ଡ. ବଲଜିତ ସିଂ

ବନାମ

ହରିୟାଣା ରାଜ୍ୟ

ଡିସେମ୍ବର 9,1996

[କେ. ରାମାସ୍ୱାମୀ ଏବଂ ଜି. ଟି. ନାନାବତୀ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଦ୍ୱୟ]

ପଞ୍ଜାବ ସିଭିଲ୍ ସେବା ନିୟମ 5.32 (B)।

ସେବା ଆଇନ – ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଅବସର ପାଇଁ ନୋଟିସ – ଏହାର ପ୍ରଭାବ – ଆବେଦନକାରୀ ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଅବସର ପାଇଁ ସୂଚନା ଦେଇଥିଲେ – ନୋଟିସ ଗ୍ରହଣ ନକରି ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାୟିତ୍ୱ ହସ୍ତାନ୍ତରିତ – ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଗୁରୁତର ଅପରାଧ ପାଇଁ ଅଭିଯୋଜନ ବିଚାରାଧୀନ ଥିବାରୁ ସରକାର ତାଙ୍କୁ ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଅବସର ନେବାକୁ ଅନୁମତି ଦେବାକୁ ମନା କରିଦେଇଥିଲେ – ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଅସଫଳ ହୋଇଥିବା ଆପତ୍ତି – ଅପିଲ – ଦର୍ଶାଯାଇଛି – ଯେହେତୁ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଗୁରୁତର ଅପରାଧ ବିଚାରାଧୀନ ଥିବାରୁ, ସରକାର ସଠିକ ଭାବେ ତାଙ୍କୁ ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଭାବେ ଚାକିରିରୁ ଅବସର ନେବାକୁ ଅନୁମତି ଦେବାକୁ ମନା କରିଦେଇଛନ୍ତି – କେବଳ ଦିଆଯାଇଥିବା ତିନି ମାସର ନୋଟିସ ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା, ସ୍ୱୟଂଚାଳିତ ଭାବରେ ସରକାର ଏବଂ କର୍ତ୍ତବ୍ୟଭ୍ରଷ୍ଟ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ସମ୍ପର୍କକୁ ସମାପ୍ତ କରେ ନାହିଁ – କେବଳ ସ୍ୱୀକୃତି ଉପରେ ଚାକିରିରୁ ଇସ୍ତଫା ଦେବା କିମ୍ବା ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଅବସର ପାଇଁ ଅନୁରୋଧ କରିବା ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ସମ୍ପର୍କ ବନ୍ଦ ହୋଇଯାଏ – ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଅବସର ପାଇଁ ଅନୁରୋଧର ସ୍ୱୀକୃତି କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଜଣାଯିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ, ସେ ପଦବୀରେ ରହିବା ଆବଶ୍ୟକ – ସକ୍ଷମ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ କୌଣସି ଆଦେଶ ବିନା ତାଙ୍କ ଦାୟିତ୍ୱ ହସ୍ତାନ୍ତର କରିବା ଏବଂ ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଅବସର ପାଇଁ ତାଙ୍କ ଆଦେଶ ସ୍ୱୀକାର କରିବାର କୌଣସି ଫଳାଫଳ ନାହିଁ ।

ଭାରତ ସଂଘ ବନାମ ସୟଦ ମୁଜାଫର ମୀର, [1995] ***Supp.1*** **SCC 76, ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ।**

ଦେୱାନୀ ଅପିଲ ଅଧିକାରିତା : ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଅନୁମତି ଆବେଦନ (C) ସଂଖ୍ୟା 23322/1996

ସି. ଡବ୍ଲ୍ୟୁ. ପି. ସଂଖ୍ୟା 12167/1994ରେ ପଞ୍ଜାବ ଏବଂ ହରିୟାଣା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର 8.5.95 ତାରିଖର ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶରୁ ।

ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଜସବିର ମଲିକ ଏବଂ ଏମ୍. ଏସ୍. ଦହିୟା ।

ନ୍ୟାୟାଳୟର ନିମ୍ନଲିଖିତ ଆଦେଶ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା:

ଏହି ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଅନୁମତି ଆବେଦନ ସିଭିଲ୍ ରିଟ୍ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 12167/94 ରେ ପଞ୍ଜାବ ଏବଂ ହରିୟାଣା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଖଣ୍ଡପୀଠର ମେ 8,1995 ତାରିଖର ରାୟରୁ ଉତ୍ପନ୍ନ ହୋଇଛି ।

ଆବେଦନକାରୀ ଏଚ୍.ସି.ଏମ୍.ଏସ୍ -II ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବାବେଳେ ତାଙ୍କର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପ୍ରକାଶ କରି ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଅବସର ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ ଯେ ସେ ପଞ୍ଜାବ ସିଭିଲ୍ ସେବା ନିୟମାବଳୀ (ସଂକ୍ଷେପରେ, 'ନିୟମାବଳୀ')ର ନିୟମ 5.32 (B) ଅନୁଯାୟୀ ସମୟ ପୂର୍ବରୁ ଅବସର ନେଇପାରନ୍ତି, ଯାହା ଅଧୀନରେ ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଅତିକମରେ ତିନି ମାସ ପୂର୍ବରୁ ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଅବସର ପ୍ରଦାନ କରିବାର ସ୍ୱାଧୀନତା ଦିଆଯାଇଛି । ସେହି ଅନୁଯାୟୀ, 1993 ମସିହା ସେପ୍ଟେମ୍ବର 20 ତାରିଖରେ ସେ ଏହି ନୋଟିସ୍ ଦେଇଥିଲେ । ନିଜ ତରଫରୁ, ସେ ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ନକରି ମଧ୍ୟ ଫେବୃଆରୀ 11,1994ରେ ଦାୟିତ୍ୱ ହସ୍ତାନ୍ତର କରିଥିଲେ । ଏହାପରେ, 1994 ମସିହା ଫେବୃଆରୀ 25 ତାରିଖର କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନଗୁଡ଼ିକ ଦ୍ୱାରା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ତାଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ମନା କରିଦେଇଥିଲେ, ଯାହାକୁ ସେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଆପତ୍ତି କରିଥିଲେ । ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପାରିତ ଆଦେଶରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବାକୁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ମନା କରିଦେଇଥିଲେ ।

ଏହା ଏକ ସ୍ୱୀକୃତ ସ୍ଥିତି ଯେ, ଧାରା 465,468,471,209,406 ଆଇ. ପି. ସି. ଇତ୍ୟାଦି ଅଧୀନରେ ଦଣ୍ଡନୀୟ ଅପରାଧ ପାଇଁ ଆବେଦନକାରୀକାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଅଭିଯୋଜନ ଗୁଡ଼ଗାଓଁର ଅତିରିକ୍ତ ଜିଲ୍ଲା ବିଚାରପତିଙ୍କ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ବିଚାରାଧୀନ ରହିଛି । ସେହି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ସରକାର ଆବେଦନକାରୀକାରୀଙ୍କୁ ସ୍ୱେଚ୍ଛାରେ ଚାକିରିରୁ ଅବସର ନେବାକୁ ଅନୁମତି ଦେବାକୁ ମନା କରିଦେଇଥିଲେ । ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତା ଶ୍ରୀ ଯଶବୀର ମଲିକ ଯୁକ୍ତି ବାଢ଼ିଛନ୍ତି ଯେ ଉପରୋକ୍ତ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ସେ ଅବସର ପାଇବାକୁ ହକଦାର; ତାଙ୍କ ପାରିବାରିକ ପରିସ୍ଥିତି ହେତୁ ସେ ତାଙ୍କ ଇସ୍ତଫା ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ; ତିନି ମାସ ନୋଟିସ ଶେଷ ହେବା ପରେ ଆବେଦନକାରୀ ତାଙ୍କ ପଦବୀ ତ୍ୟାଗ କରିବାକୁ ହକଦାର; ସରକାରଙ୍କ ପାଖରେ ତାଙ୍କର ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବା ବ୍ୟତୀତ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ବିକଳ୍ପ ନାହିଁ । ଏହାର ସମର୍ଥନରେ, ସେ *ଭାରତ ସଂଘ ବନାମ ସୟଦ ମୁଜାଫର ମୀର*, SUPP. 1 SCC 76 ମାମଲାରେ ଏହି

ନ୍ୟାୟାଳୟର ରାୟ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିଥିଲେ । ଏଥିରେ, ଯେତେବେଳେ ଉତ୍ତରଦାତା ତଦନ୍ତ ବିଚାରାଧୀନ ଅବସ୍ଥାରେ ନିଲମ୍ବନରେ ଥିଲେ, ସେ ଭାରତୀୟ ରେଳ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ସଂହିତାର ନିୟମ 1802 (B) ଅନୁଯାୟୀ ଜୁଲାଇ 22,1985 ରେ ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଅବସର ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ । ତିନି ମାସର ଅବଧି ଅକ୍ଟୋବର *21,1985* ରେ ସମାପ୍ତ ହୋଇଥିଲା । 1985 ମସିହା ନଭେମ୍ବର 4 ତାରିଖରେ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ବହିଷ୍କାର ଆଦେଶ ପାରିତ ହୋଇଥିଲା । ସେହି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦର୍ଶାଇଥିଲେ ଯେ ସେ ଚାକିରିରୁ ଅବସର ନେବାକୁ ହକଦାର ଏବଂ ତେଣୁ ବହିଷ୍କାର ଆଦେଶକୁ ଅସ୍ତିତ୍ୱହୀନ ଭାବରେ ବିବେଚନା କରାଯିବା ଉଚିତ । ସେହି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ଯୁକ୍ତି ଏବଂ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ନିଆଯାଇଥିବା ଦୃଷ୍ଟିକୋଣକୁ ବଜାୟ ରଖିଥିବା ପରି ମନେହୁଏ । କିନ୍ତୁ ଏହି ମାମଲାରେ ଏହା ଦେଖିବାକୁ ମିଳିଛି ଯେ ଯେତେବେଳେ ଗମ୍ଭୀର ଅପରାଧଗୁଡ଼ିକ ବିଚାରାଧୀନ ଥାଏ, ସେତେବେଳେ କର୍ତ୍ତବ୍ୟଭ୍ରଷ୍ଟଙ୍କୁ ସ୍ୱେଚ୍ଛାରେ ଭାବେ ଅବସର ନେବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯିବ କି ନାହିଁ କିମ୍ବା ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ଉପଲବ୍ଧ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବ କି ନାହିଁ ତାହା ସ୍ଥିର କରିବା ଉପଯୁକ୍ତ ସରକାରଙ୍କ ପାଇଁ ଉନ୍ମୁକ୍ତ । ତେଣୁ, ଦିଆଯାଇଥିବା ତିନି ମାସର ନୋଟିସ ଅବଧି କେବଳ ସମାପ୍ତ ହେବା ଦ୍ୱାରା, ସରକାର ଏବଂ କର୍ତ୍ତବ୍ୟଭ୍ରଷ୍ଟ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ସମ୍ପର୍କ ସ୍ୱୟଂଚାଳିତ ଭାବରେ ସମାପ୍ତ ହୁଏ ନାହିଁ । କେବଳ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଇସ୍ତଫାର ଗ୍ରହଣ କିମ୍ବା ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଅବସର ପାଇଁ ଅନୁରୋଧ ପରେ ସେମାନଙ୍କର ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ସମ୍ପର୍କ ବନ୍ଦ ହୋଇଯାଏ । ତେଣୁ ଏହା ଜରୁରୀ ହେବ ଯେ ସରକାର ଉପଯୁକ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିଅନ୍ତୁ ଯେ କର୍ତ୍ତବ୍ୟଭ୍ରଷ୍ଟଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ନ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସ୍ୱେଚ୍ଛାରେ ଚାକିରିରୁ ଅବସର ନେବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯିବ କି ନାହିଁ । ଏହି ମାମଲାରେ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଗୁରୁତର ଅପରାଧ ବିଚାରାଧୀନ ଥିବାରୁ ସରକାର ତାଙ୍କୁ ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଭାବେ ଚାକିରିରୁ ଅବସର ନେବାକୁ ଅନୁମତି ଦେବାକୁ ମନା କରିଦେଇଛନ୍ତି । ଉପରୋକ୍ତ ରାୟରେ ଥିବା ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ବାସ୍ତବ ପରିସ୍ଥିତି ପ୍ରତି ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ନୁହେଁ ଏବଂ ସମସ୍ତ ପରିସ୍ଥିତିରେ ପ୍ରୟୋଗ/ସମ୍ପ୍ରସାରିତ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ପ୍ରତ୍ୟେକ ମାମଲାକୁ ତଥ୍ୟର ନିଜସ୍ୱ ପୃଷ୍ଠଭୂମିରେ ବିଚାର କରାଯିବା ଉଚିତ । ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ସମ୍ପର୍କ ସମାପ୍ତ ନହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ, ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ପାଖରେ ସର୍ବଦା ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବା ଏବଂ ଉପଯୁକ୍ତ ଆଦେଶ ପାରିତ କରିବାର କ୍ଷମତା ରହିଥାଏ ।

ସେବା ଆଇନ ଶାସ୍ତ୍ରରେ ଏହା ଦେଖିବାକୁ ମିଳିଛି ଯେ ଜଣେ ଦାୟିତ୍ୱରେ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତି ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବା ପୂର୍ବରୁ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଏକ ତଦନ୍ତ ବିଚାର କରାଯାଉଥିବାବେଳେ, ତଦନ୍ତ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କରିବା ପାଇଁ କିମ୍ବା ଜଣେ କର୍ତ୍ତବ୍ୟଭ୍ରଷ୍ଟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନଗୁଡ଼ିକ ଗ୍ରହଣ କରିବା ପାଇଁ

ବିଚାରାଧୀନ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନଗୁଡ଼ିକ ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ଅବସର ଗ୍ରହଣକୁ ସ୍ଥଗିତ ରଖିବା ସରକାରଙ୍କ ପାଇଁ ଉନ୍ମୁକ୍ତ ହୋଇପାରେ । ଯେତେବେଳେ ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତି ଆସିବ, ସେତେବେଳେ ଜଣେ ପଦବୀଧାରୀଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ଅବସର ନେବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯିବ କି ନାହିଁ ତାହା ସ୍ଥିର କରିବା ସରକାରଙ୍କ ପାଇଁ ସର୍ବଦା ଉନ୍ମୁକ୍ତ ରହିବ । ଏହା ପରେ ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଏ ଯେ ଯେତେବେଳେ ଆବେଦନକାରୀ ଦାୟିତ୍ୱ ହସ୍ତାନ୍ତର କରିଥିଲେ ଯାହା ଅଧିକାରୀମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିଲା, ସେତେବେଳେ ସରକାର ଇସ୍ତଫା ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ମନା କରିବାର କୌଣସି ସୁଯୋଗ ନାହିଁ । ଯୁକ୍ତିରେ ଆମେ କୌଣସି ଦୃଢ଼ତା ପାଉନାହୁଁ । ଯଦି ଯୁକ୍ତିକୁ ସ୍ୱୀକାର କରାଯାଏ, ତେବେ ଏହା ଅନିଷ୍ଟକର ପରିଣାମ ଆଣିବ । ଉଦାହରଣ ସ୍ୱରୂପ, ଯଦି ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ସରକାରଙ୍କ ପାଣ୍ଠିର ଅପବ୍ୟବହାର କରନ୍ତି, ଏବଂ ଇସ୍ତଫା ଦେଇ ଦାୟିତ୍ୱ ହସ୍ତାନ୍ତର କରିବା ପରେ ଲୁଣ୍ଠିତ ଦ୍ରବ୍ୟ ସହିତ ଚାଲିଯାଆନ୍ତି । ଏପରି ଯୁକ୍ତିକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବା ଦ୍ୱାରା ଗମ୍ଭୀର ପ୍ରତିକ୍ରିୟା ସୃଷ୍ଟି ହେବ ଏବଂ ଏଥିରୁ ସୃଷ୍ଟି ପରିଣାମ ସେବାରେ ଶୃଙ୍ଖଳା ବଜାୟ ରଖିବା ପାଇଁ ବିପର୍ଯ୍ୟୟକାରୀ ହେବ । ଏହି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଅବସର ପାଇଁ ଅନୁରୋଧର ଗ୍ରହଣ କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ସୂଚିତ ନହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ, ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ପଦବୀରେ ରହିବାକୁ ପଡ଼ିବ ଏବଂ ସକ୍ଷମ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ କୌଣସି ଆଦେଶ ବିନା ତାଙ୍କ ଦାୟିତ୍ୱ ହସ୍ତାନ୍ତର କରିବା ଏବଂ ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଅବସର ପାଇଁ ତାଙ୍କ ଆଦେଶ ଗ୍ରହଣ କରିବାର କୌଣସି ଫଳାଫଳ ନାହିଁ ।

ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଅନୁମତି ଆବେଦନ ଖାରଜ ହୋଇଛି ।

ଟି.ଏନ୍. ଏ. ଆବେଦନ ଖାରଜ ହେଲା ।

ଅସ୍ୱୀକରଣ

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

ଅନୁବାଦକ   ସୌମ୍ୟରଞ୍ଜନ ବେହେରା, ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ।