ଚେୟାରମ୍ୟାନ୍, ଭାରତୀୟ ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ

ବନାମ

ଅଖିଳ ଓଡ଼ିଶା ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ ସଙ୍ଗଠନ ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ

ଜୁଲାଇ 31, 2003

[କେ. ଜି. ବାଲାକ୍ରିଷ୍ଣନ ଏବଂ ବି.ଏନ୍. ଶ୍ରୀକ୍ରିଷ୍ଣା, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଦ୍ୱୟ]

ସଦସ୍ୟତାର ସତ୍ୟପ୍ରମାଣ ପାଇଁ ନିୟମାବଳୀ ଏବଂ ଶ୍ରମିକ ସଂଘ ନିୟମାବଳୀକୁ ସ୍ୱୀକୃତି ମାନ୍ୟତା, 1994; ନିୟମ 24:

ଅଣ-ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ସଂଖ୍ୟାଲଘୁ ସଙ୍ଗଠନର ଅଧିକାର ପ୍ରଦାନ କରୁଥିବା ନିବେଦନକୁ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ରାୟ ବିରୁଦ୍ଧରେ ବ୍ୟାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନ –ନିର୍ଣ୍ଣୟ, ଅଣ-ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ସଂଖ୍ୟାଲଘୁ ସଙ୍ଗଠନର ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ ଅଧିକାରକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିବା, ପକ୍ଷପାତ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ ନାହିଁ ଯେତେବେଳେ ସେହି ଅଧିକାର ସଂଖ୍ୟାଗରିଷ୍ଠ ସଙ୍ଗଠନକୁ ମଧ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇ ନଥିଲା - ଯେହେତୁ ଆବେଦନକାରୀ -ବ୍ୟାଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ କେନ୍ଦ୍ର ସରକାର ହେଉଛନ୍ତି ଉପଯୁକ୍ତ ସରକାର, ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ନିୟମାବଳୀ ବ୍ୟାଙ୍କ ପାଇଁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ନୁହେଁ - ନ୍ୟାୟାଳୟର ଧ୍ୟାନ ବଳବତ୍ତର ଥିବା ବ୍ୟାପକ ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରତିକାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଆଡକୁ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରାଯାଇନଥିଲା - ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିଲା, ଯେହେତୁ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରସଙ୍ଗ ବିଚାର କରାଯାଇ ନଥିଲା ।

ଶ୍ରମକି ସଂଘ ନିୟମାବଳୀର ମାନ୍ୟତା ଏବଂ ସଦସ୍ୟତାର ଯାଞ୍ଚ ପାଇଁ ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ 24 ଅନୁସାରେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅଧିକାର ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରାର୍ଥନା କରି, ଉତ୍ତରଦାତା ସଂଖ୍ୟା-1 ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଧିକାରୀମାନଙ୍କ ଏକ ଅଣ-ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ସଂଖ୍ୟାଲଘୁ ସଙ୍ଗଠନ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଏକ ଜନସ୍ୱାର୍ଥ ମକଦ୍ଦମା ଦାଖଲ କରିଥିଲେ । ନିୟମ 24ର ଅନ୍ତର୍ନିହିତ ନୀତିକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, ଆବେଦନକାରୀ-ବ୍ୟାଙ୍କକୁ ସମୀକ୍ଷା କରିବାକୁ ଏକ ପରମ ଆଦେଶ ରିଟ୍ ଜାରି କରିଥିଲେ । ବ୍ୟଥିତ ବ୍ୟାଙ୍କର ଆବେଦନ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଖାରଜ ହୋଇଥିଲା । ତେଣୁ ବର୍ତ୍ତମାନର ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନ ।

ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଏହା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ବ୍ୟାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସଂଖ୍ୟାଲଘୁ ଅଣ-ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ସଙ୍ଗଠନଗୁଡ଼ିକୁ କେତେକ ଅଧିକାରକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିବା, ଯାହା ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ସଂଖ୍ୟାଗରିଷ୍ଠ ସଙ୍ଗଠନମାନଙ୍କୁ ମଧ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇନଥିଲା, ତାହା ପକ୍ଷପାତିତା ନୁହେଁ, କିନ୍ତୁ ଯଦି ପ୍ରଦାନ କରାଯାଏ, ତେବେ ଏହା ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ସଂଘଗୁଡ଼ିକ ବିରୋଧରେ ଓଲଟା ପକ୍ଷପାତିତା କରିବା ଭଳି ହେବ; ଯେହେତୁ ପ୍ରଭାବଶାଳୀ ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରତିକାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ବଳବତ୍ତର ଥିଲା, ତେଣୁ ବର୍ତ୍ତମାନର ନିୟମକୁ ଅଗ୍ରାହ୍ୟ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରୟୋଗଯୋଗ୍ୟ ନିୟମ 24 ରୁ ନୀତି ଆମଦାନୀ କରିବାରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ନଥିଲେ; ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ଆକ୍ଷେପିତ ରାୟରେ ଏହି ଉପସ୍ଥାପନାଗୁଡ଼ିକ ଅଣଦେଖା ହୋଇଛି; ଏବଂ ଯଦି ଏପରି ଏକ ନୀତି ଗୋଟିଏ ମଣ୍ଡଳରେ ଲାଗୁ କରାଯାଏ, ତେବେ ଏହା ସବୁଠାରେ ଗୁରୁତର ପ୍ରତିକ୍ରିୟା ସୃଷ୍ଟି କରିବ ।

ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ତରଫରୁ, ଏହା ଉପସ୍ଥାପିତ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ସଂଘ/ସଂଗଠନର ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱର ସ୍ୱରୂପ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ପାଇଁ କୌଣସି ବୈଧାନିକ ପ୍ରବଧାନର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏବଂ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସଂଖ୍ୟାଲଘୁ ସଙ୍ଗଠନଗୁଡ଼ିକୁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ସହ ଆଲୋଚନା କରିବାକୁ ସୁବିଧା ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ଏପରି ଅଧିକାର ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ ।

ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନ ଏବଂ ଅପିଲଗୁଡ଼ିକୁ ଅନୁମତି ଦେଇ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ

ଦର୍ଶାଇଥିଲେ: **1.1.** ସାମୂହିକ ବୁଝାମଣା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ହେଉ କିମ୍ବା ସଦସ୍ୟମାନଙ୍କ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଅଭିଯୋଗ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ହେଉ, ଏହାର ସଦସ୍ୟମାନଙ୍କୁ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରିବା ପାଇଁ ଏକ ଶ୍ରମକି ସଂଘର କୌଣସି ସାଧାରଣ ଆଇନ ଅଧିକାର ନାହିଁ । ଏହା ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ବିଧାନ ଦ୍ୱାରା ସାଧାରଣ ଆଇନରେ ପରିଣତ ହୋଇଥିବା ଏକ ପ୍ରବେଶ ପଥ । ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ବିଧାନ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ରୂପରେ ପରିଚାଳିତ ହୁଏ, କିମ୍ବା ଏହା ହୁଏ ନାହିଁ । ମାମଲାର ତଥ୍ୟ ଏବଂ ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଏହା ନିର୍ବିବାଦିତ ଯେ ନିୟମ **24 (a)** ଯାହା ଉପରେ ଉତ୍ତରଦାତା ସଂଘ ଏବଂ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିର୍ଭରଶୀଳ ଥିଲେ, ତାହାର କୌଣସି ପ୍ରୟୋଗ ନାହିଁ । ସମୀକ୍ଷାଧୀନ ରାୟରେ ମଧ୍ୟ ଏହା ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଛି । ତଥାପି ସମାନତା, ନ୍ୟାୟ ଏବଂ ନିରପେକ୍ଷତାର ସାଧାରଣ ନୀତି ଉପରେ ସମୀକ୍ଷାଧୀନ ରାୟରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ସଂଖ୍ୟାଲଘୁ ଶ୍ରମିକ ସଙ୍ଘକୁ ମଧ୍ୟ ଏହାର ସଦସ୍ୟମାନଙ୍କ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଅଭିଯୋଗ ଜଣାଇବାର ସୁଯୋଗ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ । ଏହା ଜଣାପଡୁଛି ଯେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଧ୍ୟାନ ବଳବତ୍ତର ଥିବା ବ୍ୟାପକ ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରତିକାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଏବଂ ନଥିରେ ରଖାଯାଇଥିବା ପୁଙ୍ଖାନୁପୁଙ୍ଖ ବିବରଣୀ ପ୍ରତି ଲକ୍ଷ୍ୟ କରାଯାଇନଥିଲା ।

1.2 ଏହା କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ ସଂଖ୍ୟାଲଘୁ ସଙ୍ଘକୁ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରିବାର ଅଧିକାରକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିବା, ଯେତେବେଳେ ଏପରି ଅଧିକାର ସଂଖ୍ୟାଗରିଷ୍ଠ ସଂଘକୁ ମଧ୍ୟ ମଞ୍ଜୁର କରାଯାଇ ନାହିଁ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଆବଶ୍ୟକ ପ୍ରତିକାର ପ୍ରତି ପକ୍ଷପାତ ହେବ । ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱର ଏପରି ଏକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ସୃଷ୍ଟି କରିବାକୁ ଜଣେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ପାଇଁ ଅନୁଚ୍ଛେଦ **226** ଅନୁଯାୟୀ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହାର କ୍ଷମତା ପ୍ରୟୋଗ କରିବା ମଧ୍ୟ ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ । ସ୍ୱେଚ୍ଛାଚାରୀତା କିମ୍ବା ପକ୍ଷପାତ ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ, ରିଟ୍ ଅଧିକାରିତା ପ୍ରୟୋଗରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ ପାଇଁ କୌଣସି ସୁଯୋଗ ନଥିଲା ।

1.3. ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନକାରୀ-ବ୍ୟାଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଉପଯୁକ୍ତ ସରକାର ହେଉଛନ୍ତି କେନ୍ଦ୍ର ସରକାର ଏବଂ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ନିୟମାବଳୀ ଏହା ବିରୁଦ୍ଧରେ ଲାଗୁ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଯେହେତୁ ସମୀକ୍ଷାଧୀନ ରାୟରେ ଏହି ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରସଙ୍ଗଗୁଡ଼ିକୁ ବିଚାରକୁ ନିଆଯାଇନଥିଲା, ତେଣୁ ମାମଲାର ସମସ୍ତ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ, ଆକ୍ଷେପିତ ରାୟଗୁଡ଼ିକୁ ରଦ୍ଦ କରିଦିଆଯାଉଛି ।

ଦେୱାନୀ ଅପିଲ ଅଧିକରିତା : ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 3337-3338/2002ରେ ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନ (C) ସଂଖ୍ୟା 1111-1112/2002

ଓ.ଜେ.ସି ସଂଖ୍ୟା 8863/1997/ସି.ଆର୍.ସଂଖ୍ୟା 15/1999ରେ ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ 24.11.1998/27.3/99 ତାରିଖର ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶରୁ ।

ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ମୁକୁଲ୍ ରୋହତଗୀ, ଅତିରିକ୍ତ ସଲିସିଟର, ହରିଶ ଏନ୍.ସାଲଭେ ଏବଂ ସଞ୍ଜୟ କପୁର ।

ହସ୍ତକ୍ଷେପକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ରାଜୀବ ଧାୱନ, ଶ୍ରୀମତୀ ଶୁଭ୍ରା କପୁର, ସଞ୍ଜୀବ କୁମାର ଏବଂ ବି. କେ. ସତିଜା ।

ଉତ୍ତରଦାତା ତରଫରୁ ଅତିରିକ୍ତ ସଲିସିଟର ଜେନେରାଲ, ଆର୍. ଏନ୍. ତ୍ରିବେଦୀ, ସୁଶ୍ରୀ ସୁନୀତା ଶର୍ମା ଏବଂ ସୁଶ୍ରୀ ସୁଷମା ସୁରୀ ।

ଉତ୍ତରଦାତା ସଂଖ୍ୟା 1 ପାଇଁ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଭାବେ ।

ନ୍ୟାୟାଳୟ ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ ।

ଶ୍ରୀକ୍ରିଷ୍ଣା, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି । ଏହି ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକ ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 3337-3338/2002ରେ ଅସଫଳ ଆବେଦନକାରୀ ଭାରତୀୟ ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ କରାଯାଇଛି ।

ଯେଉଁ ପରିସ୍ଥିତିରେ ବର୍ତ୍ତମାନର ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନଗୁଡିକ ଉତ୍ପନ୍ନ ହୋଇଛି, ସଂକ୍ଷେପରେ ବର୍ଣ୍ଣନା କରାଯାଇଛି, ସେଗୁଡ଼ିକ ନିମ୍ନରେ ଦିଆଯାଇଛି:-

ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନକାରୀ ହେଉଛନ୍ତି ଏକ ଜାତୀୟକରଣ ବ୍ୟାଙ୍କ ଏବଂ ଉତ୍ତରଦାତା ସଂଖ୍ୟା 1, ଅଖିଳ ଓଡ଼ିଶା ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ ସଂଘ (ଏହାପରେ "ଉତ୍ତରଦାତା ସଂଘ" ଭାବରେ ଜଣାଶୁଣା) ଏକ ପଞ୍ଜୀକୃତ ଅଣ-ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ସଂଘ ଯାହା ଓଡ଼ିଶା ମଣ୍ଡଳରେ ୨ ପ୍ରତିଶତରୁ କମ୍ ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରେ ବୋଲି କୁହାଯାଇଛି, ଓଡ଼ିଶା ମଣ୍ଡଳରେ ଆବେଦନକାରୀ ବ୍ୟାଙ୍କର କେବଳ 300 ଅଧିକାରୀଙ୍କ ସଦସ୍ୟତା ଥିବାବେଳେ ମୋଟ ସଂଖ୍ୟା ପ୍ରାୟ 2900 ଅଧିକାରୀ । ଭାରତୀୟ ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ ସଂଘ ଭାବରେ ଜଣାଶୁଣା ଅନ୍ୟ ଏକ ସଂଘର ପଦାଧିକାରୀଙ୍କ ସହ ସମାନତା ଦାବି କରି ସଂଘ ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକରେ ଏକ ଜନସ୍ୱାର୍ଥ ମକଦ୍ଦମା ଦାୟର କରିଥିଲେ, ଯାହା ସାମୂହିକ ବୁଝାମଣା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଆବେଦନକାରୀ ବ୍ୟାଙ୍କର ପରିଚାଳନା ଦ୍ୱାରା ସ୍ୱୀକୃତି ଲାଭ କରିଥିଲା । ଉକ୍ତ ଆବେଦନରେ ଉତ୍ତରଦାତା ସଂଘ ଦ୍ୱାରା ଉପସ୍ଥାପିତ ମୁଖ୍ୟ ଅଭିଯୋଗ ଥିଲା ଯେ ଆବେଦନକାରୀ ବ୍ୟାଙ୍କ ସେମାନଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଶତ୍ରୁତାପୂର୍ଣ୍ଣ ପକ୍ଷପାତ ନୀତି ଗ୍ରହଣ କରିଥିଲେ ଏବଂ ଅଧିକାଂଶ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ ଦାବି କରୁଥିବା ଅନ୍ୟ ସଂଘ ପ୍ରତି ଅନୁଚିତ ପକ୍ଷପାତ କରୁଥିଲେ ।

24.11.98 ତାରିଖର ରାୟ ଦ୍ୱାରା ରିଟ୍ ଆବେଦନ ନିମ୍ନମତେ ଅନ୍ୟାନ ବିଷୟ ମଧ୍ୟରେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିଲା:-

" ପୂର୍ବଗାମୀ କାରଣଗୁଡିକ ପାଇଁ ଆମେ କର୍ମଚାରୀ ପରିପତ୍ର ସଂଖ୍ୟା 91/1997 ର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 2 କୁ ରଦ୍ଦ କରୁଛୁ ଯଦି ଏହା ଏପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବଳବତ୍ତର ଅଛି ଏବଂ ଉପଲବ୍ଧ ଥିବା ସତ୍ୟାପାନ ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ 24 ଅନୁଯାୟୀ ଆବେଦନକାରୀ-ସଂଘଙ୍କୁ ଏପରି ଅଧିକାର ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ପ୍ରତିପକ୍ଷମାନଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଉଛୁ ।

ଭାରତୀୟ ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କର ପରିଚାଳନାଙ୍କୁ ଏହାର କର୍ମଚାରୀ, ଅଧିକାରୀ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ କିମ୍ବା ଅଣ-ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତଙ୍କ ସଂଘଙ୍କ, ସହ ବ୍ୟବହାର କରିବା ସମୟରେ ଏହି ରାୟରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷଣକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖିବାକୁ ମଧ୍ୟ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଉଛି ।

ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ, ଉତ୍ତରଦାତା ସଂଘ "ସଦସ୍ୟତା ଯାଞ୍ଚ ଏବଂ ଶ୍ରମିକ ସଂଘର ସ୍ୱୀକୃତି ନିୟମ, 1994" ନାମକ ନିୟମାବଳୀ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିଥିଲେ । ଏହାର ନିୟମ 24 ବିଷୟରେ ବିଶେଷ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିଲା ଯାହା ଅଣ-ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ସଂଘଗୁଡ଼ିକୁ କିଛି ଅଧିକାର ପ୍ରଦାନ କରେ । ଆଇନର କେଉଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁଯାୟୀ ଉପରୋକ୍ତ ନିୟମ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୋଇଛି ତାହା ନଥିରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ହୋଇନାହିଁ ।ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ହାଜର ହୋଇଥିବା ଅଧିବକ୍ତା ଏବଂ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଭାବେ ହାଜର ହୋଇଥିବା ଉତ୍ତରଦାତା ଉକ୍ତ ନିୟମର ବୈଧାନିକ କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ଉପରେ ଆଲୋକପାତ କରିବାରେ ଅସମର୍ଥ ହୋଇଥିଲେ । ଯାହା ହେଉ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିଜେ ନିଜ ରାୟରେ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିଥିଲେ ଯେ ଏହି ନିୟମ ଆଇନର କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁଯାୟୀ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ନୁହେଁ, ଏବଂ ଏହି ତଥ୍ୟ ଅଧିବକ୍ତା ମଣ୍ଡଳୀରେ ବିବାଦୀୟ ନୁହେଁ । ଏହି ନିୟମଗୁଡ଼ିକ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ନୁହେଁ ବୋଲି କହିବା ସତ୍ତ୍ୱେ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ମତ ବ୍ୟକ୍ତ କରିଥିଲେ ଯେ ନିୟମ 24 ପଛରେ ଥିବା ତତ୍ତ୍ୱ ଏବଂ ନୀତି ହିତକର ଏବଂ ଯଦ୍ୟପି ଏହା ଅଣ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ଥିଲା, ନିଯୁକ୍ତିଦାତା କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ସହିତ ତାଙ୍କ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ସଦସ୍ୟଙ୍କ ଅଭିଯୋଗ ସମ୍ପର୍କରେ ସାକ୍ଷାତ ଏବଂ ଆଲୋଚନା କରିବା ପାଇଁ ଆବେଦନକାରୀ ବ୍ୟାଙ୍କ, ଉତ୍ତରଦାତା ସଂଘକୁ ଅନୁମତି ଦେବା ଉଚିତ୍ । ଏହି ଯୁକ୍ତିକୁ ଆଧାର କରି ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନକାରୀ ବ୍ୟାଙ୍କକୁ ନିୟମ 24(a)ରେ ପ୍ରାବଧାନ ନ ଥିଲେ ମଧ୍ୟ ନୀତି କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇ ଏକ ପରମ ଆଦେଶ ରିଟ୍ ଜାରି କରିଥିଲେ । ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 3337-3338/2002 ରେ ଏହି ନିର୍ଦ୍ଦେଶକୁ ଆପତ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ଦେୱାନୀ ଅପିଲଗୁଡିକ ମେ 6,2002 ରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଏକ ରାୟ ଦ୍ୱାରା ଖାରଜ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ରାୟରେ ବିଶେଷ ଭାବେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ମନ୍ତବ୍ୟକୁ ଲିପିବଦ୍ଧ କରାଯାଇଛି ଯେ, ଯଦିଓ ସତ୍ୟାପନ ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ 24 ନିଜ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ନୁହେଁ, ତଥାପି ଏହି ନିୟମ ପଛରେ ଥିବା ନୀତିରେ ଯେକୌଣସି ସାଧାରଣ, ଅଣ-ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ସଂଘକୁ ସମ୍ପ୍ରସାରିତ କରାଯାଇପାରିବ, ଯଦିଓ ଏହା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ସଂଘ ନୁହେଁ । ଏହି ରାୟରେ ଏହା ମଧ୍ୟ ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷଣ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମକିକ ସଂଘ ଅଧିନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ନିୟମଗୁଡ଼ିକ ଶ୍ରମିକ ସଂଘ ମାନଙ୍କର ସ୍ୱୀକୃତି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ସ୍ୱେଚ୍ଛାଚାରିତା, ଏକପାଖିଆ ଏବଂ ପକ୍ଷପାତିତାକୁ ଏଡ଼ାଇବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇଥିଲା, ସେଥିରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ପ୍ରକ୍ରିୟା କେଉଁ ଶ୍ରମିକ ସଂଘ ପ୍ରକୃତରେ ଅଧିକାଂଶ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସମର୍ଥନକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ କରେ ତାହା ଜାଣିବା ପାଇଁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଥିଲା ଏବଂ ଏହିପରି ପ୍ରକ୍ରିୟା ଉଭୟ ଶ୍ରମିକ ସଂଘ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ପ୍ରଭାବକାରୀ ସାମୂହିକ ବୁଝାମଣା ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ସକ୍ଷମ କରିବାକୁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଯାହା ଦ୍ୱାରା ଶିଳ୍ପ ଶାନ୍ତି ବଜାୟ ରହିବ ଏବଂ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନର କାର୍ଯ୍ୟ ସ୍ୱାଭାବିକ ଭାବରେ ପରିଚାଳିତ ହୋଇପାରିବ । ଏହି ଶିଳ୍ପ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏକାଧିକ ଶ୍ରମିକ ସଂଘ ସୃଷ୍ଟି ହେବାର ସମ୍ଭାବନାକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ବିଚାରପୀଠ ମତବ୍ୟକ୍ତ କରିଥିଲେ ଯେ, ଯଦିଓ ଏଭଳି ଅଣ-ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ସଂଘର ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ସହ ସାମୂହିକ ବୁଝାମଣା ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରିବାର ଅଧିକାର ନଥାଇପାରେ, ସାଧାରଣ ଭାବେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସହ ଜଡ଼ିତ ପ୍ରସଙ୍ଗ ଉପରେ, ନିଯୁକ୍ତିଦାତା କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତ କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ସହ ସାକ୍ଷାତ ଏବଂ ଆଲୋଚନା କରିବାର ଅଧିକାର ସେମାନଙ୍କର ରହିଛି ତେଣୁ, ରାୟରେ ଏହା ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷଣ କରାଯାଇଥିଲା :-

"ଏଥିପାଇଁ, ଏହା ଅର୍ଥ ଏହିକି ଯେ ପରିଚାଳନା/ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ସଦସ୍ୟଙ୍କ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଏବଂ ଏହା ସହିତ ଜଡ଼ିତ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଆନୁଷଙ୍ଗିକ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଏକ ଅଣ-ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ସଂଘ ସହିତ ଆଲୋଚନା କରିବାକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିପାରିବେ ନାହିଁ ।"

"ବାଲ୍ମର ଲରି ୱାର୍କର୍ସ ସଂଘ, ବମ୍ବେ ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ ବନାମ ବାଲ୍ମର ଲରି ଏବଂ କମ୍ପାନୀ ଲିମିଟେଡ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ [1985] 2 SCR 492 ମାମଲାରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ରାୟ ଉପରେ ଧ୍ୟାନ ଦେବା ପରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିରୀକ୍ଷଣ କରିଥିଲେ:

"ରିଟ୍ ଆବେଦନର ଫଇସଲା କରିଥିବା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ରାୟ ଏବଂ ପରିଚାଳନା ତରଫରୁ ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନର ଫଇସଲା ଆଦେଶରୁ ସ୍ଥିତି ସ୍ପଷ୍ଟ ହୁଏ ଯେ ଏକ ଅଣ-ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ସଂଘର ନିହିତ ଅଧିକାର ଏବଂ ବିଶେଷାଧିକାର କେବଳ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ସଦସ୍ୟଙ୍କ ସେମାନଙ୍କ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଅଭିଯୋଗକୁ ସମର୍ଥନ କରିବା ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଆୟୋଜିତ ଘରୋଇ କିମ୍ବା ବିଭାଗୀୟ ଅନୁସନ୍ଧାନରେ ସେମାନଙ୍କର ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରିବା ଏବଂ ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀ, ଶ୍ରମ ନ୍ୟାୟାଳୟ, ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ କିମ୍ବା ମଧ୍ୟସ୍ଥଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ ନକରିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସୀମିତ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଅଣ-ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ସଂଘକୁ ସମସ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସହ ଜଡ଼ିତ ସାଧାରଣ ପ୍ରସଙ୍ଗ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଆଲୋଚନାରେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରିବାର କୌଣସି ଅଧିକାରକୁ ସ୍ୱୀକାର କରିନାହାଁନ୍ତି । "

ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନକାରୀ ଦୁଇଟି ପ୍ରସଙ୍ଗର ସମର୍ଥନ ଉପରେ ଯୁକ୍ତି କରିଛନ୍ତି । ପ୍ରଥମତଃ, ସଂଖ୍ୟାଗରିଷ୍ଠ ସଂଘର ମଧ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଅଭିଯୋଗ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଆଲୋଚନା କିମ୍ବା ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରିବାର ଅଧିକାର ନାହିଁ ଏବଂ ଏକ ସଙ୍ଘକୁ ଏହି ଅଧିକାରରୁ ବଞ୍ଚିତ କରିବା, ଯାହା ସ୍ୱୀକାର୍ଯ୍ୟତଃ ଏକ ସଂଖ୍ୟାଲଘୁ ସଙ୍ଘ ଥିଲା, ତାହା କ୍ୱଚିତ୍ ପକ୍ଷପାତପୂର୍ଣ୍ଣ ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରିବ, ଯେପରି ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଅନୁମାନ କରିଥିବା ପରି ମନେହୁଏ । ଅପରପକ୍ଷେ, ଏହା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଛି ଯେ ସଂଖ୍ୟାଲଘୁ ସଂଘକୁ ଏପରି ଏକ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଅଧିକାର ପ୍ରଦାନ କରିବା ବିପରୀତ ପକ୍ଷପାତିତା କରିବା ଭଳି ହେବ । ଦ୍ୱିତୀୟତଃ, ଏହା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଏ ଯେ ସାଧାରଣ ଆଇନରେ କୌଣସି ସଂଘକୁ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରିବାର ଅଧିକାର ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଉପରେ କୌଣସି ବାଧ୍ୟତା ନାହିଁ ଏବଂ ଯଦି କୌଣସି ବୈଧାନିକ କିମ୍ବା ବୈଧାନିକ ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ଏପରି ବ୍ୟବସ୍ଥା ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ କରାଯାଇ ନାହିଁ, ତେବେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏପରି କୌଣସି ଅଧିକାର ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ବାଧ୍ୟ ନୁହଁନ୍ତି । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଜାଣିବାକୁ ପାଇଛନ୍ତି ଯେ 1994 ସତ୍ୟାପନ ନିୟମ ଲାଗୁ ହୁଏ ନାହିଁ । ଯାହା ହେଉ ନା କାହିଁକି, ଏକ ରାଷ୍ଟ୍ରାୟତ୍ତ ବ୍ୟାଙ୍କ ଭାବେ ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ ନିଜର ପ୍ରଭାବଶାଳୀ ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରତିକାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ସୃଷ୍ଟି କରିଥିଲା ଏବଂ ପୂର୍ବରୁ ପ୍ରଚଳିତ ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରତିକାର ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ଅଗ୍ରାହ୍ୟ କରିବା ପାଇଁ, ଲାଗୁ ନହୋଇଥିବା ନିୟମର ନିୟମ 24ରୁ ଯଦି କୌଣସି ନୀତି ଥାଏ, ତାହା ଉଦ୍ଧୃତ କରିବା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ପାଇଁ ନ୍ୟାୟୋଚିତ ନଥିଲା । ଆବେଦନକାରୀ ଯୁକ୍ତି କରିଛନ୍ତି ଯେ ରାୟରେ ସମୀକ୍ଷା ହେବାକୁ ଥିବା ଉପସ୍ଥାପନାଗୁଡ଼ିକୁ ଅଣଦେଖା କରାଯାଇଅଛି । ତେଣୁ ଏହି ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନ ।

ଭାରତୀୟ ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ ସଂଗଠନର ସାଧାରଣ ସମ୍ପାଦକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ଦେୱାନୀ ଅବେଦନର ପାଲଟା ଶପଥ ପତ୍ରର ଏକ ସନ୍ଦର୍ଭ ଦୀର୍ଘ ଅଭ୍ୟାସ ଏବଂ ବ୍ୟବହାର ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଏହି ତଥ୍ୟକୁ ସାମ୍ନାକୁ ଆଣିଥାଏ ଯେ, ଦ୍ୱିପାକ୍ଷିକ ସମ୍ପର୍କ କେବଳ ସଂଖ୍ୟାଗରିଷ୍ଠ/ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ସଙ୍ଗଠନ ସହିତ ବଜାୟ ରଖାଯାଇଥିଲା, କିନ୍ତୁ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ

ଅଭିଯୋଗ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ପ୍ରସଙ୍ଗ ଅଭିଯୋଗ ସମାଧାନ ପ୍ରକ୍ରିୟା ମାଧ୍ୟମରେ ପ୍ରକ୍ରିୟାକରଣ କରିବାକୁ ପଡିବ କାରଣ ସେଗୁଡ଼ିକ ସଂଖ୍ୟାଗରିଷ୍ଠ/ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ସଙ୍ଗଠନ ସହିତ ଆଲୋଚନା କରାଯାଇ ନଥିଲା । ଉକ୍ତ ଶପଥ ପତ୍ର ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଅଭିଯୋଗର ସମାଧାନ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ନଥିରେ ରଖାଯାଇଛି । ଉକ୍ତ ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରକ୍ରିୟା (ଅନୁଲଗ୍ନକ A2)ର ଅନୁଧ୍ୟାନରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ଜଣାପଡ଼େ ଯେ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଅଭିଯୋଗଗୁଡ଼ିକର ବିଚାର ପାଇଁ ଏକ ତ୍ରିସ୍ତରୀୟ ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି । ପ୍ରଥମତଃ, ଯେଉଁ ଧାରାରେ ଅଧିକାରୀ ସିଧାସଳଖ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଛନ୍ତି ସେହି ବିଭାଗ କିମ୍ବା ପ୍ରଭାଗ କିମ୍ବା ଶାଖା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଏକ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଅଭିଯୋଗ ଏକ ପ୍ରାରମ୍ଭିକ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିକଟରେ କରିବାକୁ ହେବ । ଯଦି ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ସନ୍ତୋଷ ପ୍ରଦାନ କରିବାରେ କିମ୍ବା ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନେବାରେ ବିଫଳ ହୁଅନ୍ତି, ତେବେ ଅପିଲ ଅଧିକାରୀ ନିକଟରେ ଏକ ଆବେଦନ କରାଯାଇପାରିବ । ଯଦି ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସମୟସୀମା ମଧ୍ୟରେ ଅପିଲ ଅଧିକାରୀ ଦ୍ୱାରା କୌଣସି ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନିଆଯାଏ ନାହିଁ, ତେବେ ଅଭିଯୋଗକୁ ବ୍ୟାଙ୍କର ଦୁଇ ଜଣ ପ୍ରତିନିଧି ଏବଂ ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷକ କର୍ମଚାରୀ ସଂଗଠନ ଦ୍ୱାରା ମନୋନୀତ ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦୁଇ ଜଣ ପ୍ରତିନିଧିଙ୍କୁ ନେଇ ଗଠିତ ଏକ ଅଭିଯୋଗ ସମିତି ନିକଟକୁ ବିଚାରର୍ଥେ ପ୍ରେରଣ କରାଯାଇପାରିବ । ଉକ୍ତ ସମିତିର ସଂଖ୍ୟାଧିକ ସଦସ୍ୟଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତି ବଳବତ୍ତର ହେବ । ଏହି ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଏହି ସତ୍ୟକୁ ସାମ୍ନାକୁ ଆଣିଥାଏ ଯେ ଅଧିକାରୀମାନଙ୍କ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଅଭିଯୋଗ ବିଷୟରେ ଆଲୋଚନା କରିବାର ବିଶେଷାଧିକାର ଏପରିକି ଅଧିକାଂଶ ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରୁଥିବା ଶ୍ରମିକ ସଙ୍ଘକୁ ମଧ୍ୟ ଦିଆଯାଇ ନାହିଁ ।

ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅଧୀନରେ ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନରେ, ସମ୍ପୃକ୍ତ ଅଧିକାରୀ ନିଜେ ହାଜର ହୋଇପାରିବେ କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ମାମଲାରେ ଜଣେ ସହକର୍ମୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରିପାରିବେ । ଏହା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଯେ କୌଣସି ସଙ୍ଘର ପ୍ରତିନିଧିଙ୍କୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇ ନାହିଁ । ବର୍ତ୍ତମାନର ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଗତ କିଛି ଦଶନ୍ଧି ଧରି ସୁରୁଖୁରୁରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଛି । ଆବେଦନକାରୀ ବ୍ୟାଙ୍କଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ପ୍ରତ୍ୟୁତ୍ତର ସତ୍ୟପାଠରେ ଅନେକ ପରିପତ୍ର ମଧ୍ୟ ନଥିରେ ରଖାଯାଇଛି ଯାହା ଦ୍ୱାରା ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରକ୍ରିୟା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହୋଇଛି ।ଏହା ମଧ୍ୟ ଅଭିଯୋଗ ସମିତି ଦ୍ୱାରା ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅଧୀନରେ ସମାଧାନ ହେବାକୁ ଥିବା ଅଭିଯୋଗର ପ୍ରକୃତି, ଅଭିଯୋଗର ସମାଧାନର ପଦ୍ଧତି, ଆବେଦନ ଏବଂ ଅଭିଯୋଗର ବିଚାରକରିବାକୁ ସୂଚିତ କରେ । ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରକ୍ରିୟା ପରିପତ୍ରଗୁଡ଼ିକ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ସୂଚିତ କରେ ଯେ ସରକାରୀ ସେବା ପରିଚାଳନାର ନିବନ୍ଧନ ଓ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ କୌଣସି ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଉକ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅଧୀନରେ ଏକ ଅଭିଯୋଗର ସମାଧାନ ହେବ ନାହିଁ । ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ କରାଯାଇଛି ଯେ ଅନୁଶାସନାତ୍ମକ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ବ୍ୟକ୍ତିବିଶେଷଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ କରାଯାଇଥିବା କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରତିକାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଧୀନରେ ପ୍ରକାଶ କରିବାପାଇଁ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଅଭିଯୋଗ ହେବ ନାହିଁ ଏବଂ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହା ମଧ୍ୟ ସ୍ପଷ୍ଟ କରାଯାଇଛି ଯେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ସଂଘ, ଯାହା ସମ୍ପୃକ୍ତ ପରିପତ୍ରରେ ନିଯୁକ୍ତ 90 ପ୍ରତିଶତରୁ ଅଧିକ ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରେ, ମଧ୍ୟ ଅଭିଯୋଗ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନରେ ଏହାର ସଦସ୍ୟମାନଙ୍କୁ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରିବାର ଏହି ବିଶେଷାଧିକାର ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇ ନାହିଁ । ଏପରି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱକୁ ବିଚାରକୁ ନେଲେ , ଏହା ଏକ ସହ-କର୍ମଚାରୀ କିମ୍ବା ସହ-ଅଧିକାରୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ସୀମିତ ଯଦିଓ କର୍ତ୍ତବ୍ୟଭ୍ରଷ୍ଟ କର୍ମଚାରୀ/ଅଧିକାରୀ କୌଣସି ଶ୍ରମିକ ସଂଘ ସହିତ ଜଡ଼ିତ ଥାନ୍ତୁ କିମ୍ବା ନଥାନ୍ତୁ ।

ଉତ୍ତରଦାତା ସଂଘ ପାଇଁ, ତଥାପି, ଏହା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଛି ଯେ ଏପରି କୌଣସି ଆଇନ ନାହିଁ ଯାହା ଅଧୀନରେ ସଂଖ୍ୟାଗରିଷ୍ଠ ସଂଘର ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ ସ୍ୱରୂପ ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରାଯାଇଛି । ଏହା ମଧ୍ୟ ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଛି ଯେ କୌଣସି ବୈଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ନାହିଁ, ଯାହା ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେଇପାରିବ ଯେ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱିତା କରୁଥିବା ଶ୍ରମିକ ସଂଘ ମଧ୍ୟରୁ କେଉଁଟି ପ୍ରକୃତରେ ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରେ । ଏହି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଏହା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଛି ଯେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ରାୟରେ ଏକ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣ ରହିଛି, ଯଥା, ଅଣ-ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ଶ୍ରମିକ ସଙ୍ଘକୁ ମଧ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତିବିଶେଷଙ୍କ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରିବାର ଅଧିକାର ଦିଆଯିବା ଉଚିତ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ସହ ଆଲୋଚନା କରି ସେମାନଙ୍କର ଅଭିଯୋଗ ଜଣାଇବା ଉଚିତ ଯାହା ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ମେ 6,2002 ତାରିଖ ରାୟରେ ସ୍ୱୀକାର କରାଯାଇଛି ଏବଂ ପୁନରାବୃତ୍ତି କରାଯାଇଛି । ତେଣୁ ଏହା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଛି ଯେ ରାୟର ସମୀକ୍ଷା ପାଇଁ କୌଣସି ସୁଯୋଗ ନାହିଁ, କୌଣସି ଆବଶ୍ୟକତା ବି ନାହିଁ ।

ଆମ ମତରେ, ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଅଧିବକ୍ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅନୁରୋଧ କରାଯାଇଥିବା/ ଉଠାଯାଇଥିବା ଯୁକ୍ତିର ଗୁଣବତ୍ତା ରହିଛି ଏବଂ ଏହାକୁ ସ୍ୱୀକାର କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି । ସାମୂହିକ ବୁଝାମଣା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ହେଉ କିମ୍ବା ସଦସ୍ୟମାନଙ୍କ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଅଭିଯୋଗ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ହେଉ, ଏହାର ସଦସ୍ୟମାନଙ୍କୁ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରିବା ପାଇଁ ଏକ ଶ୍ରମିକ ସଂଘର କୌଣସି ସାଧାରଣ ଆଇନ ଅଧିକାର ନାହିଁ । ଏହା ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ବିଧାନ ଦ୍ୱାରା ସାଧାରଣ ଆଇନରେ ପରିଣତ ହୋଇଥିବା ଏକ ପ୍ରବେଶ ପଥ । ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ବିଧାନ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ରୂପରେ ପରିଚାଳିତ ହୁଏ, କିମ୍ବା ଏହା ହୁଏ ନାହିଁ । ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ ଥିବା ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଏହା ନିର୍ବିବାଦିତ ଯେ ଉତ୍ତରଦାତା ସଂଘ ଏବଂ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିର୍ଭରଶୀଳ ଥିବା ନିୟମ 24 (a)ର କୌଣସି ପ୍ରଯୁଜ୍ୟତା ନାହିଁ । ସମୀକ୍ଷାଧୀନ ରାୟରେ ମଧ୍ୟ ଏହା ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଛି । ତଥାପି ସମାନତା, ନ୍ୟାୟ ଏବଂ ନିରପେକ୍ଷତାର ସାଧାରଣ ନୀତି ଉପରେ ସମୀକ୍ଷାଧୀନ ରାୟରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ସଂଖ୍ୟାଲଘୁ ଶ୍ରମିକ ସଙ୍ଘକୁ ମଧ୍ୟ ଏହାର ସଦସ୍ୟମାନଙ୍କ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଅଭିଯୋଗକୁ ଜଣାଇବାର ସୁଯୋଗ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ । ଆମ ପାଇଁ ଏହା ପ୍ରତୀୟମାନ ହେଉଛି ଯେ, ଏପରି କରିବା ସମୟରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଧ୍ୟାନ ବଳବତ୍ତର ଥିବା ବ୍ୟାପକ ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରତିକାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଏବଂ ନଥିରେ ରଖାଯାଇଥିବା ପୁଙ୍ଖାନୁପୁଙ୍ଖ ବିବରଣୀ ପ୍ରତି ଲକ୍ଷ୍ୟ କରାଯାଇନଥିଲା ।

ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗକୁ ଏହାର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣରୁ ବିଚାର କରିବା ପରେ, ଆମେ ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଉପସ୍ଥାପନାଗୁଡ଼ିକ ସହିତ ସହମତ ହେବାକୁ ଆଗ୍ରହୀ । ଆମେ ମନେକରୁ ନାହୁଁ ଯେ ସଂଖ୍ୟାଲଘୁ ସଙ୍ଘକୁ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରିବାର ଏପରି ଅଧିକାରରୁ ବଞ୍ଚିତ କରିବା, ଯେତେବେଳେ ଏପରି ଅଧିକାର ସଂଖ୍ୟାଗରିଷ୍ଠ ସଙ୍ଘକୁ ମଧ୍ୟ ମଞ୍ଜୁର କରାଯାଏ ନାହିଁ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଆବଶ୍ୟକତା ପ୍ରତିକାର ପ୍ରତି ପକ୍ଷପାତିତା ହେବ । ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱର ଏପରି ଏକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ସୃଷ୍ଟି କରିବାକୁ ଜଣେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ପାଇଁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 226 ଅନୁଯାୟୀ ଏହାର କ୍ଷମତା ପ୍ରୟୋଗ କରିବା ମଧ୍ୟ ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ । ସ୍ୱେଚ୍ଛାଚାରୀତା କିମ୍ବା ପକ୍ଷପାତ ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ, ଆମ ରାୟରେ ରିଟ୍ ଅଧିକାରିତାର ପ୍ରୟୋଗରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ ପାଇଁ କୌଣସି ସୁଯୋଗ ନଥିଲା । ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଶ୍ରୀ ସାଲଭେଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅନୁରୋଧ କରାଯାଇଛି ଯେ ଗୋଟିଏ ମଣ୍ଡଳରେ ଏପରି ନୀତିର ପ୍ରୟୋଗ ସମଗ୍ର ଦେଶରେ ଗୁରୁତର ପ୍ରତିକ୍ରିୟା ସୃଷ୍ଟି କରିପାରେ, କାରଣ ସାରା ଦେଶରେ ବ୍ୟାଙ୍କର ଶାଖା ଅଛି । ଆମେ ଏହା ମଧ୍ୟ ଲକ୍ଷ୍ୟ କଲୁ ଯେ ଭାରତୀୟ ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଉପଯୁକ୍ତ ସରକାର ହେଉଛନ୍ତି କେନ୍ଦ୍ର ସରକାର ଏବଂ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ନିୟମାବଳୀ ଏହା ବିରୁଦ୍ଧରେ

ଲାଗୁ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ମାମଲାର ସମସ୍ତ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ, ଏହା ଆମ ପାଇଁ ପ୍ରତୀୟମାନ ହେଉଛି ଯେ ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯିବା ଆବଶ୍ୟକ, କାରଣ ସମୀକ୍ଷାଧୀନ ରାୟରେ ଏହି ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରସଙ୍ଗଗୁଡ଼ିକୁ ବିଚାରକୁ ନିଆଯାଇନଥିଲା ।

ଫଳସ୍ୱରୂପ, ଆମେ ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦେଉଛୁ ଏବଂ ମେ 6,2002 ତାରିଖର ରାୟ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରୁଛୁ । ଫଳସ୍ୱରୂପ ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 3337-3338/2002 ରେ ମେ 6,2002 ତାରିଖର ରାୟକୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରାଯାଉଛି । ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 3337-3338/2002 କୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଉଛି ଏବଂ ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକର ରାୟକୁ ରଦ୍ଦ କରାଯାଉଛି । ଯେଉଁ ରିଟ୍ ଅବେଦନଗୁଡିକରୁ ଉକ୍ତ ରାୟଗୁଡ଼ିକ ଆସିଥିଲା, ସେଗୁଡ଼ିକୁ ଖାରଜ କରିଦିଆଯାଉଛି ।

କୌଣସି ଖର୍ଚ୍ଚ ନାହିଁ ।

ଏସ୍. କେ.ଏସ୍. ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକ ଏବଂ ଅପିଲଗୁଡ଼ିକୁ 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 । "

ଅନୁବାଦକ
ସୌମ୍ୟରଂଜନ ବେହେରା,
ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ।