ରିପୋର୍ଟଯୋଗ୍ୟ

ଭାରତୀୟ ଉଚ୍ଚତମ ନ୍ୟାୟାଳୟ

ସିଭିଲ୍ ଅପିଲ୍ ଅଧିକାରିତା

ସିଭିଲ୍ ଅପିଲ୍ ନଂ – ୯୬୯୩/୨୦୧୩

ଚେୟାରମ୍ୟାନ ଏବଂ ମ୍ୟାନେଜିଂ ଡ଼ାଇରେକ୍ଟର,
ମହାନଦୀ କୋଲଫିଲ୍ଡ଼ ଲିମିଟେଡ୍..... ଅପିଲ୍‌କାରୀ

ବନାମ

ଶ୍ରୀ ରବିନ୍ଦ୍ରନାଥ ଚୌବେ..... ପ୍ରତିବାଦୀ

ରାୟ୍

ମାନ୍ୟବର ବିଚାରପତି ଏମ୍.ଆର.ଶାହ

ଆଇନର ସଂକ୍ଷିପ୍ତ କିନ୍ତୁ କୌତୁହଳପୂର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରଶ୍ନ ଯାହା ଏହି ଅଦାଲତର ବିଚାର ପାଇଁ ପଡ଼ିଛି ତାହା ହେଲା (୧) ପ୍ରତିବାଦୀ ସେବାରୁ ଅବସର ନେବାପରେ ବି ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟ ବିଚାରାଧୀନ ଥିବା କାରଣ ହେତୁ ଅପିଲ୍‌କାରୀ (ନିଯୁକ୍ତିଦାତା) ପ୍ରତିବାଦୀ (କର୍ମଚାରୀ)ଙ୍କ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟକୁ ଅଟକାଇବା ଆଇନ୍ ଅନୁମୋଦିତ କି ? ଏବଂ (୨) ଯେଉଁଠାରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ସମୟରେ ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତ ଆରମ୍ଭ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ସେ ସେବାରୁ ଅବସର ନେବାପରେ ତାହା ଜାରି ରହିଥିଲା, ସେହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅସଦାଚରଣ ମାମଲାରେ ଦୋଷୀ ପାୟାଗଲେ ସି.ଡ଼ି.ଏ. ନିୟମାବଳୀ, ୧୯୭୮ ର ନିୟମ ୩୪.୨ ର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁସାରେ ବରଖାସ୍ତ ଦଣ୍ଡିତ କରାଯାଇ ପାରିବ କି ?

୨, ଜଡ଼ିତ ବିଷୟ ଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ ବିଚାର କରିବା ବେଳେ ସଂକ୍ଷେପରେ ତଥ୍ୟ ଗୁଡ଼ିକର ବିଚାର କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ, ଯାହା ନିମ୍ନରେ ଦିଆଯାଏ:

ଏଠାରେ ପ୍ରତିବାଦୀ (ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟରେ "କର୍ମଚାରୀ" ଭାବରେ କୁହାଯାଏ) ରାଜମହଲ ଅଞ୍ଚଳ ଅନ୍ତର୍ଗତ ମହାନଦୀ କୋଲଫିଲ୍ଡସ୍ ଲିମିଟେଡ୍, ଏଥିରେ ଅପିଲ୍‌କାରୀ (ଏହାପରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା କୁହାଯିବ), ରେ ମୁଖ୍ୟ ଜେନେରାଲ ମ୍ୟାନେଜର (ଉତ୍ପାଦନ) ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା । ଏହିକି ଯେ ନିଯୁକ୍ତି-ଦାତା ମହାନଦୀ କୋଲ୍ ଫିଲ୍ଡ ଲିମିଟେଡ୍ ଆଚରଣ, ଅନୁଶାସନ ଏବଂ ଆବେଦନ ନିୟମ, ୧୯୭୮ (ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟରେ 'ସି.ଡ଼ି.ଏ. ରୁଲ୍ସ' ଭାବେ କୁହାଯାଏ) ତିଆରି କରିଛନ୍ତି । ଏହି ନିୟମ ଗୁଡ଼ିକ ଆବେଦନକାରୀ କମ୍ପାନୀର ସମସ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ । ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୨୭ ନିୟମ ରେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ବିଷୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି ଯେଉଁମାନେ ବିଭିନ୍ନ ଦଣ୍ଡବିଧାନ କରିବାକୁ କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ ଅଟନ୍ତି, ଯାହାକି ସିଡ଼ିଏ ନିୟମ ସହିତ ସଂଲଗ୍ନ କାର୍ଯ୍ୟସୂଚୀର ସ୍ତମ୍ଭ ୩ ରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି । ନିୟମର ନିୟମ ୨୯ ଦୁଷ୍କର୍ମ ଏବଂ ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ପ୍ରମୁଖ ଦଣ୍ଡବିଧାନର ପଦ୍ଧତିକୁ ତାଲିକାଭୁକ୍ତ କରେ । ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୦ ନିୟମ ଅନୁସନ୍ଧାନ ରିପୋର୍ଟ ଉପରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିଥାଏ । ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ନିୟମ ୩୪, ଯାହା ଆମର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ, କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ବିଶେଷ ପ୍ରକ୍ରିୟା ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ ଏବଂ ଯାହାକି ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅନ୍ତିମ ଅବସର ପରେ ମଧ୍ୟ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରଖିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେଇଥାଏ, ଯଦି କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିଲା ବେଳେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥାଏ, ଅବସର ପୂର୍ବରୁ କିମ୍ବା ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ସମୟରେ । ଏହା ଆହୁରି ପ୍ରଦାନ କରେ ଯେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହିପରି ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରହିବ ଏବଂ ସମାପ୍ତ ହେବ ଯାହାଦ୍ୱାରା ଏହା ସେହି ସମାନ ଢଙ୍ଗରେ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା ଯେପରିକି କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ

ରହିଥିଲେ । ନିୟମ ୩୪.୩ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରହିଥିବା ସମୟରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟକୁ ଅଟକାଇବା ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରେ ଏବଂ ଯଦି ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟ, ୧୯୭୨ ର ଧାରା ୪ ର ଉପଧାରା-୬ ରେ ଉଲ୍ଲେଖ ହୋଇଥିବା ଅପରାଧ/ଅସଦାଚରଣ ଆଧାରରେ ଦୋଷୀ ହୋଇଥିବେ କିମ୍ବା ତାଙ୍କର ସେବା ସମୟରେ ଅସଦାଚରଣ କିମ୍ବା ଅବହେଳା ଯୋଗୁଁ କମ୍ପାନୀର ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି ହୋଇଥାଏ, କମ୍ପାନୀର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଆଂଶିକ ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତିର ପୁନଃରୁଦ୍ଧାର ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିରୁ କରିବା ନିମନ୍ତେ ଏହା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥାଏ । ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ନିୟମାବଳୀ ଏଠାରେ ବିସ୍ତୃତ ଭାବେ ଆଲୋଚନା ହେବ ।

୨.୧- ଯେତେବେଳେ ପ୍ରତିବାଦୀ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିଲେ ଏବଂ ମୁଖ୍ୟ ଜେନେରାଲ ମ୍ୟାନେଜର ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ ତାଙ୍କୁ ୧.୧୦.୨୦୦୭ ତାରିଖର ଦୋଷାରୋପ ଫର୍ଦ୍ଦ (ଚାର୍ଜସିଟ୍) ଜାରି କରାଯାଇଥିଲା । ଅସାଧୁ ଉପାୟରେ ୩୧.୬୫ କୋଟି ଟଙ୍କାର କୋଇଲା ଷ୍ଟକ୍ ଅଭାବ ଘଟାଇଥିବାରୁ ଏବଂ ତାହା ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତି ଦାତାଙ୍କୁ ବହୁ କ୍ଷତି ହୋଇଥିବାର ସାଙ୍ଘାତିକ ଅସଦାଚରଣ ଅଭିଯୋଗ ହୋଇଛି । କର୍ମଚାରୀ ତା' ପରେ ୦୯.୦୨.୨୦୦୮ ରେ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୨୪.୧ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ସେବାରୁ ନିଲମ୍ବିତ ହୋଇଥିଲେ, ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତ ବିଚାରାଧୀନ ଥିଲା । ବିଭାଗୀୟ ଅନୁସନ୍ଧାନରେ କୌଣସି ପକ୍ଷପାତ ନ କରି ଏହି ନିଲମ୍ବନ ୨୭.୦୨.୨୦୦୯ରୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରାଯାଇଥିଲା । ୬୦ ବର୍ଷ ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ପ୍ରତିବାଦୀ କର୍ମଚାରୀ ୩୧.୦୭.୨୦୧୦ ରୁ ଅବସର ହୋଇଥିଲେ । ଅବଶ୍ୟ, ଅବସର ସମୟରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିବା ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତ ବିଚାରାଧିନ ରହିଲା । ତେଣୁ, ଆବେଦନକାରୀ-ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ପ୍ରତିବାଦୀ-କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯିବାକୁ ଥିବା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିକୁ ଅଟକାଇଲେ । ଏଠାରେ ଉତ୍ତରଦାତା (ପ୍ରତିବାଦୀ) ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶକ (କର୍ମଚାରୀ) ଙ୍କ ନିକଟରେ ୨୧.୦୯.୨୦୧୦ ତାରିଖର ଏକ ଆବେଦନ

ଦାଖଲ କରିଥିଲେ । ସେହିଦିନ, ସେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ପାଇଁ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟ ଅଧୀନସ୍ଥ ନିୟନ୍ତ୍ରକ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିକଟରେ ଏକ ଆବେଦନ ମଧ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ । ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ହାଜର ହେବାକୁ ନୋଟିସ୍ ଜାରି କରାଯାଇଥିଲା । ଆବେଦନକାରୀ ହାଜର ହୋଇ କହିଥିଲେ ଯେ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟ ବିଚାରାଧିନ ଥିବାରୁ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଅଟକାଇ ଦିଆଯାଇଛି । ନିୟନ୍ତ୍ରକ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ କହିଥିଲେ ଯେ ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ଦାବୀ ଅକାଳ ଥିଲା ।

ଉତ୍ତରଦାତା-କର୍ମଚାରୀ ରିଟ୍ ଆବେଦନ କରି ଏହି ଆଦେଶକୁ ଚ୍ୟାଲେଞ୍ଜ କରିଥିଲେ । ଏକକ ବିଚାରପତି ଏହି ରିଟ୍ ପିଟିସନକୁ ଖାରଜ କରିଦେଇଥିଲେ ଯେ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ଆଦେଶ ବିରୋଧରେ ଏକ ଅପିଲେଟ୍ ଫୋରମ୍‌ର ଅସ୍ତିତ୍ୱକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଉତ୍ତରଦାତା ଅପିଲେଟ୍ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିକଟରେ ଏକ ଆବେଦନ କରିପାରିବେ । ତେବେ, ଅପିଲ୍ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିକଟରେ ଏକ ଆବେଦନ କରିବା ପରିବର୍ତ୍ତେ, ଉତ୍ତରଦାତା-କର୍ମଚାରୀ ତା'ପରେ ହାଇକୋର୍ଟର ଡ଼ିଭିଜନ୍ ବେଞ୍ଚ ରେ ଇଣ୍ଟ୍ରାକୋର୍ଟ ରିଟ୍ ଆବେଦନ କରିଥିଲେ । ହାଇକୋର୍ଟର ଡ଼ିଭିଜନ୍ ବେଞ୍ଚ କହିଛନ୍ତି ଯେ ଏହା ରକ୍ଷଣ ଯୋଗ୍ୟ । ଯୋଗ୍ୟତା ଉପରେ ଏବଂ (୨୦୦୭)୧ ଏସ୍ ସି ସି ୬୬୩ ରେ ବିବୃତ (ରିପୋର୍ଟ) ହୋଇଥିବା ଜସୱନ୍ତ ସିଂ ଗିଲ୍ ବନାମ ଭାରତ କୋକିଂ କୋଇଲା ଲିମିଟେଡ୍ ମାମଲାରେ ଏହି ଅଦାଲତ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଉପରେ ନିର୍ଭର କରି ହାଇକୋର୍ଟ ଏହା କହିଲେ ଯେ ଅବସର ବୟସ ପୂର୍ବରୁ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆରମ୍ଭ କରାଯାଇଥିଲା । ତଥାପି, ଉତ୍ତରଦାତା ସୁପରଆନୁଏସନ୍‌ରେ ସେବାରୁ ଅବସର ନେଇଥିଲେ ଏବଂ ତେଣୁ ସେବାରୁ ବହିଷ୍କାର ଭଳି ଏକ ପ୍ରମୁଖ ଦଣ୍ଡବିଧାନର ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠିପାରିବ ନାହିଁ । ହାଇକୋର୍ଟର ଡ଼ିଭିଜନ୍ ବେଞ୍ଚ୍ ଆହୁରି ମଧ କହିଛନ୍ତି ଯେ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ନିୟମ ୩୪(୩) ରେ ଥିବା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟକୁ ଅଟକାଇବାର

କ୍ଷମତା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପ୍ରଦାନ ଆକ୍ଟ, ୧୯୭୨ ନିୟମାବଳୀ ଅଧିନରେ ରହିବ । ହାଇକୋର୍ଟର ଡ଼ିଭିଜନ୍ ବେଞ୍ଚ୍ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ଧାରଣା ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ କୋଲ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଲିମିଟେଡ୍ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ନିୟମ, ଯାହାର ଗୋଟିଏ ବିଧାନ ହେବାର କ୍ଷମତା ନାହିଁ, ଅନୁଯାୟୀ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପାଇବା ପାଇଁ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ଆଇନଗତ ଅଧିକାର ଦୁର୍ବଳ ହୋଇପାରିବନାହିଁ । ଫଳ-ସ୍ୱରୂପ ଆବେଦନକାରୀ-ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ଉତ୍ତରଦାତା-କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ପ୍ରାପ୍ୟ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପରିମାଣ ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଛି । ତେଣୁ, ବର୍ତ୍ତମାନର ଏହି ଆବେଦନ ।

୩- ଆବେଦନକାରୀ-ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ତରଫରୁ ହାଜର ହୋଇଥିବା ବରିଷ୍ଠ ଅଧିବକ୍ତା ଶ୍ରୀ ମହାବୀର ସିଂ ଦୃଢ଼ଭାବରେ ଉପସ୍ଥାପନ କରିଛନ୍ତି ଯେ ମାମଲାର ସତ୍ୟତା ଏବଂ ପରିସ୍ଥିତିରେ ଏବଂ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ନିୟମାବଳୀକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଯେପରିକି ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୪.୨ ଏବଂ ୩୪.୩ ନିୟମ, ଜସୱନ୍ତ ସିଂ ଗିଲ୍ (ସୁପ୍ରା) ମାମଲାରେ ଏହି ଅଦାଲତର ନିଷ୍ପତ୍ତି ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ହେବନାହିଁ ।

୩.୧- ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ତରଫରୁ ହାଜର ହୋଇଥିବା ବରିଷ୍ଠ ଆଡ଼ଭୋକେଟ ଶ୍ରୀ ମହାବୀର ସିଂ ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପୁଣି ଏହା ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଛି ଯେ, ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ନିୟମ ୩୪.୨ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରଖିବାକୁ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ପ୍ରାଧିକୃତ କରିଥାଏ ଏବଂ/କିମ୍ବା ଅନୁମତି ଦେଇଥାଏ । ଯଦି କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ସମୟର ଏହା ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ହୋଇଥାଏ, କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ଅବସର ପରେ ମଧ୍ୟ ଏହିପରି ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ପ୍ରକ୍ରିୟା ରୂପେ ବିବେଚନା ହେବ ଏବଂ କର୍ମଚାରୀ ଯେପରି ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ ଥିଲାବେଳେ ଯେଉଁ ସମାନ ଢଙ୍ଗରେ ଏହା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା, ସେହିପରି ଭାବେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହି ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରହିବ ଏବଂ ସମାପ୍ତ ହେବ । ତେଣୁ ଏହା

ଉପସ୍ଥାପିତ ହୋଇଛି ଯେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ଅବସର ପରେ ମଧ୍ୟ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଶେଷ ହେବା ପରେ ବହିଷ୍କାର ଭଳି ଏକ ବଡ଼ ଦଣ୍ଡ ମଧ୍ୟ ଦିଆଯାଇପାରେ, ଯଦି କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ବେଳେ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥାଏ । ଏହା ଉପସ୍ଥାପିତ କରାଯାଇଛି ଯେ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ଉପରୋକ୍ତ ନିୟମ ୩୪.୨କୁ ଜସ୍ୱନ୍ତ ସିଂ ଗିଲ୍ (ସୁପ୍ରା) ମାମଲାରେ ଏହି କୋର୍ଟ ଦ୍ୱାରା ସଠିକ୍ ଭାବରେ ପ୍ରଶଂସା କରାଯାଇ ନାହିଁ ଏବଂ/କିମ୍ବା ବିଚାର କରାଯାଇନାହିଁ । ଏହା ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଛି ଯେ ଉକ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ଏହି ଅଦାଲତ ଏହି ସ୍ଥିତିରେ ଅଗ୍ରସର ହୋଇଛନ୍ତି ଯେ, କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅନ୍ତିମ ଅବସର ପରେ ଅପସାରଣ କିମ୍ବା ବରଖାସ୍ତର ଦଣ୍ଡ ଅନୁମୋଦିତ ନୁହେଁ । ଏହା ଉପସ୍ଥାପିତ ହୋଇଛି ଯେ ଉପରୋକ୍ତଟି ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ନିୟମ ୩୪.୨ ବିରୁଦ୍ଧ ଅଟେ ।

୩.୨- ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ତରଫରୁ ବରିଷ୍ଠ ଆଡ଼ଭୋକେଟ୍ ଶ୍ରୀ ମହାବୀର ସିଂ ପୁଣି ଉପସ୍ଥାପନ କରିଛନ୍ତି ଯେ ଅନ୍ୟଥା ନିୟମ ୩୪.୩ ମଧ୍ୟ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟକୁ ଅଟକାଇବା ପାଇଁ ଶୃଙ୍ଖଳିତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ପ୍ରାଧିକୃତ ଏବଂ/କିମ୍ବା ଅନୁମତି ଦିଏ କିମ୍ବା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପେମେଣ୍ଟ୍ ଆକ୍ଟ୍ ୧୯୭୨ର ଧାରା-୪ ର ଉପବିଭାଗ-୬ ରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା ପରି ଅପରାଧ/ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ କର୍ମଚାରୀ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇଥିଲେ କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ସେବା ସମୟରେ ଅସଦାଚରଣ/ଅବହେଳା ଦ୍ୱାରା କମ୍ପାନୀରେ ସୃଷ୍ଟି ହୋଇଥିବା କୌଣସି ସଂପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଆଂଶିକ ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ରୁ ପୁନରୁଦ୍ଧାର ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥାଏ । ଏହା ଉପସ୍ଥାପିତ ହୋଇଛି ଯେ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୪.୩ ନିୟମ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟ ୧୯୭୨ ର ଧାରା-୪ ର ଉପଧାରା (୬) ସହିତ ଅନୁରୂପ ଏବଂ/କିମ୍ବା ଐକ୍ୟ ଅଟେ ଏବଂ ଉଭୟଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ କୋଣସି ବିବାଦ ନାହିଁ ।

୩.୩- ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ହାଜର ହୋଇଥିବା ବରିଷ୍ଠ ଆଡ଼ଭୋକେଟ୍ ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ ଇଣ୍ଡିଆ ବନାମ ରାମଲାଲ ଭାସ୍କର ମାମଲାରେ ଏହି କୋର୍ଟର ନିଷ୍ପତ୍ତି, ଯାହା (୨୦୧୧) ୧୦ ଏସ୍.ସି.ସି ୨୪୯ରେ ରିପୋର୍ଟ ହୋଇଛି,ଉପରେ ଅଧିକ ନିର୍ଭର କରିଛନ୍ତି । ଏହା ଉପସ୍ଥାପିତ ହୋଇଛି ଯେ ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ ଇଣ୍ଡିଆ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ସେବା ନିୟମ, ୧୯୯୨, ଅର୍ଥାତ ନିୟମ ୧୯ (୩) ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ୟାରୀ ମ୍ୟାଟେରିଆ ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ବିଚାର କରିବା ବେଳେ ଏହି କୋର୍ଟ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କର ଅବସର ପରେ ପାରିତ ହୋଇଥିବା ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶକୁ ନିଶ୍ଚିତ କରିଛନ୍ତି । ଏହା ଉପସ୍ଥାପିତ ହୋଇଛି ଯେ ଉକ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ଏହି କୋର୍ଟ ୟୁକୋ ବ୍ୟାଙ୍କ ବନାମ ରାଜିନ୍ଦର ଲାଲ କାପୁର ମାମଲାରେ, ଯାହା (୨୦୦୭) ୬ ଏସ୍.ସି.ସି ୬୯୪ ରେ ରିପୋର୍ଟ ହୋଇଛି, ଏହି କୋର୍ଟର ରାୟକୁ ସେହି ଆଧାରରେ ଦେଖାଇଛନ୍ତି ଯେ ଉକ୍ତ ମାମଲାରେ ଅପରାଧୀ ଅଧିକାରୀ ଅବସର ନେଇ ସାରିଥିଲେ ଏବଂ ଅବସର ପରେ ତାଙ୍କ ଉପରେ ଚାର୍ଜ୍‌ସିଟ୍ ପରିବେଷଣ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହା ପରେ ଏହି ଅଦାଲତ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ ଯଦି ଅବସର ପୂର୍ବରୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଏ, ତେବେ ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ ଇଣ୍ଡିଆ ଅଫିସରଙ୍କ ନିୟମ ୧୯୯୨ ର ନିୟମ ୧୯ (୩) ଅନୁଯାୟୀ ଅବସର ପରେ ମଧ୍ୟ ତଦନ୍ତ ଜାରି ରହିପାରିବ । ଏହା ଦାଖଲ ହୋଇଛି ଯେ ରାମଲାଲ ଭାସ୍କର ମାମଲାରେ ଏହି ଅଦାଲତ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଭାବରେ କହିଛନ୍ତି ଯେ ଯଦି ନିୟମ ଅନୁମତି ଦିଏ, କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ପରେ ମଧ୍ୟ ତଦନ୍ତ ଜାରି ରହିପାରିବ । ଏହା ଉପସ୍ଥାପିତ ହୋଇଛି ଯେ ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୪.୩ ନିୟମ କର୍ମଚାରଙ୍କର ଅବସର ପରେ ମଧ୍ୟ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଜାରି ରଖିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେଇଥାଏ । ଏହା ଦାଖଲ ହୋଇଛି ଯେ ଉକ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତି ତିନି ଜଣ ବିଚାରପତି ବେଞ୍ଚ ଦ୍ୱାରା ହୋଇଛି, ତଥାପି ଜସୱନ୍ତ ସିଂ ଗିଲ୍ (ସୁପ୍ରା) ମାମଲାରେ ଦୁଇଜଣିଆ ଜଜ୍ ବେଞ୍ଚ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେଇଛନ୍ତି ।

୩.୪ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ତରଫରୁ ହାଜର ହୋଇଥିବା ବରିଷ୍ଠ ଆଡ୍‌ଭୋକେଟ୍ ଶ୍ରୀ ମହାବୀର ସିଂ ପୁଣି ଉପସ୍ଥାପନ କରନ୍ତି ଯେ ଯେତେବେଳେ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୪ ନିୟମ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ପରେ ମଧ୍ୟ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଜାରି ରଖିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଏ ଏବଂ ଏହିପରି ଅବସରପ୍ରାପ୍ତ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ପରି ବିବେଚନା କରାଯାଏ ଏବଂ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ସମୟରେ ଆରମ୍ଭ କରାଯାଇଥିବା ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତ ଶେଷ ହେବା ପରେ ବରଖାସ୍ତ ଦଣ୍ଡ ଅନୁମତିପ୍ରାପ୍ତ ଅଟେ । ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏପରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ହରାଇବାକୁ ଅଧିକାର ପାଇବେ, ଯାହା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପେମେଣ୍ଟ୍ ଆକ୍ଟ୍, ୧୯୭୨ ର ଧାରା-୪ (୧) ଏବଂ ୪ (୬) ଏବଂ ଏପରିକି ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୪.୩ ନିୟମରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି ।

୩.୫- ଉପରୋକ୍ତ ଉପସ୍ଥାପନା କରି ଏବଂ ରାମଲାଲ ଭାସ୍କର (ସୁପ୍ରା) ମାମଲାରେ ଏହି ଅଦାଲତର ନିଷ୍ପତ୍ତି ଏବଂ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୪.୨ ଏବଂ ୩୪.୩ ନିୟମ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରି ବର୍ତ୍ତମାନର ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦେବା ସହିତ ହାଇକୋର୍ଟଙ୍କ ଡ଼ିଭିଜନ୍ ବେଞ୍ଚ୍ ଦ୍ୱାରା ପାରିତ ହୋଇଥିବା ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶକୁ ନାକଚ ଓ ରଦ୍ଦ କରିବାକୁ ପ୍ରାର୍ଥନା କରାଯାଇଛି ।

୪- ବର୍ତ୍ତମାନର ଆବେଦନକୁ ଉତ୍ତରଦାତା-କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ହାଜର ହୋଇଥିବା ବରିଷ୍ଠ ଆଡ୍‌ଭୋକେଟ୍ ଶ୍ରୀ ଅନୁକୂଳ ଚନ୍ଦ୍ର ପ୍ରଧାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ତୀବ୍ର ବିରୋଧ କରାଯାଇଛି । ବରିଷ୍ଠ ଆଡ୍‌ଭୋକେଟ୍ ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହି ଉପସ୍ଥାପନା କରାଯାଇଛି ଯେ ଦୁଇଟି ପ୍ରସଙ୍ଗକୁ ବୃହତ ବେଞ୍ଚ୍ ଦ୍ୱାରା ବିଚାର କରାଯିବା ପାଇଁ ଉଲ୍ଲେଖ ହୋଇଛି,

(୧) ଯଦି ଚାକିରୀ/ସେବା ସମୟରେ ବିଭାଗୀୟ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆରମ୍ଭ ହୁଏ, ତେବେ ସେବାରୁ ଅବସର ନେବା ପରେ ମଧ୍ୟ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ (ଏଠାରେ

ଉତ୍ତରଦାତା)ଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ/ରଦ୍ଦ କରିବାର କ୍ଷମତା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ/ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କର ଅଛି କି ନାହିଁ; ଏବଂ

(୨) ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରହିଥିବା ସମୟରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟକୁ ଅଟକାଇବା ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତି ଦାତାଙ୍କୁ କ୍ଷମତା ଦିଆଯାଇଛି କି ନାହିଁ ।

୪.୧- କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ହାଜର ହୋଇଥିବା ବରିଷ୍ଠ ଅଧିବକ୍ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ତୀବ୍ର ଉପସ୍ଥାପନା କରାଯାଇଛି ଯେ ପ୍ରସଙ୍ଗ ନଂ.୧ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ନିୟମ-୨୭ ଦଣ୍ଡର ପ୍ରକୃତି ପ୍ରଦାନ କରେ । ନିୟମ ୨୭.୧ (କ) ରେ ଛୋଟ ଦଣ୍ଡର ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି ଯେପରିକି ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ସୃଷ୍ଟି ହୋଇଥିବା କମ୍ପାନିର ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତିର ପୁନରୁଦ୍ଧାର ସହିତ ବର୍ଦ୍ଧିତ ବୃଦ୍ଧି ଏବଂ ପଦୋନ୍ନତି ଅଟକାଇବା, ନିୟମ ୨୭.୧ (ଗ) ଅଧୀନରେ ପ୍ରମୁଖ ଦଣ୍ଡ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇଛି, ଯେପରିକି ନିମ୍ନ ପଦକ୍ରମକୁ ହ୍ରାସ, ବାଧତାମୂଳକ ଅବସର, ସେବାରୁ ଅପସାରଣ ଏବଂ ବହିଷ୍କାର । ଏହା ଉପସ୍ଥାପିତ ହୋଇଛି ଯେ ନିୟମ ୨୭.୧ (ଗ) କୁ ସରଳ ଭାବେ ପାଠ କଲେ ଏହାକୁ ନିର୍ଭୁଲ ଭାବେ କୁହାଯାଇପାରେ ଯେ, ଯେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ଚାକିରୀରେ ରହିଛନ୍ତି ସେ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଚାରୋଟି ପ୍ରମୁଖ ଦଣ୍ଡ ଲାଗୁ କରାଯାଇ ପାରିବ । ଏହା ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଛି ଯେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କର ଚାକିରୀ/ସେବା ବୃଦ୍ଧି କିମ୍ବା ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସମୟ ପାଇଁ ପୁନଃ ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ବନ୍ଧରେ କୌଣସି ଆଦେଶ ଦିଆଯାଇନାହିଁ । ଏହା ଉପସ୍ଥାପିତ ହୋଇଛି ଯେ ନିୟମ ୩୪.୨ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା କେବଳ ସେ ସେବାରେ ଥିବା ପରି ଜାରି ରଖାଯିବ ଏବଂ ସମାପ୍ତ ହେବ, ତେଣୁ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ପରେ ସମାପ୍ତି/ବହିଷ୍କାର ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହା ଉପସ୍ଥାପନା କରାଯାଇଛି ଯେ ଯେତେବେଳେ କୌଣସି ସେବା/ପୁନଃ ନିଯୁକ୍ତି ନାହିଁ, ସେବାରୁ ଅପସାରଣ କିମ୍ବା ବରଖାସ୍ତ ହେବାର ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠେ ନାହିଁ ।

୪.୨- ଇସ୍ୟୁ ନଂ-୨ ଯଥା, ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରହିଥିବା ସମୟରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟକୁ ଅଟକାଇବା ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ କ୍ଷମତା ଦିଆଯାଇଛି କି ନାହିଁ, ଏହି ବାବଦରେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ତରଫରୁ ହାଜର ବରିଷ୍ଠ ଆଡ୍‌ଭୋକେଟ୍ ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ତୀବ୍ର ଉପସ୍ଥାପିତ ହୋଇଛି ଯେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟ,୧୯୭୨ ର ଧାରା ୪ (୧) ଅନୁଯାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଞ୍ଚ ବର୍ଷ ନିରନ୍ତର ସେବା ସର୍ତ୍ତ ସହିତ କର୍ମଚାରୀ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବା ମାତ୍ରେ ତାଙ୍କୁ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପ୍ରଦେୟ ।

୪.୩- କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ହାଜର ହୋଇଥିବା ବରିଷ୍ଠ ଆଡ୍‌ଭୋକେଟ୍ ଦ୍ୱାରା ପୁଣି ଉପସ୍ଥାପିତ ହୋଇଛି ଯେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟ ୧୯୭୨ ଧାରା-୪ ର ଉପଧାରା-୬ ର (କ) କିମ୍ବା (ଖ) ଅନୁଯାୟୀ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଟଙ୍କା ହରଣ କରିବାର କ୍ଷମତା ସେତେବେଳେ ଉପଲବ୍ଧ ଯେତେବେଳେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ପୂର୍ବ ସର୍ତ୍ତ ପୂରଣ କରନ୍ତି ଯେ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ ଅବହେଳା ପାଇଁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କର ସେବା ପୂର୍ବରୁ ବନ୍ଦ ହୋଇସାରିଛି ଯାହା ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କର କୌଣସି କ୍ଷତି କିମ୍ବା ସମ୍ପତ୍ତି ନଷ୍ଟ ହୋଇଛି । ଏହା ଦାଖଲ ହୋଇଛି ଯେ ତେଣୁ 'ସେବାରୁ ସମାପ୍ତି' ହେଉଛି ଅପରିହାର୍ଯ୍ୟ ସର୍ତ୍ତ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟ ର ଧାରା ୪ (୬) (କ) କିମ୍ବା ୪ (୬)(ଖ) ଅନୁଯାୟୀ ଶକ୍ତି ଆହ୍ୱାନ ପାଇଁ ମୌଳିକ ଆବଶ୍ୟକତା ।

୪.୪- କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ହାଜର ହୋଇଥିବା ବରିଷ୍ଠ ଆଡ୍‌ଭୋକେଟ୍ ଦ୍ୱାରା ପୁଣି ଉପସ୍ଥାପନା କରାଯାଇଛି ଯେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟ ର ଧାରା ୪ (୧) ଅନୁଯାୟୀ ଯଦି କର୍ମଚାରୀ ନିରନ୍ତର ପାଞ୍ଚ ବର୍ଷ ସେବା ପ୍ରଦାନ କରିଥାନ୍ତି, ତେବେ ଚକିରୀ ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ତାଙ୍କୁ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ । ଏହା ଦାଖଲ ହୋଇଛି ଯେ ଚାକିରିର ସମାପ୍ତି (୧) ତାଙ୍କର ସେବା ନିବୃତ୍ତି ଉପରେ; କିମ୍ବା (୨) ତାଙ୍କର ଅବସର କିମ୍ବା ଇସ୍ତଫା।

ଉପରେ; କିମ୍ବା (୩) ଦୁର୍ଘଟଣା କିମ୍ବା ରୋଗ ହେତୁ ମୃତ୍ୟୁ କିମ୍ବା ଅକ୍ଷମତା ଉପରେ ହୋଇପାରେ । ଏହା ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଛି ଯେ ଏହି ମାମଲାରେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ସେବା ନିବୃତ୍ତି ଦ୍ୱାରା ଶେଷ ହୋଇଥିଲା ଏବଂ ତେଣୁ ଉତ୍ତରଦାତା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟ ର ଧାରା ୪ (୧) ଅନୁଯାୟୀ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପାଇବାକୁ ହକ୍‌ଦାର ହେବେ ।

୪.୫- କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ବରିଷ୍ଠ ଆଡ୍‌ଭୋକେଟ୍ ପୁଣି ଉପସ୍ଥାପନ କରିଛନ୍ତି ଯେ ଯେତେବେଳେ କର୍ମଚାରୀ ସୁପର-ଆନୁଏସନ ବୟସ ହାସଲ କରି ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବା ପରେ ସେବାରୁ ବହିଷ୍କାର କିମ୍ବା ଅପସାରଣ କରିବାର କୌଣସି ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠେ ନାହିଁ, ସେତେବେଳେ ଆବେଦନକାରୀ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୪ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ କ୍ଷମତା ପ୍ରୟୋଗରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପରିମାଣକୁ ଅଟକାଇ ପାରିବେ ନାହିଁ, ଯାହା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟ ସହିତ ଅସଙ୍ଗତ ।

୪.୬- କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ହାଜର ବରିଷ୍ଠ ଆଡ୍‌ଭୋକେଟ୍ ଜସୱନ୍ତ ସିଂ ଗିଲ୍ (ସୁପ୍ରା) ମାମଲାରେ ଏହି କୋର୍ଟର ନିଷ୍ପତ୍ତି ଉପରେ ଅଧିକ ନିର୍ଭର କରିଛନ୍ତି । ଏହା ଜୋରରେ ଦାଖଲ ହୋଇଛି ଯେ ଜସୱନ୍ତ ସିଂ ଗିଲ୍ (ସୁପ୍ରା) ମାମଲାରେ, ଏହି କୋର୍ଟ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ବିଭିନ୍ନ ନିୟମାବଳୀକୁ ବିଚାର କରିଛନ୍ତି ଏବଂ କହିଛନ୍ତି ଯେ ଯଦି ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଅବସର ନେବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଏ ତା'ହେଲେ ସେବାରୁ ବରଖାସ୍ତ/ଅପସାରଣ ଦଣ୍ଡ ହୋଇ ପାରିବ ନାହିଁ ତାଙ୍କ ଅବସର ପୂର୍ବରୁ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇ ଥାଇପାରେ । ଏହା ଉପସ୍ଥାପନ ହୋଇଛି ଯେ ତେଣୁ ଜସୱନ୍ତ ସିଂ ଗିଲ୍ (ସୁପ୍ରା) ମାମଲାରେ ଏହି ଅଦାଲତର ନିଷ୍ପତ୍ତି ବର୍ତ୍ତମାନର ଏହି ଘଟଣାରେ ପୂର୍ଣ୍ଣରୂପେ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ହେବ ।

୪.୭- ଅପିଲ୍‌କାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ବରିଷ୍ଠ ଆଡ୍‌ଭୋକେଟ୍ ରାମଲାଲ ଭାସ୍କର (ସୁପ୍ରା) ମାମଲାରେ ଏହି ଅଦାଲତର ନିଷ୍ପତ୍ତି ଉପରେ ଭରସା ରଖିଥିବା ବେଳେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ହାଜର ହୋଇଥିବା ବରିଷ୍ଠ ଆଡ୍‌ଭୋକେଟ୍ ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ତୀବ୍ର ଭାବେ ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଛି ଯେ ଉକ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତି ବର୍ତ୍ତମାନ ମାମଲାର ତଥ୍ୟରେ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ହେବ ନାହିଁ, କାରଣ ଉକ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ଅବସର ପରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସେବାରୁ ବରଖାସ୍ତ କିମ୍ବା ଅପସାରଣ କରିବାକୁ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ ହୁଅନ୍ତି କି ନାହିଁ ସେହି ବିଷୟରେ ଏହି ଅଦାଲତ ଆଲୋଚନା କିମ୍ବା ପ୍ରକାଶ କରି ନାହାନ୍ତି । ଏହା ଦାଖଲ ହୋଇଛି ଯେ ଉକ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ଏହି ଅଦାଲତ କେବଳ ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି ଯେ ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ ଇଣ୍ଡିଆ ଅଧିକାରୀ ସେବା ନିୟମ ୧୯୯୨ର ନିୟମ ୧୯(୩) ଅନୁଯାୟୀ ଯଦି ଅବସର ପୂର୍ବରୁ ଚାର୍ଜସିଟ୍ ମେମୋ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥାଏ, କେବଳ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରଖିବା ଏବଂ ସମାପ୍ତ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ଭଳି ବିବେଚିତ ହେବେ । ଏହା ଉପସ୍ଥାପନ ହୋଇଛି ଯେ ତେଣୁ ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତି ବର୍ତ୍ତମାନ ମାମଲାରେ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ହେବ ନାହିଁ । ଏହା ମଧ୍ୟ ଦାଖଲ ହୋଇଛି ଯେ ଜସୱନ୍ତ ସିଂ ଗିଲ୍ (ସୁପ୍ରା) ମାମଲାରେ ଏହି ଅଦାଲତ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଭାବେ ଧାରଣା ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ଯେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ରହିବେ ସେ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଚାକିରୀରୁ ବହିଷ୍କାର କିମ୍ବା ଅପସାରଣ ଭଳି ପ୍ରମୁଖ ଦଣ୍ଡବିଧାନ କରାଯିବ, ଯଦିଓ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ସୁପର-ଆନୁଏସନ ବୟସ ଲାଭ କରିବା ପୂର୍ବରୁ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା ।

୪.୮- କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ହାଜର ହୋଇଥିବା ବରିଷ୍ଠ ଆଡ୍‌ଭୋକେଟ୍‌ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପୁଣି ଉପସ୍ଥାପିତ ହୋଇଛି ଯେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟ, ୧୯୭୨ର ଧାରା-୧୪ କୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଆକ୍ଟ ର ନିୟମାବଳୀ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ନିୟମକୁ ଅତିକ୍ରମ କରିବ ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୪.୨ ଏବଂ ୩୪.୩ ନିୟମ ଆଇନ୍ ଦୃଷ୍ଟିରେ ଅପ୍ରବର୍ତ୍ତନୀୟ

ଏବଂ ପ୍ରଭାବହୀନ ହେବ କାରଣ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ୍ ଆକ୍ଟ୍ ର ବ୍ୟବସ୍ଥା, ବିଶେଷତଃ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ୍ ଆକ୍ଟ୍ ର ଧାରା ୪,୭,୧୩ ଏବଂ ୧୪ ସହିତ ତାହା ସମାନ ହେବନାହିଁ ।

୪.୯- କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ବରିଷ୍ଠ ଆଡ୍‌ଭୋକେଟ୍‌ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହା ପୁନଃ ଉପସ୍ଥାପିତ ହୋଇଛି ଯେ ପେମେଣ୍ଟ ଅଫ୍ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଆକ୍ଟ୍ ର ଆମ୍ବୁଖ ସ୍ପଷ୍ଟ ରୂପେ ଆଇନ୍‌ଗତ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ ସୂଚିତ କରେ ଯେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ୍ ହେଉଛି ସାମାଜିକ-ଅର୍ଥନୈତିକ ନ୍ୟାୟ୍ ପ୍ରଦାନ କରିବା ଏବଂ ଅବସରପ୍ରାପ୍ତ ଜୀବନରେ, ଯେତେବେଳେ ବାର୍ଦ୍ଧକ୍ୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଯୋଗୁଁ ମାନସିକ ଏବଂ ଶାରୀରିକ ସୁସ୍ଥତା ହ୍ରାସ ପାଇଥାଏ, ଅର୍ଥନୈତିକ ସୁରକ୍ଷା ନିଶ୍ଚିତ କରିବା । ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ୍ ଆକ୍ଟ୍ ର ଧାରା-୧୩ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିକୁ, ଯାହା ଅବସର ସମୟରେ ଦେୟ୍, ବନ୍ଧନରୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ମୁକ୍ତି ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ । ତେଣୁ ଏହା ଦାଖଲ ହୋଇଛି ଯେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଅଧିକାର ହେଉଛି ଏକ ବିଧିଗତ ଅଧିକାର ଯାହା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପେମେଣ୍ଟ୍ ଆକ୍ଟ୍, ୧୯୭୨ ର ଧାରା-୪ (୬) ରେ ଉଲ୍ଲିଖିତ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ବ୍ୟତୀତ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ପରିସ୍ଥିତିରେ ଅଟକାଇ ହେବ ନାହିଁ ।

୪.୧୦- ଉପରୋକ୍ତ ଉପସ୍ଥାପନା କରି ଏବଂ ଜସୱନ୍ତ ସିଂ ଗିଲ୍ (ସୁପ୍ରା) ମାମଲାରେ ଏହି ଅଦାଲତର ନିଷ୍ପତ୍ତି ଉପରେ ଅଧିକ ନିର୍ଭର କରି ବର୍ତ୍ତମାନର ଆବେଦନକୁ ଖାରଜ କରିବା ଏବଂ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ପ୍ରସଙ୍ଗର ଉତ୍ତର ଦେବାକୁ ପ୍ରାର୍ଥନା କରାଯାଇଛି ।

୫- ଆମ୍ଭେ ପକ୍ଷ ମାନଙ୍କ ତରଫରୁ ଉପସ୍ଥିତ ଅଧିବକ୍ତାଙ୍କୁ ଦୀର୍ଘ ସମୟ ଧରି ଶୁଣିଛୁ ।

୫.୧- ପ୍ରଥମ ପ୍ରଶ୍ନ ଯାହାକି ଏହି ଅଦାଲତରେ ବିଚାର ପାଇଁ ଉଠିଛି, କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ନିବୃତ୍ତି ପରେ ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରହିଥିବା ହେତୁ ଆବେଦନକାରୀ-ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଉତ୍ତରଦାତା-କର୍ମଚାରଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଉଥିବା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିର ଦେୟକୁ ଅଟକାଇ ରଖିବା ଆଇନ୍ ଅନୁଯାୟୀ ଅନୁମୋଦିତ କି ? ଦ୍ୱିତୀୟ

ପ୍ରଶ୍ନ ଯାହା ଏହି ଅଦାଲତରେ ବିଚାର ପାଇଁ ଉଠିଛି, ଯେଉଁଠାରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ସମୟରେ ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା ଏବଂ ସେ ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସ ହାସଲ କରିବା ପରେ ଜାରି ରହିଥିଲା, ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୪.୨ ରେ କରାଯାଇଥିବା ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଦୁଷ୍କର୍ମର ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହେବା କାରଣରୁ ବରଖାସ୍ତ ଦଣ୍ଡ ଦିଆଯାଇପାରିବ କି ?

୫.୨- ଏହା ନିର୍ବିବାଦ ଯେ ୧.୧୦.୨୦୦୭ ରେ ଉତ୍ତରଦାତା-କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଉପରେ ସେବା ନିବୃତ୍ତି ବୟସ ହାସଲ କରିବାର ବହୁ ପୂର୍ବରୁ, ଏକ ଚାର୍ଜସିଟ୍ ଜାରି କରାଯାଇଥିଲା । ଯେତେବେଳେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ବିଚାରାଧିନ ଥିଲା, ଉତ୍ତରଦାତା-କର୍ମଚାରୀ ୩୧.୦୭.୨୦୧୦ ରେ ସେବା ନିବୃତ୍ତି ବୟସ ହାସଲ କରିଥିଲେ । ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ବିଚାରାଧିନ ଥିବା ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଆବେଦନକାରୀ-ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟକୁ ଅଟକାଇଦେଇଛନ୍ତି । ଉତ୍ତରଦାତା-କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ଏହା ହେଉଛି ଯେ ଉତ୍ତରଦାତା-କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଅବସର ନେବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଯେତେବେଳେ ସେ ଅବସର ବୟସରେ ପହଞ୍ଚିଥିଲେ ସେତେବେଳେ ବିଭାଗୀୟ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଆଧାରରେ ସମାପ୍ତିର କିମ୍ବା ଅପରାଧ ମାମଲାରେ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇଥିବାର କୌଣସି ଆଦେଶ ନ ଥିଲା ଏବଂ ତେଣୁ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟ ର ଧାରା-୪ କୁ ବିଚାର କରି ଉତ୍ତରଦାତା-କର୍ମଚାରୀ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପରିମାଣର ଅଧିକାର ପାଇବେ । ଉତ୍ତରଦାତା-କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ଏହା ମଧ୍ୟ ହେଉଛି ଯେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟ ର ଧାରା-୪ର ଉପଧାରା-୬ ର ଧାରା (ଖ) କୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ମଧ୍ୟ ଉତ୍ତରଦାତା-କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଉଥିବା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଆଂଶିକ ବଜ୍ଞତ ହୋଇପାରେ ଯଦି ଏହିପରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ତାଙ୍କର ଦଙ୍ଗାକାରୀ କିମ୍ବା ବିଶୃଙ୍ଖଳିତ ଆଚରଣ ପାଇଁ ସମାପ୍ତ ହୋଇଛି କିମ୍ବା କୌଣସି ନୈତିକ ଯନ୍ତ୍ରଣା ସହିତ

ଜଡ଼ିତ ଅପରାଧିକ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ତାଙ୍କ ସେବାକୁ ବନ୍ଦ କରିଦିଆଯାଇଛି, କିନ୍ତୁ ଯଦି ଏହିପରି ଅପରାଧ ସେବାରେ ଥିବା ସମୟରେ ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ହୋଇଥାଏ । ଯସୱନ୍ତ ସିଂ ଗିଲ୍ (ସୁପ୍ରା) ମାମଲାରେ ଏହି ଅଦାଲତର ନିଷ୍ପତ୍ତି ଉପରେ ନିର୍ଭର କରି ଉତ୍ତରଦାତା-କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ଏହା ହେଉଛି ଯେ ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତି ଅନୁଯାୟୀ ଏହି କୋର୍ଟ ଦ୍ୱାରା ଧାରଣା ଦିଆଯାଇଛି ଯେ ଅବସର ବୟସରେ ପହଞ୍ଚି ଥରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ଅବସର ନେବାକୁ ଅନୁମତି ପାଇଲେ ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟରେ ବରଖାସ୍ତର କୌଣସି ଆଦେଶ ପାରିତ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ ଯଦିଓ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରଖିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଛି ଏବଂ ତେଣୁ ବହିଷ୍କାର ଆଦେଶ ଅନୁମତିପ୍ରାପ୍ତ ନୁହେଁ, ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟ ର ଧାରା-୪ ଆକର୍ଷିତ ହେବ ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ ଉତ୍ତରଦାତା-କର୍ମଚାରୀ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପରିମାଣର ଅଧିକାର ପାଇବେ । ଅନ୍ୟ ପଟେ, ଉପରେ ଦେଖାଯାଉଥିବା ପରି, ଆବେଦନକାରୀ-ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ତରଫରୁ ଏହା ହେଉଛି ଯେ ନିୟମ-୩୪ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରହିଥିବା ସମୟରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିକୁ ଅଟକାଇବାକୁ ପରିଚାଳନାକୁ ଅନୁମତି ଦେଇଥାଏ । ଏହା ଦାଖଲ ହୋଇଛି ଯେ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ନିୟମ-୩୪.୨ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ଅନୁମତି ଦିଏ, ଯଦି କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ସମୟରେ ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ହୋଇଥିଲା, କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ଅବସର ପରେ ଏବଂ ଏହିପରି ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ରୂପେ ବିବେଚନା ହେବ ଏବଂ ଯେପରି କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ ରହିଛନ୍ତି, ସେହି ସମାନ ଢଙ୍ଗରେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରହିବ ଏବଂ ସମାପ୍ତ ହେବ । ତେଣୁ ଏହା ଉପସ୍ଥାପନା ହୋଇଛି ଯେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରଖିବା ଏବଂ ସମାପ୍ତ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ପରି ବିବେଚିତ ହେବେ ଏବଂ ତେଣୁ କର୍ମଚାରୀ ଅବସର ବୟସ ହାସଲ କରିବା ପରେ

ମଧ୍ୟ ଏପରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସେବାରୁ ବରଖାସ୍ତ କରାଯାଇପାରିବ, ଯଦି କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ସମୟରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥାଏ ।

୬- ବର୍ତ୍ତମାନର ଆବେଦନରେ ଜଡ଼ିତ ଥିବା ବିଷୟ ଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ ବିଚାର କରିବାବେଳେ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ନିୟମାବଳୀ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟ୍ ର ଧାରା-୪ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ଏବଂ ବିଚାର କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ, ଯାହା ନିମ୍ନରେ ଦିଆଗଲା :

"୩୪.୨- ଯଦି କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବାବେଳେ ତାଙ୍କ ଅବସର ପୂର୍ବରୁ କିମ୍ବା ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ସମୟରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥାଏ, କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅନ୍ତିମ ଅବସର ପରେ ଏହା କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ବୋଲି ଧରାଯିବ ଏବଂ କର୍ମଚାରୀ ଯେପରି ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ ରହିଛନ୍ତି, କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା, ଯାହା ଦ୍ୱାରା ଏହା ସମାନ ଢଙ୍ଗରେ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା, ଜାରି ଏବଂ ସମାପ୍ତ ହେବ ।

୩୪.୩ – ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ଥିବା ସମୟରେ ଅନୁଶାସନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ କମ୍ପାନୀକୁ ହୋଇଥିବା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଆଂଶିକ ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତିର ପୁନରୁଦ୍ଧାର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟକୁ ଅଟକାଇ ପାରନ୍ତି, ଯଦି ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟ, ୧୯୭୨ ର ଧାରା-୪, ଉପଧାରା-୬ ରେ ଉଲ୍ଲେଖ ଥିବା ଅପରାଧ/ଦୁଷ୍କର୍ମରେ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୁଅନ୍ତି କିମ୍ବା ଡ଼େପୁଟେସନ କିମ୍ବା ଅବସର ପଶ୍ଚାତ ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ସମୟ ସହିତ ତାଙ୍କ ସେବା ସମୟରେ ଅସଦାଚରଣ କିମ୍ବା ଅବହେଳା ଦ୍ୱାରା କମ୍ପାନୀକୁ ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି ଘଟାଇଛନ୍ତି । ଅବଶ୍ୟ, ଯଦି କର୍ମଚାରୀ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦୋଷମୁକ୍ତ ହୋଇଥିବେ, ବିଳମ୍ବିତ ଦେୟ ଘଟଣା କ୍ରମରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟ, ୧୯୭୨ ର ଧାରା ୭ (୩) ଏବଂ ୭ (୩କ) ର ନିୟମାବଳୀକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖାଯିବା ଉଚିତ୍ ।"

ଧାରା ୪-ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ

(୧) ପାଞ୍ଚ ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ସମୟ ଧରି ନିରନ୍ତର ସେବା ଯୋଗାଇବାପରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଚାକିରିର ସମାପ୍ତି ଉପରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ —

(କ) ତାଙ୍କର ସେବା ନିବୃତ୍ତି ଉପରେ, କିମ୍ବା

(ଖ) ତାଙ୍କର ଅବସର କିମ୍ବା ଇସ୍ତଫା ଉପରେ, କିମ୍ବା

(ଗ) ଦୁର୍ଘଟଣା କିମ୍ବା ରୋଗ ହେତୁ ତାଙ୍କର ମୃତ୍ୟୁ କିମ୍ବା

ଅକ୍ଷମତା ଉପରେ :

ପରନ୍ତୁ ସର୍ତ୍ତ ରହିଛି ଯେ ପାଞ୍ଚ ବର୍ଷର ନିରନ୍ତର ସେବା ସମାପ୍ତ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ ହେବନାହିଁ ଯେଉଁଠାରେ ମୃତ୍ୟୁ କିମ୍ବା ଅକ୍ଷମତା ହେତୁ କୌଣସି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଚାକିରୀ ସମାପ୍ତ ହେବ । ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ସର୍ତ୍ତ ଯେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମୃତ୍ୟୁ ମାମଲାରେ ତାଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ତାଙ୍କ ମନୋନୀତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ କିମ୍ବା ଯଦି କୌଣସି ମନୋନୟନ କରାଯାଇନାହିଁ; ତେବେ ତାଙ୍କ ଉତ୍ତରାଧିକାରୀଙ୍କୁ, ଏବଂ ଯେଉଁଠାରେ ଏହିପରି ମନୋନୀତ ବ୍ୟକ୍ତି କିମ୍ବା ଉତ୍ତରାଧିକାରୀ ଜଣେ ନାବାଳକ, ନାବାଳକଙ୍କ ଏହି ଅଂଶକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିକଟରେ ଜମା ହେବ, ଯିଏ ନାବାଳକଙ୍କ ହିତ ପାଇଁ ଏବଂ ସେ ସାବାଳକତ୍ୱ ହାସଲ କରିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ, ତାହାକୁ ସେହି ବ୍ୟାଙ୍କ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ଆର୍ଥିକ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ, ଯେପରି ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହେବ, ରେ ବିନିଯୋଗ କରିବେ ।

ବ୍ୟାଖ୍ୟା —ଏହି ବିଭାଗର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ ଅକ୍ଷମତା ଅର୍ଥ ଏପରି ଅକ୍ଷମତା ଯେପରି ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସେହି କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ଅକ୍ଷମ କରିଥାଏ, ଯାହାକି ଦୁର୍ଘଟଣା କିମ୍ବା ରୋଗ ପୂର୍ବରୁ ସେ କରିବାରେ ସକ୍ଷମ ଥିଲେ ।

(୬) ଉପ-ବିଭାଗ (୧) ରେ ଥିବା କୌଣସି ଜିନିଷ ସତ୍ତ୍ୱେ :-

(କ) କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ, ଇଚ୍ଛାକୃତ ଅକୃତ କିମ୍ବା ଅବହେଳା ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତି ଦାତାର ସମ୍ପତ୍ତି କ୍ଷତି କିମ୍ବା ହାନି କିମ୍ବା ନଷ୍ଟ ପାଇଁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ ହୋଇଥିଲେ, ତାଙ୍କ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ସେହି କ୍ଷତି କିମ୍ବା ହାନି ପରିମାଣ ହରାଇବେ ।

(ଖ) ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଉଥିବା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଆଂଶିକ ବଞ୍ଚିତ ହୋଇପାରେ :-

(୧) ଯଦି ତାଙ୍କର ଦଙ୍ଗା କିମ୍ବା ବିଶୃଙ୍ଖଳିତ ଆଚରଣ କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କୌଣସି ହିଂସା କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ଏପରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ବନ୍ଦ ହୋଇଯାଏ, କିମ୍ବା

(୨) ଯଦି କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ଏପରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ବନ୍ଦ ହୋଇଥାଏ ଯାହା ନୈତିକ ଅସ୍ଥିରତା ସହିତ ଜଡ଼ିତ ଏକ ଅପରାଧ ସୃଷ୍ଟି କରେ, ପରନ୍ତୁ ଏହି ଅପରାଧ ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସେବାରେ ଥିବା ସମୟରେ ହୋଇଥାଏ ।

୭- ନିର୍ବିବାଦରେ, ଉତ୍ତରଦାତା ସିଡ଼ିଏ ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହୋଇଥିଲେ । ତେଣୁ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୪.୨ ଏବଂ ୩୪.୩ ନିୟମ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ହେବ ଏବଂ ଉତ୍ତରଦାତା ଉକ୍ତ ନିୟମାବଳୀ ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହେବେ । ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ଥିବା ସମୟରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିକୁ ଅଟକାଇବାକୁ ନିୟମ-୩୪ ପରିଚାଳନା ବର୍ଗକୁ ଅନୁମତି ଦିଏ । ଯଦି ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ସମୟରେ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥାଏ, ତେବେ କର୍ମଚାରୀ ଅବସର ବୟସ ହାସଲ କରିବା ପରେ ମଧ୍ୟ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ଜାରି ରଖିବା ଏବଂ ସମାପ୍ତ କରିବାକୁ ନିୟମ ୩୪.୨ ଅନୁମତି ଦିଏ । ଏହା ମଧ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରେ ଯେ ଏହିପରି ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା, ପ୍ରକ୍ରିୟା ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ ଏବଂ

କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହା ଜାରି ରହିବ ଏବଂ ଶେଷ ହେବ ଯାହା ଦ୍ୱାରା ଏହା ସମାନ ଢଙ୍ଗରେ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା ଯେପରି କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ ରହିଛନ୍ତି । ତେଣୁ ଯେପରି ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୪.୨ ନିୟମର ଯଥାର୍ଥ ପଠନ ଉପରେ, ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ସେବା ନିବୃତ୍ତି/ଅବସରପ୍ରାପ୍ତ ବୟସ ପାଇବା ପରେ, ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା, ଯାହା କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ବେଳେ ପ୍ରତିଷ୍ଠା କରାଯାଇଥିଲା, ଜାରି ରଖିବା ଏବଂ ସମାପ୍ତ କରିବାର ସୀମିତ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ ରହିବ ବୋଲି ଧରାଯିବ । ତେଣୁ, ଏହିପରି ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟ ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶ ସହିତ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ନିୟମ-୨୭ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ଯେ କୌଣସି ଦଣ୍ଡବିଧାନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଆରୋପ କରାଯାଇ ପାରିବ । ଯଦି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଦାଖଲ ହେଉଛି ଯେ କର୍ମଚାରୀ ସେବାନିବୃତ୍ତି ବୟସ ହାସଲ କରିଛନ୍ତି ଏବଂ/କିମ୍ବା ସେ ସେବାରୁ ଅବସର ନେଇଛନ୍ତି, ନିୟମ ୩୪.୨ ସତ୍ତ୍ୱେ ବରଖାସ୍ତର କୌଣସି ଆଦେଶ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ, ସେହି କ୍ଷେତ୍ରରେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ଅବସର ପରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିବାକୁ ଏବଂ ସମାପ୍ତ କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେବା ନୈରାଶ୍ୟଜନକ ହେବ । ଯଦି କର୍ମଚାରୀ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବା ପରେ ଏବଂ/କିମ୍ବା ସେବା ନିବୃତ୍ତି ବୟସ ହାସଲ କରିବାପରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ, ଯାହା କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବାବେଳେ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା, ବହିଷ୍କାର ଆଦେଶ ପାରିତ ହୋଇ ପାରିବ ନାହିଁ, ସେହି କ୍ଷେତ୍ରରେ, କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ ଥିବାଭଳି ସମାନ ଢଙ୍ଗରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିବା ଏବଂ ସମାପ୍ତ କରିବା ପାଇଁ କୋଣସି ଫଳପ୍ରଦ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ରହିବ ନାହିଁ ।

୮- ଏହା ସତ୍ୟ ଯେ, ସିଡ଼ିଏ ନିୟମାବଳୀର ୩୪.୨ ଏବଂ ୩୪.୩ ନିୟମକୁ ବିଚାର କରିବା ବେଳେ, ଜସୱନ୍ତ ସିଂ ଗିଲ୍ (ସୁପ୍ରା) ମାମଲାରେ ଏହି କୋର୍ଟ ଅବଲୋକନ

କରିଛନ୍ତି ଏବଂ ଧାରଣା ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ଥରେ କର୍ମଚାରୀ ସେବା ନିବୃତ୍ତି ବୟସ ହାସଲ କରି ଅବସର ନେବାକୁ ଅନୁମତି ପାଇବା ପରେ କୌଣସି ବହିଷ୍କାର ଆଦେଶ ପାରିତ ହୋଇ ପାରିବ ନାହିଁ । ତେବେ-ବି, ଏଠାରେ ଦର୍ଶାଯାଇଥିବା କାରଣ ଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ଆମ୍ଭେ ଜସୱନ୍ତ ସିଂ ଗିଲ୍ (ସୁପ୍ରା) ମାମଲାରେ ଏହି କୋର୍ଟ ଦେଇଥିବା ମତ ସହିତ ସହମତି ନୁହେଁ । ଏଠାରେ ଦେଖାଯାଇଥିବା ପରି ଯଦି ଅବସର ପରେ କୌଣସି ବଡ଼ ଦଣ୍ଡ ଅନୁମୋଦିତ ନୁହେଁ, ଏପରିକି ଯେଉଁ କ୍ଷେତ୍ରରେ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ସମୟରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିଲା ସେହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ନିୟମ ୩୪.୨ ଅଦରକାରୀ ଏବଂ ଅର୍ଥହୀନ ହୋଇଯିବ । ଅପରପକ୍ଷେ, ରାମଲାଲ ଭାସ୍କର (ସୁପ୍ରା) ମାମଲାରେ ଏହି କୋର୍ଟର ତିନି ଜଣ ବିଚାରପତିଙ୍କ ବେଞ୍ଚର ନିଷ୍ପତ୍ତି ଏକ ବିପରୀତ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣରୁ ଅଛି । ରାମଲାଲ ଭାସ୍କର (ସୁପ୍ରା) ମାମଲାରେ ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ୍ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଅଫିସର ସେବା ନିୟମ, ୧୯୯୨ ର ନିୟମ-୧୯ (୩) ବିଚାରପାଇଁ ଆସିଥିଲା ଯାହାକି ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୪.୨ ନିୟମ ସହିତ ସମାନ ଥିଲା । ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ୍ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଅଫିସର ସେବା ନିୟମ, ୧୯୯୨ ର ଉକ୍ତ ନିୟମ ୧୯ (୩) ମଧ୍ୟ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ପରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେଇ ଥାଏ ଯଦି ଅପରାଧୀ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ବେଳେ ଏହା ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ହୋଇଥିଲା । ସେହି ମାମଲାରେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ଅବସର ପୂର୍ବରୁ ଚାର୍ଜସିଟ୍ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା । ତାଙ୍କ ଅବସର ପରେ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରହିଲା ଏବଂ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ କରାଯାଇଥିଲା ଯେଉଁ ଠାରେ ଦୋଷ ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇଥିଲା । ବହିଷ୍କାର ର ଦଣ୍ଡ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ହାଇକୋର୍ଟ ଏହି ଆବେଦନକୁ ମଞ୍ଜୁରୀ ଦେଲେ ଏବଂ ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶକୁ ରଦ୍ଦ କଲେ । ଏହି ଅଦାଲତ ହାଇକୋର୍ଟଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିନେଲେ । ଉକ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ, ସମାନତା ବ୍ୟବସ୍ଥା ଉପରେ ବିଚାର କରିବା ବେଳେ ଏହି

କୋର୍ଟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଭାବେ ଅବଲୋକନ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ସେବା ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଯଦି କୌଣସି ଅଧିକାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ବ୍ୟାଙ୍କ ରେ ତାଙ୍କର ସେବା ବନ୍ଦ ହେବା ପୂର୍ବରୁ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥାଏ ପରିଚାଳନା ନିର୍ଦ୍ଦେଶକଙ୍କ ବିବେଚନା ଅନୁଯାୟୀ ନିୟମାବଳୀରେ ପ୍ରଦତ୍ତ ପଦ୍ଧତି ଅନୁସାରେ ପ୍ରକ୍ରିୟା ପ୍ରାରମ୍ଭ କରିଥିବା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଯେପରି ଅଧିକାରୀ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଅବ୍ୟାହତ ରହିଛନ୍ତି ସେହିପରି ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ଏବଂ ସମାପ୍ତ କରାଯାଇପାରିବ, ଅବଶ୍ୟ, ତେଣୁ ଏହିପରି ପ୍ରକ୍ରିୟାର ନିରନ୍ତରତା ଏବଂ ସମାପ୍ତି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ସେ କେବଳ ସେବାରେ ଥିବା ପରି ବିବେଚିତ ହେବେ । ଉକ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ, ଏହି ଅଦାଲତ ରାଜିନ୍ଦର ଲାଲ କାପୁର (ସୁପ୍ରା) ମାମଲାରେ ଏହି ଅଦାଲତର ଅନ୍ୟ ଏକ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଉପରେ ମଧ ଧ୍ୟାନ ଦେଇଛନ୍ତି ଏବଂ ଉକ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ଏହା ମଧ ପ୍ରକାଶ କରାଯାଇଛି ଯେ ଅପରାଧୀ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ସେବା ବନ୍ଦ ହେବା ପୂର୍ବରୁ କେବଳ ଯେତେବେଳେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିବ, ୟୁକୋ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଧିକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ସେବା ନିୟମାବଳୀ, ୧୯୭୯, ଯାହା ଏସ୍.ବି.ଆଇ ଏବଂ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମାବଳୀ ସହିତ ସମାନ, କୁ ଆହ୍ୱାନ କରାଯାଇ ପାରିବ । ଏଠାରେ ଉଲ୍ଲେଖଯୋଗ୍ୟ ଯେ ଜସୱନ୍ତ ସିଂ ଗିଲ୍ (ସୁପ୍ରା) ଦୁଇ ବିଚାରପତି ବେଞ୍ଚ୍ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ଏବଂ ରାମ ଲାଲ୍ ଭାସ୍କର ମାମଲାରେ ତିନି ଜଣ ବିଚାରପତି ବେଞ୍ଚ୍ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ଏକ ବିଚାର ଅଟେ । ଏପରି ପରିସ୍ଥିତିରେ ଏବଂ ଅନ୍ୟଥା ଉପରୋକ୍ତ କାରଣ ଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ଏବଂ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୪.୨ ନିୟମକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଜଣେ ଅବସରପ୍ରାପ୍ତ କର୍ମଚାରୀ ମଧ, ଯିଏ ସେବା ନିବୃତ୍ତି ବୟସ ହାସଲ କରିବାରେ ଅବସର ନେବାକୁ ଅନୁମତି ପାଇଥିଲେ, ଗୁରୁତର ଶାସ୍ତି ପାଇବାକୁ ହକ୍‌ଦାର ହେବେ, ଯଦି କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ବେଳେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା ।

୯- ଥରେ ଯଦି ଏହା ଧରାଯାଏ ଯେ ସେବାରୁ ବହିଷ୍କାର ଯାହା ଏକ ପ୍ରମୁଖ ଦଣ୍ଡରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ, କର୍ମଚାରୀ ଅବସର ବୟସ ହାସଲ କରିବା ପରେ ଏବଂ/କିମ୍ବା ସେବାନିବୃତ୍ତି ବୟସରେ ଅବସର ନେବାକୁ ଅନୁମତି ପାଇବା ପରେ ମଧ୍ୟ ସେହି ଦଣ୍ଡରେ ଦଣ୍ଡିତ କରାଯାଇପାରେ ସର୍ତ୍ତ ଯେ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ସମୟରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା, ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟର ଧାରା-୪ ର ଉପଧାରା-୬ ଆକର୍ଷିତ ହେବ ଏବଂ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟ ଶେଷ ନ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିର ପରିମାଣକୁ ଅଟକାଇ ଦିଆଯାଇପାରିବ ।

୯.୧- ଅନ୍ୟଥା, ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୪.୩ ନିୟମ ଶୃଙ୍ଖଳିତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରହିଥିବା ସମୟରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ରାଶି ଅଟକାଇବାକୁ ଅନୁମତି ଦେଇଥାଏ, ଯଦି ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟ, ୧୯୭୨ ର ଧାରା-୪ ର ଉପଧାରା-୬ ରେ ଉଲ୍ଲେଖ ହୋଇଥିବା ଅପରାଧ/ଦୁଷ୍କର୍ମ ରେ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇ କମ୍ପାନୀ ପାଇଁ ହୋଇଥିବା ସମସ୍ତ କିମ୍ବା ଆଂଶିକ ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି କିମ୍ବା ତାଙ୍କର ସେବା ସମୟରେ ଅସଦାଚରଣ କିମ୍ବା ଅବହେଳା ଦ୍ୱାରା କମ୍ପାନୀକୁ ଘଟିଥିବା ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତିର ପୁନରୁଦ୍ଧାର ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥାଏ । ଏହା ଆହୁରି ସ୍ପଷ୍ଟ କରେ ଯେ ଏପରି ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ରୋକିବା ପାଇଁ ନିୟମ ୩୪.୩ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ, ଯିଏ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ କ୍ଷମା ପାଇଛନ୍ତିଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ବିଳମ୍ବରେ ଦେୟ ଘଟଣାରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟ, ୧୯୭୨ ର ଧାରା ୭ (୩) ଏବଂ ୭ (୩କ) ନିୟମର ଅଧୀନ ହେବ । ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୪.୩ ନିୟମ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟର ଧାରା-୪ ର ଉପଧାରା-୬ ସହିତ ସମାନ ଅଟେ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟର ଧାରା-୪ ର ଉପଧାରା-୬ ଏବଂ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୪.୩ ନିୟମ ମଧ୍ୟରେ କୋଣସି ଅସଙ୍ଗତି ନାହିଁ । ତେଣୁ ଆକ୍ଟର ଧାରା-୧୪ ଯାହା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରାଯାଇଛି ତାହା ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ହେବ ନାହିଁ କାରଣ ଦୁଇଟି ବ୍ୟବସ୍ଥା ମଧ୍ୟରେ କୌଣସି ଅସଙ୍ଗତି ନାହିଁ ।

୯.୨- ଏହା ଧ୍ୟାନ ଦେବା ଆବଶ୍ୟକ ଯେ ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ ଅସାଧୁ ଉପାୟରେ ୩୧.୬୫ କୋଟି ଟଙ୍କାର କୋଇଲା ଷ୍ଟକ ଅଭାବ ଘଟାଇବା ଭଳି ଗୁରୁତର ଅଭିଯୋଗ ଏବଂ ଯାହା ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ବହୁ କ୍ଷତି ଘଟାଇଥିଲା, ସେଥିପାଇଁ ଉତ୍ତରଦାତା-କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା । ତେଣୁ, ଯଦି ଏପରି ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରମାଣିତ ହୁଏ ଏବଂ ସେଥିରେ ବରଖାସ୍ତର ଦଣ୍ଡ ଦିଆଯାଏ, ତେବେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟର ଧାରା-୪ ର ଉପଧାରା-୬ ଆକର୍ଷିତ ହେବ ଏବଂ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ଦେୟ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ବାଜ୍ୟାପ୍ତି ଆବେଦନକାରୀ-ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ବିବେଚନାରେ ହେବ । ତେଣୁ, ଆବେଦନକାରୀ-ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କର ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ଥିବା ସମୟରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟକୁ ଅଟକାଇବାକୁ ଅଧିକାର ଅଛି ।

୧୦- ବିଚାର ପାଇଁ ଦ୍ୱିତୀୟ ପ୍ରଶ୍ନ ହେଉଛି ଯେଉଁଠାରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବାରେ ଥିବା ସମୟରେ ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତ ଆରମ୍ଭ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ସେ ଅବସର ବୟସ ହାସଲ କରିବାପରେ ଜାରି ରଖାଯାଇଥିଲା, ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୪.୨ ନିୟମରେ ଥିବା ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଦୁଷ୍କର୍ମ ମାମଲାରେ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହେତୁ ବହିଷ୍କାର ଦଣ୍ଡ ଦିଆଯାଇ ପାରିବ କି ?

୧୦.୧- ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୪(୨) ନିୟମ ପ୍ରଦାନ କରେ, ଯଦି କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ବେଳେ ତାଙ୍କ ଅବସର ପୂର୍ବରୁ କିମ୍ବା ପୁନଃ ନିଯୁକ୍ତି ସମୟରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥାଏ, ତେବେ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ ଥିବା ପରି ସମାନ ଢଙ୍ଗରେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା, ଯାହା ଦ୍ୱାରା ଏହା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା, ସେହି ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରହିବ ଏବଂ ସମାପ୍ତ ହେବ । ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ସମୟରେ ସେବାରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ

ନିରନ୍ତରତା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ସୃଷ୍ଟି ହୋଇଥିବା ଏକ ବିବେଚିତ କଳ୍ପନା ଅଛି । ଆଇନଗତ କଳ୍ପନାକୁ ଏକ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ପ୍ରଭାବ ଦେବା ଆବଶ୍ୟକ ।

୧୦.୨- ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୪.୩ ନିୟମ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ଥିବା ସମୟରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟକୁ ଅଟକାଇବା ପାଇଁ ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟ, ୧୯୭୨ ର ଧାରା ୪(୬)(କ) ଅନୁଯାୟୀ ଅସଦାଚରଣ ଯୋଗୁଁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ଘଟିଥିବା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଆଂଶିକ ଯେ କୋଣସି ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତିର ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିରୁ ପୁନରୁଦ୍ଧାର ପାଇଁ ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ । ସେ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହେଲେ ଧାରା ୪ (୬)(ଖ) ରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ପରି ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଆଂଶିକ ଭାବରେ ବାଜ୍ୟାପ୍ତି ହୋଇପାରେ ଏବଂ ବିଶୃଙ୍ଖଳିତ ଅସଦାଚରଣ କିମ୍ବା ହିଂସା କାର୍ଯ୍ୟ କିମ୍ବା ଚାକିରୀ ସମୟରେ କୌଣସି ନୈତିକ ଅସ୍ଥିରତା ପାଇଁ ସେବା ବନ୍ଦ ହୋଇଯାଏ ।

୧୦.୩- ଅବସର ବୟସ ହାସଲ କରିବାପରେ ସେବାରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିଦ୍ୟମାନତାର କାଳ୍ପନିକ ବିବେଚନାର ପ୍ରଭାବର ପ୍ରଶ୍ନ ଡ଼ି.ଭି. କାପୁର ବନାମ ୟୁନିୟନ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ (୧୯୯୦) ୪ ଏସ୍.ସି.ସି. ୩୧୪ ରେ ବିଚାର କରାଯାଇଥିଲା । ସିଭିଲ୍ ସର୍ଭିସ୍ ପେନ୍‌ସନ୍ ନିୟମ, ୧୯୭୨ ର ନିୟମ ୯ (୨) ବିଚାର ପାଇଁ ଆସିଲା । ନିୟମ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି ଯେ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବାବେଳେ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା ତାହା ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ, ଉକ୍ତ ନିୟମ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୪.୨ ନିୟମ ସହିତ ସମାନ ଥିଲା । ଏହା ଅନୁଷ୍ଠିତ ହୋଇଥିଲା ଯେ ସତେ ଯେପରି ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିଲେ, ସେହି ସମାନ ଢଙ୍ଗରେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତ ଜାରି ରହିବ ଏବଂ ସମାପ୍ତ ହେବ । ଚୁକ୍ତି ନିୟମର ଏକମାତ୍ର ସର୍ତ୍ତ ଥିଲା ଯେ ସଭାପତିଙ୍କ ନିକଟରେ ଏକ ରିପୋର୍ଟ ଦାଖଲ କରାଯିବ । ଏହା ଅନୁଷ୍ଠିତ ହୋଇଥିଲା :

"୨- ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ଆଡ୍‌ଭୋକେଟ୍ ଶ୍ରୀ କାପୁରଙ୍କ ଯୁକ୍ତି ଯେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଭାବରେ ଅବସର ନେବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିବାରୁ, ଅଧିକାରୀ ମାନେ ଦଣ୍ଡବିଧାନ ସ୍ୱରୁପ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଏବଂ ପେନ୍‌ସନ୍‌କୁ ଅଟକାଇବାର ଅଧିକାରରୁ ବଞ୍ଚିତ ହୋଇଛନ୍ତି ଏବଂ ପ୍ରକ୍ରିୟା ବନ୍ଦ ହୋଇଗଲା । ଆମ୍ଭେ ଯୁକ୍ତିର କୌଣସି ମର୍ମ ପାଉ ନାହୁଁ । ନିୟମର ୯(୨) ନିୟମ ପ୍ରଦାନ କରିଛି ଯେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବାବେଳେ, ଅବସର ନେବା ପୂର୍ବରୁ କିମ୍ବା ପୁନଃ ନିଯୁକ୍ତି ସମୟରେ ଯଦି ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିବ, ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ଅବସର ପରେ ତାହା ଏହି ନିୟମ ଅଧୀନରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ବୋଲି ଧରାଯିବ ଏବଂ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ ଥିଲା ପରି ସେହି ସମାନ ଢଙ୍ଗରେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା, ଯାହାଦ୍ୱାରା ସେଗୁଡ଼ିକ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା, ତାହା ଜାରି ଏବଂ ସମାପ୍ତ ହେବ । ତେଣୁ , କେବଳ ଯେହେତୁ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ଅବସର ନେବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିଲା, ଆରମ୍ଭ ହୋଇସାରିଥିବା ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରଖି ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ସିଦ୍ଧାନ୍ତରେ ପହଞ୍ଚିବାକୁ ସରକାରଙ୍କର ଅଧିକାର କିମ୍ବା କ୍ଷମତାର ଅଭାବ ନାହିଁ । ଆଚରଣ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିବା ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରକ୍ରିୟା ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ଯେପରି ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ ରହିଛନ୍ତି ସେହି ସମାନ ଢଙ୍ଗରେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା, ଯାହା ଦ୍ୱାରା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଛି, ଜାରି ଏବଂ ସମାପ୍ତ ହେବ । ଏହାପରେ ଏକ ମାତ୍ର ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ଚୁକ୍ତିରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି ଯଥା "ଯଦି ସଭାପତିଙ୍କ ଅଧୀନସ୍ଥ ଏକ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଛି, ସେହି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଏହାର ଅନୁସନ୍ଧାନକୁ ସଭାପତିଙ୍କ ନିକଟରେ ଦାଖଲ

କରିବେ ।" ଏହି ମାମଲାରେ ତାହା କରାଯାଇଛି ଏବଂ ସଭାପତି ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶଟି ପାରିତ କରିଛନ୍ତି । ତଦନୁସାରେ ଆମ୍ଭେ ଧରି ରଖିଛୁ ଯେ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆଇନରେ ବୈଧ ଅଟେ ଏବଂ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଅବସର ଯୋଗୁଁ ଏହା ହ୍ରାସ କରାଯାଇନାହିଁ ଏବଂ ଏହି ନିର୍ଦ୍ଦେଶକୁ ଦକ୍ଷ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅର୍ଥାତ୍ ଭାରତର ରାଷ୍ଟ୍ରପତିଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପାସ୍ କରାଯାଇଥିଲା ।"

(ଗୁରୁତ୍ୱ ପ୍ରଦତ୍ତ)

୧୦.୪- ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ପଟିଆଲା ଏବଂ ଅନ୍ୟ ବନାମ ରାମ ନିବାସ ବନ୍‌ସଲ (ମୃତ) (୨୦୧୪) ୧୨ ଏସ୍.ସି.ସି ୧୦୬ ରେ ଏକ ସମାନ ପ୍ରଶ୍ନ ବିଚାର ପାଇଁ ଆସିଲା । କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବାବେଳେ ଏକ ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତ ଆରମ୍ଭ କରାଯାଇଥିଲା । ବ୍ୟାଙ୍କର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ସେବା ନିୟମାବଳୀ ୧୯.୨ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୪.୨ ନିୟମ ସହିତ ସମାନ ଥିଲା । ଏହି ଅଦାଲତ କହିଥିଲେ ଯେ ଜଣେ ଅଧିକାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ସମୟରେ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲେ ଅବସର ପରେ ମଧ୍ୟ ଏହି ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରହି ପାରିବ । ଏହା ମଧ୍ୟ ଅନୁଷ୍ଠିତ ହୋଇଥିଲା ଯେ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ ପରି ଧାରଣା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବ ଏବଂ ତେଣୁ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ହେବା ପରେ ଅପସାରଣ ଆଦେଶ ପାରିତ ହୋଇପାରେ । ତଥାପି, ଅପସାରଣ ଆଦେଶ ପିଛିଲା ଭାବେ ପାରିତ ହୋଇପାରିଲା ନାହିଁ । ଅବଶ୍ୟ, ଏହା ବରଖାସ୍ତର ଆଦେଶକୁ ଅବୈଧ କରିବ ନାହିଁ, କିନ୍ତୁ ଆର୍.ଜୀବରତ୍ନମ ବନାମ ମାଦ୍ରାସ ରାଜ୍ୟ, ଏ.ଆଇ.ଆର୍ ୧୯୬୬ ଏସ୍.ସି.୯୫୧ ମାମଲାରେ ଯେପରି କୁହାଯାଇଛି ବରଖାସ୍ତର ଆଦେଶ ସମ୍ଭାବ୍ୟ ପ୍ରଭାବ ପକାଇବ । ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ପଟିଆଲା (ସୁପ୍ରା) ର ସଂପୃକ୍ତ ଅଂଶ ଏଠାରେ ନିମ୍ନରେ ଦିଆଗଲା :-

"୩୧-ବର୍ତ୍ତମାନ ମାମଲାରେ ଉକ୍ତ ପର୍ଯ୍ୟାୟ ସମାପ୍ତ ହୋଇଛି । ପୂର୍ବ ଘଟଣାରେ ପୂର୍ଣ୍ଣ ବେଞ୍ଚ୍ ଏକ ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରିସାରିଛନ୍ତି ଯେ ଗୁରୁତର ପକ୍ଷପାତି ସୃଷ୍ଟି ହୋଇଛି ଏବଂ, ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ପୁନଃସ୍ଥାପନ ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଛି । ଉକ୍ତ ଦିଗ ଯଦି ବି. କରୁଣାକର ମାମଲାରେ ଦର୍ଶାଯାଇଥିବା ନୀତି ଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ ବୁଝାଯାଏ ଏବଂ ପସନ୍ଦ କରାଯାଏ ରିପୋର୍ଟ ପ୍ରଦାନ ପର୍ଯ୍ୟାୟରୁ ଏକ ନୂତନ ଅନୁସନ୍ଧାନ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ପୁନଃ ସ୍ଥାପନ ପାଇଁ ଏକ ଦିଗ ଅଧିକ ନୁହେଁ । ହାତରେ ଥିବା ମାମଲାରେ ପୁନଃସ୍ଥାପନା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଏହି କୋର୍ଟ ଦ୍ୱାରା ସ୍ଥଗିତ ରଖାଯାଇଥିଲା । ଅନୁସନ୍ଧାନର ଉତ୍ତର ପର୍ଯ୍ୟାୟରୁ ବ୍ୟାଙ୍କ ହାଇକୋର୍ଟଙ୍କ ଆଦେଶ ପାଳନ କରିବାକୁ ଅଗ୍ରସର ହୋଇଥିଲା । ହାଇକୋର୍ଟ ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶରେ ବହିଷ୍କୃତ ତାରିଖରୁ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା/ସୁପର ଆନୁଏସନରେ ଉପଯୁକ୍ତ ଆଦେଶ ପାସ୍ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ, ଯେଉଁଟି ଆଗୁଆ, ଅପରାଧୀ ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ ପିଛିଲା ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ । ୨୨.୧୧.୨୦୦୧ ରେ ବ୍ୟାଙ୍କ ୨୩.୦୪.୧୯୮୫ ରୁ ବରଖାସ୍ତର ଏକ ଆଦେଶ ପାସ୍ କରିଛି । ଆମେ ଯେପରି ଅନୁଭବ କରୁ, ଉକ୍ତ ଆଦେଶ ବି. କରୁଣାକର ମାମଲାରେ ସମ୍ବିଧାନ ବେଞ୍ଚ୍ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଦ୍ୱାରା ଧାର୍ଯ୍ୟ ହୋଇଥିବା ନୀତି ଅନୁଯାୟୀ ନୁହେଁ, କାରଣ ସେଠାରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଅନୁସନ୍ଧାନ ରିପୋର୍ଟ ପ୍ରଦାନ ନ କରିବା ମାମଲାରେ କୋର୍ଟ ଏହାର ମୁକାବିଲା କରିପାରିବେ ଏବଂ ଏକ ଉପଯୁକ୍ତ ଆଦେଶ ଦେଇ ପାରିବେ କିମ୍ବା ଦଣ୍ଡକୁ ରଦ୍ଦ କରିପାରିବେ ଏବଂ ସେହି ପର୍ଯ୍ୟାୟରୁ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ପୁନଃସ୍ଥାପନା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇ ପାରିବେ । ଏହି ମାମଲାରେ ପୂର୍ବ ରାଉଣ୍ଡ୍ ରେ ଦଣ୍ଡକୁ ରଦ୍ଦ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ପୁନଃସ୍ଥାପନ ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ତେଣୁ, ଉକ୍ତ ଆଦେଶର ସାମ୍ନାରେ ଏହା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ

ଭାବେ ଅସ୍ପଷ୍ଟ ଏବଂ ଗ୍ରହଣୀୟ ନୁହେଁ ଯେ ୨୦୦୧ ରେ ବ୍ୟାଙ୍କ ୨୩.୦୪.୧୯୮୫ ର ଏକ ଆଦେଶ ପାସ୍ କରିପାରିବ, ଯାହା ପୂର୍ବ ପୂର୍ଣ୍ଣ ବେଞ୍ଚର ରାୟକୁ ରଦ୍ଦ କରିବ । ଆକ୍ଷେପିତ ରାୟରେ ହାଇକୋର୍ଟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଯେପରି କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଯେତେବେଳେ ଅନୁସନ୍ଧାନ ରିପୋର୍ଟ ପ୍ରଦାନ ନ କରିବା ଦିନ ଅପରାଧୀ ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ ନିଲମ୍ବନ କରାଯାଇନଥିଲା, କିନ୍ତୁ ସେବାରେ ଥିଲେ, ଏବଂ ତେଣୁ ସେ ଆଇନ୍ ଅନୁଯାୟୀ ସେବାରୁ ବରଖାସ୍ତ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କିମ୍ବା ନିୟମାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ଅବସରପ୍ରାପ୍ତ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେବା ଜାରି ରଖିବେ । ଉକ୍ତ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ କେତେ ଦୂର ଯଥାର୍ଥ କିମ୍ବା ନୁହେଁ କିମ୍ବା ତାହା କିପରି ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯିବା ଉଚିତ୍, ଆମ୍ଭେ ଅନ୍ୟ ପ୍ରସଙ୍ଗ ଗୁଡ଼ିକୁ ସମ୍ବୋଧନ କରିବାବେଳେ ପଦକ୍ଷେପ ନେବୁ କିନ୍ତୁ ଯେତେ ଦୂର ଅପସାରଣର ଆଦେଶକୁ ପିଛିଲା ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷମ କରାଯାଏ, ଏହା ପିଛିଲା ଭାବେ ହୋଇ ପାରିବ ନାହିଁ ବୋଲି ଏଥିରେ ସନ୍ଦେହର କୌଣସି ଚିହ୍ନ ରହିବ ନାହିଁ ।”

୩୨-ବର୍ତ୍ତମାନ ଆମ୍ଭେ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଧାର୍ଯ୍ୟ ହୋଇଥିବା ସୁପର ଆନୁଏସନ ପ୍ରସଙ୍ଗ ସହିତ ମୁକାବିଲା କରିବାକୁ ଅଗ୍ରଗତି କରିବୁ । ନିୟମ ୧୯(୧) ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସୁପର ଆନୁଏସନ ବିଷୟରେ କହେ । ନିୟମ ୧୯ (୧) ର ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଅଂଶ ନିମ୍ନ ମତେ :

“୧୯-ଅବସର ବୟସ-(୧) ଜଣେ ଅଧିକାରୀ ଅଠାବନ ବର୍ଷ ବୟସ ହାସଲ କରିବା କିମ୍ବା ତିରିଶ ବର୍ଷ ସେବା ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ଯେଉଁଟି ପ୍ରଥମେ ଘଟିବ, ବ୍ୟାଙ୍କ ସେବାରୁ ଅବସର ନେବେ ।

ସର୍ତ୍ତ ରହିଛି ଯେ ଦକ୍ଷ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ, ନିଜ ଇଚ୍ଛାନୁସାରେ, ଜଣେ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ସେବା ଅବଧି ବଢାଇ ଦେଇ ପାରିବେ ଯିଏ ଅଠାବନ ବର୍ଷ ବୟସ ଲାଭ କରିଛନ୍ତି କିମ୍ବା ତିରିଶ ବର୍ଷର ସେବା ସମାପ୍ତ କରିଛନ୍ତି, ବ୍ୟାଙ୍କର ହିତ ଦୃଷ୍ଟିରୁ ଯେପରି ଏହି ସଂଶ୍ରସାରଣ ଆବଶ୍ୟକ ବିବେଚନା କରାଯାଏ :

ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ସର୍ତ୍ତ ଯେ ଜଣେ ଅଧିକାରୀ ଯିଏ ବ୍ୟାଙ୍କ ସେବାରେ ୧୯.୦୭.୧୯୬୯ ରେ କିମ୍ବା ପରେ ଜଣେ ଅଧିକାରୀ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟଥା ଭାବେ ଯୋଗ ଦେଇଛନ୍ତି କିମ୍ବା ୫୮ ବର୍ଷ ବୟସ ହାସଲ କରିଛନ୍ତି ତାଙ୍କୁ ସେବାରେ ଆଉ କୌଣସି ସଂଶ୍ରସାରଣ ଅନୁମତି ଦିଆଯିବ ନାହିଁ :

ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ସର୍ତ୍ତ ଯେ, କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ କମିଟିର ବିବେଚନା ଅନୁଯାୟୀ ଜଣେ ଅଧିକାରୀ ୫୦ ବର୍ଷ ବୟସ ହେବା ପରେ କିମ୍ବା ୨୫ ବର୍ଷ ସେବା ସମାପ୍ତ କରିବା ପରେ ବ୍ୟାଙ୍କର ସେବାରୁ ଅବସର ନେଇ ପାରନ୍ତି, ତାଙ୍କୁ ଲିଖିତ ଆକାରରେ ନୋଟିସ୍ ଦେଇ କିମ୍ବା ଏହା ବଦଳରେ ଦେୟ ଦେଇ ।”

୩୫- ଏହି ସମୟରେ, ନିୟମାବଳୀର ୧୯(୨) ନିୟମକୁ ଅନୁସରଣ କରିବା ଉଲ୍ଲେଖନୀୟ । ଏହ ନିମ୍ନଲିଖିତ ଭାବେ ପଢାଯାଏ :

“୧୯ (୨) ଯଦି କୌଣସି ନିୟମାବଳୀ କିମ୍ବା ଏହି ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ କୌଣସି ଅଧିକାରୀଙ୍କ ବ୍ୟାଙ୍କ ସେବା ବନ୍ଦ ହେବା ପୂର୍ବରୁ ସେବାର ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ନିୟମ ଅନୁସାରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ କରାଯାଇଛି, ପରିଚାଳନା ନିର୍ଦ୍ଦେଶକଙ୍କ ବିବେକ ଅନୁଯାୟୀ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା, ଯାହା ଦ୍ୱାରା ଏହି ପ୍ରକ୍ରିୟା ନିୟମାବଳୀର ରୀତି ଅନୁଯାୟୀ ଆରମ୍ଭ କରାଯାଇଥିଲା, ଯେପରି ଅଧିକାରୀ ସେବାରେ ରହିଛନ୍ତି, ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ଏବଂ ସମାପ୍ତ ହେବ, ତେବେ

କେବଳ ସେହି ପ୍ରକ୍ରିୟାର ଜାରି ଏବଂ ଶେଷ ହେବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ସେ ସେବାରେ ଥିବା ପରି ବିବେଚନା କରାଯିବ ।

ବ୍ୟାଖ୍ୟା – ଜଣେ ଅଧିକାରୀ ମାସର ଶେଷ ଦିନରେ ଅବସର ନେବେ ଯେଉଁଥିରେ ସେ ଧାର୍ଯ୍ୟ ସେବା କିମ୍ବା ଅବସର ବୟସ ପୂରଣ କରିବେ ।”

ଉପରୋକ୍ତ ନିୟମାବଳୀ, ଯେପରି ଏହା ଆମକୁ ଦେଖାଯାଏ, ଏକ ଭିନ୍ନ ପରିସ୍ଥିତି ସହିତ ସଂପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରେ । ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ ଦର୍ଶାଉଛି ଯେ ଯଦି ଜଣେ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ସେବାରେ ଥିବା ସମୟରେ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥାଏ, ତେବେ ପରିଚାଳନା ନିର୍ଦ୍ଦେଶକଙ୍କ ବିବେଚନା ଅନୁଯାୟୀ ଅବସର ପରେ ମଧ୍ୟ ଉକ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରହିପାରିବ ଏବଂ ଉକ୍ତ ସୀମିତ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ ଅଧିକାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ପରି ବିବେଚନା କରାଯିବ ।

୪୧- ହାତରେ ଥିବା ମାମଲାରେ, ସେ ସେବାରେ ଥିବା ସମୟରେ ଅପରାଧୀ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା । ବହିଷ୍କାରର ପ୍ରଥମ ଆଦେଶ ୨୩.୦୪.୧୯୮୫ ରେ ପାସ୍ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ଦଣ୍ଡବିଧାନ ଆଦେଶକୁ ହାଇକୋର୍ଟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ରଦ୍ଦ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ ସୀମିତ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଥିଲା, ଅର୍ଥାତ ଅନୁସନ୍ଧାନ ରିପୋର୍ଟ ଯୋଗାଣ ଏବଂ ସେହି ପର୍ଯ୍ୟାୟରୁ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ଅଗ୍ରସର ହେବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଛି । ଉକ୍ତ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଏହି କୋର୍ଟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ହସ୍ତକ୍ଷେପ ହୋଇନଥିଲା । ବ୍ୟାଙ୍କ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରଖିଲେ । ଜୋର ଦେବା ଅନାବଶ୍ୟକ, ଉକ୍ତ ନିରବଚ୍ଛିନ୍ନତା କୋର୍ଟଙ୍କ ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ ଥିଲା । ଏହି ପରିସ୍ଥିତିରେ ଏହାକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ହେବ ଯେ ସେବାରେ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ବିବେଚିତ

ନିରନ୍ତରତାର ଧାରଣା ପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ ରହିବ ଏବଂ ତେଣୁ ୨୨.୧୧.୨୦୦୧ରେ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ବନ୍ଦ ହେବା ପରେ ଅପସାରଣର ଏକ ଆଦେଶ ପାରିତ ହୋଇପାରେ । ଆମ୍ଭେ ଆଗରୁ ଧରି ରଖିଛୁ ଯେ ଉକ୍ତ ଆଦେଶଟି ପିଛିଲା ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷମ ହୋଇ ନ ଥାନ୍ତା, କିନ୍ତୁ ତାହା ବରଖାସ୍ତର ଆଦେଶକୁ ଅବୈଧ କରିବ ନାହିଁ, କିନ୍ତୁ ଆର୍. ଜୀବରତ୍ନମ୍ ମାମଲାରେ ଯେପରି ଅନୁଷ୍ଠିତ ହୋଇଛି, ଏହା କେବଳ ଅଗ୍ରଦର୍ଶୀ ପ୍ରଭାବ ପକାଇବ ।

୪୨- ଏହା କହି ଅବସରର ତାରିଖ ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ହୁଏ ଏବଂ ତା'ପରେ ପ୍ରଥମ ଅପସାରଣ ତାରିଖ ଏବଂ ଅବସର ତାରିଖର ଅବଧି କିପରି ବ୍ୟବହାର କରାଯିବ ସେ ବିଷୟରେ ଅନ୍ୱେଷଣ କରିବା । ଆମ୍ଭେ ତ୍ୱରିତ ଯୋଗ କରୁ ଯେ ବିବେଚିତ ନିରନ୍ତରତାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ ଅପରାଧୀ ଅଧିକାରୀ କୌଣସି ଲାଭ ପାଇବାକୁ ଅଧିକାର ପାଇବେ ନାହିଁ । ଏହି ସରଳ କାରଣ ପାଇଁ ଅର୍ଥାତ ହାଇକୋର୍ଟଙ୍କ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ବେଞ୍ଚ୍ ଙ୍କ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ ଏହି ନିରନ୍ତରତା କେବଳ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟ ଶେଷ କରିବା ପାଇଁ ଅଟେ । ତେଣୁ ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ ୧୯ (୧) ର ଫଳାଫଳ ଏବଂ ପ୍ରଭାବ ପୂର୍ଣ୍ଣରୂପେ ଆସେ । ପ୍ରଥମ ସର୍ତ୍ତର ଏକ ସୁନ୍ଦର ବ୍ୟାଖ୍ୟା ଉପରେ ଆମ୍ଭର ଯତ୍ନପୂର୍ବକ ମତ ଯେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହା ଏକ ନିଶ୍ଚିତ କାର୍ଯ୍ୟ ଆବଶ୍ୟକ କରେ, କାରଣ ଏହା ଏକ ଇଚ୍ଛାଧୀନ ଶକ୍ତିର ଅଭ୍ୟାସ ଏବଂ ପୁନଶ୍ଚ ଉକ୍ତ ଶକ୍ତିକୁ ଯେଉଁଠାରେ ବ୍ୟାଙ୍କର ସ୍ୱାର୍ଥ ଦୃଷ୍ଟିରୁ ସମ୍ପ୍ରସାରଣ ଅନୁମତି ଆବଶ୍ୟକ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯାଏ, ସେହିଠାରେ ପ୍ରୟୋଗ କରିବାକୁ ହେବ । ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ପଟ୍ଟାଲିଆଙ୍କ ଉପସ୍ଥାପନ ଯେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ବ୍ୟାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏକ ସୂଚନା ରହିବା ଉଚିତ୍ ଯାହା ହାଇକୋର୍ଟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶରେ ରେକର୍ଡ଼ କରାଯାଇଥିବା ଅନୁସନ୍ଧାନରେ ସ୍ଥାପିତ ହୋଇଛି ଯେ ଅପରାଧୀ ଅଧିକାରୀ ଅବସର

ନେଇ ସାରିଥିଲେ ଦର୍ଶାଇବାକୁ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ରେକର୍ଡ଼ରେ ଅଣାଯାଇ ନ ଥିଲା । ଯେପରି ତଥ୍ୟ ପ୍ରକାଶ କରେ, ୧୯୯୨ ମସିହାରେ ସଂପୃକ୍ତ ଅଧିକାରୀ ସେବାରୁ ଅପସାରିତ ହୋଇଥିଲେ ଏବଂ ସେହି ସମୟରେ ତାଙ୍କୁ ସୁପରଆନୁଏସନ ତାରିଖ ବିଷୟରେ ଅବଗତ କରିବା କିମ୍ବା ଏକ ଆଦେଶ ପାସ୍ କରିବାକୁ ବ୍ୟାଙ୍କଠୁ ଆଶା କରିବା ଏକ ଭୁଲ୍ ଅନୁମାନ ହେବ । ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଯାହା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଏବଂ ଗ୍ରହଣୀୟ ଦେଖା ଯାଏ ଏହା ଯେ, ଯେ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଦକ୍ଷ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏକ ସକାରାତ୍ମକ କିମ୍ବା ସମ୍ମତିସୂଚକ କାର୍ଯ୍ୟ ଦ୍ୱାରା ଏକ ସମ୍ପ୍ରସାରଣ ମଞ୍ଜୁର ନ ହୁଏ, ବ୍ୟାଙ୍କର ଜଣେ ଅଧିକାରୀ ୫୮ ବର୍ଷ ବୟସ ପ୍ରାପ୍ତ ହେଲେ କିମ୍ବା ୩୦ ବର୍ଷ ସେବା ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ, ଯେଉଁଟି ପ୍ରଥମେ ଆସେ, ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବେ ।

୪୩- ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ସି.ଏଲ୍. ବର୍ମା ବନାମ ଷ୍ଟେଟ୍ ଅଫ୍ ଏମ୍.ପି. ର ଅଧିଘୋଷଣା ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ଯଥାର୍ଥ ଅଟେ । ଉକ୍ତ ମାମଲାରେ ମଧପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ ମ୍ୟୁନିସିପାଲିଟି ସେବା (କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ) ନିୟମ, ୧୯୭୩ ର ନିୟମ ୨୯ ର ପ୍ରଭାବ ବ୍ୟାଖ୍ୟା ପାଇଁ ପଡ଼ିଲା । ଉକ୍ତ ନିୟମରେ ଏହା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି ଯେ, ସେବାର ଜଣେ ସଦସ୍ୟ ତାଙ୍କର ୫୮ ବର୍ଷ ପୂରଣ କରିବା ଦିନ ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସ ପାଇବେ । ଉକ୍ତ ନିୟମର ଚୁକ୍ତି ଅନୁଯାୟୀ ସର୍ତ୍ତ ରହିଛି ଯେ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ଏହି ସେବାର ଜଣେ ସଦସ୍ୟଙ୍କୁ ମ୍ୟୁନିସିପାଲିଟି ପରିଷଦର ସ୍ୱାର୍ଥରେ କିମ୍ବା ଜନସାଧାରଣଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥରେ ଚାକିରୀ ଜାରି ରଖିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେଇ ପାରନ୍ତି, ଏବଂ ତଥାପି, କୌଣସି ସେବା ସଦସ୍ୟ ୬୦ ବର୍ଷ ବୟସ ହାସଲ କରିବାପରେ ସେବା ଜାରି ରଖିବେ ନାହିଁ । ଏଥିରେ ଥିବା ଆବେଦନକାରୀ ବରଖାସ୍ତର ଦୁଇଦିନ ପୂର୍ବରୁ ୫୮ ବର୍ଷ ବୟସ ହାସଲ କରିଥିଲେ । ଅଦାଲତ ମତ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ସର୍ତ୍ତର ମର୍ମ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ ସୂଚିତ କରେ ଯେ ଏହା ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ମାମଲା ଏବଂ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ

ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ । ଉଲ୍ଲେଖଯୋଗ୍ୟ, ସରକାରଙ୍କ ତରଫରୁ ସମ୍ପୃକ୍ତ ବିଭାଗ ପକ୍ଷରୁ ଏକ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଜାରି କରାଯାଇଥିଲା । ଅଦାଲତ ମତ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ଉକ୍ତ ସର୍କୁଲାର ନିୟମ ୨୯ ର ସର୍ତ୍ତ ଅନୁଯାୟୀ ଜାରି କରାଯାଇନଥିଲା କିନ୍ତୁ ଏହାର ସ୍ୱରୂପ ପ୍ରଶାସନିକ ଥିଲା ଏବଂ ନିୟମ ୨୯ ର ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରଶାସନିକ ଆଦେଶ କାର୍ଯ୍ୟ କରିପାରିବ ନାହିଁ । ଅଦାଲତ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ ଯେହେତୁ ଏଥିରେ ଆବେଦନକାରୀ ବହିଷ୍କାର ଆଦେଶ ପାସ୍ କରିବା ପୂର୍ବରୁ ଅବସର ହାସଲ କରିସାରିଥିଲେ, କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଉପଲବ୍ଧ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ଅଧିକାରରେ ସରକାର ତାଙ୍କ ସହ କାରବାର କରିବାର ଅଧିକାର ନାହିଁ ।

୪୪- ସି.ଏଲ୍. ବର୍ମା ମାମଲାରେ ଆମ୍ଭେ ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରି ଦୃଷ୍ଟି ଆକର୍ଷଣ କରୁ ଯେ ଏଠାରେ ଥିବା ନିୟମାବଳୀ ମଧ୍ୟ ସମାନ ଭାଷାରେ ପ୍ରକାଶ ହୋଇଛି ଏବଂ ତେଣୁ ପ୍ରଥମ ସର୍ତ୍ତ ସଂପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ରହିବ ଏବଂ ଏହି ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ନେବା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଯେ ୨୫.୦୨.୧୯୯୨ ରେ ୩୦ ବର୍ଷର ସେବା ସମାପ୍ତ ହେବାପରେ ଅପରାଧୀ ଅଧିକାରୀ ଅବସର ପ୍ରାପ୍ତ ହେଲେ । ଏହାର କାରଣ ହେଉଛି ଉକ୍ତ ନିୟମାବଳୀକୁ ପ୍ରଥମ ଦଫା ଅନୁଯାୟୀ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇଥିବା ସର୍ତ୍ତଗୁଡ଼ିକ କେତେକ ବର୍ଗର ମାମଲାକୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ଏକ ସର୍ତ୍ତମୂଳକ ପରିସ୍ଥିତି ସହିତ କାର୍ଯ୍ୟ କରେ ଏବଂ ଏକ ନିଶ୍ଚିତ କାର୍ଯ୍ୟ ଆବଶ୍ୟକ କରେ ଏବଂ ଏହାର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ ଏହା ଧାରଣ କରିବା କଷ୍ଟକର ଯେ ଅପରାଧୀ ଅଧିକାରୀ ତିରିଶ ବର୍ଷର ସେବା ସମାପ୍ତ ହେବାପରେ ଅବସର ନେଲେ ନାହିଁ ।”

(ଗୁରୁତ୍ୱ ପ୍ରଦତ୍ତ)

୧୦.୫- ଗୋଟିଏ ମାମଲାରେ ଏହା ନିୟମାବଳୀ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ ଯେଉଁଠାରେ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବାବେଳେ ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତ ଆରମ୍ଭ କରାଯାଇଥିଲା, ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରହିଥିଲା, ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ କର୍ମଚାରୀ ଅବସର ବୟସ ହାସଲ କରିବାପରେ କେଉଁ ପ୍ରକାର ଦଣ୍ଡ ବିଧାନ କରାଯାଇପାରିବ ।

୧୦.୬- ରମେଶ ଚନ୍ଦ୍ର ଶର୍ମା ବନାମ ପଞ୍ଜାବ ନ୍ୟାସନାଲ ବ୍ୟାଙ୍କ ଏବଂ ଅନ୍ୟ (୨୦୦୭) ୯ ଏସ୍.ସି.ସି. ୧୫ ରେ ବିଚାର ପାଇଁ ଏକ ସମାନ ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠିଥିଲା । ଅବସର ପରେ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରୁ ବହିଷ୍କୃତ ହୋଇଥିଲେ । ହାଇକୋର୍ଟ ଏହି ଆଦେଶକୁ ଏହି ପୃଷ୍ଠଭୂମିରେ ସ୍ଥଗିତ ରଖିଲେ ଯେ ଅବସର ପରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଜାରି କରାଯାଇ ନ ପାରେ ଏବଂ ବହିଷ୍କାର ଦଣ୍ଡ ଦିଆଯାଇନପାରେ । ଏହି ଅଦାଲତ ହାଇକୋର୍ଟଙ୍କ ଆଦେଶକୁ ରଦ୍ଦ କଲେ, ବ୍ୟାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦେଲେ ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ଆବେଦନକୁ ଖାରଜ କଲେ, ଏବଂ ଆଇନ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀତା ନିୟମକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ବରଖାସ୍ତର ଆଦେଶ ପାରିତ ହୋଇପାରିବ ବୋଲି କହିଥିଲେ । ଏହା କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ ଏହା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବାର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଏବଂ ସର୍ତ୍ତ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ ଯାହାଦ୍ୱାରା ସେ ନିୟନ୍ତ୍ରିତ ହୋଇଥିଲେ । ଏହା ମଧ୍ୟ ଦେଖାଗଲା ଯେ ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସ ହାସଲ କରିବାପରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସେବାରୁ ବହିଷ୍କାର କରିବାର ପ୍ରଶ୍ନ ସାଧାରଣତଃ ଉଠିବ ନାହିଁ । ଏକା ସାଙ୍ଗରେ ଏହା ଅନୁଷ୍ଠିତ ହୋଇଥିଲା ଯେ ଏପରି ଦଣ୍ଡର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଆଇନ୍ ରେ ଅନୁମୋଦନୀୟ । ସେବାରେ ବିବେଚିତ ଭିତ୍ତିରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ନିରନ୍ତରତା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ସୃଷ୍ଟି ହୋଇଥିବା ଆଇନ୍‌ଗତ କଳ୍ପନାକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରଭାବ ଦେବାକୁ ହେବ । ଯଦି ସେବାରୁ ବରଖାସ୍ତ ହେବାର ଆଦେଶ ପାରିତ ହୁଏ, ତେବେ କର୍ମଚାରୀ ପେନ୍‌ସନ୍ ସୁବିଧା ପାଇବାକୁ ହକ୍‌ଦାର ହେବେ ନାହିଁ । ଏହା ମଧ୍ୟ ଅନୁଷ୍ଠିତ ହୋଇଥିଲା ଯେ ଯଦି

କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ (ଅନୁଶାସନ ଏବଂ ଆବେଦନ) ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ-୪ ଅନୁଯାୟୀ ସେବାରୁ ହଟାଇ ଦିଆଯାଏ କିମ୍ବା ବରଖାସ୍ତ କରାଯାଏ, ତେବେ ପେନ୍‌ସନ୍ ନିୟମର ୪୮ ନିୟମାବଳୀକୁ ବ୍ୟାଙ୍କ ଗ୍ରହଣ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ନାହିଁ କାରଣ ଏହାର ନିୟମାବଳୀ-୨୨ ଆକର୍ଷିତ ହେବ । ପେନ୍‌ସନ୍ ନିୟମର ନିୟମ-୪୩ ପେନ୍‌ସନ୍ ବନ୍ଦ କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର ପାଇଁ ପ୍ରଦାନ କରେ । ବ୍ୟାଙ୍କରେ ହୋଇଥିବା ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତିର ପୁନରୁଦ୍ଧାର ପାଇଁ ନିୟମ ୪୮ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି । ବିବେଚିତ ନିରନ୍ତରତା ମାମଲାରେ ନିୟମାବଳୀ ୪୮ ଅପ୍ରଯୋଜ୍ୟ ବୋଲି ଧରାଯାଇଥିଲା । ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଅଂଶ ନିମ୍ନମତେ ଉଦ୍ଧୃତ :

“୧୩-ଅପରାଧୀ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସରେ ପହଞ୍ଚିବା ସତ୍ତ୍ୱେ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରହିପାରିବ କି ନାହିଁ ପ୍ରଶ୍ନ ପ୍ରଚଳିତ ନିୟମର ପ୍ରୟୋଗ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିବ । ଏହା ସତ୍ୟ ହୋଇପାରେ ଯେ ଅପରାଧୀ ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ ସେ ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସରେ ପହଞ୍ଚିବା ପରେ ସେବାରୁ ବହିଷ୍କାର କରିବାର ପ୍ରଶ୍ନ ସାଧାରଣତଃ ଉଠିପାରିବ ନାହିଁ । ତଥାପି, ଯେହେତୁ ସେବାନିୟମରେ ଏହିପର ଆଦେଶର ପରିଣାମ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି, ଆମ୍ଭ ମତରେ ଏହା ଦୃଢ଼ ଭାବରେ କହିବା ଠିକ୍ ହେବ ନାହିଁ ଯେ ଆଇନ୍‌ରେ ଏପରି ଦଣ୍ଡବିଧାନ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ଅନୁମତି ପ୍ରାପ୍ତ ନୁହେଁ ।

୧୫- ଆମ୍ଭେ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରୁ, ଷ୍ଟେଟ୍ ଅଫ୍ ୟୁ.ପି. ବନାମ ବ୍ରହ୍ମଦତ୍ତ ଶର୍ମା ମାମଲାରେ ଏହି କୋର୍ଟ ସମ୍ମୁଖରେ ଯେଉଁ ପ୍ରଶ୍ନ ବିଚାର ପାଇଁ ଆସିଥିଲା ଯେଉଁଥିରେ ଏହି କୋର୍ଟ ଷ୍ଟେଟ୍ ଅଫ୍ ୟୁ.ପି. ବନାମ ହରିହର ଭୋଲେନାଥ ମାମଲାରେ ସିଭିଲ୍ ସର୍ଭିସ୍ ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ ୪୭୦ ଯେତେବେଳେ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିଥିଲେ ତାହା ନିମ୍ନ ମତେ ପ୍ରଦାନ କରାଗଲା : (ବ୍ରହ୍ମଦତ୍ତ ଶର୍ମା ମାମଲା (ସୁପ୍ରା) ଏସ୍.ସି.ସି.ପି.୧୮୬, ଅନୁଚ୍ଛେଦ-୮)

"୮-ନିୟମର ଏକ ସରଳ ପଠନ ସୂଚିତ କରେ ଯେ ତାଙ୍କ ଅବସର ସମୟରେ ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ପେନ୍‌ସନ୍ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଏ ନାହିଁ, ପରନ୍ତୁ; ଯଦି ତାଙ୍କର ସନ୍ତୋଷଜନକ ସେବା ଅନୁମୋଦିତ ହୁଏ ତେବେ ତାଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥାଏ । ଯଦି ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ପୁଙ୍ଖାନୁପୁଙ୍ଖ ସନ୍ତୋଷଜନକ ହୋଇ ନ ଥାଏ, ତେବେ ପେନ୍‌ସନ୍ କୁ ଅନୁମତି ଦେବା ପାଇଁ କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ, କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ପେନ୍‌ସନର ପରିମାଣକୁ ହ୍ରାସ କରିବାକୁ କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ ଯେପରି ଏହାକୁ ଉପଯୁକ୍ତ ଭାବିପାରନ୍ତି । ନିୟମାବଳୀର ସର୍ତ୍ତ ରହିଛି ଯେ ନିଯୁକ୍ତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଅନୁମୋଦନ ବିନା ପେନ୍‌ସନ୍ ପରିମାଣ ହ୍ରାସ ବିଷୟରେ କୌଣସି ଆଦେଶ ଦିଆଯିବ ନାହିଁ । ଯଦିଓ ପେନ୍‌ସନ୍ ହ୍ରାସ ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯିବା ପୂର୍ବରୁ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସୁଯୋଗ ପ୍ରଦାନ ପାଇଁ ନିୟମାବଳୀ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ପ୍ରଦାନ କରେନାହିଁ, କିନ୍ତୁ ପ୍ରାକୃତିକ ନ୍ୟାୟର ନୀତି ଅନୁଯାୟୀ କୌଣସି ଆଦେଶ ପାସ୍ ହେବା ପୂର୍ବରୁ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଶୁଣାଣି କରିବାର ସୁଯୋଗ ଦିଆଯିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଧାରା ୩୧୧ (୨) ଆକର୍ଷିତ ହୋଇନାହିଁ, ତଥାପି ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ଶୁଣାଣି କରିବାର ସୁଯୋଗର ହକ୍‌ଦାର କାରଣ ପେନ୍‌ସନ୍ ହ୍ରାସ କରିବାର ଆଦେଶ ତାଙ୍କ ପୂର୍ଣ୍ଣ ପେନ୍‌ସନ୍ ପାଇବା ଅଧିକାର ଉପରେ ପ୍ରଭାବ ପକାଇଥାଏ । ଏହା ଆଉ ବିବାଦ ନୁହେଁ ଯେ ପେନ୍‌ସନ୍ ଅନୁଦାନ ନୁହେଁ, ବଦଳରେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ରାଜ୍ୟକୁ ସନ୍ତୋଷଜନକ ସେବା ପ୍ରଦାନ କରି ଅର୍ଜନ କରିଥିବା ସମ୍ପତ୍ତି ପାଇଁ ଏହା ଏକ ଅଧିକାର ।"

୧୬- ଏକ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକିୟାର ଅବ୍ୟାହତି ଅନୁମୋଦିତ ହେବ ନା ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ କେବଳ ପେନ୍‌ସନ୍ ନିୟମକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ, ଏହିପରି ପ୍ରଶ୍ନ, ଆମ୍ଭ ମତରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବାର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଏବଂ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ଅନୁମୋଦିତ ଆଇନ୍

କିମ୍ବା ବୈଧାନିକ ନିୟମାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା କ୍ଷମତା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିବ ।

୧୭- ଆମ୍ଭେ ଏହା ପୂର୍ବରୁ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିଛୁ ଯେ ବ୍ୟାଙ୍କ ନିୟମାବଳୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିଛି ଯାହା ସ୍ୱାଭାବିକ ଭାବେ ବିଧିଗତ ଅଟେ । ଉକ୍ତ ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ ୨୦ (୩) (ଗ) ଏହିପରି ପଠନ କରାଯାଏ :

> ୨୦(୩)(ଗ)-ଯେଉଁ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଛି, ସୁପରଆନୁଏସନ ତାରିଖରେ ତାଙ୍କର ସେବା ବନ୍ଦ ହେବ କିନ୍ତୁ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଶେଷ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏବଂ ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ଆଦେଶ ପାରିତ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେ ଯେପରି କାର୍ଯ୍ୟରେ ଥିଲେ ସେହିପରି ଭାବେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରହିବ । ସଂପୃକ୍ତ ଅଧିକାରୀ ସୁପରଆନୁଏସନ ତାରିଖ ପରେ କୌଣସି ଅର୍ଥ ଏବଂ/କିମ୍ବା ଭତ୍ତା ପାଇବେ ନାହିଁ । ପ୍ରକ୍ରିୟା ଶେଷ ନହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏବଂ ସେଥିରେ ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ଆଦେଶ ପାସ୍ ନ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସି.ପି.ଏଫ୍ କୁ ତାଙ୍କର ନିଜର ଅର୍ଥଦାନ ବ୍ୟତିତ, ସେ ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧା ପ୍ରଦାନ ପାଇଁ ମଧ୍ୟ ହକ୍‌ଦାର ହେବେ ନାହିଁ ।

ଉକ୍ତ ନିୟମାବଳୀ ସ୍ପଷ୍ଟ ରୂପେ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରିଛି ଯେ ସୁପରଆନୁଏସନ ଦିନ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ସେବାବନ୍ଦ ହେବା ସତ୍ତ୍ୱେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରହିବ । ଉକ୍ତ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ ଏକ ଆଇନଗତ କାଳ୍ପନିକ ସୃଷ୍ଟି କରାଯାଇଛି ଯାହା ଦ୍ୱାରା ପ୍ରକ୍ରିୟା ଶେଷ ନ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏବଂ ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ଆଦେଶ ପାରିତ ନ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଅପରାଧୀ ଅଧିକାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ପରି ବିବେଚିତ ହେବେ । ଉକ୍ତ ନିୟମାବଳୀ ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟତା ଦୃଷ୍ଟିରୁ ବିଧିଗତ ହୋଇଥିବାରୁ ତାହାକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ଉଚିତ୍ ।

୧୮- ଏକ ଆଇନ୍‌ଗତ କଳ୍ପନାର ପ୍ରଭାବ ଜଣାଶୁଣା । ଯେତେବେଳେ ଏକ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ଆଇନ୍‌ଗତ କଳ୍ପନା ସୃଷ୍ଟି ହୁଏ, ସେତେବେଳେ ଏହାକୁ ଏହାର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରଭାବ ପ୍ରଦାନ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ, ଇଷ୍ଟ୍ ଏଣ୍ଡ୍ ଡ୍ୱେଲିଙ୍ଗିସ କୋ. ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଫିନ୍ସବରୀ ବରଫ କାଉନ୍‌ସିଲ୍ ମାମଲାରେ ଯେପରି ଦେଖାଯାଇଛି ନିମ୍ନମତେ :

ଯଦି ତୁମେ ଏକ କଳ୍ପିତ ଅବସ୍ଥାକୁ ବାସ୍ତବ ରୂପେ ବ୍ୟବହାର କରିବାକୁ ଆହ୍ୱାନ କର, ତାହା କରିବାକୁ ବାରଣ କରାନଯାଏ, ତେବେ ତୁମେ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ପରିଣାମ ଏବଂ ଘଟଣାକୁ ସତ୍ୟ ବୋଲି ମଧ୍ୟ କଳ୍ପନା କରିବ, ଯେଉଁଟାକି, ଯଦି ବିଦିତ ସ୍ଥିତି ବାସ୍ତବରେ ବିଦ୍ୟମାନ ଥାଆନ୍ତା ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ଏଥିରୁ କିମ୍ବା ଏହା ସହିତ ପ୍ରବାହିତ ହୋଇଥାଆନ୍ତା । ଏହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏଥି ମଧ୍ୟରୁ ଗୋଟିଏ ହେଉଛି ୧୯୩୯ ସ୍ତରର ଚୁକ୍ତିବଦ୍ଧ ଦେୟ ଠାରୁ ମୁକ୍ତି । ନିୟମ କହେ ଯେ ତୁମ୍ଭେ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ପରିସ୍ଥିତିକୁ କଳ୍ପନା କରିବ; ଏହା କହିନାହିଁ ଯେ ଏହା କରିସାରିବା ପରେ, ଯେତେବେଳେ ଏହା ସେହି ସ୍ଥିତିର ଅପରିହାର୍ଯ୍ୟ ଉପସିଦ୍ଧାନ୍ତ ରେ ପହଞ୍ଚିଥାଏ ତୁମ୍ଭେ ତୁମ୍ଭର କଳ୍ପନାକୁ ଅନିଚ୍ଛା ପ୍ରକାଶ କରିବ ।

୨୨- ତେଣୁ ଆମ୍ଭେ ମତ ରଖୁଛୁ ଯେ ପଞ୍ଜାବ ନ୍ୟାସନାଲ ବ୍ୟାଙ୍କ (ଅଧିକାରୀ) ସେବା ନିୟମାବଳୀ, ୧୯୭୯ ର ନିୟମାବଳୀ ୨୦ (୩)(ଗ) ଉପରେ ଆଧାର କରି କିମ୍ବା ନିର୍ଭର କରି ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରଖିବା ବ୍ୟାଙ୍କ ପାଇଁ ଅନୁମତିପ୍ରାପ୍ତ ଅଟେ ।

୨୩- ଏହା ସତ୍ୟ ଯେ ଦଣ୍ଡ ବିଧାନ କରୁଥିବା ବେଳେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଟର୍ମିନାଲ ଦେୟ ସମାଧାନ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ ବୋଲି ନଜର ରଖିଛନ୍ତି । ଏହା ଏକ ପରିସ୍ଥିତିର ଯତ୍ନ ନେବା ପାଇଁ କେବଳ ଏକ ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷଣ ଥିଲା । ସେହି ତରଫରୁ କୌଣସି ସକାରାତ୍ମକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶନାମା ଜାରି କରାଯାଇନଥିଲା ଏବଂ ତେଣୁ,

ଅବସରକାଳୀନ ଲାଭ ପାଇବା ପାଇଁ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ କୌଣସି ଆଇନଗତ ଅଧିକାର ସୃଷ୍ଟି କରାଯାଇନଥିଲା । ଏହାର ଅର୍ଥ ହେଉଛି ଯେ ଆଇନ୍ ନିଜେ ଗତି କରିବ ।

୨୫- ନିର୍ବିବାଦରେ, ସେବାରୁ ବହିଷ୍କାରର ଦଣ୍ଡବିଧାନ ଆଦେଶର ପରିଣାମ ସ୍ୱରୂପ ଆବେଦନକାରୀ ପେନ୍‌ସନ୍ ସୁବିଧା ପାଇଁ ଯୋଗ୍ୟ ହୋଇ ନ ଥାନ୍ତେ । ତଥାପି, ଶ୍ରୀ ସାକ୍ସେନା ଆମ୍ବର ଧାନ ନିୟମାବଳୀ ୪୩ ଏବଂ ୪୮ କୁ ଆକର୍ଷିତ କରି ଦୃଢ଼ ଯୁକ୍ତି କରନ୍ତି ଯେ ପେନ୍‌ସନ୍ ବନ୍ଦ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ମଧ୍ୟ ଜଣେ ଦକ୍ଷ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଆଦେଶ ପାରିତ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ ଥିଲା । ଯେଉଁଠାରେ ପେନ୍‌ସନ୍ ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ ସେହିଠାରେ ପେନ୍‌ସନ୍ ନିୟମାବଳୀ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ହେବାପାଇଁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ । ଏହା ବ୍ୟାଙ୍କରେ ହୋଇଥିବା ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପେନ୍‌ସନ୍ ସୁବିଧାରୁ ପୁନରୁଦ୍ଧାର ପାଇଁ ମଧ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ । ପେନ୍‌ସନ୍ ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ ୪୩ ଏବଂ ୪୮ ନିମ୍ନମତେ :

"୪୩- ପେନ୍‌ସନ୍ ରୋକିବା କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର –

ଦକ୍ଷ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଲିଖିତ ଆଦେଶ ବଳରେ ପେନ୍‌ସନ୍ କିମ୍ବା ଏହାର ଏକ ଅଂଶକୁ ସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସମୟ ପାଇଁ ବନ୍ଦ କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିପାରନ୍ତି, ଯଦି ପେନ୍‌ସନ୍ ଭୋଗୀ ଗୁରୁତର ଅପରାଧ କିମ୍ବା ବିଶ୍ୱାସର ଉଲ୍ଲଂଘନ କିମ୍ବା ଜାଲିଆତି କରି କିମ୍ବା ଗୁରୁତର ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୁଅନ୍ତି ।

ସର୍ତ୍ତ ରହିଛି ଯେ ଯେଉଁଠାରେ ପେନ୍‌ସନ୍‌ର ଏକ ଅଂଶକୁ ଅଟକାଇ ଦିଆଯାଏ କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରାଯାଏ, ତେବେ ଏହି ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଦେୟ

ପ୍ରଦାନ କରାଯାଉଥିବା ସର୍ବନିମ୍ନ ପେନ୍‌ସନ୍ ରୁ ଏହିପରି ପେନ୍‌ସନ୍ ପରିମାଣ ହ୍ରାସ ହେବ ନାହିଁ ।

୪୮- ବ୍ୟାଙ୍କକୁ ହୋଇଥିବା ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତିର ପୁନରୁଦ୍ଧାର-

(୧) ଯଦି କୌଣସି ବିଭାଗୀୟ କିମ୍ବା ନ୍ୟାୟିକ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ପେନ୍‌ସନ୍ ଭୋଗୀ ଗୁରୁତର ଅସଦାଚରଣ କିମ୍ବା ଅବହେଳା କିମ୍ବା ବିଶ୍ୱାସର ଉଲ୍ଲଂଘନ କିମ୍ବା ଜାଲିଆତି କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ସେବା କାଳରେ ଠକାମିରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିବାରୁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୁଅନ୍ତି, ତେବେ ଦକ୍ଷ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ସ୍ଥାୟୀ ଅଥବା ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସମୟ ପାଇଁ ପେନ୍‌ସନ୍ କିମ୍ବା ଏହାର ଏକ ଅଂଶକୁ ଅଟକାଇ କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିପାରନ୍ତି ଏବଂ ବ୍ୟାଙ୍କ କୁ ହୋଇଥିବା ପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଆଂଶିକ ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତିର ପୁନରୁଦ୍ଧାର ପେନ୍‌ସନ୍ ରୁ କରିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇ ପାରନ୍ତି :

ସର୍ତ୍ତ ଏହି ଯେ ଅନ୍ତିମ ଆଦେଶ ପାସ ହେବା ପୂର୍ବରୁ ବୋର୍ଡ଼ର ପରାମର୍ଶ ନିଆଯିବ ।

ପୁଣି ସର୍ତ୍ତ ଯେ, ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଯଦି କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବାବେଳେ ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ହୋଇଥିଲା, କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ପରେ ଏହି ନିୟମାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ଏହା ଏକ ପ୍ରକ୍ରିୟା ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ ଏବଂ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ, ଯାହାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହା ଆରମ୍ଭ କରାଯାଇଥିଲା, କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିଲା ଭଳି ସମାନ ଢଙ୍ଗରେ ଏହାକୁ ଜାରି ରଖିବେ ଏବଂ ସମାପ୍ତ କରିବେ ।

(୨) ଯଦି କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ସମୟରେ କୌଣସି ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ହୋଇନଥାଏ, ତେବେ ଏକ ଘଟଣା ବାବଦରେ, ଯାହା ଏପରି

ଅନୁଷ୍ଠାନରେ ଚାରି ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ସମୟ ପୂର୍ବରୁ ଘଟିଥିଲା, ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ କରାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ :

ସର୍ତ୍ତ ରହିଛି ଯେ ଏହିପରି ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ଅବଧି ମଧ୍ୟରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସହିତ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ପ୍ରଣାଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ହେବ ।

(୩) ଯେଉଁଠାରେ ଦକ୍ଷ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ପେନ୍‌ସନ୍ ରୁ ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି ପୁନରୁଦ୍ଧାର ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ନିଅନ୍ତି, ପୁନରୁଦ୍ଧାର ସାଧାରଣତଃ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ତାରିଖ ଦିନ ଗ୍ରହଣୀୟ ପେନ୍‌ସନ୍ ର ଏକ ତୃତୀୟାଂଶରୁ ଅଧିକ ହାରରେ କରାଯିବ ନାହିଁ ।

ସର୍ତ୍ତ ରହିଛି ଯେ ଯେଉଁଠାରେ ପେନ୍‌ସନ୍ ର ଏକ ଅଂଶ ଅଟକାଯାଇଥାଏ କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରାଯାଏ, ପେନ୍‌ସନ୍ ଭୋଗୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିଆଯାଉଥିବା ପେନ୍‌ସନ୍‌ର ପରିମାଣ ଏହି ନିୟମାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବାକୁ ଥିବା ସର୍ବନିମ୍ନ ପେନ୍‌ସନ୍ ଠାରୁ କମ୍ ହେବ ନାହିଁ ।

୨୭- ବ୍ୟାଙ୍କକୁ ହୋଇଥିବା ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତିର ପୁନରୁଦ୍ଧାର ପେନ୍‌ସନ୍ ଲାଭରୁ କରିବା ପାଇଁ ନିୟମାବଳୀ ୪୮ ବ୍ୟାଙ୍କ୍‌କୁ କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ କରେ । (ଅନୁଶାସନ ଏବଂ ଆବେଦନ) ନିୟମର ନିୟମାବଳୀ ୨୦ (୩)(ଗ) ପେନ୍‌ସନ୍ ନିୟମାବଳୀ ସହିତ ମିଳିତ ଭାବେ ପଢିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଯେଉଁଠାରେ କର୍ମଚାରୀମାନେ ପେନ୍‌ସନ୍ ମନୋନୟନକାରୀ ଅଟନ୍ତି, ନିୟମାବଳୀ ୪୮ (୧) ଲାଗୁ ହେବ । ଯେ କୌଣସି ଘଟଣାରେ ଯଦି ଜଣେ ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ (ଅନୁଶାସନ ଏବଂ ଆବେଦନ) ନିୟମାବଳୀ ୪ ଅନୁଯାୟୀ ସେବାରୁ ହଟାଇ ଦିଆଯାଏ କିମ୍ବା ବରଖାସ୍ତ କରାଯାଏ, ତେବେ ପେନ୍‌ସନ୍ ନିୟମର ନିୟମାବଳୀ ୪୮ କୁ

ପୁନର୍ବାର ଗ୍ରହଣ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ନାହିଁ କାରଣ ଏହାର ନିୟମାବଳୀ ୨୨ ଆକର୍ଷିତ ହେବ ।

୧୦.୭ – ଏକ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ସମାପ୍ତି ପାଇଁ ଏକ ଅନୁସନ୍ଧାନ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ । ୟୁନିୟନ୍ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ବନାମ ଅଜୋୟ କୁମାର ପଟ୍ଟନାୟକ (୧୯୯୫) ୬ ଏସ୍.ସି.ସି.୪୪୨ ରେ ସୁପର ଆନୁଏସନ ବୟସ ହାସଲ କରି ସେବାରୁ ଅବସର ନେବାପରେ ବିଭାଗୀୟ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଜାରି ରଖିବାର ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ ବିଚାର ପାଇଁ ଆସିଲା । ଯୋଗ୍ୟତା ଭିତ୍ତିରେ କୌଣସି ସନ୍ଧାନ ନ କରି ବିଭାଗୀୟ ଅନୁସନ୍ଧାନ ବନ୍ଦ କରିବା ପାଇଁ ଏହା ଏକ ପୃଷ୍ଠଭୂମି ହେବନାହିଁ ବୋଲି ମତ ଦିଆଯାଇଥିଲା; ଅନ୍ୟଥା, ସମସ୍ତ କ୍ଷେତ୍ରରେ, ଏହା ସାଧାରଣ ନ୍ୟାୟ ପାଇଁ ଘୋର କ୍ଷତି ଘଟାଇବ ଏବଂ କର୍ମଚାରୀ ବିଚାରାଧୀନ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଠାରୁ ଦୂରେଇ ଯିବେ । ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ସମୟ ପ୍ରବାହ ଦ୍ୱାରା ବିଚାରାଧୀନ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟାରୁ ମୁକ୍ତି ପାଇ ପାରିବେ ନାହିଁ ।

> “୧୦-ଯେହେତୁ ବିଭିନ୍ନ ସ୍ତରରେ ଦକ୍ଷ ଅଧିକାରୀ ମାନେ ବିଷୟ ବସ୍ତୁକୁ ବିଚାର କରିଥିଲେ ଏବଂ ଶେଷରେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ସେବାରୁ ବାଧତାମୂଳକ ଅବସର ନେବାକୁ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେଇଥିଲେ, ଏହା ଏକ ମନୋମୁଖୀ ନିଷ୍ପତ୍ତି ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହା ସତ୍ୟ ଯେ ପ୍ରକ୍ରିୟା ବିଚାରାଧୀନ ଥିବାବେଳେ ଉତ୍ତରଦାତା ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସ ହାସଲ କରି ସେବାରୁ ଅବସର ନେଇସାରିଛନ୍ତି, କିନ୍ତୁ ଦକ୍ଷ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିଆଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ବିଷୟରେ କୋଣସି ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ନ ଦେଇ ଏହି ବିଷୟର ସମାପ୍ତି ପାଇଁ ଭିତ୍ତିଭୂମି ପ୍ରଦାନ କରିବ ନାହିଁ । ଅନ୍ୟଥା, ସମସ୍ତ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏହା ସାଧାରଣ ନ୍ୟାୟ ପାଇଁ ଘୋର କ୍ଷତି ଘଟାଇବ । ପ୍ରକ୍ରିୟା ବିଚାରାଧୀନ ହେତୁ କର୍ମଚାରୀ ଏଥିରୁ ଦୁରେଇ

ଯିବେ । ତେଣୁ, ଏହାକୁ ବିଚାର କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ସରକାର କିମ୍ବା ଦକ୍ଷ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିଆଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ବୈଧ କି ନୁହେଁ ତାହା ଉପରେ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବା ଆବଶ୍ୟକ ।ସେହି ଦୃଷ୍ଟିକୋଣରୁ, ପ୍ରକ୍ରିୟା ବିଚାରାଧୀନ ଥିବାବେଳେ ସମୟ ପ୍ରବାହ ଦ୍ୱାରା କେବଳ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ମାମଲା ବନ୍ଦ କରିବା ପାଇଁ ଏକ କାରଣ ହେବ ନାହିଁ ।”

(ଗୁରୁତ୍ୱ ପ୍ରଦତ୍ତ)

୧୦.୮-ରାଜିନ୍ଦର ଲାଲ କାପୁର (ସୁପ୍ରା) ମାମଲାରେ ଏହା ଅନୁଷ୍ଠିତ ହୋଇଥିଲା ଯେ ଯେତେବେଳେ କର୍ମଚାରୀ ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସ ହାସଲ କରିବା ପୂର୍ବରୁ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା ସେହି ପ୍ରକ୍ରିୟା ଶେଷ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ‘ସେ ଯେପରି ସେବାରେ ଥିଲେ’, କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ନିରନ୍ତରତାର ଆଇନ୍‌ଗତ କଳ୍ପନାର ବିବେଚନା ପାଇଁ ନିୟମ ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ, ଯଦିଓ ସେ ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସ ହାସଲ କରିଛନ୍ତି, କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ପରି ବିବେଚିତ ହେବେ । ଏହା ଅନୁଷ୍ଠିତ ହୋଇଥିଲା :

“୨୧-ଉପରୋକ୍ତ ନିୟମାବଳୀ ସେତେବେଳେ ଆହ୍ୱାନ କରାଯାଇପାରେ ଯେତେବେଳେ କେବଳ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କର ସେବା ବନ୍ଦ ହେବା ପୂର୍ବରୁ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା । ଏଥିରେ ବ୍ୟବହୃତ ଶବ୍ଦ ଗୁଡ଼ିକ ଭବିଷ୍ୟତ ପାଇଁ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ । ଯେତେବେଳେ ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସ ହାସଲ କରିବା ସତ୍ତ୍ୱେ ବ୍ୟାଙ୍କର ଜଣେ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଏକ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଛି, ସେତେବେଳେ ସୃଷ୍ଟି ହୋଇଥିବା ଆଇନଗତ କଳ୍ପନା ଆଧାରରେ ଯଥା : ‘ସେ ଯେପରି ସେବାରେ ଅଛନ୍ତି’ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇପାରିବ କି ? ତେଣୁ, ଯେତେବେଳେ ଉକ୍ତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁଯାୟୀ

ଉଠାଯାଇଥିବା ଆଇନ୍ ଗତ କାରଣରୁ ଏକ ବୈଧ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୁଏ, ଅପରାଧୀ ଅଧିକାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ପରି ବିବେଚିତ ହେବେ ଯଦିଓ ସେ ତାଙ୍କ ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସରେ ପହଞ୍ଚିଛନ୍ତି । ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା, ଏହା ଅତି ସାଧାରଣ ଆଇନ୍, କେବଳ ଏକ କାରଣ ଦର୍ଶାଅ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ପ୍ରଦାନ ଦ୍ୱାରା ଆରମ୍ଭ କରାଯାଏ ନାହିଁ । କେବଳ ଯେତେବେଳେ ଏକ ଚାର୍ଜସିଟ୍ ଜାରି କରାଯାଏ, ଏହା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥାଏ ।"

(ଗୁରତ୍ୱ ପ୍ରଦତ୍ତ)

ଏକ ସମୀକ୍ଷା ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିବା; ତାହା ୟୁକୋ ବ୍ୟାଙ୍କ୍ ବନାମ ରାଜିନ୍ଦର ଲାଲ କାପୁର (୨୦୦୮) ୫ ଏସ୍.ସି.ସି. ୨୫୭ ରେ ଖାରଜ୍ କରାଯାଇଥିଲା ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ଯେତେବେଳେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ବିବେଚିତ ହୁଅନ୍ତି, ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଧାର୍ଯ୍ୟ ଦଣ୍ଡ ଦିଆଯାଇପାରିବ ।

୧୦.୯- ଭି.ପଦ୍ମନାଭମ୍ ବନାମ ଆନ୍ଧ୍ର ପ୍ରଦେଶ ସରକାର ଏବଂ ଅନ୍ୟ (୨୦୦୯) ୧୫ ଏସ୍ .ସି.ସି. ୫୩୭ ମାମଲାରେ ଆନ୍ଧ୍ରପ୍ରଦେଶ ପେନ୍‌ସନ୍ କୋଡ଼ ର ନିୟମ ୯ ପ୍ରଦାନ କରିଛି ଯେ ଯଦି ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିଲେ ବିଭାଗୀୟ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଆରମ୍ଭ ହୁଏ, ତେବେ ଏହା ଜାରି ରହିପାରିବ ଏବଂ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ କେବଳ ପେନ୍‌ସନ୍ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିରୁ ଅର୍ଥର ପୁନରୁଦ୍ଧାର ପାଇଁ ଏହିପରି ଅନୁସନ୍ଧାନ ଜାରି ରଖିବାକୁ ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି । ଏହା ଧରାଗଲା ଯେ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରଖିବା ବେଆଇନ୍ ନୁହେଁ । ପେନ୍‌ସନ୍ କୋଡ଼ ଏକ ଆଇନଗତ କଳ୍ପନା ସୃଷ୍ଟି କରେ ଏବଂ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରହିବ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ । ଏହି ମତ ରଖାଗଲା :

"୧୦-ଏହା ଆମ୍ଭ ସମ୍ମୁଖରେ ବିବାଦ ହୋଇନାହିଁ ଯେ ଆନ୍ଧ୍ର ପ୍ରଦେଶ ପେନ୍‌ସନ୍ କୋଡ଼ ର ନିୟମ ୯ (୨) ଅନୁଯାୟୀ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିବା ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଜାରି ହୋଇପାରେ । ନିୟମ ୯ (୨) ନିମ୍ନମତେ ପଢାଯାଏ :

"୯- ପେନ୍‌ସନ୍ ରୋକିବା କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବା ପାଇଁ ସରକାରଙ୍କର ଅଧିକାର – (୧) XXX XXX XXX

(୨)(କ) ଉପ-ନିୟମ (୧) ରେ ଦର୍ଶାଯାଇଥିବା ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା, ଯଦି ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିଲାବେଳେ ଅଥବା ତାଙ୍କର ଅବସର ପୂର୍ବରୁ କିମ୍ବା ପୁନଃ ନିଯୁକ୍ତି ସମୟରେ ପ୍ରତିଷ୍ଠା ହୋଇଥିଲା, ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ଅବସର ପରେ ଏହି ନିୟମ ଅଧୀନରେ ପ୍ରକ୍ରିୟା ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ ଏବଂ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା, ଯାହା ଦ୍ୱାରା ସେଗୁଡ଼ିକ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା, ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ସେବା ଜାରି ରଖିଥିବା ଭଳି ସମାନ ଢଙ୍ଗରେ ଜାରି ରହିବ ଏବଂ ଶେଷ ହେବ :

ସର୍ତ୍ତ ରହିଛି ଯେ ଯେଉଁଠାରେ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଅଧୀନରେ ଥିବା ଏକ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୁଏ, ସେହି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଏହାର ଅନୁସନ୍ଧାନକୁ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ନିକଟରେ ଦାଖଲ କରିବେ ।"

ନିର୍ବିବାଦରେ, ତେଣୁ, ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ବିଚାରାଧିନ ଥିବା ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା କୌଣସି ଆଇନଗତ ଦୁର୍ବଳତାର ଶିକାର ହୁଏ ନାହିଁ ଏବଂ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ଏହା ଜାରି ରହିଛି ବୋଲି ଧରାଯିବ ।

୧୧- ୟୁ.ପି. ରାଜ୍ୟ ବନାମ ହରିହର ଭୋଲେନାଥ ମାମଲାରେ ଏହି କୋର୍ଟ ଦର୍ଶାଇଲେ : (ଏସ୍.ସି.ସି. ପୃ-୪୬୫, ପାରା-୧୦)

"୧୦- ଜଣେ ଅପରାଧୀ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ଅବହେଳା କିମ୍ବା ତ୍ରୁଟି ଯୋଗୁଁ ରାଜ୍ୟ ରାଜକୋଷକୁ ହୋଇଥିବା କ୍ଷତି ରାଶି ପୁନରୁଦ୍ଧାର ପାଇଁ ତିନୋଟି ଭିନ୍ନ ପରିସ୍ଥିତିରେ ଏକ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇ ପାରିବ ।

(୧) ଯେତେବେଳେ ଜଣେ ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସରେ ପହଞ୍ଚିବାପୁର୍ବରୁ ଜଣେ ଅପରାଧୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଏକ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୁଏ ଏବଂ ଶେଷ ହୁଏ ।

(୨) ଯେତେବେଳେ ଅପରାଧୀ ଅଧିକାରୀ ତାଙ୍କ ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସରେ ପହଞ୍ଚିବା ପୂର୍ବରୁ ଏକ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୁଏ କିନ୍ତୁ ତାହା ଶେଷ ହୋଇନାହିଁ ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସୁପରଆନୁଏସନ ସତ୍ତ୍ୱେ ପେନ୍ସନ୍ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିରୁ ଅର୍ଥ ପୁନରୁଦ୍ଧାର ପାଇଁ ଆଦେଶ ପାସ୍ ହୋଇଛି ।

ଏବଂ

(୩) ଅପରାଧୀ କର୍ମଚାରୀ ତାଙ୍କ ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସରେ ପହଞ୍ଚିବା ପରେ ଏକ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଆରମ୍ଭ ହୁଏ ।

୧୩- ଶ୍ରୀ ରାମ କୃଷ୍ଣ ରେଡ୍ଡୀ କିନ୍ତୁ ଯୁକ୍ତି କଲେ ଯେ ୧୯୯୨-୧୯୯୩ ମସିହାରେ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିବାରୁ ଏହି ଅଦାଲତ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରଖିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ । ଏହା ତରଫରୁ

ଏମ୍.ଭି.ବିଜଲାନି ବନାମ ୟୁନିୟନ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ମାମଲାରେ ଦୃଢ ନିର୍ଭରଶୀଳତା ରଖାଯାଇଛି ।

୧୪- ଆମ୍ଭେ ପୂର୍ବରୁ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିଛୁ ଯେ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରଖିବା ବେଆଇନ୍ ନୁହେଁ । ପେନ୍‌ସନ୍ କୋଡ଼ ଏକ ଆଇନଗତ କଳ୍ପନା ଉଠାଇଥାଏ ଯେଉଁଥିରେ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରହିଛି ବୋଲି ଧରାଯିବ । ବୈଷୟିକ ଭିତ୍ତିରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ଟ୍ରିବ୍ୟୁନାଲ ଏକ ଆଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି । ତେଣୁ ଆମ୍ଭ ମତରେ ହାଇକୋର୍ଟ ଆକ୍ଷେପିତ ରାୟକୁ ପାରିତ କରି କୌଣସି ଅନୈତିକ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଛନ୍ତି ବୋଲି କୁହାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ ।

ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଜରାପଡୁଛି ଯେ କେଉଁ ପ୍ରକାର ଦଣ୍ଡବିଧାନ କରାଯାଇପାରିବ ଉପରୋକ୍ତ ମାମଲାରେ ଥିବା ସେବା ନିୟମ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିବ, ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ସେବା ନିୟମ ୯ ପେନ୍‌ସନ୍ କୁ ଅଟକାଇବା କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ଜାରି ରହିଛି ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯାଇଛି ।

୧୦.୧୦- ମହାରାଷ୍ଟ୍ର ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଏମ୍.ଏଚ୍. ମଜୁମଦାର (୧୯୮୮)୨ ଏସ୍.ସି.ସି ୫୨ ରେ ବମ୍ବେ ସିଭିଲ୍ ସର୍ଭିସ୍ ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ ୧୮୮ ଏବଂ ୧୮୯ ବିଚାରପାଇଁ ଆସିଲା । ପେନ୍‌ସନ୍ କିମ୍ବା ଏହାର କୌଣସି ଅଂଶକୁ ଅଟକାଇବା କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର ପାଇଁ ନିୟମ ପ୍ରଦାନ କଲା । ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଧାରଣା ଦିଆଗଲା ଯେ ଯଦି ପେନ୍‌ସନ୍ ଭୋଗୀ ସେବାରେ ଥିବାବେଳେ ଗୁରୁତର ଦୁଷ୍କର୍ମ ମାମଲାରେ ଦୋଷୀ ପାଯ୍ୟା ଯାଆନ୍ତି, ତେବେ ପେନ୍‌ସନ୍ ଅନୁଦାନ ଏବଂ ଏହାର ଅବ୍ୟାହତି ଅନୁସନ୍ଧାନର ଫଳାଫଳ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିବ । ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରକ୍ରିୟା ବରଖାସ୍ତ ଇତ୍ୟାଦିର ଦଣ୍ଡ ବିଧାନ ପାଇଁ ନୁହେଁ ବରଂ ୧୮୮ ଏବଂ ୧୮୯ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା

ପେନ୍‌ସନ୍‌କୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କିମ୍ବା ବନ୍ଦ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ହୋଇଥିଲା । ଏହି ଅଦାଲତ ଏହିପରି ମତ ଦେଇଛନ୍ତି :

"୫- ଉପରୋକ୍ତ ଦୁଇଟି ନିୟମ ପେନ୍‌ସନ୍ ହ୍ରାସ କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବାକୁ ସରକାରଙ୍କୁ ସଶକ୍ତ କରିଥାଏ । ନିୟମ ୧୮୯ ଏକ ପେନ୍‌ସନ୍ କିମ୍ବା ଏହାର କୌଣସି ଅଂଶକୁ ଅଟକାଇବା କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବାକୁ ଚିନ୍ତା କରେ ଯଦି ପେନ୍‌ସନ୍ ଭୋଗୀ ସେବାରେ ଥିବା ସମୟରେ କିମ୍ବା ସେବା ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ଗୁରୁତର ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୁଏ । ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପେନ୍‌ସନ୍ ପ୍ରଦାନ ଏବଂ ଏହାର ନିରନ୍ତରତା ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଭଲ ଆଚରଣ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ । ଉତ୍ତମ ଆଚରଣ ବଜାୟ ରଖି ସନ୍ତୋଷଜନକ ସେବା ପ୍ରଦାନ ପେନ୍‌ସନ୍ ଅନୁଦାନ ଏବଂ ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ଏକ ଆବଶ୍ୟକୀୟ ସର୍ତ୍ତ । ନିୟମ ୧୮୯ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ସରକାରଙ୍କୁ ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଉଥିବା ପେନ୍‌ସନ୍ ର କୌଣସି ଅଂଶକୁ ଅଟକାଇବା କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବାକୁ କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ, ଯାହା ସେ ସେବା ସମୟରେ କରିଥାଇପାରନ୍ତି । ଏହି ନିୟମ ଆହୁରି ପ୍ରଦାନ କରେ ଯେ ପେନ୍‌ସନ୍ ର କୌଣସି ଅଂଶ ହ୍ରାସ କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବା ପାଇଁ ଦକ୍ଷ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଆଦେଶ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହେବା ପୂର୍ବରୁ ବମ୍ବେ ସିଭିଲ୍ ସର୍ଭିସ ଆଚରଣ, ଶୃଙ୍ଖଳା ଏବଂ ଆବେଦନର ନିୟମ ୧ ରୁ ୩୩ରେ ଉଲ୍ଲିଖିତ ପଦ୍ଧତି ଅନୁଯାୟୀ ପେନ୍‌ସନ୍‌ଭୋଗୀଙ୍କୁ ପ୍ରତିରକ୍ଷା ସୁଯୋଗ ଦିଆଯିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଅବସର ପରେ ମଧ୍ୟ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରି ପେନ୍‌ସନ୍ ହ୍ରାସ କିମ୍ବା ବନ୍ଦ କରିବାକୁ ସରକାରଙ୍କ କ୍ଷମତା ଉପରୋକ୍ତ ନିୟମାବଳୀ ଦ୍ୱାରା ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ସଂରକ୍ଷିତ ହୋଇ ରହିଛି । ନିୟମର ବୈଧତା ହାଇକୋର୍ଟ କିମ୍ବା ଏହି କୋର୍ଟ ସମ୍ମୁଖରେ ଚ୍ୟାଲେଞ୍ଜ କରାଯାଇନଥିଲା । ଏହି ଦୃଷ୍ଟି କୋଣରୁ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଉଥିବା ପେନ୍‌ସନ୍

ପରିମାଣ ହ୍ରାସ କରିବାକୁ ସରକାରଙ୍କର କ୍ଷମତା ଅଛି । ଏମ୍.ନରସିହ୍ମାଚାର ବନାମ ମହୀଶୁର ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଉତ୍ତର ପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ବ୍ରହ୍ମଦତ୍ତ ଶର୍ମା ମାମଲାରେ ସମାନ ନିୟମ ଯାହା ସରକାରଙ୍କୁ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ପେନ୍‌ସନ୍ ରୋକିବା କିମ୍ବା ହ୍ରାସ କରିବାକୁ କ୍ଷମତା ଦେଇଛି ତାହାକୁ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଏହି ଅଦାଲତ କହିଛନ୍ତି ଯେ କେବଳ ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସ ହାସଲ କରି ସେବାରୁ ଅବସର ନେଇ ଥିବାରୁ ସେ ଅସଦାଚରଣ ଏବଂ ଅବହେଳା କିମ୍ବା ଆର୍ଥିକ ଅନିୟମିତତା କାରଣରୁ ଏଥିରୁ ରକ୍ଷା ପାଇପାରିବେ ନାହିଁ ଯାହା ସେ ତାଙ୍କ ସେବା କାଳରେ କରିଥାଇପାରନ୍ତି ଏବଂ ସରକାର ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ପେନ୍‌ସନ୍ ଅଟକାଇବାକୁ କିମ୍ବା ହ୍ରାସ କରିବାକୁ ହକ୍‌ଦାର ଥିଲେ ।

୬- ଆମ୍ଭ ମତରେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ କୌଣସି ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ କରିବାକୁ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କର କୌଣସି ଅଧିକାର ନାହିଁ କହି ହାଇକୋର୍ଟ ଗୁରୁତର ତ୍ରୁଟି କରିଛନ୍ତି । ବି.ଜେ. ଶେଲ୍‌ଟ ବନାମ ଗୁଜରାଟ ରାଜ୍ୟ ରେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବା ପରେ ତାଙ୍କୁ ଦଣ୍ଡ ଦେବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିଲା । ସେହି ନିଷ୍ପତ୍ତିର ଅନୁପାତ ତତ୍‌କ୍ଷଣାତ୍ ମାମଲାରେ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ନୁହେଁ କାରଣ ବର୍ତ୍ତମାନ ମାମଲାରେ ଅନୁସନ୍ଧାନର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ କୌଣସି ଦଣ୍ଡ ଦେବା ପାଇଁ ନ ଥିଲା ବରଂ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ପେନ୍‌ସନ୍ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ପାଇଁ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ କରାଯାଇଥିଲା । ନିୟମାବଳୀର ୧୮୮ ଏବଂ ୧୮୯ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିଲା । ଏଥିରୁ ଜଣାପଡ଼ିଛି ଯେ ହାଇକୋର୍ଟଙ୍କ ଦୃଷ୍ଟି ଏହି ନିୟମ ପ୍ରତି ଆକର୍ଷିତ ହୋଇନଥିଲା ।”

(ଗୁରୁତ୍ୱ ପ୍ରଦତ୍ତ)

୧୦.୧୧-ୱେଷ୍ଟ ବେଙ୍ଗଲ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ପ୍ରଣବ ଚକ୍ରବର୍ତ୍ତୀ (୨୦୧୫)୨ ଏସ୍.ସି.ସି ୪୯୬ ରେ ପଶ୍ଚିମ ବଙ୍ଗ ସେବା (ମୃତ୍ୟୁ-ଅବସର ଲାଭ) ନିୟମାବଳୀ,୧୯୭୧ ର ନିୟମ ୧୦ ର ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ତଥ୍ୟ ଅନୁଯାୟୀ ପେନ୍‌ସନ୍ ଅଟକାଇବାକୁ ରାଜ୍ୟପାଳଙ୍କ ଅଧିକାର ବିଚାର ପାଇଁ ଆସିଲା । ନିୟମ ୧୦ (୧) ଦୁଇ ପ୍ରକାରର ଦଣ୍ଡ ପ୍ରଦାନ କରେ । ପ୍ରଥମତଃ, ପେନ୍‌ସନ୍ ରୋକିବା କିମ୍ବା ଅଟକାଇବାର ଅଧିକାର । ଦ୍ୱିତୀୟତଃ, ସରକାରଙ୍କୁ ହୋଇଥିବା କୌଣସି ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତିର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଅଂଶର ପେନ୍‌ସନ୍ ରୁ ପୁନରୁଦ୍ଧାର ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବାର ଅଧିକାର । ଗୁରୁତର ଅସଦାଚରଣ କିମ୍ବା ଅବହେଳା କାରଣରୁ କର୍ମଚାରୀ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବାପରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇପାରିବ ବୋଲି ଧାରଣା ଦିଆଯାଇଥିଲା । ସରକାରଙ୍କୁ ହୋଇଥିବା ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତିର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ ମଧ୍ୟ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରୁ ଅବସର ନେବା ପରେ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରଖିବା ନୁଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ପାଇଁ ଖୋଲା ଅଛି । ଏହା ଦେଖାଯାଇଥିଲା :

୪- ହାଇକୋର୍ଟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ୨୨-୧୨-୨୦୧୦ ରେ ପାରିତ ହୋଇଥିବା ଆଦେଶକୁ ପଶ୍ଚିମବଙ୍ଗ ରାଜ୍ୟ ବିରୋଧ କରି କହିଛି ଯେ ୧୯୭୧ ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ-୧୦କୁ ହାଇକୋର୍ଟ ଭୁଲ୍ ଭାବରେ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିଛନ୍ତି । ତେଣୁ ବର୍ତ୍ତମାନର ଆବେଦନରେ ଆମ୍ଭର ବିଚାର ପାଇଁ ଉଠୁଥିବା ଏକାକୀ ପ୍ରସଙ୍ଗ ହେଉଛି ୧୯୭୧ ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ ୧୦ ର ବ୍ୟାଖ୍ୟା । ଉପରଦର୍ଶିତ ନିୟମ ୧୦ (୧) ନିମ୍ନମତେ ଉଦ୍ଧୃତ କରାଗଲା ।

“୧୦-ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ମାମଲାରେ ପେନ୍‌ସନ୍ ରୋକିବାକୁ ରାଜ୍ୟପାଳଙ୍କ ଅଧିକାର-(୧) ସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସମୟ ପାଇଁ ଏକ ପେନ୍‌ସନ୍ କିମ୍ବା ଏହାର କୌଣସି ଅଂଶକୁ ଅଟକାଇବା କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବାର ଅଧିକାର ଏବଂ ସରକାରଙ୍କୁ ହୋଇଥିବା କୌଣସି ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତିର ସଂପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଅଂଶର ପୁନରୁଦ୍ଧାର ପେନ୍‌ସନ୍‌ରୁ କରିବା ପାଇଁ

ଅଧିକାର ରାଜ୍ୟପାଳ ନିଜ ପାଖରେ ରଖିଛନ୍ତି ଯଦି ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ସମୟରେ ପ୍ରଦାନ କରିଥିବା ସେବା ସହିତ ତାଙ୍କ ସେବା କାଳରେ ପେନ୍‌ସନ୍-ଭୋଗୀ ଏକ ବିଭାଗୀୟ କିମ୍ବା ନ୍ୟାୟିକ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ଗୁରୁତର ଅସଦାଚରଣ କିମ୍ବା ଅବହେଳା ପାଇଁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇଛନ୍ତି :

ସର୍ତ୍ତ ରହିଛି ଯେ –

(କ) ଯଦି ଅଧିକାରୀ ସେବାରେ ଥିବାବେଳେ, ତାଙ୍କ ଅବସର ପୂର୍ବରୁ କିମ୍ବା ପୁନଃ ନିଯୁକ୍ତି ସମୟରେ ଏହିପରି ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ପ୍ରତିଷ୍ଠା ହୋଇଛି, କାର୍ଯ୍ୟାଳୟରୁ ଅନ୍ତିମ ଅବସର ପରେ ଏହି ଆର୍ଟିକିଲ୍ ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଭାବରେ ବିବେଚନା କରାଯିବ ଏବଂ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା, ଯାହା ଦ୍ୱାରା ଏହା ଆରମ୍ଭ କରାଯାଇଥିଲା, ଅଧିକାରୀ ଯେପରି ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ ରହିଛନ୍ତି, ସେହି ସମାନ ଢଙ୍ଗରେ ଏହା ଜାରି ରହିବ ଏବଂ ଶେଷ ହେବ ;

(ଖ) ଏହିପରି ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା, ଯଦି ଅଧିକାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ସମୟରେ, ତାଙ୍କ ଅବସର ପୂର୍ବରୁ କିମ୍ବା ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ସମୟରେ ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ହୋଇନଥିଲା-

(୧) ରାଜ୍ୟପାଳଙ୍କ ଅନୁମୋଦନ ବ୍ୟତୀତ ଏହା ପ୍ରତିଷ୍ଠା ହେବ ନାହିଁ ;

(୨) ପ୍ରତିଷ୍ଠା ହେବାର ଚାରି ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ସମୟ ପୂର୍ବରୁ ଘଟିଥିବା କୌଣସି ଘଟଣା ବିଷୟରେ ହେବନାହିଁ ।

(୩) ଏପରି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହେବ ଏବଂ ଏପରି ସ୍ଥାନରେ ଯେପରି ରାଜ୍ୟପାଳ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବେ ଏବଂ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ପ୍ରଣାଳୀ ଅନୁଯାୟୀ

ଯେଉଁଥିରେ ତାଙ୍କ ସେବା ସମୟରେ ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ ସେବାରୁ ବହିଷ୍କାରର ଆଦେଶ ଦିଆଯାଇପାରେ ।

(ଖ) ସେପରି କୌଣସି ନ୍ୟାୟିକ ପ୍ରକ୍ରିୟା, ଯଦି ଅଧିକାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ସମୟରେ, ତାଙ୍କ ଅବସର ପୂର୍ବରୁ କିମ୍ବା ପୁନଃ ନିଯୁକ୍ତି ସମୟରେ ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ହୋଇନଥିଲା, ବାଦର କାରଣ ବାବଦରେ ଯାହା ଚାରିବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ସମୟ ପୂର୍ବରୁ ଉଠିଥିଲା କିମ୍ବା ଘଟିଥିଲା, ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ହେବ ନାହିଁ ।

ଏଠାରେ ଉପରେ ଉଦ୍ଧୃତ ହୋଇଥିବା ନିୟମ ୧୦ (୧) ର ପଠନ ପ୍ରକାଶ କରେ ଯେ ସେଥିରେ ଦୁଇଟି ଭିନ୍ନ ପ୍ରକାରର ଦଣ୍ଡ ଉପରେ ଅନୁଧାନ କରାଯାଇଛି । ପ୍ରଥମତଃ "ଏକ ପେନ୍‌ସନ୍‌କୁ ଅଟକାଇବା କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବାର ଅଧିକାର" ଯାହାକୁ କି ଅପରାଧୀ ଅଧିକାରୀ ସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସମୟ ପାଇଁ ହକ୍‌ଦାର । ଏବଂ ଦ୍ୱିତୀୟତଃ "ସରକାରଙ୍କୁ ହୋଇଥିବା ଯେ କୌଣସି ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତିର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଆଂଶିକ ପେନ୍‌ସନ୍‌ରୁ ପୁନରୁଦ୍ଧାର ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବାର ଅଧିକାର ।" ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସ ହାସଲ କରି ଅବସର ନେବା ପରେ ମଧ୍ୟ ଉପରୋକ୍ତ ଦୁଇଟି ଦଣ୍ଡ ଅପରାଧୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇପାରେ, ସର୍ତ୍ତ ଏହି ଯେ ତାଙ୍କ ସେବା ସମୟରେ ସେ "ଗୁରୁତର ଅସଦାଚରଣ କିମ୍ବା ଅବହେଳା" ପାଇଁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇଥିବେ ।

୫- ତେଣୁ ଏଥିରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ଜଣା ପଡୁଛି ଯେ କେବଳ ସରକାରଙ୍କୁ ହୋଇଥିବା ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି ପାଇଁ ନୁହେଁ, ସେହି ପ୍ରକ୍ରିୟା ସୁପରଆନୁଏସନ ତାରିଖ ପରେ ଜାରି ରହିପାରିବ । "ଗୁରୁତର ଅସଦାଚରଣ କିମ୍ବା ଅବହେଳା" ହେତୁ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବା ପରେ ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇପାରିବ । ତେଣୁ ସରକାରଙ୍କୁ କୌଣସି ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତିର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ ମଧ୍ୟ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରୁ ଅବସର

ନେବା ପରେ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରଖିବା ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ପାଇଁ ଖୋଲା ଅଛି । ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ, ଯଦି ଏପରି ଗୁରୁତର ଅସଦାଚରଣ କିମ୍ବା ଅବହେଳା ସରକାରଙ୍କ ପାଇଁ ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି ଘଟାଏ, ତେବେ ସଂପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଠାରୁ ମଧ୍ୟ କ୍ଷତିପୂରଣ ପାଇବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇ ପାରିବ । ତେଣୁ ୧୯୭୧ ର ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ ୧୦ (୧) କୁ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିବା ବେଳେ ଏହା ହାଇକୋର୍ଟଙ୍କ ପାଇଁ ଠିକ୍ ନ ଥିଲା ଯେ ସୁପରଆନୁଏସନ ତାରିଖ ପରେ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରହିପାରିବ ଯେତେବେଳେ ଏହି ଅଭିଯୋଗ ସରକାରଙ୍କ ନିକଟରେ ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି ଘଟାଇବ ।”

(ଗୁରୁତ୍ୱ ପ୍ରଦତ୍ତ)

୧୦.୧୨- ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ବନାମ ଏ.ଏନ୍.ଗୁପ୍ତା ଏବଂ ଅନ୍ୟ (୧୯୯୭)୮ ଏସ୍. ସି.ସି ୬୦ ରେ ଏହା ବିଚାର କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ସୁପରଆନୁଏସନ ତାରିଖ ପରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ସେବା ନିୟମାବଳୀ ପ୍ରଦାନ ନ କଲେ, ପ୍ରକ୍ରିୟା ଖାରଜ ହୋଇଥିବାର ଆଠ ବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କୌଣସି ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିଆଯାଇ ନ ଥିବା ବେଳେ ପେନ୍‌ସନ୍ ବନ୍ଦ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ଅଂଶ ନିମ୍ନରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଗଲା :

> “୧୬- ପେନ୍‌ସନ୍ ଗ୍ରହଣ କରିବାର ଅଧିକାର ହେଉଛି ପେନ୍‌ସନ୍ ନିୟମର ନିୟମ ୭ ଅନୁଯାୟୀ ସମ୍ପତ୍ତିର ଅଧିକାର ଯେତେବେଳେ ଏହା କହେ ଯେ ପେନ୍‌ସନ୍ ବିଭାଗରେ ତାଙ୍କ ଅବଦାନର ପରିମାଣ ସହିତ ସେଥିରୁ ବର୍ଦ୍ଧିତ ସୁଧ ବହିର୍ଭୁତ ପେନ୍‌ସନ୍ ପାଣ୍ଠିରେ କୌଣସି କର୍ମଚାରୀଙ୍କର ସମ୍ପତ୍ତିର କୌଣସି ଅଧିକାର ରହିବ ନାହିଁ । ତାହା ହୋଇଥିବା କାରଣରୁ ନିୟମ ୧୧ କୁ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ କେବଳ ଅବସର ସ୍ୱୀକୃତି ବନ୍ଦ ହେବା ଦ୍ୱାରା ସୁପରଆନୁଏସନରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କର ପେନ୍‌ସନ୍ ଦାବୀକୁ ବ୍ୟାଙ୍କ୍ ଅଗ୍ରାହ୍ୟ କରିପାରିବ । ପ୍ରାୟ ୮

ବର୍ଷ ପାଇଁ ଯେତେବେଳେ ଏହି ଦୁଇଟି ମାମଲା ଦିଲ୍ଲୀ ହାଇକୋର୍ଟରେ ବିଚାରାଧିନ ଥିଲା, ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ଅବସରକୁ ନିୟମ ୧୧ ଅନୁଯାୟୀ ଅନୁମତି ଦେବାକୁ ବ୍ୟାଙ୍କ କୌଣସି ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେଇ ନ ଥିଲା । ବ୍ୟାଙ୍କ୍ ଉତ୍ତରଦାତା ମାନଙ୍କୁ କେବେ ବି ଯୋଗାଯୋଗ କରିନଥିଲା ଯେ ଏହା ସେମାନଙ୍କର ଅବସର ପାଇଁ ସ୍ୱୀକୃତି ବନ୍ଦ କରିଥିଲା କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କ ସେବାକୁ ଅନୁମୋଦନ କରି ନ ଥିଲା । ହାଇକୋର୍ଟରେ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଚାଲିଥିବା ସମୟରେ ହିଁ କେବଳ ବ୍ୟାଙ୍କ୍ ଅନୁରୋଧ କରିଥିଲେ ଯେ ଏହା ଉତ୍ତରଦାତା ମାନଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଅଭିଯୋଗର ଯାଞ୍ଚ କରିବାକୁ ଚାହୁଁଥିଲେ । ଆମ୍ଭକୁ ନିୟମ ୧୧ ର ଭାଷା ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଦେଖାଯାଏ । ସହାୟକ ମାନଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ସେବା ନିୟମର ନିୟମ – ୨୬ ଅନୁଯାୟୀ ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସରେ ପହଞ୍ଚିବା ପରେ ସେବା ଛାଡ଼ିବାକୁ ବ୍ୟାଙ୍କ୍ରୁ କୌଣସି ମଞ୍ଜୁର ଆବଶ୍ୟକ ନାହିଁ । ସେବା ନିୟମର ୨୬ ନିୟମ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ପ୍ରାପ୍ତ ବୟସରେ ଅବସର ନେବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥାଏ ଏବଂ ସେଥିରେ ଦୁଇଟି ମତ ରହିପାରିବ ନାହିଁ । ଆମ୍ଭେ, ତେଣୁ, ବିଚାର କରୁ ଯେ ଉତ୍ତରଦାତା ମାନଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ, ଯେଉଁମାନେ ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସ ହାସଲ କରି ଅବସର ନେଇଛନ୍ତି, ନିୟମ-୧୧ ର କୌଣସି ପ୍ରୟୋଗ ନାହିଁ । ଆମ୍ଭେ ବ୍ୟାଙ୍କ୍ ର ନିବେଦନ ସହିତ ସହମତ ହୋଇ ପାରିବୁ ନାହିଁ ଯେ ଅବସର ଗ୍ରହଣକୁ ସ୍ୱୀକୃତି ଦେବାକୁ ସେବା ଅନୁମତି ଭାବରେ ବୁଝା ହେବ ଯାହା ସେବାର ଅନୁମୋଦନ ବୋଲି ବୁଝିବାକୁ ହେବ । ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ବ୍ୟାଙ୍କର ସେବାରେ ରହିବା ବନ୍ଦ କରିବା ପରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟାର ଅଗ୍ରଗତି ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ କାରଣ ସୁପରଆନୁଏସନ ତାରିଖ ପରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ସେବା ନିୟମ ପ୍ରଦାନ କରୁନାହିଁ । କେବଳ ଯଦି

ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ସୁପରଆନୁଏସନ ବ୍ୟତୀତ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ପଦ୍ଧତି ଦ୍ୱାରା ହୋଇଥାଏ ବ୍ୟାଙ୍କ୍‌ର ଅନୁମୋଦନ ଆବଶ୍ୟକ । ଆମ୍ଭେ ଭାବୁ ନାହୁଁ ଯେ ଟି.ନରସିଆ ବନାମ ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ୍ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ରେ ଆନ୍ଧ୍ର ପ୍ରଦେଶ ହାଇକୋର୍ଟଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଏବଂ ଜେ.କେ. କୁଲକର୍ଣ୍ଣି ବନାମ ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ୍ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ରେ ବମ୍ବେ ହାଇକୋର୍ଟଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଭଲ ଆଇନ୍ ପ୍ରଣୟନ କରିଛି ।

(ଗୁରୁତ୍ୱ ପ୍ରଦତ୍ତ)

୧୦.୧୩- ତଖତରାୟ ଶିବଦତ୍ତରାୟ ମାନକଡ଼ ବନାମ ଗୁଜରାଟ ରାଜ୍ୟ (୧୯୮୯) ଏସ୍.ୟୁ.ପି.ପି.,୨ ଏସ୍.ସି.ସି. ୧୧୦ ରେ ଅବସର ପୂର୍ବରୁ ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ବିଭାଗୀୟ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଏବଂ ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସ ପରେ ଜାରି ରହିବାର ପ୍ରଶ୍ନ ବିଚାର କରାଯାଇଥିଲା । ଏହା ଅନୁଷ୍ଠିତ ହୋଇଥିଲା ଯେ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରହି ପାରିବ ଏବଂ ଯେପରି କୁହାଯାଇଛି, ପେନ୍‌ସନ୍ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଉପରେ ଏହି ଆଦେଶ ପାରିତ ହୋଇପାରିବ । ପ୍ରକ୍ରିୟା ଭିତ୍ତିହୀନ ହୋଇନଥିଲା । ପେନ୍‌ସନ୍ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ବନ୍ଦ କରିବାକୁ ସରକାର ଦେଇଥିବା ଆଦେଶକୁ ସମର୍ଥନ କରାଯାଇଥିଲା । ମହତ୍ତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ବିଷୟ ହେଉଛି ଯେ ପ୍ରକ୍ରିୟା ବନ୍ଦ ହୁଏ ନାହିଁ, ଏବଂ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଯେପରି ଉପଯୁକ୍ତ ବିବେଚନା କରାଯାଇପାରେ ଦଣ୍ଡ ବିଧାନ କରାଯାଇପାରିବ । ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଅଂଶ ନିମ୍ନମତେ ଉଦ୍ଧୃତ :

“୨୫- ନିୟମ ୧୮୮ର ଏକ ପରୀକ୍ଷଣରୁ ଜଣା ପଡ଼ିଛି ଯେ ସରକାର ଯେପରି ଠିକ୍ ଭାବନ୍ତି, ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପେନ୍‌ସନ୍ ପରିମାଣକୁ ହ୍ରାସ କରିପାରନ୍ତି ଯଦି ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ସଂପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ ସନ୍ତୋଷଜନକ ହୋଇ ନ ଥାଏ । ନିୟମ ୧୮୯ ଅନୁଯାୟୀ ଯଦି ଆବେଦନକାରୀ ଗୁରୁତର ଅପରାଧରେ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ

ହୁଅନ୍ତି କିମ୍ବା ସେବା ସମୟରେ ଅଥବା ସେବା ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ଦୁଷ୍କର୍ମ ମାମଲାରେ ଦୋଷୀ ପାଯ଼ା ଯାଆନ୍ତି, ସର୍ତ୍ତ ଏହି ଯେ କୌଣସି ଆଦେଶ ଜାରି ହେବା ପୂର୍ବରୁ ସରକାର ଏକ ପେନ୍‌ସନ୍ କିମ୍ବା ଏହାର କିଛି ଅଂଶ ଅଟକାଇ ପାରିବେ କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିପାରିବେ । ବମ୍ବେ ସିଭିଲ୍ ସର୍ଭିସେସ୍ (ଆଚରଣ, ଅନୁଶାସନ ଏବଂ ଆବେଦନ) ନିୟମର ପଦ୍ଧତିକୁ ଅନୁସରଣ କରାଯାଏ । ଏହି ନିୟମ ଗୁଡ଼ିକ ଅବସର ପରେ ମଧ ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରି ପେନ୍‌ସନ୍ ହ୍ରାସ କିମ୍ବା ବନ୍ଦ କରିବାକୁ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ କ୍ଷମତାକୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ ସଂରକ୍ଷିତ ରଖିଛନ୍ତି । ଏହି ନିୟମ ର ବୈଧତା ଚ୍ୟାଲେଞ୍ଜ ହୋଇନାହିଁ । ମହାରାଷ୍ଟ୍ର ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଏମ୍.ଏଚ୍. ମଜୁମଦାର ମାମଲାରେ ଏହି ଦୁଇଟି ନିୟମ ଏହି କୋର୍ଟରେ ବ୍ୟାଖ୍ୟା ପାଇଁ ଆସିଥିଲା ଏବଂ ଏହି ଅଦାଲତ ନିମ୍ନ ଲିଖିତ ଭାବରେ ଏହି ନିୟମକୁ ଦର୍ଶାଇ ନିଜର ମତ ପ୍ରକାଶ କରିଥିଲେ : (ଏସ୍.ସି.ସି. ପି.ପି. ୫୫-୫୬, ପାରା-୫)

ଉପରୋକ୍ତ ଦୁଇଟି ନିୟମ ଏକ ପେନ୍‌ସନ୍ ହ୍ରାସ କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବାକୁ ସରକାରଙ୍କୁ କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ କରେ । ନିୟମ ୧୮୯ ଏକ ପେନ୍‌ସନ୍ କିମ୍ବା ଏହାର କୌଣସି ଅଂଶକୁ ଅଟକାଇବା କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବାକୁ ଚିନ୍ତାକରେ ଯଦି ପେନ୍‌ସନ୍‌ଭୋଗୀ ସେବାରେ ଥିବା ସମୟରେ କିମ୍ବା ସେବା ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ଗୁରୁତର ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୁଏ । ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପେନ୍‌ସନ୍ ପ୍ରଦାନ ଏବଂ ଏହାର ନିରନ୍ତରତା ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଉତ୍ତମ ଆଚରଣ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ । ଉତ୍ତମ ଆଚରଣ ବଜାୟ଼ ରଖି ସନ୍ତୋଷଜନକ ସେବା ପ୍ରଦାନ ପେନ୍‌ସନ୍ ଅନୁଦାନ ଏବଂ ଏହାର ନିରନ୍ତରତା ପାଇଁ ଏକ ଆବଶ୍ୟକୀୟ଼ ସର୍ତ୍ତ । ନିୟମ ୧୮୯ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ସରକାରଙ୍କୁ ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଉଥିବା ପେନ୍‌ସନ୍‌ର କୌଣସି ଅଂଶକୁ ଅଟକାଇବା କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବା କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ ରେ ଯାହା ସେ ସେବା

ସମୟରେ କରିଥାଇପାରନ୍ତି । ଏହି ନିୟମ ଆହୁରି ପ୍ରଦାନ କରେ ଯେ ଦକ୍ଷ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପେନ୍‌ସନ୍‌ର କୌଣସି ଅଂଶ ହ୍ରାସ କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବା ପୂର୍ବରୁ ପେନ୍‌ସନ୍ ଭୋଗୀଙ୍କୁ ବମ୍ବେ ସିଭିଲ୍ ସର୍ଭିସେସ୍ (ଆଚରଣ, ଅନୁଶାସନ ଏବଂ ଆବେଦନ) ନିୟମର ନୋଟ୍-୧ରୁ ନିୟମ – ୩୩ ରେ ଉଲ୍ଲିଖିତ ପଦ୍ଧତି ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରତିରକ୍ଷା ସୁଯୋଗ ଦିଆଯିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଅବସର ପରେ ମଧ୍ୟ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରି ପେନ୍‌ସନ୍ ହ୍ରାସ କିମ୍ବା ବନ୍ଦ କରିବାକୁ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ କ୍ଷମତା ଉପରୋକ୍ତ ନିୟମାବଳୀ ଦ୍ୱାରା ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ ସଂରକ୍ଷିତ ହୋଇ ରହିଛି । ନିୟମର ବୈଧତା ହାଇକୋର୍ଟ କିମ୍ବା ଏହି କୋର୍ଟ ସମ୍ମୁଖରେ ଚ୍ୟାଲେଞ୍ଜ୍ କରାଯାଇନଥିଲା। ଏହି ଦୃଷ୍ଟିରୁ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବାକୁ ଥିବା ପେନ୍‌ସନ୍ ପରିମାଣ ହ୍ରାସ କରିବାକୁ ସରକାରଙ୍କର କ୍ଷମତା ଅଛି । ଏମ୍.ନରସିହ୍ମାଚାର ବନାମ ମହୀଶୂର ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଉତ୍ତରପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ବ୍ରହ୍ମଦତ୍ତ ଶର୍ମା ମାମଲାରେ ସମାନ ନିୟମ ଯାହା ସରକାରଙ୍କୁ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ପେନ୍‌ସନ୍ ରୋକିବା କିମ୍ବା ହ୍ରାସ କରିବାକୁ କ୍ଷମତା ଦେଇଛି ତାହାକୁ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଏହି ଅଦାଲତ କହିଛନ୍ତି ଯେ କେବଳ ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସ ହାସଲ କରି ସେବାରୁ ଅବସର ନେଇଥିବାରୁ ଅସଦାଚରଣ, ଅବହେଳା କିମ୍ବା ଆର୍ଥିକ ଅନିୟମିତତା କାରଣରୁ ସେ ରକ୍ଷା ପାଇ ପାରିବେ ନାହିଁ ଯାହା ସେ ତାଙ୍କ ସେବା କାଳରେ କରିଥାଇ ପାରନ୍ତି ଏବଂ ସରକାର ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ପେନ୍‌ସନ୍ ଅଟକାଇବା କିମ୍ବା ହ୍ରାସ କରିବାକୁ ହକ୍‌ଦାର ଥିଲେ ।”

ପ୍ରାକୃତିକ ନ୍ୟାୟର ନୀତି ଅନୁଯାୟୀ ତାଙ୍କ ଅଧିକାର କୁ ପ୍ରଭାବିତ କରୁଥିବା ଆଦେଶ ପାରିତ ହେବା ପୂର୍ବରୁ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଶୁଣାଣି କରିବାର ସୁଯୋଗ ପ୍ରଦାନ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ବମ୍ବେ ସିଭିଲ୍ ସର୍ଭିସେସ୍ (ଆଚରଣ, ଅନୁଶାସନ ଏବଂ

ଆବେଦନ) ନିୟମର ନୋଟ୍-୧ରୁ ନିୟମ-୩୩ ରେ ଉଲ୍ଲିଖିତ ପଦ୍ଧତି ଅନୁଯାୟୀ ନୋଟିସ୍ ଗ୍ରହଣ କରିବାର ୩୦ ଦିନ ମଧ୍ୟରେ କାହିଁକି ପେନ୍‌ସନ୍ ଏବଂ ମୃତ୍ୟୁ ତଥା ଅବସରକାଳୀନ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ରେ ପ୍ରସ୍ତାବିତ ହ୍ରାସ କରାଯିବ ନାହିଁ ର କାରଣ ଦର୍ଶାଇବାକୁ ୧୭-୭-୧୯୭୧ ରେ ଏକ କାରଣ ଦର୍ଶାଅ ନୋଟିସ୍, ଯେପରି ପୂର୍ବରୁ ସୂଚିତ କରାଯାଇଥିଲା, ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ଜାରି କରାଯାଇଥିଲା । କିନ୍ତୁ ଆବେଦନକାରୀ ଅଭିଯୋଗକୁ ମିଛ ବୋଲି ପ୍ରମାଣିତ କରିବାର ସେହି ସୁଯୋଗକୁ ବ୍ୟବହାର କରିବାରେ ବିଫଳ ହେଲେ ଏବଂ ସେ ସନ୍ତୋଷଜନକ ଭାବେ ସେବା ପ୍ରଦାନ କରିଛନ୍ତି ବୋଲି ନିଯୁକ୍ତି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ କରିବାରେ ବିଫଳ ହେଲେ । ସେହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ନିଯୁକ୍ତି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଶୃଙ୍ଖଳିତ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ହୋଇଥିବା ଗୁରୁତର ଅଭିଯୋଗକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ବମ୍ବେ ନିୟମର ୧୮୮ ଏବଂ ୧୮୯ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ପେନ୍‌ସନ୍ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ହ୍ରାସ କରିବା ଉଚିତ୍ ବୋଲି ଭାବିଥିଲେ, ଏହି ପୃଷ୍ଠଭୂମିରେ ଯେ ଆବେଦନକାରୀ ସନ୍ତୋଷଜନକ ସେବା ପ୍ରଦାନ କରିନଥିଲେ । ଆବେଦନକାରୀ ବମ୍ବେ ନିୟମର ଧାରା ୧୮୯ (କ) ର ସର୍ତ୍ତର ଧାରା (ଖ)(୨) ର ଲାଭ ଉଠାଇବାକୁ ହକ୍‌ଦାର ନୁହଁନ୍ତି କାରଣ ତାଙ୍କ ଅବସରର ବହୁ ପୂର୍ବରୁ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା । ପୁନଶ୍ଚ, ଉକ୍ତ ଚୁକ୍ତିର ଧାରା (କ) ଅନୁଯାୟୀ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବାବେଳେ ଯେତେବେଳେ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇ ସାରିଛି, ଅବସର ପରେ ମଧ୍ୟ ଏହା ଜାରି ରହିପାରିବ ଏବଂ ଶେଷ ହୋଇପାରିବ । ତେଣୁ ଉପର ବର୍ଣ୍ଣିତ କାରଣ ପାଇଁ ପେନ୍‌ସନ୍ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ହ୍ରାସ କରିବା ପାଇଁ ୧୫-୧୧-୧୯୯୭ ର ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶ ବମ୍ବେ ନିୟମକୁ ଉଲ୍ଲଂଘନ କରେ ବୋଲି କୁହାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ ।

୨୬- ପୁନରାବୃତ୍ତି ସମ୍ଭାବନା ଥାଇ ମଧ୍ୟ ଆମ୍ଭେ ସୂଚାଇ ପାରିବା ଯେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଗୁରୁତର ଦୁଷ୍କର୍ମ ଅଭିଯୋଗରେ ତିନି ଗୋଟି ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ

ହୋଇଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ଗୋଟିଏ ସେ ୧୨-୦୧-୧୯୬୧ ରେ ବାଧତାମୂଳକ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବା ପୂର୍ବରୁ ପ୍ରତିଷ୍ଠା ହୋଇଥିଲା ଏବଂ ଅନ୍ୟ ଦୁଇଟି ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆବେଦନକାରୀ ୧୪-୧-୧୯୬୪ ରେ ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସ ହାସଲ କରିବାର ବହୁ ପୂର୍ବରୁ ୧୯୬୩ ମସିହାରେ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା । ଏହି ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆବେଦନକାରୀ ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସ ହାସଲ କରି ଅବସର ନେବାପରେ ଭିତ୍ତିହୀନ ହୋଇପଡ଼ିଛି ବୋଲି ଦର୍ଶାଯାଇଛି । ପେନ୍‌ସନ୍ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ରେ ହ୍ରାସ ପ୍ରସ୍ତାବ ରଖି ୧୭-୭-୧୯୭୧ ର କାରଣ ଦର୍ଶାଅ ନୋଟିସ୍‌କୁ ଆବେଦନକାରୀ ଦୋଷ ଅସ୍ୱୀକାର କରି ଏବଂ ସେ ସମଗ୍ରତଃ ସନ୍ତୋଷଜନକ ସେବା ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ ବୋଲି ଉଚିତ୍ ଜବାବ୍ ଦେବା ପରିବର୍ତ୍ତେ ଏହି ମାମଲାକୁ ଛଅ ବର୍ଷରୁ ଉର୍ଦ୍ଧ୍ୱ ସମୟ ଧରି ବିଳମ୍ବ କରିଥିଲେ । ସେହି ପରିସ୍ଥିତିରେ ୧୫-୧୧-୧୯୭୭ ର ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶ ପାରିତ ହୋଇଗଲା ।

୨୭- ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପରାମର୍ଶଦାତା ଜୋରଦାର ଯୁକ୍ତି ଦର୍ଶାଇଥିଲେ ଯେ ଭିତ୍ତିହୀନ ପୃଷ୍ଠଭୂମିରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ଅନୁସନ୍ଧାନ ବନ୍ଦ ହେବା ପରେ ଅନୁସନ୍ଧାନର ସେହି ସମାନ ଅଭିଯୋଗ ଆଧାରରେ ପେନ୍‌ସନ୍ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ହ୍ରାସ କରିବାରେ ସରକାର ଠିକ୍ ନ ଥିଲେ ଏବଂ ଯଥାର୍ଥ ନ ଥିଲେ । ଆମ୍ଭ ମତରେ ଶିକ୍ଷିତ ପରାମର୍ଶଦାତାଙ୍କର ଏହି ଯୁକ୍ତି ବିଚାରର ଯୋଗ୍ୟ ନୁହେଁ କାରଣ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଅଭିଯୋଗ ସେବାରୁ ଅବସର ନେବା ପରେ କୌଣସି ଦଣ୍ଡ ପ୍ରଦାନ ପାଇଁ ବ୍ୟବହାର କରାଯାଇ ନାହିଁ ବରଂ ପେନ୍‌ସନ୍ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପେନ୍‌ସନ୍‌ର ପରିମାଣ ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରିବାପାଇଁ ବ୍ୟବହାର କରାଯାଇଛି । ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ଉତ୍ତର ପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ବ୍ରହ୍ମଦତ୍ତ ଶର୍ମା ମାମଲାରେ ମାନ୍ୟବର ସୁପ୍ରିମ୍ କୋର୍ଟଙ୍କ ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷଣକୁ ସୂଚାଇବା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ହେବ ଯାହା ଆମ୍ଭେ ନିମ୍ନରେ ଉଲ୍ଲେଖ କଲୁ : (ଏସ୍.ସି.ସି, ପୃଷ୍ଠା-୧୮୪, ପାରା-୫)

"ଯଦି ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ଏକ ଦୁଷ୍କର୍ମ ସଂପର୍କରେ ସରକାରଙ୍କର ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଏ ଏବଂ ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସ ହାସଲ କରି ସେ ସେବାରୁ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରନ୍ତି, ତେବେ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଶେଷ ହେବା ପୂର୍ବରୁ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ହୋଇଥିବା ଅଭିଯୋଗର ପ୍ରମାଣ ଉପରେ ତାଙ୍କ ପେନ୍‌ସନ୍‌ରେ ହ୍ରାସ ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ସରକାରଙ୍କ ପାଇଁ ଖୋଲା ଅଛି । ଯଦି ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ସମୟରେ ଏହି ଅଭିଯୋଗ ସ୍ଥାପିତ ହୁଏ ନାହିଁ କିମ୍ବା ଯଦି ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟ ବନ୍ଦ ହୋଇଯାଏ ତେବେ ସମାନ ଅଭିଯୋଗ ଉପରେ ପେନ୍‌ସନ୍ ହ୍ରାସ କରିବାକୁ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ଅନୁମତିପ୍ରାପ୍ତ ନୁହଁନ୍ତି, କିନ୍ତୁ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟ ସମାପ୍ତ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ ଏବଂ ଯଦି ଗୁରୁତର ଅଭିଯୋଗର ଦୋଷାରପ ସ୍ଥାପିତ ହୁଏ, ଯାହା ଦକ୍ଷ ତଥା ସନ୍ତୋଷ ଜନକ ସେବା ପ୍ରଦାନ କରିବାର ପ୍ରଶ୍ନ ବହନ କରେ, ତେବେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ପେନ୍‌ସନ୍ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି କାଟ୍ କରିବା ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ସରକାରଙ୍କ ପାଇଁ ଖୋଲା ରହିବ ।"

୧୦.୧୪- ସେକ୍ରେଟାରୀ, ଫରେଷ୍ଟ ଡ଼ିପାଟମେଣ୍ଟ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ବନାମ ଅବଦୁର ରସୁଲ ଚଉଧୁରୀ (୨୦୦୯) ୭ ଏସ୍.ସି.ସି. ୩୦୫ ରେ ଏହା ଧାରଣା ଦିଆଯାଇଥିଲା ଯେ ଯଦିଓ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଧାର୍ଯ୍ୟ ଦଣ୍ଡ ବିଧାନ ପାଇଁ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରୁ ଅବସର ନେଇଛନ୍ତି, ନିଯୁକ୍ତି ଦାତା ବିଭାଗୀୟ ଅନୁସନ୍ଧାନ ସହିତ ଅଗ୍ରସର ହୋଇପାରିବେ । ଏହା ବିଚାର କରାଯାଇଥିଲା :

"୧୩- ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ ୧୦ କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ପେନ୍‌ସନ୍ ବନ୍ଦ କରିବାକୁ ରାଜ୍ୟପାଳଙ୍କ ଅଧିକାର ବିଷୟରେ କହିଥାଏ । ନିୟମ ୧୦ (୧) କୁହେ ଯେ

ରାଜ୍ୟପାଳ ପେନ୍‌ସନ୍‌ କିମ୍ବା ଏହାର କୌଣସି ଅଂଶକୁ ସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସମୟ ପାଇଁ ଅଟକାଇବାର ଅଧିକାର ଏବଂ ସରକାରଙ୍କୁ ହୋଇଥିବା ସଂପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଆଂଶିକ ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତିକୁ ପେନ୍‌ସନ୍‌ ରୁ ପୁନରୁଦ୍ଧାର ପାଇଁ ଆଦେଶ ଦେବାର ଅଧିକାର ନିଜ ପାଖରେ ରଖିଛନ୍ତି, ଯଦି ଏକ ବିଭାଗୀୟ କିମ୍ବା ନ୍ୟାୟିକ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ଅବସର ପରେ ପୁନଃ ନିଯୁକ୍ତି ସମୟରେ ପ୍ରଦାନ କରିଥିବା ସେବା ସହିତ ସେବାକାଳରେ ଗୁରୁତର ଅସଦାଚରଣ କିମ୍ବା ଅବହେଳା ପାଇଁ ପେନ୍‌ସନ୍‌ଭୋଗୀ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୁଅନ୍ତି । ନିୟମ ସହିତ ଯୋଡ଼ି ହୋଇଥିବା ସର୍ତ୍ତ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଭାବେ ପ୍ରଦାନ କରେ ଯେ ଉପନିୟମ (୧) ରୁ ନିୟମ ୧୦ ର ଆଶ୍ରୟ କେବଳ ଅନ୍ୟ ମାନଙ୍କ ବ୍ୟତୀତ କରାଯାଇପାରିବ, ଏହା ଯେ ଅଧିକାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ବେଳେ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ କରାଯାଇଥିଲା ।

୧୫- ବର୍ତ୍ତମାନ ମାମଲାରେ ଅପରାଧୀ ଅଧିକାରୀ ସେବାରେ ଥିବାବେଳେ ଚାର୍ଜ ମେମୋ ଜାରି କରି ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସ ହାସଲ କରି ସେବାରୁ ଅବସର ନେବା ପୂର୍ବରୁ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଶେଷ ହୋଇପାରିନଥିଲା ଏବଂ ୧୯୭୧ ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ ୧୦(୧) କୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରଖିପାରିବେ ଯଦିଓ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ କେବଳ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଦଣ୍ଡବିଧାନ ପାଇଁ ସେଠାରୁ ଅବସର ନେଇଛନ୍ତି ।”

୧୦.୧୫- ରାମ ଲାଲ ଭାସ୍କର (ସୁପ୍ରା) ରେ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଆରମ୍ଭ ହେବା ସମୟରେ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିଲେ । ସୁପରଆନୁଏସନ ବୟସ ଲାଭ କରିବାପରେ ତାଙ୍କୁ ସେବାରୁ ବରଖାସ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ଅଦାଲତ ଯୁକ୍ତିକୁ ବିଚାର କଲେ ଯେ

ଅପିଲେଟ୍ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ଆଦେଶ ବେଆଇନ୍ ଏବଂ ଅଧିକାର ପରିସର ବିହୀନ । ନିୟମ ପ୍ରଦାନ କଲା ଯେ ଅଧିକାରୀ ଯେପରି ସେବା ଜାରି ରଖିଛନ୍ତି ସେହି ସମାନ ଢଙ୍ଗରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି କରାଯାଇପାରିବ । ତେଣୁ ଏହା ଧରାଗଲା ଯେ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ବିବେଚିତ ହୋଇଥିଲେ । ସୁପରଆନୁଏସନ ପରେ ତଦନ୍ତ ଏବଂ ବହିଷ୍କାର ଆଦେଶ ବେଆଇନ ଏବଂ ଅଧିକାର ପରିସର ବିହୀନ ବୋଲି ଉପସ୍ଥାପନାରେ କୌଣସି ଯୋଗ୍ୟତା ମଳିଲା ନାହିଁ । ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଆଲୋଚନା ନିମ୍ନରେ ଉଦ୍ଧୃତ ହୋଇଛି :

> "୮- ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ, ଉତ୍ତରଦାତା ୧ ଙ୍କ ଅଧିବକ୍ତା ହାଇକୋର୍ଟଙ୍କ ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶକୁ ସମର୍ଥନ କରିଛନ୍ତି ଏବଂ ହାଇକୋର୍ଟଙ୍କ ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶରେ କୌଣସି ଦୁର୍ବଳତା ନାହିଁ ବୋଲି ଦାଖଲ କରିଛନ୍ତି । ସେ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ଦାଖଲ କଲେ ଯେ, ଯେ କୌଣସି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଉତ୍ତରଦାତା ୧. ୩୧-୦୧-୨୦୦୦ ରେ ସେବାରୁ ଅବସର ନେଇସାରିଥିଲେ, ଏବଂ ସେ ସେବାରେ ଥିବା ବେଳେ ଯଦିଓ ଚାର୍ଜସିଟ୍ ୨୨-୧୨-୧୯୯୯ ରେ ତାଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା, ୨୮.୦୯.୨୦୦୦ ର ଚିଠି ଦ୍ୱାରା ତାଙ୍କୁ ଅନୁସନ୍ଧାନ ରିପୋର୍ଟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ସେ ସେବାରୁ ଅବସର ନେଇସାରିଥିଲା ପରେ ୧୫-୦୫-୨୦୦୧ ରେ ସେବାରୁ ବରଖାସ୍ତ ହୋଇଥିଲେ । ସେ ଦାଖଲ କଲେ ଯେ ଉତ୍ତରଦାତା ୧ ଙ୍କ ଅବସର ପରେ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଜାରି ରଖିବାକୁ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କର କୌଣସି ଅଧିକାର ନାହିଁ । ଏହି ଯୁକ୍ତିକୁ ସମର୍ଥନ କରି ୟୁକୋ ବ୍ୟାଙ୍କ ବନାମ ରାଜିନ୍ଦର ଲାଲ କାପୁର ମାମଲାରେ ଏହି କୋର୍ଟଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି ।

୯- ଆମ୍ଭେ ୟୁକୋ ବ୍ୟାଙ୍କ ବନାମ ରାଜିନ୍ଦର ଲାଲ କାପୁର ମାମଲାରେ ଏହି କୋର୍ଟଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ଅନୁଧ୍ୟାନ କରିଛୁ ଏବଂ ସେହି ମାମଲାର ତଥ୍ୟରୁ ଆମ୍ଭେ ଜାଣୁ ଯେ ଅପରାଧୀ ଅଧିକାରୀ ୧-୧୧-୧୯୯୬ ରେ ସୁପରଆନୁଏଟ୍ ହୋଇସାରିଥିଲେ ଏବଂ ତାଙ୍କ ସୁପରଆନୁଏସନ ପରେ ୧୩-୧୧-୧୯୯୮ ରେ ଚାର୍ଜସିଟ୍ ଜାରି କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଏହି ଅଦାଲତ କହିଛନ୍ତି ଯେ ଅପରାଧୀ ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ ସୁପରଆନୁଏଟ୍ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିବାରୁ, ଚାର୍ଜସିଟ୍, ଅନୁସନ୍ଧାନ ରିପୋର୍ଟ ଏବଂ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରାଧିକରଣ ଏବଂ ଅପିଲିୟ୍ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ନିର୍ଦ୍ଦେଶକୁ ବେଆଇନ୍ ଏବଂ ଅଧିକାର ପରିସର ବିହୀନ ବୋଲି ଧରିବାକୁ ହେବ । ଅନ୍ୟ ପକ୍ଷରେ, ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାର ତଥ୍ୟରେ ଆମ୍ଭେ ଜାଣୁ ଯେ ୨୨-୧୨-୧୯୯୯ରେ ଚାର୍ଜସିଟ୍ ଜାରି କରାଯାଇଥିଲା ଯେତେବେଳେ ଉତ୍ତରଦାତା ସେବାରେ ଥିଲେ ଏବଂ ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ୍ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଅଧିକାରୀ ସେବା ନିୟମ, ୧୯୯୨ ର ନିୟମ ୧୯ (୩) ରେ ସ୍ପଷ୍ଟ ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଥିଲା ଯେ ଯଦି ଜଣେ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ନିୟମାବଳୀର କୌଣସି ନିୟମ କିମ୍ବା ବ୍ୟବସ୍ଥା ହେତୁ ବ୍ୟାଙ୍କ୍ ସେବା ବନ୍ଦ ହେବା ପୂର୍ବରୁ ସେବା ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଛି, ପରିଚାଳନା ନିର୍ଦ୍ଦେଶକଙ୍କ ବିବେଚନା ଅନୁଯାୟୀ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା, ଯାହାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ପଦ୍ଧତିରେ ଆରମ୍ଭ କରାଯାଇଥିଲା, ଯେପରି ଅଧିକାରୀ ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ ରହିଛନ୍ତି ସେହି ସମାନ ଢଙ୍ଗରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି କରାଯାଇ ପାରେ ଏବଂ ଶେଷ କରାଯାଇପାରେ, ତେବେ ବି ସେ କେବଳ ସେହି ପ୍ରକ୍ରିୟାର ନିରନ୍ତରତା ଏବଂ ସମାପ୍ତି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ସେବାରେ ବିବେଚିତ ହେବେ ।

୧୦- ଆମ୍ଭେ ଏଠାରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିପାରୁ ଯେ ୟୁକୋ ବ୍ୟାଙ୍କ୍ ତରଫରୁ ୟୁକୋ ବ୍ୟାଙ୍କ ବନାମ ରାଜିନ୍ଦର ଲାଲ କାପୁର ରେ ୟୁକୋ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫିସର କର୍ମଚାରୀ ନିୟମାବଳୀ, ୧୯୭୯ ର ନିୟମ ୨୦ (୩) (ଗ)ରେ ସମାନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଉପରେ ମଧ ନିର୍ଭର କରାଯାଇଥିଲା, କିନ୍ତୁ ଏହି କୋର୍ଟ ଏହା କହିଛନ୍ତି ଯେ ଅପରାଧୀ ଅଧିକାରୀ ସେବା ବନ୍ଦ କରିବା ପୂର୍ବରୁ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟ ଆରମ୍ଭ ହେବା ପରେ ହିଁ କେବଳ ଉପରୋକ୍ତ ନିୟମାବଳୀ ଆହ୍ୱାନ କରାଯାଇପାରେ । ତେଣୁ ୟୁକୋ ବ୍ୟାଙ୍କ୍ ବନାମ ରାଜିନ୍ଦର ଲାଲ କାପୁରରେ ଏହି ଅଦାଲତର ନିଷ୍ପତ୍ତି ଉତ୍ତରଦାତା ୧ କୁ ସମର୍ଥନ କରେନାହିଁ ଏବଂ ଉତ୍ତରଦାତା ୧ ତରଫରୁ ଅଧିବକ୍ତାଙ୍କ ଯୁକ୍ତି ଯେ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଏବଂ ବହିଷ୍କାର ଆଦେଶ ବେଆଇନ୍ ଏବଂ ଅଧିକାର ପରିସର ବିହୀନ ଏଥିରେ କୌଣସି ଯୋଗ୍ୟତା ନାହିଁ ।”

(ଗୁରୁତ୍ୱ ପ୍ରଦତ୍ତ)

ତତ୍-କ୍ଷଣାତ ମାମଲାରେ, ଅନୁସନ୍ଧାନର ନିରନ୍ତରତା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା କୌଣସି ବିଧିଗତ ନିବାରଣର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ ଏବଂ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବା ବିବେଚନା କରି ଏହାକୁ ଏକ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ସମାପ୍ତି ପାଇଁ ସି.ଡ଼ି.ଏ ନିୟମର ନିୟମ ୩୪.୨ କ୍ଷେତ୍ର ଧାରଣ କରିଥାଏ ଏବଂ ବାଧତାମୂଳକ ଅଟେ । ରାମ ଲାଲ ଭାସ୍କର (ସୁପ୍ରା) ମାମଲାରେ ଏହି କୋର୍ଟର ତିନିଜଣ ବିଚାରପତି ବେଞ୍ଚ୍‌ଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତି ବାଧତାମୂଳକ ଅଟେ ।

୧୦.୧୬- ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଆକ୍ଟ, ୧୯୭୨ ର ଧାରା ୪ (୬) ରେ ଥିବା ବ୍ୟବସ୍ଥା ଉପରେ ରହିଥିବା ନିର୍ଭରଶୀଳତା ମର୍ମ ବିହୀନ ଅଟେ । ଏହି ଆକ୍ଟ୍ କର୍ମଚାରୀ ମାନଙ୍କୁ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ପାଇଁ ଏକ ଯୋଜନା ପ୍ରଦାନ କରେ । ଆକ୍ଟ୍ର ଧାରା ୨ (କ) ନିରନ୍ତର

ସେବା ଏବଂ ଏଥିରୁ ବାଧା ଏବଂ ବହିଷ୍କାରର ପରିମାଣ କ'ଣ ହେବ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ କରେ । ଧାରା ୨ (କ) ୧ ର ଅର୍ଥ ମଧ୍ୟରେ, ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ଏକ ବର୍ଷ କିମ୍ବା ଛଅ ମାସ କ୍ରମାଗତ ସେବାରେ ଥିଲେ, ଯେପରି ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି, ନିରନ୍ତର ସେବାରେ ବିବେଚିତ ହେବେ । ଧାରା-୩ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ବିଷୟରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରେ । ଧାରା ୪ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଉପରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରେ । ଧାରା ୪ (୧) ପ୍ରଦାନ କରେ ଯେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପାଞ୍ଚ ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ସମୟ ପାଇଁ ନିରନ୍ତର ସେବା ପ୍ରଦାନ କରିବା ପରେ ତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ସମାପ୍ତରେ ତାଙ୍କ ସୁପରଆନୁଏସନ୍ କିମ୍ବା ଅବସର କିମ୍ବା ଇସ୍ତଫା କିମ୍ବା ଦୁର୍ଘଟଣା କିମ୍ବା ରୋଗ ହେତୁ ତାଙ୍କର ମୃତ୍ୟୁ କିମ୍ବା ଅକ୍ଷମତା ଉପରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ । ମୃତ୍ୟୁ କିମ୍ବା ଅକ୍ଷମତା ହେତୁ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ସେବା ବନ୍ଦ କରିବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ପାଞ୍ଚ ବର୍ଷର ନିରନ୍ତର ସେବା ଆବଶ୍ୟକ ହେବ ନାହିଁ । ଧାରା-୪(୨) ପ୍ରତ୍ୟେକ ସଂପୂର୍ଣ୍ଣ ହୋଇଥିବା ସେବା ବର୍ଷ କିମ୍ବା ଏହାର ଅଂଶ ପାଇଁ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିର ଅଧିକାର ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ, ଛଅ ମାସରୁ ଅଧିକରେ, ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ସଂପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିଆଯାଉଥିବା ଶେଷ ବେତନ ହାରକୁ ଆଧାର କରି ପନ୍ଦର ଦିନରେ ବେତନ ହାରରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପ୍ରଦାନ କରିବେ । ଧାରା ୪ (୫) ପ୍ରଦାନ କରେ ଯେ କୌଣସି ପୁରସ୍କାର କିମ୍ବା ସହମତି କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ସହିତ ଚୁକ୍ତିନାମା ଅନୁଯାୟୀ ଉତ୍ତମ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପାଇବାକୁ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅଧିକାରକୁ ଏହି ବିଭାଗ ପ୍ରଭାବିତ କରିବ ନାହିଁ । ଏହି ଆକ୍ଟ ଅନୁଯାୟୀ ଯାହା ସୁନିଶ୍ଚିତ ହେଉଛି ତାହା ହେଲା ସର୍ବନିମ୍ନ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ।

୧୦.୧୭- ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ପାଇଁ ବିଭାଗ ୪ ପ୍ରଦାନ କରେ । ଧାରା ୪(୬) ଉପ-ବିଭାଗ ୧ କୁ ଏକ ଅବରୋଧକାରୀ ଧାରା ଧାରଣ କରେ । ଇଚ୍ଛାକୃତ ତ୍ୟାଗ କିମ୍ବା ଅବହେଳା ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କର ସମ୍ପତ୍ତିର କୌଣସି କ୍ଷତି କିମ୍ବା ନଷ୍ଟ ହେତୁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ବନ୍ଦ ହୋଇଗଲେ, ଧାରା ୪ (୬)(କ) ରେ ପ୍ରଦାନ ଅନୁଯାୟୀ

ହୋଇଥିବା କ୍ଷତିର ପରିମାଣ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ବଞ୍ଚିତ ହେବ । କ୍ଷତିର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ ମଧ୍ୟ ଧାରା ୪(୬)(ଖ) ର ନିୟମାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଆଂଶିକ ଭାବରେ ବଞ୍ଚିତ ହୋଇପାରେ, ଯଦି ସେବା ଗୁଡ଼ିକର ସମାପ୍ତି ନିଯୁକ୍ତି ସମୟରେ ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ହୋଇଥବବା ବିଶୃଙ୍ଖଳିତ ଆଚରଣ କିମ୍ବା ହିଂସା କିମ୍ବା ନୈତିକ ଭ୍ରଷ୍ଟତା ଉପରେ ଆଧାରିତ ଥିଲା । ତେଣୁ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ କ୍ଷତି କିମ୍ବା କ୍ଷତିର ପୁନରୁଦ୍ଧାର କେବଳ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ ବରଂ ଧାରା ୪ (୬)(ଖ) ରେ ଦର୍ଶାଯାଇଥିବା କାରଣ ପାଇଁ ସେବା ସମାପ୍ତି ହୋଇଥିଲେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଆଂଶିକ ଭାବେ ମଧ୍ୟ ଅଟକା ଯାଇ ପାରିବ ।

୧୦.୧୮- ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଆକ୍ଟ,୧୯୭୨ ର ଦେୟ, ବିଭାଗୀୟ ଅନୁସନ୍ଧାନ ସମ୍ବନ୍ଧରେ କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥା କରେ ନାହିଁ । ଯେହେତୁ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଆକ୍ଟ ଦେବାର କୌଣସି ବିଧି ବ୍ୟବସ୍ଥା ନାହିଁ, ୧୯୭୨ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଆସିଛି । ଯେତେବେଳେ ସେ ସେବାରେ ଥିଲେ ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ ରହିଥାନ୍ତେ ତେବେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସୁପରଆନୁଏସନ୍ ପରେ, ଅନୁସନ୍ଧାନ ଜାରି ରଖିବାକୁ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଆସିଛି ତେଣୁ କୌଣସି ବନ୍ଧନ ନାହିଁ । ଅନୁସନ୍ଧାନ କୁ ଜାରିରଖିବା ପାଇଁ ୩୧.୨ ନିୟମର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ଏବଂ ସୁପରଆନ୍ୟୁଏସନ୍ ବୟସ ପରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ଜାରି କୋଲି ବିବେଚନା କରାଯାଏ ।

୧୦.୧୯- ୧୯୭୨ର ଅଧିନିୟମର ଧାରା ୪(୬)ର ଧାରା ୪(୧) ଉପରେ ପ୍ରାଧାନ୍ୟ ଦେଇଥାଏ କାରଣ ଧାରା (୪)(୨) ର ଧାରା ୪(୧) ଅନୁଯାୟୀ ଅଣ ଅବରୋଧକାରୀ ଧାରା ଧାରଣ କରିଥାଏ । ଏହା ଧାରା ୪(୧) ରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ବ୍ୟବସ୍ଥା ଉପରେ ପ୍ରାଧାନ୍ୟ ଦେବ ଏବଂ ଧାରା ୪(୧) ରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି

ବାଧତାମୂଳକ ଭାବରେ ଦେୟମୁକ୍ତ ହେବ ନାହିଁ । ଧାରା ୪(୨) ର ନିୟମାବଳୀ ପୁନଃରୁଦ୍ଧାର କିମ୍ବା ବାଧତା ମୂଳକ ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ, ଯେଉଁଠାରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ବନ୍ଦ ହୋଇ ଯାଇଥିଲା । ଧାରା ୪(୨) କ ଏବଂ ୪(୬)(ଖ) ରେ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇଥିବା କାରଣ ଗୁଡ଼ିକ । ଧାରା (କ) ଏବଂ (ଖ) ଉଭୟ୍ ସେବା ସମାପ୍ତ ହେବା ଘଟଣାରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଆଂଶିକ କ୍ଷତି କିମ୍ବା ପୁନଃରୁଦ୍ଧାର ପାଇଁ ପ୍ରଦାନ କରନ୍ତି । କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସୁପରଆନ୍ୟୁଏସନ ପରେ ଯଦି କେହି ବରଖାସ୍ତ ହୋଇ ପାରିବେ ନାହିଁ ଅର୍ଥାତ ଧାରା ୪(୨) ରେ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇଥିବା ସେବାଗୁଡ଼ିକର ସମାପ୍ତି, କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ହୋଇଥିବା ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତିର ପୁନଃରୁଦ୍ଧାର ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ କିମ୍ବା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଆଂଶିକ ଭାବରେ ବଞ୍ଚିତ ହୋଇପାରିବେ । ସ୍ଥାପିତ ଚାର୍ଜ ଉପରେ ସେବା ସମାପ୍ତ ହେଲେ ଘଟଣାରେ କରାଯାଇଥାଏ । ଏହିପରି ବ୍ୟାଖ୍ୟା ଅନୁସନ୍ଧାନରେ ନିରନ୍ତରତା ପ୍ରଦାନ କରିବ ଏବଂ ୧୯୭୨ ର ଅଧିନିୟମର ସାଧାରଣ ନିତୀ ଏବଂ ନିୟମାବଳୀକୁ ପରାସ୍ତ କରିବା । କ୍ଷତି କିମ୍ବା ଜବରଦଖଲ ପୁନଃରୁଦ୍ଧାର ହେଉଛି ଏକ ଦଣ୍ଡ ଯାହାକି ଧାରା ୪ (୨) ଅନୁଯାୟୀ ବରଖାସ୍ତ ଦ୍ୱାରା ସମାପ୍ତି ଉପରେ ନିର୍ଭରକରେ । ଆଇନର ଧାରାକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବାକୁ, ନିୟମ ୩୪.୨ କୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଦରଖାସ୍ତର ଦଣ୍ଡକୁ ଲାଗୁ କରାଯାଇପାରେ, ନଚେତ୍ ଏହା ୧୯୭୨ ର ଅଧିନିୟମ ଧାରା ୪(୨) (କ) ଏବଂ ୪(୨)(ଖ) ରେ ଥିବା ବ୍ୟବସ୍ଥାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ ପରାସ୍ତ କରିବା ।

୧୦.୨୦- ଧାରା ୪(୧) ର ବ୍ୟବହାର ଦ୍ୱାରା ଦର୍ଶାଯାଇଛି ଯେ, ସୁପରଆନ୍ୟୁଏସନ, ଅବସର କିମ୍ବା ଇସ୍ତଫା କିମ୍ବା ଦୂର୍ଘଟଣା କିମ୍ବା ରୋଗ ହେତୁ ତାଙ୍କର ମୃତ୍ୟୁ କିମ୍ବା ଅକ୍ଷମତା ଦ୍ୱାରା ୫ ବର୍ଷ ପରେ ଚାକିରି ବନ୍ଦ କରିବା ସବୁ ସାମାନ୍ୟ ଭାବରେ ବ୍ୟବହାର ହୁଏ । ବିଭାଗୀୟ୍ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଆରମ୍ଭ ହେବା ଏବଂ ଜାରି ରହିବା ଏବଂ ସୁପରଆନ୍ୟୁଏସନର ବୟସ ହୋଇନଥିବାରୁ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଜାରି ରଖିବା ଏବଂ ଉପଯୁକ୍ତ

ଦଣ୍ଡାଦେଶ ପାସ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଚାକିରିର ଅବ୍ୟାହତ ଜାରି ରହିଛି ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯାଏ । ବୈବାହିରକ ଆଧାରରେ ବିଭାଗୀୟ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଶେଷ ହେବା ପରେ ଯଦି କୌଣସି ଦୋଷ/ତୃଟି ସ୍ଥାପିତ ହୁଏ । ଧାରା ୪(୧) ର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁସନ୍ଧାନ ଜାରି ରଖିବା ଉପରେ କୋଣସି ପ୍ରଭାବ ପକାଇବ ନାହିଁ । ଧାରା ୪(୬) ଉପରେ ପ୍ରାଧାନ୍ୟ ଦେଇଥାଏ । ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଆକ୍ଟ ୧୯୭୨ ର ଦେୟ, ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ସତର୍କ ଗୁଡ଼ିକ ପରିଚାଳନା କରିପାରିବ । ଅବସର ପରେ ବିଭାଗୀୟ ଅନୁସନ୍ଧାନ କରିବାର ଏକ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଅଧିକାରକୁ ଏହା ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଏବଂ ପ୍ରଦାନ କରିପାରିବ ନାହିଁ; ଏବଂ ସୁପର ଆନ୍ୟୁଏସନ ବୟସ ହାସଲ କରିବା ପରେ ଜାରି ରହିଲେ ବିଭାଗୀୟ ଅନୁସନ୍ଧାନର କେଉଁ ପ୍ରକାର ଦଣ୍ଡବିଧାନ କରାଯାଇ ପାରିବ ସେ ସମ୍ବନ୍ଧରେ କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥା ନାହିଁ । ସମ୍ପୃକ୍ତ ନିୟମ ଏହିପରି ବିଷୟ ଗୁଡ଼ିକୁ ଉପସ୍ଥାପନା କରେ । ପେମେଣ୍ଟସ ଅଫ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଆକ୍ଟ ୧୯୭୨ରେ, ସୁପର ଆନ୍ୟୁଏସନର ବୟସ ପରେ ବିଭାଗୀୟ ଅନୁସନ୍ଧାନକୁ ବାଧାଦେବା ଏବଂ ଦଣ୍ଡବିଧାନର ପ୍ରକୃତିକୁ ମୁକାବିଲା ପାଇଁ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଇଛି, ଯାହା କାରବାର ରେ ଅଧିକ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହେବାର ମାମଲା ଭାବରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ସହିତ ବିଶେଷ ଭାବରେ ଗ୍ରହଣ କରିବା ।

୧୦.୨୧- ଏହି ଅଦାଲତର ବିଭିନ୍ନ ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏବଂ ପ୍ରଶ୍ନର ନିୟମାବଳୀକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ, ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ, ସିଡ଼ିଏ ନିୟମ ୩୪.୩ ର ନିୟମ ୨୭ ଅନୁଯାୟୀ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇଥିବା ଦଣ୍ଡ ଯାହା ଉପ-ବିଭାଗ ଅଧିନରେ ଥିବା ବ୍ୟବସ୍ଥାର ଯତ୍ନ ନିଏ । ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଆକ୍ଟ ୧୯୭୨ ର ଦେୟର ଧାରା ୪(୬) ର ପୁନଃରୁଦ୍ଧାର ଏକ ଦଣ୍ଡ ସହିତ ଅଟେ ଯାହା ସୁପର ଆନ୍ୟୁଏସନ ବୟସ ପାଇବା ପରେ ଲାଗୁ କରାଯାଇପାରେ । ସେବାରେ ଜାରି ରହିଥିବ, ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ନିୟମ ୩୪.୨ ରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ଆଇନଗତ କଳ୍ପନାକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରଭାବ ଦେବାକୁ ପଡ଼ିବ ।

୧୦.୨୨- ଧାରା ୪(୧)ରେ ବର୍ଣ୍ଣନା କରାଯାଇଥିବା ଶବ୍ଦ "ଟରମିନେସନ୍" କୁ "ବହିଷ୍କାର" ଭାବରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରେନାହିଁ । ସମ୍ବିଧାନ ଖଣ୍ଡପୀଠ ଏମ୍. ରାମନାଥ ପିଲାଇ ବନାମ କେରଳ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ, କେସ୍‌ର ସମାପ୍ତି ଏବଂ ବରଖାସ୍ତ ମଧ୍ୟରେ ଥିବା ପାର୍ଥକ୍ୟକୁ ସମ୍ବିଧାନର ଧାରା-୩୧୧ ର ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ବିଚାରକୁ ନିଆ ଯାଇ ପାଳନ କରାଯାଇଥିଲା ।

"୧୯-ଧାରା ୩୧୧ ରେ ଦର୍ଶାଯାଇଛି ଯେ କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ପଦବୀରୁ ବରଖାସ୍ତ କରାଯିବ ନାହିଁ, ଯେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ତାଙ୍କୁ ସରକାରୀ ସେବାର ସୁରକ୍ଷା ତଥା ସୁରକ୍ଷା ପ୍ରଦାନ କରାଯିବାରୁ ପ୍ରସ୍ତାବିତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ବିରୋଧରେ କାରଣ ଦର୍ଶାଇବାକୁ ଏକ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ସୁଯୋଗ ଦିଆ ଯାଇ ନାହିଁ । ସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ଅସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ଅଫିସିଆଲ ପଦବୀରେ ଥିବା ସମସ୍ତ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଧାରା ୩୧୧ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ଅଟେ, ଧାରା-୩୧୧ ରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ସୁରକ୍ଷା ତିନୋଟି ପ୍ରମୁଖ ଦଣ୍ଡବିଧାନରେ ସୀମିତ । ଏଗୁଡ଼ିକ ହେଉଛି ବରଖାସ୍ତ ଅପସାରଣ କିମ୍ବା ପଦବୀରୁ ହ୍ରାସ । 'ବରଖାସ୍ତ', 'ଅପସାରିତ' ଏବଂ 'ପଦବୀ'ରୁ ହ୍ରାସ ଶବ୍ଦ ଗୁଡ଼ିକ ହେଉଛି ପାରିଭାଷିତ ଶବ୍ଦ । ଅପସାରଣ କିମ୍ବା ଉଭୟ ଅପସାରଣ କିମ୍ବା ବରଖାସ୍ତ ମାମଲା ହେଉଛି ଏକ କଳଙ୍କ । ଏହା ମଧ୍ୟ ଲାଭ ହରାଇବା ସହିତ ଜଡ଼ିତ । ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଦୋଷ ମୂଲ୍ୟାୟନରେ ମଧ୍ୟ କିଛି ତ୍ରୁଟି ଥାଇପାରେ । ପଦବୀରୁ ହ୍ରାସ ମଧ୍ୟ ଏକ ଦଣ୍ଡ ଅଟେ । ଧାରା ୩୧୧(୨)ରେ 'ପଦବୀ/ପାହ୍ୟା' ର ଅଭିବ୍ୟକ୍ତି କୁ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତିର ବର୍ଗୀକରଣକୁ ସୂଚିତ କରେ ଏବଂ ସେ ସେ ସେବା କରୁଥିବା କ୍ରମରେ ସେହି ସମାନ କ୍ୟାଡ଼ର ରେ ତାଙ୍କର ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସ୍ଥାନ ନୁହେଁ । ତେଣୁ ଜଣେ ସେବକକୁ ତାଙ୍କର ମହତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ପଦବୀକୁ ପଠାଇବାକୁ ଦଣ୍ଡ ଭାବରେ ପଦବୀ ହ୍ରାସ ହୋଇ ପାରିବ ନାହିଁ, ଯେହେତୁ ତାଙ୍କର

ଅଫିସିଆଲ ପଦବୀରେ ଅବସ୍ଥାପିତ ହେବାର କୌଣସି ଆଇନଗତ ଅଧିକାର ନାହିଁ । 'ନାମ ତାଲିକାରୁ' ଗୋଟିଏ 'ନାମକୁ' କାଟି ଦେବା ଦ୍ୱାରା, ଭବିଷ୍ୟତ ପଦୋନ୍ନତିର ଅଧିକାରକୁ କ୍ଷୁର୍ଣ୍ଣ କରିବା ଏବଂ ପଦବୀରୁ ହ୍ରାସ ସହିତ ସମାନ ।"

(କ) ଦଣ୍ଡ ବିଧାନ ଦ୍ୱାରା ବରଖାସ୍ତ, ଭାରତ ସରକାରଙ୍କ ଧାରା ୨୪୦ ରେ ପ୍ରଦତ/ବ୍ୟବସ୍ଥିତ, ଅତ୍ୟାବଶ୍ୟକତା ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତିର ଅବସ୍ଥାନ କୁ ଜଗଦିସ୍ ମିଟର ବନାମ ୟୁନିୟନ ଅଫ ଇଣ୍ଡିଆ AIR ୧୯୬୪ SC୪୪୯ ର ମାମଲାରେ ଏହି ପରିଭାବରେ ବିବେଚନା କରାଯାଇପାରେ ।

(୪) ଧାରା ୩୧୧ ରେ ଥିବା ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଇତିହାସ କୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଧାରା ୩୧୧(୧) ରେ ବ୍ୟବହୃତ "ବହିଷ୍କୃତ," "ଅପସାରିତ" ଏବଂ "ପଦବୀରେ ହ୍ରାସ" ଶବ୍ଦ ଗୁଡ଼ିକ ଧାରା ୩୧୧ (୧) ରେ ମହତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଭୁମିକା ଗ୍ରହଣ କରିଛି । ଏହିପରି ଭାବରେ ପ୍ରଧାନ ବିଚାରପତି 'ଦାସ' 'ପରସୋତ୍ତମ ଲାଲ ଢିଙ୍ଗରା ବନାମ ୟୁନିୟନ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ' ମାମଲାରେ ଏହିପରି ଭାବରେ ଅନୁଭବ କରିଛନ୍ତି ଯେ ଉଭୟ ୧୯୩୫ ଅଧିନିୟମ ଏବଂ ଆମ ସମ୍ବିଧାନ ଆରମ୍ଭ ହେବା ଦିନଠାରୁ, 'ବରଖାସ୍ତ', 'ଅପସାରଣ' ଏବଂ ପଦବୀରୁ ହ୍ରାସ ଶବ୍ଦ ଗୁଡ଼ିକ, ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବାନିୟମରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ତିନୋଟି ମୁଖ୍ୟ ଦଣ୍ଡର ସଙ୍କେତ କିମ୍ବା ସୂଚାଇବା ଭଳି ଭଲ ଭାବରେ ବୁଝାଯାଇଛି । ସରକାର କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ବହିଷ୍କାର, ଅପସାରଣ କିମ୍ବା ପଦବୀ ହ୍ରାସ ବିରୋଧରେ ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ସୁରକ୍ଷା, ଯାହାଦ୍ୱାରା କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇ ପରିବ ନାହିଁ, ସେମାନଙ୍କୁ ଧାରା ୨୪୦ ର ଉପଧାରା (୧) ଏବଂ (୨) ରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ

କରାଯାଇଥିଲା । ଏକ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଦ୍ୱାରା ସୂଚାଇ ଦିଆଯାଇଥାଏ ଯେ, ଯେଉଁ ଠାରେ ବହିଷ୍କାର, ଦଣ୍ଡଅପସାରଣ କିମ୍ବା ପଦବୀ ହ୍ରାସ ପୂର୍ବରୁ ସେମାନଙ୍କୁ ଅନୁସରଣ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ଏହି ଆଇନରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯାଇପାରେ । ଏହି ସଂରକ୍ଷଣ ଗୁଡ଼ିକ ବର୍ତ୍ତମାନ ଆମ ସମ୍ବିଧାନ ଧାରା ୩୧୧ ରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯାଇଛି । ଏହାପରେ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ହୋଇଛି ଯେ, ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବାକୁ ବନ୍ଦ କରୁଥିବା ପ୍ରତ୍ୟେକ ଆଦେଶ ଯିଏ ଅସ୍ଥାୟୀ ସେବକ କିମ୍ବା ପ୍ରୋବେସନର, ସେବାରୁ ବରଖାସ୍ତ କିମ୍ବା ଅପସାରଣ ଧାରା-୩୧୧ ର ଅର୍ଥରେ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହା କେବଳ ଏହିପରି ଭାବରେ, ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ନିବୃତି ଦଣ୍ଡ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ପାଇଥିବାର ଦେଖାଯାଏ, ସେତେବେଳେ ଏହାକୁ ବହିଷ୍କାର କିମ୍ବା ସେବାରୁ ଅବସାନ ଭାବରେ ବର୍ଣ୍ଣନା କରାଯାଇପାରେ ।

(ଖ) ସେହିପରି, ପି. ବାଲାକୋଟିଆଲ ବନାମ ୟୁନିୟନ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ, AIR, ୧୯୫୮ ଏସ୍.ସି ୨୩୨ ମାମଲାରେ ଧାରା ୩୧୧ ର ବ୍ୟବସ୍ଥା ବିଚାର ପାଇଁ ଆସିଥିଲା । ବରଖାସ୍ତ ଏବଂ ସେବା ନିବୃତି ମଧ୍ୟରେ ଥିବା ପାର୍ଥକ୍ୟତା ଏହି ପରି ଭାବରେ ଆଲୋଚନା କରାଯାଇଥିଲା –

> “(୧୮)(ଆଇ ଆଇ ସି) ଏହାପରେ ଯୁକ୍ତି ଦର୍ଶାଯାଇଛି ଯେ, ଚାର୍ଜର ଶୁଣାଣୀ ପାଇଁ ସୁରକ୍ଷା ନିୟମ ଦ୍ୱାରା, ଧାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇଥିବା ପ୍ରକ୍ରିୟା ଧାରା ୩୧୧ ର ଆବଶ୍ୟକତା କୁ ପୂରଣ କରେ ନାହିଁ ଏବଂ ଫଳସ୍ୱରୂପ ଏହା ଶୁନ୍ୟ ଅଟେ । କିନ୍ତୁ ଧାରା ୩୧୧ ରେ କେବଳ ଏହାର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ଅଛି ଯେତେବେଳେ ବହିଷ୍କାର କିମ୍ବା

ଅପସାରଣର ଆଦେଶ ଥାଏ, ଏବଂ ପ୍ରଶ୍ନ ହେଉଛି ନିୟମ ୩ ଅନୁଯାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବାକୁ ବନ୍ଦ କରିବା ଏକ ଆଦେଶ । ସେମାନଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କିମ୍ବା ଅପସାରଣ କରିବାକୁ ଆଦେଶ ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରେ କି ? ବର୍ତ୍ତମାନ ଏହି ଅଦାଲତ ଅନେକ୍ ଗୁଡ଼ିଏ ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ତର୍ଜମା କରି କହିଛନ୍ତି ଯେ-କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସେବାରୁ ବହିଷ୍କାର କରିବା ଭଳି ସମସ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଧାରା-୩୧୧ ଅଧିନରେ ଥିବା କାର୍ଯ୍ୟକାରିତାର ପରିଧି ମଧ୍ୟରେ ଆସେନାହିଁ । ଯେତେବେଳେ ଦଣ୍ଡ ବିଧାନ ଦ୍ୱାରା ବରଖାସ୍ତ କିମ୍ବା ଅପସାରଣର ଆଦେଶ ଏହି ଧାରା ଅଧିନରେ ଆସେ । ଉଦାହରଣ ସ୍ୱରୂପ- ସତିସ୍ ଚନ୍ଦ୍ର ଆନନ୍ଦ ବନାମ ୟୁନିୟନ ଅଫ ଇଣ୍ଡିଆ, ସ୍ୟାମଲାଲ ବନାମ ଷ୍ଟେଟ୍ ଅଫ ଉତ୍ତର ପ୍ରଦେଶ ଏବଂ ୟୁନିୟନ ଅଫ ଇଣ୍ଡିଆ ଷ୍ଟେଟ୍ ଅଫ୍ ବମ୍ବେ ବନାମ ସୌଭାଗ ଚନ୍ଦ ଏମ୍.ଡୋସି ଏବଂ ପରସୋତ୍ତମ ଲାଲ ଢିଙ୍ଗରା ବନାମ ୟୁନିୟନ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଧାରା ୩୧୧ ର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ ଦଣ୍ଡର ପରିମାଣ କେତେ ହେବ, ସେହି ପ୍ରଶ୍ନ ମଧ୍ୟ ପରଶୋତ୍ତମ ଲାଲ ଢିଙ୍ଗରା ମାମଲାରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବରେ ବିଚାର କରାଯାଇଥିଲା । ଏଥିରେ ଧାରଣା ଦିଆଯାଇଥିଲା ଯେ ଯଦି କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତିର ସେବା ନିୟମ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଚୁକ୍ତିନାମା ଅନୁଯାୟୀ ଅଫିସ୍‌ରେ ରହିବାର ଅଧିକାର ଥାଏ, ତେବେ ତାଙ୍କର ସେବାର ଅକାଳ ସମାପ୍ତି ଏକ ଦଣ୍ଡ ହେବ । ଏବଂ ସେହିପରି ଭାବରେ, ଯଦି ଏହି ଆଦେଶ ବଳରେ ପୂର୍ବରୁ କ୍ଷତି ଅର୍ଜନ କରିବାକୁ ପଡ଼ିଥାଏ, ତେବେ ତାକୁ ଦଣ୍ଡ ବୋଲି ଗ୍ରହଣ କରାଯିବ । ବର୍ତ୍ତମାନର

ମାମଲାରେ ଚାକିରିର ସର୍ତ୍ତାବଳି ଆଧାରରେ, ସଠିକ୍ ନୋଟିସ୍ ପଦ୍ଧତିରେ ଚାକିରିରୁ/ସେବାରୁ ନିବୃତ୍ତ କରା ଯାଇ ପାରିବ ଏବଂ ଅକାଳ ସେବାନିବୃତ୍ତିର ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠିବ ନାହିଁ । ସୁରକ୍ଷା ନିୟମର ନିୟମ-୭ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପେନସନ୍, ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ସମସ୍ତ ସୁବିଧା ର ଅଧିକାରକୁ ସଂରକ୍ଷିତ କରିଥାଏ । ଏବଂ ସେହିପରି ଭାବରେ ସେମାନେ ସେମାନଙ୍କର ଅଧିକାର ପାଇବେ । ତେଣୁ ପୂର୍ବରୁ ଅର୍ଜିତ ଲାଭରୁ ବଞ୍ଚିତ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ, ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଡ଼ିସ୍‌ଚାର୍ଜ ହୋଇଥିବା ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ପୁନଃ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ ନୁହଁନ୍ତି ଏବଂ ଏହା ହେଉଛି ଏକ ଦଣ୍ଡ । କିନ୍ତୁ ଆବେଦନକାରୀ ମାନେ ସେହି ଅକ୍ଷମତା ଉପରେ କୌଣସି ନିୟମ ଦର୍ଶାଇବାକୁ ଅସମର୍ଥ । ସୁରକ୍ଷା ନିୟମର ନିୟମ-୩ ଅନୁଯାୟୀ ସେବା ସମାପ୍ତ କରିବାର ଆଦେଶ, ନିୟମ-୧୪୮ ଅନୁଯାୟୀ ଡ଼ିସ୍‌ଚାର୍ଜ ଆଦେଶ ସହିତ ସମାନ ଭାବରେ ଦଣ୍ଡାୟମାନ, ଏବଂ ଧାରା ୩୧୧ ପରିଧି ମଧ୍ୟରେ ଏହା କୌଣସି ବରଖାସ୍ତ ନୁହେଁ କିମ୍ବା ଅପସାରଣ ନୁହେଁ ।

(ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯାଇଛି)

(ଗ) ଶ୍ୟାମଲାଲ ବନାମ ଷ୍ଟେଟ୍ ଅଫ୍ ଉତ୍ତର ପ୍ରଦେଶ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ AIR ୧୯୫୪ ଏସ୍.ସି ୩୬୯ ମାମଲାରେ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ ପ୍ରତ୍ୟେକ ସେବା ନିବୃତ୍ତି ବରଖାସ୍ତ କିମ୍ବା ସମ୍ପ୍ରସାରଣ ନୁହେଁ । ରବିନ୍ଦ୍ର କୁମାର ମିଶ୍ର ବନାମ ୟୁପି ଷ୍ଟେଟ ହ୍ୟାଣ୍ଡଲୁମ କର୍ପୋରେସନ ଲିମିଟେଡ୍ ଏବଂ ଆଉ ଜଣେ ୧୯୮୭ Supp-Scc ୭୭୯, ମାମଲାରେ ଚାକିରୀ ସମାପ୍ତି

ସରଳିକରଣ ଏବଂ ଏକ ଦଣ୍ଡନୀୟ ବରଖାସ୍ତ ମଧ୍ୟରେ ପାର୍ଥକ୍ୟତା ବିଷୟରେ ଏହିପରି ଭାବରେ ବିବେଚନା କରାଯାଇଥିଲା —

> ଯେହେତୁ ଆମେ ପୂର୍ବରୁ ଅନୁଭବ କରିଛୁ, ଯଦିଓ ସମ୍ବିଧାନର ଧାରା ୩୧୧ (୨) ର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଏଠାରେ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ନୁହେଁ, ସେବା ନିୟମ ଯାହା ପ୍ରାୟ ସମାନ ଅଟେ, ଯାହାଦ୍ୱାରା ଏହି କୋର୍ଟର ନିଷ୍ପତ୍ତି ଏହି ମାମଲାକୁ ସାରିବା ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ଅଟେ । ଏହି ଅଦାଲତର ଅନେକ ପ୍ରାଧିକୃତ ଘୋଷଣାରେ ସେବା ସମାପ୍ତି ଆଦେଶର ପ୍ରଭାବ ଜାଣିବା ପାଇଁ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଏବଂ ମୂଳଦୁଆ କୁ ଧାରଣାରେ ଅଣାଯାଇଛି । ଯଦି ଅସ୍ଥାୟୀ ସେବାରେ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ଅପାରଗତା ସେବାକୁ ସମାପ୍ତ କରିବାରେ ମୁଖ୍ୟ ଭୂମିକାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଆକାରରେ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଏ, ତେବେ ଆଦେଶ ଦଣ୍ଡନୀୟ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯାଏ ନାହିଁ ଯଦି ଏହା ଉପରେ ସମାପ୍ତିର ଆଦେଶ ସ୍ଥାପିତ ହୁଏ, ତେବେ ଏହାକୁ ବନ୍ଦ କରିବା ଏକ ଦଣ୍ଡନୀୟ କାର୍ଯ୍ୟ ଭାବରେ ବିବେଚନା କରାଯାଏ । ଏହା ସତ୍ୟ ଅଟେ ଯେ ପ୍ରତ୍ୟେକ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିରେ ନିଶ୍ଚିତ ହେବା ଉଚିତ୍ କି ତାଙ୍କ ସେବା ବନ୍ଦ ହେବା ଉଚିତ୍ କି ନାହିଁ, ତାହା ଜାଣିବା ପାଇଁ ଅସ୍ଥାୟୀ କାର୍ଯ୍ୟର ସେବାକୁ ମୂଲ୍ୟାଙ୍କନ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଅସ୍ଥାୟୀ ଭିତିରେ ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ ଅଧିକ ସମୟ ଦେବା ପାଇଁ ଚେଷ୍ଟା କରାଯିବା ଉଚିତ୍ କି ନାହିଁ ତାହା ମଧ୍ୟ ଜାଣିବା ଆବଶ୍ୟକ ହୋଇପାରେ । ଯେହେତୁ ଏକ ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀ କିମ୍ବା ଏକ ଉଚ୍ଚ ପଦବୀରେ ଥିବା ଅଧିକାରୀଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଏହିପରି ମୂଲ୍ୟାଙ୍କନର ଆବଶ୍ୟକ ହେବ କାରଣ ଉପଯୁକ୍ତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଏକ ମୂଲ୍ୟାଙ୍କନ କରିବାକୁ ଆଗେଇ ଆସନ୍ତି ଏବଂ ଏହାର ଦୃଷ୍ଟିକୋଣର ଏକ ରେକର୍ଡ଼ ଛାଡ଼ି ସମାନ ବ୍ୟବହାର କରିବାକୁ ଉପଲବ୍ଧ ହେବ ନାହିଁ ଏବଂ ଏହି ମୂଲ୍ୟାଙ୍କନ ଆଧାରରେ ସେବା ସମାପ୍ତି ଆଦେଶ ମଧ୍ୟ ଏକ ଚାରିତ୍ରିକ ତ୍ରୁଟି ।

ଆମପରି ଏକ ବୃହତ ଗଣତନ୍ତ୍ର ରେ ପ୍ରଶାସନ ନିରପେକ୍ଷ ହେବାକୁ ବାଧ ଏବଂ ସରକାରୀ କିମ୍ବା ସାଧାରଣ ନିଗମରେ ସରକାରୀ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ବିଷୟରେ ମୂଲ୍ୟାଙ୍କନ ଲିଖିତ ଆକାରରେ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ । ଆମ୍ଭେ ଭାବୁନାହୁଁ ଯେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ବିବାଦରେ କୌଣସି ଯଥାର୍ଥତା ଅଛି କାରଣ ଥରେ ଏପରି ମୂଲ୍ୟାଙ୍କନ ସ୍ଥାପିତ ହୋଇ ଏବଂ ତାପରେ ସେବା ସମାପ୍ତିର ଆଦେଶ ଆସିବା ନିଶ୍ଚିନ୍ତ ଭାବରେ ଏକ ଦଣ୍ଡାତ୍ମକ ଚରିତ୍ର ।

(d) Registrar General, High Court of Gujarat & Anr ବନାମ ଜୟଶ୍ରୀ ଚମନଲାଲ ବୁଦ୍ଧଭଟି (୨୦୧୩) ୧୬ ଏସ୍ ସି ସି ୫୯, ମାମଲାରେ ସେବା ସମାପ୍ତିକୁ ବରଖାସ୍ତ ଆକାରରେ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିଲା । ଆଦେଶର ସମ୍ପୃକ୍ତ ଅଂଶ ନିମ୍ନୋକ୍ତରେ ଉଦ୍ଧୃତ କରାଯାଇଛି-

> "୨୫ ଉତ୍ତରଦାତା/ପ୍ରତିବାଦୀ ପରସୋତମ ଲାଲ ଢିଙ୍ଗରା ବନାମ ୟୁନିୟନ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ମାମଲାରେ ଧାର୍ଯ୍ୟ ହୋଇଥିବା ଆଇନ ଉପରେ ନିର୍ଭର/ବିଶ୍ୱାସ କରିଥିଲେ, ସେହି ମାମଲାରେ, ମାନ୍ୟବର ସମ୍ବିଧାନ ପୀଠ (A IRP.49. Page 28) ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଧାରଣ କରାଯାଇଥିଲା କି :
>
> "୨୮..... ଯଦି ଚକ୍ତିନାମା ଅନୁଯାୟୀ କିମ୍ବା ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ସରକାର ବରଖାସ୍ତ କିମ୍ବା ପଦଚ୍ୟୁତି କରିବା କିମ୍ବା ପଦବୀ ହ୍ରାସ ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ପଦ୍ଧତିକୁ ଅବଲମ୍ବନ ନକରି ଚାକିରୀ ବନ୍ଦ କରିବାର ଅଧିକାର ପାଇଛନ୍ତି, ତଥାପି ସରକାର କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦଣ୍ଡ ଦେବାକୁ ବାଛି ପାରିବେ ଏବଂ ଯଦି ଅସଦାଚରଣ, ଅବହେଳା, ଅପାରଗତା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାୟ ଏବଂ ଅଯୋଗ୍ୟତା ଉପରେ ସେବା ସମାପ୍ତ କରିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରାଯାଏ ତେବେ

ଏହା ଦଣ୍ଡ ଅଟେ ଏବଂ ଧାରା ୩୧୧ ର ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପାଳନ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ ।"

୨୬. ଦର୍ଶାଯାଇଥିବା ପରବର୍ତ୍ତୀ ବିଚାରରେ ତଥା ଷ୍ଟେଟ୍ ଅଫ୍ ବିହାର ବନାମ ଶିବ ଭିକ୍ଷୁକ ମିଶ୍ର ୬ ମାମଲାରେ, ଯେଉଁଠି ତିନିଜଣ ବିଚାରପତିଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ଏହି ଅଦାଲତଙ୍କ ଜଣେ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଅନୁଭବ ନିମ୍ନଲିଖିତ ଭାବରେ ବର୍ଣ୍ଣନା କରାଯାଇଛି (SCC P.875, Para5)-

> ୫.....ଏ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଆମେ ଜାଣିଛୁ ଯେ ଏହି ଅଦାଲତ ଦ୍ୱାରା ଏପରି କୌଣସି କଠୋର ନିତୀ ସ୍ଥିର କରାଯାଇନାହିଁ ଯେ କେବଳ ଆଦେଶକୁ ଦେଖିବା ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ଯଦି ଏଥିରେ କୌଣସି ଅସଦାଚରଣ କିମ୍ବା ଶବ୍ଦର କୌଣସି ଦୋଷ ନାହିଁ କିମ୍ବା ସରକାରଙ୍କ ଚରିତ୍ରର କିମ୍ବା ପ୍ରତିଷ୍ଠା ପ୍ରତି କଳଙ୍କ ଆଣିଥାଏ । ସାଧାରଣ ପ୍ରଶାସନିକ ନିତ୍ୟ ବ୍ୟବହାର୍ଯ୍ୟରେ ଏହା କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ଦଣ୍ଡବିଧାନ ଦ୍ୱାରା ଏହି ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆ ଯାଇଛି ଯେ କି-ନାହିଁ ତାହା ଜାଣିବା ପାଇଁ ମାନ୍ୟବର ଅଦାଲତଙ୍କୁ ସମସ୍ତ ଉପସ୍ଥିତ ପରିସ୍ଥିତି କୁ ଦେଖିବାରେ ବାରଣ କରାଯାଇଛି ।

୨୭. ଏହି ବିଚାର ଗୁଡ଼ିକ ସମଶେର ସିଂହ ବନାମ ଷ୍ଟେଟ୍ ଅଫ୍ ପଞ୍ଜାବ ମାମଲାରେ ସାତ ଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଖଣ୍ଡପୀଠ ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅନୁସରଣ କରାଯାଇଛି ଯେଉଁ ଠାରେ ଏହି ଅନୁରୋଧ ଅନୁଯାୟୀ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ଭିଜିଲାନ୍ସ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଆଧାରରେ ପ୍ରୋବେସନାରୀ ନ୍ୟାୟିକ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ସେବା ବନ୍ଦ ହେବା ନେଇ ଏହି କୋର୍ଟ ଚିନ୍ତା ବ୍ୟକ୍ତ କରିଥିଲେ । ହାଇକୋର୍ଟର ଅଦାଲତ ଏହି ସମାପ୍ତିକୁ ଖରାପ ବୋଲି ଧରିଥିଲେ ଏବଂ ଏହା କରିବା ବେଳେ ପାରା.୬୩ରୁ ୬୬ରେ କୌଣସି

ଅନିଶ୍ଚିତତା ଅନୁଯାୟୀ ଏହି ନିୟମ ପ୍ରଣୟନ କରିଥିଲେ ଯାହା ନିମ୍ନଲିଖିତ ଭାବରେ ପଢାଯାଏ (Scc Report, Scc PP 851-52) :-

> ୬୩. କୌଣସି ବିସ୍ତୃତ ପ୍ରସ୍ତାବ ରାଖାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେଉଁଠାରେ ଜଣେ ପ୍ରୋବେସନର ଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ ହେବା କ୍ରମରେ ଅଧିକ କିଛି ନ କହି ସେବା ସମାପ୍ତ ହୁଏ, ସେବା ସମାପ୍ତ ହେବା ଅପେକ୍ଷା ଏହା କଦାପି ଘଟଣାର ସତ୍ୟତା ଏବଂ ପରିସ୍ଥିତିରେ ଦଣ୍ଡର ପରିମାଣ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ଯଦି ଜଣେ ପ୍ରୋବେସନର ଅସଦାଚରଣ କିମ୍ବା ଅପାରଗତା କିମ୍ବା ସମାନ କାରଣ ପାଇଁ ସଠିକ୍ ଅନୁସନ୍ଧାନ ବିନା ଏବଂ ତାଙ୍କ ଡ଼ିସ୍‌ଚାର୍ଜ ବିରୁଦ୍ଧରେ କାରଣ ଦର୍ଶାଇବାର ଯଥାର୍ଥ ସୁଯୋଗ ନ ପାଇ ଏହା ଡ଼ିସ୍‌ଚାର୍ଜ ହୋଇପାରେ ।
>
> ୬୪- ଜଣେ ପ୍ରୋବେସନ୍‌ର ତାଙ୍କ ସେବାରେ ନିଶ୍ଚିନ୍ତ ହେବା ପୂର୍ବରୁ ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ପ୍ରୋବେସନରଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ ସନ୍ତୋଷଜନକ କି ସେ ଏହି ପଦ ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ କି ନୁହେଁ ତାହା ବିଚାର କରିବାକୁ ବାଧ ଅଟେ । ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ଜଣେ ପ୍ରୋବେସନର କୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରୁଥିବା କୌଣସି ନିୟମର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଏହି ସିଦ୍ଧାନ୍ତରେ ପହଁଞ୍ଚି ପାରନ୍ତି ଯେ ଚାକିରି ପାଇଁ ଅଯୋଗ୍ୟତା କିମ୍ବା କୌଣସି ସ୍ୱାଭାବିକ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାୟ ବସ୍ତୁ ପାଇଁ ନୈତିକତା ସହିତ ଜଡ଼ିତ ନ ଥିବାରୁ, ପ୍ରୋବେସନର ଚାକିରି ପାଇଁ ଅନୁପଯୁକ୍ତ ଏବଂ ତେଣୁ ତାଙ୍କୁ ଡ଼ିସ୍‌ଚାର୍ଜ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏଥିରେ କୌଣସି ଦଣ୍ଡ ଜଡ଼ିତ ନୁହେଁ । ପ୍ରାଧିକରଣ କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ହୋଇପାରେ ଯେ, ପ୍ରୋବେସନକୁ ସମାପ୍ତ କରିବା ସମୟରେ କୌଣସି

କଳଙ୍କ/ଦାଗ ବିନା ତାଙ୍କୁ ଅନ୍ୟ ଜୀବନରେ ଭଲ କରିବାର ସୁଯୋଗ ଦେବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ପ୍ରୋବେସନରଙ୍କୁ ଡ଼ିସଚାର୍ଜ କରି ପାରନ୍ତି । ଯଦି ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ, ଅସଦାଚରଣ କିମ୍ବା ଅପାରଗତା କିମ୍ବା ଦୁର୍ନିତି ଅଭିଯୋଗରେ ପ୍ରୋବେସନର ଏକ ଅନୁସନ୍ଧାନର ସମ୍ମୁଖୀନ ହୁଅନ୍ତି, ଏବଂ ଯଦି ଧାରା ୩୧୧(୨) ର ନିୟମାବଳୀ ଅନୁସରଣ ନ କରି ତାଙ୍କର ସେବା ବନ୍ଦ ହୋଇଯାଏ ତେବେ ସେ ସୁରକ୍ଷା ଦାବି କରିପାରିବେ । ଷ୍ଟେଟ୍ ଅଫ୍ ବିହାର ବନାମ ଭି. ଗୋପି କିଶୋର ମାମଲାରେ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ ଯଦି ସରକାର ତାଙ୍କ ସଚ୍ଚୋଟତା କିମ୍ବା ଦକ୍ଷତା ଉପରେ କୌଣସି ଆଭିମୁଖ୍ୟ ନ ରଖି ସିଧାସଳଖ ପ୍ରୋବେସନର ଙ୍କ ବିରୋଧରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରନ୍ତି, ତେବେ ତାଙ୍କ ଡ଼ିସ୍‌ଚାର୍ଜ ଦଣ୍ଡ ଦ୍ୱାରା ଅପସାରଣର ପ୍ରସ୍ତାବ ପଡ଼ିବ ନାହିଁ । ସହଜ ପାଠ୍ୟକ୍ରମ ଗ୍ରହଣ କରିବା ପରିବର୍ତ୍ତେ, ସରକାର ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ କାର୍ଯ୍ୟ ଆରମ୍ଭ କରବା ଏବଂ ତାଙ୍କୁ ଜଣେ ଅସାଧୁ ତଥା ଅଯୋଗ୍ୟ ଅଧିକାରୀ ଭାବରେ ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ କରିବା ପାଇଁ ଅଧିକ କଷ୍ଟସାଧ୍ୟ ପନ୍ଥା ବାଛିଲେ ।

୬୫- ତଦନ୍ତ/ଅନୁସନ୍ଧାନ ର ତଥ୍ୟ ସର୍ବଦା ଚରମ ନୁହେଁ । କ'ଣ ନିର୍ଣ୍ଣାୟକ ସେ ଆଦେଶ ପ୍ରକୃତରେ ଦଣ୍ଡବିଧାନର କାର୍ଯ୍ୟ ପ୍ରଣାଳୀ ମାଧ୍ୟମରେ ଅଛି କି ନାହିଁ (ଷ୍ଟେଟ୍ ଅଫ୍ ଓଡ଼ିଶା ବନାମ ରାମ ନାରାୟଣ ଦାସ ର ମାମଲା ଦେଖନ୍ତୁ) । ଯଦି ଏକ ଅନୁସନ୍ଧାନ/ତଦନ୍ତ ଚାଲି ଥାଏ ତେବେ ମାମଲାର ସତ୍ୟତା ଏବଂ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଅନୁଧ୍ୟାନ କରିଯିବା ସହିତ ପ୍ରକୃତ ତଥ୍ୟ ଜାଣିବା ପାଇଁ ବାସ୍ତବ ଆଦେଶଟି ବରଖାସ୍ତ ଅଟେ କି ନାହିଁ । (ମଦନ ଗୋପାଲ ବନାମ ଷ୍ଟେଟ ଅଫ ପଞ୍ଜାବ ମାମଲା ଦେଖନ୍ତୁ) ଆଇ ଆର ସି ଲେସି ବନାମ ଷ୍ଟେଟ୍ ଅଫ୍ ବିହାର ୧୧ କେସ୍‌ରେ ଏହା କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ, ସେହି ଘଟଣାରେ

ପ୍ରୋବେସନରଙ୍କ ଆଚରଣ ଉପରେ ଅନୁସନ୍ଧାନ ପରେ ଓଲଟ ପାଲଟ ହେବାର ଏକ ଆଦେଶ ପ୍ରାଥମିକ ଅନୁସନ୍ଧାନ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ଥିଲା ଯାହା ସରକାରଙ୍କୁ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବ କି ନାହିଁ ତାହା ସ୍ଥିର କରିବାକୁ ସମର୍ଥ ହେବେ । ଜଣେ ପ୍ରୋବେସନର ଯାହାର ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ପ୍ରଦାନ କରିଛି ଯେ ଏହା କୌଣସି ପସନ୍ଦ ବିନା ସମାପ୍ତ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । (ରଣେନ୍ଦ୍ର ଚନ୍ଦ୍ର ବାନାର୍ଜୀ ବନାମ ୟୁନିୟନ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ୧୨ କେସ୍ ଦେଖନ୍ତୁ) । ସନ୍ତୁଷ୍ଟ କରିବାକୁ ଏକ ପ୍ରାଥମିକ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଯେ ଏକ ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ସହିତ ବିତରଣ କରିବାର କାରଣ ଅଛି, ତାହା ଧାରା ୩୧୧ କୁ ଆକର୍ଷିତ ନ କରିବା ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା ହୋଇଯାଇଛି । (ଚମ୍ପକଲାଲ ବନାମ ଚିମନଲାଲ ସାହା ବନାମ ୟୁନିୟନ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ୧୩ କେସ ଦେଖନ୍ତୁ) । ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ, ଦଣ୍ଡର ଏକ ଉପଦାନ ଆମଦାନୀ କରିବା ପାଇଁ ଅସ୍ଥାୟୀ ସେବକ ଅବାଞ୍ଛିତ ବୋଲି ଏକ ବିବୃତି ଦିଆଯାଇଛି ।

୬୬- ଯଦି ମାମଲାର ତଥ୍ୟ ଏବଂ ପରିସ୍ଥିତି ସୂଚାଇ ଥାଏ ଯେ ଆଦେଶର ବିଷୟବସ୍ତୁ ଦଣ୍ଡବିଧାନ ଦ୍ୱାରା ସମାପ୍ତ ହୁଏ, ତେବେ ପ୍ରୋବେସନର ଧାରା ୩୧୧ କୁ ଆକର୍ଷିତ କରିବାର ଅଧିକାର ପାଇଛନ୍ତି । ଆଦେଶର ସାରମର୍ମ ହିଁ ନିର୍ଣ୍ଣାୟକ ହେବ, ଆକାର ନୁହେଁ । (କେ.ଏଚ୍. ଫଡ଼ନିସ୍ ବନାମ ଷ୍ଟେଟ୍ ଅଫ୍ ମହାରାଷ୍ଟ୍ର ୧୫ କେସ ଦେଖନ୍ତୁ)

୧) ଦିନେଶ ଚନ୍ଦ୍ର ସାଙ୍ଗମା ବନାମ ଷ୍ଟେଟ୍ ଅଫ୍ ଆସାମ ଏବଂ ଅନ୍ୟ, (୧୯୭୭) ୪ ଏସ୍ ସି ସି ୪୪୧, କେସରେ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନିଆଯାଇଥିଲା ଯେ-

ବାଧତାମୂଳକ ଅବସର ଏକ ବହିଷ୍କାର କିମ୍ବା ଅପସାରଣ ନୁହେଁ । ହୀରାକୁଦ ଡ଼ ୍ୟାମ୍ ରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ କର୍ମଚାରୀ ମାନେ ବନାମ ଷ୍ଟେଟ୍ ଅଫ୍ ଓଡ଼ିଶା ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ (୧୯୭୧) ୧ ଏସ୍ ସି ସି ୫୮୩, କେସ୍ରେ ଏହିପରି ଭାବରେ କୁହାଯାଇଥିଲା —

"୧୫. ବିଚାର ପାଇଁ ଉଠିଥିବା ପ୍ରଶ୍ନଟି ହେଉଛି ପାରା-୧୧ ବ୍ୟବହୃତ ଶବ୍ଦ- "ବହିଷ୍କୃତ" ଅଭିବ୍ୟକ୍ତିର ସଂଯୋଗ ବିଷୟରେ । ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ରାମ ମୂର୍ତ୍ତି ଙ୍କ ବିବାଦ ଯେ "ବରଖାସ୍ତ" ଅଭିବ୍ୟକ୍ତି କେବଳ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବାକୁ ବନ୍ଦ କରିବାକୁ ସୂଚିତ କରେ କାରଣ ଦଣ୍ଡବିଧାନ ଦ୍ୱାରା ଭାରତ ସରକାରଙ୍କ ସରକାର ଏବଂ ସମ୍ବିଧାନ ର ଧାରା ୩୧୧ ରେ ଆଧାରିତ । ସେହି ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ଆଧାର କରି ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ରାମ ମୂର୍ତ୍ତି ଦାବି କରନ୍ତି ଯେ "ବହିଷ୍କାର" ଅଭିବ୍ୟକ୍ତି ହେଉଛି ଏକ ଯାନ୍ତ୍ରିକ ଶବ୍ଦ ଯେଉଁଥିରେ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ସେବା, ଦଣ୍ଡାଦେଶ ଦ୍ୱାରା ବନ୍ଦ ହୋଇଯାଏ । ସ୍ୱାଭାବିକ ଭାବରେ ସେ ସେବା ନିୟମ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିଥିଲେ, ଯେଉଁଠାରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ଦିଆଯାଇଥିବା ଏକ ପ୍ରମୁଖ ଦଣ୍ଡକୁ ସୂଚାଇବା ପାଇଁ "ବହିଷ୍କାର" ଶବ୍ଦ ପ୍ରୟୋଗ ହୋଇଛି । ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ରାମ ମୂର୍ତ୍ତି, ବିବାଦରେ କୌଣସି ସନ୍ଦେହ ନାହିଁ ଯେ ତାଙ୍କ ବିବାଦରେ ଏହି ଶବ୍ଦଟି ଭଲ ଭାବରେ ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ । ଭାରତ ସରକାରଙ୍କ ଆଇନରେ ବ୍ୟବହୃତ "ବହିଷ୍କାର" ଶବ୍ଦଟି ସମ୍ବିଧାନ ତଥା ସେବା ନିୟମରେ ମଧ୍ୟ ଦଣ୍ଡ ବିଧାନ ଦ୍ୱାରା ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ସେବାକୁ ସମାପ୍ତ କରିବାକୁ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଇଛି ।'

(f) Satish Chandra Anand vs Union of India AIR 1953 SCC 250 ମାମଲାରେ ଏହା ଧରାଯାଇଥିଲା ଯେ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଦ୍ୱାରା ସମାପ୍ତି, ବରଖାସ୍ତ କିମ୍ବା ଅପସାରଣ ନୁହେଁ । ଏହା ଏହିପରି ଭାବରେ ଧରାଯାଇଥିଲା ─

> "8 ପ୍ରଥମେ ଧାରା-୧୪ କୁ ଗ୍ରହଣ କରିବା, ଏହା ଦର୍ଶାଇବାକୁ ହେବ ଯେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ କିଛି ଆଇନଗତ ଅଧିକାରର ବ୍ୟାୟାମ କିମ୍ବା ଉପଭୋଗରେ ଭେଦଭାବ କରାଯାଇଛି, ଯାହା ସମାନ ଅବସ୍ଥାରେ ଥିବା ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଖୋଲା ଅଛି । ସେ କହିଛନ୍ତି ଯେ ଯେଉଁ ଅଧିକାର ଗୁଡ଼ିକ ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ କରାଯାଇଛି, ସେଗୁଡ଼ିକ ହେଉଛି ଧାରା ─୩୧୧ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି । ସେ କହିଛନ୍ତି, ଯେ ସୁରକ୍ଷାବିନା ତାଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କରାଯାଇଛି କିମ୍ବା ସେବାରୁ ହଟାଇ ଦିଆଯାଇଛି ଯାହା ଉପରୋକ୍ତ ଧାରା ପ୍ରଦାନ କରେ । ସେବାରୁ ଅପସାରଣ କିମ୍ବା ଏହା ହତାସ୍ ନୁହେଁ । ଏହାର ଏକା ଧାରା ଅନୁଯାୟୀ, ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଦ୍ୱାରା ଚୁକ୍ତିନାମା ସମାପ୍ତ ହେବାର ଏକ ସାଧାରଣ ମାମଲା ଅଟେ ।

(g) ସେହିଭଳି State Bank of India vs The workmen of State Bank of India & Ors. (1991) 1SCC 13 କେସ୍‌ରେ, କୁହାଯାଇଛି ଯେ- ଧାରା-୨୫ ଏଫ୍ ଅଧିନରେ ହୋଇଥିବା 'ଛଟେଇ' କୁ 'ବରଖାସ୍ତ' ବୋଲି ଧରା ଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ ।

୧୦.୨୩- ଏହା ଆଇନ ଦ୍ୱାରା ଏକ ସ୍ଥିର ବ୍ୟାଖ୍ୟା ଅଟେ ଯେ, ସେବା ସମାପ୍ତ ହେବାଟା ଏକ ସରଳ ସମାପ୍ତି କିମ୍ବା ଦଣ୍ଡନୀୟ ବରଖାସ୍ତ, ଏମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ପାର୍ଥକ୍ୟ ଅଛି । ଏବଂ ଏହି ଅଦାଲତ ଏହା ଉପରୁ ପରଦା ଉଠାଇ ପାରିବେ ଏବଂ ସେବା ସମାପ୍ତିର ପ୍ରକୃତ ରହସ୍ୟକୁ ଉନ୍ମୋଚନ କରି ଜାଣିପାରିବେ ଯେ ଏହା ଏକ ସରଳ ସମାପ୍ତି କିମ୍ବା ଦଣ୍ଡନୀୟ ବରଖାସ୍ତ

ଏହାକୁ ନିମ୍ନଲିଖିତ କେସ୍ ତଥା — B.T. Krishnamurty vs Sri Basaveswara Education Society (2013) 4 SCC 490, State of U.P. vs Ram Vinai Sinha (2010) 15 SCC 305, Jawant Singh Pratap Singh Jadeja vs Rajkot Municipal Corp. (2007) 10 SCC 71, The State of Punjab vs Rajesh Kumar (2006) 12 SCC418, Jai Singh vs Union of India (2006) 9 SCC 717 ମାଧ୍ୟମରେ ବର୍ଣ୍ଣନା କରାଯାଇଛି ।

୧୦.୨୪- ଦଣ୍ଡ ବିଧାନ ଦ୍ୱାରା ବରଖାସ୍ତ ମାମଲାରେ, ସାମୂହିକ ଅଧିନିୟମରେ ନିର୍ମିତ ବ୍ରବସ୍ଥା ଅନୁସାରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦିଆଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ । ଏହାକୁ ଏହି ଅଦାଲତ ପି.ରାଜେଶ ସୁବୁଦ୍ଧି ବନାମ ୟୁନିୟନ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଏବଂ ଅନ୍ୟ (୨୦୧୦) ୧୦ ଏସ୍. ସି. ସି ୩୩୮ କେସ୍‌ରେ କହିଛନ୍ତି । ଏହାର ସମ୍ପୃକ୍ତ ଅଂଶ ନିମ୍ନଲିଖିତ ଆକାରରେ ଉଦ୍ଧୃତ କରାଗଲା —

> “11ଏହା ଦେଖାଯାଇପାରେ ଯେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଅଧିନିୟମ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟରତ ସାମ୍ବାଦିକ ଅଧିନିୟମରେ, ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ମଧ୍ୟରେ ପାର୍ଥକ୍ୟ ଅଛି । କାର୍ଯ୍ୟରତ ସାମ୍ବାଦିକ ଅଧିନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରାଯାଇପାରେ ଯଦି ଏହି କେସ୍‌ରେ, ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଦ୍ୱାରା, ସମାପ୍ତି/ଅବସାନ ଦଣ୍ଡବିଧାନ ବା ଦଣ୍ଡଆକାରରେ ହୋଇଥାଏ । ଆମ ମତରେ, କାର୍ଯ୍ୟରତ ସାମ୍ବାଦିକ ଅଧିନିୟମ ଧାରା-୫ ଏକ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଆଇନ, ଏହା ପେମେଣ୍ଟ ଅଫ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଅଧିନିୟମ ଧାରା୪(୨) କୁ କମଜୋର/ପରାଧ କରିପାରେ ଯେଉଁଟା ଏକ ସାଧାରଣ ଆଇନ ଅଟେ । କାର୍ଯ୍ୟରତ ସାମ୍ବାଦିକ ଅଧିନିୟମ ଧାରା - ୫ କେବଳ କାର୍ଯ୍ୟରତ ସାମ୍ବାଦିକ ମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଉର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ, ଯେତେବେଳେ, ପେମେଣ୍ଟ ଅଫ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଅଧିନିୟମ, ସମସ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ

ପାଇଁ ଉର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଯେଉଁମାନେ ଏହି ଅଧିନିୟମ ଅଧିନରେ ଆସୁଛନ୍ତି ଏବଂ ଏହା କେବଳ କାର୍ଯ୍ୟରତ ସାମ୍ବାଦିକ ମାନଙ୍କ ପାଇଁ ନୁହେଁ । ତେଣୁ, କାର୍ଯ୍ୟରତ ସାମ୍ବାଦିକ ଅଧିନିୟମ ଏକ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଆଇନ ଅଟେ, ଯେଉଁଠାରେ ପେମେଣ୍ଟ ଅଫ୍ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଅଧିନିୟମ ଏକ ସାଧାରଣ ଆଇନ ଅଟେ । G.P. Singh's Principles of Statutory interpretation, ୯ମ ସଂସ୍କରଣ ୨୦୦୪ ପୃଷ୍ଠା-୧୩୩ ଏବଂ ୧୩୩ ଆଧାରରେ ବ୍ୟବସ୍ଥିତ ପ୍ରଥା ଅନୁସାରେ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଆଇନ୍ ସଦାସର୍ବଦା ସାଧାରଣ ଆଇନ ର ଉର୍ଦ୍ଧରେ ।

୧୨- ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ନିୟମ ଅର୍ଥାତ କାର୍ଯ୍ୟରତ ସାମ୍ବାଦିକ ଅଧିନିୟମର ଧାରା ୫(୧)(କ)(i) ରେ, କୌଣସି ଅଭିଯୋଗ କିମ୍ବା ନଷ୍ଟ କିମ୍ବା କ୍ଷତି ସମ୍ପତି ଇତ୍ୟାଦି ନଷ୍ଟ ହେବାର ପ୍ରମାଣ ଆବଶ୍ୟକ କରେ ନାହିଁ, ଯେପରି ସାଧାରଣ ଆଇନ ଆବଶ୍ୟକ କରିଥାଏ ଅର୍ଥାତ ପେମେଣ୍ଟ ଅଫ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଅଧିନିୟମ ହେଉଛି ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଦ୍ୱାରା ସେବା ସମାପ୍ତି ର ଦଣ୍ଡ ଦିଆ ଯିବା ଉଚିତ୍ । ତେଣୁ ଯଦି କାର୍ଯ୍ୟରତ ସାମ୍ବାଦିକ ଅଧିନିୟମ ଅଧିନରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଦ୍ୱାରା କୌଣସି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବାର ଅବସାନ/ସମାପ୍ତି ଘଟିଥାଏ, ତେବେ ସେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପାଇଁ ହକଦାର ନୁହଁନ୍ତି।"

୧୦.୨୫ ଧାରା ୪ (୧), ସାଧାରଣ ଅବସର/ସେବାନିବୃତି ସହିତ କାର୍ଯ୍ୟ କରେ ଏବଂ ବିଭାଗୀୟ ଅନୁସନ୍ଧାନ ବିଚାରାଧିନ ଥିବା କିମ୍ବା ବହିଷ୍କାର ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଥିବା ମାମଲା ଗୁଡ଼ିକୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରେ ନାହିଁ । କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବାବେଳେ ଏହା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିବା ଏବଂ ଅବସର ପରେ ଜାରି ରହିଥିବା ପରି ଏହା ବିଭାଗୀୟ ଅନୁସନ୍ଧାନରେ ବାଧା ସୃଷ୍ଟି କରି ନ ଥିଲା ଯେପରି କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ ରହିଛନ୍ତି । ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଆକ୍ଟ ଦେୟ ୧୯୭୨ ଧାରା-୪ ରେ କୌଣସି ସୀମା ନାହିଁ ଏବଂ ଧାରା ୪(୨) ଏହାହିଁ

ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ । ଯେଉଁଠାରେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ବ୍ୟବହାରିକ ତୃଟି ସ୍ଥାପିତ ହୋଇଛି, କିଭଳି ଭାବରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ର ବ୍ୟବସ୍ଥା ସହିତ ମୁକାବିଲା କରାଯିବ, କିନ୍ତୁ ନିୟମାବଳୀ ନିଯୁକ୍ତି ଦାତାଙ୍କ ବରଖାସ୍ତ ଦଣ୍ଡବିଧାନର କ୍ଷମତା ଉପରେ କୌଣସି ବନ୍ଧନ/ବାଧା ସୃଷ୍ଟି କରେ ନାହିଁ । ବିଭାଗୀୟ ଅନୁସନ୍ଧାନ ସମ୍ପର୍କରେ ଏହା କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରେ ନାହିଁ କିନ୍ତୁ ତା ପରିବର୍ତ୍ତେ ଧାରା ୪ (୬) ଆଧାରରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ପରୋକ୍ଷ କ୍ଷମତା ମାଧମରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଆଂଶିକ ଭାବରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି କୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କିମ୍ବା କ୍ଷତି ପୂରଣ ପ୍ରଦାନ କରିପାରେ । ଧାରା ୪(୧) କିମ୍ବା ଧାରା ୪(୬) ରେ କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥା ନାହିଁ ଯାହାଦ୍ୱାରା- ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଅଧିନିୟମ ଦେୟ ବିଭାଗୀୟ ଅନୁସନ୍ଧାନ ରେ ଏକ ସେବା ନିବୃତି ପରେ ଏହାର ପ୍ରଗତିଶୀଳତା ଉପରେ କୌଣସି ଅନୁକୁଳ ପ୍ରଭାବ ପକାଇବା । ତେଣୁ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ନିୟମ ୩୪.୨ ର ବ୍ୟବସ୍ତା ଗୁଡ଼ିକ ସର୍ବୋପରି ହେବ । ଏପରିକି କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ବିଧିଗତ ନିୟମର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିପାରେ ଏବଂ ସମାନ ଭାବରେ ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ବନ୍ଧା ହୋଇଛନ୍ତି ଯେପରି କି- State of Mandhya Pradesh and Anr. Vs Kumari Nivedita Jain and ors.....(1981) 4 SCC 996, State of Andhra Pradesh and Anr, vs Lavu Narendranath and ors. etc., AIR 1971 SC2560, Distt. Registrar, Palgaht and ors. vs M. B. Koyakutty and ors., (1979) 2 SCC 150, Union of India and Anr. Vs Tulsiram Patel, AIR 1985 SC 1416 ମାମଲାରେ ଦର୍ଶାଯାଇଛି । ଏହି ଅଦାଲତ କହିଛନ୍ତି ଯେ, ଯେତେବେଳେ ବୈଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥାର ବ୍ୟତ୍ୟିକ୍ରମ ଘଟେ, କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ହୋଇ ପାରିବ ନାହିଁ । ଆମ ମତରେ, ପେମେଣ୍ଟ୍ ଅଫ୍ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଅଧିନିୟମ ୧୯୭୨ ଦ୍ୱାରା କୌଣସି ତୃଟି ସୃଷ୍ଟି ହୁଏ ନାହିଁ, ଏବଂ ୧୯୭୨ ର ଅଧିନିୟମର ଧାରା ୪(୧) ଏବଂ ୪(୬) ର ସଠିକ୍ ବ୍ୟାଖ୍ୟା ଉପରେ ନିୟମର କୌଣସି ପ୍ରତିକୂଳ ପ୍ରଭାବ ପକାଇବ ନାହିଁ ।

୧୦.୨୬- UCO Bank & ors. vs Rajendra Shankar Shukla (2018) 14 SCC 92 କେସରେ, ଏହି ଅଦାଲତ, ଚାର୍ଜସିଟ୍ ପ୍ରଦାନରେ ଦୀର୍ଘ ସାତ ବର୍ଷର ବିଳମ୍ବ ହୋଇଥିବାର କୌଣସି ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିନଥିଲେ । ସେହି ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ଦକ୍ଷତା ଦଣ୍ଡକୁ ଅତିକ୍ରମ କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ଅନୁସନ୍ଧାନ ବିଚାରାଧିନ ଥିବା ସମୟରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଭତ୍ତା କିମ୍ବା ପେନସନ୍ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇ ନ ଥିଲା । ଅନୁସନ୍ଧାନ ବଳବତ୍ତର ଥିବା ବେଳେ କର୍ମଚାରୀ ଭତ୍ତା ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ ବୋଲି କୁହାଯାଇଥିଲା । UCO Bank & ors. vs Prabhakar Sadashiv Karvade (2018) 14 SCC 98 କେସ୍‌ର ନିଷ୍ପତ୍ତି କୁ ଆଧାର କରି ଏକ ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷଣ ଦ୍ୱାରା, କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ, 'ଅବସର' ନେବା ପରେ ବହିଷ୍କାର ଦଣ୍ଡ ଦିଆଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ କିନ୍ତୁ ଏହାକୁ ନିଷ୍ପତ୍ତି ର ଅନୁପାତ କୋଲି ମଧ୍ୟ କୁହାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ । ଏହା ମୁଖ୍ୟତଃ ଅହେତୁକ ବିଳମ୍ବ ସମ୍ପର୍କରେ ଅଦାଲତ ସୂଚନା ଦେଇ କହିଛନ୍ତି- ସହାୟକ ଭତ୍ତା ପ୍ରଦାନ ନ କରିବା ଏବଂ ବିଭାଗୀୟ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଅଧିନରେ ଅର୍ଥପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରିବାରେ ବଞ୍ଚିତ ହୋଇଥିଲେ । ଉପରୋକ୍ତ ଅନୁସନ୍ଧାନର ତଥ୍ୟ ପ୍ରଦାନ ପରେ, ଉପରୋକ୍ତ ପ୍ରଶ୍ନ ମଧ୍ୟକୁ ଅନାବଶ୍ୟକ ପ୍ରବେଶର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ । ତେଣୁ ବହିଷ୍କାର ର ଦଣ୍ଡ ବିଷୟରେ ପ୍ରକାଶିତ ମତ ନିଷ୍ପତିର ଅନୁପାତ ବୋଲି କୁହାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ । UCO Bank & ors. vs Prabhakar Sadashiv Karvade (Supre) କେସ କୁ ବିଶ୍ୱାସକୁ ନିଆଯାଇଥିଲା । ଯଦିଓ UCO Bank & ors. vs Rajendra Lal Capoor (supre) ମାମଲାର ନିଷ୍ପତିକୁ ଏହି ଅଦାଲତଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସୂଚିତ କରାଯାଇଥିଲା, କିନ୍ତୁ ବିଭିନ୍ନ ନିଷ୍ପତିରେ ଉପରୋକ୍ତ ସୂଚନା ଅନୁଯାୟୀ ଅନୁସନ୍ଧାନର ସେବା ତଥା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ନିରନ୍ତରତା କାହାଣୀରେ ପ୍ରଭାବକୁ ବିଚାର କରି ନ ଥିଲେ ଏବଂ ଏହା ନିୟମାବଳୀ-୪୮ ଉପରେ ବିଶ୍ୱାସ କରି, ବ୍ୟାଙ୍କରେ ହୋଇଥିବା ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତିର କାରଣ ବିଷୟରେ ତଥ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ ।

ଯେତେବେଳେ କି Ramesh Chandra Sharma vs Punjab National Bank & Anr. (supre) ମାମଲାରେ ଏହା ବିପରୀତରେ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ ଥରେ ନିୟମାବଳୀ ୪ ଅନୁଯାୟୀ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଛି (ଅନୁଶାସନ ଏବଂ ଆବେଦନ) । ପେନସନ୍ ନିୟମାବଳୀ-୪୮ ର କୌଣସି ପ୍ରୟୋଗ ନଥିଲା, ଏବଂ ବହିଷ୍କାର ଆଦେଶ କୁ ସମର୍ଥନ କରାଯାଇଥିଲା । Ramesh Chandra Sharma vs Punjab National Bank & Anr. (supre) ମାମଲା ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ନିଷ୍ପତିରେ, ଦୁଇ ଜଣିଆ ଖଣ୍ଡପୀଠ ଙ୍କ ଉପରେ ଯାହା ବାଧତା ମୂଳକ ଥିଲା ତାହା ବିଚାର କରାଯାଇନଥିଲା । ଉପରୋକ୍ତ ନିଷ୍ପତି ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ନିଷ୍ପତି ଗୁଡ଼ିକର ବିଚାରର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ ଯେଉଁଥିରେ ଉପରୋକ୍ତ ଧାରଣା ଦିଆଯାଇଛି ଯେଉଁଥିରେ ବିବେଚନା କରାଯାଉଥିବା ଆଇନଗତ କଳ୍ପନାକୁ ଏକ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ସିଦ୍ଧାନ୍ତରେ ନିଆଯିବା ଆବଶ୍ୟକ, ଫଳସ୍ୱରୁପ, ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷଣରୁ ଜଣା ପଡ଼ିଛି ଯେ ଅବସର ନେବା ପରେ, ବହିଷ୍କାର ଦଣ୍ଡ UCO Bank & ors. vs Rajendra Shankar Shukla (supre) କେସରେ ଲାଗୁ କରାଯାଇ ପରିବ ନାହିଁ ଯେଉଁଥିରେ କି ନିଷ୍ପତିର ଅନୁପାତ ନ ଥିଲା ଏବଂ ଉକ୍ତ ନିଷ୍ପତିର ଶକ୍ତି ଉପରେ ପ୍ରକାଶିତ ମତ ଏହି UCO Bank & ors. vs Prabhakar Sadashiv Karvade (Supre) କେସରେ ଦୂର୍ବଳତାର ଶିକାର ହୁଏ ଏବଂ ଜିତି ପାରେ ନାହିଁ ।

୧୦.୨୭ Jaswant Singh Gill vs Bharat Coking Coal ltd. (2007)1 SCC 663 କେସ ରେ ଧରାଯାଇଥିଲା ଯେ, ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଅଧିନିୟମ ଦେୟ ୧୯୭୨ ର ଧାରା ୪ (୬)ରେ ବ୍ୟବସ୍ଥିତ କରାଯାଇଥିବା ନିୟମ, ଅଣ-ବୈଧାନିକ ଭାରତ କୋକିଙ୍ଗ କୋଲ ଲିଃ.- ଯିଏ କି କୋଲ ଇଣ୍ଡିଆ ଲିମିଟେଡ୍ ର ଏକ ସହାୟକ ସଂସ୍ଥା-ର ନିୟମ ୩୪.୨ ଏବଂ ୩୪.୩ ଠାରୁ ଅଧିକ ଶକ୍ତିଶାଳୀ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଅଧିନିୟମ-୧୯୭୨ ର ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ବିଚାର କରାଯାଇଥିଲା । ଏହାକୁହା ଯାଥିଲା ଯେ, ଯଦି କର୍ମଚାରୀ ଜଣକ

ଅବସର ସମୟ ପ୍ରାପ୍ତ ହୋଇଥାନ୍ତି ତେବେ, ଅପସାରଣ କିମ୍ବା ବରଖାସ୍ତ ଭଳି ଦଣ୍ଡ ପ୍ରଦାନ ର ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠି ନ ଥାନ୍ତା । ଯଦି ଥରେ, କର୍ମଚାରୀ ଅବସର ନେଇଥାନ୍ତି ଏବଂ ତାଙ୍କୁ ଦଣ୍ଡ ପ୍ରଦାନ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ତାଙ୍କ ସେବାର ସମ୍ପ୍ରସାରଣ କରାଯାଇନାହିଁ, ତେବେ ତାଙ୍କୁ କିଭଳି ଦଣ୍ଡ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ । ଏହା ମଧ କୁହାଯାଇଛି ଯେ, କୋଲ ଇଣ୍ଡିଆ ଲିମିଟେଡ୍ ରେ ଯେଉଁ ସବୁ ନିୟମର ଗଠନ କରାଯାଇଛି ସେ ସବୁ ଅଣ ସାମ୍ବିଧାନିକ, ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଅଧିନିୟମର ନିୟମ ଆଧାରରେ, ସେ ସବୁ ନିୟମ ତିଷ୍ଠି ପାରିବ ନାହିଁ । କୁହାଯାଇଥିବା ମାମଲାରେ, ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶ 'ଅବସର' ପରେ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ଜଣାପଡ଼ିଥିଲା ଯେ ଖରାପ ବ୍ୟବହାର ଦ୍ୱାରା ହୋଇଥିବା କ୍ଷୟ କ୍ଷତିର ପୁନଃରୁଦ୍ଧାର ପାଇଁ ଧାରା-୪(୬)(କ) ରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା ଭିତ୍ତିଭୂମି ଏହାକୁ ପ୍ରାଧାନ୍ୟ ଦେଇନାହିଁ କିମ୍ବା ଏହା ଏକ ଅସଦାଚରଣର ମାମଲା ନୁହେଁ ଯେ, ଧାରା ୪(୬)(ଖ) ଆଧାରରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି କୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଅଂଶିକ ଭାବରେ ଅବରୋଧ କରାଯାଇ ପାରିବ । ନିୟମ ଗୁଡ଼ିକ ତାଙ୍କ ନିୟମ ଧାରଣ କରୁଥିବାରୁ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଆକ୍ଟ ର ଦେୟ-୧୯୭୨ର ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ କରୁ ନ ଥିବାରୁ ଆମକୁ ଉକ୍ତ ନିଷ୍ପତି ସହିତ ସହମତ ହେବା କଷ୍ଟକର । ଏହି ଅଦାଲତ କହିଥିଲେ ଯେ ନିୟମ ଗୁଡ଼ିକ ଆଇନଗତ ହୋଇନଥିବାରୁ କ୍ଷେତ୍ର ଧାରଣ କରିପାରିବ ନାହିଁ । ଏହି ପରି ଭାବରେ ନିୟମର ପ୍ରଭାବ ଯେପରି ମନଗଢା ଆଇନ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯାଇଛି, ସତେ ଯେପରି, ସେ ସେବା ଅବସର ପରେ ମଧ ସେ ସେବାରେ ବିରତି ନ ନେଇ, ସେବାକୁ ଚାଲୁରଖିଥିଲେ ଏବଂ ଏହାକୁ ବିଚାରକୁ ନିଆଯାଇ ନଥିଲା । ଏହା ବ୍ୟତିତ ନିୟମ-୩୪.୨ ଏବଂ ୩୪.୩ ର ସଠିକ୍‌ତା ବିଷୟରେ କିଛି ସ୍ଥିର ହୋଇ ପାରି ନାହିଁ, ଯେହେତୁ ଏହା ଉପରେ ଏହି ମାମଲାରେ କୌଣସି ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠିନାହିଁ । ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ପ୍ରାଧିକରଣ ଏବଂ ଅପିଲ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ/ପ୍ରାଧିକରଣ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ଆଦେଶ ଦେଇ ଥିଲେ । ମୂଖ୍ୟ

ବିଷୟବସ୍ତୁ ଏଠାରେ ଏହା ଥିଲା ଯେ ବିଭାଗୀୟ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଙ୍କ ଆଦେଶରେ କ୍ଷୟ କ୍ଷତିର ଆକଳନ କିମ୍ବା କ୍ଷତିର କାରଣ ବିଷୟରେ କିଛି ସୂଚନା ଦିଆଯାଇନଥିଲା ଏବଂ ଏହା ଧାରା-୫(୬)(କ) ଏବଂ ୪(୬)(ଖ) ଅଧିନରେ ଏହି ମାମଲା ଆସୁନଥିଲା । ନିଯୁକ୍ତି ଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ରିଟ୍ ଆବେଦନ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ ହୋଇ ଥିଲା । ଯାହା ହେଉ, ଏହି କୋର୍ଟରେ ଆବେଦନ ଗ୍ରହଣୀୟ ହୋଇଥିଲା, ଏବଂ ମତାମତ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ପ୍ରାଧିକରଣ/କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ବରଖାସ୍ତ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ରଦ୍ଦ ଆଦେଶର ବୈଧତାକୁ ତର୍ଜମା କରିନାହାନ୍ତି । ଯେହେତୁ ଏହା ଅନୁଶାସନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସ୍ୱୀକୃତ ଅପୀଲିୟ ପ୍ରାଧିକରଣ ନ ହୋଇ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ ଦଣ୍ଡ ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ । ତେଣୁ ଜସବନ୍ତ ସିଂହ ଗିଲ୍ କେସ୍‌ରେ ଅଧିକାର ପରିସର ସୀମିତ ଥିଲା । ନିମ୍ନୋକ୍ତ କାରଣ ପାଇଁ ଜସବନ୍ତ ସିଂହ ଗିଲ୍ ମାମଲାରେ ଦିଆ ଯାଇଥିବା ନିଷ୍ପତି ସହିତ ଆମେ ସହମତ ହେବାକୁ ଅସମର୍ଥ---

(i) ସେବା ସମାପ୍ତିର ଆଦେଶ ଉପରେ ପ୍ରଶ୍ନ କରାଯାଇନଥିଲା କିମ୍ବା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଆକ୍ଟ ଦେୟ-୧୯୭୨ ଅଧିନରେ ଥିବା ପ୍ରାଧିକରଣର ଏହା ମୁକାବିଲା କରିବାର ଅଧିକାର ନ ଥିଲା ।

(ii) ସେବା ନିୟମର ୩୪.୨ ଏବଂ ୩୪.୩ ନିୟମର ବୈଧତା କିମ୍ବା ଦାୟିତ୍ୱ ଏବଂ ଧାର୍ଯ୍ୟ ନିତୀ ଉପରେ ପ୍ରଶ୍ନ କରାଯାଇନଥିଲା ।

(iii) ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଆକ୍ଟ-୧୯୭୨ ର ଦେୟ ଅଧିନରେ ଥିବା ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କତୃପକ୍ଷ ଶୃଙ୍ଖଳିତ ପ୍ରାଧିକରଣର ଆଦେଶର ଆଇନଗତତା ଭିତରକୁ ଯିବାର ଅଧିକାର ନ ଥିଲା ।

(iv) ଏହି ଅଦାଲତ ପୂର୍ବରୁ ମାମଲାର ପରିସର ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଆଦେଶରେ ଅସାରତା ଏବଂ ପ୍ରଶ୍ନଗୁଡ଼ିକ ସହିତ ସୀମିତ ଥିଲା ଯାହା ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଦ୍ୱାରା ମୁକାବିଲା ହୋଇପାରେ ।

(v) ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଅଧିନିୟମ ଦେୟ-୧୯୭୨ ଧାରା-୪(୧) ଏବଂ ୪(୬) ଦ୍ୱାରା ନିୟମର ଫଳପ୍ରଦତ୍ତା ଉପରେ କୌଣସି ବିଘ୍ନ ସୃଷ୍ଟି ହୁଏ ନାହିଁ । ନିୟମ ଗୁଡ଼ିକ ଫଳପ୍ରଦ ହେବା ପାଇଁ ଆଇନଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥାର କାରଣକୁ ସେମାନେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଅଧିନିୟମ ଦେୟ-୧୯୭୨ କୁ ଘୃଣା କରନ୍ତି ନାହିଁ । ଏହି ଅଦାଲତ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଆକ୍ଟ ର ନିୟମାବଳୀ ଏବଂ ନିୟମ ୩୪.୨ ର ନିୟମାବଳୀକୁ ବିଚାର କରିନଥିଲେ ଅବସର ସେବା ପରେ ମଧ୍ୟ ସେବାରେ ଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଆଇନଗତ କଳ୍ପନା ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ ।

(vi) ନିୟମ ୩୪.୨ ଏବଂ ୩୪.୩ ସହିତ ମୁକାବିଲା କରିବାକୁ କିମ୍ବା ବୈଧତା କିମ୍ବା ବରଖାସ୍ତ ଉପରେ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରିବାକୁ ପ୍ରାଧିକରଣର କୌଣସି ଅଧିକାର ନାହିଁ । ତେଣୁ କରାଯାଇଥିବା ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷଣ ଗୁଡ଼ିକ, ପ୍ରକ୍ରିୟାର ପରିସର ବାହାରେ ଭ୍ରମଣ କରିବା ବାଧତାମୂଳକ ବୋଲି କୁହାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ ଏବଂ ଅବସର ପରେ ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତର ନିରନ୍ତରତା ଏବଂ ଏକ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଦ୍ୱାରା କି ପ୍ରକାର ଦଣ୍ଡ ଦିଆ ଯାଇପାରେ ତାହା ଅନୁବାତ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଅଧିକାର କେବଳ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଆକ୍ଟ ୧୯୭୨ ର ଦେୟ ଧାରା ୪(୬) ଅନୁଯାୟୀ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ଉପରେ ବିଚାର କରିବାର ଥିଲା ।

ଏହିପରି ଆମେ Jaswant Singh Gill (supra) ଙ୍କ ମାମଲାର ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ଆଗ୍ରାହ୍ୟ କରୁଛୁ ।

୧୦.୨୮- Anant R. Kulkarni vs Y. P. Education Society & ors. (2013) 6SCC 515 ମାମଲାରେ ଏହି ଅଦାଲତ Noida Enterpreneurs Association vs Noida & Ors. (2011) 6 SCC 508 ମାମଲାରେ ହୋଇଥିବା, ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ବିଚାର କରି କହିଥିଲେ ଯେ ଅବସର ନେଇଥିବା ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଚାଲୁଥିବା ତଦନ୍ତ ଆଇନଗତ ନିୟମର ପ୍ରକୃତି ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ, ଯାହା ତାଙ୍କ ସେବାର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଏବଂ ନିୟମକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରିଥାଏ । ଏକ ସାଧାରଣ ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷଣ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ. ଅବସର ବୟସ ପରେ ସେବା ଗୁଡ଼ିକ ବନ୍ଦ ହୋଇ ପାରିବ ନାହିଁ । ସମ୍ପୃକ୍ତ ଅଂଶ ଏହି ପରି ଭାବରେ ଏଠାରେ ବର୍ଣ୍ଣନା କରାଯାଇଛି –

> "୨୪ ଏହିପରି ଉପରୋକ୍ତ ବିଷୟରୁ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ହୋଇଛି ଯେ, ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସ୍ଥାକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରୁଥିବା ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ନିୟମ ଗୁଡ଼ିକ ହେଉଛି ନିର୍ଣ୍ଣୟକାରୀ କାରଣ ଯାହା ଅବସର ବୟସରେ ପହଞ୍ଚିବା ପରେ ଅବସର ପ୍ରାପ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଉପରେ ଘରୋଇ ଅନୁସନ୍ଧାନ କରାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ । ସାଧାରଣତଃ, ଯଦି ଅପରାଧୀ ସେବାରେ ଥିବାବେଳେ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥାନ୍ତା, ଅବସର ପରେ ମଧ୍ୟ ଏହାଜାରି ରହି ପାରିଥାନ୍ତା, କିନ୍ତୁ ଦଣ୍ଡର ପ୍ରକୃତି ନିଶ୍ଚୟ ବଦଳିଯିବ । ବହିଷ୍କାର କିମ୍ବା ସେବାରୁ ଅପସାରଣର ଦଣ୍ଡ ଲାଗୁ ହୋଇ ପାରିବ ନାହିଁ ।"

(a) ଉପରୋକ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ State of Assam & Ors. vs Padma Ram Borad AIR 1965 SC 473, ମାମଲାରେ, ମତାମତ ଦିଆଯାଇଥିଲା ଯେଉଁଥିରେ କୁହାଯାଇଥିଲା ୩୧ ମାର୍ଚ୍ଚ ୧୯୬୧ ପୁର୍ବରୁ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଜାରି କରି ସେବା ଜାରି ନ ହେବା ଯାଏ, ଅନୁସନ୍ଧାନ ଜାରି ରଖିବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ । State of Assam vs Padma Ram Borad କେସ୍‌ରେ/ମାମଲାରେ ନିମ୍ନ ଲିଖିତ ନିରୀକ୍ଷଣ କରାଯାଇଥିଲା :-

"11 ଚାଲନ୍ତୁ, ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଶିକ୍ଷିତ ଓକିଲଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅନୁରୋଧ କରାଯାଇଛି ଯେ, ଡ଼ିସେମ୍ବର-୨୨ ତାରିଖ ୧୯୬୦ ମସିହାର ଆଦେଶ ନିଜେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ସେବାରେ ରଖିବା ଆଦେଶର ପରିମାଣ ଅଟେ, ଯେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଶେଷ ନ ହୋଇଛି । ଆମେ ଏହା ମଧ ଅନୁମାନ କରିବୁ ଯେ, କ୍ରମରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟାର ଚୂଡ଼ାନ୍ତିକରଣ ହେଉଛି ଏକ ସାର୍ବଜନୀନ କ୍ଷେତ୍ରର, ଯେଉଁଥିରେ, ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ସେବାରେ ରଖାଯାଇପାରିବ । ଯେହେତୁ ଏହି ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ନିଜେ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପାରିତ ହୋଇଛି, ଏହାର ଅନୁମୋଦନ ଗ୍ରହଣ କରିବାର କୌଣସି ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠିନାହିଁ ଏବଂ ଆମେ ଭାବୁଛୁ ଯେ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଅନୁମୋଦନ ଅଭାବ ଏହି ଆଦେଶକୁ ଖରାପ କରିଦେଇଛି । ତେଣୁ ଡ଼ିସେମ୍ବର ୨୨, ୧୯୨୦ ତାରିଖର ଆଦେଶର ପ୍ରଭାବ ଦୁଇଗୁଣ ଥିଲା । ପ୍ରଥମତଃ, ଏହା ଉତ୍ତରଦାତା ଙ୍କୁ ନିଲମ୍ବିତ କରିଥିଲା ଏବଂ ଦ୍ୱିତୀୟରେ, ଏହା ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଶେଷ ନ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ସେବାରେ ରଖିଥିଲା । ଆମେ ଏହି ଆଦେଶକୁ ମୌଳିକ ନିୟମ-୫୬ ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ଆଦେଶ ଭାବରେ ଗ୍ରହଣ କରୁ ଯାହା ଜାନୁଆରୀ ୧, ୧୯୬୧ ପୂର୍ବରୁ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ଅବସର ତାରିଖ ପୂର୍ବରୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ଆଦେଶର ପୁନଃରାବୃତ୍ତି କାରଣରୁ ଖରାପ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ତା'ପରେ. ଆମେ ଜାନୁଆରୀ ୧, ୧୯୬୧ ର ଆଦେଶକୁ ଆସିଛୁ । ସେହି ଆଦେଶଟି ଡ଼ିସେମ୍ବର ୨୨, ୧୯୬୦ ର ପୂର୍ବ ଆଦେଶକୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ସଂଶୋଧନ କରିଛି ଯେତିକି ଜାନୁଆରୀ ୧, ୧୯୬୧ ଠାରୁ କିମ୍ବା ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଶେଷ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଉତ୍ତର ଦାତାଙ୍କୁ ସେବାରେ ରଖିବା ପାଇଁ ପୂର୍ବରୁ ତିନି ମାସର ଅବଧି ସ୍ଥିର କରିଛନ୍ତି । ଏହି ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ସ୍ଥିର ହୋଇଥିବା

ତିନିମାସର ଅବଧି ମାର୍ଚ୍ଚ ୩୧,୧୯୬୧ ରେ ସମାପ୍ତ ହୋଇଛି । ଏହି ଜାନୁଆରୀ ୬, ୧୯୬୧ ର ଆଦେଶର ପ୍ରଭାବହେଉଛି ଯେ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ନ ସରିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ, ମାର୍ଚ୍ଚ ୩୧, ୧୯୬୧ ରେ ଉତ୍ତରଦାତାର ସେବା ସମାପ୍ତ ହେବ । ମାର୍ଚ୍ଚ ୩୧, ୧୯୬୧ ଠାରୁ ପୂର୍ବରୁ ସ୍ୱୀକାର କରାଯାଇଛି ଯେ, ମାର୍ଚ୍ଚ ୩୧, ୧୯୬୧ ପୁର୍ବରୁ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଶେଷ ହୋଇନଥିଲା । ଜାନୁଆରୀ-୬, ୧୯୬୧ ର ଆଦେଶର ସ୍ପଷ୍ଟ ପ୍ରଭାବ କାରଣରୁ ମାର୍ଚ୍ଚ-୩୧, ୧୯୬୧ ରେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କର ସେବା ସମାପ୍ତ ହୋଇଥିଲା । ଅବସର ସ୍ୱତ ପ୍ରବୃତ୍ତ ନୁହେଁ ବରଂ ଉତ୍ତରଦାୟୀଙ୍କ ସେବା ବଜାୟ ରହିବବୋଲି ରାଜ୍ୟ ସରକାର ନିଜେ ସ୍ଥିର କରିସାରିଛନ୍ତି । ମାର୍ଚ୍ଚ ୩୧, ୧୯୬୧ ପୂର୍ବରୁ ରାଜ୍ୟ ସରକାର କୌଣସି ଆଦେଶ ଦେଇ ନାହାନ୍ତି, ମାତ୍ର ପ୍ରାୟ ଏକ ମାସ କିମ୍ବା ଏହାପରେ ମେ-୯, ୧୯୬୧ ରେ ଆଦେଶ, ଏପ୍ରିଲ-୧, ୧୯୬୧ ରୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବା ସହିତ ଉତ୍ତର ଦାତାଙ୍କର ସେବାକୁ ଆହୁରି ତିନି ମାସ ପାଇଁ ବଢାଇବା ପାଇଁ ଆଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି । ନିଜେ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ପୂର୍ବ ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ, ମାର୍ଚ୍ଚ-୩୧, ୧୯୬୧ ରେ ଉତ୍ତର ଦାତାର ସେବା ସମାପ୍ତ ହୋଇଯାଇଥିଲା । ରାଜ୍ୟ ସରକାର ଏକ ପାଖିଆ କାର୍ଯ୍ୟ ଦ୍ୱାରା, ଏପ୍ରିଲ-୧, ୧୯୬୧ ଠାରୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବା ପାଇଁ ଏକ ନୂତନ ସେବା ଚୁକ୍ତିନାମା ସୃଷ୍ଟି/ତିଆରି କରି ପାରିଲେ ନାହିଁ । ଯଦି ରାଜ୍ୟ ସରକାର ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟ ପାଇଁ ଉତ୍ତର ଦାତାଙ୍କର ସେବା ଜାରି ରଖିବାକୁ ଚାହାଁନ୍ତି, ତେବେ ମାର୍ଚ୍ଚ-୩୧,୧୯୬୧ ପୂର୍ବରୁ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ଏକ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଜାରି କରିବା ଉଚିତ୍ । Rangachari vs Secretary of State for India -2 କେସ୍ ରେ, ଗୁପ୍ତ ଉପଦେଷ୍ଟା ମାନେ ଏହି ମାମଲା ସହିତ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିଲେ, ଯେଉଁଥିରେ ଜଣେ ସବ-ଇନିସ୍‌ପେକ୍ଟର ଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ଦାୟିତ୍ୱ ନିର୍ବାହ କରିବା ସମୟରେ କିଛି ଅନିୟମିତ ଏବଂ ଅନୁପଯୁକ୍ତ

ଆଚରଣ କରା ଯାଇଥିଲା । ସବ-ଇନିସ୍‌ପେକ୍ଟର ଅବୈଧ ପେନସନ୍ ତିନି ମାସ ପାଇଁ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବା ପରେ ମାମଲା-ପୁନଃ ଖୋଲା ଯାଇଥିଲା ଏବଂ ସବ-ଇନିସ୍‌ପେକ୍ଟରଙ୍କୁ ସେ ଅବୈଧ ତାରିଖରୁ ସେବାରୁ ହଟାଇବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଥିଲା , Lord Roche ବୋର୍ଡ଼ ପାଇଁ ଏହା କହିଛନ୍ତି :

> "ଏହା କୌଣସି ପରିଦର୍ଶନ ର ଆବଶ୍ୟକ କରୁନଥିବା ପରି ମନେ ହୁଏ ଯେ- ଏକ ସମୟରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ସେବାରୁ ହଟାଇବା ପାଇଁ ଏକ ଆଦେଶ, ଯେତେବେଳେ ସେମାନଙ୍କର ପ୍ରଭୁତ୍ୱ ଧାରଣ କରିଥିଲେ, ସେ କିଛି ମାସ ଧରି ସେବାରେ ରହିବା ବନ୍ଦ କରିଦେଇଥିଲେ ଏବଂ ଏହା ସ୍ଥିର ହୋଇ ପାରିବ ନାହିଁ ।"

ପ୍ରଶ୍ନର ନିୟମକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏହି ନିଷ୍ପତିର କୌଣସି ଲାଭ ନାହିଁ, ଯାହା ସେବାରେ ନିରନ୍ତରତା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଆଇନଗତ କଳ୍ପନା ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅନୁପାତକୁ ନିଷ୍ପତି ଅନୁପାତରେ ଏହାକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରଭାବ ଦେବାକୁ ପଡ଼ିବ ।

(b) State of Pubjab vs Kheti Ram (1969) 3 SCC 28 ମାମଲାର ନିଷ୍ପତିକୁ Anant R. Kulkarni, ମାମଲାରେ ମଧ ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ, ଯଦିଓ କର୍ମଚାରୀ ଅବସର ନେବାକୁ ଅନୁମତି ପାଇବା ପରେ ଅବସର ତାରିଖ ପୂର୍ବରୁ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଶେଷ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ । ଯଦି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ/ଅନୁସନ୍ଧାନ ଜାରି ରଖିବାକୁ ପଡେ, ତେବେ ସେପରି ନିଲମ୍ବନ କରାଯାଇ ଶେଷ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଏବଂ ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ଆଦେଶ ପାସ୍ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ତାଙ୍କୁ ସେବାରେ ରଖିବାକୁ ପଡ଼ିବ । Kheti Ram

(Supra) କେସ୍ ର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ/ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଅଂଶ ଏଠାରେ ଏଇଭଳି ଭାବରେ ବାହାର କରାଯାଇଛି –

> "୧୨ ସେଠାରେ କୌଣସି ସନ୍ଦେହ କରାଯାଇନପାରେ ଯେ ଯଦି ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ସରକାରୀ କମଚାରୀଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଦେବାର ଅଛି ତେବେ ତାହା ଅବସର ପୂର୍ବରୁ ନେବା କଥା ଯାହା ଉପରୋକ୍ତ ନିୟମ ରେ କୁହାଯାଇଛି । ଯଦି ଏକ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ଅନୁସନ୍ଧାନ/ତଦନ୍ତ ଅବସର ନେବା ପୂର୍ବରୁ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ତାରିଖ ପୂର୍ବରୁ ସମାପ୍ତ ନ ହୁଏ, ତେବେ ସରକାର ମୁକ୍ତ ଭାବେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସରକୁ ନିଲମ୍ବନ ଆଦେଶ ମାଧ୍ୟମରେ ଅବସର ନେବାକୁ ମନା କରିପାରିବେ ଏବଂ ସେଠାରେ ଏକ ଶେଷ ଆଦେଶ ଦେଇ ପାରିବେ । ଏହିଭଳି ଭାବରେ ପଞ୍ଜାବ ସରକାର ଜୁଲାଇ-୩୧, ୧୯୫୮ ମସିହାରେ ନିଲମ୍ବନ ଆଦେଶ ଜାରି କରିବାକୁ ଅସ୍ୱିକାର କରି ପାରି ନ ଥିଲେ । ସେହି ବିଷୟ ବସ୍ତୁ ର ସତ୍ୟତା କୁ ସ୍ୱଚ୍ଛ ଭାବରେ ପ୍ରତିପାଳିତ କରି, ଦୂରବାର୍ତ୍ତା (Ex.p.1) ମାଧ୍ୟମରେ ପଞ୍ଜାବ ସରକାରଙ୍କ, କୋ-ଅପରେଟିଭ ସୋସାଇଟ ସଚିବ, ତାଙ୍କୁ ଅଗଷ୍ଟ-୨, ୧୯୫୮ ତାରିଖ ଠାରୁ ନିଲମ୍ବନ ଅବସ୍ଥାରେ ରହିବା ପାଇଁ ଜୁଲାଇ-୩୧, ୧୯୫୮ ତାରିଖରେ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ଚିଠି କରିଥିଲେ । ଦୂରବାର୍ତ୍ତା ମାଧ୍ୟମରେ ଦର୍ଶାଯାଇଛି ଯେ, ଏହା ତାଙ୍କ ଘର ଠିକଣାରେ ତଥା ଗ୍ରାମ-ବାଟହର, ପୋ- ହରିପୁର କୁ ପ୍ରେରଣ କରାଯାଇଥିଲା, ସେହି ସମୟ ଭିତରେ, ପ୍ରତିବାଦୀ/ଉତ୍ତରଦାତା, ହିମାଚଳ ପ୍ରଦେଶ ପ୍ରଶାସନ ଦ୍ୱାରା ଅନୁମତି ପାଇ, ଛୁଟିରେ ଥିଲେ ।

ଜୁଲାଇ-୩୧, ୧୯୫୮ ତାରିଖର EX-R-I ହେଉଛି ଏହାର ସ୍ମାରକ ପତ୍ର ଯାହା ଦ୍ୱାରା ପଞ୍ଜାବ ସରକାର ପୁନଃ ଆଦେଶ ଦେଇ ଥିଲେ, ପ୍ରତିବାଦୀ/ଉତ୍ତରଦାତା ଙ୍କୁ ଅଗଷ୍ଟ-୪, ୧୯୫୮ ତାରିଖରେ ଅବସର ନେବାକୁ ଅନୁମତି ନ ଦେବା ପାଇଁ । ସେ EXHIBIT ଦର୍ଶାଉଛି ଯେ ସ୍ମାରକ ପତ୍ରର ଏକ ନକଲ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ସା-ବାଟହାର, ପୋ-ହରିପୁର ଠିକଣା ରେ ପଠାଯାଇ ଥିଲା । ଶେଷରେ, ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ଆବେଦନରେ Annexure – H ରେ ଅଗଷ୍ଟ ୨, ୧୯୫୮ ତାରିଖର ଏହା ଅଛି ଏବଂ EX-Pess Telegram ସେହି EX-Pess Telegram ଜରିଆରେ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ଉକ୍ତ ତାରିଖ ଠାରୁ ନିଲମ୍ବନ ରେ ରହିବାକୁ ଆଦେଶ ଦିଆ ଯାଇଥିଲା । ଉଭୟ Telegram ଏବଂ ନିଶ୍ଚିତୀକରଣ ଚିଠି (Confirmation Letter) ତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ଘର ଠିକଣା ତଥା ସା- ବାଟହର, ପୋ-ହରିପୁର ରେ ପ୍ରେରଣ କରାଯାଇଥିଲା । ତେଣୁ, ଏହି ଦଲିଲ୍, ସ୍ୱଚ୍ଛ ଭାବରେ ଦର୍ଶାଉଛି ଯେ, ନିଲମ୍ବନ ର ଆଦେଶ ଜୁଲାଇ-୩୧, ୧୯୫୮ ତାରିଖରେ ଦିଆ ଯାଇଥିଲା ଯାହାକି ତାଙ୍କ ଅବସର ପୂର୍ବରୁ ଏବଂ ତାହା ପଞ୍ଜାବ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଜାରି କରାଯାଇ, ତାଙ୍କୁ/ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ପ୍ରେରଣ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହାର ସ୍ଥିତି, ପଂଞ୍ଜାବ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଉତ୍ତରଦାତା ଙ୍କୁ ସେବାରୁ ନିଲମ୍ବନ କରିଥିବା ଆଦେଶ ସରକାରଙ୍କ ପାଖରେ ରହିଥିଲା କିମ୍ବା ଏହା ଦ୍ୱାରା ସେ ଏହାର ଉପରେ ନିଜର ମତ ବଦଳାଇଥାଇ ପାରନ୍ତି । ଯେହେତୁ, ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ଛୁଟି ମଞ୍ଜୁର କରାଯାଇଥିଲା, ଏହା ମଧ୍ୟ ଏକ ମାମଲା ନୁହେଁ, ଯେଉଁଠାରେ

> ନିଲମ୍ବନ ଆଦେଶ ସତ୍ତ୍ୱେ, ସେ-କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥାନ୍ତେ କିମ୍ବା ଆସିଷ୍ଟାଣ୍ଟ ରେଜିଷ୍ଟାର ଭାବରେ ତାଙ୍କ କ୍ଷମତା ଅନୁଯାୟୀ କୌଣସି ଅନୁଯାୟୀ କୌଣସି ଆଦେଶ ଦେଇ ଥାନ୍ତେ ।

ଉପରୋକ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମାମଲାକୁ ସହଯୋଗ କରେ ନାହିଁ ବରଂ ପରାଜିତ କରେ । କ୍ଷେମି ରାମ ମାମଲାରେ ଏହି ଅଦାଲତ କହିଛନ୍ତି ଯେ, ତଦନ୍ତ ଶେଷ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏବଂ ଶେଷ ଆଦେଶ ଆସିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ଚାଲୁ ରହିବ । ତାହା ତତ୍କ୍ଷଣାତ୍ତ ବିଷୟ ବସ୍ତୁରେ ବିବେଚନା କରୁଥିବା କଳ୍ପନା କୁ ସଂକ୍ଷିପ୍ତ ଭାବରେ ସମ୍ପାଦନ କରାଯାଇଛି ।

(C) Anant R. Kulkarni ମାମଲାରେ, Kirti Bhusan Singh vs. State of Bihar (1986) 3 SCC 675 କେସ୍‌ରେ ଥିବା ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ମଧ୍ୟ ବିଚାର କରାଯାଥିଲା ଯେଉଁଥିରେ ଏହାକୁ ପାଳନ କରାଯାଇଥିଲା :

> ବିହାର ସେବା ସଂହିତା ନିୟମ ୭୩ (ଏଫ୍) ରେ ମିଳୁଥିବା "ବାଧତାମୂଳକ ଅବସର" ର ଅଭିବ୍ୟକ୍ତି ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣକୁ ବୁଝାଏ । ଏହା ଏପରି ଏକ ଘଟଣା ନୁହେଁ ଯେଉଁଥିରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ସେ ଅବସର ବୟସ ହାସଲ କରିଥିବା ଆଧାରରେ ସେବାରୁ ଅବସର ନେବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆ ଯାଇଥିଲା । ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ ରଖିବା ପାଇଁ କୌଣସି ଆଦେଶ ସେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବା ପୂର୍ବରୁ ପୁନର୍ବାର ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତ ସମାପ୍ତ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ତାଙ୍କୁ ମଧ୍ୟ ଦକ୍ଷ ଅଧିକାରୀ/ସମୁଚିତ ଅଧିକାରୀ ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପାସ କରାଯାଇଥିଲା । ଅନ୍ୟ ପକ୍ଷରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ଅବସର ନେବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆ

ଯାଇଥିଲା । ବିହାର ସେବା ସଂହିତା ନିୟମ ୭୩ (ଏଫ୍) ରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ମାମଲାରେ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଅନୁପଯୁକ୍ତ । ଅବୈଧ ପେନ୍‌ସନ୍ ଉପରେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବାର ଆଦେଶ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବାକୁ ରାଜ୍ୟ ସରକାର କିମ୍ବା ସମୁଚିତ ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ ସକ୍ଷମ କରିଥିବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥା ତଥା ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ସହିତ ଦଣ୍ଡ ଦେବାର ଆଦେଶ ପାସ କରିବା ଆମ ନଜରକୁ ଆସିନାହିଁ । ଆମେ ମତ ରଖିଛୁ ଯେ ଏପରି ବ୍ୟବସ୍ଥାର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ ଯାହା ମେଡ଼ିକାଲ କାରଣରୁ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବାର ଆଦେଶକୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବାକୁ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କୁ ଅଧିକାର ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ ଯାହା ପ୍ରଭାବଶାଳୀ ତଥା ବୃଦ୍ଧାନ୍ତ ହୋଇ ପାରିଥିଲା । ଅବସର ଗ୍ରହଣ ଆଇନର ପ୍ରାଧିକରଣ ବିନା ପାସ୍ ହୋଇଥିବା ଉଚିତ୍ ଏବଂ ଏହାକୁ ପୃଥକ ରଖିବାକୁ ଦାୟୀ ଅଟେ । ତେଣୁ ଏହା ଅନୁସରଣ କରେ ଯେ ଏହା ପରେ ପାସ୍ ହୋଇଥିବା ବହିଷ୍କାର ଆଦେଶ ମଧ୍ୟ ବୃଥା ଅଟେ ।"

(ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯାଇଛି)

ଉପରୋକ୍ତ ମାମଲାରେ ପ୍ରଶ୍ନ ହେଉଛି, ମେଡ଼ିକାଲ କାରଣ ପାଇଁ ପାସ୍ ହୋଇଥିବା ଅବସର ଆଦେଶକୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରି ନେଇଥିଲା । ଏହା ନିୟମ ୩୪.୨ ଉପରେ କୌଣସି ପ୍ରଭାବ ପକାଇବ ନାହିଁ, ଯାହାଦ୍ୱାରା ଅବସର/ସୁପରଆନ୍ୟୁଏସନ୍ ଫଳପ୍ରଦ ହେବ ନାହିଁ ।

(d) Bhagirathi Jena vs Board of Director, O.S.F.C & Ors. (1999) 3 SCC , 666, କେସର ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ମଧ୍ୟ ଏହିପରି ଭାବରେ ରେଫର କରାଯାଇଥିଲା –

ଉପରୋକ୍ତ ନିୟମାବଳୀରେ ଏପରି ବ୍ୟବସ୍ଥାର ଅନୁପସ୍ଥିତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏହା ନିଶ୍ଚିନ୍ତ ହେବା ଉଚିତ ଯେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଅବସର କାଳୀନ ଲାଭରେ କୌଣସି ହ୍ରାସ କରିବାକୁ ନିଗମର କୌଣସି ଆଇନଗତ ଅଧିକାର ନାହିଁ । ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଅବସର ପରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ତଦନ୍ତ କରିବା ପାଇଁ କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥା ନାହିଁ କିମ୍ବା କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥା ବିଷୟରେ ଦର୍ଶାଯାଇ ନାହିଁ ଯେ ଯଦି ଅସଦାଚରଣ ସ୍ଥଗିତ ହୁଏ ତେବେ ଅବସର କାଳୀନ ଲାଭରୁ ରିହାତି ମିଳିପାରିବ । ଯଦି ଆବେଦନକାରୀ ୩୧.୦୬.୧୯୯୫ ତାରିଖ ଦିନ ଠାରୁ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବା ପରେ, ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତ ଚାଲୁଅଛି ତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ଅବସର କାଳୀନ ଦେୟରେ ହ୍ରାସ କରିବାର କ୍ଷମତା ନିଗମକୁ ଦିଆଯାଇନଥିଲା । ଏଭଳି କ୍ଷମତାର ଅନୁପସ୍ଥିତି ରେ, ଏହା କୁହାଯାଇ ଥିଲା ଯେ, ତଦନ୍ତ ଶେଷ ହୋଇଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଆବେଦନକାରୀ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧା ପାଇବା ପାଇଁ ହକଦାର ଥିଲେ । ଯେହେତୁ ଅବସର ପରେ ଏକ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ତଦନ୍ତ କରିବାର କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥା ନଥିଲା ଏବଂ ଅସଦାଚରଣ ସତ୍ୟ ବୋଲି ପ୍ରମାଣ ହୁଏ, ତେବେ ଅବସରକାଳୀନ ଲାଭରୁ ରିହାତି ଦିଆଯାଇ ପାରିବ । ଆବେଦନକାରୀ ୩୧.୦୬.୧୯୯୫ ତାରିଖ ଦିନ ଠାରୁ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବା ପରେ ତାଙ୍କ ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତ ଚାଲୁ ରଖି ତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ଅବସର କାଳୀନ ଦେୟରେ ହ୍ରାସ ହେବାର କ୍ଷମତା ନିଗମକୁ ଦିଆଯାଇନଥିଲା ଏଭଳି କ୍ଷମତାର ଅନୁପସ୍ଥିତରେ ଏହା କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ, ତଦନ୍ତ ଶେଷ ହୋଇଛି ଏବଂ ଆବେଦନକାରୀ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅବସରକାଳୀନ ସୁବିଧା ପାଇବା ପାଇଁ ହକ୍‌ଦାର ଥିଲେ । ଯେହେତୁ ଅବସର ପରେ ଏକ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ତଦନ୍ତ କରିବାର କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥା ନଥିଲା ଏବଂ ଅସଦାଚରଣ ସତ୍ୟ ବୋଲି ସ୍ଥାପିତ ହୁଏ । ତେବେ ଅବସରକାଳୀନ ଲାଭକୁ

କମାଇ ଦିଆଯାଇପାରିବ । ତେଣୁ ଏହା କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ, ଅବସରପ୍ରାପ୍ତ ସୁବିଧା କଟାଯିବାର ନଥିଲା । ଏବଂ ତାହା ଦେୟଯୁକ୍ତ ହେଲା ଏହି ନିୟମ ଅଲଗା ଥିଲା ।

(e) Anant r. Kulkarni (Supra), କେସରେ U.P. State Sugar Corporation ltd. & Ors. V. Kamal Swaroop Tandon (2008) 2 SCC 41 ମାମଲାର ନିଷ୍ପତିକୁ ଧ୍ୟାନ ଦିଆଯାଇଥିଲା ଯେଉଁଥିରେ – ଅବସର ପରେ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ, ଅବସର ସମୟରେ, ମୁନିବ ଏବଂ ସେବକ ଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ସମ୍ପର୍କ, ଅବସର କାଳୀନ ସୁବିଧା ପ୍ରଦାନ ପାଇଁ ଜାରି ରହିଥାଏ । ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଠାରୁ ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି ପୁନଃରୁଦ୍ଧାର ପାଇଁ ପ୍ରକ୍ରିୟା, ଅବସର ପରେ ମଧ୍ୟ ଅନୁମତିପ୍ରାପ୍ତ ଥିଲା । ଚାକିରୀ ସମୟରେ ହୋଇଥିବା ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି ପାଇଁ ଅବସର ପରେ ପ୍ରତିଷ୍ଠା ହେବାକୁ ଥିବା ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତ ସହିତ ଏହି ମାମଲା ସମ୍ବଳିତ । ଅବସର ପରେ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିବାରୁ ବହିଷ୍କାର ର ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠୁନାହିଁ । କୌଣସି କଳି ଝଗଡ଼ା ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ ଯାହା ସମ୍ପୃକ୍ତ ନିୟମ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିବ ।

୧୦.୨୯ ଉପରୋକ୍ତ ନିଷ୍ପତି ଆଧାରରେ, State of Assam & Ors. Vs Padma Ram Boral, State of Punjab vs Khemi ram, Bhagirathi Jena vs Board of Directors, OSFC, & Ors, Kirti Bhusan Singh vs State of Bihar, U.P. State Sugar Corporation ltd. & Ors. vs Kamal Swaroop Tendra ମାମଲା ମାନଙ୍କରେ ଏହି ଅଦାଲତ Anant R. Kulkarni (Supra), କେସ୍ ରେ ମତାମତ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ – ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ଅବସ୍ଥାକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରୁଥିବା ନିୟମ ଗୁଡ଼ିକ ହେଉଛି ନିର୍ଣ୍ଣୟକାରୀ, କାରଣ, ଅବସର ବୟସରେ ପହଞ୍ଚିବା ପରେ ଅବସର

ପ୍ରାପ୍ତ ହୋଇଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଘରୋଇ ତଦନ୍ତ କରାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ । ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ, ଉପରୋକ୍ତ ନିଷ୍ପତି ଦ୍ୱାରା କୌଣସି ଅସୁବିଧା ନାହିଁ । ତେବେ ଏହି ଅଦାଲତ ଏକ ସାଧାରଣ ନୀରିକ୍ଷଣ କରିଛନ୍ତି ଯେ, ଯଦି ଅପରାଧି କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିଲେ, ତଦନ୍ତ ଆରମ୍ଭ ହୋଇ ପାରି ଥାନ୍ତା ଏବଂ ଅବସର ପରେ ମଧ ଏହା ଜାରି ରହିବ, କିନ୍ତୁ ଦଣ୍ଡର ପ୍ରକୃତି ବଦଳି ଯିବ । ବହିଷ୍କାର ଦଣ୍ଡକୁ, ସେବା ଅପସାରଣରେ ଲାଗୁ ହେବ ନାହିଁ । କରାଯାଇଥିବା- ସାଧାରଣ ନୀରିକ୍ଷଣ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ନିୟମ ପଥରେ ଆସି ପାରିବ ନାହିଁ ଏବଂ ନିଷ୍ପତି ସର୍ବଭାରତୀୟ ପ୍ରୟୋଗ ବୋଲି କୁହାଯାଇ ନାହିଁ ଏବଂ ଏହି ନିୟମ ବାଧତାମୂଳକ ନୁହେଁ ବୋଲି କୁହାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ ଯେ, ନିୟମ ଆଇନଗତ କଳ୍ପନା ଏବଂ ସେବାରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ନିରନ୍ତରତା ପ୍ରଦାନ କରେ ଯେପରି ସେ ସେବାରେ ଜାରି ରଖିଛନ୍ତି ।

୧୦.୩୦- ବିଭିନ୍ନ ନିଷ୍ପତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ସିଡ଼ିଏ (CDA) ନିୟମର ନିୟମ ୩୪.୨ ରେ, ତଦନ୍ତ ସମାନ ଢଙ୍ଗରେ କରାଯାଇପାରିବ ଯେପରି କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ ରହିଛନ୍ତି ଏବଂ ଦୋଷ ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ବଡ଼ ଏବଂ ଛୋଟ ଦଣ୍ଡ ମଧ ବରଖାସ୍ତ ସହିତ ଲାଗୁ କରାଯାଇପାରେ । ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ନିୟମ ୨୭ ରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି ଏବଂ ଏହା ବ୍ୟତୀତ ଯଦି ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି ହୋଇଥାନ୍ତା ଯାହା ପୁନଃରୁଦ୍ଧାର ହୋଇପାରିବ । କୃତଜ୍ଞତା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଅଂଶିକ ଭାବରେ ବଞ୍ଚିତ ହୋଇପାରେ ।

୧୦.୩୧- ଅନୁସନ୍ଧାନ/ତଦନ୍ତର ଫଳାଫଳ ଉପରେ ଅନେକ ସେବା ସୁବିଧା ନିର୍ଭର କରିବ, ଯେପରିକି, ତଦନ୍ତ ବିଚାରଧିନ ଥିବା ସମୟ ବିଷୟରେ । ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ବିଭିନ୍ନ ସେବା ସୁବିଧା ସଂଗ୍ରହ/ପ୍ରାପ୍ତ ପରେ ସଙ୍କଟମୁକ୍ତ ଭାବରେ ଯିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେବା

ସାଧାରଣ ନୀତି ବିରୁଦ୍ଧ ଅଟେ, ଯେଉଁଥିରେ ସେ ହକଦାର ହେବେ ନାହିଁ ଏବଂ ଦୋଷର ସମକକ୍ଷ ହେବ । ଆଇନଗତ କଳ୍ପନା ସମାନ ଢଙ୍ଗରେ ଯେପରି କର୍ମଚାରୀ ଅବସର ପରେ ସେବାରେ ରହିଛନ୍ତି ଏବଂ ଉପଯୁକ୍ତ ଦଣ୍ଡ ବିଧାନ କରାଯାଇପାରେ । ଉପରୋକ୍ତରେ ଆଲୋଚନା ହୋଇଥିବା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଆକ୍ଟର ବିଭିନ୍ନ ବ୍ୟବସ୍ଥା, ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତ ପଥରେ ଆସେ ନାହିଁ ଏବଂ ଧାରା ୪(୬) ଏବଂ ନିୟମ ୩୪.୩ ଅନୁଯାୟୀ ବହିଷ୍କୃତ ହେଲେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଅଂଶିକ ହ୍ରାସ ହୋଇ ପାରିବ ଏବଂ କ୍ଷତି ମଧ୍ୟ ପୁନଃରୁଦ୍ଧାର ହୋଇପାରିବ । ସମ୍ପୃକ୍ତ ସେବା ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ପରି ଏକ ତଦନ୍ତ ଜାରି ରହିପାରିବ କାରଣ ଏହା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଆକ୍ଟ, ୧୯୭୨ ର ଦେୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇ ନାହିଁ ଯେ କର୍ମଚାରୀ ଅବସର ବୟସ ପାଇବା ମାତ୍ରେ ତଦନ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଶେଷ ହେବ । ଆମେ ଦୋହରାଇଛୁ ଯେ ଏହି ନିୟମ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ତଦନ୍ତର ମୁକାବିଲା କରେ ନାହିଁ, ଅସଦାଚରଣ ଅନୁଯାୟୀ, ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଅଂଶିକ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିକୁ ପୁନଃରୁଦ୍ଧାର କିମ୍ବା ବଜ୍ଞତ କରିବାକୁ ଚିନ୍ତା କରେ ଏବଂ ଦଣ୍ଡବିଧାନର ମୁକାବିଲା କରେ ନାହିଁ ଏବଂ ନିୟମ ୩୪.୨ ଏବଂ ୩୪.୩ ର ନିୟମକୁ ବଦଳାଇ ନ ଥାଏ ।CDA ନିୟମ ଧାରା ୪(୬), ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା କ୍ଷତିର ପୁନଃରୁଦ୍ଧାର ଧାରା ୪(୬) ଖ ଅଧୀନରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଅଂଶିକ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ହରାଇବା ନିୟମ ୩୪.୨ ଏବଂ ୩୪.୩ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଆଗକୁ ବଢିଛି । ଅବସର ପରେ ଯଦି କୌଣସି କର୍ମଚାରୀ ବରଖାସ୍ତ ହୋଇ ପାରିବ ନାହିଁ, ତେବେ ଧାରା ୪(୬) ବ୍ୟବସ୍ଥାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପରାଜିତ ହେବ । ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଆକ୍ଟ ଦେୟ ଧାରା ୪(୧) ଏବଂ ୪(୬) ର ନିୟମାବଳୀ ବ୍ୟଖ୍ୟା କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ, ଏବଂ ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତ ଏବଂ ଦଣ୍ଡବିଧାନର କୌଣସି ଅନ୍ତରିକତା, ଅଧିନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ କାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇ ନାହିଁ ।

୧୦.୩୨- ଏହିପରି, ସିଡ଼ିଏ ନିୟମର ୩୪.୨ ଏବଂ ୩୪.୩ ର ନିୟମାବଳୀକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ତଦନ୍ତ ଜାରି ରଖାଯାଇ ପାରିବ, ଯେପରି ସମାନ ଭାବରେ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ ରହିଛନ୍ତି ଏବଂ ଉପଯୁକ୍ତ ଦଣ୍ଡ ସହିତ ବହିଷ୍କାର ମଧ୍ୟ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯାଇ ପାରିବ । ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଅଂଶିକ କ୍ଷତିର ପୁନଃରୁଦ୍ଧାର କୁ ସେହିଭଳି ଭାବରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯାଇପାରେ ।

୧୧- ଉପରୋକ୍ତ ଏବଂ ଉପରୋକ୍ତ କାରଣଗୁଡ଼ିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏବଂ Ram Lal Bhaskar (supra) ମାମଲାରେ ଏହି ଅଦାଲତର ତିନିଜଣିଆ ଖଣ୍ଡପୀଠ ଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଏବଂ ଉପରୋକ୍ତ ପରି ଆମର ସିଦ୍ଧାନ୍ତକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏହା ପାଳନ ଏବଂ ଧାରଣା କରାଯାଇଛି ଯେ (୧) ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କର ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ବନ୍ଦ କରିବାର ଅଧିକାର ଅଛି ଏବଂ ଶୃଙ୍ଖଳିତ ପ୍ରକ୍ରିୟାର ପେଣ୍ଡେନ୍ସି ସମୟରେ, ଏବଂ (୨) ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ତାଙ୍କ ବୟାନ ପ୍ରାପ୍ତ ହେବା ପରେ ମଧ୍ୟ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ବହିଷ୍କାର/ପ୍ରମୁଖ ଦଣ୍ଡରେ ଦଣ୍ଡିତ କରିବାର କ୍ଷମତା ରଖିଛନ୍ତି, ଯେହେତୁ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବାବେଳେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟନୁଷ୍ଠାନ/ତଦନ୍ତ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା । ଏହି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ହାଇକୋର୍ଟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରବର୍ତ୍ତୀତ ବିଚାର ଏବଂ ଆଦେଶ ଗ୍ରହଣୀୟ ହୋଇ ପାରିବ ନାହିଁ ଏବଂ ସମାନ ଭାବରେ ଏହାକୁ ବର୍ଜନ କରାଯାଇ ପୃଥକ ରଖାଯିବା ଉଚିତ୍ ଏବଂ ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ଏହାକୁ ବନ୍ଦ କରିଦିଆଯିବ ଏବଂ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ଆଦେଶ ଏହିପରି ଭାବରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟ ଶେଷ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଛି । ଆଜି ଠାରୁ ଚାରିମାସ ମଧ୍ୟରେ ଅତି ଶିଘ୍ର ଏବଂ ଆଇନ ଏବଂ ଯୋଗ୍ୟତା ଅନୁଯାୟୀ ଉପଯୁକ୍ତ ଆଦେଶ ପାସ କରି ଏବଂ ତାପରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଆକ୍ଟ ଦେୟର ଧାରା ୪ ୧୯୭୨ ଅନୁଯାୟୀ ଆବଶ୍ୟକୀୟ ପରିଣାମ, ବିଶେଷ କରି ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଅଧିନିୟମ ଧାର ୪ ର ଉପଧାର (୬) ଏବଂ ସିଡ଼ିଏ ନିୟମ ୩୪.୩ କୁ

ଅନୁସରଣ କରେ । ବର୍ତ୍ତମାନର ଆବେଦନ ଅନୁଯାୟୀ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଛି । ତଥାପି, ମାମଲାର ସତ୍ୟତା ଏବଂ ପରିସ୍ଥିତିରେ ଖର୍ଚ୍ଚ ବିଷୟରେ କୌଣସି ଆଦେଶ ରହିବ ନାହିଁ ।

ନୂଆଦିଲ୍ଲୀ
ମେ୨୭,୨୦୨୦

ଅରୁଣ ମିଶ୍ର (ବିଚାରପତି)

ଏମ୍.ଆର୍,ସାହା (ବିଚାରପତି)

ଭାରତର ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ରେ

ସିଭିଲ୍ ଅପିଲେଟ୍ ଜୁରିସଡ଼ିକ୍ସନ

ସିଭିଲ୍ ଅପିଲ୍ ସଂଖ୍ୟା – ୯୬୯୩/୨୦୧୩

ଚେୟାରମ୍ୟାନ ଏବଂ ମ୍ୟାନେଜିଂ ଡ଼ାଇରେକ୍ଟର

ମହାନଦୀ କୋଲଫିଲ୍ଡ଼ ଲିମିଟେଡ୍..... ଅପିଲ୍କାରୀ

ବନାମ

ଶ୍ରୀ ରବିନ୍ଦ୍ରନାଥ ଚୌବେ..... ପ୍ରତିବାଦୀ

ରାୟ୍

ରସ୍ତୋଗୀ, ବିଚାରପତି

୧. ମୋର ଭାଇ ଶାହା (ବିଚାରପତି) ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତାବିତ ବିସ୍ତୃତ ବିଚାର ମାଧମରେ ଯିବାର ସୌଭାଗ୍ୟ ପାଇଲି । ଆମର ବିଚାର ପାଇଁ ଦୁଇଟି ଆଇନଗତ ପ୍ରଶ୍ନ ଉଙ୍କି ମାରୁଛି । (i) ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ବିଚାରଧୀନ ଥିବା କାରଣରୁ ସେବାରୁ ଅବସର ପରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ୍ ବନ୍ଦ କରିବା ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ଅନୁମୋଦିତ କି ନୁହେଁ ଏବଂ (ii) କର୍ମଚାରୀ ସେବାରୁ ଅବସର ନେବା ପରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବରଖାସ୍ତ ଦଣ୍ଡବିଧାନ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ଅନୁମୋଦିତ କି ନୁହେଁ ।

୨. ଯେତେବେଳେ ମୁଁ ପ୍ରଶ୍ନ ସଂଖ୍ୟା- (i) ଉପରେ ଏକ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣ ସହିତ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ସହମତ ଅଟେ ଯେ, କୋଇଲା ଇଣ୍ଡିଆର କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ଆଚରଣ ଏବଂ ଅପିଲ ନିୟମ-୧୯୭୮ ର ନିୟମ ୩୪.୩ କୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, (ଏହାପରେ ଏହାକୁ ନିୟମ-୧୯୭୮ ଭାବରେ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଛି) ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ବିଚାରଧିନ ଥିବା

ସମୟରେ ଅବସର/ସୁପରଏନୁଏସନ ପରେ ମଧ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଅଟକାଇବା ଅନୁମତି ପ୍ରାପ୍ତ । ତଥାପି/କିନ୍ତୁ ପ୍ରଶ୍ନ (ii) ଉପରେ ନିଜକୁ ମନାଇବାରେ ମୁଁ ଅସମର୍ଥ ।

୩. ବିବାଦସୃଷ୍ଟି କରୁଥିବା ତଥ୍ୟ ଗୁଡ଼ିକ ମୋର ବିଦ୍ୱାନ ଭାଇ ଶାହା (ବିଚାରପତି) ଙ୍କ ବିଚାରରେ ବହୁତ ଲମ୍ବା ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ସ୍ଥିର କରାଯାଇଛି, ତେଣୁ ମୁଁ ଏହି ସମାନ ମାମଲାକୁ ପୁନର୍ବାର ଅନୁଧ୍ୟାନ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ମନେ କରେ ନାହିଁ, ଏହି ବିଚାର ମାମଲାରେ, ଏହା କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ହୋଇପାରେ ।

୪. ବାସ୍ତବିକ ଛାଞ୍ଚକୁ ବିଜ୍ଞାପନ କରିବା ପୂର୍ବରୁ, ନିୟମ-୧୯୭୮ର ଯୋଜନା/ପରିକଳ୍ପନା ଉପରେ ଧ୍ୟାନ ଦେବା ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ହୋଇପାରେ ।

୫. ନିୟମ ୧୯୭୮ର ଯୋଜନା ସହିତ ଆମେ ଜସବନ୍ତ ସିଂହ ଗିଲ୍ ବନାମ ଭାରତ କୋକିଂ କୋଲ ଲିମିଟେଡ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟ[୧] ମାମଲାରେ ଆମେ ଚିନ୍ତିତ । ଏବଂ ଏହି ମାମଲାରେ ଏହି ଅଦାଲତର ଦୁଇଜଣିଆ ଖଣ୍ଡପୀଠଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପରୀକ୍ଷା କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ଅଦାଲତରେ ଦୁଇ ଜଣିଆ ଖଣ୍ଡପୀଠଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରକାଶିତ ମତ ଏହି ଅଦାଲତର ମତ ଥିଲା ଯେ ଜସବନ୍ତ ସିଂହ ଗିଲ୍ ଙ୍କ ମାମଲାରେ ବରଖାସ୍ତ କିମ୍ବା ଅପସାରଣ ଦଣ୍ଡର ଅନୁମତି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଜଣେ ଅବସରପ୍ରାପ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା କଥା ଉଠାଯାଇ ନାହିଁ କିମ୍ବା ଏହା ଉପରେ କୌଣସି ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ଆଲୋଚନା କରାଯାଇ ନାହିଁ ଏବଂ ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ ଇଣ୍ଡିଆ ର ଅଫିସର ସେବା ନିୟମ କଥା ନିୟମ – ୧୯(୩) ରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି ଯେଉଁଟା ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ ଇଣ୍ଡିଆ ବନାମ ରାମଲାଲ ଭାସ୍କର ଏବଂ ଅନ୍ୟ କେସ୍ ରେ ଏହି ଅଦାଲତରେ ତିନି ଜଣିଆ ଖଣ୍ଡପୀଠଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପରୀକ୍ଷା କରାଯାଇଛି ଏବଂ ଜସବନ୍ତ ସିଂହ ଗିଲ୍ ଙ୍କ ମାମଲାରେ ହୋଇଥିବା ଆଲୋଚନାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏହି ଅଦାଲତର ଦୁଇଜଣିଆ ଖଣ୍ଡପୀଠ ମତବ୍ୟକ୍ତ କରିଥିଲେ ଯେ ଅବସର ପରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ

ବହିଷ୍କାର କିମ୍ବା ବହିଷ୍କାରର ଏକ ବୃହତ ଖଣ୍ଡପୀଠଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ୨୯ ଅକ୍ଟୋବର, ୨୦୧୩ ର ବିଚାର ମାଧ୍ୟମରେ ଯାଞ୍ଚ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ ଯାହାକି ବିଚାର ପାଇଁ ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ ରଖାଯାଇଛି ।

୬. ସଂକ୍ଷିପ୍ତ ତଥ୍ୟ ଗୁଡ଼ିକ ହେଉଛି ଯେ ପ୍ରଥମ ପ୍ରତିବାଦୀ ତା୧୭ ଫେବୃୟାରୀ ୨୦୦୬ ରିଖ ଠାରୁ ମୁଖ୍ୟ ପ୍ରବନ୍ଧକ (ଉତ୍ପାଦନ)ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିଲେ ଏବଂ ତାଙ୍କ ଦାୟିତ୍ୱ ତୁଲାଇବା ସମୟରେ କରିଥିବା ଅସଦାଚରଣର ଅଭିଯୋଗ ପାଇଁ ତାଙ୍କୁ ତା ୧ ଅକ୍ଟୋବର ୨୦୦୭ ରିଖରେ ସ୍ମାରକ ପତ୍ର ସହିତ ଅଭିଯୋଗର ବିବରଣୀ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା । ଅପରାଧୀଙ୍କ ବୟସ ଅତିକ୍ରମ କରିବା ଏବଂ ଅବସର ପ୍ରାପ୍ତ କରିବାର କୌଣସି ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ରହିପାରିଲା ନାହିଁ, ସେ ୩୧ ଜୁଲାଇ ୨୦୧୦ ରେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିଥିଲେ । ରେକର୍ଡ଼ରୁ ଜଣା ପଡୁଛି ଯେ ତଦନ୍ତ ଅଧିକାରୀ ଏକ ତଦନ୍ତ ରିପୋର୍ଟ ମାର୍ଚ୍ଚ ୨୫, ୨୦୦୯ ରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ ରିଛନ୍ତି, କିନ୍ତୁ ତାହାପରେ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କ'ଣ ପଦକ୍ଷେପ ନିଆଯାଇଛି ତାହା ଅଦାଲତରେ ଜଣାପଡ଼ିନାହିଁ । ଏଠାରେ ତାହା ଅନୁମାନ କରାଯାଇପାରେ ଯେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ତଦନ୍ତ ର ଭାଗ୍ୟ ଦକ୍ଷ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ପାଖରେ ୧୯୬୮ ନିୟମର ନିୟମାବଳୀ ଅନୁସାରେ ନିଷ୍ପତି ପାଇଁ ବିଚାରାଧିନ ଅଛି ।

୭. ଆବେଦନକାରୀ ମହାନଦୀ କୋଲଫିଲ୍ଡ଼ ଲିମିଟେଡ଼୍, କୋଲ ଇଣ୍ଡିଆ ଲିମିଟେଡ଼୍ ର ଏକ ସହାୟକ କମ୍ପାନୀ , ଯିଏ କି କମ୍ପାନୀ ନିୟମ ଅଧିନରେ ପଞ୍ଜିକୃତ ଏକ ସରକାରୀ ମାଲିକାନା କମ୍ପାନୀ ଏବଂ ଏହା ଭାରତ ସମ୍ବିଧାନ ଅନୁଚ୍ଛେଦ-୨୨୬ ର ଅର୍ଥ ମଧ୍ୟରେ ଏକ ରାଜ୍ୟ ଅଟେ । ସେବାରେ ଶୃଙ୍ଖଳା ବଜାୟ ରଖିବା ପାଇଁ ୨୪ ଫେବୃୟାରୀ ୧୯୭୮ ରେ ଅନୁଷ୍ଠିତ ଏକ ବୈଠକରେ, କୋଲ ଇଣ୍ଡିଆ ର ନିର୍ଦ୍ଦେଶକ ମଣ୍ଡଳୀ ଙ୍କ ଅନୁମୋଦନ କ୍ରମେ କୋଲ ଇଣ୍ଡିଆ ର କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ ଆଚରଣ, ଶୃଙ୍ଖଳା ଏବଂ ଆବେଦନ ନିୟମ ୧୯୭୮

ନାମକ ଏହି ନିୟମ ଗଠନ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ପଦବୀ ରେ ଥିବା ସମସ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଜ୍ୟୁଯ୍ୟ ଅଟେ । କୋଲ ଇଣ୍ଡିଆ ଏବଂ ଏହାର ସହାୟକ କମ୍ପାନୀ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହି କ୍ୟାଡ଼ର ମାପରେ ସମୟାନୁସାରେ ବାଧତା ମୂଳକ ଭାବରେ ସୂଚିତ କରାଯାଇପାରେ ଏବଂ ଏହା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଆକ୍ଟ ୧୯୭୨ ର ବ୍ୟବସ୍ଥାରେ/ନିୟମରେ କୌଣସି ହସ୍ତକ୍ଷେପ/ବ୍ୟତିକ୍ରମ କରେ ନାହିଁ । (ଏହାପରେ ଏହାକୁ ଅଧିନିୟମ ୧୯୭୨ ଭାବରେ ସୂଚିତ କରାଯାଇଛି)

୮. ନିୟମ ୧୯୭୮ ର ପରିକଳ୍ପନା କେବଳ କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହି ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ଏବଂ ଦାୟିତ୍ୱକୁ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରେ ନାହିଁ କିନ୍ତୁ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ କିମ୍ବା ତ୍ୟାଗ କିମ୍ବା ଆୟୋଗକୁ ବର୍ଣ୍ଣନା କରେ ଯାହା ଅଧ୍ୟାୟ-୨ ଅନୁଯାୟୀ ଅସଦାଚରଣ ଅଟେ ଏବଂ ଯଦି କୌଣସି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ତାଙ୍କର ସରକାରୀ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ସମ୍ପାଦନ ସମୟରେ କରାଯାଇଥାଏ, ତେବେ ତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ନିୟମ ୧୯୭୮ ର ପରିକଳ୍ପନା ଅଧ୍ୟାୟ-୪ ଅନୁଯାୟୀ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇ ପାରିବ ।

୯. ନିୟମ-୧୯୭୮ ର ପରିକଳ୍ପନା ଆହୁରି ଏକ ପଦ୍ଧତି ପ୍ରଦାନ କରେ ଯାହା ନିୟମ-୨୯ ଏବଂ ନିୟମ-୩୧ ଅନୁଯାୟୀ ସାଧାରଣ/ପ୍ରମୁଖ ଦଣ୍ଡବିଧାନ ପାଇଁ ଅନୁସରଣ କରିବାକୁ ପଡ଼େ । ଏହା ବ୍ୟତୀତ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ମାମଲା ଗୁଡ଼ିକରେ, ୨୯, ୩୦ କିମ୍ବା ୩୧ ରେ ଥିବା ନିୟମିତ ପ୍ରଣାଳୀକୁ ଖାତିର ନ କରି କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏକ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ପଦ୍ଧତି ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି, ଧାରା-୨୭ ଅନୁଯାୟୀ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ପରିସ୍ଥିତିରେ, କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ନିୟମ-୨୭ ବର୍ଣ୍ଣନା କରାଯାଇ ନିୟମ-୩୪.୪ ରେ ଧାରା-୧ ରୁ ୩ ଆଧାରରେ ଦଣ୍ଡବିଧାନ କରିପାରିବେ । ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷିରେ “କର୍ମଚାରୀ” ଶବ୍ଦ ଏବଂ ନିୟମ (ଦଣ୍ଡର ପ୍ରକୃତି) ଏବଂ ନିୟମ

୩୪.୧, ୩୪.୨ ଏବଂ ୩୪.୩ କୁ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିବାଟା ବିପରୀତ ବୋଧ ଏହି ପରିଭାବରେ ପ୍ରକାଶ କରେ –

"୩ (ଚ) 'କର୍ମଚାରୀ' ର ଅର୍ଥ ହେଉଛି କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ ପାହ୍ୟାର ମାପରେ ଏକ ପଦବୀ ଧାରଣ କରିଥିବା ଜଣେ ଅଧିକାରୀ କିମ୍ବା ବ୍ୟକ୍ତି, କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ସମୟ ମଧରେ ଚାକିରୀ କରନ୍ତି, ଯଦି କମ୍ପାନୀକୁ ଡ଼େପୁଟେସନରେ ଏହିପରି ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ ଜାରି ରଖିବେ ଏବଂ ନିୟମ କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କର ମୂଳ ସଂଗଠନରେ ସେମାନଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଜ୍ୟୁଯ୍ୟ ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହୁଅନ୍ତି, ଯେପରି ସେମାନଙ୍କର ଚୁକ୍ତିନାମା ଏବଂ ଚୁକ୍ତିନାମା ସମାପ୍ତ ହେବା ସମୟରେ ସମାଧାନ ହୋଇପାରେ ।

୨୭.୦ ଦଣ୍ଡବିଧାନର ସ୍ୱଭାବ

୨୭.୧ ନିମ୍ନଲିଖିତ ଦଣ୍ଡଗୁଡ଼ିକ ଭଲ ଏବଂ ଯଥେଷ୍ଟ କାରଣରୁ, ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଉପରେ ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ଲାଗୁ କରାଯାଇପାରେ । ଯଥା-

(i) ଲଘୁଦଣ୍ଡ

(କ) ନିନ୍ଦା;/ସମାଲୋଚନା

(ଖ) କ୍ରମବର୍ଦ୍ଧନଶୀଳ ପ୍ରଭାବ ସହିତ କିମ୍ବା ବିନା ଦରମାବୃଦ୍ଧି କୁ ଅଟକାଇବା ।

(ଗ) ପଦୋନ୍ନତୀ କୁ ଅଟକାଇବା ଏବଂ

(ଘ) ଅବହେଳା କିମ୍ବା ଆଦେଶ କିମ୍ବା ବିଶ୍ୱାସର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ଦ୍ୱାରା କମ୍ପାନୀ ପାଇଁ ହୋଇଥିବା ଯେ କୌଣସି, ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଅଂଶିକ ଆର୍ଥୀକ କ୍ଷତିର ପୁନଃରୁଦ୍ଧାର (ନିୟମ ୨୭.୧ (i) (ଘ), ସିଆଇଏଲ୍ ଓଏମ୍ ସଂଖ୍ୟା ସିଆଇଏଲ୍/ସି-୫କ (୬) ୫୦୭୭୪/ସିଡ଼ିଏ/୧୮୪ ତା-୨୩.୧୧.୦୫ ଦ୍ୱାରା ସଂଶୋଧିତ)

(ii) ପ୍ରମୁଖ ଦଣ୍ଡ

(କ) ନିମ୍ନଉର ପଦକୁ କିମ୍ବା ପଦବୀକୁ କିମ୍ବା ସ୍ତର କୁ ସମୟାନୁସାରେ ହ୍ରାସ କରିବା ।

ସଂକ୍ଷିପ୍ତ ବିବରଣୀ :

ହ୍ରାସ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିବା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ସେହି ଅବଧି ଦର୍ଶାଇବେ ଯେଉଁ ସମୟ ପାଇଁ ଏହା ପ୍ରଭାବଶାଳୀ ଏବଂ ସେହି ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ଏହା ଭବିଷ୍ୟତର ବୃଦ୍ଧିକୁ ସ୍ଥଗିତ ରଖିବା ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବ କିମ୍ବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବରିଷ୍ଠତା ଉପରେ କେତେ ପରିମାଣର ପ୍ରଭାବ ପକାଇବ ।

(ଖ) ବାଧତା ମୂଳକ ଅବସର

(ଗ) ଚାକିରୀରୁ ଅପସାରଣ; ଏବଂ

(ଘ) ବରଖାସ୍ତ

ସଂକ୍ଷିପ୍ତ ବିବରଣୀ – ୧

ସେବାରୁ ଅପସାରଣ, କୋଲ ଇଣ୍ଡିଆ ଲିମିଟେଡ୍ ଏବଂ ଏହାର ସହାୟକ କମ୍ପାନୀରେ ଭବିଷ୍ୟତ ନିଯୁକ୍ତରେ ଅଯୋଗ୍ୟ ହେବେ ନାହିଁ କିନ୍ତୁ ସେବାରୁ ବରଖାସ୍ତ ହେଲେ ଭବିଷ୍ୟତରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଅଯୋଗ୍ୟ ହେବେ ।

୩୪.୦ ନିର୍ଦ୍ଧିଷ୍ଟ ମାମଲାରେ ବିଶେଷ ପ୍ରକ୍ରିୟା/କାର୍ଯ୍ୟ ପଦ୍ଧତି

୩୪.୧ ନିୟମ ୨୯ କିମ୍ବା ୩୦ କିମ୍ବା ୩୧ ରେ ଥିବା କୋଣସି ଜିନିଷକୁ ଖାତିର ନ କରି ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ନିମ୍ନଲିଖିତ ପରିସ୍ଥିତିରେ ନିୟମ ୨୭ ରେ ଥିବା ଯେ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଧିଷ୍ଟ ଦଣ୍ଡବିଧାନ କରିପାରନ୍ତି :-

(i) ଯେଉଁଠାରେ କର୍ମଚାରୀ ଜଣଙ୍କୁ ଅପରାଧିକ ଅଭିଯୋଗରେ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ କରାଯାଇଛି, କିମ୍ବା ନ୍ୟାୟିକ ବିଚାର ଦ୍ୱାରା ଆସିଥିବା ତଥ୍ୟ କିମ୍ବା ସିଦ୍ଧାନ୍ତର ଶକ୍ତି ଉପରେ; କିମ୍ବା

(ii) ଯେଉଁଠାରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଏହା ଲିଖିତ ଭାବରେ ଲିପିବଦ୍ଧ ହେବାର କାରଣ ପାଇଁ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ଅଟନ୍ତି ଯେ ଏହି ନିୟମରେ ପ୍ରଦତ୍ତ ପଦ୍ଧତିରେ ଯାଞ୍ଚ କରିବା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ନୁହେଁ; କିମ୍ବା

(iii) ଯେଉଁଠାରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ହୁଅନ୍ତି ଯେ କମ୍ପାନୀର ସୁରକ୍ଷାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏହି ନିୟମରେ ପ୍ରଦତ୍ତ ପଦ୍ଧତିରେ କୌଣସି ଯାଞ୍ଚ କରିବା ଉଚିତ ମନେ ହୁଏ ନାହିଁ ।

ସର୍ତ୍ତ ଅନୁଯାୟୀ,ଉପରୋକ୍ତ ଧାର- (i) ଆଧାରରେ କୌଣସି ଆଦେଶ ଦିଆଯିବା ପୂର୍ବରୁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦଣ୍ଡବିଧାନ ପାଇଁ ଏକ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରିବାର ସୁଯୋଗ ଦିଆଯାଇପାରେ ।

୩୪.୨- ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା, ଯଦି କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବାବେଳେ ତାଙ୍କ ଅବସର ପୂର୍ବରୁ ହେଉ କିମ୍ବା ପୁନଃନିଯୁକ୍ତି ସମୟରେ ହେଉ, କିମ୍ବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅନ୍ତିମ ଅବସର ପରେ ହେଉ ତାହା କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ବୋଲି ଧରାଯିବ ଏବଂ ତାହା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିବା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଶେଷ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସମାନ ଢଙ୍ଗରେ ଜାରି ରହିବ ଯେପରି କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ ଥିଲେ ।

୩୪.୩- ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ବିଚାରାଧିନ ସମୟରେ, ଅନୁଶାସନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟକୁ ଅଟକାଇ ପାରନ୍ତି, ଯଦି ଉପ-ବିଭାଗରେ ଉଲ୍ଲିଖିତ ଅପରାଧ/ଅସଦାଚରଣରେ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇଥିଲେ, କମ୍ପାନୀ ପାଇଁ ହୋଇଥିବା ସମସ୍ତ ଆର୍ଥୀକ କ୍ଷତିର ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିରୁ ପୁନଃରୁଦ୍ଧାର ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇ ପାରନ୍ତି । ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଆକ୍ଟ ଦେୟ ଧାରା ୪ ର ୬, ୧୯୭୨ କିମ୍ବା ଅସଦାଚରଣ କିମ୍ବା ଅବହେଳା ଦ୍ୱାରା କମ୍ପାନୀକୁ ଆର୍ଥୀକ କ୍ଷତି ଘଟାଇଥିବା ବେଳେ, ତାଙ୍କ ସେବା ସମୟରେ ଡ଼େପ୍ୟୁଟେସନ୍ କିମ୍ବା ଅବସର ପରେ ପୁନଃ ନିଯୁକ୍ତି ଉପରେ ସେବା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା । ଯଦିଓ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଆକ୍ଟ ଦେୟର ଧାର ୭ (୩) ଏବଂ ୭ (୩କ) ର ନିୟମାବଳୀ, ବିଳମ୍ବିତ ଦେୟ ଘଟଣାରେ ଦୃଷ୍ଟି ରଖିବା ଉଚିତ୍ । ଯଦି କର୍ମଚାରୀ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବରେ ଦୋଷ ମୁକ୍ତ ହୋଇଥାନ୍ତି ।

(ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯାଇଛି)

୧୦. ନିୟମ-୧୯୭୧ର ଯୋଜନା ଅନୁଯାୟୀ, ନିୟମ ବ୍ୟତୀତ ଛୋଟ କିମ୍ବା ପ୍ରମୁଖ ଦଣ୍ଡ ବିଧାନ ପାଇଁ ନିୟମକୁ ଅନୁସରଣ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ । ନିୟମ- ୨୯ କିମ୍ବା ୩୧ ଯୋଜନା ଅନୁଯାୟୀ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇଥିବା ପଦ୍ଧତିକୁ ଅନୁସରଣ କରିବାପରେ, ନିୟମ ପୂରଣ ପାଇଁ ନିୟମ-୩୪ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ପଦ୍ଧତି ପ୍ରଦାନ

କରାଯାଇଛି । ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପୂର୍ଣ୍ଣକରିବା ପାଇଁ ନିୟମ-୩୪ ରେ ବିଶେଷ ପ୍ରକ୍ରିୟା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି । ନିୟମ ୩୪.୧ ଏକ ଅବରୋଧକାରୀ ଧାରା ସହିତ ଆବଦ୍ଧ ଯାହାକି ଧାରା (i) ରୁ (ii) ଅନୁଯାୟୀ ଦର୍ଶାଇଥିବା ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ପରିସ୍ଥିତିରେ ଆହ୍ୱାନ କରାଯାଇପାରେ ଯାହା ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ନିୟମ-୨୯ କିମ୍ବା ୩୧ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରଦତ୍ତ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ଯାଞ୍ଚ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ନିୟମ-୨୭ ର ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ସାହାଯ୍ୟ କରିପାରିବ ନାହିଁ । ସେହି ସମୟରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ଯାଞ୍ଚ ଅପେକ୍ଷା, ସେବାରୁ ଅବସର ନେଇଥିବା ଅପରାଧି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ନିୟମ ୩୪.୨ ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ପଦ୍ଧତି ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି ଏବଂ ସମାନ ଢଙ୍ଗରେ ଏହିପରି ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟ ଶେଷ କରିବା ଯେପରି ଅପରାଧି କର୍ମଚାରୀ ଜାରି ରଖିବାକୁ ବିବେଚନା କରୁଛନ୍ତି, ସମସ୍ତ ବ୍ୟବହାରିକ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ ସେବା ଏବଂ ନିୟମ ୩୪.୩ ର ସାହାଯ୍ୟରେ ଯାହା ନିୟମ ୩୪.୨ ବିନା ବିଦ୍ୟମାନ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ, କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଦକ୍ଷ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ବିଚାର ସମୟରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟକୁ ଅଟକାଇ ପାରିବେ ଏବଂ ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତିର ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିରୁ ପୁନଃରୁଦ୍ଧାର ପାଇଁ ଆଦେଶ ଦେଇପାରିବେ । ଯଦି କମ୍ପାନୀରେ ଅପରାଧ/ଅସଦାଚରଣ କିମ୍ବା ସରକାରୀ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ସମ୍ପାଦନ ସମୟରେ ଅସଦାଚରଣ କିମ୍ବା ଅବହେଳା ଦ୍ୱାରା କମ୍ପାନୀକୁ ଯେ କୌଣସି ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି ଘଟାଇଛି, ନିୟମ, ୧୯୭୮ ର ନିୟମ ୩୪.୩ କିମ୍ବା କାର୍ଯ୍ୟର ଧାରା ୪ ର ଉପଧାର-(୬), ଅନୁଯାୟୀ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଛି । ସେହି ସମୟରେ, ଯଦି ଅପରାଧିଙ୍କୁ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ଅନୁସନ୍ଧାନରେ କ୍ଷମା ଦିଆଯାଏ, ତେବେ ଧାରା ୭ (୩) ଏବଂ ୭(୩କ) ନିୟମ ୧୯୭୮ ଅନୁଯାୟୀ ଦେୟରେ ବିଳମ୍ବ ହେଲେ ସେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ।

୧୧. ଜସୱନ୍ତ ସିଂ ଗିଲ୍ (ପୂର୍ବେ) କେସର ବିଚାରକୁ ବିଶ୍ୱାସ କରି ହାଇକୋର୍ଟ ର ଦୁଇଜଣିଆ ଖଣ୍ଡପୀଠ, ଏଲ୍‌ପିଏ ମାମଲାରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ଦଣ୍ଡିତ ବିଚାର ଅନୁଯାୟୀ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ର ପରିମାଣକୁ ମୁକ୍ତ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି ।

୧୨. ଏହା ଭଲଭାବରେ ସ୍ଥିର ହୋଇଛି ଯେ, ପୁନଃ ବିଚାର ସୁବିଧା ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ଏକ ଦୀର୍ଘ ଏବଂ ସମ୍ମାନ ଜନକ ସେବା ପାଇଁ ଅର୍ଜନ କରାଯାଇଥାଏ ଏବଂ ଏହା ବିନା ମୂଲ୍ୟରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଏ ନାହିଁ କିମ୍ବା କେବଳ ଉତ୍ସର୍ଗୀକୃତ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ତାଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥାଏ । ଏହି ଅଧିନିୟମ, ୧୯୭୨ ମଧ୍ୟ ଧାରା ୪ ର ଉପଧାରା (୬) ଅନୁଯାୟୀ ସ୍ୱୀକାର କରିଛି ଯେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଉଥିବା ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପରିମାଣରୁ ଏହା ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି ପରିମାଣରେ ବଞ୍ଚିତ ହୋଇଛି ।

୧୩. ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ ପ୍ରଜ୍ୟୁଯ୍ୟ ଅଧିନିୟମ-୧୯୭୨ ର ଧାର ୪ ର ଉପ ବିଭାଗ-(୧) ଏବଂ (୬) ମାନଙ୍କୁ ଏହିପରି କୁହାଯାଇଛି –

"୪. ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିର ଦେୟ

(୧) ଲଗାତର ୫ ବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ନିରନ୍ତର ସେବା ଯୋଗାଇବା ପରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଚାକିରୀରୁ ବହିଷ୍କାର ହେବା ପରେ ମଧ୍ୟ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ ।

(କ) ତାଙ୍କ ଅବସର ଉପରେ କିମ୍ବା

(ଖ) ତାଙ୍କ ଅବସର କିମ୍ବା ଇସ୍ତଫା ଉପରେ କିମ୍ବା

(ଗ) ତାଙ୍କ ମୃତ୍ୟୁ କିମ୍ବା ଦୁର୍ଘଟଣାରେ ଅକର୍ମଣ୍ୟ କିମ୍ବା ରୋଗ ଉପରେ

ସର୍ତ ଅଛି ଯେ ପାଞ୍ଚ ବର୍ଷର କ୍ରମାଗତ ସେବା ପ୍ରଦାନର ଆବଶ୍ୟକ ନାହିଁ, ଯେଉଁଠାରେ ମୃତ୍ୟୁ କିମ୍ବା ଅକ୍ଷମତା ହେତୁ କୌଣସି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଚାକିରୀ ସମାପ୍ତ ହୁଏ ।

(୨).....

(୩).....

(୪),,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,

(୫).....

ଏହା ସତ୍ତ୍ୱେ ଉପ ବିଭାଗ- (୧) ରେ ଥିବା କିଛି ଶର୍ତ –

(କ) ଯଦି କୌଣସି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ତାଙ୍କର ଇଚ୍ଛାଧିନ କାର୍ଯ୍ୟ କିମ୍ବା ଅବହେଳା କାରଣରୁ ଚାକିରିରୁ ବହିଷ୍କାର କରାଯାଇଥାଏ ଏବଂ ତାଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କର ସମ୍ପତିର କ୍ଷତି କିମ୍ବା ବିନାଶ, ହୋଇଥାଏ, ତେବେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ରୁ କ୍ଷତି କିମ୍ବା ବିନାଶ ର ପରିମାଣ ର ଭରଣା କରାଯିବ ।

(ଖ) କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟକୁ (ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବରେ କିମ୍ବା ଅଂଶିକ ଭାବରେ ବଞ୍ଚିତ କରାଯାଇ ପାରିବ)

(i) ଯଦି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ତାଙ୍କର ଉଗ୍ର କିମ୍ବା ଅସଦାଚରଣ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ହିଂସାତ୍ମକ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ଚାକିରିରୁ ବହିଷ୍କାର କରାଯାଇଥାଏ ।

(ii) ଯଦି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ତାଙ୍କର ନୈତିକ ଅସ୍ଥିରତା ର ଅପରାଧ କାରଣରୁ ତାଙ୍କୁ ଚାକିରୀରୁ ବହିଷ୍କାର କରାଯାଇଥାଏ ।"

୧୪. ଜଣେ ଅପରାଧୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ତଦନ୍ତ କରିବାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ କେବଳ ତାଙ୍କର ବିରୋଧରେ ହୋଇଥିବା ଦୋଷ ପ୍ରତିଷ୍ଠା କିମ୍ବା ଦଣ୍ଡ ବିଧାନ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ନୁହେଁ ବରଂ ଘଟଣାର ସତ୍ୟତାକୁ ରେକର୍ଡ଼ କରୁଥିବା ଏହିପରି ତଦନ୍ତର ବସ୍ତୁ ସହିତ ମଧ୍ୟ କରାଯାଏ । ଏକ ତଦନ୍ତର ଫଳାଫଳ ହୁଏତ ତାଙ୍କ ତର୍କକୁ ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ କିମ୍ବା ସମର୍ଥନ କରି ନ ପାରେ, ତେଣୁ ଫଳସ୍ୱରୁପ ତାଙ୍କୁ କ୍ଷମା/ନିର୍ଦ୍ଦୋଷ ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରେ । ତେଣୁ ଯାହା ଆବଶ୍ୟକ ତାହା ହେଉଛି ଯେ ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ତଦନ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ହେବା ଉଚିତ୍, ଯଦି, କୌଣସି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ସମ୍ପାଦନ କରୁଥାନ୍ତି, ଯଦିଓ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ବିଚାରାଧିନ ସମୟରେ ଅବସର ନେଇଥାନ୍ତି, ସମ୍ପୃକ୍ତ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ନିୟମର ପ୍ରଣାଳୀକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବା ପରେ, ଯାହା ନିୟମ-୧୯୭୮ ରେ ବର୍ଣ୍ଣନା କରାଯାଇଛି । ବାସ୍ତବରେ ଏହି ମାମଲାରେ ୧୯୭୮ ନିୟମର ଯୋଜନା ସହିତ ଆମେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଅଛୁ ଯାହାଦ୍ୱାରା କି ଅଧିନିୟମ-୧୯୭୨ ର ଯୋଜନା ର ମର୍ଯ୍ୟାଦାହାନୀ କିମ୍ବା ଉଲଙ୍ଘନ ହେଉ ନାହିଁ ।

୧୫. ଏହା ମଧ୍ୟ ଭଲ ଭାବରେ ସ୍ଥିର ହୋଇଛି ଯେ ତଦନ୍ତ କରିବା କିମ୍ବା ସେବାରୁ ଅବସର ନେଇଥିବା ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ତଦନ୍ତ ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ଏବଂ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦକ୍ଷତା, ନିୟମର ନିୟମାବଳୀ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଏବଂ ସର୍ତ ଗୁଡ଼ିକ ନିର୍ଣ୍ଣୟକାରୀ କାରଣ ଅଟେ କି ?

ଏବଂ କେଉଁ ଢଙ୍ଗରେ ଅବସର ପ୍ରାପ୍ତ କିମ୍ବା ସେବାରୁ ବଞ୍ଚିତ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ତଦନ୍ତ କରାଯାଇପାରିବ ।

୧୬. ଏଠାରେ ଆହୁରି ସ୍ପଷ୍ଟ କରାଯାଇ ପାରେ ଯେ, ଯେଉଁ କର୍ମଚାରୀ ମାନେ ସେବାରେ ଥିଲେ, ଏବଂ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟ ଶେଷ ହେବାରେ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୁଅନ୍ତି, ନିୟମ-୨୭ ଅନୁଯାୟୀ ଦର୍ଶାଯାଇଥିବା ଲଘୁ/ପ୍ରମୁଖ ଦଣ୍ଡବିଧାନ, ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅସଦାଚରଣର ପ୍ରକୃତି ସହିତ ଭଲ ଏବଂ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ କାରଣ ରେକର୍ଡ଼ କରିବା ପରେ ଦଣ୍ଡିତ କରାଯାଇପାରେ, ଏବଂ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଯିଏ ବିଚାରାଧୀନ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଅବସରପ୍ରାପ୍ତ/ଅତିରିକ୍ତ ଭାବରେ ଠିଆ ହୋଇଥିଲେ, ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅନୁଶାସିତ ତଦନ୍ତ ବିଚାରାଧିନ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟକୁ ଅଟକାଇବାର ଅଧିକାର ପାଇଛନ୍ତି ଏବଂ ଯଦି ଉପଧାରା ଅନୁଯାୟୀ ସୂଚିତ ଅପରାଧ/ତଦନ୍ତ ପାଇଁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୁଅନ୍ତି, ତେବେ ଅଧିନିୟମ ୧୯୭୨ ର ଧାରା ୪ ର ବିଭାଗ (୬) ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟ ପ୍ରଦାନ କରୁଥିବା ୧୯୭୨ ର ଧାରା ୪ ଅନୁଯାୟୀ, ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିରୁ ପୁନଃରୁଦ୍ଧାର ହୋଇପାରିବ । ସେହି ସମୟରେ ଯଦି ସେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ/ସେବାରୁ ଅବସର ପରେ ଅନୁଶାସନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଦୋଷ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୁଅନ୍ତି, ତେବେ ସେ ଧାରା-୭(୩) ଏବଂ ଧାରା ୭ (୩କ), ଅଧିନିୟମ-୧୯୭୨ ଅନୁଯାୟୀ ଦେୟ ବିଳମ୍ବ ପାଇଁ ସୁଧ ସହିତ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପାଇବାର ଅଧିକାର ପାଇବେ ।

୧୭. ଏହିପରି ମୋ ଅନୁଯାୟୀ, ଯେଉଁଠାରେ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବାବେଳେ, ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା କିନ୍ତୁ ଏହାର ବିଚାରାଧିନ ସମୟରେ

ଅବସର ନେଇଥିଲେ, ୧୯୭୮ ନିୟମର ୩୪.୨ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁଯାୟୀ, ସମାନ ଭାବରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ତଦନ୍ତ ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ କ୍ଷମତା ଦିଆଯାଇଛି । ଯେପରି କାଳ୍ପନିକ ବିବେଚନା କରି କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ ରହିଛନ୍ତି, ତଥାପି ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ତଦନ୍ତ ଶେଷ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ସମ୍ପର୍କ କୁ ପରିବେଷଣ କରାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ, କିନ୍ତୁ ନିୟମ-୩୪.୩ ଅନୁଯାୟୀ ଅନୁଶାସନ ତଦନ୍ତ ବିଚାରାଧିନ ଅଛି ଏବଂ ଏହା ଆଗକୁ ବି ଚାଲିପାରେ । ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହେବା ଏବଂ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ସମ୍ପାଦନରେ ଅବହେଳା ପାଇଁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ଅଂଶିକ ଭାବରେ, ଯେଉଁ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି ଘଟିଛି, ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟିରୁ ପୁନଃରୁଦ୍ଧାର କରାଯିବ । ଅପରାଧ/ଅସଦାଚରଣ ର ମାପକାଠି କୁ ଉପଧାରା (୬) ର ଧାରା-୪ ର ଅଧିନିୟମ-୧୯୭୨ ର ୩୪.୩ ନିୟମରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି ।

୧୮. ଜସୱନ୍ତ ସିଂ ଗିଲ୍ କେସ୍‌ରେ ଏହି ଅଦାଲତ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରକାଶିତ ମତକୁ ଧ୍ୟାନ ଦେବା ପାଇଁ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ପାଇଁ ଶିକ୍ଷିତ ପରାମର୍ଶର ଗୁରୁତ୍ୱ ହେଉଛି ଯେ, ଯଦି ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ, ସେବା ଅଧିନିୟମ, ୧୯୭୨ ର ଧାରା ୪ ର ଉପଧାରା (୬) ଅନୁଯାୟୀ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ବନ୍ଦ କରା ଯାଇ ପାରିବ । ଅଭିଯୋଗ ହୋଇଥିବା ଅବହେଳା କିମ୍ବା ଅବହେଳା ପାଇଁ ତାଙ୍କୁ ସମାପ୍ତ କରାଯାଇଛି ଯାହା ତାଙ୍କ ସରକାରୀ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ସମ୍ପାଦନ ସମୟରେ ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଛି କିନ୍ତୁ ସେବାରୁ ଅବସର ନେବା କରେ ପିଛିଲା ପ୍ରଭାବ ସହିତ ସେବାରୁ ବରଖାସ୍ତ ହେବାର କୌଣସି ଦଣ୍ଡ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ଅଣ-ବୈଧାନିକ ନିୟମ-୧୯୭୮ ର ଆଡୁଆଳରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି କୁ ଅଟକାଇବା ପାଇଁ ଅଧିକାରୀଙ୍କର କୌଣସି କ୍ଷମତା ନାହିଁ । ମୋର ବିବେଚିତ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣରେ, ଏହି ଉପସ୍ଥାପନାଟି ଏହି କାରଣରୁ ଭୁଲ

ସ୍ଥାପିତ ହୋଇଛି, ଯେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଧାରା-୪(୧), ଅଧିନିୟମ-୧୯୭୨ ଅନୁଯାୟୀ ଯଦି ସେ ସର୍ବନିମ୍ନ ସେବା ପ୍ରଦାନ କରିଥାନ୍ତି ଏବଂ ଚାକିରୀରୁ ବହିଷ୍କାର ହୋଇଥାନ୍ତି ଏବଂ ଯଦି ଅବସର ନେବା କିମ୍ବା ଇସ୍ତଫା କିମ୍ବା ମୃତ୍ୟୁ କିମ୍ବା ଦୂର୍ଘଟଣା ହେତୁ ଅକର୍ମଣ୍ୟ କିମ୍ବା ରୋଗ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ କୋଣସି କାରଣ ପାଇଁ ଚାକିରିରୁ ବାହାର କରିଦିଆ ଯାଇ ଥାଏ ତେବେ ସେ ଧାରା-୪ (୧) ଅଧିନିୟମ-୧୯୭୨ ଅନୁଯାୟୀ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପାଇପାରିବେ । 'ବରଖାସ୍ତ' ଶବ୍ଦର ଅର୍ଥକୁ ଅଧିନିୟମ ୧୯୭୨ ଅନୁଯାୟୀ ଯଦି ସେ ସର୍ବନିମ୍ନ ସେବା ପ୍ରଦାନ କରିଥାନ୍ତି ଏବଂ ଚାକିରୀରୁ ବହିଷ୍କାର ହୋଇଥାନ୍ତି ଏବଂ ଯଦି ଅବସର ନେବା କିମ୍ବା ଇସ୍ତଫା କିମ୍ବା ମୃତ୍ୟୁ କିମ୍ବା ଦୂର୍ଘଟଣା ହେତୁ ଅକର୍ମଣ୍ୟ କିମ୍ବା ରୋଗ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି କାରଣ ପାଇଁ ଚାକିରିରୁ ବାହାର କରିଦିଆ ଯାଇଥାଏ ତେବେ ସେ ଧାରା-୪(୧) ଅଧିନିୟମ-୧୯୭୨ ଅନୁଯାୟୀ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପାଇପାରିବେ । 'ବରଖାସ୍ତ' ଶବ୍ଦର ଅର୍ଥକୁ ଅଧିନିୟମର ୧୯୭୨ ଧାରା ୪ ର ଉପଧାରା ୬ ଅଧିନରେ ବର୍ଣ୍ଣନା କରାଯାଇଛି, ଯେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସମ୍ପର୍କର ବିଚ୍ଛିନ୍ନତା ଏବଂ ଅଧିନିୟମ ୧୯୭୨ ଧାରା ୪ ର ଉପଧାରା ୬ ଏକ ଅପରିପକ୍ୱ କ୍ଲଜ ସହିତ ମିଳିତ ହୋଇ, କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ ଯଦି ଅପରାଧି କର୍ମଚାରୀ ଇଚ୍ଛାକୃତ ତ୍ୟାଗ କିମ୍ବା ଅବହେଳା ପାଇଁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୁଅନ୍ତି, ଯେ ସେ ଚାକିରୀ ସମୟରେ କମ୍ପାନୀର, ସମ୍ପତ୍ତିରେ କୌଣସି କ୍ଷତି ଘଟାଇ ଥାଏ କିମ୍ବା ଦଣ୍ଡ ବିଧାନର ପରିମାପ ଭାବରେ ମାତ୍ରା ପ୍ରମାଣିତ ହୁଏ, ତେବେ, ତାଙ୍କ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି କୁ ଅଂଶିକ କିମ୍ବା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବରେ ରୋକା ଯାଇ ପାରିବ ।

୨୦. 'ସମାପ୍ତି' ଶବ୍ଦକୁ ନିୟମ ୧୯୭୮ ର ନିୟମ ୨୭ ଅନୁଯାୟୀ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ହୋଇଥିବା ସେବାରୁ ବରଖାସ୍ତ କିମ୍ବା ଅପସାରଣ ଦଣ୍ଡ ସହିତ ବୁଝିହେବ ନାହିଁ । ଏହାକୁ ଅଧିକ

ସ୍ପଷ୍ଟ କରିବାକୁ ନିୟମର ୨୭ ର ନିୟମ ୧୯୭୮ ଅନୁଯାୟୀ ମୁଖ୍ୟ ଦଣ୍ଡର କାର୍ଯ୍ୟସୂଚୀରେ ଥିବା ପଦବୀ ହ୍ରାସ, ବାଧତା ମୂଳକ ଅବସର, ବରଖାସ୍ତ, ଅପସାରଣ ଇତ୍ୟାଦି ବିଭିନ୍ନ ଦଣ୍ଡକୁ ସୂଚିତ କରେ । ଏବଂ ସମ୍ଭବତଃ ସେବା କରୁଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଉପରେ ପଡ଼ିପାରେ ଏବଂ ପ୍ରକୃତରେ ସେବାରୁ ଅବସର ନେଇଥିବା ଅପରାଧି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଉପରେ ପ୍ରତିକ୍ରିୟାଶୀଳ ପ୍ରଭାବ ସହିତ ପ୍ରଭାବିତ ହୋଇ ପାରିବ ନାହିଁ । ଅଧିନିୟମ ଧାରା ୪ ର ଉପଧାରା (୬) ଅନୁଯାୟୀ ସୂଚିତ ଶବ୍ଦ ଟି ହେଉଛି ଏକ ବୈଷୟିକ ଶବ୍ଦ, ଯେଉଁ ଠାରେ ବ୍ୟବହୃତ ଅସଦାଚରଣ କାରଣରୁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଧରେ ସମ୍ପର୍କ ବିଚ୍ଛିନ୍ନ ହୋଇଥିବାର ପ୍ରମାଣ ଅଛି ଯଦିଓ ସଂଯୋଗ ଭିନ୍ନ ଅଟେ ।

୨୧. ଅନେକ ଥର ସମାପ୍ତି ଏବଂ ବରଖାସ୍ତ ସମକକ୍ଷ ଭାବରେ ଧରାଯାଏ କିନ୍ତୁ ଅସାଧୁତା କିମ୍ବା ଅପରାଧ ଏବଂ ଚରିତ୍ରରେ ଦଣ୍ଡବିଧାନ ସହିତ ଭବିଷ୍ୟତରେ ଚାକିରୀ ହରାଇବା ସହିତ ଅସଦାଚରଣ ହେତୁ ବହିଷ୍କାର ଏବଂ ବହିଷ୍କାର ମଧରେ ପାର୍ଥକ୍ୟ ହୋଇପାରେ କିନ୍ତୁ ତାହା ସମାପ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ନୁହେଁ । ବ୍ଲାକ ଙ୍କ ଆଇନ ଅଭିଧାନ ଅନୁଯାୟୀ 'ସମାପ୍ତି' ହେଉଛି, ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସମ୍ପର୍କରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ବିଚ୍ଛିନ୍ନତା ଯାହା ନିୟମର ୩୪.୨ ନିୟମକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ତତ୍କ୍ଷଣାତ ମାମଲାରେ ରଖାଯାଇପାରିବ ଯାହା ୧୯୭୮ ର ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇଥିଲା । କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବାବେଳେ, ଏହା ବିଚାରାଧିନ ବୋଲି ଧରାଯିବ ଏବଂ ସେହି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହା ଜାରି ରହିବ ଏବଂ ସମାପ୍ତ ହେବ ଯାହା ଦ୍ୱାରା ଏହା ସମାନ ଢଙ୍ଗରେ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା ଯେପରି କର୍ମଚାରୀ ସେବା ତଥା ଆଇନଗତ କଳ୍ପନା ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସମ୍ପର୍କ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟର ସମାପ୍ତିର ସୀମିତ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ

ଜାରି ରଖିବାକୁ ବିବେଚନା କରାଯିବ ଏବଂ ଅପରାଧି କର୍ମଚାରୀ ନିୟମର ୩୪.୩, ୧୯୭୮ ଉପ ବିଭାଗ (୬) ସହିତ ପଢାଯାଉଥିବା ନିୟମର ୩୪.୩ ଅନୁଯାୟୀ ଅନୁଶାସନ ପ୍ରକ୍ରିୟାର ଫଳାଫଳ ଅନୁଯାୟୀ, ନିୟମ୧୯୭୨ ଧାରା-୪ ଆଧାରରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦାବି କରିବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ ହେବେ ।

୨୨. ଏହି କୋର୍ଟର ତିନିଜଣିଆ ଖଣ୍ଡପୀଠ, ମହାରାଷ୍ଟ୍ର ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଏମ୍. ଏଚ୍. ମଜୁମଦାର [୩] କେସରେ, ବମ୍ବେ ସରକାରୀ ଚାକିରୀ ଆଚରଣ, ଅନୁଶାସନ ଏବଂ ଆବେଦନ ର ପରିମ୍ୟାଟେରିଆ ନିୟମ-୧୮୮ ଏବଂ ୧୮୯ କୁ ପୂର୍ବ ଦୃଷ୍ଟାନ୍ତ ଭାବେ ଭରଷା କରି ଏହିପରି ଭାବରେ ୫ମ ପାରାଗ୍ରାଫରେ କହିଛନ୍ତି-

> "୫. ଉପରୋକ୍ତ ଦୁଇଟି ନିୟମ ପେନସନ୍ ହ୍ରାସ କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବାକୁ ସରକାରଙ୍କୁ ସଶକ୍ତ କରେ । ନିୟମ ୧୮୯ ପେନସନ୍ କିମ୍ବା ଏହାର କୌଣସି ଅଂଶକୁ ଅଟକାଇବା କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବାକୁ ଚିନ୍ତା କରେ, ଯଦି ପେନ୍‌ସନ୍ ଭୋଗୀ ସେବା କରୁଥିବା ସମୟରେ ଗୁରୁତର କିମ୍ବା ସେବା ସମାପ୍ତ ପରେ ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇଥିବ । ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପେନ୍‌ସନ୍ ଅନୁଦାନ ଏବଂ ନିରନ୍ତରତା ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଭଲ ଆଚରଣ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ, ଉତ୍ତମ ଆଚରଣ ବଜାୟ ରଖିବା, ସନ୍ତୋଷ ଜନକ ସେବା ପ୍ରଦାନ କରିବା, ପେନସନ ଅନୁଦାନ ଏବଂ ନିରନ୍ତରତା ପାଇଁ ଏକ ଆବଶ୍ୟକୀୟ ସର୍ତ୍ତ । ନିୟମ-୧୮୯ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ସରକାରଙ୍କୁ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଉଥିବା ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ପେନସନର କୌଣସି ଅଂଶକୁ ଅଟକାଇବା କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବାକୁ କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ, ଯାହା

ସେ ସେବା ସମୟରେ କରିଥାଇ ପାରନ୍ତି । ଏହି ନିୟମ ଆହୁରି ମଧ ପ୍ରଦାନ କରେ ଯେ ପେନସନ୍ ର ଯେ କୌଣସି ଅଂଶ ହ୍ରାସ କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବା ପୂର୍ବରୁ ବମ୍ବେ ସିଭିଲ୍ ସର୍ଭିସ୍ ଆଚରଣ, ଶୃଙ୍ଖଳା ଏବଂ ଅପିଲ୍ ନିୟମ ନୋଟ ୧ ରୁ ନିୟମ ୩୩ ରେ ଉଲ୍ଲେଖିତ ପଦ୍ଧତି ଅନୁଯାୟୀ ତାଙ୍କୁ ପ୍ରତିରକ୍ଷା କରିବାର ସୁଯୋଗ ଦିଆଯିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଅବସର ପରେ ମଧ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରଦ୍ଧରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରି ପେନସନ୍ ହ୍ରାସ କିମ୍ବା ବନ୍ଦ କରିବାକୁ ଅନ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ କ୍ଷମତା, ଉପରୋକ୍ତ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ସଂରକ୍ଷିତ ହୋଇ ରହିଛି । ନିୟମର ବୈଧତା ହାଇକୋର୍ଟ କିମ୍ବା ଏହି କୋର୍ଟ ସମ୍ମୁଖରେ ଚ୍ୟାଲେଞ୍ଜ କରାଯାଇ ନ ଥିଲା । ଏହି ଦୃଷ୍ଟିକୋଣରେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ପେନସନ୍ ପରିମାଣ ହ୍ରାସ କରିବାକୁ ସରକାରଙ୍କ ପାଖରେ କ୍ଷମତା ଅଛି । M. Narasimhachar vs State of Mysore (AIR 1960 SC 247 (1960) 1 SCR 981) and State of Uttar Pradesh vs Brahm Datt Sharma (1987) 2 SCC 179) ମାମଲାରେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ପେନସନ୍ କୁ ଅଟକାଇବା କିମ୍ବା ହ୍ରାସ କରିବାକୁ ସରକାରଙ୍କୁ ଅନୁମତି ଦେଉଥିବା ସମାନ ନିୟମକୁ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଏହି ଅଦାଲତ କହିଥିଲେ ଯେ କେବଳ ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ଅବସର ବୟସରେ ସେବାରୁ ଅବସର ନେଇଥିବାରୁ ସେ ଅସଦାଚରଣ ଏବଂ ଅବହେଳା କିମ୍ବା ଆର୍ଥିକ ଅନିୟମିତତା କାରଣରୁ ଦାୟୀ ହୋଇ ପାରିବେ ନାହିଁ । ଯାହା ସେ ହୁଏତ ତାଙ୍କ ସେବା କାଳରେ କରିଥାଇ ପାରନ୍ତି

ଏବଂ ସରକାର ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ପେନସନ୍‌କୁ ଅଟକାଇବା କିମ୍ବା ହ୍ରାସ କରିବାର ଅଧିକାର ପାଇଥିଲେ ।

୨୩. ସମ୍ପ୍ରତି ୟୁ.କୋ. ବ୍ୟାଙ୍କ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ବନାମ ରାଜେନ୍ଦ୍ର ଶଙ୍କର ଶୁକ୍ଲା[୪] କେସର ବିଚାରରେ ଏହି ଅଦାଲତରେ ବିଚାର ଦ୍ୱାରା ସମର୍ଥିତ, ଯେଉଁଠାରେ ଏହା ଏହିପରି ଭାବରେ ଅଧିନରେ ରହିଥିଲା :-

> "ଏହି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ବ୍ୟାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ଆବଦେନକୁ ଖାରଜ କରିବାରେ ଆମର ଦ୍ୱିଧା ନାହିଁ, ଯେ ଏହା ଶୁକ୍ଲା ଙ୍କ ଉପରେ ତାଙ୍କର ଅବସର ପରେ ବରଖାସ୍ତ ଦଣ୍ଡ ଦିଆଯାଇ ନ ପାରେ।"

୨୪. ୟୁ.କୋ. ବ୍ୟାଙ୍କ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ବନାମ ପ୍ରଭାକର ସଦାଶିବ କରଭାଡ଼େ ମାମଲାରେ ଆଇନ/ନିୟମର ପ୍ରତିପାଦନକୁ ଏହି ପରି ପୁନଃ ସମର୍ଥନ ମିଳିଛି –

> "ଏହି ନିୟମାବଳୀ ର ସାରକଥା ହେଉଛି ଯଦିଓ ଜଣେ ଅବସରପ୍ରାପ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଅବସରପ୍ରାପ୍ତ ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତ ଅବସର ପରେ ମଧ୍ୟ ଜାରି ରହିପାରେ, ୧୯୭୯ ରେଗୁଲେସନ୍ ୪ ରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା କୌଣସି ଗୁରୁତ୍ୱ ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦଣ୍ଡ, ଯାହା ସେବାରୁ ବରଖାସ୍ତ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ଅବସର ବୟସ ହାସଲ କରିବା ପରେ ଏବଂ ଅବସର ପରେ ଜଣେ ଅଧିକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଉପରେ ଲାଗୁ କରାଯାଇଥିଲା ।"

(ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଗଲା)

୨୫. ୟୁ.କୋ. ବ୍ୟାଙ୍କ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ବନାମ ରାଜିନ୍ଦର ଲାଲ କାପୁର ମାମଲାରେ, ଏହି ଅଦାଲତର ଦୁଇଜଣିଆ ଖଣ୍ଡପୀଠ, ଯେଉଁଥିରେ ଉତ୍ତରଦାତା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ

ଉପରେ ନିର୍ଭରଶୀଳତା, ଏକ ମାମଲା ଥିଲା, ଯେଉଁ ଠାରେ ଅପରାଧି ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଡ଼ିସ୍‌ଚାର୍ଜ ହୋଇଥିବା ଅସଦାଚରଣ ଘଟଣାରେ ସ୍ପଷ୍ଟୀକରଣ ଦେଇଥିଲେ । ସେ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ସମ୍ପାଦନ ସମୟରେ କରିଥିବା ଅସଦାଚରଣ ଅଭିଯୋଗର ଚାର୍ଜସିଟ୍ ନିଃସନ୍ଦେହରେ ତାଙ୍କ ଅବସର ନେବା ପରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା । ବିଚାର ପାଇଁ ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠିଥିଲା ଯେ ଅପରାଧିଙ୍କ ଠାରୁ କେବଳ ବ୍ୟାଖ୍ୟା ଯାହା ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟାର ପ୍ରାରମ୍ଭ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ କିମ୍ବା ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଚାର୍ଜ ସିଟ୍ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବା ପରେ ଏହା ଆରମ୍ଭ ହେବ ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରେ, ୟୁ.କୋ. ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଧିକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ନିୟମାବଳୀ ୧୯୭୯ ର ୨୦ (୩)(iii) ଆଧାରରେ ଧାରଣା କରାଯାଇଥିଲା ଯେ, ଅପରାଧିଙ୍କୁ ଚାର୍ଜସିଟ୍ ଦିଆଯିବା ପରେ ଏବଂ ସେବାରୁ ଅବସର ପରେ ଚାର୍ଜସିଟ୍ ଦିଆଯିବା ପରେ ଘରୋଇ ତଦନ୍ତ ଆରମ୍ଭ ହୋଇ ପାରିବ ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରେ । ଏହି ଅଦାଲତ କହିଛନ୍ତି ଯେ, ଅପରାଧିଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିବା ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆଇନ ଆଧାରରେ ବ୍ୟର୍ଥ ହୋଇଛି ଏବଂ ଫଳସ୍ୱରୂପ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିବା ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ଏଡ଼ାଇ ଦିଆଯାଇଛି ।

୨୬. ରାମ ଲାଲ ଭାଷ୍କର ଏବଂ ଅନ୍ୟ (ପୂର୍ବରୁ) ମାମଲାରେ ଥିବା ବିଚାର ଯାହା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିବାକୁ ଏହି ମାମଲାଟି ତତ୍‌କ୍ଷଣାତ୍ ତଥ୍ୟରେ କୌଣସି ସାହାଯ୍ୟ କରିପାରିବ ନାହିଁ କାରଣ ଏହା ଏକ ମାମଲା ଥିଲା ଯେଉଁଠାରେ ବିଚାର ପାଇଁ ଏହି ଅଦାଲତରେ ଏକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠିଥିଲା କି ? ସମ୍ବିଧାନ ଧାରା – ୨୨୬ ଅନୁଯାୟୀ ନ୍ୟାୟିକ ସମୀକ୍ଷାର ସୀମିତ ପରିସର ମଧ୍ୟରେ ସେବାରୁ ବହିଷ୍କାରର ଦଣ୍ଡାଦେଶ ଶୁଣାଇଥିବା ବେଳେ ଏକ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରମାଣ ଦ୍ୱାରା ସମର୍ଥନ, ହାଇକୋର୍ଟ ଏହାର ପୁନଃ ପ୍ରଶଂସା କରିବାରେ ଯଥାର୍ଥ ଥିଲା । ଏହି

ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ଅପରାଧି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଶିକ୍ଷିତ ପରାମର୍ଶଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏକ ପାସିଂ ରେଫରେନ୍ସ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇଥିଲା, ଯେହେତୁ ସେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ତଦନ୍ତ ଅପେକ୍ଷା ସେବାରୁ ଅବସର ନେଇଥିଲେ, ସେବାରୁ ବରଖାସ୍ତ ହେବାର ଆଦେଶ ଦିଆଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ । ଏହି କୋର୍ଟ ଷ୍ଟେଟ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ ଇଣ୍ଡିଆ ଅଫିସର୍ସ ସର୍ଭିସ ନିୟମ, ୧୯୭୨, ନିୟମ ୧୯(୩) କୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖି ବିଚାରର ପାରା-୯ ରେ ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି ଯେ ଯଦି ଜଣେ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ସେବା ବନ୍ଦ କରିବା ପୂର୍ବରୁ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଏ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ତାଙ୍କ ବିବେକ ଅନୁଯାୟୀ ଏହି ଘଟଣାରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରଖିବା ଏବଂ ସମାପ୍ତ କରିବା ପରି, ଯେପରି ଅଧିକାରୀ ସେବାରେ ଅବ୍ୟାହତ ରହିଛନ୍ତି କିନ୍ତୁ ଅବସର ପ୍ରାପ୍ତ ଅପରାଧୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଉପରେ କେଉଁପ୍ରକାରର ଦଣ୍ଡବିଧାନ ହୋଇପାରେ ତାହା ଉତ୍ତର-ହୀନ/ଅସମାହିତ ହୋଇ ରହିଛି । ଏହି ମାମଲାରେ, ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ପ୍ରଶ୍ନ ଉଙ୍କି ମାରୁଛି କି ନିୟମ ଯୋଜନାର ନିୟମ ୨୭ ଅପୁଯାୟୀ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ବରଖାସ୍ତ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ମହତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଦଣ୍ଡ ବିଧାନ ଅପରାଧୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବା ପରେ ଖୋଲା ରହିବ କି ? ମୁଖ୍ୟତଃ ଏହି ଅଦାଲତ ଦ୍ୱାରା ରାମଲାଲ ଭାଷ୍କର ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣଙ୍କ ମାମଲାରେ ବିଚାର କରାଯାଇ-ନଥିଲା, ଯାହାକୁ ପୂର୍ବରୁ ସୂଚିତ କରାଯାଇଛି ।

୨୭. ଆଇନର ବ୍ୟାଖ୍ୟାନକୁ ଧ୍ୟାନ ଦେଇ ନିୟମ-୧୯୭୮ ର ଯୋଜନା କୁ ଦେଖିବା, ଯାହା ନିଃସନ୍ଦେହରେ ଏକ ବାଧତାମୂଳକ ଶକ୍ତି ଅଟେ ଏବଂ ଏହା କୌଣସି ପ୍ରତିଯୋଗିତାର ଆହ୍ୱାନ ନୁହେଁ ଏବଂ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଆକ୍ଟ-୧୯୭୨ ଦେୟରେ କୌଣସି ଯୋଜନା ର ଅପମାନ କିମ୍ବା ଉଲଙ୍ଘନ ନୁହେଁ । ମୋର କୌଣସି ଦ୍ୱିଧା ନାହିଁ ଯେ, ନିୟମ ୨୭ ରେ ଦର୍ଶାଯାଇଥିବା ଦଣ୍ଡର କାର୍ଯ୍ୟସୂଚୀ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରଦାନ

କରାଯାଇଥିବା ମହତ୍ତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଦଣ୍ଡବିଧାନ ଜଣେ ଅପରାଧୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସରପ୍ରାପ୍ତ କିମ୍ବା ଅବସର ପରର ସେବା ଉପରେ ଦଣ୍ଡବିଧାନ ହୋଇପାରେ, ଅନ୍ତତପକ୍ଷେ ନିୟମ ୨୭ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଦଣ୍ଡଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରୁ କୌଣସିଟିର ପିଛିଲା ଭାବରେ ପ୍ରଭାବ ସହିତ ଶୃଙ୍ଖଳିତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିକଟରେ ଉପଲବ୍ଧ ନୁହେଁ କିନ୍ତୁ ସେହି ସମୟରେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ହରାଇବାକୁ ଦଣ୍ଡ ଦିଆଯିବ, ଯଦି ଅସଦାଚରଣ କିମ୍ବା ଅବହେଳା ପାଇଁ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୁଅନ୍ତି, ତେବେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କ୍ଷତି କିମ୍ବା ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି ଘଟିପାରେ । ୧୯୭୨ ର ନିୟମ ୩୪.୩ ର ନିୟମ ରେ ଯଦି ଅପରାଧୀ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୁଅନ୍ତି, ତେବେ ସେ ଅଧିନିୟମ, ୧୯୭୨ ଧାରା ୭ (୩) ଏବଂ ୭ (୩A) ଅନୁଯାୟୀ ଦେୟ ବିଳମ୍ବ ହେତୁ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହୋଇଥିଲେ ଏବଂ ଏହା ସତର୍କତାର ସହିତ ହେବା ଉଚିତ୍ । ପୂର୍ବରୁ ଅନୁମାନ କରାଯାଇନାହିଁ ଯେ ଯେଉଁଠାରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ତଦନ୍ତ ବିଚାରାଧୀନ ରହିଛି ଏବଂ ଅପରାଧୀ/ଦୋଷୀ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରେ ଥିବାବେଳେ ଏହା ଶେଷ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏବଂ ଏହି ସମୟରେ ତାଙ୍କୁ ଦୋଷୀ ବୋଲି ଗ୍ରହଣ କରାଯିବ ଏବଂ ନିୟମ-୧୯୭୮ ର ଯୋଜନା ଆଧାରରେ ତାଙ୍କୁ ଦଣ୍ଡବିଧାନ କରାଯିବ ।

୨୮. ସଂକ୍ଷେପରେ କହିବାକୁ ଗଲେ, ମୋ ପ୍ରଶ୍ନର ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଏହିପରି ନିମ୍ନରେ ଅଛି :-

ପ୍ରଶ୍ନ-୧- କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ବିଚାରାଧୀନ କାରଣରୁ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବା ପରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା, ତାଙ୍କ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଦେୟକୁ ଅଟକାଇବା ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ଅନୁମୋଦିତ କି ?

ଉତ୍ତର:- ଭ୍ରାତା ଜଷ୍ଟିସ୍ ଶାହାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରକାଶିତ ମତ ସହିତ ମୁଁ ସହମତ ଅଟେ ଯେ, ନିୟମ, ୧୯୭୮ ର ନିୟମ ୩୪.୩ କୁ, ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟା/କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ବିଚାରାଧୀନ ଥିବା ସମୟରେ, ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କର ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ବନ୍ଦ କରିବାର ଅଧିକାର ଅଛି ।

ପ୍ରଶ୍ନ- ୨ କର୍ମଚାରୀ ସେବାରୁ ଅବସର ନେବାପରେ "ବରଖାସ୍ତ" ର ଦଣ୍ଡବିଧାନ ଦିଆଯାଇପାରିବ କି ?

ଉତ୍ତର:- ମୋର ବିବେଚିତ ଦୃଷ୍ଟି କୋଣରେ, ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ତଦନ୍ତ ର ସମାପ୍ତି ପରେ, ଯଦି ଜଣେ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୁଏ, ପ୍ରକୃତରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ/ଅପରାଧୀଙ୍କ ଉପରେ, ଦଣ୍ଡ ଦିଆଯାଇପାରେ ଯିଏ ସେବାରୁ ଅବସର ନେଇଥିଲେ ଏବଂ ଦଣ୍ଡର ପ୍ରକୃତିକ'ଣ ହେବା ଉଚିତ୍ ତାହା ସର୍ବଦା ନିୟମର ପ୍ରଜ୍ୟୁଯ୍ୟ ଯୋଜନା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ ଏବଂ ପ୍ରତ୍ୟେକ ମାମଲାର ତଥ୍ୟ ଏବଂ ପରିସ୍ଥିତି ଉପରେ କିନ୍ତୁ ନିୟମର ୨୭ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ହୋଇଥିବା କୌଣସି ଦଣ୍ଡବିଧାନ ୧୯୭୮ ଠାରୁ ସେବାକୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବା, ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟ ସମାପ୍ତ ହେବା ଏବଂ ଅନୁରୂପ ଅନୁଗ୍ରହର ଦଣ୍ଡ ଉପରେ ଖୋଲା ରହିବ ନାହିଁ । ଦୋଷର ପ୍ରକୃତି, ନିୟମ ୩୪.୩ ର ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ଜଣେ ଅପରାଧୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଉପରେ ପଡ଼ିପାରେ, ୧୯୭୮ ଅଧିନିୟମର ଧାରା-୪ ର ଉପବିଭାଗ (୬) ସହିତ ପଢାଯାଇଥାଏ ।

୨୯. ଶେଷରେ, ହାଇକୋର୍ଟର ୧୭ ଜୁଲାଇ ୨୦୧୩ ର ରାୟ ସ୍ଥାୟୀ ନୁହେଁ ଏବଂ ଏହାକୁ ପୃଥକ କରିବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ ଅଟେ ଏବଂ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଶୀଘ୍ର ବିଚାରାଧୀନ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ଶେଷ କରି ପାରିବେ ଏବଂ ୧୯୭୮, ନିୟମର

ଯୋଜନା ଅନୁଯାୟୀ ଚୁଡ଼ାନ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେଇପାରିବେ ଯାହାକୁ ଅଧିନିୟମ ୧୯୭୨ ର ଧାରା – ୪ ଉପଧାରା (୬) ସହିତ ପଢାଯାଇ ପାରେ ।

୩୦. ଅପିଲ୍‌କୁ ଏହିପରି ଭାବରେ ଫଇସଲା କରାଗଲା ।

ନୂଆଦିଲ୍ଲୀ ଅଜୟ ରସ୍ତୋଗୀ, (ବିଚାରପତି)

ମଇ ୨୭, ୨୦୨୦

ଅସ୍ୱୀକାର ପତ୍ର

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