खेत्री विकास समिति

बनाम

निदेशक महाविद्यालय शिक्षा, सरकार

राजस्थान और अन्य

(2019 की सिविल अपील संख्या 4806)

मई 09, 2019

[एल. नागेश्वर राव और एम. आर. शाह, न्यायमूर्तिगण]

अपीलों की अनुमति देते हुये न्यायालय ने

अभिनिर्धारित किया 1. राजस्थान गैर–सरकारी शैक्षणिक संस्थान अधिनियम, 1989 की धारा 18 और राजस्थान के गैर–सरकारी शैक्षणिक संस्थान (मान्यता सहायता और सेवा की शर्ते आदि) के नियमों 1993 के नियम 39 के निष्पक्ष अध्यन पर, इस न्यायालय की राय है कि अधिनियम की धारा 18 और नियम 39 पदों के उन्मूलन के कारण किसी कर्मचारी को हटाने के मामले में लागू नहीं होंगे, विशेष रूप से जब कर्मचारी जिस पद पर काम कर रहा है उसे सहायता नहीं दी गई थी और यह कि उसकी नियुक्ति को शिक्षा विभाग द्वारा मंजूरी नहीं दी गई थी। श्री माहेश्वरी सीनियर हायर सेकेंडरी स्कूल बनाम के। भीखा राम शर्मा के मामले में इस न्यायालय ने विशेष रूप से अवलोकन किया और अभिनिर्धारित किया कि कर्मचारी की सेवा की समाप्ति के मामले में पद के उन्मूलन के कारण, नियमों के तहत जांच करने का सवाल ही नहीं उठता है। यद्यपि उक्त निर्णय का उल्लेख उच्च न्यायालय की खंड पीठ के समक्ष अपीलार्थी की ओर से उपस्थित वकील द्वारा किया गया था और उस पर निर्भर किया गया था, इसके बाद खंड पीठ ने इस पर बिल्कुल भी चर्चा नहीं किया है और/या इस पर विचार नहीं किया है। इसलिए, उच्च न्यायालय के न्यायाधिकरण, एकल न्यायाधीश और खंड पीठ ने अधिनियम की धारा 18 को लागू करने और संबंधित कर्मचारियों को हटाने में, जो पदों के उन्मूलन के कारण था भौतिक रूप से गलती की है। जो कि अधिनियम की धारा 18 द्वारा प्रभावित था। इस स्तर पर यह ध्यान देने की आवश्यकता है कि राज्य सरकार ने भी एकल न्यायाधीश के समक्ष दिनांकित पत्र 25.01.2005 के माध्यम से अपना रुख स्पष्ट कर दिया था जिसे एकल न्यायाधीश के समक्ष रखा गया था उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेश के अनुसार, जिसमें यह विशेष रूप से कहा गया था कि कर्मचारियों को हटाने के लिए सरकार की मंजूरी लेने की कोई आवश्यकता नहीं है, क्योंकि जिन पदों पर वे काम कर रहे थे, वे सहायता प्राप्त पद नहीं थे और उनकी नियुक्ति शिक्षा विभाग द्वारा

अनुमोदित नहीं किया गया था। एकल न्यायाधीश ने इस आधार पर 25.01.2005 दिनांकित संचार पर विचार करने से इनकार कर दिया है कि उक्त सम्प्रेषण को न्यायाधिकरण के समक्ष नहीं रखा गया था। उक्त सम्प्रेषण को न्यायाधिकरण के समक्ष प्रस्तुत नहीं किया जा सकता था क्योंकि उक्त सम्प्रेषण न्यायाधिकरण के निर्णय के बाद था। जब उक्त सम्प्रेषण को अतिरिक्त शपथ पत्र के माध्यम से अभिलिखित किया गया था और वह भी एकल न्यायाधीश द्वारा जारी निर्देश के अनुसार, एकल न्यायाधीश को इस पर विचार करना चाहिए था। इसलिए, राज्य सरकार के अनुसार भी, राज्य प्राधिकरणों की पूर्व मंजूरी की आवश्यकता नहीं थी। इसलिए, उच्च न्यायालय की खंड पीठ, उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश और न्यायाधिकरण द्वारा पारित विवादित निर्णय और आदेश, जिसमें कहा गया है कि संबंधित कर्मचारियों को हटाने पर अधिनियम की धारा 18 का प्रभाव पड़ा है, को कायम नहीं रखा जा सकता है और यह रद्द और ख़ारिज करने योग्य है । [पैरा 11.2][652.बी.एच.653–ए–बी]

2. अब, जहाँ तक सवाल है, अर्थात् क्या न्यायाधिकरण और एकल न्यायाधीश का पदों को समाप्त करना कानून कि नजर में बुरा है, के सन्दर्भ में उचित निर्धारण है। यह ध्यान रखना आवश्यक है कि संस्था के पदों को समाप्त करने में संस्था के प्रबंधक समिति/प्रबंधन ने सोच समझ कर निर्णय किया था यह कि प्रबंधन वित्तीय बाधाओं का सामना कर रहा था और भारी नुकसान में चल रहा था। इसलिए, जब तक उक्त निर्णय मनमाना और/या दुर्भावनापूर्ण और/या किसी अप्रत्यक्ष कारण से नहीं पाया जाता है, तब तक न्यायाधिकरण और/या उच्च न्यायालय के लिए, प्रबंधन के पद के समाप्ति करने के इस तरह के निर्णय में हस्तक्षेप करने के लिए खुला नहीं था। उच्च न्यायालय और न्यायाधिकरण द्वारा दिए गए तर्क को ध्यान में रखते हुए ऐसा कोई विशिष्ट निष्कर्ष नहीं है कि पदों को समाप्त करने का प्रबंधन का निर्णय दुर्भावनापूर्ण और/या अप्रत्यक्ष उद्देश्य के साथ था। यह ध्यान दिया जाना आवश्यक है कि न्यायाधिकरण के समक्ष प्रश्न हटाने के संबंध में था न कि पदों के समाप्ति के संबंध में। इस पद को समाप्त करने का प्रबंधन/प्रबंध समिति का निर्णय चुनौती के दायरे में नहीं था। इसलिए, प्रश्नगत पदों को समाप्त करने के प्रबंध समिति के निर्णय को चुनौती देने के अभाव में, न्यायाधिकरण और/या उच्च न्यायालय के लिए यह अभिनिर्धारित करने के लिए खुला नहीं था कि पदों को समाप्त करना कानूनी रूप से गलत था। [पैरा 12] [653–बी–ई]

3. अन्यथा भी, गुण–दोष के आधार पर भी, कानून में खराब पदों को समाप्त करना कानून कि नजर में बुरा है का उच्च न्यायालय का निर्णय कायम नहीं रखा जा सकता है। उच्च न्यायायल के एकल न्यायाधीश का पदों को समाप्त करने का कानून कि नजर में बुरा था, यह अवलोकन करके अभिनिर्धारित किया गया कि संपूर्ण वित्तीय

स्थिति/तुलनपत्र उच्च न्यायालय के समक्ष नहीं रखा गया था। संस्थान/या प्रबंधन ने छात्रों से शुल्क प्राप्त किया होगा इसलिए यह नहीं कहा जा सकता कि प्रबंधन की वित्तीय स्थिति कमजोर होगी जिससे पदों को समाप्त करना आवश्यक हो गया होगा। हालाँकि इस पर ध्यान देना आवश्यक है कि उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश के समक्ष पूरी वित्तीय स्थिति/वित्तीय स्थिति का विवरण नहीं रखा गया था। संसथान/प्रबंधन को कुछ अनुदान मिला होगा और/या प्रबंधन ने छात्रों से शुल्क प्राप्त किया होगा लेकिन जब तक वित्तीय स्थिति का विवरण और पुरे खर्च पर विचार नहीं किया जाता है यह उच्च न्यायालय के लिए खुला नहीं था कि उच्च न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुँच सके कि वित्तीय स्थिति इतनी खराब नहीं थी कि पदों को समाप्त करने की आवश्यकता हो। इसलिए, यहां तक कि उच्च न्यायालय द्वारा दिए गए तर्क को भी कायम नहीं रखा जा सकता है कि पदों का समापन कानून की नजर में बुरा है।[पैरा 12.1] [653–एफ–एच; 654–ए]

श्री माहेश्वरी सीनियर हायर सेकेंडरी स्कूल बनाम

भीखा राम शर्मा (1996) 8 एससीसी 22: [1996] 2 एससीआर

466 – पर भरोसा किया।

[2019] 7 एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

मामला कानून संदर्भ

[1996] 2 एससीआर 466 उस पर भरोसा किया गया। पैरा 5.2

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णयः सिविल अपील सं. 2019 का 4806

2019 से।

उच्च न्यायालय के 15.12.2016 दिनांकित निर्णय और आदेश से डी. बी. विशेष अपील में जयपुर में राजस्थान पीठ के लिए न्यायिक न्यायालय (रिट) संख्या 2005 का 808 के साथ

सिविल अपील सं। 4808 , 4807 , 4809 का 2019

शुभ्रांशु पाधी, सुश्री गुरसिम्रान ढिल्लों, पी. कविन प्रभु, अधिवक्ता। अपीलार्थी के लिए।

सुश्री पद्मलक्ष्मी अयंगर, ए. ए. जी., मिलिंद कुमार, रामजी पांडे,

सुश्री अल्पना पांडे अधिवक्ता उत्तरदाताओं के लिए।

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था एम. आर. शाह, जे.

खेत्री विकास समिति बनाम निदेशक महाविद्यालय शिक्षा, सरकार राजस्थान और अन्य

1. सभी विशेष अनुमति याचिकाओं में अनुमति दी जाती है।

2. इस अपील को समूह में कानून और तथ्यों का सामान्य प्रश्न उत्पन्न होता है और, जैसे कि, वे उच्च न्यायालय द्वारा पारित आक्षेपित सामान्य निर्णय और आदेश से उत्पन्न होती हैं, इन सभी अपीलों का निर्णय इस सामान्य निर्णय और आदेश द्वारा किया जा रहा है और उनका निपटारा किया जा रहा है।

3.दिनांक 15.12.2016 को पारित विवादित सामान्य निर्देश और आदेश से व्यथित और असंतुष्ट हो कर जो कि राजस्थान के उच्च न्यायालय के खंडपीठ, जयपुर के खंडपीठ द्वारा पारित विशेष अपील रिट संख्या 735/2005, 764/2005, 807/2005 और 808/2005 जिसके द्वारा उच्च न्यायालय ने अपीलार्थी द्वारा यहां की गई उक्त अपीलों को खारिज कर दिया है और उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित सामान्य निर्णय और आदेश की पुष्टि की है, जिसमें संबंधित रिट याचिकाओं को खारिज कर दिया गया है और विद्वान गैर–सरकारी शैक्षणिक संस्थान द्वारा पारित आदेश की पुष्टि की गई है, इसके साथ है शैक्षणिक संस्थान न्यायाधिकरण, जयपुर ने अपीलार्थी को निजी उत्तरदाताओं को बहाल करने का निर्देश किया गया है, मूल अपीलार्थी–रिट याचिकाकर्ता–खेत्री विकास समिति ने वर्तमान अपीलों को प्राथमिकता दी है।

4. सुविधा के लिए, सिविल अपील के तथ्य उत्पन्न होते है 2017 के एस. एल. पी. (सी) सं. 11712 में से, उच्च न्यायालय के द्वारा विशेष अपील रिट संख्या 808/2005 मे जैसा कि विचार किया गया है, पारित विवादित निर्णय और आदेश से उत्पन्न। जो संक्षेप में निम्नानुसार है: कि इसमें अपीलकर्ता–मूल रिट याचिकाकर्ता राजस्थान सोसायटी पंजीकरण अधिनियम, 1958 के तहत पंजीकृत एक सोसायटी है जो कई शैक्षणिक संस्थानों को चला रही है, जिसमें एक विनोदिनी पी. जी. कॉलेज, एक गैर–सरकारी शैक्षणिक संस्थान भी शामिल है। कि इसमें निजी प्रत्यर्थी को विशुद्ध रूप से अस्थायी आधार पर अपीलार्थी के उपरोक्त गैर–सरकारी कॉलेज में 01.04.1999 को प्रयोगशाला सहायक/लैब बॉय के रूप में नियुक्त किया गया था। इसी तरह, संबंधित मामलों में अन्य निजी उत्तरदाताओं को क्रमशः स्वीपर, मैकेनिक और वाटरमैन के रूप में नियुक्त किया गया था। कि 20.07.2003 को, अपीलार्थी की प्रबंध समिति, इस तथ्य पर विचार करने के बाद कि संस्थान भारी नुकसान में चल रहा था, सर्वसम्मति से लैब असिस्टेंट/लैब बॉय, स्वीपर, वाटरमैन और मैकेनिक के पदों को समाप्त करने का संकल्प लिया गया। यह भी निर्णय लिया गया कि संस्थान छह महीने का वेतन देगा जो उन कर्मचारियों के बैंक खातों में जमा किया जाएगा। कि, पदों के उन्मूलन को देखते हुए, दिनांकित 29.07.2003 आदेश के अनुसार, प्रतिवादी को उनके पद से हटा दिया गया था। प्रबंधन समिति के प्रस्ताव के अनुसार अन्य छह

कर्मचारियों के लिए भी इसी तरह के आदेश पारित किए गए थे। संबंधित कर्मचारियों को छह महीने का वेतन भी दिया गया था।

4.1 दिनांक 29.07.2003 के आदेश से व्यथित, निजी प्रतिवादी ने गैर–सरकारी शैक्षिक न्यायाधिकरण, जयपुर जिसे (इसके बाद विद्वान न्यायधिकरण केर रूप में संदर्भित किया गया) जो कि (राजस्थान गैर–सरकारी शैक्षणिक संस्थान अधिनियम, 1989 (जिसे इसके बाद 'अधिनियम' के रूप में संदर्भित किया गया है) की धारा 19 के तहत, जिसे समक्ष एक अपील दायर की 2003 की अपील संख्या 56 है। अन्य कर्मचारियों ने भी विद्वत न्यायाधिकरण के समक्ष संबंधित अपीलों प्राथमिकता दी। संबंधित मूल आवेदक कर्मचारियों की ओर से यह मामला था कि समाप्ति से पहले, अधिनियम की धारा 18 के तहत आवश्यक निदेशक की पूर्व मंजूरी प्राप्त नहीं की गई है और इसी कारण से समाप्ति कानून कि नजर में बुरा था और अधिनियम कि धारा 18 का उल्लंघन है। दूसरी और प्रबंधन कि ओर से यह मामला था कि चुकी समाप्ति केवल पदों कि उन्मूलन के परिणामस्वरुप हुई थी अधिनियम कि धारा 18 लागू नहीं होगी । आकर्षित नहीं होगी और राज्य अधिकरियो कि पूर्व मंजूरी कि आवाक्श्यता नहीं थी।

4.2 कि, सामान्य निर्णय और दिनांक 07.12.2004 के आदेश द्वारा, विद्वान न्यायाधिकरण ने निजी उत्तरदाताओं को हटाने के आदेशों को रद्द कर दिया इसमें–कर्मचारियों और उनकी बहाली का निर्देश देते हुए कहा गया है कि अधिनियम की धारा 18 के अनुसार, कर्मचारियों को बर्खास्त करने से पहले शिक्षा निदेशक से पूर्व अनुमोदन लेना अनिवार्य था, और ऐसा पूर्व अनुमोदन नहीं लिया गया था, संबंधित कर्मचारियों की बर्खास्तगी कानूनन गलत है। यह कि विद्वत न्यायाधिकरण द्वारा पारित दिनांक 07.12.2004 के आदेश से असंतुष्ट होने के कारण, इसमें मूल रिट याचिकाकर्ता ने उच्च न्यायालय के समक्ष रिट याचिकाएं दायर कीं, जिन्हें उच्च न्यायालय के विद्वत एकल न्यायाधीश ने सामान्य निर्णय और दिनांक 18.07.2005 के आदेश के माध्यम से खारिज कर दिया।

4.3 इस स्तर पर, यह ध्यान देने की आवश्यकता है कि उच्च न्यायालय के समक्ष, कॉलेज शिक्षा, राजस्थान के आयुक्त के कार्यालय ने दिनांकित पत्र 25.01.2005 के माध्यम से स्पष्ट किया कि कर्मचारियों को हटाने के लिए सरकार की मंजूरी कि आवश्यकता नहीं थी, क्योंकि जिन पदों पर वे काम कर रहे थे वे सहायता प्राप्त पद नहीं थे और उनकी नियुक्ति को शिक्षा विभाग द्वारा अनुमोदित नहीं किया गया था। 08.04.2005 को , कॉलेज शिक्षा

आयुक्त ने एक पत्र जारी कर अपीलार्थी और इसी तरह के अन्य संस्थानों से गैर–आर्थिक विषयों को बंद करने और अपने अधिशेष कर्मचारियों को हटाने का आह्वान किया।

4.4 दिनांक 18.07.2005 के निर्णय और आदेश द्वारा, विद्वान एकल न्यायाधीश ने संबंधित रिट याचिकाओं को यह मानते हुए खारिज कर दिया कि संस्था/प्रबंधन के लिए यह अनिवार्य था कि प्रतिवादी कर्मचारी के हटाने से पहले शिक्षा निर्देशालय से पूर्व लिखित अनुमति/सहमती ले। विद्वान एकल न्यायाधीश ने दिनांक 25.01.2005 शिक्षा निर्देशालय आयुक्त, शिक्षण महाविद्यालय, राजस्थान के संचार पर विचार नहीं किया इस आधार पर कि उक्त दस्तावेज विद्वान न्यायाधिकरन के अभिलेख का हिस्सा नहीं थे।

4.5 रिट याचिकाओं को खारिज करते हुए उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित सामान्य निर्णय और आदेश से व्यथित और असंतुष्ट महसूस करते हुए, अपीलार्थी ने उच्च न्यायालय की खंड पीठ के समक्ष डी. बी. विशेष अपील दाखिल किया। दिनांकित 15.12.2016 आक्षेपित निर्णय और आदेश, उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने अपीलों को खारिज कर दिया है और और उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित आदेश के सामान्य निर्णय कि पुष्टि कि । इससे व्यथित और असंतुष्ट महसूस करते हुए प्रबंधन ने वर्तमान अपील को दाखिल किया ।

5. श्री शुभ्रांशु पाधी, विद्वान अधिवक्ता प्रबंधन के ओर से उपस्थित हुए हैं, सुश्री पद्मलक्ष्मी अयंगर, विद्वान ए. ए. जी. प्रतिवादी की ओर से पेश हुई हैं–राज्य अधिकारी और श्री रामजी पांडे, विद्वान अधिवक्ता निजी उत्तरदाताओं की ओर से पेश हुए हैं–संबंधित कर्मचारी।

5.1 प्रबंधन की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता श्री पाधी ने दृढ़ता से प्रस्तुत किया है कि मामलो के तथ्य और परिस्थितियों में, उच्च न्यायालय ने अपीलों को खारिज करने और विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित निर्णय और आदेश की पुष्टि करने में एक गंभीर त्रुटि की है, जिसमें विद्वान न्यायाधिकरण द्वारा पारित आदेश को मंजूरी/पुष्टि दी गई है, जिसमें अपीलार्थी को निजी उत्तरदाताओं को बहाल करने का निर्देश दिया गया है।

5.2 अपीलार्थी की ओर से उपस्थित विद्वान वकील द्वारा आगे यह प्रस्तुत किया जाता है कि उच्च न्यायालय ने इस तथ्य की उचित रूप से सराहना नहीं की है और इस पर विचार नहीं किया है कि चूंकि यह पदों के उन्मूलन का मामला था जिसके परिणामस्वरूप संबंधित कर्मचारियों को हटाया गया था, इसलिए अधिनियम की धारा 18 बिल्कुल भी लागू/आकर्षित नहीं होगी। यह प्रस्तुत किया गया है कि उच्च न्यायालय इस तथ्य की सराहना करने और उस पर विचार करने में विफल रहा है कि अधिनियम की धारा 18 को आकर्षित नहीं किया जाएगा क्योंकि

संबंधित कर्मचारियों के खिलाफ कोई दंडात्मक कार्रवाई नहीं की गई थी, क्योंकि बर्खास्तगी केवल पदों के उन्मूलन के परिणामस्वरूप हुई थी। यह अपीलार्थी की ओर से उपस्थित विद्वान वकील द्वारा प्रस्तुत किया गया है कि जैसा कि इस न्यायालय द्वारा श्री माहेश्वरी सीनियर हायर सेकेंडरी स्कूल बनाम भीखा राम शर्मा (1996) 8 एस. सी. सी. 22, के मामले में अभिनिर्धारित किया गया है कि पद के उन्मूलन के कारण किसी कर्मचारी की सेवा की समाप्ति के मामले में, नियमों के तहत जांच करने का सवाल ही पैदा नहीं होता है। यह प्रस्तुत किया जाता है कि उपरोक्त निर्णय को उच्च न्यायालय की खंड पीठ के समक्ष उद्धृत किए जाने के बावजूद, खंड पीठ ने इस पर बिल्कुल भी कार्यवाही और इस पर विचार नहीं किया है। यह आगे प्रस्तुत किया जाता है कि डिवीजन बेंच ने भी अन्य निर्णयों पर विचार नहीं किया है जो कि अपीलार्थी/प्रबंधन कि ओर से उपस्थित अधिवक्ता द्वारा उद्धत और निर्भर किया गया था।

5.3 इसे आगे उपस्थित विद्वान वकील द्वारा प्रस्तुत किया गया है जो कि अपीलार्थी की ओर से उपस्थित हुए कि इस प्रकार, अपीलों का निर्णय करते समय, उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने अपीलार्थी प्रबंधन की ओर से विशिष्ट मामले पर बिल्कुल भी विचार नहीं किया है और विस्तार से विचार नहीं किया है कि पद के उन्मूलन और हटाने की परिणामी कार्रवाई के मामले में, अधिनियम की धारा 18 लागू नहीं होगी। तथापि, यह प्रस्तुत किया गया है कि उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने गलती से कहा है कि विद्वत न्यायाधिकरण या विद्वत एकल न्यायाधीश के समक्ष ऐसा कोई विवाद नहीं उठाया गया था और इसे पहली बार खंड पीठ के समक्ष उठाया गया है। यह प्रस्तुत किया गया है कि वास्तव में यह प्रबंधन की ओर से शुरू से ही है और यहां तक कि विद्वान न्यायाधिकरण के समक्ष भी मामला था कि मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, अधिनियम की धारा 18 बिल्कुल भी लागू नहीं होगी।

5.4 यह आगे अपीलार्थी की ओर से उपस्थित विद्वान वकील द्वारा प्रस्तुत किया गया कि यहाँ तक कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने भी आयुक्त, शिक्षा महाविद्यालय, राजस्थान के कार्यालय से प्राप्त संचार दिनांकित 25.01.2005 और 08.04.2005 पर विचार नहीं करने में गंभीर त्रुटि की है। इस आधार पर कि उक्त संचार विद्वान न्यायाधिकरण के समक्ष नहीं रखे गए थे। यह प्रस्तुत किया जाता है कि स्वाभाविक रूप से उपरोक्त दो संचार विद्वान न्यायाधिकरण के समक्ष प्रस्तुत नहीं किए जा सकते थे क्योंकि वे न्यायाधिकरण के दिनांक 07.12.2004 के निर्णय के बाद थे। हालाँकि, यह प्रस्तुत किया जाता है कि विद्वान एकल न्यायाधीश और यहाँ तक कि उच्च न्यायालय की खंड पीठ को भी उपरोक्त दो संचारों और राज्य सरकार के रुख पर विचार करना चाहिए था कि क्या पदों को समाप्त करना और/या जिन पदों पर संबंधित कर्मचारी काम कर रहे थे, सहायता प्राप्त

पद नहीं थे और उनकी नियुक्ति शिक्षा विभाग द्वारा अनुमोदित नहीं थी, ऐसे कर्मचारियों को हटाने के लिए पूर्व अनुमोदन/अनुमोदन की आवश्यकता नहीं थी।

5.5 यह आगे अपीलार्थी की ओर से उपस्थित विद्वान वकील द्वारा प्रस्तुत किया गया कि उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने इस तथ्य की बिल्कुल भी सराहना नहीं की है और/या इस पर विचार नहीं किया है कि न तो विद्वत न्यायाधिकरण और न ही उच्च न्यायालय को यह अभिनिर्धारित करने में उचित ठहराया गया था कि पदों का उन्मूलन गलत और/या कानून में बुरा था।

5.6 अपीलार्थी की ओर से उपस्थित विद्वान वकील द्वारा यह प्रस्तुत किया गया है कि प्रबंधन द्वारा संबंधित पदों को समाप्त कर देने का एक सचेत निर्णय लिया गया था – का क्योंकि संस्थान भारी नुकसान में चल रहा था। यह प्रस्तुत किया गया कि इसलिए अस्थायी पदों को समाप्त करने का एक सचेत निर्णय लिया गया था। यह प्रस्तुत किया गया कि केवल इसलिए कि प्रबंधन को राज्य सरकार से कुछ अनुदान और/या छात्रों से शुल्क के रूप में कुछ राशि प्राप्त हुई होगी, जब तक कि पूरी बैलेंस शीट पर विचार नहीं किया जाता है और/या संस्थान की पूरी वित्तीय स्थिति पर विचार नहीं किया जाता है, तब तक विद्वान एकल न्यायाधीश को यह कहते हुए पदों के उन्मूलन को कानून में खराब नहीं मानना चाहिए था कि विश्वविद्यालय की वित्तीय स्थिति पदों को समाप्त करने की गारंटी नहीं देती है।

5.7 यह आगे अपीलार्थी की ओर से उपस्थित विद्वान वकील द्वारा प्रस्तुत किया गया कि तदनुसार उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश ने यह अवलोकन और अभिनिर्धारित करने में एक गंभीर त्रुटि की है कि चूंकि संबंधित कर्मचारियों को छह महीने का वेतन दिया गया था जो कि उनके अपने–अपने बैंक खातों में जमा किए गए, प्रबंधन को राजस्थान गैर–सरकारी शैक्षणिक संस्थान (मान्यता, अनुदान–सहायता और सेवा शर्तें आदि) नियम, 1993 (इसके बाद '1993 नियम' के रूप में संदर्भित) नियम 39 कि प्रक्रिया का पालन करना और प्रबंधन के लिए शिक्षा विभाग कि लिखित सहमति प्राप्त करना आवश्यक था । यह प्रस्तुत किया जाता है कि केवल एक सुरक्षित पक्ष होने के लिए, प्रबंधन ने छह महीने के वेतन का भुगतान/जमा किया होगा, यह प्रबंधन के खिलाफ नहीं जाना चाहिए और इसके द्वारा ही, अधिनियम की धारा 18 और 1993 के नियमों के नियम 39 को लागू किया जाएगा। यह प्रस्तुत किया जाता है कि इस बात पर विचार करने की आवश्यकता है कि पदों के उन्मूलन के मामले में, अधिनियम की धारा 18 के अनुसार आयुक्त की पूर्व मंजूरी की आवश्यकता है या नहीं। यह प्रस्तुत किया जाता है

कि इसलिए, विद्वान एकल न्यायाधीश और उच्च न्यायालय की खंड पीठ दोनों ने अधिनियम की धारा 18 और/या 1993 के नियमों के नियम 39 को मामले के तथ्यों पर लागू करने में गंभीर त्रुटि की है।

5.8 उपरोक्त प्रस्तुतियाँ करते हुए, यह प्रार्थना की जाती है कि अपील प्रस्तुत करने की अनुमति दी जाए।

6. संबंधित कर्मचारियों की ओर से पेश विद्वान वकील श्री रामजी पांडे ने वर्तमान अपीलों का जोरदार विरोध किया है। संबंधित कर्मचारियों की ओर से पेश विद्वान वकील श्री पांडे ने जोर देकर कहा कि पदों के उन्मूलन के परिणामस्वरूप संबंधित कर्मचारियों को सेवा से हटा दिया गया था, अधिनियम की धारा 18 लागू होगी। यह प्रस्तुत किया जाता है कि इसलिए इस प्रकार, उच्च न्यायालय द्वारा यह अभिनिर्धारित करने में कोई त्रुटि नहीं की गई है कि हटाने/समाप्ति अधिनियम की धारा 18 द्वारा प्रभावित थी। यह आगे प्रस्तुत किया जाता है कि, अन्यथा भी, गुण–दोष के आधार पर, विद्वान न्यायाधिकरण के साथ–साथ विद्वान एकल न्यायाधीश ने विशेष रूप से अवलोकन किया है और अभिनिर्धारित किया है कि पदों का उन्मूलन कानून में बुरा था। इसलिए यह प्रस्तुत किया जाता है कि एक बार जब पदों के उन्मूलन को कानून की दृष्टि से गलत माना जाता है, तो इस बात पर विचार करने के लिए कोई और सवाल नहीं था कि हटाने से पहले निदेशक/राज्य अधिकारियों की मंजूरी/सहमति की आवश्यकता है या नहीं।

6.1 यह आगे प्रस्तुत किया जाता है कि अधिनियम की धारा 18 की प्रयोज्यता पर निचले न्यायालयो द्वारा समवर्ती निष्कर्ष दिए गए और इसलिए, इस न्यायालय द्वारा इसमें हस्तक्षेप करने की आवश्यकता नहीं है।

6.2 उपरोक्त प्रस्तुतियाँ करते हुए, वर्तमान अपीलों को खारिज करने का अनुरोध किया जाता है।

7. राज्य की ओर से उपस्थित विद्वान ए. ए. जी. ने दिनांकित 25.02.1005 पर दोहराया है और प्रस्तुत किया है कि जिन पदों पर संबंधित कर्मचारी काम कर रहे थे, वे सहायता प्राप्त पद नहीं थे और उनकी नियुक्ति शिक्षा विभाग द्वारा अनुमोदित नहीं थी, ऐसे कर्मचारियों को हटाने के लिए सरकार की मंजूरी लेने की कोई आवश्यकता नहीं थी।

8. संबंधित पक्षों की ओर से विस्तार से उपस्थित विद्वान वकील को सुना और विद्वान न्यायाधिकरण, उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश के साथ–साथ उच्च न्यायालय की खंड पीठ द्वारा पारित विवादित सामान्य निर्णय और आदेश द्वारा पारित आदेशों पर विचार/विचार किया।

9. शुरुआत में, यह ध्यान रखना आवश्यक है कि सभी संबंधित कर्मचारियों को नियुक्त किया गया था और वे विशुद्ध रूप से अस्थायी आधार पर काम कर रहे थे कि प्रबंधन द्वारा उन पदों को समाप्त करने के लिए एक सचेत

निर्णय लिया गया था जिन पर संबंधित कर्मचारी काम कर रहे थे, अर्थात् लैब सहायक/लैब बॉय, स्वीपर, वाटरमैन और मैकेनिक। प्रबंधन द्वारा अस्थायी पद को समाप्त करने के लिए एक सचेत निर्णय इस आधार पर लिया गया था कि विचाराधीन पद कि संस्थान भारी नुकसान में चल रहा था। पदों के उन्मूलन के परिणामस्वरूप, संबंधित कर्मचारियों को सेवाओं से हटा दिया गया था। संबंधित कर्मचारियों को छह महीने का वेतन भी दिया गया था जो संबंधित कर्मचारियों के बैंक खातों में जमा किया गया था। विद्वान न्यायाधिकरण के साथ–साथ विद्वान एकल न्यायाधीश ने संबंधित कर्मचारियों की बहाली का निर्देश दिया और अन्य बातों के साथ–साथ हटाने को इस आधार पर रद्द कर दिया कि – ((i) हटाने से पहले राज्य प्राधिकरणों की पूर्व सहमति/अनुमोदन नहीं ली गई थी जो कि अधिनियम की धारा 18 के तहत जरुरी थी और (ii) पदों का उन्मूलन कानून में गलत था। विद्वत न्यायाधिकरण के निर्णय और आदेश के साथ–साथ उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश की पुष्टि उच्च न्यायालय की खंड पीठ द्वारा विवादित सामान्य निर्णय द्वारा की गई है।

10. उच्च न्यायालय की खंड पीठ द्वारा पारित सामान्य निर्णय और आदेश से ऐसा प्रतीत होता है कि विद्वत खंड पीठ ने ऐसे मामले में अधिनियम की धारा 18 के लागू होने पर कोई कारण नहीं बताया है जहां संबंधित कर्मचारियों को पद समाप्त करने के कारण हटाया गया था। उच्च न्यायालय के डिवीजन बेंच के पैराग्राफ 14 में न्यायालय द्वारा अवलोकन किया गया कि न्यायाधिकरण या विद्वान एकल न्यायाधीश के समक्ष ऐसा कोई विवाद नहीं उठाया गया था और इसे पहली बार उठाया गया है। उपरोक्त निष्कर्ष सही नहीं लगता है। न्यायाधिकरण के साथ–साथ विद्वान एकल न्यायाधीश के निर्णय से यह सामने आता है कि प्रबंधन की ओर से शुरू में ही मामला यह था कि चूंकि कर्मचारियों को पद समाप्ति निष्कासन के कारण था, इसलिए अधिनियम की धारा 18 को आकर्षित नहीं किया जाएगा। जो भी हो, हम प्रस्ताव करते हैं कि ऐसे मामले में जहां पदों कि समाप्ति निष्कासन करने के कारण था, अधिनियम की धारा 18 की प्रयोज्यता के संबंध में मुद्दे पर स्वतंत्र रूप से विचार करें। इसलिए, इस न्यायालय के विचार के लिए जो प्रश्न पूछे गए हैं, वे हैं क्याः (i) पदों के समाप्ति निष्कासन के कारण के मामले में और विशेष रूप से जब संबंधित कर्मचारी अस्थायी आधार पर काम कर रहे थे और पदों को अनुमोदित/स्वीकृत नहीं किया गया था और उनकी नियुक्तियों को शिक्षा विभाग द्वारा अनुमोदित नहीं किया गया था और जिन पदों पर वे काम कर रहे हैं वे सहायता प्राप्त पद नहीं थे, धारा 18 अधिनियम लागू होगा और (ii) क्या विद्वत न्यायाधिकरण और विद्वत एकल न्यायाधीश द्वारा पदों कि समाप्ति कानून में बुरा है धारणा करना न्यायसंगत था?

11. ऊपर निर्दिष्ट प्रश्न संख्या 1 पर विचार करते समय, अधिनियम और 1993 के नियमों के प्रासंगिक प्रावधानों की आवश्यकता हैः

संदर्भित किया गया।

11.1 अधिनियम की धारा 18 और 1993 के नियमों के नियम 39 को इस प्रकार पढ़ा जाता है –

इसके अंतर्गतः

" 18. पद को हटाना, बर्खास्त करना या कर्मचारी का पद कम करना। इस संबंध में बनाए जाने वाले किसी भी नियम के अधीन, किसी मान्यता प्राप्त संस्थान के किसी भी कर्मचारी को तब तक पद से हटाया, बर्खास्त या कम नहीं किया जाएगा जब तक कि उसे प्रबंधन द्वारा प्रस्तावित कार्रवाई के खिलाफ सुनवाई का एक उचित अवसर नहीं दिया गया हो। परन्तु इस संबंध में कोई अंतिम आदेश तब तक पारित नहीं किया जाएगा जब तक कि शिक्षा निदेशक या किसी अधिकृत अधिकारी की पूर्व मंजूरी उनके द्वारा इस निमित प्राप्त न कर लिया गया हो।

परन्तु आगे यह धारा लागू नहीं होगी, –

(i) एक ऐसे व्यक्ति को जिसे आचरण के कारण उसे आपराधिक आरोप में दोषी ठहराया जाता है के आधार पर बर्खास्त या हटा दिया जाता है

या

(ii) जहां उस कर्मचारी को कारण बताने का अवसर देना व्यवहार्य या समीचीन नहीं है, वहां कार्रवाई करने से पहले शिक्षा निदेशक की सहमति लिखित रूप में प्राप्त की गई है;

(iii) जहां प्रबंध समिति की सर्वसम्मत राय है कि किसी कर्मचारी की सेवाओं को संस्थान के हित पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना जारी नहीं रखा जा सकता है, ऐसे कर्मचारी की सेवाओं को उसे छह महीने का नोटिस या उसके बदले वेतन देने के बाद समाप्त कर दिया जाता है और शिक्षा निदेशक की सहमति लिखित रूप में प्राप्त की जाती है।

नियम 39:

" 39. सेवा से निष्कासन या बर्खास्तगी। – (1) सेवाएँ

छह महीने के लिए अस्थायी रूप से नियुक्त कर्मचारी को प्रबंधन द्वारा कम से कम एक महीने का नोटिस या उसके बदले में एक महीने का वेतन देने के बाद किसी भी समय समाप्त किया जा सकता है। अस्थायी कर्मचारी,

जो इस्तीफा देना चाहता है, उसे कम से कम एक महीने का नोटिस पहले देना होगा या उसके बदले में या एक महीने का वेतन प्रबंधन को सौंपना होगा।

(2) उप–नियम (1) में निर्दिष्ट कर्मचारी के अलावा किसी अन्य कर्मचारी को अवज्ञा, अक्षमता, कर्तव्य की उपेक्षा, दुराचार या किसी अन्य आधार पर सेवा से हटाया या बर्खास्त किया जा सकता है जो कर्मचारी को सेवा में आगे बनाए रखने के लिए अनुपयुक्त बनाता है। लेकिन किसी कर्मचारी को हटाने या बर्खास्त करने के लिए निम्नलिखित प्रक्रिया अपनाई जाएगीः

(क) प्रारंभिक जांच की जाएगी जहाँ कर्मचारी के खिलाफ प्रबंधन के संज्ञान में आयगा या लाया जायगा;

(ख) प्रारंभिक जांच रिपोर्ट के निष्कर्षों के आधार पर कर्मचारी को आरोपों के बयान के साथ एक आरोप पत्र जारी किया जाएगा और उसे उचित समय के भीतर अपना जवाब प्रस्तुत करने के लिए कहा जाएगा।

(ग) प्रारंभिक जांच रिपोर्ट और कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत जवाब, यदि कोई हो, का अनुसरण करने के बाद, यदि प्रबंध समिति की राय है कि एक विस्तृत जांच संचालन के लिए आवश्यक, इसके द्वारा एक तीन सदस्यीय समिति का गठन किया जाएगा जिसमें शिक्षा निदेशक का एक नामित सदस्य भी शामिल की जाएगी।

(घ) ऐसी जाँच समिति द्वारा जाँच के दौरान कर्मचारी को सुनने और अपना बचाव करने का लिखित बयान साथ ही सम्बंधित साक्ष्य यदि कोई हो का उचित अवसर दिया जाएगा।

(ड) जांच समिति, विस्तृत जांच विवरण पूरा करने के बाद, प्रबंधन समिति को अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत करेगी,

(च) यदि प्रबंध समिति, आरोपों पर जांच समिति के निष्कर्षों को ध्यान में रखते हुए, यह राय रखती है कि कर्मचारी को सेवा से हटा दिया जाना चाहिए या बर्खास्त कर दिया जाना चाहिए, , यह कि

(i) कर्मचारी को जाँच समिति की रिपोर्ट की एक प्रति प्रस्तुत करें।

(ii) उसे हटाने या बर्खास्तगी के दंड का उल्लेख करते हुए एक सूचना दें और उसे एक निर्दिष्ट समय के भीतर उल्लेखित प्रस्तावित दंड पर ऐसा अभ्यावेदन प्रस्तुत करने के लिए कहें जो वह प्रस्तुत करना चाहे।

(छ) प्रत्येक मामले में, उपरोक्त उपखंड (च) (ii) के तहत दिए गए नोटिस की एक प्रति के साथ जांच के रिकॉर्ड और ऐसी सूचना के जवाब में किया गया अभ्यावेदन, यदि कोई हो, प्रबंध समिति द्वारा शिक्षा निदेशक या इस संबंध में उनके द्वारा प्राधिकृत अधिकारी को अनुमोदन के लिए भेजा जाएगा।

(ज) उपरोक्त उपखंड (छ) में उल्लिखित अनुमोदन की प्राप्ति पर, प्रबंधन समिति हटाने या बर्खास्तगी का उचित आदेश जारी कर सकती है जैसा कि मामला हो और ऐसे आदेश की एक प्रति संबंधित कर्मचारी को अग्रेषित करें और शिक्षा निदेशक या उनके द्वारा प्राधिकृत अधिकारी को भी:

परन्तु इस नियम के प्रावधान लागू नहीं होंगे –

(i) ऐसे कर्मचारी को, जिसे उस आचरण के आधार पर हटाया या बर्खास्त किया जाता है, जिसके कारण उसे आपराधिक आरोप में दोषी ठहराया जाता है; या

(ii) जहां उस कर्मचारी को कारण बताने का अवसर देना व्यवहार्य या समीचीन नहीं है, वहां शिक्षा निदेशक की सहमति प्राप्त की गई है।

या

(ग) जहां प्रबंध समिति की सर्वसम्मत राय है कि किसी कर्मचारी की सेवाओं को संस्थान के हित के प्रति पूर्वाग्रह के बिना जारी नहीं रखा जा सकता है, ऐसे कर्मचारी की सेवाओं को उसे छह महीने का नोटिस या उसके बदले में वेतन और शिक्षा निदेशक की लिखित सहमति लेने के बाद समाप्त कर दिया गया।

11.2 अधिनियम की धारा 18 और 1993 नियमों के नियम 39 के निष्पक्ष अध्ययन पर हमारी राय है कि पदों के उन्मूलन के कारण किसी कर्मचारी को हटाने के मामले में अधिनियम की धारा 18 और नियम 39 लागू नहीं होंगे, विशेष रूप से जब कर्मचारी जिस पद पर काम कर रहा है, उसे सहायता नहीं दी गई थी और उसकी नियुक्ति को शिक्षा विभाग द्वारा अनुमोदित नहीं किया गया था। भीखा आर. एम. शर्मा (उपरोक्त) के मामले में, इस न्यायालय ने विशेष रूप से यह मत व्यक्त किया है और कहा है कि पद के उन्मूलन के कारण कर्मचारी की सेवा समाप्त होने की स्थिति में, नियमों के तहत जांच करने का सवाल ही पैदा नहीं होता है। यद्यपि उक्त निर्णय का उल्लेख उच्च न्यायालय की खंड पीठ के समक्ष अपीलार्थी की ओर से उपस्थित वकील द्वारा किया गया था और उस पर भरोसा किया गया था, इसके बाद खंड पीठ ने इस आधार पर निपटारा नहीं किया है और या इस पर विचार नहीं किया है। इसलिए, विद्वान न्यायाधिकरण, विद्वान एकल न्यायाधीश और उच्च न्यायालय की विद्वान खंड पीठ ने (अधिनियम की धारा 18) लागू करने में सम्बंधित कर्मचारी जो पदों के उन्मूलन के कारण हटाये गए थे, अधिनियम की धारा 18 से प्रभावित थे भौतिक रूप से गलती की है इस स्तर पर, यह ध्यान देने की आवश्यकता है कि राज्य सरकार ने भी विद्वान एकल न्यायाधीश के समक्ष अपना दिनांक 25.01.2005 के पत्र से रुख स्पष्ट कर दिया था, जिसे उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेश के अनुसार विद्वान एकल न्यायाधीश के

समक्ष रखा गया था, जिसमें विशेष रूप से कहा गया था कि कर्मचारियों को हटाने के लिए सरकारी मंजूरी लेने की कोई आवश्यकता नहीं है, क्योंकि जिन पदों पर वे काम कर रहे थे, वे सहायता प्राप्त पद नहीं थे और उनकी नियुक्ति शिक्षा विभाग द्वारा अनुमोदित नहीं थी। विद्वान एकल न्यायाधीश ने इस आधार पर दिनांकित 25.01.2005 संचार पर विचार करने से इनकार कर दिया है कि उक्त संचार विद्वान न्यायाधिकरण के समक्ष नहीं रखा गया था। उक्त संचार विद्वत न्यायाधिकरण के समक्ष प्रस्तुत नहीं किया जा सकता था क्योंकि उक्त संचार विद्वत न्यायाधिकरण के निर्णय के बाद था। जब उक्त संचार को एक अतिरिक्त शपथ पत्र के माध्यम से रिकॉर्ड में रखा गया था और वह भी विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा जारी निर्देश के अनुसार, विद्वान एकल न्यायाधीश को उसी पर विचार करना चाहिए था। इसलिए राज्य सरकार के अनुसार भी, राज्य अधिकारियों की पूर्व मंजूरी की आवश्यकता नहीं थी। इसलिए, उच्च न्यायालय की खंड पीठ, उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश और विद्वत न्यायाधिकरण द्वारा पारित विवादित निर्णय और आदेश, जिसमें कहा गया है कि संबंधित कर्मचारियों को हटाना अधिनियम की धारा 18 से प्रभावित था, को कायम नहीं रखा जा सकता है और यह ख़ारिज करने और रद्द करने योग्य है।

12. अब, जहाँ तक प्रश्न संख्या 2 का संबंध है, कि क्या विद्वान न्यायाधिकरण और विद्वान एकल न्यायाधीश को कानून में खराब पदों को समाप्त करने के लिए उचित ठहराया गया था, यह ध्यान देने योग्य है कि संस्था की प्रबंध समिति द्वारा एक सचेत निर्णय लिया गया था।

संस्थान/प्रबंधन के रूप में पदों को समाप्त करने के लिए प्रबंधन वित्तीय बाधा का सामना कर रहा था और भारी नुकसान में चल रहा था। इसलिए उक्त निर्णय मनमाना और/या दुर्भावनापूर्ण और/या किसी अप्रत्यक्ष कारण के साथ जब तक नहीं पाया जाता है, तब तक विद्वत न्यायाधिकरण और/या उच्च न्यायालय के लिए पदों को समाप्त करने के प्रबंधन के ऐसे निर्णय में हस्तक्षेप करने के लिए खुला नहीं था। उच्च न्यायालय और न्यायाधिकरण द्वारा दिए गए तर्क को ध्यान में रखते हुए ऐसा कोई विशिष्ट निष्कर्ष नहीं है कि पदों को समाप्त करने का प्रबंधन का निर्णय दुर्भावनापूर्ण और/या अप्रत्यक्ष उद्देश्य के साथ था। यह ध्यान दिया जाना आवश्यक है कि विद्वत न्यायाधिकरण के समक्ष प्रश्न हटाने के संबंध में था न कि पदों के उन्मूलन के संबंध में। इस पद को समाप्त करने का प्रबंधन/प्रबंध समिति का निर्णय चुनौती के दायरे में नहीं था। इसलिए, प्रबंध समिति के निर्णय को चुनौती देने के अभाव में विचाराधीन पदों को समाप्त करने के लिए, न्यायाधिकरण और/या उच्च न्यायालय के लिए यह अभिनिर्धारित करने के लिए खुला नहीं था कि पदों का उन्मूलन कानून के नजर में में बुरा था।

12.1 अन्यथा भी, गुण–दोष के आधार पर भी, कानून को नजरो में खराब पदों को समाप्त करने के उच्च न्यायालय के निर्णय को कायम नहीं रखा जा सकता है।

उच्च न्यायालय के विद्वान न्यायाधीश ने यह टिप्पणी करते हुए कि संस्थान/प्रबंधन को छात्रों से अनुदान और शुल्क प्राप्त हुआ है, यह नहीं कहा जा सकता है कि प्रबंधन की वित्तीय स्थिति कमजोर थी, जिसके कारण इन पदों को समाप्त करने की आवश्यकता थी। हालाँकि, यह ध्यान रखना आवश्यक है कि एकल न्यायाधीश की संपूर्ण वित्तीय स्थिति/तुलनपत्र उच्च न्यायालय के समक्ष नहीं रखा गया था। संस्थान/प्रबंधन और/या प्रबंधन को छात्रों से केवल कुछ अनुदान प्राप्त हुआ होगा, जब तक कि बैलेंस शीट और पूरे खर्च पर विचार नहीं किया जाता है, तब तक उच्च न्यायालय के लिए इस निष्कर्ष पर आना खुला नहीं था कि वित्तीय स्थिति इतनी खराब नहीं थी जो कि पद का उन्मूलन किया गया ।इसलिए, उच्च न्यायालय द्वारा दिया गया तर्क कि पदों का उन्मुल्नन कानून कि नजर में बुरा है, मान्य नहीं होगा।

13. यहाँ तक कि एक विद्वान न्यायाधीश द्वारा अवलोकन किया कि प्रबंधन ने छ माह का वेतन जमा कराया जैसा कि १९९३ के नियमों का नियम 39 के तहत आवश्यक है, प्रबंधन के लिय इसका पालन करना अनिवार्य था जैसा कि समबन्धित कर्मचारी को हटाने से पहले कि प्रक्रिया १९९३ के नियमो का नियम 39 में दिया गया है हालाँकि इसपर ध्यान देना आवश्यक है कि नियम 39 केवल तब लागु होगा जहाँ कि कर्मचारी उपधारा (1)में संदर्भित कर्मचारी को कर्तव्य कि उपेक्षा दुराचार या अन्य आधार पर जो कि कर्मचारी को सेवा में आगे बने रखने के लिय अनुपयुक्त बनता है के आधार पर सेवा से हटा दिया गया या बर्खास्त कर दिया गया हो, के अलावा हो।

नियम 39 के निष्पक्ष अध्ययन पर, यह प्रतीत होता है कि केवल उपरोक्त मामलों में, नियम 39 के तहत प्रदान की गई प्रक्रिया का पालन करने की आवश्यकता है। नियम 39 यह प्रावधान है कि जब प्रबंध समिति की सर्वसम्मत राय है कि किसी कर्मचारी की सेवाओं को संस्थान के हित के प्रति पूर्वाग्रह के बिना जारी नहीं रखा जा सकता है, तो ऐसे कर्मचारी की सेवाओं को उसे छह महीने का नोटिस या उसके बदले वेतन देने के बाद समाप्त किया जा सकता है और निदेशक, शिक्षा की सहमति लिखित रूप में प्राप्त की जाती है। इसलिए, पद के उन्मूलन के कारण किसी कर्मचारी को हटाने के मामले में, 1993 के नियमों का नियम 39 बिल्कुल भी लागू नहीं होगा। केवल इसलिए कि, किसी भी कारण से और हो सकता है, एक सुरक्षित पक्ष पर रहने के लिए, प्रबंधन ने छह महीने का वेतन जमा किया, उसके द्वारा ही, नियम 39

1993 नियमो के नियम 39 लागू नहीं किए जाएंगे, यदि अन्यथा, वे लागू नहीं होते हैं।

14. उपरोक्त और ऊपर बताए गए कारणों को ध्यान में रखते हुए, वर्तमान अपीलों की अनुमति दी जाती है। उच्च न्यायालय की खंड पीठ द्वारा दिनांक 15.12.2016 पर पारित विवादित सामान्य निर्णय और आदेश, उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश के साथ–साथ विद्वान न्यायाधिकरण ने अपीलार्थी को इसमें निजी उत्तरदाताओं को बहाल करने का निर्देश दिया है, को रद्द कर दिया जाता है और खारिज कर दिया जाता है। कोई लागत नहीं।

अपीलों की अनुमति दी गई।

अनुवादक

अर्पना कुमारी