ସଚିବ, ବିଦ୍ୟାଳୟ ପରିଷଦ, ଥିରୁଭାଲୁୱାର ଉଚ୍ଚ ମାଧ୍ୟମିକ ବିଦ୍ୟାଳୟ

ବନାମ

ତାମିଲ ନାଡୁ ସରକାର ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ

ଏପ୍ରିଲ 2,2003

[ଶିବରାଜ ଭି. ପାଟିଲ୍ ଏବଂ ଅରିଜିତ୍ ପଶାୟତ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଦ୍ୱୟ]

ସେବା ଆଇନ :

ତାମିଲନାଡୁ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ଘରୋଇ ବିଦ୍ୟାଳୟ (ନିୟାମକ) ଅଧିନିୟମ, 1973/ତାମିଲନାଡୁ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ଘରୋଇ ବିଦ୍ୟାଳୟ (ନିୟାମକ) ନିୟମ, 1974 - ଧାରା 22 (1) ଏବଂ (2)/ନିୟମ 17 - ସେବା ସମାପ୍ତି - ବିଦ୍ୟାଳୟ ପରିଚାଳନା ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତାବ - ଦଣ୍ଡର ଆନୁପାତିକତାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ସକ୍ଷମ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅନୁମୋଦନ କରିବାକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ - ପଛୁଆ ମଜୁରୀ ସହିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପୁନଃସ୍ଥାପନ ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ - ବିଦ୍ୟାଳୟ ପରିଚାଳନାର ଅପିଲ ଏବଂ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନର ବରଖାସ୍ତ - ମାମଲା ବିଚାରଧୀନତା ସମୟରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର - ଆବେଦନ ଉପରେ - ନିର୍ଣ୍ଣିତ :ଅନୁମୋଦନ ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ମନା କରୁଥିବା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଆଦେଶ ଦୁର୍ବଳତା ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଭାବିତ ହୁଏ ନାହିଁ - ଦଣ୍ଡର ଆନୁପାତିକତା ସ୍ଥିର କରିବାକୁ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଅଧିକାରିତା କ୍ଷେତ୍ର ଥିଲା କାରଣ ଅନୁମୋଦନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଅନୁଯାୟୀ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ଏବଂ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଆଧାରକୁ ବିଚାର କରିବା ସମୟରେ ପ୍ରମାଣିତ ଅଭିଯୋଗର ଗମ୍ଭୀରତାକୁ ଯାଞ୍ଚ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ପ୍ରସ୍ତାବିତ ଦଣ୍ଡ ସହିତ ସେମାନଙ୍କର ଆନୁପାତିକତା - ମାମଲାର ତଥ୍ୟକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ସମ୍ପୃକ୍ତ ଅବଧି ପାଇଁ ବେତନର 60 ପ୍ରତିଶତ ଉପଯୁକ୍ତ ହେବ ।

କର୍ମଚାରୀ-ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଅଭିଯୋଗ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ସେ ତାଙ୍କ କର୍ତ୍ତବ୍ୟକୁ ନିଷ୍ଠାର ସହ ନିର୍ବାହ କରିବା କରିବାରେ ବିଫଳ ହୋଇଥିଲେ । ସ୍କୁଲ ପରିଷଦ ତାଙ୍କ ସେବାକୁ ସମାପ୍ତ କରିବାକୁ ସ୍ଥିର କରିଥିଲା ଏବଂ ତେଣୁ ଏହା ସମାପ୍ତି ଆଦେଶର ଅନୁମୋଦନ ପାଇଁ ସକ୍ଷମ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିକଟରେ ଆବେଦନ କରିଥିଲା । ତଦନ୍ତ କରିବା ପରେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ପ୍ରସ୍ତାବିତ ସମାପ୍ତି ଆଦେଶ ଏହି ଆଧାରରେ ଅନୁମୋଦନ କରିନଥିଲେ ଯେ ପ୍ରସ୍ତାବିତ ସମାପ୍ତି ପରୱାନାର ମୂଳଦୁଆ ଗଠନ କରିଥିବା ଅଭିଯୋଗ ଏତେ ଗୁରୁତର ନୁହେଁ ଯେ ବରଖାସ୍ତ ଭଳି ଦଣ୍ଡର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି । ବିଦ୍ୟାଳୟ ଶିକ୍ଷା ଯୁଗ୍ମ ନିର୍ଦ୍ଦେଶକଙ୍କ ନିକଟରେ ପରିଚାଳନାର ଆବେଦନକୁ

ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରାଯାଇଥିଲା । କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ପରିଚାଳନାକୁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପଛୁଆ ମଜୁରୀ ସହିତ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ କରିବାକୁ କହିଥିଲେ । ଯେହେତୁ କର୍ମଚାରୀ ଜଣକ କାମ ଛାଡ଼ିଦେଇଥିଲେ, ତାଙ୍କୁ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ କରାଯାଇପାରିଲା ନାହିଁ, ଏହି ଆବେଦନ ଉପରେ ପରିଚାଳନା ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ନିକଟରେ ସଂଶୋଧନ ଦାଖଲ କରିଥିଲା ଏବଂ ଏହାକୁ ଖାରଜ କରାଯାଇଥିଲା । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର ଏକକ ବିଚାରପତି ଏବଂ ଦୁଇଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ବିଚାରପୀଠ ସମ୍ମୁଖରେ ସଫଳ ହେବାରେ ଅସମର୍ଥ ହୋଇ, ପରିଚାଳନା ବର୍ତ୍ତମାନର ଆବେଦନକୁ ଆଗତ କରିଛି ।

ଆବେଦନକାରୀ-ପରିଚାଳନା ଯୁକ୍ତି ଦର୍ଶାଇଥିଲେ ଯେ ତାମିଲନାଡୁ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ଘରୋଇ ବିଦ୍ୟାଳୟ (ନିୟାମକ) ଅଧିନିୟମ, **1973**ର ଧାରା **22 (1)** ଏବଂ **(2)** ଏବଂ ତାମିଲନାଡୁ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ଘରୋଇ ବିଦ୍ୟାଳୟ (ନିୟାମକ) ନିୟମ, **1974**ର ନିୟମ **17 (1)** ଅନୁଯାୟୀ ବିଚାରର ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ଆନୁପାତିକତା ଦିଗକୁ ଅନୁଧ୍ୟାନ କରିବାର କୌଣସି ସୁଯୋଗ ନାହିଁ ଏବଂ ତେଣୁ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ କ୍ଷେତ୍ରାଧିକାର ବାହାରେ ଥିଲା ;ଯଦି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ପାଇଁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ଏବଂ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଆଧାର ବିଦ୍ୟମାନ ଥାଏ, ତେବେ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ ଧ୍ୟାନ ଦେବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ; ଏପରିକି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଅଧିକାରିତା କ୍ଷେତ୍ର ଥିଲା ବୋଲି ଧରିନେବା ପରେ ମଧ୍ୟ, ସେମାନେ ବିନା ମନ ପ୍ରୟୋଗରେ ମାମଲାର ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେଇଥିଲେ;ଯଦି ଦଣ୍ଡର ପରିମାଣ ବିଚାର କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଏ, ତେବେ ଏହା ଏକ ଅପିଲର ଚରିତ୍ର ଗ୍ରହଣ କରିବ; ଏବଂ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ମଜୁରୀ ଫେରସ୍ତ ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ନୁହେଁ କାରଣ କର୍ମଚାରୀ ଦୀର୍ଘ ସମୟ ପାଇଁ ଛୁଟି ମଞ୍ଜୁରି ନକରି କର୍ତ୍ତବ୍ୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତ ଥିଲେ ଏବଂ ଏପରିକି କିଛି ତାରିଖରେ ମଧ୍ୟ ସେ ବିଦ୍ୟାଳୟ ସମୟରେ ଚାଲି ଯାଇଥିଲେ ଏବଂ ଅନେକ ଦିନ ଶ୍ରେଣୀ ପରିତ୍ୟାଗ କରିଥିଲେ ।

ଆବେଦନ ବିଚାରଧୀନତା ସମୟରେ, କର୍ମଚାରୀ ଅବସର ନେଇଥିଲେ ।

ଅପିଲର ଫଇସଲା କରି ଅଦାଲତ

ନିର୍ଣ୍ଣୟ କଲେ **:1.1.** ଅନୁମୋଦନ ଆଦେଶ କରିବାକୁ ମନା କରୁଥିବା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଆଦେଶରେ କୌଣସି ଦୁର୍ବଳତା ନାହିଁ । ଏହା କହିବା ଠିକ୍ ନୁହେଁ ଯେ ତାମିଲନାଡୁ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ଘରୋଇ ବିଦ୍ୟାଳୟ (ନିୟାମକ) ଅଧିନିୟମ, **1973**ର ଧାରା **22 (1)** ଏବଂ **22 (2)** ଏବଂ ତାମିଲନାଡୁ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ଘରୋଇ ବିଦ୍ୟାଳୟ (ନିୟାମକ) ଅଧିନିୟମ, **1973**ର ନିୟମ **17 (1)** ଅନୁଯାୟୀ ବିଚାରର ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ଦଣ୍ଡର ଆନୁପାତିକ ଦିଗକୁ ଅନୁଧ୍ୟାନ କରିବାର କୌଣସି ସୁଯୋଗ

ନାହିଁ । ସେହି ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ଏକ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଯାହା କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ତାହା ହେଉଛି ପ୍ରସ୍ତାବିତ ଦଣ୍ଡକୁ ଅନୁମୋଦନ କରିବାକୁ ହେବ କି ନାହିଁ ତାହା ଦେଖିବା । ସ୍ପଷ୍ଟତଃ, ପ୍ରସ୍ତାବିତ ଦଣ୍ଡଟି ଉପଯୁକ୍ତ କି ନୁହେଁ ତାହା ବିଚାର କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ; ନଚେତ୍ ଏହାର ଅନୁମୋଦନ ନେବାର କୌଣସି ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ । ଧାରା 22 ର ଉପଧାରା (2) ରେ ବ୍ୟବହୃତ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଶବ୍ଦଗୁଡ଼ିକ ପ୍ରସ୍ତାବ ପାଇଁ "ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ଏବଂ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଆଧାର" । ଏହି ପ୍ରସ୍ତାବଟି କୌଣସି ଶିକ୍ଷକ କିମ୍ବା ଘରୋଇ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ନିଯୁକ୍ତ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବା, ହଟାଇବା କିମ୍ବା ପଦବୀରେ ହ୍ରାସ କରିବା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟଥା ସମାପ୍ତ କରିବା ସହ ଜଡ଼ିତ । ଅନୁମୋଦନ ଦେବା ପାଇଁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ଏବଂ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଆଧାର ଅଛି କି ନାହିଁ ତାହା ବିଚାର କରିବା ସମୟରେ, କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ପ୍ରମାଣିତ ଅଭିଯୋଗର ଗମ୍ଭୀରତାକୁ ଯାଞ୍ଚ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ପ୍ରସ୍ତାବିତ ଦଣ୍ଡ ଏହା ସହିତ ମେଳ ଖାଉଛି କି ନାହିଁ । ଅନ୍ୟ କୌଣସି ବ୍ୟାଖ୍ୟା ଅନୁମୋଦନ ପ୍ରଶ୍ନକୁ ଏକ ବ୍ୟର୍ଥ ଅଭ୍ୟାସରେ ପରିଣତ କରିବ ।

1.2. ଏହା କହିବା ଠିକ୍ ନୁହେଁ ଯେ ଯଦି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ପାଇଁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ଏବଂ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଆଧାର ରହିଛି, ତେବେ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ ଧ୍ୟାନ ଦେବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ ।

ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତତା ଏବଂ କାରଣର ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତତା ଗଣନା କରାଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ପ୍ରସ୍ତାବ ସହିତ ଜଡିତ । ପ୍ରସ୍ତାବିତ କାର୍ଯ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ଦଣ୍ଡ ହୋଇଥିବାରୁ, ଦଣ୍ଡର ପରିମାଣ ପ୍ରମାଣିତ ଅଭିଯୋଗର ଗମ୍ଭୀରତା ସହିତ ମେଳ ଖାଉଛି କି ନାହିଁ ତାହା ଦେଖିବା ପାଇଁ ଏକ ଅନ୍ତର୍ନିହିତ ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି । ତେଣୁ, ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ପାଖରେ ଏହି ପ୍ରଶ୍ନ ସ୍ଥିର କରିବାର ଅଧିକାରିତା ରହିଛି ଯେ ପ୍ରସ୍ତାବିତ ଦଣ୍ଡ ପ୍ରମାଣିତ ଅଭିଯୋଗ ସହିତ ମେଳ ଖାଉଛି କି ନାହିଁ ।

1.3. ଧାରା 22 ଏବଂ 23 ବିଭିନ୍ନ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରେ । ଧାରା 22 ଅନୁଯାୟୀ ବିଚାରର ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ, ଶିକ୍ଷକ ମାମଲାର ନିଜର ପକ୍ଷ ଉପସ୍ଥାପନ କରିବା ପାଇଁ କୌଣସି ସୁଯୋଗ ପାଆନ୍ତି ନାହିଁ । ଧାରା 23 ଏବଂ 24 ଅନୁସାରେ ଏହି ସୁଯୋଗ ଯଥାସ୍ଥିତି ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି । ଧାରା 22 ଅନୁଯାୟୀ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ପରିଚାଳନା ଦ୍ୱାରା ତାଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ରଖାଯାଇଥିବା ସାମଗ୍ରୀ ଉପରେ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନିଅନ୍ତି । ତେଣୁ ଆବେଦନ ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟରେ ଭାଗ ନେବା ଧାରା 22 ଅନୁଯାୟୀ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠୁନାହିଁ ।

2. ମାମଲାର ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଅବସର ଗ୍ରହଣ ତାରିଖ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଅବଧି ପାଇଁ 60 ପ୍ରତିଶତ ଦରମା ପ୍ରଦାନ ଉଚିତ ହେବ । କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କିଏ ଅର୍ଥ ପ୍ରଦାନ କରିବ, ଏହି ମାମଲା ପରିଚାଳନା ଏବଂ ସରକାରଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ରହିଛି । ଯେକୌଣସି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଦେୟ, ପରିଚାଳନା ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଥମ ଥର ପାଇଁ କରିବାକୁ ପଡିବ ।

ଦେୱାନୀ ଅପିଲ ଅଧିକାରିତା :2001 ର ଦେୱାନୀ ଅପିଲ ସଂଖ୍ୟା 6782 ।

1999 ର W.A. ସଂଖ୍ୟା 1612 ରେ ଚେନ୍ନାଇ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର 12.9.2000 ତାରିଖର ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶରୁ ।

ଅପିଲକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଏଲ୍. ନାଗେଶ୍ୱର ରାଓ, ଆର୍. ସୁଧାକର, ସେନ୍ଥିଲ ଜଗଦିଶନ ଏବଂ ଭି. ରାମସୁବ୍ରମଣ୍ୟମ ।

ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ପାଇଁ କେ. ରାମ କୁମାର, ଭି. ବାଲାଜୀ, ପି. ଏନ୍. ରାମଲିଙ୍ଗମ୍ ଏବଂ ସୁଶ୍ରୀ ରେବତୀ ରାଘବନ ।

ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା

ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଅରିଜିତ୍ ପାଶାୟତଙ୍କ ଦ୍ୱାରା , ବିଭାଗୀୟ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଏବଂ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଭାବିତ ହୋଇ, ଥିରୁଭଲ୍ଲୁଭର ଉଚ୍ଚ ମାଧ୍ୟମିକ ବିଦ୍ୟାଳୟର ପରିଚାଳନା କମିଟି (ଏହା ପରେ 'ପରିଚାଳନା' ଭାବରେ ଜଣାଶୁଣା) ଏହି ଅପିଲ ଦାଖଲ କରିଛନ୍ତି । ଏହି ବିବାଦ ଏକ ସଂକୀର୍ଣ୍ଣ ପରିସର ମଧ୍ୟରେ ରହିଛି ଏବଂ ବାସ୍ତବ ସ୍ଥିତି ନିର୍ବିବାଦିତ ହୋଇଥିବାରୁ, ଏଥିପାଇଁ ଏକ ସଂକ୍ଷିପ୍ତ ସନ୍ଦର୍ଭ ଯଥେଷ୍ଟ ହେବ ।

ପଞ୍ଚମ ଉତ୍ତରଦାତା (ଏହା ପରେ 'କର୍ମଚାରୀ' ଭାବରେ ସୂଚିତ) 1978 ରେ ଇଂରାଜୀ ପଢ଼ାଇବା ପାଇଁ P. G. ସହାୟକ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ । ପରିଚାଳନା ଅନୁଯାୟୀ, ତାଙ୍କର ଆଚରଣ ଏବଂ ପ୍ରଦର୍ଶନ ସନ୍ତୋଷଜନକ ନଥିଲା ଏବଂ ସେ ଉଭୟ ଉପସ୍ଥିତି ତଥା ଶିକ୍ଷାଦାନରେ ଅତ୍ୟଧିକ ଅନିୟମିତ ଥିଲେ । ତାଙ୍କୁ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ଜଣେ ଶିକ୍ଷକଙ୍କୁ 14.1.1983 ରେ ଏକ ସ୍ମାରକପତ୍ର ପଠାଯାଇଥିଲା ଯେଉଁଥିରେ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ ସେମାନେ ଯେଉଁ ପଦବୀରେ ରହିଥିଲେ, ସେଥିରେ ଯୋଗ୍ୟତା ହାସଲ ଆଦେଶ ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କୁ ଶିକ୍ଷାବର୍ଷ ଶେଷ ହେବା ପୂର୍ବରୁ ତାମିଲ ଭାଷାରେ ତାମିଲନାଡୁ ରାଜ୍ୟ ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବାକୁ ପଡ଼ିବ,

ଯେଉଁଥିରେ ବିଫଳ ହେଲେ ଉପଯୁକ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବ । 1.12.1984 ରୁ, କର୍ମଚାରୀ ବିଦ୍ୟାଳୟକୁ ଯାଇ ନଥିଲେ । ପରିଚାଳନାର ମତ ଥିଲା ଯେ ଯେହେତୁ ସେ ବିଦ୍ୟାଳୟରୁ ପୂର୍ବ ଅନୁମତି ନେଇନଥିଲେ ଏବଂ ବିଦ୍ୟାଳୟ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ଜଣାଇବାକୁ ପସନ୍ଦ କରିନଥିଲେ, ଏହାର ଫଳସ୍ୱରୂପ ଶିକ୍ଷାଦାନ ବାଧାପ୍ରାପ୍ତି ହୋଇଥିଲା । ଦୀର୍ଘ ଦିନ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହିବା ପୂର୍ବରୁ ସେ ନିୟମିତ ଭାବେ ଶ୍ରେଣୀକୁ ଯାଉ ନଥିଲେ । ଛାତ୍ରଛାତ୍ରୀମାନଙ୍କୁ ଗୁରୁତର ଏବଂ ଅପୂରଣୀୟ କ୍ଷତି ଏବଂ କଷ୍ଟର ସମ୍ମୁଖୀନ ହେବାକୁ ପଡ଼ିଥିଲା । ନିୟମିତ ଭାବରେ ଶ୍ରେଣୀ ଗ୍ରହଣ ନକରିବା ଏବଂ ମଧ୍ୟଭାଗରେ ଶ୍ରେଣୀ ଛାଡ଼ିବା କ୍ଷେତ୍ରରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦୁର୍ବଳତା ବିଷୟରେ ଛାତ୍ରଛାତ୍ରୀ ତଥା ସେମାନଙ୍କ ପିତାମାତା ଅଭିଯୋଗ କରିଥିଲେ । ସେ ଏକାଦଶ ଶ୍ରେଣୀ ପାଇଁ ପାଠର କିଛି ଅଂଶ ମଧ୍ୟ ସମାପ୍ତ କରିନଥିଲେ । ଶ୍ରେଣୀରେ ଯୋଗଦେବା ପାଇଁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଅନେକ ଅନୁରୋଧ କରାଯାଇଥିଲା, କିନ୍ତୁ ସେ ସେମାନଙ୍କ ଅନୁରୋଧକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିଥିଲେ । 29.8.1984 ରେ, ପରିଚାଳନା ତାଙ୍କୁ ଆଉ ଏକ ମେମୋ ଜାରି କରି ସ୍ପଷ୍ଟୀକରଣ ମାଗିଥିଲା ଯେ ସେ ତାମିଲ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହୋଇଛନ୍ତି କି ନାହିଁ । 31.8.1984 ରେ, ପରିଚାଳନା କର୍ମଚାରୀକୁ ଆଉ ଏକ ମେମୋ ଜାରି କରିଥିଲା ଯେଉଁଥିରେ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ ଯେହେତୁ ସେ ପୂର୍ବ ଅନୁମତି ନନେଇ ଦୀର୍ଘ ସମୟ ଧରି ବିଦ୍ୟାଳୟକୁ ଯାଇ ନଥିଲେ ଏବଂ ଯେହେତୁ ସେ ଶ୍ରେଣୀ ବାତିଲ କରି ଘରକୁ ଶୀଘ୍ର ଚାଲି ଯାଇଥିଲେ, ଏହା ସେବାରେ ଅଭାବ, ଅସଦାଚରଣ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ପାଇଁ ଯଥାର୍ଥତା ଅଛି । ଅଭିଯୋଗ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଅଭିଯୋଗର ଉତ୍ତର ଦାଖଲ କରିବାକୁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଡକାଯାଇଥିଲା । 30.10.1984 ରେ ଅନ୍ୟ ଏକ ମେମୋ ଜାରି କରାଯାଇଥିଲା ଯେଉଁଥିରେ ସମାନ ଅଭିଯୋଗ ରହିଥିଲା । ଅଧିକନ୍ତୁ, ଏହା ସୂଚିତ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ଯେହେତୁ ସେ ଏକାଦଶ ଶ୍ରେଣୀ ପାଇଁ ପାଠର କିଛି ଅଂଶ ସମାପ୍ତ କରିନାହାଁନ୍ତି ଏବଂ ଛାତ୍ର ଏବଂ ପିତାମାତା ଅଭିଯୋଗ କରିଥିଲେ । ଅଭିଯୋଗ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ତାଙ୍କୁ କାରଣ ଦର୍ଶାଇବା ଆବଶ୍ୟକ ଥିଲା । ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଷୟ ମଧ୍ୟରେ, ତାଙ୍କୁ 24.1.1985 ଅଭିଯୋଗ ପତ୍ର ମଧ୍ୟ ଜାରି କରାଯାଇଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା ଯେ ଯେହେତୁ ସେ ଆବଶ୍ୟକତା ଅନୁଯାୟୀ ତାମିଲ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହୋଇନଥିଲେ, ଏବଂ ଯେହେତୁ ସେ ପୂର୍ବ ଅନୁମତି ବିନା ବାରମ୍ବାର ବିଦ୍ୟାଳୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହି ଏବଂ ନିୟମିତ ଭାବରେ ଶ୍ରେଣୀ ଗ୍ରହଣ କରିନଥିଲେ, ତେଣୁ ନିର୍ବାହ କରିବାରେ ଗୁରୁତର ବିଶୃଙ୍ଖଳା ଏବଂ ଛାତ୍ରମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଅସୁବିଧା ସୃଷ୍ଟି ହୋଇଥିଲା । 13.3.1985 ରେ, କାରଣ ଦର୍ଶାଅ ନୋଟିସ ଜାରି କରାଯାଇଥିଲା ଯାହା ସୂଚିତ କରିଥିଲା ଯେ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯିବା ସତ୍ତ୍ୱେ ସେ ପ୍ରତିକ୍ରିୟା ଦେବାରେ ବିଫଳ ହୋଇଥିଲେ ଏବଂ ଘରୋଇ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ନିଯୁକ୍ତ ଶିକ୍ଷକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ

ଆଚରଣ ସଂହିତା ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ପାଇଁ ତାଙ୍କ ସେବା କାହିଁକି ସମାପ୍ତ କରାଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ ସେ ବିଷୟରେ ତାଙ୍କର ସ୍ପଷ୍ଟୀକରଣ ଦାଖଲ କରିବାକୁ ତାଙ୍କୁ ଡକାଯାଇଥିଲା । କାରଣ ଦର୍ଶାଅ ନୋଟିସର ଅନ୍ୟ ଏକ ନକଲ 9.4.1985 ରେ ଅନ୍ୟ ଏକ କାର୍ଯ୍ୟପ୍ରଣାଳୀ ମାଧ୍ୟମରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା । କର୍ମଚାରୀ କାରଣ ଦର୍ଶାଅ ନୋଟିସର ଜବାବ ଦେଇନଥିଲେ । ତେଣୁ, ବିଦ୍ୟାଳୟ କମିଟି ଦ୍ୱାରା ସର୍ବସମ୍ମତିକ୍ରମେ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନିଆଯାଇଥିଲା ଯେ ତାଙ୍କ ସେବା 1.12.1984 ର ପ୍ରଭାବରୁ ସମାପ୍ତ କରିବାକୁ, ଯେଉଁ ଦିନଠାରୁ ସେ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଯୋଗଦେବା ବନ୍ଦ କରିଦେଇଥିଲେ । 9.5.1985 ରେ, ତାମିଲନାଡୁ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ଘରୋଇ ବିଦ୍ୟାଳୟ (ନିୟାମକ) ନିୟମ, 1974 (ଏହା ପରେ 'ନିୟମ' ଭାବରେ ସୂଚିତ) ର ନିୟମ 17 ଅନୁଯାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ତାଙ୍କ ଅନୁମୋଦନ ମାଗି ମୁଖ୍ୟ ଶିକ୍ଷା ଅଧିକାରୀ, ଉତ୍ତରଦାତା 3 (ସଂକ୍ଷେପରେ 'CEO') ଙ୍କୁ ଚିଠି ଲେଖାଯାଇଥିଲା । 29.8.1985 ଚିଠିରେ ଜିଲ୍ଲା ଶିକ୍ଷା ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ ଉତ୍ତରଦାତା 4 (ସଂକ୍ଷେପରେ 'DEO') ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଶୀଘ୍ର କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ପାଇଁ ଅନୁରୋଧ କରିଥିଲେ ।

DEO କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଏକ ନୋଟିସ୍ ଜାରି କରିଥିଲେ କିନ୍ତୁ ଏହାର କୌଣସି ପ୍ରତିକ୍ରିୟା ମିଳିନଥିଲା । 3.12.1985 ରେ, DEO CEO ଙ୍କୁ ଏକ ବିବରଣୀ ପଠାଇଥିଲେ, ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଷୟ ମଧ୍ୟରେ ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା ଯେ କର୍ମଚାରୀ କୌଣସି ଅଭିଯୋଗକୁ ଅସ୍ୱୀକାର କରିନାହାନ୍ତି ଏବଂ ଯେହେତୁ ପରିଚାଳନା ଅଭିଯୋଗର ସମର୍ଥନରେ ସାମଗ୍ରୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିଛି, ତେଣୁ ବରଖାସ୍ତ ପାଇଁ ମଞ୍ଜୁର କରାଯିବା ଉଚିତ । 21.4.1987 ରେ, କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏକ ତଦନ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ବିଦ୍ୟାଳୟକୁ ଡକାଯାଇଥିଲା । କିନ୍ତୁ ସେ କୌଣସି ଫଳପ୍ରଦ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରିନଥିଲେ । ପୁନର୍ବାର, CEO ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା 23.4.1987 ରେ ଏକ ଅନୁସନ୍ଧାନ କରାଯାଇଥିଲା । କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦେଖିବା ପରେ, CEO ପ୍ରଥମ ଦୃଷ୍ଟିଗତରେ ଭାବିଥିଲେ ଯେ ସେ ମାନସିକ ରୋଗୀ । ଶେଷରେ, 24.4.1987 ରେ CEO ଏହି ଆଧାରରେ ସମାପ୍ତି ପାଇଁ ଅନୁମତି ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରି ଏକ ଆଦେଶ ପାରିତ କରିଥିଲେ ଯେ ପ୍ରସ୍ତାବିତ ସମାପ୍ତି ଆଦେଶ ପାଇଁ ଆଧାର ଗଠନ କରିଥିବା ଅଭିଯୋଗ ଏତେ ଗୁରୁତର ନୁହେଁ ଯେ ବରଖାସ୍ତ ଭଳି ଦଣ୍ଡର ଆବଶ୍ୟକତା ଅଛି । ତେଣୁ ଅନୁମତି ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରାଯାଇଥିଲା । ଉକ୍ତ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା କ୍ଷୁବ୍ଧ ହୋଇ, ପରିଚାଳନା ତାମିଲନାଡୁ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ଘରୋଇ ବିଦ୍ୟାଳୟ (ନିୟାମକ) ଅଧିନିୟମ, 1973 (ସଂକ୍ଷେପରେ 'ଅଧିନିୟମ') ର ଧାରା 41 ଅନୁଯାୟୀ ବିଦ୍ୟାଳୟ ଶିକ୍ଷା ଯୁଗ୍ମ ନିର୍ଦ୍ଦେଶକ (ମାଧ୍ୟମିକ), ବିଦ୍ୟାଳୟ ଶିକ୍ଷା ନିର୍ଦ୍ଦେଶାଳୟ (ସଂକ୍ଷେପରେ ଯୁଗ୍ମ ନିର୍ଦ୍ଦେଶକ)ଙ୍କ ନିକଟକୁ ଏକ ଆବେଦନକୁ ଆଗତ କରିଥିଲା । ଏହି ଅପିଲକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରାଯାଇଥିଲା, ଏହା ଦର୍ଶାଇ ଯେ ଯଦିଓ କର୍ମଚାରୀ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ହୋଇଥିବା ଅଭିଯୋଗର

କୌଣସି ଉତ୍ତର ଦେଇ ନାହାଁନ୍ତି, ଯଦିଓ ସେ ଦୁଇଥର CEO ଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ହାଜର ହୋଇଥିଲେ, ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଷୟ ମଧ୍ୟରେ ଅଭିଯୋଗ ଏତେ ଗୁରୁତର ନୁହେଁ ଯେ ବରଖାସ୍ତ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ । ଯୁଗ୍ମ ନିର୍ଦ୍ଦେଶକ ପରିଚାଳନାକୁ ଲେଖିଥିଲେ ଯେ ଯଦି ଏହା ସିଧାସଳଖ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ କରେ ନାହିଁ, ତେବେ ତାଙ୍କୁ ସିଧାସଳଖ ଦେୟ ଦେବା ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବା ଉଚିତ । 9.3.1988 ରେ CEO ପରିଚାଳନାକୁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପଛୁଆ ମଜୁରୀ ସହିତ ପୁନଃ ସ୍ଥାପନ କରିବାକୁ କହିଥିଲେ । ଏପରି ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦ୍ୱାରା କ୍ଷୁବ୍ଧ ହୋଇ, ପରିଚାଳନା ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଏକ ସଂଶୋଧନକୁ ଆଗତ କରିଥିଲା । ଏହା ସୂଚିତ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ଯେଉଁ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ ଜଣେ ଶିକ୍ଷକ ନିଯୁକ୍ତ ହୁଅନ୍ତି ତାହା ହେଉଛି ଛାତ୍ରମାନଙ୍କୁ ଶିକ୍ଷାଦାନ କରିବା । ଯଦି ଶିକ୍ଷକଙ୍କ ଶିକ୍ଷାଦାନରେ ଅଭାବ ଥିଲା ଏବଂ ଶ୍ରେଣୀ ଗ୍ରହଣ କରିବାରେ ଅନିୟମିତ ଥିଲେ, ତେବେ ଏହା ଏକ ଅତ୍ୟନ୍ତ ଗମ୍ଭୀର ବିଷୟ ଯାହା ଚାକିରିରୁ ବରଖାସ୍ତ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏହା ମଧ୍ୟ ଏକ ଆଭିମୁଖ୍ୟ ଗ୍ରହଣ କରିଥିଲା ଯେ ଯେହେତୁ ଏହା କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ନିଲମ୍ବିତ କରି ନାହିଁ କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ କରି ନାହିଁ ଏବଂ ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଅନୁମୋଦନକୁ ଅପେକ୍ଷା କରିଛି, ତେଣୁ ପୁନଃସ୍ଥାପନ ଏବଂ ମଜୁରୀ ଫେରସ୍ତ କରିବାର ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠୁନାହିଁ । ବାସ୍ତବରେ, କର୍ମଚାରୀ ଜଣକ କାମ କରିନଥିଲେ ଏବଂ କାମ ଛାଡ଼ି ଦେଇଥିଲେ । କିନ୍ତୁ DEO ପୁଣିଥରେ ପରିଚାଳନାକୁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ କରିବାକୁ ଏବଂ ତାଙ୍କୁ ମଜୁରୀ ଫେରସ୍ତ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ ଯାହା ବିଫଳ ହେଲେ ସିଧାସଳଖ ଦେୟ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ପଦକ୍ଷେପ ନେବାକୁ ଥିଲା ।

ଏହି ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା କ୍ଷୁବ୍ଧ ହୋଇ ପରିଚାଳନା ମାଡ୍ରାସ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଏକ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିଥିଲା । ବିଦ୍ୱାନ ଏକକ ବିଚାରପତିଙ୍କ ମତ ଥିଲା ଯେ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 22 (1) ଅନୁଯାୟୀ ଯାହା ଆବଶ୍ୟକ ତାହା ଅନୁଯାୟୀ, ସମାପ୍ତି କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ପୂର୍ବ ଅନୁମୋଦନ ଆବଶ୍ୟକ । ଶିକ୍ଷକଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥର ସୁରକ୍ଷା ପାଇଁ ଏହା ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଥିଲା ଯାହା ଦ୍ୱାରା କୌଣସି ନିର୍ଯାତନା ହେବ ନାହିଁ । ଦୁଇଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ବିଚାରପୀଠ ସମ୍ମୁଖରେ ଏକ ଅପିଲ କରାଯାଇଥିଲା, ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଷୟ ମଧ୍ୟରେ ଏକ ଆଭିମୁଖ୍ୟ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ଅନୁଷ୍ଠାନର ସ୍ୱାର୍ଥରେ ନିଆଯାଇଥିବା ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ଯାହାର ସ୍ୱାର୍ଥ ସର୍ବାଗ୍ରେ ବିଚାରଯୋଗ୍ୟ । କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଏବଂ ବିଦ୍ୱାନ ଏକକ ବିଚାରପତି ଏହି ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିଗ ପ୍ରତି ଦୃଷ୍ଟି ହରାଇଥିଲେ । ଦୁଇଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ବିଚାରପୀଠ ଏହି ଅପିଲକୁ ଖାରଜ କରି କହିଛନ୍ତି

ଯେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ନଥିରେ ଥିବା ସାମଗ୍ରୀକୁ ବିଚାର କରିଛନ୍ତି ଏବଂ ତେଣୁ କୌଣସି ହସ୍ତକ୍ଷେପ ଦରକାର ନାହିଁ ।

ଏହି ଆବେଦନକୁ ସମର୍ଥନ କରି ବିଦ୍ୱାନ ବରିଷ୍ଠ ଅଧିବକ୍ତା ଶ୍ରୀ ଏଲ୍. ନାଗେଶ୍ୱର ରାଓ କହିଥିଲେ ଯେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଏବଂ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସେମାନଙ୍କ ମତ ଏବଂ ଆଭିମୁଖ୍ୟରେ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ନୁହନ୍ତି । ଏହା ଉପସ୍ଥାପିତ ହୋଇଥିଲା ଯେ ଧାରା 22କୁ ଉପଯୁକ୍ତ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣରୁ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଇନାହିଁ । କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଅଧିକାରିତା ବାହାରେ ଥିଲା । ଦଣ୍ଡର ଆନୁପାତିକତାର ପ୍ରଶ୍ନ ଭିତରକୁ ସେମାନେ ଯାଇପାରି ନଥିଲେ, କାରଣ ଏହା ସେମାନଙ୍କ କର୍ତ୍ତୃତ୍ୱର ପରିସର ବାହାରେ ଥିଲା । ଦ୍ୱିତୀୟତଃ, ଯଦିଓ ଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ସ୍ୱୀକାର କରାଯାଏ ଯେ ଦଣ୍ଡର ପରିମାଣ ସହିତ ମୁକାବିଲା କରିବା ପାଇଁ କ୍ଷେତ୍ରାଧିକାର ଥିଲା, ତଥାପି ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ସାମଗ୍ରୀ ବିଚାର କରିବାରେ କୌଣସି ମନର ପ୍ରୟୋଗ ହୋଇନଥିଲା । ଶେଷରେ, ଏହା ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ଯଦି କୌଣସି ରାଶି ଦେବାକୁ ପଡ଼େ, ତେବେ ତାହା ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବହନ କରିବାକୁ ପଡିବ କାରଣ ଏହି ପଦବୀଟି ଏକ ଅନୁମୋଦିତ ଏବଂ ସହାୟତା ପ୍ରାପ୍ତ ପଦବୀ ଥିଲା । ଆଉ ଜଣେ ଶିକ୍ଷକଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଇଛି ଏବଂ ପରିଚାଳନା ତାଙ୍କ ଦରମା ଦେଉଛି । ଆପତ୍ତି କରିବାର ପ୍ରଥମ ଆଧାରକୁ ବିସ୍ତୃତ ଭାବରେ ବର୍ଣ୍ଣନା କରିବା । ଏହା ଉପସ୍ଥାପିତ ହୋଇଥିଲା ଯେ ଯଦି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଦଣ୍ଡର ପରିମାଣ ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରିପାରିବେ, ଏହାର ଅର୍ଥ ହେବ ଯେ ସେମାନେ ଏକ ଅପିଲ ପ୍ରାଧିକାରୀ ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଛନ୍ତି । ଅନୁମୋଦିତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ କ୍ଷେତ୍ରରେ, ଅଧିନିୟମର ଧାରା 23 ଅନୁଯାୟୀ ଅପିଲ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥାଏ ଏବଂ ପ୍ରଭାବିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଅପିଲ କରିବାକୁ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯାଇଥାଏ । ଅଧିନିୟମର ଧାରା 24 ଅନୁଯାୟୀ ଦ୍ୱିତୀୟ ଆବେଦନ ପାଇଁ ମଧ୍ୟ ସୁଯୋଗ ରହିଛି । ଆନୁପାତିକତା ଅନୁମୋଦିତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ର ମଧ୍ୟରେ ନାହିଁ । ପରିଚାଳନା ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତାବିତ ଢଙ୍ଗରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବା ପାଇଁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ଏବଂ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଆଧାର ଅଛି କି ନାହିଁ ତାହା ବିଚାର କରିବା ପାଇଁ ଅନୁମୋଦନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ସନ୍ତୋଷ ସୀମିତ । କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଏବଂ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ସତ୍ୟ ପ୍ରତି ଦୃଷ୍ଟି ହରାଇସାରିଛନ୍ତି ଯେ ଅନୁଷ୍ଠାନ ଏବଂ ବିଶେଷ କରି ଛାତ୍ରଛାତ୍ରୀଙ୍କ କଲ୍ୟାଣ ହେଉଛି ସବୁଠାରୁ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ବିଷୟ । ଜଣେ ଶିକ୍ଷକ, ଯିଏ ଶିକ୍ଷାଦାନରେ ଅନୁପଯୁକ୍ତ ତଥା ଅନିୟମିତ, ଜଣେ ଶିକ୍ଷକଙ୍କ ଆବଶ୍ୟକତା ପୂରଣ କରନ୍ତି ନାହିଁ, ଯେପରି ଜଣେ ଶିକ୍ଷକଙ୍କ ଠାରୁ ଆଶା କରାଯାଏ । ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଥିବା ଏହି ଦିଗଟି ଦୃଷ୍ଟିହୀନ ହୋଇଯାଇଛି, ଏବଂ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଏବଂ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ଟିପ୍ପଣୀ ଦିଆଯାଇ ନାହିଁ । କର୍ମଚାରୀ ଅତ୍ୟନ୍ତ ନୈମିତ୍ତିକ ଆଭିମୁଖ୍ୟ ପ୍ରତିଫଳିତ

କରିଥିଲେ ଏବଂ ଏପରିକି ଅନେକ ଥର ଦୀର୍ଘ ସମୟ ଧରି କର୍ତ୍ତବ୍ୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହିଥିଲେ ଏବଂ 1.12.1984 ପରେ କର୍ତ୍ତବ୍ୟରେ ଯୋଗଦେବାକୁ ତତ୍ପର ହୋଇନଥିଲେ ।

ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଭାବେ ହାଜର ହୋଇଥିବା କର୍ମଚାରୀ ଏହି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନକୁ ସମର୍ଥନ କରିଥିଲେ ଏବଂ ଏହି ଆଭିମୁଖ୍ୟ ଗ୍ରହଣ କରିଥିଲେ ଯେ ସେ ପରିସ୍ଥିତି ଏବଂ ଦୁର୍ଭାଗ୍ୟର ଶିକାର ହୋଇଛନ୍ତି ଏବଂ ପରିଚାଳନା ତାଙ୍କ ପ୍ରତି ଅନ୍ୟାୟ କରିଛି । ସେ ନିଜକୁ ଜଣେ ଆଦର୍ଶ ଶିକ୍ଷକ ବୋଲି ଦାବି କରୁଥିଲେ, ଯାହାଙ୍କ ପାଇଁ ସତ୍ୟ ଏବଂ ସଚ୍ଚୋଟତା ହେଉଛି ମୁଖ୍ୟ ଶବ୍ଦ ।

ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ବିଜ୍ଞ ଓକିଲ ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି ଯେ ଏହି ଅଦାଲତଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ, ରାଜ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦେବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଥିବା ଦରମା ପ୍ରଦାନ କରୁଛି । ବାସ୍ତବରେ, ଏହା ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ଆଦେଶ ସଂଶୋଧନ ପାଇଁ ଏକ ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 2 ଦାଖଲ କରିଛି । ଆବେଦନରେ ଶପଥ ପତ୍ର ହୋଇଥିବା ପ୍ରତି-ଶପଥପାଠ ସମ୍ବନ୍ଧରେ, ଏହା ଦର୍ଶାଯାଇଛି ଯେ ପରିଚାଳନା ଏହାକୁ ମଞ୍ଜୁର ହୋଇଥିବା ରାଶି ଏହି ଆଧାରରେ ଉଠାଇନଥିଲା ଯେ ଏହା ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ (କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସ୍ଥାନରେ ନିଯୁକ୍ତ ଶିକ୍ଷକ) ଉକ୍ତ ରାଶି ପ୍ରଦାନ କରିପାରିବ ନାହିଁ ଯାହାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ଅନୁମୋଦିତ ହୋଇନାହିଁ ଏବଂ ତେଣୁ, ଏହା ନିଜ ପାଣ୍ଠିରୁ ପ୍ରଦାନ କରୁଥିଲା । ଏହା ମଧ୍ୟ ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ପରିଚାଳନା, ସ୍ଥଗିତାଦେଶର କୌଣସି ଆଦେଶ ପାରିତ ହୋଇନଥିବା ସତ୍ତ୍ୱେ, କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସେବାକୁ ଫେରାଇ ନେଇ ନାହିଁ । ଯେହେତୁ ପ୍ରସ୍ତାବିତ ବରଖାସ୍ତ ଆଦେଶ କୌଣସି ଅନୁମୋଦନ ଦିଆଯାଇ ନଥିଲା, ସମସ୍ତ ବ୍ୟବହାରିକ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ, କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ ହୋଇନଥିଲା ଏବଂ ଯଦି କୌଣସି ପରିମାଣ ଦେବାକୁ ପଡ଼େ, ତେବେ ତାହା ପରିଚାଳନା ଦ୍ୱାରା ବହନ କରିବାକୁ ପଡିବ ।

ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱୀ ଦାଖଲଗୁଡ଼ିକୁ ବିଚାର କରିବା ପାଇଁ, କିଛି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଉଦ୍ଧୃତ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି । ପ୍ରମୁଖ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଗୁଡ଼ିକ ହେଲା ଧାରା 22 (1) ଏବଂ (2) ଏବଂ ନିୟମ 17 (1), ଯାହା ଯେତେଦୂର ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ, ନିମ୍ନରେ ଦିଆଗଲା :

> " *ଧାରା 22-ବେସରକାରୀ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ନିଯୁକ୍ତ ଶିକ୍ଷକ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ପଦବୀ ଅପସାରଣ କିମ୍ବା ହ୍ରାସ କିମ୍ବା ନିଲମ୍ବନ - (1) ଏହି ସମ୍ବନ୍ଧରେ* ପ୍ରଣୀତ ଯେକୌଣସି ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ, କୌଣସି ବେସରକାରୀ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବା କୌଣସି ଶିକ୍ଷକ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ବହିଷ୍କାର, ଅପସାରିତ କିମ୍ବା ପଦବୀ ହ୍ରାସ କରାଯିବ ନାହିଁ କିମ୍ବା ସକ୍ଷମ

ଅଧିକାରୀଙ୍କ ପୂର୍ବ ଅନୁମୋଦନ ବ୍ୟତୀତ ତାଙ୍କର ନିଯୁକ୍ତିକୁ ଅନ୍ୟଥା ସମାପ୍ତ କରାଯିବ ନାହିଁ ।

(2) ଯଦି କୌଣସି ଘରୋଇ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ନିଯୁକ୍ତ କୌଣସି ଶିକ୍ଷକ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ବରଖାସ୍ତ, ଅପସାରଣ କିମ୍ବା ହ୍ରାସ କରିବା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟଥା ସମାପ୍ତ କରିବାର ପ୍ରସ୍ତାବ ସକ୍ଷମ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ସୂଚିତ କରାଯାଏ, ତେବେ ସେହି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ, ଯଦି ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ହୁଅନ୍ତି ଯେ ଏପରି ପ୍ରସ୍ତାବ ପାଇଁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ଏବଂ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଆଧାର ଅଛି, ତେବେ ଏପରି ବରଖାସ୍ତ, ଅପସାରଣ, ପଦବୀରେ ହ୍ରାସ କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତିର ସମାପ୍ତି ଅନୁମୋଦନ କରିବେ ।

ନିୟମ 17 । ବେସରକାରୀ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ନିଯୁକ୍ତ ଶିକ୍ଷକ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ବରଖାସ୍ତ, ଅପସାରଣ କିମ୍ବା ରାଙ୍କରେ ହ୍ରାସ କିମ୍ବା ନିଲମ୍ବନ :- (1) କୌଣସି ଘରୋଇ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ନିଯୁକ୍ତ ଶିକ୍ଷକ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ବରଖାସ୍ତ, ଅପସାରଣ କିମ୍ବା ହ୍ରାସ ପାଇଁ ପୂର୍ବ ଅନୁମୋଦନ ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ସକ୍ଷମ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ, ପ୍ରାକ୍-ପ୍ରାଥମିକ, ପ୍ରାଥମିକ ଏବଂ ମାଧ୍ୟମିକ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ନିଯୁକ୍ତ ଶିକ୍ଷକ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ସମ୍ପର୍କରେ ଜିଲ୍ଲା ଶିକ୍ଷା ଅଧିକାରୀ ଏବଂ ଉଚ୍ଚ ବିଦ୍ୟାଳୟ, ଉଚ୍ଚ ମାଧ୍ୟମିକ ବିଦ୍ୟାଳୟ ଏବଂ ଶିକ୍ଷକ ତାଲିମ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ ନିଯୁକ୍ତ ଶିକ୍ଷକ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ସମ୍ପର୍କରେ ମୁଖ୍ୟ ଶିକ୍ଷା ଅଧିକାରୀ ହେବେ ।

ଯଦିଓ ଧାରା 22 (1) ଏବଂ 22 (2) ଏବଂ ନିୟମ 17 (1) ଅନୁଯାୟୀ ବିଚାରର ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ଦଣ୍ଡ ଦିଗଟିର ଆନୁପାତିକତା ଉପରେ ବିଚାର କରିବାର କୌଣସି ସୁଯୋଗ ନାହିଁ ବୋଲି ଯୁକ୍ତି କରିବାକୁ ପ୍ରୟାସ କରାଯାଇଥିଲା, ତାହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ କୌଣସି ଆଧାର ବିନା । ସେହି ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ଏକ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଯାହା କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ତାହା ହେଉଛି ପ୍ରସ୍ତାବିତ ଦଣ୍ଡକୁ ଅନୁମୋଦନ କରିବାକୁ ହେବ କି ନାହିଁ ତାହା ଦେଖିବା । ସ୍ପଷ୍ଟତଃ, ପ୍ରସ୍ତାବିତ ଦଣ୍ଡଟି ଉପଯୁକ୍ତ କି ନୁହେଁ ତାହା ବିଚାର କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ; ନଚେତ୍ ଏହାର ଅନୁମୋଦନ ନେବାର କୌଣସି ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ । ଧାରା 22 ର ଉପଧାରା (2) ରେ ବ୍ୟବହୃତ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଶବ୍ଦଗୁଡ଼ିକ ପ୍ରସ୍ତାବ ପାଇଁ "ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ଏବଂ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଆଧାର" । ଏହି ପ୍ରସ୍ତାବଟି କୌଣସି ଶିକ୍ଷକ କିମ୍ବା ଘରୋଇ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ନିଯୁକ୍ତ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବା, ହଟାଇବା କିମ୍ବା ପଦବୀରେ ହ୍ରାସ କରିବା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟଥା ସମାପ୍ତ କରିବା ସହ ଜଡ଼ିତ । ଅନୁମୋଦନ ଦେବା ପାଇଁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ଏବଂ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଆଧାର ଅଛି କି ନାହିଁ ତାହା ବିଚାର କରିବା ସମୟରେ, କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ପ୍ରମାଣିତ ଅଭିଯୋଗର ଗମ୍ଭୀରତାକୁ ଯାଞ୍ଚ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ପ୍ରସ୍ତାବିତ ଦଣ୍ଡ ଏହା ସହିତ

ମେଳ ଖାଉଛି କି ନାହିଁ । ଅନ୍ୟ କୌଣସି ବ୍ୟାଖ୍ୟା ଅନୁମୋଦନ ପ୍ରଶ୍ନକୁ ଏକ ବ୍ୟର୍ଥ ଅଭ୍ୟାସରେ ପରିଣତ କରିବ ।

ପରିଚାଳନା ପାଇଁ ବିଜ୍ଞ ଓକିଲଙ୍କ ଆଭିମୁଖ୍ୟ ହେଉଛି ଯେ ଯଦି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ପାଇଁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ଏବଂ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଆଧାର ଅଛି, ତେବେ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ ଧ୍ୟାନ ଦେବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ । ଏହି ତର୍କ ଏକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିଗକୁ ଅଣଦେଖା କରେ ଯେ ଆଧାରଗୁଡ଼ିକର ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତତା ଏବଂ ତର୍କଯୁକ୍ତତା ଗଣନା କରାଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ପ୍ରସ୍ତାବ ସହିତ ଜଡିତ । ପ୍ରସ୍ତାବିତ କାର୍ଯ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ଦଣ୍ଡ ହୋଇଥିବାରୁ, ଦଣ୍ଡର ପରିମାଣ ପ୍ରମାଣିତ ଅଭିଯୋଗର ଗମ୍ଭୀରତା ସହିତ ମେଳ ଖାଉଛି କି ନାହିଁ ତାହା ଦେଖିବା ପାଇଁ ଏକ ଅନ୍ତର୍ନିହିତ ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି । ତେଣୁ, ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ପାଖରେ ଏହି ପ୍ରଶ୍ନ ସ୍ଥିର କରିବାର ଅଧିକାରିତା ରହିଛି ଯେ ପ୍ରସ୍ତାବିତ ଦଣ୍ଡ ପ୍ରମାଣିତ ଅଭିଯୋଗ ସହିତ ମେଳ ଖାଉଛି କି ନାହିଁ । ସମ୍ପୃକ୍ତ ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରୁ ଗୋଟିଏ ଥିଲା ଯେ ଯଦି ଦଣ୍ଡର ପରିମାଣ ବିଚାର କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଏ, ତେବେ ଏହା ଏକ ଅପିଲର ଚରିତ୍ର ଗ୍ରହଣ କରିବ । ଏହି ଆବେଦନ ମଧ୍ୟ ସମାନ ଭାବେ ଗ୍ରହଣୀୟ ନୁହେଁ । ଧାରା 22 ଏବଂ 23 ବିଭିନ୍ନ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରେ । ଧାରା 22 ଅନୁଯାୟୀ ବିଚାରର ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ, ଶିକ୍ଷକ ମାମଲାର ନିଜର ପକ୍ଷ ଉପସ୍ଥାପନ କରିବା ପାଇଁ କୌଣସି ସୁଯୋଗ ପାଆନ୍ତି ନାହିଁ । ଯଥାସ୍ଥିତି ଧାରା 23 କିମ୍ବା 24 ଅନୁଯାୟୀ ଏହି ସୁଯୋଗ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥାଏ । ଧାରା 22 ଅନୁଯାୟୀ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ପରିଚାଳନା ଦ୍ୱାରା ତାଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ରଖାଯାଇଥିବା ସାମଗ୍ରୀ ଉପରେ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନିଅନ୍ତି । ତେଣୁ ଆବେଦନ ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟରେ ଭାଗ ନେବା ଧାରା 22 ଅନୁଯାୟୀ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠୁନାହିଁ ।

ପରିଚାଳନା ପାଇଁ ବିଜ୍ଞ ଓକିଲଙ୍କ ଦ୍ୱିତୀୟ ଆବେଦନ ଥିଲା ଯେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଅଧିକାରିତା କ୍ଷେତ୍ର ଥିଲେ ମଧ୍ୟ, କୌଣସି ମାନସିକ ପ୍ରୟୋଗ ନଥିଲା, କାରଣ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ କାରକଗୁଡ଼ିକୁ ଧ୍ୟାନ ଦିଆଯାଇ ନାହିଁ । ଜଣେ ଶିକ୍ଷକଙ୍କ ମୌଳିକ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ଏବଂ ତାଙ୍କଠାରୁ କ "ଣ ଆଶା କରାଯାଏ ତାହା ଉପରେ ଆଲୋକପାତ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହା ଦୃଢ ଭାବରେ ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ଛାତ୍ରମାନଙ୍କ କଲ୍ୟାଣ ଦିଗକୁ ମଧ୍ୟ ଧ୍ୟାନ ଦିଆଯାଇ ନଥିଲା ।

ଜଣେ ଛାତ୍ରର ବୃତ୍ତି ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟତକୁ ରୂପ ଦେବାରେ ଜଣେ ଶିକ୍ଷକ ଯେଉଁ ଭୂମିକା ଗ୍ରହଣ କରନ୍ତି, ତାହା ଉପରେ ଅଧିକ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ । ପ୍ରାଚୀନ କାଳରେ, ଜଣେ ଶିକ୍ଷକଙ୍କୁ ଭଗବାନଙ୍କ ସହ ସମାନ ଭାବେ ବିବେଚନା କରାଯାଉଥିଲା । ସେ ତାଙ୍କ ଶିଷ୍ୟମାନଙ୍କୁ ପାଠ ପଢ଼ାଇବା ସହିତ ସେମାନଙ୍କ ଉତ୍ତମ ଆଚରଣ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏହି ମୌଳିକ

ଅବଧାରଣାକୁ ନେଇ ବର୍ତ୍ତମାନ ସୁଦ୍ଧା ସ୍ଥିତିରେ କୌଣସି ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆସିନାହିଁ । କିନ୍ତୁ ତଥାପି, ଦୁଃଖର ବିଷୟ ଯେ ଏହିପରି ଶିକ୍ଷକଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ହ୍ରାସ ପାଉଛି, ଏବଂ ଏହିପରି ଶିକ୍ଷକଙ୍କ ଗୋଷ୍ଠୀ ବୃଦ୍ଧି ପରିବର୍ତ୍ତେ, ଏହା ଉଦ୍ବେଗଜନକ ଭାବରେ ହ୍ରାସ ପାଉଛି । ଛାତ୍ରମାନଙ୍କ ମନରୁ ଅନ୍ଧକାର ଏବଂ ଅଜ୍ଞାନତା ଦୂର କରିବା ପାଇଁ ଜଣେ ଶିକ୍ଷକ ଆବଶ୍ୟକ । କିନ୍ତୁ ବର୍ତ୍ତମାନର ଅଭିଜ୍ଞତା ଦର୍ଶାଏ ଯେ ଶିକ୍ଷକମାନେ ନିଜେ ଅନୁପଯୁକ୍ତ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ ଚାକିରିକୁ ଅତି ସାମାନ୍ୟ ଭାବେ ଗ୍ରହଣ କରନ୍ତି । ଏଥିରେ କୌଣସି ସନ୍ଦେହ ନାହିଁ ଯେ, କିଛି ବ୍ୟତିକ୍ରମ ରହିଛି ଏବଂ ଯେଉଁ ଶିକ୍ଷକମାନେ ବ୍ୟତିକ୍ରମ ଶ୍ରେଣୀର ଅଟନ୍ତି, ସେମାନେ ନିଜ ଭାଇମାନଙ୍କ ଚାକିରିରେ ଥିବା ଅଭାବକୁ ପୂରଣ କରିବା ପାଇଁ ଯଥାସମ୍ଭବ ପ୍ରୟାସ କରୁଛନ୍ତି । ଏହି ଅନୁପଯୁକ୍ତ ଶିକ୍ଷକମାନଙ୍କ "ହାତରେ, ଛାତ୍ରଛାତ୍ରୀଙ୍କ ଭାଗ୍ୟ ଯେପରି ହେବା ଉଚିତ, ସେପରି ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ଶିକ୍ଷାର କେନ୍ଦ୍ରଗୁଡ଼ିକ ବାଣିଜ୍ୟ ଏବଂ ଅର୍ଥ ଉପାର୍ଜନ କରୁଥିବା ବ୍ୟବସାୟିକ କେନ୍ଦ୍ରରେ ପରିଣତ ହେଉଛି । ଅପିଲକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ବିଜ୍ଞ ଓକିଲ ତାଙ୍କ ଦାଖଲରେ ସଠିକ୍ ଯେ ଛାତ୍ରମାନଙ୍କ କଲ୍ୟାଣକୁ ସର୍ବାଧିକ ପ୍ରାଥମିକତା ଦେବାକୁ ପଡିବ । କିନ୍ତୁ ତାଙ୍କର ନିବେଦନ ଯେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସାମଗ୍ରୀ ଉପରେ କୌଣସି ମନ ପ୍ରୟୋଗ କରାଯାଇ ନାହିଁ, ନଥିରୁ ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇନାହିଁ । ଅପିଲ ପ୍ରାଧିକାରୀ ଅଧିକ ବିବରଣୀରେ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ କାରକଗୁଡ଼ିକୁ ସମ୍ବୋଧିତ କରିଛନ୍ତି ଏବଂ ଏହି ଉପସଂହାର ପହଞ୍ଚିଛନ୍ତି ଯେ ବରଖାସ୍ତର ପ୍ରସ୍ତାବିତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ପାଇଁ ଅନୁମୋଦନ ଅନୁଯାୟୀ CEO ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ନୁହନ୍ତି । ବିଦ୍ୱାନ ଏକକ ବିଚାରପତି ଏବଂ ଦୁଇଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ବିଚାରପୀଠ ନଥିଭୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା ଫଳାଫଳ ଉପରେ ସେମାନଙ୍କର ଅନୁମୋଦନ ମୋହର ଲଗାଇଛନ୍ତି । ଅପିଲକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ବିଜ୍ଞ ଓକିଲ ଆହୁରି ଦାଖଲ କରିଥିଲେ ଯେ ଥରେ ଶୃଙ୍ଖଳା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଏହି ମତକୁ ଆସିଲେ ଯେ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଦଣ୍ଡ ଲାଗୁ କରିବା ପାଇଁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ସାମଗ୍ରୀ ଅଛି, ଅନୁମୋଦନକାରୀ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅନୁସନ୍ଧାନରେ ହାଲୁକା ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ । ଏହି ଦାଖଲ କେବଳ ସେତେବେଳେ ଉତ୍ତମ ହୁଏ ଯେତେବେଳେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ପ୍ରସ୍ତାବିତ କାର୍ଯ୍ୟର ମୂଳଦୁଆ ଗଠନ କରୁଥିବା ସାମଗ୍ରୀ ଉପରେ ନିଜର ବିବେକ ପ୍ରୟୋଗ କରନ୍ତି ନାହିଁ । ଯେତେବେଳେ ବିଷୟବସ୍ତୁ ଉପରେ ବିଚାର କରିବା ପରେ, ଏହା ଏକ ଉପସଂହାରରେ ପହଞ୍ଚେ ଯେ ପ୍ରସ୍ତାବିତ ଦଣ୍ଡ କଠୋର କିମ୍ବା ପ୍ରମାଣିତ ଅଭିଯୋଗ ସହିତ ଅସଙ୍ଗତ, ଅନୁସନ୍ଧାନରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପର ପରିସର ଅପେକ୍ଷାକୃତ ସୀମିତ । ଏହାର କାରଣ ହେଉଛି ଅନୁମୋଦନକାରୀ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ବିଚାର କରିବାକୁ ପଡିବ ଯେ ତଥ୍ୟ ଏବଂ ସାମଗ୍ରୀ ଉପରେ ପ୍ରମାଣିତ ଅଭିଯୋଗ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ଯଥାର୍ଥ ସାବ୍ୟସ୍ତ କରେ କି ନାହିଁ । ଯେହେତୁ ସାମଗ୍ରୀର ବିଚାର ଉପରେ କାରଣ ଦିଆଯାଇଛି, ହସ୍ତକ୍ଷେପ ପାଇଁ କୌଣସି ସୁଯୋଗ ନାହିଁ ।

ଅନୁମୋଦନ ଆଦେଶ କରିବାକୁ ମନା କରୁଥିବା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଆଦେଶରେ କୌଣସି ଦୁର୍ବଳତା ନାହିଁ । ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବାକୁ ମନା କରି ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଯଥାର୍ଥ ଥିଲେ ।

ଅପିଲକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ବିଜ୍ଞ ଓକିଲଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅନୁରୋଧ କରାଯାଇଥିବା ଅନ୍ୟ ଏକ ବିଷୟ ଥିଲା ଯେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବରେ ପଛୁଆ ମଜୁରୀ ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ନୁହେଁ କାରଣ କର୍ମଚାରୀ ଦୀର୍ଘ ସମୟ ପାଇଁ ଅନୁମୋଦିତ ଛୁଟି ବିନା କର୍ତ୍ତବ୍ୟରୁ ଅନୁପସ୍ଥିତ ଥିଲେ ଏବଂ ଏପରିକି କିଛି ତାରିଖରେ ସେ ବିଦ୍ୟାଳୟ ଅବଧି ସମୟରେ ଚାଲି ଯାଇଥିଲେ ଏବଂ ଏପରିକି ଅନେକ ଦିନରେ ଶ୍ରେଣୀ ପରିତ୍ୟାଗ କରିଥିଲେ । ଏହା ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ଏକ କାରଣ ଯାହା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବିଚାର କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି । ଅନ୍ୟାନ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ଗଣନା କରାଯାଇଥିବା ବର୍ଗ ବ୍ୟତୀତ କୌଣସି ଅନୁମୋଦନର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ । ଧାରା 22 ଅନୁଯାୟୀ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଦିଗକୁ ସୂଚିତ କରିପାରି ନଥିଲେ । ମାମଲାର ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଅନୁଧ୍ୟାନ କରି, ଆମେ ଅନୁଭବ କରୁଛୁ ଯେ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ତାରିଖ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଅବଧି ପାଇଁ 60 ପ୍ରତିଶତ ଦରମା ପ୍ରଦାନ (ଯେହେତୁ ଆମକୁ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଏହି ସମୟରେ କର୍ମଚାରୀ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିଛନ୍ତି) ଉପଯୁକ୍ତ ହେବ । ନିର୍ବିବାଦିତ ସ୍ଥିତି ହେଉଛି ଯେ ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇଛି । କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କିଏ ଅର୍ଥ ପ୍ରଦାନ କରିବ, ଏହି ପ୍ରଶ୍ନ ପରିଚାଳନା ଏବଂ ସରକାରଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ରହିଛି ।(ଯେକୌଣସି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଦେୟ ପରିଚାଳନା ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଥମ ଥର ପାଇଁ କରିବାକୁ ପଡିବ) । ଯେଉଁ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ପୁନଃପ୍ରତିଦାନର ପ୍ରଶ୍ନ ରହିଛି, ବର୍ତ୍ତମାନର ବିବାଦ ସମ୍ବନ୍ଧରେ, ଆମେ ସେହି ସମ୍ବନ୍ଧରେ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ଆବଶ୍ୟକ ବୋଲି ଭାବୁନାହୁଁ । ପୂର୍ବରୁ ପାରିତ ହୋଇଥିବା ଅନ୍ତରୀଣ ଆଦେଶର ସଂଶୋଧନ ପାଇଁ ଆବେଦନରେ ଆଉ କୌଣସି ଆଦେଶ ପାରିତ କରାଯିବ ନାହିଁ ।

ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ଅପିଲଟିର ସମାଧାନ କରାଗଲା ।

କେ. କେ. ଟି.

ଅପିଲର ଫଇସଲା ହେଲା ।

<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 :

ଅନୁବାଦିକା : କ୍ରିଷ୍ଣା ଦାଶ

ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ ।