ଇନଷ୍ଟିଚ୍ୟୁଟ୍ ଅଫ୍ ମ୍ୟାନେଜମେଣ୍ଟ୍ ଡେଭଲପମେଣ୍ଟ୍, ୟୁ. ପି. ର ନିର୍ଦ୍ଦେଶକ

ବନାମ

ଶ୍ରୀମତୀ ପୁଷ୍ପା ଶ୍ରୀବାସ୍ତବ

ଅଗଷ୍ଟ 4, 1992

[ଏଲ୍. ଏମ୍. ଶର୍ମା, ଏସ୍. ମୋହନ ଏବଂ ଏନ୍. ଭେଙ୍କଟଚଲା, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିବୃନ୍ଦ]

ନାଗରିକ ସେବା:

ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ କାମଚଳା ଏବଂ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଆଧାରରେ ନିଯୁକ୍ତି - ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ସମୟ ସମୟରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଛି - ଏପରି ପଦବୀରେ ରହିବାର ଅଧିକାର - ଯେଉଁ ଅବଧି ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଇଛି, ତାହା ବିତି ଯିବା ପରେ ଏହି ନିଯୁକ୍ତି ସମାପ୍ତ ହୋଇଥାଏ କି ନାହିଁ।

ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ଅପିଲକାରୀ-ଅନୁଷ୍ଠାନରେ ପ୍ରଥମେ ତିନି ମାସର ଅବଧି ପାଇଁ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଆଧାରରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ *କାମଚଳା* ଥିଲା ଏବଂ ସମୟ ସମୟରେ ଏହାକୁ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇଥିଲା । ଏକଦା ସେ ନିଜର ଇସ୍ତଫା ପତ୍ର ଦାଖଲ କରିଥିଲେ ଏବଂ ତାହା ମଧ୍ୟ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହା ସତ୍ତ୍ୱେ, ଆଉ କିଛି ସମୟ ପାଇଁ ତାଙ୍କ ସେବା ଜାରି ରଖିବାକୁ ସେ ଆହୁରି ଏକ ଅନୁରୋଧ କରିଥିଲେ ଏବଂ ତାଙ୍କୁ ଏକ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଆଧାରରେ ଏକ ସମନ୍ୱିତ ପାରିଶ୍ରମିକରେ ପ୍ରଶିକ୍ଷଣ କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ନିଯୁକ୍ତି ମଧ୍ୟ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ *କାମଚଳା* ଭିତ୍ତିରେ ଥିଲା, ଯାହା ବିନା ସୂଚନାରେ ସମାପ୍ତ ଯୋଗ୍ୟ ଥିଲା ।

ତେବେ, ଅପିଲକାରୀ-ଅନୁଷ୍ଠାନର ଏକ କମିଟି ଅନାବଶ୍ୟକ ପଦବୀଗୁଡ଼ିକର ଲୋପ କରିବା ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଆଲୋଚନା କରି କେତେକ ପଦବୀକୁ ଲୋପ କରିବା ପାଇଁ ସୁପାରିସ କରିଥିଲେ, ଯେଉଁଥିରେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ପଦବୀ ମଧ୍ୟ ସାମିଲ ଥିଲା । ଏହି ସୁପାରିଶକୁ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଏହି ପଦବୀଗୁଡ଼ିକୁ ଲୋପ କରି ଦିଆଯାଇଥିଲା । ଅପିଲକାରୀ-ଅନୁଷ୍ଠାନର ଏହି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନକୁ ଆପତ୍ତି କରି ଉତ୍ତରଦାତା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଏକ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ଦାୟର କରିଥିଲେ ।

ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ପଦବୀରେ ପୁନର୍ବାର ନିୟୋଜିତ କରିବାକୁ ଏବଂ ତିନି ମାସ ମଧ୍ୟରେ ତାଙ୍କ ସେବାକୁ ନିୟମିତ କରିବାକୁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଅପିଲକାରୀ-ଅନୁଷ୍ଠାନକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ ।

ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ *କାମଚଳା* ଆଧାରରେ ହୋଇଥିଲା ଏବଂ ତାଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିବା ଛଅମାସର ଅବଧି ଠାରୁ ଅଧିକ ସମୟ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏହି ପଦବୀରେ ରହିବାର କୌଣସି ଅଧିକାର ତାଙ୍କର ନଥିଲା; ଆର୍ଥିକ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ହେତୁ ଅପିଲକାରୀଙ୍କୁ ଏହି ପଦବୀକୁ ଲୋପ କରିବାକୁ ପଡ଼ିଥିଲା କାରଣ ଏହାର ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ମଧ୍ୟ ଦରମା ପ୍ରଦାନ କରିବାରେ ଏହା ଅସୁବିଧାର ସମ୍ମୁଖୀନ ହେଉଥିଲା; ଲୋପ କରାଯାଇଥିବା ପଦବୀଗୁଡ଼ିକ ଅନାବଶ୍ୟକ ବୋଲି ଜଣାପଡିଥିଲା; - ଏହି ସବୁ ଯୁକ୍ତି ଦର୍ଶାଇ ଅପିଲକାରୀ-ଅନୁଷ୍ଠାନ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଆଦେଶ ବିରୁଦ୍ଧରେ ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଦ୍ୱାରା ବର୍ତ୍ତମାନର ଅପିଲ ଦାୟର କରିଥିଲେ ।

ଏହି ଅପିଲର ଫଏସଲା କରି, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ

ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନେଇଥିଲେ ଯେ: **1.1.** ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ଯେବେ ନିଯୁକ୍ତି ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଆଧାରରେ ହୋଇଥାଏ ଏବଂ ସମୟ ଅତିକ୍ରାନ୍ତ ପରେ ନିଯୁକ୍ତି ସମାପ୍ତ ହୋଇଥାଏ, ସେବେ ଉକ୍ତ ପଦବୀରେ ରହିବାର କୌଣସି ଅଧିକାର ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ରହିବ ନାହିଁ ।

1.2. ଏହି ମାମଲାରେ, ଏହି ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ *କାମଚଳା* ଥିଲା ଏବଂ ଏକ ସୀମିତ ଅବଧି ପାଇଁ ଏକ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଆଧାରରେ ଥିଲା । ତେଣୁ ଛଅ ମାସର ଅବଧି ଶେଷ ହେବା ପରେ ଏହି ପଦବୀରେ ରହିବାର ଅଧିକାର ସମାପ୍ତ ହୋଇଛି ।

ଜ୍ୟାକବ୍ ଏମ୍. ପୁଥୁପରମ୍ବିଲ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ଇତ୍ୟାଦି ଇତ୍ୟାଦି ବନାମ କେରଳ ଜଳ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ଇତ୍ୟାଦି ଇତ୍ୟାଦି, **[1990] 1 Suppl. SCR 562** ମାମଲାଟି ପ୍ରଭେଦନୀୟ ।

2. ତେବେ, ଏହି ମାମଲାର ତଥ୍ୟ ଏବଂ ପରିସ୍ଥିତିରେ ଏବଂ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ବୟସ **41** ବର୍ଷ ହୋଇଥିବା ତଥ୍ୟକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ, ଏହା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଛି ଯେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ସେବାକୁ ଏହି କ୍ୟାଲେଣ୍ଡର ବର୍ଷର ଶେଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ, **1.9.90** ର ନିଯୁକ୍ତି ଆଦେଶରେ ବର୍ଣ୍ଣିତ ସେହି ସମାନ

ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଆଧାରରେ, ଜାରି ରଖାଯାଇପାରିବ । ଅବଶ୍ୟ, ଅପିଲକାରୀ ଚାହିଁଲେ ତାଙ୍କ ସେବାର ନିୟମିତକରଣ ଉପରେ ବିଚାର କରିପାରିବେ । ସେହି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଏହି ରାୟ ଏପରି ନିୟମିତକରଣରେ ବାଧା ସୃଷ୍ଟି କରିବ ନାହିଁ ।

ଦେୱାନୀ ଅପିଲୀୟ ଅଧିକାରିତା: ଦେୱାନୀ ଅପିଲ ସଂଖ୍ୟା 2923/1992 ।

ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 1041/1991 ରେ ଆହ୍ଲାବାଦ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ 30.11.1991 ର ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶରୁ ଅପିଲ ।

ଅପିଲକାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ଏସ୍. ମୁରଲୀଧର ।

ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ତରଫରୁ ଆର୍. ଏଫ୍. ନରିମାନ୍ ଏବଂ ସୁଶ୍ରୀ ମୀନାକ୍ଷୀ ଅରୋଡ଼ା ।

ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ରାୟ **ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଜି. ମୋହନଙ୍କ** ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା । ବିଶେଷ ଅନୁମତି ମଞ୍ଜୁର କରାଗଲା ।

ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 1041/1991 ରେ ଲକ୍ଷ୍ନୌସ୍ଥିତ ଆହ୍ଲାବାଦ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଲକ୍ଷ୍ନୌ ନ୍ୟାୟପୀଠଙ୍କ 1991 ମସିହା ନଭେମ୍ବର 30 ତାରିଖରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଏହି ଦେୱାନୀ ଅପିଲ କରାଯାଇଛି । ଏହି ଅପିଲ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାୟର କରାଯାଇଥିଲା ଯେଉଁଥିରେ ସେ ଅନୁରୋଧ କରିଥିଲେ ଯେ ଉତ୍ତର ପ୍ରଦେଶର ଇନଷ୍ଟିଚ୍ୟୁଟ୍ ଅଫ୍ ମ୍ୟାନେଜମେଣ୍ଟ ଡେଭଲପମେଣ୍ଟରେ କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ ଭାବରେ ତାଙ୍କ ସେବାକୁ ତୁରନ୍ତ ନିୟମିତ କରିବା ନିମନ୍ତେ ଅପିଲକାରୀ-ଅନୁଷ୍ଠାନକୁ ଏକ ପରମାଦେଶ ଜାରି କରାଯାଉ ।

ଅପିଲକାରୀ ହେଉଛି ଏକ ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ଅନୁଷ୍ଠାନ ଯାହାର, *ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଷୟ ମଧ୍ୟରେ*, ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ହେଉଛି ପ୍ରୟୋଗାତ୍ମକ ବୈଜ୍ଞାନିକ, ଔଦ୍ୟୋଗିକ ଏବଂ ପରିଚାଳନା ଗବେଷଣା କରିବା, ବିଶେଷ କରି ପ୍ରୟୋଗାତ୍ମକ ବିଜ୍ଞାନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଉତ୍ପାଦନ ପରିଚାଳନା, ଆର୍ଥିକ ପରିଚାଳନା, ବିପଣନ ପରିଚାଳନା ଇତ୍ୟାଦି ସମେତ ବୈଷୟିକ ପରିଚାଳନା ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେଇ ଗବେଷଣା କରିବା । ଏହା ଏକ ସ୍ୱୟଂଶାସିତ ସଂସ୍ଥା । ଏହା ଅନୁଷ୍ଠାନର ସଂଘର ନିୟମାବଳୀ ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହୋଇଥାଏ ।

ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ପ୍ରଥମେ ଅପିଲକାରୀ-ଅନୁଷ୍ଠାନରେ ତିନି ମାସର ଅବଧି ପାଇଁ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଆଧାରରେ ମାସିକ 1,250 ଟଙ୍କାର ସମନ୍ୱିତ ପାରିଶ୍ରମିକରେ ଜଣେ ଗବେଷଣା କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । ସେହି ଆଦେଶରେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଭାବେ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ ଏହା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ *କାମଚଳା* ଭିତ୍ତିରେ ଥିଲା, ଯାହାକୁ ଉଭୟ ପକ୍ଷଙ୍କୁ ବିନା କୌଣସି ସୂଚନାରେ ସମାପ୍ତ କରାଯାଇପାରିବ ।

1988 ମସିହା ଜୁଲାଇ 18 ତାରିଖର ଏକ ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ, ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ଆହୁରି ତିନି ମାସ ପାଇଁ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇଥିଲା, ଯାହା ସେହି ସମାନ ନିବନ୍ଧନ ଓ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଆଧାରରେ 1988 ମସିହା ଅଗଷ୍ଟ 2 ତାରିଖ ପର ଠାରୁ ଲାଗୁ ହୋଇଥିଲା । ଏଠାରେ ପୁଣିଥରେ ଏହା ଧ୍ୟାନ ଦେବା ଆବଶ୍ୟକ ଯେ ଏହି ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ *କାମଚଳା* ଭିତ୍ତିରେ ହୋଇଥିଲା । 1989 ମସିହା ଜାନୁଆରୀ 28 ତାରିଖରେ ଏକ ନୂତନ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଆଦେଶ ଜାରି କରାଯାଇଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ତିନି ମାସ ପାଇଁ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଆଧାରରେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ପ୍ରଶିକ୍ଷଣ କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଇଥିଲା । ଏହି ସମନ୍ୱିତ ବେତନ ମାସିକ 1500 ଟଙ୍କା ସ୍ଥିର କରାଯାଇଥିଲା । ଏଠାରେ ମଧ୍ୟ, ଏହି ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ *କାମଚଳା* ଭିତ୍ତିରେ ଥିଲା, ଯାହା ଉଭୟ ପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବିନା ସୂଚନାରେ ସମାପ୍ତ ଯୋଗ୍ୟ ଥିଲା । 20 ଜୁନ୍, 1989 ରେ ତାଙ୍କୁ ଏକ ନବଗଠିତ କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା, ଯାହାର ବେତନ ହାର 770-1600 ଟଙ୍କା ଥିଲା । ଏହି ନିଯୁକ୍ତି ମଧ୍ୟ ଛଅ ମାସର ଅବଧି ପାଇଁ *କାମଚଳା* ଭିତ୍ତିରେ ଥିଲା ଏବଂ ଉଭୟ ପକ୍ଷଙ୍କୁ ଏକ ମାସର ସୂଚନା ଦ୍ୱାରା ଏହା ସମାପ୍ତ ଯୋଗ୍ୟ ଥିଲା । 1990 ମସିହା ଜାନୁଆରୀ 5 ତାରିଖରେ ତିନି ମାସ ପାଇଁ ଆଉ ଏକ *କାମଚଳା* ନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଇଥିଲା । ଯଦିଓ ସମୟ କ୍ରମେ ଏହି ନିଯୁକ୍ତି 21 ମାର୍ଚ୍ଚ, 1990 ରେ ସମାପ୍ତ ହୋଇଥିଲା, ତଥାପି ତାଙ୍କ ସେବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଅବଧି ପରେ ମଧ୍ୟ ଜାରି ରଖାଯାଇଥିଲା ।

1990 ମସିହା ଜୁଲାଇ 13 ତାରିଖରେ ସେ ଏକ ଇସ୍ତଫା ପତ୍ର ଦେଇଥିଲେ । ଏହି ଇସ୍ତଫା ପତ୍ରକୁ ଅନୁଷ୍ଠାନର ନିର୍ଦ୍ଦେଶକଙ୍କୁ ପଠାଯାଇଥିଲା, ଯିଏକି 1990 ମସିହା ଜୁଲାଇ 31 ତାରିଖର ଏକ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ଏହାକୁ ଗ୍ରହଣ କରିଥିଲେ ।

ଇସ୍ତଫା ଗ୍ରହଣ କରାଯିବା ସତ୍ତ୍ୱେ, 1990 ମସିହା ଅଗଷ୍ଟ 25 ତାରିଖରେ, ଉତ୍ତରଦାତା ଆଉ ଏକ ଅନୁରୋଧ କରିଥିଲେ ଯେ ଅପିଲକାରୀ-ଅନୁଷ୍ଠାନରେ ତାଙ୍କର ସେବାକୁ ଆଉ କିଛି

ସମୟ ପାଇଁ ଜାରି ରଖାଯାଉ । ଏହି ଅନୁରୋଧ ଆଧାରରେ, ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ଏକ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଆଧାରରେ ମାସକୁ 2,400 ଟଙ୍କାର ଏକ ସମନ୍ୱିତ ପାରିଶ୍ରମିକ ହାରରେ ଜଣେ ପ୍ରଶିକ୍ଷଣ କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ଅବସରରେ ମଧ୍ୟ, ଏହି ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ *କାମଚଳା* ଭିତ୍ତିରେ ହୋଇଥିଲା, ଯାହା ବିନା କୌଣସି ସୂଚନାରେ ସମାପ୍ତ ଯୋଗ୍ୟ ଥିଲା ।

1991 ମସିହା ଜାନୁଆରୀ 3 ତାରିଖରେ ଅନୁଷ୍ଠାନର ଏକ କମିଟି ଅନାବଶ୍ୟକ ପଦବୀଗୁଡ଼ିକର ଲୋପ କରିବା ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଆଲୋଚନା କରିଥିଲା । ଉକ୍ତ କମିଟି ଦ୍ୱାରା ଏହି ବିବରଣୀ ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ପ୍ରଶିକ୍ଷଣ ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷକ ଏବଂ ଗବେଷଣା କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ ପଦବୀ ସମେତ ଅନେକ ପଦବୀ ଅନାବଶ୍ୟକ ହୋଇଯାଇଥିଲା । ତେଣୁ, କମିଟି ଏଗୁଡ଼ିକୁ ଲୋପ କରିବା ପାଇଁ ସୁପାରିଶ କରିଥିଲା । 1991 ମସିହା ଜାନୁଆରୀ 14 ତାରିଖରେ କମିଟିର ବିବରଣୀକୁ ଗ୍ରହଣ କରି, ଚଳିତ ଆର୍ଥିକ ବର୍ଷର ଶେଷ ପ୍ରଶିକ୍ଷଣ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ପର ଠାରୁ ପ୍ରଶିକ୍ଷଣ ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷକ ଏବଂ ଗବେଷଣା କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ ପଦବୀ ସମେତ ପାଞ୍ଚଟି ପଦବୀକୁ ଲୋପ କରି ଦିଆଯାଇଥିଲା ।

ଯେହେତୁ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି 1991 ମସିହା ଫେବୃଆରୀ ମାସ ଶେଷରେ ସମାପ୍ତ ହେବାକୁ ଯାଉଥିଲା, ସେ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 1041/1991 ଦାୟର କରିଥିଲେ ।

ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଷୟ ମଧ୍ୟରେ ଏହା ପ୍ରସ୍ତାବନା କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ତାଙ୍କୁ ଏକ ନିୟମିତ କିମ୍ବା ଏକ ସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି ନଦେବା ପାଇଁ କୌଣସି ଯଥାର୍ଥତା ନଥିଲା । ସେ ତାଙ୍କ ଇସ୍ତଫା ପତ୍ର ଦାଖଲ କରିବାକୁ ବାଧ୍ୟ ହୋଇଥିଲେ ଏବଂ ତାହା ପରେ ତାଙ୍କୁ ଏକ ସ୍ଥାୟୀ ସମନ୍ୱିତ ଦରମା ଦିଆଯାଇଥିଲା । ତେଣୁ, ଅନୁଷ୍ଠାନର କାର୍ଯ୍ୟକଳାପ ମନମୁଖୀ, ଅଯୌକ୍ତିକ ଏବଂ ଭେଦଭାବପୂର୍ଣ୍ଣ ଥିଲା । ଏହା ମଧ୍ୟ ପ୍ରସ୍ତାବନା କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ଏହି ପଦବୀକୁ ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ସମସ୍ତ ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି ।

ବିଜ୍ଞ ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଏହି ଯୁକ୍ତିକୁ ଗ୍ରହଣ କରିଥିଲେ ଏବଂ ପରିଶେଷରେ ଏହି ନିୟମକୁ ଚୂଡ଼ାନ୍ତ କରି ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ପୂର୍ବ ପଦବୀରେ ପୁନର୍ବାର କାର୍ଯ୍ୟରେ ନିୟୋଜିତ କରାଯାଉ । ତିନି ମାସ ମଧ୍ୟରେ ତାଙ୍କ ସେବାକୁ ନିୟମିତ କରିବାକୁ ଆଉ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଜାରି

କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଅନୁଷ୍ଠାନ ଦ୍ୱାରା ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଆବେଦନ ଦାୟର କରାଯାଇଥିଲା ।

ଅପିଲକାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ଯୁକ୍ତି ଏବଂ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ତରଫରୁ ପ୍ରତି-ଯୁକ୍ତି ମୁଖ୍ୟତଃ ଏହି ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ କେନ୍ଦ୍ରିତ ଥିଲା ଯେ ଅପିଲକାରୀ-ଅନୁଷ୍ଠାନର ନିର୍ଦ୍ଦେଶକ ଏହି ପଦବୀକୁ ଲୋପ କରିବାକୁ ସକ୍ଷମ ଥିଲେ କି ନାହିଁ । ଅପିଲକାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ଯୁକ୍ତି ଥିଲା ଯେ ଅପିଲକାରୀ-ଅନୁଷ୍ଠାନର ସଂଘର ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ 16 (viii) ନିର୍ଦ୍ଦେଶକଙ୍କୁ ବୈଷୟିକ ପଦବୀ ସୃଷ୍ଟି କରିବାକୁ ସକ୍ଷମ କରେ । *ବିପରୀତରେ* ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ତରଫରୁ ଉପସ୍ଥାପନା କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ଗବେଷଣା ପଦବୀ ସୃଷ୍ଟି ପାଇଁ ବୋର୍ଡ଼କୁ କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ କରୁଥିବା ନିୟମ 11 ଲାଗୁ ହେବ ।

ତେବେ, ନିୟମାବଳୀର ପରିସର ଉପରେ ଯୁକ୍ତି ବିସ୍ତୃତ ନକରି ଅପିଲକାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ଉପସ୍ଥାପନା କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ଦିନାଙ୍କ 1.9.90 ର ଆଦେଶ ଏହାର ସର୍ତ୍ତାବଳୀରେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଥିଲା, ଯାହା ନିଯୁକ୍ତିର ଅବଧିକୁ ଯୋଗଦେବା ତାରିଖ ଠାରୁ ଛଅ ମାସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସୀମିତ କରିଥିଲା । ଏହା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ଏକ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଆଧାରରେ ହୋଇଥିଲା । ଏହାର ସମନ୍ୱିତ ବେତନ 2400 ଟଙ୍କା ଥିଲା । ତେଣୁ, ଏହି ପଦବୀକୁ ଲୋପ କରିବାର ଅଧିକାର କାହାର ଥିଲା, ତାହାର ନିର୍ବିଶେଷରେ, ଛଅ ମାସର ଅବଧି ପରେ ଏହି ପଦବୀରେ ରହିବାର କୌଣସି ଅଧିକାର ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ନଥିଲା ।

ଆର୍ଥିକ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ହେତୁ ଅପିଲକାରୀ-ଅନୁଷ୍ଠାନ ଏହି ପଦବୀକୁ ଲୋପ କରିଥିଲେ । କମିଟିର ବିବରଣୀ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ କରେ ଯେ ଅନୁଷ୍ଠାନ ଏହାର ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ମଧ୍ୟ ଦରମା ଇତ୍ୟାଦି ପ୍ରଦାନ କରିବାରେ ଅସୁବିଧାର ସମ୍ମୁଖୀନ ହେଉଥିଲା । ତେଣୁ, ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅଧିକୃତ ପଦବୀ ସମେତ ଯେଉଁ ପଦବୀଗୁଡ଼ିକ ଅନାବଶ୍ୟକ ଥିଲା, ସେଗୁଡ଼ିକୁ ଲୋପ କରି ଦିଆଯାଇଥିଲା । ଯଦି ଏପରି ହୋଇଥାଏ, ତେବେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ପୁନର୍ବାର ସେବାରେ ନିୟୋଜିତ କରିବାକୁ ଏବଂ ଆହୁରି ତାଙ୍କ ସେବାକୁ ନିୟମିତ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବାରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ତ୍ରୁଟି କରିଥିଲେ ।

ଏହି ଉପସ୍ଥାପନାଗୁଡ଼ିକୁ ସମ୍ମୁଖୀନ କରି, ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ତରଫରୁ ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତା ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ନରିମାନ୍ ଯୁକ୍ତି କରିଥିଲେ ଯେ ଯଦିଓ ଏହି ମାମଲା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଏହି ଦିଗରେ ଆଗକୁ ବଢ଼ି ନଥିଲା, ତଥାପି ସେ ଏହା ପ୍ରମାଣିତ କରିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରିବେ ଯେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କର

ନିୟମିତ ହେବାର ଅଧିକାର ରହିଛି । ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ସେବା, ଯେକୌଣସି ପ୍ରକାରେ, 1989 ମସିହା ଜୁନ୍ 20 ତାରିଖ ଠାରୁ ଏକ ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ସମୟ ପାଇଁ ଜାରି ରହିଥିଲା । ଯଦିଓ ଏହା *କାମଚଳା* ଭିତ୍ତିରେ ଥିଲା, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ମତ ପୋଷଣ କରିଛନ୍ତି ଯେ ସେବାର ଅବଧିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ନିୟମିତ ହେବାର ଅଧିକାର ରହିଛି । ଏହି ଉପସ୍ଥାପନର ସମର୍ଥନରେ *ଜ୍ୟାକବ୍ ଏମ୍. ପୁଥୁପରମ୍ବିଲ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ଇତ୍ୟାଦି ଇତ୍ୟାଦି ବନାମ କେରଳ ଜଳ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ଇତ୍ୟାଦି ଇତ୍ୟାଦି*, [1990] 1 Suppl. SCR ପୃଷ୍ଠା ସଂଖ୍ୟା 562 ମାମଲା ଉପରେ ନିର୍ଭରଶୀଳତା ରଖାଯାଇଛି । ତେଣୁ, ଏହା ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଛି ଯେ ଆକ୍ଷେପିତ ରାୟରେ କୌଣସି ହସ୍ତକ୍ଷେପ ଆବଶ୍ୟକ ନାହିଁ ।

ଯେକୌଣସି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଯଦି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଅପିଲକାରୀଙ୍କ ଯୁକ୍ତିକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ପ୍ରବୃତ୍ତ ହୁଅନ୍ତି, ତେବେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ମାମଲାଟିକୁ ସହାନୁଭୂତି ସହିତ ଦେଖାଯାଇପାରେ କାରଣ ସେ 41 ବର୍ଷ ବୟସର ଅଟନ୍ତି । ଯଦି ତାଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ବାହାର କରିଦିଆଯାଏ, ତେବେ ସେ ପ୍ରକୃତରେ ରାସ୍ତାକୁ ହିଁ ଆସିଯିବେ । ତେଣୁ, ଅନୁଷ୍ଠାନକୁ ତାଙ୍କର ନିୟମିତକରଣ ଉପରେ ବିଚାର କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇପାରେ ।

ଆମ୍ଭ ପକ୍ଷରେ, ଆମ୍ଭେ ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବା ଆବଶ୍ୟକ ଭାବୁନାହୁଁ ଯେ ପ୍ରଶିକ୍ଷଣ କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ ପଦବୀକୁ ଲୋପ କରିବାର କ୍ଷମତା କାହା ପାଖରେ ଅଛି; ନିୟମ 16 (viii) ଅନୁଯାୟୀ, ନିର୍ଦ୍ଦେଶକ ହୁଅନ୍ତୁ କିମ୍ବା ନିୟମ 11 ଅନୁଯାୟୀ ବୋର୍ଡ଼ ହୁଅନ୍ତୁ, କାରଣ ଆମ୍ଭେ ବିବାଦଟିକୁ ନିଯୁକ୍ତିର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ମଧ୍ୟରେ ସୀମିତ ରଖିବାକୁ ପ୍ରସ୍ତାବ ଦେଉଛୁ ।

1.9.90 ଦିନାଙ୍କର ଆଦେଶଟି ନିମ୍ନମତେ ଅଛି:

"1-168D/1132 1.9.1990

କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଆଦେଶ

ଯୋଗଦେବା ତାରିଖ ଠାରୁ ଏହା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବ ଯେ ଶ୍ରୀମତୀ ପୁଷ୍ପା ରାଣୀ ଶ୍ରୀବାସ୍ତବଙ୍କୁ ମାସିକ 2400 ଟଙ୍କାର ଏକ ସମନ୍ୱିତ ଭାବେ ସ୍ଥିର କରାଯାଇଥିବା ବେତନରେ ଛଅ ମାସର ଅବଧି ପାଇଁ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଆଧାରରେ ଅନୁଷ୍ଠାନରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଛି ।

ଶ୍ରୀମତୀ ଶ୍ରୀବାସ୍ତବଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ *କାମଚଳା* ଭିତ୍ତିରେ ହୋଇଛି ଏବଂ ବିନା କୌଣସି ସୂଚନାରେ ଏହାକୁ ସମାପ୍ତ କରାଯାଇପାରିବ ।

ଦସ୍ତଖତ କରିଛନ୍ତି
(କେ. କେ. ଏନ୍. ସିଂହ)
ନିର୍ଦ୍ଦେଶକ"

ଉପରୋକ୍ତ ଆଦେଶରୁ ନିମ୍ନୋକ୍ତ ବିଷୟଗୁଡ଼ିକ ସ୍ପଷ୍ଟ ହୋଇଥାଏ:

(i) ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଆଧାରରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା ।

(ii) ଏହି ପଦବୀ ପାଇଁ ମାସିକ 2400 ଟଙ୍କାର ଏକ ସମନ୍ୱିତ ବେତନ ଥିଲା ।

(iii) ନିଯୁକ୍ତିର ଅବଧି ଉତ୍ତରଦାତା ଦାୟିତ୍ୱରେ ଯୋଗଦେବା ତାରିଖ ଠାରୁ ଛଅ ମାସ ଥିଲା ।

(iv) ଏହା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ *କାମଚଳା* ଆଧାରରେ ହୋଇଅଛି ।

(v) କୌଣସି ସୂଚନା ବିନା ଏହାକୁ ସମାପ୍ତ କରାଯାଇପାରିବ ।

ଯେହେତୁ ଛଅ ମାସର ଅବଧି 28 ଫେବୃଆରୀ, 1991 ରେ ଶେଷ ହେବାକୁ ଯାଉଥିଲା, ତେଣୁ ସେ କିଛି ଦିନ ପୂର୍ବରୁ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନଟି ଦାୟର କରିଥିଲେ ଏବଂ ପରମାଦେଶ ନିମନ୍ତେ ପ୍ରାର୍ଥନା କରିଥିଲେ, ଯାହା ବିଜ୍ଞ ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହି ଆକ୍ଷେପିତ ରାୟ ଅନୁଯାୟୀ ମଞ୍ଜୁର ହୋଇଥିଲା । ପ୍ରଶ୍ନ ହେଉଛି ଏହି ନିର୍ଦ୍ଦେଶଗୁଡ଼ିକ ଆଇନତଃ ବୈଧ ଅଟେ କି ନାହିଁ । ଆମ୍ଭ ମତରେ, ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ଯେବେ ନିଯୁକ୍ତି ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଆଧାରରେ ହୋଇଥାଏ ଏବଂ ସମୟ ଅତିକ୍ରାନ୍ତ ପରେ ନିଯୁକ୍ତି ସମାପ୍ତ ହୋଇଥାଏ, ସେବେ ଉକ୍ତ ପଦବୀରେ ରହିବାର କୌଣସି ଅଧିକାର ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ରହିବ ନାହିଁ । ଏହି ଉପସଂହାରରେ ପହଞ୍ଚିବା ପରେ, ଯାହା ଯାଞ୍ଚ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି ତାହା ହେଉଛି, ଏକ ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ସମୟ ଧରି '*କାମଚଳା*' ଆଧାରରେ ସମୟ ସମୟରେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ସେବା ଜାରି ରହିଥିବା ଦୃଷ୍ଟିରୁ, ସେ ନିୟମିତକରଣର ସୁବିଧା

ପାଇବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ କି ନୁହେଁ? ଏହାର ଉତ୍ତର ନକାରାତ୍ମକ ହେବା ଉଚିତ I ତେବେ, ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ତରଫରୁ ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା *ଜ୍ୟାକବ୍ ବନାମ କେରଳ ଜଳ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ* (ଉପରୋକ୍ତ) ମାମଲା ଉପରେ ନିର୍ଭରଶୀଳତା ରଖାଯାଇଛି I

ଆମ୍ଭର ବିଚାରଯୋଗ୍ୟ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣରେ, ଏହି ରାୟ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ମାମଲାକୁ ଆଗକୁ ବଢ଼ାଏ ନାହିଁ, କାରଣ ଏହା କେରଳ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅଧସ୍ତନ ସେବା ନିୟମାବଳୀ, 1958 ର ନିୟମ 9 (a) (i) ର ବ୍ୟାଖ୍ୟା ଉପରେ ଆଧାରିତ ଥିଲା I ଏହି ରାୟର ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଅଂଶ ପୃଷ୍ଠା ସଂଖ୍ୟା 569 ରେ ଅଛି ଯାହା ନିମ୍ନରେ ଉଦ୍ଧୃତ ହୋଇଛି:

> "ଏହି ମାମଲା ସମୂହରେ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ଦାବିଗୁଡ଼ିକୁ ମୁଖ୍ୟତଃ ଏହି ଯୁକ୍ତି ଆଧାରରେ ଆପତ୍ତି କରାଯାଇଛି ଯେ ସେମାନଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟକାଳ ଏବଂ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ, କେରଳ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅଧସ୍ତନ ସେବା ନିୟମାବଳୀ, 1958 (ଏହା ପରେ "ନିୟମାବଳୀ" କୁହାଯିବ) ର ନିୟମ 9 (a) (i) ଦ୍ୱାରା ନିୟନ୍ତ୍ରିତ ହେଉଥିଲା, ଯାହା ବୈଧାନିକ ପ୍ରକୃତିର ଥିଲା ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ତଥା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଥିଲା I ଏହା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଛି ଯେ ବିଭିନ୍ନ ବର୍ଗର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଏହି ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ 1 ଏପ୍ରିଲ, 1984 ପୂର୍ବରୁ ପିଏଚ୍ଇଡି ଦ୍ୱାରା ଭିନ୍ନ ଭିନ୍ନ ତାରିଖରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ ସେମାନଙ୍କ ସେବାକୁ କେବଳ ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ନିୟନ୍ତ୍ରିତ କରାଯାଇପାରିବ" I

ଏହାର ସମାଧାନ କରିବା ସମୟରେ, ନ୍ୟାୟାଳୟ ପୃଷ୍ଠା ସଂଖ୍ୟା 577 ରେ ନିମ୍ନମତେ ମନ୍ତବ୍ୟ ଦେଇଥିଲେ:

> "ଆବଶ୍ୟକୀୟ ଯୋଗ୍ୟତା ନଥିବା କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତି ଯଦି ଉକ୍ତ ଖଣ୍ଡ ଅନୁଯାୟୀ ନିଯୁକ୍ତ ହୁଅନ୍ତି, ତେବେ ଜଣେ ଯୋଗ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ତାଙ୍କୁ ପ୍ରତିସ୍ଥାପନ କରାଯିବ I ନିୟମ 9 ର ଖଣ୍ଡ (iii) ରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଖଣ୍ଡ (i) ଅନୁଯାୟୀ ନିଯୁକ୍ତ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ, ଯଥାଶୀଘ୍ର ସମ୍ଭବ, ସେବାର ଜଣେ ସଦସ୍ୟ କିମ୍ବା ଏହି ପଦବୀରେ ରହିବା ପାଇଁ ଯୋଗ୍ୟ ବିବେଚିତ ଜଣେ ଅନୁମୋଦିତ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତିସ୍ଥାପନ କରାଯିବ I ତେବେ ନିୟମ 9 ର ଖଣ୍ଡ (e), ଉପନିୟମ (a) ର ଖଣ୍ଡ (i) ଅନୁଯାୟୀ ନିଯୁକ୍ତ ଯେକୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ସେବାକୁ ନିୟମିତ କରିବା ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିଥିଲା ଯଦି ସେ ଡିସେମ୍ବର 22, 1973 ସୁଦ୍ଧା ଦୁଇ

ବର୍ଷର ନିରନ୍ତର ସେବା ସମ୍ପନ୍ନ କରିଥିବେ । ଏହା ଏକ ସ୍ପଷ୍ଟ ସଙ୍କେତ ଯେ ଅତୀତରେ, ସରକାର ମଧ ଶେଷ ତାରିଖ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଦୁଇ ବର୍ଷ ଧରି ନିରନ୍ତର ସେବା କରୁଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ସେବାକୁ ନିୟମିତ କରିବା ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଏବଂ ନ୍ୟାୟୋଚିତ ବୋଲି ବିବେଚନା କରିଥିଲେ । ଏହି ଆଚରଣର ଅନ୍ତର୍ନିହିତ ଭାବନା ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଦର୍ଶାଏ ଯେ ଶେଷ ତାରିଖ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଦୁଇ କିମ୍ବା ଅଧିକ ବର୍ଷର ଅବଧି ପାଇଁ ଚାକିରିରେ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ସେବାକୁ ସମାପ୍ତ କରିବାକୁ ସରକାର ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ, ନ୍ୟାୟୋଚିତ କିମ୍ବା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ବୋଲି ବିବେଚନା କରିନଥିଲେ । ଏହି ଆଭିମୁଖ୍ୟ ଏହି ନିୟମର ଅନ୍ତର୍ନିହିତ ଭାବନା ସହିତ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣରୂପେ ସୁସଙ୍ଗତ, ଯାହା ଜରୁରୀକାଳୀନ ପରିସ୍ଥିତିରେ ସମ୍ମୁଖୀନ ପାଇଁ ପ୍ରୟୋଗ କରିବାକୁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ବିଳମ୍ବ ସହ୍ୟ କରିବା ସମ୍ଭବପର ନଥିଲା । ଏହିପରି ନିଯୁକ୍ତି, ଦୀର୍ଘକାଳୀନ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ନୁହେଁ, ବରଂ ଦର୍ଶାଯାଇଥିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପୂରଣ କରିବା ନିମନ୍ତେ ଅସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରକୃତିର ଥିଲା । ଏହି ନିୟମ ସେବାରେ ବହୁ ସଂଖ୍ୟକ ପଦବୀ ପୂରଣ କରିବା ପାଇଁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ ନଥିଲା, ବରଂ କେବଳ ସେହି ପଦବୀ ପୂରଣ କରିବା ପାଇଁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଥିଲା ଯାହାକୁ ନିୟମ ଅନୁସାରେ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ନହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଖାଲି ରଖାଯାଇପାରୁନଥିଲା । କିନ୍ତୁ ଏହି ନିଯୁକ୍ତିଗୁଡ଼ିକ ଦୀର୍ଘ ସମୟ ଧରି ଜାରି ରହିବା ପରେ, ଉପ-ନିୟମ (e) ଅନୁଯାୟୀ ଯଦି ପଦସ୍ଥ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଆବଶ୍ୟକୀୟ ଯୋଗ୍ୟତା ଥାଏ, ତେବେ ସେବାଗୁଡ଼ିକୁ ନିୟମିତ କରିବାକୁ ପଡୁଥିଲା । ଏପରି ଏକ ଆଭିମୁଖ୍ୟ, ଏକାକୀ, ପୂର୍ବରୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା ସାମ୍ବିଧାନିକ ଦର୍ଶନ ଓ ମୂଲ୍ୟବୋଧ ସହିତ ସୁସଙ୍ଗତ ହେବ । ଅନ୍ୟଥା, ଯଦି ଏହି ନିୟମର ଭାଷା ଅନୁମତି ଦିଏ, ତେବେ ଏହି ନିୟମର ବ୍ୟାଖ୍ୟା ଏପରି କରାଯିବା ଉଚିତ ଯେପରି ଏହା ସମ୍ବିଧାନର ଏହି ଦର୍ଶନ ଓ ମୂଲ୍ୟବୋଧକୁ ଆଗକୁ ବଢ଼ାଇବ । ଯଦି ଏହି ନିୟମକୁ ଏହିପରି ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଏ, ତେବେ ଏହା ଆମ୍ଭକୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ଜଣାପଡୁଛି ଯେ ଯେଉଁ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଦୀର୍ଘ ଦିନ ଧରି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଆସୁଛନ୍ତି, ଏବଂ ଯେଉଁମାନଙ୍କ ପାଖରେ ସେମାନଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ତାରିଖରେ ଚାକିରି ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକୀୟ ଯୋଗ୍ୟତା ରହିଛି, ସେମାନଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କ ଚାକିରି ଜାରି ରଖିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯିବା ଉଚିତ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ ସେବାକୁ ନିୟମିତ କରାଯିବା ଉଚିତ" ।

ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ ଏପରି କୌଣସି ନିୟମ ନାହିଁ । ଏହି ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ *କାମଚଳା* ଥିଲା ଏବଂ ଏକ ସୀମିତ ଅବଧି ପାଇଁ ଏକ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଆଧାରରେ ଥିଲା । ତେଣୁ ଛଅ ମାସର ଅବଧି ଶେଷ ହେବା ପରେ ଏହି ପଦବୀରେ ରହିବାର ଅଧିକାର ସମାପ୍ତ ହୋଇଛି ।

ଯଦି ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗଟିକୁ ଏହି ଦୃଷ୍ଟିକୋଣରୁ ବିଚାର କରାଯାଏ ଏବଂ ଏହା ହିଁ ଏକମାତ୍ର ଦୃଷ୍ଟିକୋଣ ହୋଇଥିବାରୁ, ଏହି ଆକ୍ଷେପିତ ରାୟକୁ ଅଗ୍ରାହ୍ୟ କରିବାରେ ଆମ୍ଭେ କୌଣସି ଅସୁବିଧା ଅନୁଭବ କରୁନାହୁଁ, ଯାହାକି ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ଅଗ୍ରାହ୍ୟ କରାଯାଇଛି ।

ପରିଶେଷରେ, ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଆମ୍ଭକୁ ଯାହା ନିବେଦନ କରାଯାଇଛି ତାହା ହେଉଛି ସହାନୁଭୂତିଶୀଳ ବିଚାର ।

ଜର୍ଜ ଇଲିଅଟ୍ କହିଥିଲେ:

> "ସମସ୍ତ ଜ୍ଞାନ କିମ୍ବା ପରାମର୍ଶ ଅପେକ୍ଷା ଅଧିକ ସହାୟକ ହେଉଛି ସରଳ ମାନବୀୟ କରୁଣାର ଏକ ବିନ୍ଦୁ ଯାହା ଆମ୍ଭକୁ କେବେ ଛାଡ଼ି ଚାଲିଯିବ ନାହିଁ" ।

ଏଠାରେ ଆମ୍ଭେ ମଧ୍ୟ ସେହିପରି ଏକ ବିନ୍ଦୁ ପ୍ରଦାନ କରୁଛୁ । ଏହି ମାମଲାର ତଥ୍ୟ ଏବଂ ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଆମ୍ଭେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଉଛୁ ଯେ ତାଙ୍କ ସେବାକୁ ଏହି କ୍ୟାଲେଣ୍ଡର ବର୍ଷର ଶେଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ, 1.9.90 ର ନିଯୁକ୍ତି ଆଦେଶରେ ବର୍ଣ୍ଣିତ ସେହି ସମାନ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଆଧାରରେ, ଜାରି ରଖାଯାଇପାରିବ । ଅବଶ୍ୟ, ଅପିଲକାରୀ ଚାହିଁଲେ ତାଙ୍କ ସେବାର ନିୟମିତକରଣ ଉପରେ ବିଚାର କରିପାରିବେ । ସେହି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଏହି ରାୟ ଏପରି ନିୟମିତକରଣରେ ବାଧା ସୃଷ୍ଟି କରିବ ନାହିଁ । ତଥାପି, ଆମ୍ଭେ ଏହା ସ୍ୱଷ୍ଟ କରୁଛୁ ଯେ ଆମ୍ଭେ ନିୟମିତକରଣର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛୁ ବୋଲି ବୁଝିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ ।

ଉପରୋକ୍ତ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ଅପିଲଟିର ଫଏସଲା କରାଯାଉଛି । ଖର୍ଚ୍ଚ ସମ୍ବନ୍ଧରେ କୌଣସି ଆଦେଶ ରହିବ ନାହିଁ ।

ଜି. ଏନ୍.

ଅପିଲଟିର ଫଏସଲା କରାଗଲା ।

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 :

ଅମରେଶ୍ୱର ମିଶ୍ର, ଅନୁବାଦକ,
ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ ।