କୁନାଲ ସିଂହ

ବନାମ

ଭାରତ ସଂଘ ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ

ଫେବୃଆରୀ 13,2003

[ଶିବରାଜ ଭି. ପାଟିଲ୍ ଏବଂ ଏଚ୍. କେ. ସେମା, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଦ୍ୱୟ]

ସେବା ଆଇନ:

ଭିନ୍ନକ୍ଷମ ବ୍ୟକ୍ତି (ସମାନ ସୁଯୋଗ, ଅଧିକାରର ସୁରକ୍ଷା ଏବଂ ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଂଶଗ୍ରହଣ) ଅଧିନିୟମ, 1995; ଧାରା 2 ଏବଂ 47 : ନିଯୁକ୍ତି କାଳରେ କର୍ମଚାରୀ ଆହତ ହେବା – ସ୍ଥାୟୀ ଅକ୍ଷମତା ଦର୍ଶାଇ ସେବାରୁ ଅଯୋଗ୍ୟ ଘୋଷଣା କରାଯିବା – ତାହାକୁ ଚ୍ୟାଲେଞ୍ଜ – ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ରିଟ୍ ଆବେଦନ ଖାରଜ– ଅପିଲରେ, ରାୟ ଦିଆଗଲା : ଭିନ୍ନକ୍ଷମ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ କଲ୍ୟାଣ ପାଇଁ ପ୍ରଣୀତ ଉପକାରମୂଳକ ଅଧିନିୟମର ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିବା ସମୟରେ, ଅଧିନିୟମର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ ଅଗ୍ରସର କରୁଥିବା ଏବଂ ତାହାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପୂରଣରେ ସହାୟକ ହେଉଥିବା ବ୍ୟାଖ୍ୟାକୁ ପ୍ରାଧାନ୍ୟ ଦିଆଯିବ; ଅଧିନିୟମର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ ବାଧାପ୍ରାପ୍ତ କରୁଥିବା କିମ୍ବା ତାହାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ ନିଷ୍ଫଳ କରୁଥିବା ବ୍ୟାଖ୍ୟାକୁ ନୁହେଁ।

କେବଳ ଏହି କାରଣରୁ ଯେ ଭିନ୍ନକ୍ଷମ କର୍ମଚାରୀ ଅକ୍ଷମତା ପେନ୍‌ସନ୍ ପାଇଛନ୍ତି, ତାଙ୍କୁ ଉକ୍ତ ଅଧିନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଭାବେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ସୁରକ୍ଷାରୁ ବଞ୍ଚିତ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ଧାରା 47 ଅନୁଯାୟୀ ଉପଯୁକ୍ତ ପ୍ରତିକାର ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଗଲା । କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ସିଭିଲ୍ ସର୍ଭିସେସ୍ (ପେନ୍‌ସନ୍) ନିୟମାବଳୀ, 1972; ନିୟମ 38 – ବିଧିର ବ୍ୟାଖ୍ୟା ।

ବିଧିଗତ ସୂତ୍ର:

ନ୍ୟାୟସୂତ୍ର "ସାଧାରଣ ବ୍ୟବସ୍ଥା, ବିଶେଷ ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ପ୍ରଭାବିତ କରେ ନାହିଁ" -ଏହାର ପ୍ରୟୋଗଯୋଗ୍ୟତା ।

ଅପିଲକାରୀ-କର୍ମଚାରୀ, ଯିଏ ସ୍ପେଶାଲ୍ ସର୍ଭିସ୍ ବ୍ୟୁରୋରେ ଜଣେ କନଷ୍ଟେବଲ୍ ଥିଲେ, ତାଙ୍କ ବାମ ଗୋଡ଼ରେ ଆଘାତ ପାଇଥିଲେ, ଯାହାର ପରିଣାମସ୍ୱରୂପ ତାଙ୍କର ବାମ ଗୋଡ଼ଟି କାଟିବାକୁ

ପଡ଼ିଥିଲା । ମେଡିକାଲ୍ ବୋର୍ଡଙ୍କ ରିପୋର୍ଟ ଆଧାରରେ ତାଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ ଅକ୍ଷମ ବୋଲି ଘୋଷଣା କରାଯିବା ପରେ, ଉତ୍ତରଦାତା-ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ତାଙ୍କୁ ସେବାରୁ ଅକ୍ଷମତାଜନିତ ଅବସର ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ । ବ୍ୟଥିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିବା ରିଟ୍ ଆବେଦନକୁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଖାରଜ କରିଦେଇଥିଲେ । ତେଣୁ ବର୍ତ୍ତମାନର ଆବେଦନ ।

ଅପିଲକାରୀଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଏହି ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ, ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ପାଇଁ ସମାନ ସୁଯୋଗ, ଅଧିକାରର ସୁରକ୍ଷା ଏବଂ ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଂଶଗ୍ରହଣ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଅଧିନିୟମର ଧାରା **47** ରେ ଥିବା ଆଇନଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ସହିତ ଉକ୍ତ ଅଧିନିୟମର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଓ ଅଭିପ୍ରାୟକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ମାମଲାର ତଥ୍ୟ ଓ ପରିସ୍ଥିତିରେ ଅପିଲକାରୀଙ୍କୁ ଉପଯୁକ୍ତ ପ୍ରତିକାର ପ୍ରଦାନ କରାଯିବା ଉଚିତ ଥିଲା । ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଏହି ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ, ଅପିଲକାରୀଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ ଅକ୍ଷମତା ଆଧାରରେ ଅକ୍ଷମତାଜନିତ ପେନ୍‌ସନ୍ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବାରୁ, ତାଙ୍କୁ ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗ ବ୍ୟକ୍ତି ଭାବେ ବିବେଚନା କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।

ଅପିଲକୁ ଅନୁମତି ପ୍ରଦାନ କରି, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି : **1.1.** ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ପାଇଁ ସମାନ ସୁଯୋଗ, ଅଧିକାରର ସୁରକ୍ଷା ଏବଂ ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଂଶଗ୍ରହଣ ଅଧିନିୟମ, ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ କିଛି ପରିମାଣରେ ସହାୟତା ଓ ସୁରକ୍ଷା ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ । ଅଧିନିୟମର ଧାରା **47,** କୌଣସି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନର ସେହି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରେ, ଯିଏ ସେବାରେ ଥିବା ସମୟରେ ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗତାର ଶିକାର ହୁଅନ୍ତି । ଏହା ମନେ ରଖିବା ଆବଶ୍ୟକ ଯେ, ଅଧିନିୟମର ଧାରା **2** ରେ "ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗତା" ଏବଂ "ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗ ବ୍ୟକ୍ତି" ପାଇଁ ପୃଥକ୍ ଓ ଭିନ୍ନ ଭିନ୍ନ ସଂଜ୍ଞା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି । ଏହା ଭଲ ଭାବରେ ସ୍ଥିର ହୋଇଛି ଯେ, ସମାନ ଅଧିନିୟମରେ କୌଣସି ଶବ୍ଦ କିମ୍ବା ଅଭିବ୍ୟକ୍ତି ପାଇଁ ଯଦି ଦୁଇଟି ପୃଥକ୍ ସଂଜ୍ଞା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥାଏ, ତେବେ ସେହି ସଂଜ୍ଞା ଅନୁଯାୟୀ ହିଁ ତାହାକୁ ବୁଝିବାକୁ ହେବ। କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତି ନିଜ ଇଚ୍ଛାରେ ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗତା ଅର୍ଜନ କରନ୍ତି କିମ୍ବା ତାହାର ଶିକାର ହୁଅନ୍ତି ନାହିଁ । ଯେଉଁ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ସମୟରେ ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗତା ଅର୍ଜନ କରନ୍ତି, ତାଙ୍କୁ ଅଧିନିୟମର ଧାରା **47** ଅନୁଯାୟୀ ବିଶେଷ ଭାବରେ ସୁରକ୍ଷା ପ୍ରଦାନ କରିବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଇଛି। ଏପରି ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗତା ଅର୍ଜନ କରିଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଯଦି ସୁରକ୍ଷା ପ୍ରଦାନ କରାନଯାଏ, ତେବେ କେବଳ ସେ ନିଜେ କଷ୍ଟ ଭୋଗ କରିବେ ନାହିଁ, ବରଂ ତାଙ୍କ ଉପରେ ନିର୍ଭରଶୀଳ ସମସ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତି ମଧ୍ୟ ସମ୍ଭବତଃ କଷ୍ଟ ଭୋଗ କରିବେ। ଧାରା **47** ର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଗଠନ ଓ ଏହାର ବିଷୟବସ୍ତୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଏହାର ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ସ୍ୱଭାବକୁ ସୂଚିତ କରେ ।**1.1.** ବର୍ତ୍ତମାନ ମାମଲାରେ, ଅପିଲକାରୀ ଭୋଗ କରିଥିବା ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗତା,

ଅଧିନିୟମର ଧାରା **2(i)(v)** ସହିତ ଧାରା **2(o)** କୁ ଏକତ୍ର ପଠନ କଲେ, ସେଥିରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହେଉଛି।

1.2. ସାମାଜିକ କଲ୍ୟାଣମୂଳକ ଅଧିନିୟମର କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥାର ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିବାବେଳେ, ବିଶେଷକରି ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ସମାନ ସୁଯୋଗ, ଅଧିକାରର ସୁରକ୍ଷା ଏବଂ ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଂଶଗ୍ରହଣ ପ୍ରଦାନ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ପ୍ରଣୀତ ଅଧିନିୟମ ସମ୍ବନ୍ଧରେ, ଅଧିନିୟମର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ ଅଗ୍ରସର କରୁଥିବା ଏବଂ ଏହାର ଅଭିପ୍ରାୟକୁ ସଫଳ କରୁଥିବା ବ୍ୟାଖ୍ୟାକୁ ପ୍ରାଧାନ୍ୟ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ; ଅଧିନିୟମର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ ବାଧାପ୍ରାପ୍ତ କରୁଥିବା ଏବଂ ଏହାର ଅଭିପ୍ରାୟକୁ ବ୍ୟର୍ଥ କରୁଥିବା ବ୍ୟାଖ୍ୟାକୁ ନୁହେଁ । ଅପିଲକାରୀ ଅଧିନିୟମର ଧାରା **2(i)**ର ଅର୍ଥରେ "ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗତା" କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀ ଅକ୍ଷମତା ଅର୍ଜନ କରିଥିବାରୁ, ତାଙ୍କୁ ଧାରା **47** ର ଲାଭରୁ ବଞ୍ଚିତ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ। ସେ "ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗ ବ୍ୟକ୍ତି" ନୁହନ୍ତି ବୋଲି କହି ଧାରା **47** ର ଲାଭ ଅସ୍ୱୀକାର କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହା ଏକ ବିଶେଷ ଅଧିନିୟମ ହୋଇଥିବାରୁ, "ସାଧାରଣ ବ୍ୟବସ୍ଥା, ବିଶେଷ ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ପ୍ରଭାବିତ କରେ ନାହିଁ" ନ୍ୟାୟସୂତ୍ର ପ୍ରଯୋଜ୍ୟ ହେବ। ତେଣୁ, କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ଦେୱାନୀ ସେବା (ପେନ୍‌ସନ୍) ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ **38,** ଅଧିନିୟମର ଧାରା **47** କୁ ନିଷ୍ପ୍ରଭାବୀ କରିପାରିବ ନାହିଁ ।

1.3.କେବଳ ଏହି କାରଣରୁ ଯେ, କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ସିଭିଲ୍ ସର୍ଭିସେସ୍ (ପେନ୍‌ସନ୍) ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ **38** ଅନୁଯାୟୀ ଅପିଲକାରୀ ଅକ୍ଷମତା ପେନ୍‌ସନ୍ ପାଇଛନ୍ତି, ତାହା ଅଧିନିୟମର ଧାରା **47** ଅନୁଯାୟୀ ଅପିଲକାରୀଙ୍କୁ ବାଧତାମୂଳକ ଭାବରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ସୁରକ୍ଷାରୁ ବଞ୍ଚିତ କରିବାର କୌଣସି ଆଧାର ହୋଇ ପାରିବ ନାହିଁ । ଏକଥା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୋଇଗଲେ ଯେ, ଅପିଲକାରୀ ନିଜ ସେବାକାଳରେ ଭିନ୍ନକ୍ଷମତା ଅର୍ଜନ କରିଛନ୍ତି ଏବଂ ସେ ଯେଉଁ ପଦବୀରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ ଥିଲେ ସେହି ପଦବୀ ପାଇଁ ଅନୁପଯୁକ୍ତ ବୋଲି ବିବେଚିତ ହୁଅନ୍ତି, ତେବେ ତାଙ୍କୁ ସମାନ ବେତନମାନ ଏବଂ ସେବାଗତ ସୁବିଧା ସହିତ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ପଦବୀକୁ ସ୍ଥାନାନ୍ତର କରାଯାଇପାରିବ । ଯଦି ତାଙ୍କୁ କୌଣସି ପଦବୀରେ ସମନ୍ୱୟ କରିବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ, ତେବେ ଉପଯୁକ୍ତ ପଦବୀ ଉପଲବ୍ଧ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କିମ୍ବା ସେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ବୟସରେ ପହଞ୍ଚିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ, ଏହି ଦୁଇଟି ମଧ୍ୟରୁ ଯାହା ପ୍ରଥମେ ଘଟିବ, ସେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ତାଙ୍କୁ ଏକ ଅତିରିକ୍ତ ପଦରେ ରଖାଯାଇପାରିବ । ଉତ୍ତରଦାତାମାନେ ଏପରି କୌଣସି ପ୍ରୟାସ କରିନଥିଲେ । ଅଧିନିୟମର ଧାରା **47**ର ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର ପ୍ରଭାବକୁ ବିଚାର ନ କରି, ସେମାନେ ଅପିଲକାରୀଙ୍କୁ ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ ରହିବା ପାଇଁ ସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ ଅକ୍ଷମ

ବୋଲି ନିଷ୍କର୍ଷରେ ପହଞ୍ଚିଥିଲେ । ଅତଏବ, ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କୁ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 47 ଅନୁଯାୟୀ ଅପିଲକାରୀଙ୍କୁ ପ୍ରତିକାର ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଉଛି ।

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ଅଧିକାରିତା : ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 1789 of 2000

ହିମାଚଳ ପ୍ରଦେଶ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, ଶିମଲାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଡବ୍ଲ୍ୟୁପିସି ସଂଖ୍ୟା 9/99 ରେ 21.4.1999ତାରିଖରେପ୍ରଦତ୍ତରାୟଏବଂଆଦେଶରୁ ।

ଅପିଲକାରୀମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ରଞ୍ଜିତ କୁମାର, ଅନୀଲ ନାଗ, ଶ୍ରୀମତୀ ବିନୁ ତମଟା, ଶ୍ରୀମତୀ ସୁଷମା ସୂରୀ ଏବଂ ବି.କେ. ପ୍ରସାଦ (ଏନ୍.ପି.) ଅଧିବକ୍ତା ଉପସ୍ଥିତ ଥିଲେ ।

ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଶିବରାଜ୍ ଭି. ପାଟିଲଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା । ଅପିଲକାରୀଙ୍କୁ ସ୍ପେଶାଲ୍ ସର୍ଭିସ୍ ବ୍ୟୁରୋ (ସଂକ୍ଷେପରେ 'ଏସ୍.ଏସ୍.ବି.')ରେ କନଷ୍ଟେବଲ୍ ପଦରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । ସେ କର୍ତ୍ତବ୍ୟରତ ଥିବା ସମୟରେ ତାଙ୍କ ବାମ ଗୋଡ଼ରେ ଆଘାତ ଲାଗିଥିଲା । ତାଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ଚିକିତ୍ସା ସହାୟତାରେ କୌଣସି ଉପକାର ହୋଇନଥିଲା । ଶେଷରେ, ଆଘାତ ଯୋଗୁଁ ସୃଷ୍ଟି ହୋଇଥିବା ଗ୍ୟାଙ୍ଗ୍ରିନ୍ କାରଣରୁ ତାଙ୍କର ବାମ ଗୋଡ଼ କାଟିବାକୁ ପଡ଼ିଥିଲା । କମାଣ୍ଡାଣ୍ଟ, ଗ୍ରୁପ୍ ସେଣ୍ଟର, ଏସ୍.ଏସ୍.ବି., ଶାମଶୀ (କୁଲ୍ଲୁ)ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା 20.11.1998 ତାରିଖରେ ପାରିତ ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ, କୁଲ୍ଲୁସ୍ଥିତ ମେଡିକାଲ୍ ବୋର୍ଡଙ୍କ ରିପୋର୍ଟ ଆଧାରରେ ତାଙ୍କୁ ପରବର୍ତ୍ତୀ ସେବା ପାଇଁ ସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ ଅକ୍ଷମ ବୋଲି ଘୋଷଣା କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ସେହି ଆଧାରରେ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ତାଙ୍କୁ ସେବାରୁ ଅକ୍ଷମତାଜନିତ ଅବସର ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା । ଉକ୍ତ ଆଦେଶଟି ମନମୁଖୀ ଥିବା ଏବଂ ତାଙ୍କ ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗତାର ପରିମାଣକୁ ତଥା ତାଙ୍କର 17 ବର୍ଷର ନିଷ୍କଳଙ୍କ ସେବାକୁ ଯଥୋଚିତ ଭାବେ ବିଚାରକୁ ନେଇ, ସେ ସମ୍ପାଦନ କରିପାରୁଥିବା ବିକଳ୍ପ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ତାଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇପାରୁଥିଲା ବୋଲି ଆଳ ଉଠାଇ, ସେ ଉକ୍ତ ଆଦେଶର ବୈଧତା ଏବଂ ସଠିକତା ପ୍ରତି ଆପତ୍ତି କରି ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଏକ ରିଟ୍ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହା ଦର୍ଶାଇ ରିଟ୍ ଆବେଦନକୁ ଖାରଜ କରିଦେଇଥିଲେ ଯେ, ମେଡିକାଲ୍ ମତାମତ ଆଧାରରେ ତାଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ ଅକ୍ଷମ ଘୋଷଣା କରାଯାଇଥିବାରୁ, ଏସ୍.ଏସ୍.ବି.ରେ କୌଣସି ପ୍ରକାରର ସେବାରେ ତାଙ୍କୁ ଆଉ ଜାରି ରଖିବାର କୌଣସି ସୁଯୋଗ ନଥିଲା । ଏହି କାରଣରୁ, ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶ ପ୍ରତି ଆପତ୍ତି କରି ଏହି ଅପିଲ ଦାଖଲ କରାଯାଇଛି । ଏପରି ପ୍ରତୀତ ହେଉଛି ଯେ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ପାଇଁ ସମାନ ସୁଯୋଗ, ଅଧିକାରର ସୁରକ୍ଷା ଏବଂ ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଂଶଗ୍ରହଣ

ଅଧିନିୟମ, 1995 (ସଂକ୍ଷେପରେ 'ଅଧିନିୟମ')ର ଧାରା 47 ଆଧାରରେ ରିଟ୍ ଆବେଦନର ସମର୍ଥନରେ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଯୁକ୍ତି ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇନଥିଲା। କିନ୍ତୁ, ବର୍ତ୍ତମାନର ଏହି ଅପିଲରେ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 47 ଉପରେ ଆଧାରିତ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଆଧାର ଉଠାଯାଇଛି । ଯେହେତୁ ଏହା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ଏକ ଆଇନଗତ ପ୍ରଶ୍ନ, ସେଥିପାଇଁ ଆମେ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 47 ଉପରେ ଆଧାରିତ ଉପସ୍ଥାପନ ସମେତ ପକ୍ଷଦ୍ୱୟଙ୍କ ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତାମାନଙ୍କ ସମସ୍ତ ଉପସ୍ଥାପନ ଶୁଣିଛୁ ।

ଅପିଲକାରୀଙ୍କ ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତା, ଅଧିନିୟମର ଧାରା 2 ଏବଂ ଧାରା 47ରେ ଥିବା କେତେକ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ସଂଜ୍ଞା ପ୍ରତି ଦୃଷ୍ଟି ଆକର୍ଷଣ କରି, ଉପସ୍ଥାପନ କରିଥିଲେ ଯେ, ମାମଲାର ତଥ୍ୟ ଓ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଏବଂ ଅଧିନିୟମର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଓ ଅଭିପ୍ରାୟକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ରିଟ୍ ଆବେଦନରେ ପ୍ରାର୍ଥନା କରାଯାଇଥିବା ପ୍ରତିକାର ପ୍ରଦାନ କରାଯିବା ଉଚିତ ଥିଲା । ଏହାର ବିରୋଧରେ, ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ବିଜ୍ଞ ବରିଷ୍ଠ ଅଧିବକ୍ତା ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶର ସମର୍ଥନ ଏବଂ ଯଥାର୍ଥତା ପ୍ରତିଷ୍ଠା କରି ଉପସ୍ଥାପନ କରିଥିଲେ। ସେ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ଦେୱାନୀ ସେବା (ପେନ୍‌ସନ୍) ନିୟମାବଳୀ, 1972ର ନିୟମ 38 ପ୍ରତି ମଧ୍ୟ ଆମର ଦୃଷ୍ଟି ଆକର୍ଷଣ କରିଥିଲେ, ଯାହା ଅନୁଯାୟୀ ଅପିଲକାରୀଙ୍କୁ ଅକ୍ଷମତାଜନିତ ପେନ୍‌ସନ୍ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି ଏବଂ ସେ ତାହା ଗ୍ରହଣ କରୁଛନ୍ତି ।

ତାଙ୍କ ମତରେ, ଅଧିନିୟମର ଧାରା 2ରେ ଥିବା ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ସଂଜ୍ଞାଗୁଡ଼ିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖିଲେ, ଅପିଲକାରୀ ସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ ଅକ୍ଷମ ହୋଇଯାଇଥିବାରୁ ତାଙ୍କୁ ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗ ବ୍ୟକ୍ତି ଭାବେ ବିବେଚନା କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ସେ ନିଜ ଯୁକ୍ତିର ସମର୍ଥନରେ ଅଟିଜିମ୍, ସେରିବ୍ରାଲ୍ ପାଲ୍‌ସି, ମାନସିକ ମନ୍ଦତା ଏବଂ ବହୁବିଧ ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗତାରେ ପୀଡ଼ିତ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ କଲ୍ୟାଣ ପାଇଁ ଜାତୀୟ ନ୍ୟାସ ଅଧିନିୟମ, 1999ର ଧାରା 2(o) ପ୍ରତି ମଧ୍ୟ ଆମର ଦୃଷ୍ଟି ଆକର୍ଷଣ କରିଥିଲେ, ଯାହାଦ୍ୱାରା ଉଭୟଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଥିବା ପାର୍ଥକ୍ୟକୁ ସ୍ପଷ୍ଟ କରିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରିଥିଲେ ।

ପକ୍ଷଦ୍ୱୟଙ୍କ ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତା ମାନଙ୍କ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱୀ ଉପସ୍ଥାପନଗୁଡ଼ିକର ଯଥାର୍ଥ ମୂଲ୍ୟାଙ୍କନ ପାଇଁ, ଅଧିନିୟମର ଧାରା 2 ଏବଂ ଧାରା 47ରେ ଥିବା କେତେକ ସଂଜ୍ଞା ଓ ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ଉପଯୁକ୍ତ ଓ ଆବଶ୍ୟକ ।

"2. ସଂଜ୍ଞା — ଏହି ଅଧିନିୟମରେ, ପ୍ରସଙ୍ଗରୁ ଅନ୍ୟଥା ଆବଶ୍ୟକ ନ ହେଲେ,—

(a) ରୁ (d) ....

(e) "ସେରିବ୍ରାଲ୍ ପାଲ୍‌ସି" ଅର୍ଥ ଏପରି କେତେକ ଅଗ୍ରଗତିଶୀଳ ନ ଥିବା ଅବସ୍ଥାର ସମୂହ, ଯେଉଁଥିରେ ଗର୍ଭାବସ୍ଥା, ଜନ୍ମକାଳୀନ କିମ୍ବା ଶୈଶବ ବିକାଶ ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ମସ୍ତିଷ୍କରେ ଆଘାତ କିମ୍ବା କ୍ଷତି ଘଟିବା ଫଳରେ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କର ଚଳନ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଓ ଶରୀରର ଭଙ୍ଗିମାରେ ଅସ୍ୱାଭାବିକତା ଦେଖାଯାଏ;

(f)ରୁ(h).....................................

(i)"ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗତା"ଅର୍ଥ—

(i)ରୁ(iv).....................................

(v)ଚଳନଗତଦିବ୍ୟାଙ୍ଗତା;

(vi)ରୁ(vii).....................................

(j).....................................

(k) "ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ" ଅର୍ଥ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ, ପ୍ରାଦେଶିକ କିମ୍ବା ରାଜ୍ୟ ଅଧିନିୟମ ଦ୍ୱାରା କିମ୍ବା ତଦନୁଯାୟୀ ସ୍ଥାପିତ କୌଣସି ନିଗମ, କିମ୍ବା ସରକାର କିମ୍ବା ସ୍ଥାନୀୟ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ମାଲିକାନାଧୀନ, ନିୟନ୍ତ୍ରିତ କିମ୍ବା ସହାୟତାପ୍ରାପ୍ତ କୌଣସି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ବା ସଂସ୍ଥା, କିମ୍ବା କମ୍ପାନୀ ଅଧିନିୟମ, 1956 (1956 ର 1)ର ଧାରା 617ରେ ସଂଜ୍ଞାୟିତ ସରକାରୀ କମ୍ପାନୀ; ଏବଂ ଏହା ମଧ୍ୟରେ ସରକାରଙ୍କ ବିଭାଗଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ;

(l)ରୁ(n).....................................

(o) "ଚଳନଗତ ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗତା" ଅର୍ଥ ହାଡ଼, ସନ୍ଧି କିମ୍ବା ମାଂସପେଶୀର ଏପରି ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗତା, ଯାହା ଅଙ୍ଗପ୍ରତ୍ୟଙ୍ଗର ଚଳନ ଉପରେ ଗୁରୁତର ସୀମାବଦ୍ଧତା ସୃଷ୍ଟି କରେ, କିମ୍ବା ସେରିବ୍ରାଲ୍ ପାଲ୍‌ସିରଯେକୌଣସିରୂପ;

(p)ରୁ(s).....................................

(t) "ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗ ବ୍ୟକ୍ତି" ଅର୍ଥ ଏପରି ବ୍ୟକ୍ତି, ଯିଏ ମେଡିକାଲ୍ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରମାଣିତ ଭାବେ କୌଣସି ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗତାର 40 ପ୍ରତିଶତରୁ କମ୍ ନୁହେଁ ପରିମାଣରେ ପୀଡ଼ିତ;

(u)ରୁ(v).....................................

(w) "ପୁନର୍ବାସ" ଅର୍ଥ ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କର ସର୍ବୋତ୍କୃଷ୍ଟ ଶାରୀରିକ, ସମ୍ବେଦନାତ୍ମକ, ବୌଦ୍ଧିକ, ମାନସିକ କିମ୍ବା ସାମାଜିକ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷମତା ସ୍ତରରେ ପହଞ୍ଚିବା ଏବଂ ତାହାକୁ ବଜାୟ ରଖିବାରେ ସକ୍ଷମ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ପରିଚାଳିତ ଏକ ପ୍ରକ୍ରିୟା;

47. ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତିରେ ଭେଦଭାବ ନିଷିଦ୍ଧ।— (1) କୌଣସି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ସେବାରେ ଥିବା ସମୟରେ ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗତା ଅର୍ଜନ କରିଥିବା କୌଣସି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସେବାରୁ ଅପସାରଣ କରିବେ ନାହିଁ କିମ୍ବା ତାଙ୍କର ପଦକ୍ରମ ହ୍ରାସ କରିବେ ନାହିଁ ।

ତେବେ ସର୍ତ୍ତ ଏହି ଯେ, ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗତା ଅର୍ଜନ କରିବା ପରେ କୌଣସି କର୍ମଚାରୀ ସେ ଧାରଣ କରୁଥିବା ପଦ ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ନ ରହନ୍ତି, ତେବେ ତାଙ୍କୁ ସମାନ ବେତନ ହାର ଏବଂ ସେବାଗତ ସୁବିଧା ସହିତ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ପଦକୁ ସ୍ଥାନାନ୍ତର କରାଯାଇପାରିବ ।

ଆହୁରି ସର୍ତ୍ତ ଏହି ଯେ, ଯଦି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କୌଣସି ପଦରେ ସମନ୍ୱୟ କରିବା ସମ୍ଭବ ନ ହୁଏ, ତେବେ ଉପଯୁକ୍ତ ପଦ ଉପଲବ୍ଧ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କିମ୍ବା ସେ ଅଧିବାର୍ଷିକୀ ବୟସରେ ଉପନୀତ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ, ଏହି ଦୁଇଟି ମଧ୍ୟରୁ ଯାହା ପ୍ରଥମେ ଘଟିବ, ସେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ତାଙ୍କୁ ଅତିରିକ୍ତ ପଦରେ ରଖାଯାଇପାରିବ।

(2) କେବଳ ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗତା ଥିବା କାରଣରୁ କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ପଦୋନ୍ନତିରୁ ବଞ୍ଚିତ କରାଯିବ ନାହିଁ :

ତେବେ ସର୍ତ୍ତ ଏହି ଯେ, ଉପଯୁକ୍ତ ସରକାର, କୌଣସି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ କରାଯାଉଥିବା କାର୍ଯ୍ୟର ପ୍ରକୃତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଦ୍ୱାରା ଏବଂ ସେହି ବିଜ୍ଞପ୍ତିରେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ କରାଯାଇଥିବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ, ଯଦି କିଛି ଥାଏ, ଅଧୀନରେ, କୌଣସି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନକୁ ଏହି ଧାରାର ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକରୁ ମୁକ୍ତ କରିପାରିବେ।

ଅପିଲକାରୀଙ୍କ ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତାଙ୍କ ମତାନୁସାରେ, ଅପିଲକାରୀଙ୍କ ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗତା ଧାରା 2(i)(v) ଅନ୍ତର୍ଗତ, ଅର୍ଥାତ୍ ଚଳନଗତ ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗତା ମଧ୍ୟରେ ଆସୁଛି। ଚଳନଗତ ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗତା ବୋଲି କ'ଣ ବୁଝାଯିବ, ତାହା ଧାରା 2(o) ରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି । ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଉପରେ ଏହି ଅଧିନିୟମ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ବୋଲି କୌଣସି ବିବାଦ ନାହିଁ ଏବଂ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 47 ଅନୁଯାୟୀ ଜାରି କରାଯାଇଥିବା କୌଣସି ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଦ୍ୱାରା ଏହି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନକୁ ଛାଡ଼ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇ ନାହିଁ । ଧାରା 2(t) ରେ ପ୍ରଦତ୍ତ ସଂଜ୍ଞା ଅନୁଯାୟୀ, "ଦିବ୍ୟାଙ୍ଗ ବ୍ୟକ୍ତି" ଅର୍ଥ ଏପରି ବ୍ୟକ୍ତି, ଯିଏ ଡାକ୍ତରୀ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇଥିବା କୌଣସି ଅକ୍ଷମତାର 40 ପ୍ରତିଶତରୁ କମ୍ ନୁହେଁ ।

ଏହି ଅପିଲରେ ବିଚାରଣୀୟ ସଂକ୍ଷିପ୍ତ ପ୍ରଶ୍ନ ହେଉଛି, ଅପିଲକାରୀ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 47 ର ସୁବିଧା ପାଇବାକୁ ହକଦାର କି ନୁହେଁ ।

ବିବାଦହୀନ ତଥ୍ୟରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ, ଅପିଲକାରୀ ଭୋଗ କରିଥିବା ଅକ୍ଷମତା ଅଧିନିୟମର ଧାରା 2(i)(v) ସହିତ ପଠିତ ଧାରା 2(o) ର ପରିସରଭୁକ୍ତ । ଏହା ମଧ୍ୟ ବିବାଦୀୟ ନୁହେଁ ଯେ, ଅପିଲକାରୀ ତାଙ୍କର ଚାକିରି କାଳରେ ଏହି ଅକ୍ଷମତା ଅର୍ଜନ କରିଥିଲେ । ଧାରା 2 ରେ 'ଅକ୍ଷମତା' ଏବଂ 'ଅକ୍ଷମତାସମ୍ପନ୍ନ ବ୍ୟକ୍ତି' କୁ ପୃଥକ ଭାବେ ପରିଭାଷିତ କରାଯାଇଛି ଏବଂ ଉଭୟ ପୃଥକ ଧାରଣା। ଅଧିନିୟମର ଅଧ୍ୟାୟ VI ରେ ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ କେତେକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ମଧ୍ୟ ଉଲ୍ଲେଖଯୋଗ୍ୟ। ଧାରା 32 ରେ ଅକ୍ଷମତାସମ୍ପନ୍ନ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ପାଇଁ ସଂରକ୍ଷିତ ରଖାଯାଇପାରୁଥିବା ପଦଗୁଡ଼ିକର ଚିହ୍ନଟ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଇଛି । ଧାରା 33 ରେ ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି ଯେ, ମୋଟ ଖାଲି ପଦବୀର ଅତି କମରେ 3% ଅକ୍ଷମତାସମ୍ପନ୍ନ ବ୍ୟକ୍ତି କିମ୍ବା ବ୍ୟକ୍ତିବର୍ଗଙ୍କ ପାଇଁ ସଂରକ୍ଷିତ ରଖାଯିବ, ଯେଉଁଥିରୁ ପ୍ରତ୍ୟେକ 1% କ୍ରମଶଃ (i) ଅନ୍ଧତ୍ୱ କିମ୍ବା ସ୍ୱଳ୍ପ ଦୃଷ୍ଟିଶକ୍ତି, (ii) ଶ୍ରବଣ ଅକ୍ଷମତା, ଏବଂ (iii) ଚଳନ ଅକ୍ଷମତା କିମ୍ବା ସେରେବ୍ରାଲ୍ ପାଲ୍ସିରେ ପୀଡ଼ିତ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ପାଇଁ ସଂରକ୍ଷିତ ରହିବ। ଧାରା 38 ଅନୁଯାୟୀ, ଉପଯୁକ୍ତ ସରକାର ଏବଂ ସ୍ଥାନୀୟ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷମାନେ ଅକ୍ଷମତାସମ୍ପନ୍ନ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କର ନିଯୁକ୍ତି ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ପାଇଁ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବେ । ଧାରା 47 ଅଧିନିୟମର ଅଧ୍ୟାୟ VIII ରେ ସନ୍ନିବେଶିତ ହୋଇଛି। ଅଧ୍ୟାୟ VI ରେ ଅକ୍ଷମତାସମ୍ପନ୍ନ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କର ନିଯୁକ୍ତି, ସେମାନଙ୍କ ପାଇଁ ପଦବୀର ଚିହ୍ନଟ ଏବଂ ଖାଲି ପଦବୀର ସଂରକ୍ଷଣ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି। ଏହି ଅଧ୍ୟାୟ ଅନୁସାରେ, ଅକ୍ଷମତାସମ୍ପନ୍ନ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଖାଲି ପଦବୀର ସଂରକ୍ଷଣ ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ନିଯୁକ୍ତି ସମୟରେ କରାଯାଏ । ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ, ଅଧ୍ୟାୟ VIII ର ଧାରା 47 *ସେହି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ, ଯିଏ ଚାକିରିରେ ଥିବା ସମୟରେ ଅକ୍ଷମତା ଅର୍ଜନ କରନ୍ତି* ।

ଅକ୍ଷମତାସମ୍ପନ୍ନ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କର ଅଧିକାରର ସୁରକ୍ଷା, ସେମାନଙ୍କୁ ସମାନ ସୁଯୋଗ ପ୍ରଦାନ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କୁ ଜାତୀୟ ଜୀବନରେ ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରିବାର ସକ୍ଷମତା ଦେବା ପାଇଁ ଏକ ସମନ୍ୱିତ ଆଇନର ଆବଶ୍ୟକତା ଦୀର୍ଘ ଦିନ ଧରି ଅନୁଭବ କରାଯାଉଥିଲା। ଅକ୍ଷମତାସମ୍ପନ୍ନ ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ ସମାନ ସୁଯୋଗ ପାଇବେ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କର ଆଶା ଓ ଆକାଂକ୍ଷାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ସେହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ ସାକାର କରିବା ପାଇଁ, 1992 ମସିହା ଡିସେମ୍ବର ମାସର ପ୍ରଥମ ସପ୍ତାହରେ ବେଜିଂରେ ଏସୀୟ ଏବଂ ପ୍ରଶାନ୍ତ ମହାସାଗରୀୟ ଦେଶମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା 'Meet to Launch the Asian and Pacific Decades of Disabled Persons' ନାମକ ଏକ ବୈଠକ ଅନୁଷ୍ଠିତ ହୋଇଥିଲା,

ଯାହାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଥିଲା ଏସିଆ ଏବଂ ପ୍ରଶାନ୍ତ ମହାସାଗରୀୟ ଅଞ୍ଚଳରେ ଅକ୍ଷମତାସମ୍ପନ୍ନ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କର ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଂଶଗ୍ରହଣ ଏବଂ ସମାନତା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା । ଏହି ବୈଠକଟି Economic and Social Commission for Asia and Pacific ଦ୍ୱାରା ଆୟୋଜିତ ହୋଇଥିଲା। ଉକ୍ତ ବୈଠକରେ ଏକ ଘୋଷଣାପତ୍ର ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିଲା । ଭାରତ ସେହି ଘୋଷଣାପତ୍ରର ଏକ ସ୍ୱାକ୍ଷରକାରୀ ଦେଶ ଥିଲା ଏବଂ ଏହାକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବାକୁ ସମ୍ମତି ପ୍ରକାଶ କରିଥିଲା। ଏହାର ପରିଣାମସ୍ୱରୂପ ଏହି ଅଧିନିୟମ ପ୍ରଣୀତ ହୋଇଥିଲା, ଯାହା 1 ଜାନୁଆରୀ, 1996 ଠାରୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହୋଇଥିଲା। ଏହି ଅଧିନିୟମ ଅକ୍ଷମତାସମ୍ପନ୍ନ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ କିଛି ପରିମାଣରେ ସୁରକ୍ଷା ଓ ସହାୟତା ପ୍ରଦାନ କରେ।

ଅଧିନିୟମର ଅଧ୍ୟାୟ VI ରେ ସେହି ଅକ୍ଷମତାସମ୍ପନ୍ନ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କର ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି, ଯେଉଁମାନେ ଏପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇନାହାନ୍ତି। ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ, ଅଧ୍ୟାୟ VIII ରେ ଥିବା ଧାରା 47 ସେହି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ, ଯିଏ ପୂର୍ବରୁ ଚାକିରିରେ ଅଛନ୍ତି ଏବଂ ଚାକିରି କାଳରେ ଅକ୍ଷମତା ଅର୍ଜନ କରନ୍ତି। ଏହା ମନେ ରଖିବା ଉଚିତ ଯେ, ଅଧିନିୟମର ଧାରା 2 ରେ 'ଅକ୍ଷମତା' ଏବଂ 'ଅକ୍ଷମତାସମ୍ପନ୍ନ ବ୍ୟକ୍ତି' ପାଇଁ ପୃଥକ ଏବଂ ଭିନ୍ନ ପରିଭାଷା ଦିଆଯାଇଛି । ଏହା ସୁପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ଆଇନଗତ ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଯେ, ଏକେଇ ଅଧିନିୟମରେ କୌଣସି ଶବ୍ଦ କିମ୍ବା ଅଭିବ୍ୟକ୍ତି ପାଇଁ ଦୁଇଟି ପୃଥକ ପରିଭାଷା ଦିଆଯାଇଥିଲେ, ସେଗୁଡ଼ିକୁ ସେହି ପରିଭାଷା ଅନୁଯାୟୀ ପୃଥକ ଅର୍ଥରେ ବୁଝିବାକୁ ହେବ । ଏହା ମଧ୍ୟ ମନେ ରଖିବା ଉଚିତ ଯେ, କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତି ନିଜ ଇଚ୍ଛାରେ ଅକ୍ଷମତା ଅର୍ଜନ କିମ୍ବା ଭୋଗ କରନ୍ତି ନାହିଁ ।ଯେଉଁ କର୍ମଚାରୀ ଚାକିରିରେ ଥିବା ସମୟରେ ଅକ୍ଷମତା ଅର୍ଜନ କରନ୍ତି, ସେମାନଙ୍କୁ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 47 ଅନୁଯାୟୀ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଭାବେ ସୁରକ୍ଷା ପ୍ରଦାନ କରିବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଇଛି। ଏପରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସୁରକ୍ଷା ପ୍ରଦାନ କରା ନ ଗଲେ, କେବଳ ସେ ନିଜେ ହିଁ କଷ୍ଟ ଭୋଗ କରିବେ ନାହିଁ, ବରଂ ତାଙ୍କ ଉପରେ ନିର୍ଭରଶୀଳ ସମସ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତି ମଧ୍ୟ ଏହାର ପ୍ରତିକୂଳ ପ୍ରଭାବ ଭୋଗ କରିପାରନ୍ତି। ଧାରା 47 ର ଗଠନ ଓ ବିଷୟବସ୍ତୁରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ, ଏହାର ବିଧାନଗୁଡ଼ିକ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ପ୍ରକୃତିର । ଏହି ଧାରାର ଆରମ୍ଭରେ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ କୁହାଯାଇଛି— "କୌଣସି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଚାକିରିରେ ଥିବା ସମୟରେ ଅକ୍ଷମତା ଅର୍ଜନ କରିଥିବା କୌଣସି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବେ ନାହିଁ କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ପଦମର୍ଯ୍ୟାଦା ହ୍ରାସ କରିବେ ନାହିଁ ।" ଏହି ଧାରାରେ ଆହୁରି ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି ଯେ, ଅକ୍ଷମତା ଅର୍ଜନ କରିବା ପରେ କୌଣସି କର୍ମଚାରୀ ପୂର୍ବରୁ ଧାରଣ କରୁଥିବା ପଦ ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ନ ରହିଲେ, ତାଙ୍କୁ ସମାନ ବେତନମାନ ଓ ସେବା ସୁବିଧା ସହିତ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ପଦକୁ ସ୍ଥାନାନ୍ତର

କରାଯାଇପାରିବ। ଯଦି ତାଙ୍କୁ କୌଣସି ପଦରେ ସମନ୍ୱୟ କରିବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ, ତେବେ ଉପଯୁକ୍ତ ପଦ ଉପଲବ୍ଧ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କିମ୍ବା ସେ ଅବସର ଗ୍ରହଣର ବୟସରେ ପହଞ୍ଚିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ, ଯେଉଁଟି ପ୍ରଥମେ ଘଟିବ, ସେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ତାଙ୍କୁ ଏକ ଅତିରିକ୍ତ ପଦରେ ରଖାଯିବ । ଏହା ସହିତ, ଧାରା 47 ର ଉପଧାରା (2) ରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ, କେବଳ ଅକ୍ଷମତାର ଆଧାରରେ କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ପଦୋନ୍ନତିରୁ ବଞ୍ଚିତ କରାଯିବ ନାହିଁ। ଧାରା 47 ସ୍ପଷ୍ଟ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛି ଯେ, ଚାକିରିରେ ଥିବା ସମୟରେ ଅକ୍ଷମତା ଅର୍ଜନ କରିଥିବା କୌଣସି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଚାକିରିରୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବେ ନାହିଁ କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ପଦମର୍ଯ୍ୟାଦା ହ୍ରାସ କରିବେ ନାହିଁ । ଅକ୍ଷମତାସମ୍ପନ୍ନ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ସମାନ ସୁଯୋଗ, ଅଧିକାରର ସୁରକ୍ଷା ଏବଂ ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଂଶଗ୍ରହଣ ପ୍ରଦାନ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ପ୍ରଣୀତ ଏପରି ସମାଜକଲ୍ୟାଣମୂଳକ ଅଧିନିୟମର କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥାର ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିବାବେଳେ, ଯେଉଁ ବ୍ୟାଖ୍ୟା ଅଧିନିୟମର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ ଅଗ୍ରସର କରେ ଏବଂ ତାହାର ଲକ୍ଷ୍ୟ ପୂରଣରେ ସହାୟକ ହୁଏ, ସେହି ବ୍ୟାଖ୍ୟାକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବା ଉଚିତ; ଅଧିନିୟମର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ ବାଧାପ୍ରାପ୍ତ କରୁଥିବା କିମ୍ବା ତାହାର ଲକ୍ଷ୍ୟକୁ ନିଷ୍ଫଳ କରୁଥିବା ବ୍ୟାଖ୍ୟାକୁ ନୁହେଁ । ଧାରା 47 ର ଭାଷା ସରଳ, ସ୍ପଷ୍ଟ ଏବଂ ନିଶ୍ଚିତ; ଏହା ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଉପରେ ଏକ ବୈଧାନିକ ବାଧ୍ୟବାଧକତା ଆରୋପ କରେ ଯେ, ଚାକିରି କାଳରେ ଅକ୍ଷମତା ଅର୍ଜନ କରିଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସୁରକ୍ଷା ପ୍ରଦାନ କରିବେ ।

ଅଧିନିୟମର ଧାରା 2 (t) ରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ପରିଭାଷାକୁ ଆଧାର କରି ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ବିଦ୍ୱାନ ଅଧିବକ୍ତା ଯେଉଁ ଯୁକ୍ତି ଉପସ୍ଥାପନ କରିଛନ୍ତି ଯେ, ଅପିଲକାରୀ ସ୍ଥାୟୀ ଅକ୍ଷମତା ଭୋଗ କରିଥିବାରୁ ସେ ଧାରା 47 ର ସୁବିଧା ପାଇବାକୁ ହକଦାର ନୁହନ୍ତି, ସେହି ଯୁକ୍ତି ଗ୍ରହଣୀୟ ନୁହେଁ। କାରଣ, ଅପିଲକାରୀ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 2 (i) ର ଅର୍ଥରେ ଅକ୍ଷମତା ଅର୍ଜନ କରିଥିବା ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ, ଧାରା 2 (t) ର ଅର୍ଥରେ ଅକ୍ଷମତାସମ୍ପନ୍ନ ବ୍ୟକ୍ତି ନୁହନ୍ତି । ଅପିଲକାରୀ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ସିଭିଲ ସେବା (ପେନସନ) ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ 38 ଅନୁଯାୟୀ ଅକ୍ଷମତାଜନିତ ପେନସନ ପାଉଥିବା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଆଉ ଏକ ପ୍ରସଙ୍ଗ ମଧ୍ୟ ବିଚାରଯୋଗ୍ୟ। ଏହି ଅଧିନିୟମ ଅକ୍ଷମତାସମ୍ପନ୍ନ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ସମାନ ସୁଯୋଗ, ଅଧିକାରର ସୁରକ୍ଷା ଏବଂ ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଂଶଗ୍ରହଣ ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରଣୀତ ଏକ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଅଧିନିୟମ। ଏହା ଏକ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଅଧିନିୟମ ହୋଇଥିବାରୁ ସାଧାରଣ ଆଇନ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଆଇନକୁ ବାଧା ଦେଇପାରେ ନାହିଁ ବୋଲି ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ଆଇନଗତ ନୀତି ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ହେବ। ତେଣୁ, କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ସିଭିଲ ସେବା (ପେନସନ) ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ 38, ଅଧିନିୟମର ଧାରା 47 କୁ ଅଗ୍ରାହ୍ୟ କିମ୍ବା

ଅକାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିପାରିବ ନାହିଁ। ଅଧିନିୟମର ଧାରା 72 ମଧ୍ୟ ଅପିଲକାରୀଙ୍କ ମାମଲାକୁ ସମର୍ଥନ କରେ। ଧାରା 72 ରେ ନିମ୍ନପ୍ରକାର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଇଛି :-

> "72. ଅଧିନିୟମ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଆଇନର ଅତିରିକ୍ତ ହେବ, ତାହାର ଅବମାନନା କରିବ ନାହିଁ ।— ଏହି ଅଧିନିୟମର ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକ କିମ୍ବା ଏହା ଅଧୀନରେ ପ୍ରଣୀତ ନିୟମଗୁଡ଼ିକ, ବର୍ତ୍ତମାନ ବଳବତ୍ତର ଥିବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଆଇନ କିମ୍ବା ଅକ୍ଷମତାସମ୍ପନ୍ନ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କର ସୁବିଧା ପାଇଁ ପ୍ରଣୀତ କିମ୍ବା ଜାରି କରାଯାଇଥିବା ତାହା ଅଧୀନର ନିୟମ, ଆଦେଶ କିମ୍ବା ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀର ଅତିରିକ୍ତ ହେବ; କିନ୍ତୁ ସେଗୁଡ଼ିକର ଅବମାନନା କରିବ ନାହିଁ ।"

କେବଳ ଏହି କାରଣରୁ ଯେ, 1972 ର କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ସିଭିଲ ସେବା (ପେନସନ) ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ 38 ଅନୁଯାୟୀ ଅପିଲକାରୀ ଅକ୍ଷମତାଜନିତ ପେନସନ ପାଇଥିଲେ, ଅଧିନିୟମର ଧାରା 47 ଅନୁଯାୟୀ ଅପିଲକାରୀଙ୍କୁ ଅନିବାର୍ଯ୍ୟ ଭାବେ ଉପଲବ୍ଧ ସୁରକ୍ଷାରୁ ବଞ୍ଚିତ କରିବାର କୌଣସି ଆଧାର ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ଯେତେବେଳେ ଏହା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୋଇଛି ଯେ, ଅପିଲକାରୀ ଚାକିରିରେ ଥିବା ସମୟରେ ଅକ୍ଷମତା ଅର୍ଜନ କରିଥିଲେ ଏବଂ ଯଦି ସେ ଧାରଣ କରୁଥିବା ପଦ ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ନ ଥିବା ଜଣାପଡ଼େ, ତେବେ ତାଙ୍କୁ ସମାନ ବେତନମାନ ଏବଂ ସେବା ସୁବିଧା ସହିତ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ପଦକୁ ସ୍ଥାନାନ୍ତର କରାଯାଇପାରିଥାନ୍ତା । ଯଦି ତାଙ୍କୁ କୌଣସି ପଦରେ ସମନ୍ୱୟ କରିବା ସମ୍ଭବ ନ ଥିଲା, ତେବେ ଉପଯୁକ୍ତ ପଦ ଉପଲବ୍ଧ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କିମ୍ବା ସେ ଅବସର ଗ୍ରହଣର ବୟସରେ ପହଞ୍ଚିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ, ଯେଉଁଟି ପ୍ରଥମେ ଘଟିବ, ସେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ତାଙ୍କୁ ଏକ ଅତିରିକ୍ତ ପଦରେ ରଖାଯାଇପାରିଥାନ୍ତା। ପ୍ରତୀତ ହେଉଛି ଯେ, ଉତ୍ତରଦାତାମାନେ ଏପରି କୌଣସି ପ୍ରୟାସ କରିନଥିଲେ । ସେମାନେ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 47 ର ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବ୍ୟବସ୍ଥାର ପ୍ରଭାବକୁ ବିଚାର ନ କରି, ଅପିଲକାରୀ ଚାକିରିରେ ଜାରି ରହିବା ପାଇଁ ସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ ଅକ୍ଷମ ହୋଇଯାଇଥିବା ନିଷ୍କର୍ଷରେ ପହଞ୍ଚିଥିଲେ।

ଉପରୋକ୍ତ କାରଣ ଏବଂ କରାଯାଇଥିବା ଆଲୋଚନା ଆଧାରରେ, ଅପିଲକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯିବା ଉଚିତ। ତେଣୁ, ଅପିଲକାରୀଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତି ଆଦେଶକୁ ବଜାୟ ରଖିଥିବା ଆପତ୍ତିକୃତ ଆଦେଶକୁ ବାତିଲ କରାଯାଉଛି ଏବଂ ଅପିଲକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଉଛି । ଆମେ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କୁ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 47 ଅନୁଯାୟୀ ରିଲିଫ୍ (ସହାୟତା) ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଉଛୁ ।

ଖର୍ଚ୍ଚ ସମ୍ବନ୍ଧରେ କୌଣସି ଆଦେଶ ରହିବ ନାହିଁ ।

ଏସ୍. କେ. ଏସ୍. ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଛି ।

ଅସ୍ୱୀକରଣ

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

ଭାଷାନ୍ତର:
ତପସ୍ୱିନୀ ବିଶ୍ୱାଳ, ଅନୁବାଦିକା,
ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ,କଟକ ।