

**समक्ष माननीय न्यायमूर्ति तपेन सेन**

**धनपत सिंह,- याचिकाकर्ता**

**बनाम**

**हरयाणा राज्य और अन्य , -प्रतिवादी**

**C.W.P. No. 4993 of 1989**

**24 मई, 2005**

भारत का संविधान, 1950- अनुच्छेद 226- हरियाणा राज्य सहकारी बैंक कर्मचारी सेवा (सामान्य संवर्ग) नियम, 1976- नियम 8.3- तदर्थ आधार पर याचिकाकर्ता की क्लर्क के रूप में नियुक्ति-प्रतिपादन के बाद याचिकाकर्ता ने तदर्थ आधार पर एक अस्थायी पद पर 1 वर्ष 9 महीने की सेवा की- तदर्थ नियुक्ति की अनुमति स्वीकृत आधार के रूप में नियुक्ति के तरीके के रूप में एक तदर्थ कर्मचारी के रूप में प्रदान की गई -अवधि की गणना करने का दावा - प्रतिवादी याचिकाकर्ता द्वारा भेजे गए कानूनी नोटिस पर विचार करने में विफल रहे - याचिकाकर्ता के पास 1976 के नियमों के तहत निर्धारित अपेक्षित योग्यताएं हैं- प्रतिवादी याचिकाकर्ता को अवशोषण की तिथि तक अल्प अवकाश के साथ पद पर बने रहने की अनुमति दी गई, जिसका याचिकाकर्ता हकदार है - निरंतरता का लाभ सेवा का, क्योंकि उसे निरंतर सेवा में माना जाएगा और अल्प अवकाश को क्षमा किया गया-चाहे प्रभावित व्यक्तियों को पक्षकार नहीं बनाना , याचिकाकर्ता राहत का हकदार है- याचिकाकर्ता के साथ घोर अन्याय - प्रतिवादियों को याचिकाकर्ता की वरिष्ठता को काल्पनिक रूप से तय करने और उसे सभी परिणामी लाभ देने का निर्देश दिया गया - हालाँकि, उत्तरदाताओं द्वारा पारित आदेश उन लोगों को दी गई पदोन्नति पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं डालेंगे।

अभिनिर्धारित, उत्तरदाताओं को यह ध्यान में रखना चाहिए कि वे एक कानूनी नोटिस से निपट रहे थे। एक बार जब वे स्वीकार कर लेते हैं कि उन्हें यह प्राप्त हो गया है, तो वे इस पर विचार करने और स्पष्ट आदेश द्वारा और कानून के अनुसार इसका निपटान करने के लिए बाध्य हैं। केवल यह कहना पर्याप्त नहीं है कि यह पूरी तरह से अस्पष्ट, आधारहीन, तुच्छ और रखरखाव योग्य नहीं था। एक संविधान द्वारा शासित लोकतांत्रिक व्यवस्था में प्रत्येक नियोक्ता, जो भारत के संविधान के समान ही पवित्र है, से अपेक्षा की जाती है कि वह उचित और न्यायसंगत तरीके से कार्य और व्यवहार करेगा। उन्हें एक आदर्श नियोक्ता की तरह भी काम करना चाहिए।

(पैरा 9)

आगे यह भी कहा गया कि 1976 नियम के अस्तित्व को लेकर कोई विवाद नहीं है , जैसा कि लिखित बयान में प्रतिवादी संख्या 2 द्वारा अस्वीकार नहीं किया गया है। याचिकाकर्ता के इस आशय के

कथनों को अस्वीकार कर दिया गया है कि तदर्थ नियुक्तियाँ अनुमेय थीं और याचिकाकर्ता के पास अपनी तदर्थ नियुक्ति के समय क्लर्क के पद पर नियुक्ति के लिए नियमों के तहत निर्धारित अपेक्षित योग्यताएँ थीं।

पारा 12 एवं 14

इसके अलावा, यह माना गया कि उत्तरदाताओं द्वारा अपने लिखित बयान में दिए गए बयान से पता चलता है कि याचिकाकर्ता की नियुक्ति, तदर्थ क्षमता में लेने के बाद, बीच में केवल 12 छोटे ब्रेक के साथ जारी रखने की अनुमति दी गई थी, लेकिन तब तक 26 अप्रैल, 1980 यानी वह तारीख जिस दिन उन्हें स्थायी रूप से समाहित कर दिया गया, जिससे उक्त नियुक्ति 5 मई, 1980 से प्रभावी हो गई।

पारा 19

इसके अलावा, यह माना गया कि चूंकि याचिकाकर्ता की नियुक्ति को अवशोषण तक जारी रखने की अनुमति दी गई थी, इसलिए उत्तरदाताओं द्वारा इस आशय की दलील दी गई कि याचिकाकर्ता की प्रारंभिक नियुक्ति प्रक्रिया का पालन किए बिना और अन्य पात्र उम्मीदवारों के दावों पर विचार किए बिना की गई थी, जो स्पष्ट रूप से गलत है। . इसलिए, ऐसी दलीलों को खारिज कर दिया जाता है और यह माना जाता है कि 4 अगस्त, 1978 से 26 अप्रैल, 1980 के बीच 1+2+1+8 दिनों की रुकावट को रुकावट/विराम के रूप में नहीं माना जा सकता है क्योंकि ये छोटी अवधि, हर बार, समाप्त हो जाती है। याचिकाकर्ता को पुनः शामिल किया गया और उसे अंतिम अवशोषण तक पद पर बने रहने की अनुमति दी गई। इस प्रकार, याचिकाकर्ता को निरंतर सेवा में माना जाना चाहिए और न्याय के हित में 1+2+1+8 दिनों के ब्रेक को माफ किया जाना चाहिए ताकि याचिकाकर्ता को सेवा में निरंतरता का लाभ मिल सके।

पारा 23

इसके अलावा, यह माना गया कि याचिकाकर्ता ने उन सभी व्यक्तियों को पक्षकार नहीं बनाया है जो प्रभावित हो सकते हैं, लेकिन केवल इसलिए कि उसने ऐसा नहीं किया है, क्या इसे इतना घातक माना जाना चाहिए कि वह राहत पाने से वंचित हो जाए। इस न्यायालय का स्पष्ट मानना है कि याचिकाकर्ता के साथ घोर अन्याय हुआ है। इसलिए, अनुच्छेद 226 के तहत क्षेत्राधिकार का प्रयोग करते हुए, इस न्यायालय को अन्याय को समाप्त करना चाहिए, लेकिन साथ ही, एक्टस क्यूरी नेमिनेम ग्रेवविट के सिद्धांतों का पालन करते हुए, इसे उन लोगों के प्रति पूर्वाग्रह का कारण नहीं बनना चाहिए जो इसके समक्ष नहीं हैं। यह न्यायालय आदेश देता है कि उत्तरदाताओं को विशेष रूप से याचिकाकर्ता की वरिष्ठता तय करनी चाहिए और ऐसा करने के बाद, उन्हें उन सभी परिणामी लाभों की गणना करनी चाहिए और उन्हें जारी करना चाहिए जो उसके क्रेडिट के लिए सुनिश्चित होते यदि उत्तरदाताओं ने कानूनी नोटिस को समय पर और उसके अनुसार निपटाया होता। कानून ने इसे अपने अभिलेखागार में दर्ज करने के बजाय। इस आदेश का यह अर्थ नहीं लगाया जाना चाहिए कि उत्तरदाताओं को कोई भी आदेश पारित करने की स्वतंत्रता दी गई है जो उन व्यक्तियों को दी गई पदोन्नति पर प्रतिकूल प्रभाव डाल सकता है जो इस न्यायालय के समक्ष नहीं हैं।

पारा 25, 26, 27

पुनीत बाली, याचिकाकर्ता के लिए वकील  
एमएस सिंधु, डीएजी, हरयाणा, के लिए उत्तरदाता संख्या1  
सुभाष आहूजा, उत्तरदाता संख्या 2 के लिए वकील

## आदेश

टोपेन सेन, माननीय न्यायमूर्ति

1. इस रिट याचिका में, याचिकाकर्ता एक उचित रिट या परमादेश रिट की प्रकृति में एक रिट जारी करने के लिए प्रार्थना करता है, जिसमें उत्तरदाताओं को उसके द्वारा प्रदान की गई 4.8.1978 से 5.5.1980 (लगभग 1 वर्ष 9 महीने) तक तदर्थ आधार पर पिछली सेवाओं को परिणामी लाभों के साथ ध्यान में रखने का आदेश माँगा गया है।
2. 4.8.1978 को, याचिकाकर्ता को 6 महीने की अवधि के लिए तदर्थ आधार पर क्लर्क के रूप में नियुक्त किया गया था। बताया गया है कि 6 माह की अवधि समाप्त होने से पहले ही उनका कार्यकाल बढ़ा दिया गया था और वे सेवा में बने रहे और इसी बीच 16.4.1979 को दायर एक आवेदन के आधार पर उन्हें 6.4. 1980 को साक्षात्कार के लिए बुलाया गया। क्लर्क के पद के लिए चयनित होने के बाद, उन्हें अंततः 26.4.1980 के नियुक्ति पत्र के माध्यम से क्लर्क के एक अस्थायी पद पर नियुक्ति दी गई, जैसा कि अनुबंध पी-1 में निहित है। प्रबंध निदेशक द्वारा जारी नियुक्ति पत्र का पहला पैराग्राफ इस प्रकार है:-  
"क्लर्क के पद के लिए आपके आवेदन दिनांक 16.5.1979 और साक्षात्कार दिनांक 6.4.1980 के संदर्भ में, हम आपको निम्नलिखित शर्तों के अधीन इस बैंक में अनिश्चित काल तक जारी रहने वाले क्लर्क के एक अस्थायी पद पर नियुक्ति की पेशकश करते हैं और शर्तें....."  
उक्त पत्र का अंतिम पैराग्राफ नियुक्ति को 5 मई, 1980 से प्रभावी बनाता है।
3. यह कहा गया है कि वर्ष 1985 में (1.1.1985 को), प्रतिवादी बैंक ने क्लर्क/स्टेनो-टाइपिस्ट/एसडीसी/अकाउंट क्लर्क की एक अस्थायी वरिष्ठता सूची प्रकाशित की थी। जब इसे प्रकाशित किया गया, तो याचिकाकर्ता यह देखकर आश्चर्यचकित रह गया कि उसका नाम क्रमांक 51 पर शामिल था, हालांकि उसकी नियुक्ति की तारीख 4.8.1978 सही ढंग से उल्लिखित थी। याचिकाकर्ता के विद्वान वकील का कहना है कि जो लोग याचिकाकर्ता के बाद शामिल हुए थे [जैसे क्रम संख्या 21, 23 से 50 तक के व्यक्ति] उन्हें उनके ऊपर रखा गया था। विद्वान वकील का कहना है कि उत्तरदाताओं ने उसे क्रम संख्या 51 पर रखकर, उसे इतने सारे लोगों से कनिष्ठ बना दिया और ऐसा करने का एकमात्र कारण यह था कि उन्होंने उसकी वरिष्ठता को उसके स्थायी अवशोषण की तारीख यानी 5.5.1980 से माना था और उन्होंने तदर्थ कर्मचारी के रूप में बितायी गयी अवधि अर्थात् 4.8.1978 से 5.5.1980 तक की अवधि की गणना नहीं की।

4. व्यथित होकर, याचिकाकर्ता ने अपने वकील के माध्यम से अनुलग्नक पी-3, जो कि कानूनी नोटिस की एक प्रति है, भेजा और न्याय की मांग की। हालाँकि, उत्तरदाताओं ने कुछ नहीं किया और इसके विपरीत, अक्टूबर 1988 में, उन्होंने ऐसे व्यक्तियों को पदोन्नत कर दिया जो याचिकाकर्ता से कनिष्ठ थे, यहाँ तक कि उक्त कानूनी नोटिस का जवाब देने की जहमत भी नहीं उठाई।

5. याचिकाकर्ता के विद्वान वकील श्री पुनीत बाली का कहना है कि हरियाणा राज्य सहकारी बैंक के कर्मचारी सेवा (सामान्य संवर्ग) नियम, 1976 के नियम 8.3 के तहत, भर्ती के केवल तीन तरीके हैं और वे हैं:-

- (a) तदर्थ नियुक्तियाँ;
- (b) अस्थायी नियुक्तियाँ; और
- (c) नियमित नियुक्तियाँ।

श्री बाली ने आगे कहा कि याचिकाकर्ता को उपरोक्त 1976 नियमों के नियम 8.3 के तहत भर्ती के तरीकों में से एक का पालन करते हुए 4.8.1978 को तदर्थ आधार पर नियुक्त किया गया था। उनके अनुसार, इस प्रकार कोई अनियमितता नहीं थी और परिणामस्वरूप, याचिकाकर्ता द्वारा ऐसी तदर्थ क्षमता पर प्रदान की गई अवधि की गणना की जानी चाहिए थी और उसे उसके सेवा लाभों से वंचित नहीं किया जा सकता था।

6. प्रतिवादी संख्या 2 के विद्वान वकील श्री सुभाष आहूजा का कहना है कि रिट याचिका सुनवाई योग्य नहीं है क्योंकि याचिकाकर्ता ने उन सभी व्यक्तियों को पक्षकार नहीं बनाया है जो इस मामले में पारित होने वाले किसी भी आदेश के कारण प्रभावित होंगे। उन्होंने आगे कहा कि वरिष्ठता सूची 1.1.1985 को प्रकाशित की गई थी और याचिकाकर्ता ने इस पर कोई आपत्ति नहीं जताई और उन्होंने 27.3.1989 को ही रिट याचिका दायर की और इसलिए, देर से होने के कारण रिट याचिका को खारिज कर दिया जाना चाहिए। उन्होंने आगे कहा कि उपरोक्त नियमों के नियम 8.6 के तहत, तदर्थ नियुक्ति 6 महीने की अवधि की समाप्ति पर समाप्त हो जाती है, जिसे याचिकाकर्ता के मामले में 4.2.1979 को समाप्त माना जाएगा। उन्होंने प्रतिवादी नंबर 2 के लिखित बयान में दिए गए बयानों के संदर्भ में आगे कहा कि याचिकाकर्ता 4.8.1978 से 3.5.1980 तक क्लर्क के रूप में तदर्थ क्षमता पर रहा, लेकिन इस अवधि के दौरान सेवा में कई विराम आये। विद्वान वकील का कहना है कि ये ब्रेक और अन्य भी अधिक कारण हैं कि याचिकाकर्ता को निरंतर सेवा का लाभ नहीं दिया जा सकता है।

7. जहां तक देरी से संबंधित मुद्दे का सवाल है, यह न्यायालय इसे अधिक महत्व देने के लिए इच्छुक नहीं है क्योंकि यह देखा गया है कि याचिकाकर्ता ने अनुबंध पी/3 के माध्यम से 21.11.1988 को कानूनी नोटिस भेजा था। उत्तरदाताओं ने उत्तर देने की भी जहमत नहीं उठाई। वास्तव में लिखित बयान के पैराग्राफ 5 में, उत्तरदाताओं ने स्वीकार किया है कि उन्हें कानूनी नोटिस प्राप्त हुआ है। हालाँकि, इस

आरोप से बचने के लिए कि उन्होंने इसे अनदेखा करना चुना और चुप रहे, इन उत्तरदाताओं ने इसका उत्तर बहुत ही सामान्य और नियमित तरीके से दिया है, जो निम्नानुसार है: -

"इस पैरा के उत्तर में यह प्रस्तुत किया गया है कि याचिकाकर्ता का कानूनी नोटिस प्रतिवादी-बैंक को प्राप्त हुआ था, यानी अनुबंध पी.3। चूंकि याचिकाकर्ता द्वारा अपने कानूनी नोटिस में उठाई गई आपत्तियां पूरी तरह से अस्पष्ट, आधारहीन और तुच्छ थीं इसलिए इसे दाखिल दफ़्तर किया गया था।"

8. दिया गया उत्तर हास्यास्पद होने के अलावा, उत्तरदाताओं द्वारा याचिकाकर्ता के साथ किए गए व्यवहार के बारे में बहुत कुछ बताता है। यह स्थापित करने के लिए रिकॉर्ड पर कुछ भी नहीं है कि किसने कानूनी नोटिस को अस्पष्ट, आधारहीन, तुच्छ माना। यह दिखाने के लिए रिकॉर्ड पर कुछ भी नहीं है कि यदि ऐसा कोई विचार था, तो उत्तरदाताओं के पास इस निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए क्या सामग्रियां थीं कि यह योग्यता से रहित था। सहायक सामग्री के अभाव में उत्तरदाताओं द्वारा अपने लिखित बयान में दिया गया महज एक अर्थहीन बयान स्वीकार नहीं किया जा सकता है।

9. उत्तरदाताओं को यह ध्यान में रखना चाहिए कि वे एक कानूनी नोटिस से निपट रहे थे। एक बार जब वे स्वीकार कर लेते हैं कि उन्हें यह प्राप्त हो गया है, तो वे इस पर विचार करने और स्पष्ट आदेश द्वारा और कानून के अनुसार इसका निपटान करने के लिए बाध्य हैं। केवल यह कहना पर्याप्त नहीं है कि यह पूरी तरह से अस्पष्ट, आधारहीन, तुच्छ और रखरखाव योग्य नहीं था। एक संविधान द्वारा शासित लोकतांत्रिक व्यवस्था में प्रत्येक नियोक्ता, जो भारत के संविधान के समान ही पवित्र है, से अपेक्षा की जाती है कि वह उचित और न्यायसंगत तरीके से कार्य और व्यवहार करेगा। उन्हें एक आदर्श नियोक्ता की तरह भी काम करना चाहिए। इस न्यायालय ने कानूनी नोटिस की सामग्री को बहुत ध्यान से पढ़ने और विचार करने के बाद, जिसे अनुबंध पी-3 के माध्यम से रिकॉर्ड पर लाया गया है, निश्चित रूप से यह राय है कि यह न तो अस्पष्ट था, न ही निराधार, न ही तुच्छ और न ही इसे "रखरखाव योग्य नहीं" कहा जा सकता था। वास्तव में, कानूनी नोटिस की सामग्री ऐसी थी कि उत्तरदाताओं के पास शायद कोई जवाब नहीं था और यही कारण है कि उन्होंने फिर से इसे केवल "फाइल" करने का विकल्प चुना! इसलिए, उक्त कानूनी नोटिस के प्रासंगिक अंश उद्धृत करने लायक होंगे और वे इस प्रकार हैं:-

1. मेरे मुवक्किल को छह महीने की अवधि के लिए तदर्थ आधार पर क्लर्क के रूप में नियुक्त किया गया था। उपरोक्त अवधि की समाप्ति से पहले उसकी तदर्थ नियुक्ति की अवधि बढ़ायी गई और समय-समय पर इसे नियमित आधार पर 5 मई 1980 को अंतिम रूप से समाहित किए जाने तक बढ़ाया गया।

2. हरियाणा राज्य सहकारी बैंक कर्मचारी सेवा (सामान्य संवर्ग) नियम, 1976 और उसमें निहित प्रावधानों के अनुसार, वरिष्ठता सेवा की लंबाई पर आधारित है और इसलिए, मेरे मुवक्किल को शुरुआत में 4.8 पर तदर्थ आधार पर नियुक्त किया गया था। 1978 जिस पद पर उन्हें अंततः नियमित आधार पर समाहित किया गया था, उसमें आवश्यक रूप से 4 अगस्त, 1978 के बाद नियुक्त किए गए सभी लोगों से वरिष्ठता का दर्जा दिया गया है।

3. यह स्थापित कानून है कि यदि तदर्थ सेवा अंततः नियमित आधार पर सिविल सेवक के अवशोषण में परिणत होती है, तो तदर्थ आधार पर बिताई गई अवधि को नोन-ईस्ट के रूप में नहीं गिना जा सकता है और इसे आवश्यक रूप से वरिष्ठता में गिना जाना चाहिए।

4. आदेश के अवलोकन से यह पता चलता है की मेरे मुवक्किल की सेवा को 4 अगस्त, 1978 से गिनने के बजाय, 5 मई, 1980 से माना गया है जब उन्हें नियमित नियुक्ति दी गई थी। तदनुसार, मेरे मुवक्किल से कनिष्ठ व्यक्तियों को भी पदोन्नत किया गया है। आपके द्वारा बनाए गए रिकॉर्ड से यह पता चलता है कि सेवा की समान श्रेणी में कई अन्य व्यक्तियों को इस तथ्य के बावजूद मेरे ग्राहक से वरिष्ठ दिखाया गया है कि उनकी नियुक्ति 4 अगस्त, 1978 के बाद हुई थी। ऐसे व्यक्तियों की सूची उनकी नियुक्तियों की तारीखों के साथ अलग से संलग्न है।"

10. क्या कोई कानूनी नोटिस की उपरोक्त कुछ पंक्तियों को पढ़कर यह कह सकता है कि याचिकाकर्ता के दावे अस्पष्ट, आधारहीन, तुच्छ और विचारणीय नहीं थे? आखिरकार, याचिकाकर्ता को लगा कि उसके बाद नियुक्त अन्य लोगों को पदोन्नत किये जाने पर उसके साथ अन्याय हुआ है। इसलिए, निश्चित रूप से, जब तदर्थ सेवा पर उनके द्वारा बिताई गई अवधि की गणना नहीं की गई तो उन्हें व्यथित महसूस करने का अधिकार था। इसलिए, बहुत पहले वर्ष 1988 में, उन्होंने कहा था कि यह एक स्थापित कानून है कि यदि तदर्थ सेवा अंततः नियमित आधार पर सिविल सेवक के अवशोषण में परिणत होती है, तो तदर्थ आधार पर बिताई गई अवधि को गैर-स्थायी नहीं माना जा सकता है और यह आवश्यक है वरिष्ठता में गिना जाएगा। भारत के माननीय सर्वोच्च न्यायालय की संविधान पीठ ने डायरेक्ट रिक्रूट क्लास II इंजीनियरिंग ऑफिसर्स एसोसिएशन . बनाम महाराष्ट्र राज्य, एआईआर 1990 सुप्रीम कोर्ट 1607 में रिपोर्ट किया गया, (पृष्ठ 1627 पर पैरा 44 में) ने भी इस मामले में यही कहा है। पैरा 44 में उनके आधिपत्य टिप्पणियों के प्रासंगिक अंश इस प्रकार हैं:-

"(44) संक्षेप में, हम मानते हैं कि:

(A) एक बार जब किसी पदाधिकारी को नियम के अनुसार किसी पद पर नियुक्त किया जाता है तो उसकी वरिष्ठता उसकी नियुक्ति की तारीख से गिनी जाती है, न कि उसकी पुष्टि की तारीख के अनुसार। उपरोक्त नियम का परिणाम यह है कि जहां प्रारंभिक नियुक्ति केवल तदर्थ है और नियमों के अनुसार नहीं है और अस्थायी व्यवस्था के रूप में की गई है, ऐसे पद पर स्थानापन्न को वरिष्ठता पर विचार करने के लिए ध्यान में नहीं रखा जा सकता है।

(B) यदि प्रारंभिक नियुक्ति नियमों द्वारा निर्धारित प्रक्रिया का पालन करके नहीं की गई है, लेकिन नियुक्त व्यक्ति नियमों के अनुसार अपनी सेवा के नियमित होने तक पद पर निर्बाध रूप से बना रहता है, तो स्थानापन्न सेवा की अवधि की गणना की जाएगी।

11. माननीय सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय के संदर्भ में, दो प्रश्नों पर विचार करना चाहिए, अर्थात्, (ए) क्या याचिकाकर्ता को नियमों के अनुसार नियुक्त किया गया था और दूसरा, (बी) यदि नहीं, तो क्या याचिकाकर्ता निर्बाध रूप से सेवा नियमित होने तक पद पर बना रहा ?

12. इस सवाल पर कि क्या याचिकाकर्ता को नियमों के अनुसार नियुक्त किया गया था, इस अदालत ने दलीलों से नोटिस किया कि "हरियाणा राज्य सहकारी बैंक के कर्मचारी सेवा (सामान्य कैडर) नियम, 1976" के अस्तित्व के बारे में कोई विवाद नहीं है [संक्षेप में "नियम"]। रिट याचिका के पैरा-6 में उक्त नियमों के नियम 8.3 का उल्लेख और उद्धरण करते हुए, याचिकाकर्ता ने कहा है कि "वैधानिक नियमों के तहत तदर्थ नियुक्तियाँ स्वीकार्य हैं" और "यह सकारात्मक रूप से कहा गया है कि याचिकाकर्ता की तदर्थ नियुक्ति के समय क्लर्क के पद पर नियुक्ति के लिए उसके पास निर्धारित नियमों के अनुसार आवश्यक योग्यताएँ थीं।"

13. प्रतिवादी क्रमांक 2 द्वारा दिया गया उत्तर लिखित कथन के पैराग्राफ-6 में है। इसमें कहा गया है कि "रिट याचिका का पैरा 6 उस हद तक स्वीकार किया जाता है, जहां तक यह हरियाणा राज्य सहकारी कर्मचारी सेवा (सामान्य संवर्ग) नियम, 1976 के नियम 8.3 को पुनः पेश करता है।" रिट याचिका के इस पैरा में निहित बाकी कथन पूरी तरह से गलत और भ्रामक हैं और इसलिए स्वीकार नहीं किए जाते हैं।

14. इस प्रकार उक्त नियमों के नियम 8.3 के अस्तित्व को न तो नकारा गया है और न ही विवादित किया गया है। याचिकाकर्ता के इस आशय के कथनों को अस्वीकार कर दिया गया है कि तदर्थ नियुक्तियाँ स्वीकार्य थीं और याचिकाकर्ता के पास अपनी तदर्थ नियुक्ति के समय पद पर नियुक्ति के लिए नियमों के तहत निर्धारित योग्यताएँ थीं।

15. इस संदर्भ में, नियम 8.3 और उक्त नियम 8.6 के प्रासंगिक भाग पर ध्यान देना प्रासंगिक है नियम जो इस प्रकार हैं:

### **8.3 नियुक्ति की प्रकृति**

पद के लिए निर्धारित योग्यताओं के अधीन निम्नलिखित में से किसी भी तरीके से नियुक्ति की जा सकती है:-

- a) तदर्थ आधार पर
- b) अस्थायी तौर पर
- c) नियमित आधार पर (वास्तविक)

### **8.6 सीधी भर्ती द्वारा नियुक्ति**

तदर्थ नियुक्ति के मामले को छोड़कर, जहां अवधि 6 महीने से अधिक नहीं होगी और जहां ऐसी नियुक्तियों की संख्या पद की उस श्रेणी की स्वीकृत संख्या के 5% से अधिक नहीं होगी: ....."

16. यह स्पष्ट है कि नियम 8.3 के तहत जो उक्त नियमों के अध्याय II का एक हिस्सा है और जो नियुक्ति और प्रशिक्षण से संबंधित है, नियुक्ति के तीन तरीके निर्धारित किए गए हैं। प्रतिवादी संख्या 2 का लिखित बयान याचिकाकर्ता की तदर्थ आधार पर नियुक्ति से संबंधित तथ्य से इनकार नहीं करता है। लिखित बयान के पैराग्राफ 3 में, उत्तरदाताओं ने कहा है कि याचिकाकर्ता 4.8.1978 से 3.5.1980 तक कुछ अंतराल के साथ क्लर्क के रूप में तदर्थ आधार पर रहा। इस पैराग्राफ में ब्रेक का विवरण दिया गया है। उक्त पैराग्राफ की सामग्री को पढ़ने पर, यह स्पष्ट है कि कुल मिलाकर 4 (चार) ब्रेक थे और ब्रेक के दिनों की कुल संख्या 12 (बारह) दिन थी। लिखित विवरण के पैराग्राफ 3 में दिए गए ये विवरण तदर्थ सेवा की अवधि और ब्रेक को निम्नलिखित तरीके से प्रकट करते हैं:-

तदर्थ सेवा की अवधि और बीच में ब्रेक की संख्या

4.8.78 से 3.2.79

1 दिन का ब्रेक

5.2.79 से 4.5.79

2 दिन का ब्रेक

7.8.79 से 6.8.79

1 दिन का ब्रेक

8.8.79 से 19.1.80

8 दिन का ब्रेक

28.1.80 से 26.4.80

17. इस प्रकार यह स्पष्ट है कि 3.2.1979 के बाद पहला ब्रेक केवल 1 (एक) दिन के लिए है। इसके बाद याचिकाकर्ता की 5.2.1979 को दोबारा सगाई हो गई। 4.5.1979 के बाद दूसरा ब्रेक 2 (दो) दिनों का है। इसके बाद याचिकाकर्ता को 7.5.1979 को सेवा में वापस ले लिया गया। 6.8.1979 के बाद तीसरा ब्रेक (एक दिन) के लिए है। याचिकाकर्ता को 8.8.1979 को सेवा में वापस ले लिया गया। चौथा और आखिरी ब्रेक 19.1.1980 के बाद है जो 8 (आठ) दिनों तक चला।

18. इस प्रकार, जैसा कि लिखित बयान में दिए गए बयानों से स्पष्ट है, ब्रेक की कुल संख्या केवल 12 दिन है।

19. लिखिये बयान के पैराग्राफ 3 में उत्तरदाताओं द्वारा स्वयं दिये गये उपरोक्त बयान से पता चलता है कि याचिकाकर्ता की नियुक्ति को उसकी तदर्थ क्षमता में लेने के बाद केवल 12 छोटे ब्रेक के साथ



जारी रखने की अनुमति दी गई थी, लेकिन 26.4.1980 तक यानी जिस तारीख को उन्हें स्थायी रूप से अवशोषित किया गया था, जिससे उक्त नियुक्ति 5.5.1980 से प्रभावी हो गई थी।

20. इसलिए, यह न्यायालय प्रतिवादियों की इस दलील/इनकार को स्वीकार नहीं कर सकता कि याचिकाकर्ता के पास अपेक्षित योग्यता नहीं थी क्योंकि यदि वह अयोग्य था, तो वे आसानी से उसकी सेवाओं को हमेशा के लिए समाप्त कर सकते थे लेकिन उन्होंने ऐसा नहीं किया। इसके विपरीत, उन्होंने उसे बने रहने की अनुमति दी, और नियम 8.6 के संचालन को रोकने के लिए, उन्होंने यह सुनिश्चित किया कि 6 महीने से ठीक पहले, 1 या दो दिन का ब्रेक हो और उसके बाद उन्होंने उसे फिर से शामिल कर लिया। केवल अंतिम अवकाश, उनके स्थायी अवशोषण से ठीक पहले, 8 दिनों का था।

21. इसलिए इस न्यायालय का मानना है कि उत्तरदाताओं द्वारा इंकार केवल इनकार के लिए लिया गया है और इस तरह इसे खारिज कर दिया जाना चाहिए।

22. नियुक्ति पत्र के बारे में एक और खास बात यह है कि इसमें स्पष्ट रूप से कहा गया है कि याचिकाकर्ता को एक क्लर्क के अस्थायी पद पर नियुक्ति की पेशकश की जा रही थी, जो अनिश्चित काल तक जारी रहने की संभावना थी। इस प्रकार, यद्यपि नियुक्ति एक अस्थायी पद पर थी लेकिन उत्तरदाताओं ने यह स्पष्ट कर दिया कि इसके अनिश्चित काल तक जारी रहने की संभावना है। इसलिए, घटनाओं के क्रम के विवरण से समग्र चित्र यह दर्शाता है कि याचिकाकर्ता को पहले तदर्थ क्षमता पर शामिल किया गया था और फिर उसे अपने अवशोषण की तारीख तक उस पद पर बने रहने की अनुमति दी गई थी। यह भी स्पष्ट है कि ऊपर बताए गए तरीके से 1+2+1+8(कुल 12) दिनों के लिए छोटे ब्रेक बनाए गए थे। किसी भी घटना में, 1, 2 और 8 दिनों के छोटे ब्रेक ऐसे होते हैं कि उन्हें बिल्कुल भी बड़ा ब्रेक नहीं माना जा सकता क्योंकि हर बार याचिकाकर्ता को तत्काल पुनः शामिल किया जाता था। अंतिम ब्रेक 8 दिनों का है, लेकिन इस न्यायालय की राय में और न्याय के हित में, यह याचिकाकर्ता की सेवा में निरंतरता की मांग के रास्ते में नहीं आना चाहिए।

23. इस प्रकार, इस न्यायालय को यह मानने में कोई हिचकिचाहट नहीं है कि चूंकि याचिकाकर्ता की नियुक्ति को अवशोषण तक जारी रखने की अनुमति दी गई थी, इसलिए उत्तरदाताओं द्वारा इस आशय की दलील दी गई कि याचिकाकर्ता की प्रारंभिक नियुक्ति प्रक्रिया का पालन किए बिना और अन्य पात्र अभ्यर्थियों के दावों पर विचार किए बिना की गई थी। इसलिए ऐसी दलीलों को खारिज कर दिया जाता है और यह माना जाता है कि 4.8.1978 से 26.4.1980 के बीच 1+2+1+8 दिनों की रुकावटों को रुकावट/विराम के रूप में नहीं माना जा सकता क्योंकि ये छोटी अवधि, हर बार, पुनः शामिल होने में समाप्त हो गई याचिकाकर्ता को अंतिम अवशोषण तक पद पर बने रहने की अनुमति दी गई। इस प्रकार याचिकाकर्ता को निरंतर सेवा में माना जाना चाहिए और न्याय के हित में 1+2+1+8 दिनों के ब्रेक को माफ किया जाना चाहिए ताकि याचिकाकर्ता को सेवा में निरंतरता का लाभ मिल सके।

24. इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि याचिकाकर्ता को 4.8.1978 को रोजगार में लिया गया था और उसे उस तारीख तक जारी रखने की अनुमति दी गई थी जब उसे स्थायी रूप से अवशोषित किया गया था, इस न्यायालय की राय में यह न्यूनतम राहत है जो याचिकाकर्ता को दिया जाना चाहिए। इस न्यायालय ने पहले ही माना है कि केवल 12 दिनों का ब्रेक ऐसा था कि इससे याचिकाकर्ता को सेवा में निरंतरता की स्थिति में बाधा नहीं आनी चाहिए। ऐसा प्रतीत होता है कि उत्तरदाताओं ने नियम 8.3 को 8.6 के साथ संतुलित करने के लिए उपरोक्त व्यवधान पैदा किया है, लेकिन साथ ही, उसे जाने के लिए नहीं कहा क्योंकि उसकी सेवाओं की स्पष्ट रूप से आवश्यकता थी।

इसलिए यह अपेक्षा करना उचित होगा कि दो नियमों को संतुलित करने की प्रक्रिया में, एक या दो अंतराल अवश्य होंगे। तत्काल मामले में केवल चार थे। इसलिए, जो प्रासंगिक है वह अंतराल या ब्रेक की लंबाई नहीं है। जो वास्तव में प्रासंगिक है वह यह है कि किसी को इस बात पर विचार करना चाहिए कि क्या ये ब्रेक इतने गंभीर थे कि उन्होंने याचिकाकर्ता को पूरी तरह से और पूरी तरह से वंचित कर दिया। इस न्यायालय की राय में, उन्होंने ऐसा नहीं किया।

इसलिए यह न्यायालय यह विचार करने के लिए इच्छुक है कि सबसे पहले, याचिकाकर्ता को नियमों के अनुसार नियुक्त किया गया था और फिर, चूंकि उन नियमों ने कार्यकाल को 6 महीने के लिए निर्धारित किया था, उत्तरदाताओं ने अपनी आवश्यकताओं पर विचार करते हुए, ब्रेक बनाए और याचिकाकर्ता को तब तक पद पर बने रहने की अनुमति दी। अंततः अवशोषित कर लिया गया। इसलिए, भले ही उत्तरदाताओं द्वारा यह तर्क दिया जाए कि प्रारंभिक नियुक्ति नियमों के अनुसार नहीं थी, फिर भी, वे याचिकाकर्ता की दलीलों को खारिज नहीं कर सकते क्योंकि उन्होंने स्वयं याचिकाकर्ता को सेवा में शामिल होने तक पद पर बने रहने की अनुमति दी थी। जहां तक रुकावटों का सवाल है, इस न्यायालय ने पिछले पैराग्राफ में पहले ही माना है कि केवल 12 दिनों के ब्रेक ऐसे थे कि उन्हें याचिकाकर्ता को सेवा में निरंतरता की स्थिति से नहीं रोकना चाहिए। इस न्यायालय ने यह भी माना है कि उत्तरदाताओं ने, नियम 8.3 को 8.6 के साथ संतुलित करने के लिए, उपरोक्त व्यवधान पैदा किया है, लेकिन साथ ही, उसे जाने के लिए नहीं कहा क्योंकि उसकी सेवाओं की स्पष्ट रूप से आवश्यकता थी।

25. हालाँकि, निष्कर्ष निकालते समय, इस न्यायालय को यह ध्यान में रखना चाहिए कि याचिकाकर्ता ने प्रार्थना की है कि उसकी तदर्थ अवधि की गणना के बाद, सभी परिणामी लाभों के साथ उसकी वरिष्ठता तय की जाए। यह सच है कि याचिकाकर्ता ने उन सभी व्यक्तियों को पक्षकार नहीं बनाया है जो प्रभावित हो सकते हैं, लेकिन केवल इसलिए कि उसने ऐसा नहीं किया है, क्या इसे इतना घातक माना जाना चाहिए कि उसे राहत का अधिकार नहीं दिया जाएगा और वह भी वर्तमान तथ्यों की पृष्ठभूमि में और इस मामले की परिस्थितियों में?

इसका उत्तर नकारात्मक है और अनुच्छेद 226 के तहत क्षेत्राधिकार का प्रयोग करते हुए, इस न्यायालय को इस निष्कर्ष पर पहुंचने पर कि याचिकाकर्ता के साथ अन्याय हुआ है पहुंचने के लिए पक्षों के बीच

समानता स्थापित करनी चाहिए। यहां मामला है, जहां एक ओर, याचिकाकर्ता को रोजगार में ले लिया गया और उसके बाद, अवशेषण तक जारी रखने की अनुमति दी गई। दूसरी ओर, उत्तरदाताओं ने लगभग 1 वर्ष और 9 महीने की अवधि की गणना न करके अन्य लोगों को पदोन्नत किया जो याचिकाकर्ता से कनिष्ठ थे। तदर्थ कर्मचारी, 1 दिन + 2 दिन + 1 दिन + 8 दिन के केवल 12 छोटे अवकाश के साथ।

वर्ष 1988 में, जब याचिकाकर्ता ने एक कानूनी नोटिस भेजकर कहा कि उसके कनिष्ठों को उसके ऊपर पदोन्नत नहीं किया जाना चाहिए था, तो उत्तरदाता पूरी तरह से चुप रहे और अब, अपने लिखित बयान में, वे एक अजीब स्पष्टीकरण के साथ आगे आए और कहा कि उक्त नोटिस गलत समझा गया और इसलिए, "दायर" किया गया!

26. इस न्यायालय का स्पष्ट मानना है कि याचिकाकर्ता के साथ घोर अन्याय हुआ है। इसलिए, अनुच्छेद 226 के तहत क्षेत्राधिकार का प्रयोग करते हुए, इस न्यायालय को अन्याय को समाप्त करना चाहिए, लेकिन साथ ही, एक्टस क्यूरी नेमिनेम के सिद्धांतों का पालन करना चाहिए। गंभीरता से, इससे उन लोगों पर भी पूर्वाग्रह नहीं होना चाहिए जो समक्ष नहीं हैं।

27. नतीजतन, यह न्यायालय रिट याचिका का निपटारा करता है और आदेश देता है कि उत्तरदाताओं को याचिकाकर्ता की वरिष्ठता को काल्पनिक रूप से तय करना चाहिए और ऐसा करने के बाद, उन्हें उन सभी परिणामी लाभों की गणना करनी चाहिए जैसे कि यदि उन्होंने कानूनी नोटिस को दाखिल करने की बजाए क़ानून के अनुसार निपटारा होता। इस आदेश का यह अर्थ नहीं लगाया जाना चाहिए कि उत्तरदाताओं को कोई भी आदेश पारित करने की स्वतंत्रता है जो उन व्यक्तियों को दी गई पदोन्नति पर प्रतिकूल प्रभाव डाल सकता है जो इस न्यायालय के समक्ष नहीं हैं। तदनुसार रिट याचिका का निपटारा किया जाता है।

28. मूल्य के संबंध में कोई आर्डर नहीं।

**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।**

**उदित अग्रवाल**

**प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी**

**(Trainee Judicial Officer)**

**करनाल, हरियाणा**