

जम्मू और कश्मीर राज्य और अन्य

बनाम

जिला बार एसोसिएशन, बांदीपोरा

(सिविल अपील संख्या 11941/2016)

08 दिसंबर, 2016

[ टी. एस. ठाकुर, सीजेआई, डॉ. डी. वाई. चंद्रचूड और एल. नागेश्वर राव, न्यायाधिपतिगण]

सेवा कानून:

नियमितीकरण - जिला न्यायालय परिसर के निर्माण की मांग करने वाली जनहित याचिका - उच्च न्यायालय ने उच्च न्यायालय में लगे दैनिक रेटेड श्रमिकों की सेवाओं के सामूहिक नियमितीकरण के लिए निर्देश जारी करने की कार्यवाही की - अभिनिर्धारित किया - उच्च न्यायालय ने सुप्रीम कोर्ट के निर्णयों में उल्लिखित प्रासंगिक संवैधानिक और कानूनी सिद्धांतों पर कर्मचारियों के नियमितीकरण के संबंध में विचार किए बिना कार्यवाही की - तथ्यों पर, जारी किए गए निर्देश जनहित याचिका में मांगी गई राहतों से पूरी तरह से असंबंधित थे - राज्य सरकार ने दैनिक रेटेड और कैजुअल कर्मचारियों के नियमितीकरण के लिए पद बनाने के मुद्दे की जांच के लिए एक सशक्त समिति का गठन किया था - उच्च न्यायालय, हालाँकि, नियमितीकरण के लिए दिशा-निर्देश जारी करके पहले ही विचार कर लिया गया है - इसके अलावा, उच्च न्यायालय और जिला न्यायपालिका में दैनिक वेतनभोगी कर्मचारियों की वास्तविक संख्या में स्पष्टता का अभाव है और उनमें से कौन नियमितीकरण के लिए विचार किए जाने के योग्य है, यह अभी तक निर्धारित नहीं किया गया है - उच्च न्यायालय ने यह मानते हुये गलती की है कि उच्च न्यायालय में दैनिक दर्जा प्राप्त कर्मचारी 1994 के एसआरओ 64 द्वारा शासित नहीं

होंगे - कर्मचारियों को नियमित करने का निर्देश देने वाले उच्च न्यायालय के विवादित आदेश को खारिज कर दिया गया - जनहित याचिका।

जिला न्यायालय परिसर के निर्माण के लिए जिला बार एसोसिएशन द्वारा दायर एक जनहित याचिका पर सुनवाई करते हुए, उच्च न्यायालय ने उच्च न्यायालय में लगे दैनिक वेतनभोगी कर्मचारियों द्वारा दायर एक आवेदन पर ध्यान दिया और एक अंतरिम आदेश पारित किया, जिसमें कहा गया कि राज्य इसके लिए बाध्य है। दैनिक वेतनभोगी कर्मचारियों के दावे पर विचार करें और "एक बार अपवाद" के रूप में उनकी सेवाओं को नियमित करें। अंतरिम आदेश के खिलाफ राज्य सरकार द्वारा दायर एसएलपी खारिज कर दी गई। इसके बाद, उच्च न्यायालय ने एक और निर्देश जारी किया जिसमें इस तथ्य पर ध्यान दिया गया कि कि राज्य सरकार काफी समय से राज्य न्यायपालिका के लिए आवश्यक संख्या में पद सृजित करने में विफल रही है। उच्च न्यायालय ने यह विचार किया कि उक्त एसएलपी की बर्खास्तगी के बाद, राज्य दैनिक रेटेड श्रमिकों के अवशोषण के लिए पद बनाने के लिए बाध्य था।

कोर्ट ने अपील का निस्तारण करते हुए अभिनिर्धारित किया :

1. नियमितीकरण भर्ती का स्रोत नहीं है और न ही इसका उद्देश्य उन नियुक्तियों पर स्थायित्व प्रदान करना है जो संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 द्वारा परिकल्पित उचित प्रक्रिया का पालन किए बिना की गई हैं। अनिवार्य रूप से नियमितीकरण की एक योजना को कानूनी रूप से वैध माना जाने के लिए, ऐसी होनी चाहिए जिसका उद्देश्य कुछ अनियमित नियुक्तियों को मान्य करना हो जो वास्तविक और वैध प्रशासनिक अत्यावश्यकताओं में की गई हों। ऐसे सभी मामलों में यह जांच करने के लिए पर्दा उठाने के लिए न्यायालयों को खुला छोड़ा जा सकता है कि क्या योजना का उद्देश्य उपरोक्त उद्देश्य को प्राप्त करना है और क्या यह अनियमित नियुक्तियों को मान्य करने का एक वास्तविक प्रयास है। राज्य और उसकी संस्थाओं को अवैध नियुक्तियों को मान्य

करने के लिए इस विंडो का उपयोग करने की अनुमति नहीं दी जा सकती है। दूसरा नियम जो आवश्यक रूप से रखा जाना चाहिए वह यह है कि जैसा कि ऊपर बताया गया सिद्धांत किसी अस्थायी या तदर्थ कर्मचारी को नियमितीकरण के लिए एक योजना तैयार करने के लिए राज्य को आदेश देने वाली रिट मांगने का अधिकार बनाने या निवेश करने के लिए नहीं है। अन्यथा, यह दावों के एक वर्ग को फिर से मजबूत कर देगा जिसे उमा देवी मामले में स्थायी रूप से बंद कर दिया गया है। अंततः, यह विचार करना राज्य और उसके तंत्रों पर छोड़ना होगा कि क्या परिस्थितियाँ इस तरह की योजना तैयार करने की आवश्यकता रखती हैं। ऐसी योजना के निर्माण को प्रवर्तनीय अधिकार का दर्जा नहीं दिया जा सकता। यह स्थापित करने के लिए दावेदार पर छोड़ देना समझदारी होगी कि क्या वह उमा देवी मामले के अनुच्छेद 53 में दिए गए अपवादों के अंतर्गत आता है और राज्य द्वारा तैयार की जा सकने वाली योजना के दायरे में आता है। ऊपर उल्लिखित शर्तों के अधीन, नियमितीकरण की योजना उमा देवी की अनुमेय सीमा के भीतर आ सकती है और उसे बरकरार रखा जा सकता है। [पैरा 19] [127-सी-जी]

2. उच्च न्यायालय ने सर्वोच्च न्यायालय के निर्णयों में उल्लिखित कानूनी स्थिति पर विचार किए बिना और विषय पर प्रचलित नियमों और विनियमों पर विचार किए बिना नियमितीकरण के निर्देश जारी किए। जबकि कुछ दैनिक रेटेड कर्मचारी लंबे समय से लगे हुए हैं, अन्य अभी हाल ही में 2015 में लगे हुए हैं। इस मुद्दे पर कि क्या ऐसी नियुक्तियाँ अनियमित थीं या वे अवैध थीं, निर्धारित किया जाना चाहिए था लेकिन इस पर विचार नहीं किया गया। चूँकि नियमितीकरण का मुद्दा एक ऐसा मामला है जिससे राज्य सरकार उलझी हुई है, जैसा कि कार्यवाही में कहा गया है, इसलिए, इस स्तर पर उच्च न्यायालय के आक्षेपित आदेश को रद्द करना उचित होगा जो सामूहिक रूप से दो सौ नौ दैनिक वेतन भोगी कर्मचारियों के नियमितीकरण का निर्देश देता है। ऐसा करते

समय, कार्यवाही पुनर्विचार के लिए वापस उच्च न्यायालय में बहाल कर दी जाती है।

[पैरा 22, 23] [129- बी-सी; एफ-एच]

रेनू बनाम जिला एवं सत्र न्यायाधीश, तीस हजारी कोर्ट, दिल्ली (2014) 14 एससीसी 50: 2014 (2) एससीआर 537; सचिव, कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (2006) 4 एससीसी 1: 2006 (3) एससीआर 953; अमरेंद्र कुमार महापात्र बनाम उड़ीसा राज्य (2014) 4 एससीसी 583: 2014 (2) एससीआर 1031- पर भरोसा व्यक्त किया गया।

महाराष्ट्र एसआरटीसी बनाम कास्टेरिबे राज्य परिवहन कर्मचारी संगठन (2009) 8 एससीसी 556; सुरेंद्र कुमार बनाम ग्रेटर नोएडा औद्योगिक विकास प्राधिकरण (2015) 14 एससीसी 382; कर्नाटक राज्य बनाम जी.वी. चन्द्रशेखर (2009) 4 एससीसी 342: 2009 (3) एससीआर 624; कर्मचारी संघ बनाम खनिज अन्वेषण निगम लिमिटेड (2006) 6 एससीसी 310 में: 2006 (4) पूरक एससीआर 87; नेशनल फर्टिलाइजर्स लिमिटेड बनाम सोमवीर सिंह (2006) 5 एससीसी 493: 2006 (2) पूरक एससीआर 397; मप्र राज्य वी. ललित कुमार वर्मा (2007) 1 एससीसी 575: 2006 (9) पूरक एससीआर 591; पोस्ट मास्टर जनरल बनाम दूदू दास (दत्ता) (2007) 5 एससीसी 317 2007 (5) एससीआर 1117; आधिकारिक परिसमापक बनाम दयानंद (2008) 10 एससीसी 1: 2008 (15) एससीआर 331 का उल्लेख किया गया है।

#### प्रकरण कानून संदर्भ

2014 (2) एससीआर 537	भरोसा व्यक्त किया	पैरा 8
2006 (3) एससीआर 953	भरोसा व्यक्त किया	पैरा 9
(2009) 8 एससीसी 556	संदर्भित किया	पैरा 11
2014 (2) एससीआर 1031	भरोसा व्यक्त किया	पैरा 12

(2015) 14 एससीसी 382	संदर्भित किया	पैरा 15
2009 (3) एससीआर 624	संदर्भित किया	पैरा 16
2006 (4) पूरक एससीआर 87	संदर्भित किया	पैरा 17
2006 (2) पूरक एससीआर 397	संदर्भित किया	पैरा 17
2006 (9) पूरक एससीआर 591	संदर्भित किया	पैरा 17
2007 (5) एससीआर 1117	संदर्भित किया	पैरा 17
2008 (15) एससीआर 331	संदर्भित किया	पैरा 18

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील संख्या 11941/2016

ओडब्ल्यूपी नंबर 260 / 2014 में जम्मू और कश्मीर के उच्च न्यायालय, श्रीनगर के निर्णय और आदेश दिनांक 01.12.2015 और 10.08.2016 से।

डॉ. राजीव धवन, वरिष्ठ वकील, सुनील फर्नांडीस, सुश्री आस्था शर्मा, पुनीत के.जी., निकेश त्यागी, अधिवक्तागण, अपीलकर्ताओं के लिए।

न्यायालय का निर्णय डॉ. डी. वाई. चंद्रचूड़, न्यायाधिपति द्वारा सुनाया गया।

1. विलंब क्षमा किया गया। अनुमति प्रदान की गई।

2. जम्मू और कश्मीर राज्य जिला बार एसोसिएशन, बांदीपोरा द्वारा दायर एक जनहित याचिका में उच्च न्यायालय की खंडपीठ के 1 दिसंबर 2015 और 10 अगस्त 2016 के आदेशों को चुनौती देना चाहता है। बार एसोसिएशन की शिकायत यह थी कि 2007 में बांदीपोरा जिले के निर्माण के बाद से, सत्र न्यायालय एक इमारत में स्थित है जो मुंसिफ कोर्ट परिसर का एक हिस्सा हुआ करता था। प्रधान जिला एवं सत्र न्यायाधीश, मुख्य न्यायिक मजिस्ट्रेट और मुंसिफ एक ऐसी इमारत में अपने न्यायिक कार्यों का निर्वहन

करते हैं जिसमें बुनियादी सुविधाओं का अभाव है। 30 नवंबर 2013 को एक मेगा लोक अदालत के दौरान, प्रशासनिक न्यायाधीश ने विचार व्यक्त किया कि जिला न्यायालय के लिए एक उपयुक्त भूमि की तत्काल आवश्यकता है। यह अतिरिक्त उपायुक्त द्वारा 30 नवंबर 2013 को तहसीलदार को सूचित किया गया था। कुछ भूमि के हस्तांतरण के लिए एक निर्देश मांगा गया था, जिसे जिला न्यायालय परिसर के निर्माण के लिए या वैकल्पिक रूप से एक उपयुक्त स्थल का प्रावधान के लिए निर्धारित किया गया था। उचित सुविधाएं के प्रावधान मुहैया कराने की मांग की गई।

3. जनहित याचिका की सुनवाई के दौरान खंडपीठ ने 7 अक्टूबर 2015 के एक आदेश में कहा कि श्रीनगर उच्च न्यायालय में कार्यरत दैनिक वेतनभोगी कर्मचारियों द्वारा आवेदन दायर किया गया था (एमपी 1/2015)। महाधिवक्ता ने खंडपीठ को सूचित किया कि दैनिक वेतनभोगी कर्मचारियों द्वारा दायर एक रिट याचिका में एक समन्वय पीठ द्वारा राज्य अपना जवाब दाखिल करने की आवश्यकता पर एक निर्देश जारी किया गया था।

4. अपने अंतरिम निर्देश दिनांक 7 अक्टूबर 2015 द्वारा, खंडपीठ ने इस प्रकार आदेश दिया:

"प्रतिवादी-राज्य दैनिक वेतनभोगी श्रमिकों के दावे पर विचार करने और "एक बार अपवाद" के रूप में उनकी सेवाओं को नियमित करने के लिए बाध्य है। सरकार के आयुक्त सचिव, कानून, न्याय और संसदीय मामलों के विभाग, इस पहलू के बारे में स्थिति रिपोर्ट दाखिल करने के लिए सुनवाई की अगली तारीख से पहले मामला भी।"

उच्च न्यायालय के अंतरिम आदेश के खिलाफ राज्य सरकार द्वारा दायर एक विशेष अनुमति याचिका को इस न्यायालय ने 16 दिसंबर 2015 को खारिज कर दिया था।

5. 1 दिसंबर 2015 को, खंडपीठ ने एक और निर्देश जारी किया जिसमें इस तथ्य पर ध्यान दिया गया कि राज्य सरकार काफी समय से राज्य न्यायपालिका के लिए आवश्यक संख्या में पद बनाने में विफल रही है। परिणामस्वरूप, और यह सुनिश्चित करने के लिए कि अदालतों का काम बाधित न हो, दैनिक वेतन के आधार पर व्यक्तियों को नियुक्त करने की व्यवस्था की गई। उच्च न्यायालय ने कहा कि राज्य सरकार का कर्तव्य है कि वह यथाशीघ्र दैनिक श्रेणी के कर्मचारियों के लिए समान संख्या में पद सृजित करे। उच्च न्यायालय की टिप्पणियाँ नीचे दी गई हैं:

"यह प्रस्तुत किया गया है कि काफी समय से, सरकार ने राज्य न्यायपालिका के लिए आवश्यक संख्या में पद सृजित नहीं किए हैं। यह भी प्रस्तुत किया गया है कि कर्मचारियों की कमी के कारण, अदालतों में काम में बाधा आ रही है। यह भी प्रस्तुत किया गया है कि इस क्रम में यह सुनिश्चित करने के लिए कि अदालतों का काम प्रभावित न हो और जब तक सरकार द्वारा पद सृजित नहीं किए जाते, जो कि राज्य की संवैधानिक जिम्मेदारी है, दैनिक वेतन के आधार पर नियुक्तियां करना आवश्यक समझा गया। यह प्रस्तुत किया गया है कि यह कदम उठाया गया था। यह सुनिश्चित करने के लिए लिया गया कि न्यायिक कार्य प्रभावित न हो। कर्मचारियों का यह वर्ग मूल रूप से नियमित कर्मचारियों के पदों का विकल्प है, जिसे बनाना सरकार का कर्तव्य था। इन दैनिक रेटेड श्रमिकों को एसआरओ 64/1994 द्वारा शासित नियमों द्वारा विनियमित नहीं किया जाएगा। दैनिक वेतन आधार पर लगे इन व्यक्तियों के बारे में सरकार को पहले ही जानकारी प्रदान की जा चुकी है और सरकार को समान संख्या में पद सृजित करने होंगे। राज्य न्यायपालिका को उनके अवशोषण के लिए जो कार्रवाई एसआरओ 64 /1994 द्वारा अधिसूचित नियमों से स्वतंत्र की जानी है। इन व्यक्तियों के बारे में सरकार को जानकारी पहले ही प्रदान की जा चुकी है जो दैनिक वेतन के आधार पर लगे हुए

हैं और सरकार को बनाना होगा उनके अवशोषण के लिए राज्य न्यायपालिका में समान संख्या में पद हैं, जिस पर कार्रवाई एसआरओ 64 /1994 के तहत अधिसूचित नियमों से स्वतंत्र की जानी है। दैनिक वेतनभोगी अपने आप में एक वर्ग का गठन करते हैं।

उपरोक्त अतिरिक्त जानकारी में प्रतिवादीगणों द्वारा लिया गया रुख इस प्रकार उन व्यक्तियों के अधिकारों को प्रभावित नहीं करेगा जो राज्य न्यायपालिका में दैनिक वेतन के आधार पर लगे हुए हैं। राज्य उनके समावेशन के लिए समान संख्या में पद सृजित करने के लिए बाध्य है, हालांकि सरकारी कर्मचारी के रूप में स्थिति की कोई गारंटी नहीं है। राज्य सरकार पूर्ण बुनियादी ढाँचा और साज-सज्जा क्षेत्र प्रदान करने के लिए बाध्य होने के अलावा, जिसमें पदों का सृजन भी शामिल है, उन लोगों को जल्द से जल्द दैनिक आधार पर नियुक्त करने के लिए पद सृजित करने के लिए बाध्य है।

6. 10 अगस्त 2016 को जब उच्च न्यायालय द्वारा याचिका पर विचार किया गया, तो अतिरिक्त महाधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि रजिस्ट्रार जनरल ने 23 अप्रैल 2014 को उच्च न्यायालय एवं अधीनस्थ न्यायालय में समय-समय पर लगे 188 दैनिक रेटेड कर्मचारियों के नियमितीकरण के लिए एक पत्र भेजा था। हालाँकि, संचार के साथ संलग्न अनुलग्नक में 228 श्रमिकों की सूची थी। इसलिए, 27 जुलाई 2016 को संख्याओं में इस विसंगति के संबंध में स्पष्टीकरण मांगा गया था। 29 जुलाई 2016 को रजिस्ट्रार जनरल ने स्पष्ट किया कि उच्च न्यायालय में दैनिक वेतनभोगी कर्मचारियों की वास्तविक संख्या 98 थी (और 58 नहीं, जैसा कि पहले गलत बताया गया था) और उच्च न्यायालय और जिला अदालतों में कार्यरत कर्मचारियों की सही संख्या 228 थी। दैनिक वेतनभोगी कर्मचारियों की वर्तमान संख्या 209 बताई गई थी। उच्च न्यायालय ने यह विचार किया कि इस न्यायालय द्वारा उसके अंतरिम आदेश के खिलाफ विशेष अनुमति याचिका को



खारिज करने के बाद राज्य दैनिक वेतनभोगी कर्मचारियों के समायोजन के लिये 209 पद सृजित करने के लिए बाध्य था। एएजी का बयान इस निर्देश पर दर्ज किया गया था कि तीन सप्ताह के भीतर चतुर्थ श्रेणी के 209 पद सृजित किए जाएंगे। हालाँकि, उच्च न्यायालय ने 15 जुलाई 2016 को गलत बयान देने के लिए कानून, न्याय और संसदीय मामलों के विभाग में राज्य सरकार के तत्कालीन आयुक्त/सचिव श्री मोहम्मद अशरफ मीर को कारण बताने के लिए नोटिस जारी किया। अतिरिक्त पद सृजित करने के हाईकोर्ट के आदेश को लागू करने के लिए राज्य सरकार पहले ही कदम उठा चुकी है। राज्य सरकार अपील में है।

7. 5 सितंबर 2016 के एक आदेश द्वारा, राज्य सरकार में कानून विभाग के सचिव को जम्मू और कश्मीर के उच्च न्यायालय में कार्यरत सभी दैनिक वेतनभोगी कर्मचारियों की ज्वाइनिंग की तारीख के बारे में प्रासंगिक जानकारी सुरक्षित करने और दाखिल करने का निर्देश दिया गया था। यह इस न्यायालय के समक्ष हलफनामे पर है। इसके क्रम में एक हलफनामा दायर किया गया है जिसमें कहा गया है कि उच्च न्यायालय के रजिस्ट्रार जनरल से प्राप्त जानकारी से संकेत मिलता है कि राज्य में उच्च न्यायालय और जिला न्यायपालिका में दो सौ नौ दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी काम कर रहे हैं। जो जानकारी रिकॉर्ड पर रखी गई है वह इंगित करती है कि:

(i) उच्च न्यायालय के जम्मू विंग में पचास दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी कार्यरत हैं जिनकी नियुक्ति की तारीखें अगस्त 2001 और मार्च 2015 के बीच आती हैं;

(ii) जम्मू विंग में ग्यारह सेवक कार्यरत हैं जिनकी सगाई की तारीखें फरवरी 2011 और फरवरी 2016 के बीच आती हैं;

(iii) मई 1998 और जनवरी 2015 के बीच सगाई की तारीखों के साथ पैंतालीस दैनिक वेतनभोगी उच्च न्यायालय के श्रीनगर विंग में लगे हुए हैं;

(iv) दो दैनिक वेतनभोगी मुख्य विंग में तैनात हैं, जिनकी भर्ती 2008 और 2013 में की गई थी;

(v) जम्मू क्षेत्र के दस जिलों में सैंतीस दिहाड़ी मजदूर लगे हुए हैं और कश्मीर के बारह जिलों में चौसठ दैनिक मजदूर लगे हुए हैं। जबकि जिला कुलगाम में उनमें से एक की सगाई 1984 में ही हो गई थी, उनमें से सबसे हालिया (जिला बडगाम) में मार्च 2014 में लगे हुये हैं; और

(vi) दो सौ नौ दैनिक वेतनभोगी कर्मचारियों में से एक सौ एक जिला अदालतों में लगे हुए हैं जबकि एक सौ आठ जम्मू और श्रीनगर दोनों उच्च न्यायालय में लगे हुए हैं।

8. पहला निवेदन जो आग्रह किया गया है वह यह है कि उच्च न्यायालय द्वारा जारी किया गया निर्देश इस न्यायालय द्वारा रेनू बनाम जिला एवं सत्र न्यायाधीश, तीस हजारी न्यायालय, दिल्ली में निर्धारित कानून के विपरीत है।

9. जो मुद्दा उठता है उसे सचिव, कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी मामले में संविधान पीठ के फैसले और उसके बाद आए फैसलों के सार को ध्यान में रखते हुए देखा जाना चाहिए। संविधान पीठ के फैसले में, निम्नलिखित दो मुद्दे मुख्य रूप से विचार के लिए आये:

(i) लंबे और निरंतर काम के बल पर नियमितीकरण चाहने वाले कर्मचारियों का अधिकार; और

(ii) संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत कर्मचारियों के नियमितीकरण के लिए अदालतों द्वारा जारी निर्देशों की शुद्धता।

उमादेवी में निर्णय सबसे पहले अस्थायी कर्मचारियों द्वारा लंबी निरंतरता, वैध अपेक्षाओं, राज्य के तहत रोजगार और निदेशक सिद्धांतों के आधार पर सेवा में नियमित

होने के दावे के अधिकार से संबंधित था। दूसरा मुख्य प्रश्न जिसका उत्तर देने के लिए संविधान पीठ को बुलाया गया था, वह यह था कि क्या समानता और सेवा की लंबी अवधि जैसी विशेषताओं के आधार पर नियमितीकरण के लिए निर्देश जारी करना अदालतों के लिए उचित होगा। दोनों मामलों में संविधान पीठ ने अस्थायी कर्मचारियों के खिलाफ फैसला सुनाया।

हालाँकि उमादेवी इस प्रस्ताव की अधिकारी नहीं हैं कि कार्यपालिका या विधायिका नियमितीकरण के लिए कोई योजना नहीं बना सकती। उमा देवी नियमितीकरण के लिए योजना तैयार करने से राज्य या उसकी संस्थाओं को वंचित नहीं करती हैं। निर्णय के अनुच्छेद 53 में, इस न्यायालय ने इस प्रकार कहा:

53. एक पहलू को स्पष्ट करने की जरूरत है। ऐसे मामले भी हो सकते हैं जहां अनियमित नियुक्तियां (अवैध नियुक्तियां नहीं) हों, जैसा कि मैसूर राज्य बनाम एस. वी. नारायणप्पा, आर. एन. नंजुंदप्पा बनाम टी. थिमैया और बी. एन. नागराजन बनाम राज्य, कर्नाटक में बताया गया है और उपरोक्त पैरा 15 में संदर्भित, विधिवत स्वीकृत रिक्त पदों पर विधिवत योग्य व्यक्तियों की नियुक्ति की गई होगी और कर्मचारी दस साल या उससे अधिक समय तक काम करते रहे होंगे, लेकिन अदालतों या न्यायाधिकरणों के आदेशों के हस्तक्षेप के बिना। ऐसे कर्मचारियों की सेवाओं के नियमितीकरण के सवाल पर उपरोक्त मामलों में इस अदालत द्वारा तय किए गए सिद्धांतों के आलोक में और इस फैसले के आलोक में गुण-दोष के आधार पर विचार किया जाना चाहिए। उस संदर्भ में, भारत संघ, राज्य सरकारों और उनकी संस्थाओं को एक बार के उपाय के रूप में अनियमित रूप से नियुक्त ऐसे लोगों की सेवाओं को नियमित करने के लिए कदम उठाना चाहिए, जिन्होंने विधिवत स्वीकृत पदों पर दस साल या उससे अधिक समय तक काम किया है, लेकिन अदालतों या न्यायाधिकरणों के आदेशों के अनुसार नहीं और यह भी

सुनिश्चित करना चाहिए कि उन रिक्त स्वीकृत पदों को भरने के लिए नियमित भर्तियां की जाएं, जिन्हें भरने की आवश्यकता है, ऐसे मामलों में जहां अस्थायी कर्मचारी या दैनिक वेतनभोगी कार्यरत हैं। इस तिथि से छह महीने के भीतर प्रक्रिया शुरू की जानी चाहिए। हम यह भी स्पष्ट करते हैं कि नियमितीकरण, यदि कोई पहले से ही किया गया है, लेकिन न्यायाधीन नहीं है, को इस फैसले के आधार पर फिर से खोलने की आवश्यकता नहीं है, लेकिन संवैधानिक आवश्यकता को और अधिक दरकिनार नहीं किया जाना चाहिए और संवैधानिक योजना के अनुसार विधिवत नियुक्त नहीं किए गए लोगों को नियमित या स्थायी किया जाना चाहिए।

10. उमादेवी का तीसरा पहलू जो ध्यान देने योग्य है वह है "अनियमित" और "अवैध" नियुक्ति के बीच का अंतर। इस प्रश्न का उत्तर देते समय कि क्या कोई नियुक्ति अनियमित या अवैध है, न्यायालय को यह जांच करनी होगी कि क्या अपनाई गई नियुक्ति प्रक्रिया किसी आवश्यक शर्त का पालन न करने के दोष से दूषित थी या कमी के कारण त्रुटिपूर्ण होने के लिए उत्तरदायी है या भर्ती की निष्पक्ष प्रक्रिया की कमी के कारण दोषी ठहराया जा सकता है। ऐसी विभिन्न परिस्थितियाँ हो सकती हैं जिनमें तदर्थ या अस्थायी नियुक्ति की जा सकती है। यदि स्थिति की आवश्यकता हो तो अस्थायी नियुक्ति करने की नियोक्ता की शक्ति पर विवाद नहीं किया जा सकता है। हालाँकि, यदि यह पाया जाता है कि शक्ति का प्रयोग प्रशासन की अत्यावश्यकताओं के अंतर्गत नहीं था; या (बी) जहां अपनाई गई प्रक्रिया संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन थी; और/या (सी) जहां भर्ती प्रक्रिया भाई-भतीजावाद, पूर्वाग्रह या दुर्भावना के कारण बाधित हो गई थी। यदि उपरोक्त किसी भी दोष के कारण नियुक्ति प्रक्रिया दूषित नहीं होती है, तो क्या यह कहा जा सकता है कि ऐसी प्रक्रिया के परिणामस्वरूप की गई नियुक्तियों को नियोक्ता द्वारा उस संबंध में बनाई गई योजना के तहत नियमित नहीं किया जा सकता

है? यह विशेष रूप से तब होता है जब नियोक्ता स्वयं इन कर्मचारियों को बिना किसी हस्तक्षेप या न्यायालय के निर्देश का आदेश के नियमित सेवा की सुरक्षात्मक छत्रछाया में लाने के लिए एक योजना तैयार करने के लिए आगे बढ़ता है। यही वह मुद्दा है जिस पर हम विचार करते हैं। हम सिद्धांतों को तैयार करने से पहले उदाहरणों का विश्लेषण करने का प्रस्ताव करते हैं।

11. इस मुद्दे से निपटते हुए कि क्या श्रम न्यायालयों को श्रम अधिनियमों के अनुसार नियमितीकरण का निर्देश देने के अधिकार से वंचित कर दिया गया है, महाराष्ट्र एसआरटीसी बनाम कास्टेरिबे राज्य परिवाहन कर्मचारी संगठन' मामले में इस न्यायालय ने इस प्रकार कहा:

"34. यह सच है कि धारवाड़ जिला पीडब्ल्यूडी साक्षर-दैनिक वेतन कर्मचारी संघ उमादेवी (3) में औद्योगिक निर्णय से उत्पन्न होने वाले निर्णय पर विचार किया गया है और उस निर्णय को सही कानून बनाने के लिए नहीं बल्कि एक सावधान और पूर्ण माना गया है। उमादेवी (3) मामले में फैसले को पूरा पढ़ने से इसमें कोई संदेह नहीं रह जाता है कि उमादेवी (3) मामले में यह न्यायालय अनुच्छेद 226 के तहत उच्च न्यायालयों और भारत के संविधान के अनुच्छेद 32 के तहत इस न्यायालय द्वारा शक्ति का प्रयोग करने से संबंधित था। सार्वजनिक रोजगार के मामले जहां कर्मचारियों को नियमों या प्रक्रिया द्वारा मान्यता प्राप्त उचित चयन के आधार पर संविदा, अस्थायी या आकस्मिक श्रमिकों के रूप में नियुक्त किया गया है और फिर भी उनके नियमितीकरण और उन्हें स्थायीता का दर्जा प्रदान करने के आदेश पारित किए गए हैं।

35. उमादेवी (3) इस प्रस्ताव के लिए एक आधिकारिक घोषणा है कि सर्वोच्च न्यायालय (अनुच्छेद 32) और उच्च न्यायालयों (अनुच्छेद 226) को अस्थायी, संविदात्मक, आकस्मिक, दैनिक वेतन या के अवशोषण, नियमितीकरण या स्थायी

निरंतरता के निर्देश जारी नहीं करने चाहिए। तदर्थ कर्मचारी, जब तक कि भर्ती संवैधानिक योजना के अनुसार नियमित रूप से नहीं की जाती।

36. उमादेवी (3) एमआरटीयू और पीयूएलपी अधिनियम की धारा 32 सपठित धारा 30 के तहत औद्योगिक और श्रम न्यायालयों को उनकी वैधानिक शक्ति से वंचित नहीं करती है, जो उन श्रमिकों की स्थायीता का आदेश देती है जो अनुचित श्रम अभ्यास के शिकार हैं। अनुसूची IV के आइटम 6 के तहत नियोक्ता जहां वे पद मौजूद हैं जिन पर वे काम कर रहे हैं। उमादेवी (3) को एमआरटीयू और पीयूएलपी अधिनियम की धारा 30 के तहत उचित आदेश पारित करने में औद्योगिक और श्रम न्यायालयों की शक्तियों को खत्म करने के लिए नहीं ठहराया जा सकता है, एक बार अनुसूची IV के आइटम 6 के तहत नियोक्ता की ओर से अनुचित श्रम अभ्यास स्थापित हो जाता है।"

उस मामले में श्रम कानून महाराष्ट्र ट्रेड यूनियनों की मान्यता और अनुचित श्रम प्रथाओं की रोकथाम अधिनियम, 1971 था।

12. रेनू बनाम जिला एवं सत्र न्यायाधीश, तीस हजारी कोर्ट, दिल्ली का फैसला उन नियुक्तियों से संबंधित था जिन्हें अवैध और मनमानी का परिणाम माना गया था। इसी पृष्ठभूमि में निम्नलिखित टिप्पणियाँ की गईं:

"2. इस न्यायालय ने न्यायालय की सहायता के लिए विद्वान वरिष्ठ वकील श्री पी.एस. नरसिम्हा को न्याय मित्र नियुक्त किया था। मामले की सुनवाई 28-1-2014 को हुई थी और विस्तार से विचार-विमर्श हुआ, जिसमें राज्यों के साथ-साथ सभी विद्वान वकील उपस्थित हुए। उच्च न्यायालयों ने सुझाव दिया कि इस मामले को बड़े परिप्रेक्ष्य में निपटाया जाना चाहिए यानी उच्च न्यायालय और उच्च न्यायालय के अधीनस्थ न्यायालयों में कर्मचारियों की नियुक्तियों के लिए जिसमें

चतुर्थ श्रेणी के पद भी शामिल होने चाहिए। सूचना का अधिकार अधिनियम, 2005 के तहत प्राप्त जानकारी के आधार पर ऐसी नियुक्तियों में न केवल अनियमितता के बल्कि पक्षपात के भी मामले हैं, बड़ी संख्या में उदाहरण बताए गए हैं। मामले में उपस्थित विद्वान वकील द्वारा यह सुझाव दिया गया है कि इस न्यायालय का न्यायिक संस्थानों में अवैधता, अनियमितता, भ्रष्टाचार, भाई-भतीजावाद और पक्षपात की जाँच करने का न केवल कर्तव्य है, बल्कि उन कर्मचारियों की पिछले दरवाजे से प्रविष्टियों के खतरे को रोकने के लिए दिशानिर्देश प्रदान करना, जिन्हें बाद में नियमित करने का आदेश दिया जाता है।

27. यह कहना कि मुख्य न्यायाधीश अनुच्छेद 14 और 16 के तहत प्रदान की गई प्रक्रिया का पालन किए बिना किसी व्यक्ति को नियुक्त कर सकता है, इससे अनिश्चितकालीन निष्कर्ष निकलेगा कि मुख्य न्यायाधीश बिना कोई जांच किए या प्राकृतिक न्याय/नियमों के सिद्धांतों का पालन किए बिना उसे बर्खास्त भी कर सकता है आदि क्योंकि सामान्य खंड अधिनियम, 1897 की धारा 16 के अनुसार, नियुक्ति करने की शक्ति में हटाने/निलंबित/बर्खास्त करने की शक्ति शामिल है। (द्वारा - प्रद्युत कुमार बोस बनाम कलकत्ता उच्च न्यायालय [एआईआर 1956 एससी 285] और ए.पी. के मुख्य न्यायाधीश बनाम एल.वी.ए. दीक्षितुलु [(1979) 2 एससीसी 34: 1979 एससीसी (एल एंड एस) 99]।) लेकिन प्रक्रिया का पालन किए बिना किसी भी कर्मचारी को हटाया नहीं जा सकता। कानून द्वारा निर्धारित या उनकी नियुक्ति की शर्तों के उल्लंघन में, ऐसा पाठ्यक्रम मुख्य न्यायाधीश के लिए उपलब्ध नहीं होगा। इसलिए, इसका स्वाभाविक परिणाम यह है कि मुख्य न्यायाधीश वैधानिक नियमों के उल्लंघन में कोई नियुक्ति नहीं कर सकते, जो हमारे संविधान की योजना के अनुरूप होनी चाहिए।"

इस न्यायालय ने भर्तियाँ करने में देश भर के उच्च न्यायालयों द्वारा अपनाए गए तौर-तरीकों पर विचार किया और यह सुनिश्चित करने के लिए निर्देश जारी किए कि न्यायिक संस्थानों द्वारा की गई नियुक्तियाँ संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 में निहित अवसर की समानता के सिद्धांत के अनुसार हों। सार्वजनिक नियुक्ति में पारदर्शिता के सिद्धांत पर जोर देते हुए, इस न्यायालय ने कहा कि:

"सार्वजनिक नियुक्ति की एक और महत्वपूर्ण आवश्यकता पारदर्शिता है। इसलिए, विज्ञापन में चयन और भर्ती के लिए उपलब्ध पदों की संख्या निर्दिष्ट होनी चाहिए। ऐसे पदों के लिए योग्यता और अन्य पात्रता मानदंड स्पष्ट रूप से प्रदान किए जाने चाहिए और भर्ती प्रक्रिया की अनुसूची निश्चितता और स्पष्टता के साथ प्रकाशित की जानी चाहिए। विज्ञापन में उन नियमों को भी निर्दिष्ट किया जाना चाहिए जिनके तहत चयन किया जाना है और नियमों के अभाव में, वह प्रक्रिया जिसके तहत चयन होने की संभावना है। मनमानी को रोकने और बदलाव से बचने के लिए यह आवश्यक है और चयन प्रक्रिया शुरू होने के बाद चयन के मानदंड, जिससे दूसरों की कीमत पर किसी को अनुचित लाभ मिलता है।

इस प्रकार, उपरोक्त निर्णय संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के संदर्भ में सार्वजनिक पदों पर नियुक्ति करते समय सीमाएं निर्धारित करने का अधिकार है। इस न्यायालय द्वारा बार-बार जिस बात की निंदा की गई है वह है "पिछले दरवाजे से नियुक्तियाँ या नियुक्तियाँ नियमों का उल्लंघन करती हैं।"

न्यायालय ने माना कि अनुच्छेद 229(1) के तहत उच्च न्यायालय के मुख्य न्यायाधीश को जो शक्ति प्राप्त है, वह अनुच्छेद 16 के अधीन है:

"कानून को इस आशय से संक्षेप में प्रस्तुत किया जा सकता है कि संविधान के अनुच्छेद 229(2) के तहत शक्तियों का प्रयोग मुख्य न्यायाधीश द्वारा निरंकुश और



मनमाने तरीके से नहीं किया जा सकता है। नियुक्तियाँ संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के प्रावधानों और/या विधायिका द्वारा बनाए गए नियमों का पालन करते हुए की जानी चाहिए।

13. रेनू में इस न्यायालय के फैसले से चार मूलभूत सिद्धांत सामने आते हैं। पहला सिद्धांत यह है कि अनुच्छेद 235 उच्च न्यायालय को जिला न्यायपालिका पर पूर्ण प्रशासनिक नियंत्रण रखने में सक्षम बनाता है जो उन अदालतों से जुड़े सभी पदाधिकारियों तक फैला हुआ है, जिसमें मंत्रालयिक कर्मचारी और प्रतिष्ठान के कर्मचारी भी शामिल हैं। यदि उच्च न्यायालय का प्रशासनिक नियंत्रण प्रशासनिक और मंत्रालयिक कर्मचारियों पर नहीं किया जाएगा तो अधीक्षण का उद्देश्य विफल हो जाएगा। हालाँकि, एक संवैधानिक पदाधिकारी के रूप में उच्च न्यायालय के मुख्य न्यायाधीश अनुच्छेद 14 और 16 के अधिदेश के अधीन हैं। वैधानिक नियमों के उल्लंघन में कोई नियुक्ति नहीं की जा सकती है। इसके अलावा, नियम स्वयं संवैधानिक सिद्धांतों के अनुरूप होने चाहिए।

दूसरा सिद्धांत यह है कि उच्च न्यायालयों या उनके अधीनस्थ न्यायालयों में रोजगार सार्वजनिक रोजगार है। सार्वजनिक रोजगार के मामलों में सभी भर्ती प्रचलित नियमों और आदेशों के अनुसार की जानी चाहिए:

"30. आज की प्रणाली में, दैनिक मजदूरों और कैजुअल मजदूरों को आसानी से पेश किया गया है, जिसके बाद अगले चरण में उन्हें नियमित करने का प्रयास किया जाता है। इसलिए, ज्यादातर बार जो मुद्दा उठाया जाता है वह अनुचित अभ्यास का संकेत देने वाली नियुक्तियों के लिए अपनाई गई प्रक्रिया के बारे में होता है। विवेक का तब भी जब नियम अपनाए जाने वाले किसी विशेष तरीके को निर्दिष्ट करते हैं। इसमें कोई संदेह नहीं हो सकता है कि उच्च न्यायालय या उसके अधीनस्थ न्यायालयों में चतुर्थ श्रेणी, तृतीय श्रेणी, द्वितीय श्रेणी या किसी अन्य वर्ग का रोजगार "सार्वजनिक रोजगार" की परिभाषा के अंतर्गत आता है।

इसलिए, ऐसा रोजगार नियमों के तहत और सक्षम प्राधिकारी के आदेशों के तहत किया जाना चाहिए।"

तीसरा, जिस तारीख को रिक्तियां होने की संभावना है वह उचित मात्रा में स्पष्टता और सटीकता के साथ अनुमानित है। रिक्तियों को भरने की कवायद पहले से ही की जानी चाहिए ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि व्यक्तियों को तदर्थ आधार पर नियुक्त करने का कोई अवसर नहीं है:

"31. हमारे जैसे लोकतांत्रिक ढांचे में, जो कानून के शासन द्वारा शासित होता है, कानून की सर्वोच्चता को स्वीकार किया जाना चाहिए और मनमानी की अनुपस्थिति को लगातार कानून के शासन का सार बताया गया है। इस प्रकार, शक्तियों को नहरबद्ध किया जाना चाहिए और बेलगाम नहीं होना चाहिए ताकि संविधान की मूल संरचना का उल्लंघन हो। रोजगार के मामले में अवसर की समानता संवैधानिक आदेश है, इसका हमेशा पालन किया गया है। निर्विवाद प्राधिकार सदैव संविधान के प्राधिकार के अधीन होता है। जितना ऊँचा गणमान्य व्यक्ति होगा, उतनी ही अधिक निष्पक्षता देखने की अपेक्षा की जाती है। हम ये नहीं कहते कि शक्तियां कम की जाएं। हम जो कहना चाहते हैं वह यह है कि शक्ति का प्रयोग केवल संवैधानिक और कानूनी सीमाओं की चौड़ाई तक ही किया जा सकता है। प्रत्येक कर्मचारी की सेवानिवृत्ति की तारीख पहले से ही ज्ञात होती है और इसलिए, किसी विशेष संवर्ग में निकट भविष्य में होने वाली रिक्तियों की संख्या नियोक्ता को हमेशा ज्ञात होती है। इसलिए, रिक्तियों को जल्द से जल्द भरने की कवायद पहले से शुरू होनी चाहिए ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि चयनित व्यक्ति पद की उपलब्धता के तुरंत बाद शामिल हो सके, और इसलिए, इस कारण से किसी भी व्यक्ति को तदर्थ आधार पर नियुक्त करने का कोई अवसर नहीं हो सकता है। जिन दैनिक मजदूरों को बाद में नियमित

नियुक्ति सुनिश्चित की जाती है, उन्हें शामिल करने की समस्या से बचना होगा और सभी को समान अवसर देते हुए एक निष्पक्ष प्रक्रिया अपनायी होगी।"

सुप्रीम कोर्ट के समक्ष दी गई जानकारी से संकेत मिलता है कि कई उच्च न्यायालयों ने केंद्रीकृत भर्ती का एक पैटर्न अपनाया है ताकि उच्च न्यायालय की स्थापना और जिला अदालतों दोनों में मंत्रालयिक कर्मचारियों की नियुक्ति में पारदर्शिता और निष्पक्षता सुनिश्चित की जा सके।

चौथा, जबकि उच्च न्यायालय एक स्वायत्त संवैधानिक प्राधिकरण है जिसकी स्थिति को कम नहीं किया जा सकता है, भर्तियाँ करने में बनाए गए नियमों का सख्ती से पालन करना भी उसके लिए उतना ही आवश्यक है:

"हम यह स्पष्ट करना चाहेंगे कि उच्च न्यायालय एक संवैधानिक और स्वायत्त प्राधिकरण है जो किसी के अधीन नहीं है। इसलिए, कोई भी उच्च न्यायालय के संवैधानिक अधिकार को कमजोर नहीं कर सकता है, और इसलिए इस मामले को सुनने का उद्देश्य केवल उच्च को सलाह देना है न्यायालय ने कहा कि यदि उसके नियम हमारे संविधान के दर्शन के अनुरूप नहीं हैं तो उन्हें संशोधित किया जा सकता है और इसके उल्लंघन में नियुक्ति नहीं की जानी चाहिए। यह आवश्यक है कि उचित नियमों का कड़ाई से अनुपालन हो और नियोक्ता कोई भी भर्ती करने से पहले संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के मानदंडों का पालन करने के लिए बाध्य है।"

सभी उच्च न्यायालयों द्वारा अनुपालन हेतु रेनू में निम्नलिखित निर्देश जारी किये गये हैं:

"35.1. (1) सभी उच्च न्यायालयों से अनुरोध है कि वे उच्च न्यायालय के साथ-साथ अधीनस्थ न्यायालयों में कर्मचारियों की नियुक्ति से संबंधित वैधानिक

नियमों की फिर से जांच करें और यदि कोई नियम संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के प्रावधानों अनुरूप और सुसंगत नहीं है, को संशोधित किया जा सकता है।"

35.2. (ii) उच्च न्यायालय में या उच्च न्यायालय के अधीनस्थ न्यायालयों में किसी भी पद के लिए किसी भी रिक्ति को बनाए गए वैधानिक नियमों के कड़ाई से अनुपालन में भरना। यदि वैधानिक नियमों के उल्लंघन में कोई नियुक्ति की जाती है, तो पद के किसी भी वर्ग या उस पर रहने वाले व्यक्ति की परवाह किए बिना नियुक्ति शुरू से ही अमान्य होगी।

35.3. (iii) यह पद कम से कम दो समाचार पत्रों में विज्ञापन जारी करके भरा जाएगा और उनमें से एक संबंधित राज्य में व्यापक प्रसार वाली स्थानीय भाषा में होना चाहिए। इसके अलावा, स्थानीय रोजगार कार्यालय से नामों की मांग की जा सकती है और रिक्तियों को अन्य तरीकों से भी विज्ञापित किया जा सकता है। रोजगार समाचार, आदि। यहां ऊपर निर्धारित विज्ञापन के बिना भरी गई कोई भी रिक्ति शुरू से ही शून्य होगी और ऐसी नियुक्तियों को छोड़कर अप्रवर्तनीय और निष्पादन योग्य नहीं रहेगी, जिन्हें विज्ञापन के बिना यानि कि लागू नियमों के अनुसार अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति भरने की अनुमति है। कोई भी नियुक्ति करने से पहले, राज्य द्वारा अपनाई गई आरक्षण नीति आदि का पालन करते हुए सभी उम्मीदवारों की पात्रता और उपयुक्तता की जांच/परीक्षण किया जाना चाहिए।

35.4. (iv) प्रत्येक उच्च न्यायालय आज से छह महीने के भीतर जांच और निर्णय ले सकता है कि क्या उच्च न्यायालय के अधीनस्थ न्यायालयों के लिए उम्मीदवारों का केंद्रीकृत चयन वांछनीय है या नहीं और यदि वह इसे वांछनीय पाता है, तो राज्य के लिए या क्षेत्रीय या मंडलीय आधार पर उस उद्देश्य को पूरा करने के लिए नियम बना सकता है।

35.5. (v) संबंधित उच्च न्यायालय या अधीनस्थ न्यायालय, जैसा भी मामला हो, मौजूदा रिक्तियों या उक्त अवधि के भीतर होने वाली संभावित रिक्तियों के लिए वर्ष में कम से कम एक बार नियमित आधार पर भर्ती का कार्य करेगा, ताकि रिक्तियां समय पर भरी जाती हैं, और इस प्रकार किसी भी असुविधा या कर्मचारियों की कमी से बचा जा सकता है क्योंकि इससे तदर्थवाद के खतरे पर भी नियंत्रण होगा।"

14. रेनू में निर्णय भर्ती के मामलों में वैधानिक नियमों के अनुपालन के लिए उच्च न्यायालय के महत्व को रेखांकित करता है। निर्णय अनुच्छेद 14 और 16 में समानता और समान अवसर के सिद्धांतों का पालन करने की आवश्यकता पर भी जोर देता है।

15. रेनू का निर्णय, कानून के एक सिद्धांत के रूप में, उमादेवी और निर्णयों में उल्लिखित मानदंडों को पूरा करते हुए उपयुक्त स्थितियों में नियमितीकरण की एक उचित योजना तैयार करने से नहीं रोकता है, जिसका पालन किया गया है। नियमितीकरण के लिए बनाई गई एक योजना से निपटते हुए, इस न्यायालय ने अमरेंद्र कुमार महापात्र बनाम उड़ीसा राज्य में इस प्रकार व्यवस्था दी:

"38. यह तथ्य भी उतना ही महत्वपूर्ण है कि इस विषय पर वास्तविक कानूनी स्थिति घोषित करने के बाद भी और वैध के अलावा अन्य तरीकों से लोगों को नियुक्त करने की प्रथा की निंदा करने के बाद भी, इस न्यायालय ने महसूस किया कि जिन लोगों ने दस साल या उससे अधिक समय तक सेवा की है, उन्हें नौकरी पर रखा जा सकता है। यदि उन्हें सेवा से बर्खास्त कर दिया जाता तो अत्यधिक कठिनाई होती और इसलिए, उनके नियमितीकरण के लिए एक योजना तैयार करने का निर्देश दिया जाता। इसमें कोई संदेह नहीं कि यह एक बार का उपाय था, लेकिन जब तक नियमित करने की मांग की गई नियुक्ति अवैध नहीं थी, ऊपर दिए गए निर्णय (उपरोक्त) के पैरा 53 द्वारा परिकल्पित योजना ने राज्य को

ऐसे कर्मचारियों को नियमित करने की अनुमति दी। डॉ. धवन ने तर्क दिया कि उमादेवी (3) मामले में फैसला सुनाए जाने तक अपीलकर्ता वजीफादार इंजीनियर तदर्थ सहायक इंजीनियरों के रूप में दस साल बिताने के बाद नियमितीकरण की एक योजना के लाभ के लिए योग् और यदि उनका कार्यकाल वजीफादार इंजीनियरों के रूप में उनके रोजगार की तारीख से गिना जाए तो पंद्रह वर्ष। उन्होंने तर्क दिया कि मान्यता अधिनियम के अभाव में भी, तदर्थ आधार पर सहायक अभियंताओं के रूप में नियुक्त वजीफा इंजीनियर, जिन्होंने राज्य सरकार की पूर्ण संतुष्टि के लिए लगभग दस वर्षों तक काम किया था, ऐसी किसी योजना के क्रम में अपनी सेवाओं के नियमितीकरण के हकदार होंगे।

43. अनियमित नियुक्ति क्या होगी, इसका अब कोई आधार नहीं रह गया है। कर्नाटक राज्य बनाम एम.एल. मामले में इस न्यायालय का निर्णय केसरी ने उस प्रश्न की जांच की है और उमादेवी (3) मामले में प्रतिपादित नियमितीकरण के सिद्धांत की व्याख्या की है। उस मामले में निर्णय ने नियमितीकरण के लिए निम्नलिखित तीन आवश्यक बातों को संक्षेप में प्रस्तुत किया: (1) कर्मचारियों ने दस साल या उससे अधिक समय तक काम किया है, (2) उन्होंने किसी भी न्यायालय या न्यायाधिकरण के अंतरिम आदेश के लाभ या सुरक्षा के बिना विधिवत स्वीकृत पद पर काम किया है और (3) उनके पास नियुक्ति के लिए निर्धारित न्यूनतम योग्यता होनी चाहिए। इन तीन आवश्यकताओं को पूरा करने के अधीन, भले ही नियुक्ति प्रक्रिया में खुला प्रतिस्पर्धी चयन शामिल न हो, नियुक्ति को अनियमित माना जाएगा और अवैध नहीं और इस तरह नियमितीकरण के लिए योग्य होगा। इस संबंध में पैरा 7 उपयुक्त है और इस स्तर पर इसे निकाला जा सकता है

"7. उपरोक्त से यह स्पष्ट है कि उमादेवी (3) [कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3), (2006) 4 एससीसी 1: 2006 एससीसी (एल एंड एस) 753] में प्रतिपादित 'नियमितीकरण' के खिलाफ सामान्य सिद्धांतों में एक अपवाद है, यदि निम्नलिखित शर्तें पूरी होती हैं:

(i) संबंधित कर्मचारी को किसी अदालत या न्यायाधिकरण के अंतरिम आदेश के लाभ या सुरक्षा के बिना विधिवत स्वीकृत पद पर 10 साल या उससे अधिक समय तक काम करना चाहिए। दूसरे शब्दों में, राज्य सरकार या उसके तंत्र को कर्मचारी को नियोजित करना चाहिए था और उसे स्वेच्छा से और लगातार दस वर्षों से अधिक समय तक सेवा में जारी रखना चाहिए था।

(ii) ऐसे कर्मचारी की नियुक्ति अवैध नहीं होनी चाहिए, भले ही वह अनियमित हो। जहां नियुक्तियां स्वीकृत पदों के विरुद्ध नहीं की जाती हैं या जारी नहीं की जाती हैं या जहां नियुक्त व्यक्तियों के पास निर्धारित न्यूनतम योग्यता नहीं है, तो नियुक्तियां अवैध मानी जाएंगी। लेकिन जहां नियोजित व्यक्ति के पास निर्धारित योग्यताएं थीं और वह स्वीकृत पदों के विरुद्ध काम कर रहा था, लेकिन खुली प्रतिस्पर्धी चयन की प्रक्रिया से गुजरे बिना उसका चयन कर लिया गया था, ऐसी नियुक्तियां अनियमित मानी जाती हैं।"

45. उपरोक्त चर्चा का निष्कर्ष यह है कि न केवल इसलिए कि उमादेवी (3) मामले में इस न्यायालय ने पहले से की गई नियुक्तियों या दिए गए नियमितीकरण में गड़बड़ी नहीं की, बल्कि इसलिए भी क्योंकि निर्णय ने अनियमित नियुक्तियों के मामले में विधायी अधिनियमन को नियमित करने की अनुमति दी थी। इस तरह के नियमितीकरण को इस अंतिम चरण में हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है, जब नियुक्त या नियमित किए गए लोग पहले से ही अपने संबंधित विभागों में

सेवा करने के बाद सेवानिवृत्त होना शुरू कर चुके हैं, कुछ मामलों में तो 22 साल तक की सेवा कर चुके हैं।

16. यह सुरेंद्र कुमार बनाम ग्रेटर नोएडा औद्योगिक विकास प्राधिकरण में न्यायालय द्वारा की गई निम्नलिखित टिप्पणियों से फिर से स्पष्ट होगा, जिसमें यह कहा गया था:

"आक्षेपित फैसले में [ग्रेटर नोएडा औद्योगिक विकास प्राधिकरण बनाम सुरेंद्र कुमार, 2013 एससीसी ऑनलाइन सभी 9827: (2014) 102 एएलआर 418], खंडपीठ इस आधार पर आगे बढ़ी जैसे कि उमादेवी (3) मामले में राज्य सरकार ने कहा था, किसी भी परिस्थिति में, संविदा कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित नहीं किया जा सकता है। उमादेवी (3) मामले के पैरा 53 में, संविधान पीठ ने यह कहते हुए एक अपवाद बनाया कि भारत संघ / राज्य सरकारों / उनकी संस्थाओं को सेवाओं को नियमित करने के लिए कदम उठाने चाहिए ऐसे अनियमित कर्मचारी जिन्होंने दस साल से अधिक समय तक काम किया है और पैरा 53 इस प्रकार है: (एससीसी पृष्ठ 42)

13. उमादेवी (3) केस में दी गई कसौटी पर वर्तमान केस के तथ्यों को ध्यान में रखते हुए यह देखा जाएगा कि अपीलकर्ताओं की नियुक्ति को रद्द करने में खंडपीठ सही नहीं थी। इससे भी अधिक, अपीलकर्ताओं की नियुक्ति को चुनौती देना किसी का मामला नहीं था। माना जाता है कि, अपीलकर्ता 1994 से संविदा कर्मचारी के रूप में लगे हुए थे और उन्होंने प्रतिवादी 1 के साथ दस साल से अधिक की निरंतर सेवा पूरी कर ली है। वे न्यायालय/न्यायाधिकरण के आदेश से नहीं, बल्कि प्रतिवादी के निर्णय से सेवा में बने रहे। अपीलकर्ताओं को प्रतिवादी 1 द्वारा लिए गए नीतिगत निर्णय दिनांक 16-4-2003 के अनुसार नियमित किया गया था और राज्य सरकार द्वारा पत्र दिनांक 5-3-2008 द्वारा अनुमोदित किया गया था। चूँकि



अपीलकर्ताओं की नियुक्ति नियमितीकरण की नीति के अनुसार की गई थी, उच्च न्यायालय अपीलकर्ताओं की नियुक्ति को रद्द करने में सही नहीं था क्योंकि उच्च न्यायालय के समक्ष कभी भी इस पर कोई प्रश्न नहीं उठा था। अपीलकर्ताओं द्वारा उठाई गई याचिका केवल 20-11-2002 से पूर्वव्यापी प्रभाव से नियमितीकरण और परिणामी वरिष्ठता की मांग करने के लिए थी।"

17. उमा देवी की कंडिका 53 का दायरा एवं अनियमित एवं अवैध नियुक्तियों का अंतर भी विचाराधीन है। इस न्यायालय के विभिन्न आगामी निर्णयों में। इन निर्णयों को कर्नाटक राज्य बनाम जी.वी. चन्द्रशेखर' के मामले में उल्लेखित किया गया है। कर्मचारियों का संघ बनाम खनिज अन्वेषण निगम लिमिटेड में इस न्यायालय में मैंने इस प्रकार अवलोकन किया:

"39. इसलिए, हम न्यायाधिकरण को निर्देश देते हैं कि वह कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3) में संविधान पीठ द्वारा दिए गए फैसले में दिए गए सभी निर्देशों के अनुसार और अनुपालन में संघ के कामगारों के दावे पर सख्ती से फैसला करे। विशेष रूप से, पैरा 53 और 12 पर संघ की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ वकील ने भरोसा किया। न्यायाधिकरण को निर्देश दिया जाता है कि वह हमारे द्वारा इस निर्णय में की गई किसी भी टिप्पणी से प्रभावित हुए बिना इस निर्णय की प्राप्ति की तारीख से 9 महीने के भीतर मामले को किसी भी नए सिरे से निपटाए। दोनों पक्ष श्रमिकों के नाम, कार्य की प्रकृति, वेतनमान और उनके द्वारा समय समय पर आहरित किये गये वेतन और समय समय पर एक स्थान से दूसरे स्थान पर किये गये कामगारों के स्थानांतरण और अन्य आवश्यक और अपेक्षित विवरण, संबंधित विवरण प्रस्तुत करने के लिए स्वतंत्र हैं। उपरोक्त विवरण न्यायाधिकरण के समक्ष इस निर्णय की प्राप्ति की तारीख से दो महीने के भीतर प्रस्तुत किया जाएगा।"

नेशनल फर्टिलाइजर्स लिमिटेड बनाम सोमवीर सिंह' में इस न्यायालय ने इस प्रकार निर्णय दिया:

"23. प्रतिवादीगणों की ओर से उपस्थित विद्वान वकील का यह तर्क कि नियुक्तियाँ अनियमित थीं और अवैध नहीं थीं, एक से अधिक कारणों से स्वीकार नहीं किया जा सकता। उनकी नियुक्ति केवल उनके आवेदन के आधार पर की गई थी। भर्ती नियमों का पालन नहीं किया गया था यहां तक कि चयन समिति का गठन भी ठीक से नहीं किया गया था। रोजगार पर प्रतिबंध के मद्देनजर, कानून में किसी भी भर्ती की अनुमति नहीं थी। अपीलकर्ता द्वारा अपनाई गई आरक्षण नीति को बनाए नहीं रखा गया था। यहां तक कि अल्पसंख्यकों के मामलों पर भी उचित विचार नहीं किया गया था।

...

25. उपरोक्त निर्णयों में इस न्यायालय द्वारा निर्धारित मानकों के आधार पर, उत्तरदाताओं की नियुक्तियाँ अवैध हैं। ऐसे में उन्हें सेवा में बने रहने का कोई कानूनी अधिकार नहीं है।

26. यह सत्य है कि उत्तरदाता लम्बे समय से कार्य कर रहे थे। यह भी सच हो सकता है कि उन्हें नियमित वेतनमान पर मजदूरी का भुगतान नहीं किया गया हो। लेकिन, उनके पास कोई पद नहीं था। इसलिए, वे नियमित वेतनमान पर वेतन पाने के हकदार नहीं थे। इसके अलावा, केवल इसलिए कि उत्तरदाताओं ने कुछ समय तक काम किया है, उमादेवी (3) [(2006) 4 एससीसी 1: 2006 एससीसी में इस न्यायालय के फैसले के मद्देनजर यह अपने आप में उनकी सेवाओं को नियमित करने का निर्देश देने का आधार नहीं होगा। (एल एंड एस) 753]।"

मप्र राज्य में बनाम ललित कुमार वर्मा<sup>10</sup>: इस न्यायालय ने माना कि:

"21. इस न्यायालय की संविधान पीठ द्वारा उमादेवी में (3) [(2006) 4 एससीसी 1: 2006 एससीसी (एल एंड एस) 753] में दिए गए निर्णय से पहले कानूनी स्थिति किसी तरह अनिश्चित थी। हमारे समक्ष यह स्पष्ट रूप से कहा गया है कि विभाग में कोई रिक्त पद नहीं है जिस पर प्रतिवादी को बहाल किया जा सके। राज्य ने नियमितीकरण के संबंध में एक नीतिगत निर्णय भी अपनाया था। उक्त नीतिगत निर्णय का प्रतिवादी के मामले में भी कोई अनुप्रयोग नहीं है। अन्यथा भी, यह भारत के संविधान के अनुच्छेद 16 द्वारा प्रभावित होने के कारण असंवैधानिक होगा।"

पोस्ट मास्टर जनरल बनाम दूदू दास (दत्ता) मामले में इस न्यायालय ने निम्नानुसार निर्णय दिया:

"20. उमादेवी (3) [(2006) 4 SCC 1: 2006 SCC (L&S) 753] के पैरा 53 में निहित कानून के बयान को भी इस मामले में लागू नहीं किया जा सकता है। इस प्रश्न पर इस न्यायालय द्वारा बड़े पैमाने पर निर्णयों की संख्या पर विचार किया गया है। हालाँकि, हम उनमें से केवल कुछ का ही उल्लेख करेंगे...

21. पंजाब जल आपूर्ति और सीवरेज बोर्ड बनाम रणजोध सिंह में [(2007) 2 एससीसी 491: (2007) 1 एससीसी (एल एंड एस) 713] उमादेवी (3) के पैरा 15, 16 और 53 का जिक्र करते हुए [(2006) 4 एससीसी 1: 2006 एससीसी (एल एंड एस) 753] इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया: (रणजोध सिंह मामला [(2007) 2 एससीसी 491: (2007) 1 एससीसी (एल एंड एस) 713], एससीसी पृष्ठ 500 पैरा 17-18)

\*17. उपरोक्त पैराग्राफों को संयुक्त रूप से पढ़ने से स्पष्ट रूप से संकेत मिलेगा कि नियमितीकरण का निर्देश देने में संविधान पीठ के मन में ऐसी नियुक्तियों के संबंध में था, जो प्रकृति में अनियमित थीं और अवैध नहीं थीं।"

18. ऑफिशियल लिक्विडेटर बनाम दयानंद मामले में इस न्यायालय की तीन-न्यायाधीशों की पीठ ने इस प्रकार कहा:

"75. संविधान के अनुच्छेद 141 के आधार पर, कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3) [(2006) 4 एससीसी 1: 2006 एससीसी (एल एंड एस) 753] में संविधान पीठ का निर्णय सभी न्यायालयों पर बाध्यकारी है। यह न्यायालय तब तक है जब तक कि इसे एक बड़ी पीठ द्वारा खारिज नहीं कर दिया जाता है। संविधान पीठ के फैसले के अनुपात का पालन विभिन्न दो-न्यायाधीशों की पीठों द्वारा तदर्थ/अस्थायी/दैनिक वेतनभोगी/अनौपचारिक कर्मचारियों द्वारा किए गए सेवा के नियमितीकरण के दावे पर विचार करने से इनकार करने या ऐसे कर्मचारियों को राहत देने वाले उच्च न्यायालय के आदेशों को उलटने के लिए किया गया है - इंडियन ड्रग्स एंड फार्मास्यूटिकल्स लिमिटेड बनाम वर्कमेन [(2007) 1 एससीसी 408: (2007) ) 1 एससीसी (एल एंड एस) 270] गंगाधर पिल्लई बनाम सीमेंस लिमिटेड [(2007) 1 एससीसी 533: (2007) 1 एससीसी (एल एंड एस) 346], केंद्रीय विद्यालय संगठन बनाम एल.वी. सुब्रमण्येश्वर [(2007) 5' एससीसी 326: (2007) 2 एससीसी (एल एंड एस) 143] और हिंदुस्तान एयरोनॉटिक्स लिमिटेड बनाम दान बहादुर सिंह [(2007) 6 एससीसी 207: (2007) 2 एससीसी (एल एंड एस) 441]।"

19. उपरोक्त निर्णयों में निर्धारित स्थिति को ध्यान में रखते हुए सिद्धांतों को तैयार करना होगा। नियमितीकरण भर्ती का स्रोत नहीं है और न ही इसका उद्देश्य उन नियुक्तियों पर स्थायित्व प्रदान करना है जो संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 द्वारा परिकल्पित उचित प्रक्रिया का पालन किए बिना की गई हैं। अनिवार्य रूप से

नियमितीकरण की एक योजना को कानूनी रूप से वैध माना जाने के लिए, ऐसी होनी चाहिए जिसका उद्देश्य कुछ अनियमित नियुक्तियों को मान्य करना हो जो वास्तविक और वैध प्रशासनिक अत्यावश्यकताओं में की गई हों। ऐसे सभी मामलों में यह जांच करने के लिए पर्दा उठाने के लिए न्यायालयों को खुला छोड़ा जा सकता है कि क्या योजना का उद्देश्य उपरोक्त उद्देश्य को प्राप्त करना है और क्या यह अनियमित नियुक्तियों को मान्य करने का एक वास्तविक प्रयास है। राज्य और उसकी संस्थाओं को अवैध नियुक्तियों को मान्य करने के लिए इस विंडो का उपयोग करने की अनुमति नहीं दी जा सकती है। दूसरा नियम जो आवश्यक रूप से रखा जाना चाहिए वह यह है कि जैसा कि ऊपर बताया गया सिद्धांत किसी अस्थायी या तदर्थ कर्मचारी को नियमितीकरण के लिए एक योजना तैयार करने के लिए राज्य को आदेश देने वाली रिट मांगने का अधिकार बनाने या निवेश करने के लिए नहीं है। अन्यथा, यह दावों के एक वर्ग को फिर से मजबूत कर देगा जिसे उमा देवी ने स्थायी रूप से बंद कर दिया है। अंततः, यह विचार करने का अधिकार राज्य और उसके तंत्रों पर छोड़ना होगा कि क्या परिस्थितियाँ ऐसी योजना बनाने के लिए आवश्यक हैं। ऐसी योजना के निर्माण को प्रवर्तनीय अधिकार का दर्जा नहीं दिया जा सकता। शायद यह समझदारी होगी कि इसे दावेदार पर छोड़ दिया जाए कि वह पैराग्राफ 53 में दिए गए अपवादों के अंतर्गत आता है या नहीं और राज्य द्वारा बनाई गई योजना के दायरे में आता है या नहीं। ऊपर उल्लिखित शर्तों के अधीन, नियमितीकरण की योजना उमा देवी की अनुमेय सीमा के भीतर आ सकती है और उसे बरकरार रखा जा सकता है।

20. रेनू मामले में फैसला 12 फरवरी 2014 को सुनाया गया। वर्तमान मामले में उच्च न्यायालय के किसी भी आदेश से यह संकेत नहीं मिलेगा कि इस न्यायालय द्वारा प्रतिपादित सिद्धांतों पर विचार किया गया है।

21. विशेष अनुमति याचिका में और सुनवाई के दौरान राज्य सरकार की ओर से जो शिकायतें सामने रखी गई हैं, उनमें निम्नलिखित शामिल हैं:

(i) बांदीपोरा जिले में एक जिला अदालत परिसर के निर्माण की मांग करने वाली एक जनहित याचिका में उच्च न्यायालय ने दैनिक वेतनभोगी कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने के लिए निर्देश जारी किए। ये निर्देश जनहित याचिका में मांगी गई राहतों से पूरी तरह असंबद्ध थे;

(ii) उच्च न्यायालय के दिनांक 7 अक्टूबर 2015 के एक आदेश द्वारा, राज्य सरकार को दैनिक वेतनभोगी कर्मचारियों के नियमितीकरण के दावे पर एक बार के अपवाद के रूप में विचार करने का निर्देश दिया गया था, जिसके लिए राज्य सरकार को नियमितीकरण के मुद्दे पर निर्णय लेना आवश्यक था। राज्य सरकार के विभिन्न विभागों में कार्यरत लगभग इकसठ हजार दैनिक रेटेड और कैजुअल कर्मियों के नियमितीकरण के लिए पद सृजन के मामले की जांच के लिए राज्य सरकार ने 19 अगस्त 2015 को एक सशक्त समिति का गठन किया है। इनमें उच्च न्यायालय और जिला अदालतों की स्थापना के कर्मचारी शामिल हैं; उच्च न्यायालय ने नियमितीकरण के लिए एक निर्देश जारी करके विचार को पूर्व-निर्धारित कर दिया है;

(iii) उच्च न्यायालय और जिला न्यायपालिका में कार्यरत दैनिक कर्मचारियों की वास्तविक संख्या के साथ-साथ किए गए कार्य की प्रकृति में स्पष्टता का अभाव है। रजिस्ट्रार जनरल द्वारा प्रस्तुत सूची में कई सेवकों के नाम शामिल हैं जिनकी सेवाएं 28 जुलाई 2016 के जीओ के तहत शासित होती हैं। सभी दो सौ नौ कर्मचारी एक ही काम नहीं करते हैं और उनमें से कौन नियमितीकरण के लिए विचार किए जाने के योग्य है, यह अभी तक तय नहीं हुआ है;

(iv) उच्च न्यायालय ने गलत आधार पर आगे बढ़कर नियमितीकरण के मुद्दे को अंतिम रूप दे दिया है। 7 अक्टूबर 2015 के अंतरिम आदेश के खिलाफ 16 दिसंबर 2015 को इस न्यायालय द्वारा विशेष अनुमति याचिका को खारिज करने से मुद्दा समाप्त नहीं होता है। नियमितीकरण की मांग करने का कोई निहित अधिकार नहीं है; और

(v) उच्च न्यायालय ने 1 दिसंबर 2015 के अपने आदेश में यह कहकर गलती की है कि उच्च न्यायालय की स्थापना पर दैनिक रेटेड श्रमिकों को 1994 के एसआरओ 64 द्वारा शासितनियमों के अनुसार विनियमित नहीं किया जायेगा। यदि दैनिक रेटेड श्रमिकों को नियमित किया जाना है, तो राज्य सरकार को इस उद्देश्य के लिए पर्याप्त संख्या में पद सृजित करने की आवश्यकता होनी चाहिए।

22. हमने इस बात पर जोर देने के लिए उपरोक्त शिकायतों का उल्लेख किया है कि इस प्रस्तुति में पर्याप्त योग्यता है कि उच्च न्यायालय ने ऊपर उल्लिखित इस न्यायालय के निर्णयों में बताई गई कानूनी स्थिति पर विचार किए बिना और प्रचलित नियम और विनियम विषय पर बिना विचार किए नियमितीकरण के लिए निर्देश जारी कर दिए। उच्च न्यायालय ने 1 दिसंबर 2015 के अपने आदेश में कहा है कि काफी समय से राज्य सरकार ने राज्य न्यायपालिका के लिए आवश्यक संख्या में पद सृजित नहीं किए हैं, जिसके परिणामस्वरूप काम में बाधा उत्पन्न हुई है। हाईकोर्ट के अनुसार न्यायिक कार्य प्रभावित न हो, इसके लिए दैनिक वेतनभोगी कर्मियों की नियुक्ति जरूरी है। उच्च न्यायालय की राय थी कि ये कर्मचारी वह काम कर रहे हैं जो स्वीकृत पदों पर नियमित आधार पर नियुक्त व्यक्तियों को सौंपा जाना चाहिए था। हमारे विचार से, यह दुर्भाग्यपूर्ण है कि राज्य सरकार ने इतने लंबे समय तक राज्य न्यायपालिका की आवश्यकताओं की उपेक्षा की है। उच्च न्यायालय और जिला न्यायपालिका के समुचित कामकाज को सुविधाजनक बनाने की आवश्यकता एक संवैधानिक आवश्यकता है जो

राज्य सरकार पर पर्याप्त संख्या में पद सृजित करने और पर्याप्त बुनियादी ढाँचा प्रदान करने के लिए एक गैर-परक्राम्य दायित्व लगाती है। राज्य सरकार उस दुर्भाग्यपूर्ण स्थिति के लिए दोषी है जिसके परिणामस्वरूप बड़ी संख्या में लोगों को दैनिक वेतन के आधार पर भर्ती किया जा रहा है।

23. हमने अपने निष्कर्ष के ऊपर पहले ही संकेत दिया है कि नियमितीकरण का निर्देश उच्च न्यायालय द्वारा प्रासंगिक संवैधानिक और कानूनी सिद्धांतों पर विचार किए बिना जारी किया गया था। जबकि कुछ दैनिक रेटेड कर्मचारी लंबे समय से लगे हुए हैं, अन्य को हाल ही में 2015 में लगाया गया है। इस मुद्दे पर कि क्या ऐसी नियुक्तियाँ अनियमित थीं या क्या वे अवैध थीं, निर्धारित किया जाना चाहिए था लेकिन इस पर विचार नहीं किया गया है। चूँकि नियमितीकरण का मुद्दा एक ऐसा मामला है जिससे राज्य सरकार उलझी हुई है, जैसा कि इस न्यायालय के समक्ष कार्यवाही में कहा गया है, हमारा विचार है कि इस स्तर पर उच्च न्यायालय के विवादित आदेश को रद्द करना उचित और उचित होगा। जिसमें दो सौ नौ दैनिक वेतनभोगी कर्मियों को सामूहिक रूप से नियमित करने का निर्देश दिया गया है। ऐसा करते समय, हम कार्यवाही को पुनर्विचार के लिए उच्च न्यायालय की पत्रावली में वापस बहाल करते हैं। हम तदनुसार, संवैधानिक और कानूनी सिद्धांतों को ध्यान में रखते हुए और सभी प्रासंगिक तथ्यात्मक पहलुओं को ध्यान में रखते हुए पूरे मामले पर नए सिरे से पुनर्विचार करने के लिए उच्च न्यायालय को खुला के लिये खुला छोड़ते हैं, का आदेश देते हैं।

24. सिविल अपील का तदनुसार निस्तारण किया जाएगा। लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं दिया जाएगा।

अंकित ज्ञान

अपील निस्तारित की गई।



यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल सुवास की सहायता से अनुवादक अधिवक्ता नृपेन्द्र सिनसिनवार द्वारा किया गया है।

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