

माननीय न्यायमूर्ति प्रमोद कोहली के समक्ष

परविंदर मोहिन्दू, — याचिकाकर्ता

बनाम

श्री माता मनसा देवी श्राइन बोर्ड, पंचकुला और अन्य — उत्तरदाता

C.W.P नं.. 2000 का 13136 और & सीडब्ल्यूपी नं. 2001 का 13612

22 अगस्त, 2007

भारत का संविधान, 1950 अनुच्छेद. 226 —लेखापाल के पद पर नियमित आधार पर एवं नियमित वेतनमान पर नियुक्ति हेतु विज्ञापन— चयन समिति द्वारा याचिकाकर्ता का चयन —संविदात्मक आधार पर नियुक्ति और समय-समय पर विस्तारित —सेवाओं के नियमितीकरण के लिए दावा — — अस्वीकृति-उसकी चुनौती-रिट याचिका के लंबित रहने के दौरान उत्तरदाताओं द्वारा याचिकाकर्ता की सेवाओं से छूट-सेवा की समाप्ति इस कारण से नहीं कि उसकी सेवाओं की अब आवश्यकता नहीं है, बल्कि पूर्वाग्रह और कलंक के कारण-बोर्ड ने दो उपलब्ध रिक्तियों का विज्ञापन किया और पत्र जारी किया याचिकाकर्ता को उसके मामले पर विचार करने के लिए रिट याचिका वापस लेने की शर्त पर - एक तदर्थ/अस्थायी कर्मचारी को किसी अन्य

तदर्थ/अस्थायी कर्मचारी द्वारा प्रतिस्थापित नहीं किया जा सकता - प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन - याचिकाकर्ता की सेवाओं की समाप्ति कानून में टिकाऊ नहीं है और रद्द कर दी गई - याचिकाकर्ता को अनुमति दी गई जब तक पद नियमित आधार पर नहीं भरा जाता और/या उसे कानून के अनुसार नियमित नहीं किया जाता, तब तक सेवा में बनी रहेगी - याचिकाकर्ता को भी उसकी उम्र में छूट देकर नियमित नियुक्ति के लिए विचार किए जाने का हकदार माना गया है।

यह माना गया कि याचिकाकर्ता की सेवाओं की समाप्ति, - दिनांक 21 मई, 2001 के आदेश के अनुसार, हालांकि यह इंगित करती है कि इस आदेश की तारीख के बाद उसकी सेवाओं की आवश्यकता नहीं है, लेकिन तथ्यात्मक स्थिति अन्यथा है। उसकी सेवाओं की समाप्ति के बाद भी, उत्तरदाताओं ने संचार जारी किया जिसमें उन्होंने रिट याचिका वापस लेने के अधीन याचिकाकर्ता के मामले पर विचार करने का निर्णय लिया। यह संचार स्वयं आक्षेपित समाप्ति आदेश में निहित कथन को झुठलाने के लिए पर्याप्त है। इस संचार के बाद बोर्ड ने दो उपलब्ध रिक्तियों को फिर से विज्ञापित करने का निर्णय लिया है।

इसलिए, उत्तरदाताओं के रिकॉर्ड से यह स्पष्ट है कि आक्षेपित आदेश में इस आशय की शर्त शामिल की गई है कि याचिकाकर्ता की सेवाओं की

अब आवश्यकता नहीं है, केवल किसी तरह से याचिकाकर्ता से छुटकारा पाने का एक उपकरण है। यह एक स्पष्ट मामला है जहां याचिकाकर्ता को पूर्वाग्रह और कलंक के साथ सेवा से हटा दिया गया है। यह स्थापित कानून है कि जहां कलंक के कारण किसी अस्थायी कर्मचारी की भी सेवाएं समाप्त कर दी जाती हैं, वहां प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन करना आवश्यक है।

(पैरा 13 और 14)

अमित झांजी, वकील, याचिकाकर्ता की ओर से

एस.एस. मीलू, वकील, प्रतिवादी-बोर्ड की ओर से

माननीय न्यायमूर्ति प्रमोद कोहली (मौखिक) :

(1) याचिकाकर्ता ने अपनी नियुक्ति और उसके बाद की सेवाओं की समाप्ति की स्थिति से संबंधित ये दो सिविल रिट याचिकाएं दायर की हैं। 2000 की सिविल रिट याचिका संख्या 13126 में, याचिकाकर्ता ने 23 अक्टूबर, 1998 के अपने नियुक्ति आदेश में शर्त/शर्त को रद्द करने की मांग की, जिसमें उसे समेकित वेतन पर अनुबंध के आधार पर नियुक्त किया गया है। सभी परिणामी लाभों, वरिष्ठता और

वेतन आदि के साथ प्रारंभिक नियुक्ति की तारीख से उसे नियमित रूप से नियुक्त मानने के लिए एक और निर्देश की मांग की गई है। इस रिट याचिका के लंबित रहने के दौरान, याचिकाकर्ता को 21 मई 2001 के आदेश के तहत सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था। इस आदेश को 2001 की दूसरी सिविल रिट याचिका संख्या 13612 में चुनौती दी गई। चूंकि दोनों मामले आपस में जुड़े हुए हैं, इसलिए एक साथ सुनवाई के लिए उठाए जाते हैं और इसी सामान्य आदेश से निपटाए जाते हैं।

(2) इन याचिकाओं को दाखिल करने के लिए प्रासंगिक तथ्यों पर ध्यान देना आवश्यक है। प्रतिवादी नंबर 1, श्री माता मनसा देवी श्राइन बोर्ड, पंचकुला, एक वैधानिक बोर्ड है। बोर्ड ने अपनी 5वीं बैठक में स्वीकृत पद के विरुद्ध अतिरिक्त कर्मचारियों की भर्ती करने का निर्णय लिया। लेखाकार का एक पद, जो बोर्ड के पास रु. के स्वीकृत नियमित वेतनमान में उपलब्ध था। 1400-2600, को नियुक्ति के लिए भेजा गया था। 8 जून, 1996 की मांग के तहत अकाउंटेंट के पद के लिए योग्य उम्मीदवारों के नाम भेजने के लिए रोजगार कार्यालय को एक मांग की गई थी। इसके बाद 22 जून, 1998 को एक सार्वजनिक सूचना जारी की गई, जिसके तहत आवेदन आमंत्रित किए गए थे। उसमें दर्शाई गई योग्यता वाले पात्र उम्मीदवार। हालांकि, रोजगार कार्यालय को भेजे गए अध्याचन में पद को अस्थायी दिखाया गया था, लेकिन सार्वजनिक सूचना में ऐसी कोई शर्त नहीं थी।

विज्ञापन के संदर्भ में विधिवत योग्य होने का दावा करने वाले याचिकाकर्ता ने इसके जवाब में सक्षम प्राधिकारी को आवेदन दिया। बोर्ड ने अपने आदेश दिनांक 14 जुलाई, 1998 के तहत एक चयन समिति का भी गठन किया। कुल मिलाकर, आठ उम्मीदवारों ने आवेदन किया और 28 अगस्त, 1998 को चयन समिति के समक्ष साक्षात्कार का सामना किया। एक संजीव घई को क्रम संख्या 1 पर रखा गया था। चयन सूची, जबकि याचिकाकर्ता को चयन समिति द्वारा प्रतीक्षा सूची में क्रम संख्या 1 पर रखा गया था। यह पार्टियों का स्वीकृत मामला है कि संजीव घई ने शामिल नहीं होने का फैसला किया और परिणामस्वरूप याचिकाकर्ता का चयन और नियुक्ति की गई, - नियुक्ति पत्र दिनांक 22 अक्टूबर, 1998 के माध्यम से। यह भी ध्यान रखना उचित है कि हालांकि विज्ञापित पद नियमित रूप से स्वीकृत था हालांकि, नियुक्ति 89 दिनों की अवधि के लिए अनुबंध के आधार पर और रुपये के समेकित वेतन पर की गई थी। 3,000 प्रति माह. आदेश में यह भी शर्त है कि उसकी सेवाएं बिना कोई कारण बताए किसी भी समय समाप्त की जा सकती हैं। यह भी विवादित नहीं है कि याचिकाकर्ता 24 अक्टूबर, 1998 को भेजे गए व्यक्ति में शामिल हुई थी। याचिकाकर्ता की नियुक्ति उसकी प्रारंभिक नियुक्ति की तारीख से लेकर समय-समय पर बढ़ाई गई थी! 21 मई, 2001। याचिकाकर्ता ने 24 जून, 1999 को एक अभ्यावेदन दायर किया, जिसमें नियोक्ता-प्रतिवादी द्वारा विधिवत गठित सक्षम चयन समिति द्वारा एक नियमित पद के खिलाफ उसके चयन के

मद्देनजर और इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए नियमित नियुक्ति की मांग की गई थी। उनका चयन बोर्ड द्वारा शुरू की गई चयन की उचित प्रक्रिया द्वारा किया गया था। इस अभ्यावेदन के बाद 6 जुलाई, 1999 और 30 नवंबर, 1999 को दो और अभ्यावेदन आए। कोई प्रतिक्रिया नहीं मिलने पर, याचिकाकर्ता ने 2000 की सिविल रिट याचिका संख्या 13136 दायर की। इस न्यायालय ने प्रस्ताव का नोटिस जारी करते हुए सुनवाई की अगली तारीख तक यथास्थिति बनाए रखने का भी निर्देश दिया। उपरोक्त आदेश के आधार पर ही याचिकाकर्ता प्रेषण में बना रहा। बाद में, यथास्थिति का आदेश इस न्यायालय द्वारा 13 मार्च के आदेश द्वारा हटा दिया गया। 2001. विज्ञापन अंतरिम आदेश को रद्द करते हुए, इस न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणियाँ भी कीं: —

“हालांकि, हमारा विचार है कि यह उपयुक्त मामला नहीं है जिसमें 26 सितंबर, 2000 के अंतरिम निर्देश जारी रहने चाहिए। परिणामस्वरूप, उपरोक्त अंतरिम निर्देश वापस लिए जाते हैं। हम यहां देख सकते हैं कि यदि श्री राजीव अग्रवाल के इस्तीफे की स्वीकृति पर रिक्त होने वाले लेखाकार के पद को भरा जाना है, तो याचिकाकर्ता के मामले पर भी उक्त पद पर नियुक्ति के लिए विचार किया जाएगा, जो हालांकि होगा, वर्तमान रिट याचिका में उसके अधिकारों पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना।”

(3) इस आदेश के परिणामस्वरूप, याचिकाकर्ता के मामले पर नियोक्ता द्वारा राजीव अग्रवाल, जो प्रतिवादी-नियोक्ता के साथ काम कर रहे थे, के इस्तीफे के कारण रिक्त हुए अकाउंटेंट के पद पर नियुक्ति के लिए विचार किया गया था। याचिकाकर्ता को पत्र पृष्ठांकन संख्या 716, दिनांक 31 अगस्त, 2005 के माध्यम से निम्नलिखित निर्णय के बारे में सूचित किया गया:-

"यह निर्णय लिया गया है कि उसके मामले पर तभी विचार किया जाएगा जब मामला वापस ले लिया जाएगा।"

(4) इस तथ्य को न्यायालय के संज्ञान में लाया गया, जिसके बाद न्यायालय ने 16 सितंबर, 2006 को निम्नलिखित आदेश पारित किया: -

“बहस के दौरान, याचिकाकर्ता के वकील ने मुझे सचिव, श्री माता मनसा देवी श्राइन बोर्ड, पंचकुला द्वारा लिखा गया एक पत्र दिखाया, जो वित्तीय आयुक्त और सचिव, हरियाणा सरकार, शहरी विकास विभाग, चंडीगढ़ को संबोधित था, जिसमें कहा गया था यह उल्लेख किया गया है कि बोर्ड ने निर्णय लिया है कि याचिकाकर्ता के मामले पर तभी विचार किया जाएगा जब याचिकाकर्ता द्वारा मामला वापस ले लिया जाएगा। प्रथम दृष्टया यह अनुचित श्रम प्रथा के समान है।

चूंकि प्रतिवादी बोर्ड लेखाकार के पद पर नियुक्ति के लिए याचिकाकर्ता के मामले पर विचार करने के लिए तैयार है, इसलिए, याचिकाकर्ता के मामले पर प्रतिवादी बोर्ड द्वारा आज से दो महीने की अवधि के भीतर विचार किया जाएगा और उस पर निर्णय लिया जाएगा। न्यायालय को सूचित किया गया। 29 नवंबर, 2005 तक स्थगित।

(5) इस आदेश के अनुसरण में, प्रतिवादी-बोर्ड ने 28 नवंबर, 2005 को एक आदेश पारित किया, जिसमें कहा गया है कि 31 अगस्त, 2005 का पत्र बोर्ड की एक आंतरिक प्रक्रिया थी और याचिकाकर्ता के बाद अनजाने में जारी किया गया है। इस आशय का शपथ पत्र प्रस्तुत किया 12 मई, 2004 को, जिसमें उन्होंने मामला वापस लेने की पेशकश की। आगे यह भी निर्धारित किया गया है कि बोर्ड का इरादा याचिकाकर्ता के किसी भी वैध दावे या अधिकार को परेशान करने या दबाने का नहीं है। आदेश में कहा गया है कि बोर्ड में भर्ती चार तरीकों में से किसी एक से हो सकती है और फिलहाल पद भरने की कोई योजना नहीं है। जब भी यह पद भरा जाएगा तो बोर्ड याचिकाकर्ता पर विचार करेगा। ऐसा कहा गया है कि इसके बाद, श्री माता मनसा द्रवि श्राइन बोर्ड में अकाउंटेंट के दो पदों को 89 दिनों की अवधि के लिए अनुबंध के आधार पर रुपये के समेकित वेतन पर भरने के लिए विज्ञापित किया गया है। 5,000 प्रति माह. जबकि सिविल रिट याचिका संख्या 13136 ऑफ 2000 लंबित थी, प्रतिवादी-बोर्ड ने

21 मई, 2001 को एक आदेश पारित किया, जिसके तहत याचिकाकर्ता की सेवाओं को समाप्त कर दिया गया। आदेश इस प्रकार है:-

“श्रीमती की अनुबंध अवधि। परविदर मोहिन्द्र, लेखाकार का कार्यकाल 23 अप्रैल, 2001 से 21 मई, 2001 तक बढ़ा दिया गया है। उनके नियुक्ति पत्र के नियमों और शर्तों के अनुसार इस तिथि से आगे उनकी सेवाओं की आवश्यकता नहीं है।

(6) इस आदेश को 2001 की सिविल रिट याचिका संख्या 13612 में चुनौती का विषय बनाया गया है।

(7) मैंने पक्षों के विद्वान वकीलों को विस्तार से सुना है और मामले के रिकॉर्ड का अवलोकन किया है।

(8) विचार के लिए दो महत्वपूर्ण प्रश्न उठते हैं:

(1) क्या नियोक्ता नियमित नियुक्ति और नियमित वेतनमान के लिए पद विज्ञापित करने और उस आधार पर चयन करने के बाद याचिकाकर्ता को संविदा के आधार पर नियुक्त करने का हकदार है?

(2) क्या याचिकाकर्ता की बर्खास्तगी उचित और कानूनी रूप से स्वीकार्य है?

(9) उत्तरदाताओं ने सिविल रिट याचिका संख्या के जवाब में अपने लिखित बयान में। 2000 के 13136 ने विशेष रूप से स्वीकार किया है कि 22 जून 1998 के विज्ञापन नोटिस के माध्यम से विज्ञापित पद, बोर्ड द्वारा विधिवत स्वीकृत एक नियमित पद था। ये स्वीकारोक्ति प्रारंभिक आपत्तियों के साथ-साथ उत्तर के गुण-दोष के आधार पर पैराग्राफ 7 में भी शामिल हैं।

हालाँकि, यह कहा गया है कि वित्तीय अत्यावश्यकताओं को देखते हुए यह निर्णय लिया गया कि संबंधित पद को अनुबंध के आधार पर रुपये के समेकित वेतन पर भरा जाए। 3,000, प्रति माह जिसके लिए नियुक्ति पत्र जारी किया गया था। याचिकाकर्ता ने नियुक्ति पत्र के नियमों और शर्तों को स्वीकार कर लिया है और इस विलंबित चरण में इसे चुनौती देने का अपना अधिकार छोड़ दिया है। हालाँकि, यह विवादित नहीं है कि उत्तरदाताओं के पास विधिवत स्वीकृत पद उपलब्ध था/है और याचिकाकर्ता का चयन भी नियमित पद के विरुद्ध नियुक्ति के लिए किया गया था।

(10) हालाँकि, उत्तरदाताओं की ओर से उपस्थित विद्वान वकील का कहना है कि जो पद विज्ञापित किया गया था और एक और बाद में राजीव अग्रवाल के इस्तीफे के कारण उपलब्ध हुआ, वह अभी भी खाली पड़ा है और भरा नहीं गया है। उत्तरदाताओं ने इस तथ्य से भी इनकार किया है कि बोर्ड ने याचिकाकर्ता के मामले पर विचार करने का फैसला किया था और इस आशय का निर्णय लिया गया था और उसे रिट याचिका वापस लेने के लिए सूचित किया गया था। चूंकि याचिकाकर्ता को भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के आदेश के अनुसार प्रतिवादी-बोर्ड द्वारा शुरू की गई चयन की एक वैध प्रक्रिया के माध्यम से विधिवत

गठित चयन समिति द्वारा चुना गया था, इसलिए, यह बोर्ड के लिए खुला नहीं था। संविदा के आधार पर और समेकित वेतन पर नियुक्ति करें। नियुक्ति पत्र में शर्तों के खिलाफ याचिकाकर्ता के अभ्यावेदन, जो अन्य बातों के अलावा, याचिकाकर्ता की नियुक्ति को संविदात्मक और समेकित वेतन पर बनाता है, का जवाब नहीं दिया गया है। जवाब में लिखा है कि अभ्यावेदन खारिज कर दिया गया है। हालाँकि, न तो कोई अस्वीकृति आदेश रिकॉर्ड पर रखा गया है और न ही याचिकाकर्ता को सूचित किया गया है। याचिकाकर्ता के अभ्यावेदन को अस्वीकार करने का कोई कारण नहीं बताया गया है। जब याचिकाकर्ता ने प्रतिवादी-बोर्ड में नियमित वेतनमान वाले नियमित पद के विरुद्ध इस पद के लिए आवेदन किया, तो याचिकाकर्ता की यह वैध अपेक्षा थी कि उसके चयन की स्थिति में, उसे नियमित वेतन में रखा जाएगा। स्केल और नौकरी की सुरक्षा होगी। हालाँकि, उनकी नियुक्ति संविदा के आधार पर और समेकित वेतन पर की गई थी। वित्तीय संकट के संबंध में प्रतिवादी-बोर्ड का बचाव उत्तर में कोरा बयान है। जवाब में बोर्ड की वित्तीय स्थिति और वित्तीय सेहत का कोई ब्योरा नहीं दिया गया है। इस तथ्य को याचिकाकर्ता के बर्खास्तगी पत्र के आलोक में भी देखा जाना चाहिए।

(11) उत्तरदाताओं के विद्वान वकील ने माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा सचिव, कर्नाटक राज्य और अन्य बनाम उमादेवी और अन्य मामले में की गई टिप्पणियों पर भरोसा किया, जिसमें सर्वोच्च न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणियां कीं: -

“जब कोई व्यक्ति अस्थायी रोजगार में प्रवेश करता है या संविदात्मक या आकस्मिक कर्मचारी के रूप में नियुक्ति प्राप्त करता है और नियुक्ति प्रासंगिक नियमों या प्रक्रिया द्वारा मान्यता प्राप्त उचित चयन पर आधारित नहीं होती है, तो उसे नियुक्ति के अस्थायी, आकस्मिक या संविदात्मक होने के परिणामों के बारे में पता होता है। प्रकृति में। ऐसा व्यक्ति पद पर स्थायी होने की वैध उम्मीद के सिद्धांत का सहारा नहीं ले सकता, जबकि पद पर नियुक्ति केवल चयन की उचित प्रक्रिया का पालन करके और संबंधित मामलों में, लोक सेवा आयोग के परामर्श से ही की जा सकती है। इसलिए, वैध अपेक्षा के सिद्धांत को अस्थायी, संविदा या आकस्मिक कर्मचारियों द्वारा सफलतापूर्वक आगे नहीं बढ़ाया जा सकता है। यह भी नहीं माना जा सकता कि राज्य ने इन व्यक्तियों को नियुक्त करते समय या तो उन्हें जहां वे हैं वहीं जारी रखने या उन्हें स्थायी करने का कोई वादा किया है। राज्य संवैधानिक रूप से ऐसा वादा नहीं कर सकता। यह भी स्पष्ट है कि पद पर स्थायी किए जाने की सकारात्मक राहत पाने के लिए इस सिद्धांत का सहारा नहीं लिया जा सकता है।”

(11) उपरोक्त टिप्पणियों के आधार पर, यह कहा गया है कि याचिकाकर्ता की प्रतिवादी-बोर्ड के नियमित कर्मचारी के रूप में व्यवहार करने की याचिका को स्वीकार नहीं किया जा सकता है क्योंकि यह कानून में स्वीकार्य नहीं है। तर्क यह है कि याचिकाकर्ता संविदा नियुक्ति स्वीकार करने के बाद उसे

चुनौती नहीं दे सकता। यह विवाद में नहीं है कि याचिकाकर्ता नियुक्ति के अनुसार पद पर शामिल हो गया, जिसमें शर्त है कि नियुक्ति 89 दिनों के लिए संविदात्मक है। यह भी एक स्वीकृत तथ्य है कि याचिकाकर्ता की सेवाएँ 24 अक्टूबर, 1998 से 21 मई, 2001 तक जारी रहीं, जो स्पष्ट रूप से इंगित करता है कि नौकरी की आवश्यकता है और पद नियमित प्रकृति का है और याचिकाकर्ता को इस पर बने रहने की अनुमति दी गई है। पोस्ट। याचिकाकर्ता की प्रारंभिक नियुक्ति, जो 89 दिनों के लिए थी, बिना किसी रुकावट के लगातार बढ़ाई गई, उसे नियमित पद पर चयनित किया गया, अभ्यावेदन दिया गया, जिसे किसी भी वैध आदेश द्वारा अस्वीकार नहीं किया गया है। हालाँकि, तथ्य यह है कि याचिकाकर्ता ने बिना किसी आरक्षण के संविदा नियुक्ति स्वीकार कर ली। वह अपने कर्तव्यों में शामिल हो गई और उस क्षमता में बनी रहीं।

(12) याचिकाकर्ता की समाप्ति, - दिनांक 21 मई, 2001 के आदेश के तहत, अनुबंध पी-11, हालांकि इंगित करता है कि इस आदेश की तारीख के बाद उसकी सेवाओं की आवश्यकता नहीं है, लेकिन तथ्यात्मक स्थिति अन्यथा है। उसकी सेवाओं की समाप्ति के बाद भी, उत्तरदाताओं ने 31 अगस्त, 2005 को मेमो नंबर 715 जारी किया, जिसमें उन्होंने रिट याचिका वापस लेने के अधीन याचिकाकर्ता के मामले पर विचार करने का निर्णय लिया। यह संचार स्वयं आक्षेपित समाप्ति आदेश में निहित कथन को झुठलाने के लिए पर्याप्त है। इस

संचार के बाद बोर्ड ने दो उपलब्ध रिक्तियों को फिर से विज्ञापित करने का निर्णय लिया है। इसलिए, उत्तरदाताओं के रिकॉर्ड से यह स्पष्ट है कि आक्षेपित आदेश में इस आशय की शर्त शामिल की गई है कि याचिकाकर्ता की सेवाओं की अब आवश्यकता नहीं है, केवल किसी तरह से याचिकाकर्ता से छुटकारा पाने का एक उपकरण है। दूसरी रिट याचिका में उत्तरदाताओं द्वारा दायर उत्तर के आलोक में समाप्ति आदेश की वैधता पर भी विचार किया जाना चाहिए। लिखित बयान के पैराग्राफ 8 में, उत्तरदाताओं ने निम्नलिखित कथन दिये हैं:-

“यहां यह बताना उचित है कि याचिकाकर्ता के खिलाफ अपनी शक्ति का दुरुपयोग करने की शिकायतें हैं, जिसके परिणामस्वरूप प्रतिवादी-बोर्ड को नुकसान हुआ। याचिकाकर्ता के कृत्य के कारण माननीय सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष बोर्ड द्वारा लिया गया पक्ष गलत साबित हुआ। याचिकाकर्ता द्वारा किए गए कृत्य को ध्यान में रखते हुए सक्षम प्राधिकारी ने गंभीरता से विचार किया और नियुक्ति के लिए उसकी अवधि नहीं बढ़ाने का फैसला किया।

(13) उपरोक्त कथन से यह स्पष्ट हो जाता है कि याचिकाकर्ता की समाप्ति आक्षेपित समाप्ति आदेश में निहित कारणों से नहीं, बल्कि उत्तर में उल्लिखित कारणों से हुई है। यह एक स्पष्ट मामला है जहां याचिकाकर्ता को पूर्वाग्रह और कलंक के साथ सेवा से हटा दिया गया है। यह स्थापित कानून है कि

जहां कलंक के कारण किसी अस्थायी कर्मचारी की भी सेवाएं समाप्त कर दी जाती हैं, वहां प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन करना आवश्यक है। माननीय सर्वोच्च न्यायालय में पंजाब राज्य एवं अन्य बनाम सुख राज बहादुर का मामला निम्नानुसार आयोजित किया गया है:-

“17. इन मामलों के परिप्रेक्ष्य में, निम्नलिखित प्रस्ताव स्पष्ट हैं:-

(1) एक अस्थायी नौकर या परिवीक्षाधीन व्यक्ति की सेवाओं को उसके रोजगार के नियमों के तहत समाप्त किया जा सकता है और बिना किसी और चीज के ऐसी समाप्ति संविधान के अनुच्छेद 311 के कार्यान्वयन को आकर्षित नहीं करेगी।

(2) प्रत्येक मामले में सेवा समाप्ति के आदेश से पहले की परिस्थितियों या संबंधित परिस्थितियों की जांच की जानी चाहिए, इसके पीछे का मकसद महत्वहीन है।

(3) यदि आदेश किसी लोक सेवक के लिए कोई बुरा परिणाम लेकर आता है या उसके चरित्र या ईमानदारी के खिलाफ आक्षेप लगाता है, तो इसे दंड के रूप में माना जाना चाहिए, भले ही वह केवल परिवीक्षाधीन या अस्थायी सेवक हो।

(4) केवल यह सुनिश्चित करने के लिए कि लोक सेवक को सेवा में बनाए रखा जाना चाहिए या नहीं, वरिष्ठ अधिकारियों द्वारा शुरू की गई जांच से पहले अपरिहार्य रूप में सेवा समाप्ति का आदेश संविधान के अनुच्छेद 311 के कार्यान्वयन को आकर्षित नहीं करता है।

(5) यदि अनुच्छेद 311 में पूर्ण पैमाने पर विभागीय जांच की परिकल्पना की गई है यानी एक जांच अधिकारी नियुक्त किया गया है, एक आरोप-पत्र प्रस्तुत किया गया है, स्पष्टीकरण मांगा गया है और उस पर विचार किया गया है, उसके बाद सेवा समाप्ति का कोई भी आदेश उक्त लेख के संचालन को आकर्षित करेगा।

(15) याचिकाकर्ता का मामला उपरोक्त श्रेणी 3 के अंतर्गत आता है, इस प्रकार प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों को आकर्षित करता है। याचिकाकर्ता की सेवा की समाप्ति, दिनांक 21 मई, 2001 के आदेश, अनुलग्नक पी-11 के तहत, कानून में टिकाऊ नहीं है और इसे रद्द कर दिया गया है। बर्खास्तगी के आदेश के रद्द होने के परिणामस्वरूप, याचिकाकर्ता तुरंत सेवा में बहाल होने का हकदार है। यह स्थापित कानून है कि एक तदर्थ और अस्थायी कर्मचारी को दूसरे तदर्थ/अस्थायी कर्मचारी द्वारा प्रतिस्थापित नहीं किया जा सकता है। प्रतिवादी का मामला यह नहीं है कि उन्हें अकाउंटेंट की बिल्कुल भी आवश्यकता नहीं है या रिक्त पद को

भरने का उनका कोई इरादा नहीं है। इसके विपरीत, उत्तरदाताओं ने तदर्थ/अस्थायी आधार पर लेखाकारों के दो पदों को भरने के लिए एक और विज्ञापन जारी किया है। इसलिए, यह सुरक्षित रूप से निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि प्रतिवादी-बोर्ड के साथ लेखाकार की आवश्यकता है। उन्हें याचिकाकर्ता के स्थान पर कोई अन्य अस्थायी/तदर्थ व्यवस्था करने की अनुमति नहीं दी जा सकती। इसलिए, याचिकाकर्ता को तब तक सेवा में बने रहने की अनुमति दी जाएगी जब तक कि पद नियमित आधार पर नहीं भर जाता और/या याचिकाकर्ता को कानून के अनुसार नियमित नहीं कर दिया जाता।

(16) जहां तक नियमितीकरण के लिए याचिकाकर्ता के अधिकार और दावे का सवाल है, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने उमादेवी मामले (सुप्रा) में ऐसे कर्मचारियों के नियमितीकरण के मामलों पर विचार करने के निर्देश जारी किए हैं, जिन्होंने दस साल से अधिक समय पूरा कर लिया है। सेवा की और जिसकी प्रारंभिक नियुक्ति एक बार के अपवाद के रूप में विधिवत गठित समिति द्वारा अवैध नहीं थी। इस याचिकाकर्ता का विधिवत चयन किया गया था, लेकिन उसने दस साल की सेवा पूरी नहीं की है, लेकिन सक्षम प्राधिकारी द्वारा उसके चयन को देखते हुए, वह नियमित नियुक्ति के लिए विचार किए जाने की हकदार है, जब भी प्रश्न में पद के लिए नियमित नियुक्ति की जाती है। यदि वह ऊपरी आयु

सीमा पार कर चुकी है या नियमित नियुक्ति के समय की आयु पार कर सकती है, तो उसकी आयु में छूट दी जाएगी।

(17) हालांकि याचिकाकर्ता को सेवा में फिर से शामिल कर लिया गया है लेकिन वह सेवा से बाहर रहने की अवधि के दौरान परिलब्धियों की हकदार नहीं होगी।

(18) इन याचिकाओं को उपरोक्त तरीके से तदनुसार अनुमति दी जाती है। मूल्य के हिसाब से कोई आर्डर नहीं। इस आदेश की एक प्रति 2001 की सीडब्ल्यूपी संख्या 13612 की फाइल पर रखी जाए।

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 व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा।

आयुष गर्ग
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी
(Trainee Judicial Officer)
पलवल, हरियाणा