**ইউনাইটেড ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়া এবং অন্যান্যরা**

**বনাম**

**ইউনাইটেড ব্যাংক অফ ইন্ডিয়া অবসরপ্রাপ্তদের কল্যাণ সমিতি এবং অন্যান্যরা ইত্যাদি**

**(২০১৮ সালের দেওয়ানি আপিল নম্বর ৫২৫২-৫২৫৫)**

**১৬ই মে, ২০১৮**

**[আদর্শ কুমার গোয়েল এবং উদয় উমেশ ললিত, বিচারপতিদ্বয়]**

*পরিষেবা আইন: পেনশন - মহার্ঘ ভাতা- মহার্ঘ ভাতার ক্ষেত্রে মূল্যবৃদ্ধির বিপরীতে পূর্ণ ক্ষতিপূরণের জন্য অবসরপ্রাপ্তদের দাবি অবসরপ্রাপ্তদের অভিযোগ ছিল যে আপিলকারী ব্যাংক পেনশনভোগীদের অবসরের তারিখের ভিত্তিতে মহার্ঘ ভাতার ক্ষেত্রে পার্থক্য সৃষ্টি করেছে এবং ২০০২ সালের ১লা নভেম্বরের আগে অবসরপ্রাপ্তদের সম্পূর্ণ মহার্ঘ ভাতার সুবিধা অস্বীকার করা স্বেচ্ছাচারী ছিল- হাইকোর্ট রায় দিয়েছে যে ২০০২ সালের নভেম্বরের আগে অবসরপ্রাপ্ত এবং ২০০২ সালের নভেম্বরের পরে অবসরপ্রাপ্তদের মধ্যে পার্থক্য করার কোনো যৌক্তিকতা নেই এবং আপিলকারীকে সকল পেনশনভোগীকে একই হারে মহার্ঘ ভাতা দিতে হবে- এতে ক্ষুব্ধ হয়ে ব্যাংক আপিল করে- রায়: প্রতিটি শ্রেণী স্বতন্ত্র এবং ভিন্ন পরামিতি দ্বারা নিয়ন্ত্রিত- অবসরপ্রাপ্তদের দুটি ভিন্ন শ্রেণীর সুবিধার জন্য সম্পূর্ণ স্বতন্ত্র সূত্র এবং হার রয়েছে এবং কোনো দিক থেকেই কোনো সমন্বয় সাধন করা বা উভয় শ্রেণীর অবসরপ্রাপ্তদের কোনো সাধারণ পরামিতিতে রাখা সম্ভব নয়। সুতরাং, একটি ফ্ল্যাট হার গ্রহণ করা ঝুঁকিপূর্ণ- সূত্র বা হার যেকোনো একটিতে হস্তক্ষেপ করার কোনো প্রচেষ্টা পুরো প্রকল্পটিকে অকার্যকর করে তুলবে- উভয় শ্রেণীর অবসরপ্রাপ্তরা, অর্থাৎ ২০০২ সালের নভেম্বরের আগে এবং ২০০২ সালের নভেম্বরের পরে, ভিন্ন ভিন্ন অবস্থানে রয়েছে এবং মহার্ঘ ভাতা গণনার পরামিতিগুলোও ভিন্ন স্তরে রয়েছে- হাইকোর্ট এই দিকগুলো অনুধাবন করতে ব্যর্থ হয়েছে। আপিলকৃত রায়টি সম্পূর্ণ ভুল ছিল এবং তা বাতিল করা হলো।*

আপিলগুলি মঞ্জুর করে এবং রিট পিটিশন খারিজ করে, আদালত

**আদেশঃ** ১.১ পেনশন রেগুলেশনের পরিশিষ্ট ॥ কর্মীদের তিনটি ভিন্ন বিভাগে শ্রেণীবদ্ধ করেছে এবং এই তিনটি বিভাগে কর্মীদের মূল পেনশনের উপর প্রদেয় মহার্ঘ ভাতা একটি টেপারিং সূত্রের ভিত্তিতে ছিল যা প্রতিটি বিভাগে ভিন্ন ছিল। যে সকল কর্মচারী প্রথম শ্রেণীর অর্থাৎ যারা সবচেয়ে আগে অবসর

গ্রহণ করেছেন, তাদের ক্ষেত্রে মূল পেনশনের প্রথম স্লাব (১২৫০ টাকা পর্যন্ত) এর উপর মহার্ঘ ভাতা ছিল ০.৬৭%। এই হার ক্রমান্বয়ে কমেছে এবং অবশেষে ২১৩০ টাকার বেশি মূল পেনশনের ক্ষেত্রে ০.১৭% এ দাঁড়িয়েছে। একই সময়ে, দ্বিতীয় শ্রেণীর অবসরপ্রাপ্তদের ক্ষেত্রে, প্রথম স্লাব (২৪০০ টাকা পর্যন্ত) এর জন্য মহার্ঘ ভাতার হার ছিল ০.৩৫%। এখানেও মহার্ঘ ভাতা একটি ক্রমহ্রাসমান সূত্র অনুযায়ী ছিল এবং ৪১০০ টাকার বেশি মূল পেনশনের ক্ষেত্রে অবশেষে ০.০৯% এ পৌঁছেছে। তৃতীয় শ্রেণী, যারা ১৯৯৮ সালের ১লা এপ্রিলের পর অবসর গ্রহণ করেছেন, তাদের ক্ষেত্রে প্রথম স্লাব (৩৩৩০ টাকা পর্যন্ত) এর জন্য হার ছিল ০.২৫%। ক্রমহ্রাসমান সূত্র অনুযায়ী, ৫ হাজার ৭৭০ টাকার বেশি মূল পেনশনের ক্ষেত্রে হার ছিল ০.০৬%। যদি ২৭.০৪.২০১০ তারিখের নবম দ্বিপাক্ষিক চুক্তির ৭(২) ধারাকে পেনশন রেগুলেশনের পরিশিষ্ট ২ এর শেষ শ্রেণীর সাথে তুলনা করা হয়, তাহলে ১৯৯৮ সালের ১লা এপ্রিল থেকে ২০০২ সালের ৩১শে অক্টোবরের মধ্যে অবসরপ্রাপ্তদের ক্ষেত্রে প্রায় কোনো পরিবর্তন নেই। সুতরাং, ২০০২ সালের নভেম্বরের আগে অবসর গ্রহণকারী কর্মচারীরা যে সুবিধা পাচ্ছিলেন, তা কেড়ে নেওয়া হয়নি।

১.২ যদি ২৭.০৪.২০১০ তারিখের নবম দ্বিপাক্ষিক চুক্তির উভয় শ্রেণীকে আরও তুলনা করা হয়, তাহলে ২০০২ সালের ১লা নভেম্বরের আগে অবসরপ্রাপ্তরা একটি ক্রমহ্রাসমান সূত্রের উপর ভিত্তি করে মহার্ঘ ভাতা পাওয়ার অধিকারী হবেন, যেখানে ৩৫৫০ টাকা পর্যন্ত প্রাথমিক স্লাব ০.২৪% কোশেন্ট দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হবে। ক্রমহ্রাসমান সূত্রটি তখন ৬০১০ টাকার বেশি মূল পেনশনের ক্ষেত্রে ০.০৬% এ শেষ হবে। শুরুটা ০.২৪% স্তরে, যখন শেষটা ০.০৬% এ কমে যায়। সর্বোচ্চ সুবিধা তাদের দেওয়া হয়েছে যারা নিম্ন স্তরের স্লাবে মূল পেনশন পাচ্ছেন, যারা ০.২৪% হারে মহার্ঘ ভাতা পাবেন। এর বিপরীতে, ২০০২ সালের ১লা নভেম্বরের পরে অবসরপ্রাপ্তদের মূল পেনশনের ০.১৮% একটি ফ্ল্যাট হারে মহার্ঘ ভাতা দেওয়া হবে। তাত্ত্বিকভাবে, ২০০২ সালের ১লা নভেম্বরের আগে অবসরপ্রাপ্তদের জন্য শুরুর স্তর ০.২৪% এর উচ্চতর স্তরে, যা ২০০২ সালের ১লা নভেম্বরের পরের অবসরপ্রাপ্তদের তুলনায় বেশি। এটি সম্ভবত বলা যেতে পারে যে, যারা প্রায় ৬০০০ টাকা মূল পেনশন পাচ্ছেন, ক্রমহ্রাসমান সূত্রের ভিত্তিতে শেষ পর্যন্ত ০.১৮% এর একই স্তরে গড় হতে পারে।

২. আবেদনে চাওয়া সমতা ০.১৮% এর একই হার প্রয়োগের বিষয়ে ততটা ছিল না যতটা ছিল "ফ্ল্যাট রেট" ধারণার ক্ষেত্রে। সন্তিপ্রিয়া রায়ের ক্ষেত্রে

৭৮৮০/- টাকা মূল পেনশনের উপর ১৪২৭৪/- টাকা মহার্ঘ ভাতা গণনা ২৭.০৪.২০১০ তারিখের দ্বিপাক্ষিক চুক্তিতে উল্লিখিত ক্রমহ্রাসমান সূত্র অনুসারে করা হয়েছে। এরপর সারণীমূলক ছকটি ৭৮৮০/- টাকার সম্পূর্ণ মূল পেনশনের উপর ০.২৪% স্ল্যাব হারে মহার্ঘ ভাতার সম্পূর্ণ ক্ষতিপূরণ গণনা করতে এগিয়ে যায়, যা ১৮৯১২/- টাকায় দাঁড়ায়। এইভাবে, দাবিটি ছিল যে মহার্ঘ ভাতা সম্পূর্ণ মূল পেনশনের উপর ০.২৪% হারে গণনা করা হোক, শুধুমাত্র প্রথম ৩৫৫০/- টাকার স্ল্যাবের জন্য নয়। কিন্তু এই ধরনের গণনা সম্পূর্ণভাবে উপেক্ষা করে যে, ২০০২ সালের ০১.১১ এর পরে অবসরপ্রাপ্তদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য ফ্ল্যাট হার পুরো মূল পেনশনের জন্য ০.২৪% নয়, বরং ০.১৮% এর একটি ভিন্ন স্তরে, এবং সূচকের ত্রৈমাসিক গড় এর প্রান্তিক চাহিদাও ভিন্ন। যদি আমরা ২০০২ সালের ০১.১১ এর আগের অবসরপ্রাপ্তদের ক্ষেত্রে সরলভাবে একই ০.১৮% হার ধার করি, তাহলে সংশ্লিষ্ট অবসরপ্রাপ্তরা অসুবিধায় পড়তে পারেন। উদাহরণস্বরূপ, সন্তিপ্রিয়া রায়ের ৭৮৮০/- টাকার মূল পেনশন ০.১৮% ফ্ল্যাট হারে ১৪১৮৪/- টাকা হবে। অতএব, ২০০২ সালের ০১.১১ এর পরে অবসরপ্রাপ্তদের ক্ষেত্রে যে হার প্রযোজ্য, তা গ্রহণ ও প্রয়োগ করা সঠিক হবে না।

৩. ক্রমহ্রাসমান সূত্র নিঃসন্দেহে মূল পেনশনের প্রথম ৩৫৫০/- টাকার অংশের জন্য ০.২৪% দিয়ে শুরু হয় এবং তারপর ক্রমান্বয়ে হ্রাস পেয়ে অবশেষে ৬০১০/- টাকার বেশি মূল পেনশনের ক্ষেত্রে ০.০৬% স্তরে পৌঁছায়। এই ধরনের ক্রমহ্রাসমান সূত্রের মাধ্যমে যা উদ্ভাবন করা হয়েছে তা হলো নিম্ন স্তরের অংশগুলিতে উচ্চতর হার, যাতে বৃহত্তর সংখ্যক মানুষ সর্বাধিক সুবিধা পান এবং এরপর হার ক্রমান্বয়ে হ্রাস পায়। ক্রমহ্রাসমান সূত্র দ্বারা যে সুবিধা দেওয়া হয়েছে তা গড়ের মধ্যে নিহিত, যা ২০০২ সালের ০১.১১ এর পরে অবসরপ্রাপ্তদের দেওয়া পরিমাণের প্রায় সমান। এমন কোনো উদাহরণ রেকর্ড করা হয়নি যা প্রমাণ করে যে, ০.১৮% মহার্ঘ ভাতা সহও যারা ২০০২ সালের নভেম্বরের পরে অবসর গ্রহণ করেছেন তারা ২০০২ সালের নভেম্বরের আগের অবসরপ্রাপ্তদের তুলনায় যথেষ্ট বেশি সুবিধা পান। প্রতিটি শ্রেণী স্বতন্ত্র এবং ভিন্ন পরামিতি দ্বারা নিয়ন্ত্রিত। উভয় শ্রেণী স্বতন্ত্র এবং সমজাতীয় গোষ্ঠী গঠন করে না। প্রস্তাবিত ফ্ল্যাট হার গ্রহণ করা অত্যন্ত কঠিন এবং ঝুঁকিপূর্ণ হবে।

৪। সূত্র বা হারের সাথে পরিবর্তন করার যে কোনও প্রচেষ্টা পুরো প্রকল্পটিকে অকার্যকর করে তুলবে। এটি সত্য যে

টেপারিং ফর্মুলাটি ভারতীয় রিজার্ভ ব্যাঙ্ক বাতিল করে দিয়েছিল কিন্তু এটি নিজেই ০১.১১.২০০২-এর আগে অবসরপ্রাপ্তদের ভারতীয় রিজার্ভ ব্যাঙ্কের দ্বারা প্রযোজ্য একই হারে বা ০.২৪%-এর ফ্ল্যাট হারে সুবিধা প্রদানের অধিকার দিতে পারে না যা অনুমান করা হয়েছিল।

ইন্ডিয়ান এক্স-সার্ভিসেস লিগ এবং অন্যান্য বনাম ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া এবং অন্যান্যরা (১৯৯১) ২ এস. সি. সি ১০৪: [১৯৯১] ১ এস. সি. আর ১৫৮; ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া বনাম পি. এন মেনন এবং অন্যান্যরা (১৯৯৪) ৪ এস. সি. সি ৬৮; কুনহায়ামড এবং অন্যান্যরা বনাম কেরালা রাজ্য এবং আরেকজন (২০০০) ৬ এস. সি. সি ৩৫৯: [২০০০] ১ সম্পূরক এস. সি. আর ৫৩৮-এর উপর নির্ভরশীল।

ডি এস নাকাড়া বনাম ভারতীয় ইউনিয়ন (১৯৮৩) ১ এস. সি. সি. ৩০৫: [১৯৮৩] ২ এস. সি. আর. ১৬৫; কল্লাকুরিচি তালুক অবসরপ্রাপ্ত আধিকারিক সমিতি তামিলনাড়ু এবং অন্যান্যরা বনাম তামিলনাড়ু রাজ্য (২০১৩) ২ এস. সি. সি. ৭৭২: [২০১৩] ৪ এস. সি. আর. ৮৮৩; কৃষনা কুমার বনাম ভারত সরকার এবং অন্যান্যরা (১৯৯০) ৪ এস. সি. সি. ২০৭: [১৯৯০] ৩ এস. সি. আর. ৩৫২; পঞ্জাব রাজ্য বনাম বিচারপতি এস. এস., দেওয়ান (অবসরপ্রাপ্ত প্রধান বিচারপতি) এবং অন্যান্যরা (১৯৯৭) ৪ এস. সি. সি. ৫৬৯: [১৯৯৭] ৩ এস. সি. আর. ১০২৭; কর্নেল বি. জে আক্কারা (অবসরপ্রাপ্ত) বনাম ভারত সরকার এবং অন্যান্যরা (২০০৬) ১১ এস. সি. সি. ৭০৯: [২০০৬] ৭ সম্পূরক এস সি আর ৫৮-উল্লেখিত।

**<u>মামলা প্রসঙ্গঃ</u>**

| | | |
|---|---|---|
| [২০১৩] ৪ এস. সি. আর ৮৮৩ | উল্লেখিত | অনুচ্ছেদ ১২ |
| [১৯৯০] ৩ এস. সি. আর ৩৫২ | উল্লেখিত | অনুচ্ছেদ ১৩ |
| [১৯৯১] ১ এস. সি. আর ১৫৮ | নির্ভরশীল | অনুচ্ছেদ ১৯ |
| (১৯৯৪) ৪ এস. সি. সি ৬৮ | নির্ভরশীল | অনুচ্ছেদ ১৯ |
| [১৯৯৭] ৩ এস. সি. আর ১০২৭ | উল্লেখিত | অনুচ্ছেদ ১৯ |
| [২০০৬] ৭ সম্পূরক এস. সি. আর. ৫৮ | উল্লেখিত | অনুচ্ছেদ ১৯ |
| [২০১৩] ৪ এস. সি. আর ৮৮৩ | উল্লেখিত | অনুচ্ছেদ ১৯ |
| [২০০০] ১ সম্পূরক এস. সি. আর ৫৩৮ | নির্ভরশীল | অনুচ্ছেদ ১৯ |

***দেওয়ানি আপিল এখতিয়ারঃ*** ২০১৮ সালের দেওয়ানি আপিল নম্বর ৫২৫২-৫২৫৫।

২০১৫ সালের এ. পি. ও নং. ৩১৫,২০১৫ সালের এ. পি. ও নং. ৩১৬ এবং ২০১৬ সালের আর. ভি. ডব্লিউ. ও নং. ৫৭-এ কলকাতা হাইকোর্টের তারিখের রায় এবং চূড়ান্ত আদেশ থেকে যথাক্রমে তারিখের আদেশের সঙ্গে পাঠ করা হয়েছে।

ধ্রুব মেহতা, ভি. কে. বালি, জিতেন্দ্র শর্মা, এ. এস. নাম্বিয়ার, সুশ্রী ভি. মোহনা, প্রবীণ আইনজীবী, রাজেশ কুমার, গৌরব কুমার সিং, রাকেশ চৌরাসিয়া, ভূমিত সোলাঙ্কি, এম/এস মিটার অ্যান্ড মিটার কোম্পানি, অরুণ কে. সিনহা, পি. এন. ঝা, সুশ্রী রিচা নায়েক, সুশ্রী রিতু পুরী, আদিত্য সোনি, সুমিত সিনহা, সিনহা শ্রেয় নিখিলেশ, হর্ষ বি., সেবা রাম, সি. এস. ওয়ালিয়া, পি. কে. মনোহর, রাজশেখর রাও, কোটলা হর্ষবর্ধন, সুশ্রী অমিতা সিং কালকাল, সুশ্রী অদিতি গুপ্তা, উপস্থিত দলগুলির জন্য আইনজীবী।

আদালতের রায় প্রদান করেছিলেন

**উদয় উমেশ ললিত, বিচারপতি** ১ অনুমতি মঞ্জুর।

২. বিশেষ অনুমতি নিয়ে করা এই আপিলগুলো নিম্নলিখিত সিদ্ধান্তের বিরুদ্ধে দায়ের করা হয়েছে: (i) কলকাতার হাইকোর্ট কর্তৃক ২৫.০৯.২০১৬ তারিখে এপিও নং ৩১ ৫ এবং ৩১ ৬/২০১৫ মামলায় দেওয়া সাধারণ রায় এবং চূড়ান্ত আদেশ; এবং (ii) উপরিউক্ত এপিও নং ৩১ ৫ এবং ৩১ ৬/২০১৫ মামলায় ২০১৬ সালের ৫ই ডিসেম্বর আরভিডব্লিউও নং ৫৭ এবং ৫৮/২০১৬ মামলায় কলকাতার হাইকোর্ট কর্তৃক প্রদত্ত আদেশ। আপিলকৃত রায় ও আদেশে হাইকোর্ট মত দিয়েছিল যে, ২০০২ সালের নভেম্বরের আগের অবসরপ্রাপ্ত এবং ২০০২ সালের নভেম্বরের পরের অবসরপ্রাপ্তদের মধ্যে পার্থক্য করার কোনো যৌক্তিকতা নেই এবং আপিলকারীকে সকল পেনশনভোগীকে একই হারে মহার্ঘ ভাতা দিতে হবে।

৩. ২৯.১০.১৯৯৩ তারিখে একটি মীমাংসা স্মারকলিপি স্বাক্ষরিত হয়েছিল, একদিকে ইন্ডিয়ান ব্যাংকস অ্যাসোসিয়েশনের প্রতিনিধিত্বকারী ৫৮টি ব্যাংকের ব্যবস্থাপনা এবং অন্যদিকে অল ইন্ডিয়া ব্যাংক এমপ্লয়িজ অ্যাসোসিয়েশনের প্রতিনিধিত্বকারী তাদের কর্মচারীদের মধ্যে। উক্ত স্মারকলিপিতে উল্লেখ করা হয়েছিল যে, পক্ষগুলি নিয়োগকর্তার ভবিষ্য তহবিল অবদানের পরিবর্তে কর্মীদের জন্য ব্যাংকে পেনশন স্কিম চালু করতে সম্মত হয়েছিল এবং সম্মত হওয়া পেনশন স্কিমটি মূলত কেন্দ্রীয় সরকার/রিজার্ভ ব্যাংক অফ ইন্ডিয়ার প্যাটার্নে হবে। স্মারকলিপির ৬ অনুচ্ছেদে পেনশনভোগীদের মহার্ঘ ভাতা ত্রাণ নিয়ে আলোচনা করা হয়েছে এবং এতে শর্ত ছিল:

"পেনশনভোগীদের মহার্ঘ ত্রাণ এমন হারে প্রদান করা হবে, যা সময়ে সময়ে রিজার্ভ ব্যাংক অফ ইন্ডিয়ার প্রচলিত মহার্ঘ ভাতা সূত্র অনুযায়ী নির্ধারিত হতে পারে।"

৪. ব্যাঙ্কিং কোম্পানি (অধিগ্রহণ ও হস্তান্তর) আইন, ১৯৭০-এর ১৯ ধারার (২) উপ-ধারার (চ) প্রকরণ কর্তৃক প্রদত্ত ক্ষমতা প্রয়োগ করে, ইউনিয়ন ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়ার পরিচালনা পর্ষদ রিজার্ভ ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়ার

সাথে পরামর্শক্রমে এবং কেন্দ্রীয় সরকারের পূর্বানুমতি নিয়ে "ইউনিয়ন ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়া (কর্মচারী) পেনশন রেগুলেশন, ১৯৯৫" (যা এখন থেকে "পেনশন রেগুলেশন" হিসাবে উল্লিখিত হবে) তৈরি করেছে। এই রেগুলেশনের ২(ঘ) অনুচ্ছেদে "গড় বেতন" কে ব্যাঙ্কে কর্মীর শেষ ১০ মাসের পরিষেবার সময় প্রাপ্ত বেতনের গড় হিসাবে সংজ্ঞায়িত করা হয়েছে, যেখানে ২(স) অনুচ্ছেদে "বেতন" কে সংজ্ঞায়িত করা হয়েছে। পেনশন রেগুলেশনের ৩৭ অনুচ্ছেদটি নিম্নরূপ ছিল:

"মহার্ঘ ভাতা-(১) মৌলিক পেনশন বা পারিবারিক পেনশন বা অবৈধ পেনশন বা পরিশিষ্ট ২-এ নির্দিষ্ট হার অনুযায়ী সহানুভূতিশীল ভাতার ক্ষেত্রে মহার্ঘ ভাতা প্রদান করা হবে।"

মৌলিক পেনশনের উপর মহার্ঘ ভাতা নিয়ে পেনশন বিধিমালার পরিশিষ্ট ২। এটি কর্মচারীদের নিম্নরূপ শ্রেণীবদ্ধ করেছেঃ -

"(ক) সেইসব শ্রমিক যারা ০১.০১.১৯৮৬-এর পরে এবং ০১.১১.১৯৯২-এর আগে অবসর নিয়েছিলেন এবং সেইসব আধিকারিকরা যারা ০১.০১.৮৬-এর পরে বা পরে কিন্তু ০১.০৭.১৯৯৩-এর আগে অবসর নিয়েছিলেন।

(খ) সেইসব শ্রমিক যারা ০১.১১.১৯৯২ বা তার পরে অবসর নিয়েছেন এবং যে আধিকারিকরা ০১.০৭.১৯৯৩ এবং -এর পরে বা পরে অবসর নিয়েছেন।

(গ) যে কর্মচারীরা ০১.০৪.১৯৯৮ বা তার পরে অবসর নেবেন।"

উপরিউক্ত তিনটি শ্রেণির জন্য মূল পেনশনের শতাংশ হিসাবে মহার্ঘ ভাতা ত্রাণের বিভিন্ন হার উক্ত পরিশিষ্ট ॥-এ নিম্নরূপভাবে নির্ধারিত ছিল:

"পরিশিষ্ট ॥

(রেগুলেশন ৩৭ দেখুন)

মৌলিক পেনশনের উপর মহার্ঘ ভাতা নিম্নরূপ হবেঃ

(১) শ্রমিক ক্যাডারে কর্মরত কর্মচারীদের ক্ষেত্রে, যাঁরা ১৯৮৬ সালের জানুয়ারি মাসের প্রথম দিনে বা তার পরে, কিন্তু ১৯৯২ সালের নভেম্বর মাসের প্রথম দিনের আগে অবসর গ্রহণ করেন; এবং অফিসার ক্যাডারে কর্মরত কর্মচারীদের ক্ষেত্রে, যাঁরা ১৯৮৬ সালের জানুয়ারি মাসের প্রথম দিনে বা তার পরে, কিন্তু ১৯৯৩ সালের জুলাই মাসের প্রথম দিনের আগে অবসর গ্রহণ করেন, তাঁদের ক্ষেত্রে, ১৯৬০ = ১০০ সিরিজে শিল্প শ্রমিকদের জন্য সর্বভারতীয় গড় ভোক্তা মূল্য সূচকের ত্রৈমাসিক গড় ৬০০ পয়েন্টের প্রতি ৪ পয়েন্ট বৃদ্ধির জন্য অথবা প্রতিটি পতনের জন্য, ক্ষেত্রমত, আদায়যোগ্য, মহার্ঘ ছাড় প্রদেয় হবে।

প্রতিটি উল্লিখিত চারটি পয়েন্টের জন্য মহার্ঘ ত্রাণ বৃদ্ধি বা হ্রাস, নীচে দেওয়া পদ্ধতিতে গণনা করা হবেঃ-

| মূল পেনশনের স্কেল<br>(১) | মূল পেনশনের প্রতি মাসিক শতাংশ হিসাবে মহার্ঘ্য ত্রাণের হার<br>(২) |
|---|---|
| (i) ১২৫০/-টাকা পর্যন্ত | ০.৬৭ শতাংশ |
| (ii) ১২৫১/-থেকে ২০০০/-টাকা | ১২৫০ টাকার অতিরিক্ত ১২৫০ টাকার ০.৬৭ শতাংশ এবং মূল পেনশনের ০.৫৫ শতাংশ। |
| (iii) ২০০১/-থেকে ২১৩০/-টাকা | ১২৫০ টাকার ০.৬৭ শতাংশ এবং ২০০০ থেকে ১২৫০ টাকার মধ্যে পার্থক্যের ০.৫৫ শতাংশ এবং ২০০০ টাকার বেশি মূল পেনশনের ০.৩৩ শতাংশ। |
| (iv) ২১৩০/-টাকা উপরে | ১২৫০ টাকার ০.৬৭ শতাংশ এবং ২০০০ টাকার মধ্যে পার্থক্যের ০.৫৫ শতাংশ। এর সাথে ২১৩০ টাকা এবং ২০০০ টাকার মধ্যে পার্থক্যের ০.৩৩ শতাংশ এবং ২১৩০ টাকার বেশি মৌলিক পেনশনের ০.১৭ শতাংশ। |

(২) শ্রমিক ক্যাডারে কর্মরত কর্মচারীদের ক্ষেত্রে এবং ১৯৯২ সালের নভেম্বরের প্রথম দিনে বা তার পরে অবসর গ্রহণকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে এবং ১৯৯৩ সালের জুলাইয়ের প্রথম দিনে বা তার পরে অবসর গ্রহণকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে, ১৯৬০ = ১০০ সিরিজে শিল্প শ্রমিকদের জন্য সর্বভারতীয় গড় গ্রাহক মূল্য সূচকের ত্রৈমাসিক গড় ১১৪৮ পয়েন্টের প্রতি ৪ পয়েন্টের প্রতিটি বৃদ্ধির জন্য বা প্রতিটি পতনের জন্য, ক্ষেত্রমত, আদায়যোগ্য হবে।

| মূল পেনশনের স্কেল<br>(১) | মূল পেনশনের প্রতি মাসিক শতাংশ হিসাবে মহার্ঘ্য ত্রাণের হার<br>(২) |
|---|---|

| | |
|---|---|
| (i) ২৪০০/-টাকা পর্যন্ত | ০.৩৫ শতাংশ |
| (ii) ২৪০১/-থেকে ৩৮৫০/-টাকা | ২৪০০ টাকার ০.৩৫ শতাংশ এবং ২৪০০ টাকার বেশি বেসিক পেনশনের ০.২৯ শতাংশ। |
| (iii) ৩৮৫১/-থেকে ৪১০০/-টাকা | ২৪০০ টাকার ০.৩৫ শতাংশ এবং ৩৮০০ টাকার মধ্যে পার্থক্যের ০.২৯ শতাংশ এবং ৩৮৫০ টাকার অতিরিক্ত মূল পেনশনের ০.১ ৭ শতাংশ। |
| (iv) ৪১০০/-টাকার উপর | ২৪০০ টাকার ০.৩৫ শতাংশ এবং ৩৮০০ টাকার মধ্যে পার্থক্যের ০.২৯ শতাংশ এবং ৩৮৫০ টাকার মধ্যে পার্থক্যের ০.১ শতাংশ। ৪১০০ টাকার মধ্যে পার্থক্যের ৭ শতাংশ এবং ৪১০০ টাকার বেশি মূল বেতনের ০.০৯ শতাংশ। |

৩। ১৯৯৮ সালের এপ্রিলের প্রথম দিনে বা তার পরে অবসর গ্রহণকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে, সর্বভারতীয় গড় গ্রাহকের ত্রৈমাসিক গড় ১৬১৬ পয়েন্টের তুলনায় প্রতি ৪ পয়েন্ট বৃদ্ধির জন্য অথবা প্রতিটি পতনের জন্য, ক্ষেত্রমত, আদায়যোগ্য, মহার্ঘ ছাড় প্রদেয় হবে।

| মূল পেনশনের স্কেল<br>(১) | মূল পেনশনের প্রতি মাসিক শতাংশ হিসাবে মহার্ঘ ত্রাণের হার<br>(২) |
|---|---|
| (i) ৩৩৮০/-টাকা পর্যন্ত | ০.২৫ শতাংশ |
| (ii) ৩৩৮১/-থেকে ৫৪২০/-টাকা | ৩৩৮০ টাকার ০.২৫ শতাংশ এবং ৩৩৮০ টাকার বেশি বেসিক পেনশনের ০.২৯ শতাংশ। |
| (iii) ৫৪২১/-থেকে ৫৭৭০/-টাকা | ৫৪২০ টাকা থেকে ৩৩৮০ টাকার মধ্যে পার্থক্যের ০.২৫ শতাংশ, ৩৮০০ টাকার সাথে ৫৪২০ টাকার বেশি মূল পেনশনের ০.১২ শতাংশ। |
| (iv) ৫৭৭০/-টাকার উপর | ৫৪২০ টাকা থেকে ৩৩৮০ টাকার বেশি মূল পেনশনের ০.২১ শতাংশ, ৫৭৭০ টাকা থেকে ৫৪২ টাকার বেশি মূল পেনশনের ০.১২ শতাংশ, ৫৭৭০ টাকার বেশি মূল পেনশনের ০.০৬ শতাংশ, ৫৭৭০ টাকার বেশি মূল পেনশনের ০.০৬ শতাংশ। |

৫। ০২.০৬.২০০৫ তারিখে ৫০টি ব্যাঙ্কের ব্যবস্থাপনার মধ্যে একটি দ্বিদলীয় সমঝোতা হয়েছিল, যেখানে একদিকে ইন্ডিয়ান ব্যাঙ্কস অ্যাসোসিয়েশন এবং অন্যদিকে অল ইন্ডিয়া ব্যাঙ্ক এমপ্লয়িজ অ্যাসোসিয়েশন, ন্যাশনাল ফেডারেশন অফ ব্যাঙ্ক এমপ্লয়িজ, ব্যাঙ্ক এমপ্লয়িজ ফেডারেশন অফ ইন্ডিয়া, ইন্ডিয়ান ন্যাশনাল ব্যাঙ্ক এমপ্লয়িজ ফেডারেশন এবং ন্যাশনাল অ্যাসোসিয়েশন অফ ব্যাঙ্ক ওয়ার্কার্সের প্রতিনিধিরা ছিলেন।

"(ঘ) এ. আই. বি. ই. এ, এন. সি. বি. ই, বি. ই. এফ. আই, আই. এন. বি. ই. এফ এবং এন. ও. বি. ডব্লিউ (পরবর্তীকালে ইউনিয়ন নামে পরিচিত) টি. বি. এ-তে শ্রমিকদের মজুরি ও অন্যান্য পরিষেবার শর্তাবলী সংশোধনের জন্য ১০ই জুন ২০০২ থেকে ৫ই সেপ্টেম্বর ২০০২-এর মধ্যে বিভিন্ন তারিখে তাদের দাবিপত্র জমা দেয় এবং একটি সৌহার্দ্যপূর্ণ সমঝোতায় পৌঁছানোর লক্ষ্যে এই বিষয়ে আলোচনার জন্য অনুরোধ করে।

(ঙ) একই সঙ্গে, আইবিএ সংশ্লিষ্ট ব্যাঙ্কগুলির ব্যবস্থাপনার পক্ষ থেকে ইউনিয়নগুলির সঙ্গেও বিষয়গুলি উত্থাপন করেছে, যা পরিচালনার দক্ষতা, গ্রাহক পরিষেবা, জনবলের ব্যবহার, শৃঙ্খলা এবং সৌহার্দ্যপূর্ণ শিল্প সম্পর্ক বজায় রাখার লক্ষ্যে আলোচনা ও নিষ্পত্তি করা হবে।

(চ) আলোচনার পর পক্ষগুলি প্রাথমিকভাবে সম্মত হয় যে, এই বিষয়ে স্বাক্ষরিত সমঝোতা থেকে উদ্ভূত মজুরি বৃদ্ধির মোট পরিমাণ হবে বার্ষিক ১,২৮৮ কোটি টাকা, যার মধ্যে অবসরকালীন সুবিধার ব্যয় এবং সেই অনুযায়ী ২৩শে নভেম্বর ২০০৪-এ মুম্বাইয়ে বিনিময় করা কার্যবিবরণী অন্তর্ভুক্ত। এই সমঝোতার উদ্দেশ্যে, পেনশনের অতিরিক্ত খরচ সংশ্লিষ্ট পক্ষগুলির মধ্যে সম্মত অনুপাত এবং সেই অনুযায়ী পেনশন ব্যয়ের অনুপাতে ভাগ করে নেওয়ার বিষয়ে একমত হয়।

বন্দোবস্তের অনুচ্ছেদ ৭-এ ডিমেস ভাতা নিয়ে আলোচনা করা হয়েছে যা নিম্নলিখিত হারে প্রদান করা হয়েছিলঃ

১. (i) "বেতন"-এর অধস্তন কর্মী ০.১৮%

(ii) ধর্মঘাজক কর্মী

(ক) ৯,৬৫০/- টাকা পর্যন্ত "বেতন"-এর ০.১৮% যোগ

(খ) ৯,৬৫০/- টাকার উপরে 'পে'-এর ০.১৫% এবং Rs.১৫ পর্যন্ত, ৩৫০/- প্লাস

(গ) ১৫,৩৫০/- টাকার উপরে এবং ১৬,৩৫০/- টাকা পর্যন্ত 'বেতনের' ০.০৯%।

(ঘ) ১৬,৩৫০/- টাকার উপরে 'বেতনের' ০.০৪%।

২. ১লা ফেব্রুয়ারি, ২০০৫ থেকে মহার্ঘ ভাতা বেতনের ০.১৮% হারে প্রদেয় হবে। অনুচ্ছেদ ৩৮-এ নিষ্পত্তির বিভিন্ন বিধান বাস্তবায়নের জন্য এবং "ডিমেস ভাতা-একক স্ল্যাব হার (বেতনের ০.১৮%)" হিসাবে, বাস্তবায়নের তারিখ ০১.০২.২০০৫ হিসাবে উল্লেখ করা হয়েছিল।

৬। "আধিকারিকদের জন্য বেতন সংশোধন-ভারতীয় ব্যাঙ্ক এবং আধিকারিক সমিতির মধ্যে আলোচনার সমাপ্তি" শিরোনামে একটি যৌথ নোট তৈরি করা হয়েছে। তাতে বলা হয়েছে, "আধিকারিক সমিতির প্রতিনিধিরাও একমত হয়েছেন যে, মহার্ঘ ভাতা এবং উক্ত পরিশিষ্ট ১-এর প্রাসঙ্গিক অনুচ্ছেদের সঙ্গে সম্পর্কিত যৌথ নোটের পরিশিষ্ট ১-এ যা বলা হয়েছে, সেই অনুযায়ী বর্তমান পরিষেবার শর্তগুলি সংশোধন করা হবেঃ

"২) মহার্ঘ ভাতা

(ক) ১লা নভেম্বর ২০০২ থেকে ৩১শে জানুয়ারি ২০০৫ পর্যন্ত সময়ের জন্য, সর্বভারতীয় গড় শ্রমিক শ্রেণী উপভোক্তা মূল্য সূচক (সাধারণ) ভিত্তি ১৯৬০=১০০-এর ত্রৈমাসিক গড়ের ২২৮৮ পয়েন্টের উপরে প্রতি ৪ পয়েন্ট বৃদ্ধি বা হ্রাসের জন্য নিম্নলিখিত হারে মহার্ঘ ভাতা প্রদেয় হবে:

(i) ৯,৬৫০/- টাকা পর্যন্ত 'পে'-এর ০.১৮% যোগ

(ii) ৯,৬৫০/- টাকার উপরে 'পে'-এর ০.১৫% এবং Rs.১৫ পর্যন্ত, ৩৫০/- প্লাস

(iii) ১৫,৩৫০/- টাকার উপরে বেতনের ০.০৯% এবং ১৬,৩৫০/- পর্যন্ত

(iv) ১৬ টাকার উপরে বেতনের ০.০৪%, ৩৫০/-

(খ) ২০০৫ সালের ১লা ফেব্রুয়ারি থেকে সর্বভারতীয় গড় শ্রমজীবী শ্রেণীর গ্রাহক মূল্য সূচক (সাধারণ) ভিত্তি ১৯৬০ = ১০০-এর ত্রৈমাসিক গড় ২২৮৮-এর উপরে ৪ পয়েন্ট বৃদ্ধি বা পতনের জন্য মহার্ঘ ভাতা প্রদেয় হবে।

৭। ২০০৫ সালের ০২.০৬ তারিখের দ্বিপাক্ষিক চুক্তিটি ০১.১১.২০০২ থেকে পাঁচ বছরের জন্য কার্যকর ছিল। পরবর্তীতে, ২৭.০৪.২০১০ তারিখে পক্ষগুলির মধ্যে নবম দ্বিপাক্ষিক চুক্তি সম্পাদিত

হয় এবং সেটি ০১.১১.২০০৭ থেকে পাঁচ বছরের জন্য কার্যকর করা হয়। নবম দ্বিপাক্ষিক চুক্তির ৭(২) ধারাটি নিম্নরূপ ছিল:

"(i) ১.০৫.২০০৫-এর পরে এবং পরে, ১.০৪.১৯৯৮ থেকে ৩১.১০.২০০২ সময়কালে অবসর নেওয়া কর্মচারীদের ক্ষেত্রে, ১৯৬০ = ১০০ সিরিজে শিল্প শ্রমিকদের জন্য সর্বভারতীয় গড় ভোক্তা মূল্য সূচকের ত্রৈমাসিক গড় ১৬৮৪ পয়েন্টের উপর প্রতি চারটি পয়েন্টের প্রতিটি বৃদ্ধির জন্য অথবা প্রতিটি পতনের জন্য, যা প্রযোজ্য, আদায়যোগ্য হবে। প্রতিটি উল্লিখিত চারটি পয়েন্টের জন্য মহার্ঘ ছাড়ের এই ধরনের বৃদ্ধি বা হ্রাস নীচে দেওয়া পদ্ধতিতে গণনা করা হবেঃ

| মূল পেনশনের স্কেল<br>(১) | মূল পেনশনের প্রতি মাসিক শতাংশ হিসাবে মহার্ঘ্য ত্রাণের হার<br>(২) |
|---|---|
| (i) ৩৫৫০/-টাকা পর্যন্ত<br>(ii) ৩৫৫১/-থেকে ৫৬৫০/-টাকা<br>(iii) ৫৬৫১/-থেকে ৬০১০/-টাকা<br>(iv) ৬০১০/-টাকার উপরে | ০.২৪ শতাংশ।<br>৩১৫০ টাকার ০.২৪ শতাংশ এবং ৩৫৫০ টাকার বেশি মূল পেনশন এর ০.২০ শতাংশ।<br>৩১৫০ টাকার ০.২৪ শতাংশ এবং ৫৬৫০ টাকা ও ৩৫৫০ টাকার পার্থক্যের ০.২০ শতাংশ এবং ৫৬৫০ টাকার বেশি মূল পেনশন এর ০.১২ শতাংশ। ৩১৫০ টাকার ০.২৪ শতাংশ এবং ৫৬৫০ টাকা ও ৩৫৫০ টাকার পার্থক্যের ০.২০ শতাংশ এবং ৬১০১০ টাকা ও ৫৬৫০ টাকার পার্থক্যের ০.১২ শতাংশ এবং ৬১০১০ টাকার বেশি মূল পেনশন এর ০.০৬ শতাংশ। |

ii) ২০০২ সালের ০১.১১ তারিখ থেকে ২০০৫ সালের ৩০.০৪ তারিখ পর্যন্ত অবসরপ্রাপ্তদের ক্ষেত্রে, যাদের পেনশন ২০০৫ সালের ২রা জুনের দ্বিপাক্ষিক চুক্তির ধারা ৬-এর বেতন সংজ্ঞা

অনুসারে ২০০৫ সালের ০১.০৫ তারিখ থেকে সংশোধিত হয়েছে, তাদের জন্য মহার্ঘ্য ত্রাণ নিম্নলিখিত হারে প্রদেয় হবে।

(iii) ১.০৫.২০০৫ তারিখে বা তার পরে অবসর গ্রহণকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে, ১৯৬০ = ১০০ সিরিজে শিল্প শ্রমিকদের জন্য সর্বভারতীয় গড় গ্রাহক মূল্য সূচকের ত্রৈমাসিক গড় পয়েন্ট ২২৮৮-এর উপরে প্রতি চারটি পয়েন্টের প্রতিটি বৃদ্ধির জন্য বা প্রতিটি পতনের জন্য আদায়যোগ্য, মৌলিক পেনশনের ০.১৮ শতাংশ হারে মহার্ঘ ছাড় প্রদেয় হবে।

(iv) যে সমস্ত কর্মচারী '১.০৫.২০০৫' বা তার পরে চাকরি থেকে অবসর গ্রহণ করেছেন বা মারা গেছেন, তাঁদের ক্ষেত্রে মৌলিক পেনশন বা পারিবারিক পেনশন বা অবৈধ পেনশন বা অনুকম্পা ভাতার ক্ষেত্রে '০.১৮%'-এ 'মহার্ঘ ভাতা' প্রদান করা হবে। ১৯৬০ = ১০০ সিরিজে শিল্প শ্রমিকদের জন্য সর্বভারতীয় গড় গ্রাহক মূল্য সূচকের ত্রৈমাসিক গড়ের ২২৮৮ পয়েন্টের উপর ৪ পয়েন্ট বৃদ্ধি বা পতনের জন্য উপরোক্ত পদ্ধতিতে 'ডিমেস রিলিফ' প্রদান করা হবে।

**দ্রষ্টব্যঃ** পূর্ববর্তী বছরের অক্টোবর, নভেম্বর এবং ডিসেম্বর মাসের জন্য প্রকাশিত সূচক পরিসংখ্যানের ত্রৈমাসিক গড়ের ভিত্তিতে ফেব্রুয়ারির ১ "দিন থেকে শুরু করে জুলাইয়ের ৩১" দিনে শেষ হওয়া অর্ধ বছরের জন্য এবং একই বছরের এপ্রিল, মে এবং জুন মাসের জন্য প্রকাশিত সূচক পরিসংখ্যানের ত্রৈমাসিক গড়ের ভিত্তিতে আগস্টের ১ "দিন থেকে শুরু করে জানুয়ারির ৩১° দিনে শেষ হওয়া অর্ধ বছরের জন্য উপরোক্ত ডিমেস রিলিফ প্রদেয় হবে।

৮। অতএব, যে কর্মচারীরা ০১.০৪.১৯৯৮ থেকে ৩১.১০.২০০২ সময়কালে অবসর গ্রহণ করেছিলেন, তাদের ক্ষেত্রে মাসিক মূল পেনশনের ৩৫৫০/- টাকা পর্যন্ত ০.২৪% হারে মহার্ঘ্য ত্রাণ প্রদেয় ছিল এবং এরপর ৩৫৫০/- টাকার অতিরিক্ত পরিমাণের জন্য শতাংশের হার ক্রমান্বয়ে হ্রাসকৃত হারে ছিল। অন্যদিকে, যে কর্মচারীরা ০১.১১.২০০২ থেকে ৩০.০৪.২০০৫ সময়কালে অবসর গ্রহণ করেছিলেন, তাদের ক্ষেত্রে ০.১৮% শতাংশের হারটি কোনো হ্রাসকৃত ফর্মুলা ছাড়াই ছিল। আরও, পেনশন প্রবিধানের মূল অংশ হিসাবে থাকা অ্যাপেন্ডিক্স ॥-এর সাথে তুলনা করে দেখা যায় যে তিনটি শ্রেণীর অবসরপ্রাপ্তদের জন্য মহার্ঘ্য ত্রাণ পূর্বে হ্রাসকৃত ফর্মুলা অনুযায়ী গণনা করা হয়েছিল। ২৭.০৪.২০১০ তারিখের দ্বিপাক্ষিক চুক্তির অধীনে হ্রাসকৃত ফর্মুলার ধারণাটি নভেম্বর

২০০২-এর পূর্বের অবসরপ্রাপ্তদের ক্ষেত্রে বজায় রাখা হয়েছিল, যখন নভেম্বর ২০০২-এর পরের অবসরপ্রাপ্তদের জন্য মহার্ঘ্য ত্রাণ ০.১৮% এর একক হারে ছিল।

৯. এই সময়ে, ভারতীয় রিজার্ভ ব্যাঙ্ক, যা প্রাথমিকভাবে ০১.১১.২০০২ এর আগে অবসর গ্রহণকারী কর্মচারীদের মহার্ঘ্য ত্রাণের ক্ষেত্রে মূল্যবৃদ্ধির সম্পূর্ণ ক্ষতিপূরণ দিচ্ছিল না (অর্থাৎ, একটি ট্যাপারিং ফর্মুলা অনুযায়ী মহার্ঘ্য ত্রাণ দিচ্ছিল), তাদের সার্কুলারগুলি থেকে স্পষ্ট হবে যে তারা সম্পূর্ণ ক্ষতিপূরণ দিতে শুরু করে, অর্থাৎ কোনো ট্যাপারিং ফর্মুলা ছাড়াই:

(ক) সার্কুলার তারিখ ০১.০৪.২০০৮

| | | |
|---|---|---|
| টেলিগ্রামঃ | রিজার্ভ ব্যাঙ্ক | রিজার্ভ ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়া |
| টেলিফোন | ০২২-<br>২২৬০১০০ | সেন্ট্রাল অফিস |
| ফ্যাক্স | ০২২-<br>২২৬৬১৮৯২<br>০২২-<br>২২৭০২৫২৪ | মানবসম্পদ<br><br>উন্নয়ন বিভাগ |

ইমেল cgminchrdd@rbiorg.in

সিও.এইচআরডিডি.নং.১০১৩৯/২১.০১/২০০৭-০৮

মুম্বাই-৪০০০০১

এপ্রিল ১, ২০০৮

চৈত্র ১২, ১৯৩০ (এস)

আঞ্চলিক পরিচালক/প্রধান প্রধান মহাব্যবস্থাপক

প্রধান মহাব্যবস্থাপক-ভারপ্রাপ্ত/

প্রধান মহাব্যবস্থাপক/মহাব্যবস্থাপক (ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা),

অধ্যক্ষ,

রিজার্ভ ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়া

প্রিয় স্যার,

১লা নভেম্বর, ২০০২ এর পূর্বে অবসরপ্রাপ্ত কর্মচারীদের ক্ষেত্রে ১লা নভেম্বর, ২০০২ এর পূর্বে অবসরপ্রাপ্ত কর্মচারীদের মহার্ঘ্য ত্রাণ প্রদানের বিষয়ে, অনুগ্রহ করে ২০০৮ সালের ১লা ফেব্রুয়ারি তারিখের সিও.এইচআরডিডি.নং. জি.৯৭/৭৭০৪/১৭.০৬.০৫/২০০৭-০৮ সার্কুলারের অনুচ্ছেদ ২ (ii), (iii) এবং (iv) এ থাকা নির্দেশাবলী দেখুন।

২। সিদ্ধান্ত নেওয়া হয়েছে যে, ১লা মার্চ, ২০০৮ থেকে, উপরের নির্দেশাবলীর একটি অধিকারে, ১লা নভেম্বর, ২০০২-এর আগে চাকরি থেকে অবসর নেওয়া/কর্মক্ষেত্রে মারা যাওয়া কর্মচারীদের ক্ষেত্রে, নীচে উল্লিখিত হার অনুযায়ী মহার্ঘ ভাতা প্রদান করা যেতে পারেঃ

| পেনশন/পারিবারিক পেনশনের উপর ভিত্তি করে | ১ মার্চ, ২০০৮ থেকে ৩১ জুলাই, ২০০৮ পর্যন্ত সময়ের জন্য মূল্যবৃদ্ধি ত্রাণের হার |
|---|---|
| বেতন স্কেল কার্যকর<br>১ নভেম্বর, ১৯৯৭ (সিপিআই = ১৬৮৪) | পেনশন/পারিবারিক পেনশনের ৮২.৩২%। |
| বেতন স্কেল কার্যকর<br>১ নভেম্বর, ১৯৯২ (সিপিআই = ১১৪৮) | বেতন স্কেল কার্যকর<br>১ নভেম্বর, ১৯৯২ (সিপিআই= ১১৪৮)<br>পেনশন/পরিবারের ১৬৬.৯৫%<br>পেনশন |
| বেতন স্কেল কার্যকর<br>১ নভেম্বর, ১৯৮৭ (সিপিআই=৬০০) | বেতন স্কেল কার্যকর<br>১ নভেম্বর, ১৯৮৭ (সিপিআই=৬০০)<br>পেনশন/পরিবারের ৪১১.৩৮%<br>পেনশন |

৩. উপরোক্ত সার্কুলারের ২ (iii) অনুচ্ছেদের শেষে "নোট"-এ থাকা নির্দেশাবলী সেই পরিমাণে পরিবর্তিত হবে। আপনাকে মহার্ঘ ত্রাণ পুনরায় গণনা করতে এবং সেই অনুযায়ী অর্থ প্রদান করতে অনুরোধ করা হচ্ছে।

আপনার বিশ্বস্ততা,

(এ. কে. সারঙ্গী)

মহাব্যবস্থাপক "

(খ) সিরকুলার তারিখ ০১.০৮.২০০৮

"রিজার্ভ ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়া

www.rbi.org.in

সিও.এইচআরডিডি নং জি ৪৬/১৩৪৪/১৭.০৬.০৫/২০০৮-২০০৯

আগস্ট ১,২০০৮

শ্রাবণ ১০,১৯২৯ (শক)

প্রিন্সিপাল চিফ জেনারেল ম্যানেজার

'আঞ্চলিক পরিচালক

চিফ জেনারেল ম্যানেজার-ইন-চার্জ/

চিফ জেনারেল ম্যানেজার/

জেনারেল ম্যানেজার (অফিসার-ইন-চার্জ),

অধ্যক্ষ,

রিজার্ভ ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়া

প্রিয় স্যার,

মহার্ঘ ভাতা/মহার্ঘ ত্রাণ প্রদান

জুন ২০০৮ ত্রৈমাসিকের জন্য উপলব্ধ সর্বভারতীয় শিল্প শ্রমিক ভোক্তা মূল্য সূচক (ভিত্তি ১৯৬০ = ১০০) অনুসারে, ২০০৮ সালের আগস্ট থেকে অক্টোবর ত্রৈমাসিকের জন্য ক্লাস I, III এবং IV এর কর্মচারীদের জন্য মহার্ঘ ভাতার হার, যাদের বেতন সিপিআই = ২২৮৮ এর ভিত্তিতে নির্ধারিত বেতন স্কেলে রয়েছে, তা বেতনের ৩৯.৭৮% হবে, যা ৭৯.৫৬% এর অর্ধেক।

২. ২০০৮ সালের আগস্ট থেকে ২০০৯ সালের জানুয়ারি মাস পর্যন্ত সময়ের জন্য পেনশন/পারিবারিক পেনশন/একস-গ্রেশিয়ার উপর মহার্ঘ ত্রাণের হার নিম্নরূপ হবে:

(i) ২০০২ সালের ১লা নভেম্বর থেকে কার্যকর সংশোধিত বেতন স্কেলের ভিত্তিতে পেনশনের উপর – মূল পেনশনের ৩৯.৭৮%।

(ii) ২০০২ সালের ১লা নভেম্বরের আগে অবসরপ্রাপ্ত/কর্মরত অবস্থায় মৃত কর্মচারীদের ক্ষেত্রে মহার্ঘ ত্রাণের হার...

| পেনশন/পারিবারিক পেনশন<br>এর উপর ভিত্তি করে | ২০০৮ সালের আগস্ট থেকে ২০০৯ সালের জানুয়ারী পর্যন্ত সময়ের জন্য মূল্যবৃদ্ধি ত্রাণের হার |
|---|---|
| ১ নভেম্বর, ১৯৯৭ থেকে কার্যকর বেতন-স্কেল (সিপিআই = ১৬৮৪) | পেনশন/পরিবারের ৮৯.২৮%<br>পেনশন |
| ১ নভেম্বর, ১৯৯২ থেকে কার্যকর বেতন-স্কেল (সিপিআই = ১১৪৮) | পেনশন/পরিবারের ১৭৭.১০%<br>পেনশন |
| ১ নভেম্বর, ১৯৮৭ থেকে কার্যকর বেতন-স্কেল (সিপিআই = ৬০০) | পেনশন/পরিবারের ৪৩০.৮১%<br>পেনশন |

৩. আপনি দয়া করে পেনশন, পারিবারিক পেনশন এবং এক্স-গ্রেশিয়া পরিমাণের উপর "পে" মহার্ঘ ভাতা গণনা এবং প্রদানের ব্যবস্থা করতে পারেন, যদি না আপনি উপরের বিপরীত কেন্দ্রীয় কার্যালয় থেকে নির্দেশ পান।

আপনার বিশ্বস্ততা,

(নীরজ নিগম)

ডেপুটি জেনারেল ম্যানেজার

১০. যেহেতু রিজার্ভ ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়া ডিমেস রিলিফের মূল্যবৃদ্ধির বিরুদ্ধে সম্পূর্ণ ক্ষতিপূরণ মঞ্জুরের সুবিধা দিয়েছিল, তাই ইউনাইটেড ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়ার অবসরপ্রাপ্তদের জন্য বর্ধিত করা হয়নি যারা ০১.১১.২০০২, উত্তরদাতা নং ১ এর আগে অবসর নিয়েছিলেন। এটি জমা দেওয়া হয়েছিল যে যদিও রিজার্ভ ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়া অবসরপ্রাপ্তদের মহার্ঘ ছাড়ের মূল্যবৃদ্ধির বিরুদ্ধে সম্পূর্ণ ক্ষতিপূরণ দিতে শুরু করে, ০১.১১.২০০২-এর আগে বিজ্ঞপ্তি, তারিখ ০১.০৪.২০০৮,০১.০৮.২০০৮ এবং ০১.০৭.২০১০-এর মাধ্যমে, আপিল ব্যাঙ্ক পেনশনভোগীদের অবসর গ্রহণের তারিখের ভিত্তিতে মহার্ঘ ছাড়ের ক্ষেত্রে পার্থক্য বজায় রেখেছিল এবং আপিলকারীর পক্ষ থেকে এই ধরনের পদক্ষেপ স্পষ্টভাবে ২৯.১০.১৯৯৩ তারিখের নিষ্পত্তির অনুচ্ছেদ ৬-এর বিরোধিতা করেছিল। আবেদনকারী ব্যাঙ্ক দ্বারা নির্ধারিত কাট-অফ তারিখটি ভারতীয় রিজার্ভ ব্যাঙ্কের সূত্র লঙ্ঘন করার পাশাপাশি স্বেচ্ছাচারী এবং অযৌক্তিক ছিল বলে দাবি করে, ৪ নম্বরের উত্তরদাতা মহার্ঘ ছাড়ের মূল্যবৃদ্ধির বিরুদ্ধে সম্পূর্ণ ক্ষতিপূরণ দাবি করেছিলেন। উদাহরণস্বরূপ, ০১.১১.২০০২-এর আগে অবসরপ্রাপ্তরা পক্ষপাতদুষ্ট হয়ে পড়ছিলেন এই বক্তব্যের সমর্থনে পিটিশনের ৩০ নং অনুচ্ছেদে 'নং ৩ থেকে ৪-এর মামলাগুলি উপস্থাপন করা হয়েছিল, পিটিশনের ৩০ নং অনুচ্ছেদটি এখানে রেডি রেফারেন্সের জন্য উদ্ধৃত করা হয়েছে

"৩০. পেনশনের উপর আরবিআই-এর মহার্ঘ ভাতা সূত্র প্রত্যাখ্যানের জন্য আবেদনকারী ৩ ও ৪ নম্বর প্রতি মাসে যে লোকসানের সম্মুখীন হচ্ছেন তা নিম্নরূপঃ-

শান্তিপ্রিয়া রায়

অবসর গ্রহণের তারিখ ৩০.০৯.২০০২

মৌলিক পেনশন ৭৮৮০/- টাকা

স্ল্যাব ভিত্তিতে প্রতি স্ল্যাবে মহার্ঘ ভাতা,

| | |
|---|---|
| ৩৫৫০/- টাকা x ০.২৪% | ৮,৫২০/- টাকা |
| পরবর্তী টাকা. ২১০০/- x ০.২০% | ৪,২০০/- টাকা |

| | |
|---|---|
| পরবর্তী টাকা, ৩৬০/- x ০.১২% | ৪৩২/- টাকা |
| পরবর্তী টাকা, ১৮৭০/- x ০.০৬% | ১.১২২/-টাকা |
| ৭৮৮০/- টাকা | ১৪,২৭৪/-টাকা |

মূল্যবৃদ্ধির বিরুদ্ধে সম্পূর্ণ ক্ষতিপূরণের জন্য মহার্ঘ্য ত্রাণ

৭৮৮০/- টাকা x ০.২৪% ১৮,৯১২/- টাকা

স্ল্যাব প্রতি পার্থক্য: ১৮,৯১২/- টাকা (-) ১৪,২৭৪/- টাকা = ৪,৬৩৮/- টাকা

স্ল্যাব ভিত্তিতে মোট মহার্ঘ্য ত্রাণ: ১৪,২৭৪/- টাকা x ৭০৮ স্ল্যাব = ১০,১০৫.৯৯ টাকা

১০০% হারে মোট মহার্ঘ্য ত্রাণ: ১৮,৯১২/- টাকা x ৭০৮ স্ল্যাব = ১৩,৩৮৯.৬৯ টাকা

পার্থক্য= ৩,২৮৩.৭০/- টাকা

কল্পতরু ভট্টাচার্য

অবসর গ্রহণের তারিখ ৩১.১০.২০০২

বেসিক পেনশন ৫,৪৩১/- টাকা

স্ল্যাব ভিত্তিতে প্রতি স্ল্যাব মূল্যবৃদ্ধি ত্রাণ

৩৫৫০/- x ০.২৪% টাকা, ৮,৫২০/-

পরবর্তী টাকা ১৮৮১/- x ০.২০% ৩,৭৬২/- টাকা

৫৪৩১/- টাকা ১২,২৮২/- টাকা

মূল্যবৃদ্ধির বিরুদ্ধে সম্পূর্ণ ক্ষতিপূরণের জন্য প্রতি স্ল্যাব মূল্যে ছাড়।

৫৪৩১/- টাকা x ০.২৪%

১৩, ০৩৪/- টাকা

স্ল্যাব প্রতি পার্থক্য: ১৩,০৩৪/- টাকা (-) ১২,২৮২/- টাকা = ৭৫২/- টাকা

স্ল্যাব ভিত্তিতে মোট মহার্ঘ্য ত্রাণ: ১২,২৮২/- টাকা x ৭০৮ স্ল্যাব = ৮,৬৯৫.৬৫ টাকা

১০০% হারে মোট মহার্ঘ্য ত্রাণ: ১৩,০৩৪/- টাকা x ৭০৮ স্ল্যাব = ৯,২২৮.০৭ টাকা

পার্থক্য: ৫৩২.৪২ টাকা

১১। আবেদনকারীদের পক্ষ থেকে দায়ের করা হলফনামায় বলা হয়েছে যে, ১৯৯৫ সালে ২৯ তারিখের সমঝোতা কার্যকর হওয়ার পর পেনশন বিধিমালা বলবৎ ছিল না এবং রিজার্ভ ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়া কর্তৃক জারি করা বিধিমালা বা সার্কুলারের ভিত্তিতে কোনও সুবিধা নেওয়া যায়নি। আরও বলা হয়েছে যে, ০১.১১.২০০২-এর আগে অবসরপ্রাপ্তদের ক্ষেত্রে পার্থক্য ছিল ২৭.০৪.২০১০ তারিখের দ্বিপক্ষীয় নিষ্পত্তির ভিত্তিতে এবং এইভাবে উভয় পক্ষের মধ্যে চুক্তিতে এই উৎপত্তির কথা বলা হয়েছিল।

১২। হাইকোর্টের একক বিচারক তারিখের ০৪.০৩.২০১৫-এর রায় এবং আদেশের মাধ্যমে উপরোক্ত রিট পিটিশনটি মঞ্জুর করেছিলেন। এটি পর্যবেক্ষণ করা হয়েছিল যে পেনশন রেগুলেশনে এমন কিছু নেই যা ইঙ্গিত করে যে আপিল ব্যাঙ্ক রিজার্ভ ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়া কর্তৃক গৃহীত ত্রাণের হার এবং সূত্র অনুসরণ করার জন্য ১৯৯৩ সালের নিষ্পত্তির অনুচ্ছেদ ৬-এ বর্ণিত তার নীতি পরিত্যাগ করেছে। ডি. এস. নাকাড়া বনাম ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া[১] মামলায় এই আদালতের সিদ্ধান্তের উপর নির্ভর করে, এটি পর্যবেক্ষণ করা হয়েছিল যে '০১.১১.২০০২'-এর আগে অবসরপ্রাপ্তদের পূর্ণ মহার্ঘ ছাড়ের সুবিধা অস্বীকার করে তাৎক্ষণিক মামলায় যে শ্রেণিবিন্যাস করা হয়েছিল তা নির্বিচারে এবং অযৌক্তিক ছিল। একক বিচারক অবশ্য আপিল ব্যাঙ্ককে ০১.১১.২০০২-এর আগে অবসরপ্রাপ্তদের ১০০% মহার্ঘ ভাতা প্রদানের বিষয়ে একটি যুক্তিসঙ্গত সিদ্ধান্ত নেওয়ার নির্দেশ দিয়েছেন।

১৩. একক বিচারকের দেওয়া রায় এবং আদেশ - আপিলকারী ব্যাংককে নতুন সিদ্ধান্ত নেওয়ার নির্দেশ - বিবাদী নং ১ থেকে ৪ ২০১৫ সালের এপিও নং ৩১৫ দাখিল করে প্রশ্ন তুলেছিল, অন্যদিকে আপিলকারী ব্যাংক ২০১৫ সালের এপিও নং ৩১৬ দাখিল করে সিদ্ধান্ত নিয়ে প্রশ্ন তুলেছিল, যতদূর পর্যন্ত একক বিচারকের দেওয়া তথ্য এবং জারি করা নির্দেশাবলী সম্পর্কিত ছিল। এই দুটি আপিলই ২৬.০৯.২০১৬ তারিখে ডিভিশন বেঞ্চ কর্তৃক নিষ্পত্তি করা হয়েছিল। ডিভিশন বেঞ্চ ডি.এস. নাকারা (উপরোক্ত) এবং কল্লাক্কুরিচি তালুক অবসরপ্রাপ্ত কর্মকর্তাদের মামলায় এই আদালতের সিদ্ধান্তের উপর নির্ভর করেছিল। অ্যাসোসিয়েশন তামিলনাড়ু এবং অন্যান্যরা বনাম তামিলনাড়ু রাজ্য[২] এবং নিম্নলিখিত হিসাবে পর্যবেক্ষণ করা হয়েছেঃ

"যৌথ নোটের প্রভাব হল যে কাট-অফ তারিখের আগে অবসর নেওয়া কর্মচারীরা সেই তারিখের পরে অবসর নেওয়া কর্মচারীদের তুলনায় কম হারে ডিমেস ত্রাণ পাবেন। প্রদত্ত মহার্ঘ ত্রাণ জীবনযাত্রার সূচকের সাথে সম্পর্কিত এবং তার সাথে সরাসরি অনুপাতে পরিবর্তিত হয়। এটি অবশ্যই মনে রাখতে হবে যে মহার্ঘ ত্রাণ হল মূল্যের জ্যোতির্বৈজ্ঞানিক বৃদ্ধি নিরপেক্ষ করার জন্য অবসরপ্রাপ্তদের দেওয়া পরিমাণ। মহার্ঘ ত্রাণ প্রদানের উদ্দেশ্য একই,

১ (১৯৮৩) ১ এসসিসি ৩০৫

২ ৯২০১৩) ২ এসসিসি ৭৭২

কর্মচারীর অবসর গ্রহণের তারিখ নির্বিশেষে। মূল্যস্ফীতি কাট-অফের তারিখের আগে অবসর নেওয়া কর্মচারীদের ততটাই কঠিন করে তোলে যতটা পরে অবসর নেওয়া কর্মচারীদের হয়। অতএব দুই সেটের অবসরপ্রাপ্তদের জন্য ডিমেনস রিলিফ আলাদা হতে পারে না।"

এটি আরও নিম্নরূপ পর্যবেক্ষণ করা হয়েছেঃ

"ব্যাঙ্ক পেনশন রেগুলেশন, ১৯৯৫ সংশোধন করা হয়নি বলে কোনও বিতর্ক নেই। এই রেগুলেশনগুলি ব্যাঙ্কিং কোম্পানি আইনের অধীনে ব্যাঙ্ককে প্রদত্ত ক্ষমতার সাথে সামঞ্জস্য রেখে তৈরি করা হয়েছে। এগুলির একটি বিধিবদ্ধ আইন রয়েছে। পেনশন প্রবিধানের ৬ নং ধারায় বলা হয়েছে যে সদস্য ব্যাঙ্কগুলির কর্মচারীদের ভারতীয় রিজার্ভ ব্যাঙ্কের দ্বারা তার কর্মচারীদের প্রদত্ত মহার্ঘ ছাড়ের সাথে সামঞ্জস্য রেখে মহার্ঘ ছাড় দেওয়া হবে। অতএব একটি যৌথ নোট 'কর্মচারীদের সেই মহার্ঘ ত্রাণের অধিকার' কে কেড়ে নিতে পারে না।"

২০০২ সালের নভেম্বর-পূর্বের অবসরপ্রাপ্ত এবং ২০০২ সালের নভেম্বর-পরবর্তী অবসরপ্রাপ্তদের মধ্যে পার্থক্যকে অযৌক্তিক, স্বেচ্ছাচারী এবং বৈষম্যমূলক বলে ধরে নিয়ে ডিভিশন বেঞ্চ আবেদনকারীকে সমস্ত পেনশনভোগীদের একই হারে মহার্ঘ ভাতা প্রদানের নির্দেশ দেয়। নির্দেশটি নিম্নলিখিত শর্তে জারি করা হয়েছিলঃ

"অতএব, আমরা ব্যাঙ্ককে পেনশন প্রবিধানের প্রবিধান ৬ মেনে চলার এবং ২০০২-এর পূর্ববর্তী অবসরপ্রাপ্তদের পেনশন প্রদানের জন্য নির্দেশ দিচ্ছি, যা রিজার্ভ ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়ার অবসরপ্রাপ্ত কর্মচারীদের দেওয়া হয়েছে। শিক্ষিত একক বিচারকের রায় সেই পরিমাণে সংশোধন করা হয়েছে।"

১৪। আপিলকারী পুনর্বিবেচনার আবেদনগুলি আর. ভি. ডব্লিউ. ও. হিসাবে পছন্দ করেছিলেন। ২০১৬ সালের এবং ৫৮-এ জমা দেওয়া হয়েছে যে তারিখের সিদ্ধান্তটি কিছু টাইপোগ্রাফিক পরিবর্তনের সমতুল্য। হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চ তার তারিখের আদেশের মাধ্যমে তাতে বর্ণিত পরিবর্তনগুলি কার্যকর করেছে এবং পুনর্বিবেচনার আবেদনগুলি নিষ্পত্তি করেছে।

১৫. আপিলকারী ব্যাঙ্ক ক্ষুব্ধ হয়ে ডিভিশন বেঞ্চের দ্বারা প্রদত্ত ২৬.০৯.২০১৬ এবং ০৫.১২.২০১৬ তারিখের সিদ্ধান্তগুলিকে চ্যালেঞ্জ জানিয়েছিল যে এই আপিলগুলি বিশেষ অনুমতির মাধ্যমে।

১৬. এই পর্যায়ে উল্লেখ করা যেতে পারে যে এ.বি. কস্তুরীরঙ্গন বনাম কানাড়া ব্যাংক ইত্যাদি শিরোনামের ৫০০০০-৫০০০০২/২০০৬ এবং সংশ্লিষ্ট রিট পিটিশনগুলি মাদ্রাজ হাইকোর্টের একক বিচারক দ্বারা ২০১২ সালের ১৪.১২ তারিখের রায় ও আদেশ দ্বারা মঞ্জুর করা হয়েছিল। এখানে মূলত ০১.১১.২০০২ এর আগে অবসরপ্রাপ্তদের জন্য মহার্ঘ্য ত্রাণের ১০০% নিরপেক্ষতার সুবিধা না দেওয়ার বিষয়টি চ্যালেঞ্জ করা হয়েছিল, যা বর্তমান মামলাগুলির অনুরূপ। একক বিচারক পর্যবেক্ষণ করেন যে ২০০৫ সালের ০২.০৬ তারিখের দ্বিপাক্ষিক চুক্তিতে মূল পেনশনের ০.১৮% স্ল্যাব হারে মহার্ঘ্য ত্রাণ চালু করা হয়েছিল; এবং টেপারিং হার থেকে স্ল্যাব হারে পরিবর্তন কোনো নতুন স্কিমের প্রবর্তন ছিল না, বরং বিদ্যমান স্কিমের একটি সংশোধন ছিল। তিনি আরও পর্যবেক্ষণ করেন যে ব্যাঙ্ক কর্তৃক প্রবর্তিত শ্রেণিবিন্যাসটি ছিল কৃত্রিম ও স্বেচ্ছাচারী, এবং এটি কোনো যৌক্তিক নীতির উপর ভিত্তি করে ছিল না, এবং ব্যাঙ্ক কার্যত "শ্রেণীর মধ্যে একটি শ্রেণী" তৈরি করেছে। এই বিষয়টি আপিলের জন্য পেশ করা হয়েছিল। আপিল মঞ্জুর করার সময় এবং একক বিচারকের সিদ্ধান্ত বাতিল করার সময়, ডিভিশন বেঞ্চ নিম্নলিখিত মন্তব্য করে:

"...চুক্তিকে একটি প্যাকেজ ডিল হিসাবে নিতে হবে এবং যখন শ্রম মজুরির ক্ষেত্রে লাভবান হয়েছে এবং যদি অ্যাওয়ার্ডের ক্ষেত্রে মহার্ঘ্য ভাতার বিষয়ে কিছু হ্রাস ঘটে, তবে বলা যায় না যে চুক্তিটি সামগ্রিকভাবে অন্যায় ও অবিচারপূর্ণ। চুক্তিটিকে খণ্ড খণ্ড করে স্ক্যান করা এবং কিছু অংশকে ভালো ও গ্রহণযোগ্য এবং অন্যগুলিকে খারাপ বলা সম্ভব নয়। এটি আরও বলা হয়েছে যে, যদি না এটি প্রমাণ করা যায় যে আপত্তিকর অংশটি এমন যে এটি প্রাপ্ত অন্যান্য সমস্ত সুবিধাগুলিকে সম্পূর্ণরূপে ছাড়িয়ে যায়, আদালত একটি চুক্তিকে অন্যায় ও অবিচারপূর্ণ বলে সিদ্ধান্ত নিতে দ্বিধা করবে এবং চুক্তিটিকে পুরোটা গ্রহণ বা প্রত্যাখ্যান করতে হবে।"

"... বর্তমান মামলায়, উত্তরদাতারা ৮ম দ্বিপাক্ষিক চুক্তি/যৌথ নোট দ্বারা আচ্ছাদিত নন। তারা পূর্ববর্তী দ্বিপাক্ষিক চুক্তি/যৌথ নোট দ্বারা আচ্ছাদিত ছিলেন এবং যারা ৮ম দ্বিপাক্ষিক চুক্তি/যৌথ নোটের আওতাভুক্ত, তাদের প্রাপ্য সুবিধা পাওয়ার যোগ্য নন, কারণ সেই সুবিধাগুলো কেবল ২০০২ সালের ১লা নভেম্বর তারিখে যারা সেবায় ছিলেন, তাদের জন্য প্রযোজ্য ছিল। পেনশন এবং অন্যান্য সম্পর্কিত সুবিধা পূর্ববর্তী চুক্তি/যৌথ নোট দ্বারা আচ্ছাদিত, এবং তাই, উত্তরদাতাদের জন্য এটা বলা সম্ভব নয় যে তাদের ০.১৮% হারে মহার্ঘ্য ভাতা দেওয়া উচিত।

এই আদালতের সুচিন্তিত মতে, উত্তরদাতারা ৮ম দ্বিপাক্ষিক চুক্তি/যৌথ নোটের আওতাভুক্ত নন, এবং তাই, উপরে উদ্ধৃত রায় বর্তমান মামলার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য নয়।"

এই দৃষ্টিভঙ্গি ২০১৩ সালের দেওয়ানি আপিল নং ৮৪২০-৮৪২১-এ চ্যালেঞ্জের অধীনে ছিল এবং এই আদালত দ্বারা ০১.০২.২০১৭-এ নিশ্চিত করা হয়েছিল।

১৭. বর্তমান বিষয়গুলিতে আবেদনকারী যুক্তি দেখান যে মাদ্রাজ হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চ কর্তৃক গৃহীত দৃষ্টিভঙ্গিকে এই আদালত ইতিমধ্যে '০১.০২.২০১৭'-এর উপর আপিল খারিজ করে দিয়ে নিশ্চিত করেছে যে '০১.১১.২০০২'-এর আগে অবসর গ্রহণকারীরা '০১.১১.২০০২'-এর পরে অবসর গ্রহণকারীদের সমতুল্য সুবিধা/সমতা দাবি করতে পারবেন না; পেনশনভোগীদের প্রদেয় মহার্ঘ ভাতা বেতনের সাথে যুক্ত ছিল এবং '১.১১.২০০২'-এর আগে অবসর গ্রহণকারীদের অবসর গ্রহণের সময় তাদের জন্য প্রযোজ্য পরিষেবা শর্ত অনুযায়ী পেনশন বা মহার্ঘ ছাড় দেওয়া হত, ডি. এস-এ এই আদালতের সিদ্ধান্ত। বর্তমান মামলায় নাকারা (উপরোক্ত) প্রযোজ্য হবে না এবং হাইকোর্ট ৩য় তারিখের নিষ্পত্তির ৬ নং অনুচ্ছেদের উপর নির্ভর করে ভুল করেছে, যেমনটি বলা হয়েছে যে নিষ্পত্তিটি নিজেই কাজ করেছে। জবাবে অবসরপ্রাপ্ত অ্যাসোসিয়েশন তার হলফনামায় বলেছে যে ১ম তারিখের দ্বিপক্ষীয় নিষ্পত্তির মধ্যে, ৪র্থ আইডি-র পরে মহার্ঘ ভাতা ৭ নম্বরের একক স্ল্যাব হারে প্রদান করা হবে। তবে, ২য় আইডি-র পরবর্তী দ্বিপক্ষীয় নিষ্পত্তির মাধ্যমে ৫ নম্বর সেটিরির আগে এবং পরের মধ্যে পার্থক্য করা হয়েছিল। উত্তরদাতারা বলেন যে হাইকোর্টের গৃহীত দৃষ্টিভঙ্গি কোনও হস্তক্ষেপের আহ্বান জানায় না।

১৮. এই আবেদনে আমরা আবেদনকারীর বিজ্ঞ প্রবীণ আইনজীবী শ্রী ধ্রুয় মেহতার কথা শুনেছি-ব্যাঙ্ক যেখানে রিটায়ার্স ওয়েলফেয়ার অ্যাসোসিয়েশন নামে উত্তরদাতার প্রতিনিধিত্ব করেছেন শ্রী ভি কে বালি, বিজ্ঞ প্রবীণ আইনজীবী। শ্রী এ এস নাম্বিয়ার এবং শ্রীমতি ভি মোহনা, বিজ্ঞ প্রবীণ আইনজীবী যথাক্রমে আইএএস ৫১৩১৬ এবং ৫০৭৬৯-এ হস্তক্ষেপকারীদের জন্য উপস্থিত হয়েছিলেন।

১৯. বর্তমান বিষয়গুলিতে বিতর্ক নিয়ে আলোচনা করার আগে, এই আদালত কর্তৃক নির্ধারিত বিষয়ের উপর আইনটি এইভাবে অ্যাডভার্ট করা যেতে পারেঃ

ক] ডি.এস. নাকারা ও অন্যান্যরা (উপরোক্ত) মামলায় মূল প্রশ্নটি ছিল, "পেনশন গণনার জন্য একটি সংশোধিত সূত্র যখন প্রবর্তন করা হয় এবং একটি নির্দিষ্ট তারিখ থেকে কার্যকর করা হয়, তখন অবসরের তারিখটি কি যোগ্যতার জন্য একটি প্রাসঙ্গিক বিবেচনা?"[৩] এই অনুসন্ধানটি অ-অবদানমূলক অবসর ভাতা বা সরকারি প্রাক্তন কর্মচারীদের দেওয়া সুপারঅ্যানুয়েশন পেনশনের

৩ ডি. এস-এর অনুচ্ছেদ ২

মধ্যে সীমাবদ্ধ ছিল এবং এর অন্তর্নিহিত উদ্দেশ্য ও লক্ষ্যের জন্য[৪]। সেই মামলায়, ১৯৭৯ সালের ২৫.০৫ তারিখের অফিস মেমোরেন্ডাম মারফত পেনশন গণনার সূত্রটি উদার করা হয়েছিল, কিন্তু এই সুবিধাটি সেইসব সরকারি কর্মচারীদের মধ্যে সীমাবদ্ধ রাখা হয়েছিল যারা ১৯৭৯ সালের ৩১.০৩ তারিখে চাকরিতে ছিলেন এবং সেই তারিখ বা তার পরে অবসর গ্রহণ করেছিলেন। এই স্বেচ্ছাচারী বিভাজনকে চ্যালেঞ্জ করা হয়েছিল, যেখানে একটি সমজাতীয় শ্রেণীকে সংশোধনের উদ্দেশ্যের সঙ্গে সম্পর্কহীন যোগ্যতার মানদণ্ড নির্ধারণ করে বিভক্ত করা হয়েছিল। এই প্রসঙ্গে, এই আদালতের ৪২ নম্বর অনুচ্ছেদের পর্যবেক্ষণগুলো প্রাসঙ্গিক। ৪২ নম্বর অনুচ্ছেদটি নিম্নরূপ ছিল:

"৪২. যদি এটি অবিসংবাদিত বলে মনে হয়, যেমনটি আমাদের কাছে হয় যে পেনশনভোগীরা পেনশন সুবিধার উদ্দেশ্যে একটি শ্রেণী থেকে, তবে এর ঊর্ধ্বমুখী সংশোধন কি একটি সমজাতীয় শ্রেণীকে পুনর্বিবেচনার উদ্দেশ্যের সাথে সম্পর্কিত নয় এমন একটি যোগ্যতার মানদণ্ড নির্বিচারে নির্ধারণ করে বিভক্ত করার অনুমতি দেবে এবং এই ধরনের শ্রেণিবিন্যাস কি কোনও যুক্তিসঙ্গত নীতির ভিত্তিতে প্রতিষ্ঠিত হবে? শ্রেণিবিন্যাসটি কিছু যুক্তিসঙ্গত নীতির উপর ভিত্তি করে হতে হবে, যেমনটি সুপ্রতিষ্ঠিত, এবং যুক্তিসঙ্গত নীতির অবশ্যই অর্জন করতে চাওয়া উদ্দেশ্যগুলির সাথে সংযোগ থাকতে হবে, আমরা পেনশন প্রদানের অন্তর্নিহিত উদ্দেশ্যগুলি নির্ধারণ করেছি। রাজ্য যদি পেনশন প্রকল্পকে উদার করার প্রয়োজনীয়তা বিবেচনা করে, তবে আমরা এর পিছনে কোনও যুক্তিসঙ্গত নীতি খুঁজে পাই না যে শুধুমাত্র সেই তারিখের পরে যারা অবসর নিয়েছিলেন তাদের সেই তারিখের আগে যারা অবসর নিয়েছিলেন তাদের একই সাথে সেই তারিখের আগে যারা অবসর নিয়েছিলেন তাদের একই সাথে অস্বীকার করার জন্য। যদি সরকারি কর্মচারীদের বার্ধক্যে সামাজিক সুরক্ষা বাড়ানোর জন্য এই উদারীকরণকে প্রয়োজনীয় বলে মনে করা হত তবে যারা আগে অবসর নিয়েছিলেন তাদের অবস্থা পরে অবসর নেওয়া ব্যক্তিদের তুলনায় খারাপ হতে পারে না। অতএব, পেনশনভোগীদের দুটি শ্রেণিতে বিভক্ত করার এই বিভাগটি কোনও যুক্তিসঙ্গত, নীতির ভিত্তিতে নয় এবং যদি যুক্তিসঙ্গত নীতিটি পেনশনভোগীদের বিভক্ত করার একটি নীতি হয় অন্যথায় সমানভাবে নিযুক্ত ব্যক্তিদের আরও কিছু দেওয়ার লক্ষ্যে, তবে এটি বৈষম্যমূলক হবে। উদাহরণস্বরূপ, দু 'জন ব্যক্তির কথা ধরা যাক, একজন মাত্র একদিন আগে এবং অন্যজন নির্দিষ্ট তারিখের ঠিক পরের দিন অবসর নিয়েছিলেন। দুজনেই একই বেতনের বন্ধনীতে ছিলেন, গড় বেতন একই ছিল এবং উভয়ই সমান সংখ্যক বছর চাকরি করেছিলেন। একদিন আগে বা পরের দিন অবসর নেওয়ার একটি আকস্মিক পরিস্থিতি কীভাবে পেনশনের ক্ষেত্রে সম্পূর্ণ অসম আচরণের অনুমতি দেবে? একদিন আগে অবসর নেওয়া একজনকে Rs.৮১০০ পিএ-র সর্বোচ্চ সীমার সাপেক্ষে হতে হবে এবং গড় পারিশ্রমিক ৩৬ মাসের বেতনে গণনা করতে হবে এবং অন্যটির সর্বোচ্চ সীমা থাকবে

৪ ডি. এস-এর অনুচ্ছেদ ২১

গত ১০ মাসের গড়ের ভিত্তিতে Rs.১২,০০০ পি. এ.-এর এবং গড় বেতন গণনা করা হবে। কৃত্রিম বিভাগটি তাকায় কোনও নীতির সঙ্গে সম্পর্কহীন এবং যে কোনও নীতি, যদি থাকে, পেনশন প্রকল্পকে উদারীকরণের মাধ্যমে যে লক্ষ্যগুলি অর্জন করতে চাওয়া হয়েছে তার সঙ্গে একেবারেই কোনও যোগসূত্র নেই। প্রকৃতপক্ষে এই স্বেচ্ছাচারী বিভাজনের কেবল উদারীকৃত পেনশন প্রকল্পের সঙ্গে কোনও যোগসূত্র নেই, বরং এটি বিপরীতমুখী এবং পেনশন প্রকল্পের সম্পূর্ণ পরিসরের পরিপন্থী। অনুচ্ছেদ ১৪-এ প্রদত্ত সমান আচরণের নিশ্চয়তা সম্পূর্ণরূপে লঙ্ঘন করা হয়েছে কারণ পেনশন নিয়মগুলি বিধিবদ্ধ হওয়ার কারণে, নির্দিষ্ট তারিখ থেকে, নিয়মগুলি পেনশন বিনিময়ের ক্ষেত্রে পার্থক্যমূলক এবং বৈষম্যমূলক আচরণ করে। অবসর গ্রহণের ক্ষেত্রে ৪৮ ঘন্টার পার্থক্যের একটি আঘাতমূলক প্রভাব থাকবে। এইভাবে বিভাজন নির্বিচারে এবং নীতিহীন উভয়ই। অতএব, শ্রেণীবিভাগটি অনুচ্ছেদ ১৪-এর পরীক্ষায় দাঁড়ায় না।"

খ] ডি.এস. নাকারা (উপরোক্ত)-তে প্রতিষ্ঠিত নীতিটি এই আদালতের সাংবিধানিক বেঞ্চের দুটি রায়ে ব্যাখ্যা করা হয়েছিল: ক্রিশেনা কুমার বনাম ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া এবং অন্যান্যরা[৫] এবং ইন্ডিয়া এক্স-সার্ভিসেস লীগ এবং অন্যান্যরা বনাম ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া এবং অন্যান্যরা[৬]। Indian Ex-Services League (উপরোক্ত) এর শেষের দিকের রায়ের ১২ এবং ১৪ অনুচ্ছেদগুলো নিম্নরূপ ছিল:

"১২. নাকারা মামলায় যে উদারকৃত পেনশন স্কিমের প্রেক্ষাপটে রায় দেওয়া হয়েছিল, তাতে পেনশনের গণনা একটি আরও উদার সূত্রের অধীনে করা হয়েছিল। এর ফলে 'গড় বেতন' পূর্বের ৩৬ মাসের বেতনের পরিবর্তে শেষ দশ মাসের বেতনের ভিত্তিতে নির্ধারিত হতো, যা একটি উচ্চতর গড় দিত। এর সাথে একটি স্ল্যাব পদ্ধতি এবং পেনশনের সর্বোচ্চ সীমা বৃদ্ধিও যুক্ত ছিল। এই আদালত রায় দিয়েছিল যে যখন পেনশনের গণনার পদ্ধতি একটি নির্দিষ্ট তারিখ থেকে উদার করা হয়, তখন এর সুবিধা কেবল সেই তারিখের পরবর্তী অবসরপ্রাপ্তদেরই নয়, বরং পূর্বের বিদ্যমান অবসরপ্রাপ্তদেরও তাদের অবসরের তারিখ নির্বিশেষে দেওয়া উচিত। যদিও পূর্বের অবসরপ্রাপ্তরা সংশোধিত গণনার ভিত্তিতে, উদারকৃত সূত্র অনুযায়ী, নির্দিষ্ট তারিখের পূর্বের কোনো বকেয়া পাওয়ার অধিকারী হবেন না। এই

৫ (১৯৯০) ৪ এস. সি. সি ২০৭

৬ (১৯৯১) ২ এস. সি. সি ১০৪

ধরনের একটি স্কিমের উদ্দেশ্যে, অবসরের তারিখ নির্বিশেষে সমস্ত বিদ্যমান অবসরপ্রাপ্তদের একটি শ্রেণী হিসাবে গণ্য করা হয়েছিল, এবং সেই শ্রেণীর মধ্যে যেকোনো আরও বিভাজন অগ্রহণযোগ্য বলে বিবেচিত হয়েছিল। সেই সিদ্ধান্ত অনুযায়ী, সমস্ত পূর্বের অবসরপ্রাপ্তদের পেনশন নির্দিষ্ট তারিখ অনুযায়ী গণনা করা হবে, প্রতিটি অবসরপ্রাপ্তের অবসরের তারিখে প্রদেয় গড় বেতনের ভিত্তিতে উদারকৃত গণনা সূত্র অনুসারে। এই উদ্দেশ্যে, স্কিমের অধীনে পূর্বের অবসরপ্রাপ্তদের বেতনের কোনো সংশোধন করা হয়নি। এটি স্পষ্টভাবে বলা হয়েছিল যে 'যদি পেনশনভোগীরা একটি শ্রেণী গঠন করে, তবে তাদের গণনা ভিন্ন সূত্র দ্বারা অসম আচরণ করে করা যাবে না, কেবলমাত্র এই যুক্তিতে যে কেউ আগে অবসর গ্রহণ করেছেন এবং কেউ পরে অবসর গ্রহণ করেছেন।' এটিই আমাদের মতে নাকারার সিদ্ধান্ত এবং এর বেশি কিছু নয়।"

১৪. সম্প্রতি কৃষ্ণ কুমার বনাম ভারত ইউনিয়ন মামলায় অন্য একটি সাংবিধানিক বেঞ্চের সামনে নাকারা সিদ্ধান্তটি বিবেচনার জন্য আসে। সেই ক্ষেত্রে আবেদনকারীরা ছিলেন অবসরপ্রাপ্ত রেল কর্মচারী যারা রেলওয়ে কন্ট্রিবিউটরি প্রভিডেন্ট ফান্ড স্কিমের আওতায় ছিলেন বা বেছে নিয়েছিলেন। এটি বলা হয়েছিল যে পিএফ অবসরপ্রাপ্ত এবং পেনশন অবসরপ্রাপ্তরা বিভিন্ন শ্রেণী গঠন করে এবং নাকারা-তে কখনও বলা হয়নি যে পেনশন অবসরপ্রাপ্ত এবং পিএফ অবসরপ্রাপ্তরা একটি সমজাতীয় শ্রেণী গঠন করে, যদিও শুধুমাত্র পেনশন অবসরপ্রাপ্তরা একটি সমজাতীয় শ্রেণী গঠন করে যার মধ্যে একটি উদারীকৃত পেনশন প্রকল্পের উদ্দেশ্যে আরও কোনও শ্রেণিবিন্যাস অগ্রহণযোগ্য ছিল। এটি উল্লেখ করা হয়েছিল যে, 'নকারা'-তে কখনই এই সিদ্ধান্ত নেওয়ার প্রয়োজন ছিল না যে সমস্ত উদ্দেশ্যে সমস্ত অবসরপ্রাপ্তরা একটি শ্রেণী গঠন করবেন এবং আর কোনও শ্রেণিবিন্যাস অনুমোদিত ছিল না। আমরা এই সিদ্ধান্তটি কেবল এই ইঙ্গিত করার জন্য উল্লেখ করেছি যে এই আদালতের অন্য একটি সাংবিধানিক বেঞ্চও 'নকারা' সিদ্ধান্তকে একটি সীমিত আবেদন হিসাবে পড়েছে এবং পেনশন অবসরপ্রাপ্তদের দ্বারা করা সমস্ত দাবি বা অবসর গ্রহণের তারিখ নির্বিশেষে একই পদ থেকে প্রত্যেক অবসরপ্রাপ্ত ব্যক্তির জন্য একই পরিমাণ পেনশনের দাবি অন্তর্ভুক্ত করার জন্য সেই সিদ্ধান্তের পরিধি বাড়ানোর কোনও সুযোগ নেই, যদিও তাদের পেনশন গণনার উদ্দেশ্যে গণনাযোগ্য বেতন আলাদা।

গ। ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া বনাম পি. এন. মেনন এবং অন্যান্যদের মধ্যে কাট অফ তারিখের চ্যালেঞ্জ এবং অবসরকালীন সুবিধার উদ্দেশ্যে বেতন হিসাবে মহার্ঘ ভাতার একটি অংশকে বিবেচনা করার অনুরূপ ত্রাণের মেয়াদ বাড়ানোর জন্য প্রার্থনা বিষয় ছিল। আপিল গ্রহণ করার সময় এবং প্রত্যাখ্যান করার সময়

সংশ্লিষ্ট অবসরপ্রাপ্তদের দ্বারা উত্থাপিত চ্যালেঞ্জ, এই আদালত অনুচ্ছেদে এবং ১১ অনুচ্ছেদে নিম্নরূপ পর্যবেক্ষণ করেছেঃ

"১০. "মহার্ঘ বেতনের" "ধারণাটি তৈরি করা হয়েছিল 'কর্মচারী বেতনের বিভিন্ন শতাংশ সহ বিভিন্ন বেতনের পরিসরের কর্মচারীদের ক্ষেত্রে। এরপরে পেনশন এবং গ্র্যাচুইটি তৈরি করা হয়েছিল এবং যে ব্যক্তিরা' ৩০-৯-১৯৭৭ '-তে বা তার পরে অবসর নিয়েছিলেন কিন্তু ৩০-৪-১৯৭৯-এর পরে নয়, তাদের দুটি বিকল্পের মধ্যে একটি বেছে নেওয়ার বিকল্প দেওয়া হয়েছিল-(i) তাদের পেনশন এবং মৃত্যু-সহ-অবসরকালীন গ্র্যাচুইটি তাদের বেতনের উপর গণনা করা হবে, উল্লিখিত অফিসের স্মারকলিপির ২ অনুচ্ছেদে উল্লিখিত ডিমেস বেতনের উপাদান বাদে; অথবা (ii) তাদের পেনশন এবং মৃত্যু-সহ-অবসরকালীন গ্র্যাচুইটি ডিমেস বেতনের উপাদান বিবেচনা করার পরে পুনরায় গণনা করা হবে। যদি উত্তরদাতাদের অবস্থান মেনে নিতে হয় যে, এই প্রকল্পটি চালু হওয়ার ২০ থেকে ২৫ বছর আগে যাঁরা অবসর নিয়েছেন, তাঁদের সকলের জন্য কাট-অফ তারিখ ছাড়াই এই প্রকল্পটি উপলব্ধ করা উচিত ছিল, তাহলে আমাদের মতে, পুরো প্রকল্পটি অকার্যকর হবে, কারণ এটি মূল্য সূচকের স্তরের উপর ভিত্তি করে ডিমেস ভাতা প্রদানের সাথে যুক্ত। বিভিন্ন প্রতিষ্ঠান/বিভাগ মুদ্রাস্ফীতির ফলে প্রয়োজনীয় জিনিসপত্রের দাম বৃদ্ধির ফলে তাদের 'কর্মচারীদের' কষ্ট লাঘব করতে বিভিন্ন পর্যায়ে মহার্ঘ ভাতা প্রদানের ব্যবস্থা চালু করেছে।

১১. ভারত ইউনিয়নের পক্ষ থেকে বলা হয়েছে যে, উপরোক্ত অফিস স্মারকলিপিতে ২৫-৫-১৯৭৯ তারিখের কাট-অফ তারিখ হিসাবে ৩০-৯-১৯৭৭ নির্ধারণ করা হয়েছিল, যেখানে জীবনযাত্রার গড় ব্যয় সূচক ২৭২ ছিল, যা ৩০-৯-১৯৭৭-এ পড়েছিল। আরও বলা হয়েছে যে, যাঁরা উক্ত কার্যালয়ের স্মারকলিপির সুবিধা পাওয়ার অধিকারী ছিলেন, তাঁদের সংশোধিত সূত্রটি বেছে নেওয়ার বা বিদ্যমান সূত্রটি ধরে রাখার বিকল্প দেওয়া হয়েছিল, নতুন সূত্রের অধিকারী কিছু ব্যক্তি তাঁদের বর্তমান অবস্থান ধরে রাখার সিদ্ধান্ত নিয়েছিলেন, কারণ তাঁদের ক্ষেত্রে নতুন সূত্রটি প্রয়োগের ফলে মোট পেনশন হ্রাস পেত বা বৃদ্ধি 'সামান্য' হত। বলা হয়েছে যে, পূর্বোক্ত কার্যালয়ের স্মারকলিপির অধীনে, ২৭২-এর গড় মূল্য সূচক স্তরের উল্লেখ সহ ডিমেস ভাতা '৩০-৯-১৯৭৭'-এর পরে অবসর গ্রহণকারীদের জন্য পেনশনের উদ্দেশ্যে মহার্ঘ ভাতা হিসাবে বিবেচিত হত। এটিও উল্লেখ করা হয়েছে যে পেনশনভোগীরা, যারা অবসর নিয়েছেন

বা যারা '৩০-৯-১৯৭৭'-এর আগে অবসর নিয়েছেন বা '৩০-৯-১৯৭৭'-এর পরে অবসর নিয়েছেন, কিন্তু বিতর্কিত অফিস স্মারকলিপির সুবিধা না পাওয়ার সিদ্ধান্ত নিয়েছেন, তাদের তুলনায় '৩০-৯-১৯৭৭'-এর পরে '৩০-৯-১৯৭৭'-এর সুবিধা কম পাওয়া যায়।"

ঘ] পাঞ্জাব রাজ্য বনাম বিচারপতি এস. এস. দেওয়ান (অবসরপ্রাপ্ত প্রধান বিচারপতি) এবং অন্যান্যদের ক্ষেত্রে একটি সংশোধনীর মাধ্যমে, বিচার বিভাগীয় চাকরিতে যোগদানের আগে একজন বিচার বিভাগীয় আধিকারিকের দ্বারা পেশ করা বছরগুলি পেনশনের উদ্দেশ্যে পরিষেবার দৈর্ঘ্য গণনা করার জন্য যুক্ত করা হয়েছিল, প্রশ্নটি ছিল যে রাজ্যটি সীমাবদ্ধ করার ক্ষেত্রে ন্যায়সঙ্গত ছিল কিনা, এটি ২২.০২.১৯৯০ এর পরে অবসর নেওয়া ব্যক্তিদের জন্য স্বস্তি। ডি. এস. নাকাড়া (উপরোক্ত)-তে সিদ্ধান্তের অনুপাতকে এই ভিত্তিতে আলাদা করা হয়েছিল যে প্রদত্ত সুবিধাটি একটি নতুন সুবিধা ছিল এবং বিদ্যমান পেনশন প্রকল্পের ঊর্ধ্বমুখী সংশোধন নয়। এই আদালত খুঁজে পেয়েছে যে এটি বিদ্যমান প্রকল্পের উদারীকরণের মামলা নয় বরং একটি নতুন অবসরকালীন সুবিধা প্রবর্তনের মামলা এবং এইভাবে, রাজ্য অবসরপ্রাপ্তদের সেটের মধ্যে পার্থক্য করা এবং কাট অফ তারিখের পরে যারা অবসর নিয়েছেন তাদের মধ্যে সুবিধা সীমাবদ্ধ করার ক্ষেত্রে ন্যায়সঙ্গত ছিল। এখানে উদ্ধৃত ৬ এবং ৭ অনুচ্ছেদের পর্যবেক্ষণগুলি প্রাসঙ্গিকঃ

"৬. এই সংশোধনীর মাধ্যমে যে পরিবর্তন আনা হয়েছে তা হল, পঞ্জাব সুপিরিয়র জুডিশিয়াল সার্ভিসের মৃত্যু-সহ-অবসর সুবিধার ক্ষেত্রে সদস্যরা আগে সর্বভারতীয় পরিষেবা (মৃত্যু-সহ-অবসর সুবিধা) বিধিমালা দ্বারা পরিচালিত হত, এখন তারা পঞ্জাব সিভিল সার্ভিস বিধিমালা দ্বারা পরিচালিত হয়। তাছাড়া, এখন পঞ্জাব সুপিরিয়র জুডিশিয়াল সার্ভিসে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতাসম্পন্ন পরিষেবা নির্ধারণের উদ্দেশ্যে বারে অনুশীলনের প্রকৃত সময়কাল ১০ বছরের বেশি নয়। পূর্বে, অর্থাৎ '২২-২-১৯৯০'-এর আগে, পঞ্জাব সুপিরিয়র জুডিশিয়াল সার্ভিসের কোনও সদস্যের যোগ্যতাসম্পন্ন পরিষেবা ছিল পঞ্জাব সুপিরিয়র জুডিশিয়াল সার্ভিসের সদস্য হিসাবে এবং হাইকোর্টের বিচারক হিসাবে তাঁর দ্বারা প্রদত্ত পরিষেবার দৈর্ঘ্য, যদি তিনি অবসর গ্রহণের আগে সেই পদে উন্নীত হন। এমনকি সেই পরিষেবাতে সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রেও বারে তাঁর অবস্থান অপ্রাসঙ্গিক ছিল তবে এখন যোগ্যতা পরিষেবা নির্ধারণের জন্য সেই সময়টি যুক্ত করতে হবে। স্পষ্টতই, যোগ্যতার পরিষেবার সময়কালের এই সম্প্রসারণ পেনশনের পরিমাণ বাড়িয়ে তুলবে। হাইকোর্ট এটিকে পেনশন স্কিমের উদারীকরণ হিসেবে

গণ্য করেছে এবং উত্তরদাতা কর্তৃক একই দাবি করা হয়েছে। এই কারণে, এটি আরও বলেছে যে পেনশন উদারীকরণকারী একটি নিয়মের সুবিধা পরবর্তীতে অর্থাৎ এই ধরনের উদারীকরণের তারিখের পরে অবসর গ্রহণকারী ব্যক্তিদের মধ্যে সীমাবদ্ধ রাখা যায় না, অন্যথায় এটি সংবিধানের ১৪ নং অনুচ্ছেদের লঙ্ঘন করে একটি দুষ্ট বৈষম্য হবে। হাইকোর্ট আরও বলেছে যে নিয়মের ভাষায় এমন কিছুই নেই যা থেকে বোঝা যায় যে এর দ্বারা প্রদত্ত সুবিধা শুধুমাত্র ১৯৯০ সালের ২২শে ফেব্রুয়ারীর পরে অবসর গ্রহণকারী ব্যক্তিদের মধ্যেই সীমাবদ্ধ।

৭. অতএব, আমাদের যা বিবেচনা করতে হবে তা হল সংশোধনীর মাধ্যমে করা পরিবর্তনের প্রকৃতি কী। এটি কি বিদ্যমান পেনশন প্রকল্পের ঊর্ধ্বমুখী সংশোধনের মাধ্যমে? তাহলে স্পষ্টতই ডি. এস. নাকারা মামলায় সিদ্ধান্তের অনুপাত প্রযোজ্য হবে। যদি এটি একটি নতুন অবসরকালীন সুবিধা বা একটি নতুন প্রকল্প হিসাবে ধরা হয় তবে এর সুবিধা আগে যারা অবসর নিয়েছিলেন তাদের জন্য বাড়ানো যাবে না।

ঙ] কর্নেল বি. জে আক্কারা (অবসরপ্রাপ্ত) বনাম ভারত সরকার ও অন্যান্যরা[৯] এই ধরনের বিষয়ে বিবেচনা করার মতো নীতিগুলি ২০ নং অনুচ্ছেদে নিম্নরূপ তুলে ধরা হয়েছেঃ

"২০. পেনশন সংক্রান্ত যে নীতিগুলি এই সমস্যার সঙ্গে প্রাসঙ্গিক, সেগুলি ভালভাবে নিষ্পত্তি করা হয়েছে। সেগুলি হলঃ

(ক) একটি শ্রেণী গঠনকারী পেনশনভোগীদের ক্ষেত্রে, পেনশনের গণনা ভিন্ন সূত্র দ্বারা হতে পারে না যার ফলে কেবল এই ভিত্তিতে অসম আচরণ প্রয়োগ করা যেতে পারে যে কেউ কেউ আগে অবসর নিয়েছেন এবং কেউ কেউ পরে অবসর নিয়েছেন। যদি অবসরপ্রাপ্ত ব্যক্তি তার অবসর গ্রহণের সময় পেনশনের জন্য যোগ্য হন এবং প্রাসঙ্গিক পেনশন প্রকল্পটি পরবর্তীকালে সংশোধন করা হয়, তবে সংশোধন কার্যকর হওয়ার তারিখ থেকে পেনশনের গণনার নতুন সূত্র অনুসারে তিনি বর্ধিত পেনশন পাওয়ার যোগ্য হয়ে উঠবেন। এমন পরিস্থিতিতে, সংশোধনীর অধীনে একই শ্রেণীর পেনশনভোগীদের জন্য উপলব্ধ অতিরিক্ত সুবিধাটি এই ভিত্তিতে অস্বীকার করা যাবে না যে তিনি উপরোক্ত অতিরিক্ত সুবিধা প্রদানের তারিখের আগে অবসর নিয়েছিলেন।

(খ) কিন্তু একটি নির্দিষ্ট পদে অবসর গ্রহণকারী সমস্ত অবসরপ্রাপ্তরা সমস্ত উদ্দেশ্যে একটি একক শ্রেণী গঠন করেন না। যেখানে একই পদে অবসর গ্রহণকারী পেনশনভোগীদের দুটি গোষ্ঠীর ক্ষেত্রে অবসর গ্রহণের তারিখের হিসাবযোগ্য বেতন (পেনশন গণনার উদ্দেশ্যে) আলাদা হয়, সেই গোষ্ঠীটি কম পেনশন পায়

৯ (২০০৬) ১১ এস. সি. সি ৭০৯

যুক্তি দিতে পারে না যে তাদের পেনশন সেই গোষ্ঠীর দ্বারা প্রাপ্ত পেনশনের সাথে অভিন্ন বা সমান হওয়া উচিত যার হিসাবযোগ্য বেতন বেশি ছিল। অন্য কথায়, যে পেনশনভোগীরা একই পদে অবসর গ্রহণ করেন তাদের একই পেনশন দেওয়ার প্রয়োজন নেই, যেখানে তাদের অবসর গ্রহণের সময় তাদের গড় হিসাবযোগ্য বেতন আলাদা ছিল, বেতনের পার্থক্যের পরিপ্রেক্ষিতে বা বিভিন্ন বেতন স্কেল কার্যকর থাকার পরিপ্রেক্ষিতে।

(গ) যখন একই পদমর্যাদার দুইদল কর্মচারী বিভিন্ন সময়ে অবসর নেন, তখন এটি বৈষম্য নয় যদি

(i) যখন একটি সেট অবসর নিয়েছিল, তখন কোনও পেনশন প্রকল্প ছিল না এবং যখন অন্য সেট অবসর নিয়েছিল, তখন একটি পেনশন প্রকল্প কার্যকর ছিল;

(ii) যখন একটি সেট অবসর নিয়েছিল, তখন একটি স্বেচ্ছাসেবী অবসর প্রকল্প কার্যকর ছিল এবং যখন অন্য সেট অবসর নিয়েছিল, তখন এই ধরনের প্রকল্প কার্যকর ছিল না; অথবা

(iii) যখন একটি সেট অবসর নেয়, তখন একটি পিএফ স্কিম প্রযোজ্য ছিল এবং যখন অন্য সেট অবসর নেয়, তখন একটি পেনশন স্কিম কার্যকর ছিল।

একটি সেট অন্য সেটের জন্য বর্ধিত সুবিধা দাবি করতে পারে না এই ভিত্তিতে যে তারা একই পদে অবস্থিত। যদিও তারা একই পদে অবসর নিয়েছে, তারা "একই শ্রেণী" বা "সমজাতীয় গোষ্ঠীর" নয়। নিয়োগকর্তা বৈধভাবে কোনও নতুন পেনশন/অবসর প্রকল্প চালু করার জন্য বা বিদ্যমান কোনও প্রকল্প বন্ধ করার জন্য একটি কাট-অফ তারিখ নির্ধারণ করতে পারেন। যা বৈষম্যমূলক তা হল পূর্ববর্তীভাবে (বা সম্ভাব্যভাবে) একটি কাট-অফ তারিখ নির্ধারণ করে একটি সুবিধা প্রবর্তন করা যার ফলে একক সমজাতীয় শ্রেণীর পেনশনভোগীদের দুটি গ্রুপে বিভক্ত করা হয় এবং তাদের সাথে ভিন্ন আচরণ করা হয়।

চ] কালাক্কুরিচি তালুক অবসরপ্রাপ্ত আধিকারিক সমিতি, তামিলনাড়ু এবং অন্যান্যরা বনাম তামিলনাড়ু রাজ্য[১০] পেনশন সম্পর্কিত সরকারী আদেশের প্রভাব ছিল যে ০১.০৬.১৯৮৮-এ বা তার পরে অবসর নেওয়া কর্মচারীরা ০১.০৬.১৯৮৮-এর আগে অবসর নেওয়া কর্মচারীদের তুলনায় অসুবিধায় ছিলেন। উক্ত সিদ্ধান্তের ৩৮ এবং ৩৯ অনুচ্ছেদ এখানে উদ্‌ধৃত করা হয়েছেঃ

"৩৮. এই বর্তমান বিতর্কটিকে কোনো কর্মচারীর মোট পেনশন নির্ধারণ হিসাবে ভুলভাবে বোঝা উচিত নয়। উপরে উল্লিখিত সমস্ত সরকারি আদেশ পেনশনের গণনার জন্য "মহার্ঘ ভাতা"-কে "মহার্ঘ বেতন" হিসাবে গণ্য করার পরিমাণ নিয়ে

১০ (২০১৩) ২ এসসিসি ৭৭২

আলোচনা করে। "মহার্ঘ ভাতা" হল অনেকগুলি উপাদানের মধ্যে একটি, যা পেনশনের চূড়ান্ত নির্ধারণের মধ্যে যায়, "অতএব, বর্তমান বিতর্কের বিচারের ক্ষেত্রে অবশ্যই" মহার্ঘ ভাতা "-র দিকে মনোনিবেশ করতে হবে, শেষ পর্যন্ত বহন-হোম পেনশনের পরিবর্তে," মহার্ঘ ভাতা "-কে" মহার্ঘ ভাতা "হিসাবে বিবেচনা করার প্রাসঙ্গিকতা এবং উদ্দেশ্য পূর্ববর্তী অনুচ্ছেদে আনা হয়েছে। অতএব, স্পষ্টতই, একজন অবসরপ্রাপ্ত ব্যক্তির বেতনের সাথে" মহার্ঘ ভাতা "যোগ করে, তাকে প্রদেয় পেনশন নির্ধারণ করার উদ্দেশ্যটি অর্জনের চেষ্টা করা হয়েছিল, তা হল মুদ্রাস্ফীতির বিরূপ প্রভাবগুলি সংশোধন করা। বর্তমান বিতর্কটি পরীক্ষা করার সময় উপরোক্ত উদ্দেশ্যটি অবশ্যই মনে রাখতে হবে। যে লক্ষ্য অর্জনের চেষ্টা করা হয়েছে তার উল্লেখ ছাড়া যে কোনও শ্রেণিবিন্যাস ভারতের সংবিধানের ১৪ অনুচ্ছেদের অধীনে প্রদত্ত সুরক্ষার স্বেচ্ছাচারী এবং লঙ্ঘনকারী হবে, এটি বৈষম্যমূলক এবং ভারতের সংবিধানের ১৬ অনুচ্ছেদের অধীনে প্রদত্ত সুরক্ষার লঙ্ঘনকারীও হবে।

৩৯. হাতে থাকা বিতর্কের বিষয়ে আমাদের চিন্তাশীল বিবেচনা করার পরে, রাজ্য সরকারের পক্ষে পেনশনভোগীদের এখানে আপিলকারীদের মতো শ্রেণীবদ্ধ করার বৈধ যৌক্তিকতা খুঁজে পাওয়া সম্ভব নয় (যারা ১-৬-১৯৮৮-এর পরে অবসর নিয়েছিলেন), যারা এর আগে অবসর নিয়েছিলেন তাদের মধ্যে থেকে। মুদ্রাস্ফীতি, এই জাতীয় সমস্ত পেনশনভোগীদের ক্ষেত্রে, ১-৬-১৯৮৮-এর আগে বা তার পরে অবসর নিলে, তাদের সকলের উপর একই প্রভাব ফেলত। পেনশন গণনার জন্য মজুরিতে "মহার্ঘ বেতন"-এর উপাদান যুক্ত করার উদ্দেশ্য হল মুদ্রাস্ফীতির প্রভাবকে সামঞ্জস্য করা। অতএব, আমাদের পর্যবেক্ষিত দৃষ্টিভঙ্গিতে, রাজ্য সরকার কর্তৃক বিতর্কিত সরকারি আদেশে '৯-৮-১৯৮৯'-এর পরে অবসর নেওয়া কর্মচারীদের অসুবিধায় ফেলে দেওয়া এবং 'যে কর্মচারীরা এর আগে অবসর নিয়েছিলেন, তাদের' মহার্ঘ বেতনের 'একটি নিম্ন উপাদানের অনুমতি দেওয়া, স্পষ্টতই স্বেচ্ছাচারী এবং বৈষম্যমূলক, এবং এইভাবে, ভারতের সংবিধানের ১৪ এবং ১৬ অনুচ্ছেদের লঙ্ঘনকারী হিসাবে বাতিল করা যেতে পারে।

২০. এই আদালত কর্তৃক পূর্বোক্ত নীতিগুলির আলোকে, এবং আমরা এখন বর্তমান বিষয়গুলিতে বাস্তব দৃষ্টিভঙ্গি বিবেচনা করি।

২১। শুরুতেই বলে রাখা ভালো যে, পেনশন রেগুলেশনের অ্যাপেন্ডিক্স ॥ কর্মচারীদের তিনটি ভিন্ন বিভাগে বিভক্ত করেছে এবং এই তিনটি বিভাগের কর্মচারীদের মূল পেনশনের উপর প্রদেয়

মহার্ঘ্য ত্রাণ ট্যাপারিং ফর্মুলার ভিত্তিতে ছিল, যা প্রতিটি বিভাগে ভিন্ন ছিল। যারা প্রথম বিভাগে ছিল অর্থাৎ যারা আগে অবসর নিয়েছিল, তাদের ক্ষেত্রে প্রথম স্ল্যাবে অর্থাৎ মৌলিক পেনশনের ১২৫০/- টাকা পর্যন্ত মহার্ঘ ভাতা ছিল ০.৬৭%। তারপর হার কমে যায় এবং শেষ পর্যন্ত মৌলিক পেনশনের ০.১৭% ২১৩০/- টাকার বেশি হয়। একই সময়ে দ্বিতীয় বিভাগে অবসরপ্রাপ্তদের ক্ষেত্রে, প্রথম স্ল্যাবের ক্ষেত্রে, অর্থাৎ Rs.২৪০০ পর্যন্ত, মহার্ঘ ভাতা ছিল ০.৩৫ শতাংশ। এখানেও ডিমেস ছাড় একটি টেপারিং, সূত্রে ছিল এবং শেষ পর্যন্ত মৌলিক পেনশনের ০.০৯% ৪১০০/- টাকার বেশি ছিল। তৃতীয় বিভাগ যা ০১.০৪.১৯৯৮-এর পরে অবসর নেওয়া কর্মচারীদের ক্ষেত্রে ছিল, ৩৩৮০ টাকা পর্যন্ত প্রথম স্ল্যাবের জন্য হার ছিল ০.২৫%। টেপারিং সূত্র অনুসারে, হারটি ৫৫৭৭০ টাকার বেশি মৌলিক পেনশনের ০.০৬ শতাংশ ছিল। যদি ২৭.০৪.২০১০ তারিখের ৯ "দ্বিদলীয় নিষ্পত্তির ৭ (২) প্রকরণকে পেনশন রেগুলেশনের পরিশিষ্ট ২-এর শেষ বিভাগের সাথে তুলনা করা হয়, তবে ০১.০৪.১৯৯৮ থেকে ৩১.১০.২০০২ সময়কালে অবসরপ্রাপ্তদের ক্ষেত্রে খুব কমই পরিবর্তন হয়। সুতরাং, নভেম্বর ২০০২-এর আগে অবসর নেওয়া কর্মচারীদের দ্বারা যে সুবিধা প্রদান করা হয়েছিল এবং উপভোগ্য ছিল তা কেড়ে নেওয়া হয়নি।

২২। যদি ৯ "দ্বিপক্ষীয় নিষ্পত্তি তারিখ ২৭.০৪.২০১০ দ্বারা পরিচালিত উভয় বিভাগকে আরও তুলনা করা হয়, তবে ০১.১১.২০০২ এর আগে অবসরপ্রাপ্তরা একটি টেপারিং সূত্রে মহার্ঘ ভাতা পাওয়ার অধিকারী হবেন যেখানে Rs.৩৫৫০ পর্যন্ত প্রাথমিক স্ল্যাবটি ০.২৪% এর ভাগফল দ্বারা পরিচালিত হবে। টেপারিং, সূত্রটি তখন Rs.৬০১০ এর বেশি মৌলিক পেনশনের ০.০৬% দিয়ে শেষ হয়-শুরুর বিন্দুটি ০.২৪% এর স্তরে থাকে এবং শেষ বিন্দুটি ০.০৬%-এ নেমে যায়। যারা স্ল্যাবের নিম্ন স্তরে মৌলিক পেনশন পাচ্ছেন তাদের সর্বোচ্চ সুবিধা দেওয়ার চেষ্টা করা হয় যারা ০.২৪%-এ মহার্ঘ ভাতা পাবেন। এর বিপরীতে, '০১.১১.২০০২ "-এর পরে অবসর গ্রহণকারীদের মৌলিক পেনশনের সমপরিমাণ' ০.১৮%" হারে মহার্ঘ ছাড় দিতে হবে। তাত্ত্বিকভাবে, '০১.১১.২০০২ "-এর আগে অবসর গ্রহণকারীদের জন্য প্রারম্ভিক স্তর হল এটি,' ০১.১১.২০০২"-এর পরে অবসর গ্রহণকারীদের তুলনায় '০.২৪% "-এর উচ্চতর স্তর। সম্ভবত বলা যেতে পারে যে, যাঁদের মৌলিক পেনশন ৬০০০/- টাকার মধ্যে রয়েছে, তাঁদের ক্ষেত্রে, চূড়ান্ত বিশ্লেষণে, গড়' ০.১৮%"-এর একই স্তরের মধ্যে থাকতে পারে।

২৩। আবেদনে যে সমতা চাওয়া হয়েছিল, তা ০.১৮% একই হার প্রয়োগের বিষয়ে ততটা ছিল না, যতটা ছিল "ফ্ল্যাট রেট" ধারণার বিষয়ে। রিট আবেদনের ৩০ অনুচ্ছেদে আমরা যে উদাহরণগুলো উল্লেখ করেছি, তা বিষয়টি স্পষ্ট করে তোলে। শান্তিপ্রিয় রায়ের ক্ষেত্রে ৭৮৮০/- টাকা মূল পেনশনের

উপর ১৪২৭৪/- টাকা মহার্ঘ্য ভাতা গণনা ২০১০ সালের ২৭.০৪ তারিখের দ্বিপাক্ষিক চুক্তিতে দেওয়া ট্যাপারিং ফর্মুলা মেনেই করা হয়েছে। তারপর ট্যাবুলার চার্টটি ৭৮৮০ টাকার সমগ্র মৌলিক পেনশনের উপর ০.২৪%-এর স্ল্যাব হারের সাথে মহার্ঘ ভাতা হিসাবে সম্পূর্ণ ক্ষতিপূরণ গণনা করতে এগিয়ে যায়-যা ১৮৯১২/- টাকা হয়। এইভাবে জমা দেওয়া হয়েছিল যে কেবলমাত্র ৩৫৫০ টাকা পর্যন্ত প্রথম স্ল্যাবের জন্য নয়, সমগ্র মৌলিক পেনশনের জন্য ০.২৪%-এ মহার্ঘ ভাতা গণনা করা হবে। কিন্তু এই ধরনের গণনা শাট হারকে সম্পূর্ণরূপে উপেক্ষা করে, যা '০১.১১.২০০২ "-এর পরে অবসর গ্রহণকারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য একটি ফ্ল্যাট হার, যা মৌলিক পেনশনের পুরো পরিমাণের জন্য' ০.২৪%" নয়, বরং '০.১৮% "-এর একটি ভিন্ন স্তরে প্রযোজ্য এবং সূচকের ত্রৈমাসিক গড়ের প্রান্তিক প্রয়োজনীয়তাও আলাদা। যদি আমরা' ০১.১১.২০০২"-এর আগে অবসর গ্রহণকারীদের ক্ষেত্রে '০.১৮ "%-এর সমান হার ধার নিই, তবে অবিবাহিতরা অসুবিধায় পড়বেন না। উদাহরণস্বরূপ, শান্তিপ্রিয়া রায়ের' Rs.৭৮৮০"-এর মৌলিক পেনশন থেকে '০.১৮% "-এর ফ্ল্যাট হার সহ ১৪১৮৪/- টাকা পাওয়া যাবে। অতএব, ০১.১১.২০০২ পদের অবসরপ্রাপ্তদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য একই হার গ্রহণ করা এবং প্রয়োগ করা সঠিক হবে না। এখানে প্রার্থিত বিষয়টি একই হার (রেট) নয়, বরং একই মূলনীতি, অর্থাৎ, ০১.১১.২০০২ এর পূর্বের অবসরপ্রাপ্তদের ক্ষেত্রেও ফ্ল্যাট রেট প্রযোজ্য করা হোক, তবে তা ০.২৪% হারে।

২৪। এটাই কি সঠিক পন্থা হবে? টেপারিং সূত্রটি নিঃসন্দেহে মৌলিক পেনশনের ৩৫৫০ টাকার প্রথম অংশের জন্য ০.২৪% দিয়ে শুরু হয় এবং তারপর ধীরে ধীরে নিচে নেমে যায় এবং অবশেষে ০.০৬%-এর সমতুল্য পর্যায়ে পৌঁছায় যেখানে মৌলিক পেনশন ৬০১০ টাকার বেশি। এই ধরনের টেপারিং সূত্রের মাধ্যমে যা তৈরি করা হয়েছে তা হল নিম্ন স্তরের বিভাগগুলিতে উচ্চতর হার যাতে বৃহত্তর সংখ্যক মানুষ সর্বাধিক সুবিধা পেতে পারে এবং তারপরে হার কমতে থাকে। আমরা ০.১৮%-এর হার প্রয়োগ করতে পারি না যা তখন অবসরপ্রাপ্তদের জন্য বড় ক্ষতি এবং ক্ষতির কারণ হবে এবং আমরা মৌলিক পেনশনের পুরো পরিমাণের জন্য ০.২৪%-এর সমতল হার গ্রহণ করতে পারি না। টেপারিং ফর্মুলা দ্বারা যে সুবিধা প্রদানের চেষ্টা করা হয় তা গড়ের মধ্যে রয়েছে যা ০১.১১.২০০২ অবসরপ্রাপ্তদের জন্য প্রদত্ত প্রায় একই পরিমাণের কাছাকাছি আসে। এই পর্যায়ে এটি লক্ষণীয় যে রেকর্ডের কোনও দৃষ্টান্ত জমা দেওয়ার জন্য রাখা হয়নি যে ০.১৮% মহার্ঘ ভাতা সত্ত্বেও যারা ২০০২ সালের নভেম্বরের পরে অবসর নিয়েছিলেন তারা ২০০২ সালের নভেম্বরের অবসরপ্রাপ্তদের তুলনায় যথেষ্ট বেশি সুবিধা নিয়ে চলে যান। যাই হোক না কেন, এটি এমন কোনও বিষয় নয় যেখানে কেবল অবসর গ্রহণের তারিখের কারণে কর্মচারীদের একটি অংশকে আলাদা করা হচ্ছে। যদি আমরা ০.২৪% ফ্ল্যাট রেট গ্রহণ করি, যেমনটা চাওয়া হচ্ছে, তাহলে তা ২০০২ সালের ১লা নভেম্বরের পরে

অবসরপ্রাপ্ত কর্মচারীদের চেয়ে আরও ভালো হার হবে। আবার, তাদের জন্য ০.১৮% ফ্ল্যাট রেটও প্রয়োগ করা যাবে না। প্রতিটি শ্রেণী স্বতন্ত্র এবং ভিন্ন ভিন্ন মাপকাঠি দ্বারা নিয়ন্ত্রিত। এগুলো সবই নীতি নির্ধারণের বিষয়। অবসরপ্রাপ্তদের দুটি ভিন্ন শ্রেণীর জন্য সুবিধা প্রদানের সম্পূর্ণ আলাদা সূত্র এবং হার রয়েছে এবং কোনো দিক থেকেই তাদের মধ্যে কোনো সমন্বয় সাধন বা উভয় শ্রেণীর অবসরপ্রাপ্তদের কোনো সাধারণ মাপকাঠিতে আনা সম্ভব হবে না। উভয় শ্রেণীই স্বতন্ত্র এবং একটি সমজাতীয় গোষ্ঠী গঠন করে না। একটি ফ্ল্যাট রেট গ্রহণ করা অত্যন্ত কঠিন এবং ঝুঁকিপূর্ণ হবে, যেমনটা তুলে ধরার চেষ্টা করা হচ্ছে। এটি "শ্রেণীর মধ্যে একটি শ্রেণী" তৈরির ঘটনা নয়।

২৫। আমাদের দৃষ্টিতে সূত্র বা হারের সঙ্গে কোনওরকম পরিবর্তন করার যে কোনও প্রচেষ্টা পুরো প্রকল্পটিকে অকার্যকর করে তুলবে, যেমনটি পি. এন. মেনন এবং অন্যান্যদের (উপরে উল্লিখিত) ক্ষেত্রে এই আদালত সতর্ক করেছিল। ইন্ডিয়ান এক্স-সার্ভিসেস লিগ এবং অন্যান্যদের (উপরে উল্লিখিত) ক্ষেত্রে যেমন বলা হয়েছে, ডি. এস. নাকাড়া (উপরে উল্লিখিত)-তে এই আদালতের সিদ্ধান্তটি একটি সীমিত আবেদন এবং অবসরপ্রাপ্তদের দ্বারা করা সমস্ত প্রকল্পকে অন্তর্ভুক্ত করার জন্য সেই সিদ্ধান্তের পরিধি বাড়ানোর বা অবসর গ্রহণের তারিখ নির্বিশেষে একই পরিমাণ পেনশনের দাবি করার কোনও সুযোগ নেই। ভারতীয় রিজার্ভ ব্যাঙ্কের জারি করা প্রস্তাব/বিজ্ঞপ্তিগুলির উপর নির্ভরতাও ভুল ছিল। এটা সত্য যে, ভারতীয় রিজার্ভ ব্যাঙ্ক দ্বারা টেপারিং ফর্মুলাটি বাতিল করা হয়েছিল, তবে এটি নিজে থেকে অবসরপ্রাপ্তদের ভারতীয় রিজার্ভ ব্যাঙ্কের দ্বারা প্রযোজ্য একই হারে বা ০.২৪%-এর ফ্ল্যাট হারে সুবিধা প্রদানের অধিকার দিতে পারে না, যা অনুমান করার চেষ্টা করা হয়েছিল।

আমাদের পর্যবেক্ষণে, মাদ্রাজ হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চ দ্বারা করা মূল্যায়ন একেবারে সঠিক ছিল। নিষ্পত্তিটি একটি প্যাকেজ চুক্তি হিসাবে গ্রহণ করতে হবে এবং অন্যান্য অংশগুলি খারাপ বলে মনে করার সময় কিছু অংশ ভাল এবং গ্রহণযোগ্য রাখা অসম্ভব হবে। উপরন্তু, ০২.০৬.২০০৫ তারিখের দ্বিপক্ষীয় সমঝোতায় D, E এবং F আবৃত্তিগুলি (এখানে উপরে উদ্‌ধৃত) দেখায় যে একটি প্যাকেজ চুক্তি করা হয়েছিল এবং সমস্ত সুবিধার জন্য বছরে ১২৮৮ কোটি টাকা কর্মচারীদের সুবিধার জন্য আলাদা করা হয়েছিল। কর্মচারীদের একটি অংশের জন্য সুবিধার যে কোনও পদক্ষেপ প্রতি বছর ১২৮৮ কোটি টাকার সংখ্যা বাড়িয়ে দিতে বাধ্য যদিও এটি নিজেই আমাদের কাছে ভারী নয়। আমাদের দৃষ্টিতে অবসরপ্রাপ্তদের উভয় বিভাগ, যথা, নভেম্বর ২০০২ এর আগে এবং নভেম্বর ২০০২ এর পরে, ভিন্ন ভিত্তিতে দাঁড়িয়ে আছে, ডিমেস রিলিফের গণনা পরিচালনাকারী পরামিতিগুলিও একটি ভিন্ন স্তরে রয়েছে। একক বিচারপতির পাশাপাশি বিভাগ দ্বারা প্রদত্ত সিদ্ধান্তগুলি

হাইকোর্টের বেঞ্চ এই দিকগুলি উপলব্ধি করতে ব্যর্থ হয়েছে এবং আমাদের দৃষ্টিতে, উক্ত সিদ্ধান্তগুলি সম্পূর্ণ ভুল।

২৬। এটিও উল্লেখ করা যেতে পারে যে মাদ্রাজ হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চের সিদ্ধান্তটি এই আদালত দ্বারা নিশ্চিত হওয়ার পরে, বিষয়টি সমাপ্ত হয়েছে। যেমনটি কুনহায়াম্মদের ৩২,৪১ এবং ৪৪ অনুচ্ছেদে দেখা গেছে এবং অন্যান্য বনাম কেরালা রাজ্য এবং আরেকজন[১১], একবার আপিল করার অনুমতি দেওয়া হয়েছিল এবং এর আপিলের এখতিয়ার, আদালতকে আহ্বান করা হয়েছিল যে আপিলের আদেশটি একীভূতকরণের মতবাদকে আকর্ষণ করবে। যাই হোক না কেন, আমরা সন্তুষ্ট যে দ্বিপক্ষীয় নিষ্পত্তি এমন কোনও পার্থক্য তৈরি করেনি যা এই আদালত কর্তৃক নির্ধারিত নীতির সাথে অসঙ্গতিপূর্ণ ছিল।

২৭। অতএব আমরা এই আপিলগুলি অনুমোদন করি, আপিলগুলিতে গৃহীত রায় ও আদেশগুলি বাতিল করে দিই এবং ২০১২ সালের রিট পিটিশন নং ৫০৭ বাতিল করি যা উত্তরদাতা দ্বারা পছন্দ করা হয়েছে।

**দেবিকা গুজরাল** **আপিল অনুমোদিত এবং ওয়েট পিটিশন খারিজ।**

১১ (২০০০) ৬ এস. সি. সি ৩৫৯

## DISCLAIMER

The translated Judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the Judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

## দাবিত্যাগ

স্থানীয় ভাষায় অনূদিত রায়টি সীমিত ব্যবহারের জন্য ও মামলাকারীর সেটি মাতৃ ভাষায় বোঝার জন্য এবং তা অন্য কোনো উদ্দেশ্যে ব্যবহার করা যাবে না। সমস্ত ব্যবহারিক এবং সরকারী উদ্দেশ্যে, রায়ের ইংরেজি সংস্করণটি প্রামাণিক হবে এবং কার্যকরী ও প্রয়োগের উদ্দেশ্যে সেটি প্রযোজ্য হবে।

**/Diganta Mondal**