राजस्थान उच्च न्यायालय, जयपुर पीठ

खंडपीठ विशेष अपील रिट संख्या 869/2018

1. सचिव ग्रामीण विकास एवं पंचायती राज विभाग, सचिवालय, जयपुर।

2. निदेशक, ग्रामीण विकास एवं पंचायती राज विभाग, सचिवालय, जयपुर।

3. मुख्य कार्यकारी अधिकारी, जिला परिषद, कोटा।

4. खंड विकास अधिकारी, पंचायत समिति, सुल्तानपुर, जिला-कोटा।

----अपीलार्थीगण

आदेश

केदार लाल सेन पुत्र श्री गणपत लाल सेन, उम्र लगभग 52 वर्ष, निवासी ग्राम बुदादीत, द, डीगोड, जिला-कोटा।

----याचिकाकर्ता/प्रत्यर्थी

अपीलार्थी (गण) की ओर से	:	श्री सी.एल.सैनी, एएजी सुश्री सृजना श्रेष्ठ, अधिवक्ता के साथ
याचिकाकर्ता (गण) की ओर से	:	श्री के.सी.शर्मा, अधिवक्ता सुश्री निधि शर्मा, अधिवक्ता के साथ

माननीय न्यायमूर्ति अशोक कुमार गौड़
माननीय न्यायमूर्ति आशुतोष कुमार

आदेश

रिपोर्टेबल

27/03/2023

इस मामले का इतिहास उतार-चढ़ाव भरा है। अपीलार्थी-सरकार नियोक्ता द्वारा यह विशेष अपील दायर की गई है, जिसमें विद्वान एकलपीठ द्वारा पारित आदेश दिनांक 09.08.2017 को चुनौती दी गई है, जिसके तहत याचिकाकर्ता-कर्मचारी को उसकी सेवाओं के नियमितीकरण के लाभ से वंचित

कर दिया गया है, लेकिन उसे चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के वेतनमान में न्यूनतम वेतन दिया गया है।

2. वर्तमान अपील देर से दायर की गई थी और इस प्रकार इस न्यायालय की समन्वय पीठ ने 21.10.2021 को एक विस्तृत आदेश द्वारा परिसीमा अधिनियम की धारा 5 के तहत दायर सरकार के आवेदन को खारिज कर दिया।

3. दिनांक 21.10.2021 के आदेश को अपीलार्थीगण-सरकार द्वारा **सिविल अपील संख्या 1873/2022 (एसएलपी (सी) संख्या 4248/2022)** में उच्चतम न्यायालय के समक्ष चुनौती दी गई थी और उच्चतम न्यायालय ने विशेष अनुमति याचिका की अनुमति दी थी। सरकार और उच्च न्यायालय के दिनांक 21.10.2021 के आदेश को रद्द कर दिया गया और अपील दायर करने में देरी को भी माफ कर दिया गया। उच्चतम न्यायालय ने कानून के अनुसार गुण-दोष के आधार पर निर्णय लेने के लिए मामला वापस उच्च न्यायालय को भेज दिया। हालाँकि, विद्वान एकलपीठ द्वारा पारित आदेश तब तक स्थगित रहेगा जब तक कि स्थगन के लिए एक आवेदन पर खंडपीठ द्वारा निर्णय नहीं लिया जाता।

4. विद्वान अतिरिक्त महाधिवक्ता श्री सी.एल. सैनी ने विद्वान एकलपीठ द्वारा पारित दिनांक 09.08.2017 के आदेश को चुनौती देते हुए निम्नलिखित प्रस्तुतियाँ दी हैं:-

> 4.1. विद्वान एकलपीठ भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत याचिकाकर्ता-कर्मचारी द्वारा दायर रिट याचिका में तथ्य के विवादित प्रश्नों का निर्णय नहीं कर सकते थे।
>
> 4.2. चूंकि याचिकाकर्ता-कर्मचारी को स्वीकृत पदों पर नियुक्त नहीं किया गया था, इसलिए चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के वेतनमान में न्यूनतम वेतन की राहत कानून की नजर में स्वीकार्य नहीं थी।
>
> 4.3. याचिकाकर्ता-कर्मचारी का पहला नियुक्ति आदेश अंशकालिक आधार पर था और इस प्रकार याचिकाकर्ता-कर्मचारी को नियमित वेतनमान में

नियमितीकरण या न्यूनतम वेतन के लाभ का दावा करने के लिए अंशकालिक चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी कर्मचारी होने के पक्ष में कोई अधिकार नहीं दिया गया था।

4.4. याचिकाकर्ता-कर्मचारी को अंशकालिक कर्मचारी मानने के संबंध में विद्वान एकलपीठ का निष्कर्ष रिकॉर्ड के विपरीत है और याचिकाकर्ता-कर्मचारी के पक्ष में जारी किए गए अनुभव प्रमाणपत्र पर कोई डिस्पैच संख्या नहीं था, वह कर्मचारी के दावे का समर्थन करने वाला दस्तावेज़ आधिकारिक नहीं है।

4.5. याचिकाकर्ता-कर्मचारी का पहला नियुक्ति आदेश अंशकालिक कर्मचारी का था, इस प्रकार याचिकाकर्ता-कर्मचारी के पक्ष में जारी नियुक्ति आदेश के आधार पर भी किसी अधिकार का दावा नहीं किया जा सकता था।

4.6. विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि सरकार ने राजस्थान (सार्वजनिक सेवाओं में नियुक्तियों का विनियमन और कर्मचारियों का युक्तिकरण) अधिनियम, 1999 (इसके बाद '1999 का अधिनियम' के रूप में पढ़ा जाएगा) अधिनियमित किया है और 1999 के अधिनियम की धारा 9 के अनुसार, यहां तक कि एक दैनिक भी वेतनभोगी कर्मचारी या अत्यावश्यक अस्थायी आधार पर नियुक्त व्यक्ति को सेवाओं के नियमितीकरण का अधिकार नहीं होगा और इस प्रकार 1999 के अधिनियम की धारा 9 के प्रभाव पर विचार किए बिना विद्वान एकलपीठ ने आक्षेपित आदेश पारित कर दिया है।

4.7. उच्चतम न्यायालय ने लगातार यह सिद्धांत दिया है कि स्वीकृत पद के अभाव में न तो नियमितीकरण और न ही किसी विशेष वेतनमान में न्यूनतम वेतन स्वीकार्य है।

4.8. विद्वान एकलपीठ द्वारा दिए गए निर्णय वर्तमान मामले के तथ्यों पर लागू नहीं थे और इसके विपरीत, **बिहार सरकार और अन्य बनाम बिहार माध्यमिक शिक्षक संघर्ष समिति, मुंगेर एवं अन्य (2019) 18**

एससीसी 301 के मामले में उच्चतम न्यायालय द्वारा घोषित कानून, समान काम के लिए समान वेतन का सिद्धांत उन कर्मचारियों के संबंध में लागू नहीं होगा, जो भर्ती की उचित और नियमित प्रक्रिया द्वारा नियुक्त नहीं किए गए हैं, के अनुसार थे।

5. अपीलार्थीगण के विद्वान अधिवक्ता-सरकार ने **भारत संघ और अन्य बनाम इल्मो देवी और अन्य एआईआर 2021 एससी 4855** मे प्रकाशित मामले में उच्चतम न्यायालय द्वारा पारित निर्णय पर भरोसा किया है और **खंडपीठ सिविल विशेष अपील (रिट) संख्या 927/2020 (राजस्थान सरकार और अन्य बनाम अनिल कुमार और अन्य)** के मामले में खंडपीठ द्वारा पारित निर्णय 07.09.2022 को तय किया गया।

6. विद्वान एएजी ने प्रस्तुत किया कि **पंजाब सरकार और अन्य बनाम जगजीत सिंह और अन्य (2017) 1 एससीसी 148** में प्रकाशित मामले में उच्चतम न्यायालय द्वारा पारित निर्णय पर विद्वान एकलपीठ द्वारा किया गया भरोसा पूरी तरह से गलत है, क्योंकि उक्त निर्णय में अस्थायी कर्मचारियों के लिए समान काम के लिए समान वेतन के सिद्धांत पर विचार किया गया था, जिन्हें स्वीकृत पद पर नियुक्त किया गया था और इस तरह के स्वीकृत पद के अभाव में, उच्चतम न्यायालय द्वारा घोषित कानून के अनुसार, याचिकाकर्ता-कर्मचारी किसी भी राहत का पात्र नहीं था।

7. **इसके विपरीत,** याचिकाकर्ता-कर्मचारी के विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि विद्वान एकलपीठ द्वारा पारित आदेश कानून की नजर में एकदम सही है और खंडपीठ द्वारा किसी हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है।

8. याचिकाकर्ता-कर्मचारी के विद्वान अधिवक्ता श्री के.सी.शर्मा ने प्रस्तुत किया कि विद्वान एकलपीठ ने याचिकाकर्ता-कर्मचारी के पक्ष में रिट याचिका को आंशिक रूप से स्वीकार करते हुए, वास्तविक से संबंधित उनके समक्ष प्रस्तुत दस्तावेजों के आधार पर स्पष्ट रूप से एक निष्कर्ष दर्ज किया है। याचिकाकर्ता-कर्मचारी का एक नियमित कर्मचारी के रूप में काम करना और रिकॉर्ड पर रखे गए दस्तावेजों पर विचार करने के बाद, एकलपीठ इस निष्कर्ष पर पहुंचे हैं कि याचिकाकर्ता-कर्मचारी सुबह 9:00 बजे अपराह्न 4:00 बजे तक से काम कर रहा था और वह अंशकालिक कर्मचारी नहीं था।

9. याचिकाकर्ता-कर्मचारी के विद्वान अधिवक्ता ने विद्वान एकलपीठ द्वारा पारित निर्णय

के समर्थन में निम्नलिखित प्रस्तुतियाँ दी हैं:-

9.1. अपीलार्थी-सरकार ने अपील के ज्ञापन में कोई विशिष्ट आधार नहीं लिया है, जहां याचिकाकर्ता-कर्मचारी के पक्ष में जारी किए गए अनुभव प्रमाणपत्र की वास्तविकता पर उनके द्वारा संदेह किया गया है और इस प्रकार सरकार ने दर्ज किए गए याचिकाकर्ता-कर्मचारी के वास्तविक कामकाज से संबंधित विद्वान एकलपीठ के निष्कर्षों को चुनौती देने का अपना अधिकार छोड़ दिया है।

9.2. विद्वान एकलपीठ ने याचिकाकर्ता-कर्मचारी के नियमितीकरण के संबंध में दावे पर विचार नहीं किया, बल्कि याचिकाकर्ता-कर्मचारी के 8 घंटे काम करने के दस्तावेजों के आधार पर निष्कर्ष पर पहुंचकर चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के नियमित वेतनमान में न्यूनतम वेतन का लाभ दिया गया है।

9.3. विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि याचिकाकर्ता-कर्मचारी को संरक्षित मुकदमेबाजी करने के लिए मजबूर किया गया है, क्योंकि पहले उसकी सेवाएं अपीलार्थीगण-सरकार द्वारा वर्ष 1995 में 11.05.1995 से मौखिक बर्खास्तगी द्वारा समाप्त कर दी गई थीं और उसके बाद अपीलार्थी को बहाल करना पड़ा था। **एकल न्यायमूर्ति सिविल रिट याचिका संख्या 733/1996** और विद्वान एकलपीठ ने दिनांक 13.09.1998 के आदेश के तहत रिट याचिका को स्वीकार कर लिया और उस समय 17 वर्ष की सेवा के बाद मौखिक समाप्ति आदेश को रद्द कर दिया और इस प्रकार याचिकाकर्ता-कर्मचारी को पूर्ण बकाया वेतन, जो उन्होंने अंतिम बार लिया था, के साथ सेवा में बहाल करने हेतु निर्देशित किया गया और उनके नियमितीकरण के मामले पर भी तब विचार किया जाना था जब चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी का स्वीकृत पद उनकी वरिष्ठता के अनुसार उपलब्ध था।

विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि अपीलार्थी-सरकार ने याचिकाकर्ता-कर्मचारी की सेवा को नियमित करने के बजाय, लगभग 40

वर्षों तक काम करने के बाद चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के नियमित वेतनमान में न्यूनतम वेतन भी नहीं दिया और इस प्रकार सरकार ने याचिकाकर्ता-कर्मचारी और उसके परिवार के सदस्यों को चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के वेतनमान में न्यूनतम वेतन भी न देकर जीवन भर बेगार दिया।

9.4. विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि अपीलार्थी-सरकार की दलील-कि स्वीकृत पद न्यूनतम वेतनमान देने के लिए एक शर्त है, कानून के निर्धारित सिद्धांत के बिल्कुल विपरीत है और स्वीकृत पद की आवश्यकता को केवल नियमितीकरण के अनुदान के लिए आकस्मिक बनाया जा सकता है और विद्वान एकलपीठ ने सही आदेश पारित किया है।

9.5. विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि चूँकि विद्वान एकलपीठ द्वारा नियमितीकरण के लाभ की अनुमति नहीं दी गई है और सरकार की यह दलील कि 1999 के अधिनियम की धारा 9 के अनुसार सेवाओं के नियमितीकरण पर वैधानिक रोक है, लागू नहीं होती है और पूरी तरह से गलत है।

9.6. याचिकाकर्ता-कर्मचारी के विद्वान अधिवक्ता ने आगे कहा कि अपील के लंबित रहने के दौरान अपीलार्थी-सरकार द्वारा जो दस्तावेज दाखिल किए गए हैं, वे स्पष्ट रूप से दर्शाते हैं कि याचिकाकर्ता-कर्मचारी को अपीलार्थी-सरकार के एक नियमित कर्मचारी के रूप में माना गया था और तदनुसार सेवानिवृत्ति की आयु अर्थात 60 वर्ष पूरा होने पर वह सेवानिवृत्त होने वाले थे।

विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि यदि याचिकाकर्ता-कर्मचारी अंशकालिक कर्मचारी था, तो सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर याचिकाकर्ता-कर्मचारी को सेवानिवृत्त करने का कोई आदेश जारी करने की कोई आवश्यकता नहीं थी और यहां तक कि पिछले दस्तावेजों के साथ-साथ लंबित दस्तावेजों के दौरान पारित किए गए दस्तावेजों की भी आवश्यकता नहीं थी। अपील यह दर्शाती है कि अपीलार्थी-सरकार ने हमेशा

याचिकाकर्ता-कर्मचारियों के साथ एक नियमित कर्मचारी के रूप में व्यवहार किया है।

9.7. विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि **भारत संघ और अन्य बनाम इल्मो देवी और अन्य (सुप्रा.)** के मामले में उच्चतम न्यायालय ने हालांकि पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेश को रद्द कर दिया है, हालांकि, उच्च न्यायालय के निर्णय के पैरा 23 में दिए गए निर्देशों को कर्मचारियों के पक्ष में पुष्टि की गई है, जिसमें जिन कर्मचारियों ने 20 वर्षों की सेवा में, नियमित वेतनमान में न्यूनतम वेतन देने का पात्र माना जाता है और इस प्रकार के उक्त निर्णय के अनुसार **भारत संघ एवं अन्य बनाम इल्मो देवी और अन्य (सुप्रा.)**, याचिकाकर्ता-कर्मचारी के मामले का समर्थन करता है, इसके बजाय यह अपीलार्थीगण-सरकार के विरूद्ध जाता है।

9.8. विद्वान अधिवक्ता ने आगे कहा कि **राजस्थान सरकार और अन्य बनाम अनिल कुमार एवं अन्य (सुप्रा.)** के मामले में इस न्यायालय की खंडपीठ द्वारा पारित निर्णय।ने एक अंशकालिक कर्मचारी के नियमितीकरण के मुद्दे पर विचार किया है, जैसा कि विद्वान एकलपीठ ने विचार किया था।

9.9. विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि खंडपीठ ने उक्त निर्णय में ही कहा है कि यदि यह दिखाने के लिए कोई दस्तावेजी साक्ष्य या उचित आदेश है कि कोई कर्मचारी अंशकालिक कर्मचारी है, लेकिन किसी अन्य चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के समान घंटों के लिए काम कर रहा है, तो उक्त मामले में ऐसा कर्मचारी समान वेतन का मामला उठा सकता है, जो अन्य नियमित कर्मचारियों को दिया जा रहा है।

9.10. विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि इस न्यायालय की समन्वय पीठ द्वारा कर्मचारी को चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के वेतनमान में न्यूनतम वेतन के संबंध में निर्णय लेने के लिए श्रम न्यायालय में जाने के लिए दिए गए निर्देश तथ्यों पर लागू नहीं होंगे। वर्तमान मामले में,

चूंकि याचिकाकर्ता-कर्मचारी 31.01.2018 को पहले ही सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त कर चुका है।

10. हमने पक्षों के विद्वान अधिवक्ता की दलीलें सुनी हैं और हमारे सामने उद्धृत विभिन्न निर्णयों को भी देखा है।

11. इस न्यायालय को मुख्य रूप से इस पर विचार करना आवश्यक है कि क्या याचिकाकर्ता-कर्मचारी को चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के वेतनमान में न्यूनतम वेतन देने की राहत दी गई है या नहीं।

12. इस न्यायालय ने पाया कि अपीलार्थी (यहां याचिकाकर्ता-कर्मचारी के रूप में उपस्थित) की प्रार्थना एकलपीठ के समक्ष चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के रूप में उसकी सेवाओं को नियमित करने के लिए थी, क्योंकि उच्च न्यायालय द्वारा पहले ही पहले दौर में एक निर्देश दिया जा चुका था और तत्पश्चात अपीलार्थी ने "समान काम के लिए समान वेतन" के सिद्धांत के तहत चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के वेतनमान में न्यूनतम वेतन देने की प्रार्थना की थी। अपीलार्थी ने अतिरिक्त रूप से प्रार्थना की थी कि प्रतिमाह 210/- रुपये के भुगतान को अपीलार्थी-सरकार का मनमाना और अनुचित निर्णय घोषित किया जाना चाहिए।

13. हम पाते हैं कि विद्वान एकलपीठ ने **कर्नाटक सरकार और अन्य बनाम उमादेवी और अन्य एआईआर 2006 एससी 1806** में प्रकाशित मामले में उच्चतम न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून पर विचार करने के बाद, जिसमें पाया गया कि याचिकाकर्ता-कर्मचारी नियमितीकरण का पात्र नहीं था और तदनुसार, नियमितीकरण की प्रार्थना को विद्वान एकलपीठ ने अस्वीकार कर दिया था।

14. हमने याचिकाकर्ता द्वारा स्कूल में 9:00 पूर्वाह्न अपराह्न 4:00 बजे तक से नियमित रूप से काम करने और उनका कार्य संतोषजनक पाए जाने के कारण चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के वेतनमान में न्यूनतम वेतन देने के याचिकाकर्ता-कर्मचारी के अधिकार के संबंध में विद्वान एकलपीठ द्वारा की गई चर्चा पर विचार किया है।

15. हमने पाया कि विद्वान एकलपीठ ने उस प्रमाणपत्र पर भी विचार किया, जो संबंधित स्कूल के प्रिंसिपल द्वारा जारी किया गया था, जैसे कि उन्होंने पाया कि अपीलार्थी-सरकार ने सही बयान नहीं दिया था और अपने उत्तर में सही रुख नहीं अपनाया था और इस

प्रकार, याचिकाकर्ता-कर्मचारी के पक्ष में जारी प्रमाणपत्र पर सवाल नहीं उठाया गया या उसे अस्वीकार नहीं किया गया।

16. विद्वान एकलपीठ ने अपने निष्कर्ष में दर्ज किया है कि याचिकाकर्ता-कर्मचारी सुबह 9:00 बजे अपराह्न 4:00 बजे तक से स्कूल की समय सारणी के अनुसार नियमित रूप से काम कर रहा था और इस प्रकार याचिकाकर्ता-कर्मचारी का दावा चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के वेतनमान में न्यूनतम वेतन देने के लिए वैध पाया गया।

17. अपीलार्थीगण-सरकार के विद्वान अधिवक्ता की दलील कि विद्वान एकलपीठ द्वारा भरोसा किए गए प्रमाणपत्र में कोई प्रेषण संख्या नहीं है और यह एक आधिकारिक दस्तावेज नहीं है, जिस पर भरोसा किया जा सकता है, इस न्यायालय ने पाया कि प्रमाणपत्र जो याचिकाकर्ता-कर्मचारी के पक्ष में जारी किया गया था, उसमें स्पष्ट रूप से उल्लेख किया गया था कि याचिकाकर्ता-कर्मचारी सुबह 9:00 बजे से अपराह्न 4:00 बजे तक नियमित आधार पर काम कर रहा था और उनकी सेवाएँ संतोषजनक थीं।

18. उच्च अधिकारियों को प्रेषण संख्या या किसी भी पृष्ठांकन का उल्लेख न करने से अनुभव प्रमाणपत्र संदिग्ध प्रकृति का नहीं होगा और जारी किया गया प्रमाणपत्र याचिकाकर्ता-कर्मचारी के वास्तविक कामकाज की सीमा तक था, इसलिए यह होगा यह कहने में बहुत देर हो चुकी है कि प्रमाणपत्र जाली था या संबंधित व्यक्ति के अनुभव को आंकने के उद्देश्य से इसका कोई वैध महत्व नहीं था।

19. अपीलार्थीगण के विद्वान अधिवक्ता की दलील कि तथ्यों का विवादित प्रश्न याचिका में शामिल था और इस तरह रिट याचिका उचित राहत नहीं थी, इस न्यायालय ने पाया कि नियुक्ति आदेश वर्ष 1979 मे सरकार-नियोक्ता द्वारा जारी किया गया था और तब से वह व्यक्ति लगातार काम कर रहा था और उसकी सेवाएं वर्ष 1995 में समाप्त कर दी गईं और उसके बाद, इस न्यायालय ने याचिकाकर्ता-कर्मचारी की रिट याचिका की अनुमति दी और यहां तक कि मौखिक बर्खास्तगी आदेश को भी न्यायालय की नजर में टिकाऊ नहीं पाया गया। कानून और इस तरह इस न्यायालय के समक्ष यह दलील देने की अनुमति नहीं दी जाएगी कि तथ्यों के विवादित प्रश्नों के लिए श्रम न्यायालय या सिविल न्यायालय जैसे किसी अन्य मंच से उचित निर्णय की आवश्यकता है।

20. इस न्यायालय का मानना है कि परमादेश की रिट में, यदि तथ्यों का विवादित प्रश्न

है, तो न्यायालय सामान्यतः ऐसे मामलों में हस्तक्षेप नहीं करेंगे, तथापि, यदि तथ्यों का भ्रामक विवादित प्रश्न न्यायालय के समक्ष उठाया जाता है, तो उच्च न्यायालय निश्चित रूप से ऐसा कर सकता है। इस पहलू पर गौर करें, कि क्या तथ्य के विवादित प्रश्न की दलील एक वास्तविक दलील है, जिसके लिए प्रमुख साक्ष्य के माध्यम से न्यायनिर्णयन की आवश्यकता होती है या वही दलील केवल संबंधित पक्ष या संबंधित कर्मचारी को लाभ देने से इनकार करने के लिए ली जाती है।

21. इस न्यायालय का मानना है कि जहां रिट याचिका में तथ्य के शुद्ध विवादित प्रश्न शामिल हैं, वहां उच्च न्यायालय को भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत याचिकाओं पर विचार करने से कतराना चाहिए। हालाँकि, यह आत्मसंयम का नियम है न कि कोई कठोर नियम।

22. उच्चतम न्यायालय ने भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत रिट याचिका पर विचार करने के मुद्दे पर विचार किया है, भले ही कोई वादी मामले के तथ्यों के संबंध में विवाद उठाता हो।

23. उच्चतम न्यायालय ने **एबीएल इंटरनेशनल लिमिटेड और अन्य बनाम एक्सपोर्ट क्रेडिट गारंटी कॉर्न ऑफ इंडिया लिमिटेड और अन्य (2004) 3 एससीसी 353** में प्रकाशित मामले में निम्नानुसार अभिनिर्धारित किया है:-

> “19. इसलिए, कानून की उपरोक्त व्याख्या से यह स्पष्ट है कि केवल इसलिए कि मुकदमेबाजी के किसी एक पक्ष ने मामले के तथ्यों के संबंध में विवाद खड़ा कर दिया है, संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत ऐसी याचिका पर विचार करने के लिए बाध्य नहीं है। गुणवंत कौर [(1969) 3 एससीसी 769] के उपरोक्त मामले में यह न्यायालय इस हद तक गया कि रिट याचिका में, यदि तथ्यों की आवश्यकता हो, तो मौखिक साक्ष्य भी लिया जा सकता है। यह स्पष्ट रूप से दर्शाता है कि एक उपयुक्त मामले में, रिट न्यायालय के पास तथ्य के विवादित प्रश्नों से जुड़ी रिट याचिका पर विचार करने का अधिकार क्षेत्र है और रिट याचिका पर विचार करने के लिए कोई पूर्ण प्रतिबंध नहीं है, भले ही तथ्य के कुछ विवादित प्रश्न संविदात्मक दायित्व से उत्पन्न हो और/या शामिल हो।
>
> उपरोक्त मामले में निष्कर्षों का सारांश देते हुए, इस न्यायालय ने इस प्रकार निष्कर्ष निकाला:
>
> 27. हमारी उपरोक्त चर्चा से, रिट याचिका की पोषणीयता के संबंध में निम्नलिखित विधिक सिद्धांत सामने आते हैं:-

(क) एक उपयुक्त मामले में, एक संविदात्मक दायित्व से उत्पन्न सरकार या सरकार के एक साधन के विरूद्ध एक रिट याचिका सुनवाई योग्य है।

(ख) केवल इसलिए कि तथ्य के कुछ विवादित प्रश्न विचार के लिए उठते हैं, यह नियम के रूप में सभी मामलों में रिट याचिका पर विचार करने से इनकार करने का आधार नहीं हो सकता है।

(ग) मौद्रिक दावे की परिणामी राहत से जुड़ी एक रिट याचिका भी सुनवाई योग्य है।

28. हालाँकि, भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत एक रिट याचिका की स्थिरता पर आपत्ति पर विचार करते समय, न्यायालय को इस तथ्य को ध्यान में रखना चाहिए कि संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत विशेषाधिकार रिट जारी करने की शक्ति पूर्ण प्रकृति की है और संविधान के किसी अन्य प्रावधान द्वारा सीमित नहीं है। मामले के तथ्यों को ध्यान में रखते हुए उच्च न्यायालय के पास रिट याचिका पर विचार करने या न करने का विवेकाधिकार है। न्यायालय ने इस शक्ति के प्रयोग में अपने ऊपर कुछ प्रतिबंध लगाए हैं। (व्हर्लपूल कॉर्पोरेशन बनाम ट्रेड मार्क्स रजिस्ट्रार [(1998) 8 एससीसी 1] देखें) और विशेषाधिकार रिट जारी करने के लिए उच्च न्यायालय के इस पूर्ण अधिकार का उपयोग आम तौर पर न्यायालय द्वारा अन्य उपलब्ध उपायों को छोड़कर नहीं किया जाएगा जब तक कि सरकार या उसके तंत्र की ऐसी कार्रवाई मनमानी और अनुचित है ताकि अनुच्छेद 14 के संवैधानिक आदेश का उल्लंघन हो या अन्य वैध और वैध कारणों से, जिसके लिए न्यायालय उक्त क्षेत्राधिकार का प्रयोग करना आवश्यक समझता है।

24. इस न्यायालय ने पाया कि उच्चतम न्यायालय ने हाल ही में **पोपटराव व्यंकटराव पाटिल बनाम महाराष्ट्र सरकार एवं अन्य बनाम एक्सपोर्ट क्रेडिट गारंटी कॉर्न ऑफ इंडिया लिमिटेड और अन्य (सुप्रा.) (2020) 19 एससीसी 241** प्रकाशित मामले में रिपोर्ट में सिद्धांत को दोहराया गया है, जैसा कि **एबीएल इंटरनेशनल लिमिटेड और अन्य** के मामले में निर्धारित किया गया था।

25. उच्चतम न्यायालय ने **पोपटराव व्यंकटराव पाटिल बनाम महाराष्ट्र सरकार एवं अन्य (सुप्रा.)** के मामले में माना है कि उच्च न्यायालय को भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत याचिकाओं पर विचार करने से नहीं रोका गया है, यदि इसके लिए विस्तृत साक्ष्य प्रस्तुत करने की आवश्यकता नहीं है, हालांकि, शक्ति का प्रयोग असाधारण परिस्थितियों में किया जाना है।

26. **पोपटराव व्यंकटराव पाटिल बनाम महाराष्ट्र सरकार एवं अन्य** (सुप्रा.) के मामले में

उच्चतम न्यायालय द्वारा पारित निर्णय का प्रासंगिक पैरा 6 को यहां उद्धृत किया गया है:-

> "इस प्रकार यह देखा जा सकता है, कि भले ही तथ्य के विवादित प्रश्न हैं जो विचार के लिए आते हैं, लेकिन अगर उन्हें विस्तृत साक्ष्य पेश करने की आवश्यकता नहीं है, तो उच्च न्यायालय को संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत याचिका पर विचार करने से नहीं रोका जा सकता है। हालाँकि, असाधारण परिस्थितियों में उच्च न्यायालय को ऐसी पूर्ण शक्ति का प्रयोग करना पड़ता है। उच्च न्यायालय को अन्य उपलब्ध राहतों को बाहर करने की ऐसी शक्ति का प्रयोग तभी उचित होगा जब उसे पता चलेगा कि सरकार या उसके साधन की कार्रवाई मनमानी और अनुचित है और, इस तरह, भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन है। किसी भी मामले में, वर्तमान मामले में, हम पाते हैं कि तथ्यों पर शायद ही कोई विवादित प्रश्न हैं।

27. इस न्यायालय को अब इस बात पर विचार करना होगा कि क्या वर्तमान मामले के तथ्यों में सरकार की कार्रवाई मनमानी और अनुचित है और भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन है।

28. निम्नलिखित तथ्य, जैसा कि रिकॉर्ड पर उपलब्ध है, अपीलार्थी-सरकार के निर्णय को मनमाना और अनुचित बनाता है:-

(i) अपीलार्थीगण द्वारा याचिकाकर्ता की सेवाएँ 1978 से ली गई हैं और याचिकाकर्ता-कर्मचारी को वर्ष 1995 में एक मौखिक आदेश द्वारा सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था और उसकी रिट याचिका वर्ष 1996 और आगे भी स्वीकार की गई थी। उनकी सेवाओं को नियमित करने के संबंध में निरीक्षण किया गया।

(ii) याचिकाकर्ता-कर्मचारी के काम के घंटे सुबह 9:00 बजे से अपराह्न 4:00 बजे तक होने का तथ्य उस सरकार के अधिकारी द्वारा प्रमाणित किया गया है जिसके अधीन वह 1998 से काम कर रहा था।

(iii) अपीलार्थी-सरकार ने याचिकाकर्ता-कर्मचारी को सेवानिवृत्ति की आयु तक काम करने की अनुमति दी है और उन्होंने उसे सामान्य सरकारी कर्मचारी की तरह कार्यमुक्त कर दिया है।

(iv) याचिकाकर्ता-कर्मचारी को उसके सेवा में आने से लेकर सेवानिवृत्ति

तक उसके असंतोषजनक कामकाज के संबंध में कभी भी सूचित नहीं किया गया है।

(v) स्वीकृत पद उपलब्ध नहीं होने, लेकिन लगभग 40 वर्षों तक कर्मचारी को बनाए रखने और उसके बाद न्यूनतम वेतन से इनकार करने की दलील पूरी तरह से कर्मचारी की न्यूनतम अपेक्षा के विरूद्ध है और यह वस्तुतः शोषण और 'बेगार' लेने के समान है, जो भारतीय संविधान मे निषिद्ध है।

29. इस न्यायालय ने वर्तमान मामले में तथ्यों पर विचार करते हुए पाया कि विद्वान एकलपीठ सही निष्कर्ष पर पहुंचे हैं कि याचिकाकर्ता-कर्मचारी के पक्ष में जारी किए गए अनुभव प्रमाणपत्र पर उसके वास्तविक कार्य घंटों का आकलन करने के लिए विचार किया जाना आवश्यक था।

30. सरकार के विद्वान अधिवक्ता की दलील कि याचिकाकर्ता-कर्मचारी के नियुक्ति आदेश में ही उसे अंशकालिक कर्मचारी के रूप में दिखाया गया था और इस तरह के नियुक्ति आदेश को उच्च प्राधिकारी अर्थात जिला शिक्षा अधिकारी की मंजूरी प्राप्त थी और इसमें एक प्रेषण संख्या भी थी। इस प्रकार याचिकाकर्ता-कर्मचारी की नियुक्ति की प्रकृति का निर्णय करने के उद्देश्य से केवल नियुक्ति के पहले आदेश पर ही विचार किया जाना था। इस न्यायालय ने पाया कि याचिकाकर्ता-कर्मचारी का नियुक्ति आदेश, हालांकि स्कूल के प्रिंसिपल द्वारा जारी किया गया था, हालांकि, दो व्यक्तियों को अंशकालिक आधार पर नियुक्त करने के लिए जिला शिक्षा अधिकारी द्वारा उचित मंजूरी जारी की गई थी, हालांकि, अपीलार्थी-सरकार द्वारा याचिकाकर्ता-कर्मचारी से लिया गया पूरा काम रद्द कर दिया गया था। है और इस तरह यह अनुमान नहीं लगाया जा सकता है और माना जा सकता है कि याचिकाकर्ता-कर्मचारी केवल न्यूनतम अवधि के लिए या सीमित नौकरी के लिए नियोजित था।

31. इस न्यायालय ने आगे पाया कि अपीलार्थीगण-सरकार ने स्वयं याचिकाकर्ता-कर्मचारी को अपना कर्मचारी माना है और उसे नौकरी से मुक्त करते हुए, उन्होंने 31.01.2018 को सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर याचिकाकर्ता-कर्मचारी को सेवानिवृत्त करने का आदेश जारी किया। काम के घंटे और इस तरह इस दस्तावेज़ को रोजगार की प्रकृति पर विचार

करने के लिए न्यायालय द्वारा नजरअंदाज नहीं किया जा सकता है, जो याचिकाकर्ता-कर्मचारी द्वारा किया गया था।

32. अपीलार्थीगण के विद्वान अधिवक्ता की प्रस्तुति-कहा गया कि **बिहार सरकार और अन्य बनाम बिहार माध्यमिक शिक्षक संघर्ष समिति, मुंगेर एवं अन्य** (सुप्रा.) के मामले में उच्चतम न्यायालय ने उन कर्मचारियों को "समान काम के लिए समान वेतन" देने की प्रथा की निंदा की है, जिन्हें उचित तरीके से भर्ती नहीं किया गया था और इस तरह भर्ती की प्रक्रिया के आधार पर उच्चतम न्यायालय द्वारा भेदभाव किया गया है।

33. हमने उच्चतम न्यायालय के निर्णय को ध्यान से पढ़ा है और पाया है कि उच्चतम न्यायालय के समक्ष मुद्दा पंचायत स्तर-नगरपालिका स्तर पर शिक्षकों की नियुक्ति के संबंध में था, अर्थात सरकार सरकार द्वारा नियुक्त सरकारी शिक्षकों की नियुक्ति के संबंध में **बिहार सरकार और अन्य बनाम बिहार माध्यमिक शिक्षक संघर्ष समिति, मुंगेर एवं अन्य** (सुप्रा.) का मामला, जैसेकि उच्चतम न्यायालय ने पाया कि "समान काम के लिए समान वेतन" का सिद्धांत उस मामले में लागू नहीं होगा, जहां वेतन संरचना भर्ती की विधि और नियोक्ता की भुगतान करने की क्षमता जैसे कारकों पर विचार करके विकसित की गई है।

34. यह न्यायालय, उच्चतम न्यायालय द्वारा निर्धारित पूर्वोक्त अवलोकन और कानून का अत्यंत सम्मान करते हुए पाता है कि उक्त निर्णय का वर्तमान मामले में कोई अनुप्रयोग नहीं है।

35. **भारत संघ और अन्य बनाम इल्मो देवी और अन्य**. (सुप्रा.), के मामले में उच्चतम न्यायालय द्वारा पारित निर्णय पर अपीलार्थीगण के विद्वान अधिवक्ता द्वारा भरोसा रखा गया है। इस न्यायालय ने पाया कि उच्चतम न्यायालय ने हालांकि पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय के आदेश को रद्द कर दिया है, जिसके तहत कर्मचारियों के नियमितीकरण और अवशोषण के लिए योजना तैयार करने और पद और उच्चतम न्यायालयको मंजूरी देने का निर्णय लेने का निर्देश दिया गया था। उसी निर्णय में उच्च न्यायालय द्वारा तय किए गए मुद्दे को बरकरार रखा गया और ऐसे में जिन कर्मचारियों ने 20 वर्ष या उससे अधिक समय तक काम किया था, उन सभी को चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों के वेतनमान में न्यूनतम वेतन का पात्र माना गया।

36. हम एक संकेत लेते हैं और उन निर्देशों का पालन करते हैं, जो उच्चतम न्यायालय द्वारा दिए गए हैं और इस प्रकार उक्त मामला विद्वान अतिरिक्त महाधिवक्ता श्री सी.एल.सैनी के लिए बहुत कम सहायक है।

37. सरकार के विद्वान अधिवक्ता की दलील कि **राजस्थान सरकार और अन्य बनाम अनिल कुमार एवं अन्य** (सुप्रा.) के मामले में इस न्यायालय की खंडपीठ ने इसी तरह के मुद्दे पर विचार किया है और चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों के वेतनमान में न्यूनतम वेतन का लाभ देने से इनकार कर दिया है और कर्मचारियों को अपने निर्णय के लिए श्रम न्यायालय में जाने का निर्देश दिया है।

38. हमने इस न्यायालय की समन्वय पीठ द्वारा पारित उक्त निर्णय का अध्ययन किया है और हम समन्वय पीठ द्वारा की गई टिप्पणियों से पूरी तरह सहमत हैं।

39. इस न्यायालय ने पाया कि इस न्यायालय की समन्वय पीठ ने स्वयं एक निष्कर्ष दर्ज किया है और कानून के सिद्धांत को दोहराया है कि यदि किसी कर्मचारी ने प्रतिष्ठान में किसी अन्य चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के समान घंटों के लिए काम किया है और वह भी रुक-रुक कर नहीं सप्ताह में कुछ दिनों के लिए, लेकिन प्रत्येक कार्य दिवस पर, निश्चित रूप से, ऐसा कर्मचारी समान वेतन का दावा कर सकता है, जो नियमित आधार पर काम करने वाले अन्य चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों को भुगतान किया जा रहा है।

40. **राजस्थान सरकार और अन्य बनाम अनिल कुमार एवं अन्य** (सुप्रा.), के मामले में इस न्यायालय की समन्वय पीठ द्वारा पारित आदेश का ऑपरेटिव भाग यहां नीचे उद्धृत किया गया है:-

> "यदि याचिकाकर्ता संख्या 1 द्वारा उचित आदेश और दस्तावेजी साक्ष्य के साथ यह प्रदर्शित किया जा सकता है कि अब, वह अंशकालिक कर्मचारी नहीं है, बल्कि प्रतिष्ठान में किसी भी अन्य चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के समान घंटों के लिए काम करने वाला कर्मचारी है और वह भी नहीं सप्ताह में कुछ दिनों के लिए रुक-रुक कर लेकिन एक कार्य दिवस, निश्चित रूप से, वह समान वेतन का दावा कर सकता है जो अन्य चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों को दिया जा रहा है, जो नियमित आधार पर काम कर रहे हैं। किसी भी मामले में, कानून के तहत देय न्यूनतम मजदूरी का भुगतान याचिकाकर्ता संख्या 1 को किया जाना आवश्यक है, यदि याचिकाकर्ता संख्या 1 को भुगतान की जाने वाली मजदूरी, न्यूनतम वेतन अधिनियम, 1948 के अंतर्गत जारी नवीनतम अधिसूचना के तहत

निर्धारित न्यूनतम मजदूरी से कम है।

उपरोक्त विचार के मद्देनजर, हालांकि विद्वान एकलपीठ द्वारा पारित आदेश दिनांक 21.10.2019 को रद्द कर दिया गया है, याचिकाकर्ता संख्या 1 द्वारा दायर रिट याचिका को निम्नलिखित निर्देशों के साथ निपटाया जाता है:

(क) अपीलार्थी, जब भी समय-समय पर मजदूरी संशोधित की जाएगी, याचिकाकर्ता संख्या 1 को न्यूनतम मजदूरी का भुगतान सुनिश्चित करेंगे।

(ख) याचिकाकर्ता संख्या 1 की न्यूनतम मजदूरी, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के तहत जारी नवीनतम अधिसूचना के अनुसार वर्तमान मजदूरी से कम नहीं होगी।

(ग) याचिकाकर्ता संख्या 1 को आज तक चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों को स्वीकार्य वेतनमान के न्यूनतम वेतन का भुगतान किया जा रहा था और यह मानते हुए कि याचिकाकर्ता संख्या 1 एक सफ़ाईकर्मी है, अपीलार्थी उससे कोई वसूली नहीं करेंगे, न ही वह राशि, जो अंतरिम निर्देशों के तहत उसे पहले ही भुगतान कर दिया गया है, जिसे याचिकाकर्ता संख्या 1 के भविष्य के वेतन के विरूद्ध समायोजित किया जाएगा।

(घ) याचिकाकर्ता संख्या 1 यह निर्णय लेने के लिए श्रम न्यायालय से संपर्क करने के लिए स्वतंत्र होगा कि वह अब अंशकालिक कर्मचारी नहीं है, बल्कि नियमित चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों के समान घंटों के लिए काम कर रहा है और चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों को लागू वेतनमान के कम से कम न्यूनतम वेतन का पात्र है।

तदनुसार, अपील का निपटारा किया जाता है।"

41. हालाँकि, इस न्यायालय की खंडपीठ ने अपील पर निर्णय लेते समय याचिकाकर्ता-कर्मचारी को चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के वेतनमान में न्यूनतम वेतन की पात्रता के लिए श्रम न्यायालय के समक्ष निर्णय लेने की स्वतंत्रता दी है।

42. हमने पाया कि वर्तमान मामले में याचिकाकर्ता-कर्मचारी 1978 से अपीलार्थी-सरकार के लिए काम कर रहा था और उसकी सेवाएं वर्ष 1995 में समाप्त कर दी गई थीं और उसकी रिट याचिका को भी वर्ष 1996 में इस न्यायालय द्वारा अनुमति दी गई थी और आगे निर्देशित किया गया था, वरिष्ठता के अनुसार नियमितीकरण पर विचार करें।

43. इस न्यायालय ने आगे पाया कि याचिकाकर्ता-कर्मचारी पहले ही 31.01.2018 को सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त कर चुका है, ऐसे में याचिकाकर्ता-कर्मचारी को चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के वेतनमान में न्यूनतम वेतन का दावा करने के लिए श्रम न्यायालय में जाने के लिए कहा गया है, न्याय का मखौल उड़ाने के अलावा और कुछ नहीं होगा।

44. इस मामले के तथ्य अनिवार्य रूप से यह स्पष्ट करते हैं कि सरकार ने अपनी शक्ति का प्रयोग एक कम वेतन वाले कर्मचारी के विरूद्ध किया है और भले ही वह 40 वर्षों तक सेवा प्रदान करने के बाद सुबह 9:00 बजे से शाम 4:00 बजे तक काम कर रहा हो। शिक्षा के मंदिर, स्कूल में, यदि ऐसे कर्मचारियों के साथ वैसा ही व्यवहार किया जा रहा है, जैसा सरकार ने याचिकाकर्ता-कर्मचारी के साथ किया है, तो यह न्याय के हित में नहीं होगा कि अब सेवानिवृत्ति के बाद चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों के वेतनमान में न्यूनतम वेतन का मुकदमेबाजी का एक और दौर शुरू किया जाए।

45. तदनुसार, यह न्यायालय पाता है कि विद्वान एकलपीठ ने आदेश पारित करने में कोई त्रुटि नहीं की है, इसलिए अपील खारिज कर दी जाती है।

46. हम आशा करते हैं कि सरकार विद्वान एकलपीठ द्वारा पारित आदेश का शीघ्रता से पालन करेगा।

(आशुतोष कुमार), न्यायमूर्ति **(अशोक कुमार गौड़), न्यायमूर्ति**

Monika/16

टिप्पणी: इस निर्णय का हिन्दी अनुवाद निविदा फर्म **राजभाषा सेवा संस्थान** द्वारा किया गया है, जिसे फर्म के निदेशक डॉ. वी. के. अग्रवाल**,** द्वारा मान्य और सत्यापित किया गया है।

अस्वीकरण: यह निर्णय पक्षकार को उसकी भाषा में समझाने के सीमित उपयोग के लिए स्थानीय भाषा में अनुवादित किया गया है और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए, निर्णय का मूल अंग्रेजी संस्करण ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन व कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।