ଭାରତ ପେଟ୍ରୋଲିୟମ୍ କର୍ପୋରେସନ୍ ଲିମିଟେଡ୍ (ବିଶୋଧନଗାର ବିଭାଗ) ବମ୍ବେର କର୍ମଚାରୀ

ବନାମ

ଭାରତ ପେଟ୍ରୋଲିୟମ କର୍ପୋରେସନ ଲିମିଟେଡ ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ

ଅକ୍ଟୋବର 6,1983

[ଡି. ଏ. ଦେସାଇ, ଓ. ଚିନ୍ନାପ୍ପା ରେଡ୍ଡୀ ଏବଂ ଏ. ବରଦରାଜନ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିବୃନ୍ଦ]

ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ- ଅବସର ବୟସ ବୃଦ୍ଧି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ-ଅବସର ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ ପାଇଁ ବିଭିନ୍ନ କାରଣ-ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଧାରା -ସବୁଠାରୁ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ କାରଣ-ଧାରା ସ୍ଥିର ରହିବା ଆବଶ୍ୟକ ନୁହେଁ-ଆଧୁନିକ ପରିସ୍ଥିତି ଏବଂ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ ବୃଦ୍ଧି ସପକ୍ଷରେ ସାଧାରଣ ଧାରା -ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ଅବସର ବୟସ ବୃଦ୍ଧି ସପକ୍ଷରେ ଧାରା / ଶିଳ୍ପ-ତଥା- ଆଞ୍ଚଳିକ ସୂତ୍ର ପ୍ରୟୋଗ କରିବା ପାଇଁ-ଯଦି ସେହି ଅଞ୍ଚଳରେ କୌଣସି ତୁଳନାତ୍ମକ ଶିଳ୍ପ ନଥାଏ-ଆଞ୍ଚଳିକ ଦିଗକୁ ପ୍ରାଥମିକତା ଦିଆଯିବ /

ଉତ୍ତରଦାତା ତୈଳ କମ୍ପାନୀର ବମ୍ବେସ୍ଥିତ ବିଶୋଧନଗାର ବିଭାଗରେ ନିଯୁକ୍ତ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସକୁ 55 ବର୍ଷରୁ 60 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଏକ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣକୁ ପ୍ରେରଣ କରାଯାଇଥିଲା । ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଦାବି ଥିଲା ଯେ, ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ 60 ବର୍ଷ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରିବାର ଏକ ଧାରା ରହିଛି ଏବଂ ତୁଳନୀୟ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନଗୁଡ଼ିକରେ, ତଥା କମ୍ପାନୀର ନିଜସ୍ୱ କିଣାବିକା ବିଭାଗରେ ମଧ୍ୟ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କର ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ 55 ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ଥିଲା । କମ୍ପାନୀ ପକ୍ଷରୁ ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା ଯେ, ସମାନ ଶ୍ରେଣୀର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ତୁଳନୀୟ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନଗୁଡ଼ିକରେ ଦିଆଯାଉଥିବା ମଜୁରୀ ତୁଳନାରେ ସେମାନଙ୍କ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ମଜୁରୀ ହାର ଅଧିକ ଭଲ ଥିଲା ଏବଂ ଏହା ମଧ୍ୟ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ, 31-10-1973 ତାରିଖର ସମାଧାନରେ କମ୍ପାନୀ ଉଦାର ଦୃଷ୍ଟିକୋଣ ଗ୍ରହଣ କରି ଏକ ସମଗ୍ର ପ୍ୟାକେଜ୍ ଚୁକ୍ତିରେ ପହଞ୍ଚିଥିଲା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ସୁବିଧାଗୁଡ଼ିକୁ ସଂଶୋଧନ କରିଥିଲା; ଏଥିରେ ବିଶୋଧନଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ 55 ବର୍ଷରେ ଅବ୍ୟାହତ ରଖିବାକୁ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ସମ୍ମତିକୁ ମଧ୍ୟ ବିଚାରକୁ ନିଆଯାଇଥିଲା । ଉଭୟ ପକ୍ଷ କୌଣସି ମୌଖିକ ସାକ୍ଷ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରିନଥିଲେ; ତେବେ, ସେମାନେ ନିଜ ନିଜ ତୁଳନାତ୍ମକ ବିବରଣୀ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ତଥ୍ୟ ଭାବେ ନିର୍ଣ୍ଣୟ କଲେ ଯେ, କମ୍ପାନୀର ମଜୁରୀ ହାର ଅନ୍ୟ ତୁଳନୀୟ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନଗୁଡ଼ିକର ମଜୁରୀ ହାରଠାରୁ ବହୁତ

ଅଧିକ ଭଲ ନଥିଲା । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହା ମଧ୍ୟ ଲକ୍ଷ୍ୟ କଲେ ଯେ, ବମ୍ବେ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସ୍ଥାନରେ କମ୍ପାନୀର କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ 58 ବର୍ଷ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇଥିଲା । କିନ୍ତୁ, ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସୁବିଧାଗୁଡ଼ିକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ମଧ୍ୟ ଉକ୍ତ ସମାଧାନଟି ଏକ ସମଗ୍ର ପ୍ୟାକେଜ୍ ଚୁକ୍ତି ଥିଲା ବୋଲି କମ୍ପାନୀ ପକ୍ଷରୁ ଉପସ୍ଥାପିତ ଯୁକ୍ତିରେ କିଛି ତଥ୍ୟାଧାର ନଥିଲା ଏପରି ନୁହେଁ ବୋଲି ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ମତ ପ୍ରକାଶ କରିଥିଲେ, ତେବେ, ଏହା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଦାବିକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣରୂପେ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିବା ପାଇଁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ନୁହେଁ ଏବଂ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ କେତେ ପରିମାଣରେ ବୃଦ୍ଧି କରାଯିବା ଉଚିତ, ତାହା ବିଚାର କରିବା ସମୟରେ ଏହି ପରିସ୍ଥିତିକୁ ମଧ୍ୟ ବିଚାରକୁ ନେବା ଆବଶ୍ୟକ ବୋଲି ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିଥିଲେ । ମାମଲାର ପରିସ୍ଥିତି ଏବଂ ଶିଳ୍ପ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସୁସମ୍ପର୍କ ବଜାୟ ରଖିବାର ସ୍ୱାର୍ଥକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସକୁ କେବଳ 58 ବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବୃଦ୍ଧି କରିଥିଲେ । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ଆବେଦନରେ ଶ୍ରମିକମାନେ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ପ୍ରଚଳିତ 'ଧାରା ' ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିଥିବାବେଳେ, କମ୍ପାନୀ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ତୈଳ କମ୍ପାନୀଗୁଡ଼ିକରେ ପ୍ରଚଳିତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିଥିଲା ।

ଆବେଦନକୁ ମଞ୍ଜୁର କରି ଏବଂ ଅଧିକାଂଶ ମତ ଅନୁଯାୟୀ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସକୁ 60 ବର୍ଷ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରି,

ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରାଗଲା (ଦେଶାଇ ଓ ଚିନ୍ନାପ୍ପା ରେଡ୍ଡୀ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଦ୍ୱୟ)

ଅବସର ଗ୍ରହଣର ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ସମୟରେ ସର୍ବାଧିକ ଗୁରୁତ୍ୱର ସହିତ ଯେଉଁ ବିଷୟଟି ବିଚାରକୁ ନିଆଯିବା ଆବଶ୍ୟକ, ତାହା ହେଉଛି ସମ୍ପୃକ୍ତ ଅଞ୍ଚଳରେ ପ୍ରଚଳିତ ଧାରା । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏବଂ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଗୁଡ଼ିକ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦତ୍ତ ବିଭିନ୍ନ ରାୟରୁ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ, ଷାଠିଏ ଦଶକର ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ସମୟରେ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସକୁ 60 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବାର ଧାରା ଥିଲା । ସମୟ ଅତିବାହିତ ହେବା ସତ୍ତ୍ୱେ ଶିଳ୍ପ ଏବଂ ଶ୍ରମ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ପରିସ୍ଥିତି ସ୍ଥିର ବା ଅପରିବର୍ତ୍ତିତ ରହେ ନାହିଁ । ପରିବର୍ତ୍ତନଶୀଳ ପରିସ୍ଥିତି ସହିତ ଖାପ ଖୁଆଇବା ପାଇଁ ଶିଳ୍ପ-ଶ୍ରମିକ ସମ୍ପର୍କରେ ସମୟ ସମୟରେ ସଂଶୋଧନ ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି । ଷାଠିଏ ଦଶକର ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ସମୟରେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସକୁ 60 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବାର ଯେଉଁ ଉର୍ଦ୍ଧ୍ୱମୁଖୀ ଧାରା ଥିଲା, ତାହା ଅବଶ୍ୟ ଆଜି ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେହି ଧାରା ଅବ୍ୟାହତ ରହିଛି ବୋଲି ବୁଝାଏ । [259 H; 260 D-E; 260 G-H]

ଗେଷ୍ଟ, କିନ୍, ୱିଲିୟମ୍ସ ପ୍ରାଇଭେଟ୍ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ପି. ଜେ. ଷ୍ଟର୍ଲିଂ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ [1960] 1 · ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 348; ଡନଲପ୍ ରବର କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଶ୍ରମିକ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ [1960] 2 · ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 51; ଇମ୍ପେରିଆଲ୍ କେମିକାଲ୍ ଇଣ୍ଡଷ୍ଟ୍ରିଜ୍ (ଇଣ୍ଡିଆ) ପ୍ରାଇଭେଟ୍ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ କର୍ମଚାରୀ [1961] 2 ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 349; ବ୍ରିଟିଶ୍ ପେଣ୍ଟ୍ସ (ଇଣ୍ଡିଆ) ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଏହାର କର୍ମଚାରୀ [1966] 2 ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 523; ଜି. ଏମ୍. ତାଲାଙ୍ଗ ବନାମ ଶ. ୱାଲେସ ଏବଂ କମ୍ପାନୀ [1964] 7 ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 426; ବର୍ମା ଶେଲ୍ ଅଏଲ୍ · ଷ୍ଟୋରେଜ୍ ଏବଂ ଡିଷ୍ଟ୍ରିବ୍ୟୁଟିଙ୍ଗ୍ କମ୍ପାନୀ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ସେମାନଙ୍କର କର୍ମଚାରୀ [1970] 1 ଏଲ୍. ଏଲ୍. ଜେ. 363, ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି ।

ବର୍ତ୍ତମାନ ମାମଲାରେ, କମ୍ପାନୀ ନିଜ ପକ୍ଷ ରଖି ଦର୍ଶାଇ ନାହିଁ କି କୌଣସି ଧାରା ର ବିପରୀତ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନିଆଯାଇଛି, କିମ୍ବା କମ୍ପାନୀ ଏପରି କୌଣସି ବିପରୀତ ଧାରା ବିଷୟରେ ଯୁକ୍ତି ଦର୍ଶାଇ ନାହିଁ । ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ, ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ କୁହାଯାଇପାରେ ଯେ ବିଗତ ଦୁଇ ଦଶନ୍ଧି ମଧ୍ୟରେ ଉନ୍ନତ ଜୀବନଶୈଳୀ ଏବଂ ଚିକିତ୍ସା ଓ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ସେବାର ଉପଲବ୍ଧତା କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅନେକ ଅଗ୍ରଗତି ହୋଇଛି; ତେଣୁ, ଅବସର ବୟସସୀମାରେ ଆହୁରି ବୃଦ୍ଧି କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯାଇପାରେ ।[260 H; 261 AJ

ବର୍ତ୍ତମାନ ମାମଲାରେ, କମ୍ପାନୀର କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣି କର୍ମଚାରୀ ମାନଙ୍କର ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ 58 ବର୍ଷ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇଥିବାରୁ, ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗର କିରାଣି କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କର ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସକୁ 60ବର୍ଷ ପରିବର୍ତ୍ତେ 58 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବା ସମୟରେ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏକ ଗୁରୁତର ତ୍ରୁଟି କରିଥିଲେ, ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗର କିରାଣି କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ସମ୍ପର୍କରେ ଏହି ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଓ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ତଥ୍ୟଟି ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଧ୍ୟାନରେ ନେଇନଥିଲା ଯେ, କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣି କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଅବସର ଭତ୍ତା ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଥିବାବେଳେ, ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗର କିରାଣି କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଏପରି କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥା ନାହିଁ । ଅବସର ବୟସରେ ପହଞ୍ଚିବା ପରେ ସାଧାରଣତଃ ମିଳୁଥିବା ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧାଗୁଡ଼ିକ ହେଉଛି ଭତ୍ତା, ଆନୁତୋଷିକ ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟନିଧି । ଏହା ନେଇ କୌଣସି ବିବାଦ ନାହିଁ ଯେ, କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣି କର୍ମଚାରୀମାନେ ଏହି ତିନୋଟି ସୁବିଧାର ଉପଭୋଗ ପାଇଥିବାବେଳେ, ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗର କିରାଣି କର୍ମଚାରୀମାନେ କୌଣସି ଭତ୍ତା ପାଇବାକୁ ଅଧିକାରୀ ନୁହନ୍ତି । ଏହି ତଥ୍ୟ ଅବଶ୍ୟ ତାଙ୍କର ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ ବୃଦ୍ଧି ସମ୍ପର୍କରେ ପ୍ରଭାବ

ପକାଇବା ଆବଶ୍ୟକ । ଉପଲବ୍ଧ ସାମଗ୍ରୀ ଓ ତଥ୍ୟାଧାରରେ, ନ୍ୟାୟାଳୟର ମତ ହେଉଛି ଯେ, ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗର କିରାଣି କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ 60 ବର୍ଷ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରାଯିବା ଉଚିତ ।[262 E- H]

ଅଞ୍ଚଳ-ତଥା-ଶିଳ୍ପ ସୂତ୍ର ପ୍ରୟୋଗ କରିବା ସମୟରେ ଅଞ୍ଚଳ କିମ୍ବା ଶିଳ୍ପ ଉପରେ କେତେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯିବ, ତାହା ବିଭିନ୍ନ ପରିସ୍ଥିତି ଓ କାରକ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ । ଯେଉଁଠାରେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଅଞ୍ଚଳରେ କୌଣସି ତୁଳନୀୟ ଶିଳ୍ପ ନଥାଏ, ସେଠାରେ 'ଅଞ୍ଚଳ-ତଥା-ଶିଳ୍ପ' ସୂତ୍ରର ଆଞ୍ଚଳିକ ଦିଗକୁ ଅଗ୍ରାଧିକାର ଦିଆଯିବା ଆବଶ୍ୟକ । [263 F; 265 G]

ଗ୍ରୀଭସ କଟନ୍ ଏବଂ କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ସେମାନଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ, 1964 (I) L.L.J. 342; ହିନ୍ଦୁସ୍ଥାନ ମୋଟର୍ସର କର୍ମଚାରୀ ବନାମ ହିନ୍ଦୁସ୍ଥାନ ମୋଟର୍ସ, 1962 (II) L.L.J. 352; ଫ୍ରେଞ୍ଚ ମୋଟର କାର୍ କମ୍ପାନୀ ବନାମ ସେମାନଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ, 1962 (II) L.L.J. 744; ଓରିଏଣ୍ଟ ପେପର ମିଲ୍ସ ଲିମିଟେଡର କର୍ମଚାରୀ ବନାମ ଓରିଏଣ୍ଟ ପେପର ମିଲ୍ସ ଲିମିଟେଡ, 1969 (II) L.L.J. 398 ର ଉଲ୍ଲେଖ ଦିଆଯାଇଛି:

ଏହା ନିରୀକ୍ଷଣ କରାଯାଇଛି ଯେ, ଆଜିକାଲି ଉନ୍ନତ ଜୀବନଶୈଳୀ ଏବଂ ଚିକିତ୍ସା ଓ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ସେବାର ଉପଲବ୍ଧତା ଯୋଗୁଁ ମଣିଷର ହାରାହାରି ଆୟୁଷ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଛି, ଏବଂ 55 ରୁ 60 ବର୍ଷ ବୟସର ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ସତର୍କ, ସକ୍ରିୟ, ନିରୋଗ ଓ ସୁସ୍ଥ ରହୁଥିବାରୁ ତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ଜୀବନର ସର୍ବୋତ୍ତମ ସମୟରେ ଅଛନ୍ତି ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରେ । ସେହି ସମୟରେ ହିଁ ତାଙ୍କୁ ବିଭିନ୍ନ ଆର୍ଥିକ ଦାୟିତ୍ୱ ଏବଂ ଆବଶ୍ୟକତା ଗୁଡ଼ିକର ସାମ୍ନା କରିବାକୁ ପଡ଼ିଥାଏ । ସେହି ବୟସରେ ତାଙ୍କୁ ଅବସର ଦେବା ଅର୍ଥ ବାସ୍ତବରେ ତାଙ୍କୁ ନିରାଶା ପରିସ୍ଥିତି ମଧ୍ୟକୁ ଠେଲି ଦେବା । ଯେତେବେଳେ ଏହି ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ ଆହୁରି କିଛି ବର୍ଷ ଉତ୍ତମ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ସକ୍ଷମ ଅଛନ୍ତି ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ଅନେକ ପରିବାର ନିଜର ଭରଣପୋଷଣ କରିବାରେ ଅସମର୍ଥ, ସେତେବେଳେ ସେମାନଙ୍କୁ ଅବସର ଦେଇ ସେମାନଙ୍କର ଜ୍ଞାନ ଓ ଅଭିଜ୍ଞତାକୁ ବ୍ୟର୍ଥ କରିବା କ'ଣ ଦେଶ ପାଇଁ ଉଚିତ୍ ହେବ ? ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ, ଯୁବକମାନଙ୍କୁ ଅନୁଚିତ କାର୍ଯ୍ୟକଳାପରେ ନିଜ ଶକ୍ତି ନଷ୍ଟ କରିବାକୁ ଛାଡ଼ିଦେବା ଫଳରେ ସେମାନେ ଯେଉଁ କଷ୍ଟଦାୟକ ଓ ନିରାଶାପୂର୍ଣ୍ଣ ଜୀବନଯାପନ କରିବାକୁ ବାଧ ହେବେ ଏବଂ ଯାହା ଫଳରେ ବେକାର ଯୁବକଙ୍କର ଏକ ବିଶାଳ ସମୂହ ସୃଷ୍ଟି ହେବ, ତାହା କ'ଣ ଦେଶ ପାଇଁ ଗ୍ରହଣୀୟ ହେବ ? କିନ୍ତୁ ଏଠାରେ ଏକ ବୃହତ୍ତର ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠୁଛି : ସମାଜ ପାଇଁ ଉପଯୋଗୀ ଥିବା ସମୟରେ ଅଭିଜ୍ଞ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ଅବସର ଦେବା କ'ଣ ଯୁବବର୍ଗଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଦେଖାଦେଉଥିବା ବେକାରୀ ସମସ୍ୟାର

ପ୍ରକୃତ ସମାଧାନ ? ଉତ୍ପାଦନ ଓ ଉତ୍ପାଦନ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ବୃଦ୍ଧି ଘଟାଇ ଅଧିକରୁ ଅଧିକ ନିଯୁକ୍ତି ସୁଯୋଗ ସୃଷ୍ଟି କରିବା କ'ଣ ଏହାର ପ୍ରକୃତ ସମାଧାନ ନୁହେଁ ? ଏହି ସମସ୍ତ ପ୍ରଶ୍ନର ଉତ୍ତର ଦେବା କଷ୍ଟକର ଏବଂ ଏଥିପାଇଁ ଗଭୀର ଅନୁସନ୍ଧାନ, ଗବେଷଣା ଓ ଅଧ୍ୟୟନର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି ।[261 D-H]

(ନ୍ୟାୟାମୂର୍ତ୍ତି ବରଦରଜନଙ୍କ ଅନୁସାରେ)

କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କର ଅବସର ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା କ୍ଷେତ୍ରରେ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅଞ୍ଚଳର ପ୍ରଚଳିତ ଧାରା ସବୁଠାରୁ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ବିଷୟ ହୋଇଥିଲେ ମଧ୍ୟ, ଏହା ଅନେକ ଗୁଡ଼ିଏ କାରକ ମଧ୍ୟରୁ କେବଳ ଗୋଟିଏ ଅଟେ; ଯେପରିକି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟର ପ୍ରକୃତି, ସେମାନଙ୍କର ମଜୁରୀ ଢାଞ୍ଚା, ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧା ଓ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସୁବିଧା-ସୁଯୋଗ, କର୍ମଚାରୀମାନେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ସ୍ଥାନର ଜଳବାୟୁ ଏବଂ ସେହି ଅଞ୍ଚଳର ସମାନ ଧରଣର ଶିଳ୍ପସଂସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଅବସର ବୟସ । ଅଧିକନ୍ତୁ, ଏହି ଧାରା ନିଃସନ୍ଦେହରେ ତୁଳନାତ୍ମକ ଉଦ୍ୟୋଗଗୁଡ଼ିକରେ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ ।[272 D-E; F]

'ଗେଷ୍ଟ କିନ୍ ୱିଲିୟମ୍ସ ପ୍ରାଇଭେଟ୍ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଷ୍ଟର୍ଲିଂ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ' (1959 (II) L.L.J. 405 ଏବଂ 'ବର୍ମା ସେଲ୍ (ଦିଲ୍ଲୀ ଅଞ୍ଚଳ) (1971 (I) L.L.J. 363 ମାମଲାଗୁଡ଼ିକର ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି ।

ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ, କର୍ମଚାରୀମାନେ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳର ପ୍ରଚଳିତ ଧାରା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିବା ବ୍ୟତୀତ, ସେହି କାରକଗୁଡ଼ିକ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ କୌଣସି ତଥ୍ୟ ବା ପ୍ରମାଣ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସମ୍ମୁଖରେ ଉପସ୍ଥାପନ କରିନାହାନ୍ତି । ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳର ଅନ୍ୟ କୌଣସି ତେଲ କମ୍ପାନୀର ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗରେ କିରାଣି ବର୍ଗର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବାର କୌଣସି ଧାରା ରହିଛି ବୋଲି ଦର୍ଶାଇବା ପାଇଁ ମଧ୍ୟ ସେମାନେ କୌଣସି ତଥ୍ୟ ଉପସ୍ଥାପନ କରିନାହାନ୍ତି । ସେମାନେ କୌଣସି ତୁଳନାତ୍ମକ ଶିଳ୍ପର ଧାରା ଉପରେ ନୁହେଁ, ବରଂ ସାଧାରଣ ଧାରା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିଛନ୍ତି । କମ୍ପାନୀର ବିଶୋଧନାଗାର ବ୍ୟତୀତ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ବିଶୋଧନାଗାର ଥିବାର କୌଣସି ପ୍ରମାଣ ନାହିଁ । କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିବା ତୁଳନାତ୍ମକ ବିବରଣୀରୁ ଜଣାପଡ଼େ ଯେ, ସମଗ୍ର ଦେଶରେ କମ୍ପାନୀର ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗରେ କିରାଣି ବର୍ଗର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 58 ବର୍ଷ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ

କରିବାର ଧାରା ରହିଛି । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ରାୟରେ ଏପରି କିଛି ଉଲ୍ଲେଖ ନାହିଁ ଯାହା ଦର୍ଶାଉଥିବ ଯେ କର୍ମଚାରୀମାନେ ସେଠାରେ ଏପରି ଯୁକ୍ତି ଉପସ୍ଥାପନ କରିଥିଲେ ଯେ, ସେମାନେ ଯେଉଁ "ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳର ଧାରା " ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ନିର୍ଭର କରିଥିଲେ, ତାହା ସାଧାରଣ ପ୍ରକୃତିର ହୋଇପାରେ ଏବଂ ଉକ୍ତ ଅଞ୍ଚଳର ତୁଳନାତ୍ମକ ଶିଳ୍ପଗୁଡ଼ିକ ସହ ସମ୍ପୃକ୍ତ ନୁହେଁ । [272 F; G; 273 B-C]

ଦୁର୍ଭାଗ୍ୟବଶତଃ, ଏହି ମାମଲାରେ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବା ପାଇଁ ନଥିରେ ଅତ୍ୟନ୍ତ ସୀମିତ ତଥ୍ୟ ଉପଲବ୍ଧ ଅଛି । କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିବା ତୁଳନାତ୍ମକ ବିବରଣୀରୁ ଜଣାପଡ଼େ ଯେ, ଉତ୍ତରଦାତା କମ୍ପାନୀର ବିଶୋଧାନଗାର ବିଭାଗରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ କନିଷ୍ଠ ବର୍ଗର କିରାଣି କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଦରମା ହାର ଅନ୍ୟ ଏକ ତୈଳ କମ୍ପାନୀ ତୁଳନାରେ ଉନ୍ନତ ଅଟେ । ବମ୍ବେସ୍ଥିତ କମ୍ପାନୀର ବିଶୋଧାନଗାର ବିଭାଗର କନିଷ୍ଠ ଓ ବରିଷ୍ଠ ବର୍ଗର କିରାଣି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦରମା ହାର, ସେହି ସହରରେ ଥିବା କମ୍ପାନୀର କିଣାବିକା ବିଭାଗର କନିଷ୍ଠ ଓ ବରିଷ୍ଠ ବର୍ଗର କିରାଣି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦରମା ହାର ସହିତ ତୁଳନାତ୍ମକ ଭାବେ ଅନୁକୂଳ ଅଟେ । ତେଣୁ, ବିଶୋଧାନଗାର ବିଭାଗର କିରାଣି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଅବସାରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଯୋଜନା ନଥିବା ବିଷୟକୁ ବିଚାର କରିବା ସମୟରେ ଏହା ଧ୍ୟାନକୁ ନିଆଯିବା ଉଚିତ୍ ଯେ, ସେହି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦରମା ହାର ଅଧିକ ଲାଭଦାୟକ ଏବଂ ବମ୍ବେସ୍ଥିତ କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦରମା ହାର ସହିତ ତୁଳନା କଲେ ସନ୍ତୋଷଜନକ ସ୍ଥିତିରେ ରହିଛି । ନଥିରେ ଏପରି କୌଣସି ତଥ୍ୟ ନାହିଁ ଯାହା ଦର୍ଶାଇବ ଯେ ଅବସାରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଯୋଜନାର ଅଭାବ ଯୋଗୁଁ ଉକ୍ତ କର୍ମଚାରୀମାନେ କୌଣସି ବିଶେଷ ଅସୁବିଧାର ସମ୍ମୁଖୀନ ହେଉଛନ୍ତି; ବିଶେଷକରି ଯେତେବେଳେ ବମ୍ବେସ୍ଥିତ କିଣାବିକା ବିଭାଗର କର୍ମଚାରୀମାନେ ଆନୁତୋଷିକ ଓ ଭବିଷ୍ୟତନିଧି ସୁବିଧା ସହିତ ଅବସାରକାଳୀନ ସୁବିଧା ମଧ୍ୟ ପାଉଛନ୍ତି, କିନ୍ତୁ ଏହି ଆବେଦନରେ ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧା ଭାବରେ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଅଟନ୍ତି । ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ବମ୍ବେସ୍ଥିତ କମ୍ପାନୀର ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗର କିରାଣି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସକୁ 55 ବର୍ଷରୁ 58 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବା ପାଇଁ କୌଣସି ଯଥାର୍ଥ କାରଣ ନାହିଁ । [270 A; 271 A; E- F; 272 B- C; 273 H; 274 A- B]

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ କ୍ଷେତ୍ରାଧିକାରିତା : ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 1396/1982 ।

ସନ୍ଦର୍ଭ (IT) ସଂଖ୍ୟା 54/1980ରେ ପାରିତ ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ, ମହାରାଷ୍ଟ୍ର, ବମ୍ବେ, ଶ୍ରୀ ଏ. କେ. ଥୋରାଟର ଜୁଲାଇ 26,1980 ତାରିଖର ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟରୁ ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଦ୍ୱାରା ଏହି ଆବେଦନ ।

ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଏମ୍. କେ. ରାମମୂର୍ତ୍ତି, ପି. ଗୌର, ଜିତେନ୍ଦ୍ର ଶର୍ମା ।

ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଜି. ବି. ପାଇ, ଓ. ସି. ମାଥୁର, ଏସ୍. କୁମାରନ, କୁମାରୀ ମୀରା ମାଥୁର, ଡି. ଏନ୍. ମିଶ୍ର ।

ନିମ୍ନଲିଖିତ ରାୟଗୁଡ଼ିକ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା

ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଚିନାପ୍ପା ରେଡ୍ଡିଙ୍କ ଦ୍ୱାରା : ଭାରତ ପେଟ୍ରୋଲିୟମ୍ କର୍ପୋରେସନ୍ ଲିମିଟେଡ୍, ବମ୍ବେର ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗରେ ନିଯୁକ୍ତ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଭାରତ ପେଟ୍ରୋଲିୟମ୍ କର୍ପୋରେସନ୍ ଲିମିଟେଡ୍, ବମ୍ବେର କର୍ମଚାରୀମାନେ ଏକ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଉଠାଇଥିଲେ । କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କର ଦାବି ଥିଲା ଯେ, ବମ୍ବେସ୍ଥିତ ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସକୁ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ପ୍ରଚଳିତ 'ଧାରା ' ଅନୁରୂପ 55 ବର୍ଷରୁ 60 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରାଯିବା ଉଚିତ । କମ୍ପାନୀ ଏହି ଦାବିକୁ ଏହି ଆଧାରରେ ବିରୋଧ କରିଥିଲା ଯେ, ସମସ୍ତ ସମାନ ତୈଳ କମ୍ପାନୀରେ ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗରେ ନିୟୋଜିତ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ କେବେ ମଧ୍ୟ 60 ବର୍ଷ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇନଥିଲା । ଏହି ବିବାଦର ବିଚାର ପାଇଁ ଯେଉଁ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ, ମହାରାଷ୍ଟ୍ର, ବମ୍ବେଙ୍କ ନିକଟକୁ ବିବାଦଟି ପ୍ରେରଣ କରାଯାଇଥିଲା, ସେଠାରେ କୌଣସି ପକ୍ଷ ମୌଖିକ ସାକ୍ଷ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରିନଥିଲେ । କର୍ମଚାରୀମାନେ ଏହା ପ୍ରତିପାଦନ କରିବା ପାଇଁ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ଅନେକ ରାୟ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିଥିଲେ ଯେ, ବମ୍ବେରେ ଶିଳ୍ପ କ୍ଷେତ୍ରର ପ୍ରଚଳିତ ଧାରା କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ 60 ବର୍ଷ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ଦିଗରେ ଥିଲା, ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ, କମ୍ପାନୀ ବିଭିନ୍ନ ତୈଳ କମ୍ପାନୀରେ ନିଯୁକ୍ତ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ ଦର୍ଶାଇଥିବା ଏକ ବିବରଣୀ ଦାଖଲ କରିବାରେ ସୀମିତ ରହିଥିଲା । ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏକ ତଥ୍ୟ ଭାବେ ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରିଥିଲେ ଯେ, କମ୍ପାନୀର ମଜୁରୀ ହାର ଅନ୍ୟ ତୁଳନୀୟ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନଗୁଡ଼ିକର ମଜୁରୀ ହାରଠାରୁ ବହୁତ ଅଧିକ ଭଲ ନଥିଲା । ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହା ମଧ୍ୟ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିଥିଲେ ଯେ, ବମ୍ବେ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସ୍ଥାନରେ କମ୍ପାନୀର କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ 58 ବର୍ଷ ଧାର୍ଯ୍ୟ

କରାଯାଇଥିଲା । ଅତଏବ, ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ମତ ପ୍ରକାଶ କରିଥିଲେ ଯେ, ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗରେ ନିଯୁକ୍ତ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସକୁ ଅନ୍ତତଃ 58 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି ନକରିବାର କୌଣସି ବୈଧ କାରଣ ନଥିଲା । କିନ୍ତୁ, ଏହି ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଯେ, ବିଶୋଧନଗାର ବିଭାଗରେ ନିଯୁକ୍ତ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଏକ ସମାଧାନ ଅନୁଯାୟୀ ଭବିଷ୍ୟ ନିଧି ଏବଂ ଆନୁତୋଷିକର ସୁବିଧା ପୂର୍ବରୁ ହିଁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା, ଏବଂ ଆହୁରି ଏହି ତଥ୍ୟକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଯେ, ବିଶୋଧନଗାର ବିଭାଗରେ ନିଯୁକ୍ତ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ମାତ୍ର 148 ଥିବାବେଳେ, ଅଣ-କିରାଣୀ ଶ୍ରେଣୀରେ 1095 ଜଣ କର୍ମଚାରୀ ଥିଲେ, ଯେଉଁମାନେ ମଧ୍ୟ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ସେମାନଙ୍କର ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ ସଂଶୋଧନ କରିବା ପାଇଁ ଏକ ବିବାଦ ଉଠାଇବେ, ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ମତ ପ୍ରକାଶ କରିଥିଲେ ଯେ, ଶିଳ୍ପ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସୁସମ୍ପର୍କ ବଜାୟ ରଖିବାର ସ୍ୱାର୍ଥରେ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସକୁ 60 ବର୍ଷକୁ ନୁହେଁ, କେବଳ 58 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବା ଉଚିତ ହେବ । କର୍ମଚାରୀମାନେ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 136 ଅଧୀନରେ ଏହି ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିଛନ୍ତି । ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସମ୍ମୁଖରେ ଯେପରି, ସେହିପରି ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ ମଧ୍ୟ କର୍ମଚାରୀମାନେ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ପ୍ରଚଳିତ 'ଧାରା ' ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିଥିବାବେଳେ, କମ୍ପାନୀ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ତୈଳ କମ୍ପାନୀଗୁଡ଼ିକରେ ପ୍ରଚଳିତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିଛି । ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ସମୟରେ ଅନେକଗୁଡ଼ିଏ ଉପାଦାନକୁ ବିଚାରକୁ ନେବାକୁ ପଡ଼େ ।

ଗେଷ୍ଟ, କିନ୍, ୱିଲିୟମ୍ସ ପ୍ରାଇଭେଟ୍ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ପି.ଜେ. ଷ୍ଟର୍ଲିଙ୍ଗ୍ ଓ ଅନ୍ୟମାନେ (1), *ଡନଲପ୍ ରବର୍ କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ କର୍ମଚାରୀ ଓ ଅନ୍ୟମାନେ* (2), *ଇମ୍ପେରିଆଲ୍ କେମିକାଲ୍ ଇଣ୍ଡଷ୍ଟ୍ରିଜ୍ (ଇଣ୍ଡିଆ) ପ୍ରାଇଭେଟ୍ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ କର୍ମଚାରୀ* (3), *ବ୍ରିଟିଶ୍ ପେଣ୍ଟସ୍ (ଇଣ୍ଡିଆ) ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଏହାର କର୍ମଚାରୀ* (4), *ଜି. ଏମ୍. ତାଲାଙ୍ଗ ବନାମ ଶଂ ୱାଲେସ୍ ଏବଂ କୋ.* (5) *ଏବଂ ବର୍ମା ଶେଲ୍ ଅଏଲ୍ ଷ୍ଟୋରେଜ୍ ଆଣ୍ଡ ଡିଷ୍ଟ୍ରିବ୍ୟୁଟିଙ୍ଗ୍ କମ୍ପାନୀ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ସେମାନଙ୍କର କର୍ମଚାରୀ* (6) ମାମଲାଗୁଡ଼ିକରେ ଏହି ତଥ୍ୟଗୁଡ଼ିକର ବିସ୍ତୃତ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଇଛି /

ଗେଷ୍ଟ, କିନ୍, ୱିଲିୟମ୍ସ ପ୍ରାଇଭେଟ୍ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ପି. ଜେ. ଷ୍ଟର୍ଲିଙ୍ଗ୍ ଓ ଅନ୍ୟମାନେ (1) ମାମଲାଟି କଲିକତାର ଏକ ମାମଲା ଥିଲା ଏବଂ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ପ୍ରଚଳିତ ଧାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ

[1] [1960] 1 S.C.R. 348
[2] [1960] 2 S.C.R. 51
[3] [1961] 2 S.C.R. 349
[4] [1966] 2 S.C.R. 523
[5] [1964] 7 S.C.R. 426
[6] [1970] 1 L.L.J. 363

କରିବା ପାଇଁ ଏହା ବିଶେଷ ଉପଯୋଗୀ ହୋଇନପାରେ । ତଥାପି, ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ସମୟରେ ବିଚାରକୁ ନିଆଯିବାକୁ ଥିବା କେତେକ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଉପାଦାନ ଏହି ମାମଲାରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି ଏବଂ ଏହି ମାମଲାରେ ବିଜ୍ଞ ବିଚାରପତିମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ଟିପ୍ପଣୀଗୁଡ଼ିକୁ ଏଠାରେ ଉଦ୍ଧୃତ କରିବା ଉପଯୋଗୀ ହେବ । ସେଥିରେ କୁହାଯାଇଥିଲା:“ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ସମୟରେ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣମାନଙ୍କୁ ଅନେକ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ କାରକକୁ ବିଚାରକୁ ନେବାକୁ ପଡ଼େ । କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କ ଚାକିରି କାଳରେ ଯେଉଁ କାର୍ଯ୍ୟ ଦାୟିତ୍ୱ ଦିଆଯାଇଥାଏ, ସେହି କାର୍ଯ୍ୟର ପ୍ରକୃତି କ’ଣ ?

> ସେମାନଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଉଥିବା ମଜୁରୀ ଢାଞ୍ଚାର ପ୍ରକୃତି କ’ଣ ? ସେମାନଙ୍କ ପାଇଁ କେଉଁ ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧା ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ସୁବିଧା ଉପଲବ୍ଧ ଅଛି ? କର୍ମଚାରୀମାନେ ଯେଉଁଠାରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରନ୍ତି, ସେଠାକାର ଜଳବାୟୁର ପ୍ରକୃତି କିପରି ଏବଂ ସେହି ଅଞ୍ଚଳର ତୁଳନୀୟ ଶିଳ୍ପ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନଗୁଡ଼ିକରେ ଅବସର ଗ୍ରହଣର ବୟସ କେତେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୋଇଛି ? ଅତୀତରେ ନିଜ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଅବସର ଦେବା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଶିଳ୍ପ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସାଧାରଣତଃ କେଉଁ ପ୍ରଥା ପ୍ରଚଳିତ ରହିଆସିଛି ? ଏହିସବୁ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ତଥ୍ୟକୁ ପ୍ରତ୍ୟେକ ମାମଲାରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ଯଥାଯଥ ଭାବରେ ବିଚାର କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ, ଯେତେବେଳେ ଏକ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦରେ ଅବସର ଗ୍ରହଣର ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ପାଇଁ ତାହାଙ୍କ ନିକଟକୁ ମାମଲା ଆସେ ।” ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ଅବସର ଗ୍ରହଣର ବୟସ 55 ବର୍ଷରୁ 60 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବାର ‘ଧାରା ’କୁ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଡନଲପ୍ ରବର୍ କମ୍ପାନୀ ବନାମ କର୍ମଚାରୀ ଓ ଅନ୍ୟମାନେ (3), ଇମ୍ପେରିଆଲ୍ କେମିକାଲ୍ ଇଣ୍ଡଷ୍ଟ୍ରିଜ୍ (ଇଣ୍ଡିଆ) ପ୍ରାଇଭେଟ୍ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ କର୍ମଚାରୀ (4), ବ୍ରିଟିଶ୍ ପେଣ୍ଟସ୍ (ଇଣ୍ଡିଆ) ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଏହାର କର୍ମଚାରୀ (5), ଜି. ଏମ୍. ତାଲାଙ୍ଗ ବନାମ ଶ’ ୱାଲେସ୍ ଏବଂ କମ୍ପାନୀ (*) ଏବଂ ବର୍ମା ଶେଲ୍ ଅଏଲ୍ ଷ୍ଟୋରେଜ୍ ଆଣ୍ଡ ଡିଷ୍ଟ୍ରିବ୍ୟୁଟିଙ୍ଗ୍ କମ୍ପାନୀ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ସେମାନଙ୍କର କର୍ମଚାରୀ (7) ମାମଲାଗୁଡ଼ିକରେ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିଥିଲେ ।

'*ଡନଲପ୍ ରବର କମ୍ପାନୀ ମାମଲାରେ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଲକ୍ଷ୍ୟ* କରିଥିଲେ ଯେ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ କିରାଣୀ ବର୍ଗର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ସୀମାକୁ ଷାଠିଏ ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବାର ଏକ ଧାରା ରହିଥିଲା, ତଦନୁଯାୟୀ, ପୂର୍ବ ଚୁକ୍ତିନାମାରେ ଅବସର ବୟସ 55 ବର୍ଷ ସ୍ଥିର କରାଯାଇଥିବା ସତ୍ତ୍ୱେ, ଉକ୍ତ କମ୍ପାନୀର କିରାଣି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସକୁ ଷାଠିଏ ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିଥିଲେ ।

ଉଚ୍ଚତମ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ବଜାୟ ରଖିଥିଲେ କାରଣ ଏହା ସେହି ଅଞ୍ଚଳର ଅନେକ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ ପ୍ରଚଳିତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ସହିତ ସମାନ ଥିଲା । ଉଚ୍ଚତମ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଙ୍କ ନିକଟରେ ଏକ ଯୁକ୍ତି ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ, ସମଗ୍ର ଭାରତରେ କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା ନିୟୋଜିତ ମୋଟ କିରାଣି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ତୁଳନାରେ ବମ୍ବେରେ ନିୟୋଜିତ କିରାଣି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ଅତି କମ୍ ଥିଲା; ବମ୍ବେ ବାହାରେ ନିୟୋଜିତ ବହୁସଂଖ୍ୟକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅବସର ବୟସ 55 ବର୍ଷ ଥିଲା ଏବଂ ତେଣୁ ବମ୍ବେରେ ନିୟୋଜିତ ସ୍ୱଳ୍ପସଂଖ୍ୟକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସକୁ 55ରୁ 60 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରାଯିବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ । ଏହା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା ଯେ କମ୍ପାନୀଟି ଏକ ସର୍ବ-ଭାରତୀୟ ସ୍ତରୀୟ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ହୋଇଥିବାରୁ ଏହାର ଏକ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ସ୍ଥିତି ରହିଛି; ତେଣୁ କେବଳ ବମ୍ବେରେ ନିୟୋଜିତ ସ୍ୱଳ୍ପସଂଖ୍ୟକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଲାଭ ପହଞ୍ଚାଇବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ କୌଣସି ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା ଉଚିତ୍ କିମ୍ବା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ନୁହେଁ । ଉଚ୍ଚତମ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ଉପସ୍ଥାପନାକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିଦେଇଥିଲେ ଏବଂ ନିମ୍ନଲିଖିତ ମତ ପ୍ରକାଶ କରିଥିଲେ :-

> "ଏଥିରେ କୌଣସି ସନ୍ଦେହ ନାହିଁ ଯେ ସମଗ୍ର ଭାରତବର୍ଷରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ ଏକ ସଂସ୍ଥା କ୍ଷେତ୍ରରେ ସର୍ବତ୍ର ସମାନ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ରହିବା ଉଚିତ୍ ଏବଂ ଯଦି କୌଣସି ସଂସ୍ଥାରେ ଏପରି ସମାନ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ପ୍ରଚଳିତ ଥାଏ, ତେବେ ସେଗୁଡ଼ିକୁ ସହଜ ଭାବରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରାଯିବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ । ତଥାପି, ଏହା ଭୁଲିଯିବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ ଯେ ଏହି ଦେଶରେ ଶିଳ୍ପ-ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ବିବାଦର ସମାଧାନ ପ୍ରକ୍ରିୟା ମୁଖ୍ୟତଃ 'ଶିଳ୍ପ-ତଥା-ଅଞ୍ଚଳ' ଭିତ୍ତି ଉପରେ ପର୍ଯ୍ୟବେସିତ; ତେଣୁ ଏପରି ପରିସ୍ଥିତି ଉପୁଜିପାରେ ଯେଉଁଠାରେ ସମଗ୍ର ଭାରତବର୍ଷରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ ସଂସ୍ଥାର ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ସମାନ ଥିଲେ ମଧ୍ୟ, ଏହି ନୀତିକୁ ଅନୁସରଣ କରି ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ହୋଇପାରେ । ଏହା ବ୍ୟତୀତ, ସମଗ୍ର ଭାରତବର୍ଷରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ ସଂସ୍ଥା କ୍ଷେତ୍ରରେ ସମାନତା ଯେତେ ବାଞ୍ଛନୀୟ ହେଲେ ମଧ୍ୟ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଶିଳ୍ପ କ୍ଷେତ୍ରରେ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ରହିବା ନିଶ୍ଚିତ କରିବା ଦାୟିତ୍ୱରୁ ଓହରି ଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ତେଣୁ, ଯଦି ସମଗ୍ର ଭାରତବର୍ଷରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ କୌଣସି ସଂସ୍ଥା ପାଇଁ ଲାଗୁ ହୋଇଥିବା କୌଣସି ଯୋଜନା ଅନ୍ୟାୟପୂର୍ଣ୍ଣ ମନେହୁଏ ଏବଂ ସେହି ବିଷୟରେ ପ୍ରଚଳିତ ସ୍ଥିତି ସହ ସମାନ ନୁହେଁ, ତେବେ ସେହି ଯୋଜନାକୁ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ କରିବା ଏବଂ ପ୍ରଚଳିତ ସ୍ଥିତି ସହ ସମାନ କରିବା ପାଇଁ ସେଥିରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିବା ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ହେବ, ଏହା ବିଶେଷକରି ସେହି ଅଞ୍ଚଳ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ହେବ ଯେଉଁଠାରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଛି; ଏବଂ ଏହା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ନୁହେଁ ଯେ ସେହି ଦାବି କେବଳ

> ସେହି ସଂସ୍ଥାର ବିଭିନ୍ନ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳ ମଧ୍ୟରୁ ଗୋଟିଏ ସ୍ଥାନରେ ନିୟୋଜିତ ଅଳ୍ପସଂଖ୍ୟକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଛି ।"

ଏଥିରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ହୁଏ ଯେ ସେହି କମ୍ପାନୀର ଅନ୍ୟ ସ୍ଥାନରେ ନିୟୋଜିତ ଅନ୍ୟ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀକୁ ଅତିକ୍ରମ କରି ସମ୍ପୃକ୍ତ ଅଞ୍ଚଳରେ ପ୍ରଚଳିତ ସ୍ଥିତି ଉପରେ ଅଧିକ ଗୁରୁତ୍ୱ ଆରୋପ କରାଯାଇଥିଲା ।

'ଇମ୍ପେରିଆଲ୍ କେମିକାଲ୍ ଇଣ୍ଡଷ୍ଟ୍ରିଜ୍ (ଇଣ୍ଡିଆ) ପ୍ରାଇଭେଟ୍ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ କର୍ମଚାରୀମାନେ' ମାମଲାରେ ବିଚାରପତି ଗଜେନ୍ଦ୍ରଗଡକର ମତ ଦେଇଥିଲେ:

> "ଶିଳ୍ପ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଦେବା ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ସାଧାରଣତଃ ଏହା ସ୍ୱୀକାର କରାଯାଏ ଯେ, ଯେତେବେଳେ ଜଣେ ନିଯୁକ୍ତିକର୍ତ୍ତା ଏକ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଏବଂ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଅବସର ଭତ୍ତା ଯୋଜନା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରନ୍ତି, ସେତେବେଳେ ତାହା ଅପେକ୍ଷାକୃତ କମ୍ ବୟସରେ ଅବସର ବୟସ ସ୍ଥିର କରିବାରେ ଏକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଭୂମିକା ଗ୍ରହଣ କରିଥାଏ । ଯଦି ଜଣେ ଅବସରପ୍ରାପ୍ତ କର୍ମଚାରୀ ଯଥାର୍ଥ ଭାବରେ ଅବସର ଭତ୍ତା ପାଇବାର ଆଶା ରଖିପାରନ୍ତି, ତେବେ ଶୀଘ୍ର ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ଯୋଗୁଁ ସୃଷ୍ଟି ହେଉଥିବା ଅସୁବିଧା ବହୁ ପରିମାଣରେ ହ୍ରାସ ପାଇଥାଏ; ସେଥିପାଇଁ ଯେଉଁଠାରେ ଏକ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଏବଂ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଅବସର ଭତ୍ତା ଯୋଜନା ପ୍ରଚଳିତ ଅଛି, ସେହି ମାମଲାଗୁଡ଼ିକୁ ଏପରି ଏକ ସଂସ୍ଥାର ଅବସର ବୟସ ସହ ତୁଳନା କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ କିମ୍ବା ସେଗୁଡ଼ିକ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ହେବ ନାହିଁ ଯେଉଁଠାରେ ସେଭଳି ଅବସର ଭତ୍ତା ଯୋଜନା ନାହିଁ ।"

ସେହି ମାମଲାରେ କମ୍ପାନୀ ପକ୍ଷରୁ ଉପସ୍ଥିତ ହୋଇଥିବା ମହାଅଧିବକ୍ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହା ନିବେଦନ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ, କମ୍ପାନୀଟି ଏକ ସର୍ବଭାରତୀୟ ସଂସ୍ଥା ଅଟେ ଏବଂ ସମଗ୍ର ଦେଶରେ ଅବସ୍ଥିତ କମ୍ପାନୀର ବିଭିନ୍ନ ଶାଖାରେ ପ୍ରଚଳିତ ସେବାର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଓ ନିୟମାବଳୀ ସ୍ଥିର ଏବଂ ଏକରୂପ ରହିବା ଅତ୍ୟନ୍ତ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ; ଏବଂ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ବିଷୟରେ କମ୍ପାନୀ 1950 ମସିହାଠାରୁ ଅବସର ଗ୍ରହଣର ବୟସ 55 ବର୍ଷ ଭାବେ ସମାନ ଭାବରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିଆସିଛି ଏବଂ ତେଣୁ, ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥାରେ କୌଣସି ପରିବର୍ତ୍ତନ କରାଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ, କାରଣ ଏହା ଅନିବାର୍ଯ୍ୟ ଭାବେ ଅନ୍ୟ ସମସ୍ତ ଶାଖାରେ ଅବସର ଗ୍ରହଣର ବୟସକୁ ପ୍ରଭାବିତ କରିବ ବୋଲି ନିବେଦନ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହା ମଧ୍ୟ ନିବେଦନ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଅବସର ଗ୍ରହଣର

ବୟସକୁ 55 ବର୍ଷରୁ 58 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିଛନ୍ତି ଏବଂ ଉଚ୍ଚତମ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରି ଏହାକୁ ଆହୁରି 60 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ । ଏହା ମଧ୍ୟ ଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଇଥିଲା ଯେ, କମ୍ପାନୀ ତାହାର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରୁଥିବା ସାଧାରଣ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଓ ସୁବିଧାଗୁଡ଼ିକ ଅତ୍ୟନ୍ତ ଉଦାର ଅଟେ ଏବଂ ବମ୍ବେର ଯେଉଁ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକରେ ଅବସର ଗ୍ରହଣର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୋଇଥିଲା, ସେଗୁଡ଼ିକ କମ୍ପାନୀ ସହିତ ତୁଳନୀୟ ନୁହେଁ ଏବଂ, ତେଣୁ, ସେହି କମ୍ପାନୀଗୁଡ଼ିକରେ ପ୍ରକାଶ ପାଇଥିବା ପ୍ରଚଳିତ ଧାରା କୁ କୌଣସି ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ । ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ସାମ୍ପ୍ରତିକ ଧାରା ଅନୁଯାୟୀ ଅବସରର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବାର ଧାରା ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଦେଖାଯାଉଥିବା ମୁଖ୍ୟ ବିଚାରକୁ ଆଧାର କରି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ସମସ୍ତ ଯୁକ୍ତିକୁ ଖାରଜ କରିଦେଇଥିଲେ ।

'ବ୍ରିଟିଶ୍ ପେଣ୍ଟସ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଏହାର କର୍ମଚାରୀ' ମାମଲାରେ ଏହି ଅଦାଲତ ମତ ବ୍ୟକ୍ତ କରିଥିଲେ ଯେ, ଦେଶରେ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟର ସାଧାରଣ ମାନରେ ସୁଧାର ଆସିଛି ଏବଂ ଆୟୁଷ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଛି, ତେଣୁ ଏହି ପରିସ୍ଥିତିରେ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ମନେହୁଏ । ଅଦାଲତ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ନିରୀକ୍ଷଣ କରିଥିଲେ ଯେ ଗତ ଶତାବ୍ଦୀରେ ସରକାରୀ ସେବାରେ ଅବସର ବୟସ 55 ବର୍ଷ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୋଇଥିଲା ଏବଂ ତାହା ସବୁଠାରେ ଅବସର ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବାର ଏକ ମାନକ ପାଲଟିଯାଇଥିଲା । ଏହା ପରେ ଅଦାଲତ କହିଥିଲେ:

> "କିନ୍ତୁ ଆମ ମତରେ, ଗତ ପଚାଶ ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ଏହି ଦେଶରେ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟର ମାନରେ ହୋଇଥିବା ସୁଧାର ଏବଂ ଆୟୁଷ ବୃଦ୍ଧିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ବର୍ତ୍ତମାନ ଏପରି ସମୟ ଆସିପହଞ୍ଚିଛି ଯେ ଅବସର ବୟସ ଏକ ଉଚ୍ଚତର ସ୍ତରରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରାଯିବା ଉଚିତ ଏବଂ ଆମେ ମନେକରୁ ଯେ ସାଧାରଣତଃ ବର୍ତ୍ତମାନର ପରିସ୍ଥିତିରେ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଏବଂ ଉଚିତ ହେବ, ଯଦିଓ କୌଣସି ବିଶେଷ ପରିସ୍ଥିତି କମ ଅବସର ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବାକୁ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ପ୍ରତିପାଦିତ ନ କରେ ।"

ଜି.ଏମ୍. ତାଲଙ୍ଗ ବନାମ ଶ' ୱାଲେସ୍ ଏବଂ କମ୍ପାନୀ' ମାମଲାରେ ଦ୍ୱିତୀୟ ମଜୁରୀ କମିଶନଙ୍କ ରିପୋର୍ଟର ମଧ୍ୟ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ବିଶ୍ୱର 48ଟି ଦେଶର ଅବସର ବୟସ ବିଷୟରେ ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା; ଏବଂ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳର ଉଭୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଓ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ ଥିବା ମାନଦଣ୍ଡ କମିଟିର ବିବରଣୀର ମଧ୍ୟ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ କୁହାଯାଇଥିଲା:—-

"ପୂର୍ବବର୍ତ୍ତୀ କମିଟି ଏବଂ କମିଶନଗୁଡ଼ିକର ମତାମତ, ସେହିସବୁ ସହିତ ନିକଟରେ ପ୍ରକାଶିତ ଦ୍ୱିତୀୟ ମଜୁରୀ କମିଶନଙ୍କ ବିବରଣୀକୁ ବିଚାରକୁ ନେବା ପରେ, ଆମେ ଅନୁଭବ କରୁଛୁ ଯେ ସମସ୍ତ ଶିଳ୍ପରେ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହେବା ଉଚିତ । ସେହି ଅନୁସାରେ ଅବସର ବୟସର ମାନଦଣ୍ଡ 60 ବର୍ଷ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରାଗଲା ।"

ମାନଦଣ୍ଡ କମିଟିର ବିବରଣୀ ଉପରେ ଅଦାଲତଙ୍କ ଟିପ୍ପଣୀ ଥିଲା: -

"ଉଭୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ ଥିବା ଏକ କମିଟିର ଏହି ସୁଚିନ୍ତିତ ମତାମତ ଏହି ତଥ୍ୟ ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱାରୋପ କରିଥିଲା ଯେ ଅନ୍ତତଃ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହେବା ନେଇ ଏକ ସାଧାରଣ ସହମତି ରହିଛି ।"

ବର୍ମା ସେଲ୍ ଅଏଲ କମ୍ପାନୀ ମାମଲାରେ ଏହି ଅଦାଲତ ମନ୍ତବ୍ୟ ଦେଇଛନ୍ତି: -

"ଅବସର ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ସମୟରେ ଯେଉଁ ସବୁଠାରୁ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ କାରକକୁ ବିଚାରକୁ ନେବାକୁ ହୁଏ, ତାହା ହେଉଛି ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅଞ୍ଚଳର ଧାରା । ସେହି ସ୍ଥିତିକୁ ଏହି ଅଦାଲତ 'ତାଲଙ୍ଗ (ଜି. ଏମ୍.) ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ଶ' ୱାଲେସ୍ ଏବଂ କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ୍' ମାମଲାରେ ସ୍ପଷ୍ଟ କରିସାରିଛନ୍ତି । ଏହି ତଥ୍ୟକୁ ଅସ୍ୱୀକାର କରାଯାଇନପାରେ ଯେ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟକର ଜୀବନଶୈଳୀ, ଉନ୍ନତ ଖାଦ୍ୟ ଏବଂ ସୁଧାରିତ ଚିକିତ୍ସା ସୁବିଧା ଯୋଗୁଁ ଗତ କିଛି ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ଜୀବନର ଆଶା ବହୁତ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଛି, ଯଦିଓ ଏହି ଦିଗରେ ଆମକୁ ଏବେ ବି ଦୀର୍ଘ ପଥ ଅତିକ୍ରମ କରିବାକୁ ବାକି ଅଛି । ଆଧୁନିକ ପରିସ୍ଥିତିରେ, ସାଧାରଣ ଭାବେ କହିବାକୁ ଗଲେ, ପ୍ରାୟ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟଦକ୍ଷତା ହ୍ରାସ ପାଏନାହିଁ । 50 ରୁ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ମଧ୍ୟରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଆବଶ୍ୟକତା ଅଧିକ ହେବାର ସମ୍ଭାବନା ଥାଏ, କାରଣ ଏହି ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ନିଜ ପରିବାରର ଭରଣପୋଷଣ କରିବା ସହିତ ତାଙ୍କୁ ନିଜ ପିଲାମାନଙ୍କୁ ଶିକ୍ଷିତ କରିବାକୁ ଓ ଝିଅମାନଙ୍କ ବିବାହ କରାଇବାକୁ ପଡ଼ିଥାଏ । ଯଦି କେହି ବିଷୟ ଧାରା କୁ ଦେଖନ୍ତି, ତେବେ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ହୁଏ ଯେ ଅବସର ବୟସକୁ ଧୀରେ ଧୀରେ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଉଛି । ..... ଯେପରି ଆମେ

ପୂର୍ବରୁ କହିଛୁ, ଅବସର ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅଞ୍ଚଳର ଧାରା ହିଁ ସବୁଠାରୁ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ କାରକ, ଯଦିଓ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା କ୍ଷେତ୍ରରେ 'ଅଞ୍ଚଳ-ତଥା-ଶିଳ୍ପ'ର ନୀତି ସାଧାରଣତଃ ନିର୍ଣ୍ଣାୟକ କାରକ ହୋଇଥାଏ । ....." "ଏହି ଅଦାଲତ ଏବଂ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଗୁଡ଼ିକ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ବିଭିନ୍ନ ରାୟରୁ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ହୁଏ ଯେ ଅବସର ବୟସ ବୃଦ୍ଧି କରିବା ହିଁ ବର୍ତ୍ତମାନର ଧାରା । ସେହିସବୁ ରାୟରୁ ଏହା ମଧ୍ୟ ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ବମ୍ବେ, କଲିକତା ଏବଂ ଦିଲ୍ଲୀ ଅଞ୍ଚଳ ସମ୍ବନ୍ଧରେ, ଅବସର ବୟସକୁ 60 ବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବୃଦ୍ଧି କରିବାର ଧାରା ଦେଖାଯାଉଛି ।”

ତଥାପି, ମାମଲାର ତଥ୍ୟ ଆଧାରରେ, ଅଦାଲତ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିଥିଲେ ଯେ ଆବେଦନକାରୀ କମ୍ପାନୀରେ କିରାଣୀ ଶ୍ରେଣୀର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଏକ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଅବସରକାଳୀନ ଯୋଜନା ରହିଛି; ତେଣୁ ସେମାନଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅବସର ବୟସ 58 ବର୍ଷ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ କରାଯାଇଥିଲା, ଯେତେବେଳେ କି ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବାର ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ଅପରିବର୍ତ୍ତିତ ରଖାଯାଇଥିଲା ।

ଏଠାରେ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିବାର କଥା ଯେ, ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳ ସମ୍ପର୍କିତ ସେହି ଚାରୋଟି ମାମଲା ଷାଠିଏ ଦଶକର ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ସମୟର ଥିଲା । ଏହା ମଧ୍ୟରେ ଦୁଇଟି ଦଶନ୍ଧି ବିତିଗଲାଣି , ସମୟ ବିତିବା ସହିତ ଶିଳ୍ପ ଏବଂ ଶ୍ରମ ପରିସ୍ଥିତି ସ୍ଥିର ହୋଇ ରହେନାହିଁ । ବଦଳୁଥିବା ପରିସ୍ଥିତି ସହିତ ଖାପ ଖୁଆଇବା ଏବଂ ଅନୁକୂଳ ହେବା ପାଇଁ ଶିଳ୍ପ-ଶ୍ରମ ସମ୍ପର୍କର ସମୟାନୁକ୍ରମେ ପୁନରୀକ୍ଷଣ ଆବଶ୍ୟକ । ଷାଠିଏ ଦଶକର ପ୍ରାରମ୍ଭରେ ଅବସର ବୟସକୁ ଷାଠିଏ ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବାର ଏକ ଉର୍ଦ୍ଧ୍ୱମୁଖୀ ଧାରା ଥିଲା, ତାହାର ଅର୍ଥ ନୁହେଁ ଯେ ସେହି ସମାନ ଧାରା ଆଜି ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଜାରି ରହିଛି । କିନ୍ତୁ, ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ, କମ୍ପାନୀ ଏହି ଧାରା ରେ କୌଣସି ପରିବର୍ତ୍ତନ ସ୍ଥିତି ଆସିଛି ବୋଲି ଦାବି କରିନଥିଲେ କିମ୍ବା କମ୍ପାନୀର ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତା ଶ୍ରୀ ଜି.ବି. ପାଇ, ଆମ ଆଗରେ ଏପରି କୌଣସି ପରିବର୍ତ୍ତନ ବିଷୟରେ ଯୁକ୍ତି ଉପସ୍ଥାପନ କରିନଥିଲେ । ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ, ଏହା ଅତି ସହଜରେ କୁହାଯାଇପାରେ ଯେ ବିଗତ ଦୁଇ ଦଶନ୍ଧି ମଧ୍ୟରେ ଉନ୍ନତ ଜୀବନଶୈଳୀ ଏବଂ ଚିକିତ୍ସା ଓ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ସୁବିଧାର ଉପଲବ୍ଧତା କ୍ଷେତ୍ରରେ ଯଥେଷ୍ଟ ପ୍ରଗତି ହୋଇଛି; ତେଣୁ, ଅବସର ବୟସକୁ ଆହୁରି ବୃଦ୍ଧି କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ବୋଲି ବିଚାର କରାଯାଇପାରେ । ଶ୍ରୀ ପାଇ ଯଥାର୍ଥରେ ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳର

ଏହି ଧାରା ରେ କୌଣସି ପରିବର୍ତ୍ତନ ସ୍ଥିତି ଆସିଛି ବୋଲି ଯୁକ୍ତି ଉପସ୍ଥାପନ କରିନଥିଲେ, ତେଣୁ ଆମକୁ ସେହି ପ୍ରଶ୍ନର ଗଭୀରତାକୁ ଯିବାକୁ ପଡ଼ିନାହିଁ ।

'ଡନ୍‌ଲପ୍ ରବର କମ୍ପାନୀ ମାମଲା ଏବଂ *'ଇମ୍ପେରିଆଲ୍ କେମିକାଲ୍ ଇଣ୍ଡଷ୍ଟ୍ରିଜ୍'* ମାମଲାରେ ସୁପ୍ରିମକୋର୍ଟ ମୁଖ୍ୟତଃ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଅଞ୍ଚଳର ଧାରା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିଥିଲେ ଏବଂ *'ବର୍ମା, ସେଲ୍ ଅଏଲ୍ କମ୍ପାନୀ* ମାମଲାରେ ଅଦାଲତ ନିରୀକ୍ଷଣ କରିଥିଲେ *ଯେ ଅବସର ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅଞ୍ଚଳର ଧାରା ହିଁ ସବୁଠାରୁ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ କାରକ* । ଅନ୍ୟ ଏକ କାରକ ଯାହା କେତେକ ପରିସରରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ପାଉଥିବା ପରି ମନେହୁଏ, ତାହା ହେଉଛି ଯୁବପିଢ଼ି ମଧ୍ୟରେ ବୃଦ୍ଧି ପାଉଥିବା ବେକାରୀ ହାର । ଯୁବପିଢ଼ିଙ୍କ ବେକାରୀ ହାର ଏବଂ ବରିଷ୍ଠ ପିଢ଼ିଙ୍କ ପାରିବାରିକ ଅର୍ଥନୀତି ଉପରେ ଅବସର ବୟସ ବୃଦ୍ଧି କିମ୍ବା ହ୍ରାସ କରିବାର ପ୍ରଭାବ ଏକ ଗଭୀର ଅଧ୍ୟୟନ ଓ ଅନୁସନ୍ଧାନର ବିଷୟ ଅଟେ । ଏହି ସବୁ ପ୍ରସଙ୍ଗଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ କୌଣସି ପ୍ରମାଣ ନାହିଁ । ଆଜିକାଲି, 'ବର୍ମା ସେଲ୍ ଅଏଲ୍ କମ୍ପାନୀ' ମାମଲା ଏବଂ ଅନ୍ୟ ମାମଲାରେ ସୂଚିତ କରାଯାଇଥିବା ପରି, ଉନ୍ନତ ଜୀବନଶୈଳୀ ଏବଂ ଚିକିତ୍ସା ଓ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ସୁବିଧାର ଉପଲବ୍ଧତା ଯୋଗୁଁ ମଣିଷର ହାରାହାରି ଆୟୁଷ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଛି ଏବଂ 55 ରୁ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ମଧ୍ୟରେ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ସଚେତନ , ସକ୍ରିୟ, ସୁସ୍ଥ ଓ ନିରୋଗ ରହିଥାନ୍ତି ଏବଂ ତାଙ୍କୁ ନିଜ ଜୀବନର ଶ୍ରେଷ୍ଠ ସମୟରେ ଅଛନ୍ତି ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରେ । ଏହା ସେହି ସମୟ ମଧ୍ୟ, ଯେତେବେଳେ ତାଙ୍କୁ କେତେକ ଆର୍ଥିକ ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ଏବଂ ଚାହିଦା ପୂରଣ କରିବାକୁ ପଡ଼ିଥାଏ । ସେହି ବୟସରେ ତାଙ୍କୁ ଅବସର ଦେବାର ଅର୍ଥ ବାସ୍ତବରେ ତାଙ୍କୁ ନିରାଶୀ ମୁହଁକୁ ଠେଲିଦେବା ସହ ସମାନ । ଦେଶ କ'ଣ ନିଜକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ପ୍ରତିପୋଷଣ କରିବାକୁ ଅସମର୍ଥ ଏପରି ଅନେକ ପରିବାରକୁ ବୋଝ ଭାବେ ସହିପାରିବ ? ଏହି ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ ଯେତେବେଳେ ଆହୁରି କିଛି ବର୍ଷ ଭଲ କାମ କରିବାକୁ ସକ୍ଷମ ଅଛନ୍ତି, ସେତେବେଳେ ସେମାନଙ୍କୁ ଅବସର ଦେଇ ଦେଶ କ'ଣ ସେମାନଙ୍କ ଜ୍ଞାନ ଓ ଅନୁଭବକୁ ବେକାର ଯିବାକୁ ଦେଇପାରିବ ? ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ, ଦେଶ କ'ଣ ନିରାଶା ଓ ସ୍ୱାଭାବିକ ଭାବେ ତିକ୍ତତାପୂର୍ଣ୍ଣ ଜୀବନ ବିତାଉଥିବା ବେକାର ଯୁବକମାନଙ୍କର ଏକ ବଡ଼ ବାହିନୀକୁ ସହିପାରିବ ? ସେମାନେ ପ୍ରଲୋଭିତ ହୋଇ ଅସାମାଜିକ କାର୍ଯ୍ୟକଳାପରେ ନିଜ ଶକ୍ତିକୁ ନଷ୍ଟ କରିବାକୁ ଦେଶ କ'ଣ ଅନୁମତି ଦେଇପାରିବ ?କିନ୍ତୁ ଏହା ପରେ ଏକ ବ୍ୟାପକ ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠୁଛି, ' ଯେତେବେଳେ ଅଭିଜ୍ଞ ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ ସମାଜ ପାଇଁ ଉପଯୋଗୀ ହୋଇ ରହିଥାନ୍ତି, ସେତେବେଳେ ସେମାନଙ୍କୁ ଅବସର ଦେବା ଯୁବକମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଥିବା ବେକାରୀ ସମସ୍ୟାର ପ୍ରକୃତ ସମାଧାନ କି ? ଏହା ଏକ କଳ୍ପନାହୀନ ସମାଧାନ ନୁହେଁ କି ? ଉତ୍ପାଦନ ଏବଂ ଏହାର ମାଧ୍ୟମଗୁଡ଼ିକୁ ବୃଦ୍ଧି କରି ଅଧିକ ନିଯୁକ୍ତି ସୁଯୋଗ ସୃଷ୍ଟି କରିବା ଏହାର ପ୍ରକୃତ ସମାଧାନ ନୁହେଁ କି ?

ଏଗୁଡ଼ିକ ଏପରି ପ୍ରଶ୍ନ ଯାହାର ଉତ୍ତର ଦେବା କଷ୍ଟକର, ଯଦିଓ ପ୍ରତ୍ୟେକ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କର ଏହା ଉପରେ କିଛି ମତାମତ ଥାଏ, ଯାହା ଅନେକ ସମୟରେ କାମଚଳା ହୋଇଥାଏ । ଏହି ପ୍ରଶ୍ନଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ଗଭୀର ଅନୁସନ୍ଧାନ, ଗବେଷଣା ଏବଂ ଅଧ୍ୟୟନର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି । ଆମେ ଏହାର ସଠିକ୍ ଉତ୍ତର ଦେଇପାରିବୁ ନାହିଁ, କିମ୍ବା ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ କୌଣସି ପ୍ରମାଣ ମଧ୍ୟ ନାହିଁ । ଆମକୁ ନିରପେକ୍ଷ ଭାବରେ କହିବାକୁ ପଡ଼ିବ ଯେ, ଅଧିବକ୍ତା ବୃଦ୍ଧି ପାଉଥିବା ବେକାରୀ ହାର ହେତୁ ଅବସର ବୟସ ବୃଦ୍ଧି କରାଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ ବୋଲି ଯୁକ୍ତି କରିବାରୁ ନିଜକୁ ନିବୃତ୍ତ ରଖିଥିଲେ, ଏବଂ ଆମେ ମଧ୍ୟ ଏହା ଉପରେ କୌଣସି ମତାମତ ଦେବାରୁ ନିଜକୁ ନିବୃତ୍ତ ରଖୁଛୁ । କର୍ମଚାରୀମାନେ ଏହି ଅଦାଲତର ବିଭିନ୍ନ ରାୟରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ହେଉଥିବା ନିଶ୍ଚିତ ଧାରା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରି ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ଥିଲେ, ଏବଂ କମ୍ପାନୀ ଅନ୍ୟ ତୈଳ କମ୍ପାନୀଗୁଡ଼ିକରେ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସର ତୁଳନାତ୍ମକ ବିବରଣୀ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରି ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ଥିଲା । ଆମ ନିକଟରେ ଉପଲବ୍ଧ ସୀମିତ ତଥ୍ୟ ଆଧାରରେ ଏହି ମାମଲାର ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବାକୁ ଆମେ ବାଧ, ଏବଂ ତେଣୁ ଆମେ ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ମାମଲାର ତଥ୍ୟ ମଧ୍ୟରେ ହିଁ ସୀମିତ ରଖୁଛୁ ।

ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିଥିଲେ ଯେ କମ୍ପାନୀର କିଣାବିକା ବିଭାଗରେ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 58 ବର୍ଷ ଥିଲା ଏବଂ ନିମ୍ନଲିଖିତ ନିରୀକ୍ଷଣ କରିଥିଲେ: -

> "ସେହିପରି, ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ କମ୍ପାନୀ ତାହାର କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ, ବମ୍ବେ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସ୍ଥାନ ଉଭୟ ସ୍ଥାନରେ 58 ବର୍ଷ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରିଛି । ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ଅନ୍ତତଃ 58 ବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବୃଦ୍ଧି କରିବାରୁ ସେମାନଙ୍କୁ କାହିଁକି ବଞ୍ଚିତ କରାଯିବ, ତାହାର କୌଣସି ବୈଧ କାରଣ ମୁଁ ପାଉନାହିଁ ।"

ତେଣୁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଅନୁଯାୟୀ, ବିଶୋଧାନଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ଅନ୍ତତଃ 58 ବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବୃଦ୍ଧି କରିବାକୁ ପଡିବ, ଯେହେତୁ କମ୍ପାନୀର କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ବର୍ଷ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇଥିଲା । ଏଠାରେ ଯେଉଁ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଏବଂ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ତଥ୍ୟଟି ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିବାରେ ବିଫଳ ହୋଇଥିଲେ, ତାହା ହେଉଛି କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଯୋଜନା ରହିଛି, ଯେତେବେଳେ କି ବିଶୋଧନଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଏପରି କୌଣସି ଯୋଜନା ନାହିଁ । ଅବସର ବୟସ ହାସଲ କରିବା ପରେ ମିଳୁଥିବା ସାଧାରଣ ଅନ୍ତିମ ଆର୍ଥିକ ସୁବିଧାଗୁଡ଼ିକ ହେଉଛି ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା, ଆନୁତୋଷିକ ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟନିଧି । ଏହା ନିର୍ବିବାଦୀୟ ଯେ

କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଏହି ତିନୋଟିଯାକ ଅନ୍ତିମ ସୁବିଧା ମିଳୁଥିବା ବେଳେ, ବିଶୋଧାନଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀ କୌଣସି ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ପାଇବାକୁ ହକ୍‌ଦାର୍ ନୁହଁନ୍ତି । ଏହାର ପ୍ରଭାବ ସେମାନଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ବୃଦ୍ଧି କରିବା ଉପରେ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ପଡ଼ିବ । ତେଣୁ, ଏହି କମ୍ପାନୀ ବାହାରକୁ ନଯାଇ ମଧ୍ୟ ଆମେ ଭାବୁଛୁ ଯେ, କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଯୋଜନା ଥିବାବେଳେ ବିଶୋଧନଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଏପରି କୌଣସି ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଯୋଜନା ନାହିଁ ବୋଲି ଏହି କଥାଟି ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିବାରେ ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏକ ବଡ଼ ଭୁଲ୍ କରିଛନ୍ତି । ଆମ ପାଖରେ ଉପଲବ୍ଧ ତଥ୍ୟ ଆଧାରରେ, ଆମେ ଭାବୁଛୁ ଯେ ବିଶୋଧନଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରାଯିବା ଉଚିତ ।

ଉତ୍ତରଦାତା- ନିଗମ ପକ୍ଷରୁ ବିଜ୍ଞ ଓକିଲ ଶ୍ରୀ ଜି.ବି. ପାଇ ଆମ ଦୃଷ୍ଟି ଏହି ପରିସ୍ଥିତି ପ୍ରତି ଆକର୍ଷିତ କରିଥିଲେ ଯେ, ଉତ୍ତରଦାତା- ନିଗମର ବିଶୋଧନଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ନୂମଜୁରୀ ମଜୁରୀ ହାର ଭାରତର ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସ୍ଥାନରେ ଥିବା ବିଶୋଧନଗାରଗୁଡ଼ିକର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଜୁରୀ ହାର ସହିତ ତୁଳନାତ୍ମକ ଭାବେ ଅଧିକ ଅନୁକୂଳ ଥିଲା ଏବଂ ନିଜ ଉତ୍ତରଦାତା- ନିଗମର କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଜୁରୀ ହାର ଠାରୁ ମଧ୍ୟ ଅଧିକ ଥିଲା । ତଥାପି, ଶ୍ରୀ ପାଇ ଏତେ ଦୂର ଯାଇ କହିପାରିନଥିଲେ ଯେ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ସୁବିଧାର ବ୍ୟବସ୍ଥା କିମ୍ବା ଏହାର ଅଭାବକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖି ଏହି ମଜୁରୀ ହାର ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇଥିଲା । ସେ ଏପରି କହିପାରିନଥିଲେ କାରଣ ଏହା ଏକ ଅପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ବିଚାର ହୋଇଥାନ୍ତା, ଯେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେ ଦୃଢ଼ତାର ସହ କହିନପାରିଥାନ୍ତେ ଯେ ମଜୁରୀ ଢାଞ୍ଚା 'ସଞ୍ଚୟ କରିବାର କ୍ଷମତା' କାରକକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖି ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇଥିଲା । ପୁନଶ୍ଚ, ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ସେ ଏପରି ଦାବି କରିପାରିଲେ ନାହିଁ , କାରଣ ଏହା କେବେବି କମ୍ପାନୀର ମାମଲା ନଥିଲା ଏବଂ ସାର୍ବଜନୀନ ଭାବେ ବୃଦ୍ଧି ପାଉଥିବା ମୁଦ୍ରାସ୍ଫୀତିର ଧାରାକୁ ମଧ୍ୟ ବିଚାରକୁ ନେବାକୁ ଆମେ ଆଇନଗତ ଭାବେ ବାଧ୍ୟ । କାର୍ଯ୍ୟର ଭିନ୍ନ ପ୍ରକୃତି ଏବଂ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ମଜୁରୀ ହାରର ପାର୍ଥକ୍ୟର କାରଣ ହୋଇପାରେ । ଆମେ କିଛି ମନଗଢ଼ା ଅନୁମାନ କରୁନାହୁଁ ଏବଂ ତେଣୁ କୌଣସି ପ୍ରମାଣ ଅଭାବରୁ ଆମେ ଏହା ଉପରେ କୌଣସି ମତାମତ ଦେଉନାହୁଁ । ବର୍ତ୍ତମାନର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ ଏତିକି କହିବା ଯଥେଷ୍ଟ ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହି ପରିସ୍ଥିତି ଉପରେ ଆଧାର କରି ନିଜର ନିଷ୍କର୍ଷ ବାହାର କରିନଥିଲେ ।

ଶ୍ରୀ ପାଇ ଆମ ଦୃଷ୍ଟି ଏହି ବିଷୟ ପ୍ରତି ଆକର୍ଷିତ କରିଥିଲେ ଯେ, ଭାରତର ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସ୍ଥାନରେ ଥିବା ବିଶୋଧନାଗାରଗୁଡ଼ିକରେ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ସାଧାରଣତଃ 58 ବର୍ଷ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇଛି । କିନ୍ତୁ ଆମେ ମୁଖ୍ୟତଃ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳର ଧାରା ସହିତ ସମ୍ପୃକ୍ତ । ଏଭଳି ମାମଲାଗୁଡ଼ିକରେ, ସ୍ୱାଭାବିକ ଭାବରେ 'ଆଞ୍ଚଳିକ କାରକକୁ ଅଧିକ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯିବା ଆବଶ୍ୟକ । ସେହି କାରଣରୁ ଡନଲପ୍ ମାମଲାରେ "ବିଶେଷ କରି ସମ୍ପୃକ୍ତ ଅଞ୍ଚଳରେ ପ୍ରଚଳିତ ପରିସ୍ଥିତି" ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯାଇଥିଲା, *'ଇମ୍ପେରିଆଲ୍ କେମିକାଲ୍ ଇଣ୍ଡଷ୍ଟ୍ରିଜ୍* ମାମଲାରେ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳର ଧାରା କୁ ସବୁଠାରୁ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ କାରକ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯାଇଥିଲା, ଏବଂ 'ବର୍ମା ଷେଲ୍ ମାମଲାରେ ଏହା ଉପରେ ଜୋର ଦିଆଯାଇଥିଲା ଯେ ଅବସର ବୟସ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ସମୟରେ ବିଚାରକୁ ନିଆଯାଉଥିବା ସବୁଠାରୁ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ କାରକ ହେଉଛି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅଞ୍ଚଳର ଧାରା । ଆମେ ଏଠାରେ କହିପାରିବା ଯେ, ଅଞ୍ଚଳ-ତଥା-ଶିଳ୍ପ ସୂତ୍ର ପ୍ରୟୋଗ କରିବା ସମୟରେ, ଅଞ୍ଚଳ କିମ୍ବା ଶିଳ୍ପ ଉପରେ କେତେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯିବ ତାହା ବିଭିନ୍ନ କାରକ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ । *ଗ୍ରୀଜସ କଟନ୍ ଏବଂ କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ସେମାନଙ୍କ ଶ୍ରମିକ* ([1]) ମାମଲାରେ, ଏହି ଅଦାଲତ ନିରୀକ୍ଷଣ କରିଥିଲେ ଯେ ଯେଉଁଠାରେ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅଞ୍ଚଳରେ ସମାନ ପ୍ରକାରର ଶିଳ୍ପସଂସ୍ଥା ସଂଖ୍ୟା କମ୍ ଥାଏ, ସେଠାରେ 'ଶିଳ୍ପ-ତଥା-ଅଞ୍ଚଳ' ସୂତ୍ରର ଆଞ୍ଚଳିକ ପ୍ରସଙ୍ଗ ହିଁ ଅଧିକ ଗୁରୁତ୍ୱ ବହନ କରିଥାଏ, ଯାହା ବିଶେଷ କରି କିରାଣୀ ଏବଂ ଅଧସ୍ତନ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ *ହିନ୍ଦୁସ୍ଥାନ ମୋଟର୍ସର ଶ୍ରମିକ ବନାମ ହିନ୍ଦୁସ୍ଥାନ ମୋଟର୍ସ* ([2]) ଏବଂ *ପ୍ରେଞ୍ଚ ମୋଟର କାର୍ କମ୍ପାନୀ ବନାମ ସେମାନଙ୍କ ଶ୍ରମିକ* ([3]) ମାମଲାର ସନ୍ଦର୍ଭ ଦିଆଯାଇ କୁହାଯାଇଥିଲା:

"ଯେଉଁଠାରେ ଗୋଟିଏ ଅଞ୍ଚଳରେ ସମାନ ପ୍ରକାରର ଅନେକ ଶିଳ୍ପସଂସ୍ଥା ଥାଆନ୍ତି, ସେଠାରେ 'ଶିଳ୍ପ-ତଥା-ଅଞ୍ଚଳ' ସିଦ୍ଧାନ୍ତର 'ଶିଳ୍ପ' ଅଂଶ ଉପରେ ଅଧିକ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେବା ଉଚିତ; କାରଣ ଏହା ଉତ୍ପାଦନ ଖର୍ଚ୍ଚ ଏବଂ ବଜାର ପ୍ରତିଯୋଗିତା କ୍ଷେତ୍ରରେ ସମସ୍ତ ସଂସ୍ଥାକୁ ପ୍ରାୟତଃ ସମାନ ସ୍ଥିତିରେ ରଖିବ ଏବଂ ଏହା କିରାଣୀ ଓ ଅଧସ୍ତନ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ମଧ୍ୟ ସମାନ ଭାବରେ ଲାଗୁ ହେବ, ଯାହାଙ୍କ ମଜୁରୀ ଏବଂ ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା ମଧ୍ୟ ଉତ୍ପାଦନ ଖର୍ଚ୍ଚର ଗଣନାରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହୋଇଥାଏ । "କିନ୍ତୁ ଯେଉଁଠାରେ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅଞ୍ଚଳରେ ତୁଳନାତ୍ମକ ଚିନ୍ତାଧାରାର ସଂଖ୍ୟା କମ୍ ଥାଏ ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ ପ୍ରତିଯୋଗିତାର ଦିଗଟି ସେତେଟା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ହୋଇନଥାଏ, ସେଠାରେ 'ଶିଳ୍ପ-ତଥା-

[1] [1964] I L.L.J. 342

[2] [1962] II L.L.J. 352

[3] [1962] II L.L.J. 744

ଅଞ୍ଚଳ' ସୂତ୍ରର ଅଞ୍ଚଳ ଭାଗଟି ବିଶେଷ କରି କିରାଣୀ ଏବଂ ଅଧସ୍ତନ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସନ୍ଦର୍ଭରେ ଅଧିକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ହୋଇଥାଏ ଏବଂ 'ଫ୍ରେଞ୍ଚ୍ ମୋଟର କାର୍ କମ୍ପାନୀ' ମାମଲାରେ ଏହି କଥା ଉପରେ ହିଁ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯାଇଥିଲା, ଯେଉଁଠାରେ କମ୍ପାନୀ ନିଜ ବ୍ୟବସାୟ କ୍ଷେତ୍ରରେ ପୂର୍ବରୁ ହିଁ ସର୍ବାଧିକ ମଜୁରୀ ଦେଉଥିଲା ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ, ମଜୁରୀ ହାର ଏବଂ ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବ୍ୟବସାୟ କ୍ଷେତ୍ରର ଯଥାସମ୍ଭବ ସମାନ ଚିନ୍ତାଧାରାଗୁଡ଼ିକ ସହିତ ତୁଳନା କରିବାକୁ ପଡିବ । "ସେଥିପାଇଁ ଏହି ଦୁଇଟି ନିଷ୍ପତ୍ତିରୁ ଯେଉଁ ସିଦ୍ଧାନ୍ତଟି ସାମ୍ନାକୁ ଆସେ, ତାହା ହେଉଛି ମଜୁରୀ ହାର ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ ପାଇଁ 'ଶିଳ୍ପ-ତଥା-ଅଞ୍ଚଳ' ସୂତ୍ର ପ୍ରୟୋଗ କରିବା ସମୟରେ, ଯଦି ଗୋଟିଏ ଅଞ୍ଚଳରେ ସମାନ ଶିଳ୍ପରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ ବହୁ ସଂଖ୍ୟକ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଥାଆନ୍ତି, ତେବେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହି ସୂତ୍ରର 'ଶିଳ୍ପ' ଭାଗ ଉପରେ ଅଧିକ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେବା ଉଚିତ, ଏପରି କ୍ଷେତ୍ରରେ, ଯେପରି ଉତ୍ପାଦନ ଖର୍ଚ୍ଚ ଅସମାନ ନହୁଏ ଏବଂ ସମାନ ପ୍ରତିଯୋଗିତା ବଜାୟ ରହେ, ସେଥିପାଇଁ ସାଧାରଣତଃ ତୁଳନାତ୍ମକ ଶିଳ୍ପଗୁଡ଼ିକ ଅର୍ଥାତ୍ ଏକା ପ୍ରକାରର ଶିଳ୍ପ ଆଧାରରେ ମଜୁରୀ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରାଯିବା ଉଚିତ୍ ।"କିନ୍ତୁ ଯେଉଁଠାରେ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅଞ୍ଚଳରେ ଏକା ପ୍ରକାରର ଶିଳ୍ପଗୁଡ଼ିକର ସଂଖ୍ୟା କମ୍ ଥାଏ, ସେଠାରେ 'ଶିଳ୍ପ-ତଥା-ଅଞ୍ଚଳ' ସୂତ୍ରର ଅଞ୍ଚଳ ଭାଗଟି ବିଶେଷ କରି କିରାଣୀ ଏବଂ ଅଧସ୍ତନ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅଧିକ ଗୁରୁତ୍ୱ ବହନ କରିଥାଏ; କାରଣ 'ଫ୍ରେଞ୍ଚ୍ ମୋଟର କାର୍ କମ୍ପାନୀ' ମାମଲାରେ ଦର୍ଶାଯାଇଥିବା ପରି, ଭିନ୍ନ ଭିନ୍ନ ଶିଳ୍ପରେ ଏହି ବର୍ଗର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟରେ ସେତେଟା ପାର୍ଥକ୍ୟ ନଥାଏ ।"

ଫ୍ରେଞ୍ଚ୍ ମୋଟର କାର୍ କମ୍ପାନୀ ବନାମ ସେମାନଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ ମାମଲାରେ ଏକ ଯୁକ୍ତି ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା ଯେ, ଆବେଦନକାରୀ କମ୍ପାନୀ ନିଜର ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ବ୍ୟବସାୟ କ୍ଷେତ୍ରରେ ପୂର୍ବରୁ ହିଁ ସର୍ବାଧିକ ମଜୁରୀ ହାର ପ୍ରଦାନ କରୁଛି, ସେଥିପାଇଁ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବ୍ୟବସାୟ କ୍ଷେତ୍ରର ମଜୁରୀ ହାର ସହିତ ତୁଳନା କରି ଏହି ମଜୁରୀ ହାରକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବାର କୌଣସି ଯଥାର୍ଥତା ନାହିଁ । ଏହି ଯୁକ୍ତିକୁ ନିମ୍ନଲିଖିତ ନିରୀକ୍ଷଣ ସହିତ ଖାରଜ କରାଯାଇଥିଲା: —

> "ଆମର ମତ ଯେ ଏହି ଯୁକ୍ତିକୁ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, କାରଣ ଏହାର ଅର୍ଥ ହେବ ଯେ ଯଦି ଗୋଟିଏ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ବ୍ୟବସାୟ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସର୍ବାଧିକ ମଜୁରୀ ଦେଉଥାଏ, ତେବେ ବିବାଦ ସମୟରେ ଅର୍ଥନୈତିକ ପରିସ୍ଥିତି ଯାହା ବି ଥାଉ ନା କାହିଁକି, ସେହି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ ମଜୁରୀ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ସେଥିପାଇଁ, ଆମକୁ ପ୍ରତୀୟମାନ ହେଉଛି ଯେ ଯେଉଁଠାରେ ଗୋଟିଏ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ବ୍ୟବସାୟ

କ୍ଷେତ୍ରରେ ସର୍ବାଧିକ ମଜୁରୀ ଦେଉଥାଏ, ସେଠାରେ 'ଶିଳ୍ପ-ତଥା-ଅଞ୍ଚଳ' ନୀତିର ଅଞ୍ଚଳ ଭାଗ ଉପରେ ଅଧିକ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ୍ , ତଥାପି, ତୁଳନା କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ସେହି ଅଞ୍ଚଳର ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଶିଳ୍ପଗୁଡ଼ିକୁ ବିଚାରକୁ ନେବା ଶିଳ୍ପ ଅଦାଲତର କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ହେବ, ଯାହାକି ସମ୍ପୃକ୍ତ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ସହିତ ଯଥାସମ୍ଭବ ସମାନ ହୋଇଥିବ ।" ସେଥିପାଇଁ, ଯଦିଓ ଏପରି ଏକ କ୍ଷେତ୍ରରେ, ଯେଉଁଠାରେ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଚିନ୍ତାଧାରା ନିଜ ବ୍ୟବସାୟ କ୍ଷେତ୍ରରେ ପୂର୍ବରୁ ହିଁ ସର୍ବାଧିକ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ କରୁଥାଏ, ସେଠାରେ ଶିଳ୍ପ ଅଦାଲତଗୁଡ଼ିକ ସେହି ଅଞ୍ଚଳର ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବ୍ୟବସାୟ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଦିଆଯାଉଥିବା ମଜୁରୀକୁ ବିଚାରକୁ ନେବା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ହେବ, ତଥାପି ଅଦାଲତ ଏହା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ଯେ ବିଚାରକୁ ନିଆଯାଉଥିବା ଅନ୍ୟ ବ୍ୟବସାୟ କ୍ଷେତ୍ରର ଚିନ୍ତାଧାରା ଗୁଡ଼ିକ, ସମ୍ପୃକ୍ତ ଚିନ୍ତାଧାରାର ବ୍ୟବସାୟ ସହିତ ଯଥାସମ୍ଭବ ସମାନ ହୋଇଥିବା ଉଚିତ ।"

'ୱାର୍କମେନ୍ ଅଫ୍ ଓରିଏଣ୍ଟ ପେପର ମିଲ୍ସ ଲିମିଟେଡ୍' ବନାମ 'ଓରିଏଣ୍ଟ ପେପର ମିଲ୍ସ ଲିମିଟେଡ୍'([1]) ମାମଲାରେ, *ଫ୍ରେଞ୍ଚ ମୋଟର କାର୍ କମ୍ପାନୀ* ମାମଲାକୁ ଆଧାର କରି ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଦେଇଥିଲେ ଯେ ଯେତେବେଳେ ସେହି ଅଞ୍ଚଳର ଅନ୍ୟ ଦୁଇଟି କାଗଜ ଶିଳ୍ପ ନିକଟ ଅତୀତରେ ପ୍ରତିଷ୍ଠା ହୋଇଥିଲେ ଏବଂ ସେଗୁଡ଼ିକର ଲାଭ କମ୍ ଥିଲା, ସେତେବେଳେ ଆବେଦନକାରୀ-କମ୍ପାନୀକୁ ସେହି କମ୍ପାନୀଗୁଡ଼ିକ ସହିତ ତୁଳନା ନକରି, ଅଞ୍ଚଳର ଅନ୍ୟ ଶିଳ୍ପଗୁଡ଼ିକ ସହିତ ତୁଳନା କରିବା ଶ୍ରମ ଅଦାଲତଙ୍କର କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ଥିଲା; ଯେଉଁଥିରେ ତିନୋଟି କୋଇଲା ଖଣି, ଦୁଇଟି ସିମେଣ୍ଟ କମ୍ପାନୀ, ଗୋଟିଏ ଇସ୍ପାତ କାରଖାନା ଏବଂ ଗୋଟିଏ ଆଲୁମିନିୟମ୍ କାରଖାନା ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ଥିଲା ।

ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତିଗୁଡ଼ିକରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ହୁଏ ଯେ ଯେଉଁଠାରେ ଅଞ୍ଚଳରେ କୌଣସି ତୁଳନୀୟ ଶିଳ୍ପ ନଥାଏ, ସେଠାରେ 'ଅଞ୍ଚଳ-ତଥା-ଶିଳ୍ପ ସୂତ୍ର'ର ଆଞ୍ଚଳିକ ଦିଗକୁ ଅଗ୍ରାଧିକାର ଦିଆଯିବା ଆବଶ୍ୟକ । *ଡନଲପ୍ ରବର କମ୍ପାନୀ, ଇମ୍ପେରିଆଲ୍ କେମିକାଲ୍ ଇଣ୍ଡଷ୍ଟ୍ରିଜ୍ ଏବଂ ବର୍ମା ସେଲ୍ ଅଏଲ କମ୍ପାନୀ* ମାମଲାଗୁଡ଼ିକରେ ଏହା ହିଁ କରାଯାଇଥିଲା । ତେଣୁ ସଠିକ୍ ଭାବରେ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହି କାରଣ ଉପରେ ନିଜ ନିଷ୍କର୍ଷକୁ ଆଧାରିତ କରିନଥିଲେ ।

ଶ୍ରୀ ପାଇ ଆମକୁ ଜଣାଇଲେ ଯେ କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ମଧ୍ୟ, ଜାତୀୟକରଣ ପରେ ନିଗମରେ ଯୋଗ ଦେଇଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଆଉ କୌଣସି ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଯୋଜନା ନାହିଁ । ଏହା ମଧ୍ୟ ସେହି ଆଧାରଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରୁ ଗୋଟିଏ ନଥିଲା ଯାହା ଉପରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ନିଜର ନିଷ୍କର୍ଷ ରଖିଥିଲେ, ଏବଂ ଆମେ ଏ ବାବଦରେ ଆଉ

ଅଧିକ କିଛି କହିବାକୁ ଚାହୁଁନାହୁଁ, କାରଣ ଏହି ଆଧାରରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଥାଇପାରୁଥିବା କୌଣସି ଦାବି କିମ୍ବା ସେହି ସମ୍ବନ୍ଧରେ ପରିଚାଳନାଗତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କର ଥାଇପାରୁଥିବା କୌଣସି ଉତ୍ତରକୁ ଆମେ ବିପନ୍ନ କରିବାକୁ ଚାହୁଁନାହୁଁ ।

ପରିଣାମସ୍ୱରୂପ, ଏହି ଆବେଦନ ଗ୍ରହଣ କରାଗଲା ଏବଂ କମ୍ପାନୀର ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ସ୍ଥିର କରାଗଲା, ଖର୍ଚ୍ଚ ବିଷୟରେ କୌଣସି ଆଦେଶ ରହିବ ନାହିଁ ।

ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ବରଦରାଜନ୍, ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଆବେଦନ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ ଏହି ଆବେଦନଟି, ।. T. ସଂଖ୍ୟା 84/1980ରେ ବମ୍ବେର ଶ୍ରମ ଅଦାଲତଙ୍କ ଦ୍ୱାରା 1.7.1980 ତାରିଖରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ବିରୋଧରେ ଆଗତ କରାଯାଇଛି, ଯେଉଁଥିରେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ବିଶୋଧାନଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 55 ବର୍ଷରୁ 58 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇଥିଲା, ଏବଂ ଆବେଦନକାରୀମାନଙ୍କର ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବା ଦାବିକୁ ଅଗ୍ରାହ୍ୟ କରାଯାଇଥିଲା ।

ବମ୍ବେ ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କୁ ପଠାଯାଇଥିବା ବିବାଦଟି ଭାରତ ପେଟ୍ରୋଲିୟମ୍ କୋର୍ପୋରେସନ୍ ଲିମିଟେଡ୍, ବମ୍ବେ (ସଂକ୍ଷେପରେ "କମ୍ପାନୀ") ଏବଂ ବର୍ମା ଶେଲ୍ ରିଫାଇନରୀଜ୍ କ୍ଲରିକାଲ୍ ଷ୍ଟାଫ୍ ୟୁନିଅନ୍ (ସଂକ୍ଷେପରେ "ପ୍ରଥମ ୟୁନିଅନ୍") ଓ ପେଟ୍ରୋଲିୟମ୍ ୱର୍କମ୍ୟାନ୍ସ ୟୁନିଅନ୍ (ସଂକ୍ଷେପରେ "ଦ୍ୱିତୀୟ ୟୁନିଅନ୍") ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରାଯାଉଥିବା ସେମାନଙ୍କ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଥିଲା । ବମ୍ବେଠାରେ କମ୍ପାନୀର ଗୋଟିଏ କିଣାବିକା ବିଭାଗ ଏବଂ ଗୋଟିଏ ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗ ରହିଛି । କମ୍ପାନୀର କିଣାବିକା ବିଭାଗରେ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 58 ବର୍ଷ ଏବଂ ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗରେ 55 ବର୍ଷ ଅଟେ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ବିଚାରାର୍ଥ ପ୍ରଶ୍ନ ଥିଲା ଯେ କମ୍ପାନୀର ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 55 ବର୍ଷରୁ 60 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରାଯିବା ଉଚିତ୍ କି । ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 31.10.1973 ତାରିଖର ଗୋଟିଏ ଚୁକ୍ତିପତ୍ର ଦ୍ୱାରା 55 ବର୍ଷ ସ୍ଥିର କରାଯାଇଥିଲା, ଯାହା ଚାରି ବର୍ଷ ପାଇଁ ଏବଂ ତା'ପରେ ଶ୍ରମ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ, 1947ର ଧାରା 19(2) ର ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡିକ ଅନୁଯାୟୀ ଏହାକୁ ସମାପ୍ତ କରାନଯିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବଳବତ୍ତର ରହିବାର ଥିଲା । ସେହି ଚୁକ୍ତିପତ୍ରରେ ସ୍ଥିର କରାଯାଇଥିବା ଚାରି ବର୍ଷର ଅବଧି 31.10.1977ରେ ଶେଷ ହୋଇଥିଲା ଏବଂ ଏହି କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବା ପାଇଁ

କମ୍ପାନୀ ନିକଟରେ 15.1.1979 ତାରିଖରେ ଏକ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ମାଧ୍ୟମରେ ଦାବି କରିବା ପରେ, ପ୍ରଥମ ୟୁନିଅନ୍ 6.4.1979 ତାରିଖର ନୋଟିସ୍ ଦ୍ୱାରା ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ସମ୍ବନ୍ଧିତ ସେହି ଚୁକ୍ତିପତ୍ରକୁ ସମାପ୍ତ କରିଦେଇଥିଲା । ପ୍ରଥମ ୟୁନିଅନର ଦାବି ପତ୍ର ଅନୁଯାୟୀ ସେମାନଙ୍କର ଯୁକ୍ତି ଥିଲା ଯେ, ଆଦର୍ଶ ସେବା ନିୟମାବଳୀରେ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ରଖିବାର ପ୍ରାବଧାନ ରହିଛି ଏବଂ ଏହାସହ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ସ୍ଥିର କରିବାର ଏକ ଧାରା ରହିଛି ଏବଂ ସମାନ ଧରଣର ଅନ୍ୟ ସଂସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକରେ ତଥା ସ୍ୱୟଂ କମ୍ପାନୀର କିଣାବିକା ବିଭାଗରେ ମଧ୍ୟ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 55 ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ଅଟେ ଏବଂ ତେଣୁ, ବିଶୋଧାନଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କର ବର୍ତ୍ତମାନର ଅବସର ବୟସ କମ୍ ଅଛି ଏବଂ ଏହାକୁ ମାମଲା ପଠାଯାଇଥିବା ତାରିଖରୁ 55 ବର୍ଷରୁ 60 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରାଯିବା ଉଚିତ୍ । ଦ୍ୱିତୀୟ ୟୁନିଅନ୍ ମଧ୍ୟ ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଦାବି ସମର୍ଥନରେ ଦାଖଲ କରିଥିବା ଦାବି ପତ୍ରରେ ପ୍ରାୟ ସମାନ କାରଣଗୁଡ଼ିକ ଦର୍ଶାଇଥିଲା ।

କେନ୍ଦ୍ର ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ଆଦର୍ଶ ସେବା ନିୟମାବଳୀରେ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ କରିବାର ପ୍ରାବଧାନ ରହିଛି ବୋଲି କମ୍ପାନୀ ନିଜର ପ୍ରତିରକ୍ଷା ବିବୃତିରେ ଅସ୍ୱୀକାର କରିଥିଲା ଏବଂ ଯୁକ୍ତି ଦର୍ଶାଇଥିଲା ଯେ, 31.10.1973 ତାରିଖର ଚୁକ୍ତିପତ୍ରଟି ଏକ ସାମଗ୍ରିକ ବୁଝାମଣା ଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଷୟ ସହିତ ଅବସର ବୟସ 55 ବର୍ଷ ସ୍ଥିର କରିବା ପାଇଁ ସଂଘ ସମ୍ମତି ପ୍ରକାଶ କରିବା ବଦଳରେ କମ୍ପାନୀ କେତେକ ସୁବିଧାସୁଯୋଗର ସଂଶୋଧନ କରିଥିଲା, ଯାହା ଅନ୍ୟଥା ସଂଶୋଧିତ ହୋଇନଥାନ୍ତା । ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବା ପାଇଁ ସଂଘଗୁଡ଼ିକ ଯେଉଁ ଆଧାରଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିଥିଲେ, ସେଗୁଡ଼ିକର ସତ୍ୟତାକୁ କମ୍ପାନୀ ଅସ୍ୱୀକାର କରିଥିଲା ।

31.10.1973 ତାରିଖର ଚୁକ୍ତିପତ୍ର ଯୋଗୁଁ ଏହି ମାମଲା ପଠାଯିବା ନିଜେ ଗ୍ରହଣଯୋଗ୍ୟ ନୁହେଁ ବୋଲି କମ୍ପାନୀ କରିଥିବା ଯୁକ୍ତିକୁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଭିତ୍ତିହୀନ ଦର୍ଶାଇ ଅଗ୍ରାହ୍ୟ କରିଦେଇଥିଲେ । ଏହି ଆବେଦନରେ ସେହି ପ୍ରଶ୍ନଟି ବିବାଦୀୟ ହୋଇ ରହିନାହିଁ ।

ଉଭୟ ପକ୍ଷ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଏକ ମିଳିତ ବୟାନ ଦାଖଲ କରି ଜଣାଇଥିଲେ ଯେ ସେମାନେ କୌଣସି ମୌଖିକ ସାକ୍ଷ୍ୟ ଦେବାକୁ ଚାହୁଁନାହାନ୍ତି । "କମ୍ପାନୀ ଏବଂ ପ୍ରଥମ ସଂଘ ସେମାନଙ୍କର ନିଜ ନିଜର ତୁଳନାତ୍ମକ ବିବରଣୀ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ । ତୁଳନାତ୍ମକ ବିବରଣୀ ସହିତ,

" ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ସ୍ଥିର କରିବାର ଚାଲିଥିବା 'ଧାରା ' ଉପରେ ସଂଘଗୁଡ଼ିକ ବିଶେଷ ଭରସା କରିଥିଲେ । କମ୍ପାନୀର ତୁଳନାତ୍ମକ ବିବରଣୀରୁ ପ୍ରକାଶ ପାଇଥିଲା ଯେ 1.4.1980 ସୁଦ୍ଧା କମ୍ପାନୀରେ 148ଜଣ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀ ଏବଂ 1095 ଜଣ ଅଣ-କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀ ଥିଲେ ଏବଂ ଏଥିରେ ଦରମା ହାର ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସୁବିଧା ଯଥା ଭବିଷ୍ୟ ନିଧି ଓ ଆନୁତୋଷିକ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ତଥ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଏହା ସହ କମ୍ପାନୀ ସ୍ୱୀକାର କରିଥିଲା ଯେ ବମ୍ବେଠାରେ କମ୍ପାନୀର କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 58 ବର୍ଷ ହୋଇଥିବା ବେଳେ, ସେହି ସ୍ଥାନରେ କମ୍ପାନୀର ବିଶୋଧାନଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ମାତ୍ର 55 ବର୍ଷ ଅଟେ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ କମ୍ପାନୀ ପକ୍ଷରୁ ଯୁକ୍ତି ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା ଯେ, ଏହି ମାମଲା ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଦରମା ହାର ସମାନ ଧରଣର ଅନ୍ୟ ସଂସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର ସଦୃଶ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ତୁଳନାରେ ଯଥେଷ୍ଟ ଭଲ ରହିଛି ଏବଂ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ କମ୍ପାନୀ 31.10.1973 ତାରିଖର ଚୁକ୍ତିପତ୍ରରେ ଏକ ଉଦାର ମନୋଭାବ ଗ୍ରହଣ କରି ଏକ ସାମଗ୍ରିକ ବୁଝାମଣାରେ ପହଞ୍ଚିଥିଲା ଏବଂ ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 55 ବର୍ଷଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ସମ୍ମତିକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ସେମାନଙ୍କର ସୁବିଧାସୁଯୋଗଗୁଡ଼ିକୁ ସଂଶୋଧିତ କରିଥିଲା ।ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦେଖିବାକୁ ପାଇଲେ ଯେ, ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସୁବିଧାସୁଯୋଗକୁ ବିଚାରକୁ ନେବା ପରେ ଅବସର ବୟସ କ୍ଷେତ୍ରରେ ମଧ୍ୟ ସେହି ଚୁକ୍ତିପତ୍ରଟି ଏକ ସାମଗ୍ରିକ ବୁଝାମଣା ଥିଲା ବୋଲି କରାଯାଇଥିବା ଯୁକ୍ତି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭିତ୍ତିହୀନ ନଥିଲା ଏବଂ ତେବେ ଏହା ମତ ଦେଇଥିଲେ ଯେ, ବିଶୋଧାନଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ବୃଦ୍ଧି ଦାବିକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ ନାକଚ କରିବା ପାଇଁ ଏହା ଯଥେଷ୍ଟ ନୁହେଁ ଏବଂ ଅବସର ବୟସ କେତେ ପରିମାଣରେ ବୃଦ୍ଧି କରାଯିବା ଉଚିତ୍, ତାହା ବିଚାର କରିବା ସମୟରେ ଏହାକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖିବାକୁ ହେବ ।

ଗେଷ୍ଟ କୀନ୍ ୱିଲିୟମ୍ସ ପ୍ରାଇଭେଟ୍ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଷ୍ଟର୍ଲିଂ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ([1]) ମାମଲାରେ ଅଦାଲତଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ନିମ୍ନଲିଖିତ ମନ୍ତବ୍ୟକୁ ଶ୍ରମ ଅଦାଲତ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିଥିଲେ:

> "ଅବସର ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ସମୟରେ ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଗୁଡ଼ିକୁ କେତେକ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ବିଷୟକୁ ବିଚାରକୁ ନେବାକୁ ପଡ଼ିଥାଏ । ନିଯୁକ୍ତି ସମୟରେ

[1] [1959] II L.L.J. 405

କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଦିଆଯାଉଥିବା କାର୍ଯ୍ୟର ସ୍ୱରୂପ କ'ଣ? ସେମାନଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଉଥିବା ଦରମା ଢାଞ୍ଚାର ସ୍ୱରୂପ କ'ଣ? ସେମାନଙ୍କ ପାଇଁ କେଉଁ ସବୁ ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧା ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସୁଯୋଗ ଉପଲବ୍ଧ ଅଛି? କର୍ମଚାରୀମାନେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ସ୍ଥାନର ଜଳବାୟୁର ସ୍ୱରୂପ କ'ଣ ଏବଂ ସେହି ଅଞ୍ଚଳର ସମାନ ଧରଣର ଶିଳ୍ପଗୁଡ଼ିକରେ ଅବସର ବୟସ କେତେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୋଇଛି ? ଏକ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାରେ ନିଜର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଅବସର ଦେବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅତୀତରେ ସାଧାରଣତଃ କେଉଁ ପ୍ରଥା ପ୍ରଚଳିତ ଥିଲା? ଶ୍ରମ ବିବାଦରେ ଅବସର ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ପାଇଁ ଯେତେବେଳେ କୁହାଯାଏ, ସେତେବେଳେ ପ୍ରତ୍ୟେକ ମାମଲାରେ ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହିସବୁ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ତଥ୍ୟଗୁଡ଼ିକୁ ଅନୁଧାନ ଓ ବିଚାର କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ ।"

ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଏକ ପରବର୍ତ୍ତୀ ନିଷ୍ପତ୍ତି ବର୍ମା ଶେଲ (ଦିଲ୍ଲୀ ଅଞ୍ଚଳ) ([1]) ମାମଲାରେ କରାଯାଇଥିବା ନିମ୍ନଲିଖିତ ମନ୍ତବ୍ୟକୁ ମଧ୍ୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିଥିଲେ:

"ଅବସର ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ସମୟରେ ଯେଉଁ ସବୁଠାରୁ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ କାରକକୁ ବିଚାରକୁ ନେବାକୁ ପଡ଼ିଥାଏ, ତାହା ହେଉଛି ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅଞ୍ଚଳରେ ଚାଲିଥିବା ଧାରା । ଅଦାଲତଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହି ସ୍ଥିତିକୁ ସ୍ପଷ୍ଟ କରାଯାଇଛି । ଏହି ତଥ୍ୟକୁ ଅସ୍ୱୀକାର କରିହେବ ନାହିଁ ଯେ, ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟକର ଜୀବନଶୈଳୀ, ଉତ୍ତମ ଖାଦ୍ୟପେୟ ଏବଂ ଉନ୍ନତ ଚିକିତ୍ସା ସୁବିଧା ଯୋଗୁଁ ନିକଟ ଅତୀତରେ ଜୀବନପ୍ରତ୍ୟାଶା ଯଥେଷ୍ଟ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଛି, ଯଦିଓ ଏହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଆମକୁ ସୁଦୂର ବାଟ ଯିବାକୁ ବାକି ଅଛି । ଆଧୁନିକ ପରିସ୍ଥିତିରେ, ସାଧାରଣ ଭାବେ କହିବାକୁ ଗଲେ, ପ୍ରାୟ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟଦକ୍ଷତା ହ୍ରାସ ପାଏନାହିଁ । 50 ରୁ 60 ବର୍ଷ ବୟସ ମଧ୍ୟରେ ଜଣେ ଶ୍ରମିକଙ୍କର ଆବଶ୍ୟକତା ଅଧିକ ହେବାର ସମ୍ଭାବନା ଥାଏ, କାରଣ ସେହି ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ସେ ନିଜ ପରିବାର ପ୍ରତିପୋଷଣ କରିବା ସହ ନିଜ ପିଲାମାନଙ୍କୁ ଶିକ୍ଷାଦାନ କରିବା ଏବଂ ଝିଅମାନଙ୍କର ବିବାହ କରାଇବା ଭଳି ଦାୟିତ୍ୱ ତୁଲାଇଥାନ୍ତି । ଯଦି ଧାରା ବିଷୟକୁ ଦେଖାଯାଏ, ତେବେ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ଅବସର ବୟସ ଧୀରେ ଧୀରେ ବୃଦ୍ଧି ପାଉଛି ।"

ସେହି ବିଷୟରେ ଉପରୋକ୍ତ ଭାଷଣରେ ସୂଚିତ ବିଭିନ୍ନ କାରକଗୁଡ଼ିକ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ପ୍ରମାଣର ଅଭାବ ଉପରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଟିପ୍ପଣୀ ଦେଇଥିଲେ ଏବଂ ନିମ୍ନମତେ ନିଜ ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ପହଞ୍ଚିଥିଲେ:

[1] [1971] II L.L.J. 363

"ମୋ ସମ୍ମୁଖରେ ରଖାଯାଇଥିବା ଏକମାତ୍ର ତଥ୍ୟ ଏହି ଅଞ୍ଚଳର ଶିଳ୍ପଗୁଡ଼ିକରେ ଏବଂ ବିଶେଷ କରି ସମାନ ଧରଣର ଶିଳ୍ପଗୁଡ଼ିକରେ ପ୍ରଚଳିତ ମଜୁରୀ ହାର ସହିତ ସମ୍ପୃକ୍ତ । କମ୍ପାନୀର ମଜୁରୀ ହାର ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସମାନ ସଂସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର ମଜୁରୀ ହାରକୁ ଦେଖିଲେ ଏହା ଜଣାପଡ଼େ ନାହିଁ ଯେ କମ୍ପାନୀର ଦରମା ହାର ଅନେକ ଅଧିକ ଉତ୍ତମ । ସେହିପରି, ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ କମ୍ପାନୀ ନିଜର କିଣାବିକା ବିଭାଗରେ ବମ୍ବେ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସ୍ଥାନଗୁଡ଼ିକରେ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 58 ବର୍ଷ ସ୍ଥିର କରିଛି । ସମ୍ପୃକ୍ତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ଅନ୍ତତଃ 58 ବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବୃଦ୍ଧି ନକରିବା ପାଇଁ ମୁଁ କୌଣସି ବୈଧ କାରଣ ଦେଖିବାକୁ ପାଉନାହିଁ । ମୁଁ ପୂର୍ବରୁ ବିଚାର କରିସାରିଛି ଯେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଚୁକ୍ତିପତ୍ର ଅଧୀନରେ ଭବିଷ୍ୟ ନିଧି ଏବଂ ଆନୁତୋଷିକ ଆକାରରେ ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧାସୁଯୋଗ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି । ଏହା ମଧ୍ୟ ମନେରଖିବାକୁ ହେବ ଯେ ଅଣ-କିରାଣୀ ବର୍ଗରେ ପ୍ରାୟ 1095 ଜଣ ଶ୍ରମିକ ରହିଛନ୍ତି । ସେମାନେ ମଧ୍ୟ ନିଜର ଅବସର ବୟସ ସଂଶୋଧନ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ବିବାଦ ଉଠାଇପାରନ୍ତି ।"ଏଠାରେ, ଦାବି ଅନୁଯାୟୀ ଏହାକୁ ସ୍ୱୀକାର କଲେ କେତେ ପରିମାଣର ଅତିରିକ୍ତ ଆର୍ଥିକ ବୋଝ ପଡ଼ିବ, ସେ ସମ୍ପର୍କରେ କୌଣସି ପକ୍ଷ ନଥିରେ ତଥ୍ୟ ରଖିନାହାନ୍ତି । କମ୍ପାନୀର କିଣାବିକା ବିଭାଗ ଏବଂ ବିଶୋଧନାଗାରରେ ନିୟୋଜିତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ସାମଞ୍ଜସ୍ୟ ବଜାୟ ରଖିବା ପାଇଁ, ସମ୍ପୃକ୍ତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ଦାବି ଅନୁଯାୟୀ 60 ବର୍ଷ ନକରି 58 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବା ଉଚିତ । ଉପରୋକ୍ତ କାରଣଗୁଡ଼ିକ ଯୋଗୁଁ, କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 58 ବର୍ଷ ସ୍ଥିର କରାଗଲା ।"

ଦୁର୍ଭାଗ୍ୟବଶତଃ, ଏହି ମାମଲାରେ କୌଣସି ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ପହଞ୍ଚିବା ପାଇଁ ନଥିରେ ଅତି ସୀମିତ ତଥ୍ୟ ଉପଲବ୍ଧ ଅଛି । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ କମ୍ପାନୀ ଏବଂ ପ୍ରଥମ ୟୁନିଅନ୍ ଦ୍ୱାରା ମଜୁରୀ ହାର, ଅବସର ବୟସ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସୁବିଧା ଯଥା ଆନୁତୋଷିକ ଓ ଭବିଷ୍ୟ ନିଧି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ତୁଳନାତ୍ମକ ବିବରଣୀ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା, ଏହାସହ, କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ସ୍ଥିର କରିବା ପାଇଁ ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ଚାଲିଥିବା 'ଧାରା' ଉପରେ ୟୁନିଅନ୍‌ଗୁଡ଼ିକ ଭରସା କରିଥିଲେ । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ହାଜର ହୋଇଥିବା ବରିଷ୍ଠ ଅଧିବକ୍ତା ଶ୍ରୀ ଏମ୍. କେ. ରାମାମୂର୍ତ୍ତି, ଏହି ଅଦାଲତଙ୍କର କେତେକ ପୂର୍ବ ନିଷ୍ପତ୍ତି ପ୍ରତି ଧ୍ୟାନ ଆକର୍ଷଣ କରିଥିଲେ ଏବଂ ସେଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ ଦୃଢ଼ ଭରସା ପ୍ରକାଶ କରିଥିଲେ, ଯେଉଁଥିରେ ସେହି 'ଧାରା 'କୁ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରାଯାଇଥିଲା । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଅଦାଲତଙ୍କ *ବର୍ମା ସେଲ (ଦିଲ୍ଲୀ ଅଞ୍ଚଳ)*ର ମାମଲା

(ଉପରୋକ୍ତ)ର ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ମଧ୍ୟ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିଥିଲେ, ଯେଉଁଥିରେ ସେହି ରାୟର ପୂର୍ବରୁ ଉଦ୍ଧୃତ ଅଂଶରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ହେଉଥିବା 'ଧାରା ' ବିଷୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଅଦାଲତଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ କରିଥିବା ପରି କମ୍ପାନୀ ପକ୍ଷରୁ ହାଜର ହୋଇଥିବା ବରିଷ୍ଠ ଅଧିବକ୍ତା ଶ୍ରୀ ଜି. ବି. ପାଇ ଏହି ଅଦାଲତଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ମଧ୍ୟ ସ୍ୱୀକାର କରିଥିଲେ ଯେ, ଆମେ ବିଚାର କରୁଥିବା ଏହି ମାମଲାରେ କମ୍ପାନୀର ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ କୌଣସି ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଯୋଜନା ନାହିଁ । ସେ ଏହା ମଧ୍ୟ ସ୍ୱୀକାର କରିଥିଲେ ଯେ ବମ୍ବେଠାରେ କମ୍ପାନୀର କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଏକ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଯୋଜନା ରହିଛି । ତେବେ ସେ କହିଥିଲେ ଯେ ସେହି ଯୋଜନାଟି କେବଳ ତୈଳ କମ୍ପାନୀଗୁଡ଼ିକର ଜାତୀୟକରଣ ତାରିଖ ପୂର୍ବରୁ ଚାକିରିରେ ଯୋଗ ଦେଇଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ସୀମିତ ଏବଂ ସେହି ତାରିଖ ପରେ ଯୋଗ ଦେଇଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଏହା ଲାଗୁ ନୁହେଁ । କିଣାବିକା ବିଭାଗ ସହ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଯୋଜନାଟି କେବଳ ସେହି କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଲାଗୁ ହୁଏ, ଯେଉଁମାନେ ଜାତୀୟକରଣ ତାରିଖ ପୂର୍ବରୁ କମ୍ପାନୀରେ ଯୋଗ ଦେଇଥିଲେ - ଏହି ତଥ୍ୟକୁ ଶ୍ରୀ ରାମାମୂର୍ତ୍ତି ମଧ୍ୟ ଅସ୍ୱୀକାର କରିନଥିଲେ । ଏହା ସତ୍ୟ ଯେ, ବମ୍ବେଠାରେ କମ୍ପାନୀର କିଣାବିକା ବିଭାଗର କେତେକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଏପରି ଏକ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଯୋଜନା ରହିଥିବା ତଥ୍ୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଦୃଷ୍ଟିଗୋଚର ହୋଇନଥିଲା । ଶ୍ରୀ ପାଇ ଏହି ଅଦାଲତରେ ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଆବେଦନର ପ୍ରତି-ସତ୍ୟପାଠ ସହିତ କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା 'A' ଏବଂ 'B' ପ୍ରଦର୍ଶନୀ ଭାବେ ରଖାଯାଇଥିବା ତୁଳନାତ୍ମକ ବିବରଣୀଗୁଡ଼ିକ ପ୍ରତି ଅଦାଲତଙ୍କ ଧ୍ୟାନ ଆକର୍ଷଣ କରିଥିଲେ । ସେହି ପ୍ରତି-ସତ୍ୟପାଠର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 15 ଏବଂ 17 ସେଗୁଡ଼ିକ ସମ୍ପର୍କରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି । ଶ୍ରୀ ପାଇ ଏହି ତୁଳନାତ୍ମକ ବିବରଣୀଗୁଡ଼ିକ ପ୍ରତି ଅଦାଲତଙ୍କ ଧ୍ୟାନ ଆକର୍ଷଣ କରିବା ନେଇ ଶ୍ରୀ ରାମାମୂର୍ତ୍ତି କୌଣସି ଆପତ୍ତି ଉଠାଇନଥିଲେ । ସେହି ବିବରଣୀଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରୁ ଗୋଟିଏ ବିବରଣୀ ଦେଶର ସମସ୍ତ ତୈଳ କମ୍ପାନୀ (ନିଗମ) ଗୁଡ଼ିକରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ କ୍ରମାନୁସାରେ କନିଷ୍ଠ ଏବଂ ବରିଷ୍ଠ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଦରମା ଦର୍ଶାଇଥାଏ । ସେହି ବିବରଣୀରୁ ଜଣାପଡ଼େ ଯେ ଦେଶରେ ଚାରୋଟି ତୈଳ କମ୍ପାନୀ ରହିଛି, ଯଥା— ହିନ୍ଦୁସ୍ଥାନ ପେଟ୍ରୋଲିୟମ୍ କୋର୍ପୋରେସନ୍ ଲିମିଟେଡ୍ (କାଲଟେକ୍ସ), ଇଣ୍ଡିଆନ୍ ଅଏଲ୍ କୋର୍ପୋରେସନ୍ ଲିମିଟେଡ୍, ହିନ୍ଦୁସ୍ଥାନ ପେଟ୍ରୋଲିୟମ୍ କୋର୍ପୋରେସନ୍ ଲିମିଟେଡ୍ ଏବଂ ଭାରତ ପେଟ୍ରୋଲିୟମ୍

କୋର୍ପୋରେସନ୍ ଲିମିଟେଡ୍ । ହିନ୍ଦୁସ୍ଥାନ ପେଟ୍ରୋଲିୟମ୍ କୋର୍ପୋରେସନ୍ ଲିମିଟେଡ୍‌ର କନିଷ୍ଠ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦରମା ହାର କିଣାବିକା ବିଭାଗରେ 890.50 ଟଙ୍କା - 1498.50 ଟଙ୍କା ଏବଂ ବିଶୋଧାନଗାର ବିଭାଗରେ 995.25 ଟଙ୍କା - 1348.60 ଟଙ୍କା ଅଟେ । ସେହି ମଜୁରୀ ହାରଗୁଡ଼ିକ ହିନ୍ଦୁସ୍ଥାନ ପେଟ୍ରୋଲିୟମ୍ କୋର୍ପୋରେସନ୍ ଲିମିଟେଡ୍ (କାଲଟେକ୍ସ) ଏବଂ ଇଣ୍ଡିଆନ୍ ଅଏଲ୍ କୋର୍ପୋରେସନ୍ ଲିମିଟେଡ୍‌ର ସଦୃଶ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଜୁରୀ ହାର ତୁଳନାରେ ଅଧିକ ଅନୁକୂଳ ଅଟେ ।କିନ୍ତୁ ଏହି ଆବେଦନ ସହ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଉତ୍ତରଦାତା କମ୍ପାନୀ 'ଭାରତ ପେଟ୍ରୋଲିୟମ୍ କୋର୍ପୋରେସନ୍ ଲିମିଟେଡ୍'ର କନିଷ୍ଠ ଗ୍ରେଡ୍-A କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦରମା ହାର ବିଶୋଧାନଗାର ବିଭାଗରେ ହିନ୍ଦୁସ୍ଥାନ ପେଟ୍ରୋଲିୟମ୍ କୋର୍ପୋରେସନ୍ ଲିମିଟେଡ୍ ତୁଳନାରେ ଅଧିକ ଉତ୍ତମ ଅଟେ , କାରଣ 1.3.1980 ସୁଦ୍ଧା ଉତ୍ତରଦାତା କମ୍ପାନୀର କିଣାବିକା ବିଭାଗରେ ମଜୁରୀ ହାର 924.23 ଟଙ୍କା - 1597.17 ଟଙ୍କା ଥିବା ବେଳେ, 1.4.1980 ସୁଦ୍ଧା ବମ୍ବେସ୍ଥିତ ବିଶୋଧାନଗାର ବିଭାଗରେ ଏହା 1093.92 ଟଙ୍କା - 1809.96 ଟଙ୍କା ଅଟେ । ତୁଳନାତ୍ମକ ବିବରଣୀରେ ଗୋଟିଏ ଟିପ୍ପଣୀ ରହିଛି ଯେ, ବଳବତ୍ତର ଥିବା ଚୁକ୍ତି ଅନୁସାରେ କିରାଣୀ କ୍ୟାଡରରେ 1093.92 ଟଙ୍କା - 1809.96 ଟଙ୍କାର ଶ୍ରେଣୀ ହେଉଛି ସବୁଠାରୁ ନିମ୍ନ ଗ୍ରେଡ୍ ଏବଂ ବିଭିନ୍ନ ବିବାଦ ହେତୁ ବ୍ୟକ୍ତିବିଶେଷଙ୍କୁ ଏପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେହି ଶ୍ରେଣୀରେ ସାମିଲ କରାଯାଇ ନାହିଁ । ଏଥିରେ କୌଣସି ସନ୍ଦେହ ନାହିଁ ଯେ, ବ୍ୟକ୍ତିବିଶେଷଙ୍କୁ ସେହି ଶ୍ରେଣୀରେ ସାମିଲ କରାଯିବା ପରେ ସେମାନେ 1.4.1980 ରୁ ସେହି ସ୍କେଲ୍ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରାପ୍ୟ ପାଇବାକୁ ହକ୍‌ଦାର ହେବେ । ବରିଷ୍ଠ ଶ୍ରେଣୀର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ, ହିନ୍ଦୁସ୍ଥାନ ପେଟ୍ରୋଲିୟମ୍ କୋର୍ପୋରେସନ୍ ଲିମିଟେଡ୍‌ର କିଣାବିକା ବିଭାଗରେ ଦରମା ସ୍କେଲ୍ 1012.50 ଟଙ୍କା-1727.50 ଟଙ୍କା ଏବଂ ବିଶୋଧନଗାର ବିଭାଗରେ 1359.56 ଟଙ୍କା - 2040.20 ଟଙ୍କା ଅଟେ, ଏବଂ ଅନ୍ୟ ଶ୍ରେଣୀରେ କିଣାବିକା ବିଭାଗରେ 1215 ଟଙ୍କା - 2200 ଟଙ୍କା ଏବଂ 1212 ଟଙ୍କା (8.8.1978 ପରେ ଚାକିରିରେ ଯୋଗ ଦେଇଥିବା ଲୋକଙ୍କ ପାଇଁ) - 2126 ଟଙ୍କା (8.8.1978 ପୂର୍ବରୁ ଚାକିରିରେ ଯୋଗ ଦେଇଥିବା ଲୋକଙ୍କ ପାଇଁ) ଅଟେ । ଏହି ମଜୁରୀ ହାରଗୁଡ଼ିକ ଇଣ୍ଡିଆନ୍ ଅଏଲ୍ କୋର୍ପୋରେସନ୍ ଲିମିଟେଡ୍‌ର ମଜୁରୀ ହାର ସହିତ ଅନୁକୂଳ ଭାବେ ତୁଳନୀୟ । କିନ୍ତୁ ଉତ୍ତରଦାତା କମ୍ପାନୀର ମଜୁରୀ ହାର ଯଥେଷ୍ଟ ଭଲ, କାରଣ 1.3.1980 ସୁଦ୍ଧା କିଣାବିକା ବିଭାଗରେ ଏହା 1171.91ଟଙ୍କା - 1960.59 ଟଙ୍କା ଏବଂ 1.4.1980 ସୁଦ୍ଧା ବମ୍ବେସ୍ଥିତ ବିଶୋଧାନଗାର ବିଭାଗରେ 1352.30ଟଙ୍କା -

2510.46 ଟଙ୍କା ଅଟେ । ଏହିପରି ଭାବେ ଦେଖାଯାଏ ଯେ, ବମ୍ବେସ୍ଥିତ ବିଶୋଧାନଗାର ବିଭାଗରେ କମ୍ପାନୀର କନିଷ୍ଠ ଶ୍ରେଣୀ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀ ଏବଂ ବରିଷ୍ଠ ଶ୍ରେଣୀ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଜୁରୀ ହାର , ଅର୍ଥାତ୍ 1.3.1980 ସୁଦ୍ଧା 1093.92 ଟଙ୍କା ---1809.96 ଟଙ୍କା ଏବଂ 1.4.1980 ସୁଦ୍ଧା 1352.30 ଟଙ୍କା -2510.46 ଟଙ୍କା , ବମ୍ବେଠାରେ କମ୍ପାନୀର କିଣାବିକା ବିଭାଗର କନିଷ୍ଠ ଶ୍ରେଣୀ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଜୁରୀ ହାର (1.3.1980 ସୁଦ୍ଧା ଯଥାକ୍ରମେ 924.23 ଟଙ୍କା -1597.17 ଟଙ୍କା ଏବଂ 1171.91ଟଙ୍କା -1960.59 ଟଙ୍କା) ସହିତ ଅନୁକୂଳ ଭାବେ ତୁଳନୀୟ । ତେଣୁ, 31.10.1973 ତାରିଖର ଚୁକ୍ତିରେ ଅବସର ବୟସ 55 ବର୍ଷ ବଜାୟ ରଖିବାକୁ ସେମାନଙ୍କ ସମ୍ମତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ବମ୍ବେସ୍ଥିତ ବିଶୋଧାନଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଉଚ୍ଚତର ମଜୁରୀ ହାର ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରାଯାଇଥିଲା ବୋଲି ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଆଗରେ କମ୍ପାନୀର ଯୁକ୍ତି ଭିତ୍ତିହୀନ ନୁହେଁ, ଯାହାକି ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ତାଙ୍କ ରାୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଛନ୍ତି । ଏହି ଅଦାଲତରେ ମଧ୍ୟ ଶ୍ରୀ ପାଇ ଯୁକ୍ତି ଦର୍ଶାଇଥିଲେ ଯେ, ବମ୍ବେସ୍ଥିତ କମ୍ପାନୀର ବିଶୋଧାନଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ କୌଣସି ପେନସନ୍ ଯୋଜନା ନଥିବା ଏବଂ ଅବସର ବୟସ 58 ବର୍ଷ ବଜାୟ ରଖିବାକୁ ସେମାନଙ୍କ ସମ୍ମତିକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ସେମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଉଚ୍ଚତର ମଜୁରୀ ହାର ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରାଯାଇଛି; ଯେଉଁଠାରେ ବମ୍ବେସ୍ଥିତ କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀ, ଯେଉଁମାନେ ଜାତୀୟକରଣ ତାରିଖ ପୂର୍ବରୁ ଚାକିରିରେ ଯୋଗ ଦେଇଥିଲେ ଏବଂ ଯେଉଁମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଅବସରକାଳୀନ ଯୋଜନା ରହିଛି, ତାଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 58 ବର୍ଷ ଅଟେ । ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତା ନିରପେକ୍ଷ ଭାବେ ସ୍ୱୀକାର କରିଥିଲେ ଯେ, ବମ୍ବେସ୍ଥିତ ବିଶୋଧାନଗାର ବିଭାଗ ଏବଂ କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଜୁରି ହାରରେ ଥିବା ପାର୍ଥକ୍ୟ, ବିଶୋଧାନଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ତାଙ୍କ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଯୋଜନା ନଥିବା ସମସ୍ୟାକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ଭରଣା କରୁଛି ବୋଲି ନିଶ୍ଚିତତା ସହ କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଶ୍ରୀ ରାମାମୂର୍ତ୍ତିଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇ ନଥିଲା ଯେ ବମ୍ବେସ୍ଥିତ କମ୍ପାନୀର ବିଶୋଧାନଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟଭାର , କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ତୁଳନାରେ ଅଧିକ । ତେଣୁ, ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଯୋଜନା ନଥିବା ବିଷୟକୁ ବିଚାରକୁ ନେବାବେଳେ ଏହି ତଥ୍ୟ ପ୍ରତି ଧ୍ୟାନ ଦେବାକୁ ହେବ ଯେ, ସେହି

କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ମଜୁରୀ ହାର ଅଧିକ ଲାଭଦାୟକ ଏବଂ ବମ୍ବେସ୍ଥିତ କମ୍ପାନୀର କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଜୁରୀ ହାର ସହିତ ଅନୁକୂଳ ଭାବେ ତୁଳନୀୟ ।

କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ପାଇଁ ଶ୍ରୀ ରାମାମୂର୍ତ୍ତି ଯେଉଁ ଧାରା ଉପରେ ଦୃଢ଼ ଭାବରେ ନିର୍ଭର କରିଛନ୍ତି, ତାହାକୁ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବେ ବିଚାରକୁ ନେବାକୁ ହେବ । କିନ୍ତୁ ଉପରୋକ୍ତ *ବର୍ମା ସେଲ୍* (ଦିଲ୍ଲୀ ଅଞ୍ଚଳ) ମାମଲା (ଉପରୋକ୍ତ)ର ନିଷ୍ପତ୍ତି ଅନୁଯାୟୀ, ଅବସର ବୟସ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ସମୟରେ ବିଚାରକୁ ନିଆଯାଉଥିବା ବିଭିନ୍ନ କାରକଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରୁ ଏହା କେବଳ ଗୋଟିଏ କାରକ, ଯଦିଓ ସେହି ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ଏହାକୁ ସବୁଠାରୁ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ କାରକ ବୋଲି କୁହାଯାଇଛି , ଗେଷ୍ଟ କିନ୍ ୱିଲିୟମ୍ସ ପ୍ରାଇଭେଟ୍ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଷ୍ଟର୍ଲିଂ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ (ଉପରୋକ୍ତ) ମାମଲାରେ ଏହି ଅଦାଲତଙ୍କ ରାୟରେ ଅନ୍ୟ କେତେକ କାରକର ମଧ୍ୟ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି, ଯେପରିକି— କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଆବଣ୍ଟିତ କାର୍ଯ୍ୟର ସ୍ୱରୂପ, କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଜୁରି ଢାଞ୍ଚା, କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ମିଳୁଥିବା ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧା ଓ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ, କର୍ମଚାରୀମାନେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ସ୍ଥାନର ଜଳବାୟୁର ସ୍ୱରୂପ ଏବଂ ସେହି ଅଞ୍ଚଳର ସମକକ୍ଷ ଶିଳ୍ପସଂସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଅବସର ବୟସସୀମା । ଏହି ମାମଲାରେ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଅବସର ବୟସକୁ 55 ବର୍ଷରୁ 60 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବା ଦାବିର ଯୌକ୍ତିକତା ପ୍ରତିପାଦନ କରିବା ପାଇଁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ତଥ୍ୟ ମଧ୍ୟ ଉପସ୍ଥାପନ କରିବାର ଥିଲା । ଉପରୋକ୍ତ ଧାରା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିବା ବ୍ୟତୀତ ସେମାନେ ଏହିସବୁ କାରକ ମଧ୍ୟରୁ କୌଣସିଟି ବି ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଆଗରେ ରଖିନାହାନ୍ତି । ଏହି ଧାରା ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ସମକକ୍ଷ ଶିଳ୍ପସଂସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକରେ ହୋଇଥିବା ଆବଶ୍ୟକ । ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳର ଅନ୍ୟ କୌଣସି ତୈଳ କମ୍ପାନୀର ବିଶୋଧନଗାର ବିଭାଗରେ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବାର କୌଣସି ଧାରା ରହିଛି ବୋଲି ଦର୍ଶାଇବା ପାଇଁ ଏହି ମାମଲାର କର୍ମଚାରୀମାନେ ନଥିରେ କୌଣସି ତଥ୍ୟ ପ୍ରସଙ୍ଗ କରିନାହାନ୍ତି । ସେମାନେ ସାଧାରଣ ଭାବେ ଧାରା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିଛନ୍ତି, କୌଣସି ସମକକ୍ଷ ଶିଳ୍ପସଂସ୍ଥାରେ ନୁହେଁ । ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳରେ ଏହି କମ୍ପାନୀ ବ୍ୟତୀତ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ବିଶୋଧନଗାର ରହିଛି ବୋଲି ଦର୍ଶାଇବା ପାଇଁ କୌଣସି ପ୍ରମାଣ ନାହିଁ । ଅପରପକ୍ଷରେ, କମ୍ପାନୀ ଏହି ଦେଶର ସମସ୍ତ ବିଶୋଧନଗାରରେ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ସମ୍ପର୍କିତ ଗୋଟିଏ ତୁଳନାତ୍ମକ ବିବରଣୀ ଏହି ଅଦାଲତଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଉପସ୍ଥାପନ କରିଛନ୍ତି । ବିଶେଷ ଅନୁମତି

ଆବେଦନରେ ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିବା ପ୍ରତି-ସତ୍ୟପାଠ ସହିତ ଦିଆଯାଇଥିବା ସେହି ବିବରଣୀରୁ ଜଣାପଡ଼େ ଯେ, କେବଳ ଇଣ୍ଡିଆନ୍ ଅଏଲ୍ କୋର୍ପୋରେସନ୍ ଲିମିଟେଡ୍‌ର କିଣାବିକା ବିଭାଗରେ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ଅଟେ, ସେହି ନିଗମର ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗରେ ଏହା 58 ବର୍ଷ ଅଟେ ଏବଂ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅବସର ବୟସ 55 ବର୍ଷରୁ 58 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରାଯିବା ପରେ ଉତ୍ତରଦାତା କମ୍ପାନୀ ସମେତ ଅନ୍ୟ ସମସ୍ତ ନିଗମରେ ଉଭୟ କିଣାବିକା ବିଭାଗ ଏବଂ ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗରେ ଏହା 58 ବର୍ଷ ଅଟେ । ଏହିପରି ଭାବେ, ସାରା ଦେଶରେ ନିଗମର ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗଗୁଡ଼ିକରେ କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 58 ବର୍ଷ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବାର ଧାରା ରହିଛି । କେବଳ "ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳର ଧାରା " ଆଧାରରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବାର ଥିଲା ବୋଲି ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଯୁକ୍ତିକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟରୁ ଏପରି କିଛି ଜଣାପଡୁନାହିଁ ଯେ, କର୍ମଚାରୀମାନେ ତାଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଯୁକ୍ତି କରିଥିଲେ ଯେ ସେମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅଧିକ ନିର୍ଭର କରାଯାଇଥିବା "ବମ୍ବେ ଅଞ୍ଚଳର ଧାରା " ସାଧାରଣ ପ୍ରକୃତିର ହୋଇପାରେ ଏବଂ ସେହି ଅଞ୍ଚଳର ସମକକ୍ଷ ଶିଳ୍ପସଂସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକରେ ନୁହେଁ । ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ଶ୍ରୀ ରାମାମୂର୍ତ୍ତି ଏହି ଅଦାଲତରେ ମଧ୍ୟ ଏପରି କୌଣସି ଯୁକ୍ତି ଉପସ୍ଥାପନ କରିନଥିଲେ । ଫଳସ୍ୱରୂପ, ସେହି ଅଞ୍ଚଳର ଧାରା ସମକକ୍ଷ ଶିଳ୍ପସଂସ୍ଥାରେ (ଜରୁରୀ ନୁହେଁ ଯେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ସମାନ ଶିଳ୍ପସଂସ୍ଥା ହୋଇଥିବ) ହେବା ଆବଶ୍ୟକ ନାହିଁ, ବରଂ ସାଧାରଣ ହୋଇପାରେ ଏବଂ ତାହା କମ୍ପାନୀ ପାଇଁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ - ଏହିଭଳି କୌଣସି ଯୁକ୍ତିର ସାମ୍ନା କରିବାର ସୁଯୋଗ କମ୍ପାନୀକୁ ମିଳିନଥିଲା । ଏଠାରେ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିବାର ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ବିଷୟ ହେଉଛି ଯେ, ବମ୍ବେସ୍ଥିତ କମ୍ପାନୀର କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଏପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେମାନଙ୍କ ଅବସର ବୟସ 58 ବର୍ଷରୁ 60 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବା ପାଇଁ କୌଣସି ଦାବି ଉଠାଇନାହାନ୍ତି । ତେଣୁ, ଧାରା ଥିବା ପ୍ରଶ୍ନରେ ମଧ୍ୟ ଦେଖାଯାଉଛି ଯେ ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀମାନେ ସେମାନଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅବସର ବୟସ 60 ବର୍ଷ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ଆଡ଼କୁ ଏହି ଧାରା ରହିଛି ବୋଲି ଦର୍ଶାଇବା ପାଇଁ ନଥିରେ କୌଣସି ତଥ୍ୟ ଉପସ୍ଥାପନ କରିନାହାନ୍ତି । କମ୍ପାନୀର ବମ୍ବେସ୍ଥିତ କିଣାବିକା ବିଭାଗରେ ଜାତୀୟକରଣର ତାରିଖ ପୂର୍ବରୁ ଚାକିରିରେ ଯୋଗ ଦେଇଥିବା କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଯୋଜନା ରହିଥିବା ତଥ୍ୟକୁ ବିଚାରକୁ ନ ନେଇ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା

ଯୋଜନାର ଅନୁପସ୍ଥିତି ସମେତ ସମସ୍ତ ପ୍ରସଙ୍ଗିକ ତଥ୍ୟ ଓ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ, କମ୍ପାନୀର ବମ୍ବେସ୍ଥିତ ବିଶୋଧନାଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସକୁ 55 ବର୍ଷରୁ ବୃଦ୍ଧି କରି 58 ବର୍ଷ କରିଛନ୍ତି, ଯାହା କମ୍ପାନୀର ବମ୍ବେସ୍ଥିତ କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସ ସହ ସମାନ ଅଟେ । ଏହି ଆବେଦନରେ ଆପତ୍ତି କରାଯାଇଥିବା ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଅଧୀନରେ ମଧ୍ୟ, ତୈଳ କମ୍ପାନୀଗୁଡ଼ିକର ଜାତୀୟକରଣ ତାରିଖ ପରେ ଚାକିରିରେ ଯୋଗ ଦେଇଥିବା କିଣାବିକା ବିଭାଗର ସମକକ୍ଷ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ତୁଳନାରେ ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀମାନେ ମଜୁରୀ ହାର କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅଧିକ ସୁବିଧାଜନକ ସ୍ଥିତିରେ ଅଛନ୍ତି । ଏହି ଆବେଦନ ସହ ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧା ଭାବେ କେବଳ ଆନୁତୋଷିକ ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟତନିଧି ପାଇବାକୁ ହକ୍‌ଦାର ଅଟନ୍ତି । କିନ୍ତୁ ବମ୍ବେସ୍ଥିତ କମ୍ପାନୀର କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କର ଯେଉଁ ବର୍ଗ ଆନୁତୋଷିକ ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟତନିଧି ସହିତ ପେନସନ୍ ଯୋଜନାର ଲାଭ ମଧ୍ୟ ପାଉଛନ୍ତି, ସେମାନଙ୍କ ତୁଳନାରେ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ଯୋଜନା ନଥିବା ହେତୁ ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀମାନେ କେତେ ପରିମାଣର ଅସୁବିଧାର ସାମ୍ନା କରୁଛନ୍ତି, ତାହା ଦର୍ଶାଇବା ପାଇଁ ନଥିରେ କୌଣସି ତଥ୍ୟ ନାହିଁ । ଏହିସବୁ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, କମ୍ପାନୀର ବମ୍ବେସ୍ଥିତ ବିଶୋଧନଗାର ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସକୁ ବମ୍ବେସ୍ଥିତ କିଣାବିକା ବିଭାଗର କିରାଣୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ବୟସ ସହ ସମାନ କରି 55 ବର୍ଷରୁ 58 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦାବି ଅନୁଯାୟୀ ଏହାକୁ 60 ବର୍ଷକୁ ବୃଦ୍ଧି ନକରିବା ପାଇଁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦେଇଥିବା ରାୟରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବା ପାଇଁ କୌଣସି ସନ୍ତୋଷଜନକ କାରଣ ନାହିଁ । ତଦନୁସାରେ, ଏହି ଆବେଦନଟି ବିନା କୌଣସି ଖର୍ଚ୍ଚରେ ବିଫଳ ହୋଇ ଖାରଜ କରାଗଲା ।

ଏଚ୍. ଏସ୍. କେ. ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଗଲା ।

<u>ଅସ୍ୱୀକରଣ</u>

"ଉପଭାଷାରେ ଅନୁବାଦିତ ରାୟ କେବଳ ମକଦ୍ଦମା ରେ ପକ୍ଷଭୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କର ସୀମିତ ବ୍ୟବହାର ଏବଂ ତାଙ୍କ ଆଞ୍ଚଳିକ ଭାଷାରେ ବୋଧଗମ୍ୟ ହେବା ନିମନ୍ତେ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଏବଂ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ନିମନ୍ତେ ଏହା ବ୍ୟବହାର କରାଯାଇନପାରେ । ସମସ୍ତ ବ୍ୟବହାରିକ ଏବଂ ସରକାରୀ ନିମନ୍ତେ ରାୟର ଇଂରାଜୀ ସଂସ୍କରଣଟି ପ୍ରାମାଣିକ ବିବେଚିତ ହେବ ଏବଂ ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ୱୟନ ଏବଂ ନିଷ୍ପାଦନ ନିମନ୍ତେ ଏହା ଉପଯୁକ୍ତ ବିବେଚିତ ହେବ ।"

ଭାଷାନ୍ତର :

ସୁମିତ୍ରା ସାହୁ ,ଅନୁବାଦିକା,

ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ ।