ମୁଖ୍ୟ ଆୟକର ଆୟୁକ୍ତ, ଭୋପାଲ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ

ବନାମ

ମେସର୍ସ ଲୀନା ଜୈନ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ

20, ନଭେମ୍ବର 2006

[ଅରିଜିତ୍ ପଶାୟତ ଏବଂ ଲୋକେଶ୍ୱର ସିଂ ପନ୍ତ, ନ୍ୟାୟାମୂର୍ତ୍ତିଦ୍ୱୟ]

ସେବା ଆଇନ:

ନିୟମିତକରଣ-ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦୀର୍ଘ ସମୟ ଧରି କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିବା ଆଧାରରେ ଦାବି-ନ୍ୟାୟାଧିକାରଣ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କ ମାମଲା ଉପରେ ବିଚାର କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ-ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ଖାରଜ ହୋଇଥିଲା-ଆବେଦନ ଉପରେ, ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନିଆଯାଇଥିଲା କି ମାମଲାକୁ ଉମା ଦେବୀଙ୍କ ମାମଲାର ନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ବିଚାରର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି-ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ନିକଟକୁ ପଠାଯାଇଥିଲା ।

ଉତ୍ତରଦାତାମାନେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଡାଟା ଏଣ୍ଟ୍ରି ଅପରେଟର ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିଲେ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କୁ ପ୍ରତି ଘଣ୍ଟା ହିସାବରେ ଦରମା ଦିଆଯାଉଥିଲା । ସେମାନେ ଦୀର୍ଘ ସମୟ ଧରି କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ଆଧାରରେ ନିୟମିତକରଣ ଦାବି କରିଥିଲେ । ସେମାନଙ୍କ ମାମଲା ଉପରେ ବିଚାର କରିବାକୁ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ । ବ୍ୟଥିତ ହୋଇ ଆବେଦନକାରୀ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ, ଯାହା ଖାରଜ ହୋଇଯାଇଥିଲା । ତେଣୁ ବର୍ତ୍ତମାନର ଆବେଦନ ।

ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ପ୍ରଦାନ କରି ଏବଂ ଉମା ଦେବୀଙ୍କ ମାମଲାରେ ନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ନୂତନ ବିଚାର ପାଇଁ ମାମଲାଟିକୁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟକୁ ପଠାଇ, *ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ* ।

ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନେଇଥିଲେ ଯେ: ଅସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ସାମୟିକ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ନିୟମିତ କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ପ୍ରଦାନ କରିବା ସମୟରେ, ସମ୍ପୃକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତି କିଛି ସମୟ ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିବା ବିଷୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟ କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଦୀର୍ଘ ସମୟ ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିବା ବିଷୟକୁ ଅଦାଲତମାନେ ବିଚାରକୁ ନିଅନ୍ତି । ଏହା ଏପରି ନୁହେଁ ଯେ ଯେଉଁ ବ୍ୟକ୍ତି ଅସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ସାମୟିକ ପ୍ରକୃତିର ନିଯୁକ୍ତି ଗ୍ରହଣ

କରନ୍ତି, ସେ ତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ପ୍ରକୃତି ବିଷୟରେ ଅବଗତ ନୁହଁନ୍ତି । ସେ ସବୁ ବିଷୟରେ ଜାଣି ଏହି ଚାକିରିକୁ ଗ୍ରହଣ କରନ୍ତି । ଏହା ସତ୍ୟ ହୋଇପାରେ ଯେ ସେ ଦୀର୍ଘ ସମୟ ଧରି ଦରମା ମୂଲଚାଲ କରିବା ସ୍ଥିତିରେ ନଥାଇପାରନ୍ତି 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 ପରିକଳ୍ପନାକୁ ବାଦ ଦିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଏବଂ ଏହି ମତ ରଖିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ ଯେ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ଯିଏ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ କିମ୍ବା ସାମୟିକ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଛନ୍ତି ତାଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ ଜାରି ରଖିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ । ଏପରି କରିବା ଦ୍ୱାରା, ଏହା ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତିର ଅନ୍ୟ ଏକ ମାଧ୍ୟମ ସୃଷ୍ଟି କରିବ ଯାହା ଗ୍ରହଣୀୟ ନୁହେଁ । ପକ୍ଷମାନଙ୍କ ପାଖରେ ସମାନ ଦରମା ମୂଲଚାଲ କରିବାର କ୍ଷମତା ନାହିଁ ବୋଲି ଦର୍ଶାଇ ଯଦି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ପ୍ରକାରର ଏକ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ରଦ୍ଦ କରନ୍ତି, ତେବେ ତାହା ମଧ୍ୟ ନ୍ୟାୟାଳୟକୁ ସେହି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କୌଣସି ପ୍ରତିକାର ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ସକ୍ଷମ କରିବ ନାହିଁ । ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ଯିଏ ଏକ ଅସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତିରେ ପ୍ରବେଶ କରନ୍ତି କିମ୍ବା ଏକ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ କିମ୍ବା ସାମୟିକ କର୍ମଚାରୀ ଭାବରେ ନିୟୋଜିତ ହୁଅନ୍ତି ଏବଂ ଯାହାର ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିୟମ କିମ୍ବା ପ୍ରକ୍ରିୟା ଦ୍ୱାରା ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ଉପଯୁକ୍ତ ଚୟନ ଉପରେ ଆଧାରିତ ନୁହେଁ, ତେବେ ସେ ଉକ୍ତ ନିଯୁକ୍ତି ଅସ୍ଥାୟୀ, ଅନିୟମିତ କିମ୍ବା ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ପ୍ରକୃତିର ହୋଇଥିବା ପରିଣାମ ବିଷୟରେ ଅବଗତ ଥିବେ । ଏପରି ବ୍ୟକ୍ତି ପଦବୀରେ ନିଶ୍ଚିତ ହେବା ପାଇଁ ବୈଧ ଆଶାର ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଆହ୍ୱାନ କରିପାରିବେ ନାହିଁ ଯେଉଁଗୁଡିକ କି ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଏକ ଉପଯୁକ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁସରଣ କରି କରାଯାଇଥିବ ଏବଂ ଲୋକସେବା ଆୟୋଗଙ୍କ ପରାମର୍ଶରେ କରାଯାଇଥିବ ।

** ସଚିବ, କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ଉମା ଦେବୀ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ, [2006]* **4 SCC 1ମାମଲା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିଥିଲେ।**

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ କ୍ଷେତ୍ରାଧିକାରିତା : ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 5074/2006 ର ।

ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 1974/1998ରେ ଜବଲପୁରସ୍ଥିତ ମଧ୍ୟପ୍ରଦେଶ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର 16-7-2003 ତାରିଖର ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶରୁ ।

ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ବିକାଶ ସିଂହ, ଏ. ଏସ୍. ଜି., ଶିବଲକ୍ଷ୍ମୀ, ଅମୃତା ନାରାୟଣ, ପ୍ରିତେଶ କପୁର ଏବଂ ବି. ଭି. ବଳରାମ ଦାସ ଆବେଦନ କରିଥିଲେ ।

ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଅମିତେଶ କୁମାର ଏବଂ ଲକ୍ଷ୍ମୀ ରମଣ ସିଂହ ।

ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା

ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଅରିଜିତ୍ ପଶାୟତ, ଅନୁମତି ପ୍ରଦାନ କରାଗଲା ।

ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 1974/1998ରେ ଜବଲପୁରସ୍ଥିତ ମଧ୍ୟପ୍ରଦେଶ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଏକ ଦୁଇଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଖଣ୍ଡପୀଠ ଦ୍ୱାରା ପାରିତ ଏକ ଆଦେଶକୁ ଏହି ଆବେଦନରେ ଆପତ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା । ଆବେଦନକାରୀମାନେ ଜବଲପୁରସ୍ଥିତ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ପ୍ରଶାସନିକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ, ଜବଲପୁରଙ୍କର ଦୁଇଜଣିଆ ବିଚାରପତିଙ୍କ ଖଣ୍ଡପୀଠ ଦ୍ୱାରା OA ସଂଖ୍ୟା 691/1995 ଏବଂ OA ସଂଖ୍ୟା 89/1996ରେ ପାରିତ ହୋଇଥିବା ମିଶ୍ରିତ ଆଦେଶ (ସଂକ୍ଷେପରେ 'ସିଏଟି') ଆପତ୍ତି କରିଥିଲେ । ଉତ୍ତରଦାତାମାନେ ପ୍ରଶାସନିକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଅଧିନିୟମ 1985 (ସଂକ୍ଷେପରେ 'ଅଧିନିୟମ') ର ଧାରା 19 ଅନୁଯାୟୀ CAT ନିକଟରେ ସେମାନଙ୍କ ସେବାର ନିୟମିତକରଣ ପାଇଁ ଆବେଦନ କରିଥିଲେ ।

CAT ସମ୍ମୁଖରେ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କର ଆଭିମୁଖ୍ୟ ଥିଲା ଯେ ସେମାନେ ଚୁକ୍ତି ଭିତ୍ତିରେ ଡାଟା ଏଣ୍ଟ୍ରି ଅପରେଟର ଭାବରେ ସେମାନଙ୍କର କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ସମ୍ପାଦନ କରୁଛନ୍ତି ଏବଂ ସେମାନଙ୍କୁ ଘଣ୍ଟା ପ୍ରତି Rs.10 ହାରରେ ଦିନକୁ ସର୍ବାଧିକ Rs.50 ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଉଥିଲା । ଯେହେତୁ ସେମାନେ ଦୀର୍ଘ ସମୟ ଧରି କାର୍ଯ୍ୟ କରିଆସୁଥିଲେ, ସେମାନେ ଦୀର୍ଘକାଳୀନ ସେବା ପ୍ରଦାନ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରି ନିୟମିତକରଣ ପାଇଁ ଦାବି କରିଥିଲେ ।

ଏହାର ଉତ୍ତରରେ, ବର୍ତ୍ତମାନର ଆବେଦନକାରୀମାନେ ଯୁକ୍ତି କରିଥିଲେ ଯେ ଉତ୍ତରଦାତାମାନେ ବିଭାଗୀୟ କର୍ମଚାରୀ ନୁହଁନ୍ତି ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ ଅଭିଯୋଗକୁ CAT ସମ୍ମୁଖରେ ଉପସ୍ଥାପିତ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । CAT ଦ୍ୱାରା ନିଆଯାଇଥିବା ଅନ୍ୟ କେତେକ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଉପରେ ନିର୍ଭର କରି, ବର୍ତ୍ତମାନର ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଆଭିମୁଖ୍ୟକୁ ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତିର ମାମଲା ଗୁଡ଼ିକୁ ନିୟମିତ ଭାବରେ ବିଚାର କରିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଥିଲା ।

ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିଲା, ଯାହା ଆକ୍ଷେପିତ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ଖାରଜ ହୋଇଯାଇଥିଲା ।

ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ବିଦ୍ୱାନ ଓକିଲ ଯୁକ୍ତି ଉପସ୍ଥାପନ କରିଥିଲେ ଯେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ନିର୍ଣ୍ଣୟ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଖଣ୍ଡପୀଠ ଦ୍ୱାରା କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ ସଚିବ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ଉମା ଦେବୀ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ [2006] 4 SCC 1 ମାମଲାରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଆଇନର *ବିରୋଧୀ । ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ପାଇଁ ବିଦ୍ୱାନ ଓକିଲ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ ଯେ ଯେହେତୁ* CAT ଏକ ପୂର୍ବ ରାୟ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିଥିଲେ, ତେଣୁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସଠିକ୍ ଭାବରେ କୌଣସି ଭିନ୍ନତମ ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟ ପାଇ ନାହାଁନ୍ତି, ତେଣୁ ଆବେଦନ ଖାରଜ ହେବା ଯୋଗ୍ୟ ।

ଦୀର୍ଘକାଳୀନ ସେବା ପ୍ରଦାନ ଆଧାରରେ ନିୟମିତକରଣର ପ୍ରଶ୍ନ ଉମା ଦେବୀଙ୍କ (ଉପରୋକ୍ତ) ମାମଲାରେ ବିଷୟ ବସ୍ତୁ ଥିଲା । ଉକ୍ତ ପ୍ରସଙ୍ଗକୁ ରାୟରେ ବିସ୍ତୃତ *ଭାବେ ଆଲୋଚନା* କରାଯାଇଛି । ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଷୟ ମଧ୍ୟରେ ଏହା ନିମ୍ନମତେ ନିର୍ଣ୍ଣିତ ହୋଇଥିଲା:

> "33. ଏହି ଦିଗ ଉପରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ସମସ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ଧ୍ୟାନ ଦେବା ଆବଶ୍ୟକ ନୁହେଁ । ମୋଟାମୋଟି ଯାହା ଜଣାପଡ଼େ ତାହା ହେଉଛି ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ, ଯେତେବେଳେ ଏକ ଆକସ୍ମିକ ପରିସ୍ଥିତିରେ ସ୍ଥାୟୀ ପଦବୀରେ ଏକ କାମଚଳା ନିଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଥିବ, କିନ୍ତୁ ଏହା ଶୀଘ୍ର ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ଦ୍ୱାରା ଅନୁସରଣ କରାଯିବା ଉଚିତ ଏବଂ ଅଣ-ଉପଲବ୍ଧ ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତି ନିୟମିତକରଣ ବିଚାର କରାଯିବ 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 ପରିକଳ୍ପନା ବିଷୟରେ ଆଲୋଚନା କରିବା ପରେ, ପ୍ରକୃତରେ କୌଣସି ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ନକରି, ତାଙ୍କୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯିବା ଉଚିତ ।
>
> XXX XXX XXX
>
> 45. ଅସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ସାମୟିକ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ନିୟମିତ କିମ୍ବା ସ୍ଥାୟୀ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବାବେଳେ, ସମ୍ପୃକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତି କିଛି ସମୟ ପାଇଁ ଏବଂ କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଦୀର୍ଘ ସମୟ ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିବା ବିଷୟକୁ ଅଦାଲତମାନେ ବିଚାର କରନ୍ତି । ଏହା ଏପରି ନୁହେଁ ଯେ ଯେଉଁ ବ୍ୟକ୍ତି ଅସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ସାମୟିକ ପ୍ରକୃତିର ନିଯୁକ୍ତି ଗ୍ରହଣ କରନ୍ତି, ସେ ତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ପ୍ରକୃତି ବିଷୟରେ ଅବଗତ ନୁହଁନ୍ତି । ସେ ସବୁ ବିଷୟରେ ଅବଗତ ହୋଇ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ଗ୍ରହଣ

କରନ୍ତି । ଏହା ସତ୍ୟ ହୋଇପାରେ ଯେ ସେ ଏଭଳି ମୂଳଚାଲ କରିବା ସ୍ଥିତିରେ ନଥାଇପାରନ୍ତି କାରଣ ସେ ହୁଏତ କିଛି ଚାକିରି ଖୋଜୁଥିଲେ ଯାହା ଦ୍ୱାରା ସେ ନିଜର ଜୀବିକା ନିର୍ବାହ କରିପାରିବେ ଏବଂ ତାଙ୍କୁ ଯାହା ମିଳିବ ସେ ତାହା ଗ୍ରହଣ କରିପାରିବେ । କିନ୍ତୁ କେବଳ ସେହି ଆଧାରରେ, ପୃଷ୍ଠା 1946ରେ ସାମ୍ବିଧାନିକ ନିଯୁକ୍ତି ଯୋଜନାକୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବା ଏବଂ ଏହି ମତ ରଖିବା ଉପଯୁକ୍ତ ହେବ ନାହିଁ ଯେ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ଯିଏ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ କିମ୍ବା ସାମୟିକ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଛନ୍ତି ତାଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ ଜାରି ରଖିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ । ଏପରି କରିବା ଦ୍ୱାରା, ଏହା ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତିର ଅନ୍ୟ ଏକ ମାଧ୍ୟମ ସୃଷ୍ଟି କରିବ ଯାହା ଗ୍ରହଣୀୟ ନୁହେଁ । ପକ୍ଷମାନଙ୍କ ପାଖରେ ସମାନ ମୂଳଚାଲ କରିବାର କ୍ଷମତା ନାହିଁ ବୋଲି ଦର୍ଶାଇ ଯଦି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ପ୍ରକାରର ଏକ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ରଦ୍ଦ କରନ୍ତି, ତେବେ ତାହା ମଧ୍ୟ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କୁ ସେହି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କୌଣସି ପ୍ରତିକାର ପ୍ରଦାନ କରିବାରେ ସକ୍ଷମ କରିବ ନାହିଁ । ପ୍ରଶାସନର ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏହିପରି ଅସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ସାମୟିକ ନିଯୁକ୍ତି ଉପରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ଲଗାଇବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ, ଏବଂ ଯଦି ଲାଗୁ କରାଯାଏ, ତେବେ ଏହାର ଅର୍ଥ କେବଳ ଏହା ହେବ ଯେ କିଛି ଲୋକ ଯେଉଁମାନେ ଅନ୍ତତଃ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ, ଚୁକ୍ତିନାମା କିମ୍ବା ସାମୟିକ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଆନ୍ତି, ସେହି ନିଯୁକ୍ତିର ସୁରକ୍ଷା ସେମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଅନ୍ତତଃ କିଛି ସହାୟତା ଯାଉଥିଲେ ମଧ୍ୟ ପାଇବେ ସେମାନେ ସେହି ନିଯୁକ୍ତି ପାଇବେ ନାହିଁ । ସର୍ବୋପରି, ଆମ ବିଶାଳ ଦେଶର ଅସଂଖ୍ୟ ନାଗରିକ ନିଯୁକ୍ତି ଅନ୍ୱେଷଣରେ ଅଛନ୍ତି ଏବଂ ଯଦି କେହି ଏପରି ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଯିବାକୁ ଆଗ୍ରହୀ ନୁହଁନ୍ତି ତେବେ ଜଣେ ଅସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ସାମୟିକ ନିଯୁକ୍ତି ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ଦାବୀ ପ୍ରାପ୍ତ ହେବେ ନାହିଁ । ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଏହି ଆଧାରରେ ଆଗକୁ ବଢ଼ିବାକୁ ପଡ଼ିବ ଯେ, ନିଯୁକ୍ତିର ପ୍ରକୃତି ଏବଂ ସେଥିରୁ ଉପୁଜିଥିବା ପରିଣାମକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ ଜାଣି ଏହାକୁ ଗ୍ରହଣ 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 ସ୍ୱାର୍ଥକୁ ଏତେ ବଡ଼ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ ରାଜ୍ୟର ସେବାରେ ଉପଲବ୍ଧ ପଦବୀରେ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ସ୍ଥାପିତ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ବାଦ ଦେବା ସମ୍ଭବ ହୋଇପାରିବ । ଯେହେତୁ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ଏହି ପଦବୀରେ କିଛି ସମୟ ଧରି କାର୍ଯ୍ୟ କରିଆସୁଛନ୍ତି, ଯଦିଓ ସେ

ପ୍ରଥମେ ଏହାକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବା ସମୟରେ ନିଯୁକ୍ତିର ପ୍ରକୃତି ବିଷୟରେ ଅବଗତ ଥିଲେ ତାଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ, ଯାହା ସାର୍ବଜନୀନ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଆଇନ ଦ୍ୱାରା ସ୍ଥାପିତ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବାରେ ସକ୍ଷମ ହେବ ଏବଂ ସମ୍ବିଧାନର ଧାରା 14 ରେ ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ସାମ୍ବିଧାନିକତା ଏବଂ ସୁଯୋଗର ସମାନତା ମାନଦଣ୍ଡରେ ପରୀକ୍ଷିତ ହେଲେ ବିଫଳ ହେବାକୁ ପଡ଼ିବ ।

47. ଯେତେବେଳେ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ଏକ ସାମୟିକ ନିଯୁକ୍ତିରେ ପ୍ରବେଶ କରନ୍ତି କିମ୍ବା ଏକ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ କିମ୍ବା ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୁଅନ୍ତି ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତି ଉପଯୁକ୍ତ ଚୟନ ଉପରେ ଆଧାରିତ ନୁହେଁ ଯାହା ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିୟମ କିମ୍ବା ପ୍ରକ୍ରିୟା ଦ୍ୱାରା ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ, ସେତେବେଳେ ସେ ନିଯୁକ୍ତିର ଅସ୍ଥାୟୀ, ଅନିୟମିତ କିମ୍ବା ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ପ୍ରକୃତିର ପରିଣାମ ବିଷୟରେ ଅବଗତ ଥିବେ । ଏପରି ବ୍ୟକ୍ତି ପଦବୀରେ ନିଶ୍ଚିତ ହେବା ପାଇଁ ବୈଧ ଆଶାର ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଆହ୍ୱାନ କରିପାରିବେ ନାହିଁ ଯେତେବେଳେ ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତି ଏବଂ ତତ୍ ସଲଗ୍ନ ମାମଲାକୁ ଲୋକସେବା ଆୟୋଗଙ୍କ ସହ ପରାମର୍ଶ କରାଯାଇ ଏକ ଉପଯୁକ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁସରଣ କରି ସମ୍ପାଦିତ କରାଯାଇଥିବ । ତେଣୁ, ଅସ୍ଥାୟୀ, ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ କିମ୍ବା ସାମୟିକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବୈଧ ଆଶାର ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ସଫଳତାର ସହ ଆଗକୁ ବଢାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହା ମଧ୍ୟ କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ ଏହି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ନିୟୋଜିତ ହେବା ସମୟରେ ସେମାନେ ଯେଉଁଠାରେ ଅଛନ୍ତି ସେଠାରେ ସେବା ଜାରି ରଖିବା କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରଦାନ କରିବାପାଇଁ ରାଜ୍ୟ କୌଣସି ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ଦେଇଛି । ସାମ୍ବିଧାନିକ ଭାବେ, ରାଜ୍ୟ ଏଭଳି ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ଦେଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହା ମଧ୍ୟ ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ଏହି ପଦବୀରେ ସ୍ଥାୟୀ ହେବାର ଏକ ସକାରାତ୍ମକ ପ୍ରତିକାର ପାଇବା ପାଇଁ ଏହି ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଆହ୍ୱାନ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।

52. ସାଧାରଣତଃ, ଏଭଳି ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଯେତେବେଳେ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରସ୍ଥ ହୁଅନ୍ତି, ସେତେବେଳେ ସେମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ ଚାକିରିରେ ନିୟୋଜିତ କରିବା କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ଅନୁମତି ଦେବା ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା, ରାଜ୍ୟ କିମ୍ବା ଏହାର ସାଧନ ଗୁଡ଼ିକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ପାଇଁ ଏକ ପରମ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ପାଇଁ ପ୍ରାର୍ଥନା କରନ୍ତି । ଏହା ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ, ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠୁଛି ଯେ ଏପରି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ଏକ ପରମ ଆଦେଶ ଜାରି କରାଯାଇପାରିବ କି? ଏହି ସମୟରେ, *ଠକୁର ରାୟ ଶିବେନ୍ଦ୍ର ବାହାଦୁର ବନାମ*

ନାଳନ୍ଦା କଲେଜର ପରିଚାଳନା ସଂସ୍ଥା [1962] Supp: 2 SCR144. ମାମଲାରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ସାମ୍ବିଧାନିକ ଖଣ୍ଡପୀଠଙ୍କ ନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ଉଚିତ ହେବ । *ସେହି* ମାମଲାରେ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ଏକ କଲେଜର ଅଧ୍ୟକ୍ଷ ଭାବେ ପଦୋନ୍ନତି ଦେବାକୁ ମନା କରାଯିବାରୁ ମାମଲା ଟି ଉତ୍ପନ୍ନ ହୋଇଥିଲା । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ କିଛି କରିବାକୁ ବାଧ୍ୟ କରିବା ପାଇଁ ଏକ ପରମ ଆଦେଶ ଜାରି କରାଯିବା ପାଇଁ, ଏହା ଦର୍ଶାଇବାକୁ ପଡିବ ଯେ ବିଧାନ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଉପରେ ଏକ ବିଧାନଗତ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ଲାଗୁ କରେ ଏବଂ ବ୍ୟଥିତ ପକ୍ଷଙ୍କର ଏହାକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ବିଧାନ କିମ୍ବା ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଆଇନଗତ ଅଧିକାର ଅଛି । ଏହି ସ୍ଥିତି ଜାରି ରହିଛି ଏବଂ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ଏକ ପରମ ଆଦେଶ ଜାରି କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯାହା ସେମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ପାଇଁ ସରକାରଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଉଥିବ କାରଣ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଏହା ପ୍ରଦର୍ଶ କରିପାରିବେ ନାହିଁ ଯେ ସେମାନଙ୍କର ସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହେବାର ଏକ ପ୍ରବର୍ତ୍ତନୀୟ ଆଇନଗତ ଅଧିକାର ଅଛି କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ପାଇଁ ରାଜ୍ୟର ଆଇନଗତ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ଅଛି ।

ଉମା ଦେବୀଙ୍କ (ଉପରୋକ୍ତ) ମାମଲାରେ ଯାହା କୁହାଯାଇଛି, ଉକ୍ତ ନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏହି ମାମଲାକୁ ନୂଆ କରି ବିଚାର କରିବା ପାଇଁ ଆମେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟକୁ ପଠାଇବା ଉଚିତ ବୋଲି ବିବେଚନା କରୁଛୁ ।

ଖର୍ଚ୍ଚ ସମ୍ବନ୍ଧରେ କୌଣସି ଆଦେଶ ବିନା ଉପରୋକ୍ତ ସୀମା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଛି ।

ଡି.ଜି. ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଗଲା ।

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 ବ୍ୟାବହାରିକ ଏବଂ ସରକାରୀ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ନିମନ୍ତେ ରାୟର ଇଂରାଜୀ ସଂସ୍କରଣଟି ପ୍ରାମାଣିକ ବିବେଚିତ ହେବ ଏବଂ ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ୱୟନ ଏବଂ ନିଷ୍ପାଦନ ନିମନ୍ତେ ଏହା ଉପଯୁକ୍ତ ବିବେଚିତ ହେବ ।"

ଭାଷାନ୍ତର :
ମଦନ ମୋହନ ଭୂୟାଁ
ଅନୁବାଦକ
ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ ।