সচিব, କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ

ବନାମ

ଉମାଦେବୀ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ

ଏପ୍ରିଲ 10,2006

[ୱାଇ. କେ. ସଭରୱାଲ, ମୁଖ୍ୟ ବିଚାରପତି, ଅରୁଣ କୁମାର, ଜି. ପି. ମାଥୁର, ସି. କେ. ଥାକର ଏବଂ ପି. କେ. ବାଲାସୁବ୍ରମଣ୍ୟନ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିମାନେ]

ସେବା ଆଇନ:

ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନ, 1950: ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14,16,21,23,226 ଏବଂ 309 ।

ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତି - ଦୈନିକ ମଜୁରୀ ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀ - ନିୟମିତକରଣ କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତିକରଣର ଅଧିକାର - ବୈଧ ଆଶାର ମତବାଦ – ପ୍ରଯୁଜ୍ୟତା - ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ ନିୟୋଜିତ ଅସ୍ଥାୟୀ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ସମସ୍ତ ସୁବିଧା ସହିତ ନିୟମିତକରଣ ପାଇଁ ଦାବି ଯେ ସେମାନେ 10 ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ସମୟ ପାଇଁ କାମ କରିଛନ୍ତି । - ଏହିପରି କର୍ମଚାରୀମାନେ 1984 ମସିହାରେ ଜାରି କରାଯାଇଥିବା ଏହିପରି ନିଯୁକ୍ତି ନକରିବାର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ସତ୍ତ୍ୱେ 1985-86 ମସିହାରେ ପ୍ରଥମ ଥର ପାଇଁ ନିୟୋଜିତ ହୋଇଥିଲେ - ପ୍ରଶାସନିକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ନିୟମିତକରଣ ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କର ଦାବିକୁ ଖାରଜ କରିଦେଇଥିଲେ - ତଥାପି ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ ଉକ୍ତ କର୍ମଚାରୀମାନେ ସେମାନଙ୍କ ସ୍ତରର ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଉଥିବା ଦରମା ଏବଂ ଭତ୍ତା ସହିତ ସମାନ ମଜୁରୀ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଅଟନ୍ତି ଯେଉଁ ଦିନଠାରୁ ସେମାନେ ଯଥାକ୍ରମେ ସରକାରୀ ଚାକିରିରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ ସେହି ଦିନଠାରୁ – ସଠିକତା - ନିର୍ଣ୍ଣିତ: ଯେଉଁମାନେ ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ କିମ୍ବା ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ କିମ୍ବା ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଭିତ୍ତିରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଛନ୍ତି, ସେମାନଙ୍କ ପାଖରେ ଚାକିରିରେ ନିୟୋଜିତ ହେବାର ଅଧିକାର ଅଛି ବୋଲି ଦାବି କରିବାର କୌଣସି ମୌଳିକ ଅଧିକାର ନାହିଁ - ଏଭଳି କ୍ଷେତ୍ରରେ ବୈଧ ଆଶାର ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଲାଗୁ ହୁଏ ନାହିଁ - ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ ନିଯୁକ୍ତି ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଶ୍ରମ ନୁହେଁ - ଏଭଳି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ନିୟମିତ ନକରିବା ପାଇଁ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ଯେଉଁ ପଦକ୍ଷେପ ନେଇଛନ୍ତି ତାହା ଆଇନ ଶାସନର ପରିଧି ମଧ୍ୟରେ ଅନ୍ୟାୟ ନୁହେଁ - ତେଣୁ, କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ପାଇଁ ସରକାରଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ସପକ୍ଷରେ ଏକ ପରମ ଆଦେଶ ଜାରି କରାଯାଇପାରିଲା ନାହିଁ, କାରଣ କର୍ମଚାରୀମାନେ

ଏହା ଦେଖାଇ ପାରିଲେ ନାହିଁ ଯେ ସେମାନେ ସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହେବା ପାଇଁ ଏକ ପ୍ରବର୍ତ୍ତନକ୍ଷମ ଆଇନଗତ ଅଧିକାର ଅଛି କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ପାଇଁ ରାଜ୍ୟର ଆଇନଗତ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ରହିଛି - ପ୍ରଶାସନିକ ଆଇନ ।

ସିଦ୍ଧାନ୍ତ:

"ବୈଧ ଆଶାର ସିଦ୍ଧାନ୍ତ"- ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଇଛି ।

ଉତ୍ତରଦାତାମାନେ ସାମୟିକ ଭାବେ ବାଣିଜ୍ୟିକ ଟିକସ ବିଭାଗରେ ଦୈନିକ ମଜୁରୀ ଆଧାରରେ ନିୟୋଜିତ ଥିଲେ ଏବଂ ଦାବି କରିଥିଲେ ଯେ ସେମାନେ 10 ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ସମୟ ଧରି ଏହିପରି ନିଯୁକ୍ତିର ଆଧାରରେ ଏହି ବିଭାଗରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିଲେ ଏବଂ ତେଣୁ ସେମାନେ ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଭଳି ସମସ୍ତ ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ । 1984 ମସିହାରେ ଏଭଳି ନିଯୁକ୍ତି ନକରିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଥିବା ସତ୍ତ୍ୱେ 1985-86 ବର୍ଷରେ ପ୍ରଥମ ଥର ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଇଥିଲା । ପ୍ରଶାସନିକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ନିୟମିତକରଣ ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କର ଦାବିକୁ ଖାରଜ କରିଦେଇଥିଲା । ତେବେ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଥିଲେ ଯେ ପ୍ରତିପକ୍ଷମାନେ ସରକାରୀ ଚାକିରୀରେ ସେମାନଙ୍କ କ୍ୟାଡରର ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ମିଳୁଥିବା ଦରମା ଏବଂ ଭତ୍ତା ସହିତ ସମାନ ଦରମା ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ, ଯାହା ସେମାନଙ୍କୁ ଯଥାକ୍ରମେ ନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଇଥିବା ତାରିଖରୁ ଲାଗୁ ହେବ । ତେଣୁ ଏହି ଆବେଦନ ।

ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ତରଫରୁ, ଏହା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ବୈଧ ଆଶାର ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଆଧାରରେ, ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କୁ ନିୟମିତ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ; ସମ୍ବିଧାନର ଧାରା 14 ଏବଂ 16 ଅନୁଯାୟୀ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ଅଧିକାରକୁ ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ କରାଯାଇଥିଲା; ଦୈନିକ ମଜୁରୀ ଉପରେ ସେହି ନିଯୁକ୍ତି ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଶ୍ରମ ଥିଲା; ଏହିପରି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ଏକ ପରମ ଆଦେଶ ଜାରି କରାଯିବ; ଏବଂ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କୁ ନିୟମିତ ନକରିବାର ରାଜ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟ ଆଇନ ର ନିୟମ ପରିଧିରେ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ନୁହେଁ ।

ଆବେଦନକୁ ଖାରଜ କରି ନ୍ୟାୟାଳୟ

ରାୟ ଦେଇଛନ୍ତି: 1. ଏକ ସାର୍ବଭୌମ ସମାଜବାଦୀ ଧର୍ମନିରପେକ୍ଷ ଗଣତାନ୍ତ୍ରିକ ଗଣରାଜ୍ୟରେ ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ବିଧାନ ଏବଂ ତା' ଅଧୀନରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ଆଇନ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ

ହେବା ଆବଶ୍ୟକ । ଆମର ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାରେ ସେହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ସ୍ଥାପିତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆଧାରରେ ସରକାର ଏବଂ ଏହାର ସାଧନଗୁଡ଼ିକ ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତିର ପରିକଳ୍ପନା କରାଯାଇଛି । ସୁଯୋଗର ସମାନତା ହେଉଛି ପ୍ରମାଣ ଚିହ୍ନ ଏବଂ ସମ୍ବିଧାନ ଏହା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ପାଇଁ ସକରାତ୍ମକ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ମଧ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରିଛି ଯେ ଅସମାନକୁ ସମାନ ଭାବରେ ବିବେଚନା କରାଯିବ ନାହିଁ । ତେଣୁ, ଯେକୌଣସି ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତି ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ଅନୁଯାୟୀ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ ।

2. ଏକ ସାର୍ବଭୌମ ସରକାରଙ୍କୁ, ଦେଶର ଆର୍ଥିକ ସ୍ଥିତି ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ, ଅସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ନିୟୋଜିତ କରିବା ପାଇଁ ବାରଣ କରାଯାଇ ନାହିଁ । ନୂତନ ଭାବେ ପ୍ରଣୀତ ଆଇନ, ଯଥା - ଜାତୀୟ ଗ୍ରାମୀଣ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରତିଭୂତି ଆଇନ, **2005** ଅନୁଯାୟୀ; ଏହାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ହେଉଛି ଗୋଟିଏ ପରିବାରର ଅତିକମ୍ ରେ ଜଣେ ସଦସ୍ୟଙ୍କୁ ସେହି ଅଧିନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ କରି ବର୍ଷରେ ଶହେ ଦିନ ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତି ଦେବା । କିନ୍ତୁ, ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ନିୟୋଜନର ଏକ ନିୟମିତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅବଲମ୍ବନ କରିବାକୁ ପଡିବ, ଯେତେବେଳେ ପଦବୀରେ ନିୟମିତ ଖାଲି ସ୍ଥାନଗୁଡିକ, ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସମୟରେ, ପୂରଣ କରିବାକୁ ପଡିବ ଏବଂ ସେହି ଖାଲି ସ୍ଥାନଗୁଡିକର ପୂରଣ ଏକ ଉପାୟରେ କିମ୍ବା ପୃଷ୍ଠପୋଷକତା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ଆଧାରରେ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ନିୟମ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ ।

3. କିନ୍ତୁ, ବେଳେବେଳେ ଏହି ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ପାଳନ କରାଯାଏ ନାହିଁ ଏବଂ ସର୍ବସାଧାରଣଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାକୁ ଆଡେଇ ଦିଆଯାଏ । କେନ୍ଦ୍ର, ରାଜ୍ୟ, ସେମାନଙ୍କର ବିଭାଗ ଏବଂ ସାଧନଗୁଡ଼ିକ ଅନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତିର ପ୍ରଶ୍ରୟ ଦେଇଛନ୍ତି । ବିଶେଷ କରି ସେବା ପ୍ରଦାନ କରୁଥିବା ନିମ୍ନତମ ସ୍ତରର, ଲୋକସେବା ଆୟୋଗ ମାଧ୍ୟମରେ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟଥା ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିବା ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ଉପଯୁକ୍ତ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ଏବଂ ଏହି ଅନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାମାନଙ୍କୁ କିମ୍ବା ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ କିମ୍ବା ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଅନୁମତି ଦେବା କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ବିଷୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ ନକରି, ବର୍ଷ ପରେ ବର୍ଷ ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ,ଏହିପରି, ଯେଉଁମାନେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ପଦବୀ ପାଇଁ ଆବେଦନ କରିବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କୁ ପଦବୀ ପାଇଁ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱିତା କରିବାର ସୁଯୋଗରୁ ବଞ୍ଚିତ କରନ୍ତି । ଏହି କାରଣରୁ ଏହି ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଦ୍ୱାରସ୍ଥ ହୋଇଛନ୍ତି, ଯେଉଁମାନେ ନିୟମିତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁସରଣ ନକରି କିମ୍ବା ଏପରିକି ପଛ ଦ୍ୱାର ମାଧ୍ୟମରେ କିମ୍ବା ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଛନ୍ତି, ତଥା ସେମାନଙ୍କ ପଦବୀରେ ସ୍ଥାୟୀ କରିବାକୁ ଏବଂ

ସମ୍ପୃକ୍ତ ପଦବୀରେ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ରୋକିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ମାଗିଛନ୍ତି । ନ୍ୟାୟାଳୟ ସର୍ବଦା ଆଇନଗତ ଦିଗକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖିନାହାନ୍ତି ଏବଂ ବେଳେବେଳେ ନିଯୁକ୍ତିର ନିୟମିତ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ମଧ୍ୟ ସ୍ଥଗିତ ରଖିଛନ୍ତି ଏବଂ କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ, ଏପରିକି ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ଏହି ବେଆଇନ, ଅନିୟମିତ କିମ୍ବା ଅନୁପଯୁକ୍ତ ପ୍ରବେଶକାରୀଙ୍କୁ ସେବାରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯିବ । ଏକ ଶ୍ରେଣୀର ନିଯୁକ୍ତି ଯାହାକୁ କେବଳ 'ମକଦ୍ଦମା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ନିଯୁକ୍ତି' କୁହାଯାଇପାରିବ, ତାହା "ଫିନିକ୍ସ" ଭଳି ଉତ୍ଥାନ ହୋଇଛି, ଯାହା ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାକୁ ଗୁରୁତର ଭାବେ କ୍ଷତିଗ୍ରସ୍ତ କରିଛି । ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **226** ଅନୁଯାୟୀ ବ୍ୟାପକ କ୍ଷମତାର ବ୍ୟବହାର କରି ଏଭଳି ଆଦେଶ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି । ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **226** ଅନୁଯାୟୀ ବ୍ୟାପକ କ୍ଷମତା ସାମାଜିକ ନ୍ୟାୟ ଏବଂ ସମସ୍ତଙ୍କ ପାଇଁ ସମାନ ସୁଯୋଗର ଧାରଣାକୁ ପରାସ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ବ୍ୟବହାର କରିବାକୁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ କି, ଯାହା ଆମ ସମ୍ବିଧାନ ଦ୍ୱାରା ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ସକରାତ୍ମକ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ବିଷୟ ଅଟେ, ତାହା ଗମ୍ଭୀରତାର ସହ ବିଚାର କରିବାକୁ ପଡିବ । ସମୟ ଆସିଛି ଯେ ନ୍ୟାୟାଳୟମାନେ ଏପରି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ଅନୁରୋଧରେ ନିୟମିତ ଚୟନ କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତି ଉପରେ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ଲଗାଇବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଜାରି କରିବା ଏବଂ ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁଯାୟୀ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ହାସଲ କରିନଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଜାରି କରିବା ଠାରୁ ନିବୃତ୍ତ ରୁହନ୍ତୁ । ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ଆଦେଶ ପାରିତ ହେବା ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତିର ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାକୁ ପରାସ୍ତ କରିଥାଏ । ଏହା ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେବାକୁ ହେବ ଯେ ଏହା ସେହି ଭୂମିକା ନୁହେଁ ଯାହା ପରିକଳ୍ପନା କରାଯାଇଛି । ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **226** ଅନୁଯାୟୀ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟ ଯୋଜନା ଏବଂ ସେମାନଙ୍କର ବ୍ୟାପକ କ୍ଷମତାର ଉପଯୋଗିତା ବେଆଇନତା, ଅନିୟମିତତା କିମ୍ବା ଅନୈତିକତାକୁ ସ୍ଥାୟୀ କରିବାରେ କିମ୍ବା ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତିର ସମଗ୍ର ଯୋଜନାକୁ ବନ୍ଦ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ବ୍ୟବହୃତ ହେବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ । ପ୍ରହରୀ ଏବଂ ସମାନ ଅଧିକାର ସୁରକ୍ଷାର ଅଭିଭାବକ ଭାବରେ ଏହାର ଭୂମିକାକୁ ଭୁଲିଯିବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ ।

4. ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ମଧ୍ୟ ଅନେକ ସମୟରେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶନାମା ଜାରି କରିଛନ୍ତି ଯାହା ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତିର ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ସହିତ ସୁସଂଗତ ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏଭଳି ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ସମ୍ଭବତଃ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ବିଚାର କିମ୍ବା ନ୍ୟାୟର ବ୍ୟକ୍ତିତ୍ୱକରଣ ଆଧାରରେ ଜାରି କରାଯାଇଥାଏ । ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠେ କି, ନିରପେକ୍ଷତା କାହା ପାଇଁ ? ନିରପେକ୍ଷତା ସେହି ମୁଷ୍ଟିମେୟ ଲୋକଙ୍କ ପାଇଁ କି ଯେଉଁମାନେ ନିଜର ଦାବି ନେଇ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ନିକଟକୁ ଯାଇଛନ୍ତି କିମ୍ବା

ନିରପେକ୍ଷତା ଏହି ଦେଶର ଲକ୍ଷ ଲକ୍ଷ ଲୋକଙ୍କ ପାଇଁ ଯେଉଁମାନେ ଚାକିରି ଖୋଜୁଛନ୍ତି ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱିତା କରିବାକୁ ଏକ ଉଚିତ ସୁଯୋଗ ଖୋଜୁଛନ୍ତି ? ଯେତେବେଳେ ମୁଦ୍ରାର ଗୋଟିଏ ପାର୍ଶ୍ୱକୁ ବିଚାର କରାଯାଏ, ମୁଦ୍ରାର ଅନ୍ୟ ପାର୍ଶ୍ୱକୁ ମଧ୍ୟ ବିଚାର କରିବାକୁ ପଡ଼ିଥାଏ ଏବଂ ବିଚାରାଳୟ କିମ୍ବା ନ୍ୟାୟ ପାଇଁ ଖୋଲା ରାସ୍ତା ହେଉଛି ସମ୍ବିଧାନ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଆଇନକୁ ପାଳନ କରିବା ଏବଂ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ନୁହେଁ ଯାହା ବେଳେବେଳେ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାର ବିରୋଧୀ ନ ହେଲେ ମଧ୍ୟ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ହ୍ରାସ କରିଥାଏ ।

5. ଏକ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଭାବରେ ଏକ ରାଜ୍ୟର କ୍ଷମତା ଏକ ଘରୋଇ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ତୁଳନାରେ ଅଧିକ ସୀମିତ କାରଣ ଏହା ସାମ୍ବିଧାନିକ ସୀମାର ବଶବର୍ତ୍ତୀ ଏବଂ ଏହାକୁ ମନମୁଖୀ ଭାବରେ ପ୍ରୟୋଗ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 309 ସରକାରଙ୍କୁ କେନ୍ଦ୍ର କିମ୍ବା କୌଣସି ରାଜ୍ୟର ବ୍ୟାପାର ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସରକାରୀ ସେବା ଏବଂ ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତ ହେବାକୁ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ନିୟମ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବାର କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ କରେ । ଏହି ଅନୁଚ୍ଛେଦରେ ସରକାରୀ ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ଏବଂ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରିବା ପାଇଁ ଏହାର ପ୍ରକ୍ରିୟା ଏବଂ ନିୟମ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା ଉପରେ ବିଚାର କରାଯାଇଛି । ଏହା ସ୍ୱୀକାରଯୋଗ୍ୟ ଯେ ଏହି କାରଣରୁ, ସେବା ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତିର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରକ୍ରିୟା ବିସ୍ତୃତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଦ୍ୱାରା ନିୟନ୍ତ୍ରିତ ହୋଇଥାଏ ଯାହା ଆବଶ୍ୟକ ଯୋଗ୍ୟତା, ନିଯୁକ୍ତିର ପଦ୍ଧତି ଇତ୍ୟାଦି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ କରିଥାଏ । ଯଦି ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 309 ଅନୁଯାୟୀ ନିୟମ ତିଆରି ହୋଇଛି, ତେବେ ସରକାର କେବଳ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି କରିପାରିବେ । ରାଜ୍ୟ ଏକ ଆଦର୍ଶ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ହେବା ପାଇଁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ । ନିଯୁକ୍ତି ଆଶାୟୀଙ୍କ ପାଇଁ ସମାନ ସୁଯୋଗ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତି ବିନିମୟ (ଅନିର୍ବାଯ୍ୟ ଖାଲି ପଦବୀ ବିଜ୍ଞପ୍ତି) ଅଧିନିୟମ, 1959 ପ୍ରଣୟନ କରାଯାଇଥିଲା । ଯଦିଓ ଏହି ଆଇନ ଜଣେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ କେବଳ ସେହି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ଦେବାକୁ ବାଧ୍ୟ କରୁନାହିଁ, ଯେଉଁମାନେ ନିଯୁକ୍ତି ବିନିମୟ କେନ୍ଦ୍ର ଦ୍ୱାରା ପ୍ରାୟୋଜିତ ହୋଇଛନ୍ତି, ଏହା ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଉପରେ ବିଭିନ୍ନ ବିଭାଗରେ ସୃଷ୍ଟି ହେବାକୁ ଥିବା ଖାଲି ପଦବୀକୁ ଅଧିସୂଚିତ କରିବା ଏବଂ ଏକ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆଧାରରେ ସେହି ଖାଲି ପଦବୀ ପୂରଣ କରିବା ପାଇଁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅଟେ । ସାଧାରଣତଃ, ବୈଧାନିକ ନିୟମଗୁଡିକ ନିଯୁକ୍ତି ପରିଚାଳନା କରୁଥିବା ଆଇନର କ୍ଷମତା ଅଧୀନରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଏ । ଏହା ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ଯେ ଆଇନର ପ୍ରାଧିକାର ଅଧୀନରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା ବୈଧାନିକ ନିୟମ ପାଇଁ କୌଣସି ସରକାରୀ ଆଦେଶ, ଅଧିସୂଚନା କିମ୍ବା ପରିପତ୍ର ବଦଳାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।

ଏହାର କାରଣ ହେଉଛି ଅନ୍ୟ କୌଣସି ମାର୍ଗ ଅନୁସରଣ କରିବା ଦୁର୍ଭାଗ୍ୟପୂର୍ଣ୍ଣ ହୋଇପାରେ କାରଣ ଏହା କାର୍ଯ୍ୟକାଳର ସୁରକ୍ଷା ଏବଂ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ଅଧୀନରେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ସମାନତାର ଅଧିକାରରୁ ବଞ୍ଚିତ କରିବ । ଏପରିକି ଏହା ସ୍ୱୀକୃତ ସେବା ବିଧିଶାସ୍ତ୍ରକୁ ଅସ୍ୱୀକାର କରିବା ଭଳି ହୋଇପାରେ । ତେଣୁ, ଯେତେବେଳେ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **309** ଅନୁଯାୟୀ ବୈଧାନିକ ନିୟମ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଏ, ଯାହା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଟେ, ଗ୍ରହଣ କରିବାର ଏକମାତ୍ର ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ମାଧ୍ୟମ ହେଉଛି ଏହିପରି ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା ନିୟମ ଆଧାରରେ ନିଯୁକ୍ତି କରିବା ।

ବାସୁ: *"ଭାରତର ସଂକ୍ଷିପ୍ତ ସମ୍ବିଧାନ, "ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି* ।

6. ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଛେଦ **14** ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରୁଥିବା ସମାନତା ଖଣ୍ଡ ବ୍ୟତୀତ, ଅନୁଛେଦ **16** ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଭାବରେ ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ସମାନ ସୁଯୋଗ ପ୍ରଦାନ କରିଛି । ଏହି ମୌଳିକ ଅଧିକାରଗୁଡ଼ିକୁ ସୁଦୃଢ଼ କରିବା ପାଇଁ, ଅନୁଚ୍ଛେଦ **309**ରେ ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି ଯେ, ବ୍ୟବସ୍ଥାପକ ସଭାର ସମ୍ବିଧାନ ଅଧିନିୟମର ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକ ଅଧୀନରେ କେନ୍ଦ୍ର କିମ୍ବା ରାଜ୍ୟର ବ୍ୟାପାର ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସରକାରୀ ସେବା ଏବଂ ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ଏବଂ ଚାକିରିର ସର୍ତ୍ତାବଳୀକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରାଯାଇପାରିବ । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **12** ଉପରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ବ୍ୟାଖ୍ୟାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ସ୍ପଷ୍ଟତଃ, ଏହି ନୀତିଗୁଡିକ ସମ୍ବିଧାନର ଧାରା **12** ର ପରିସର ମଧ୍ୟରେ ଆସୁଥିବା ସାଧନଗୁଡ଼ିକୁ ମଧ୍ୟ ପରିଚାଳନା କରେ । ଚୟନ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ନିରପେକ୍ଷ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **315** ଦ୍ୱାରା କେନ୍ଦ୍ର ପାଇଁ ଏକ ଲୋକସେବା ଆୟୋଗ ଏବଂ ରାଜ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ଏକ ଲୋକସେବା ଆୟୋଗ ମଧ୍ୟ ସୃଷ୍ଟି କରାଯାଇଛି । ଧାରା **320** ଲୋକସେବା ଆୟୋଗର କାର୍ଯ୍ୟ ସହିତ ଜଡିତ ଏବଂ ପ୍ରସାଶନିକ ସେବାରେ ନିଯୁକ୍ତିର ପଦ୍ଧତି ଏବଂ ପ୍ରସାଶନିକ ପଦବୀ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଆନୁଷଙ୍ଗିକ ବିଷୟ ସହିତ ଜଡିତ ସମସ୍ତ ବିଷୟ ଉପରେ ଆୟୋଗ ସହିତ ପରାମର୍ଶ କରିବା ପାଇଁ ବାଧ୍ୟ କରିଥାଏ । ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଛେଦ **16** ଦ୍ୱାରା ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ସକାରାତ୍ମକ କାର୍ଯ୍ୟର ଏକ ଅଂଶ ସ୍ୱରୂପ, ଅନୁଛେଦ **335**ରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଅନୁସୂଚିତ ଜାତି ଓ ଅନୁସୂଚିତ ଜନଜାତିର ସଦସ୍ୟମାନଙ୍କ ଦାବି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ବିଶେଷ ବିଚାର କରାଯିବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି । ଉପରୋକ୍ତ ସାମ୍ବିଧାନିକ ପ୍ରତିଶ୍ରୁତିଗୁଡ଼ିକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ରାଜ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ଅଧିନିୟମ, ନିୟମ କିମ୍ବା ନିୟମାବଳୀ ପ୍ରଣୟନ କରିଛନ୍ତି ଏବଂ ରାଜ୍ୟ କିମ୍ବା କେନ୍ଦ୍ରର ସେବାରେ

ଯେକୌଣସି ନିଯୁକ୍ତି ଏହିପରି ଅଧିନିୟମ, ନିୟମ ଏବଂ ନିୟମାବଳୀ ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହୋଇଥାଏ । ସମ୍ବିଧାନରେ ଏହି ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ବାହାରେ ଏବଂ ସେଥିରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପାଳନ ନକରି କୌଣସି ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ପରିକଳ୍ପନା କରାଯାଇନାହିଁ ।

7. ଏହି ଯୋଜନା ସତ୍ତ୍ୱେ, ଏପରି କିଛି ଘଟଣା ଘଟିପାରେ ଯେତେବେଳେ ସାର୍ବଭୌମ ରାଷ୍ଟ୍ର କିମ୍ବା ଏହାର ସାଧନଗୁଡ଼ିକୁ ଅସ୍ଥାୟୀ ପଦବୀରେ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ଦେବାକୁ ପଡିବ, ଦିନ ମଜୁରିଆଙ୍କ ଉପରେ, ଆବଶ୍ୟକ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ଅନୁସରଣ ନକରି ଅତିରିକ୍ତ ଭାବରେ ସାହାଯ୍ୟ କରିବା ସେମାନଙ୍କୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବା, ଯେଉଁ ପଦବୀକୁ ମଞ୍ଜୁର କରାଯାଇଛି ଏବଂ ଯାହା ସମ୍ବିଧାନ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁଯାୟୀ ପୂରଣ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ କିମ୍ବା ଅସ୍ଥାୟୀ ପଦବୀ କିମ୍ବା ପ୍ରକଳ୍ପରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକ ନାହିଁ, ସେହି ପଦବୀ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ସମ୍ପାଦନ କରିବା । କେନ୍ଦ୍ର କିମ୍ବା ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଏହି ଅଧିକାରକୁ ସ୍ୱୀକୃତି ଦିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଏବଂ ସମ୍ବିଧାନରେ ଏପରି କିଛି ନାହିଁ ଯାହା ପରିସ୍ଥିତିର ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପୂରଣ କରିବା ପାଇଁ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ କିମ୍ବା ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ବାରଣ କରେ । କିନ୍ତୁ ଏଭଳି କାର୍ଯ୍ୟରେ ନିୟୋଜିତ ହେବାର ବାସ୍ତବତାକୁ ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତିର ଯୋଜନାକୁ ପରାସ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ବ୍ୟବହାର କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । କୌଣସି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହା ମଧ୍ୟ କହିପାରିବେ ନାହିଁ ଯେ କେନ୍ଦ୍ର କିମ୍ବା ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ପାଖରେ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ପ୍ରକଳ୍ପର କାର୍ଯ୍ୟ ଶେଷ ନହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବିଭିନ୍ନ ପଦବୀରେ ବ୍ୟକ୍ତିବିଶେଷଙ୍କୁ ନିୟୋଜିତ କରିବାର ଅଧିକାର ନାହିଁ । ଥରେ ସରକାରଙ୍କ ଏହି ଅଧିକାରକୁ ସ୍ୱୀକୃତି ମିଳିଯିବା ପରେ ଏବଂ ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ସମ୍ମାନ ଦିଆଯିବା ପରେ, ଏହି ଉପସଂହାର ପହଞ୍ଚିବାରେ ଅଧିକ ଅସୁବିଧା ହେବ ନାହିଁ ଯେ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ଦ୍ୱାରା ପରିକଳ୍ପିତ ଚୟନ ଯଥୋଚିତ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ଅନୁସରଣ ନକରି ନିୟୋଜିତ ହୋଇଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତିରେ ସିଧାସଳଖ ଗ୍ରହଣ କରିବା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **226** କିମ୍ବା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **32** ଅନୁଯାୟୀ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ନ୍ୟାୟାଳୟମାନଙ୍କ ପାଇଁ ସାଧାରଣତଃ ଉପଯୁକ୍ତ ନୁହେଁ ।

8. ଏହି ଆଭିମୁଖ୍ୟ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଯାହା କରିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରାଯାଏ ତାହା ହେଉଛି ଅସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ଦୈନିକ ମଜୁରୀ ଉପରେ ନିଯୁକ୍ତିରୁ ଉତ୍ପନ୍ନ ତଥାକଥିତ ନିରପେକ୍ଷତା ଏବଂ ଏହିପରି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅବଧି ପାଇଁ ନିୟୋଜିତ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଜାରି ରଖିବା । ପ୍ରତ୍ୟେକ ଯୋଗ୍ୟ ନାଗରିକଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଆବେଦନ କରିବାର ଅଧିକାର, ଆଇନର ନିୟମର ପରିକଳ୍ପନାକୁ ଗ୍ରହଣ

କରିବା ଏବଂ ପଦପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ସମ୍ବିଧାନର ଯୋଜନାକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବା ସମୟରେ ଏଭଳି ବିଚାରର କେବଳ ସୀମିତ ଭୂମିକା ରହିପାରିବ । ଏହା ମଧ୍ୟ ଭୁଲି ହେବ ନାହିଁ ଯେ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ବାହାରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତିକୁ ପ୍ରୋତ୍ସାହିତ କରିବା କିମ୍ବା ଅନୁମୋଦନ କରିବା ନ୍ୟାୟାଳୟର ଭୂମିକା ନୁହେଁ । ଫଳତଃ ଏଭଳି ଭାବନା କିମ୍ବା ଆଭିମୁଖ୍ୟ ଉପରେ ଆଧାରିତ ଆଦେଶର ପରିଣାମ ସ୍ୱରୂପ ସମ୍ବିଧାନ ଗ୍ରହଣ କରିବା ସମୟରେ ବେଆଇନ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରହିବ ଏବଂ ସାଧାରଣ ନିଯୁକ୍ତି ଯୋଜନାକୁ ବିପଦଗ୍ରସ୍ତ କରିବେ । ଏପରି ଆଇନକୁ ଅନୁମୋଦନ କରିବା ଦ୍ୱାରା ଅନେକ ଲୋକ ସାଧାରଣ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱିତା କରିବାର ସୁଯୋଗରୁ ବଞ୍ଚିତ ହୁଅନ୍ତି । ତେଣୁ ଏହି ପ୍ରଶ୍ନକୁ ନିରପେକ୍ଷ ଭାବରେ ବିଚାର କରିବାକୁ ପଡିବ ଏବଂ ଏହା ସାମ୍ବିଧାନିକ ଏବଂ ବୈଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଉପରେ ଆଧାରିତ ।

ପଞ୍ଜାବ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଜଗଦୀପ ସିଂହ, ***[1964]*** **4** ଏସ. ସି. ଆର. **964,** ନିର୍ଭରଶୀଳ ।

9. ଏପରିକି ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ସ୍ତରରେ ମଧ୍ୟ, ସେବା ବିଧିଶାସ୍ତ୍ରରେ ନିୟମିତକରଣ ଏବଂ ସ୍ଥାୟୀତ୍ୱ ପ୍ରଦାନ ମଧ୍ୟରେ ପାର୍ଥକ୍ୟକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖିବା ଆବଶ୍ୟକ ।

ବି. ଏନ୍. ନାଗରାଜନ ବନାମ କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ, **[1979] 3** ଏସ୍. ସି. ଆର୍. **937,** ନିର୍ଭରଶୀଳ ।

ଧାରବାଡ ଜିଲ୍ଲା ଲୋକ ନିର୍ମାଣ ବିଭାଗ ବନାମ କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ, [1990] **1** ଏସ୍. ସି. ଆର୍. *544, ମହୀଶୂର ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଏସ୍. ଭି. ନାରାୟଣପ୍ପା,* **[1967] 1** ଏସ୍. ସି. ଆର୍. **128** *ଏବଂ ଆର୍. ଏନ୍. ନାନଜୁନ୍ଦାପ୍ପା ବନାମ ଟି. ଥିମ୍ମିୟା,* **[1972] 2** ଏସ୍. ସି. ଆର୍. **799,** ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି ।

10. କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ, କିମ୍ବା ସେହି ବିଷୟ ପାଇଁ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଉପଯୁକ୍ତ କ୍ଷେତ୍ରରେ, ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁସରଣ କରିବା ପରେ କରାଯାଇଥିବା ଏକ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ନିୟମିତ କରିବାର କେବଳ ଅଧିକାର ରହିବ, ଯଦିଓ ସେହି ପ୍ରକ୍ରିୟା କିମ୍ବା ପ୍ରକ୍ରିୟାର ଏକ ଅଣ-ମୌଳିକ ଉପାଦାନ ଅନୁସରଣ କରାଯାଇ ନାହିଁ । କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ ଏବଂ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଏହି ଅଧିକାର କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ କିମ୍ବା ନ୍ୟାୟାଳୟକୁ ବିସ୍ତାର କରିବ ନାହିଁ ଯେ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ଏବଂ ସେହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ କରାଯାଇଥିବା ଆଇନଗତ ନିୟମର ସ୍ପଷ୍ଟ ଉଲ୍ଲଘଂନରେ ହୋଇଥିବା ନିଯୁକ୍ତିକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବାକୁ

ହେବ, ସ୍ଥାୟୀ ରୂପେ ପରିଗଣିତ ହୋଇପାରନ୍ତି କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀ ରୂପେ ପରିଗଣିତ ହେବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶିତ ହୋଇପାରନ୍ତି ।

ଦୈନିକ ମଜୁରୀ ପ୍ରାପ୍ତ ଶ୍ରମିକ ଭାରତ ସଂଘ, [1988] 1 ଏସ୍. ସି. ଆର୍ **598** *ଏବଂ ଭଗବତୀ ପ୍ରସାଦ ବନାମ ଦିଲ୍ଲୀ ରାଜ୍ୟ ଖଣିଜ ବିକାଶ ନିଗମ, [1989]* ଏସ୍ **.ୟୁ** .ପି. ପି **(2)** ଏସ. ସି. ଆର. **513,** ଅଗ୍ରାହ୍ୟ କରିଦିଆଯାଇଥିଲା ।

11. ଗୋଟିଏ ଦିଗ ପରିସରକୁ ଆସୁଛି । ସ୍ପଷ୍ଟତଃ, ଯେକୌଣସି ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତିର ଆର୍ଥିକ ବିଚାର ଏବଂ ଆର୍ଥିକ ପ୍ରଭାବ ଦ୍ୱାରା ମଧ୍ୟ ରାଜ୍ୟ ନିୟନ୍ତ୍ରିତ ହୋଇଥାଏ । ବିଭାଗର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା କିମ୍ବା ସାଧନ କିମ୍ବା ପ୍ରକଳ୍ପର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ମଧ୍ୟ ରାଜ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ଚିନ୍ତାର ବିଷୟ । ଆର୍ଥିକ ପ୍ରଭାବ ଏବଂ ଆର୍ଥିକ ଦିଗକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ରାଜ୍ୟ ଏହି ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିଥାଏ । ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କର ସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ କିମ୍ବା ନିୟମିତ ଭାବେ ଆବଶ୍ୟକତା ନଥିବା ସ୍ଥିତିରେ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ନିୟମିତ କରିବା କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେଇ ନ୍ୟାୟାଳୟ ରାଜ୍ୟ ଉପରେ ଏହି ପ୍ରକାରର ଆର୍ଥିକ ବୋଝ ଲଦି ପାରିବେ ନାହିଁ । ଉଦାହରଣ ସ୍ୱରୂପ, ଯେଉଁମାନେ କୌଣସି ସରକାରୀ ଶିଳ୍ପ ଉଦ୍ୟୋଗରେ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ କିମ୍ବା ସାମୟିକ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତ ହେଉଛନ୍ତି, ସେମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରଦାନ କରିବା ଲାଗି ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶର ପରିକଳ୍ପନା କରାଯାଇପାରେ । ଏପରି ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶନର ଦ୍ୱାରା ବୋଝ ଏତେ ଭାରୀ ହୋଇପାରେ ଯେ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମଟି ନିଜେ ନିଜ ଓଜନ ତଳେ ଖସିପାରେ । ଏମିତି ନୁହେଁ ଯେ ଏଭଳି ଘଟଣା ଘଟି ନଥିଲା । ତେଣୁ, ଅଦାଲତ ଏପରି ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦ୍ୱାରା ରାଜ୍ୟ ଉପରେ ଆର୍ଥିକ ବୋଝ ପକାଇବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ, କାରଣ ଏପରି ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ପ୍ରତିକୂଳ ହୋଇପାରେ ।

12. ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ; କେବଳ ଏକ ସାମୟିକ ପରିସ୍ଥିତିରେ ସ୍ଥାୟୀ ପଦବୀରେ ଏକ ସାମୟିକ ନିଯୁକ୍ତି କରାଯାଇପାରିବ, କିନ୍ତୁ ଏହା ଶୀଘ୍ର ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ଦ୍ୱାରା ଅନୁସରଣ କରାଯିବା ଉଚିତ ଏବଂ ଅଣ-ଉପଲବ୍ଧ ପଦବୀରେ କାମଚଳା ନିୟମିତକରଣ ପାଇଁ ଟିପ୍ପଣୀ ଦେବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ । ନିୟମିତକରଣ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଉଥିବା ମାମଲାଗୁଡ଼ିକ ମୁଖ୍ୟତଃ ଏହି ଆଧାରରେ ଆଗକୁ ବଢ଼ିଛି ଯେ, କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କିଛି ସମୟ ପାଇଁ କାମ କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେବା ପରେ, ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ବିଷୟରେ

ଆଲୋଚନା କରିବା ପରେ, ପ୍ରକୃତରେ କୌଣସି ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ନକରି, ତାଙ୍କୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯିବା ଉଚିତ ।

ପଞ୍ଜାବ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ସୁରିନ୍ଦର କୁମାର, [1991] **ଏସ୍.ୟୁ.ପି.ପି. 3** **ଏସ୍.** *ସି. ଆର୍. 553, ନିର୍ଦ୍ଦେଶକ, ଇନଷ୍ଟିଚ୍ୟୁଟ୍ ଅଫ୍ ମ୍ୟାନେଜମେଣ୍ଟ ବନାମ ପୁଷ୍ପ ଶ୍ରୀବାସ୍ତବ (ଶ୍ରୀମତୀ),* **[1992]** *3 ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 712, ମାଧ୍ୟମିକ ଶିକ୍ଷା ପରିଷଦ* **ବନାମ** *ଅନୀଲ କୁମାର ମିଶ୍ର, ଏ. ଆଇ. ଆର୍. (1994) ଏସ୍. ସି. 1638, ହିମାଚଳ ପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ* **ବନାମ** *ସୁରେଶ କୁମାର ବର୍ମା,* **[1996] 1 ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 972 ଏବଂ** *ଅଶ୍ୱିନୀ କୁମାର* **ବନାମ** *ବିହାର ରାଜ୍ୟ,* **[1996] ଏସ୍.ୟୁ.ପି.ପି. 10 ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 120, ନିର୍ଭରଶୀଳ ।**

ଧାରବାଡ ଜିଲ୍ଲା ଲୋକ ନିର୍ମାଣ ବିଭାଗ ବନାମ କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ, **[1990] 1 ଏସ. ସି. ଆର.** *544 ଏବଂ ଆର. ଏନ. ନାନଜୁନ୍ଦାପ୍ପା* **ବନାମ** *ଟି. ଥିମିୟା,* **[1972] 2 ଏସ. ସି. ଆର. 799, ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି ।**

ହରିୟାଣା ରାଜ୍ୟ ବନାମ ପିୟାରା ସିଂ, **[1992] 3 ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 826, ଅଗ୍ରାହ୍ୟ ହୋଇଥିଲା ।**

13. ସରକାରୀ ଚାକିରିରେ ସମାନତାର ଶାସନକୁ ପାଳନ କରିବା ଆମ ସମ୍ବିଧାନର ଏକ ମୌଳିକ ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟ ଏବଂ ଯେହେତୁ ଆଇନ ର ନିୟମ ଆମ ସମ୍ବିଧାନର ମୂଳ ଅଂଶ, ତେଣୁ ଏକ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14ର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନକୁ ସମର୍ଥନ କରୁଥିବା ଆଦେଶ ପାରିତ କରିବାରେ କିମ୍ବା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 16 ସହିତ ପଢାଯାଇଥିବା ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14ର ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପାଳନ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ଅଣଦେଖା କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବାରେ ଅକ୍ଷମ ହେବ । ତେଣୁ, ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତି ଯୋଜନା ସହିତ ସାମଞ୍ଜସ୍ୟ ରଖି, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରିବା ସମୟରେ, ଏହା ସ୍ଥିର କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ଯେ ଯଦି ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ନ ହୁଏ ଏବଂ ଯୋଗ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଉପଯୁକ୍ତ ପ୍ରତିଯୋଗିତା ପରେ, ତେବେ ଏହା ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ କୌଣସି ଅଧିକାର ପ୍ରଦାନ କରିବ ନାହିଁ । ଯଦି ଏହା ଏକ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ନିଯୁକ୍ତି, ତେବେ ନିଯୁକ୍ତି ଚୁକ୍ତିର ଶେଷରେ ସମାପ୍ତ ହୁଏ; ଯଦି ଏହା ଦୈନିକ ମଜୁରୀ କିମ୍ବା ସାମୟିକ ଆଧାରରେ ଏକ ନିୟୋଜନ କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତି ଥିଲା, ତେବେ ଏହା ବନ୍ଦ ହେବା ପରେ ଏହା ସମାପ୍ତ ହୋଇଯିବ । ସେହିଭଳି, ଜଣେ ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀ ତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ଅବଧି ଶେଷ ହେବା ପରେ ତାଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ

ବୋଲି ଦାବି କରିବା କରିପାରିବେ ନାହିଁ । ଏହା ମଧ୍ୟ ସ୍ପଷ୍ଟ କରିବାକୁ ହେବ ଯେ କେବଳ ଜଣେ ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀ କିମ୍ବା ଜଣେ ସାମୟିକ ମଜୁରୀ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ଅବଧି ବାହାରେ କିଛି ସମୟ ପାଇଁ ଜାରି ରଖାଯିବା କାରଣରୁ ସେ ନିୟମିତ ଚାକିରିରେ ନିୟୋଜିତ ହେବାକୁ କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀ ହେବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ନାହିଁ, ଯଦି ମୂଳ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ପରିକଳ୍ପିତ ଚୟନ ଯଥୋଚିତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁସରଣ କରି କରାଯାଇ ନଥିଲା । ଯେଉଁ କାମଚଳା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହୋଇଛି କିମ୍ବା କାମଚଳା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅନୁରୋଧରେ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ରୋକିବା ନ୍ୟାୟାଳୟ ପାଇଁ ଉନ୍ମୁକ୍ତ ନୁହେଁ, ଯେଉଁମାନେ ସେମାନଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ସ୍ୱଭାବ ଦ୍ୱାରା କୌଣସି ଅଧିକାର ହାସଲ କରନ୍ତି ନାହିଁ । ଭାରତର ସମ୍ବିଧାନର ଧାରା **226** ଅନୁଯାୟୀ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟମାନେ ସାଧାରଣତଃ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତିକରଣ, ନିୟମିତକରଣ କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀ ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଜାରି କରିବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ ଯେ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ନିଯୁକ୍ତି ନିୟମିତ ଭାବରେ ଏବଂ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ଅନୁଯାୟୀ କରାଯାଇ ନାହିଁ । କେବଳ ଏହି କାରଣରୁ, ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଏକ ଆଦେଶର ଆବରଣରେ ଜାରି ରଖିଥିଲେ, ଯାହାକୁ ବିଚାରର ପୂର୍ବ ଭାଗରେ 'ମକଦ୍ଦମାମୂଳକ ନିଯୁକ୍ତି' ଭାବରେ ବର୍ଣ୍ଣନା କରାଯାଇଛି, ସେ ସେବାରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହେବା କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀ ହେବାର କୌଣସି ଅଧିକାର ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ନାହିଁ । ବାସ୍ତବରେ, ଏପରି କ୍ଷେତ୍ରରେ, ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଜାରି କରିବାରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ହୋଇ ନପାରନ୍ତି, କାରଣ, ପରିଶେଷରେ, ଯଦି ଏହାର ନିକଟକୁ ଆସୁଥିବା କର୍ମଚାରୀ ସାହାଯ୍ୟ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ବୋଲି ଜଣାପଡ଼େ, ତେବେ ଏହା ପାଇଁ ସାହାଯ୍ୟ ଏପରି ଢଙ୍ଗରେ ପ୍ରଦାନ କରିବା ସମ୍ଭବ ହୋଇପାରେ ଯେ ଶେଷରେ ତାଙ୍କ ପ୍ରତି କୌଣସି ପ୍ରତିକୂଳ ପ୍ରଭାବ ସୃଷ୍ଟି ହେବ ନାହିଁ, ଯେତେବେଳେ କି ତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ଏକ ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ପାଇଁ ନିୟମିତ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ଅଟକାଇବ କିମ୍ବା ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦରମା ଦେବାର ଭାର ରାଜ୍ୟ ଉପରେ ଲାଗୁ କରିବ ଯାହା ପ୍ରକୃତରେ ଆବଶ୍ୟକ ନୁହେଁ । ରାଜ୍ୟ କିମ୍ବା ଏହାର ସାଧନଗୁଡ଼ିକ ଦ୍ୱାରା ଏହାର ବ୍ୟାପାରର ଆର୍ଥିକ ବ୍ୟବସ୍ଥାରେ ସେମାନେ ଯେପରି ଅଯଥା ହସ୍ତକ୍ଷେପ ନ କରନ୍ତି କିମ୍ବା ସାମ୍ବିଧାନିକ ଏବଂ ବୈଧାନିକ ଆଦେଶକୁ ଅଣଦେଖା କରିବା ପାଇଁ ନିଜକୁ ସାଧନ ପ୍ରଦାନ କରନ୍ତି ନାହିଁ ତାହା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବାରେ ନ୍ୟାୟାଳୟମାନେ ସତର୍କ ରହିବା ଆବଶ୍ୟକ ।

ଏ. ଉମରାନୀ ବନାମ ରେଜିଷ୍ଟ୍ରାର, ସମବାୟ ସମିତି, **[2004] 7** ଏସ. ସି. ସି. **112,** *ୟୁ. ପି. ରାଜ୍ୟ ବନାମ ନୀରଜ ଅୱସ୍ତି*, **[2006] 1** ଏସ୍. ସି. ସି. **667,** *କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ ବନାମ କେ.*

ଜି. ଏସ୍. ଡି. କ୍ୟାଣ୍ଟିନ୍ କର୍ମଚାରୀ କଲ୍ୟାଣ ସଂଘ, **ଜେ. ଟି. (2006) 1 ଏସ୍. ସି. 84** ଏବଂ *କେନ୍ଦ୍ର ଲୋକସେବା ଆୟୋଗ* **ବନାମ** *ଗିରିଶ ଜୟନ୍ତୀ ଲାଲ ବାଘେଲା*, **(2006) 2 ଏସ୍.ସି.ଏ.ଏଲ୍.ଇ 115, ନିର୍ଭରଶୀଳ ।**

ଟେରୀ ଓଟ୍ ଇଷ୍ଟେଟ୍ (ପି) ଲିମିଟେଡ଼ **ବନାମ** *ୟୁ. ଟି. ଚଣ୍ଡିଗଡ଼*, **(2004) 2 ଏସ. ସି. ସି. 130** *ଏବଂ* ଲାଥାମ **ବନାମ** *ରିଚାର୍ଡ ଜନସନ ଆଣ୍ଡ ନେଫ୍ୟୁ ଲିମିଟେଡ଼*, **(1913) 1 କେ. ବି. 398, ଉଲ୍ଲେଖିତ ।**

14. 'ସମାନ କାମ ପାଇଁ ସମାନ ଦରମା'ର ଧାରଣା ସେହିମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀତ୍ୱ ପ୍ରଦାନ କରିବାର ଧାରଣା ଠାରୁ ଭିନ୍ନ, ଯେଉଁମାନେ କାମଚଳା ଭିତ୍ତିରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଛନ୍ତି, ଅସ୍ଥାୟୀ ଭିତ୍ତିରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଛନ୍ତି କିମ୍ବା ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ପରିକଳ୍ପିତ ଚୟନର କୌଣସି ପ୍ରକ୍ରିୟା ଉପରେ ଆଧାରିତ ନୁହଁନ୍ତି । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ବିଭିନ୍ନ ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ 'ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ଦରମା' ନୀତି ପ୍ରୟୋଗ କରିଛନ୍ତି ଏବଂ ସେହି ନୀତିର ପ୍ରୟୋଗ ପାଇଁ ମାନଦଣ୍ଡ ସ୍ଥିର କରିଛନ୍ତି । ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତି ସେହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାତ୍ମକ ନୀତିଗୁଡ଼ିକର ପରିପେକ୍ଷିରେ ଆମ ସମ୍ବିଧାନରେ ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ସମାନତାର ଧାରଣା ଉପରେ ଆଧାରିତ । କିନ୍ତୁ ସେହି ନୀତିର ସ୍ୱୀକୃତି ଏପରି ଏକ ସ୍ଥିତିକୁ ନେଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେଉଁଠାରେ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇପାରିବେ ଯେ ଆଇନ ଦ୍ୱାରା ସ୍ଥାପିତ ଉପଯୁକ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁସରଣ ନକରି କରାଯାଇଥିବା ନିଯୁକ୍ତିକୁ ସ୍ଥାୟୀ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ ବିବେଚନା କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଜାରି କରାଯିବ । ଏପରି କରିବା ସୁଯୋଗର ସମାନତାର ନୀତିକୁ ଅଗ୍ରାହ୍ୟ କରିବ । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ସମ୍ମୁଖରେ ବିଚାରାଧୀନ ଥିବା କୌଣସି ମାମଲା କିମ୍ବା ମାମଲାରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ନ୍ୟାୟ କରିବା ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ଆଦେଶ ଦେବା କ୍ଷମତା ସାଧାରଣତଃ ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଆଇନ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ଅନୁମତି ଦେବା ପାଇଁ ବ୍ୟବହୃତ ହେବ ନାହିଁ ।

କେଶବାନନ୍ଦ ଭାରତୀ ବନାମ *କେରଳ ରାଜ୍ୟ, [1973]* **ଏସ୍ .ୟୁ .ପି. ପି** */ଏସ୍. ସି.* ଆର୍. *1, ଇନ୍ଦ୍ର ସାହନୀ* **ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ, [1992]** ଏସ୍ *.ୟୁ .ପି. ପି* 2 *ଏସ୍. ସି. ଆର୍.* **454** ଏବଂ **ଡ. ଡି. ସି. ୱାଧୱା** ବନାମ ବିହାର ରାଜ୍ୟ, [1987] 1 ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 798, ନିର୍ଭରଶୀଳ ।

ମେସର୍ସ ସେଣ୍ଟ୍ରାଲ କୋଲଫିଲ୍ଡସ୍ ଲିମିଟେଡ଼ର ଭୁରକୁଣ୍ଡ କୋଲିୟେରୀର ଶ୍ରମିକ ବନାମ. ମେସର୍ସ ସେଣ୍ଟ୍ରାଲ କୋଲଫିଲ୍ଡସ୍ ଲିମିଟେଡ଼ର ଭୁରକୁଣ୍ଡ କୋଲିୟରୀ ପରିଚାଳନା, ଜେ. ଟି.

(2006) 2 ଏସ. ସି. 1 ଏବଂ ଇନ୍ଦିରା ସାହନୀ ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ, **[1999]** ଏସ୍ *.ୟୁ .ପି.* ପି5 *ଏସ୍. ସି. ଆର୍.* 229, ଉଲ୍ଲେଖିତ ।

15. ଅସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ସାମୟିକ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ନିୟମିତ କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବାବେଳେ, ସମ୍ପୃକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତି କିଛି ସମୟ ପାଇଁ ଏବଂ କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଯଥେଷ୍ଟ ସମୟ ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଛନ୍ତି ବୋଲି ନ୍ୟାୟାଳୟମାନେ ପ୍ରଭାବିତ ହୁଅନ୍ତି । ଏହା ନୁହେଁ ଯେ ଯେଉଁ ବ୍ୟକ୍ତି ଅସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ସାମୟିକ ଭାବରେ ଏକ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ଗ୍ରହଣ କରେ, ସେ ତା'ର ନିଯୁକ୍ତିର ସ୍ୱଭାବ ବିଷୟରେ ଜାଣି ନଥାଏ । ସେ ସବୁ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣରୁ ଏହି ଚାକିରି ସ୍ୱୀକାର କରନ୍ତି । ଏହା ସତ୍ୟ ହୋଇପାରେ ଯେ ସେ ମୂଲ୍ୟ କହିବା ସ୍ଥିତିରେ ନାହାଁନ୍ତି - ଦୀର୍ଘ ସମୟ ଧରି ନୁହେଁ - କାରଣ ସେ ହୁଏତ କିଛି ଚାକିରି ଖୋଜୁଥିଲେ ଯାହା ଦ୍ୱାରା ସେ ନିଜର ଜୀବିକା ନିର୍ବାହ କରିପାରିବେ ଏବଂ ଯାହା ପାଇବେ ତାହା ଗ୍ରହଣ କରିପାରିବେ । କିନ୍ତୁ କେବଳ ସେହି ଆଧାରରେ, ନିଯୁକ୍ତିର ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାକୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବା ଏବଂ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ କିମ୍ବା ସାମୟିକ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ ଜାରି ରଖିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ ବୋଲି ମତ ରଖିବା ଉପଯୁକ୍ତ ହେବ ନାହିଁ । ଏପରି କରିବା ଦ୍ୱାରା, ଏହା ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତିର ଅନ୍ୟ ଏକ ପ୍ରକାର ସୃଷ୍ଟି କରିବ ଯାହା ଗ୍ରହଣୀୟ ନୁହେଁ । ପକ୍ଷମାନଙ୍କ ପାଖରେ ସମାନ ମୂଲ୍ୟ କରିବାର କ୍ଷମତା ନାହିଁ ବୋଲି ଦର୍ଶାଇ ଯଦି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ପ୍ରକାରର ଏକ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ନିଯୁକ୍ତି ଅସିଦ୍ଧ କରନ୍ତି, ତେବେ ତାହା ମଧ୍ୟ ସେହି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଆଶ୍ୱସ୍ତି ପ୍ରଦାନ କରିବାରେ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କୁ ସକ୍ଷମ କରିବ ନାହିଁ । ପ୍ରଶାସନର ଅତ୍ୟାବଶ୍ୟକ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏଭଳି ସାମୟିକ କିମ୍ବା ଅସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି ଉପରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ଲଗାଇବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ, ଏବଂ ଯଦି ଲାଗୁ କରାଯାଏ, ଏହାର ଅର୍ଥ କେବଳ ଏହା ହେବ ଯେ କିଛି ଲୋକ ଯେଉଁମାନେ ଅନ୍ତତଃ ସାମୟିକ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଆନ୍ତି, ଚୁକ୍ତିବଦ୍ଧ ଭାବରେ କିମ୍ବା ସାମୟିକ ଭାବରେ, ଯେତେବେଳେ ଏଭଳି ନିଯୁକ୍ତି ସେମାନଙ୍କ ପାଇଁ କିଛି ସହାୟତା ଆଣିଥାଏ, ସେତେବେଳେ ସେମାନଙ୍କୁ ସେହି ରୋଜଗାର ମିଳି ନ ଥାଏ । ସର୍ବୋପରି, ଆମ ବିଶାଳ ଦେଶର ଅସଂଖ୍ୟ ନାଗରିକ ନିଯୁକ୍ତି ସନ୍ଧାନରେ ଅଛନ୍ତି ଏବଂ ଯଦି କେହି ଏପରି ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଆଗ୍ରହୀ ନୁହଁନ୍ତି ତେବେ ଜଣେ ଅସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ସାମୟିକ ନିଯୁକ୍ତି ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ବାଧ୍ୟ ହେବେ ନାହିଁ । ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଏହି ଆଧାରରେ ଆଗକୁ ବଢ଼ିବାକୁ ପଡ଼ିବ ଯେ, ନିଯୁକ୍ତିର ସ୍ୱଭାବ ଏବଂ ସେଥିରୁ ଉପୁଜିଥିବା ପରିଣାମକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ ଜାଣି ଏହାକୁ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିଲା । ଅନ୍ୟ ଅର୍ଥରେ କହିଲେ, ଚାକିରି ଗ୍ରହଣ କରିବା ସମୟରେ ମଧ୍ୟ ସମ୍ପୃକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତି ନିଜ ନିଯୁକ୍ତିର ସ୍ୱଭାବ

ଜାଣନ୍ତି । ଏହା ପ୍ରକୃତ ଅର୍ଥରେ କୌଣସି ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତି ନୁହେଁ । ଯେଉଁ ପଦବୀରେ ସେ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତ ଅଛନ୍ତି, ସେଥିରେ ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ଦାବି କିମ୍ବା ସେହି ପଦବୀରେ ଥିବା ଆଗ୍ରହକୁ ଏତେ ବଡ଼ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ ରାଜ୍ୟର ସେବାରେ ଉପଲବ୍ଧ ପଦବୀରେ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ସ୍ଥାପିତ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ପରିତ୍ୟାଗ କରିବା ସମ୍ଭବ ହୋଇପାରିବ । ଯେହେତୁ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ଏହି ପଦବୀରେ କିଛି ସମୟ ଧରି କାର୍ଯ୍ୟ କରିଆସୁଛନ୍ତି, ଏହା କେବଳ ତାଙ୍କୁ ନିବୃତ୍ତ କରିବା ନୁହେଁ, ଯଦିଓ ସେ ପ୍ରଥମେ ଏହାକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବା ସମୟରେ କର୍ମ ନିଯୁକ୍ତିର ସ୍ୱଭାବ ବିଷୟରେ ଅବଗତ ଥିଲେ, ଏହା ଏପରି ଏକ ତର୍କ ନୁହେଁ ଯାହା ସାର୍ବଜନୀନ କର୍ମ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଆଇନ ଦ୍ୱାରା ସ୍ଥାପିତ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବାରେ ସକ୍ଷମ ହେବ ଏବଂ ସାମ୍ବିଧାନିକତା ଏବଂ ଭାରତର ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **14** ରେ ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ସୁଯୋଗର ସମାନତା ଉପରେ ପରୀକ୍ଷା କରିବାବେଳେ ବିଫଳ ହେବାକୁ ପଡିବ ।

16.1. ଯଦି ପ୍ରଶାସନିକ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତି ବ୍ୟକ୍ତିକୁ କିଛି ଲାଭ କିମ୍ବା ସୁବିଧାରୁ ବଞ୍ଚିତ କରି ପ୍ରଭାବିତ କରେ, ତେବେ ବୈଧ ଆଶାର ମତବାଦ ପ୍ରୟୋଗ କରାଯାଇପାରିବ । ଯାହା **(i)** ତାଙ୍କୁ ଅତୀତରେ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଗ୍ରହଣକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଉପଭୋଗ କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଯାହାକୁ ସେ ଆଇନଗତ ଭାବରେ ଜାରି ରଖିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯିବ ବୋଲି ଆଶା କରିପାରିବେ, ଯେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ତାଙ୍କୁ ଏହାକୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବା ପାଇଁ କିଛି ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଆଧାର ସୂଚିତ କରାଯାଇ ନାହିଁ, ଯାହା ଉପରେ ତାଙ୍କୁ ମନ୍ତବ୍ୟ ଦେବାକୁ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯାଇଛି । କିମ୍ବା **(ii)** ସେ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଗ୍ରହଣକାରୀଙ୍କ ଠାରୁ ଆଶ୍ୱାସନା ପାଇଛନ୍ତି ଯେ ସେଗୁଡ଼ିକୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରାଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ ବୋଲି ଯୁକ୍ତି କରିବା ପାଇଁ କାରଣ ଉପସ୍ଥାପନ କରିବାର ସୁଯୋଗ ନଦେଇ ସେଗୁଡ଼ିକୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରାଯିବ ନାହିଁ ।

ଜାତୀୟ ଭବନ ନିର୍ମାଣ ନିଗମ ବନାମ *ଏସ୍. ରଘୁନାଥନ୍,* ***[1998]*** **7** ଏ. ଏସ୍. ସି. ସି. **66** *ଏବଂ ଡ. ଚଞ୍ଚଳ* ଗୋୟଲ *ବନାମ ରାଜସ୍ଥାନ ରାଜ୍ୟ,* **[2003] 3** ଏସ୍. ସି. ସି. **485,** ନିର୍ଭରଶୀଳ ।

ସିଭିଲ ସର୍ଭିସ ୟୁନିୟନ ପରିଷଦରେ ବନାମ *ସିଭିଲ ସର୍ଭିସ ମନ୍ତ୍ରୀ*(1985) *ଏସି374 ରେ, ଲର୍ଡ ଡିପ୍ଲକ୍* ଉଲ୍ଲେଖ କରିଥିଲେ ।

16.2. ଦୈନିକ ମଜୁରୀ ଉପରେ ନିଯୁକ୍ତି ଦେବା ସମୟରେ ସରକାର କିମ୍ବା ସମ୍ପୃକ୍ତ ବିଭାଗ ଦ୍ୱାରା କୌଣସି ଆଶ୍ୱାସନା ଦିଆଯାଇଥିବା କୌଣସି ମାମଲା ନାହିଁ ଯେ ଏହାକୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବା

ପାଇଁ କିଛି ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ କାରଣ ନ ଆସିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ତାଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ମାନ୍ୟତା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରାଯିବ ନାହିଁ । ଏହି ନିଯୁକ୍ତ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ବିରୁଦ୍ଧରେ ଥିଲା । ଯଦିଓ, ବାଣିଜ୍ୟିକ ଟିକସ ବିଭାଗର ଆୟୁକ୍ତ ଏହି ନିଯୁକ୍ତିକୁ ସ୍ଥାୟୀ କରିବାକୁ ଚାହୁଁଥିଲେ, ତଥାପି ନିଯୁକ୍ତି ସମୟରେ କୌଣସି ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ରଖାଯାଇଥିବା କୌଣସି ମାମଲା ନାହିଁ । ଧାରୱାଡ଼ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ପରେ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଜାରି କରାଯାଇଥିବା ପରିପତ୍ର ଏବଂ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏପରି କୌଣସି ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ପାଳନ କରାଯାଇ ପାରିନଥାନ୍ତା । ଯଦିଓ, ଏପରି ଏକ ମାମଲା ରହିଛି ଯେ ଅତୀତରେ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ସମାନ ପଦବୀରେ ଥିବା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ନିୟମିତ କରିଥିଲେ, ତଥାପି ବାସ୍ତବତା ହେଉଛି ଯେ ଏଭଳି ନିୟମିତକରଣ କେବଳ ପ୍ରଶାସନିକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ କିମ୍ବା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର ନ୍ୟାୟିକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ ଏବଂ କେତେକ ମାମଲାରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିଲା । ଅଧିକନ୍ତୁ, ବୈଧ ଆଶାର ମତବାଦର ଆହ୍ୱାନ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଦାବି କରିବାକୁ ସକ୍ଷମ କରିପାରିବ ନାହିଁ ଯେ ସେମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ କିମ୍ବା ସେ ସେବାରେ ନିୟମିତ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ ଯଦିଓ ସେମାନଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଭୂମିକା ଦୃଷ୍ଟିରୁ ଚୟନ କରାଯାଇ ନଥିଲା । କେତେକ ମାମଲାରେ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସେହି ମାମଲାଗୁଡ଼ିକରେ ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ନିୟମିତ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ, ଏହାକୁ ବୈଧ ଆଶା ଆଧାରରେ ଦାବି ପାଇବା ପାଇଁ ବ୍ୟବହାର କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଯଦି ଏହି ତର୍କ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଏ, ତେବେ ଏହା ସାମ୍ବିଧାନିକ ଆଦେଶର ବିରୋଧୀ ମଧ୍ୟ ହେବ । ତେଣୁ, ସେହି ପକ୍ଷର ତର୍କକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରାଯିବା ଉଚିତ ।

ଧାରବାଡ ଜିଲ୍ଲା ଲୋକ ନିର୍ମାଣ ବିଭାଗ ବନାମ *କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ, [1990]* **1 ଏସ. ସି. ଆର. 544, ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି ।**

16.3. ଯେତେବେଳେ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ଏକ ଅସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତିରେ ପ୍ରବେଶ କରେ କିମ୍ବା ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ କିମ୍ବା ସାମୟିକ ଶ୍ରମିକ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରାପ୍ତ କରେ ଏବଂ ଏହି ନିୟୋଜନ ସମ୍ପୃକ୍ତ ନିୟମ କିମ୍ବା ପ୍ରକ୍ରିୟା ଦ୍ୱାରା ସ୍ୱୀକୃତି ପ୍ରାପ୍ତ ଏକ ଉପଯୁକ୍ତ ଚୟନ ଉପରେ ଆଧାରିତ ନୁହେଁ, ନିଯୁକ୍ତି ଅସ୍ଥାୟୀ, କାମଚଳା ବା ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ସ୍ୱଭାବର ହେବା ଫଳରେ କ'ଣ ଫଳାଫଳ ପଡ଼ିପାରେ ସେ ନେଇ ସେ ଅବଗତ ଅଛନ୍ତି । ଏପରି ବ୍ୟକ୍ତି ପଦବୀରେ ନିଶ୍ଚିତ ହେବା ପାଇଁ ବୈଧ ଆଶାର ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଯୁକ୍ତି କରିପାରିବେ ନାହିଁ ଯେତେବେଳେ ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତି କେବଳ ଚୟନ ପାଇଁ ଏକ ଉପଯୁକ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁସରଣ କରିବ ଏବଂ ସମ୍ପୃକ୍ତ ମାମଲାରେ, ଲୋକ ସେବା ଆୟୋଗଙ୍କ ପରାମର୍ଶରେ

କରାଯାଇପାରିବ । ତେଣୁ, ଅସ୍ଥାୟୀ, ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ କିମ୍ବା ସାମୟିକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବୈଧ ଆଶାର ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ସଫଳତାର ସହ ଆଗକୁ ବଢାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହା ମଧ୍ୟ କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ ଏହି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ସେମାନେ ଯେଉଁଠାରେ ଅଛନ୍ତି ସେଠାରେ ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ପାଇଁ ନିୟୋଜିତ କରିବା ସମୟରେ ରାଜ୍ୟ କୌଣସି ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ଦେଇଛି । ରାଜ୍ୟ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଭାବେ ଏଭଳି ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ଦେଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହା ମଧ୍ୟ ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ଏହି ପଦବୀରେ ସ୍ଥାୟୀ ହେବାର ଏକ ସୁନିଶ୍ଚିତ ଉପଶମ ପାଇବା ପାଇଁ ଏହି ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଆବାହନ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।

17. ଏହି କର୍ମଚାରୀମାନେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ବିଭାଗରେ ଦୈନିକ ମଜୁରୀ ଉପରେ ନିୟୋଜିତ ଥିଲେ, ଯାହା ସେମାନଙ୍କୁ ଜଣାଯାଇଥିଲା । ଯେଉଁ ମଜୁରୀ ଉପରେ ସହମତି ହୋଇଥିଲା ତାହା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇନଥିବା କୌଣସି ମାମଲା ନୁହେଁ । ଯେଉଁମାନେ ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ କାମ କରୁଛନ୍ତି ସେମାନେ ନିଜେ ଏକ ବର୍ଗ ଗଠନ କରିଛନ୍ତି; ସେମାନେ ଦାବି କରିପାରିବେ ନାହିଁ ଯେ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିୟମ ଆଧାରରେ ନିୟମିତ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବା ଲୋକଙ୍କ ତୁଳନାରେ ସେମାନଙ୍କ ପ୍ରତି ଭେଦଭାବ କରାଯାଉଛି । ଦୈନିକ ମଜୁରୀ ଉପରେ ନିଯୁକ୍ତି ଉପରେ କୌଣସି ଅଧିକାର ପ୍ରତିଷ୍ଠା କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ ଏପରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ନିୟମିତ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ସହ ସମାନ ଭାବରେ ବ୍ୟବହାର କରାଯିବା ଉଚିତ ଏବଂ ଚାକିରିରେ ସ୍ଥାୟୀ କରାଯିବା ଉଚିତ, ଏପରିକି ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ମଜୁରୀ ଦାବି କରିବା ପାଇଁ ଏହି ନୀତି ପ୍ରୟୋଗ କରାଯାଇପାରିବ ବୋଲି ଅନୁମାନ କରାଯାଏ । ଯେଉଁମାନେ ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ କିମ୍ବା ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ କିମ୍ବା ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଭିତ୍ତିରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଛନ୍ତି, ସେମାନଙ୍କ ପାଖରେ ଚାକିରିରେ ନିୟୋଜିତ ହେବାର ଅଧିକାର ଅଛି ବୋଲି ଦାବି କରିବାର କୌଣସି ମୌଳିକ ଅଧିକାର ନାହିଁ । ଯେହେତୁ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା କୁହାଯାଇଛି, ସେମାନଙ୍କୁ କୌଣସି ପଦବୀଧାରୀ ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, ଯେହେତୁ, କେବଳ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **14** ଏବଂ **16**ର ଆବଶ୍ୟକତା ଅନୁରୂପ ନିଯୁକ୍ତି ଦ୍ୱାରା ଏକ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି କରାଯାଇପାରିବ । ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ ନିୟୋଜିତ ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସହ ସମାନ ବ୍ୟବହାର ପାଇବାର ଅଧିକାରକୁ ନିୟମିତ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତ ଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସହ ସମାନ ବ୍ୟବହାର ଦାବି କରିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସମ୍ପ୍ରସାରିତ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ତାହାହେଲେ ଅସମାନକୁ ସମାନ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ । ସେବାରେ ନିୟୋଜିତ ହେବାର ଅଧିକାର ଦାବି କରିବା

ପାଇଁ ମଧ୍ୟ ଏହା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, ଯଦିଓ ସେମାନଙ୍କୁ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିଯୁକ୍ତି ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ କେବେ ଚୟନ କରାଯାଇ ନାହିଁ I ତେଣୁ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **14** ଏବଂ **16** ଉପରେ ଆଧାରିତ ଯୁକ୍ତିକୁ ଅଗ୍ରାହ୍ୟ କରାଯାଇଛି I

18. ଆଇନ ର ନିୟମ, ରାଜ୍ୟକୁ ସମ୍ବିଧାନ ଦ୍ୱାରା ପରିକଳ୍ପିତ ଏବଂ ପୂର୍ବରୁ ସୂଚିତ ହୋଇଥିବା ଉପାୟରେ ନିଯୁକ୍ତି କରିବାକୁ ବାଧ୍ୟକରେ I ଏଥିମଧ୍ୟରୁ ଅଧିକାଂଶ ମାମଲାରେ, ଏଥିରେ କୌଣସି ସନ୍ଦେହ ନାହିଁ ଯେ କର୍ମଚାରୀମାନେ କିଛି ସମୟ ପାଇଁ କାମ କରିଥିଲେ, କିନ୍ତୁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅନୁରୋଧ କ୍ରମେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏବଂ ଅଦାଲତରେ ବିଚାରଧୀନତା କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଯୋଗୁଁ ମଧ୍ୟ ଏହା ଘଟିଛି I ଅଧିକନ୍ତୁ, ଏହି ପ୍ରକାରର ତର୍କକୁ ସ୍ୱୀକାର କରିବାର ଅର୍ଥ ହେବ ଯେ ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୋଜନ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ରାଜ୍ୟକୁ ବେଆଇନ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯିବ ଏବଂ ଏହା ଆମ ଦ୍ୱାରା, ଭାରତର ଜନସାଧାରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିବା ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାର ଅବମାନନା ହେବ I ତେଣୁ, ଏହି ତର୍କକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ ଯେ ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ ନିୟୋଜିତ ସମସ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ପାଇଁ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ରହିବା ଆବଶ୍ୟକ I ଯେତେବେଳେ ଏକ ରିଟ୍ ମାଧ୍ୟମରେ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ନିକଟରେ ସାହାଯ୍ୟ ପାଇଁ ଅନୁରୋଧ କରାଯାଏ, ସେତେବେଳେ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କୁ ନିଜକୁ ପଚାରିବାକୁ ପଡିବ ଯେ ଏହା ପୂର୍ବରୁ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କର କୌଣସି ଆଇନଗତ ଅଧିକାର ଥିଲା କି ନାହିଁ I ଅତ୍ୟନ୍ତ ସ୍ପଷ୍ଟ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଏହା କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ କର୍ମଚାରୀମାନେ ସ୍ଥାୟୀ ହେବା ପାଇଁ ଏକ ଆଇନଗତ ଅଧିକାର ପ୍ରତିଷ୍ଠା କରିବାରେ ସକ୍ଷମ ହୋଇଛନ୍ତି ଯଦିଓ ସେମାନଙ୍କୁ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ କିମ୍ବା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **14** ଏବଂ **16** ର ପାଳନ ଅନୁଯାୟୀ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇ ନାହିଁ I

19. ଯୁକ୍ତି ହେଉଛି ଯେ ଭାରତ ଭଳି ଦେଶରେ ଏତେ ଦାରିଦ୍ର୍ୟ ଓ ବେକାରୀ ରହିଛି ଏବଂ ମୁଲଚାଲ କ୍ଷମତାରେ ସମାନତା ନାହିଁ, କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ ନକରିବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ରାଜ୍ୟ ଯେଉଁ ପଦକ୍ଷେପ ନେବ ତାହା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **21**ର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ହେବ I କିନ୍ତୁ ଏହି ତର୍କ ସୂଚାଇ ଦେଉଛି ଯେ ନିୟୋଜନ ପାଇଁ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱିତା କରିବା ପାଇଁ ଅନେକ ଲୋକ ଅପେକ୍ଷା କରିଛନ୍ତି ଏବଂ ନିୟୋଜନ ପାଇଁ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱିତା କରିବା ପାଇଁ ସମାନ ସୁଯୋଗ ରହିଛି ଏବଂ ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ସମ୍ବିଧାନ, ଏହାର ଏକ ମୌଳିକ ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟ ଭାବରେ, ଅନୁଚ୍ଛେଦ **14,16** ଏବଂ **309** କୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିଛି ଯାହା ଦ୍ୱାରା ଏହା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରାଯାଇପାରିବ ଯେ ସରକାରୀ ନିୟୋଜନ କେବଳ ଏକ

ନିରପେକ୍ଷ ଏବଂ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ପ୍ରକାରରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ ଏବଂ ଯେଉଁମାନେ ଯୋଗ୍ୟ ସେମାନଙ୍କୁ ନିୟୋଜନ ଅନ୍ୱେଷଣର ସୁଯୋଗ ଦିଆଯିବ । ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **21** ଛଦ୍ମତାରେ ଅଧିକାର ବଜାୟ ରଖିବା ଆଳରେ, ରାଜ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱିତା କରିବାର ସୁଯୋଗ ଅପେକ୍ଷାରେ ଥିବା ବହୁସଂଖ୍ୟକ ଲୋକଙ୍କ ଉପରେ ଏକ ଗୋଷ୍ଠୀକୁ ପସନ୍ଦ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ତରଫରୁ ଯୁକ୍ତିକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବା ପ୍ରକୃତରେ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **21** ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦତ୍ତ ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ଅଧିକାରକୁ ନକରାତ୍ମକ କରିବ, ଧରିନେବା ଯେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିଯୁକ୍ତିର ଅଧିକାରକୁ ମଧ୍ୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **21**ର ପରିସର ମଧ୍ୟରେ ଆସୁଥିବା ଏକ ଅଧିକାର ବୋଲି ଧରିନେବା ସ୍ଥିତିରେ ଅଛନ୍ତି । ଦୈନିକ ମଜୁରୀ ଉପରେ ନିୟୋଜନ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଶ୍ରମ ବୋଲି ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **23**ର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ହୋଇଥିବା ତର୍କକୁ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ପରିଶେଷରେ, କର୍ମଚାରୀମାନେ ନିଜ ଇଚ୍ଛାରେ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ସ୍ୱଭାବକୁ ବିଷୟରେ ବିଚାର ସହିତ ଏହି ନିଯୁକ୍ତିକୁ ଗ୍ରହଣ କରିଥିଲେ । ସମସ୍ତ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ସରକାର ସମୟ ସମୟରେ ଦେୟ ହେଉଥିବା ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରୀକୁ ମଧ୍ୟ ସଂଶୋଧନ କରିଛନ୍ତି । ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତିର ମୌଳିକ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପରାସ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ଏହି ସିଦ୍ଧାନ୍ତଗୁଡ଼ିକୁ ଆଣିବା ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ଏବଂ ସମାନତାର ସାମ୍ବିଧାନିକ ଲକ୍ଷ୍ୟକୁ ପରାସ୍ତ କରିବ ।

20. ଭାରତର ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **21** ଦ୍ୱାରା ସୁରକ୍ଷିତ ଜୀବନର ଅଧିକାରରେ ବିତର୍କର ଅଧିକାର ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହେବ ବୋଲି ତର୍କ ମଧ୍ୟ ଏହି ସମୟରେ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଆଇନ ଗତିଶୀଳ ଏବଂ ଆମ ସମ୍ବିଧାନ ଏକ ଜୀବନ୍ତ ଦସ୍ତାବିଜ । ହୁଏତ ଭବିଷ୍ୟତର କୌଣସି ସମୟରେ, ନିଯୁକ୍ତିର ଅଧିକାରକୁ ମଧ୍ୟ ଜୀବନର ଅଧିକାରର ଧାରଣା ଅଧୀନରେ ଅଣାଯାଇପାରିବ କିମ୍ବା ମୌଳିକ ଅଧିକାର ଭାବରେ ମଧ୍ୟ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯାଇପାରିବ । ନୂତନ ବିଧାନ ବୋଧହୁଏ ଏକ ଆରମ୍ଭ । ବର୍ତ୍ତମାନ ସ୍ଥିତିରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ସମ୍ମୁଖରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅନୁରୋଧରେ ଏପରି ଏକ ଆବେଦନ ଗ୍ରହଣ କରିବା ଦ୍ୱାରା ବହୁ ସଂଖ୍ୟକ ଅନ୍ୟ ଆଶାୟୀ ପଦବୀ କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱିତା କରିବାର ସୁଯୋଗରୁ ବଞ୍ଚିତ ହେବେ । ସେମାନଙ୍କର ନିଯୁକ୍ତି ଅଧିକାର, ଯଦି ଏହା ଜୀବନର ଅଧିକାରର ଏକ ଅଂଶ, ତେବେ ଯେଉଁମାନେ ସାମୟିକ ଭାବରେ ପ୍ରବେଶ କରିଛନ୍ତି କିମ୍ବା ଯେଉଁମାନେ ପଛ ଦ୍ୱାର ଦେଇ ଆସିଛନ୍ତି ସେମାନଙ୍କ ପସନ୍ଦ ଦ୍ୱାରା ଉନ୍ମୁକ୍ତ ହେବେ । ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଛେଦ **39 (a)** ଅନୁଯାୟୀ ରାଜ୍ୟର ଦାୟିତ୍ୱ ହେଉଛି ଏହା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ଯେ ସମସ୍ତ ନାଗରିକଙ୍କର ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ଜୀବିକା ପାଇବାର ସମାନ ଅଧିକାର

ରହିଛି । ଏହା ସେହି ନୀତି ସହିତ ଅଧିକ ସୁସଂଗତ ହେବ ଯଦି ଅଦାଲତମାନେ ଗ୍ରହଣ କରନ୍ତି ଯେ ସରକାରୀ ଚାକିରିରେ କିମ୍ବା ଏହାର ସାଧନର ସେବାରେ ଏକ ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତି କେବଳ ଉପଯୁକ୍ତ ଚୟନ ମାଧ୍ୟମରେ ହୋଇପାରିବ ଯାହା ସମ୍ବିଧାନର ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ସନ୍ଦର୍ଭରେ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ଦ୍ୱାରା ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ । ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ନ୍ୟାୟ ନାମରେ, ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ଏବଂ ଅଦାଲତରେ ଥିବା ଅଳ୍ପ କିଛି ଲୋକଙ୍କ ତୁଳନାରେ ଅସଂଖ୍ୟ ଲୋକଙ୍କ ଅଧିକାର ପ୍ରତି ଆଖି ବନ୍ଦ କରିବା ମଧ୍ୟ ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ । ରାଜ୍ୟ ନୀତିର ନିର୍ଦ୍ଦେଶାତ୍ମକ ନୀତିଗୁଡିକ ମଧ୍ୟ ସମ୍ବିଧାନର ତୃତୀୟ ଭାଗ ଅନୁଯାୟୀ ନାଗରିକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଉପଲବ୍ଧ ଅଧିକାର ଏବଂ ନାଗରିକଙ୍କ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଗୋଷ୍ଠୀ ପ୍ରତି ନୁହେଁ ବରଂ ସମସ୍ତଙ୍କ ପ୍ରତି ରାଜ୍ୟର ଦାୟିତ୍ୱ ସହିତ ମେଳ ଖାଇବାକୁ ପଡିବ । ସମ୍ବିଧାନର ଧାରା 21 ଉପରେ ଆଧାରିତ ତର୍କକୁ ଅଗ୍ରାହ୍ୟ କରାଯାଇଛି ।

21. କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ପାଇଁ ସରକାରଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ସପକ୍ଷରେ ଏକ *ପରମ ଆଦେଶ* **ଜାରି କରାଯାଇପାରିଲା ନାହିଁ କାରଣ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଏହା ଦେଖାଇ ପାରିବେ ନାହିଁ ଯେ ସେମାନଙ୍କର ସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହେବାର ଏକ ପ୍ରବର୍ତ୍ତନୀୟ ଆଇନଗତ ଅଧିକାର ଅଛି କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ପାଇଁ ରାଜ୍ୟର ଆଇନଗତ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ଅଛି ।**

ଡ. ରାଜ ଶିବେନ୍ଦ୍ର ବାହାଦୂର ବନାମ ନାଳନ୍ଦା କଲେଜର ପରିଚାଳନା ସଂସ୍ଥା, [1962] ଏସ୍.ୟୁ.ପି.ପି **2 ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 144, ନିର୍ଭରଶୀଳ ।**

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ଅଧିକାରିତା : ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 3595-3612/1999 । ଡବ୍ଲ୍ୟୁ. ପି. ସଂଖ୍ୟା 3190-3207/1998 ରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ବାଙ୍ଗାଲୋର କର୍ଣ୍ଣାଟକଙ୍କର 11.9.1998 ତାରିଖର ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶରୁ ।

ଏହା ସହିତ

ସିଏ. ସଂଖ୍ୟା 1861-2063/2001, 3849/2001, 3520-3524/2002 ଏବଂ 1968/2006 ।

ମୁକୁଲ୍ ରୋହତଗୀ, ଏମ୍. ସି. ଭଣ୍ଡାରେ, ରାଜୁ ରାମଚନ୍ଦ୍ରନ, ସଞ୍ଜୟ ଆର୍. ହେଗଡେ, ସୌରଭ କୃପାଳ, ଅନୀଲ କେ. ମିଶ୍ର, ଏ. ରୋହେନ୍ ସିଂହ, ମୋହନ ଭି. କଟାର୍କି, ଏମ୍. ଏ. ଲିମ୍ବିକାଇ, ଅଶୋକ କୁମାର ଶର୍ମା, ନବୀନ ଆର୍. ନାଥ, ରଙ୍ଗନାଥ ଜୋଏସ୍, ଏମ୍. ଅନିତା

ଶେନୋୟ, ସୁଶ୍ରୀ ଲଳିତ ମୋହିନୀ ଭଟ୍ଟ, ପୂଜା ଧର, ସୌରଭ ସିହ୍ନା, ଜୋସେଫ୍ ପୁକ୍କଟ, ଅରବିନ୍ଦ କାମଥ, ସିମନ୍ତି ଚକ୍ରବର୍ତ୍ତୀ, ବାସବ ପ୍ରଭୁ ଏସ୍. ପାଟିଲ୍, ଏ. ଏସ୍. ଭାସ୍ମେ, ବି. ସୁବ୍ରମଣ୍ୟ ପ୍ରସାଦ, ଭି. ଲକ୍ଷ୍ମୀ। ଏହି ଦଳରେ ଉପସ୍ଥିତ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଥିଲେ, ମିନି ନାରାୟଣ, କାଶୀ ବିଶ୍ୱେଶ୍ୱର, ନିଖିଲ ମାଜିଥିଆ, ପ୍ରଶାନ୍ତ କୁମାର, ରାଜେଶ ମହାଲେ ଏବଂ ଏସ୍. ମଞ୍ଜୁନାଥ ।

ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ରାୟ **ପି. ପି. ନାଓଲେକର ନ୍ୟାୟାମୂର୍ତ୍ତିଙ୍କ** ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା ।

ଏସ୍. ଏଲ୍. ପି. (ସି) ସଂଖ୍ୟା 9103-9105/2001 ରେ ଅନୁମତି ପ୍ରଦାନ କରାଗଲା ।

ଏକ ସାର୍ବଭୌମ ସମାଜବାଦୀ ଧର୍ମନିରପେକ୍ଷ ଗଣତାନ୍ତ୍ରିକ ଗଣରାଜ୍ୟରେ ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ବିଧାନ ଏବଂ ଏହା ଅଧୀନରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ଆଇନ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ ।ଆମର ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାରେ ସେହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ସ୍ଥାପିତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆଧାରରେ ସରକାର ଏବଂ ଏହାର ସାଧନଗୁଡ଼ିକ ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତିର ପରିକଳ୍ପନା କରାଯାଇଛି । ସୁଯୋଗର ସମାନତା ହେଉଛି ପରିଚୟ, ଏବଂ ସମ୍ବିଧାନ ଏହା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ପାଇଁ ସକାରାତ୍ମକ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ପାଇଁ ମଧ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରିଛି ଯେ ଅସମାନମାନଙ୍କୁ ସମାନ ଭାବରେ ବିବେଚନା କରାଯିବ ନାହିଁ । ତେଣୁ, ଯେକୌଣସି ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତି ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ଅନୁଯାୟୀ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ ।

2. ଏକ ସାର୍ବଭୌମ ସରକାର, ଦେଶର ଆର୍ଥିକ ପରିସ୍ଥିତି ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ, ଅସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ନିୟୋଜିତ କରିବା ପାଇଁ ନିବାରିତ ହୋଇ ନାହାନ୍ତି । ନବଗଠିତ ଜାତୀୟ ଗ୍ରାମୀଣ ନିଶ୍ଚିତ କର୍ମନିଯୁକ୍ତି ଆଇନ, 2005 ଅନୁସାରେ, ଗୋଟିଏ ପରିବାରର ଅତିକମରେ ଜଣେ ସଦସ୍ୟଙ୍କୁ ବର୍ଷକୁ ଶହେ ଦିନ ପାଇଁ ସେହି ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ମଜୁରୀରେ କର୍ମନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯିବ । କିନ୍ତୁ, ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତିର ଏକ ନିୟମିତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅବଲମ୍ବନ କରିବାକୁ ପଡିବ, ଯେତେବେଳେ ପଦବୀରେ ନିୟମିତ ଖାଲି ସ୍ଥାନଗୁଡିକ, ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସମୟରେ, ପୂରଣ କରିବାକୁ ପଡିବ ଏବଂ ସେହି ଖାଲି ସ୍ଥାନଗୁଡିକ ଅସ୍ବଚିନ୍ତିତ ଭାବରେ କିମ୍ବା ପୃଷ୍ଠପୋଷକତା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ବିଚାର ଉପରେ ଆଧାର କରି ପୂରଣ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ନିୟମ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ ।

3. କିନ୍ତୁ, ବେଳେବେଳେ ଏହି ପ୍ରକ୍ରିୟା ପାଳନ କରାଯାଏ ନାହିଁ ଏବଂ ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତିର ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାକୁ ଅଣଦେଖା କରାଯାଏ । କେନ୍ଦ୍ର, ରାଜ୍ୟ, ସେମାନଙ୍କର ବିଭାଗ ଏବଂ

ସାଧନଗୁଡ଼ିକ ଅନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତିର ଆଶ୍ରୟ ନେଇଛନ୍ତି, ବିଶେଷ କରି ସେବାର ନିମ୍ନ ସ୍ତରରେ, ଲୋକ ସେବା ଆୟୋଗ ମାଧ୍ୟମରେ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟଥା ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିବା ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ଉପଯୁକ୍ତ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରକ୍ରିୟା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା କର୍ତ୍ତବ୍ୟର ଉଲ୍ଲେଖ ନକରି ଏବଂ ଏହି ଅନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ଚୁକ୍ତିନାମା କିମ୍ବା ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା ଲୋକଙ୍କୁ ବର୍ଷ ପରେ ବର୍ଷ ଜାରି ରଖିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେବା, ଏହିପରି, ଯେଉଁମାନେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ପଦବୀ ପାଇଁ ଆବେଦନ କରିବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କୁ ପଦବୀ ପାଇଁ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱିତା କରିବାର ସୁଯୋଗରୁ ବଞ୍ଚିତ କରନ୍ତି । ଏହା ମଧ୍ୟ ଏପରି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ଦେଇଥାଏ, ଯେଉଁମାନେ ନିୟମିତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁସରଣ ନକରି କିମ୍ବା ଏପରିକି ପଛ ଦ୍ୱାର ମାଧ୍ୟମରେ କିମ୍ବା ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ, ଅଦାଲତଙ୍କ ନିକଟକୁ ଯାଇ ସେମାନଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କ ପଦବୀରେ ସ୍ଥାୟୀ କରିବାକୁ ଏବଂ ସମ୍ପୃକ୍ତ ପଦବୀରେ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ରୋକିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ମାଗିଛନ୍ତି । ନ୍ୟାୟାଳୟ ସର୍ବଦା ଆଇନଗତ ଦିଗକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖିନାହାନ୍ତି ଏବଂ ବେଳେବେଳେ ନିଯୁକ୍ତିର ନିୟମିତ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ମଧ୍ୟ ସ୍ଥଗିତ ରଖିଛନ୍ତି ଏବଂ କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ, ଏପରିକି ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ଏହି ବେଆଇନ, ଅନିୟମିତ କିମ୍ବା ଅନୁପଯୁକ୍ତ ପ୍ରବେଶକାରୀଙ୍କୁ ସେବାରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯିବ । ଏକ ଶ୍ରେଣୀର ନିଯୁକ୍ତି ଯାହାକୁ କେବଳ 'ମକଦ୍ଦମାଗତ ନିଯୁକ୍ତି' କୁହାଯାଇପାରିବ, ତାହା ଫିନିକ୍ସ ଭଳି ପୁନର୍ଜୀବିତ ହୋଇଛି, ଯାହା ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାକୁ ଗୁରୁତର ଭାବେ ଦୁର୍ବଳ କରାଉଛି । ଏପରି ଆଦେଶ ସ୍ପଷ୍ଟତଃ ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 226 ଅନୁଯାୟୀ ବ୍ୟାପକ କ୍ଷମତା ପ୍ରୟୋଗ କରି ପାରିତ ହୋଇଛି । ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 226 ଅନୁଯାୟୀ ବ୍ୟାପକ କ୍ଷମତା ସାମାଜିକ ନ୍ୟାୟ ଏବଂ ସମସ୍ତଙ୍କ ପାଇଁ ସମାନ ସୁଯୋଗର ଧାରଣାକୁ ପରାସ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ବ୍ୟବହାର କରିବାକୁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ କି, ଯାହା ଆମ ସମ୍ବିଧାନ ଦ୍ୱାରା ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ସକରାତ୍ମକ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ବିଷୟ ଅଟେ, ତାହା ଗମ୍ଭୀରତାର ସହ ବିଚାର କରିବାକୁ ପଡିବ । ସମୟ ଆସିଛି, ଯେ ନ୍ୟାୟାଳୟମାନେ ଏପରି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ଅନୁରୋଧରେ ନିୟମିତ ଚୟନ କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତି ଉପରେ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ଲଗାଇବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଜାରି କରିବା ଏବଂ ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁଯାୟୀ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ହାସଲ କରିନଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଜାରି କରିବା ଠାରୁ ଦୂରେଇ ରୁହନ୍ତୁ । ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ଆଦେଶ ପାରିତ ହେବା, ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତିର ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାକୁ ପରାସ୍ତ କରିଥାଏ । ଏହା ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେବାକୁ ହେବ ଯେ ଏହା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟମାନଙ୍କ ପାଇଁ ପରିକଳ୍ପିତ ଭୂମିକା ନୁହେଁ ଏବଂ ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 226 ଅନୁଯାୟୀ ସେମାନଙ୍କର ବ୍ୟାପକ କ୍ଷମତା, ବେଆଇନ

ଅନିୟମିତତା କିମ୍ବା ଅନିୟମିତତା ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ କିମ୍ବା ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତିର ସମଗ୍ର ଯୋଜନାକୁ ନଷ୍ଟ କରିବା ଅନୁଚିତ ବ୍ୟବହୃତ ହେବାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ନୁହେଁ । ପ୍ରହରୀ ଏବଂ ସମାନ ଅଧିକାର ସୁରକ୍ଷାର ଅଭିଭାବକ ଭାବେ ଏହାର ଭୂମିକାକୁ ଭୁଲିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ ।

4. ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ମଧ୍ୟ ଅନେକ ସମୟରେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶନାମା ଜାରି କରିଛନ୍ତି ଯାହା ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତିର ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ସହିତ ସୁସଂଗତ ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏପରି ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ସମ୍ଭବତଃ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ବିଚାର କିମ୍ବା ନ୍ୟାୟର ବ୍ୟକ୍ତିକରଣ ଆଧାରରେ ଜାରି କରାଯାଇଥାଏ । ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠୁଛି, କାହା ପାଇଁ ନିରପେକ୍ଷତା ? ଚାକିରି ଖୋଜୁଥିବା ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱିତା କରିବା ପାଇଁ ଏକ ଉଚିତ ସୁଯୋଗ ଖୋଜୁଥିବା ଏହି ଦେଶର ଲକ୍ଷ ଲକ୍ଷ ଲୋକଙ୍କ ପାଇଁ ଦାବି କରିବା, କିମ୍ବା ନିରପେକ୍ଷତା ସହିତ ଅଦାଲତକୁ ଯାଇଥିବା ମୁଷ୍ଟିମେୟ ଲୋକଙ୍କ ପାଇଁ ନିରପେକ୍ଷତା ? ଯେତେବେଳେ ମୁଦ୍ରାର ଗୋଟିଏ ପାର୍ଶ୍ୱକୁ ବିଚାର କରାଯାଏ, ମୁଦ୍ରାର ଅନ୍ୟ ପାର୍ଶ୍ୱକୁ ମଧ୍ୟ ବିଚାର କରିବାକୁ ପଡ଼େ ଏବଂ କୌଣସି ଆଇନ କିମ୍ବା ବିଚାରାଳୟ ପାଇଁ ଖୋଲା ରାସ୍ତା ହେଉଛି ସମ୍ବିଧାନ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଆଇନକୁ ପାଳନ କରିବା ଏବଂ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ନୁହେଁ, ଯାହା ବେଳେବେଳେ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାର ବିରୋଧୀ ନ ହେଲେ ମଧ୍ୟ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ହ୍ରାସ କରିଥାଏ । ସମ୍ବିଧାନ ବିଚାରପୀଠକୁ ପଠାଯାଇଥିବା ଏହି ମାମଲାଗୁଡ଼ିକରେ ଏହି ସଂଘର୍ଷ ପ୍ରତିଫଳିତ ହୋଇଛି ।

5. ଏକ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଭାବରେ ଏକ ରାଜ୍ୟର କ୍ଷମତା ଏକ ଘରୋଇ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ତୁଳନାରେ ଅଧିକ ସୀମିତ କାରଣ ଏହା ସାମ୍ବିଧାନିକ ସୀମାର ବଶବର୍ତ୍ତୀ ଏବଂ ମନମୁଖୀ ଭାବରେ ପ୍ରୟୋଗ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ (ବସୁଙ୍କ ଭାରତର ସଂକ୍ଷିପ୍ତ ସମ୍ବିଧାନ ଦେଖନ୍ତୁ) । ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେ ଦ 309 ସରକାରଙ୍କୁ କେନ୍ଦ୍ର କିମ୍ବା କୌଣସି ରାଜ୍ୟର ବ୍ୟାପାର ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସରକାରୀ ସେବା ଏବଂ ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତ ହେବାକୁ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ନିୟମ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବାର କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ କରେ । ଏହି ଅନୁଚ୍ଛେଦରେ ସରକାରୀ ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ଏବଂ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରିବା ପାଇଁ ଏକ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଏବଂ ନିୟମ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା ଉପରେ ବିଚାର କରାଯାଇଛି । ଏହା ସ୍ୱୀକାରଯୋଗ୍ୟ ଯେ ଏହି କାରଣରୁ, ସେବା ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତିର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରକ୍ରିୟା ବିସ୍ତୃତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଦ୍ୱାରା ନିୟନ୍ତ୍ରିତ ହୋଇଥାଏ ଯାହା ଆବଶ୍ୟକ ଯୋଗ୍ୟତା, ନିଯୁକ୍ତିର ପଦ୍ଧତି ଇତ୍ୟାଦି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ କରିଥାଏ । ଯଦି ସମ୍ବିଧାନର ଧାରା 309 ଅନୁଯାୟୀ ନିୟମ ତିଆରି

ହୋଇଛି, ତେବେ ସରକାର କେବଳ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି କରିପାରିବେ । ରାଜ୍ୟ ଏକ ଆଦର୍ଶ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ହେବା ପାଇଁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ । ନିଯୁକ୍ତି ବିନିମୟ (ଖାଲି ସ୍ଥାନଗୁଡିକର ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅଧିସୂଚନା) ଅଧିନିୟମ 1959 ନିଯୁକ୍ତି ସନ୍ଧାନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ସମାନ ସୁଯୋଗ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରଣୟନ କରାଯାଇଥିଲା । ଯଦିଓ ଏହି ଅଧିନିୟମ ଜଣେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ କେବଳ ସେହି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ଦେବାକୁ ବାଧ୍ୟ କରିନପାରେ ଯେଉଁମାନେ ନିଯୁକ୍ତି ବିନିମୟ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରାୟୋଜିତ ହୋଇଛନ୍ତି, ଏହା ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଉପରେ ଏକ ଦାୟିତ୍ୱ ରଖେ ଯେ ବିଭିନ୍ନ ବିଭାଗରେ ଉପୁଜିଥିବା ଶୂନ୍ୟସ୍ଥାନକୁ ସୂଚିତ କରିବା ଏବଂ ସେହି ଖାଲି ସ୍ଥାନଗୁଡ଼ିକୁ ପୂରଣ କରିବା ପାଇଁ, ଏକ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଉପରେ ଆଧାର କରିଥାଏ । ସାଧାରଣତଃ, ବୈଧାନିକ ନିୟମଗୁଡିକ ନିଯୁକ୍ତି ପରିଚାଳନା କରୁଥିବା ଆଇନର କ୍ଷମତାର ଅଧୀନରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଏ । ଏହା ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ଯେ ଆଇନର କ୍ଷମତାର ଅଧୀନରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା ବୈଧାନିକ ନିୟମ ପାଇଁ କୌଣସି ସରକାରୀ ଆଦେଶ , ଅଧିସୂଚନା କିମ୍ବା ପରିପତ୍ର ବଦଳାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।ଏହାର କାରଣ ହେଉଛି, ଅନ୍ୟ କୌଣସି ମାର୍ଗ ଅନୁସରଣ କରିବା ବିପର୍ଯ୍ୟୟପୂର୍ଣ୍ଣ ହୋଇପାରେ କାରଣ ଏହା କାର୍ଯ୍ୟକାଳର ସୁରକ୍ଷା ଏବଂ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ଅଧୀନରେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ସମାନତାର ଅଧିକାରରୁ ବଞ୍ଚିତ କରିବ । ଏପରିକି ଏହା ସ୍ୱୀକୃତ ସେବା ଆଇନ ଶାସ୍ତ୍ରକୁ ଅସ୍ୱୀକାର କରିବା ଭଳି ହୋଇପାରେ । ତେଣୁ, ଯେତେବେଳେ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 309 ଅନୁଯାୟୀ ବୈଧାନିକ ନିୟମ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଏ, ଯାହା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ, ସେତେବେଳେ ଗ୍ରହଣ କରିବାର ଏକମାତ୍ର ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଉପାୟ ହେଉଛି ଏହିପରି ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା ନିୟମ ଆଧାରରେ ନିଯୁକ୍ତି କରିବା ।

6. ଏହି ଦୁଇ ପ୍ରକାରର ଆବେଦନ କର୍ଣ୍ଣାଟକ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଭିନ୍ନ ଭିନ୍ନ ମତକୁ ପ୍ରତିଫଳିତ କରିଥାଏ । ଏହି ଅଦାଲତର ଦୁଇଟି ନିଷ୍ପତ୍ତିର ଆଭିମୁଖ୍ୟରେ ପାର୍ଥକ୍ୟ ରହିଛି ଯାହା ନିଷ୍ପତ୍ତି ପାଇଁ ସମ୍ବିଧାନ ବିଚାରପୀଠକୁ ଏହି ଅପିଲରେ ପଠାଯାଏ । ଏହି ଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱ ରାଜ୍ୟ ଦ୍ୱାରା କିମ୍ବା ଏହାର ସାଧନ ଦ୍ୱାରା ଅସ୍ଥାୟୀ ଭିତ୍ତିରେ କିମ୍ବା ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ କିମ୍ବା ସାମୟିକ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅଧିକାର, ଯଦି କୌଣସି ଥାଏ, ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗ ପାଇଁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ନିକଟକୁ ଯିବା ସହିତ ସମ୍ପର୍କିତ ଏକ ରିଟ୍ ପରମ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ମାଧ୍ୟମରେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଛି କି ସେମାନଙ୍କୁ ଉପଯୁକ୍ତ ପଦବୀରେ ସ୍ଥାୟୀ କରାଯିବ, ଯେଉଁ କାର୍ଯ୍ୟ ସେମାନେ ଅନ୍ୟଥା କରୁଥିଲେ । ଏହି ଦାବି ମୂଳତଃ ଏହି ତଥ୍ୟ ଉପରେ ଆଧାରିତ ଯେ ସେମାନେ ନିଯୁକ୍ତି ଜାରି ରଖିଛନ୍ତି କିମ୍ବା ଏକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ସମୟ ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟରେ ନିୟୋଜିତ ଅଛନ୍ତି, ସେମାନେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ବିଭାଗରେ କିମ୍ବା ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ

ନିକଟରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିବା ପଦବୀରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହେବାକୁ ହକଦାର । ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ଅଧିକ ଉଚ୍ଚାଭିଳାଷୀ ଦାବି ରହିଛି ଯେ ଯଦିଓ ସେମାନେ ଏକ ଅନୁମୋଦିତ ପଦବୀ ବିରୁଦ୍ଧରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁନଥିଲେ, ଯଦିଓ ସେମାନଙ୍କ ପାଖରେ ଆବଶ୍ୟକ ଯୋଗ୍ୟତା ନାହିଁ, ଯଦିଓ ସେମାନେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁଯାୟୀ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇନଥିଲେ, ଏବଂ ନିକଟରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ ମଧ୍ୟ, ସେମାନେ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିବାକୁ ହକଦାର ଏବଂ ସେମାନଙ୍କୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ ।

7. ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 3595-3612/1999 ରେ କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟର କେତେକ ଜିଲ୍ଲାରେ ବାଣିଜ୍ୟିକ ଟିକସ ବିଭାଗରେ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ ନିୟୋଜିତ ଥିବା ଉତ୍ତରଦାତାମାନେ ଦାବି କରିବା କରିଛନ୍ତି ଯେ ସେମାନେ 10 ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ସମୟ ଧରି ଏହିପରି ନିଯୁକ୍ତିର ଆଧାରରେ ବିଭାଗରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିଲେ ଏବଂ ତେଣୁ ସେମାନେ ବିଭାଗର ସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀ ହେବାକୁ ହକଦାର, ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସମସ୍ତ ସୁବିଧା ପାଇବାକୁ ହକଦାର । ସେମାନେ 1985-86 ବର୍ଷରେ ପ୍ରଥମ ଥର ପାଇଁ ନିୟୋଜିତ ହୋଇଥିଲେ ଏବଂ 3.7.1984 ରେ ଏହିପରି ନିଯୁକ୍ତି ନକରିବାର ଆଦେଶ ଜାରି କରାଯାଇଥିଲା । ଯଦିଓ ବାଣିଜ୍ୟିକ ଟିକସ ନିର୍ଦ୍ଦେଶକ ସେମାନଙ୍କୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବାକୁ ସୁପାରିଶ କରିଥିଲେ, ସରକାର ସେହି ସୁପାରିଶକୁ ଗ୍ରହଣ କରିନଥିଲେ । ଏହାପରେ ଏହି ଉତ୍ତରଦାତାମାନେ 1997 ମସିହାରେ ସେମାନଙ୍କ ଦାବି ସହିତ ପ୍ରଶାସନିକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରସ୍ଥ ହୋଇଥିଲେ । ପ୍ରଶାସନିକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସେମାନଙ୍କ ଦାବିକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରି ଦର୍ଶାଇଥିଲେ ଯେ ସେମାନେ ନିୟମିତ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବା ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ତୁଳନାରେ ସମାନ ଦରମା ପାଇବା କିମ୍ବା ନିୟମିତ କରିବା ପାଇଁ ଅଧିକାର ଉନ୍ମୁକ୍ତ କରିନାହାନ୍ତି । ତେଣୁ ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକୁ ଖାରଜ କରିଦିଆଯାଇଥିଲା । ପ୍ରଶାସନିକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ଆପତ୍ତି କରି ଉତ୍ତରଦାତାମାନେ କର୍ଣ୍ଣାଟକ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରସ୍ଥ ହୋଇଥିଲେ । ଏହା ଦେଖିବାକୁ ମିଳିଛି ଯେ ପ୍ରଶାସନିକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ଅନୁସନ୍ଧାନ ଏବଂ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ନିର୍ଣ୍ଣୟ ପାଇଁ ଆସୁଥିବା ପ୍ରଶ୍ନକୁ ପ୍ରକୃତରେ ଗ୍ରହଣ ନକରି ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଆଦେଶ ଦେବାକୁ ଅଗ୍ରସର ହୋଇଥିଲେ ଯେ ସେମାନେ ବେତନ ଏବଂ ଭତ୍ତା ସହିତ ସମାନ ମଜୁରୀ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଅଟନ୍ତି ଯାହା ସାର୍ବଜନୀନ ସେବାରେ ସେମାନଙ୍କ ସ୍ତରର ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଯଥାକ୍ରମେ ନିଯୁକ୍ତି ତାରିଖ ଠାରୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେଉଛି । ଏହା ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇପାରେ ଯେ ଏହା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ରାୟକୁ 12 ବର୍ଷରୁ

ଅଧିକ ସମୟ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ପିଛିଲା ପ୍ରଭାବ ଦେଇଥିଲା । ସେହି ଆଦେଶ ପ୍ରାପ୍ତ ହେବାର ଚାରି ମାସ ମଧ୍ୟରେ ନିୟମିତକରଣ ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କ ମାମଲା ଉପରେ ବିଚାର କରିବାକୁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ରାଜ୍ୟକୁ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ମଧ୍ୟ ଜାରି କରିଛନ୍ତି । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ଆଧାରରେ ଅଗ୍ରସର ହୋଇଥିବା ପରି ମନେହୁଏ ଯେ, ସେମାନେ 01.07.1984 ପୂର୍ବରୁ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ, ଧାରୱାଡ ଜିଲ୍ଲା ପୂର୍ତ୍ତ ବିଭାଗ ବନାମ କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ, [1990] 1 ଏସ୍.ସି.ଆର 544 ମାମଲାରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଦ୍ୱାରା ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ଏକ ପରିସ୍ଥିତି ଏବଂ ଏହା ଅଧୀନର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା ଯୋଜନା, କିମ୍ବା ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟରେ, ଯେହେତୁ ସେମାନେ 10 ବର୍ଷର ଅବଧି ପାଇଁ କାମ କରିଛନ୍ତି, ସେମାନେ ଦୈନିକ ମଜୁରୀ ଉପରେ ନିଯୁକ୍ତିର ଆରମ୍ଭରୁ ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ଦରମା ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ ପଦବୀରେ ନିୟମିତକରଣ ପାଇଁ ବିଚାର କରିବାକୁ ମଧ୍ୟ ହକଦାର ଥିଲେ ।

8. ର ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 1861-2063/2001 ମୁଦ୍ରାର ଅନ୍ୟ ପାର୍ଶ୍ୱକୁ ଦର୍ଶାଏ । ଅନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସଂଖ୍ୟକ ସଦସ୍ୟଙ୍କ ସହ ଆବେଦନକାରୀ ସଂଘ, ଭାରତ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 226 ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ରିଟ୍ ପିଟିସନ୍ ସହିତ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଦ୍ୱାରସ୍ଥ ହୋଇଥିଲେ, ଯାହା 01.07.1984 ତାରିଖ ପରେ କରାଯାଇଥିବା ସମସ୍ତ ଅସ୍ଥାୟୀ ଶ୍ରମିକ/ଦୈନିକ ମଜୁରୀପ୍ରାପ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ବାତିଲ କରିବାକୁ ସରକାରଙ୍କ ନିର୍ଦ୍ଦେଶକୁ ଆହ୍ୱାନ କରିଥିଲା ଏବଂ କର୍ଣ୍ଣାଟକ ସରକାର ଏବଂ ଏହାର ସ୍ଥାନୀୟ ସଂସ୍ଥା ଦ୍ୱାରା ନିୟୋଜିତ ସମସ୍ତ ଦିନ ମଜୁରିଆଙ୍କ ନିୟମିତକରଣ ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ମାଗିଥିଲା । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଜଣେ ବିଞ୍ଚ ଏକକ ବିଚାରପତି ତାଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଆବେଦନକାରୀମାନଙ୍କୁ ଅନୁମତି ପ୍ରଦାନ କରି ରିଟ୍ ପିଟିସନର ସମାଧାନ କରିଥିଲେ, ସେମାନଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କ ସେବାର ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତିକରଣ ଏବଂ ନିୟମିତକରଣ ପାଇଁ ନିବେଦନ କରିବାକୁ ଏବଂ ନିୟମିତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସହିତ ସମାନ ଦରମା ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ, ଉପଯୁକ୍ତ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରି ସେଥିରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାମାନଙ୍କୁ ସମାନ ମାମଲାରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷଣ ଅନୁଯାୟୀ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତିକରଣ ଏବଂ ନିୟମିତକରଣ ପାଇଁ ଦାବିକାରୀଙ୍କ ମାମଲା ବିଚାର କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ । କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ ବିଞ୍ଚ ଏକକ ବିଚାରପତିଙ୍କ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଅପିଲ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଏକ ଦୁଇ ଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଖଣ୍ଡପୀଠ ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକୁ ମଞ୍ଜୁର କରିଥିଲେ । ଏଥିରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଦୈନିକ ମଜୁରୀ କର୍ମଚାରୀ, ସରକାରୀ ବିଭାଗ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବୈଧାନିକ ସଂସ୍ଥାରେ 01.07.1984 ପରେ

ନିଯୁକ୍ତ କିମ୍ବା ନିୟୋଜିତ, ଧାରୱାଡ ଜିଲ୍ଲା ଲୋକ ନିୟୋଜନ ବିଭାଗ ମାମଲାରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ଯୋଜନାର ଲାଭ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ନୁହଁନ୍ତି, ଯାହା ପୂର୍ବରୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଜାରି କରାଯାଇଥିବା ବିଭିନ୍ନ ଆଦେଶ ଏବଂ ନିର୍ଦ୍ଦେଶକୁ ବିଚାର କରିଥିଲେ ଯାହା ଏହିପରି ନିୟୋଜନ କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତି ଏବଂ ବିଭିନ୍ନ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପ୍ରବେଶ ଶୈଳୀ ଉପରେ ନିଷେଧ ଲଗାଇଥିଲେ । ସେମାନଙ୍କର ଦାବି ଖାରଜ ହେବା ଦ୍ୱାରା ବ୍ୟଥିତ ହୋଇ ସଂଘର ସଦସ୍ୟମାନେ ଏହି ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିଛନ୍ତି ।

9. ଯେତେବେଳେ ଏହି ବିଷୟଗୁଡ଼ିକ ଦୁଇ ଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଏକ ବିଚାରପୀଠ ସମ୍ମୁଖରେ ଆସିଲା, ବିଦ୍ୱାନ ବିଚାରପତିମାନେ ଏହି ମାମଲାଗୁଡ଼ିକୁ ତିନି ଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଏକ ବିଚାରପୀଠକୁ ପଠାଇଥିଲେ । ବିଚାରାର୍ଥେ ପ୍ରେରଣର କ୍ରମ 2003 (9) ସ୍କେଲ187 ରେ ସୂଚିତ କରାଯାଇଛି । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଲକ୍ଷ୍ୟ କଲେ ଯେ କାମଚଳା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ନିୟମିତକରଣ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ତିନି ଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ବିଚାରପୀଠ ଏବଂ ତିନି ଜଣିଆ ବିଚାରପତି ବିଚାରପୀଠ ଦ୍ୱାରା ପରସ୍ପର ବିରୋଧୀ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିଆଯାଇଥିଲା ଏବଂ ତେଣୁ ଏହି ପ୍ରଶ୍ନକୁ ଏକ ବୃହତ ବିଚାରପୀଠ ଦ୍ୱାରା ବିଚାର କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଯେତେବେଳେ ଏହି ମାମଲା ତିନି ଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ବିଚାରପୀଠଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଉଠିଥିଲା, ବିଚାରପୀଠ ଏହି ପରିପେକ୍ଷିରେ ଅନୁଭବ କରିଥିଲେ ଯେ ଏହି ଯୁକ୍ତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏବଂ ଅତିରିକ୍ତ ସଲିସିଟର ଜେନେରାଲଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଉଠାଯାଇଥିବା ଯୁକ୍ତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏହି ମାମଲାର ବିଚାର ଏକ ସାମ୍ବିଧାନିକ ବିଚାରପୀଠ ଦ୍ୱାରା କରାଯିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି । ବିଚାରାର୍ଥେ ପ୍ରେରଣର କ୍ରମ 2003 (10) ସ୍କେଲ 388 ରେ ସୂଚିତ କରାଯାଇଛି । ଏହି ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ସେହି ସନ୍ଦର୍ଭ ଆଦେଶ ଉଦ୍ଧୃତ କରିବା ଉପଯୁକ୍ତ ବୋଲି ମନେହୁଏ । ସେଥିରେ ପଠିତ ହୋଇଛି:

1. " ଅଶ୍ୱିନୀ କୁମାର ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ବିହାର ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ମାମଲାରେ ତିନିଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ *ଖଣ୍ଡପୀଠଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତି ମଧ୍ୟରେ ପରସ୍ପର* ବିରୋଧୀ *ମତ ବ୍ୟତୀତ, [1997] 2 ଏସ.* ସି. ସି. 1, ହରିୟାଣା ରାଜ୍ୟ ଏବଂ *ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ପିଆରା ସିଂ ଏବଂ* ଅନ୍ୟମାନେ, *[1992] 4 ଏସ. ସି.* ସି. 118 ଏବଂ ଧାରୱାଡ ଜିଲ୍ଲା ରେ ସୂଚିତ କରାଯାଇଥିଲା । ପି. ଡବ୍ଲ୍ୟୁ. ଡି. ସାକ୍ଷର ଦୈନିକ ମଜୁରୀପ୍ରାପ୍ତ ଶ୍ରମିକ ସଂଘ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ, ଗୋଟିଏ ପଟେ ସୂଚିତ ହୋଇଛି [1990] 2 ଏସ୍.

ସି. ସି. 396, ଏବଂ ହିମାଚଳ ପ୍ରଦେଶ ବନାମ ସୁରେଶ କୁମାର ବର୍ମା ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ, ଏ. ଆଇ. ଆର୍. (1996) ଏସ୍. ସି. 1565, ପଞ୍ଜାବ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ସୁରିନ୍ଦର କୁମାର ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ,ଏ. ଆଇ. ଆର୍. (1992) ଏସ୍. ସି. 1593, ଏବଂ ବି. ଏନ୍. ନାଗରାଜନ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ, ଅନ୍ୟ ପକ୍ଷରେ ସୂଚିତ ହୋଇଛି [1979] 4 ଏସ୍. ସି. ସି. 507, (2001) 4 କର୍ଣ୍ଣାଟକ ଆଇନ ଜର୍ଣ୍ଣାଲ 466 ରେ ସୂଚିତ ହୋଇଥିବା କର୍ଣ୍ଣାଟକ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଅପିଲ ଅଧୀନରେ ଏକ ରାୟରେ ଯେଉଁ ରାୟ ଅଣାଯାଇଛି ତାହା କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଗଣେଶ ରାଓ, 1.6.2000 ଉପରେ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେଇଛନ୍ତି, ବିଜ୍ଞ ଅତିରିକ୍ତ ସଲିସିଟର ଜେନେରାଲ ଅନୁରୋଧ କରିଛନ୍ତି ଯେ ନିୟମିତକରଣ ପାଇଁ ଯୋଜନା ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଧାରା 16 (4), 309,320 ଏବଂ 335 ର ପ୍ରତିକୂଳ ଏବଂ ତେଣୁ, ଏହି ମାମଲାଗୁଡ଼ିକର ଶୁଣାଣି ପାଞ୍ଚ ଜଣିଆ ବିଜ୍ଞ ବିଚାରପତି (ସମ୍ବିଧାନ ବିଚାରପୀଠ) ଙ୍କ ଏକ ବିଚାରପୀଠ ଦ୍ୱାରା କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଜ.)।

2. ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ, କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ହାଜର ହୋଇଥିବା ବିଜ୍ଞ ବରିଷ୍ଠ ଅଧିବକ୍ତା ଶ୍ରୀ ଏମ୍. ସି. ଭଣ୍ଡାରେ ଅନୁରୋଧ କରିଥିଲେ ଯେ ନିୟମିତକରଣ ପାଇଁ ଏପରି ଏକ ଯୋଜନା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 21 ର ବ୍ୟବସ୍ଥା ସହିତ ସୁସଂଗତ ।

3. ସିସି ସଂଖ୍ୟା 109-498/2003 ରେ ହାଜର ହୋଇଥିବା ବିଜ୍ଞ ଓକିଲ ଶ୍ରୀ ଭି ଲକ୍ଷ୍ମୀ ନାରାୟଣ 19.7.2002 ତାରିଖର ଜି. ଓ. ଦାଖଲ କରିଛନ୍ତି ଏବଂ ଦାଖଲ କରିଛନ୍ତି ଯେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହୋଇସାରିଛି ।

4. ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ତିନି ଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ବିଚାରପୀଠର ନିଷ୍ପତ୍ତି ମଧ୍ୟରେ ମତଭେଦ ଥିବା ଜାଣିବା ପରେ, ଆମର ମତାମତ ହେଉଛି ଯେ ଏହି ମାମଲାଗୁଡ଼ିକର ଶୁଣାଣି ପାଞ୍ଚ ଜଣ ବିଦ୍ୱାନ ବିଚାରପତିଙ୍କ ବିଚାରପୀଠ ଦ୍ୱାରା କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ ।

5. ଉପଯୁକ୍ତ ଆଦେଶ ପାଇଁ ଏହି ବିଷୟଗୁଡ଼ିକୁ ମାନ୍ୟବର ପ୍ରଧାନ ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ରଖାଯାଉ ।

ତେଣୁ ଏଠାରେ ଏହି ସମସ୍ୟାର ସମାଧାନ ପାଇଁ ଆମକୁ ଆହ୍ୱାନ କରାଯାଉଛି । ଆମକୁ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ । ଆମକୁ ଏହି ପ୍ରଶ୍ନକୁ ସାମ୍ବିଧାନିକ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଭଳି ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ ।

10. ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଦ୍ୱାରା ଉପସ୍ଥାପିତ ସମାନତା ଖଣ୍ଡ ବ୍ୟତୀତ, ଅନୁଚ୍ଛେଦ 16 ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଭାବରେ ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ସମାନ ସୁଯୋଗ ପ୍ରଦାନ କରିଛି । ଏହି ମୌଳିକ ଅଧିକାର ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱାରୋପ କରାଯାଇଛି, ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 309ରେ ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି, ବିଧାନପାଳିକାର ଆଇନଗୁଡ଼ିକ କେନ୍ଦ୍ର କିମ୍ବା କୌଣସି ରାଜ୍ୟର ବ୍ୟାପାର ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସାର୍ବଜନୀନ ସେବା ଏବଂ ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ଏବଂ ସେବାର ସର୍ତ୍ତକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରିପାରିବ । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 12 ଉପରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ବ୍ୟାଖ୍ୟାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ସ୍ପଷ୍ଟତଃ, ଏହି ନୀତିଗୁଡିକ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 12 ର ପରିସର ମଧ୍ୟରେ ଆସୁଥିବା ଉପକରଣଗୁଡ଼ିକୁ ମଧ୍ୟ ପରିଚାଳନା କରେ । ଚୟନ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ନିରପେକ୍ଷ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ, ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 315 ଦ୍ୱାରା କେନ୍ଦ୍ର ପାଇଁ ଏକ ଲୋକସେବା ଆୟୋଗ ଏବଂ ରାଜ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ଏକ ଲୋକସେବା ଆୟୋଗ ମଧ୍ୟ ସୃଷ୍ଟି କରାଯାଇଛି । ଅନୁଚ୍ଛେଦ 320 ଲୋକସେବା ଆୟୋଗଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ ସହିତ ସମ୍ପର୍କିତ ଏବଂ ସିଭିଲ୍ ସର୍ଭିସ୍ ଏବଂ ସିଭିଲ୍ ପଦବୀ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ନିଯୁକ୍ତି ପଦ୍ଧତି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ସମସ୍ତ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଆୟୋଗଙ୍କ ସହ ପରାମର୍ଶ କରିବାକୁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ କରେ । ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 16 ଦ୍ୱାରା ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ସକାରାତ୍ମକ କାର୍ଯ୍ୟର ଏକ ଅଂଶ ଭାବରେ, ଅନୁଚ୍ଛେଦ 335 ଅନୁସୂଚିତ ଜାତି ଏବଂ ଅନୁସୂଚିତ ଜନଜାତିର ସଦସ୍ୟଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଦାବି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ବିଚାର ପାଇଁ ପ୍ରଦାନ କରେ । ଉପରୋକ୍ତ ସାମ୍ବିଧାନିକ ପ୍ରତିଭୂତିଗୁଡ଼ିକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ରାଜ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ଅଧିନିୟମ, ନିୟମ କିମ୍ବା ନିୟମାବଳୀ ପ୍ରଣୟନ କରିଛନ୍ତି ଏବଂ ରାଜ୍ୟ କିମ୍ବା ସଂଘରେ ସେବାରେ ଯେକୌଣସି ନିଯୁକ୍ତି ଏହିପରି ଅଧିନିୟମ, ନିୟମ ଏବଂ ନିୟମାବଳୀ ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହୋଇଥାଏ । ସମ୍ବିଧାନରେ ଏହି ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ବାହାରେ ଏବଂ ସେଥିରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପାଳନ ନକରି କୌଣସି ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ପରିକଳ୍ପନା କରାଯାଇନାହିଁ ।

11. ଏହି ଯୋଜନା ସତ୍ତ୍ୱେ, ଏପରି ସମୟ ଆସିପାରେ ଯେତେବେଳେ ସାର୍ବଭୌମ ରାଷ୍ଟ୍ର କିମ୍ବା ଏହାର ସାଧନ ଗୁଡିକ ଅସ୍ଥାୟୀ ପଦବୀରେ, ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ, ଅତିରିକ୍ତ ସହଯୋଗୀ

ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ କରିବାକୁ ପଡିବ କିମ୍ବା ଆବଶ୍ୟକ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁସରଣ ନକରି ସେମାନଙ୍କୁ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ପଡିବ, ଯେଉଁ ପଦବୀଗୁଡିକ ମଞ୍ଜୁର ହୋଇଛି ଏବଂ ଯାହା ସମ୍ବିଧାନ ଦ୍ୱାରା ସ୍ଥାପିତ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁଯାୟୀ ପୂରଣ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ କିମ୍ବା ଅସ୍ଥାୟୀ ପଦବୀ କିମ୍ବା ପ୍ରକଳ୍ପରେ ନିର୍ବାହ କରିବା କରିବା ପାଇଁ ଯାହା ସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ ଆବଶ୍ୟକ ନୁହେଁ । କେନ୍ଦ୍ର କିମ୍ବା ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଏହି ଅଧିକାରକୁ ସ୍ୱୀକୃତି ଦିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଏବଂ ସମ୍ବିଧାନରେ ଏପରି କିଛି ନାହିଁ ଯାହା ପରିସ୍ଥିତିର ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପୂରଣ କରିବା ପାଇଁ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ କିମ୍ବା ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ନିୟୋଜିତ କରିବାକୁ ନିଷେଧ କରେ । କିନ୍ତୁ ଏଭଳି କାର୍ଯ୍ୟରେ ନିୟୋଜିତ ହେବାର ବାସ୍ତବତାକୁ ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତିର ଯୋଜନାକୁ ପରାସ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ବ୍ୟବହାର କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । କୌଣସି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହା ମଧ୍ୟ କହିପାରିବେ ନାହିଁ ଯେ କେନ୍ଦ୍ର କିମ୍ବା ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ପାଖରେ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ପ୍ରକଳ୍ପର କାର୍ଯ୍ୟ ଶେଷ ନହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବିଭିନ୍ନ ପଦବୀରେ ବ୍ୟକ୍ତିବିଶେଷଙ୍କୁ ନିୟୋଜିତ କରିବାର ଅଧିକାର ନାହିଁ । ଥରେ ସରକାରଙ୍କ ଏହି ଅଧିକାରକୁ ସ୍ୱୀକୃତି ମିଳିଯିବା ପରେ ଏବଂ ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ସମ୍ମାନ ଦିଆଯିବା ପରେ, ଏହି ଉପସଂହାର ପହଞ୍ଚିବାରେ ଅଧିକ ଅସୁବିଧା ହେବ ନାହିଁ ଯେ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ଦ୍ୱାରା ପରିକଳ୍ପିତ ଚୟନ ଯଥୋଚିତ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ଅନୁସରଣ ନକରି ନିୟୋଜିତ ହୋଇଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତିରେ ସିଧାସଳଖ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବା, ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 226 କିମ୍ବା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 32 ଅନୁଯାୟୀ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ନ୍ୟାୟାଳୟଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ସାଧାରଣତଃ ଉପଯୁକ୍ତ ନୁହେଁ ।

12. ଏହି ଆଭିମୁଖ୍ୟ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଯାହା ସମ୍ମୁଖୀନ କରିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରାଯାଏ, ତାହା ହେଉଛି ଅସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ଦୈନିକ ମଜୁରୀ ଉପରେ ନିଯୁକ୍ତିରୁ ଉତ୍ପନ୍ନ ତଥାକଥିତ ନିରପେକ୍ଷତା ଏବଂ ଏହିପରି ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସମୟ ପାଇଁ ନିୟୋଜିତ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଜାରି ରଖିବା ଏଭଳି ବିଚାରର କେବଳ ସୀମିତ ଭୂମିକା ରହିପାରେ, ଯେତେବେଳେ ପ୍ରତ୍ୟେକ ଯୋଗ୍ୟ ନାଗରିକଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଆବେଦନ କରିବାର ଅଧିକାର ରହିଛି, ଆଇନର ଶାସନର ପରିକଳ୍ପନାକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବା ଏବଂ ପଦପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ସମ୍ବିଧାନର ଯୋଜନାକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବା । ଏହା ମଧ୍ୟ ଭୁଲାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ବାହାରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତିକୁ ଅଣଦେଖା କରିବା, ଉତ୍ସାହିତ କରିବା କିମ୍ବା ଅନୁମୋଦନ କରିବା ନ୍ୟାୟାଳୟର ଭୂମିକା ନୁହେଁ । ଫଳତଃ, ଏଭଳି ଭାବନା କିମ୍ବା ଆଭିମୁଖ୍ୟ ଉପରେ ଆଧାରିତ ଆଦେଶର ଫଳାଫଳ ସ୍ୱରୂପ ବେଆଇନ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରହିବ ଏବଂ ସମ୍ବିଧାନ ଗ୍ରହଣ କରିବା ସମୟରେ ଆମ ଦ୍ୱାରା ଗ୍ରହଣ

କରାଯାଇଥିବା ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତି ଯୋଜନାକୁ ବିପଦଗ୍ରସ୍ତ କରିବ । ଏଭଳି ଆଇନକୁ ଅନୁମୋଦନ କରିବା ଦ୍ୱାରା ଅନେକ ଲୋକ ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱିତା କରିବାର ସୁଯୋଗରୁ ବଞ୍ଚିତ ହୁଅନ୍ତି । ତେଣୁ ଆମକୁ ଏହି ପ୍ରଶ୍ନକୁ ନିରପେକ୍ଷ ଭାବରେ ଏବଂ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଏବଂ ବୈଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଉପରେ ଆଧାର କରି ବିଚାର କରିବାକୁ ପଡିବ । ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ, ଆମକୁ ପଞ୍ଜାବ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଜଗଦୀପ ସିଂ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ, [1964] 4 ଏସ. ସି. ଆର. 964 ମାମଲାରେ ଏକ ସାମ୍ବିଧାନିକ ବିଚାରପୀଠ ଦ୍ୱାରା ଆଇନର ବ୍ୟାଖ୍ୟାକୁ ମଧ୍ୟ ଧ୍ୟାନରେ ରଖିବାକୁ ପଡିବ । ଏଥିରେ କୁହାଯାଇଥିଲା, "ଆମ ମତାମତ ରେ, ଯେଉଁଠି ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କୌଣସି ପଦବୀ କିମ୍ବା ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ପଦବୀ ଉପରେ କୌଣସି ଅଧିକାର ନାହିଁ, ଯଦିଓ ସରକାରଙ୍କ ଅଧୀନରେ ଥିବା କୌଣସି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ତାଙ୍କ କ୍ଷମତା *ବାହାରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରି* ସେହି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଏପରି ଏକ ପଦବୀ ଦେବାକୁ ଚାହୁଁଥିଲେ ଯାହା ଦେବାକୁ ସେ ହକଦାର ନଥିଲେ, ସେ ଆଇନତଃ ଉକ୍ତ ପଦବୀରେ ବୈଧ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା କିମ୍ବା ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ପଦବୀ ଦିଆଯାଇଥିବା ବିବେଚନା କରାଯିବ ନାହିଁ ।"

13. ଯୁକ୍ତିତର୍କ ସମୟରେ, ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ କିମ୍ବା ଅନ୍ତିମ ନ୍ୟାୟାଳୟର ବିଭିନ୍ନ ଆଦେଶ ଆମ ଦୃଷ୍ଟିକୁ ଅଣାଯାଇଥିଲା । ସେହି ଆଦେଶଗୁଡ଼ିକର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଥିଲା ଆଇନଗତ ସ୍ଥିତି ପ୍ରାପ୍ତ କରିବା ବିଷୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ ନକରି ଜାରି ରଖିବା କିମ୍ବା ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଜାରି କରିବା । କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ ପାଇଁ ବିଦ୍ୱାନ ଓକିଲ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ ଯେ ଆଇନଗତ ନୀତିଗୁଡ଼ିକର ଉଲ୍ଲେଖ ନକରି ଏହିପରି ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ଅବ୍ୟବସ୍ଥା ସୃଷ୍ଟି ହୋଇଛି ଏବଂ ବର୍ତ୍ତମାନ ସମୟ ଆସିଛି ଯେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଗୋଟିଏ ଥରରେ ସମସ୍ତଙ୍କ ପାଇଁ ଆଇନ ସ୍ଥିର କରନ୍ତୁ ଯାହା ଦ୍ୱାରା ଯଦି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଅନୁଭବ କରନ୍ତି ଯେ ଏହିପରି ଆଦେଶ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ, ତେବେ ଅଦାଲତ, ବିଶେଷ କରି ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଗୁଡିକ ଏହିପରି ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଜାରି କରିବା କିମ୍ବା ଏହିପରି ଆଦେଶ ପାରିତ କରିବାରେ ନିବାରିତ ହେବେ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ କିମ୍ବା ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନ୍ୟାୟାଳୟର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ ପାରିତ ହୋଇଥିବା ବିଭିନ୍ନ ଆଦେଶ ଆଧାରରେ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ପାଇଁ ବିଦ୍ୱାନ ଓକିଲଙ୍କ ଦାଖଲ ମଧ୍ୟ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ଆଇନର ସମାଧାନ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ଉପରେ ଆଲୋକପାତ କରେ । ସାମ୍ବିଧାନିକତାର ସ୍ପର୍ଶକ ଉପରେ ଏଭଳି ଆଦେଶର ବୈଧତାକୁ ବିଚାର ନକରି ଏବଂ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନ ନେଇ ଆଦେଶ ପାରିତ କରିବା ଦ୍ୱାରା ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାକୁ ଆଡେଇ ଦିଆଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ । ଆମର ନିଷ୍ପତ୍ତି ପାଇଁ ଆସୁଥିବା ପ୍ରଶ୍ନଗୁଡ଼ିକର ଉତ୍ତର ଦେବା ସମୟରେ,ଏହାକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖିବା ଏବଂ ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ନିଶ୍ଚିତତା ଆଣିବା

ଆବଶ୍ୟକ । କେତେକ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ତରଫରୁ ଯୁକ୍ତି ହେଉଛି ଯେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଥରେ *ଧାରବାଡ*(ଉପରୋକ୍ତ) ମାମଲାରେ ନିୟମିତ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି, ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା ସମସ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତି ଯେକୌଣସି ସମୟରେ ନିୟମିତ ହେବା ପାଇଁ ହକଦାର ହେବେ, କାରଣ ଅନ୍ୟଥା ଏହା ସମାନ ଭାବରେ ଅବସ୍ଥିତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଭେଦଭାବ କରିବ ଏବଂ ସେହି ଦୃଷ୍ଟିରୁ, ଅସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ଚୁକ୍ତିନାମା ଅନୁଯାୟୀ ଦୈନିକ ମଜୁରୀ ଉପରେ କରାଯାଇଥିବା ସମସ୍ତ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ନିୟମିତ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏହି ଯୁକ୍ତିକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବାର ଅର୍ଥ ହେବ ଯେ ଚୟନର ନିୟମିତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ବ୍ୟତୀତ ଅନ୍ୟ ଉପାୟରେ କରାଯାଇଥିବା ନିଯୁକ୍ତିଗୁଡିକ ସାମ୍ବିଧାନିକ ନିଯୁକ୍ତି ଯୋଜନାକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବରେ ବନ୍ଦ କରିଦେବେ । ଏହି ତର୍କ ମଧ୍ୟ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ଆବଶ୍ୟକତା ଉପରେ ଆଲୋକପାତ କରେ ଯେ ଏହି ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଭାବରେ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରିବା ଏବଂ ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ କାରବାରରେ ନିଶ୍ଚିତତାକୁ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ଆଭିମୁଖ୍ୟରେ ବହୁତ ଭିନ୍ନତା, କେତେକଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ତଥାକଥିତ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଆଭିମୁଖ୍ୟ, ଯେଉଁ ନିର୍ଣ୍ଣୟଗୁଡିକ ନିୟମ ପାଳନ ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱାରୋପ କରିଛି, ଏହା ମଧ୍ୟ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଦୃଢ଼ ନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ କୌଣସି ନା କୌଣସି ଉପାୟରେ ଯଥାର୍ଥ ସାବ୍ୟସ୍ତ କରେ । ଅନିଶ୍ଚିତତାକୁ ସମାପ୍ତ କରିବା ଏବଂ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାରୁ ଉତ୍ପନ୍ନ ଆଇନଗତ ସ୍ଥିତିକୁ ସ୍ପଷ୍ଟ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟମାନଙ୍କୁ ଆବଶ୍ୟକତା ଅନୁଯାୟୀ ଅନୁସରଣ କରିବାକୁ ଛାଡିଦେବା, ଏହିପରି ଆଇନ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୋଇଛି ।

14. ଏପରିକି ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ସ୍ତରରେ ମଧ୍ୟ ନିୟମିତ କରିବା ଏବଂ ସେବା ନ୍ୟାୟଶାସ୍ତ୍ରରେ ସ୍ଥାୟୀତ୍ୱ ପ୍ରଦାନ ମଧ୍ୟରେ ପାର୍ଥକ୍ୟକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖିବା ଆବଶ୍ୟକ । *ମହୀଶୂର ରାଜ୍ୟ* ବନାମ *ଏସ୍. ଭି. ନାରାୟଣପ୍ପା*, [1967] 1 ଏସ୍. *ସି. ଆର୍. 128* ମାମଲାରେ, *ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଥିଲେ* ଯେ ନିୟମିତକରଣର ଅର୍ଥ ସ୍ଥାୟୀ ବୋଲି ବିଚାର କରିବା ଏକ ଭୁଲ ଧାରଣା । *ଆର୍. ଏନ୍. ନାନଜୁନ୍ଦାପ୍ପା* ବନାମ *ଟି. ଥିମିୟା ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ,* [1972] 2 ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 799 ମାମଲାରେ, ଏହି ଅଦାଲତ ଏକ ତର୍କ ଉପସ୍ଥାପନ କରିଥିଲେ ଯେ ନିୟମିତକରଣର ଅର୍ଥ ନିଯୁକ୍ତି ଉପରେ ସ୍ଥାୟୀତ୍ୱର ଗୁଣବତ୍ତା ପ୍ରଦାନ କରିବା । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଛନ୍ତି:-

> "ଉତ୍ତରଦାତା ଙ୍କ ତରଫରୁ ଓକିଲ ଯୁକ୍ତି କରିଥିଲେ ଯେ ନିୟମିତକରଣର ଅର୍ଥ ନିଯୁକ୍ତି ଉପରେ ସ୍ଥାୟୀତ୍ୱର ଗୁଣବତ୍ତା ପ୍ରଦାନ କରିବା, ଯେତେବେଳେ ରାଜ୍ୟ ତରଫରୁ

ଓକିଲ ଯୁକ୍ତି କରିଥିଲେ ଯେ ନିୟମିତକରଣର ଅର୍ଥ ସ୍ଥାୟୀ ନୁହେଁ ବରଂ ଏହା ଧାରା 309 ଅନୁଯାୟୀ ନିୟମର ନିୟମିତକରଣର ମାମଲା I ଉଭୟ ଯୁକ୍ତି ମିଥ୍ୟା ଅଟେ I ଯଦି ନିଯୁକ୍ତି ନିଜେ ନିୟମର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ କରେ କିମ୍ବା ଯଦି ଏହା ସମ୍ବିଧାନର ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର ଲଙ୍ଘନ କରେ, ତେବେ ବେଆଇନତାକୁ ନିୟମିତ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ I ପ୍ରାଧିକରଣର କ୍ଷମତା ଏବଂ ପରିଧି ମଧ୍ୟରେ ଥିବା ଏକ କାର୍ଯ୍ୟର ଅନୁମୋଦନ କିମ୍ବା ନିୟମିତୀକରଣ ସମ୍ଭବ ଯାହା ପ୍ରାଧିକରଣର କ୍ଷମତା ଏବଂ ପରିଧି ମଧ୍ୟରେ ଅଛି, କିନ୍ତୁ ସେଠାରେ କିଛି ଅଣ-ଅନୁପାଳନ ପ୍ରକ୍ରିୟା କିମ୍ବା ପଦ୍ଧତି ସହିତ ହୋଇଛି ଯାହା ନିଯୁକ୍ତିର ମୂଳ (I) କୁ ଯାଏ ନାହିଁ I ନିୟମିତକରଣକୁ ନିଯୁକ୍ତିର ଏକ ମାଧ୍ୟମ ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ Iଏପରି ଏକ ପ୍ରସ୍ତାବକୁ ସ୍ୱୀକାର କରିବା ହେଉଛି ନିୟମର ଅବମାନନା କରି ନିଯୁକ୍ତିର ଏକ ନୂତନ ମୁଖ୍ୟ ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ କରିବା କିମ୍ବାଏହା ନିୟମକୁ ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ କରିବାର ପ୍ରଭାବ ପକାଇପାରେ I

ବି. *ଏନ୍. ନାଗରାଜନ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ* ବନାମ *କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ, [1979]* 3 ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 937 ମାମଲାରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ ଯେ "ନିୟମିତ" କିମ୍ବା "ନିୟମିତକରଣ" ଶବ୍ଦ ସ୍ଥାୟୀତ୍ୱକୁ ସୂଚିତ କରେ ନାହିଁ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତିର କାର୍ଯ୍ୟକାଳର ସ୍ୱଭାବ ବିଷୟରେ ଏକ ଧାରଣା ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ଏହାକୁ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ I ସେଗୁଡ଼ିକ ହେଉଛି ଯେକୌଣସି ପ୍ରକ୍ରିୟାଗତ ଅନିୟମିତତାକୁ ପ୍ରଶମିତ କରିବା ପାଇଁ ଗଣନା କରାଯାଇଥିବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଏବଂ କେବଳ ନିଯୁକ୍ତି କରିବାରେ ଅନୁସରଣ କରାଯାଉଥିବା ପଦ୍ଧତିକୁ ଦାୟୀ କରୁଥିବା ଏଭଳି ତ୍ରୁଟିଗୁଡ଼ିକୁ ନିବାରଣ କରିବା ପାଇଁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ I ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଗୁରୁତ୍ୱାରୋପ କରିଛନ୍ତି ଯେ ଯେତେବେଳେ ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 309 ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ ନିୟମ ବଳବତ୍ତର ଥାଏ, ସେତେବେଳେ ନିୟମର ଉଲ୍ଲଂଘନ କରି ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 162 ଅନୁଯାୟୀ ସରକାରଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ କ୍ଷମତାର ପ୍ରୟୋଗରେ କୌଣସି ନିୟମିତକରଣର ଅନୁମତି ନାହିଁ I ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତି ଏବଂ ସେଥିରେ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ନୀତିଗୁଡିକ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ଅସମତି ପ୍ରକାଶ କରାଯାଇ ନାହିଁ ଏବଂ ନୀତିଗତ ଭାବରେ, ଉପରୋକ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ଦର୍ଶାଯାଇଥିବା ପ୍ରସ୍ତାବକୁ ଗ୍ରହଣ ନକରିବାର କୌଣସି କାରଣ ଆମେ ଦେଖୁ ନାହୁଁ I ତେଣୁ ଆମକୁ ଏହି ପାର୍ଥକ୍ୟକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖିବାକୁ ହେବ ଏବଂ ଏହି ଆଧାରରେ ଆଗକୁ ବଢ଼ିବାକୁ ହେବ ଯେ ଚୟନ ପ୍ରକ୍ରିୟାର କୌଣସି ଏକ ଉପାଦାନର ଅନୁପାଳନ ଅଭାବରୁ ଯାହା ଅନିୟମିତ, ଯାହା ପ୍ରକ୍ରିୟାର ମୂଳ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, ତାହାକୁ ନିୟମିତ କରାଯାଇପାରିବ ଏବଂ କେବଳ ଏହାକୁ ନିୟମିତ କରାଯାଇପାରିବ ଏବଂ ସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରଦାନ

କରିବା ଏକ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭିନ୍ନ ଧାରଣା ଏବଂ ଏହାକୁ ନିୟମିତକରଣ ସହିତ ତୁଳନା କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।

15. ଆମେ ଏହି ଦେଶରେ ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତିର ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ବିଷୟରେ ପୂର୍ବରୁ ସୂଚାଇ ଦେଇଛୁ, ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ କିମ୍ବା ଉପଯୁକ୍ତ ମାମଲାରେ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର କେବଳ ଉପଯୁକ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁସରଣ କରିବା ପରେ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ନିୟମିତ କରିବାର ଅଧିକାର ରହିବ, ଯଦିଓ ସେହି ପ୍ରକ୍ରିୟା କିମ୍ବା ପ୍ରକ୍ରିୟାର ଏକ ଅଣ-ମୌଳିକ ଉପାଦାନ ଅନୁସରଣ କରାଯାଇ ନାହିଁ ।କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ ଏବଂ ନ୍ୟାୟାଳୟର ଏହି ଅଧିକାର କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ କିମ୍ବା ନ୍ୟାୟାଳୟକୁ ଏହି ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ସ୍ଥିତିରେ ପହଞ୍ଚିବ ନାହିଁ ଯେ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ଏବଂ ସେହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ କରାଯାଇଥିବା ବୈଧାନିକ ନିୟମର ସ୍ପଷ୍ଟ ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ କରି କରାଯାଇଥିବା ନିଯୁକ୍ତିକୁ ସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ ବିବେଚନା କରାଯାଇପାରିବ କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ ବିବେଚନା କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇପାରିବ ।

16. ଉପରୋକ୍ତ ପାର୍ଥକ୍ୟକୁ ଧ୍ୟାନରେ ନ ରଖି ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତିର ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ଉପରେ ପ୍ରଶ୍ନ କିମ୍ବା ନିର୍ଦ୍ଦେଶର ପ୍ରଭାବ ଉପରେ ଆଇନର ଆଲୋଚନା ନକରି, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ *ଦୈନିକ ମଜୁରିପ୍ରାପ୍ତ ସାମୟିକ ଶ୍ରମିକ* ବନାମ *ଭାରତ ସଂଘ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ*, [1988] 1 ଏସସିଆର 598 ରେ ସରକାରଙ୍କୁ ଏକ ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ସମୟ ଧରି ଡାକ ଏବଂ ଟେଲିଗ୍ରାଫ ବିଭାଗରେ କ୍ରମାଗତ ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ଦୈନିକ ମଜୁରିପ୍ରାପ୍ତ ସାମୟିକ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ଏକ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ବିଚାର ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଭାବିତ ହୋଇଥିବା ପରି ମନେହୁଏ ଯେ ଭାରତ ଏକ ସମାଜବାଦୀ ଗଣରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଏହା କେତେକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଦାୟିତ୍ୱର ଅସ୍ତିତ୍ୱକୁ ସୂଚିତ କରେ ଯାହା ରାଜ୍ୟକୁ ନିର୍ବାହ କରିବାକୁ ପଡିବ । ଯଦିଓ ଏହି ଗୋଟିଏ କଥା କୁହାଯାଇପାରେ ଯେ, ସମାନ କାମ କରୁଥିବା ଦିନ ମଜୁରିଆ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ସେହି ମଜୁରୀ ଦେବାକୁ ପଡୁଥିଲା, ଯାହା ନିୟମିତ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତ ହେଉଥିବା ଏବଂ ସମାନ କାମ କରୁଥିବା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଦିଆଯାଉଥିଲା । ଏହା କହିବା ଏକ ଭିନ୍ନ କଥା ହେବ ଯେ ଏକ ସମାଜବାଦୀ ଗଣରାଜ୍ୟ ଓ ତା'ର କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ, ଯେଉଁମାନେ ସାଧାରଣ ଶ୍ରମିକ କିମ୍ବା ଅସ୍ଥାୟୀ ସହଯୋଗୀ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବା ସମସ୍ତ ଲୋକଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀତ୍ୱ ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ବାଧ୍ୟ ଏବଂ ତାହା ମଧ୍ୟ ଚୟନ ପ୍ରକ୍ରିୟା ବିନା କିମ୍ବା ସମ୍ବିଧାନର ଆଦେଶ ଏବଂ ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଆଇନକୁ ଅନୁସରଣ ନକରି । *ଭଗବତୀ ପ୍ରସାଦ* ବନାମ *ଦିଲ୍ଲୀ ରାଜ୍ୟ ଖଣିଜ ବିକାଶ ନିଗମ* (1989) ଏସ୍ ୟୁ ପି ପି ଏଲ 2 ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 513 ରେ ମଧ୍ୟ ସମାନ ଆଭିମୁଖ୍ୟ ଗ୍ରହଣ

କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ପର୍ଯ୍ୟାୟକ୍ରମେ ଏବଂ ବରିଷ୍ଠତା ଅନୁଯାୟୀ ଦୈନିକ ଦର ସ୍ଥିରୀକୃତ କରାଯାଇଥିବା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ନିୟମିତ କରିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ ।

17. ଗୋଟିଏ ଦିଗ ସାମ୍ନାକୁ ଆସୁଛି । ସ୍ପଷ୍ଟତଃ, ଯେକୌଣସି ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତିର ଆର୍ଥିକ ବିଚାର ଏବଂ ଆର୍ଥିକ ପ୍ରଭାବ ଦ୍ୱାରା ମଧ୍ୟ ରାଜ୍ୟ ନିୟନ୍ତ୍ରିତ ହୋଇଥାଏ । ବିଭାଗର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା କିମ୍ବା ଉପକରଣ କିମ୍ବା ପ୍ରକଳ୍ପର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ମଧ୍ୟ ରାଜ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ଚିନ୍ତାର ବିଷୟ । ଆର୍ଥିକ ପ୍ରଭାବ ଏବଂ ଆର୍ଥିକ ଦିଗକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ରାଜ୍ୟ ଏହି ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିଥାଏ । ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କର ସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ କିମ୍ବା ନିୟମିତ ଭାବେ ଆବଶ୍ୟକତା ନଥିବା ସ୍ଥିତିରେ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ନିୟମିତ କରିବା କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେଇ ନ୍ୟାୟାଳୟ ରାଜ୍ୟ ଉପରେ ଏହି ପ୍ରକାରର ଆର୍ଥିକ ବୋଝ ପକାଇ ପାରିବେ କି ? ଉଦାହରଣ ସ୍ୱରୂପ, ଯେଉଁମାନେ କୌଣସି ସରକାରୀ ଶିଳ୍ପ ଉଦ୍ୟୋଗରେ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ କିମ୍ବା ସାମୟିକ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତ ହେଉଛନ୍ତି, ସେମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି ଦେବା ଲାଗି ଆମେ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶର ପରିକଳ୍ପନା କରିପାରିବା । ଏପରି ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦ୍ୱାରା ବୋଝ ଏତେ ଭାରୀ ହୋଇପାରେ ଯେ ଦିଆଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ନିଜେ ଏହାର ଭାରରେ ଭାଙ୍ଗି ପଡିବ । ଏମିତି ନୁହେଁ ଯେ ଏଭଳି ଘଟଣା ଘଟି ନଥିଲା । ତେଣୁ, ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏପରି ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦ୍ୱାରା ରାଜ୍ୟ ଉପରେ ଆର୍ଥିକ ବୋଝ ପକାଇବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ, କାରଣ ଏହିପରି ନିର୍ଦ୍ଦେଶଗୁଡ଼ିକ ପ୍ରତିକୂଳ ହୋଇପାରେ ।

18. *ଧାରୱାଡ ଜିଲ୍ଲା ପି. ଡବ୍ଲ୍ୟୁ. ଡି. ସାକ୍ଷର ଦୈନିକ ମଜୁରୀ କର୍ମଚାରୀ ସଂଘ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ*, [1990] 1 ଏସ୍. ସି.ଆର୍. 544 ନିଷ୍ପତ୍ତି କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ଏକ ଯୋଜନା ଉପରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିଲେ, ଯଦିଓ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଅନୁରୋଧରେ । ଏହି ଯୋଜନା ମୂଳତଃ ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ବେତନ ଧାରଣାର ପ୍ରଯୁଜ୍ୟତା ସହିତ ସମ୍ପର୍କିତ ଥିଲା, କିନ୍ତୁ ଏହା କାମଚଳା, ସାମୟିକ କିମ୍ବା ଦୈନିକ ମଜୁରୀ ଆଧାରରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କରିବା, କିମ୍ବା ଯାହାକୁ ଏହା ନିୟମିତକରଣ ବୋଲି କହିଥାଏ, ଭେଦଭାବକୁ ଧ୍ୟାନରେ ନ ରଖି ମଧ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲା । ଅନ୍ୟ ଶବ୍ଦରେ କହିଲେ, ଯେଉଁ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଏପରି ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଆଇନ ଦ୍ୱାରା ସ୍ଥାପିତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁସରଣ ନକରି ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ ।ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ, ପ୍ରାରମ୍ଭରେ, କହିଥିଲେ ଯେ ଏହା ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ମକଦ୍ଦମାସ୍ଥିତି ଅନୁସାରେ ନ୍ୟାୟକୁ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ କରିବା ଉଚିତ । ସମ୍ମାନର ସହିତ, ବିବୃତିକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବା ସମ୍ଭବ

ନୁହେଁ, ଏହା ଯୋଗ୍ୟ ନୁହେଁ, ଯେପରି ଏହା ଦେଖାଯାଏ । ଏହି ଅଦାଲତ କେବଳ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଅଦାଲତ ନୁହେଁ, ଏହା ଦେଶର ସର୍ବୋଚ୍ଚ ଅଦାଲତ, ଅନ୍ତିମ ବିଚାରର୍ଥେ ପ୍ରେରଣ ଆବେଦନର ନ୍ୟାୟାଳୟ ମଧ୍ୟ । ଭାରତର ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 141 ଅନୁଯାୟୀ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଯାହା ଧାର୍ଯ୍ୟ କରିଛନ୍ତି ତାହା ହେଉଛି ଦେଶର ଆଇନ । ଏହାର ନିଷ୍ପତ୍ତି ସବୁ ନ୍ୟାୟାଳୟ ପାଇଁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ । ଏହାର ମୁଖ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟ ହେଉଛି ସମ୍ବିଧାନର ମୌଳିକ ଦର୍ଶନକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖି ସାମ୍ବିଧାନିକ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବୈଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିବା । ଆମେ ନିଜକୁ ଆଇନ ର ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ଏକ ଶାସନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ପ୍ରଦାନ କରିଛୁ । ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟ ହେଉଛି ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ନ୍ୟାୟ ପ୍ରଦାନ କରିବା । ଜଣେ ଆଇନବିଦ୍ କହିବା ଅନୁଯାୟୀ, ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦେଶ ପାଇଁ ଆଇନର ପ୍ରଶ୍ନଗୁଡ଼ିକର ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବେ ଏବଂ ଆଇନର ଏହି ନୀତିଗୁଡ଼ିକର ବିଚାର ବିନା, ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ମାମଲାଗୁଡ଼ିକର ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବେ ନାହିଁ ବୋଲି ଆଶା କରାଯାଏ । ସ୍ଥିରତା ହେଉଛି ଏକ ସଦ୍ଗୁଣ । ଆଇନଗତ ନିଷ୍ପତ୍ତି ସହିତ ସୁସଙ୍ଗତ ନ ଥିବା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ସଙ୍କେତ ପଠାଇବ ଏବଂ ନ୍ୟାୟିକ ବିଶୃଙ୍ଖଳା ସୃଷ୍ଟି କରିବ । ତେଣୁ ଏହାର ଭୂମିକା ପ୍ରକୃତରେ ଆଇନର ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିବା କରିବା ଏବଂ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ଏହା ସମ୍ମୁଖରେ ଆସୁଥିବା ମାମଲାଗୁଡ଼ିକର ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବା । ସେହି ସମାନ ରାୟରେ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ନିଆଯାଇଥିବା ଆଇନଗତ ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ସହିତ ଅସଙ୍ଗତ ଆଦେଶ କେବଳ ଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱ ସୃଷ୍ଟି କରେ ନାହିଁ ବରଂ ସ୍ୱେଚ୍ଛାଚାରିତାକୁ ପଥପ୍ରଦର୍ଶନ ଦିଏ, ଯାହାଦ୍ୱାରା ଏହି କଥନ ଉପରରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯାଏ କି ନିରପେକ୍ଷତା କୁଳପତିଙ୍କ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ସହିତ ପରିବର୍ତ୍ତିତ ହୋଇଥାଏ ।

19. *ଧାରୱାଡ* ମାମଲାରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ପ୍ରକୃତରେ 'ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ଦରମା' ର ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ ବିଚାର କରୁଥିଲେ ଏବଂ କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟକୁ ସେହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଏକ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ । ରାୟର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 17 ରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ ପୂର୍ବ ଦୃଷ୍ଟାନ୍ତ କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟକୁ ଅସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ଦୈନିକ/ମାସିକ ମଜୁରୀପ୍ରାପ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବାକୁ ନିୟମିତ କରିବାକୁ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କୁ ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଭଳି ସମାନ ଦରମା ଦେବାକୁ ବାଧ୍ୟ କରିଛି । ବାସ୍ତବରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ରାଜ୍ୟ ପାଇଁ ଓକିଲଙ୍କ ଯୁକ୍ତି ଉପରେ ଧ୍ୟାନ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ବାସ୍ତବରେ ଏବଂ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ବିଷୟ ଭାବରେ, ଏହିପରି ନିର୍ଦ୍ଦେଶର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ଏକ ଆର୍ଥିକ ଅସମ୍ଭବତା ଥିଲା ଏବଂ କେବଳ ଏକ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ

କରାଯାଇପାରେ । ଏହିପରି 1.7.1984 ରେ କିମ୍ବା ପୂର୍ବରୁ ନିଯୁକ୍ତ ସାମୟିକ/ଦୈନିକ ମଜୁରୀପ୍ରାପ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ଏକ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହାର ନିର୍ଦ୍ଦେଶର ଆର୍ଥିକ ପରିଣାମକୁ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିମ୍ନୋକ୍ତ ଶବ୍ଦରେ ଟିପ୍ପଣୀ ଦେଇଥିଲେ ।

> "ଆମେ ସଜାଗ ସ୍ଥିତିରେ ଅଛୁ ଯେ ଆମେ ଯେଉଁ ଯୋଜନାକୁ ଚୂଡ଼ାନ୍ତ କରିଛୁ ତାହା ଆଦର୍ଶ ନୁହେଁ, କିନ୍ତୁ ଯେପରି ଆମେ ପୂର୍ବରୁ କହିସାରିଛୁ, ଏହା ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଦାୟିତ୍ୱ ଯେ ଏହା ସମ୍ମୁଖରେ ରଖାଯାଇଥିବା ତଥ୍ୟ ଆଧାରରେ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ପରିସ୍ଥିତି ସହିତ ଖାପ ଖୁଆଇବା ପାଇଁ ନ୍ୟାୟକୁ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ କରିବା । ସମ୍ବିଧାନର ଯୋଜନା ଅନୁଯାୟୀ, ପାଣ୍ଠି କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀଙ୍କ ହାତରେ ରହିଥାଏ । ରାଜ୍ୟର ବିଧାନସଭା ସଞ୍ଚିତ ପାଣ୍ଠିକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରିଥାଏ, ଯେଉଁଥିରୁ ଯୋଜନାକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ଖର୍ଚ୍ଚ କରିବାକୁ ପଡିବ । ସଞ୍ଚିତ ପାଣ୍ଠିର ପ୍ରବାହ ସମ୍ଭବତଃ ପ୍ରଦାନକାରୀଙ୍କ କ୍ଷମତା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରି ଟିକସ ନୀତି ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ । ତେଣୁ, ସାମ୍ବିଧାନିକ ଦାୟିତ୍ୱକୁ ତୁରନ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ରାଜ୍ୟ ଉପରେ ଅଯଥା ବୋଝ ପକାଇବା ଦ୍ୱାରା ଏପରି ସମସ୍ୟା ସୃଷ୍ଟି ହେବ ଯାହା ରାଜ୍ୟ ସହ୍ୟ କରିପାରିବ ନାହିଁ । ତେଣୁ, ଉଭୟ ପକ୍ଷ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ପ୍ରଶଂସା କରିବେ ଏବଂ ବୁଝିବେ ବୋଲି ଆଶା ଏବଂ ବିଶ୍ୱାସ ସହିତ ଆମେ ବିବେକି ସଂଯମ ସହିତ ଆମର ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିଛୁ । ରାଷ୍ଟ୍ରର ସାଧନଗୁଡିକ ଏହା ଅନୁଭବ କରିବା ଉଚିତ ଯେ ଏହା ଏକ ବଡ଼ ବିଶ୍ୱାସ ସହିତ ଜଡିତ । ଯେଉଁ ଅର୍ଥ ସଞ୍ଚିତ ପାଣ୍ଠିକୁ ଯାଇଥାଏ ଏବଂ ରାଜ୍ୟର ସମ୍ବଳ ଗଠନ କରିଥାଏ, ତାହା ଲୋକଙ୍କ ଠାରୁ ଆସିଥାଏ ଏବଂ ଯେଉଁ କଲ୍ୟାଣମୂଳକ ଖର୍ଚ୍ଚ ହୋଇଥାଏ, ତାହା ସେହି ପାଣ୍ଠିରୁ ଲୋକଙ୍କ ପାଖକୁ ଫେରିଥାଏ । ଏହା ହୋଇପାରେ ଯେ ପ୍ରତ୍ୟେକ ପରିସ୍ଥିତିରେ ସମାନ ଟିକସଦାତା ହିତାଧିକାରୀ ନୁହଁନ୍ତି । ଏହା ହେଉଛି ଟିକସ ଆଦାୟର ଏକ ଘଟଣା ଏବଂ ଏକ କଲ୍ୟାଣକାରୀ ସମାଜ ମଧ୍ୟରେ ରହିବାର ଏକ ଆବଶ୍ୟକୀୟ ସହଗାମୀ ।"

ସମ୍ମାନ ଦୃଷ୍ଟିରୁ, ଏହା ଆମ ପାଇଁ ପ୍ରତୀୟମାନ ହେଉଛି ଯେ ନିଯୁକ୍ତିର ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାକୁ ବିପଦଗ୍ରସ୍ତ କରିବା ଅନୁମୋଦିତ ହୋଇପାରିବ କି ନାହିଁ, ଏହି ପ୍ରଶ୍ନକୁ ବିଚାର କରାଯାଇ ନଥିଲା

କିମ୍ବା ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିଆଯାଇ ନଥିଲା । ଆର୍. ଏନ୍. ନନ୍ଜୁନ୍ଦାପ୍ପା ବନାମ ଟି. ଥିମ୍ମିୟା ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ, (ଉପରୋକ୍ତ) ରେ ଗୁରୁତ୍ୱାରୋପ କରାଯାଇଥିବା ପାର୍ଥକ୍ୟକୁ ମଧ୍ୟ ଧ୍ୟାନରେ ରଖାଯାଇ ନଥିଲା । ନ୍ୟାୟାଳୟ 'ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ଦରମା' ପାଇଁ ଏକ ଯୋଜନା ଉପରେ ବିଚାର କରୁଥିବା ପରି ମନେହୁଏ ଏବଂ ଏହି ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ, ଏହି ପ୍ରଶ୍ନର ପ୍ରକୃତ ଆଲୋଚନା ବିନା, ରାଜ୍ୟ ଦ୍ୱାରା ଉପସ୍ଥାପିତ ଏକ ଯୋଜନାକୁ ଅନୁମୋଦନ କରିଥିଲେ, ଯାହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ନିର୍ଦ୍ଦେଶରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିଲା, ଏହିପରି ଦୈନିକ ମଜୁରୀପ୍ରାପ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ଥାୟୀ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତିକାରଣ ଆଦେଶ ଦେବା ପାଇଁ । ବିଜ୍ଞ ବିଚାରପତିମାନଙ୍କୁ ସମ୍ମାନ ଜଣାଇ, ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ କୌଣସି ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, ଯେଉଁମାନେ ଦିନ ମଜୁରିଆ ଭାବେ କାମ କରୁଥିଲେ, ସାମୟିକ ଭାବରେ, ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ, କିମ୍ବା ଯେତେବେଳେ କୌଣସି ମଞ୍ଜୁରୀପ୍ରାପ୍ତ ପଦବୀ କିମ୍ବା ଖାଲି ପଦବୀ ନ ଥିଲା ଏବଂ ଚୟନର ନିୟମକୁ ଅନୁସରଣ ନ କରି, ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହେବା ଉଚିତ କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀ ହେବା ଉଚିତ, ଯଦିଓ ଏକ ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ନୁହେଁ, କିନ୍ତୁ କ୍ରମଶଃ। ଯଦି ତାହା ଅନୁପାତ ଥିଲା, ସମ୍ମାନ ସହିତ, ଆମକୁ ଏହା ସହିତ ଅସହମତି ପ୍ରକାଶ କରିବାକୁ ପଡିବ ।

20. ଆମେ ବର୍ତ୍ତମାନ ବିଚାର କରିପାରିବା, *ହରିୟାଣା ରାଜ୍ୟ* ବନାମ ପିୟାରା *ସିଂ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ, [1992]* 3 ଏସସିଆର 826 । ସେଠାରେ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ କାମଚଳା ବା ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀ ଏବଂ ଦିନ ମଜୁରିଆ ବା ସାମୟିକ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ଦିଆଯାଇଥିବା ବିଭିନ୍ନ ଆଦେଶର ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦେଇଥିବା କେତେକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶର ସ୍ଥାୟିତ୍ୱକୁ ନେଇ ନ୍ୟାୟାଳୟ ବିଚାର କରୁଥିଲେ । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହା କହି ଆରମ୍ଭ କରିଥିଲେ:

> "ସାଧାରଣତଃ କହିବାକୁ ଗଲେ, ଏକ ପଦବୀର ସୃଷ୍ଟି ଏବଂ ଉଚ୍ଛେଦ କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀର ବିଶେଷାଧିକାର ଅଟେ । ଏହା ପୁଣି କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ ଯାହା ଉପଯୁକ୍ତ ବିଧାନସଭା ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ଏକ ଆଇନ ପାଇଁ ସେବା ବିଷୟର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ସ୍ଥିର କରେ । ସେବାର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବାର ଏହି କ୍ଷମତାକୁ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 309ର ପ୍ରାବଧାନ ଅନୁଯାୟୀ ନିୟମ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରି କିମ୍ବା (ଏପରି ନିୟମର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ) ଏହାର କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ କ୍ଷମତା ପ୍ରୟୋଗ କରି ଜାରି କରାଯାଇଥିବା ନିୟମ/ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରୟୋଗ କରାଯାଇପାରିବ । ନ୍ୟାୟାଳୟ କେବଳ ମୌଳିକ ଅଧିକାର, ବୈଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା,

ନିୟମ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀର ପାଳନ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟ କରନ୍ତି, ଯଦି କୌଣସି ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରନ୍ତି ।

ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ସେତେବେଳେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ପୂର୍ବବର୍ତ୍ତୀ କେତେକ ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରି କହିଥିଲେ:

ଏଭଳି ମାମଲାରେ ଅଦାଲତର ମୁଖ୍ୟ ଚିନ୍ତା ହେଉଛି ଆଇନର ଶାସନକୁ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ ନ୍ୟାୟପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ଏବଂ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16 ର ଆବଶ୍ୟକତା ସହିତ ତା'ର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଏକ ଉଚିତ ବ୍ୟବହାର ପ୍ରଦାନ କରିବା । ଏହାର ଅର୍ଥ ଏହା ଯଥାସ୍ଥିତି କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ କିମ୍ବା ବେକାର ବ୍ୟକ୍ତି କିମ୍ବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅସହାୟତା ଏବଂ ଦୁର୍ଦ୍ଦଶାର ସୁଯୋଗ ନେବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ । ଯେପରି ଅନେକ ସମୟରେ କୁହାଯାଏ, ରାଜ୍ୟ ଏକ ଆଦର୍ଶ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ହେବା ଆବଶ୍ୟକ ।ଏହି କାରଣରୁ, ଏହା ବିଚାର କରାଯାଏ ଯେ ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ଦରମା ଦିଆଯିବା ଆବଶ୍ୟକ, ଯାହା ବାସ୍ତବରେ ସମ୍ବିଧାନର ନିର୍ଦ୍ଦେଶାତ୍ମକ ନୀତି ମଧ୍ୟରୁ ଗୋଟିଏ । ଏହି କାରଣରୁ ଏହା ଧରାଯାଏ ଯେ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଦୀର୍ଘ ସମୟ ପାଇଁ ଅସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ସାମୟିକ ସ୍ଥିତିରେ ରଖିବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ । ଯେଉଁଠାରେ ଏକ କାମଚଳା କିମ୍ବା ଅସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି ଦୀର୍ଘ ସମୟ ଧରି ଜାରି ରହିଥାଏ, ନ୍ୟାୟାଳୟ ଅନୁମାନ କରନ୍ତି ଯେ ଏକ ନିୟମିତ ପଦବୀ ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକତା ଅଛି ଏବଂ ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ନିୟମିତକରଣ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଏ । ଔଚିତ୍ୟତା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ପାଇଁ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଯେଉଁସବୁ ପରିସ୍ଥିତିରେ ଅଧିନିୟମ କରିପାରନ୍ତି, ସେ ସବୁର ବିସ୍ତୃତ ବିବରଣୀ ଏଠାରେ ଦିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, କିନ୍ତୁ ଏହା ସୂଚାଇବା ପାଇଁ ଯଥେଷ୍ଟ ଯେ ମାର୍ଗଦର୍ଶକ ନୀତିଗୁଡିକ ଉପରୋକ୍ତ ଦର୍ଶାଯାଇଛି ।

ଏହାପରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 45 ରୁ 50 ରେ ଏହି ସିଦ୍ଧାନ୍ତରେ ଉପନୀତ ହୋଇଥିଲେ:

"ସ୍ୱାଭାବିକ ନିୟମ ହେଉଛି, ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଏଜେନ୍ସି ମାଧ୍ୟମରେ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି, କିନ୍ତୁ ପ୍ରଶାସନର ଜରୁରୀକାଳୀନ ପରିସ୍ଥିତି ପାଇଁ କେତେକ ସମୟରେ ଏକ କାମଚଳା କିମ୍ବା ଅସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି ଆବଶ୍ୟକ ହୋଇପାରେ । "ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଯଥାଶୀଘ୍ର ସମ୍ଭବ ଜଣେ କାମଚଳା/ସାମୟିକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଜଣେ ନିୟମିତ ଭାବେ ମନୋନୀତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବଦଳାଇବା ପାଇଁ ପ୍ରୟାସ କରାଯିବା ଉଚିତ । ଏହିପରି ଜଣେ ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀ ମଧ୍ୟ ଏହିପରି

ନିୟମିତ ଚୟନ/ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ସହିତ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱିତା କରିପାରନ୍ତି । ଯଦି ସେ ଚୟନ ହୁଅନ୍ତି, ଭଲ ଏବଂ ଉତ୍ତମ, କିନ୍ତୁ ଯଦି ସେ ନ କରନ୍ତି, ତେବେ ତାଙ୍କୁ ନିୟମିତ ଭାବରେ ମନୋନୀତ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କୁ ରାସ୍ତା ଦେବାକୁ ପଡିବ । ନିୟମିତ ଭାବେ ଚୟନ ହୋଇଥିବା ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ଏଭଳି ସାମୟିକ/ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥ ପାଇଁ ରୋକାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ କିମ୍ବା ସ୍ଥଗିତ ରଖାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ ।

ଦ୍ୱିତୀୟତଃ, ଜଣେ *କାମଚଳା* କିମ୍ବା ସାମୟିକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଅନ୍ୟ କୌଣସି କାମଚଳା କିମ୍ବା ସାମୟିକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବଦଳାଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ; ତାଙ୍କୁ କେବଳ ନିୟମିତ ଭାବେ ଚୟନ କରାଯାଇଥିବା ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବଦଳାଯିବା ଉଚିତ । ନିଯୁକ୍ତି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ତରଫରୁ ମନମୁଖୀ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଏଡ଼ାଇବା ପାଇଁ ଏହା ଆବଶ୍ୟକ ।

ତୃତୀୟତଃ, ପ୍ରଶାସନର ଜରୁରୀକାଳୀନ ପରିସ୍ଥିତି ଯୋଗୁଁ ଯଦିଓ ଏକ *କାମଚଳା* କିମ୍ବା ଅସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି ଆବଶ୍ୟକ ହୁଏ, ତେବେ ସାଧାରଣତଃ ତାଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ବିନିମୟରୁ ଅଣାଯିବା ଉଚିତ, ଯଦି ଏହା ବିଳମ୍ବକୁ ରୋକିପାରିବ ନାହିଁ, ଯେଉଁ କ୍ଷେତ୍ରରେ ନଥିରେ ଜରୁରୀ କାରଣ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଯଦି କୌଣସି ପ୍ରାର୍ଥୀ ଉପଲବ୍ଧ ନାହାଁନ୍ତି କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତି ବିନିମୟ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରାୟୋଜିତ ନୁହଁନ୍ତି, ଅନୁଚ୍ଛେଦ 16 ର ଆବଶ୍ୟକତା ସହିତ ସୁସଂଗତ କିଛି ଉପଯୁକ୍ତ ପଦ୍ଧତି ଅନୁସରଣ କରାଯିବା ଉଚିତ୍ । ଅନ୍ୟ ଅର୍ଥରେ, ଆବେଦନ ପାଇଁ ଆହ୍ୱାନ କରି ଉପଯୁକ୍ତ ପ୍ରକାରେ ଏକ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ପ୍ରକାଶିତ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ଯେଉଁମାନେ ଏହାର ଉତ୍ତରରେ ଆବେଦନ କରନ୍ତି ସେମାନଙ୍କୁ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଭାବରେ ବିଚାର କରାଯିବା ଉଚିତ୍ ।

ଜଣେ ଅଯୋଗ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ କେବଳ ସେତେବେଳେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯିବା ଉଚିତ ଯେତେବେଳେ ଉପରୋକ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ମାଧ୍ୟମରେ ଯୋଗ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତି ଉପଲବ୍ଧ ନଥାନ୍ତି ।

ଯଦି କୌଣସି କାରଣରୁ, ଜଣେ ଅସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା କାମଚଳା କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଏକ ଦୀର୍ଘ ଅବଧି ପାଇଁ ଜାରି ରଖାଯାଏ, ଯଦି ସେ ନିୟମ ଅନୁସାରେ ଉପଯୁକ୍ତ ଏବଂ ଯୋଗ୍ୟ ଅଟନ୍ତି ଏବଂ ତାଙ୍କର ସେବା ରେକର୍ଡ ସନ୍ତୋଷଜନକ ଅଟେ ଏବଂ ତାଙ୍କର ନିଯୁକ୍ତି ରାଜ୍ୟର ସଂରକ୍ଷଣ ନୀତିର ବିପରୀତ ନୁହେଁ ତେବେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷମାନେ ନିୟମିତ କରିବା ପାଇଁ ତାଙ୍କ ମାମଲା ଉପରେ ବିଚାର କରିବା ଉଚିତ୍ । ସମ୍ମାନ ଦୃଷ୍ଟିରୁ, ରାଜ୍ୟକୁ ସାଧାରଣ ନିୟମରୁ ଅଲଗା ହୋଇ ସ୍ଥାୟୀ ପଦବୀରେ ଅସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ କାହିଁକି ଅନୁମତି ଦିଆଯିବ ? ଆମ ମତରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ରାଜ୍ୟକୁ ନିୟମିତ ଏବଂ

ସଠିକ୍ ନିଯୁକ୍ତି ଉପରେ ଜୋର ଦେବାକୁ ବାଧ୍ୟ ଏବଂ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତିର ନିୟମର କ୍ରମାଗତ ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନକୁ ପ୍ରୋତ୍ସାହିତ କିମ୍ବା ବନ୍ଦ କରିବାକୁ ବାଧ୍ୟ ନୁହେଁ । ସ୍ଥାୟୀ କରିବାର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ - ନିୟମିତକରଣ ଏବଂ ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ମଧ୍ୟରେ ପାର୍ଥକ୍ୟ ଉପରେ ଏଠାରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯାଇ ନଥିଲା, କେବଳ ଆଦର୍ଶ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ରାଜ୍ୟକୁ ଏହାର ନିଜସ୍ୱ ନିୟମ ଉଲ୍ଲଂଘନ କରିବାକୁ ଉତ୍ସାହିତ କରିପାରିବ ଏବଂ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱିତା କରିବାକୁ ଅପେକ୍ଷା କରିଥିବା ଅନେକଙ୍କ ମୂଲ୍ୟରେ କିଛି ଲୋକଙ୍କୁ ଅଯଥା ଲାଭ ପ୍ରଦାନ କରିବ । ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ, *ପିଆରା ସିଂ* (ଉପରୋକ୍ତ) ର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 50 ରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ କିଛି ମାତ୍ରାରେ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 45 ରେ ଥିବା ଉପସଂହାର ସହିତ ଅସଙ୍ଗତ । ଅତ୍ୟନ୍ତ ସମ୍ମାନର ସହ, ଏହା ଆମ ପାଇଁ ପ୍ରତୀୟମାନ ହେଉଛି ଯେ ଶେଷ ନିର୍ଦ୍ଦେଶଟି ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ନିର୍ଣ୍ଣୟର ପୂର୍ବ ଭାଗରେ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାର ବିପରୀତ ଅଟେ । ବାସ୍ତବରେ, ଏହା କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ ଏହି ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରିଛି ଯେ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁସରଣ ନକରି ନିୟୋଜିତ ସମସ୍ତ ଅସ୍ଥାୟୀ, କାମଚଳା କିମ୍ବା ସାମୟିକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କରାଯିବା ଉଚିତ ।

21. ଏବେ ଆମେ ଅନ୍ୟ ନିଷ୍ପତ୍ତିଗୁଡ଼ିକ ବିଷୟରେ ସୂଚିତ କରିବୁ । *ପଞ୍ଜାବ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ* ବନାମ *ସୁରିନ୍ଦର କୁମାର ଅନ୍ୟମାନେ*, [1991] ଏସ୍.ୟୁ.ପି.ପି.ଏଲ୍. 3 ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 553 ରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଏକ ତିନି ଜଣିଆ ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଙ୍କ ଖଣ୍ଡପୀଠ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ଭାରତର ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଛେଦ 142 ଅନୁଯାୟୀ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କୁ ଉପଲବ୍ଧ କ୍ଷମତା ଭଳି ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର କୌଣସି କ୍ଷମତା ନାହିଁ, ଏବଂ କେବଳ ଯେହେତୁ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଛେଦ 142 ଅନୁଯାୟୀ ନିଜର କ୍ଷମତା ପ୍ରୟୋଗ କରି କିଛି ଉପଶମ ପ୍ରଦାନ କରିଛନ୍ତି, ତେଣୁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଗୁଡ଼ିକ ଦ୍ୱାରା ସମାନ ଆଦେଶ ଜାରି କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଖଣ୍ଡପୀଠ ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି ଯେ ଏକ ନିର୍ଣ୍ଣୟ କେବଳ ଏକ ପୂର୍ବ ଦୃଷ୍ଟାନ୍ତ ଭାବରେ ଉପଲବ୍ଧ ଯଦି ଏହା ବିଧିଗତ ପ୍ରଶ୍ନ ସ୍ଥିର କରେ । ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀମାନେ ସର୍ବାଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଏକ ଆଦେଶ ଉପରେ ଉଚ୍ଚନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଦାଖଲ କରିଥିବା ଏକ ରିଟ୍ ଆବେଦନ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ନାହିଁ ଯାହା ଜଣେ ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ବିନା କାରଣ ଦର୍ଶାଇ ତାଙ୍କ ସେବାରେ ନିୟମିତ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥାଏ ଏବଂ ଉଚ୍ଚନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କୁ ସମାନ ପ୍ରକୃତିର ଆଦେଶ ପାରିତ କରିବାକୁ କହିଥାଏ । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିଛନ୍ତି ଯେ ଏକ ରିଟ୍ ପିଟିସନର ମୁକାବିଲା କରିବା ସମୟରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଅଧିକାର କ୍ଷେତ୍ର ବିଚାର ବିଭାଗୀୟ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଦ୍ୱାରା ଆଲୋଚନା

କରାଯାଇଥିବା ଏବଂ ଘୋଷିତ ସୀମା ଦ୍ୱାରା ସୀମିତ ଥିଲା ଏବଂ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଠାରୁ ବିଚାରପତିଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ବିଚାରର ଇଚ୍ଛା କିମ୍ବା ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଭାବନା ଆଧାରରେ ସୀମା ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ କରିପାରିବେ ନାହିଁ । ଯଦିଓ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ତାଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଆସୁଥିବା ରିଟ୍ ପିଟିସନ୍ କିମ୍ବା ଦେୱାନୀ ସଂଶୋଧନ ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକର ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବାରେ ନିଜର ନ୍ୟାୟିକ ବିବେଚନାର ଉପଯୋଗ କରିବାର ଅଧିକାର ରହିଛି, ତଥାପି ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ମନା କରିବା ଏବଂ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ବିଚାର ଉପରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅନୁରୋଧ କରାଯାଇଥିବା ସାହାଯ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ମନା କରିବା ମଧ୍ୟରେ ଏହାର ବିବେଚନାର ସୀମା ସୀମିତ ରହିଥିଲା ଏବଂ କେବଳ ଏଭଳି ବିଚାର ଉପରେ ଆଶ୍ୱସ୍ତି ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ଏହା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟକୁ ଅନୁମତି ଦେଇନଥିଲା । ଅଧ୍ୟାପକ ପଦବୀରେ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ନିୟମିତ କରିବା ପାଇଁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦେଇଥିବା ନିର୍ଦ୍ଦେଶକୁ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ରଦ୍ଦ କରିଛନ୍ତି । ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହା ଉପରେ ମଧ୍ୟ ଗୁରୁତ୍ୱାରୋପ କରିଥିଲେ ଯେ ଯେଉଁ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଉପରେ ନିଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା, ତାହା ସାଧାରଣତଃ ଲାଗୁ କରାଯିବା ଉଚିତ । ଅବଶ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିର ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ବିରୋଧରେ ଆଦେଶ ଦେବାକୁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ କ୍ଷମତା ନଥିବାରୁ ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତି ଅଧିକ ଅଟେ ।

22. ନିର୍ଦ୍ଦେଶକ, *ଇନଷ୍ଟିଚ୍ୟୁଟ୍ ଅଫ୍ ମ୍ୟାନେଜମେଣ୍ଟ ଡେଭଲପମେଣ୍ଟ, ୟୁ. ପି.* ବନାମ *ପୁଷ୍ପ ଶ୍ରୀବାସ୍ତବ (ଶ୍ରୀମତୀ),* [1992] 3 ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 712 ମାମଲାରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ରାୟ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ଯେହେତୁ ନିଯୁକ୍ତି ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅବଧି ପାଇଁ ଏକୀକୃତ ବେତନ ଉପରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଏବଂ ଅସ୍ଥାୟୀ ଆଧାରରେ ଥିଲା ଏବଂ ବିନା ନୋଟିସରେ ସମାପ୍ତ ହୋଇପାରେ, ଯେତେବେଳେ ନିଯୁକ୍ତି ସମୟ ପ୍ରବାହରେ ସମାପ୍ତ ହେଲା, ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ପଦବୀରେ ରହିବା ଏବଂ ଚାକିରିରେ ନିୟମିତକରଣ ଦାବି କରିବାର କୌଣସି ଅଧିକାର ନାହିଁ । ସମ୍ପୃକ୍ତ କ୍ୟାଲେଣ୍ଡର ବର୍ଷର ଶେଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଚାକିରିରେ ରହିବା ପାଇଁ ସହାନୁଭୂତିଶୀଳ ବିଚାର ଉପରେ ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଅନୁମତି ଦେବା ପାଇଁ ଏକ ସୀମିତ ଆଶ୍ୱସ୍ତି ଜାରି କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଲକ୍ଷ୍ୟ କଲେ ଯେ ଯେତେବେଳେ ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ କାମଚଳା ଏବଂ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଭିତ୍ତିରେ ସୀମିତ ସମୟ ପାଇଁ ହୋଇଥାଏ, ସେହି ଅବଧି ଶେଷ ହେବା ପରେ, ଏହି ପଦବୀରେ ରହିବାର ଅଧିକାର ସମାପ୍ତ ହୋଇଯାଏ । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଥିଲେ ଯେ ସେମାନେ ଯେଉଁ ମତ ପୋଷଣ କରୁଛନ୍ତି ତାହା ହିଁ ଏକମାତ୍ର ସମ୍ଭାବ୍ୟ ମତ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଆଶ୍ୱସ୍ତି ପ୍ରଦାନ କରିଥିବା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ରାୟକୁ ରଦ୍ଦ କରାଯାଇଥିଲା ।

23. *ମାଧ୍ୟମିକ ଶିକ୍ଷା ପରିଷଦ, ୟୁ. ପି.* ବନାମ *ଅନିଲ କୁମାର ମିଶ୍ର ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ,* ଏ. ଆଇ. ଆର୍. [1994] ଏସ୍. ସି. 1638 ମାମଲାରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ତିନି ଜଣିଆ ବିଚାରପୀଠ ରାୟ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ କାମଚଳା ନିଯୁକ୍ତି/ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀ ଯେଉଁମାନେ କାମଚଳା ଭିତ୍ତିରେ ନିୟୋଜିତ ଅଛନ୍ତି ଏବଂ କେତେକ କିରାଣୀୟ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ କାମ ପିଛା ଦରମା ପାଉଛନ୍ତି ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ବନ୍ଦ ହୋଇଯାଇଛନ୍ତି, ସେମାନଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟକାଳ ଏକରୁ ଦୁଇ ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ଥିଲେ ମଧ୍ୟ ସେମାନଙ୍କ ସେବାକୁ ପୁନଃସ୍ଥାପନ କିମ୍ବା ନିୟମିତ କରିବାର ଅଧିକାର ନାହିଁ । ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତି ସୂଚାଉଛି ଯେ ଯଦି ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ କାର୍ଯ୍ୟରେ କିମ୍ବା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ପ୍ରକଳ୍ପ ସମ୍ପର୍କରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ, ସେହି କାମ ସରିବା ପରେ କିମ୍ବା ସେହି ପ୍ରକଳ୍ପର କାମ ସରିବା ପରେ, ସେହି କାର୍ଯ୍ୟ କିମ୍ବା ପ୍ରକଳ୍ପରେ ସାମୟିକ ଭାବେ ନିୟୋଜିତ କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ ଚାକିରିରେ ରହିବା ପାଇଁ କୌଣସି ଅଧିକାର ଦାବି କରିପାରିବେ ନାହିଁ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କୁ ଅନ୍ୟତ୍ର ଜାରି ରଖିବା କିମ୍ବା ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇପାରିବେ ନାହିଁ ।

24. ହିମାଚଳ *ପ୍ରଦେଶ* ବନାମ *ସୁରେଶ କୁମାର* ବର୍ମା, [1996] 1 ଏସ. ସି. ଆର. 972 ମାମଲାରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ତିନି ଜଣିଆ ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଙ୍କ ଖଣ୍ଡପୀଠ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ଦୈନିକ ମଜୁରୀ ଆଧାରରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ କୌଣସି ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇନଥାନ୍ତି । ତାଙ୍କ ସମାପ୍ତି ପରେ, ତାଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତ କରିଥିବା ପ୍ରକଳ୍ପ ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ନ୍ୟାୟାଳୟ ତାଙ୍କୁ ଅନ୍ୟ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟରେ ପୁନଃ ନିୟୋଜିତ କରିବାକୁ କିମ୍ବା ବିଦ୍ୟମାନ ପଦବୀ ବିରୁଦ୍ଧରେ ତାଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଜାରି କରିପାରିଲେ ନାହିଁ ।ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଛନ୍ତି:

> "ଏହା ଏକ ସ୍ଥିରୀକୃତ ଆଇନ ଯେ ରାଜ୍ୟ ଅଧୀନରେ ଥିବା ବିଭିନ୍ନ ସେବା କିମ୍ବା ରାଜ୍ୟ ଅଧୀନରେ ଥିବା ଏକ ବର୍ଗ ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ନିୟମ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରି ରାଜ୍ୟ ଏହାକୁ ପାଳନ କରିବାକୁ ବାଧ୍ୟ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତି ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରାର୍ଥୀ ଚୟନ କରିବାକୁ ବାଧ୍ୟ ଏବଂ ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି କରାଯିବ । ଏହି ପଦବୀରେ ଅବସ୍ଥାପିତ ବ୍ୟକ୍ତି ଏହି ପଦବୀରେ ଅବସ୍ଥାପିତ ହେବା ଦିନଠାରୁ ଏହି ସେବାର ସଦସ୍ୟ ହୋଇପାରିବେ । ଦୈନିକ ମଜୁରୀ ଆଧାରରେ ନିଯୁକ୍ତି ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ କୌଣସି ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତି ନୁହେଁ ।

ସଚିବ, କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଉମାଦେବୀ [ବାଲାସୁବ୍ରମଣ୍ୟନ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି]

ଯଦି ଏଭଳି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଅନ୍ୟ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟରେ ପୁନଃ ନିୟୋଜିତ କରିବା କିମ୍ବା ବର୍ତ୍ତମାନ ଖାଲି ପଡ଼ିଥିବା ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତି ଦେବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଏ, ତେବେ ନ୍ୟାୟିକ ପ୍ରକ୍ରିୟା ବ୍ୟତିରେକ ନିଯୁକ୍ତିର ଅନ୍ୟ ଏକ ମାଧ୍ୟମ ହୋଇଯିବ ବୋଲି ସେମାନଙ୍କର ପ୍ରଭୁତ୍ୱ ସତର୍କ କରାଇଲେ "

25. ଅଶ୍ୱିନୀ *କୁମାର ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ* ବନାମ *ବିହାର ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ, [1996] ଏସ୍.ୟୁ.ପି.ପି.* 10 ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 120, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଅନିୟମିତ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ନିଶ୍ଚିତକରଣର ବୈଧତା ଉପରେ ବିଚାର କରୁଥିଲେ I ଏହା ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିଲା:

> "ଯେଉଁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପ୍ରବେଶ ବେଆଇନ ଏବଂ ଅସିଦ୍ଧ ଥିଲା, ସେମାନଙ୍କ ନିଶ୍ଚିତକରଣର ପ୍ରଶ୍ନକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଏହା ଧ୍ୟାନ ଦେବାକୁ ହେବ ଯେ ଯଦି ସମ୍ପୃକ୍ତ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କୁ ଅନିୟମିତ ଭାବରେ କିମ୍ବା କାମଚଳା ଭିତ୍ତିରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଏ, ତେବେ ଜଣେ ଅନିୟମିତ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ନିଶ୍ଚିତକରଣ କିମ୍ବା ନିୟମିତକରଣର ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠିବ I କିନ୍ତୁ ଯଦି ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ପ୍ରବେଶ ନିଜେ ଅନଧିକୃତ ଏବଂ କୌଣସି ଅନୁମୋଦିତ ଖାଲି ପଦବି ବିରୁଦ୍ଧରେ ନୁହେଁ, ଏଭଳି ନଥିବା ଖାଲି ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ନିୟମିତ କରିବାର ପ୍ରଶ୍ନ କେବେ ବି ବିଚାର ପାଇଁ ତିଷ୍ଠିବ ନାହିଁ ଏବଂ ଯଦି ଏପରି ତଥାକଥିତ ନିୟମିତକରଣ କିମ୍ବା ନିଶ୍ଚିତକରଣ ଦିଆଯାଏ ତେବେ ମଧ୍ୟ ଏହା ଏକ ନିରର୍ଥକ କାର୍ଯ୍ୟ ହେବ I

ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ କହିଛନ୍ତି:

> "ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ଏହା ଟିପ୍ପଣୀ କରିବା ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଯେ କୌଣସି ସାର୍ବଜନୀନ ସେବା ସମେତ ଯେକୌଣସି ସେବାରେ ନିୟମିତକରଣର ପ୍ରଶ୍ନ ଦୁଇଟି ସାମୟିକ ପରିସ୍ଥିତିରେ ଉତ୍ପନ୍ନ ହୋଇପାରେ I ପ୍ରଥମତଃ, ଯଦି କୌଣସି ଉପଲବ୍ଧ ସ୍ୱଚ୍ଛ ପଦବୀରେ, ଯାହା ଦୀର୍ଘକାଳୀନ ନିଯୁକ୍ତି, କୌଣସି ସକ୍ଷମ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କାମଚଳା କିମ୍ବା ଦୈନିକ ମଜୁରୀ ଆଧାରରେ କରାଯାଏ ଏବଂ ସମୟ ସମୟରେ ଜାରି ରହେ, ଏବଂ ଯଦି ଏହା ଜଣାପଡ଼େ ଯେ ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀମାନେ କୌଣସି କୃତ୍ରିମ ବିରତି ସହିତ କିମ୍ବା ବିନା ଦୀର୍ଘ ସମୟ ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇ ରହିଛନ୍ତି, ଏବଂ ସେମାନଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତ କରୁଥିବା ସଂସ୍ଥା ଦ୍ୱାରା ସେମାନଙ୍କର ସେବା ଆବଶ୍ୟକ ହୁଏ, ତେବେ ଏପରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା କ୍ୟାରିଅରରେ ଏକ ସମୟ ଆସିପାରେ, ଯେଉଁମାନେ ସେମାନଙ୍କୁ ନିୟମିତ କରିବା

> ପାଇଁ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସମୟ ଅବଧି ପାଇଁ କାମଚଳା ଭିତ୍ତିରେ ଜାରି ରଖିଛନ୍ତି, ଯାହା ଦ୍ୱାରା ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀମାନେ କାର୍ଯ୍ୟକାଳର ସୁରକ୍ଷା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରି ନିଜର ସର୍ବଶ୍ରେଷ୍ଠ ପ୍ରଦର୍ଶନ କରିପାରିବେ । କିନ୍ତୁ ଏଥିପାଇଁ ଗୋଟିଏ ପୂର୍ବ ସର୍ତ୍ତ ଆବଶ୍ୟକ ହେବ ଯେ ଏପରି ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ପ୍ରବେଶ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ଏପରି ପ୍ରବେଶକୁ ପରିଚାଳନା କରୁଥିବା ନିୟମ ଏବଂ ନିୟମାବଳୀ ଅନୁସରଣ କରି ଏକ ଉପଲବ୍ଧ ଅନୁମୋଦିତ ଖାଲି ସ୍ଥାନରେ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଦ୍ୱିତୀୟ ପ୍ରକାରର ପରିସ୍ଥିତି ଯେଉଁଥିରେ ନିୟମିତକରଣର ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠିପାରେ, ତାହା ହେଉଛି ଯେତେବେଳେ ଏକ ଉପଲବ୍ଧ ଖାଲି ସ୍ଥାନରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ପ୍ରବେଶ ପ୍ରକ୍ରିୟାଗତ କାର୍ଯ୍ୟରେ କିଛି ତ୍ରୁଟିର ସମ୍ମୁଖୀନ ହୋଇଥିବା ଜଣାପଡ଼େ, ଯଦିଓ ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତି ଏହିପରି ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ନିଯୁକ୍ତି କରିବାକୁ ସକ୍ଷମ ଅଟନ୍ତି ଏବଂ ଅନ୍ୟଥା ଏହିପରି ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁସରଣ କରିଛନ୍ତି । ଏକ ସକ୍ଷମ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ନିଯୁକ୍ତିରେ ଏପରି ଅନିୟମିତତା ଛାଡ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରଶାସନିକ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏକ ଆବଶ୍ୟକତା ସୃଷ୍ଟି ହୋଇପାରେ ଏବଂ ଅନିୟମିତ ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ନିୟମିତ କରାଯାଇପାରିବ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟକାଳର ସୁରକ୍ଷା ସମ୍ପୃକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଉପଲବ୍ଧ କରାଯାଇପାରିବ । କିନ୍ତୁ ଏପରି କ୍ଷେତ୍ରରେ ମଧ୍ୟ ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ପ୍ରବେଶ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ବେଆଇନ କିମ୍ବା ଏହିପରି ନିଯୁକ୍ତି ପରିଚାଳନା କରୁଥିବା ସମସ୍ତ ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ନିୟମ ଏବଂ ନିୟମାବଳୀର ଲଜ୍ଜାହୀନ ଅବମାନନା ବୋଲି ଜଣାପଡ଼ିବ ନାହିଁ ।

ନ୍ୟାୟାଳୟ ଲକ୍ଷ୍ୟ କଲେ ଯେ ସେହି ମାମଲାରେ ନିଯୁକ୍ତି କରିବା ସମୟରେ ସମସ୍ତ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ବାତିଲ୍ କରାଯାଇଥିଲା । ଏଥିରେ କୁହାଯାଇଛି,

> "ଅପରପକ୍ଷରେ ଆଇନ ଦ୍ୱାରା ଜଣାଶୁଣା ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ଏଡ଼ାଇବା ପାଇଁ ସମସ୍ତ ପ୍ରୟାସ କରାଯାଇଥିଲା ଯାହାର ଫଳସ୍ୱରୂପ ଉଭୟ ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ତଥା ଏହି ବେଆଇନ ପ୍ରବେଶକାରୀଙ୍କ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 15 (1) ର ସ୍ପଷ୍ଟ ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ହୋଇଥିଲା । ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ବେଆଇନ ଏବଂ ଅସିଦ୍ଧ କାର୍ଯ୍ୟକଳାପକୁ ଲୁଚାଇବା ପାଇଁ କିମ୍ବା ଏହି 6000 ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ପ୍ରବେଶକାରୀଙ୍କୁ ଯୋଜନାରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିବା ଅନୈତିକ ପଦ୍ଧତିକୁ ସ୍ଥାୟୀ

ସଚିବ, କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଉମାଦେବୀ [ବାଲାସୁବ୍ରମଣ୍ୟନ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି]

କରିବା ପାଇଁ ତଥାକଥିତ ନିୟମିତକରଣ ଏବଂ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ଉପରେ ଢାଲ ଭାବରେ ନିର୍ଭର କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।

26. ଏହି ଦିଗ ଉପରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ସମସ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ଧ୍ୟାନ ଦେବା ଆବଶ୍ୟକ ନୁହେଁ । ମୋଟାମୋଟି ଭାବେ ଯାହା ସାମ୍ନାକୁ ଆସୁଛି ତାହା ହେଉଛି ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ, କେବଳ ଏକ ସାମୟିକ ପରିସ୍ଥିତିରେ ସ୍ଥାୟୀ ପଦବୀରେ ଏକ କାମଚଳା ନିଯୁକ୍ତି କରାଯାଇପାରିବ, କିନ୍ତୁ ଏହା ପରେ ଶୀଘ୍ର ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ହେବା ଉଚିତ ଏବଂ ଅଣ-ଉପଲବ୍ଧ ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ନିୟମିତକରଣ ପାଇଁ ଟିପ୍ପଣୀ ଦେବା ଉଚିତ ନୁହେଁ ।ନିୟମିତକରଣ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଉଥିବା ମାମଲାଗୁଡ଼ିକ ମୁଖ୍ୟତଃ ଏହି ଆଧାରରେ ଆଗକୁ ବଢ଼ିଛି ଯେ, କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କିଛି ସମୟ ପାଇଁ କାମ କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେବା ପରେ, ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ବିଷୟରେ ଆଲୋଚନା କରିବା ପରେ, ପ୍ରକୃତରେ କୌଣସି ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ନକରି, ତାଙ୍କୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯିବା ଉଚିତ ।

27. ଏ. *ଉମରାନୀ ବନାମ ରେଜିଷ୍ଟ୍ରାର, ସମବାୟ ସମିତି ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ, [2004]* 7 ଏସ. ସି. ସି. 112 ମାମଲାରେ, ତିନି ଜଣିଆ ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଙ୍କ ବିଚାରପୀଠ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କର ଏକ ସର୍ଭେ କରିଥିଲେ ଏବଂ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ଯେତେବେଳେ ଏହି ଅଧିନିୟମ ଏବଂ ଏହା ଅଧୀନରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା ବୈଧାନିକ ନିୟମର ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର ଉଲ୍ଲଂଘନ କରି ନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଅତ୍ୟାବଶ୍ୟକ ଯୋଗ୍ୟତାକୁ ଅଣଦେଖା କରି, ନିଯୁକ୍ତି ବେଆଇନ ହେବ ଏବଂ ରାଜ୍ୟ ଦ୍ୱାରା ନିୟମିତ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।ଏପରି ନିଯୁକ୍ତିକୁ ନିୟମିତ କରିବା ପାଇଁ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 162 ଅନୁଯାୟୀ ରାଜ୍ୟ ନିଜର କ୍ଷମତା ପ୍ରୟୋଗ କରିପାରିଲା ନାହିଁ । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହା ମଧ୍ୟ କହିଥିଲେ ଯେ ନିୟମିତକରଣ ଭାରତର ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 12 କିମ୍ବା ବୈଧାନିକ ଅଧିନିୟମ କିମ୍ବା ଏହା ଅଧୀନରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ କୌଣସି ସଂସ୍ଥା କିମ୍ବା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଅର୍ଥ ମଧ୍ୟରେ କୌଣସି ରାଜ୍ୟ ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତିର ଏକ ମାଧ୍ୟମ ନୁହେଁ ଏବଂ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ନିୟମିତକରଣ, ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀତା ଦେଇପାରିବ ନାହିଁ ଯାହାର ସେବା କାମଚଳା ପ୍ରକୃତିର । ଏହା ମଧ୍ୟ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ କିଛି ବ୍ୟକ୍ତି ଦୀର୍ଘ ସମୟ ଧରି କାମ କରୁଥିଲେ, ଏହାର ଅର୍ଥ ନୁହେଁ ଯେ ସେମାନେ ନିୟମିତକରଣର ଅଧିକାର ହାସଲ କରିଛନ୍ତି ।

28. ସଂଯୋଗବଶତଃ, ଖଣ୍ଡପୀଠ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 142 ଅନୁଯାୟୀ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର କ୍ଷେତ୍ରାଧିକାରୀତା ପ୍ରୟୋଗ କରି ପାରିତ ହେବାକୁ ଥିବା ଆଦେଶର ପ୍ରକୃତି ବିଷୟରେ ମଧ୍ୟ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଥିଲେ । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 142 ଅନୁଯାୟୀ ନ୍ୟାୟିକ ଅଧିକାରକୁ ଅପସ୍ଥାପିତ ସହାନୁଭୂତିରେ ବ୍ୟବହାର କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ *ଲାଥମ* ବନାମ *ରିଚାର୍ଡ ଜନସନ ଆଣ୍ଡ ନେଫ୍ୟୁ ଲିମିଟେଡ୍,* (1913) 1 କେ. ବି. 398) ମାମଲାରେ ଫେୟାରୱେଲ,ଏଲ. ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଙ୍କ ମନ୍ତବ୍ୟକୁ ଅନୁମୋଦନ ସହିତ ଉଦ୍ଧୃତ *କରିଛନ୍ତି:*

> ଶିଶୁ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ସହିତ ଆମର ସହାନୁଭୂତି ଆମର ବିଚାରକୁ ପ୍ରଭାବିତ ନକରିବା ପାଇଁ ଆମେ ଅତ୍ୟନ୍ତ ଯତ୍ନବାନ ହେବା ଉଚିତ୍ । ଆବେଗ ହେଉଛି ଏକ ବିପଜ୍ଜନକ ଇଚ୍ଛାଶକ୍ତି ଯାହାକୁ ଆଇନଗତ ନୀତିଗୁଡ଼ିକର ଅନ୍ୱେଷଣରେ ଏକ ମାର୍ଗଦର୍ଶକ ଭାବେ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ହେବ ।

ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ *ଟେରୀ ଓଟ୍ ଇଷ୍ଟେଟ୍ (ପି) ଲିମିଟେଡ୍* ବନାମ *ୟୁ. ଟି., ଚଣ୍ଡିଗଡ଼,* [2004] 2 ଏସ. ସି. ସି. 130 ମାମଲାରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ମନ୍ତବ୍ୟକୁ ଅନୁମୋଦନ ସହିତ ଉଦ୍ଧୃତ କରିଛନ୍ତି ।

> "ଆମ ମନରେ କୌଣସି ସନ୍ଦେହ ନାହିଁ ଯେ ସହାନୁଭୂତି କିମ୍ବା ଭାବନା ନିଜେ ଏକ ଆଦେଶ ପାରିତ କରିବା ପାଇଁ ଏକ ଆଧାର ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେଉଁଠାରେ ଆବେଦନକାରୀମାନେ ଏକ ଆଇନଗତ ଅଧିକାର ପ୍ରତିଷ୍ଠା କରିବାରେ ଶୋଚନୀୟ ଭାବରେ ବିଫଳ ହୁଅନ୍ତି । ଏହା ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 142 ରେ ଥିବା ଏକ ଅସାଧାରଣ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଅଧିକାରିତା ସତ୍ତ୍ୱେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ସାଧାରଣତଃ ଏପରି କୌଣସି ଆଦେଶ ପାରିତ କରିବେ ନାହିଁ ଯାହା ଏକ ବୈଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ କରିବ ।

ଏହି ନିର୍ଣ୍ଣୟ 'ନିୟମିତକରଣ' ଏବଂ 'ସ୍ଥାୟୀତ୍ୱ' ମଧ୍ୟରେ ଥିବା ପାର୍ଥକ୍ୟକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖି ସ୍ଥିର କରିଥିଲା ଯେ ନିୟମିତକରଣ କୌଣସି ରାଜ୍ୟ ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତିର ମାଧ୍ୟମ ନୁହେଁ ଏବଂ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏଥିରେ ଏହା ମଧ୍ୟ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ନିୟମିତକରଣ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀତ୍ୱ ଦେଇପାରିବ ନାହିଁ ଯାହାର ସେବା କାମଚଳା ପ୍ରକୃତିର ।

ସଚିବ, କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଉମାଦେବୀ [ବାଲାସୁବ୍ରମଣ୍ୟନ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି]

29. ଏହି ଦିଗରେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ବହୁଗୁଣିତ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ । ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ନିକଟରେ ନିଆଯାଇଥିବା ନିଷ୍ପତ୍ତି ମଧ୍ୟରୁ କେବଳ ଗୋଟିଏ କିମ୍ବା ଦୁଇଟି ବିଷୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ । *ୟୁ. ପି.* ବନାମ *ନୀରଜ ଅୱସ୍ତି ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ,* [2006] 1 ଏସ. ସି. ସି. 667 ମାମଲାରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଅନେକ ପୂର୍ବ ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ପରେ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ନିଯୁକ୍ତି କରିବା ପାଇଁ ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 162 ଅନୁଯାୟୀ ରାଜ୍ୟର କୌଣସି କ୍ଷମତା ନାହିଁ ଏବଂ ଯଦି ଏପରି କୌଣସି କ୍ଷମତା ଥାଏ, ତେବେ ବୈଧାନିକ ନିୟମ ଉଲ୍ଲଂଘନ କରି କୌଣସି ନିଯୁକ୍ତି କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହା ମଧ୍ୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ ଅତୀତରେ ଅଭିଯୋଗ ହୋଇଥିବା ନିୟମିତକରଣ କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତି ଅଧିକ ନିୟମିତକରଣ କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ହକଦାର ନୁହେଁ । ଏହା ମଧ୍ୟ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ ନିଜେ ଏକ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା କିମ୍ବା ନିୟମିତକରଣ ପାଇଁ ଏକ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବାର ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର କୌଣସି କ୍ଷେତ୍ରାଧିକାରିତା ନାହିଁ । ଏହି ମତ *କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ* ବନାମ *କେ. ଜି. ଏସ୍. ଡି. କ୍ୟାଣ୍ଟିନ କର୍ମଚାରୀ ଜନ କଲ୍ୟାଣ ସଙ୍ଘ, ଜେଟି* (2006) 1 ଏସସି 84ରେ ଦୋହରାଯାଇଥିଲା ।

30. କେନ୍ଦ୍ର *ଲୋକସେବା ଆୟୋଗ ବନାମ ଗିରିଶ* ଜୟନ୍ତୀ *ଲାଲ ବାଘେଲା ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ, (2006) 2* ଏସ୍ ସି ଏ ଏଲ୍ 115 ମାମଲାରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ପ୍ରଶ୍ନର ଉତ୍ତର ଦେଇଥିଲେ, ଯିଏ ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ଥିଲେ ଏବଂ କହିଥିଲେ:-

> "ମୌଳିକ ଅଧିକାର ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ତୃତୀୟ ଭାଗରେ ଥିବା ଅନୁଚ୍ଛେଦ 16ରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ରାଜ୍ୟ ଅଧୀନରେ କୌଣସି ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ସମସ୍ତ ନାଗରିକଙ୍କ ପାଇଁ ସମାନ ସୁଯୋଗ ରହିବ ।ଅନୁଚ୍ଛେଦ 16ରେ ମୁଖ୍ୟ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ହେଉଛି ସରକାରୀ ପଦବୀରେ ସୁଯୋଗ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତିର ସମାନତାର ସାମ୍ବିଧାନିକ ଅଧିକାର ସୃଷ୍ଟି କରିବା । "ନିୟୋଜନ" କିମ୍ବା "ନିଯୁକ୍ତି" ଶବ୍ଦ କେବଳ ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ନିଯୁକ୍ତି ନୁହେଁ ବରଂ ସେବାର ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଶେଷତ୍ୱ ଯେପରିକି ପଦୋନ୍ନତି ଏବଂ ଅବସର ବୟସ ଇତ୍ୟାଦି ମଧ୍ୟ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରେ । ରାଜ୍ୟ ଅଧୀନରେ ଯେକୌଣସି ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତି କେବଳ ଯୋଗ୍ୟ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କଠାରୁ ଆବେଦନ ଆହ୍ୱାନ କରି ଏକ ଉପଯୁକ୍ତ ବିଜ୍ଞାପନ ପ୍ରକାଶ କରିବା ପରେ ଏବଂ ବିଶେଷଜ୍ଞଙ୍କ ଏକ ଗୋଷ୍ଠୀ କିମ୍ବା ଏକ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଭାବରେ ଗଠିତ କମିଟି ଦ୍ୱାରା ଚୟନ କରାଯିବା ପରେ କରାଯାଇପାରିବ, ଯାହାର ସଦସ୍ୟମାନେ ଲିଖିତ ପରୀକ୍ଷା

କିମ୍ବା ସାକ୍ଷାତକାର କିମ୍ବା ବିଜ୍ଞାପନର ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ଆବେଦନ କରିଥିବା ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ଅନ୍ତଃ-ଯୋଗ୍ୟତା ବିଚାର କରିବା ପାଇଁ ନିରପେକ୍ଷ ଏବଂ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଅଟନ୍ତି । ରାଜ୍ୟ କିମ୍ବା ସଙ୍ଘ ଅଧୀନରେ ଥିବା ଏକ ପଦବୀରେ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଢଙ୍ଗରେ ବିଜ୍ଞାପନ ଜାରି ନକରି ଦିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, ଯେଉଁଥିରେ କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଯୋଗ୍ୟ ପ୍ରାର୍ଥୀମାନେ ସେମାନଙ୍କ ନାମ ପଞ୍ଜିକରଣ କରାଇବା ପାଇଁ ନିୟୋଜନ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟରୁ ଦରଖାସ୍ତ ଆହ୍ୱାନ କରିପାରନ୍ତି । ଯୋଗ୍ୟ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ଠାରୁ ବିଜ୍ଞାପନ ନଦେଇ ଏବଂ ଉପଯୁକ୍ତ ଚୟନ ନକରି ରାଜ୍ୟ କିମ୍ବା ସଙ୍ଘ ଅଧୀନରେ ଏକ ପଦବୀରେ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି, ଯେଉଁଠାରେ ସମସ୍ତ ଯୋଗ୍ୟ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କୁ ପ୍ରତିଯୋଗିତା କରିବାର ଏକ ଉଚିତ ସୁଯୋଗ ମିଳିଥାଏ, ସମ୍ବିଧାନର ଧାରା 16 ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ପ୍ରତିଭୂତିକୁ ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ କରିବ (ଦେଖନ୍ତୁ ବି. *ଏସ୍. ମିନ୍ହାସ୍* ବନାମ *ଭାରତୀୟ ପରିସଂଖ୍ୟାନ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ,*ଏ.ଆଇ.ଆର୍.(1984) ଏସସି 363)

ଏଭଳି ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିଆଯାଇଛି ଯାହା ଧାରବାଡ (ସୁପ୍ରା) ମାମଲାରୁ ପ୍ରେରଣା ନେଇଛି ଏବଂ ନିୟମିତ କରିବା, ଶୋଷଣ କରିବା କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛି, କର୍ମଚାରୀମାନେ ନିଯୁକ୍ତ କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରକ୍ରିୟା କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ନିୟମ ପାଳନ ନକରି ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଛନ୍ତି । ଏହି ଆଭିମୁଖ୍ୟ ପଛରେ ଥିବା ଦର୍ଶନ *ମେସର୍ସ ସେଣ୍ଟ୍ରାଲ କୋଲଫିଲ୍ଡସ୍ ଲିମିଟେଡ୍‌ର ଭୁର୍କୁଣ୍ଡା କୋଲିୟାରୀର ୱାର୍କମେନ* ବନାମ *ମେସର୍ସ ସେଣ୍ଟ୍ରାଲ କୋଲଫିଲ୍ଡସ୍ ଲିମିଟେଡ୍‌ର ଭୁର୍କୁଣ୍ଡା କୋଲିୟାରୀର ପରିଚାଳନା, ଜେଟି (2006) 2 ଏସସି 1* ରେ ନିକଟରେ ନିଆଯାଇଥିବା ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଦର୍ଶାଯାଇଛି, ଯଦିଓ ଏହିପରି ଆଭିମୁଖ୍ୟର ବୈଧତା କିମ୍ବା ବିଧିମାନ୍ୟତା ସ୍ୱାଧୀନ ଭାବରେ ଯାଞ୍ଚ କରାଯାଇ ନାହିଁ । କିନ୍ତୁ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଏକ ସର୍ବେକ୍ଷଣରେ, ପ୍ରମୁଖ ମତ ଦେଖିବାକୁ ମିଳିଛି ଯେ ଏପରି ନିଯୁକ୍ତି ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ କୌଣସି ଅଧିକାର ପ୍ରଦାନ କରିନଥିଲା ଏବଂ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସେମାନଙ୍କୁ ଗ୍ରହଣ କରିବା କିମ୍ବା ନିୟମିତ କରିବା କିମ୍ବା ପୁନଃ ନିଯୁକ୍ତ କରିବା କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇପାରିବେ ନାହିଁ ।

32. ଏହି ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ, ଦୁଇଟି ଦିଗ ପ୍ରତି ଧ୍ୟାନ ଦେବା ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ । *କେଶବାନନ୍ଦ ଭାରତୀ* ବନାମ *କେରଳ ରାଜ୍ୟ,* [1973] *ଏସ୍ ୟୁପିପି ଏସ୍.* ସି. ଆର୍. 1, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 16, ଯାହାକୁ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ର ଏକ ଅଂଶ ଭାବେ ବର୍ଣ୍ଣନା କରାଯାଇଥିଲା, ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ମୌଳିକ ସଂରଚନାର ଅଂଶବିଶେଷ । କେଶବନନ୍ଦ

ଭାରତୀ (ଉପରୋକ୍ତ) ରୁ ଉଭା ହୋଇଥିବା ସ୍ଥିତିକୁ ଜଗନ୍ନାଥ ରାଓ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି, *ଇନ୍ଦିରା* ସାହନୀ ବନାମ *ଭାରତ ସଂଘ,* [1999] ଏସ୍ ୟୁପିପିଏଲ୍ 5 ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 229 ରେ ତିନି ଜଣ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଏକ ବିଚାରପୀଠ ତରଫରୁ କରିଥିଲେ । ସେହି ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଏହା ମଧ୍ୟ ଦୋହରାଇଥିଲା ଯେ କିପରି ସଂସଦ କିମ୍ବା ବିଧାନସଭା ସମ୍ବିଧାନର ମୌଳିକ ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟକୁ ଉଲ୍ଲଂଘନ କରିପାରିବେ ନାହିଁ, ଯଥା, ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ରେ ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ସମାନତାର ନୀତି, ଯାହାର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 16 (1) ଏକ ଦିଗ । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଛନ୍ତି,

> "ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ପ୍ରସ୍ତାବନା ଆମ ସମ୍ବିଧାନର ମୌଳିକ ସମାନତା ନୀତି ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେଇଥାଏ । *କେଶବାନନ୍ଦ ଭାରତୀ* ବନାମ *କେରଳ ରାଜ୍ୟ* [1973] ଏସ୍ ୟୁପିପି ଏସ୍.ସି.ଆର୍. 1 ମାମଲାରେ ଏହା ରାୟ ଦିଆଯାଇଥିଲା ଯେ ସମ୍ବିଧାନର ମୌଳିକ ଢାଞ୍ଚାକୁ ଆଘାତ କରୁଥିବା ସାମ୍ବିଧାନିକ ସଂଶୋଧନ ମଧ୍ୟ ମୌଳିକ ଢାଞ୍ଚାର କ୍ଷମତାତୀତ ରହିବ । ପ୍ରଧାନ ବିଚାରପତି ସିକ୍ରି ସମ୍ବିଧାନର ମୁଖବନ୍ଧରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା ମୌଳିକ *ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟ ଉପରେ* ଗୁରୁତ୍ୱାରୋପ କରିଥିଲେ ଏବଂ କହିଥିଲେ ଯେ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ମୌଳିକ ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟ ମଧ୍ୟ ରହିଛି ଯାହା ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା (ଏସସିସିର ପାରା 506 ଏ) ରୁ ସଂଗ୍ରହ କରାଯାଇପାରିବ । ଆମ ସମ୍ବିଧାନର ମୁଖବନ୍ଧରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା ମୌଳିକ ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରୁ ସମାନତା ଅନ୍ୟତମ । ଶେଲାଟ୍ ଏବଂ ଗ୍ରୋଭର ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଦ୍ୱୟ ମଧ୍ୟ ପ୍ରସ୍ତାବନାରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା ମୌଳିକ ଅଧିକାର ବିଷୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଥିଲେ । ସେମାନେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଭାବେ ସମାନତା ବିଷୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଥିଲେ (ଏସ୍. ସି. ସି. ର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 520 ଏବଂ 535 ଏ) । ହେଗଡେ ଏବଂ ଶେଲଟ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଦ୍ୱୟ ମଧ୍ୟ ପ୍ରସ୍ତାବନା ବିଷୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଥିଲେ (ଅନୁଚ୍ଛେଦ 648,652) । ରାୟ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି (ଯେପରି ସେ ସେତେବେଳେ ଥିଲେ) ମଧ୍ୟ ତାହା କରିଥିଲେ (ପାରା 886) । ଜଗମୋହନ ରେଡ୍ଡୀ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ମଧ୍ୟ ପ୍ରସ୍ତାବନା ଏବଂ ସମାନତା ମତବାଦ (ପାରା 1159) ବିଷୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଥିଲେ । ଖାନ୍ନା, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଏହି ସ୍ଥିତିକୁ ଗ୍ରହଣ କରିଥିଲେ (ପାରା 1471) । ମାଥ୍ୟୁ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ସମାନତାକୁ ଏକ ମୌଳିକ ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟ ଭାବରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଛନ୍ତି (ପାରା 1621) । ଦ୍ୱିବେଦୀ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି (ପାରା 1882,1883) ଏବଂ

ଚନ୍ଦ୍ରଚୂଡ଼, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି (ସେତେବେଳେ ସେ ଥିଲେ) (ପାରା 2086 ଦେଖନ୍ତୁ) ଏହି ସ୍ଥିତିକୁ ଗ୍ରହଣ କରିଥିଲେ ।

ଆମେ ଯାହା କହିବାକୁ ଚାହୁଁଛୁ ତାହା ହେଉଛି ଏହି ଦେଶର ସଂସଦ ଏବଂ ବିଧାନସଭା ସମ୍ବିଧାନର ମୌଳିକ ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟକୁ ଉଲ୍ଲଂଘନ କରିପାରିବେ ନାହିଁ, ଯଥା, ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ରେ ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ସମାନତାର ନୀତି, ଯାହାର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 16 (1) ଏକ ଦିଗ ।

33. *ଇନ୍ଦ୍ର ସାହନୀ ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ* [1992] ଏସ୍ ୟୁପିପି 2 ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 454, ମାମଲାରେ ପୂର୍ବ ନିର୍ଣ୍ଣୟ, ବି. ପି. ଜୀବନ ରେଡ୍ଡୀ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ସଂଖ୍ୟାଗରିଷ୍ଠତା ପାଇଁ କହିବାବେଳେ, ସମାନତା ଏବଂ ସମାନ ସୁଯୋଗ ଆମ ସମ୍ବିଧାନର ଏକ ମୌଳିକ ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟ ବୋଲି ସ୍ୱୀକାର କରି, ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16 ର ଉତ୍ସାହଜନକ ସ୍ଥିତିକୁ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିଛନ୍ତି ।ତାଙ୍କର ପ୍ରଭୁତ୍ୱ କହିଛନ୍ତି:-

"6. ପ୍ରତିଷ୍ଠାତା ପିତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସମାନତାର ଅଧିକାର ସହିତ ଜଡିତ ଗୁରୁତ୍ୱ କେବଳ ଏହି ତଥ୍ୟରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ନୁହେଁ ଯେ ସେମାନେ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ରେ 'ଆଇନ ସମ୍ମୁଖରେ ସମାନତା' ଏବଂ 'ଆଇନର ସମାନ ସୁରକ୍ଷା' ଉଭୟ ଅଭିବ୍ୟକ୍ତି ବ୍ୟବହାର କରିଥିଲେ କିନ୍ତୁ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 15 ରୁ 18 ରେ ନିଶ୍ଚୟାତ୍ମକ ଏବଂ ସକରାତ୍ମକ ଶବ୍ଦରେ ସମାନ ନିୟମ ଦର୍ଶାଇବାକୁ ଆଗକୁ ବଢ଼ିଲେ।...

....

7. ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତି ସବୁବେଳେ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସ୍ଥିତି ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ ଏବଂ କ୍ଷମତା - ଏହା ସବୁବେଳେ ରାଜ୍ୟ କ୍ଷମତାର ଭଣ୍ଡାର - ଜୀବିକାର ମାଧ୍ୟମ ବ୍ୟତୀତ, ଅନୁଚ୍ଛେଦ 16 ଦ୍ୱାରା ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ସୁଯୋଗର ସମାନତା ଘୋଷଣା କରିବା ପାଇଁ ବିଶେଷ ଧ୍ୟାନ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ଖଣ୍ଡ (1) ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ ଘୋଷଣା କରେ ଯେ ରାଜ୍ୟ ଅଧୀନରେ କୌଣସି ପଦବୀରେ ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଏହି ଦେଶର ନାଗରିକମାନଙ୍କୁ ସମାନ ସୁଯୋଗ ମିଳିବ, ଯେତେବେଳେ ଖଣ୍ଡ (2) ଘୋଷଣା କରେ ଯେ ଉକ୍ତ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ କୌଣସି ନାଗରିକଙ୍କୁ କେବଳ ଧର୍ମ, ଜାତି, ଲିଙ୍ଗ, ବଂଶ, ଜନ୍ମ ସ୍ଥାନ, ବାସସ୍ଥାନ କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ କୌଣସି ଆଧାରରେ ଭେଦଭାବ କରାଯିବ ନାହିଁ । ଏଥି ସହିତ, ଖଣ୍ଡ (4) ରେ ଘୋଷଣା କରିବାକୁ ଯତ୍ନ ନିଆଯାଇଥିଲା ଯେ ଉକ୍ତ ଅନୁଚ୍ଛେଦରେ ଥିବା କୌଣସି ଜିନିଷ

ସଚିବ, କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଉମାଦେବୀ [ବାଲାସୁବ୍ରମଣ୍ୟନ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି]

କୌଣସି ପଛୁଆ ବର୍ଗ ନାଗରିକଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ପଦବୀ ସଂରକ୍ଷଣ ପାଇଁ କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବାରେ ରାଜ୍ୟକୁ ଅଟକାଇବ ନାହିଁ ଯାହା ରାଜ୍ୟ ମତରେ, ରାଜ୍ୟ ଅଧୀନରେ ଥିବା ସେବାରେ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରେ ନାହିଁ ।

(ପୃଷ୍ଠା 544 ଏବଂ 545 ରେ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 6 ଏବଂ 7 ଦେଖନ୍ତୁ)

ଏହି ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ନିଷ୍ପତ୍ତିଗୁଡ଼ିକ ସ୍ପଷ୍ଟ ଶିରୋଧାର୍ଯ୍ୟମୂଳକ ଯେ ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16କୁ ପାଳନ କରିବା ନିହାତି ଆବଶ୍ୟକ ।

ବିହାର ରାଜ୍ୟପାଳଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବାରମ୍ବାର ଜାରି କରାଯାଇଥିବା ଅଧ୍ୟାଦେଶକୁ ଚାଲେଞ୍ଜ କରି ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ସ୍ଥିତି ଅଧିକାର ଉପରେ ହୋଇଥିବା ଆପତ୍ତିର ଉତ୍ତର ଦେଉଥିବା ବେଳେ, ଯୋଜନାରେ ଆଇନର ନିୟମର ଉଚ୍ଚ ସ୍ଥାନ ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱାରୋପ କରାଯାଇଥିଲା, ମୁଖ୍ୟ ବିଚାରପତି ଭଗବତୀ ସମ୍ବିଧାନ ବିଚାରପୀଠ ତରଫରୁ ଡ. ଡି. ସି. ୱାଧୱା ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ବିହାର ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ, [1987] 1 ଏସ୍. ସି. ଆର୍.

"ଆଇନ ର ନିୟମ ଆମ ସମ୍ବିଧାନର ମୂଳ ଅଂଶ ଗଠନ କରେ ଏବଂ ଏହା ଆଇନ ର ନିୟମର ସାର ହେଉଛି ଯେ ରାଜ୍ୟ ଦ୍ୱାରା କ୍ଷମତାର ପ୍ରୟୋଗ, ତାହା ବିଧାନସଭା ହେଉ କିମ୍ବା କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ସାମ୍ବିଧାନିକ ସୀମା ମଧ୍ୟରେ ରହିବା ଉଚିତ ଏବଂ ଯଦି କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ ଦ୍ୱାରା କୌଣସି ଅଭ୍ୟାସ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଏ ଯାହା ଏହାର ସାମ୍ବିଧାନିକ ସୀମାର ଖୋଲାଖୋଲି ଏବଂ ବ୍ୟବସ୍ଥିତ ଭାବେ ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ କରେ, ତେବେ ଜନସାଧାରଣଙ୍କ ସଦସ୍ୟ ଭାବରେ ଆବେଦନକାରୀ ସଂଖ୍ୟା 1 ର ଏକ ରିଟ୍ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରି ଏହିପରି ଅଭ୍ୟାସକୁ ଆପତ୍ତି କରିବାକୁ ଯଥେଷ୍ଟ ଆଗ୍ରହ ରହିବ ଏବଂ ରିଟ୍ ଆବେଦନକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବା ଏବଂ ଏହିପରି ଅଭ୍ୟାସର ବୈଧତା ଉପରେ ବିଚାର କରିବା ଏହି କୋର୍ଟର ସାମ୍ବିଧାନିକ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ହେବ ।"

ତେଣୁ, ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ସରକାରୀ ଚାକିରିରେ ସମାନତାର ଶାସନକୁ ପାଳନ କରିବା ଆମ ସମ୍ବିଧାନର ଏକ ମୌଳିକ ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟ ଏବଂ ଯେହେତୁ ଆଇନ ର ନିୟମ ଆମ ସମ୍ବିଧାନର ମୂଳରେ ରହିଛି, ତେଣୁ କୌଣସି ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବେ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14ର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନକୁ ସମର୍ଥନ କରୁଥିବା ଆଦେଶ ପାରିତ କରିବାରେ କିମ୍ବା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 16 ସହିତ ପଠାଯାଇଥିବା ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ର ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପାଳନ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ଅଣଦେଖା କରିବା ଆଦେଶ ଦେବାରେ

ଅକ୍ଷମ ହେବେ । ତେଣୁ, ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତି ଯୋଜନା ସହିତ ସାମଞ୍ଜସ୍ୟ ରଖି, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରିବା ସମୟରେ, ଏହା ସ୍ଥିର କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ଯେ ଯଦି ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ନ ହୁଏ ଏବଂ ଯୋଗ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଉପଯୁକ୍ତ ପ୍ରତିଯୋଗିତା ନ ହୁଏ, ତେବେ ଏହା ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ କୌଣସି ଅଧିକାର ପ୍ରଦାନ କରିବ ନାହିଁ । ଯଦି ଏହା ଏକ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ନିଯୁକ୍ତି, ତେବେ ନିଯୁକ୍ତି ଚୁକ୍ତିର ଶେଷରେ ସମାପ୍ତ ହୁଏ, ଯଦି ଏହା ଦୈନିକ ମଜୁରୀ କିମ୍ବା କାମଚଳା ଆଧାରରେ ଏକ ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତି ଥିଲା, ତେବେ ଏହା ବନ୍ଦ ହେବା ପରେ ଏହା ସମାପ୍ତ ହୋଇଯିବ । ସେହିଭଳି, ଜଣେ ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀ ତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ଅବଧି ଶେଷ ହେବା ପରେ ତାଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ ବୋଲି ଦାବି କରିପାରିବେ ନାହିଁ । ଯଦି ମୂଳ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ପରିକଳ୍ପିତ ଚୟନ ଯଥୋଚିତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁସରଣ କରି କରାଯାଇ ନଥିଲା ଏହା ମଧ୍ୟ ସ୍ପଷ୍ଟ କରିବାକୁ ହେବ ଯେ କେବଳ ଏହିପରି ଜାରି ରଖିବା ବଳରେ, ଜଣେ ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀ କିମ୍ବା ଜଣେ ଅସ୍ଥାୟୀ ମଜୁରୀ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ଅବଧି ବାହାରେ କିଛି ସମୟ ପାଇଁ ଜାରି ରଖାଯିବା କାରଣରୁ, ସେ ନିୟମିତ ଚାକିରିରେ ନିୟୋଜିତ ହେବାକୁ କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀ ହେବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ନାହିଁ । ଯେଉଁ ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ଅବଧି ଶେଷ ହୋଇଛି କିମ୍ବା କାମଚଳା କର୍ମଚାରୀମାନେ ସେମାନଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ପ୍ରକୃତି ଅନୁଯାୟୀ, କୌଣସି ଅଧିକାର ଅର୍ଜନ କରନ୍ତି ନାହିଁ, ସେମାନଙ୍କ ଦୃଷ୍ଟାନ୍ତରେ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ରୋକିବା ପାଇଁ ଏହା ନ୍ୟାୟାଳୟ ପାଇଁ ଉନ୍ମୁକ୍ତ ନୁହେଁ । ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 226 ଅନୁଯାୟୀ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟମାନେ ସାଧାରଣତଃ ଗ୍ରହଣ, ନିୟମିତକରଣ କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀ ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଜାରି କରିବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ ଯେ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ନିଯୁକ୍ତି ନିୟମିତ ଭାବରେ ଏବଂ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ଅନୁଯାୟୀ କରାଯାଇ ନାହିଁ । କେବଳ ଯେହେତୁ, ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଏକ ଆଦେଶର ଆବରଣ ତଳେ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିଥିବାରୁ, ଯାହାକୁ ଆମେ ରାୟର ପୂର୍ବ ଭାଗରେ 'ମକଦ୍ଦମାମୂଳକ ନିଯୁକ୍ତି' ଭାବରେ ବର୍ଣ୍ଣନା କରିଛୁ, ସେ ଚାକିରିରେ ସମାହିତ ହେବା କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀ ହେବାର କୌଣସି ଅଧିକାର ପାଇଁ ହକଦାର ହେବେ ନାହିଁ । ବାସ୍ତବରେ, ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ..,ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ନିର୍ଦ୍ଦେଶନାମା ଜାରି କରିବା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ପକ୍ଷେ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ହୋଇ ନପାରେ, ସେବେଠାରୁ, ପରିଶେଷରେ, ଯଦି ଏହା ନିକଟକୁ ଆସୁଥିବା କର୍ମଚାରୀ ଉପଶମ ପାଇବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ ବିବେଚିତ ହୁଅନ୍ତି, ଏହା ହୁଏତ ଉପଶମକୁ ଏପରି ଢଙ୍ଗରେ ଗଢ଼ି ତୋଳି ପାରିବ ଯେ ଶେଷରେ ତା' ପ୍ରତି କୌଣସି ପକ୍ଷପାତ ସୃଷ୍ଟି ହେବ ନାହିଁ, ଯେତେବେଳେ କି ତାଙ୍କ ଚାକିରି ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଚୟନ

ପାଇଁ ନିୟମିତ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ଅଟକାଇ ରଖିବ କିମ୍ବା ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦରମା ଦେବାର ବୋଝ ରାଜ୍ୟ ଉପରେ ଲଦିବ ଯାହା ପ୍ରକୃତରେ ଆବଶ୍ୟକ ନୁହେଁ । ରାଜ୍ୟ କିମ୍ବା ଏହାର ସାଧନଗୁଡିକ ଦ୍ୱାରା ଏହାର ବ୍ୟାପାରର ଆର୍ଥିକ ବ୍ୟବସ୍ଥାରେ ଅଯଥା ହସ୍ତକ୍ଷେପ ନକରିବା କିମ୍ବା ସାମ୍ବିଧାନିକ ଏବଂ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଆଦେଶକୁ ଅଣଦେଖା କରିବା ପାଇଁ ସାଧନଗୁଡ଼ିକୁ ନିଜକୁ ପ୍ରଦାନ ନକରିବା ପାଇଁ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିଶ୍ଚିତ ହେବା ଉଚିତ୍ ।

35. 'ସମାନ କାମ ପାଇଁ ସମାନ ଦରମା'ର ପରିକଳ୍ପନା ସେହିମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀତ୍ୱ ପ୍ରଦାନ କରିବାର ପରିକଳ୍ପନାଠାରୁ ଭିନ୍ନ, ଯେଉଁମାନେ ତଦର୍ଥ ଆଧାରରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଛନ୍ତି, ଅସ୍ଥାୟୀ ଆଧାରରେ, କିମ୍ବା ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ପରିକଳ୍ପିତ ଚୟନର କୌଣସି ପ୍ରକ୍ରିୟା ଉପରେ ଆଧାରିତ ନୁହଁନ୍ତି । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ବିଭିନ୍ନ ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ବେତନ ନୀତି ପ୍ରୟୋଗ କରିଛନ୍ତି ଏବଂ ସେହି ନୀତିର ପ୍ରୟୋଗ ପାଇଁ ମାନଦଣ୍ଡ ସ୍ଥିର କରିଛନ୍ତି । ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତି ସେହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାତ୍ମକ ନୀତିଗୁଡ଼ିକର ପରିପେକ୍ଷିରେ ଆମ ସମ୍ବିଧାନରେ ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ସମାନତାର ଧାରଣା ଉପରେ ଆଧାରିତ । କିନ୍ତୁ ସେହି ନୀତିର ସ୍ୱୀକୃତି ଏପରି ଏକ ସ୍ଥିତିକୁ ନେଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେଉଁଠାରେ ଅଦାଲତ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇପାରିବେ ଯେ ଆଇନ ଦ୍ୱାରା ସ୍ଥାପିତ ଉପଯୁକ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁସରଣ ନକରି କରାଯାଇଥିବା ନିଯୁକ୍ତିକୁ ସ୍ଥାୟୀ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ ବିବେଚନା କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଜାରି କରାଯିବ । ଏପରି କରିବା, ସୁଯୋଗର ସମାନତାର ନୀତିକୁ ଅଗ୍ରାହ୍ୟ କରିବ । ଏହି ଅଦାଲତରେ ବିଚାରାଧୀନ ଥିବା କୌଣସି ମାମଲା କିମ୍ବା ମାମଲାରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ନ୍ୟାୟ କରିବା ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ଆଦେଶ ଦେବା କ୍ଷମତା, ସାଧାରଣ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଆଇନ ଦ୍ୱାରା ସ୍ଥାପିତ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ଅନୁମତି ଦେବା ପାଇଁ ସାଧାରଣତଃ ବ୍ୟବହୃତ ହେବ ନାହିଁ । କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟରୁ ଆମ ସାମ୍ନାକୁ ଆସିଥିବା ମାମଲାଗୁଡ଼ିକର ସ୍ଥିତିକୁ ନିଅନ୍ତୁ । ଏଥିରେ, ଧାରୱାଡ ନିଷ୍ପତ୍ତି ପରେ, ସରକାର ବାରମ୍ବାର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଏବଂ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଜାରି କରିଥିଲେ ଯେ କୌଣସି ଅସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା କାମଚଳା ନିୟୋଜନ କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯିବ ନାହିଁ । କେତେକ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଏବଂ ବିଭାଗ ସେହି ନିର୍ଦ୍ଦେଶକୁ ଅଣଦେଖା କରିଥିଲେ କିମ୍ବା ସେହି ନିର୍ଦ୍ଦେଶକୁ ଅବମାନନା କରିଥିଲେ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତି ଦେବା ଜାରି ରଖିଥିଲେ, ବିଶେଷ କରି କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଜାରି ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା । କେତେକ ନିଯୁକ୍ତ ଅଧିକାରୀ ସେମାନଙ୍କ ଅବମାନନା ପାଇଁ ଦଣ୍ଡିତ ମଧ୍ୟ ହୋଇଛନ୍ତି । ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 226 କିମ୍ବା 32 ଅନୁଯାୟୀ ଅଧିକାର କ୍ଷେତ୍ରରେ କିମ୍ବା ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 142 ଅନୁଯାୟୀ କ୍ଷମତା ପ୍ରୟୋଗରେ ଏପରି ଏକ ଆଦେଶ ପ୍ରଦାନ କରିବା

ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ କିମ୍ବା ଉପଯୁକ୍ତ ହେବ ନାହିଁ ଯାହା ଦ୍ୱାରା ସେହି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତ କିମ୍ବା କାର୍ଯ୍ୟ ଉପରେ ଆଧାର କରି ନିଯୁକ୍ତି, ସମାହିତ କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀ କରାଯିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥାଏ । ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ନ୍ୟାୟ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ନ୍ୟାୟ ହେବ ଏବଂ ଯଦିଓ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହାକୁ ପରିବର୍ତ୍ତନୀୟ ରୂପ ଦେବା ପାଇଁ ଉନ୍ମୁକ୍ତ ରହିବ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏପରି ସହଯୋଗ ପ୍ରଦାନ କରିବ ନାହିଁ ଯାହା ଏକ ବେଆଇନ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ସହିତ ସମାନ ହେବ ।

36. ଅସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ସାମୟିକ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ନିୟମିତ କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବାବେଳେ, ସମ୍ପୃକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତି କିଛି ସମୟ ପାଇଁ ଏବଂ କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଯଥେଷ୍ଟ ସମୟ ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଛନ୍ତି ବୋଲି ନ୍ୟାୟାଳୟମାନେ ପ୍ରଭାବିତ ହୁଅନ୍ତି । ଏହା ନୁହେଁ ଯେ ଯେଉଁ ବ୍ୟକ୍ତି ଅସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ସାମୟିକ ଭାବରେ ଏକ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ଗ୍ରହଣ କରନ୍ତି, ସେ ତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ସ୍ୱଭାବ ବିଷୟରେ ଅବଗତ ନୁହଁନ୍ତି । ସେ ବୁଝି ବିଚାରି ଏହି ଚାକିରି ଗ୍ରହଣ କରନ୍ତି । ଏହା ସତ୍ୟ ହୋଇପାରେ ଯେ ସେ ମୁଲ କରିବା ସ୍ଥିତିରେ ନାହାଁନ୍ତି - ଦୀର୍ଘ ସମୟ ଧରି ନୁହେଁ - କାରଣ ସେ ହୁଏତ କିଛି ଚାକିରି ଖୋଜୁଥିଲେ ଯାହା ଦ୍ୱାରା ସେ ନିଜର ଜୀବିକା ନିର୍ବାହ କରିପାରିବେ ଏବଂ ଯାହା ପାଇବେ ତାହା ଗ୍ରହଣ କରିପାରିବେ । କିନ୍ତୁ କେବଳ ସେହି ଆଧାରରେ, ନିଯୁକ୍ତିର ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାକୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବା ଏବଂ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ କିମ୍ବା ସାମୟିକ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତି ଜାରି ରଖିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ ବୋଲି ମତ ରଖିବା ଉପଯୁକ୍ତ ହେବ ନାହିଁ । ଏପରି କରିବା ଦ୍ୱାରା, ଏହା ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତିର ଅନ୍ୟ ଏକ ମାଧ୍ୟମ ସୃଷ୍ଟି କରିବ ଯାହା ଗ୍ରହଣୀୟ ନୁହେଁ । ପକ୍ଷମାନଙ୍କ ପାଖରେ ସମାନ ମୁଲ କରିବାର କ୍ଷମତା ନାହିଁ ବୋଲି ଦର୍ଶାଇ ଯଦି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ପ୍ରକାରର ଏକ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ନିଯୁକ୍ତି ରଦ୍ଦ କରନ୍ତି, ତେବେ ତାହା ମଧ୍ୟ ସେହି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କୌଣସି ଆଶ୍ୱସ୍ତି ପ୍ରଦାନ କରିବାରେ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କୁ ସକ୍ଷମ କରିବ ନାହିଁ । ପ୍ରଶାସନର ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏବଂ ଯଦି ଲାଗୁ କରାଯାଏ, ତେବେ ଏହିପରି ଅସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ଅସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି ଉପରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ, ଏହାର ଅର୍ଥ କେବଳ ଏହା ହେବ ଯେ କିଛି ଲୋକ ଯେଉଁମାନେ ଅନ୍ତତଃ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ, ଚୁକ୍ତିନାମା କିମ୍ବା ସାମୟିକ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଆନ୍ତି, ସେମାନେ ସେହି ନିଯୁକ୍ତି ମଧ୍ୟ ପାଇବେ ନାହିଁ ଯେତେବେଳେ ଏହିପରି ନିଯୁକ୍ତି ସୁରକ୍ଷିତ କରିବା ସେମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଅନ୍ତତଃ କିଛି ସହାୟତା ଆଣିଥାଏ । ସର୍ବୋପରି, ଆମ ବିଶାଳ ଦେଶର ଅସଂଖ୍ୟ ନାଗରିକ ନିଯୁକ୍ତି ସନ୍ଧାନରେ ଅଛନ୍ତି ଏବଂ ଯଦି କେହି ଏପରି ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଯିବାକୁ ଆଗ୍ରହୀ ନୁହଁନ୍ତି ତେବେ ଜଣେ ଅସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ଅସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ବାଧ ହେବେ ନାହିଁ । ଏହି

ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଏହି ଆଧାରରେ ଆଗକୁ ବଢ଼ିବାକୁ ହେବ ଯେ ନିଯୁକ୍ତିର ସ୍ୱଭାବ ଏବଂ ସେଥିରୁ ଆସୁଥିବା ଫଳାଫଳକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ ଜାଣି ସ୍ୱୀକାର କରାଯାଇଥିଲା । ଅନ୍ୟ ଅର୍ଥରେ କହିଲେ, ଚାକିରି ଗ୍ରହଣ କରିବା ସମୟରେ ମଧ୍ୟ ସମ୍ପୃକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତି ନିଜ ନିଯୁକ୍ତିର ସ୍ୱରୂପ ଜାଣନ୍ତି । ଏହା ପ୍ରକୃତ ଅର୍ଥରେ କୌଣସି ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତି ନୁହେଁ । ଯେଉଁ ପଦବୀରେ ସେ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତ ଅଛନ୍ତି, ସେହି ପଦବୀରେ ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ଦାବି କିମ୍ବା ସେହି ପଦବୀରେ ଥିବା ଆଗ୍ରହ ଏତେ ବଡ଼ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ ରାଜ୍ୟର ସେବାରେ ଉପଲବ୍ଧ ପଦବୀରେ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ସ୍ଥାପିତ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ପରିତ୍ୟାଗ କରିବା ସମ୍ଭବ ହୋଇପାରିବ । ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି କିଛି ସମୟ ଧରି ଏହି ପଦବୀରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବାରୁ, ତାଙ୍କୁ କେବଳ ଚାକିରିରୁ ବିରତ କରିବା ପାଇଁ ଯୁକ୍ତି ଦିଆଯିବ ନାହିଁ, ଯଦିଓ ସେ ପ୍ରଥମେ ନିଯୁକ୍ତି ଗ୍ରହଣ କରିବା ସମୟରେ ଏହାର ସ୍ୱଭାବ ବିଷୟରେ ଅବଗତ ଥିଲେ, ଏହା ଏପରି ଯୁକ୍ତି ନୁହେଁ ଯାହା ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଆଇନ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ପରିତ୍ୟାଗ କରିପାରିବ ଏବଂ ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ସାମ୍ବିଧାନିକତା ଏବଂ ସୁଯୋଗର ସମାନତା ଉପରେ ପରୀକ୍ଷା କରିବାବେଳେ ବିଫଳ ହେବାକୁ ପଡିବ ।

37. କେତେକ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ପାଇଁ ବିଜ୍ଞ ବରିଷ୍ଠ ଅଧିବକ୍ତା ଯୁକ୍ତି କରିଥିଲେ ଯେ ବୈଧ ଆଶାର ମତବାଦ ଆଧାରରେ, କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ, ବିଶେଷ କରି ବାଣିଜ୍ୟିକ ଟିକସ ବିଭାଗର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ନିୟମିତ କରିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ କାରଣ ଧାରୱାଡ (ଉପରୋକ୍ତ), *ପିୟାରା ସିଂ* (ଉପରୋକ୍ତ), *ଜାକୋବ ଏବଂ ଗୁଜରାଟ କୃଷି ବିଶ୍ୱବିଦ୍ୟାଳୟ* ଏବଂ ଏହିପରି ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ନିଷ୍ପତ୍ତି ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଏକ ଆଶା ସୃଷ୍ଟି କରିଛି ଯେ ସେମାନଙ୍କର ସେବା ମଧ୍ୟ ନିୟମିତ ହେବ । ଏହି ମତବାଦ ଲାଗୁ କରାଯାଇପାରେ ଯଦି ପ୍ରଶାସନିକ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତି ବ୍ୟକ୍ତିକୁ କିଛି ଲାଭ କିମ୍ବା ସୁବିଧାରୁ ବଞ୍ଚିତ କରି ପ୍ରଭାବିତ କରେ ଯାହା (i) ଅତୀତରେ ସେ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିର୍ମାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଉପଭୋଗ କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଯାହାକୁ ସେ ବୈଧ ଭାବରେ ଆଶା କରିପାରିବେ ଯେ ଏହାକୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବା ପାଇଁ କିଛି ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଆଧାର ତାଙ୍କୁ ସୂଚିତ ନହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଜାରି ରଖିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯିବ ଯାହା ଉପରେ ତାଙ୍କୁ ମନ୍ତବ୍ୟ ଦେବାକୁ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯାଇଛି; କିମ୍ବା (ii) ସେ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଗ୍ରହଣକାରୀଙ୍କ ଠାରୁ ଆଶ୍ୱାସନା ପାଇଛନ୍ତି ଯେ ତାଙ୍କୁ ପ୍ରଥମେ ଏକ ସୁଯୋଗ ନଦେଇ ସେଗୁଡ଼ିକୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରାଯିବ ନାହିଁ ସେଗୁଡ଼ିକୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରାଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ ବୋଲି ଯୁକ୍ତି ଉପସ୍ଥାପନ କରିବାର କାରଣ ଦର୍ଶାଇବା *{ସିଭିଲ୍ ସର୍ଭିସ୍*

ୟୁନିଅନ୍ ପରିଷଦ ବନାମ *ସିଭିଲ୍ ସର୍ଭିସ୍ ମନ୍ତ୍ରୀ,* (1985) ଅପିଲ ମାମଲାଗୁଡିକ 374, *ଜାତୀୟ କୋଠା ନିର୍ମାଣ ନିଗମ* ବନାମ *ଏସ. ରଘୁନାଥନ,* [1998] 7 ଏସ. ସି. ସି. 66 ଏବଂ *ଡ. ଚଞ୍ଚଲ ଗୋୟଲ* ବନାମ *ରାଜସ୍ଥାନ ରାଜ୍ୟ,* [2003] 3 ଏସ. ସି. ସି. 485} ରେ *ଲର୍ଡ ଡିପ୍ଲକ୍* ଦେଖନ୍ତୁ}। ଦୈନିକ ମଜୁରୀ ଉପରେ ନିଯୁକ୍ତି ଦେବା ସମୟରେ ସରକାର କିମ୍ବା ସମ୍ପୃକ୍ତ ବିଭାଗ ଦ୍ୱାରା କୌଣସି ଆଶ୍ୱାସନା ଦିଆଯାଇଥିବା କୌଣସି ମାମଲା ନାହିଁ ଯେ ଏହାକୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବା ପାଇଁ କିଛି ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ କାରଣ ନ ଆସିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ତାଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ମାନ୍ୟତା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରାଯିବ ନାହିଁ। ଏହି ନିଯୁକ୍ତି ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ବିରୁଦ୍ଧରେ ଥିଲା । ଯଦିଓ, ବାଣିଜ୍ୟିକ ଟିକସ ବିଭାଗର କମିଶନର ନିଯୁକ୍ତିଗୁଡ଼ିକୁ ସ୍ଥାୟୀ କରିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରିଥିଲେ, ଏପରି କୌଣସି ମାମଲା ନାହିଁ ଯେ ନିଯୁକ୍ତି ସମୟରେ କୌଣସି ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ପାଳନ କରାଯାଇଥିଲା । ଧାରୱାଡ଼ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ପରେ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଜାରି କରାଯାଇଥିବା ସର୍କୁଲାର ଏବଂ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏପରି କୌଣସି ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ପାଳନ କରାଯାଇ ପାରିନଥାନ୍ତା । ଯଦିଓ, ଏପରି ଏକ ମାମଲା ରହିଛି ଯେ ରାଜ୍ୟ ଅତୀତରେ ସମାନ ପଦବୀରେ ଥିବା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ନିୟମିତ କରିଥିଲା, ତଥାପି ବାସ୍ତବତା ହେଉଛି ଯେ ଏପରି ନିୟମିତକରଣ କେବଳ ପ୍ରଶାସନିକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ କିମ୍ବା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ନ୍ୟାୟିକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ କେତେକ ମାମଲାରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିଲା । ଅଧିକନ୍ତୁ, ବୈଧ ଆଶାର ସିଦ୍ଧାନ୍ତର ଆହ୍ୱାନ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଦାବି କରିବାକୁ ସକ୍ଷମ କରିପାରିବ ନାହିଁ ଯେ ସେମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କୁ ସେବାରେ ନିୟମିତ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ ଯଦିଓ ନିଯୁକ୍ତି ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ସେମାନଙ୍କୁ ଚୟନ କରାଯାଇ ନଥିଲା । କେତେକ ମାମଲାରେ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସେହି ମାମଲାଗୁଡ଼ିକରେ ଜଡିତ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ନିୟମିତ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ, ଏହାକୁ ଆଇନଗତ ଆଶା ଆଧାରରେ ଦାବି ପାଇବା ପାଇଁ ବ୍ୟବହାର କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଯଦି ଏହି ତର୍କ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଏ, ତେବେ ଏହା ସାମ୍ବିଧାନିକ ଆଦେଶର ବିରୋଧୀ ମଧ୍ୟ ହେବ । ତେଣୁ ସେହି ସପକ୍ଷରେ ଥିବା ତର୍କକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିବାକୁ ପଡିବ ।

38. ଯେତେବେଳେ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ଏକ ଅସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତିରେ ପ୍ରବେଶ କରନ୍ତି କିମ୍ବା ଏକ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ କିମ୍ବା ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୁଅନ୍ତି ଏବଂ ସମ୍ପୃକ୍ତ ନିୟମ କିମ୍ବା ପ୍ରକ୍ରିୟା ଦ୍ୱାରା ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ଉପଯୁକ୍ତ ଚୟନ ଉପରେ ଆଧାରିତ ନୁହେଁ, ସେ ନିଯୁକ୍ତିର ପରିଣାମ ଅସ୍ଥାୟୀ, ସାମୟିକ କିମ୍ବା ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ପ୍ରକୃତିର ବୋଲି ଅବଗତ ହୁଅନ୍ତି । ଏପରି ବ୍ୟକ୍ତି ପଦବୀରେ ନିଶ୍ଚିତ

ହେବା ପାଇଁ ବୈଧ ଆଶାର ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଆହ୍ୱାନ କରିପାରିବେ ନାହିଁ ଯେତେବେଳେ ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତି କେବଳ ଚୟନ ପାଇଁ ଏକ ଉପଯୁକ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁସରଣ କରି ଏବଂ ସମ୍ପୃକ୍ତ ମାମଲାରେ, ଲୋକ ସେବା ଆୟୋଗଙ୍କ ପରାମର୍ଶରେ କରାଯାଇପାରିବ । ତେଣୁ, ଅସ୍ଥାୟୀ, ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ କିମ୍ବା ସାମୟିକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବୈଧ ଆଶାର ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ସଫଳତାର ସହ ଆଗକୁ ବଢାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହା ମଧ୍ୟ କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ ଏହି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ସେମାନେ ଯେଉଁଠାରେ ଅଛନ୍ତି ସେଠାରେ ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ପାଇଁ ନିୟୋଜିତ କରିବା ସମୟରେ ରାଜ୍ୟ କୌଣସି ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ଦେଇଛି । ରାଜ୍ୟ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଭାବେ ଏଭଳି ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ଦେଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହା ମଧ୍ୟ ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ଏହି ପଦବୀରେ ସ୍ଥାୟୀ ହେବାର ଏକ ନିଶ୍ଚୟାତ୍ମକ ଆଶ୍ୱସ୍ତି ପାଇବା ପାଇଁ ଏହି ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଆହ୍ୱାନ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।

39. ଏହା ପରେ ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16 ଅନୁଯାୟୀ ଏହିପରି ନିଯୁକ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅଧିକାର ଉଲ୍ଲଂଘନ ହୋଇଛି । ଏଥିରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ରାଜ୍ୟ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ସର୍ବନିମ୍ନ ଦରମା ଠାରୁ କମ୍ ଦରମାରେ ନିଯୁକ୍ତି ଦେଇ ସେମାନଙ୍କ ସହିତ ଅନ୍ୟାୟ କରିଛି ଏବଂ ଯେଉଁମାନେ ସିଧାସଳଖ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଛନ୍ତି ସେମାନଙ୍କ ତୁଳନାରେ ଯେଉଁମାନେ ସମାନ କାମ କରିବା ପାଇଁ ଅଧିକ ଦରମା କିମ୍ବା ବେତନ ପାଉଛନ୍ତି ସେମାନଙ୍କ ତୁଳନାରେ ଦୀର୍ଘ ସମୟ ଧରି ସେମାନଙ୍କ ଠାରୁ କାମ ନେଉଛନ୍ତି । ଆମ ପୂର୍ବରୁ କର୍ମଚାରୀମାନେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ବିଭାଗରେ ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ ନିୟୋଜିତ ଥିଲେ ଯାହା ସେମାନଙ୍କୁ ଜଣା ଯାଇଥିଲା । ଏଥିରେ ସହମତି ହୋଇଥିବା ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଉ ନ ଥିବାର କୌଣସି ମାମଲା ନାହିଁ । ଯେଉଁମାନେ ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ କାମ କରୁଛନ୍ତି ସେମାନେ ନିଜେ ଏକ ବର୍ଗ ଗଠନ କରିଛନ୍ତି, ସେମାନେ ଦାବି କରିପାରିବେ ନାହିଁ ଯେ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିୟମ ଆଧାରରେ ନିୟମିତ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବା ଲୋକଙ୍କ ତୁଳନାରେ ସେମାନଙ୍କ ପ୍ରତି ଭେଦଭାବ କରାଯାଉଛି । ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ ନିଯୁକ୍ତି ଉପରେ କୌଣସି ଅଧିକାର ପ୍ରତିଷ୍ଠା କରାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ ଯେ ଏହିପରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରାପ୍ତ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ସହ ସମାନ ଭାବରେ ବ୍ୟବହାର କରାଯିବା ଉଚିତ, ଏବଂ ଚାକିରୀରେ ସ୍ଥାୟୀ କରାଯିବା ଉଚିତ, ଏପରିକି ସମାନ କାମ ପାଇଁ ସମାନ ଦରମା ଦାବି କରିବା ପାଇଁ ଏହି ନୀତିକୁ ଲାଗୁ କରାଯାଇପାରେ ବୋଲି ଅନୁମାନ କରାଯାଉଥିଲା । ଯେଉଁମାନେ ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ କିମ୍ବା ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ କିମ୍ବା ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଭିତ୍ତିରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଛନ୍ତି, ସେମାନଙ୍କ ପାଖରେ ଚାକିରିରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହେବାର ଅଧିକାର ଅଛି ବୋଲି ଦାବି କରିବାର କୌଣସି ମୌଳିକ ଅଧିକାର ନାହିଁ ।

ଯେପରି ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କୁହାଯାଇଛି, ସେମାନଙ୍କୁ କୌଣସି ପଦଧାରୀ ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, ଯେହେତୁ, କେବଳ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16ରେ ଆବଶ୍ୟକତା ଅନୁରୂପ ନିଯୁକ୍ତି ଦ୍ୱାରା ଏକ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି କରାଯାଇପାରିବ । ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ ନିୟୋଜିତ ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସହ ସମାନ ବ୍ୟବହାର ପାଇବାର ଅଧିକାର, ନିୟମିତ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତ ଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସହ ସମାନ ବ୍ୟବହାର ପାଇଁ ଦାବି କରିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସମ୍ପ୍ରସାରିତ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ତାହା ହେବ ଅସମାନମାନଙ୍କୁ ସମାନ ଭାବେ ବିବେଚନା କରିବା । ସେବାରେ ନିୟୋଜିତ ହେବାର ଅଧିକାର ଦାବି କରିବା ପାଇଁ ମଧ୍ୟ ଏହା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, ଯଦିଓ ସେମାନଙ୍କୁ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିଯୁକ୍ତି ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ କେବେ ଚୟନ କରାଯାଇ ନାହିଁ । ତେଣୁ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16 ଉପରେ ଆଧାରିତ ଯୁକ୍ତିକୁ ଅଗ୍ରାହ୍ୟ କରାଯାଇଛି ।

40. ଆଇନର ଢାଞ୍ଚାରେ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ନିୟମିତ ନକରିବା ରାଜ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ନୁହେଁ ବୋଲି ଯୁକ୍ତି ଦର୍ଶାଯାଇଛି । ଆଇନର ଶାସନ ରାଜ୍ୟକୁ ସମ୍ବିଧାନ ଦ୍ୱାରା ପରିକଳ୍ପିତ ଏବଂ ଆମେ ପୂର୍ବରୁ ସୂଚିତ କରିଥିବା ପଦ୍ଧତିରେ ନିଯୁକ୍ତି ଦେବାକୁ ବାଧ୍ୟ କରେ । ଅଧିକାଂଶ ମାମଲାରେ, ଏଥିରେ କୌଣସି ସନ୍ଦେହ ନାହିଁ ଯେ କର୍ମଚାରୀମାନେ କିଛି ସମୟ ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିଲେ କିନ୍ତୁ ଏହା ମଧ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ନିର୍ଦ୍ଦେଶରେ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିବା ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏବଂ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ବିଚାରାଧୀନ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଦ୍ୱାରା ହୋଇଛି । ଅଧିକନ୍ତୁ, ଏହି ପ୍ରକାରର ତର୍କକୁ ସ୍ୱୀକାର କରିବାର ଅର୍ଥ ହେବ ଯେ ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ରାଜ୍ୟକୁ ବେଆଇନ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯିବ ଏବଂ ଏହା ଆମ ଦ୍ୱାରା, ଭାରତର ଜନସାଧାରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିବା ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାର ଅବମାନନା ହେବ । ତେଣୁ ଏହି ତର୍କକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ ଯେ ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ ନିୟୋଜିତ ସମସ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ପାଇଁ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ରହିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଯେତେବେଳେ ଏକ ରିଟ୍ ମାଧ୍ୟମରେ ନ୍ୟାୟାଳୟକୁ ସହଯୋଗ ପାଇଁ ଯୋଗାଯୋଗ କରାଯାଏ, ସେତେବେଳେ ନ୍ୟାୟାଳୟକୁ ନିଜକୁ ପଚାରିବାକୁ ପଡିବ ଯେ ଏହା ପୂର୍ବରୁ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ କୌଣସି ଆଇନଗତ ଅଧିକାର ଥିଲା କି ନାହିଁ । ଅତ୍ୟନ୍ତ ସ୍ପଷ୍ଟ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଏହା କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ କର୍ମଚାରୀମାନେ ସ୍ଥାୟୀ ହେବା ପାଇଁ ଏକ ଆଇନଗତ ଅଧିକାର ପ୍ରତିଷ୍ଠା କରିବାରେ ସକ୍ଷମ ହୋଇଛନ୍ତି ଯଦିଓ ସେମାନଙ୍କୁ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ କିମ୍ବା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16 ର ପାଳନ ଅନୁଯାୟୀ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇ ନାହିଁ ।

41. ଏହା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଏ ଯେ ଭାରତ ଭଳି ଦେଶରେ ଯେଉଁଠାରେ ଏତେ ଦାରିଦ୍ର୍ୟ ଏବଂ ବେକାରୀ ରହିଛି ଏବଂ ମୁଳଚାଲ କ୍ଷମତାର ସମାନତା ନାହିଁ, ସେଠାରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ ନକରି ରାଜ୍ୟର କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 21ର ଉଲ୍ଲଂଘନ ହେବ । କିନ୍ତୁ ଏହି ତର୍କ ସୂଚାଇ ଦେଉଛି ଯେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱିତା କରିବା ପାଇଁ ଅନେକ ଲୋକ ଅପେକ୍ଷା କରିଛନ୍ତି ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱିତା କରିବା ପାଇଁ ସମାନ ସୁଯୋଗ ରହିଛି ଏବଂ ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ସମ୍ବିଧାନ ଏହାର ଏକ ମୌଳିକ ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟ ଭାବରେ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14,16 ଏବଂ 309 କୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିଛି ଯାହା ଦ୍ୱାରା ଏହା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରାଯାଇପାରିବ ଯେ ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତି କେବଳ ଏକ ନିରପେକ୍ଷ ଏବଂ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଢଙ୍ଗରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ ଏବଂ ଯେଉଁମାନେ ଯୋଗ୍ୟ ସେମାନଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ଖୋଜିବାର ସୁଯୋଗ ଦିଆଯିବ । ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 21 ଅନୁଯାୟୀ ଅଧିକାର ବଜାୟ ରଖିବା ଆଳରେ, ରାଜ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱିତା କରିବାର ସୁଯୋଗ ଅପେକ୍ଷାରେ ଥିବା ବହୁସଂଖ୍ୟକ ଲୋକଙ୍କ ଉପରେ ଏକ କେତେକ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଚୟନ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଯୁକ୍ତି ଗ୍ରହଣ କରିବା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 21 ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦତ୍ତ ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ଅଧିକାରକୁ ପ୍ରକୃତରେ ନାପସନ୍ଦ କରିବ, ଏହା ଧରିନେଲେ ଯେ ଆମେ ଏପରି ଏକ ସ୍ଥିତିରେ ଅଛୁ ଯେ ନିଯୁକ୍ତି ଅଧିକାର ମଧ୍ୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 21 ର ପରିସର ମଧ୍ୟରେ ଆସୁଥିବା ଏକ ଅଧିକାର । ଦୈନିକ ମଜୁରୀ ଉପରେ ନିଯୁକ୍ତି ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଶ୍ରମ ବୋଲି ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଛେଦ 23ର ଉଲ୍ଲଘଂନ ହୋଇଥିବା ତର୍କକୁ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଶେଷରେ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଏହାକୁ ସ୍ୱୀକାର କରିଥିଲେ । ନିଜ ଇଚ୍ଛାରେ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରାପ୍ତ କରିବା ଏବଂ ନିଜ ନିଯୁକ୍ତିର ସ୍ୱଭାବ ପ୍ରତି ଖୋଲା ଦୃଷ୍ଟିକୋଣ ରଖିବା । ସମସ୍ତ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ସରକାର ସମୟ ସମୟରେ ଦେୟ ହେଉଥିବା ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରୀକୁ ମଧ୍ୟ ସଂଶୋଧନ କରିଛନ୍ତି । ଏହା ମଧ୍ୟ ଆମକୁ ଦେଖାଯାଏ ଯେ ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତିର ମୌଳିକ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପରାସ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ଏହି ସିଦ୍ଧାନ୍ତଗୁଡ଼ିକୁ ଲାଗୁ କରିବା ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ଏବଂ ସମାନତାର ସାମ୍ବିଧାନିକ ଲକ୍ଷ୍ୟକୁ ପରାସ୍ତ କରିବ ।

42. ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 21 ଦ୍ୱାରା ସଂରକ୍ଷିତ ଜୀବନର ଅଧିକାରରେ ନିଯୁକ୍ତିର ଅଧିକାର ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହେବ ବୋଲି ଯେଉଁ ଯୁକ୍ତି ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଛି ତାହା ମଧ୍ୟ ବର୍ତ୍ତମାନ ସମୟରେ ଗ୍ରହଣୀୟ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ଆଇନ ଗତିଶୀଳ ଏବଂ ଆମ ସମ୍ବିଧାନ ଏକ ଜୀବନ୍ତ ଦସ୍ତାବିଜ । ଭବିଷ୍ୟତର କୌଣସି ସମୟରେ, ନିଯୁକ୍ତିର ଅଧିକାରକୁ ମଧ୍ୟ ଜୀବନର ଅଧିକାରର ଧାରଣା ଅଧୀନରେ ଅଣାଯାଇପାରିବ କିମ୍ବା ମୌଳିକ ଅଧିକାର ଭାବରେ ମଧ୍ୟ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ

କରାଯାଇପାରିବ । ନୂତନ ବିଧାନ ବୋଧହୁଏ ଏକ ଆରମ୍ଭ । ବର୍ତ୍ତମାନ ସ୍ଥିତିରେ, ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ ଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅନୁରୋଧରେ ଏପରି ଏକ ଆବେଦନକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବା ଦ୍ୱାରା ବହୁ ସଂଖ୍ୟକ ଅନ୍ୟ ଆଶାୟୀ ପଦବୀ କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱିତା କରିବାର ସୁଯୋଗରୁ ବଞ୍ଚିତ ହେବେ । ସେମାନଙ୍କର ନିଯୁକ୍ତି ଅଧିକାର, ଯଦି ଏହା ଜୀବନର ଅଧିକାରର ଏକ ଅଂଶ, ତେବେ ଯେଉଁମାନେ ସାମୟିକ ଭାବରେ ପ୍ରବେଶ କରିଛନ୍ତି କିମ୍ବା ଯେଉଁମାନେ ପଛ ଦ୍ୱାର ଦେଇ ଆସିଛନ୍ତି ସେମାନଙ୍କ ପସନ୍ଦ ଦ୍ୱାରା ବଞ୍ଚିତ ହେବେ । ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 39 (ଏ) ଅନୁଯାୟୀ ରାଜ୍ୟର ଦାୟିତ୍ୱ ହେଉଛି ଏହା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ଯେ ସମସ୍ତ ନାଗରିକଙ୍କର ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ଜୀବିକା ପାଇବାର ସମାନ ଅଧିକାର ରହିଛି । ଏହା ସେହି ନୀତି ସହିତ ଅଧିକ ସୁସଂଗତ ହେବ ଯଦି ଅଦାଲତମାନେ ସ୍ୱୀକାର କରନ୍ତି ଯେ ସରକାରୀ ଚାକିରିରେ କିମ୍ବା ଏହାର ଉପକରଣର ସେବାରେ ଏକ ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତି କେବଳ ଉପଯୁକ୍ତ ଚୟନ ମାଧ୍ୟମରେ ହୋଇପାରିବ ଯାହା ସମ୍ବିଧାନର ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ସନ୍ଦର୍ଭରେ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ଦ୍ୱାରା ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ । ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ନ୍ୟାୟ ନାମରେ, ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ଏବଂ ଅଦାଲତରେ ଥିବା ଅଳ୍ପ କିଛି ଲୋକଙ୍କ ତୁଳନାରେ ଅସଂଖ୍ୟ ଲୋକଙ୍କ ଅଧିକାର ପ୍ରତି ଆଖି ବନ୍ଦ କରିବା ମଧ୍ୟ ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ । ରାଜ୍ୟ ନୀତିର ନିର୍ଦ୍ଦେଶନାମା ନୀତିଗୁଡିକ ମଧ୍ୟ ସମ୍ବିଧାନର ତୃତୀୟ ଭାଗ ଅନୁଯାୟୀ ନାଗରିକଙ୍କ ପାଇଁ ଉପଲବ୍ଧ ଅଧିକାର ଏବଂ ନାଗରିକଙ୍କ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଗୋଷ୍ଠୀ ପ୍ରତି ନୁହେଁ ବରଂ ସମସ୍ତଙ୍କ ପ୍ରତି ରାଜ୍ୟର ଦାୟିତ୍ୱ ସହିତ ମେଳ ଖାଇବାକୁ ପଡିବ । ତେଣୁ ଆମେ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 21 ଉପରେ ଆଧାରିତ ତର୍କକୁ ଅଗ୍ରାହ୍ୟ କରୁଛୁ ।

43. ସାଧାରଣତଃ, ଏଭଳି ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଯେତେବେଳେ ନ୍ୟାୟାଳୟର ଦ୍ୱାରସ୍ଥ ହୁଅନ୍ତି, ସେତେବେଳେ ସେମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ ଚାକିରିରେ ନିୟୋଜିତ କରିବା କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଜାରି ରଖିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେବା ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା, ରାଜ୍ୟ କିମ୍ବା ଏହାର ସାଧନଗୁଡ଼ିକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ପାଇଁ ଏକ ପରମ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଜାରି କରାଯାଏ । ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ, ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠୁଛି ଯେ ଏପରି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ଏକ ପରମାଦେଶ ଜାରି କରାଯାଇପାରିବ କି ? ଏହି ସମୟରେ, *ଡ. ରାୟ ଶିବେନ୍ଦ୍ର ବାହାଦୂର* ବନାମ *ନାଳନ୍ଦା କଲେଜର ପରିଚାଳନା ସଂସ୍ଥା,* (1962)ଏସ୍ ୟୁ ପି ପି 2 ଏସ୍.ସି.ଆର୍. 144 ମାମଲାରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ସାମ୍ବିଧାନିକ ବିଚାରପୀଠ ନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ଉଚିତ ହେବ। । ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ଏକ କଲେଜର ଅଧକ୍ଷ ଭାବେ ପଦୋନ୍ନତି ଦେବାକୁ ମନା କରିବାରୁ ଏହି ମାମଲା ଉତ୍ପନ୍ନ ହୋଇଥିଲା । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ କିଛି କରିବାକୁ ବାଧ କରିବା ପାଇଁ ଏକ ପରମାଦେଶ ଜାରି

କରିବା ପାଇଁ, ଏହା ଦେଖାଇବାକୁ ପଡିବ ଯେ ବିଧାନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଉପରେ ଏକ ଆଇନଗତ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ଲାଗୁ କରେ ଏବଂ ବ୍ୟଥିତ ପକ୍ଷର ଆଇନଗତ ଅଧିକାର ଅଛି ଯେ ସେମାନେ ଏହାକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିପାରିବେ । ଏହି ସୁସଂଗତ ସ୍ଥିତି ଜାରି ରହିଛି ଏବଂ କର୍ମଚାରୀମାନେ ସେମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ପାଇଁ ସରକାରଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଉଥିବା ସପକ୍ଷରେ ଏକ ପରମାଦେଶ ଜାରି କରାଯାଇ ପାରିଲା ନାହିଁ କାରଣ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଏହା ଦେଖାଇ ପାରିବେ ନାହିଁ ଯେ ସ୍ଥାୟୀ ହେବା ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କର ଏକ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ଆଇନଗତ ଅଧିକାର ଅଛି କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ପାଇଁ ରାଜ୍ୟଙ୍କର ଆଇନଗତ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ଅଛି ।

44. ଗୋଟିଏ ଦିଗ ସ୍ପଷ୍ଟ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି । ଏସ.ଭି. ନାରାୟଣପ୍ପା (ଉପରୋକ୍ତ) ରେ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଇଥିବା ଅନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି (ବେଆଇନ ନିଯୁକ୍ତି ନୁହେଁ) ମାମଲା ହୋଇପାରେ, *ଆର. ଏନ. ନଞ୍ଜୁନ୍ଦପ୍ପା* (ଉପରୋକ୍ତ), ଏବଂ *ବି. ଏନ. ନାଗରାଜନ* (ଉପରୋକ୍ତ), ଏବଂ ଉପରୋକ୍ତ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 15 ରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି, ଉପଯୁକ୍ତ ପଦବୀରେ ଯୋଗ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଇଥାଇପାରେ ଏବଂ କର୍ମଚାରୀମାନେ 10 ବର୍ଷ କିମ୍ବା ତା'ଠାରୁ ଅଧିକ ସମୟ ଧରି କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିଥିବେ, କିନ୍ତୁ ନ୍ୟାୟାଳୟ କିମ୍ବା ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଆଦେଶର ହସ୍ତକ୍ଷେପ ବିନା । ଉପରୋକ୍ତ ମାମଲାଗୁଡ଼ିକରେ ଏହି ଅଦାଲତଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସ୍ଥିରୀକୃତ ନୀତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏବଂ ଏହି ରାୟର ଆଭିମୁଖ୍ୟରେ ଏଭଳି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ନିୟମିତ କରିବାର ପ୍ରଶ୍ନକୁ ଗୁଣବତ୍ତା ଆଧାରରେ ବିଚାର କରିବାକୁ ପଡ଼ିପାରେ । ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ, କେନ୍ଦ୍ର ସରକାର, ରାଜ୍ୟ ସରକାର ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ ସାଧନଗୁଡିକ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା ଅନିୟମିତ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ସେବାକୁ ନିୟମିତ କରିବା ପାଇଁ ପଦକ୍ଷେପ ନେବା ଉଚିତ, ଯେଉଁମାନେ 10 ବର୍ଷ କିମ୍ବା ତା 'ଠାରୁ ଅଧିକ ସମୟ ଧରି ବିଧିବଦ୍ଧ ଭାବେ ମଞ୍ଜୁର ହୋଇଥିବା ପଦବୀରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଛନ୍ତି, କିନ୍ତୁ ନ୍ୟାୟାଳୟ କିମ୍ବା ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଆଦେଶର ଆବରଣ ତଳେ ନୁହେଁ, ଏବଂ ଏହା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ଉଚିତ ଯେ ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀ କିମ୍ବା ଦିନ ମଜୁରିଆମାନଙ୍କୁ ବର୍ତ୍ତମାନ ନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଉଥିବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ପୂରଣ କରାଯିବାକୁ ଥିବା ସେହି ଖାଲି ପଦବୀଗୁଡ଼ିକୁ ପୂରଣ କରିବା ପାଇଁ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ଗ୍ରହଣ କରାଯାଉଛି । ଏହି ତାରିଖ ଠାରୁ ଛଅ ମାସ ମଧ୍ୟରେ ଏହି ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ । ଆମେ ଏହା ମଧ୍ୟ ସ୍ପଷ୍ଟ କରୁଛୁ ଯେ ନିୟମିତକରଣ, ଯଦି ପୂର୍ବରୁ ହୋଇସାରିଛି, କିନ୍ତୁ ବିଚାରାଧୀନ ନୁହେଁ, ଏହି ରାୟ ଆଧାରରେ ପୁନଃଖୋଲିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ, କିନ୍ତୁ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ଆଉ ଅଣଦେଖା କରାଯାଇ

ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନା ଅନୁଯାୟୀ ଉପଯୁକ୍ତ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତି ହୋଇନଥିବା ଲୋକଙ୍କୁ ନିୟମିତ କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀ କରାଯିବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ ।

ଏହା ମଧ୍ୟ ସ୍ପଷ୍ଟ କରାଯାଇଛି ଯେ ଯେଉଁ ନିଷ୍ପତ୍ତିଗୁଡ଼ିକ ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ସ୍ଥିର ହୋଇଥିବା ନୀତିର ବିପରୀତ ହୁଏ, କିମ୍ବା ଯେଉଁ ଦିଗରେ ଆମେ ଏଠାରେ ଯାହା ରଖିଛୁ ତାହାର ବିପରୀତ ହୁଏ, ସେଗୁଡ଼ିକର ପୂର୍ବ ସ୍ଥିତିର ପ୍ରଥାରୁ ଅବ୍ୟାହତି ନିଆଯିବ ।

46. ବାଣିଜ୍ୟିକ ଟିକସ ବିଭାଗରେ ସେବା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ମାମଲାରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ଯେଉଁମାନେ ଦୈନିକ ମଜୁରୀରେ ନିୟୋଜିତ ଅଛନ୍ତି, ସେମାନଙ୍କୁ ସରକାରୀ ଚାକିରିରେ ସେମାନଙ୍କ କ୍ୟାଡରର ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଉଥିବା ଦରମା ଏବଂ ଭତ୍ତା ସହିତ ସମାନ ମଜୁରୀ ଦିଆଯିବ, ଯେଉଁଠାରୁ ସେମାନେ ଯଥାକ୍ରମେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ । ନିୟୋଜନ ତାରିଖରୁ ଦେୟ ପ୍ରଦାନ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଉପରେ ଆପତ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା । ଆମେ ଦେଖୁଛୁ ଯେ ଏହି କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ସରକାରୀ ଚାକିରିରେ ସେମାନଙ୍କ କ୍ୟାଡରର ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଉଥିବା ଦରମା ଏବଂ ଭତ୍ତା ସହିତ ସମାନ ଦରମା ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବାରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଭୁଲ୍ କରିଥିଲେ, ଯେଉଁଠାରୁ ସେମାନେ ଯଥାକ୍ରମେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ କିମ୍ବା ନିୟୋଜିତ ହୋଇଥିଲେ । ଏହି ମାମଲାରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଏକ ପ୍ରଶ୍ନ ଥିଲା ଯେ ଏହି କର୍ମଚାରୀମାନେ ତଥାକଥିତ ସମାନ କାମ ପାଇଁ ସମାନ ବେତନ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ ଏବଂ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ସୁବିଧା ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ କି । ସେମାନେ ଏପରି ନକରିବାକୁ କଠୋର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ମଧ୍ୟ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ତେଣୁ ଆମର ମତ ହେଉଛି ଯେ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଦୁଇ ଜଣିଆ ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଙ୍କ ଖଣ୍ଡପୀଠ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ଉଚିତ ଥିଲା ଯେ ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଉଥିବା ଦରମା ସହିତ ସମାନ ମଜୁରୀ ଏହି ଦିନ ମଜୁରିଆ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଏହାର ରାୟ ତାରିଖ ଠାରୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ । ତେଣୁ, ଦୁଇ ଜଣିଆ ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଙ୍କ ଖଣ୍ଡପୀଠର ନିର୍ଦ୍ଦେଶର ସେହି ଅଂଶକୁ ସଂଶୋଧନ କରାଯାଇଛି ଏବଂ ଏହା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଛି ଯେ ଏହି ଦିନ ବେତନଭୋଗୀମାନଙ୍କୁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଦୁଇ ଜଣିଆ ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଙ୍କ ଖଣ୍ଡପୀଠର ରାୟ ପ୍ରକାଶ ପାଇବା ଦିନଠାରୁ ସରକାରୀ ସେବାରେ ବାଣିଜ୍ୟିକ ଟିକସ ବିଭାଗରେ ସେମାନଙ୍କ କ୍ୟାଡରର ସର୍ବନିମ୍ନ ସ୍ତରର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦରମା ସହିତ ସମାନ ମଜୁରୀ ଦିଆଯିବ । ଯେହେତୁ, ସେଗୁଡ଼ିକ କେବଳ ଦୈନିକ ବେତନଭୋଗୀମାନେ, ସେମାନଙ୍କୁ ଅନ୍ୟ ଭତ୍ତା ପ୍ରଦାନ କରାଯିବାର ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠିବ ନାହିଁ । ଆମର

ଉପସଂହାରକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ନ୍ୟାୟାଳୟମାନେ ଏପରି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଚାକିରିରେ ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବେ ବୋଲି ଆଶା କରାଯାଏ ନାହିଁ, ଆମେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ନିର୍ଦ୍ଦେଶର ସେହି ଅଂଶକୁ ରଦ୍ଦ କରିଛୁ ଯାହା ସରକାରଙ୍କୁ ନିୟମିତ କରିବା ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କ ମାମଲା ଉପରେ ବିଚାର କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛି । ଆମେ ଏହା ମଧ୍ୟ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିଛୁ ଯେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ଦିଗ ପ୍ରତି ଧ୍ୟାନ ଦେଇନାହାନ୍ତି ଯେ ଏହା ନିୟମିତକରଣ ଥିଲା ନା ଏହା ସ୍ଥାୟୀତା ପ୍ରଦାନ କରୁଥିଲା ଯାହା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଦେଶିତ ହେଉଥିଲା । ଏପରି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ସେହି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ନିର୍ଦ୍ଦେଶକୁ ହଟାଇ ଦିଆଯିବ ଏବଂ ରାଜ୍ୟ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ଆବେଦନକୁ ସେହି ପରିମାଣରେ ଅନୁମତି ଦିଆଯିବ । ଯଦି ଅନୁମୋଦିତ ପଦବୀ ଖାଲି ଥାଏ (ସେଗୁଡ଼ିକ ଖାଲି ବୋଲି କୁହାଯାଏ) ତେବେ ରାଜ୍ୟ ନିୟମିତ ଚୟନ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଦ୍ୱାରା ସେହି ପଦବୀଗୁଡ଼ିକୁ ପୂରଣ କରିବା ପାଇଁ ତୁରନ୍ତ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିବ । କିନ୍ତୁ ଯେତେବେଳେ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି କରାଯାଏ, ସି.ଏ. ସଂଖ୍ୟା 3595-3612 ରେ ଥିବା ଉତ୍ତରଦାତା ଏବଂ ସମାନ ଭାବରେ ଅବସ୍ଥିତ ବାଣିଜ୍ୟିକ ଟିକସ ବିଭାଗରେ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଲାଗୁ ହୋଇଥିବା ବୟସ ସୀମାକୁ ଛାଡ଼ କରି ଏବଂ ଏକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ସମୟ ପାଇଁ ବିଭାଗରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ପାଇଁ କିଛି ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେଇ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱିତା କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯିବ । ସେମାନଙ୍କୁ ନ୍ୟାୟ ଦେବା ପାଇଁ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 142 ଅନୁଯାୟୀ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା କ୍ଷମତାର ପ୍ରୟୋଗର ଫଳାଫଳ ହେବ ।

47. ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା ୧୮୬୧-୨୦୬୩/୨୦୦୧ ବିଷୟରେ କହିବାକୁ ଗଲେ, ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା ପ୍ରଶ୍ନଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ ଆମର ନିଷ୍କର୍ଷକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ସଂଘର ଅନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସଂଖ୍ୟାର ସଦସ୍ୟଙ୍କୁ କୌଣସି ଆଶ୍ୱସ୍ତି ଦିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏପରି ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ନିୟୋଜନ ସରକାରଙ୍କ ନିର୍ଦ୍ଦେଶର ବିପରୀତ ଅଟେ ଯେଉଁଥିରେ ଏପରି ନିୟୋଜନ ନ କରିବାକୁ କୁହାଯାଇଛି ଏବଂ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଜାରି ନିର୍ଦ୍ଦେଶର ବିପରୀତ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ସ୍ୱୀକୃତି ଦେବା ଗ୍ରହଣୀୟ ନୁହେଁ । ଆମେ ଏହା ମଧ୍ୟ ବିଚାର କରିଛୁ ଯେ ସେମାନେ ଆଇନଗତ ଭାବରେ ଏପରି କୌଣସି ସାହାଯ୍ୟ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ନୁହଁନ୍ତି । ଦାବି କରାଯାଇଥିବା ସହାୟତା ପ୍ରଦାନ କରିବା ଅର୍ଥ ହେବ ସମ୍ପୃକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅବମାନନା ଏବଂ ଅବାଧ୍ୟତା ପାଇଁ ଏକ ଅଧିମୂଲ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରିବା ଯେଉଁମାନେ ଏହି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ଏହି ନିଷେଧ ବିରୁଦ୍ଧରେ ନିୟୋଜିତ କରିଥିଲେ । ତେଣୁ, ମୋଟାମୋଟି ଭାବେ, ଏହି ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକରେ ଆବେଦନକାରୀମାନେ କୌଣସି ଉପଶମ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ନୁହନ୍ତି । ତେଣୁ ଏହି ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକୁ ଖାରଜ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ ।

48. ସି. ଏ. ସଂଖ୍ୟା 3520-24/2002 କୁ ମଧ୍ୟ ଅନୁମତି ଦେବାକୁ ପଡିବ କାରଣ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ପାଇଁ ଜିଲ୍ଲା ପରିଷଦର ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଆଇନଗତ ଭାବରେ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହି ପରିସ୍ଥିତିରେ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ସରକାରଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ ଭାବରେ ବିବେଚନା କରିବାକୁ ମଧ୍ୟ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ପୋଷଣୀୟ ନୁହେଁ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯାଏ ।

49. ଫଳସ୍ୱରୂପ, ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା ୩୫୯୫-୩୬୧୨/୧୯୯୯, ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା ୩୮୪୯/୨୦୦୧, ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା ୩୫୨୦-୩୫୨୪/୨୦୦୨ ଏବଂ ୨୦୦୧ ମସିହାର ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଅନୁମତି ଆବେଦନ (ଦେୱାନୀ) ସଂଖ୍ୟା ୯୧୦୩-୯୧୦୫ରୁ ଉତ୍ପନ୍ନ ହୋଇଥିବା ଦେୱାନୀ ଆବେଦନକୁ ପାରା ୪୬ ରେ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ ୧୪୨ ଏବଂ ରାୟର ପାରା ୪୪ ରେ ଥିବା ସାଧାରଣ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ଏବଂ ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା ୧୮୬୧-୨୦୬୩/୨୦୦୧ ରେ ଖାରଜ କରାଯାଇଛି । ଖର୍ଚ୍ଚ ବିଷୟରେ କୌଣସି ଆଦେଶ ରହିବ ନାହିଁ ।

ଭି. ଏସ୍. ଏସ୍. ଆବେଦନଟି ଖାରଜ 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 ବ୍ୟବହାରିକ ଏବଂ ସରକାରୀ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ନିମନ୍ତେ ରାୟର ଇଂରାଜୀ ସଂସ୍କରଣଟି ପ୍ରାମାଣିକ ବିବେଚିତ ହେବ ଏବଂ ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ୱୟନ ଏବଂ ନିଷ୍ପାଦନ ନିମନ୍ତେ ଏହା ଉପଯୁକ୍ତ ବିବେଚିତ ହେବ ।"

ଭାଷାନ୍ତର:
ଅନୁବାଦିକା:
ତପସ୍ୱିନୀ ବିଶ୍ୱାଳ
ଓଡିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ,
କଟକ ।