ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ

ବନାମ

ରାମ ନାରାୟଣ ଦାସ

(ଏସ୍. କେ. ଦାସ, ଏମ୍. ହିଦାୟତୁଲ୍ଲାଃ, କେ. ସି. ଦାସ ଗୁପ୍ତା, ଜେ. ସି. ଶାହ ଏବଂ ଏନ୍. ରାଜଗୋପାଲ ଆୟାଙ୍ଗର, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିବୃନ୍ଦ)

ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ - ପରିବିକ୍ଷାଧୀନ ଉପ-ନିରୀକ୍ଷକ - ଅସନ୍ତୋଷଜନକ କାର୍ଯ୍ୟ ଏବଂ ଆଚରଣବିଧି ପାଇଁ ସେବାରୁ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର - ଯଦି ପରିଣାମ ବରଖାସ୍ତ କରିବା ହୁଏ – ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନ, ଅନୁଚ୍ଛେଦ 311(2) ।

ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ଓଡ଼ିଶା ଆରକ୍ଷୀ ବାହିନୀରେ ପରିବିକ୍ଷାଧୀନ ଉପ-ନିରୀକ୍ଷକ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । "କର୍ତ୍ତବ୍ୟରେ ଘୋର ଅବହେଳା ଏବଂ ଅସନ୍ତୋଷଜନକ କାର୍ଯ୍ୟ" ପାଇଁ ତାଙ୍କୁ ସେବାରୁ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର କରାଯିବା କାହିଁକି ଉଚିତ ନୁହେଁ ତାହା ଦର୍ଶାଇବା ପାଇଁ ତାଙ୍କୁ ଏକ ନୋଟିସ୍ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ସେ ନିଜର ସ୍ପଷ୍ଟୀକରଣ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ ଏବଂ କେତେକ ସାକ୍ଷୀଙ୍କୁ ଜେରା କରିବା ପାଇଁ ସୁଯୋଗ ମାଗିଥିଲେ । ଆରକ୍ଷୀବାହିନୀର ଉପ ମହାନିରୀକ୍ଷକ ଏହି ସ୍ପଷ୍ଟୀକରଣକୁ ଅସନ୍ତୋଷଜନକ ବୋଲି ବିବେଚନା କରିଥିଲେ ଏବଂ ଅସନ୍ତୋଷଜନକ କାର୍ଯ୍ୟ ଏବଂ ଆଚରଣବିଧି ପାଇଁ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ସେବାରୁ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର କରିବାକୁ ଏକ ଆଦେଶ ପାରିତ କରିଥିଲେ । ପ୍ରତିବାଦୀ ଯୁକ୍ତି ବାଢ଼ିଥିଲେ ଯେ ଏହି ଆଦେଶ ଦୁଇଟି କାରଣରୁ ଅବୈଧ ଥିଲା: (i) ଅନୁଚ୍ଛେଦ 311(2) ର ଅର୍ଥ ପରିସରରେ ପ୍ରସ୍ତାବିତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ବିରୋଧରେ କାରଣ ଦର୍ଶାଇବା ପାଇଁ ତାଙ୍କୁ ଉଚିତ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯାଇ ନଥିଲା, ଏବଂ (ii) ତାଙ୍କୁ ଶୁଣାଣି ପାଇଁ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯାଇନଥିଲା କିମ୍ବା ଅଭିଯୋଗ ଉପରେ କୌଣସି ପ୍ରମାଣ ନିଆଯାଇନଥିଲା ।

ନିର୍ଣ୍ଣୟ ହେଲା, ଯେ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର ଆଦେଶର ପରିଣାମ ବରଖାସ୍ତ ନଥିଲା ଏବଂ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 311(2) ର ସୁରକ୍ଷା ଆକର୍ଷଣ କରିନଥିଲା ଏବଂ ଏହା ଏକ ବୈଧ ଆଦେଶ ଥିଲା । ପ୍ରତିବାଦୀ ଯିଏ ଜଣେ ପରିବିକ୍ଷାଧୀନ ଥିଲେ, ତାଙ୍କ ସେବାକୁ ନିୟମାନୁଯାୟୀ ସମାପ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଦଣ୍ଡ ହିସାବରେ ନୁହେଁ । ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଧାରଣ କରାଯାଇଥିବା ପଦରେ ତାଙ୍କର କୌଣସି ଅଧିକାର ନଥିଲା ଏବଂ ତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ସେ ତାଙ୍କ ପରିବିକ୍ଷାଧୀନ ଅବଧି ମଧ୍ୟରେ ଯେକୌଣସି ସମୟରେ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର ହେବାକୁ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ବାଧିତ ଥିଲେ । ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ନୋଟିସ୍ ସିଭିଲ ସର୍ଭିସେସ୍ (ବର୍ଗୀକରଣ, ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଏବଂ ଅପିଲ) ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ 55–B ଅଧୀନରେ ଥିଲା ଯାହା ଜଣେ ପରିବିକ୍ଷାଧୀନ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ

କରିବା ପୂର୍ବରୁ ଏହିପରି ନୋଟିସ୍ ଦେବା ବାଧତାମୂଳକ କରିଥିଲା । ଏହି ତଦନ୍ତ କେବଳ ଏହା ଜାଣିବାକୁ ଥିଲା ଯେ ସେ ସ୍ଥାୟୀ ହେବା ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ କି ନୁହେଁ ।

ଶ୍ୟାମ ଲାଲ ବନାମ ୟୁ. ପି. ରାଜ୍ୟ, [1955] 1 ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 26 ଏବଂ *ପୁରୁଷୋତ୍ତମ ଲାଲ ଢିଙ୍ଗରା ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ,* [1958] ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 828, କୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି ।

ବିହାର ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଗୋପୀ କିଶୋର ପ୍ରସାଦ, ଏ. ଆଇ. ଆର. 1960 ଏସ. ସି. 689, ପ୍ରଭେଦନୀୟ ।

ଦେୱାନୀ ଅପିଲ ଅଧିକାରିତା : ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 61/1959 ।

ଓ. ଜେ. ସି. ସଂଖ୍ୟା 449/1956 ରେ ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଡିସେମ୍ବର 4, 1957 ର ରାୟ ତଥା ଆଦେଶରୁ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଅନୁମତି ଦ୍ୱାରା ଆଗତ ହୋଇଥିବା ଆବେଦନ ।

ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ *ଭାରତର ସଲିସିଟର ଜେନେରାଲ ସି. କେ. ଦପ୍ତରୀ, ଡି. ଏନ୍. ମୁଖାର୍ଜୀ ଏବଂ ଟି. ଏମ୍. ସେନ୍* ।

ପ୍ରତିବାଦୀ ହାଜର ହୋଇ ନଥିଲେ ।

1960 । ସେପ୍ଟେମ୍ବର 8 । ନ୍ୟାୟାଳୟର ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ,

ଶାହ, ଜେ – ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ 1950 ମସିହାରେ ଓଡ଼ିଶା ଆରକ୍ଷୀବାହିନୀ ପରିବିକ୍ଷାଧୀନ ଉପ-ନିରୀକ୍ଷକ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । ଜୁଲାଇ 28, 1954 ରେ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ପ୍ରାପ୍ତ ପ୍ରତିକୂଳ ଲିଖିତ ବିବରଣୀକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, "କର୍ତ୍ତବ୍ୟର ଘୋର ଅବହେଳା ଏବଂ ଅସନ୍ତୋଷଜନକ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ" ତାଙ୍କୁ କାହିଁକି ଚାକିରିରୁ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର କରାଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ ବୋଲି କାରଣ ଦର୍ଶାଇବାକୁ ଆହ୍ୱାନ କରି ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ନୋଟିସ ଜାରି କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ନୋଟିସରେ, କର୍ତ୍ତବ୍ୟରେ ଅବହେଳାର ଦଶଗୋଟି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଉଦାହରଣ ଏବଂ ଅସଦାଚରଣର ଦୁଇଟି ଉଦାହରଣ - ବେଆଇନ ପରିତୋଷଣର ସ୍ୱୀକୃତି ଏବଂ ସରକାରୀ ନଥିର ମିଥ୍ୟା ବର୍ଣ୍ଣନା କରାଯାଇଥିଲା । ତାଙ୍କ ସ୍ପଷ୍ଟୀକରଣ ଦ୍ୱାରା, ପ୍ରତିବାଦୀ ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି ଯେ ନୋଟିସରେ ଦିଆଯାଇଥିବା କର୍ତ୍ତବ୍ୟର ଅବହେଳା ମାମଲାରେ ଆରକ୍ଷୀ ଅଧୀକ୍ଷକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଛି ଏବଂ ସେହି କାରଣରୁ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଆଉ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, କାରଣ ଏପରି କରିବା ଦ୍ୱିଗୁଣିତ ଦଣ୍ଡ ଦେବା ସଦୃଶ ହେବ । ସେ ଅସଦାଚରଣ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଅଭିଯୋଗକୁ ଅସ୍ୱୀକାର କରିଥିଲେ ଏବଂ ନିବେଦନ କରିଥିଲେ ଯେ ଯେଉଁ ସାକ୍ଷୀମାନେ ତାଙ୍କ ପ୍ରତି ବିରୋଧୀଭାବାପନ୍ନ ସେମାନଙ୍କର ଅସମର୍ଥିତ ବିବୃତ୍ତି ଉପରେ ଆଧାରିତ । ସେ ମଧ୍ୟ ସେହି ସାକ୍ଷୀମାନଙ୍କୁ ଜେରା କରିବା ପାଇଁ ଏକ ସୁଯୋଗ ମାଗିଥିଲେ । ଉପ ଆରକ୍ଷୀ ମହାନିରୀକ୍ଷକ ଏହି ସ୍ପଷ୍ଟୀକରଣ ଉପରେ ବିଚାର କରିଥିଲେ ଏବଂ କହିଥିଲେ:

"ମୁଁ ପରିବିକ୍ଷାଧୀନ ଉପ-ନିରୀକ୍ଷକଙ୍କ ନିବେଦନପତ୍ରକୁ ଯତ୍ନର ସହ ଅନୁଧ୍ୟାନ କରିଛି । ଖରାପ କାର୍ଯ୍ୟର ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଘଟଣାମାନ ପାଇଁ ସେ ଆରକ୍ଷୀ ଅଧିକ୍ଷକ ଦ୍ୱାରା ଦଣ୍ଡିତ ହୋଇସାରିଛନ୍ତି ବୋଲି ତାଙ୍କର ତର୍କ ତାଙ୍କୁ ବିଶେଷ

ସାହାଯ୍ୟ କରୁନାହିଁ ଯେହେତୁ ଶିକ୍ଷାନବିଶ ସମୟରେ ଖରାପ କାର୍ଯ୍ୟର ଏହି ସମସ୍ତ ଉଦାହରଣକୁ ନିଶ୍ଚିତୀକରଣ ପାଇଁ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟଥା ତାଙ୍କ ଯୋଗ୍ୟତାସବୁକୁ ବିଚାରରେ ଏକାଠି ନେବାକୁ ପଡିବ । ଉପ-ନିରୀକ୍ଷକ ପୂର୍ବରୁ ଯଦିଓ ଗୋଟିଏ ଜିଲ୍ଲାରେ ବିଭିନ୍ନ ଆରକ୍ଷୀ ଅଧିକ୍ଷକ ଅଧୀନରେ କାମ କରିବାର ଯଥେଷ୍ଟ ସୁଯୋଗ ପାଇଛନ୍ତି, କିନ୍ତୁ ସେ କାହାଠାରୁ ଭଲ ଲେଖା ହାସଲ କରିବାରେ ସକ୍ଷମ ହୋଇ ନାହାଁନ୍ତି । ସେଥିରେ ବିଚାର କରାଯାଇଥିବା ନିବେଦନପତ୍ର ଦାଖଲ ହେବା ପରେ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ପ୍ରତିକୂଳ ଲିଖିତ ବିବରଣୀ ମଧ୍ୟ ଦିଆଯାଇଛି । ତେଣୁ, ତାଙ୍କୁ ସେବାରେ ଆଉ ରଖିବା ଭଲ ହେବ ନାହିଁ । ଯେଉଁ ତାରିଖରେ ତାଙ୍କ ଉପରେ ଏହି ଆଦେଶ ଜାରି କରାଯାଇଛି, ସେହି ଦିନଠାରୁ ତାଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର କରାଯାଇଛି ।

ଡିସେମ୍ବର 11, 1954 ରେ ଉପ ଆରକ୍ଷୀ ମହାନିରୀକ୍ଷକ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ସେବାରୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବା ସମୟରେ, ନିମ୍ନଲିଖିତ ଭାବରେ ଏକ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଆଦେଶ ପାରିତ କରିଥିଲେ:

"କଟକ ଜିଲ୍ଲାର ପରିବିକ୍ଷାଧୀନ ଉପ-ନିରୀକ୍ଷକ ରାମନାରାୟଣ ଦାସଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ଉପରେ ଆଦେଶ ଜାରି ହେବା ଦିନଠାରୁ ଅସନ୍ତୋଷଜନକ କାର୍ଯ୍ୟ ଏବଂ ଆଚରଣବିଧି ପାଇଁ ସେବାରୁ ବରଖାସ୍ତ କରାଯାଇଛି ।

ଏହାପରେ ପ୍ରତିବାଦୀ ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 226 ଅଧୀନରେ ଏକ ଆବେଦନ ଉପସ୍ଥାପନ କରିଥିଲେ, ଯେଉଁଥିରେ ପାରିତ ଆଦେଶର ବୈଧତାକୁ ଆପତ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଉତପ୍ରେଷଣ ପ୍ରକୃତିର ଏକ ରିଟ୍ କିମ୍ବା କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର ଆଦେଶ ରଦ୍ଦ କରୁଥିବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି *ରିଟ୍ ଜାରି* କରିବାକୁ ପ୍ରାର୍ଥନା କରାଯାଇଥିଲା । ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଷୟ ମଧ୍ୟରେ ପ୍ରତିବାଦୀ ଅନୁରୋଧ କରିଥିଲେ ଯେ (1) କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର ଆଦେଶ ଅବୈଧ ଥିଲା କାରଣ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 311(2) ର ଅର୍ଥର ପରିସର ମଧ୍ୟରେ ତାଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ନିଆଯିବାକୁ ଥିବା ପ୍ରସ୍ତାବିତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ବିରୁଦ୍ଧରେ କାରଣ ଦର୍ଶାଇବାକୁ ତାଙ୍କୁ ଏକ ଯଥାର୍ଥ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯାଇ ନଥିଲା, (2) ଯେ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର ଆଦେଶ ଅବୈଧ ଥିଲା କାରଣ ତାଙ୍କୁ ଶୁଣାଣିର ସୁଯୋଗ ଦିଆଯାଇନଥିଲା କି ଗଠନ ହୋଇଥିବା ଅଭିଯୋଗ ଉପରେ କୌଣସି ପ୍ରମାଣ ନିଆଯାଇନଥିଲା ।

ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହାର ତା 4 ଡିସେମ୍ବର, 1957 ରିଖର ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର ଆଦେଶକୁ ରଦ୍ଦ କରିଦେଇଥିଲେ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ମତରେ, ଉପ ଆରକ୍ଷୀ ମହାନିରୀକ୍ଷକ ଏହି ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶ ପାରିତ କରିବାରେ ଦୁର୍ନୀତି ହୋଇଥିବା ଅଭିଯୋଗକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇଥିଲେ ଏବଂ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ଯେ ଯେଉଁମାନଙ୍କ ବିବୃତ୍ତି ଆଧାରରେ ଅସଦାଚରଣର ଅଭିଯୋଗ କରାଯାଇଥିଲା, ସେହି ସାକ୍ଷୀମାନଙ୍କୁ ଜେରା କରିବା ପାଇଁ ସେ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ଏକ ସୁଯୋଗ ଦେବାକୁ ମନା କରିଦେଇଥିଲେ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ମତବ୍ୟକ୍ତ କରିଛନ୍ତି ଯେ ସିଭିଲ ସର୍ଭିସେସ୍ (ବର୍ଗୀକରଣ, ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଏବଂ ଅପିଲ) ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ 55 ଅଧୀନରେ ତଦନ୍ତ ନକରି ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ସେବାରୁ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର କରି ଏବଂ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 311(2) ର ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପାଳନ ନକରି, "ତାଙ୍କ ଭବିଷ୍ୟତ ପେଶାକୁ ପ୍ରଭାବିତ କରୁଥିବା ଏକ ଅଲିଭା କଳଙ୍କ" କୁ ନିକ୍ଷେପ କରାଯାଇଥିଲା । ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ସେବାରୁ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର

ଆଦେଶ ରଦ୍ଦ କରି ରିଟ୍ ଜାରି କରାଯାଇଥିବା ଆଦେଶ ବିରୁଦ୍ଧରେ, ଏହି ଆବେଦନକୁ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଅନୁମତି ଦ୍ୱାରା ଚୟନ କରାଯାଇଛି ।

ପ୍ରତିବାଦୀ ନିଃସନ୍ଦେହରେ ସେହି ସମୟରେ ଥିଲେ ଯେତେବେଳେ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା ଏବଂ ଯେତେବେଳେ ସେ ସେବାରୁ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର ହୋଇଥିଲେ, ସେ ଜଣେ ପରିବିକ୍ଷାଧୀନ ବ୍ୟକ୍ତି ଥିଲେ ଏବଂ ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଧାରଣ କରାଯାଇଥିବା ପଦରେ ତାଙ୍କର କୌଣସି ଅଧିକାର ନଥିଲା । ତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରତିବାଦୀ ତାଙ୍କ ଶିକ୍ଷାନବିଶ ଅବଧି ମଧ୍ୟରେ ଯେକୌଣସି ସମୟରେ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର ହେବାକୁ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ବାଧିତ ଥିଲେ । ଓଡ଼ିଶାର ଆରକ୍ଷୀ ପୁସ୍ତିକା ନିୟମ 66୪ ଅନୁଯାୟୀ, ଯେତେଦୂର ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏହା ସାରବାନ୍ ଅଟେ, ଏହା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି :

"ସମସ୍ତ ଅଧିକାରୀ ପ୍ରଥମେ ପରିବିକ୍ଷାଧୀନରେ ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ପଦୋନ୍ନତି ପାଇବେ । ଯଦି ନିୟମରେ ଅନ୍ୟଥା ଶିକ୍ଷାନବିଶ ଅବଧି ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଇନାହିଁ, ତେବେ କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ ଅଧିକାରୀଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏହା ଦୁଇ ବର୍ଷ ପାଇଁ ହେବ......ଏପରି ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ପଦୋନ୍ନତି କରିବାକୁ କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ ପ୍ରାଧିକାରୀ ଯେକୌଣସି ସମୟରେ ଏହିପରି ଶିକ୍ଷାନବିଶ ଅବଧି ସମୟରେ ଏବଂ ନିୟମ ୫20 ରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଆନୁଷ୍ଠାନିକତା ବିନା ସିଧାସଳଖ ନିଯୁକ୍ତ ଜଣେ କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ ଅପସାରଣ କରିପାରିବେ କିମ୍ବା ପଦୋନ୍ନତି ପାଇଥିବା ଏପରି ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ ପୂର୍ବାବସ୍ଥାକୁ ଆଣିପାରିବେ ଯିଏ ତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ସର୍ତ୍ତ ପୂରଣ କରିନାହାଁନ୍ତି କିମ୍ବା ଯିଏ ନିଜକୁ ଏପରି ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ପଦୋନ୍ନତି ପାଇଁ ଅଯୋଗ୍ୟ ପ୍ରତିପାଦିତ କରିଛନ୍ତି ।"

ଖଣ୍ଡ(ଖ) ଦ୍ୱାରା ଆରକ୍ଷୀ ପୁସ୍ତିକା ନିୟମ 6୫1, ଯେତେଦୂର ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏହା ସାରବାନ୍ ବ୍ୟବସ୍ଥା ପ୍ରଦାନ କରୁଛି:

"ସହକାରୀ ଉପ-ନିରୀକ୍ଷକ ପାହ୍ୟାରୁ ପଦୋନ୍ନତି ପାଇଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ ସ୍ଥାୟୀ ହେବେ (ନିୟମ 659(e)) ଏବଂ ସିଧାସଳଖ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା ବ୍ୟକ୍ତି ଦୁଇ ବର୍ଷ ପାଇଁ ପରିବିକ୍ଷାଧୀନ ରହିବେ । ସେହି ଅବଧିକାଳ ଶେଷରେ, ଯେଉଁମାନେ ଦକ୍ଷ ଏବଂ ଉପଯୁକ୍ତ ବୋଲି ଘୋଷିତ ହେବେ ସେମାନେ ଉପ-ମହାନିରୀକ୍ଷକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସ୍ଥାୟୀ ହେବେ । ଅନ୍ୟମାନଙ୍କୁ ସେହି ପ୍ରାଧିକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର କରାଯିବ ।"

ସିଭିଲ୍ ସର୍ଭିସ୍ (ବର୍ଗୀକରଣ, ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଏବଂ ଅପିଲ) ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ 55 - ଖ, ଯେତେଦୂର ସାରବାନ, ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥା ପ୍ରଦାନ କରୁଛି:

"ଯେଉଁଠାରେ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ତ୍ରୁଟି ପାଇଁ କିମ୍ବା ସେବା ପାଇଁ ତାଙ୍କର ଅନୁପଯୁକ୍ତତା କାରଣରୁ, ପରିବିକ୍ଷାଧୀନର ଅବଧି ସମୟରେ କିମ୍ବା ଶେଷରେ, ଜଣେ ପରିବିକ୍ଷାଧୀନ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ସମାପ୍ତ କରିବାକୁ ପ୍ରସ୍ତାବିତ କରାଯାଇଛି, ପରିବିକ୍ଷାଧୀନ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଏପରି ପ୍ରସ୍ତାବର କାରଣ ବିଷୟରେ ଅବଗତ କରାଯିବ ଏବଂ

ନିଯୁକ୍ତିକୁ ସମାପ୍ତ କରିବାକୁ ଦକ୍ଷ ପ୍ରାଧିକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ପାରିତ ହେବା ପୂର୍ବରୁ ଏହା ବିରୋଧରେ କାରଣ ଦର୍ଶାଇବାକୁ ଏକ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯିବ ।"

ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ସମାପ୍ତ କରାଯିବା ଉଚିତ କି ନାହିଁ କାରଣ ଦର୍ଶାଇବା ପାଇଁ ନୋଟିସ୍ ନିୟମ 55-B ଦ୍ୱାରା ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ କରାଯାଇଥିଲା । ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତ କରିଥିବା ଆରକ୍ଷୀ ମହାନିରୀକ୍ଷକ ତାଙ୍କୁ କେଉଁ ଆଧାରରେ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର ଆଦେଶ ଦେବାକୁ ପ୍ରସ୍ତାବ ଦିଆଯାଇଛି ଏବଂ ପ୍ରସ୍ତାବିତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ କାହିଁକି ନିଆଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ ତାହାର କାରଣ ଦର୍ଶାଇବାକୁ ତାଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ । ଏହି ନୋଟିସରେ ଦୁଇଟି ଭାଗ ରହିଥିଲା, (1) ଦଶଗୋଟି ଶୀର୍ଷକ "କର୍ତ୍ତବ୍ୟରେ ଘୋର ଅବହେଳା ଏବଂ ଅସନ୍ତୋଷଜନକ କାର୍ଯ୍ୟ" ଏବଂ (2) "ସନ୍ଦିଗ୍ଧ ଏବଂ ଅଣ–ଆରକ୍ଷୀ ଭଳି ଆଚରଣବିଧି" ସହିତ ସମ୍ପୃକ୍ତ, ଯେଉଁଥିରେ ସାର୍ବଜନୀନ ନଥିର ମନଗଢ଼ା ବର୍ଣ୍ଣନା ତଥା ବେଆଇନ ପରିତୋଷଣ କରିବାର ବିନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଘଟଣାମାନ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିଲା । ଉପ ଆରକ୍ଷୀ ମହାନିରୀକ୍ଷକ ତାଙ୍କ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା, ଯାହା ଏହା ପୂର୍ବରୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି, ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ମନ୍ତବ୍ୟ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ସ୍ଥାୟୀ ହେବା ପାଇଁ କରାଯାଇଥିବା ମାମଲା ଉପରେ ବିଚାର କରିବାବେଳେ ତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରାପ୍ତ ବିବରଣୀକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖିବାକୁ ପଡିଥିଲା । ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ଯଥାବିଧି ଆଦେଶରେ ଏହା ମଧ୍ୟ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଅସନ୍ତୋଷଜନକ କାର୍ଯ୍ୟ ଏବଂ ଆଚରଣବିଧି ପାଇଁ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ସେବାରୁ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର କରାଯାଇଥିଲା । ଆଦେଶରେ ଦିଆଯାଇଥିବା କାରଣଗୁଡିକ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ସୂଚିତ କରେ ଯେ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ନୋଟିସ୍ ସିଭିଲ୍ ସର୍ଭିସ୍ (ବର୍ଗୀକରଣ, ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଏବଂ ଅପିଲ) ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ 55-B ଅଧୀନରେ ଥିଲା ଏହା ନିଶ୍ଚିତ କରିବା ପାଇଁ ଯେ ତାଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କରାଯିବା ଉଚିତ କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ସମାପ୍ତ କରାଯିବା ଉଚିତ । ପ୍ରଥମତଃ, ଏହି ଆଦେଶ ହେଉଛି ଜଣେ ପରିବିକ୍ଷାଧୀନ ବ୍ୟକ୍ତି ଭାବେ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କର ନିଯୁକ୍ତିକୁ ସମାପ୍ତ କରିବା, ଏବଂ ଏହା ତାଙ୍କୁ ସେବାରୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବା ଆଦେଶ ନୁହେଁ । ତେବେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର ଆଦେଶଟି ଏକ ଦଣ୍ଡ ସଦୃଶ, ଯେହେତୁ "ପ୍ରତିବାଦୀ ଏହା ଦ୍ୱାରା ତାଙ୍କର ଭବିଷ୍ୟତ ପେଶାକୁ ପ୍ରଭାବିତ କରୁଥିବା ଏକ ଅଲିଭା କଳଙ୍କର ଛାପର ଦୁଷ୍ପରିଣାମ ଭୋଗିଲେ" ।

ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର ରାୟକୁ ସମର୍ଥନ ଦେବା ପାଇଁ ପ୍ରତିବାଦୀ ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ ହାଜର ହୋଇନାହାଁନ୍ତି, କିନ୍ତୁ ଆବେଦନର ସମର୍ଥନରେ ହାଜର ହୋଇଥିବା ଶ୍ରୀମାନ ସଲିସିଟର ଜେନେରାଲ ନଥିରେ ଥିବା ସମସ୍ତ ଉପାଦାନ ଏବଂ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ପ୍ରାଧିକାରୀଗଣଙ୍କ ପ୍ରତି ଆମ୍ଭର ଧ୍ୟାନ ଆକର୍ଷଣ କରିଛନ୍ତି ଯାହା ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ମାମଲା ଉପରେ ପ୍ରଭାବ ପକାଇଛି ।

ଶ୍ୟାମ ଲାଲ ବନାମ ଉତ୍ତର ପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଭାରତ ସଂଘ ([1]) ରେ ଏହା କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ ଜଣେ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ସିଭିଲ ସର୍ଭିସେସ୍ (ବର୍ଗୀକରଣ, ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଏବଂ ଅପିଲ) ନିୟମାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ

[1] [1955] 1 ଏସ. ସି. ଆର. 26

ଅବସର ଗ୍ରହଣ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 311 ର ଅର୍ଥ ମଧ୍ୟରେ ବରଖାସ୍ତ କିମ୍ବା ଅପସାରଣ ନୁହେଁ । ସେହି କ୍ଷେତ୍ରରେ, ସମ୍ପୃକ୍ତ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ଭାବରେ ଅସଦାଚରଣର ତିନୋଟି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ପ୍ରସଙ୍ଗ ସମ୍ବନ୍ଧରେ କାରଣ ଦର୍ଶାଇବା ପାଇଁ ଏକ ନୋଟିସ୍ ଦିଆଯାଇଥିଲା ଯେଉଁଥିରେ ସେ ତାଙ୍କର ସ୍ପଷ୍ଟୀକରଣ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ । ଏହାପରେ, ରାଷ୍ଟ୍ରପତି ଏହି ମାମଲା ଉପରେ ବିଚାର କରିବା ପରେ ଏବଂ ମାମଲାର ତଦନ୍ତ ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତ ଆୟୋଗଙ୍କ ସୁପାରିଶ ପରେ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେଇଥିଲେ ଯେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ "ତୁରନ୍ତ ଚାକିରିରୁ ଅବସର ଦିଆଯିବା ଉଚିତ" । ଏହି ଆଦେଶ ଆହ୍ଲାବାଦର ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ସମ୍ବିଧାନର 226 ଅଧୀନରେ ଏକ ଆବେଦନ ଦ୍ୱାରା ଆପତ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ଆବେଦନକୁ ଖାରଜ କରିବା ଆଦେଶ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଏକ ଆବେଦନରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ଆଦେଶରେ "ଅଭିଯୋଗ କିମ୍ବା ଦୋଷାରୋପଣର କୌଣସି ଉପାଦାନ ନାହିଁ" ଏବଂ ଏହା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 311(2) ର ଅର୍ଥର ପରିସର ମଧ୍ୟରେ ବରଖାସ୍ତ କିମ୍ବା ଅପସାରଣ ନୁହେଁ ଏବଂ ତାଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ନିଆଯିବାକୁ ଥିବା ପ୍ରସ୍ତାବିତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ବିରୁଦ୍ଧରେ କାରଣ ଦର୍ଶାଇବା ପାଇଁ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯାଇ ନଥିବା ଆଧାରରେ ରାଷ୍ଟ୍ରପତିଙ୍କ ଆଦେଶ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଆପତ୍ତି କରିବା ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ବାଧ୍ୟତ ନଥିଲା ।

ପରଶୋତ୍ତମ ଲାଲ ଢିଙ୍ଗରା ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ ([1]) ମାମଲାରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ବହୁମତରେ କହିଲେ ଯେ ଯଦି ଜଣେ ସ୍ଥାନାପନ୍ନ ପଦରେ ଥିବା ଅଧିକାରୀଙ୍କ ସେବା ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ନିୟମ ଅଧୀନରେ କୌଣସି ଅଧିକାର ନାହିଁ,ଏବଂ ସାଧାରଣ ଆଇନ ଅଧୀନରେ ଏପରି ନିଯୁକ୍ତି ଯଥାର୍ଥ ନୋଟିସରେ ଯେକୌଣସି ସମୟରେ ସମାପ୍ତ ହୋଇପାରିବ, ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ତାଙ୍କ ମୂଳ ପଦକୁ ପ୍ରତ୍ୟାବର୍ତ୍ତନ କୌଣସି ଅଧିକାରର ଜବତ କରାଯିବା କାର୍ଯ୍ୟ ନଥିଲା: ସେହି ଆଦେଶ "କୌଣସି ଦୁଷ୍ପରିଣାମ ତାଙ୍କୁ ଦେଇନଥିଲା" ଏବଂ ଦଣ୍ଡ ହିସାବରେ ପାହ୍ୟା ହ୍ରାସ ଭାବରେ ବିବେଚନା କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ବୋଷ, ବିଚାରପତି ଯିଏ ସଂଖ୍ୟାଗରିଷ୍ଠତା ସହିତ ଅସମ୍ମତ ଥିଲେ, ମନ୍ତବ୍ୟ ଦେଲେ ଯେ ପ୍ରକୃତ ପରୀକ୍ଷାଟି ହେଲା, ଏକ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ସମାପ୍ତି ପରେ ଉପୁଜିଥିବା ପରିଣାମ ଉପରେ ତଥା ତଦୁର୍ଦ୍ଧ୍ୱରେ, ଏହି ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶର ପରିଣାମସ୍ୱରୂପ: ଯଦି ସେଗୁଡିକ ଏପରି ଥାଆନ୍ତେ, ତେବେ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 311 ଆକର୍ଷିତ ହୋଇଥାଆନ୍ତା, ଯଦିଓ ନିୟମାବଳୀ ଅଧୀନରେ ଏଭଳି ମନ୍ଦ ପରିଣାମ ଦଣ୍ଡ ଭାବେ ବିହିତ ହୋଇନଥାଆନ୍ତା । ସେହି କ୍ଷେତ୍ରରେ, ଦାସ, ମୁଖ୍ୟ ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ସଂଖ୍ୟାଗରିଷ୍ଠତାର ରାୟ ଦେବା ସମୟରେ, ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ସମାପ୍ତି ପ୍ରତି ପ୍ରଯୋଜ୍ୟ ଆଇନର ଏକ ସବିଶେଷ ସମୀକ୍ଷା କରିଥିଲେ ଏବଂ ପୃଷ୍ଠା ୫61-୫63 ରେ ଏହାକୁ ନିମ୍ନମତେ ସଂକ୍ଷେପରେ ବିବରଣୀ ଦେଇଥିଲେ:

“ଯେ କୌଣସି ଏବଂ ପ୍ରତ୍ୟେକ ସେବାରୁ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବା ଅର୍ଥ ବରଖାସ୍ତ କରିବା, ପଦଚ୍ୟୁତ କରିବା କିମ୍ବା ପାହ୍ୟା ହ୍ରାସ କରିବା ନୁହେଁ । ଏକ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଅଧିକାରର ପ୍ରୟୋଗ କରି ଅଣାଯାଇଥିବା ସେବାର ସମାପ୍ତି

[1] [1958] ଏସ. ସି. ଆର. ୫28

ଆପେ ଆପେ ବରଖାସ୍ତ କିମ୍ବା ପଦଚ୍ୟୁତ ନୁହେଁ, ଯେପରି *ସତୀଶ ଚନ୍ଦର ଆନନ୍ଦ ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ* ([1]) ରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା କୁହାଯାଇଛି । ସେହିଭଳି, ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀକୁ ନିୟମିତ କରୁଥିବା ଏକ ବିନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ଦ୍ୱାରା ସେବା ସମାପ୍ତ କରିବା ଦଣ୍ଡ ଦେବା ପରିଣାମ ସହିତ ସମାନ ନୁହେଁ ଏବଂ ଏହା ଅନୁଚ୍ଛେଦ 311(2) କୁ ଆକର୍ଷିତ କରେ ନାହିଁ, ଯେପରି ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ *ଶ୍ୟାମ ଲାଲ ବନାମ ଉତ୍ତର ପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ* ([2]) ରେ ମଧ୍ୟ ରାୟ ଦେଇଛନ୍ତି ...। ସଂକ୍ଷେପରେ, ଯଦି ସେବା ସମାପ୍ତି ଚୁକ୍ତି କିମ୍ବା ସେବା ନିୟମାବଳୀରୁ ପ୍ରବାହିତ ଅଧିକାର ଉପରେ ଆଧାରିତ, ତେବେ, ପ୍ରଥମ ଦୃଷ୍ଟିରେ ସେବା ସମାପ୍ତି ଏକ ଦଣ୍ଡ ନୁହେଁ ଏବଂ ଏଥି ସହିତ କୌଣସି ଦୁଷ୍ପରିଣାମ ବହନ କରେ ନାହିଁ ଏବଂ ସୁତରାଂ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 311 ଆକର୍ଷିତ ହୁଏ ନାହିଁ । କିନ୍ତୁ ଚୁକ୍ତିନାମା କିମ୍ବା ନିୟମାବଳୀ ଅଧୀନରେ, ବରଖାସ୍ତ କିମ୍ବା ପଦଚ୍ୟୁତ କିମ୍ବା ପାହ୍ୟା ହ୍ରାସ ପାଇଁ ବିହିତ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ନ ଯାଇ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ସମାପ୍ତ କରିବାର ଅଧିକାର ଯଦିଓ ସରକାରଙ୍କ ପାଖରେ ଅଛି, ତେବେ ସୁଦ୍ଧା ସରକାର ସେବକଙ୍କୁ ଦଣ୍ଡ ଦେବାକୁ ବାଛିପାରିବେ ଏବଂ ଯଦି ଅସଦାଚରଣ, ଅବହେଳା, ଅପାରଗତା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଅଯୋଗ୍ୟତା କାରଣରେ ସେବା ସମାପ୍ତ କରିବାକୁ ଲୋଡ଼ା ଯାଏ, ତେବେ ଏହା ଏକ ଦଣ୍ଡ ସଦୃଶ ଏବଂ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 311 ର ଆବଶ୍ୟକତାଗୁଡ଼ିକର ଅନୁପାଳନ ନିଧାର୍ଯ୍ୟ । ଯେ'ପରି ପୂର୍ବରୁ କୁହାଯାଇଛି, ଯଦି ସେବକ ପଦରେ ରହିଥିବାର ଅଧିକାର ପାଇଛନ୍ତି, ତେବେ, ଯଦି ନିଯୁକ୍ତି ଚୁକ୍ତି କିମ୍ବା ନିୟମାବଳୀ ଏହାର ବିପରୀତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ପ୍ରଦାନ କରେ ନାହିଁ, ତେବେ ଅସଦାଚରଣ, ଅବହେଳା, ଅପାରଗତା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଉତ୍ତମ ତଥା ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ କାରଣ ବ୍ୟତୀତ ତାଙ୍କର ସେବା ସମାପ୍ତ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହିପରି କାରଣରେ ଏପରି ସେବକଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ କରିବା ଏକ ଦଣ୍ଡ ସଦୃଶ ହେବ ଏବଂ ତେଣୁ, ଅନୁଚ୍ଛେଦ 311 ପରିସର ମଧ୍ୟରେ ବରଖାସ୍ତ କିମ୍ବା ପଦଚ୍ୟୁତ, ଯେହେତୁ ଏହା ତାଙ୍କ ଅଧିକାରକୁ ସମପହରଣ ଭଳି କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥାଏ ଏବଂ ତାଙ୍କୁ ଦରମା ଏବଂ ଭତ୍ତା ହରାଇବା ଭଳି ଦୁଷ୍ପରିଣାମ ଭୋଗିବାକୁ ପଡ଼ିଥାଏ । ଏହା ଅଧିକାରୀଙ୍କ ଭବିଷ୍ୟତ ପେଶାକୁ ପ୍ରଭାବିତ କରୁଥିବା ଏକ ଅଲିଭା କଳଙ୍କ ସୃଷ୍ଟି କରିଥାଏ .... କିନ୍ତୁ କେବଳ ଏହି ସତ୍ୟ ଯେ ସେବକଙ୍କର ଏହି ପଦ କିମ୍ବା ପାହ୍ୟା ଉପରେ କୌଣସି ସତ୍ତ୍ୱାଧିକାର ନାହିଁ ଏବଂ ସରକାରଙ୍କ ଚୁକ୍ତିନାମା ଦ୍ୱାରା, ସ୍ପଷ୍ଟ କିମ୍ବା ନିହିତ, କିମ୍ବା ନିୟମାବଳୀ ଅଧୀନରେ, ତାଙ୍କୁ ଏକ ନିମ୍ନ ପଦକୁ ନେବା ଅଧିକାରର ଅର୍ଥ ନୁହେଁ ଯେ ଜଣେ ସେବକଙ୍କୁ ଏକ ନିମ୍ନ ପଦ କିମ୍ବା ନିମ୍ନ ପାହ୍ୟାକୁ ନେବାର ଆଦେଶ କୌଣସି ପରିସ୍ଥିତିରେ ଦଣ୍ଡବତ୍ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏପରି ମାମଲାରେ ଦଣ୍ଡ ହିସାବରେ ନିମ୍ନପଦକୁ ନିଆହୋଇଛି କି ନାହିଁ ତାହା ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରକୃତ ପରୀକ୍ଷା ହେଉଛି ଏହା ଜାଣିବା ଯେ ପଦାବନତି ପାଇଁ ଆଦେଶ ମଧ୍ୟ କୌଣସି ଦଣ୍ଡନୀୟ ପରିଣାମ ସେବକଙ୍କୁ ଦେଉଛି କି ନାହିଁ ।

---

[1] [1953] ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 655.

[2] [1955] 1 ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 26.

...... ଅଭିବ୍ୟକ୍ତି, "ସମାପ୍ତ" କିମ୍ବା "କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର" ର ବ୍ୟବହାର ନିର୍ଣ୍ଣାୟକ ନୁହେଁ । ଏଭଳି ଅନୋପକାର ଅଭିବ୍ୟକ୍ତି ବ୍ୟବହାର ସତ୍ତ୍ୱେ, ନ୍ୟାୟାଳୟକୁ ଉପରୋକ୍ତ ଦୁଇଟି ପରୀକ୍ଷା ପ୍ରୟୋଗ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ, ଯଥା: (1) ସେବକଙ୍କର ପଦ କିମ୍ବା ପାହ୍ୟା ଉପରେ ଅଧିକାର ଥିଲା କି ନାହିଁ କିମ୍ବା (2) ଏଠାରେ ପୂର୍ବରୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା ଦୁଷ୍ପରିଣାମ ତାଙ୍କ ଉପରେ ପଡ଼ିଛି କି? ଯଦି ମାମଲାଟି ଦୁଇଟି ପରୀକ୍ଷା ମଧ୍ୟରୁ କୌଣସି ଗୋଟିଏକୁ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ କରେ, ତେବେ ଏହା ଧରାଯିବା ଉଚିତ ଯେ ସେବକଙ୍କୁ ଦଣ୍ଡିତ କରାଯାଇଛି ଏବଂ ତାଙ୍କ ସେବାର ସମାପ୍ତିକୁ ସେବାରୁ ବରଖାସ୍ତ କିମ୍ବା ପଦଚ୍ୟୁତ ହିସାବରେ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବା ଉଚିତ.........."।

ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଧାରଣ କରାଯାଇଥିବା ପଦ ଉପରେ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କର କୌଣସି ଅଧିକାର ନଥିଲା । ତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ, ପ୍ରତିବାଦୀ ନିୟମ 55-B ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ପଦ୍ଧତିରେ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର ହୋଇପାରନ୍ତି । ପୁନଶ୍ଚ, କେବଳ ସେବାରୁ ଅବସାନ କରିବା ଦ୍ୱାରା ତାଙ୍କର ଦରମା କିମ୍ବା ଭତ୍ତା ହରାଇବା, ବରିଷ୍ଠତା ହରାଇବା, ପଦୋନ୍ନତି ବନ୍ଦ ହେବା କିମ୍ବା ଭବିଷ୍ୟତରେ ତାଙ୍କର ପଦୋନ୍ନତିର ସମ୍ଭାବନାକୁ ସ୍ଥଗିତ ରଖିବା ଇତ୍ୟାଦି "କୌଣସି ଦୁଷ୍ପରିଣାମ" ବହନ କରେ ନାହିଁ । ଅସନ୍ତୋଷଜନକ କାର୍ଯ୍ୟ ଏବଂ ଆଚରଣବିଧି ପାଇଁ ତାଙ୍କୁ ସେବାରୁ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର ଆଦେଶ ଦେବା ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କର "ଭବିଷ୍ୟତ ପେଶାକୁ ପ୍ରଭାବିତ କରୁଥିବା ଅଲିଭା କଳଙ୍କ" ତାଙ୍କ ଉପରେ କ'ଣ ନିକ୍ଷେପ କରିଥିଲା ତାହା ମୂଲ୍ୟାଙ୍କନ କରିବା କଷ୍ଟକର । ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ସମାପ୍ତ କରୁଥିବା ଆଦେଶରେ "କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର" ଅଭିବ୍ୟକ୍ତିର ବ୍ୟବହାର ନିର୍ଣ୍ଣାୟକ ନୁହେଁ : କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏହାର ପରିଣାମ ବରଖାସ୍ତ ହୋଇପାରେ । ଯଦି ଏକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ପଦରେ ଥିବା ଜଣେ ସ୍ଥାୟୀ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର କରାଯାଏ, ତେବେ ଏହି ଆଦେଶ ସେବାରୁ ବରଖାସ୍ତ କିମ୍ବା ପଦଚ୍ୟୁତ ଭଳି ହେବ; କିନ୍ତୁ ଜଣେ ଅସ୍ଥାୟୀ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର କରିବା ଆଦେଶ ବରଖାସ୍ତ ହୋଇପାରେ କିମ୍ବା ନ ହୋଇପାରେ ମଧ୍ୟ । ଏହି ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶ ପରିଣାମସ୍ୱରୂପ ଅଟେ କି ନାହିଁ ତାହା ଅନୁସନ୍ଧାନର ସ୍ୱଭାବ, ଯଦି କିଛି ଥାଏ, ସେଥିରେ ନିଆଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ତଥା ଏହିପରି ତଦନ୍ତ ଉପରେ ପାରିତ ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ଆଦେଶର ସାର ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ ।

ଯେଉଁଠାରେ ପରିବିକ୍ଷାଧୀନରେ ପଦରେ ଥିବା ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପରିଚାଳନା କରୁଥିବା ନିୟମ ଅଧୀନରେ, ପରିବିକ୍ଷାଧୀନକୁ ସମାପ୍ତ କରୁଥିବା ଏକ ଆଦେଶ ଦେବା ପୂର୍ବରୁ, ତାଙ୍କ ସେବା କାହିଁକି ସମାପ୍ତ କରାଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ ତାହାର କାରଣ ଦର୍ଶାଇବା ପାଇଁ ଏକ ନୋଟିସ୍ ଦେବାକୁ ପଡିବ,ଏବଂ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କାରଣ ଦର୍ଶାଇବା ପାଇଁ ଏକ ନୋଟିସ୍ ଜାରି କରାଯାଏ ଯେ ପରିବିକ୍ଷାଧୀନ ଅବଧି ଜାରି ରଖିବା ଉଚିତ କି କିମ୍ବା ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ ସେବାରୁ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର କରାଯିବା ଉଚିତ, ତାଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ଏହି କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର ଆଦେଶଟିକୁ ଦଣ୍ଡ ସମ୍ପୃକ୍ତ ବରଖାସ୍ତ ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ନିଃସନ୍ଦେହରେ, ଜଣେ ପରିବିକ୍ଷାଧୀନ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ସେବାରୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଅସଦାଚରଣ ଅଭିଯୋଗରେ ସରକାର ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ତଦନ୍ତ

କରିପାରନ୍ତି,ଏବଂ ଯଦି ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 311(2) ର ଅର୍ଥର ପରିସର ମଧ୍ୟରେ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ନିଆଯିବାକୁ ଥିବା ପ୍ରସ୍ତାବିତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ବିରୋଧରେ କାରଣ ଦର୍ଶାଇବାକୁ ଯଥାର୍ଥ ସୁଯୋଗ ନଦେଇ ଏପରି ତଦନ୍ତରେ ତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ସମାପ୍ତ କରି ଆଦେଶ ଦିଆଯାଏ, ତେବେ ଏହି ଆଦେଶ ନିଃସନ୍ଦେହରେ ଅସିଦ୍ଧ ହେବ ।

ବିହାର ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଗୋପୀ କିଶୋର ପ୍ରସାଦ ([1]) ରେ ପ୍ରଦତ୍ତ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ସଦ୍ୟ ରାୟ ପ୍ରତି ସଲିସିଟର ଜେନେରାଲ ଆମର ଧ୍ୟାନ ଆକର୍ଷଣ କରିଥିଲେ, ଯେଉଁଥିରେ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ମାନ୍ୟବର ମୁଖ୍ୟ ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରି ପ୍ରାଧିକାରୀଗଣଙ୍କଠାରୁ ପାଞ୍ଚଟି ପ୍ରସ୍ତାବ ବାହାର କରିଥିଲେ ଏବଂ ବିଶେଷ କରି *ପରଶୋତ୍ତମ ଲାଲ ଢିଙ୍ଗରାଙ୍କ ମାମଲା* ([2]) ରୁ, ଯାହା ଅସ୍ଥାୟୀ ସେବକ ଏବଂ ପରିବିକ୍ଷାଧୀନ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ସମାପ୍ତ କରିବା ବିଷୟ ସହିତ ସମ୍ପୃକ୍ତ । ରାୟରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ତୃତୀୟ ପ୍ରସ୍ତାବଟି ନିମ୍ନରେ ଦିଆଗଲା:

"କିନ୍ତୁ କୌଣସି ତଦନ୍ତ ନ କରି ଏପରି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ କରିବା ପରିବର୍ତ୍ତେ, ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ତାଙ୍କ ଆରୋପିତ ଅସଦାଚରଣ, କିମ୍ବା ଅପାରଗତା, କିମ୍ବା ସେ'ପରି ସମାନ କିଛି କାରଣ ପାଇଁ ତଦନ୍ତ କରିବାକୁ ଚୟନ କଲେ, ସେବାରୁ ଅବସର ଦଣ୍ଡ ସ୍ୱରୂପ ହୋଇଥାଏ, କାରଣ ଏହା ତାଙ୍କ ଦକ୍ଷତା ଉପରେ କଳଙ୍କ ଲଗାଇଥାଏ ଏବଂ ଏହିପରି ତାଙ୍କ ଭବିଷ୍ୟତ ପେଶାକୁ ପ୍ରଭାବିତ କରିଥାଏ । ଏଭଳି ସ୍ଥିତିରେ ସେ ସମ୍ବିଧାନର ଧାରା 311(2) ର ସୁରକ୍ଷା ପାଇବାକୁ ହକଦାର ।

ଏହି ପ୍ରସ୍ତାବ, ଆମ୍ଭ ରାୟରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ପରିବିକ୍ଷାଧୀନ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ସମାପ୍ତି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଅନ୍ୟ ମାମଲାଗୁଡ଼ିକରେ ନିର୍ଣ୍ଣିତ ସିଦ୍ଧାନ୍ତଗୁଡ଼ିକୁ ଅବଜ୍ଞା କରୁନାହିଁ କିମ୍ବା ଆମ୍ଭେ ପୂର୍ବରୁ ଯାହା ଅବଲୋକନ କରିଛୁ ତାହା ସହିତ ଅସଙ୍ଗତ ନୁହେଁ । ପ୍ରତିବାଦୀ ବିରୋଧରେ ତଦନ୍ତ ଏହା ଜାଣିବା ପାଇଁ ଥିଲା ଯେ ସେ ସ୍ଥାୟୀ ହେବା ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ କି ନୁହେଁ । ଅସଦାଚରଣ, ଅବହେଳା, ଅପାରଗତା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଅଯୋଗ୍ୟତା ଅଭିଯୋଗର ତଦନ୍ତରେ ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର କରିବା ଆଦେଶ, ଯଦିଓ ସେ ଜଣେ ପରିବିକ୍ଷାଧୀନ ବ୍ୟକ୍ତି, ଦଣ୍ଡ ବୋଲି ଯଥାଯଥ ଭାବରେ ମନେ କରାଯାଇପାରେ, କିନ୍ତୁ ତାଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କରାଯିବା ଉଚିତ କି ନାହିଁ ତାହା ଜାଣିବା ପାଇଁ ଏକ ତଦନ୍ତ କରି ଜଣେ ପରିବିକ୍ଷାଧୀନ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର ଆଦେଶ ଦେବା ସେହି ପ୍ରକୃତିର ନୁହେଁ । *ଗୋପୀ କିଶୋର ପ୍ରସାଦଙ୍କ ମାମଲାରେ*([1]), ଆରୋପିତ ଅସଦାଚରଣର ତଦନ୍ତ ପରେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସେବାରୁ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର କରାଯାଇଥିଲା, ଅନୁସନ୍ଧାନ ଅଧିକାରୀ ଜାଣିବାକୁ ପାଇଲେ ଯେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ଏହି ପଦ ପାଇଁ "ଅନୁପଯୁକ୍ତ" । ଏହି ଆଦେଶଟି କେବଳ ଯେ ଜଣେ ପରିବିକ୍ଷାଧୀନ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ସେବାରେ ଜାରି ରଖିବା ଉଚିତ କି ନାହିଁ ତାହା ଜାଣିବା ପାଇଁ ଏକ ତଦନ୍ତ ପରେ ତାଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର କରିନଥିଲା, ବରଂ ଏହା ଏକ

[1] ଏ. ଆଇ. ଆର୍. [1960] ଏସ୍. ସି. 689 ।

[2] [1958] ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 828

[1] ଏ. ଆଇ. ଆର୍. [1960] ଏସ୍. ସି. 689 ।

ଏ'ପରି ଆଦେଶ ଥିଲା ଯାହା ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ଵାରା "ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଦଣ୍ଡ ହିସାବରେ" ଅବଲୋକନ କରାଯାଇଥିଲା । ଆମ୍ଭ ରାୟରେ *ପରଶୋତ୍ତମ ଲାଲ ଢିଙ୍ଗରାଙ୍କ ମାମଲା* (2) ଏବଂ *ଗୋପୀ କିଶୋର ପ୍ରସାଦଙ୍କ ମାମଲା* ([1]) ରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ଅବଲୋକନ ମଧ୍ୟରେ କୌଣସି ପ୍ରକୃତ ଅସଙ୍ଗତି ନାହିଁ । ପରବର୍ତ୍ତୀ ମାମଲାରେ ତୃତୀୟ ପ୍ରସ୍ତାବଟି ଅସଦାଚରଣ କିମ୍ବା ଅଦକ୍ଷତାର ଅଭିଯୋଗର ତଦନ୍ତକୁ ସୂଚିତ କରେ, ଯଦି ସେଗୁଡିକ ପ୍ରମାଣିତ ହୁଏ, ଦଣ୍ଡ ଦେବା ପାଇଁ ଏବଂ ଜଣେ ପରିବିକ୍ଷାଧୀନ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କରାଯିବା ଉଚିତ କି ନାହିଁ ତଦନ୍ତ ପାଇଁ ନୁହେଁ । ତେଣୁ ତଦନ୍ତ ହେବାର ସତ୍ୟତା ଏହି ପ୍ରଶ୍ନର ନିର୍ଣ୍ଣାୟକ ନୁହେଁ । ଯାହା ନିର୍ଣ୍ଣାୟକ ତାହା ହେଉଛି *ପରଶୋତ୍ତମ ଲାଲ ଢିଙ୍ଗରାଙ୍କ ମାମଲା* ([2]) ରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ପରୀକ୍ଷଣକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏହି ଆଦେଶ ଦଣ୍ଡ ହିସାବରେ ହୋଇଛି କି ନାହିଁ ।

ଯେଉଁ ପ୍ରମାଣ ଏବଂ ପ୍ରାଧିକାରୀଙ୍କ ପ୍ରତି ଆମର ଧ୍ୟାନ ଆକର୍ଷଣ କରାଯାଇଛି, ଆମେ ସେଗୁଡ଼ିକୁ ଯତ୍ନ ସହକାରେ ବିଚାର କରିଛୁ, ଏବଂ ଆମ୍ଭେ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ମତ ରଖିଛୁ ଯେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ରାୟରେ ତ୍ରୁଟି କରିଥିଲେ ଯେ ପ୍ରତିବାଦୀ ସେବାରୁ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ତର କରିବା ଆଦେଶ ବରଖାସ୍ତ କରିବା ଭଳି ଥିଲା ଯାହା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 311(2) ର ସୁରକ୍ଷା ଆକର୍ଷଣ କରିଥିଲା ।

ମାମଲାର ଉକ୍ତ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣରୁ, ଏହି ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯିବ ଏବଂ ଏକ ରିଟ୍ ପାଇଁ କରାଯାଇଥିବା ଆବେଦନ ଖାରଜ ହେବ । ସମଗ୍ର ଖର୍ଚ୍ଚ ବାବଦକୁ କୌଣସି ଆଦେଶ ରହିବ ନାହିଁ ।

ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଛି ।

ଅସ୍ୱୀକରଣ

"ଉପଭାଷାରେ ଅନୁବାଦିତ ରାୟ କେବଳ ମୋକଦ୍ଦମାରେ 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 ।"

ଅନୁବାଦିକା : ଶ୍ରୀମତୀ ଜୟା ମୁଖାର୍ଜୀ,
ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ

---

[1] ଏ. ଆଇ. ଆର. 1960 ଏସ. ସି. 689.

[2] [1958] ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 828

79