

## संघ लोक सेवा आयोग

बनाम

गिरिश जयंत लाल वाघेला और ओआरएस

2 फरवरी, 2006

[के. जी. बालाकृष्णन और जी. पी. माथुर, जे. जे.]

केंद्रीय सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम नियम 2 (एच)-उच्च आयु सीमा में छूट-भर्ती नियमों के अनुसार एक निश्चित वेतन पर अल्पावधि के लिए अनुबंध के आधार पर नियुक्त उत्तरदाता की नियुक्ति पात्रता-द्वारा प्रदान की गई। उच्च आयु सीमा में छूट का दावा सरकारी कर्मचारियों के अनुसार नियम-चूंकि नियुक्ति विशुद्ध रूप से संविदात्मक थी, इसलिए उसे सरकारी कर्मचारी का दर्जा प्राप्त नहीं किया है- इसलिए सरकारी कर्मचारियों के समकक्ष ऊपरी आयु सीमा में किसी भी छूट के लिए पात्र नहीं है।

भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 16-का उद्देश्य और क्षेत्र/व्यापकता - अभिनिर्धारित-राजकीय कार्यालयों में सभी नागरिकों को अवसर की समानता उक्त आर्टिकल 16 के तहत संवैधानिक अधिकार का सृजन करता है, लेकिन नियुक्ति पाने का अधिकार सम्मिलित नहीं है। परन्तु सेवा के अन्य लाभ जैसे पदोन्नति व आयु में छूट आदि सम्मिलित है।

अनुच्छेद 311,309-सिविल पद, अवधारणा और सेवा परीक्षण की शर्तें यह निर्धारित करने के लिए कि क्या कोई व्यक्ति संघ या राज्य-चर्चा-वैधानिक नियमों द्वारा निर्धारित सेवा की शर्तों के तहत सिविल पद का धारक है।

अनुच्छेद 16, 309 और 311 सरकारी नियुक्ति जहां संविदा पर हो, अभिनिर्धारित नियुक्ति सरकार के अधीन हो, यह मामला विधिक स्वर के हिसाब से किया जायेगा, न कि संविदा के हिसाब से। अधिकार व दायित्व का निर्धारण भी वैधानिक नियमों के आधार पर किया जायेगा, न कि संविदा के।

प्रतिवादी नंबर 1, गिरीश जयंती लाल वाघेला को वर्ष 1996 को अल्पावधि अनुबंध के आधार पर ज्वाइनिंग की तारीख से छह महीने की अवधि के लिए या यूनियन पब्लिक द्वारा चयनित उम्मीदवार की तारीख तक एक निश्चित वेतन पर ड्रग्स इंस्पेक्टर के रूप में नियुक्त किया गया था। सेवा आयोग (यूपीएससी) नियमित आधार पर, जो भी पहले हो, ड्यूटी पर शामिल हुआ। प्रतिवादी नंबर 1 की नियुक्ति हर छह महीने के बाद थोड़े-थोड़े अंतराल के साथ नवीनीकृत की जाती थी और यह पांच साल से अधिक समय तक जारी रही। ड्रग्स इंस्पेक्टर के पद पर नियमित चयन के लिए यूपीएससी द्वारा 24.3.2001 को एक विज्ञापन जारी किया गया था। अनुच्छेद 309 के परंतुक द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए बनाए गए

प्रासंगिक भर्ती नियमों के तहत संविधान के अनुसार, सीधी भर्ती के लिए ऊपरी आयु सीमा 30 वर्ष है, जो केंद्र सरकार द्वारा जारी निर्देशों या आदेशों के अनुसार सरकारी कर्मचारियों के लिए पांच वर्ष तक की छूट है। विज्ञापन जारी होने के समय प्रतिवादी नंबर 1 दो वर्ष से अधिक उम्र का हो गया था और परिणामस्वरूप उसने प्रशासक, केंद्र शासित प्रदेश दमन और दीव (संक्षेप में "प्रशासक") को आयु में छूट प्रमाणपत्र जारी करने के लिए एक आवेदन प्रस्तुत किया था। चूंकि कोई प्रतिक्रिया नहीं हुई, प्रतिवादी नंबर 1 ने 16.7.2001 को केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण, बॉम्बे (संक्षिप्त रूप से "न्यायाधिकरण") के समक्ष एक मूल आवेदन दायर किया और प्रार्थना की कि प्रशासक को उसे आयु में छूट प्रमाणपत्र जारी करने का निर्देश जारी किया जाए। ट्रिब्यूनल ने अपने आदेश दिनांक 17.7.2001 द्वारा प्रशासक को प्रतिवादी संख्या 1 द्वारा दिए गए अभ्यावेदन पर निर्णय लेने का निर्देश दिया। इस बीच, प्रतिवादी नंबर 1 को अनंतिम रूप से साक्षात्कार में उपस्थित होने की अनुमति दी गई। प्रशासक द्वारा आयु में छूट प्रमाणपत्र देने से इनकार करने पर, प्रतिवादी नंबर 1 ने ट्रिब्यूनल के समक्ष दूसरा मूल आवेदन दायर किया, जिसने इस आशय का एक अंतरिम आदेश पारित किया कि ड्रग्स इंस्पेक्टर के पद पर की गई कोई भी नियुक्ति इसके परिणाम के अधीन होगी। मूल आवेदन. साक्षात्कार के लगभग 5 महीने बाद, यूपीएससी ने प्रतिवादी नंबर 1 की उम्मीदवारी रद्द कर दी और ड्रग्स इंस्पेक्टर पद के लिए प्रतिवादी नंबर 4, नरेश शर्मा के नाम की सिफारिश

की। प्रतिवादी संख्या 1 को दी गई संविदा नियुक्ति 30.9.2002 को समाप्त हो गई और इसे आगे नहीं बढ़ाया गया। दूसरे मूल आवेदन को ट्रिब्यूनल ने दिनांक 21.6.2002 के आदेश के तहत इस निष्कर्ष पर खारिज कर दिया था कि प्रतिवादी नंबर 1 की नियुक्ति केवल अल्पकालिक अनुबंध के आधार पर की गई थी और उसे भर्ती नियमों का पालन करते हुए नियुक्त नहीं किया गया था और इसके अलावा इरादा सरकार का उद्देश्य केवल नियमित सरकारी सेवकों को आयु में छूट प्रदान करना था, न कि उन लोगों को जो नियमों के अनुसार तदर्थ आधार पर नियुक्त किए गए हैं। ट्रिब्यूनल के उपरोक्त निर्णय से व्यथित महसूस करते हुए, प्रतिवादी नंबर 1 ने बॉम्बे उच्च न्यायालय के समक्ष एक रिट याचिका दायर की, जिसे दिनांक 13.12.2002 के आदेश द्वारा अनुमति दी गई और प्रशासक को प्रतिवादी नंबर 1 को आयु छूट प्रमाण पत्र जारी करने का निर्देश दिया गया। अपीलकर्ता यूपीएससी को प्रतिवादी नंबर 1 के दावे पर विचार करने और उसे इग्स इंस्पेक्टर के रूप में नियुक्ति का प्रस्ताव जारी करने के लिए प्रशासक को सिफारिश करने के लिए एक और निर्देश जारी किया गया था।

अपील की अनुमति दी गयी।

उभयपक्षों के विद्वान वकील द्वारा उठाए गए विवाद की जांच करने से पहले, दिनांक 11.3.1996 के आदेश को निर्धारित करना सुविधाजनक होगा, जिसके द्वारा प्रतिवादी नंबर 1 को शुरू में अल्पकालिक अनुबंध के आधार

पर नियुक्त किया गया था। "आदेश दमन और दीव और दादरा और नगर हवेली के प्रशासक श्री वाघेला गिरीश जंतिलाल को ड्रग्स इंस्पेक्टर के पद पर अल्पावधि अनुबंध के आधार पर 4,720/- रुपये (चार हजार सात सौ रुपये) की निश्चित मासिक दर पर नियुक्त करते हुए प्रसन्न होते हुए उसे शामिल होने की तारीख से केवल छह महीने की अवधि के लिए या संघ लोक सेवा आयोग द्वारा चयनित उम्मीदवार के नियमित आधार पर अपने कर्तव्यों में शामिल होने की तारीख तक, जो भी पहले हो, उसे प्राथमिक स्वास्थ्य केंद्र, दमन में तैनात किया जाए। श्री वाघेला गिरीश जंतिलाल कार्यभार ग्रहण करने की तारीख से छह महीने की समाप्ति पर या संघ लोक सेवा आयोग द्वारा चयनित उम्मीदवार के नियमित आधार पर कार्यभार ग्रहण करने की तिथि, जो भी पहले हो, पर कार्यमुक्त हो जाएंगे। आदेशानुसार तथा दमन एवं दीव एवं दादरा एवं नगर हवेली के प्रशासक के नाम पर।" उपरोक्त नियुक्ति आदेश को समय-समय पर कुछ दिनों के छोटे ब्रेक के साथ नवीनीकृत किया गया था। जिस समय यूपीएससी ने ड्रग्स इंस्पेक्टर के पद पर नियमित चयन करने के लिए 24.3.2001 को विज्ञापन जारी किया, उस समय प्रतिवादी नंबर 1 अनुबंध के आधार पर उक्त पद पर कार्यरत था। जैसा कि पहले ही कहा गया है, ड्रग्स इंस्पेक्टर के पद के लिए प्रासंगिक भर्ती नियमों के तहत, सीधी भर्ती के लिए ऊपरी आयु सीमा 30 वर्ष है, जो केंद्र सरकार द्वारा जारी निर्देशों या आदेशों के अनुसार सरकारी कर्मचारियों के लिए 5 वर्ष तक की छूट है। यदि प्रतिवादी

नंबर 1 सरकारी कर्मचारी था, तो वह ऊपरी आयु सीमा में छूट का पात्र होगा। ट्रिब्यूनल ने माना है कि प्रतिवादी नंबर 1 सरकारी कर्मचारी नहीं था और इसलिए, ऊपरी आयु सीमा में छूट का पात्र नहीं था। ट्रिब्यूनल के इस दृष्टिकोण को उच्च न्यायालय ने उलट दिया है। जिस महत्वपूर्ण प्रश्न पर विचार करने की आवश्यकता है वह यह है कि क्या अल्पकालिक अनुबंध के आधार पर काम करने वाले व्यक्ति को सरकारी कर्मचारी कहा जा सकता है।

यह परिभाषित करने की समस्या कि नियोक्ता और कर्मचारी का रिश्ता क्या है और एक स्वतंत्र उद्यमशीलता व्यवहार क्या है, अक्सर अदालतों के सामने उठता है। यह परिभाषित करने में कठिनाई उत्पन्न होती है कि "सेवा का अनुबंध" क्या है और "सेवा के लिए अनुबंध" क्या है। कैसिडी बनाम स्वास्थ्य मंत्रालय (1951) 1 ऑल ईआर 574 में, पहले के कुछ निर्णयों का हवाला देते हुए, यह माना गया था कि "सेवाओं के लिए अनुबंध" में मालिक आदेश दे सकता है या मांग सकता है कि क्या किया जाना है, जबकि दूसरे मामले में (सेवा का एक अनुबंध) वह न केवल आदेश दे सकता है या इसकी मांग कर सकता है कि क्या किया जाना है बल्कि यह निर्देशित भी कर सकता है कि यह कैसे किया जाएगा। शॉर्ट बनाम जे. एंड डब्ल्यू. हैंडरसन, लिमिटेड (1946) 174 लॉ टाइम्स 417 में हाउस ऑफ लॉर्ड्स ने नियोक्ता-कर्मचारी संबंधों की विशेषताओं को निर्धारित किया है जिनका बाद के निर्णयों में पालन किया गया है। इस मामले में अपीलकर्ता, जो एक सामान्य मजदूर था, दुर्घटना से घायल हो गया और

उसने श्रमिक मुआवजा अधिनियम, 1925 के तहत उत्तरदाताओं के खिलाफ मुआवजे का दावा किया। उत्तरदाताओं ने तर्क दिया कि अपीलकर्ता धारा 3

(1) के अर्थ के तहत एक श्रमिक नहीं था। उक्त अधिनियम लेकिन एक संयुक्त स्टीवडोरिंग साहसिक कार्य का सदस्य था। सदन ने सेवा के अनुबंध के निम्नलिखित चार संकेत दिए, अर्थात्,

(ए) अपने नौकर के चयन की स्वामी की शक्ति;

(बी) मजदूरी या अन्य पारिश्रमिक के भुगतान की मालिक की जिम्मेदारी;

(सी) मास्टर को निलंबन या बर्खास्तगी का अधिकार; और

(डी) कार्य करने की विधि को नियंत्रित करने का स्वामी का अधिकार। यह भी देखा गया कि सेवा का एक अनुबंध अभी भी मौजूद हो सकता है यदि इनमें से कुछ तत्व पूरी तरह से अनुपस्थित हैं, या, केवल असामान्य रूप में मौजूद हैं और सेवा के अनुबंध की मुख्य आवश्यकता कुछ उचित अर्थों में मास्टर का अधिकार है कार्य करने के तरीके को नियंत्रित करें, और अधीक्षण और नियंत्रण के इस कारक को हमेशा रिश्ते की कानूनी गुणवत्ता के लिए महत्वपूर्ण और निर्णायक माना गया है।

हालाँकि कई मामलों में अधीक्षण और नियंत्रण के कारक के महत्व पर जोर दिया गया है लेकिन वह निर्धारण परीक्षण नहीं है। मॉरेन बनाम स्विंटन और पेंडलेबरी बरो काउंसिल (1965) 2 ऑल ईआर 349 में, लॉर्ड

पार्कर, सीजे ने कहा कि जब कोई पेशेवर व्यक्ति या किसी विशेष कौशल और अनुभव वाले व्यक्ति के साथ काम कर रहा हो तो अधीक्षण और नियंत्रण निर्णायक परीक्षण नहीं हो सकता है। इसके उदाहरण जहाज़ के मालिक, इंजन ड्राइवर, पेशेवर वास्तुकार या परामर्शदाता इंजीनियर के रूप में दिए गए हैं। ऐसे मामलों में नियोक्ता द्वारा उसे यह बताने का सवाल ही नहीं उठता कि काम कैसे करना है; इसलिए, उस अर्थ में नियंत्रण और दिशा की अनुपस्थिति, यदि कोई हो, तो परीक्षण के रूप में बहुत कम उपयोग की जा सकती है। अर्जेंटीना बनाम सामाजिक सुरक्षा मंत्री (1968) 3 ऑल ईआर 208 में, यह देखा गया कि हालांकि पहले के मामलों में यह सुझाव दिया गया था कि सबसे महत्वपूर्ण परीक्षण, यदि सभी महत्वपूर्ण परीक्षण नहीं, तो नियंत्रण की सीमा थी नौकर के ऊपर नियोक्ता, लेकिन जैसा कि इस क्षेत्र में हाल के दिनों में कानून के विकास से संकेत मिलता है, जोर बदल गया है और अब नियंत्रण के सवाल पर इतनी दृढ़ता से निर्भर नहीं है। नियंत्रण स्पष्ट रूप से एक महत्वपूर्ण कारक है। कुछ मामलों में यह अभी भी निर्णायक कारक हो सकता है, लेकिन यह कहना गलत है कि हर मामले में यह निर्णायक कारक है।

केंद्रीय सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियमों के नियम 2 (एच) में एक सरकारी कर्मचारी को परिभाषित किया गया है और इसे इस प्रकार पढ़ा जाता है:



"2 (एच) "सरकारी कर्मचारी" का अर्थ एक ऐसा व्यक्ति है जो

(i) किसी सेवा का सदस्य है या संघ के तहत एक नागरिक पद रखता है, और इसमें विदेशी सेवा पर कोई भी ऐसा व्यक्ति शामिल है या जिसकी सेवाएं अस्थायी रूप से राज्य सरकार, या स्थानीय या अन्य प्राधिकारी के निपटान में रखी गई हैं;

(ii) किसी सेवा का सदस्य है या राज्य सरकार के अधीन कोई सिविल पद धारण करता है और जिसकी सेवाएँ अस्थायी रूप से केंद्र सरकार के निपटान में रखी गई हैं;

(iii) किसी स्थानीय या अन्य प्राधिकारी की सेवा में है और जिसकी सेवाएँ अस्थायी रूप से केंद्र सरकार के निपटान में रखी गई हैं।"

यह ध्यान दिया जाएगा कि उप-नियम

(i) के तहत, एक व्यक्ति जो संघ के तहत सेवा का सदस्य है या सिविल पद रखता है, वह सरकारी सेवक है। इसी प्रकार, उप-नियम

(ii) के तहत, एक व्यक्ति जो किसी सेवा का सदस्य है या राज्य सरकार के अधीन कोई सिविल पद रखता है, वह सरकारी सेवक है। इसलिए, यह एक सिविल पद का धारक है चाहे वह संघ या राज्य सरकार

के अधीन हो, जो केंद्रीय सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियमों के प्रयोजनों के लिए सरकारी सेवक होगा। हम यहां उप नियम

(iii) से चिंतित नहीं हैं, जिसके तहत एक व्यक्ति जो स्थानीय या अन्य प्राधिकारी की सेवा में है और जिसकी सेवाएं अस्थायी रूप से केंद्र सरकार के निपटान में रखी गई हैं, उसे सरकारी कर्मचारी का दर्जा मिलता है।

इस न्यायालय के कई निर्णय हैं जिनमें सिविल पद की अवधारणा को समझाया गया है और इस बिंदु पर पहला निर्णय असम राज्य बनाम कनक चंद्र दत्ता एआईआर 1967 एससी 884 है। इस मामले में प्रतिवादी जो मौजदार था असम वैली को अनुच्छेद 311(2) के प्रावधानों की अवहेलना करते हुए सेवा से बर्खास्त कर दिया गया। यह माना गया कि

"अपनी भर्ती, रोजगार और कार्यों की मौजूदा प्रणाली को ध्यान में रखते हुए", वह "एक सेवक और राज्य के तहत एक नागरिक पद का धारक" था, और इसलिए अनुच्छेद 311(2) के संरक्षण का हकदार था। इस न्यायालय ने कहा:

"..... एक पद एक सेवा या रोजगार है। राज्य के अधीन पद धारण करने वाला व्यक्ति राज्य के अधीन सेवारत या नियोजित व्यक्ति होता है, अनुच्छेद 309 का परन्तुक व 310 और 311। भाग XIV और अध्याय I के

शीर्षक और उप-शीर्षक सेवा के तत्व पर जोर देते हैं। राज्य और उसके अधीन पद धारण करने वाले व्यक्ति के बीच स्वामी और सेवक का संबंध है। का अस्तित्व यह संबंध पद के धारक को चुनने और नियुक्त करने के राज्य के अधिकार, उसे निलंबित करने और बर्खास्त करने के अधिकार, उसके काम करने के तरीके और तरीके को नियंत्रित करने के अधिकार और उसके वेतन या पारिश्रमिक के भुगतान से संकेत मिलता है। अन्य परिस्थितियों के साथ, इनमें से सभी या कुछ संकेतों की उपस्थिति से स्वामी और नौकर का संबंध स्थापित किया जा सकता है और प्रत्येक मामले में यह तथ्य का प्रश्न है कि क्या राज्य और कथित धारक के बीच ऐसा कोई संबंध है। डाक।"

इस सवाल पर कि सरकार के अधीन सिविल पद का धारक किसे कहा जा सकता है, गुजरात राज्य बनाम रमन लाल केशव लाल एआईआर 1984 एससी 161 मामले में एक संविधान पीठ द्वारा जांच की गई थी और पहले के कई फैसलों की समीक्षा के बाद पीठ ने अपना फैसला सुनाया था। निष्कर्ष इस प्रकार हैं:

"... हम प्रस्ताव नहीं करते हैं और वास्तव में यह न तो राजनीतिक है और न ही यह निर्धारित करना संभव है कि

किसी व्यक्ति को सरकार के अधीन नागरिक पद पर कब नियुक्त किया जा सकता है, यह निर्धारित करने के लिए कोई निश्चित परीक्षण किया जा सकता है। कई कारक स्वामी और उसके, अर्थात् नौकर के संबंध का संकेत दे सकते हैं। कोई भी निर्णायक नहीं हो सकता है। दूसरी ओर, किसी भी एक कारक को बिल्कुल आवश्यक नहीं माना जा सकता है। सभी या कुछ कारकों की उपस्थिति, जैसे नियुक्ति के लिए चयन का अधिकार, नियुक्ति का अधिकार, रोजगार समाप्त करने का अधिकार, अन्य अनुशासनात्मक कार्रवाई करने का अधिकार, सेवा की शर्तों को निर्धारित करने का अधिकार, कर्मचारी द्वारा किए गए कर्तव्यों की प्रकृति, कर्मचारी के तरीके और काम की पद्धति को नियंत्रित करने का अधिकार, निर्देश जारी करने का अधिकार और यह निर्धारित करने का अधिकार और वह स्रोत जहां से मजदूरी या वेतन का भुगतान किया जाता है और ऐसी कई परिस्थितियों पर विचार किया जा सकता है, ताकि मालिक और नौकर के रिश्ते के अस्तित्व को निर्धारित किया जा सके। प्रत्येक मामले में, यह तथ्य का प्रश्न है कि क्या कोई व्यक्ति राज्य का सेवक है या नहीं।”

मौलिक अधिकारों से संबंधित संविधान के भाग III में जगह पाने वाले अनुच्छेद 16 में प्रावधान है कि राज्य के तहत किसी भी कार्यालय में रोजगार या नियुक्ति से संबंधित मामलों में सभी नागरिकों के लिए अवसर की समानता होगी। अनुच्छेद 16 का मुख्य उद्देश्य सार्वजनिक कार्यालयों में अवसर और रोजगार की समानता का संवैधानिक अधिकार बनाना है। "रोजगार" या "नियुक्ति" शब्द न केवल प्रारंभिक नियुक्ति को कवर करते हैं, बल्कि सेवा की अन्य विशेषताओं जैसे पदोन्नति और सेवानिवृत्ति की आयु आदि को भी कवर करते हैं। राज्य के तहत किसी भी पद पर नियुक्ति केवल एक उचित विज्ञापन के बाद आवेदन आमंत्रित करने के बाद ही की जा सकती है। योग्य उम्मीदवारों में से और विशेषज्ञों के एक निकाय या एक विशेष रूप से गठित समिति द्वारा चयन किया जाता है, जिसके सदस्य विज्ञापन के जवाब में आवेदन करने वाले उम्मीदवारों की परस्पर योग्यता को आंकने के लिए लिखित परीक्षा या साक्षात्कार या कुछ अन्य तर्कसंगत मानदंडों के माध्यम से निष्पक्ष होते हैं। बनाया। राज्य या संघ के तहत किसी पद पर नियमित नियुक्ति निर्धारित तरीके से विज्ञापन जारी किए बिना नहीं की जा सकती है, जिसमें कुछ मामलों में रोजगार कार्यालय से आवेदन आमंत्रित करना शामिल हो सकता है जहां पात्र उम्मीदवार अपना नाम पंजीकृत कराते हैं। योग्य उम्मीदवारों से आवेदन आमंत्रित किए बिना विज्ञापन जारी किए बिना और उचित चयन किए बिना राज्य या संघ के तहत किसी पद पर की गई कोई भी नियमित नियुक्ति, जहां सभी योग्य

उम्मीदवारों को प्रतिस्पर्धा करने का उचित मौका मिलता है, संविधान के अनुच्छेद 16 के तहत निहित गारंटी का उल्लंघन होगा। (बीएस मिन्हास बनाम भारतीय सांख्यिकी संस्थान और अन्य एआईआर 1984 एससी 363)।

अनुच्छेद 309 में कहा गया है कि संविधान के प्रावधानों के अधीन, उपयुक्त विधानमंडल के अधिनियम संघ या किसी राज्य के मामलों के संबंध में सार्वजनिक सेवाओं और पदों पर नियुक्त व्यक्तियों की भर्ती और सेवा की शर्तों को विनियमित कर सकते हैं। इस अनुच्छेद का प्रावधान राष्ट्रपति या राज्यपाल को, जैसा भी मामला हो, संघ या राज्य के मामलों के संबंध में सेवाओं और पदों पर नियुक्त व्यक्तियों की भर्ती और सेवा की शर्तों को विनियमित करने के लिए नियम बनाने की शक्ति प्रदान करता है। अनुच्छेद 311 संघ या राज्य के तहत नागरिक क्षमताओं में कार्यरत व्यक्तियों को कई सुरक्षा प्रदान करता है। इस अनुच्छेद के खंड (2) के मद्देनजर, संघ या राज्य के तहत किसी नागरिक पद के धारक को उस जांच के अलावा बर्खास्त या हटाया या रैंक में कम नहीं किया जा सकता है जिसमें उसे उसके खिलाफ आरोपों के बारे में सूचित किया गया हो और उसे दिया गया हो। उन आरोपों के संबंध में सुनवाई का उचित अवसर।

भारत में एक निजी नियोक्ता को अपनी पसंद के किसी भी व्यक्ति को चुनने और नियुक्त करने की लगभग पूर्ण स्वतंत्रता प्राप्त है और ऐसा कोई

वैधानिक प्रावधान नहीं है कि पद का विज्ञापन या चयन पूरी तरह से योग्यता के आधार पर किया जाए, यहां तक कि जहां किसी प्रकार की प्रतिस्पर्धी परीक्षा आयोजित की जाती है। एक निजी नियोक्ता को कम मेधावी व्यक्ति को नियुक्त करने की पूर्ण स्वतंत्रता है। उन लोगों को छोड़कर जो "कर्मचारी" की परिभाषा के अंतर्गत आते हैं और औद्योगिक विवाद अधिनियम या ऐसे किसी संबद्ध अधिनियम के प्रावधानों द्वारा शासित होते हैं, एक निजी प्रतिष्ठान में काम करने वाले कर्मचारी को आम तौर पर अपनी सेवा के कार्यकाल के संबंध में किसी भी वैधानिक सुरक्षा का आनंद नहीं मिलता है।

हालांकि असम राज्य बनाम कनक चंद्र दत्ता (सुप्रा) में और गुजरात राज्य बनाम रमन लाल केशव लाल (सुप्रा) में संविधान पीठ के फैसले में शॉर्ट बनाम जे एंड डब्ल्यू हेंडरसन और अन्य में हाउस ऑफ लॉर्ड्स का फैसला अंग्रेजी मामलों का उल्लेख नहीं किया गया था, लेकिन ऐसा प्रतीत होता है कि इस न्यायालय ने यह सुनिश्चित करने के लिए लगभग वही परीक्षण अपनाया कि कोई व्यक्ति संघ या राज्य के तहत नागरिक पद रखता है या नहीं। लेकिन इंग्लैंड में इन परीक्षणों को यह पता लगाने के लिए अपनाया गया कि मालिक और नौकर के बीच कोई संबंध है या नहीं और विशेष रूप से निजी रोजगार के संदर्भ में। हमारे देश में उपरोक्त संवैधानिक प्रावधानों के कारण निजी प्रतिष्ठान में काम करने वाले कर्मचारी और सरकारी कर्मचारी के बीच काफी अंतर है। इसलिए, असम राज्य बनाम

कनक चंद्र दत्ता (सुप्रा) और गुजरात राज्य बनाम रमन लाल केशव लाल (सुप्रा) में निर्धारित संकेत यह निर्धारित करने के लिए एकमात्र परीक्षण नहीं हो सकते हैं कि कोई व्यक्ति संघ के तहत नागरिक पद का धारक है या नहीं। या राज्य. एक नियमित सरकारी कर्मचारी के मामले में निस्संदेह मालिक और नौकर का रिश्ता होता है, लेकिन अनुच्छेद 16, 309 और 311 जैसे संवैधानिक प्रावधानों के कारण उसकी स्थिति एक निजी रोजगार से काफी अलग है।

रोशन लाल टंडन बनाम भारत संघ AIR 1967 SC 1889 मामले में संविधान पीठ द्वारा एक सरकारी कर्मचारी के अधिकार की प्रकृति और सरकार के अधीन किसी पद पर उसकी नियुक्ति के बाद उसकी स्थिति पर विचार किया गया था और इसे निम्नानुसार माना गया था: रिपोर्ट का पैरा 6:

"6. .... यह सही है कि सरकारी सेवा का मूल संविदात्मक है। हर मामले में एक प्रस्ताव और स्वीकृति होती है। लेकिन एक बार अपने पद या कार्यालय में नियुक्त होने के बाद सरकारी कर्मचारी एक दर्जा प्राप्त कर लेता है और उसके अधिकार और दायित्व अब दोनों पक्षों की सहमति से निर्धारित नहीं होते हैं, बल्कि कानून या वैधानिक नियमों द्वारा निर्धारित होते हैं जिन्हें सरकार द्वारा



एकतरफा बनाया और बदला जा सकता है। दूसरे शब्दों में, एक सरकारी कर्मचारी की कानूनी स्थिति अनुबंध की तुलना में स्थिति से अधिक है स्थिति की पहचान सार्वजनिक कानून द्वारा लगाए गए अधिकारों और कर्तव्यों के कानूनी संबंध से जुड़ाव है, न कि केवल पार्टियों के समझौते से। सरकारी कर्मचारी का वेतन और उसकी सेवा की शर्तें कानून या वैधानिक नियमों द्वारा शासित होती हैं। जिसे कर्मचारी की सहमति के बिना सरकार द्वारा एकतरफा रूप से बदला जा सकता है। यह सही है कि अनुच्छेद 311 अनुच्छेद 310 के तहत राष्ट्रपति और राज्यपाल को दी गई हटाने की शक्ति पर संवैधानिक प्रतिबंध लगाता है। लेकिन यह स्पष्ट है कि सरकार और उसके नौकर के बीच का रिश्ता मालिक और नौकर के बीच सेवा के सामान्य अनुबंध जैसा नहीं है। कानूनी संबंध पूरी तरह से अलग है, स्थिति की प्रकृति में कुछ है। यह पार्टियों के बीच स्वेच्छा से दर्ज किए गए विशुद्ध संविदात्मक रिश्ते से कहीं अधिक है। स्थिति के कर्तव्य कानून द्वारा तय किए जाते हैं और इन कर्तव्यों को लागू करने में समाज का हित होता है। न्यायशास्त्र की भाषा में स्टेटस किसी समूह की सदस्यता की एक शर्त है जिसकी शक्तियां और कर्तव्य विशेष रूप से कानून द्वारा निर्धारित

होते हैं, न कि संबंधित पक्षों के बीच समझौते से। अनुबंध पर सैल्मंड और विलियम्स द्वारा इस मामले को स्पष्ट रूप से इस प्रकार बताया गया है: "इसलिए हम एक ही लेन-देन से उत्पन्न संविदात्मक और स्थिति-दायित्व दोनों को पा सकते हैं। एक लेन-देन के परिणामस्वरूप न केवल पार्टियों द्वारा परिभाषित दायित्वों का निर्माण हो सकता है और इसी तरह संबंधित भी हो सकता है। अनुबंध के क्षेत्र के साथ-साथ कानून द्वारा परिभाषित दायित्व के समवर्ती, और इसलिए स्थिति के क्षेत्र से संबंधित है। नियोक्ता और कर्मचारी के बीच सेवा का एक अनुबंध, जबकि अधिकांश भाग विशेष रूप से अनुबंध के क्षेत्र से संबंधित है, भी संबंधित है जहां तक कानून ने खुद को इस संबंध में अनिवार्य घटनाओं को जोड़ने के लिए उपयुक्त समझा है, जैसे कि दुर्घटनाओं के लिए मुआवजे का भुगतान करने का दायित्व। कानून किस हद तक अनुबंध के क्षेत्र के भीतर मामलों को छोड़ने के लिए संतुष्ट है, यह निर्धारित किया जाएगा। पार्टियों के स्वायत्त प्राधिकार का प्रयोग स्वयं, या रिश्ते की सामग्री को आधिकारिक रूप से स्वयं निर्धारित करके मामले को स्थिति के दायरे में लाना उचित समझता है, यह सार्वजनिक नीति के विचारों पर निर्भर करता है। आधुनिक समय में सेवा जैसे

अनुबंधों में मामले को अनुबंध के क्षेत्र से हटाकर स्थिति के क्षेत्र में ले जाने की प्रवृत्ति होती है।" (सैल्मंड और विलियम्स ऑन कॉन्ट्रैक्ट्स, दूसरा संस्करण, पृष्ठ 12)"

दिनेश चंद्र बनाम असम राज्य एआईआर 1978 एससी 17 में यह तर्क कि सरकारी कर्मचारी और सरकार के बीच संबंध प्रकृति में संविदात्मक है, स्वीकार नहीं किया गया था और विशेष रूप से खारिज कर दिया गया था। रिपोर्ट के पैरा 11 को पुनः प्रस्तुत करना उपयोगी होगा जहां निष्कर्ष दर्ज किए गए थे:

"11. श्री निरेन डे का कहना है कि अनुच्छेद 310(2) उनके इस कथन का समर्थन करता है कि सरकारी कर्मचारी और सरकार के बीच संबंध संविदात्मक है। अनुच्छेद 310 के उप-अनुच्छेद (2) में प्रावधान है कि "भले ही कोई व्यक्ति सिविल पद पर हो संघ या राज्य के अधीन, राष्ट्रपति या, जैसा भी मामला हो, राज्य के राज्यपाल की इच्छा पर्यन्त कोई भी अनुबंध, जिसके तहत कोई व्यक्ति, रक्षा सेवा या अखिल भारतीय सेवा का सदस्य न हो, पद धारण करता है। सेवा या संघ या राज्य की सिविल सेवा में, इस संविधान के तहत ऐसे पद को धारण करने के लिए नियुक्त किया जाता है, यदि राष्ट्रपति या राज्यपाल, जैसा भी मामला हो, किसी

व्यक्ति की सेवाओं को सुरक्षित करने के लिए इसे आवश्यक मानते हैं। विशेष योग्यता रखते हुए, उसे मुआवजे के भुगतान का प्रावधान करें, यदि सहमत अवधि की समाप्ति से पहले वह पद समाप्त कर दिया जाता है या उसे, अपने हिस्से के किसी भी कदाचार से जुड़े कारणों से, उस पद को खाली करने की आवश्यकता नहीं होती है।"

उपरोक्त है एक विशेष प्रावधान जो एक विशेष स्थिति से संबंधित है जहां सरकार और संविधान के तहत नागरिक पद धारण करने के लिए नियुक्त व्यक्ति के बीच एक अनुबंध किया जाता है। लेकिन सिर्फ इसलिए कि किसी दिए गए मामले में, एक संविदात्मक रोजगार हो सकता है, जैसा कि संविधान के अनुच्छेद 310 (2) के तहत परिकल्पित किया गया है, एक वर्ग के रूप में अन्य सभी सरकारी कर्मचारियों और सरकार के संबंध को संविदात्मक नहीं कहा जा सकता है। . यह अच्छी तरह से स्थापित है कि लिखित अनुबंध के तहत नियुक्त किए गए व्यक्ति के मामले को छोड़कर, सरकार के तहत रोजगार स्थिति का मामला है न कि अनुबंध का, भले ही यह कहा जा सकता है कि शुरुआत में, एक अनुबंध द्वारा शुरू किया गया था। इस अर्थ में कि नियुक्ति का प्रस्ताव कर्मचारी द्वारा स्वीकार कर लिया गया है।" फिर से पैरा 12 में न्यायालय ने निम्नानुसार कहा कि यह कहने की जरूरत नहीं है कि कई रोजगारों में, चाहे वह प्राइवेट लिमिटेड कंपनियों के हों या सार्वजनिक कंपनियों के, रोजगार के अनुबंधों को समाप्ति की

अवधि के साथ निष्पादित किया जाता है। नोटिस द्वारा रोजगार के संविदात्मक रोजगार के ऐसे मामले उन सरकारी कर्मचारियों से भिन्न होते हैं जिनका रोजगार स्थिति का मामला है न कि सामान्य अनुबंध का। एक सरकारी कर्मचारी की सेवा की शर्तें कानून के अनुच्छेद 309 के तहत बनाए गए कानून या वैधानिक नियमों द्वारा विनियमित होती हैं। यह प्रकरण इस प्रकार है कि सरकार के अधीन रोजगार स्थिति का मामला है और अनुबंध नहीं है, भले ही ऐसी स्थिति का अधिग्रहण एक अनुबंध से पहले हो सकता है, अर्थात्, नियुक्ति का प्रस्ताव कर्मचारी द्वारा स्वीकार किया जाता है। अधिकार और दायित्व दोनों पक्षों के अनुबंध द्वारा निर्धारित नहीं किए जाते हैं, बल्कि वैधानिक नियमों द्वारा निर्धारित किए जाते हैं, जो संविधान के अनुच्छेद 309 द्वारा प्रदत्त शक्ति का प्रयोग करके सरकार द्वारा बनाए जाते हैं और सेवा नियमों को नियम बनाने वाले प्राधिकारी द्वारा एकतरफा रूप से बदला जा सकता है।

इसमें कोई विवाद नहीं है कि प्रतिवादी नंबर 1 को शामिल होने की तारीख से छह महीने की अवधि के लिए या यूपीएससी द्वारा चयनित उम्मीदवार के नियमित आधार पर शामिल होने तक, जो भी पहले हो, ड्रग्स इंस्पेक्टर के रूप में काम करने के लिए अनुबंध पर नियुक्त किया गया था। अनुबंध में आगे कहा गया है कि भले ही नियमित रूप से चयनित उम्मीदवार शामिल नहीं हुआ, प्रतिवादी नंबर 1 को छह महीने की समाप्ति पर राहत मिलेगी। निदेशक, प्रबंधन विकास संस्थान बनाम पुष्पा

श्रीवास्तव एआईआर 1992 एससी 2070 मामले में यह माना गया था कि जहां नियुक्ति पूरी तरह से तदर्थ आधार पर है और संविदात्मक है और समय के साथ नियुक्ति समाप्त हो जाती है, ऐसे पद पर रहने वाला व्यक्ति पद पर बने रहने का अधिकार नहीं. आगे यह माना गया कि ऐसा तब भी होता है जब व्यक्ति को समय-समय पर एक वर्ष से अधिक समय तक तदर्थ आधार पर जारी रखा जाता है। हरियाणा राज्य बनाम सुरिंदर कुमार 1997(3) एससीसी 633 में उत्तरदाताओं को अनुबंध के आधार पर क्लर्क के रूप में नियुक्त किया गया था। उन्होंने अपने नियमितीकरण के लिए उच्च न्यायालय में एक रिट याचिका दायर की जिसे स्वीकार कर लिया गया और 'समान काम के लिए समान वेतन' के सिद्धांत पर वेतन भुगतान और उनकी सेवाओं को नियमित करने का निर्देश जारी किया गया। अपील में इस न्यायालय ने यह कहते हुए उच्च न्यायालय के फैसले को उलट दिया कि चूंकि प्रतिवादियों की भर्ती नियमों के अनुसार नहीं की गई थी और उन्हें दैनिक वेतन पर अनुबंध के आधार पर नियुक्त किया गया था, इसलिए जब तक वे विधिवत चयनित एवं नियुक्त नहीं करते तब तक उन्हें इस पद पर कोई अधिकार नहीं हो सकता। इस फैसले के बाद हरियाणा राज्य बनाम चरणजीत सिंह और अन्य में तीन न्यायाधीशों की खंडपीठ ने फैसला सुनाया। जेटी 2005 (12) 475 में यह माना गया कि जहां एक व्यक्ति को एक अनुबंध के तहत नियोजित किया जाता है, वह अनुबंध है जो सेवा के अनुबंध की शर्तों को नियंत्रित करेगा, न कि सेवा की शर्तों को

नियंत्रित करने वाले संविधान के अनुच्छेद 309 के तहत बनाए गए नियम। वह जिस पद पर कार्यरत है। इसलिए, यह स्पष्ट है कि प्रतिवादी नंबर 1 को छह महीने की अवधि जिसके लिए उसे नियुक्त किया गया था, की समाप्ति के बाद ड्रग्स इंस्पेक्टर के रूप में बने रहने का कोई अधिकार नहीं था।

न तो यह दलील दी गई है और न ही यह दिखाने के लिए कोई सामग्री है कि प्रतिवादी नंबर 1 की नियुक्ति सार्वजनिक विज्ञापन जारी करने या केंद्र शासित प्रदेश दमन में ड्रग्स इंस्पेक्टरों की सेवा की शर्तों को नियंत्रित करने वाले प्रासंगिक नियमों के तहत अधिकृत निकाय के बाद की गई थी। दमन और दीव प्रशासन ने उसे चुना था। छह माह के लिए उनकी संविदा नियुक्ति नियमों से परे थी। नियुक्ति इस तरीके से नहीं की गई थी कि दूर से भी यह कहा जा सके कि यह संविधान के अनुच्छेद 16 का अनुपालन करती है। नियुक्ति पूर्णतया संविदात्मक होने के कारण सरकारी सेवक का दर्जा प्राप्त करने की स्थिति नहीं आई थी। संविदा कर्मचारी के रूप में काम करते समय प्रतिवादी नंबर 1 ड्रग्स इंस्पेक्टर पर लागू प्रासंगिक सेवा नियमों द्वारा शासित नहीं था। उन्हें आकस्मिक या अर्जित अवकाश प्राप्त करने का विशेषाधिकार प्राप्त नहीं था। वह सामान्य भविष्य निधि का लाभ पाने का हकदार नहीं था और न ही किसी पेंशन का हकदार था जो कि सरकारी सेवा की सामान्य घटनाएं हैं। इसी तरह उन्हें न तो निलंबन के तहत रखा जा सकता है और न ही उन्हें निलंबन भत्ते का हकदार बनाया जा सकता है और न ही उन्हें स्थानांतरित किया जा सकता

है। सरकारी सेवा में बने रहने के दौरान किसी सरकारी कर्मचारी पर लगाए जा सकने वाले कुछ छोटे दंड उस पर नहीं लगाए जा सकते थे और न ही वह संविधान के अनुच्छेद 311 के तहत किसी सुरक्षा का हकदार था। इन विशेषताओं को देखते हुए यह मानना संभव नहीं है कि प्रतिवादी नंबर 1 एक सरकारी कर्मचारी था।

यहां की स्थिति कुछ हद तक फूल बदन तिवारी बनाम भारत संघ 2003(9) एससीसी 304 में इस न्यायालय द्वारा मानी गई स्थिति के समान है। इस मामले में अपीलकर्ताओं, जिन्हें रेलवे अधिकारियों द्वारा विकलांग केंद्रों में पर्यवेक्षकों के रूप में नियुक्त किया गया था, ने एक मूल आवेदन दायर किया। उनकी सेवाओं को नियमित करने का दावा करने और उन्हें रेलवे कर्मचारी घोषित करने और नियमित वेतनमान के भुगतान के लिए केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण के समक्ष। अपीलकर्ताओं के दावे को ट्रिब्यूनल और उच्च न्यायालय द्वारा रिट याचिका में खारिज कर दिया गया था और उनके द्वारा दायर अपील को इस न्यायालय ने मुख्य रूप से इस आधार पर खारिज कर दिया था कि अपीलकर्ताओं को किसी भी भर्ती नियमों के अनुसार या उसके तहत नियुक्त नहीं किया गया था। लेकिन रेलवे कर्मचारियों की पत्नियों और बेटियों की मदद करने के उद्देश्य से एक लाभकारी योजना के तहत नियुक्त किया गया, जहां उन्हें पर्यवेक्षकों के रूप में काम करने का अवसर दिया गया।



प्रतिवादी व प्रतिवादी के विद्वान वकील श्री के. राममूर्ति ने तर्क दिया है कि असम राज्य बनाम कनक चंद्र दत्ता एआईआर 1967 एससी 884 में निर्धारित सिद्धांत के मद्देनजर प्रतिवादी नंबर 1 को सरकारी कर्मचारी माना जाना चाहिए। जैसा कि पहले उल्लेख किया गया है, इस मामले में सवाल यह था कि क्या असम घाटी में एक मौजदार असम राज्य के तहत एक नागरिक पद रखता है और संविधान के अनुच्छेद 311(2) के संरक्षण का हकदार है। इस निर्णय पर गुजरात राज्य बनाम रमन लाल केशव लाल सोनी एआईआर 1984 एससी 161 में विचार किया गया था और इसका संदर्भ दिया गया था, जिसका उल्लेख हम पहले ही और अधीक्षक मामले में भी कर चुके हैं। डाकघर बनाम पीके राजम्मा 1977 (3) एससीसी 94. इसमें निर्धारित सिद्धांत किसी भी तरह से प्रतिवादी नंबर 1 के मामले को आगे नहीं बढ़ाता है क्योंकि प्रासंगिक सेवा नियमों के अनुसार भर्ती की प्रक्रिया जैसे कुछ अन्य कारकों का पालन नहीं किया गया था। और सेवा की कुछ अन्य घटनाएं जैसे स्थानांतरण, अनुशासनात्मक कार्रवाई, पेंशन और सामान्य भविष्य निधि की सुविधा उनके मामले में अनुपस्थित हैं। विद्वान वकील द्वारा जिस अन्य मामले पर भरोसा किया गया वह है पुरषोत्तम ढींगरा बनाम भारत संघ एआईआर 1958 एससी 36 जो फिर से प्रतिवादी नंबर 1 के लिए कोई सहायता नहीं है क्योंकि यहां मुख्य विवाद यह था कि क्या एक अस्थायी सरकारी कर्मचारी संविधान के अनुच्छेद 311 की सुरक्षा का हकदार था। श्री राममूर्ति ने यूपी राज्य बनाम चंद्र प्रकाश

पांडे 2001(4) एससीसी 78 का भी हवाला दिया है, जहां सवाल यह था कि क्या विभिन्न सहकारी समितियों के बकाया बकाए की वसूली के लिए कलेक्टरों द्वारा कमीशन के आधार पर नियुक्त किए गए कुर्क अमीनों को भू-राजस्व के बकाया के रूप में माना जा सकता है। संविधान के अनुच्छेद 311 के अर्थ के अंतर्गत नागरिक पद धारण करने वाले राज्य सरकार के कर्मचारी होना । कुर्क अमीनों को अनुबंध के आधार पर नियुक्त नहीं किया गया था जैसा कि प्रतिवादी नंबर 1 के मामले में है, जिसके तहत अनुबंध की अवधि समाप्त होने के बाद उनकी नियुक्ति स्वतः समाप्त हो गई। इस प्रकार, प्रतिवादी नंबर 1 के रोजगार की प्रकृति के बीच एक बुनियादी अंतर होने के कारण, विद्वान वकील द्वारा उद्धृत उपरोक्त प्राधिकार में निर्धारित सिद्धांत का यहां कोई अनुप्रयोग नहीं हो सकता है।

ऊपर चर्चा किए गए कारणों से, हमारी स्पष्ट राय है कि प्रतिवादी नंबर 1 को सरकारी कर्मचारी नहीं कहा जा सकता क्योंकि वह अनुबंध के आधार पर काम कर रहा था और इसलिए, वह ऊपरी आयु सीमा में किसी भी छूट के लिए पात्र नहीं था। उच्च न्यायालय द्वारा लिया गया दृष्टिकोण कानून की दृष्टि से स्पष्ट रूप से गलत है और इसे रद्द किया जा सकता है।

तदनुसार अपील की अनुमति दी जाती है और उच्च न्यायालय के निर्णय और आदेश दिनांक 13.12.2002 को रद्द कर दिया जाता है और

प्रतिवादी नंबर 1 द्वारा दायर रिट याचिका खारिज कर दी जाती है। कोई लागत नहीं.

अपील की अनुमति दी गयी।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवाद न्यायिक अधिकारी संतोष कुमार मीना 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 अधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।