ଇଣ୍ଡିଆନ୍ ଆଇରନ୍ ଆଣ୍ଡ ଷ୍ଟିଲ୍ କମ୍ପାନୀ, ଲିମିଟେଡ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ

ବନାମ

ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରମିକମାନେ

(ଏବଂ ସଂଯୁକ୍ତ ଅପିଲଗୁଡ଼ିକ)

(ଭାଗୱତୀ, ଏସ୍.କେ. ଦାସ ଏବଂ ଜେ.ଏଲ୍. କପୁର ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିବୃନ୍ଦ)

1957
ଅକ୍ଟୋବର, 15

ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ - ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟ - ତାଲାବନ୍ଦ - ତାଲାବନ୍ଦ ଉଠାଇବାକୁ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଏବଂ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ କାମ ଆରମ୍ଭ କରିବାକୁ କହିବା - ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ବିନା ସର୍ତ୍ତରେ ଫେରାଇ ନେବାର ଅଧିକାର - ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ପୋଲିସ ହେପାଜତକୁ ନେବା - ଛୁଟି ଦେବାକୁ ମନା କରିବା - ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ବିବେଚନାଧିକାର - ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବା - ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବାର କ୍ଷମତା ।

ଶ୍ରମିକମାନେ ସେମାନଙ୍କ ସଂଘର ପରାମର୍ଶ ସତ୍ତ୍ୱେ ମଧ୍ୟ ବେଆଇନ କାର୍ଯ୍ୟ ବନ୍ଦ, 'ମନ୍ଥର' କୌଶଳ ଏବଂ ଧର୍ମଘଟ ଜାରି ରଖିଥିବା କାରଣରୁ, ଅପିଲକାରୀ କମ୍ପାନୀ 23 ଅଗଷ୍ଟ, 1953 ତାରିଖରେ ଏକ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଜାରି କରିଥିଲା ଯେ, "………ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟର ପରିଣାମସ୍ୱରୂପ………ବିଶେଷ ସିଫ୍ଟଗୁଡ଼ିକୁ ବାଦ ଦେଇ ସମଗ୍ର କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳରେ ତାଲାବନ୍ଦ ଘୋଷଣା କରିବା ବ୍ୟତୀତ ପରିଚାଳନା ପାଖରେ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ବିକଳ୍ପ ନାହିଁ......24 ଅଗଷ୍ଟ, 1953 ଠାରୁ ଏହା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବ......ଅନ୍ୟ ସମସ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସେବା 24 ଅଗଷ୍ଟ, 1953 ଠାରୁ ସମାପ୍ତ ହୋଇଥିବା ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ ।" ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟରେ କମ୍ପାନୀ ତାଲାବନ୍ଦ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିନେଇଥିଲା ଏବଂ 17 ସେପ୍ଟେମ୍ବର 1953 ରେ ଏକ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଜାରି କରିଥିଲା ଯେ "………23 ଅଗଷ୍ଟ 1953 ରେ କମ୍ପାନୀର କର୍ମଚାରୀ ତାଲିକାରେ ଥିବା ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗଦେବାକୁ ଇଚ୍ଛୁକ ସମସ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ...... 18 ସେପ୍ଟେମ୍ବର 1953 ରେ ପୁନର୍ବାର କାର୍ଯ୍ୟ ଆରମ୍ଭ କରିବାକୁ ହେବ ………" ଏକ ତୃତୀୟ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ମାଧ୍ୟମରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗଦେବା ପାଇଁ ଅତିରିକ୍ତ ସମୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା । ପ୍ରଶ୍ନ ଥିଲା ଯେ, 23 ଅଗଷ୍ଟ, 1953 ତାରିଖର ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଦ୍ୱାରା 24 ଅଗଷ୍ଟ, 19536 ଠାରୁ ସେମାନଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କରି ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କର ଚାକିରି ସମାପ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା କି ନାହିଁ, ଏବଂ 17 ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1953 ତାରିଖର ବିଜ୍ଞପ୍ତି କେବଳ କିଛି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସର୍ତ୍ତ ପୂରଣ କରିବା ଉପରେ କମ୍ପାନୀର ଇଚ୍ଛାନୁସାରେ ପୁନଃ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ତାଙ୍କୁ ଏକ ସୁଯୋଗ ଦେଇଥିଲା କି ନାହିଁ ।

ନିର୍ଣ୍ଣୟ ହେଲା ଯେ, ବିଜ୍ଞପ୍ତିଗୁଡ଼ିକର ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିବାବେଳେ, "ସେବା ସମାପ୍ତ ହୋଇଥିବା ବୋଲି ଧରାଯିବ" ଅଭିବ୍ୟକ୍ତିକୁ ତାଲାବନ୍ଦ ଘୋଷଣାର ପରିପ୍ରେକ୍ଷିରେ ପଢ଼ିବାକୁ ପଡ଼ିବ, ଏବଂ କମ୍ପାନୀର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଥିଲା ଯେ, ତାଲାବନ୍ଦ ସମୟରେ ଯେଉଁ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ କାମ ଦିଆଯାଇନଥିଲା, ସେମାନେ ଯଦି ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ତାରିଖ ମଧ୍ୟରେ କାମରେ ଯୋଗଦେବା ପାଇଁ ଆସନ୍ତି, ତେବେ କୌଣସି ସର୍ତ୍ତ ବିନା ସେମାନଙ୍କୁ ପୁନଃ କାମରେ ଯୋଗଦେବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯିବ, ଏବଂ ଯଦି ସେମାନେ ସେହି ତାରିଖ ପରେ କାମରେ ଯୋଗଦେବା ପାଇଁ ଆସନ୍ତି, ତେବେ ଏକ ସର୍ତ୍ତ ପୂରଣ କରିବା ପରେ ସେମାନଙ୍କୁ ପୁନଃ କାମରେ ଯୋଗଦେବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯିବ ।

1957

ଇଣ୍ଡିଆନ ଆଇରନ ଆଣ୍ଡ କୋ. ଲିମିଟେଡ ବନାମ ସେମାନଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ

ଯେତେବେଳେ ପୋଲିସ ଦ୍ୱାରା ହେପାଜତକୁ ନିଆଯାଇଥିବା କିଛି ଶ୍ରମିକ ହେପାଜତରେ ଥିବା ସମୟରେ ଛୁଟି ପାଇଁ ଆବେଦନ କରିଥିଲେ କିନ୍ତୁ ଷ୍ଟାଣ୍ଡିଂ ଅର୍ଡର ସଂଖ୍ୟା 9 ଅନୁଯାୟୀ କମ୍ପାନୀ ସେମାନଙ୍କୁ ଛୁଟି ଦେବାକୁ ମନା କରିଦେଇଥିଲା, ଏବଂ ଶ୍ରମ ଅପିଲୀୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ମତ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ଶ୍ରମିକମାନେ ହେପାଜତରେ ଥିବାରୁ କମ୍ପାନୀର ଛୁଟି ନାମଞ୍ଜୁର କରିବା ନିଷ୍ପତ୍ତି ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ନଥିଲା; ସେତେବେଳେ ଏହା ସ୍ଥିର କରାଗଲା ଯେ ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ ଛୁଟି ମଞ୍ଜୁର କରାଯିବ କି ନାହିଁ, ତାହା ନିଯୁକ୍ତିକର୍ତ୍ତାଙ୍କ ବିବେକ ଉପରେ ନ୍ୟସ୍ତ ରହିବା ଉଚିତ, ଯେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏହା ପ୍ରମାଣିତ ନହୁଏ ଯେ ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ ଦିଆଯାଇଥିବା କ୍ଷମତାର ପ୍ରୟୋଗ କପଟପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଦୁର୍ଭାବନାପୂର୍ଣ୍ଣ ଥିଲା ।

ବର୍ଣ୍ଣ ଆଣ୍ଡ କୋ., କଲିକତା ବନାମ ସେମାନଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ, [1956] S.C.R. 781 ମାମଲାର ରାୟକୁ ଅନୁସରଣ କରାଯାଇଛି ।

କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କରାଯାଇଥିବା ମାମଲାରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବା ପାଇଁ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର କ୍ଷମତା ଅସୀମିତ ନୁହେଁ ଏବଂ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏକ ଅପିଲୀୟ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରେ ନାହିଁ ଏବଂ ପରିଚାଳନାର ନିଷ୍ପତ୍ତି ବଦଳରେ ନିଜର ରାୟକୁ ସ୍ଥାପନ କରେ ନାହିଁ । ଏହି ପରିସ୍ଥିତିରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବ (1) ଯେତେବେଳେ ସଦ୍ଭାବନାର ଅଭାବ ଥାଏ, (2) ଯେତେବେଳେ ନିର୍ଯାତନା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାୟ ଶ୍ରମ ପ୍ରଥା ଥାଏ, (3) ଯେତେବେଳେ ପରିଚାଳନା ଏକ ମୌଳିକ ତ୍ରୁଟି କରିଥାଏ କିମ୍ବା ପ୍ରାକୃତିକ ନ୍ୟାୟର କୌଣସି ନୀତିର ଉଲ୍ଲଂଘନ କରିଥାଏ, କିମ୍ବା (4) ଯେତେବେଳେ ତଥ୍ୟ ଆଧାରରେ ନିଷ୍କର୍ଷଟି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭିତ୍ତିହୀନ କିମ୍ବା ଭ୍ରଷ୍ଟ ହୋଇଥାଏ ।

ଦେୱାନୀ ଅପିଲୀୟ କ୍ଷେତ୍ରାଧିକାରିତା : 1957 ର ଦେୱାନୀ ଅପିଲ ସଂଖ୍ୟା 44, 45, 336, ଏବଂ 337 ।

1956 ମସିହା ଜୁନ ମାସ 29 ତାରିଖରେ କଲିକତାସ୍ଥିତ ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମ ଅପିଲ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା 1955 ମସିହାର ଅପିଲ ସଂଖ୍ୟା Cal.-223, 226, 247 ଏବଂ 250 ରେ ନିଆଯାଇଥିବା ନିଷ୍ପତ୍ତିରୁ ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଦ୍ୱାରା ଅପିଲ କରାଯାଇଛି ।

ଭାରତର ଆଟର୍ଣ୍ଣି-ଜେନେରାଲ୍ ଏମ୍.ସି. ସେତଲୱାଡ, ଦୀପକ ଦତ୍ତ ଚୌଧୁରୀ ଏବଂ ବି.ଏନ୍. ଘୋଷ, ସି.ଏ. ସଂଖ୍ୟା 44 ରେ ଅପିଲକାରୀ ଏବଂ ସି.ଏ. ସଂଖ୍ୟା 45 ରେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ପାଇଁ ।

ସି.ଏ. ସଂଖ୍ୟା 336 ରେ ଅପିଲକାରୀ ଏବଂ ସି.ଏ. ସଂଖ୍ୟା 337 ରେ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ପାଇଁ *ଭାରତର ଆଟର୍ଣ୍ଣି ଜେନେରାଲ ଏମ୍.ସି. ସେତଲୱାଡ, ଏସ୍.ଏନ୍. ମୁଖାର୍ଜୀ ଏବଂ ବି.ଏନ୍. ଘୋଷ* ।

ସି.ଏ. 45 ଓ 337 ରେ ଅପିଲକାରୀ ଏବଂ ସି.ଏ. 44 ଓ 336 ରେ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ପାଇଁ *ଏସ୍.କେ. ଆଚାର୍ଯ୍ୟ, ଅରୁଣ କୁମାର ଦତ୍ତ, ଡି.ଏଲ୍. ସେନ ଗୁପ୍ତା ଏବଂ ସୁକୁମାର ଘୋଷ* ।

ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି, ଏସ୍.କେ. ଦାସ

1957

ଇଣ୍ଡିଆନ ଆଇରନ ଆଣ୍ଡ କୋ. ଲିମିଟେଡ ବନାମ ସେମାନଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ

ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି, ଏସ୍.କେ. ଦାସ

1957 ଅକ୍ଟୋବର 15 । **ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି, ଏସ୍.କେ. ଦାସଙ୍କ** ଦ୍ୱାରା ନ୍ୟାୟାଳୟର ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା -

ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଆଧାରରେ ଦାୟର କରାଯାଇଥିବା ଏହି ଚାରୋଟି ଅପିଲ୍, ନିଯୁକ୍ତିକର୍ତ୍ତା - ଅର୍ଥାତ୍ 'ମେସର୍ସ ଇଣ୍ଡିଆନ୍ ଆଇରନ୍ ଆଣ୍ଡ ଷ୍ଟିଲ୍ କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ୍' ଏବଂ 'ଇଣ୍ଡିଆନ୍ ଷ୍ଟାଣ୍ଡାର୍ଡ ୱାଗନ୍ କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ୍' ବର୍ଣ୍ଣପୁର, ଆସାନସୋଲ୍ (ଏହା ପରେ ସଂକ୍ଷେପରେ କମ୍ପାନୀ ଭାବରେ ସୂଚିତ) ଗୋଟିଏ ପକ୍ଷରେ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ପକ୍ଷରେ ସେମାନଙ୍କର କିଛି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ କେତେକ ଶ୍ରମ ବିବାଦରୁ ଉତ୍ପନ୍ନ ହୋଇଛି । ମେସର୍ସ ମାର୍ଟିନ ବର୍ନ ଲିମିଟେଡ୍, 12, ମିଶନ ରୋ, କଲିକତା ହେଉଛନ୍ତି ଉକ୍ତ କମ୍ପାନୀର ପରିଚାଳନା ପ୍ରତିନିଧି । ମୂଳତଃ, ଯେଉଁ ମାମଲାରୁ ଦେୱାନୀ ଅପିଲ 44 ଏବଂ 45 ଉଠିଛି ତାହା 144 ଜଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମାମଲା ଭାବରେ ଜଣାଶୁଣା, ଏବଂ ଅନ୍ୟ ମାମଲା ଯେଉଁଥିରୁ ଦେୱାନୀ ଅପିଲ 336 ଏବଂ 337 ଉଠିଛି ତାହା 74 ଜଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମାମଲା ଭାବରେ ଜଣାଶୁଣା । ବର୍ତ୍ତମାନ, ଚାରୋଟି ଆବେଦନରେ ଜଡିତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ବହୁତ କମ୍ । ଦେୱାନୀ ଅପିଲ 44 ଏବଂ 45 ଏକାଠି ବିଚାର କରାଯାଉଛି, କାରଣ ସେଗୁଡ଼ିକ ସମାନ ନିଷ୍ପତ୍ତିରୁ ଉତ୍ପନ୍ନ ହୋଇଛି; ଦେୱାନୀ ଅପିଲ 44 କମ୍ପାନୀ ପକ୍ଷରୁ 104 ଜଣ ଉତ୍ତରଦାତା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଦାୟର କରାଯାଇଥିବା ବେଳେ ଦେୱାନୀ ଅପିଲ 45 ଉକ୍ତ 104 ଜଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ 103 ଜଣଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଦାୟର କରାଯାଇଛି । ସେହିପରି, ଦେୱାନୀ ଅପିଲ 336 ଏବଂ 337 ମଧ୍ୟ ଏକାସାଙ୍ଗେ ବିଚାର କରାଯାଉଛି ଏବଂ ଏଗୁଡ଼ିକ ଏକ ସାଧାରଣ ନିଷ୍ପତ୍ତିରୁ ଉତ୍ପନ୍ନ ହୋଇଥିବାରୁ ଦେୱାନୀ ଅପିଲ 336 କମ୍ପାନୀ ପକ୍ଷରୁ ତିନୋଟି ଗୋଷ୍ଠୀର 10 ଜଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ହୋଇଥିବାବେଳେ, ଦେୱାନୀ ଅପିଲ 337 ରେ 31 ଜଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ହୋଇଛି । ଏହି ଦୁଇଟି ଅପିଲ ମାମଲାର ତଥ୍ୟ କିଛିଟା ଭିନ୍ନ ଅଟେ ଏବଂ ଏଥିରେ ଜଡ଼ିତ ବିଷୟଗୁଡ଼ିକର ସ୍ପଷ୍ଟ ଆଲୋଚନା ତଥା ସୁବିଧା ଦୃଷ୍ଟିରୁ ଏଗୁଡ଼ିକୁ ପୃଥକ ଭାବରେ ବିଚାର କରିବା ଉଚିତ ହେବ ।

ଦେୱାନୀ ଅପିଲ 44 ଏବଂ 45 ।

ଆମେ ପ୍ରଥମ ଦେୱାନୀ ଅପିଲ 44 ଏବଂ 45 ଉପରେ ବିଚାର କରୁଛୁ । ଏହି ଅପିଲଗୁଡ଼ିକ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ତଥ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ହେଉଛି ଏଗୁଡ଼ିକ । 1947 ମସିହାରେ, ପ୍ରଫେସର ଅବଦୁଲ ବାରିଙ୍କ ଅଧ୍ୟକ୍ଷତାରେ ଆସାନସୋଲ ଇଣ୍ଡିଆନ୍ ଆଇରନ୍ ଆଣ୍ଡ ଷ୍ଟିଲ୍ ୱର୍କର୍ସ ୟୁନିଅନକୁ କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା ସ୍ୱୀକୃତି ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା । ପ୍ରଫେସର ବାରିଙ୍କ ମୃତ୍ୟୁ ପରେ, ଶ୍ରୀ ମାଇକେଲ ଜନ୍ ସଭାପତି ହୋଇଥିଲେ ଏବଂ କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା ୟୁନିଅନର ସ୍ୱୀକୃତି ଜାରି ରହିଥିଲା । 1951 ମସିହାରେ, **ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ, 1947** ଅନୁଯାୟୀ କମ୍ପାନୀକୁ ଜନ ଉପଯୋଗୀ ସେବା ଭାବେ ଘୋଷଣା କରାଗଲା । କମ୍ପାନୀ ତରଫରୁ ଅଭିଯୋଗ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ କମ୍ପାନୀ ଏବଂ ଏହାର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଉପୁଜିଥିବା ବିବାଦର ସୌହାର୍ଦ୍ଦ୍ୟପୂର୍ଣ୍ଣ ସମାଧାନ ପାଇଁ 12 ସେପ୍ଟେମ୍ବର 1951 ରେ ଏକ ପ୍ରକ୍ରିୟା ପ୍ରତିଷ୍ଠା କରାଯାଇଥିଲା । ପ୍ରକ୍ରିୟାଟି ମୁଖ୍ୟତଃ ଏହିପରି ଥିଲା : ଯଦି କୌଣସି ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ନେଇ ବିବାଦ ଉପୁଜେ, ତେବେ ସେହି ବିବାଦ ପ୍ରଥମେ 'ଶପ୍-ଇନ୍-ଚାର୍ଜ' ଏବଂ ତା'ପରେ ୱାର୍କସ୍ କମିଟି ନିକଟକୁ ପଠାଯିବ; ଏବଂ ସଂଘ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ କମ୍ପାନୀର ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିକଟକୁ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଭାବେ ଯିବାରୁ

1957

ଇଣ୍ଡିଆନ ଆଇରନ ଆଣ୍ଡ କୋ. ଲିମିଟେଡ ବନାମ ସେମାନଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ

ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି, ଏସ୍.କେ. ଦାସ

ନିବୃତ୍ତ ରଖିବ; ଯଦି ୱାର୍କସ୍ କମିଟି ସମାଧାନ କରିବାରେ ସଫଳ ହୁଏ, ତେବେ ତାହା ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ହେବ; କିନ୍ତୁ ଯଦି ଏହା ବିଫଳ ହୁଏ, ତେବେ ସଂଘ ସେହି ମାମଲାକୁ ତାର ଯୋଗ୍ୟତା ଆଧାରରେ କମ୍ପାନୀର ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ସହ ଆଲୋଚନା କରିପାରିବ । ନଭେମ୍ବର 13, 1951 ରେ ଅନୁଷ୍ଠିତ ୱାର୍କସ୍ କମିଟିର ଏକ ମିଳିତ ବୈଠକରେ ଉପରୋକ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିଲା ବୋଲି କୁହାଯାଇଛି । ତା 'ପରେ ଆମେ ଆସିଛୁ 1953 କୁ । କମ୍ପାନୀର ମାମଲା ଥିଲା ଯେ, 18 ଜାନୁଆରୀ 1953 ତାରିଖରେ ହଟ୍ ମିଲ୍ସ ବିଭାଗର କେତେକ ଶ୍ରମିକ ବେଆଇନ ଭାବରେ କାମ ବନ୍ଦ କରିଥିଲେ ଏବଂ ପରଦିନ ହଟ୍ ମିଲ୍ସ ବିଭାଗର ସମସ୍ତ ତିନୋଟି ପାଳିର ଶ୍ରମିକମାନେ 'ସ୍ଲୋ-ଡାଉନ୍' ଧର୍ମଘଟ ଆରମ୍ଭ କରିଥିଲେ । ଏହା କମ୍ପାନୀର ଉତ୍ପାଦନ ଉପରେ ପ୍ରତିକୂଳ ପ୍ରଭାବ ପକାଇଥିଲା, ତେଣୁ, 1953 ମସିହା ଜାନୁଆରୀ 27 ତାରିଖରେ କମ୍ପାନୀ ସଂଘର ସମ୍ପାଦକଙ୍କୁ ଏକ ଚିଠି ଲେଖି ବେଆଇନ କାର୍ଯ୍ୟ ବନ୍ଦ ଏବଂ 'ସ୍ଲୋ-ଡାଉନ୍' ରଣନୀତି ସମ୍ପର୍କରେ ସେମାନଙ୍କ ଦୃଷ୍ଟି ଆକର୍ଷଣ କରିଥିଲା; ଚିଠିରେ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ଯଦି ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ମନୋଭାବରେ କୌଣସି ସୁଧାର ନ ଆସେ, ତେବେ ସ୍ୱାଭାବିକ କାର୍ଯ୍ୟ ପୁନଃସ୍ଥାପନ ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ପଦକ୍ଷେପ ନେବାକୁ କମ୍ପାନୀ ବାଧ୍ୟ ହେବ । ଦୁଇ ଦିନ ପରେ, ହଟ୍ ମିଲ୍ ବିଭାଗର ଶ୍ରମିକମାନେ କେତେକ ଦାବି ଦାଖଲ କରିଥିଲେ, କିନ୍ତୁ ସଂଘ ମାଧ୍ୟମରେ ନୁହେଁ । ହଟ୍ ମିଲ୍ ବିଭାଗର ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ଦାବି ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସେମାନଙ୍କୁ ଅବଗତ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ସଂଘ କିମ୍ବା ୱାର୍କସ୍ କମିଟିର ପରାମର୍ଶ ବିନା ମିଳିତ ଆବେଦନ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବ ନାହିଁ ଏବଂ ଯେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସାଧାରଣ କାର୍ଯ୍ୟ ପୁନର୍ବାର ଆରମ୍ଭ ହୋଇନାହିଁ, ସେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କୌଣସି ବିଚାର କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହା ଜଣାପଡ଼େ ଯେ ସଂଘ କମ୍ପାନୀକୁ ଏହା ମଧ୍ୟ ଜଣାଇଥିଲା ଯେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଶ୍ରମିକମାନେ ସଂଘ ନିକଟରେ କୌଣସି ପ୍ରସ୍ତାବ କିମ୍ବା ଅଭିଯୋଗ ଉପସ୍ଥାପନ କରିନଥିଲେ ଏବଂ ସଂଘ ସେମାନଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟକଳାପକୁ ସମର୍ଥନ କରୁନଥିଲା । ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ଏହି ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ହଟ୍ ମିଲ୍ସ ବିଭାଗର କିଛି ଶ୍ରମିକ ଏବଂ ସଂଘ ମଧ୍ୟରେ ମତଭେଦ ସୃଷ୍ଟି ହୋଇଥିଲା । ଏହା ପରେ କମ୍ପାନୀ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ କିଛି ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଜାରି କରି ସେମାନଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟର ପରିଣାମ ସମ୍ପର୍କରେ ସଚେତନ କରାଇଥିଲା । ଶ୍ରମିକମାନେ ମଧ୍ୟ ସେମାନଙ୍କ ଦାବିଗୁଡ଼ିକୁ ଜୋରଦାର ଭାବରେ ଉପସ୍ଥାପନ କରିବା ପାଇଁ ଛଅ ଜଣଙ୍କ ଏକ କମିଟି ନିର୍ବାଚନ କରିଥିଲେ; କିନ୍ତୁ କମ୍ପାନୀ ଏହି କମିଟି ସହ ଆଲୋଚନା କରିବାକୁ ମନା କରିଦେଇଥିଲା । ଏହି ଅଚଳାବସ୍ଥା ଜାରି ରହିଲା ଏବଂ 1953 ମସିହା ମାର୍ଚ୍ଚ ମାସରେ ପଶ୍ଚିମବଙ୍ଗ ସରକାରଙ୍କ ଶ୍ରମ ଆୟୁକ୍ତ, କମ୍ପାନୀର ମହାପ୍ରବନ୍ଧକ ଏବଂ ସଂଘର ସଭାପତିଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଏକ ତ୍ରିପାକ୍ଷିକ ବୈଠକ ଅନୁଷ୍ଠିତ ହୋଇଥିଲା । ଏହା ପୂର୍ବରୁ, କମ୍ପାନୀ ହଟ୍ ମିଲ୍ସ ବିଭାଗର B ଏବଂ C କାମପାଳି ବନ୍ଦ କରିବା ପାଇଁ ଏକ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଜାରି କରିଥିଲା । ତ୍ରିପାକ୍ଷିକ ବୈଠକରେ କିଛି ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିଆଯାଇଥିଲା କିନ୍ତୁ ଏହା ସୌହାର୍ଦ୍ଦ୍ୟପୂର୍ଣ୍ଣ ବାତାବରଣ ଫେରାଇ ଆଣିବାରେ ବିଫଳ ହୋଇଥିଲା; ଏହି ବିଫଳତାର ଅନ୍ୟତମ କାରଣ ଥିଲା ଯେ ଏଥିରେ ହଟ୍ ମିଲ୍ସ ବିଭାଗର ଶ୍ରମିକ ପ୍ରତିନିଧିମାନଙ୍କୁ ସାମିଲ କରାଯାଇ ନଥିଲା । ଶ୍ରମିକ କମିଟି ଦୁଇଟି କାମପାଳି ବନ୍ଦ କରିବା ବିରୋଧରେ ପ୍ରତିବାଦ କରିଥିଲା, ଏବଂ ସମସ୍ୟା ଏପ୍ରିଲ୍ 8, 1953 ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଜାରି ରହିଥିଲା, ଯେତେବେଳେ କମ୍ପାନୀ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଏକ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଜାରି କରିଥିଲା ଯେ ଯଦି ସେମାନେ ସ୍ୱେଚ୍ଛାରେ ସାଧାରଣ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ରାଜି ନ ହୁଅନ୍ତି, ତେବେ ସେମାନଙ୍କୁ କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା 10 ଏପ୍ରିଲ୍ 1953 ଅପରାହ୍ନ 2ଟାରୁ କମ୍ପାନୀରେ ନିଯୁକ୍ତ

ବୋଲି ଆଉ ବିବେଚନା କରାଯିବ ନାହିଁ । ଏହା କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ 1953 ମସିହା ଏପ୍ରିଲ 11 ତାରିଖରେ ପ୍ରାୟ 700 ଜଣ ଶ୍ରମିକ ବେଆଇନ ଭାବେ କାମ ବନ୍ଦ କରିଦେଇଥିଲେ । ଏହାପରେ ପଶ୍ଚିମବଙ୍ଗ ସରକାରଙ୍କ ଶ୍ରମ ମନ୍ତ୍ରୀ ଆସାନସୋଲ ଗସ୍ତ କରିଥିଲେ ଏବଂ ଶ୍ରମିକ, କେନ୍ଦ୍ର ଓ ପରିଚାଳନା ବିଭାଗର ପ୍ରତିନିଧିମାନଙ୍କୁ ଭେଟିଥିଲେ । ସେ କିଛି ପରାମର୍ଶ ଦେଇଥିଲେ, କିନ୍ତୁ ତାହା ସମସ୍ୟାର ସମାଧାନ କରିପାରି ନଥିଲା । ଏହି ସମୟରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏକ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ କମିଟି ଗଠନ କରାଯାଇଥିଲା । 1953 ମସିହା ଏପ୍ରିଲ 27 ତାରିଖରେ ଏକ ଧର୍ମଘଟ ହୋଇଥିଲା । ଆସାନସୋଲର ଉପ-ଖଣ୍ଡ ମାଜିଷ୍ଟ୍ରେଟ୍ ଫୌଜଦାରୀ କାର୍ଯ୍ୟବିଧି ସଂହିତାର ଧାରା 144 ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ଆଦେଶ ଜାରି କରିଥିଲେ ଏବଂ ପରିସ୍ଥିତି କ୍ରମାଗତ ଭାବେ ଖରାପ ହେବାରେ ଲାଗିଲା । ପଶ୍ଚିମବଙ୍ଗ ସୁରକ୍ଷା ଅଧିନିୟମ, 1950 ର ପ୍ରାବଧାନ ଅନୁଯାୟୀ ଲୌହ ଏବଂ ଇସ୍ପାତକୁ ସମ୍ପ୍ରଦାୟର ଜୀବନ ପାଇଁ ଅତ୍ୟାବଶ୍ୟକ ବୋଲି ଘୋଷଣା କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା ସମସ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଛୁଟି ବନ୍ଦ କରାଯାଇଥିଲା । ଆଦେଶର ଅବମାନନା କରିଥିବା ଅଭିଯୋଗରେ ବିଭିନ୍ନ ବିଭାଗର ପ୍ରାୟ 38 ଜଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ବହିଷ୍କାର କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ 1953 ମସିହା ଅଗଷ୍ଟ 18 ତାରିଖରେ 'ଆକ୍ସନ୍ କମିଟି' କମ୍ପାନୀକୁ ଏକ ଧର୍ମଘଟ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲା; ଏଥିରେ ଉଲ୍ଲେଖ ଥିଲା ଯେ ଶ୍ରମିକମାନେ 1953 ମସିହା ସେପ୍ଟେମ୍ବର 11 ତାରିଖରୁ ଧର୍ମଘଟ କରିବେ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟରୁ ବିରତ ରହିବେ । ଆମେ ବର୍ତ୍ତମାନ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ତାରିଖ, ଅଗଷ୍ଟ 23, 1953 କୁ ଆସୁଛୁ । ଏହି ତାରିଖରେ କମ୍ପାନୀ 'ଲକ୍-ଆଉଟ୍' ଘୋଷଣା କରିଥିଲା ଏବଂ ଏକ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଜାରି କରିଥିଲା, ଯାହା ଏହି ବିଜ୍ଞପ୍ତିକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ, କାରଣ ଉଭୟ ପକ୍ଷର ଓକିଲମାନଙ୍କ ଯୁକ୍ତିର ଏକ ବଡ଼ ଅଂଶ ଏହି ବିଜ୍ଞପ୍ତିକୁ କେନ୍ଦ୍ର କରି ହିଁ ପର୍ଯ୍ୟବସିତ ହୋଇଥିଲା :

"ବିଜ୍ଞପ୍ତି ।

ଗୋ-ସ୍ଲୋ ଧର୍ମଘଟ ଏବଂ କାରଖାନାର ଅସନ୍ତୋଷଜନକ କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ଏବଂ ଗତ ତାରିଖରେ ହୋଇଥିବା ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟର ପରିଣାମ ସ୍ୱରୂପ ଜାରି ରହିଥିବା ବିଷୟକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି -

(1) 18-1-53 ।

(2) 9-3-53 ।

(3) 11-4-53 ରୁ 20-4-53 ।

(4) 27-4-53 ଏବଂ 28-4-53 ।

(5) 15-7-53 ।

24 ଅଗଷ୍ଟ 1953, ସୋମବାର ଠାରୁ ସିଟ୍ ମିଲ୍ସର ହଟ୍ ମିଲ୍ସ୍ ବିଭାଗରେ ଥିବା ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ସିଫ୍ଟଗୁଡ଼ିକୁ ବାଦ୍ ଦେଇ ସମଗ୍ର କାରଖାନାରେ 'ଲକ୍-ଆଉଟ୍' ଘୋଷଣା କରିବା ବ୍ୟତୀତ ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିକଟରେ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ବିକଳ୍ପ ନାହିଁ ।

ନିମ୍ନଲିଖିତ ବିଭାଗଗୁଡ଼ିକ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିବେ :

1957

ଇଣ୍ଡିଆନ ଆଇରନ ଆଣ୍ଡ କୋ. ଲିମିଟେଡ ବନାମ ସେମାନଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ

ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି, ଏସ୍.କେ. ଦାସ

ସଂଖ୍ୟା 3 ବଏଲର୍ ପ୍ଲାଣ୍ଟ ।

ସଂଖ୍ୟା 2 ପାୱାର ହାଉସ ।

ସଂଖ୍ୟା 1 ଏବଂ 2 ଜଳଭଣ୍ଡାର ପମ୍ପ ହାଉସ ।

ନଦୀ ପାର୍ଶ୍ୱ ପମ୍ପ ଷ୍ଟେସନ ।

ଟାଉନ ୱାଟର ୱାର୍କସ ।

ଟାଉନ ସବ୍-ଷ୍ଟେସନ ।

କୋକ୍ ଓଭନ୍ ।

ଉପରୋକ୍ତ ବିଭାଗଗୁଡ଼ିକରେ ଆବଶ୍ୟକ ଥିବା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ସୂଚିତ କରାଯିବ । ଅନ୍ୟ ସମସ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସେବା ସୋମବାର, 24 ଅଗଷ୍ଟ 1953 ଠାରୁ ସମାପ୍ତ ହୋଇଥିବା ବିବେଚନା କରାଯିବ ।

ବର୍ଣ୍ଣପୁର	(ଏସ୍.ଡି.) ଜେ. ମ୍ୟାକକ୍ରାକେନ ।
23 ଅଗଷ୍ଟ, 1953 ।	ଜେନେରାଲ ମ୍ୟାନେଜର"।

17 ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1953 ରେ କମ୍ପାନୀ ଆଉ ଏକ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଜାରି କରି 18 ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1953, ଶୁକ୍ରବାର ସକାଳ 6 ଟାଠାରୁ ଲକ୍-ଆଉଟ୍ ଉଠାଇ ନିଆଯିବ ବୋଲି ଘୋଷଣା କଲା । ଏହି ବିଜ୍ଞପ୍ତିରେ ଅନ୍ୟ ବିଷୟଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି :

"1953 ମସିହା ଅଗଷ୍ଟ 23 ତାରିଖରେ କମ୍ପାନୀର କାରଖାନାର କର୍ମଚାରୀ ତାଲିକାରେ ଥିବା ଏବଂ କାମରେ ଯୋଗଦେବାକୁ ଇଚ୍ଛୁକ ସମସ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ 1953 ମସିହା ସେପ୍ଟେମ୍ବର 18 ଶୁକ୍ରବାର ସକାଳ 6ଟାରୁ ସେପ୍ଟେମ୍ବର 19 ଶନିବାର ରାତି 10ଟା ମଧ୍ୟରେ ନିଜ ନିୟମିତ କାମପାଳିରେ ଯୋଗଦେବାକୁ ପଡ଼ିବ । ତଥାପି, ଯଦି କାରଖାନା ନିକଟସ୍ଥ ଅଞ୍ଚଳରେ ଥିବା କୌଣସି କର୍ମଚାରୀ ଅସୁସ୍ଥତା କାରଣରୁ କାମରେ ଯୋଗଦେଇପାରୁନାହାନ୍ତି, ତେବେ ସେ କମ୍ପାନୀର ଚିକିତ୍ସା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିକଟରେ ନିଜକୁ ଉପସ୍ଥାପନ କରିବା ଉଚିତ୍ କିମ୍ବା ଯଦି ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଭାବେ ଯିବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ, ତେବେ ସେ 1953 ମସିହା ସେପ୍ଟେମ୍ବର 19 ଶନିବାର ସୁଦ୍ଧା ଲିଖିତ ଭାବରେ ନିଜ ଅସୁସ୍ଥତା ବିଷୟରେ କମ୍ପାନୀକୁ ଜଣାଇବେ । ଏପରି କ୍ଷେତ୍ରରେ କମ୍ପାନୀ ତାଙ୍କର ଡାକ୍ତରୀ ପରୀକ୍ଷା ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବ । କମ୍ପାନୀର ଚିକିତ୍ସା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଯେଉଁ ତାରିଖରୁ ତାଙ୍କୁ କାମ କରିବା ପାଇଁ ସୁସ୍ଥ ବୋଲି ଘୋଷଣା କରିବେ, ସେହି ତାରିଖରୁ ସେହି କର୍ମଚାରୀ କାମରେ ଯୋଗଦେବେ ।

ଯେଉଁ କର୍ମଚାରୀମାନେ କାରଖାନା ନିକଟସ୍ଥ ଅଞ୍ଚଳ ଛାଡ଼ି ଚାଲିଯାଇଛନ୍ତି, ସେମାନେ 1953 ମସିହା ସେପ୍ଟେମ୍ବର 24 ଗୁରୁବାର କିମ୍ବା ତାହା ପୂର୍ବରୁ କାମରେ ଯୋଗଦେଇପାରିବେ, ଯଦି ସେମାନେ ନିଜ ଅନୁପସ୍ଥିତି ସମ୍ପର୍କରେ କମ୍ପାନୀକୁ ସନ୍ତୋଷଜନକ ପ୍ରମାଣ ଦେଇପାରନ୍ତି ।"

1957

ଇଣ୍ଡିଆନ ଆଇରନ ଆଣ୍ଡ କୋ. ଲିମିଟେଡ ବନାମ ସେମାନଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ

ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି, ଏସ୍.କେ. ଦାସ

ସେପ୍ଟେମ୍ବର 23,1953 ରେ, କମ୍ପାନୀ ଏକ ତୃତୀୟ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଜାରି କରିଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ କାମ ଆରମ୍ଭ କରିବାକୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ସମୟ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ଆସାନସୋଲ ଲୌହ ଏବଂ ଇସ୍ପାତ ଶ୍ରମିକ ସଂଘର ସଭାପତିଙ୍କଠାରୁ ପ୍ରାପ୍ତ ଅନୁରୋଧକୁ ଉଦ୍ଧୃତ କରାଯାଇଥିଲା, ଏବଂ ତା 'ପରେ ନିମ୍ନମତେ କୁହାଯାଇଥିଲା :

"କମ୍ପାନୀ ଏହି ଅନୁରୋଧକୁ ଗ୍ରହଣ କରି ସମୟସୀମାକୁ ଏକ ସପ୍ତାହ ପାଇଁ ବୃଦ୍ଧି କରିବାକୁ ରାଜି ହୋଇଛି ଏବଂ ଏଥିସହ 17-9-53 ତାରିଖର ବିଜ୍ଞପ୍ତି ସଂଖ୍ୟା GM/CS-3B/571 କୁ ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ସଂଶୋଧିତ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯାଇପାରେ; ଅର୍ଥାତ୍, ଏହି ସମୟସୀମା ବୃଦ୍ଧି ଶୁକ୍ରବାର, 2 ଅକ୍ଟୋବର 1953 ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବଳବତ୍ତର ରହିବ ।"

ଏବେ ଯେଉଁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ବିଷୟରେ ଆମେ ଆଲୋଚନା କରୁଛୁ, ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ 98 ଜଣ 1953 ଅକ୍ଟୋବର 1 ତାରିଖରେ, 4 ଜଣ ଅକ୍ଟୋବର 2 ତାରିଖରେ ଏବଂ ଜଣେ ଅକ୍ଟୋବର 9 ତାରିଖରେ କାମରେ ଯୋଗଦେବା ପାଇଁ ଉପସ୍ଥିତ ହେଲେ । ତେବେ ସେମାନଙ୍କୁ କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା ସେମାନଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟ ପୁଣି ଆରମ୍ଭ କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇ ନଥିଲା । ଏହା ଏକ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ସୃଷ୍ଟି କରିଥିଲା ଯାହାକୁ ପଶ୍ଚିମବଙ୍ଗ ସରକାର ପଞ୍ଚମ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣକୁ ପଠାଇଥିଲେ । ବିଚାର ପାଇଁ ଦୁଇଟି ପ୍ରଶ୍ନ ରଖାଯାଇଥିଲା - (1) A, B ଏବଂ C ନାମକ ତିନୋଟି ତାଲିକାରେ ଥିବା ଉକ୍ତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ କାମରୁ ବାହାରେ ରଖିବାରେ କମ୍ପାନୀ ଯଥାର୍ଥ ଥିଲା କି ନାହିଁ; ଏବଂ (2) ଉକ୍ତ ଶ୍ରମିକମାନେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇବାକୁ ଏବଂ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ପ୍ରତିକାର ଓ/କିମ୍ବା କ୍ଷତିପୂରଣ ପାଇବାକୁ ଅଧିକାରୀ ଥିଲେ କି ନାହିଁ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ନିର୍ଣ୍ଣୟ କଲେ ଯେ, 1953 ଅକ୍ଟୋବର 2 ତାରିଖ କିମ୍ବା ତାହା ପୂର୍ବରୁ କମ୍ପାନୀ ଜାରି କରିଥିବା ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଅନୁସାରେ କାମରେ ଯୋଗଦେବା ପାଇଁ ଉପସ୍ଥିତ ହୋଇଥିବା ସମସ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ବିନା କୌଣସି ସର୍ତ୍ତରେ ପୁନର୍ବାର ନିଯୁକ୍ତି ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଏବଂ ପରେ ଆସିଥିବା ଦୁଇଜଣଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ଜଣେ ଟାଇଫଏଡ୍ ଜ୍ୱରରେ ଆକ୍ରାନ୍ତ ଥିଲେ ଏବଂ 1953 ଅକ୍ଟୋବର 9 ତାରିଖରେ କାମରେ ଯୋଗଦେବା ପାଇଁ ଆସିବାର ତାଙ୍କର ଯଥେଷ୍ଟ କାରଣ ଥିଲା । ଦ୍ୱିତୀୟ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ କହିଛନ୍ତି :

"ତଦନୁଯାୟୀ, ମୁଁ ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରୁଛି ଯେ ଉଦ୍ଧୃତ ଆଦେଶ ସହିତ ସଂଲଗ୍ନ ତାଲିକା C ର କ୍ରମିକ ସଂଖ୍ୟା 5 ରେ ଥିବା ଶ୍ରୀ ସତ୍ୟନାରାୟଣଙ୍କୁ ବାଦ୍ ଦେଇ, ଅନ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ 2 ଅକ୍ଟୋବର 1953 ଠାରୁ ଆରମ୍ଭ କରି ଏହି ନିର୍ଣ୍ଣୟ ପରେ ସେମାନଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟରେ ପ୍ରକୃତ ଯୋଗଦାନ ତାରିଖ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସମଗ୍ର ଅବଧି ପାଇଁ ଅଧା ଦରମା ପାଇବେ । ମୁଁ କେବଳ ଅଧା ମୂଳ ଦରମା ପ୍ରଦାନ ପାଇଁ ଅନୁମତି ଦେଉଛି ଏବଂ କୌଣସି ମହଙ୍ଗା ଭତ୍ତା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଭତ୍ତା ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ ନାହିଁ ।"

ପଞ୍ଚମ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ନିଷ୍ପତ୍ତି ବିରୋଧରେ କଲକାତାର ଶ୍ରମ ଅପିଲୀୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣରେ ଦୁଇଟି ଅପିଲ୍ ଦାଖଲ ହୋଇଥିଲା । କମ୍ପାନୀ ତରଫରୁ ଅପିଲ ମୁଖ୍ୟତଃ ସେହି ଆଦେଶ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଥିଲା ଯେଉଁଥିରେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଥିଲା ଯେ 1953 ମସିହା ଅକ୍ଟୋବର 2 ତାରିଖରେ କିମ୍ବା ତା'ପୂର୍ବରୁ ଆସିଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପୁନର୍ବାର ଚାକିରିରେ ନିୟୋଜିତ କରାଯିବ ଏବଂ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ତରଫରୁ ହୋଇଥିବା ଅପିଲରେ ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠାଯାଇଥିଲା ଯେ ଯେଉଁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ପୁନର୍ବାର ଚାକିରିରେ ନିୟୋଜିତ କରାଯିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଥିଲା

1957
ଇଣ୍ଡିଆନ ଆଇରନ ଆଣ୍ଡ କୋ. ଲିମିଟେଡ
ବନାମ
ସେମାନଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି, ଏସ୍.କେ. ଦାସ

ସେମାନଙ୍କୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କ୍ଷତିପୂରଣ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ । ଶ୍ରମ ଅପିଲୀୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ କମ୍ପାନୀର ଅପିଲ୍‌କୁ ଯୋଗ୍ୟତା ଆଧାରରେ ଏବଂ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଅପିଲ୍‌କୁ କୌଣସି ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ବିଧିଗତ ପ୍ରଶ୍ନ ନଥିବା କାରଣରୁ ଉଭୟ ଅପିଲ୍‌କୁ ଖାରଜ କରିଦେଇଥିଲେ । ଏହାପରେ ଉଭୟ ପକ୍ଷ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଅପିଲ୍ କରିବା ପାଇଁ ବିଶେଷ ଅନୁମତି ମାଗିଥିଲେ ଏବଂ କଲକାତା ଶ୍ରମ ଅପିଲୀୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ନିଷ୍ପତ୍ତି ବିରୋଧରେ ଅପିଲ୍ କରିବାର ଅନୁମତି ପାଇଥିଲେ ।

ଦେୱାନୀ ଅପିଲ ସଂଖ୍ୟା 44 ରେ, ଆଟର୍ଣ୍ଣି ଜେନେରାଲ ଶ୍ରୀ ଏମ୍.ସି. ସେତଲୱାଡ କମ୍ପାନୀ ତରଫରୁ ହାଜର ହୋଇଛନ୍ତି ଏବଂ ଯୁକ୍ତି କରିଛନ୍ତି ଯେ ନିମ୍ନରେ ଥିବା ଉଭୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଯଥାକ୍ରମେ ଅଗଷ୍ଟ 23, 1953 ଏବଂ ସେପ୍ଟେମ୍ବର 17, 1953 ର ବିଜ୍ଞପ୍ତିକୁ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିବାରେ ନୀତିଗତ ଭାବରେ ଭୁଲ୍ କରିଛନ୍ତି । ତାଙ୍କ ଯୁକ୍ତି ଅନୁଯାୟୀ, ଶ୍ରମିକମାନେ ନିଜ ସଂଘର ପରାମର୍ଶ ସତ୍ତ୍ୱେ ମଧ୍ୟ ବେଆଇନ ଭାବରେ କାମ ବନ୍ଦ କରିବା, 'ସ୍ଲୋ-ଡାଉନ୍' ପଦ୍ଧତି ଅବଲମ୍ବନ କରିବା ଏବଂ ଧର୍ମଘଟ କରିବା ଜାରି ରଖିଥିଲେ, ତେଣୁ କମ୍ପାନୀ ପାଖରେ 24 ଅଗଷ୍ଟ, 1953 ଠାରୁ କିଛି ଆବଶ୍ୟକୀୟ ବିଭାଗକୁ ଛାଡ଼ି ଅନ୍ୟ ସମସ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବା ବ୍ୟତୀତ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ବିକଳ୍ପ ନଥିଲା, ଯଦିଓ ଏଥିରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ, 23 ଅଗଷ୍ଟ 1953ର ବିଜ୍ଞପ୍ତିରେ ସମଗ୍ର କାରଖାନାରେ, କିଛି ବିଶେଷ ଶିଫ୍ଟକୁ ଛାଡ଼ି, ଲକ୍-ଆଉଟ୍ ଘୋଷଣା କରାଯାଇଥିଲେ ମଧ୍ୟ ପ୍ରକୃତରେ ସେହି ବିଜ୍ଞପ୍ତି 24 ଅଗଷ୍ଟ 1953ରୁ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ବହିଷ୍କାର କରି ସେମାନଙ୍କ ଚାକିରି ସମାପ୍ତ କରିଦେଇଥିଲା । ସେ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି ଯେ 17 ସେପ୍ଟେମ୍ବର 1953 ତାରିଖର ବିଜ୍ଞପ୍ତି ପୂର୍ବରୁ ଜାରି କରାଯାଇଥିବା ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶକୁ ରଦ୍ଦ କରିନଥିଲା, ବରଂ କିଛି ସର୍ତ୍ତ ପୂରଣ ସାପେକ୍ଷରେ କମ୍ପାନୀର ଇଚ୍ଛାନୁସାରେ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କୁ ପୁନଃନିଯୁକ୍ତିର ସୁଯୋଗ ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲା । ଆଟର୍ଣ୍ଣି-ଜେନେରାଲ୍ ଯୁକ୍ତି କରିଛନ୍ତି ଯେ, ଯଦି ଏହି ବିଜ୍ଞପ୍ତିଗୁଡ଼ିକର ଅର୍ଥ ଏପରି ଭାବରେ ନିଆଯାଏ, ତେବେ ନିମ୍ନ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣମାନେ ଏହା ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରିବାରେ ଭୁଲ୍ କରିଛନ୍ତି ଯେ ଉତ୍ତରଦାତା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ନିଜ ଅଧିକାରରେ ପୁନଃ ଚାକିରି ପାଇବାର ଅଧିକାର ଅଛି । ସେ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି ଯେ, ପଞ୍ଚମ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହା ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରିବାରେ ଆଇନଗତ ଭାବରେ ଭୁଲ୍ କରିଥିଲା ଯେ, ଏକ ସମୟରେ ଲକ୍-ଆଉଟ୍ ଏବଂ ବରଖାସ୍ତ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ ।

ଆମ ମତରେ, ପ୍ରଶ୍ନରେ ଥିବା ଦୁଇଟି ବିଜ୍ଞପ୍ତିରୁ ବିଦ୍ୱାନ ଆଟର୍ଣ୍ଣି-ଜେନେରାଲ ଯେଉଁ ଅର୍ଥ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ଯୁକ୍ତି ଉପସ୍ଥାପନ କରିଛନ୍ତି, ତାହା ସେଥିରୁ ପ୍ରତିପାଦିତ ହୁଏ ନାହିଁ; ଏବଂ ଏହା ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଭାବେ ବିଚାର କରାଯିବା ଉଚିତ୍ ଯେ 'ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଆଇନ, 1947 ଅନୁଯାୟୀ; ସମାନ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଚାକିରିରୁ ଅବ୍ୟାହତି ଏବଂ ଲକ୍-ଆଉଟ୍‌ର ଆଦେଶ ଏକା ସମୟରେ ଜାରି କରାଯାଇପାରିବ କି ନାହିଁ । ବ୍ୟାଖ୍ୟା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ପ୍ରଶ୍ନଟି ପ୍ରକୃତରେ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ସହ ଜଡ଼ିତ - ଯାହା ମୁଖ୍ୟତଃ ଦସ୍ତାବିଜରେ ବ୍ୟବହୃତ ଶବ୍ଦାବଳୀରୁ ଜଣାପଡ଼ିଥାଏ; ଏବଂ ଯଦି ବ୍ୟବହୃତ ଶବ୍ଦଗୁଡ଼ିକ ଅସ୍ପଷ୍ଟ ହୋଇଥାଏ, ତେବେ ବିଜ୍ଞପ୍ତିର ଅର୍ଥ ବୁଝିବା ପାଇଁ ପରିସ୍ଥିତିଗତ ଘଟଣାବଳୀକୁ ବିଚାରକୁ ନିଆଯାଇପାରେ । ଏଠାରେ ଧ୍ୟାନ ଦେବାଯୋଗ୍ୟ ଯେ, ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଷୟ ମଧ୍ୟରେ ପ୍ରଥମ ବିଜ୍ଞପ୍ତିରେ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ ପୂର୍ବରୁ ଅନେକ ତାରିଖରେ ଘଟିଥିବା ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟର ପରିଣାମରେ ପରିଚାଳନା ପାଖରେ କିଛି ବିଶେଷ ଶିଫ୍ଟକୁ ଛାଡ଼ି ସମଗ୍ର କାରଖାନାରେ 24 ଅଗଷ୍ଟ, 1953 ସୋମବାରଠାରୁ ଲକ୍-ଆଉଟ୍ ଘୋଷଣା କରିବା ବ୍ୟତୀତ

ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଉପାୟ ନାହିଁ; ତା 'ପରେ ଶେଷ ଭାଗରେ ବିଜ୍ଞପ୍ତିରେ କୁହାଯାଇଥିଲା - "ଅନ୍ୟ ସମସ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କର ସେବା 24 ଅଗଷ୍ଟ, 1953 ସୋମବାରଠାରୁ ସମାପ୍ତ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ ।" "ସେବା ସମାପ୍ତ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ" ଏହି ଅଭିବ୍ୟକ୍ତିକୁ ଲକ୍-ଆଉଟ୍ ଘୋଷଣା ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ପଢିବାକୁ ପଡିବ; ଏପରି ଏକ ପ୍ରକାଶନ ସାଧାରଣତଃ ନିୟୋଜିତ ହୁଏ ନାହିଁ କିମ୍ବା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସେବାକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବରେ ସମାପ୍ତ କରିବାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ନୁହେଁ । ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ, 1947 ର ପରିଭାଷା ଅନୁଯାୟୀ, 'ଲକ୍-ଆଉଟ୍' ର ଅର୍ଥ ହେଉଛି, "କୌଣସି ନିଯୁକ୍ତିସ୍ଥଳକୁ ବନ୍ଦ କରିଦେବା, କାମକୁ ସ୍ଥଗିତ କରିବା, କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ତାଙ୍କ ନିକଟରେ ନିଯୁକ୍ତ ଯେକୌଣସି ସଂଖ୍ୟକ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଆଗକୁ ମଧ୍ଯ ଚାକିରିରେ ରଖିବାକୁ ଅସ୍ୱୀକାର କରିବା ।" ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ, ଯେତେବେଳେ ବିଜ୍ଞପ୍ତିରେ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ ଅନ୍ୟ ସମସ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସେବା ଲକ୍-ଆଉଟ୍ ତାରିଖ ଠାରୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ, ପ୍ରକୃତରେ ଏହାର ଅର୍ଥ ଥିଲା ଯେ କମ୍ପାନୀ ନିଯୁକ୍ତି ସ୍ଥାନ ବନ୍ଦ ଥିବା ସମୟରେ ଉତ୍ତରଦାତା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ଦେବାକୁ ମନା କରିଦେଇଥିଲା । 1953 ମସିହା ସେପ୍ଟେମ୍ବର 17 ତାରିଖର ଦ୍ୱିତୀୟ ବିଜ୍ଞପ୍ତିରେ ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗକୁ ଆହୁରି ସ୍ପଷ୍ଟ କରିଦେଇଛି । ଏହାର ଆରମ୍ଭରେ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ, "ପରିଚାଳନାର ବିଶ୍ୱାସ ଅଛି ଯେ ଅନେକ ଶ୍ରମିକ ପୁନଃ କାମ ଆରମ୍ଭ କରିବାକୁ ଇଚ୍ଛୁକ"; ଏହାପରେ ଏଥିରେ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ, "23 ଅଗଷ୍ଟ, 1953 ତାରିଖରେ କମ୍ପାନୀର କାର୍ଯ୍ୟସୂଚୀରେ ଥିବା ଏବଂ କାମକୁ ଫେରିବାକୁ ଇଚ୍ଛୁକ ସମସ୍ତ କର୍ମଚାରୀ 18 ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1953 ଶୁକ୍ରବାର ସକାଳ 6 ଟାରୁ 19 ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1953 ଶନିବାର ରାତି 10 ଟା ମଧ୍ୟରେ କାମରେ ଯୋଗଦେବା ଆବଶ୍ୟକ ।" ଦ୍ୱିତୀୟ ବିଜ୍ଞପ୍ତିରେ ବ୍ୟବହୃତ ଭାଷାରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ଜଣାପଡ଼େ ଯେ, ଏହାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ବରଖାସ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ଦେବା ନଥିଲା; ବରଂ ଯେଉଁ କର୍ମଚାରୀମାନେ କାମକୁ ଫେରିବାକୁ ଚାହୁଁଥିଲେ ଏବଂ 'ଲକ୍-ଆଉଟ୍' ଯୋଗୁଁ ଯେଉଁମାନଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ ବନ୍ଦ ହୋଇଯାଇଥିଲା, ସେମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କାର୍ଯ୍ୟ ପୁନଃଆରମ୍ଭ କରିବା ହିଁ ଏହାର ଲକ୍ଷ୍ୟ ଥିଲା । 1953 ମସିହା ସେପ୍ଟେମ୍ବର 23 ତାରିଖର ତୃତୀୟ ବିଜ୍ଞପ୍ତିରେ ଯୋଗଦେବାର ତାରିଖକୁ ଅକ୍ଟୋବର 2, 1953 ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇଥିଲା, ଏଥିରେ ପୁନର୍ବାର ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ "ଅନେକ ଶ୍ରମିକ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ବାହାରେ ଥିବା କାରଣରୁ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗଦେବାରୁ ବଞ୍ଚିତ ହୋଇଥାଇପାରନ୍ତି" ଏବଂ ତାରିଖ ବୃଦ୍ଧି କରିବାର କାରଣ ଭାବରେ ଏହାକୁ ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା । ଉପରୋକ୍ତ ତିନୋଟି ବିଜ୍ଞପ୍ତିକୁ 23 ଅଗଷ୍ଟ, 1953 ପୂର୍ବରୁ ଘଟିଥିବା ଘଟଣାବଳୀର ପୃଷ୍ଠଭୂମିରେ ଏକତ୍ର ପଢ଼ିଲେ, ଏହାର ଏକମାତ୍ର ଯୁକ୍ତିସଙ୍ଗତ ଅର୍ଥ ହେଉଛି, ଅର୍ଥାତ୍, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଯେପରି ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେଇଥିଲେ, ସେହିପରି, ଲକ୍-ଆଉଟ୍ ସମୟରେ ଯେଉଁ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ କାମ ଦିଆଯାଇନଥିଲା, ସେମାନଙ୍କୁ କୌଣସି ସର୍ତ୍ତ ବିନା ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ତାରିଖ ମଧ୍ୟରେ କାମକୁ ଫେରିବାର ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିଲା; ଏବଂ ସେହି ତାରିଖ ପରେ ଯଦି ସେମାନେ ଯୋଗଦେଉଥିଲେ, ତେବେ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସର୍ତ୍ତ ପୂରଣ କରିବାକୁ ପଡୁଥିଲା ।

ବିଦ୍ୱାନ ଆଟର୍ଣ୍ଣି-ଜେନେରାଲ୍ ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ କିଛି ମୌଖିକ ଏବଂ ଦସ୍ତାବିଜଭିତ୍ତିକ ସାକ୍ଷ୍ୟ ଉପସ୍ଥାପନ କରିଛନ୍ତି, ଯାହା ଦର୍ଶାଇବା ପାଇଁ ଯେ ଶ୍ରମିକମାନେ ନିଜେ 23 ଅଗଷ୍ଟ, 1953 ତାରିଖର ବିଜ୍ଞପ୍ତିକୁ ବରଖାସ୍ତର ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଭାବରେ ବୁଝିଥିଲେ । ସେ ବିଶେଷ ଭାବରେ 2 ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1953 ତାରିଖରେ ଆକ୍ସନ୍ କମିଟି ଦ୍ୱାରା କମ୍ପାନୀର ଜେନେରାଲ୍ ମ୍ୟାନେଜରଙ୍କୁ ଲେଖାଯାଇଥିବା ଚିଠିକୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଛନ୍ତି, ଯେଉଁଥିରେ 23 ଅଗଷ୍ଟ,

1953 ତାରିଖର ବିଜ୍ଞପ୍ତିକୁ "ଏକ ବେଆଇନ ଏବଂ ଅସାମ୍ବିଧାନିକ ବରଖାସ୍ତ ବିଜ୍ଞପ୍ତି" ଭାବରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିଲା । ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ, ଉତ୍ତରଦାତା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଉପସ୍ଥିତ ଶ୍ରୀ ଏସ୍.କେ. ଆଚାର୍ଯ୍ୟ କମ୍ପାନୀର କିଛି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ପ୍ରମାଣ ଉପରେ ଆମର ଦୃଷ୍ଟି ଆକର୍ଷଣ କରିଛନ୍ତି, ଯେଉଁଥିରେ ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା ଯେ ଆବଶ୍ୟକ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ସର୍ଭିସ୍ ବୁକ୍‌ରେ ବରଖାସ୍ତର କୌଣସି ଔପଚାରିକ ଆଦେଶ ଲିପିବଦ୍ଧ କରାଯାଇନଥିଲା; ଏବଂ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ଏକ ମାସର କୌଣସି ବିଜ୍ଞପ୍ତି ମଧ୍ୟ ଦିଆଯାଇନଥିଲା; ବରଂ ଏହାର ବିପରୀତରେ, ସେମାନଙ୍କ ଅନୁପସ୍ଥିତିର ସମଗ୍ର ସମୟ ପାଇଁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଚାକିରିର ନିରନ୍ତରତା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା । ତଥାପି, ଆମେ ଏହା ମନେ କରୁନାହୁଁ ଯେ ଯେତେବେଳେ ବିଜ୍ଞପ୍ତିରେ ବ୍ୟବହୃତ ଶବ୍ଦଗୁଡ଼ିକ କମ୍ପାନୀର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ଏବଂ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ପ୍ରକାଶ କରୁଛି, ସେତେବେଳେ ନଥିରେ ଥିବା ଅନ୍ୟ ପ୍ରମାଣକୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଅଧିକନ୍ତୁ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ ଏକ ନିୟମିତ ଅପିଲୀୟ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରେ ନାହିଁ, ଏବଂ ସାଧାରଣତଃ ପକ୍ଷମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ପ୍ରମାଣର ପୁନଃ ସମୀକ୍ଷା ଏବଂ ଯାଞ୍ଚ କରେନାହିଁ, ଯେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏହା ଦର୍ଶାଯାଇନଥାଏ ଯେ ବ୍ୟତିକ୍ରମୀ କିମ୍ବା ବିଶେଷ ପରିସ୍ଥିତି ରହିଛି, କିମ୍ବା ଗୁରୁତର ଏବଂ ବ୍ୟାପକ ଅନ୍ୟାୟ ଘଟିଛି, କିମ୍ବା ପ୍ରଶ୍ନରେ ଥିବା ମାମଲାରେ ଏପରି ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ଗୁରୁତ୍ୱର ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟ ରହିଛି ଯାହା ଅପିଲ୍ ହୋଇଥିବା ନିଷ୍ପତ୍ତିର ସମୀକ୍ଷା ପାଇଁ ଯଥେଷ୍ଟ ଗମ୍ଭୀରତାର ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟ ଉପସ୍ଥାପନ କରେ ।

ବର୍ତ୍ତମାନ ବିଦ୍ୱାନ ଆଟର୍ଣ୍ଣି ଜେନେରାଲଙ୍କ ଏକ ବିକଳ୍ପ ତର୍କ ଉପରେ ବିଚାର କରିବା ଆବଶ୍ୟକ । ସେ ଯୁକ୍ତି ବାଢ଼ିଛନ୍ତି ଯେ, ଆମେ ବିଜ୍ଞପ୍ତିଗୁଡ଼ିକର ଯେଉଁ ଅର୍ଥ ଗ୍ରହଣ କରିଛୁ, ତାହା ଠିକ୍ ବୋଲି ଧରିନେଲେ ମଧ୍ୟ, ଉତ୍ତରଦାତା ଶ୍ରମିକମାନେ ଶନିବାର, 19 ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 19536 ତାରିଖରେ କିମ୍ବା ତାହା ପୂର୍ବରୁ ଯୋଗ ଦେଇନଥିଲେ, ଯାହା ବିନା କୌଣସି ସର୍ତ୍ତରେ ସେମାନେ କାମକୁ ଫେରିପାରିବାର ଶେଷ ଦିନ ଥିଲା; ସେମାନେ 1 ଅକ୍ଟୋବର, 1953 କିମ୍ବା 2 ଅକ୍ଟୋବର, 1953 ରେ କାମ ପାଇଁ ଉପସ୍ଥିତ ହୋଇନଥିଲେ, କିନ୍ତୁ 17 ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1953 ର ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଅନୁଯାୟୀ ଆବଶ୍ୟକ ଥିବା ସେମାନଙ୍କ ଅନୁପସ୍ଥିତିର ସନ୍ତୋଷଜନକ ପ୍ରମାଣ କମ୍ପାନୀ ନିକଟରେ ଦେବାରେ ବିଫଳ ହୋଇଥିଲେ, ତେଣୁ, ସେମାନେ ଅଧିକାର ବଳରେ ଏବଂ ବିନା କୌଣସି ସର୍ତ୍ତରେ ପୁନଃ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇବାକୁ ହକଦାର ନଥିଲେ । ନଭେମ୍ବର 1953 ଏବଂ ଏପ୍ରିଲ 1954 ମଧ୍ୟରେ କ'ଣ ଘଟିଥିଲା ତାହା ଏଠାରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏହା ପ୍ରତୀତ ହୁଏ ଯେ, 1 ଅକ୍ଟୋବର, 1953 ଏବଂ 2 ଅକ୍ଟୋବର, 1953 ରେ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗ ଦେବାକୁ ଆସିଥିବା ବହୁ ସଂଖ୍ୟକ ଶ୍ରମିକଙ୍କର ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟରେ ସାକ୍ଷାତକାର ନିଆଯାଇଥିଲା ଏବଂ ସେହି ସାକ୍ଷାତକାର ଫଳସ୍ୱରୂପ 144 ଜଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ପୁନଃ ନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଇନଥିଲା । ସାକ୍ଷାତକାର ସମୟରେ କ'ଣ ଘଟିଥିଲା ସେ ସମ୍ପର୍କରେ କମ୍ପାନୀ ପକ୍ଷର ସାକ୍ଷୀ ଶ୍ରୀ ଏସ୍.କେ. କନୱାର କହିଥିଲେ :

"ପ୍ରଶ୍ନ : ଏହି 144 ଜଣଙ୍କୁ କାହିଁକି ନିଆଗଲା ନାହିଁ ?

ଉତ୍ତର: ଏହି ଲୋକମାନଙ୍କର ସାକ୍ଷାତକାର ନିଆଯାଇଥିଲା, କିନ୍ତୁ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗ ନ ଦେବା ପାଇଁ ସେମାନେ ସନ୍ତୋଷଜନକ ବ୍ୟାଖ୍ୟା ଦେଇପାରିନଥିଲେ । ଏହି ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ 1953 ମସିହା

ସେପ୍ଟେମ୍ବର 17 ତାରିଖର ବିଜ୍ଞପ୍ତିରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ସର୍ତ୍ତକୁ ପାଳନ କରିନଥିଲେ । ସାକ୍ଷାତକାର ସମୟରେ ଯାହା ଘଟିଥିଲା ତାହା ଲିଖିତ ଭାବେ ଦିଆଯାଇଛି ।"

ତଥାପି, ସାକ୍ଷାତକାରର ଫଳାଫଳ ସମ୍ବଳିତ ସେହି ଲିଖିତ ବିବରଣୀ ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇନଥିଲା । ସେହି ସାକ୍ଷୀ ଜଣକ କହିଥିଲେ ଯେ ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟରେ ସାକ୍ଷାତକାର ନିଆଯାଇଥିବା କିଛି ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କ ଅନୁପସ୍ଥିତି ସମ୍ପର୍କରେ କୌଣସି ସ୍ପଷ୍ଟୀକରଣ ନ ଦେଇ ପୁନର୍ବାର କାମରେ ନିଆଯାଇଥିଲା । ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ପ୍ରମାଣ ଅତ୍ୟନ୍ତ ପରସ୍ପର ବିରୋଧୀ; ଜଣେ ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷଦର୍ଶୀ କହିଛନ୍ତି ଯେ ଅକ୍ଟୋବର 1, 1953 ଏବଂ ଅକ୍ଟୋବର 2, 1953 ରେ ପ୍ରାୟ 2,000 ଲୋକ କମ୍ପାନୀର ମୁଖ୍ୟ ଫାଟକ ନିକଟକୁ ଆସିଥିଲେ ଏବଂ ଅକ୍ଟୋବର 2, 1953 ରୁ କମ୍ପାନୀର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଥିଲା "କେବଳ ସେହିମାନଙ୍କୁ ଫେରାଇ ନିଆଯିବ ଯେଉଁମାନେ କାରଖାନା ଚଳାଇବା ପାଇଁ କ୍ଷତିକାରକ ନୁହନ୍ତି ।" ଅନ୍ୟ ଜଣେ ସାକ୍ଷୀ କହିଛନ୍ତି ଯେ ଅକ୍ଟୋବର 1, 1953 କିମ୍ବା ଅକ୍ଟୋବର 2, 1953 ରେ କୌଣସି ଉତ୍ତରଦାତା ଶ୍ରମିକ ତାଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ହାଜର ହୋଇଥିଲେ କି ନାହିଁ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ କେହି ସେମାନଙ୍କ ଅନୁପସ୍ଥିତିର କୌଣସି କାରଣ ଦର୍ଶାଇଥିଲେ କି ନାହିଁ ତାହା ତାଙ୍କର ମନେ ନାହିଁ । ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ପରସ୍ପର ବିରୋଧୀ ପ୍ରମାଣକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଏହି ଆଧାରରେ ଆଗକୁ ବଢ଼ିବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ ଯେ ଉତ୍ତରଦାତା ଶ୍ରମିକମାନେ ସେମାନଙ୍କ ଅନୁପସ୍ଥିତିର ସନ୍ତୋଷଜନକ ପ୍ରମାଣ ଉପସ୍ଥାପନ କରିବାରେ ବିଫଳ ହୋଇଥିଲେ, ଏବଂ ସେହି କାରଣରୁ କମ୍ପାନୀ ସେମାନଙ୍କୁ ଫେରାଇ ନେଇନଥିଲା । ବିଦ୍ୱାନ ଆଟର୍ଣ୍ଣି-ଜେନେରାଲ୍ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ସାକ୍ଷୀ ସଂଖ୍ୟା 9, ଶ୍ରୀ ପ୍ରୋମୋଥୋ ନାଥ ମୁଖାର୍ଜୀଙ୍କ ପ୍ରମାଣ ପ୍ରତି ଆମର ଦୃଷ୍ଟି ଆକର୍ଷଣ କରିଥିଲେ, ଯିଏ କହିଥିଲେ : "ଯେତେବେଳେ ଲକ୍-ଆଉଟ୍ ଉଠିଲା, ମୁଁ ତୁରନ୍ତ ଯୋଗଦେବା ଉଚିତ ବୋଲି ଭାବିଲି ନାହିଁ କାରଣ ଅଧିକାଂଶ ଲୋକ ସେତେବେଳେ ବାହାରେ ଥିଲେ, ଦ୍ୱିତୀୟରେ, ମୋର ସହକର୍ମୀ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ସେତେବେଳେ ଯୋଗ ଦେଇନଥିଲେ, ଏବଂ ଶେଷରେ, ଉକ୍ତ ସ୍ଥାନରେ ମୋର ସାମାଜିକ ସ୍ଥିତି ତଥା ଉପରୋକ୍ତ ପରିସ୍ଥିତିଗୁଡ଼ିକ ମୋତେ ଯୋଗ ଦେବାରୁ ନିବୃତ୍ତ ରଖିଥିଲା । ଏହା ହୋଇପାରେ ଯେ କିଛି ଶ୍ରମିକ ପ୍ରକୃତରେ ଯେଉଁ ସମୟରେ ଆସିଥିଲେ, ତା' ପୂର୍ବରୁ ନିଜକୁ ଉପସ୍ଥାପନ କରିଥାନ୍ତେ । କିନ୍ତୁ ଏହା ପ୍ରମାଣ କରେ ନାହିଁ ଯେ କମ୍ପାନୀ କେବଳ ସେହି ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ନେବାକୁ ମନା କରିଦେଇଥିଲା ଯେଉଁମାନେ ସେମାନଙ୍କ ଅନୁପସ୍ଥିତିର ସନ୍ତୋଷଜନକ ପ୍ରମାଣ ଉପସ୍ଥାପନ କରିବାରେ ବିଫଳ ହୋଇଥିଲେ । ଯଦି କମ୍ପାନୀର ଏହା ଘଟଣା ଥିଲା, ତେବେ ଏହାକୁ ସାକ୍ଷାତକାରର ଫଳାଫଳକୁ ପ୍ରତିପାଦିତ କରୁଥିବା ଲେଖା ପ୍ରଦାନ କରିବା ଉଚିତ ଥିଲା କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଉତ୍ତରଦାତା କର୍ମଚାରୀମାନେ ଅନୁପସ୍ଥିତିର ସନ୍ତୋଷଜନକ ପ୍ରମାଣ ପ୍ରଦାନ କରିବାରେ ବିଫଳ ହୋଇଥିବା ପ୍ରମାଣିତ କରିବା ପାଇଁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ପ୍ରମାଣ ପ୍ରଦାନ କରିବା ଉଚିତ ଥିଲା । ଅପରପକ୍ଷେ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଜାଣିବାକୁ ପାଇଲେ ଯେ କମ୍ପାନୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଆଚରଣକୁ ଯାଞ୍ଚ କରିଥିଲା ଯାହା ଦ୍ୱାରା ସେମାନେ ଆକ୍ସନ୍ କମିଟି ସହିତ କେତେ ମାତ୍ରାରେ ଜଡ଼ିତ ଥିଲେ କିମ୍ବା ବୈଠକଗୁଡ଼ିକରେ କେତେ ମାତ୍ରାରେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରିଥିଲେ ଇତ୍ୟାଦି ଜାଣିହେବ; ଏବଂ ସେହି ଆଧାରରେ କିଛି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପୁନର୍ବାର କାମରେ ନିଆଯାଇଥିଲା ଓ ଅନ୍ୟ କିଛିଙ୍କୁ ନିଆଯାଇନଥିଲା । ଏହି ଦୁଇଟି ଅପିଲ୍‌ରେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ପ୍ରତ୍ୟେକ କର୍ମଚାରୀ ନିଜର ଅନୁପସ୍ଥିତି ସମ୍ପର୍କରେ

1957

ଇଣ୍ଡିଆନ ଆଇରନ ଆଣ୍ଡ କୋ. ଲିମିଟେଡ ବନାମ ସେମାନଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ

ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି, ଏସ୍.କେ. ଦାସ

ସନ୍ତୋଷଜନକ ପ୍ରମାଣ ଉପସ୍ଥାପନ କରିବାରେ ବିଫଳ ହୋଇଥିଲେ ବୋଲି ଯୁକ୍ତି ଉପସ୍ଥାପନ କରିବା ପାଇଁ ବର୍ତ୍ତମାନ ପ୍ରୟାସ କରିବା କିଛିଟା ବିଳମ୍ବ ହୋଇଯାଇଛି ।

ଏହି କାରଣଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ, ଆମେ ମନେ କରୁନାହୁଁ ଯେ ଦେୱାନୀ ଅପିଲ 44 ରେ ଅପିଲ କରିଥିବା କମ୍ପାନୀ, ଯେଉଁ ନିଷ୍ପତ୍ତି ବିରୁଦ୍ଧରେ ଅପିଲ କରାଯାଇଛି ସେଥିରେ ଆମର ହସ୍ତକ୍ଷେପ ପାଇଁ କୌଣସି ଯଥାର୍ଥ ଆଧାର ଉପସ୍ଥାପନ କରିପାରିଛି । ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଘୋଷିତ ଧର୍ମଘଟର ବେଆଇନ ପ୍ରକୃତି ସମ୍ପର୍କରେ ଏବଂ କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା ଘୋଷିତ ଲକ୍-ଆଉଟ୍‌ର ବୈଧତା ସମ୍ପର୍କରେ ମଧ୍ୟ ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ କିଛି ଯୁକ୍ତି ଉପସ୍ଥାପିତ ହୋଇଥିଲା । ଆମେ ସେହି ପ୍ରଶ୍ନଗୁଡ଼ିକର ସମାଧାନ କରିବାକୁ ଚାହୁଁନାହୁଁ, କାରଣ ବର୍ତ୍ତମାନର ଅପିଲଗୁଡ଼ିକରେ ଏପରି କରିବା ଅନାବଶ୍ୟକ । ତଥାପି, ଆମେ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ କରିଦେବା ଆବଶ୍ୟକ ଯେ, 23 ଅଗଷ୍ଟ, 1953 ପୂର୍ବରୁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଆଚରଣ ସମ୍ପର୍କରେ ମତ ପ୍ରକାଶ କରିବା ପ୍ରତି ଆମର ଅନିଚ୍ଛାର ଅର୍ଥ ଏହା ନୁହେଁ ଯେ ଆମେ ସେହି ଆଚରଣକୁ ଅନୁମୋଦନ କରୁଛୁ, ଯାହା ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣରେ ଯଥାର୍ଥ ଭାବରେ ବହୁ ସମାଲୋଚନାର ବିଷୟ ହୋଇଥିଲା । ଏକ ଦୁର୍ବଳ ଯୁକ୍ତି ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ଯଦି 23 ଅଗଷ୍ଟ 23 ର ବିଜ୍ଞପ୍ତି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ କରିଥିଲା ଏବଂ 17 ସେପ୍ଟେମ୍ବର 1953 ର ଦ୍ୱିତୀୟ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ପୂର୍ବ ବିଜ୍ଞପ୍ତିର ଏକ ସର୍ତ୍ତମୂଳକ ପ୍ରତ୍ୟାହାର ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିଲା, ତେବେ ଆରୋପିତ ସର୍ତ୍ତ ପାଇଁ କୌଣସି ପ୍ରତିଫଳ ନଥିଲା ଏବଂ କମ୍ପାନୀ ନିଜର ମତ ବଦଳାଇ ସେହି ସର୍ତ୍ତକୁ ଅଣଦେଖା କରିପାରିଥାନ୍ତା । ତିନୋଟି ବିଜ୍ଞପ୍ତି ସମ୍ପର୍କରେ ଆମର ଦୃଷ୍ଟିକୋଣକୁ ବିଚାର କଲେ, ଏହି ଯୁକ୍ତିକୁ ଯାଞ୍ଚ କରିବା ମଧ୍ୟ ଅନାବଶ୍ୟକ ହୋଇଯାଏ ।

ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ଦେୱାନୀ ଅପିଲ 45 ସମ୍ପର୍କରେ, ଯେଉଁଥିରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କ୍ଷତିପୂରଣ ପ୍ରଦାନ ପାଇଁ ପ୍ରାର୍ଥନା କରାଯାଇଛି, ଏତିକି କହିବା ଯଥେଷ୍ଟ ଯେ ଏଥିରେ କୌଣସି ନୀତିଗତ ପ୍ରଶ୍ନ ଜଡ଼ିତ ନାହିଁ । ପଞ୍ଚମ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ 2 ଅକ୍ଟୋବର, 1953 ପୂର୍ବର ସମୟ ପାଇଁ କ୍ଷତିପୂରଣ ଦେବାକୁ ମନା କରିଥିଲା, ଏହି ଆଧାରରେ ଯେ ଶ୍ରମିକମାନେ ନିଜେ 'ସ୍ଲୋ-ଡାଉନ୍' ପଦ୍ଧତି ଇତ୍ୟାଦି ଅବଲମ୍ବନ କରି କମ୍ପାନୀ ଉପରେ ଚାପ ପକାଇବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରିଥିଲେ; 2 ଅକ୍ଟୋବର, 1953 ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟ ପାଇଁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ମଜୁରିର ଅଧା ଅଂଶକୁ କ୍ଷତିପୂରଣ ଭାବରେ ଅନୁମୋଦନ କରିଥିଲା, ଏହି ଆଧାରରେ ଯେ କେତେକ ଶ୍ରମିକ ବର୍ନପୁର ନିକଟରେ ଥିଲେ ଏବଂ ଆଗରୁ ଯୋଗଦେଇପାରିଥାନ୍ତେ, କେତେକ ଶ୍ରମିକ କୌଣସି ସ୍ପଷ୍ଟୀକରଣ ବିନା ନିଜ ଅଧିକାରରେ ଚାକିରିକୁ ଫେରିବାକୁ ଦାବି କରିଥିଲେ, ଏବଂ କୌଣସି ଶ୍ରମିକ ମଧ୍ୟ ସେହି ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ପ୍ରକୃତରେ କୌଣସି କାମ କରିନଥିଲେ । ଯେପରି ଆମେ କହିଛୁ, ନୀତିଗତ ପ୍ରଶ୍ନ ଜଡ଼ିତ ନାହିଁ ଏବଂ ଆମେ ଭାବୁନାହୁଁ ଯେ କ୍ଷତିପୂରଣ ପ୍ରଦାନ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ କୌଣସି ତ୍ରୁଟି କରିଛନ୍ତି ।

ଦେୱାନୀ ଅପିଲ 336 ଏବଂ 337 ।

ବର୍ତ୍ତମାନ ଆମେ ଅନ୍ୟ ଦୁଇଟି ଅପିଲ ବିଷୟରେ ଆଲୋଚନା କରିବା । ଆମେ କହିଛୁ ଯେ ଯେଉଁ ମାମଲାରୁ ଏହି ଦୁଇଟି ଅପିଲ ଉଠିଛି, ତାହା ପ୍ରଥମେ 74 ଜଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ବିଷୟରେ ଥିଲା, ଯେଉଁମାନେ କୌଣସି

ନା କୌଣସି କାରଣରୁ କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା ବରଖାସ୍ତ କିମ୍ବା ନିଲମ୍ବିତ ହୋଇଥିଲେ । ପଞ୍ଚମ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କୁ ଯେଉଁ ପ୍ରଶ୍ନ ପଠାଯାଇଥିଲା ତାହା ଥିଲା, ଏହି 74 ଜଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ ଏବଂ/କିମ୍ବା ନିଲମ୍ବନ କରାଯିବା ଯଥାର୍ଥ ଥିଲା କି ନାହିଁ; ଯଦି ନଥିଲା, ତେବେ ଏହି ଲୋକମାନେ କେଉଁ ପ୍ରତିକାର ପାଇବାକୁ ଅଧିକାରୀ ଥିଲେ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ଚାରୋଟି ଶ୍ରେଣୀରେ ବିଭକ୍ତ କରିଥିଲେ (1) ଯେଉଁମାନଙ୍କ ସେବା କମ୍ପାନୀର ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ, କ୍ରମାଗତ 14 ଦିନ ପାଇଁ ବିନା ଅନୁମତିରେ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହିବା କାରଣରୁ ସମାପ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା; (2) ଯେଉଁମାନଙ୍କୁ ବଡ଼ ଅପରାଧ ପାଇଁ ବରଖାସ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା; (3) ଯେଉଁମାନଙ୍କୁ ନିଲମ୍ବିତ କରାଯାଇଥିଲା କିନ୍ତୁ ଯେଉଁମାନଙ୍କ ମାମଲା ଶେଷରେ ସମାଧାନ ହୋଇପାରିଲା ନାହିଁ; ଏବଂ (4) ଯେଉଁମାନେ "ଗୋ-ସ୍ଲୋ" ଧର୍ମଘଟଭଳି ସଂଗଠିତ ଯୋଜନା ଅନୁଯାୟୀ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ଯୋଗୁଁ ଆଦେଶ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟକଳାପକୁ ଅବମାନନା କରିଥିବାରୁ ବରଖାସ୍ତ ହୋଇଥିଲେ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଉପରୋକ୍ତ ଚାରୋଟି ବର୍ଗ ଅଧୀନରେ ପ୍ରତ୍ୟେକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମାମଲା ଉପରେ ବିଚାର କରିଥିଲେ ଏବଂ 74 ଜଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ 25 ଜଣଙ୍କୁ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ ଏବଂ 24 ଜଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ବେକାରୀ ଅବସ୍ଥାର ସମୟସୀମା ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କ ମୂଳ ଦରମାର ଅଧା ପରିମାଣର କ୍ଷତିପୂରଣ ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ । ପଞ୍ଚମ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତି ବିରୁଦ୍ଧରେ କଲିକତାସ୍ଥିତ ଶ୍ରମ ଅପିଲୀୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣରେ ଦୁଇଟି ଅପିଲ୍ ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିଲା, - ଗୋଟିଏ କମ୍ପାନୀ ପକ୍ଷରୁ ଏବଂ ଅନ୍ୟଟି ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ । ଶ୍ରମ ଅପିଲୀୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଉଭୟ ଅପିଲକୁ ଖାରଜ କରିଦେଇଛନ୍ତି । ତେଣୁ, ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଦ୍ୱାରା ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ ଏହି ଦୁଇଟି ଅପିଲ ଆସିଛି ।

ଦେୱାନୀ ଅପିଲ 336 ରେ ଆମେ କେବଳ 10 ଜଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ବିଷୟରେ ବିଚାର କରୁଛୁ; ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ସାତ ଜଣ ଏପରି ବର୍ଗର ଅଟନ୍ତି ଯେଉଁମାନଙ୍କୁ କମ୍ପାନୀର ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ କ୍ରମାଗତ 14 ଦିନ ଧରି ବିନା ଅନୁମତିରେ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହିବା କାରଣରୁ ଚାକିରିରୁ ବରଖାସ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ସାତ ଜଣ ବ୍ୟକ୍ତି ହେଉଛନ୍ତି - (1) ବାମାପଦୋ ମୁଖାର୍ଜୀ, (2) ଚନ୍ଦ୍ରଶେଖର ମୁଖାର୍ଜୀ, (3) ନିୟାଜ ହୁସେନ୍, (4) ଧାନୀ ରାମ, (5) ଚନ୍ଦ୍ରଭାନ ସିଂ, (6) ରାଜା ସିଂ, ଏବଂ (7) ଜୟ କିଶୋର ସିଂ । ଅନ୍ୟ ଦୁଇ ଜଣ, ସମର ସେନ ଏବଂ ଆଭାରାନୀ ଦେବୀ, ସେହି ବର୍ଗରେ ପଡ଼ନ୍ତି, ଯେଉଁମାନଙ୍କୁ ବଡ଼ ଧରଣର ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ବରଖାସ୍ତ କରାଯାଇଥିବା କୁହାଯାଉଥିଲା । ଦଶମ ଶ୍ରମିକ ହିମାଂଶୁ ଚଟ୍ଟୋରାଜ ଏକ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ବର୍ଗରେ ଆସନ୍ତି ।

କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ତରଫରୁ ଦେୱାନୀ ଅପିଲ 337 ରେ 31 ଜଣ ଅପିଲକାରୀ ଅଛନ୍ତି, ଯେଉଁମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ନଅ ଜଣ (ସମର ସେନଙ୍କ ବ୍ୟତୀତ) ସେହି ବ୍ୟକ୍ତି ଅଟନ୍ତି ଯେଉଁମାନଙ୍କ ନାମ କମ୍ପାନୀର ଅପିଲରେ ମଧ୍ୟ ରହିଛି । ଅନ୍ୟମାନେ ହେଉଛନ୍ତି ସେହି ବ୍ୟକ୍ତି ଯେଉଁମାନଙ୍କୁ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ କରିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇ ନଥିଲା । ଏହି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ଦୁଇଜଣ ଆକ୍କା ହୋସେନ୍ ଏବଂ ଡି.ପି. ଦାସଙ୍କ ମାମଲାକୁ ଶ୍ରୀ ଏସ୍.କେ. ଆଚାର୍ଯ୍ୟ ବିଶେଷ ଭାବରେ ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ ଉପସ୍ଥାପନ କରିଛନ୍ତି, କାରଣ ହେଲା ଯେ ଆକ୍କା ହୋସେନ୍ଙ୍କ ସ୍ଥିତି ହିମାଂଶୁ

1957
ଇଣ୍ଡିଆନ ଆଇରନ ଆଣ୍ଡ କୋ. ଲିମିଟେଡ
ବନାମ
ସେମାନଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି, ଏସ୍.କେ. ଦାସ

ଚଟ୍ଟୋରାଜଙ୍କ ସହିତ ସମାନ ଏବଂ ଡି.ପି. ଦାସଙ୍କ ସ୍ଥିତି ସେହି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ସହିତ ସମାନ ଯେଉଁମାନଙ୍କ ଛୁଟି ମଞ୍ଜୁର ହୋଇନଥିଲା ଏବଂ ଯେଉଁମାନେ ବିନା ଅନୁମତିରେ କ୍ରମାଗତ 14 ଦିନ ଧରି ଅନୁପସ୍ଥିତ ଥିଲେ ।

ଆମେ ବର୍ତ୍ତମାନ ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ 336 ରେ 10 ଜଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମାମଲା ଉପରେ ବିଚାର କରିବାକୁ ଅଗ୍ରସର ହେଉଛୁ । ଆସନ୍ତୁ ପ୍ରଥମେ ସେହି ସାତ ଜଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ନେବା ଯେଉଁମାନେ କ୍ରମାଗତ 14 ଦିନ ଧରି ବିନା ଛୁଟିରେ ଅନୁପସ୍ଥିତ ଥିଲେ । କମ୍ପାନୀର ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ସଂଖ୍ୟା 9, ଯାହା ଏହି ବିଷୟ ସମ୍ପର୍କରେ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ଅଟେ, ତାହା ନିମ୍ନଲିଖିତ ଭାବରେ ରହିଛି :

"*ଅନୁପସ୍ଥିତ* - ଶ୍ରମିକଙ୍କ ବିନା ଛୁଟିରେ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହିବା ବିରୋଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବ । ଛୁଟିର ସମୟ ଶେଷ ହେବା ପରେ ମଧ୍ୟ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହିବାକୁ ଛୁଟି ବିନା ଅନୁପସ୍ଥିତି ଭାବରେ ବିବେଚନା କରାଯିବ ।

ବିନା ଅନୁମତିରେ କ୍ରମାଗତ 14 ଦିନ ଅନୁପସ୍ଥିତ ଥିବା ଯେକୌଣସି ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ସ୍ୱତଃସ୍ଫୂର୍ତ୍ତ ଭାବରେ ଚାକିରିରୁ ବରଖାସ୍ତ କରାଯିବ । ଏହା ସହିତ, ଯେକୌଣସି ଶ୍ରମିକ ଯଦି 12 ମାସର କୌଣସି ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ପୃଥକ ପୃଥକ ଭାବରେ 14 ଦିନ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହନ୍ତି, ତେବେ ତାଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କରାଯାଇପାରେ ।" ଏହି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଯାହା ଘଟିଥିଲା ତାହା ହେଉଛି ଜୁଲାଇ 5, 1953 ଏବଂ ଜୁଲାଇ 10, 1953 ମଧ୍ୟରେ ବିଭିନ୍ନ ତାରିଖରେ ସେମାନଙ୍କୁ ପୋଲିସ ହେପାଜତକୁ ନେଇଥିଲା ଏବଂ କିଛି ସମୟ ପାଇଁ ହେପାଜତରେ ରହିଥିଲେ; ହେପାଜତରେ ଥିବାବେଳେ ସେମାନେ ଛୁଟି ପାଇଁ ଆବେଦନ କରିଥିଲେ କିନ୍ତୁ ଛୁଟି ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରାଯାଇଥିଲା । ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହି ମତ ଗ୍ରହଣ କରିଥିଲେ ଯେ, ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ସଂଖ୍ୟା 9 ଏକ ଅନମନୀୟ ନିୟମ ନଥିଲା, ଏବଂ କେବଳ ଛୁଟି ପାଇଁ ଏକ ଆବେଦନ କରିବା ହିଁ ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶର ପ୍ରୟୋଗକୁ ରୋକିବା ପାଇଁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ଥିଲା । ଯେତେବେଳେ ଏହି ମାମଲା ଅପିଲୀୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସମ୍ମୁଖରେ ଥିଲା, ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ତରଫରୁ ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ଏସ.କେ. ଆଚାର୍ଯ୍ୟ ସ୍ୱୀକାର କରିଥିଲେ ଯେ ସେ ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ପଞ୍ଚମ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ମତକୁ ସମର୍ଥନ କରିବା ସ୍ଥିତିରେ ନାହାଁନ୍ତି; ତେବେ ସେ ଯୁକ୍ତି ବାଢ଼ିଥିଲେ ଯେ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ପ୍ରତ୍ୟେକ ମାମଲାରେ ବିନା ଛୁଟିରେ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହିବାର ଯଥାର୍ଥତା ଉପରେ ବିଚାର କରିଥିଲେ ଏବଂ ଏହି ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ ହେପାଜତରେ ଥିବା ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି କମ୍ପାନୀ ଛୁଟି ମନା କରିବା ଯଥାର୍ଥ ନୁହେଁ । ଏହି ଯୁକ୍ତିକୁ ଶ୍ରମ ଅପିଲୀୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଗ୍ରହଣ କରିଥିଲେ ।

ଏହି ବିଷୟଟି ବର୍ତ୍ତମାନ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ଏକ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଦ୍ୱାରା ସ୍ପଷ୍ଟ କରାଯାଇଛି : *ବର୍ନ ଆଣ୍ଡ କୋ., କଲିକତା ବନାମ ସେମାନଙ୍କର କର୍ମଚାରୀ* [1]। ସେହି ମାମଲାରେ, ଅଶିମାନନ୍ଦ ବାନାର୍ଜୀ ନାମକ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ପଶ୍ଚିମବଙ୍ଗ ସୁରକ୍ଷା ଅଧିନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଗିରଫ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ 25 ଜାନୁଆରୀ 1949 ରୁ 5 ଅପ୍ରେଲ 1949 ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଜେଲରେ ଅଟକ ରଖାଯାଇଥିଲା । କ୍ରମାଗତ ଅନୁପସ୍ଥିତି କାରଣରୁ କମ୍ପାନୀ 1949 ମସିହା

[1] [1956] S.C.R. 781,789

ଏପ୍ରିଲ 22 ତାରିଖରେ ତାଙ୍କ ଚାକିରି ସମାପ୍ତ କରିଦେଇଥିଲା । ବିନା କୌଣସି ଅଭିଯୋଗରେ ଏବଂ ତଦନ୍ତ ନକରି ତାଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ବହିଷ୍କାର କରାଯାଇଥିବା ଆଧାରରେ ଅପିଲୀୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ତାଙ୍କୁ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ମନ୍ତବ୍ୟ ଦେଇଛନ୍ତି :

"ଆମେ ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତି ସହିତ ସହମତ ହୋଇପାରୁନାହୁଁ । କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କ୍ରମାଗତ ଅନୁପସ୍ଥିତି ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାରେ ଅକ୍ଷମତା ହିଁ ତାଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଅବ୍ୟାହତି ଦେବାର ମୁଖ୍ୟ କାରଣ ଅଟେ; ତେଣୁ ତାଙ୍କୁ ଏକ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଅଭିଯୋଗ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଦେବାରୁ କ'ଣ ଲାଭ ହେବ କିମ୍ବା ସେ ଏହାର କ'ଣ ଉତ୍ତର ଦେଇପାରିବେ, ତାହା ବୁଝିବା କଷ୍ଟକର । ଅପିଲୀୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ଆଦେଶ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ତ୍ରୁଟିପୂର୍ଣ୍ଣ ଏବଂ ତାହାକୁ ବାତିଲ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ।"

ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ ମଧ୍ୟ ସମାନ ନୀତି ଲାଗୁ ହେବା ଉଚିତ । ଏହା ସତ୍ୟ ଯେ ଗିରଫ ହୋଇଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ ନିଜ କାମକୁ ଆସିବା ସ୍ଥିତିରେ ନଥିଲେ, କାରଣ ସେମାନଙ୍କୁ ପୋଲିସ ଗିରଫ କରିଥିଲା । ଏହା ସେମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଦୁର୍ଭାଗ୍ୟଜନକ ହୋଇପାରେ; କିନ୍ତୁ ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ ଛୁଟି ପାଇଁ ଆବେଦନ କରାଗଲେ କମ୍ପାନୀ ସର୍ବଦା ଛୁଟି ମଞ୍ଜୁର କରିବାକୁ ବାଧ୍ୟ ବୋଲି ମନେ କରିବା ଅନ୍ୟାୟ ହେବ । ଯଦି ଶ୍ରମ ବିବାଦ ସହ ଜଡ଼ିତ ସନ୍ଦେହଜନକ କାର୍ଯ୍ୟକଳାପ ଯୋଗୁଁ ଆଇନ-ଶୃଙ୍ଖଳା ରକ୍ଷାକାରୀ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବହୁ ସଂଖ୍ୟକ ଶ୍ରମିକ ଗିରଫ ହୁଅନ୍ତି (ଯେପରି ଏହି ମାମଲାରେ ଘଟିଛି), ତେବେ ସେମାନଙ୍କୁ ଅନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ କାଳ ପାଇଁ ଛୁଟି ଦେବାକୁ କମ୍ପାନୀକୁ ବାଧ୍ୟ କରାଗଲେ କମ୍ପାନୀର କାର୍ଯ୍ୟ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ବାଧାପ୍ରାପ୍ତ ହେବ । ଏପରି ନୀତି ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ହେବ ନାହିଁ; କିମ୍ବା ଏହା ଶ୍ରମିକ ଓ ମାଲିକ ମଧ୍ୟରେ ସମନ୍ୱୟ ଫେରାଇ ଆଣିବ ନାହିଁ କିମ୍ବା ଉତ୍ପାଦନର ସ୍ୱାଭାବିକ ପ୍ରବାହକୁ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବ ନାହିଁ । ପୋଲିସ୍ ଦ୍ୱାରା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଗିରଫ କରିବା ପାଇଁ ଅଣାଯାଇଥିବା ଅଭିଯୋଗଗୁଡ଼ିକ ଶେଷରେ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ପ୍ରମାଣିତ ହେଉ କି ନ ହେଉ, ତାହା ଏଠାରେ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ନୁହେଁ । କମ୍ପାନୀକୁ ନିଜର କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିବା ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ଯଦି ବହୁ ସଂଖ୍ୟକ ଶ୍ରମିକ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରୁହନ୍ତି ତେବେ ଏହା କରିବା ଅସମ୍ଭବ ହୋଇପାରେ । ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ ଛୁଟି ମଞ୍ଜୁର କରାଯିବା ଉଚିତ କି ନୁହେଁ, ତାହା ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ବିଚାର ଉପରେ ଛାଡ଼ିଦେବା ଉଚିତ । ଏହା ସହଜରେ ସ୍ୱୀକାର କରାଯାଇପାରେ ଯେ ଯଦି କମ୍ପାନୀର ନିର୍ଦ୍ଦେଶରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ନିର୍ଯାତନା ଦେବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଏବଂ ନିରନ୍ତର ଅନୁପସ୍ଥିତିର ବାହାନା କରି ସେମାନଙ୍କୁ ମୁକ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ଗିରଫ କରାଯାଏ, ତେବେ ସ୍ଥିତି ଭିନ୍ନ ହେବ । ତେବେ ଏହା ସମ୍ପର୍କିତ ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ କ୍ଷମତାର ଏକ ଛଦ୍ମ କିମ୍ବା ଦୁର୍ଭାବନାପୂର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରୟୋଗ ହେବ; କିନ୍ତୁ ଏହା ସେପରି ମାମଲା ନୁହେଁ । ଆମର ମତ ହେଉଛି ଯେ ଦୁଇଟି ନିମ୍ନ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ପ୍ରଶ୍ନରେ ଥିବା ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶର ପ୍ରକୃତ ପରିସର ଏବଂ ପ୍ରଭାବ ସମ୍ପର୍କରେ ନିଜକୁ ଭୁଲ ଦିଗରେ ପରିଚାଳିତ କରିଛନ୍ତି, ଏବଂ ଉପରୋକ୍ତ ସାତଜଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସମ୍ପର୍କରେ ସେମାନଙ୍କର ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ସମର୍ଥନ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।

ବର୍ତ୍ତମାନ ଆମେ ଦ୍ୱିତୀୟ ବର୍ଗର ଦୁଇ ବ୍ୟକ୍ତି, ସମର ସେନ୍ ଏବଂ ଆଭାରାଣୀ ଦେବୀଙ୍କ ବିଷୟରେ ଆଲୋଚନା କରିବା; ଏଥିପାଇଁ ଆମେ ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଆଧାରରେ ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ଅପିଲ ଉପରେ ଆମର

1957
ଇଣ୍ଡିଆନ ଆଇରନ ଆଣ୍ଡ କୋ. ଲିମିଟେଡ ବନାମ ସେମାନଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ
ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି, ଏସ୍.କେ. ଦାସ

ଅଧିକାରକ୍ଷେତ୍ର ପ୍ରୟୋଗ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ପୂର୍ବରୁ ଦେଇଥିବା ମନ୍ତବ୍ୟକୁ ମନେ ରଖିବା ଆବଶ୍ୟକ । ସମର ସେନ ବର୍ନପୁର ହୋଟେଲର ମ୍ୟାନେଜର ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିଲେ ଏବଂ ଉଠାଯାଇଥିବା ପ୍ରଶ୍ନଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରୁ ଗୋଟିଏ ଥିଲା ଯେ ସେ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ, 1947ର ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର ଅର୍ଥ ମଧ୍ୟରେ ଜଣେ 'ଶ୍ରମିକ' କି ? ସେହି ସମୟରେ, ଅଧିନିୟମରେ 'ଶ୍ରମିକ' କୁ ନିମ୍ନମତେ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଇଥିଲା :

"ଧାରା 2 ଅନୁଯାୟୀ, "ଶ୍ରମିକ" କହିଲେ କୌଣସି ଶିଳ୍ପରେ ପାରିଶ୍ରମିକ କିମ୍ବା ପ୍ରତିଫଳ ବଦଳରେ କୌଣସି କୁଶଳୀ କିମ୍ବା ଅଣକୁଶଳୀ ଶାରୀରିକ କିମ୍ବା କିରାଣି-ସୁଲଭ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ପାଇଁ ନିୟୋଜିତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ (ଜଣେ ଶିକ୍ଷାନବିସଙ୍କ ସମେତ) ବୁଝାଏ, ଏଥିରେ ଶିଳ୍ପ-ବିବାଦ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ପାଇଁ ସେହି ବିବାଦ ସମୟରେ ଚାକିରିରୁ ବହିଷ୍କୃତ ହୋଇଥିବା ଶ୍ରମିକ ମଧ୍ୟ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ଅଟନ୍ତି; କିନ୍ତୁ ସରକାରଙ୍କ ନୌସେନା, ସ୍ଥଳସେନା କିମ୍ବା ବାୟୁସେନାରେ ନିୟୋଜିତ କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତି ଏଥିରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ନୁହନ୍ତି ।" ପ୍ରଶ୍ନ ହେଉଛି, ସମର ସେନ୍ ମଜୁରି ପାଇଁ କୌଣସି କିରାଣି କାମ କରୁଥିଲେ କି, ନା ତାଙ୍କର କର୍ତ୍ତବ୍ୟଗୁଡ଼ିକ କେବଳ ତଦାରଖମୂଳକ ପ୍ରକୃତିର ଥିଲା । ଏହି ବିଷୟରେ ଉଭୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ପ୍ରମାଣଗୁଡ଼ିକୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଛନ୍ତି ଏବଂ ସମକାଳୀନ ଭାବରେ ଏହା ଜାଣିବାକୁ ପାଇଛନ୍ତି ଯେ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ, 1947 ରେ ବ୍ୟବହୃତ ଏହି ଶବ୍ଦର ଅର୍ଥ ଅନୁଯାୟୀ ସମର ସେନ୍ ଜଣେ ଶ୍ରମିକ ଥିଲେ; ସେମାନେ ସମର ସେନଙ୍କ ନିଜସ୍ୱ ସାକ୍ଷ୍ୟକୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଛନ୍ତି, ଯେଉଁଥିରୁ ପ୍ରକାଶ ପାଇଥିଲା ଯେ ତାଙ୍କୁ ଲେଜର ଲେଖିବା, ଚିଠିପତ୍ର ଦାଖଲ କରିବା, ନଗଦ ପୁସ୍ତକରେ ଏଣ୍ଟ୍ରି କରିବା ଇତ୍ୟାଦି କାମ କରିବାକୁ ପଡୁଥିଲା । ଏହି ବିଷୟରେ ଉଭୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ନିଷ୍କର୍ଷ ତ୍ରୁଟିପୂର୍ଣ୍ଣ ବୋଲି ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରିବାର କୌଣସି କାରଣ ଆମେ ଦେଖୁନାହୁଁ ।

ଯୋଗ୍ୟତା ଆଧାରରେ, ସମର ସେନଙ୍କ ବିରୋଧରେ ମାମଲାଟି ଏହିପରି ଥିଲା ଯେ ଏକ ନିୟମିତ ଏବଂ ଯଥାଯଥ ତଦନ୍ତର ପରିଣାମସ୍ୱରୂପ, ସେ ଅନଧିକୃତ ଅନୁପସ୍ଥିତି ଏବଂ ଅଧୀନତା ଅବମାନନା ଇତ୍ୟାଦି ପାଇଁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇଥିଲେ, ତେଣୁ, କମ୍ପାନୀ ତାଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ବହିଷ୍କାର କରିଥିଲା । ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ ଯୁକ୍ତି ହେଉଛି ଯେ, କମ୍ପାନୀ ସମର ସେନଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଥିବା ଅଭିଯୋଗଗୁଡ଼ିକର ସମ୍ମୁଖୀନ ହେବାର ସୁଯୋଗ ତାଙ୍କୁ ଦେଇ ଏକ ନିୟମିତ ଏବଂ ଯଥାଯଥ ତଦନ୍ତ କରିଥିବାରୁ, ଅଭିଯୋଗଗୁଡ଼ିକ ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇଛି କି ନାହିଁ ତାହା ନିଷ୍ପତ୍ତି କରିବା କମ୍ପାନୀର କାର୍ଯ୍ୟ ଥିଲା ଏବଂ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ କମ୍ପାନୀର ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବା ଉଚିତ ନଥିଲା, ଯେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତିଟି ଦୁର୍ନୀତିପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଏହା ପ୍ରତିଶୋଧମୂଳକ ପରି ଥିଲା । ପଞ୍ଚମ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ଭାଷାରେ, ସମର ସେନଙ୍କ ବିଷୟରେ ଏହାର ନିଷ୍କର୍ଷ ଏଠାରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ କହିଛନ୍ତି :

"ଏହା ପରେ, ମୁଁ ମାମଲାର ଯଥାର୍ଥତା ଉପରେ ବିଚାର କରୁଛି । 1953 ମସିହା ଜୁଲାଇ 6 ତାରିଖରେ ସେ ଛୁଟିରେ ଯାଇଥିଲେ । 16 ଜୁଲାଇରେ, ସେ ଏକ ମାସ ପାଇଁ ଛୁଟି ବୃଦ୍ଧି କରିବାକୁ ଆବେଦନ କରିଥିଲେ (ଦ୍ରଷ୍ଟବ୍ୟ: Ex. 6) । 1953 ମସିହା ଜୁଲାଇ ମାସ 25 କିମ୍ବା 26 ତାରିଖରେ ସେ କମ୍ପାନୀରୁ ଉତ୍ତର ପାଇଥିଲେ । କିନ୍ତୁ କମ୍ପାନୀ ତାଙ୍କର ଛୁଟି ମଞ୍ଜୁର କରିବାକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିବାରୁ, ସେ 1 ଅଗଷ୍ଟ, 1953 ତାରିଖରେ ଚିକିତ୍ସାଗତ

ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗଦାନ ପାଇଁ ସକ୍ଷମ ବୋଲି ପ୍ରମାଣପତ୍ର ସହିତ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗ ଦେଇଥିଲେ । ତେଣୁ ବ୍ୟବହାରିକ ଭାବେ ସେ ନିଜ କର୍ତ୍ତବ୍ୟରେ ଯୋଗଦେବା ପାଇଁ 14 ଦିନର ଅନୁମୋଦିତ ରିହାତି ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ଥିଲେ । ସେ ଛୁଟିରେ ଥିବାବେଳେ ରକ୍ତଚାପ ଏବଂ ଜ୍ୱରରେ ପୀଡ଼ିତ ଥିଲେ । ଡାକ୍ତର ତାଙ୍କୁ ବିଶ୍ରାମ ନେବାକୁ ପରାମର୍ଶ ଦେଇଥିଲେ । ଅବଶ୍ୟ, ସେ କମ୍ପାନୀର ଡାକ୍ତରଙ୍କ ପରାମର୍ଶ ନେବା ଉଚିତ୍ ଥିଲା । କିନ୍ତୁ ଯଦିଓ ସେ ଏପରି କରିନଥିଲେ, ତଥାପି କିଛି ଫରକ ପଡ଼ିନଥିଲା, କାରଣ ସେତେବେଳେ ସେ କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା ଅନୁମତି ପ୍ରାପ୍ତ ଛୁଟିରେ ଥିଲେ । ତେବେ ତାଙ୍କର ଦୋଷ କେଉଁଠି ଥିଲା ? ହଁ, ତାଙ୍କର ଦୋଷ ଥିଲା ଯେ ସେ ସେହି ସମୟରେ ଆକ୍ସନ୍ କମିଟିର ସଚିବ ଥିଲେ । କମ୍ପାନୀମାନଙ୍କ ପ୍ରତି ଆକ୍ସନ୍ କମିଟିଟି ଷଣ୍ଢ ପାଇଁ ନାଲି କପଡ଼ା ପରି ଥିଲା । ଏହି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ କାହିଁକି ବରଖାସ୍ତ କରାଯିବା ଉଚିତ ତାହାର କୌଣସି କାରଣ ମୁଁ ପାଇନାହିଁ । ତେଣୁ ମୁଁ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ପାରିତ ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶକୁ ବାତିଲ କରୁଛି ଏବଂ ତାଙ୍କୁ ପୁନଃନିଯୁକ୍ତ କରିବାକୁ ଆଦେଶ ଦେଉଛି । ତାଙ୍କୁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ବେକାରିର ସମୟ ପାଇଁ ମୂଳ ବେତନର ଅର୍ଦ୍ଧ ହାରରେ କ୍ଷତିପୂରଣ ମଞ୍ଜୁର କରୁଛି ।"

ଏହି ନିଷ୍କର୍ଷର ମୂଳ କଥା ହେଉଛି ଯେ ସମର ସେନ୍ 'ଆକ୍ସନ୍ କମିଟି'ର ସମ୍ପାଦକ ଥିବାରୁ ତାଙ୍କୁ ଶିକାର ବନାଯାଇଥିଲା; ସେ ପ୍ରକୃତରେ ଅସୁସ୍ଥ ଥିଲେ ଏବଂ ତାଙ୍କର ଏକମାତ୍ର ଭୁଲ୍ ଥିଲା ଯେ ସେ କମ୍ପାନୀର ଡାକ୍ତରଙ୍କ ସହ ପରାମର୍ଶ କରିନଥିଲେ । ବିଦ୍ୱାନ ଆଟର୍ଣ୍ଣି-ଜେନେରାଲ୍ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ଉକ୍ତ ନିଷ୍କର୍ଷକୁ ଦୃଢ଼ ଭାବରେ ବିରୋଧ କରିଛନ୍ତି ଏବଂ ତଦନ୍ତ କମିଟି ସମ୍ମୁଖରେ ସମର ସେନ୍‌ଙ୍କ ନିଜସ୍ୱ ବୟାନ ସମେତ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ପ୍ରମାଣଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ ଆମର ଦୃଷ୍ଟି ଆକର୍ଷଣ କରିଛନ୍ତି । ସେ ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି ଯେ ଯଦିଓ ସମର ସେନ୍ ଜ୍ୱର ଏବଂ ରକ୍ତଚାପ ଜନିତ ସମସ୍ୟାରେ ପୀଡ଼ିତ ଥିଲେ ବୋଲି କୁହାଯାଉଥିଲା, ତଥାପି ତଦନ୍ତ କମିଟି ସମ୍ମୁଖରେ ତାଙ୍କ ବୟାନରୁ ଜଣାପଡ଼ିଥିଲା ଯେ ସେ ଡାକ୍ତରଙ୍କ ପରାମର୍ଶ ଅନୁଯାୟୀ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ବିଶ୍ରାମ ନେଉନଥିଲେ, ବରଂ କିଛି "ସାମାଜିକ କାର୍ଯ୍ୟ"ରେ ନିୟୋଜିତ ଥିଲେ । ବିଦ୍ୱାନ ଆଟର୍ଣ୍ଣି-ଜେନେରାଲଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଉପସ୍ଥାପିତ ଯୁକ୍ତିଟି ପ୍ରଥମ ଥର ପାଇଁ ଏକ ନ୍ୟାୟାଳୟ କିମ୍ବା ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସମ୍ମୁଖରେ ଗ୍ରହଣଯୋଗ୍ୟ ଭାବରେ ଉପସ୍ଥାପିତ ହୋଇପାରିଥାନ୍ତା; କିନ୍ତୁ ଆମେ ସେପରି ନ୍ୟାୟାଳୟ କିମ୍ବା ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ନୁହେଁ, ଏବଂ ବ୍ୟତିକ୍ରମୀ କିମ୍ବା ବିଶେଷ ପରିସ୍ଥିତି ନଥିଲେ କିମ୍ବା ଗୁରୁତର ଅନ୍ୟାୟ ହୋଇନଥିଲେ, ଯାହା ପ୍ରକୃତରେ ଏକ ତଥ୍ୟଗତ ନିଷ୍କର୍ଷ ଅଟେ, ସେଥିରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବା ଆମ ପାଇଁ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ହେବ ନାହିଁ ।

ଏହା ଆମକୁ ଆଭାରାଣୀ ଦେବୀଙ୍କ ମାମଲାକୁ ନେଇଯାଏ, ଯେଉଁଠାରେ ମଧ୍ୟ ସେହି ନୀତିଗୁଡ଼ିକ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ । ସେ ବର୍ନପୁର ଡାକ୍ତରଖାନାରେ ଜଣେ ନର୍ସ ଥିଲେ ଏବଂ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଅଭିଯୋଗ ଥିଲା ଯେ ସେ ଡାକ୍ତରଖାନାରେ କାମ କରୁଥିବା ଜଣେ ସଫେଇ କର୍ମଚାରୀ କାରୁଙ୍କୁ ସେପ୍ଟେମ୍ବର 5, 1953 ସକାଳେ ତାଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗ ନଦେବାକୁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇଥିଲେ । ଏକ ତଦନ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ସେ ଉକ୍ତ ଅଭିଯୋଗରେ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇଥିଲେ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଜାଣିବାକୁ ପାଇଲେ ଯେ ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଥିବା ଅଭିଯୋଗ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭିତ୍ତିହୀନ ଥିଲା ଏବଂ ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ତଦନ୍ତ ବିବରଣୀରେ ଏକ ସାମାନ୍ୟ ଘଟଣାକୁ ଅତ୍ୟଧିକ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେଇ ବଡ଼ କରି ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା । କାରୁଙ୍କୁ ଜାରି କରାଯାଇଥିବା ଏକ ପାସ୍ ସମ୍ପର୍କରେ ସେ କାରୁଙ୍କୁ କିଛି ମନ୍ତବ୍ୟ

1957

ଇଣ୍ଡିଆନ ଆଇରନ ଆଣ୍ଡ କୋ. ଲିମିଟେଡ

ବନାମ

ସେମାନଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ

ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି, ଏସ୍.କେ. ଦାସ

ଦେଇଥିଲେ, ଏବଂ ଅନପକାରୀ ଥିବା ସେହି ମନ୍ତବ୍ୟଗୁଡ଼ିକୁ ଭୟଭୀତ କରିବାର ଏକ ଅଭିଯୋଗରେ ପରିଣତ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଯେ ଶ୍ରମ ଅପିଲୀୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସମ୍ମୁଖରେ କମ୍ପାନୀ ଆଭାରାଣୀଙ୍କ ମାମଲାରେ ଯୁକ୍ତି ମଧ୍ୟ କରିନଥିଲା । ନିସନ୍ଦେହରେ, ଏକ ସଂସ୍ଥାର ପରିଚାଳନାର ନିଜର ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ ପ୍ରଶାସନ ଏବଂ ଶୃଙ୍ଖଳାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବାର କ୍ଷମତା ଅଛି; କିନ୍ତୁ ଏହି କ୍ଷମତା ଅସୀମ ନୁହେଁ ଏବଂ ଯେତେବେଳେ ଏକ ବିବାଦ ଉପୁଜେ, ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଗୁଡ଼ିକୁ ଜଣେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଚାକିରିରୁ ବହିଷ୍କାର ଯଥାର୍ଥ କି ନାହିଁ ତାହା ଦେଖିବା ଏବଂ ଉପଯୁକ୍ତ ଆଶ୍ୱସ୍ତି ଦେବାର କ୍ଷମତା ଦିଆଯାଇଛି । ଅସଦାଚରଣ ଆଧାରରେ ବହିଷ୍କାର ମାମଲାରେ, ତଥାପି, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଅପିଲୀୟ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ କରେ ନାହିଁ ଏବଂ ପରିଚାଳନାର ରାୟ ବଦଳରେ ନିଜର ରାୟକୁ ପ୍ରତିଷ୍ଠା କରେ ନାହିଁ । ଏହା (i) ସଦ୍ଭାବର ଅଭାବ ଥିଲେ, (ii) ଯେତେବେଳେ ନିର୍ଯାତନା କିମ୍ବା ଅନୁଚିତ ଶ୍ରମ ଅଭ୍ୟାସ ଥାଏ, (iii) ଯେତେବେଳେ ପରିଚାଳନା ଏକ ମୌଳିକ ତ୍ରୁଟି କିମ୍ବା ପ୍ରାକୃତିକ ନ୍ୟାୟ ନୀତିର ଉଲ୍ଲଂଘନ ପାଇଁ ଦୋଷୀ ହୋଇଥାଏ, ଏବଂ (iv) ଉପଲବ୍ଧ ତଥ୍ୟ ଆଧାରରେ ନିଷ୍କର୍ଷଟି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭିତ୍ତିହୀନ କିମ୍ବା ଭ୍ରଷ୍ଟ ଥିଲେ, ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବ । ଆମ ମତରେ, ଅଭାରାଣୀଙ୍କ ମାମଲା ଉପରୋକ୍ତ ଖଣ୍ଡ (4) ଅଧୀନରେ ଆସେ ।

ଶେଷରେ, ଆମେ ହିମାଂଶୁ ଚଟ୍ଟୋରାଜଙ୍କ ମାମଲାକୁ ଆସୁଛୁ । ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ କମ୍ପାନୀର ମାମଲା ନିମ୍ନଲିଖିତ ଥିଲା । ହୋଇଥିଲା ଯେ 1953 ମସିହା ଜାନୁଆରୀ ମାସରୁ ସେ ଅନ୍ୟ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ 'ସ୍ଲୋ-ଡାଉନ' କୌଶଳ ଅବଲମ୍ବନ କରିବାକୁ ପ୍ରରୋଚିତ କରୁଥିଲେ । ମାର୍ଚ୍ଚ 28, 1953 ରେ, ତାଙ୍କ ଉପରେ ଅଭିଯୋଗ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ସେ ହଟ୍ ମିଲ୍ ବିଭାଗରେ 'ସ୍ଲୋ-ଡାଉନ୍' ଧର୍ମଘଟରେ ସକ୍ରିୟ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରିଥିଲେ ଏବଂ ସେ ଏହିପରି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆରମ୍ଭ କରିଥିଲେ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନଙ୍କୁ ମଧ୍ୟ ଏପରି କରିବାକୁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇଥିଲେ । 1953 ମସିହା ମାର୍ଚ୍ଚ 29 ତାରିଖରେ ସେ ନିଜର ସ୍ୱଷ୍ଟୀକରଣ ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ । ମାର୍ଚ୍ଚ 31, 1953 ତାରିଖରେ, ତଦନ୍ତ ଶେଷ ନହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ତାଙ୍କୁ ନିଲମ୍ବିତ କରାଯାଇଥିଲା । 1953 ମସିହା ଅପ୍ରେଲ 3 ଓ 4 ତାରିଖରେ ତଦନ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ମଧ୍ୟରେ ଚଟ୍ଟୋରାଜଙ୍କ ସମେତ ଅନେକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ବିରୋଧରେ କିଛି ପ୍ରମାଣ ସଂଗ୍ରହ କରାଯାଇଥିଲା; କିନ୍ତୁ ଚଟ୍ଟୋରାଜଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଯଥେଷ୍ଟ ଦୃଢ଼ ପ୍ରମାଣ ନଥିବାରୁ, କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ପରବର୍ତ୍ତୀ ତଦନ୍ତ ସରିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତି ସ୍ଥଗିତ ରଖିଥିଲେ । ମେ 1953 ରେ, ଉପ-ବିଭାଗୀୟ ମାଜିଷ୍ଟ୍ରେଟ୍ ଦଣ୍ଡ ପ୍ରକ୍ରିୟା ସଂହିତାର ଧାରା 144 ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ଆଦେଶ ଜାରି କରିଥିଲେ, ଯେଉଁଥିରେ ଚଟ୍ଟୋରାଜଙ୍କ ନାମ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିଲା । ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1953 ରେ, ଏହି ବିବାଦଟି ପଞ୍ଚମ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣକୁ ପଠାଯାଇଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ଚଟ୍ଟୋରାଜଙ୍କ ମାମଲା ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ଥିଲା-ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଏକ ନିଲମ୍ବନ ଆଦେଶ ରହିଥିଲା । ଏହା କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ, 1947 ର ଧାରା 33 ଅନୁଯାୟୀ, ମାର୍ଚ୍ଚ 28, 1953 ର ଆରୋପ ପତ୍ରର ପରବର୍ତ୍ତୀ କାର୍ଯ୍ୟକଳାପ ପାଇଁ ଚଟ୍ଟୋରାଜଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବାର ଅନୁମତି ପାଇଁ ଏକ ଆବେଦନ କରାଯାଇଥିଲା । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସେହି ଆବେଦନ ଉପରେ ବିଚାର କରିବା ପରିବର୍ତ୍ତେ ହିମାଂଶୁ ଚଟ୍ଟୋରାଜଙ୍କ ସମ୍ପର୍କରେ ନିଜର ରାୟରେ ନିମ୍ନଲିଖିତ ମତାମତ ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ :

"ତେଣୁ, ତାଙ୍କୁ 28 ମାର୍ଚ୍ଚ, 1953 ରେ ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ସହିତ ଅଭିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । ଏଠାରେ ଏକ ତଦନ୍ତ ହୋଇଥିଲା । କିନ୍ତୁ ଏହି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଥିବା ପ୍ରମାଣ ଅତ୍ୟନ୍ତ ଦୃଢ଼ ନଥିବାରୁ, ପରିଚାଳନା କିଛି ସମୟ ପାଇଁ ନିଜର ନିଷ୍ପତ୍ତି ସ୍ଥଗିତ ରଖିଥିଲା । ତେବେ ଏହି ବ୍ୟକ୍ତି ନିଜର କାର୍ଯ୍ୟକଳାପ ଜାରି ରଖିଥିଲେ, ଯାହାର ଫଳସ୍ୱରୂପ ଆସାନସୋଲର ଉପଖଣ୍ଡ ଅଧିକାରୀ 1953 ମସିହା ମେ ମାସ 15 ତାରିଖରେ ଧାରା 144, Cr.P.C ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ଆଦେଶ ଜାରି କରିଥିଲେ ଏବଂ ଏହି କ୍ରମରେ ତାଙ୍କ ନାମ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିଲା । ଲକ୍-ଆଉଟ୍ ଉଠାଇ ଦିଆଯିବା ପରେ ମଧ୍ୟ ଏହି ଶ୍ରମିକ ପୁନର୍ବାର ବିଶ୍ୱସ୍ତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟରେ ବାଧା ସୃଷ୍ଟି କରୁଥିଲେ । ତେଣୁ ଉପରୋକ୍ତ ବିଷୟକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି କମ୍ପାନୀ ତାଙ୍କ ସେବାକୁ ସମାପ୍ତ କରିବାକୁ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେଇଥିଲେ । କିନ୍ତୁ ତାଙ୍କ ମାମଲା ନ୍ୟାୟାଧିକରଣକୁ ପଠାଯିବା କାରଣରୁ ସେ କୌଣସି ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିପାରିନଥିଲେ । ତେଣୁ ସ୍ଥିତି ହେଉଛି ଯେ ଯେଉଁ ଆରୋପ ପତ୍ର ଉପରେ ଏହି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଦଣ୍ଡିତ କରିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରାଯାଇଥିଲା, ତାହା କମ୍ପାନୀର ନିଜସ୍ୱ ସଂସ୍କରଣ ଅନୁଯାୟୀ ମଧ୍ୟ ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇନଥିଲା । ତାଙ୍କର ଅନ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟକଳାପ ପାଇଁ କୌଣସି ଆରୋପ ପତ୍ର ନାହିଁ । ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ ମୁଁ ଭାବୁନାହିଁ ଯେ କମ୍ପାନୀମାନେ ତାଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବାର ଅଧିକାରୀ ଥିଲେ । ତେଣୁ ମାମଲାର ଏହି ଦିଗକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ମୁଁ ତାଙ୍କୁ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ କରିବାକୁ ଆଦେଶ ଦେଉଛି । କିନ୍ତୁ ଯେହେତୁ ମୁଁ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ଯେ ଏହି ବ୍ୟକ୍ତି କମ୍ପାନୀର ସ୍ୱାର୍ଥ ପ୍ରତି ପ୍ରତିକୂଳ କାର୍ଯ୍ୟକଳାପରେ ଲିପ୍ତ ଥିଲେ, ତେଣୁ ନିଲମ୍ବନ ପରେ ତାଙ୍କ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ବେକାରୀ ସମୟ ପାଇଁ ମୁଁ ତାଙ୍କୁ କୌଣସି କ୍ଷତିପୂରଣ ଦେବାକୁ ଅନୁମତି ଦେଉ ନାହିଁ । ବେକାରୀଜନିତ ଏହି ଅବଧିକୁ ବିନା ଦରମାରେ ଛୁଟି ଭାବେ ବିବେଚନା କରାଯିବା ଉଚିତ । ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବା ମାତ୍ରେ ତାଙ୍କୁ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ ।"

ଅପିଲୀୟ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ମାମଲାକୁ ଅତି ସଂକ୍ଷିପ୍ତ ଭାବେ ବିଚାର କରି କହିଥିଲେ ଯେ ତାଙ୍କୁ ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ଦେବା ନେଇ କୌଣସି ଆପତ୍ତି ନାହିଁ ।

ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ ଏହା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଛି ଯେ ହିମାଂଶୁ ଚଟ୍ଟୋରାଜଙ୍କୁ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ କରାଯିବା ନିଷ୍ପତ୍ତି ଏକ ମୌଳିକ ତ୍ରୁଟି ମାଧ୍ୟମରେ ଅସିଦ୍ଧ ହୋଇଛି । ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଏକମାତ୍ର ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଆଦେଶ ଥିଲା ନିଲମ୍ବନ ଆଦେଶ, ଯାହା ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ଏକ ବୈଧ ଆଦେଶ ଥିଲା । ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଜାଣିବାକୁ ପାଇଲେ ଯେ ଚଟ୍ଟୋରାଜ କମ୍ପାନୀ ପାଇଁ ପ୍ରତିକୂଳ କାର୍ଯ୍ୟକଳାପରେ ଲିପ୍ତ ଥିଲେ, ଏବଂ ଏହା ବର୍ତ୍ତମାନ ସ୍ୱୀକାର କରାଯାଇଛି ଯେ ଜାଣିଶୁଣି 'ସ୍ଲୋ-ଡାଉନ' କୌଶଳ ଅବଲମ୍ବନ କରିବା ଏବଂ ଅନ୍ୟ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଏହିପରି କୌଶଳ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ଉତ୍ସାହିତ କରିବା ଉଭୟ ଅସଦାଚରଣ ଅଟେ । ନିମ୍ନ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ଥିଲେ ଯେ ଚଟ୍ଟୋରାଜ ଏଭଳି ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ଦୋଷୀ ଥିଲେ; ତଥାପି ସେ ନିର୍ଣ୍ଣୟ କଲେ ଯେ ଯେଉଁ ଆରୋପ ପତ୍ର ଆଧାରରେ ଚଟ୍ଟୋରାଜଙ୍କୁ ନିଲମ୍ବିତ କରାଯାଇଥିଲା, ତାହା ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇପାରି ନାହିଁ । ଯଦି ଚଟ୍ଟୋରାଜଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ କେବଳ ନିଲମ୍ବନ ଆଦେଶ ହିଁ ବିଚାରର ବିଷୟବସ୍ତୁ ଥିଲା, ତେବେ ତଦନ୍ତ ଶେଷ ନ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ତାଙ୍କୁ ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ଦେବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇପାରି ନଥାନ୍ତେ । ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ, ଯଦି ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହି ଆଧାରରେ ଅଗ୍ରସର ହୋଇଥାନ୍ତେ ଯେ କମ୍ପାନୀ ଚଟ୍ଟୋରାଜଙ୍କ କ୍ଷତିକାରକ ଓ ବିଧ୍ୱଂସାତ୍ମକ କାର୍ଯ୍ୟକଳାପ

1957

ଇଣ୍ଡିଆନ ଆଇରନ ଆଣ୍ଡ କୋ. ଲିମିଟେଡ ବନାମ ସେମାନଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ

ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି, ଏସ୍.କେ. ଦାସ

ଯୋଗୁଁ ତାଙ୍କ ଚାକିରି ସମାପ୍ତ କରିବାକୁ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେଇଥିଲେ, ତେବେ ଚଙ୍ଗୋରାଜ ସେହି କାର୍ଯ୍ୟକଳାପ ପାଇଁ ଦୋଷୀ ବୋଲି ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ହେବା ପରେ ଉପଯୁକ୍ତ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଏହା ହୋଇଥାନ୍ତା ଯେ କମ୍ପାନୀକୁ ଚଙ୍ଗୋରାଜଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଉ । ଉଭୟ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣରୁ, ତାଙ୍କ ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ଆଦେଶ ଅଯୌକ୍ତିକ ଅଟେ ।

ଦେୱାନୀ ଅପିଲ 337 ର ସମାଧାନ ପାଇଁ କେବଳ କିଛି ଶବ୍ଦ ଆବଶ୍ୟକ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ପୂର୍ବରୁ ଉଲ୍ଲିଖିତ ଚାରିଟି ବର୍ଗ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରତ୍ୟେକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମାମଲାକୁ ବିଚାର କରିଥିଲେ ଏବଂ ଯେଉଁମାନଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବା ପାଇଁ କମ୍ପାନୀର ଯଥେଷ୍ଟ କାରଣ ଅଛି ବୋଲି ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଜାଣିବାକୁ ପାଇଥିଲେ, ସେମାନଙ୍କୁ ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ଦେବାକୁ ମନା କରିଥିଲେ । ଏହି ଅପିଲ୍‌ର ଅପିଲକାରୀମାନଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ନିମ୍ନ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣମାନେ କୌଣସି ତ୍ରୁଟି କରିଥିଲେ ବୋଲି ଶ୍ରୀ ଆଚାର୍ଯ୍ୟ ଆମକୁ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ କରିପାରିନାହାନ୍ତି । ସେ ଦୁଇଜଣ ବ୍ୟକ୍ତି ଆକ୍କା ହୋସେନ୍ ଏବଂ ଡି.ପି. ଦାସଙ୍କ ମାମଲା ଉପରେ ବିଶେଷ ଜୋର ଦେଇଛନ୍ତି । ଆକ୍କା ହୋସେନ୍‌ଙ୍କ ବିରୋଧରେ ସ୍ଲୋ-ଡାଉନ୍ କୌଶଳ ପାଇଁ ଏକ ଅଭିଯୋଗ ଥିଲା; ପରେ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ କମ୍ପାନୀର ଡ୍ରାଇଭରଙ୍କୁ ଆକ୍ରମଣ କରିବାର ଅଭିଯୋଗ ଆଣାଯାଇଥିଲା । ଯଦିଓ ସେ ଏକ ଅପରାଧିକ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନରେ ଦୋଷମୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଜାଣିବାକୁ ପାଇଲେ ଯେ ତାଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ କରିବାକୁ କମ୍ପାନୀର ନିଷ୍ପତ୍ତି ଯଥାର୍ଥ ଥିଲା ।

1953 ମସିହା ଜୁଲାଇ 5 ତାରିଖରୁ ଡି.ପି. ଦାସ କର୍ତ୍ତବ୍ୟରେ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହିଥିଲେ ଏବଂ 14 ଦିନରୁ ଅଧିକ ସମୟ ବିନା ଛୁଟିରେ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହିଥିଲେ । ତାଙ୍କ ମାମଲାକୁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ବିଚାର କରିଥିଲେ ଏବଂ କମ୍ପାନୀର ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ ତାଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ କରାଯିବା ଠିକ୍ ଥିଲା ବୋଲି ଜାଣିବାକୁ ପାଇଥିଲେ ।

ଉପରୋକ୍ତ ଆଲୋଚନାର ଫଳାଫଳ ହେଉଛି : ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ 44, ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ 45 ଏବଂ ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ 337 ରେ କୌଣସି ଯୋଗ୍ୟତା ନଥିବାରୁ ସେଗୁଡ଼ିକୁ ଖାରଜ କରାଯିବ । ଦିୱାନୀ ଅପିଲ ସଂଖ୍ୟା 336 ଆଂଶିକ ଭାବେ ସଫଳ ହୋଇଛି ଏବଂ କେବଳ ନିମ୍ନଲିଖିତ ଆଠ ଜଣ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ବାତିଲ କରାଯାଇଛି - (1) ବାମାପଦ ମୁଖାର୍ଜୀ, (2) ଚନ୍ଦ୍ରଶେଖର ମୁଖାର୍ଜୀ, (3) ନିଆଜ୍ ହୋସେନ୍, (4) ଧନି ରାମ୍, (5) ଚନ୍ଦ୍ରଭାନ ସିଂହ, (6) ରାଜା ସିଂହ, (7) ଜୟ କିଶୋର ସିଂହ ଏବଂ (8) ହିମାଂଶୁ ଚଙ୍ଗୋରାଜ । ଅନ୍ୟ ସମସ୍ତ ବିଷୟରେ ଯେଉଁ ନିଷ୍ପତ୍ତି ବିରୋଧରେ ଅପିଲ୍ କରାଯାଇଛି, ତାହା ବଳବତ୍ତର ରହିବ । ଏହି ମାମଲାର ବିଶେଷ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଏଠାରେ ପକ୍ଷମାନେ ନିଜ ନିଜ ଖର୍ଚ୍ଚ ନିଜେ ବହନ କରିବେ ।

ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 336 କୁ ଆଂଶିକ ଭାବେ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଛି ।

ଅନ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ଖାରଜ କରାଗଲା ।

ଅସ୍ୱୀକରଣ

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

ଭାଷାନ୍ତର :

ରଶ୍ମିତା ମୁର୍ମୁ ,
ଅନୁବାଦିକା,
ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ , କଟକ ।