ୟୁ. ପି. ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ

ବନାମ

କେଏମ୍. ପ୍ରେମ୍ ଲତା ମିଶ୍ରା ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ

ଏପ୍ରିଲ 21,1994

[କେ. ରାମସ୍ୱାମୀ ଏବଂ ଏନ୍. ଭେଙ୍କଟଚଲା, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଦ୍ୱୟ]

ଭାରତ ସମ୍ବିଧାନ 1950:

ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14,16 (1) ଏବଂ 311 (2)—ଅସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି— ନିଯୁକ୍ତି କ୍ରମ ଏବଂ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ମାସର ସୂଚନା ବଦଳରେ ଗୋଟିଏ ମାସର ଦରମା ଏବଂ ଭତ୍ତା ଦେଇ ସମାପ୍ତି— ନିର୍ଣ୍ଣୟ ହେଲା , ସମାପ୍ତି ବୈଧ ଅଟେ।

ସେବା ଆଇନ :

ୟୁ. ପି. ଅସ୍ଥାୟୀ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ (ସେବା ସମାପ୍ତି) ନିୟମ, 1975-ଅସ୍ଥାୟୀ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ ଆଦେଶ -ମନ୍ଦ ଆଚରଣ ମୂଳଦୁଆ ହେଉ କିମ୍ବା କାରଣବଶତଃ-ନିର୍ଣ୍ଣିତ, ଯେଉଁଠାରେ ମନ୍ଦ ଆଚରଣ ଆଦେଶର ମୂଳଦୁଆ, ଏକ ତଦନ୍ତ ଆବଶ୍ୟକ, କିନ୍ତୁ ଯଦି ଏହା କାରଣବଶତଃ ହୋଇଥାଏ, ତେବେ ତଦନ୍ତ କରିବା ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ନୁହେଁ।

ଉତ୍ତର ପ୍ରଦେଶ ସରକାରଙ୍କ ଜାତୀୟ ପ୍ରୌଢ଼ ଶିକ୍ଷା ଯୋଜନା ସହାୟକ ପ୍ରକଳ୍ପ ଅଧିକାରୀର ଏକ ବାହ୍ୟ ସଂବର୍ଗ ଅସ୍ଥାୟୀ ପଦବୀ ପାଇଁ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତ କରିବା ଆଦେଶରେ ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା ଯେ ତାଙ୍କର ସେବା ଏକ ମାସର ସୂଚନା କିମ୍ବା ଏକ ମାସର ଦରମା ଦେଇ ଯେକୌଣସି ସମୟରେ ସମାପ୍ତ କରାଯିବ । ୟୁ. ପି. ସରକାରୀ ଅସ୍ଥାୟୀ ସରକାରୀ ସେବା ନିୟମ, 1975 ଅନୁଯାୟୀ ସୂଚନା ବଦଳରେ ଏକ ମାସର ଦରମା ପ୍ରଦାନ କରି ତାଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦେବା ସମୟରେ ସମସ୍ତ ଆନୁସଙ୍ଗିକ

ସୁବିଧା ସହିତ ତାଙ୍କୁ ପୁନଃସ୍ଥାପିତ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ । ଯଦି ସରକାର ଚାହିଁବେ, ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ତଦନ୍ତ କରିବାର ସ୍ୱାଧୀନତା ଦିଆଯାଇଥିଲା । ଏହି ଆଦେଶ ବିରୁଦ୍ଧରେ, ରାଜ୍ୟ ବର୍ତ୍ତମାନର ଆବେଦନକୁ ଆଗତ କରିଥିଲା ।

ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦେଇ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ

ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନେଲେ :**1.**ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ସେବାର ସମାପ୍ତି ତାଙ୍କର ଅନୁପଯୁକ୍ତତା କିମ୍ବା ଅଯୋଗ୍ୟତା ପାଇଁ ହୋଇଥାଏ, କିନ୍ତୁ ଦଣ୍ଡନୀୟ ପଦକ୍ଷେପ ଭାବରେ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତି ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଏବଂ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଦଣ୍ଡ ଭାବରେ ନୁହେଁ । ଦୁଇ ଜଣ ଉଚ୍ଚ ଅଧିକାରୀ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ସମ୍ପାଦନ ବିଷୟରେ ସେମାନଙ୍କର ବିବୃତି ଦାଖଲ କରିଛନ୍ତି । ସେ ନିୟମିତ ଭାବରେ ତାଙ୍କ କର୍ତ୍ତବ୍ୟରେ ଅନିୟମିତ ଥିଲେ, ଅବାଧ ଥିଲେ ଏବଂ ଅନୁମତି ବିନା ଅଫିସ ସମୟରେ ଅଫିସ ଛାଡି ଚାଲିଯାଉଥିଲେ। ଏହି ସବୁକୁ ବିଚାର କରି, ସକ୍ଷମ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଜାଣିଲେ ଯେ ଉତ୍ତରଦାତା ସେବାରେ ରହିବା ପାଇଁ ଯୋଗ୍ୟ ନୁହଁନ୍ତି କାରଣ ତାଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ ଏବଂ ଆଚରଣ ଅସନ୍ତୋଷଜନକ ଥିଲା ।

ୟୁ. ପି. ରାଜ୍ୟ ବନାମ କୌଶଳ କିଶୋର ଶୁକ୍ଳା , [1991] 1 ଏସ. ସି. ସି. 691, ଏହା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରୁଥିଲା।

2. ମନ୍ଦ ଆଚରଣ ଏକ ଆପତ୍ତିଜନକ ଆଦେଶ ଦେବାର ମୂଳଦୁଆ କିମ୍ବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ କି ନାହିଁ ତାହା ଜାଣିବା ପାଇଁ ଅଦାଲତ ନିର୍ଦ୍ଦୋଷ ଆଦେଶର ପରଦା ଉଠାଇ ପାରିବେ । ଯଦି ମନ୍ଦ ଆଚରଣ ପାରିତ ଆଦେଶର ମୂଳଦୁଆ, ତେବେ ମନ୍ଦ ଆଚରଣର ତଦନ୍ତ କରାଯିବା ଉଚିତ ଏବଂ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବା ଉଚିତ । କିନ୍ତୁ ଯଦି ଏହା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ, ତେବେ ନିଯୁକ୍ତି କ୍ରମ କିମ୍ବା ଏକ ମାସର ସୂଚନା କିମ୍ବା ତା' ବଦଳରେ ଦରମା ପ୍ରଦାନ କରିବାର ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ, ତଦନ୍ତ କରିବା ଏବଂ ଜଣେ ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଚାକିରି ସମାପ୍ତ କରିବା ଦକ୍ଷ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ଉପରେ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ନୁହେଁ । ଯଦିଓ କୌଣସି ତଦନ୍ତ ଆରମ୍ଭ କରାଯାଇଥିଲା, ତେବେ ମଧ୍ୟ ଏହାକୁ ଅଧାରୁ

ବନ୍ଦ କରି ଦିଆଯାଇପାରିବ ଏବଂ ନିୟମାବଳୀ କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତିର ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ନିଆଯାଇପାରିବ ।

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ଅଧିକାରିତା :1994 ର ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 4075।

1988 ର ଡବ୍ଲ୍ୟୁ/ପି ସଂଖ୍ୟା 7524 ରେ ଆହ୍ଲାବାଦ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର 27.11.92 ତାରିଖର ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶରୁ ।

ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଡି. ଭି. ସେହଗଲ ଏବଂ ଆର. ବି. ମିଶ୍ର ।

ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଅରବିନ୍ଦ ବର୍ମା ଏବଂ ଏସ. ମୁରଲିଧର ।

ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ନିମ୍ନଲିଖିତ ଆଦେଶ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା :

ବିଳମ୍ବକୁ କ୍ଷମା କରିଦିଆଯାଇଛି । ଅନୁମତି ପ୍ରଦାନ କରାଗଲା ।

ଏହି ଆବେଦନର ବିଶେଷ ଅନୁମତି ଆହ୍ଲାବାଦ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର ଲକ୍ଷ୍ନୌ ଖଣ୍ଡପୀଠର ଦୁଇ ଜଣିଆ ଖଣ୍ଡପୀଠ ନଭେମ୍ବର 27,1992 ରେ ଡବ୍ଲ୍ୟୁ. ପି. ସଂଖ୍ୟା 7524/88 ର ଆଦେଶରୁ ନିଆଯାଇଛି ।1980 ମସିହା ମେ 20 ତାରିଖର କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଦ୍ୱାରା ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ ସହକାରୀ ପ୍ରକଳ୍ପ ଅଧିକାରୀ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । ନିଯୁକ୍ତି ଆଦେଶରେ ଉଲ୍ଲେଖ ଅଛି ଯେ ତାଙ୍କୁ ଜାତୀୟ ପ୍ରୌଢ ଶିକ୍ଷା ଯୋଜନା ଅଧୀନରେ ବିଭାଗୀୟ ଚୟନ କମିଟି ମାଧ୍ୟମରେ ସିଧାସଳଖ ନିଯୁକ୍ତି ଦ୍ୱାରା 950-1950 ଟଙ୍କା ବେତନ ହାରରେ ସହକାରୀ ପ୍ରକଳ୍ପ ଅଧିକାରୀ ଭାବରେ ଏକ ବାହ୍ୟ ସଂବର୍ଗ ଅସ୍ଥାୟୀ ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଇଥିଲା ।ନିଯୁକ୍ତି ସୂଚନା ଏହା ମଧ୍ୟ ଦର୍ଶାଏ ଯେ ତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି କର୍ତ୍ତବ୍ୟରେ ଯୋଗଦେବା ତାରିଖ ଠାରୁ ଏକ ଅସ୍ଥାୟୀ ଏବଂ ଏହା "ଏକ ମାସର ସୂଚନା କିମ୍ବା ଏକ ମାସର ଦରମା ଦେଇ" ଯେକୌଣସି ସମୟରେ ସମାପ୍ତ ହେବ । ଉପରିସ୍ଥ ଅଧିକାରୀମାନେ ଦୁଇଥର ରିପୋର୍ଟ

କରିଛନ୍ତି, ପ୍ରଥମ ଥର ଏପ୍ରିଲ୍ 21, 1982 ଏବଂ ଦ୍ୱିତୀୟ ଥର ମେ 18, 1982 ରେ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ଅସନ୍ତୁଷ୍ଟ କାର୍ଯ୍ୟ ବିଷୟରେ ସକ୍ଷମ ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ ଅବଗତ କରାଇଛନ୍ତି । ଫଳସ୍ୱରୂପ, ଜୁନ୍ 8,1982 ତାରିଖର ସୂଚନା ଅନୁଯାୟୀ, ୟୁ. ପି. ସରକାରୀ ଅସ୍ଥାୟୀ ସରକାରୀ ସେବା ନିୟମ, 1975 ଅନୁଯାୟୀ କ୍ଷମତା ପ୍ରୟୋଗ କରି, ଏକ ମାସର ସୂଚନା ବଦଳରେ ଏକ ମାସର ଦରମା ଏବଂ ଭତ୍ତା ପ୍ରଦାନ କରି ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ଆଦେଶକୁ ଆପତ୍ତି କରି, ଉତ୍ତରଦାତା ସେବା ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସମ୍ମୁଖରେ ଏକ ନିବେଦନ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ, ଯାହା ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଦ୍ୱାରା ଖାରଜ ହୋଇଯାଇଥିଲା । ଏହା ପରେ, ଉତ୍ତରଦାତା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଉପରୋକ୍ତ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ । ଦୁଇ ଜଣିଆ ଖଣ୍ଡପୀଠ, ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା,ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦେଇଥିଲେ ଏବଂ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ସମସ୍ତ ପରିଣାମସ୍ୱରୂପ ସୁବିଧା ସହିତ ପୁନଃସ୍ଥାପନ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ, ଯଦି ଆବେଦନକାରୀ ଚାହାଁନ୍ତି, ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ତଦନ୍ତ ଏବଂ ପରିଚାଳନା କରିପାରିବେ ।

ସରକାରଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଯୁକ୍ତି କରାଯାଉଛି ଯେ ସରକାରଙ୍କ ପାଖରେ କ୍ଷମତା ପ୍ରୟୋଗର ଦୁଇଟି ମାଧ୍ୟମ ଉପଲବ୍ଧ ରହିଛି, ଯଥା, ଯଦି ସରକାର ବିଚାର କରନ୍ତି ଯେ ଅଭିଯୋଗ କରାଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ମନ୍ଦ ଆଚରଣ ଅଟେ , ତେବେ ଦୋଷୀକୁ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ସୁଯୋଗ ଦେବା ପରେ ତଦନ୍ତ କରିବା ଏବଂ ତା'ପରେ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବା ସରକାରଙ୍କ ପାଖରେ ଉନ୍ମୁକ୍ତ ରହିବ; ବିକଳ୍ପ ଭାବରେ, ଯଦି ସକ୍ଷମ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ, ନିଯୁକ୍ତି କ୍ରମ ଅନୁଯାୟୀ କିମ୍ବା ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରନ୍ତି, ତେବେ ଏହା ନିଯୁକ୍ତିର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ କିମ୍ବା ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ହେବ ଏବଂ ସେହି ଘଟଣାରେ, ତଦନ୍ତ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ଉପୁଜେ ନାହିଁ ।ଏହାର ସମର୍ଥନରେ, ଶ୍ରୀ ସେହଗଲ, ବିଦ୍ୱାନ ବରିଷ୍ଠ ଅଧିବକ୍ତା, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ରାୟ ଉପରେ ନିର୍ଭରଶୀଳ ଥିଲେ, ସେ ହେଉଛନ୍ତି *ୟୁ. ପି. ବନାମ କୌଶଳ କିଶୋର ଶୁକ୍ଳା,*

[1991] 1 ଏସ. ସି. ସି. 691, ଯେଉଁଥିରେ ସେହି ସମ ନିୟମର ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଇଥିଲା ।

ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ତାଙ୍କ ବିଦ୍ୱାନ ଓକିଲଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଛି ଯେ ଏହା ଅବସର ଏକ ଦଣ୍ଡ ଭାବରେ ଦିଆଯାଇଛି ଯାହା ଦେୱାନୀ ପରିଣାମ ଆଣିଥାଏ ଏବଂ ଫଳସ୍ୱରୂପ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଏକମାତ୍ର ରାସ୍ତା ହେଉଛି ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ସୁଯୋଗ ଦେବା ପରେ ତଦନ୍ତ କରିବା ଏବଂ ତା'ପରେ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ଉପଯୁକ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବା । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ମାମଲାର ସମସ୍ତ ତଥ୍ୟ ଏବଂ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ବିଚାର କରିଛନ୍ତି ଏବଂ ଜାଣିବାକୁ ପାଇଛନ୍ତି ଯେ ନିଆଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଦଣ୍ଡନୀୟ ଏବଂ ଏକ ତଦନ୍ତ ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ତେଣୁ ଏହା ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ହସ୍ତକ୍ଷେପ ଆବଶ୍ୟକ କରୁଥିବା ମାମଲା ନୁହେଁ।

ସମ୍ପୃକ୍ତ ଯୁକ୍ତିଗୁଡ଼ିକୁ ଉଦବେଗଜନକ ଭାବରେ ବିଚାର କରି, ଆମର ବିଚାରଯୋଗ୍ୟ ମତ ହେଉଛି ଯେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗକୁ ଏହାର ଉପଯୁକ୍ତ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣରେ ବିଚାର କରିନଥିଲେ । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ, ସେହି ସମାନ ନିୟମର ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିଥିଲେ, ଏବଂ *କେ. କେ. ଶୁକ୍ଳାଙ୍କ* ମାମଲା ରେ (ଉପରୋକ୍ତ) ଅନୁଚ୍ଛେଦ 7 ରେ ରାୟ ଦେଇଥିଲେ ଯେ :

> "ଜଣେ ଅସ୍ଥାୟୀ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କର ଏହି ପଦବୀରେ ରହିବାର କୌଣସି ଅଧିକାର ନାହିଁ, ଏଥିପାଇଁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ଚୁକ୍ତିନାମାର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ କିମ୍ବା ଅସ୍ଥାୟୀ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ନିୟମ ଏବଂ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରୁଥିବା ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ସାମ୍ବିଧାନିକ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ କୌଣସି କାରଣ ନ ଦର୍ଶାଇ ତାଙ୍କୁ ଏକ ମାସର ନୋଟିସ ଦେଇ ତାଙ୍କର ସେବା ସମାପ୍ତ କରାଯାଇପାରିବ।"ଜଣେ ଅସ୍ଥାୟୀ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ, ଯେକୌଣସି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଦଣ୍ଡ ଆକାରରେ ଚାକିରିରୁ ବରଖାସ୍ତ ହୋଇପାରନ୍ତି । ଯେତେବେଳେ ସକ୍ଷମ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ହୁଅନ୍ତି ଯେ ଜଣେ ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ

କାର୍ଯ୍ୟ ଏବଂ ଆଚରଣ ସନ୍ତୋଷଜନକ ନୁହେଁ କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ଅନୁପଯୁକ୍ତତା, ମନ୍ଦ ଆଚରଣ କିମ୍ବା ଅକ୍ଷମତା ହେତୁ ସେ ସେବାରେ ରହିବା ଲୋକହିତରେ ନୁହେଁ, ଏହା ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିୟମର ସେବାର ନିବନ୍ଧନ ଓ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ତାଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ କରିପାରେ କିମ୍ବା ଅସ୍ଥାୟୀ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଦଣ୍ଡାତ୍ମକ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ନେବାକୁ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେଇପାରେ ।ଯଦି ଏହା ଦଣ୍ଡାତ୍ମକ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିଏ, ତେବେ ଏହା ସମ୍ବିଧାନର ଧାରା 311ର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁଯାୟୀ ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରି ଏବଂ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସୁଯୋଗ ଦେଇ ଏକ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ତଦନ୍ତ କରିପାରେ ।ଯେହେତୁ, ଜଣେ ଅସ୍ଥାୟୀ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ମଧ୍ୟ ସ୍ଥାୟୀ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପରି ଅନୁଚ୍ଛେଦ 311 (2) ର ସୁରକ୍ଷା ପାଇବାକୁ ହକଦାର, ତେଣୁ ପ୍ରାୟତଃ ଏହି ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠେ ଯେ ଚାକିରିରୁ ସମାପ୍ତ ଆଦେଶ ସେବା ଚୁକ୍ତିନାମା ଏବଂ ଅସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରୁଥିବା ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ କି ଏହା ଦଣ୍ଡ ଦ୍ୱାରା ହୁଏ ।"

ଏହି ଅଦାଲତ, ସମଗ୍ର ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ନିଆଯାଇଥିବା ମାମଲାକୁ ବିସ୍ତାରପୂର୍ବକ ବିବେଚନା କରି ରାୟ ଦେଇଥିଲେ ଯେ, ନିଯୁକ୍ତିର କ୍ରମରେ ଏହି ସମାପ୍ତି ହେଉଛି ଏବଂ ତେଣୁ, ଏହା ଦଣ୍ଡମୂଳକ ପଦକ୍ଷେପ ଭାବରେ ଦଣ୍ଡ ନୁହେଁ । ତଦନୁସାରେ ଆରୋପିତ ମନ୍ଦ ଆଚରଣର ତଦନ୍ତ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ଉତ୍ପନ୍ନ ହୁଏ ନାହିଁ ଏବଂ ଚୁକ୍ତିନାମା ଅନୁଯାୟୀ ସେବା ସମାପ୍ତିକୁ ବୈଧ ବୋଲି ଧରାଯାଇଥିଲା । ଏହା ସ୍ଥିରୀକୃତ ଆଇନ ଯେ ଅଦାଲତ ନିର୍ଦ୍ଦୋଷ ଆଦେଶର ପର୍ଦ୍ଦା ଉଠାଇ ପାରିବେ ଏହା ଜାଣିବା ପାଇଁ ଯେ ଏହା ଆପତ୍ତିଜନକ ଆଦେଶର ମୂଳଦୁଆ କିମ୍ବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ । ଯଦି ମନ୍ଦ ଆଚରଣ ଆଦେଶ ପାରିତ କରିବାର ମୂଳଦୁଆ, ତେବେ ମନ୍ଦ ଆଚରଣର ତଦନ୍ତ କରାଯିବା ଉଚିତ, ତା 'ପରେ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବା ଉଚିତ । କିନ୍ତୁ ଯଦି କୌଣସି କାରଣ ଥିବ, ତେବେ ତଦନ୍ତ କରିବା ପାଇଁ କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ଉପରେ କୌଣସି ଦାୟିତ୍ୱ ନଥାଏ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତି କ୍ରମରେ କିମ୍ବା ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ମାସର ସୂଚନା କିମ୍ବା

ବେତନ ବଦଳରେ ଦରମା ପ୍ରଦାନ କରି ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସେବା ସମାପ୍ତ କରାଯାଇପାରିବ । ଯଦି କୌଣସି ତଦନ୍ତ ଆରମ୍ଭ କରାଯାଏ, ତେବେ ମଧ୍ୟ ଏହାକୁ ଅଧାରୁ ହଟାଇ ଦିଆଯାଇପାରେ ଏବଂ ନିୟମାବଳୀ କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତିର ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ନିଆଯାଇପାରେ । ଏହି ମାମଲାରେ ତଥ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ମଧ୍ୟ ସମାନ ନୀତି ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ । ଏହା ଦେଖାଯାଏ ଯେ ଏହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଗଠିତ ଚୟନ କମିଟି ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ନିଯୁକ୍ତି ଦ୍ୱାରା ଉତ୍ତରଦାତା ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ ଏବଂ ସହକାରୀ ପ୍ରକଳ୍ପ ଅଧିକାରୀ ଭାବରେ ପଦବୀ ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତତା ବିଷୟରେ ଜାଣିବା ପରେ, ଉତ୍ତରଦାତା ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ ଏବଂ ଯେଉଁଠାରେ ସେ ଯୋଗ ଦେଇଥିଲେ ସେହି ସ୍ଥାନକୁ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ ।ଏହା ପରେ, ତାଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ ଉଚ୍ଚ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ତଦାରଖ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଦୁଇ ଜଣ ଅଧିକାରୀ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କର୍ତ୍ତବ୍ୟର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ବିଷୟରେ ସେମାନଙ୍କର ରିପୋର୍ଟ ଦାଖଲ କରିଛନ୍ତି । ସେ ନିୟମିତ ଭାବରେ ତାଙ୍କ କର୍ତ୍ତବ୍ୟରେ ଅନିୟମିତ ଥିଲେ, ଅବାଧ ଥିଲେ ଏବଂ ବିନା ଅନୁମତିରେ ଅଫିସ୍ ସମୟରେ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଛାଡିଥିଲେ | ଏହି ସବୁକୁ ବିଚାର କରିବା ପରେ, ସକ୍ଷମ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଜାଣିବାକୁ ପାଇଲେ ଯେ ଉତ୍ତରଦାତା ସେବାରେ ରହିବା ପାଇଁ ଯୋଗ୍ୟ ନୁହଁନ୍ତି କାରଣ ତାଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ ଏବଂ ଆଚରଣ ସନ୍ତୋଷଜନକ ନଥିଲା । ଏହି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଚାକିରିର ସମାପ୍ତି ତାଙ୍କର ଅନୁପଯୁକ୍ତତା କିମ୍ବା ଅଯୋଗ୍ୟତା ପାଇଁ, କିନ୍ତୁ ଦଣ୍ଡନୀୟ ପଦକ୍ଷେପ ଭାବରେ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତି କ୍ରମ ଏବଂ ନିୟମ ଅନୁସାରେ ଦଣ୍ଡ ଭାବରେ ନୁହେଁ । ତଦନୁସାରେ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦେବାରେ ସ୍ଥିରୀକୃତ ହୋଇଥିବା ଆଇନ ବିରୁଦ୍ଧାଚରଣ କରିଛନ୍ତି ।

ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଛି ଏବଂ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ଖାରଜ ହୋଇଛି, କିନ୍ତୁ ପରିସ୍ଥିତିରେ, ବିନା ଖର୍ଚ୍ଚରେ । ଯଦି ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟକାଳ ମଧ୍ୟରେ ଦରମା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇନଥିଲା, ତେବେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ଏହି ଆଦେଶ ପ୍ରାପ୍ତିର ତାରିଖ ଠାରୁ ଏକ ମାସ ମଧ୍ୟରେ ତାହା ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଛି ।

ଏସ୍. ଏମ୍. ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଛି ।

ଅସ୍ୱୀକରଣ

"ଉପଭାଷାରେ ଅନୁବାଦିତ ରାୟ କେବଳ ମକଦ୍ଦମାରେ ପକ୍ଷଭୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କର ସୀମିତ ବ୍ୟବହାର ଏବଂ ତାଙ୍କ ଆଞ୍ଚଳିକ ଭାଷାରେ ବୋଧଗମ୍ୟ ହେବା ନିମନ୍ତେ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଏବଂ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ନିମନ୍ତେ ଏହା ବ୍ୟବହାର କରାଯାଇନପାରେ । ସମସ୍ତ ବ୍ୟବହାରିକ ଏବଂ ସରକାରୀ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ନିମନ୍ତେ ରାୟର ଇଂରାଜୀ ସଂସ୍କରଣଟି ପ୍ରାମାଣିକ ବିବେଚିତ ହେବ ଏବଂ ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ୱୟନ ଏବଂ ନିଷ୍ପାଦନ ନିମନ୍ତେ ଏହା ଉପଯୁକ୍ତ ବିବେଚିତ ହେବ ।"

ଭାଷାନ୍ତର :
ସ୍ୱିଡିଲ୍ ନାୟକ,
ଅନୁବାଦିକା,
ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ ।