ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ

ବନାମ

ଟି.ଏସ. କେଲାୱାଲା ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ

ସହିତ

ଏସ.ୟୁ. ମୋଟର୍ସ ପ୍ରାଇଭେଟ୍ ଲିମିଟେଡ୍

ବନାମ

ଏହା ଅଧୀନରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ ଶ୍ରମିକମାନେ

ମେ 4, 1990

(କୁଲଦୀପ ସିଂହ ଏବଂ ପି.ବି. ସାୱନ୍ତ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଦ୍ୱୟ)

ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ଅଧିନିୟମ, 1936: ଧାରା 7(2) ଏବଂ 9- କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହିବା କିମ୍ବା ମନ୍ଥର ଗତି ନୀତି ଆପଣାଇବା- ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଆନୁପାତିକ ମଜୁରୀ କାଟ/ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ନକରିବା- ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ କି ।

ପୂର୍ବ ଅପିଲ୍‌ରେ, ଅପିଲକାରୀ ଏକ ଜାତୀୟକରଣ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଟନ୍ତି । 1977 ମସିହାରେ, ସମସ୍ତ ବ୍ୟାଙ୍କର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ମଜୁରୀ ସଂଶୋଧନର କିଛି ଦାବି ବିଚାରାଧୀନ ଥିଲା ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ ଦାବି ସମର୍ଥନରେ, ଦେଶବ୍ୟାପୀ ଧର୍ମଘଟ ପାଇଁ ଏକ ଆହ୍ୱାନ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ଅପିଲକାରୀ-ବ୍ୟାଙ୍କ ସେପ୍ଟେମ୍ବର 23, 1977 ରେ ଏହାର ପରିଚାଳକ ଏବଂ ପ୍ରତିନିଧିମାନଙ୍କୁ ଏକ ପରିପତ୍ର ଜାରି କରି କର୍ମଚାରୀମାନେ ଧର୍ମଘଟରେ ଯାଉଥିବା ଦିନଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କ ମଜୁରୀ କାଟିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ । ଉତ୍ତରଦାତା – ସଂଘଗୁଡ଼ିକ ଡିସେମ୍ବର 29, 1977 ରେ ଚାରି ଘଣ୍ଟିଆ ଧର୍ମଘଟ ପାଇଁ ଏକ ଆହ୍ୱାନ ଦେଇଥିଲେ। ଧର୍ମଘଟର ଦୁଇ ଦିନ ପୂର୍ବରୁ, ଅପିଲକାରୀ-ବ୍ୟାଙ୍କ ଏକ ପ୍ରଶାସନିକ ପରିପତ୍ର ଜାରି କରି କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଚେତାବନୀ ଦେଇଥିଲା ଯେ ଯଦି ସେମାନେ ଧର୍ମଘଟରେ ଭାଗ ନିଅନ୍ତି, ତେବେ ସେମାନେ ସେମାନଙ୍କର ଚାକିରି ଚୁକ୍ତି ଭଙ୍ଗ କରିବେ ଏବଂ ସେମାନେ ସେହି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିନର ଦରମା ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ନାହିଁ, ଏବଂ ସେହି ଦିନର ବାକି କାର୍ଯ୍ୟ ସମୟ ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗଦେବା ଆବଶ୍ୟକ ନାହିଁ । ତଥାପି, କର୍ମଚାରୀମାନେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ କାର୍ଯ୍ୟସୂଚୀ ଅନୁଯାୟୀ ଚାରି ଘଣ୍ଟା ପାଇଁ ଧର୍ମଘଟରେ ଯାଇଥିଲେ, ଯେଉଁଥିରେ ଜନସାଧାରଣଙ୍କ ବ୍ୟାଙ୍କିଙ୍ଗ୍ ସମୟ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ଥିଲା, ଏବଂ ତା'ପରେ ନିଜ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗ ଦେଇଥିଲେ । ଅପିଲକାରୀ-ବ୍ୟାଙ୍କ ସେମାନଙ୍କୁ ସେପରି କରିବାରୁ ରୋକି ନଥିଲା । ଅପିଲ୍‌କାରୀ-ବ୍ୟାଙ୍କ ନିଜ ପରିପତ୍ର ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳକ ଏବଂ ପ୍ରତିନିଧିମାନଙ୍କୁ ଧର୍ମଘଟରେ ଭାଗ ନେଇଥିବା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିନର ଦରମା କାଟିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲା । ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିବା ଏକ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ଆଧାରରେ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଉକ୍ତ ପରିପତ୍ରକୁ ରଦ୍ଦ କରିଦେଇଥିଲେ । ଅପିଲକାରୀଙ୍କ

ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିବା ଏକସ୍ୱ ପତ୍ର ଆବେଦନ ଖାରଜ ହୋଇଯାଇଥିଲା । ତେଣୁ, ବ୍ୟାଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଏହି ଅପିଲ୍ କରାଯାଇଛି ।

ପରବର୍ତ୍ତୀ ଅପିଲ୍‌ରେ, ଅପିଲ୍‌କାରୀ ଏକ କମ୍ପାନୀ ଅଟନ୍ତି, ଯାହାଙ୍କ ଶ୍ରମିକମାନେ ଜୁଲାଇ **1984** ରେ "ମନ୍ଥର ଗତି ନୀତି" ଆପଣାଇଥିଲେ, ଯାହା ଫଳରେ ଉତ୍ପାଦନ ହ୍ରାସ ପାଇଥିଲା । ଶ୍ରମିକମାନେ ନିଜ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗ ଦେଇନଥିଲେ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ପରିସର ମଧ୍ୟରେ ଏପଟସେପଟ ବୁଲୁଥିଲେ ଏବଂ କମ୍ପାନୀ ଉପରେ ଚାପ ପକାଇ ନିଜ ଦାବି ହାସଲ କରିବା ପାଇଁ ମନ୍ଥର ଗତି ନୀତି ଆପଣାଉଥିଲେ । କମ୍ପାନୀ ଏକ ତାଲାବନ୍ଦ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଦେଇ ନିଜର କାର୍ଯ୍ୟକଳାପ ସ୍ଥଗିତ କରିଦେଇଥିଲା । ଏହି ଆଧାରରେ ଏହା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଜୁଲାଇ **1984** ମାସର ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ କରିନଥିଲା ଯେ, ସେମାନେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କାର୍ଯ୍ୟ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ କାମ କରିନାହାନ୍ତି ଏବଂ ନିଜର ମଜୁରୀ ଅର୍ଜନ କରିନାହାନ୍ତି । ଶ୍ରମିକ ସଂଘ, ଶିଳ୍ପ ଅଦାଲତ ସମ୍ମୁଖରେ ଏକ ଅଭିଯୋଗ ଦାଖଲ କରି ଦର୍ଶାଇଥିଲେ ଯେ ଅପିଲ୍‌କାରୀ କମ୍ପାନୀ ଅନ୍ୟାୟ ଶ୍ରମ ଅଭ୍ୟାସ କରିଛି ଏବଂ ଘୋଷଣା କରାଯାଇଥିବା ତାଲାବନ୍ଦ ବେଆଇନ ଥିଲା । ଶିଳ୍ପ ଅଦାଲତ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଶୁଣାଇଥିଲେ ଯେ ମନ୍ଥର ଗତି ନୀତି କାରଣରୁ ଜୁଲାଇ **1984** ମାସର ମଜୁରୀ କାଟିବା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ନଥିଲା । ଏହା ମଧ୍ୟ ଘୋଷଣା କରିଥିଲେ ଯେ କମ୍ପାନୀ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ମାସିକ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ନକରି ଅନ୍ୟାୟ ଶ୍ରମ ଅଭ୍ୟାସ କରିଛି ଏବଂ କମ୍ପାନୀକୁ ଜୁଲାଇ **1984** ମାସ ପାଇଁ ଉକ୍ତ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ । ଏଥିରେ କ୍ଷୁବ୍ଧ ହୋଇ, ଅପିଲ୍‌କାରୀ କମ୍ପାନୀ ଏହି ଅପିଲ୍ ଦାଖଲ କରିଛି ।

ଏହି ଅଦାଲତ ଅପିଲ୍‌ଗୁଡ଼ିକୁ ଅନୁମତି ଦେଇ ,

ନିଷ୍ପତ୍ତି : 1.1 ଏଥିରେ କୌଣସି ସନ୍ଦେହ ନାହିଁ ଯେ ଯେତେବେଳେ ଜଣେ ଶ୍ରମିକ କୌଣସି ଅସଦାଚରଣ ଯେପରିକି ଜାଣିଶୁଣି କାମ କରିବାକୁ ମନା କରିବା ଭଳି କାର୍ଯ୍ୟ କରନ୍ତି, ସେତେବେଳେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିପାରିବେ ଏବଂ ଏଥିପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଦଣ୍ଡବିଧାନ କରିପାରିବେ, ଯେଉଁଥିରେ ତାଙ୍କ ମଜୁରୀରୁ କିଛି ଅଂଶ କାଟିବା ମଧ୍ୟ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହୋଇପାରେ । ତେବେ, ଯେତେବେଳେ ଅସଦାଚରଣ ବିବାଦୀୟ ନଥାଏ ବରଂ ଅପରପକ୍ଷରେ, ତାହାକୁ ସ୍ୱୀକାର କରାଯାଇଥାଏ ଏବଂ ଏକ ବ୍ୟାପକ ସ୍ତରରେ ତାହାର ପ୍ରୟୋଗ କରାଯାଇଥାଏ, ଯେପରିକି କର୍ମଚାରୀମାନେ ଆଇନଗତ କିମ୍ବା ବେଆଇନ ଭାବେ ଧର୍ମଘଟରେ ଯାଆନ୍ତି, ସେତେବେଳେ କୌଣସି ତଦନ୍ତ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନଥାଏ । ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ ମଧ୍ୟ ତଦନ୍ତ ପାଇଁ ଜିଦ୍ ଧରିବା, ତଦନ୍ତର ପ୍ରକୃତ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ ହିଁ ବିପଥଗାମୀ କରିବା ସଦୃଶ ଅଟେ । ଧର୍ମଘଟ ଭଳି ଏକ ସାମୂହିକ ଆନ୍ଦୋଳନରେ ପ୍ରତ୍ୟେକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ତଦନ୍ତ କରିବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ କିମ୍ବା ଏହା କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ମଧ୍ୟ ନୁହେଁ, ଯେ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କୌଣସି

କର୍ମଚାରୀ ଏପରି ଦାବି ନ କରିଛନ୍ତି ଯେ—ସେ ଧର୍ମଘଟରେ ଯିବାକୁ ଚାହୁଁ ନଥିଲେ ଏବଂ ନିଜ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗଦେବାକୁ ଚାହୁଁଥିଲେ, ମାତ୍ର ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀମାନେ ତାଙ୍କୁ ସେପରି କରିବାରୁ ରୋକିଥିଲେ କିମ୍ବା ସେ ଅନୁରୋଧ କରିବା ସତ୍ତ୍ୱେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ତାଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗଦେବା ପାଇଁ ସଠିକ୍ ସହାୟତା ଯୋଗାଇ ଦେଇନଥିଲେ । ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ କୌଣସି ବି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବେ ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତି ନଥିଲା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କର ମଧ୍ୟ ଏହା ଦାବି ନୁହେଁ । ଏହା ସତ୍ୟ ଯେ ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ ଯେତେବେଳେ କର୍ମଚାରୀମାନେ ସେମାନଙ୍କର ଚାରି ଘଣ୍ଟିଆ ଧର୍ମଘଟ ପରେ କାମକୁ ଫେରିଥିଲେ, ସେମାନଙ୍କୁ ବ୍ୟାଙ୍କ ପରିସର ମଧ୍ୟକୁ ପ୍ରବେଶ କରିବାରୁ ରୋକାଯାଇନଥିଲା । କିନ୍ତୁ ସ୍ୱୀକାରୋକ୍ତି ଅନୁଯାୟୀ, ଚାରି ଘଣ୍ଟିଆ ଧର୍ମଘଟ ପରେ ସେମାନଙ୍କର ଉପସ୍ଥିତି ନିରର୍ଥକ ଥିଲା କାରଣ ଦିନର ବାକି ସମୟ ପାଇଁ କରିବାକୁ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ ନଥିଲା । ଏହି କାରଣରୁ ହିଁ ବ୍ୟାଙ୍କ ପୂର୍ବରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ କରିଦେଇଥିଲା ଯେ, ଯଦି ସେମାନେ ଚେତାବନୀ ଅନୁଯାୟୀ ଚାରି ଘଣ୍ଟା ପାଇଁ ଧର୍ମଘଟରେ ଯାଆନ୍ତି, ତେବେ ସେମାନେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିନର ମଜୁରୀ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ନାହିଁ ଏବଂ ତେଣୁ ସେମାନଙ୍କୁ ତା'ପରେ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ରିପୋର୍ଟ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ନାହିଁ । କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗଦେବାରୁ ଶାରୀରିକ ଭାବେ ରୋକିବା, ଯାହା କରିବା ଅନାବଶ୍ୟକ ଥିଲା, ଏହା ବ୍ୟତୀତ, ବ୍ୟାଙ୍କ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟର ପରିଣାମ ବିଷୟରେ ସତର୍କ କରାଇବା ପାଇଁ ନିଜ ସାଧ୍ୟମତେ ସମସ୍ତ ଚେଷ୍ଟା କରିଥିଲା ଏବଂ ଯଦି କର୍ମଚାରୀମାନେ, ଏହା ସତ୍ତ୍ୱେ ମଧ୍ୟ ବ୍ୟାଙ୍କ ପରିସର ମଧ୍ୟକୁ ପ୍ରବେଶ କରିବାକୁ ବାଛିଲେ, ଯେଉଁଠାରେ ସେମାନଙ୍କର କରିବାକୁ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ ନଥିଲା ଏବଂ ପ୍ରକୃତରେ ସେମାନେ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ କରିନଥିଲେ, ତେବେ ସେମାନେ ତାହା ନିଜ ଇଚ୍ଛାରେ କରିଥିଲେ, ଚାକିରିର ଆବଶ୍ୟକତା ଅନୁଯାୟୀ କିମ୍ବା ବ୍ୟାଙ୍କର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ କ୍ରମେ କରିନଥିଲେ । ବରଂ, ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଏହାର ଓଲଟା ଥିଲା । ତେଣୁ, କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟରେ କାର୍ଯ୍ୟ ଆରମ୍ଭ କରିବା, ଚାକିରି ଚୁକ୍ତିର ସମ୍ମାଦନ କିମ୍ବା ଏହା ଅଧୀନରେ ଥିବା କୌଣସି ଦାୟିତ୍ୱର ପୂରଣ ନଥିଲା । ସେଥିପାଇଁ ବ୍ୟାଙ୍କ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିନର ଦରମା କିମ୍ବା କର୍ମଚାରୀମାନେ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ ନକରି ବ୍ୟାଙ୍କ ପରିସର ମଧ୍ୟରେ ରହିଥିବା ସେହି ଘଣ୍ଟାଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ଆନୁପାତିକ ଦରମା ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ମଧ୍ୟ ଦାୟୀ ନଥିଲା । କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ରରେ କେବଳ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଉପସ୍ଥିତି ନୁହେଁ, ବରଂ ଚୁକ୍ତିନାମାର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ସେମାନେ କରୁଥିବା କାର୍ଯ୍ୟ ହିଁ ନିଯୁକ୍ତି ଚୁକ୍ତିର ପୂରଣକୁ ଗଠନ କରିଥାଏ ଏବଂ ସେହି କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ହିଁ ସେମାନେ ପାରିଶ୍ରମିକ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଅଟନ୍ତି । **[222E-H; 223A-F]**

1.2 ଯଦିଓ ଚାକିରି ନିୟମାବଳୀରେ ଏଭଳି ଏକ ପରିସ୍ଥିତି ପାଇଁ କୌଣସି ପ୍ରାବଧାନ ନାହିଁ, ଯେଉଁଠାରେ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଏକ ବ୍ୟାପକ ସ୍ତରରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିନ କିମ୍ବା ଦିନର କିଛି ଅଂଶ ପାଇଁ ତାହା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ କାର୍ଯ୍ୟ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ହେଉ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ସମୟରେ ହେଉ—କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହନ୍ତି; ତଥାପି

ସେଥିରେ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତିକୁ ଏକ ଅସଦାଚରଣ ଭାବେ ଗ୍ରହଣ କରିବା ଏବଂ ସେଭଳି ଅନୁପସ୍ଥିତି ପାଇଁ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଉପଯୁକ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବା ପାଇଁ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବେ ପ୍ରାବଧାନ ରହିଛି । **[224D-E]**

2.1. ଯେତେବେଳେ ଚୁକ୍ତିନାମା, ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ, କିମ୍ବା ଚାକିରି ନିୟମ/ନିୟମାବଳୀ ମୌନ ଥାଏ, ମାତ୍ର କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତି ପାଇଁ ମଜୁରୀ କାଟିବାର ପ୍ରାବଧାନ ଥିବା 'ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ଅଧିନିୟମ' ଭଳି କୌଣସି ଆଇନ ସମ୍ପୃକ୍ତ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ପାଇଁ ଲାଗୁ ହୋଇଥାଏ, ସେତେବେଳେ ସେହି ଆଇନର ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡିକ ଅନୁଯାୟୀ ମଧ୍ୟ ମଜୁରୀ କାଟି ଦିଆଯାଇପାରିବ । **[231F]**

2.2. ଏଥିରେ କୌଣସି ଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱ ନାହିଁ ଯେ ଶ୍ରମିକ ଶ୍ରେଣୀ ଏକ ଦୀର୍ଘ ସଂଗ୍ରାମ ପରେ ଶିଳ୍ପଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଭାବେ ଧର୍ମଘଟ କରିବାର ଅଧିକାର ହାସଲ କରିଛନ୍ତି, ଏପରିକି ସମ୍ପୃକ୍ତ ଶ୍ରମିକ ଆଇନ ମଧ୍ୟ ଏହାକୁ ସେମାନଙ୍କର ଏକ ଅନ୍ତର୍ନିହିତ ଅଧିକାର ଭାବେ ସ୍ୱୀକୃତି ଦେଇଛି । ତେବେ, ଏହି ଆଇନ କେତେକ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରି ଏହି ଅଧିକାରକୁ ସୀମିତ ମଧ୍ୟ କରିଥାଏ, ଯାହା ଅଧୀନରେ କେବଳ ଏହାର ପ୍ରୟୋଗ ଆଇନଗତ ହୋଇପାରିବ । ତେଣୁ, ଯେଉଁଠାରେ ଏକ ଆଇନଗତ ଧର୍ମଘଟ ପାଇଁ କୌଣସି ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇ ନପାରେ, ସେଠାରେ ଏକ ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟ ପାଇଁ ତାହା କରାଯାଇପାରେ, କାରଣ ଏହା ଏକ ଅସଦାଚରଣ ଅଟେ । ତଥାପି, ଧର୍ମଘଟ ଆଇନଗତ ହେଉ ବା ବେଆଇନ, ଶ୍ରମିକମାନେ ଧର୍ମଘଟ ସମୟ ପାଇଁ ମଜୁରୀ ହରାଇବାକୁ ବାଧ ଅଟନ୍ତି । ମଜୁରୀ ହରାଇବାର ଏହି ଦାୟିତ୍ୱ ବା ପରିଣାମ, ଧର୍ମଘଟକୁ ଏକ ଅସ୍ତ୍ର ଭାବେ ବେଆଇନ କରେନାହିଁ କିମ୍ବା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଏଥିରୁ ବଞ୍ଚିତ କରେନାହିଁ । ଯେତେବେଳେ ଶ୍ରମିକମାନେ ଏହାର ଆଶ୍ରୟ ନିଅନ୍ତି, ସେମାନେ ଏହାର ପରିଣାମ ବିଷୟରେ ଭଲଭାବେ ଜାଣିଶୁଣି ହିଁ ଏପରି କରିଥାନ୍ତି । ଧର୍ମଘଟ ସମୟରେ ନିଯୁକ୍ତି ଚୁକ୍ତିନାମା ଜାରି ରହିଥାଏ, ମାତ୍ର ଶ୍ରମିକମାନେ ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରମକୁ ଅଟକାଇ ରଖନ୍ତି । ଫଳସ୍ୱରୂପ, ସେମାନେ ପାରିଶ୍ରମିକ ପାଇବାକୁ ଆଶା କରିପାରିବେ ନାହିଁ। **[232C-E]**

2.3. ଚୁକ୍ତିନାମା, ଯାହାକି ଏହି ମାମଲାରେ ମାସିକ ଅଟେ, ତାହାକୁ ଦିନ ଏବଂ ଘଣ୍ଟାରେ ଉପ-ବିଭାଜିତ **(subdivided)** କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଯଦି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମୃତ୍ୟୁ, ଇସ୍ତଫା କିମ୍ବା ଅବସର ହେତୁ ମାସ ମଝିରେ ଚୁକ୍ତିନାମା ଶେଷ ହୋଇଯାଏ, ତେବେ ସେ ମାସର ଯେତିକି ଭାଗ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଛନ୍ତି, ସେହି ଅଂଶ ପାଇଁ ଆନୁପାତିକ ପରିଶ୍ରମିକ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ନାହିଁ । ଯଦି ନିଯୁକ୍ତି-ଚୁକ୍ତିନାମାକୁ ଅବିଭାଜ୍ୟ ବୋଲି ଧରାଯାଏ, ତେବେ ଏହା ଉଭୟ ପକ୍ଷଙ୍କ ପାଇଁ ସେପରି ହିଁ ରହିବ । ଆନୁପାତିକ ଭରଣା କିମ୍ବା ମଜୁରୀ କାଟିବା ପାଇଁ ଚୁକ୍ତିନାମାକୁ ଦିନ ଏବଂ ଘଣ୍ଟା ଭଳି ବିଭିନ୍ନ ସମୟ ଅବଧିରେ ବିଭାଜନ ଯୋଗ୍ୟ ବୋଲି ବ୍ୟାଖ୍ୟା

କରିବାରେ କୌଣସି ଅସୁବିଧା, ଅନ୍ୟାୟ କିମ୍ବା ଅସାଧ୍ୟତା ନାହିଁ, ଯାହାକି ସାଧାରଣତଃ ବ୍ୟବହାରିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ କରାଯାଇଥାଏ । **[232G-H; 233A]**

2.4. ଯେତେବେଳେ ଅସଦାଚରଣ ବିବାଦୀୟ ଥାଏ, ସେତେବେଳେ ଚାକିରି ଚୁକ୍ତିନାମା, ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ କିମ୍ବା ଚାକିରି ନିୟମାବଳୀ କୌଣସି ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ବ୍ୟକ୍ତି ବା ବ୍ୟକ୍ତିବିଶେଷଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ହୋଇଥିବା ଭୁଲ୍ ପାଇଁ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ପ୍ରାବଧାନ କରିଥାଏ । ଆଜିର ସ୍ଥିତି ଅନୁଯାୟୀ, ସେଗୁଡ଼ିକରେ ଏଭଳି ସାମୂହିକ-ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ କୌଣସି ପ୍ରତିକାର ବା ବ୍ୟବସ୍ଥା ନାହିଁ, ଯାହାକି ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ଅଟେ କିମ୍ବା ଯାହାକୁ ନେଇ କୌଣସି ବିବାଦ ନଥାଏ । ତେଣୁ, ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ ମଧ୍ୟ ପରିଚାଳନା ପକ୍ଷକୁ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବା ପାଇଁ ବାଧ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ କିମ୍ବା ଉଚିତ ନୁହେଁ । ଚାକିରି ସର୍ତ୍ତାବଳୀରେ ସମସ୍ତ ପ୍ରକାରର ପରିସ୍ଥିତିକୁ ପୂର୍ବାନୁମାନ କରିବା ଏବଂ ସେଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ପ୍ରାବଧାନ ରଖିବା ଆଶା କରାଯାଇ ନପାରେ । ଯେତେବେଳେ ସେଗୁଡ଼ିକ ଅପ୍ରତ୍ୟାଶିତ ଆକସ୍ମିକ ଘଟଣାଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ ମୌନ ଥାଏ, ସେତେବେଳେ ପରିଚାଳନା ପକ୍ଷ ଆଇନ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଚାକିରି ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ସହିତ ସଙ୍ଗତି ରଖି ଏବଂ ଯେଉଁ ପରିମାଣରେ ଏହା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଭାବେ ଆବଶ୍ୟକ, ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ସେଗୁଡ଼ିକର ମୁକାବିଲା କରିବା ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକୀୟ କ୍ଷମତା ରଖିଛନ୍ତି ବୋଲି ଧରାଯିବା ଉଚିତ । ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ ଆନୁପାତିକ ଭାବେ ମଜୁରୀ କାଟିବା କ୍ଷମତାର ଏକ ଅଯୌକ୍ତିକ ପ୍ରୟୋଗ ନୁହେଁ । ତେବେ, ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ ମଜୁରୀ ଆଦୌ କଟାଯିବ କି ଏବଂ କେଉଁ ପରିମାଣରେ କଟାଯିବ, ତାହା ପ୍ରତ୍ୟେକ ମାମଲାର ତଥ୍ୟ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିବ । ଯଦିଓ କର୍ମଚାରୀମାନେ କେବଳ କିଛି ଘଣ୍ଟା ପାଇଁ ଧର୍ମଘଟ କରିଥାଇ ପାରନ୍ତି, ମାତ୍ର ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲା ଭଳି ଯଦି ଦିନର ବାକି ସମୟ ପାଇଁ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ ନଥାଏ, ତେବେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିନର ଦରମା କାଟିବା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ହୋଇପାରେ । ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ, କର୍ମଚାରୀମାନେ ଧର୍ମଘଟ ସମୟ ପରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିପାରନ୍ତି ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏହାକୁ ଗ୍ରହଣ କରିପାରନ୍ତି କିମ୍ବା ଏଥିରେ ସମ୍ମତି ପ୍ରଦାନ କରିପାରନ୍ତି । ସେହି ପରିସ୍ଥିତିରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ମଜୁରୀ ଆଦୌ କାଟିବାକୁ ହକଦାର ନ ହୋଇପାରନ୍ତି କିମ୍ବା କେବଳ ଧର୍ମଘଟର ସେହି ଘଣ୍ଟାଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ମଜୁରୀ କାଟିବାକୁ ହକଦାର ହୋଇପାରନ୍ତି । ଯଦି 'ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ଅଧିନିୟମ' **(Payment of Wages Act)** ଭଳି କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ଆଇନ କିମ୍ବା 'ଦୋକାନ ଏବଂ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଅଧିନିୟମ' **(Shops and Establishments Act)** ଭଳି ରାଜ୍ୟ ଆଇନ ଲାଗୁ ହୁଏ, ତେବେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ସେଗୁଡ଼ିକର ପ୍ରାବଧାନ ଅନୁଯାୟୀ ମଜୁରୀ କାଟିବା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ହୋଇପାରେ । ଯଦିଓ ସେଗୁଡ଼ିକ ଲାଗୁ ନହୁଏ, ତଥାପି ଯେତେବେଳେ ଚାକିରି ଚୁକ୍ତିନାମା ଏହି ବିଷୟରେ ମୌନ ଥାଏ, ସେତେବେଳେ ସେଥିରେ ବର୍ଣ୍ଣିତ ରୂପରେଖ ଅନୁଯାୟୀ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିବା ପାଇଁ ସେହି ଆଇନଗତ ଜ୍ଞାନରୁ ମାର୍ଗଦର୍ଶନ ନେବାରୁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ କେହି ଅଟକାଇ ପାରିବେ ନାହିଁ। **[233B-F]**

ଭି. ଟି. ଖାନଜୋଡେ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ରିଜର୍ଭ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ଜଣେ, **[1982] 3 SCR 411**; *ପାଲୁରୁ ରାମକ୍ରିଷ୍ଣାୟା ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ଇତ୍ୟାଦି ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ଜଣେ ଇତ୍ୟାଦି*, **[1989] 1 JT 595 ଏବଂ** *ଡାକଘରର ବରିଷ୍ଠ ଅଧୀକ୍ଷକ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ଇଜହାର ହୁସେନ୍*, **[1989] 3 JT 411**, ଉପରେ ନିର୍ଭରଶୀଳ କରାଗଲା ।

ବକିଙ୍ଗଘମ ଆଣ୍ଡ କାର୍ନାଟିକ କୋ. ଲିମିଟେଡ୍ ***ବନାମ*** *ବକିଙ୍ଗଘମ ଆଣ୍ଡ କାର୍ନାଟିକ କୋ. ଲିମିଟେଡ୍‌ର ଶ୍ରମିକମାନେ*, **[1953] SCR 219**; *ଭି. ଗଣେଶନ ବନାମ ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ*, **[1981] 1 LLJ 64**; *ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ, କାନାରା ବ୍ୟାଙ୍କ, ସେଣ୍ଟ୍ରାଲ ବ୍ୟାଙ୍କ ଇତ୍ୟାଦି ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ଗଣେଶନ, ଜମ୍ବୁନାଥନ, ଭେଙ୍କଟରମଣ, ବି. ଭି. କାମନାଥ, ଭି.କେ. କ୍ରୀଷ୍ଣାମୂର୍ତ୍ତି, ଇତ୍ୟାଦି ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ*, **[1989] I LLJ 109**; *ସୁକୁମାର ବନ୍ଦୋପାଧ୍ୟାୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ପଶ୍ଚିମବଙ୍ଗ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ*, **[1976] IX LIC 1689**; *ଆଲଜେମେନେ ବ୍ୟାଙ୍କ ନେଦରଲ୍ୟାଣ୍ଡ, ଏନ. ଭି. ବନାମ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ସରକାର ଶ୍ରମ ଅଦାଲତ, କଲିକତା ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ*, **[1978] II LLJ, 17**; *ଭି. ରାମଚନ୍ଦ୍ରନ ବନାମ ଇଣ୍ଡିଆନ ବ୍ୟାଙ୍କ*, **[1979] I LLJ 122**; *ଧରମ ସିଂହ ରାଜପୁତ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ, ବମ୍ବେ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ*, **[1979] 12 LIC 1079**; *ଆର. ରାଜାମାଣିକମ, ନିଜ ପାଇଁ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ଆୱାର୍ଡ ଷ୍ଟାଫ୍‌ଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ବନାମ ଇଣ୍ଡିଆନ ବ୍ୟାଙ୍କ*, **[1981] II LLJ 367**; *ଆର.ଏନ. ଶେନୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ଜଣେ ଇତ୍ୟାଦି ବନାମ ସେଣ୍ଟ୍ରାଲ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ଇତ୍ୟାଦି*, **[1984] XVII LIC 1493**; *ପ୍ରକାଶ ଚନ୍ଦ୍ର ଜୋହରି ବନାମ ଇଣ୍ଡିଆନ ଓଭରସିଜ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ଜଣେ*, **[1986] II LLJ 496**; *ମେସର୍ସ ଫାୟାରଷ୍ଟୋନ ଟାୟାର ଆଣ୍ଡ ରବର କୋ. ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ (P) ଲିମିଟେଡ୍‌ର ଶ୍ରମିକମାନେ ବନାମ ଫାୟାରଷ୍ଟୋନ ଟାୟାର ଆଣ୍ଡ ରବର କୋ.*, **[1976] 3 SCR 369**; *କ୍ରୀଷ୍ଣାତୋଷ ଦାସ ଗୁପ୍ତା ବନାମ ୟୁନିଅନ୍ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ*, **[1980] 1 LLJ 42**; *ସଚ୍ଚ ରାମ ଶର୍ମା ବନାମ ରାଜସ୍ଥାନ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ଜଣେ*, **[1968] 1 SCR 111**; *ରୋଶନ ଲାଲ ଟଣ୍ଡନ ବନାମ ୟୁନିଅନ୍ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ*, **[1968] 1 SCR 185**; *ସେକ୍ରେଟାରୀ ଅଫ୍ ଷ୍ଟେଟ୍ ଫର ଏମ୍ପଲୟମେଣ୍ଟ ବନାମ ଆସୋସିଏଟେଡ୍ ସୋସାଇଟି ଅଫ୍ ଲୋକୋମୋଟିଭ୍ ଇଞ୍ଜିନିୟର୍ସ ଆଣ୍ଡ ଫାୟାରମ୍ୟାନ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ* (ସଂଖ୍ୟା 2), **[1972] 2 All ER 949**; *ମାଇଲ୍ସ ବନାମ ୱେକଫିଲ୍ଡ ମେଟ୍ରୋପଲିଟନ ଡିଷ୍ଟ୍ରିକ୍ଟ କାଉନ୍ସିଲ*, **[1989] I LLJ 335** ଏବଂ *କଟର ବନାମ ପାୱେଲ*, **[1795] 6 TR 320**, ର ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି ।

3.1 **ଏଥିରେ ଦୁଇଟି ମତ ଥାଇନପାରେ ଯେ "ମନ୍ଥର ଗତି ନୀତି"ହେଉଛି ଏକ ଗୁରୁତର ଅସଦାଚରଣ, ଯାହାକି ନିଯୁକ୍ତି ଚୁକ୍ତିନାମାର ଏକ ପ୍ରଚ୍ଛନ୍ନ ଏବଂ ଅଧିକ କ୍ଷତିକାରକ ଉଲ୍ଲଂଘନ ଅଟେ । ଏହା**

ଶୃଙ୍ଖଳାକୁ ଦୁର୍ବଳ କରିବାର ଏକ କପଟପୂର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରଣାଳୀ ଏବଂ ଏଥିସହିତ କାର୍ଯ୍ୟର ମାନଦଣ୍ଡକୁ ଅବଜ୍ଞା କରିବାର ଏକ ଅସଂସ୍କୃତ ଉପାୟ ଅଟେ । ଏକ ଶିଳ୍ପଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଭାବରେ ଏହାକୁ ସର୍ବସମ୍ମତି କ୍ରମେ ନିନ୍ଦା କରାଯାଇଛି ଏବଂ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଅଭିଯୋଗର ପ୍ରତିକାର ପାଇଁ ଏହାକୁ ଏକ ବୈଧ ବା ଆଇନଗତ ଅସ୍ତ୍ର ଭାବେ ସ୍ୱୀକୃତି ଦିଆଯାଇ ନାହିଁ । ବାସ୍ତବରେ, ଅଧିକାଂଶ ଶିଳ୍ପ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନଗୁଡ଼ିକର ଆଦର୍ଶ ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ସହିତ ପ୍ରମାଣିତ ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ମଧ୍ୟ ଏହାକୁ ଏକ ଅସଦାଚରଣ ଭାବେ ସଂଜ୍ଞାୟିତ କରିଥାଏ ଏବଂ ଏଥିପାଇଁ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ପ୍ରାବଧାନ କରିଥାଏ । ତେଣୁ, ଏହା ଥରେ ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇଗଲେ, ଏଥିପାଇଁ ଦୋଷୀ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ପରିଣାମ ଭୋଗିବାକୁ ପଡ଼ିବ, ଯେଉଁଥିରେ ମଜୁରୀ କାଟିବା ଏବଂ ଚାକିରିରୁ ବରଖାସ୍ତ କରାଯିବା ମଧ୍ୟ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହୋଇପାରେ । **[237G-H: 238A]**

3.2. ମନ୍ଥର ଗତି ନୀତିର ପ୍ରମାଣ ସଂଗ୍ରହ କରିବା, ବିଶେଷ କରି ଯେତେବେଳେ ଏହା ବିବାଦୀୟ ହୋଇଥାଏ, ସେତେବେଳେ ଏଥିରେ ବିଭିନ୍ନ ଦିଗର ଅନୁସନ୍ଧାନ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହୋଇଥାଏ; ଯେପରିକି ଉତ୍ପାଦନ ପ୍ରକ୍ରିୟାର ପ୍ରକୃତି, ଉତ୍ପାଦନର ବିଭିନ୍ନ ପର୍ଯ୍ୟାୟ ଏବଂ ସେଗୁଡ଼ିକର ଆପେକ୍ଷିକ ଗୁରୁତ୍ୱ, ଉତ୍ପାଦନର ପ୍ରତ୍ୟେକ ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ନିୟୋଜିତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଭୂମିକା, ଉତ୍ପାଦନ-ପୂର୍ବ କାର୍ଯ୍ୟକଳାପ ଏବଂ ଉତ୍ପାଦନ ପାଇଁ ଥିବା ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ ଏବଂ ସେଥିସହିତ ଜଡ଼ିତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟକଳାପ ଓ ଉତ୍ପାଦନ ଉପରେ ସେଗୁଡ଼ିକର ପ୍ରଭାବ, ହାରାହାରି ଉତ୍ପାଦନ ଉପରେ ପ୍ରଭାବ ପକାଉଥିବା ଉପାଦାନ ସମୂହ ଇତ୍ୟାଦି । ଏହା ବ୍ୟତୀତ, ମନ୍ଥର ଗତି ନୀତି କୌଣସି ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଶ୍ରମିକ କିମ୍ବା କେବଳ କିଛି ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥାଇ ପାରେ— ତାହା ଗୋଟିଏ ବିଭାଗରେ ହେଉ ବା ଭିନ୍ନ ଭିନ୍ନ ବିଭାଗରେ ହେଉ କିମ୍ବା ଗୋଟିଏ ପାଳିରେ ହେଉ ବା ଉଭୟ ପାଳିରେ ହେଉ, ଯାହା ଉତ୍ପାଦିତ ସାମଗ୍ରୀର ପ୍ରକୃତି ଏବଂ ଉତ୍ପାଦନ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରି ବିଭିନ୍ନ ମାତ୍ରାରେ ଓ ଭିନ୍ନ ଭିନ୍ନ ପରିମାଣରେ ମୋଟ ଉତ୍ପାଦନକୁ ପ୍ରଭାବିତ କରିଥାଏ । ଏପରିକି ଯେଉଁଠାରେ ଏହା ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ହୋଇଥାଏ, ସେଠାରେ ମଧ୍ୟ ମନ୍ଥର ଗତି ନୀତି କେତେକ ମାମଲାରେ ପ୍ରକୃତ କିମ୍ବା ଆନୁମାନିକ କ୍ଷତି ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରିବାରେ ଅସୁବିଧା ସୃଷ୍ଟି କରିପାରେ, କାରଣ ମନ୍ଥର ଗତି ନୀତି ବନ୍ଦ ହେବା ପରେ ମଧ୍ୟ ଉତ୍ପାଦନ ଉପରେ ଏହାର ପରୋକ୍ଷ ପ୍ରଭାବ ପଡ଼ିପାରେ, ଯାହାର ଆକଳନ କରିବା କଷ୍ଟକର ହୋଇପାରେ । ତେଣୁ, ମନ୍ଥର ଗତି ନୀତି ପାଇଁ ମଜୁରୀ କାଟିବା ଦ୍ୱାରା ଏଭଳି ସମସ୍ୟା ଦେଖାଦେଇପାରେ ଯାହା ସହଜରେ ସମାଧାନ ଯୋଗ୍ୟ ନ ହୋଇପାରେ । ତେଣୁ, ଯେତେବେଳେ ମନ୍ଥର ଗତି ନୀତି କାରଣରୁ ଚୁକ୍ତି ଭଙ୍ଗ ପାଇଁ ମଜୁରୀ କାଟିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରାଯାଏ, ସେତେବେଳେ ଅଧିକାଂଶ ମାମଲାରେ କଟାଯିବାକୁ ଥିବା ମଜୁରୀର ପରିମାଣ ଏକ ବିବାଦର କାରଣ ପାଲଟିଯାଏ, ଯାହା ଅନିବାର୍ଯ୍ୟ ଭାବେ ଏକ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଆଡ଼କୁ ନେଇଯାଇଥାଏ ଏବଂ ପକ୍ଷମାନେ ଆଶ୍ରୟ ନେଉଥିବା ଆଇନଗତ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ସ୍ୱାଧୀନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଦ୍ୱାରା ଏହାର ସମାଧାନ କରାଯାଏ । ସାଧାରଣ ବା ହାରାହାରି ଉତ୍ପାଦନ ତୁଳନାରେ ଉତ୍ପାଦନ ହ୍ରାସ ପାଇଥିବା ଶତକଡ଼ା ହାର

ଆଧାରରେ ହିସାବ କରି ସମସ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମଜୁରୀରୁ ସମାନ ଶତକଡ଼ାର ମଜୁରୀ କାଟିବାର ଏହି ସରଳୀକୃତ ପଦ୍ଧତି ସର୍ବଦା ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ନ ହୋଇପାରେ । ତେଣୁ, ଏହା ଆବଶ୍ୟକ ଯେ ଯେଉଁ ସମସ୍ତ ମାମଲାରେ ମନ୍ଥର ଗତି ନୀତିର ସତ୍ୟତା ଏବଂ/କିମ୍ବା ସେହି କାରଣରୁ ହୋଇଥିବା ଉତ୍ପାଦନ କ୍ଷତିର ପରିମାଣ ବିବାଦୀୟ ଥାଏ, ସେଠାରେ ସେହି ଅଭିଯୋଗଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ ଏକ ସଠିକ୍ ତଦନ୍ତ ହେବା ଉଚିତ, ଯାହା ମନ୍ଥର ଗତି ନୀତି ଏବଂ ସେହି ବାବଦରେ ହୋଇଥିବା ଉତ୍ପାଦନ କ୍ଷତିର ସବିଶେଷ ବିବରଣୀ ପ୍ରଦାନ କରିବ । ପ୍ରାକୃତିକ ନ୍ୟାୟର ନିୟମାବଳୀ ଏହା ଆବଶ୍ୟକ କରେ, ଏବଂ ସେଗୁଡ଼ିକ ପାଳନ କରାଯାଇଛି କି ନାହିଁ ତାହା ପ୍ରତ୍ୟେକ ମାମଲାର ତଥ୍ୟ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିବ । **[238B-G]**

3.3 ଏହି ତତ୍କାଳୀନ ମାମଲାରେ, ଶିଳ୍ପ ଅଦାଲତ ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରିଛନ୍ତି ଯେ ଉକ୍ତ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା "ମନ୍ଥର ଗତି ନୀତି ଆପଣାଯାଇଥିଲା, ଯାହା ଫଳରେ ଉତ୍ପାଦନ ହ୍ରାସ ପାଇଥିଲା । ଯେହେତୁ ଉକ୍ତ ନିଷ୍କର୍ଷକୁ କୌଣସି ଆପତ୍ତି କରାଯାଇନାହିଁ, ତେଣୁ ଏହି ଅପିଲ୍‌ରେ ସେଥିରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ । ଯଦିଓ ଅପିଲ୍‌କାରୀ ଉକ୍ତ ସମୟ ଅବଧି ପାଇଁ ମଜୁରୀ କାଟିବାରେ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଅଟନ୍ତି, ତଥାପି ମାମଲାର ତଥ୍ୟ ଓ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଉଛି ଯେ, ଶ୍ରମିକମାନେ ମନ୍ଥର ଗତି ନୀତି ଆପଣାଇଥିବା ଜୁଲାଇ **1984** ମାସର ମଜୁରୀରୁ କମ୍ପାନୀ **5** ଶତକଡ଼ାରୁ ଅଧିକ ମଜୁରୀ କାଟିବ ନାହିଁ । **[239D-F]**

ମେସର୍ସ ଭାରତ ସୁଗାର ମିଲ୍ସ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଶ୍ରୀ ଜୟ ସିଂହ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ, **[1962] 3 SCR 684**; *ଟି. ଏସ୍. କେଲାୱାଲା ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ*, **[1981] 43 FLR 341** ଏବଂ *ଅପାର୍ (ପ୍ରାଇଭେଟ୍) ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଏସ୍.ଆର୍. ସାମନ୍ତ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ*, **[1980] II LLJ 344**, ର ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି ।

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ଅଧିକାରିତା : ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 2581/1986 ।

ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 547/1984ରେ ବମ୍ବେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର 15.10.1985 ତାରିଖରେ ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶରୁ ପ୍ରମାଣପତ୍ର ଦ୍ୱାରା ଏହି ଆବେଦନ ।

ସହିତ

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 855/1987 ।

ଅଭିଯୋଗ (ULP) ସଂଖ୍ୟା 1202/1984 ରେ ମହାରାଷ୍ଟ୍ରର ବମ୍ବେସ୍ଥିତ ଶିଳ୍ପ ଅଦାଲତଙ୍କ ଦ୍ୱାରା 8.12.1986 ତାରିଖରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶରୁ ।

ଉପସ୍ଥିତ ପକ୍ଷମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଅଶୋକ ଦେଶାଇ, ଆଟର୍ଣ୍ଣି ଜେନେରାଲ , ଜି.ବି. ପାଇ, ଜେ. ରାମାମୂର୍ତ୍ତି, ଜିତେନ୍ଦ୍ର ଶର୍ମା, ବି.ଏନ. ଦତ୍ତ, ଏଚ.ଏସ. ପରିହାର, ବିପିନ ଚନ୍ଦ୍ର, ଆର.ଏଫ. ନରିମ୍ୟାନ, ପି.ଏଚ. ପାରେଖ, ଏନ.କେ. ସାହୁ, ଶ୍ରୀମତୀ ଉର୍ମିଳା ସିରୁର ଏବଂ ରାଜ୍ ବିରବଲ୍ ।

ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା

ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ସାୱନ୍ତଙ୍କ ଦ୍ୱାରା । ଏହି ଦୁଇଟି ଯାକ ଅପିଲ୍‌ରେ ଏକ ସମାନ ଆଇନଗତ ପ୍ରଶ୍ନ ଜଡ଼ିତ ରହିଛି, ଯଥା, କର୍ମଚାରୀମାନେ ଧର୍ମଘଟ କିମ୍ବା ମନ୍ଥର ଗତି ନୀତି ଆପଣାଇଥିବା ସମୟ ଅବଧି ପାଇଁ ଜଣେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କର ଏକତରଫା ଭାବେ ଏବଂ କୌଣସି ତଦନ୍ତ ନକରି ମଜୁରୀ କାଟିବାର ଅଧିକାର ରହିଛି କି ନାହିଁ । CA ସଂଖ୍ୟା 2581/1986 ରେ ଆମେ ଏକ ଧର୍ମଘଟ ମାମଲା ସହିତ ଜଡ଼ିତ ଥିବାବେଳେ, ଅନ୍ୟ ଅପିଲ୍‌ଟି ହେଉଛି ମନ୍ଥର ଗତି ନୀତିର ଏକ ମାମଲା । ଏହାର ପ୍ରକୃତି ଅନୁଯାୟୀ, ଦୁଇଟି ଅପିଲ୍‌ର ତଥ୍ୟ ପରସ୍ପରଠାରୁ ଭିନ୍ନ ଅଟେ, ଯଦିଓ ଉଭୟ ମାମଲାରେ ଜଡ଼ିତ ଆଇନଗତ ନୀତି ଏବଂ ବିଚାର କରାଯିବାକୁ ଥିବା ଅଧିକାଂଶ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ସମାନ ହୋଇପାରେ । ତଥାପି, ସୁବିଧା ଦୃଷ୍ଟିରୁ ଆମେ ପ୍ରତ୍ୟେକ ମାମଲାର ପାର୍ଥକ୍ୟ ଅନୁଯାୟୀ ସେଗୁଡ଼ିକୁ ପୃଥକ ଭାବେ ଆଲୋଚନା କରିବାକୁ ପ୍ରସ୍ତାବ ଦେଉଛୁ ।

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 2581/1986

2. ଏହି ମାମଲାରେ ଅପିଲ୍‌କାରୀ ଏକ ଜାତୀୟକରଣ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଟନ୍ତି, ଏବଂ ଉତ୍ତରଦାତା 1 ଓ 2 ଏହାର କର୍ମଚାରୀ ଅଟନ୍ତି, ଯେତେବେଳେ କି ଉତ୍ତରଦାତା 3 ଓ 4 ହେଉଛନ୍ତି ବ୍ୟାଙ୍କର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରୁଥିବା ସଂଘ । ଏହା ଜଣାପଡୁଛି ଯେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ସମୟରେ ସମସ୍ତ ବ୍ୟାଙ୍କର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ମଜୁରୀ ସଂଶୋଧନର କିଛି ଦାବି ବିଚାରାଧୀନ ଥିଲା, ଏବଂ ଉକ୍ତ ଦାବିଗୁଡ଼ିକର ସମର୍ଥନରେ 'ଅଲ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ବ୍ୟାଙ୍କ ଏମ୍ପଲଇଜ୍ ଆସୋସିଏସନ' ଏକ ଦେଶବ୍ୟାପୀ ଧର୍ମଘଟ ପାଇଁ ଆହ୍ୱାନ ଦେଇଥିଲା । ଅପିଲ୍‌କାରୀ-ବ୍ୟାଙ୍କ ସେପ୍ଟେମ୍ବର 23, 1977 ରେ ଏହାର ସମସ୍ତ ପରିଚାଳକ ଏବଂ ପ୍ରତିନିଧିମାନଙ୍କୁ ଏକ ପରିପତ୍ର ଜାରି କରି କର୍ମଚାରୀମାନେ ଧର୍ମଘଟରେ ଯାଉଥିବା ଦିନଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ଧର୍ମଘଟରେ ଭାଗ ନେଉଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଜୁରୀ କାଟିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ । ଉତ୍ତରଦାତା 3 ଏବଂ 4, ଅର୍ଥାତ୍ କର୍ମଚାରୀ ସଂଘଗୁଡ଼ିକ ଡିସେମ୍ବର 29, 1977 ରେ ଚାରି ଘଣ୍ଟିଆ ଧର୍ମଘଟ ପାଇଁ ଆହ୍ୱାନ ଦେଇଥିଲେ । ତେଣୁ, ବ୍ୟାଙ୍କ ଡିସେମ୍ବର 27, 1977 ରେ ଏକ ପ୍ରଶାସନିକ ପରିପତ୍ର ଜାରି କରି କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଚେତାବନୀ ଦେଇଥିଲା ଯେ ଯଦି ସେମାନେ ଧର୍ମଘଟରେ ଭାଗ ନିଅନ୍ତି, ତେବେ ସେମାନେ ସେମାନଙ୍କର ଚାକିରି ଚୁକ୍ତି ଭଙ୍ଗ କରିବେ ଏବଂ ଯଦି ସେମାନେ ଏପରି କରନ୍ତି, ତେବେ ସେମାନେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ

ଦିନର ଦରମା ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ନାହିଁ, ଏବଂ ଫଳସ୍ୱରୂପ, ସେହି ଦିନର ବାକି କାର୍ଯ୍ୟ ସମୟ ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗଦେବା ଆବଶ୍ୟକ ନାହିଁ । ଏହା ସତ୍ତ୍ୱେ, କର୍ମଚାରୀମାନେ ଡିସେମ୍ବର 29, 1977 ର କାର୍ଯ୍ୟ ସମୟ ଆରମ୍ଭରୁ ଚାରି ଘଣ୍ଟା ପାଇଁ ଧର୍ମଘଟରେ ଯାଇଥିଲେ । ଏଥିରେ କୌଣସି ବିବାଦ ନାହିଁ ଯେ ଜନସାଧାରଣଙ୍କ ପାଇଁ ଥିବା ବ୍ୟାଙ୍କିଙ୍ଗ୍ ସମୟ ଉକ୍ତ ଚାରି ଘଣ୍ଟା ମଧ୍ୟରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ଥିଲା । ତେବେ, କର୍ମଚାରୀମାନେ ଧର୍ମଘଟ ସମୟ ପରେ ସେହି ଦିନ କାର୍ଯ୍ୟ ଆରମ୍ଭ କରିଥିଲେ, ଏବଂ ବ୍ୟାଙ୍କ ସେମାନଙ୍କୁ ସେପରି କରିବାରୁ ରୋକି ନଥିଲା । ଜାନୁଆରୀ 16, 1978 ରେ, ବ୍ୟାଙ୍କ ଏକ ପରିପତ୍ର ଜାରି କରି ଏହାର ପରିଚାଳକ ଏବଂ ପ୍ରତିନିଧିମାନଙ୍କୁ ଧର୍ମଘଟରେ ଭାଗ ନେଇଥିବା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିନର ଦରମା କାଟିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲା । ଉତ୍ତରଦାତାମାନେ ଏହି ପରିପତ୍ରକୁ ରଦ୍ଦ କରିବା ପାଇଁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଏକ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ । ସେହି ଆବେଦନ ମଞ୍ଜୁର ହୋଇଥିଲା । ବ୍ୟାଙ୍କ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଏକ ଏକସ୍ୱ ଅଧିକାର ପତ୍ର ଦାଖଲ କରିଥିଲା, ଯାହା ମଧ୍ୟ ଖାରଜ ହୋଇଯାଇଥିଲା । ତେଣୁ, ଏହି ବର୍ତ୍ତମାନର ଅପିଲ୍ କରାଯାଇଛି ।

ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ପ୍ରଥମତଃ ଏହି ମତ ଗ୍ରହଣ କରିଛନ୍ତି ଯେ, କୌଣସି ନିୟମାବଳୀ, ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ କିମ୍ବା ବୁଝାମଣା ବ୍ୟାଙ୍କକୁ ମଜୁରୀ କାଟିବା ପାଇଁ କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ କରିନାହିଁ; ଏବଂ ଦ୍ୱିତୀୟତଃ, ନ୍ୟାୟ, ସମତା ଏବଂ ସଦ୍‌ବିବେକ ଆଧାରରେ ବ୍ୟାଙ୍କ ଏହି ଆକ୍ଷେପିତ ପରିପତ୍ରର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦ୍ୱାରା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ନିଜ ଅଭିଯୋଗ ଉପସ୍ଥାପନ କରିବା ପାଇଁ ଆଇନ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦତ୍ତ ବୈଧ ଅସ୍ତ୍ର "ଧର୍ମଘଟ" କୁ ଦବାଇବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରିପାରିବ ନାହିଁ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହା ମଧ୍ୟ ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି ଯେ, ଯେହେତୁ ଦେଶରେ ଧର୍ମଘଟ ଏବଂ ବିକ୍ଷୋଭ ପ୍ରଦର୍ଶନ ଉପରେ କୌଣସି ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ନାହିଁ ଏବଂ ଏହା ଦ୍ୱାରା ହେଉଥିବା ଅସୁବିଧା ସତ୍ତ୍ୱେ, ଏହାକୁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଏକ ବୈଧ ପ୍ରତିବାଦର ମାଧ୍ୟମ ଭାବେ ସ୍ୱୀକୃତି ଦିଆଯାଇଛି, ତେଣୁ ଏହି ପରିପତ୍ର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଏକ ଆଇନଗତ ଭାବେ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ପ୍ରତିବାଦ ଶୈଳୀ ଆପଣାଇବାରୁ ବିରତ ରଖିବା ପାଇଁ ଭୟ ସୃଷ୍ଟି କରୁଛି । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଅନୁଯାୟୀ, ଆଇନ ଦ୍ୱାରା ଅନୁମତିପ୍ରାପ୍ତ ଏବଂ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ଏହି ବୈଧ ପ୍ରତିବାଦର ଶୈଳୀକୁ ଦବାଇବା ପାଇଁ ଏହି ପରିପତ୍ର ଏକ ଅଭିସନ୍ଧିମୂଳକ ଉପାୟ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଛି । ଅଦାଲତଙ୍କ ମତରେ, ସେହି ଦିନ ପାଇଁ ମଜୁରୀ କାଟିବା, ଏକତରଫା ଭାବେ ଚାକିରି ସର୍ତ୍ତାବଳୀକୁ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା ସଦୃଶ ଅଟେ, ଯାହା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କର ଚାକିରି ଚୁକ୍ତି ଅଧୀନରେ ଥିବା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ମାସିକ ମଜୁରୀରୁ ବଞ୍ଚିତ କରୁଛି । ଅଦାଲତ ଏହି ଯୁକ୍ତି ମଧ୍ୟ ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି ଯେ, ଚାକିରିର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ, ମଜୁରୀ ଦିନ ଅନୁସାରେ କିମ୍ବା ଘଣ୍ଟା ଅନୁସାରେ ଦିଆଯାଏ ନାହିଁ, ବରଂ ମାସିକ ଭିତ୍ତିରେ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ରାଶି ଭାବେ ଦିଆଯାଇଥାଏ । ବ୍ୟାଙ୍କ ଏବଂ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଥିବା ଚୁକ୍ତିନାମା ଏକ ବିଭାଜନ ଯୋଗ୍ୟ ଚୁକ୍ତି ନହୋଇଥିବାରୁ, ନିୟମାବଳୀ, ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଏବଂ ବୁଝାମଣାରେ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସର୍ତ୍ତର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ, ବ୍ୟାଙ୍କ

ଏକତରଫା ଭାବେ ମାସିକ ମଜୁରୀକୁ ହ୍ରାସ କରିପାରିବ ନାହିଁ ଏବଂ ଏହିପରି ଭାବେ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଚୁକ୍ତି କରାଯାଇଥିବା ମାସିକ ମଜୁରୀଠାରୁ କମ୍ ମଜୁରୀ ଦେଇପାରିବ ନାହିଁ । କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଚୁକ୍ତିନାମାର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ପାଳନ ନକରିବା ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ଆଇନଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର କାରଣ ଏବଂ ଉକ୍ତ ଉଲ୍ଲଂଘନ ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ପ୍ରତିକାର ପାଇଁ ଅଧିକାର ଦେଇପାରେ, ମାତ୍ର ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଆନୁପାତିକ ଭିତ୍ତିରେ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ପ୍ରକାରେ ମଜୁରୀର କୌଣସି ଅଂଶ କାଟିବାକୁ ହକଦାର ନୁହନ୍ତି । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ମତ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ବ୍ୟାଙ୍କ ପାଖରେ ପ୍ରତିକାରର ଅଭାବ ନାହିଁ ଏବଂ କର୍ମଚାରୀମାନେ ବ୍ୟାଙ୍କକୁ ବନ୍ଧକ କରି ରଖିପାରିବେ ନାହିଁ । ବ୍ୟାଙ୍କ ଆଇନ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦତ୍ତ ବ୍ୟବସ୍ଥାର ସହାୟତା ନେଇ ଚାରି ଘଣ୍ଟିଆ ଧର୍ମଘଟକୁ ବେଆଇନ ଘୋଷଣା କରାଇପାରିଥାନ୍ତା କିମ୍ବା ନିୟମାବଳୀ 19.7 ଅଧୀନରେ ଛୋଟ ମୋଟ ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ଭୁଲ୍ କରିଥିବା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ନିଲମ୍ବିତ କରିପାରିଥାନ୍ତା, ଏକ ତଦନ୍ତ କରିପାରିଥାନ୍ତା ଏବଂ ଯଦି ସେମାନେ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୁଅନ୍ତି, ତେବେ ନିୟମାବଳୀ 19.8 ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଚେତାବନୀ, ନିନ୍ଦା, ପ୍ରତିକୂଳ ମନ୍ତବ୍ୟ କିମ୍ବା ଛଅ ମାସରୁ ଅଧିକ ସମୟ ପାଇଁ ଦରମା ବୃଦ୍ଧି ରୋକିବା ଭଳି ଦଣ୍ଡ ପ୍ରଦାନ କରିପାରିଥାନ୍ତା । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ବ୍ୟାଙ୍କର ଏହି ଯୁକ୍ତିକୁ ମଧ୍ୟ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିଛନ୍ତି ଯେ ବ୍ୟାଙ୍କ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ଅଧିନିୟମ, 1936ର ଧାରା 7(2) ଅଧୀନରେ ମଜୁରୀ କାଟିବାକୁ ହକଦାର, ଏବଂ ଅଦାଲତ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ କରିଛନ୍ତି ଯେ ଉକ୍ତ ପ୍ରାବଧାନ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ମଜୁରୀ କାଟିବା ପାଇଁ କେବଳ ସେତିକିବେଳେ ସକ୍ଷମ କରେ ଯଦି ବ୍ୟାଙ୍କ ପାଖରେ ଚାକିରି ଚୁକ୍ତିନାମା ଅଧୀନରେ ସେହି କ୍ଷମତା ଥାଏ ।

4.ଆମ ମତରେ, ଏହି ମାମଲାରେ ଜଡ଼ିତ ମୁଖ୍ୟ ପ୍ରଶ୍ନଟି ହେଉଛି, ଚାକିରି ଚୁକ୍ତିନାମାରେ କୌଣସି ସର୍ତ୍ତ କିମ୍ବା ଚାକିରି ନିୟମ ବା ନିୟମାବଳୀରେ କୌଣସି ପ୍ରାବଧାନର ଅନୁପସ୍ଥିତି ସତ୍ତ୍ୱେ, କର୍ମଚାରୀମାନେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ମନା କରୁଥିବା ସମୟ ଅବଧି ପାଇଁ ଜଣେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ମଜୁରୀ କାଟିବାକୁ ହକଦାର କି, ଯଦିଓ ସେମାନଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟ ଯୋଗାଇ ଦିଆଯାଇଥାଏ । କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ଏହି ଜାଣିଶୁଣି ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ ସେମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ କରାଯାଉଥିବା ବିଭିନ୍ନ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ପରିଣାମ ହୋଇପାରେ; ଯେପରିକି କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ରରେ ବସି ରହିବା,କିମ୍ବା ଆଇନଗତ ବା ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟ, ଅଥବା ମଛର ଗତି ନୀତି । କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ଏହି ଜାଣିଶୁଣି ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ ଆଇନଗତ କିମ୍ବା ବେଆଇନ ମଧ୍ୟ ହୋଇପାରେ, ଯେପରିକି ଯେତେବେଳେ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଏକ ଆଇନଗତ କିମ୍ବା ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟରେ ଯାଆନ୍ତି । ଧର୍ମଘଟର ବୈଧତା ସର୍ବଦା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଧର୍ମଘଟ ସମୟ ପାଇଁ ଦରମା କାଟରୁ ମୁକ୍ତି ଦିଏ ନାହିଁ । ଏହା ସେମାନଙ୍କୁ କେବଳ ଏକ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନରୁ ରକ୍ଷା କରିଥାଏ, କାରଣ ଏକ ଆଇନଗତ ଧର୍ମଘଟକୁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ହାତରେ ସେମାନଙ୍କ ଅଭିଯୋଗର ପ୍ରତିକାର ପାଇଁ ଏକ ବୈଧ ଅସ୍ତ୍ର ଭାବେ ସ୍ୱୀକୃତି ଦିଆଯାଇଛି । ଆମକୁ ଏହା ପ୍ରତୀତ ହେଉଛି ଯେ, ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ହାତରେ ଏକ ବୈଧ ଅସ୍ତ୍ର ଭାବେ ଧର୍ମଘଟ ଏବଂ ଏହି କାରଣରୁ ହେବାକୁ ଥିବା ମଜୁରୀ

କାଟର ଦାୟିତ୍ୱ ଧର୍ମଘଟ ଆଇନଗତ ହେଉ ବା ବେଆଇନ—ଏହି ଦୁଇଟି ମଧ୍ୟରେ ଥିବା ଦ୍ୱନ୍ଦ ହିଁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ବିଷୟରେ ଗ୍ରହଣ କରିଥିବା ଆଭିମୁଖ୍ୟ ପାଇଁ ଦାୟୀ ଅଟେ ।

5.ଆଉ ଏକ ଭୁଲ୍ ଧାରଣାକୁ ଦୂର କରିବା ମଧ୍ୟ ଆବଶ୍ୟକ ଅଟେ । ଏଥିରେ କୌଣସି ସନ୍ଦେହ ନାହିଁ ଯେ ଯେତେବେଳେ ଜଣେ ଶ୍ରମିକ କୌଣସି ଅସଦାଚରଣ ଯେପରିକି ଜାଣିଶୁଣି କାମ କରିବାକୁ ମନା କରିବା ଭଳି କାର୍ଯ୍ୟ କରନ୍ତି, ସେତେବେଳେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିପାରିବେ ଏବଂ ଏଥିପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଦଣ୍ଡବିଧାନ କରିପାରିବେ, ଯେଉଁଥିରେ ତାଙ୍କ ମଜୁରୀରୁ କିଛି ଅଂଶ କାଟିବା ମଧ୍ୟ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହୋଇପାରେ । ତେବେ, ଯେତେବେଳେ ଅସଦାଚରଣ ବିବାଦୀୟ ନଥାଏ ବରଂ ଅପରପକ୍ଷରେ, ତାହାକୁ ସ୍ୱୀକାର କରାଯାଇଥାଏ ଏବଂ ଏକ ବ୍ୟାପକ ସ୍ତରରେ ତାହାର ପ୍ରୟୋଗ କରାଯାଇଥାଏ, ଯେପରିକି କର୍ମଚାରୀମାନେ ଆଇନଗତ କିମ୍ବା ବେଆଇନ ଭାବେ ଧର୍ମଘଟରେ ଯାଆନ୍ତି, ସେତେବେଳେ କୌଣସି ତଦନ୍ତ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନଥାଏ । ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ ମଧ୍ୟ ତଦନ୍ତ ପାଇଁ ଜିଦ୍ ଧରିବା, ତଦନ୍ତର ପ୍ରକୃତ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ ହିଁ ବିପଥଗାମୀ କରିବା ସଦୃଶ ଅଟେ । ଧର୍ମଘଟ ଭଳି ଏକ ସାମୂହିକ ଆନ୍ଦୋଳନରେ ପ୍ରତ୍ୟେକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ତଦନ୍ତ କରିବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ କିମ୍ବା ଏହା କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ମଧ୍ୟ ନୁହେଁ, ଯେ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କୌଣସି କର୍ମଚାରୀ ଏପରି ଦାବି ନ କରିଛନ୍ତି ଯେ—ସେ ଧର୍ମଘଟରେ ଯିବାକୁ ଚାହୁଁ ନଥିଲେ ଏବଂ ନିଜ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗଦେବାକୁ ଚାହୁଁଥିଲେ, ମାତ୍ର ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀମାନେ ତାଙ୍କୁ ସେପରି କରିବାରୁ ରୋକିଥିଲେ କିମ୍ବା ସେ ଅନୁରୋଧ କରିବା ସତ୍ତ୍ୱେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ତାଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗଦେବା ପାଇଁ ସଠିକ୍ ସହାୟତା ଯୋଗାଇ ଦେଇନଥିଲେ । ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ କୌଣସି ବି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବେ ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତି ନଥିଲା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କର ମଧ୍ୟ ଏହା ଦାବି ନୁହେଁ । ତେଣୁ, ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲା ଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ ବିଚାର କରାଯିବାକୁ ଥିବା ଏକମାତ୍ର ପ୍ରଶ୍ନ ହେଉଛି—ଯେତେବେଳେ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ଭାବେ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଧର୍ମଘଟରେ ଯାଇ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ମନା କରନ୍ତି, ସେତେବେଳେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ସମ୍ପୃକ୍ତ ସମୟ ଅବଧି ପାଇଁ ମଜୁରୀ କାଟିବାକୁ ହକଦାର କି ନାହିଁ । ଆମେ ଭାବିଥିଲୁ ଯେ ଏହି ପ୍ରଶ୍ନର ଉତ୍ତର ଯଥେଷ୍ଟ ସ୍ପଷ୍ଟ ଏବଂ ଏଥିପାଇଁ ଅଧିକ ଆଲୋଚନାର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ । ତଥାପି, ଏହି ପ୍ରଶ୍ନଟି ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ ଏକ ଭିନ୍ନ ରୂପ ନେଇଛି, କାରଣ ତଥ୍ୟ ଆଧାରରେ ଏହା ଦାବି କରାଯାଇଛି ଯେ, ଯଦିଓ କର୍ମଚାରୀମାନେ କେବଳ ଚାରି ଘଣ୍ଟା ପାଇଁ ଧର୍ମଘଟରେ ଯାଇଥିଲେ ଏବଂ ତା'ପରେ ନିଜ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗ ଦେଇଥିଲେ, ତଥାପି ବ୍ୟାଙ୍କ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିନର ମଜୁରୀ କାଟି ଦେଇଛି । ଏହା ଦର୍ଶାଯାଇଛି ଯେ କୌଣସି ପରିସ୍ଥିତିରେ ମଧ୍ୟ ଏହା ଅନୁମତିଯୋଗ୍ୟ ନଥିଲା ଏବଂ ବ୍ୟାଙ୍କ ସର୍ବାଧିକ କେବଳ ଆନୁପାତିକ ମଜୁରୀ ହିଁ କାଟିପାରିଥାନ୍ତା । ସାଧାରଣତଃ, ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଏହି ଯୁକ୍ତି ବୈଧ ହୋଇଥାନ୍ତା। କିନ୍ତୁ ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲା ଭଳି ଏକ ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଯେଉଁଠାରେ କର୍ମଚାରୀମାନେ ସେହି ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ କାର୍ଯ୍ୟ ସମୟ

ମଧ୍ୟରେ ଧର୍ମଘଟରେ ଯାଆନ୍ତି ଯାହା ଦିନର ବାକି ସମୟ ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟ ସୃଷ୍ଟି କରିଥାଏ, ସେଠାରେ ଏହି ଯୁକ୍ତିକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବା ଅର୍ଥ ପ୍ରକୃତରେ ପ୍ରତିକାରର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଓ ପ୍ରଭାବଶାଳୀତାକୁ ଅସ୍ୱୀକାର କରିବା ଏବଂ ଏହାର ସହଜ ଉଲ୍ଲଂଘନକୁ ଅନୁମତି ଦେବା ସଦୃଶ ଅଟେ । ଏହା ସତ୍ୟ ଯେ ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ ଯେତେବେଳେ କର୍ମଚାରୀମାନେ ସେମାନଙ୍କର ଚାରି ଘଣ୍ଟିଆ ଧର୍ମଘଟ ପରେ କାମକୁ ଫେରିଥିଲେ, ସେମାନଙ୍କୁ ବ୍ୟାଙ୍କ ପରିସର ମଧ୍ୟକୁ ପ୍ରବେଶ କରିବାରୁ ରୋକାଯାଇ ନଥିଲା । କିନ୍ତୁ ସ୍ୱୀକାରୋକ୍ତି ଅନୁଯାୟୀ, ଚାରି ଘଣ୍ଟିଆ ଧର୍ମଘଟ ପରେ ସେମାନଙ୍କର ଉପସ୍ଥିତି ନିରର୍ଥକ ଥିଲା କାରଣ ଦିନର ବାକି ସମୟ ପାଇଁ କରିବାକୁ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ ନଥିଲା । ଏହି କାରଣରୁ ହିଁ ବ୍ୟାଙ୍କ ପୂର୍ବରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ କରିଦେଇଥିଲା ଯେ, ଯଦି ସେମାନେ ଚେତାବନୀ ଅନୁଯାୟୀ ଚାରି ଘଣ୍ଟା ପାଇଁ ଧର୍ମଘଟରେ ଯାଆନ୍ତି, ତେବେ ସେମାନେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିନର ମଜୁରୀ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ନାହିଁ ଏବଂ ତେଣୁ ସେମାନଙ୍କୁ ତା'ପରେ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ରିପୋର୍ଟ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ନାହିଁ । କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗଦେବାରୁ ଶାରୀରିକ ଭାବେ ରୋକିବା,ଯାହା କରିବା ଅନାବଶ୍ୟକ ଥିଲା, ବ୍ୟତୀତ, ବ୍ୟାଙ୍କ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟର ପରିଣାମ ବିଷୟରେ ସତର୍କ କରାଇବା ପାଇଁ ନିଜ ସାଧ୍ୟମତେ ସମସ୍ତ ଚେଷ୍ଟା କରିଥିଲା । ଏବଂ ଯଦି କର୍ମଚାରୀମାନେ, ଏହା ସତ୍ତ୍ୱେ ମଧ୍ୟ ବ୍ୟାଙ୍କ ପରିସର ମଧ୍ୟକୁ ପ୍ରବେଶ କରିବାକୁ ବାଛିଲେ ଯେଉଁଠାରେ ସେମାନଙ୍କର କରିବାକୁ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ ନଥିଲା ଏବଂ ପ୍ରକୃତରେ ସେମାନେ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ କରିନଥିଲେ, ତେବେ ସେମାନେ ତାହା ନିଜ ଇଚ୍ଛାରେ କରିଥିଲେ, ଚାକିରିର ଆବଶ୍ୟକତା ଅନୁଯାୟୀ କିମ୍ବା ବ୍ୟାଙ୍କର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ କ୍ରମେ କରିନଥିଲେ । ବରଂ, ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଏହାର ଓଲଟା ଥିଲା । ତେଣୁ, କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟରେ କାର୍ଯ୍ୟ ଆରମ୍ଭ କରିବା, ଚାକିରି ଚୁକ୍ତିର ସମ୍ପାଦନ କିମ୍ବା ଏହା ଅଧୀନରେ ଥିବା କୌଣସି ଦାୟିତ୍ୱର ପୂରଣ ନଥିଲା । ସେଥିପାଇଁ ବ୍ୟାଙ୍କ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିନର ଦରମା କିମ୍ବା କର୍ମଚାରୀମାନେ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ ନକରି ବ୍ୟାଙ୍କ ପରିସର ମଧ୍ୟରେ ରହିଥିବା ସେହି ଘଣ୍ଟାଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ଆନୁପାତିକ ଦରମା ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ମଧ୍ୟ ଦାୟୀ ନଥିଲା । କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ରରେ କେବଳ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଉପସ୍ଥିତି ନୁହେଁ, ବରଂ ଚୁକ୍ତିନାମାର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ସେମାନେ କରୁଥିବା କାର୍ଯ୍ୟ ହିଁ ନିଯୁକ୍ତି ଚୁକ୍ତିର ପୂରଣକୁ ଗଠନ କରିଥାଏ ଏବଂ ସେହି କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ହିଁ ସେମାନେ ପାରିଶ୍ରମିକ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଅଟନ୍ତି ।

6.ଏହା ମଧ୍ୟ ଦର୍ଶାଇବା ଆବଶ୍ୟକ ଯେ, ଯଦିଓ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ବ୍ୟାଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତି ପାଇଁ ମଜୁରୀ କାଟିବାର ଅଧିକାର ସପକ୍ଷରେ 'ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ଅଧିନିୟମ, 1936' ର ଧାରା 9 ସହ ପଠିତ ଧାରା 7(2)(b) ର ପ୍ରାବଧାନ ଉପରେ ଭରସା କରାଯାଇଥିଲା, ତଥାପି ଉକ୍ତ ଅଧିନିୟମର ପ୍ରାବଧାନଗୁଡ଼ିକ ବ୍ୟାଙ୍କ ପାଇଁ ଲାଗୁ କରାଯାଇଛି ବୋଲି ଦର୍ଶାଇବାକୁ ନଥିରେ କୌଣସି ପ୍ରମାଣ ନାହିଁ । ତେବେ, ଯଦି ଧରିନିଆଯାଏ ଯେ ଉକ୍ତ ଆଇନ ବ୍ୟାଙ୍କ ପାଇଁ ଲାଗୁ ହେଉଥିଲା, ଆମ ମତରେ ଉଚ୍ଚ

ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଆଲୋଚନାଟି ଉକ୍ତ ପ୍ରାବଧାନଗୁଡ଼ିକ ଆଧାରରେ ବ୍ୟାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଥିବା ଯୁକ୍ତିକୁ ବୁଝିବାରେ ବିଫଳ ହୋଇଛି । ବ୍ୟାଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଏହି ଯୁକ୍ତି ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା ଯେ, ଉକ୍ତ ପ୍ରାବଧାନଗୁଡ଼ିକ କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତି ପାଇଁ ମଜୁରୀ କାଟିବାକୁ ଏହାକୁ ସକ୍ଷମ କରୁଛି । ତେଣୁ, ଯଦି ଚାକିରି ନିୟମ/ନିୟମାବଳୀ ଏହି ବିଷୟରେ ମୌନ ଥାଏ, ତଥାପି ବ୍ୟାଙ୍କ ଉକ୍ତ ପ୍ରାବଧାନଗୁଡ଼ିକ ଅଧୀନରେ ଆଇନଗତ ଭାବେ ମଜୁରୀ କାଟିପାରିବ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ଯୁକ୍ତି ଦର୍ଶାଇଥିଲେ ଯେ, ଉକ୍ତ ପ୍ରାବଧାନଗୁଡ଼ିକ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦତ୍ତ କ୍ଷମତା କେବଳ ସେତିକିବେଳେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବ ଯେତେବେଳେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ପାଖରେ ଏପରି କରିବାର କ୍ଷମତା ଥିବ, ଯାହାର ସମ୍ଭାବ୍ୟ ଅର୍ଥ ହେଉଛି ଚାକିରି ନିୟମ/ନିୟମାବଳୀ ଅଧୀନରେ ଥିବା କ୍ଷମତା । ଆମେ ଏହି ଯୁକ୍ତିର ପ୍ରଶଂସା କରିବାରେ ଅସମର୍ଥ, ଯାହାକି ଅତି କମ୍‌ରେ କହିବାକୁ ଗଲେ ପ୍ରକୃତ ପ୍ରଶ୍ନକୁ ଏଡ଼ାଇ ଯାଉଛି । ତେଣୁ, ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ଯେ ଯଦି ଉକ୍ତ ଆଇନ ଲାଗୁ ହେଉଥାନ୍ତା, ତେବେ ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତିକୁ ପରିଚାଳନା କରିବା ପାଇଁ କୌଣସି ଚାକିରି ନିୟମ ବା ନିୟମାବଳୀର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ, ବ୍ୟାଙ୍କ ପାଖରେ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବେ ଉକ୍ତ ପ୍ରାବଧାନଗୁଡ଼ିକ ଅଧୀନରେ ମଜୁରୀ କାଟିବାର କ୍ଷମତା ରହିଥାନ୍ତା ।

7.ଯେହେତୁ ଏହି ସ୍ଥିତି ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ଯେ ଚାକିରି ନିୟମାବଳୀରେ ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତି ପାଇଁ କୌଣସି ପ୍ରାବଧାନ ନାହିଁ, ତେଣୁ ପୂର୍ବରୁ କୁହାଯାଇଥିବା ପ୍ରଶ୍ନ, ଯାହାର ଉତ୍ତର ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ ଦେବା ଆବଶ୍ୟକ, ତାହା ହେଉଛି—ନିଯୁକ୍ତିଦାତା-ବ୍ୟାଙ୍କ ପାଖରେ ଏଭଳି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବା ପାଇଁ କୌଣସି ଅନ୍ତର୍ନିହିତ ଅଧିକାର ରହିଛି କି, ଯେପରି ସେ କରିଛି । ଏଥିରେ କୌଣସି ବିବାଦ ନାହିଁ ଯେ, ଯଦିଓ ଚାକିରି ନିୟମାବଳୀରେ ଏଭଳି ଏକ ପରିସ୍ଥିତି ପାଇଁ କୌଣସି ପ୍ରାବଧାନ ନାହିଁ ଯେଉଁଠାରେ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଏକ ବ୍ୟାପକ ସ୍ତରରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିନ କିମ୍ବା ଦିନର କିଛି ଅଂଶ ପାଇଁ—ତାହା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ କାର୍ଯ୍ୟ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ହେଉ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ସମୟରେ ହେଉ—କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହନ୍ତି; ତଥାପି ସେଥିରେ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତିକୁ ଏକ ଅସଦାଚରଣ ଭାବେ ଗ୍ରହଣ କରିବା ଏବଂ ସେଭଳି ଅନୁପସ୍ଥିତି ପାଇଁ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଉପଯୁକ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରାବଧାନ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବେ ରହିଛି । ଯେହେତୁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ବର୍ତ୍ତମାନର ପରିସ୍ଥିତିରେ ମଧ୍ୟ ଉକ୍ତ ପ୍ରାବଧାନ ଅଧୀନରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ସୂଚିତ କରିଛନ୍ତି, ତେଣୁ ଆମକୁ ସେହି ଦିଗ ଉପରେ ମଧ୍ୟ ବିଚାର କରିବାକୁ ହେବ । କିନ୍ତୁ ତାହା କରିବା ପୂର୍ବରୁ, ଆମେ ଅଦାଲତରେ ଉଦ୍ଧୃତ କରାଯାଇଥିବା ସମ୍ପୃକ୍ତ ପୂର୍ବ ନିଷ୍ପତ୍ତି ସମୀକ୍ଷା କରିପାରୁ ।

8. *ବକିଙ୍ଘମ ଏବଂ କାର୍ନାଟିକ କୋ. ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ବକିଙ୍ଘମ ଏବଂ କାର୍ନାଟିକ କୋ. ଲିମିଟେଡ୍‌ର* ଶ୍ରମିକମାନେ, [1953] SCR 219 ମାମଲାରେ ତଥ୍ୟ ଏହିପରି ଥିଲା ଯେ, 1 ନଭେମ୍ବର 1948 ରେ ଅପିଲ୍‌କାରୀ-କପା ଭିଣା ଓ ସୂତା କଟା ବିଭାଗର ରାତ୍ରିକାଳୀନ ପାଳିର ଶ୍ରମିକମାନେ କାର୍ଯ୍ୟ ବନ୍ଦ କରିଦେଇଥିଲେ; କେତେକ ଅପରାହ୍ନ 4 ଟାରେ, କେତେକ 4.30 ରେ ଏବଂ କେତେକ 5 ଟାରେ କାମ ବନ୍ଦ କରିଥିଲେ ଏବଂ ଉଭୟ ବିଭାଗରେ ଏହି କାର୍ଯ୍ୟବନ୍ଦ ରାତି 8 ଟାରେ ଶେଷ ହୋଇଥିଲା ଏବଂ ରାତି 10 ଟା ବେଳକୁ ଧର୍ମଘଟ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ ଶେଷ ହୋଇଯାଇଥିଲା । ଧର୍ମଘଟର ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ କାରଣ ଏହା ଥିଲା ଯେ, ସୂର୍ଯ୍ୟପରାଗ ଯୋଗୁଁ 1 ନଭେମ୍ବର 1948 ର ପୂର୍ବାହ୍ନକୁ ଛୁଟି ଘୋଷଣା କରିବା ପାଇଁ ଶ୍ରମିକମାନେ କରିଥିବା ଅନୁରୋଧକୁ ରଖିବାରେ ମିଲସ୍ ପରିଚାଳନା ପକ୍ଷ ନିଜର ଅସମର୍ଥତା ପ୍ରକାଶ କରିଥିଲେ । 3 ନଭେମ୍ବର 1948 ରେ, ପରିଚାଳନା ପକ୍ଷ ଏକ ନୋଟିସ୍ ଲଗାଇଥିଲେ ଯେ 1 ନଭେମ୍ବରର କାର୍ଯ୍ୟବନ୍ଦ ଏକ ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟ ଥିଲା ଏବଂ ତାହା କାରଖାନା ଅଧିନିୟମର ଅର୍ଥ ଅନୁଯାୟୀ ଚାକିରି ଅବଧିରେ ଏକ ଭଙ୍ଗ ସଦୃଶ ଅଟେ ଏବଂ ତେଣୁ ପରିଚାଳନା ପକ୍ଷ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେଇଥିଲେ ଯେ, ଯେଉଁ ଶ୍ରମିକମାନେ ଉକ୍ତ ଧର୍ମଘଟରେ ଭାଗ ନେଇଥିଲେ ସେମାନେ ଅଧିନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଦରମା ସହ ଛୁଟି ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ନାହିଁ । ଏହିପରି ଭାବେ ବିବାଦ ସୃଷ୍ଟି ହେବାରୁ, ରାଜ୍ୟ ସରକାର ଏହି ମାମଲାକୁ ଶିଳ୍ପ ଅଦାଲତ କୁ ପଠାଇଥିଲେ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଶୁଣାଇଥିଲେ ଯେ ଶ୍ରମିକମାନେ ଏକ ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟର ଆଶ୍ରୟ ନେଇଥିଲେ ଏବଂ ପରିଚାଳନା ପକ୍ଷଙ୍କର ଏହି ମତକୁ କାଏମ ରଖିଥିଲେ ଯେ ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟ ଜନିତ ବ୍ୟାଘାତ କାରଣରୁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଚାକିରିର ନିରନ୍ତରତା ଭଙ୍ଗ ହୋଇଛି, ଏବଂ ଏହାର ପରିଣାମ ସ୍ୱରୂପ ଶ୍ରମିକମାନେ କାରଖାନା ଅଧିନିୟମର ଧାରା 49-B(1) ଅଧୀନରେ ବାର୍ଷିକ ଦରମା ସହ ଛୁଟି ପାଇବାକୁ ହକଦାର ନୁହନ୍ତି । ତେବେ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହା ମଧ୍ୟ ଦର୍ଶାଇଥିଲେ ଯେ ଦରମା ସହ ଛୁଟିରୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ ବଞ୍ଚିତ କରିବା ଏକ କଠୋର ଦଣ୍ଡ ଅଟେ ଏବଂ ସେହି ଦଣ୍ଡକୁ 50 ଶତକଡ଼ା ହ୍ରାସ କରି କହିଥିଲେ ଯେ ଶ୍ରମିକମାନେ କେବଳ ସେମାନଙ୍କର ଅଧା ଦରମା ସହ ଛୁଟିରୁ ବଞ୍ଚିତ ହେବେ । ତତ୍କାଳୀନ ଶ୍ରମ ଅପିଲ୍ ଅଦାଲତ ସମ୍ମୁଖରେ ହୋଇଥିବା ଅପିଲ୍‌ରେ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଷୟ ମଧ୍ୟରେ ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତି ଦେଇଥିଲେ ଯେ, 1 ନଭେମ୍ବର ରାତିରେ ଯାହା ଘଟିଥିଲା ତାହା ଏକ ଧର୍ମଘଟ ନଥିଲା ଏବଂ ଏହା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଚାକିରି କାଳରେ କୌଣସି ବ୍ୟାଘାତ ସୃଷ୍ଟି କରିନାହିଁ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ମତ ଦେଇଥିଲେ ଯେ, "ଏକ କାର୍ଯ୍ୟ ଦିବସ ମଧ୍ୟରେ ଅଧ ଘଣ୍ଟା କିମ୍ବା ତା'ଠାରୁ କମ୍ ସମୟ ପାଇଁ ବିନା ଅନୁମତିରେ କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହିବାକୁ ଉକ୍ତ ଧାରା (ଅର୍ଥାତ୍ କାରଖାନା ଅଧିନିୟମର ଧାରା 49-B(1)) ର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ ଜଣେ ଶ୍ରମିକର ଚାକିରିରେ ବ୍ୟାଘାତ ବୋଲି ଗ୍ରହଣ କରିବା ହାସ୍ୟାସ୍ପଦ ହେବ । ମାମଲାର ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ପ୍ରାୟ 2 ରୁ 4 ଘଣ୍ଟା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟବନ୍ଦକୁ ଏକ ଧର୍ମଘଟ ଭାବେ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବ ନାହିଁ, ଯାହା ସମ୍ପୃକ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଚାକିରିର ନିରନ୍ତରତାରେ ବ୍ୟାଘାତ ସୃଷ୍ଟି କରିବ ।" ଫଳସ୍ୱରୂପ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ, ସଂଘର ଅପିଲ୍‌କୁ ମଞ୍ଜୁର କରିଥିଲେ ଏବଂ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ ଯେ କାରଖାନା ଅଧିନିୟମର ଧାରା 49-A ଅନୁଯାୟୀ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ହାରରେ ଛୁଟିର ହିସାବ ଏହି ଆଧାରରେ କରାଯିବ ଯେ ଚାକିରିର ନିରନ୍ତରତାରେ କୌଣସି ବ୍ୟାଘାତ ଘଟିନାହିଁ । ଏହି ଅଦାଲତ ଅପିଲ୍ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ନିଷ୍କର୍ଷକୁ ରଦ୍ଦ କରିଦେଇଥିଲେ ଏବଂ ଦର୍ଶାଇଥିଲେ ଯେ, ଏଥିରେ କୌଣସି ଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱ ନାହିଁ ଯେ

ମିଲ୍ସରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କର ଏକ ସମୂହ ଦ୍ୱାରା କାର୍ଯ୍ୟ ବନ୍ଦ କରାଯାଇଥିଲା, ସେମାନେ ମିଳିତ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିଲେ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ଫେରିବା ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କର ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ ସୁଚିନ୍ତିତ ଥିଲା । ତେଣୁ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 2(q) ରେ ଥିବା "ଧର୍ମଘଟ" ସଂଜ୍ଞାର ସମସ୍ତ ଆବଶ୍ୟକୀୟ ଉପାଦାନ ସେଠାରେ ବିଦ୍ୟମାନ ଥିଲା ଏବଂ ଏହା କୌଣସି ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଶ୍ରମିକର କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ରକୁ ନ ଆସିବାର ମାମଲା ନଥିଲା । ତେଣୁ, ଏହା ଏକ ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟ ଥିଲା କାରଣ ପରିଚାଳନା ପକ୍ଷକୁ କୌଣସି ନୋଟିସ୍ ଦିଆଯାଇ ନଥିଲା, ଏବଂ ଉକ୍ତ ମିଲସ୍ ଏକ ଜନୋପଯୋଗୀ ସେବା ଶିଳ୍ପ ଥିଲା ।

'ସେକ୍ରେଟାରୀ ଅଫ୍ ଷ୍ଟେଟ୍ ଫର ଏମ୍ପଲୟମେଣ୍ଟ ବନାମ ଆସୋସିଏଟେଡ୍ ସୋସାଇଟି ଅଫ୍ ଲୋକୋମୋଟିଭ୍ ଇଞ୍ଜିନିୟରସ୍ ଏବଂ ଫାୟାରମ୍ୟାନ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ (ସଂଖ୍ୟା 2), [1977] 2 All ER 949' ମାମଲାରେ, ଲର୍ଡ ଡେନିଙ୍ଗ MR ମତ ଦେଇଥିଲେ (ଦର୍ଶାଇଥିଲେ):

> "..... ଏହା ସେହି ପରିସ୍ଥିତିରେ ମଧ୍ୟ ସମାନ ଭାବେ ଲାଗୁ ହୋଇଥାଏ, ଯେତେବେଳେ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ଏଭଳି ଏକ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ ଅନେକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ଜଣେ ଭାବେ ନିୟୋଜିତ ହୋଇଥାନ୍ତି, ଯେଉଁଠାରେ ସମସ୍ତଙ୍କ ସେବାର ଆବଶ୍ୟକତା ଥାଏ । ଯଦି ସେ, ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ସହିତ ମିଶି, ପ୍ରତିଷ୍ଠାନର କାର୍ଯ୍ୟକୁ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟମୂଳକ ଭାବେ ବାଧାପ୍ରାପ୍ତ କରିବାକୁ ଏବଂ ସେଠାରେ ଏକ ବିଶୃଙ୍ଖଳା ପରିସ୍ଥିତି ସୃଷ୍ଟି କରିବାକୁ ପଦକ୍ଷେପ ନିଅନ୍ତି ଯେପରିକି ତାହା ସ୍ୱାଭାବିକ ଭାବେ ଚାଲିପାରିବ ନାହିଁ, ତେବେ ସେହି ପଦକ୍ଷେପରେ ସାମିଲ ଥିବା ପ୍ରତ୍ୟେକ ବ୍ୟକ୍ତି ନିଜ ଚୁକ୍ତିନାମାର ଉଲ୍ଲଂଘନ ପାଇଁ ଦୋଷୀ ଅଟନ୍ତି । ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ କେହି ଜଣେ ହେଲେ ବି ଏହା କହି ନିଜକୁ ରକ୍ଷା କରିପାରିବେ ନାହିଁ ଯେ, 'ମୁଁ କେବଳ ନିୟମ ପୁସ୍ତକର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ପାଳନ କରୁଛି', କିମ୍ବା 'ମୁଁ ସପ୍ତାହକୁ 40 ଘଣ୍ଟାରୁ ଅଧିକ କାମ କରିବାକୁ ବାଧ୍ୟ ନୁହେଁ'। ଯଦି ଏହା ସେବାରେ କୌଣସି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟମୂଳକ ବ୍ୟାଘାତ ସୃଷ୍ଟି ନକରି ସଦ୍‌ଭାବନା ସହିତ କରାଯାଇଥାନ୍ତା, ତେବେ ତାହା ଗ୍ରହଣଯୋଗ୍ୟ ହୋଇଥାନ୍ତା; କିନ୍ତୁ ଯେଉଁ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଏହା କରାଯାଉଛି, ତାହା ହିଁ ଏହାକୁ ଭୁଲ୍ ସାବ୍ୟସ୍ତ କରୁଛି । ଆମ ଆଇନର ଏଭଳି ଅନେକ ଶାଖା ରହିଛି, ଯେଉଁଠାରେ ସାଧାରଣ ସ୍ଥିତିରେ ବୈଧ ଥିବା ଏକ କାର୍ଯ୍ୟ, ତାହା କରାଯିବାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ କିମ୍ବା ଲକ୍ଷ୍ୟ କାରଣରୁ ବେଆଇନ ହୋଇଯାଏ । ତେଣୁ ଏଠାରେ ମଧ୍ୟ, ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟମୂଳକ ଭାବେ ବାଧା ସୃଷ୍ଟି କରିବା ହିଁ ଚୁକ୍ତିର ଉଲ୍ଲଂଘନ ଅଟେ । ଏହାର ଅର୍ଥ ହେଉଛି ପ୍ରତ୍ୟେକ ବ୍ୟକ୍ତିର କାର୍ଯ୍ୟ ନିରର୍ଥକ ହୋଇଯାଏ । ଏହାର କୌଣସି ପ୍ରଭାବ ରହେ ନାହିଁ । ମୁଁ ପଚାରୁଛି: ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ନିଜ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ମଜୁରୀ ପାଇବାକୁ

ହକଦାର କି, ଯେତେବେଳେ ସେ ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ସହିତ ମିଶି ସେହି କାର୍ଯ୍ୟକୁ ଅକାମୀ ବା ନିରର୍ଥକ କରିବା ପାଇଁ ନିଜର ସର୍ବଶ୍ରେଷ୍ଠ ଚେଷ୍ଟା କରୁଛନ୍ତି ? ନିଶ୍ଚିତ ଭାବେ ନୁହେଁ । ମଜୁରୀ କେବଳ ପ୍ରଦତ୍ତ ସେବା ପାଇଁ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ, ଜାଣିଶୁଣି ବିଶୃଙ୍ଖଳା ସୃଷ୍ଟି କରିବା ପାଇଁ ନୁହେଁ । ଚୁକ୍ତିନାମାର ଏହି ଉଲ୍ଲଂଘନ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରତିଫଳକୁ ପ୍ରଭାବିତ କରେ, ଯେପରି କି କୁକ୍ସନ୍ ବନାମ ଷ୍ଟୋନ୍ସ, [1858] 1 E & E 248 (ପୃଷ୍ଠା 255 ରେ), (1983-60) All ER Rep 390 ପୃଷ୍ଠା 392 ରେ ମାମଲାରେ CJ ଲର୍ଡ କ୍ୟାମ୍ପବେଲ ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ସ୍ମିଥ୍ସ ଲିଡିଙ୍ଗ୍ କେସେସ୍ (13ତମ ସଂସ୍କରଣ, ଭାଗ 2, ପୃଷ୍ଠା 48) ରେ ଉଦ୍ଧୃତ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ମାମଲା ତଥା କଟର ବନାମ ପାୱେଲ, [1795] 6 Term Rep 320, (1775-1802) All ER Rep 159) ର ଟିପ୍ପଣୀଗୁଡ଼ିକରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି ।"

ମାଇଲ୍ସ ବନାମ ୱେକଫିଲ୍ଡ ମେଟ୍ରୋପଲିଟନ ଡିଷ୍ଟ୍ରିକ୍ଟ କାଉନ୍ସିଲ, [1989] । LLJ 335 ମାମଲାରେ ତଥ୍ୟ ଏହିପରି ଥିଲା ଯେ, ବାଦୀ, ମାଇଲ୍ସ, ୱେକଫିଲ୍ଡ ମେଟ୍ରୋପଲିଟନ ଡିଷ୍ଟ୍ରିକ୍ଟ କାଉନ୍ସିଲରେ ସୁପରିଣ୍ଟେଣ୍ଡେଣ୍ଟ ରେଜିଷ୍ଟ୍ରାର ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିଲେ । ବିବାହ ସମ୍ପାଦନ କରିବା ତାଙ୍କ ଦାୟିତ୍ୱର ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ଥିଲା । ଶ୍ରମିକ ସଂଘର ଆନ୍ଦୋଳନର ଏକ ଅଂଶ ଭାବରେ, ସେ ଶନିବାର ଦିନଗୁଡ଼ିକରେ ବିବାହ ସମ୍ପାଦନ କରିବାକୁ ମନା କରିଦେଇଥିଲେ, ଯେଉଁ ଦିନଟି ବିବାହ କରୁଥିବା ଯୁଗଳଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଅଧିକ ଲୋକପ୍ରିୟ ଥିଲା । ତେବେ, ସେହି ଦିନ ସେ ନିଜର ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଦାୟିତ୍ୱ ସମ୍ପାଦନ କରୁଥିଲେ । ପରିଷଦ, ତାଙ୍କ ଚାକିରି ଶେଷ କରିବାକୁ ନଚାହିଁ, ତାଙ୍କ ପାରିଶ୍ରମିକରୁ କିଛି ଅଂଶ କାଟି ଦେଇଥିଲା । ସେ ଦରମା ପାଇବା ପାଇଁ ପରିଷଦ ବିରୋଧରେ ମାମଲା ଦାୟର କରିଥିଲେ ମଧ୍ୟ ବିଫଳ ହୋଇଥିଲେ । ସେ ଅପିଲ୍ ଅଦାଲତରେ ଅପିଲ୍ କରି ସେଠାରେ ସଫଳ ହୋଇଥିଲେ । ଅପିଲ୍ ଅଦାଲତ ଦର୍ଶାଇଥିଲେ ଯେ ସେ ଜଣେ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଅଧିକାରୀ ଅଟନ୍ତି ଏବଂ ସେଠାରେ କୌଣସି ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ସମ୍ପର୍କ ନାହିଁ, ତେଣୁ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ କେବଳ ଚାକିରିରୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବା ହିଁ ଏକମାତ୍ର କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ହୋଇପାରିବ । ଅପିଲ୍ ଅଦାଲତଙ୍କ ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ଅସନ୍ତୁଷ୍ଟ ହୋଇ, ପରିଷଦ, ହାଉସ୍ ଅଫ୍ ଲର୍ଡସ୍ ଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଅପିଲ୍ ଦାଖଲ କରିଥିଲା । ହାଉସ୍ ଅଫ୍ ଲର୍ଡସ୍ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଶୁଣାଇଥିଲେ ଯେ, ବାଦୀଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଉଥିବା ଦରମା କେବଳ ପଦବୀରେ ରହିବା ପାଇଁ କୌଣସି ପାରିତୋଷିକ ନୁହେଁ, ବରଂ ଏହାର ସ୍ୱରୂପ କରାଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟର ପାରିଶ୍ରମିକ ସଦୃଶ ଅଟେ । ଯଦି ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ନିଜର ଚାକିରି ଚୁକ୍ତି ଅଧୀନରେ ତାଙ୍କଠାରୁ ଆଶା କରାଯାଉଥିବା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦାୟିତ୍ୱ ସମ୍ପାଦନ କରିବାକୁ ମନା କରନ୍ତି, ତେବେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଯେକୌଣସି ଆଂଶିକ କାର୍ଯ୍ୟ ସମ୍ପାଦନକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ମନା କରିବା ପାଇଁ ହକଦାର ଅଟନ୍ତି । ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିଜର

ଦରମା ଫେରିପାଇବା ପାଇଁ କରାଯାଇଥିବା ଏକ ମାମଲାରେ, ଏହା ପ୍ରମାଣିତ କିମ୍ବା ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ ଯେ କର୍ମଚାରୀ ଜଣକ ନିଯୁକ୍ତି ଚୁକ୍ତିନାମା ଅନୁଯାୟୀ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଛନ୍ତି କିମ୍ବା କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ଇଚ୍ଛୁକ ଥିଲେ, କିମ୍ବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦତ୍ତ ସେବା ଯଦି ତାଙ୍କର ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଦାୟିତ୍ୱ ତୁଳନାରେ କମ୍ ଥିଲା, ତଥାପି ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ସେହି ଆଂଶିକ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ଚୁକ୍ତିର ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ସମ୍ପାଦନ ଭାବେ ଗ୍ରହଣ କରିଥିଲେ ।

ଏକ ଚାକିରି ଚୁକ୍ତିନାମାରେ ମଜୁରୀ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟ ପରସ୍ପର ସହିତ ଜଡ଼ିତ । ନିଯୁକ୍ତିଦାତା କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ପାରିଶ୍ରମିକ ଦିଅନ୍ତି ଏବଂ ଶ୍ରମିକ ନିଜ ମଜୁରୀ ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟ କରନ୍ତି । ଯଦି ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ପାରିଶ୍ରମିକ ଦେବାକୁ ମନା କରନ୍ତି, ତେବେ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ କାମ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ନାହିଁ । ଯଦି ଶ୍ରମିକ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ମନା କରନ୍ତି, ତେବେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ପାରିଶ୍ରମିକ ଦେବା ଆବଶ୍ୟକ ନାହିଁ । ଜଣେ ଶ୍ରମିକ ନିଜ ଦରମା ପାଇବା ପାଇଁ କରୁଥିବା ମାମଲାରେ, ତାଙ୍କୁ ଏହା ଦର୍ଶାଇବା ଏବଂ ପ୍ରମାଣ କରିବାକୁ ହେବ ଯେ ସେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଛନ୍ତି କିମ୍ବା କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ପ୍ରସ୍ତୁତ ଥିଲେ । ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ, ବାଦୀ ଶନିବାର ସକାଳର ଦରମା ପାଇବା ପାଇଁ ନିଜକୁ ଅଯୋଗ୍ୟ କରିଦେଇଛନ୍ତି, କାରଣ ସେ ନିଜ ଦାୟିତ୍ୱ ଅନୁଯାୟୀ ଶନିବାର ସକାଳେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ମନା କରିଦେଇଥିଲେ । ଯେହେତୁ କର୍ମଚାରୀ ଜଣକ ନିଜ ଚୁକ୍ତିର କେବଳ ଆଂଶିକ ସମ୍ପାଦନ ହିଁ ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ, ତେଣୁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଚାକିରି ଚୁକ୍ତିନାମା ଶେଷ ନକରି ମଧ୍ୟ ସେହି ଆଂଶିକ କାର୍ଯ୍ୟ ସମ୍ପାଦନକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ, ଏବଂ ସେଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ କର୍ମଚାରୀ ନିଜର ସେହି ଅନାବଶ୍ୟକ ସେବା ପାଇଁ ମାମଲା କରିବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ନାହିଁ ।

ଏହି ସମ୍ପର୍କରେ, ଲର୍ଡ ଟେମ୍ପଲମ୍ୟାନ୍ ନିମ୍ନମତେ ପ୍ରକାଶ କରିଥିଲେ:

> "...ଆଇନଜୀବୀଙ୍କ ଯୁକ୍ତିର ପରିଣାମ ଦର୍ଶାଉଛି ଯେ ଏକ ଚାକିରି ଚୁକ୍ତିନାମା ସମ୍ପର୍କରେ ତାଙ୍କର ବିଶ୍ଳେଷଣ ତ୍ରୁଟିପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଟେ । ଜଣେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଜଣେ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ବରଖାସ୍ତ କରନ୍ତୁ କିମ୍ବା ଚାକିରିରେ ବଜାୟ ରଖନ୍ତୁ, କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ ନକରିବା ବଦଳରେ ତାଙ୍କୁ କିଛି ପାରିଶ୍ରମିକ ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ବାଧ୍ୟ କରାଯିବା ଆଦୌ ଉଚିତ ନୁହେଁ । ଏକ ଚାକିରି ଚୁକ୍ତିନାମାରେ ମଜୁରୀ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟ ପରସ୍ପର ସହିତ ଜଡ଼ିତ । ନିଯୁକ୍ତିଦାତା କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ପାରିଶ୍ରମିକ ଦିଅନ୍ତି ଏବଂ ଶ୍ରମିକ ନିଜ ମଜୁରୀ ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟ କରନ୍ତି । ଯଦି ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ପାରିଶ୍ରମିକ ଦେବାକୁ ମନା କରନ୍ତି, ତେବେ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ କାମ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ନାହିଁ । ଯଦି ଶ୍ରମିକ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ମନା କରନ୍ତି, ତେବେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ପାରିଶ୍ରମିକ ଦେବା ଆବଶ୍ୟକ

ନାହିଁ । ଜଣେ ଶ୍ରମିକ ନିଜ ଦରମା ପାଇବା ପାଇଁ କରୁଥିବା ମାମଲାରେ, ତାଙ୍କୁ ଏହା ଦର୍ଶାଇବାକୁ ହେବ ଏବଂ ପ୍ରମାଣ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରସ୍ତୁତ ରହିବାକୁ ହେବ ଯେ ସେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଛନ୍ତି କିମ୍ବା କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ଇଚ୍ଛୁକ ଥିଲେ..."

ଏଠାରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇପାରେ ଯେ, କୌଣସି ପ୍ରକାରର ଶିଳ୍ପଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନରେ ସାମିଲ ଥିବା କର୍ମଚାରୀ ଜଣକ "ଯେତିକି କାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇଛି ସେହି ଅନୁପାତରେ ପାରିଶ୍ରମିକ" ଆଧାରରେ ମଜୁରୀ ଦାବି କରିପାରିବେ କି, ସେହି ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ କେବଳ ଦୁଇ ଜଣ ଲ ଲଡ୍ଡ ଏହାର ସପକ୍ଷରେ ମତ ପ୍ରକାଶ କରିଥିଲେ, ଯେତେବେଳେ କି ଅନ୍ୟ ତିନି ଜଣ ଏହି ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ମତ ପ୍ରକାଶ କରିବାକୁ ଚାହିଁନଥିଲେ ।

9. ନିଜ ନିଜର ମାମଲାର ସମର୍ଥନରେ ଉଭୟ ପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଉଦ୍ଧୃତ ବିଭିନ୍ନ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତିଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରେ ଆମେ ଦେଖିବାକୁ ପାଉଛୁ ଯେ ମାଦ୍ରାସ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଏକକ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦତ୍ତ *ଭି. ଗଣେଶନ ବନାମ ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ,* [1981] 1 LLJ 64 ମାମଲାର ନିଷ୍ପତ୍ତି ଏବଂ ସେହି ମାମଲା ତଥା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ମାମଲାକୁ ଏକତ୍ର କରି ସେହି ଅଦାଲତଙ୍କ ଦୁଇଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଖଣ୍ଡପୀଠଙ୍କ ଦ୍ୱାରା *ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ, କାନାରା ବ୍ୟାଙ୍କ, ସେଣ୍ଟ୍ରାଲ ବ୍ୟାଙ୍କ ଇତ୍ୟାଦି ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ଗଣେଶନ, ଜାମୁନାଥନ, ଭେଙ୍କଟରମଣ, ବି. ଭି. କାରନାଥ, ଭି.କେ. କ୍ରିଷ୍ଣାମୂର୍ତ୍ତି, ଇତ୍ୟାଦି ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ, [1989] 1 LLJ 109* ମାମଲାରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ଛାଡ଼ି, ଅନ୍ୟ ସମସ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତି, ଯଥା:(i) *ସୁକୁମାର ବନ୍ଦ୍ୟୋପାଧ୍ୟାୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ପଶ୍ଚିମବଙ୍ଗ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ, [1976] IX LIC 1689, (ii) ଆଲଜେମେନେ ବ୍ୟାଙ୍କ ନେଦରଲ୍ୟାଣ୍ଡ, ଏନ. ଭି. ବନାମ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ସରକାର ଶ୍ରମ ଅଦାଲତ, କଲିକତା ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ, [1978] II LLJ, 117*, (iii) *ଭି. ରାମଚନ୍ଦ୍ରନ ବନାମ ଇଣ୍ଡିଆନ ବ୍ୟାଙ୍କ, [1979] 1 LLJ 122*; (iv) *ଧରମ ସିଂହ ରାଜପୁତ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ, ବମ୍ବେ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ, [*1979] 12 LIC 1079;(v) *ଆର. ରାଜାମାଣିକମ, ନିଜ ପାଇଁ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଷ୍ଟାଫ୍ଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ବନାମ ଇଣ୍ଡିଆନ ବ୍ୟାଙ୍କ, [1981] II LLJ 367*,(vi) *ଆର.ଏନ. ଶେନୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ଜଣେ ଇତ୍ୟାଦି ବନାମ ସେଣ୍ଟ୍ରାଲ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ଇତ୍ୟାଦି,* [1984] XVII LIC 1493 ଏବଂ(vii) *ପ୍ରକାଶ ଚନ୍ଦ୍ର ଜୋହରି ବନାମ ଇଣ୍ଡିଆନ ଓଭରସିଜ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ଜଣେ,* [1986] II LLJ 496,ଏହି ସମସ୍ତ ମାମଲାରେ ବିଭିନ୍ନ ପ୍ରକାରେ ଏହି ମତ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଛି ଯେ, କର୍ମଚାରୀମାନେ କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହୁଥିବା ସେହି ଘଣ୍ଟା ବା ଦିନଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ପକ୍ଷେ ମଜୁରୀ କାଟିବା କେବଳ ଯେ

ଅନୁମତିଯୋଗ୍ୟ ତାହା ନୁହେଁ, ବରଂ ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲା ଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଯଦି ଅନୁପସ୍ଥିତି କେବଳ କିଛି ଘଣ୍ଟା ପାଇଁ ମଧ୍ୟ ହୋଇଥାଏ, ତଥାପି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିନର ମଜୁରୀ କାଟିବା ଅନୁମତିଯୋଗ୍ୟ ଅଟେ। ଏହା ମଧ୍ୟ ସ୍ଥିର କରାଯାଇଛି ଯେ ଚୁକ୍ତିନାମାଟି ଅବିଭାଜ୍ୟ ନୁହେଁ। କେତେକ ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ଏହା ମଧ୍ୟ ଦର୍ଶାଯାଇଛି ଯେ, 'ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ଅଧିନିୟମ' ଏବଂ ସେହିଭଳି ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଆଇନଗୁଡ଼ିକ ଯେଉଁଠାରେ ଲାଗୁ ହୁଏ, ସେଗୁଡ଼ିକର ପ୍ରାବଧାନ ଅଧୀନରେ ମଧ୍ୟ ମଜୁରୀ କାଟି ଦିଆଯାଇପାରିବ । ଏହା ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ଦର୍ଶାଯାଇଛି ଯେ ଏଭଳି ମାମଲାରେ ମଜୁରୀ କାଟିବା କୌଣସି ଦଣ୍ଡ ନୁହେଁ, ବରଂ ଏହା ଚାକିରି ଚୁକ୍ତିନାମାର ଏକ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅଟେ ଏବଂ ତେଣୁ ଏଥିପାଇଁ ପୂର୍ବରୁ କୌଣସି ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ ।

"ଏପରିକି *ଜି. ଗଣେଶନ ବନାମ ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଓ ଅନ୍ୟମାନେ* (ଉପରୋକ୍ତ) ମାମଲାରେ ମଧ୍ୟ, କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଏହାକୁ ଅସ୍ୱୀକାର କରାଯାଇନଥିଲା ଯେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଅର୍ଥାତ୍ ବ୍ୟାଙ୍କର, କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତ ଥିବା ସମୟ ପାଇଁ ଅଧିକାରୀମାନଙ୍କ ଦରମାରୁ ଆନୁପାତିକ ଭାବେ କାଟ କରିବାର କୌଣସି ଅଧିକାର ନାହିଁ । ସେଠାରେ ଏହି ଯୁକ୍ତି ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ, କର୍ମଚାରୀମାନେ ଦୁଇ ଦିନ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ 30 ମିନିଟ୍ ଲେଖାଏଁ ଏବଂ ତୃତୀୟ ଦିନ ଏକ ଘଣ୍ଟା ପାଇଁ ବିକ୍ଷୋଭ ପ୍ରଦର୍ଶନ କରିଥିବାରୁ, ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ତିନି ଦିନର ଦରମା କାଟିବା ପାଇଁ ବ୍ୟାଙ୍କର କୌଣସି ଅଧିକାର ନାହିଁ । ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତା ମତ ଦେଇଥିଲେ ଯେ, ଦିନର ବାକି ସମୟ ମଧ୍ୟରେ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେଇ ଏବଂ ସେହି କାର୍ଯ୍ୟକୁ ଗ୍ରହଣ କରି, ବ୍ୟାଙ୍କ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ଚୁକ୍ତିଭଙ୍ଗକୁ ସ୍ୱୀକାର କରିନେଇଛି ବୋଲି ଧରିନିଆଯିବ । ଏହି ତଥ୍ୟ ଆଧାରରେ ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତା ମତ ଦେଇଥିଲେ ଯେ "କାର୍ଯ୍ୟ ନାହିଁ ତ ଦରମା ନାହିଁ" ନୀତି ଅନୁଯାୟୀ ଦରମା କାଟିବାର ଅଧିକାର କେବଳ ସେତେବେଳେ ପ୍ରୟୋଗ କରାଯାଇପାରିବ, ଯେତେବେଳେ ଚୁକ୍ତିନାମାରେ ଏଭଳି କୌଣସି ସର୍ତ୍ତ ଥିବ କିମ୍ବା ସେହି ମର୍ମରେ କୌଣସି ଆଇନଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଥିବ । ଉକ୍ତ ଅଦାଲତର ଦୁଇଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଖଣ୍ଡପୀଠ , ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତି ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସଦୃଶ ମାମଲା (ଉପରୋକ୍ତ) ବିରୋଧରେ ହୋଇଥିବା ଅପିଲ୍‌ରେ, ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତାଙ୍କ ଯୁକ୍ତିକୁ କାଏମ ରଖିଥିଲେ ଏବଂ ମତ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ଚାକିରି ଚୁକ୍ତିନାମାରେ ଯଦି ଏପରି କୌଣସି ସର୍ତ୍ତ ନଥାଏ ଯେ କର୍ମଚାରୀ ଜଣକ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଦିନରେ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାରୁ ବିରତ ରୁହନ୍ତି, ତେବେ ସେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିନ ପାଇଁ ଦରମା ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ନାହିଁ, କିମ୍ବା ଏଭଳି ନିୟମ ସ୍ଥିର କରୁଥିବା କୌଣସି ଆଇନଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥାର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ, କର୍ମଚାରୀମାନେ ଯେଉଁ ଘଣ୍ଟାଗୁଡ଼ିକରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଛନ୍ତି, ସେହି ସମୟ ପାଇଁ ମଧ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ସେମାନଙ୍କର ପ୍ରାପ୍ୟ କାଟିବା ବା ଅଟକାଇବା ଅବୈଧ ଅଟେ । ଦିନର ବାକି ସମୟ ପାଇଁ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ଗ୍ରହଣ କରିଥିବାରୁ, ବ୍ୟାଙ୍କଗୁଡ଼ିକ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କୁ କ୍ଷତିପୂରଣ ଦେବାକୁ ବାଧ୍ୟ । ସେହି ସମାନ ମାମଲାରେ, ଅଦାଲତ ସାମ୍ନାକୁ ଆସିଥିବା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ତଥ୍ୟ ଆଧାରରେ ଏହା ମଧ୍ୟ କହିଥିଲେ ଯେ, କ୍ଲିୟରିଂ-ହାଉସ୍ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ମନା କରିବା କେବଳ ଏକ

ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ବିଷୟ ହୋଇପାରେ ଏବଂ ଏହା ଦ୍ୱାରା ସିଧାସଳଖ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିନର ମଜୁରୀ ଅଟକାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଉପସ୍ଥାନ ପଞ୍ଜିକାରେ ସ୍ୱାକ୍ଷର ନକରି କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ମଧ୍ୟ ଏକ କାର୍ଯ୍ୟ ଅଟେ, ଯେଉଁଥିପାଇଁ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ପାରିଶ୍ରମିକ ପ୍ରଦାନ ପୂର୍ବକ କ୍ଷତିପୂରଣ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ ।

"10. ଯେଉଁ ପରିସ୍ଥିତିରେ ଚୁକ୍ତିନାମା, ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ କିମ୍ବା ନିୟମ ଓ ବିନିୟମ ମୌନ ଥାଆନ୍ତି, ସେଭଳି କ୍ଷେତ୍ରରେ ପରିଚାଳନା କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିପାରିବେ କି, ସେହି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ ଉଭୟ ପକ୍ଷ ପରବର୍ତ୍ତୀ ଆଇନଗତ ନଜିର ନିଷ୍ପତ୍ତି ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିଥିଲେ ।

"*ୱର୍କମେନ୍ ଅଫ୍ ମେସର୍ସ ଫାୟାରଷ୍ଟୋନ୍ ଟାୟାର୍ ଆଣ୍ଡ ରବର୍ କୋ. ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ (P) ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଫାୟାରଷ୍ଟୋନ୍ ଟାୟାର୍ ଆଣ୍ଡ ରବର୍ କୋ.,* [1976] 3 SCR 369 ମାମଲା—ଯାହା ଉପରେ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ନିର୍ଭର କରାଯାଇଥିଲା—ସେଥିରେ ଏହା ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା ଯେ, ମାଲିକ ଏବଂ ଚାକରଙ୍କ ସାଧାରଣ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ, ଜଣେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଅସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଅବ୍ୟାହତି ଦେଇପାରିବେ, କିନ୍ତୁ ତାହା ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ନୋଟିସ୍ ବିନା ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 2ର ଖଣ୍ଡ (kkk) ରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା ଗୋଟିଏ କିମ୍ବା ଏକାଧିକ କାରଣ ଯୋଗୁଁ, ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗଦେବା ପାଇଁ ଆସିବା ସମୟରେ ତାଙ୍କୁ କାମ ଦେବାକୁ କେବଳ ମନା କରିବା କିମ୍ବା ଅସମର୍ଥ ହେବା, କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଛଟେଇ ଦେବା ବୋଲି ଧରାଯିବ ନାହିଁ । ତେଣୁ, ଏଭଳି କ୍ଷମତା ଚାକିରି ଚୁକ୍ତିନାମାର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ କିମ୍ବା ଉକ୍ତ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ପାଇଁ ଲାଗୁ ହେଉଥିବା ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ମଧ୍ୟରୁ ହିଁ ମିଳିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏହି କାରଣରୁ, କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟରୁ ସାମୟିକ ଅବ୍ୟାହତି କରିବା ପାଇଁ ମଧ୍ୟ ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ପାଖରେ ଚାକିରି ଚୁକ୍ତିନାମା କିମ୍ବା ପ୍ରତିଷ୍ଠାନର ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ କ୍ଷମତା ରହିବା ଉଚିତ । ସାଧାରଣତଃ, ଯଦି ଏଭଳି କୌଣସି କ୍ଷମତା ନଥାଇ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଛଟେଇ କରାଯାଏ, ତେବେ ସେମାନେ ସେମାନଙ୍କର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ମଜୁରୀ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ । କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଛଟେଇ କରିବା ପାଇଁ କୌଣସି ସାଧାରଣ ଆଇନଗତ ଅଧିକାର ନଥିଲା, ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ କରିବାରୁ ବଞ୍ଚିତ କରିବାର କୌଣସି ଅଧିକାର ନାହିଁ।"

"*କ୍ରୀଷ୍ଣାତୋଷ ଦାସ ଗୁପ୍ତା ବନାମ ୟୁନିଅନ୍ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଓ ଅନ୍ୟମାନେ*, [1980] 1 LLJ 42 ମାମଲାରେ, ଏହା କଲିକତା ସ୍ଥିତ 'ନ୍ୟାସନାଲ୍ ଟେଷ୍ଟ ହାଉସ୍'ର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କର ଏକ ମାମଲା ଥିଲା, ଯେଉଁମାନେ ସେମାନଙ୍କର କିଛି ସହକର୍ମୀଙ୍କ ନିଲମ୍ବନ ବିରୋଧରେ ପ୍ରତିବାଦ ଜଣାଇବା ପାଇଁ ଉପସ୍ଥାନ ପଞ୍ଜିକାରେ ସ୍ୱାକ୍ଷର କରିବା ପରେ ବିକ୍ଷୋଭ ପ୍ରଦର୍ଶନ କରିଥିଲେ । ଯଦିଓ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଉପସ୍ଥାନ ପଞ୍ଜିକାରେ ସ୍ୱାକ୍ଷର କରିଥିଲେ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟକୁ ଆସିଥିଲେ, କିନ୍ତୁ ସେହି ସମ୍ପୃକ୍ତ ଦିନରେ ସେମାନେ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ କରିନଥିଲେ । ଏହି କାରଣରୁ, ଯୁଗ୍ମ ନିର୍ଦ୍ଦେଶକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏକ ପରିପତ୍ର ଜାରି କରାଯାଇ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଜଣାଇ ଦିଆଯାଇଥିଲା ଯେ ସେମାନଙ୍କୁ "କାର୍ଯ୍ୟରେ ଅନୁପସ୍ଥିତ" ବୋଲି ଧରାଯିବ । ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟରେ ଏକ ପରିପତ୍ର ମାଧ୍ୟମରେ ସେହି ସମାନ ଯୁଗ୍ମ ନିର୍ଦ୍ଦେଶକ ସମ୍ପୃକ୍ତ ସମସ୍ତ ବିଭାଗକୁ କ୍ୟାବିନେଟ୍‌ର ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତି ବିଷୟରେ ଅବଗତ କରାଇଥିଲେ ଯେ ସେମାନଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟ ନକରିଥିବା ହେତୁ ଦରମା ଦିଆଯିବ ନାହିଁ । ଉକ୍ତ ପରିପତ୍ର ଉପରେ ନିର୍ଭର କରି ନ୍ୟାସନାଲ୍ ଟେଷ୍ଟ ହାଉସ୍‌ର ପରିଚାଳନା ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଦରମା ଏବଂ ଭତ୍ତାରୁ ବ୍ୟାପକ ସ୍ତରରେ ଦରମା କାଟ କରିଥିଲେ । କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହି ପରିପତ୍ରକୁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଏକ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ମାଧ୍ୟମରେ ଆହ୍ୱାନ କରାଯାଇଥିଲା । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ମତ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ଦରମାରୁ କୌଣସି ରାଶି କାଟିବା ପାଇଁ, ସମ୍ପୃକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ଚାକିରି ଚୁକ୍ତିନାମା ସହ ଜଡ଼ିତ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ନିୟମାବଳୀ ରହିବା ଆବଶ୍ୟକ ।

"ନିଯୁକ୍ତିଦାତାମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ, ଏହି ଅଦାଲତଙ୍କ *ସନ୍ତ ରାମ ଶର୍ମା ବନାମ ରାଜସ୍ଥାନ ରାଜ୍ୟ ଓ ଅନ୍ୟମାନେ*, [1968] 1 SCR 111 ମାମଲାର ନିଷ୍ପତ୍ତି ଉପରେ ନିର୍ଭର କରାଯାଇଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ଏହି ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା ଯେ କୌଣସି ଆଇନଗତ ନିୟମ କିମ୍ବା ନିୟମାବଳୀରେ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ବ୍ୟବସ୍ଥାର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ, ସରକାର ପ୍ରଶାସନିକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶନାମା ମାଧ୍ୟମରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିପାରିବେ । ଅଦାଲତ ସେଠାରେ ମତ ଦେଇଥିଲେ ଯେ, ଯଦିଓ ଏହା ସତ୍ୟ ଯେ ସରକାର ପ୍ରଶାସନିକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶନାମା ଦ୍ୱାରା କୌଣସି ଆଇନଗତ ନିୟମର ସଂଶୋଧନ କିମ୍ବା ତାହାକୁ ରଦ୍ଦ କରିପାରିବେ ନାହିଁ, ତଥାପି ଯଦି କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ବିଷୟ ଉପରେ ନିୟମଗୁଡ଼ିକ ମୌନ ଥାଆନ୍ତି, ତେବେ ସରକାର ସେହି ଶୂନ୍ୟସ୍ଥାନକୁ ପୂରଣ କରିପାରିବେ ଏବଂ ପୂର୍ବରୁ ପ୍ରଣୟନ କରାଯାଇଥିବା ନିୟମାବଳୀ ସହ ସଙ୍ଗତି ରଖୁଥିବା ପରିପୂରକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶନାମା ଜାରି କରିପାରିବେ ।"

"*ରୋଶନ ଲାଲ ଟଣ୍ଡନ ବନାମ ୟୁନିଅନ୍ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ*, [1968] 1 SCR 185 ମାମଲାରେ, ଏହି ଅଦାଲତ ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି ଯେ ଯଦିଓ ସରକାରୀ ଚାକିରିର ଆରମ୍ଭ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ

ହୋଇଥାଏ, ଯେଉଁ ଅର୍ଥରେ ପ୍ରତ୍ୟେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏକ ପ୍ରସ୍ତାବ ଏବଂ ସ୍ୱୀକୃତି ଥାଏ, ତଥାପି ନିଜ ପଦବୀ ବା କାର୍ଯ୍ୟାଳୟରେ ନିଯୁକ୍ତ ହେବା ପରେ, ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ଜଣକ ଏକ ମର୍ଯ୍ୟାଦା ହାସଲ କରନ୍ତି, ଏହାପରେ ତାଙ୍କର ଅଧିକାର ଏବଂ ଦାୟିତ୍ୱଗୁଡ଼ିକ ଉଭୟ ପକ୍ଷଙ୍କ ସମ୍ମତି ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୁଏନାହିଁ, ବରଂ ଆଇନ କିମ୍ବା ଆଇନଗତ ନିୟମାବଳୀ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୋଇଥାଏ, ଯାହାକୁ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏକତରଫା ଭାବେ ପ୍ରଣୟନ କିମ୍ବା ପରିବର୍ତ୍ତନ କରାଯାଇପାରିବ । ଅନ୍ୟ ଶବ୍ଦରେ କହିବାକୁ ଗଲେ, ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଆଇନଗତ ସ୍ଥିତି ଚୁକ୍ତିନାମା ଅପେକ୍ଷା ଏକ ମର୍ଯ୍ୟାଦା ଅଟେ । ଏହି ସ୍ଥିତି ବା ମର୍ଯ୍ୟାଦାର ବିଶେଷତ୍ୱ ହେଉଛି, ଏହା ସାଧାରଣ ଚୁକ୍ତିନାମା ପରିବର୍ତ୍ତେ ଜନସାଧାରଣଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧିତ ଆଇନ ଦ୍ୱାରା ଲାଗୁ କରାଯାଇଥିବା ଆଇନଗତ ଅଧିକାର ଏବଂ କର୍ତ୍ତବ୍ୟର ସମ୍ପର୍କ ସହ ଜଡ଼ିତ ଥାଏ । ସରକାର ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଥିବା ସମ୍ପର୍କ, ଜଣେ ମାଲିକ ଏବଂ ଚାକର (master and servant) ଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଥିବା ସାଧାରଣ ଚାକିରି ଚୁକ୍ତିନାମା ପରି ନୁହେଁ । ଏହି ଆଇନଗତ ସମ୍ପର୍କ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ ଭିନ୍ନ ଏବଂ ଏହା ଏକ ପ୍ରକାର ଆଇନଗତ ମର୍ଯ୍ୟାଦାର ସ୍ୱରୂପ ଅଟେ ।"

"*ଭି. ଟି. ଖାନଜୋଡେ ଓ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ରିଜର୍ଭ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଓ ଅନ୍ୟ ଜଣେ*, [1982] 3 SCR 411 ମାମଲାରେ, ଏହି ଅଦାଲତ ପୁନର୍ବାର ଦୋହରାଇଛନ୍ତି ଯେ ଯେ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କର୍ମଚାରୀ ନିୟମାବଳୀ ପ୍ରଣୟନ କରାଯାଇନାହିଁ, ସେ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ରିଜର୍ଭ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଅଧିନିୟମ, 1934ର ଧାରା 7(2) ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦତ୍ତ କ୍ଷମତାର ପ୍ରୟୋଗ କରି ଚାକିରି ସର୍ତ୍ତାବଳୀକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରିତ କରୁଥିବା ପ୍ରଶାସନିକ ପରିପତ୍ର ଜାରି କରାଯାଇପାରିବ; ମାତ୍ର ସେଗୁଡ଼ିକ ଉକ୍ତ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 58 ଅଧୀନରେ ପ୍ରଣିତ କୌଣସି ନିୟମାବଳୀକୁ ଉଲ୍ଲଂଘନ କରୁନଥିବା ଆବଶ୍ୟକ ।

"ଯେତେବେଳେ କୌଣସି ବିଷୟ ଉପରେ ନିୟମାବଳୀ ମୌନ ଥାଆନ୍ତି, ସେତେବେଳେ ପ୍ରଶାସନିକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶନାମା ଜାରି କରିବାର କ୍ଷମତା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସେହି ସମାନ ମତକୁ ଅଦାଲତଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପାଲୁରୁ ରାମକ୍ରିଷ୍ଣୟା ଓ ଅନ୍ୟମାନେ ଇତ୍ୟାଦି ବନାମ ୟୁନିଅନ୍ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଓ ଅନ୍ୟ ଜଣେ ଇତ୍ୟାଦି, [1989] 1 JT 595 ଏବଂ *ପୋଷ୍ଟ ଅଫିସର ବରିଷ୍ଠ ଅଧୀକ୍ଷକ ଓ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ଇଜହାର ହୁସେନ୍*, [1989] 3 JT 411 ମାମଲାରେ ପୁନର୍ବାର ଦୋହରାଯାଇଛି ।"

"11. ଉପରୋକ୍ତ ଆଇନଗତ ନଜିର ନିଷ୍ପତ୍ତିଗୁଡ଼ିକରୁ ଯେଉଁ ସିଦ୍ଧାନ୍ତଗୁଡ଼ିକ ସାମ୍ନାକୁ ଆସୁଛି, ତାହାକୁ ବର୍ତ୍ତମାନ ଏହିପରି ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇପାରେ । ଯେଉଁଠାରେ ଚୁକ୍ତିନାମା, ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ କିମ୍ବା ଚାକିରି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ନିୟମ/ବିନିୟମ ଏହି ବିଷୟ ଉପରେ ମୌନ ଥାଆନ୍ତି, ସେଭଳି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଯଦି କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ

ପକ୍ଷରୁ ସଙ୍ଘବଦ୍ଧ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହିବା ଭଳି ପଦକ୍ଷେପ ନିଆଯାଇଥାଏ ଏବଂ ସେହି ଅନୁପସ୍ଥିତିକୁ ନେଇ କୌଣସି ବିବାଦ ନଥାଏ, ତେବେ ପରିଚାଳନା କମିଟିଙ୍କ ପାଖରେ କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତ ଥିବା ସମୟ ପାଇଁ ମଜୁରୀ କାଟିବାର କ୍ଷମତା ରହିଛି । ମଜୁରୀରୁ କରାଯାଉଥିବା ଏହି କାଟ୍ କେବଳ ଅନୁପସ୍ଥିତ ଥିବା ସମୟ ପାଇଁ ଆନୁପାତିକ ଭାବେ ହେବ ନା ଏହାଠାରୁ ଅଧିକ ସମୟ ପାଇଁ ହେବ, ତାହା ପ୍ରତ୍ୟେକ ମାମଲାର ତଥ୍ୟ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିବ; ଯେପରିକି ଉକ୍ତ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାର ଥିଲା କି, ପ୍ରକୃତରେ ସେହି କାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇଥିଲା କି ଏବଂ ତାହାକୁ ଗ୍ରହଣ ଓ ସ୍ୱୀକାର କରାଯାଇଥିଲା କି, ଇତ୍ୟାଦି ।"

କର୍ମଚାରୀମାନେ କେବଳ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଆସିବା ଯଥେଷ୍ଟ ନୁହେଁ । ସେମାନଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ କରାଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟ ସମ୍ପାଦନ କରିବାକୁ ହେବ । ମଜୁରୀ କେବଳ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ଦିଆଯାଇଥାଏ, କେବଳ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟରେ ଉପସ୍ଥିତ ରହିବା ପାଇଁ ନୁହେଁ । ସେହି ସମାନ କାରଣରୁ, ଯଦି କର୍ମଚାରୀମାନେ ଆବଣ୍ଟିତ କାର୍ଯ୍ୟ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କରନ୍ତି କିନ୍ତୁ କୌଣସି କାରଣରୁ—ସେମାନଙ୍କର ପ୍ରତିବାଦ ସ୍ୱରୂପ ମଧ୍ୟ ହୋଇପାରେ—ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ନିୟମ ଯେପରିକି ଉପସ୍ଥାନ ପଞ୍ଜିକାରେ ସ୍ୱାକ୍ଷର କରିବାକୁ ପାଳନ କରନ୍ତି ନାହିଁ, ତେବେ ସେମାନଙ୍କ ମଜୁରୀରୁ କୌଣସି କାଟ୍ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଯେତେବେଳେ କର୍ମଚାରୀମାନେ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳକୁ ଆସିଥିଲେ କି କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟ କରିଛନ୍ତି କି ନାହିଁ, ଏବଂ ଯଦି ସେମାନେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିନାହାନ୍ତି ତେବେ ତାହାର କାରଣ କ'ଣ ଇତ୍ୟାଦିକୁ ନେଇ କୌଣସି ବିବାଦ ଉପୁଜେ, ସେତେବେଳେ ଉକ୍ତ ବିବାଦର ସଠିକ୍ ଅନୁସନ୍ଧାନ ପାଇଁ ଏକ ତଦନ୍ତ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏଭଳି କ୍ଷେତ୍ରରେ, ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ହୋଇଥିବା କୌଣସି ଭୁଲ୍ ଏବଂ/କିମ୍ବା ଅବହେଳାକୁ ପ୍ରମାଣିତ ନକରି ସେମାନଙ୍କ ମଜୁରୀରୁ କୌଣସି କାଟ୍ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।"

ଯେତେବେଳେ ଚୁକ୍ତିନାମା, ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ କିମ୍ବା ଚାକିରି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ନିୟମ/ବିନିୟମଗୁଡ଼ିକ ଏହି ବିଷୟ ଉପରେ ମୌନ ଥାଆନ୍ତି, ମାତ୍ର ସମ୍ପୃକ୍ତ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହିବା କାରଣରୁ ଦରମା କାଟିବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଥିବା କୌଣସି ସରକାରୀ ଆଇନ ଯେପରିକି ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ଅଧିନିୟମ ଲାଗୁ ହେଉଥାଏ, ସେତେବେଳେ ଉକ୍ତ ଆଇନର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଆଧାରରେ ମଧ୍ୟ ମଜୁରୀ କାଟ୍ କରାଯାଇପାରିବ ।

12. ଏହି ବିଷୟ ଉପରେ ପୂର୍ବୋକ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତିଗୁଡ଼ିକର ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଏବଂ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ଅଧିନିୟମ ଓ ସଦୃଶ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଆଇନର ବ୍ୟବସ୍ଥା ବ୍ୟତୀତ, ଆମ ମତରେ, ଶିଳ୍ପ ବିବାଦକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରିତ କରୁଥିବା ମୁଖ୍ୟ ଆଇନ ଅର୍ଥାତ୍ 'ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଆଇନ, 1947'ର ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟ ଏହି ମତକୁ ସମର୍ଥନ କରୁଛି ଯେ କରାଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ଆନୁପାତିକ ଭାବେ ମଜୁରୀ ଦେୟ ଅଟେ ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ ଯେଉଁ କାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇ ନାହିଁ ତାହା ପାଇଁ ମଜୁରୀ କାଟି ଦିଆଯାଇପାରିବ । ଉକ୍ତ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 2(rr) ରେ "ମଜୁରୀ"

ର ସଂଜ୍ଞା ନିରୂପଣ କରାଯାଇ କୁହାଯାଇଛି ଯେ "ସମସ୍ତ ପାରିଶ୍ରମିକ ..... ଯାହା ଚାକିରିର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ, ପ୍ରକାଶ୍ୟ କିମ୍ବା ଅନ୍ତର୍ନିହିତ ଭାବେ ପୂରଣ ହେଲେ, ଜଣେ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ତାଙ୍କର ଚାକିରି କିମ୍ବା ସେହି ଚାକିରିରେ କରାଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟ ବାବଦରେ ଦେୟ ହେବ..." । ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ, ଧାରା 2(q) ରେ "ଧର୍ମଘଟ"ର ସଂଜ୍ଞା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇ ଏହାକୁ "କାର୍ଯ୍ୟ ବନ୍ଦ କରିବା" କିମ୍ବା "ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିବାକୁ କିମ୍ବା କାମ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ମନା କରିବା" ବୋଲି ଦର୍ଶାଯାଇଛି । ଏହି ଦୁଇଟିଯାକ ସଂଜ୍ଞାକୁ ଏକାଠି ପଢ଼ିଲେ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ହେଉଛି ଯେ ଚାକିରିର ଚୁକ୍ତିନାମା ପୂରଣ ହେଲେ ହିଁ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦେୟ ହେବ, ଅନ୍ୟଥା ନୁହେଁ । ତେଣୁ, ଯେତେବେଳେ ଶ୍ରମିକମାନେ ସେମାନଙ୍କୁ ଆବଣ୍ଟିତ କାର୍ଯ୍ୟ କରନ୍ତି ନାହିଁ କିମ୍ବା ତାହା କରିବାକୁ ମନା କରନ୍ତି, ସେତେବେଳେ ସେମାନେ ସେହି ଅନୁପାତରେ ମଜୁରୀ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ନାହିଁ ।"

13. ଏହି ଅପିଲ୍‌ରେ ଆକ୍ଷେପିତ କରାଯାଇଥିବା ନିଷ୍ପତ୍ତି ସମେତ ସେହି ସମସ୍ତ ରାୟ, ଯେଉଁଗୁଡ଼ିକ ଉପରୋକ୍ତ ସିଦ୍ଧାନ୍ତର ଓଲଟା କିମ୍ବା ଅସଙ୍ଗତ ମତ ପୋଷଣ କରିଛନ୍ତି, ସେଗୁଡ଼ିକ କେତେକ ଭୁଲ୍ ପୂର୍ବଧାରଣା ଆଧାରରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି । ପ୍ରଥମ ଭୁଲ୍‌ଟି ହେଉଛି, ଯେପରି ଆମେ ଆରମ୍ଭରୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଛୁ, ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ହାତରେ 'ଧର୍ମଘଟ' ଏକ ବୈଧ ଅସ୍ତ୍ର କି ନୁହେଁ ସେହି ପ୍ରଶ୍ନ ସହିତ ଧର୍ମଘଟ ସମୟ ପାଇଁ ମଜୁରୀ ହରାଇବାର ଦାୟିତ୍ୱର ପ୍ରଶ୍ନକୁ ଗୋଳମାଳ କରିଦେବା । ଶ୍ରମିକ ଶ୍ରେଣୀ ଏକ ଦୀର୍ଘ ସଂଗ୍ରାମ ପରେ ଏକ ଶିଳ୍ପଗତ ପଦକ୍ଷେପ ଭାବେ ଧର୍ମଘଟ କରିବାର ଅଧିକାର ନିଶ୍ଚିତ ଭାବେ ଅର୍ଜନ କରିଛନ୍ତି, ଯାହାଫଳରେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଶିଳ୍ପ ଆଇନ ମଧ୍ୟ ଏହାକୁ ସେମାନଙ୍କର ଏକ ଅନ୍ତର୍ନିହିତ ଅଧିକାର ଭାବେ ସ୍ୱୀକାର କରେ । ତଥାପି, ଉକ୍ତ ଆଇନ ଏହି ଅଧିକାର ଉପରେ କେତେକ ସର୍ତ୍ତ ମଧ୍ୟ ଲାଗୁ କରିଛି, ଯାହା ଅଧୀନରେ ହିଁ ଏହାର ପ୍ରୟୋଗ ଆଇନଗତ ବା ବୈଧ ହୋଇପାରିବ । ତେଣୁ, ଏକ ଆଇନଗତ ଧର୍ମଘଟ ପାଇଁ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇନପାରେ, ମାତ୍ର ଏକ ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟ ଏକ ଦୁରାଚାର ହୋଇଥିବାରୁ ଏହା ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇପାରେ । ତଥାପି, ଧର୍ମଘଟ ଆଇନଗତ ବା ବେଆଇନ, ଶ୍ରମିକମାନେ ଧର୍ମଘଟ ସମୟ ପାଇଁ ମଜୁରୀ ହରାଇବାକୁ ବାଧ୍ୟ । ମଜୁରୀ ହରାଇବାର ଏହି ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ନିୟମ ଧର୍ମଘଟକୁ ଏକ ଅସ୍ତ୍ର ଭାବରେ ବେଆଇନ କରେ ନାହିଁ କିମ୍ବା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଏଥିରୁ ବଞ୍ଚିତ କରେ ନାହିଁ । ଯେତେବେଳେ ଶ୍ରମିକମାନେ ଏହାର ଆଶ୍ରୟ ନିଅନ୍ତି, ସେମାନେ ଏହାର ପରିଣାମ ଭଲଭାବେ ଜାଣିଶୁଣି ହିଁ ଏହା କରନ୍ତି । ଧର୍ମଘଟ ସମୟରେ ଚାକିରି ଚୁକ୍ତିନାମା ଜାରି ରହେ, କିନ୍ତୁ ଶ୍ରମିକମାନେ ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରମକୁ ଅଟକାଇ ରଖନ୍ତି । ଫଳସ୍ୱରୂପ, ସେମାନେ ଦରମା ପାଇବାର ଆଶା କରିପାରିବେ ନାହିଁ ।"

ଉକ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତିଗୁଡ଼ିକରେ ଥିବା ଦ୍ୱିତୀୟ ତ୍ରୁଟି ହେଉଛି ଚାକିରି ଚୁକ୍ତିନାମାକୁ ମଜୁରୀ ଅବଧି ଆଧାରରେ ଏକ ଅବିଭାଜ୍ୟ ଚୁକ୍ତି ଭାବେ ଦେଖିବା । ଯେତେବେଳେ ଏହି ଯୁକ୍ତି ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଏ ଯେ ଶ୍ରମିକମାନେ

ଧର୍ମଘଟରେ ଥିବା ଘଣ୍ଟା କିମ୍ବା ଦିନ ବା ଦିନଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ଆନୁପାତିକ ଭାବେ ମଜୁରୀ କାଟି ଦିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, କାରଣ ଚୁକ୍ତିନାମାଟି ,ଯାହା ଏହି ମାମଲାରେ ମାସିକ ଅଟେ, ଦିନ ଏବଂ ଘଣ୍ଟାରେ ପୁନଃ-ବିଭକ୍ତ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ; ସେତେବେଳେ ଏହା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭୁଲିଯାଇଥାଏ ଯେ, ଯଦି ସେହି ନିୟମକୁ ମାନିବା, ତେବେ ମାସ ମଝିରେ କୌଣସି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମୃତ୍ୟୁ, ଇସ୍ତଫା କିମ୍ବା ଅବସର ଯୋଗୁଁ ଯଦି ଚୁକ୍ତିନାମା ଶେଷ ହୋଇଯାଏ, ତେବେ ସେ ମାସର ଯେତିକି ଭାଗ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଛନ୍ତି ତାହା ପାଇଁ ଆନୁପାତିକ ପ୍ରାପ୍ୟ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ନାହିଁ । ଇଂଲଣ୍ଡର ଏକ ମାମଲା 'କଟର୍ ବନାମ ପାୱେଲ୍', [1795] 6 TR 320ରେ ସ୍ଥିର କରାଯାଇଥିବା ଚୁକ୍ତିନାମାର ଅବିଭାଜ୍ୟତା ନିୟମର ଏହା ହିଁ ଅନ୍ୟାୟପୂର୍ଣ୍ଣ ଏବଂ କଠୋର ପରିଣାମ ଥିଲା, ଯାହାକୁ ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟରେ ତୀବ୍ର ସମାଲୋଚନା କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ ସୌଭାଗ୍ୟବଶତଃ ପରବର୍ତ୍ତୀ ମାମଲାଗୁଡ଼ିକରେ ଏହାକୁ ଅନୁସରଣ କରାଗଲା ନାହିଁ । ଯଦି ଚାକିରି-ଚୁକ୍ତିନାମାକୁ ଅବିଭାଜ୍ୟ ବୋଲି ଧରାଯାଏ, ତେବେ ଏହା ଉଭୟ ପକ୍ଷଙ୍କ ପାଇଁ ସମାନ ଭାବେ ଲାଗୁ ହେବ । ଆନୁପାତିକ ଭାବେ ଦରମା ପ୍ରଦାନ କିମ୍ବା କାଟ୍ କରିବା ପାଇଁ ଚୁକ୍ତିନାମାକୁ ଦିନ ଏବଂ ଘଣ୍ଟା ଭଳି ଭିନ୍ନ ଭିନ୍ନ ସମୟ ଅବଧିରେ ବିଭାଜନକ୍ଷମ ବୋଲି ବିଚାର କରିବାରେ ଆମେ କୌଣସି ଅସୁବିଧା, ଅନ୍ୟାୟ କିମ୍ବା ଅସାଧତା ଦେଖିପାରୁନାହୁଁ, ଯାହାକି ସାଧାରଣତଃ ବାସ୍ତବ କ୍ଷେତ୍ରରେ କରାଯାଇଥାଏ ।"

"ତୃତୀୟ ଭ୍ରାନ୍ତ ଧାରଣାଟି ହେଉଛି ବିବାଦୀୟ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଆଚରଣକୁ ସ୍ୱୀକୃତ ଗଣ-ଆଚରଣ ସହ ସମାନ ବୋଲି ବିଚାର କରିବା । ଶେଷୋକ୍ତ କ୍ଷେତ୍ରରେ କୌଣସି ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ଆବଶ୍ୟକତା ନଥାଏ କିମ୍ବା ତାହା ସମ୍ଭବପର ହୋଇନଥାଏ । ଚାକିରି ଚୁକ୍ତିନାମାରେ, ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ କିମ୍ବା ଚାକିରି ନିୟମାବଳୀରେ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ବ୍ୟକ୍ତି ବା ବ୍ୟକ୍ତିବିଶେଷଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ହୋଇଥିବା ତ୍ରୁଟି ପାଇଁ ସେତେବେଳେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଥାଏ, ଯେତେବେଳେ ଉକ୍ତ ଦୁରାଚାର ବିବାଦୀୟ ହୋଇଥାଏ । ଆଜିର ସ୍ଥିତି ଅନୁଯାୟୀ, ସେଗୁଡ଼ିକରେ ଏଭଳି ସାମୂହିକ-ଦୁରାଚାର ପାଇଁ କୌଣସି ପ୍ରତିକାର ବା ବ୍ୟବସ୍ଥା ନାହିଁ, ଯାହା ସ୍ୱୀକୃତ କିମ୍ବା ଯାହାକୁ ଅସ୍ୱୀକାର କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ତେଣୁ, ଏଭଳି କ୍ଷେତ୍ରରେ ମଧ୍ୟ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବା ପାଇଁ ପରିଚାଳନାଙ୍କୁ ବାଧ୍ୟ କରିବା ନା ଆବଶ୍ୟକ ନା ଉଚିତ । ଚାକିରି ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ସବୁ ପ୍ରକାରର ପରିସ୍ଥିତିକୁ ପୂର୍ବରୁ ଅନୁମାନ କରି ସେଥିପାଇଁ ନିୟମ ପ୍ରଣୟନ କରିବ ବୋଲି ଆଶା କରାଯାଇନପାରେ। ତେଣୁ, ଯେତେବେଳେ ସେଗୁଡ଼ିକ ଏଭଳି ଅପ୍ରତ୍ୟାଶିତ ପରିସ୍ଥିତି ଉପରେ ନୀରବ ଥାଆନ୍ତି, ସେତେବେଳେ ଆଇନ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଚାକିରି ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ସହ ସଙ୍ଗତି ରଖି ଏବଂ ଯେତିକି ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଭାବେ ଆବଶ୍ୟକ, ସେହି ପରିମାଣରେ ତାହାର ମୁକାବିଲା କରିବା ପାଇଁ ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ପାଖରେ ଆବଶ୍ୟକୀୟ କ୍ଷମତା ରହିଛି ବୋଲି ଧରିନିଆଯିବା ଉଚିତ । ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ ମଜୁରୀରୁ ଆନୁପାତିକ କାଟ୍ କରିବା କ୍ଷମତାର କୌଣସି ଅଯୌକ୍ତିକ ପ୍ରୟୋଗ ନୁହେଁ । ତେବେ, ଏଭଳି କ୍ଷେତ୍ରରେ ମଜୁରୀ ଆଦୌ କଟାଯିବ

କି ନାହିଁ ଏବଂ କେତେ ପରିମାଣରେ କଟାଯିବ, ତାହା ପ୍ରତ୍ୟେକ ମାମଲାର ତଥ୍ୟ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିବ। ଯଦିଓ କର୍ମଚାରୀମାନେ କେବଳ କିଛି ଘଣ୍ଟା ପାଇଁ ଧର୍ମଘଟ କରିଥାଇପାରନ୍ତି, ମାତ୍ର ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲା ପରି ଯଦି ଦିନର ବାକି ସମୟ ପାଇଁ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ ନଥାଏ, ତେବେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିନର ଦରମା କାଟିବା ଯଥାର୍ଥ ହୋଇପାରେ । ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ, କର୍ମଚାରୀମାନେ ଧର୍ମଘଟ ସମୟ ପରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିପାରନ୍ତି ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ତାହାକୁ ଗ୍ରହଣ ବା ସ୍ୱୀକାର କରିପାରନ୍ତି । ସେଭଳି କ୍ଷେତ୍ରରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ମଜୁରୀ ଆଦୌ କାଟିବାକୁ ହକଦାର ହୋଇନପାରନ୍ତି କିମ୍ବା କେବଳ ଧର୍ମଘଟ ହୋଇଥିବା ଘଣ୍ଟାଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ହିଁ ମଜୁରୀ କାଟିବାକୁ ହକଦାର ହେବେ । ଯଦି ପରବର୍ତ୍ତୀ ଆଇନ ଯେପରିକି ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ଅଧିନିୟମ କିମ୍ବା ରାଜ୍ୟର ଆଇନ ଯେପରିକି 'ଦୋକାନ ଏବଂ ବାଣିଜ୍ୟିକ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଅଧିନିୟମ' ସମ୍ପୃକ୍ତ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ପାଇଁ ଲାଗୁ ହେଉଥାଏ, ତେବେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ସେହି ଆଇନର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଧୀନରେ ମଜୁରୀ କାଟିବା ଯଥାର୍ଥ ହେବ । ଯଦି ସେଗୁଡ଼ିକ ଲାଗୁ ନହେଉଥାଏ, ତଥାପି ଯେତେବେଳେ ଚାକିରି ଚୁକ୍ତିନାମା ଏହି ବିଷୟ ଉପରେ ନୀରବ ଥାଏ, ସେତେବେଳେ ସେଥିରେ ଥିବା ଆଇନଗତ ବିଜ୍ଞତାରୁ ମାର୍ଗଦର୍ଶନ ନେଇ ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିବାରୁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ କେହି ଅଟକାଇ ପାରିବେ ନାହିଁ ।"

"14. ତଥାପି, ଏହା ପୁନର୍ବାର ଦୋହରାଇବା ଆବଶ୍ୟକ ଯେ ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲା ଭଳି ଯେଉଁ କ୍ଷେତ୍ରରେ ବ୍ୟାପକ ସ୍ତରରେ ବା ସାମୂହିକ ଭାବେ ଏପରି ପଦକ୍ଷେପ ନିଆଯାଇଥାଏ, ସେଠାରେ କିଛି କର୍ମଚାରୀ ସେହି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନରେ ସାମିଲ ନଥାଇପାରନ୍ତି ଏବଂ ସେମାନେ ପ୍ରକୃତରେ ନିଜର ଦାୟିତ୍ୱ ସମ୍ପାଦନ କରିବାକୁ ଚାହୁଁଥାଇପାରନ୍ତି; ମାତ୍ର ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଆବଶ୍ୟକୀୟ ସହାୟତା କିମ୍ବା ସୁରକ୍ଷା ଯୋଗାଇବାରେ ବିଫଳ ହେବା କାରଣରୁ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ପରିସ୍ଥିତି ଯୋଗୁଁ ସେମାନେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିପାରିନଥାଇପାରନ୍ତି । ଏଭଳି କ୍ଷେତ୍ରରେ କୌଣସି ଅନୁସନ୍ଧାନ ନକରି ସେହି କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ମଜୁରୀ କାଟିବା ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ପାଇଁ ଯଥାର୍ଥ ହେବ ନାହିଁ । ତେବେ, ପୂର୍ବରୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା ଅନୁଯାୟୀ, ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ କୌଣସି ବି କର୍ମଚାରୀଙ୍କର ଏଭଳି କୌଣସି ଅଭିଯୋଗ ନଥିଲା ।"

"15. ତେଣୁ, ଆମେ ଆକ୍ଷେପିତ କରାଯାଇଥିବା ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ କାଏମ ରଖିବାକୁ ଅସମର୍ଥ, ଯାହାକି ଆଇନଗତ ଭାବେ ଅସିଦ୍ଧ ଅଟେ । ତଦନୁଯାୟୀ, ଉକ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ରଦ୍ଦ କରାଯାଉଛି ଏବଂ ମାମଲାର ଖର୍ଚ୍ଚ ବାବଦରେ କୌଣସି ଆଦେଶ ଦିଆଯାଉ ନାହିଁ ।

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 855/1987 ।

"16. ଏହି ମାମଲାର ତଥ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ପୂର୍ବ ଅପିଲ୍‌ର ତଥ୍ୟଠାରୁ ଭିନ୍ନ । ଏହି ମାମଲାରେ, ନିଯୁକ୍ତିଦାତା କମ୍ପାନୀର ଅଭିଯୋଗ ହେଉଛି ଯେ ଶ୍ରମିକମାନେ କାର୍ଯ୍ୟ ମନ୍ଥର କରିବାର ଆଶ୍ରୟ ନେଇଥିଲେ ଏବଂ ଏହାର ପରିଣାମ ସ୍ୱରୂପ 1984 ଜୁଲାଇ ମାସରେ ଉତ୍ପାଦନ ନଗଣ୍ୟ ଥିଲା । ଶ୍ରମିକମାନେ ନିଜ କାର୍ଯ୍ୟ ସମ୍ପାଦନ କରିନଥିଲେ ଏବଂ କେବଳ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ପରିସର ମଧ୍ୟରେ ବୁଲାବୁଲି କରୁଥିଲେ ଏବଂ ନିଜର ଦାବିଗୁଡ଼ିକ ପୂରଣ କରିବା ପାଇଁ କମ୍ପାନୀ ଉପରେ ଚାପ ପକାଇବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ହିଁ ଏଭଳି କାର୍ଯ୍ୟ ମନ୍ଥର କୌଶଳ ପ୍ରୟୋଗ କରିଥିଲେ । ତେଣୁ, କମ୍ପାନୀ ଏକ କାରଖାନା ବନ୍ଦ ନୋଟିସ୍ ଦେଇ ନିଜର କାର୍ଯ୍ୟକୁ ସ୍ଥଗିତ ରଖିବାକୁ ବାଧ୍ୟ ହୋଇଥିଲା । କମ୍ପାନୀ ଅନୁଯାୟୀ, ଯେହେତୁ ଶ୍ରମିକମାନେ ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ କାମ କରିନଥିଲେ, ତେଣୁ ସେମାନେ ସେମାନଙ୍କର ମଜୁରୀ ପାଇବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ ନଥିଲେ । ଏହି କାରଣରୁ, କମ୍ପାନୀ 1984 ଜୁଲାଇ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ମାସ ପାଇଁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କର ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ କରିନଥିଲା । ତେଣୁ, ଶ୍ରମିକ ସଂଘ ମହାରାଷ୍ଟ୍ର ରେକୋଗ୍ନିସନ୍ ଅଫ୍ ଟ୍ରେଡ୍ ୟୁନିଅନ୍ସ ଆଣ୍ଡ ପ୍ରିଭେନସନ୍ ଅଫ୍ ଅନଫେୟାର୍ ଲେବର୍ ପ୍ରାକ୍ଟିସେସ୍ ଆକ୍ଟ, 1971' (ସଂକ୍ଷେପରେ MRTU & PULP ଅଧିନିୟମ) ଅଧୀନରେ ଶିଳ୍ପ ଅଦାଲତରେ ଏକ ଅଭିଯୋଗ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ, ସେମାନେ ଅଭିଯୋଗ କରିଥିଲେ ଯେ କମ୍ପାନୀ, ଜୁଲାଇ 1984 ମାସର ଦରମା ପ୍ରଦାନ କରିବାର ତାରିଖ ଅର୍ଥାତ୍ 7ଅଗଷ୍ଟ 1984 ରୁ ଅନୁସୂଚୀ 4 ର ବିଷୟ 9ରେ ଉଲ୍ଲେଖ ଥିବା ଅନୁଚିତ ଶ୍ରମ ଅଭ୍ୟାସର ଆଶ୍ରୟ ନେଇଛି ଏବଂ କମ୍ପାନୀ 14 ଅଗଷ୍ଟ 1984 ରୁ କାରଖାନା ବନ୍ଦ ଘୋଷଣା କରିଥିବାରୁ ଉକ୍ତ ଅଧିନିୟମର ଅନୁସୂଚୀ 2ର ବିଷୟ 6 ଅଧୀନରେ ମଧ୍ୟ ଅନୁଚିତ ଶ୍ରମ ଅଭ୍ୟାସ କରିଛି । ଏହା ମଧ୍ୟ ଅଭିଯୋଗ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ଯେହେତୁ ଉକ୍ତ କଥିତ କାରଖାନା ବନ୍ଦ ଆରମ୍ଭ ହେବାର କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ତାରିଖ ସ୍ପଷ୍ଟ କରାଯାଇନଥିଲା, ତେଣୁ ଏହା ଏକ ବେଆଇନ କାରଖାନା ବନ୍ଦ ଥିଲା ।

17. ଏଥିରୁ ଜଣାପଡୁଛି ଯେ କମ୍ପାନୀ 30 ଜୁଲାଇ 1984 ତାରିଖର ନୋଟିସ୍ ମାଧ୍ୟମରେ କାରଖାନା ବନ୍ଦ ଘୋଷଣା କରିଥିଲା ଏବଂ ଏହି କାରଖାନା ବନ୍ଦ 14 ଅଗଷ୍ଟ 1984ରୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହୋଇଥିଲା । ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟରେ, ସଂଘ ଏବଂ କମ୍ପାନୀ ମଧ୍ୟରେ ଆଲୋଚନା ହୋଇଥିଲା ଏବଂ 15 ଅକ୍ଟୋବର 1984 ରେ ଏକ ଆପୋଷ ସମାଧାନ ହୋଇଥିଲା, ଯାହାଫଳରେ 16 ଅକ୍ଟୋବର 1984 ରୁ କାରଖାନା ବନ୍ଦ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିନିଆଯାଇଥିଲା । ଉକ୍ତ ସମାଧାନର ସର୍ତ୍ତାବଳୀକୁ 30 ନଭେମ୍ବର 1984 ରେ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଭାବେ ଲିଖିତ ରୂପ ଦିଆଯାଇଥିଲା ।"

18. ଏହି ଅପିଲ୍‌ରେ, ଆମେ କାରଖାନା ବନ୍ଦ ଏବଂ ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମାଧାନ ଚୁକ୍ତି ସହିତ ଜଡ଼ିତ ନାହୁଁ । ଆମ ସାମ୍ନାରେ ବିଚାର ପାଇଁ ଆସିଥିବା ପ୍ରଶ୍ନଟି ହେଉଛି କମ୍ପାନୀ 1984 ଜୁଲାଇ ମାସ ପାଇଁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ମାସିକ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ନକରିବା ଯଥାର୍ଥ ଥିଲା କି । ଏହି ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ, ଶିଳ୍ପ ଅଦାଲତ କମ୍ପାନୀ ପକ୍ଷର

ସାକ୍ଷୀମାନଙ୍କ ମୌଖିକ ସାକ୍ଷ୍ୟକୁ ଗ୍ରହଣ କରିଥିଲେ ଯେ ଶ୍ରମିକମାନେ 1984 ଜୁଲାଇ ମାସର କୌଣସି ବି ଦିନରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଆଠ ଘଣ୍ଟା କାମ କରିନଥିଲେ ଏବଂ ସେମାନେ କେବଳ କିଛି ସମୟ ପାଇଁ ମଝିରେ ମଝିରେ କାମ କରୁଥିଲେ ଓ ଦିନର ବାକି ସମୟ ବେକାର ବସି ରହୁଥିଲେ । ହାରାହାରି ଭାବେ ସେହି ମାସରେ ଶ୍ରମିକମାନେ ଦୈନିକ ଏକ ଘଣ୍ଟା ଏବଂ 15 ରୁ 20 ମିନିଟ୍‌ରୁ ଅଧିକ ସମୟ କାର୍ଯ୍ୟ କରିନଥିଲେ । ଶିଳ୍ପ ଅଦାଲତ ସଂଘର ସାକ୍ଷୀଙ୍କ ସେହି ସାକ୍ଷ୍ୟକୁ ଗ୍ରହଣ କରିନଥିଲେ ଯେଉଁଥିରେ ସେ କହିଥିଲେ ଯେ ସେ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ଶ୍ରମିକମାନେ 1984 ଜୁଲାଇ ମାସର ସମସ୍ତ ଦିନ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିଲେ; କାରଣ ସେ ନିଜେ ସ୍ୱୀକାର କରିଥିଲେ ଯେ କମ୍ପାନୀ ସେମାନଙ୍କ ଦାବି ପୂରଣ କରିପାରିବ ନାହିଁ ବୋଲି ଜଣାଇବା ପରେ ଶ୍ରମିକମାନେ ବିକ୍ଷୋଭ ପ୍ରଦର୍ଶନ କରିବା ଆରମ୍ଭ କରିଦେଇଥିଲେ । ଯଦିଓ ସାକ୍ଷୀ ଜଣକ ଏହାକୁ ଅସ୍ୱୀକାର କରିଥିଲେ ଯେ 3 ଜୁଲାଇ 1984ରୁ ଶ୍ରମିକମାନେ କାର୍ଯ୍ୟ ମଛର ଆପଣାଇବା ଆରମ୍ଭ କରିଥିଲେ, ତଥାପି ସେ ଏହା ସ୍ୱୀକାର କରିଥିଲେ ଯେ କମ୍ପାନୀ 4 ଜୁଲାଇ 1984 ରୁ ସମୟ ସମୟରେ ନୋଟିସ୍ ପ୍ରଦର୍ଶିତ କରି ଅଭିଯୋଗ କରୁଥିଲା ଯେ ଶ୍ରମିକମାନେ ଉତ୍ପାଦନ ଦେଉନାହାନ୍ତି ଏବଂ ଏଣେତେଣେ ବୁଲାବୁଲି କରୁଛନ୍ତି । ଶିଳ୍ପ ଅଦାଲତଙ୍କ ଅନୁଯାୟୀ, ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ କମ୍ପାନୀର ସାକ୍ଷୀମାନଙ୍କୁ ଅବିଶ୍ୱାସ କରିବାର କୌଣସି ସଠିକ୍ କାରଣ ସେ ଦେଖିପାରିନଥିଲେ । ଅଦାଲତ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ଦର୍ଶାଇଥିଲେ ଯେ ସାଧାରଣତଃ ରେକର୍ଡରେ ଥିବା ଏହି ସାକ୍ଷ୍ୟକୁ ଭିତ୍ତି କରି ସେ ଏହି ମତ ଦେଇଥାଆନ୍ତେ ଯେ କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା ଜୁଲାଇ 1984 ମାସ ପାଇଁ କରାଯାଇଥିବା ଆନୁପାତିକ ମଜୁରୀ କାଟ୍, MRTU ଏବଂ PULP ଅଧିନିୟମର ଅନୁସୂଚୀ IVର ବିଷୟ 9 ଅଧୀନରେ କୌଣସି ଅନୁଚିତ ଶ୍ରମ ଅଭ୍ୟାସର କାର୍ଯ୍ୟ ନୁହେଁ । ତେବେ, ବମ୍ବେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦୁଇଟି ରାୟ— *'ଟି.ଏସ୍. କେଲୱାଲା ଓ ଅନ୍ୟ ମାନେ ବନାମ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଓ ଅନ୍ୟମାନେ'* [1984] 43 FLR 341 ଅର୍ଥାତ ଯାହା ପୂର୍ବ ଅପିଲ୍‌ରେ ଆହ୍ୱାନ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ *'ଅପାର୍ (ପ୍ରାଇଭେଟ୍) ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଏସ୍.ଆର୍. ସାମନ୍ତ ଓ ଅନ୍ୟମାନେ'[1980] II LLJ 344*କୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଅଦାଲତଙ୍କୁ ଏହା ଧରିବାକୁ ପଡ଼ିଥିଲା ଯେ ଜୁଲାଇ 1984 ମାସ ପାଇଁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ନକରିବା ଉକ୍ତ ଅଧିନିୟମର ସମ୍ପୃକ୍ତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଧୀନରେ ଏକ ଅନୁଚିତ ଶ୍ରମ ଅଭ୍ୟାସ ଅଟେ । ଅଦାଲତ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ କହିଥିଲେ ଯେ ଶ୍ରମିକମାନେ କାର୍ଯ୍ୟର ପରିମାଣ ଅନୁଯାୟୀ ମଜୁରୀ ପାଉଥିବା କର୍ମଚାରୀ ନଥିଲେ ଏବଂ ଶ୍ରମିକମାନେ କାର୍ଯ୍ୟ ମଛର କରୁଥିବା କିମ୍ବା ସ୍ୱାଭାବିକ ଉତ୍ପାଦନ ଦେଉନଥିବା ଆଧାରରେ କମ୍ପାନୀକୁ ମଜୁରୀ କାଟିବା ପାଇଁ ଅନୁମତି ଦେଉଥିବା କୌଣସି ଚୁକ୍ତି ବା ଆପୋଷ ସମାଧାନ ନଥିଲା । ଅଦାଲତଙ୍କ ମତରେ, ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ବିରୋଧରେ କମ୍ପାନୀର ପ୍ରତିକାର ଅନ୍ୟ କେଉଁଠାରେ ଥାଇପାରେ । ଏହିପରି ଭାବେ, ଅଦାଲତ ଉପରୋକ୍ତ ବମ୍ବେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ରାୟଗୁଡ଼ିକରୁ ସମର୍ଥନ ନେଇ ମତ ଦେଇଥିଲେ ଯେ କାର୍ଯ୍ୟ ମଛର କାରଣରୁ ଜୁଲାଇ 1984 ମାସ ମଧ୍ୟରେ କରାଯାଇଥିବା ମଜୁରୀ କାଟ୍ ଯଥାର୍ଥ ନଥିଲା, ଏବଂ କମ୍ପାନୀ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ମାସିକ ମଜୁରୀ ନଦେଇ

ଏକ ଅନୁଚିତ ଶ୍ରମ ଅଭ୍ୟାସ କରିଛି ବୋଲି ଘୋଷଣା କରିଥିଲେ ଏବଂ କମ୍ପାନୀକୁ ଜୁଲାଇ 1984 ମାସର ଉକ୍ତ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ । ଶିଳ୍ପ ଅଦାଲତଙ୍କର ଏହି ଆଦେଶକୁ ହିଁ ବର୍ତ୍ତମାନର ଅପିଲ୍ ମାଧ୍ୟମରେ ସିଧାସଳଖ ଏହି ଅଦାଲତରେ ଆପତ୍ତି କରାଯାଇଛି ।"

19. ବମ୍ବେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଯେଉଁ ଦୁଇଟି ନିଷ୍ପତ୍ତି ଉପରେ ଶିଳ୍ପ ଅଦାଲତ ନିର୍ଭର କରିଥିଲେ, ସେଥିମଧ୍ୟରୁ ଗୋଟିଏ ଅନ୍ୟ ଏକ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ପୂର୍ବ ଅପିଲ୍‌ରେ ତାହାର ଆଲୋଚନା ସରିଯାଇଥିବାରୁ, ଆମେ ଏଠାରେ କେବଳ ଅନ୍ୟ ନିଷ୍ପତ୍ତିଟି ଅର୍ଥାତ୍ *'ଅପାର୍ (ପ୍ରାଇଭେଟ୍) ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଏସ୍.ଆର୍. ସାମନ୍ତ ଓ ଅନ୍ୟମାନେ'* (ଉପରୋକ୍ତ) ର ସନ୍ଦର୍ଭ ଦେଇପାରୁ, ଯାହାକୁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଆମ ସାମ୍ନାରେ ଯୁକ୍ତି ଭାବେ ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଛି । ଉକ୍ତ ମାମଲାର ତଥ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ଏହିପରି ଥିଲା ଯେ, 3 ଅଗଷ୍ଟ 1974 ର ଏକ ଆପୋଷ ସମାଧାନ ଚୁକ୍ତି ଅନୁଯାୟୀ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଏକ ଯୋଜନା ଭିତ୍ତିରେ ମିଳୁଥିବା ଉତ୍ପାଦନ ଭତ୍ତା ବ୍ୟତୀତ ମୂଳ ମଜୁରୀ, ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା, ଘରଭଡ଼ା ଭତ୍ତା ଇତ୍ୟାଦିରେ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିଲା । ସେହି ସମାଧାନ ଚୁକ୍ତି ଉଭୟ ପକ୍ଷଙ୍କ ଉପରେ 1977 ଏପ୍ରିଲ ଶେଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବାଧତାମୂଳକ ଥିଲା । ଅଗଷ୍ଟ 1975 ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସବୁକିଛି ସ୍ୱାଭାବିକ ଭାବେ ଚାଲିଥିଲା । ତେବେ, ସେପ୍ଟେମ୍ବର 1975 ରୁ କମ୍ପାନୀ ଉତ୍ପାଦନ ବୋନସ୍ ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ମନା କରିଦେଇଥିଲା ଏବଂ 15 ଅକ୍ଟୋବର 1975 ରୁ ସମାଧାନ ଚୁକ୍ତି ଅନୁଯାୟୀ ମଜୁରୀ, ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା ଇତ୍ୟାଦି ଦେବାକୁ ମଧ୍ୟ ମନା କରିଦେଇଥିଲା । 21 ଅଗଷ୍ଟ 1975 ରେ କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା ଏକ ନୋଟିସ୍ ଲଗାଯାଇ ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା ଯେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଶୃଙ୍ଖଳାହୀନ ମନୋଭାବ ଏବଂ ଜାଣିଶୁଣି ଆପଣାଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟ ମଚ୍ଛର କୌଶଳ ଯୋଗୁଁ ଉତ୍ପାଦନ ହ୍ରାସ ପାଇଛି, ତେଣୁ ସେହି ସମାଧାନ ଚୁକ୍ତି ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଉପରେ ଲାଗୁ ହୋଇଥିବା ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ଏବଂ ଦାୟିତ୍ୱରୁ ସେମାନେ ମୁକ୍ତ ହୋଇଯାଇଛନ୍ତି । ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ, 1947ର ଧାରା 9A ଅନୁଯାୟୀ ମଧ୍ୟ ଏକ ନୋଟିସ୍ ଲଗାଯାଇ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ମଜୁରୀ ହାର ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା, ଯାହା ପାଇଁ କେବଳ ଶ୍ରମିକମାନେ ହକଦାର ହେବେ ବୋଲି କୁହାଯାଇଥିଲା । ଏହି ମଜୁରୀ ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରୀ ଅଧିନିୟମ ଅଧୀନରେ ଥିବା ମଜୁରୀଠାରୁ ଅଧିକ ନଥିଲା ଏବଂ ପୂର୍ବର 23 ଜାନୁଆରୀ 1971ର ଚୁକ୍ତିନାମାରେ ସ୍ଥିର ହୋଇଥିବା ପ୍ରାପ୍ୟଠାରୁ ମଧ୍ୟ କମ୍ ଥିଲା । ତେଣୁ, MRTU ଏବଂ PULP ଅଧିନିୟମ ଅଧୀନରେ ଶିଳ୍ପ ଅଦାଲତରେ ଏକ ଅଭିଯୋଗ ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଶିଳ୍ପ ଅଦାଲତ ଏହି ତଥ୍ୟ ନଥିଭୁକ୍ତ କରିଥିଲେ ଯେ କମ୍ପାନୀ ଉପସ୍ଥାପନ କରିଥିବା ଉତ୍ପାଦନର ପରିସଂଖ୍ୟାନ କେବଳ କିଛି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ବିଭାଗ ସହ ଜଡ଼ିତ ଥିଲା । ପୂର୍ବରୁ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ମୋଟ 700 କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ସେହି ସମ୍ପୃକ୍ତ ସମୟରେ 116 ଜଣଙ୍କୁ ଛଟେଇ କରାଯାଇଥିଲା । କମ୍ପାନୀକୁ ମିଳୁଥିବା କଞ୍ଚାମାଲ ଅର୍ଥାତ୍ ଆଲୁମିନିୟମ୍‌ର ପରିମାଣ ମଧ୍ୟ 7390 ମେଟ୍ରିକ୍ ଟନ୍‌ରୁ ହ୍ରାସ ପାଇ 2038 ମେଟ୍ରିକ୍ ଟନ୍ ହୋଇଯାଇଥିଲା ଏବଂ ସେହି ଆବଣ୍ଟିତ

ପରିମାଣର ମଧ୍ୟ ଯୋଗାଣ ହୋଇନଥିଲା । ଅଦାଲତ କାରଖାନା ମ୍ୟାନେଜରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା କେତେକ ପରସ୍ପର ବିରୋଧୀ ବୟାନକୁ ମଧ୍ୟ ଦର୍ଶାଇଥିଲେ ଏବଂ ମତ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ମଜୁରୀ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ପ୍ରାପ୍ୟରେ କରାଯାଇଥିବା ଏଭଳି ବ୍ୟାପକ ହ୍ରାସକୁ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ପ୍ରମାଣିତ କରିବାର ଦାୟିତ୍ୱ ତୁଲାଇବାରେ ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ବିଫଳ ହୋଇଛନ୍ତି । ତେଣୁ, ଅଦାଲତ ଏହି ନିଷ୍କର୍ଷରେ ପହଞ୍ଚିଥିଲେ ଯେ କମ୍ପାନୀ ଏକ ଅନୁଚିତ ଶ୍ରମ ଅଭ୍ୟାସର ଆଶ୍ରୟ ନେଇଛି । ଉକ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତି ବିରୋଧରେ କମ୍ପାନୀ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଏକ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିଥିଲା । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ତଥ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ଆଧାରରେ ମତ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ମଜୁରୀ କେବଳ କୌଣସି ଆଇନଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥା କିମ୍ବା ଆପୋଷ ସମାଧାନ ଚୁକ୍ତି ଅନୁଯାୟୀ ହିଁ କଟାଯାଇପାରିବ । ଶ୍ରମିକମାନେ ସାଧାରଣ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ ମଞ୍ଚରର ଆଶ୍ରୟ ନେଇଛନ୍ତି ବୋଲି ଅଭିଯୋଗ କରି ମଜୁରୀ ହ୍ରାସ କରିବା ଆଇନଗତ ଭାବେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅବୈଧ, ବିଶେଷ କରି ଯେତେବେଳେ ଶ୍ରମିକମାନେ କାର୍ଯ୍ୟର ପରିମାଣ ଅନୁଯାୟୀ ମଜୁରୀ ପାଉଥିବା କର୍ମଚାରୀ ନୁହନ୍ତି । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସେହି ସମସ୍ତ ମାମଲାଗୁଡ଼ିକର ସନ୍ଦର୍ଭ ଦେଇଥିଲେ ଯେଉଁଠାରେ କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହିବା କିମ୍ବା ଧର୍ମଘଟ କରିବା କାରଣରୁ ମଜୁରୀ କାଟ୍‌କୁ ବୈଧ ବୋଲି ଧରାଯାଇଥିଲା, ଯେପରିକି *'ମେଜର କାଟ୍ଟି ବୋଷ ଓ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଓ ଅନ୍ୟମାନେ'* (ଉପରୋକ୍ତ); *'ଭି. ରାମଚନ୍ଦ୍ରନ ବନାମ ଇଣ୍ଡିଆନ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ'* (ଉପରୋକ୍ତ) ଏବଂ *'ଆଲଜେମେନେ ବ୍ୟାଙ୍କ, ନେଦରଲ୍ୟାଣ୍ଡ ବନାମ ସେଣ୍ଟ୍ରାଲ୍ ଗଭର୍ଣ୍ଣମେଣ୍ଟ ଲେବର୍ କୋର୍ଟ, କଲିକତା* (ଉପରୋକ୍ତ) ଏବଂ ମତ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ସେହି ମାମଲାଗୁଡ଼ିକ ଭିନ୍ନ ଥିଲେ, କାରଣ ସେଗୁଡ଼ିକ କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତି ସହ ଜଡ଼ିତ ଥିଲା, କାର୍ଯ୍ୟ ମଞ୍ଚର ସହିତ ନୁହେଁ ।"

"*ମେସର୍ସ ଭାରତ ସୁଗାର୍ ମିଲ୍ସ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଶ୍ରୀ ଜୟ ସିଂହ ଓ ଅନ୍ୟମାନେ*, [1962] 3 SCR 684 ମାମଲାରେ ତଥ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ଏହିପରି ଥିଲା ଯେ, ଆପିଲକାରୀ ମିଲ୍‌ର କେତେକ ଶ୍ରମିକ କାର୍ଯ୍ୟ ମଞ୍ଚରର ଆଶ୍ରୟ ନେଇଥିଲେ । ଆପିଲକାରୀ-ମିଲ୍ ଏକ ଘରୋଇ ତଦନ୍ତ କରିଥିଲା ଏବଂ ଏହାର ପରିଣାମ ସ୍ୱରୂପ 21 ଜଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବାକୁ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେଇଥିଲା, ଏବଂ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ଅନୁମତି ମାଗି ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ନିକଟରେ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଆଇନ ର ଧାରା 33 ଅଧୀନରେ ଆବେଦନ କରିଥିଲା । ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଥିବା ଅଭିଯୋଗକୁ ପ୍ରମାଣିତ କରିବା ପାଇଁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସାମ୍ନାରେ ସାକ୍ଷ୍ୟ ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଥିଲା । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ମତ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ଘରୋଇ ତଦନ୍ତ ସଠିକ୍ ନଥିଲା, ଆପିଲକାରୀ ଅସାଧୁ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟପୂର୍ଣ୍ଣ ଆଚରଣ ଏବଂ ପ୍ରତିଶୋଧମୂଳକ ମନୋଭାବ ପାଇଁ ଦୋଷୀ, ଏବଂ ଜଣେ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଛାଡ଼ି ବାକି ସମସ୍ତେ ଜାଣିଶୁଣି କାର୍ଯ୍ୟ ମଞ୍ଚର କରିବା ପାଇଁ ଦୋଷୀ ଥିଲେ, ଏବଂ ତଦନୁଯାୟୀ କେବଳ ସେହି ଜଣେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ବାବଦରେ ଅନୁମତି ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ । ଉକ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତି ବିରୋଧରେ ହିଁ ଆପିଲକାରୀ-ମିଲ୍ ଏହି ଅଦାଲତଙ୍କ ଦ୍ୱାରସ୍ଥ ହୋଇଥିଲା । ଏହି ଅଦାଲତ ମତ

ଦେଇଥିଲେ ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସାମ୍ନାରେ ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଥିବା ସାକ୍ଷ୍ୟ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ ପ୍ରମାଣିତ କରୁଛି ଯେ 20 ଜଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ 13ଜଣ ଶ୍ରମିକ ଜାଣିଶୁଣି କାର୍ଯ୍ୟ ମଛର କରିବା ପାଇଁ ଦୋଷୀ ଥିଲେ ଏବଂ ସେହି ସମ୍ବନ୍ଧରେ ନିମ୍ନମତେ ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷଣ କରିଥିଲେ:"

> କାର୍ଯ୍ୟ ମଛର, ଯାହାକି କାରଖାନାରେ କାର୍ଯ୍ୟବ୍ୟସ୍ତ ଥିବାର ଛଳନା କରି ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଜାଣିଶୁଣି ଉତ୍ପାଦନରେ ବିଳମ୍ବ କରିବାର ଏକ ସ୍ପଷ୍ଟ ଚିତ୍ର ପ୍ରଦାନ କରେ, ତାହା ହେଉଛି ସେହି ସବୁଠାରୁ ଅନିଷ୍ଟକାରୀ ଅଭ୍ୟାସ ମଧ୍ୟରୁ ଗୋଟିଏ, ଯାହାର ଆଶ୍ରୟ ଅସନ୍ତୁଷ୍ଟ ବା କ୍ଷୁବ୍ଧ ଶ୍ରମିକମାନେ ସମୟ ସମୟରେ ନେଇଥାନ୍ତି । ଏହାକୁ ଅସାଧୁ ବା ବିଶ୍ୱାସଘାତକତା କହିଲେ ଆଦୌ ଭୁଲ୍ ହେବ ନାହିଁ । କାରଣ, ଏହିପରି ଭାବେ ଉତ୍ପାଦନରେ ବିଳମ୍ବ କରି ଏବଂ ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ଉତ୍ପାଦନର ପରିମାଣକୁ ହ୍ରାସ କରି ମଧ୍ୟ ଶ୍ରମିକମାନେ ଦାବି କରନ୍ତି ଯେ ସେମାନେ କାର୍ଯ୍ୟରେ ନିୟୋଜିତ ଥିଲେ ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ମଜୁରୀ ପାଇବାକୁ ହକଦାର । ଏହା ବ୍ୟତୀତ, ଧର୍ମଘଟ ଜନିତ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କାର୍ଯ୍ୟ ବନ୍ଦ ତୁଳନାରେ କାର୍ଯ୍ୟ ମଛର ବହୁ ଅଧିକ କ୍ଷତିକାରକ ହେବାର ସମ୍ଭାବନା ଥାଏ । କାରଣ, ଧର୍ମଘଟ ସମୟରେ ଅଧିକାଂଶ ଯନ୍ତ୍ରପାତିକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ ବନ୍ଦ କରିଦିଆଯାଇପାରେ, ମାତ୍ର କାର୍ଯ୍ୟ ମଛର ସମୟରେ ଯନ୍ତ୍ରପାତିଗୁଡ଼ିକୁ କମ୍ ଗତିରେ ଚାଲୁ ରଖାଯାଏ, ଯାହା ପ୍ରାୟତଃ ଯନ୍ତ୍ରପାତିର ବିଭିନ୍ନ ଅଂଶ ପାଇଁ ଅତ୍ୟନ୍ତ କ୍ଷତିକାରକ ହୋଇଥାଏ । ଏହି ସମସ୍ତ କାରଣ ଯୋଗୁଁ କାର୍ଯ୍ୟ ମଛର କୁ ସର୍ବଦା ଏକ ଗୁରୁତର ପ୍ରକାରର ଦୁରାଚାର ବୋଲି ବିଚାର କରାଯାଇଛି ।"

"ତେଣୁ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ 13 ଜଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ଅନୁମତି ପ୍ରଦାନ ନକରିବା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଆଦେଶକୁ ରଦ୍ଦ କରିଦେଇଥିଲେ ।"

"20. ଏଥିରେ ଦୁଇଟି ମତ ଥାଇନପାରେ ଯେ କାର୍ଯ୍ୟ ମଛର ଏକ ଗୁରୁତର ଦୁରାଚାର ଅଟେ, କାରଣ ଏହା ଚାକିରି ଚୁକ୍ତିନାମାର ଏକ ଗୋପନୀୟ ଏବଂ ଅଧିକ କ୍ଷତିକାରକ ଉଲ୍ଲଂଘନ ଅଟେ । ଏହା ଶୃଙ୍ଖଳାକୁ କ୍ଷୟ କରିବାର ଏକ କପଟପୂର୍ଣ୍ଣ ପଦ୍ଧତି ଏବଂ ଏଥିସହିତ କାର୍ଯ୍ୟର ମାନଦଣ୍ଡକୁ ଅବଜ୍ଞା କରିବାର ଏକ ଅଶୋଭନୀୟ କୌଶଳ ଅଟେ । ଏକ ଶିଳ୍ପଗତ ପଦକ୍ଷେପ ଭାବେ ଏହାକୁ ସର୍ବତ୍ର ତୀବ୍ର ନିନ୍ଦା କରାଯାଇଛି ଏବଂ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଅଭିଯୋଗର ପ୍ରତିକାର ପାଇଁ ଏହାକୁ ଏକ ଆଇନଗତ ଅସ୍ତ୍ର ଭାବେ ସ୍ୱୀକାର କରାଯାଇନାହିଁ । ପ୍ରକୃତରେ, ଅଧିକାଂଶ ଶିଳ୍ପ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନଗୁଡ଼ିକର ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ନମୁନା ଏବଂ ପ୍ରମାଣିତ ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ମଧ୍ୟ ଏହାକୁ ଏକ ଦୁରାଚାର ବୋଲି ଅଭିହିତ କରେ ଏବଂ ଏଥିପାଇଁ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିଥାଏ । ତେଣୁ, ଥରେ ଏହା ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇଗଲେ, ଏଥିପାଇଁ ଦୋଷୀ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ଏହାର ପରିଣାମ ଭୋଗିବାକୁ ପଡ଼ିବ, ଯେଉଁଥିରେ ମଜୁରୀ କାଟ୍ ଏବଂ ଚାକିରିରୁ ବରଖାସ୍ତ ମଧ୍ୟ ସାମିଲ ଥାଇପାରେ ।"

"ମାତ୍ର ଏହାର ସ୍ୱରୂପ ଗତ କାରଣରୁ, କାର୍ଯ୍ୟ ମଞ୍ଚରର ପ୍ରମାଣ ସଂଗ୍ରହ କରିବା, ବିଶେଷ କରି ଯେତେବେଳେ ଏହା ବିବାଦୀୟ ହୋଇଥାଏ, ବିଭିନ୍ନ ଦିଗର ଅନୁସନ୍ଧାନ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ; ଯେପରିକି ଉତ୍ପାଦନ ପ୍ରକ୍ରିୟାର ସ୍ୱରୂପ, ଉତ୍ପାଦନର ବିଭିନ୍ନ ପର୍ଯ୍ୟାୟ ଏବଂ ସେଗୁଡ଼ିକର ଆନୁପାତିକ ଗୁରୁତ୍ୱ, ଉତ୍ପାଦନର ପ୍ରତ୍ୟେକ ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ନିୟୋଜିତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଭୂମିକା, ଉତ୍ପାଦନ-ପୂର୍ବ କାର୍ଯ୍ୟକଳାପ ଏବଂ ଉତ୍ପାଦନ ପାଇଁ ଥିବା ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ, ଏବଂ ତାହା ସହ ଜଡ଼ିତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟକଳାପ ଓ ଉତ୍ପାଦନ ଉପରେ ସେଗୁଡ଼ିକର ପ୍ରଭାବ, ହାରାହାରି ଉତ୍ପାଦନକୁ ପ୍ରଭାବିତ କରୁଥିବା ଉପାଦାନ ଇତ୍ୟାଦି । ଅଧିକନ୍ତୁ, କାର୍ଯ୍ୟ ମଞ୍ଚର ଜଣେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଶ୍ରମିକ କିମ୍ବା କେବଳ କିଛି ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କୌଣସି ଏକ ବିଭାଗ ବା ଭିନ୍ନ ଭିନ୍ନ ବିଭାଗରେ କିମ୍ବା ଗୋଟିଏ ପାଳି ବା ଉଭୟ ପାଳିରେ କରାଯାଇଥାଇପାରେ, ଯାହା ଉତ୍ପାଦିତ ସାମଗ୍ରୀର ସ୍ୱରୂପ ଏବଂ ଉତ୍ପାଦନ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆଧାରରେ ଉତ୍ପାଦନର ପରିମାଣକୁ ଭିନ୍ନ ଭିନ୍ନ ମାତ୍ରାରେ ପ୍ରଭାବିତ କରିଥାଏ । ଏପରିକି ଯେଉଁଠାରେ ଏହା ସ୍ୱୀକୃତ ହୋଇଥାଏ, ସେଠାରେ ମଧ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟ ମଞ୍ଚର କାରଣରୁ ହୋଇଥିବା ପ୍ରକୃତ କିମ୍ବା ଆନୁମାନିକ କ୍ଷତି ନିରୂପଣ କରିବାରେ କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅସୁବିଧା ଉପୁଜିପାରେ; କାରଣ କାର୍ଯ୍ୟ ମଞ୍ଚର ବନ୍ଦ ହେବା ପରେ ମଧ୍ୟ ଉତ୍ପାଦନ ଉପରେ ଏହାର କିଛି ପ୍ରତିକୂଳ ପ୍ରଭାବ ରହିପାରେ, ଯାହାର ଆକଳନ କରିବା କଷ୍ଟକର । ତେଣୁ, କାର୍ଯ୍ୟ ମଞ୍ଚର ପାଇଁ ମଜୁରୀ କାଟ୍ କରିବା ଦ୍ୱାରା ଏଭଳି ଜଟିଳତା ସୃଷ୍ଟି ହୋଇପାରେ, ଯାହାର ସହଜରେ ସମାଧାନ କରାଯାଇନପାରେ । ତେଣୁ, ଯେତେବେଳେ କାର୍ଯ୍ୟ ମଞ୍ଚର ଯୋଗୁଁ ହୋଇଥିବା ଚୁକ୍ତିଭଙ୍ଗ ପାଇଁ ମଜୁରୀ କାଟିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରାଯାଏ, ସେତେବେଳେ କାଟ୍ କରାଯିବାକୁ ଥିବା ରାଶିର ପରିମାଣ ଅଧିକାଂଶ ମାମଲାରେ ଏକ ବିବାଦର କାରଣ ପାଲଟିଯାଏ, ଯାହା ଅନିବାର୍ଯ୍ୟ ଭାବେ ଏକ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦର ରୂପ ନିଏ ଏବଂ ପକ୍ଷମାନେ ଆଶ୍ରୟ ନେଉଥିବା ଆଇନଗତ ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ସ୍ୱାଧୀନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଦ୍ୱାରା ଏହାର ସମାଧାନ କରାଯାଏ । ଏହି ବିଷୟ ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେବା ଆବଶ୍ୟକ, କାରଣ ଏକ ଧର୍ମଘଟ ମାମଲା ଭଳି, ଯେଉଁଠାରେ ମଜୁରୀରୁ କେବଳ ଏକ ସରଳ ଆନୁପାତିକ କାଟ୍ ଏକ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଏବଂ ଉଚିତ ପ୍ରତିକାର ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ, କାର୍ଯ୍ୟ ମଞ୍ଚର ପଦକ୍ଷେପ ଯୋଗୁଁ ମଜୁରୀ କାଟିବାର ପରିମାଣ କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏକ ଅତି ଜଟିଳ ପ୍ରଶ୍ନ ସୃଷ୍ଟି କରିପାରେ । ସ୍ୱାଭାବିକ କିମ୍ବା ହାରାହାରି ଉତ୍ପାଦନ ତୁଳନାରେ ହୋଇଥିବା ଉତ୍ପାଦନ ହ୍ରାସର ଶତକଡ଼ା ହାର ଆଧାରରେ ହିସାବ କରି ସମସ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମଜୁରୀରୁ ଏକ ସମାନ ପ୍ରତିଶତର ରାଶି କାଟିବାର ସରଳୀକୃତ ପଦ୍ଧତି ସର୍ବଦା ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ବା ସମାନତା ଭିତ୍ତିକ ହୋଇନପାରେ । ତେଣୁ, ଏହା ଅତ୍ୟନ୍ତ ଆବଶ୍ୟକ ଯେ ଯେଉଁ ସମସ୍ତ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାର୍ଯ୍ୟ ମଞ୍ଚରର ସତ୍ୟତା ଏବଂ/କିମ୍ବା ତା' ଯୋଗୁଁ ହୋଇଥିବା ଉତ୍ପାଦନ କ୍ଷତିର ପରିମାଣ ବିବାଦୀୟ ହୋଇଥାଏ, ସେଠାରେ ସେହି ଅଭିଯୋଗଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ ଏକ ସଠିକ୍ ତଦନ୍ତ କରାଯିବା ଉଚିତ, ଯାହା କାର୍ଯ୍ୟ ମଞ୍ଚରର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ବିବରଣୀ ଏବଂ ତଜ୍ଜନିତ

ଉତ୍ପାଦନ କ୍ଷତିର ସ୍ପଷ୍ଟ ସୂଚନା ପ୍ରଦାନ କରୁଥିବ । ପ୍ରାକୃତିକ ନ୍ୟାୟର ନିୟମାବଳୀ ଏହା ଦାବି କରେ, ଏବଂ ସେଗୁଡ଼ିକ ପାଳନ କରାଯାଇଛି କି ନାହିଁ ତାହା ପ୍ରତ୍ୟେକ ମାମଲାର ତଥ୍ୟ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିବ ।

21. ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ, ପୂର୍ବରୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା ଅନୁଯାୟୀ, ଶିଳ୍ପ ଅଦାଲତ କମ୍ପାନୀ ପକ୍ଷର ସାକ୍ଷୀଙ୍କ ସାକ୍ଷ୍ୟକୁ ଗ୍ରହଣ କରିଛନ୍ତି ଯେ ଶ୍ରମିକମାନେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ମାସ ଅର୍ଥାତ୍ 1984 ଜୁଲାଇ ମାସର କୌଣସି ବି ଦିନରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଆଠ ଘଣ୍ଟା କାର୍ଯ୍ୟ କରିନଥିଲେ, ଏବଂ ସେମାନେ କେବଳ କିଛି ସମୟ ପାଇଁ ମଝିରେ ମଝିରେ କାମ କରୁଥିଲେ ଓ ବାକି ସମୟ ବେକାର ବସି ରହୁଥିଲେ । ତାଙ୍କ ଅନୁଯାୟୀ, ଶ୍ରମିକମାନେ ଉକ୍ତ ମାସରେ ହାରାହାରି ଭାବେ ଦୈନିକ ମାତ୍ର ଏକ ଘଣ୍ଟା 15 ରୁ 20 ମିନିଟ୍ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିଲେ । ଉକ୍ତ ସାକ୍ଷୀ କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା ସମୟ ସମୟରେ ଲଗାଯାଇଥିବା ନୋଟିସ୍‌ଗୁଡ଼ିକୁ ମଧ୍ୟ ଉପସ୍ଥାପନ କରିଥିଲେ, ଯେଉଁଥିରେ ଦୈନିକ ଉତ୍ପାଦନ ହ୍ରାସ ପାଉଥିବା ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ସ୍ୱାଭାବିକ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ଫେରିବା ପାଇଁ ଆହ୍ୱାନ କରାଯାଇଥିଲା । ଏଥିରେ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ କୌଣସି ବିବାଦ ନାହିଁ ଯେ ଏହି ନୋଟିସ୍‌ଗୁଡ଼ିକୁ ଶ୍ରମିକ ସଂଘ ଏବଂ ସରକାରୀ ଶ୍ରମ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ନିକଟକୁ ମଧ୍ୟ ପଠାଯାଇଥିଲା । ଶିଳ୍ପ ଅଦାଲତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଏହି ସାକ୍ଷ୍ୟକୁ ଗ୍ରହଣ କରିନଥିଲେ ଯେ କମ୍ପାନୀର ଅଭିଯୋଗ ଅନୁଯାୟୀ ସେଠାରେ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ ମନ୍ଥର ହୋଇନଥିଲା । ତଦନୁଯାୟୀ, ଶିଳ୍ପ ଅଦାଲତ ଏହି ନିଷ୍କର୍ଷ ରେକର୍ଡ କରିଥିଲେ ଯେ କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା ଜୁଲାଇ 1984 ମାସ ପାଇଁ କରାଯାଇଥିବା ଆନୁପାତିକ ମଜୁରୀ କାଟ୍, ଉକ୍ତ ଅଧିନିୟମର ଅର୍ଥାତ୍ ଅନୁଚିତ ଶ୍ରମ ଅଭ୍ୟାସର କାର୍ଯ୍ୟ ନୁହେଁ । ଶିଳ୍ପ ଅଦାଲତ ସାମ୍ନାରେ ଚାଲିଥିବା କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ନଥିରୁ ଏହା ମଧ୍ୟ ଜଣାପଡୁନାହିଁ ଯେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା ଉପସ୍ଥାପିତ ଉତ୍ପାଦନର ପରିସଂଖ୍ୟାନ ବା ତଥ୍ୟକୁ କୌଣସି ଆପତ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ପରିସଂଖ୍ୟାନ ଦର୍ଶାଉଛି ଯେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଜୁଲାଇ 1984 ମାସ ମଧ୍ୟରେ ଉତ୍ପାଦନ, ସ୍ୱାଭାବିକ ଉତ୍ପାଦନର 7.06 ପ୍ରତିଶତରୁ 13.9 ପ୍ରତିଶତ ମଧ୍ୟରେ ସୀମିତ ଥିଲା । କମ୍ପାନୀ ପ୍ରତ୍ୟେକ ଦିନର ଉତ୍ପାଦନ ଆଧାରରେ ମଜୁରୀ କାଟିଥିଲା । ଯେହେତୁ ଶିଳ୍ପ ଅଦାଲତଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହି ନିଷ୍କର୍ଷ ରେକର୍ଡ କରାଯାଇଛି ଯେ ଶ୍ରମିକମାନେ କାର୍ଯ୍ୟ ମନ୍ଥରର ଆଶ୍ରୟ ନେଇଥିଲେ ଏବଂ ଉକ୍ତ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ଉତ୍ପାଦନ କମ୍ପାନୀର ଅଭିଯୋଗ ଅନୁଯାୟୀ ହିଁ ଥିଲା, ଏବଂ ଏହି ନିଷ୍କର୍ଷକୁ ଆମ ସାମ୍ନାରେ ଆପତ୍ତି କରାଯାଇନାହିଁ, ତେଣୁ ଏହି ଅପିଲ୍‌ରେ ଆମ ପକ୍ଷେ ସେଥିରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ । ଉପରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା ଅନୁଯାୟୀ, କେବଳ ଏହି କଥାକୁ ଆପତ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ସ୍ୱୀକୃତ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ ମନ୍ଥର ଚାଲିଥିବା ସମୟରେ ମଧ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କର ମଜୁରୀ କାଟିବାର ଅଧିକାର ଅଛି କି, ଯେଉଁ ପ୍ରଶ୍ନର ଉତ୍ତର ଆମେ ପୂର୍ବରୁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ଦେଇସାରିଛୁ । ତେଣୁ, ମଜୁରୀରୁ କରାଯିବାକୁ ଥିବା କାଟ୍‌ର ପରିମାଣ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ପ୍ରଶ୍ନ ଆମ ସାମ୍ନାରେ ବିଚାର ପାଇଁ ଉଠୁନାହିଁ । ତେବେ, ଏହା ସମ୍ଭବ ଯେ ଶ୍ରମିକମାନେ ଶିଳ୍ପ ଅଦାଲତ ସାମ୍ନାରେ ଉତ୍ପାଦନର ପରିସଂଖ୍ୟାନକୁ ନେଇ କୌଣସି ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠାଇନଥିଲେ, କାରଣ

ସେମାନଙ୍କ ପାଖରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦୁଇଟି ନିଷ୍ପତ୍ତିର (ଉପରୋକ୍ତ) ଆଇନଗତ ସମର୍ଥନ ଥିଲା, ଯାହା ସେମାନଙ୍କ ଅନୁଯାୟୀ, ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ ମଧ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ମଜୁରୀ କାଟିବାର ଅଧିକାରକୁ ଖାରଜ କରିଦେଇଥିଲା । ତେଣୁ, ଏହି ଅପିଲ୍‌କୁ ଗ୍ରହଣ କରିବା ସହିତ, ଆମେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଉଛୁ ଯେ ଆପିଲକାରୀ ଜୁଲାଇ 1984 ମାସ ପାଇଁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ମଜୁରୀରୁ 5 ପ୍ରତିଶତରୁ ଅଧିକ ରାଶି କାଟିପାରିବେ ନାହିଁ ।

"22. ତଦନୁଯାୟୀ, ଅପିଲ୍‌କୁ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଉଛି ଏବଂ ମାମଲାର ଖର୍ଚ୍ଚ ବାବଦରେ କୌଣସି ଆଦେଶ ଦିଆଯାଉ ନାହିଁ ।"

ଜି. ଏନ ଆବେଦନଗୁଡିକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଗଲା ।

<u>ଅସ୍ୱୀକରଣ</u>

“ଉପଭାଷାରେ ଅନୁବାଦିତ ରାୟ କେବଳ ମକଦ୍ଦମା ରେ ପକ୍ଷଭୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କର ସୀମିତ ବ୍ୟବହାର ଏବଂ ତାଙ୍କ ଆଞ୍ଚଳିକ ଭାଷାରେ ବୋଧଗମ୍ୟ ହେବା ନିମନ୍ତେ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ 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 ।