ଏମ୍. ପି. ରାଜ୍ୟ

ବନାମ

ଏସ୍.ଏଚ୍. ଏଲ୍.ପି. ତିୱାରୀ

ମେ 5,1994

[କେ. ରାମସ୍ୱାମୀ ଏବଂ ଏନ୍. ଭେଙ୍କଟଚଲା, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଦ୍ୱୟ]

ସେବା ଆଇନ: ମଧ୍ୟପ୍ରଦେଶ ସିଭିଲ ସେବା (ବର୍ଗୀକରଣ, ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଏବଂ ଆବେଦନ) ନିୟମ, 1966: ନିୟମ 9 - ନିଲମ୍ବନ - ନିଲମ୍ବନ ଆଦେଶର ତାରିଖ ଠାରୁ 90 ଦିନ ମଧ୍ୟରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆରମ୍ଭ କରିବା - ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସମୟସୀମା ମଧ୍ୟରେ ଅଭିଯୋଗପତ୍ର ଜାରି ନହେବା — ଦୁର୍ନୀତିରେ ଜଡିତ ଅଧିକାରୀ ନିଜକୁ ଲୁଚାଇ ରଖିବା ଓ ତାଙ୍କ ଉପରେ ଅଭିଯୋଗପତ୍ର ଜାରି କରିବାକୁ ଏଡ଼ାଇବା — ଏହାର ପ୍ରଭାବ - ରାୟ ଦେଲେ; ଏହାଦ୍ୱାରା ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନକୁ ଅବୈଧ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ।

ପ୍ରଚଳିତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଓ ପଦ୍ଧତି ଅବୈଧ ଆଦେଶ ରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ — ଏହିପରି ଆଦେଶ ପାଳନ କରିବା ପାଇଁ କିମ୍ବା ଅବମାନନା ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ଏଡ଼ାଇବା ପାଇଁ ନିଆଯାଇଥିବା କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ - ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବାକୁ ମନା କରିବାର କୌଣସି ଯଥାର୍ଥତା ନାହିଁ।

ଆବେଦନକାରୀ ଜଣେ କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ ଯନ୍ତ୍ରୀ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବା ପାଇଁ ଚିନ୍ତା କରିଥିଲେ ଏବଂ 24.4.1990 ରେ ହୋଇଥିବା ଆଦେଶରେ ତାଙ୍କୁ ନିଲମ୍ବିତ କରିଥିଲେ, ଯାହାକି 25.9.1990 ରେ ତାଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା । 5.7.90 ତାରିଖରେ ଅଭିଯୋଗପତ୍ର ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇଥିଲା ଓ ଏହାକୁ ଅଧିକାରୀମାନଙ୍କ ମାଧ୍ୟମରେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ଜାରି କରିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରାଗଲା, କିନ୍ତୁ ସେ କିଛି ନା କିଛି ଆଳ ଦେଖାଇ ଅବସର ଦେଇ ଏହା ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ଅସ୍ୱୀକାର କଲେ । ତଥାପି ମଧ୍ୟପ୍ରଦେଶ ପ୍ରଶାସନିକ ସେବା (ବର୍ଗୀକରଣ, ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଏବଂ ଆବେଦନ) ନିୟମ, 1966 ର ନିୟମ-9 ଅନୁଯାୟୀ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସମୟସୀମା 90 ଦିନ ପୂରଣ ହେବା ପରେ ହିଁ ତାଙ୍କ ନାମରେ ଆରୋପ ପତ୍ର ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିଲା ।

90 ଦିନର ଅବଧି ଶେଷ ହେବା ପରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆରମ୍ଭ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ ନିଲମ୍ବନ ଆଦେଶ ଅସିଦ୍ଧ ବୋଲି ଉତ୍ତରଦାତା ପ୍ରଶାସନିକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସମ୍ମୁଖରେ ନିଲମ୍ବନ ଆଦେଶ କୁ ଆପତ୍ତି କରିଥିଲେ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଉତ୍ତରଦାତା ପକ୍ଷର ଯୁକ୍ତିକୁ ଗ୍ରହଣ କରି ନିଲମ୍ବନ ଆଦେଶକୁ ରଦ୍ଦ କରିଦେଲେ । ତେଣୁ ଏହି ଆବେଦନ ।

ଆବେଦନକାରୀ ରାଜ୍ୟ ଯୁକ୍ତି ଦର୍ଶାଇଥିଲା ଯେ, ଉତ୍ତରଦାତା ନିଜକୁ ଅନୁପଲବ୍ଧ କରି ରଖିଥିଲେ ଏବଂ **90** ଦିନର ଅବଧି ଶେଷ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଆରୋପ ପତ୍ର ଗ୍ରହଣକୁ ସଫଳତାର ସହ ଏଡ଼ାଇ ଯାଇଥିଲେ ।

ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦେଇ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ

ରାୟ ଦେଲେ : 1.1. ମଧ୍ୟ ପ୍ରଦେଶ ସିଭିଲ ସେବା (ଶ୍ରେଣୀକରଣ, ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଓ ଆବେଦନ) ନିୟମାବଳୀ, 1966 ର ନିୟମ 9 ରେ ଯାହା ଉଲ୍ଲେଖିତ ହୋଇଛି, ତାହା ହେଉଛି — 90 ଦିନ ମଧ୍ୟରେ ଶାସନାତ୍ମକ ପ୍ରକ୍ରିୟାର ଆରମ୍ଭ; ଏହା ନୁହେଁ ଯେ ଅଭିଯୋଗପତ୍ର ସେହି ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ଜାରି କରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦେବାକୁ ହେବ, ବିଶେଷକରି ଯେତେବେଳେ ସେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ନିଜକୁ ଅନୁପଲବ୍ଧ କରି ରଖିଥିଲେ । ସେଥିପାଇଁ, 90 ଦିନର ସମୟସୀମା ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ମଧ୍ୟ ଅଭିଯୋଗ ପତ୍ର ଜାରି ନହେବା କର୍ତ୍ତବ୍ୟଭ୍ରଷ୍ଟ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆରମ୍ଭକୁ ନିଜେ ନିଜେ ଅବୈଧ କରେ ନାହିଁ ।

1.2. ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ଅପରାଧୀ କର୍ମଚାରୀ ସଫଳତାର ସହ ଚାର୍ଜସିଟ୍ ପ୍ରାପ୍ତିକୁ ଏଡ଼ାଇ ଦେଇଥିଲେ ଏବଂ ତା'ପରେ ଦାବି କରିଥିଲେ ଯେ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇ ନଥିବାରୁ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆରମ୍ଭ କିମ୍ବା ନିଲମ୍ବନର ଆଦେଶ ବେଆଇନ କିମ୍ବା ଅକାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷମ ହୋଇଯାଏ । ଚାର୍ଜଶିଟ୍ ଗ୍ରହଣ କରିବାରୁ ସଫଳତାର ସହିତ ଏଡ଼ି ଯାଇ, ତାହାର ଲାଭ ନେବା ପାଇଁ ଅପରାଧୀ ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ ସୁଯୋଗ ଦେବା ଓ ଏହିପରି ଆଚରଣ ଯାହା ନୋଟିସ୍ ସେବାକୁ ଅକାର୍ଯ୍ୟ କରେ, ତାହା କେବେ ବି ଗ୍ରହଣୀୟ ହେବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ । ତେଣୁ, କର୍ତ୍ତବ୍ୟଭ୍ରଷ୍ଟଙ୍କ ଉପରେ ଆରୋପ ପତ୍ର ପ୍ରଦାନ କରିବାରେ ପ୍ରତ୍ୟେକ ଦିନର ବିଳମ୍ବ ପାଇଁ ସନ୍ତୋଷଜନକ ବ୍ୟାଖ୍ୟା ଦେବାର କୌଣସି ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ । ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ଆବେଦନକୁ ଅନୁମୋଦନ କରିବା ସମୟରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସ୍ପଷ୍ଟ ଓ ଗୁରୁତର ଆଇନଗତ ଭୁଲ୍ କରିଛି ।

ଡି. ଡି. ଏ. ବନାମ **ପି. ସି. ଖୁରାନା, [1993] 3 ଏସ. ସି. ସି. 196, ନିର୍ଭରଶୀଳ ।**

କୌଣସି ପ୍ରିମିୟମକୁ ଏଡ଼ାଇବା ପାଇଁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଏବଂ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ, ଯାହା ଅବୈଧ ବୋଲି ଜଣାପଡିଛି, ଯେତେବେଳେ ଶୃଙ୍ଖଳା ପ୍ରାଧିକରଣ ସ୍ୱୀକାର କରିଛି ଯେ ଉତ୍ତରଦାତାକୁ ନିଲମ୍ବିତ ରଖିବା ଉପଯୁକ୍ତ, ସେତେବେଳେ ଉତ୍ତରଦାତାକୁ ସେବାରେ ରହିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେବା ପାଇଁ ଏହା ଆଧାର ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ଅବମାନନା ମାମଲାରେ କିମ୍ବା ବିବାଦୀୟ ଆଦେଶର ଉପଯୁକ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟକାରିତାକୁ ଏଡ଼ାଇବା ପାଇଁ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ପୁନର୍ବାର କାର୍ଯ୍ୟରେ ସାମିଲ କରାଯିବାର ଏକକ ତଥ୍ୟ, ନ୍ୟାୟାଧିକାରଣ ଦ୍ୱାରା ପାରିତ ବେଆଇନ ଆଦେଶରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବାକୁ ମନା କରିବାର କାରଣ କିମ୍ବା ଯଥାର୍ଥତା ହୋଇନପାରେ,

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ଅଧିକାରିତା :ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 4421/1994

O.A. ସଂଖ୍ୟା 1056 of 1992 ରେ ମଧ୍ୟପ୍ରଦେଶ ପ୍ରଶାସନିକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ, ଜବଲପୁରର 27.8.92 ତାରିଖର ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶରୁ ।

ଏ. କେ. ସିଂହଭି ଏବଂ ଏସ୍. କେ. ଅଗ୍ନିହୋତ୍ରୀ ଆବେଦନକାରୀ ପାଇଁ ।

ରାଜୁ ରାମଚନ୍ଦ୍ରନ ଅମିତାଭ ବର୍ମା ଏବଂ ଅଶୋକ ମାଥୁର ଉତ୍ତରଦାତା ପାଇଁ ।

ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ନିମ୍ନଲିଖିତ ଆଦେଶ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା:

ବିଳମ୍ବକୁ କ୍ଷମା କରାଗଲା । ଅନୁମତି ପ୍ରଦାନ କରାଗଲା ।

ଆବେଦନକାରୀ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବା ପାଇଁ ଚିନ୍ତା କରିଥିଲେ ଏବଂ ଏହି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନକୁ ଅପେକ୍ଷା କରି ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ନିଲମ୍ବିତ ରଖିବାକୁ ଉପଯୁକ୍ତ ମନେ କରିଥିଲେ । ଏପ୍ରିଲ 24,1990 ତାରିଖର ଆଦେଶ ଅନୁସାରେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ସେହି ଆଦେଶ ତାଙ୍କୁ 25.9.1990 ରେ ଜଣାଇଦିଆଯାଇଥିଲା । 5 ଜୁଲାଇ, 1990 ରେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଏକ ଆରୋପ ପତ୍ର ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଭୋପାଳର ଇଞ୍ଜିନିୟର-ଇନ୍-ଚିଫ୍ଙ୍କ ନିକଟକୁ ତାହା ଜାରି କରିବା ପାଇଁ ପଠାଯାଇଥିଲା । ସେ 8 ନଭେମ୍ବର, 1990 ରେ ତାଙ୍କ ଚିଠିରେ ଜବଲପୁରର ମୁଖ୍ୟ ଇଞ୍ଜିନିୟର (କେନ୍ଦ୍ରୀୟ)ଙ୍କୁ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ଉପରେ ଆରୋପ ପତ୍ର ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ଅନୁରୋଧ କରିଥିଲେ । ପରବର୍ତ୍ତୀ ବ୍ୟକ୍ତି ଏହାକୁ

ସୁପରିଟେଣ୍ଡେଣ୍ଟ ଇଞ୍ଜିନିୟର ପନ୍ନାଙ୍କ ନିକଟରେ ଅନୁମୋଦନ କରିଥିଲେ, ଯିଏ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ଉପରେ ଆରୋପ ପତ୍ର ଜାରି କରିବା ପାଇଁ ତାଙ୍କର ମୁଖ୍ୟ କିରାଣୀଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତ କରିଥିଲେ । 21 ଡିସେମ୍ବର, 1990 ରେ ମୁଖ୍ୟ କିରାଣୀଙ୍କ ଦ୍ଵାରା କରାଯାଇଥିବା ଅନୁମୋଦନ ଏହିପରି ଅଛି:

> " ମୁଖ୍ୟ କିରାଣୀ ପନାଡୁକୋଡ଼ି ଯାଇଥିଲେ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ ଇଞ୍ଜିନିୟର ଶ୍ରୀ ତିୱାରୀଙ୍କୁ ଭେଟି ତାଙ୍କୁ ଚିଠିଗୁଡ଼ିକ ଦେଇଥିଲେ । କିନ୍ତୁ ମୁଖ୍ୟ କିରାଣୀଙ୍କ ଦ୍ଵାରା ଲିଖିତ ସୂଚନା ଅନୁଯାୟୀ ଯେ ସେ କୌଣସି ବାହାନା କରି ଉକ୍ତ ଚିଠିଗୁଡ଼ିକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ମନା କରିଦେଇଛନ୍ତି, ସେଗୁଡ଼ିକ ମୂଳତଃ ଆପଣଙ୍କୁ ପଠାଯାଉଛି ।

ତାହାପରେ, ସେବା (ନୋଟିସ୍/ଆଦେଶ) ୨୦ ଦିନ ଶେଷ ହେବା ପରେ ଜାରି କରାଯାଇଥିଲା । ଉତ୍ତରଦାତା ପ୍ରଶାସନିକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶକୁ ଏହି ଆଧାରରେ ଆପତ୍ତି କଲେ ଯେ, ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ 90 ଦିନ ଶେଷ ହେବା ପରେ ଆରମ୍ଭ କରାଯାଇଥିଲା, ଏବଂ ତେଣୁ ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶଟି ଅଧିକାରିତା କ୍ଷେତ୍ର ବାହାରେ ଏବଂ ଅବୈଧ ଥିଲା । ସେହି ଆବେଦନକୁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ O.A. ସଂଖ୍ୟା 1056/92 ରେ ସମର୍ଥନ କରିଥିଲା, ଯାହା 27 ଅଗଷ୍ଟ, 1992 ର ଆଦେଶ ଦ୍ଵାରା ନିଲମ୍ବନର ଆଦେଶକୁ ଖାରଜ କରିଥିଲା । ତେଣୁ ସ୍ଵତନ୍ତ୍ର ଅନୁମତି ଦ୍ଵାରା ଏହି ଆବେଦନ ।

ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଯୁକ୍ତି ହେଉଛି ଯେ ଉତ୍ତରଦାତା ନିଲମ୍ବନ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟ ଆରମ୍ଭ କରିବାର ଆଦେଶ ବିଷୟରେ ଜାଣିଥିଲେ ମଧ୍ୟ, ସେ ନିଜକୁ ଲୁଚାଇଦେଲେ ଏବଂ ଚାର୍ଜସିଟ୍ ପ୍ରାପ୍ତିକୁ ଏଡ଼ାଇ ଦେଲେ ଏବଂ ଚାର୍ଜସିଟ୍ ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ସମୟସୀମା ମଧ୍ୟରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଦ୍ଵାରା କରାଯାଇଥିବା ସମସ୍ତ ପ୍ରୟାସ ନିରର୍ଥକ ପ୍ରମାଣିତ ହେଲା । 90 ଦିନ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଚାର୍ଜସିଟ୍ ପ୍ରାପ୍ତିକୁ ସଫଳତାର ସହ ଏଡ଼ାଇ ଯିବା ପରେ, ପ୍ରତିପକ୍ଷ 1992 ମସିହାରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ନିକଟକୁ ଯାଇଥିଲେ ଏବଂ ଦାବି କରିଥିଲେ ଯେ ଏମ୍.ପି. ସିଭିଲ୍ ସେବା (ବର୍ଗୀକରଣ, ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଏବଂ ଆବେଦନ) ନିୟମ, 1966 ର ନିୟମ 9 ଅନୁଯାୟୀ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ 90 ଦିନ ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ତାଙ୍କର ନିଲମ୍ବନ, ସଂକ୍ଷେପରେ ନିୟମଗୁଡ଼ିକ ବେଆଇନ ଏବଂ ଅବୈଧ ହୋଇଯାଇଥିଲା ଏବଂ ପ୍ରତ୍ୟାହାର ହୋଇଯାଇଥିଲା । ଆମେ ସେହି ଯୁକ୍ତିରେ ଯୁକ୍ତିସଂଗତତା ଦେଖୁଛୁ । ଜବଲପୁରର ମୁଖ୍ୟ ଯନ୍ତ୍ରୀଙ୍କ ଦ୍ଵାରା ସରକାରଙ୍କୁ ଲେଖାଯାଇଥିବା ଚିଠିରୁ ଏହା ଜଣାପଡୁଛି ଯେ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ଵାରା ଜାରି ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ ଉତ୍ତରଦାତା, ନିର୍ବାହୀ ଯନ୍ତ୍ରୀ ଠିକଣା ଦେଇ ନଥିଲେ କିମ୍ବା ଅଧୀକ୍ଷଣ ଯନ୍ତ୍ରୀଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟକୁ ରିପୋର୍ଟ କରି ନଥିଲେ ଏବଂ ତାଙ୍କର ଠିକଣା ଜଣା ନଥିଲା । ତେଣୁ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ହେବ ଯେ ନିଲମ୍ବନ

ଆଦେଶ ବିଷୟରେ ଅବଗତ ହେବା ପରେ ଉତ୍ତରଦାତା ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଚାର୍ଜସିଟ୍ ଦାଖଲ କରିବାର ପ୍ରୟାସକୁ ବିଫଳ କରିଥିଲେ ଏବଂ ଏହିପରି ଏହାକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ମନା କରିଦେଇଥିଲେ । ଏହିପରି ଭାବରେ ସେ ଚାର୍ଜଶିଟ୍ ଗ୍ରହଣ କରିବାରୁ ଏଡ଼ିଯାଇଥିଲେ । ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ 9 ଏଭଳି ବ୍ୟବସ୍ଥା ପ୍ରଦାନ କରେ :

" 9(1) ନିଯୁକ୍ତି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ କିମ୍ବା ଏହା ଅଧିନସ୍ଥ କୌଣସି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ କିମ୍ବା ଶୃଙ୍ଖଳା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ କିମ୍ବା ରାଜ୍ୟପାଳଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସାଧାରଣ କିମ୍ବା ବିଶେଷ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ସେହି ନାମରେ କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ ଅନ୍ୟ କୌଣସି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ, ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ନିଲମ୍ବିତ କରିପାରନ୍ତି -

(a) ଯଦି ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ବିଚାର କରାଯାଉଛି କିମ୍ବା ବିଚାରାଧୀନ ଅଛି କିମ୍ବା

(b) ଯେଉଁଠାରେ କୌଣସି ଫୌଜଦାରୀ ଅପରାଧ ସମ୍ପର୍କରେ ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଏକ ମାମଲା ତଦନ୍ତ, ଅନୁସନ୍ଧାନ କିମ୍ବା ବିଚାରାଧୀନ ଅଛି;

କିନ୍ତୁ ଯେଉଁଠାରେ ନିଲମ୍ବନର ଆଦେଶ ନିଯୁକ୍ତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଠାରୁ ନିମ୍ନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥାଏ, ସେପରି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ତୁରନ୍ତ ନିଯୁକ୍ତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ସେହି ପରିସ୍ଥିତି ବିଷୟରେ ରିପୋର୍ଟ କରିବେ ଯେଉଁ ପରିସ୍ଥିତିରେ ଆଦେଶ ଦିଆଯାଇଥିଲା ।

(2) ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ନିଯୁକ୍ତିର ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ନିଲମ୍ବିତ ହୋଇଥିବା ବିବେଚନା କରାଯିବ -

"(a) ଯଦି ସେ ଅପରାଧିକ ଅଭିଯୋଗରେ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ କାରଣରେ 48 ଘଣ୍ଟାରୁ ଅଧିକ ସମୟ ପାଇଁ ହିରାସତରେ ରହିଥାଏ, ତେବେ ତାଙ୍କ ବରଖାସ୍ତି ହିରାସତରେ ନିଆଯାଇଥିବା ତାରିଖରୁ ପ୍ରଭାବୀ ହେବ ।"

"(b) ଯଦି ସେ କୌଣସି ଅପରାଧରେ ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇ ୪୮ ଘଣ୍ଟାରୁ ଅଧିକ ସଜା ପାଇଥାଏ ଏବଂ ସେହି ଦୋଷାରୋପର ପରିଣାମସ୍ୱରୂପ ତାଙ୍କୁ ତତ୍କ୍ଷଣାତ୍ ବରଖାସ୍ତ,

ଚାକିରିରୁ ହଟାଇବା କିମ୍ବା ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ଦିଆଯାଇନାହିଁ, ତେବେ ତାଙ୍କ ବରଖାସ୍ତି ଦୋଷାରୋପ ତାରିଖରୁ ପ୍ରଭାବୀ ହେବ।"

ବ୍ୟାଖ୍ୟା -ଏହି ଉପ-ନିୟମର ଖଣ୍ଡ (b) ରେ ଉଲ୍ଲେଖିତ 48 ଘଣ୍ଟାର ଅବଧି ଦୋଷୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହେବା ପରେ କାରାବରଣର ଆରମ୍ଭରୁ ଗଣନା କରାଯିବ ଏବଂ ଏହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ, ଯଦି କୌଣସି କାରାବରଣର ଅନ୍ତରାୟ ଅବଧି ଥାଏ, ତେବେ ଏହାକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖାଯିବ।

(2-a) ଯେଉଁଠାରେ ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଉପ-ନିୟମ (୧) ର ଖଣ୍ଡ (a) ଅନୁଯାୟୀ ନିଲମ୍ବନ କରାଯାଇଛି, ସେଠାରେ ନିଲମ୍ବନ ଆଦେଶରେ ଏପରି ଆଦେଶ ଦେବାର କାରଣ ଏବଂ ନିୟମ 14 ଅନୁଯାୟୀ ଏପରି ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ତଦନ୍ତ କରିବାକୁ ପ୍ରସ୍ତାବିତ ସ୍ଥାନ ରହିବ, ସେଠାରେ ଅଭିଯୋଗର ଏକ କପି, ଅସଦାଚରଣ କିମ୍ବା ଦୁର୍ବ୍ୟବହାରର ଆରୋପଣର ବିବୃତ୍ତି ଏବଂ ପ୍ରତ୍ୟେକ ଅଭିଯୋଗର ଏକ ତାଲିକା ଏବଂ ସାକ୍ଷୀଙ୍କ ତାଲିକା ଯାହା ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତ୍ୟେକ ଅଭିଯୋଗ ବଜାୟ ରଖିବା ପ୍ରସ୍ତାବିତ, ସେଗୁଡ଼ିକୁ ନିଲମ୍ବନ ଆଦେଶ ତାରିଖରୁ 45 ଦିନ ମଧ୍ୟରେ ନିୟମ 16 ର ଉପ-ନିୟମ (4) ଅନୁଯାୟୀ ଆବଶ୍ୟକ ଅନୁଯାୟୀ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏପରି ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଜାରି କରାଯିବ କିମ୍ବା କରାଯିବାକୁ ପଡ଼ିବ।

ଉଲ୍ଲେଖଥାଉକି, ଯେଉଁ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କର୍ତ୍ତୃତ୍ୱ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଅଧୀନରେ ରହିଛି, ସେହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ନିଲମ୍ବନ ଆଦେଶ ର 90 ଦିନ ମଧ୍ୟରେ ଉପରୋକ୍ତ ଅଭିଯୋଗ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଦସ୍ତାବିଜର ନକଲ ସେହି ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଜାରି କରାଯିବ କିମ୍ବା ଜାରି କରାଯିବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିବା।

(2-b) ଯେଉଁଠାରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଉପ-ନିୟମ (2- a) ରେ ଉଲ୍ଲେଖିତ ଅଭିଯୋଗ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଦସ୍ତାବିଜର ଏକ କପି 45 ଦିନ ମଧ୍ୟରେ ପ୍ରଦାନ କରିବାରେ ବିଫଳ ହୁଅନ୍ତି, ସେଠାରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଉକ୍ତ ସମୟ ସମାପ୍ତ ହେବା ପୂର୍ବରୁ, ନିଲମ୍ବନର ଉକ୍ତ ଅବଧି ବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କଠାରୁ ଲିଖିତ ଆଦେଶ ଗ୍ରହଣ କରିବେ।

ଉଲ୍ଲେଖଥାଉକି, ନିଲମ୍ବନ ଅବଧି କୌଣସି ପରିସ୍ଥିତିରେ ନିଲମ୍ବନ ଆଦେଶ ତାରିଖ ଠାରୁ 90 ଦିନର ଅବଧି ଠାରୁ ଅଧିକ ବୃଦ୍ଧି କରାଯିବ ନାହିଁ।

(3) ଯେତେବେଳେ ବରଖାସ୍ତ ରହୁଥିବା କୌଣସି ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଉପରେ ଲାଗୁ ହୋଇଥିବା ବରଖାସ୍ତି, ପଦଚ୍ୟୁତି କିମ୍ବା ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ଦଣ୍ଡ ଏହି ନିୟମମାନଙ୍କ ଅନୁସାରେ

ଅପିଲ୍ କିମ୍ବା ପୁନଃବିଚାରରେ ବାତିଲ୍ କରାଯାଇ ଏହାକୁ ଅଧିକ ତଦନ୍ତ, କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ସହ ଫେରାଇ ଦିଆଯାଇଥାଏ, ସେତେବେଳେ ତାଙ୍କ ବରଖାସ୍ତି ଆଦେଶଟିକୁ ମୂଳ ବରଖାସ୍ତି, ପଦଚ୍ୟୁତି କିମ୍ବା ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ଆଦେଶ ଜାରି ହୋଇଥିବା ତାରିଖରୁ ଏବଂ ତା 'ପରଠାରୁ ବଳବତ୍ତର ରହିଥିବା ବିବେଚନା କରାଯିବ ଏବଂ ପରବର୍ତ୍ତୀ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବଳବତ୍ତର ରହିବ।

(4) ଯେତେବେଳେ କୌଣସି ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଉପରେ ଆରୋପିତ ବର୍ଖାସ୍ତି, ପଦଚ୍ୟୁତି କିମ୍ବା ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ଦଣ୍ଡକୁ କୌଣସି ଆଦାଲତର ନିଷ୍ପତ୍ତି ଫଳରେ ବାତିଲ୍ କରାଯାଏ, ଅବୈଧ ଘୋଷିତ କରାଯାଏ କିମ୍ବା ଅକାର୍ଯ୍ୟ ହୋଇଯାଏ, ଏବଂ ଶାସନାଧିକାରୀ ସେହି ମାମଲାର ପରିସ୍ଥିତିଗୁଡିକ ବିଚାର କରି ଯଦି ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେଉଛନ୍ତି ଯେ ସେହି ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ପ୍ରଥମେ ଯେଉଁ ଆରୋପ ଉପରେ ବର୍ଖାସ୍ତି, ପଦଚ୍ୟୁତି କିମ୍ବା ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ଦଣ୍ଡ ଦିଆଯାଇଥିଲା, ସେହି ଆରୋପଗୁଡିକ ଉପରେ ପୁନଃ ଏକ ଅନୁସନ୍ଧାନ (ପରୀକ୍ଷା) କରିବା ଆବଶ୍ୟକ,ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ବହିଷ୍କାର, ଅପସାରଣ କିମ୍ବା ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସରର ମୂଳ ଆଦେଶର ତାରିଖ ଠାରୁ ନିଯୁକ୍ତି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିଲମ୍ବିତ କରାଯାଇଛି ବୋଲି ଧରାଯିବ ଏବଂ ପରବର୍ତ୍ତୀ ଆଦେଶ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେ ନିଲମ୍ବିତ ରହିବେ।

5 (a) : ଏହି ନିୟମ ଅନୁସାରେ ଜାରି କିମ୍ବା ଧାରଣାଗତ ଭାବେ ଜାରି ହୋଇଥିବା ସ୍ଥଗିତି ଆଦେଶ, ଯେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏହାକୁ ଏହିକାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ଯୋଗ୍ୟ ଅଧିକାରୀ ଦ୍ୱାରା ପରିବର୍ତ୍ତନ କିମ୍ବା ବାତିଲ୍ କରାଯାଏନି, ସେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ପ୍ରଭାବଶୀଳ ରହିବ।

ଯେହେତୁ, ଯଦି ଉପନିୟମ (2-a) ରେ ଉଲ୍ଲେଖିତ ଅଭିଯୋଗପତ୍ର ଓ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଦଲିଲପତ୍ରଗୁଡ଼ିକ ସେହି ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଶୃଙ୍ଖଳିତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ (ଯଦି ସେ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ନୁହେଁ) ଦ୍ୱାରା ଜାରି କରାଯାଇନଥାଏ, ଏବଂ ଉପନିୟମ (2-b) ଅନୁସାରେ ସେହି ଦଲିଲପତ୍ର ଜାରି କରିବା ପାଇଁ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ନିକଟରୁ ସମୟ ବୃଦ୍ଧିର ଅନୁମତି ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇନଥାଏ, ତେବେ ନିଲମ୍ବନ ଆଦେଶ ଜାରି ହେବାର ତାରିଖରୁ ପଚ୍ଚାଳିଶି (45) ଦିନ ଅତିତ ହେବା ପରେ ସେହି ନିଲମ୍ବନ ଆଦେଶ ସ୍ୱୟଂକ୍ରିୟ ଭାବେ ରଦ୍ଦ ହେବ I

କିନ୍ତୁ ଏହି ସର୍ତ୍ତରେ ଆହୁରି କୁହାଯାଇଛି ଯେ, ନିଲମ୍ବନ ଆଦେଶ ଜାରି ହେବାର ତାରିଖ ଠାରୁ 90 ଦିନର ଅବଧି ଶେଷ ହେବା ପରେ ଏହି ଆଦେଶ ରଦ୍ଦ କରାଯିବ। ଯଦି ଉପନିୟମ (2-a) ରେ

ଉଲ୍ଲେଖିତ ଅଭିଯୋଗପତ୍ର ଓ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଦଲିଲପତ୍ରଗୁଡିକର ଅନୁକୂଳିତ ପ୍ରତିଲିପି ସେହି ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଜାରି କରାଯାଇନଥାଏ ।

ନିୟମ ୨ରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ କିମ୍ବା ରାଜ୍ୟପାଳଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସାଧାରଣ କିମ୍ବା ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ କୌଣସି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ବିଚାର କରାଯାଉଥିବା କିମ୍ବା ବିଚାରାଧୀନ ଥିବା କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ କୌଣସି ଅପରାଧିକ ଅପରାଧ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ମାମଲା ତଦନ୍ତ କିମ୍ବା ବିଚାରଧୀନ ଥିବା ସ୍ଥଳେ ତାଙ୍କୁ ନିଲମ୍ବିତ କରିପାରିବେ ।ନିଲମ୍ବନ ଆଦେଶରେ ଏପରି ଆଦେଶ ଦେବାର କାରଣ ଏବଂ ନିୟମ 14 ଅନୁଯାୟୀ ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ତଦନ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରସ୍ତାବିତ ସ୍ଥାନ ରହିବ, ସେଠାରେ ଅଭିଯୋଗର ଧାରାଗୁଡ଼ିକର ଏକ କପି, ଅସଦାଚରଣ କିମ୍ବା ଦୁର୍ବ୍ୟବହାର ପାଇଁ ଦୋଷାରୋପର ବିବୃତ୍ତି ଏବଂ ଅଭିଯୋଗ ବଜାୟ ରଖିବା ପାଇଁ ପ୍ରସ୍ତାବିତ ଦସ୍ତାବିଜ ଏବଂ ସାକ୍ଷୀମାନଙ୍କର ଏକ ତାଲିକା ନିଲମ୍ବନ ଆଦେଶ ତାରିଖରୁ 45 ଦିନ ମଧ୍ୟରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏପରି ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଜାରି କରାଯିବ କିମ୍ବା କରାଯିବାକୁ ପଡ଼ିବ । ଉପ-ନିୟମ (2-a) ର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରି ଯେଉଁଠାରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ଅଟନ୍ତି, ସେଠାରେ ଉପରୋକ୍ତ ଅଭିଯୋଗ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଦଲିଲର ନକଲ ନିଲମ୍ବନ ଆଦେଶ ତାରିଖରୁ 90 ଦିନ ମଧ୍ୟରେ ଏପରି ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଜାରି କରାଯିବ କିମ୍ବା ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ । ଏହାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ହେଉଛି ଯେ, ଯୋଗ୍ୟ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଯେତେବେଳେ ଅଭିଯୁକ୍ତ ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ ନିଲମ୍ବନ କରିଥାନ୍ତି, ସେହି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅଭିଯୋଗିତ ଅନୁଚିତ ଆଚରଣ ସମ୍ପର୍କରେ ଶୀଘ୍ର ତଦନ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ନ କରି ସେହି ମାମଲାକୁ ଅପେକ୍ଷାରେ ରଖିପାରିବେ ନାହିଁ। ଏହାର ଉଲଂଘନ ହେଲେ ନିଲମ୍ବିତ ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟରୁ ନିଲମ୍ବିତ କରିବା ପାଇଁ କ୍ଷମତା ହରାଇବାକୁ ପଡିଥାଏ, ଯଦିଓ ଅନୁସନ୍ଧାନର କ୍ଷମତା ବଜାୟ ରହିଥାଏ। ଏହା ନିୟମ 9 (2-b) ର ପ୍ରାବଧାନରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ହେବ , ଯେଉଁଥିରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ "କୌଣସି ପରିସ୍ଥିତିରେ ମଧ୍ୟ ନିଲମ୍ବନ ଅବଧି ନିଲମ୍ବନ ଆଦେଶର ତାରିଖ ଠାରୁ 90 ଦିନର ଅବଧି ପରେ ବୃଦ୍ଧି କରାଯିବ ନାହିଁ " । ଏହାରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ହୁଏ ଯେ, ଯେତେବେଳେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ବିଚାରାଧୀନ ଅଛି କିମ୍ବା ବିଚାର କରାଯାଉଛି, ସେତେବେଳେ ନିଯୁକ୍ତିକାରୀ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ, ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ କିମ୍ବା ପ୍ରାଧିକୃତ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ସେହି ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ନିଲମ୍ବନରେ ରଖିବା ଅନୁମୋଦିତ ଅଟେ, ଏବଂ ପୂର୍ବରୁ ଉଲ୍ଲେଖିତ ଅଭିଯୋଗପତ୍ର ସହ ସମସ୍ତ ବିବରଣୀ "ପୂର୍ବୋକ୍ତ ସମୟସୀମା ମଧ୍ୟରେ" ସେହି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଦ୍ୱାରା ସେହି ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ "ଜାରି କରାଯିବ କିମ୍ବା ଜାରି କରାଯିବାର କାରଣ ହେବ" । ଏପରି ଜାରି କରିବା ପରେ, ତଥ୍ୟ ପରିସ୍ଥିତି କିମ୍ବା ଯୋଗ୍ୟତା ଆଧାରରେ ଏକ ଆଦେଶ

ଦ୍ୱାରା ସମାପ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆଧାରରେ ପୁନଃବିଚାର ପରେ ପ୍ରତ୍ୟାହାର ନହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ନିଲମ୍ବନ ଆଦେଶ ବଳବତ୍ତର ରହିବ । ଏହାରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ହୁଏ ଯେ, ଅଭିଯୋଗପତ୍ର ଜାରି କରିବା କୌଣସି ପୂର୍ବ ଆବଶ୍ୟକ ସର୍ତ୍ତ ନୁହେଁ । ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସମୟସୀମା ମଧ୍ୟରେ ଏହାକୁ ପଠାଇବା ହିଁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ଅନୁପାଳନ ବୋଲି ଗଣାଯାଏ । ନିସନ୍ଦେହରେ, ଅପରାଧୀଙ୍କ ଉପରେ ଚାର୍ଜସିଟ୍ ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ସମସ୍ତ ପ୍ରକାରର ପ୍ରୟାସ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ, କିନ୍ତୁ ଯେଉଁ ଅପରାଧୀ ଏହାକୁ ପାଇବାରୁ ବଞ୍ଚିତ ହୁଏ, ତାଙ୍କୁ ଏପରି ଠକେଇର ସୁଯୋଗ ନେବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ।

ନ୍ୟାୟାଳୟ *ଡି.ଡି.ଏ.* ବନାମ *ପି.ସି. ଖୁରାନା,* [1993] 3 *SCC* 196 ମାମଲାରେ ଏକ ସାମ୍ପ୍ରତିକ ରାୟରେ, ସମାନ ବ୍ୟବସ୍ଥାର ପ୍ରଭାବକୁ ବିଚାର କରିଥିଲେ ଏବଂ ଏହିପରି କହିଥିଲେ:

> "ଜାରି ହୋଇଥିବା ଶବ୍ଦର ଅର୍ଥ ଏହାକୁ ଯେଉଁ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ବ୍ୟବହୃତ ହୋଇଛି ସେଥିରୁ ସଂଗ୍ରହ କରିବାକୁ ପଡିବ । "ଅନୁଶାସନାତ୍ମକ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆରମ୍ଭ କରିବାର ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଆରୋପ ପତ୍ର ଜାରି ହେବା ପରେ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ, କାରଣ ଆରୋପ ପତ୍ର ଜାରି କରିବା ଅନୁଶାସନାତ୍ମକ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆରମ୍ଭ କରିବାର ନିର୍ଣ୍ଣୟର ପରିଣାମ ଅଟେ । ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଉପରେ ଚାର୍ଜସିଟ୍ ଦାଖଲ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆରମ୍ଭ କରିବାର ନିଷ୍ପତ୍ତି ପରେ ହୋଇଥାଏ, ଏବଂ ଏହା ସେହି ନିଷ୍ପତ୍ତି ପୂର୍ବରୁ କିମ୍ବା ସେହି ନିଷ୍ପତ୍ତି ସହିତ ସମନ୍ୱିତ ନୁହେଁ । ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ନିକଟରେ ଅଭିଯୋଗପତ୍ର ଦାଖଲ ଏବଂ ପଠାଯିବା ପରେ, ଯଦି କୌଣସି ବିଳମ୍ବ ହୁଏ, ତେବେ ତାହା ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆରମ୍ଭ କରିବାରେ ବିଳମ୍ବ କରେ ନାହିଁ, କାରଣ ଅଭିଯୋଗପତ୍ର ପ୍ରଦାନ ଦ୍ୱାରା ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଅଭିଯୋଗପତ୍ର ଦାଖଲ କରାଯିବା ଦ୍ୱାରା ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସୂଚନା ପ୍ରଦାନ କରିବା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆରମ୍ଭ କରିବା ପାଇଁ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବା ପ୍ରକ୍ରିୟାର ଏକ ଅଂଶ ନୁହେଁ । ଏହାର ବିପରୀତ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ, ଯଦି ସେ ସେପରି କରିବାକୁ ଇଚ୍ଛୁକ ଥିବେ, ତେବେ ସେବାରୁ ବଞ୍ଚିତ ହୋଇ ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ଅସଫଳ କରିପାରନ୍ତି ଏବଂ ସେହି ନିଷ୍ପତ୍ତି ସତ୍ତ୍ୱେ ପଦୋନ୍ନତି ପାଇପାରିବେ । "

ଏହିପରି ଭାବେ, ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ହୋଇପାରିଛି ଯେ, ଏହି ନିୟମରେ 90 ଦିନ ମଧ୍ୟରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆରମ୍ଭ କରିବା ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯାଇଛି ଏବଂ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ ଜାରି କରାଯାଇଥିବା କିମ୍ବା ଜାରି କରାଯିବାକୁ ଥିବା ଆରୋପପତ୍ରର ଜାରି ଉପରେ ପ୍ରଭାବ ପକାଇବା ନୁହେଁ । ଏହିପରି ଭାବରେ, ଚାର୍ଜଶିଟ୍ (ନୋଟିସ୍) ସେବା ନ ହେବା ନିଜେ 90 ଦିନ ଶେଷ ହେବା ପରେ

କର୍ତ୍ତବ୍ୟଭ୍ରଷ୍ଟ ଅଧିକାରୀଙ୍କ *ବିରୋଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ* କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ଆରମ୍ଭକୁ ଅବୈଧ କରିଦିଏ ନାହିଁ । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ସୂଚିତ ଏବଂ ହସ୍ତଗତ ତଥ୍ୟ ଅନୁଯାୟୀ ଯେ କର୍ତ୍ତବ୍ୟଭ୍ରଷ୍ଟ କର୍ମଚାରୀ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ଚାର୍ଜସିଟ୍ ପ୍ରାପ୍ତିକୁ ସଫଳତାର ସହ ଏଡ଼ାଇ ଦେଇଛନ୍ତି ଏବଂ ତା'ପରେ ଦାବି କରିଛନ୍ତି ଯେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆରମ୍ଭ କିମ୍ବା ନିଲମ୍ବନର ଆଦେଶ ବେଆଇନ କିମ୍ବା ଅବୈଧ ହୋଇଯାଏ କାରଣ ନିୟମ 9 କିମ୍ବା ସମାନ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇ ନଥିଲା । ଅନ୍ୟ ଶବ୍ଦରେ କୁହିଲେ, ଚାର୍ଜଶିଟ୍ ଗ୍ରହଣ କରିବାରୁ ସଫଳତାର ସହିତ ଏଡ଼ି ଯାଇ, ସେହି କାର୍ଯ୍ୟକୁ ନିଜ ପକ୍ଷରେ ଲାଭକାରୀ ଭାବେ ଦାବି କରିବା ଏବଂ ଏପରି ଭାବରେ ନୋଟିସ୍ ସେବାକୁ ଅକାର୍ଯ୍ୟ କରିଦେବା ଏହିପରି ଆଚରଣକୁ କେବେହେଲେ ବରଦାସ୍ତ କରାଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ । ତେଣୁ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ମତ ଅନୁଯାୟୀ, କର୍ତ୍ତବ୍ୟଭ୍ରଷ୍ଟଙ୍କ ଉପରେ ଚାର୍ଜସିଟ୍ ଦାଖଲ କରିବାରେ ପ୍ରତ୍ୟେକ ଦିନର ବିଳମ୍ବ ପାଇଁ ସନ୍ତୋଷଜନକ ସ୍ପଷ୍ଟୀକରଣ ଦେବାର କୌଣସି ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ । ଏହି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଆମ ମତ ହେଉଛି ଯେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଆବେଦନକୁ ଅନୁମୋଦନ କରି ବିଧିଗତ ଭାବେ ସ୍ପଷ୍ଟ ଏବଂ ଗୁରୁତର ଭୁଲ କରିଛି ।

ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ବିଜ୍ଞ ଓକିଲ ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ରାଜୁ ରାମଚନ୍ଦ୍ରନ ଯୁକ୍ତି ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ, ଯେତେବେଳେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ କରାଯାଇଥିଲା, ସେତେବେଳେ ଏପରି ଆଦେଶ ହସ୍ତକ୍ଷେପ ପାଇଁ ଆହ୍ୱାନ କରେ ନାହିଁ । ତାଙ୍କ ଯୁକ୍ତିକୁ ସ୍ୱୀକାର କରିବାର କୌଣସି ଯଥାର୍ଥତା ଆମେ ପାଉନାହୁଁ । କୌଣସି ପ୍ରିମିୟମକୁ ଏଡ଼ାଇବା ପାଇଁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଏବଂ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କର ନିର୍ଦ୍ଦେଶକୁ ଅବୈଧ ବୋଲି ଧରାଯାଇଥିବା ନିର୍ଦ୍ଦେଶଗୁଡିକୁ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ସେବାରେ ରଖିବା ପାଇଁ ଆଧାର କରାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ, ଯେତେବେଳେ ଶୃଙ୍ଖଳା ପ୍ରାଧିକାରୀ ସ୍ୱୀକାର କରିଛନ୍ତି ଯେ ଅଭିଯୁକ୍ତକୁ ନିଲମ୍ବିତ ରଖିବା ଉପଯୋଗୀ ଅଟେ, ସେତେବେଳେ ଅଭିଯୁକ୍ତକୁ ସେବାରେ ରହିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେବା ପାଇଁ ଏହା ଆଧାର ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । କେବଳ ଅବମାନନା କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ କିମ୍ବା ଆପତ୍ତିଜନକ ଆଦେଶର ଯଥାର୍ଥ ପାଳନକୁ ଏଡାଇବା ପାଇଁ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ କରାଯାଇଥିଲା, ଏହା ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ବେଆଇନ ଆଦେଶରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବାକୁ ମନା କରିବାର କାରଣ କିମ୍ବା ଯଥାର୍ଥତା ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ତଦନୁସାରେ, ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଛି । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କର ଆଦେଶକୁ ଖାରଜ କରାଯାଉଛି ଏବଂ ସରକାରଙ୍କ ଆଦେଶକୁ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ କରାଯାଉଛି । କିନ୍ତୁ, ଏହି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଆମେ କୌଣସି ଖର୍ଚ୍ଚ ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ଆଦେଶ ଦେଉନାହିଁ ।

ଜି.ଏନ୍. ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଗଲା ।

ଅସ୍ୱୀକରଣ

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

ଭାଷାନ୍ତର:
ଅନୁବାଦିକା:
ତପସ୍ୱିନୀ ବିଶ୍ୱାଳ
ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ,
କଟକ ।