ప్రచురణార్హమైన

భారతదేశ సర్వోన్నత న్యాయస్థానము

సివిల్ అప్పీల్ అధికారపరపరిధి

సివిల్ అప్పీల్ నెం.6944/2015

స్టేట్ ఆఫ్ ఒరీస్సా మరియు ఇంకొకరు ...అప్పీలుదర్లు.

వెర్సస్

ఒరిస్సా ఖాదీ మరియు గ్రామీణ పరిశ్రమలు

మండలి కర్మచారి సంఘ్ మరియు ఇంకొకరు .. .ప్రతివాదులు.

తీర్పు

దినేష్ మహేశ్వరి, న్యాయమూర్తి.

1. రిట్ అప్పీల్ నెంబరు 268/2011 తేది 20.12.2012 నాటి తీర్పు మరియు ఉత్తర్వులకు వ్యతిరేకంగా ఈ అప్పీల్ నిర్దేశించబడింది, దీని ప్రకారం అప్పీలుదారు దాఖలు చేసిన ఇంట్రా-కోర్ట్ అప్పీలు ని ఒరిస్సా హైకోర్టు డివిజన్ బెంచ్ ఒరిస్సా రాష్ట్రం కొట్టివేసింది మరియు డబ్లు పి నెం.

8438/2010 (సి) తేది 25.10.2010 నాటి ఉత్తర్వును ధ్రువకరిస్తూ, ఒరిస్సా ఖాదీ మరియు గ్రామ పరిశ్రమల మండలి ([1] ఇకపై దీనిని 'బోర్డు' అని కూడా పిలుస్తారు.) ఉద్యోగులకు ప్రభుత్వ ఉద్యోగులతో సమానంగా ఫించను పొందవచ్చని పేర్కొంటూ హైకోర్టు ఏక న్యాయమూర్తి ఆమోదించారు. మరియు తదనుగుణంగా వర్తించే నిబంధనలను సవరించాలని రాష్ట్ర ప్రభుత్వాన్ని కూడా ఆదేశించడం.

2. అప్పీలుదారు ఒరిస్సా రాష్ట్రం, ఈ అప్పీల్లో, నిబంధనలుకు విరుద్ధంగా ఆదేశాలు జారీ చేయడంలో హైకోర్టు సమర్థించబడలేదని తప్పనిసరిగా వాదించింది , ఇది మండలి ఉద్యోగులకు నిర్దిష్ట నిబంధనలులో పింఛను హక్కులను తోసిపుచ్చింది; మరియు నిబంధనలులో ఉన్న నిబంధనలు సవాలు చేయబడలేదు లేదా చెల్లనివిగా ప్రకటించబడలేదు.

3. ఈ అప్పీల్లో తలెత్తే ప్రశ్నలను ప్రారంభించేటప్పుడు , ప్రారంభంలో సంబంధిత చట్టబద్ధమైన నిబంధనలును గమనించడం సముచితం.

3.1. ఒరిస్సా రాష్ట్రం అంతటా ఖాదీ మరియు గ్రామ పరిశ్రమలను నిర్వహించడానికి లక్ష్యం మరియు లక్ష్యంతో, ప్రోత్సహించడం, అభివృద్ధి చేయడం మరియు నియంత్రించాలని ఒరిస్సా ఖాదీ మరియు గ్రామ పరిశ్రమల మండలి చట్టము, 1955([2] ఇకపై దీనిని '1955 చట్టము'/'చట్టము' అని కూడా పిలుస్తారు.) కింద ఒరిస్సా ఖాదీ మరియు గ్రామ పరిశ్రమల మండలి స్థాపించబడింది.

3.2.1955 చట్టము 3వ విభాగం ఈ క్రింది విధంగా ఉంది:

“**3. మండలి నిగమనము–**

(1) రాష్ట్ర ప్రభుత్వం తో ఈ దిశగా వారు అధిసూచన ద్వారా నియమించే తేదీ నుండి అమలులోకి వచ్చే విధంగా, ఈ చట్టము ప్రయోజనం కోసం ఒరిస్సా ఖాదీ మరియు గ్రామ పరిశ్రమల మండలి అని పిలువబడే ఒక మండలిను ఏర్పాటు చేయాలి.

(2) సబ్-సెక్షన్ (1) కింద స్థాపించబడిన మండలి శాశ్వత వారసత్వం మరియు సాధారణ ముద్రతో దాని పేరుతో విలీనం చేయబడిన కార్పొరేట్ సంస్థగా ఉంటుంది మరియు దాని కార్పొరేట్ పేరుతో దావా వేయబడవచ్చు మరియు దావా వేయవచ్చు మరియు ఆస్తిని అధ్యర్థించు ఉండటానికి మరియు పారవేయడానికి సమర్థంగా ఉంటుంది. కదిలే మరియు స్థిరమైన మరియు ఒప్పందం కుదుర్చుకోవడం మరియు ఈ చట్టము యొక్క ప్రయోజనాల కోసం అవసరమైన అన్ని పనులను చేయడం.

3.3. 1955 చట్టము సెక్షన్ 36 ప్రకారం, మండలి, రాష్ట్ర ప్రభుత్వం యొక్క ముందస్తు అనుమతితో, ఇతర విషయాలతోపాటు, వేతనం, భత్యాలు మరియు ఇతర సేవా షరతులను అందించడానికి చట్టం మరియు దాని కింద రూపొందించిన నిబంధనలకు అనుగుణంగా నిబంధనలను రూపొందించవచ్చు. ఇది ఈ క్రింది విధంగా ఉంటుందిః-

"36. నిబంధనలు.- (1) సెక్షన్ 12 లోని నిబంధనలుకు లోబడి, మండలి, అధిసూచన ద్వారా రాష్ట్ర ప్రభుత్వం యొక్క మునుపటి అనుమతితో, ఈ చట్టము మరియు దాని కింద రూపొందించిన నిబంధనలుకు అనుగుణంగా నిబంధనలును రూపొందించవచ్చు.

(2) ముఖ్యంగా పైన పేర్కొన్న అధికారం యొక్క సాధారణతకు భంగము లేకుండా, మండలి-

(ఎ) దాని వ్యాపారం యొక్క విధానం మరియు పారవేయడం కోసం నిబంధనలను రూపొందించవచ్చు.

(బి) బోర్డు సిబ్బంది వేతనం, అలవెన్సులు మరియు ఇతర సేవా షరతులు;

(సి) బోర్డు సిబ్బంది కృత్యములు మరియు కృత్యములు;

(డి) కమిటీల కృత్యములు మరియు అటువంటి కమిటీలు తమ విధులను నిర్వర్తించడంలో అనుసరించాల్సిన విధానం."

3.4. 1955 చట్టము సెక్షన్ 36 కింద ఉన్న అధికారాలను వినియోగించుకొని, మండలి తన సిబ్బంది సేవ, వేతనం, భత్యాలు, సెలవు మంజూరు, పదవీ విరమణ ప్రయోజనాలు మొదలైన సాధారణ షరతులను అందిస్తూ ఒరిస్సా ఖాదీ మరియు గ్రామ పరిశ్రమల మండలి రెగ్యులేషన్స్, 1960 (3 ఇకపై దీనిని '1960 యొక్క నిబంధనలు'/'నిబంధనలు' అని కూడా పిలుస్తారు.)ని రూపొందించింది.

1960 నాటి వినిమయములలోని 40వ నియమము ఈ క్రింది విధంగా ఉంది:-

"40. సేవ యొక్క సాధారణ పరిస్థితులు.- లేకపోతే అందించబడితే తప్ప ఈ నిబంధనలు, ఒరిస్సా సర్వీస్ కోడ్, వాల్యూమ్ I లోని నియమాలు, ప్రభుత్వం ఎప్పటికప్పుడు సవరించిన అనుబంధాలు 1 నుండి 4,8 మరియు 12 మినహా, అన్ని అనుబంధాలతో పాటు, ఈ నిబంధనలకు వర్తిస్తాయి. మండలి ఉద్యోగులు ఉత్పరివర్తన చెందుతారు.ఈ ప్రయోజనం కోసం, కోడ్ యొక్క మొదటి అధ్యాయంలో మినహా "ప్రభుత్వం", "ప్రభుత్వ సేవకుడు" మరియు "విభాగాధిపతి" అనే పదాలకు వరుసగా "బోర్డు", "బోర్డు ఉద్యోగులు" మరియు "అధ్యక్షుడు" అని అర్థం."ఒరిస్సా సర్వీస్ కోడ్లో సూచించిన "సుపీరియర్ సర్వీస్" అంటే ఐ, ఐఐ మరియు ఐఐ తరగతులలోని పోస్టులు మరియు "ఇన్ఫెరియర్ సర్వీస్" అంటే ఐవి తరగతిలోని పోస్టులు.

ప్రస్తుత అప్పీల్లో ప్రత్యక్ష సంబంధం ఉన్న 1960 నియమముల నియమము 52 ఈ క్రింది విధంగా ఉంది:

"52. పదవీ విరమణ ప్రయోజనాలు.- మండలి ఉద్యోగులు ఈ నిబంధనల ప్రకారం గ్రాట్యుటీ మరియు కంట్రిబ్యూటరీ భవిషయ నిధి ప్రయోజనాలు మినహా ఏ విధమైన ఫించను పొందడానికి గ్రాహ్యములగుట కారు.

రెగ్యులేషన్స్ 53 నుండి 57 వరకు కంట్రిబ్యూటరీ భవిషయ నిధి([4] సంక్షిప్తంగా 'సి పి ఎ ఫ్) , సబ్స్క్రిప్షన్లు, సబ్స్క్రిప్షన్ల రియలైజేషన్ మరియు కంట్రిబ్యూషన్లకు సంబంధించిన విషయాలతో వ్యవహరిస్తాయి.

4. ఈ విషయం యొక్క వాస్తవిక అంశాలు పెద్దగా వివాదాస్పదంగా లేవు. అయితే , కొన్ని నేపథ్య అంశాలు మరియు వాటి ముఖ్య లక్షణాలు గమనించవచ్చు, ముఖ్యంగా మండలి ఉద్యోగులకు ఫించను అందించే ప్రతిపాదన మరియు 1960 నిబంధనలలోని పైన గమనించిన నిమయము 52 సవరణకు సంబంధించినవి.

4.1. మండలి ఉద్యోగులకు పింఛను హక్కులను అందించే ప్రతిపాదన మండలి మరియు రాష్ట్ర ప్రభుత్వాల మధ్య అనేక సంసూచనలు మార్పిడులకు సంబంధించిన విషయంగా ఉండి, గతంలో కొన్ని వ్యాజ్యాలకు కూడా సంబంధించిన అంశంగా ఉన్నట్లు తెలుస్తోంది.అనవసరమైన దుందుడుకు వివరాలు, 06.10.1982 నుండి, తన ఉద్యోగులకు పింఛను ప్రయోజనాలను అందించడానికి మండలి వివిధ ప్రతిపాదనలను రూపొందించిందని మరియు ఈ విషయంలో 1960 నాటి నిబంధనలను సవరించాలని రాష్ట్ర ప్రభుత్వానికి అభ్యర్థనలు కూడా చేసినట్లు గమనించవచ్చు.మండలి ఉద్యోగులకు ఫించను అందించే ప్రతిపాదనపై ఒడిశా ప్రభుత్వ పరిశ్రమల విభాగం పరిశ్రమల డైరెక్టర్ అభిప్రాయాలను కోరింది మరియు ప్రతిస్పందనగా, మండలి ఉద్యోగులకు ఫించను ప్రయోజనాలను అనుమతించు ఎటువంటి అభ్యంతరం ఉండకూడదని ఒడిశా ప్రభుత్వ పరిశ్రమల అదనపు డైరెక్టర్ అభిప్రాయపడ్డారు.ఆ తరువాత, మండలి ఉద్యోగులకు పింఛను చెల్లించినట్లయితే వార్షిక నిధుల అవసరానికి సంబంధించి మరియు పింఛను చెల్లించడానికి అవసరమైన మొత్తం ఎంప్లాయీస్ భవిషయ నిధి([5] 'సంక్షిప్తంగా ఈపీఎఫ్.) మొత్తంతో పోలిస్తే ఎక్కువ లేదా తక్కువ ఉందా, అలాగే

రాబోయే 5 సంవత్సరాలలో పదవీ ఫించను చేయబోయే ఉద్యోగుల వివరాలు మరియు వారికి పింఛను చెల్లించడానికి అవసరమైన మొత్తానికి సంబంధించి ఒడిశా ప్రభుత్వ పరిశ్రమల విభాగం మండలి నుండి కొంత సమాచారాన్ని కోరింది.దీని తరువాత మండలి ఉద్యోగులకు ఫించను చెల్లించడాన్ని సమర్థిస్తూ మండలి అధ్యక్షుడు రాసిన 15.05.1990 నాటి లేఖ వచ్చింది.19.09.1991 పై, ఆపై 08.10.1992 పై, పరిశ్రమల శాఖ మళ్లీ సమాచారం కోరింది. మండలి పనితీరు, దాని లక్ష్యాలు మరియు నవీకరించబడిన ఆర్థిక నివేదికలకు సంబంధించి, అలాగే మండలి ఉద్యోగులకు పింఛను ప్రయోజనాలను విస్తరించినట్లయితే ఖర్చుల గణనకు సంబంధించి. దీనికి ప్రతిస్పందనగా, తేది 18.12.1992 న, మండలి కార్యదర్శి మండలి ఉద్యోగులకు ఫించను పథకాన్ని పొడిగించడానికి సమర్థనతో రాష్ట్ర ప్రభుత్వానికి సమాధానం ఇచ్చారు.

4.2. పైన పేర్కొన్న సంసూచనలు మార్పిడికి అనుగుణంగా, 17.03.1993 న, ఒరిస్సా ప్రభుత్వ హస్తకళలు మరియు కుటీర పరిశ్రమల విభాగం ఈపీఎఫ్ కమిషనర్ నుండి వ్రాతపూర్వక క్లియరెన్స్ పొందాలని మండలిను కోరింది, వారు మొత్తాన్ని తిరిగి చెల్లించి, జవాబును ఫార్వార్డ్ చేస్తారు, తద్వారా డిపార్ట్మెంట్ ప్రతిపాదనను ఆర్థిక శాఖకు సమర్పించడానికి వీలు కల్పిస్తుంది.ప్రతిపాదిత ఫించను పథకాన్ని ఒరిస్సా ప్రభుత్వం ఆమోదించినప్పుడు మాత్రమే తిరిగి చెల్లింపు ప్రతిపాదన పరిగణించబడుతుందని ప్రాంతీయ భవిషయ నిధి కమిషనర్ మండలికు తెలియజేశారు.ఆ తరువాత, ప్రాంతీయ భవిషయ నిధి కమిషనర్ సూచించిన విధంగా, మండలి హస్తకళలు మరియు కుటీర పరిశ్రమల శాఖకు మొత్తం సేకరణ మొత్తాన్ని తెలియజేసి, ఈ విషయాన్ని ప్రభుత్వంతో చర్చించాలని అభ్యర్థించింది మరియు తేది 19.08.1993 పై దానిని అనుసరించి, ఈ విషయాన్ని వేగవంతం చేయమని శాఖను అభ్యర్థించింది.మళ్ళీ తేది 29.09.1993 పై, డిపార్ట్మెంట్ మండలి నుండి కొన్ని వివరణలు కోరింది మరియు ఆ తరువాత, తేది 25.07.1994 పై ఉంటాయని మండలి తెలియజేసింది. మండలి ఉద్యోగులకు ఫించను పథకం వర్తింపజేస్తే ప్రభుత్వానికి అదనపు ఆర్థిక భారం ఉండదు.

4.3. పైన పేర్కొన్న సంసూచనలు మార్పిడి తరువాత, హస్తకళలు మరియు కుటీర పరిశ్రమల విభాగం, 26.10.1994 నాటి తన సంసూచనలు మార్పిడిలో, 01.04.1976 నుండి అమలులోకి వచ్చే విధంగా మండలి ఉద్యోగులకు పింఛను ప్రయోజనాలను అనుమతించినట్లయితే సంభవించే క్రమరాహిత్యాలను సూచించింది మరియు ఫించను పథకం అమలు తేదీని మండలి కాకుండా ప్రభుత్వం నిర్ణయించేలా నిమయము 52 ను తగిన విధంగా సవరించాలని సూచించింది.ఈ సమాచార మార్పిడి యొక్క సంబంధిత భాగం ఈ క్రింది విధంగా ఉంది–

> "పైన పేర్కొన్న అంశంపై 25.07.1994 నాటి మీ లేఖ నెం. 10491 ను సూచించాలని మరియు ఏప్రిల్ 1వ తేదీన లేదా ఆ తర్వాత పదవీ ఫించను చేసిన ప్రతి ఉద్యోగికి బదులుగా, 76 మందికి ఎప్పటికప్పుడు సవరించిన విధంగా రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులకు వర్తించే పెన్షన్ పథకాల ప్రయోజనానికి లేదా అతను ఎంచుకున్న విధంగా ఉద్యోగుల భవిషయ నిధి ప్రయోజనానికి అర్హత కలిగి ఉండాలని ఒరిస్సా ఖాదీ & విఐ నిమయము 52లో) ప్రతిపాదించిందని చెప్పాలని ఆదేశించబడ్డాయి. ఒరిస్సా సివిల్ సర్వీస్ ఫించను రూల్స్ మరియు ఒరిస్సా సివిల్ సర్వీస్ కమ్యూటేషన్ ఆఫ్ ఫించను రూల్స్ తేది 01.04.1992 నుండి అమలులోకి వచ్చాయని ఎత్తి చూపడం సముచితం. పెన్షన్ మరియు కమ్యుటేషన్ నిబంధనలులోని కొన్ని నిబంధనలుం, అంటే పెన్షన్ మార్పిడి మరియు చివరి వేతనంలో 50 శాతం, గ్రాట్యుటీ గరిష్ట పరిమితి, కుటుంబ పెన్షన్ సవరించిన రేటు, సరళీకృత స్వచ్ఛంద పదవీ ఫించను పథకాలు మరియు పెన్షన్ మొదలైన వాటికి సంబంధించి మధ్యస్థ పరీక్షపై సవరించిన విధానం 1976 సంవత్సరంలో ఉనికిలో లేవు మరియు తేది 01.04.1976 నుండి అమలులోకి వచ్చే పెన్షనరీ ప్రయోజనాలను మండలి ఉద్యోగులకు వర్తింపజేయడం వివక్ష మరియు గందరగోళాన్ని సృష్టిస్తుంది.అందువల్ల, ఒకె & విఐ మండలి ఆమోదంతో నిమయము 52 ను తగిన విధంగా

సవరించవచ్చు, తద్వారా ఫించను పథకం అమలు తేదీని మండలికు బదులుగా ప్రభుత్వం నిర్ణయిస్తుంది.

4.4. ఆ తరువాత, 06.10.1995 న, హస్తకళలు మరియు కుటీర పరిశ్రమల విభాగం డిప్యూటీ సెక్రటరీ అకౌంటెంట్ జనరల్ కు(ఎ మరియు ఇ) అభ్యర్థన చేశారు. ఒరిస్సా ఫించను పథకాన్ని ప్రవేశపెట్టాలనే ప్రతిపాదనను పరిశీలించి, ఆర్థిక శాఖకు తన వ్యాఖ్యలను పంపుతుంది, అదే సమయంలో తేది 01.04.1976 నుండి బోర్డు ఉద్యోగులకు ఫించను పథకం వర్తింపజేస్తే ప్రభుత్వంపై అదనపు ఆర్థిక భారం ఉండదని పేర్కొంది.

4.5. అయితే, తేది 31.07.1996 నాటి లేఖ ద్వారా, పరిశ్రమల శాఖ తన ఉద్యోగులకు ఫించను పథకాన్ని ప్రవేశపెట్టాలనే ప్రతిపాదనను ఆర్థిక శాఖ వివిధ కారణాల వల్ల అంగీకరించలేదని మండలికు తెలియజేసింది.(ఎ) అంతకుముందు, నాటి లేఖ ద్వారా, పెన్షన్ పథకాన్ని నుండి అమలులోకి తీసుకురావాలని ప్రతిపాదించబడింది, అయితే తరువాత, నుండి అమలులోకి రావడానికి సవరించబడింది; (బి) పెన్షన్ పథకానికి పునరావృత్త ప్రభావాన్ని ఇవ్వడం అరుదు మరియు ఇది భవిష్యత్తులో పరిపాలనా మరియు ఆర్థిక సమస్యలను సృష్టిస్తుంది; (సి) ముందు పదవీ ఫించను చేసిన మండలి ఉద్యోగులు కూడా పెన్షన్ ప్రయోజనాలను క్లెయిమ్ చేస్తారు; మరియు (డి) రాష్ట్రంలోని అన్ని ఇతర కార్పొరేషన్లు/సంస్థలు/బాడీస్ పెన్షన్ ప్రయోజనాల కోసం గతానుగతికంగా ఆందోళన చేస్తాయి, ఇది ప్రభుత్వాన్ని పరిపాలనా మరియు ఆర్థిక ఇబ్బందుల్లో పడేస్తుంది. అందువల్ల, ఆర్థిక శాఖ పరిశీలనల దృష్ట్యా ప్రతిపాదనను పునఃపరిశీలించాలని, ప్రభుత్వంపై ఆర్థిక వనరులు, ఆర్థిక భారానికి సంబంధించిన అంశాలను దృష్టిలో ఉంచుకుని దానిని తిరిగి సమర్పించాలని మండలిను అభ్యర్థించారు.

4.6. పైన పేర్కొన్న నేపథ్యంలో, మండలిలోని కొంతమంది పదవీ ఫించను చేసిన ఉద్యోగులు ఒజెసి నెం. 15344/1998 అనే రిట్ పిటిషన్ను హైకోర్టులో దాఖలు చేశారు, ఇది తేది 06.02.2001 నాటి ఉత్తర్వు ద్వారా పరిష్కరించబడింది, తద్వారా మండలి ఉద్యోగులకు పెన్షన్ పథకాన్ని పొడిగించడానికి సంబంధించి నిర్ణయం తీసుకోవాలని హైకోర్టు పరిశ్రమల శాఖను ఆదేశించింది.

4.7. ఆ తరువాత, 20.07.2001 న, పింఛను పథకాన్ని ప్రవేశపెట్టడానికి పెన్షన్ పథకానికి అవసరమైన నిధులు రూ. 1. 83 కోట్లు; పింఛను పథకాన్ని ప్రవేశపెట్టడం ద్వారా ప్రభుత్వం రూ. 1.90 కోట్లు వచ్చే పదేళ్లలో; మరియు మండలి ఫించను చేసిన ఉద్యోగులు రూ.75.07 వారి పెన్షనరీ పథకానికి వస్తే ఈపీఎఫ్ మొత్తానికి. అయితే, రాష్ట్ర అనిశ్చిత ఆర్థిక పరిస్థితిని పరిగణనలోకి తీసుకున్న తరువాత మండలి ఉద్యోగుల కోసం పింఛను పథకాన్ని ప్రవేశపెట్టకూడదని రాష్ట్ర ప్రభుత్వం నిర్ణయించినట్లు పరిశ్రమల శాఖ 27-03-2002 వ తేదీన తెలియజేసింది.

5. తేది 27.03.2002 నాటి పైన పేర్కొన్న సమాచారంతో వ్యధితుడు మండలి మాజీ ఉద్యోగులు డబ్ల్యు. పి. గా హైకోర్టులో రిట్ పిటిషన్ (సి) నెం. 1951/2002 దాఖలు చేశారు. ఈ రిట్ పిటిషన్ పెండింగ్లో ఉన్న సమయంలో, మండలి యొక్క ప్రస్తుత ఉద్యోగులు డబ్ల్యు. పి. (సి) అనే మరో రిట్ పిటిషన్ను దాఖలు చేశారు. 2007 నాటి సంఖ్య 14729, రాష్ట్రంలోని ఇతర సంస్థలు మరియు రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులతో సమానంగా పింఛను ప్రయోజనాలను క్లెయిమ్ చేస్తుంది.

5. 1. తేది 12.09.2008 పై, హైకోర్టు డబ్ల్యు. పి. ని (సి) 1951/2002 ని పరిష్కరించింది. ఇతర విషయాలతోపాటు, పిటిషనర్లు చాలా కాలం క్రితం పదవీ ఫించను చేసినందున, వారి సేవా పరిస్థితులలో పింఛను కోసం ఎటువంటి నిబంధన లేనందున, ఎటువంటి పింఛను చెల్లింపు కోసం వారికి ఎటువంటి ఆదేశాలు జారీ చేయలేమని పేర్కొంది. అయితే, ఇతర రిట్ పిటిషన్లు పెండింగ్లో

ఉన్నందున, ఈ పిటిషనర్ల దావా సేవలో ఉన్న ఉద్యోగులు దాఖలు చేసిన ఇతర రిట్ పిటిషన్ ఫలితానికి లోబడి ఉంటుందని హైకోర్టు పేర్కొంది.

5.2. ఆ తరువాత, పేర్కొన్న మరొక రిట్ పిటిషన్, డబ్ల్యు. పి. (సి) నెం. 14729/2007 హైకోర్టు తేది 25.11.2008 న పరిష్కరించింది, ఈ విషయాన్ని పునఃపరిశీలించి, త్వరగా నిర్ణయం తీసుకోవాలని అప్పీలుదారు రాష్ట్రానికి ఆదేశాలు జారీ చేసింది. హైకోర్టు ఈ క్రింది విధంగా గమనించింది మరియు ఆదేశించింది:–

"3. రాష్ట్రం ఎటువంటి కౌంటర్ అఫిడవిట్ దాఖలు చేయలేదు.ఏది ఏమైనప్పటికీ, రాష్ట్ర ప్రభుత్వం ఫించను పథకాన్ని ప్రవేశపెట్టాలని నిర్ణయించుకున్నట్లు తెలుస్తోంది, కానీ ఆర్థిక అత్యవసర పరిస్థితి కారణంగా అలా చేయకుండా ఉండిపోయింది.ఇంతలో ఆరు సంవత్సరాలు గడిచిపోయాయి మరియు ఫించను ఇకపై బహుమతి కాదు అనే వాస్తవాన్ని దృష్టిలో ఉంచుకుని, మునుపటి రిట్ పిటిషన్లో ఈ కోర్టు జారీ చేసిన ఆదేశాన్ని పునఃపరిశీలించి, సాధ్యమైనంత త్వరగా, ప్రాధాన్యంగా ఆరు నెలల వ్యవధిలో, ఈ ఉత్తర్వు తెలియజేసిన తేదీ నుండి నిర్ణయం తీసుకోవాలని ప్రతిపక్ష పార్టీ నంబర్ 1ని ఆదేశించినట్లయితే న్యాయం మరియు సమానత్వం యొక్క లక్ష్యాలు మెరుగ్గా పనిచేస్తాయని ఈ కోర్టు భావిస్తుంది మరియు తదనుగుణంగా నిర్దేశిస్తుంది."

6. పైన పేర్కొన్న ఆదేశాలకు అనుగుణంగా ఈ విషయాన్ని తిరిగి పరిశీలించిన తరువాత కూడా, ఫించను పథకాన్ని అమలు చేయడంలో రాష్ట్ర ప్రభుత్వం బాధ్యతలను భరించలేకపోయిందని ఆర్థిక శాఖ గమనించింది. మండలి ఉద్యోగులు మరియు దీనిని పరిశ్రమల శాఖ ఈ క్రింది నిబంధనలలో తేది 14.12.2009 నాటి లేఖ ద్వారా మండలికు తెలియజేసింది:–

"పైన పేర్కొన్న అంశంపై 12.05.2009 నాటి మీ లేఖ నెం. 2128 కు సూచనను ఆహ్వానిస్తూ, వివరంగా పరిశీలించిన తరువాత, ఒకె మరియు విఐ మండలి కోసం ఫించను పథకాన్ని

అమలు చేయడంలో రాష్ట్ర ప్రభుత్వం బాధ్యతలను భరించలేదని గమనించడానికి ఆర్థిక శాఖ సంతోషించిందని చెప్పడానికి ఆదేశించబడ్డాయి."

7. అటువంటి ప్రతిస్పందనతో అసంతృప్తి చెందిన, ఈ అప్పీల్కు దారితీసే రిట్ పిటిషన్, డబ్ల్యు. పి. (సి) నెం. 8438/2010 ను ప్రతివాది నెం. 1 (బోర్డు ఉద్యోగుల సంఘం) 04.05.2010 పై ఈ క్రింది ప్రార్థనలతో దాఖలు చేశారుః-

"ఈ పరిస్థితులలో, అనుబంధం ప్రకారం 14.12.2009 నాటి లేఖను రద్దు చేస్తూ గౌరవనీయమైన న్యాయస్థానం ఆదేశం లేదా ఏదైనా ఇతర తగు విధముగా రిట్/రిట్ల స్వభావంతో ఒక రిట్ను జారీ చేయాలని వినయంగా అభ్యర్థించబడింది -17.

ఖాదీ మరియు గ్రామంలోని సెక్షన్ 36 (1) కింద ముందస్తు అనుమతి ఇవ్వమని వ్యతిరేక పార్టీ నంబర్ 1 మరియు 2ని ఆదేశించడానికి సంతోషించండి.

పరిశ్రమల మండలి చట్టం, 1955 ప్రారంభ తేదీలో వ్యతిరేక పార్టీ సంఖ్య 2 పేర్కొన్న చట్టము సెక్షన్ 36 (2) కింద నిమయమును చేస్తుంది.

10.02.2009 నాటి ఒరిస్సా ఖాదీ మరియు గ్రామ పరిశ్రమల మండలి తీర్మానం ప్రకారం ఫించను పథకాన్ని ప్రవేశ పెట్టడం.

ఇంకా ఒరిస్సా ఖాదీ మరియు గ్రామ పరిశ్రమల మండలి ఉద్యోగులకు వారి సంబంధిత పదవీ ఫించను తేదీ నుండి పింఛను మంజూరు చేయమని ప్రతిపక్ష పార్టీలను ఆదేశించడానికి సంతోషించండి.

లేదా ఈ గౌరవనీయమైన న్యాయస్థానం సబబుదిగా మరియు సరైనదిగా భావించినట్లుగా సబబు ఆదేశాలు (లు) మరియు ఆదేశాలు (లు) జారీ చేయండి."

7.1. 1960 నాటి నిబంధనలను సవరించాలని మరియు తగు విధముగా చర్యలు తీసుకోవాలని రాష్ట్ర ప్రభుత్వానికి ఆదేశాలతో, ప్రతివాదులు నంబర్ 1 దాఖలు చేసిన రిట్ పిటిషన్ను హైకోర్టు సింగిల్ జడ్జి పరిష్కరించారు. రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులతో సమానంగా మండలి ఉద్యోగులకు ఫించను పథకం, పైన గమనించిన విధంగా సంసూచనలు మార్పిడిని గమనించిన సింగిల్ జడ్జి, మండలి ఉద్యోగులకు ప్రయోజనాన్ని విస్తరించాలని రాష్ట్ర ప్రభుత్వం కోరుకుంటోందని, అయితే, చివరికి రాష్ట్ర ప్రభుత్వం మండలికు ఫించను పథకం యొక్క బాధ్యతలను భరించలేదనే కారణంతో ఈ ప్రతిపాదన తిరస్కరించబడిందని తేల్చిచెప్పారు. ఉమ్మడి ఉద్యోగులకు ఒక ప్రయోజనాన్ని విస్తరించినట్లయితే, అదే ప్రయోజనాన్ని ఇతరులకు నిరాకరించలేమని, ఈ విషయంలో, రెండు విశ్వవిద్యాలయాల ఉద్యోగులకు, అలాగే సాంఘిక సంక్షేమ సలహా మండలికి కూడా పెన్షనరీ ప్రయోజనాలను విస్తరించడాన్ని గమనించామని, అదేవిధంగా ఉన్న సంస్థలు ప్రయోజనాలను పొందుతున్న ఆర్థిక పరిస్థితుల ఆధారంగా మండలి ఉద్యోగులకు అనుకూలంగా ఫించను పథకాన్ని ప్రవేశపెట్టకపోవడం, పూర్తిగా వివక్షకు సంబంధించిన విషయమని, ఫలితంగా, భారత రాజ్యాంగంలోని 14 మరియు 16వ అధికరణాలను ఉల్లంఘించడమేనని సింగిల్ జడ్జి అభిప్రాయపడ్డారు. రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగుల అన్ని సేవా నియమాలను స్వీకరించినప్పుడు మండలి రాష్ట్ర ప్రభుత్వంలో ఒక భాగమని, అందువల్ల, పింఛను ప్రయోజనాలను అందించడానికి నిబంధనలును శాసనముచేయుట వ్యతిరేక పార్టీల నైతిక విధి అని కూడా విద్వాంసుడైన సింగిల్ జడ్జి గమనించారు. ఇతర రాష్ట్రాలలోని వివిధ ఖాదీ మరియు గ్రామ పరిశ్రమల బోర్డుల ఉద్యోగులకు మరియు గ్రామ పరిశ్రమల బోర్డుల ఉద్యోగులకు పెన్షన్ ప్రయోజనాలకు సంబంధించి ఉద్యోగుల తరపున తీసుకున్న కొన్ని నిర్ణయాలను కూడా ప్రస్తావించారు. నిపుణులైన సింగిల్ జడ్జి, ఫించను వంటి సేవా ప్రయోజనాల నుండి మండలి ఉద్యోగులను హరించుట ఆర్థిక కష్టాలు అస్సలు ప్రమాణం లేదా ఆధారం కాదని న్యాయస్థానాలు స్థిరంగా పేర్కొన్నాయని గమనించారు. ఈ పరిశీలనలు

మరియు విశ్లేషణలతో, సింగిల్ జడ్జి తేది 14.12.2009 నాటి వివాదాస్పద సమాచార మార్పిడిని పక్కనపెట్టి, ఈ క్రింది నిబంధనలలో రాష్ట్ర ప్రభుత్వానికి ఆదేశాలు జారీ చేశారుః-

> "17. అందువల్ల అనుబంధం -12 ద్వారా జారీ చేయబడిన తేది 14.12.2009 నాటి ఆర్డర్ స్థిరమైనది కాదు మరియు అదే రద్దు చేయబడుతుంది. పైన పేర్కొన్న సమర్పణను దృష్టిలో ఉంచుకుని, మండలి ఉద్యోగులకు రాష్ట్రంలోని ప్రభుత్వ ఉద్యోగులతో సమానంగా మరియు ఇతర రాష్ట్ర ప్రభుత్వ సంస్థల మాదిరిగానే ఫించను పొందడానికి అర్హత ఉందని, దీని కోసం రాష్ట్ర ప్రభుత్వం ఒరిస్సా ఖాదీ మరియు గ్రామ పరిశ్రమల ఉద్యోగులకు ఫించను ప్రయోజనాన్ని విస్తరించడం ద్వారా ఒరిస్సా ఖాదీ మరియు గ్రామ పరిశ్రమల మండలి నిమయమును సవరించాలని, తదనుగుణంగా, మండలి ఉద్యోగులకు రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులతో సమానంగా ఫించను పథకాన్ని చేర్చడానికి తగు విధముగా చర్యలు తీసుకోవాలని ప్రతిపక్ష పార్టీ నెం. 1 మరియు 2 లను ఆదేశించాలని నా అభిప్రాయం. ఈ ఉత్తర్వు జారీ చేసిన తేదీ నుండి మూడు నెలల వ్యవధిలో మొత్తం ప్రక్రియ పూర్తవుతుంది."

8. విద్వాంసుడైన సింగిల్ జడ్జి జారీ చేసిన ఉత్తర్వులను సవాలు చేస్తూ, అప్పీలుదారు రాష్ట్రం డబ్ల్యూ ఏ నెం. 268 2011 గా ఇంట్రా-కోర్ట్ అప్పీల్ను ఎంచుకుంది, ఇది తేది 20.12.2012 నాటి వివాదాస్పద ఉత్తర్వు ద్వారా నిర్ణయించబడింది. ఉన్నత న్యాయస్థానం యొక్క డివిజన్ బెంచ్ ఏక న్యాయమూర్తి యొక్క ఆదేశం కేవలం సలహాదారుల స్వభావం మాత్రమే అని, అదే బోర్డు ఉద్యోగుల సంక్షేమానికి సంబంధించినదని గమనించింది; మరియు పదవీ విరమన చేసి ఉన్న వృద్ధుల పట్ల తన రాజ్యాంగ బాధ్యతలను నిర్వర్తించడం ద్వారా రాష్ట్ర విధానము మార్గదర్శక సూత్రాల యొక్క ఆర్టికల్ 41 యొక్క ఆదేశం ప్రకారం పదవీ విరమణ చేసిన ఉద్యోగుల ప్రయోజనాలను దృష్టిలో ఉంచుకుని రాష్ట్ర ప్రభుత్వం దానిని గౌరవిస్తుంది. మండలి ద్వారా రాష్ట్రానికి సేవ చేశారు. తేది 20.12.2012

నాటి వివాదాస్పద క్రమంలో సంబంధిత భాగాలను ఈ క్రింది విధంగా ఉపయోగకరంగా పునరుత్పత్తి చేయవచ్చు:

"10. సంబంధిత పక్షాల తరపు న్యాయవాదులను విన్న తరువాత, మేము ఈ విషయాన్ని సుదీర్ఘంగా పరిశీలించాము. ప్రభుత్వం రూపొందించిన చట్టము, 1955, నియమం, 1956 మరియు నిమయము, 1960 లోని వివిధ నిబంధనలు పరిశీలనలో మండలి కార్య కలాపములు నిజమైన నియంత్రణ, అధికారం ప్రభుత్వ పరిశ్రమల శాఖ వద్ద ఉందని ఎటువంటి సందేహం లేదు, మరో మాటలో చెప్పాలంటే మండలి రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ప్రత్యక్ష నియంత్రణలో ఉంది మరియు దాని పరిపాలనను నిర్వహించడానికి మరియు ఆర్థిక కార్యకలాపాలతో సహా దాని కార్యకలాపాలను నిర్వహించడానికి పూర్తిగా ప్రభుత్వంపై ఆధారపడి ఉంటుంది. మండలి చట్టబద్ధమైనది మరియు ప్రారంభం నుండి హక్కు అయినప్పటికీ, నిర్వహణ, పరిపాలన, నియామకము, నిబంధనలను రూపొందించడం, దాని కార్య కలాపములు కొనసాగించడం, విధానము ాల సూత్రీకరణలు అన్నీ రాష్ట్ర ప్రభుత్వంచే నియంత్రించబడతాయి.ఇంకా, విషయము మండలి ఉద్యోగులు రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులకు వర్తించే నిబంధనలు ద్వారా నిర్వహించబడతారు మరియు నియంత్రించబడతారు మరియు రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులకు వర్తించే ఒడిశా సర్వీస్ కోడ్ యొక్క నిబంధనలు ు మండలి ఉద్యోగులకు కూడా వర్తిస్తాయి.మండలి ఉద్యోగులకు ప్రయాణ బత్తెము నియమాలు మరియు ఒడిశా సెలవు నియమాలు కూడా వర్తిస్తాయి. మండలి యొక్క పనితీరు చట్టము, 1955 లోని సెక్షన్ 17 లో బాగా నిర్వచించబడింది.అటువంటి కృత్యములు నిర్వర్తించడానికి, రాష్ట్ర ప్రభుత్వ అనుమతితో మండలి కార్యక్రమాలను రూపొందించింది, అందువల్ల, రాష్ట్ర ప్రభుత్వానికి మండలిపై అన్ని రకాల నియంత్రణ ఉంది మరియు చట్టము, 1955 లోని సెక్షన్ 35 కింద నిబంధనలను రూపొందించే అధికారం ఉంది.మండలి ఉద్యోగులకు పింఛను ప్రయోజనాలకు అర్హత లేదని నిమయము, 1960లోని వినిమయము 52 పేర్కొన్నది నిజం, కానీ అటువంటి అడ్డంకిని

అధిగమించడానికి నిమయము 52ని సవరించాలని మండలి ప్రభుత్వానికి సిఫారసు చేసింది మరియు ఓజెసి నెం. 153441998 మరియు డబ్ల్యు. పి. (సి)నెం 14729 /2007 లో మండలి ఉద్యోగులకు ఫించను యొక్క అటువంటి డిమాండ్ను పరిగణనలోకి తీసుకోవాలని ఈ కోర్టు ప్రభుత్వాన్ని ఆదేశించింది. కానీ మండలి ఉద్యోగులకు ఫించను అందించడంలో అదనపు భారం భరించలేమని రాష్ట్ర ప్రభుత్వం ఈ కోర్టు ఆదేశాలను పాటించలేదు. ఆమోదయోగ్యంగా, రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగుల అన్ని సేవా షరతులు మండలి ఉద్యోగులకు వర్తించినప్పుడు, మండలి యొక్క అటువంటి ఉద్యోగులకు పింఛను పథకాన్ని విస్తరించడానికి నిరాకరించడం, మా దృష్టిలో, వివక్షకు సమానం మరియు భారత రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్స్ 14 మరియు 16 ను ఉల్లంఘిస్తుంది.విద్వాంసుడైన ఏక న్యాయమూర్తి వివాదాస్పద తీర్పులో ముఖ్యమైన అంశాన్ని వివరంగా పరిష్కరించారు.మండలి యొక్క నియంత్రణ అధికారం అయిన పరిశ్రమల శాఖ ద్వారా మండలి అనేక సందర్భాల్లో రాష్ట్ర ప్రభుత్వాన్ని తరలించిందని మా దృష్టికి తీసుకువచ్చారు. మండలి ఉద్యోగులకు పింఛను ప్రయోజనాలు, కానీ రాష్ట్ర ప్రభుత్వం అదనపు ఆర్థిక భారాన్ని మోయలేదనే కారణంతో ప్రభుత్వానికి అనుకూలంగా లేవు.మా అభిప్రాయం ప్రకారం, మండలి ఉద్యోగులకు ఫించను అందించడానికి నిబంధన చేయడానికి సంబంధించి లెర్న్డ్ సింగిల్ జడ్జి తీసుకున్న అభిప్రాయం చాలా సమర్థనీయమైనది మరియు ఎటువంటి జోక్యం అవసరం లేదు, ఎందుకంటే ఇది గుజరాత్ మరియు బొంబాయి హైకోర్టుల నిర్ణయాలకు అనుగుణంగా ఉంటుంది.అన్ని ఆచరణాత్మక ప్రయోజనాల కోసం, మండలి అనేది రాష్ట్రం యొక్క ఒక సాధనం, అందువల్ల, ఇది భారత రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 12 పరిధిలోకి వస్తుంది మరియు నిస్సందేహంగా ఈ న్యాయస్థానం యొక్క రిట్ అధికార పరిధికి అనుగుణంగా ఉంటుంది. రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 226 ప్రకారం మా పరిమితుల గురించి మాకు బాగా తెలుసు.మండలి ఉద్యోగులకు రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులతో సమానంగా ఫించను పథకాన్ని చేర్చడానికి తగు విధముగా చర్యలు తీసుకోవాలని ప్రతిపక్ష పార్టీ నెంబర్స్. 1 మరియు 2 కి

విద్వాంసుడైన సింగిల్ జడ్జి ఇచ్చిన ఆదేశం కేవలం సలహా స్వభావం కలిగి ఉంటుంది మరియు మండలి ఉద్యోగుల సంక్షేమానికి కూడా వర్తిస్తుంది.భారత రాజ్యాంగం ప్రకారం ప్రజల సుపరిపాలన కోసం మండలి మరియు ఇతర చట్టబద్ధమైన కార్పొరేషన్ వంటి దాని సాధనాల ద్వారా రాష్ట్రం తన అధికారాన్ని మరియు కృత్యములు వికేంద్రీకరించినందున, మండలి ద్వారా రాష్ట్రానికి సేవ చేసిన వృద్ధుల పట్ల తన రాజ్యాంగ బాధ్యతలను నిర్వర్తించడం ద్వారా రాష్ట్ర విధానము యొక్క నిర్దేశక సూత్రాల యొక్క ఆర్టికల్ 41 ప్రకారం తప్పనిసరి చేసిన విధంగా పదవీ విరమణ చేసిన ఉద్యోగుల ప్రయోజనాలను రాష్ట్ర ప్రభుత్వం చూసుకుంటుందని దృష్టిలో ఉంచుకుని రాష్ట్ర ప్రభుత్వం అటువంటి సలహా గమనికను గౌరవిస్తుంది.

11. ఫలితంగా, మా ముందు హైలైట్ చేయబడిన వాస్తవిక మరియు చట్టపరమైన ప్రొఫైల్ మరియు ప్రతిపాదన యొక్క సమగ్ర విశ్లేషణ మరియు మదింపు చేసిన తరువాత, ఈ రిట్ అప్పీల్లో మాకు ఎటువంటి అర్హత కనిపించదు మరియు లెర్న్డ్ సింగిల్ జడ్జి యొక్క వివాదాస్పద ఉత్తర్వు ఏ విధంగానూ జోక్యం చేసుకోవలసిన అవసరం లేదు.

తదనుగుణంగా, రిట్ అప్పీల్ కొట్టివేయబడుతుంది."

9. హైకోర్టు జారీ చేసిన ఆదేశాలతో ఒరిస్సా రాష్ట్రం–అప్పీలుదారు బాధపడ్డాడు. మరింత ముందుకు వెళ్ళే ముందు, ఈ విషయంలో అప్పీల్ చేయడానికి అనుమతి కోరుతూ వేసిన పిటిషన్ను విచారించేటప్పుడు, తేది 11.04.2014 పై, హైకోర్టు యొక్క వివాదాస్పద తీర్పు మరియు ఉత్తర్వు యొక్క అమలును ఈ కోర్టు నిలిపివేసిందని గమనించవచ్చు; మరియు తేది 07.09.2015 పై, అనుమతి మంజూరు చేస్తూ అప్పీల్లో, తేది 11.04.2014 నాటి మధ్యంతర ఉత్తర్వు కొనసాగించబడింది. ఇప్పటి వరకు అదే పరిస్థితి కొనసాగింది.

10. అభ్యంతరకరమైన ఆదేశాలు మరియు వాటి కింద జారీ చేసిన ఆదేశాలను ప్రశ్నించినప్పుడు, 1955 శాసనము మరియు 1960 నిబంధనలులోని నిబంధనలును, అలాగే సంసూచనలు

మార్పిడిని కూడా విస్తృతంగా ప్రస్తావించిన తరువాత, అప్పీలుదారు రాష్ట్రం తరఫున విద్వాంసుడైన న్యాయవాది, అభ్యంతరకరమైన ఆదేశాలు శాసనములో నిలకడగా లేవని మరియు పక్కన పెట్టడానికి అర్హమైనవని సమర్పించారు.

10.1. 1960 నాటి నిమయములలోని నిమయము 52 కి విరుద్ధంగా ఏ ఆదేశం జారీ చేయబడలేదని, ముఖ్యంగా ఈ వినిమయము 52 హైకోర్టు ముందు సవాలు చేయదగిన విషయం కానప్పుడు లేదా ఏ విచారణలోనూ చెల్లనిదిగా ప్రకటించబడనప్పుడు, అప్పీలుదారు తరపు న్యాయవాది వాదించారు. నిమయము 52 మరియు నిమయము 53 నుండి 56 వరకు ఉన్న వాటితో సహా 1960 నిమయములలోని ఇతర నిబంధనలుపై చర్చించకుండా డివిజన్ బెంచ్ ఆమోదించిన లెర్న్డ్ సింగిల్ జడ్జి ఆదేశాలు పూర్తిగా అన్యాయంగా ఉన్నాయని మరియు ఆమోదించబడవని లెర్న్డ్ కౌన్సెల్ ఇంకా సమర్పించింది.

10.2. మండలి మరియు రాష్ట్ర ప్రభుత్వాల మధ్య మార్పిడి చేయబడిన కొన్ని సంసూచనలు మార్పిడి ఆధారంగా చేసిన అభ్యర్థనలను నిబంధనలలోని నిబంధనల గురించి మరియు తద్వారా వారి సేవ యొక్క షరతుల గురించి స్పృహతో మండలితో సేవలకు చేరిన ఉద్యోగుల సూచన మేరకు ఆమోదించలేమని విద్యావంతుడైన న్యాయవాది సమర్పిస్తారు. విద్యావంతుడైన న్యాయవాది ఈ విధంగా సమర్పించారు తీర్మానాలపై ఆధారపడినప్పటికీ మండలి ఆమోదించిన మరియు సంసూచనలు మార్పిడి, ఏ సమయంలోనైనా, మండలి ప్రతిపాదనకు రాష్ట్రం ఎప్పుడూ అంగీకరించలేదని, వివిధ స్థాయిలలో ప్రభుత్వంలోని కొంతమంది అధికారులు చేసిన కొన్ని సలహాలను ఈ నిమయము 52 ను సవరించమని అప్పీలుదారులను ఆదేశించడానికి సహాయము పరిగణించడంలో సింగిల్ జడ్జి విఫలమయ్యాడు. హైకోర్టు డివిజన్ బెంచ్, నిమయము 52 లోని నిబంధనలను స్పృహతో గమనించినప్పటికీ, లెర్న్డ్ సింగిల్ జడ్జి ఆదేశాలు ప్రకృతిలో సలహా మాత్రమే అని గమనించినప్పటికీ, తదుపరి పరిశీలనలు చేయడానికి ముందుకు సాగిందని, ఇవి

ఆచరణాత్మకంగా నిబంధనలను సవరించడానికి రాష్ట్ర ప్రభుత్వానికి ఆదేశాలను జారీ చేయడం అని లెర్న్డ్ కౌన్సెల్ మరింత సమర్పించారు. నిపుణులైన న్యాయవాది ప్రకారం, ఈ ఆదేశాలు విధానము నిర్ణయాలు మరియు శాసన విధుల రంగంలోకి ప్రవేశిస్తాయి; మరియు హైకోర్టు దానిని జారీ చేయడంలో సమర్థించబడలేదు.

10.3. స్టేట్ సోషల్ అడ్వైజరీ బోర్డు ఉద్యోగులకు మంజూరు చేసిన ఫించను గురించి లెర్న్డ్ సింగిల్ జడ్జి ప్రస్తావించారని, అయితే, ఆ ఖర్చులలో 50 శాతం భారత ప్రభుత్వం భరించిందని గమనించడంలో విఫలమయ్యారని లెర్న్డ్ సలహా మండలి మరింత సమర్పించింది. ఇంకా, విశ్వవిద్యాలయం యొక్క ఉద్యోగులు మరియు మండలి ఉద్యోగులు సజాతీయ వర్గాన్ని ఏర్పరచుకోరు మరియు సమానంగా పరిగణించబడరు, ముఖ్యంగా 1960 యొక్క నిబంధనలు చట్టబద్ధమైన శక్తిని కలిగి ఉన్నప్పుడు మరియు వాటిలో నిమయము 52 ను విస్మరించలేము.

10.4. వివిధ రాష్ట్ర బోర్డులకు సంబంధించి ఉన్న నిబంధనలుకు సంబంధించి ఏదైనా సూచన ఉంటే ఆచర్య వల్లనె అని కూడా అప్పీలుదారు తరఫు న్యాయవాది సమర్పించారు. ఏ ఇతర రాష్ట్రం ఇచ్చిన ప్రిస్క్రిప్షన్ అప్పీలుదారు రాష్ట్రంపై వాస్తవంగా విధించబడదు కాబట్టి ఇది అసంబద్ధంగా ఉంటుంది. న్యాయవాదుల అభిప్రాయం ప్రకారం, రిట్ పిటిషనర్ల సూచనలకు విరుద్ధంగా, దేశంలో తమ ఉద్యోగులకు పింఛను ప్రయోజనాలను మంజూరు చేయని అనేక ఇతర రాష్ట్ర బోర్డులు ఉన్నాయి.

10.5. తమ సి. పి. ఎఫ్./ఇ. పి. ఎఫ్. ఖాతా నుండి మొత్తాన్ని ఉపసంహరించుకున్న తర్వాత పింఛను కోరుతూ మండలి పదవీ ఫించను చేసిన ఉద్యోగులు దాఖలు చేసిన రిట్ పిటిషన్ను కొట్టివేయాల్సిన అవసరం ఉందని, అందువల్ల, అభ్యంతరకరమైన ఉత్తర్వులను పక్కన పెట్టాల్సిన అవసరం ఉందని కూడా సమర్పించబడింది.

11. దీనికి విరుద్ధంగా, ప్రతివాది నంబర్ 1 కోసం సీనియర్ న్యాయవాది అభ్యంతరకరమైన ఆదేశాలకు తగిన మద్దతు ఇచ్చారు మరియు వివిధ రకాల సమర్పణలు చేశారు, వీటిని ఈ క్రింది విధంగా సంగ్రహించవచ్చు:

11.1. అనుభవజ్ఞుడైన సీనియర్ న్యాయవాది 1955 చట్టము నిబంధనలును ప్రస్తావించి, ప్రతివాది నెం. 2 అనేది బడ్జెట్ నియంత్రణతో సహా రాష్ట్ర ప్రభుత్వం తన వ్యవహారాలపై సంపూర్ణ నియంత్రణను కలిగి ఉన్న చట్టబద్ధమైన మండలి అని సమర్పించారు. మరియు వ్యవహారములు సెక్షన్ 36 కింద ఉన్న అధికారాల కారణంగా, 1960 యొక్క నిబంధనలు ు రూపొందించబడ్డాయి. నిమయము 40 ప్రకారం, ఒరిస్సా సర్వీస్ కోడ్, వాల్యూమ్ I లోని నియమాలు మండలి ఉద్యోగులకు ఉత్పరివర్తనాలను వర్తింపజేస్తాయి, అంటే మండలి ఉద్యోగులను రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులతో సమానంగా పరిగణిస్తారు, కానీ వినిమయము 52, ఇది గ్రాట్యుటీ మరియు కంట్రిబ్యూటరీ భవిషయ నిధి 19ని అందిస్తుంది. ప్రయోజనాలు, మండలి ఉద్యోగులకు పింఛను ప్రయోజనాలను అన్యాయంగా నిరాకరిస్తాయి.

11.2.ప్రతివాది నంబర్ 1 తరపున సీనియర్ న్యాయవాది పైన పేర్కొన్న సంసూచనలు మార్పిడిని ప్రస్తావించారు మరియు ఇచ్చిన పరిస్థితులలో మరియు పదేపదే ప్రాతినిధ్యాల నేపథ్యంలో, మండలి తన ఉద్యోగులకు ఫించను మంజూరు చేయడానికి అన్ని శ్రద్ధలతో ముందుకు వచ్చిందని మరియు సెక్షన్ 36 కింద ఉన్న అధికారాలను దృష్టిలో ఉంచుకుని తగు విధముగా సవరణలను తీసుకురావాలని ప్రభుత్వాన్ని అభ్యర్థించింది, తద్వారా ఫించనును చేర్చడానికి నిమయము 52 ను సవరించవచ్చు, ముఖ్యంగా నిమయము 40 మండలి ఉద్యోగులను రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులతో సమానంగా సమానం చేసినప్పుడు. తేది 26-10-1994 నాటి లేఖ ద్వారా పింఛను ప్రయోజనాలను మంజూరు చేయడానికి రాష్ట్ర ప్రభుత్వం సూత్రప్రాయంగా అంగీకరించినప్పటికీ, మండలి ఉద్యోగులకు అటువంటి పింఛను ప్రయోజనాలను నిరాకరించినందుకు ఆర్థిక కఠినత

యొక్క నిర్దిష్ట అభ్యర్థనను మాత్రమే ఉదహరించిందని, ఇది ఆమోదించబడలేదని సీనియర్ న్యాయవాది తీవ్రంగా వాదించారు. విద్వాంసుడైన న్యాయవాది ప్రకారం, ప్రతికూల వివక్ష మరియు ప్రాతినిధ్యాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకోకపోవడం ఆధారంగా ఉద్యోగులు దాఖలు చేసిన రిట్ పిటిషన్ను విద్యావంతుడైన సింగిల్ జడ్జి రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులతో సమానంగా మండలి ఉద్యోగులకు పింఛను ప్రయోజనాలను విస్తరించడానికి నిబంధనలను సవరించాలని రాష్ట్ర ప్రభుత్వానికి ఆదేశాలతో సరిగ్గా నిర్ణయించారు. ఇంకా, హైకోర్టు డివిజన్ బెంచ్, విద్వాంసుడైన సింగిల్ జడ్జి యొక్క అంతిమ తీర్మానాన్ని ధృవీకరిస్తూ, రాష్ట్ర ప్రభుత్వం, డైరెక్టివ్ ప్రిన్సిపల్స్ ఆఫ్ స్టేట్ విధానము ఆర్టికల్ 41ని అనుసరిస్తూ, మండలి ఉద్యోగులకు ఫించను పథకాన్ని చేర్చడం ద్వారా సింగిల్ జడ్జి ఇచ్చిన సలహాను గౌరవించారు.

11.3. ఈ కోర్టు నిర్ణయాలకు సంబంధించి ఉద్యోగులకు పింఛను ప్రయోజనాలను నిరాకరించడానికి ఆర్థిక కాఠిన్యం కారణం కాదని సీనియర్ న్యాయవాది తీవ్రంగా వాదించారు. **హర్యానా స్టేట్ మైనర్ ఇరిగేషన్ ట్యూబ్ వెల్స్ కార్పొరేషన్ మరియు ఇతరులు సంస్థలు వెర్సె స్ .జీఎస్. ఉప్పల్ మరియు ఇతరులు: (2008) 7 ఎస్. సి. సి. 375లో**, 33 మరియు 34 పేరాల్లో, కార్పొరేషన్పై ఆర్థిక భారం కారణంగా ఉద్యోగుల వేతన ప్రమాణాలను సవరించడంలో అసమర్థత గురించి కార్పొరేషన్ పిటిషన్ను తిరస్కరించడంలో హైకోర్టు సరైనదని ఈ కోర్టు పేర్కొంది. పంజాబ్ రాష్ట్ర సహకార సంఘంలో ఈ న్యాయస్థానం తీసుకున్న నిర్ణయాన్ని కూడా ఆ విద్వాంసుడైన న్యాయవాది ప్రస్తావించారు. **అగ్రికల్చరల్ డెవలప్మెంట్ బ్యాంక్ లిమిటెడ్ వెర్సె స్ రిజిస్ట్రార్, సహకార సంఘాలు మరియు ఇతర సంస్థలుః (2022) 4 ఎస్సీసీ 363.** ఇది ఇంకా రాష్ట్రంలోని ఇతర విభాగాలకు, హైకోర్టు గమనించినట్లుగా, కేడర్ బలం చాలా ఎక్కువగా ఉన్న చోట పింఛను ప్రయోజనాలను మంజూరు చేశారు, అందువల్ల, ఆర్థిక కాఠిన్యాన్ని ప్రస్తావించడం అనేది రాష్ట్ర ప్రభుత్వం యొక్క బోగీ వాదన తప్ప మరొకటి కాదు అని సమర్పించారు.

11.4. ప్రతివాది నెం. 1 తరఫున సీనియర్ న్యాయవాది **డి. ఎస్. నకారా మరియు అదర్స్ వెర్సస్ యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా ; (1983) 1 ఎస్ సి సి 305 మరియు జార్ఖండ్ రాష్ట్రం మరియు ఇతరులు. వెర్సె సె జితేంద్ర కుమార్ శ్రీవాస్తవ మరియు మరొకరు (2013) 12 ఎస్. సి. సి 210,** లో ఈ కోర్టు నిర్ణయాలను ప్రస్తావిస్తూ మరింత వాదించారు. ఇది అనుగ్రహం కాదు లేదా దయకు సంబంధించిన విషయం కాదు, కానీ దావా వేయదగిన హక్కు. అందువల్ల, ఇతర ప్రయోజనాల కోసం రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులతో సమానంగా పరిగణించబడే పదవీ విరమణ చేసిన ఉద్యోగులకు పింఛను ప్రయోజనాలను విస్తరించకపోవడానికి ఆర్థిక పరిమితులు వంటి బలహీనమైన కారణాలను తగినంతగా పరిగణించలేము. బదులుగా, అటువంటి పింఛను హక్కులను తిరస్కరించడం అనేది రెండు రకాల ఉద్యోగుల మధ్య ప్రతికూల వివక్షకు సమానం, వారు అదే విధంగా పరిస్థితి కలిగి ఉంటారు, మరియు అనుమతించబడరు, ఇదే విషయం **ఎయిర్ ఇండియా వర్సెస్ నర్గేష్ మీర్జా మరియు ఇతరుల** ఈ న్యాయస్థానం నిర్వర్తించారు.

11.5. తేది 01.04.1976 నుండి అమలులోకి వచ్చే విధంగా 383 మంది ఉద్యోగులు (గత మరియు ప్రస్తుత) ఫించను పొందటానికి అర్హులని కూడా సమర్పించబడింది, వీరిలో 1976 సంవత్సరం నుండి 2022 మే నెల మధ్య 140 మంది ఉద్యోగులు మరణించారు; ప్రస్తుతం, ప్రభుత్వం 173 పోస్టులను రద్దు చేసినందున ప్రస్తుత పోస్టులు 210 మాత్రమే; మరియు 1996 సంవత్సరం నుండి ఎటువంటి నియామకము చేయబడనందున ప్రస్తుత సిబ్బంది బలం 58 మాత్రమే. అందువల్ల, పెద్ద సంఖ్యలో ఉన్న రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులకు ఫించను పొందడానికి అర్హత ఉన్నప్పటికీ, తక్కువ సంఖ్యలో ఉన్న మండలి ఉద్యోగులకు (రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులతో సమానంగా పరిగణించబడతారు) దానిని నిరాకరించడం, ఆర్థిక కాఠిన్యం కారణంగా ఒరిస్సా రాష్ట్రం వంటి మోడల్ యజమానికి మంచిది కాదు, ఇది భారత యూనియన్లోని కొన్ని ఆర్థికంగా బలమైన రాష్ట్రాలలో ఒకటి.

11.6. ఇలాంటి పరిస్థితులలో, గుజరాత్ హైకోర్టు డివిజన్ బెంచ్, తీర్పు ద్వారా, సీనియర్ న్యాయవాది మరింత సమర్పించారు **గుజరాత్ స్టేట్ ఖాదీ గ్రామోద్యోగ్ మండలి వర్సెస్ గుజరాత్ స్టేట్ ఖాదీ గ్రామోద్యోగ్ పెన్షనర్స్ అసోసియేషన్ తేది 23.07.2004 ఎస్సీసీ ఆన్లైన్ గుజరాత్ 105,** గుజరాత్ రాష్ట్ర ఖాదీ గ్రామోద్యోగ్ బోర్డు ఉద్యోగులకు పింఛను ప్రయోజనాలను మంజూరు చేయడానికి అనుమతించింది. 2005లోని **ఎస్ఎల్పి (సివిల్) సిసి నెం .1321–1482** లో ఈ కోర్టు జోక్యం చేసుకుంది, ఇది ఒడిశా హైకోర్టును కూడా వివాదాస్పద ఆదేశాల ద్వారా ఇలాంటి ఉపశమనాలను మంజూరు చేయమని ఒప్పించింది మరియు ఇచ్చిన వాస్తవాలలో, వివాదాస్పద ఆదేశాలలో ఎటువంటి జోక్యం అవసరం లేదు.

11.7. ఇంకా, ప్రతివాది నెం. 1 తరపున సమర్పించబడింది, చాలా సందర్భాలలో, విరాళం తీసుకుంటున్న లేదా విరాళం ఇస్తున్న లేదా పదవీ విరమణ తర్వాత సి. పి. ఎఫ్. ను ఉపసంహరించుకున్న ఉద్యోగులకు, పెన్షన్ మంజూరు కోసం ఈ కోర్టులో నిర్ణయించిన వడ్డీతో పాటు మొత్తాన్ని తిరిగి చెల్లించే స్వేచ్ఛ ఇవ్వబడింది. మరియు ఢిల్లీ విశ్వవిద్యాలయం విషయంలో తీసుకున్న నిర్ణయానికి సంబంధించి **యూనివర్ సిటి వెర్సెస్ శశి కిరణ్ మరియు అదర్స్ :2022 ఎస్. సి. సి. ఆన్లైన్ ఎస్. సి. 594,** వాదించారు. పింఛను ప్రయోజనాల మంజూరు కోసం మండలి ఉద్యోగులకు సంబంధించి ఇదే విధమైన చికిత్సను అందించవచ్చు.

11.8. చివరగా, సంబంధిత ఉద్యోగుల కేసును ఈ కోర్టు సానుభూతితో పరిశీలించాలని, ఆ విషయంలో, రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 142 కింద ఉన్న అసాధారణ అధికారాలను ఉపయోగించి, పూర్తి న్యాయం అందించడానికి, ఈ కోర్టు 23 మందిని పిలవాలని సీనియర్ న్యాయవాది ఒక తీవ్రమైన అభ్యర్థన చేశారు. నిమయము 52 సవరణను సిఫారసు చేయడం ద్వారా పెన్షన్ మంజూరు చేయడానికి రాష్ట్ర ప్రభుత్వం వీలు కల్పిస్తుంది, తద్వారా రాష్ట్ర ప్రభుత్వానికి ప్రాతినిధ్యం వహిస్తున్న మండలి తరపున శ్రమించిన ఉద్యోగులు సురక్షితమైన పదవీ ఫించను జీవితాన్ని కలిగి ఉంటారు.

12. పింఛను ప్రయోజనాల కోసం ఉద్యోగులు చేసిన దావాకు మండలి, ప్రతివాది నెంబరు 2 తరఫున హాజరైన విద్వాంసుడైన న్యాయవాది సక్రమంగా మద్దతు ఇచ్చారు మరియు కొన్ని అదనపు సమర్పణలతో ఈ అప్పీల్ను వ్యతిరేకించారు.

12.1. భారత రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 43 ప్రకారం ఖాదీ మరియు కుటీర పరిశ్రమలను ప్రోత్సహించడం రాష్ట్ర రాజ్యాంగ బాధ్యత అని, అప్పీలుదారు రాష్ట్రం 1955 చట్టము అమలు చేసి, మండలిను ఏర్పాటు చేసిందని మండలి తరపు విద్యావంతుడైన న్యాయవాది సమర్పించారు. ఇది తప్పనిసరిగా రాష్ట్ర ప్రయత్నం కావడంతో, మండలి ఉద్యోగులు రాష్ట్ర సేవలలో తమ సహచరులతో పేర్కొన్న సమానత్వాన్ని ఖండించలేము.

12.2. మండలిలో రెండు రకాల ఉద్యోగులు ఉన్నారని కూడా సమర్పించారు, ఒకరు మండలి ద్వారా నియమించబడిన వారు మరియు ఇతరులు ఒక నిర్దిష్ట కాలానికి మండలికు డిప్యుటేషన్పై వచ్చిన వారు. రాష్ట్ర ప్రభుత్వం నుండి వచ్చే డిప్యుటేషనిస్టులు ఫించను మరియు ఫించను సంబంధిత ప్రయోజనాలకు అర్హులు అయితే, మండలి ద్వారా నియమించబడిన ఉద్యోగులు భారత రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 43 లో పొందుపరచబడిన విధంగా రాష్ట్ర కృత్యములు నిర్వర్తిస్తున్నప్పటికీ, వాటిని కోల్పోయారు.

12.3. డిప్యుటేషనిస్టులు మాత్రమే కాకుండా మండలి ఉద్యోగులు కూడా రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులకు వర్తించే సర్వీస్ కోడ్, ఫైనాన్షియల్ రూల్స్, రికార్డ్ మాన్యువల్, ఫించను స్కేల్ రూల్స్, లీవ్ రూల్స్, రిజర్వేషన్ రూల్స్, కండక్ట్ అండ్ డిసిప్లిన్ రూల్స్ మొదలైన నిబంధనల ద్వారా పాలించబడతారని కూడా సమర్పించారు. అందువల్ల, రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులకు వర్తించే అన్ని ఇతర నియమాలు మండలి ఉద్యోగులకు వర్తించినప్పుడు, ఒరిస్సా ప్రభుత్వ ఫించను నిబంధనల ప్రకారం అటువంటి ఉద్యోగులకు ఫించను నిరాకరించడం ఆర్టికల్ 14 ద్వారా ఊహించిన న్యాయమైన సూత్రాలను ఉల్లంఘించడం అన్యాయమైనది.

12.4. నిపుణులైన న్యాయవాది ప్రకారం, హైకోర్టు వివిధ రాష్ట్రాల ఖాదీ మండలిల నుండి మరియు ఇతర ఒరిస్సా ప్రభుత్వ సంస్థల నుండి కూడా సారూప్యతను పొందింది, ఇక్కడ ఉద్యోగులు ఫించను పొందటానికి అర్హులు; మరియు మండలి ఉద్యోగులకు ఫించను మంజూరు చేయాలనే ఆదేశం అన్యాయం లేదా అసమంజసమైనది లేదా అన్యాయం.

12.5. ప్రస్తుత సందర్భంలో ఫించను మంజూరు చేయడం ద్వారా కొద్ది సంఖ్యలో ఉద్యోగులు మాత్రమే ప్రయోజనం పొందుతారని, మండలి ఉద్యోగులు తప్పనిసరిగా గ్రూప్ బి, గ్రూప్ సి పోస్టులలో నియమించబడతారని సమర్పించడానికి మండలి తరపు న్యాయవాది మళ్లీ గణాంకములు ప్రస్తావించారు.అందువల్ల, వారి సంబంధంలో ఫించను ఒక ఖగోళ వ్యక్తి కాదు; మరియు, ఆర్థిక వనరుల కొరత ఆధారంగా అలిబి వాదన తిరస్కరించబడటానికి అర్హమైనది.

12.6. మండలి ఉద్యోగులకు ఫించను నిరాకరించబడిన నిబంధనను సవాలు చేసే విషయముకు సంబంధించి, మండలి ఉద్యోగులు చాలా కాలంగా ఫించను మంజూరు కోసం పోరాడుతున్నారని, తక్షణ వ్యాజ్యం మొదటి రౌండ్ వ్యాజ్యం కాదని వాదించారు.ఈ ఉద్యోగుల వైపు నుండి ఫించను డిమాండ్ చేయడం అనేది వారికి ఫించను నిరాకరించే నిబంధనకు ప్రత్యక్ష సవాలుగా ఉంది; ప్రస్తుత కేసు నేపథ్యంలో, ఒరిస్సా ఖాదీ మండలి ఉద్యోగులు వారికి ఫించను నిరాకరించే నిబంధనకు వ్యతిరేకంగా నేరుగా ఫిర్యాదు చేయలేదని భావించుట చేసుకోలేము.

12.7. భారత రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 43 ప్రకారం నేరుగా రాష్ట్ర కార్యనిర్వాహకులైన ఉద్యోగులకు ఫించను మంజూరు చేసే విషయంలో, విస్తృత దృక్పథం తీసుకోవాల్సిన అవసరం ఉందని, ఇరుకైన సాంకేతికతపై ఫిర్యాదును కఠినతరం చేయలేమని మండలి తరపు న్యాయవాది పిటిషన్ను పునరుద్ఘాటించారు.అందువల్ల, న్యాయం యొక్క విస్తృత ప్రయోజనంలో మరియు పూర్తి న్యాయం చేయడానికి, ఈ కోర్టు సంబంధిత ఉద్యోగులకు ఫించను మంజూరు చేయాలనే ఆదేశాన్ని

కొనసాగించడానికి భారత రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 142ను అమలు చేయవచ్చని సమర్పించబడింది.

13. మేము ప్రత్యర్థి సమర్పణలకు ఆందోళన కలిగించే పరిగణనలను ఇచ్చాము మరియు వర్తించే శాసనము ానికి సంబంధించి రికార్డును పరిశీలించాము.

14. ప్రతివాదుల కోసం విద్వాంసుడైన న్యాయవాది పేర్కొన్న నిర్ణయాలలో పేర్కొన్న సూత్రాలు, ఫించను అనేది దాతృత్వం లేదా బహుమతి లేదా అనవసరమైన చెల్లింపు కాదని, కానీ గతంలో అందించిన సేవలకు సంపాదించబడిందని; మరియు ఆర్థిక వనరుల లభ్యత లేకపోవడం అనేది ప్రభుత్వం లేదా దాని ఏజెన్సీలు ద్వారా రక్షణగా ఉండదని మొదటిగా గమనించవచ్చు. ఉద్యోగులకు లభించిన నిహిత హక్కులను లాక్కోవడంలో సాధనాలు ఎటువంటి సందేహం లేదా వివాదానికి సంబంధించినవి కావు.అయితే, ప్రస్తుత కేసుకు ఈ సూత్రాల వర్తింపజేయడం గురించి విషయముకు బదులిస్తూ, మేము ఉదహరించిన నిర్ణయాలలో సంబంధిత పరిశీలనలు మరియు వివరణలను పరిశీలించవచ్చు. ఇన్ఫ్రా.

14.1. **డి. ఎస్. నకారా** (పైన పేర్కొన్న) లో, ఈ న్యాయస్థానం, ఫించను అనేది యజమాని యొక్క ఇష్టానుసారం బహుమతి లేదా దయకు సంబంధించిన విషయం కాదని, అలాగే ఫించను అనేది ఎక్స్ గ్రేషియా చెల్లింపు కాదని, సామాజిక-ఆర్థిక న్యాయాన్ని అందించే సామాజిక సంక్షేమ చర్య అని సూత్రాలను పునరుద్ఘాటించింది.సూచించిన భాగాలలో, ఈ న్యాయస్థానం ఈ క్రింది విధంగా గమనించింది మరియు బహిర్గతం చేసింది:-

"20. ఫించను అనేది ఒక బహుమతి, యజమాని యొక్క ఇష్టానుసారం లేదా అనుగ్రహం ఆధారంగా ఒక హక్కుగా క్లెయిమ్ చేయలేని ఉచిత చెల్లింపు, అందువల్ల, కోర్టు ద్వారా ఫించను హక్కును అమలు చేయలేము అనే పూర్వపు **భావన డియోకినందన్ ప్రసాద్ వర్సెస్ స్టేట్ ఆఫ్ బీహార్ [(1971) 2 ఎస్. సి. సి 330]** లో రాజ్యాంగ ధర్మాసనం నిర్ణయం ద్వారా కార్పెట్

కింద కొట్టుకుపోయింది, ఇందులో ఈ కోర్టు ఫించను అనేది ఒక హక్కు అని, దాని చెల్లింపు ప్రభుత్వ వివేచనానుసారము ఆధారపడి ఉండదని, కానీ నిబంధనల ద్వారా నిర్వహించబడుతుందని మరియు ఆ నిబంధనల పరిధిలో వచ్చే ప్రభుత్వ ఉద్యోగికి ఫించను క్లెయిమ్ చేయడానికి అర్హత ఉందని అధికారికంగా తీర్పు ఇచ్చింది.ఫించను మంజూరు అనేది ఎవరి వివేచనానుసారము ఆధారపడి ఉండదని కూడా పేర్కొంది.సేవ మరియు ఇతర అనుబంధ విషయాలకు సంబంధించి మొత్తాన్ని లెక్కించే ఉద్దేశ్యంతో మాత్రమే అధికారం ఆ మేరకు ఒక ఉత్తర్వును జారీ చేయడం అవసరం కావచ్చు, అయితే ఫించను పొందే హక్కు అధికారికి అటువంటి ఉత్తర్వు కారణంగా కాకుండా నిబంధనల కారణంగా ప్రవహిస్తుంది.ఈ దృశ్యం ఇలా ఉంది. **పంజాబ్ రాష్ట్రం వర్సెస్ ఇక్బాల్ సింగ్ [(1976) 2 ఎస్. సి. సి 1]** లో పునరుద్ఘాటించబడింది.

★★★★★ ★★★★★ ★★★★★

30. ఈ విధంగా అంతర్లీనంగా ఉన్న ఫించను పథకం లేదా ఫించను పథకాన్ని ప్రవేశపెట్టిన అధిశాసనము అర్థవివరణ ప్రక్రియను తెలియజేయాలి, తదనుగుణంగా అది ఉదారమైన నిర్మాణాన్ని పొందాలి మరియు న్యాయస్థానాలు అటువంటి శాసనాన్ని అవివేకంగా చేసే విధంగా అర్థం చేసుకోకపోవచ్చు (అమెరికన్ జ్యూరిస్ప్రుడెన్స్, 2డి, 881 చూడండి).

31. చర్చ నుండి మూడు విషయాలు బయటపడతాయిః (ఐ) ఫించను అనేది స్వీట్ 27ని బట్టి బహుమతి లేదా దయకు సంబంధించిన విషయం కాదు. యజమాని యొక్క సంకల్పం మరియు అది 1972 వినాయింపులకు లోబడి ఒక స్వార్థపూరిత హక్కును సృష్టిస్తుంది, ఎందుకంటే అవి రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 309 మరియు ఆర్టికల్ 148 లోని క్లాజ్ (5) ద్వారా ప్రదానం చేయబడిన అధికారాలను వినియోగించుకొని అమలు చేయబడ్డాయి; (ఐఐ) ఫించను అనేది ఎక్స్ గ్రేషియా చెల్లింపు కాదని, కానీ గతంలో ఒసగబడిన సేవకు చెల్లింపు అని;

మరియు (ఐఐఐ) ఇది వారి వృద్ధాప్యంలో వారు ఇబ్బందుల్లో పడరు అనే హామీతో తమ జీవితపు ఉచ్ఛస్థితిలో యజమాని కోసం నిరంతరం కష్టపడిన వారికి సామాజిక-ఆర్థిక న్యాయాన్ని అందించే సామాజిక సంక్షేమ చర్య.సరళీకరించిన పింఛను పథకం కింద గత మూడు సంవత్సరాల సేవలో పొందిన సగటు వేతనాలను 10 నెలలకు తగ్గించడంతో ఫించను పరిమాణం ఒక నిర్దిష్ట శాతానికి సంబంధం కలిగి ఉందని కూడా గమనించాలి.దాని చెల్లింపు పదవీ విరమణ తరువాత కూడా తప్పుపట్టలేని ప్రవర్తన యొక్క అదనపు షరతుపై ఆధారపడి ఉంటుంది, అంటే, సేవా ఒప్పందాన్ని నిలిపివేసినప్పటి నుండి మరియు దానిని క్రమశిక్షణా చర్యగా తగ్గించవచ్చు లేదా ఉపసంహరించుకోవచ్చు."

14.2. **జితేంద్ర కుమార్ శ్రీవాస్తవ** (పైన పేర్కొన్న) విషయంలో, ఈ కోర్టుఫించను అనేది బహుమతి కాదని, కానీ ఉద్యోగికి సంపాదించిన కష్టపడి సంపాదించిన ప్రయోజనం అని, ఇది ఆస్తి స్వభావం కలిగి ఉంటుందని, శాసనము ప్రక్రియ లేకుండా తీసివేయలేమని పునరుద్ఘాటించారు.ఈ న్యాయస్థానం పిటిషనర్కు ఫించను పొందే హక్కును నిరాకరించడాన్ని వ్యతిరేకిస్తూ తీర్పు ఇచ్చింది మరియు **డియోకినందన్ ప్రసాద్ వర్సెస్ బీహార్ రాష్ట్రం (1971) 2 ఎస్. సి. సి. 330,** కేసులో రాజ్యాంగ ధర్మాసనం నిర్ణయంః అలాగే **డి. ఎస్. నకారా** (పైన పేర్కొన్న) గురించి కూడా ఈ క్రింది విధంగా చెప్పారుః-

"8. గ్రాట్యుటీ మరియు ఫించను బహుమతులు కాదని ఇది ఆమోదించబడిన స్థానం.ఒక ఉద్యోగి తన సుదీర్ఘమైన, నిరంతర, నమ్మకమైన మరియు కళంకం లేని సేవ ద్వారా ఈ ప్రయోజనాలను సంపాదిస్తాడు.సంభావితంగా ఇది ఇలా ఉంటుంది **డి. ఎస్. నకారా వర్సెస్ యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా [(1983) 1 ఎస్సిసి** లో స్పష్టంగా వివరించబడింది. 305..........

------అందువల్ల ఇది ఉద్యోగికి కష్టపడి సంపాదించిన ప్రయోజనం మరియు ఇది "ఆస్తి" స్వభావం కలిగి ఉంటుంది. భారత రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 300-ఎ నిబంధనలు ప్రకారం శాసనము ప్రక్రియ లేకుండా ఈ ఆస్తి హక్కును హరించలేము."

14.3. **హర్యానా రాష్ట్ర చిన్న నీటిపారుదల గొట్టపు బావుల విషయంలో కార్పొరేషన్** (పైన పేర్కొన్న), ఈ కోర్టు ఆర్థిక పరిమితుల ప్రత్యేక కారణాల వల్ల ఉద్యోగులకు సవరించిన వేతన స్థాయిని తిరస్కరించడాన్ని తిరస్కరించింది మరియు ఈ క్రింది విధంగా పేర్కొందిః-

"33. కార్పొరేషన్ నష్టాల్లో నడుస్తున్నదని, వేతన ప్రమాణాల సవరణ కారణంగా ఆర్థిక భారాన్ని భరించలేమని అప్పీలుదారుల అభ్యర్ధనను హైకోర్టు తిరస్కరించింది, మా దృష్టిలో అది సరైనదే.వాస్తవ స్థితి ఏమైనప్పటికీ, ప్రతివాదులకు వేతన ప్రమాణాల సవరణ దావాను తిరస్కరించడంలో అప్పీలుదారుల చర్యకు ఎటువంటి ఆధారం లేదని తెలుస్తోంది.కార్పొరేషన్ నష్టాల్లో ఉందని ప్రభుత్వం భావిస్తే, ఆర్థిక చర్యలు, బకాయిలను తరచుగా వదులుకోవడాన్ని నివారించడం, పోస్టులను తగ్గించడం లేదా డిప్యుటేషనిస్టులను స్వదేశానికి రప్పించడం సమస్యకు సాధ్యమైన పరిష్కారాన్ని అందించవచ్చు. ఏమైనప్పటికీ, **ఎం. ఎం. ఆర్. ఖాన్ వర్సెస్ యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా [1990 సప్ట్ ఎస్. సి. సి. 191]** మరియు **ఇండియన్ ఓవర్సీస్ బ్యాంక్ వర్సెస్ స్టాఫ్ క్యాంటీన్ వర్కర్స్ యూనియన్ [(2000) 4 ఎస్ సిసి 245].** కేసులో ఈ కోర్టు ప్రతిపాదించిన సూత్రం దృష్ట్యా అటువంటి వాదన అప్పీలుదారులకు అందుబాటులో ఉండకపోవచ్చు. అయితే, పోస్టులు ఉన్నంత వరకు మరియు సిబ్బంది ఉన్నంత వరకు, డిప్యుటేషన్పై తీసుకువచ్చిన ఉద్యోగులకు మంజూరు చేసిన దానికంటే తక్కువ వేతనాన్ని ప్రతివాదులకు ఇవ్వడానికి ఎటువంటి సమర్ధన ఉన్నట్లు కనిపించడం లేదు.వాస్తవానికి, పైన చర్చించిన సంఘటనల క్రమం, ప్రతి సందర్భంలోనూ వేతన ప్రమాణాల సవరణ సమయంలో

కార్పొరేషన్ ఉద్యోగులను ప్రభుత్వంలో ఉన్న వారితో సమానంగా పరిగణించారని స్పష్టంగా చూపిస్తుంది.

34. వేతన ప్రమాణాలు మొదట్లో డబ్ల్యు. ఇ. ఎఫ్. 1-4-1979 మరియు ఆ తరువాత 1-1-1986 పై సవరించబడ్డాయని అంగీకరించబడిన స్థితి.ఈ రెండు సందర్భాల్లోనూ, కార్పొరేషన్ ఉద్యోగుల వేతన ప్రమాణాలను ప్రభుత్వంలో ఉన్న వాటితో సమానంగా పరిగణించారు.ఈ విధంగా రెండూ ఒకేలా ఉండేవి అనేది స్థిరపడిన వాస్తవం.ఆ తరువాత, భేదాత్మక చికిత్సను సమర్థించేది ఏమీ జరగలేదని తెలుస్తోంది.అందువల్ల, కార్పొరేషన్ పరిమిత స్థాయి ఉద్యోగులకు సంబంధించి మాత్రమే ఆర్థిక నష్టాన్ని ఒక ప్రాతిపదికగా ఉంచకూడదు.ఇతర ఉద్యోగులకు సవరించిన వేతన ప్రమాణాలను మంజూరు చేయడానికి సంబంధించి కార్పొరేషన్ ఆర్థికంగా బలంగా ఉందని చెప్పలేము, అయితే అదే విభాగంలో ఉన్న ప్రతివాదులతో వ్యవహరించేటప్పుడు మాత్రమే ఆర్థిక పరిమితులను కనుగొంటుంది."

14.4. పంజాబ్ రాష్ట్ర సహకార వ్యవసాయ శాఖ విషయంలో **డెవలప్మెంట్ బ్యాంక్ లిమిటెడ్ (**పైన పేర్కొన్న**)**, ఈ కోర్టు అందుబాటులో లేవని పేర్కొంది. ఆర్థిక వనరులు అనేది ఒక ఏజెన్సీ ద్వారా రక్షణ లేదా ఉద్యోగులకు లభించిన నిహిత హక్కులను లాక్కోవడంలో ప్రభుత్వం యొక్క సాధనం కాదు.ఈ కోర్టు ఇలా చెప్పిందిః-

"57. మా దృష్టిలో, ఆర్థిక వనరులు అందుబాటులో లేకపోవడం అనేది ఉద్యోగులకు లభించిన నిహిత హక్కులను హరించడంలో అప్పీలుదారుల బ్యాంకుకు అందుబాటులో ఉండే రక్షణ కాదు, అది కూడా వారి సామాజిక-ఆర్థిక భద్రత కోసం.వారి వృద్ధాప్యంలో, ఫించను కోసం వారి క్రమానుగత చెల్లింపు హామీగా ఉంటుందని ఇది ఒక హామీ.వారికి చెల్లించబడుతున్న ఫించను బహుమతి కాదు మరియు వారికి అనుకూలంగా వచ్చే నిహిత హక్కులను

పరిరక్షించడంలో ఉద్యోగుల హక్కులను నెరవేర్చడానికి నిధులు అందుబాటులో ఉంచగల వనరులను మళ్లించడం అప్పీలుదారుడి బాధ్యత."

15. పైన పేర్కొన్న నిర్ణయాలను నిశితంగా పరిశీలిస్తే, అందులోని సూత్రాలు, పునరుద్ఘాటించాల్సిన అవసరం లేనప్పటికీ, ప్రస్తుత కేసుకు వర్తించవని స్పష్టం చేస్తుంది.

15.1. ఫించను నిరాకరణపై ఈ కోర్టు ఆగ్రహం వ్యక్తం చేసిన అన్ని సందర్భాల్లో, దానిని పొందే హక్కు వర్తించే నియమాలు మరియు సేవా షరతుల నుండి ప్రవహిస్తున్నట్లు స్పష్టంగా తెలుస్తుంది.నియమాలు మరియు/లేదా సేవా షరతులలో దీనికి విరుద్ధంగా ప్రిస్క్రిప్షన్ కనుగొనబడినప్పటికీ, ఫించను హక్కుకు సంబంధించిన విషయంగా మంజూరు చేయబడాలని అర్థం అని చెప్పిన నిర్ణయాలను అంచనా వేయలేము.

15.2. ప్రస్తుత సందర్భంలో, మండలి ఉద్యోగుల సేవా పరిస్థితులను నియంత్రించే 1960 నిమయము ప్రత్యేకంగా నిమయము 52లో వారికి ఫించనుకు అర్హత ఉండదని షరతు కలిగి ఉండటం తిరుగులేనిదిగా ఉంది. ప్రతివాదుల తరపున ఉదహరించిన నిర్ణయాలను ఈ నిమయము 52ను అధిగమించేవిగా పరిగణించలేము.

15.3. ఆర్థిక పరిమితులకు సంబంధించిన ప్రశ్నలకు సంబంధించినంతవరకు, మండలి మరియు ప్రభుత్వం మధ్య మార్పిడి చేసిన సంసూచనలు మార్పిడిలో మరియు తెలియజేసిన నిర్ణయాలలో కూడా, ఆర్థిక పరిమితులు కూడా రాష్ట్ర ప్రభుత్వం తరపున సూచించబడ్డాయి, నిమయము 52 యొక్క పునరావృత్త సవరణ కోసం అభ్యర్థనను అంగీకరించకపోవడానికి ఇది ఒక కారణం.సవరణ కోసం అటువంటి అభ్యర్థనను అంగీకరించకపోవడానికి ప్రభుత్వం ఆర్థిక పరిమితులను ఒక కారణంగా పేర్కొనలేదా అనేది విషయము.

15.4. మా దృష్టిలో, నియమము 52 యొక్క పునరావృత్త సవరణ కోసం అభ్యర్థనను తిరస్కరించేటప్పుడు ప్రభుత్వం ఆర్థిక పరిమితుల ప్రస్తావనను పైన పేర్కొన్న నిర్ణయాలకు సంబంధించి తిరస్కరించలేము. వేతన స్థాయిని సవరించే సమయంలో (పైన పేర్కొన్న **హర్యాన** కేసులో విధంగా) ప్రభుత్వ ఉద్యోగులతో సమానంగా పరిగణించబడిన ఉద్యోగులకు సవరించిన వేతన స్థాయిని తిరస్కరించడం లేదా ఉద్యోగులకు సంపాదించిన నిహిత హక్కులను (పైన పేర్కొన్న **పంజాబ్** విషయంలో వలె) తొలగించడం, బోర్డు ఉద్యోగుల సేవా షరతులను ప్రతిపాదిత మార్చుటకు ప్రభుత్వం అంగీకరించనప్పుడు ప్రస్తుత కేసుకు దిగుమతి చేయలేము, అంటే, తేది 01.04.1976 నుండి అమలులోకి వస్తుంది.ఇది మండలి ఉద్యోగుల నిహిత లేదా సంపాదించిన హక్కును నిరాకరించిన కేసు కాదు.

16. ఇచ్చిన వాస్తవాలు మరియు పరిస్థితులలో, **ఎయిర్ ఇండియా** (పైన పేర్కొన్న) విషయంలో ఈ కోర్టు తీసుకున్న నిర్ణయం, ప్రతికూల వివక్షకు వ్యతిరేకంగా సూత్రాలను పునరుద్ఘాటించడం కూడా ప్రతివాదులకు ఎటువంటి సహాయం చేయదు ఎందుకంటే ఆర్టికల్ 14 నిషేధించేది శత్రు వివక్ష కానీ సహేతుకమైన వర్గీకరణ కాదు. **ఎయిర్ ఇండియా** (పైన పేర్కొన్న) కేసులో సూచించిన భాగంలో, ఈ కోర్టు ప్రతికూల వివక్షకు వ్యతిరేకంగా సూత్రాలను తిరిగి నొక్కిచెప్పింది, అయితే అదే సమయంలో, సహేతుకమైన వర్గీకరణ సూత్రాలను నొక్కిచెప్పి, ఈ క్రింది విధంగా గమనించింది:

"39....

" (1)............

(2) ఆర్టికల్ 14 ప్రతికూల వివక్షను నిషేధిస్తుంది కానీ సహేతుకమైన వర్గీకరణను నిషేధించదు.అందువల్ల, ఒక నిర్దిష్ట తరగతికి చెందిన వ్యక్తులు వారి ప్రత్యేక లక్షణాలు, లక్షణాలు, నియామక విధానం మొదలైన వాటిని దృష్టిలో ఉంచుకుని, వెనుక బడిన వర్గములు సభ్యులను అగ్రిమముగా తీసుకెళ్లడానికి మరియు పెంచడానికి ప్రజా ప్రయోజనంలో భిన్నంగా

వ్యవహరించినట్లయితే, అటువంటి వర్గీకరణ అనేది సాధించాలని కోరుకునే లక్ష్యాలతో సన్నిహిత సంబంధాన్ని కలిగి ఉన్న వివక్షకు సమానం కాదు, తద్వారా అటువంటి సందర్భాల్లో ఆర్టికల్ 14 పూర్తిగా దారి తప్పుతుంది.

(3) ఎటువంటి సహేతుకమైన ఆధారం లేకుండా సమానులను భిన్నంగా పరిగణించినప్పుడు ఆర్టికల్ 14 ఖచ్చితంగా వర్తిస్తుంది.

(4) సమానులు మరియు అసమానులను భిన్నంగా పరిగణించినప్పుడు, ఆర్టికల్ 14 వర్తించదు.

(5) వేర్వేరు లక్షణాలు మరియు సంఘటనలతో అనేక వర్గాలను కలిగి ఉన్న ఒక తరగతి సేవ ఉన్నప్పటికీ, అటువంటి వర్గం స్వయంగా ఒక ప్రత్యేక తరగతిగా మారుతుంది మరియు అటువంటి వర్గానికి మరియు ఇతర తరగతి యొక్క సాధారణ సభ్యులకు మధ్య ఎటువంటి వ్యత్యాసం లేదా వివక్ష ఏ వివక్షకు లేదా అవకాశ సమానత్వాన్ని నిరాకరించడానికి సమానం కాదు.

(6) ఒక తరగతి సేవ నుండి ప్రత్యేక వర్గాన్ని రూపొందించారా అని నిర్ధారించడానికి, ఈ క్రింది పరిస్థితులను సాధారణంగా పరిశీలించాల్సి ఉంటుంది:

(ఎ) మొదటి నుంచీ ఒక నిర్దిష్ట వర్గం యొక్క నియామకం యొక్క స్వభావం, విధానం మరియు విధానం,

(బి) నిర్దిష్ట వర్గం యొక్క వర్గీకరణలు,

(సి) వర్గంలోని సభ్యుల సేవా నిబంధనలు మరియు షరతులు,

(డి) పోస్టులు మరియు ప్రచార మార్గాల స్వభావం మరియు స్వభావం,

(ఇ) నిర్దిష్ట వర్గం కలిగి ఉన్న ఇతర తరగతులలో కనిపించని ప్రత్యేక లక్షణాలు మరియు వంటివి.””

16.1. మండలి ఉద్యోగులను అన్ని ప్రయోజనాల కోసం రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులతో సమానంగా ఉంచాలని కోరుతూ ప్రతివాదులు తరపున కోరిన వాదనలు మరియు 20.12.2012 నాటి వివాదాస్పద తీర్పు మరియు ఉత్తర్వులలోని పరిశీలనలు వారి స్వంత లోపాలను కలిగి ఉన్నాయి. ఒరిస్సా ఖాదీ మరియు గ్రామ పరిశ్రమల మండలి రాష్ట్రం యొక్క చట్టం క్రింద స్థాపించబడినప్పటికీ, అనేక సంబంధిత కారణాల వల్ల, దీనిని రాష్ట్రం యొక్క సాధనంగా పరిగణించవచ్చు, ప్రత్యేక లక్ష్యం మరియు లక్ష్యంతో స్థాపించబడిన మండలి అనే దాని ప్రత్యేక లక్షణాన్ని పూర్తిగా విస్మరించలేము. మండలి ఒక కార్పొరేట్ సంస్థ కావడంతో, దాని పేరుతో విలీనం చేయబడింది, 1955 చట్టము యొక్క ప్రయోజనాలను నెరవేర్చడానికి స్థాపించబడింది, అంతకు మించి కాదు. దాని స్వతంత్ర కార్పొరేట్ సంస్థ మరియు ఉనికిని దృష్టిలో ఉంచుకుని, 1955 చట్టము మరియు రాష్ట్ర ప్రభుత్వం యొక్క మునుపటి మంజూరుతో దాని కింద రూపొందించిన నిబంధనలుకు అనుగుణంగా మండలి ద్వారా నిబంధనలును రూపొందించడానికి 1955 చట్టములో నిబంధనలు ు చేయబడ్డాయి, ఇక్కడ నిబంధనలు ు అందించవచ్చు, ఇతర విషయాలతోపాటు, మండలి సిబ్బంది వేతనం, భత్యాలు మరియు ఇతర సేవా షరతుల కోసం (చట్టము యొక్క సెక్షన్ 36 ప్రకారం). 1960 నాటి నిబంధనలు తదనుగుణంగా రూపొందించబడ్డాయి. అందులో, ఒరిస్సా సర్వీస్ 33 లో నిబంధనలలో గణనీయమైన భాగాన్ని వర్తింపజేసినప్పటికీ మండలి ఉద్యోగులకు కోడ్ ఉత్పరివర్తనలు, నిమయము 40 అనేది మినహాయింపు నిబంధనతో ప్రారంభమవుతుంది, ఆ నిబంధన నిమయములలోని ఇతర నిబంధనలుకు లోబడి ఉంటుంది.అప్పుడు, వినిమయము 52లో మండలి ఉద్యోగులకు గ్రాట్యుటీ మరియు సి. పి. ఎఫ్. ప్రయోజనాలు మినహా ఏ విధమైన ఫించను పొందడానికి అర్హత ఉండదని, సి. పి. ఎఫ్. కు చందా/సహకారం కోసం మరిన్ని నిబంధనలు ు చేయబడ్డాయి. అందువల్ల, భారత రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 43 ప్రకారం తన బాధ్యతలను

నిర్వర్తించడానికి రాష్ట్రం మండలిను ఏర్పాటు చేసినప్పటికీ, ఈ కార్పొరేట్ సంస్థ యొక్క ఉద్యోగులను అన్ని విధాలుగా రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులుగా పరిగణించాలనే పరిణామంగా అనుసరించలేము. ఇటువంటి అనుబంధ ప్రతిపాదన ఆచరణాత్మకంగా మండలిను రాష్ట్ర ప్రభుత్వంతో విలీనం చేయడానికి సమానం; బదులుగా దీనిని ప్రభుత్వ విభాగాలలో ఒకటిగా చేస్తుంది. ఇది, ప్రస్తుత అధిశాసనము నేపథ్యంలో, చేయలేము.పదవీ విరమణ ప్రయోజనాలకు సంబంధించి ఆ స్థానం మరియు విషయములోని నిబంధనలు ప్రత్యేకంగా ఒక ప్రత్యేకమైన నిబంధనను చేసినప్పుడు, దానిని ఏ విధమైన వాదనల ద్వారా విస్మరించలేము.

16.1.1. మరో రకంగా చెప్పాలంటే, ఖాదీ మరియు కుటీర పరిశ్రమ అభివృద్ధి అనేది రాష్ట్ర విధానము మార్గదర్శక సూత్రం అయినప్పటికీ, అటువంటి మార్గదర్శక సూత్రాల ప్రకారం బాధ్యతలను నెరవేర్చడానికి రాష్ట్రం ఒక మండలి లేదా ఏదైనా సంస్థను ఏర్పాటు చేస్తే, అటువంటి మండలి లేదా సంస్థలోని ఉద్యోగుల సేవా పరిస్థితులకు సంబంధించి ప్రత్యేక ఏర్పాట్లు చేయలేము. విశేషమేమిటంటే, నియమము 40 యొక్క, 1960 మినహాయింపు నిబంధనతో ప్రారంభమై, బోర్డు ఉద్యోగుల సాధారణ సేవా షరతులు రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగుల సేవా షరతుల పరంగా అందించినప్పటికీ, ఈ నిబంధన నిబంధనలులోని ఇతర నిబంధనలుకు లోబడి ఉంటుంది.అందువల్ల, నియమము 52 లో ఉన్న ఇతర నిబంధనను విస్మరించలేము.

16.2. పైన పేర్కొన్న ప్రస్తుత నియమము 52 ను సవాలు చేయలేదని లేదా చెల్లనిదిగా ప్రకటించలేదని రాష్ట్రం తరపున చేసిన సమర్పణలకు సంబంధించి, ఉద్యోగులు క్రమం తప్పకుండా ప్రాతినిధ్యాల ద్వారా ఫించను కోసం డిమాండ్ చేస్తున్నప్పుడు మరియు వ్యాజ్యాన్ని కూడా తీసుకున్నప్పుడు, విరుద్ధమైన నిబంధనలును సవాలు చేయడం వారి డిమాండ్లు/ప్రార్థనలలో అంతర్లీనంగా ఉందని ప్రతివాదుల తరపున సూచించబడింది. ఈ సమర్పణలు ఒకటి కంటే ఎక్కువ

కారణాల వల్ల మాత్రమే తిరస్కరించబడ్డాయి. మొదటిది, కేవలం అధిశాసనములో ఉన్న నిబంధనకు విరుద్ధంగా ప్రార్థన చేయడం అనేది నిబంధనకు సవాలుగా ఉండదు. రెండవది, ఒక నిర్దిష్ట నిబంధనను సవాలు చేయడానికి, చట్టబద్ధమైన అధికారాల కొరత లేదా ఏదైనా రాజ్యాంగ ఆదేశాన్ని ఉల్లంఘించడం వల్ల నిర్దిష్ట కేసు వేయవలసి ఉంటుంది. అటువంటి సవాలు యొక్క ఆధారం ఏదీ నొక్కి చెప్పబడలేదు లేదా ఊహించలేము. మూడవదిగా, అభ్యర్థన అంతా నిమయము 52 సవరణ కోసం అని, దాని ప్రస్తుత చట్రంలో దానిని చెల్లనిదిగా ప్రకటించకూడదని స్పష్టంగా తెలుస్తోంది. నిమయము సవరణ కోసం ప్రార్థనను చెల్లనిదిగా ప్రకటించాలనే ప్రార్థనతో పోల్చలేము.ఇక్కడ ఇంతకు ముందు గమనించినట్లుగా, ప్రతిపాదిత మార్చుటను రాష్ట్ర ప్రభుత్వం తిరస్కరించింది, తప్పనిసరిగా తేది 01.04.1976 నుండి అమలులోకి వచ్చే సేవా పరిస్థితులను మార్చడానికి దాని అసమ్మతి ఆధారంగా.ఏ కోణం నుండి చూసినా, శత్రు వివక్షను నిషేధించే సూత్రాలను ప్రేరేపించడం నిరాధారమైనది మరియు ఆ ప్రాతిపదికన కోరిన వాదనలు తిరస్కరించబడాలి.

17. ప్రతివాదుల తరపున, **గుజరాత్ రాష్ట్ర ఖాదీ గ్రామోద్యోగ్ మండలి** (పైన పేర్కొన్న) విషయంలో గుజరాత్ హైకోర్టు నిర్ణయంపై కూడా బలమైన ఆధారపడటం జరిగింది, అయితే ఈ కోర్టు ఇందులో జోక్యం చేసుకోలేదని, అప్పీల్ చేయడానికి అనుమతి కోరుతూ దాఖలు చేసిన పిటిషన్ను తిరస్కరించింది. గుజరాత్ రాష్ట్రంలో ఇలాంటి మండలి ఉద్యోగులకు ఫించను హక్కులు అనుమతించబడినందున, ప్రతివాది మండలి ఉద్యోగులకు అదే చికిత్సను ఆమోదించడానికి అన్ని కారణాలు ఉన్నాయని ఈ నిర్ణయం ఆధారంగా వాదించబడింది. సమర్పణలు ప్రతివాది మండలి ఉద్యోగుల కేసును మరింత ముందుకు తీసుకెళ్లవు.ఇది సేవా పరిస్థితులలో గణనీయమైన వ్యత్యాసం నుండి ప్రవహించే సరళమైన కానీ సంబంధిత కారణం కోసం. సూచించిన తీర్పులోని 14వ పేరాలో హైకోర్టు ఆ మండలి ఉద్యోగులకు సంబంధించి ఫించను పథకం తేదిబ్ 12.11.1973 నుండి అమలులోకి వచ్చిందని గమనించింది; మరియు కంట్రిబ్యూటరీ భవిషయ నిధి సభ్యులుగా

ఉన్నవారు కూడా ఫించను పథకానికి అర్హులు. 14వ పేరాలో, హైకోర్టు ఇతర విషయాలతోపాటు, ఈ క్రింది విధంగా గమనించింది:–

"14. అన్ని ఆచరణాత్మక ప్రయోజనాల కోసం, ప్రతివాది నెం. 1–బోర్డు అనేది రాష్ట్రం యొక్క ఒక సాధనం, అందువల్ల, ఇది ఆర్టికల్ 12 పరిధిలోకి వస్తుంది మరియు నిస్సందేహంగా ఈ కోర్టు యొక్క రిట్ అధికార పరిధికి అనుగుణంగా ఉంటుంది. 1973 నుండి ప్రతివాది నెం. 1, ఫించను పథకం ప్రవేశపెట్టబడింది మరియు 12.11.1973 నుండి వర్తింపజేయబడింది, మరియు ఎవరు కంట్రిబ్యూటరీ భవిషయ నిధి (సి. పి. ఎఫ్) లో సభ్యులు అయితే, వారు ఫించను పథకానికి అర్హులు. ఇది 06.11.87 నాటి తీర్మానం ద్వారా ధృవీకరించబడింది, మద్దతు ఇవ్వబడింది మరియు బలోపేతం చేయబడింది. అందువల్ల, ప్రతివాది నంబర్ 1–బోర్డు ఉద్యోగులుగా ఉన్న మరియు 1.1.86 తర్వాత పదవీ విరమణ చేసిన పిటిషనర్లు కూడా పింఛను ప్రయోజనాలకు అర్హులు అని స్పష్టంగా తెలుస్తుంది. ప్రతివాది నెం. 1–మండలి, నిస్సందేహంగా, ఉద్యోగులకు పింఛను చెల్లిస్తోంది, మండలి సేవ నుండి పదవీ ఫించను చేసిన వారికి, పింఛను ప్రయోజనాలు లభించాయి, కానీ 31.12.1995 వరకు 5వ వేతన సంఘం నివేదిక చేసిన సిఫార్సుల పరంగా కాదు. దీని ఫలితంగా, పిటిషనర్లకు చెల్లించబడుతున్న ఫించను, 5వ వేతన సంఘం సిఫారసులకు ముందు చెల్లించాల్సి ఉంది మరియు అది కొనసాగింది. అయితే, 5వ వేతన సంఘం నివేదిక చేసిన సిఫార్సుల ప్రభావం, రాష్ట్రం ఆమోదించినప్పటికీ, ప్రతివాది నం. 2–రాష్ట్రం, అలాగే, ప్రతివాది సంఖ్య 1–బోర్డు ఇవ్వబడలేదు.

17.1. ఆ విధంగా, పైన పేర్కొన్న సందర్భంలో, ఫించను పథకం ఇప్పటికే ప్రవేశపెట్టబడింది మరియు తేది 12.11.1973 నుండి వర్తింపజేయబడింది; మరియు సి. పి. ఎఫ్. లో సభ్యులుగా ఉన్న ఉద్యోగులను ఫించను పథకానికి అర్హులుగా చేశారు. వాస్తవానికి, గుజరాత్ రాష్ట్ర ఖాదీ గ్రామోద్యోగ

మండలి ఉద్యోగులు, తేది 01.01.1996 కి ముందు పదవీ ఫించను చేసిన వారు, 5వ వేతన సంఘం నివేదిక సిఫార్సుల ప్రకారం సవరించిన వేతన స్థాయి ప్రకారం పింఛను చెల్లించడానికి అర్హులా అనే విషయము అందులో ఉంది. నిబంధనలను సవరించడానికి మరియు సేవా షరతులను మార్చడానికి అప్పీలుదారు రాష్ట్రానికి రిట్ ఆఫ్ మెండమస్ జారీ చేయడానికి ఈ నిర్ణయంలోని పరిశీలనలు వర్తించవు.

18. పైన పేర్కొన్న వాటిని దృష్టిలో ఉంచుకుని, ఉదహరించిన నిర్ణయాలు ప్రతివాదుల దావాకు ఎటువంటి సహాయం చేయవు.

19. తక్కువ సంఖ్యలో ప్రభావిత ఉద్యోగులు రాష్ట్రంపై ఎక్కువ ఆర్థిక భారాన్ని మోయకపోవచ్చని ప్రతివాదుల తరపున సూచించిన ఇతర అంశం నిబంధనలను సవరించడానికి రాష్ట్రానికి ఆదేశం జారీ చేయడానికి అవకాశం కల్పించదు. నిబంధనలను సవరించాలా వద్దా అనేది, 1955 చట్టము యొక్క పథకంలో అలాగే 1960 నిబంధనలలో కూడా, రాష్ట్రానికి వదిలివేయబడాలి మరియు ఆ విషయానికి, ప్రభావితమయ్యే/ప్రయోజనం పొందే ఉద్యోగుల సంఖ్యకు పెద్దగా సంబంధం లేదు. ఈ విషయంలో కూడా, ఇంతకు ముందు గమనించినట్లుగా, రాష్ట్రాల అభ్యంతరాలు నిబంధనల పునరావృత్త సవరణకు వ్యతిరేకంగా ఉండి, తద్వారా తేది 01.04.1976 నుండి ఫించనును అనుమతించడానికి వ్యతిరేకంగా ఉన్నాయి. అంతేకాకుండా, అటువంటి ప్రిస్క్రిప్షన్ ప్రభుత్వానికి భారీ మొత్తంలో పరిపాలనా ఇబ్బందులను కలిగించే అవకాశం ఉందని సూచించిన, సంసూచనలుంలో ఉన్న, సూచనలను కేవలం నటన లేదా నకిలీ అబద్ధం అని పిలవలేరు. ఈ పరిశీలనలతో సంబంధం లేకుండా, ఈ వ్యాజ్యం ఫలితంతో సంబంధం లేకుండా, రాష్ట్ర ప్రభుత్వం అలా చేయడానికి సిద్ధంగా ఉంటే, సూచించిన రూపంలో లేదా మరే ఇతర సవరించిన రూపంలో సవరణను అమలు చేయడానికి రాష్ట్ర ప్రభుత్వాన్ని ఏదీ నిరోధించదని మేము గమనించడానికి తొందరపడతాము. ప్రస్తుత అప్పీల్లో

ఉన్న ఏకైక విషయము ఏమిటంటే, సవరణను అమలు చేయడానికి రాష్ట్రానికి ఆదేశం జారీ చేయబడిందా అనేది గమనించినట్లుగా, సమాధానం ప్రతికూలంగా మాత్రమే ఉంటుంది.

20. పింఛను హక్కుల మంజూరు విషయంలో వడ్డీతో కూడిన మొత్తాన్ని తిరిగి చెల్లించడానికి సంబంధించి ప్రతివాదుల తరపున చేసిన ఇతర సమర్పణ మండలి ఉద్యోగులకు అనుకూలంగా ఉండదు. ఇక్కడ పైన గమనించినట్లుగా, ప్రతివాది కోరుకున్న సవరణలను అమలు చేయడానికి అప్పీలుదారునికి ఆదేశపత్రం జారీ చేయలేము. అందువల్ల, సంబంధిత ఉద్యోగులు అందుకున్న మొత్తాన్ని తిరిగి చెల్లించే విషయము ఈ సందర్భంలో తలెత్తదు.

21. ఇక్కడ పైన చర్చించిన దాని కోసం, లెర్న్డ్ సింగిల్ జడ్జి జారీ చేసిన తేది 25.10.2010 నాటి వివాదాస్పద ఉత్తర్వులో జారీ చేసిన ఆదేశాన్ని ఆమోదించలేమని మేము స్పష్టంగా అభిప్రాయపడుతున్నాము. ఒక నిర్దిష్ట సవరణను అమలు చేయమని రాష్ట్ర ప్రభుత్వాన్ని ఆదేశించే విధంగా అటువంటి ఆదేశాన్ని జారీ చేయలేమని హైకోర్టు డివిజన్ బెంచ్ అవగాహన కలిగి ఉంది, అందువల్ల, తేది 20.12.2012 నాటి వివాదాస్పద తీర్పు మరియు ఉత్తర్వులో, అటువంటి ఆదేశాన్ని "సలహా" స్వభావం గలదిగా పేర్కొంది. అయితే, రాష్ట్ర ప్రభుత్వం ఈ దిశను "అమలు చేస్తుంది" అని గమనించిన డివిజన్ బెంచ్ తదుపరి ప్రతిపాదనలో చాలా ముందుకు సాగింది. ఈ పద్ధతిలో రాష్ట్ర ప్రభుత్వానికి ఇచ్చే సలహాను ఆదేశంగా మార్చడం, గొప్ప గౌరవంతో, అనుమతించబడదు లేదా శాసనము ద్వారా ఆమోదించబడదు.

22. ప్రతివాదుల తరపు విద్వాంసుడైన న్యాయవాది, అన్ని న్యాయబద్ధతతో, ఈ కోర్టు లోపాలను పూర్తించడానికి మరియు పూర్తి న్యాయం చేయడానికి మండలి ఉద్యోగులకు పింఛను ప్రయోజనాలను నిబంధనలు చేయుటకు భారత రాజ్యంగము లోని ఆర్టికల్ 39 క్రింద అధికారాలను ఉపయోగించవచ్చని చివర్లో ఒక అభ్యర్ధన చేశారు. ఈ విషయంలో కూడా, ప్రయత్నాన్ని గౌరవిస్తూనే, భారత రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 142 ప్రకారం, ఈ న్యాయస్థానం చట్టబద్ధమైన

నిబంధనలను ఉల్లంఘించి ఆదేశాలు జారీ చేయలేదని మాత్రమే మేము గమనించగలిగాము; మరియు సానుభూతి లేదా భావం, చట్టపరమైన హక్కులకు మించిన మరియు విరుద్ధమైన ఉత్తర్వును జారీ చేయడానికి ఆధారం కాదు. ప్రస్తుత నిమయము 52 నేపథ్యంలో, ప్రతివాదుల కోసం విద్వాంసుడైన న్యాయవాది చేసిన ప్రార్థనను అంగీకరించడం మాకు కష్టంగా ఉంది. ఈ విషయంలో, రాష్ట్ర ప్రభుత్వం 1960 నాటి నిబంధనలకు ఏదైనా సవరణను అమలు చేయడానికి సిద్ధంగా ఉంటే, ఈ తీర్పులో ఉన్న ఏదీ ఏ విధంగానూ ఆటంకం కలిగించదని మాత్రమే మేము పునరుద్ఘాటించగలము.

23. పైన పేర్కొన్న పరిశీలనలకు లోబడి, ఈ అప్పీల్ విజయవంతమవుతుంది మరియు అనుమతించబడుతుంది; వివాదాస్పద ఆదేశాలు పక్కన పెట్టబడతాయి; మరియు ప్రతివాది దాఖలు చేసిన రిట్ పిటిషన్ నెం. 1 తొలగించబడింది. ఖర్చులు లేవు.

------న్యాయమూర్తి

(దినేష్ మహేశ్వరి)

------న్యాయమూర్తి.

(సంజయ్ కుమార్)

న్యూ ఢిల్లీ;

మార్చి 17,2023.