

ପଞ୍ଜାବ ରାଜ୍ୟ  
ବନାମ  
ବଲଦେବ ସିଂ ଖୋସଲା

19 ଏପ୍ରିଲ, 1996

[କେ. ରାମାସ୍ୱାମୀ ଏବଂ ଜି.ବି. ପଟ୍ଟନାୟକ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିହୀନ]

ସେବା ଆଇନ :

ପଞ୍ଜାବ ରାଜ୍ୟ ସମବାୟ ସେବା (ଦ୍ୱିତୀୟ ଶ୍ରେଣୀ) ନିୟମାବଳୀ, 1958:

ନିୟମ 10 - ପରିବୀକ୍ଷା-ତିନି ବର୍ଷର ସର୍ବାଧିକ ସୀମା-ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧିକୁ ସଂକ୍ଷେପଜନକ ଭାବେ ପୂରଣ କରିବାରେ ବିଫଳତା ପାଇଁ ପରିବୀକ୍ଷାଧୀନ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ପ୍ରତ୍ୟାବର୍ତ୍ତନ କିମ୍ବା ବରଖାସ୍ତ ନକରି ସେବା ଜାରି ରଖିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେବା ପାଇଁ ଥିବା ସମ୍ପର୍କୀୟ ବ୍ୟବସ୍ଥା - ଏହାର ଅର୍ଥ ନୁହେଁ ଯେ ତିନି ବର୍ଷର ଅବଧି ଶେଷ ହେବା ପରେ ପରିବୀକ୍ଷାଧୀନ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ହୋଇଥିବା ବିବେଚନା କରାଯିବ - ଏହି ନିୟମ ନିଜେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟକରଣର ଏକ ସକାରାତ୍ମକ କ୍ରମକୁ କଟକଣା କରେ ।

ଦେଖାନୀ ଅପିଲିୟ ଷ୍ଟେଟ୍‌ମେଣ୍ଟ : ଦେଖାନୀ ଅପିଲ ସଂଖ୍ୟା 7793/1996 ।

ସି.ଡବ୍ଲ୍ୟୁ.ପି. ସଂଖ୍ୟା 11874/1994ରେ ପଞ୍ଜାବ ଏବଂ ହରିୟାଣା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର 14.9.94 ତାରିଖର ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶରୁ ।

ଅପିଲକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ମନୋଜ ସ୍ୱରୂପ ।

ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଏ. କେ. ଅଗ୍ରୱାଲ ଏବଂ ପି. ଏନ୍. ପୁରୀ ।

ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ନିମ୍ନଲିଖିତ ଆଦେଶ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା :

ଅନୁମତି ପ୍ରଦାନ କରାଗଲା ।

ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଦ୍ୱାରା ଏହି ଅପିଲ, ସିଡବ୍ଲ୍ୟୁପି ସଂଖ୍ୟା 11874 ରେ ପଞ୍ଜାବ ଏବଂ ହରିୟାଣା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର 14 ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1994 ତାରିଖର ଆଦେଶରୁ ଉତ୍ପନ୍ନ ହୋଇଛି । 1990 ମସିହା ମାର୍ଚ୍ଚ 21 ତାରିଖର କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଦ୍ୱାରା ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ସମବାୟ ସମିତିର ସହକାରୀ ନିବନ୍ଧକ ଭାବେ ପଦୋନ୍ନତି ଦିଆଯାଇଥିଲା । ପଞ୍ଜାବ ରାଜ୍ୟ ସମବାୟ ସେବା (ଶ୍ରେଣୀ II) ନିୟମାବଳୀ, 1958ର ନିୟମ

10ରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ପଦୋଳ୍ଲତିପ୍ରାପ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତି କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଦୁଇ ବର୍ଷ ପାଇଁ ପରିବୀକ୍ଷା ଅଧୀନରେ ରଖାଯିବ, ଯଦି ସରକାର ସମାନ ବର୍ଗ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ବିଭାଗର ଉଚ୍ଚତର ପଦବୀରେ ପ୍ରଦତ୍ତ ସେବାକୁ ଉଚ୍ଚ ସେବାରେ ପରିବୀକ୍ଷା ଭାବେ ଗଣନା ପାଇଁ ଅନୁମତି ଦେଇପାରିବେ । ନିୟମ 10 ନିମ୍ନରେ ଦିଆଗଲା:

"10.ପରିବୀକ୍ଷା । ନିଯୁକ୍ତ ହେବା ପରେ ସେବାର ସମସ୍ତ ସଦସ୍ୟ ପ୍ରଥମେ ଦୁଇ ବର୍ଷ ପାଇଁ ପରିବୀକ୍ଷାରେ ରହିବେ, ଯଦି ସରକାର ସମାନ ବର୍ଗର ପଦବୀରେ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ବିଭାଗର ଉଚ୍ଚତର ପଦବୀରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ସେବାକୁ ସେବାପଦବୀରେ ପରିବୀକ୍ଷା ପାଇଁ ଗଣନା କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେଇପାରନ୍ତି ।

2. ଆହୁରି ଉଲ୍ଲେଖିତାଊକି, ରାଜ୍ୟ ସେବାର ତୃତୀୟ ଶ୍ରେଣୀରୁ ପଦୋଳ୍ଲତି ପାଇଥିବା ସଦସ୍ୟମାନଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ, ସେମାନେ ଚାରି ମାସ କିମ୍ବା ତା'ଠାରୁ ଅଧିକ ସମୟ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ଅବଧିକୁ ପରିବୀକ୍ଷାରେ ବିତାଇଥିବା ଅବଧି ଭାବେ ଗଣନା କରାଯିବ ।

3. ଯଦି ସରକାରଙ୍କ ମତରେ ତାଲିମ କିମ୍ବା ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ମଧ୍ୟରେ କୌଣସି ପ୍ରାର୍ଥୀ କିମ୍ବା ସଦସ୍ୟଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ କିମ୍ବା ଆଚରଣ ସନ୍ତୋଷଜନକ ନୁହେଁ, ତେବେ ସେମାନେ ତାଙ୍କ ଚାକିରିରୁ ବିରତ କରିପାରିବେ, ଯଦି ତାଙ୍କୁ ସିଧାସଳଖ ନିଯୁକ୍ତି ଦ୍ଵାରା ନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଇଛି କିମ୍ବା ଯଦି ତାଙ୍କୁ ପଦୋଳ୍ଲତି କିମ୍ବା ସ୍ଥାନାନ୍ତର ଦ୍ଵାରା ନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଇଛି ତେବେ ତାଙ୍କୁ ପୂର୍ବ ପଦବୀକୁ ଫେରାଇ ଆଣିପାରିବେ । ସେବାର ଯେକୌଣସି ସଦସ୍ୟଙ୍କ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ, ସରକାର, ଯଦି ଖାଲି ପଦବୀ ଥାଏ, ତେବେ ତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିରେ ନିଶ୍ଚିତ କରିପାରିବେ; ଯଦି ତାଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ କିମ୍ବା ଆଚରଣ ସନ୍ତୋଷଜନକ ହୋଇଥାଏ, ତେବେ ତାଙ୍କ ମତରେ, ତାଙ୍କ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧିକୁ ଯେପରି ଉପଯୁକ୍ତ ମନେ କରିବେ ଏପରି ସମୟ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବୃଦ୍ଧି କରିପାରିବେ ଏବଂ ତା'ପରେ ପ୍ରଥମ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ଏପରି ଆଦେଶ ପ୍ରଦାନ କରିପାରିବେ ଯାହା ସେ ଦେଇପାରିଥାନ୍ତେ, କିନ୍ତୁ ଅତିରିକ୍ତ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମେତ ମୋଟ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି କୌଣସି କ୍ଷେତ୍ରରେ ତିନି ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ହେବ ନାହିଁ ।"

ଯଦିଓ ଉତ୍ତରଦାତା ନଭେମ୍ବର 25, 1992 ରେ ତାଙ୍କ ପରିବୀକ୍ଷା ସମାପ୍ତ କରିଥିଲେ, ତଥାପି, ତାଙ୍କ ପରିବୀକ୍ଷାକୁ ସମୟ ସମୟରେ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇଥିଲା । 1993 ମସିହା ସେପ୍ଟେମ୍ବର 15 ତାରିଖରେ ତାଙ୍କୁ ଏକ କାରଣ ଦର୍ଶାଅ ନୋଟିସ ଜାରି କରାଯାଇଥିଲା ଯେ କାହିଁକି ତାଙ୍କୁ ମୂଳ କ୍ୟାଡରକୁ ଫେରାଇ ନିଆଯିବ । କାରଣ ଦର୍ଶାଅ ନୋଟିସର ଉତ୍ତରକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ 1994 ମସିହା ଫେବୃଆରୀ 11

ତାରିଖରେ ତାଙ୍କୁ ଯେଉଁ ମୂଳ ପଦବୀରୁ ପଦୋନ୍ନତି ଦିଆଯାଇଥିଲା ସେହି ପଦବୀକୁ ଫେରାଇ ଆଣିବା ପାଇଁ ଆଦେଶ ପାରିତ ହୋଇଥିଲା । ଫଳସ୍ଵରୂପ ସେ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ଦାୟର କରିଥିଲେ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦେଇ କହିଛନ୍ତି ଯେ ଯେହେତୁ ତାଙ୍କୁ 3 ବର୍ଷର ଅବଧି ଶେଷ ହେବା ପୂର୍ବରୁ ଫେରାଇ ନିଆଯାଇନଥିଲା, ତେଣୁ ତାଙ୍କୁ ନିଶ୍ଚିତ କରାଯାଇଛି ବୋଲି ଧରିବାକୁ ପଡ଼ିବ ତେଣୁ, ପ୍ରତ୍ୟାବର୍ତ୍ତନ ଆଦେଶ ଆଇନଗତ ଭାବରେ ଖରାପ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯାଇଥିଲା । ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟଦକ୍ଷତା ଉପରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ପ୍ରତିକୂଳ ମନ୍ତବ୍ୟ ଉପରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ କୌଣସି ମତ ପ୍ରକାଶ କରିନଥିଲେ । ତେଣୁ ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଦ୍ଵାରା ଏହି ଅପିଲ ।

ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ପାଇଁ ବିଜ୍ଞ ଓକିଲ ଯୁକ୍ତି କରିଛନ୍ତି ଯେ ଯେହେତୁ ନିୟମ ତିନି ବର୍ଷର ଏକ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ସୀମା ପ୍ରଦାନ କରେ, ଯଦି ସେହି ଅବଧି ମଧ୍ୟରେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ପ୍ରତ୍ୟାବର୍ତ୍ତନ କରାଯାଇନଥାଏ, ତେବେ ତାଙ୍କୁ ନିଶ୍ଚିତ ହୋଇଛନ୍ତି ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ସିଦ୍ଧାନ୍ତରେ ସଠିକ୍ ଥିଲେ ଯେ ଉତ୍ତରଦାତା ଜଣେ ନିଶ୍ଚିତ ହୋଇଥିବା ପରିବୀକ୍ଷାଧୀନ ବ୍ୟକ୍ତି । ଏହି ଯୁକ୍ତିରେ ଆମେ ଦୃଢ଼ତା ପାଇନାହିଁ । ନିୟମ 10ର ଉପ-ନିୟମ (3) ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ କଞ୍ଚନା କରେ ଯେ ସେବାର ଯେକୌଣସି ସଦସ୍ୟଙ୍କ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ, ସରକାର, ଯଦି ଖାଲି ପଦବୀ ଥାଏ, ତେବେ ତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ନିୟୁକ୍ତିରେ ନିଶ୍ଚିତ କରିପାରିବେ; ଯଦି ତାଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ କିମ୍ବା ଆଚରଣ ସନ୍ତୋଷଜନକ ହୋଇଥାଏ, ତେବେ ତାଙ୍କ ମତରେ, ତାଙ୍କ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧିକୁ ଯେପରି ଉପଯୁକ୍ତ ମନେ କରିବେ ଏପରି ସମୟ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବୃଦ୍ଧି କରିପାରିବେ ଏବଂ ତା'ପରେ ପ୍ରଥମ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ଏପରି ଆଦେଶ ପ୍ରଦାନ କରିପାରିବେ ଯାହା ସେ ଦେଇପାରିଥାନ୍ତେ । ତେଣୁ ଏହା ଜଣାପଡ଼ିବ ଯେ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ତିନି ବର୍ଷର ସର୍ବାଧିକ ସୀମା ହେଉଛି ଏକ ସମ୍ପନ୍ନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଯାହା ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସନ୍ତୋଷଜନକ ଭାବରେ ପୂରଣ କରିବାରେ ବିଫଳ ହେବା ପାଇଁ ପରିବୀକ୍ଷାଧୀନ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ପ୍ରତ୍ୟାବର୍ତ୍ତନ କିମ୍ବା ବରଖାସ୍ତ ନକରି ସେବାରେ ରହିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେଇଥାଏ, କିନ୍ତୁ ଏହାର ଅର୍ଥ ନୁହେଁ ଯେ ତିନି ବର୍ଷର ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ପରିବୀକ୍ଷାଧୀନ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ନିଶ୍ଚିତ ହୋଇଥିବା ବିବେଚନା କରାଯିବ । ଏହି ନିୟମ ନିଜେ ନିଶ୍ଚିତକରଣର ଏକ ସକାରାତ୍ମକ କ୍ରମକୁ କଞ୍ଚନା କରେ । ଯେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ନିଶ୍ଚିତକରଣର ଆଦେଶ ଦିଆଯାଇନାହିଁ, ପରିବୀକ୍ଷାର ଅବଧି ଶେଷ ହେବା ପରେ ମଧ୍ୟ, ପରିବୀକ୍ଷାଧୀନ ବ୍ୟକ୍ତି କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିପାରିବେ ଏବଂ ସେବାରେ ରହିପାରିବେ, କିନ୍ତୁ ତାଙ୍କୁ ସେବାରେ ରହିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେବା ଦ୍ଵାରା ଏହା କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ ସେ ନିଶ୍ଚିତ ହୋଇଛନ୍ତି ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ ।

ଏହି ନିୟମ ଏହା ମଧ୍ୟ ପରିକଞ୍ଚନା କରେ ଯେ ପରୀକ୍ଷଣ ଅବଧି ସମୟରେ, ନିୟୁକ୍ତି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଏହା ଦେଖିବା ଆବଶ୍ୟକ ଯେ ପରିବୀକ୍ଷାଧୀନ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ଦ୍ଵାରା କରାଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟର ପ୍ରଦର୍ଶନ ନିୟୁକ୍ତି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ସନ୍ତୋଷଜନକ ଅଟେ । ଏହା ଦେଖିବାକୁ ମିଳିଛି ଯେ 1991 ଏବଂ 1992 ମସିହାରେ

ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ପ୍ରଦର୍ଶନ ଉପରେ ପ୍ରତିକୂଳ ମନ୍ତବ୍ୟ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ସେହି କାରଣରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ, ତାଙ୍କର ନିଶ୍ଚିତକରଣ କରାଯାଇ ନଥିଲା । ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ, ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ଦ୍ଵାରା ସ୍ଵୀକାର କରାଯାଇଥିବା ପରି ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧିକୁ ଆହୁରି ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇଥିଲା । ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ ତାଙ୍କୁ ନିଶ୍ଚିତ କରାଯାଇଥିଲା ବୋଲି ଧରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ତଥାପି, ଯେହେତୁ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧିକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିଥିଲେ ଏବଂ ତାଙ୍କୁ 1993-94 ବର୍ଷରେ ତାଙ୍କର ପ୍ରଦର୍ଶନରେ ଉନ୍ନତି କରିବାକୁ ସୁଯୋଗ ଦେଇଥିଲେ, ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ଫେରାଇ ଆଣିବା ପୂର୍ବରୁ ସେହି ଅବଧିକୁ ବିଚାରକୁ ନିଆଯାଇନଥିଲା । ତେଣୁ, ପରବର୍ତ୍ତୀ ଅବଧି ପାଇଁ ତାଙ୍କ ପ୍ରଦର୍ଶନ ଆଧାରରେ ସେ ନିଶ୍ଚିତ ହେବା ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ କି ନାହିଁ ତାହା ବିଚାର କରିବାକୁ ନିୟୁକ୍ତି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଛି ଏବଂ ଯଦି ଏହା ବିବେଚନା କରନ୍ତି ଯେ ତାଙ୍କୁ ନିଶ୍ଚିତ କରାଯାଇପାରେ, ତେବେ ଉପଯୁକ୍ତ ଆଦେଶ ପାରିତ କରିବାକୁ ସେମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ରହିବ । ଯଦି, 1993-94 ବର୍ଷର ପ୍ରଦର୍ଶନ ଉପରେ ବିଚାର କରିବା ପରେ ମଧ୍ୟ, ତାଙ୍କ ରେକର୍ଡ ସନ୍ତୋଷଜନକ ନୁହେଁ, ଉପଯୁକ୍ତ ଆଦେଶ ପାରିତ କରାଯାଇପାରେ ଏବଂ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କୁ ସୂଚିତ କରାଯାଇପାରେ ।

ତଦନୁସାରେ ଅପିଲର ଫାଇସଲା କରାଯାଉଛି । ଖର୍ଚ୍ଚ ନାହିଁ ।

ଜି.ଏନ୍.

ଅପିଲ ଫାଇସଲା ହେଲା ।

#### ଅସ୍ଵୀକରଣ

"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 କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଏବଂ ନିଷ୍ପାଦନ ନିମନ୍ତେ ଏହା ଉପଯୁକ୍ତ ବିବେଚିତ ହେବ ।"

#### **ଭାଷାନ୍ତର:**

ସୁବୋଧ ରାଉତ,  
ଉପବିଭାଗ ଅଧିକାରୀ (ଅନୁବାଦ),  
ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ ।