

क्रिया और ए. एन. आर. (राजबीर सेहरावत, जे.)

समक्ष राजबीर सेहरावत , जे.

हरदीप सिंह-याचिकाकर्ता

बनाम

नवान्वेषी और प्रयुक्त जैव-प्रक्रिया का केंद्र और

ए. एन. आर.-प्रतिवादी

CWP No.19022 /2021

29 सितंबर, 2021

भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 226-सेंटर ऑफ इनोवेटिव एंड एप्लाइड बायो-प्रोसेसिंग रिक्रूटमेंट रूल्स, 2017-सेवा की समाप्ति-याचिकाकर्ता को स्टोर खरीद प्रबंधक के पद पर नियुक्त किया गया था-2 साल की परीक्षा से गुजरना पड़ा-सेवा में निरंतरता और पुष्टि के लिए आवश्यक प्रारंभिक 5 साल भी पूरे हुए-उनके पक्ष में अच्छा प्रदर्शन रिपोर्ट थी-याचिकाकर्ता ने सेंटर ऑफ इनोवेटिव एंड एप्लाइड बायो-प्रोसेसिंग रिक्रूटमेंट रूल्स, 2017 द्वारा शासित-कहा-याचिकाकर्ता की सेवा को समाप्त करने का कोई नियम नहीं है, इस आधार पर कि उनका पिछला रोजगार नियमित क्षमता में नहीं था-कोई भी पहलू जो किसी उम्मीदवार की पात्रता के मूल तक नहीं जाता है, अगर खुलासा नहीं किया जाता है तो उसके खिलाफ प्रतिकूल कार्रवाई करने के लिए कोई आधार नहीं बनाया जा सकता है।

माना जाता है कि याचिकाकर्ता की सेवा 'सेंटर ऑफ इनोवेटिव एंड एप्लाइड बायो-प्रोसेसिंग रिक्रूटमेंट रूल्स, 2017' नामक नियमों द्वारा नियंत्रित होती है।प्रतिवादी उक्त नियमों में ऐसा कोई प्रावधान दिखाने में आत्यन्तिक रूप विफल रहे हैं जिसके तहत याचिकाकर्ता की सेवा इस आधार पर सेवा समाप्त की जा सकती थी कि पिछले नियोक्ता के साथ उसका पिछला रोजगार नियमित क्षमता में नहीं था।प्रतिवादी द्वारा सामने रखा गया एकमात्र आधार यह है कि याचिकाकर्ता ने इस तथ्य का सही ढंग से खुलासा नहीं किया था कि वह नियमित रोजगार में नहीं था।हालाँकि, यह तथ्य, भले ही याचिकाकर्ता के खिलाफ सही पाया जाए, उसकी सेवा को समाप्त करने के लिए एक आधार नहीं बनाया जा सकता है जब तक कि यह चयन के मूल तक जाने वाली भर्ती के समय एक पूर्ववर्ती

शर्त न हो। कोई भी पहलू जो किसी उम्मीदवार की पात्रता की जड़ तक नहीं जाता है, यदि इसका खुलासा नहीं किया जाता है, तो वर्तमान पद पर उसके चयन और नियुक्ति के कारण उसके खिलाफ प्रतिकूल कार्रवाई करने के लिए कोई आधार नहीं बनाया जा सकता है। अन्यथा भी, रिकॉर्ड में रखी गई प्रत्येक सामग्री, पिछले नियोक्ता द्वारा जारी प्रमाण पत्र सहित यह दर्शाता है कि याचिकाकर्ता अपने पिछले नियोक्ता के साथ नियमित रोजगार में था

(पैरा 8)

आर. के. मलिक, वरिष्ठ अधिवक्ता

याचिकाकर्ता की ओर से अधिवक्ता सम्राट मलिक

शिवाय धीर, उत्तरदाताओं के लिए वरिष्ठ पैनल वकील-यूओआई

राजबीर सहरावत, जे। (मौखिक)

सी. एम. संख्या **14442-सी. डब्ल्यू. पी of 2021:**

(1) यह प्रतिवादी द्वारा दायर लिखित बयान की संक्षिप्त प्रतिकृति को रिकॉर्ड में रखने के लिए एक आवेदन है।

आवेदन में उल्लिखित कारणों के लिए, इसकी अनुमति है। प्रतिकृति को रिकॉर्ड में लिया जाता है।

सी. डब्ल्यू. पी. सं. **19022 of 2020:**

(2) यह याचिका भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत दायर की गई है, जिसमें दिनांकित 23.1.2020 (अनुलग्नक पी-6) के आदेश को रद्द करने के लिए सरशियोरेराई प्रकृति में एक रिट जारी करने की मांग की गई है, जिसके तहत याचिकाकर्ता की सेवा समाप्त कर दी गई थी और दिनांकित 27.10.2020 (अनुलग्नक पी-9) का आदेश, जिसके तहत याचिकाकर्ता की वैधानिक अपील को खारिज कर दिया गया था। यह भी प्रार्थना की जाती है कि याचिकाकर्ता को सभी परिणामी लाभों के साथ सेवा में बहाल किया जाए।

(3) याचिकाकर्ता के वकील द्वारा यह प्रस्तुत किया जाता है कि याचिकाकर्ता को प्रतिवादी द्वारा चयन की एक सम्यक प्रक्रिया के बाद स्टोर खरीद अधिकारी के पद पर नियुक्त किया गया था। याचिकाकर्ता को दो साल की अवधि के लिए परिवीक्षा के तहत रखा गया था। उन्होंने उस परिवीक्षा अवधि को भी सफलतापूर्वक पूरा किया। उनकी परिवीक्षा अवधि कभी नहीं बढ़ाई गई। यहां तक कि याचिकाकर्ता के प्रदर्शन को 'अच्छा' और उससे ऊपर

के रूप में वर्गीकृत किया गया था। हालाँकि, विवादित आदेशों के अनुसार, याचिकाकर्ता की सेवा इस आधार पर समाप्त कर दी गई है कि वर्तमान पद के लिए अपना आवेदन पत्र जमा करते समय, याचिकाकर्ता ने दावा किया था कि वह अपने पिछले नियोक्ता के साथ एक नियमित कर्मचारी था, हालाँकि, प्रतिवादी के अनुसार, याचिकाकर्ता अपने पिछले नियोक्ता के साथ एक नियमित कर्मचारी नहीं था। वकील ने प्रस्तुत किया है कि, सबसे पहले; विज्ञापन में ऐसी कोई शर्त नहीं थी कि याचिकाकर्ता को अपने पिछले नियोक्ता के साथ नियमित रूप से काम करना चाहिए था। दूसरा, याचिकाकर्ता वास्तव में अपने पिछले नियोक्ता के साथ एक नियमित कर्मचारी था। वकील ने वर्तमान याचिका के साथ संलग्न पिछले नियोक्ता द्वारा दिए गए प्रमाण पत्र को संलग्नक पी-10 के रूप में संदर्भित किया है, जिसमें यह प्रमाणित किया गया है कि याचिकाकर्ता अपने पिछले नियोक्ता के साथ एक नियमित कर्मचारी था। वकील ने प्रस्तुत विवरण का भी हवाला दिया है जिसे याचिकाकर्ता ने वर्तमान पद के लिए अपने आवेदन में प्रस्तुत किया था। उसमें भी याचिकाकर्ता ने अपनी नौकरी के सभी विवरणों का उल्लेख किया है जो दर्शाता है कि वह एक नियमित कर्मचारी था। उसके द्वारा कुछ भी नहीं रोका गया था। इसलिए, यह प्रस्तुत किया जाता है कि प्रतिवादी द्वारा की गई कार्रवाई न तो किसी नियम द्वारा उचित है और न ही तथ्यात्मक रूप से सही परिप्रेक्ष्य पर आधारित है। याचिकाकर्ता अपने पिछले नियोक्ता के साथ एक नियमित कर्मचारी रहा है। उन्होंने वर्तमान पद के लिए सही आवेदन किया था और सभी प्रतिस्पर्धी उम्मीदवारों के साथ प्रतिस्पर्धा करने के बाद उनका चयन और नियुक्ति की गई थी।

(4) दूसरी ओर, प्रतिवादी के वकील ने प्रतिवादी द्वारा दायर लिखित बयान का उल्लेख किया है और प्रस्तुत किया है कि याचिकाकर्ता की नियुक्ति शुद्ध रूप से अनुबंध के आधार पर थी। इसलिए, रोजगार की शर्तों के तहत, प्रतिवादी को केवल तीन महीने का नोटिस देकर याचिकाकर्ता की सेवाओं को समाप्त करने का आत्यन्तिक अधिकार था। याचिकाकर्ता ने अपनी पिछली नौकरी के बारे में सही तथ्यों को दबा दिया। इसलिए, अधिकारियों ने याचिकाकर्ता की सेवाओं को समाप्त कर दिया है। प्रतिवादी के वकील द्वारा आगे यह प्रस्तुत किया जाता है कि याचिकाकर्ता का नाम सी. बी. आई. केस नं. आर. सी. सी. एच. जी.-2016-ए-0005 दिनांक 14.1.2016।

(5) कोई अन्य तर्क नहीं दिया गया था

(6) इसके जवाब में, याचिकाकर्ता के वकील ने तर्क दिया है कि याचिकाकर्ता किसी भी तरह से आपराधिक मामले से संबंधित नहीं था। यहां तक कि सी. बी. आई. भी पहले ही उक्त FIR में समापन रिपोर्ट दाखिल कर चुकी है जिसमें याचिकाकर्ता का उक्त मामले में

शामिल किसी भी घटना से कोई संबंध नहीं पाया गया है।इसलिए, यह पहलू पूरी तरह से अप्रासंगिक है।

(7) पार्टियों के वकीलों की दलीलों पर विचार करने द्वारा मामले के रिकॉर्ड को देखने के बाद, यह न्यायालय याचिकाकर्ता के वकील की दलीलों में सार पाता है।यह विवाद नहीं है कि याचिकाकर्ता को चयन की सम्यक प्रक्रिया से गुजरने के बाद वर्तमान पद पर चुना और नियुक्त किया गया था।याचिकाकर्ता को दो साल की अवधि के लिए परिवीक्षा पर रखा गया था।प्रतिवादी द्वारा यह भी विवादित नहीं है कि याचिकाकर्ता की परिवीक्षा अवधि को आगे नहीं बढ़ाया गया था।इसलिए, सभी इरादों और कानूनी उद्देश्यों के लिए, याचिकाकर्ता की परिवीक्षा अवधि पूरी हो गई।यहां तक कि 8.02.2016 दिनांकित एक विशिष्ट आदेश भी पारित किया गया था जिसमें घोषणा की गई थी कि याचिकाकर्ता ने परिवीक्षा की अवधि सफलतापूर्वक पूरी कर ली है।प्रतिवादी द्वारा नियुक्ति पत्र में शामिल एक शर्त पर बहुत अधिक निर्भरता रखी गई है, जिसमें कहा गया है कि एक कर्मचारी का एक समिति द्वारा लगातार मूल्यांकन किया जाएगा और यदि उसका प्रदर्शन सही पाया जाता है, तो ही ऐसे कर्मचारी की पुष्टि 5 साल की अवधि के बाद की जाएगी।हालाँकि, यह पहलू भी याचिकाकर्ता के पक्ष में जाता है। प्रतिवादी द्वारा विवादित नहीं है कि रिकॉर्ड के अनुसार, याचिकाकर्ता के प्रदर्शन का आकलन 'अच्छा' या उससे ऊपर किया गया है।याचिकाकर्ता के खिलाफ कोई प्रतिकूल प्रदर्शन रिपोर्ट नहीं आई है।याचिकाकर्ता ने पहले ही 5 साल की प्रारंभिक अवधि पूरी कर ली थी।इसलिए, इस खंड के अनुसार भी, याचिकाकर्ता नियमित होने का हकदार था। किसी भी मामले में, याचिकाकर्ता के सेवा में लगातार बने रहने के साथ कोई प्रासंगिकता नहीं है।पुष्टि एक ऐसी संभावना है जो किसी भी समय हो सकती है, जरूरी नहीं कि 5 साल पूरे होने पर ही हो। 5 साल बाद भी ऐसा ही हो सकता है।लेकिन एक कर्मचारी के प्रदर्शन के मूल्यांकन से संबंधित ऐसे खंड को परिवीक्षा के एक वास्तविक विस्तार के रूप में नहीं पढ़ा जा सकता है, ताकि सेवा से उसकी समाप्ति के लिए एक आधार बनाया जा सके।

(8) अन्यथा भी, याचिकाकर्ता की सेवा 'सेंटर ऑफ इनोवेटिव एंड एप्लाइड बायो-प्रोसेसिंग रिक्रूटमेंट रूल्स, 2017' नामक नियमों द्वारा शासित होती है।प्रतिवादी उक्त नियमों में ऐसा कोई प्रावधान दिखाने में पूरी तरह विफल रहे हैं जिसके तहत याचिकाकर्ता की सेवा इस आधार पर समाप्त की जा सकती थी कि पिछले नियोक्ता के साथ उसका पिछला रोजगार नियमित क्षमता में नहीं था।इस संबंध में प्रतिवादी द्वारा किसी भी भर्ती प्रक्रिया में शामिल किसी भी शर्त का उल्लेख नहीं किया गया है।इसलिए, जिस क्षमता में याचिकाकर्ता अपने पिछले नियोक्ता के साथ काम कर रहा था, वह वर्तमान रोजगार के उद्देश्य के लिए पूरी तरह से अप्रासंगिक है।यह कहने की आवश्यकता नहीं है कि यह

प्रतिवादी का मामला भी नहीं है कि याचिकाकर्ता के पास विज्ञापन में उनके द्वारा आवश्यक रूप से काम करने का अपेक्षित अनुभव नहीं था। प्रतिवादी द्वारा सामने रखा गया एकमात्र आधार यह है कि याचिकाकर्ता ने इस तथ्य का सही ढंग से खुलासा नहीं किया था कि वह नियमित रोजगार में नहीं था। हालाँकि, यह तथ्य, भले ही याचिकाकर्ता के खिलाफ सही पाया जाए, उसकी सेवा की समाप्ति के लिए एक आधार नहीं बनाया जा सकता है; जब तक कि यह चयन के मूल तक जाने वाली भर्ती के समय एक पूर्ववर्ती शर्त न हो। कोई भी पहलू जो किसी उम्मीदवार की पात्रता की जड़ तक नहीं जाता है, यदि इसका खुलासा नहीं किया जाता है, तो वर्तमान पद पर उसके चयन और नियुक्ति के कारण उसके खिलाफ प्रतिकूल कार्रवाई करने के लिए कोई आधार नहीं बनाया जा सकता है। अन्यथा भी, पिछले नियोक्ता द्वारा जारी प्रमाण पत्र सहित अभिलेख पर रखी गई प्रत्येक सामग्री से पता चलता है कि याचिकाकर्ता अपने पिछले नियोक्ता के साथ नियमित रूप से कार्यरत था।

(9) यद्यपि प्रत्यर्थियों के वकील ने तर्क दिया है कि याचिकाकर्ता और प्रतिवादी-संस्थान के बीच एक सेवा समझौता था, इसलिए, यह एक अनियमित रोजगार था, और उस समझौते के तहत नियोक्ता को याचिकाकर्ता की सेवाओं के साथ किसी भी समय निर्धारित समय के लिए नोटिस देकर समाप्त करने का आत्यन्तिक अधिकार था। हालाँकि, इस तर्क को भी स्वीकार नहीं किया जा सकता है। हालाँकि सेवा शर्तों को शुरू में एक समझौते के रूप में शामिल किया गया था, हालाँकि, उक्त समझौते सहित शर्तों में भी याचिकाकर्ता की नियुक्ति को संविदात्मक के रूप में निर्दिष्ट नहीं किया गया था। बल्कि याचिकाकर्ता को उन नियमों और शर्तों के तहत भी परिवीक्षा पर रखा गया था। इसलिए, परिवीक्षा पूरा होने के बाद, याचिकाकर्ता की सेवा कदाचार के आधार के अलावा किसी अन्य आधार पर सेवा से विमुक्त नहीं किया जा सकता, जिसे नियमित जांच द्वारा से साबित किया जाना है। यह प्रतिवादी का भी मामला नहीं है कि पूरी सेवा के दौरान, याचिकाकर्ता की ओर से कोई दुर्व्यवहार या गैर-प्रदर्शन हुआ है। यह कहने की आवश्यकता नहीं है कि किसी वैध कारण के बिना किसी कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करने के लिए एक पूर्णतः विवेकाधीन अधिकार को कानून के शासन द्वारा शासित प्रणाली में अस्तित्वहीन माना जाना चाहिए। पुनरावृत्ति की कीमत पर, यह इंगित किया जाना चाहिए कि उत्तरदाता कोई भी नियम पेश करने में विफल रहे हैं, जो प्रतिवादी को इस आधार पर किसी कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करने की ऐसी कोई शक्ति प्रदान करता है कि उन्होंने कई साल पहले प्रारंभिक नियुक्ति के समय सही तथ्यों का खुलासा नहीं किया था।

(10) हालाँकि प्रतिवादी ने कुछ आपराधिक मामलों का उल्लेख किया है, हालाँकि, यह भी विवादित नहीं है कि उस मामले में सी. बी. आई. द्वारा पहले ही एक समापन रिपोर्ट प्रस्तुत की जा चुकी है। याचिकाकर्ता को उस मामले में शामिल नहीं पाया गया है।

(11) उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, वर्तमान याचिका स्वीकार की जाती है। दिनांकित 23.1.2020 (अनुलग्नक पी-6) और 27.10.2020 (अनुलग्नक पी-9) के विवादित आदेश रद्द कर दिए गए हैं। याचिकाकर्ता को सभी परिणामी लाभों के साथ सेवा में बहाल करने का आदेश दिया जाता है, जिसमें उस अवधि के लिए मजदूरी का अवशिष्ट भी शामिल है, जिसके लिए वह सेवा से बाहर रहा।

अस्वीकरण :- स्थानीय भाषा में अनुवादी निर्णय वादी के सिमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भासा में 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 प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यावयन के उद्देश्य के लिए उपुक्त रहेगा।

अरुणा गुप्ता