ପଞ୍ଜାବ ରାଜ୍ୟ ଓ ଅନ୍ୟମାନେ ।

ବନାମ

ରାଜେଶ କୁମାର

20, ନଭେମ୍ବର 2006,

[ଡକ୍ଟର ଏ. ଆର୍. ଲକ୍ଷ୍ମଣନ ଏବଂ ଅଲତମାସ କବୀର, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଦ୍ୱୟ]

ସେବା ଆଇନ:

ପଞ୍ଜାବ ପୁଲିସ ନିୟମାବଳୀ:

ନିୟମ 12.21-ପୋଲିସ କନଷ୍ଟେବଲ-ତାଲିଖାଭୁକ୍ତ-ହେବାର ତିନି ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ଚାକିରିରୁ ବହିଷ୍କାର-ନିର୍ଣ୍ଣିତ ଯେ, କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପଦବୀ ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ନପାଇବାରୁ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ମଧ୍ୟରେ ଏକ ସରଳ ବହିଷ୍କାର ଆଦେଶ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇ ଥିବାରୁ, ଶୁଣାଣିର କୌଣସି ସୁଯୋଗ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ ନଥିଲା-ଚାକିରିରୁ ବହିଷ୍କାର ଆଦେଶକୁ ଦଣ୍ଡନୀୟ ଏବଂ ଅସଦାଚରଣ ଉପରେ ଆଧାରିତ ବୋଲି ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନିଆଯାଇଥିବା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏବଂ ନିମ୍ନ ଅଦାଲତ ମାନଙ୍କର ଆଦେଶକୁ ରଦ୍ଦ କରାଯାଇଛି- ପ୍ରଶାସନିକ ଆଇନ-ପ୍ରାକୃତିକ ନ୍ୟାୟର ନୀତି-ଶୁଣାଣିର ସୁଯୋଗ ।

ପଞ୍ଜାବ ପୁଲିସ ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ 12.21 ଅନୁଯାୟୀ, ଉତ୍ତରଦାତା ଜଣକ, ଯିଏ ଜଣେ ପୋଲିସ କନଷ୍ଟେବଲ ଥିଲେ, ତାଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇବାର ତିନି ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ଚାକିରିରୁ ବହିଷ୍କୃତ କରାଯାଇଥିଲା । ବିଭାଗର ମଧ୍ୟ ଏହା ଯୁକ୍ତି ଥିଲା ଯେ ଉତ୍ତରଦାତା ଜଣେ ଅନଧିକୃତ ଅନୁପସ୍ଥିତ ବ୍ୟକ୍ତି ହୋଇଥିବାରୁ, ଆରକ୍ଷୀ ଅଧୀକ୍ଷକ, ତାଙ୍କୁ ଜଣେ ଦକ୍ଷ ପୁଲିସ ଅଧିକାରୀ ବୋଲି ବିବେଚନା କରିବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ ବୋଲି ଭାବିଥିଲେ । ତେବେ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସମେତ ଅନ୍ୟ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଗୁଡ଼ିକ ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ ଯେ ବହିଷ୍କାର ଆଦେଶଟି ଅସଦାଚରଣ ଉପରେ ଆଧାରିତ ଥିଲା ଏବଂ ଏହା ପ୍ରକୃତିରେ ଦଣ୍ଡନୀୟ ଥିଲା, ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ ଶୁଣାଣିର ସୁଯୋଗ ଆବଶ୍ୟକ ଥିଲା । ଏଥିରେ ଅସନ୍ତୁଷ୍ଟ ହୋଇ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ବର୍ତ୍ତମାନର ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ ।

ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦେଇ, ନ୍ୟାୟାଳୟ

ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନେଇଥିଲେ ଯେ: 1.1. ସାନି ମାମଲାରେ, ବହିଷ୍କାରର ଏକ ସାଧାରଣ ଆଦେଶ ପାରିତ ହୋଇସାରିଛି । ଏଥିରେ କୌଣସି ବିବାଦ ନାହିଁ ଯେ ଉତ୍ତରଦାତା ପରିବୀକ୍ଷା ରେ ଥିଲେ । ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ, ଦକ୍ଷତା, କାର୍ଯ୍ୟନିଷ୍ଠା, ସଚ୍ଚୋଟତା ଏବଂ ଯୋଗ୍ୟତା ଉପରେ ନଜର ରଖିବା ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ସୁଯୋଗ ଦେଇଥାଏ । ବିଭାଗର ଅଧିକାରୀମାନେ ଉତ୍ତରଦାତା ପଦ ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ନଥିବା ଜାଣିବାକୁ ପାଇଲେ, ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ, ସେମାନେ ନିକଟରେ ସେହି ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଅବଧି ଯାହାକୁ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି କୁହାଯାଏ, ଏହା ମଧ୍ୟରେ କିମ୍ବା ଶେଷରେ ତାଙ୍କ ସେବାକୁ ଯେକୌଣସି ଉପାୟରେ ସମାପ୍ତ କରିବାର ଅଧିକାର ସର୍ବଦା ସଂରକ୍ଷିତ ରଖିଥାନ୍ତି ।

ପଞ୍ଜାବ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ବଲବୀର ସିଂହ, (2004) 7 **ଜେ.ଟି. 383 ମାମଲା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରାଯାଇଥିଲା ।**

ଶେର ସିଂହ ବନାମ ହରିୟାଣା ରାଜ୍ୟ, [1994] 2 **ଏସ୍.ଏଲ୍.ଆର୍. 100, ମାମଲା ଅନୁମୋଦିତ ।**

1.2. ସେବା ସମାପ୍ତି ଆଦେଶଟି ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅସଦାଚରଣ ଉପରେ ଆଧାରିତ ଏବଂ ଏହା ଦଣ୍ଡନୀୟ ପ୍ରକୃତିର ବୋଲି ନିର୍ଣ୍ଣୟ ପ୍ରଦାନ କରିବାରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସମେତ ସମସ୍ତ ନିମ୍ନ ନ୍ୟାୟାଳୟଗୁଡ଼ିକ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ ଭୁଲ କରିଥିଲେ । ପଞ୍ଜାବ ପୋଲିସ ନିୟମର ନିୟମ 12.21 ଅନୁଯାୟୀ ଜଣେ କନଷ୍ଟେବଳ ଯିଏ ତାଙ୍କ ଅନଧିକୃତ ଅନୁପସ୍ଥିତି ଏବଂ ଅଭ୍ୟାସଗତ ଅନୁପସ୍ଥିତି ଯୋଗୁଁ ପୋଲିସ ଅଧିକାରୀ ହେବା ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ନୁହଁନ୍ତି, ତାଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ବହିଷ୍କାର କରିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ପୂର୍ବରୁ ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତ ଆବଶ୍ୟକ ନୁହେଁ ବୋଲି ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିପାରି ନାହାନ୍ତି । ତେଣୁ, ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ଶୁଣାଣିର କୌଣସି ସୁଯୋଗ ପ୍ରଦାନ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକ ନାହିଁ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏବଂ ନିମ୍ନ ଅଦାଲତ ମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ଆଦେଶ ଗୁଡିକୁ ଖାରଜ କରିଦିଆଯାଇଛି ।

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ଅଧିକାରିତା: ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 5090/2006 ।

ଆର.ଏସ୍.ଏ. ସଂଖ୍ୟା 1655/2005(O&M)ରେ ଚଣ୍ଡୀଗଡ଼ସ୍ଥିତ ପଞ୍ଜାବ ଓ ହରିୟାଣା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର 24-1-2006 ତାରିଖର ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶରୁ ।

ଅପିଲକାରୀଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଏଚ୍.ଏସ୍. ମୁଜରାଲ ଏବଂ ସଞ୍ଜୟ ଜୈନ ।

ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ସୁରେଶ କୁମାରୀ, ଏନ୍.କେ. ବାଙ୍କେ ଏବଂ ଏ.ପି. ମହାନ୍ତି ।

ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା ।

ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଡକ୍ଟର ଏ. ଆର୍. ଲକ୍ଷ୍ମଣନ, ଅନୁମତି ପ୍ରଦାନ କରାଗଲା ।

ଅପିଲକାରୀ ଏବଂ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ବିଦ୍ୱାନ ଓକିଲଙ୍କୁ ଶୁଣାଗଲା ।

ଆମେ ନିମ୍ନ ଅଦାଲତ ଦ୍ୱାରା ପାରିତ ହୋଇଥିବା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଏବଂ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିୟମଗୁଡ଼ିକ ଅନୁଧ୍ୟାନ କରିଛୁ ।

ଉତ୍ତରଦାତା 02.12.1989 ରେ ଜଣେ କନଷ୍ଟେବଲ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଇଥିଲା । ପଞ୍ଜାବ ପୁଲିସ ନିୟମାବଳିର ନିୟମ 12.21 ଅନୁଯାୟୀ 1992 ମସିହା ଅକ୍ଟୋବର 18 ତାରିଖରେ ତାଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ଅବ୍ୟାହତି ଦିଆଯାଇଥିଲା । ନିୟମ 12.21 ନିମ୍ନଲିଖିତ ଅନୁସାରେ ରହିଛି: -

" 12.21.କାର୍ଯ୍ୟଦକ୍ଷତା ଅଭାବରୁ ବହିଷ୍କାର:

ଜଣେ କନଷ୍ଟେବଳ ଯିଏ ଜଣେ ଦକ୍ଷ ପୋଲିସ୍ ଅଧିକାରୀ ବୋଲି ପ୍ରମାଣ କରିବାରେ ଅସମର୍ଥ, ତାଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇବାର ତିନି ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ଯେକୌଣସି ସମୟରେ ଅରକ୍ଷୀ ଅଧିକ୍ଷକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବହିଷ୍କାର କରାଯାଇପାରିବ । ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ବହିଷ୍କାର ଆଦେଶ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଆପତ୍ତି କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ "

ବିଭାଗର ମଧ୍ୟ ଏହି ମତ ରହିଛି ଯେ, ଉତ୍ତରଦାତା ଜଣେ ଅନଧିକୃତ ଅନୁପସ୍ଥିତ ବ୍ୟକ୍ତି ହୋଇଥିବାରୁ, ପୋଲିସ କର୍ମଚାରୀଙ୍କଠାରୁ ଆଶା କରାଯାଉଥିବା ଉଚ୍ଚମାନର ଶୃଙ୍ଖଳା ଅନୁଯାୟୀ, ତାଙ୍କୁ ଜଣେ ଦକ୍ଷ ପୋଲିସ ଅଧିକାରୀ ଭାବେ ପ୍ରମାଣିତ କରିବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ ବୋଲି ଆରକ୍ଷୀ ଅଧୀକ୍ଷକ ଜଣାଇଥିଲେ । ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ବିଦ୍ୱାନ ଓକିଲଙ୍କ ଉପରୋକ୍ତ ଉପସ୍ଥାପନା ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟାଙ୍କ ପଞ୍ଜାବ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ସୁଖବିନ୍ଦର ସିଂହ, [2005] 5 SCC 569 ର ଏକ ସାନି ନିଷ୍ପତ୍ତି ଦ୍ୱାରା ସମର୍ଥିତ, ଯାହା ଜଣେ ପୋଲିସ *କନଷ୍ଟେବଳଙ୍କ ମାମଲା ଏବଂ ତିନି ବର୍ଷର ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମାପ୍ତ* ହେବା ପୂର୍ବରୁ ଉକ୍ତ ପୋଲିସ ଅଧିକାରୀଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟରୁ ବହିଷ୍କାର ବାବଦରେ ଥିଲା । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଥିଲେ ଯେ ଜଣେ ଉଚ୍ଚ ପଦାଧିକାରୀ ଅନୁସନ୍ଧାନ କରି ନିଜେ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ହେବା ଉଚିତ ଯେ, ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଚାକିରିରେ ରଖାଯିବା ଉଚିତ କି ନୁହେଁ । ବିଭାଗର ଉଚ୍ଚ ପଦାଧିକାରୀମାନେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କଠାରୁ କାର୍ଯ୍ୟ ଅଦାୟ କରିବାକୁ ପଡ଼ିଥାଏ ଏବଂ ଜଣେ

କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟଦକ୍ଷତା, ଆଚରଣ ଏବଂ ଚାକିରି ପାଇଁ ସାମଗ୍ରିକ ଉପଯୁକ୍ତତାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ସେ ଚାକିରିରେ ରହିବେ କି ନାହିଁ ଏବଂ ତାଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀ କରାଯିବ କି ନାହିଁ ତାହା ବିଚାର କରିବା ପାଇଁ ସେମାନେ ସର୍ବୋତ୍ତମ ବ୍ୟକ୍ତି ଅଟନ୍ତି । ଜଣେ ପରିବୀକ୍ଷା କର୍ମଚାରୀ ପରଖିବା ଅଧୀନରେ ଅଛନ୍ତି ଏବଂ ଜଣେ ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କର ଏହି ପଦବୀ ଉପରେ କୌଣସି ଅଧିକାର ନାହିଁ ।

ସାନି ମାମଲାରେ, ବହିଷ୍କାରର ଏକ ସାଧାରଣ ଆଦେଶ ପାରିତ ହୋଇସାରିଛି । ଏଥିରେ କୌଣସି ବିବାଦ ନାହିଁ ଯେ ଉକ୍ତ ଉତ୍ତରଦାତା 02.12.1989 ରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ ଏବଂ 18.10.1992ରେ ତାଙ୍କୁ ବହିଷ୍କାର କରିଦିଆଯାଇଥିଲା । ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ, ଦକ୍ଷତା, କାର୍ଯ୍ୟନିଷ୍ଠା, ସଚ୍ଚୋଟତା ଏବଂ ଯୋଗ୍ୟତା ଉପରେ ନଜର ରଖିବା ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ସୁଯୋଗ ଦେଇଥାଏ । ଏହି ସାନି ମାମଲାରେ, ବିଭାଗର ଅଧିକାରୀମାନେ, ଉତ୍ତରଦାତା ପଦ ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ନଥିବା ଜାଣିବାକୁ ପାଇଥିଲେ, ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ ସେମାନେ ସର୍ବଦା ତାଙ୍କ ସେବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଅବଧି ଯାହାକୁ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି କୁହାଯାଏ, ଏହା ମଧ୍ୟରେ କିମ୍ବା ଶେଷରେ ଯେକୌଣସି ଉପାୟରେ ସମାପ୍ତ କରିବାର ଅଧିକାର ସଂରକ୍ଷିତ ରଖିଥାନ୍ତି ।

ପଞ୍ଜାବ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ବଲବୀର ସିଂହ, *2004 (7) JT 383 ଶୀର୍ଷକ ଏକ* ସମାନ ମାମଲାରେ, ଯେଉଁଥିରେ ଜଣେ କନଷ୍ଟେବଲଙ୍କୁ ପଦବୀରେ ମଦ୍ୟପାନ ଏବଂ ଜଣେ ମହିଳା କନଷ୍ଟେବଲଙ୍କ ସହିତ ଦୁର୍ବ୍ୟବହାରର ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅଭିଯୋଗ ଆଧାରରେ ନିୟମ 12.21 ଅନୁଯାୟୀ ଚାକିରିରୁ ବହିଷ୍କାର କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ବହିଷ୍କାର ଆଦେଶକୁ ନିଶ୍ଚିତ କରିବା ସମୟରେ ନିମ୍ନଲିଖିତ ଆଦେଶ ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ:

" ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶ ଦଣ୍ଡାତ୍ମକ ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ହୋଇଥିବା ଦୁର୍ବ୍ୟବହାର ଉତ୍ତରଦାତା ବରଖାସ୍ତ ପାଇଁ ପ୍ରେରଣାଦାୟୀ କାରଣ ନଥିଲା । ପ୍ରାଥମିକ ଅନୁସନ୍ଧାନ ଉତ୍ତରଦାତା ଦୁର୍ବ୍ୟବହାର ଖୋଜି ବାହାର କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ କରାଯାଇ ନଥିଲା, ଏହା କେବଳ ପଞ୍ଜାବ ପୋଲିସ ନିୟମ 12.21 ଅନୁଯାୟୀ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ଯୋଗ୍ୟତା ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରିବା ପାଇଁ କରାଯାଇଥିଲା। ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶ ଦୁର୍ବ୍ୟବହାର ଉପରେ ଆଧାରିତ ନଥିଲା, କିନ୍ତୁ ଜଣେ ମହିଳା କନଷ୍ଟେବଲଙ୍କ ସହ ଦୁର୍ବ୍ୟବହାର ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟରେ ମଦ୍ୟପାନ କରିବାକୁ ପୋଲିସ

କର୍ମଚାରୀଙ୍କଠାରୁ ଆଶା କରାଯାଉଥିବା ଶୃଙ୍ଖଳାର ମାନଦଣ୍ଡକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଉତ୍ତରଦାତା ଚାକିରି ପାଇଁ ଯୋଗ୍ୟତା ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରିବାକୁ ବିଚାର କରାଯାଇଥିଲା ।

ପଞ୍ଜାବ ଓ ହରିୟାଣା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ପୂର୍ଣ୍ଣ ଖଣ୍ଡପୀଠ ଶେର ସିଂହ ବନାମ ହରିୟାଣା ରାଜ୍ୟ (1994) 2 ଏସ୍.ଏଲ୍.ଆର୍. ମାମଲାର ପୃଷ୍ଠା *100 ରେ ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ ଯେ* ଜଣେ କନଷ୍ଟେବଲ୍ ପଞ୍ଜାବ ପୁଲିସ୍ ନିୟମାବଳୀ, 1934 ର ନିୟମ 12.21 ଅନୁଯାୟୀ ନିଯୁକ୍ତିର ତିନି ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ଯେକୌଣସି ସମୟରେ ଚାକିରିରୁ ବହିଷ୍କୃତ ହୋଇପାରିବେ, ଯଦିଓ ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅଭିଯୋଗ ରହିଛି ଯାହା ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଅସଦାଚରଣ ମଧ୍ୟ ହୋଇପାରେ । ପୂର୍ଣ୍ଣ ଖଣ୍ଡପୀଠ୍ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ନିର୍ଣ୍ଣିତ କରିଥିଲେ ଯେ ଜଣେ ଆରକ୍ଷୀ ଅଧୀକ୍ଷକ କେବଳ ନିୟମ 19.5 ଅନୁଯାୟୀ ପର୍ଯ୍ୟାୟକ୍ରମିକ ରିପୋର୍ଟ ଆଧାରରେ ନୁହେଁ, ବରଂ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ତଥ୍ୟ ଆଧାରରେ ମଧ୍ୟ ପୁଲିସ୍ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ବିଷୟରେ ନିଜର ମତ ଦେଇପାରିବେ । ଉପରୋକ୍ତ ନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, କନଷ୍ଟେବଲଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅଭିଯୋଗ ଯାହା ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଅସଦାଚରଣ ଭାବେ ବିବେଚିତ ହୋଇପାରେ, ଏହା ଆଧାରରେ ତାଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ବହିଷ୍କାର କରାଯାଇପାରିବ ।

ଆମ ମତରେ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହା ମଧ୍ୟ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିବାରେ ବିଫଳ ହୋଇଛନ୍ତି ଯେ ପଞ୍ଜାବ ପୋଲିସ ନିୟମାବଳିର ନିୟମ 12.21 ଅନୁଯାୟୀ ଜଣେ କନଷ୍ଟେବଲଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ଅନଧିକୃତ ଅନୁପସ୍ଥିତି ଏବଂ ଅଭ୍ୟାସଗତ ଅନୁପସ୍ଥିତି ଯୋଗୁଁ ଯିଏ ପୋଲିସ ଅଧିକାରୀ ହେବା ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ନୁହଁନ୍ତି, ତାଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ବହିଷ୍କାର କରିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ପୂର୍ବରୁ ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ନୁହେଁ ।

ସମସ୍ତ ନିମ୍ନ ଅଦାଲତ ଏହା ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନେବା ଠିକ୍ ନୁହେଁ ଯେ ବରିଷ୍ଠ ପୋଲିସ ଅଧୀକ୍ଷକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା 18.10.1992 ତାରିଖରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ବରଖାସ୍ତ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ଅସଦାଚରଣ ଉପରେ ଆଧାରିତ ଏବଂ ତେଣୁ, ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଶୁଣାଣିର କୌଣସି ସୁଯୋଗର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ ।

ଆମ ମତ, ସେବା ସମାପ୍ତି ଆଦେଶଟି ଦଣ୍ଡାତ୍ମକ ପ୍ରକୃତିର ବୋଲି ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସମେତ ସମସ୍ତ ନିମ୍ନ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନେଇ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ ଭୁଲ କରିଥିଲେ । ତେଣୁ, ଆମେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ଆବେଦନକୁ ଗ୍ରହଣ କରୁଛୁ ଏବଂ ସମସ୍ତ ନିମ୍ନ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏବଂ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ପାରିତ ହୋଇଥିବା ନିର୍ଦ୍ଦେଶକୁ ବାତିଲ କରୁଛୁ ।

କୌଣସି ଖର୍ଚ୍ଚ ରହିବ ନାହିଁ ।

ଆର୍. ପି ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଗଲା ।

<u>ଅସ୍ୱୀକରଣ</u>

"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 ବ୍ୟାବହାରିକ ଏବଂ ସରକାରୀ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ନିମନ୍ତେ ରାୟର ଇଂରାଜୀ ସଂସ୍କରଣଟି ପ୍ରାମାଣିକ ବିବେଚିତ ହେବ ଏବଂ ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ୱୟନ ଏବଂ ନିଷ୍ପାଦନ ନିମନ୍ତେ ଏହା ଉପଯୁକ୍ତ ବିବେଚିତ ହେବ ।"

ଭାଷାନ୍ତର :
ମଦନ ମୋହନ ଭୂୟାଁ
ଅନୁବାଦକ
ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ ।