ଟାଟା ତେଲ କଳ କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ୍

ବନାମ

କେ. ଭି. ଗୋପାଳନ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ

ଏପ୍ରିଲ 15,1965

[ମୁଖ୍ୟ ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ପି. ବି. ଗଜେନ୍ଦ୍ରଗଡକର, କେ. ଏନ୍. ୱାଞ୍ଚୁ, ଏମ୍. ହିଦାୟତୁଲ୍ଲା ଏବଂ ଭି. ରାମାସ୍ୱାମୀ ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିମାନେ]

କେରଳ ଶିଳ୍ପ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ (ଜାତୀୟ ଏବଂ ପର୍ବ ବିରତି ଦିନ) ଅଧିନିୟମ, 1958,   ଧାରା 3 ଏବଂ 11 - ପରିସର ।

ଆବେଦନକାରୀ କମ୍ପାନୀର ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ, ଏହାର କର୍ମଚାରୀମାନେ ପ୍ରତ୍ୟେକ ବର୍ଷ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ତାରିଖରେ ବେତନ ସହିତ ପାଞ୍ଚଟି ବିରତି ଦିନ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ । ଅଧିକନ୍ତୁ, ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ସଂଘ ସହିତ ଏକ ଚୁକ୍ତିନାମା ଦ୍ୱାରା, କମ୍ପାନୀ ବେତନ ସହିତ ଏକ ଅତିରିକ୍ତ ଦିନର ବିରତି ଦିନକୁ ମଞ୍ଜୁର କରିବାକୁ ରାଜି ହୋଇଥିଲା, ଏହିପରି ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବାର୍ଷିକ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକର ମୋଟ ସଂଖ୍ୟା ଛଅକୁ ବୃଦ୍ଧି ହେଲା । 1958 ମସିହାରେ କେରଳ ଶିଳ୍ପ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ (ଜାତୀୟ ଏବଂ ବିରତି ଦିନ) ଅଧିନିୟମ, 1958 ପାରିତ ହେଲା ଏବଂ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 3 ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରତ୍ୟେକ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ପ୍ରତ୍ୟେକ ଜାନୁଆରୀ 26, ଅଗଷ୍ଟ 15 ଏବଂ ମେ 1 ତାରିଖରେ ବିରତି ଦିନ ଘୋଷଣା କରିବା ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ସହ ପରାମର୍ଶ କରିବା ପରେ ନିରୀକ୍ଷକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ତାରିଖରେ ପ୍ରତିବର୍ଷ ଚାରୋଟି ଅତିରିକ୍ତ ପର୍ବ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକୁ ମଞ୍ଜୁର କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ଥିଲା । ଏହିପରି ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ସଂଖ୍ୟା ବୈଧାନିକ ଭାବରେ 7 ରେ ସ୍ଥିର କରାଗଲା ।

1962 ମସିହାରେ, କମ୍ପାନୀ ଚାରୋଟି ପର୍ବ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ ଉପରେ ନିରୀକ୍ଷକଙ୍କ ନିଷ୍ପତିକୁ ଗ୍ରହଣ କଲା ଏବଂ କେଉଁ କେଉଁ ତାରିଖରେ ଏହିପରି ବିରତି ଦିନ ଗୁଡିକୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ, ତାହା ଘୋଷଣା କଲା । ସେହି ସମୟରେ, କମ୍ପାନୀ ଏବଂ ଏହାର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଏକ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ବିଚାରାଧୀନ ଥିବାବେଳେ, ଉତ୍ତରଦାତାମାନେ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ, 1947 ର ଧାରା 33A ଅନୁଯାୟୀ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କଲେ ।ଏହି

ଆବେଦନଗୁଡିକରେ ଏହା ଯୁକ୍ତି କରାଗଲା ଯେ ଧାରା 3 ର 7 ଟି ଦେୟଯୁକ୍ତ ବିରତିର ବୈଧାନିକ ପ୍ରାବଧାନ, ଦେୟଯୁକ୍ତ ବିରତି ସମ୍ବନ୍ଧରେ ବିଦ୍ୟମାନ ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ଅଗ୍ରାହ୍ୟ କିମ୍ବା ରଦ୍ଦ କରିନଥିଲା ଏବଂ ଧାରା 3 ଅନୁଯାୟୀ ଦିଆଯିବାକୁ ଥିବା ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ, ବିଦ୍ୟମାନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁଯାୟୀ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବାଧ୍ୟତା ମୂଳକ ଭାବେ ଦିଆଯିବାକୁ ଥିବା ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ ସହିତ ଯୋଡି ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ; ଏବଂ 1962 ମସିହାରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା, ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକୁ 7 କୁ ସୀମିତ କରିବା ପାଇଁ ନିଆଯାଇଥିବା ପ୍ରୟାସ ବିଦ୍ୟମାନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଦ୍ୱାରା ପ୍ରମାଣିତ ନିଯୁକ୍ତି ସର୍ତ୍ତାବଳୀର ବିପରୀତରେ ଥିଲା ଏବଂ ତେଣୁ ଏହା ଧାରା 33 ର ଉଲଂଘନ ଅଟେ । ଏହି ଯୁକ୍ତିକୁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସମର୍ଥନ କରାଗଲା ।

ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ହୋଇଥିବା ଆବେଦନରେ,

ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନିଆଗଲା : ଧାରା 3 ଅନୁଯାୟୀ ବୈଧାନିକ ଆବଶ୍ୟକତା ହେଉଛି ପ୍ରତିବର୍ଷ 7ଟି ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନ । ଯଦି ଏକ ବିଦ୍ୟମାନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁଯାୟୀ କର୍ମଚାରୀମାନେ 7 ରୁ ଅଧିକ ବେତନଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ, ତେବେ ଏହିପରି ଅଧିକ ଅନୁକୂଳ ଅଧିକାର, ଧାରା 11 ଦ୍ୱାରା ସୁରକ୍ଷିତ ଥିଲା । ଧାରା 11ର ଯୋଜନା ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ ଦର୍ଶାଏ ଯେ ଧାରା 3 ରେ ବିଦ୍ୟମାନ ବିରତି ଦିନଗୁଡ଼ିକ ବ୍ୟତୀତ ସର୍ବନିମ୍ନ ସଂଖ୍ୟକ ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ନାହିଁ ଏବଂ ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ ଏହା , ଧାରା 3 ଅନୁଯାୟୀ ବିଦ୍ୟମାନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁଯାୟୀ ମୋଟ ବିରତି ଦିନ ସଂଖ୍ୟାକୁ 6 ରୁ 7 ଟି ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବା ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବ ।

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ଅଧିକାରିତା : ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟାଗୁଡିକ 150 ଏବଂ 160/1964 ।

ଶିଳ୍ପବିବାଦ ସଂଖ୍ୟା 11 ଏବଂ 10/1962 ରେ ଏର୍ଣ୍ଣାକୁଲାମ ସ୍ଥିତ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କର ତାରିଖ ସେପ୍ଟେମ୍ବର 20, 1962 ର ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟରୁ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଆବେଦନ ଦ୍ୱାରା ବର୍ତ୍ତମାନର ଏହି ଆବେଦନ ।

ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଜି. ବି. ପାଇ, ଜେ. ବି. ଦାଦାଚାଞ୍ଜି, ଓ. ସି. ମାଥୁର ଏବଂ ରବିନ୍ଦର ନାରେନ୍ ।

ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଏମ୍. ଆର୍. କେ. ପିଲ୍ଲାଇ ।

ମୁଖ୍ୟ ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଗଜେନ୍ଦ୍ରଗଡକରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରାଗଲା ।

ଆଇନର ସଂକ୍ଷିପ୍ତ ପ୍ରଶ୍ନ, ଯାହା ଏହି ଦୁଇଟି ଆବେଦନ ଆମର ନିଷ୍ପତି ପାଇଁ ଉଠାନ୍ତି ତାହା କେରଳ ଶିଳ୍ପ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ (ଜାତୀୟ ଏବଂ ପର୍ବ ବିରତି ଦିନ) ଅଧିନିୟମ, 1958 (ସଂଖ୍ୟା 47/1958) (ଏହା ପରଠାରୁ ଏହାକୁ ଅଧିନିୟମ ବୋଲି କୁହାଯିବ) ର ଧାରା 3 ଏବଂ 11 ର ସଂରଚନା ସହିତ ଜଡ଼ିତ । ସେହି ପ୍ରଶ୍ନ ଏହିପରି ଉତ୍ପନ୍ନ ହୁଏ । ଆବେଦନକାରୀ, ଟାଟା ତେଲ କଳ କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ ବିରୋଧରେ , ଦୁଇଟି ଅଭିଯୋଗ, ଦୁଇଟି ଗୋଷ୍ଠୀ, ଯଥାକ୍ରମେ ଉତ୍ତରଦାତା, ଏହାର ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 33 ଅନୁଯାୟୀ ଦାଖଲ କରଗଲା । ଏହି ଆବେଦନଗୁଡିକ ଅଭିଯୋଗ କରିଥିଲେ ଯେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପରିଚାଳନା ଉକ୍ତ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 33 ର ପ୍ରାବଧାନଗୁଡ଼ିକୁ ଉଲ୍ଲଂଘନ କରିଛି କାରଣ ଏହା 1962 ରେ ପ୍ରତିଷ୍ଠାତା ଦିବସ ଏବଂ ଗୁଡ୍ ଫ୍ରାଇଡେରେ ଏହାର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ବେତନ ସହିତ ବିରତି ଦେବାକୁ ମନା କରିଥିଲା । ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ଅନୁଯାୟୀ, ସେମାନେ ନୀୟମ ଓ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ଉକ୍ତ ଦୁଇଟି ଦିନରେ ବେତନ ସହିତ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ, ଏବଂ ତେଣୁ ସେମାନେ ଦାବି କଲେ ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ଉକ୍ତ ବିଦ୍ୟମାନ ପ୍ରାବଧାନ ଅନୁଯାୟୀ ତାଙ୍କ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ ପ୍ରଦାନ କରିବା ନିମିତ୍ତ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ଉଚିତ ଏବଂ ପ୍ରଶ୍ନରେ ଥିବା ଦୁଇଟି ବିରତି ଦିନ ପାଇଁ ବେତନ ପ୍ରଦାନ କରିବା ନିମିତ୍ତ ଅନ୍ୟ ଉପଯୁକ୍ତ ଆଦେଶ ପାରିତ କରିବା ଉଚିତ । ଆବେଦନକାରୀ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ଯୁକ୍ତିର ସଠିକତାକୁ ନେଇ ତର୍କ କଲେ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଆବେଦନକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିଛନ୍ତି ଏବଂ ଘୋଷଣା କରିଛନ୍ତି ଯେ ଉତ୍ତରଦାତାମାନେ 1962 ରେ ପ୍ରତିଷ୍ଠାତା ଦିବସ ଏବଂ ଗୁଡ୍ ଫ୍ରାଇଡେରେ ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକର ସୁବିଧା ପାଇବାକୁ ହକଦାର । ଏହା ମଧ୍ୟ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ଆବେଦନକାରୀ ସେହି ଦୁଇଟି ଦିନ ପାଇଁ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କୁ ବେତନ ଏବଂ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବା ମାତ୍ରେ କର୍ମଚାରୀ ମାନଙ୍କୁ ଆନୁପାତିକ ବେତନ ପ୍ରଦାନ କରିବା ଉଚିତ୍ । ସମ୍ପୃକ୍ତ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିବା ଦୁଇଟି ଅଭିଯୋଗ ଉପରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପାରିତ ଏହି ଆଦେଶ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଏହା କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଆବେଦନକାରୀ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଅନୁମତି ନେଇ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରସ୍ଥ ହୋଇଛନ୍ତି ; ଏବଂ ତାଙ୍କ ତରଫରୁ ଶ୍ରୀ ପାଇ ଯୁକ୍ତି ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି ଯେ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ରାୟ ଦେବା ସମୟରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 3 ଏବଂ 11 ର ପ୍ରଭାବକୁ ସଠିକ୍ ରୂପେ ବୁଝିନାହାନ୍ତି ।

ଆବେଦନକାରୀ କମ୍ପାନୀର ସ୍ଥାୟୀ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀର ସ୍ଥାୟୀ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ସଂଖ୍ୟା 30 ପ୍ରତି ବର୍ଗମାନଙ୍କ ପାଇଁ ବିରତି ଦିନ ନିମିତ୍ତ ପ୍ରାବଧାନ ରଖେ । ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ସଂଖ୍ୟା 30 (vi) ରେ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ ପାଇଁ ପ୍ରାବଧାନ ରହିଛି । ଏଥିରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ନିମ୍ନଲିଖିତ ଦିନଗୁଡିକରେ କାରଖାନା ବନ୍ଦ ରହିବ, ଯେଉଁଗୁଡିକୁ ବେତନ ସହିତ କମ୍ପାନୀ ବିରତି ଦିନ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ, ଏବଂ ସେଗୁଡିକୁ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସାମୟିକ କିମ୍ବା ବିଶେଷାଧିକାର ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ ସହିତ ଗଣନା କରାଯିବ ନାହିଁ ।

1. ନୂତନ ବର୍ଷର ଦିନ (ଜାନୁଆରୀ 1)

2. ପ୍ରତିଷ୍ଠାତା ଦିବସ (ମାର୍ଚ୍ଚ 3 ତାରିଖର ନିକଟବର୍ତ୍ତୀ ଶନିବାର)

3. ଗୁଡ୍ ଫ୍ରାଇଡେ

4. ଓନମ୍

5. ଖ୍ରୀଷ୍ଟମାସ ଦିବସ (ଡିସେମ୍ବର 25)

ଏହି ପ୍ରାବଧାନ ସହିତ ଏକ ଟିପ୍ପଣୀ ସଂଲଗ୍ନ ହୋଇଛି ଯାହା ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ କରେ ଯେ କମ୍ପାନୀ ରାଜ୍ୟ କାରଣରୁ ବିରତି ଦିନ କିମ୍ବା ବିରତି ଦିନ ଗୁଡିକ ପାଳନ କରିବାକୁ ବାଧ ହେଲେ ସେହି ଦିନ କିମ୍ବା ଦିନ ଗୁଡିକୁ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ବିଶେଷାଧିକାର କିମ୍ବା ବିରତି ହିସାବରେ ଗଣନା କରାଯିବ ନାହିଁ କିନ୍ତୁ ସେଗୁଡିକୁ କମ୍ପାନୀ ବିରତି ଦିନ କିମ୍ବା ଦିନଗୁଡିକ ହିସାବରେ ବିବେଚନା କରାଯିବ ।

ତେଣୁ, ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ, ଉତ୍ତରଦାତାମାନେ 5 ଟି ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ।

ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ପ୍ରସ୍ତୁତ ଏବଂ ପ୍ରମାଣିତ ହେବା ପରେ, ଆବେଦନକାରୀ ଏବଂ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ସଂଘ ମଧ୍ୟରେ ଏକ ରାଜିନାମା ହୋଇଥିଲା ଯାହାର ଫଳସ୍ୱରୂପ ଆବେଦନକାରୀ ଆହୁରି ଗୋଟିଏ ବିରତି ଦିନ ମଞ୍ଜୁର କରିବାକୁ ରାଜି ହୋଇଥିଲେ, ଏବଂ ଏହି ରାଜିନାମା ଗୋଟିଏ ବର୍ଷରେ ମୋଟ ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକର ସଂଖ୍ୟାକୁ 6 କୁ ବୃଦ୍ଧି କଲା । ଆବେଦନକାରୀ ଏହିପରି ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କୁ ମଞ୍ଜୁର କରିବାକୁ ରାଜି ହୋଇଥିବା ଅତିରିକ୍ତ ବିରତି ଦିନଟିକୁ ସେହି ଦିନ ଦିଆଯିବ ଯେଉଁଦିନଟିକୁ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ସଂଘ, ଏହାର ସଂଘ ଦିବସ ଭାବେ

ପାଳନ କରିବ । ସ୍ପଷ୍ଟତଃ, ଏହି ବିରତି ଦିନ ପ୍ରତିଷ୍ଠା ଦିବସ ଭଳି ଅନୁରୂପ ଥିଲା, ରାଜିନାମାର ଅନ୍ତର୍ନିହିତ ଧାରଣା ହେଉଛି ଯେ ଯେପରି ଆବେଦନକାରୀ ପ୍ରତିଷ୍ଠାତା ଦିବସରେ ଏକ ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନ ମଞ୍ଜୁର କରିଥିଲେ, ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କୁ ସଂଘ ଦିବସରେ ମଧ୍ୟ ସେହିପରି ଏକ ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନ ମଞ୍ଜୁର କରାଯିବା ଉଚିତ ।

ଏହା ଜଣାପଡୁଛି ଯେ ଏହି ରାଜିନାମା ସ୍ୱାକ୍ଷରିତ ହେବା ପରେ ମଧ୍ୟ, ଉତ୍ତରଦାତାମାନେ ଅତିରିକ୍ତ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ ପାଇଁ ଦାବି କରିବା ଆରମ୍ଭ କରିଥିଲେ; କିନ୍ତୁ ଆବେଦନକାରୀ ବିରତି ଦିନ ତାଲିକାରେ କୌଣସି ଅତିରିକ୍ତ ଦିନ ଯୋଡ଼ିବାକୁ ପ୍ରସ୍ତୁତ ନଥିଲେ । ସହମତ ହୋଇଥିବା ବିରତି ଦିନ ଗୁଡିକୁ ବାଛିବା ପାଇଁ, ଏହାକୁ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଉପରେ ଛାଡ଼ି ଦେବା ନିମିତ୍ତ ଏଥିରେ ପ୍ରସ୍ତୁତି ଥିଲା, ଯଦି ସେମାନେ କମ୍ପାନୀକୁ ଏପରି ବିରତି ଦିନଗୁଡିକର ଏକ ସହମତି ତାଲିକା ଦାଖଲ କରନ୍ତି ।

1958 ମସିହାରେ ଏହି ଅଧିନିୟମ ପାରିତ ହୋଇଥିଲା ଏବଂ ଏହା 1958 ମସିହା ଡିସେମ୍ବର 29 ତାରିଖରେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେଲା । ଏହି ଅଧିନିୟମର ଧାରା 3 ରେ ଏପରି ପ୍ରାବଧାନ ରହିଛି ଯେ :

" ଜାତୀୟ ଏବଂ ପର୍ବ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକର ମଞ୍ଜୁରୀ -

> ପ୍ରତ୍ୟେକ ପଞ୍ଜି ବର୍ଷରେ ପ୍ରତ୍ୟେକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଜାନୁଆରୀ 26, ଅଗଷ୍ଟ 15 ଏବଂ ମେ 1 ତାରିଖରେ ଗୋଟିଏ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିନର ବିରତି ଦିନ ଏବଂ ନିରୀକ୍ଷକ, ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ସହିତ ପରାମର୍ଶ କରି ଯେକୌଣସି ଶିଳ୍ପ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ କରୁଥିବା ପର୍ବ ପାଇଁ ଗୋଟିଏ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିନ ହିସାବରେ ଅନ୍ୟ ଚାରୋଟି ବିରତି ଦିନ ଗୁଡିକୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ ।

ଏହି ପ୍ରାବଧାନର ପରିଣାମ ଥିଲା ଯେ ପ୍ରତ୍ୟେକ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା, ଯାହାଙ୍କ ପାଇଁ ଏହି ଅଧିନିୟମ ଲାଗୁ ହୋଇଥିଲା, ସେମାନଙ୍କୁ ଜାନୁଆରୀ 26, ଅଗଷ୍ଟ 15 ଏବଂ ମେ 1 ତାରିଖରେ ବିରତି ଦିନ ଘୋଷଣା କରିବାକୁ ପଡିଥିଲା ଏବଂ ନିରୀକ୍ଷକଙ୍କ ନିଷ୍ପତି ଅନୁଯାୟୀ ଅନ୍ୟ ଚାରୋଟି ବିରତି ଦିନଗୁଡିକୁ ମଧ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ପଡିଥିଲା, ଏହି ଧାରାର ଆବଶ୍ୟକତା ଥିଲା ଯେ ଏହିପରି ଅନ୍ୟ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକୁ ସ୍ଥିର କରିବା ପୂର୍ବରୁ ନିରୀକ୍ଷକଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ସହ ପରାମର୍ଶ କରିବାକୁ

ପଡିବ । ଅନ୍ୟ ଶବ୍ଦରେ କହିବାକୁ ଗଲେ, ଧାରା 3 ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକର ସଂଖ୍ୟା 7ରେ ସ୍ଥିର କଲା ; ସେଗୁଡିକ ମଧ୍ୟରୁ ତିନୋଟି ସ୍ଥିର ହେଲା ଏବଂ ଅବଶିଷ୍ଟ ଚାରୋଟିର ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିରୀକ୍ଷକଙ୍କ ଉପରେ ଛାଡ଼ି ଦିଆଗଲା , ଯାହାକୁ ସେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ସହ ପରାମର୍ଶ କରି ସ୍ଥିର କରିବେ ।

ଏହି ପ୍ରାବଧାନର ଅନୁସରଣରେ, ନିରୀକ୍ଷକ 1959 ବର୍ଷ ପାଇଁ କିଛି ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ ଘୋଷଣା କଲେ । ନିରୀକ୍ଷକଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ନହୋଇ, ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ଜଣେ ଶ୍ରୀ ଭାସ୍କର ମେନନ୍, ନିରୀକ୍ଷକଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତିର ବୈଧତାକୁ ଆପତ୍ତି କରି ସମ୍ବିଧାନର ଧାରା 226 ଅନୁଯାୟୀ କେରଳ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ରେ ଏକ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କଲେ । ସେହି ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନରେ , ଅଧିନିୟମର ଧାରା 3 ର ସଂରଚନା ବିଷୟରେ ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠାଗଲା । ଫଳସ୍ୱରୂପ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଧରି ନେଲେ ଯେ ନିରୀକ୍ଷକଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତିର ବୈଧତା ବିରୁଦ୍ଧରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ଅଭିଯୋଗ ଉତ୍ତମ ରୂପେ ଆଧାରିତ ନୁହେଁ, ତେଣୁ, ଏହି ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନକୁ ଖାରଜ କରାଗଲା ।

1962 ମସିହାରେ, ଆବେଦନକାରୀ ସମାନ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁସରଣ କଲେ ଏବଂ ନିରୀକ୍ଷକଙ୍କଠାରୁ ପର୍ବ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଏକ ନିଷ୍ପତ୍ତି ପାଇଲେ ଏବଂ ଘୋଷଣା କଲେ ଯେ ଉକ୍ତ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକୁ, ସେହି ବର୍ଷରେ ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ ହିସାବରେ ପାଳନ କରାଯିବ । ଏହି ସମୟରେ, ଏର୍ଣ୍ଣାକୁଲମ ସ୍ଥିତ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଉଭୟ ମାସିକ ଏବଂ ଦୈନିକ- ହାର ବର୍ଗରେ ଆବେଦନକାରୀ ଏବଂ ଏହାର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ କେତେକ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ବିଚାରାଧୀନ ଥିଲା । ଉତ୍ତରଦାତାମାନେ ଅନୁଭବ କଲେ ଯେ 1962 ବର୍ଷ ପାଇଁ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବିରତି ଦିନଗୁଡିକୁ ଘୋଷଣା କରିବା ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 33ର ଉଲ୍ଲଂଘନ ଅଟେ, ତେଣୁ, ସେମାନେ ଉକ୍ତ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 33A ଅନୁଯାୟୀ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ନିକଟରେ ଦୁଇଟି ଅଭିଯୋଗ ଦାଖଲ କଲେ । ସଂକ୍ଷେପରେ, ତାହା ହିଁ ହେଉଛି ବର୍ତ୍ତମାନର ଅଭିଯୋଗଗୁଡ଼ିକର ଉତ୍ପତ୍ତି ।

ଏହି ଅଧିନିୟମର ଧାରା 3ର ପ୍ରାବଧାନଗୁଡ଼ିକୁ ଆମେ ପୂର୍ବରୁ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିଛୁ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଉଠାଯାଇଥିବା ଯୁକ୍ତି ଥିଲା ଯେ 7ଟି ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ବୈଧାନିକ ପ୍ରାବଧାନ, ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ

ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ଥିବା ସର୍ବନିମ୍ନ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକର ସଂଖ୍ୟା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ କରେ। ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ମତରେ, ଏହି ପ୍ରାବଧାନ ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ବିଦ୍ୟମାନ ପ୍ରାବଧାନକୁ ଅଗ୍ରାହ୍ୟ କରେ ନାହିଁ କିମ୍ବା ରଦ୍ଦ ମଧ୍ୟ କରେ ନାହିଁ। ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଯାହା ଧାରା 3 ଏବଂ ବର୍ତ୍ତମାନର ପ୍ରାବଧାନ ଅନୁସାରେ ସାଧାରଣ ଅଟେ, ସେଗୁଡିକୁ ଅବଶ୍ୟ ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ ଭାବରେ ବିବେଚନା କରିବାକୁ ପଡିବ, କିନ୍ତୁ ଅନ୍ୟ ଚାରୋଟି ପର୍ବ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ ଯେଉଁଗୁଡିକୁ ନିରୀକ୍ଷକ ବର୍ଷକୁ ବର୍ଷ ସ୍ଥିର କରନ୍ତି, ସେହି ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ ବ୍ୟତିରେକ ହେବ , ଯେଉଁଗୁଡିକୁ ଆବେଦନକାରୀ ବର୍ତ୍ତମାନର ପ୍ରାବଧାନ ଅନୁଯାୟୀ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ବାଧ୍ୟ, ଏବଂ ଯେହେତୁ ଆବେଦନକାରୀ 1962 ବର୍ଷ ପାଇଁ ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକର ସଂଖ୍ୟାକୁ 7 ରେ ସୀମିତ କରିଛନ୍ତି, ଏହା ବେତନଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ ସମ୍ବନ୍ଧରେ, ବିଦ୍ୟମାନ ପ୍ରାବଧାନ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରମାଣିତ ନିଯୁକ୍ତି ସର୍ତ୍ତାବଳୀର ବିପରୀତରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଛି ଏବଂ ଯାହା ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ 33 ର ଉଲ୍ଲଘଂନ ଅଟେ। ଏହି ଯୁକ୍ତିକୁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସମର୍ଥନ କରାଯାଇଛି ; ଏବଂ ଶ୍ରୀ ପାଇ ଯୁକ୍ତି କରିଛନ୍ତି ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିଆଯାଇଥିବା ମତ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 3 ଯାହାକୁ ଧାରା 11 ସହିତ ପଠନ କରାଯାଏ, ତାହାର ପ୍ରକୃତ ପରିସର ଏବଂ ପ୍ରଭାବ ସହିତ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଅସଙ୍ଗତ।

ତାହା ଆମକୁ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 11କୁ ନେଇ ଯାଏ, କାରଣ ଏହି ଧାରାକୁ , ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା, ପକ୍ଷ ମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଥିବା ବିବାଦର ମୁଖ୍ୟ କାରଣ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ସିଦ୍ଧାନ୍ତର ବୈଧତାକୁ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ପାଇଁ, ଧାରା 3 ସହିତ ପଠନ କରିବାକୁ ପଡିବ। ତେଣୁ ଧାରା 11 କୁ ନିମ୍ନ ମତେ ପଠନ କରାଯାଏ : -

> " ଅନ୍ୟ ଆଇନ ଇତ୍ୟାଦି, ଅନୁଯାୟୀ ଥିବା ଅଧିକାର ଏବଂ ବିଶେଷାଧିକାର, ଯେଉଁଗୁଡିକ ପ୍ରଭାବିତ ହୋଇନାହିଁ - ଜାତୀୟ ଏବଂ ପର୍ବ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ ସମ୍ବନ୍ଧରେ କୌଣସି ଅଧିକାର କିମ୍ବା ବିଶେଷାଧିକାର, ଯାହା କୌଣସି କର୍ମଚାରୀ ଏହି ଅଧିନିୟମ ଲାଗୁ ହେବା ତାରିଖ ଠାରୁ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଆଇନ, ଚୁକ୍ତିନାମା, ପ୍ରଥା ଏବଂ ଚଳଣି ଅନୁଯାୟୀ, ଯଦି ଏପରି ଅଧିକାର କିମ୍ବା ବିଶେଷାଧିକାରଗୁଡିକ ଏହି ଅଧିନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ସେ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଥିବା ଅଧିକାର କିମ୍ବା ବିଶେଷାଧିକାରଗୁଡିକ ଠାରୁ ତାଙ୍କ ପାଇଁ ଅଧିକ ଅନୁକୂଳ ହୁଏ , ତେବେ ଏହି ଅଧିନିୟମରେ ଥିବା କୌଣସି ପ୍ରାବଧାନ ସେଗୁଡିକ ଉପରେ ପ୍ରତିକୂଳ ପ୍ରଭାବ ପକାଇବ ନାହିଁ।"

ଏହି ଧାରା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଏକ ବିକଳ୍ପ ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ, ଯେପରିକି ସେମାନେ ଧାରା 3 ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକୁ ବାଛିପାରିବେ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଆଇନ, ଚୁକ୍ତିନାମା, ପ୍ରଥା କିମ୍ବା ଚଳଣି ଅନୁଯାୟୀ ଥିବା ଅନ୍ୟ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକୁ ମଧ୍ୟ ବାଛି ପାରିବେ । ଏହି ବିକଳ୍ପକୁ ବ୍ୟବହାର କରିବା ସମୟରେ, ତଥାପି, କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହା ଧ୍ୟାନରେ ରଖାଯିବା ଉଚିତ୍ ଯେ ଜାନୁଆରୀ 26, ଅଗଷ୍ଟ 15 ଏବଂ ମେ 1 କୁ ତିନୋଟି ବିରତି ଦିନ ଭାବରେ ଗଣନା କରିବାକୁ ପଡିବ । ତାହା ହେଉଛି ଧାରା 3 ର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ । ଅନ୍ୟ ଚାରୋଟି ସମ୍ବନ୍ଧରେ , ନିରୀକ୍ଷକ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବେ ଯେ କେଉଁ ଦିନଗୁଡିକ ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନ ହେବା ଉଚିତ୍ । ଅନ୍ୟ ଶବ୍ଦରେ, ବୈଧାନିକ ଆବଶ୍ୟକତା ହେଉଛି 7ଟି ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନ । ଯଦି ବର୍ତ୍ତମାନର ପ୍ରାବଧାନ ଅନୁଯାୟୀ କର୍ମଚାରୀମାନେ 7 ରୁ ଅଧିକ ବେତନଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନ ପାଇବାକୁ ହକଦାର, ତେବେ ସେହି ଅଧିକାର ଧାରା 3 ଦ୍ୱାରା ପରାସ୍ତ ହେବ ନାହିଁ, କାରଣ ଧାରା 11 ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ପ୍ରାବଧାନ ରଖେ ଯେ ଯଦି କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିଆ ଯାଉଥିବା ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଅଧିକାର କିମ୍ବା ବିଶେଷାଧିକାର ଧାରା 3 ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୋଇଥିବା ଅଧିକାର କିମ୍ବା ବିଶେଷାଧିକାରଗୁଡିକ ଅପେକ୍ଷା ଅଧିକ ଅନୁକୂଳ, ତେବେ ବିରତି ଦିନ ଗୁଡିକର ମୋଟ ସଂଖ୍ୟା ବିଷୟରେ ସେମାନଙ୍କର ବିଦ୍ୟମାନ ଅଧିକାର ଏବଂ ବିଶେଷାଧିକାର, ଧାରା 3 ଦ୍ୱାରା ପକ୍ଷପାତିତ ହେବ ନାହିଁ । ଧାରା 11 ର ଯୋଜନା ଏହିପରି ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଦର୍ଶାଏ ଯେ ଧାରା 3 ର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ବିଦ୍ୟମାନ ଥିବା ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ ବ୍ୟତିରେକ ସର୍ବନିମ୍ନ ସଂଖ୍ୟକ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ନୁହେଁ, ଯାହା ଦ୍ୱାରା ଉତ୍ତରଦାତାମାନେ ଧାରା 3 ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ, ସାତଟି ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ ବ୍ୟତିରେକ ବିଦ୍ୟମାନ ଥିବା ପ୍ରାବଧାନ ଅନୁଯାୟୀ ଛଅଟି ବିରତି ଦିନଗୁଡିକ, ଯେଉଁଗୁଡିକୁ ସେମାନେ ପାଇବାକୁ ହକଦାର, ସେଗୁଡିକୁ ଦାବି କରିବା ନିମିତ୍ତ ହକଦାର ହେବା ଉଚିତ୍ । ଯଦି ଧାରା 3 ଅନୁଯାୟୀ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଥିବା ତିନୋଟି ବିରତି ଦିନ ବ୍ୟତିରେକ , କର୍ମଚାରୀମାନେ ଅନ୍ୟ 3ଟି ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନ ପାଉଛନ୍ତି, ତେବେ ଧାରା 3ର ପ୍ରାବଧାନ ଗୁଡିକ ଏଠାରେ ଲାଗୁ ହେବ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ତାଙ୍କ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଆଉ ଏକ ବେତନଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନ ଦେବା ଆବଶ୍ୟକ ହେବ , ଯାହା ଦ୍ୱାରା ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନଗୁଡିକର ସଂଖ୍ୟା 7 ହେବ । ଆମ ମତରେ, ଯଦି ଧାରା 3 ଏବଂ 11 କୁ ଏକାଠି ପଢାଯାଏ, ଏଥିରେ କୌଣସି ସନ୍ଦେହ ନାହିଁ ଯେ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କର ଧାରା 3 ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୋଇଥିବା ଭଳି 7 ଟି ବିରତି ଦିନ ରହିବା ଉଚିତ୍ ଏହା ସହିତ ବିଦ୍ୟମାନ ଥିବା ପ୍ରାବଧାନ ଅନୁଯାୟୀ 6 ଟି ବିରତି ଦିନ ସେମାନଙ୍କ ପାଇଁ

ଉପଲବ୍ଧ ହେବ, ଯାହାକି ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ ଗ୍ରହଣୀୟ ନୁହେଁ । ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ, ଉତ୍ତରଦାତାମାନେ ଛଅଟି ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନ ପାଉଥିଲେ । ଆଇନ ସର୍ବନିମ୍ନ 7ଟି ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନ ସ୍ଥିର କରିଛି, ତେଣୁ, ଯେହେତୁ ବର୍ତ୍ତମାନର ବ୍ୟବସ୍ଥା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ କମ୍ ଅନୁକୂଳ ଥିଲା, ବୈଧାନିକ ପ୍ରାବଧାନ ସେମାନଙ୍କୁ ସାହାଯ୍ୟ କରିବ ଏବଂ ସେମାନେ ଗୋଟିଏ ବର୍ଷରେ 7ଟି ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନ ଦାବି କରିବାକୁ ହକଦାର ହେବେ, ଏବଂ ଏହାର ଅର୍ଥ ଧାରା 3 ଏଠାରେ ଲାଗୁ ହେବ । ଯଦି ଏପରି ହୋଇଥାଏ, ତେବେ ନିରୀକ୍ଷକଙ୍କୁ ପରାମର୍ଶ କରିବା ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅନୁସରଣ କରାଯାଇଥିବା ପ୍ରକ୍ରିୟା ଏବଂ ଆଇନ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ତିନୋଟି ବିରତି ଦିନ ବ୍ୟତିରେକ 1962 ମସିହା ପାଇଁ 4ଟି ବେତନ ଯୁକ୍ତ ବିରତି ଦିନଗୁଡ଼ିକର ତାଲିକା ସ୍ଥିର କରିବା ଅଧିନିୟମ 3ର ପ୍ରାବଧାନ ସହିତ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ସୁସଂଗତ । ତେଣୁ, ଆବେଦନକାରୀ, ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 33ର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ କରିଛନ୍ତି ବୋଲି ଧରି ନେବାରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଭୁଲ କରିଥିଲେ ।

ଫଳସ୍ୱରୂପ, ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯିବା ଆବଶ୍ୟକ, ଏଥି ସହିତ ଜଡ଼ିତ ଦୁଇଟି ଅଭିଯୋଗରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପାରିତ ଆଦେଶକୁ ରଦ୍ଦ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ସେହି ଦୁଇଟି ଅଭିଯୋଗକୁ ଖାରଜ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏଠାରେ ଖର୍ଚ୍ଚ ସମ୍ବନ୍ଧରେ କୌଣସି ଆଦେଶ ରହିବ ନାହିଁ ।

ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଗଲା ।

<u>**ଅସ୍ୱୀକରଣ**</u>

"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 ବ୍ୟାବହାରିକ ଏବଂ ସରକାରୀ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ନିମନ୍ତେ ରାୟର ଇଂରାଜୀ ସଂସ୍କରଣଟି ପ୍ରାମାଣିକ ବିବେଚିତ ହେବ ଏବଂ ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ୱୟନ ଏବଂ ନିଷ୍ପାଦନ ନିମନ୍ତେ ଏହା ଉପଯୁକ୍ତ ବିବେଚିତ ହେବ ।"

ଭାଷାନ୍ତର :
ତୁଷାର କାନ୍ତ ଗୋଛି
ଅନୁବାଦକ
ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ ।