

पंजाब राष्ट्रीय बैंक और अन्य

बनाम

अश्विनी कुमार तनेजा

अगस्त 16, 2004

[अरिजित पासायत और सी.के. ठक्कर, जे.जे.]

सेवा कानून:

बैंक सेवा में रहते हुए मरने वाले कर्मचारी के आश्रितों के रोजगार के लिए पंजाब नेशनल बैंक योजना में अनुकम्पा के आधार:

अनुकम्पा नियुक्ति- शर्तें जो कि पूरी की जानी चाहिए- वित्तीय कठिनाई मृत कर्मचारी के उत्तराधिकारियों को प्राप्त सेवानिवृत्ति लाभ- लेकिन यह कहा कि कर्मचारी के पुत्र ने अनुकम्पा नियुक्ति से इन्कार कर दिया क्योंकि सेवानिवृत्ति लाभ को देखते हुए उसके परिवार को कोई वित्तीय कठिनाई नहीं थी- कि वैधता- आयोजित किया गया: अनुकम्पा के आधार पर नियुक्ति भर्ती का स्रोत नहीं है बल्कि लाभों पर आवेदन के खुले निमन्त्रण पर नियुक्तियां करने के लिए केवल एक अपवाद है- इसका उद्देश्य परिवार को अचानक वित्तीय संकट से उबरने में सक्षम बनाना है- इस योजना में वित्तीय कठिनाई का निर्धारण करते समय पुनरीक्षण योग्यता के

रूप में प्राप्त राशि को ध्यान में रखा जाना आवश्यक है। इसलिए मृत कर्मचारी के उत्तराधिकारियों द्वारा प्राप्त सेवानिवृत्त लाभों पर विचार किया जाना चाहिए- इसलिए अनुकम्पा नियुक्ति को उचित रूप से अस्वीकार कर दिया गया है।

प्रत्यर्थी के पिता की मृत्यु अपीलार्थी बैंक के चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के रूप में काम करते हुए हुई- प्रत्यर्थी ने अनुकम्पा के आधार पर रोजगार हेतु एक आवेदन किया। इस आवेदन को अपीलार्थी द्वारा इस आधार पर खारिज कर दिया गया था कि मृतक के परिवार को कोई वित्तीय कठिनाई नहीं थी क्योंकि परिवार के उत्तराधिकारियों को सेवानिवृत्ति लाभ के रूप में पर्याप्त राशि प्राप्त हुई थी।

उच्च न्यायालय ने प्रत्यर्थी की रिट याचिका को अनुकम्पा नियुक्ति के लिए प्रत्यर्थी के मामले पर विचार करने के निर्देश के साथ स्वीकार किया। उच्च न्यायालय ने आगे कहा कि सेवानिवृत्ति लाभ मृतक कर्मचारी के उत्तराधिकारियों द्वारा प्राप्त अनुकम्पा नियुक्ति के लिए आवेदन को अस्वीकार करने का आधार नहीं बनाया जा सकता।

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील सं. 5256/2004

राजस्थान उच्च न्यायालय के डी.बी.सी.एस.ए. नंबर 639/2003 के निर्णय और आदेश दिनांक 16.10.2003 से।

मुकुल रोहतगी, धुरव मेहता, कुमारी शालिनी गुप्ता, और मोहित चौधरी  
अपीलार्थी मैसर्स के.एल. मेहता एण्ड कम्पनी की ओर से।

के.एस. भाटी प्रत्यर्थी की ओर से।

न्यायालय का निर्णय अरिजित पासायत, न्यायाधिपति द्वारा पारित  
किया गया:

अनुमोदन स्वीकृत।

पंजाब नेशनल बैंक (बाद में नियोक्ता के रूप में संदर्भित) द्वारा  
प्रत्यर्थी के अनुकम्पा के आधार पर नियुक्त होने के अधिकार पर राजस्थान  
उच्च न्यायालय जोधपुर की एकल खण्डपीठ द्वारा विद्वान एकल न्यायाधीश  
द्वारा पारित आदेश की पुष्टि करते हुए निर्णय की वैधता पर सवाल उठाया  
है।

सहानुभूति के आधार पर, संक्षेप में पृष्ठभूमि के तथ्य इस प्रकार हैं:-

प्रत्यर्थी के पिता की मृत्यु 03.12.1999 को नियोक्ता बैंक में चतुर्थ  
श्रेणी कर्मचारी के रूप में काम करते हुए हुई- बैंक ने उन्हें, उनकी विधवा  
माता, दो पुत्र व एक पुत्री को पीछे छोड़ दिया। 05.01.2000 को मृतक  
कर्मचारी की विधवा द्वारा अपने ज्येष्ठ पुत्र (यहां प्रत्यर्थी) की ओर से बैंक  
में अनुकम्पा के आधार पर रोजगार हेतु अभ्यावेदन प्रस्तुत किया।  
10.03.2000 और 17.03.2000 को इस आधार पर अनुरोध अस्वीकार कर

दिया गया था कि मृतक के परिवार को कोई आर्थिक परेशानी नहीं थी और उन्होंने प्रत्यर्थी के पिता की मृत्यु के बाद पर्याप्त राशि प्राप्त की। प्रत्यर्थी द्वारा राजस्थान उच्च न्यायालय के समक्ष रिट याचिका दायर की गई। 19 अगस्त, 2003 के आदेश द्वारा रिट याचिका को इस निर्देश के साथ स्वीकार किया गया कि प्रत्यर्थी के मामले पर तुरन्त विचार करने के साथ-साथ उसे अनुकम्पा नियुक्ति के तहत उपयुक्त नौकरी प्रदान करने के तथ्य को ध्यान में रखा जावे। आदेश को लैटर्स पेटेन्ट अपील में चुनौती दी गई। विवादित फैसले में इसे खारिज कर दिया गया था। यह अभिनिर्धारित किया गया था कि मृत कर्मचारी के उत्तराधिकारियों द्वारा प्राप्त सेवानिवृत्ति लाभो के आधार पर अनुकम्पा नियुक्ति आवेदन को अस्वीकार करने का आधार नहीं बनाया जा सकता।

अपील के समर्थन में अपीलार्थियों के वकील ने कहा कि उच्च न्यायालय का दृष्टिकोण गलत है। जब अनुकम्पा नियुक्ति के उद्देश्य को मृतक- कर्मचारी के उत्तराधिकारियों द्वारा प्राप्त राशि के संदर्भ में ध्यान में रखा गया, तो यह प्रस्तुत किया गया कि कोई वित्तीय कठिनाई नहीं थी। प्रत्यर्थी के विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि ग्रेच्युटी, भविष्य निधि आदि जैसी रकमों का इस प्रश्न का निर्धारण करने के लिए कोई प्रासंगिकता नहीं है कि अनुकम्पा नियुक्ति की जानी है या नहीं। यह देखा जाना चाहिए कि अनुकम्पा के आधार पर नियुक्ति भर्ती का स्रोत नहीं है, बल्कि योग्यता

के आधार पर आवेदन के खुले निमन्त्रण पर की जाने वाली नियुक्तियों की आवश्यकता का अपवाद मात्र है। मूल मंशा यह है कि संबंधित कर्मचारी की मृत्यु पर उसके परिवार को आजीविका के साधन से वंचित ना होना पड़े। इसका उद्देश्य परिवार को अचानक आए वित्तीय संकट से उबरने में सक्षम बनाना है।

जैसा कि हरियाणा राज्य व अन्य विरुद्ध रानी देवी व अन्य, जे.टी. (1996) 6 एससीसी 646, में देखा गया था कि यह बताने की आवश्यकता नहीं है कि अनुकम्पा के आधार पर नियुक्ति के लिए संबंधित व्यक्ति का दावा इस आधार पर है कि वह मृत कर्मचारी पर निर्भर था। सख्ती से इस दावे को भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 या 16 की कसौटी पर खड़ा नहीं किया जा सकता। हालाँकि, ऐसे कर्मचारी के परिवार में अचानक आए संकट के आधार पर ऐसा दावा उचित और स्वीकार्य माना जाता है जिसने राज्य की सेवा की हो और सेवा के दौरान उसकी मृत्यु हो गई हो। इसीलिए अधिकारियों के लिए नियम, विनियम बनाना या ऐसे प्रशासनिक आदेश जारी करना आवश्यक है जो अनुच्छेद 14 और 16 की कसौटी पर खरे उतर सकें। अनुकम्पा के आधार पर नियुक्ति को अधिकार के रूप में दावा नहीं किया जा सकता है। मृत कर्मचारी द्वारा प्रदान की गई सेवा की प्रकृति के बावजूद, डाई- इन हार्नेस योजना को सभी प्रकार के पदों पर लागू नहीं किया जा सकता है। रानी देवी के मामले (सुप्रा) में यह माना गया था कि

अनुकम्पा के आधार पर नियुक्ति से संबंधित योजना यदि प्रशिक्षुओं के रूप में काम करने वाले लोगों सहित सभी प्रकार के आकस्मिक या तदर्थ कर्मचारियों तक विस्तारित की जाती है, तो इसे संवैधानिक आधार पर उचित नहीं ठहराया जा सकता है। भारतीय जीवन बीमा निगम बनाम आशा रामचन्द्र अम्बेकर (श्रीमती) और अन्य, [1994] 2 एससीसी 718 में यह बताया गया था कि जब नियम बनाए जाते हैं तो उच्च न्यायालय और प्रशासनिक न्यायाधिकरण अनुकम्पा के आधार पर नियुक्तियाँ करने के लिए सहानुभूतिपूर्ण विचारों से प्रेरित होकर आशीर्वाद नहीं दे सकते हैं। उसके संबंध में ऐसी नियुक्तियों को कवर और विचार नहीं करता है। उमेश कुमार नागपाल विरुद्ध हरियाणा राज्य और अन्य, [1994] 4 एससीसी 138 में यह उल्लेख किया गया था कि लोक सेवा में नियम के रूप में नियुक्ति खुले निमन्त्रण आवेदनों व योग्यता के आधार पर सख्ती से की जानी चाहिए।

अनुकम्पा के आधार पर नियुक्ति भर्ती का कोई अन्य स्रोत नहीं है, बल्कि सेवा के दौरान कर्मचारी की मृत्यु के तथ्य को ध्यान में रखते हुए उसके परिवार को आजीविका के किसी भी साधन के बिना छोड़ने के तथ्य को ध्यान में रखते हुए उपरोक्त आवश्यकता का एक अपवाद मात्र है। ऐसे मामलों का उद्देश्य परिवार को अचानक वित्तीय संकट से उबरने में सक्षम बनाना है। लेकिन अनुकम्पा के आधार पर ऐसी नियुक्तियाँ मृतक के

परिवार की वित्तीय स्थिति को ध्यान में रखते हुए नियमों, विनियमों या प्रशासनिक निर्देशों के अनुसार की जानी चाहिए।

श्रीमती सुषमा गोसाई और अन्य विरूद्ध भारत संघ और अन्य, [1989] 4 एससीसी 468 में यह देखा गया कि अनुकम्पा के आधार पर नियुक्ति के सभी दावों में, नियुक्ति में कोई देरी नहीं होनी चाहिए। अनुकम्पा के आधार पर नियुक्ति प्रदान करने का उद्देश्य परिवार में कमाने वाले की मृत्यु के कारण होने वाली कठिनाई को कम करना है। इसलिए, संकट में फंसे परिवार को राहत पहुंचाने के लिए ऐसी नियुक्तियां तुरन्त प्रदान की जानी चाहिए। यह तथ्य कि आश्रित अपने पिता की मृत्यु के समय नाबालिग था, कोई आधार नहीं है, जब तक कि योजना में विशेष रूप से अन्यथा परिकल्पना न की गई हो, यह बताने के लिए कि जब भी ऐसा नाबालिग वयस्क हो जाता है तो उसे बिना किसी समय की चेतना या सीमा के नियुक्त किया जा सकता है। उपरोक्त दृष्य को फूलवती (श्रीमती) विरूद्ध भारत संघ और अन्य, [1991] सप्लिमेंट 2 एससीसी 689 और भारत संघ व अन्य विरूद्ध भगवान सिंह [1995] 6 एससीसी 476 में दोहराया गया था। शिक्षा निदेशक (माध्यमिक) और अन्य विरूद्ध पुष्पेन्द्र कुमार और अन्य, [1998] 5 एससीसी 192 में यह देखा गया कि अनुकम्पा नियुक्ति के मामले में किसी विशेष पद के लिए आग्रह नहीं किया जा सकता। विशुद्ध रूप से मानवीय विचार से और इस तथ्य को ध्यान में

रखते हुए कि जब तक आजीविका का कोई स्रोत प्रदान नहीं किया जाता है, तब तक परिवार दोनों खर्चों को पूरा करने में सक्षम नहीं होगा, मृतक के आश्रितों में से एक को नियुक्ति देने का प्रावधान किया गया है जो इसके लिए नियुक्ति का पात्र हो सकता है। हालाँकि, इस बात को ध्यान रखा जाना चाहिए कि अनुकम्पा रोजगार के आधार के लिए प्रावधान, जो सामान्य प्रावधानों के अपवाद की प्रकृति में है, उन अन्य व्यक्तियों के अधिकार में अनुचित रूप से हस्तक्षेप नहीं करता है जो नियुक्ति के लिए पात्र हैं और उस पद के विरुद्ध नियुक्ति चाहते हैं। लेकिन मृत कर्मचारी के आश्रित को अनुकम्पा के आधार पर नियुक्ति देने के प्रावधान के लिए उपलब्ध होता है। चूंकि यह सामान्य प्रावधानों के अपवाद की प्रकृति में है, इसलिए यह उस प्रावधान को प्रतिस्थापित नहीं कर सकता है जिसके लिए यह अपवाद है और इस प्रकार मुख्य प्रावधान द्वारा प्रदत्त अधिकार को पूरी तरह से छीनकर मुख्य प्रावधान को रद्द कर देता है।

यूपी राज्य और अन्य विरुद्ध पारसनाथ, [1998] 2 एससीसी 412 में यह माना गया कि काम के दौरान मरने वाले सरकारी कर्मचारी के आश्रित को किसी अन्य की तुलना में रोजगार प्रदान करने का उद्देश्य मृतक के परिवार को उसके कारण होने वाली कठिनाई को कम करना है। सेवा के दौरान अप्रत्याशित मृत्यु परिवार के संकट को कम करने के लिए, अनुकम्पा के आधार पर ऐसी नियुक्तियाँ स्वीकार्य हैं, बशर्ते ऐसी नियुक्तियों

के लिए नियम हों। जब आवेदन लम्बी अवधि के बाद किया जाता है तो इनमें से कोई भी विचार प्रभावी नहीं हो सकता। उस मामले में भी 17 साल की देरी हुई थी।

इन पहलुओं को मणिपुर राज्य विरुद्ध मोहम्मद राजाओदीन, [2003] 7 एससीसी 511, हरियाणा राज्य और अन्य विरुद्ध अंकुर गुप्ता, [2003] 7 एससीसी 704, हरियाणा राज्य विद्युत निगम विरुद्ध नरेश तंवर, [1996] 8 एससीसी 23, और हरियाणा राज्य विद्युत निगम विरुद्ध हाकिम सिंह, [1997] 8 एससीसी 85 में उजागर किया गया था।

एक अन्य बात जिस पर विचार करने की आवश्यकता है, वह यह है कि क्या अनुकम्पा नियुक्ति के लिए प्रार्थना करते समय सेवानिवृत्ति लाभों को ध्यान में रखा जाना चाहिए। उच्च न्यायालय का विचार था कि इस पर विचार नहीं किया जाना चाहिए। यह दृष्टिकोण हाल ही में महाप्रबंधक (डी एण्ड पी.बी.) व अन्य विरुद्ध कुन्ती तिवारी व अन्य मामले में जो कहा गया है, उसके विपरीत है। (सिविल अपील 126/2004 का निपटारा 05.01.2004 को हुआ) में यह स्पष्ट रूप से माना गया कि राशियों को ध्यान में रखा जाना चाहिए। मौजूदा मामले में, अपीलार्थी संख्या 01 बैंक 'अनुकम्पा के आधार पर बैंक सेवा के दौरान मरने वाले कर्मचारियों के आश्रितों के लिए रोजगार की योजना (संक्षेप में 'योजना') नामक एक योजना चल रही थी जो स्पष्ट रूप से निम्नानुसार प्रदान करता है:

“परिवार की वित्तीय स्थिति नौकरी के दौरान मरने वाले कर्मचारी के आश्रितों को अनुकम्पा नियुक्ति के लिए विचार किया जा सकता है, बशर्ते कि परिवार के पास आजीविका के पर्याप्त साधन न हों, विशेष रूप से निम्नलिखित को ध्यान में रखते हुए:

(अ) पारिवारिक पेंशन;

(ब) प्राप्त ग्रेच्युटी राशी;

(स) कर्मचारी/नियोक्ता का पीएफ में योगदान;

(द) बैंक या उसके कल्याण कोष द्वारा भुगतान किया गया कोई मुआवजा;(ई) एलआईसी पॉलिसी की आय और मृतक कर्मचारी के अन्य निवेश;

(च) अन्य स्रोतों से परिवार के लिए आय;

(छ) परिवार के अन्य सदस्यों का रोजगार;

(ज) परिवार का आकार और देनदारियां, यदि कोई हो, आदि।”

यह अत्यन्त सम्मानपूर्वक प्रस्तुत किया गया है कि याचिकाकर्ता बैंक के निदेशक मण्डल ने उपरोक्त योजना को मंजूरी दे दी थी, जो कि इण्डियन

बैंक एसोसिएशन द्वारा सभी सार्वजनिक क्षेत्र के बैंको को प्रसारित दिशानिर्देशों पर आधारित थी जो इस माननीय न्यायालय द्वारा उमेश कुमार नागपाल विरुद्ध हरियाणा राज्य व अन्य 1994 (4) एससीसी 138 के मामले में निर्धारित कानून के रूप में रिपोर्ट किया गया। योजना अनुमोदन के बाद पीडीसीएल 11/99 दिनांक 07.04.1999 के माध्यम से प्रसारित की गई थी।

प्रत्यर्थी के विद्वान अधिवक्ता ने कहा कि समान स्थिति वाले व्यक्तियों के मामले में बैंक द्वारा अनुकम्पा नियुक्तियाँ की गई हैं। लेकिन अपीलार्थियों ने अनुकम्पा के आधार पर प्रत्यर्थी की नियुक्ति पर विचार न करने को इस आधार पर उचित ठहराया है कि अन्य मामले गैर- पेंशन योग्य श्रेणी से संबंधित हैं और प्रत्यर्थी के मामले के विपरीत, जिन अन्य व्यक्तियों को लाभ दिया गया था, उन्हें कोई पेंशन नहीं मिल रही थी।

विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा लिया गया दृष्टिकोण और डिविजन बेंच द्वारा आक्षेपित निर्णय द्वारा पुष्टि को बरकरार नहीं रखा जा सकता है और विद्वान एकल न्यायाधीश के आदेश और डिविजन बेंच के फैसले दोनों को तद्रूप रद्द कर दिया जाता है।

हालाँकि, हमारा निर्णय प्रत्यर्थी के मामले पर किसी योजना के तहत सहानुभूतिपूर्वक विचार करने या कानून के अनुसार किसी प्रशासनिक निर्णय के रास्ते में नहीं आएगा।

लागत के संबंध में बिना किसी आदेश के अपील स्वीकार की जाती  
है।

अपील स्वीकार।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी शंकर लाल गुप्ता (आर.जे.एस.) द्वारा 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 अंग्रेजी संस्करण ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।