[2008] 7 SCR 365

ପଞ୍ଜାବ ନ୍ୟାସନାଲ ବ୍ୟାଙ୍କ, ଚେୟାରମ୍ୟାନ୍ ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ

ବନାମ

ଅଷ୍ଟମିଜା ଦାଶ

(2008 ର ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 3125-3126)

30 ଏପ୍ରିଲ, 2008

(ଏସ୍.ବି. ସିହ୍ନା ଏବଂ ଭି.ଏସ୍. ସିରପୁରକର, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଦ୍ୱୟ)

ସେବା ଆଇନ :

ବ୍ୟାଙ୍କିଙ୍ଗ ସେବା - ସମାପ୍ତି - ପ୍ରବନ୍ଧନ ପ୍ରଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ -ଏହି ଆଧାରରେ ଯେ ସେ ତିନୋଟି ସୁଯୋଗ ସତ୍ତ୍ୱେ ନିଯୁକ୍ତି ପତ୍ରରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଯୋଗ୍ୟତା ଅର୍ଜନ କରିବାରେ ବିଫଳ ହୋଇଥିଲେ - ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବା ନିମନ୍ତେ ଆଉ ଏକ ସୁଯୋଗ ପାଇଁ ପ୍ରାର୍ଥନା ଅପିଲ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଖାରଜ ହୋଇଥିଲା - ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ - ଚତୁର୍ଥ ଥର ପାଇଁ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ହାଜର ହେବାକୁ ସୁଯୋଗ ପାଇଥିବା ସମାନ ଅବସ୍ଥାପିତ କର୍ମଚାରୀ 'I' ତୁଳନାରେ ଭେଦଭାବପୂର୍ଣ୍ଣ ବ୍ୟବହାର ଆଧାରରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅନୁମତି - ନିର୍ଣ୍ଣୟ ହେଲା: ସେବା ନିୟମାବଳୀ କୌଣସି ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷା ବିଷୟରେ କହି ନାହିଁ - ନିଯୁକ୍ତି-ପ୍ରସ୍ତାବ ମଧ୍ୟ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବା ପାଇଁ ଦିଆଯାଇଥିବା ସୁଯୋଗ ସଂଖ୍ୟା ବିଷୟରେ କହି ନଥିଲା - ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 12 ର ଅର୍ଥ ମଧ୍ୟରେ ନିଜକୁ ଏକ ରାଜ୍ୟ ସ୍ଥିତିରେ ରଖି ବ୍ୟାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତତା ଏବଂ ନିରପେକ୍ଷତାର ମତବାଦ ପାଳନ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ - ତଥ୍ୟ ଦୃଷ୍ଟିରୁ, 'I' ଠାରୁ ଅଧିକ ଦୃଢ଼ ଭିତ୍ତିରେ ବ୍ୟଥିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମାମଲା - ସେ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉପସ୍ଥିତ ହେବା ପାଇଁ ଆଉ ଏକ ସୁଯୋଗ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ - 50 ପ୍ରତିଶତ ବକେୟା ବେତନ ସହିତ ସେବାରେ ପୁନଃସ୍ଥାପନ ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ - ପଞ୍ଜାବ ନ୍ୟାସନାଲ ବ୍ୟାଙ୍କ (ଅଧିକାରୀ) ସେବା ନିୟମାବଳୀ, 1979 - ଭାରତର ସମ୍ବିଧାନ, 1950 - ଅନୁଚ୍ଛେଦ 12, 14 ଏବଂ 16 - ମତବାଦ - ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତତା ଏବଂ ନିରପେକ୍ଷତାର ମତବାଦ ।

ଭାରତର ସମ୍ବିଧାନ, 1950 - ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 - ନିର୍ଣ୍ଣୟ ହେଲା: ଶୂନ୍ୟସ୍ଥାନରେ ପ୍ରୟୋଗ ହୁଏ ନାହିଁ - ଯେଉଁଠି ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ସମାନ ଭାବେ ଅବସ୍ଥାପିତ, ସେମାନଙ୍କୁ ସମାନ ଭାବେ

ବ୍ୟବହାର କରାଯିବା ଉଚିତ, ଭିନ୍ନ ଭାବେ ଅବସ୍ଥାପିତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ପ୍ରତି ସମାନ ବ୍ୟବହାର ମଧ୍ୟ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ର ପ୍ରକୋପକୁ ଆକର୍ଷିତ କରିବ ।

ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀ (ଏହା ପରେ "ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀ" କୁହାଯାଉଥିଲା)ଙ୍କୁ ପଞ୍ଜାବ ନ୍ୟାସନାଲ ବ୍ୟାଙ୍କରେ ପ୍ରବନ୍ଧନ ପ୍ରଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଇଥିଲା । ନିଯୁକ୍ତି ପତ୍ରରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଅନୁଯାୟୀ ସେ ବ୍ୟାଙ୍କର ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଯୋଗ୍ୟତା ଅର୍ଜନ କରିବାରେ ବିଫଳ ହୋଇଥିଲେ ବୋଲି ତାଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ବରଖାସ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ହାଜର ହେବାକୁ ତିନୋଟି ସୁଯୋଗ ଦିଆଯାଇଥିଲା; ପ୍ରଥମ ଥର ସେ ଯୋଗ୍ୟତା ଅର୍ଜନ କରିନଥିଲେ; ଦ୍ୱିତୀୟ ଥର ସେ ପରୀକ୍ଷା ପାଇଁ ହାଜର ହୋଇନଥିଲେ କାରଣ ସେ ଗର୍ଭାବସ୍ଥାର ଉନ୍ନତ ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ଥିଲେ ଏବଂ ପୂର୍ବରୁ ଦୁଇଟି ଅବସରରେ ଗର୍ଭପାତ ହୋଇଥିବାରୁ ଯାତାୟତ ନକରିବା ପାଇଁ ଡାକ୍ତରୀ ପରାମର୍ଶ ଦିଆଯାଇଥିଲା, ଯେତେବେଳେ କି ତୃତୀୟ ଥର ସେ ପୁଣି ଯୋଗ୍ୟତା ଅର୍ଜନ କରିବାରେ ବିଫଳ ହୋଇଥିଲେ । ବର୍ଦ୍ଧିତ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ଶେଷ ହେବା ପରେ ଏହି ସମାପ୍ତି ଆଦେଶ ପାରିତ କରାଯାଇଥିଲା । ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବା ପାଇଁ ଆଉ ଏକ ସୁଯୋଗ ପାଇଁ ଅପିଲ ପ୍ରାଧିକାରୀଙ୍କ ନିକଟରେ ଆବେଦନ କରିଥିଲେ, ଯେଉଁଥିରେ ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା ଯେ ଜଣେ 'I' ଙ୍କ ସମେତ ସମାନ ସ୍ଥିତିରେ ଥିବା କିଛି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପରୀକ୍ଷାରେ ହାଜର ହେବାକୁ ଆଉ ଏକ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯାଇଛି । ଏହି ଆବେଦନକୁ ଖାରଜ କରାଯାଇଥିଲା ।

ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନରେ, ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଷୟ ମଧ୍ୟରେ ଏହା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ପଞ୍ଜାବ ନ୍ୟାସନାଲ ବ୍ୟାଙ୍କ (ଅଧିକାରୀ) ସେବା ନିୟମାବଳୀ, 1979 ଅନୁଯାୟୀ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବାକୁ ଜିଦ୍ କରିବା ବେଆଇନ ଥିଲା; ଯେହେତୁ ପରିବୀକ୍ଷାର ବର୍ଦ୍ଧିତ ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହୋଇସାରିଛି, ତେଣୁ ତାଙ୍କୁ ସେବାରେ ସ୍ଥାୟୀ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବା ଉଚିତ ଏବଂ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ତାଙ୍କୁ 'I' ତୁଳନାରେ ଭେଦଭାବପୂର୍ଣ୍ଣ ବ୍ୟବହାରର ଶିକାର କରାଯାଇଛି, ଯାହାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ମା'ଙ୍କ ଅସୁସ୍ଥତା ଆଧାରରେ ଚତୁର୍ଥ ଥର ପାଇଁ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ହାଜର ହେବାକୁ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ପ୍ରଥମ ଦୁଇଟି ଯୁକ୍ତିକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିଥିଲେ, କିନ୍ତୁ ତୃତୀୟଟିକୁ ଗ୍ରହଣ କରିଥିଲେ ଏବଂ ଉକ୍ତ ଆଧାରରେ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦେଇଥିଲେ ।

ବର୍ତ୍ତମାନର ପ୍ରତି-ଆବେଦନରେ, ବ୍ୟାଙ୍କ ତରଫରୁ ଏହା ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ଯଦିଓ ନିୟମାବଳୀ ଏକ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷା ପାଇଁ ପ୍ରଦାନ କରିନଥିଲା, ଉକ୍ତ ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀ ନିଯୁକ୍ତିର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଗ୍ରହଣ କରିଥିବାରୁ, ତାଙ୍କୁ ଅନୁମୋଦନ କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ; ଯେ ତାଙ୍କ ସେବା ସ୍ୱଷ୍ଟ ଭାବରେ ସ୍ଥାୟୀ ହୋଇନଥିବାରୁ, ନିହିତ ନିଶ୍ଚିତକରଣର ମତବାଦ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ନଥିଲା ଏବଂ 'I' ମାମଲାରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ରଖାଯାଇଥିବା ନିର୍ଭରଶୀଳତାକୁ ଅପସ୍ଥାପନା କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ କୌଣସି ପରିସ୍ଥିତିରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ବେଆଇନ ଆଧାରରେ କୌଣସି ଆଇନଗତ ଅଧିକାର ଦାବି କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, କାରଣ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏକ ସକାରାତ୍ମକ ଅଧିକାର ବିଷୟରେ କୁହେ । ବ୍ୟାଙ୍କ ତରଫରୁ ଏହା ମଧ୍ୟ ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ କାହାକୁ ତିନି ଥରରୁ ଅଧିକ ପରୀକ୍ଷାରେ ହାଜର ହେବାକୁ ଅନୁମତି ନଦେବା ପାଇଁ ଏକ ନୀତି ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିଥିଲେ । ବ୍ୟାଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ କମିଟିର ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଉପରେ ଦୃଢ଼ ନିର୍ଭରଶୀଳତା ରଖାଯାଇଥିଲା ଯେ ପରିଚାଳନା ପ୍ରଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କୁ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଯୋଗ୍ୟତା ହାସଲ କରିବା ପାଇଁ ସର୍ବାଧିକ 3 ଟି ସୁଯୋଗ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ, ଯାହା ବିଫଳ ହେଲେ ଏହିପରି ପ୍ରଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ/ ପରିବୀକ୍ଷାକାରୀ ମାନଙ୍କ ସେବାକୁ ସମାପ୍ତ କରାଯିବ ।

ଏହାର ବିପରୀତରେ, ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ ଯେ ସେ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହୋଇନଥିବା ଆଧାରରେ ବରଖାସ୍ତର ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶ ପାରିତ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ; ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ 15 ଏବଂ 16 କୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ତାଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ, ସେ ସେବାରେ ସ୍ଥାୟୀ ହୋଇଥିବା ବିବେଚନା କରାଯିବ ଏବଂ ଯେ କୌଣସି ପରିସ୍ଥିତିରେ ତାଙ୍କୁ ସ୍ୱଷ୍ଟ ଭାବରେ ଭେଦଭାବ କରାଯାଇଥିଲା, ଯେହେତୁ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ଯିଏ ସମାନ ଭାବରେ ଅବସ୍ଥିତ ଥିଲେ ତାଙ୍କୁ ଉକ୍ତ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବାକୁ ଚତୁର୍ଥ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯାଇଥିଲା, ଯେତେବେଳେ କି ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇନଥିଲା ।

ବ୍ୟାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାୟର ହୋଇଥିବା ଆବେଦନକୁ ଖାରଜ କରି ଏବଂ ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାୟର ହୋଇଥିବା ପ୍ରତି-ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦେଇ ନ୍ୟାୟାଳୟ

ନିର୍ଣ୍ଣୟ କଲେ: 1.1. ପଞ୍ଜାବ ନ୍ୟାସନାଲ ବ୍ୟାଙ୍କ (ଅଧିକାରୀ) ସେବା ନିୟମାବଳୀ, 1979 କୌଣସି ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷା ବିଷୟରେ କହିନାହିଁ । ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରସ୍ତାବ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ

ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବା ପାଇଁ ଦିଆଯାଇଥିବା ସୁଯୋଗର ସଂଖ୍ୟା ବିଷୟରେ କୁହେ ନାହିଁ । ଏହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଏକ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ସେତେବେଳେ ନିଆଯାଇଥିଲା ଯେତେବେଳେ ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀ ପୂର୍ବରୁ ଥରେ ହାଜର ହୋଇଥିଲେ । ଅନ୍ୟଥା ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଥିଲା ଯେ ଜଣେ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କୁ ଅତି କମରେ ତିନୋଟି ସୁଯୋଗ ଦେବା ବାସ୍ତବ ଏବଂ ଫଳପ୍ରଦ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏପରି ବିବାଦ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତତା ଏବଂ ନିରପେକ୍ଷତାର ମତବାଦ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ବିଚାର କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ, ଯାହା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **12** ର ଅର୍ଥ ମଧ୍ୟରେ ବ୍ୟାଙ୍କ ନିଜକୁ ଏକ ରାଷ୍ଟ୍ରର ସ୍ଥିତିରେ ରଖି ପାଳନ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏକ 'ରାଷ୍ଟ୍ର' ଭାବେ ବ୍ୟାଙ୍କ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **14** ଏବଂ **16**ରେ ଥିବା ସମାନତା ଖଣ୍ଡକୁ ପାଳନ କରିବାକୁ ବାଧ୍ୟ ଥିଲା । ଏପରିକି ନିଜ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ମଧ୍ୟ ଏହାର କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ କେବଳ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ନୁହେଁ ବରଂ ନିରପେକ୍ଷ ମଧ୍ୟ ହେବ ବୋଲି ଆଶା କରାଯାଏ ।

1.2. ନିଜ ବିଚାରଶକ୍ତିର ପ୍ରୟୋଗରେ ରାଷ୍ଟ୍ରର ମନୋଭାବ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତତାର ମତବାଦ ସହିତ ସମବିସ୍ତୃତ ହେବା ଉଚିତ । କୌଣସି ରାଷ୍ଟ୍ର, ଏପରିକି ସମାନତାର ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାକୁ ଲାଗୁ କରିବା ପାଇଁ, କେବଳ ନିଜ ସମ୍ମୁଖରେ ଥିବା ବିଭିନ୍ନ ପକ୍ଷଙ୍କ ମାମଲାକୁ ବିଚାରକୁ ନେବା ପରେ ନିଜ ନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବ ନାହିଁ । ଗର୍ଭପାତ କରିଥିବା ଜଣେ ମହିଳା ଏକ ଭିନ୍ନ ବ୍ୟବହାର ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ । ଅନୁଚ୍ଛେଦ **14** ନିର୍ବିବାଦ ଭାବେ ଏକ ସକାରାତ୍ମକ ଧାରଣା ଅଟେ । ତେଣୁ, ଏକ ସକାରାତ୍ମକ ଧାରଣା ଭାବେ ସମାନତାର ମତବାଦର ପ୍ରୟୋଗଯୋଗ୍ୟତା ଏହି ଆଧାରରେ ହେବା ଉଚିତ ଥିଲା ଯେ ଜଣେ ମହିଳା ଭାବେ ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ଯେଉଁ ସ୍ଥିତିରେ ଥିଲେ, ତାହାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ସେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଠାରୁ ଭିନ୍ନ ବ୍ୟବହାର ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ । ଅନୁଚ୍ଛେଦ **14** ଶୂନ୍ୟସ୍ଥାନରେ ଲାଗୁ ହୁଏ ନାହିଁ । ଯେଉଁଠି ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ସମାନ ସ୍ଥିତିରେ ଅଛନ୍ତି, ସେମାନଙ୍କୁ ସମାନ ଭାବରେ ବ୍ୟବହାର କରାଯିବା ଉଚିତ, ଭିନ୍ନ ଭିନ୍ନ ସ୍ଥାନରେ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ପ୍ରତି ସମାନ ବ୍ୟବହାର ମଧ୍ୟ ଅନୁଚ୍ଛେଦ **14**ର ପ୍ରକୋପକୁ ଆକର୍ଷିତ କରିବ । ସେହି ଦୃଷ୍ଟିକୋଣରୁ ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ମାମଲା **'I'** ସହିତ ବିଚାର କରାଯିବା ଉଚିତ୍ ଥିଲା । ଯଦି ଅପିଲ ପ୍ରାଧିକାରୀ ନିଜର ରିହାତି କ୍ଷମତା ପ୍ରୟୋଗ କରିବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ, ଯାହା କୌଣସି ବୈଧାନିକ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ (ସମ୍ଭବତଃ ଏହା ଯୋଗ୍ୟ ଥିଲା), ଏହା ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ମାମଲାକୁ **'I'** ସହିତ ବିଚାର କରିବା ଉଚିତ୍ ଥିଲା, ଯାହାଙ୍କର ମାମଲା ବହୁତ ଦୁର୍ବଳ ଭିତ୍ତିରେ ଛିଡ଼ା ହୋଇଥିଲା । ତେଣୁ, ଅନୁଚ୍ଛେଦ **14**ର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ହୋଇଛି ବୋଲି ଧରାଯିବା ଉଚିତ; ରିହାତିର କ୍ଷମତା ଅପିଲ ପ୍ରାଧିକାରୀଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି ।

1.3. ବ୍ୟାଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ କମିଟି ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯିବାକୁ ଥିବା ସୁଯୋଗର ସଂଖ୍ୟା ସ୍ଥିର କରିଥିଲା । ଯଦି ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀ ବିରୋଧରେ ତାଙ୍କ ଶାରୀରିକ ସ୍ଥିତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଦ୍ୱିତୀୟ ପରୀକ୍ଷାରେ ହାଜର ହେବାକୁ ଏହା ଲାଗୁ କରାଯାଏ, ତେବେ ମାତୃତ୍ୱ ଲାଭ ଅଧିନିୟମର ବୈଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର ଅନ୍ତର୍ନିହିତ ନୀତିକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖି ଏହାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ହେବ ନାହିଁ । ତେଣୁ, ସେ ପରୀକ୍ଷାରେ ହାଜର ହେବା ପାଇଁ ଆଉ ଏକ ସୁଯୋଗ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ । କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ କମିଟି କିମ୍ବା ସେହି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଅପିଲ ପ୍ରାଧିକାରୀ ଏକ ଭେଦଭାବପୂର୍ଣ୍ଣ ଢଙ୍ଗରେ ରିହାତିର କ୍ଷମତା ପ୍ରୟୋଗ କରିପାରିବେ ନାହିଁ । ଏହା ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବ ବୋଲି ଆଶା କରାଯାଉଥିଲା, ଏହା ଅନୁମାନ କରି ଯେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କର ଏହି ଦିଗରେ ଏକ କାର୍ଯ୍ୟ ସ୍ୱାଧୀନତା ଥିଲା । କାର୍ଯ୍ୟ ସ୍ୱାଧୀନତାକୁ ଖିଆଲ ଏବଂ ଚପଳତା ସହିତ ତୁଳନା କରାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ ।

1.4. ପ୍ରତ୍ୟେକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କେତେ ସୁଯୋଗ ଦେବାକୁ ହେବ ତାହା ସ୍ଥିର କରିବା ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦାୟିତ୍ୱ ଏବଂ ବ୍ୟାଙ୍କ ଏପରି ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଅଧିକାରିତା କ୍ଷେତ୍ରରୁ ବଞ୍ଚିତ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ ବୋଲି ଉପସ୍ଥାପନକୁ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।

1.5. ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ତୁରନ୍ତ ଚାକିରିରେ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଛି । ତେବେ ତାଙ୍କୁ ବକେୟା ବେତନର କେବଳ **50** ପ୍ରତିଶତ ହିଁ ମିଳିପାରିବ । **9** ନଭେମ୍ବର, **1990** ରେ ତାଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ ହୋଇଥିଲା ବୋଲି ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏହି ଆଦେଶ ପାରିତ କରାଯାଉଛି ।

ନଗର ମହାପାଳିକା, କାନପୁର ବନାମ ଶ୍ରୀମତୀ ବିଭା ଶୁକ୍ଳା ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ **(2007) 8 SCALE 361;** *ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବନାମ ପ୍ରସନ୍ନ କୁମାର ସାହୁ* **(2007) 6 SCALE 236** ଏବଂ *କୁଳପତି, ଏମ୍.ଡି. ବିଶ୍ୱବିଦ୍ୟାଳୟ, ରୋହତକ ବନାମ ଜାହାନ ସିଂହ* **(2007) 4 SCALE 226 - ନିର୍ଭରଶୀଳତା ରଖାଯାଇଛି ।**

ଜେନେରାଲ ମ୍ୟାନେଜର, ପଞ୍ଜାବ ନ୍ୟାସନାଲ ବ୍ୟାଙ୍କ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ଖାର ଭାନ ରାମ **(1995) II LLJ 93 All;** *ମ୍ୟୁନିସିପାଲ କର୍ପୋରେସନ୍, ରାୟପୁର ବନାମ ଅଶୋକ କୁମାର ମିଶ୍ର* **(1991) 3 SCC 325;** *ପଞ୍ଜାବ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଧରମ ସିଂ* **(1968) 3 SCR 1;** *ଓମ୍ ପ୍ରକାଶ ମୌର୍ଯ୍ୟ ବନାମ ୟୁ. ପି. କୋ-ଅପରେଟିଭ ସୁଗାର ଫେଡେରେସନ, ଲକ୍ଷ୍ନୌ* **1986**

Suppl. SCC 95; *ମ୍ୟୁନିସିପାଲ କର୍ପୋରେସନ, ରାୟପୁର ବନାମ ଅଶୋକ କୁମାର ମିଶ୍ର* **(1991) 3 SCC 325;** *ସମଶେର ସିଂହ ବନାମ ପଞ୍ଜାବ ରାଜ୍ୟ* **(1974) 2 SCC 831;** *ଚିଫ୍ ଜି.ଏମ୍., ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ବନାମ ବିଜୟ କୁମାର ମିଶ୍ର* **(1997) 7 SCC 550;** *ଇ. ପି. ରୟପ୍ପା ବନାମ ତାମିଲନାଡୁ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ* **(1974) 4 SCC 3;** *ମିଠୁ ବନାମ ପଞ୍ଜାବ ରାଜ୍ୟ* **(1983) 2 SCC 277**, *ଟି. ଆର. କୋଠାନ୍ଦରମଣ ଏବଂଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ତାମିଲନାଡୁ ଜଳ ଯୋଗାଣ ଏବଂ ଡ୍ରେନେଜ ବିଡି ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ* **(1994) 6 SCC 282;** *ଟି. ଶାମ ଭଟ୍ଟ ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ (UOI) ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ* **1994 Supp (3) SCC 340,** *ଦିଲ୍ଲୀ ପରିବହନ ନିଗମ ବନାମ ଡି. ଟି. ସି. ମଜଦୁର କଂଗ୍ରେସ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ* **(1991) Supp (1) SCC 600;** *ବମ୍ବେ ଡାଇଙ୍ଗ ଏବଂ ଏମ୍.ଏଫ୍.ଜି. କୋ. ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ବମ୍ବେ ଏନଭାଇରନମେଣ୍ଟାଲ ଆକ୍ସନ୍ ଗ୍ରୁପ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ* **(2006) 3 SCC 434;** *ବାସୁ ଦେବ ସିଂହ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ* **(2006) 11 SCALE 108;** *କର୍ମଚାରୀ ରାଜ୍ୟ ବୀମା ନିଗମ ବନାମ ଏଚ.ଏମ.ଟି. ଲିମିଟେଡ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ* **(2008) 1 SCALE 341** ଏବଂ *ନେହେରୁ ଯୁବ କେନ୍ଦ୍ର ସଂଗଠନ ବନାମ ମେହବୁବ ଆଲମ ଲସ୍କର* **(2008) 1 SCALE 590 - ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି ।**

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ଅଧିକାରିତା :ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 3125/2008 ।

ଓ.ଜେ.ସି. ନଂ. 2333/1991 ରେ ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକଙ୍କର ତା 20.5.2005 ରିଖର ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶରୁ ।

ଏହା ସହିତ

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 3126/2008 ।

ଉପସ୍ଥିତ ପକ୍ଷଙ୍କ ତରଫରୁ ଏସ୍. ବି. ଉପାଧ୍ୟାୟ, ଧ୍ରୁବ ମେହେଟ୍ଟା, ହର୍ଷବର୍ଦ୍ଧନ ଝା, ୟଶରାଜ ସିଂହ ଦେଓରା, ଗୁଲଶନ ଶର୍ମା (ମେସର୍ସ କେ.ଏଲ୍. ମେହେଟ୍ଟା ଆଣ୍ଡ କୋ. ପାଇଁ) ସନ୍ତୋଷ ମିଶ୍ର ଏବଂ ଶର୍ମିଳା ଉପାଧ୍ୟାୟ ।

ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ରାୟ **ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ଏସ୍. ବି. ସିହ୍ନା**ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା ।

1. ଉଭୟ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଅନୁମତି ପ୍ରଦାନ କରାଗଲା ।

2. ଡବ୍ଲ୍ୟୁ. ପି. ନମ୍ବର 2333/1991ରେ ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକଙ୍କର ଦୁଇଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଖଣ୍ଡପୀଠ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା 2005 ମସିହା ମେ 20 ତାରିଖର ଏକ ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶରୁ ଏହି ଦୁଇଟି ଆବେଦନ ଉତ୍ପନ୍ନ ହୋଇଛି ।

3. ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀ (2005 ର ଏସ୍.ଏଲ୍.ପି. (ସି) ନମ୍ବର 18997/2005 ରୁ ଉତ୍ପନ୍ନ ଆବେଦନରେ ଉତ୍ତରଦାତା ଏବଂ ସଂଯୁକ୍ତ ଆବେଦନରେ ଆବେଦନକାରୀ) ପଞ୍ଜାବ ନ୍ୟାସନାଲ ବ୍ୟାଙ୍କ (ବ୍ୟାଙ୍କ) ରେ ମ୍ୟାନେଜମେଣ୍ଟ ପ୍ରଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ । ଦିଲ୍ଲୀର ବ୍ୟାଙ୍କିଙ୍ଗ ସେବା ନିଯୁକ୍ତି ବୋର୍ଡ ଦ୍ୱାରା ସେ ବିଧିବଦ୍ଧ ଭାବେ ମନୋନୀତ ହୋଇଥିଲେ । 1986 ମସିହା ଜୁଲାଇ 28 ତାରିଖରେ କିମ୍ବା ପାଖାପାଖି ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଷୟ ମଧ୍ୟରେ ନିମ୍ନଲିଖିତ ନିୟମ ଏବଂ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଆଧାରରେ ତାଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ନିଯୁକ୍ତିର ପ୍ରସ୍ତାବ ଦିଆଯାଇଥିଲା:-

"2. ତାଲିମ/ ପରିବୀକ୍ଷା/ ନିଶ୍ଚିତକରଣ

ଆପଣ ବ୍ୟାଙ୍କରେ ଯୋଗଦେବା ତାରିଖ ଠାରୁ 2 ବର୍ଷ ଅବଧି ପାଇଁ ତାଲିମ/ପ୍ରୋବେସନରେ ରହିବେ ଏବଂ ଆପଣଙ୍କ ତାଲିମ ଉପରେ ସନ୍ତୋଷଜନକ ରିପୋର୍ଟ, ବ୍ୟାଙ୍କର ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବା ଏବଂ ଆପଣଙ୍କ ଚରିତ୍ର ଏବଂ ପୂର୍ବ ବୃତ୍ତାନ୍ତ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ପୁଲିସ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ସନ୍ତୋଷଜନକ ରିପୋର୍ଟ ପ୍ରାପ୍ତି ଉପରେ ନିର୍ଭର କରି ସେବାରେ ସ୍ଥାୟୀ ହେବା ପାଇଁ ଆପଣଙ୍କୁ ବିଚାର କରାଯିବ । ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ପୂର୍ବରୁ ଆପଣଙ୍କୁ ନିଜ ମାତୃଭାଷା ବ୍ୟତୀତ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଭାଷାରେ ଏକ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବାକୁ ପଡ଼ିପାରେ ।

3. ପରିବୀକ୍ଷା ସମୟରେ ଆପଣଙ୍କ ସେବାକୁ ଏକ ମାସର ନୋଟିସ ଦେଇ କିମ୍ବା ତା ବଦଳରେ ଏକ ମାସର ପାରିଶ୍ରମିକ ପ୍ରଦାନ କରି ସମାପ୍ତ କରାଯାଇପାରିବ । ତେବେ, ବ୍ୟାଙ୍କ ନିଜ ଇଚ୍ଛାନୁସାରେ ଆପଣଙ୍କ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧିକୁ ଆଉ ଏକ ବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବଢ଼ାଇପାରେ । ଯଦି ଆପଣ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ମଧ୍ୟରେ ଯେକୌଣସି ସମୟରେ ବ୍ୟାଙ୍କର ସେବା ଛାଡିବାକୁ ଚାହାଁନ୍ତି, ଏହାର ବର୍ଦ୍ଧିତ ଅବଧି ସହିତ, ଯଦି କିଛି ଥାଏ, ତେବେ ଆପଣ ଏକ ମାସର ନୋଟିସ୍ ଦେବେ କିମ୍ବା ଏହା ବଦଳରେ, ଆପଣ ବ୍ୟାଙ୍କକୁ ଏକ ମାସର ପାରିଶ୍ରମିକ ପ୍ରଦାନ କରିବେ ।

4. ଏହା ପରେ ସେ ତୁରନ୍ତ ବ୍ୟାଙ୍କର ସେବାରେ ଯୋଗ ଦେଇଥିଲେ ।

ଏହି ସର୍ତ୍ତ ଅନୁଯାୟୀ ଯେ ତାଙ୍କୁ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବାକୁ ପଡିବ, ସେ 29 ମେ, 1988 ରେ ଉକ୍ତ ପରୀକ୍ଷାରେ ଯୋଗ ଦେଇଥିଲେ । ସେ ଉକ୍ତ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହୋଇନଥିଲେ । ତେବେ, 1989 ମସିହା ଅକ୍ଟୋବର 1 ତାରିଖରେ ତାଙ୍କୁ ପୁଣିଥରେ ପରୀକ୍ଷାରେ ବସିବାକୁ କୁହାଯାଇଥିଲା । 5 ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1989 ରେ ଏକ ଚିଠି ଦ୍ୱାରା ସେ ଏପରି କରିବାରେ ଅସମର୍ଥତା ପ୍ରକାଶ କରି କହିଛନ୍ତି:-

"ମୁଁ 18 ଅଗଷ୍ଟ, 1989 ରେ ଆପଣଙ୍କ ଚିଠିର ଏକ ସଦୟ ସନ୍ଦର୍ଭକୁ ନିମନ୍ତ୍ରଣ କରୁଛି, ଯେଉଁଥିରେ ମୋତେ ଦିଲ୍ଲୀର ସେଣ୍ଟ୍ରାଲ୍ ଷ୍ଟାଫ୍ କଲେଜରେ 1 ଅକ୍ଟୋବର, 1989 ରେ ହେବାକୁ ଥିବା ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ହାଜର ହେବାକୁ ପରାମର୍ଶ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ, ମୁଁ ଆପଣଙ୍କୁ ଜଣାଇବାକୁ ଚାହୁଁଛି ଯେ ମୁଁ ଗର୍ଭାବସ୍ଥାର ଅବଧି ଦେଇ ଗତି କରୁଛି ଏବଂ ଡାକ୍ତରଙ୍କ ପରାମର୍ଶ ଅନୁଯାୟୀ ଗର୍ଭାବସ୍ଥାରେ ପ୍ରସବ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଦୀର୍ଘ ଯାତ୍ରା ନକରିବାକୁ ପରାମର୍ଶ ଦିଆଯାଇଛି, ଯାହାର ଫଳସ୍ୱରୂପ ମୁଁ ପରୀକ୍ଷା ଦେଇପାରିବି ନାହିଁ ।

ତେଣୁ, ମୁଁ ଆପଣଙ୍କୁ ଅନୁରୋଧ କରୁଛି ଯେ ଦୟାକରି ମୋ ମାମଲା ଉପରେ ସହାନୁଭୂତିଶୀଳ ଭାବରେ ବିଚାର କରନ୍ତୁ ଏବଂ ଭବିଷ୍ୟତରେ ପରବର୍ତ୍ତୀ ଅନୁସୂଚୀ ତାରିଖରେ ମୋତେ ପରୀକ୍ଷା ଦେବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଅନ୍ତୁ । ଆପଣଙ୍କ ସୂଚନା ଏବଂ ଅନୁକୂଳ ବିଚାର ପାଇଁ ମୁଁ ଏକ ଡାକ୍ତରୀ ପ୍ରମାଣପତ୍ର ସଂଲଗ୍ନ କରୁଛି ।"

5. ତାଙ୍କର ଦୁଇଟି ଗର୍ଭପାତ ହୋଇଥିଲା । 1990 ମସିହା ଅଗଷ୍ଟ 19 ତାରିଖରେ ତାଙ୍କୁ ପୁଣିଥରେ ପରୀକ୍ଷାରେ ବସିବାକୁ କୁହାଯାଇଥିଲା । ସେ ଉକ୍ତ ପରୀକ୍ଷାରେ ଯୋଗ ଦେଇଥିଲେ, କିନ୍ତୁ ସଫଳ ହୋଇପାରିନଥିଲେ । ଇତି ମଧ୍ୟରେ 1988 ମସିହା ଜୁଲାଇ 28 ତାରିଖରେ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହୋଇଥିଲା । ଏହାକୁ ଆଉ ଏକ ବର୍ଷ ଅର୍ଥାତ 1989 ଜୁଲାଇ 28 ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇଥିଲା ।

6. ନିଃସନ୍ଦେହରେ, ସେ ଅନ୍ୟଥା ତାଙ୍କ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମାପ୍ତ କରିଥିଲେ । ସେ ସେବାର ଅନ୍ୟ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ମଧ୍ୟ ପୂରଣ କରିଥିଲେ । ତେବେ, ତାଙ୍କ ସେବାକୁ 9 ନଭେମ୍ବର, 1990 ରେ ଏକ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ସମାପ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା ଯେଉଁଥିରେ କୁହାଯାଇଛି:-

"ଆପଣଙ୍କୁ 25.8.1986 ରେ ମ୍ୟାନେଜମେଣ୍ଟ ପ୍ରଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । ଆପଣଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ଗୋଟିଏ ସର୍ତ୍ତରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ:

"3. ନିଶ୍ଚିତକରଣ

ଦୁଇ ବର୍ଷ ପରେ ଆପଣଙ୍କୁ ବ୍ୟାଙ୍କ ସେବାରେ ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ପାଇଁ ବିଚାର କରାଯିବ:

a) ଆପଣଙ୍କ ପ୍ରଶିକ୍ଷଣର ସନ୍ତୋଷଜନକ ବିବରଣୀ ।

b) ବ୍ୟାଙ୍କର ସ୍ଥାୟୀକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବା ।

c) ସ୍ଥାୟୀ ହେବା ପୂର୍ବରୁ ଆପଣଙ୍କୁ ନିଜ ମାତୃଭାଷା ବ୍ୟତୀତ ଅନ୍ୟ ଭାଷାରେ ମଧ୍ୟ ଏକ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବାକୁ ପଡ଼ିପାରେ ।

ଯଦି ଆପଣ ଉପ-ପରିଚ୍ଛଦ 3 (a) ରେ ସୂଚିତ ତାଲିମକୁ ସନ୍ତୋଷଜନକ ଭାବରେ ସମାପ୍ତ ନକରନ୍ତି କିମ୍ବା ଦୁଇ ବର୍ଷର ତାଲିମ/ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ମଧ୍ୟରେ ବ୍ୟାଙ୍କର ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଯୋଗ୍ୟତା ହାସଲ କରିବାରେ କିମ୍ବା ନିଜ ମାତୃଭାଷା ବ୍ୟତୀତ ଅନ୍ୟ ଭାଷାରେ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବାରେ ବିଫଳ ହୁଅନ୍ତି , ତେବେ ଆପଣଙ୍କ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ଏକ ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ସମୟ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇପାରେ ।

ଯଦି ସମ୍ପ୍ରସାରଣ ଅବଧି ସମେତ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ମଧ୍ୟରେ, ଯଦି କିଛି ହୁଏ, କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ମତ ହେଉଛି ଯେ ଆପଣ ବ୍ୟାଙ୍କ ସେବାରେ ରହିବା ପାଇଁ ସ୍ଥାୟୀ ହେବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ ନୁହଁନ୍ତି, ତେବେ ଆପଣଙ୍କ ସେବା ଏକ ମାସର ନୋଟିସ୍ କିମ୍ବା ଏହା ବଦଳରେ ଏକ ମାସର ବେତନ ପ୍ରଦାନ ଦ୍ୱାରା ସମାପ୍ତ ହେବ ।

ଆପଣ 29.5.1988 ରେ ଆୟୋଜିତ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉପସ୍ଥିତ ହୋଇଥିଲେ, କିନ୍ତୁ ଆପଣ ସେହି ଯୋଗ୍ୟତା ହାସଲ କରିନଥିଲେ । 1.10.1989 ରେ ଆୟୋଜିତ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଆପଣଙ୍କୁ ପରୀକ୍ଷା ପାଇଁ ହାଜର ହେବାକୁ ପରାମର୍ଶ ଦିଆଯାଇଛି, କିନ୍ତୁ ଆପଣ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହିଥିଲେ । ଯଦିଓ ଆପଣଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ଆପଣଙ୍କ ସେବାକୁ ସମାପ୍ତ କରିବାରେ ବ୍ୟାଙ୍କ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ହୋଇଥାନ୍ତା, ଏକ ନମନୀୟ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଆପଣଙ୍କୁ ଅଗଷ୍ଟ, 1990 ରେ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଯୋଗ୍ୟତା ହାସଲ କରିବା ପାଇଁ ଏକ ଶେଷ ଏବଂ ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ଆପଣ 19.8.1990 ରେ ଅନୁଷ୍ଠିତ ବ୍ୟାଙ୍କର ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉପସ୍ଥିତ ହୋଇଥିଲେ, କିନ୍ତୁ ପରୀକ୍ଷାରେ ଯୋଗ୍ୟତା ହାସଲ କରିନଥିଲେ ।"

7. ସେ ପୁନର୍ବାର ଅପିଲ ପ୍ରାଧିକାରୀଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଏକ ଆବେଦନ ଦାୟର କରି ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବା ପାଇଁ ଆଉ ଏକ ସୁଯୋଗ ମାଗିଥିଲେ, ଯେଉଁଥିରେ ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା ଯେ ଜଣେ ଇନ୍ଦୁବାଳାଙ୍କ ସମେତ ସମାନ ସ୍ଥାନରେ ଥିବା କର୍ମଚାରୀ ମାନଙ୍କୁ ପରୀକ୍ଷାରେ ହାଜର ହେବାକୁ ଆଉ ଏକ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ତେବେ, ଉକ୍ତ ଆବେଦନକୁ 1990 ମସିହା ନଭେମ୍ବର 28 ତାରିଖର ଏକ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ଖାରଜ କରାଯାଇଥିଲା ।

8. ସେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଏକ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ଦାୟର କରିଥିଲେ, ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଷୟ ମଧ୍ୟରେ ଏହି ଯୁକ୍ତି ଦର୍ଶାଇ:-

i) ପଞ୍ଜାବ ନ୍ୟାସନାଲ ବ୍ୟାଙ୍କ (ଅଧିକାରୀ) ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ, 1979 ଅନୁଯାୟୀ, ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷା ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବାକୁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ କରିବା ବେଆଇନ ଥିଲା ।

ii) ଯେହେତୁ 28 ଜୁଲାଇ, 1989ରେ ପରିବୀକ୍ଷାର ବର୍ଦ୍ଧିତ ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହୋଇଥିଲା, ତେଣୁ ସେ ସେବାରେ ସ୍ଥାୟୀ ହୋଇଥିବା ବିବେଚନା କରାଯିବା ଉଚିତ୍ ।

iii) ତାଙ୍କୁ ଭେଦଭାବପୂର୍ଣ୍ଣ ବ୍ୟବହାରର ଶିକାର ହେବାକୁ ପଡ଼ିଥିଲା । ଇନ୍ଦୁବାଳାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ମା'ଙ୍କ ଅସୁସ୍ଥତା କାରଣରୁ ଚତୁର୍ଥ ଥର ପାଇଁ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ହାଜର ହେବାକୁ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯାଇଥିଲା ।

9. ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏଠାରେ ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଉଠାଯାଇଥିବା ପ୍ରଥମ ଦୁଇଟି ଯୁକ୍ତିକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିଥିଲେ, କିନ୍ତୁ ତୃତୀୟଟିକୁ ଗ୍ରହଣ କରିଥିଲେ । ଉକ୍ତ ଆଧାରରେ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିଲା ।

10. ଉଭୟ ପକ୍ଷ ବ୍ୟଥିତ ହୋଇ ଆମ ସମ୍ମୁଖକୁ ଆସିଛନ୍ତି ।

11. ବ୍ୟାଙ୍କ ତରଫରୁ ହାଜର ହୋଇଥିବା ବିଜ୍ଞ ଓକିଲ ଶ୍ରୀ ଧ୍ରୁବ ମେହେଟ୍ଟା ଦାଖଲ କରିବେ:-

i) ଯଦିଓ ନିୟମାବଳୀରେ ଏକ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷା ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା ନାହିଁ, ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀ ନିଯୁକ୍ତିର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଗ୍ରହଣ କରିଥିବାରୁ, ତାଙ୍କୁ ଅନୁମୋଦନ କିମ୍ବା ନିନ୍ଦନୀୟ କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।

(2) ତାଙ୍କ ସେବା ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ ସ୍ଥାୟୀ ହୋଇନଥିବାରୁ, *ଜେନେରାଲ ମ୍ୟାନେଜର, ପଞ୍ଜାବ ନ୍ୟାସନାଲ ବ୍ୟାଙ୍କ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ଖାର ଭାନ ରାମ :* (1995) II LLJ 93 All ମାମଲାରେ ଆହ୍ଲାବାଦ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର ଦୁଇଜଣିଆ ବିଚାରପତି ଖଣ୍ଡପୀଠଙ୍କର ନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ନିହିତ ସ୍ଥାୟୀକରଣର ମତବାଦ ଲାଗୁ ହେବ ନାହିଁ ।

iii) ଇନ୍ଦୁବାଳାଙ୍କ ମାମଲାରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ରଖାଯାଇଥିବା ନିର୍ଭରଶୀଳତାକୁ ଏକ ଶପଥ ପତ୍ର ଭାବରେ ଭୁଲ୍ ସ୍ଥାନିତ କରାଯାଇଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା ଯେ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ବିଚାରକୁ ନିଆଯାଇ ନଥିଲା ଏବଂ କୌଣସି ପରିସ୍ଥିତିରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ବେଆଇନ ଆଧାରରେ କୌଣସି ଆଇନଗତ ଅଧିକାର ଦାବି କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, କାରଣ ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏକ ସକାରାତ୍ମକ ଅଧିକାର ବିଷୟରେ କୁହେ ।

12. ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ, ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ହାଜର ହୋଇଥିବା ବିଜ୍ଞ ବରିଷ୍ଠ ଅଧିବକ୍ତା ଶ୍ରୀ ଏସ୍.ଏସ୍. ଉପାଧ୍ୟାୟ ଉପସ୍ଥାପନ କରିବେ:-

i) ଅନ୍ତରୀଣ ପ୍ରଶିକ୍ଷଣ ସନ୍ତୋଷଜନକ ଭାବେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ନ ହେବା କିମ୍ବା ଭାଷା ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ନ ହେବା, ଯାହା କେବଳ ନିୟମାବଳୀରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି, ତାହା ଉପରେ ସମାପ୍ତି ଆଦେଶ ଆଧାରିତ ନ ଥିବାରୁ, ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀ ସ୍ଥାୟୀକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହୋଇନଥିବା ଆଧାରରେ ସମାପ୍ତିର ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶ ପାରିତ କରାଯାଇ ପାରିନଥାନ୍ତା ।

ii) ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ 15 ଏବଂ 16 କୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖି, 1990 ମସିହା ନଭେମ୍ବର ମାସ 9 ତାରିଖରେ, ଅର୍ଥାତ୍ 1989 ମସିହା ଜୁଲାଇ ମାସ 28 ତାରିଖ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ପରିବୀକ୍ଷା କାର୍ଯ୍ୟକାଳର ବର୍ଦ୍ଧିତ ଅବଧି ଶେଷ ହେବା ପରେ, ତାଙ୍କ ସେବାକୁ ସମାପ୍ତ କରିଦିଆଯାଇଥିବା ବିବେଚନା କରାଯିବ ।

iii) ଯେକୌଣସି ପରିସ୍ଥିତିରେ ତାଙ୍କ ପ୍ରତି ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଭେଦଭାବ କରାଯାଇଥିଲା କାରଣ ସମାନ ସ୍ଥିତିରେ ଥିବା ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଉକ୍ତ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ

ହେବାକୁ ଚତୁର୍ଥ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯାଇଥିଲା, ଯେତେବେଳେ କି ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇନଥିଲା ।

13. ବ୍ୟାଙ୍କିଙ୍ଗ କମ୍ପାନୀ (ଉଦ୍ୟୋଗ ଅଧିଗ୍ରହଣ ଏବଂ ହସ୍ତାନ୍ତର) ଅଧିନିୟମ, 1970 ର ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର ଅର୍ଥ ମଧ୍ୟରେ ବ୍ୟାଙ୍କ ହେଉଛି ଏକ ଅନୁସୂଚିତ ବ୍ୟାଙ୍କ । ଏହାର ବିଭିନ୍ନ ବୈଧାନିକ କ୍ଷମତା ରହିଛି । ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଷୟ ମଧ୍ୟରେ ନିୟମାବଳୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା ପାଇଁ ଏହାର କ୍ଷମତା ରହିଛି । ବ୍ୟାଙ୍କିଙ୍ଗ କମ୍ପାନୀ (ଉଦ୍ୟୋଗ ଗୁଡ଼ିକର ଅଧିଗ୍ରହଣ ଏବଂ ହସ୍ତାନ୍ତର) ଅଧିନିୟମ, 1970ର ଧାରା 12ର ଉପଧାରା (2) ସହିତ ଧାରା 19 ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦତ୍ତ କ୍ଷମତାର ପ୍ରୟୋଗ କରି, ପଞ୍ଜାବ ନ୍ୟାସନାଲ ବ୍ୟାଙ୍କର ନିର୍ଦ୍ଦେଶକ ମଣ୍ଡଳୀ ରିଜର୍ଭ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ସହିତ ପରାମର୍ଶ କରି ଏବଂ କେନ୍ଦ୍ର ସରକାରଙ୍କ ପୂର୍ବ ମଞ୍ଜୁରି ସହିତ ପଞ୍ଜାବ ନ୍ୟାସନାଲ ବ୍ୟାଙ୍କ (ଅଧିକାରୀ) ସେବା ନିୟମାବଳୀ, 1979 (ସଂକ୍ଷିପ୍ତରେ ନିୟମାବଳୀ) ନାମରେ ପରିଚିତ ନିୟମାବଳୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିଥିଲେ । ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ମାମଲାରେ ଉକ୍ତ ନିୟମାବଳୀର ପ୍ରୟୋଗ ବିବାଦ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ନୁହେଁ ।

14. ନିୟମାବଳୀ 15, 16 ଏବଂ 36, ଯାହା ଆମର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ, ଧ୍ୟାନ ଦିଆଯାଇପାରେ ।

ନିୟମାବଳୀ 15 ର ଉପ-ନିୟମ (1) ଅନୁଯାୟୀ, ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ହେଉଛି ଦୁଇ ବର୍ଷ । ନିୟମାବଳୀ 16 ର ଉପ-ନିୟମ (1) ସେବା ନିଶ୍ଚିତ କରିବା ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରେ, ଯଦି କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ମତ ଯେ ଅଧିକାରୀ ସନ୍ତୋଷଜନକ ଭାବରେ କୌଣସି ଅନୁଷ୍ଠାନରେ ତାଲିମ ସମାପ୍ତ କରିଛନ୍ତି, ଯେଉଁଥିରେ ତାଙ୍କୁ ତାଲିମ ପାଇଁ ଏବଂ ବ୍ୟାଙ୍କରେ ଇନ-ସର୍ଭିସ୍ ତାଲିମରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥାଇପାରେ । ଏଥିରେ ସଂଲଗ୍ନ ହୋଇଥିବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀରେ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟର ମାତୃଭାଷା ବ୍ୟତୀତ ଅନ୍ୟ ଭାଷାରେ ଏକ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି । ନିୟମାବଳୀ 16 ର ଉପ-ନିୟମ (2) କେବଳ ସେହି ପରିସ୍ଥିତିରେ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରେ ଯେତେବେଳେ ଅଧିକାରୀ ଉପ-ନିୟମ (1) ରେ ସୂଚିତ ତାଲିମ କିମ୍ବା ଉଭୟ ସନ୍ତୋଷଜନକ ଭାବରେ ସମାପ୍ତ କରନ୍ତି ନାହିଁ କିମ୍ବା ସେଥିରେ ସୂଚିତ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବାରେ ବିଫଳ ହୁଅନ୍ତି । ତେବେ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମ୍ପ୍ରସାରଣ ଆଉ ଏକ ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ନିୟମାବଳୀ 16ରେ ଉପ-ନିୟମ (3) ରେ ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି ଯେ ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ନିଯୁକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବାକୁ ଏକ ମାସର ନୋଟିସ କିମ୍ବା ତା ବଦଳରେ ଏକ ମାସର ବେତନ ପ୍ରଦାନ ଦ୍ୱାରା କେବଳ ସେତେବେଳେ ସମାପ୍ତ କରାଯାଇପାରିବ ଯେତେବେଳେ ସମ୍ପ୍ରସାରଣ ଅବଧି ସମେତ

ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମୟରେ, ଯଦି କୌଣସି ହୁଏ, କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ମତ ଦିଅନ୍ତି ଯେ ଅଧିକାରୀ ପଦୋନ୍ନତି ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ନୁହଁନ୍ତି ।

ନିୟମାବଳୀ 36ରେ ମାତୃତ୍ୱ ଛୁଟି ନିୟମ ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି, ଯେଉଁଥିରେ ଛଅ ମାସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଛୁଟି ମଞ୍ଜୁର କରାଯାଇପାରିବ ।

16. ନିର୍ବିବାଦ ଭାବେ, ଏହି ନିୟମାବଳୀରେ କୌଣସି ସ୍ଥାୟୀକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ନାହିଁ । ଏପରି ଏକ ସ୍ଥାୟୀକରଣ ପରୀକ୍ଷା କେବଳ ନିଯୁକ୍ତି ପତ୍ରରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୋଇଥିଲା । ସାଧାରଣତଃ, ଯଦିଓ ଏକ କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ ଆଦେଶ ଏବଂ ଏକ ବୈଧାନିକ ନିୟମାବଳୀ ମଧ୍ୟରେ ଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱ ସୃଷ୍ଟି ହୁଏ, ପରବର୍ତ୍ତୀଟି ପ୍ରାଧାନ୍ୟ ବିସ୍ତାର କରିବ; ଆମେ ଏହି ଆଧାରରେ ଆଗକୁ ବଢ଼ିବୁ ଯେ ଏପରି ସର୍ତ୍ତ କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଲାଗୁ କରାଯାଇପାରିବ ।

17. ଆମେ, ବର୍ତ୍ତମାନ ପାଇଁ, ଏହା ମଧ୍ୟ ଅନୁମାନ କରିବୁ ଯେ ଅନୁମୋଦନ ଏବଂ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନର ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ତଥା ବିକଳ୍ପ ମତବାଦକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀ ଉକ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ବୈଧତା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟଥା ଉପରେ ପ୍ରଶ୍ନ କରିପାରିବେ ନାହିଁ ।

18. ତଥାପି, ଏହା କହିବାବେଳେ, ଆମେ *ପୌର ନିଗମ, ରାୟପୁର ବନାମ ଅଶୋକ କୁମାର ମିଶ୍ର* : (1991) 3 SCC 325 ମାମଲାରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ମନ୍ତବ୍ୟକୁ ଅଣଦେଖା କରୁନାହୁଁ ।

> "6. ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ବୃଦ୍ଧି କରିବାର କ୍ଷମତାର ପ୍ରୟୋଗ ସେହି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ନିୟମର ଅସ୍ତିତ୍ୱ ସହିତ ଅବରୋଧ ହୋଇଛି, ଯାହା ପରେ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ଏକ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧିକୁ ସ୍ଥାୟୀ କରିବା କିମ୍ବା ସେବାରୁ ପଦଚ୍ୟୁତି କରିବା କିମ୍ବା ମୂଳ ପଦବୀକୁ ପ୍ରତ୍ୟାବର୍ତ୍ତନ କରିବାର ସକରାତ୍ମକ କାର୍ଯ୍ୟ ଦ୍ୱାରା ଅନୁସରିତ । ନିୟମ ଯଦି ନିଯୁକ୍ତି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଅବଧି ବାହାରେ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ବୃଦ୍ଧି କରିବାକୁ କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ କରେ ନାହିଁ, କିମ୍ବା ଯେଉଁଠାରେ ପରିବୀକ୍ଷାର ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀକରଣ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ନିୟମ ଅନୁପସ୍ଥିତ ଥାଏ, ତେବେ ବହୁତ ଦୀର୍ଘ ସମୟ ପାଇଁ ନିଷ୍କ୍ରିୟତା ପରିବୀକ୍ଷାର ସନ୍ତୋଷଜନକ ସମାପ୍ତିର ସଙ୍କେତ ଦେଇପାରେ ।"

19. ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ଏକ ବୈଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହୋଇଥାଏ । ନିଯୁକ୍ତି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଏହା ଦ୍ୱାରା ବାଧ୍ୟ ଅଟନ୍ତି । ପରିବୀକ୍ଷାର ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ଅବଧି ହେଉଛି ଦୁଇ ବର୍ଷ, କେବଳ ନିୟମାବଳୀ 16 ର ଉପ-ନିୟମ୍ (1) ଅନୁଯାୟୀ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସର୍ତ୍ତାବଳୀର ଅନୁପାଳନ ସାପେକ୍ଷେ, ଅର୍ଥାତ୍ ସନ୍ତୋଷଜନକ ଭାବରେ ସମାପ୍ତ କରିବାରେ କିମ୍ବା ସେଥିରେ ସୂଚିତ ଉଭୟ ତାଲିମ କିମ୍ବା ଭାଷା ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବାରେ ବିଫଳତା, ପରିବୀକ୍ଷାର ଅବଧି ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇପାରିବ । ଏହି ବିଧାନରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଏହାକୁ ଏକ ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ସମୟ ପାଇଁ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ତେଣୁ ମୋଟ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ତିନି ବର୍ଷ ହୋଇପାରେ ଏବଂ ଏହାଠାରୁ ଅଧିକ ନୁହେଁ । ନିଃସନ୍ଦେହ, ବ୍ୟାଙ୍କର ଜଣେ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ସେବାକୁ ନିଶ୍ଚିତ କରିବା ପାଇଁ, କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ସନ୍ତୋଷଜନକ ଭାବରେ ଏକ ମତ ଗଠନ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ଯେ ଅଧିକାରୀ ଯେକୌଣସି ଅନୁଷ୍ଠାନରେ ତାଲିମ ସମାପ୍ତ କରିଛନ୍ତି, ଯେଉଁଥିରେ ଅଧିକାରୀ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ ଏବଂ ବ୍ୟାଙ୍କରେ ଆନ୍ତଃ ସେବା ତାଲିମ ମଧ୍ୟ ସମାପ୍ତ କରିଥିଲେ । ଏହା ଆବେଦନକାରୀ-ବ୍ୟାଙ୍କର ମାମଲା ନୁହେଁ ଯେ ଏଥିରେ ସଂଲଗ୍ନ ହୋଇଥିବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ।

20. ତେବେ, ଏକ ବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସୀମିତ ଥିବା ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମ୍ପ୍ରସାରଣ ଉପ-ନିୟମ (2) ରେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଦ୍ୱାରା ସୀମିତ । ଯାହା ସ୍ପଷ୍ଟ, ତାହା ଉପ-ନିୟମାବଳୀ (3) ଦ୍ୱାରା ସ୍ପଷ୍ଟ କରାଯାଇଛି, କାରଣ କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ଏକ ମତ ଗଠନ କରିବାକୁ ପଡିବ ଯେ ଅଧିକାରୀ କେବଳ ସମ୍ପ୍ରସାରଣ ଅବଧି ସମେତ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ମଧ୍ୟରେ ଏବଂ ତ'ପରେ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ନୁହଁନ୍ତି ।

21. ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, ଯେପରି ଏଠାରେ ପୂର୍ବରୁ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରାଯାଇଛି, ଆବେଦନକାରୀ-ବ୍ୟାଙ୍କ ମାମଲାରେ ଆହ୍ଲାବାଦ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର ଦୁଇଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଖଣ୍ଡପୀଠ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିଛି ।

ଦୁଇଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଖଣ୍ଡପୀଠ ତରଫରୁ ମୁଖ୍ୟ ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଏସ୍.ଏସ୍. ସୋଧି *ପଞ୍ଜାବ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଧରମ ସିଂ* 1968 3 SCR 1 ଏବଂ *ଓମ୍ ପ୍ରକାଶ ମୌର୍ଯ୍ୟ ବନାମ ୟୁ. ପି. କୋ-ଅପରେଟିଭ ସୁଗାର ଫେଡେରେସନ, ଲକ୍ଷ୍ନୌ* 1986 Suppl. SCC 95 ମାମଲାଗୁଡ଼ିକୁ ପୃଥକ କରିଥିଲେ: -

"ଏଠାରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇପାରେ ଯେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ମ୍ୟୁନିସିପାଲ କର୍ପୋରେସନ୍, ରାୟପୁର ବନାମ ଅଶୋକ କୁମାର ମିଶ୍ର (1991-11-LLJ-343) ମାମଲାରେ ଉଭୟ ଧରମ ସିଂହ ଏବଂ ଓମ ପ୍ରକାଶଙ୍କ ମାମଲା (ଉପରୋକ୍ତ) ପୃଥକ କରାଯାଇଥିଲା, ଯେଉଁଠାରେ ତଥ୍ୟ କିଛି ମାତ୍ରାରେ ସମାନ ଥିଲା କାରଣ ଏଠାରେ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ସେବା ନିୟମ, ସେବାରେ ସ୍ଥାୟୀ ହେବା ପାଇଁ ପରିବୀକ୍ଷାର ସଫଳ ସମାପ୍ତି ଆବଶ୍ୟକ କରିବା ବ୍ୟତୀତ, ଏକ ଅତ୍ୟାବଶ୍ୟକ ପୂର୍ବ ସର୍ତ୍ତ ଭାବରେ, ବିଭାଗୀୟ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବା ମଧ୍ଯ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହା କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ କେବଳ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ଦ୍ୱାରା ସ୍ୱୟଂକ୍ରିୟ ଭାବେ ବିବେଚିତ ନିଶ୍ଚିତକରଣର ପ୍ରଭାବ ପଡ଼ି ନଥାଏ । ଉଭୟ ଧରମ ସିଂ ଏବଂ ଓମ୍ ପ୍ରକାଶ ମାମଲାରେ (ଉପରୋକ୍ତ) ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ପୂର୍ବ ରାୟ ଉପରେ ଧ୍ୟାନ ଦିଆଯାଇଥିଲା ଏବଂ ପାର୍ଥକ୍ୟ ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା । ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ଦେଖିଲେ, ଏହି ଉପସଂହାରରୁ ରକ୍ଷା ପାଇବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ ଯେ ଏଠାକାର ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଉତ୍ତରଦାତା ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଯୋଗ୍ୟତା ହାସଲ ନକରି, କେବଳ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ଶେଷ ହେବା ପରେ, ସେ ଚାକିରିରେ ସ୍ଥାୟୀ ହେବାର ଅଧିକାର ପାଇନାହାନ୍ତି ।

22. ପୂର୍ବରୁ ହୋଇଥିବା ଏବଂ ହେବାକୁ ଥିବା ଆଲୋଚନାରୁ ଜଣାପଡ଼ିବ ଯେ *ଧରମ୍ ସିଂହ* (ଉପରୋକ୍ତ) ଏବଂ *ଓମ୍ ପ୍ରକାଶ ମୌର୍ଯ୍ୟ* (ଉପରୋକ୍ତ) ମାମଲାରେ ଗୋଟିଏ ପଟେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ନିଷ୍ପତ୍ତି ଏବଂ ଅନ୍ୟ ପକ୍ଷରେ *ମ୍ୟୁନିସିପାଲ କର୍ପୋରେସନ୍, ରାୟପୁର ବନାମ ଅଶୋକ କୁମାର ମିଶ୍ର:* (1991) 3 SCC 325 ଆଇନଗତ ନୀତିଗୁଡ଼ିକୁ ଭିନ୍ନ ଭାବରେ ସ୍ଥିର କରିଥିଲା ।

23. *ଧରମ ସିଂହ* ମାମଲାରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ଏକ ସାମ୍ବିଧାନିକ ବିଚାରପୀଠ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ ରାୟ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ:-

"ଯେଉଁଠାରେ ପରିବୀକ୍ଷାର ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ଆଦେଶ ବିନା ପଦବୀରେ ରହିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଛି, ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ପଦୋନ୍ନତିର ମୂଳ ଆଦେଶ କିମ୍ବା ସେବା ନିୟମର ବିପରୀତରେ କିଛି ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ ଗ୍ରହଣ କରିବାର ଏକମାତ୍ର ସମ୍ଭାବ୍ୟ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣ ହେଉଛି ଯେ ଆବଶ୍ୟକ ନିହିତାର୍ଥ ଦ୍ୱାରା ପରିବୀକ୍ଷାର ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ଅବଧିକୁ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇଛି ।"

ତେଣୁ ଯାହା ସ୍ପଷ୍ଟ ତାହା ହେଉଛି ଯେ ଏହି ମାମଲା ବୈଧାନିକ ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ ।

24. *ଧରମ ସିଂହ* (ଉପରୋକ୍ତ) ରେ ଯେଉଁ ନିୟମ ଲାଗୁ ହୋଇଥିଲା, ତାହା ପଞ୍ଜାବ ଶିକ୍ଷା ସେବା (ପ୍ରାଦେଶିକ ବର୍ଗ) ତୃତୀୟ ଶ୍ରେଣୀ ନିୟମାବଳୀ, 1961ର ନିୟମ 6 ର ଉପନିୟମ (3) ଥିଲା, ଯାହା ନିମ୍ନଲିଖିତ ସର୍ତ୍ତାବଳୀରେ ଥିଲା:-

"6(3) ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରଦାନ ପାଇଁ କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ସଦସ୍ୟଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିରେ ସ୍ଥାୟୀ କରିପାରିବେ କିମ୍ବା ଯଦି ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମୟରେ ତାଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟ କିମ୍ବା ଆଚରଣ ସନ୍ତୋଷଜନକ ନୁହେଁ ବୋଲି ତାଙ୍କ ମତ, ସେ ତାଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ କରିପାରିବେ କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧିକୁ ଏପରି ଅବଧି ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବୃଦ୍ଧି କରିପାରିବେ ଯାହା ସେ ଉପଯୁକ୍ତ ବୋଲି ବିବେଚନା କରିପାରିବେ କିମ୍ବା ଯଦି ତାଙ୍କୁ କୌଣସି ନିମ୍ନ ପଦବୀରୁ ପଦୋନ୍ନତି ଦିଆଯାଇଥାଏ, ତେବେ ତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ପୂର୍ବ ପଦବୀକୁ ଫେରାଇ ଦିଆଯାଇପାରେ ।

ଉଲ୍ଲେଖଥାଉକି, ସମ୍ପ୍ରସାରଣ ସମେତ ମୋଟ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି, ଯଦି କିଛି ଥାଏ, ତିନି ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ହେବ ନାହିଁ ।"

ଉକ୍ତ ନିୟମକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏହା ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରାଯାଇଥିଲା:-

"ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ କ୍ରମାଗତ ଭାବରେ କହିଛନ୍ତି ଯେ ଯେତେବେଳେ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅବଧି ପାଇଁ ପରିବୀକ୍ଷା ଉପରେ ପ୍ରଥମ ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ପଦୋନ୍ନତି କରାଯାଏ ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ନିଶ୍ଚିତକରଣର କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଆଦେଶ ବିନା ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ପଦବୀରେ ରହିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଏ, ସେତେବେଳେ ତାଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ପଦୋନ୍ନତିର ମୂଳ କ୍ରମରେ କିମ୍ବା ସେବା ନିୟମରେ ଏହାର ବିପରୀତ କୌଣସି ସଙ୍କେତ ନ ଥିଲେ କେବଳ ଜଣେ ପରିବୀକ୍ଷାକାରୀ ଭାବରେ ତାଙ୍କ ପଦବୀରେ ଜାରି ରହିବ ବୋଲି ଧରାଯିବ । ଏପରି କ୍ଷେତ୍ରରେ, କର୍ମଚାରୀକୁ ପଦବୀ ଉପରେ ଏକ ଅଧିଷ୍ଠାୟୀ ଅଧିକାର ଦେବା ପାଇଁ ନିଶ୍ଚିତକରଣର ଏକ ସ୍ପଷ୍ଟ ଆଦେଶ ଆବଶ୍ୟକ, ଏବଂ କେବଳ ଏହି ତଥ୍ୟରୁ ଯେ ତାଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ପଦବୀରେ ରହିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଛି,

ଏହା ସ୍ଥିର କରିବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ ଯେ ତାଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କରାଯାଇଛି ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବା ଉଚିତ ।"

ଆହୁରି ନିର୍ଣ୍ଣୟ ହୋଇଥିଲା:-

"ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ, ପରିବୀକ୍ଷାର ଅବଧିକୁ ତିନି ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ବୃଦ୍ଧି କରିବାକୁ ନିୟମ 6 (3) ନିଷେଧ କରେ । ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲା ପରି, ଯେଉଁଠାରେ, ସେବା ନିୟମାବଳୀ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅବଧି ସ୍ଥିର କରେ, ଯାହା ପରେ ପରିବୀକ୍ଷାର ଅବଧି ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, ଏବଂ ଏକ ପରିବୀକ୍ଷା ପଦବୀକୁ ନିଯୁକ୍ତ କିମ୍ବା ପଦୋନ୍ନତି ପାଇଥିବା ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସର୍ବାଧିକ ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ସେହି ପଦବୀରେ ରହିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଛି, ତାଙ୍କୁ ଇଙ୍ଗିତ ଆଭାସ ଦ୍ଵାରା ଏକ ପରିବୀକ୍ଷାକାରୀ ଭାବରେ ପଦବୀରେ ରହିଛନ୍ତି ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହାର କାରଣ ହେଉଛି ସେବା ନିୟମ ଦ୍ଵାରା ଏପରି ଏକ ଇଙ୍ଗିତକୁ ଅସ୍ଵୀକାର କରାଯାଇଛି ଯାହା ଏହା ଦ୍ଵାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସର୍ବାଧିକ ଅବଧି ବାହାରେ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧିକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବାକୁ ନିଷେଧ କରେ । ଏପରି କ୍ଷେତ୍ରରେ, ଏହା ଅନୁମାନ କରିବା ଉଚିତ୍ ଯେ ସର୍ବାଧିକ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ପଦବୀରେ ରହିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପରୋକ୍ଷ ଭାବରେ ପଦବୀରେ ସ୍ଥାୟୀ କରାଯାଇଛି ।"

25. *ସମଶେର ସିଂ ବନାମ ପଞ୍ଜାବ ରାଜ୍ୟ* : (1974) 2 SCC 831 ମାମଲାରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ସାତ ଜଣିଆ ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଙ୍କ ଖଣ୍ଡପୀଠ ଉକ୍ତ ନୀତିକୁ ଦୋହରାଇ ଏହା କହିଛନ୍ତି:

"71. ନିହିତାର୍ଥ ଦ୍ଵାରା କୌଣସି ସ୍ଥାୟୀକରଣ ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ ନିଷେଧାର୍ଥକ ଅଟେ, କାରଣ ତିନି ବର୍ଷ ପୂରଣ ହେବା ପୂର୍ବରୁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ପ୍ରାଥମିକ ଭାବେ ଜାଣିବାକୁ ପାଇଲେ ଯେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ ତଥା ଆଚରଣ ସନ୍ତୋଷଜନକ ନଥିଲା ଏବଂ କାହିଁକି ତାଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ କରାଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ ବୋଲି ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ 4 ଅକ୍ଟୋବର, 1968 ରେ ଏକ ନୋଟିସ୍ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ଅଧିକନ୍ତୁ, ନିୟମ 9 ଦର୍ଶାଏ ଯେ ଜଣେ ପରିବୀକ୍ଷାକାରୀଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମୟରେ କିମ୍ବା ଶେଷରେ ସମାପ୍ତ କରିବାକୁ ପ୍ରସ୍ତାବ ଦିଆଯାଇପାରେ । ଏହା ସୂଚିତ କରେ ଯେ ଯେଉଁଠାରେ ପରିବୀକ୍ଷା ଶେଷରେ ନୋଟିସ୍ ଦିଆଯାଏ, ନିୟମ 9 ଅନୁଯାୟୀ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଦ୍ଵାରା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିବା

ତଦନ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଶେଷ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ବୃଦ୍ଧି ପାଇଥାଏ । ଏହି ପୃଷ୍ଠଭୂମିରେ ନିୟମ 7 (1) ର ବ୍ୟାଖ୍ୟା ଦର୍ଶାଏ ଯେ ଯଦି ଜଣେ ଅଧସ୍ତନ ବିଚାରପତି ଏହି ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ସ୍ଥାୟୀ ନହୁଅନ୍ତି, ତେବେ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ପରୋକ୍ଷରେ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇଥିବା ବିବେଚନା କରାଯିବ । ଏହି ଅନ୍ତର୍ନିହିତ ସମ୍ପ୍ରସାରଣ, ଯେଉଁଠାରେ ଜଣେ ଅଧସ୍ତନ ବିଚାରପତି ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ସ୍ଥାୟୀ ହୁଅନ୍ତି ନାହିଁ, *ଧରମ ସିଂ* ମାମଲାରେ ଦେଖିବାକୁ ମିଳୁନାହିଁ । *ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ ଏହି ବ୍ୟାଖ୍ୟାର ଅର୍ଥ ନୁହେଁ ଯେ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧିର ଅନ୍ତର୍ନିହିତ ସମ୍ପ୍ରସାରଣ କେବଳ ଦୁଇରୁ ତିନି ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ । ଏହାର ବିପରୀତରେ ବ୍ୟାଖ୍ୟାର ଅର୍ଥ ହେଉଛି ଯେ ସର୍ବାଧିକ ତିନି ବର୍ଷ ପାଇଁ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ବ୍ୟବସ୍ଥା ନିର୍ଦ୍ଦେଶାତ୍ମକ ଏବଂ ଧରମ ସିଂ ମାମଲା ପରି ଆଦେଶସୂଚକ ନୁହେଁ ଏବଂ ସ୍ଥାୟୀକରଣର ଆଦେଶ ନହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଜଣେ ପରିବୀକ୍ଷାକାରୀ ବାସ୍ତବରେ ସ୍ଥାୟୀ ନୁହଁନ୍ତି ।*"

(ଗୁରୁତ୍ୱ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି)

26. *ଓମ୍ ପ୍ରକାଶ ମୌର୍ଯ୍ୟ ବନାମ ୟୁ. ପି. କୋଅପରେଟିଭ ସୁଗାର ଫ୍ୟାକ୍ଟ୍ରିଜ୍ ଫେଡେରେସନ* (1986) Suppl. SCC 95 ରେ ଧରମ ସିଂ ମାମଲାକୁ ଅନୁସରଣ କରି ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ରାୟ ଦେଇଛନ୍ତି: -

"4. ବର୍ତ୍ତମାନ ମାମଲାରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ବାଣିଜ୍ୟିକ ଅଧିକାରୀ ପଦବୀକୁ ପଦୋନ୍ନତି ନିଯୁକ୍ତି ଆଦେଶ କେବଳ ସୂଚାଇ ଦେଇଥିଲା ଯେ ତାଙ୍କ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧିକୁ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇପାରିବ ଏବଂ ତାଙ୍କୁ ବିନା କୌଣସି ନୋଟିସରେ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଅଧୀକ୍ଷକ ପଦବୀକୁ ଫେରାଇ ଅଣାଯାଇପାରିବ । ନିଯୁକ୍ତି ଆଦେଶରେ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମ୍ପ୍ରସାରଣ ପାଇଁ ନିୟମାବଳୀ 17 (1) ର ପ୍ରାବଧାନ ଅନୁଯାୟୀ ବିଚାର କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ, ଯାହାର ଅର୍ଥ ହେଉଛି ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧିକୁ ଆହୁରି ଏକ ବର୍ଷ ପାଇଁ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇପାରିବ । ନିର୍ବିବାଦିତ ଭାବେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଏକ ବର୍ଷର ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ଶେଷ ହେବା ପରେ, ନିଯୁକ୍ତି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଏହାକୁ ଆଉ ଏକ ବର୍ଷ ପାଇଁ ବୃଦ୍ଧି କରିଥିଲେ, ଯାହାର ଅବଧି ମଧ୍ୟ 1982 ମସିହା ସେପ୍ଟେମ୍ବର 4 ତାରିଖରେ ଶେଷ ହୋଇଥିଲା । ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମୟରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ ହୋଇନଥିଲା କିମ୍ବା ତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ମୂଳ ପଦବୀକୁ ପ୍ରତ୍ୟାବର୍ତ୍ତନ କରାଯାଇ ନଥିଲା, ବରଂ ତାଙ୍କୁ ବାଣିଜ୍ୟିକ ଅଧିକାରୀ ପଦବୀରେ ରହିବାକୁ

ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିଲା । *ସର୍ବାଧିକ ଦୁଇ ବର୍ଷର ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ, ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ପରିବୀକ୍ଷାରେ ଜାରି ରହିଛନ୍ତି ବୋଲି ନୁହେଁ, ବରଂ ସେ ନିହିତ ଭାବରେ ପଦବୀରେ ରହିଥିଲେ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ* । ଆବେଦନକାରୀ ବାଣିଜ୍ୟିକ ଅଧିକାରୀ ପଦବୀରେ ଜଣେ ସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମାନ୍ୟତା ହାସଲ କରିଥିଲେ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଆଇନଗତ ଭାବରେ ତାଙ୍କୁ ଅଧୀକ୍ଷକଙ୍କ ନିମ୍ନ ପଦବୀକୁ ଫେରାଇ ପାରିନଥିଲେ ।"

(ଗୁରୁତ୍ୱ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି)

27. ଉକ୍ତ ନୀତି,ଆମେ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିପାରୁ,ପୁଣିଥରେ *ଚିଫ୍ ଜି.ଏମ୍., ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ବନାମ ବିଜୟ କୁମାର ମିଶ୍ର:* (1997)7 SCC 550ରେ ପୁନର୍ବାର ଦୋହରାଯାଇଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏକ ତତ୍ତୁଲ୍ୟ ନିୟମ ଉପରେ ବିଚାର କରିବାର ସୁଯୋଗ ପାଇଥିଲେ, ଯେଉଁଥିରେ କୁହାଯାଇଥିଲା:-

"10. ତେଣୁ, ଏଥିରେ କୌଣସି ସନ୍ଦେହ ନାହିଁ ଯେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଆଚରଣରୁ ଅନୁମାନ କରାଯାଉଥିବା ବିବେଚିତ ସ୍ଥାୟୀକରଣ କେବଳ ସେତେବେଳେ ଗ୍ରହଣୀୟ ହେବ ଯେତେବେଳେ ଏହା ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ସକରାତ୍ମକ କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଅନୁସରିତ ହୋଇଥାଏ, ଯାହା କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସେବା ନିୟମାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ଅନୁମୋଦିତ ସର୍ବାଧିକ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ମଧ୍ୟ ପଦବୀରେ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେଇଥାଏ, ଯେହେତୁ ସେହି ଅବଧି ପରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଠାରୁ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଆଚରଣରୁ ଏପରି ପରିସ୍ଥିତିରେ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଅନୁମାନ ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ ।

28. ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତିପାଦିତ ଆଇନଗତ ନୀତିଗୁଡ଼ିକୁ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରି, ଆମେ *ଅଶୋକ କୁମାର ମିଶ୍ର* (ଉପରୋକ୍ତ) ମାମଲାରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ବିଚାର କରିପାରିବା । ଏଥିରେ ଯେଉଁ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିୟମ ସାମିଲ ଥିଲା ତାହା ଥିଲା ମଧ୍ୟପ୍ରଦେଶ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସାଧାରଣ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ନିୟମ, 1961ର ନିୟମ 8, ଯାହା ନିମ୍ନଲିଖିତ ସର୍ତ୍ତାବଳୀରେ ଥିଲା:-

"8. ପରିବୀକ୍ଷା - (1) ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ନିଯୁକ୍ତି ଦ୍ୱାରା କୌଣସି ସେବା କିମ୍ବା ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ସାଧାରଣତଃ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଅବଧି ପାଇଁ ପରିବୀକ୍ଷାରେ ରଖାଯିବ ।

(2) ନିଯୁକ୍ତି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ, ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ କାରଣ ପାଇଁ, ପରିବୀକ୍ଷାର ଅବଧିକୁ ଅତି ବେଶୀରେ ଆହୁରି ଏକ ବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବୃଦ୍ଧି କରିପାରିବେ ।

ଟିପ୍ପଣୀ - ଜଣେ ପରିବୀକ୍ଷାକାରୀ ଯାହାର ଏହି ଉପନିୟମ ଅଧୀନରେ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇ ନାହିଁ, କିନ୍ତୁ ଯିଏ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ଶେଷରେ ସ୍ଥାୟୀ ହୋଇନାହାଁନ୍ତି କିମ୍ବା ସେବାରୁ ମୁକ୍ତ ହୋଇନାହାଁନ୍ତି, ସେ ଉଭୟ ପକ୍ଷ ଦ୍ୱାରା ଲିଖିତ ଭାବରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ଏକ କ୍ୟାଲେଣ୍ଡର ମାସର ବିଜ୍ଞପ୍ତି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ତାଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ ହେବାର ସର୍ତ୍ତ ଅନୁଯାୟୀ ସେବାରେ ଜାରି ରହିଥିବା ବିବେଚନା କରାଯିବ ।

(3) ଜଣେ ପରିବୀକ୍ଷାକାରୀ ଏପରି ତାଲିମ ନେବେ ଏବଂ ତାଙ୍କ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ମଧ୍ୟରେ ଏହିପରି ବିଭାଗୀୟ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବେ ଯାହା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ।

(4) ଏବଂ (5) ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନୁହେଁ, ତେଣୁ ବାଦ ଦିଆଯାଇଛି ।

(6) ପରିବୀକ୍ଷାର ସଫଳ ସମାପନ ଏବଂ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ବିଭାଗୀୟ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବା ପରେ, ପରିବୀକ୍ଷାକାରୀଙ୍କୁ ଯେଉଁ ସେବା କିମ୍ବା ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଛି ସେଥିରେ ସ୍ଥାୟୀ କରାଯିବ ।

29. ନିୟମ 8 ର ଉପ-ନିୟମ (2) ସହିତ ସଂଲଗ୍ନ ଟିପ୍ପଣୀ ଏବଂ ଏହାର ଉପନିୟମ (6) ମଧ୍ୟ ସମସ୍ତ ପ୍ରଭେଦ ସୃଷ୍ଟି କରିଥିଲା । ଉପନିୟମ (2) ରେ ସଂଲଗ୍ନ ଟିପ୍ପଣୀ ଦୃଷ୍ଟିରୁ ଏକ ଆଇନଗତ କଳ୍ପନା ସୃଷ୍ଟି କରାଯାଇଥିଲା ଯେଉଁଥିରେ ପରିବୀକ୍ଷାର ବର୍ଦ୍ଧିତ ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସେବାରେ ଜାରି ରଖାଯାଇଥାନ୍ତା, ଏହି ସର୍ତ୍ତ ଅନୁଯାୟୀ ଯେ ଏକ କ୍ୟାଲେଣ୍ଡର ମାସର ବିଜ୍ଞପ୍ତି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ତାହା ସମାପ୍ତ ହେବ ଏବଂ ଏହା ବ୍ୟତୀତ ସେବାକୁ ନିଶ୍ଚିତ କରୁଥିବା ଏକ ସ୍ପଷ୍ଟ ଆଦେଶ ଆବଶ୍ୟକ ହେବ ।

ଉପରୋକ୍ତ ପରିସ୍ଥିତିରେ *ଧରମ ସିଂ* (ଉପରୋକ୍ତ) ଏବଂ *ଓମ୍ ପ୍ରକାଶ ମୌର୍ଯ୍ୟ* (ଉପରୋକ୍ତ) ପ୍ରଭେଦ କରି ମତ ରଖିଥିଲେ:-

"6. ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ବୃଦ୍ଧି କରିବାର କ୍ଷମତାର ପ୍ରୟୋଗ ସେହି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ନିୟମର ଅସ୍ତିତ୍ୱ ସହିତ ଆବଦ୍ଧ ହୋଇଛି, ଯାହା ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ଏକ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ପରିବୀକ୍ଷାର ନିଶ୍ଚିତକରଣ କରିବା କିମ୍ବା ସେବାରୁ ମୁକ୍ତ କରିବା

କିମ୍ବା ମୂଳ ପଦବୀକୁ ପ୍ରତ୍ୟାବର୍ତ୍ତନ କରିବାର ସକରାତ୍ମକ କାର୍ଯ୍ୟ ଦ୍ୱାରା ଅନୁସରିତ ହୋଇଥାଏ । ଯଦି ନିୟମ ନିଯୁକ୍ତି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଅବଧି ବାହାରେ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ବୃଦ୍ଧି କରିବାକୁ କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ କରେ ନାହିଁ, କିମ୍ବା ଯେଉଁଠାରେ ପରିବୀକ୍ଷାର ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପାଇଁ ନିଶ୍ଚିତକରଣ କିମ୍ବା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ବିଷୟରେ ନିୟମ ଅନୁପସ୍ଥିତ ଥାଏ, ତେବେ ବହୁତ ଦୀର୍ଘ ସମୟ ପାଇଁ ନିଷ୍କ୍ରିୟତା ସନ୍ତୋଷଜନକ ସମାପ୍ତିର ସଙ୍କେତ ଦେଇପାରେ । କିନ୍ତୁ ଏହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ନିୟମ 8 ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଅନ୍ୟଥା ପ୍ରତିପାଦିତ କରେ । ଆଉ ଏକ ବର୍ଷ ପାଇଁ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧିର ସମ୍ପ୍ରସାରଣ ଲିଖିତ ଆଦେଶର ବଶବର୍ତ୍ତୀ ଅଟେ । ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବା ଏବଂ ପରିବୀକ୍ଷା ସଫଳତାର ସହ ଶେଷ କରିବା ଏବଂ ନିଶ୍ଚିତକରଣର ଆଦେଶ ଦେବା ହେଉଛି ପୂର୍ବ ଦୃଷ୍ଟାନ୍ତ ସର୍ତ୍ତ । କେବଳ ପରିବୀକ୍ଷାର ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ଅବଧିର ସମାପ୍ତି ସ୍ୱୟଂଚାଳିତ ଭାବରେ ବିବେଚିତ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ଏବଂ ପରିବୀକ୍ଷାର ବିବେଚିତ ନିଶ୍ଚିତକରଣର ସ୍ଥିତିକୁ ପ୍ରଭାବିତ କରେ ନାହିଁ । ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ଏକ ସ୍ପଷ୍ଟ ଆଦେଶ କେବଳ ଜଣେ ଅନୁମୋଦିତ ପରିବୀକ୍ଷାକାରୀର ମାନ୍ୟତା ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ । ଆମର ମତ ହେଉଛି ଯେ ନିୟମ 8 ର ଉପ-ନିୟମ (6) ସହିତ ଉପ-ନିୟମ (2)ର ଟିପ୍ପଣୀ ଏହି ବୈଧାନିକ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ ପ୍ରକାଶ କରେ ଯେ ଉତ୍ତରଦାତାର ପରିବୀକ୍ଷାର ନିଶ୍ଚିତକରଣ କେବଳ ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧିର ସଫଳ ସମାପ୍ତ ହେବାପରେ ଏବଂ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବା ପରେ କରାଯିବ । ଏହା ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ମାମଲା ନୁହେଁ ଯେ ସେ ସମସ୍ତ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହୋଇଥିଲେ । ତାଙ୍କୁ ପରିବୀକ୍ଷା ଉପରେ ଜାରି ରଖାଯିବ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ । ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପୂର୍ବରୁ ନିଯୁକ୍ତି କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଲିଖିତ ଭାବରେ ଏକ କ୍ୟାଲେଣ୍ଡର ମାସର ନୋଟିସ୍ ଜାରି କରି ପରିବୀକ୍ଷାକାରୀଙ୍କର ସେବା ସମାପ୍ତ କରିବାକୁ କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ ଏବଂ ଏହାର ସମାପ୍ତି ପରେ ସେବା ବିନା କୌଣସି ଅତିରିକ୍ତ ନୋଟିସ୍ ରେ ସମାପ୍ତ ହୁଏ । ମୂଳ ଦୁଇ ବର୍ଷର ପରିବୀକ୍ଷା ଅବଧି ଶେଷ ହେବାର ତିନି ମାସ ମଧ୍ୟରେ ଏବଂ ଏକ ବର୍ଷର ଅବଧି ମଧ୍ୟରେ, ସମାପ୍ତି ଆଦେଶ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ଏହି ଦୃଷ୍ଟିକୋଣରୁ ଏକ ସୁଯୋଗ ଦେବା ପରେ ବର୍ଗୀକରଣ, ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଏବଂ ଅପିଲ (ନିୟମାବଳୀ) ଅନୁଯାୟୀ ତଦନ୍ତ କରିବାର ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠୁନାହିଁ ଏବଂ ତାହା ମଧ୍ୟ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅଭିଯୋଗ ପାଇଁ ।"

30. ସେହି ମାମଲାରେ ସମାପ୍ତି ଆଦେଶ, ତେଣୁ ସେବାରେ ପରିବୀକ୍ଷାର ବର୍ଦ୍ଧିତ ଅବଧି ମଧ୍ୟରେ ପାରିତ ହୋଇଥିଲା । ତେଣୁ, ଆମ ମତରେ *ଅଶୋକ କୁମାର ମିଶ୍ର* (ଉପରୋକ୍ତ) ଏକ ଭିନ୍ନ

ଭାବରେ କହୁନାହିଁ ଏବଂ *ଧରମ ସିଂ* (ଉପରୋକ୍ତ) ଏବଂ ଅନ୍ୟ ମାମଲା ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଆଇନଗତ ନୀତି ସହିତ ଅନୁରୂପତା ଅଟେ ।

31. ତେଣୁ ଆମ ମତରେ, ଆବେଦନକାରୀ ବ୍ୟାଙ୍କ ମାମଲାରେ ଆହ୍ଲାବାଦ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର ଦୁଇଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଖଣ୍ଡପୀଠର ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିବାରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଠିକ୍ ନଥିଲେ । ଏହା, ଯଥୋଚିତ ଭାବରେ ସଠିକ୍ ଆଇନ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରିନଥିଲା ଏବଂ ତେଣୁ, ଅଗ୍ରାହ୍ୟ ହେବାର ଯୋଗ୍ୟ ।

32. ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପ୍ରତି ହୋଇଥିବା ଭେଦଭାବର ପ୍ରଶ୍ନ ବିଷୟରେ ଆମେ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିପାରୁ ଯେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ବ୍ୟାଙ୍କ ଉପରେ ପ୍ରବଳ ବର୍ଷିଥିଲେ ଏବଂ ଆମ ମତରେ ଏହା ଠିକ୍ ।

33. ବ୍ୟାଙ୍କ୍ ର ରବି ଶଙ୍କର ସାବତ (ପ୍ରବନ୍ଧନ କର୍ମଚାରୀ) ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇଥିବା ଶପଥ ପତ୍ରରେ ଇନ୍ଦୁବାଳା ମାମଲାକୁ ପୃଥକ କରି କୁହାଯାଇଛି:-

> "5. ଜଣେ ସୁଶ୍ରୀ ଇନ୍ଦୁବାଳାଙ୍କ ମାମଲା ସହିତ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ମାମଲା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଏହା ଉପସ୍ଥାପିତ ହୋଇଛି ଯେ ଉଭୟ ମାମଲା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭିନ୍ନ ସ୍ତରରେ ରହିଛି । ସୁଶ୍ରୀ ଇନ୍ଦୁବାଳା ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ସହିତ ଯୋଗ ଦେଇନାହାଁନ୍ତି । ସୁଶ୍ରୀ ଇନ୍ଦୁବାଳା 12.11.1984 ରେ ପ୍ରବନ୍ଧନ ପ୍ରଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ଭାବରେ ବ୍ୟାଙ୍କ୍ ରେ ଯୋଗ ଦେଇଥିଲେ ଏବଂ ତାଙ୍କୁ 13.7.1986 ରେ ବ୍ୟାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଆୟୋଜିତ ପ୍ରବନ୍ଧନ ପ୍ରଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷା ପାଇଁ ଡକାଯାଇଥିଲା । ଉକ୍ତ ପରୀକ୍ଷାରେ ସେ ଉପସ୍ଥିତ ହୋଇନଥିଲେ । ତାଙ୍କୁ 26.4.1987 ରେ ଅନୁଷ୍ଠିତ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷା ପାଇଁ ଆଉ ଏକ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯାଇଥିଲା, ଯିଏ ଉକ୍ତ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉପସ୍ଥିତ ହୋଇଥିଲେ କିନ୍ତୁ ବିଫଳ ହୋଇଥିଲେ । ବ୍ୟାଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ କମିଟିର ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଅନୁଯାୟୀ ଶ୍ରୀମତୀ ଇନ୍ଦୁବାଳାଙ୍କୁ ପୁଣିଥରେ 29.5.1988 ରେ ଅନୁଷ୍ଠିତ ସ୍ଥାୟୀକରଣ ପରୀକ୍ଷା ପାଇଁ ଡକାଯାଇଥିଲା, ତଥାପି, ସେ ଅସୁସ୍ଥତା କାରଣରୁ ଏଥର ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷା ଦେଇପାରିନଥିଲେ ଏବଂ ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ବ୍ୟାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା 29.5.1988 ରେ ତାଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । ଶ୍ରୀମତୀ ଇନ୍ଦୁବାଳାଙ୍କ ଆବେଦନ ଉପରେ ଏହି ମାମଲା ବ୍ୟାଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ କମିଟି ସମ୍ମୁଖରେ ରଖାଯାଇଥିଲା ଏବଂ 16.8.89 ରେ ଅନୁଷ୍ଠିତ କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ କମିଟି ବୈଠକରେ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିଆଯାଇଥିଲା ଯେ ଯେହେତୁ ଶ୍ରୀମତୀ ଇନ୍ଦୁବାଳା ତାଙ୍କ ଅସୁସ୍ଥତା କାରଣରୁ ଶେଷ ଅର୍ଥାତ୍ ତୃତୀୟ ସୁଯୋଗର

ଲାଭ ଉଠାଇପାରି ନଥିଲେ, ତେଣୁ ତାଙ୍କୁ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ହାଜର ହେବାକୁ ଆଉ ଏକ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯାଇପାରେ ଏବଂ ଏହିପରି ଭାବରେ ଶ୍ରୀମତୀ ଇନ୍ଦୁବାଳାଙ୍କୁ ଆଉ ଏକ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯାଇଥିଲା । କମିଟିର 16.8.89 ତାରିଖର ନିର୍ଣ୍ଣୟର ନକଲ ଏଠାରେ ସଂଲଗ୍ନକ-F ଭାବରେ ଦାଖଲ କରାଯାଇଛି । ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ ଆବେଦନକାରୀ 25.8.1986 ରେ ପ୍ରବନ୍ଧନ ପ୍ରଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ଭାବରେ ବ୍ୟାଙ୍କରେ ଯୋଗ ଦେଇଥିଲେ ଏବଂ ସେ ଏପ୍ରିଲ୍, 1988 ଏବଂ ଅକ୍ଟୋବର, 1989 ରେ ଅନୁଷ୍ଠିତ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ହାଜର ହେବାକୁ ବିଫଳ ହୋଇଥିଲେ । ତାଙ୍କୁ ଶେଷ ସୁଯୋଗ ଭାବରେ ତୃତୀୟ ସୁଯୋଗ ମଧ୍ୟ ଦିଆଯାଇଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ସେ ଉପସ୍ଥିତ ହୋଇଥିଲେ ଏବଂ ଯୋଗ୍ୟତା ଅର୍ଜନ କରିବାରେ ବିଫଳ ହୋଇଥିଲେ । ଏଠାରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇପାରେ ଯେ ସୁଶ୍ରୀ ଇନ୍ଦୁବାଳାଙ୍କୁ ତୃତୀୟ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯାଇଥିଲା, କିନ୍ତୁ ଅସୁସ୍ଥତା କାରଣରୁ ସେ ତୃତୀୟ ଏବଂ ଶେଷ ସୁଯୋଗରେ ଉପସ୍ଥିତ ହୋଇପାରିନଥିଲେ । ତେଣୁ ଉଭୟ ମାମଲା ଏକ ଭିନ୍ନ ସ୍ଥିତିରେ ରହିଛି, ତେଣୁ ଆବେଦନକାରୀ ଶ୍ରୀମତୀ ଇନ୍ଦୁବାଳାଙ୍କ ମାମଲା ଆଧାରରେ କୌଣସି ଲାଭ ଦାବି କରିପାରିବେ ନାହିଁ । ଏହା ବ୍ୟତୀତ, ଏହା ଏକମାତ୍ର ମାମଲା ଥିଲା ଏବଂ ଏହି ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଯେ ଗୋଟିଏ ଭୁଲ୍ ଅନ୍ୟ ଏକ ଭୁଲ୍ କୁ ଯଥାର୍ଥ ସାବ୍ୟସ୍ତ କରିପାରିବ ନାହିଁ, ଆବେଦନକାରୀ ସେହି ଆଧାରରେ କୌଣସି ଲାଭ ଦାବି କରିପାରିବେ ନାହିଁ ।

34. ତୁରନ୍ତ ଆମେ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିପାରିବା ଯେ ଉକ୍ତ ବିବୃତିରେ ଏକ ତଥ୍ୟଗତ ତ୍ରୁଟି ରହିଛି, ଯାହାକୁ ଶ୍ରୀ ମେହେଟ୍ଟା ଅତ୍ୟନ୍ତ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଭାବେ ସ୍ୱୀକାର କରିଛନ୍ତି, କାରଣ ଇନ୍ଦୁବାଳାଙ୍କୁ ଚତୁର୍ଥ ଥର ପାଇଁ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ହାଜର ହେବାକୁ ଆଉ ଏକ ସୁଯୋଗ ଦେବାର ଆଧାର ତାଙ୍କ ନିଜ ଅସୁସ୍ଥତା କାରଣରୁ ନୁହେଁ, ବରଂ ତାଙ୍କ ମା'ଙ୍କ ଅସୁସ୍ଥତା କାରଣରୁ ଥିଲା ।

35. ଇନ୍ଦୁବାଳାଙ୍କ ମାମଲାରେ ବାସ୍ତବ ପରିସ୍ଥିତି ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଠାରୁ ଭିନ୍ନ ଥିଲା କି? ଏହାର ଉତ୍ତର ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ରାୟରେ ମିଳେ, ଯେଉଁଥିରେ ଏହା କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ମାମଲା ବହୁତ ଭଲ ସ୍ଥିତିରେ ରହିଛି । ଯେହେତୁ ସେ ତାଙ୍କ ମା'ଙ୍କ ଅସୁସ୍ଥତା କାରଣରୁ ତୃତୀୟ ସୁଯୋଗରେ ଉପସ୍ଥିତ ହୋଇପାରିନଥିଲେ, ଯାହା ସଠିକ୍ ସ୍ଥିତିକୁ ଦର୍ଶାଉନଥିଲା, ଯେତେବେଳେ କି ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀ 1988 ମସିହା ଏପ୍ରିଲ୍ ମାସରେ ତାଙ୍କ ଗର୍ଭଧାରଣର ଗର୍ଭପାତ କରିଥିଲେ, ତାଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟ ସ୍ଥଳରେ ଏକୁଟିଆ ରହିବାକୁ ପଡ଼ିଥିଲା ଏବଂ ପରୀକ୍ଷା ପାଇଁ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇପାରିନଥିଲେ । ଯେତେବେଳେ ତାଙ୍କୁ ଦ୍ୱିତୀୟ ଥର ପାଇଁ ପରୀକ୍ଷାରେ ଯୋଗଦେବାକୁ

ଡକାଯାଇଥିଲା, ସେତେବେଳେ ସେ ଗର୍ଭାବସ୍ଥାର ଉନ୍ନତ ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ଥିଲେ ଏବଂ କୌଣସି ଯାତାୟତ ନ କରିବାକୁ ତାଙ୍କୁ ଡାକ୍ତରୀ ପରାମର୍ଶ ଦିଆଯାଇଥିଲା, କାରଣ ପୂର୍ବରୁ ତାଙ୍କର ଦୁଇଟି ଗର୍ଭପାତ ହୋଇଥିଲା । ଏହି କାରଣରୁ ସେ ପରୀକ୍ଷା ଦେଇପାରିନଥିଲେ । ଯେତେବେଳେ ତାଙ୍କୁ ତୃତୀୟ ପରୀକ୍ଷା ପାଇଁ ଡକାଯାଇଥିଲା, ସେ ଅସ୍ତ୍ରୋପଚାର ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସବ କରିଥିଲେ, ଡାକ୍ତର ତାଙ୍କୁ ବିଶ୍ରାମ କରିବାକୁ ପରାମର୍ଶ ଦେଇଥିଲେ । ତାଙ୍କ ପରୀକ୍ଷା ସମୟରେ, ତାଙ୍କ ପୁଅର ବୟସ ମାତ୍ର ଛଅ ମାସ ଥିଲା ଏବଂ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ଭଲ ନଥିଲା ।

36. ବ୍ୟାଙ୍କର ଉପସ୍ଥାପନ ହେଉଛି ଯେ କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ କାହାକୁ ତିନି ଥରରୁ ଅଧିକ ପରୀକ୍ଷାରେ ହାଜର ହେବାକୁ ଅନୁମତି ନଦେବା ପାଇଁ ଏକ ନୀତି ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିଥିଲେ । 19 ଜୁନ୍, 1990 ରେ ବ୍ୟାଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ କମିଟିର ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଉପରେ ଦୃଢ ନିର୍ଭରଶୀଳତା ରଖାଯାଇଛି ଯେ ପ୍ରବନ୍ଧନ ପ୍ରଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କୁ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଯୋଗ୍ୟତା ହାସଲ ପାଇଁ ସର୍ବାଧିକ 3 ଟି ସୁଯୋଗ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ, ଯାହା ବିଫଳ ହେଲେ ପରିବୀକ୍ଷାକାରୀଙ୍କ ସେବାକୁ ସମାପ୍ତ କରାଯିବ ।

37. ନିୟମାବଳୀ କୌଣସି ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷା ବିଷୟରେ କୁହେ ନାହିଁ। ନିଯୁକ୍ତିର ପ୍ରସ୍ତାବ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହେବା ପାଇଁ ଦିଆଯାଇଥିବା ସୁଯୋଗ ସଂଖ୍ୟା ବିଷୟରେ କୁହେ ନାହିଁ । ଏହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଏକ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନିଆଯାଇଥିଲା ଯେତେବେଳେ ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀ ପୂର୍ବରୁ ଥରେ ହାଜର ହୋଇଥିଲେ । ଜଣେ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କୁ ଅତି କମରେ ତିନୋଟି ସୁଯୋଗ ଦେବା ବାସ୍ତବ ଏବଂ ପ୍ରଭାବଶାଳୀ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ ବୋଲି ଅନ୍ୟଥା ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଥିଲା । ଏପରି ବିବାଦକୁ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତତା ଏବଂ ନିରପେକ୍ଷତାର ମତବାଦ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ବିଚାର କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ, ଯାହାକୁ ବ୍ୟାଙ୍କ ଭାରତର ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 12 ର ଅର୍ଥ ମଧ୍ୟରେ ନିଜକୁ ଏକ ରାଜ୍ୟର ସ୍ଥିତିରେ ରଖି ପାଳନ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏକ 'ରାଷ୍ଟ୍ର' ଭାବେ ବ୍ୟାଙ୍କ ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16ରେ ଥିବା ସମାନତା ଖଣ୍ଡକୁ ପାଳନ କରିବାକୁ ବାଧ ଥିଲା । ଏପରିକି ଏହାର ନିଜ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ମଧ୍ୟ ଏହାର କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ କେବଳ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ନୁହେଁ ବରଂ ନିରପେକ୍ଷ ମଧ୍ୟ ହେବ ବୋଲି ଆଶା କରାଯାଏ ।

38. *ଇ.ପି. ରୟପ୍ପା ବନାମ ତାମିଲନାଡୁ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ*: (1974) 4 SCC 3 ରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ଏପରି ଏକ ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା ଯାହା ମୁଖ୍ୟ ସଚିବଙ୍କ ସ୍ଥିତି ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟଠାରୁ ନିକୃଷ୍ଟ ଥିଲା ବୋଲି ତର୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ଏକ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଖଣ୍ଡପୀଠ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16 କୁ ଉଲ୍ଲଂଘନ କରି ମତ ଦେଇଛନ୍ତି:-

"ଅନୁଚ୍ଛେଦ 16 ମୌଳିକ ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ପ୍ରଦାନ କରେ ଯେ ରାଷ୍ଟ୍ର ଅଧୀନରେ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟାଳୟରେ ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ନିୟୋଜନ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ସମସ୍ତ ନାଗରିକଙ୍କ ପାଇଁ ସମାନ ସୁଯୋଗ ରହିବ । ଯଦିଓ ଏହା ଏକ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଏବଂ ସ୍ୱାଧୀନ ମୌଳିକ ଅଧିକାର ଭାବେ ପ୍ରଣୟିତ ହୋଇଛି, କାରଣ ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ସୁଯୋଗର ସମାନତା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବାର ଏକ ନୀତି ଭାବେ ଏହା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ, ଯାହା ସମ୍ବିଧାନରେ ପରିକଳ୍ପିତ ନୂତନ ଶ୍ରେଣୀହୀନ ସମତାବାଦୀ ସମାଜ ଗଠନ ପାଇଁ ଅତ୍ୟନ୍ତ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ, ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14ରେ ନିହିତ ସମାନତାର ଧାରଣାକୁ ଲାଗୁ କରିବାର ଏକ ମାତ୍ର ଉଦାହରଣ ହେଉଛି ଅନୁଚ୍ଛେଦ 16 । ଅନ୍ୟ ଶବ୍ଦରେ, ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ହେଉଛି ଏକ ଜାତି, ଅନୁଚ୍ଛେଦ 16 ଏକ ପ୍ରଜାତି, ଅନୁଚ୍ଛେଦ 16 ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ସମସ୍ତ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ସମାନତାର ମତବାଦକୁ ପ୍ରଭାବ ଦେଇଥାଏ । ତେଣୁ ଯେଉଁ ମୌଳିକ ନୀତି ଉଭୟ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16କୁ ସୂଚିତ କରେ, ତାହା ହେଉଛି ସମାନତା ଏବଂ ଭେଦଭାବ ବିରୁଦ୍ଧରେ ବାରଣ । ବର୍ତ୍ତମାନ, ଏହି ମହାନ ସମାନତା ନୀତିର ବିଷୟବସ୍ତୁ ଏବଂ ପ୍ରସାର କ'ଣ? ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି ବୋଷଙ୍କ ଶବ୍ଦରେ ଏହା ଏକ ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ବିଶ୍ୱାସ, "ଏକ ଜୀବନଶୈଳୀ", ଏବଂ ଏହା ଏକ ସଂକୀର୍ଣ୍ଣ ପାଣ୍ଡିତ୍ୟ କିମ୍ବା ଶବ୍ଦାଡ଼ମ୍ବରଯୁକ୍ତ ଆଭିମୁଖ୍ୟର ବଶବର୍ତ୍ତୀ ହେବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ । ଏହାର ସର୍ବାତ୍ମକ ପରିସର ଏବଂ ଅର୍ଥକୁ ହ୍ରାସ କରିବାର କୌଣସି ପ୍ରୟାସକୁ ଆମେ ଗ୍ରହଣ କରିପାରିବୁ ନାହିଁ, କାରଣ ଏପରି କରିବା ଏହାର ସକ୍ରିୟତାର ପରିମାଣକୁ ଉଲ୍ଲଂଘନ କରିବ । ସମାନତା ହେଉଛି ଅନେକ ଦିଗ ଏବଂ କ୍ଷେତ୍ର ସହିତ ଏକ ଗତିଶୀଳ ଧାରଣା ଏବଂ ଏହାକୁ ପାରମ୍ପାରିକ ଏବଂ ତତ୍ତ୍ୱଗତ ସୀମା ମଧ୍ୟରେ "ଲୁଚାଇବା, ଆବଦ୍ଧ ଏବଂ ସୀମିତ" କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏକ ସକାରାତ୍ମକ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣରୁ, ସମାନତା ସ୍ୱେଚ୍ଛାଚାରିତା ବିରୋଧୀ ଅଟେ । ବାସ୍ତବରେ ସମାନତା ଏବଂ ସ୍ୱେଚ୍ଛାଚାରିତା ପରମ ଶତ୍ରୁ; ଗୋଟିଏ ଗଣତନ୍ତ୍ରରେ ଆଇନର ଶାସନ ହୋଇଥିବା ବେଳେ ଅନ୍ୟଟି ଜଣେ ନିରଙ୍କୁଶ ଶାସକଙ୍କ ଝୁଙ୍କ ଏବଂ ଖିଆଲ ଅନୁଯାୟୀ । ଯେଉଁଠାରେ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ ସ୍ୱେଚ୍ଛାଚାରୀ ହୋଇଥାଏ, ସେଥିରେ ଏହା ନିହିତ ଥାଏ ଯେ ଏହା ଉଭୟ ରାଜନୈତିକ ତର୍କ ଏବଂ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ଅସମାନ ଏବଂ ତେଣୁ ଏହା ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14ର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନକାରୀ, ଏବଂ ଯଦି ଏହା ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ କୌଣସି ପ୍ରସଙ୍ଗକୁ ପ୍ରଭାବିତ କରିଥାଏ, ତେବେ ଏହା ଅନୁଚ୍ଛେଦ 16ରେ ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ମଧ୍ୟ ହୋଇଥାଏ । ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16 ରାଷ୍ଟ୍ର କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନରେ ବିବେକାଧିରତା ଉପରେ ଆକ୍ରମଣ କରେ ଏବଂ ଔଚିତ୍ୟ ଏବଂ

ବ୍ୟବହାରର ସମାନତା ନିଶ୍ଚିତ କରେ । ସେମାନେ ଆବଶ୍ୟକ କରନ୍ତି ଯେ ରାଷ୍ଟ୍ର କାର୍ଯ୍ୟ ସମାନ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନୀତି ଉପରେ ଆଧାରିତ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ ଯାହା ସମସ୍ତ ସମାନ ପରିସ୍ଥିତି ପାଇଁ ସମାନ ଭାବରେ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ଏବଂ ଏହା କୌଣସି ବାହ୍ୟ କିମ୍ବା ଅପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ବିଚାର ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହେବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ, କାରଣ ତାହା ସମାନତାର ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ ହେବ । ଯେଉଁ କ୍ଷେତ୍ରରେ ରାଜ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷମ କାରଣ, ଯାହା ମନର ଅନ୍ତଃ ପ୍ରକୋଷ୍ଠରୁ ପ୍ରେରିତ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଠାରୁ ଭିନ୍ନ, ବୈଧ ଏବଂ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନୁହେଁ କିନ୍ତୁ ବାହ୍ୟ, ଏବଂ ଅନୁମୋଦିତ ବିଚାରର କ୍ଷେତ୍ର ବାହାରେ, ଏହା କ୍ଷମତାର ଦୁରାଭିସନ୍ଧି ପ୍ରୟୋଗ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ ଏବଂ ଏହା ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16 ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଭାବିତ ହେବ । କ୍ଷମତା ଏବଂ ସ୍ୱେଚ୍ଛାଚାରିତାର ଅଭିସନ୍ଧି ପ୍ରୟୋଗ ହେଉଛି ସମାନ ଅବଗୁଣରୁ ନିର୍ଗତ ହେଉଥିବା ବିଭିନ୍ନ ମାରାତ୍ମକ ବିକିରଣ : ବାସ୍ତବରେ, ଦ୍ୱିତୀୟଟି ପୂର୍ବଟିକୁ ବୁଝିଥାଏ । ଉଭୟକୁ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16 ଦ୍ୱାରା ନିଷେଧ କରାଯାଇଛି ।"

ଏହା ଆହୁରି କୁହାଯାଇଥିଲା:

"ଏହା ମଧ୍ୟ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ଯେ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16 ର ପରିସର ଏବଂ ପହଞ୍ଚ କେବଳ ସେହି ମାମଲା ମଧ୍ୟରେ ସୀମିତ ନୁହେଁ ଯେଉଁଠାରେ ପ୍ରଭାବିତ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଏକ ପଦବୀ ଉପରେ ଅଧିକାର ଅଛି । ଯଦିଓ ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ଏକ କାର୍ଯ୍ୟବାହକ ପଦବୀରେ ଅଛନ୍ତି, ସେ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16 ର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ବିଷୟରେ ଅଭିଯୋଗ କରିପାରିବେ, ଯଦି ତାଙ୍କୁ ଅଭିସନ୍ଧିମୂଳକ ଭାବରେ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାୟ ଭାବରେ ବ୍ୟବହାର କରାଯାଏ କିମ୍ବା ରାଷ୍ଟ୍ରୀୟ କଳ ଦ୍ୱାରା କ୍ଷମତାର କୁତ୍ସିତ ପ୍ରୟୋଗ କରାଯାଏ ।"

39. *ମିଠୁ ବନାମ ପଞ୍ଜାବ ରାଜ୍ୟ* : 1983) 2 SCC 277 ମାମଲାରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ସାମ୍ବିଧାନିକ ବିଚାରପୀଠଙ୍କ ନିର୍ଣ୍ଣୟରେ, ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବାକୁ ଥିବା ପ୍ରସଙ୍ଗଟି ଭାରତୀୟ ଦଣ୍ଡ ସଂହିତାର ଧାରା 303 ଏବଂ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 21ର ଅଧୀନ ଥିଲା । ଏହା କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ ଏହା ଅସାମ୍ବିଧାନିକ ଥିଲା, କାରଣ ଏହା ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 21 ରେ ଥିବା ସମାନତାର ପ୍ରତିଶୃତି ଖଣ୍ଡକୁ ଉଲ୍ଲଂଘନ କରିଛି, କାରଣ ଆଜୀବନ କାରାଦଣ୍ଡର ଦଣ୍ଡାଦେଶ ପାଇଥିବା ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ଧାରା 303 ଅନୁଯାୟୀ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ମୃତ୍ୟୁ ଦଣ୍ଡ ଭୋଗନ୍ତି ଯଦି ସେ ଆଜୀବନ କାରାଦଣ୍ଡର ଦଣ୍ଡାଦେଶ ଅଧୀନରେ ଥିବାବେଳେ ହତ୍ୟା କରନ୍ତି ।

40. *ଟି.ଆର୍. କୋଥାନ୍ଦରମଣ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ତାମିଲନାଡୁ ଜଳ ଯୋଗାଣ ଏବଂ ଡ୍ରେନେଜ୍ ବୋର୍ଡ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ* : (1994) 6 SCC 282 ରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ସମ୍ମୁଖରେ ଥିବା ପ୍ରସଙ୍ଗଟି ଥିଲା ଅନୁଚ୍ଛେଦ 16 କ'ଣ କୁହେ, ଯେତେବେଳେ ପଦୋନ୍ନତି ପାଇଁ ବିଚାର କରିବାର ଅଧିକାର ଶିକ୍ଷାଗତ ଯୋଗ୍ୟତା ଆଧାରରେ ନିଷିଦ୍ଧ କିମ୍ବା ସୀମିତ ହୋଇଥାଏ । ତେଣୁ, ନିୟମ 2 (b) ର ବୈଧତା, ଯାହା ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ନିଯୁକ୍ତି ଏବଂ ପଦୋନ୍ନତି ପାଇଁ 3:2 ଅନୁପାତ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିଥିଲା, ପ୍ରଥମଟି ହେଉଛି ଡିଗ୍ରୀଧାରୀ ଏବଂ ପରବର୍ତ୍ତୀଟି ଡିପ୍ଲୋମାଧାରୀ, ଅନୁଚ୍ଛେଦ 16ରେ ସନ୍ନିବେଶିତ ସମାନତାର ପ୍ରତିଶୃତି ଉଲ୍ଲଂଘନକାରୀ ବୋଲି ଆହ୍ୱାନ କରାଯାଇଥିଲା । ଜାମ୍ମୁ ଓ କାଶ୍ମୀର ରାଜ୍ୟ ବନାମ ତ୍ରିଲୋକୀନାଥ ଖୋସା (1974) 1 SCC 19 ମାମଲାରେ ଅନୁମୋଦନ ସହିତ ଜଷ୍ଟିସ୍ କ୍ରିଷ୍ଣା ଲିୟରଙ୍କୁ ଉଦ୍ଧୃତ କରି ଏହିପରି କୁହାଯାଇଥିଲା:

> "ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି କୃଷ୍ଣ ଆୟର କହିଥିଲେ ଯେ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16ରେ ସାମାଜିକ ଅର୍ଥ ନିସ୍ତେଜ ଏକରୂପତା କିମ୍ବା ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ 'ପ୍ରତିଭା' ନୁହେଁ । ଆହୁରି ମଧ୍ୟ, ଅନୁଚ୍ଛେଦ 16 ର ଆତ୍ମା ହେଉଛି ସାଧାରଣ ଲୋକଙ୍କ ସାମର୍ଥ୍ୟକୁ ପ୍ରୋତ୍ସାହିତ କରିବା, ପ୍ରତିଭା ହେଉଛି ଅଳ୍ପ କିଛି ଲୋକଙ୍କ ବିଶେଷାଧିକାର ଏବଂ ସେମାନେ ଶାସନ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ବୋଲି ସମ୍ଭ୍ରାନ୍ତ ବର୍ଗଙ୍କ ମିଥ୍ୟା ଯୁକ୍ତିର ବଶବର୍ତ୍ତୀ ନହୋଇ ବିକାଶ ପାଇଁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ସୁଯୋଗ ସୃଷ୍ଟି କରିବା । କିନ୍ତୁ ତା'ପରେ, କର୍ମଚାରୀ ନୀତି ଦକ୍ଷତା ଉପରେ ନଜର ରଖିବା ଆବଶ୍ୟକ କରେ; ଏବଂ ତେଣୁ, ଯଦିଓ 'ଅତିଶୟ ଅଭାବ'' 'ସେମାନଙ୍କର ପ୍ରଭାବଶାଳୀ କ୍ରୋଧକୁ ଦମନ କରିବା' ଅନୁଚିତ, ଭାବଶୂନ୍ୟ ସମାନତାର ବେଦିରେ ବୈଷୟିକ ଦକ୍ଷତାକୁ ବଳିଦାନ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏସବୁ ତଳସ୍ତରର ଲୋକଙ୍କ ପାଇଁ ସମାନ ସୁଯୋଗ ପାଇଁ ଦୀର୍ଘ ଦିନର କ୍ଷୁଧା ଏବଂ ଉଚ୍ଚମାନର କାର୍ଯ୍ୟଦକ୍ଷତା ପାଇଁ ସମ୍ପ୍ରଦାୟର ଆକୁଳ ଚିନ୍ତା ମଧ୍ୟରେ ସନ୍ତୁଳନ ରକ୍ଷା କରିବା ପାଇଁ ଆହ୍ୱାନ କରେ । ତଥାପି, ସୂକ୍ଷ୍ମ-ପାର୍ଥକ୍ୟ ଉପରେ ଆଧାରିତ କ୍ଷୁଦ୍ର-ବର୍ଗୀକରଣ ଆମର ସମତାବାଦୀ ବିଶ୍ୱାସ ପାଇଁ ମିଥ୍ୟା; ଏବଂ ବର୍ଗୀକରଣର ଅତ୍ୟଧିକ କାର୍ଯ୍ୟ ସମାନତାକୁ ନଷ୍ଟ କରିଦେବ । ନ୍ୟାୟାଳୟକୁ ସର୍ବଦା ଏକ ପ୍ରହରୀ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ ।"

ତେଣୁ, ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନକୁ ଖାରଜ କରି, ଏହା କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ ସାମାଜିକ ନ୍ୟାୟର ଆହ୍ୱାନ ଏବଂ ଉଚ୍ଚ ଶିକ୍ଷାର ଆବଶ୍ୟକତା ମଧ୍ୟରେ ଅନୁପାତରେ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତତା ବଜାୟ ରଖିବା ଦ୍ୱାରା, ବର୍ଗୀକରଣର ମୁଖ୍ୟ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ କୌଣସି ପ୍ରକାରେ ବିପଦରେ ପକାଇବା ବିନା, ଆକ୍ଷେପିତ ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ଏକ ସମନ୍ୱୟ ରକ୍ଷା କରାଯିବ ।

41. *ଟି. ଶାମ ଭଟ୍ଟ ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ (ୟୁ.ଓ.ଆଇ.) ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ* 1994 Supp (3) SCC 340, ଭାରତୀୟ ପ୍ରଶାସନିକ ସେବାର ନିୟମାବଳୀ 2 (ଚୟନ ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତି) ଦ୍ୱିତୀୟ ସଂଶୋଧନ ନିୟମାବଳୀର କ୍ଷମତା, 1989 - ଆଇଏଏସ୍ ଦ୍ୱିତୀୟ ସଂଶୋଧନ ନିୟମାବଳୀକୁ ଏହି ଅଦାଲତରେ ଆପତ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା ।

ଏହା ଅନ୍ୟ ବିଷୟଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରେ ନିମ୍ନଲିଖିତ ରାୟଗୁଡ଼ିକ ବିଷୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଥିଲା:

"16. *ଭେଙ୍କଟେଶ୍ୱର ଥିଏଟର ବନାମ ଆନ୍ଧ୍ର ପ୍ରଦେଶ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ* (1993) 3 SCC 677, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ଏକ ନିର୍ଣ୍ଣୟ, ଯେଉଁଥିରେ ଦର୍ଶାଯାଇଛି ଯେ ଯଦି ଅସମାନ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ସମାନ ଭାବରେ ବିବେଚନା କରାଯାଏ, ତେବେ କିପରି ଭେଦଭାବ ସୃଷ୍ଟି ହୋଇପାରେ, ଏହିପରି:

"ଯେପରି ସମାନ ସ୍ଥିତିରେ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ପ୍ରତି ବ୍ୟବହାରରେ ପାର୍ଥକ୍ୟ ଭେଦଭାବ ସୃଷ୍ଟି କରେ, ସେହିପରି ଅସମାନ ବ୍ୟକ୍ତି, ଅର୍ଥାତ୍ .... ଭିନ୍ନ ସ୍ଥିତିରେ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ସମାନ ଭାବରେ ବ୍ୟବହାର କରାଯାଏ, ତେବେ ମଧ୍ୟ ଭେଦଭାବ ସୃଷ୍ଟି ହୋଇପାରେ । ଅସମାନ ବସ୍ତୁ, କାରବାର କିମ୍ବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ପ୍ରତି ସମାନ ବ୍ୟବହାର ପ୍ରଦାନ କରୁଥିବା ଏକ ଆଇନକୁ ଭେଦଭାବ ବୋଲି ନିନ୍ଦା କରାଯିବ ଯଦି ଆଇନ ଦ୍ୱାରା ହାସଲ କରିବାକୁ ଅଭିଳଷିତ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ସହିତ ଯୁକ୍ତିସଙ୍ଗତ ସମ୍ପର୍କ ନଥାଏ ।"

ଭାରତୀୟ ଖାଦ୍ୟ ନିଗମ ବନାମ କାମଧେନୁ ପଶୁଖାଦ୍ୟ ଉଦ୍ୟୋଗ (1993) 1 SCC 71, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ଏକ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଯେଉଁଥିରେ ଏହା ସୂଚିତ କରାଯାଇଛି ଯେ କୌଣସି ରାଷ୍ଟ୍ର କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନରେ ଅଣ-ସ୍ୱେଚ୍ଛାଚାରିତାର ଆବଶ୍ୟକତା, ଯଦି ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ସହିତ ମେଳ ଖାଉଛି, ତେବେ ଏହିପରି କାର୍ଯ୍ୟ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଭାବିତ ହେବାର ସମ୍ଭାବନା ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ କିମ୍ବା ବୈଧ ଆଶାକୁ ଉପଯୁକ୍ତ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯିବା ଆବଶ୍ୟକ, ଏହିପରି:

"କୌଣସି ରାଷ୍ଟ୍ର କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନରେ ନିରପେକ୍ଷତାର ଏହି ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପୂରଣ କରିବା ପାଇଁ, ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଭାବିତ ହେବାର ସମ୍ଭାବନା ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ କିମ୍ବା ବୈଧ ପ୍ରତ୍ୟାଶା ଉପରେ ବିଚାର କରିବା ଏବଂ ଉପଯୁକ୍ତ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେବା ଆବଶ୍ୟକ, ନଚେତ୍ କ୍ଷମତାର ପ୍ରୟୋଗରେ ଅନ୍ୟାୟ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ମାମଲାରେ ନିର୍ଣ୍ଣୟର ଯଥାର୍ଥତାକୁ ପ୍ରଭାବିତ

କରିବା ବ୍ୟତୀତ କ୍ଷମତାର ଅପବ୍ୟବହାର କିମ୍ବା ଅତ୍ୟଧିକ ହୋଇପାରେ । ଏହିପରି ନିଆଯାଇଥିବା ନିର୍ଣ୍ଣୟ ସ୍ୱେଚ୍ଛାଚାରିତା ଆଧାରରେ ଆପତ୍ତି କରିବା ସମ୍ମୁଖୀନ ହେବ ।"

ତେଣୁ, ଅଣ-ରାଜ୍ୟ ପ୍ରଶାସନିକ ସେବା ବର୍ଗ-1 ର ଅଧିକାରୀମାନଙ୍କ କ୍ରମାଗତ ସେବାର ବର୍ଷ ସଂଖ୍ୟା ବୃଦ୍ଧି ମଧ୍ୟରେ ବର୍ଗୀକରଣକୁ ଭାରତୀୟ ପ୍ରଶାସନିକ ସେବାରେ ଚୟନ ପାଇଁ ଯୋଗ୍ୟ କରିବା, ଯାହା ସେମାନଙ୍କୁ ଆଇ.ଏ.ଏସ୍. ଚୟନ ନିୟମାବଳୀ ଅଧୀନରେ ଚୟନ ପାଇଁ ବିଚାର କରିବାର ଅଧିକାରରୁ ବଞ୍ଚିତ କରିଥିଲା, ଯାହା 33 ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ସମୟ ଧରି ଏହି କ୍ଷେତ୍ରକୁ ଅନ୍ୟାୟ, ମନମୁଖୀ, ଅଯୌକ୍ତିକ ଏବଂ ଯାହା ଅଣ-ରାଜ୍ୟ ପ୍ରଶାସନିକ ସେବା ବର୍ଗ-1 ଅଧିକାରୀଙ୍କ ବୈଧ ଏବଂ ସାଧାରଣ ପ୍ରତ୍ୟାଶା ଉପରେ ପ୍ରଭାବ ପକାଇଥିଲା ଏବଂ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଦ୍ୱାରା ବାଧାପ୍ରାପ୍ତ ହୋଇଥିଲା, ଏହି ନିୟମାବଳୀକୁ ଅସାମ୍ବିଧାନିକ ବୋଲି ରଦ୍ଦ କରାଯାଇଥିଲା ।

42. *ଦିଲ୍ଲୀ ପରିବହନ ନିଗମ ବନାମ ଡି.ଟି.ସି. ମଜଦୁର କଂଗ୍ରେସ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ* 1991 Supp (1) SCC 600, କୌଣସି ତଦନ୍ତ ନକରି କିଛି ପରିସ୍ଥିତିରେ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ନୋଟିସ୍ କିମ୍ବା ନୋଟିସ୍ ବଦଳରେ ଦରମା ଦ୍ୱାରା ସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବାକୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଅଧିକାରର ସାମ୍ବିଧାନିକ ବୈଧତା ଉପରେ ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠାଇଥିଲା । ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତି ମାମଲାରେ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଏବଂ 16 ର ପ୍ରୟୋଗ ଉପରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ଅନେକ ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ପରେ, ଏହା ମତ ଦିଆଯାଇଥିଲା:

> "ତେଣୁ ଏହା କୁହାଯାଇପାରେ ଯେ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 16 (1) ସହିତ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ପ୍ରାକୃତିକ ନ୍ୟାୟର ନୀତି ସହିତ ସୁସଂଗତ ସମାନତା କିମ୍ବା ସମାନ ବ୍ୟବହାରର ଅଧିକାର ପ୍ରଦାନ କରେ । ଅନୁଚ୍ଛେଦ 12 ଅନୁଯାୟୀ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା, କର୍ପୋରେଟ୍ ବୈଧାନିକ କିମ୍ବା ସାଧନ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା କୌଣସି ଆଇନ କିମ୍ବା କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ନିରପେକ୍ଷ, ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଏବଂ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ । ନ୍ୟାୟପୂର୍ଣ୍ଣ ବ୍ୟବହାରର ଅଧିକାର ପ୍ରାକୃତିକ ନ୍ୟାୟର ଏକ ଅପରିହାର୍ଯ୍ୟ ଅଂଶ । ନିରଙ୍କୁଶ ଏବଂ ଅନିୟନ୍ତ୍ରିତ ବିବେକାଧିକାରର ପ୍ରୟୋଗ ନାଗରିକଙ୍କ ଅଧିକାର ଉପରେ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ସୃଷ୍ଟି କରେ; ଯଦି ଏହାକୁ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟମୂଳକ ଭାବରେ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଭାବରେ ଏବଂ ପକ୍ଷପାତ ବିନା ପ୍ରୟୋଗ କରାଯାଏ ତେବେ ବିବେକାଧିକାରିତା ନ୍ୟସ୍ତ କରିବା କୌଣସି ଭୁଲ୍ ନୁହେଁ । ବିବେକାଧିକାରିତା ଯେତେ ବ୍ୟାପକ ହେବ, ଦୁର୍ବ୍ୟବହାରର ସମ୍ଭାବନା ସେତେ ଅଧିକ ହେବ । ମନୁଷ୍ୟର ଅନ୍ୟ ଉଦ୍ଭାବନ ତୁଳନାରେ ପୂର୍ଣ୍ଣ ବିବେକାଧିକାରିତା ସ୍ୱାଧୀନତାର ବିନାଶକାରୀ ଅଟେ । ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ

ବିବେକାଧିକାରିତା ସ୍ୱାଧୀନତାର ସମାପ୍ତିର ଆରମ୍ଭକୁ ଚିହ୍ନିତ କରେ । ଜଣେ ସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ପୂର୍ଣ୍ଣ ନିରଙ୍କୁଶ କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ କରିବା ନ୍ୟାୟପରାୟଣତା କିମ୍ବା ନିରପେକ୍ଷ ବ୍ୟବହାରର ବିରୋଧୀ ଅଟେ । ବ୍ୟାପକ ବିବେକାଧିକାରିତା କ୍ଷମତାର ପ୍ରୟୋଗ ମନମୁଖୀ, ଅଯୌକ୍ତିକ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାୟପୂର୍ଣ୍ଣ କାର୍ଯ୍ୟର ଆଧାର ହେବ ଏବଂ ଏହା ଯୁକ୍ତି ଏବଂ ନ୍ୟାୟ ସହିତ ସୁସଂଗତ ହେବ ନାହିଁ । ଏକ ବିଧାନ, ବିନିୟମ କିମ୍ବା ନିୟମାବଳୀର ବ୍ୟବସ୍ଥା, ଯାହା ଜଣେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା କିମ୍ବା ପ୍ରବନ୍ଧକ ବର୍ଗକୁ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପଦବୀରୁ ବରଖାସ୍ତ, ଅପସାରଣ କିମ୍ବା ନିମ୍ନସ୍ତର କରିବାକୁ କ୍ଷମତା ଦେଇଥାଏ, ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ, ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଏବଂ ନିରପେକ୍ଷ ପ୍ରକ୍ରିୟା ସହିତ ସୁସଂଗତ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏହା ମଧ୍ୟ କୁହାଯିବ ଯେ ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତିର ଅଧିକାର, ଯେଉଁଥିରେ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କିମ୍ବା ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କିମ୍ବା ଆଇନ ଦ୍ୱାରା ସ୍ଥାପିତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁଯାୟୀ ବିଧିବଦ୍ଧ ଭାବେ ବରଖାସ୍ତ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସରକାରୀ ନିଯୁକ୍ତି ଜାରି ରଖିବାର ଅଧିକାର ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ, ଜୀବିକା ଅଧିକାରର ଏକ ଅବିଚ୍ଛେଦ୍ୟ ଅଙ୍ଗ, ଯାହା ପ୍ରତିବଦଳରେ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 21 ଦ୍ୱାରା ସୁନିଶ୍ଚିତ ଜୀବନର ଅଧିକାରର ଏକ ଅବିଚ୍ଛେଦ୍ୟ ଦିଗ ଅଟେ । ଜୀବିକା ନିର୍ବାହ କିମ୍ବା ନିରନ୍ତର ନିଯୁକ୍ତି ଅଧିକାରରୁ ବଞ୍ଚିତ କରିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଯେକୌଣସି ପ୍ରକ୍ରିୟା ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ, ନିରପେକ୍ଷ ଏବଂ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ହେବା ଆବଶ୍ୟକ । ଅନ୍ୟ ଶବ୍ଦରେ କହିଲେ, ସରକାରୀ ଚାକିରିରେ ଥିବା ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ମଧ୍ୟ ଉଚିତ୍, ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଏବଂ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁଯାୟୀ ସମାପ୍ତ ନହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ନିରନ୍ତର ନିଯୁକ୍ତିରେ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରାଯାଇଥିବା ତାଙ୍କ ଜୀବିକାରୁ ଅନ୍ୟାୟ ଏବଂ ଅଯୌକ୍ତିକ ଭାବରେ ବଞ୍ଚିତ ହେବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ । ଅନ୍ୟଥା ଏହାର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ କରୁଥିବା ଆଇନ କିମ୍ବା ନିୟମ ଅବୈଧ ଅଟେ ।"

43. ଆମେ ଏଠାରେ ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଦୁର୍ଦ୍ଦଶା ପୂର୍ବରୁ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିଛୁ ଯେ ସେ କାହିଁକି ଭଲ ଭାବରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇପାରିଲେ ନାହିଁ କିମ୍ବା ଦ୍ୱିତୀୟ ପରୀକ୍ଷାରେ ହାଜର ହୋଇପାରିଲେ ନାହିଁ । ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ କେତେକ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ମାତୃତ୍ୱ ସୁବିଧା ଅଧିନିୟମ, 1961 ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହେବେ । ସମସ୍ତ ଦୋକାନ ଏବଂ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନକୁ 10 ଜାନୁଆରୀ, 1989 ରୁ 1988 ର ଅଧିନିୟମ ସଂଖ୍ୟା 61 ଦ୍ୱାରା ଉକ୍ତ ଅଧିନିୟମ ପରିସର ମଧ୍ୟରେ ଅଣାଯାଇଥିଲା । ଉକ୍ତ ଅଧିନିୟମର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁଯାୟୀ, ଜଣେ ମହିଳା ତାଙ୍କ ପ୍ରସବ, ଗର୍ଭପାତ କିମ୍ବା ଗର୍ଭାବସ୍ଥାର ଡାକ୍ତରୀ ସମାପ୍ତି ଦିନର ତୁରନ୍ତ ପରେ ଛଅ ସପ୍ତାହ ଅବଧି ମଧ୍ୟରେ ଏକ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ କାମ କରିବାକୁ ନିଷେଧ

କରାଯାଇଛି।ସେ, ଯଦି ଏହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏକ ଅନୁରୋଧ କରାଯାଏ, ଏପରିକି ଧାରା 4 ର ଉପ-ଧାରା (4) ରେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସମୟ ପାଇଁ କାମ କରିବାକୁ କୁହାଯିବ ନାହିଁ । ମାତୃତ୍ୱ ସୁବିଧା ପ୍ରଦାନ କରିବାର ଅଧିକାର ବ୍ୟତୀତ, ସେ ଏହାର ଧାରା 6 ଏବଂ 9 ର ଲାଭ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ । ଧାରା 9 ନିମ୍ନରେ ଦିଆଗଲା:-

> "9.ଗର୍ଭପାତ ଇତ୍ୟାଦି ପାଇଁ ଅନୁମତି - ଗର୍ଭପାତ କିମ୍ବା ଗର୍ଭାବସ୍ଥାର ଡାକ୍ତରୀ ସମାପ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ, ଜଣେ ମହିଳା, ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ପ୍ରମାଣ ଉପସ୍ଥାପନ କରିବା ପରେ, ଗର୍ଭପାତ କିମ୍ବା ଯଥାସ୍ଥିତି ଗର୍ଭାବସ୍ଥାର ଡାକ୍ତରୀ ସମାପ୍ତିର ତୁରନ୍ତ ପରେ ଛଅ ସପ୍ତାହ ଅବଧି ପାଇଁ ମାତୃତ୍ୱ ଲାଭ ହାରରେ ମଜୁରୀ ସହିତ ଛୁଟି ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ।"

44. ଶ୍ରୀ ମେହେଟ୍ଟା, ତଥାପି, ନିୟମାବଳୀର ନିୟମ 36 ପ୍ରତି ଆମର ଧ୍ୟାନ ଆକର୍ଷଣ କରି ଯୁକ୍ତି ରଖିଛନ୍ତି ଯେ ପ୍ରସୂତି ଛୁଟି କେବଳ 1 ଏପ୍ରିଲ, 2000 ତାରିଖରୁ ଏବଂ ତା'ଠାରୁ 6 ମାସର ଅବଧି ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଗ୍ରହଣୀୟ ଥିଲା । ଏକ ବୈଧାନିକ ନିୟମାବଳୀ, ଯାହା ସର୍ବଜନବିଦିତ, ଏକ ସଂସଦୀୟ ଅଧିନିୟମ ବ୍ୟବସ୍ଥାର ବଶବର୍ତ୍ତୀ । ବ୍ୟାଙ୍କର ନିର୍ଦ୍ଦେଶକ ମଣ୍ଡଳୀ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ନିୟମାବଳୀ ମାତୃତ୍ୱ ଛୁଟି ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସୁବିଧା ପ୍ରଦାନ କରିବାରେ ବିଫଳ ହୋଇଛି, ଯାହା ଜଣେ ମହିଳା କର୍ମଚାରୀ ମାତୃତ୍ୱ ସୁବିଧା ଅଧିନିୟମ, 1961 ଅନୁଯାୟୀ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ । ଏକ ଅଧୀନସ୍ଥ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ, ଯାହା ସର୍ବଜନବିଦିତ, ସଂସଦୀୟ ଅଧିନିୟମ ଅନୁରୂପ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ ।

45. *ବମ୍ବେ ଡାଇଙ୍ଗ ଏବଂ ମାନୁଫ୍ୟାକ୍ଚରିଙ୍ଗ କୋ. ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ବମ୍ବେ ଏନଭାଇରନମେଣ୍ଟାଲ ଆକ୍ସନ୍ ଗ୍ରୁପ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ* : (2006) 3 SCC 434 ରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ମତ ଦେଇଛନ୍ତି:

> "ବ୍ୟବସ୍ଥାପିକା ଦ୍ୱାରା କିମ୍ବା ଅଧୀନସ୍ଥ ବିଧାନମଣ୍ଡଳ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଣୀତ କୌଣସି ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କାରଣରୁ, ରାଜ୍ୟ ଏହାର ବୈଧାନିକ ନୀତିକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିଥାଏ । ତେବେ ଏଭଳି ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ସମ୍ବିଧାନର ପରିପନ୍ଥୀ ହେବା ଉଚିତ ନୁହେଁ । ଏକ ଅଧସ୍ତନ ଆଇନ, ସମ୍ବିଧାନର ଅଧିନସ୍ଥ ହେବା ବ୍ୟତୀତ, ଯେଉଁ ମୂଳ ଅଧିନିୟମ ଅଧୀନରେ ଏହା ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଛି, ତାହା ମଧ୍ୟ ପରିପନ୍ଥୀ ହେବା ଉଚିତ ନୁହେଁ । ଏକ ଅଧୀନସ୍ଥ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ, ଯାହା ସାଧାରଣ ଅଟେ, ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଏବଂ ବୈଧାନିକ ନୀତି ସହିତ ସୁସଂଗତ

ହେବା ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ଅଧିନିୟମର ଅର୍ଥ ଏବଂ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ ମଧ୍ୟ ସତ୍ ବିଶ୍ୱାସରେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ଉଚିତ ।"

46. ସେହିପରି, *ବାସୁ ଦେବ ସିଂହ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ*: 2006 (11) SCALE 108 ମାମଲାରେ, ଯେଉଁଥିରେ ପୂର୍ବ ପଞ୍ଜାବ ସହରାଞ୍ଚଳ ଭଡ଼ା ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ଅଧିନିୟମ, 1949 ର ଧାରା 3 ର ବୈଧତାକୁ ଆପତ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା, ଏହି ଅଦାଲତ ଅଧୀନସ୍ଥ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ଉପରେ ବହୁ ସଂଖ୍ୟକ ନିଷ୍ପତ୍ତି ବିଷୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ପରେ କହିଛନ୍ତି:

"ଏକ ବିଧାନକୁ କେବଳ ବ୍ୟବସ୍ଥାପିକା ଦ୍ୱାରା ସଂଶୋଧନ, ଆଂଶିକ ରଦ୍ଦ କିମ୍ବା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ରଦ୍ଦ କରାଯାଇପାରିବ । ସମୟ ପ୍ରବାହ ସହିତ, ଏକ ବିଧାନ କିମ୍ବା ପ୍ରଣୟିତ ନୀତିର ଅନ୍ତର୍ନିହିତ ତତ୍ତ୍ୱକୁ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରାଯାଇପାରେ, କିନ୍ତୁ ଏଥିରେ କେବଳ ବ୍ୟବସ୍ଥାପିକାର ଆବଶ୍ୟକ କ୍ଷମତା ଅଛି ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀର ନୁହେଁ । ଅଧିକାର ଅର୍ପିତ ଭାବେ ଦାୟିତ୍ୱ ଦିଆଯାଇଥିବା ଆଇନକୁ ଅତ୍ୟାବଶ୍ୟକ ବୈଧାନିକ ନୀତିର ମାନଦଣ୍ଡ ମଧ୍ୟରେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏହି ପ୍ରଶ୍ନକୁ ଅନ୍ୟ ଏକ ଦିଗରୁ ବିଚାର କରାଯିବା ଉଚିତ । ଅତ୍ୟାବଶ୍ୟକ ବୈଧାନିକ କାର୍ଯ୍ୟର ଭାରାର୍ପଣ ଗ୍ରହଣୀୟ ନୁହେଁ । ବ୍ୟବସ୍ଥାପିକା ପାଇଁ ଏହା ଜରୁରୀ ଯେ ସେ ନିଜର ବିଧାନ ନୀତି ଘୋଷଣା କରିବ, ଯାହା ଆଇନରେ ବ୍ୟବହୃତ ସ୍ୱଷ୍ଟ ଶବ୍ଦରୁ କିମ୍ବା ନିହିତାର୍ଥ ଦ୍ୱାରା ଉପସ୍ଥିତ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଆବଶ୍ୟକ ପ୍ରଭାବ ଦ୍ୱାରା ସଂଗ୍ରହ କରାଯାଇପାରିବ । ବ୍ୟବସ୍ଥାପିକା ପାଇଁ ଏହାର ଅତ୍ୟାବଶ୍ୟକ ବୈଧାନିକ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ପରିହାର କରିବା ଗ୍ରହଣୀୟ ନୁହେଁ । ଆଇନକୁ ରଦ୍ଦ କରିବା କିମ୍ବା ଏହାର ଅତ୍ୟାବଶ୍ୟକ ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟକୁ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥାପିକା ନିଜର କ୍ଷମତା ଅର୍ପଣ କରିପାରିବ ନାହିଁ ।"

[*କର୍ମଚାରୀ ରାଜ୍ୟ ବୀମା ନିଗମ ବନାମ ଏଚ୍. ଏମ୍. ଟି. ଲିମିଟେଡ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ* 2008 (1) SCALE 341 ମଧ୍ୟ ଦେଖନ୍ତୁ ।]

47. ତଥାପି, ଆମେ ଏହି ସତ୍ୟକୁ ଭୁଲିନାହୁଁ ଯେ ମାତୃତ୍ୱ ସୁବିଧା ଅଧିନିୟମ, 1961ର ପ୍ରୟୋଗଯୋଗ୍ୟତା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଯୁକ୍ତି ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସମ୍ମୁଖରେ ଉଠାଯାଇ ନଥିଲା । ତର୍କ ପାଇଁ ଆମେ ଅନୁମାନ କରିବୁ ଯେ ଉକ୍ତ ଅଧିନିୟମ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ନୁହେଁ । ତଥାପି, ଆମେ ଏହା ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ

ଦେବାକୁ ଚାହୁଁଛୁ ଯେ ନିଜ ବିବେକାନୁମୋଦିତ ପ୍ରୟୋଗରେ ରାଜ୍ୟର ମନୋଭାବ ଅନ୍ୟଥା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତତାର ମତବାଦ ସହିତ ସମବିସ୍ତୃତ ହେବା ଉଚିତ୍ । କୌଣସି ରାଜ୍ୟ, ଏପରିକି ସମାନତାର ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାକୁ ଲାଗୁ କରିବା ପାଇଁ, କେବଳ ନିଜ ସମ୍ମୁଖରେ ଥିବା ବିଭିନ୍ନ ପକ୍ଷଙ୍କ ମାମଲାକୁ ବିଚାରକୁ ନେବା ପରେ ନିଜ ନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବ ନାହିଁ । ଆମ ମତରେ, ଗର୍ଭପାତର ଶିକାର ହୋଇଥିବା ଜଣେ ମହିଳା ଏକ ଭିନ୍ନ ବ୍ୟବହାର ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ । ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ନିର୍ବିବାଦ ଭାବେ ଏକ ସକାରାତ୍ମକ ଚିନ୍ତାକଳ୍ପ । ତେଣୁ, ଏକ ସକାରାତ୍ମକ ଧାରଣା ଭାବେ ସମାନତାର ମତବାଦର ପ୍ରୟୋଗଯୋଗ୍ୟତା ଏହି ଆଧାରରେ ହେବା ଉଚିତ ଥିଲା ଯେ ଜଣେ ମହିଳା ଭାବେ ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ଯେଉଁ ସ୍ଥିତିରେ ଥିଲେ, ତାହାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ସେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଠାରୁ ଭିନ୍ନ ବ୍ୟବହାର ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ । ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଶୂନ୍ୟସ୍ଥାନରେ ଲାଗୁ ହୁଏ ନାହିଁ । ଯେଉଁଠିକି ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ସମାନ ସ୍ଥିତିରେ ଅଛନ୍ତି, ସେମାନଙ୍କୁ ସମାନ ଭାବରେ ବ୍ୟବହାର କରାଯିବା ଉଚିତ, ଭିନ୍ନ ଭିନ୍ନ ସ୍ଥାନରେ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ପ୍ରତି ସମାନ ବ୍ୟବହାର ମଧ୍ୟ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14ର ପ୍ରକୋପକୁ ଆକର୍ଷିତ କରିବ । ସେହି ଦୃଷ୍ଟିକୋଣରୁ ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ମାମଲା ଇନ୍ଦୁବାଳାଙ୍କ ସହ ବିଚାର କରାଯିବା ଉଚିତ ଥିଲା । ଯଦି ଅପିଲ ପ୍ରାଧିକାରୀ ଏହାର ରିହାତି କ୍ଷମତା ପ୍ରୟୋଗ କରିବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ, ଯାହା କୌଣସି ବୈଧାନିକ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ (ସମ୍ଭବତଃ ଏହା ଯୋଗ୍ୟ ଥିଲା), ଏହା ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ମାମଲାକୁ ଇନ୍ଦୁବାଳାଙ୍କ ମାମଲା ଉପରେ ବିଚାର କରିବା ଉଚିତ୍ ଥିଲା, ଯାହାଙ୍କ ମାମଲା ଏକ ବହୁତ ଦୁର୍ବଳ ଭିତ୍ତିରେ ଛିଡ଼ା ହୋଇଥିଲା ବୋଲି ସଠିକ୍ ଭାବରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିଲା । ତେଣୁ, ରିହାତିର କ୍ଷମତା ଅପିଲ ପ୍ରାଧିକାରୀଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବାରୁ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14ର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ହୋଇଛି ବୋଲି ଧରାଯିବା ଉଚିତ ।

48. ଏହି ମାମଲାର ଏହି ଦିଗକୁ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ *ନେହେରୁ ଯୁବ କେନ୍ଦ୍ର ସଂଗଠନ ବନାମ ମେହବୁବ ଆଲମ ଲସ୍କର* 2008 (1) SCALE 590 ମାମଲାରେ ବିଚାର କରିଛନ୍ତି ।

> "ଭାରତର ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 12 ର ଅର୍ଥ ମଧ୍ୟରେ ଏକ 'ରାଜ୍ୟ' ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ତଥ୍ୟ ରଖିବା ଉଚିତ୍ । ଏହାଙ୍କ ଉଦ୍ବେଗରେ, କେବଳ ଅଜୟ କୁମାର ଗୁପ୍ତାଙ୍କ ମାମଲା ପ୍ରତିବାଦୀ ମାମଲାଠାରୁ ଭିନ୍ନ ବୋଲି ଦର୍ଶାଇବା ପାଇଁ ଏହା ସତ୍ୟ ସହିତ ଉନ୍ମୋଚନ ହୋଇଥିଲା ଯେ ଉତ୍ତରଦାତା ଏକ ଗୁରୁତର ଅସଦାଚରଣରେ ଦୋଷୀ ଥିଲେ ।"

49. ଏକ ସକାରାତ୍ମକ ଧାରଣା ଭାବେ, ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ବେଆଇନ ଭାବେ ଲାଗୁ ହେବ ନାହିଁ ବୋଲି ଆମେ ସଚେତ ଅଟୁ ।

50. *ନଗର ମହାପାଳିକା, କାନପୁର ବନାମ ଶ୍ରୀମତୀ ବିଭା ଶୁକ୍ଳା ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ* : 2007 (8) SCALE 361 ମାମଲାରେ ସେବାଗୁଡ଼ିକର ନିୟମିତକରଣ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ନ୍ୟାୟାଳୟ ମତ ଦେଇଛନ୍ତି:

"ସମାନତା ହେଉଛି ଏକ ସକାରାତ୍ମକ ଚିନ୍ତାକଳ୍ପ । ତେଣୁ, ଯେଉଁଠାରେ କୌଣସି ବେଆଇନ କାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇଛି କିମ୍ବା ଯେଉଁଠାରେ କୌଣସି ଆଇନଗତ ଅଧିକାର ସ୍ଥାପିତ ହୋଇନାହିଁ, ସେଠାରେ ଏହାକୁ ଲାଗୁ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।"

51. *ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ପ୍ରସନ୍ନ କୁମାର ସାହୁ* : 2007 (6) SCALE 236 ଅନୁଚ୍ଛେଦ 23 ଏବଂ 24 ରେ ଏବଂ *କୁଳପତି, ଏମ.ଡି. ବିଶ୍ୱବିଦ୍ୟାଳୟ, ରୋହତକ ବନାମ ଜାହାନ ସିଂହ*: 2007 (4) SCALE 226 ଅନୁଚ୍ଛେଦ 28ରେ ମଧ୍ୟ ସମାନ ମତ ପ୍ରକାଶ ପାଇଥିଲା ।

52. ବ୍ୟାଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ କମିଟି ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷାରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ସୁଯୋଗର ସଂଖ୍ୟା ସ୍ଥିର କରିଥିଲା । ଯଦି ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ତାଙ୍କ ଶାରୀରିକ ସ୍ଥିତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଦ୍ୱିତୀୟ ପରୀକ୍ଷାରେ ହାଜର ହେବାକୁ ଏହା ଲାଗୁ କରାଯାଏ, ତେବେ ମାତୃତ୍ୱ ଲାଭ ଅଧିନିୟମର ବୈଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଗୁଡ଼ିକର ଅନ୍ତର୍ନିହିତ ନୀତିକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖି ଏହାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଲାଗୁ ହେବ ନାହିଁ । ତେଣୁ, ସେ ପରୀକ୍ଷାରେ ହାଜର ହେବା ପାଇଁ ଆଉ ଏକ ସୁଯୋଗ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଥିଲେ । କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ କମିଟି କିମ୍ବା ସେହି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଅପିଲ ପ୍ରାଧିକାରୀ ଏକ ଭେଦଭାବପୂର୍ଣ୍ଣ ଢଙ୍ଗରେ ରିହାତିର କ୍ଷମତା ପ୍ରୟୋଗ କରିପାରିବେ ନାହିଁ । ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କର ଏହି ଦିଗରେ ଏକ ବିବେକାଧିକାର ଥିଲା ବୋଲି ଅନୁମାନ କରି ଏହା ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବ ବୋଲି ଆଶା କରାଯାଉଥିଲା । ବିବେକାଧିକାରକୁ ଖିଆଲ ଏବଂ ଚପଳତା ସହିତ ସମାନ କରାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ ।

53. ଉପରୋକ୍ତ କାରଣଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ, ଆମେ ଶ୍ରୀ ମେହେଟ୍ଟାଙ୍କ ଏହି ନିବେଦନକୁ ସ୍ୱୀକାର କରିବା ସ୍ଥିତିରେ ନାହୁଁ ଯେ ପ୍ରତ୍ୟେକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କେତେ ସୁଯୋଗ ଦେବାକୁ ହେବ ତାହା ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବେ ଏବଂ ବ୍ୟାଙ୍କ ଏପରି ଇଚ୍ଛାମୂଳକ ଅଧିକାରିତା କ୍ଷେତ୍ରରୁ ବଞ୍ଚିତ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ ।

54. ଆମେ ଗ୍ରହଣ କରିଥିବା ମତାମତ ପାଇଁ ଆମେ ଏହି ପ୍ରଶ୍ନ ସହିତ ମୁକାବିଲା କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ ଯେ ନିଶ୍ଚିତକରଣ ପରୀକ୍ଷଣର ବାଧ୍ୟତା ନିୟମାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ନୁହେଁ କି ।

55. ଉପରୋକ୍ତ କାରଣଗୁଡିକ ପାଇଁ ବ୍ୟାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ଆବେଦନକୁ ଖାରଜ କରାଯାଇଛି ଏବଂ ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଛି । ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ତୁରନ୍ତ ଚାକିରିରେ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ କରାଯିବ । ତେବେ, ତାଙ୍କୁ ବେତନର କେବଳ 50 ପ୍ରତିଶତ ହିଁ ମିଳିପାରିବ । ନଭେମ୍ବର 9, 1990 ରେ ତାଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ ହୋଇଥିଲା ବୋଲି ଧ୍ୟାନରେ ରଖି ଆମେ ଏହି ଆଦେଶ ପାରିତ କରୁଛୁ । ରିଟ୍ ଆବେଦନକାରୀ ମଧ୍ୟ ଖର୍ଚ୍ଚ ପାଇବାକୁ ହକଦାର । ଓକିଲଙ୍କ ଦେୟ Rs.50,000/- ରେ ଆକଳନ କରାଯାଇଛି ।

ବି.ବି.ବି. ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 3125/2008 ଖାରଜ ହେଲା
ଏବଂ ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 3126/2008 କୁ ଅନୁମତି ଦିଆଗଲା ।

<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:
ସୁବୋଧ ରାଉତ,
ଅନୁବାଦକ,
ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ ।