

(अनिल क्षेत्रपाल, जे.)

समक्ष अनिल क्षेत्रपाल, जे.

योगेश कुमार वशिष्ठ-याचिकाकर्ता

बनाम

हरियाणा राज्य और प्रतिवादी

2019 का सी. डब्ल्यू. पी. सं. 23838

23 फरवरी, 2021

भारत का संविधान, 1950, अनुच्छेद 14, 226 और 227-एक सरकारी कर्मचारी के वर्तमान पद पर पांच साल की सेवा पूरी होने तक दूसरे पद के लिए आवेदन करने के अधिकार पर प्रतिबंध। इसके अलावा उक्त अवधि से पहले इस्तीफे के मामले में तीन महीने का अग्रिम नोटिस या तीन महीने का वेतन जमा किया जाना-ऐसा प्रतिबंध सार्वजनिक नीति के खिलाफ नहीं है और वैध है। योग्य कर्मचारी नौकरी की उम्मीद करने में लिस होते हैं और इस तरह की प्रथाओं पर अंकुश लगाने के लिए इस तरह के खंडों को शामिल किया जाता है। एक कर्मचारी के चयन में बहुत समय लगता है और इसमें नियोक्ता द्वारा खर्च शामिल होता है। परिणामस्वरूप लाभार्थियों को नुकसान होता है- यदि कर्मचारी उच्च शिक्षित है तो कर्मचारी और नियोक्ता के बीच सौदेबाजी की शक्ति की याचिका स्वीकार्य नहीं है। याचिका खारिज- कर्मचारी को रोजगार पत्र की शर्तों का पालन करना करना चाहिए। माना जाता है कि अब, सवाल यह है कि क्या वर्तमान अनुबंध में किसी अन्य व्यक्ति या संपत्ति को नुकसान शामिल है या निहित है या यह सार्वजनिक नीति का विरोध करता है। विद्वान वकील ने इस मामले को

'सार्वजनिक नीति के विरोध' के दायरे में लाने की कोशिश की है। उन्होंने भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लेख करते हुए कहा कि राज्य से किसी भी व्यक्ति को कानून के समक्ष समानता या कानून के समान संरक्षण से वंचित करने की उम्मीद नहीं की जाती है।

(पैरा 10)

यह माना गया कि यह अच्छी तरह से तय किया गया है कि सार्वजनिक हित को निजी हित पर प्राथमिकता दी जानी चाहिए। इस मामले में, प्रतिबंध केवल 5 साल की अवधि के लिए है और वह भी अगर संकाय का कोई सदस्य उसी या समकक्ष पद के लिए आवेदन कर रहा है। बाद के निर्देशों को देखते हुए उच्च पद के लिए आवेदन करने पर कोई प्रतिबंध नहीं है। जवाब में प्रतिवादी ने भी यही रुख अपनाया है। इस तरह का प्रतिबंध केवल 5 साल की प्रारंभिक अवधि के लिए लागू होता है। अब तक, यह सर्वविदित है कि कभी-कभी योग्य व्यक्ति नौकरी की उम्मीद में लगे रहते हैं। ऐसी प्रथाओं पर अंकुश लगाने के लिए इस तरह के खंड को शामिल किया गया है। वर्तमान मामले में, मेडिकल कॉलेज के छात्रों को पढ़ाने के लिए सहायक प्रोफेसर नियुक्त किया जाता है। यह भी माना जाता है कि लोक सेवक के चयन में बहुत समय लगता है और इसमें नियोक्ता के लिए बहुत सारा खर्च शामिल होता है। यदि एक लंबी प्रक्रिया का पालन करने के बाद नियुक्त किए गए शिक्षक को शामिल होने के तुरंत बाद एक नौकरी से दूसरी नौकरी पर जाने की अनुमति दी जाती है, तो छात्रों को नुकसान होने की संभावना है।

(पैरा 11)

अभिनिर्धारित किया कि गंभीरता से विचार करने के बाद, इस न्यायालय का विचार है कि ऐसा खंड भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 या भारतीय अनुबंध अधिनियम की खंड 23 का उल्लंघन नहीं करता है। इसमें कोई संदेह नहीं है कि याचिकाकर्ता की सेवा न केवल अनुबंध द्वारा शासित होती है, बल्कि भारत के संविधान के अनुच्छेद 309 के प्रावधान के तहत बनाए गए नियमों द्वारा भी विनियमित होती है।

(पैरा 12)

माना गया कि कर्मचारी के पास बिंदीदार रेखाओं पर हस्ताक्षर करने के अलावा कोई अन्य विकल्प नहीं है। यहां यह ध्यान दिया जा सकता है कि याचिकाकर्ता उच्च योग्य है और इतनी कम उम्र में सहायक प्रोफेसर के रूप में नियुक्त किया गया है। याचिकाकर्ता, एक अशिक्षित कर्मचारी नहीं है। ऐसा माना जाता है कि वह कानून से अच्छी तरह वाकिफ है। याचिकाकर्ता ने नियुक्ति की शर्तों को स्वीकार करने के बाद, 2017 में शामिल हुए। इसके बाद, अपनी परिवीक्षा अवधि पूरी करने से पहले ही, याचिकाकर्ता किसी समकक्ष पद पर कहीं और जाना चाहता है। इन परिस्थितियों में, एक बार जब याचिकाकर्ता ने रोजगार की शर्तों को स्वीकार कर लिया है और लगभग 2 साल की अवधि के लिए इस तरह काम किया है, तो उसे यू-टर्न लेने और इसकी शुद्धता पर हमला करने की अनुमति नहीं दी जा सकती है।

(पैरा 16)

अभिनिर्धारित किया कि इस न्यायालय ने निवेदन पर विचार किया है, तथापि, इसमें कोई योग्यता नहीं पाती है। यदि याचिकाकर्ता इस्तीफा देना चाहता है, तो उसे नियुक्ति पत्र के नियमों और शर्तों का पालन करना

होगा। किसी भी मामले में, नियुक्ति पत्र के खंड 10 को सावधानीपूर्वक पढ़ने पर, यह स्पष्ट है कि एक नियोक्ता को तब तक इस्तीफा स्वीकार करना नहीं करने का अधिकार है जब तक कि एक उपयुक्त विकल्प के लिए एक वैकल्पिक व्यवस्था नहीं की जाती है ताकि छात्रों की पढ़ाई और रोगियों के स्वास्थ्य को नुकसान न पहुंचे।

(पैरा 22)

D.S.Patwalia, वरिष्ठ अधिवक्ता के साथ

B.S.Patwalia, अधिवक्ता

याचिकाकर्ता के लिए

समर्थ सागर, एडिशनल ए. जी., हरियाणा

सुरिंदर गौर, अधिवक्ता

प्रतिवादी नं.3 के लिए

केशव पी सिंह, अधिवक्ता

आवेदक-प्रतिवादी सं 4 के लिए

अनिल क्षेत्रपाल, जे।

(1) भारत के संविधान के अनुच्छेद 226/227 के तहत दायर इस रिट याचिका द्वारा से, याचिकाकर्ता अदालत से निम्नलिखित ठोस राहत देने का आह्वान करता है:-

“(i) नियुक्ति पत्र 25. 1 0. 2017 (अनुलगनक P1) की विवादित शर्त की शर्त सं 9 और विवादित पात्र दिनांक 07.08.2019 (अनुलगनक P2) को रद्द करने के लिए सरशरारी की प्रकृति में प्रतिवादी सं 2 द्वारा रिट आदेश या निर्देश जारी करने के लिए एक रिट डाली गयी है जिसके द्वारा

पत्र दिनांकित 14.07.2019 (P-3) पत्र अनापत्ति प्रमाण पत्र के लिए रद्द कर दी गयी है क्योंकि ये जहां तक यह शिक्षण संकाय-समूह ए पर प्रतिबंधों से संबंधित है, क्योंकि यह मन के प्रयोग के बिना, तर्कहीन, मनमाना है, इसे पूरा करने में विफल रहता है और रिट याचिका में निर्धारित कारणों से असंवैधानिक है, तो दिए गए अनापत्ति प्रमाण पत्र (एनओसी) के लिए 14.7.2019 (पी-3) दिनांकित किस आवेदन को खारिज कर दिया गया है।

(ii) प्रतिवादी सं. 3 द्वारा प्रकाशित विज्ञापन No.UHSR/Rectt/5/2019 दिनांक 13.07.2019 के तहत आवेदन किए गए फॉरेंसिक मेडिसिन विभाग के सहायक प्रोफेसर के पद के लिए चयन प्रक्रिया में उपस्थित होने के लिए याचिकाकर्ता को "अनापत्ति प्रमाण पत्र" देने के लिए प्रतिवादी संख्या 2 को निर्देश देते हुए अनिवार्य रूप से एक रिट, परमादेश या निर्देश जारी करें(P-2) क्योंकि याचिकाकर्ता को दस्तावेजों की जांच के लिए 3.9.2019 पर और उसके बाद साक्षात्कार के लिए 4.9.2019 पर बुलाया गया है।”

(2) इस पीठ के सुविचारित दृष्टिकोण में, इसके निर्णय के लिए निम्नलिखित प्रश्न उत्पन्न होता है:-

“क्या राज्य सरकार/नियोक्ता किसी सरकारी कर्मचारी के दूसरे पद के लिए आवेदन करने के अधिकार को प्रतिबंधित कर सकते हैं और यदि हां, तो किस हद तक?”

(3) याचिकाकर्ता को भगत फूल सिंह महिला सरकारी चिकित्सा महाविद्यालय, खानपुर कलां, सोनीपत में फॉरेंसिक मेडिसिन विभाग में सहायक प्रोफेसर के रूप में दिनांकित नियुक्ति पत्र 25.10.2017 के माध्यम

से नियुक्त किया गया था। खंड 9 और 10 को इस तरह से पढ़ा जा सकता है :-

“9. आपको इस कॉलेज में 5 साल की सेवा पूरी होने तक कहीं और आवेदन करने के लिए अनापत्ति प्रमाण पत्र की अनुमति नहीं दी जाएगी।

10. यदि आप किसी भी स्तर पर इस पद से इस्तीफा देना चाहते हैं, तो आपको तीन महीने का अग्रिम नोटिस जमा करना होगा या उसके बदले में तीन महीने का वेतन जमा करना होगा या उस अवधि की अनुपात राशि जमा करनी होगी जिसके लिए यह नोटिस कम हो जाता है, इसी तरह, यदि राज्य सरकार आपकी सेवा को समाप्त करना चाहती है, तो आपको उसी के लिए तीन महीने का नोटिस दिया जाएगा या तीन महीने के लिए वेतन के बराबर राशि अग्रिम रूप से दी जाएगी। हालाँकि, आपका इस्तीफा आपके स्थान पर एक उपयुक्त विकल्प की व्यवस्था के बाद ही स्वीकार किया जाएगा ताकि छात्रों की पढ़ाई और रोगी की देखभाल प्रभावित न हो। जब तक सक्षम प्राधिकारी द्वारा आपका इस्तीफा विधिवत स्वीकार नहीं किया जाता, तब तक आप अपना कर्तव्य नहीं छोड़ेंगे।”

(4) याचिकाकर्ता ने प्रतिवादी-कॉलेज में शामिल होने के बाद, पंडित B.D.Sharma स्वास्थ्य विज्ञान विश्वविद्यालय, रोहतक द्वारा जुलाई के महीने में जारी एक भर्ती नोटिस के अनुसार, शिक्षक (सहायक प्रोफेसर) चिकित्सा-(फॉरेंसिक मेडिसिन) के पद के लिए आवेदन किया। याचिकाकर्ता ने अनापत्ति प्रमाण पत्र के लिए अनुरोध किया, जिसे प्रतिवादी द्वारा दिनांक 07.08.2019 के संचार के माध्यम से अस्वीकार कर दिया गया था।

याचिकाकर्ता ने रिट याचिका दायर की। 02.09.2019 पर, प्रत्यर्थी-विश्वविद्यालय को रिट याचिका के अंतिम परिणाम के अधीन याचिकाकर्ता

का अस्थायी रूप से साक्षात्कार करने का निर्देश दिया गया था।

याचिकाकर्ता उपस्थित हुआ है और उसने चयन के लिए पर्याप्त अंक प्राप्त किए हैं।

(5) प्रस्ताव की सूचना पर, प्रतिवादी ने यह रुख अपनाया है कि नियुक्ति पत्र का खंड कानून के अनुसार है। यह अनुरोध किया गया है कि ऐसा निषेध केवल तभी लागू होता है जब संकाय का कोई सदस्य उसी या समकक्ष पद के लिए आवेदन करता है और ऐसा निषेध संकाय के उस सदस्य पर लागू नहीं होता है जो उच्च पद के लिए आवेदन करता है। यह अनुरोध किया जाता है कि ऐसी रोक केवल सेवा के पहले 5 वर्षों के दौरान लागू होती है।

(6) पक्षों की ओर से विद्वान अधिवक्ताओं को सुना और पेपर बुक का अध्ययन किया। याचिकाकर्ता का प्रतिनिधित्व करने वाले विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता प्रस्तुत करते हैं कि ऐसा खंड असहनीय है और इसलिए, भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन करता है। वह प्रस्तुत करता है कि माननीय सर्वोच्च न्यायालय केंद्रीय अंतर्देशीय जल परिवहन निगम लिमिटेड में और अन्य बनाम ब्रोजो नाथ गांगुली और अन्य ने माना कि ऐसा अनुबंध सार्वजनिक नीति के खिलाफ होगा और इसलिए, विधिसम्मत नहीं होगा। वह आगे डॉ. राहुल चावला में पारित निर्णयों पर निर्भर करता है और अन्य बनाम हरियाणा राज्य सी. डब्ल्यू. पी. 7411-2017 पर 21.09.2017 को निर्णय लिया गया और डॉ. अंजलि बनाम हरियाणा राज्य सीडब्ल्यूपी 24561-2016 जो 30.08.2018 पर निर्णय लिया। (संलग्नक पी-10 और पी-11)।

(7) इसके विपरीत, हरियाणा राज्य की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता श्री समर्थ सागर प्रस्तुत करते हैं कि नियुक्ति पत्र में ऐसा खंड राज्य की नीति के अनुसार है और यह असहनीय नहीं है। उन्होंने आगे कहा कि यह प्रतिबंध केवल उन कर्मचारियों के लिए 5 साल की अवधि के लिए लागू है जो उसी या समकक्ष पद पर नियुक्ति चाहते हैं, इस उद्देश्य के साथ कि एक मेडिकल कॉलेज में नियुक्त किए गए संकाय सदस्य को कम से कम 5 साल की अवधि के लिए काम करना चाहिए। वह आगे प्रस्तुत करता है कि यदि संकाय का कोई सदस्य उच्च पद के लिए आवेदन करता है तो कोई प्रतिबंध नहीं है। वह इस संबंध में भारत सरकार द्वारा 19.02.2018 पर जारी निर्देशों की ओर न्यायालय का ध्यान आकर्षित करते हैं। वह सोन पाल बनाम जनरल मैनेजर उत्तरी रेलवे व अन्य में पारित निर्णय पर निर्भर करता है जो प्रबंधक, उत्तर रेलवे, नई दिल्ली और अन्य सिविल रिट नं 501 1972 के दिल्ली उच्च न्यायालय द्वारा 12.02.1973 पर निर्णय लिया गया। वह 2007 की रिट याचिका (दीवानी) 6272 में दिल्ली उच्च न्यायालय की एक खण्ड पीठ के फैसले पर भी भरोसा करते हैं, जिसमें सचिन कुमार प्रवीण और अन्य बनाम भारत संघ और अन्य संबंधित मामलों पर 14.03.2008 को निर्णय लिया गया है।

(8) श्री केशव प्रताप सिंह, अधिवक्ता, प्रतिवादी नं.4 हाजिर हुए और विद्वान राज्य वकील की दलीलों का समर्थन किया।

(9) अब, पक्षों के लिए विद्वान अधिवक्ताओं की दलीलों का मूल्यांकन करने के लिए मंच तैयार है। यहाँ यह ध्यान दिया जा सकता है कि भारतीय अनुबंध अधिनियम, 1872 की खंड 23 में यह प्रावधान है कि कौन से विचार और उद्देश्य वैध हैं और कौन से नहीं हैं। यह नीचे लिखा है:-

23. कौन से विचार और उद्देश्य वैध हैं, और क्या नहीं — किसी समझौते पर विचार या उद्देश्य वैध है, जब तक कि-यह कानून द्वारा निषिद्ध न हो; या ऐसी प्रकृति का है कि, यदि अनुमति दी जाती है, तो यह किसी भी कानून के प्रावधानों को विफल कर देगा; या धोखाधड़ी है; या इसमें किसी अन्य व्यक्ति या संपत्ति को नुकसान पहुँचा सकता है या निहित है; या न्यायालय इसे अनैतिक मानता है, या सार्वजनिक नीति का विरोध करता है।

इनमें से प्रत्येक मामले में, किसी समझौते पर विचार या उद्देश्य को गैरकानूनी कहा जाता है। प्रत्येक समझौता जिसका उद्देश्य या विचार गैरकानूनी है, अमान्य है।”

(10) खंड 23 के सावधानीपूर्वक पढ़ने पर, ऐसे अनुबंध जहां किसी समझौते का विचार या उद्देश्य गैरकानूनी है या यदि यह कानून द्वारा निषिद्ध है या ऐसी प्रकृति का है कि, यदि अनुमति दी जाती है, तो यह किसी भी कानून के किसी भी प्रावधान को विफल कर देगा, तो ऐसे अनुबंध लागू करने योग्य नहीं हैं। इसी तरह, ऐसे समझौते जो धोखाधड़ी वाले होते हैं या जिसमें किसी अन्य व्यक्ति या संपत्ति को नुकसान पहुंचाना शामिल होता है या अदालत इसे अनैतिक मानती है या सार्वजनिक नीति के खिलाफ मानती है, वे गैरकानूनी हैं। अब सवाल यह है कि क्या वर्तमान अनुबंध में किसी अन्य व्यक्ति या संपत्ति को नुकसान पहुंचाना शामिल है या नहीं या यह सार्वजनिक नीति के खिलाफ है। विद्वान वकील ने इस मामले को 'सार्वजनिक नीति के विरोध' के दायरे में लाने की कोशिश की है। उन्होंने भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लेख करते हुए कहा

कि राज्य से किसी भी व्यक्ति को कानून के समक्ष समानता या कानून के समान संरक्षण से वंचित करने की उम्मीद नहीं की जाती है।

(11) आइए अब हम विचार करें कि क्या ऐसा अनुबंध सार्वजनिक नीति के खिलाफ है और इसलिए, असहनीय है। यह सर्वसम्मत है कि सार्वजनिक हित को निजी हित से अधिक प्राथमिकता दी जानी चाहिए। इस मामले में, प्रतिबंध केवल 5 साल की अवधि के लिए है और वह भी अगर संकाय का कोई सदस्य उसी या समकक्ष पद के लिए आवेदन कर रहा है। बाद के निर्देशों को देखते हुए उच्च पद के लिए आवेदन करने पर कोई प्रतिबंध नहीं है। जवाब में प्रतिवादी ने भी यही रुख अपनाया है। इस तरह का प्रतिबंध केवल 5 साल की प्रारंभिक अवधि के लिए लागू होता है। अब तक, यह सर्वविदित है कि कभी-कभी योग्य व्यक्ति नौकरी की उम्मीद में लिस होते हैं। ऐसी प्रथाओं पर अंकुश लगाने के लिए इस तरह के खंड को शामिल किया गया है। वर्तमान मामले में, मेडिकल कॉलेज के छात्रों को पढ़ाने के लिए सहायक प्रोफेसर नियुक्त किया जाता है। यह भी माना जाता है कि लोक सेवक के चयन में बहुत समय लगता है और नियोक्ता का बहुत अधिक खर्च होता है। यदि एक लंबी प्रक्रिया का पालन करने के बाद नियुक्त किए गए शिक्षक को शामिल होने के तुरंत बाद एक नौकरी से दूसरी नौकरी पर जाने की अनुमति दी जाती है, तो छात्रों को नुकसान होने की संभावना है।

(12) गंभीरता से विचार करने के बाद, इस न्यायालय का विचार है कि ऐसा खंड भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 या भारतीय अनुबंध अधिनियम की खंड 23 का उल्लंघन नहीं करता है। इसमें कोई संदेह नहीं है कि याचिकाकर्ता की सेवा न केवल अनुबंध द्वारा शासित होती है, बल्कि

भारत के संविधान के अनुच्छेद 309 के प्रावधान के तहत बनाए गए नियमों द्वारा भी विनियमित होती है। हालाँकि, वर्तमान मामले में, हरियाणा चिकित्सा शिक्षा सेवा नियम, 1988 का नियम 21 नियोक्ता को नियुक्ति के क्रम में विशेष नियम और शर्तें लागू आदेश में सक्षम बनाता है, यदि ऐसा करना फायदेमंद समझा जाता है। वास्तव में, नियम 21 एक गैर-अवरोधक प्रावधान के साथ शुरू होता है। इस प्रकार, उपरोक्त खंड 9 को नियम 21 के तहत शक्तियों के प्रयोग में शामिल किया गया है।

(13) याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता द्वारा जिन निर्णयों पर भरोसा किया गया है, वे माननीय सर्वोच्च न्यायालय का केंद्रीय अंतर्देशीय जल परिवहन निगम लिमिटेड (ऊपर) फैसले का अनुसरण कर रहे हैं।

सावधानीपूर्वक उपरोक्त निर्णय को पढ़कर, यह स्पष्ट हो जाता है कि न्यायालय उस खंड की जांच कर रहा था जिसने नियोक्ता को 3 महीने की अवधि या उसके बदले वेतन के लिए नोटिस देने के बाद किसी भी कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करने में सक्षम बनाया। जिन कर्मचारियों की सेवाओं को समाप्त करने की मांग की गई थी, वे पहले एक पिछली कंपनी में कार्यरत थे जिसे केंद्रीय जल अंतर्देशीय परिवहन निगम लिमिटेड द्वारा ले लिया गया था। इन परिस्थितियों में, न्यायालय ने पाया कि ऐसा खंड अनुचित था। इस न्यायालय के सुविचारित दृष्टिकोण में, उपरोक्त निर्णय की कोई प्रयोज्यता नहीं है क्योंकि वर्तमान मामले में, नियोक्ता ने केवल अपने कर्मचारी को पहले पांच साल की अवधि के लिए उसी/समकक्ष पद पर कहीं और रोजगार लेने से प्रतिबंधित किया है। हालाँकि, यदि कर्मचारी बेहतर/उच्चतर पद के लिए आवेदन करता है तो ऐसा प्रतिबंध लागू नहीं होता है।

(14) डॉ. राहुल चावला (ऊपर) में, अदालत का ध्यान किसी विशेष अवधि के लिए लागू प्रतिबंध प्रदान करने वाले नीतिगत निर्णय की ओर नहीं खींचा गया था। न्यायालय ने देखा कि चूंकि राज्य कोई कानूनी बाधा नहीं दिखा सकता है और नियुक्ति पत्र में भी ऐसा कोई निषेध नहीं है, इसलिए न्यायालय ने निर्णय पर भरोसा करने के बाद कहा कि शिव चरण और अन्य बनाम हरियाणा राज्य सी. डब्ल्यू. पी. 19712 ने 10.11.2016 पर फैसला किया, रिट याचिका की अनुमति दी। इस अदालत ने शिव चरण के मामले (ऊपर) में पारित फैसले को भी ध्यान से पढ़ा है। उपरोक्त मामले में, इस विषय पर कानून की ओर माननीय पीठ का ध्यान नहीं खींचा गया था। इस प्रकार, उपरोक्त निर्णय को एक बाध्यकारी पूर्ववर्ती के रूप में नहीं माना जा सकता है। डॉ. अंजलि (उपरोक्त) मामले में, अदालत ने यह देखते हुए कि सरकार पहले ही 23.2.2017 पर अपने निर्देशों को वापस ले चुकी है, रिट याचिका को मंजूरी दे दी। दिनांक 23.02.2017 के निर्देशों के अनुसार, राज्य ने मेडिकल कॉलेजों के शिक्षण संकाय पर इस तरह के प्रतिबंध/प्रतिबंध को छोड़ने का फैसला किया था। हालाँकि, बाद में, सरकार ने 19.02.2018 पर निर्देशों का एक और सेट जारी किया। इसलिए, डॉ. अंजलि के मामले में पारित निर्णय याचिकाकर्ता के कारण का समर्थन नहीं करता है। यह ध्यान दें योग्य है कि डॉ. अजाली (उपरोक्त) के मामले में, डॉ. अभिजीत रामदास रोचतकर बनाम हरियाणा राज्य सी. डब्ल्यू. पी.-22831-2017 पर निर्भरता रखी गई है जिसका फैसला 08.11.2017 को हुआ और शिव चरण (ऊपर) पर निर्णय लिया। डॉ. अभिजीत रामदास रोचाजकर के मामले में, अदालत ने फिर से देखा कि 23.02.2017 दिनांकित निर्देश वापस ले लिए गए हैं।

(15) यहाँ यह ध्यान दिया जा सकता है कि एक और निर्णय है मंजीत सिंह और अन्य बनाम हरियाणा राज्य 14062-2016 22.2.2017 पर निर्णय लिया। उपरोक्त निर्णय में, एक समन्वय पीठ ने अभिनिर्धारित किया कि एक बार जब कर्मचारी नियुक्ति पत्र की शर्तों को स्वीकार कर लेता है और शामिल हो जाता है, तो उसे उसी को चुनौती देने से हटा दिया जाता है। न्यायालय ने आगे कहा कि ऐसा खंड अनुचित नहीं है।

(16) याचिकाकर्ता के विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया है कि एक कर्मचारी और राज्य के बीच सौदेबाजी की शक्ति असमान है और इसलिए, कर्मचारी के पास बिंदीदार रेखाओं पर हस्ताक्षर करने के अलावा कोई अन्य विकल्प नहीं है। यहां यह ध्यान दिया जा सकता है कि याचिकाकर्ता उच्च योग्य है और इतनी कम उम्र में सहायक प्रोफेसर के रूप में नियुक्त किया गया है। याचिकाकर्ता, एक अशिक्षित कर्मचारी नहीं है। ऐसा माना जाता है कि वह कानून से अच्छी तरह वाकिफ है। याचिकाकर्ता ने नियुक्ति की शर्तों को स्वीकार करने के बाद, 2017 में शामिल हुए। इसके बाद, अपनी परिवीक्षा अवधि पूरी करने से पहले ही, याचिकाकर्ता किसी समकक्ष पद पर कहीं और जाना चाहता है। इन परिस्थितियों में, एक बार जब याचिकाकर्ता ने रोजगार की शर्तों को स्वीकार कर लिया है और लगभग 2 साल की अवधि के लिए इस तरह काम किया है, तो उसे यू-टर्न लेने और इसकी शुद्धता पर हमला करने की अनुमति नहीं दी जा सकती है।

(17) सोन पाल (उपरोक्त) में पारित निर्णय को ध्यान से पढ़ने पर, यह स्पष्ट है कि दिल्ली उच्च न्यायालय की विद्वान एकल पीठ उत्तर रेलवे में एक गार्ड के मामले पर विचार कर रही थी, जिसे उत्तर रेलवे में विधि

सहायक के पीठ पर चुना गया था।उसे सजा हो रही थी।न्यायालय ने प्रश्न की जांच करते हुए कहा:-

“ अन्य पदों के लिए आवेदन करने के सरकारी कर्मचारी के अधिकार और ऐसे आवेदनों पर प्रतिबंध लगाने के सरकार के अधिकार के बारे में, कानूनी स्थिति संक्षेप में इस प्रकार प्रतीत होती है:सरकारी कर्मचारी अपने आप में एक ऐसा वर्ग है जो अन्य व्यक्तियों से अलग है जो सरकारी कर्मचारी नहीं हैं।इसलिए, संविधान के अनुच्छेद 16 के तहत इन दो अलग-अलग वर्गों द्वारा प्राप्त राज्य के तहत रोजगार के अवसर की समानता अलग-अलग हो सकती है।जब सरकार किसी व्यक्ति को नियुक्त करती है, तो वह स्पष्ट रूप से उसे उस पद पर बनाए रखने का इरादा रखती है जिस पर उसे नियुक्त किया जाता है।यदि उसे किसी अन्य पद के लिए आवेदन करने और जाने की अनुमति दी जाती है, तो सरकार को भारत सरकार अधिनियम, 1935 की खंड 241 के लिए किसी अन्य व्यक्ति का पता लगाने की परेशानी उठानी होगी, जिसमें सरकारी कर्मचारियों को सरकार की अनुमति के अलावा अन्य पदों पर आवेदन करने से प्रतिबंधित किया गया है।सर्वोच्च न्यायालय ने बीरेंद्र कुमार निगम बनाम भारत संघ, (1962 की रिट याचिका संख्या 220 से 222 मामले में इन नियमों को वैध ठहराया था, 13 मार्च, 1964 को उच्चतम न्यायालय की संविधान पीठ द्वारा निर्णय लिया गया) जिसके बाद इस न्यायालय ने T.P.Mahajan बनाम भारत संघ, (1972 का सिविल रिट 771) 3-1-1973) पर निर्णय लिया गया है जिसमें पक्ष और विपक्ष पर पूरी तरह से चर्चा की गई है और इस विषय पर सभी मामले-कानून की समीक्षा की गई है।एक सरकारी कर्मचारी को दूसरे पद के लिए आवेदन

करने की अनुमति देने से पहले 'अनापत्ति प्रमाण पत्र' पर जोर देने का मुख्य उद्देश्य यह है कि सजा का सामना कर रहा एक सरकारी कर्मचारी उसी सरकार के तहत नौकरी बदलकर सजा की पीड़ा से बचने में समर्थ नहीं होना चाहिए। सजा देने का उद्देश्य यह है कि सरकारी कर्मचारी को इसका खामियाजा भुगतना पड़े। इसलिए, यह कारण कानूनी रूप से एक सरकारी कर्मचारी को सरकार द्वारा 'अनापत्ति प्रमाण पत्र' से इनकार करने को सही ठहराने के लिए पर्याप्त है, जिसे सजा दी जा रही है। इसलिए, पहले प्रश्न पर, मुझे लगता है कि रेलवे ने शुरू में याचिकाकर्ता को 'अनापत्ति प्रमाण पत्र' जारी नहीं किया था।”

(18) उपरोक्त निकाले गए पैरा को ध्यान से पढ़ने पर, यह स्पष्ट है कि दिल्ली उच्च न्यायालय ने रिट याचिका संख्या में सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर भरोसा किया। 1962 के 220222 ने 13.03.1964 पर निर्णय लिया। दुर्भाग्य से याचिकाकर्ता का नाम गलत तरीके से लिखा गया। ऐसा प्रतीत होता है कि पाँच न्यायाधीशों की पीठ के उपरोक्त निर्णय की सूचना नहीं दी गई है। यह पीठ इसकी एक प्रति प्राप्त करने में समर्थ थी। पाँच न्यायाधीशों की पीठ द्वारा पारित निर्णय को ध्यान से पढ़ने पर, यह स्पष्ट है कि केंद्रीय सचिवालय में कार्यरत सहायक केंद्रीय लोक सेवा आयोग द्वारा केंद्रीय अखिल भारतीय सेवाओं में भर्ती के लिए आयोजित प्रतियोगी परीक्षा में उपस्थित हुआ था, ना कि अनापत्ति प्रमाण पत्र जारी किया गया था। तीन अलग-अलग रिट याचिकाएँ थीं, जिनका निर्णय माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा किया गया था और यह निम्नानुसार अभिनिर्धारित किया गया था:-

“याचिका के समर्थन में विद्वान अधिवक्ता द्वारा हमें दी गई दलीलों पर ध्यान देने से पहले, यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि विद्वान अधिवक्ता ने स्वीकार किया कि यदि सरकार ने पहले से ही सरकारी सेवा में कार्यरत व्यक्तियों को प्रतियोगी परीक्षाओं में बैठने के लिए आवेदन दायर करने से रोककर अन्य विभागों या अन्य संवर्गों में रोजगार पाने पर पूर्ण निषेध लगा दिया था, तो इसे किसी भी संवैधानिक निषेध का उल्लंघन करने के रूप में चुनौती नहीं दी जा सकती थी। यह स्वीकार किया गया कि न तो अनुच्छेद 14 और न ही अनुच्छेद 16 जो केवल संविधान के अनुच्छेद हैं जिनका इस प्रश्न से कोई संबंध हो सकता है, ऐसी स्थिति की ओर आकर्षित होंगे।

हालाँकि, विद्वान वकील ने आग्रह किया कि भले ही सरकार पहले से ही अन्य रोजगार की तलाश में सेवा में लगे व्यक्तियों पर आत्यन्तिक प्रतिबंध लगा सकती है, फिर भी यदि प्रतिबंध आंशिक रूप से भी हटा दिया जाता है और सरकारी कर्मचारियों को संयुक्त प्रतियोगी परीक्षा में भाग लेने की अनुमति दी जाती है, तो उन सभी को प्रतिस्पर्धा करने की अनुमति दी जानी चाहिए और जो प्रतिस्पर्धा करते हैं, उनके साथ एक ही आधार पर व्यवहार किया जाना चाहिए क्योंकि ये सरकारी कर्मचारी उसी वर्ग का हिस्सा हैं जो सरकारी सेवा में हुए बिना परीक्षा में भाग लेते हैं और जो नियम सहायकों के लिए प्रतिस्पर्धा करने और द्वितीय श्रेणी से ऊपर के किसी भी पद पर चुने जाने पर प्रतिबंध लगाता है, भले ही वे खुले बाजार के उम्मीदवारों की तुलना में अधिक अंक प्राप्त कर सकते हैं जो अनुच्छेद 14 और 16(1) के तहत भेदभाव था। हम इस तर्क को प्रतिग्रहण करने में असमर्थ महसूस करते हैं। सबसे पहले, जो लोग

सरकारी सेवा में हैं, उन्हें इन परीक्षाओं में बैठने के लिए अधिकतम आयु के बारे में नियम में छूट का लाभ दिया जाता है और यदि इस छूट की शर्त के रूप में उन पदों के बारे में कुछ प्रतिबंध लगाए जाते हैं जिन पर वे प्रतिस्पर्धा कर सकते हैं तो हमें ऐसा लगता है कि इसमें कोई अनुचितता शामिल नहीं है। व्यक्तियों का एक वर्ग जो आयु रियायत के लाभ के लिए एक वैध नियम द्वारा हकदार है, चाहे किसी व्यक्तिगत अधिकारी को इसका लाभ उठाने की आवश्यकता हो या नहीं, निश्चित रूप से एक अलग वर्ग का गठन करता है और यदि खुले बाजार के उम्मीदवारों की तुलना में उनके पक्ष में यह भेदभाव बना रह सकता है, तो वे न्यायसंगत रूप से शिकायत नहीं कर सकते हैं यदि इस वर्ग पर जो खुले बाजार के उम्मीदवारों से इस प्रकार अलग है, एक प्रतिबंध जो बाद वाले पर लागू नहीं होता है। इसके अलावा, सहायकों को नियुक्त करने वाली सरकार उचित रूप से महसूस कर सकती है कि इन अधिकारियों को उस विशेष सेवा में प्रशिक्षण और अनुभव प्राप्त होने के बाद, सरकार को उसी या संबंधित प्रतिष्ठानों में उनकी सेवा के लाभ से वंचित नहीं किया जाना चाहिए और इसलिए नियमों द्वारा वैध रूप से यह प्रावधान किया जा सकता है कि जिन पदों पर वे प्रतिस्पर्धा कर सकते हैं, वे केवल वही होने चाहिए जिनके लिए वे सामान्य पाठ्यक्रम में पदोन्नत होने की आकांक्षा कर सकते हैं। यह कि यह केवल एक सैद्धांतिक विचार नहीं है, 14 मार्च, 1957 की गृह मंत्रालय अधिसूचना, जिसके प्रासंगिक भाग का हमने रिट याचिका सं. 220-1963 की विषय वस्तु से स्पष्ट है। इसके अलावा, कई कैडरों-भारतीय प्रशासनिक सेवा, भारतीय विदेश सेवा आदि में भर्ती के लिए परीक्षा जरूरी नहीं कि एक संयुक्त परीक्षा के रूप में

आयोजित की गई हो, लेकिन कई सेवाओं के लिए अलग-अलग परीक्षाओं द्वारा आयोजित की गई हो। यदि ऐसी स्थिति में केंद्रीय सचिवालय में सहायकों को केंद्रीय सचिवालय सेवा वर्ग II में भर्ती के लिए आयोजित होने वाली परीक्षाओं में भाग लेने की अनुमति दी गई होती, तो अब जिस प्रकार की आपत्ति तैयार की गई है, उसे कभी भी सामने नहीं रखा जा सकता था। इसलिए केवल यह तथ्य कि परीक्षा एक संयुक्त परीक्षा है, इस तथ्य को अस्पष्ट नहीं करना चाहिए कि यह वास्तव में कई परीक्षाएँ हैं जो संयुक्त हैं और इस तरह से केवल सुविधा के लिए आयोजित की जा रही हैं, न कि किसी कानूनी आवश्यकता के कारण। इन परिस्थितियों में हम मानते हैं कि इस आपत्ति में कोई योग्यता नहीं है जिसे हम बिना किसी हिचकिचाहट के अस्वीकार करते हैं।

इसके बाद यह आग्रह किया गया कि नियम 6 (सी) के तहत कई विभागों में केंद्र सरकार के कर्मचारियों के बीच भेदभाव था और जबकि कुछ विभागों में कर्मचारियों के मामले में प्रथम श्रेणी के पद के लिए उनकी प्रतिस्पर्धा पर कोई प्रतिबंध नहीं था, केंद्रीय सचिवालय सेवा में सहायकों के साथ भेदभाव किया गया क्योंकि उन्हें द्वितीय श्रेणी के पद के लिए प्रतिस्पर्धा करने तक सीमित रखा गया था। यह समर्पण फिर से, हमारी राय में, बिना किसी दवाब के है। यह सवाल कि क्या किसी विभाग के लिए अपने अधिकारियों को अपने रैंक के भीतर बनाए रखना सुविधाजनक है या क्या वह अन्य सेवाओं में नियुक्त होने के लिए उनके साथ भाग लेने का जोखिम उठा सकता है, विभाग की आवश्यकताओं और सुविधा का एक प्रमुख विषय है। यदि, जैसा कि होना चाहिए, यह स्वीकार किया जाता है कि किसी विशेष विभाग की आवश्यकता, सुविधा या

आवश्यकता उस विभाग के कर्मचारियों पर अन्य विभागों में रोजगार पाने के लिए पूर्ण प्रतिबंध लगाने को उचित ठहरा सकती है, तो एक आंशिक प्रतिबंध जो उन्हें उसी विभाग में केवल कुछ पदों की तलाश करने की अनुमति देता है, उसे भेदभावपूर्ण होने के रूप में अवैध नहीं माना जा सकता है। इसलिए केवल यह तथ्य कि नियमों के तहत कुछ अन्य विभागों में अधिकारियों को प्रथम श्रेणी के पद के लिए प्रतिस्पर्धा करने की अनुमति है, इस तरह के बदलाव को अनुचित भेदभाव मानने का कोई आधार नहीं है संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 (1) उल्लंघन जो कि प्राप्त किए जाने वाले उद्देश्य के साथ तर्कसंगत और उचित संबंध रखने वाले वर्गीकरण पर आधारित नहीं है। बेशक, कोई भी नियम इन कर्मचारियों पर अपने पदों से इस्तीफा देने और 'खुले बाजार' के उम्मीदवारों के साथ खुली प्रतिस्पर्धा में पदों के लिए प्रतिस्पर्धा करने पर प्रतिबंध नहीं लगाता है।

यह रिट याचिका संख्या 1963 की 221 में याचिकाकर्ता की ओर से हमें दी गई प्रस्तुति को पूरा करता है। 221 1963 से। जैसा कि पहले कहा गया है, अन्य दो याचिकाओं में निर्णय के लिए उत्पन्न होने वाले कथनों और बिंदुओं के विवरण को छोड़कर 1963 की याचिका सं 220 और 222 बिल्कुल समान हैं।

उल्लिखित कारणों से ये याचिकाएँ विफल हो जाती हैं और बर्खास्त कर दी जाती हैं। लागत के बारे में कोई आदेश नहीं होगा।”

(19) याचिकाकर्ता का सही नाम बीरेंद्र कुमार निगम है न कि बीरेंद्र कुमार निगम, जैसा कि दिल्ली उच्च न्यायालय ने देखा है। इसके अलावा, इस पहलू की जांच भारत संघ बनाम R.P.Yadav² में नौसेना सेवाओं के

कर्मचारियों के संदर्भ में की गई है।माननीय उच्चतम न्यायालय ने पैरा 24 और 25 में संक्षेप में कहा है:-

“24. एक आकस्मिक प्रश्न जो उत्पन्न होता है वह यह है कि क्या प्रतिवादी द्वारा बल से रिहा किए जाने का दावा नौसेना सेवा के सख्त अनुशासन की आवश्यकताओं को ध्यान में रखते हुए किया गया है।हमारे सुविचारित दृष्टिकोण में प्रश्न का उत्तर नकारात्मक होना चाहिए।नौसेना बल के किसी सदस्य को अपनी इच्छा के अनुसार किसी भी समय सेवा से बाहर निकलने का अधिकार देना रक्षा सेवाओं के सदस्यों से अपेक्षित अनुशासन के उच्च मानक के लिए घृणित अवधारणा है।प्रतिवादी की ओर से उठाए गए इस तरह के तर्क को स्वीकार करने का परिणाम राष्ट्र की सुरक्षा को छूते हुए विनाशकारी परिणाम देगा।यह ध्यान में रखना होगा कि नौसेना सहित रक्षा सेवाओं के सदस्यों को राष्ट्र की सुरक्षा का कार्य सौंपे जाने का गौरवपूर्ण सौभाग्य प्राप्त है।यह एक विशेषाधिकार है जो केवल उन चयनित व्यक्तियों के लिए है जो सेवा में प्रवेश करने में सफल हुए हैं और दक्षता के उच्च मानकों को बनाए रखा है। नियम 217 और 218 जैसे नियमों के प्रावधानों से यह भी स्पष्ट है कि जो व्यक्ति जो निर्धारित प्राधिकारी की राय में स्थायी रूप से उपयुक्त नहीं पाए जाते हैं को नौसेना की सेवा के किसी भी रूप में सेवा से बर्खास्त किया जा सकता है। स्थिति स्पष्ट है कि एक नाविक उस अवधि के अंत में सेवा से छुट्टी लेने का हकदार है जिसके लिए वह लगा हुआ है और यह अधिकार भी नियमों में दिए गए अपवादों के अधीन है।इस तरह के प्रावधान, हमारे सुविचारित विचार में, एक नाविक में किसी भी अधिकार की अवधारणा को खारिज करते हैं, जो कि अनुबंध या पुनः जुड़ाव की अवधि के निर्वाह के

दौरान सही रिहाई का दावा करता है। देश के व्यापक हित में इस तरह के उपाय की आवश्यकता है। एक नाविक प्रारंभिक कार्य के 15 या 20 वर्षों के दौरान, जिसमें प्रशिक्षण की अवधि शामिल है, एक उच्च-स्तरीय विशेषज्ञता और कौशल प्राप्त करता है जिसके लिए सरकारी खजाने से पर्याप्त राशि खर्च की जाती है।

25. इसलिए, यह सही है कि नौसेना बल की ताकत को सावधानीपूर्वक योजना और अध्ययन के बाद निर्धारित किया जाना है। आपातकाल की स्थिति में देश बल से प्रशिक्षित नाविकों को खोने का सामना नहीं कर सकता है। ऐसी स्थिति में यदि नाविक जिन्होंने प्रारंभिक कार्य की अवधि पूरी कर ली है और उन्हें फिर से कार्य करने की अनुमति दी गई है, वे बल से रिहाई की मांग करते हैं और अधिकारियों को इस मामले में कोई विवेकाधिकार नहीं है, तो नौसेना बल की दक्षता और युद्ध की तैयारी पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है। ऐसी स्थिति से बचना चाहिए। उच्च न्यायालय का यह दृष्टिकोण कि एक नाविक जिसने 15 वर्ष की सेवा पूरी कर ली है और इस तरह से पेंशन का अधिकार अर्जित किया है, अधिकार के रूप में रिहाई का दावा कर सकता है और संबंधित प्राधिकरण उसके अनुरोध को प्रतिग्रहण करने के लिए बाध्य है, हम इसकी सराहना नहीं करता है। हमारे सुविचारित विचार में, उच्च न्यायालय ने मामले में अपने दृष्टिकोण में गलती की है और त्रुटि ने निर्णय को दूषित कर दिया है।”

(20) इसी तरह, सरजंत परवीन कुमार (उपरोक्त) मामले में दिल्ली उच्च न्यायालय की खण्ड पीठ का फैसला भी इसी तर्ज पर है।

(21) विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता ने आगे कहा है कि याचिकाकर्ता इस्तीफा दे सकता था और उसके बाद पद के लिए आवेदन कर सकता था। इसलिए उन्होंने कहा कि याचिकाकर्ता को रुकने के लिए मजबूर नहीं किया जा सकता है।

(22) इस न्यायालय ने इस निवेदन पर विचार किया है, हालांकि, इसमें कोई योग्यता नहीं पाई गई है। यदि याचिकाकर्ता इस्तीफा देना चाहता है, तो उसे नियुक्ति पत्र के नियमों और शर्तों का पालन करना होगा। किसी भी मामले में, नियुक्ति पत्र के खंड 10 को सावधानीपूर्वक पढ़ने पर, यह स्पष्ट है कि एक नियोक्ता को वैकल्पिक उपयुक्त व्यस्था होने तक इस्तीफे को स्वीकार नहीं करने का अधिकार है ताकि छात्रों की पढ़ाई और रोगियों के स्वास्थ्य पर असर न पड़े।

(23) उपरोक्त तथ्य को ध्यान में रखते हुए, रिट जारी करने का कोई आधार नहीं बनाया गया है, जिसके लिए अनुरोध किया गया है।

(24) इसलिए बर्खास्त कर दिया गया।

पायल मेहता

अस्वीकरण:- स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा।

अनुवादक - कुलभूषण