କାଳିନ୍ଦୀ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ

ବନାମ

ଟାଟା ଲୋକୋମୋଟିଭ ଏବଂ ଇଞ୍ଜିନିୟରିଂ କମ୍ପାନୀ, ଲିମିଟେଡ୍

(ପି. ବି. ଗଜେନ୍ଦ୍ରଗଡ଼କର, କେ. ଏନ୍. ୱାଞ୍ଚୁ ଏବଂ କେ. ସି. ଦାସ ଗୁପ୍ତା, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିବୃନ୍ଦ)

1960

କାଳିନ୍ଦୀ
ବନାମ
ଟାଟା ଲୋକୋମୋଟିଭ
ଏବଂ ଇଞ୍ଜିନିୟରିଂ
କମ୍ପାନୀ, ଲିମିଟେଡ଼

ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ - ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ପରିଚାଳନା ଦ୍ୱାରା ତଦନ୍ତ - ସଂଘର ପ୍ରତିନିଧିଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ - ଶ୍ରମିକ ହକଦାର କି ।

ଜଣେ ଶ୍ରମିକ ଯାହାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ପରିଚାଳନା ଦ୍ୱାରା ଏକ ତଦନ୍ତ କରାଯାଉଛି, ତାଙ୍କର ସଂଘର ଜଣେ ପ୍ରତିନିଧିଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏପରି ତଦନ୍ତରେ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରିବାର କୌଣସି ଅଧିକାର ନାହିଁ, ଯଦିଓ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ତାଙ୍କ ସେଚ୍ଛାକୃତରେ, ତାଙ୍କୁ ଏପରି ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେବେ ଏବଂ ଦେଇପାରନ୍ତି । ଏପରି ତଦନ୍ତଗୁଡିକରେ, ଜଣେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କିଛି ଅସଦାଚରଣ କରାଯାଇଥିଲା କି ନାହିଁ ଏବଂ ମାମଲା ପରିଚାଳନା କରିବା ପାଇଁ ଶ୍ରମିକ ସର୍ବୋତ୍ତମ ଭାବେ ଉପଯୁକ୍ତ କି ନାହିଁ, ସେ ବିଷୟରେ ସାଧାରଣ ପ୍ରଶ୍ନଗୁଡ଼ିକ ବିଚାରକୁ ନିଆଯାଏ । ସାଧାରଣତଃ, ଘରୋଇ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଗୁଡିକ ସମ୍ମୁଖରେ ତଦନ୍ତଗୁଡିକରେ କୌଣସି ଅସଦାଚରଣ କରୁଥିବା ଅଭିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତି ନିଜର ମାମଲା ପରିଚାଳନା କରନ୍ତି ଏବଂ ତେଣୁ ଏହା କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ ଜଣେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଯେକୌଣସି ତଦନ୍ତରେ ପ୍ରାକୃତିକ ନ୍ୟାୟ ଦାବି କରେ ଯେ ତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ସଂଘର ଜଣେ ପ୍ରତିନିଧିଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରାଯିବା ଉଚିତ ।

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ଅଧିକାରିତା : ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 101/1960 ।

ବିବିଧ ମାମଲା ସଂଖ୍ୟା 73, 76, 77, 79-82, 84-90/1958ରେ ରାଞ୍ଚିର ଛୋଟନାଗପୁର ବିଭାଗର ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟର ମାର୍ଚ୍ଚ 2,1959 ତାରିଖର ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟରୁ ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଦ୍ୱାରା ଏହି ଆବେଦନ ।

ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଦାସ ଗୁପ୍ତା

ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ *ଏନ୍. ସି. ଚାଟାର୍ଜୀ, ଏ. କେ. ଦତ୍ତ* ଏବଂ *ବି. ପି. ମାହେଶ୍ୱରୀ* ।

ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ *ସୋହରାବ ଡି. ବିମଦଲାଲ, ଏସ୍. ଏନ୍. ଆଣ୍ଡଲେ, ଜେ. ବି. ଦାଦାଚାଞ୍ଜି, ରାମେଶ୍ୱର ନାଥ* ଏବଂ *ପି. ଏଲ୍. ଭୋରା* ।

1960 ମସିହା ମାର୍ଚ୍ଚ 25 । ନ୍ୟାୟାଳୟର ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା

1960

କାଳିନ୍ଦୀ
ବନାମ
ଟାଟା ଲୋକୋମୋଟିଭ
ଏବଂ ଇଞ୍ଜିନିୟରିଂ
କମ୍ପାନୀ, ଲିମିଟେଡ଼

ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଦାସ ଗୁପ୍ତା

ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଦାସଗୁପ୍ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା -ଯେତେବେଳେ କୌଣସି ଶିଳ୍ପର ପରିଚାଳନା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଅଭିଯୋଗର ତଦନ୍ତ କରେ, ଯଦି କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଥାଏ, ତେବେ ତାହା ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବା ପାଇଁ, ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ କ'ଣ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ନିଆଯିବ, ଶ୍ରମିକ କ'ଣ ତଦନ୍ତ ସମୟରେ ତାଙ୍କ ସଂଘର ପ୍ରତିନିଧିଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରିବାର ଅଧିକାର ଅଛି ? ଏହା ହେଉଛି ଏହି ଆବେଦନରେ ଉଠାଯାଇଥିବା ମୁଖ୍ୟ ପ୍ରଶ୍ନ । 14ଜଣ ଆବେଦନକାରୀ, ସମସ୍ତେ ଜାମସେଦପୁରର ମେସର୍ସ ଟାଟା ଲୋକୋମୋଟିଭ୍ ଏବଂ ଇଞ୍ଜିନିୟରିଂ କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ୍‌ରେ ସମସ୍ତେ ଶ୍ରମିକ ଥିଲେ, ସେମାନଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ହୋଇଥିବା ତଦନ୍ତର ଫଳାଫଳ ଉପରେ କମ୍ପାନୀ ପରିଚାଳନାର ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ ସେମାନଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ଶ୍ରମିକ ଏବଂ କମ୍ପାନୀ ମଧ୍ୟରେ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ସେହି ସମୟରେ ବିହାରର ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସମ୍ମୁଖରେ ବିଚାରାଧୀନ ଥିବାରୁ କମ୍ପାନୀ "ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 33 ଅନୁଯାୟୀ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଏହାଦ୍ୱାରା ନିଆଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ଅନୁମୋଦନ ପାଇଁ ପ୍ରାର୍ଥନା କରି ଆବେଦନଗୁଡିକ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ । ଶ୍ରମିକମାନେ କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା ସେମାନଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ନିଆଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଅଭିଯୋଗ କରି ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 33A ଅନୁଯାୟୀ ଆବେଦନ ମଧ୍ୟ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ । ତଥାପି ଧାରା 33 ଅନୁଯାୟୀ କମ୍ପାନୀର ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକୁ ଶେଷରେ ନିଷ୍ଫଳ ବୋଲି ଧରାଗଲା ଏବଂ ଧାରା 33A ଅନୁଯାୟୀ ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକୁ କେବଳ ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ବିଚାର ଏବଂ ଫଏସଲା କରାଯାଇଥିଲା । ତେବେ ଏହି 14 ଜଣ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଆବେଦନକୁ ଖାରଜ କରାଯାଇଥିଲା । ସେହି ଆଦେଶ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଆବେଦନକାରୀମାନେ ଏହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ବିଶେଷ ଅନୁମତି ପାଇବା ପରେ ଏହି ଆବେଦନକୁ ଆଗତ କରିଛନ୍ତି ।

ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଅନୁରୋଧ କରାଯାଇଥିବା ସାଧାରଣ ଯୁକ୍ତି ଥିଲା ଯେ ଯେଉଁ ଫଳାଫଳ ଉପରେ ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶ ଆଧାରିତ ଥିଲା, ତାହା ଉପରେ ତଦନ୍ତ ଏକ ଉପଯୁକ୍ତ ଏବଂ ବୈଧ ତଦନ୍ତ ନୁହେଁ କାରଣ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଜାମସେଦପୁର ସଂଘର, ଯେଉଁଥିରେ ଏହି ଶ୍ରମିକମାନେ ସାମିଲ ଥିଲେ, ପ୍ରତିନିଧି ଦ୍ୱାରା ତଦନ୍ତରେ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇନଥିଲା । ଏହା ନିରପେକ୍ଷ ଭାବରେ ଦାବି କରାଯାଇଛି ଯେ ଏପରି ତଦନ୍ତରେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ସାକ୍ଷୀମାନଙ୍କର ପରୀକ୍ଷା ଏବଂ ଜେରା ପାଇଁ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ଉପଯୁକ୍ତ ଲିପିବଦ୍ଧ ନଥି ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇଛି

1960

କାଳିନ୍ଦୀ
ବନାମ
ଟାଟା ଲୋକୋମୋଟିଭ
ଏବଂ ଇଞ୍ଜିନିୟରିଂ
କମ୍ପାନୀ, ଲିମିଟେଡ୍

ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଦାସ ଗୁପ୍ତା

ତାହା ଦେଖିବା ପାଇଁ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ସହାୟତା ମିଳିବା ଉଚିତ । ଏହା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଛି ଯେ ଶ୍ରମିକ ସଂଘର ଜଣେ ପ୍ରତିନିଧି ଏପରି ସହାୟତା ଦେବା ପାଇଁ ସବୁଠାରୁ ଉପଯୁକ୍ତ ଏବଂ ଏପରି ସହାୟତାର ଅଭାବରେ ଶ୍ରମିକ ତଦନ୍ତ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ତାଙ୍କ ମାମଲା ରଖିବାକୁ ଉଚିତ ସୁଯୋଗ ପାଆନ୍ତି ନାହିଁ । ଏହା ଜଣାପଡ଼େ ଯେ ଯେତେବେଳେ ଜୁନ୍ 5,1953ରେ ଅନେକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ତରଫରୁ ଅନୁରୋଧ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ତରଫରୁ ସେହି ସମାନ ତଦନ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ଜାମସେଦପୁର ମଜଦୁର ସଂଘର ଜଣେ ପ୍ରତିନିଧିଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସେମାନଙ୍କୁ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯିବା ଉଚିତ, ପରିଚାଳକ ଏହି ଅନୁରୋଧକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିଥିଲା କିନ୍ତୁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ସୂଚନା ଦେଇଥିଲା ଯେ ଯଦି ସେମାନେ ଚାହାଁନ୍ତି, ତେବେ ତଦନ୍ତରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ନିଜ ବିଭାଗର ଜଣେ ସହକର୍ମୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରାଯାଇପାରିବ । ତେଣୁ ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠେ ଯେ, ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଅନୁରୋଧକୁ ସେମାନଙ୍କ ସଂଘର ଜଣେ ପ୍ରତିନିଧିଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ତଦନ୍ତରେ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରିବାକୁ ଏହି ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ ତଦନ୍ତକୁ ବ୍ୟର୍ଥ କରିଛି କି ।

ସାକ୍ଷୀମାନଙ୍କୁ ପରୀକ୍ଷା ଏବଂ ଜେରା ପଦ୍ଧତିରେ ବିଶେଷ ଭାବରେ ତାଲିମପ୍ରାପ୍ତ ଓକିଲମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସାକ୍ଷୀମାନଙ୍କୁ ଦକ୍ଷ ଭାବରେ ପରିଚାଳନା କରିବାରେ ଆମେ ନ୍ୟାୟାଳୟଗୁଡିକରେ ଅଭ୍ୟସ୍ତ ହୋଇଥିବାରୁ, ଆମର ପ୍ରଥମ ପ୍ରବଣତା ହେଉଛି ଏହା ଭାବିବା ଯେ ଏକ ନିରପେକ୍ଷ ତଦନ୍ତ ଦାବି କରେ ଯେ କୌଣସି ଅପରାଧର ଅଭିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଏପରି ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ସହାୟତା ଆବଶ୍ୟକ, ଯିଏ ଓକିଲ ନହେଲେ ମଧ୍ୟ ଯଥେଷ୍ଟ ଦକ୍ଷତା ସହିତ ସାକ୍ଷୀମାନଙ୍କୁ ପରୀକ୍ଷା ଏବଂ ଜେରା କରିବେ ବୋଲି ଆଶା କରାଯାଇପାରେ । କିନ୍ତୁ ପ୍ରଥମେ ଆମକୁ ମନେ ରଖିବାକୁ ପଡିବ ଯେ ଏଗୁଡ଼ିକ କୌଣସି ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ତଦନ୍ତଗୁଡିକ ନୁହେଁ । ଏହା ମଧ୍ୟ ମନେ ରଖିବା ଆବଶ୍ୟକ ଯେ ଏହି ତଦନ୍ତଗୁଡ଼ିକରେ, ଜଣେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କିଛି ମନ୍ଦ ଆଚରଣ କରାଯାଇଥିଲା କି ନାହିଁ ସେ ବିଷୟରେ ତଥ୍ୟର ସାଧାରଣ ପ୍ରଶ୍ନଗୁଡ଼ିକ ବିଚାରକୁ ନିଆଯିବ, ଏବଂ ଶିଳ୍ପରେ ବିଦ୍ୟମାନ ପରିସ୍ଥିତି ବିଷୟରେ ବୁଦ୍ଧିମାନ ଏବଂ ଜ୍ଞାନ ଥିବା ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ସାଧାରଣତଃ ସତ୍ୟକୁ ପ୍ରକାଶ କରିବାରେ ସାହାଯ୍ୟ କରିବ । ଏହା ପ୍ରାୟତଃ ଘଟିପାରେ ଯେ ଅଭିଯୁକ୍ତ ଶ୍ରମିକ-ବ୍ୟକ୍ତି ସବୁଠାରୁ ଉପଯୁକ୍ତ ହେବେ, ଏବଂ ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ କହିଥିବା ସାକ୍ଷୀମାନଙ୍କୁ ଜେରା କରିବାକୁ ଏବଂ ତାଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ସାକ୍ଷୀମାନଙ୍କୁ ପରୀକ୍ଷା କରିବାକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ସକ୍ଷମ ହେବେ ।

ଏହି ସମ୍ପର୍କରେ ଏହା ବିଚାର କରିବା ସହାୟକ ହେବ ଯେ ସାଧାରଣତଃ ଘରୋଇ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଗୁଡିକ ସମ୍ମୁଖରେ ତଦନ୍ତଗୁଡ଼ିକରେ ଯେକୌଣସି ମନ୍ଦ ଆଚରଣର ଅଭିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତି

ନିଜର ମାମଲା ପରିଚାଳନା କରନ୍ତି । ନିଜ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ତଦନ୍ତ ପାଇଁ ଅନୁସରଣ କରାଯିବାକୁ ଥିବା ପ୍ରକ୍ରିୟା ସମ୍ପର୍କରେ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିୟମାବଳୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇଛି । ଏହି ନିୟମାବଳୀରେ ଏପରି କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥା ନାହିଁ ଯେ ଯେଉଁ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ବିରୋଧରେ ତଦନ୍ତ କରାଯାଉଛି, ତାଙ୍କୁ ଅନ୍ୟ କେହି ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରିପାରିବେ । ଯେତେବେଳେ ଘରୋଇ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଗୁଡ଼ିକ ଦ୍ୱାରା ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିବା ସାଧାରଣ ଅଭ୍ୟାସ ହେଉଛି ଯେ ଅଭିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତି ନିଜର ମାମଲା ପରିଚାଳନା କରନ୍ତି, ଆମେ ଏପରି ଯୁକ୍ତି ଗ୍ରହଣ କରିପାରିବୁ ନାହିଁ ଯେ ପ୍ରାକୃତିକ ନ୍ୟାୟ ଦାବି କରେ ଯେ ଜଣେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ମନ୍ଦ ଆଚରଣର ଅଭିଯୋଗ ପତ୍ରର ତଦନ୍ତ ମାମଲାରେ ତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ସଂଘର ଜଣେ ସଦସ୍ୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରାଯିବା ଉଚିତ । ଏହା ବ୍ୟତୀତ ଏହା ମନେ ରଖିବା ଆବଶ୍ୟକ ଯେ ଯଦି କୌଣସି ତଦନ୍ତ ଅନ୍ୟଥା ନିରପେକ୍ଷ ନୁହେଁ, ତେବେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଶ୍ରମିକ ଏକ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦରେ ଏହାର ବୈଧତାକୁ ଆପତ୍ତି କରିପାରିବେ ।

ତେଣୁ ଆମର ଉପସଂହାର ହେଉଛି ଯେ ଜଣେ ଶ୍ରମିକ ଯାହାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ପରିଚାଳକ ଦ୍ୱାରା ତଦନ୍ତ କରାଯାଉଛି, ତାଙ୍କର ସଂଘର ପ୍ରତିନିଧିଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏପରି ତଦନ୍ତରେ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରିବାର କୌଣସି ଅଧିକାର ନାହିଁ; ଯଦିଓ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ଜଣେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ତାଙ୍କ ସେଚ୍ଛାକୃତଭାବେ ତାଙ୍କ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଏପରି ସହାୟତା ପାଇବାକୁ ଅନୁମତି ଦେବେ ଏବଂ ଦେଇପାରନ୍ତି ।

ଆବେଦନକାରୀ ଚରଣ ସିଂ, ପରମାନନ୍ଦ ଏବଂ କେ. ଗାଙ୍ଗୁଲିଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଅନୁରୋଧ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶଗୁଡ଼ିକ ମନ୍ଦ ଥିଲା କାରଣ ଏହା ଅଭିଯୋଗପତ୍ରରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇ ନଥିବା ମନ୍ଦ ଆଚରଣର ଦୋଷ ଉପରେ ଆଧାରିତ ଥିଲା । ଏହି ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ପ୍ରତ୍ୟେକଙ୍କୁ ଚାରୋଟି ଭିନ୍ନ ଭିନ୍ନ ମନ୍ଦ ଆଚରଣ କାର୍ଯ୍ୟର ଅଭିଯୋଗ ପତ୍ରରେ ଅଭିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା ବୋଲି ଜଣାପଡ଼ିଛି ।-

"1. ଏକ ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟରେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରିବା;

2. ଆପଣଙ୍କ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ସ୍ଥାନ ଛାଡ଼ିବା ;

3. ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କାମ ବନ୍ଦ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇବା;

4. ଅନ୍ୟ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଧମକ ଦେବା ଏବଂ ଭୟଭୀତ କରିବା ।

1960

କାଲିନ୍ଦୀ
ବନାମ
ଟାଟା ଲୋକୋମୋଟିଭ
ଏବଂ ଇଞ୍ଜିନିୟରିଂ
କମ୍ପାନୀ, ଲିମିଟେଡ଼

ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଦାସ ଗୁପ୍ତା

"ତଦନ୍ତ ଅଧିକାରୀ ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ପ୍ରତ୍ୟେକଙ୍କୁ ପ୍ରଥମ ତିନୋଟି ଅଭିଯୋଗରେ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ କରିଥିଲେ । ତଥାପି, ସେ ଚତୁର୍ଥ ଅଭିଯୋଗ ସମ୍ପର୍କରେ କୌଣସି ତଥ୍ୟ ଲିପିବଦ୍ଧ କରିନଥିଲେ, କିନ୍ତୁ ଏହା ପରିବର୍ତ୍ତେ ଏହି ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଅଭିଯୋଗପତ୍ରରେ ଉଲ୍ଲେଖ ନଥିବା ଏକ ମନ୍ଦ ଆଚରଣ ପାଇଁ ଦୋଷୀ ବୋଲି ପାଇଲେ, ଯଥା, "ଦୋକାନ ମହଲାରେ ସ୍ଲୋଗାନ ଦେଇ ଦଙ୍ଗାପୂର୍ଣ୍ଣ ଏବଂ ବିଶୃଙ୍ଖଳିତ ଢଙ୍ଗରେ ବ୍ୟବହାର କରିବା" । ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଅନୁରୋଧ କରାଯାଉଛି ଯେ ଅଭିଯୋଗ ପତ୍ରରେ ଉଲ୍ଲେଖ ନଥିବା ମନ୍ଦ ଆଚରଣ ସମ୍ପର୍କରେ ଏହି ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହେବା ପରିଚାଳକଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ କିପରି ପ୍ରଭାବିତ କରିଥିଲା ତାହା ନିଶ୍ଚିତ କରିବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ, ତେଣୁ ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶକୁ ବାତିଲ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ । ତଥାପି ନଥିରେ ତିନୋଟି ମାମଲା ପ୍ରକାଶ କରାଯାଇଛି, ଯେଉଁଥିରେ ପରିଚାଳକ କେବଳ ଏହି ତିନୋଟି ଅଭିଯୋଗରେ ଅଭିଯୋଗ ହୋଇଥିବା ମନ୍ଦ ଆଚରଣ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇ ବରଖାସ୍ତ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ, ଯଥା, (i) ଏକ ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟରେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରିବା; (ii) କର୍ତ୍ତବ୍ୟର ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସ୍ଥାନ ଛାଡିବା; ଏବଂ (iii) ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କାମ ବନ୍ଦ କରିବାକୁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇବା । ତେଣୁ ଏହା ଭାବିବାର କୌଣସି କାରଣ ନାହିଁ ଯେ ସେ ଏହି ଆବେଦନକାରୀ, ଚରଣ ସିଂ, ପରମାନନ୍ଦ ଏବଂ କେ. ଗାଙ୍ଗୁଲିଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ପକ୍ଷପାତ କରିଥାନ୍ତେ । ଉପସଂହାର ଯାହା ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରେ ତାହା ହେଉଛି ଯେ ଅଭିଯୋଗପତ୍ରରେ ଉଲ୍ଲେଖ ନଥିବା ମନ୍ଦ ଆଚରଣକୁ ବିଚାରକୁ ନ ନେଇ, ଯଥା, "ଦୋକାନ ମହଲାରେ ଚିତ୍କାର କରି ସ୍ଲୋଗାନ ଦେଇ ଦଙ୍ଗାପୂର୍ଣ୍ଣ ଏବଂ ବିଶୃଙ୍ଖଳିତ ଭାବରେ ଆଚରଣ କରିବା," ପରିଚାଳକ ବରଖାସ୍ତର ଆଦେଶ ଦେଇପାରିଥାନ୍ତେ । ଏହି ତଥ୍ୟ ହେଉଛି ଯେ ଅଭିଯୋଗ ପତ୍ରରେ ଉଲ୍ଲେଖ ନଥିବା ଏହି ମନ୍ଦ ଆଚରଣ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ମଧ୍ୟ ସେହି ବିଷୟ ମଧ୍ୟରୁ ଗୋଟିଏ ଭାବରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିଲା, ଯାହା ଉପରେ ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶ ଆଧାରିତ ଥିଲା, ତେଣୁ ଏହା ଆଦେଶର ବୈଧତାକୁ ପ୍ରଭାବିତ କରେ ନାହିଁ ।

ଏସ୍. ବି. ନାଥଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଅଭିଯୋଗ ପତ୍ର ତାଙ୍କୁ ଚାରିଟି ମନ୍ଦ ଆଚରଣ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଦୋଷାରୋପ କରିଥିଲା:-

"1. ଏକ ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟରେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରିବା;

2. ଆପଣଙ୍କ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ସ୍ଥାନ ଛାଡ଼ିବା;

3. ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କାମ ବନ୍ଦ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇବା ;

4. ଅନ୍ୟ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଧମକ ଦେବା ଏବଂ ଭୟଭୀତ କରିବା । "

ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶର ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଅଂଶ ଏହି ଶବ୍ଦଗୁଡ଼ିକରେ ରହିଛି :-

" ନିମ୍ନୋକ୍ତ ମନ୍ଦ ଆଚରଣ କାର୍ଯ୍ୟରେ ସେ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇଛନ୍ତି:-

କାମରେ ନଥିବା ସମୟରେ କାର୍ଯ୍ୟରେ ପ୍ରବେଶ କରିବା ଏବଂ ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କାମ ବନ୍ଦ କରିବାକୁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇବା ।

ତେଣୁ ତାଙ୍କୁ କମ୍ପାନୀର ସେବାରୁ ବରଖାସ୍ତ କରାଯାଇଛି ...... । "

ଏହା ଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଇଛି ଯେ ତାଙ୍କୁ "କାମରେ ନଥିବା ସମୟରେ କାର୍ଯ୍ୟରେ ପ୍ରବେଶ କରିବା ପାଇଁ" ଅଭିଯୋଗ ପତ୍ରରେ ଅଭିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇନଥିବାରୁ, କିନ୍ତୁ ତାଙ୍କ ଦଣ୍ଡ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବାରେ ଏହାକୁ ବିଚାରକୁ ନିଆଯାଇଥିଲା, ତେଣୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ମନ୍ଦ । ତେବେ ଏହା ଧ୍ୟାନ ଦେବାକୁ ହେବ ଯେ "କାମରେ ନଥିବା ସମୟରେ କାର୍ଯ୍ୟରେ ପ୍ରବେଶ କରିବା" କମ୍ପାନୀର ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ମନ୍ଦ ଆଚରଣ ନୁହେଁ ।

ଏହା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ "କାମ ରେ ନଥିବା ସମୟରେ କାର୍ଯ୍ୟରେ ପ୍ରବେଶ କରିବା" ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶରେ ଥିବା ବିବୃତିଟି ପ୍ରକୃତରେ "ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟ ବନ୍ଦ ଧର୍ମଘଟ କରିବାକୁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇବା" ର ମନ୍ଦ ଆଚରଣର ଉପାୟ ଏବଂ ଅବସର ବର୍ଣ୍ଣନା କରିବାକୁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଥିଲା । "କାମରେ ନ ଥିବା ସମୟରେ କାର୍ଯ୍ୟରେ ପ୍ରବେଶ କରିବା" ପାଇଁ ତାଙ୍କୁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା ବୋଲି ଅନାବଶ୍ୟକ ଏବଂ ପ୍ରକୃତରେ ସାମାନ୍ୟ ଭୁଲ ଉଲ୍ଲେଖ ଏହି ଉପସଂହାରକୁ ଯଥାର୍ଥ କରେ ନାହିଁ ଯେ "କାମରେ ନ ଥିବା ସମୟରେ କାର୍ଯ୍ୟରେ ପ୍ରବେଶ କରିବା" ଏହି ତଥ୍ୟ ଦଣ୍ଡ ପ୍ରଦାନକାରୀ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ମନରେ ତାଙ୍କର ଦଣ୍ଡ ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରିବାରେ କୌଣସି ଭୂମିକା ଗ୍ରହଣ କରିଥିଲା । "କାମରେ ନଥିବା ସମୟରେ କାର୍ଯ୍ୟରେ ପ୍ରବେଶ କରିବା ପାଇଁ ତାଙ୍କୁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ କରାଯାଇଛି " ବୋଲି ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶରେ ଏକ ମନ୍ଦ ଆଚରଣ ଭାବରେ ଏକ ବିବୃତ୍ତି ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଭୁଲ ଅଟେ । ଏହି ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ଯେଉଁ ମନ୍ଦ ଆଚରଣ ପାଇଁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା ତାହା ହେଉଛି "ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କାମ ବନ୍ଦ କରି ଧର୍ମଘଟ କରିବାକୁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇବା" ଏବଂ ଏହା ହିଁ ଏକମାତ୍ର ମନ୍ଦ ଆଚରଣ ଯାହା ଦଣ୍ଡ ପ୍ରଦାନକାରୀ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ପାଇଁ ଗୁରୁତର ବୋଲି ବିବେଚିତ ଥିଲା । "କାମରେ ନ ଥିବା ସମୟରେ କାର୍ଯ୍ୟରେ ପ୍ରବେଶ କରିବା" ର

ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା ଯୁକ୍ତି, ଯାହା ଏକ ମନ୍ଦ ଆଚରଣ କାମ ବୋଲି ସେ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇଥିଲେ, ତାହା ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶକୁ ବ୍ୟର୍ଥ କରିଥାଏ, ତେଣୁ ତାହା ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।

ଆବେଦନକାରୀ ଏମ. ଆର. ଘୋଷଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଏହା ଅନୁରୋଧ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ "ମରାମତି ଦୋକାନରେ କମ୍ପ୍ରେସର ଦାୟିତ୍ୱରେ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ତାଙ୍କ କାମକୁ କରିବାରୁ ଜାଣିଶୁଣି ବାଧା ଦେବା" ର ଅଭିଯୋଗ କରାଯାଇଥିବା ମନ୍ଦ ଆଚରଣ, ଯାହା ପାଇଁ ତାଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶରେ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇଥିଲେ, ତାହା ଅଭିଯୋଗପତ୍ରରେ ଅଭିଯୋଗ କରାଯାଇନାହିଁ । ଏହା ପ୍ରକୃତରେ ଅଭିଯୋଗ ପତ୍ରର ଭୁଲ ପଢିବା ଅଟେ । ଏହି ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଅଭିଯୋଗ ପତ୍ରରେ ଚାରୋଟି ମନ୍ଦ ଆଚରଣ ଅଭିଯୋଗ କରାଯାଇଥିଲା :-

"1. ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟରେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ;

2. ଅଟୋ ବିଭାଗର ଅନ୍ୟ ବିଭାଗର ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଧର୍ମଘଟ କରିବାକୁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇବା;

3. ବିନା ଅନୁମତିରେ ଆପଣଙ୍କର ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ କାମ ସ୍ଥାନ କିମ୍ବା କାର୍ଯ୍ୟ ଛାଡିବା;

4. ମରାମତି ଦୋକାନରେ ଥିବା ଅନ୍ୟ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଧମକ ଦେବା ଏବଂ ଭୟଭୀତ କରିବା " ।

ପ୍ରଥମ ତିନୋଟି ଅଭିଯୋଗରେ ତାଙ୍କୁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ କରାଯାଇଥିବା ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ପରେ ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶରେ ଆହୁରି କୁହାଯାଇଛି ଯେ ତାଙ୍କୁ ନିମ୍ନଲିଖିତ ମନ୍ଦ ଆଚରଣ ପାଇଁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ କରାଯାଇଛି : "ମରାମତି ଦୋକାନରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଧମକାଇବା ଏବଂ ଭୟଭୀତ କରିବା ଏବଂ ଜାଣିଶୁଣି ମରାମତି ଦୋକାନରେ କମ୍ପ୍ରେସର ଦାୟିତ୍ୱରେ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ତାଙ୍କ କାମ କରିବାରୁ ବାଧା ଦେବା ।" ଯୁକ୍ତି ହେଉଛି ଯେ ଅଭିଯୋଗ ପତ୍ରରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା ଅଭିଯୋଗରେ " ମରାମତି ଦୋକାନରେ କମ୍ପ୍ରେସର ଦାୟିତ୍ୱରେ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ତାଙ୍କ କାମ କରିବାରୁ ଜାଣିଶୁଣି ବାଧା ଦେବା" ଏହି କାର୍ଯ୍ୟର ଉଲ୍ଲେଖ ନାହିଁ ।" ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଭୁଲ ଅଟେ । ଚାରୋଟି ମନ୍ଦ ଆଚରଣ ଅଭିଯୋଗ ଆଣିବା ପରେ ଦୋଷାରୋପ ପତ୍ର ଏହି ଅଭିଯୋଗଗୁଡ଼ିକର ବିବରଣୀ ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲା । ଚତୁର୍ଥ ଅଭିଯୋଗ ସମ୍ବନ୍ଧରେ, ଯଥା, "ମରାମତି ଦୋକାନରେ ଅନ୍ୟ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଧମକାଇବା ଏବଂ ଭୟଭୀତ କରିବା" ସମ୍ପର୍କରେ ବିବରଣୀଗୁଡିକ ଏହି ଶବ୍ଦରେ ଥିଲା

: "ମରାମତି ଦୋକାନରେ ଅନ୍ୟମାନଙ୍କୁ ଧମକାଇ ଏବଂ ଭୟଭୀତ କରି ତୁମେ ସେମାନଙ୍କୁ କାମ କରିବାରୁ ବନ୍ଦ କରିଦେଲେ ଏବଂ କମ୍ପ୍ରେସର ଚଲାଉଥିବା ଲୋକଟିର ହାତ ମଧ୍ୟ ଧରିଦେଲ ଏବଂ କମ୍ପ୍ରେସରକୁ ବନ୍ଦ କରିଦେଲ । " ମରାମତି ଦୋକାନରେ କମ୍ପ୍ରେସର ଦାୟିତ୍ୱରେ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ତାଙ୍କ କାମ କରିବାରୁ ଜାଣିଶୁଣି ବାଧା ଦେବା" ପାଇଁ ତାଙ୍କୁ ଦୋଷୀ ବୋଲି ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ବିବୃତ୍ତିକୁ ବାସ୍ତବରେ ଅଭିଯୋଗ ପତ୍ରରେ ମାତ୍ର ଟିକିଏ ଭିନ୍ନ ଶବ୍ଦରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି । ତେଣୁ ଏହି ଯୁକ୍ତିରେ କୌଣସି ସାରାଂଶ ନାହିଁ ଯେ ଯେଉଁ ମନ୍ଦ ଆଚରଣର କାର୍ଯ୍ୟ, ଯାହା ଉପରେ ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶ ଆଧାରିତ ହୋଇଥିଲା ସେଥିରେ ଅଭିଯୋଗପତ୍ରରେ ଏକ ଉଲ୍ଲେଖ ନଥିବା କାର୍ଯ୍ୟକୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯାଇଛି ।

ଗୁରୁବକ୍ସ ସିଂଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଅଭିଯୋଗପତ୍ରରେ ଅଭିଯୋଗ ହୋଇଥିବା ଚାରୋଟି ମନ୍ଦ ଆଚରଣ କାର୍ଯ୍ୟ ଥିଲା:-

1. ଏକ ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟରେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରିବା;

2. ବିନା ଅନୁମତିରେ ନିଜର କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ସ୍ଥଳ ଛାଡ଼ିବା;

3. ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କାମ ବନ୍ଦ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇବା;

4. ଅନ୍ୟ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଧମକ ଦେବା ଏବଂ ଭୟଭୀତ କରିବା ।

ତଦନ୍ତ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ରିପୋର୍ଟ ତାଙ୍କୁ ନିମ୍ନଲିଖିତ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ କରିଥିଲା:-

1. ଏକ ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟରେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରିବା;

2. ବିନା ଅନୁମତିରେ ନିଜର କାମ ସ୍ଥାନ ଛାଡ଼ିବା;

3. ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କାମ ବନ୍ଦ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇବା ଏବଂ

4. ଶ୍ରୀ *ଚରଣ ସିଂଙ୍କୁ* କାମ ବନ୍ଦ କରିବା ପାଇଁ ଧମକ ଦେବା ଏବଂ ଭୟଭୀତ କରିବା ।

ଏଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ ମ୍ୟାନେଜରଙ୍କ ଆଦେଶ ଏହି ଶବ୍ଦରେ ରହିଛି:-

"ମୁଁ ତଦନ୍ତ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଏବଂ ତଦନ୍ତର କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନକୁ ଅନୁଧ୍ୟାନ କରିଛି । ଯଦିଓ ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ଗୁରୁବକ୍ସ ସିଂ 1958 ମସିହା ଜୁନ୍ 11ରେ ଏକ ଅପ୍ରୀତିକର ଘଟଣା

ସୃଷ୍ଟି କରିଥିଲେ ଏବଂ ତଦନ୍ତ ସ୍ଥାନ ଛାଡି ଦେଇଥିଲେ, ତଥାପି ତାଙ୍କୁ ଏକ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯାଇଥିଲା ଏବଂ ତଦନ୍ତ ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟରେ କରାଯାଇଥିଲା ।

ତଦନ୍ତ ସମୟରେ ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ନଥିଭୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା ପ୍ରମାଣଗୁଡ଼ିକୁ ଅନୁଧ୍ୟାନ କରିବା ପରେ, ମୁଁ C.P.O. ଙ୍କ ଫଳଫଳ ସହିତ ସହମତ ଅଟେ । ଅଭିଯୋଗଗୁଡ଼ିକ ଅତ୍ୟନ୍ତ ଗମ୍ଭୀର ପ୍ରକୃତିର ହୋଇଥିବାରୁ, ମୁଁ ତାଙ୍କୁ ଅଭିଯୋଗପତ୍ର ତାରିଖରୁ କମ୍ପାନୀର ସେବାରୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବାକୁ ଆଦେଶ ଦେଉଛି ।"

ଏହି ଅନୁସନ୍ଧାନ ଆଧାରରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା ଏବଂ ପ୍ରଥମ ତିନୋଟି ଅଭିଯୋଗରେ ତାଙ୍କୁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ କରାଯିବା ପରେ ତାଙ୍କ ଉପରେ ଜାରି ହୋଇଥିବା ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ସେ ଦାୟିତ୍ୱରେ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତି ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ଚକ୍ରବର୍ତ୍ତୀଙ୍କୁ ଧମକ ଏବଂ ଭୟଭୀତ କରାଇବାରୁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇଥିଲେ, ଯିଏ 21-5-58 ରେ କାମ ବନ୍ଦ କରିବାକୁ ବାଧ୍ୟ ହୋଇଥିଲେ । ତାଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଏହା ଅନୁରୋଧ କରାଯାଇଛି ଯେ ଯଦିଓ ତଦନ୍ତ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ରିପୋର୍ଟରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ସେ "ଚରଣ ସିଂଙ୍କୁ ଧମକାଇବା ଏବଂ ଭୟଭୀତ କରିବା" ପାଇଁ ଦୋଷୀ ଥିଲେ, କିନ୍ତୁ ମହା ପରିଚାଳକ ନିଜକୁ ବିଭ୍ରାନ୍ତ କରି ଭାବିଥିଲେ ଯେ ସେ ଦାୟିତ୍ୱରେ ଥିବା ଶ୍ରୀ ଚକ୍ରବର୍ତ୍ତୀଙ୍କୁ ଧମକାଇଛନ୍ତି ଏବଂ ଭୟଭୀତ କରିଛନ୍ତି । ଗୁରୁବକ୍ସ ସିଂ, ଦାୟିତ୍ୱରେ ଥିବା ଶ୍ରୀ ଚକ୍ରବର୍ତ୍ତୀଙ୍କୁ ଧମକାଇବା ଏବଂ ଭୟଭୀତ କରିବା ପାଇଁ ଦୋଷୀ ବୋଲି ତଦନ୍ତ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କୌଣସି ଅନୁସନ୍ଧାନ ନ ଥିବାରୁ, ମହା ପରିଚାଳକ ଏପରି ଏକ ମନ୍ଦ ଆଚରଣକୁ ବିଚାରକୁ ନେବାକୁ ହକଦାର ନଥିଲେ ।

ତଦନ୍ତ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ବିବରଣୀର ଯାଞ୍ଚ କରିବା ପରେ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ବିବରଣୀର ଶେଷ ଅଂଶରେ ଚତୁର୍ଥ ଅଭିଯୋଗ ସମ୍ପର୍କରେ "ଚରଣ ସିଂଙ୍କୁ କାମ ବନ୍ଦ କରିବାକୁ ଧମକ ଦେବା ଏବଂ ଭୟଭୀତ କରିବା" ଭାବରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବାରେ ଏକ ଲେଖାଗତ ତ୍ରୁଟି ରହିଛି । ଚରଣ ସିଂ ପ୍ରକୃତରେ ଧର୍ମଘଟ କରୁଥିବା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ଜଣେ ଥିଲେ ଏବଂ ତାଙ୍କୁ ଭୟଭୀତ କରିବାର କୌଣସି ପ୍ରଶ୍ନ ନଥିଲା । ବିବରଣୀରୁ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ଚତୁର୍ଥ ଅଭିଯୋଗ ସମ୍ପର୍କରେ ଯେଉଁ ମାମଲା ଦାୟର କରିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରାଯାଇଥିଲା ତାହା ହେଉଛି ଚକ୍ରବର୍ତ୍ତୀଙ୍କୁ ଭୟଭୀତ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଏହି ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇଥିଲା । ଚରଣ ସିଂଙ୍କୁ ଭୟଭୀତ କରାଯିବାର କୌଣସି ଅଭିଯୋଗ

ହୋଇନଥିଲା ଏବଂ ହୋଇପାରିନଥାନ୍ତା । ଏହା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ରିପୋର୍ଟର ଶେଷ ଅଂଶରେ ସଠିକ୍ ନାମ ଚକ୍ରବର୍ତ୍ତୀ ବଦଳରେ ଭୁଲବଶତଃ ଚରଣ ସିଂଙ୍କ ନାମ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିଲା । ତଦନ୍ତ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ପ୍ରମାଣ ଏବଂ ରିପୋର୍ଟ ଅନୁଧ୍ୟାନ କରିଥିବା ମହାପରିଚାଳକ ବୋଧହୁଏ ଏହି ଲିଖିତ ତ୍ରୁଟି ଦ୍ୱାରା ଭ୍ରମିତ ହୋଇଥାଇପାରନ୍ତି ବୋଲି ଭାବିବାର କୌଣସି ଯଥାର୍ଥତା ନାହିଁ । ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଅଭିଯୋଗଟି ଅନ୍ୟ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଧମକାଇବା ଏବଂ ଭୟଭୀତ କରିବା ଥିଲା, ଚରଣ ସିଂ କିମ୍ବା ଚକ୍ରବର୍ତ୍ତୀଙ୍କୁ ଭୟଭୀତ କରାଯାଇଥିଲା କି ନାହିଁ ତାହାର କୌଣସି ପ୍ରଭାବ ପଡ଼ିବ ନାହିଁ । ବାସ୍ତବରେ, ଏହି ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଅଭିଯୋଗ ସ୍ପଷ୍ଟ ଥିଲା ଯେ ଚକ୍ରବର୍ତ୍ତୀ ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଭୟଭୀତ ହୋଇଥିଲେ । ବିବରଣୀର ମୁଖ୍ୟ ଅଂଶ ଦର୍ଶାଉଛି ଯେ ତଦନ୍ତ ଅଧିକାରୀ ଏହା ପ୍ରମାଣିତ କରିଥିଲେ । ଏହା ଭାବିବା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଯେ ଦଣ୍ଡ ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରିବାରେ ମହାପରିଚାଳକଙ୍କ ସହିତ ଚରଣ ସିଂଙ୍କୁ ଧମକ ଏବଂ ଭୟଭୀତ କରାଯାଇଥିଲା ବୋଲି ଭୁଲ ବକ୍ତବ୍ୟ ନୁହେଁ, ସେହି ସିଦ୍ଧାନ୍ତକୁ ବିଚାର କରାଯାଇଥିଲା - ଯାହା କାହାରି ମାମଲା ନଥିଲା । ଆମ ମତରେ, ତାଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଦାବି କରାଯାଇଥିବା ଯୁକ୍ତିରେ କୌଣସି ସତ୍ୟତା ନାହିଁ ଯେ ଚକ୍ରବର୍ତ୍ତୀଙ୍କ ବଦଳରେ ଚରଣ ସିଂଙ୍କୁ ମନ୍ଦ ଆଚରଣ କରି ଧମକ ଦିଆଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଭୟଭୀତ କରାଯାଇଥିଲା ବୋଲି ପ୍ରମାଣିତ ହେବା ଭୁଲ ଭାବରେ ଆଧାରିତ ଥିଲା ।

ଆବେଦନକାରୀ ଏସ୍. କେ. ଧଣ୍ଡାଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଅନୁରୋଧ କରାଯାଇଛି ଯେ ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶ ଦେବା ସମୟରେ ମହାପରିଚାଳକ ଭୁଲ ଭାବରେ ଭାବିଥିଲେ ଯେ ତାଙ୍କୁ ଅଭିଯୋଗ ପତ୍ରରେ ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଥିବା ଚାରୋଟି ମନ୍ଦ ଆଚରଣ ପାଇଁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ କରାଯାଇଛି, ଯଦିଓ ବାସ୍ତବରେ ତାଙ୍କୁ କେବଳ ତିନୋଟି ପାଇଁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଚତୁର୍ଥ ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇନଥିଲା । ଅଭିଯୋଗ ପତ୍ର ଅଭିଯୋଗ କରାଯାଇଥିବା ମନ୍ଦ ଆଚରଣର ଚାରୋଟି କାର୍ଯ୍ୟ ହେଲା:-

(1) ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟରେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରିବା ;

(2) ବିନା ଅନୁମତିରେ ନିଜର କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ସ୍ଥଳ ଛାଡ଼ିବା;

(3) ଅଟୋ ବିଭାଗର ପେଣ୍ଟ ଦୋକାନ, ପ୍ରୋପେଲର ଶାଫ୍ଟ ଅନୁଭାଗ, ରିୟର ଏକ୍ସଲ ଅନୁଭାଗ ଏବଂ ପ୍ରେସ୍ ଅନୁଭାଗରେ ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କାମ ବନ୍ଦ କରିବାକୁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇବା ।

(4) ଦଙ୍ଗାକାରୀ ଏବଂ ବିଶୃଙ୍ଖଳିତ ଢଙ୍ଗରେ ବ୍ୟବହାର କରିବା ଏବଂ ଅନ୍ୟ ସହକର୍ମୀଙ୍କୁ ଧମକ ଦେବା ଏବଂ ଭୟଭୀତ କରିବା ।

ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶରେ ଉଲ୍ଲେଖ ଥିଲା ଯେ ସେ ନିମ୍ନଲିଖିତ ମନ୍ଦ ଆଚରଣ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇଥିଲେ ।-

(1) ଏକ ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟରେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରିବା;

(2) ବିନା ଅନୁମତିରେ ନିଜର କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ସ୍ଥଳ ଛାଡ଼ିବା;

(3) ଅଟୋ ବିଭାଗର ପେଣ୍ଟ ଦୋକାନ, ପ୍ରୋପେଲର ଶାଫ୍ଟ ଅନୁଭାଗ, ରିୟର ଏକ୍ସଲ ଅନୁଭାଗ ଏବଂ ପ୍ରେସ୍ ଅନୁଭାଗରେ ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କାମ ବନ୍ଦ କରିବାକୁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇବା ।

(୪) ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ଟି. ଏସ. ଏନ. ରାଓ, ଟି. ସଂଖ୍ୟା 6610/60205/1 ନାମରେ ଅନ୍ୟ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଧମକାଇବା ଏବଂ ଭୟଭୀତ କରିବା, ତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ କାମ କରିବାରୁ ଅଟକାଇବା ।

ତେଣୁ ତାଙ୍କୁ କମ୍ପାନୀର ଚାକିରିରୁ ବରଖାସ୍ତ କରାଯାଉଛି ......"

ତଦନ୍ତ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ରିପୋର୍ଟରେ ସେ ଏହିପରି ଉପନୀତ ଉପସଂହାରକୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି :-

"ସାକ୍ଷୀମାନଙ୍କ ବୟାନରୁ, ଏହା ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇଛି ଯେ ଶ୍ରୀ ଧଣ୍ଡା :

(1) ଏକ ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟରେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରିଥିଲେ;

(2) ବିନା ଅନୁମତିରେ ତାଙ୍କ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ସ୍ଥାନ ଛାଡିଥିଲେ;

(3) ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କାମ ବନ୍ଦ କରିବାକୁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇଥିଲେ ।

ଏହା କୁହାଯାଇପାରେ ଯେ ଧମକ ଦେବା ଏବଂ ଭୟଭୀତ କରିବାର ଅଭିଯୋଗ ସନ୍ଦେହ ବାହାରେ ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇନାହିଁ ।"

ଯଦି କେହି କେବଳ ବରଖାସ୍ତ କରିବାର ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଆଦେଶକୁ ଦେଖନ୍ତି, ତେବେ ଏହା ମନେହୁଏ ଯେ ଯଦିଓ ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଧମକାଇବା ଏବଂ ଭୟଭୀତ କରିବା ଅଭିଯୋଗ

ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇନଥିଲା, ତଥାପି ବରଖାସ୍ତ କରିବାର ଆଦେଶ ଆଂଶିକ ଭାବରେ ଏହା ଉପରେ ଆଧାରିତ ଥିଲା । ଯଦି ଅନ୍ୟ କିଛି ନ ଥାନ୍ତା, ତେବେ ଏହି ଆଦେଶରେ ଏକ ଗୁରୁତର ଦୁର୍ବଳତା ହୋଇପାରେ । ତଥାପି ଆମେ ଜାଣୁ ଯେ ମହାପରିଚାଳକ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ରିପୋର୍ଟରେ ତାଙ୍କର ଆଦେଶ ଏହି ଶବ୍ଦଗୁଡିକରେ ଲିପିବଦ୍ଧ କରିଥିଲେ:-

"ମୁଁ ତଦନ୍ତ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଏବଂ ତଦନ୍ତର ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁଧ୍ୟାନ କରିଛି ।ଯଦିଓ ଶ୍ରୀ ଧଣ୍ଡାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଅନ୍ୟ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଧମକାଇବା ଏବଂ ଭୟଭୀତ କରିବା ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇନାହିଁ, ଅନ୍ୟ ଅଭିଯୋଗଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟ ଗମ୍ଭୀର ପ୍ରକାରର ଅଟେ । ଏହି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ମୁଁ ତାଙ୍କୁ ଅଭିଯୋଗପତ୍ର ତାରିଖରୁ କମ୍ପାନୀର ଚାକିରିରୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବାକୁ ଆଦେଶ ଦେଉଛି ।"

ଏହା ଜୁଲାଇ 3,1958 ତାରିଖ ଥିଲା, ଏବଂ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଆଦେଶରେ ମଧ୍ୟ ସମାନ ତାରିଖ ଲେଖାଯାଇଛି । ଦୁଇଟିକୁ ଏକତ୍ର ପଢିବା ଦ୍ୱାରା ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ମହାପରିଚାଳକ ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶ ପ୍ରଦାନ କରିବାରେ ଏହି ଆଧାରରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିଲେ ଯେ ଶ୍ରୀ ଧଣ୍ଡଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଧମକାଇବା ଏବଂ ଭୟଭୀତ କରିବା ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇନାହିଁ, କିନ୍ତୁ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଆଦେଶରେ ଏକ ଭୁଲ ପ୍ରବେଶ କରିଥିଲା ଏବଂ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା ମନ୍ଦ ଆଚରଣ କାର୍ଯ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରେ ଧଣ୍ଡ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇଥିଲେ ଏବଂ ଯାହା ଉପରେ ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶ ମଧ୍ୟ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହା ବିଚାର କରିବା ଉଚିତ ଯେ ଏହା ଏକ ଆକସ୍ମିକ ଭାବରେ ଲେଖନ ଭୁଲ ଥିଲା ଏବଂ ପ୍ରକୃତରେ ମହାପରିଚାଳକ ଭୁଲ ଆଧାରରେ ଆଗକୁ ବଢ଼ି ନଥିଲେ ଯେ ଧଣ୍ଡ ଏହି ଚତୁର୍ଥ ଅଭିଯୋଗରେ ମଧ୍ୟ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇଥିଲେ । କେବଳ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଆଦେଶରେ ଏପରି ଲିଖିତ ତ୍ରୁଟି ଦେଖାଦେବା ଆଦେଶର ବୈଧତାକୁ କୌଣସି ପ୍ରକାରେ ପ୍ରଭାବିତ କରେ ନାହିଁ ।

ତେଣୁ ଆମେ ଏହି ଉପସଂହାରରେ ପହଞ୍ଚିଛୁ ଯେ ସାତ ଜଣ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଦାବି କରାଯାଇଥିବା ପୃଥକ ଯୁକ୍ତି ଯେ ନିମ୍ନଲିଖିତ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଗୁଡ଼ିକ ଆଦେଶରେ କିଛି ଦୁର୍ବଳତାକୁ ବିଚାର କରିନାହାଁନ୍ତି, ତାହାକୁ ମଧ୍ୟ ବଜାୟ ରଖାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।

ତଦନୁସାରେ ଆବେଦନ ଖାରଜ ହୁଏ, କିନ୍ତୁ ପରିସ୍ଥିତିରେ ଆମେ ଖର୍ଚ୍ଚ ବିଷୟରେ କୌଣସି ଆଦେଶ ଦେଉନାହୁଁ ।

1960

କାଳିନ୍ଦୀ
ବନାମ
ଟାଟା ଲୋକୋମୋଟିଭ
ଏବଂ ଇଞ୍ଜିନିୟରିଂ
କମ୍ପାନୀ, ଲିମିଟେଡ଼

ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଦାସ ଗୁପ୍ତା

ଆବେଦନକୁ ଖାରଜ କରାଗଲା ।

ଅସ୍ୱୀକରଣ

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

ଭାଷାନ୍ତର :

ସୁମିତ୍ରା ସାହୁ ,ଅନୁବାଦିକା,
ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ ।