

मुख्य आयकर आयुक्त और अन्य

बनाम

श्रीमती सुशीला प्रसाद और अन्य

नवंबर 27, 2007

[न्यायमूर्ति डॉ० अरिजीत पसायत और न्यायमूर्ति लोकेश्वर सिंह पांटा]

सेवा कानून –

सेवा का नियमितीकरण – अनुबन्धित कर्मचारी – लंबे समय तक सेवा प्रदान करने के आधार पर –अवर न्यायालयों द्वारा उनके नियमितीकरण पर विचार करने का निर्देश – अपील पर अभिनिर्धारित किया गया – उमा देवी के मामले के प्रकाश में मामला विचार हेतु उच्च न्यायालय को भेजा गया।

प्रत्यर्थागण (अनुबंधित कर्मचारीगण) ने केंद्रीय प्रशासनिक अधिकरण के समक्ष लंबे समय तक सेवा प्रदान करने के आधार पर सेवाएं नियमितीकरण की मांग करते हुए आवेदन दायर किया था। अधिकरण ने उनके मामलों पर नियमित आधार पर नियुक्ति के लिए विचार करने के लिए निर्देश दिया। उच्च न्यायालय द्वारा इस आदेश के खिलाफ दायर रिट याचिका को खारिज कर दिया गया था। इस न्यायालय में अपील में अपीलार्थी – नियोक्ता ने तर्क दिया कि आदेश उच्चतम न्यायालय द्वारा सचिव, कर्नाटक राज्य और अन्य बनाम

उमा देवी और अन्य, [2006] 4 एससीसी 1 में प्रतिपादित कानून के विपरीत था।

न्यायालय द्वारा, अपील को मन्जूर करते हुए और मामले को उच्च न्यायालय को प्रेषित करते हुए, अभिनिर्धारित किया गया।

1. लंबे समय तक सेवा प्रदान करने के आधार पर सेवाएं नियमितीकरण का सवाल उमा देवी के मामले में विषय वस्तु था। इसलिए, उक्त निर्णय के प्रकाश में नए सिरे से मामले पर विचार करने के लिए मामला उच्च न्यायालय को भेजा जाता है। [पैरा 8 और 9] [587 – बी; 590–ए]

सचिव, कर्नाटक राज्य और अन्य बनाम उमा देवी और अन्य, [2006] 4 एससीसी 1, पालन किया।

मुख्य आयकर आयुक्त, भोपाल और अन्य बनाम लामा जैन और अन्य [2006] 11 एस सी सी 350, सन्दर्भित किया।

अपीलीय (सिविल) अधिकारिता: 2007 की सिविल अपील सं. 5422

मध्यप्रदेश उच्च न्यायालय, जबलपुर के 2004 के डब्ल्यू. पी. [एस] 13440 में पारित अंतिम निर्णय और आदेश दिनांक 28.07.2005 से।

अपीलार्थियों के लिए आर. मोहन ए.एस.जी. व बी. वी. बलराम दास।

प्रत्यर्थीगण के लिए रवींद्र श्रीवास्तव और बी. के. सतीजा।

न्यायालय का निर्णय न्यायमूर्ति डॉ. अरिजीत पसायत ने पारित किया ।

1. अनुमति दी गई।

2. इस अपील में 2004 की रिट याचिका संख्या 13440 में मध्यप्रदेश उच्च न्यायालय, जबलपुर की एक डिवीजन बेंच द्वारा पारित आदेश को चुनौती दी गई है। अपीलार्थियों ने OA सं. 691/1995 तथा OA सं. 89/1996 में केंद्रीय प्रशासनिक अधिकरण जबलपुर बेंच, जबलपुर (संक्षेप में 'कैट') द्वारा दिनांक 13.11.1997 को पारित संयुक्त आदेश को चुनौती दी गई थी। प्रत्यर्थागण ने प्रशासनिक अधिकरण अधिनियम, 1985 (संक्षेप में 'अधिनियम') की धारा 19 के तहत उनकी सेवाओं के नियमितीकरण हेतु कैट का रुख किया था।

3. कैट के समक्ष प्रत्यर्थागण का कथन यह था कि वे अनुबंध के आधार पर डेटा एंट्री ऑपरेटर के रूप में कार्यरत थे और उन्हें 10 रुपये प्रति घंटे की दर से अधिकतम 50 रुपये प्रति दिन तक का भुगतान किया जा रहा था। उन्होंने लंबे समय तक सेवा प्रदान करने के तथ्य के आधार पर नियमितीकरण की मांग की।

4. जवाब में, वर्तमान अपीलार्थियों ने तर्क दिया कि प्रत्यर्थागण विभागीय कर्मचारी नहीं थे और उनकी समस्याओं को कैट के समक्ष नहीं उठाया जा सकता है। कैट द्वारा दिए गए कुछ अन्य निर्णयों पर भरोसा करते हुए,

वर्तमान अपीलार्थियों की दलील को खारिज कर दिया गया और नियमित आधार पर नियुक्ति के लिए उनके मामलों पर विचार करने का निर्देश दिया गया।

5. अपीलार्थियों द्वारा उच्च न्यायालय के समक्ष एक रिट याचिका दायर की गई जिसे आक्षेपित आदेश द्वारा खारिज कर दिया गया।

6. अपील के समर्थन में, अपीलार्थियों के विद्वान अधिवक्ता ने निवेदन किया कि उच्च न्यायालय का निर्णय इस न्यायालय की संविधान पीठ द्वारा कर्नाटक राज्य और अन्य बनाम उमा देवी और अन्य [2006] 4 एससीसी 1 में प्रतिपादित कानून के विपरीत है।

7. दूसरी ओर, प्रत्यर्थियों के विद्वान अधिवक्ता ने निवेदन किया कि चूंकि कैट ने पहले के फैसले पर भरोसा किया था और उच्च न्यायालय को कुछ अलग नहीं मिला, इसलिए अपील खारिज किए जाने योग्य है।

8. लंबे समय तक सेवा प्रदान करने के आधार पर नियमितीकरण का प्रश्न उमा देवी के मामले (पूर्वोक्त) में विषयवस्तु था। फैसले में उक्त मुद्दे पर विस्तृत रूप से विचार किया गया है। इसे अन्य बातों के साथ निम्नानुसार अभिनिर्धारित किया गया था:

"33. इस पहलू पर इस न्यायालय के सभी निर्णयों पर ध्यान देना आवश्यक नहीं है। कुल मिलाकर जो बात सामने आती है वह यह है कि नियमित भर्ती पर जोर दिया जाना

चाहिए, केवल आकस्मिक स्थिति में ही स्थायी रिक्ति में तदर्थ नियुक्ति की जा सकती है, लेकिन इसके बाद जल्द ही नियमित भर्ती की जानी चाहिए और अनुपलब्ध पदों पर की गई ऐसी नियुक्तियों के नियमितीकरण पर ध्यान नहीं दिया जाना चाहिए। नियमितीकरण का निर्देश देने वाले मामले मुख्य रूप से इस आधार पर आगे बढ़े हैं कि कर्मचारी को कुछ अवधि के लिए काम करने की अनुमति देने के बाद, सार्वजनिक रोजगार के लिए संवैधानिक योजना पर चर्चा करने के बाद, वास्तव में उस प्रभाव के लिए कोई कानून बनाए बिना, उसे समायोजित किया जाना चाहिए।

XXX      XXX      XXX

45. नियुक्तियों, अस्थायी या आकस्मिक, को नियमित या स्थायी करने का निर्देश देते समय, अदालतें इस तथ्य से प्रभावित होती हैं कि संबंधित व्यक्ति ने कुछ समय के लिए और कुछ मामलों में काफी समय तक काम किया है। ऐसा नहीं है कि जो व्यक्ति किसी अस्थायी या आकस्मिक प्रकृति की नियुक्ति स्वीकार करता है, उसे अपने रोजगार की प्रकृति के बारे में जानकारी नहीं है। वह रोजगार को खुली आँखों से स्वीकार करता है। यह सच हो सकता है कि वह मोल-भाव करने की स्थिति में नहीं है - सीधे तौर पर नहीं - क्योंकि हो सकता है कि वह अपनी आजीविका चलाने के लिए किसी रोजगार की तलाश

कर रहा हो और उसे जो कुछ भी मिला उसे स्वीकार कर लिया। लेकिन केवल इसी आधार पर, यह उचित नहीं होगा नियुक्ति की संवैधानिक योजना को खारिज कर जो व्यक्ति अस्थायी या आकस्मिक रूप से नियोजित हुआ है, को स्थायी रूप से जारी रखने का निर्देश दिया जाना चाहिए। ऐसा करने से, यह सार्वजनिक नियुक्ति का एक और तरीका तैयार होगा जो अनुज्ञेय नहीं है। यदि अदालत इस आधार पर कि पक्षकारों के पास समान सौदेबाजी की शक्ति नहीं थी, इस प्रकृति के संविदात्मक रोजगार को रद्द कर देती है, तो वह भी अदालत उस कर्मचारी को कोई राहत देने में सक्षम नहीं बनाएगा। प्रशासन की अत्यावश्यकताओं को देखते हुए, ऐसे आकस्मिक या अस्थायी रोजगार पर पूर्ण प्रतिबंध संभव नहीं है और यदि यह लागू किया जाता है, तो इसका मतलब केवल यह होगा कि कुछ लोग जो कम से कम अस्थायी, संविदात्मक या आकस्मिक रूप से रोजगार प्राप्त करते हैं, उन्हें वह रोजगार भी नहीं मिलेगा, इसके अलावा इस तरह के रोजगार को प्राप्त करने से उन्हें कम से कम कुछ मदद मिलती है। आखिरकार, हमारे विशाल देश के असंख्य नागरिक रोजगार की तलाश में हैं और यदि कोई ऐसे रोजगार के लिए इच्छुक नहीं है तो उसे आकस्मिक या अस्थायी रोजगार स्वीकार करने के लिए मजबूर नहीं किया जा सकता है। यह उस संदर्भ में है कि किसी को इस आधार पर आगे बढ़ना होगा कि रोजगार की प्रकृति और उससे उत्पन्न होने वाले परिणामों को पूरी तरह से जानते हुए स्वीकार किया गया था। दूसरे शब्दों में, रोजगार स्वीकार करते

समय भी, संबंधित व्यक्ति को अपने रोजगार की प्रकृति का पता होता है। यह वास्तविक अर्थों में किसी पद पर नियुक्ति नहीं है। जिस पद पर वह अस्थायी रूप से कार्यरत है, उस पद पर उसके द्वारा अर्जित दावे या उस पद में रुचि को इतना बड़ा नहीं माना जा सकता है कि राज्य की सेवाओं में उपलब्ध पदों पर नियमित नियुक्तियाँ करने के लिए स्थापित प्रक्रिया को छोड़ा जा सके। यह तर्क कि चूंकि कोई इस पद पर कुछ समय से काम कर रहा है, इसलिए उसे हटा देना उचित नहीं होगा, भले ही वह इस रोजगार की प्रवृत्ति से अवगत था, जब इसे उसने पहली बार स्वीकार किया था, ऐसा नहीं है जो सार्वजनिक रोजगार के लिए विधि द्वारा स्थापित प्रक्रिया को छोड़ने के लिए बल प्रदान करें और यह संविधान के अनुच्छेद 14 में निहित संवैधानिकता और अवसर की समानता की कसौटी पर परीक्षण किए जाने पर विफल हो जाएगा।

XXX                      XXX                      XXX

47. जब कोई व्यक्ति अस्थायी रोजगार में प्रवेश करता है या संविदात्मक अथवा आकस्मिक कर्मचारी के रूप में रोजगार प्राप्त करता है और ऐसी नियुक्ति सुसंगत नियमों या प्रक्रिया द्वारा मान्यता प्राप्त उचित चयन पर आधारित नहीं होती है, तो उसे नियुक्ति के अस्थायी, आकस्मिक या संविदात्मक प्रकृति के होने के परिणामों के बारे में पता होता है। ऐसा व्यक्ति पद पर स्थायी होने की वैध अपेक्षा के सिद्धांत का सहारा नहीं ले सकता, जबकि पद पर नियुक्ति केवल चयन के लिए उचित प्रक्रिया का पालन करके और

संबंधित मामलों में, लोक सेवा आयोग के परामर्श से ही की जा सकती है। इसलिए, वैध अपेक्षा के सिद्धांत को अस्थायी, संविदात्मक या आकस्मिक कर्मचारियों द्वारा सफलतापूर्वक आगे नहीं बढ़ाया जा सकता है। यह भी नहीं माना जा सकता कि राज्य ने इन व्यक्तियों को नियुक्त करते समय या तो उन्हें जहां वे हैं वहीं जारी रखने या उन्हें स्थायी करने का कोई वादा किया है। राज्य संवैधानिक रूप से ऐसा वादा नहीं कर सकता। यह भी सुस्पष्ट है कि पद पर स्थायी किए जाने की सकारात्मक राहत पाने के लिए इस सिद्धांत का सहारा नहीं लिया जा सकता।

XXX

52. आम तौर पर ऐसे अस्थायी कर्मचारियों द्वारा अदालत में आने पर क्या मांगा जाता है, कि रिट में परमादेश जारी कर नियोक्ता, राज्य या उसके सहायकों को निर्देश दिया जाये कि उन्हें स्थायी सेवा में समायोजित करें या उन्हें जारी रखे। इस संदर्भ में, सवाल उठता है कि क्या ऐसे व्यक्तियों के पक्ष में परमादेश जारी किया जा सकता है। इस परिस्थिति में डॉ. राय शिवेन्द्र बहादुर बनाम द गवर्निंग बॉडी ऑफ द नालंदा कॉलेज [1962] पूरक 2 एससीआर 144 में इस न्यायालय की संविधान पीठ के फैसले को सन्दर्भित करना उचित होगा। यह मामला याचिकाकर्ता को एक कॉलेज के प्रिंसिपल के रूप में पदोन्नत करने से इनकार करने से उत्पन्न हुआ था। इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि प्राधिकारियों को कुछ करने के लिए बाध्य करने को



परमादेश जारी किया जा सकता है, इसमें यह दर्शित होना चाहिए कि कानून प्राधिकरण पर एक विधिक कर्तव्य अधिरोपित करता है और पीड़ित पक्ष के पास कानून या नियम के तहत इसे लागू करवाने का विधिक अधिकार था। यह उत्कृष्ट स्थिति जारी है और कर्मचारियों के पक्ष में सरकार को निर्देश देते हुए परमादेश जारी नहीं किया जा सकता कि वह उन्हें स्थायी करें क्योंकि कर्मचारी यह नहीं दर्शित सकते हैं कि उनके पास स्थायी रूप से समायोजित होने का प्रवर्तनीय विधिक अधिकार है या उन्हें स्थायी किए जाने का राज्य का विधिक कर्तव्य है।"

9. उमा देवी मामले (पूर्वोक्त) में जो कहा गया है, उसे दृष्टिगत रखते हुए, हम उक्त निर्णय के आलोक में मामले पर नए सिरे से विचार करने के लिए मामले को उच्च न्यायालय भेजना उचित समझते हैं।

10. संबंधित मामले OA सं. 89/1996 जो कि 1998 के रिट संख्या 1474 से संबंधित है, में दिए गए उच्च न्यायालय के निर्णय को इस न्यायालय ने मुख्य आयकर आयुक्त, भोपाल और अन्य बनाम लामा जैन और अन्य, [2006] 11 एससीसी 350, के प्रकरण के साथ निस्तारित किया था जिसमें समरूप निर्देश, जैसा ऊपर वर्णित है, दिए गए थे।

11. खर्च के संबंध में किसी आदेश के बिना, पूर्वोक्त सीमा तक अपील स्वीकार की जाती है।

अपील मन्जूर की गई।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी देवेन्द्र दीक्षित (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।