

आर. एस. मोगिया और के. सी. गुप्ता , जे जे. के समक्ष

अनिल कुमार और अन्य- याचिकाकर्ता

बनाम

हरियाणा राज्य और अन्य- प्रतीयार्थी

CWP No. 6771 2000 का

13जून, 2000

भारत का संविधान, '1950 अनुच्छेद 14, 16 और 226-नियुक्ति आदेश के संदर्भ में संविदात्मक कर्मचारियों की समाप्ति-संविदात्मक आधार पर नियुक्ति के लिए नए आवेदन आमंत्रित करने के लिए विज्ञापन जारी किया गया- क्या संविदात्मक कर्मचारी, जो पहले से ही चुने गए हैं और उचित चयन के बाद नियुक्त किए गए हैं, नियमित नियुक्तियां होने तक काम जारी रखने के हकदार- निर्धारित- नहीं- संविदात्मक नियुक्ति की शर्तों के अनुसार संविदात्मक नियुक्ति की सेवाओं को समाप्त किया जा सकता है और नियोक्ता पर एक संविदात्मक कर्मचारी को दूसरे संविदात्मक कर्मचारी द्वारा प्रतिस्थापित करने के लिए कोई प्रतिबंध नहीं है।

यह अभिनिर्धारित किया गया कि एक अस्थायी कर्मचारी की तरह एक अस्थायी कर्मचारी की सेवाओं को नियुक्ति की शर्तों के अनुसार समाप्त किया जा सकता है और नियोक्ता पर 'एक तदर्थ/अस्थायी कर्मचारी को दूसरे अस्थायी कर्मचारी द्वारा प्रतिस्थापित करने' के लिए कोई प्रतिबंध या रोक नहीं है।

(पैरा 10)

इसके अलावा यह अभिनिर्धारित किया गया कि हरियाणा राज्य और अन्य

बनाम प्यारा सिंह और अन्य, जे. टी. 1992 (5) एस. सी. 179, जो एक ऐसा मामला था जिसमें पंजाब और हरियाणा राज्यों में कई वर्षों से अस्थायी/तदर्थ नियुक्तियां जारी थीं सर्वोच्च न्यायालय ने हरियाणा राज्य और पंजाब राज्य को ऐसे तदर्थ/अस्थायी कर्मचारी जिन्होंने पर्याप्त रूप से लंबी अवधि के लिए इस रूप में काम किया था को नियमित करने के लिए कुछ नीतियाँ बनाने के लिए कहा था। यह उस संदर्भ में था जब सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष नीतियों को प्रस्तुत किया गया था तो एक अवलोकन किया गया था कि एक तदर्थ अस्थायी कर्मचारी को किसी अन्य तदर्थ या अस्थायी कर्मचारी द्वारा प्रतिस्थापित नहीं किया जाना चाहिए। उसकी जगह नियमित रूप से चयनित कर्मचारी को नियुक्त किया जाना चाहिए। यह उस मामले की परिस्थितियों में किया गया एक अवलोकन था। उच्चतम न्यायालय का यह इरादा नहीं था कि एक बार एक तदर्थ कर्मचारी को एक विशेष अवधि के लिए नियुक्त किए जाने के बाद वह नियमित नियुक्तियां होने तक पद पर बने रहने का हकदार है।

(पैरा 16)

इसके अलावा यह अभिनिर्धारित किया गया कि हिमाचल प्रदेश राज्य बनाम सुरेश कुमार वर्मा और एक अन्य, ए. आई. आर. 1996 एस. सी. 1565 में सर्वोच्च न्यायालय ने यह निर्धारित किया था कि उस मामले की परिस्थितियों में अस्थायी कर्मचारी को किसी अन्य अस्थायी कर्मचारी द्वारा प्रतिस्थापित नहीं किया जा सकता है।

इस प्रकार, यह क़ानून निर्धारित नहीं किया जा रहा था कि एक बार किसी व्यक्ति को किसी पद पर अस्थायी रूप से नियुक्त किया जाता है, तो वह नियमित नियुक्ति होने तक जारी रह सकता है और उसे किसी अन्य अस्थायी कर्मचारी द्वारा प्रतिस्थापित नहीं किया जा सकता है।

(पैरा 17)

याचिकाकर्ताओं की ओर से अधिवक्ता अनु चतरथ के साथ वरिष्ठ अधिवक्ता जी. के. चतरथ।

निर्णय

आर. एस. मोंगिया जे.

(1) हरियाणा सरकार ने 'प्रजनन बाल स्वास्थ्य योजना' संक्षेप में 'आर. सी. एच.' नामक एक योजना तैयार की और शुरू में यह योजना फरीदाबाद, पंचकुला और भिवानी जिलों में शुरू की गई थी। यह योजना प्रजनन बाल स्वास्थ्य सोसायटी के नाम से जानी जाने वाली एक संस्था द्वारा चलाई जाती है। रिट याचिका में किए गए कथन के अनुसार, याचिकाकर्ताओं के पास लेखाकार/क्लर्क/स्टेनो टाइपिस्ट/स्टाफ नर्स लैब, तकनीशियन/बहुउद्देशीय स्वास्थ्य कार्यकर्ता (महिला)/ए. एन. एम./चालक के रूप में नियुक्ति के लिए योग्यता है। समय-समय पर जारी विज्ञापन के जवाब में, याचिकाकर्ताओं को संविदात्मक के आधार पर ऊपर उल्लिखित विभिन्न पदों पर नियुक्त किया गया था। रिप्रोडक्टिव चाइल्ड हेल्थ सोसाइटी, भिवानी के अध्यक्ष द्वारा याचिकाकर्ता अनिल शर्मा को प्रयोगशाला तकनीशियन के पद के लिए नियुक्ति पत्र जारी किए गए। नियुक्ति पत्र दिनांक 27 अप्रैल, 1999 को रिट याचिका में अनुलग्नक पी-5 के रूप में जोड़ा गया है। इसकी नियुक्ति की शर्तें

(प्रासंगिक उद्धरण) देखी जा सकती हैं:—

“विषय:—अनुबंध आधार पर एल. टी. लैब तकनीशियन पद के लिए नियुक्ति।

आर. सी. एच. चयन समिति की अनुशंसा पर आपको संविदात्मक आधार पर अधीन आर सी एच योजना, जिला आर सी एच द्वारा स्वीकृत निर्धारित वेतन रु. 5085 p.m. पर प्रयोगशाला तकनीशियन सी एच सी बंद काला के पद के लिए नियुक्ति की पेशकश की जाती है। आर. सी. एच. योजना के तहत तकनीशियन सी. एच. सी. बंद काला को निर्धारित वेतन रु. 5085 p.m.only जिला द्वारा स्वीकृत। अनुबंध के आधार पर आर. सी. एच. सोसायटी।

आपकी नियुक्ति विशुद्ध रूप अनुबंध के आधार पर 31 मार्च, 2000 तक है। दुराचार चरित्र के लिए हटाने के मामले में और असंतोषजनक घटना होने की सूचना के अलावा आपकी सेवाओं को बिना कोई कारण बताए समाप्त कर दिया जाएगा, इस मामले में आपकी सेवाओं को बिना किसी सूचना के समाप्त कर दिया जाएगा और इसी तरह यदि आप पद से इस्तीफा देना चाहते हैं तो आप 24 घंटे का नोटिस जमा करके ऐसा कर सकते हैं।”

(2) अन्य याचिकाकर्ताओं को भी इसी तरह के नियुक्ति पत्र जारी किए गए थे। याचिकाकर्ताओं में से एक संतोष कुमारी को जारी किया गया समाप्ति पत्र, दिनांक 4 मई, 2000, अनुलग्नक पी-10 की प्रतिलिपि, जब अंग्रेजी में अनुवाद किया जाता है तो निम्नानुसार है:—

“विषय:कर्तव्यों से मुक्त होने के बारे में।उपरोक्त उद्धृत विषय पर आपको 31 मार्च, 2000 तक आर. सी. एच. में स्टाफ नर्स के रूप में नियुक्त किया गया था और बाद में सेवा में बने रहने के लिए आपकी मंजूरी प्राप्त नहीं हुई है।इसलिए आप खुद को 31 मार्च, 2000 से मुक्त मानते हैं और आप अपना प्रभार A.N.M./any कर्मचारी को सौंप देते हैं।”

(3) यह रिट याचिका मुख्य रूप से इस प्रार्थना के साथ दायर की गई है कि याचिकाकर्ताओं की सेवा, हालांकि अनुबंध के आधार पर, तब तक समाप्त नहीं की जा सकती जब तक कि नियमित नियुक्तियां नहीं की जाती हैं और आगे एक संविदात्मक नियुक्ति को दूसरे संविदात्मक नियुक्ति द्वारा प्रतिस्थापित नहीं किया जा सकता है।इस संबंध में, रिप्रोडक्टिव चाइल्ड हेल्थ सोसाइटी, भिवानी द्वारा 21 मई, 2000 को जारी एक विज्ञापन जो कि अनुलग्नक पी. एल. जोड़ा गया है, जो निश्चित वेतन पर अनुबंध के आधार पर नियुक्ति के लिए विभिन्न पदों के लिए आवेदन आमंत्रित करता है।

(4) याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकील ने तर्क दिया कि याचिकाकर्ताओं का चयन उचित चयन के बाद अनुबंध के आधार पर किया गया है और इसलिए, उनकी सेवाओं को तब तक समाप्त नहीं किया जा सकता जब तक कि नियमित नियुक्तियां नहीं की जाती हैं और किसी भी मामले में अनुबंध नियुक्ति को बढ़ाया जाना चाहिए और याचिकाकर्ताओं को अन्य अनुबंध नियुक्तियों द्वारा प्रतिस्थापित नहीं किया जा सकता है।तर्क के समर्थन में, याचिकाकर्ताओं के *विद्वान वकील ने इस न्यायालय के खंड पीठ के फैसलों का हवाला दिया है, जिसमें पोलु राम और एक अन्य बनाम हरियाणा राज्य और एक अन्य (1); शमशेर सिंह और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य (2) और शीर्ष अदालत*

के दो फैसलों को हरियाणा राज्य और अन्य बनाम प्यारा सिंह और अन्य (3) और हिमाचल प्रदेश राज्य बनाम सुरेश कुमार वर्मा और एक अन्य (4) के रूप में रिपोर्ट किया गया है। याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकील द्वारा पेश मामलों पर चर्चा करने से पहले, हम यहां यह देख सकते हैं कि वर्तमान रिट याचिका में प्रस्तुत प्रश्न, उपरोक्त याचिकाकर्ताओं की प्रार्थनाओं को एकत्रित करते हुए, एस. के. वर्मा और अन्य बनाम पंजाब राज्य और अन्य (5) मामले में इस न्यायालय की पूर्ण पीठ द्वारा स्पष्ट रूप से उत्तर दिया गया है और इस न्यायालय के एक खंड पीठ के फैसले को हरजोत कमल सिंह बनाम पंजाब राज्य (6) के रूप में रिपोर्ट किया गया है। एस. के. वर्मा के मामले (उपरोक्त) में, विचार के लिए जो प्रश्न उठे थे, वे थे -

- (1) 1998(4) हाल के सेवा निर्णय 152
- (2) 1998(4) हाल के सेवा निर्णय 708
- (3) आज के निर्णय 1992 (5) एस. सी. 17
- (4) ए. आई. आर 1996 एस. सी. 1565
- (5) 1979(2) एसएलआर 164
- (6) 1997(1) हाल के सेवा निर्णय 95

क्या किसी तदर्थ कर्मचारी की सेवाओं को नियुक्ति की शर्तों के अनुसार समाप्त किया जा सकता है और क्या तदर्थ नियुक्तियों को अन्य तदर्थ नियुक्तियों द्वारा प्रतिस्थापित किया जा सकता है? एस. के. वर्मा के मामले (ऊपर) में याचिकाकर्ताओं की नियुक्ति की अवधि इस प्रकार थी:

“नियुक्ति एक अस्थायी पद के खिलाफ है, जिसकी मंजूरी समय-समय पर दी जाती है। यदि पद समाप्त कर दिया जाता है तो आपकी नियुक्ति समाप्त की जा सकती है क्योंकि आपको अस्थायी आधार पर नियुक्त

(3) Judgments Today 1992 (5) SC 179

(4) AIR 1996 SC 1565

(5) 1979 (2) SLR 164

(6) 1997 (1) Recent Services Judgments 95

किया जा रहा है। इसलिए, यह स्पष्ट किया जाता है कि आपकी सेवाओं को बिना कोई सूचना दिए किसी भी समय समाप्त किया जा सकता है।”

(5) संवैधानिक पीठ के समक्ष उठाए गए बिंदुओं को उक्त निर्णय के पैरा 3 को पुनः प्रस्तुत करके बेहतर ढंग से सराहा जा सकता है:

“3. यह याचिकाकर्ता का मामला है कि हालांकि वह अस्थायी पद जिसके खिलाफ उन्हें नियुक्त किया गया था, अभी भी जारी है, फिर भी उनकी सेवाओं को समाप्त करने की मांग की जाती है और प्रतिवादीगण ने तदर्थ आधार पर याचिकाकर्ताओं के स्थान पर नए उम्मीदवारों की नियुक्ति के लिए रोजगार कार्यालयों को अनुरोध भेजे हैं। यह विवाद में नहीं है कि प्रत्यर्थी-राज्य ने एक आदेश (अनुलग्नक पी-2) जारी किया है जिसमें अन्य बातों के साथ-साथ अपने कुछ श्रेणियों के तदर्थ कर्मचारियों को नियमित करने का प्रावधान किया गया है, जिन्होंने 31 मार्च, 1977 को कम से कम एक वर्ष की निरंतर सेवा की अवधि पूरी की थी और उक्त आदेश में निर्दिष्ट आवश्यक शर्तों को पूरा किया था। मान लीजिए कि किसी भी याचिकाकर्ता ने अपने आवेदन को आकर्षित करने के लिए अनुलग्नक पी-2 में उल्लिखित बुनियादी शर्तों को पूरा नहीं किया है। फिर भी याचिकाकर्ता की सेवाओं की संभावित समाप्ति को मुख्य रूप से इस आधार पर चुनौती दी गई है कि जब तक जिन पदों पर उन्हें नियुक्त किया गया था, वे पद जारी रहेंगे और अन्य तदर्थ कर्मचारियों के लिए जगह नहीं बन जाती, तब तक उनका रोजगार समाप्त नहीं किया जा सकता है।

(6) संवैधानिक पीठ ने यह निर्धारित किया कि एक तदर्थ कर्मचारी और एक अस्थायी कर्मचारी के बीच बहुत अधिक अंतर नहीं है। उस संबंध में निर्णय के पैरा 10 में की गई टिप्पणियों का संदर्भ दिया जा सकता है:

“10. इसलिए, शब्द के सामान्य अर्थ को ध्यान में रखते हुए, एक अस्थायी कर्मचारी के बीच कोई भेदभाव नहीं किया जा सकता है, जिसकी सेवाएं बिना किसी सूचना के या अन्यथा समाप्त की जा सकती हैं और एक कर्मचारी जिसे तदर्थ के रूप में चिह्नित किया जाता है और समान शर्तों पर नियुक्त किया जाता है/वास्तव में, यह हमें पता चलता है कि सेवा कानून के दायरे में एक तदर्थ कर्मचारी सबसे निचले स्तर पर खड़ा होता है। स्थायी, अर्ध-स्थायी और अस्थायी कर्मचारी के विपरीत, तदर्थ कर्मचारी सबसे निचले स्तर पर दिखाई देता है जिसका अर्थ है कि वह आकस्मिक रूप से, या एक छोटी अवधि या क्षणभंगुर उद्देश्यों के लिए ठहराव-अंतराल व्यवस्था के लिए नियुक्त किया गया था।

7.. एक खंड पीठ का निर्णय सी. डब्ल्यू. पी. नंबर 2268, 1977 (कृष्णा देवी बनाम पंजाब राज्य) 9 दसंबर 1977 याचिकाकर्ताओं की ओर से पूर्ण पीठ के समक्ष उद्धृत किया गया था। कृष्णा देवी के मामले (ऊपर) में खंड पीठ ने निम्नलिखित प्रेक्षित किया था:

“हेडमास्टर गवर्नमेंट हाई स्कूल, घुमियारा द्वारा 19 फरवरी, 1977 को पारित आदेश अनुलग्नक पी. 2 से पता चलता है कि जिला शिक्षा अधिकारी, फरीदकोट द्वारा एक अन्य कर्मचारी की नियुक्ति पर याचिकाकर्ता की सेवाएं समाप्त की जा रही हैं। आदेश में यह नहीं कहा गया है कि दूसरे कर्मचारी को नियमित शिक्षक के रूप में भर्ती किया गया है। हमें बहुत संदेह है कि क्या यह जिला शिक्षा अधिकारी के पास यह अधिकार है कि वह एक तदर्थ कर्मचारी जो बेहतर योग्य है की सेवाएँ किसी कम योग्यता वाले किसी अन्य कर्मचारी की

नियुक्ति करने के लिए समाप्त कर दे। इन परिस्थितियों में, हम मानते हैं कि याचिकाकर्ता अपनी योग्यता के आधार पर हिंदी शिक्षक का पद धारण करने का हकदार है और उसे केवल इसलिए सेवा से नहीं हटाया जाएगा क्योंकि अन्य कर्मचारी तदर्थ आधार पर नियुक्ति के लिए उपलब्ध है। हालाँकि, यदि नियमित रूप से चयनित हिंदी शिक्षक नियुक्ति के लिए उपलब्ध है, तो उसकी सेवाओं को समाप्त करने का अधिकार विभाग के पास रहेगा। इन टिप्पणियों के साथ, इस याचिका का निपटान किया जाता है और लागत के बारे में कोई आदेश नहीं दिया जाता है।”

- 8) इस सवाल का जवाब देते हुए कि क्या किसी तदर्थ कर्मचारी की सेवाओं को नियुक्ति की शर्तों के अनुसार समाप्त किया जा सकता है और क्या एक नई तदर्थनियुक्ति की जा सकती है, पूर्ण पीठ ने पैरा संख्या 12 से 16 में कहा:

“12. जैसा कि हम इस मामले को देखते हैं, तदर्थ कर्मचारी की सेवाओं की समाप्ति का मुद्दा उसके और राज्य के बीच पूर्ण रूप से सीमित है। यहाँ प्राथमिक और वास्तव में एकमात्र विचार के रूप में हमें जो दिखाई देता है वह यह है कि क्या नियोक्ता राज्य के पास किसी तदर्थ कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करने का कानूनी अधिकार है या नहीं। विपरीत कोण से देखने पर यह पता चलता है कि क्या उत्तरार्द्ध को अपने पद पर बने रहने का कानूनी अधिकार है। यदि कोई ऐसा कहता है, तो यह इन दोनों पक्षों तक ही सीमित है। यह विचार करते हुए कि क्या इस तरह की समाप्ति के परिणामस्वरूप प्रत्यर्थी राज्य किसी को भी एक ही पद पर नियुक्त करने का विकल्प चुनेगा,

और यदि ऐसा है, तो क्या ऐसा रोजगार नियमित या अस्थायी प्रकृति का होगा, यह हमें नियोक्ता और कर्मचारी के अधिकारों और देनदारियों के निर्धारण के लिए पूरी तरह से अप्रासंगिक प्रतीत होता है। इसी तरह प्रस्तावित पदधारी जो बाद में उस पद पर आ सकता है, की शैक्षणिक योग्यता और उपयुक्तता आदि का सवाल, , हमें एक समान आधार पर दिखाई देता है।

13. अब यदि नियोक्ता के पास अनुबंध की शर्तों के अनुसार या अन्यथा अपने कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करने की शक्ति है, तो हम यह देखने में असमर्थ हैं कि मौजूदा कर्मचारी या उस व्यक्ति की शैक्षणिक योग्यता, , जो संयोगवश उसका उत्तराधिकारी बन सकता है, प्रश्न के लिए कैसे प्रासंगिक होगी । इसी तरह कार्यकाल की प्रकृति, चाहे वह स्थायी हो या अस्थायी, जो बाद में नए पदधारी को दी जा सकती है, हमारे विचार में किसी भी तरह से सेवाओं को समाप्त करने की शक्ति को बढ़ा या संकुचित नहीं कर सकती है यदि अन्यथा नियोक्ता में निहित हैं। बड़े सम्मान के साथ हमें यह प्रतीत होता है कि ये मामले न केवल मुद्दे से परे हैं, बल्कि एक क्षेत्र जो आवश्यक रूप से अनुमानित ही रहना चाहिए में अनावश्यक विस्तार हैं।

14. निस्संदेह एक कर्मचारी की शैक्षणिक योग्यताएं प्रासंगिक और यहां तक कि महत्वपूर्ण भी होती हैं, लेकिन अपने आप में वे कार्यकाल की स्थिरता या किसी विशेष पद पर बने रहने के लिए हमेशा श्रेष्ठता का संकेत नहीं देती हैं और न ही उन्हें यह सुनिश्चित करना चाहिए। एक घरेलू उदाहरण लेने के लिए, एक मामूली या मंत्री पद

के लिए उच्च शैक्षणिक योग्यता व्यर्थ साबित हो सकती है। अनुभव से पता चला है कि ऐसी स्थितियों में, उच्च शैक्षणिक योग्यता वाले व्यक्ति इस तरह के पद पर पूरी तरह से असंतुष्ट और खफ़ा रहते हैं, जबकि कम और निम्न शैक्षणिक स्थिति वाले अन्य लोग इस तरह की नौकरी को महत्व देते हैं और संजोए रखते हैं।

15. हमारा दृढ़ मत है कि न तो रिक्तता को भरने के लिए एक प्रस्तावित पदधारी की शैक्षणिक योग्यता और न ही उसे दिए गए कार्यकाल की प्रकृति का नियोक्ता राज्य की तदर्थ कर्मचारियों की सेवाओं को समाप्त करने या न करने की शक्ति पर कोई कानूनी परिणाम होना चाहिए।
16. एक बार जब उपरोक्त विचार रास्ते से बाहर हो जाते हैं, तो हमें ऐसा लगता है कि प्रतिवादी राज्य का अधिकार, और उस मामले के लिए किसी भी नियोक्ता का कर्मचारी की सेवाओं को उसकी नियुक्ति की शर्तों के अनुसार समाप्त करने का अधिकार अंतर्निहित है और कानून द्वारा अच्छी तरह से मान्यता प्राप्त है। बेशक इस तरह के अधिकार को कानूनी प्रावधानों द्वारा काटा या संकुचित किया जा सकता है। वर्तमान संदर्भ में, हमारे ध्यान में लाए गए एकमात्र प्रावधान और जिन पर याचिकाकर्ताओं द्वारा निर्भरता की कुछ झलक रखी गई थी, वे हैं संविधान के अनुच्छेद 16 और 311 या दी गई परिस्थितियों में पार्टियों को नियंत्रित करने वाले वैधानिक कानून या सेवा नियम। वास्तव में यह याद रखने योग्य है कि जहां तक राज्य का संबंध है, आनंद सिद्धांत को स्पष्ट रूप से देखा गया है और अनुच्छेद 310 द्वारा ही संविधान में शामिल किया गया है।

(9) पैरा 19 में किए गए अवलोकनों पर भी ध्यान दिया जा सकता है:—

“19. तर्क के लिए पूरी तरह से मान लें कि प्रस्तावित पदाधिकारियों को निर्दिष्ट और निर्धारित किया गया था, तब भी हम यह देखने में असमर्थ हैं कि अनुच्छेद 16 आकर्षित होगा। मौजूदा सेवा रिकॉर्ड वाले एक तदर्थ कर्मचारी को कानून की नजर में उस पद के लिए एक आकांक्षी जिसकी पद को खाली करने की संभावना है के समान नहीं माना जा सकता है दोनों एक ही वर्ग के नहीं हैं, उनमें से एक अपने सेवा रिकॉर्ड के साथ कार्यरत है, जबकि दूसरा अभी तक बेरोजगार है और भविष्य में उसके काम और आचरण का मूल्यांकन किया जाना बाकी है। इसलिए, दोनों पूरी तरह से अलग आधार पर खड़े हैं और एक समान वर्ग होने से बहुत दूर हैं। इस प्रकार उनके बीच एक स्पष्ट अंतर मौजूद है। नतीजतन, इस धारणा पर भी अनुच्छेद 16 लागू नहीं हो सकता है।”

(10) उपरोक्त निर्णय से दो बातें बहुत स्पष्ट हो जाती हैं: (i) कि एक अस्थायी कर्मचारी की तरह तदर्थ कर्मचारी की सेवाओं को नियुक्ति की शर्तों के अनुसार समाप्त किया जा सकता है और (ii) नियोक्ता पर एक तदर्थ कर्मचारी/अस्थायी कर्मचारी को दूसरे अस्थायी कर्मचारी द्वारा बदलने पर कोई प्रतिबंध या रोक नहीं है। एस. के. वर्मा के मामले (ऊपर) में पूर्ण पीठ ने कृष्ण देवी के मामले (ऊपर) में खंड पीठ के फैसले के विरुद्ध फैसला सुनाया।

(11) हरजोत कमल सिंह के मामले (उपरोक्त) में, जिसमें हममें से एक (आर. एस. मोंगिया, जे.) सदस्य थे, पूर्ण पीठ द्वारा लिए गए विचार के समान विचार रखे गए। समान निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए, शीर्ष न्यायालय के दो निर्णयों जैसे पंजाब राज्य और अन्य, सुरिंदर कुमार और अन्य (7) और उत्तर प्रदेश राज्य बनाम कौशल किशोर शुक्ला (8) पर भरोसा किया गया था। उस मामले

(7) Judgments Today 1991 (6) SC 540

(8) 1991 (1) Recent Services Judgments 659

में याचिकाकर्ता हरजोत कमल सिंह के नियुक्ति पत्र में निम्नलिखित शर्तें थीं:

“(क) उनकी सेवाओं को बिना किसी सूचना के और बिना कोई कारण बताए किसी भी समय समाप्त किया जा सकता है।

(7) आज के निर्णय 1991 (6) SCC540

(8) 1991(1) हाल के सेवा निर्णय 659

(b) उनकी सेवा 89 दिनों की समाप्ति पर या अधीनस्थ सेवा चयन बोर्ड द्वारा नियमित रूप से चुने गए उम्मीदवार की नियुक्ति पर, जो भी पहले हो, समाप्त कर दी गई मानी जाएगी।

(c) यह माना जाएगा कि उन्हें 89 दिनों का कार्यकाल समाप्त होने पर मुक्त कर दिया गया है।”

(12) उक्त मामले में हरजोत कमल सिंह का तर्क था कि नियुक्ति में यह शर्त थी कि उन्हें 89 दिनों के आधार पर नियुक्त किया जा रहा था, जो पूरी तरह से मनमाना था और इसे अस्तित्वहीन माना जाना चाहिए और उन्हें पद के खिलाफ नियमित नियुक्ति होने तक बने रहने की अनुमति दी जानी चाहिए। इस तर्क को पलटने के लिए शीर्ष अदालत के दो फैसलों पर भरोसा किया गया था। सुरिंदर कुमार के मामले (ऊपर) में तथ्य यह था कि सुरिंदर कुमार और अन्य लोगों ने इस अदालत में एक रिट याचिका दायर की थी जिसमें उनकी सेवाओं को समाप्त करने की आशंका जताई गई थी क्योंकि उन्हें एक निश्चित अवधि के लिए नियुक्त किया गया था। इस न्यायालय की एक खंड पीठ ने 4 अप्रैल, 1991 को निम्नलिखित आदेश पारित करके रिट याचिका का निपटारा

किया:

“मामले के तथ्यों और परिस्थितियों पर, हमारी राय है कि न्यायसंगत और निष्पक्ष आदेश यह होना चाहिए कि अंशकालिक आधार पर नियुक्त किए गए याचिकाकर्ताओं को तब तक जारी रखा जाना चाहिए जब तक कि सरकार लोक सेवा आयोग की सिफारिशों पर नियमित नियुक्तियां नहीं करती है। इस बीच याचिकाकर्ताओं को छुट्टी की अवधि के लिए उनका वेतन मिलेगा।”

(13) पंजाब राज्य ने इस मामले को शीर्ष अदालत में चुनौती दी। सुरिंदर कुमार को लिखे नियुक्ति पत्रों में यह विशेष रूप से उल्लेख किया गया था कि उन्हें बिना किसी सूचना के किसी भी समय अवमुक्त कर दिया जाएगा और भुगतान घंटे के आधार पर उसमें दर्शाई गई दर पर किया जाएगा। सुरिंदर कुमार और अन्य लोगों ने नियुक्ति के उस प्रस्ताव को स्वीकार कर लिया था। हालाँकि, उन्होंने इस न्यायालय में रिट याचिका दायर की कि वास्तव में वे पद पर नियमित होने और नियमित वेतनमान प्राप्त करने के हकदार थे और नियुक्ति के संदर्भ में उनकी सेवाओं को समाप्त नहीं किया जा सकता था। शीर्ष अदालत ने पंजाब राज्य की अपील में कहा कि यह सुझाव कहीं भी नहीं दिया गया कि कर्मचारियों ने किसी भी गलती के तहत अपने नियुक्ति आदेशों में निर्धारित शर्तों को स्वीकार कर लिया है। यह आगे कहा गया था, “इसलिए, हमें कोई कारण नहीं मिलता है कि जिस विशिष्ट अवधि पर नियुक्तियां की गई थीं, उसे लागू क्यों नहीं किया जाए।” (जोर दिया गया)। सुरिंदर कुमार और अन्य के विद्वान वकील ने शीर्ष अदालत के समक्ष

प्रस्तुत किया था कि चूंकि *शीर्ष अदालत* ने पहले कई मामलों में स्थायी आधार पर अवशोषण या तदर्थ सरकारी सेवा के लिए निर्देश जारी किए थे, इसलिए यह सुझाव दिया गया था कि क्या शीर्ष अदालत कोई कारण दिए बिना ऐसा आदेश पारित कर सकती है। यह उच्च न्यायालय को अधिकार था कि वह इसी तरह की शर्तों में रिट याचिका की अनुमति दे। उच्चतम न्यायालय के माननीय न्यायाधीशों ने कहा कि वे इस तरह के विवाद से सहमत होने की स्थिति में नहीं हैं।

(14) कौशल *किशोर शुक्ला के मामले* (उपरोक्त) में, कर्मचारी को विशुद्ध रूप से अस्थायी आधार पर नियुक्त किया गया था और बिना कोई कारण बताए एक महीने का नोटिस देकर उसे समाप्त किया जा सकता था। उनके खिलाफ विभागीय जांच शुरू की गई लेकिन उसे हटा दिया गया और नियुक्ति की शर्तों के अनुसार सेवाओं को समाप्त कर दिया गया। माननीय उच्चतम न्यायालय ने निर्धारित किया कि एक अस्थायी सरकारी कर्मचारी को इस पद पर बने रहने का कोई अधिकार नहीं है और ऐसी समाप्ति के लिए अनुबंध की शर्तों के तहत या अस्थायी सरकारी कर्मचारी के नियमों और शर्तों को विनियमित करने वाले वैधानिक नियमों के तहत कोई कारण बताए बिना उसे एक महीने का नोटिस देकर उसकी सेवाओं को समाप्त किया जा सकता है। यदि किसी अस्थायी कर्मचारी को किसी पद पर बने रहने का कोई अधिकार नहीं है और उसकी सेवाओं को नियुक्ति की शर्तों के अनुसार समाप्त किया जा सकता है, तो हम यह नहीं समझ पाते हैं कि नियुक्ति की शर्तों के अनुसार किसी संविदात्मक कर्मचारी की सेवाओं को क्यों समाप्त नहीं किया जा सकता है। *हरजोत कमल सिंह के मामले* (उपरोक्त) के फैसले से पहले, एक खंड पीठ ने 1996 के CWP

NO.संख्या 7361 (किरण बाला और अन्य बनाम पंजाब राज्य) में 22 मई, 1996 को यह निर्णय दिया था कि नियुक्ति पत्र के संदर्भ में सेवाओं को समाप्त किया जा सकता है। हरजोत कमल सिंह के मामले में (ऊपर), इस सवाल पर कि क्या एक तदर्थ कर्मचारी को किसी अन्य तदर्थ द्वारा प्रतिस्थापित किया जा सकता है। कर्मचारी, उत्तर निम्नानुसार दिया गया था:

“9. इस मामले को दूसरे दृष्टिकोण से भी देखा जा सकता है। मान लीजिए कि किसी व्यक्ति को किसी विशेष अवधि के लिए तदर्थ आधार पर नियुक्त किया जाता है और उसका काम औसत है और नियोक्ता को उससे कहीं बेहतर व्यक्ति मिल रहा है; क्या नियोक्ता को बाद वाले व्यक्ति को रोजगार देने से रोक दिया गया है जो पहले वाले से बेहतर हो सकता है या वह नियमित नियुक्ति होने तक पहले वाले तदर्थ कर्मचारी को जारी रखने के लिए बाध्य है? हमारा विचार है कि नौकरी के लिए सबसे अच्छा व्यक्ति रखने के लिए नियोक्ता की शक्तियों पर कोई बंधन नहीं लगाया जा सकता है। हालाँकि, यदि किसी विशेष मामले में, यह आरोप लगाया जाता है कि इस शक्ति का मनमाने ढंग से दुर्भावनापूर्ण तरीके से प्रयोग किया गया है, तो अदालतें निश्चित रूप से उस पर विचार करेंगी।”

(15) हरजोत कमल सिंह के मामले (उपरोक्त) में हुए फैसले का पालन खंड पीठ ने CWP. नं.9917 1996 का (सविता और एक अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य), 24 सितंबर, 1996 में किया गया, उसमें भी याचिकाकर्ताओं को एक निश्चित अवधि के लिए नियुक्त किया गया था। यहाँ यह अवधारित किया जा सकता है कि हरजोत कमल सिंह के मामले (ऊपर) का निर्णय लेते समय

कुछ अन्य खंड पीठ के निर्णय पर विचार किया गया और यह प्रेक्षित किया गया कि यदि उन फैसलों का अर्थ हरजोत कमल सिंह के मामले (ऊपर) में याचिकाकर्ताओं द्वारा सुझाए गए सुझाव कि नियुक्तियों के संदर्भ में सेवाओं को समाप्त नहीं किया जा सकता है और उन्हें नियमित नियुक्तियां होने तक जारी रखने की अनुमति दी जानी चाहिए, तो शीर्ष अदालत के फैसलों को देखते हुए पीठ को उन फैसलों के बारे में आपत्ति थी। बाद में हरजोत कमल सिंह के मामले (ऊपर) को डिवीजन बेंच के समक्ष उद्धृत किया गया, जिसने पहले हरजोत कमल सिंह के मामले (ऊपर) में उद्धृत निर्णय दिए थे। निर्णय गुरचरण सिंह बनाम पंजाब राज्य और एक अन्य (9) के रूप में रिपोर्ट किया गया है। खंड बेंच ने कहा कि निर्णयों के दो सेटों के बीच कोई टकराव नहीं था। गुरचरण सिंह के मामले (ऊपर) का पैरा 7 नीचे पुनः प्रस्तुत किया गया है:

“हमें ऐसा प्रतीत होता है कि डिवीजन बेंच का ध्यान हरजीत कमल सिंह के मामले में फैसला करते हुए रजनी बाला के मामले और गोरधन सिंह गुलिया के मामले में बताए गए याचिकाकर्ताओं की नियुक्ति की प्रकृति में स्पष्ट अंतर की ओर नहीं दिलाया गया। जाहिर तौर पर इसके कारण खंड बेंच ने गोरधन सिंह गुलिया के मामले और रजनी बाला के मामले में की गई टिप्पणियों के बारे में अपनी आपत्ति व्यक्त की। हालाँकि, हमारे मन में कोई संदेह नहीं है कि निर्णयों के दो समूहों के बीच कोई टकराव नहीं है और उन्हें सावधानी पूर्वक पढ़ने से निम्नलिखित निष्कर्ष निकलते हैं।

(16)जहाँ तक याचिकाकर्ताओं के लिए अधिवक्ता द्वारा उद्धृत शीर्ष अदालत के निर्णयों का संबंध है, यह देखा जा सकता है कि प्यारा सिंह के मामले (उपरोक्त) में जो एक ऐसा मामला था जहाँ पंजाब और हरियाणा राज्यों में कई वर्षों से अस्थायी/अस्थायी नियुक्तियाँ जारी थीं, शीर्ष अदालत ने हरियाणा राज्य और पंजाब राज्य को ऐसे तदर्थ/अस्थायी कर्मचारियों जिन्होंने पर्याप्त रूप से लंबी अवधि के लिए काम किया था को नियमित करने के लिए कुछ नीतियाँ बनाने के लिए कहा था। यह उस संदर्भ में था जब शीर्ष न्यायालय के समक्ष नीतियों को प्रस्तुत किया गया था कि एक अवलोकन किया गया था कि एक तदर्थ या अस्थायी कर्मचारी को किसी अन्य तदर्थ या अस्थायी कर्मचारी द्वारा प्रतिस्थापित नहीं किया जाना चाहिए। उसकी जगह नियमित रूप से चयनित कर्मचारी को नियुक्त किया जाना चाहिए। हमारे अनुसार यह उस मामले की परिस्थितियों में किया गया एक अवलोकन था। उच्चतम न्यायालय का यह इरादा नहीं हो सकता था कि एक बार एक तदर्थ कर्मचारी को एक विशेष अवधि के लिए नियुक्त किए जाने के बाद वह नियमित नियुक्तियाँ होने तक पद पर बने रहने का हकदार है। सुरेश कुमार वर्मा के मामले (ऊपर) में शीर्ष अदालत द्वारा दिए गए फैसले की तर्ज पर याचिकाओं द्वारा की गई टिप्पणियों यह थी कि एक अस्थायी कर्मचारी को दूसरे अस्थायी कर्मचारी द्वारा प्रतिस्थापित नहीं किया जा सकता है, इसे संदर्भ से बाहर पढ़ा जा रहा है। वह मामला राज्य की अपील थी।

शीर्ष न्यायालय के फैसले के पैरा 3 और 4 में, यह निम्नानुसार देखा गया था:

- (3) यह देखा गया है कि जिस परियोजना में प्रतिवादीगण लगे हुए थे, वह समाप्त हो गई थी और इसलिए, उन्हें काम के अभाव में समाप्त कर दिया गया है। न्यायालय उन्हें किसी अन्य कार्य में फिर से शामिल करने या मौजूदा रिक्तियों के खिलाफ नियुक्त करने का कोई निर्देश नहीं दे सकता है। अन्यथा, न्यायिक प्रक्रिया नियमों को दरकिनार करते हुए भर्ती का दूसरा तरीका बन जाएगी।
- (4) प्रतिवादीगण के विद्वान वकील श्री महाबीर सिंह ने तर्क दिया कि उच्च न्यायालय में दायर जवाबी-हलफनामे में स्वीकार किया गया था कि रिक्तियां थीं और इसलिए, प्रतिवादीगण को सेवा में बने रहने का अधिकार है। हम इस तर्क से सहमत नहीं हैं। रिक्तियों को नियमों के अनुसार भरा जाना आवश्यक है और सभी उम्मीदवार जो अन्यथा योग्य होंगे, वे भर्ती होने पर आवेदन करने के हकदार हैं और सभी योग्य उम्मीदवारों के साथ सीधी भर्ती के नियमों के अनुसार योग्यता के आधार पर अपने दावों पर विचार करने की मांग करते हैं। दैनिक मजदूरी पर नियुक्ति नियमित नियुक्तियों के लिए एक माध्यम नहीं हो सकती है जो पिछले दरवाजे से प्रवेश होगी, सेवा की दक्षता के लिए हानिकारक होगी और भाई-भतीजावाद और भ्रष्टाचार के बीज पैदा करेगी। यह समान रूप से स्थापित कानून है कि चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारियों के लिए भी नियमों के अनुसार भर्ती एक पूर्व शर्त है। केवल अस्थायी प्रकृति के कर्तव्यों का पालन करने वाले कार्य-प्रभारित कर्मचारियों को किसी पद पर नियुक्त नहीं किया जाता है, लेकिन जब तक काम मौजूद है, अस्थायी और तत्काल प्रकृति का

काम करने के लिए उनकी आवश्यकता होती है। एक अस्थायी कर्मचारी को दूसरे अस्थायी कर्मचारी द्वारा प्रतिस्थापित नहीं किया जा सकता है।”

(17) यह स्पष्ट है कि पैराग्राफ 3 और 4 (उपरोक्त) में उल्लिखित परिस्थितियों में, शीर्ष न्यायालय ने पैरा 4 की अंतिम पंक्ति में कहा था कि अस्थायी कर्मचारी को किसी अन्य अस्थायी कर्मचारी द्वारा प्रतिस्थापित नहीं किया जा सकता है। इस प्रकार, हमारे अनुसार, यह कानून के रूप में निर्धारित नहीं किया गया था कि एक बार किसी व्यक्ति को अस्थायी रूप से किसी पद पर नियुक्त करने के बाद, वह नियमित नियुक्ति होने तक जारी रह सकता है और *उसकी जगह किसी अन्य* अस्थायी कर्मचारी को नहीं लिया जा सकता है। शीर्ष न्यायालय के कौशल किशोर शुक्ला के मामले (उपरोक्त) में, जैसा कि ऊपर देखा गया है, यह अभिनिर्धारित किया गया है कि एक अस्थायी कर्मचारी की सेवाओं को नियुक्ति के संदर्भ में अभिमुक्ति किया जा सकता है।

(18) वर्तमान मामले में, एक और विचित्र तथ्य है, 'याचिकाकर्ताओं की सेवाओं को इस आधार पर समाप्त कर दिया गया था कि बजट को मंजूरी नहीं दी गई थी। हमारा विचार है कि यदि बाद में किसी विशेष तिथि से बजट स्वीकृत किया जाता है, तो इसका मतलब यह नहीं है कि वे तदर्थ/अस्थायी कर्मचारी, जो पहले कार्यरत थे और जिनकी सेवाएं समाप्त कर दी गई थीं, उन्हें वापस बुलाया जाना चाहिए। इस मामले में एक विज्ञापन जारी किया गया है, जिसमें याचिकाकर्ताओं सहित सभी योग्य व्यक्ति आवेदन कर सकते हैं।

(19) पूर्ववर्ती कारणों से, हमें इस रिट याचिका में कोई मूल योग्यता नहीं मिलती, हम इस याचिका को खारिज करते हैं।

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 ।

सुखवीर कौर

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

(Trainee Judicial Officer)

हिसार, हरियाणा