ଓଡ଼ିଶା କୃଷି ଓ ପ୍ରଯୁକ୍ତି ବିଶ୍ୱବିଦ୍ୟାଳୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ

ବନାମ

ମନୋଜ କେ. ମହାନ୍ତି

ଏପ୍ରିଲ 17,2003

[ଶିବରାଜ ଭି. ପାଟିଲ୍ ଏବଂ ଅରିଜିତ ପଶାୟତ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଦ୍ୱୟ]

ସେବା ପ୍ରସଙ୍ଗ:

କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀ ପଦବୀ ଖାଲି ଥିବା ସ୍ଥାନରେ ଟାଇପିଷ୍ଟ ଭାବେ ଅସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି - ତାଙ୍କ ଦାବିକୁ ଅଣଦେଖା କରି କନିଷ୍ଠମାନଙ୍କ ସେବାକୁ ନିୟମିତ କରିବା- ଆପତ୍ତି - ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ତାଙ୍କୁ ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ବେତନ ନୀତି ଉପରେ ନିୟମିତ ରୂପେ ନିଯୁକ୍ତ କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଗ୍ରହଣୀୟ ନିୟମିତ ବେତନ ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି- ସଠିକତା- କୁହାଗଲା: ନିୟମିତ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀଙ୍କ ସହ ସମାନ ଦରମା ପାଇବାର ଅଧିକାର ସ୍ଥାପନା କରିବା ପଦଧାରୀଙ୍କ ଦାୟିତ୍ୱ- ଆବେଦନରେ ଆବଶ୍ୟକ ଦୃଢୋକ୍ତି ଏବଂ ଯଥାର୍ଥତା ପ୍ରମାଣ କରୁଥିବା ତଥ୍ୟାବଳୀର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ, ପଦଧାରୀ ନିୟମିତ ବେତନ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ନୁହଁନ୍ତି- ଭାରତର ସମ୍ବିଧାନ- ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ।

ଶବ୍ଦାବଳୀ ଏବଂ ବାକ୍ୟାଂଶ:

'ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ଦରମା' - ସେବା ନ୍ୟାୟଶାସ୍ତ୍ର ସନ୍ଦର୍ଭରେ ଏହାର ଅର୍ଥ ଏବଂ ପରିସର ।

ଆବେଦନକାରୀ-ବିଶ୍ୱବିଦ୍ୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ ଏକୀକୃତ ବେତନ ଉପରେ 'କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀ' ପଦବୀ ଖାଲି ହେବାରେ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ 'ଟାଇପିଷ୍ଟ' ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । ସେ ପାଞ୍ଚ ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ସମୟ ଧରି କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିଲେ, କିନ୍ତୁ ତାଙ୍କ ସେବାକୁ ନିୟମିତ କରାଯାଇ ନଥିଲା, ଯଦିଓ ତାଙ୍କର କିଛି କନିଷ୍ଠମାନଙ୍କୁ ଆବେଦନକାରୀ-ବିଶ୍ୱବିଦ୍ୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିଲା । ସେ ତାଙ୍କ ସେବାକୁ ନିୟମିତ କରିବା ପାଇଁ ଏକ ରିଟ୍ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀ ମାନଙ୍କ ଭଳି ପିଛିଲା ତାରିଖରୁ ନିୟମିତ ଦରମା ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ଆବେଦନକାରୀ- ବିଶ୍ୱବିଦ୍ୟାଳୟଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି । ଏଥିରେ ବ୍ୟଥିତ ହୋଇ, ଆବେଦନକାରୀ-ବିଶ୍ୱବିଦ୍ୟାଳୟ ଏକ ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିଥିଲା ଯାହା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ଖାରଜ ହୋଇଥିଲା । ତେଣୁକରି, ବର୍ତ୍ତମାନର ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକ ଆଗତ ।

ଆବେଦନକାରୀ-ବିଶ୍ୱବିଦ୍ୟାଳୟ ପକ୍ଷରୁ ଏହା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ଯେହେତୁ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ସେବା ପୂର୍ବ ତାରିଖ ଠାରୁ ନିୟମିତ କରାଯାଇ ନଥିଲା, ତେଣୁ ସେ ନିୟମିତ ବେତନ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ନଥିଲେ; ଏବଂ ସମାନ

କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ବେତନ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦର୍ଶାଇଥିବା ତଥ୍ୟାବଳୀ ତଥା ଆଇନର ବ୍ୟବସ୍ଥାର ଯାଞ୍ଚ ନ କରି ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ନିୟମିତ ଦରମା ପ୍ରଦାନ ମଞ୍ଜୁରୀ ଦେଇ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ତ୍ରୁଟି କରିଛନ୍ତି ।

ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ତରଫରୁ, ଏହା ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ଯେହେତୁ ସେ 'କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀ' ର କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ନିର୍ବାହ କରୁଛନ୍ତି, ତେଣୁ ସେ 'କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀ'ଙ୍କ ପାଇଁ ଗ୍ରହଣୀୟ ନିୟମିତ ହାରରେ ଦରମା ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଅଟନ୍ତି ।

ଆଂଶିକ ଭାବେ ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦେଇ, ନ୍ୟାୟାଳୟ

କହିଲେ: 1.1 .ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1997 ରୁ 'ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ବେତନ' ନୀତି ଉପରେ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ନିୟମିତ ବେତନ-ହାର ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ଆଦେଶ ଦେବା ପୂର୍ବରୁ, ମୂଲ୍ୟାଙ୍କନ କରିବା ପାଇଁ ମାମଲାର ଯୁକ୍ତି ଏବଂ ତଥ୍ୟକୁ ଯାଞ୍ଚ କରିନଥିଲେ, ଯେ ନିୟମିତ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତ 'କନିଷ୍ଠ ସହାୟକ'ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟର ପ୍ରକୃତି, ଯୋଗ୍ୟତା, ଦାୟିତ୍ୱ ଇତ୍ୟାଦି ତୁଳନାରେ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟର ପ୍ରକୃତି ଭଳି ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଆବଶ୍ୟକତା ପୂରଣ ହୋଇଛି କି ନାହିଁ ।

1.2 .ସମନ୍ୱିତ ବେତନ ଆଧାରରେ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭିତ୍ତିରେ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଇଥିଲା ଏବଂ ସେ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରକ୍ରିୟା ମଧ୍ୟ ଦେଇ ଯାଇନଥିଲେ । ଏହାଛଡ଼ା, କାର୍ଯ୍ୟର ପ୍ରକୃତି ସମ୍ବନ୍ଧରେ, ନିୟମିତ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀଙ୍କ ସହ ତୁଳନା ନ କରି ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ଉପରେ ଦାୟିତ୍ୱ ସଂଲଗ୍ନ କରିବା ଉପରେ, ରିଟ୍ ଆବେଦନରେ କିଛି କୁହାଯାଇନଥିଲା । 'ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ବେତନ' ନୀତିର ପ୍ରୟୋଗ ଉପରେ ବିଚାର କରିବା ପାଇଁ ରିଟ୍ ଆବେଦନରେ କୌଣସି ଆବଶ୍ୟକୀୟ ଦୃଢୋକ୍ତି ନଥିଲା କିମ୍ବା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ କୌଣସି ତଥ୍ୟାବଳୀ ରଖାଯାଇ ନଥିଲା । ନଥିରେ ଆବଶ୍ୟକ ପ୍ରମାଣ ଏବଂ ତଥ୍ୟାବଳୀର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ, ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ପାଇଁ କୌଣସି ସୁଯୋଗ ନଥିଲା ଯେପରି ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶରେ କରାଯାଇଛି । ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଉପରେ ନିର୍ଭର କରି 'ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ବେତନ' ନୀତି ଉପରେ ସମାନ ବେତନ ପାଇବାର ଅଧିକାର ଅଛି ବୋଲି ସ୍ଥାପନା କରିବା ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ଉପରେ ଭାର ଥିଲା । ତାହା କରାଯାଇନଥିବାରୁ, ପ୍ରତିବାଦୀ ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1997 ରୁ ନିୟମିତ ବେତନ-ହାର ପାଇବା ନିମନ୍ତେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ନଥିଲେ ।

ଭାରତ ସଂଘ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ପ୍ରଦୀପ କୁମାର ଦେ, [2000] 8 SCC 580; *ହରିୟାଣା ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ଜସ୍ମେର ସିଂ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ,* [1996] 11 ଏସସିସି 77 ଏବଂ *ଷ୍ଟେଟ୍ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ ବନାମ ଏମ୍. ଗଣେଶ ବାବୁ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ,* [2002] 4 ଏସସିସି 556, ଉପରେ ନିର୍ଭର କରାଯାଇଥିଲା ।

ଦେୱାନୀ ଅପିଲ ଅଧିକାରିତା: ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 4210-4211/2000 ।

ସି.ଆର୍. ସଂଖ୍ୟା 104/1998/ଓ.ଜେ.ସି. ସଂଖ୍ୟା 3267/1996 ରେ ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର ତା 3.2.99 / 11.9.97 ରିଖ ରାୟ ତଥା ଆଦେଶରୁ ।

ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଜନରଞ୍ଜନ ଦାସ, ଗୌରାଙ୍ଗ ବିଶ୍ୱାଳ ଏବଂ ଶ୍ୱେତକେତୁ ମିଶ୍ର ।

ପ୍ରତିବାଦୀମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଦେବାଶିଷ ମିଶ୍ରଙ୍କ ପାଇଁ ଶିବାଶିଷ ମିଶ୍ର ।

ନ୍ୟାୟାଳୟର ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ,

ଶିବରାଜ ଭି. ପାଟିଲ୍, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି । ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ଆବେଦନ ଉପରେ ତା 20.7.1990 ରିଖ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ପରବର୍ତ୍ତୀ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏକ ଏକୀକୃତ ବେତନ ମାସକୁ 530 ଟଙ୍କାରେ କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀ ପଦବୀରେ ଏକ ଟାଇପିଷ୍ଟ ଭାବରେ, ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । ତାଙ୍କ ପିତା ଆବେଦନକାରୀ-ବିଶ୍ୱବିଦ୍ୟାଳୟରେ ପରିସଂଖ୍ୟାନର ଅଧ୍ୟାପକ ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିଲେ । କର୍ମରତ ଅବସ୍ଥାରେ ସେ 27.6.1971 ରେ ମୃତ୍ୟୁବରଣ କରିଥିଲେ । ଏହା ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କର ଆଉ ଏକ ମାମଲା ଯେ ଯଦିଓ ନିଯୁକ୍ତି ଆଦେଶରେ ଟାଇପିଷ୍ଟ ଭାବରେ, ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିଲା, ସେ କଲେଜ ଅଫ୍ ଇଞ୍ଜିନିୟରିଂ ଆଣ୍ଡ ଟେକ୍ନୋଲୋଜିର ପରୀକ୍ଷା ବିଭାଗରେ କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀ ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିଲେ; ଡିନ୍ ତାଙ୍କୁ 4.12.1993 ଏବଂ 25.3.1996 ତାରିଖ ବିଶିଷ୍ଟ ଦୁଇଟି ପ୍ରମାଣପତ୍ର ଦେଇଥିଲେ ଯାହା କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀ ଭାବରେ ତାଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟର ସାକ୍ଷ୍ୟ ବହନ କରେ; ଯଦିଓ ସେ ପାଞ୍ଚ ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ସମୟ ଧରି କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିଲେ, ତାଙ୍କ ସେବାକୁ ନିୟମିତ କରାଯାଇ ନଥିଲା, ବରଂ ଆବେଦନକାରୀମାନେ ତାଙ୍କ କିଛି କନିଷ୍ଠମାନଙ୍କୁ ଗ୍ରହଣ କରିଥିଲେ; ତା 26.3.1996 ରିଖର ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ, ତାଙ୍କୁ 27.3.1996 ରୁ 24.5.1996 ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଗୋଟିଏ ଦିନର ବିରତି ସହିତ 59 ଦିନ ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ସେ କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀ ଭାବରେ ତାଙ୍କର ସେବାକୁ 21.7.1990 ରୁ ନିୟମିତ କରିବାକୁ ଅନୁରୋଧ କରି ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ରିଟ୍ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ ।

ଆବେଦନକାରୀମାନେ ତାଙ୍କ ଦାବିର ବିରୋଧରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ପ୍ରତି-ସତ୍ୟପାଠ ଶପଥପତ୍ର ଦାଖଲ କରିଥିଲେ ଯେ ସେ ନିୟମିତ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇନଥିଲେ; ତାଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ପରୀକ୍ଷା/ସାକ୍ଷାତକାର ପ୍ରକ୍ରିୟା ଦେଇ ଯିବାକୁ ପଡିବ ଏବଂ ସେ ସଫଳ ହେବା ପରେ ହିଁ ତାଙ୍କୁ ନିୟମିତ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇପାରିବ ।

ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଲକ୍ଷ୍ୟ କଲେ ଯେ ପ୍ରତିବାଦୀ ଏକ ଏକୀକୃତ ବେତନରେ 21.7.1990 ରୁ କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀ ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଛନ୍ତି; କଲେଜର ଡିନ୍ ପ୍ରମାଣପତ୍ର ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ସେ ସଚ୍ଚୋଟ ଏବଂ ପରିଶ୍ରମୀ; ସେ ପାଞ୍ଚ ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ସମୟ ଧରି କାର୍ଯ୍ୟ କରିଛନ୍ତି ଏବଂ କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀ ପଦବୀ ଖାଲି ପଡ଼ିଛି, ଆବେଦନକାରୀମାନଙ୍କୁ ତାଙ୍କୁ ନିୟମିତ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ କରିବାର ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ ବିଚାର କରିବାକୁ ଉପଯୁକ୍ତ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନେବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ରିଟ୍ ଆବେଦନକୁ 11.9.1997 ରେ ନିମ୍ନଲିଖିତ ଶବ୍ଦରେ ଫଏସଲା କରିଥିଲେ:-

"6. ଫଳସ୍ୱରୂପ, ସଂଲଗ୍ନକ-6 ରେ ଥିବା ତା 26.3.1996 ରିଖର ବିବାଦୀୟ ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶକୁ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରି, ଆମ୍ଭେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଉଛୁ ଯେ ପ୍ରତିପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଉପଯୁକ୍ତ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନିଆଯିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ଅପସାରଣ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ସ୍ୱୀକୃତ ସ୍ଥିତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଆମ୍ଭେ ଏହି ଆଦେଶ ପାରିତ କରୁଛୁ ଯେ ଆବେଦନକାରୀ କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀ ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିଥିବା ପଦବୀ ଉପଲବ୍ଧ ଅଛି ଏବଂ ଉକ୍ତ ପଦବୀ ମଧ୍ୟ ସେହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଆବଶ୍ୟକ ଅଟେ ଯାହା ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ଦରକାର କରିଥିଲା । ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1997 ରୁ କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀଙ୍କ ଭଳି ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ନିୟମିତ ବେତନ ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ପ୍ରତିପକ୍ଷମାନଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଛି ।

7. ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ରିଟ୍ ଆବେଦନକୁ ଫଏସଲା କରାଯାଉଛି" ।

କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀଙ୍କ ଭଳି ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1997 ରୁ ନିୟମିତ ବେତନ ପ୍ରଦାନ କରିବା ଲାଗି ଦିଆଯାଇଥିବା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦ୍ୱାରା ବ୍ୟଥିତ ହୋଇ, ଆବେଦନକାରୀମାନେ ରିଟ୍ ଆବେଦନରେ ପାରିତ ହୋଇଥିବା ତା 11.9.1997 ରିଖର ଆଦେଶର ସମୀକ୍ଷା ଲୋଡ଼ି 20.4.1998 ରେ ଏକ ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ 3.2.1999 ରେ ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନକୁ ଖାରଜ କରି କହିଲେ ଯେ ଏହାକୁ ଦାଖଲ କରିବାରେ ବିଳମ୍ବ ହୋଇଥିଲା ଏବଂ ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିବାରେ ବିଳମ୍ବ ପାଇଁ କୌଣସି ସ୍ପଷ୍ଟୀକରଣ ଦିଆଯାଇନଥିଲା, କିନ୍ତୁ ରିଟ୍ ଆବେଦନର ସମାଧାନ କରି ମୂଳ ଆଦେଶରେ କରାଯାଇଥିବା ବିଚାର ଅପେକ୍ଷା ଉଠାଯାଇଥିବା ଯୁକ୍ତିଗୁଡ଼ିକର ଗୁଣବତ୍ତା ଉପରେ ଅଧିକ ବିସ୍ତାରରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ବିଚାର କରିବାକୁ ଅଗ୍ରସର ହୋଇଥିଲେ । ଆମ୍ଭର ମତ ଏହା ଯେ ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନ ସମାଧାନ କରିବା ସମୟରେ କେତେକ ଅବଲୋକନ ଅନାବଶ୍ୟକ ଥିଲା ଏବଂ କୌଣସି ବି ପ୍ରକାରେ ସେମାନେ ମାମଲାର ତଥ୍ୟାବଳୀ ଉପରେ ପ୍ରଭାବ ପକାଇ ଆଇନଗତ ସ୍ଥିତିକୁ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିପାରିବେ ନାହିଁ । ତେଣୁ, ରିଟ୍ ଆବେଦନ ଏବଂ ସମୀକ୍ଷା ଆବେଦନରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦ୍ୱାରା ବ୍ୟଥିତ ହୋଇ, ସେଗୁଡ଼ିକର ସଠିକତା ଏବଂ ବୈଧତାକୁ ଆପତ୍ତି କରି ଏହି ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକ ଦାଖଲ କରାଯାଇଛି ।

ପ୍ରତିବାଦୀ ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1997 ରୁ ନିୟମିତ ବେତନ-ହାର ଅନୁଦାନ ପାଇବାକୁ ହକଦାର କି, ଏହି ପ୍ରଶ୍ନରେ ସୀମିତ ରଖି ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ 15.7.1999 ରେ ଏକ ନୋଟିସ ଜାରି କରିଥିଲେ । ଇତି ମଧ୍ୟରେ, ଆବେଦନକାରୀମାନଙ୍କୁ ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1997 ରୁ ନିୟମିତ ବେତନ-ହାର ପ୍ରଦାନ କରିବା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇ ଦିଆଯାଇଥିବା ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତାକୁ ସ୍ଥଗିତ ରଖାଯାଇଥିଲା ।

ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଶ୍ରୀମାନ ଓକିଲ ଦୃଢ଼ ଅନୁରୋଧ କରିଥିଲେ ଯେ ମାସକୁ 530 ଟଙ୍କାର ଏକୀକୃତ ଦରମାରେ ପରବର୍ତ୍ତୀ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରକ୍ରିୟା ଦେଇ ଯାଇନାହାଁନ୍ତି ଏବଂ ତାଙ୍କ ସେବା ନିୟମିତ ହୋଇନାହିଁ, ସେ ସେପ୍ଟେମ୍ବର 1997 ରୁ ନିୟମିତ ବେତନ-ହାର ପାଇବା ପାଇଁ ହକଦାର ନୁହଁନ୍ତି । ତାଙ୍କ ମତରେ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ

ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1997 ରୁ ନିୟମିତ ବେତନ-ହାର ଦେବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇ ଗୁରୁତର ତ୍ରୁଟି କରିଥିଲେ । ଏପରି ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ପାଇଁ କୌଣସି ଆଇନଗତ ଆଧାର ନଥିଲା; ଯେତେବେଳେ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ଏକ ଏକୀକୃତ ଦରମାରେ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭିତ୍ତିରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା, ସେତେବେଳେ ନିୟମିତ ବେତନ ଦାବି କରିବାକୁ ତାଙ୍କ ପାଇଁ ଉନ୍ମୁକ୍ତ ନଥିଲା । ଶ୍ରୀମାନ ଓକିଲ ପୁନଶ୍ଚ ଯୁକ୍ତି କରିଥିଲେ ଯେ 'ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ବେତନ' ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଏହି ଅଦାଲତ ଦ୍ୱାରା କୁହାଯାଇଥିବା ତଥ୍ୟାବଳୀ ଏବଂ ଆଇନର ସ୍ଥିତିକୁ ଯାଞ୍ଚ ନ କରି ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1997 ରୁ କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀଙ୍କୁ ନିୟମିତ ହାର ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବାରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଠିକ୍ ନଥିଲେ ।

ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ଶ୍ରୀମାନ ଓକିଲ ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶକୁ ସମର୍ଥନ କରି ଉପସ୍ଥାପନା କରିଥିଲେ । ସେ ଉପସ୍ଥାପନ କରିଥିଲେ ଯେ ରିଟ୍ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିବାର ପାଞ୍ଚ ବର୍ଷ ପୂର୍ବରୁ ପ୍ରତିବାଦୀ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଆସୁଛନ୍ତି; କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀ ପଦବୀରେ ରିକ୍ତ ସ୍ଥାନ ଉପଲବ୍ଧ ଅଛି; ପ୍ରତିବାଦୀ କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀ ରୂପେ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ନିର୍ବାହ କରୁଛନ୍ତି ଏବଂ ନିୟମିତ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀଙ୍କ ଭଳି ଏକ ପ୍ରକାର/ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଛନ୍ତି; ସେ ନିୟମିତ ବେତନ-ହାର ପାଇବାକୁ ହକଦାର ଏବଂ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ତାଙ୍କୁ ନିୟମିତ ବେତନ-ହାର ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1997 ରୁ ଦେବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବାରେ ଠିକ୍ ଥିଲେ ।

ଏହା ବିବାଦିତ ନୁହେଁ ଯେ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ମାସକୁ 530 ଟଙ୍କା ଏକୀକୃତ ଦରମାରେ କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀ ପଦବୀରେ ପରବର୍ତ୍ତୀ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ ଟାଇପିଷ୍ଟ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । ତା 20.7.1990 ରିଖର ନିଯୁକ୍ତି ଆଦେଶରୁ ଏହି ତଥ୍ୟ ସ୍ପଷ୍ଟ ହୋଇଛି । ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ସେବାକୁ ନିୟମିତ କରା ଯାଇନଥିଲା । ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ ପ୍ରକ୍ରିୟା ମାଧ୍ୟମରେ ତାଙ୍କର ନିଯୁକ୍ତି ହୋଇନଥିଲା । ଏହି ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକରେ ବିଚାର କରାଯିବାକୁ ଥିବା ଏକମାତ୍ର ପ୍ରଶ୍ନ ହେଉଛି, ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1997 ଠାରୁ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ନିୟମିତ ବେତନ ପ୍ରଦାନ କରିବା ଲାଗି ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଏବଂ ପୋଷଣୀୟ କି? ଏହି ସମ୍ବନ୍ଧରେ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଦୃଢୋକ୍ତି ରିଟ୍ ଆବେଦନର ପାରା 7 ଏବଂ 8 ରେ ଅଛି, ଯାହା ଏହି ପ୍ରକାରେ ପଠନୀୟ:

> "7. ସେହିଭଳି ଜଣେ କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀଙ୍କ କାମ ତାଙ୍କୁ କରାଉଥିବା ବେଳେ ତାଙ୍କୁ କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀଙ୍କ ବେତନ ପ୍ରଦାନ କରିବାରେ ନିଷ୍କ୍ରିୟତା ମଧ୍ୟ ସମାନ କାମ ପାଇଁ ସମାନ ବେତନର ନୀତିକୁ ଉଲ୍ଲଂଘନ କରୁଛି ।
>
> 8. ଏପରି ପୃଷ୍ଠଭୂମି, ଏହା ଅତ୍ୟନ୍ତ ନମ୍ରତାର ସହ ଉପସ୍ଥାପିତ କରାଗଲା ଯେ ତାଙ୍କ ସେବାକୁ ନିୟମିତ କରିବା ପରିବର୍ତ୍ତେ, କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ଗୋଟିଏ ଦିନର ବିରତି ସହିତ 89 ଦିନ, 59 ଦିନ ଏବଂ 44 ଦିନର କାର୍ଯ୍ୟକାଳରେ ନିୟୋଜିତ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି । ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଅନ୍ୟାୟ ଶ୍ରମ ରୀତି ସହିତ ସମାନ । ଏପରିକି ବିରତି ଦିନରେ ମଧ୍ୟ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ କାମ କରିବାକୁ ଦିଆଯାଇଛି । ଏହିପରି ଶେଷ 59 ଦିନର ନିଯୁକ୍ତି 26.3.1996 ରେ କରାଯାଇଛି । ଶେଷ ନିଯୁକ୍ତି ଆଦେଶର ନକଲ

ଏଠାରେ *ସଂଲଗ୍ନକ-5* ଭାବରେ ଦାଖଲ କରାଯାଇଛି । ଆବେଦନକାରୀ ପୁଣି ଥରେ ଜାନୁଆରୀ, 1996 ସମୟରେ ତାଙ୍କ ସେବାକୁ ନିୟମିତ କରିବା ଏବଂ ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ତାଙ୍କୁ ସମାନ ବେତନ ଦେବା ପାଇଁ ଏକ ନିବେଦନପତ୍ର ଦାଖଲ କରିଛନ୍ତି । ତୃତୀୟ ପ୍ରତିପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଶଂସନୀୟ ପ୍ରମାଣପତ୍ର ସତ୍ତ୍ୱେ, ଆଜି ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କୌଣସି ଅଗ୍ରଗତି ହୋଇନାହିଁ ଏବଂ ଆବେଦନକାରୀ ଆଶଙ୍କା କରିଛନ୍ତି ଯେ ଯେକୌଣସି ସମୟରେ ତାଙ୍କ ସେବାକୁ ପରିହାର କରାଯାଇପାରେ । ନିବେଦନପତ୍ରର ନକଲ ଏଠାରେ *ସଂଲଗ୍ନକ-6* ଭାବରେ ଦାଖଲ କରାଯାଇଛି ।"

ରିଟ୍ ଆବେଦନର ପାରା 7-9 ରେ ହୋଇଥିବା ଦୃଢ଼ୋକ୍ତିର ଭରଣା ଦିଗରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ଦାଖଲ ହୋଇଥିବା ପାରା 5 ରେ ପ୍ରତି ଜବାବରେ, ଏହା ଏହିପରି ଦର୍ଶାଯାଇଛି:

"5. ପରିଚ୍ଛେଦ 7 ରୁ 9 ରେ କରାଯାଇଥିବା ଦୃଢୋକ୍ତିର ଉତ୍ତରରେ, ଏହା ଉପସ୍ଥାପିତ କରାଗଲା ଯେ ଶ୍ରମ ନିଯୁକ୍ତି ବିଭାଗର ପରିପତ୍ରରେ ସରକାରଙ୍କ ଅନୁଯାୟୀ ଉଭୟ ଟାଇପିଷ୍ଟ/ କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀ ସମ୍ବନ୍ଧିତ ପଦବୀରେ ଏହିପରି ଚୁକ୍ତି ଭିତ୍ତିରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ପାଇଁ ଏକୀକୃତ ଆଧାରରେ ପଦବୀ ସହିତ ସଂଲଗ୍ନ ମଜୁରୀ ହାରର ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ପରିମାଣ ମାସିକ 910/- ଟଙ୍କା ପାଇଁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଛି ।

ତତ୍କାଳୀନ ମାମଲାରେ, ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ଶ୍ରମ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତି ବିଭାଗରେ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅନୁମୋଦିତ ହାରର ସମମୂଲ୍ୟ ମାସିକ 910 ଟଙ୍କା ମଜୁରୀ ମିଳିବାରୁ ବଞ୍ଚିତ କରାଯାଇନାହିଁ ।

ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ସାମୟିକ ଭିତ୍ତିରେ ଏକୀକୃତ ବେତନରେ ନିୟୋଜିତ କରାଯାଇଛି, ଅସ୍ଥାୟୀ ଶ୍ରମିକମାନେ ଅପସାରିତ ହୁଅନ୍ତି ଯେତେବେଳେ ସେମାନଙ୍କୁ ଯୋଗାଇବା ପାଇଁ କୌଣସି କାମ ନଥାଏ । ତଦନୁସାରେ, ଆବଶ୍ୟକୀୟ ବିରତି ସହ କାର୍ଯ୍ୟର ଜରୁରୀ ପ୍ରୟୋଜନ ସ୍ଥଳେ ବେଳେବେଳେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ଅନୁମତି ମିଳିଛି । ତା 15.7.1995 ରିଖର ପରିପତ୍ର ସଂଖ୍ୟା 21133 ଅନୁଯାୟୀ ବିଶ୍ୱବିଦ୍ୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ସମୟ ସମୟରେ 89 ଦିନ, 59 ଦିନ ଏବଂ 44 ଦିନ ପାଇଁ ଯଥାକ୍ରମେ *କାମଚଳା*, ଏକତ୍ରୀକୃତ ବେତନ ଏବଂ ସାମୟିକ ଆଧାରରେ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଛି । ଯାହାର ଏକ ନକଲ ଏଠାରେ ସଂଲଗ୍ନକ-A ଭାବରେ ସଂଲଗ୍ନ ହୋଇଛି ।"

ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ 1997 ମସିହା ସେପ୍ଟେମ୍ବର ମାସରେ 'ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ବେତନ' ନୀତି ଆଧାରରେ ପ୍ରତିବାଦୀ ନିୟମିତ ବେତନ-ହାର ଦେବାକୁ ଆଦେଶ ଦେବା ପୂର୍ବରୁ, ନିୟମିତ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତ କନିଷ୍ଠ ସହାୟକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଉଥିବା କାର୍ଯ୍ୟର ପ୍ରକୃତି, ଯୋଗ୍ୟତା, ଦାୟିତ୍ୱ ଇତ୍ୟାଦି ତୁଳନାରେ ପ୍ରତିବାଦୀ ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟର ପ୍ରକୃତି ଭଳି ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପୂରଣ କରିଛନ୍ତି କି ନାହିଁ, ତା'ର ବିଚାର ପାଇଁ ମାମଲାର ଯୁକ୍ତି ଏବଂ ତଥ୍ୟାବଳୀକୁ ଯାଞ୍ଚ କରିନଥିଲେ । ଯେତେବେଳେ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ସେବାକୁ ନିୟମିତ କରାଯାଇନଥିଲା, ତାଙ୍କର ନିଯୁକ୍ତି ଅସ୍ଥାୟୀ ଭିତ୍ତିରେ ଏକୀକୃତ ବେତନ ଉପରେ ଥିଲା ଏବଂ ସେ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରକ୍ରିୟା ଦେଇ ଯାଇନଥିଲେ, ସେତେବେଳେ 'ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ବେତନ' ନୀତି ଲାଗୁ କରିବା ପାଇଁ

ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ କାରକଗୁଡ଼ିକୁ ବିନା ଯାଞ୍ଚ କରାଯାଇ ନିୟମିତ ବେତନ-ହାର ଦେବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇ ପାରିନଥିଲା । ଉପରେ ଉଦ୍ଧୃତ ହୋଇଥିବା ରିଟ୍ ଆବେଦନରେ କରାଯାଇଥିବା ଦୃଢୋକ୍ତିରୁ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ହୋଇଛି, ନିୟମିତ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ କନିଷ୍ଠ ସହାୟକଙ୍କ ସହ ବିନା ତୁଳନା କରି ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ସହ ସମ୍ପୃକ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟର ପ୍ରକୃତି, ଦାୟିତ୍ୱ ବିଷୟରେ କିଛି କୁହା ଯାଇନାହିଁ । ଏହା ବିବାଦୀୟ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ 'ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ବେତନ' ନୀତିର ପ୍ରୟୋଗ ଉପରେ ବିଚାର କରିବା ପାଇଁ ରିଟ୍ ଆବେଦନରେ କୌଣସି ଆବଶ୍ୟକୀୟ ଦୃଢୋକ୍ତି ନଥିଲା କିମ୍ବା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ କୌଣସି ତଥ୍ୟାବଳୀ ରଖାଯାଇ ନଥିଲା ।

ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ *ଭାରତ ସଂଘ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ପ୍ରଦିପ କୁମାର ଦେ,* [2000] 8 ଏସସିସି 580 ମାମଲାରେ, ପାରା 8 ରେ ସମାନ ପ୍ରଶ୍ନର ସମ୍ମୁଖୀନ କରିଥିବା ବିଭିନ୍ନ ନିଷ୍ପତ୍ତିଗୁଡ଼ିକ ବିଷୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ପରେ ଏହିପରି କହିଛନ୍ତି:-

> "ଆମ୍ଭର ବିଚାର୍ଯ୍ୟ ମତରେ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର ଦୁଇ ଜଣିଆ ଖଣ୍ଡପୀଠ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ବେତନ ହାର ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ସିଧାସଳଖ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବାରେ ସଠିକ୍ ଏବଂ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ନଥିଲେ ଯେତେବେଳେ କି "ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ବେତନ" ନୀତି ପ୍ରୟୋଗ କରିବାକୁ ସିଆରପିଏଫ ର ରେଡିଓ ଅପରେଟର ଏବଂ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ଜଳ ଆୟୋଗ ଏବଂ ପୋଲିସ ୱେୟାରଲେସ୍ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାଳୟରେ ବେସାମରିକ ପାର୍ଶ୍ୱରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ରେଡିଓ ଅପରେଟରମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ତୁଳନା ପାଇଁ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସମ୍ମୁଖରେ କୌଣସି ତଥ୍ୟାବଳୀ ରଖା ଯାଇନଥିଲା । *ଯୋଗ୍ୟତା, ନିଯୁକ୍ତିର ପଦ୍ଧତି, ଦକ୍ଷତାର ମାତ୍ରା, କାର୍ଯ୍ୟ ପ୍ରଦର୍ଶନରେ ଜଡିତ ଅଭିଜ୍ଞତା, ଆବଶ୍ୟକ ତାଲିମ, ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିବା ଦାୟିତ୍ୱ ଏବଂ ବେତନ ହାର ସହ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସୁବିଧା ବିଷୟରେ ଅନ୍ୟ ତୁଳନୀୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସହ ସଂଶ୍ଳିଷ୍ଟ ତଥ୍ୟାବଳୀର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ, ଯେତେବେଳେ ମାନ୍ୟବର ଏକକ ବିଚାରପତି ଆଦେଶରେ କହିଥିଲେ ଯେ ଏହିପରି ତଥ୍ୟାବଳୀର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ଉପଶମ ପ୍ରଦାନ କରିବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ, ସେତେବେଳେ ସେ ଠିକ୍ ଥିଲେ ।* ଏଥିରେ କୌଣସି ସନ୍ଦେହ ନାହିଁ ଯେ, ସିଆରପିଏଫ ର ନିର୍ଦ୍ଦେଶାଳୟ ଉଚ୍ଚ ବେତନ ହାର ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ବେତନ ଆୟୋଗଙ୍କୁ ସୁପାରିଶ କରିଥିଲା, ଯାହା ଆଧାରରେ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବେତନ ହାର ପ୍ରଦାନ ପାଇଁ ଦାବି କରାଯାଇଛି । କେବଳ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ବିଭାଗର ସୁପାରିଶରେ ଥିବା ତଥ୍ୟଗତ ବିବୃତ୍ତିକୁ ଏପରି ଜିନିଷଗୁଡ଼ିକର ପ୍ରମାଣ ଭାବରେ ବିବେଚନା କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ କିମ୍ବା ସେମାନେ ନିଜେ ଏହାର ସଠିକତାକୁ ସଂପ୍ରମାଣିତ କରିପାରିବେ ନାହିଁ । ଉକ୍ତ ସୁପାରିଶକୁ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ସୁପାରିଶ ଭାବେ ନିଆ ଯାଇପାରିଲା ନାହିଁ । ଏପରିକି ଅନ୍ୟଥା ମାତ୍ର ଏକ ସୁପାରିଶ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ପରମାଦେଶ ରିଟ ପାଇଁ ଏପରି ଏକ ଦାବି କରିବାକୁ କୌଣସି ଅଧିକାର ପ୍ରଦାନ କରିନଥିଲା ।"

ଏଭଳି ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ପୂର୍ବରୁ, ଆବେଦନକାରୀ-ବିଶ୍ୱବିଦ୍ୟାଳୟରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଉପରେ ଏହାର ନିହିତାର୍ଥ ଏବଂ ପ୍ରଭାବ କ'ଣ ହେବ ସେ ବିଷୟରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ମଧ୍ୟ ଧ୍ୟାନ ଦେଇନଥିଲେ । ଉପରୋକ୍ତ ରିଟ୍ ଆବେଦନରେ କରାଯାଇଥିବା ଦୃଢୋକ୍ତିରୁ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ହୋଇଛି ଯେ 'ସମାନ କାମ ପାଇଁ ସମାନ

ବେତନ' ନୀତି ଲାଗୁ ଆଦେଶ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ କୌଣସି ବିବରଣୀ ଦିଆ ଯାଇନଥିଲା ଏବଂ ତୁଳନା ପାଇଁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସମ୍ମୁଖରେ କୌଣସି ତଥ୍ୟାବଳୀ ରଖା ଯାଇନଥିଲା । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ *ହରିୟାଣା ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ଜସ୍ମେର ସିଂ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ*, [1996] 11 ଏସସିସି 77 ରେ ମତ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ 'ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ବେତନ' ନୀତି ପ୍ରୟୋଗ କରିବା ସର୍ବଦା ସହଜ ନୁହେଁ । ବିଭିନ୍ନ ସଂଗଠନରେ କିମ୍ବା ଏପରିକି ସମାନ ସଂଗଠନରେ ବିଭିନ୍ନ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟକୁ ତୁଳନା ଏବଂ ମୂଲ୍ୟାଙ୍କନ କରିବାରେ ଅନ୍ତର୍ନିହିତ ଅସୁବିଧାମାନ ଅଛି ।

ତଥାପି, *ଷ୍ଟେଟ ବ୍ୟାଙ୍କ ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଏବଂ ଅନ୍ୟଜଣେ ବନାମ ଏମ୍.ଆର୍. ଗଣେଶ ବାବୁ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ* [2002] 4 SCC 556 ରେ ଆଉ ଏକ ନିର୍ଣ୍ଣୟରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ତିନିଜଣ ବିଜ୍ଞ ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିମାନଙ୍କ ଏକ ଖଣ୍ଡପୀଠ, ସମାନ ନୀତିକୁ ବିଚାର କରି ପାରା 16 ରେ ପ୍ରକାଶ କରିଛନ୍ତି:-

> "ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ବେତନ ନୀତି ବିଚାର କରାଯାଇଛି ଏବଂ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ଅନେକ ବିବୃତ ହୋଇଥିବା ନିଷ୍ପତ୍ତିଗୁଚ୍ଛରେ ପ୍ରୟୋଗ କରାଯାଇଛି । ଏହି ନୀତିଟିକୁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ଭାବରେ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଇଛି ଏବଂ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ରୂପ ଦିଆ ହୋଇଛି ଏବଂ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ଅନେକ ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ଏହାର ଯଥେଷ୍ଟ ପୁନରାବୃତ୍ତି ହୋଇଛି । ଏହା ଉତ୍ତମ ରୂପେ ସ୍ଥିରୀକୃତ ଯେ ସମାନ ବେତନ କାର୍ଯ୍ୟର ପ୍ରକୃତି ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏହାକୁ କେବଳ କାର୍ଯ୍ୟର ପରିମାଣ ଦ୍ୱାରା ବିଚାର କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ; ନିର୍ଭରଯୋଗ୍ୟତା ଏବଂ ଦାୟିତ୍ୱଭାର ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଗୁଣାତ୍ମକ ପାର୍ଥକ୍ୟ ଥାଇପାରେ । କାର୍ଯ୍ୟ ସମାନ ହୋଇପାରେ କିନ୍ତୁ ଦାୟିତ୍ୱଭାର ଏକ ପାର୍ଥକ୍ୟ ଆଣିଥାଏ । ଏହି କଥାକୁ କେହି ଅସ୍ୱୀକାର କରିପାରିବେ ନାହିଁ ଯେ ଅନେକ ସମୟରେ ଏହି ପାର୍ଥକ୍ୟ ଏକ ମାତ୍ରାର ବିଷୟ ଏବଂ ବେତନ ଏବଂ ସେବାର ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣରେ ପ୍ରଶାସନ ଦାୟିତ୍ୱରେ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଗୁଣର ଆତ୍ମନିଷ୍ଠ କଳନା ଏକ ଉପାଦାନବିଶେଷ ଅଟେ । ଯେତେ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏପରି ଗୁଣର ଆତ୍ମନିଷ୍ଠ କଳନା *ଅକପଟତା ସହକାରେ କରାଯାଇଛି* , ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଭାବରେ ଏକ ବୋଧଗମ୍ୟ ମାନଦଣ୍ଡରେ କରାଯାଇଛି, ଯାହାର ପ୍ରଭେଦକରଣର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ସାଥିରେ ଏକ ଯୁକ୍ତିସଙ୍ଗତ ସଂଯୋଜିତ ପର୍ଯ୍ୟାୟ ରହିଛି, ଏହିପରି ପ୍ରଭେଦକରଣ ପକ୍ଷପାତିତା ଭାବରେ ପରିଗଣିତ ହେବ ନାହିଁ, ଏଭଳି ପ୍ରଭେଦକରଣ ପକ୍ଷପାତିତା ନୁହେଁ । ଏହି ନୀତିକୁ ଲାଗୁ କରିବା ସବୁବେଳେ ସହଜ ନୁହେଁ, କାରଣ ବିଭିନ୍ନ ସଙ୍ଗଠନ କିମ୍ବା ଏପରିକି ଏକ ସମ ସଙ୍ଗଠନରେ ବିଭିନ୍ନ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟର ତୁଳନା ଏବଂ ମୂଲ୍ୟାଙ୍କନ କରିବାରେ ଅନ୍ତର୍ନିହିତ ଅସୁବିଧାମାନ ରହିଛି । ସମାନ ପଦବୀରେ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ବେତନ ହାରରେ ପ୍ରଭେଦକରଣ ଏବଂ ଦାୟିତ୍ୱଭାରର ମାତ୍ରା, ଭରସାଯୋଗ୍ୟତା ଏବଂ ଗୋପନୀୟତାର ପାର୍ଥକ୍ୟ ଆଧାରରେ ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ଏକ ବୈଧ ପ୍ରଭେଦକରଣ ହେବ । ଉକ୍ତ ପଦବୀ ସହିତ ସଂଶ୍ଳିଷ୍ଟ ଦାୟିତ୍ୱଭାର ଏବଂ ଜଣେ ପଦଧାରୀ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ଠା'ରୁ ଆଶା କରାଯାଉଥିବା ଭରସାଯୋଗ୍ୟତାର ମାତ୍ରା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ପ୍ରଶାସନିକ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ରାୟ, ଯାହା କି ସମ୍ପୃକ୍ତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଏକ ଗୁଣର ଆତ୍ମନିଷ୍ଠ କଳନା ହେବ, ଯଦି ଅକପଟ ସହକାରେ ଯୁକ୍ତିସଙ୍ଗତ ତଥା ବିଚାରବନ୍ତ ଭାବେ କରାଯାଇଛି, ତେବେ ଏହା ନ୍ୟାୟାଳୟର ହସ୍ତକ୍ଷେପ ପାଇଁ ଉନ୍ମୁକ୍ତ ନଥିଲା ।"

ନଥିରେ ସ୍ଥାନିତ ଆବଶ୍ୟକୀୟ ଦୃଢ଼ୋକ୍ତି ଏବଂ ତଥ୍ୟାବଳୀର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ, ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ପାଇଁ କୌଣସି ସୁଯୋଗ ନଥିଲା ଯେପରି ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶରେ କରାଯାଇଛି । ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14 ଉପରେ ନିର୍ଭର କରି 'ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ସମାନ ବେତନ' ନୀତି ଉପରେ ସମାନ ବେତନ ପାଇବାର ଅଧିକାର ଅଛି ବୋଲି ପ୍ରତିଷ୍ଠା କରିବା ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ଉପରେ ଭାର ଥିଲା । ତାହା କରା ଯାଇନଥିବାରୁ, ପ୍ରତିବାଦୀ ନିୟମିତ ବେତନ-ହାର ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1997 ରୁ ପାଇବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ନଥିଲେ । ଏହି ସ୍ଥିତି ହୋଇଥିବାରୁ, ପ୍ରତିବାଦୀ ପକ୍ଷର ଶ୍ରୀମାନ ଓକିଲଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ଅନ୍ୟ ଯୁକ୍ତି ଏବଂ ଦର୍ଶିତ ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ଯାଞ୍ଚ କରିବା ଅନାବଶ୍ୟକ ।

ଉପରେ ଯାହା କୁହାଯାଇଛି ତାହାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ସେପ୍ଟେମ୍ବର, 1997 ରୁ କନିଷ୍ଠ ସହକାରୀଙ୍କ ଭଳି ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ନିୟମିତ ବେତନ ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶକୁ ବଜାୟ ରଖିବା ଆମ୍ଭ ପାଇଁ କଷ୍ଟକର ମନେହୁଏ ।

ତେଣୁ, ଆମ୍ଭେ ଉକ୍ତ ନିର୍ଦ୍ଦେଶକୁ ରଦ୍ଦ କରୁଛୁ ଏବଂ ଖର୍ଚ୍ଚ ବାବଦରେ କୌଣସି ଆଦେଶ ନ ଦେଇ ସେହି ଅନୁସାରେ ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦେଉଛୁ ।

ଏସ୍. କେ. ଏସ୍. ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଛି ।

ଅସ୍ୱୀକରଣ

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

ଅନୁବାଦିକା : ଶ୍ରୀମତୀ ଜୟା ମୁଖାର୍ଜୀ,

ଓଡିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ