ബാധ്യതാ നിരാകരണപത്രം (Disclaimer)

പ്രാദേശികഭാഷയിൽ വിവർത്തനം ചെയ്ത വിധിന്യായം നിർമ്മിത ബുദ്ധ്യാധിഷ്ഠിത വിവർത്തന ഉപകരണത്തിൻറെ സഹായത്തോടെ കേരള ഹൈക്കോടതിയിലെ ഐ.റ്റി. ഡയറക്ടറേറ്റ് സാധൂകരിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്. എന്നിരുന്നാലും, ഇതിന്റെ ഉള്ളടക്കത്തിൽ ആശയപരമായോ സാംഗത്യപരമായോ വ്യാകരണപരമായോ ആഖ്യാനപരമായോ തെറ്റുകൾ കടന്നു കൂടാൻ സാധ്യതയുള്ളതാണ്. ഈ തർജ്ജമ കേവലം വ്യവഹാരകക്ഷികളുടെയും പൊതുജനങ്ങളുടെയും പൊതുവായ അറിവിലേക്ക് ഉപയോഗപ്പെടുത്തുവാൻ വേണ്ടി മാത്രം ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളതുമാണ്. ഔദ്യോഗികവും പ്രായോഗികവുമായ എല്ലാ ആവശ്യങ്ങൾക്കും വിധി നിർവഹണ നടപ്പാക്കലുകൾക്കും പ്രസ്തുത വിധിന്യായത്തിന്റെ ഇംഗ്ലീഷ് പതിപ്പ് ആധികാരികവും അന്തിമവും ആയിരിക്കും.

ഒഡീഷ സംസ്ഥാനവും മറ്റൊരാളും

v.

ഒറീസ ഖാദി ആൻഡ് വില്ലെജ് ഇൻഡസ്ട്രീസ് ബോർഡ് കരംചാരി സംഘും

മറ്റൊരാളും

(2015 ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 6944)

2023 മാർച്ച് 17

[ജസ്റ്റിസ് ദിനേശ് മഹേശ്വരി & ജസ്റ്റിസ് സഞ്ജയ് കുമാർ]

ഒറീസ ഖാദി ആൻഡ് വില്ലെജ് ഇൻഡസ്ട്രീസ് ബോർഡ് നിയമം, 1955- വകുപ്പ് 36 - ഒറീസ ഖാദി ആൻഡ് വില്ലെജ് ഇൻഡസ്ട്രീസ് ബോർഡ് റെഗുലേഷൻസ്, 1960 - റെഗുലേഷൻ 40, 52- സാമ്പത്തിക ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ കാരണം ഒറീസ ഖാദി ആൻഡ് വില്ലെജ് ഇൻഡസ്ട്രീസ് ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ പദ്ധതി ഏർപ്പെടുത്തേണ്ടെന്ന് സംസ്ഥാന സർക്കാർ തീരുമാനിച്ചു- എതിർകക്ഷികൾ ഹൈക്കോടതിയിൽ ഇതിനെ ചോദ്യം ചെയ്തു - 1960 ലെ ചട്ടങ്ങളിൽ ഭേദഗതി വരുത്താനും സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്കുള്ളതിന് സമാനമായി ബോർഡ് ജീവനക്കാർക്കുള്ള പെൻഷൻ പദ്ധതി ആവിഷ്കരിക്കാൻ ഉചിതമായ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കാനും സിംഗിൾ ജഡ്ജി സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് നിർദ്ദേശം നൽകി. - അപ്പീലിൽ, ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് അപ്പീൽ തള്ളുകയും, സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ നിർദ്ദേശം ഉപദേശക സ്വഭാവം മാത്രമുള്ളതാണെന്നും വിരമിച്ച ജീവനക്കാരുടെ താൽപ്പര്യം കണക്കിലെടുത്ത് സംസ്ഥാന സർക്കാർ ഇത് മാനിക്കേണ്ടതാണെന്നും അഭിപ്രായപ്പെടുകയും ചെയ്തു. ബോർഡ് ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ അവകാശങ്ങൾ ഇല്ലെന്ന് വ്യക്തമാക്കുന്ന ചട്ടങ്ങൾക്ക് വിരുദ്ധമായ ഇത്തരം നിർദ്ദേശങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിച്ച ഹൈക്കോടതി നടപടി ന്യായീകരിക്കാനാകില്ലെന്ന് സംസ്ഥാന സർക്കാർ സുപ്രീം കോടതിയിൽ നൽകിയ അപ്പീലിൽ വാദിച്ചു - വിധിച്ചു: സംസ്ഥാന നിയമപ്രകാരമാണ് ബോർഡ് സ്ഥാപിതമായിട്ടുള്ളത്, ഇതിനെ സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ ഒരു ഇൻസ്ട്രുമെന്റായി കണക്കാക്കാം, എന്നാൽ പ്രത്യേക ലക്ഷ്യത്തോടെയും ഉദ്ദേശ്യത്തോടെയും സ്ഥാപിതമായ ഒരു ബോർഡ് എന്ന അതിന്റെ സവിശേഷ സ്വഭാവം അവഗണിക്കാൻ കഴിയില്ല - സംസ്ഥാന സർക്കാരാണ് ബോർഡ് സ്ഥാപിച്ചത് എന്നതുകൊണ്ട് ബോർഡിലെ ജീവനക്കാരെ എല്ലാ അർത്ഥത്തിലും സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരായി പരിഗണിക്കാൻ കഴിയില്ല - റെഗുലേഷൻ 40 ഒരു അപവാദ വ്യവസ്ഥയോടെയാണ് ആരംഭിക്കുന്നത്, റെഗുലേഷനിലെ മറ്റ് വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിധേയമാണ് പ്രസ്തുത വ്യവസ്ഥ- ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷന് അർഹതയില്ലെന്ന് റെഗുലേഷൻ 52 പ്രത്യേകമായി വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു - കൂടാതെ, ഭേദഗതി നടപ്പാക്കാൻ സംസ്ഥാനത്തിന് മാൻഡമസ് നൽകാൻ കഴിയുമായിരുന്നില്ല- അനുച്ഛേദം 142

പ്രകാരം നിയമപരമായ വ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിച്ച് സുപ്രീം കോടതിക്ക് നിർദ്ദേശങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിക്കാൻ കഴിയില്ല – ഹൈക്കോടതിയുടെ ഉത്തരവുകൾ റദ്ദാക്കി.

അപ്പീൽ അനുവദിച്ചുകൊണ്ട് കോടതി

വിധിച്ചു: 1. ബോർഡിലെ ജീവനക്കാരെ എല്ലാ ആവശ്യങ്ങൾക്കും സംസ്ഥാന സർക്കാരിലെ ജീവനക്കാർക്ക് തുല്യമായി കണക്കാക്കണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെട്ട് എതിർകക്ഷികൾ ഉന്നയിച്ച വാദങ്ങൾ അതിന്റേതായ പോരായ്മകൾ ഉള്ളതാണ്. ഒറീസ ഖാദി ആൻഡ് വില്ലെജ് ഇൻഡസ്ട്രീസ് ബോർഡ് സംസ്ഥാന നിയമപ്രകാരം സ്ഥാപിതമായതാണെങ്കിലും, പ്രസക്തമായ നിരവധി ഘടകങ്ങൾ കണക്കിലെടുത്ത് അതിനെ സംസ്ഥാനത്തിന്റെ ഉപകരണമായി കണക്കാക്കാമെങ്കിലും, പ്രത്യേക ലക്ഷ്യത്തോടെയും ഉദ്ദേശ്യത്തോടെയും സ്ഥാപിതമായ ഒരു ബോർഡ് എന്ന അതിന്റെ സവിശേഷ സ്വഭാവം പൂർണ്ണമായും അവഗണിക്കാനാവില്ല. 1955 ലെ നിയമത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റുന്നതിനാണ് ഒരു ബോഡി കോർപ്പറേറ്റ് എന്ന നിലയിൽ ബോർഡ് അതിന്റെ പേരിൽ സ്ഥാപിതമായത്. അതിന്റെ സ്വതന്ത്ര കോർപ്പറേറ്റ് പദവിയും നിലനിൽപ്പും കണക്കിലെടുത്ത്, 1955 ലെ നിയമത്തിനും സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ മുൻകൂർ അനുമതിയോടെ ഉണ്ടാക്കിയ ചട്ടങ്ങൾക്കും അനുസൃതമായി ബോർഡിന്റെ മാനദണ്ഡങ്ങൾക്ക് ഒരുക്കുന്നതിന് 1955 ലെ നിയമത്തിൽ വ്യവസ്ഥകൾ ഏർപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്. ബോർഡിലെ ജീവനക്കാരുടെ പ്രതിഫലം, അലവൻസുകൾ, മറ്റ് സേവന വ്യവസ്ഥകൾ (നിയമത്തിന്റെ വകുപ്പ് 36 പ്രകാരം) എന്നിവ വ്യക്തമാക്കാൻ അത്തരം മാനദണ്ഡങ്ങൾക്ക് സാധിക്കും. അത്തരത്തിലാണ് 1960-ലെ റെഗുലേഷനുകൾക്ക് അഥവാ മാനദണ്ഡങ്ങൾക്ക് രൂപം നൽകിയത്. അതുപ്രകാരം ഒറീസ സർവീസ് കോഡിലെ ചട്ടങ്ങളുടെ ഗണ്യമായ ഭാഗം ആവശ്യമായ മാറ്റങ്ങളോടെ ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്കും ബാധകമാക്കുമ്പോഴും, റെഗുലേഷൻ 40 ആരംഭിക്കുന്നതു തന്നെ ഒരു അപവാദ വ്യവസ്ഥയോടെയാണ്, ആ വ്യവസ്ഥ റെഗുലേഷനുകളിലെ മറ്റ് വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിധേയമാണ്. ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയും സിപിഎഫ് ആനുകൂല്യങ്ങളും ഒഴികെ ഒരു പെൻഷനും അർഹതയില്ലെന്ന് തുടർന്ന്, റെഗുലേഷൻ 52 ൽ പ്രത്യേകം വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുണ്ട്; സിപിഎഫിലേക്കുള്ള സബ്സ്ക്രിപ്ഷൻ / സംഭാവന ആവശ്യത്തിനായി തുടർന്നും വ്യവസ്ഥകൾ ഏർപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്. അതിനാൽ, ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 43 അനുസരിച്ച് ബാധ്യതകൾ നിറവേറ്റുന്നതിനായി സംസ്ഥാന സർക്കാരാണ് ബോർഡ് സ്ഥാപിച്ചതെങ്കിലും, ഈ ബോഡി കോർപ്പറേറ്റിലെ ജീവനക്കാരെ എല്ലാ അർത്ഥത്തിലും സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരായി പരിഗണിക്കണമെന്ന് പറയാനാകില്ല. അത്തരമൊരു അനുബന്ധ നിർദ്ദേശം ബോർഡിനെ സർക്കാർ വകുപ്പുകളിൽ ഒന്നായി മാറ്റുന്നതിനുമപ്പുറം, പ്രായോഗികമായി ബോർഡിനെ സംസ്ഥാന സർക്കാരുമായി ലയിപ്പിക്കുന്നതിന് തുല്യമാണ്; നിലവിലുള്ള നിയമ പ്രകാരം ഇത് ചെയ്യാൻ കഴിയില്ല. റെഗുലേഷനുകൾ റിട്ടയർമെന്റ് ആനുകൂല്യങ്ങളുമായി

ബന്ധപ്പെട്ട് ഒരു പ്രത്യേക വ്യവസ്ഥ ഏർപ്പെടുത്തുമ്പോൾ, അത് ഒരു വാദത്തിന്റെയും അടിസ്ഥാനത്തിൽ അവഗണിക്കാനാവില്ല. (ഖണ്ഡിക 16.1)[1076-C-H; 1077-A-B]

2. മറ്റൊരു വിധത്തിൽ പറയുകയാണെങ്കിൽ, ഖാദിയുടെയും കൂടിൽ വ്യവസായത്തിന്റെയും വികസനം എന്നത് ഒരു നിർദ്ദേശക തത്ത്വമാണെങ്കിൽകൂടി, അത്തരം നിർദ്ദേശക തത്വങ്ങൾ പ്രകാരമുള്ള ബാധ്യതകൾ നിറവേറ്റുന്നതിനായി സംസ്ഥാന സർക്കാർ ഒരു ബോർഡോ ഏതെങ്കിലും ഓർഗനൈസേഷനോ സ്ഥാപിക്കുകയാണെങ്കിൽ, അത്തരം ബോർഡിലെയോ സ്ഥാപനത്തിലെയോ ജീവനക്കാരുടെ സേവന വ്യവസ്ഥകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് പ്രത്യേക ക്രമീകരണങ്ങൾ നടത്താൻ കഴിയില്ല. 1960-ലെ റെഗുലേഷനുകളിലെ റെഗുലേഷൻ 40 ഒരു അപവാദ വ്യവസ്ഥയോടെയാണ് ആരംഭിക്കുന്നത്. സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ സേവന വ്യവസ്ഥകളോട് ചേരുന്ന വിധത്തിലാണ് ബോർഡിന്റെ ജീവനക്കാരുടെ പൊതുവായ സേവന വ്യവസ്ഥകൾ നൽകിയിട്ടുള്ളതെങ്കിലും, പ്രസ്തുത റെഗുലേഷനിലെ വ്യവസ്ഥ മറ്റ് റെഗുലേഷനുകളിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിധേയമാണ്. അതിനാൽ, റെഗുലേഷൻ 52 ൽ അടങ്ങിയിരിക്കുന്ന മറ്റൊരു വ്യവസ്ഥയെ അവഗണിക്കാൻ കഴിയില്ല. [ഖണ്ഡിക 16.1.1] [1077-B-D]

2. മേൽപ്പറഞ്ഞ റെഗുലേഷൻ 52 നിലവിലുണ്ടെന്നും അത് ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെടുകയോ അസാധുവായി പ്രഖ്യാപിക്കപ്പെടുകയോ ചെയ്തിട്ടില്ലെന്നും സംസ്ഥാനത്തിന് വേണ്ടി വാദിക്കപ്പെട്ടു. എന്നാൽ ജീവനക്കാർ പതിവായി നിവേദനങ്ങളിലൂടെ പെൻഷൻ ആവശ്യം ഉന്നയിക്കുകയും അതിനായി വ്യവഹാരങ്ങൾ ഏറ്റെടുക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുള്ളതാനാൽ, അതിനു വിരുദ്ധമായ വ്യവസ്ഥകളെ ചോദ്യം ചെയ്യുന്നത് അവരുടെ ആവശ്യങ്ങളിലും / അഭ്യർത്ഥനകളിലും അന്തർലീനമായിരുന്നുവെന്ന് എതിർകക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി വാദിക്കപ്പെട്ടു. ഈ വാദം ഒന്നിലധികം കാരണങ്ങളാൽ നിരസിക്കപ്പെടേണ്ടതാണ്. ഒന്നാമതായി, നിയമത്തിലെ നിലവിലുള്ള വ്യവസ്ഥയ്ക്ക് വിരുദ്ധമായ ഒരു അഭ്യർത്ഥന നടത്തുന്നത് ആ വ്യവസ്ഥയെ ചോദ്യം ചെയ്യുന്നതിന് തുല്യമല്ല. രണ്ടാമതായി, ഒരു പ്രത്യേക വ്യവസ്ഥയെ വെല്ലുവിളിക്കുന്നതിന്, നിയമപരമായ അധികാരങ്ങളുടെ അഭാവം അല്ലെങ്കിൽ ഏതെങ്കിലും ഭരണഘടനാ നിബന്ധനയുടെ ലംഘനം എന്നിവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള പ്രത്യേക കേസ് കൊണ്ടുവരേണ്ടതുണ്ട്. അത്തരം അടിസ്ഥാനത്തിൽ പ്രസ്തുത വ്യവസ്ഥ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെടുകയോ വാദിക്കപ്പെടുകയോ അനുമാനിക്കപ്പെടുകയോ ചെയ്തിട്ടില്ല. മൂന്നാമതായി, അഭ്യർത്ഥനകളെല്ലാം റെഗുലേഷൻ 52 ഭേദഗതി ചെയ്യുന്നതിന് വേണ്ടിയായിരുന്നുവെന്നും നിലവിലുള്ള ചട്ടക്കൂടിൽ അത് അസാധുവാണെന്ന് പ്രഖ്യാപിക്കുന്നതിന് വേണ്ടിയായിരുന്നില്ലായെന്നും പ്രഥമദൃഷ്ട്യാ വ്യക്തമാണ്. റെഗുലേഷൻ ഭേദഗതിക്കായുള്ള ഒരു അഭ്യർത്ഥനയെ അതിനെ അസാധുവായി പ്രഖ്യാപിക്കാനുള്ള അഭ്യർത്ഥനയ്ക്ക് തുല്യമാക്കാൻ കഴിയില്ല. 01.04.1976 മുതലുള്ള പ്രാബല്യത്തിൽ സേവന വ്യവസ്ഥകളിൽ മാറ്റം വരുത്തുന്നതിനുള്ള വിയോജിപ്പിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് നിർദ്ദിഷ്ട മാറ്റം സംസ്ഥാന സർക്കാർ നിരസിച്ചത്. ഏത്

കോണിൽ നിന്നും നോക്കുമ്പോഴും, ശത്രുതാപരമായ വിവേചനം നിരോധിക്കുന്ന തത്വങ്ങൾ ഇവിടെ ഉന്നയിക്കുന്നത് അടിസ്ഥാനരഹിതമാണ്, അതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിരത്തുന്ന വാദങ്ങൾ നിരസിക്കേണ്ടതുണ്ട്. (ഖണ്ഡിക 16.2)[1077-D-H; 1078-A]

3. ബാധിക്കപ്പെടുന്ന ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം വളരെ കുറവാണ് എന്നതിനാൽ ഇക്കാര്യത്തിലെ അനുകൂല തീരുമാനം സംസ്ഥാനത്തിന് വലിയ സാമ്പത്തിക ബാധ്യത വരുത്തിയേക്കില്ല എന്നതാണ് എതിർകക്ഷികൾക്കായി ചൂണ്ടിക്കാണിക്കപ്പെടുന്ന മറ്റൊരു ഘടകം. എന്നാൽ ഇത്, റെഗുലേഷനുകൾ ഭേദഗതി ചെയ്യുന്നതിനായി സംസ്ഥാനത്തിന് ഒരു മാൻഡമസ് പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിന് അടിസ്ഥാനമാക്കാനാകില്ല. 1955 ലെ നിയമത്തിലും 1960 ലെ റെഗുലേഷനുകളിലും ഭേദഗതി വരുത്തണോ വേണ്ടയോ എന്നതിലെ തീരുമാനം സംസ്ഥാനത്തിന് വിട്ടുകൊടുക്കേണ്ടതുണ്ട്. അക്കാര്യത്തിൽ, ബാധിക്കപ്പെടുന്ന / പ്രയോജനം ലഭിക്കേണ്ട ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണത്തിന് വലിയ പ്രസക്തിയില്ല. ഇവിടെ സൂചിപ്പിച്ചതുപോലെ, മുൻകാല പ്രാബല്യത്തോടെ ചട്ടങ്ങൾ ഭേദഗതി ചെയ്യുന്നതിനും അതുവഴി 01.04.1976 മുതലുള്ള പ്രാബല്യത്തിൽ പെൻഷൻ അനുവദിക്കുന്നതിനും എതിരേയായിരുന്ന പ്രധാനമായും സംസ്ഥാന സർക്കാറിന്റെ വിയോജിപ്പ്. മാത്രമല്ല, അത്തരമൊരു നടപടി സർക്കാരിന് വലിയ അളവിൽ ഭരണപരമായ പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കാൻ സാധ്യതയുണ്ടെന്ന് ആശയവിനിമയങ്ങളിൽ സൂചിപ്പിക്കുന്നതിനെ വെറും പൊങ്ങച്ചമെന്നോ വ്യാജ സാക്ഷ്യമെന്നോ വിളിക്കാൻ കഴിയില്ല. എന്നാൽ, ഈ നിരീക്ഷണങ്ങളും ഈ വ്യവഹാരത്തിന്റെ ഫലവും കണക്കിലെടുക്കാതെ, നിർദ്ദേശിച്ച രൂപത്തിലോ മറ്റേതെങ്കിലും പരിഷ്കരിച്ച രൂപത്തിലോ ഭേദഗതി നടപ്പാക്കുന്നതിന് സംസ്ഥാന സർക്കാർ തയ്യാറാണെങ്കിൽ അതിന് യാതൊരു തടസവുമില്ലെന്ന് കൂടി ഇവിടെ കൂട്ടിച്ചേർക്കട്ടെ. ഇപ്പോഴത്തെ അപ്പീലിൽ പരിഗണിച്ച ഒരേയൊരു ചോദ്യം ഭേദഗതി നടപ്പാക്കാൻ സംസ്ഥാനത്തിന് ഒരു മാൻഡാമസ് നൽകാവുന്നതാണോ എന്നതാണ്. വ്യക്തമാക്കിയതു പോലെ അത് പാടുള്ളതല്ലായെന്ന് ഈ കോടതി നിരീക്ഷിക്കുന്നു [ഖണ്ഡിക 19][1079-D-H]

4. സിംഗിൾ ജഡ്ജി പുറപ്പെടുവിച്ച 25.10.2010-ലെ ഉത്തരവിലെ നിർദേശം അംഗീകരിക്കാൻ കഴിയുമായിരുന്നില്ല എന്നതാണ് ഈ കോടതിയുടെ നിലപാട്. ഒരു പ്രത്യേക ഭേദഗതി നടപ്പാക്കാൻ സംസ്ഥാന സർക്കാരിനോട് നിർദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ട് അത്തരമൊരു ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന വസ്തുത ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന് അറിയാമായിരുന്നു, അതിനാൽ 20.12.2012 ലെ തെറ്റായ വിധിയിലും ഉത്തരവിലും അത്തരമൊരു നിർദ്ദേശത്തെ "ഉപദേശ" സ്വഭാവമുള്ളതാണെന്ന് വിശേഷിപ്പിച്ചു. എന്നിരുന്നാലും, ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് അടുത്ത നിർദ്ദേശത്തിൽ കൂടുതൽ മുന്നോട്ട് പോയി, സംസ്ഥാന സർക്കാർ ഈ നിർദ്ദേശം "നടപ്പാക്കും" എന്ന് നിരീക്ഷിച്ചു. സംസ്ഥാന സർക്കാരിനുള്ള ഒരു ഉപദേശത്തെ ഈ രീതിയിൽ ഒരു

ഉത്തരവാക്കി മാറ്റുന്നത് നിയമപ്രകാരം അനുവദനീയമോ അംഗീകരിക്കാവുന്നതോ അല്ലെന്ന് ആദരപൂർവം വ്യക്തമാക്കട്ടെ. [ഖണ്ഡിക 21][1080-B-D]

5. ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 142 പ്രകാരം, ഈ കോടതിക്ക് നിയമപരമായ വ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിച്ച് നിർദ്ദേശങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിക്കാൻ കഴിയില്ല; നിയമപരമായ അവകാശങ്ങൾക്ക് അപ്പുറമുള്ളതോ അതിന് വിരുദ്ധമായതോ ആയ ഒരു ഉത്തരവ് പാസാക്കുന്നതിന് സഹതാപമോ വികാരമോ അടിസ്ഥാനമാക്കാനാകില്ല. [ഖണ്ഡിക 22] [1080-F]

ഡി. എസ്. നകാര ആൻഡ് അദേർസ്. v. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ (1983) 1 എസ്സിസി 305 : [1983] 2 എസ്സിആർ 165; *സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ത്സാർഖണ്ഡ് ആൻഡ് അദേർസ് v. ജിതേന്ദ്ര കുമാർ ശ്രീവാസ്തവ ആൻഡ് അനദർ.* (2013) 12 എസ്സിസി 210 : [2013] 8 എസ്സിആർ 177; *ദിയോകിനന്ദൻ പ്രസാദ് v. സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ബീഹാർ* (1971) 2 എസ്സിസി 330 : [1971] സപ്ലിമെന്ററി എസ്സിആർ 634; *ഹരിയാന സ്റ്റേറ്റ് മൈനർ ഇറിഗേഷൻ ട്യൂബ്വെൽസ് കോർപ്പറേഷൻ ആൻഡ് അദേർസ് v. ജി.എസ് ഉപ്പൽ ആൻഡ് അദേർസ്* (2008) 7 എസ്സിസി 375 : [2008] 6 എസ് സിആർ 662; *പഞ്ചാബ് സ്റ്റേറ്റ് കോ-ഓപ്പറേറ്റീവ് അഗ്രികൾച്ചറൽ ഡെവലപ്മെന്റ് ബാങ്ക് ലിമിറ്റഡ് v. രജിസ്ട്രാർ, കോ-ഓപ്പറേറ്റീവ് സൊസൈറ്റീസ്, ആൻഡ് അദേർസ്* (2022) 4 എസ്സിസി 363 - ബാധകമല്ലെന്ന് വിധിച്ചു

എയർ ഇന്ത്യ v.. നെർഗേഷ് മീർസ ആൻഡ് അദേർസ് (1981) 4 എസ്സിസി 335 : [1982] 1 എസ് സിആർ 438; *ഗുജറാത്ത് സ്റ്റേറ്റ് ഖാദി ഗ്രാമോദ്യോഗ് ബോർഡ് v. ഗുജറാത്ത് സ്റ്റേറ്റ് ഖാദി ഗ്രാമോദ്യോഗ് പെൻഷനേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ* 2004 എസ്സിസി ഓൺ ലൈൻ ഗുജ് 105; *ഡൽഹി സർവകലാശാല v. ശശി കിരൺ ആൻഡ് അദേർസ്* 2022 എസ്സിസി ഓൺലൈൻ എസ്സി 594 - പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്നു.

കേസ് ലോ റഫറൻസ്

[2008] 6 എസ്സിആർ 662 - ഖണ്ഡിക 11.3- ബാധകമല്ല

[1983] 2 എസ്സിആർ 165 -ഖണ്ഡിക 11.4-ബാധകമല്ല

[2013] 8 എസ്സിആർ 177 - ഖണ്ഡിക 11.4-ബാധകമല്ല

[1982] 1 എസ്സിആർ 438 -ഖണ്ഡിക 11.4- പരാമർശിച്ചു.

[1971] സപ്ലിമെന്ററി എസ്സിആർ 634 - ഖണ്ഡിക 14.2- പരാമർശിച്ചു.

സിവിൽ അപ്പീൽ അധികാരിത: 2015 ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 6944.

2011 ലെ ഡബ്ല്യുഎ നമ്പർ 268 ൽ കട്ടക്കിലെ ഒറീസ ഹൈക്കോടതി 20.12.2012 ന് നൽകിയ വിധിയിൽ നിന്നും ഉത്തരവിൽ നിന്നും.

ഷിബാഷിഷ് മിശ്ര, അപ്പീൽവാദിക്കായി ഹാജരായി

റാണാ മുഖർജി, അഭയ് കെ ബെഹറ, ഫിൽസ മൂണിസ്, ഒയ്ൻഡ്രില്ലാ സെൻ, സമർ ത്ത് മൊഹന്തി, വി.കെ വർമ, തരുൺ വർമ, രജത് ശ്രീവാസ്തവ്, കേദാർ നാഥ് ത്രിപാഠി എന്നിവർ എതിർകക്ഷികൾക്കായി ഹാജരായി.

കോടതിയുടെ വിധി പ്രഖ്യാപിച്ചത് **ജസ്റ്റിസ് ദിനേഷ് മഹേശ്വരി**

1. 2011 ലെ റിട്ട് അപ്പീൽ നമ്പർ 268 ൽ 20.12.2012 ന് ഒറീസ ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് നൽകിയ വിധിക്കും ഉത്തരവിനുമെതിരെയാണ് ഈ അപ്പീൽ. അപ്പീൽവാദിയായ ഒറീസ സംസ്ഥാനം സമർപ്പിച്ച അന്തർ കോടതി അപ്പീൽ ആക്ഷേപിത വിധിയിലൂടെ തള്ളുകയും 2010 ലെ ഡബ്ല്യുപി (സി) നമ്പർ 8438 ൽ ഹൈക്കോടതി സിംഗിൾ ജഡ്ജി 25.10.2010 ന് നൽകിയ ഉത്തരവ് സ്ഥിരീകരിക്കുകയും ചെയ്തു. ഒറീസ ഖാദി ആൻഡ് വില്ലെജ് ഇൻഡസ്ട്രീസ് ബോർഡിലെ[1] ജീവനക്കാർക്ക് സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് തുല്യമായി പെൻഷൻ അർഹതയുണ്ടെന്ന് നിരീക്ഷിക്കുകയും, അതിനനുസരിച്ച് ബാധകമായ ചട്ടങ്ങൾ ഭേദഗതി ചെയ്യാൻ സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് നിർദേശം നൽകുകയും ചെയ്യുന്നതായിരുന്നു സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ പ്രസ്തുത വിധി.

2. ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ അവകാശങ്ങൾ ഇല്ലെന്ന് വ്യക്തമാക്കുന്ന, ബാധകമായ റെഗുലേഷനുകൾക്ക് വിരുദ്ധമായ നിർദ്ദേശങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിച്ച ഹൈക്കോടതി നടപടി ന്യായീകരിക്കാനാകില്ലെന്ന് ഈ കോടതിയിൽ നൽകിയ അപ്പീലിൽ അപ്പീൽവാദികളായ ഒറീസ സംസ്ഥാനം അടിസ്ഥാനപരമായി വാദിച്ചു. റെഗുലേഷനുകളിൽ അടങ്ങിയിരിക്കുന്ന വ്യവസ്ഥകൾ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെടുകയോ അസാധുവായി പ്രഖ്യാപിക്കപ്പെടുകയോ ചെയ്തിട്ടില്ല.

3. ഈ അപ്പീലിൽ ഉയർന്നുവരുന്ന ചോദ്യങ്ങൾ പരിശോധിക്കുന്നതിന് മുന്നോടിയായി പ്രസക്തമായ നിയമ വ്യവസ്ഥകൾ ശ്രദ്ധിക്കുന്നത് ഉചിതമായിരിക്കും.

3.1. ഒറീസ സംസ്ഥാനത്തിൽ ഉടനീളം ഖാദി, ഗ്രാമീണ വ്യവസായങ്ങൾ സമാരംഭിക്കുക, പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുക, വികസിപ്പിക്കുക, നിയന്ത്രിക്കുക എന്നീ ലക്ഷ്യങ്ങളോടെയാണ് 1955 ലെ ഒറീസ്സ ഖാദി ആൻഡ് വില്ലെജ് ഇൻഡസ്ട്രീസ് ബോർഡ് നിയമ[2] പ്രകാരം ഒറീസ ഖാദി ആൻഡ് വില്ലെജ് ഇൻഡസ്ട്രീസ് ബോർഡ് സ്ഥാപിതമായത്.

3.2. മേൽപ്പറഞ്ഞ 1955 ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 3 ഇപ്രകാരമാണ്: –

1 ഇനിമുതൽ ബോർഡ് എന്ന് പരാമർശിക്കുന്നു.

2 ഇനിമുതൽ 195 ലെ നിയമം/ നിയമം എന്ന് പരാമർശിക്കുന്നു

"3. ബോർഡിന്റെ സ്ഥാപനം.- (1) സംസ്ഥാന സർക്കാർ ഈ നിയമത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യത്തിനായി, ഇതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വിജ്ഞാപനത്തിലൂടെ വ്യക്തമാക്കിയേക്കാവുന്ന തീയതി മുതലുള്ള പ്രാബല്യത്തിൽ ഒറീസ ഖാദി ആൻഡ് വില്ലെജ് ഇൻഡസ്ട്രീസ് ബോർഡ് എന്ന് വിളിക്കപ്പെടുന്ന ഒരു ബോർഡ് സ്ഥാപിക്കേണ്ടതാണ്.

(2) ഉപവകുപ്പ് (1) പ്രകാരം സ്ഥാപിതമായ ബോർഡ്, പ്രസ്തുത പേരിൽ സ്ഥാപിതമായതും സ്ഥിരമായ പിന്തുടർച്ചയും പൊതുവായ സീലും ഉള്ളതുമായ ഒരു ബോഡി കോർപ്പറേറ്റ് ആയിരിക്കും. കൂടാതെ അതിന്റെ കോർപ്പറേറ്റ് പേരിൽ കേസ് ഫയൽ ചെയ്യുകയും കേസെടുക്കുകയും ചെയ്യാം. ഈ നിയമത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യങ്ങൾക്ക് ആവശ്യമായ, ജംഗമവും സ്ഥാവരവുമായ വസ്തുവകകൾ സ്വന്തമാക്കാനും കൈവശം വയ്ക്കാനും വിൽക്കാനും എല്ലാ കാര്യങ്ങളും ചെയ്യാനും കരാർ നൽകാനും ബോർഡ് പ്രാപ്തമായിരിക്കും."

3.3. ജീവനക്കാരുടെ വേതനം, അലവൻസുകൾ, മറ്റ് സേവന വ്യവസ്ഥകൾ എന്നിവ നൽകുന്നതിന് സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ മുൻകൂർ അനുമതിയോടെ ബോർഡിന് 1955-ലെ നിയമത്തിനും അതിന് കീഴിലുള്ള ചട്ടങ്ങൾക്കും അനുസൃതമായി റെഗുലേഷനുകൾ ഉണ്ടാക്കാമെന്ന് നിയമത്തിലെ 36-ാം വകുപ്പ് പറയുന്നു. അത് ചുവടെ വായിക്കുന്നു:-

"36. റെഗുലേഷനുകൾ: (1) 12-ാം വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിധേയമായും, വിജ്ഞാപനത്തിലൂടെ സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ മുൻകൂർ അനുമതിയോടെയും ബോർഡിന് ഈ നിയമത്തിനും അതിന് കീഴിലുള്ള ചട്ടങ്ങൾക്കും അനുസൃതമായ റെഗുലേഷനുകൾ ഉണ്ടാക്കാം.

(2) മേൽപ്പറഞ്ഞ അധികാരത്തിന്റെ സാമാന്യത സംബന്ധിച്ച് മുൻവിധികളില്ലാതെ, ബോർഡിന് പ്രത്യേകിച്ച് ഇനിപ്പറയുന്നവ സംബന്ധിച്ച് റെഗുലേഷനുകൾ ഉണ്ടാക്കാം -

(a) അതിന്റെ ബിസിനസ്സിന്റെ നടപടിക്രമവും നിർവഹണവും;

(b) ബോർഡിലെ ജീവനക്കാരുടെ പ്രതിഫലം, അലവൻസുകൾ, മറ്റ് സേവന വ്യവസ്ഥകൾ;

(c) ബോർഡിന്റെ സ്റ്റാഫിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങളും ചുമതലകളും;

(d) കമ്മിറ്റികളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങളും തങ്ങളുടെ ചുമതലകൾ നിർവഹിക്കുന്നതിൽ അത്തരം കമ്മിറ്റികൾ പിന്തുടരേണ്ട നടപടിക്രമങ്ങളും."

3.4. അങ്ങനെ, 1955 ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 36 പ്രകാരം നിക്ഷിപ്തമായ അധികാരങ്ങൾ പ്രയോഗിച്ച്, ബോർഡ് തങ്ങളുടെ ജീവനക്കാരുടെ സേവന വ്യവസ്ഥകൾ, പ്രതിഫലം, അലവൻസുകൾ, അവധി നൽകൽ, വിരമിക്കൽ ആനുകൂല്യങ്ങൾ മുതലായവ

നിയന്ത്രിക്കുന്നതിനായി 1960 ലെ ഒറീസ ഖാദി ആൻഡ് വില്ലെജ് ഇൻഡസ്ട്രീസ് ബോർഡ് റെഗുലേഷൻസ്[3] ഉണ്ടാക്കി.

1960 ലെ റെഗുലേഷനുകളിലെ 40-ാം റെഗുലേഷൻ ഇപ്രകാരമാണ്: -

> "40. സേവനത്തിന്റെ പൊതുവായ വ്യവസ്ഥകൾ:- ഈ റെഗുലേഷനുകളിൽ മറ്റൊരു വിധത്തിൽ പരാമർശിക്കാത്തിടത്തോളം, ഒറീസ സർവീസ് കോഡ് വാല്യം 1 ലെ ചട്ടങ്ങളും അതിന്റെ 1 മുതൽ 4 വരെ, 8, 12 എന്നിങ്ങനെയുള്ള അനുബന്ധങ്ങൾ ഒഴികെയുള്ള എല്ലാ അനുബന്ധങ്ങളും കാലാകാലങ്ങളിൽ സർക്കാർ ഭേദഗതി വരുത്തുന്ന തരത്തിൽ ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് അനുയോജ്യമായ വിധത്തിൽ ബാധകമായിരിക്കും. കോഡിന്റെ ഒന്നാം അധ്യായത്തിലൊഴികെ, "സർക്കാർ", "സർക്കാർ സേവകൻ", "വകുപ്പ് മേധാവി" എന്നീ പദങ്ങൾ വരുന്നിടത്തെല്ലാം അവ യഥാക്രമം "ബോർഡ്" "ബോർഡ് ജീവനക്കാർ", "പ്രസിഡന്റ്" എന്നാണ് ഈ ആവശ്യത്തിനായി അർത്ഥമാക്കുന്നത് എന്ന് കണക്കാക്കണം. ഒറീസ സർവീസ് കോഡിൽ പരാമർശിക്കുന്ന "സുപ്പീരിയർ സർവീസ്" എന്നാൽ ഒന്ന്, രണ്ട്, മൂന്ന് ക്ലാസുകളിലെ തസ്തികകളാണെന്നും "ഇൻഫീരിയർ സർവീസ്" എന്നാൽ ക്ലാസ് 4 ലെ തസ്തികകൾ എന്നും അർത്ഥമാക്കുന്നു.

നിലവിലെ അപ്പീലിൽ നേരിട്ട് പ്രസക്തിയുള്ള 1960 ലെ റെഗുലേഷനുകളിലെ റെഗുലേഷൻ 52 ഇപ്രകാരമാണ്:

> "52. റിട്ടയർമെന്റ് ആനുകൂല്യങ്ങൾ:- ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് ഈ ചട്ടങ്ങൾ പ്രകാരം അനുവദനീയമായ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി, കോൺട്രിബ്യൂട്ടറി പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ട് ആനുകൂല്യങ്ങൾ ഒഴികെയുള്ള ഒരു പെൻഷനും അർഹതയില്ല."

53 മുതൽ 57 വരെയുള്ള റെഗുലേഷനുകൾ കോൺട്രിബ്യൂട്ടറി പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ട്[4], സബ്സ്ക്രിപ്ഷനുകൾ, സബ്സ്ക്രിപ്ഷനുകളിൽ നിന്നുള്ള വരുമാനം, സംഭാവനകൾ എന്നിവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കാര്യങ്ങൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നു.

4. ഈ വിഷയത്തിന്റെ വസ്തുതാപരമായ വശങ്ങളിൽ വലിയ തർക്കമില്ല. എന്നിരുന്നാലും, ചില പശ്ചാത്തല കാര്യങ്ങളും അവയുടെ പ്രധാന സവിശേഷതകളും ശ്രദ്ധിക്കാം, പ്രത്യേകിച്ചും ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ നൽകുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശത്തെക്കുറിച്ചും, 1960 ലെ റെഗുലേഷനുകളിലെ മുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ച റെഗുലേഷൻ 52 ന്റെ ഭേദഗതിയെക്കുറിച്ചുമുള്ള കാര്യങ്ങൾ.

4.1 ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ അവകാശങ്ങൾ നൽകുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശം ബോർഡും സംസ്ഥാന സർക്കാരും തമ്മിലുള്ള നിരവധി ആശയവിനിമയങ്ങളുടെ

3 ഇനിമുതൽ 1960 ലെ റെഗുലേഷനുകൾ /റെഗുലേഷനുകൾ എന്ന് പരാമർശിക്കുന്നു

4 ചുരുക്കത്തിൽ സിപിഎഫ്

വിഷയമായിട്ടുണ്ടെന്നും മുമ്പ് ചില വ്യവഹാരങ്ങൾക്ക് ഇത് വഴിവെച്ചിട്ടുണ്ടെന്നും കാണാം. ഇതു സംബന്ധിച്ച അനാവശ്യമായ വിശദാംശങ്ങളിലേക്ക് കടക്കുന്നില്ല. 06.10.1982 മുതൽ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നതിന് ബോർഡ് വിവിധ നിർദ്ദേശങ്ങൾ മുന്നോട്ട് വയ്ക്കുകയും ഇതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് 1960 ലെ റെഗുലേഷനുകൾ ഭേദഗതി ചെയ്യാൻ സംസ്ഥാന സർക്കാരിനോട് അഭ്യർത്ഥിക്കുകയും ചെയ്തു. ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ നൽകാനുള്ള നിർദ്ദേശത്തെക്കുറിച്ച് 25.02.1985 ന് ഒറീസ സർക്കാരിന്റെ വ്യവസായ വകുപ്പ്, ഇൻഡസ്ട്രീസ് ഡയറക്ടറുടെ അഭിപ്രായം തേടി. ഇതിനു മറുപടിയായി, ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾ അനുവദിക്കുന്നതിനെ എതിർക്കേണ്ടതില്ലെന്ന് 31.10.1985 ന് ഒറീസ്സ സർക്കാറിന്റെ അഡീഷണൽ ഇൻഡസ്ട്രീസ് ഡയറക്ടർ അഭിപ്രായപ്പെടുകയും ചെയ്തു. അതിനുശേഷം 18.12.1985 ന് ഒറീസ സർക്കാരിന്റെ വ്യവസായ വകുപ്പ് ബോർഡിൽ നിന്ന് ചില വിവരങ്ങൾ തേടി. ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ നൽകിയാൽ ആവശ്യമായി വരുന്ന തുക, എംപ്ലോയീസ് പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ട്[5] തുകയുമായി താരതമ്യപ്പെടുത്തുമ്പോൾ പെൻഷൻ നൽകുന്നതിന് ആവശ്യമായ തുക കൂടുതലോ കുറവോ ആണോ, അടുത്ത 5 വർഷത്തിനുള്ളിൽ വിരമിക്കേണ്ട ജീവനക്കാരുടെ വിശദാംശങ്ങൾ, അവർക്ക് പെൻഷൻ നൽകുന്നതിന് ആവശ്യമായ തുക എന്നിവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വിവരങ്ങളാണ് ആരാഞ്ഞത്. ഇതിനു പിന്നാലെ, ബോർഡ് ജീവനക്കാർക്ക് ഒറീസ സർക്കാർ പെൻഷൻ നൽകുന്നതിനെ ന്യായീകരിച്ചുകൊണ്ട് ബോർഡ് പ്രസിഡന്റ് 15.05.1990 ന് കത്ത് നൽകി. ബോർഡിന്റെ പ്രവർത്തനം, അതിന്റെ ലക്ഷ്യങ്ങൾ, പുതുക്കിയ സാമ്പത്തിക പ്രസ്താവനകൾ, പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾ ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് നൽകിയാൽ വേണ്ടിവരുന്ന ചെലവ് എന്നിവ സംബന്ധിച്ച വിവരങ്ങൾ 19.09.1991 ലും പിന്നീട് 08.10.1992 ലും വ്യവസായ വകുപ്പ് വീണ്ടും തേടി. ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ പദ്ധതി വ്യാപിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള ന്യായീകരണത്തോടെ 18.12.1992 ന് ബോർഡ് സെക്രട്ടറി സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് മറുപടി നൽകി.

4.2. മേൽപ്പറഞ്ഞ ആശയവിനിമയങ്ങൾക്ക് പിന്നാലെ, അടച്ച തുക റീഫണ്ട് ചെയ്യുന്നതിന് ഇപിഎഫ് കമ്മീഷണറിൽ നിന്ന് രേഖാമൂലമുള്ള ക്ലിയറൻസ് നേടാൻ ഒറീസ സർക്കാരിന്റെ കരകൗശല- കുടിൽ വ്യവസായ വകുപ്പ് 17.03.1993 ന് ബോർഡിനോട് ആവശ്യപ്പെട്ടു. ഇതു സംബന്ധിച്ച മറുപടി ലഭിച്ചാൽ ധനവകുപ്പിനു മുന്നിൽ തങ്ങളുടെ നിർദേശം വെക്കാനാകുമെന്നും വകുപ്പ് വ്യക്തമാക്കി. നിർദ്ദിഷ്ട പെൻഷൻ പദ്ധതിക്ക് ഒറീസ സർക്കാർ അംഗീകാരം നൽകിയാലുടൻ റീഫണ്ട് നിർദ്ദേശം പരിഗണിക്കുമെന്ന് റീജിയണൽ പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ട് കമ്മീഷണർ 24.04.1993 ന് ബോർഡിനെ അറിയിച്ചു. റീജിയണൽ പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ട് കമ്മീഷണർ അറിയിച്ച മൊത്തം സമാഹരണ തുക 30.04.1993 ന് ബോർഡ് കരകൗശല, കുടിൽ വ്യവസായ വകുപ്പിനെ അറിയിക്കുകയും ഇക്കാര്യം സർക്കാരുമായി ചർച്ച ചെയ്യാൻ അഭ്യർത്ഥിക്കുകയും ചെയ്തു.

5 ചുരുക്കത്തിൽ ഇപിഎഫ്

ഇക്കാര്യം ത്വരിതപ്പെടുത്താൻ 19.08.1993 ന് വീണ്ടും അഭ്യർത്ഥിക്കുകയും ചെയ്തു. 29.09.1993 ന് വകുപ്പ് വീണ്ടും ബോർഡിൽ നിന്ന് ചില വിശദീകരണങ്ങൾ തേടുകയും തുടർന്ന് 25.07.1994 ന് ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ പദ്ധതി ബാധകമാക്കിയാൽ സർക്കാരിന് അധിക സാമ്പത്തിക ബാധ്യത ഉണ്ടാകില്ലെന്ന് ബോർഡ് അറിയിക്കുകയും ചെയ്തു.

4.3 മേൽപ്പറഞ്ഞ ആശയവിനിമയങ്ങൾക്ക് ശേഷമുള്ള, 26.10.1994 ലെ ആശയവിനിമയത്തിൽ, ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് 01.04.1976 മുതലുള്ള പ്രാബല്യത്തിൽ പെൻഷൻ ആനുകൂല്യം നൽകിയാൽ ഉണ്ടാകാൻ സാധ്യതയുള്ള അപാകതകൾ സൂചിപ്പിച്ച കരകൗശല-കൂടിൽ വ്യവസായ വകുപ്പ് അതിനാൽ പെൻഷൻ പദ്ധതി നടപ്പാക്കുന്ന തീയതി ബോർഡിന് പകരം സർക്കാറിന് തീരുമാനിക്കാനാകുന്ന തരത്തിൽ റെഗുലേഷൻ 52 ഉചിതമായി പരിഷ്കരിക്കാൻ നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്തു. ഈ ആശയവിനിമയത്തിന്റെ പ്രസക്തമായ ഭാഗം ചുവടെ നൽകുന്നു:-

> "മേൽപ്പറഞ്ഞ വിഷയത്തിൽ, 25.07.1994 ന് നിങ്ങൾ നൽകിയ ലെറ്റർ നമ്പർ 10491 പരിശോധിക്കാൻ ഞാൻ അഭ്യർത്ഥിക്കുകയാണ്. 1976 ഏപ്രിൽ 1 നോ അതിനുശേഷമോ വിരമിച്ച എല്ലാ ജീവനക്കാർക്കും ,അവർ തെരഞ്ഞെടുക്കുന്നതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് ബാധകമായ പെൻഷൻ സ്കീമുകളിൽ കാലാകാലങ്ങളിൽ നടപ്പാക്കിയ മാറ്റത്തിന് അനുസൃതമായ ആനുകൂല്യത്തിനോ എംപ്ലോയീസ് പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ടിന്റെ ആനുകൂല്യത്തിനോ അർഹതയുണ്ടാകുന്ന തരത്തിലുള്ള ഭേദഗതിക്കായുള്ള (റെഗുലേഷൻ 52 ൽ) നിർദേശമാണ് ഒറീസ ഖാദി & വിഐ ബോർഡ് നൽകിയിട്ടുള്ളതെന്ന് ഞാൻ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്നു. ഒറീസ സിവിൽ സർവീസ് പെൻഷൻ ചട്ടങ്ങളും ഒറീസ സിവിൽ സർവീസ് കമ്മ്യൂട്ടേഷൻ ഓഫ് പെൻഷൻ ചട്ടങ്ങളും 01.04.1992 മുതൽ മാത്രമാണ് പ്രാബല്യത്തിൽ വന്നത് എന്നത് എടുത്തുപറയേണ്ടതാണ്. പെൻഷൻ കമ്മ്യൂട്ടേഷൻ ചട്ടങ്ങളിലെ ചില വ്യവസ്ഥകൾ, അതായത് പെൻഷൻ കമ്മ്യൂട്ടേഷൻ, അവസാനമായി ലഭിച്ച ശമ്പളത്തിന്റെ 50% എന്ന ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയുടെ പരമാവധി പരിധി, കുടുംബ പെൻഷന്റെ പുതുക്കിയ നിരക്ക്, ഉദാരമായ സ്വമേധയാ വിരമിക്കൽ പദ്ധതികൾ, പെൻഷനുമായി ബന്ധപ്പെട്ട മീഡിയൽ പരിശോധനയുടെ പുതുക്കിയ നടപടിക്രമം മുതലായവ 1976 ൽ നിലവിലില്ല. അതിനാൽ ബോർഡ് ജീവനക്കാർക്ക് 01.04.1976 മുതലുള്ള പ്രാബല്യത്തിൽ പെൻഷൻ ആനുകൂല്യം നൽകുന്നത് വിവേചനത്തിനും ആശയക്കുഴപ്പത്തിനും ഇടയാക്കും. അതിനാൽ, റെഗുലേഷൻ 52 ഒ കെ & വി ഐ ബോർഡിന്റെ അംഗീകാരത്തോടെ ഉചിതമായി പരിഷ്കരിക്കാം, അതുവഴി പെൻഷൻ പദ്ധതി നടപ്പാക്കുന്ന തീയതി ബോർഡിന് പകരം സർക്കാർ തീരുമാനിക്കും."

4.4. അതിനുശേഷം, 06.10.1995 ന് കരകൗശല- കടിൽ വ്യവസായ വകുപ്പ് ഡെപ്യൂട്ടി സെക്രട്ടറി ഒറീസയിലെ അക്കൗണ്ടന്റ് ജനറലിനോട് (എ & ഇ) പെൻഷൻ പദ്ധതി അവതരിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശം പരിശോധിക്കാനും തന്റെ അഭിപ്രായങ്ങൾ ധനവകുപ്പിന് അയയ്ക്കാനും അഭ്യർത്ഥിച്ചു.

4.5. എന്നിരുന്നാലും, ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ പദ്ധതി അവതരിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശം വിവിധ കാരണങ്ങളാൽ ധനവകുപ്പ് അംഗീകരിച്ചിട്ടില്ലെന്ന് 31.07.1996 ലെ കത്തിലൂടെ ബോർഡിനെ വ്യവസായ വകുപ്പ് അറിയിച്ചു. കാരണങ്ങളായി ചൂണ്ടിക്കാട്ടിയവയിൽ ഇനിപ്പറയുന്നവ ഉൾപ്പെടുന്നു: (എ) നേരത്തേ 18.12.1992 ലെ കത്തിലൂടെ പെൻഷൻ പദ്ധതി 01.04.1985 മുതലുള്ള പ്രാബല്യത്തിൽ നടപ്പാക്കുന്നതിനായിരുന്നു നിർദേശിച്ചിരുന്നത്, എന്നാൽ തുടർന്ന് ഇത് പരിഷ്കരിച്ച് 01.04.1976 മുതലുള്ള പ്രാബല്യത്തിൽ എന്നാക്കി; (ബി) പെൻഷൻ പദ്ധതിക്ക് മുൻകാല പ്രാബല്യം നൽകുന്നത് അപൂർവമായതായിരുന്നു, അത് ഭാവിയിൽ ഭരണപരവും സാമ്പത്തികവുമായ സങ്കീർ ണതകൾ സൃഷ്ടിക്കും; (സി) 01.04.1976 ന് മുമ്പ് വിരമിച്ച ബോർഡിലെ ജീവനക്കാരും പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾക്ക് അവകാശവാദം ഉന്നയിക്കും. (ഡി) സംസ്ഥാനത്തെ മറ്റെല്ലാ കോർപ്പറേഷനുകളിലും / സ്ഥാപനങ്ങളിലും / ബോഡികളിലും മുൻകാലാടിസ്ഥാനത്തിൽ പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾ അനുവദിക്കുന്നതിനുള്ള പ്രക്ഷോഭങ്ങൾക്ക് ഇടയാക്കും, ഇത് സർക്കാരിനെ ഭരണപരവും സാമ്പത്തികവുമായ പ്രതിസന്ധിയിലാക്കും. അതിനാൽ, ധനവകുപ്പിന്റെ നിരീക്ഷണങ്ങളുടെ വെളിച്ചത്തിൽ നിർദ്ദേശം പുനഃപരിശോധിക്കാനും ധനസ്രോതസ്സുകളും സർക്കാരിനുള്ള സാമ്പത്തിക ഭാരവും സംബന്ധിച്ച ഘടകങ്ങൾ കണക്കിലെടുത്ത് പരിഷ്കരിച്ച നിർദേശം സമർപ്പിക്കാനും ബോർഡിനോട് അഭ്യർത്ഥിച്ചു.

4.6. മേൽപ്പറഞ്ഞ പശ്ചാത്തലത്തിൽ, ബോർഡിൽ നിന്ന് വിരമിച്ച ചില ജീവനക്കാർ ഹൈക്കോടതിയിൽ റിട്ട് ഹർജി ഫയൽ ചെയ്തു. 1998 ലെ ഒജെസി നമ്പർ 15344 എന്നു രേഖപ്പെടുത്തിയ ഇത് 06.02.2001 ലെ ഉത്തരവിലൂടെ തീർപ്പാക്കപ്പെട്ടു, ബോർഡ് ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ പദ്ധതി നീട്ടുന്നത് സംബന്ധിച്ച് തീരുമാനമെടുക്കാൻ പ്രസ്തുത ഉത്തരവിലൂടെ ഹൈക്കോടതി വ്യവസായ വകുപ്പിന് നിർദ്ദേശം നൽകി.

4.7. അതിനുശേഷം 20.07.2001 ന്, പെൻഷൻ പദ്ധതി നടപ്പാക്കുന്നതിനായി 1.83 കോടി രൂപ ആവശ്യമുള്ള രീതിയിൽ പെൻഷൻ പദ്ധതി അവതരിപ്പിക്കുന്നതിന് ന്യായീകരണം നൽകിക്കൊണ്ട് ബോർഡ് വ്യവസായ വകുപ്പിന് കത്തെഴുതി. പെൻഷൻ പദ്ധതി നടപ്പാക്കുന്നതിലൂടെ അടുത്ത 10 വർഷത്തിനുള്ളിൽ സർക്കാരിന് 1.90 കോടി രൂപ ലാഭിക്കാനാകുമെന്നും വിരമിച്ച ജീവനക്കാർ പെൻഷനറി സ്കീമിലേക്ക് വരികയാണെങ്കിൽ ഇപിഎഫ് തുകയായ 75.07 ലക്ഷം രൂപ റീഫണ്ട് ചെയ്യേണ്ടതുണ്ടെന്നും കത്തിൽ സൂചിപ്പിച്ചു. എന്നാൽ സംസ്ഥാനത്തിന്റെ അപകടകരമായ സാമ്പത്തിക സ്ഥിതി കണക്കിലെടുത്ത് ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ പദ്ധതി

ഏർപ്പെടുത്തേണ്ടെന്ന് സംസ്ഥാന സർക്കാർ തീരുമാനിച്ചതായി 27.03.2002 ന് വ്യവസായ വകുപ്പ് അറിയിച്ചു.

5. 27.03.2002 ലെ മേൽപ്പറഞ്ഞ ആശയവിനിമയത്തിൽ അസ്വസ്ഥരായ ബോർഡിലെ മുൻ ജീവനക്കാർ 2002 ലെ ഡബ്ല്യുപി (സി) നമ്പർ 1951 എന്ന റിട്ട് ഹർജി ഹൈക്കോടതിയിൽ ഫയൽ ചെയ്തു. ഈ റിട്ട് ഹർജി തീർപ്പുകൽപ്പിക്കാത്ത സമയത്ത്, ബോർഡിലെ നിലവിലുള്ള ജീവനക്കാർ 2007 ലെ ഡബ്ല്യുപി (സി) നമ്പർ 14729 എന്ന പേരിൽ മറ്റൊരു റിട്ട് ഹർജി ഫയൽ ചെയ്തു.

5.1. ഹർജിക്കാർ വളരെക്കാലം മുമ്പ് വിരമിച്ചതിനാലും അവരുടെ സേവന വ്യവസ്ഥകളിൽ പെൻഷൻ വ്യവസ്ഥയില്ലാത്തതിനാലും, ഏതെങ്കിലും പെൻഷൻ അവർക്ക് നൽകുന്നതിന് നിർദ്ദേശങ്ങളൊന്നും നൽകാൻ കഴിയില്ലായെന്ന നിരീക്ഷണത്തോടെ 2002 ലെ ഡബ്ല്യു.പി (സി) നമ്പർ 1951 ഹൈക്കോടതി 12.09.2008 ന് തീർപ്പാക്കി. എന്നിരുന്നാലും, മറ്റേ റിട്ട് ഹർജി തീർപ്പുകൽപ്പിക്കാത്തതിനാൽ, പ്രസ്തുത ഹർജിക്കാരുടെ അവകാശവാദം സർവീസിലുള്ള ജീവനക്കാർ സമർപ്പിച്ച മറ്റേ റിട്ട് ഹർജിയുടെ ഫലത്തിന് വിധേയമായിരിക്കുമെന്ന് ഹൈക്കോടതി വ്യക്തമാക്കി.

5.2. അതിനുശേഷം, വിഷയം പുനഃപരിശോധിക്കാനും വേഗത്തിൽ തീരുമാനമെടുക്കാനും അപ്പീൽവാദി സംസ്ഥാനത്തോട് നിർദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ട് 2007 ലെ ഡബ്ല്യുപി (സി) നമ്പർ 14729 ആയ റിട്ട് ഹർജി ഹൈക്കോടതി 25.11.2008 ന് തീർപ്പാക്കി, ഹൈക്കോടതി നിരീക്ഷിച്ചതും നിർദ്ദേശിച്ചതും ഇപ്രകാരമാണ്:-

> "3. സംസ്ഥാനം എതിർ സത്യവാങ്മൂലം സമർപ്പിച്ചിട്ടില്ല. പെൻഷൻ പദ്ധതി അവതരിപ്പിക്കാൻ സംസ്ഥാന സർക്കാർ തീരുമാനിച്ചിരുന്നുവെന്നും, പക്ഷേ സാമ്പത്തിക അടിയന്തരാവസ്ഥ കാരണം അതിൽ നിന്ന് വിട്ടുനിന്നുവെന്നുമാണ് ഈ സാഹചര്യത്തിൽ മനസിലാക്കാനാകുന്നത്. ഇതിനിടയിൽ ആറുവർഷം കടന്നുപോയി എന്ന വസ്തുതയും പെൻഷനെ നിലവിൽ ഒരു ഔദാര്യമായി കാണാനാകില്ലാ എന്നതും കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, മുൻ റിട്ട് ഹർജിയിൽ ഈ കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച നിർദ്ദേശം പുനഃപരിശോധിക്കാനും കഴിയുന്നത്ര വേഗത്തിൽ തീരുമാനമെടുക്കാനും ഒന്നാം എതിർ കക്ഷിക്ക് നിർദ്ദേശം നൽകുന്നത് നീതിയുടെയും തുല്യതയുടെയും ലക്ഷ്യങ്ങൾക്ക് ഹിതകരമാകുമെന്ന് ഈ കോടതി കരുതുന്നു. ഈ ഉത്തരവ് ആശയവിനിമയം ചെയ്യപ്പെടുന്ന തീയതി മുതലുള്ള ആറുമാസത്തിനുള്ളിൽ തീരുമാനമെടുക്കുന്നതാണ് അഭികാമ്യം, അതിനനുസരിച്ച് നിർദ്ദേശിക്കുന്നു."

6. മേൽപ്പറഞ്ഞ നിർദ്ദേശങ്ങൾക്കനുസൃതമായി വിഷയം പുനഃപരിശോധിച്ചിട്ടും, ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്കുള്ള പെൻഷൻ പദ്ധതി നടപ്പാക്കുന്നതിലെ ബാധ്യതകൾ സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് വഹിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് 14.12.2009 ന് ധനവകുപ്പ് ഇനിപ്പറയുന്ന തരത്തിൽ അറിയിച്ചു:-

> "മേൽപ്പറഞ്ഞ വിഷയത്തിൽ 12.05.2009 ന് നിങ്ങൾ നൽകിയ ലെറ്റർ നമ്പർ 2128 ലേക്ക് ശ്രദ്ധ ക്ഷണിക്കുന്നു. വിശദമായ പരിശോധനയ്ക്ക് ശേഷം, ഒകെ & വിഐ ബോർഡിനായി ഒരു പെൻഷൻ പദ്ധതി നടപ്പാക്കുന്നതിലെ ബാധ്യതകൾ സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് വഹിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് ധനവകുപ്പ് നിരീക്ഷിട്ടുള്ളതായി അറിയിക്കാൻ എനിക്ക് നിർദേശം ലഭിച്ചിട്ടുണ്ട്."

7. അത്തരമൊരു പ്രതികരണത്തിലുള്ള അസംതൃപ്തിയിൽ നിന്നാണ്, ഈ അപ്പീലിലേക്ക് നയിച്ച റിട്ട് ഹർജി, അതായത് 2010 ലെ ഡബ്ല്യുപി (സി) നമ്പർ 8438 ഒന്നാം എതിർകക്ഷി (ബോർഡിലെ ജീവനക്കാരുടെ ഒരു അസോസിയേഷൻ) 04.05.2010 ന് ഫയൽ ചെയ്തത്. അതിൽ ഇനിപ്പറയുന്ന അഭ്യർത്ഥനകളാണ് ഉണ്ടായിരുന്നത് :-

> "ഈ സാഹചര്യത്തിൽ, അനുബന്ധം 17 ആയി നൽകിയിട്ടുള്ള 14.12.2009 ലെ കത്ത് റദ്ദാക്കിക്കൊണ്ട് മാൻഡമസ് സ്വഭാവത്തിലുള്ള ഒരു റിട്ട് അല്ലെങ്കിൽ മറ്റേതെങ്കിലും ഉചിതമായ സ്വഭാവത്തിലുള്ള ഒരു റിട്ട് /റിട്ടുകൾ പുറപ്പെടുവിക്കാൻ ബഹുമാനപ്പെട്ട കോടതിക്ക് കനിവുണ്ടാകണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നു.
>
> കൂടാതെ, ഖാദി ആൻഡ് വില്ലെജ് ഇൻഡസ്ട്രീസ് ബോർഡിന്റെ 10.02.2009 ലെ പ്രമേയമനുസരിച്ചുള്ള പെൻഷൻ പദ്ധതി അവതരിപ്പിക്കുന്നതിനായി, 1955 ലെ ഖാദി ആൻഡ് വില്ലെജ് ഇൻഡസ്ട്രീസ് ബോർഡ് നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 36 (2) പ്രകാരം മാനദണ്ഡങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുന്നതിന്, രണ്ടാം എതിർകക്ഷിക്ക് പ്രസ്തുത നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 36(1) പ്രകാരം മുൻകൂർ അനുമതി നൽകാൻ 1, 2 എതിർകക്ഷികൾക്ക് നിർദേശം നൽകുന്നതിനും കോടതിയുടെ കനിവുണ്ടാകണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നു.
>
> ഒറീസ ഖാദി ആൻഡ് വില്ലെജ് ഇൻഡസ്ട്രീസ് ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് അവരുടെ വിരമിക്കൽ തീയതി മുതൽ പെൻഷൻ നൽകുന്നതിന് എതിർകക്ഷികൾക്ക് നിർദേശം നൽകണമെന്നും അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നു.
>
> അല്ലെങ്കിൽ ബഹുമാനപ്പെട്ട കോടതി ഉചിതവും മതിയായതുമായി കരുതുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങളും ഉത്തരവുകളും പുറപ്പെടുവിക്കുക."

7.1. 1960-ലെ റെഗുലേഷനുകൾ ഭേദഗതി ചെയ്യാനും ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് സംസ്ഥാന സരക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് തുല്യമായ പെൻഷൻ പദ്ധതി അവതരിപ്പിക്കുന്നതിന് ഉചിതമായ

നടപടികൾ സ്വീകരിക്കാനും സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് നിർദ്ദേശം നൽകിക്കൊണ്ട് 25.10.2010 ലെ ആക്ഷേപിത ഉത്തരവിലൂടെ ഹൈക്കോടതിയിലെ ഒരു സിംഗിൾ ജഡ്ജി ഒന്നാം എതിർകക്ഷി സമർപ്പിച്ച റിട്ട് ഹർജി തീർപ്പാക്കി. മേൽപ്പറഞ്ഞ ആശയവിനിമയങ്ങൾ സിംഗിൾ ജഡ്ജി ശ്രദ്ധിക്കുകയും, ബോർഡിന്റെ ജീവനക്കാരിലേക്ക് ആനുകൂല്യം വ്യാപിപ്പിക്കാൻ സംസ്ഥാന സർക്കാർ ആഗ്രഹിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും ബോർഡിനുള്ള പെൻഷൻ പദ്ധതിയുടെ ബാധ്യതകൾ ആത്യന്തികമായി സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് വഹിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന കാരണത്താൽ മാത്രം ആ നിർദ്ദേശം നിരസിക്കപ്പെടുകയായിരുന്നുവെന്ന് അനുമാനിക്കുകയും ചെയ്തു. ഒരു ആനുകൂല്യം ഒരു വിഭാഗം ജീവനക്കാർക്ക് നൽകുന്നുവെങ്കിൽ, അത് സമാന നിലയിലുള്ള മറ്റു ജീവനക്കാർക്ക് നിഷേധിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് നിരീക്ഷിച്ച സിംഗിൾ ജഡ്ജി, രണ്ട് സർവകലാശാലകളിലെയും സാമൂഹിക ക്ഷേമ ഉപദേശക ബോർഡിലെയും ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നത് ശ്രദ്ധിക്കുകയും ചെയ്തു. സമാനമായ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ ജീവനക്കാർ പെൻഷൻ ആനുകൂല്യം ആസ്വദിക്കവേ, സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധിയുടെ പേരിൽ ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് അനുകൂലമായ പെൻഷൻ പദ്ധതി നടപ്പാക്കാത്തത് കടുത്ത വിവേചനമാണെന്നും തൽഫലമായി ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 14, 16 എന്നിവയുടെ ലംഘനമാണെന്നും അദ്ദേഹം കണ്ടെത്തി. സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്കായുള്ള എല്ലാ സർവീസ് ചട്ടങ്ങളും സ്വീകരിച്ചിട്ടുണ്ട് എന്നതിനാൽ ബോർഡ് സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ അവിഭാജ്യ ഘടകമാണെന്നും അതിനാൽ ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ നടപ്പാക്കേണ്ടത് എതിർകക്ഷികളുടെ ധാർമ്മിക കടമയാണെന്നും സിംഗിൾ ജഡ്ജി നിരീക്ഷിച്ചു. ജീവനക്കാർക്കു വേണ്ടിയുള്ള വാദത്തിനായി ആശ്രയിച്ച, മറ്റു സംസ്ഥാനങ്ങളിലെ വിവിധ ഖാദി ഗ്രാമവ്യവസായ ബോർഡുകളിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ അനുവദിച്ച ചില മുൻ കാല വിധികളെ പരാമർശിക്കുകയും ചെയ്തു. ബോർഡുകളിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ പോലുള്ള സേവന ആനുകൂല്യങ്ങൾ നിഷേധിക്കുന്നതിന് സാമ്പത്തിക ബുദ്ധിമുട്ട് ഒരു മാനദണ്ഡമോ അടിസ്ഥാനമോ അല്ലെന്ന് കോടതികൾ സ്ഥിരമായി അഭിപ്രായപ്പെടുന്നതായി സിംഗിൾ ജഡ്ജി നിരീക്ഷിച്ചു. ഈ നിരീക്ഷണങ്ങളും വിശകലനങ്ങളും ഉപയോഗിച്ച്, സിംഗിൾ ജഡ്ജി 14.12.2009 ലെ ആക്ഷേപിച ആശയവിനിമയം റദ്ദാക്കുകയും ഇനിപ്പറയുന്ന നിബന്ധനകളിൽ സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകുകയും ചെയ്തു:

> "17. അനുബന്ധം 12 ആയി നൽകിയിട്ടുള്ള 14.12.2009 ലെ ഉത്തരവ് നിലനിൽക്കുന്നതല്ല, അത് റദ്ദാക്കുന്നു. മേൽപ്പറഞ്ഞ വാദം കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, സംസ്ഥാനത്തെ സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്കും മറ്റ് സംസ്ഥാന സർക്കാർ സംവിധാനങ്ങളിലെ ജീവനക്കാർക്കും സമാനമായി ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷന് അർഹതയുണ്ടെന്നും അതിനാൽ ഒറീസ ഖാദി ആൻഡ് വില്ലെജ് ഇൻഡസ്ട്രീസ് ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ ആനുകൂല്യം ലഭ്യമാക്കുന്ന തരത്തിൽ സംസ്ഥാന സർക്കാർ ഒറീസ ഖാദി ആൻഡ് വില്ലെജ് ഇൻഡസ്

ട്രീസ് ബോർഡ് റെഗുലേഷൻ ഭേദഗതി ചെയ്യണമെന്നുമാണ് എന്റെ അഭിപ്രായം. ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് തുല്യമായി പെൻഷൻ പദ്ധതി അവതരിപ്പിക്കുന്നതിന് ഉചിതമായ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കാൻ 1, 2 എതിർകക്ഷികൾക്ക് നിർദ്ദേശം നൽകിയിട്ടുണ്ട്. ഈ ഉത്തരവ് ആശയവിനിമയം ചെയ്യപ്പെടുന്ന തീയതി മുതലുള്ള മൂന്ന് മാസത്തിനുള്ളിൽ മുഴുവൻ പ്രക്രിയയും പൂർത്തിയാക്കപ്പെടും."

8. സിംഗിൾ ജഡ്ജി പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവിനെ ചോദ്യം ചെയ്തുകൊണ്ട്, അപ്പീൽവാദി സംസ്ഥാനം ഒരു അന്തർ-കോടതി അപ്പീൽ നൽകി. 2011 ലെ ഡബ്ല്യു.എ നമ്പർ 268 എന്നു രേഖപ്പെടുത്തിയ ഈ അപ്പീൽ, 20.12.2012 ലെ ആക്ഷേപിത ഉത്തരവിലൂടെ തീരുമാനിക്കപ്പെട്ടു. വിദഗ്ധനായ സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ നിർദ്ദേശത്തിന് ഉപദേശ സ്വഭാവം മാത്രമാണുള്ളതെന്നും അത് ബോർഡിലെ ജീവനക്കാരുടെ ക്ഷേമത്തിന് വേണ്ടിയുള്ളതാണെന്നും ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് നിരീക്ഷിച്ചു. വിരമിച്ച ജീവനക്കാരുടെ താൽപ്പര്യം കണക്കിലെടുത്ത്, ബോർഡ് വഴി സംസ്ഥാനത്തെ സേവിച്ച വയോജനങ്ങളോടുള്ള ഭരണഘടനാപരമായ ബാധ്യതകൾ നിറവേറ്റുന്നതിനായി സംസ്ഥാന നയത്തിന്റെ നിർദ്ദേശക തത്വങ്ങളുടെ അനുച്ഛേദം 41 പ്രകാരം സംസ്ഥാന സർക്കാർ ഈ നിർദേശങ്ങൾ മാനിക്കണമെന്ന് ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് പറഞ്ഞു. 20.12.2012 ലെ ഉത്തരവിന്റെ പ്രസക്തമായ ഭാഗങ്ങൾ ഇവിടെ ഉദ്ധരിക്കുന്നത് ഫലപ്രദമായേക്കും:

"10. അതാത് കക്ഷികളുടെ അഭിഭാഷകരുടെ വാദം കേട്ട ശേഷം, ഈ കോടതി ഇക്കാര്യം വിശദമായി പരിശോധിച്ചു. 1955 ലെ നിയമം, 1956 ലെ ചട്ടം, അതിനു കീഴിൽ സർക്കാർ തയാറാക്കിയ 1960 ലെ റെഗുലേഷൻ എന്നിവയിലെ വിവിധ വ്യവസ്ഥകൾ പരിശോധിച്ചാൽ ബോർഡിന്റെ യഥാർത്ഥ നിയന്ത്രണവും അധികാരവും സർക്കാരിന്റെ വ്യവസായ വകുപ്പിനാണ് എന്നതിൽ സംശയമില്ല. മറ്റൊരു വിധത്തിൽ പറഞ്ഞാൽ, ബോർഡ് സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ നേരിട്ടുള്ള നിയന്ത്രണത്തിലാണ്. ബോർഡ് അതിന്റെ ഭരണം നടത്തുന്നതിനും ധനകാര്യം ഉൾപ്പെടെയുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്തുന്നതിനും പൂർണ്ണമായും സർക്കാരിനെ ആശ്രയിക്കുന്നു. ബോർഡ് നിയമാനുസൃതമായി സ്ഥാപിതമായ ഒന്നാണെങ്കിലും അതിന്റെ തുടക്കം മുതൽ തന്നെ മാനേജ്മെന്റ്, ഭരണ നിർവഹണം, നിയമനം, ചട്ടങ്ങൾ രൂപീകരിക്കൽ, അതിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ, നയരൂപീകരണം എന്നിവയെല്ലാം സംസ്ഥാന സർക്കാരാണ് നിയന്ത്രിക്കുന്നത്. കൂടാതെ, സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് ബാധകമായ ചട്ടങ്ങൾ പ്രകാരം തന്നെയാണ് പരിഗണിക്കപ്പെടുന്ന ബോർഡിലെയും ജീവനക്കാരുടെ സേവനങ്ങൾ നിയന്ത്രിക്കപ്പെടുകയും കൈകാര്യം ചെയ്യുകയും ചെയ്യുന്നത്. സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് ബാധകമായ ഒഡീഷ സർവീസ് കോഡിലെ വ്യവസ്ഥകൾ ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്കും ബാധകമാണ്. ട്രാവൽ അലവൻസ് ചട്ടങ്ങൾ, ഒഡീഷ ലീവ് ചട്ടങ്ങൾ എന്നിവയും ബോർഡിലെ

ജീവനക്കാർക്ക് ബാധകമാണ്. ബോർഡിന്റെ പ്രവർത്തനം 1955 ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 17 പ്രകാരം നന്നായി നിർവചിച്ചിരിക്കുന്നു. അത്തരം പ്രവർത്തനങ്ങൾ നിർവഹിക്കുന്നതിന്, സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ അനുമതിയോടെയാണ് ബോർഡ് പരിപാടികൾ തയ്യാറാക്കിയിട്ടുള്ളത്, അതിനാൽ, ബോർഡിനു മേൽ സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് എല്ലാ നിയന്ത്രണവുമുണ്ട്, കൂടാതെ 1955 ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 35 പ്രകാരം ചട്ടങ്ങൾ രൂപീകരിക്കാൻ അധികാരം ലഭിക്കുകയും ചെയ്തു. ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾക്ക് അർഹതയില്ലായെന്ന് 1960 ലെ റെഗുലേഷൻ 52 വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നുണ്ടെന്നത് ശരിയാണ്, എന്നാൽ അത്തരമൊരു തടസ്സം മറികടക്കാൻ റെഗുലേഷൻ 52 ഭേദഗതി ചെയ്യാൻ ബോർഡ് സർക്കാരിനോട് സുപാർശ ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. 1998 ലെ ഒജെസി നമ്പർ 15344 ലും ഡബ്ല്യുപി (സി) നമ്പർ 14729 ലും ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ നൽകണമെന്ന ആവശ്യം പരിഗണിക്കുന്നതിന് ഈ കോടതിയും സർക്കാരിനോട് നിർദ്ദേശിച്ചു. എന്നാൽ ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ നൽകുന്നതിന്റെ അധികഭാരം ഏറ്റെടുക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന നിലപാടിൽ സംസ്ഥാന സർക്കാർ ഈ കോടതിയുടെ നിർദേശങ്ങൾ പാലിച്ചില്ല. സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് ബാധകമായ എല്ലാ സേവന വ്യവസ്ഥകളും ബോർഡ് ജീവനക്കാർക്കും ബാധകമാക്കിയിട്ടുണ്ട് എന്നിരിക്കെ, ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ ആനുകൂല്യം നൽകാൻ വിസമ്മതിക്കുന്നത് വിവേചനത്തിന് തുല്യവും ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ 14, 16 അനുച്ഛേദങ്ങളുടെ ലംഘനവുമാണെന്നാണ് ഈ കോടതിയുടെ സുചിന്തിതമായ അഭിപ്രായം. സിംഗിൾ ജഡ്ജി വിധിന്യായത്തിൽ ഈ സുപ്രധാന വശം വിശദമായി കൈകാര്യം ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നതിനായി ബോർഡിന്റെ നിയന്ത്രണാധികാരിയായ വ്യവസായ വകുപ്പ് വഴി ബോർഡ് നിരവധി തവണ സംസ്ഥാന സർക്കാരിനെ സമീപിച്ചതായി ഈ കോടതിയുടെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെട്ടു, പക്ഷേ സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് അധിക സാമ്പത്തിക ഭാരം വഹിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന കാരണത്താൽ സർക്കാരിൽ നിന്ന് അനുകൂലമായ നടപടിയുണ്ടായില്ല. ഈ കോടതിയുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ, ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ നൽകുന്നതിന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് വിദഗ്ധനായ സിംഗിൾ ജഡ്ജി സ്വീകരിച്ച കാഴ്ചപ്പാട് തികച്ചും ന്യായമാണ്, അതിൽ ഇടപെടേണ്ടതില്ല. ഗുജറാത്ത്, ബോംബെ ഹൈക്കോടതികളുടെ തീരുമാനങ്ങൾക്ക് അനുസൃതവുമാണ് ഈ നിലപാട്. എല്ലാ പ്രായോഗിക ആവശ്യങ്ങൾക്കും ബോർഡിനെ സംസ്ഥാനത്തിന്റെ ഒരു ഉപകരണമായാണ് കണക്കാക്കുന്നത്, അതിനാൽ ഇത് ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 12 ന്റെ പരിധിയിൽ വരുന്നതാണ്, മാത്രമല്ല ഈ കോടതിയുടെ റിട്ട് അധികാരപരിധിക്ക് വിധേയവുമാണ്. ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 226 പ്രകാരം ഈ കോടതിക്കുള്ള പരിമിതികളെക്കുറിച്ച് ഈ കോടതിക്ക് നന്നായി അറിയാം.

സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് തുല്യമായ പെൻഷൻ പദ്ധതി ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്കായി നടപ്പാക്കുന്നതിന് ഉചിതമായ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കാൻ 1, 2 എതിർകക്ഷികൾക്ക് വിദഗ്ധനായ സിംഗിൾ ജഡ്ജി നൽകിയ നിർദ്ദേശം ഉപദേശക സ്വഭാവം മാത്രമുള്ളതാണ്, അത് ബോർഡിലെ ജീവനക്കാരുടെ ക്ഷേമത്തിന് വേണ്ടിയാണ്. സംസ്ഥാന നയത്തിന്റെ നിർദ്ദേശക തത്വങ്ങളുടെ അനുച്ഛേദം 41 പ്രകാരം, വിരമിച്ച ജീവനക്കാരുടെ താൽപ്പര്യം കണക്കിലെടുത്ത് സംസ്ഥാന സർക്കാർ ഈ ഉപദേശങ്ങളെ മാനിക്കുകയും, ബോർഡ് വഴി സംസ്ഥാനത്തെ സേവിച്ച ശേഷം വിരമിച്ച പ്രായമായവരോടുള്ള ഭരണഘടനാപരമായ ബാധ്യതകൾ നിറവേറ്റുകയും വേണം. കാരണം, ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയ്ക്ക് കീഴിലെ ജനങ്ങളുടെ സദ്ഭരണത്തിനായി ബോർഡുകൾ, മറ്റ് സ്റ്റാറ്റ്യൂട്ടറി കോർപ്പറേഷനുകൾ തുടങ്ങിയ ഉപകരണങ്ങളിലൂടെ സംസ്ഥാനം അതിന്റെ അധികാരവും പ്രവർത്തനങ്ങളും വികേന്ദ്രീകരിച്ചിരിക്കുന്നു.

11. ഫലത്തിൽ, ഈ കോടതി മുമ്പാകെ ഉയർത്തിയ വാദങ്ങളും വസ്തുതാപരവും നിയമപരവുമായ സാഹചര്യങ്ങളും പരിശോധിച്ചതിന്റെയും വിലയിരുത്തിയതിന്റെയും അടിസ്ഥാനത്തിൽ, ഈ റിട്ട് അപ്പീലിൽ ഒരു യോഗ്യതയും ഈ കോടതി കാണുന്നില്ല, സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ ആക്ഷേപിത ഉത്തരവിൽ ഒരു തരത്തിലും ഇടപെടേണ്ടതില്ല.

അതനുസരിച്ച് റിട്ട് അപ്പീൽ തള്ളിക്കളയുന്നു."

9. ഹൈക്കോടതി പാസാക്കിയ ഉത്തരവുകളിൽ അപ്പീൽവാദിയായ ഒറീസ സംസ്ഥാനം ഖിന്നരാണ്. ഈ വിഷയത്തിൽ അപ്പീൽ നൽകാൻ അനുമതി തേടിയുള്ള ഹർജി പരിഗണിക്കുമ്പോൾ, 11.04.2014 ന് ഈ കോടതി ഹൈക്കോടതിയുടെ ആക്ഷേപിത വിധിയുടെയും ഉത്തരവിന്റെയും പ്രവർത്തനം സ്റ്റേ ചെയ്തുവെന്നത് ആദ്യം തന്നെ പരാമർശിക്കട്ടെ; 07.09.2015 ന്, അപ്പീലിന് അനുമതി നൽകുമ്പോൾ, 11.04.2014 ലെ ഇടക്കാല ഉത്തരവ് തുടർന്നു. ഇതേ നിലപാട് തന്നെയാണ് ഇതുവരെയും തുടരുന്നത്.

10. 1955 ലെ നിയമത്തിലെയും 1960-ലെ ചട്ടങ്ങളിലെയും വ്യവസ്ഥകളെക്കുറിച്ചും ആശയവിനിമയ കൈമാറ്റത്തെക്കുറിച്ചും വിശദമായി പരാമർശിച്ച ശേഷം, ആക്ഷേപിത ഉത്തരവുകൾ നിയമപരമായി നിലനിൽക്കുന്നവയല്ലെന്നും അവ റദ്ദാക്കപ്പെടാൻ അർഹമായവയാണെന്നും അപ്പീൽവാദി സംസ്ഥാനത്തിന്റെ വിദഗ്ധ അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചു.

10.1. 1960 ലെ റെഗുലേഷനുകളിലെ റെഗുലേഷൻ 52 ന് വിരുദ്ധമായ ഒരു നിർദ്ദേശവും പുറപ്പെടുവിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് അപ്പീൽവാദിയുടെ അഭിഭാഷകൻ വാദിക്കുന്നു, പ്രത്യേകിച്ച് പ്രസ്തുത റെഗുലേഷൻ 52 ഹൈക്കോടതി മുമ്പാകെ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെടുകയോ അല്ലെങ്കിൽ ഏതെങ്കിലും നടപടികളിലൂടെ അസാധുവായി പ്രഖ്യാപിക്കുകയോ ചെയ്തിട്ടില്ലാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ. ഡിവിഷൻ

ബെഞ്ച് അംഗീകരിക്കുകയും സിംഗിൾ ജഡ്ജി പുറപ്പെടുവിക്കുകയും ചെയ്ത നിർദ്ദേശങ്ങൾ 52-ാം റെഗുലേഷന്റെ കാര്യത്തിൽ മാത്രമല്ലാ, 1960-ലെ റെഗുലേഷനുകളിലെ 53 മുതൽ 56 വരെയുള്ള റെഗുലേഷനുകൾ ഉൾപ്പെടെയുള്ളവയിലെ വ്യവസ്ഥകളോടും യോജിക്കുന്നവ അല്ലെന്നും, പൂർണ്ണമായും അന്യായമായ ആ നിർദേശങ്ങൾ അംഗീകരിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നും അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചു.

10.2. റെഗുലേഷനുകളിലെ നിബന്ധനകളെക്കുറിച്ചും അതുവഴി തങ്ങളുടെ സേവന വ്യവസ്ഥകളെക്കുറിച്ചും ബോധവാന്മാരായിക്കൊണ്ട് ബോർഡിന്റെ ജീവനക്കാരായി മാറിയവർ പിന്നീട് ബോർഡും സംസ്ഥാന സർക്കാരും തമ്മിൽ നടത്തിയ ആശയവിനിമയങ്ങളെ അടിസ്ഥാനമാക്കി നടത്തുന്ന അഭ്യർത്ഥനകൾ അംഗീകരിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് അഭിഭാഷകൻ വാദിക്കുന്നു. ബോർഡ് അംഗീകരിച്ച പ്രമേയങ്ങളെയും ആശയവിനിമയ കൈമാറ്റത്തെയും സിംഗിൾ ജഡ്ജി ആശ്രയിച്ചു. എന്നാൽ ഒരു ഘട്ടത്തിലും ബോർഡിന്റെ നിർദ്ദേശം സംസ്ഥാനം അംഗീകരിച്ചിട്ടില്ലായെന്നത് കണക്കിലെടുക്കുന്നതിൽ സിംഗിൾ ജഡ്ജി പരാജയപ്പെട്ടുവെന്ന് വിദഗ്ധ അഭിഭാഷകൻ സമർപ്പിച്ചു. സർക്കാരിന്റെ വിവിധ തലങ്ങളിലുള്ള ചില ഉദ്യോഗസ്ഥർ മുന്നോട്ടുവെച്ച അഭിപ്രായങ്ങളെ ആശ്രയിച്ചുകൊണ്ട് , പ്രസ്തുത റെഗുലേഷൻ 52-ൽ ഭേദഗതി വരുത്താൻ അപ്പീൽവാദിയോട് നിർദേശിക്കാൻ കോടതിക്ക് സാധിക്കുമായിരുന്നില്ല. ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച്, റെഗുലേഷൻ 52 ലെ വ്യവസ്ഥകൾ ബോധപൂർവ്വം ശ്രദ്ധിക്കുകയും വിദഗ്ധനായ സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ ഉപദേശക സ്വഭാവം മാത്രമാണെന്ന് നിരീക്ഷിക്കുകയും ചെയ്തുവെങ്കിലും ചട്ടങ്ങൾ ഭേദഗതി ചെയ്യാൻ സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് പ്രായോഗിക നിർദ്ദേശം നൽകുന്ന തരത്തിൽ കൂടുതൽ നിരീക്ഷണങ്ങൾ നടത്തി. ഈ നിർദ്ദേശങ്ങൾ സർക്കാരിന്റെ നയപരമായ തീരുമാനങ്ങളുടെയും നിയമനിർമ്മാണ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെയും മേഖലയിലേക്ക് പ്രവേശിക്കുന്നതാണെന്നും അതിനാൽ അത്തരം നിർദേശങ്ങൾ നൽകിയ ഹൈക്കോടതി നടപടി ന്യായീകരിക്കാവുന്നതല്ലെന്നും ഹൈക്കോടതി പറഞ്ഞു.

10.3. സംസ്ഥാന സോഷ്യൽ അഡ്വൈസറി ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ അനുവദിച്ചതിനെക്കുറിച്ച് സിംഗിൾ ജഡ്ജ് പരാമർശിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിലും ആ ചെലവുകളുടെ 50% ഇന്ത്യാ ഗവൺമെന്റ് വഹിച്ചതായി ശ്രദ്ധിക്കുന്നതിൽ പരാജയപ്പെട്ടുവെന്ന് അഭിഭാഷകൻ കോടതിയെ അറിയിച്ചു. കൂടാതെ, സർവകലാശാലയിലെ ജീവനക്കാരും ബോർഡിലെ ജീവനക്കാരും ഒരേ ക്ലാസിൽ വരുന്നവരല്ലാ, അവരെ തുല്യമായി പരിഗണിക്കാൻ കഴിയില്ല. പ്രത്യേകിച്ചു, 1960 ലെ റെഗുലേഷനുകൾക്കും തന്മൂലം റെഗുലേഷൻ 52 നും നിയമപരമായ പ്രാബല്യം ഉണ്ട് എന്നിരിക്കെ അത് അവഗണിക്കാൻ കഴിയില്ല.

10.4. മറ്റു സംസ്ഥാനങ്ങളിലെ വിവിധ സംസ്ഥാന ബോർഡുകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വ്യവസ്ഥകളെക്കുറിച്ചുള്ള ഒരു പരാമർശവും ബാധകമല്ലെന്നും കാരണം മറ്റേതെങ്കിലും

സംസ്ഥാനത്തിന്റെ വ്യവസ്ഥകളെ അതേപടി അപ്പീൽവാദി സംസ്ഥാനത്തിനു മേൽ അടിച്ചേൽപ്പിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നും അപ്പീൽവാദിയുടെ വിദഗ്ധ അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചു. റിട്ട് ഹർജിക്കാർ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചതിൽ നിന്നു വിരുദ്ധമായി, തങ്ങളുടെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകാത്ത മറ്റ് നിരവധി സംസ്ഥാന ബോർഡുകൾ രാജ്യത്തുണ്ടെന്ന് അഭിഭാഷകൻ പറയുന്നു.

10.5. ബോർഡിലെ വിരമിച്ച ജീവനക്കാർ സിപിഎഫ്/ ഇപിഎഫ് അക്കൗണ്ടിൽ നിന്ന് തുക പിൻവലിച്ച ശേഷം പെൻഷൻ ആവശ്യപ്പെട്ട് സമർപ്പിച്ച റിട്ട് ഹർജി തള്ളപ്പെടേണ്ടതാണെന്നും, അതിനാൽ ആക്ഷേപിത ഉത്തരവുകൾ റദ്ദാക്കണമെന്നും അദ്ദേഹം ചൂണ്ടിക്കാട്ടി.

11. ഇതിൽ നിന്ന് വ്യത്യസ്തമായി ഒന്നാം എതിർകക്ഷിയുടെ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ ഈ ഉത്തരവുകളെ പിന്തുണയ്ക്കുകയും വിവിധതരം വാദങ്ങൾ സമർപ്പിക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്, അവ ഇനിപ്പറയുന്ന രീതിയിൽ സംഗ്രഹിക്കാം:

11.1. രണ്ടാം എതിർകക്ഷി ഒരു സ്റ്റാറ്റ്യൂട്ടറി ബോർഡാണെന്നും ബജറ്റ് നിയന്ത്രണം ഉൾപ്പെടെയുള്ള കാര്യങ്ങളിൽ സംസ്ഥാന സർക്കാർ സമ്പൂർണ്ണ നിയന്ത്രണം പ്രയോഗിക്കുന്നുണ്ടെന്നും 1955-ലെ നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾ പരാമർശിച്ചുകൊണ്ട് മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചു. വകുപ്പ് 36 പ്രകാരമുള്ള അധികാരങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സർക്കാർ 1960 ലെ റെഗുലേഷനുകൾക്ക് രൂപം നൽകി. ഒറീസ സർവീസ് കോഡ്, വാല്യം 1 ലെ ചട്ടങ്ങൾ അനുയോജ്യമായ മാറ്റങ്ങളോടെ ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് ബാധകമാണെന്ന് റെഗുലേഷൻ 40 വ്യക്തമാക്കുന്നു. അതായത് ബോർഡിലെ ജീവനക്കാരെ സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് തുല്യമായി പരിഗണിക്കുന്നുവെന്നും, എന്നാൽ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി, കോൺട്രിബ്യൂട്ടറി പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ട് ആനുകൂല്യങ്ങൾക്ക് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്ന റെഗുലേഷൻ 52 ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നിഷേധിക്കുന്നുവെന്നും അദ്ദേഹം ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്നു.

11.2. മേൽപ്പറഞ്ഞ ആശയവിനിമയ കൈമാറ്റത്തെക്കുറിച്ചും ഒന്നാം എതിർകക്ഷിയുടെ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ പരാമർശിച്ചു. സാഹചര്യങ്ങൾ കണക്കിലെടുത്തും ആവർത്തിച്ചുള്ള നിവേദനങ്ങളുടെ പശ്ചാത്തലത്തിലും, ബോർഡ് അതിന്റെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ അനുവദിക്കുന്നതിനുള്ള ഉദ്യമം ആത്മാർത്ഥമായി ഏറ്റെടുക്കുകയും വകുപ്പ് 36 പ്രകാരമുള്ള അധികാരങ്ങൾ പ്രയോഗിച്ച് ഉചിതമായ ഭേദഗതികൾ കൊണ്ടുവരാൻ സർക്കാരിനോട് അഭ്യർത്ഥിക്കുകയും ചെയ്തു, പ്രത്യേകിച്ചും റെഗുലേഷൻ 40 ബോർഡിലെ ജീവനക്കാരെ സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് തുല്യമായി കണക്കാക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ പെൻഷൻ ആനുകൂല്യം കൂടി ഉൾപ്പെടുത്തുന്ന തരത്തിൽ റെഗുലേഷൻ 52 ഭേദഗതി ചെയ്യേണ്ടതുണ്ടെന്ന് ആവശ്യപ്പെട്ടു. 26.10.1994 ലെ കത്തിലൂടെ പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾ അനുവദിക്കുന്നതിനെ സംസ്ഥാന സർക്കാർ തത്വത്തിൽ

അംഗീകരിക്കുന്നുണ്ടെന്നും എന്നാൽ സാമ്പത്തിക ബാധ്യതയുടെ ഭാരം എന്ന പ്രത്യേക വാദം മാത്രം ഉയർത്തി അത് നിഷേധിക്കുകയായിരുന്നുവെന്നും അദ്ദേഹം വാദിച്ചു. ശത്രുതാപരമായ വിവേചനത്തിന്റെയും നിവേദനം പരിഗണിക്കാത്തതിന്റെയും അടിസ്ഥാനത്തിൽ ജീവനക്കാർ സമർപ്പിച്ച റിട്ട് ഹർജിയിൽ, സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് തുല്യമായി ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്കും പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നതിനായി ചട്ടങ്ങളിൽ ഭേദഗതി വരുത്താൻ സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് നിർദ്ദേശം നൽകിക്കൊണ്ട് സിംഗിൾ ജഡ്ജി ശരിയായി തീരുമാനമെടുത്തതായി അഭിഭാഷകൻ വാദിക്കുന്നു. കൂടാതെ, സംസ്ഥാന നയത്തിന്റെ നിർദ്ദേശക തത്വങ്ങളിലെ അനുച്ഛേദം 41 ന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്കുള്ള പെൻഷൻ പദ്ധതി നടപ്പാക്കിക്കൊണ്ട്, സിംഗിൾ ജഡ്ജി നൽകിയ ഉപദേശം സംസ്ഥാന സർക്കാർ മാനിക്കണമെന്ന് ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് നിരീക്ഷിക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്.

11.3. *ഹരിയാന സ്റ്റേറ്റ് മൈനർ ഇറിഗേഷൻ ട്യൂബ്‌വെൽസ് കോർപ്പറേഷൻ ആൻഡ് അദേർസ് v. ജി എസ് ഉപ്പൽ ആൻഡ് അദേർസ്* (2008) 7 എസ്.സി.സി 375 ഉൾപ്പെടെയുള്ള ഈ കോടതിയുടെ മുൻകാല വിധികളെ പരാമർശിച്ച്, ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നിഷേധിക്കുന്നതിന് സാമ്പത്തിക ബുദ്ധിമുട്ട് ഒരു കാരണമാകില്ലെന്ന് മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ ശക്തമായി വാദിച്ചു. കോർപ്പറേഷന്റെ സാമ്പത്തിക ഭാരം കാരണം ജീവനക്കാരുടെ ശമ്പള സ് കെയിൽ പരിഷ്കരിക്കാൻ കഴിയില്ലായെന്നുള്ള കോർപ്പറേഷന്റെ വാദത്തെ ഹൈക്കോടതി നിരസിച്ചത് ശരിയാണെന്ന് പ്രസ്തുത വിധിയുടെ 33, 34 ഖണ്ഡികകളിൽ ഈ കോടതി വിധിച്ചു. *പഞ്ചാബ് സ്റ്റേറ്റ് കോ-ഓപ്പറേറ്റീവ് അഗ്രികൾച്ചറൽ ഡെവലപ്മെന്റ് ബാങ്ക് ലിമിറ്റഡ് v. രജിസ്ട്രാർ, കോ-ഓപ്പറേറ്റീവ് സൊസൈറ്റീസ്, ആൻഡ് അദേർസ്:* (2022) 4 എസ്സിസി 363 ലെ ഈ കോടതിയുടെ തീരുമാനത്തെക്കുറിച്ചും വിദഗ്ധ അഭിഭാഷകൻ പരാമർശിച്ചു. ഹൈക്കോടതിയുടെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെട്ടതുപോലെ, സംസ്ഥാനത്തെ മറ്റ് വകുപ്പുകളിൽ പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽ കിയിട്ടുണ്ടെന്നും അവിടെ ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം വളരെ കൂടുതലാണെന്നും അതിനാൽ സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധിയെക്കുറിച്ചുള്ള സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ ഏതൊരു വാദവും കഴമ്പില്ലാത്തതാണെന്നും അദ്ദേഹം വാദിക്കുന്നു.

11.4. *ഡി.എസ്. നകര ആൻഡ് അദേർസ് v. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ,(1983) 1 എസ്.സി.സി 305, സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ത്രാർഖണ്ഡ് ആൻഡ് അദേർസ് v. ജിതേന്ദ്ര കുമാർ ശ്രീവാസ്തവ ആൻഡ് അനദർ (2013) 12 എസ്.സി.സി. 210* എന്നീ കേസുകളിലെ ഈ കോടതിയുടെ വിധികളെ പരാമർശിച്ചുകൊണ്ട്, പെൻഷൻ ഇപ്പോൾ ഒരു ഔദാര്യമോ അനുകമ്പയുടെ കാര്യമോ അല്ലെന്നും, മറിച്ച് അവകാശവാദം ഉന്നയിക്കാവുന്ന അവകാശമാണെന്നും ഒന്നാം എതിർകക്ഷിയുടെ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ തുടർന്ന് വാദിച്ചു. അതിനാൽ, മറ്റ് ആവശ്യങ്ങൾക്ക് സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് തുല്യമായി കണക്കാക്കിയ ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക്, വിരമിക്കുമ്പോൾ

പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നിഷേധിക്കുന്നതിന് സാമ്പത്തിക പരിമിതികൾ പോലുള്ള ദുർബലമായ കാരണങ്ങൾ പര്യാപ്തമാണെന്ന് കരുതാനാകില്ല. അത്തരം പെൻഷൻ അവകാശങ്ങൾ നിഷേധിക്കുന്നത് സമാന സാഹചര്യങ്ങളിലുള്ള രണ്ട് കൂട്ടം ജീവനക്കാർക്കിടയിൽ ശത്രുതാപരമായ വിവേചനം നടത്തുന്നതിന് തുല്യമാണെന്ന് *എയർ ഇന്ത്യ v. നെർഗേഷ് മീർസ ആൻഡ് അദേർസ്* (1981) 4 എസ്സിസി 335 കേസിൽ ഈ കോടതി വിധിച്ചിട്ടുണ്ടെന്നും അദ്ദേഹം ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്നു.

11.5. 01.04.1976 മുതലുള്ള പ്രാബല്യത്തിൽ പെൻഷൻ നടപ്പാക്കിയാൽ പെൻഷന് അർഹതയുള്ള 383 ജീവനക്കാരാണ് (മുമ്പുള്ളതും ഇപ്പോഴുള്ളതും) ഉള്ളതെന്നും 1976 മുതൽ 2022 മെയ് മാസം വരെയുള്ള കണക്കുപ്രകാരം അതിൽ 140 ജീവനക്കാർ മരിച്ചുവെന്നും ഈ കോടതിയെ അറിയിച്ചിട്ടുണ്ട്. സർക്കാർ 173 തസ്തികകൾ റദ്ദാക്കിയതിനാൽ നിലവിലുള്ള തസ്തികകൾ 210 മാത്രമാണ്. 1996 മുതൽ നിയമനം നടത്താത്തതിനാൽ നിലവിലുള്ള ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം 58 മാത്രമാണ്. അതിനാൽ, വലിയ എണ്ണത്തിലുള്ള സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ നൽകുമ്പോഴും, വളരെ പരിമിതമായ എണ്ണം മാത്രമുള്ള ബോർഡ് ജീവനക്കാർക്ക് (സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് തുല്യമായി പരിഗണിക്കപ്പെടുന്നു) സാമ്പത്തിക ഞെരുക്കത്തിന്റെ പേരിൽ പെൻഷൻ നിഷേധിക്കുന്നത് ഒറീസ സംസ്ഥാനം പോലുള്ള ഒരു മാതൃകാ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് യോജിച്ചതല്ലെന്നും ഇന്ത്യൻ യൂണിയനിൽ സാമ്പത്തികമായി ശക്തരായ ചുരുക്കം ചില സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ ഒന്നാണിതെന്നും അദ്ദേഹം വാദിച്ചു

11.6. *ഗുജറാത്ത് സ്റ്റേറ്റ് ഖാദി ഗ്രാമോദ്യോഗ് ബോർഡ് v. ഗുജറാത്ത് സ്റ്റേറ്റ് ഖാദി ഗ്രാമോദ്യോഗ് പെൻഷനേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ* കേസിൽ 23.07.2004 ന് നൽകിയ വിധിയിലൂടെ, ഗുജറാത്ത് സ്റ്റേറ്റ് ഖാദി ഗ്രാമോദ്യോഗ് ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷന് ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നത് ഗുജറാത്ത് ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് അനുവദിച്ചതായി മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ കോടതിയെ അറിയിച്ചു. 2005 ലെ എസ്എൽപി (സിവിൽ) സിസി നമ്പർ 1321- 1482 ൽ പ്രസ്തുത വിധിയിൽ ഇടപെടുന്നതിന് ഈ കോടതി വിസമ്മതിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഇതു കൂടിയാണ്, ഒറീസ ഹൈക്കോടതിയെ സമാനമായ ഇളവുകൾ നൽകാൻ പ്രേരിപ്പിച്ചത്. തന്നിട്ടുള്ള വസ്തുതകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ആക്ഷേപിത ഉത്തരവുകളിൽ ഒരു ഇടപെടലും ആവശ്യമില്ലെന്നും അദ്ദേഹം വാദിച്ചു.

11.7. കൂടാതെ, സിപിഎഫ് എടുക്കുകയോ സംഭാവന ചെയ്യുകയോ വിരമിക്കലിനു ശേഷം പിൻവലിക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന ജീവനക്കാർക്ക് അത്തരം തുക കോടതി നിശ്ചയിക്കുന്ന പലിശ സഹിതം തിരികെ നൽകിക്കൊണ്ട് പെൻഷൻ ആനുകൂല്യം നേടാനുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യം പല കേസുകളിലും നൽകിയിട്ടുണ്ടെന്ന വാദം ഒന്നാം എതിർകക്ഷിക്ക് വേണ്ടി ഉന്നയിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. *യൂണിവേഴ്സിറ്റി ഓഫ് ഡൽഹി v. ശശി കിരൺ ആൻഡ് അദേർസ്* 2022 എസ്സിസി

ഓൺലൈൻ എസ്സി 594 ലെ തീരുമാനത്തെ പരാമർശിച്ച് സമാനമായ തരത്തിൽ പെൻഷൻ ആനുകൂല്യം നിലവിലെ കേസിലെ ബോർഡ് ജീവനക്കാർക്കും നൽകണമെന്ന് വാദിക്കപ്പെട്ടു.

11.8. അവസാനമായി, ബന്ധപ്പെട്ട ജീവനക്കാരുടെ കേസ് ഈ കോടതി അനുഭാവപൂർവം പരിഗണിക്കണമെന്നും ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 142 പ്രകാരമുള്ള അസാധാരണമായ അധികാരങ്ങൾ ഉപയോഗിച്ച് സമ്പൂർണ്ണ നീതി ലഭ്യമാക്കാൻ ഈ കോടതി സംസ്ഥാന സർക്കാരിനോട് ആവശ്യപ്പെടണമെന്നും മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ അഭ്യർത്ഥിച്ചു. ജീവനക്കാർക്കായി, റെഗുലേഷൻ 52 ഭേദഗതി ചെയ്തുകൊണ്ട് പെൻഷൻ അനുവദിക്കുന്നതിന് സൗകര്യമൊരുക്കാൻ ഈ കോടതിക്ക് സംസ്ഥാന സർക്കാരിനോട് ശുപാർശ ചെയ്യാവുന്നതാണ്. സംസ്ഥാന സർക്കാരിനു വേണ്ടിയുള്ള ബോർഡിനായി അധ്വാനിച്ചിട്ടുള്ളവർക്ക് ഇതിലൂടെ സുരക്ഷിതമായ റിട്ടയർമെന്റ് ജീവിതം ലഭിക്കുമെന്ന് അദ്ദേഹം ചൂണ്ടിക്കാട്ടി.

12. പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾക്കായി ജീവനക്കാർ ഉന്നയിച്ച അവകാശവാദത്തെ രണ്ടാം എതിർകക്ഷിയായ ബോർഡിനു വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകൻ ശരിയായി പിന്തുണയ്ക്കുകയും മറ്റു ചില വാദങ്ങൾ കൂടി മുന്നോട്ടുവെച്ചുകൊണ്ട് ഈ അപ്പീലിനെ എതിർക്കുകയും ചെയ്തു.

12.1. ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 43 അനുസരിച്ച്, ഖാദിയുടെയും കൂടിൽ വ്യവസായങ്ങളുടെയും ഉന്നമനം സംസ്ഥാനത്തിന്റെ ഭരണഘടനാ ബാധ്യതയാണെന്നും അപ്പീൽവാദി സംസ്ഥാനം ഇതുപ്രകാരം 1955 ലെ നിയമം നടപ്പാക്കുകയും ബോർഡ് സ്ഥാപിക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ടെന്നും ബോർഡിന്റെ അഭിഭാഷകൻ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്നു. ഇത് അടിസ്ഥാനപരമായി സംസ്ഥാനത്തിന്റെ ഉദ്യമം ആയതിനാൽ, സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് തുല്യരായി കണക്കാക്കണമെന്ന ബോർഡിലെ ജീവനക്കാരുടെ അവകാശവാദത്തെ നിഷേധിക്കാൻ കഴിയില്ല.

12.2. ബോർഡിൽ രണ്ട് തരം ജീവനക്കാരുണ്ടെന്നും, ഒരു വിഭാഗം ബോർഡ് റിക്രൂട്ട് ചെയ്തവരാണെന്നും മറ്റേ വിഭാഗം ഒരു നിശ്ചിത കാലയളവിലേക്ക് ബോർഡിലേക്ക് ഡെപ്യൂട്ടേഷനിൽ വന്നവരാണെന്നും അദ്ദേഹം അറിയിച്ചിട്ടുണ്ട്. സംസ്ഥാന സർക്കാർ സർവീസിൽ നിന്ന് വരുന്ന ഡെപ്യൂട്ടേഷനിസ്റ്റുകൾക്ക് പെൻഷനും പെൻഷനുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ആനുകൂല്യങ്ങൾക്കും അർഹതയുണ്ടെങ്കിലും, ബോർഡ് റിക്രൂട്ട് ചെയ്യുന്ന ജീവനക്കാർക്ക്, അവർ ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 43 ൽ പ്രതിപാദിച്ചിരിക്കുന്ന സംസ്ഥാന ചുമതലകളാണ് നിർവഹിക്കുന്നതെങ്കിലും അത് നിഷേധിക്കപ്പെടുന്നു.

12.3. സർവീസ് കോഡ്, ധനകാര്യ ചട്ടങ്ങൾ, റെക്കോർഡ് മാനുവൽ, പേ സ്കെയിൽ ചട്ടങ്ങൾ, അവധി ചട്ടങ്ങൾ, സംവരണ ചട്ടങ്ങൾ, പെരുമാറ്റ- അച്ചടക്ക ചട്ടങ്ങൾ എന്നിങ്ങനെ സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് ബാധകമായ ചട്ടങ്ങൾ പക്ഷേ ഡെപ്യൂട്ടേഷനിസ്റ്റുകളെ മാത്രമല്ല

ബോർഡ് നിയമിച്ച ജീവനക്കാരെയും നിയന്ത്രിക്കുന്നുണ്ടെന്ന് അദ്ദേഹം തുടർന്ന് വാദിച്ചു. അതിനാൽ, സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് ബാധകമായ മറ്റെല്ലാ ചട്ടങ്ങളും ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് ബാധകമായിരിക്കെ, ഒറീസ സർക്കാർ പെൻഷൻ ചട്ടങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള പെൻഷൻ അത്തരം ജീവനക്കാർക്ക് നിഷേധിക്കുന്നത് അനുച്ഛേദം 14 വിഭാവനം ചെയ്യുന്ന നീതിയുടെ തത്വങ്ങളുടെ ലംഘനവും അനീതിയുമാണ്.

12.4. വിവിധ സംസ്ഥാനങ്ങളിലെ ഖാദി ബോർഡുകളിലും ഒറിസ സംസ്ഥാനത്തിന്റെ മറ്റ് സംസ്ഥാനങ്ങളിലുമുള്ള ജീവനക്കാർക്കായി നടപ്പാക്കിയ പെൻഷൻ പദ്ധതികളുമായുള്ള താരതമ്യം ഹൈക്കോടതി നടത്തിയത് ഉചിതമാണെന്നും അദ്ദേഹം പറഞ്ഞു. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ നൽകാനുള്ള നിർദ്ദേശം നൽകുന്നത് അന്യായമോ യുക്തിരഹിതമോ അനുചിതമോ ആകില്ലെന്നും അദ്ദേഹം പറയുന്നു

12.5. നിലവിലെ സാഹചര്യത്തിൽ പെൻഷൻ അനുവദിക്കുന്നതിലൂടെ ചെറിയ എണ്ണം ജീവനക്കാർക്ക് മാത്രമേ അതിന്റെ പ്രയോജനം ലഭിക്കുവെന്നും ബോർഡ് ജീവനക്കാരെ ഗ്രൂപ്പ് ബി, ഗ്രൂപ്പ് സി തസ്തികകളിലാണ് പ്രധാനമായും നിയമിക്കുന്നതെന്നും ബോർഡിന് വേണ്ടി ഹാജരായ വിദഗ്ധ അഭിഭാഷകൻ സ്ഥിതിവിവരക്കണക്കുകൾ പരാമർശിച്ചുകൊണ്ട് വാദിച്ചു. അതിനാൽ, അവർക്ക് പെൻഷൻ അനുവദിക്കുന്നതിന് വൻ തുക ആവശ്യമായി വരുന്നില്ല; സാമ്പത്തിക സ്രോതസ്സുകളുടെ അഭാവത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള വാദങ്ങൾ നിരസിക്കപ്പെടേണ്ടതാണെന്ന് അദ്ദേഹം കൂട്ടിച്ചേർത്തു.

12.6. ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ നിഷേധിക്കുന്ന വ്യവസ്ഥ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടോ എന്നതിനെ സംബന്ധിച്ച് അദ്ദേഹത്തിന്റെ വാദം ഇപ്രകാരമാണ്, ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർ ദീർഘകാലമായി പെൻഷൻ അനുവദിക്കുന്നതിനായി പോരാടുകയാണ്, നിലവിലെ വ്യവഹാരം ആദ്യ ഘട്ടത്തിലുള്ളതല്ല. ഈ ജീവനക്കാരുടെ ഭാഗത്തു നിന്ന് തന്നെ പെൻഷൻ ആവശ്യപ്പെടുന്നത് അവർക്ക് പെൻഷൻ നിഷേധിക്കുന്ന വ്യവസ്ഥയെ നേരിട്ട് ചോദ്യം ചെയ്യുന്നതിന് തുല്യമാണ്; നിലവിലെ കേസിന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ, ഒറീസ ഖാദി ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർ തങ്ങൾക്ക് പെൻഷൻ നിഷേധിക്കുന്ന വ്യവസ്ഥയ്ക്കെതിരെ നേരിട്ട് പരാതി ഉന്നയിച്ചിട്ടില്ലെന്ന് കരുതാനാവില്ലെന്ന് അദ്ദേഹം പറയുന്നു.

12.7. ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 43 പ്രകാരം നേരിട്ട് സംസ്ഥാന സർക്കാറിനായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ അനുവദിക്കുന്ന കാര്യത്തിൽ വിശാലമായ കാഴ്ചപ്പാട് ആവശ്യമാണെന്നും സങ്കുചിതമായ സാങ്കേതികതയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അവരുടെ പരാതി തള്ളിക്കളയാൻ കഴിയില്ലെന്നും ബോർഡിന്റെ അഭിഭാഷകൻ ആവർത്തിച്ചു. അതിനാൽ, നീതിയുടെ വിശാലമായ താൽപ്പര്യത്തിനും സമ്പൂർണ്ണ നീതി നിർവഹിക്കുന്നതിനും വേണ്ടി

ബന്ധപ്പെട്ട ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ അനുവദിക്കുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശം നിലനിർത്താൻ ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 142 ഉപയോഗിക്കാൻ ഈ കോടതിക്ക് കഴിയുമെന്ന് ഈ കോടതി കൂട്ടിച്ചേർത്തു.

13. എതിർ വാദങ്ങൾ ഈ കോടതി ഗൗരവമായി പരിഗണിക്കുകയും ബാധകമായ നിയമങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ബന്ധപ്പെട്ട രേഖകൾ പരിശോധിക്കുകയും ചെയ്തു.

14. പെൻഷൻ ഒരു ദാനമോ ഔദാര്യമോ സൗജന്യമായ പ്രതിഫലമോ അല്ല, മറിച്ച് മുൻകാല സേവനങ്ങളിലൂടെ സമ്പാദിച്ചതാണ് എന്ന തത്വമാണ് എതിർകക്ഷികളുടെ അഭിഭാഷകർ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ച മുൻകാല വിധികളിലൂടെ വ്യക്തമാകുന്നത് എന്നതാണ് ഒന്നാമതായി പറയാനുള്ളത്. സാമ്പത്തിക സ്രോതസ്സുകൾ ലഭ്യമല്ലാ എന്നതിനെ ജീവനക്കാർക്ക് ലഭിച്ച നിക്ഷിപ്ത അവകാശങ്ങൾ കവർന്നെടുക്കുന്നതിനുള്ള കാരണമായി സർക്കാരിനോ അതിന്റെ ഏതെങ്കിലും ഏജൻസികൾക്കോ പറയാനാകില്ലാ എന്നതിൽ സംശയമില്ല. എന്നിരുന്നാലും, ഈ തത്വങ്ങൾ നിലിവിലെ കേസിൽ ബാധകമാണോ എന്ന ചോദ്യം പരിഹരിക്കുന്നതിനായി മേൽപ്പറഞ്ഞ തീരുമാനങ്ങളിലെ പ്രസക്തമായ നിരീക്ഷണങ്ങളും വിശദീകരണങ്ങളും പരിശോധിക്കാം.

14.1. *ഡി.എസ്. നകര (മേൽപരാമർശം)* കേസിൽ, പെൻഷൻ എന്നത് തൊഴിലുടമയുടെ നല്ല മനസിനെ ആശ്രയിച്ച് ലഭിക്കുന്ന ഒരു ഔദാര്യമോ കൃപയോ അല്ലെന്നും പെൻഷൻ അനുഭാവത്തിന്റ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഉള്ളതല്ലെന്നും സാമൂഹിക-സാമ്പത്തിക നീതി നൽകുന്ന ഒരു സാമൂഹിക ക്ഷേമ നടപടിയാണെന്നുമുള്ള തത്വങ്ങൾ ഈ കോടതി തത്വങ്ങൾ ആവർത്തിച്ചു. പരാമർശിച്ച ഭാഗങ്ങളിൽ, ഈ കോടതി താഴെപ്പറയുന്ന പ്രകാരം നിരീക്ഷിക്കുകയും വ്യക്തമാക്കുകയും ചെയ്തു: -

> "20. പെൻഷൻ ഒരു ഉപഹാരമാണെന്നും തൊഴിലുടമയുടെ നല്ല മനസിനെയോ കൃപയെയോ ആശ്രയിച്ച് നൽകുന്ന ഒരു സൗജന്യ പേയ്മെന്റ് ആണെന്നും അതിനാൽ, പെൻഷനുള്ള അവകാശം കോടതിയിലൂടെ നടപ്പാക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നുമുള്ള മുൻകാല ധാരണയെ *ദിയോകിനന്ദൻ പ്രസാദ് v. സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ബീഹാർ* ((1971) 2 എസ്സിസി 330 കേസിലെ ഭരണഘടനാ ബെഞ്ചിന്റെ വിധിയിലൂടെ ഈ കോടതി തള്ളിക്കളഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. പെൻഷൻ ഒരു അവകാശമാണെന്നും അത് നൽകുന്നത് സർക്കാരിന്റെ വിവേചനാധികാരത്തെ ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നില്ലെന്നും എന്നാൽ ചട്ടങ്ങളാൽ നിയന്ത്രിക്കപ്പെടുന്നുവെന്നും ആ നിയമങ്ങൾക്കുള്ളിൽ വരുന്ന ഒരു സർക്കാർ ഉദ്യോഗസ്ഥന് പെൻഷൻ ക്ലെയിം ചെയ്യാൻ അർഹതയുണ്ടെന്നും പ്രസ്തുത കേസിൽ ഈ കോടതി ആധികാരികമായി വിധിച്ചു. പെൻഷൻ അനുവദിക്കുന്നത് ആരുടെയും വിവേചനാധികാരത്തെ ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നില്ലെന്നും കോടതി തുടർന്ന് നിരീക്ഷിച്ചു.

സേവനവും മറ്റ് അനുബന്ധ കാര്യങ്ങളും കണക്കിലെടുത്ത് തുക കണക്കാക്കുന്നതിന് മാത്രമാണ് അതോറിറ്റി ഒരു ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കേണ്ട ആവശ്യം വരുന്നത്, എന്നാൽ പെൻഷൻ സ്വീകരിക്കാനുള്ള അവകാശം അത്തരമൊരു ഉത്തരവിലൂടെയല്ലാ മറിച്ച് ചട്ടങ്ങൾ പ്രകാരമാണ് ഉദ്യോഗസ്ഥന് ലഭിക്കുന്നത്. ഈ വീക്ഷണം *സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് പഞ്ചാബ് v. ഇക്ബാൽ സിംഗ്* കേസിൽ ഊട്ടിയുറപ്പിക്കപ്പെട്ടു. [(1976) 2 SCC 1]

***** ***** *****

30. പെൻഷൻ സ്കീം നടപ്പിലാക്കുന്ന ഉദ്ദേശ്യം അല്ലെങ്കിൽ പെൻഷൻ സ്കീം അവതരിപ്പിക്കുന്ന നിയമം എന്നത് വ്യാഖ്യാനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനമാക്കുകയും അതിനനുസരിച്ച് ഉദാരമായ സമീപനം സ്വീകരിക്കുകയും വേണം. കോടതികൾ അത്തരം നിയമങ്ങളെ അർത്ഥശൂന്യമാക്കുന്ന തരത്തിൽ അവയെ വ്യാഖ്യാനിക്കരുത് (അമേരിക്കൻ ജൂറിസ്പ്രുഡൻസ്, 2 ഡി, 881 കാണുക).

31. ചർച്ചയിൽ നിന്ന് മൂന്ന് കാര്യങ്ങൾ ഉയർന്നുവരുന്നു: (i) പെൻഷൻ തൊഴിലുടമയുടെ നല്ല മനസിനെ ആശ്രയിച്ച് ലഭിക്കുന്ന ഔദാര്യമോ കൃപയോ അല്ല. ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 309, അനുച്ഛേദം 148 ലെ ഖണ്ഡം (5) എന്നിവ നൽകുന്ന അധികാരങ്ങൾ പ്രയോഗിച്ച് നടപ്പാക്കിയതും നിയമാനുസൃതമായതുമായ 1972 ലെ ചട്ടങ്ങൾക്ക് വിധേയമായി ഇത് ഒരു നിക്ഷിപ്ത അവകാശം സൃഷ്ടിക്കുന്നു; (ii) പെൻഷൻ ഒരു എക്സ്ഗ്രേഷ്യ പേയ്മെന്റല്ല, മറിച്ച് മുൻകാല സേവനം അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള പേയ്മെന്റാണ്; (iii) തൊഴിലുടമയ്ക്കുവേണ്ടി നിരന്തരം അധ്വാനിച്ചവർക്ക് വാർദ്ധക്യകാലത്ത് സാമൂഹിക-സാമ്പത്തിക നീതി ലഭ്യമാക്കുന്നതിനായുള്ള ഒരു സാമൂഹിക ക്ഷേമ നടപടിയാണിത്. അവസാന മൂന്ന് വർഷത്തെ സേവന കാലയളവിൽ നേടിയ ശരാശരി വേതനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഒരു നിശ്ചിത ശതമാനമാണ് പെൻഷന്റെ അളവ് എന്നതും ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതാണ്, ലിബറലൈസ്ഡ് പെൻഷൻ സ്കീമിന് കീഴിൽ ഇത് 10 മാസമായി കുറച്ചിട്ടുണ്ട്. വിരമിക്കലിനു ശേഷവുമുള്ള കുറ്റമറ്റ പെരുമാറ്റം എന്ന ഒരു അധിക വ്യവസ്ഥയെ കൂടി ആശ്രയിച്ചാണ് അതിന്റെ പേയ്മെന്റ് നടത്തുന്നത്. അതായത്, അച്ചടക്ക ലംഘനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സേവന കരാർ അവസാനിപ്പിക്കാവുന്നതും അച്ചടക്ക നടപടിയായി പെൻഷൻ കുറയ്ക്കുകയോ നിഷേധിക്കുകയോ ചെയ്യാവുന്നതും ആണ്."

14.2. ജിതേന്ദ്ര കുമാർ ശ്രീവാസ്തവയുടെ (മേൽ പരാമർശം) കേസിലും, പെൻഷൻ ഒരു ഔദാര്യമല്ലെന്നും മറിച്ച് ഒരു ജീവനക്കാരന് ലഭിക്കുന്ന കഠിനാധ്വാനം ചെയ്ത് സമ്പാദിച്ച ആനുകൂല്യമാണെന്നും സ്വത്തിന്റെ സ്വഭാവമാണ് അതിനുള്ളതെന്നും നിയമത്തിന്റെ ശരിയായ നടപടിയിലൂടെ അല്ലാതെ അത് എടുത്തുമാറ്റാൻ കഴിയില്ലെന്നും ഈ കോടതി ആവർത്തിച്ചു.

പെൻഷൻ ലഭിക്കാനുള്ള ഹർജിക്കാരന്റെ അവകാശം നിഷേധിക്കുന്നതിനെതിരെ ഈ കോടതി വിധി പ്രസ്താവിക്കുകയും, *ദിയോകിനന്ദൻ പ്രസാദ് v. സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ബീഹാർ* (1971) 2 എസ്സിസി 330 കേസിലെ ഭരണഘടനാ ബെഞ്ച് വിധിയെയും *ഡി എസ് നകര* (മേൽ പരാമർശം) കേസിലെ വിധിയെയും പരാമർശിച്ചുകൊണ്ട് ഇനിപ്പറയുന്ന പ്രകാരം പറയുകയും ചെയ്തു :-

> "8. ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയും പെൻഷനും ഔദാര്യമല്ലെന്നത് അംഗീകരിക്കപ്പെട്ട നിലപാടാണ്. ഒരു ജീവനക്കാരൻ തന്റെ ദീർഘവും തുടർച്ചയായതും വിശ്വസ്തവും കളങ്കമില്ലാത്തതുമായ സേവനത്തിലൂടെ ഈ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നേടുന്നു. ഈ ആശയം വളരെ വ്യക്തമായി *ഡി എസ് നകര v. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ* [(1983) 1 എസ്സിസി 305 കേസിൽ വിവരിച്ചിട്ടുണ്ട്.....
>
> ..... അങ്ങനെ ഇത് ഒരു ജീവനക്കാരന് കഠിനാധ്വാനത്തിലൂടെ ലഭിക്കുന്നതും "സ്വത്തിന്റെ" സ്വഭാവത്തിലുള്ളതുമായ ഒരു നേട്ടമാണ്. ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ ആർട്ടിക്കിൾ 300-എയിലെ വ്യവസ്ഥകൾ അനുസരിച്ച് നിയമപരമായ നടപടിക്രമങ്ങളില്ലാതെ സ്വത്തവകാശം കവർന്നെടുക്കാൻ കഴിയില്ല."

14.3. ഹരിയാന സ്റ്റേറ്റ് മൈനർ ഇറിഗേഷൻ ട്യൂബ്‌വെൽസ് കോർപ്പറേഷന്റെ (മേൽപരാമർശം) കേസിൽ, സാമ്പത്തിക പരിമിതി സംബന്ധിച്ച പ്രത്യേക കാരണങ്ങളാൽ ജീവനക്കാർക്ക് പുതുക്കിയ ശമ്പള സ്കെയിൽ നിഷേധിക്കുന്നതിനെ കോടതി നിരാകരിക്കുകയും താഴെപ്പറയുന്ന പ്രകാരം പ്രസ്താവിക്കുകയും ചെയ്തു:

> "33. കോർപ്പറേഷൻ നഷ്ടത്തിലാണെന്നും ശമ്പള സ്കെയിൽ പരിഷ്കരണം മൂലമുള്ള സാമ്പത്തിക ഭാരം വഹിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നുമുള്ള ഹർജിക്കാരുടെ അപേക്ഷ ഹൈക്കോടതി നിരസിച്ചു, ഈ കോടതിയുടെ കാഴ്ചപ്പാടിൽ അത് ശരിയാണ്. വസ്തുതാപരമായ സാഹചര്യം എന്തുതന്നെയായാലും, ശമ്പള സ്കെയിൽ പരിഷ്കരിക്കാനുള്ള എതിർകക്ഷികളുടെ അവകാശവാദം നിഷേധിക്കുന്ന അപ്പീൽവാദികളുടെ നടപടിക്ക് യാതൊരു അടിസ്ഥാനവുമില്ലെന്ന് കാണാവുന്നതാണ്. കോർപ്പറേഷൻ നഷ്ടത്തിലാണെന്ന് സർക്കാരിന് തോന്നുന്നുവെങ്കിൽ കർശനമായ സാമ്പത്തിക ചിട്ടകൾ, ഇടയ്ക്കിടെ കൂടിശ്ശിക എഴുതിത്തള്ളുന്നത് ഒഴിവാക്കൽ, തസ്തികകൾ വെട്ടിക്കുറയ്ക്കൽ അല്ലെങ്കിൽ ഡെപ്യൂട്ടേഷനിസ്റ്റുകളെ തിരിച്ചയക്കൽ തുടങ്ങിയ നടപടികൾ സാധ്യമായ പരിഹാരം നൽകിയേക്കാം. *എം.എം.ആർ. ഖാൻ v. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ* [1990 എസ്.സി.സി 191], *ഇന്ത്യൻ ഓവർസീസ് ബാങ്ക് v. സ്റ്റാഫ് കാന്റീൻ വർക്കേഴ്സ് യൂണിയൻ* [(2000) 4 എസ്.സി.സി 245] എന്നീ കേസുകളിൽ ഈ കോടതി വ്യക്തമാക്കിയ തത്വത്തിന്റെ വെളിച്ചത്തിൽ അത്തരമൊരു വാദം ഇവിടെ ഹർജിക്കാർക്ക് ലഭ്യമായേക്കില്ല. എന്തുതന്നെയായാലും, തസ്തികകൾ നിലനിൽക്കുകയും കൈകാര്യം ചെയ്യുകയും

ചെയ്യുന്നിടത്തോളം കാലം, ഡെപ്യൂട്ടേഷനിൽ കൊണ്ടുവരുന്ന ജീവനക്കാർക്ക് അനുവദിച്ചതിനേക്കാൾ കുറഞ്ഞ ശമ്പള സ്കെയിൽ എതിർകക്ഷികൾക്ക് നൽകുന്നതിന് ന്യായീകരണമില്ലെന്ന് കാണാവുന്നതാണ്. വാസ്തവത്തിൽ, മുകളിൽ ചർച്ച ചെയ്ത സംഭവങ്ങളുടെ ക്രമം വ്യക്തമാക്കുന്നത്, കോർപ്പറേഷനിലെ ജീവനക്കാരെ എല്ലാ അവസരങ്ങളിലും ശമ്പള സ്കെയിലുകൾ പരിഷ്കരിക്കുന്ന സമയത്ത് സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് തുല്യമായി പരിഗണിച്ചിട്ടുണ്ട് എന്നതാണ്.

34. ശമ്പള സ്കെയിലുകൾ ആദ്യം 1-4-1979 മുതലുള്ള പ്രാബല്യത്തിലും പിന്നീട് 1-1-1986 മുതലുള്ള പ്രാബല്യത്തിലും പരിഷ്കരിച്ചു എന്നതിൽ തർക്കമില്ല. ഈ രണ്ട് സന്ദർഭങ്ങളിലും കോർപ്പറേഷനിലെ ജീവനക്കാരുടെ ശമ്പള സ്കെയിലുകൾ സർക്കാരിലെ ജീവനക്കാരുടേതിന് സമാനമായി കണക്കാക്കുകയും തുല്യമാക്കുകയും ചെയ്തു. അതിനാൽ രണ്ടും വിഭാഗം ജീവനക്കാരും ഒരുപോലെയാണ് നിലകൊള്ളുന്നത് എന്നത് സ്ഥാപിതമായ ഒരു വസ്തുതയാണ്. അതിനുശേഷം, വ്യത്യസ്തമായ സമീപനം സ്വീകരിക്കുന്നതിനെ ന്യായീകരിക്കുന്ന ഒന്നും സംഭവിച്ചതായി തോന്നുന്നില്ല. അതിനാൽ, പരിമിതമായ വിഭാഗങ്ങളിലെ ജീവനക്കാരുടെ കാര്യത്തിൽ മാത്രം കോർപ്പറേഷന്റെ സാമ്പത്തിക നഷ്ടം ഒരു കാരണമായി മുന്നോട്ട് വയ്ക്കാൻ കഴിയില്ല. മറ്റ് ജീവനക്കാർക്ക് പുതുക്കിയ ശമ്പള സ്കെയിൽ അനുവദിക്കുമ്പോൾ കോർപ്പറേഷൻ സാമ്പത്തികമായി മെച്ചപ്പെട്ട നിലയിലാണെന്നും, പക്ഷേ അതേ കാറ്റഗറിയിലെ എതിർകക്ഷികളുടെ കാര്യം വരുമ്പോൾ സാമ്പത്തിക പരിമിതികൾ ഉണ്ടെന്നും പറയുന്നത് അംഗീകരിക്കാനാകില്ല....”

14.4. സാമ്പത്തിക സ്രോതസ്സുകൾ ലഭ്യമല്ലാത്തത് ജീവനക്കാർക്ക് ലഭിച്ച നിക്ഷിപ്ത അവകാശം കവർന്നെടുക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു ഏജൻസിയുടെയോ സർക്കാരിന്റെയോ ന്യായീകരണമോ കാരണമോ ആകില്ലെന്ന് പഞ്ചാബ് സ്റ്റേറ്റ് കോ-ഓപ്പറേറ്റീവ് അഗ്രികൾച്ചറൽ ഡെവലപ്മെന്റ് ബാങ്ക് ലിമിറ്റഡിന്റെ കേസിൽ ഈ കോടതി വിധിച്ചു. പ്രസ്തുത വിധിയിൽ ഈ കോടതി താഴെപ്പറയുന്നതു പ്രകാരം പറഞ്ഞു:-

"57. ജീവനക്കാർ ആർജിച്ച നിക്ഷിപ്ത അവകാശങ്ങൾ, അതും അവരുടെ സാമൂഹിക-സാമ്പത്തിക സുരക്ഷയ്ക്കു വേണ്ടിയുള്ള അവകാശങ്ങൾ കവർന്നെടുക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു ന്യായീകരണമായി സാമ്പത്തിക സ്രോതസ്സുകൾ ലഭ്യമല്ലാ എന്നതിനെ അവതരിപ്പിക്കാൻ അപ്പീൽവാദി ബാങ്കിന് സാധിക്കില്ലാ എന്നതാണ് ഈ കോടതിയുടെ കാഴ്ചപ്പാട്. ദീർഘകാലം ബാങ്കിനായി സേവനം അനുഷ്ഠിച്ചവർക്ക് പെൻഷൻ എന്ന നിലയിൽ ഒരു നിശ്ചിത തുക കൃത്യം ഇടവേളകളിൽ ലഭിക്കുമെന്ന ഉറപ്പ് അവരുടെ വാർദ്ധക്യത്തിൽ വലിയ ആത്മവിശ്വാസം നൽകുന്നു. അവർക്ക് നൽകുന്ന പെൻഷൻ ഒരു ഔദാര്യമല്ല, ജീവനക്കാർക്ക് ലഭ്യമാക്കേണ്ട നിക്ഷിപ്ത അവകാശങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കുന്നതിനും അവരുടെ

അവകാശങ്ങൾ നിറവേറ്റുന്നതിനായി ഫണ്ട് ലഭ്യമാക്കാൻ സ്രോതസ്സുകൾ കണ്ടെത്തേണ്ടത് അപ്പീൽവാദിയുടെ ചുമതലയാണ്."

15. മേൽപ്പറഞ്ഞ തീരുമാനങ്ങൾ സൂക്ഷ്മമായി പരിശോധിച്ചാൽ അവ നിലവിലെ കേസിന് ബാധകമല്ലെന്ന് വ്യക്തമാണ്. അതിലെ തത്വങ്ങൾ ഇനിയും ആവർത്തിക്കേണ്ട ആവശ്യമില്ല.

15.1. പെൻഷൻ നിഷേധത്തിനെതിരേ ഈ കോടതി നെറ്റിചുളിച്ച അത്തരം കേസുകളിലെല്ലാം, പെൻഷൻ അവകാശം ബാധകമായ നിയമങ്ങളിൽ നിന്നും സേവന വ്യവസ്ഥകളിൽ നിന്നും ജീവനക്കാർക്ക് ലഭ്യമായി എന്നത് വ്യക്തമാണ്. ചട്ടങ്ങളിലും /സേവന വ്യവസ്ഥകളിലും വിരുദ്ധമായ വ്യവസ്ഥയുണ്ടെന്ന് കണ്ടെത്തിയാൽ പോലും പെൻഷൻ ഒരു അവകാശമായി നൽകേണ്ടതുണ്ടെന്ന് ഈ വിധികൾ അർത്ഥമാക്കുന്നില്ല.

15.2. നിലവിലെ കേസിൽ, ബോർഡിലെ ജീവനക്കാരുടെ സേവന വ്യവസ്ഥകളെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന 1960 ലെ റെഗുലേഷനുകളിൽ, ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷന് അർഹതയില്ലെന്ന് വ്യക്തമാക്കുന്ന ഒരു വ്യവസ്ഥ റെഗുലേഷൻ 52 ൽ പ്രത്യേകമായി അടങ്ങിയിരിക്കുന്നുവെന്നത് തർക്കരഹിതമായി തുടരുന്നു. എതിർകക്ഷികൾക്കുവേണ്ടി പരാമർശിക്കപ്പെട്ട വിധിന്യായങ്ങൾ പ്രസ്തുത റെഗുലേഷൻ 52-നെ മറികടക്കുന്നതായി വായിക്കാൻ കഴിയില്ല.

15.3. സാമ്പത്തിക പരിമിതികളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചോദ്യങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, ബോർഡും സർക്കാരും തമ്മിലുള്ള ആശയവിനിമയങ്ങളിലും ആശയവിനിമയം നടത്തിയ തീരുമാനങ്ങളിലും സംസ്ഥാന സർക്കാർ ഇക്കാര്യം സൂചിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. റെഗുലേഷൻ 52 ന്റെ മുൻകാല പ്രാബല്യത്തിലുള്ള ഭേദഗതിക്കു വേണ്ടിയുള്ള അഭ്യർത്ഥന അംഗീകരിക്കാത്തതിന്റെ ഒരു കാരണമായി സാമ്പത്തിക പരിമിതികളും സർക്കാർ സൂചിപ്പിച്ചിരുന്നു. ഭേദഗതിക്കായുള്ള അത്തരമൊരു അഭ്യർത്ഥന അംഗീകരിക്കാതിരിക്കുന്നതിന്റെ കാരണങ്ങളിലൊന്നായി സാമ്പത്തിക പരിമിതികളെ പരാമർശിക്കാൻ സർക്കാരിന് കഴിയുമായിരുന്നില്ലേ എന്നതാണ് ചോദ്യം.

15.4. റെഗുലേഷൻ 52 മുൻകാല പ്രാബല്യത്തോടെ ഭേദഗതി ചെയ്യുന്നതിനുള്ള അഭ്യർത്ഥ നിരസിക്കുമ്പോൾ സർക്കാർ സാമ്പത്തിക പരിമിതികളെക്കുറിച്ചു പരാമർശിക്കുന്നതിനെ മേൽപ്പറഞ്ഞ വിധികളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിരസിക്കാനാവില്ലാ എന്നാണ് ഈ കോടതിയുടെ കാഴ്ചപ്പാട്. ശമ്പള സ്കെയിൽ പരിഷ്കരിക്കുന്ന സമയത്ത് സർക്കാർ ജീവനക്കാരുമായി തുല്യമായി പരിഗണിക്കപ്പെട്ട ജീവനക്കാർക്ക് പുതുക്കിയ ശമ്പള സ്കെയിൽ നിഷേധിക്കുന്നത് (മേൽ പരാമർശിച്ച *ഹരിയാന കേസിലെ* പോലെ); അല്ലെങ്കിൽ ജീവനക്കാർക്ക് ലഭിച്ച നിക്ഷിപ്ത അവകാശങ്ങൾ എടുത്തുകളയുന്നത് (മേൽ പരാമർശിച്ച *പഞ്ചാബ് കേസിലെ* പോലെ) എന്നിവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് നടത്തിയ നിരീക്ഷണങ്ങളെ നിലവിലെ കേസിലേക്ക് ബാധകമാക്കാൻ കഴിയില്ല. ബോർഡ്

ജീവനക്കാരുടെ സേവന വ്യവസ്ഥകളിൽ മുൻകാല പ്രാബല്യത്തോടെ, അതായത് 01.04.1976 മുതലുള്ള പ്രാബല്യത്തോടെ നിർദ്ദിഷ്ട മാറ്റം നടപ്പാക്കുന്നത് സർക്കാർ ഇതുവരെ അംഗീകരിച്ചിട്ടില്ല. ബോർഡിലെ ജീവനക്കാരുടെ നിക്ഷിപ്തമോ സമ്പാദിച്ചതോ ആയ ഏതെങ്കിലും അവകാശം നിഷേധിക്കുന്ന കേസല്ല ഇത്.

16. വസ്തുതകളും സാഹചര്യങ്ങളും കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, ശത്രുതാപരമായ വിവേചനത്തിനെതിരായ തത്വങ്ങൾ ഊട്ടിയുറപ്പിച്ചുകൊണ്ട് എയർ ഇന്ത്യ (കേസിൽ) കേസിൽ ഈ കോടതി നൽകിയ വിധിയും എതിർകക്ഷികൾക്ക് ഒരു സഹായവും ചെയ്യുന്നില്ല. കാരണം ആർട്ടിക്കിൾ 14 വിലക്കുന്നത് ശത്രുതാപരമായ വിവേചനത്തെയാണ്, മറിച്ച് ന്യായമായ വർഗ്ഗീകരണത്തെയല്ല. എയർ ഇന്ത്യയുടെ (മേൽ) കേസിലെ പരാമർശിച്ച ഭാഗത്തിൽ, ഈ കോടതി ശത്രുതാപരമായ വിവേചനത്തിനെതിരായ തത്വങ്ങൾക്ക് വീണ്ടും ഊന്നൽ നൽകി, അതേസമയം, ന്യായമായ വർഗ്ഗീകരണത്തിന്റെ തത്വങ്ങൾ ഇനിപ്പറയുന്ന പ്രകാരം അടിവരയിട്ട് വ്യക്തമാക്കുകയും ചെയ്തു:

> "39....
>
> "(1).....
>
> (2) അനുച്ഛേദം 14 ശത്രുതാപരമായ വിവേചനത്തെയാണ് നിരോധിക്കുന്നത്, മറിച്ച് ന്യായമായ വർഗ്ഗീകരണത്തെയല്ലാ. അതിനാൽ, ഒരു പ്രത്യേക വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ട വ്യക്തികളെ അവരുടെ പ്രത്യേക സവിശേഷതകൾ, ഗുണങ്ങൾ, റിക്രൂട്ട്മെന്റ് രീതി മുതലായവ കണക്കിലെടുത്ത് പൊതുതാൽപ്പര്യ പ്രകാരം വ്യത്യസ്തമായി പരിഗണിക്കുമ്പോഴോ പിന്നാക്ക വിഭാഗങ്ങളിൽപ്പെട്ട അംഗങ്ങളെ മുന്നോട്ട് കൊണ്ടുപോകുന്നതിനും പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിനുമായി പ്രത്യേക നടപടികൾ കൈക്കൊള്ളുമ്പോഴോ അതിനെ വിവേചനമായി കാണാനാകില്ല. നേടാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്ന ലക്ഷ്യങ്ങളുമായി അടുത്ത ബന്ധം പുലർത്തുന്ന വർഗീകരണമാണ് അതെന്നതിനാൽ, അത്തരം സന്ദർഭങ്ങളിൽ അനുച്ഛേദം 14 പൂർണ്ണമായും വഴിമാറുന്നു.
>
> (3) തുല്യമായവരെ ന്യായമായ അടിസ്ഥാനമില്ലാതെ വ്യത്യസ്തമായി പരിഗണിക്കുന്നിടത്ത് അനുച്ഛേദം 14 തീർച്ചയായും ബാധകമാണ്.
>
> (4) തുല്യത കൽപ്പിക്കുന്നവരെയും അല്ലാത്തവരെയും വ്യത്യസ്തമായി പരിഗണിക്കുന്നിടത്ത്, അനുച്ഛേദം 14 ന് ഒരു പ്രയോഗവുമില്ല.
>
> (5) വ്യത്യസ്ത സവിശേഷതകളും സംഭവങ്ങളുമുള്ള നിരവധി കാറ്റഗറികൾ ഒരു സർവീസ് ക്ലാസിൽ ഉണ്ടെങ്കിൽ, അത്തരമൊരു കാറ്റഗറിയെ സ്വയം ഒരു പ്രത്യേക ക്ലാസായി

കാണാവുന്നതാണ്. അത്തരം കാറ്റഗറിയിലെ അംഗങ്ങളും മറ്റേ ക്ലാസിലെ പൊതു അംഗങ്ങളും തമ്മിലുള്ള വ്യത്യാസമോ വേർതിരിവോ ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള വിവേചനത്തിനോ അവസര സമത്വത്തിന്റെ നിഷേധത്തിനോ തുല്യമാകില്ല.

(6) ഒരു പ്രത്യേക കാറ്റഗറി ഒരു സർവീസ് ക്ലാസ് ആയി വേർപെടുത്താനാകുമോ എന്ന് വിലയിരുത്തുന്നതിന്, ഇനിപ്പറയുന്ന സാഹചര്യങ്ങൾ സാധാരണയായി പരിശോധിക്കേണ്ടതുണ്ട്:

(എ) ഒരു പ്രത്യേക കാറ്റഗറിക്ക് തുടക്കം മുതലുള്ള സ്വഭാവവും രീതിയും റിക്രൂട്ട്മെന്റ് രീതിയും,

(ബി) പ്രത്യേക കാറ്റഗറിയുടെ വർഗ്ഗീകരണം,

(c) കാറ്റഗറിയിലെ അംഗങ്ങളുടെ സേവന നിബന്ധനകളും വ്യവസ്ഥകളും,

(d) പോസ്റ്റുകളുടെയും സ്ഥാനക്കയറ്റ അവസരങ്ങളുടെയും സ്വഭാവവും രീതിയും,

(e) ആ പ്രത്യേക കാറ്റഗറിക്കുള്ള പ്രത്യേക ഗുണവിശേഷങ്ങൾ മറ്റ ക്ലാസുകൾ മുതലായവയിൽ കാണാൻ പാടില്ലാത്തവയാണ് ."

16.1. ബോർഡിലെ ജീവനക്കാരെ എല്ലാ ആവശ്യങ്ങൾക്കും സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് തുല്യരാക്കണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെട്ട് എതിർകക്ഷികൾ ഉന്നയിക്കുന്ന വാദങ്ങൾക്കും, 20.12.2012 ലെ ആക്ഷേപിത വിധിന്യായത്തിലെയും ഉത്തരവിലെയും ഇത്തരത്തിലുള്ള നിരീക്ഷണങ്ങൾക്കും അതിന്റേതായ പോരായ്മകൾ ഉണ്ട്. ഒറീസ ഖാദി ആൻഡ് വില്ലെജ് ഇൻഡസ്ട്രീസ് ബോർഡ് സംസ്ഥാന നിയമപ്രകാരം സ്ഥാപിതമായതാണെങ്കിലും, പ്രസക്തമായ നിരവധി ഘടകങ്ങൾ കണക്കിലെടുത്ത് അതിനെ സംസ്ഥാനത്തിന്റെ ഉപകരണമായി കണക്കാക്കാമെങ്കിലും, പ്രത്യേക ലക്ഷ്യത്തോടെയും ഉദ്ദേശ്യത്തോടെയും സ്ഥാപിതമായ ഒരു ബോർഡ് എന്ന അതിന്റെ സവിശേഷ സ്വഭാവം പൂർണ്ണമായും അവഗണിക്കാനാവില്ല. 1955 ലെ നിയമത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റുന്നതിനു വേണ്ടി മാത്രമാണ് ഒരു ബോഡി കോർപ്പറേറ്റ് എന്ന നിലയിൽ ബോർഡ് അതിന്റെ പേരിൽ സ്ഥാപിതമായത്. അതിന്റെ സ്വതന്ത്ര കോർപ്പറേറ്റ് പദവിയും നിലനിൽപ്പും കണക്കിലെടുത്ത്, 1955 ലെ നിയമത്തിനും സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ മുൻകൂർ അനുമതിയോടെ ഉണ്ടാക്കിയ ചട്ടങ്ങൾക്കും അനുസൃതമായി ബോർഡിന്റെ മാനദണ്ഡങ്ങൾ ഒരുക്കുന്നതിന് 1955 ലെ നിയമത്തിൽ വ്യവസ്ഥകൾ ഏർപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്. ബോർഡിലെ ജീവനക്കാരുടെ പ്രതിഫലം, അലവൻസുകൾ, മറ്റ് സേവന വ്യവസ്ഥകൾ (നിയമത്തിന്റെ വകുപ്പ് 36 പ്രകാരം) എന്നിവ വ്യക്തമാക്കാൻ അത്തരം മാനദണ്ഡങ്ങൾക്ക് സാധിക്കും. അത്തരത്തിലാണ് 1960-ലെ റെഗുലേഷനുകൾ അഥവാ മാനദണ്ഡങ്ങൾക്ക് രൂപം നൽകിയത്. അതുപ്രകാരം ഒറീസ സർവീസ്

കോഡിലെ ചട്ടങ്ങളുടെ ഗണ്യമായ ഭാഗം ആവശ്യമായ മാറ്റങ്ങളോടെ ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്കും ബാധകമാക്കുമ്പോഴും , റെഗുലേഷൻ 40 ആരംഭിക്കുന്നതു തന്നെ ഒരു അപവാദ വ്യവസ്ഥയോടെയാണ്, ആ വ്യവസ്ഥ റെഗുലേഷനുകളിലെ മറ്റ് വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിധേയമാണ്. ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയും സിപിഎഫ് ആനുകൂല്യങ്ങളും ഒഴികെ ഒരു പെൻഷനും അർഹതയില്ലെന്ന് തുടർന്ന്, റെഗുലേഷൻ 52 ൽ പ്രത്യേകം വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുണ്ട്; സിപിഎഫിലേക്കുള്ള സബ്സ്ക്രിപ്ഷൻ/സംഭാവന ആവശ്യത്തിനായി തുടർന്നും വ്യവസ്ഥകൾ ഏർപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്. അതിനാൽ, ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 43 അനുസരിച്ച് ബാധ്യതകൾ നിറവേറ്റുന്നതിനായി സംസ്ഥാന സർക്കാരാണ് ബോർഡ് സ്ഥാപിച്ചതെങ്കിലും, ഈ ബോഡി കോർപ്പറേറ്റിലെ ജീവനക്കാരെ എല്ലാ അർത്ഥത്തിലും സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരായി പരിഗണിക്കണമെന്ന് പറയാനാകില്ല. അത്തരമൊരു അനുബന്ധ നിർദ്ദേശം ബോർഡിനെ സർക്കാർ വകുപ്പുകളിൽ ഒന്നായി മാറ്റുന്നതിനുമപ്പുറം, പ്രായോഗികമായിബോർഡിനെ സംസ്ഥാന സർക്കാരുമായി ലയിപ്പിക്കുന്നതിന് തുല്യമാണ്; നിലവിലുള്ള നിയമ പ്രകാരം ഇത് ചെയ്യാൻ കഴിയില്ല. റെഗുലേഷനുകൾ റിട്ടയർമെന്റ് ആനുകൂല്യങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഒരു പ്രത്യേക വ്യവസ്ഥ ഏർപ്പെടുത്തുമ്പോൾ, അത് ഒരു വാദത്തിന്റെയും അടിസ്ഥാനത്തിൽ അവഗണിക്കാനാവില്ല.

16.1.1. മറ്റൊരു വിധത്തിൽ പറയുകയാണെങ്കിൽ, ഖാദിയുടെയും കൂടിൽ വ്യവസായത്തിന്റെയും വികസനം എന്നത് ഒരു നിർദ്ദേശക തത്വമാണ് എന്നതുകൊണ്ട്, അത്തരം നിർദ്ദേശക തത്വങ്ങൾ പ്രകാരമുള്ള ബാധ്യതകൾ നിറവേറ്റുന്നതിനായി സംസ്ഥാന സർക്കാർ ഒരു ബോർഡോ ഏതെങ്കിലും ഓർഗനൈസേഷനോ സ്ഥാപിക്കുകയാണെങ്കിൽ, അത്തരം ബോർഡിലെയോ സ്ഥാപനത്തിലെയോ ജീവനക്കാരുടെ സേവന വ്യവസ്ഥകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് പ്രത്യേക ക്രമീകരണങ്ങൾ നടത്താൻ കഴിയില്ലെന്ന് പറയാൻ കഴിയില്ല. 1960 ലെ റെഗുലേഷനുകളിലെ റെഗുലേഷൻ 40 ഒരു അപവാദ വ്യവസ്ഥയോടെയാണ് ആരംഭിക്കുന്നത്. സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ സേവന വ്യവസ്ഥകളോട് ചേരുന്ന വിധത്തിലാണ് ബോർഡിന്റെ ജീവനക്കാരുടെ പൊതുവായ സേവന വ്യവസ്ഥകൾ നൽകിയിട്ടുണ്ടെങ്കിലും, പ്രസ്തുത റെഗുലേഷനിലെ വ്യവസ്ഥ റെഗുലേഷനിലെ മറ്റ് വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിധേയമാണ്. അതിനാൽ, റെഗുലേഷൻ 52 ൽ അടങ്ങിയിരിക്കുന്ന മറ്റൊരു വ്യവസ്ഥയെ അവഗണിക്കാൻ കഴിയില്ല.

16.2. മേൽപ്പറഞ്ഞ റെഗുലേഷൻ 52 നിലവിലുണ്ടെന്നും അത് ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെടുകയോ അസാധുവായി പ്രഖ്യാപിക്കപ്പെടുകയോ ചെയ്തിട്ടില്ലെന്നും സംസ്ഥാനത്തിന് വേണ്ടി വാദിക്കപ്പെട്ടു. എന്നാൽ ജീവനക്കാർ പതിവായി നിവേദനങ്ങളിലൂടെ പെൻഷൻ ആവശ്യം ഉന്നയിക്കുകയും അതിനായി വ്യവഹാരങ്ങൾ ഏറ്റെടുക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുള്ളതാനാൽ, അതിനു വിരുദ്ധമായ വ്യവസ്ഥകളെ ചോദ്യം ചെയ്യുന്നത് അവരുടെ ആവശ്യങ്ങളിലും / അഭ്യർത്ഥനകളിലും

അന്തർലീനമായിരുന്നുവെന്ന് എതിർകക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി വാദിക്കപ്പെട്ടു. ഈ വാദം ഒന്നിലധികം കാരണങ്ങളാൽ നിരസിക്കപ്പെടേണ്ടതാണ്. ഒന്നാമതായി, നിയമത്തിലെ നിലവിലുള്ള വ്യവസ്ഥയ്ക്ക് വിരുദ്ധമായ ഒരു അഭ്യർത്ഥന നടത്തുന്നത് ആ വ്യവസ്ഥയെ ചോദ്യം ചെയ്യുന്നതിന് തുല്യമല്ല. രണ്ടാമതായി, ഒരു പ്രത്യേക വ്യവസ്ഥയെ വെല്ലുവിളിക്കുന്നതിന്, നിയമപരമായ അധികാരങ്ങളുടെ അഭാവം അല്ലെങ്കിൽ ഏതെങ്കിലും ഭരണഘടനാ നിബന്ധനയുടെ ലംഘനം എന്നിവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള പ്രത്യേക കേസ് കൊണ്ടുവരേണ്ടതുണ്ട്. അത്തരം അടിസ്ഥാനത്തിൽ പ്രസ്തുത വ്യവസ്ഥ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെടുകയോ വാദിക്കപ്പെടുകയോ അനുമാനിക്കപ്പെടുകയോ ചെയ്തിട്ടില്ല. മൂന്നാമതായി, അഭ്യർത്ഥനകളെല്ലാം റെഗുലേഷൻ 52 ഭേദഗതി ചെയ്യുന്നതിന് വേണ്ടിയായിരുന്നുവെന്നും നിലവിലുള്ള ചട്ടക്കൂടിൽ അത് അസാധുവാണെന്ന് പ്രഖ്യാപിക്കുന്നതിന് വേണ്ടിയായിരുന്നില്ലായെന്നും പ്രഥമദൃഷ്ട്യാ വ്യക്തമാണ്. റെഗുലേഷൻ ഭേദഗതിക്കായുള്ള ഒരു അഭ്യർത്ഥനയെ അതിനെ അസാധുവായി പ്രഖ്യാപിക്കാനുള്ള അഭ്യർത്ഥനയ്ക്ക് തുല്യമാക്കാൻ കഴിയില്ല. 01.04.1976 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിലുള്ള സേവന വ്യവസ്ഥകളിൽ മാറ്റം വരുത്താനുള്ള വിയോജിപ്പിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് നിർദ്ദിഷ്ട മാറ്റം സംസ്ഥാന സർക്കാർ നിരസിച്ചത്. ഏത് കോണിൽ നിന്നും നോക്കുമ്പോഴും, ശത്രുതാപരമായ വിവേചനം നിരോധിക്കുന്ന തത്വങ്ങൾ ഇവിടെ ഉന്നയിക്കുന്നത് അടിസ്ഥാനരഹിതമാണ്, അതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിരത്തുന്ന വാദങ്ങൾ നിരസിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

17. ഗുജറാത്ത് സ്റ്റേറ്റ് ഖാദി ഗ്രാമോദ്യോഗ് ബോർഡിന്റെ (മേൽപരാമർശം) കേസിൽ ഗുജറാത്ത് ഹൈക്കോടതി നൽകിയ വിധിയെയും എതിർകക്ഷികൾ ശക്തമായി ആശ്രയിക്കുന്നുണ്ട്, പ്രസ്തുത വിധിയിൽ ഈ കോടതി ഇടപെട്ടിട്ടില്ലെന്നും അപ്പീൽ നൽകാനുള്ള അനുമതി തേടിയുള്ള ഹർജി നിരസിച്ചതായും അവർ ചൂണ്ടിക്കാട്ടി. ആ വിധിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഗുജറാത്തിൽ സമാനമായ ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ അവകാശങ്ങൾ അനുവദിച്ചതിനാൽ, എതിർകക്ഷി ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്കും ഇതേ പരിഗണന ലഭിക്കുന്നതിന് എല്ലാ കാരണങ്ങളുമുണ്ടെന്ന് അവർ വാദിക്കുന്നു. എന്നാൽ ഈ വാദങ്ങൾ എതിർകക്ഷി ബോർഡിലെ ജീവനക്കാരുടെ കേസിനെ കൂടുതൽ മുന്നോട്ട് നയിക്കുന്നില്ല. സേവന വ്യവസ്ഥകളിലെ പ്രകടമായ വ്യത്യാസം എന്ന ലളിതവും എന്നാൽ പ്രസക്തവുമായ കാരണം മൂലമാണിത്. പരാമർശിച്ച വിധിന്യായത്തിന്റെ 14-ാം ഖണ്ഡികയിൽ ആ ബോർഡിലെ ജീവനക്കാരുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പെൻഷൻ പദ്ധതി 12.11.1973 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വന്നതായും പങ്കാളിത്ത പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ടിൽ അംഗങ്ങളായിരുന്നവരെയും പെൻഷൻ പദ്ധതിക്ക് അർഹരാക്കിയെന്നും ഹൈക്കോടതി ശ്രദ്ധിച്ചു. 14-ാം ഖണ്ഡികയിൽ ഹൈക്കോടതി ഇങ്ങനെ ശ്രദ്ധിച്ചു:

> "14. എല്ലാ പ്രായോഗിക ആവശ്യങ്ങൾക്കും, ഒന്നാം എതിർകക്ഷി-ബോർഡ് സംസ്ഥാനത്തിന്റെ ഒരു ഉപകരണമാണ്, അതിനാൽ ഇത് അനുച്ഛേദം 12 ന്റെ പരിധിയിൽ

വരുന്നു, അതിനാൽ നിസ്സംശയമായും ഈ കോടതിയുടെ റിട്ട് അധികാരപരിധിക്ക് വിധേയമാണ്. 1973 മുതൽ ഒന്നാം എതിർകക്ഷി പെൻഷൻ പദ്ധതി അവതരിപ്പിക്കുകയും 12.11.1973 മുതൽ ബാധകമാക്കുകയും ചെയ്തു, കൂടാതെ പങ്കാളിത്ത പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ടിൽ (സിപിഎഫ്) അംഗങ്ങളായിരുന്നവരെയും പെൻഷൻ പദ്ധതിക്ക് അർഹരാക്കി. 06.11.87 ലെ പ്രമേയം ഈ വസ്തുതയെ സ്ഥിരീകരിക്കുകയും പിന്തുണയ്ക്കുകയും ഊട്ടിയുറപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. അതിനാൽ, ഒന്നാം എതിർകക്ഷി ബോർഡിലെ ജീവനക്കാരായിരുന്നവരും 1.1.86 ന് ശേഷം വിരമിച്ചവരുമായ ഹർജിക്കാർക്കും പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾക്ക് അർഹതയുണ്ടെന്ന് വ്യക്തമാണ്. ബോർഡ് സർവീസിൽ നിന്ന് വിരമിച്ചവർക്ക് ഒന്നാം എതിർകക്ഷി ബോർഡ് പെൻഷൻ നൽകുന്നുണ്ട് എന്നതിൽ തർക്കമില്ല, എന്നാൽ 31.12.1995 വരെ അഞ്ചാം ശമ്പള കമ്മിഷൻ റിപ്പോർട്ടിലെ ശുപാർശകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പെൻഷൻ നൽകിയിട്ടില്ല. തൽഫലമായി, അഞ്ചാം ശമ്പള കമ്മീഷന്റെ ശുപാർശകൾ പ്രകാരം ഹർജിക്കാർക്ക് നൽകേണ്ട പെൻഷൻ കുടിശ്ശികയായി, അത് നൽകേണ്ടതായി തുടരുകയാണ്. എന്തു തന്നെയായാലും, അഞ്ചാം ശമ്പള കമ്മിഷൻ റിപ്പോർട്ടിലെ ശുപാർശകൾ സംസ്ഥാനം അംഗീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്, എന്നിട്ടും രണ്ടാം എതിർകക്ഷി സംസ്ഥാനമോ ഒന്നാം എതിർകക്ഷി ബോർഡോ ഈ ആനുകൂല്യം നൽകിയിട്ടില്ല. മറ്റൊരു വിധത്തിൽ പറഞ്ഞാൽ, പെൻഷൻ സ്കീമിന് കീഴിൽ ലഭ്യമായിരുന്ന പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾ, അഞ്ചാം ശമ്പള കമ്മിഷൻ റിപ്പോർട്ടിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പരിഷ്കരിച്ചിട്ടില്ല. എതിർകക്ഷി അതോറിറ്റികൾ ഈ ശുപാർശകൾ അംഗീകരിക്കുകയും സ്വീകരിക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിലും ഇതുവരെ അതനുസരിച്ച് പെൻഷൻ നൽകിയിട്ടില്ല."

17.1. അതായത് പ്രസ്തുത കേസിൽ, പെൻഷൻ പദ്ധതി അതിനകം അവതരിപ്പിക്കുകയും 12.11.1973 മുതൽ ബാധകമാക്കുകയും ചെതിരുന്നു; സിപിഎഫിൽ അംഗങ്ങളായ ജീവനക്കാരെയും പെൻഷൻ പദ്ധതിക്ക് അർഹരാക്കിയിരുന്നു. വാസ്തവത്തിൽ, 01.01.1996 ന് മുമ്പ് വിരമിച്ച ഗുജറാത്ത് സംസ്ഥാന ഖാദി ഗ്രാമോദ്യോഗ് ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് അഞ്ചാം ശമ്പള കമ്മിഷൻ റിപ്പോർട്ടിലെ ശുപാർശകൾ പ്രകാരമുള്ള പുതുക്കിയ ശമ്പള സ്കെയിൽ അനുസരിച്ച് പെൻഷൻ ലഭിക്കാൻ അർഹതയുണ്ടോ എന്നതായിരുന്നു ആ കേസിലെ ചോദ്യം. ചട്ടങ്ങൾ ഭേദഗതി ചെയ്യാനും സേവന വ്യവസ്ഥകളിൽ മാറ്റം വരുത്താനും അപ്പീൽവാദി സംസ്ഥാനത്തിന് മാൻഡാമസ് റിട്ട് നൽകുന്നതിനായി പ്രസ്തുത തീരുമാനത്തിലെ നിരീക്ഷണങ്ങളെ നിലവിലെ കേസിൽ ബാധകമാക്കാൻ കഴിയില്ല.

18. മേൽപ്പറഞ്ഞവ കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, പരാമർശിക്കപ്പെട്ട തീരുമാനങ്ങൾ എതിർകക്ഷികളുടെ അവകാശവാദത്തിന് ഒരു സഹായവും ചെയ്യുന്നില്ല.

19. ബാധിക്കപ്പെടുന്ന ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം വളരേ കുറവാണ് എന്നതിനാൽ ഇക്കാര്യത്തിലെ അനുകൂല തീരുമാനം സംസ്ഥാനത്തിന് വലിയ സാമ്പത്തിക ബാധ്യത വരുത്തിയേക്കില്ല എന്നതാണ് എതിർകക്ഷികൾക്കായി ചൂണ്ടിക്കാണിക്കപ്പെടുന്ന മറ്റൊരു ഘടകം. എന്നാൽ ഇത്, റെഗുലേഷനുകൾ ഭേദഗതി ചെയ്യുന്നതിനായി സംസ്ഥാനത്തിന് ഒരു മാൻഡമസ് പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിന് അടിസ്ഥാനമാക്കാനാകില്ല. 1955 ലെ നിയമത്തിലും 1960 ലെ റെഗുലേഷനുകളിലും ഭേദഗതി വരുത്തണോ വേണ്ടയോ എന്നതിലെ തീരുമാനം സംസ്ഥാനത്തിന് വിട്ടുകൊടുക്കേണ്ടതുണ്ട്. അക്കാര്യത്തിൽ, ബാധിക്കപ്പെടുന്ന / പ്രയോജനം ലഭിക്കേണ്ട ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണത്തിന് വലിയ പ്രസക്തിയില്ല. ഇവിടെ സൂചിപ്പിച്ചതുപോലെ, മുൻകാല പ്രാബല്യത്തോടെ ചട്ടങ്ങൾ ഭേദഗതി ചെയ്യുന്നതിനും അതുവഴി 01.04.1976 മുതലുള്ള പ്രാബല്യത്തിൽ പെൻഷൻ അനുവദിക്കുന്നതിനും എതിരേയായിരുന്ന പ്രധാനമായും സംസ്ഥാന സർക്കാറിന്റെ വിയോജിപ്പ്. മാത്രമല്ല, അത്തരമൊരു നടപടി സർക്കാരിന് വലിയ അളവിൽ ഭരണപരമായ പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കാൻ സാധ്യതയുണ്ടെന്ന് ആശയവിനിമയങ്ങളിൽ സൂചിപ്പിക്കുന്നതിനെ വെറും പൊങ്ങച്ചമെന്നോ വ്യാജ സാക്ഷ്യമെന്നോ വിളിക്കാൻ കഴിയില്ല. എന്നാൽ, ഈ നിരീക്ഷണങ്ങളും ഈ വ്യവഹാരത്തിന്റെ ഫലവും കണക്കിലെടുക്കാതെ, നിർദ്ദേശിച്ച രൂപത്തിലോ മറ്റേതെങ്കിലും പരിഷ്കരിച്ച രൂപത്തിലോ ഭേദഗതി നടപ്പാക്കുന്നതിന് സംസ്ഥാന സർക്കാർ തയ്യാറാണെങ്കിൽ അതിന് യാതൊരു തടസവുമില്ലെന്ന് കൂടി ഇവിടെ കൂട്ടിച്ചേർക്കട്ടെ. ഇപ്പോഴത്തെ അപ്പീലിൽ പരിഗണിച്ച ഒരേയൊരു ചോദ്യം ഭേദഗതി നടപ്പാക്കാൻ സംസ്ഥാനത്തിന് ഒരു മാൻഡാമസ് നൽകാവുന്നതാണോ എന്നതാണ്. അത് പാടുള്ളതല്ലായെന്ന് ഈ കോടതി നിരീക്ഷിക്കുന്നു.

20. പെൻഷൻ അവകാശങ്ങൾ അനുവദിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, പലിശ സഹിതം തുക റീഫണ്ട് ചെയ്യുന്നതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് എതിർകക്ഷികൾക്കു വേണ്ടി ഉന്നയിക്കപ്പെട്ട മറ്റൊരു വാദവും ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് അനുകൂലമായ ഒരു നില സൃഷ്ടിക്കുന്നില്ല . ഇവിടെ നിരീക്ഷിച്ചതുപോലെ, എതിർകക്ഷി ആവശ്യപ്പെടുന്ന ഭേദഗതികൾ നടപ്പാക്കുന്നതിന് അപ്പീൽ സംസ്ഥാനത്തിന് മാൻഡമസ് റിട്ട് നൽകാൻ കഴിയില്ല. അതിനാൽ, ബന്ധപ്പെട്ട ജീവനക്കാർക്ക് ലഭിച്ച തുക റീഫണ്ട് ചെയ്യുന്ന ചോദ്യം ഈ കേസിൽ ഉദിക്കുന്നില്ല.

21. സിംഗിൾ ജഡ്ജി പുറപ്പെടുവിച്ച 25.10.2010-ലെ ഉത്തരവിലെ നിർദേശം അംഗീകരിക്കാൻ കഴിയുമായിരുന്നില്ല എന്നതാണ് മുകളിലെ ചർച്ചയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഈ കോടതിയുടെ നിലപാട്. ഒരു പ്രത്യേക ഭേദഗതി നടപ്പാക്കാൻ സംസ്ഥാന സർക്കാരിനോട് നിർദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ട് അത്തരമൊരു ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന വസ്തുത ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന് അറിയാമായിരുന്നു, അതിനാൽ 20.12.2012 ലെ തെറ്റായ വിധിയിലും ഉത്തരവിലും അത്തരമൊരു നിർദ്ദേശത്തെ "ഉപദേശ" സ്വഭാവമുള്ളതാണെന്ന് വിശേഷിപ്പിച്ചു. എന്നിരുന്നാലും, ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് അടുത്ത നിർദ്ദേശത്തിൽ കൂടുതൽ മുന്നോട്ട് പോയി, സംസ്ഥാന സർക്കാർ ഈ

നിർദ്ദേശം "നടപ്പാക്കും" എന്ന് നിരീക്ഷിച്ചു. സംസ്ഥാന സർക്കാരിനുള്ള ഒരു ഉപദേശത്തെ ഈ രീതിയിൽ ഒരു ഉത്തരവാക്കി മാറ്റുന്നത് നിയമപ്രകാരം അനുവദനീയമോ അംഗീകരിക്കാവുന്നതോ അല്ലെന്ന് ആദരപൂർവം വ്യക്തമാക്കട്ടെ.

22. പൂർണമായ നീതി നൽകുന്നതിലെ വിടവുകൾ നികത്തുന്നതിനും ബോർഡിലെ ജീവനക്കാർക്ക് പെൻഷൻ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നതിനും ഈ കോടതിക്ക് ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 142 പ്രകാരമുള്ള അധികാരങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കാമെന്ന് എതിർകക്ഷികളുടെ അഭിഭാഷകൻ അവസാനമായി ഒരു അഭ്യർത്ഥന നടത്തി. ഈ ഉദ്യമത്തെ ബഹുമാനിക്കുമ്പോഴും, ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 142 പ്രകാരം ഈ കോടതിക്ക് നിയമപരമായ വ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിച്ച് നിർദ്ദേശങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് വ്യക്തമാക്കാൻ മാത്രമേ ഇക്കാര്യത്തിലും ഈ കോടതിക്ക് കഴിയൂ; നിയമപരമായ അവകാശങ്ങളുടെ പരിധിക്ക് പുറത്തുള്ളതോ അവയ്ക്ക് വിരുദ്ധവുമായതോ ആയ ഒരു ഉത്തരവ് പാസാക്കുന്നതിന് സഹതാപമോ വികാരമോ ഒരു അടിസ്ഥാനമാകില്ല. നിലവിലുള്ള റെഗുലേഷൻ 52-ന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ, എതിർകക്ഷികൾക്കായി അഭിഭാഷകൻ നടത്തിയ അഭ്യർത്ഥന അംഗീകരിക്കാൻ ഈ കോടതിക്ക് ബുദ്ധിമുട്ടാണ്. ഇക്കാര്യത്തിൽ, 1960-ലെ ചട്ടങ്ങളിൽ എന്തെങ്കിലും ഭേദഗതി വരുത്താൻ സംസ്ഥാന സർക്കാർ തയ്യാറാണെങ്കിൽ, ഈ വിധിയിൽ അടങ്ങിയിരിക്കുന്ന ഒന്നും ഒരു തടസ്സമാകില്ലെന്ന് ആവർത്തിക്കാൻ മാത്രമേ ഈ കോടതിക്ക് കഴിയൂ.

23. മേൽപ്പറഞ്ഞ നിരീക്ഷണങ്ങൾക്ക് വിധേയമായി, ഈ അപ്പീൽ വിജയിക്കുകയും അനുവദിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു; ആക്ഷേപിത ഉത്തരവുകൾ റദ്ദാക്കപ്പെടുന്നു. ഒന്നാം എതിർകക്ഷി സമർപ്പിച്ച റിട്ട് ഹർജി തള്ളിക്കളയുന്നു. ചെലവ് പരാമർശിക്കുന്നില്ല.

അപ്പീൽ അനുവദിച്ചു.