ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ

ଡବ୍ଲ୍ୟୁ.ପି.(ସି) ସଂଖ୍ୟା 8797/2017

କଲ୍ଲାମୁଦ୍ଦିନ ଖାନ	....	*ଆବେଦନକାରୀ*

-ବନାମ-

ପୀଠାସୀନ ଅଧିକାରୀ, କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ସରକାରୀ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ-ତଥା-ଶ୍ରମ ଅଦାଲତ, ଭୁବନେଶ୍ୱର ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ	....	*ପ୍ରତିପକ୍ଷମାନେ*

ଏହି ମାମଲାରେ ହାଜର ହୋଇଥିବା ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତାଗଣ:

ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ : ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ଦର୍ପନାରାୟଣ ପଟ୍ଟନାୟକ, ଅଧିବକ୍ତା

ପ୍ରତିପକ୍ଷମାନଙ୍କ ପାଇଁ : ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ଦେବରାଜ ମହାନ୍ତି, ଅଧିବକ୍ତା

ପୀଠାସୀନ:

ଅରିନ୍ଦମ ସିହ୍ନା, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି

ଶିବ ଶଙ୍କର ମିଶ୍ର, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି

ଶୁଣାଣି ତାରିଖଗୁଡ଼ିକ : 01.11.2023 ଏବଂ 08.11.2023

ରାୟ ତାରିଖ : 08.11.2023

ଅରିନ୍ଦମ ସିହ୍ନା, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି

1. ଆବେଦନକାରୀ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ଅଟନ୍ତି, ଯିଏକି ନିଯୁକ୍ତିର ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନକୁ ନେଇ ବିବାଦ ଉଠାଇଥିଲେ । କେନ୍ଦ୍ର ସରକାର ତା 17 ଏପ୍ରିଲ, 2006 ରିଖର ଆଦେଶନାମା ଦ୍ୱାରା

ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଅନୁସୂଚୀ ଅନୁଯାୟୀ ବିବାଦକୁ ବିଚାରାର୍ଥେ ପଠାଇଥିଲେ । ଅନୁସୂଚୀର ପ୍ରସଙ୍ଗ ନିମ୍ନରେ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ ହୋଇଛି ।

> ***"ମେସର୍ସ ଆଇଓସିଏଲ୍,*** *ଜଟଣୀ ଡିପୋ, ଖୋର୍ଦ୍ଧାର* ***ପରିଚାଳନାଙ୍କ, ନିୟମିତ ଏବଂ ଦୀର୍ଘସ୍ଥାୟୀ ପ୍ରକୃତିର ଠିକା କାମରେ ସଂଗଠନକୁ 8 ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ନିରନ୍ତର ସେବା ପ୍ରଦାନ କରିବା ପରେ ମଧ୍ୟ,*** *ତାଙ୍କ ସେବାକୁ ମେସର୍ସ ଆଇଓସିଏଲ୍ ରେ ନିୟମିତ କରିବା ପରିବର୍ତ୍ତେ,* ***ସେମାନଙ୍କ ଠିକାଦାର ମେସର୍ସ ଶକ୍ତି ମାର୍କେଟିୟରଙ୍କ ମାଧ୍ୟମରେ ଶ୍ରୀ କଲ୍ଲାମୁଦ୍ଦିନ ଖାନଙ୍କୁ 17/6/2003 ରୁ ନିଯୁକ୍ତି ଦେବାକୁ ମନା କରିବା କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଏବଂ ଯଥାର୍ଥ କି?*** *ଯଦି ନୁହେଁ, ତେବେ କର୍ମଚାରୀ କେଉଁ ପ୍ରତିକାର ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଅଟନ୍ତି?"*

(ଗୁରୁତ୍ୱାରୋପ କରାଗଲା)

2. କର୍ମଚାରୀ ତରଫରୁ ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତା ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ପଟ୍ଟନାୟକ ଏବଂ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ତରଫରୁ ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତା ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ମହାନ୍ତି ହାଜର ହୁଅନ୍ତି । ପ୍ରତିପକ୍ଷ ସଂଖ୍ୟା 4 ଜଣେ ଠିକାଦାର ଅଟନ୍ତି । ଉକ୍ତ ପ୍ରତିପକ୍ଷ ଉପଯୁକ୍ତ ନୋଟିସ ଜାରି ସତ୍ତ୍ୱେ ବିନା ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱରେ ଅଗ୍ରସର ହେବାକୁ ପସନ୍ଦ କରିଛନ୍ତି ।

3. ଉପସ୍ଥିତ ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତାମାନଙ୍କ ଠାରୁ ଆମେ ନିଶ୍ଚିତ କରିଛୁ ଯେ, ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏହି ନ୍ୟାୟଳୟକୁ ରିଟ୍ ଆବେଦନଦ୍ୱାରା ବିଚାରାର୍ଥେ ପ୍ରେରିତ ଆଦେଶକୁ ଅସଫଳତାର ସହିତ ଆପତ୍ତି କରିଥିଲେ । **ତା 20 ଏପ୍ରିଲ, 2011 ରିଖର ରାୟ** ଦ୍ୱାରା ସମନ୍ୱିତ ଖଣ୍ଡପୀଠ **ଡବ୍ଲ୍ୟୁପି(ସି) ସଂଖ୍ୟା 8567/2006 (ଇଣ୍ଡିଆନ୍ ଅଏଲ୍ କର୍ପୋରେସନ୍ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ)** ରେ ଟ. 5,000/- ଖର୍ଚ୍ଚ ଲାଗୁ କରି ଆପତ୍ତି ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିଥିଲେ, ଏହି ଦୃଷ୍ଟିକୋଣ ଅନୁଯାୟୀ ଯେ ପରିଚାଳନା ଅନାବଶ୍ୟକ ଭାବରେ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଆଦେଶର ବୈଧତା ଉପରେ ପ୍ରଶ୍ନ

HIGH COURT ORISSA
सत्यमेव जयते

ଉଠାଇଛନ୍ତି । ରାୟର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 8 ରୁ ଦୁଇଟି ବାକ୍ୟ ଉଦ୍ଧୃତ କରିବା ଏବଂ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ କରିବା ଆମ ପାଇଁ ଯଥେଷ୍ଟ ହେବ ।

> *"8. xxx xx xxx ତେଣୁ ଅନୁସୂଚୀରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା ବିବାଦର ପ୍ରସଙ୍ଗଗୁଡ଼ିକ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଆଇନଗତ ଏବଂ ବୈଧ ଏବଂ ସମୁଚିତ ସରକାର ବିଚାରାର୍ଥେ ପ୍ରେରଣ କରିବାକୁ ସକ୍ଷମ ଅଟନ୍ତି । **ଏହା ଏକ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ କି ନୁହେଁ ତାହା ଆଇ.ଡି. ଅଧିନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ପରିଚାଳିତ ହେବାକୁ ଥିବା ତଦନ୍ତରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ/ଶ୍ରମ ଅଦାଲତ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହେବାକୁ ଥିବା ଏକ ତଥ୍ୟ ଅଟେ ।"***

(ଗୁରୁତ୍ୱାରୋପ କରାଗଲା)

ଆମକୁ ଏହା ମଧ୍ୟ କୁହାଯାଇଛି ଯେ, ଏହା ପରେ ପରିଚାଳନା ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଆବେଦନ କରିବାକୁ ଅନୁମତି ପାଇବାରେ ବିଫଳ ହୋଇଥିଲେ । ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଆବେଦନପତ୍ରକୁ ତା 8 ଜୁଲାଇ, 2011 ରିଖର ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ଖାରଜ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହା ପରେ କେନ୍ଦ୍ର ସରକାର ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ (ସିଜିଆଇଟି) ଦ୍ୱାରା ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗକୁ ବିଚାର କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ 24 ଜୁନ୍, 2016 ତାରିଖରେ ଆକ୍ଷେପିତ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଦିଆଯାଇଥିଲା ।

4. କର୍ମଚାରୀ ତରଫରୁ ପ୍ରଥମ ଉପସ୍ଥାପନ ହେଉଛି, ପ୍ରସଙ୍ଗର ବିନ୍ଦୁ ଉପରେ ଉତ୍ତର ଦିଆଯାଇ ନଥିଲା । ତେଣୁ, ଆକ୍ଷେପିତ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ରଦ୍ଦ ଏବଂ ଖାରଜ କରାଯିବା ଉଚିତ । ପ୍ରତିକୂଳ ପ୍ରଭାବ ବିନା ବିକଳ୍ପ ଉପସ୍ଥାପନ ଯେ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟର ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ବିକୃତ ଅଟେ । ପରିଚାଳନାଙ୍କ ସାକ୍ଷୀ (ଏମ୍ ଡବ୍ଲ୍ୟୁ-1) କେବଳ 1997 ମସିହା ଏବଂ ତା'ପରଠାରୁ ଅଭିସାକ୍ଷ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରିବାର କ୍ଷମତା ରହିଛି ବୋଲି ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ ସ୍ୱୀକାର କରିଥିଲେ । ତେଣୁ ସେ ତା'ପୂର୍ବରୁ ଅର୍ଥାତ 1994 ମସିହାଠାରୁ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗ ଦେବା ଉପରେ ସାକ୍ଷ୍ୟ ଦେଇ ପାରିନଥାନ୍ତେ । ଆବେଦନକାରୀ ପୂର୍ବ ଅବଧିରେ ଦପ୍ତର ଅର୍ଦ୍ଦଳି ଭାବେ କାମ କରୁଥିଲେ ଏବଂ ତା'ପରେ, ତାଙ୍କୁ ଠିକାଦାରଙ୍କ ନିକଟକୁ

ସ୍ଥାନାନ୍ତର କରାଯାଇଥିବା ଏବଂ ତାଙ୍କ ମାଧ୍ୟମରେ 'ନିୟନ୍ତ୍ରକ' ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିବା କଥା ଭୁଲ ଭାବେ ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା । କର୍ମଚାରୀ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ପ୍ରଥମେ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ ପରେ ଏହାର ଠିକାଦାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସବୁକିଛି କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ପରିସ୍ଥିତିରେ ଏବଂ ଯେଉଁଠାରେ ପ୍ରସଙ୍ଗର ବିନ୍ଦୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଦର୍ଶାଇଥିଲା ଯେ, କର୍ମଚାରୀଜଣକ ନିୟମିତ ଏବଂ ସ୍ଥାୟୀ ପ୍ରକୃତିର ଚାକିରିରେ ସଂଗଠନକୁ 8 ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ନିରନ୍ତର ସେବା ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ, ନିଯୁକ୍ତିକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିବା ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଥିଲା କି ପ୍ରଶ୍ନର ଉତ୍ତର ଦେବାକୁ ଥିଲା । ଏହା ପରିବର୍ତ୍ତେ କର୍ମଚାରୀଜଣକ କେବେବି ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା କିମ୍ବା ଠିକାଦାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇନଥିଲା ବୋଲି ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ କହିଥିଲେ ।

5. ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ପଟ୍ଟନାୟକ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ **ତା 5 ଫେବୃଆରୀ, 2004 ରିଖର ଅପିଲ (ଦେୱାନୀ) 1351-53/2002 (ୱାର୍କମେନ୍ ଅଫ୍ ନୀଳଗିରି କୋପେରେଟିଭ ମାର୍କେଟିଙ୍ଗ୍ ସୋସାଇଟି ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ତାମିଲନାଡୁ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ) ର ରାୟ** ଉପରେ ନିର୍ଭର କରନ୍ତି । ନିର୍ଭର କରିଥିବା ଅନୁଚ୍ଛେଦ ନିମ୍ନରେ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ ହୋଇଛି ।

> *"ଉପରେ ଆଲୋଚନା କରାଯାଇଥିବା ମାମଲାଗୁଡ଼ିକର ବିଶ୍ଳେଷଣ ଦର୍ଶାଏ ଯେ, ସେଗୁଡ଼ିକ ତିନୋଟି ଶ୍ରେଣୀରେ ବିଭକ୍ତ ହୋଇଥାଏ : (i) ଯେଉଁଠାରେ କୌଣସି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନର କାର୍ଯ୍ୟରେ କିମ୍ବା ତା'ସହିତ ଅନୁବନ୍ଧିତ ଶ୍ରମିକ ନିୟୋଜିତ ଅଛନ୍ତି ଏବଂ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ନିଷେଧ କରାଯାଇଛି, କାରଣ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟପାଳିକା/ନ୍ୟାୟାଳୟ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକ ଉଚ୍ଛେଦ ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି କିମ୍ବା ସମୁଚିତ ସରକାର ସି ଏଲ୍ ଆର୍ ଏ ଅଧିନିୟମ 10(1) ଅନୁଯାୟୀ ଅଧିସୂଚନା ଜାରି କରିଛନ୍ତି, ସେହି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ କୌଣସି ସ୍ୱୟଂଚାଳିତ ଅବଶୋଷଣ ଆଦେଶ ଦିଆଯାଇ ନଥିଲା; (ii)* ***ଯେଉଁଠାରେ ଚୁକ୍ତିନାମାକୁ***

ଏକ ଛଳନା ଏବଂ ନାମମାତ୍ର, ବରଂ ଏକ ଛଦ୍ମାବୃତ ବୋଲି ପ୍ରମାଣିତ କରାଯାଇଥିଲା, ଯେଉଁ କ୍ଷେତ୍ରରେ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକ ପ୍ରକୃତରେ ଏବଂ ବାସ୍ତବରେ, ନିଜେ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ ବୋଲି ଧରା ଯାଇଥିଲେ । *ପ୍ରକୃତରେ, ଏପରି ମାମଲାଗୁଡ଼ିକ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମ ଉଚ୍ଛେଦ ସହିତ ଜଡ଼ିତ ନୁହେଁ, ବରଂ ବର୍ତ୍ତମାନର ଦୃଷ୍ଟାନ୍ତ ସବୁ ଯେଉଁଥିରେ ନ୍ୟାୟାଳୟ ପର୍ଦ୍ଦାଫାଶ କରିଥିଲେ ଏବଂ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକ ନିଯୁକ୍ତି ନିଷିଦ୍ଧ ହେବା ପରେ ସଠିକ୍ ସ୍ଥିତିକୁ ଏକ ତଥ୍ୟ ଭାବରେ ଘୋଷଣା କରିଥିଲେ; (iii) ଯେଉଁଠାରେ କୌଣସି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ କ୍ୟାଣ୍ଟିନ୍ ପରିଚାଳନା କରିବାର ବୈଧାନିକ ଦାୟିତ୍ୱ ନିର୍ବାହ କରିବା ସମୟରେ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଜଣେ ଠିକାଦାରଙ୍କ ସେବା ଗ୍ରହଣ କରୁଥିଲେ, ନ୍ୟାୟାଳୟମାନେ କହିଛନ୍ତି ଯେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକ ପ୍ରକୃତରେ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ ହେବେ ।"*

(ଗୁରୁତ୍ୱାରୋପ କରାଗଲା)

6. **(1974) 3 SCC 498**, ଅନୁଚ୍ଛେଦ-11 ରେ ବିବୃତ ହୋଇଥିବା **ସିଲଭର୍ ଜୁବିଲି ଟେଲରିଙ୍ଗ୍ ହାଉସ୍ ବନାମ ଦୋକାନ ଓ ବାଣିଜ୍ୟ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ସବୁର ମୁଖ୍ୟ ନିରୀକ୍ଷକ** ମାମଲାରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଅନ୍ୟ ଏକ ରାୟ ଉପରେ ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ପଟ୍ଟନାୟକ ନିର୍ଭର କରନ୍ତି, ଯାହା ନିମ୍ନରେ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ ହୋଇଛି ।

"11. ନିର୍ଣ୍ଣୟ ପାଇଁ ପ୍ରଶ୍ନ ଥିଲା ଯେ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ, 1947 ର ଧାରା 2(s) ଦ୍ୱାରା ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଇଥିବା ଅଗରିୟାମାନେ କର୍ମଚାରୀ ଥିଲେ କି କିମ୍ବା ସେମାନେ ସ୍ୱାଧୀନ ଠିକାଦାର ଥିଲେ । ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ, ***ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀ ମଧ୍ୟରେ ସମ୍ପର୍କ ଅଛି କି ନାହିଁ ତାହା ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରଥମ ଦୃଷ୍ଟିଗତ ପରୀକ୍ଷା ହେଉଛି ମାଲିକଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଥିବା ତଦାରଖ ଏବଂ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରିବା ଅଧିକାରର ଅସ୍ତିତ୍ୱ***

ଯାହା କେବଳ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯିବାକୁ ଥିବା କାର୍ଯ୍ୟର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ନୁହେଁ ବରଂ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାର ପଦ୍ଧତିକୁ ମଧ୍ୟ ଦର୍ଶାଇଥାଏ । *ଅନ୍ୟ ଶବ୍ଦରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଅନୁଯାୟୀ ଉପଯୁକ୍ତ ପରୀକ୍ଷା ହେଉଛି, କାର୍ଯ୍ୟର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତାକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରିବାର ଅଧିକାର ମାଲିକଙ୍କର ଅଛି କି ନାହିଁ । ନ୍ୟାୟାଳୟ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ, ନିୟନ୍ତ୍ରଣର ପ୍ରକୃତି (ଏହିପରି) ବ୍ୟବସାୟରୁ ବ୍ୟବସାୟକୁ ଭିନ୍ନ ହୋଇପାରେ ଏବଂ ଏହାର ସ୍ୱଭାବ ଦ୍ୱାରା ସଠିକ୍ ସଂଜ୍ଞା ଦେବାରେ ଅସମର୍ଥ ଯେ, ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ବୋଲି ଧରିବାକୁ ହେଲେ ଏହା ଆବଶ୍ୟକ ନୁହେଁ ଯେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ତାଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ ଉପରେ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ପ୍ରୟୋଗ କରିଛନ୍ତି ବୋଲି ପ୍ରମାଣିତ ହେବା ଉଚିତ, ଯେ କାର୍ଯ୍ୟ ପ୍ରଣାଳୀ ଉପରେ ନିୟନ୍ତ୍ରଣର ପରୀକ୍ଷା ମଧ୍ୟ ସାର୍ବଜନୀନ ପ୍ରୟୋଗ ନୁହେଁ ଏବଂ* ***ଅନେକ ଚୁକ୍ତିନାମାଗୁଡ଼ିକ ଅଛି ଯେଉଁଥିରେ ମାଲିକ କାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇଥିବା ପଦ୍ଧତିକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରିପାରିନାହାନ୍ତି ।"***

(ଗୁରୁତ୍ୱାରୋପ କରାଗଲା)

ସେ ଉପସ୍ଥାପନ କରନ୍ତି, ରାୟ ପ୍ରୟୋଗ କରିବା ଫଳରେ ଜଣାପଡ଼ିବ ଯେ ଆକ୍ଷେପିତ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ବିକୃତ ଅଟେ, କାରଣ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ତାଙ୍କ ମହକିଲଙ୍କୁ କେଉଁ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ହେବ ତାହା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ଉପରେ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କିମ୍ବା ତାଙ୍କୁ ଯେଉଁ ପଦ୍ଧତିରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ ତାହା ସାର୍ବଜନୀନ ପ୍ରୟୋଗ ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଏବଂ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଘୋଷଣା କରିଥିଲେ ଯେ ଅନେକ ଚୁକ୍ତିନାମା ଅଛି, ଯେଉଁଠାରେ ମାଲିକ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାର ପଦ୍ଧତିକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରିପାରି ନାହାନ୍ତି ।

7. ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ତରଫରୁ ଉପସ୍ଥାପନ ହେଉଛି ଯେ, 1994 ରୁ 1997 ମସିହା ମଧ୍ୟରେ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ନଥିବା ତଥ୍ୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଜାଣିବାକୁ ପାଇଲେ । ଏହି ପରିସ୍ଥିତିରେ,

ପରିଣାମସ୍ୱରୂପ ମିଳିଥିବା ତଥ୍ୟ ହେଉଛି ଯେ, ସେହି ସମୟରେ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କର୍ମଚାରୀଙ୍କର କୌଣସି ନିଯୁକ୍ତି ନଥିଲା । କର୍ମଚାରୀଜଣକ ଏମ୍‌ଡବ୍ଲ୍ୟୁ-1 ଠାରୁ ଏକ ଜାଲ ପ୍ରମାଣପତ୍ର ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିଥିଲେ । ଅଧିକ ତଥ୍ୟରୁ ଜଣାପଡ଼ିଲା ଯେ, ଠିକାଦାରଙ୍କ ମାଧ୍ୟମରେ କୌଣସି ନିଯୁକ୍ତି ହୋଇନଥିଲା । ଉଭୟ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ ଠିକାଦାରଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ପ୍ରସଙ୍ଗ ସଂଖ୍ୟା 1 ର ଉତ୍ତର ଦେଇଥିଲେ । ଆକ୍ଷେପିତ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟରୁ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା ପ୍ରସଙ୍ଗଗୁଡ଼ିକୁ ଆମେ ନିମ୍ନରେ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ କରୁଛୁ ।

"ପ୍ରସଙ୍ଗଗୁଡ଼ିକ ।

*1. **ବିବାଦକାରୀ ଶ୍ରୀ କଲ୍ଲାମୁଦ୍ଦିନ ଖାନ ଏପରିକି 1ମ ପକ୍ଷ–ପରିଚାଳନା ସଂଖ୍ୟା 1 ଏବଂ 3 ଅଧୀନରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ଥିଲେ କି?***

2. ମେସର୍ସ ଆଇଓସିଏଲ୍, ଜଟଣୀ ଡିପୋ, ଖୋର୍ଦ୍ଧାର ପରିଚାଳନାଙ୍କ ନିୟମିତ ଏବଂ ଦୀର୍ଘସ୍ଥାୟୀ ପ୍ରକୃତିର ଠିକା କାମରେ ଶ୍ରୀ କଲ୍ଲାମୁଦ୍ଦିନ ଖାନ ସଂଗଠନକୁ 8 ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ନିରନ୍ତର ସେବା ପ୍ରଦାନ କରିବା ପରେ ମଧ୍ୟ, ତାଙ୍କ ସେବାକୁ ନିୟମିତ କରିବା ପରିବର୍ତ୍ତେ, ସେମାନଙ୍କ ଠିକାଦାର ମେସର୍ସ ଶକ୍ତି ମାର୍କେଟର୍ସଙ୍କ ମାଧ୍ୟମରେ ତାଙ୍କୁ 17.6.2003 ରୁ ନିଯୁକ୍ତି ଦେବାକୁ ମନା କରିବା କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଏବଂ ଯଥାର୍ଥ କି?

3. ଯଦି ନୁହେଁ, ତେବେ କର୍ମଚାରୀ କେଉଁ ପ୍ରତିକାର ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଅଟନ୍ତି?"

(ଗୁରୁତ୍ୱାରୋପ କରାଗଲା)

ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ମହାନ୍ତି ଏହି ମାମଲାର ତଥ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ **ସିଲଭର୍ ଜୁବିଲି ଟେଲରିଙ୍ଗ୍ ହାଉସ୍** (ପୂର୍ବୋକ୍ତ) ରାୟ ଲାଗୁ ହେବାକୁ ବିରୋଧ କରିଛନ୍ତି ।

୪. ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ, 1947ର ଧାରା 10ର ଉପ-ଧାରା (4) ନିମ୍ନରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ଆମ ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ।

> *"10(4) ଯଦି ଏହି ଧାରା କିମ୍ବା ପରବର୍ତ୍ତୀ ଆଦେଶ ଅଧୀନରେ କୌଣସି ଶିଳ୍ପ ବିବାଦକୁ ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ କିମ୍ବା ଜାତୀୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣକୁ ପଠାଇବା ଆଦେଶରେ **ସମୁଚିତ ସରକାର ନ୍ୟାୟ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ପାଇଁ ବିବାଦର ପ୍ରସଙ୍ଗଗୁଡ଼ିକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ କରିଛନ୍ତି**, ତେବେ ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟ କିମ୍ବା **ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ** କିମ୍ବା ଜାତୀୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ, ଯେକୌଣସି କ୍ଷେତ୍ରରେ, **ଯଥାସ୍ଥିତି ପ୍ରସଙ୍ଗଗୁଡ଼ିକ ଏବଂ ଆନୁସଙ୍ଗିକ ବିଷୟଗୁଡ଼ିକରେ ଏହାର ନ୍ୟାୟ ନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ସୀମିତ ରଖିବେ ।**"*

(ଗୁରୁତ୍ୱାରୋପ କରାଗଲା)

ବିଚାରାର୍ଥେ ପ୍ରେରିତ ଅନୁସୂଚୀ ଉପରେ ଉପରୋକ୍ତ ଅଧିନିୟମର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଲାଗୁ କରିବାରେ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ହୋଇଥାଏ ଯେ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣକୁ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନକୁ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଏବଂ ଯଥାର୍ଥ ବୋଲି ଗ୍ରହଣ କରିବା ଉପରେ ସକାରାତ୍ମକ ଉତ୍ତର ଦେବାକୁ ହେବ କିମ୍ବା ଏହାକୁ ବେଆଇନ ଏବଂ ଅନ୍ୟାୟ ବୋଲି କହିବା ପାଇଁ ନକାରାତ୍ମକ ଉତ୍ତର ଦେବାକୁ ହେବ । ବିଚାର ଦ୍ୱାରା ଅନୁସନ୍ଧାନ କରିବା ଏବଂ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ କେବେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇ ନାହିଁ ବୋଲି ସିଦ୍ଧାନ୍ତରେ ଉପନୀତ ହେବା ବିଚାରାର୍ଥେ ପ୍ରେରିତ ପ୍ରସଙ୍ଗର ଉତ୍ତର ନଥିଲା, ଯଦିଓ ଏହା ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଆଦେଶର ଆନୁଷଙ୍ଗିକ ଅଟେ । ତେବେ, **20 ଏପ୍ରିଲ, 2011 ତାରିଖର ରାୟ** (ପୂର୍ବୋକ୍ତ) ଦ୍ୱାରା ସମନ୍ୱିତ ଖଣ୍ଡପୀଠ ଏହି ବିବାଦଟି ଏକ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ କି, ତାହା ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ପାଇଁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣକୁ ଖୋଲା ଛାଡ଼ି ଦେଇଥିଲେ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଜାଣିବାକୁ ପାଇଲେ ଯେ, ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା କିମ୍ବା ଠିକାଦାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ପାଇଁ କାମ କରିବାକୁ ନିୟୋଜିତ କରାଯାଇ ନଥିଲା, କିନ୍ତୁ ତୈଳ ଟ୍ୟାଙ୍କର ବୋଝ ଲଦିବା ଏବଂ ଉତାରିବା କାର୍ଯ୍ୟର ପରିଚାଳନା ପାଇଁ ଠିକାଦାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିୟୋଜିତ ହୋଇଥିବା

HIGH COURT ORISSA

ସୂଚନାରୁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ କୌଣସି ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ନଥିବା କଥା ଜାଣିବାକୁ ପାଇଥିଲେ । ଆମେ ନିମ୍ନରେ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 9, 10ର ଲେଖାଂଶଗୁଡ଼ିକ ଏବଂ ଆକ୍ଷେପିତ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 12କୁ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ କରୁ ।

> *"9. xxx xxx xxx ଅନ୍ୟ ପକ୍ଷରେ ଏହା ଏମ୍.ଡବ୍ଲ୍ୟୁ. 1 ର ସାକ୍ଷ୍ୟ ଏବଂ ପରିଚାଳନାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଭର କରାଯାଇଥିବା ଦସ୍ତାବିଜଗୁଡ଼ିକରୁ ସାମ୍ନାକୁ ଆସୁଛି ଯେ,* ***ଜଟଣୀ ଡିପୋରେ ତୈଳ ଟ୍ୟାଙ୍କର ପରିଚାଳନା ଚୁକ୍ତିନାମା ଅର୍ଥାତ ବୋଝ ଲଦିବା ଏବଂ ଉତାରିବା ଦାୟିତ୍ୱ ଠିକାଦାର ମେସର୍ସ ଶକ୍ତି ମାର୍କେଟର୍ସଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଏହିପରି, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସମ୍ମୁଖରେ ଉପସ୍ଥାପିତ ପ୍ରମାଣ ଏକ ଉପସଂହାରରେ ପହଞ୍ଚେ ଯେ ସେ ଠିକାଦାର ମେସର୍ସ ଶକ୍ତି ମାର୍କେଟର୍ସର ଜଣେ ଶ୍ରମିକ ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିଲେ, ଯିଏକି ତୈଳ ଟ୍ୟାଙ୍କର ବୋଝ ଲଦିବା ଏବଂ ଉତାରିବା କାର୍ଯ୍ୟ ପରିଚାଳନା କରୁଥିଲେ ।***
>
> *10. xx xx xx ତେଣୁ ପ୍ରଥମ ପକ୍ଷ-ପରିଚାଳନା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀ କଲ୍ଲାମୁଦ୍ଦିନ ଖାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ କୌଣସି "ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀ" ସମ୍ପର୍କର ଅସ୍ତିତ୍ୱ ବିଷୟରେ ସନ୍ଦେହ କରାଯାଇପାରିବ ଏବଂ ଏହିପରିଭାବରେ କର୍ମଚାରୀ ଜଣକ କେବେବି 1ମ ପକ୍ଷ-ପରିଚାଳକ ଗୋଷ୍ଠୀ ଅଧୀନରେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ କର୍ମଚାରୀ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ ବୋଲି ସ୍ୱୀକାର କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।*
>
> *"12.* ***କଲ୍ଲାମୁଦ୍ଦିନ ଖାନଙ୍କୁ କେବେ ମଧ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇ ନଥିଲା କିମ୍ବା ସେ 1ମ ପକ୍ଷ-ପରିଚାଳନା ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇ କୌଣସି ପଦବୀରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିନଥିଲେ କିମ୍ବା ମେସର୍ସ ଶକ୍ତି ମାର୍କେଟର୍ସଙ୍କ ମାଧ୍ୟମରେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକ ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିନଥିଲେ ବୋଲି ମୋର ଉପରେ ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ସବୁକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଏହା***

*କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ, ତାଙ୍କୁ 1ମ ପକ୍ଷ- ପରିଚାଳନା ଦ୍ୱାରା ସିଧାସଳଖ କିମ୍ବା ମେସର୍ସ ଶକ୍ତି ମାର୍କେଟର୍ସଙ୍କ ଦ୍ୱାରା **ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରାଯାଇଥିଲା** ଏବଂ ଏହିପରିଭାବରେ ସେ କୌଣସି ନିୟମିତକରଣ ପାଇଁ ହକଦାର ନୁହଁନ୍ତି ।"*

(ଗୁରୁତ୍ୱାରୋପ କରାଗଲା)

ତେଣୁ, ପ୍ରସଙ୍ଗ ସଂଖ୍ୟା 1 ଏବଂ ପରିଚାଳନାଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ଉତ୍ତର ଦିଆଗଲା ।

9. ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ବିଚାରାର୍ଥେ ପ୍ରେରିତ ଆଦେଶର ଅସଫଳ ଆପତ୍ତି ସତ୍ତ୍ୱେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଉପରୋକ୍ତ ସିଦ୍ଧାନ୍ତରେ ଉପନୀତ ହୋଇଛନ୍ତି । ଆମେ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ଆପତ୍ତିକୁ ଖାରଜ କରିଥିବା ପ୍ରେରିତ ଆଦେଶ ଓ ସମନ୍ୱୟ ଖଣ୍ଡପୀଠ ରାୟର ଏକ ଅନୁଚ୍ଛେଦ ପୂର୍ବରୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଛୁ । ଅନୁସୂଚୀ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଉତ୍ତର ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିଥିଲା ଯେ, ନିୟମିତ ଏବଂ ସ୍ଥାୟୀ ରୂପରେ ସଂଗଠନକୁ 8 ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ନିରନ୍ତର ସେବା ପ୍ରଦାନ କରିବା ପରେ ମଧ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ନିୟମିତ କରିବା ପରିବର୍ତ୍ତେ 17 ଜୁନ୍, 2003 ରୁ ନିଯୁକ୍ତିରୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିବା ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଏବଂ ଯଥାର୍ଥ ଥିଲା କି । ବିଚାରାର୍ଥେ ପ୍ରେରିତ ଆଦେଶରେ 17 ଜୁନ୍, 2003 ରୁ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିବା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀ ନିୟମିତ ଏବଂ ଚିରସ୍ଥାୟୀ ପ୍ରକୃତିର ଚାକିରିରେ ସଂଗଠନକୁ 8 ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ନିରନ୍ତର ସେବା ପ୍ରଦାନ କରିବା ସନ୍ନିବିଷ୍ଟ ଥିଲା । ଆମେ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ବୁଝି ପାରୁଛୁ ଯେ, ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା କାହିଁକି ବିଚାରାର୍ଥେ ପ୍ରେରିତ ଆଦେଶକୁ ଆପତ୍ତି କରିଥିଲେ କିନ୍ତୁ ଏହା ଉଭୟ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏବଂ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ବିଫଳ ହୋଇଥିଲା, ଯେଉଁଠାରେ ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଆବେଦନ ପତ୍ର ଖାରଜ ହୋଇଥିଲା ।

10. ତଥାପି ଆମେ ଧ୍ୟାନ ଦେବା ଉଚିତ ଯେ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଅନୁସନ୍ଧାନ କରିଥିଲା ଏବଂ ଜାଣିବାକୁ ପାଇଥିଲା, ଯେପରି ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ତରଫରୁ ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଛି ଯେ 1994 ରୁ 1997 ମସିହା ମଧ୍ୟରେ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟର ଅସ୍ତିତ୍ୱ ନଥିବା ସ୍ୱୀକାର କରାଯାଇଥିଲା । ସେ ସେହି

ସମୟରେ ଦପ୍ତର ଅର୍ଦ୍ଦଳି ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା କଥା ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଯୁକ୍ତି ଥିଲା । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ତଥ୍ୟ ଉପରେ ପୁନଶ୍ଚ ରାୟ ଏହା ଯେ, ଆବେଦନକାରୀ ଏପରି କହି ଏକ ଜାଲ ପ୍ରମାଣପତ୍ର ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିଥିଲେ । ତଥାପି ତଥ୍ୟ ଉପରେ ଅଧିକ ରାୟ ହେଲା ଯେ, ଠିକାଦାର ତାଙ୍କ ପରିଚାଳନା ଚୁକ୍ତିନାମା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବାରେ ତୈଳ ଟ୍ୟାଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟ ବୋଝ ଲଦିବା ଏବଂ ଉତାରିବା ପାଇଁ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ 'ନିୟନ୍ତ୍ରକ' ଭାବରେ ନିୟୋଜିତ କରିଥିଲେ । ରାୟସବୁକୁ ପ୍ରତିକୂଳତା ଉପରେ ବିରୋଧ କରିବାକୁ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କୌଣସି ପ୍ରୟାସ କରାଯାଇ ନାହିଁ ।

11. **ସିଲଭର୍ ଜୁବିଲି ଟେଲରିଙ୍ଗ୍ ହାଉସ୍** (ପୂର୍ବୋକ୍ତ) ସମ୍ବନ୍ଧରେ ମଧ୍ୟ ରାୟର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 28 ଏବଂ 30 କୁ ନିମ୍ନରେ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ।

> *"28. ଆଜି ଏହା ଅତ୍ୟନ୍ତ ସନ୍ଦେହପୂର୍ଣ୍ଣ ଯେ, ସେବା ପାଇଁ ଏକ ଚୁକ୍ତିନାମାରୁ ସେବା ଚୁକ୍ତି ଜଣାଇବା ପାଇଁ ଏକକ ପରୀକ୍ଷା ପ୍ରକୃତିର ଏକ ସୂତ୍ର ସନ୍ଧାନ କୌଣସି ଉପଯୋଗୀ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପୂରଣ କରିବ କି ନାହିଁ । ସବୁଠାରୁ ଅଧିକ ଲାଭଜନକ କାର୍ଯ୍ୟ ହେଉଛି ବିଷୟ ଉପରେ ଥିବା ମାମଲାଗୁଡ଼ିକରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା ସମସ୍ତ କାରକଗୁଡ଼ିକୁ ଯାଞ୍ଚ କରିବା । ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ, ଏହି ସମସ୍ତ କାରକ ଏହି ସମସ୍ତ କ୍ଷେତ୍ରରେ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ହେବ ନାହିଁ କିମ୍ବା ସମସ୍ତ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସମାନ ଗୁରୁତ୍ୱ ରହିବ ନାହିଁ । ଏହା ସମାନ ଭାବରେ ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ, ଯେକୌଣସି ପରିସ୍ଥିତିରେ କେଉଁ କାରକଗୁଡ଼ିକ ନିର୍ଣ୍ଣାୟକ ଭାବରେ ବିବେଚନା କରାଯିବା ଉଚିତ ବୋଲି କୌଣସି ଯାଦୁ ସୂତ୍ର ପ୍ରତିପାଦିତ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ ।* ***ସରଳ ସତ୍ୟ ହେଉଛି ଯେ, ବହୁ ସଂଖ୍ୟକ ମାମଲାଗୁଡ଼ିକରେ, ନ୍ୟାୟାଳୟ କେବଳ ଏକ ସନ୍ତୁଳନ କାର୍ଯ୍ୟ ସମ୍ପାଦନ କରିପାରିବେ ଯାହା ଗୋଟିଏ ଦିଗରେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ କରୁଥିବା***

କାରକଗୁଡ଼ିକୁ ଗୁରୁତ୍ୱ ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ ଏବଂ ବିପରୀତ ଦିଗରେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ କରୁଥିବା କାରକଗୁଡ଼ିକ ବିରୁଦ୍ଧରେ ସନ୍ତୁଳନ ରକ୍ଷା କରିଥାଏ (12) ।

XXX XXX XXX XXX XXX XXX

30. ସାଧାରଣତଃ ଶ୍ରମିକମାନେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ମାଲିକାନାରେ ଥିବା ଦୋକାନକୁ ଯାଆନ୍ତି ଏବଂ ସେଠାରେ, ତାଙ୍କ ମାଲିକାନାରେ ଥିବା ମେସିନରେ କାମ କରନ୍ତି, ଏହା ମଧ୍ୟ ଏକ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ବିଷୟ ଅଟେ । ସାଧାରଣତଃ ଯେତେବେଳେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ପରିସରରେ ସେବା ସମ୍ପାଦିତ ହୁଏ, ଏହା କିଛି ସୂଚାଇଥାଏ ଯେ ଚୁକ୍ତିନାମା ହେଉଛି ଏକ ସେବା ଚୁକ୍ତି । ଏହା ସମ୍ଭବ ଯେ, ଏହା ନିଯୁକ୍ତିର ଆନୁସଙ୍ଗିକ ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟର ଅନ୍ୟ ଏକ ଦିଗ ଅଟେ । ଏହା ଏପରି ଏକ ପରିସ୍ଥିତି ଯେଉଁଥିରେ ଏକ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଷ୍ଟିଭେନ୍ସନ୍ ଜୋର୍ଡାନ ଏବଂ ହାରିସନ୍ ବନାମ ମ୍ୟାକ୍ ଡୋନାଲ୍ ଏବଂ ଇଭାନ୍ସରେ ଡେନିଙ୍ଗ୍, ଏଲ୍.ଜେ. ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତାବିତ "ସଙ୍ଗଠନ" ପରୀକ୍ଷା ପ୍ରୟୋଗ କରିବାକୁ ଭଲ ଭାବରେ ଇଚ୍ଛା କରିପାରନ୍ତି । (14) ।"

(ଗୁରୁତ୍ୱାରୋପ କରାଗଲା)

12. ଉପରୋକ୍ତ ଶେଷ ପୂର୍ବବର୍ତ୍ତୀ ଏବଂ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 6 ରେ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ ହୋଇଥିବା ରାୟର ଅନୁଚ୍ଛେଦଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ ଆମେ ଯତ୍ନ ସହକାରେ ବିଚାର କରିଛୁ । ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ, ସେବା ପାଇଁ ଏକ ଚୁକ୍ତିନାମାରୁ ସେବା ଚୁକ୍ତି ଦର୍ଶାଇବା ପାଇଁ ଏକକ ପରୀକ୍ଷା ପ୍ରକୃତିର ଏକ ସୂତ୍ର ଖୋଜିବା କୌଣସି ଉପଯୋଗୀ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପୂରଣ କରିବ କି ନାହିଁ ତାହା ଆଜି ଅତ୍ୟନ୍ତ ସନ୍ଦେହପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଟେ । ତଥାପି ଏହା ମଧ୍ୟ କୁହାଯାଇଛି ଯେ, ସବୁଠାରୁ ଅଧିକ ଲାଭଦାୟକ କାର୍ଯ୍ୟ ହେଉଛି ବିଷୟ ଉପରେ ମାମଲାଗୁଡ଼ିକରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା ସମସ୍ତ କାରକଗୁଡ଼ିକୁ ଯାଞ୍ଚ କରିବା ଏବଂ ତା'ପରେ କର୍ମଚାରୀଜଣକ କେଉଁଠାରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିଲେ ତାହାର ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ କାରକକୁ ନେଇ

'ସଙ୍ଗଠନ' ପରୀକ୍ଷା ମଧ୍ୟ ପ୍ରୟୋଗ କରିପାରିବେ । ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ କରେ ଯେ ଆବେଦନକାରୀ, ରାୟ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରି, ତେଣୁ ଯୁକ୍ତି କରୁଛନ୍ତି ଯେ ପ୍ରସଙ୍ଗ ସଂଖ୍ୟା 1 ର ସିଦ୍ଧାନ୍ତର ପ୍ରସ୍ତାବ ହିସାବରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା କର୍ମଚାରୀ ସମ୍ପର୍କର ଅନୁପସ୍ଥିତି ଉପରେ କୌଣସି ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ନଥିବା କଥା ବିକୃତ ଅଟେ, ଯେହେତୁ ଆବେଦନକାରୀ ଏବଂ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ କିମ୍ବା ଆବେଦନକାରୀ ଏବଂ ଠିକାଦାରଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ କୌଣସି ବିବାଦ ନଥିଲା । ବିଚାରାର୍ଥେ ପ୍ରେରିତ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ପ୍ରଣୟନ କରାଯାଇଥିବା ପ୍ରସଙ୍ଗ ସଂଖ୍ୟା-1 ଉପରେ ଆକ୍ଷେପିତ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟରେ ଆମେ ଉପରୋକ୍ତ ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ସବୁ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ କରିସାରିଛୁ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଜାଣିବାକୁ ପାଇଲେ ଯେ, ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା କିମ୍ବା ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ସ୍ୱରୂପ ଠିକାଦାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇନଥିଲା । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ତାଙ୍କର ସିଦ୍ଧାନ୍ତରେ ସ୍ପଷ୍ଟ ଥିଲେ ଯେ, ମେସର୍ସ ଶକ୍ତି ମାର୍କେଟର୍ସଙ୍କୁ ପରିଚାଳନା ଚୁକ୍ତିନାମା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା, ଯାହାକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ଠିକାଦାର ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ନିୟୋଜିତ କରିଥିଲେ । ଏହି ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଦ୍ୱାରା ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହାର ସିଦ୍ଧାନ୍ତକୁ ମଧ୍ୟ ଅଭିଲିଖିତ କରିଥିଲେ ଯେ, ପରିଚାଳନା ଚୁକ୍ତିନାମା କାଳ୍ପନିକ ନୁହେଁ, କିମ୍ବା କୁହାଯାଇଥିବା ପରି ଏକ ଛଦ୍ମାବୃତ ନୁହେଁ । ତେଣୁ, ଯେତେଦୂର ବିଚାରାର୍ଥେ ପ୍ରେରିତ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ , ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଆକ୍ଷେପିତ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟରେ କୌଣସି ପ୍ରତିକାର ନିର୍ଦ୍ଦେଶିତ ହୋଇନଥିଲା ।

13. **ନୀଳଗିରି କୋପେରେଟିଭ ମାର୍କେଟିଙ୍ଗ୍ ସୋସାଇଟି ଲିମିଟେଡ୍** (ପୂର୍ବୋକ୍ତ)ରେ ନିର୍ଭର କରିଥିବା ଅନୁଚ୍ଛେଦ ଏହା ଯେ, ଯେଉଁଠାରେ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଛଦ୍ମାବରଣ ସୃଷ୍ଟି କରିବାରେ ଠିକାଦାରଙ୍କ ମାଧ୍ୟମରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିଲେ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ମିଳିଥିବା ତଥ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ନିର୍ଣ୍ଣୟର ପ୍ରୟୋଗକୁ ଆକର୍ଷିତ କରେ ନାହିଁ ।

14. ଉପରୋକ୍ତ ବିଷୟକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ **20 ଏପ୍ରିଲ, 2011** (ପୂର୍ବୋକ୍ତ) **ତାରିଖର** ଉକ୍ତ **ରାୟକୁ** ଧ୍ୟାନରେ ରଖି ବିଚାରାର୍ଥେ ପ୍ରେରିତ ବିବାଦ ଉପରେ ନ୍ୟାୟ ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରିଥିବା ପରି ମନେହୁଏ । ନ୍ୟାୟିକ ସମୀକ୍ଷାରେ ଏପରି ହସ୍ତକ୍ଷେପ ଯଥାର୍ଥ ନୁହେଁ ।

15. ରିଟ୍ ଆବେଦନଟି ଖାରଜ କରାଗଲା ।

(ଅରିନ୍ଦମ ସିହ୍ନା)
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି

(ଏସ୍.ଏସ୍. ମିଶ୍ର)
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି

ପ୍ରଶାନ୍ତ

HIGH COURT ORISSA

ଅସ୍ୱୀକରଣ

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

ଅନୁବାଦକ : ଶ୍ରୀ ଗୁଣନିଧି ମହାନ୍ତ
ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ