ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ

ବନାମ

ରାମ ଚନ୍ଦ୍ର ଦାସ

ମେ 8, 1996

[କେ. ରାମାସ୍ୱାମୀ, ଫୈଜାନ ଉଦ୍ଦୀନ ଏବଂ ଜି. ବି. ପଟ୍ଟନାୟକ, ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଦ୍ୱୟ]

ସେବା ଆଇନ :

ଓଡ଼ିଶା ସେବା ସଂହିତା :

ନିୟମ 71 (a) – ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର - ଓଡ଼ିଶା ସରକାରଙ୍କ ସହକାରୀ ଜଙ୍ଗଲ ସଂରକ୍ଷକ – ଚାକିରିରୁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ନେଲେ – ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ ଦକ୍ଷତା ସୀମା ଅତିକ୍ରମ କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିଲା ଏବଂ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ଆଦେଶ ପୂର୍ବରୁ ପଦୋନ୍ନତି ଦିଆଯାଇଥିଲା – ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା , ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦକ୍ଷତା ସୀମା ଅତିକ୍ରମ କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିଲା ଯାହା ତାଙ୍କୁ ଦକ୍ଷତା ସୀମା ଅତିକ୍ରମ କରିବା ପରେ ଉଚ୍ଚ ସ୍ତରର ଦରମା ପାଇବା ପାଇଁ ଲାଭ ଉଠାଇବାରେ ସକ୍ଷମ କରିବ – ପଦୋନ୍ନତି ପରେ ପ୍ରତିକୂଳ ମନ୍ତବ୍ୟ ଦିଆଯାଇଥିଲା – ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ନେବା ପାଇଁ ସରକାରଙ୍କ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ କି ନୁହେଁ ତାହା ଦେଖିବା ନ୍ୟାୟଳୟ/ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ପାଇଁ ଅନୁରୂପ ନୁହେଁ – ସରକାରଙ୍କ ସେବାର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଭିଲେଖାକୁ ବିଚାର କରିବା ଏବଂ ଉପଯୁକ୍ତ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନେବା ଆବଶ୍ୟକ – କେବଳ ପ୍ରତିକୂଳ ମନ୍ତବ୍ୟ ପରେ ପଦୋନ୍ନତି ଦିଆଯାଇଥିବାରୁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ଆଦେଶ ଦିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ – ପଦୋନ୍ନତି ପରେ କେବଳ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଅଧିକ ପଦୋନ୍ନତି ଦେବାକୁ ମନା କରିବା ପାଇଁ ସେହି ସମାନ ତଥ୍ୟକୁ ବିଚାରକୁ ନିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, କିନ୍ତୁ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଆବଶ୍ୟକ ଅବଧି ସେବା କିମ୍ବା ଅବସରକାଳିନ ଭତ୍ତା ପାଇଁ ଯୋଗ୍ୟ ସେବା ଅବଧି ହାସଲ କରିବା ପରେ ସେ ସେବାରେ ଜାରି ରହିବା ପାଇଁ ସାମଗ୍ରିକ ସୁବିଧାଜନକତା କିମ୍ବା ଆବଶ୍ୟକତା ଉପରେ ବିଚାର କରିବାକୁ ସେହି ତଥ୍ୟ ନିଃସନ୍ଦେହରେ ସରକାରଙ୍କ ପାଇଁ ଉପଲବ୍ଧ ହେବ ।

ଦେୱାନୀ ଅପିଲ ଅଧିକାରିତା : ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 9023/1996 ।

ଓଡ଼ିଶା ପ୍ରଶାସନିକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ଓ. ଏ. ସଂଖ୍ୟା 340/1987 ର ତା18.7.92 ରିଖର ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶରୁ ।

ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଆର୍. ଏମ୍. ବାଗାଇ, ସି. ଏସ୍. ଆଶ୍ରୀ ଏବଂ ରାଜ କେଆର୍. ମେହେତା ।

ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ପାଇଁ ବିନୁ ଭଗତ ।

ନ୍ୟାୟାଳୟର ନିମ୍ନଲିଖିତ ଆଦେଶ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା :

ଅନୁମତି ପ୍ରଦାନ କରାଗଲା ।

ଆମେ ଉଭୟ ପକ୍ଷର ବିଜ୍ଞ ଅଧିବକ୍ତାଙ୍କ ଶୁଣିଛୁ ।

ଓଡ଼ିଶା ପ୍ରଶାସନିକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା O. A. ସଂଖ୍ୟା 340/87ର ଜୁଲାଇ 18 1992 ତାରିଖରେ ପାରିତ ହୋଇଥିବା ରାୟ ଏବଂ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଆବେଦନରୁ ଉତ୍ପନ୍ନ ହୋଇଛି । 1983 ଅଗଷ୍ଟ 1 ତାରିଖର କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଦ୍ୱାରା, ସହକାରୀ ଜଙ୍ଗଲ ସଂରକ୍ଷକ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ସମୟରେ, ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଭାବେ ଚାକିରିରୁ ଅବସର ଦିଆଯାଇଥିଲା, ଯାହାକୁ ଉପରୋକ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନରେ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଆପତ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ତିନୋଟି ଆଧାରରେ ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦେଇଛନ୍ତି : (i) ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ଦକ୍ଷତା ସୀମା ଅତିକ୍ରମ କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିଲା ; (ii) ଯେହେତୁ ପ୍ରତିକୂଳ ମନ୍ତବ୍ୟ ଦିଆଯିବା ପରେ ତାଙ୍କୁ ପଦୋନ୍ନତି ଦିଆଯାଇଥିଲା, ଅଭିଲେଖଗୁଡିକୁ ଲିଭାଇ ଦିଆଯାଇଥିଲା ; ଏବଂ (iii) ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଭିଲେଖ ଏବଂ ଏହାର ସାମଗ୍ରିକ ବିଚାର କରାଯାଇ ନଥିଲା ତେଣୁ, ଧାରା 71 (a) ଅନୁଯାୟୀ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସରର କ୍ଷମତାର ପ୍ରୟୋଗ ଆଇନରେ ବୈଧ ନଥିଲା । ପ୍ରଶ୍ନ ହେଉଛି: ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିଆଯାଇଥିବା ମତ ଆଇନ ଦୃଷ୍ଟିରେ ସଠିକ୍ କି ? ଏହା ଦୋହରାଇବା ଅନାବଶ୍ୟକ ଯେ ସ୍ଥିରୀକୃତ ଆଇନଗତ ସ୍ଥିତି ହେଉଛି ଯେ ସରକାର କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ ଏବଂ ପ୍ରଶାସନର ଦକ୍ଷତାରେ ଉନ୍ନତି ଆଣିବା କିମ୍ବା ସନ୍ଦିଗ୍ଧ ସାଧୁତା କିମ୍ବା ଦୁର୍ନୀତିଗ୍ରସ୍ତ ଲୋକଙ୍କୁ ବାହାର କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଜନସ୍ୱାର୍ଥରେ ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ଦେବାର ଅଧିକାର ରହିଛି, କିନ୍ତୁ ସେବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ଶୃଙ୍ଖଳାର ଭାବନା ସୃଷ୍ଟି କରିବା ପାଇଁ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବା ପାଇଁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ପରିମାଣର ପ୍ରମାଣ ଉପଲବ୍ଧ ନଥିଲା । କିନ୍ତୁ ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଭାବେ ଚାକିରିରୁ ଅବସର ଦେବା ଲାଗି ଏଭଳି ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନେବା ପୂର୍ବରୁ ସରକାରଙ୍କୁ ସଦ୍ୟତମ ବିବୃତ୍ତି ସମେତ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଭିଲେଖ ଉପରେ ବିଚାର କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ ।

ଓଡ଼ିଶା ସେବା ସଂହିତାର ନିୟମ 71 (a) ସରକାରଙ୍କୁ ଆବଶ୍ୟକ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ କରେ ଏବଂ ନିମ୍ନରେ କୁହାଯାଇଛି :

> "ନିୟମ-71 (a)-ଏହି ନିୟମର ଅନ୍ୟ ଧାରାଗୁଡ଼ିକରେ ଅନ୍ୟଥା ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଇଥିବା ତାରିଖ ବ୍ୟତୀତ, ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ଗ୍ରହଣ ତାରିଖ, କେବଳ ଜଣେ ମନ୍ତ୍ରୀସ୍ତରିୟ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ଯିଏ ମାର୍ଚ୍ଚ 31, 1939 ରେ ସରକାରୀ ସେବାରେ ଥିଲେ ଏବଂ ଚତୁର୍ଥ ଶ୍ରେଣୀ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ, ସେହି ତାରିଖ ଯେଉଁଥିରେ ସେ 50 ବର୍ଷ ବୟସରେ ପହଞ୍ଚନ୍ତି, ଏହି ସର୍ତ୍ତ ଅନୁସାରେ 55 ବର୍ଷ ବୟସରେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସମୀକ୍ଷା କରାଯିବ ଯାହା 50 ବର୍ଷ ବୟସ ପୂରଣ ତାରିଖ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେବାରେ ରହିବା ପାଇଁ କିମ୍ବା ଜନସ୍ୱାର୍ଥରେ 55 ବର୍ଷ ବୟସ ପୂରଣ ପରେ ଅବସର ନେବେ ।"

ଏହାର ଏକ ପଠନ ସୂଚିତ କରିବ ଯେ ଜନସ୍ୱାର୍ଥରେ, ସେବା ଅଭିଲେଖର ସମୀକ୍ଷା ଦ୍ୱାରା ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ 50 ବର୍ଷ ବୟସ ହେବା ପରେ କିମ୍ବା 55 ବର୍ଷ ପୂରଣ ହେବା ପରେ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ନେବାକୁ ସରକାରଙ୍କୁ କ୍ଷମତା ଦିଆଯାଇଛି।

ଏହା ଦେଖାଯାଏ ଯେ ଯଦିଓ ଉତ୍ତରଦାତା ଯୁକ୍ତି କରିଛନ୍ତି ଯେ ସେବାର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଭିଲେଖ ସମୀକ୍ଷା ସମିତି ସମ୍ମୁଖରେ ରଖାଯାଇ ନଥିଲା, କିମ୍ବା ସମିତି ତା ଭିତରେ ସମୀକ୍ଷା କରିନଥିଲା, କିମ୍ବା ଏହାର ଲାଭ ମଧ୍ୟ ପାଇ ନଥିଲା; ଏବଂ ଏହା କେବଳ ଏହି ନ୍ୟାୟଳୟରେ ଶପଥ ପତ୍ର ହୋଇଥିବା ଉତ୍ତରଦାୟୀ ସତ୍ୟପାଠରେ 1980-81 ଏବଂ 1981-82 ବର୍ଷ ପାଇଁ ପ୍ରତିକୂଳ ମନ୍ତବ୍ୟକୁ ବିଚାର କରିଥିଲା, ଏହା ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଭାବରେ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ 1964-65 ରୁ 1981-82 ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେବାର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଭିଲେଖ ଏବଂ ପ୍ରତିବାଦୀ ବିରୋଧରେ ବିଭାଗୀୟ ତଦନ୍ତରେ ବିଚାରାଧୀନ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ମଧ୍ୟ ସମୀକ୍ଷା ସମିତି ସମ୍ମୁଖରେ ରଖାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଏହାକୁ ଏହା ଦ୍ୱାରା ବିଧିବଦ୍ଧ ଭାବରେ ବିଚାର କରାଯାଇଥିଲା । ଏହା ମଧ୍ୟ ଦେଖାଯାଏ ଯେ ଯେତେବେଳେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ମାମଲା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା, କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ନକଲ ଏବଂ ସମୀକ୍ଷା ସମିତିର ବିବୃତ୍ତି ଏବଂ ଅଭିଲେଖ ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଥିଲା । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ମଧ୍ୟ ଆଦେଶ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 5 ରେ ଏହିପରି ଉଲ୍ଲେଖ କରିଥିଲେ :

"ବିଜ୍ଞ ସରକାରୀ ଅଧିବକ୍ତା 8.6.83 ରେ ଅନୁଷ୍ଠିତ ସମୀକ୍ଷା ସମିତି ବୈଠକର କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ଏକ ନକଲ ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ ଉପସ୍ଥାପନ କରିଥିଲେ । ଏହାକୁ ଅନୁଧାନ କରିବା ପରେ, ଆମେ ଜାଣିବାକୁ ପାଇଲୁ ଯେ ସମିତି ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ CCR ଅନୁଧ୍ୟାନ କରିଥିଲା, ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ କ୍ଷମତାର ଅପବ୍ୟବହାର, ତଥ୍ୟକୁ ଲୁଚାଇ ରଖିବା ଆଦି ବିଭାଗୀୟ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନରେ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ହୋଇଥିବା ଅଭିଯୋଗକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇଥିଲା, ଯାହା ଉପରୋକ୍ତ ତଥ୍ୟ ଆଧାରରେ ପ୍ରଶାସନିକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କର ସମ୍ମୁଖରେ ତଦନ୍ତ ବିଚାରାଧୀନ ଥିଲା, ସମିତି ଅନୁଭବ କଲା ଯେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ସରକାରୀ ଚାକିରିରେ ଜାରି ରଖିବା ଜନସ୍ୱାର୍ଥରେ ହେବ ନାହିଁ ଏବଂ ତେଣୁ ସେମାନେ ସୁପାରିଶ କରିଥିଲେ ଯେ ତାଙ୍କୁ ସମୟ ପୂର୍ବରୁ ଅବସର ଦିଆଯିବା ଉଚିତ ।"

ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ପାଇଁ ଏହା ଯୁକ୍ତି କରାଯାଇଛି ଯେ ପୂର୍ବରୁ ସୂଚିତ ଦୁଇ ବର୍ଷ ପାଇଁ ପ୍ରତିକୂଳ ଟିପ୍ପଣୀ ଏବଂ ବିଚାରାଧୀନ ବିଭାଗୀୟ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ଦେବା ପାଇଁ ଯଥେଷ୍ଟ ହେବ ନାହିଁ, ଏହି ଆଧାରରେ ଯେ ପଦୋନ୍ନତି ପରେ ସେଗୁଡ଼ିକ ଅପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ହୋଇଯିବ ଏବଂ ସାମାନ୍ୟ ଶାସ୍ତି ଲାଗୁ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହା ସତ୍ୟ ଯେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦକ୍ଷତା ସୀମା ଅତିକ୍ରମ କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିଲା ଯାହା ତାଙ୍କୁ ଦକ୍ଷତା ସୀମା ଅତିକ୍ରମ କରିବା ପରେ ଉଚ୍ଚ ସ୍ତରର ଦରମା ପାଇବା ପାଇଁ ଲାଭ ଉଠାଇବାରେ ସକ୍ଷମ କରିଥିଲା । ପ୍ରତିକୂଳ ମନ୍ତବ୍ୟ ପଦୋନ୍ନତି ପରେ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ଅନ୍ୟଥା, ମନ୍ତବ୍ୟ ସେବା ଅଭିଲେଖ ଏବଂ ଚରିତ୍ର ପଞ୍ଜିକା ଏକ ଅଂଶ ଗଠନ କରେ । ଆଚରଣ ଉପରେ ଅନୁସନ୍ଧାନର ଅଭିଲେଖ ମଧ୍ୟ ବାସ୍ତବ ହେବ । ଯଦିଓ ଘଟଣା ଏବଂ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଅସଦାଚରଣ ପାଇଁ ସାମାନ୍ୟ ଶାସ୍ତି ଲାଗୁ କରାଯାଇପାରେ, ତଥାପି ଜଣେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ନେବା ପାଇଁ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ ବିଚାର ପାଇଁ ଅଭିଲେଖର ଏକ ଅଂଶ ରହିଯାଏ । ଏହାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ସର୍ବଦା ଜନସ୍ୱାର୍ଥରେ କାରକ । ଏଠି ସାମଗ୍ରୀକ ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠୁଛି : ସେବାର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଭିଲେଖକୁ ବିଚାର କରାଯାଇଥିଲା କି ନାହିଁ ? ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ

ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ଦେବା ପାଇଁ ସରକାରଙ୍କ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ କି ନୁହେଁ ତାହା ଦେଖିବା ନ୍ୟାୟାଳୟ/ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ ନାହିଁ । ଏହା ଉପରେ ବିଚାର କରିବା ଏବଂ ଏ ଦିଗରେ ଉପଯୁକ୍ତ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ନେବା ସରକାରଙ୍କ ଦାୟିତ୍ୱ । ଯେପରି ପୂର୍ବରୁ କୁହାଯାଇଛି, ଏହା ସ୍ଥିରୀକୃତ ଆଇନ ଯେ ସରକାର ସେବାର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଭିଲେଖ ଉପରେ ବିଚାର କରିବା ଆବଶ୍ୟକ । କେବଳ ଯେହେତୁ ପ୍ରତିକୂଳ ଟିପ୍ପଣୀ କରାଯିବା ପରେ ମଧ୍ୟ ପଦୋନ୍ନତି ଦିଆଯାଇଛି, ଏହା ଟିପ୍ପଣୀ ଦେବା ପାଇଁ ଏକ ଆଧାର ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ଆଦେଶ ଦିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ମତ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରମାଣ ଗ୍ରହଣୀୟ କିମ୍ବା ଅପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ହୁଏ ନାହିଁ । ଏହା ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ହେବ ଯେ ସେହି ଅଭିଲେଖ ଉପରେ ଜଣେ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ବିଚକ୍ଷଣ ବ୍ୟକ୍ତି ଭାବରେ ସରକାର କିମ୍ବା ଯୋଗ୍ୟ ଅଧିକାରୀ ସେହି ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ପହଞ୍ଚିବେ କି ନାହିଁ । ଆମେ ଦେଖିବାକୁ ପାଇଛୁ ଯେ ପଦୋନ୍ନତି ପରେ ସ୍ୱୟଂ-ସମାନ ଉପାଦାନ, ଯଦି କିଛି ଥାଏ ଅଧିକ ପଦୋନ୍ନତିକୁ ଅସ୍ୱୀକାର କରିବା ପାଇଁ ବିଚାରକୁ ନିଆଯାଇନପାରେ । କିନ୍ତୁ ଅବସରକାଳୀନ ଭତ୍ତା ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ସେବା ଅବଧି କିମ୍ବା ଯୋଗ୍ୟ ସେବା ଅବଧି ହାସଲ କରିବା ପରେ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସେବାରେ ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ ସାମଗ୍ରିକ ସୁବିଧାଜନକତା କିମ୍ବା ଆବଶ୍ୟକତା ଉପରେ ବିଚାର କରିବା ପାଇଁ ସେହି ତଥ୍ୟ ନିଃସନ୍ଦେହରେ ସରକାରଙ୍କ ପାଇଁ ଉପଲବ୍ଧ ହେବ । ଏହା ମଧ୍ୟ ସ୍ପଷ୍ଟ କରାଯାଇଛି ଯେ ଏହି ମାମଲାରେ ପ୍ରତିକୂଳ ଟିପ୍ପଣୀ କେବଳ ପଦୋନ୍ନତି ପରେ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ପୂର୍ବରୁ ପଦୋନ୍ନତି ପାଇଁ ନୁହେଁ । ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଅବସର ଏକ ଦଣ୍ଡ ନୁହେଁ।ସେ ସମସ୍ତ ଅବସର କାଳୀନ ଭତ୍ତାର ସୁବିଧା ପାଇବାକୁ ହକଦାର ।

ଏହି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଆମର ବିଚାରଯୋଗ୍ୟ ମତ ହେଉଛି ଯେ ଉପରୋକ୍ତ ଆଧାରରେ ପ୍ରତିବାଦୀକୁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଭାବେ ଚାକିରିରୁ ଅବସର ଦେବା ନିର୍ଣ୍ଣୟ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବାରେ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅନ୍ୟାୟପୂର୍ଣ୍ଣ ଥିଲା ।

ତଦନୁସାରେ କିନ୍ତୁ ପରିସ୍ଥିତିଭିତ୍ତିରେ ବିନା ଖର୍ଚ୍ଚରେ ଆବେଦନକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଛି ।

ଆର୍. ପି. 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 ।"

ଅନୁବାଦକ : ଶ୍ରୀ ସବ୍ୟସାଚୀ ରାଉତ

ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ