1960 ମାର୍ଚ୍ଚ 23

ମେସର୍ସ ନର୍ଥ ବ୍ରୁକ୍ ଝୋଟ କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ
ବନାମ
ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରମିକମାନେ

(ପି. ବି. ଗଜେନ୍ଦ୍ରଗଡକର, କେ. ଏନ୍. ୱାଞ୍ଚୁ ଏବଂ କେ. ସି. ଦାସ ଗୁପ୍ତା, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିବୃନ୍ଦ)

ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ-ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଆପତ୍ତି କରାଯାଇଥିବା ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ଯୋଜନା-ନ୍ୟାୟାଧିକରଣରେ ବିଚାରର୍ଥେ ବିଚାରଧୀନ ଥିବାବେଳେ ଯୋଜନା କାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଉଛି -ଶ୍ରମିକଙ୍କ କାମ କରିବାକୁ ମନା-ତାଲା ବନ୍ଦୀ-ତାଲାବନ୍ଦୀ ଅବଧି ପାଇଁ ମଜୁରୀ ପାଇଁ ଦାବି-ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ, 1947(14/1947), ଧାରା 3(2),9A,33,33A ।

ଅପିଲକାରୀ କମ୍ପାନୀଗୁଡ଼ିକର ମିଲ୍‌ଗୁଡ଼ିକରେ ଏକ ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ଯୋଜନାକୁ କାର୍ଯ୍ୟ କମିଟି ଦ୍ୱାରା ସମ୍ମତ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ, 1947 ର ଧାରା 9A ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ନୋଟିସ୍ ସେମାନଙ୍କ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ସଂଘକୁ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ତଥାପି, ଶ୍ରମିକମାନେ ଏହି ଯୋଜନା ପ୍ରଚଳନକୁ ବିରୋଧ କରିଥିଲେ ଏବଂ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଡିସେମ୍ବର 13, 1957 ରେ ବିବାଦକୁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ନିକଟକୁ ପଠାଇଥିଲେ । ଡିସେମ୍ବର 16 ତାରିଖରେ, କମ୍ପାନୀଗୁଡ଼ିକର ପରିଚାଳନା ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ଯୋଜନାକୁ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିଲା କିନ୍ତୁ ଶ୍ରମିକମାନେ ଯୋଜନା ଦ୍ୱାରା ସେମାନଙ୍କ ଉପରେ ଲଗାଯାଇଥିବା ଅତିରିକ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ମନା କରିଦେଇଥିଲେ । ପରେ, ସେହି ଦିନ, ମିଲ୍ ଗୁଡିକ ତାଲାବନ୍ଦୀ ଘୋଷଣା କଲେ । ତଥାପି, କିଛି ଦିନ ପରେ ଏକ ସମାଧାନ ଫଳରେ କାମ ପୁନର୍ବାର ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା, ଏବଂ ଶ୍ରମିକମାନେ ମିଲ୍ ବନ୍ଦ ଥିବା ସମୟ ପାଇଁ ମଜୁରୀ ପାଇବାକୁ ହକଦାର କି, ସେ ବିଷୟରେ ବିବାଦ ଉପୁଜିଥିଲା :

ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରାଗଲା ଯେ, (1) କାର୍ଯ୍ୟ କମିଟିରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପ୍ରତିନିଧିମାନେ କେବଳ କାର୍ଯ୍ୟ କମିଟିର କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରୁଥିଲେ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟ କମିଟି ଦ୍ୱାରା ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ଯୋଜନାର ଅନୁମୋଦନ ଶ୍ରମିକ କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କ ସଂଘ ପାଇଁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ନଥିଲା ।

କେମ୍ପ ଏବଂ କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ସେମାନଙ୍କର କର୍ମଚାରୀ, [1955] 1 L.L.J. 48, ଅନୁମୋଦିତ କରାଗଲା ।

(2) ଏକ ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ଯୋଜନାର ଲାଗୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପ୍ରତିକୂଳ ପ୍ରଭାବ ପାଇଁ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀର ଏକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଥିଲା ।

(3) ଯେ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀର ପରିବର୍ତ୍ତନ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 9A ଅନୁଯାୟୀ ନୋଟିସ୍ ଦିଆଯାଇଥିବା ସମୟରେ ନୁହେଁ ବରଂ ଡିସେମ୍ବର 16 ତାରିଖରେ କରାଯାଇଥିଲା, ଯେତେବେଳେ ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ଯୋଜନା କାର୍ଯ୍ୟ ହୋଇଥିଲା, ଏବଂ ଯେତେବେଳେ ଏହା ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସମ୍ମୁଖରେ ବିଚାରର୍ଥେ ବିଚାରାଧୀନ ଥିଲା, ଏହା ଅଧିନିୟମର ଧାରା 33 ର ଉଲ୍ଲଂଘନ ଥିଲା ।

(4) ଏହି ପରିସ୍ଥିତିରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ଵାରା ମିଲ୍ ବନ୍ଦ କରିବା ଏକ ବେଆଇନ ତାଲାବନ୍ଦୀ ଭଳି ଏବଂ ତାଲାବନ୍ଦୀ ହେବା କାରଣରୁ କାମ କରିପାରି ନଥିବା ଶ୍ରମିକମାନେ ଏପରି ତାଲାବନ୍ଦୀ ହେବା କାରଣରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତି ସମୟ ପାଇଁ ମଜୁରୀ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ ।

ଦେୱାନୀ ଅପିଲ ଅଧିକାରିତା : ଦେୱାନୀ ଅପିଲ ସଂଖ୍ୟା 141/1959 ।

ମାମଲା ସଂଖ୍ୟା VIII-240 (166)/57ରେ ପଶ୍ଚିମବଙ୍ଗର ଚତୁର୍ଥ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ଜୁଲାଇ 19,1958 ତାରିଖର ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟରୁ ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଦ୍ଵାରା ଏହି ଅପିଲ ।

ଅପିଲକାରୀଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ *ଭାରତର ସଲିସିଟର ଜେନେରାଲ ସି. କେ. ଡଫଟାରୀ, ବିଦ୍ୟା ସାଗର ଏବଂ ବି. ଏନ୍. ଘୋଷ*

ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ *ଆର୍. ସି. ଦତ୍ତଙ୍କ* ପାଇଁ *ପି. କେ. ସାନ୍ୟାଲ୍* ଏବଂ *ପି. କେ. ଚକ୍ରବର୍ତ୍ତୀ* /

1960. ମାର୍ଚ୍ଚ 23 । ନ୍ୟାୟାଳୟର ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା

ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଦାସ ଗୁପ୍ତାଙ୍କ ଦ୍ଵାରା- ଡିସେମ୍ବର 13,1957, ପଶ୍ଚିମବଙ୍ଗ ସରକାର ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 10 ଅନୁଯାୟୀ ମେସର୍ସ ନର୍ଥବ୍ରୁକ୍ ଜୁଟ୍ କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ୍ ଏବଂ ଡାଲହାଉସି ଜୁଟ୍ ମିଲସ୍, ଯେଉଁମାନେ ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ ଅପିଲକାରୀ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ନିମ୍ନଲିଖିତ ବିବାଦକୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଥିଲେ :-

1960

ନର୍ଥ ବ୍ରୁକ୍ ଝୋଟ କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ଼ ବନାମ ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରମିକମାନେ

ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଦାସ ଗୁପ୍ତା

"ଉପରୋକ୍ତ ଦୁଇଟି ମିଲରେ ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ପ୍ରସ୍ତାବଗୁଡ଼ିକରେ କାର୍ଯ୍ୟଭାରରେ କୌଣସି ବୃଦ୍ଧି ଜଡିତ କି ? ଯଦି ହଁ, ତେବେ ଶ୍ରମିକମାନେ କେଉଁ ପ୍ରତିକାର ପାଇବାକୁ ହକଦାର ?"

ଏହାର ପ୍ରାୟ ଗୋଟିଏ ମାସ ପୂର୍ବରୁ ଏହି କମ୍ପାନୀଗୁଡ଼ିକର ମିଲ୍‌ଗୁଡ଼ିକରେ ଏକ ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତବନାର ପ୍ରସ୍ତାବ କାର୍ଯ୍ୟ କମିଟିର ଏକ ଅସାଧାରଣ ବୈଠକରେ ବିଚାର କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ କମିଟି ଏହି ପ୍ରସ୍ତାବରେ ରାଜି ହୋଇଥିଲା । ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 9A ଅନୁଯାୟୀ କମ୍ପାନୀଗୁଡ଼ିକ ଦ୍ୱାରା ସେମାନଙ୍କ ଶ୍ରମିକ ସଂଘଗୁଡ଼ିକୁ ଏକ ନୋଟିସ୍ ଦେଇଥିଲେ ଏବଂ ଶ୍ରମିକମାନେ ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତାବନାକୁ ବିରୋଧ କରିଥିଲେ ଏଣୁ ବିବାଦ ଉପୁଜିଥିଲା ଏବଂ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହାକୁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ନିକଟକୁ ପଠାଯାଇଥିଲା । ଡିସେମ୍ବର 16 ତାରିଖରେ ଯେତେବେଳେ ଉପରୋକ୍ତ ବିଚାରର୍ଥେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସମ୍ମୁଖରେ ବିଚାରାଧୀନ ଥିଲା, ସେତେବେଳେ ଏହି ମିଲସ୍ ଗୁଡିକର ପରିଚାଳନା ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ଯୋଜନାକୁ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିଲା, କିନ୍ତୁ ଶ୍ରମିକମାନେ ଯୋଜନା ଦ୍ୱାରା ସେମାନଙ୍କ ଉପରେ ଲଗାଯାଇଥିବା ଅତିରିକ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ମନା କରିଦେଇଥିଲେ । ପରେ ସେହିଦିନ ମିଲସ୍ ଗୁଡ଼ିକ ତାଲାବନ୍ଦୀ ଘୋଷଣା କରିଥିଲେ । ତଥାପି, ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ଯୋଜନାର ପ୍ରସ୍ତାବନା ସମ୍ପର୍କରେ ସେମାନଙ୍କ ସଂଘ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରୁଥିବା ଶ୍ରମିକ ଏବଂ ମିଲସଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଏକ ବୁଝାମଣା ଫଳରେ ଡିସେମ୍ବର 20 ତାରିଖରେ ବୟନ ଏବଂ ସମାପନ ବିଭାଗ ବ୍ୟତୀତ ସମସ୍ତ ବିଭାଗରେ ଏବଂ ଡିସେମ୍ବର 21 ତାରିଖରେ ଏହି ଦୁଇଟି ବିଭାଗରେ କାର୍ଯ୍ୟ ପୁନର୍ବାର ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା । କିନ୍ତୁ ମିଲ୍ ବନ୍ଦ ଥିବା ସମୟରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କର ପ୍ରାପ୍ୟ ପାଇଁ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ସମ୍ପର୍କରେ ଏକ ବିବାଦ ଉପୁଜିଲା, ଅର୍ଥାତ, ବୟନ ଏବଂ ସମାପନ ବିଭାଗରେ 16 ଡିସେମ୍ବରରୁ 20 ଡିସେମ୍ବର ଏବଂ ଅନ୍ୟ ସମସ୍ତ ବିଭାଗରେ 16 ଡିସେମ୍ବରରୁ 19 ଡିସେମ୍ବର । ଏହି ବିବାଦକୁ ସରକାରଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଫେବୃଆରୀ 1, 1958 ତାରିଖର ଏକ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ନ୍ୟାୟାଧିକରଣକୁ ପଠାଯାଇଥିଲା । ପ୍ରସ୍ତାବିତ ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ଯୋଜନା ପ୍ରଚଳନ ସମ୍ପର୍କରେ ପୂର୍ବ ପ୍ରସଙ୍ଗକୁ ମଧ୍ୟ ଏହି ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ଘଟିଥିବା ଘଟଣା ଦୃଷ୍ଟିରୁ ଏହାକୁ ବଦଳାଇ ସଂଶୋଧନ କରାଯାଇଥିଲା -" 1957 ମସିହା ଡିସେମ୍ବର 16 ତାରିଖ ଠାରୁ ଉପରୋକ୍ତ ଦୁଇଟି ମିଲରେ ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ପ୍ରଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟଭାରରେ କୌଣସି ବୃଦ୍ଧି ଘଟିଛି କି ? ଶ୍ରମିକମାନେ କେଉଁ ପ୍ରତିକାର ପାଇବାର ହକଦାର ? ଆମେ ଆଉ ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗ ସହିତ ଚିନ୍ତିତ ନୁହଁ, କାରଣ

ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ନିଷ୍ପତ୍ତି ଯାହା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ, ତାହା ଆଉ ବିବାଦୀୟ ନୁହେଁ । ଅନ୍ୟ ଦୁଇଟି ବିବାଦ ସମ୍ପର୍କରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ଏକ ଅଧିନିର୍ଣ୍ଣୟ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ସେମାନେ ଉପରୋକ୍ତ ଅନୁପସ୍ଥିତି ସମୟ ପାଇଁ ମଜୁରୀ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ।

ଏହି ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସମ୍ମୁଖରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ମାମଲା ଥିଲା ଯେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଦିନଗୁଡ଼ିକରେ ଶ୍ରମିକମାନେ କୌଣସି କାମ କରିପାରି ନ ଥିବାର କାରଣ ଥିଲା, ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବେଆଇନ ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟବନ୍ଦୀ କରିବା; ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ମାମଲା ଥିଲା ଯେ ଶ୍ରମିକମାନେ ବେଆଇନ ଭାବରେ କାମ ବନ୍ଦ କରିଥିଲେ, ତେଣୁ, ଏପରି ଧର୍ମଘଟ ପରେ ଡିସେମ୍ବର 16 ତାରିଖରେ ମିଲ୍ ବନ୍ଦ କରିବା ବେଆଇନ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାୟ ନଥିଲା । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ମତ ଦେଇଥିଲେ ଯେ 16 ଡିସେମ୍ବରରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ଯୋଜନାକୁ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାର ପ୍ରୟାସ, ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 33ର ଉଲ୍ଲଂଘନ ଥିଲା, ତେଣୁ, ସେହି ଯୋଜନା ଅନୁଯାୟୀ କାମ କରିବାକୁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ମନା କରିବା ଏକ ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟ ନଥିଲା ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ମିଲ୍ ବନ୍ଦ କରିବା ବେଆଇନ ଥିଲା ।

ନିଯୁକ୍ତିଦାତା-ମିଲ୍ ପାଇଁ ବିଦ୍ୱାନ ଅଧିବକ୍ତା ଆମକୁ ବୁଝାଇବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରିଛନ୍ତି ଯେ ସେମାନେ 16 ଡିସେମ୍ବରରେ ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ଯୋଜନା ଲାଗୁ କରି ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିଲେ । ସେ ଦର୍ଶାଇଥିଲେ ଯେ ଅଧିନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଯଥାସମ୍ଭବ ଭାବରେ ଗଠିତ କାର୍ଯ୍ୟ କମିଟି ଯୋଜନାକୁ ବିଚାର କରି ଏହାକୁ ଅନୁମୋଦନ କରିଛି, ଏବଂ ଯୁକ୍ତି ଦେଇଥିଲେ ଯେ କାର୍ଯ୍ୟ କମିଟିରେ ଥିବା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପ୍ରତିନିଧିମାନେ ଏହି ଯୋଜନାରେ ରାଜି ହୋଇଥିବାରୁ ଶ୍ରମିକମାନେ ନିଜେ ଏଥିରେ ରାଜି ହୋଇଥିବା ଧରି ନିଆଯିବା ଉଚିତ । କାର୍ଯ୍ୟ କମିଟିରେ ଥିବା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପ୍ରତିନିଧିମାନେ କମ୍ପାନୀଗୁଡ଼ିକ ଦ୍ୱାରା "ଯେତେବେଳେ ସେମାନେ ଚାହିଁବେ" ଯୋଜନା ପ୍ରଚଳନ କରିବାକୁ ରାଜି ହୋଇଥିଲେ, ତାହା କାର୍ଯ୍ୟ କମିଟିର ପ୍ରସ୍ତାବ ଏକ ନକଲ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରମାଣିତ ହୁଏ । ତଥାପି, ଏହା ଲକ୍ଷ୍ୟ ରଖିବାକୁ ପଡିବ ଯେ କାର୍ଯ୍ୟ କମିଟିରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପ୍ରତିନିଧିମାନେ ସମସ୍ତ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରନ୍ତି ନାହିଁ, କେବଳ କାର୍ଯ୍ୟ କମିଟିର କାର୍ଯ୍ୟ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରନ୍ତି । ଅଧିନିୟମର ଧାରା 3 (2) କାର୍ଯ୍ୟ କମିଟିର କାର୍ଯ୍ୟଗୁଡ଼ିକୁ ଏହି ଶବ୍ଦରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି :

1960

ନର୍ଥ ବ୍ରୁକ୍ ଖୋଟ କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ଼ ବନାମ ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରମିକମାନେ

ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଦାସ ଗୁପ୍ତା

" ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ସୌହାର୍ଦ୍ଦ୍ୟ ଏବଂ ସୁସମ୍ପର୍କକୁ ସୁରକ୍ଷିତ ଏବଂ ସଂରକ୍ଷଣ କରିବା ପାଇଁ ପଦକ୍ଷେପଗୁଡ଼ିକୁ ପ୍ରୋତ୍ସାହିତ କରିବା ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ ସେମାନଙ୍କର ସାଧାରଣ ସ୍ୱାର୍ଥ କିମ୍ବା ଚିନ୍ତାର ବିଷୟଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ ମତାମତ ଦେବା ଏବଂ ଏପରି ବିଷୟଗୁଡ଼ିକ ସମ୍ପର୍କରେ ଯେକୌଣସି ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ମତାମତ ସୃଷ୍ଟି କରିବାକୁ ପ୍ରୟାସ କରିବା କାର୍ଯ୍ୟ କମିଟିର କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ହେବ ।"

ବିଧାନମଣ୍ଡଳ ଦ୍ୱାରା ବ୍ୟବହୃତ ଭାଷା ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ କରେ ଯେ କାର୍ଯ୍ୟ କମିଟି ସାମୂହିକ କଥାବାର୍ତ୍ତା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ସଂଘଗୁଡ଼ିକର ଗାଦିଚ୍ୟୁତ କିମ୍ବା ସ୍ଥାନ ଅଧିକାର କରିବା ପାଇଁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ ନଥିଲା; ସେମାନେ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀରେ ପ୍ରକୃତ କିମ୍ବା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ପରିବର୍ତ୍ତନ ବିଚାର କରିବାକୁ ଅଧିକାରପ୍ରାପ୍ତ ନୁହଁନ୍ତି; ସେମାନଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟ କେବଳ ଦୈନନ୍ଦିନ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଶ୍ରମିକ ଏବଂ ପରିଚାଳନା ମଧ୍ୟରେ ଉପୁଜିଥିବା ବିବାଦକୁ ସୁଗମ କରିବା । କୌଣସି କଳ୍ପନା ଦ୍ୱାରା ଏହା କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ କାର୍ଯ୍ୟ କମିଟିର କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟରେ ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ଦ୍ୱାରା ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଭଳି ଏକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ବିଷୟ ଉପରେ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ଥିଲା । "ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ସୌହାର୍ଦ୍ଦ୍ୟ ଏବଂ ସୁସମ୍ପର୍କକୁ ସୁରକ୍ଷିତ ଏବଂ ସଂରକ୍ଷଣ କରିବା ପାଇଁ ପଦକ୍ଷେପଗୁଡ଼ିକୁ ପ୍ରୋତ୍ସାହିତ କରିବା" ସେମାନଙ୍କର ପ୍ରକୃତ କାର୍ଯ୍ୟ ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ ସେମାନେ "ସେମାନଙ୍କ ସାଧାରଣ ଚିନ୍ତା କିମ୍ବା ସ୍ୱାର୍ଥର ବିଷୟଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ ମନ୍ତବ୍ୟ ଦେବା ଏବଂ ଏପରି ବିଷୟଗୁଡ଼ିକ ସମ୍ପର୍କରେ ଯେକୌଣସି ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ମତାମତ ରଖିବାକୁ ପ୍ରୟାସ କରିବା" ପାଇଁ ଅଧିକାରପ୍ରାପ୍ତ ଅଟନ୍ତି । ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ଯୋଜନା ପ୍ରଚଳନର ପ୍ରଶ୍ନକୁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଏକ ସାଧାରଣ ସ୍ୱାର୍ଥର ବିଷୟ ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରେ; କିନ୍ତୁ କାର୍ଯ୍ୟ କମିଟିର କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ଏବଂ କର୍ତ୍ତୃତ୍ୱ କେବଳ ଏହା ଉପରେ ମନ୍ତବ୍ୟ ଦେବା ଏବଂ ଏପରି ବିଷୟଗୁଡ଼ିକ ସମ୍ପର୍କରେ କୌଣସି ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ମତାମତ ସୃଷ୍ଟି କରିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରିବା ବ୍ୟତୀତ ଅନ୍ୟ କିଛି ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବିସ୍ତାର କରିପାରିବ ନାହିଁ । କେଉଁ ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ ମତଭେଦ ସୃଷ୍ଟି ହୋଇଛି କିମ୍ବା କେଉଁ ପ୍ରକାରେ ହୋଇପାରେ ତାହା ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବା ପାଇଁ "ମତାମତ" କିମ୍ବା "ପ୍ରୟାସ" କୁ ବିସ୍ତାର କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । *କେମ୍ପ ଏବଂ କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ଼ ବନାମ ସେମାନଙ୍କର କର୍ମଚାରୀ* ([1]) ରେ ଶ୍ରମ ଅପିଲ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଯଥାର୍ଥ ଭାବରେ ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା ଯେ :

([1]) [1955] 1 L.L.J. 48.

> "କାର୍ଯ୍ୟ କମିଟିଗୁଡ଼ିକ ସାଧାରଣତଃ ସଂସ୍ଥାର ଦୈନନ୍ଦିନ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଉପୁଜୁଥିବା ସମସ୍ୟାଗୁଡ଼ିକ ପ୍ରତି ଚିନ୍ତିତ ଥାଆନ୍ତି ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟ କମିଟିର କାର୍ଯ୍ୟ ହେଉଛି କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କର ଅଭିଯୋଗ ନିରୂପଣ କରିବା ଏବଂ କିଛି ରାଜିନାମାରେ ପହଞ୍ଚିବାର ଯେତେବେଳେ ସୁଯୋଗ ଆସେ । କିନ୍ତୁ କାର୍ଯ୍ୟ କମିଟିର ନାମକରଣ ସୂଚାଇ ଦିଏ ଯେ ସେମାନଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟ ଏବଂ ଦାୟିତ୍ୱ ସୁପାରିଶଠାରୁ ଅଧିକ ନୁହେଁ ଏବଂ ତେଣୁ ସେମାନେ କମ୍ ବା ଅଧିକ ସଂସ୍ଥା ଯେଉଁମାନେ ପ୍ରଥମ ଥର ପାଇଁ ପାର୍ଥକ୍ୟଗୁଡ଼ିକୁ ଏକତ୍ରିତ କରିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରନ୍ତି ଏବଂ ଶେଷ ନିଷ୍ପତ୍ତି ସମଗ୍ର ଭାବେ ସଂଘ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ ।

କାର୍ଯ୍ୟ କମିଟିରେ ଥିବା ଶ୍ରମିକ ପ୍ରତିନିଧିମାନେ ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ଯୋଜନା ପ୍ରଚଳନ ପାଇଁ ରାଜି ହୋଇଥିଲେ, ତେଣୁ ଏହା ଶ୍ରମିକ କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କ ସଂଘ ପାଇଁ କୌଣସି ପ୍ରକାରେ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ନୁହେଁ ।

ପରବର୍ତ୍ତୀ ଯୁକ୍ତି ଥିଲା ଯେ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀରେ ଯେକୌଣସି ପରିବର୍ତ୍ତନ କରାଯାଇଥିଲା, ତାହା ସେହି ତାରିଖରେ କରାଯାଇଥିଲା ଯେତେବେଳେ ଧାରା 9A ଅନୁଯାୟୀ ନୋଟିସ ଦିଆଯାଇଥିଲା ଏବଂ 13 ଡିସେମ୍ବର ପୂର୍ବରୁ ଥିବାରୁ ଧାରା 33 ର କୌଣସି ଉଲ୍ଲଂଘନ ହୋଇନଥିଲା । ଆମ ମତରେ ଏହି ଯୁକ୍ତିରେ କୌଣସି ଯଥାର୍ଥତା ନାହିଁ । ଧାରା 9A ଅନୁଯାୟୀ ନୋଟିସ୍ ଦିଆଯାଇଛି, ସେଥିରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ "ଚତୁର୍ଥ ଅନୁସୂଚୀରେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଯେକୌଣସି ବିଷୟ ସମ୍ପର୍କରେ କୌଣସି ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପାଇଁ ଲାଗୁ ହେଉଥିବା ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀରେ କୌଣସି ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିବାକୁ ପ୍ରସ୍ତାବ ଦେଉଥିବା କୌଣସି ନିଯୁକ୍ତିଦାତା, ଏପରି ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବେ ନାହିଁ-

(a) ପ୍ରସ୍ତାବିତ ପରିବର୍ତ୍ତନର ପ୍ରକୃତି ବିଷୟରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ପଦ୍ଧତିରେ ଏପରି ସୂଚନା ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଭାବିତ ହେବାର ସମ୍ଭାବନା ଥିବା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ନ ଦେଇ; କିମ୍ବା

(b) ଏପରି ସୂଚନା ଦେବାର ଏକୋଇଶ ଦିନ ମଧ୍ୟରେ; "ଏହି ଧାରାର ସର୍ତ୍ତ ସହିତ ଆମେ ଚିନ୍ତିତ ନୁହେଁ । ଯାହା ଧ୍ୟାନ ଦେବା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ କଥା ହେଉଛି ଯେ ନୋଟିସ୍ ପାଇଁ ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବା ସମୟରେ ବିଧାନମଣ୍ଡଳ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ତିନୋଟି ପର୍ଯ୍ୟାୟ ବିଚାର କରୁଥିଲା । ପ୍ରଥମ ପର୍ଯ୍ୟାୟ ହେଉଛି ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିବାର ପ୍ରସ୍ତାବ; ପରବର୍ତ୍ତୀ ପର୍ଯ୍ୟାୟ ହେଉଛି ଯେତେବେଳେ ସେ ଏକ ନୋଟିସ୍ ଦିଅନ୍ତି ଏବଂ ଶେଷ ପର୍ଯ୍ୟାୟ ହେଉଛି ଯେତେବେଳେ ସେ

1960

ନର୍ଥ ବ୍ରୁକ୍ ଝୋଟ କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରମିକମାନେ

ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଦାସ ଗୁପ୍ତା

ନୋଟିସ୍ ତାରିଖରୁ 21 ଦିନ ସମାପ୍ତି ପରେ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀରେ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରନ୍ତି । ଯେତେବେଳେ ପ୍ରସ୍ତାବ ଦିଆଯାଇଥିଲେ କିମ୍ବା ନୋଟିସ ଦିଆଯାଇଥିଲେ ସେବାର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ପରିବର୍ତ୍ତନ ହୁଏ ନାହିଁ, କିନ୍ତୁ କେବଳ ଯେତେବେଳେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରକୃତରେ ପ୍ରଭାବିତ ହୁଏ । ସେହି ପ୍ରକୃତ ପରିବର୍ତ୍ତନ ସେତେବେଳେ ଘଟେ ଯେତେବେଳେ ନୂତନ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ପ୍ରକୃତରେ ପ୍ରଚଳିତ ହୋଇଥାଏ ।

ଏହା ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ଅର୍ଥ କରେ ଯେ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 33 ର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବା ସମୟରେ, କେଉଁ ସମୟରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ସେବାର କୌଣସି ସର୍ତ୍ତାବଳୀ "ପରିବର୍ତ୍ତନ" କରନ୍ତି, ଆମକୁ ସେହି ସମୟ ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରିବାକୁ ପଡିବ ଯେତେବେଳେ ଧାରା 9A ଅନୁଯାୟୀ କେଉଁ ସୂଚନା ଦିଆଯାଇଛି ତାହାର ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରକୃତରେ କାର୍ଯ୍ୟ ହୁଏ । ଯଦି ପରିବର୍ତ୍ତନ କାର୍ଯ୍ୟ ହେବା ସମୟରେ, ଏକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସମ୍ମୁଖରେ ଏକ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ବିଚାରାଧୀନ ଥାଏ, ତେବେ ଧାରା 33 ଆକର୍ଷିତ ହୁଏ ଏବଂ ଅନ୍ୟଥା ନୁହେଁ । ଯେତେବେଳେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ସେବାର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବାକୁ ପ୍ରସ୍ତାବ ଦିଅନ୍ତି ଏବଂ ନୋଟିସ୍ ଦିଆଯାଇଥିବା ସମୟ ସମାନ ଭାବରେ ଅପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଅଟେ ।

ଏହା ମଧ୍ୟ ଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଇଥିଲା ଯେ କୌଣସି କ୍ଷେତ୍ରରେ, ପରିବର୍ତ୍ତନ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପକ୍ଷପାତିତା ପାଇଁ ନୁହେଁ । ଏପରି ଏକ ବିବାଦ କିପରି ଗମ୍ଭୀରତାର ସହିତ ସୃଷ୍ଟି କରାଯାଇପାରିବ, ତାହା ବୁଝିବା କଷ୍ଟକର । ଏହି ଯୋଜନାର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଆଧାର ଥିଲା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ମେସିନ ବଣ୍ଟନ କରିବା, ଯାହା ଦ୍ୱାରା ପୂର୍ବରୁ ଆବଶ୍ୟକ ସଂଖ୍ୟା ଅପେକ୍ଷା କମ୍ ଶ୍ରମିକ ମେସିନ କାମ କରିପାରିବେ ଏବଂ ଯାହାଦ୍ୱାରା ବଳକା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ପଦଚ୍ୟୁତ କରାଯାଇପାରିବ । ଏହାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଥିଲା ଉତ୍ପାଦନର ଖର୍ଚ୍ଚ ହ୍ରାସ କରିବା । ଲକ୍ଷ୍ୟ ହାସଲ କରିବା ପାଇଁ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିବା ପଦ୍ଧତି ଥିଲା ପ୍ରାୟ ସମାନ ମଜୁରୀ ପାଇଁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କଠାରୁ ଅଧିକ କାମ ପାଇବା । କଥାଟି ଯେତେ ପ୍ରଶଂସନୀୟ ହେଉନା କାହିଁକି, ଏହି ଯୋଜନା ଯେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଗମ୍ଭୀର ଭାବରେ ପକ୍ଷପାତ କରିଥିଲା, ଏଥିରେ ଏକ ମୁହୂର୍ତ୍ତ ପାଇଁ ସନ୍ଦେହ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । କମ୍ପାନୀର ସାକ୍ଷୀ, ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ଫ୍ରେଜର ତାଙ୍କ ସାକ୍ଷ୍ୟ ପ୍ରମାଣରେ କହିଛନ୍ତି ଯେ ପୂର୍ବରୁ ବ୍ୟାଚିଂ ବିଭାଗର ପ୍ରତ୍ୟେକ ମେସିନ୍ ପାଇଁ ଦୁଇଟି ଶ୍ରମିକ ଥିଲା, ଏବେ ଦୁଇଟି ମେସିନ୍ ପାଇଁ ଦୁଇଟି ଶ୍ରମିକ ରହିଛି । ଏହି ଯୋଜନା ଲାଗୁ ପାଇଁ କାରଣ ଦର୍ଶାଇ ସେ କହିଥିଲେ "ଆମର ଉଭୟ ମିଲସ୍ ରେ ବଳକା ଶ୍ରମିକ ଥିଲେ । "କମ୍ପାନୀଟି ବହୁତ କ୍ଷତିରେ

ଯାଉଥିଲା । ସେ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଆମେ ପ୍ରାକୃତିକ ଅପଚୟ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରୁଥିଲୁ ଏବଂ ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ବିଷୟରେ ଚିନ୍ତା କରିନଥିଲୁ; ଗତ ବର୍ଷ ନଭେମ୍ବରରେ, ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ଉପରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିଆଯାଇଥିଲା ।"

ତେଣୁ, ଲାଗୁ ହୋଇଥିବା ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ଦୁଇଟି ପ୍ରଭାବ ପଡ଼ିଲା - ପ୍ରଥମତଃ କିଛି ଶ୍ରମିକ ଅତିରିକ୍ତ ହୋଇଯିବେ ଏବଂ ପଦଚ୍ୟୁତ ହେବେ; ଏବଂ ଦ୍ୱିତୀୟତଃ, ଅନ୍ୟ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଅଧିକ କାର୍ଯ୍ୟଭାର ବହନ କରିବାକୁ ପଡିବ । ତେଣୁ ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ଯୋଜନାର ଲାଗୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପକ୍ଷପାତ ପାଇଁ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀରେ ଏକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଥିଲା ।

ଯେତେବେଳେ ଯୋଜନା ସମ୍ପର୍କରେ ପୂର୍ବରୁ ବିଚାରର୍ଥେ ପଠାଯାଇସାରିଥିବା ଏବଂ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସମ୍ମୁଖରେ ବିଚାରାଧୀନ ଥିବା ସମୟରେ 16 ଡିସେମ୍ବରରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରାଯାଇଥିଲା । ତେଣୁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଠିକ୍ ଭାବରେ ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରିଥିଲେ ଯେ ଏହି ଯୋଜନା ପ୍ରଚଳନ ଧାରା 33 ର ଉଲ୍ଲଂଘନ ଥିଲା ।

ଶେଷରେ ଏହା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ଯଦିଓ ସୁବ୍ୟବସ୍ଥାକରଣ ଯୋଜନାର ଲାଗୁ ଧାରା 33 ର ଉଲ୍ଲଂଘନ ଥିଲା, ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପ୍ରତିକାର ଧାରା 33A ଅନୁଯାୟୀ ଆବେଦନ କରିବାରେ ରହିଛି, ଏବଂ ସେମାନେ ଧର୍ମଘଟ କାମ କରିବାକୁ ହକଦାର ନୁହଁନ୍ତି । ଧାରା 33-A ରେ କୌଣସି ସନ୍ଦେହ ନାହିଁ ଯେ ଧାରା 33 ର ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ହୋଇଥିବା ଉଲ୍ଲଂଘନ ଦ୍ୱାରା ପୀଡ଼ିତ ଶ୍ରମିକମାନେ ସାହାଯ୍ୟ ପାଇଁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣକୁ ଆବେଦନ କରିବାକୁ; କିନ୍ତୁ ଏହି ପ୍ରତିକାର ହେବାର ଅର୍ଥ ନୁହେଁ ଯେ ଶ୍ରମିକମାନେ ପରିବର୍ତ୍ତିତ ସେବାର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ କାମ କରିବାକୁ ବାଧ ଥିଲେ, ଯଦିଓ ଏଗୁଡ଼ିକ ଆଇନର ସ୍ପଷ୍ଟ ଉଲ୍ଲଂଘନ ଥିଲା । ଯେତେବେଳେ ସେମାନେ ଅତିରିକ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ମନା କରିଦେଲେ ଯାହା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତକରଣ ଯୋଜନା ସେମାନଙ୍କୁ କରିବାକୁ ବାଧ କରିଥିଲା, ସେମାନେ ଏପରି କାମ କରିବାକୁ ମନା କଲେ, ଯାହାକୁ କରିବାକୁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କର ଆଇନଗତ ଭାବରେ କୌଣସି ଅଧିକାର ନଥିଲା । ଏହା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏକ "ଧର୍ମଘଟ" ବୋଲି କହିବା କଷ୍ଟକର; କିନ୍ତୁ ଯଦିଓ ଏହାକୁ "ଧର୍ମଘଟ" ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରେ, ଏପରି ଧର୍ମଘଟ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ବେଆଇନ କିମ୍ବା ଅନୁଚିତ ନଥିଲା ।

ତେଣୁ ଆମର ନିଷ୍କର୍ଷ ହେଉଛି ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ତାଙ୍କ ମତରେ ଠିକ୍ ଥିଲେ ଯେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ମିଲ୍ ବନ୍ଦ କରିବା ଏକ ବେଆଇନ୍ ତାଲାବନ୍ଦୀ ଥିଲା ପରିଣାମସ୍ୱରୂପ, ଏବଂ

1960

ନର୍ଥ ବ୍ରୁକ୍ ଝୋଟ କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ଼ ବନାମ ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରମିକମାନେ

ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଦାସ ଗୁପ୍ତା

ତାଲାବନ୍ଦୀ ଯୋଗୁଁ କାମ କରିପାରି ନ ଥିବା ଶ୍ରମିକମାନେ ଏପରି ତାଲାବନ୍ଦୀ ଯୋଗୁଁ ଅନୁପସ୍ଥିତି ସମୟ ପାଇଁ ମଜୁରୀ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଅଟନ୍ତି ।

ତେଣୁ ଏହି ଅପିଲକୁ ଖର୍ଚ୍ଚ ସହିତ ଖାରଜ କରିଦିଆଯାଇଛି ।

ଅପିଲକୁ ଖାରଜ କରାଗଲା ।

ଅସ୍ୱୀକରଣ

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

ଭାଷାନ୍ତର :

ସୁମିତ୍ରା ସାହୁ ,ଅନୁବାଦିକା,
ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ ।