

अन्य (राजेश बिंदल, जे.)

राजेश बिंदल और अनिल खेतरपाल से पहले, जे. जे.

योगीश त्यागी और एक अन्य-याचिकाकर्ता

बनाम

हरियाणा राज्य और प्रतिवादी 2014 का सी. डब्ल्यू. पी. No.17206

31 मई, 2018

A. भारत का संविधान, 1950-कला। 14 और 16 संविदा नियुक्ति भारत, 1950 कला, वाइस वैधता पर राज्य सरकार संविदा, तदर्थ अस्थायी पुलिस की सेवाओं के नियमितीकरण के लिए उमादेवी और अन्य के मामले के बाद भी अलग-अलग विभागों में तदर्थ या संविदा के आधार पर कर्मचारियों की नियुक्ति। नियमित भर्ती के बारे में यह नहीं कहा जा सकता है कि इसमें अपवादों के संदर्भ में मंत्रालयी अत्यावश्यकताओं का सहारा लिया गया है, राज्य को इस तरह के अभ्यास को हमेशा के लिए करने की अनुमति नहीं है, जाहिर तौर पर राज्य का विचार अनियमित, अवैध नियुक्तियां करना था - केवल एक बार अपवाद बनाया गया और बाद में उन्हें नियमित करें - भर्ती के नियमित तरीके या विशेष अत्यावश्यकताओं को दरकिनार करने के लिए कोई विशेष परिस्थिति नहीं बताई गई, नीतियों को रद्द कर दिया गया। 2006 (2) एस.सी.टी. 462 (एससी) पर भरोसा किया गया।

माना जाता है कि उमादेवी (3) और अन्य मामलों (उपरोक्त) के बाद भी, नियमों में निर्धारित नियमित भर्ती के तरीके का सहारा लिए बिना, राज्य के विभिन्न विभागों और उपकरणों में तदर्थ/अनुबंध के आधार पर हजारों कर्मचारियों की नियुक्ति को प्रशासनिक आवश्यकताओं के कारण नहीं कहा जा सकता है। राज्य को इस अभ्यास को स्थायी रूप से करने की अनुमति नहीं थी। केवल एक बार अपवाद बनाया गया था। वास्तव में, स्पष्ट रूप से विचार नियमित आधार पर अनियमित/अवैध नियुक्तियां करना और बाद में उन्हें नियमित करना था। इस तथ्य को नजरअंदाज नहीं किया जा

सकता है कि उम्मीदवारों की संख्या किसी पद के लिए आवेदन नहीं करती है, जिसका विज्ञापन केवल सीमित अवधि के लिए या अनुबंध के आधार पर किया जाता है। इसलिए, चयन की उस प्रक्रिया में भी, भले ही पद का विज्ञापन किया गया हो, संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन होगा। वर्तमान मामले में, भर्ती के नियमित तरीके या विशेष आवश्यकताओं के लिए कोई विशेष परिस्थितियों का संकेत नहीं दिया गया था। बल्कि, अपवाद एक नियम बन गया था, जिसकी अनुमति नहीं दी जा सकती थी।

(पैरा 55)

B. भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 14 और 16-

914

आई. एल. आर. पंजाब और हरियाणा

2018(1)

संविदात्मक नियुक्ति वैध अपेक्षा-कोई भी व्यक्ति इसके आधार पर किसी भी अधिकार का दावा नहीं कर सकता है या यह दलील नहीं ले सकता है कि उन्होंने वैध रूप से उम्मीद की थी कि तदर्थ/अनुबंध/कार्य-प्रभारित/दैनिक मजदूरी और अंशकालिक आधार पर नियुक्ति के साथ, भविष्य में उनकी सेवाओं को नियमित किया जाएगा-वास्तव में, न तो ऐसा वादा किया जा सकता है और न ही ऐसी योजना का गठन व्यक्ति के पक्ष में लागू करने योग्य अधिकार पैदा करता है।

यह अभिनिर्धारित किया गया कि कोई भी व्यक्ति इसके आधार पर किसी भी अधिकार का दावा नहीं कर सकता है या यह दलील नहीं ले सकता है कि उन्होंने वैध रूप से उम्मीद की थी कि तदर्थ/अनुबंध/कार्य प्रभारित/दैनिक मजदूरी और अंशकालिक आधार पर नियुक्ति के साथ, भविष्य में उनकी सेवाओं को नियमित किया जाएगा। वास्तव में, न तो ऐसा वादा किया जा सकता है और न ही ऐसी योजना का गठन किसी व्यक्ति के पक्ष में एक प्रवर्तनीय अधिकार पैदा करता है, जब तक कि वह उमादेवी (3) और अन्य मामलों (उपरोक्त) में निर्णय के पैरा संख्या 53 में उकेरे

गए अपवादों के संदर्भ में कोई मामला नहीं बनाता है। नियमितकरण व्यवसाय अनियमित/अवैध नियुक्तियों को मान्य करने के लिए खोला गया एक साइड विंडो नहीं है।

(पैरा 69)

सर्वश्री अनुराग गोयल, किरण पाल सिंह, दिनेश कुमार के लिए गौतम कैले, आनंद भारद्वाज, राकेश सोबती, शिव चरण भोला, रविंदर मलिक (रवि), सुमित सांगवान, एस. एन. पिल्लानिया, आर. के. हुड्डा, अमरदीप हुड्डा, जगबीर मलिक, संदीप सिंघल, बलराज सिंह राठी, राजेश धनखड़, अनिल राठी, नितिन राठी, संदीप शर्मा, एस. पी. अरोड़ा, राजेश अरोड़ा, विकास कुथियाला, विरेंद्र कुमार, जे. पी. दुल, राकेश नागपाल, राजेश नैन, आर. एस. रंधावा, निहाल एस. चौधरी, सुरेश कुमार रेधू, राम निवास शर्मा, सहजबीर सिंह।

अक्षय भान, अमरदीप सिंह तलवार के साथ वरिष्ठ अधिवक्ता,

2014 के सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 16863 में 2017 के सी. एम. संख्या 15412 में आवेदकों के लिए अधिवक्ता और कुछ याचिकाओं में याचिकाकर्ता।

विजय पाल, अधिवक्ता, 2014 के सी. डब्ल्यू. पी. सं. 17206 में 2016 के सी. एम. सं. 13681 में आवेदकों के लिए और कुछ याचिकाएँ में याचिकाकर्ताओं के लिए।

915

योगेश त्यागी और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और

अन्य (राजेश बिंदल, जे.)

2014 के सी. डब्ल्यू. पी. सं. 16863 में 2016 के सी. एम. सं. 1683 में आवेदकों के लिए अधिवक्ता और कुछ याचिकाओं में याचिकाकर्ताओं के रूप में प्रो.लोकेश सिंहल, अतिरिक्त महाधिवक्ता हरियाणा।

डी. एस. नलवा, अधिवक्ता, हरियाणा बिजली उत्पादन निगम लिमिटेड के लिए।

गीतांजलि छाबड़ा और रमन बी. गर्ग, अधिवक्ता, 2016 के सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 7261 में याचिकाकर्ताओं के लिए और सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 2012 के 25290 और 25724 में प्रतिवादी संख्या 3 के लिए।

के. एस. मलिक, अधिवक्ता, 2015 के सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 26698 में प्रतिवादी के लिए।

ए. के. सिंह गोयत, अधिवक्ता, 2014 के सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 17206 में 2017 के सी. एम. संख्या 5423 में आवेदकों/हस्तक्षेप करने वालों के लिए।

आर. के. मलिक, कुलदिप श्योराण के साथ वरिष्ठ अधिवक्ता, 2014 के सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 17206 उत्तरदाताओं के लिए संख्या 4 से 16 के लिए अधिवक्ता और कुछ याचिकाओं में याचिकाकर्ता।

राजेश के. श्योराण, 2015 के सी. डब्ल्यू. पी. सं. 1133 में प्रतिवादी सं. 1 के लिए और 2015 के सी. डब्ल्यू. पी. सं. 22148 में प्रतिवादी सं. 2 के लिए अधिवक्ता

सैमुअल गिल, अधिवक्ता आर. डी. बावा के लिए अधिवक्ता, 2015 के सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 24504 उत्तरदाताओं के लिएओं के लिए।

2015 के सी. डब्ल्यू. पी. सं. 23872 उत्तरदाताओं के लिए सं. 1 और 2 के लिए और 2015 के सी. डब्ल्यू. पी. सं. 14424 उत्तरदाताओं के लिए सं. 1 और 3 के लिए प्रतीक महाजन की ओर से अधिवक्ता चितवान कौर।

अनु चतरथ, अलका चतरथ और अनुज गर्ग के साथ वरिष्ठ अधिवक्ता, अधिवक्ता, 2014 के सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 17206 में निजी प्रतिवादी के लिए और कुछ याचिकाओं में याचिकाकर्ताओं के लिए।

प्रतिवादी की ओर से अधिवक्ता अमित राव-पं. 2016 की सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 9829,9860,9866 और 10360 में बी. डी. शर्मा विश्वविद्यालय।संजीव के. उप्पल, सौरभ गोयल के अधिवक्ता, सी. डब्ल्यू. पी. सं. 22978,22973,24169 और 2015 के 23872 में प्रतिवादी-एम. सी. के अधिवक्ता

2017 की सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 5983 और 22285 में याचिकाकर्ता के लिए अधिवक्ता शैलेंद्र मोहन।

अखिलश व्यास 2015 का 14424 , सी. डब्ल्यू. पी. नं. में प्रतिवादी के लिए अधिवक्ता

2018(1)

नीलेश भारद्वाज, 2018 के सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 3101 में प्रतिवादी संख्या 2 के लिए अधिवक्ता

लेख राज शर्मा, 2016 के सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 5335,709,6573 उत्तरदाताओं के लिए संख्या 2 और 3 के लिए अधिवक्ता

राजेश बिंदल जे।

(1) यह आदेश याचिकाओं के एक समूह का निपटारा करेगा।

2012 की सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 25290 और 25724; 2014 की सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 16024,16863,17126,17206,21987,23582,23909,23961;

सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 77,304,1133,1840,2655,3470,3830 से 3835,4239,4891 से

4894,6092,8141,8326,8708,9074,9540,9848,10751,10892,11831,11983,12230,12477,12570,12592,13999,14424,14564,14626,14686,16549,17340,18920,20763,22148,22973,22978,23001,23050,23633,23872,23910,24502,26

सी. डब्ल्यू. पी. सं.

2,53,542,2298,4734,5335,5879,5891,6573,709,7261,7974,7983,8669,9098,9776,9829,9860,9866,10360,16663,16792,17267,17932,18502,18641,1907,19202,20612,19741,22171,22179,22886,24077,24154 2016;

सी. डब्ल्यू. पी. संख्या

211,4914,4975,5181,5236,5811,5840,5885,5983,6674,6776,7022,7746,8320,8592,8998,9058,9587,9635,9865,9886,10037,10123,10399,10787,11076,11119,11183,11746,12087,12948,18585,18969,1946,19235,20356,22131,22285,23440,24313 2017 की।

2018 की सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 3013,3101,3173 और 7165।

(2) इस समूह में, कुछ याचिकाओं में, राज्य सरकार द्वारा जारी की गई नीतियों को चुनौती दी गई है 16.6.2014 (2014 के CWP संख्या 17206 में अनुलग्नक P-8), 18.6.2014 (2014 के CWP संख्या 17206 में अनुलग्नक P-15), 7.7.2014 (2014 के CWP संख्या 17206 में अनुलग्नक P-12) और 7.7.2014 (2014 के CWP संख्या 16863 में अनुलग्नक P-54)। जबकि कुछ याचिकाओं में, याचिकाकर्ता, जो अनुबंध/तदर्थ/दैनिक मजदूरी के आधार पर काम कर रहे हैं, उपरोक्त नीतियों के संदर्भ में अपनी सेवाओं को नियमित करने के लिए निर्देश की मांग कर रहे हैं।

(3) जिन नीतियों को चुनौती दी जानी चाहिए, उनका सार इस प्रकार है:

917

योगीश त्यागी और एक और। हरियाणा राज्य और

अन्य (राजेश बिंदल, जे.)

नीति दिनांक 16/06/2014

उपर्युक्त नीति के अनुसार, सरकार ने समूह 'बी' कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने का निर्णय लिया, जिन्होंने समूह 'बी' पर कम से कम 3 साल तक काम किया है और अभी भी सेवा में हैं।

नीति दिनांक 18/06/2014

उपर्युक्त नीति के अनुसार, सरकार ने समूह 'सी' और समूह 'डी' कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने का प्रावधान किया है, जिनके पास समूह 'सी' पर न्यूनतम तीन साल की सेवा थी और वे अभी भी सेवा में थे।

नीति दिनांक 7.7.2014

उपर्युक्त नीति के संदर्भ में, सरकार ने समूह 'बी' के कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने का निर्णय लिया, जिन्होंने 31.12.2018 पर 10 साल की सेवा की है या पूरी करेंगे।

नीति दिनांक 7.7.2014

उपरोक्त नीति के संदर्भ में, सरकार ने समूह 'सी' और समूह 'डी' के कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने का निर्णय लिया, जिन्होंने 31.12.2018 पर 10 साल की सेवा की है या पूरी करेंगे।

(4) श्री अनुराग गोयल, 2014 के सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 17206 में याचिकाकर्ताओं की ओर से पेश विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि 2011 के सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 22685-राकेश कुमार बनाम हरियाणा राज्य और अन्य में पारित आदेश के अनुसार, इस अदालत ने निर्देश दिया कि सहायक प्रोफेसरों के चयन की प्रक्रिया, जिसके लिए अनुरोध पहले ही 29.11.2013 पर भेजा जा चुका था, को पूरा किया जाए। यह एक ऐसा मामला था जिसमें अतिथि संकाय को साल दर साल विस्तार देने की राज्य की कार्रवाई चुनौती के दायरे में थी, क्योंकि रिक्तियों को नियमित रूप से नहीं भरा जा रहा था। अंतिम निर्देश यह था कि हरियाणा लोक सेवा आयोग (संक्षेप में, 'आयोग') अपनी सिफारिशें 15.11.2014 द्वारा करेगा और उसके बाद राज्य 31.12.2014 द्वारा नियुक्ति की प्रक्रिया को पूरा करने के लिए आगे बढ़ेगा। उपरोक्त आदेश को दरकिनारा करने के लिए, राज्य ने 16.6.2014 पर एक नीति बनाई, जिसमें अनुबंध के आधार पर नियुक्त/नियुक्त समूह-बी कर्मचारियों को नियमित करने का प्रावधान था। उसमें नियमित करने की शर्त यह थी कि कर्मचारी/कर्मचारी को 28.5.2014 पर कम से कम 3 साल पूरे करने चाहिए थे और अभी भी सेवा में है। जिन पदों पर कार्यरत लोगों को नियमित किया जाता है, उन्हें आयोग के दायरे से बाहर किया जाना है। पदों को भरने के लिए भेजी गई मांग, यदि कोई हो, या तो वापस ली जा सकती है या संख्या में संशोधन किया जा सकता है। उपरोक्त नीति के पैरा संख्या 6 का भी उल्लेख किया गया था जिसमें कहा गया था कि भविष्य में स्वीकृत पदों के विरुद्ध कोई अवैध/अनियमित नियुक्ति नहीं की जानी चाहिए,

मानो पहले सरकार उस प्रक्रिया का पालन कर रही थी।

(5) याचिकाकर्ता सहायक प्रोफेसर के पदों के लिए उम्मीदवार हैं, जिनका विज्ञापन किया गया था। अतिथि संकाय की संख्या के नियमित होने से पदों की संख्या में काफी कमी आ सकती है, जिसके परिणामस्वरूप याचिकाकर्ताओं के चयन की संभावना प्रभावित हो सकती है, इसलिए उनके पास नीति को चुनौती देने के लिए वाद हेतुक है। में माननीय उच्चतम न्यायालय की संविधान पीठ के फैसले का उल्लेख करते हुए

सचिव, कर्नाटक राज्य और अन्य बनाम उमादेवी (3) और

अन्य 1 [इसके बाद 'उमादेवी (3) और अन्य मामले के रूप में संदर्भित

(ऊपर)], यह प्रस्तुत किया गया था कि पिछले 10 वर्षों से काम कर रहे कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने के लिए कोई भी नीति बनाने के लिए राज्य को एक बार की छूट दी गई थी। विशिष्ट निर्देश दिए गए कि शेष रिक्तियों को भरने की प्रक्रिया शुरू की जाए। छह महीने के भीतर और भविष्य में संवैधानिक आवश्यकताओं को दरकिनार करके कोई नियुक्ति नहीं की जानी चाहिए। उपरोक्त निर्णय 10.4.2006 पर दिया गया था। कर्मचारियों द्वारा उनकी वैध अपेक्षा के संदर्भ में अनुबंध के आधार पर काम करने के लिए उठाए गए सभी मुद्दों पर विचार किया गया। उपरोक्त निर्णय के बाद, दिनांक 1 की अधिसूचना के माध्यम से, राज्य सरकार ने तदर्थ/दैनिक वेतन/अनुबंध/अंशकालिक श्रमिकों आदि की सेवाओं को नियमित करने के संबंध में जारी की गई सभी पिछली अधिसूचनाओं को रद्द कर दिया।

(6) राज्य निर्देशों का पालन करने में विफल रहा क्योंकि माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा दिए गए समय के भीतर कोई नीति नहीं बनाई गई थी। समूह-बी के कर्मचारियों के संदर्भ में 29.7.2011 पर नीति तैयार की गई थी। इसके संदर्भ में, एक कर्मचारी/कर्मचारी, जो आई. डी. 1 पर कम से कम दस साल से काम कर रहा था और अभी भी सेवा में था, न कि न्यायालय या न्यायाधिकरण द्वारा पारित किसी अंतरिम

आदेश के कारण और स्वीकृत पद के खिलाफ नियमित किया जाना था। उपरोक्त नीति में ली गई कट-ऑफ तिथि माननीय सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय की तिथि थी।

उमादेवी (3) और अन्य मामलों में न्यायालय (ऊपर)। यह नीति भी

बशर्ते कि भविष्य में स्वीकृत पदों के खिलाफ कोई अवैध/अनियमित नियुक्ति नहीं की जानी चाहिए।

(7) समूह-सी और समूह-डी कर्मचारियों के संदर्भ में, दिनांक 29.7.2011 की अधिसूचना के संदर्भ में, एक कर्मचारी/कार्यकर्ता, जो 10.4.2006 पर कम से कम दस साल से काम कर रहा था और अभी भी सेवा में था, न कि अदालत या न्यायाधिकरण द्वारा पारित किसी अंतरिम आदेश के कारण और स्वीकृत पद के खिलाफ नियमित किया जाना था। उमादेवी (3) और अन्य मामलों में उच्चतम न्यायालय (ऊपर) की उपरोक्त नीति में ली गई कट-ऑफ तिथि माननीय के निर्णय की तिथि थी।

1 (2006) 4 एस. सी. सी. 1

919

योगेश त्यागी और एक अन्य। हरियाणा राज्य और

अन्य (राजेश बिंदल, जे.)

इस नीति में यह भी प्रावधान किया गया था कि भविष्य में स्वीकृत पदों के खिलाफ कोई अवैध/अनियमित नियुक्ति नहीं की जानी चाहिए।

(8) उपरोक्त नीतियों में स्पष्ट रूप से उल्लेख किया गया है कि इन्हें 'एक बार के उपाय' के रूप में तैयार किया गया है।

(9) भले ही उमादेवी (3) और अन्य मामलों (उपरोक्त) में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले के संदर्भ में, राज्य को कम से कम 10 वर्षों से काम करने वाले कर्मचारियों के लिए 'एक बार के उपाय' के रूप में नियमितीकरण नीति तैयार करने का निर्देश दिया गया था, लेकिन राज्य ने पूरी तरह से इसका उल्लंघन करते हुए, अनुबंध के आधार पर काम करने वाले समूह-बी कर्मचारियों के नियमितीकरण के लिए 16.6.2014 पर अन्य नीति बनाई, जो 28.5.2014 पर कम से कम 3 वर्षों से काम

कर रहे हैं और अभी भी सेवा में हैं। इस नीति में प्रावधान किया गया है कि यह मानवीय आधार पर 'एक बार के उपाय' के रूप में किया जा रहा है और आगे यह कि भविष्य में, स्वीकृत पदों के खिलाफ कोई अवैध/अनियमित नियुक्ति नहीं की जानी चाहिए।

(10) समूह-सी और समूह-डी कर्मचारियों के संदर्भ में, दिनांकित 18.6.2014 नीति के संदर्भ में, एक कर्मचारी/कार्यकर्ता, जो 28.5.2014 पर कम से कम तीन साल से काम कर रहा था और अभी भी सेवा में था, को नियमित किया जाना था। इस नीति में यह भी प्रावधान किया गया है कि यह मानवीय आधार पर एक बार के उपाय के रूप में किया जा रहा है और आगे यह कि भविष्य में, स्वीकृत पदों के खिलाफ कोई अवैध/अनियमित नियुक्ति नहीं की जानी चाहिए।

(11) समूह-बी कर्मचारियों के नियमितीकरण के लिए एक अन्य नीति 7.7.2014 पर प्रसारित की गई थी, जिनके पास 31.12.2018 पर 10 साल की सेवा है या वे पूरी करेंगे। इस नीति में यह भी सुझाव दिया गया है कि यह मानवीय आधार पर 'एक बार के उपाय' के रूप में किया जा रहा है और आगे यह कि भविष्य में, स्वीकृत पदों के खिलाफ कोई अवैध/अनियमित नियुक्ति नहीं की जानी चाहिए।

(12) समूह-सी और समूह-डी कर्मचारियों के संदर्भ में, दिनांकित 7.7.2014 नीति के संदर्भ में, एक कर्मचारी/कार्यकर्ता, जिसने 31.12.2018 पर 10 साल की सेवा पूरी की है या करेगा, उसे नियमित किया जाना था। इस नीति में यह भी प्रावधान किया गया है कि यह मानवीय आधार पर एक बार के उपाय के रूप में किया जा रहा है और आगे यह कि भविष्य में, स्वीकृत पदों के खिलाफ कोई अवैध/अनियमित नियुक्ति नहीं की जानी चाहिए।

(13) पॉलिसियों के प्रचलन के चार साल से अधिक समय बाद कर्मचारियों को नियमित करने का लाभ देते हुए उपरोक्त दो पॉलिसियों को तैयार किया गया था। वास्तव में, जून और जुलाई, 2014 में उपरोक्त चार नीतियों को तैयार करने की कवायद केवल मतदाताओं को खुश करने के लिए थी क्योंकि राज्य चुनाव मोड में था और विधानसभा चुनाव अक्टूबर, 2014 में होने वाले थे। व्यक्तिगत लाभ प्राप्त करने के लिए, मालिक न्यायालय के किसी भी आदेश या निर्णय के बारे में चिंतित नहीं थे, इसलिए, उन्होंने इसका उल्लंघन करने का साहस किया।

(14) यह आगे प्रस्तुत किया गया कि यू. पी. राज्य विद्युत बोर्ड में बनाम पूरन चंद्र पांडे और अन्य 2, दो-न्यायाधीशों की पीठ

माननीय उच्चतम न्यायालय ने उमादेवी (3) और अन्य के मामले (उपरोक्त) में निर्णय को अलग किया, हालांकि, आधिकारिक परिसमापक बनाम दयानंद और अन्य 3 में बाद के फैसले में, माननीय की तीन-न्यायाधीशों की पीठ ने उमादेवी (3) और अन्य के मामले (उपरोक्त) में व्यक्त विचार को दोहराया और इसे बाध्यकारी उदाहरण माना। यह देखा गया कि पूरन चंद्र पांडे और अन्य के मामले (उपरोक्त) का फैसला अपने तथ्यों पर किया गया था। माननीय उच्चतम न्यायालय के इस विस्तृत निर्णय में सभी मुद्दों को जटिल माना गया था।

(15) यह तर्क दिया गया है कि वर्ष 2014 में तदर्थ/दैनिक वेतन/अनुबंध/अंशकालिक पर काम करने वाले कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने के लिए कोई नई नीति बनाने का अधिकार राज्य के पास नहीं था, विशेष रूप से जब पहले की सभी नीतियों में यह प्रावधान था कि यह अभ्यास 'एक बार के उपाय' के रूप में किया जा रहा था और इसी तरह उमादेवी (3) और अन्य मामलों (उपरोक्त) में भी स्वतंत्रता दी गई थी। सभी नीतियों में यह प्रावधान था कि भविष्य में कोई अवैध/अनियमित नियुक्ति नहीं की जाएगी, लेकिन फिर भी प्रक्रिया जारी रही। आई. डी. 1 पर तीन साल से काम कर रहे कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने के लिए दिनांकित आई. डी. 2 और आई. डी. 3 की नीतियों का अर्थ उन कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करना होगा, जिन्हें उमादेवी (3) और अन्य मामलों (उपरोक्त) में माननीय उच्चतम न्यायालय के फैसले के काफी बाद अवैध/अनियमित तरीके से राज्य द्वारा नियुक्त किया गया था, जबकि भविष्य में ऐसी नियुक्तियों के लिए एक स्पष्ट प्रतिबंध था। अवैध नीतियों को जारी करने का राज्य का इरादा इस हद तक चला गया था कि दिनांकित 7.7.2014 नीतियों में यह प्रावधान किया गया है कि जो कोई भी 31.12.2018 पर 10 साल की सेवा पूरी करेगा, उसे उस स्तर पर नियमित किया जाएगा। यदि पीछे की ओर देखा जाए, तो उमादेवी (3) और अन्य मामलों (उपरोक्त)

में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले के बाद की गई सभी अवैध/अनियमित नियुक्तियों को नियमित किया जाएगा। यह कवायद राज्य द्वारा 2019-विधानसभा चुनावों को ध्यान में रखते हुए की गई थी।

(16) श्री अनुराग गोयल ने आगे तर्क दिया कि राज्य द्वारा अपनाई जा रही प्रक्रिया भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का पूरी तरह से उल्लंघन है। राज्य आवश्यक नियमों का पालन किए बिना नियमित रूप से अवैध/अनियमित तरीके से नियुक्तियां कर रहा है।

2 (2007) 11 एस. सी. सी 92

3 (2008) 10 एस. सी. सी. 1

921

योगेश त्यागी और एक अन्य। हरियाणा राज्य और

अन्य (राजेश बिंदल, जे.)

उनकी पसंदीदा पिछले दरवाजे की प्रविष्टियाँ और उसके बाद उनकी सेवाओं को नियमित करना। जो उम्मीदवार अच्छी तरह से योग्य हो समर्थ हैं, लेकिन उन पदों पर काम कर रहे हैं जो उनकी योग्यता के अनुरूप नहीं हो समर्थ हैं, वे हमेशा उन पदों के लिए इच्छुक होंगे जो उनकी योग्यता के अनुरूप हो समर्थ हैं, हालाँकि, वे कोई विज्ञापन जारी होने पर भी इसके लिए आवेदन नहीं कर समर्थ हैं। यदि किसी पद को अनुबंध के आधार पर भरने के लिए विज्ञापित किया जाता है, तो एक उम्मीदवार, जो पहले से ही निचले संवर्ग में एक नियमित पद पर काम कर रहा है, अपने करियर में प्रगति नहीं कर सकता है यदि पिछले दरवाजे से प्रवेश करने वालों को नियमित करने की अनुमति दी जाती है। अनुबंध के आधार पर राज्य द्वारा की जा रही सभी नियुक्तियों में कभी भी सम्यक प्रक्रिया का पालन नहीं किया जाता है। लागू की गई प्रणाली केवल चुनना और चुनना है। पसंदीदा से आवेदन लिए जाते हैं और विभिन्न विचारों के लिए नियुक्ति पत्र जारी किए जाते हैं।

(17) 2014 के सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 16863 में याचिकाकर्ताओं की ओर से पेश हुए विद्वान अधिवक्ता श्री जगबीर मलिक ने कहा कि याचिकाकर्ता स्नातकोत्तर शिक्षक/प्रशिक्षित स्नातक शिक्षकों के लिए पात्र हैं। वर्ष 2014 में बनाई गई विवादित नीतियों में उन लोगों को भी नियमित करने का प्रावधान है, जिन्हें अवैध तरीके से नियुक्त किया गया था, क्योंकि ऐसी कोई शर्त नहीं है कि नियुक्ति प्रक्रिया का पालन करती हो, जैसा कि नियमों में प्रावधान किया गया है। दिनांकित 7.7.2014 नीतियों में 31.12.2018 की कट-ऑफ तिथि क्यों दी गई है, इसका कारण बताते हुए उन्होंने कहा कि दिसंबर, 2008 में हजारों अतिथि संकाय व्याख्याताओं को तदर्थ आधार पर नियुक्त किया गया था। उद्देश्य केवल उन्हें लाभ देना था। ये अतिथि संकाय व्याख्याता/शिक्षक सरकार के इतने पसंदीदा हैं कि पहले अतिथि संकाय के रूप में उनके अनुभव के लिए अतिरिक्त अंक प्रदान करके चयन की प्रक्रिया में उन्हें अनुचित लाभ देने का प्रयास किया गया था, जिसे इस न्यायालय ने दरकिनार कर दिया था

2009 के सी. डब्ल्यू. पी. सं. 13045 में-अशोक कुमार बनाम द स्टेट ऑफ

हरियाणा और अन्य ने 6.4.2010 पर निर्णय लिया। इस न्यायालय के फैसले को माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने 2010 की याचिका संख्या 29755 विशेष अनुमति याचिका (दीवानी) में बरकरार रखा था-महेन्द्र कुमार और अन्य

बनाम हरियाणा राज्य और अन्य, 21.2.2012 पर तय किया गया। द.

नियुक्त किए गए लोगों को पिछले दरवाजे से प्रवेश करने वाले कहा जाता था। उमादेवी (3) और अन्य मामलों (उपरोक्त) में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले में केवल एक बार के उपाय के रूप में कर्मचारियों को नियमित करने का प्रावधान किया गया था, जिन्हें अनियमित रूप से नियुक्त किया गया था और अवैध रूप से नहीं।

(18) उन्होंने समूह 'बी', 'सी' और 'डी' कर्मचारियों के नियमितीकरण के संबंध में राज्य के विभिन्न प्राधिकरणों को हरियाणा सरकार के मुख्य सचिव के कार्यालय से ज्ञापन संख्या 6/28/2017-आई. जी. एस. आई. दिनांक 18.10.2017 का भी उल्लेख किया। उपरोक्त ज्ञापन के माध्यम से, के वर्ष 2014 में परिचालित नीतियाँ। संदर्भ में

नियमितीकरण पर रोक लगाने वाले इस न्यायालय द्वारा पारित आदेश को दरकिनार करने का प्रयास किया गया था।

922

आई. एल. आर. पंजाब और हरियाणा

2018(1)

यह प्रस्तुत किया गया था कि इस न्यायालय द्वारा दी गई रोक के तथ्य पर ध्यान दिया गया है, लेकिन निर्देश जारी किया गया है कि पहले परिचालित नीतियां अभी भी चालू हैं, क्योंकि कोई अंतरिम रोक नहीं है, इसलिए उन नीतियों के तहत आने वाले कर्मचारियों के मामलों को नियमित करने पर विचार किया जा सकता है। राज्य की कार्रवाई स्पष्ट रूप से अवमाननापूर्ण थी। वे अदालत तक पहुँचने की कोशिश कर रहे थे।

(19) दूसरी ओर, राज्य के विद्वान अधिवक्ता श्री लोकेश सिंहल ने कहा कि विवादित नीतियां 16.6.2014, 18.6.2014 और 7.7.2014 पर जारी की गई थीं और इसके तुरंत बाद, तदर्थ/दैनिक वेतन/अनुबंध/अंशकालिक कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित किया गया था। उन्हें रिट याचिकाओं में पक्षकारों के रूप में शामिल नहीं किया गया है, हालांकि पारित आदेश से वे प्रभावित हो सकते हैं। अदालत के समक्ष उनकी अभाव में, याचिकाकर्ताओं को कोई प्रभावी राहत नहीं दी जा सकती है, जिससे नीतियों को चुनौती दी गई है। समर्थन में, विजय कुमार कौल और अन्य बनाम भारत संघ और अन्य 4 में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर भरोसा रखा गया था

(20) नीतियों को चुनौती देने वाले याचिकाकर्ताओं के अधिकार क्षेत्र पर, यह प्रस्तुत किया गया कि उनकी आशंका इस हद तक गलत है कि विज्ञापित पदों की संख्या, जिनके लिए वे आवेदक थे, पहले से ही काम कर रहे कर्मचारियों की सेवाओं के नियमित होने से कम हो जाएगी। विचाराधीन विज्ञापन में संख्या कम नहीं की गई है, क्योंकि कई अन्य स्वीकृत पद हैं, जो खाली पड़े हैं, इसलिए याचिकाकर्ताओं के पास याचिका दायर करने के लिए वाद हेतुक नहीं है।

(21) उमादेवी (3) और अन्य मामलों (उपरोक्त) में माननीय उच्चतम न्यायालय के फैसले का उल्लेख करते हुए, यह प्रस्तुत किया गया कि माननीय सर्वोच्च न्यायालय

का यह मत नहीं है कि राज्य के पास नियमितीकरण नीति बनाने की कोई शक्ति नहीं है, बल्कि यह देखा गया कि राज्य के पास आवश्यकता पड़ने पर अनुबंध के आधार पर कर्मचारियों को नियुक्त करने की शक्ति है। यहाँ तक कि उमादेवी (3) और अन्य मामलों (उपरोक्त) में भी मामले के तथ्य अलग थे, जहाँ किसी भी नीति की अनुपस्थिति में दावा किया गया था कि राज्य को उनकी सेवाओं को नियमित करने का निर्देश दिया जाए, जो कि हाथ में नहीं है, क्योंकि राज्य ने कार्यकारी शक्तियों का प्रयोग करते हुए अनुबंध के आधार पर लगे कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने के लिए नीतियां तैयार की थीं।

(22) उन्होंने आगे कहा कि उमादेवी (3) और अन्य मामलों (उपरोक्त) में निर्णय बाद में कर्नाटक राज्य बनाम एम. एल. केसरी और अन्य 5 (दो-न्यायाधीशों की पीठ) में माननीय सर्वोच्च न्यायालय और अन्य के समक्ष विचार का विषय था।

4 (2012) 7 एस. सी. सी. 610

923

योगीश त्यागी और अन्य। हरियाणा राज्य और

अन्य (राजेश बिंदल, जे.)

, जहाँ निर्णय के महत्व पर पैरा संख्या 11 में चर्चा की गई थी। यह संक्षेप में कहा गया कि उमादेवी (3) और अन्य मामलों (उपरोक्त) में पैरा संख्या 53 में दिए गए निर्देशों के पीछे का उद्देश्य दो गुना है-पहला उन कर्मचारियों के नियमितीकरण के मामलों पर विचार करना, जो 10 साल से अधिक समय से काम कर रहे थे और दूसरा यह सुनिश्चित करना कि विभाग या उनके उपकरण लंबे समय तक तदर्थ/दैनिक वेतन/अनुबंध/अंशकालिक आधार पर व्यक्तियों को नियुक्त करने की प्रथा को कायम न रखें और फिर उन्हें नियमित करें।

(23) श्री आर. के. मलिक, 2014 के सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 17206 उत्तरदाताओं के लिए संख्या 4 से 16 की ओर से पेश हुए विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता, श्री लोकेश सिंहल, विद्वान अतिरिक्त महाधिवक्ता हरियाणा द्वारा उठाए गए तर्कों को आगे बढ़ाते हुए

प्रस्तुत किया कि रिट याचिकाएं दायर करने से पहले तदर्थ/दैनिक-वेतन/अनुबंध/अंशकालिक आधार पर काम करने वाले हजारों कर्मचारियों को नियमित किया गया था। वे पक्षकार नहीं होने के कारण उनके अधिकारों को प्रभावित करने वाला कोई आदेश पारित नहीं किया जा सकता है। उन्होंने प्रस्तुत किया कि कुछ कर्मचारी, जो प्रभावित हो सकते हैं, ने वर्तमान याचिका में शामिल होने के लिए आवेदन दायर किया। वह उनका प्रतिनिधित्व कर रहे हैं। तर्कों के समर्थन में, केरल राज्य बनाम डब्ल्यू. आई. सेवाओं एस्टेट्स लिमिटेड और अन्य 6 और बिहार राज्य बनाम कामेश्वर प्रसाद सिंह 7 पर निर्भरता रखी गई।

(24) नियमितीकरण के लिए राज्य द्वारा जारी नीतियों का बचाव करते हुए, जो रिट याचिका में विवादित हैं, यह प्रस्तुत किया गया था कि जिन कर्मचारियों की सेवाओं को नियमितीकृत किया गया था, वे पिछले दरवाजे से प्रवेश करने वाले नहीं थे। पदों का विधिवत विज्ञापन दिया गया था या रोजगार कार्यालय से नाम मांगे गए थे। चयन समितियों का गठन किया गया और सम्यक प्रक्रिया का पालन किया गया। अधिक से अधिक, कुछ अनियमितताएँ हो सकती हैं लेकिन अवैधता नहीं। उनकी सेवाओं को नियमित करने के बाद लगभग चार साल बीत चुके हैं। वे अत्यधिक पूर्वाग्रह से ग्रस्त होंगे क्योंकि इस अवधि के दौरान उन्होंने किसी भी पद के लिए आवेदन नहीं किया था, जिसे भरा गया था। उन्होंने आगे कहा कि माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने उमादेवी (3) और अन्य मामलों (उपरोक्त) में एक बार के उपाय के रूप में उन कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने का निर्देश दिया था, जिन्होंने 10 साल की सेवा पूरी कर ली थी। यदि नियमितीकरण के लिए तीन वर्ष की अवधि कम पाई जाती है, तो कम से कम वे पदाधिकारी, जो काम कर रहे हैं और जिन्होंने अब 10 वर्ष की सेवा पूरी कर ली है, उन्हें नियमितीकृत किया जाना चाहिए।

5 (2010) 9 एससीसी 247

6 ए. आई. आर 1999 एस. सी 562

7 2000 (2) एससीटी 889

(25) उपरोक्त कानूनी प्रस्तुतियों के प्रति पूर्वाग्रह के बिना, वैकल्पिक रूप से, यह प्रस्तुत किया गया था कि यदि नीतियों को रद्द कर दिया जाता है, तो पहले से काम कर रहे व्यक्तियों को नियमित नियुक्तियां होने तक जारी रखने की अनुमति दी जानी चाहिए।

(26) 2017 के सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 10399 में याचिकाकर्ताओं की ओर से पेश विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री अक्षय भान, जो नीतियों के संदर्भ में सेवाओं को नियमित करने की मांग कर रहे थे, जो कुछ रिट याचिकाओं में विवादित हैं, ने कहा कि माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने एक बार के उपाय के रूप में नियमित करने की प्रक्रिया पर कोई रोक नहीं लगाई थी। तदर्थ/दैनिक वेतन/अनुबंध/अंशकालिक आधार पर काम करने वाले कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने के लिए नीतियां बनाने के लिए राज्य पर कोई रोक नहीं है, हालांकि, यदि कोई पीड़ित है, तो उसकी वैधता को चुनौती दी जा सकती है। उन्होंने फैसले का भी उल्लेख किया

जम्मू और कश्मीर राज्य में माननीय सर्वोच्च न्यायालय और अन्य बनाम जिला बार एसोसिएशन, बांदीपोरा 8 (तीन-न्यायाधीश)

पीठ) इस तर्क के समर्थन में कि उमादेवी (3) और अन्य मामलों (उपरोक्त) में, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने यह मत नहीं व्यक्त किया कि राज्य नियमितीकरण के लिए नीतियां नहीं बना सकता है। अवैध और अनियमित नियुक्तियों में भी अंतर किया गया। रिलायंस को भी फैसले पर रखा गया था

माननीय उच्चतम न्यायालय ने अमरेंद्र कुमार महापात्रा और अन्य बनाम उड़ीसा राज्य और अन्य 9.

(27) 2017 के सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 11076 में याचिकाकर्ताओं की ओर से पेश विद्वान अधिवक्ता श्री सहज बीर सिंह, जहां याचिकाकर्ताओं की सेवाओं को नियमित करने का निर्देश जारी करने के लिए अनुरोध किया गया है, ने पहले से उठाए गए तर्कों को स्वीकार करते हुए कहा कि आजीविका का अधिकार जीवन के अधिकार का

हिस्सा है और रोजगार से व्यक्ति को आजीविका मिलती है, इसलिए, काम करने वाले अधिकारियों को हटाने की कोई भी कार्रवाई भारत के संविधान के अनुच्छेद 21 के तहत गारंटीकृत उनके मौलिक अधिकार का उल्लंघन होगी। उन्होंने आगे प्रस्तुत किया कि ओल्गा टेलिस और अन्य बनाम बॉम्बे में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के पहले के संविधान पीठ के फैसले

नगर निगम और अन्य 10, इस मुद्दे से निपटने के लिए, नहीं था

माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा उमादेवी (3) और अन्य मामलों (उपर्युक्त) का निर्णय लेते समय विचार किया जाता है, इसलिए यह उस हद तक अनुचित है। हालाँकि, उनके पास इस कानूनी मुद्दे का कोई जवाब नहीं था कि क्या उच्च न्यायालय के पास इसे रखने का अधिकार क्षेत्र है। उन्होंने प्रस्तुत किया कि किसी भी मामले में अपील करने के लिए प्रमाण पत्र दिया जा सकता है यदि निष्कर्ष रिट याचिकाकर्ता के खिलाफ जाते हैं।

8 (2017) 3 एस. सी. सी. 410

9 AIR 2014 एससी 1716

10 (1985) 3 एस. सी. सी. 545

925

योगीश त्यागी और अन्य। हरियाणा राज्य और

अन्य (राजेश बिंदल, जे.)

उन्होंने आगे कहा कि शक्ति के पृथक्करण के सिद्धांत को देखते हुए, अदालतें राज्य को किसी भी नीति को तैयार करने से नहीं रोक सकती हैं जो उनके कार्यकारी क्षेत्र में आती है।

(28) श्री गुरिंदर पाल सिंह, 2014 के सी. डब्ल्यू. पी. सं. 17126 में याचिकाकर्ताओं की ओर से पेश हुए विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि मामले में याचिकाकर्ताओं की सेवाओं को माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा विशेष अनुमति (सिविल) सं. (ओं) में

पारित दिनांक 1 के आदेश को देखते हुए नियमित किया गया था। 9230-9231/2009 –हरियाणा राज्य और अन्य बनाम अशोक कुमार और अन्य, जहां राज्य ने स्वीकार किया था। यद्यपि नियमितीकरण के आदेश में, उन नीतियों का उल्लेख किया गया है, जो विवादित हैं, तथापि, वे याचिकाकर्ताओं के अधिकारों को प्रभावित नहीं करेंगे क्योंकि उनके पक्ष में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेश है। यह आगे प्रस्तुत किया गया कि याचिकाकर्ताओं ने अपने जीवन का सबसे अच्छा हिस्सा दिया है। वे पिछले 7-8 वर्षों से काम कर रहे हैं। यदि उन्हें अब सेवा से हटा दिया जाता है, तो वे भविष्य के किसी भी रोजगार के लिए अधिक उम्र के होंगे। यह उनके लिए पूर्वाग्रह पैदा करेगा। उनकी सेवाओं को नियमित करने के बाद, पदों का विज्ञापन दो बार किया गया था, लेकिन उन्होंने इसके लिए आवेदन नहीं किया क्योंकि वे पहले से ही नियमित आधार पर काम कर रहे थे।

(29) सुश्री अलका चतरथ, 2014 के सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 17206 में पक्षकार के रूप में शामिल किए जाने के लिए दायर 2015 के सी. एम. संख्या 14050 में आवेदकों के लिए विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि यहां आवेदकों को आक्षेपित नीतियों के संदर्भ में नियमित किया गया है। वर्ष 2006-07 में जारी विज्ञापन के अनुसरण में उनकी भर्ती की गई थी। सरकार द्वारा समय-समय पर बनाई गई नीतियों को ध्यान में रखते हुए उन्हें नियमित किए जाने की वैध अपेक्षा थी, इसलिए इस स्तर पर, आवेदकों को परेशान नहीं किया जा सकता है और नीतियों को निरस्त करके नियमित करने के आदेश को रद्द नहीं किया जा सकता है।

(30) 2017 के सी. एम. सं. 5423 में की गई प्रार्थना 2014 के सी. डब्ल्यू. पी. सं. 17206 में प्रतिवादी के रूप में शामिल किए जाने के लिए है। इसमें आवेदकों की सेवाओं को नियमित किया गया था। आवेदकों के विद्वान वकील ने अन्य वकीलों द्वारा पहले से संबोधित तर्कों को अपनाया।

(31) याचिकाकर्ताओं विद्वान अधिवक्ता श्री संदीप शर्मा ने 2015 के सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 77 में कहा कि याचिकाकर्ता नीतियों को ध्यान में रखते हुए अपनी सेवाओं को नियमित करने की मांग कर रहे हैं। उन्होंने पहले से संबोधित सभी तर्कों को

अपनाया। उन्होंने आगे कहा कि नियमितीकरण पद पर स्थायी नियुक्ति या पुष्टि नहीं कर रहा है। यह केवल नियुक्ति की प्रक्रिया में अनियमितताओं को दूर कर रहा है।

(32) जवाब में, रिट याचिकाकर्ताओं के लिए विद्वान अधिवक्ता, जो सेवाओं के नियमितीकरण के लिए बनाई गई विभिन्न नीतियों को चुनौती देते हुए कहा है कि रिट याचिकाओं में पक्षकार के रूप में प्रभावित होने की संभावना वाले व्यक्तियों को लागू न करने के बारे में उठाया गया तर्क पूरी तरह से गलत है। इस न्यायालय ने दिनांक 1 के आदेश के माध्यम से पहले ही निर्देश दिया था कि नियमितीकरण आदेश, यदि कोई हो, जो पहले पारित किए गए हों, रिट याचिका के अंतिम परिणाम के अधीन होंगे। यह राज्य को उन सभी व्यक्तियों को सूचित करना था, जिनके उक्त आदेश पारित होने के बाद प्रभावित होने की संभावना थी। उद्देश्य सभी को अदालत में आने के लिए मजबूर करना नहीं था। किसी भी मामले में, नियमित किए गए कर्मचारियों की संख्या पहले ही शामिल किए जाने के लिए आवेदन कर चुकी है और वे अपने कारण का प्रतिनिधित्व कर रहे हैं। इसके अलावा, सरकार की नीतियों को चुनौती दी जा रही है। परिणाम जो भी आए, हर कोई उससे बंधा रहेगा। किसी भी कानून या नीति को चुनौती देते समय, प्रभावित होने वाले सभी व्यक्तियों को संभवतः पक्षकारों के रूप में शामिल नहीं किया जा सकता है। याचिकाकर्ताओं के लिए विभिन्न विभागों में अवैध नीतियों के तहत नियमित किए गए सभी व्यक्तियों के बारे में जानकारी एकत्र करना संभव नहीं है। विवाद केवल राहत को विफल करने के लिए उठाया गया है। वे सभी पिछले दरवाजे से प्रवेश करने वाले हैं।

(33) पक्षों की ओर से विद्वान अधिवक्ता सुनी और पेपर बुक का अध्ययन किया।

विभिन्न नियमितीकरण नीतियाँ

नीति दिनांक 7.3.1996

(34) 7.3.1996 पर 'तदर्थ वर्ग III कर्मचारियों का नियमितीकरण' विषय पर एक पत्र जारी किया गया था। उपरोक्त पत्र के माध्यम से, सरकार ने उन तदर्थ कर्मचारियों

की सेवाओं को नियमित करने का निर्णय लिया, जिन्होंने 31.1.1996 पर दो साल की सेवा पूरी कर ली थी।

नीति दिनांक 17.6.1997

(35) अधिसूचना दिनांक 17.6.1997 में प्रावधान किया गया है कि तदर्थ समूह 'सी' कर्मचारी, जिन्होंने 31.1.1996 पर दो साल की सेवा पूरी कर ली थी और उस तारीख को सेवा में थे, उन्हें नियमित किया जाना चाहिए। इसने आगे प्रावधान किया कि दैनिक मजदूरी, जिन्होंने 31.1.1996 पर समूह 'सी' पदों पर तीन साल की सेवा पूरी कर ली थी और उस तारीख को सेवा में थे, उन्हें नियमित किया जाना चाहिए बशर्ते कि वे आवश्यक योग्यताओं को पूरा करते हों। यदि पद उपलब्ध नहीं हैं, तो उन्हें बनाया जाना चाहिए या उन्हें अनुकंपा के आधार पर समूह 'डी' पैमाने में नियमित किया जाना चाहिए। इन पदों को अधीनस्थ सेवा चयन बोर्ड के दायरे से बाहर किया जाना था।

नीति दिनांक 8.12.1997

(36) दिनांकित 8.12.1997 पत्र के माध्यम से विषय पर

927

योगीश त्यागी और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और

अन्य (राजेश बिंदल, जे.)

'तदर्थ वर्ग II के कर्मचारियों को नियमित करने तदर्थ, सरकार ने तदर्थ वर्ग II के कर्मचारियों को नियमित करने तदर्थ अपने पहले के संचार दिनांक 7.3.1996 को वापस लेने का फैसला किया, जिन्होंने 31.1.1996 पर दो साल की सेवा पूरी कर ली थी। पी. रवींद्रन बनाम संघ पांडिचेरी का क्षेत्र और अन्य 11 मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय के फैसले के संदर्भ में इसे वापस ले लिया गया था।

नीति दिनांक 5.11.1999

(37) 5.11.1999 पर अधिसूचित नीति में प्रावधान किया गया है कि तदर्थ समूह 'सी' कर्मचारी, जिन्होंने अधिसूचना के प्रकाशन की तारीख को 15 साल की सेवा पूरी कर ली थी और उस तारीख को सेवा में थे, उन्हें 'एक बार के उपाय' के रूप में नियमित किया जाना चाहिए। अधिसूचना में उन कर्मचारियों को शामिल किया गया है जिनकी

सेवाओं को समय-समय पर बनाई गई विभिन्न नीतियों के तहत पहले नियमित नहीं किया जा सका था क्योंकि उनके द्वारा संचालित पदों की योग्यता को पूरा नहीं किया गया था।

नीति दिनांक 1.10.2003

(38) दिनांकित 1.10.2003 अधिसूचना में प्रावधान किया गया है कि समूह 'सी' कर्मचारी, जिन्होंने 30.9.2003 पर न्यूनतम 3 साल की अवधि के लिए पदों पर काम किया था, या तो तदर्थ/अनुबंध या दैनिक वेतन के आधार पर नियुक्त किए गए थे, उन्हें आयोग के दायरे से बाहर कर दिया जाए और उनकी सेवाओं को नियमित किया जाए। नीति में समान शर्तों को पूरा करने पर दैनिक वेतन भोगी कर्मचारियों (समूह 'डी') को नियमित करने का भी प्रावधान किया गया है। इसके खंड 6 में यह नीति दी गई है कि भविष्य में तदर्थ/अनुबंध/दैनिक मजदूरी (समूह 'सी' या समूह 'डी' में) के आधार पर नियुक्ति की प्रवृत्ति पर अंकुश लगाने के लिए ऐसी कोई नियुक्ति नहीं की जाएगी और यदि की जाती है, तो अधिकारियों के खिलाफ सख्त अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाएगी। प्रासंगिक खंड यहाँ नीचे पुनः प्रस्तुत किया गया है:

“6. भविष्य में तदर्थ/अनुबंध/दैनिक मजदूरी (समूह-सी या समूह-डी में) के आधार पर नियुक्ति की प्रवृत्ति पर अंकुश लगाने के लिए, ऐसी कोई नियुक्ति नहीं की जाएगी और यदि ऐसा किया जाता है, तो जिम्मेदार अधिकारी/अधिकारी सख्त अनुशासनात्मक कार्रवाई के लिए उत्तरदायी होंगे और संबंधित अधिकारियों/अधिकारियों से वसूली की जाएगी।”

(39) उपरोक्त नीति में उल्लिखित कुछ शर्तों को अधिसूचना दिनांक 10.2.2004 के माध्यम से संशोधित किया गया था।

नीति दिनांक 25.4.2007

(40) दिनांकित 25.4.2007 पत्र के माध्यम से, सरकार ने इसे वापस ले लिया था

उमादेवी (3) और अन्य मामलों में माननीय उच्चतम न्यायालय की संविधान पीठ के फैसले के संदर्भ में 17.6.1997, 5.11.1999, 1.10.2003 और 10.2.2004 पर अधिसूचित नियमितीकरण की सभी पिछली नीतियां।

नीति दिनांक 29.7.2011

(41) दिनांकित 29.7.2011 अधिसूचना के माध्यम से, सरकार ने प्रावधान किया कि जो कर्मचारी/कर्मचारी 10.4.2006 पर 10 वर्षों से तदर्थ/अनुबंध/कार्य-प्रभारित/दैनिक मजदूरी और अंशकालिक पर काम कर रहे थे, उन्हें नियमित किया जाए, सिवाय उन मामलों के जहां वे न्यायालय या न्यायाधिकरण द्वारा पारित किसी भी आदेश के संदर्भ में जारी रहे थे। उपरोक्त अधिसूचना उमादेवी (3) और अन्य मामलों (उपरोक्त) में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले के बाद जारी की गई थी। फैसले की तारीख को कट-ऑफ तारीख के रूप में लिया गया था। इस फैसले ने सरकार को 10 साल से अधिक समय से काम कर रहे कर्मचारियों के लिए 'एक बार के उपाय' के रूप में अभ्यास करने में सक्षम बनाया। नीति में विशेष रूप से यह प्रावधान किया गया है कि नीति मानवीय आधार पर 'एक बार का उपाय' है। भविष्य में, स्वीकृत पदों के खिलाफ कोई अवैध/अनियमित नियुक्ति/तदर्थ/दैनिक मजदूरी/कार्य-प्रभारित और अंशकालिक रोजगार नहीं किया जाएगा।

नीति दिनांक 16.6.2014

(42) 'अनुबंध के आधार पर नियुक्त/नियुक्त समूह' बी 'कर्मचारियों के लिए नियमितीकरण नीति' विषय पर 16.6.2014 पर एक पत्र प्रसारित किया गया था। उपरोक्त नीति के अनुसार, सरकार ने सरकार/सरकार की अनुमोदित एजेंसी द्वारा अनुबंध के आधार पर काम करने वाले समूह 'बी' कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने का निर्णय लिया है। इस नीति की मुख्य विशेषताएं इस प्रकार थीं:

(i) कर्मचारी को 28.5.2014 पर कम से कम 3 साल तक काम करना चाहिए और अभी भी सेवा में होना चाहिए।

(ii) कर्मचारी के पास नियुक्ति की तारीख को पद के लिए निर्धारित योग्यता होनी चाहिए।

(iii) स्वीकृत पद प्रारंभिक नियुक्ति के समय और नियमितीकरण के समय भी उपलब्ध होना चाहिए।(iv) जिन पदों को नियमित किया जाता है, उन्हें हरियाणा लोक सेवा आयोग के दायरे से बाहर किया जाना है।

(v) इस नीति को मानवीय आधार पर 'एक बार के उपाय' के रूप में तैयार करने का दावा किया गया था।

(vi) भविष्य में तदर्थ/स्वीकृत पदों के लिए अनुबंध आधार, पर कोई अवैध/अनियमित नियुक्ति नहीं होगी।

929

योगीश त्यागी और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और

अन्य (राजेश बिंदल, जे.)

पॉलिसी दिनांक 18.6.2014 (अनुलग्नक पी-15)

(43) दिनांक 18.6.2014 की अधिसूचना के माध्यम से, सरकार ने प्रावधान किया कि समूह 'सी' और समूह 'डी' कर्मचारियों की सेवाएं, जिनके पास 28.5.2014 पर न्यूनतम तीन साल की सेवा थी और अभी भी सेवा में थे, उन्हें नियमित किया जाना चाहिए। इस नीति की मुख्य विशेषताएं इस प्रकार थीं:

(i) कि कर्मचारी/कर्मचारी को 28.5.2014 पर कम से कम तीन साल तक काम किया होना चाहिए और अभी भी सेवा में होना चाहिए।

(ii) कि कर्मचारी/कर्मचारी के पास नियुक्ति/नियुक्ति की तारीख को पद के लिए निर्धारित योग्यता होनी चाहिए।

(iii) स्वीकृत पद प्रारंभिक नियुक्ति के समय और नियमितीकरण के समय भी उपलब्ध होना चाहिए।

(iv) इस नीति को मानवीय आधार पर 'एक बार के उपाय' के रूप में तैयार करने का दावा किया गया था।

(v) भविष्य में, स्वीकृत पदों के खिलाफ तदर्थ/अनुबंध के आधार पर कोई अवैध/अनियमित नियुक्ति नहीं की जाएगी।

नीति दिनांक 18.6.2014

(44) दिनांकित 18.6.2014 अधिसूचना के माध्यम से, सरकार ने पहले की अधिसूचना दिनांक 13.4.2007 में प्रावधान जोड़ा, जिसके अनुसार 17.6.1997, 5.11.1999, 1.10.2003 और 10.2.2004 पर अधिसूचित पहले की नियमितीकरण नीतियों को रद्द कर दिया गया था। परंतुक में प्रावधान किया गया है कि समूह 'सी' और 'डी' के बचे हुए कर्मचारी, जिन्हें प्रशासनिक कारणों से अधिसूचना में निर्दिष्ट नियमितीकरण नीतियों के तहत नियमित नहीं किया जा सका है, उन्हें उस तारीख से नियमित किया जाएगा जब वे पात्र थे।

नीति दिनांक 7.7.2014

(45) 'समूह बी कर्मचारियों के लिए नियमितीकरण नीति' विषय पर एक और पत्र 7.7.2014 पर प्रसारित किया गया था। उपरोक्त नीति अपने अनुप्रयोग में भविष्यवादी थी। इसने समूह 'बी' कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने का प्रावधान किया, जिन्होंने 31.12.2018 पर 10 साल की सेवा की है या पूरी करेंगे, भले ही उनकी मूल नियुक्ति कानून की सम्यक प्रक्रिया द्वारा से नहीं की गई हो।

नियमितीकरण के संबंध में कानूनी स्थिति

(46) तदर्थ/दैनिक वेतन/अनुबंध/अंशकालिक श्रमिकों पर लगे व्यक्तियों की सेवाओं को नियमित करने का मुद्दा

समय-समय पर न्यायालयों का ध्यान आकर्षित करना रहा है। इस मुद्दे पर उमादेवी (3) और अन्य के मामले (ऊपर) में विचार किया गया था। इस मामले पर संविधान पीठ

द्वारा विचार किया गया क्योंकि अदालत ने पाया कि इस मुद्दे पर पहले अलग-अलग तीन-न्यायाधीशों और दो-न्यायाधीशों की पीठों द्वारा परस्पर विरोधी राय व्यक्त की गई थी। यह राय दी गई कि सार्वजनिक रोजगार में समानता के शासन का पालन करना हमारे संविधान की मूल विशेषता है, इसलिए, कानून का शासन हमारे संविधान का मूल है। न्यायालय अनुच्छेद 14 के उल्लंघन को बरकरार रखने वाला कोई आदेश पारित नहीं करेगा या भारत के संविधान के अनुच्छेद 16 के साथ पठित अनुच्छेद 14 की आवश्यकताओं का पालन करने की आवश्यकता को देखते हुए कोई आदेश पारित नहीं करेगा। संविदात्मक नियुक्ति में, कार्यकाल सगाई या काम की अवधि समाप्त होने पर समाप्त हो जाता है। केवल इसलिए कि एक अस्थायी कर्मचारी या एक आकस्मिक कर्मचारी अपनी नियुक्ति की अवधि से परे काम करना जारी रखता है, वह केवल इस तरह के निरंतरता की अवधि के आधार पर नियमित सेवा में शामिल होने का हकदार नहीं होगा। एक अस्थायी नियोजित कर्मचारी को नियमित करने का निर्देश देने से सार्वजनिक रोजगार का एक और तरीका पैदा होगा, जिसकी अनुमति नहीं है। पुष्टि किए जाने की वैध अपेक्षा की याचिका को खारिज कर दिया गया क्योंकि यह राय दी गई थी कि राज्य ने इन व्यक्तियों को जारी रखने या उन्हें स्थायी बनाने के लिए कोई वादा नहीं किया है। वास्तव में, संवैधानिक रूप से ऐसा वादा संभवतः नहीं किया जा सकता है। ऐसे कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने के लिए कोई निर्देश जारी नहीं किया जा सकता है क्योंकि उनके पास कोई लागू करने योग्य अधिकार नहीं है। हालांकि, एक अपवाद के रूप में, राज्यों को अनियमित (अवैध रूप से नहीं) नियुक्त व्यक्तियों की सेवाओं को नियमित करने के लिए 'एक बार का उपाय' करने की स्वतंत्रता दी गई थी, जिन्होंने 10 साल से अधिक की सेवा पूरी कर ली थी और जिन्हें विधिवत स्वीकृत पदों पर नियुक्त किया गया था। राज्यों को आगे यह सुनिश्चित करने का निर्देश दिया गया कि भविष्य में नियमित नियुक्तियों की जानी चाहिए। पहले से किए गए नियमितीकरण को फिर से खोलने की आवश्यकता नहीं है, लेकिन संवैधानिक आवश्यकता को दरकिनार करते हुए और उन व्यक्तियों की सेवाओं को नियमित नहीं किया जाना चाहिए जिन्हें संवैधानिक योजना के अनुसार विधिवत नियुक्त नहीं किया गया था। इसके प्रासंगिक पैरास नीचे निकाले गए हैं:

“26. इस संबंध में, राज्य को सामान्य नियम से हटकर स्थायी पदों पर अस्थायी रोजगार में शामिल होने की अनुमति क्यों दी जानी चाहिए? हमारे विचार में, यह न्यायालय राज्य पर नियमित और उचित भर्तियां करने का आग्रह करने के लिए बाध्य है और नियमित भर्ती के नियमों के लगातार उल्लंघन को प्रोत्साहित करने या अपनी आंखें बंद करने के लिए बाध्य नहीं है। स्थायी बनाने की दिशा-नियमित करने और स्थायी बनाने के बीच के अंतर पर यहां जोर नहीं दिया गया था-केवल राज्य, आदर्श नियोक्ता को अपने स्वयं के नियमों का उल्लंघन के लिए प्रोत्साहित कर सकता है।

931

योगेश त्यागी और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य

(राजेश बिंदल, जे.)

अपने स्वयं के नियमों का उल्लंघन के लिए प्रोत्साहित कर सकता है और प्रतिस्पर्धा करने के लिए प्रतीक्षा करने वाले कई लोगों की कीमत पर कुछ लोगों को अनुचित लाभ प्रदान करते हैं। इस संबंध में, हरियाणा राज्य बनाम प्यारा सिंह (1992) 4 एस. सी. सी. 118 के पैरा 50 (एस. सी. सी. के) में दिया गया निर्देश कुछ हद तक पैरा 45 (एस. सी. सी. के) के निष्कर्ष से असंगत है। बड़े सम्मान के साथ, हमें यह प्रतीत होता है कि अंतिम निर्देश स्पष्ट रूप से निर्णय के पहले भाग में मान्यता प्राप्त रोजगार की संवैधानिक योजना के विपरीत हैं। वास्तव में, यह नहीं कहा जा सकता है कि इस निर्णय ने कानून निर्धारित किया है कि नियमित भर्ती प्रक्रिया का पालन किए बिना लगे सभी तदर्थ, अस्थायी या तदर्थ कर्मचारियों को स्थायी बनाया जाना चाहिए।

xx

xx

33. इस पहलू पर इस न्यायालय के सभी फैसलों पर ध्यान देना आवश्यक नहीं है। मोटे तौर पर जो सामने आता है वह यह है कि नियमित भर्ती पर जोर दिया जाना चाहिए, केवल एक तदर्थता में एक स्थायी रिक्ति में एक तदर्थ नियुक्ति की जा सकती है, लेकिन इसके बाद जल्द ही एक नियमित भर्ती की जानी चाहिए और गैर-उपलब्ध पदों पर नियुक्तियों को नियमित

करने के ध्यान दें में नहीं रखा 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, उसे सार्वजनिक रोजगार के लिए संवैधानिक योजना पर चर्चा करने के बाद, वास्तव में उस प्रभाव के लिए कोई कानून निर्धारित किए बिना, शामिल किया जाना चाहिए।

XX

XX

53. एक पहलू को स्पष्ट करने की आवश्यकता है। ऐसे मामले हो सकते हैं जहाँ अनियमित नियुक्तियाँ (अवैध नियुक्तियाँ नहीं) मैसूर राज्य बनाम एस. वी. नारायणप्पा, ए. आई. आर. 1967 एस. सी. 1071, आर. एन. नंजुंडप्पा बनाम टी. थिम्मिया, (1972) 1 एस. सी. सी. 409 और बी. एन. नागराजन बनाम कर्नाटक स्टेट, (1979) में समझाया गया है।

4 एस. सी. सी. 507 और उपरोक्त पैरा 15 में निर्दिष्ट, विधिवत स्वीकृत रिक्त पदों में विधिवत योग्य व्यक्तियों को बनाया गया होगा और कर्मचारियों ने दस साल या उससे अधिक समय तक काम करना जारी रखा होगा, लेकिन न्यायालय या न्यायाधिकरणों के आदेशों के हस्तक्षेप के बिना। ऐसे कर्मचारियों की सेवाओं के नियमितीकरण के प्रश्न पर उपरोक्त संदर्भित मामलों में और इस निर्णय के आलोक में इस न्यायालय द्वारा तय किए गए सिद्धांतों के आलोक में गुण-दोष के आधार पर विचार किया जा सकता है। उस संदर्भ में, भारत संघ, राज्य सरकारें

932

आई. एल. आर. पंजाब और हरियाणा

2018(1)

और उनके उपकरणों को एक बार के उपाय के रूप में ऐसे अनियमित रूप से नियुक्त लोगों की सेवाओं को नियमित करने के लिए कदम उठाने

चाहिए, जिन्होंने विधिवत स्वीकृत पदों में दस साल या उससे अधिक समय तक काम किया है, लेकिन न्यायालय या न्यायाधिकरणों के आदेशों की आड़ में नहीं और आगे यह सुनिश्चित करना चाहिए कि उन खाली स्वीकृत पदों को भरने के लिए नियमित भर्ती की जाए, जिन्हें भरने की आवश्यकता है, ऐसे मामलों में जहां अस्थायी कर्मचारी या दैनिक वेतनभोगी अब कार्यरत हैं। इस तिथि से छह महीने के भीतर प्रक्रिया शुरू की जानी चाहिए। हम यह भी स्पष्ट करते हैं कि नियमितीकरण, यदि पहले से ही किया गया है, लेकिन विचाराधीन नहीं है, तो इस निर्णय के आधार पर फिर से खोलने की आवश्यकता नहीं है, लेकिन संवैधानिक आवश्यकता को दरकिनार करने और संवैधानिक योजना के अनुसार विचाराधीन नियुक्त नहीं किए गए लोगों को नियमित या स्थायी बनाने की आवश्यकता नहीं है।” [जोर दिया गया]

(47) रोजगार कार्यालय से उम्मीदवारों के नाम बुलाने के अलावा, नियोक्ता की ओर से यह अनिवार्य है कि वह व्यापक प्रसार वाले समाचार पत्रों में रिक्तियों का विज्ञापन करके या रेडियो और टेलीविजन में घोषणा करके खुले बाजार से आवेदन आमंत्रित करे।

(48) भारत के संविधान के अनुच्छेद 21 के तहत निहित जीवन के अधिकार के उल्लंघन के संबंध में उठाए गए मुद्दे पर उमादेवी (3) और अन्य के मामले (उपरोक्त) में संविधान पीठ द्वारा भी विचार-विमर्श किया गया था और इसे खारिज कर दिया गया था। पैराग्राफ 50 और 51 नीचे दिए गए हैं:

“50. यह तर्क दिया जाता है कि भारत जैसे देश में जहां इतनी गरीबी और बेरोजगारी है और सौदेबाजी की शक्ति में समानता नहीं है, कर्मचारियों को स्थायी नहीं बनाने में राज्य की कार्रवाई संविधान के अनुच्छेद 21 का उल्लंघन होगी। लेकिन यह तर्क ही इंगित करता है कि बहुत से लोग रोजगार की प्रतीक्षा कर रहे हैं और रोजगार के लिए प्रतिस्पर्धा करने के लिए समान अवसर की प्रतीक्षा कर रहे हैं और यह उस संदर्भ में है कि संविधान ने अपनी मूल विशेषताओं में से एक के रूप में अनुच्छेद 14, 16

और 309 को शामिल किया है ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि सभी योग्य लोगों को रोजगार पाने का अवसर देकर सार्वजनिक रोजगार केवल निष्पक्ष और न्यायसंगत तरीके से दिया जाए। भारत के संविधान के अनुच्छेद 21 के तहत अधिकारों को बनाए रखने की आड़ में, राज्य रोजगार के लिए प्रतिस्पर्धा करने के अवसर की प्रतीक्षा कर रहे लोगों के विशाल बहुमत पर व्यक्तियों के एक समूह को प्राथमिकता नहीं दी जा सकती है।

933

द योगीश त्यागी एंड एनर. वी. हरियाणा राज्य और अन्य

(राजेश बिंदल, जे.)

प्रतिवादी की ओर से तर्क की स्वीकृति वास्तव में संविधान के अनुच्छेद 21 द्वारा प्रदत्त अन्य लोगों के अधिकारों को नकार देगी, यह मानते हुए कि हम यह मानने की स्थिति में हैं कि रोजगार का अधिकार भी संविधान के अनुच्छेद 21 के दायरे में आने वाला अधिकार है। यह तर्क कि संविधान के अनुच्छेद 23 का उल्लंघन किया गया है क्योंकि दैनिक मजदूरी पर रोजगार जबरन श्रम के बराबर है, स्वीकार नहीं किया जा सकता है। आखिरकार, कर्मचारियों ने अपनी इच्छा से और अपने रोजगार की प्रकृति के बारे में खुली आँखों से रोजगार स्वीकार किया। सरकारों ने सभी प्रासंगिक परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए समय-समय पर देय न्यूनतम मजदूरी को भी संशोधित किया। हमें यह भी प्रतीत होता है कि सार्वजनिक रोजगार की बुनियादी आवश्यकता को विफल करने के लिए इन सिद्धांतों का आयात संवैधानिक योजना और समानता के संवैधानिक लक्ष्य को विफल कर देगा।⁵¹ इस तर्क को भी इस समय स्वीकार नहीं किया जा सकता है कि भारत के संविधान के अनुच्छेद 21 द्वारा संरक्षित जीवन के अधिकार में रोजगार का अधिकार शामिल होगा। कानून गतिशील है और हमारा संविधान एक जीवंत दस्तावेज है। भविष्य में किसी समय रोजगार के अधिकार को भी जीवन के अधिकार की अवधारणा के तहत लाया जा

सकता है या इसे मौलिक अधिकार के रूप में भी शामिल किया जा सकता है। नया अधिनियम शायद एक शुरुआत है। जैसा कि अब स्थिति है, हमारे सामने कर्मचारियों के कहने पर इस तरह की याचिका की स्वीकृति से बड़ी संख्या में अन्य उम्मीदवारों को पद या रोजगार के लिए प्रतिस्पर्धा करने के अवसर से वंचित कर दिया जाएगा। उनके रोजगार का अधिकार, यदि यह जीवन के अधिकार का एक हिस्सा है, तो उन लोगों की वरीयता द्वारा वंचित हो जाएगा जो आकस्मिक रूप द्वारा प्रवेश कर चुके हैं या जो पिछले दरवाजे द्वारा आए हैं। भारत के संविधान के अनुच्छेद 39 (ए) के तहत राज्य पर यह सुनिश्चित करने का दायित्व है कि सभी नागरिकों को आजीविका के पर्याप्त साधनों का समान रूप से अधिकार हो। यह उस नीति के साथ अधिक सुसंगत होगा यदि अदालतें यह मान लें कि सरकारी सेवा में या उसके उपकरणों की सेवा में किसी पद पर नियुक्ति, केवल संविधान के प्रासंगिक प्रावधानों के संदर्भ में प्रासंगिक विधान द्वारा मान्यता प्राप्त तरीके से उचित चयन के माध्यम से हो सकती है। व्यक्तिगत न्यायाधीश के नाम पर, संवैधानिक योजना और अदालत के समक्ष मौजूद कुछ लोगों की तुलना में कई लोगों के अधिकार के प्रति अपनी आंखें बंद करना भी संभव नहीं है।

934

आई. एल. आर. पंजाब और हरियाणा

2018(1)

निर्देश राज्य नीति के सिद्धांतों को भी संविधान के भाग III के तहत नागरिक के लिए उपलब्ध अधिकारों और नागरिकों के किसी विशेष समूह के लिए नहीं बल्कि सभी के लिए राज्य के दायित्व के साथ मिलान किया जाना चाहिए। इसलिए हम संविधान के अनुच्छेद 21 पर आधारित तर्क को खारिज करते हैं।”

(49) नेशनल फर्टिलाइजर्स लिमिटेड और अन्य बनाम सोमवीर सिंह 12, माननीय उच्चतम न्यायालय ने राय दी कि नियमितीकरण नियुक्ति का एक तरीका नहीं है। भर्ती नियमों का उल्लंघन करते हुए और भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और

16 का उल्लंघन करते हुए की गई नियुक्ति ही अमान्य होगी। कर्मचारियों द्वारा यह तर्क दिया गया कि उनकी नियुक्तियां अनियमित थीं और अवैध नहीं थीं, उन्हें स्वीकार नहीं किया गया क्योंकि वे केवल आवेदनों के आधार पर भर्ती नियमों का उल्लंघन करते हुए की गई थीं। उचित चयन समिति का गठन नहीं किया गया था। उसमें अपीलकर्ता द्वारा अपनाई गई आरक्षण नीति को बनाए नहीं रखा गया था। अल्पसंख्यकों के मामलों पर उचित विचार नहीं किया गया। केवल इसलिए कि तदर्थ/संविदात्मक कर्मचारी लंबे समय से काम कर रहे थे, उन्हें नियमितीकरण के लिए निर्देश का अधिकार नहीं मिलेगा।

(50) आधिकारिक परिसमापक के मामले (ऊपर) में माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने आधिकारिक रूप से फैसला सुनाया कि भारत के संविधान के अनुच्छेद 141 के आधार पर, उमादेवी (3) और अन्य मामलों (ऊपर) में संविधान पीठ का निर्णय उच्चतम न्यायालय सहित सभी न्यायालयों पर तब तक बाध्यकारी है जब तक कि इसे एक बड़ी पीठ द्वारा अति-शासित नहीं किया जाता है। इसे कमजोर करने का कोई भी प्रयास अनुचित है और इसे किसी भी अदालत द्वारा बाध्यकारी नहीं माना जाना चाहिए। यह अभिनिर्धारित किया गया कि पूरन चंद्र पांडे और अन्य के मामले (उपरोक्त) में दो-न्यायाधीशों की पीठ द्वारा की गई टिप्पणियों और टिप्पणियों, जो उमादेवी (3) और अन्य के मामले (उपर्युक्त) में संविधान पीठ द्वारा निर्धारित कानून के विपरीत हैं, को आज्ञाकारी के रूप में पढ़ा जाना चाहिए। इसे न तो किसी न्यायिक या अर्ध-न्यायिक प्राधिकरण द्वारा बाध्यकारी माना जाना चाहिए और न ही इसे संविधान पीठ द्वारा निर्धारित सिद्धांतों को दरकिनार करने का आधार बनाया जाना चाहिए। नियमों में निर्धारित नियमित मोड के अलावा अन्य नियमों को अपनाकर लगे कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने से संबंधित मुकदमेबाजी के पूरे इतिहास पर चर्चा की गई। यह देखा गया कि पूर्व निर्णयों का समूह हरियाणा राज्य बनाम प्यारा सिंह 13 ने दण्डमुक्ति के साथ भारत का संविधान अनुच्छेद 14 और 16 की आत्मा का उल्लंघन करने के लिए राजनीतिक व्यवस्था और नौकरशाही प्रोत्साहित किया।

योगीश त्यागी और एक और।हरियाणा राज्य औरअन्य

(राजेश बिंदल, जे.)

दिल्ली विकास बागवानी कर्मचारी संघ बनाम दिल्ली प्रशासन, दिल्ली और अन्य 14 में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के बाद के फैसले का संदर्भ दिया गया था।आधिकारिक परिसमापक के मामले (ऊपर) के फैसले के पैराग्राफ 68 को नीचे निकाला गया है:

“68. उपर्युक्त उल्लेखनीय निर्णयों और आदेशों ने राजनीतिक व्यवस्था और नौकरशाही को अनुच्छेद 14 और 16 की आत्मा का उल्लंघन करने के लिए प्रोत्साहित किया और साथ ही रोजगार विनियम (व्यक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959 में निहित प्रावधानों को भी दंड से मुक्त किया और सोलहवीं और सत्रहवीं शताब्दी में संयुक्त राज्य अमेरिका में प्रचलित लूट प्रणाली ने इस देश में एक मजबूत पैर जमा लिया।पिछले दरवाजे के तरीकों से देश भर में हजारों लोगों को काम पर रखा गया था।जो लोग उच्च और निम्न स्तरों पर सत्ता के गलियारों में तार खींच सकते थे, वे रोजगार कार्यालयों में पंजीकृत अन्य योग्य और अधिक मेधावी व्यक्तियों के अधिकारों को रौंदकर सार्वजनिक रोजगार का केक प्राप्त करने में कामयाब रहे।देश के विभिन्न हिस्सों में एक विशाल अवैध रोजगार बाजार विकसित हुआ और बड़े पैमाने पर भ्रष्टाचार ने पूरी व्यवस्था को प्रभावित किया।इस बात को माना गयादिल्ली विकास बागवानी कर्मचारियों में न्यायालय द्वारा 'संघ बनाम दिल्ली प्रशासन। निम्नलिखित शब्दों में:(एस. सी. सी. पी. 111-12, पैरा 23)

"23.इस तथ्य के अलावा कि याचिकाकर्ताओं को ऊपर दिए गए कारणों से नियमित करने का निर्देश नहीं दिया जा सकता है, हम उन हानिकारक परिणामों ध्यान दें दे सकते हैं जिनके लिए श्रमिकों को नियमित करने का निर्देश केवल इस आधार पर दिया गया है कि उन्होंने 240 या अधिक दिनों से काम किया है।हालांकि एक रोजगार विनियम अधिनियम है जिसमें

रोजगार विनिमय में पंजीकरण के आधार पर भर्ती की आवश्यकता होती है, लेकिन रोजगार विनिमय और रोजगार विनिमय में पंजीकृत व्यक्तियों की अनदेखी करना और सीधे उन लोगों को नियुक्त करना और रोजगार प्राप्त करना एक आम बात हो गई है जो या तो रोजगार विनिमय में पंजीकृत नहीं हैं या जो पंजीकृत होने के बावजूद रोजगार रजिस्टर में लंबी प्रतीक्षा सूची में कम हैं। अदालतें इस तथ्य का न्यायिक संज्ञान ले सकती हैं कि इस तरह के रोजगार की मांग की जाती है और विभिन्न अवैध धन सहित विचारके लिए सीधे दिया जाता है।

14 (1992) 4 एस. सी. सी. 99

936

आई. एल. आर. पंजाब और हरियाणा

2018(1)

प्रासंगिक नियमों को दरकिनार करने के लिए तकनीकी विराम के साथ अस्थायी अवधि के लिए पहले रोजगार दिया जाता है, और 240 या अधिक दिनों के लिए जारी रखा जाता है ताकि न्यायिक प्रवृत्ति को जानते हुए नियमितीकरण का लाभ दिया जा सके कि जिन्होंने 240 या अधिक दिन पूरे कर लिए हैं, उन्हें स्वचालित रूप से नियमित करने का निर्देश दिया जाता है। अवैध रोजगार बाजार का एक अच्छा सौदा विकसित हुआ है जिसके परिणामस्वरूप भ्रष्टाचार और उन लोगों की हताशा का एक नया स्रोत है जो वर्षों से रोजगार कार्यालयों में प्रतीक्षा कर रहे हैं। नौकरी में इस तरह के पिछले दरवाजे से प्रवेश पाने वाले सभी लोगों को विशेष नौकरियों की आवश्यकता नहीं होती है। हालाँकि वे पहले से ही कहीं और कार्यरत हैं, वे बेहतर और सुरक्षित संभावनाओं के लिए नौकरियों में शामिल होते हैं। यही कारण है कि अदालतों में आने वाले अधिकांश मामले सरकारी विभागों, सार्वजनिक उपक्रमों या एजेंसियों में रोजगार के होते हैं। अंततः यह लोग हैं जो अतिरिक्त श्रम का भारी बोझ उठाते हैं। अंधाधुंध नियमितीकरण का अन्य समान रूप से हानिकारक प्रभाव यह रहा है कि कई

एजेंसियों ने आकस्मिक या अस्थायी कार्य करना बंद कर दिया है, हालांकि वे इस डर के लिए तत्काल और आवश्यक हैं कि यदि ऐसे कार्यों में कार्यरत लोगों को 240 या अधिक दिनों तक जारी रखने की आवश्यकता है, तो उन्हें नियमित कर्मचारियों के रूप में अवशोषित करना होगा, हालांकि कार्य समयबद्ध हैं और किए गए कार्यों को पूरा करने के बाद श्रमिकों की कोई आवश्यकता नहीं है। इस प्रकार दोनों ही मामलों में सार्वजनिक हित खतरे में हैं।

[जोर दिया गया]

(51) उमादेवी (3) और अन्य का मामला (ऊपर) सामने आया। एम. एल. केसरी और अन्य मामलों (उपर्युक्त) में भी माननीय उच्चतम न्यायालय के समक्ष विचार। जैसा कि उपरोक्त निर्णय में उपयोग किया गया है, 'एक बार के उपाय' शब्द की व्याख्या की गई है। यह बताता है कि यह एक बार का अभ्यास था। यह एकमुश्त अभ्यास केवल उन सभी कर्मचारियों के बाद समाप्त होगा, जो उमादेवी (3) और अन्य मामलों (उपरोक्त) में निर्धारित दिशानिर्देशों के संदर्भ में विचार किए जाने के हकदार थे। एक अन्य उद्देश्य यह सुनिश्चित करना था कि विभाग/उपकरण लंबी अवधि के लिए तदर्थ/अनुबंध/कार्य-प्रभारित/दैनिक मजदूरी और अंशकालिक आधार पर व्यक्तियों को नियुक्त करने की प्रथा को कायम न रखें और फिर समय-समय पर उन्हें इस आधार पर नियमित करें कि उन्होंने 10 साल से अधिक समय तक सेवा की है, जिससे भर्ती और नियुक्ति से संबंधित संवैधानिक या वैधानिक प्रावधान विफल हो जाते हैं।

937

योगीश त्यागी और एक और. वी. हरियाणा राज्य और

अन्य (राजेश बिंदल, जे.)

सं. 9 और 11 को नीचे निकाला गया है:

“9. "एकमुश्त उपाय" शब्द को इसमें समझना होगा। उचित दृष्टिकोण। इसका आम तौर पर मतलब होगा कि उमादेवी (3) में निर्णय, प्रत्येक विभाग या प्रत्येक वाद्ययंत्र को एक बार का अभ्यास करना चाहिए और सभी तदर्थ, दैनिक वेतन या तदर्थ कर्मचारियों की सूची तैयार करें। जो बिना काम किए दस साल से अधिक

समय से काम कर रहे हैं न्यायालयों और न्यायालय का हस्तक्षेप और उन्हें एक प्रक्रिया सत्यापन के रूप में कि क्या वे इसके खिलाफ काम कर रहे हैं रिक्त पद और इसके लिए आवश्यक योग्यता रखते हैं पोस्ट करें और यदि ऐसा है, तो उनकी सेवाओं को नियमित करें।

xx

xx

11. अनुच्छेद 53 में उक्त दिशा के पीछे की वस्तु उमादेवी (3) दो गुना है। सबसे पहले यह सुनिश्चित करना है कि जो दस साल से अधिक समय तक निरंतर सेवा में रहे हैं अदालतों के किसी भी अंतरिम आदेश के संरक्षण के बिना या न्यायालय उमादेवी (3) में निर्णय की तारीख से पहले था प्रस्तुत किए गए, उन्हें देखते हुए नियमितीकरण के लिए विचार किया जाता है लंबी सेवा। दूसरा यह सुनिश्चित करना है कि विभाग/उपकरण अभ्यास को स्थायी नहीं बनाते हैं।

दैनिक मजदूरी/तदर्थ/आकस्मिक आधार पर व्यक्तियों को नियुक्त करना लंबे समय तक और फिर समय-समय पर उन्हें नियमित करें आधार पर कि उन्होंने दस साल से अधिक समय तक सेवा की है, जिससे संवैधानिक या वैधानिक प्रावधानों को विफल किया जा सके। भर्ती और नियुक्ति से संबंधित। वास्तविक प्रभाव दिशा यह है कि सभी व्यक्ति जिन्होंने अधिक के लिए काम किया है 10.4.2006 पर दस साल से अधिक (में निर्णय की तारीख) उमादेवी (3)) के किसी भी अंतरिम आदेश के संरक्षण के बिना कोई न्यायालय या न्यायाधिकरण, रिक्त पदों पर, जिसके पास अपेक्षित योग्यता के लिए विचार किए जाने के हकदार हैं नियमितकरण। तथ्य यह है कि नियोक्ता ने कार्य नहीं किया है छह महीने के भीतर नियमितीकरण का ऐसा अभ्यास उमादेवी (3) में निर्णय या कि ऐसा अभ्यास था केवल कुछ सीमित लोगों के संबंध में किया जाता है, जो अयोग्य नहीं होगा ऐसे कर्मचारियों को नियमितीकरण के लिए विचार किए जाने का अधिकार उमादेवी (3) में उपरोक्त दिशाओं के संदर्भ में -समय का मापन। [जोर दिया गया]

(52) उड़ीसा राज्य में और एक अन्य बनाम ममता मोहंती 15, माननीय उच्चतम न्यायालय ने बिना विज्ञापन के नियुक्तियों के मुद्दे पर विचार किया। इसने राय दी कि सभी योग्य उम्मीदवारों के आवेदन आमंत्रित किए बिना अस्थायी या तदर्थ आधार पर भी कोई भी नियुक्ति भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन है, क्योंकि यह सभी योग्य उम्मीदवारों को विचार से वंचित करता है। इन सिद्धांतों का उल्लंघन करते हुए नियोजित व्यक्ति वेतन सहित किसी भी राहत का हकदार नहीं है। पैराग्राफ संख्या 35 और 36 नीचे दिए गए हैं:

“35. एक समय इस न्यायालय का विचार था कि रोजगार कार्यालय से नाम बुलाने से सार्वजनिक रोजगार में भाई-भतीजावाद और भ्रष्टाचार के खतरे पर कुछ हद तक अंकुश लगेगा। लेकिन, बाद में, यह निष्कर्ष निकला कि अनुच्छेद 16 की आवश्यकताओं के अनुरूप कुछ उपयुक्त विधि का पालन किया जाना चाहिए। दूसरे शब्दों में, आवेदनों के लिए उचित तरीके से एक सूचना प्रकाशित की जानी चाहिए और जो लोग इसके जवाब में आवेदन करते हैं, उन सभी पर निष्पक्ष रूप से विचार किया जाना चाहिए। भले ही उम्मीदवारों के नाम एम्प्लॉयमेंट एक्सचेंज से मांगे गए हों, इसके अलावा नियोक्ता की ओर से यह अनिवार्य है कि वह खुले बाजार से सभी योग्य उम्मीदवारों से आवेदन आमंत्रित करे, व्यापक प्रसार वाले समाचार पत्रों में रिक्तियों का विज्ञापन करके या रेडियो और टेलीविजन में घोषणा करके क्योंकि केवल एम्प्लॉयमेंट एक्सचेंज से नाम बुलाना संविधान के उक्त अनुच्छेद की आवश्यकता को पूरा नहीं करता है।

36. इसलिए, यह एक तय कानूनी प्रस्ताव है कि किसी भी व्यक्ति को सभी योग्य उम्मीदवारों से आवेदन आमंत्रित किए बिना अस्थायी या तदर्थ आधार तदर्थ भी नियुक्त नहीं किया जा सकता है। यदि कोई नियुक्ति केवल रोजगार कार्यालय से नाम आमंत्रित करके या ध्यान देंस बोर्ड आदि पर एक ध्यान दें लगाकर की जाती है, जो संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 की आवश्यकता को पूरा नहीं

करेगी। इस तरह का पाठ्यक्रम भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के अधिदेश का उल्लंघन करता है क्योंकि यह पद के लिए पात्र उम्मीदवारों को विचार से वंचित करता है। इन प्रावधानों का उल्लंघन करते हुए नियोजित व्यक्ति वेतन सहित किसी भी राहत का हकदार नहीं है। वैध और कानूनी नियुक्ति के लिए उक्त संवैधानिक आवश्यकता का

15 (2011) 3 एस. सी. सी. 436

939

योगीश त्यागी और अन्य। हरियाणा राज्य और

अन्य (राजेश बिंदल, जे.)

अनिवार्य अनुपालन पूरा किया जाना है। अनुच्छेद 16 में निहित समानता खंड की आवश्यकता है कि ऐसी प्रत्येक नियुक्ति एक खुले विज्ञापन द्वारा की जाए ताकि सभी पात्र व्यक्ति योग्यता के आधार पर प्रतिस्पर्धा कर सकें।” [जोर दिया गया]

(53) 'अनियमित' और 'अवैध' नियुक्तियों में अंतर को माननीय सर्वोच्च न्यायालय के हालिया फैसले में संक्षेप में प्रस्तुत किया गया था। जिला बार एसोसिएशन, बांदीपोरा का मामला (ऊपर)। यह मत व्यक्त किया गया कि यदि प्रशासनिक आवश्यकताओं के आधार पर की जाती है तो अनियमित नियुक्ति अपने आप में अवैध नहीं हो सकती है, लेकिन यह अवैध होगी यदि कोई प्रशासनिक आवश्यकता या अपनाई गई प्रक्रिया भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन करती है और/या जहां भर्ती प्रक्रिया को भाई-भतीजावाद, पूर्वाग्रह या दुर्भावना के कारण ओवरराइड किया गया था। इसके पैरा सं. 12 का प्रासंगिक भाग नीचे निकाला गया है:

“12. उमादेवी (3) का तीसरा पहलू जो ध्यान देने योग्य है, वह है "अनियमित" और "अवैध" नियुक्ति के बीच का अंतर। इस सवाल का जवाब देते हुए कि क्या कोई नियुक्ति अनियमित है या अवैध है, न्यायालय को यह पूछना होगा कि क्या अपनाई गई नियुक्ति प्रक्रिया एक आवश्यक पूर्व शर्त का पालन न करने के कारण दूषित थी या भर्ती की निष्पक्ष प्रक्रिया की कमी के

कारण दोषपूर्ण होने के लिए उत्तरदायी है। ऐसी विभिन्न तदर्थिस्थितियाँ हो सकती हैं जिनमें एक तदर्थ या अस्थायी नियुक्ति की जा सकती है। अस्थायी नियुक्ति करने की नियोक्ता की शक्ति, यदि स्थिति की आवश्यकताएँ ऐसी माँग करती हैं, तो विवादित नहीं किया जा सकता है। तथापि, शक्ति का प्रयोग तब दूषित हो जाता है जब यह पाया जाता है कि (क) की गई कवायद प्रशासन की अनिवार्यताओं में नहीं थी; या (ख) जहाँ अपनाई गई प्रक्रिया संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन करती थी; और/या (ग) जहाँ भर्ती प्रक्रिया को भाई-भतीजावाद, पक्षपात या दुर्भावना के कारण ओवरराइड किया गया था।”
[जोर दिया गया]

(54) उपरोक्त निर्णय में आगे यह राय दी गई कि नियमितीकरण भर्ती का स्रोत नहीं है और न ही इसका उद्देश्य नियुक्तियों को स्थायी बनाना है, जो भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के तहत परिकल्पित सम्यक प्रक्रिया का पालन किए बिना की गई हैं। राज्य और उसके उपकरणों को अवैध नियुक्तियों को मान्य करने के लिए इस विंडो का उपयोग करने की अनुमति नहीं दी जा सकती है। नियमितीकरण के अधिकार को लागू करने के लिए, यह स्थापित करना होगा कि क्या उसका मामला उमादेवी (3) में पैरा 53 और अन्य के मामले में अपवादों में आता है।

940

आई. एल. आर. पंजाब और हरियाणा

2018(1)

इसके प्रासंगिक पैरा सं. 26 को नीचे पुनः प्रस्तुत किया गया है:

“26. 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 को स्थायी बनाना है जो संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 द्वारा परिकल्पित सम्यक प्रक्रिया का पालन किए बिना की गई हैं। अनिवार्य रूप से नियमिती आदेशण के लिए एक योजना, कानूनी रूप से वैध होने के लिए, ऐसी होनी चाहिए जिसका उद्देश्य कुछ अनियमित नियुक्तियों को मान्य आदेशना हो जो वास्तविक और वैध प्रशासनिक आवश्यकताओं में की गई हों। ऐसे सभी मामलों में अदालतों

के लिए यह पूछने के लिए पर्दा उठाने के लिए खुला छोड़ दिया जा सकता है कि क्या योजना का उद्देश्य उपरोक्त उद्देश्य को प्राप्त करना है और अनियमित नियुक्तियों को मान्य करने का एक वास्तविक प्रयास है। राज्य और उसके उपकरणों को अवैध नियुक्तियों को मान्य करने के लिए इस विंडो का उपयोग करने की अनुमति नहीं दी जा सकती है। दूसरा कारक जो अनिवार्य रूप से रखा जाना चाहिए वह यह है कि ऊपर तैयार किया गया सिद्धांत किसी अस्थायी या तदर्थ कर्मचारी को नियमित करने तदर्थ एक योजना तैयार करने तदर्थ राज्य को आदेश देने वाले रिट की मांग करने का अधिकार बनाने या निवेश करने तदर्थ नहीं है। अन्यथा, यह केवल दावों के एक वर्ग को पुनर्जीवित करेगा जिसे उमा देवी (3) द्वारा स्थायी रूप से बंद कर दिया गया है। अंततः, यह राज्य और उसके उपकरणों पर छोड़ दिया जाना चाहिए कि वे इस बात पर विचार करें कि क्या परिस्थितियां ऐसी योजना तैयार करने के लिए आवश्यक हैं। ऐसी योजना के निर्माण को लागू करने योग्य अधिकार का दर्जा नहीं दिया जा सकता है। शायद यह किसी दावेदार पर यह स्थापित करने के लिए छोड़ना विवेकपूर्ण होगा कि क्या वह पैराग्राफ 53 में बनाए गए अपवादों के दायरे में आता है और राज्य द्वारा तैयार की जाने वाली योजना के दायरे में आता है। ऊपर उल्लिखित सवारों के अधीन, नियमितीकरण की एक योजना उमा देवी (3) की अनुमेय सीमा के भीतर आ सकती है और इसे बरकरार रखा जा सकता है।

(55) उमादेवी (3) और अन्य मामलों (उपरोक्त) के बाद भी, नियमों में निर्धारित नियमित भर्ती के तरीके का सहारा लिए बिना, राज्य के विभिन्न विभागों और उपकरणों में हजारों कर्मचारियों की तदर्थ/संविदात्मक आधार पर एक साथ वर्षों तक नियुक्ति को प्रशासनिक आवश्यकताओं के कारण नहीं कहा जा सकता है।

राज्य योगीश त्यागी और अन्य हरियाणा राज्य और

अन्य (राजेश बिंदल, जे.)

इस अभ्यास को स्थायी रूप से करने की अनुमति नहीं दी गई।केवल एक बार अपवाद बनाया गया था।वास्तव में, स्पष्ट रूप से विचार नियमित आधार पर अनियमित/अवैध नियुक्तियां करना और बाद में उन्हें नियमित करना था।इस तथ्य को नजरअंदाज नहीं किया जा सकता है कि उम्मीदवारों की संख्या किसी पद के लिए आवेदन नहीं करती है, जिसका विज्ञापन केवल सीमित अवधि के लिए या अनुबंध के आधार पर किया जाता है।इसलिए, चयन की उस प्रक्रिया में भी, भले ही पद का विज्ञापन किया गया हो, संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन होगा।वर्तमान मामले में, भर्ती के नियमित तरीके या विशेष आवश्यकताओं के लिए कोई विशेष परिस्थितियों का संकेत नहीं दिया गया था।बल्कि, अपवाद एक नियम बन गया था, जिसकी अनुमति नहीं दी जा सकती थी।

(56) राजनीतिक उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए जून/जुलाई, 2014 में नीतियों को तैयार करने के संबंध में याचिकाकर्ताओं का तर्क दिया गया है क्योंकि हरियाणा राज्य में अक्टूबर, 2014 में विधानसभा चुनाव होने वाले थे।जाहिर है, यह कार्रवाई मतदाताओं को खुश करने के लिए की गई थी।संवैधानिक योजना के साथ-साथ माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले को राजनीतिक लाभ के लिए दरकिनार कर दिया गया था।इस तरह की कार्रवाई की उच्चतम न्यायालय ने पहले के फैसलों में निंदा की थी और इसकी कड़ी निंदा करने की आवश्यकता है।विभिन्न नीतियों में जोड़े गए खंडों से राज्य का आचरण स्पष्ट होता है।

(57) दिनांक 1 की नीति में, यह प्रावधान किया गया था कि तदर्थ समूह 'सी' कर्मचारी, जिन्होंने अधिसूचना के प्रकाशन की तारीख को 15 साल की सेवा पूरी कर ली थी और उस तारीख को सेवा में थे, उन्हें 'एक बार के उपाय' के रूप में नियमित किया जाए।

(58) दिनांक 'आई. डी. 1' की अधिसूचना में प्रावधान किया गया है कि समूह 'सी' कर्मचारी, जिन्होंने 'आई. डी. 2' पर न्यूनतम 3 साल की अवधि के लिए पदों पर कार्य किया था, या तो तदर्थ/अनुबंध या दैनिक वेतन के आधार पर नियुक्त किए गए थे, उन्हें आयोग के दायरे से बाहर कर दिया जाए और उनकी सेवाओं को नियमित किया जाए। इसके प्रासंगिक खंड 6 को नीचे निकाला गया है:

“6. भविष्य में तदर्थ/अनुबंध/दैनिक मजदूरी (समूह-सी या समूह-डी में) के आधार पर नियुक्ति की प्रवृत्ति पर अंकुश लगाने के लिए, ऐसी कोई नियुक्ति नहीं की जाएगी और यदि ऐसा किया जाता है, तो जिम्मेदार अधिकारी/अधिकारी सख्त अनुशासनात्मक कार्रवाई के लिए उत्तरदायी होंगे और संबंधित अधिकारियों/अधिकारियों से वसूली की जाएगी।”

(59) दिनांक 29.7.2011 की नीति में उन कर्मचारियों/श्रमिकों की सेवाओं को नियमित करने के संबंध में जो 10.4.2006 पर 10 साल से काम कर रहे थे, तदर्थ/अनुबंध/कार्य-प्रभारित/दैनिक मजदूरी और अंशकालिक को नियमित किया जाए। इसके प्रासंगिक खंड 8 और 9 नीचे दिए गए हैं:

942

आई. एल. आर. पंजाब और हरियाणा

2018(1)

“8. चूँकि यह नीति मानवीय आधार पर एक बार का उपाय है, इसलिए इस अधिसूचना में शर्तों को पूरा न करने के कारण अनुपयुक्त पाए जाने पर कोई भी व्यक्ति अधिकार के रूप में इसका दावा करने का हकदार नहीं होगा।

9. भविष्य में, स्वीकृत पदों के खिलाफ कोई अवैध/अनियमित नियुक्ति/तदर्थ/दैनिक मजदूरी/कार्य-प्रभारित और अंशकालिक रोजगार नहीं किया जाएगा।”

(60) समूह 'बी' कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने के संबंध में दिनांकित 16.6.2014 नीति में दो महत्वपूर्ण खंडों का उल्लेख किया गया था, जिन्हें नीचे निकाला गया है:

“(v) इस नीति को मानवीय आधार पर 'एक बार के उपाय' के रूप में तैयार करने का दावा किया गया था।

(vi) भविष्य में, स्वीकृत पदों के खिलाफ तदर्थ/अनुबंध के आधार पर कोई अवैध/अनियमित नियुक्ति/रोजगार नहीं किया जाएगा।”

(61) समूह 'सी' और समूह 'डी' कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने के संबंध में दिनांकित 18.6.2014 नीति में, उन्हीं खंडों का उल्लेख किया गया था, जिन्हें नीचे निकाला गया है:

“(v) इस नीति को मानवीय आधार पर 'एक बार के उपाय' के रूप में तैयार करने का दावा किया गया था।

(vi) भविष्य में, स्वीकृत पदों के खिलाफ तदर्थ/अनुबंध के आधार पर कोई अवैध/अनियमित नियुक्ति/रोजगार नहीं किया जाएगा।”

(62) समूह 'बी' कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने के संबंध में दिनांकित 7.7.2014 नीति में दो महत्वपूर्ण खंडों का उल्लेख किया गया था, जिन्हें नीचे निकाला गया है:

“(4) चूंकि यह नीति मानवीय आधार पर 'एक बार का उपाय' है, इसलिए इन निर्देशों में उल्लिखित शर्तों को पूरा न करने के कारण अनुपयुक्त पाए जाने पर कोई भी व्यक्ति अधिकार के रूप में इसका दावा करने का हकदार नहीं होगा।

(5) भविष्य में, स्वीकृत पदों के खिलाफ कोई अवैध/अनियमित नियुक्ति/तदर्थ/अनुबंध पर रोजगार नहीं किया जाएगा।” (63) समूह 'सी' और समूह 'डी' कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने के संबंध में दिनांकित 7.7.2014 नीति में, उन्हीं खंडों का उल्लेख किया गया था, जिन्हें नीचे निकाला गया है:

“(5) चूंकि यह नीति मानवीय आधार पर एक बार का उपाय है।

अन्य (राजेश बिंदल, जे.)

यदि इन निर्देशों में उल्लिखित शर्तों को पूरा न करने के कारण अनुपयुक्त पाया जाता है, तो कोई भी व्यक्ति अधिकार के रूप में इसका दावा करने का हकदार नहीं होगा।

(6) भविष्य में, स्वीकृत पदों के खिलाफ कोई अवैध/अनियमित नियुक्ति/तदर्थ/अनुबंध पर रोजगार नहीं किया जाएगा।” (64) 1.10.2003 पर जारी की गई नीतियों में से एक में, एक महत्वपूर्ण शर्त निर्धारित की गई थी कि भविष्य में, तदर्थ/अनुबंध/दैनिक वेतन पर कोई नियुक्ति नहीं की जाएगी और यदि ऐसी कोई नियुक्ति की जाती है, तो जिम्मेदार अधिकारी/अधिकारी अनुशासनात्मक कार्रवाई के लिए उत्तरदायी होंगे। उसी को नीचे निकाला गया है:

“6. भविष्य में तदर्थ/अनुबंध/दैनिक मजदूरी (समूह-सी या समूह-डी में) के आधार पर नियुक्ति की प्रवृत्ति पर अंकुश लगाने के लिए, ऐसी कोई नियुक्ति नहीं की जाएगी और यदि ऐसा किया जाता है, तो जिम्मेदार अधिकारी/अधिकारी सख्त अनुशासनात्मक कार्रवाई के लिए उत्तरदायी होंगे और संबंधित अधिकारियों/अधिकारियों से वसूली की जाएगी।”

(65) उपरोक्त शर्तों के बावजूद, राज्य ने अवैध/अनियमित तरीके से नियुक्तियां करना जारी रखा, लेकिन आज तक नीतियों में निर्धारित शर्तों के उल्लंघन के लिए किसी भी अधिकारी के खिलाफ कार्रवाई नहीं की गई है। सरकार द्वारा 'एकमुश्त उपाय' शब्द को कैसे समझा जाता है, यह एक रहस्य है क्योंकि जब से नीतियां बनाई जा रही हैं तब से इसका उपयोग किया जा रहा है, लेकिन हर बार राज्य फिर से एक नई नीति लेकर आता है जिसमें कहा जाता है कि यह 'एकमुश्त उपाय' है। अवैधता निरंतर जारी है।

(66) सम तिथि की दो नीतियां जारी करते समय राज्य ने अवैध रूप से नियुक्त किए गए कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने का प्रावधान किया था, जिसकी माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने विभिन्न निर्णयों में कड़ी निंदा की है

उमादेवी (3) और दूसरों के मामले (ऊपर) से शुरू होता है। जिला बार में एसोसिएशन, बांदीपोरा का मामला (ऊपर), माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने राय दी थी कि तदर्थ/दैनिक वेतन/अनुबंध/अंशकालिक आधार पर की गई नियुक्तियां, जो प्रशासन की अनिवार्यताओं में नहीं हैं, उन्हें भी अवैध और अनियमित नहीं कहा जाना चाहिए।

(67) वास्तव में, जो अनुभव किया जाता है वह यह है कि यह केवल यह नहीं है कि राज्य सबसे बड़ा वादकारी है, बल्कि यह अपने कार्यों के कारण अधिकांश परिहार्य मुकदमों का कारण है जो या तो नियमों का स्पष्ट रूप से उल्लंघन करते हैं या अदालतों द्वारा निर्धारित कानून के विपरीत हैं। जब तक इस तरह की कार्रवाइयों में शामिल लोगों के खिलाफ कड़ी कार्रवाई नहीं की जाती, यह प्रक्रिया नहीं रुकेगी। वरिष्ठ अधिकारियों से उम्मीद की जाती है कि वे पर अपनी मजबूत राय रखेंगे।

944

आई. एल. आर. पंजाब और हरियाणा

2018(1)

यह देश के कानून के अनुरूप नहीं है। उन्हें किसी भी ऐसी कार्रवाई में पक्षकार नहीं बनना चाहिए जो स्पष्ट रूप से केवल अपने राजनीतिक आकाओं को खुश करने के लिए कानून का उल्लंघन हो। इससे पहले भी, हरियाणा के मुख्य सचिव द्वारा इसी तरह की कार्रवाई की निंदा की गई थी, जहां एम. नागराज मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले का उल्लंघन करते हुए निर्देश/नीति जारी की गई थी।

और अन्य बनाम भारत संघ और अन्य 16 और एक नोटिस के जवाब में कारण बताने के लिए जारी किया गया कि अवमानना की कार्यवाही क्यों शुरू नहीं की जाए, उन्होंने अपने आचरण के लिए माफी मांगी। चूंकि अधिकारियों ने अपने तरीके नहीं बदले हैं, इसलिए हमने माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून के उल्लंघन के लिए मुख्य सचिव को नोटिस जारी करने पर विचार किया, लेकिन माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले के मद्देनजर उस अधिकार क्षेत्र का प्रयोग नहीं कर सकते।

वितूसा ओबेरॉय और अन्य बनाम अपने स्वयं के न्यायालय में सर्वोच्च न्यायालय
प्रस्ताव 17. इसके प्रासंगिक पैरा सं. 11 को नीचे निकाला गया है:

“11. हालाँकि, अनुच्छेद 215 के तहत अभिलेख न्यायालय में निहित अवमानना के लिए दंडित करने की शक्ति किसी उच्च न्यायालय की अवमानना के लिए दंडित करने तक नहीं फैली हुई है। ऐसी शक्ति को कभी भी अभिलेख न्यायालय की विशेषता के रूप में मान्यता नहीं दी गई है और न ही इसे अनुच्छेद 215 के तहत उच्च न्यायालयों को विशेष रूप से प्रदान किया गया है। एक प्राथमिकता यदि अनुच्छेद 215 के तहत दंडित करने की शक्ति उच्च न्यायालय या उच्च न्यायालय के अधीनस्थ न्यायालयों की अवमानना तक सीमित है, जैसा कि हमें स्थिति प्रतीत होती है, तो उच्च न्यायालय किसी उच्च न्यायालय की अवमानना के लिए दंडित करने के लिए उस शक्ति का उपयोग करने को उचित नहीं ठहरा सकता था। यह विशेष रूप से तब होता है जब सर्वोच्च न्यायालय की अवमानना के लिए दंडित करने की शक्ति को संविधान के अनुच्छेद 129 द्वारा किसी भी अनिश्चित शब्दों में मान्यता नहीं दी गई है। अनुच्छेद 129 के तहत शक्ति की उपलब्धता और इसकी पूर्णता एक और कारण है कि अनुच्छेद 215 का उद्देश्य कभी भी उच्च न्यायालयों को सर्वोच्च न्यायालय की अवमानना के लिए दंडित करने के लिए सशक्त बनाना नहीं हो सकता था। तर्क सरल है। यदि सर्वोच्च न्यायालय, उसमें निहित शक्ति की उपलब्धता के बावजूद, अपनी अवमानना के लिए दंडित करने के लिए इसका आह्वान नहीं करता है, तो सर्वोच्च न्यायालय के अधीनस्थ न्यायालय के ऐसा करने का कोई सवाल ही नहीं है। किसी भी दृष्टिकोण से देखने पर, उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेश हमें अधिकार क्षेत्र के बिना प्रतीत होता है, इसलिए, अलग किया जा सकता है।”

(68) याचिकाकर्ताओं के लिए विद्वान अधिवक्ता के तर्क में एक वजन

_16 (2006) 8 एससीसी 212

17 (2017) 2 एस. सी. सी. 314

(राजेश बिंदल, जे.)

है कि तैयार की गई नीतियां पूरी तरह से संवैधानिक योजना का उल्लंघन हैं, जैसा कि भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के तहत प्रदान किया गया है, अगर इस तर्क के आलोक में माना जाए कि कोई उच्च योग्यता रखने वाला व्यक्ति, किसी पेशेवर क्षेत्र में हो सकता है, तो वह केवल यह सुनिश्चित करने के लिए किसी निचले पद पर शामिल हुआ होगा कि वह अपनी आजीविका अर्जित करने में समर्थ है और जब उसकी योग्यता के अनुरूप किसी पद के लिए आवेदन करने का अवसर आता है, तो वह यह नहीं चुन सकता है कि यदि पद को तदर्थ/अनुबंध/कार्य-प्रभारित/दैनिक मजदूरी और अंशकालिक आधार पर भरने के लिए विज्ञापित किया जाता है, क्योंकि इस प्रक्रिया में वह नए पद पर निरंतरता के बारे में सुनिश्चित नहीं हो सकता है, जबकि वह अपनी नियमित नौकरी खो सकता है।

(69) वैध अपेक्षा के बारे में तर्क पूरी तरह से गलत है। कोई भी किसी ऐसी चीज की उम्मीद नहीं कर सकता, जो कानूनी रूप से उसके कारण नहीं है। यदि वे जिस आधार पर वैध अपेक्षा का दावा कर रहे हैं, वह अवैध है, तो कोई अधिकार नहीं मिलेगा। विवादित नीतियों को माननीय संविधान पीठ के फैसले का उल्लंघन करते हुए तैयार किया गया है उमादेवी (3) और अन्य मामलों में उच्चतम न्यायालय (ऊपर)। कोई नहीं। उसके आधार पर किसी भी अधिकार का दावा कर सकते हैं या एक याचिका ले सकते हैं कि उन्होंने वैध रूप से उम्मीद की थी कि तदर्थ/अनुबंध/कार्य-प्रभारित/दैनिक मजदूरी और अंशकालिक आधार पर नियुक्ति के साथ, भविष्य में उनकी सेवाओं को नियमित किया जाएगा। वास्तव में, न तो ऐसा वादा किया जा सकता है और न ही ऐसी योजना का गठन किसी व्यक्ति के पक्ष में एक प्रवर्तनीय अधिकार पैदा करता है, जब तक कि वह उमादेवी (3) और अन्य मामलों (उपरोक्त) में निर्णय के पैरा संख्या 53 में उकेरे गए अपवादों के संदर्भ में कोई मामला नहीं बनाता है। नियमितकरण व्यवसाय अनियमित/अवैध नियुक्तियों को मान्य करने के लिए खोला गया एक साइड विंडो नहीं है।

(70) राज्य के राजनीतिक प्रमुख मतदाताओं को खुश करने के लिए किस हद तक जा सकते हैं, यह समूह 'बी', 'सी' और 'डी' के कर्मचारियों से संबंधित दिनांकित नीतियों से स्पष्ट है। हालांकि कुछ ही दिन पहले समूह 'बी', 'सी' और 'डी' कर्मचारियों के नियमितीकरण के लिए 16.6.2014 और 18.6.2014 पर नीतियां जारी की गई थीं, जिन्होंने 28.5.2014 पर कम से कम तीन साल की सेवा प्रदान की थी, लेकिन फिर भी विचाराधीन नई नीतियां जारी की गईं। यह एक कट-ऑफ तिथि देता है, जो पॉलिसी जारी करने की तारीख के बाद भी चार साल से अधिक है। इन नीतियों द्वारा वैध किए जाने की मांग की गई अवैधता यह है कि वे सभी कर्मचारी, जो 31.12.2018 पर 10 साल की सेवा पूरी करेंगे, उन्हें नियमित करने के लिए माना जाएगा, भले ही उनकी मूल नियुक्ति विज्ञापन, साक्षात्कार आदि जारी करके सम्यक प्रक्रिया का पालन न कर रही हो। अक्टूबर, 2014 में होने वाले विधानसभा चुनावों के लिए राज्य में आचार संहिता अधिसूचित की जानी थी। वास्तव में, उस समय राज्य आदेश पारित करने की जल्दी में था, जो न्यायिक जांच हो भी सकता है और नहीं भी।

946

आई. एल. आर. पंजाब और हरियाणा

2018(1)

ताकि वे श्रेय का दावा कर सकें और इसे अदालतों पर छोड़ दें कि वे मुद्दों पर निर्णय लें और असम्मान स्वीकार करें। इस नीति के तहत, अवैध नियुक्तियों को भी नियमित करने की मांग की गई थी। माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा उमादेवी (3) और अन्य मामलों (उपर्युक्त) में नियमितीकरण के उद्देश्य से विचार किए जाने के लिए उल्लिखित दस वर्ष की अवधि को स्थायी रूप से लागू नहीं किया जाना था क्योंकि यह एक बार का उपाय था। उपरोक्त नीति का उद्देश्य केवल उन कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करना था, जिन्हें सरकार द्वारा अवैध साधनों, यानी पिछले दरवाजे से प्रवेश करने वालों को अपनाकर नियुक्त किया गया था।

दलों का कार्यान्वयन

(71) रिट याचिका को इस आधार पर खारिज करने के संबंध में राज्य के विद्वान अधिवक्ता द्वारा उठाया गया तर्क कि प्रभावित होने की संभावना वाले व्यक्तियों को रिट याचिकाओं के पक्षकारों के रूप में शामिल नहीं किया गया है, पूरी तरह से गलत धारणा है। रिट याचिकाओं में चुनौती सेवाओं के नियमितीकरण के लिए राज्य द्वारा बनाई गई नीतियों की है। 2.9.2016 पर याचिकाओं के समूह की सुनवाई करते हुए, इस न्यायालय ने निम्नलिखित आदेश पारित किया:

“पक्षों के विद्वान अधिवक्ता को सुनने के बाद, प्रथमदृष्टया हम संतुष्ट हैं कि विवादित नीति संविधान पीठ के फैसले के जनादेश के विपरीत चलती है।

“ सचिव, कर्नाटक राज्य और अन्य बनाम उमादेवी और

अन्य ", (2006) 4 एस. सी. सी. 1. इसलिए उक्त नीति के तहत सेवाओं को और नियमित करने पर अंतिम निर्णय तक रोक रहेगी। पूर्व में पारित नियमितीकरण आदेश, यदि कोई हो, रिट याचिका के अंतिम परिणाम के अधीन होंगे।”

(72) राज्य के वकील की उपस्थिति में इस न्यायालय द्वारा पारित उपरोक्त आदेश को देखते हुए, राज्य का यह दायित्व था कि वह सभी संबंधितों को अवगत कराए। वास्तव में, कुछ व्यायाम किया गया होगा। यही कारण है कि कई व्यक्तियों ने याचिकाओं में प्रतिवादी के रूप में शामिल होने के लिए पहले ही आवेदन दायर कर दिए हैं और समूह में कुछ याचिकाओं में, अनुरोध राज्य को याचिकाकर्ताओं की सेवाओं को नियमित करने का निर्देश देने के लिए है। उपरोक्त आदेश से स्पष्ट रूप से पता चलता है कि रिट याचिकाओं में आक्षेपित नीतियों के तहत सेवाओं के नियमितीकरण पर अंतिम निर्णय तक रोक लगा दी गई थी और आगे के नियमितीकरण आदेश, यदि पहले पारित किए गए हों, तो रिट याचिकाओं में अंतिम निर्णय के अधीन होने थे। इसलिए, इस तर्क में कोई योग्यता नहीं है और इसे खारिज कर दिया जाता है।

(73) जहां तक उम्मीदवारों के मामले का संबंध है, जिनकी सेवाएं

योगीश त्यागी और अन्य हरियाणा राज्य और

अन्य (राजेश बिंदल, जे.)

माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा पारित आदेश के संदर्भ में नियमित किए जाने पर, यह जोड़ने की आवश्यकता नहीं है कि न्यायालय द्वारा उनके पक्ष में निर्देश होने के कारण, वे नियमितीकरण नीतियों को रद्द करने वाली याचिकाओं के परिणाम से प्रभावित नहीं होंगे।

लोकस के बारे में

(74) हमारे विचार में, जो उम्मीदवार भर्ती के लिए विज्ञापित पदों के लिए आवेदन कर सकते हैं, उनके पास निश्चित रूप से तदर्थ/अनुबंध/कार्य-प्रभारित/दैनिक वेतन और अंशकालिक कर्मचारियों के नियमितीकरण के लिए राज्य द्वारा बनाई गई नीतियों को चुनौती देने का अधिकार होगा, क्योंकि उनके नियमितीकरण के परिणामस्वरूप, भरे जाने वाले पदों की संख्या में काफी कमी आएगी, जिससे भर्ती के लिए उम्मीदवारों की संभावनाएं सीमित हो जाएंगी। राज्य के लिए विद्वान अधिवक्ता द्वारा यह तर्क कि विज्ञापन किए गए पदों की संख्या को तदर्थ/अनुबंध/कार्य-प्रभारित/दैनिक वेतन और अंशकालिक पर नियुक्त कर्मचारियों की सेवाओं के नियमितीकरण के साथ कम नहीं किया जाएगा, क्योंकि अन्य रिक्त पद उपलब्ध हैं, इस कारण से ध्यान दिया जाना चाहिए और खारिज कर दिया जाना चाहिए कि राज्य में खाली पड़े अन्य पदों के खिलाफ भी, प्रत्येक योग्य उम्मीदवार को प्रतिस्पर्धा करने का मौलिक अधिकार है।

अंतरण

(75) हमारी उपरोक्त चर्चाओं को ध्यान में रखते हुए, हम पाते हैं कि 16.6.2014, 18.6.2014, 7.7.2014 (समूह 'B') और 7.7.2014 (समूह 'C' और समूह 'D') की नीतियां, माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून का उल्लंघन करते हुए बनाई गई हैं, जिन्हें रद्द किया जाना चाहिए। तदनुसार आदेश दिया। किसी कर्मचारी को पहले से दिए गए किसी भी लाभ को वापस ले लिया जाएगा क्योंकि इस

न्यायालय ने पहले ही निर्देश दिया था कि नियमितीकरण आदेश, यदि कोई हो, रिट याचिका के अंतिम परिणाम के अधीन होंगे।

(76) कुछ याचिकाओं में, याचिकाकर्ताओं के विद्वान अधिवक्ता द्वारा यह तर्क दिया गया था कि माननीय सर्वोच्च न्यायालय या इस न्यायालय द्वारा पारित आदेश के बाद भी उन्हें नियमित किया गया था

हालांकि, उमादेवी (3) और अन्य के मामले (ऊपर) में निर्णय आदेश का संदर्भ बाद की नीतियों के लिए दिया गया है। वर्तमान निर्णय उन कर्मचारियों के अधिकारों को प्रभावित नहीं करेगा क्योंकि उनके पास पहले से ही उनके पक्ष में अदालत द्वारा पारित आदेश है।

(77) चूंकि हजारों कर्मचारी हैं जिन्हें विभिन्न विभागों में उनके द्वारा किए जा रहे काम की देखभाल के लिए तदर्थ/अनुबंध/कार्य-प्रभारित/दैनिक वेतन पर नियुक्त किया गया था, इसलिए हम निर्देश देते हैं कि उन्हें छह महीने की अवधि के लिए जारी रखने की अनुमति दी जाए, जिसके दौरान राज्य यह सुनिश्चित करेगा कि जहां भी आवश्यक हो, नियमित पदों का विज्ञापन किया जाए और चयन की प्रक्रिया पूरी हो।

948

आई. एल. आर. पंजाब और हरियाणा

2018(1)

परिस्थितियों के तहत, किसी भी तदर्थ/अनुबंध/कार्य-प्रभारित/दैनिक मजदूरी कर्मचारियों को उसके बाद जारी रखने की अनुमति दी जाएगी।

(78) यह न्यायालय इस तथ्य को नजरअंदाज नहीं कर सकता कि कुछ हद तक कर्मचारियों को भी दोषी नहीं कहा जा सकता है। वे उनसे किए गए वादों या दिए गए आश्वासनों से प्रभावित होते हैं, जो कानूनी रूप से मान्य नहीं हो सकते हैं। इस तथ्य का ध्यान रखने के लिए कि ऐसे सभी कर्मचारी, जिन्हें तदर्थ/अनुबंध/कार्य-प्रभारित/दैनिक वेतन पर नियुक्त किया गया था, उन्हें अधिक उम्र होने के कारण नुकसान न हो, यह निर्देश दिया जाता है कि ऐसे सभी कर्मचारियों को चयन की अगली

प्रक्रिया में तदर्थ/अनुबंध/कार्य-प्रभारित/दैनिक वेतन के आधार पर लगातार काम करने की अवधि की सीमा तक आयु में छूट दी जाए, जिसे इस अदालत द्वारा दिए गए निर्देशों के संदर्भ में किया जाना है। उपरोक्त छूट एक बार का उपाय होगा न कि बाद के किसी चयन में।

(79) चूंकि हम तदर्थ/अनुबंध/कार्य-प्रभारित/दैनिक मजदूरी कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने के लिए सरकार द्वारा बनाई गई नीतियों को पहले ही रद्द कर चुके हैं, इसलिए प्रतिवादी को नीतियों में निर्धारित शर्तों के अनुसार अपनी सेवाओं को नियमित करने का निर्देश देने के अनुरोध के साथ दायर रिट याचिकाओं को खारिज कर दिया जाता है।

(80) रिट याचिकाओं का तदनुसार निपटारा किया जाता है।

डॉ. सुमती जुंद

अस्वीकरण स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यन्वयन के उद्देश्य के लिए इसका उपयुक्त रहेगा।

अनुवादक

दिव्या रानी