

Rakesh Kumar Singla v. State of Haryana and another 41?
(R. P. Sethi, J., J. L. Gupta & N. K. Kapoor, JJ.) F.B.

और, इसलिए, सरकार-कंपनी थी। उन्हें बहाल करने के लिए बाध्य, श्रमिकों की याचिका स्वीकार कर ली गई और उन्हें बहाल करने का निर्देश दिया गया। यह मामला वर्तमान मामले में श्रमिकों के लिए कोई मददगार नहीं है क्योंकि हमारे सामने के मामले में श्रमिकों की छंटनी अंतिम हो गई थी और उन्होंने इसे कभी चुनौती नहीं दी थी। यदि उन्होंने अपनी छंटनी को चुनौती दी होती और यदि उसे किसी उचित कार्यवाही में अलग कर दिया गया होता, तो वे दावा कर सकते थे कि उन्हें नियत दिन से तुरंत पहले कंपनी के रोजगार में माना जाना चाहिए और इसके बाद झूठ याचिकाकर्ता के रोजगार में माना जाना चाहिए, लेकिन यहां ऐसा नहीं है।

(i)) नतीजतन, रिट याचिका को अनुमति दी जाती है और श्रम न्यायालय के विवादित फैसले को रद्द कर दिया जाता है। लागत के बारे में कोई आदेश नहीं है।

आरजेएलआर।

माननीय आर. पी. सेठी, जवाहरलाल गुप्ता और एन. के. कपूर, न्यायमूर्ति के समक्ष

राकेश कुमार सिंगला, -याचिकाकर्ता।

बनाम

हरियाणा राज्य और अन्य उत्तरदाता।

1993 कासी. डब्ल्यू. पी. सं. 15034

21 जुलाई, 1995

भारत का संविधान/195 ख अनुच्छेद 226-हरियाणा, सरकारी परिपत्र दिनांक 2 जून/1989—12 वर्ष की नियमित सेवा के बाद स्वीकार्य चयन ग्रेड का अनुदान-तदर्थ सेवा की गणना सेवा की अवधि/नियमित सेवा के लिए की जा सकती है जहां विज्ञापन सेवा अन्यथा वरिष्ठता और अन्य लाभों के उद्देश्यों के लिए गणना योग्य है, यह 2 जून, 1989 के परिपत्र के संदर्भ में नियमित सेवा के उद्देश्य के लिए गणना योग्य होगी।

बहुमत के अनुसार, जे. एल. गुप्ता/जे. असहमति जताते हुए,

यह अभिनिर्धारित किया गया कि 2 जून, 1989 के परिपत्र का उद्देश्य कभी भी सिविल सेवकों पर लागू सेवा नियमों के सामान्य सिद्धांतों से अलग होना नहीं था और न ही था। सिविल सेवकों का एक विशेष वर्ग बनाने का इरादा है जो सेवा नियमों या लागू कानून के सिद्धांतों के अलगाव में निर्धारित किए जाने वाले वेतन के वरिष्ठ पैमाने के अनुदान के हकदार हैं जो उनकी सेवा शर्तों को नियंत्रित करते हैं।

(पैरा 35)

बहुमत के अनुसार, जे. एल. गुप्ता, जे. असहमति जता रहे हैं।

इसके अलावा, वह तदर्थ सेवा जिसे चंबेल सिंह के मामले में पूर्ण पीठ के फैसलों के आलोक में सिविल सेवक की वरिष्ठता के उद्देश्यों तदर्थ गिना जाना आवश्यक है। च उच्चतम न्यायालय में प्रत्यक्ष भर्ती के मामले में और जैसा कि अघोर नाथ के मामले में समझाया गया है, 2 जून, 1989 के परिपत्र सं. 6/38/3 पीआर (एफ. डी.)-87 के संदर्भ में 12 साल की नियमित सेवा के उद्देश्यों के लिए गिना जाना आवश्यक है।

(पैरा 44)

प्रति अल्पसंख्यक।

अभिनिर्धारित किया गया कि (i) हरियाणा सरकार के 2 जून, 1989 के परिपत्र के संदर्भ में नियमित सेवा का तात्पर्य किसी व्यक्ति द्वारा उसकी नियुक्ति के बाद उस पद पर भर्ती को नियंत्रित करने वाले नियमों के अनुसार प्रदान की गई सेवा से है।

(ii) किसी व्यक्ति द्वारा तदर्थ आधार पर या अन्यथा दी गई सेवा जो नियमों के अनुरूप नहीं है और जिसे वरिष्ठता निर्धारित करने के उद्देश्यों तदर्थ ध्यान में नहीं रखा जा सकता है, परिपत्र के तहत सेवा की निर्धारित अवधि की गणना के उद्देश्य से विचार में नहीं लिया जाना चाहिए।

(iii) 'समान कार्य के लिए समान वेतन' के सिद्धांतों का उल्लंघन तब नहीं होता है जब किसी व्यक्ति द्वारा दी गई सेवा जिसकी नियुक्ति नियमों के अनुरूप नहीं है, को परिपत्र के तहत विचार से बाहर रखा जाता है; और

(iv) अजीत कुमार जैन, ब्रिज भान मित्तल और सुरेश चंद्र छाबड़ा के मामले में इस अदालत की तीन खंड पीठों के फैसले सही कानून नहीं बताते हैं।

(पैरा 27)

याचिकाकर्ता की ओर से अधिवक्ता अमर विवेक ने कहा।

अरुण नेहरा, एडिशनल।ए. जी. हरियाणा, प्रतिवादीओं के लिए।

न्यायाधीश की तारीख 21 जुलाई, 1995; पूर्ण पीठ द्वारा पारित

जवाहर लाल गुप्ता, जे.

(1) क्या हरियाणा सरकार के 2 जून, 1989 के परिपत्र सं. 6/38/3 पी. आर. (एफ. डी.)-87 के संदर्भ में 12 साल की नियमित सेवा के उद्देश्य के लिए '1 परिणाम के रूप में सेवा प्रदान किए जाने को गिना जा सकता है, यह संक्षिप्त प्रश्न है जिसे विचार के लिए रखा गया है-उस संदर्भ को समझने के लिए जिसमें यह प्रश्न उत्पन्न हुआ है, तथ्यों पर संक्षेप में ध्यान दिया जा सकता है।

(2) 1 जनवरी को 4,0,1980, याचिकाकर्ता 5 को तदर्थ आधार तदर्थ सहायक अभियंता के रूप में नियुक्त किया गया था। द्वारा चुने जाने पर हरियाणा लोक सेवा आयोग, उन्हें 29 जनवरी, 1982 को नियमित नियुक्ति आदेश दिया गया था। 15 जनवरी, 1992 को याचिकाकर्ता ने एक अभ्यावेदन दिया कि 4 जनवरी, 1980 को नियुक्त होने के बाद, उसने 12 साल की सेवा पूरी कर ली है और वह इसके चयन ग्रेड के अनुदान का हकदार है। 4, 100-5,30यू हरियाणा सरकार द्वारा अधिसूचित नीतिगत निर्णय के

अनुसार-2 जून, 1989 के पत्र के माध्यम से। सरकार ने याचिकाकर्ता के दावे को प्रतिग्रहण करना नहीं किया। नतीजतन, उन्होंने वर्तमान रिट याचिका द्वारा से इस अदालत का दरवाजा खटखटाया है। याचिकाकर्ता न केवल 2 जून, 1989 के पत्र पर अपना दावा करता है, बल्कि अजीत कुमार जैन बनाम पंजाब राज्य, (1) ब्रिश् भान मित्तल बनाम हरियाणा राज्य, 1993 की सिविल रिट याचिका संख्या 6235, जिसका निर्णय 17 सितंबर, 1993 को किया गया था और सुरेश चंदर छाबड़ा बनाम हरियाणा राज्य, सिविल रिट याचिका संख्या 389, जिसका निर्णय 30 अगस्त, 1994 को किया गया था, में इस न्यायालय की विभिन्न खंड पीठों के तीन फैसलों पर भी अपना दावा करता है।

(3) प्रतिवादी याचिकाकर्ता के दावे का विरोध करते हैं। यह बताया गया है कि 2 जून, 1989 के परिपत्र के तहत, एक अधिकारी "12 साल की नियमित सेवा" प्रदान करने के बाद ही चयन श्रेणी का हकदार बन जाता है। प्रतिवादी का कहना है कि याचिकाकर्ता द्वारा तदर्थ आधार तदर्थ प्रदान की गई सेवा की अवधि को ध्यान में नहीं रखा जा सकता है। चूंकि याचिकाकर्ता को नियमित आधार पर नियुक्त किया गया है-29 जनवरी, 1982 के आदेश के अनुसार वह 28 जनवरी, 1994 के बाद ही चयन श्रेणी के अनुदान के लिए विचार किए जाने के योग्य बन गया। चूंकि याचिका की सुनवाई करने वाली पीठ को ब्रिश् भान मित्तल के मामले में व्यक्त विचार के बारे में कुछ आपत्तियां थीं, इसलिए उनके अध्यक्षों ने निर्देश दिया है कि इस मुद्दे पर एक बड़ी पीठ द्वारा विचार किया जाए।

(4) एक अन्य मामला। सिविल रिट याचिका सं. -5716 1994 का (ज्ञान सिंह और अन्य बनाम हरियाणा राज्य आदि) उनके प्रभुत्वों के सामने भी सूचीबद्ध किया गया था। मामला 1994 की सिविल रिट याचिका संख्या 15034 में निर्णय की प्रतीक्षा करने के लिए स्थगित कर दिया गया है, श्री के. के. जगिया, मैसर्स ज्ञान सिंह आदि के विद्वान अधिवक्ता द्वारा हस्तक्षेप करने की अनुमति के लिए एक आवेदन किया गया है। पीठ ने इन दोनों मामलों में वकील को सुना।

(5) याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया है कि चूंकि सेवा की अवधि एक कर्मचारी के वेतन और पेंशन को निर्धारित करती है, इसलिए 'नियमित सेवा' शब्द का अर्थ 'नियमित सेवा' होना चाहिए। निरंतर या एकात्मक सेवा। उन्होंने यह तर्क देने के लिए 'इकैक्स पे टोर इकल डब्ल्यू ओआरके' सिद्धांत का भी आह्वान किया है कि जिन लोगों ने समान संख्या में ओआईआई वर्षों के लिए सेवा की है, उन्हें समान रूप से भुगतान किया जाना चाहिए। अर्जित वकीलों ने ऊपर उल्लिखित तीन निर्णयों पर दृढ़ता से भरोसा किया है। दोनों तरफ विद्वान वकील और न ही तदर्थवादी-हरियाणा राज्य ने तर्क दिया है कि 2 जून, 1989 के परिपत्र के तहत, एक कर्मचारी केवल 'नियमित' सेवा के निर्धारित वर्षों के पूरा होने पर उच्च स्तर के वेतन का हकदार है और तदर्थ सेवा को वरिष्ठ स्तर या चयन ग्रेड के लिए उसकी पात्रता निर्धारित करने के उद्देश्य को ध्यान में नहीं रखा जा सकता है।

I.L.R. Punjab and Haryana (1995)2

(1) 1992 (1) आर. एस. जे. 362

Rakesh Kumar Singla v. State of Haryana and another
(per J. L. Gupta, J.) F.B.

(6) संबंधित दलैलों पर विचार करने के लिए आगे बढ़ने से पहले, जे. यू. एन. 2,1989 के परिपत्र की सामग्री पर ध्यान देना उचित होगा। यह 'नीचे' लिखा हुआ है:—

"सं. 6/38/3 PR (FD)-87, दिनांक 2 जून, 1989 से
वित्तीय आयुक्त और सरकार के सचिव। हरियाणा, वित्त विभाग।

को।

1. सभी विभागों के प्रमुख, आयुक्त, अंबाला/हिसार प्रभाग;
हरियाणा में उपायुक्त और उप-मंडल अधिकारी (सिविल);
2. पंजीयक, पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय, चंडीगढ़।

दिनांक, चंडीगढ़, 2 जून, 1989,

विषय: वेतनमान में संशोधन-एच. सी. एम. एस. (डॉक्टर), उप अधीक्षण अभियंताओं के वेतनमान में विसंगतियों को दूर करना।

साहब,

मुझे हरियाणा सरकार-वित्त विभाग पत्र सं. 6/38/3 पी. आर. (एफ. डी.)-87, दिनांक 16 मई, 1989 का संदर्भ आमंत्रित करने का निर्देश दिया गया है, जिसमें एच. सी. एम. एस. डॉक्टरों, पुलिस उपाधीक्षकों और अधीक्षण अभियंताओं के वेतनमान को संशोधित किया गया था।

1 मई, 1989 से प्रभावी। इस मामले पर आगे विचार किया गया है और सावधानीपूर्वक विचार करने के बाद राज्य सरकार ने 1 मई, 1989 से डॉक्टरों और इंजीनियरों के वेतनमान में संशोधन करने का निर्णय लिया है, जैसा कि नीचे बताया गया है:—

एस. नहीं। पद का नाम	मौजूदा पैमाने	वेतन के संशोधित पैमाने
1. एचसी1एमएस (डॉक्टर) कक्षा। और 11	2,200—4,000	2,200—4,000
	+एनपीए	+एनपीए
	3,000—4,500	3,000—4,500
	(8 के बाद वर्षों का नियमित सेवा)	(5 के बाद वर्षों का नियमित सेवा)
2. इंजीनियरों ईई/ईई/एसडीओ / एसडीई (कक्षा। और II)	4,100—5,300	4,100—5,300
	(18 के बाद वर्षों का नियमित सेवा)	+एनपीए (12 के बाद ए. आर. एफ. साल नियमित सेवा)
	2,200—4,000)	2,200—4,000
	2,200—3,500	3,000—4,500
		(5 के बाद वर्षों का नियमित सेवा)

4,100-5,300 (12 साल की नियमित सेवा के बाद)।

इन कर्मचारियों के वेतन को पंजाब सिविल सेवा नियम, खंड में निर्धारित सामान्य नियमों के अनुसार नए संशोधित वेतनमान में बदला जा सकता है। मैं भाग लेता हूँ। आई.

एसडी/-
(एस. के. सेक्सेना),
वित्तीय आयुक्त के लिए संयुक्त सचिव वित्त (पीआर)
& सचिव #36 #
हरियाणा, वित्त विभाग।

(7) 16 मई, 1990 के पत्र के माध्यम से, सरकार ने 2 जून, 1989 के पत्र को आंशिक

Rakesh Kumar Singla v. State of Haryana and another
(per J. L. Gupta, j.) F.B.

रूप से संशोधित करने का निर्णय लिया। यह प्रावधान किया गया था कि वरिष्ठ स्तर "पांच साल की नियमित संतोषजनक सेवा के बाद" स्वीकार्य होगा। यह भी प्रावधान किया गया था कि चयन श्रेणी किसी व्यक्ति के लिए "12 साल की नियमित संतोषजनक सेवा के बाद 20 प्रतिशत कार्ड पदों तक सीमित" स्वीकार्य होगी।

(8) विचार के लिए पहला सवाल यह उठता है कि क्या नियमित सेवा का मतलब निरंतर सेवा है और इसमें विज्ञापन सेवा भी शामिल है?

(9) सामान्य व्याख्या का नियम यह है कि किसी विधान, साधन या दस्तावेज़ के शब्दों को उनका स्पष्ट और स्वाभाविक अर्थ दिया जाना चाहिए। शब्दों को उनका साधारण अर्थ दिया जाना चाहिए। दस्तावेज़ की भाषा को व्याकरणिक रूप से पढ़ा जाना चाहिए। विधान का उद्देश्य और वह संदर्भ जिसमें विशेष शब्दों का उपयोग किया गया है, न्यायिक व्याख्या के लिए अनुमेय इनपुट हैं। चिन्नाप्पा रेड्डी, जे. के शब्दों में "व्याख्या 'पाठ' और 'संदर्भ' पर निर्भर करती है। यदि पाठ बनावट है, तो संदर्भ वह है जो रंग देता है।" आइए पहले 'पाठ' और 'संदर्भ' देखें।

(10) 2 जून के पत्र का अवलोकन। 1989 जैसा कि ऊपर पुनः प्रस्तुत किया गया है, यह दर्शाता है कि डॉक्टर और इंजीनियर जो प्रथम और द्वितीय श्रेणी के पदों पर हैं, वे निर्धारित "नियमित संतोषजनक सेवा के वर्षों" के पूरा होने पर वरिष्ठ पैमाने या चयन ग्रेड के अनुदान के हकदार हैं। 'नियमित' शब्द लैटिन अभिव्यक्ति 'रेगुला' से लिया गया है जिसका अर्थ है 'एक नियम'। वेबस्टर्स थर्ड न्यू इंटरनेशनल डिक्शनरी के अनुसार, 'नियमित' का अर्थ है "स्थापित या निर्धारित उपयोगों, नियमों या अनुशासन के अनुरूप चुना गया।" यह "एक निर्धारित नियम मानक या स्थापित पैटर्न के अनुरूपता" का संकेत दे सकता है। *कार्पस ज्यूरिस* सेकंडम अन्य बातों के साथ साथ, 'नियमित' का अर्थ अन्य बातों के साथ-साथ "नियम या नियमों द्वारा शासित; विधिवत अधिकृत; नियम के अनुसार बनाया गया; कानून या प्रथा के अनुरूप; एक स्थापित नियम, कानून, प्रकार या सिद्धांत या एक निर्धारित मोड या स्थापित प्रथागत रूपों के लिए आक्रामक" के रूप अन्य बातों के साथ साथ परिभाषित किया गया है।

(11) यदि 'पाठ' का शाब्दिक अर्थ लगाया जाता है और 'नियमित' शब्द को इसका सादा अर्थ दिया जाता है, तो इसका अर्थ है कि सेवा को कानून और नियमों के अनुरूप होना चाहिए। जब संदर्भ के आलोक में जांच की जाती है, तो इसका मतलब है कि व्यक्ति को कानून के अनुसार नियुक्त किया जाना चाहिए था और कानून के अनुरूप निर्धारित वर्षों तक पद पर बने रहना चाहिए था। इसके विपरीत, 'निरंतर' शब्द का अर्थ पूरी तरह से अलग है। इसका अर्थ "बिना जुड़े, विस्तारित या लंबे समय तक" के रूप में परिभाषित किया गया है अनुक्रम का पृथक्करण या व्यवधान; अखंड, निरंतर, निर्बाध, बिना विराम, समाप्ति या व्यवधान के या समय के मध्यवर्ती स्थान के बिना "एक नट-स्लील में, 'निरंतर' का अर्थ केवल निर्बाध होता है। यह 'नियमित' का पर्याय नहीं है।

(12) ऐसा हो सकता है कि एक विशिष्ट संदर्भ में और एक विशेष अधिनियम में, 'नियमित' और 'निरंतर' अभिव्यक्तियाँ ओवरलैप हो सकती हैं। हालाँकि, सेवा न्यायशास्त्र में, 'नियमित सेवा' अभिव्यक्ति का एक अलग अर्थ है। इसका अर्थ यह समझा जाता है कि सेवा प्रदान की गई है: किसी व्यक्ति को निर्धारित प्रक्रिया के लिए चुने जाने के बाद और यह कि यह कानून और नियमों के अनुरूप है। यह 'निरंतर सेवा' से अलग है। एक नियुक्त व्यक्ति, एक छुट्टी रिक्ति के खिलाफ, लगातार एक पद पर रह सकता है लेकिन उसकी सेवा 'नियमित' नहीं हो सकती है। यह बिना किसी रुकावट के हो सकता है लेकिन यह अनावश्यक रूप से नियमों और कानून के अनुरूप नहीं हो सकता है। यह केवल एक अंतरिम व्यवस्था है। यह एक *तदर्थ नियुक्ति* है जो किसी विशेष स्थिति या आवश्यकता को पूरा करने तदर्थ की जाती है। यह नियमित नहीं है। यह नहीं होता है। कानून और नियमों का पालन करें। उदाहरण के लिए, लोक सेवा आयोग द्वारा विज्ञापन और चयन के बाद नियमों के अनुसार कक्षा टी और द्वितीय सेवाओं में पद पर सीधी नियुक्ति की जा सकती है। हालाँकि, जब तक आयोग द्वारा नियमित चयन नहीं किया जाता है और उसके द्वारा अनुशंसित व्यक्ति की नियुक्ति नहीं की जाती है, तब तक विभाग विशुद्ध रूप से तदर्थ आधार तदर्थ चयन किए बिना *उपलब्ध रिक्ति* को भर सकता है। इस प्रकार नियुक्त व्यक्ति नियमित नियुक्ति के लिए भी प्रतिस्पर्धा कर सकता है। उसे चुना या अस्वीकार किया जा सकता है। यदि चुना जाता है, तो वह नियमित नियुक्ति के लिए विचार किए जाने का हकदार होगा। अन्यथा, उनकी सेवा 'नियमित' नहीं होगी। निर्धारित प्रक्रिया का पालन किए बिना प्राधिकरण द्वारा की गई व्यक्ति की नियुक्ति 'नियमित' नहीं होगी। नियमों के अनुसार उनकी नियुक्ति तक ऐसे व्यक्तियों द्वारा प्रदान की गई सेवा की अवधि इस तथ्य के बावजूद 'नियमित' नहीं होगी कि यह निरंतर हो सकती है। नियमित सेवा नियमों के अनुसार नियुक्ति के बाद और निर्धारित प्रक्रिया का पालन करने के बाद ही शुरू होगी।

(13) सरकार निश्चित रूप से 'तदर्थ', 'निरंतर' और 'नियमित' सेवा के अर्थ से अवगत है। यदि उसका इरादा वरिष्ठ स्तर या चयन श्रेणी प्रदान करने के उद्देश्य से केवल तदर्थ या निरंतर सेवा का लाभ प्रदान करना था, तो वह तदर्थ प्रदान कर सकता था। यह तथ्य कि उसने नियमित सेवा की निर्धारित अवधि के पूरा होने तदर्थ ही लाभ देने का विकल्प चुना है, यह दर्शाता है कि इसका उद्देश्य तदर्थ या अस्थायी सेवा की अवधि को *बाहर करना* था। कुछ मामलों में, यहां तक कि निरंतर सेवा भी। द्वारा जारी परिपत्र में उपयोग किए गए शब्द सरकार स्पष्ट है। इनका अर्थ स्पष्ट है। सरकार की मंशा स्पष्ट है। दस्तावेज़ के 'पाठ' और 'संदर्भ' में कोई संदेह नहीं है कि सरकार का इरादा केवल ऐसे व्यक्तियों को लाभ प्रदान करना था जिन्होंने 'नियमित सेवा' की अपेक्षित अवधि पूरी कर ली थी। दूसरों पर वोट करें।

(14) याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकील का तर्क है कि तदर्थ आधार तदर्थ *प्रदान की* जाने वाली सेवा को वेतन निर्धारण के समय और यहां तक कि पेंशन की गणना के उद्देश्य से भी ध्यान में रखा जाता है। निस्संदेह ऐसा ही है। हालांकि, ये वैधानिक नियमों के तहत प्रदान किए गए लाभ हैं। एक व्यक्ति तदर्थ आधार तदर्थ काम *करते हुए* वेतनवृद्धि अर्जित करता है। ये वेतनवृद्धि सेवा की शुद्ध अवधि पर आधारित हैं। यह भी सच है कि किसी व्यक्ति द्वारा तदर्थ या कार्य-प्रभारित आधार तदर्थ *प्रदान की गई* सेवा की अवधि को किसी व्यक्ति द्वारा अपनी पेंशन की गणना करते समय प्रदान की जाने वाली नियमित सेवा में जोड़ा जाता है। यह वैधानिक नियमों द्वारा प्रदान किया गया एक लाभ भी है। हालांकि, वरिष्ठ स्तर या चयन ग्रेड के अनुदान के मामले में, सक्षम प्राधिकारी ने केवल नियमित आधार पर प्रदान की गई सेवा की अवधि को ध्यान में रखते हुए एक सचेत निर्णय लिया है। जाहिरा तौर पर, सरकार द्वारा जारी परिपत्र का उद्देश्य केवल उस व्यक्ति को कुछ पदोन्नति का अनुदान सुनिश्चित करना है जिसने निर्धारित वर्षों की संख्या के लिए नियमित आधार पर काम किया है। नियम और परिपत्र के उद्देश्य स्पष्ट रूप से अलग हैं। सामान्य तौर पर, राज्य की प्रथम और द्वितीय श्रेणी की सेवाओं में काम करने वाले इंजीनियरों या डॉक्टरों को लंबे वर्षों की सेवा के बावजूद पदोन्नति नहीं मिल रही थी-ऐसा प्रतीत होता है कि 2 जून, 1089 का परिपत्र ठहराव को दूर करने के लिए जारी किया गया था। नतीजतन, प्राधिकरण ने उच्च स्तर के अनुदान को केवल ऐसे व्यक्तियों तक सीमित करने का निर्णय लिया जिन्होंने निर्धारित अवधि के लिए नियमित सेवा प्रदान की थी। वरिष्ठ स्केल या चयन ग्रेड का अनुदान पदोन्नति की प्रकृति में होता है। यह केवल रनिंग स्केल में वृद्धि का अनुदान नहीं है- नतीजतन, सरकार ने पात्रता की एक शर्त निर्धारित की है। इसकी कार्रवाई को अनुचित या अनुचित नहीं कहा जा सकता है।

(15) इस मामले का एक और पहलू भी है। तदर्थ सेवा की *अवधि वास्तव में* वरिष्ठता तदर्थ *नहीं मानी* जाती है। पश्चिम बंगाल राज्य और अन्य *बनाम अघोर नाथ डे* और *अन्य (2) में*, सरकार द्वारा वरिष्ठता निर्धारित करने के उद्देश्य से विभिन्न व्यक्तियों द्वारा उनके नियमितीकरण तदर्थ तारीख से पहले प्रदान तदर्थ गई तदर्थ सेवा तदर्थ अवधि को ध्यान में नहीं रखा गया था। पश्चिम बंगाल सरकार की कार्रवाई को कलकत्ता उच्च न्यायालय ने चुनौती दी थी। हालांकि, राज्य द्वारा दायर अपील को स्वीकार कर लिया गया और यह माना गया कि तदर्थ नियुक्ति नियम 11, अवधि के प्रावधानों के अनुसार नहीं तदर्थ गई थी। अघोर नाथ डे आदि द्वारा 26 फरवरी, 1980 को उनकी सेवाओं को नियमित करने से पहले की गई सेवा को "उनकी वरिष्ठता को देखते हुए लोमड़ी नहीं माना जा सकता है।" इसी तरह, चंबेल सिंह बनाम *हरियाणा राज्य और एक अन्य (3) मामले में इस* अदालत की एक पूर्ण पीठ ने कहा कि "संवर्ग में नियुक्त व्यक्ति की वरिष्ठता निर्धारित करने के लिए तदर्थ सेवा को नहीं गिना जा सकता है।" चूंकि वरिष्ठ स्तर और चयन श्रेणी पदोन्नति की प्रकृति में हैं, ऐसा प्रतीत होता है कि सरकार ने उन व्यक्तियों को लाभ के अनुदान को सीमित कर दिया है जिन्होंने 'नियमित' सेवा के वर्षों की निर्धारित संख्या को पूरा किया था। अन्यथा, यह विसंगतिपूर्ण स्थिति पैदा कर सकता था कि एक व्यक्ति हालांकि कनिष्ठ है, लेकिन उसने निर्धारित वर्षों की सेवा पूरी कर ली है, वह उच्च स्तर का हकदार बन

जाता, जबकि उसका वरिष्ठ, जिसे पहले नियमित नियुक्ति के लिए चुना गया था, निचले स्तर पर काम कर रहा होता। इस तरह की मंशा के लिए सरकार को जिम्मेदार नहीं ठहराया जा सकता है। वास्तव में, परिपत्र की भाषा स्पष्ट रूप से इस तरह के परिणाम के खिलाफ है।

(16) इस स्तर पर, 16 मई के पत्र का उल्लेख करना भी प्रासंगिक है। 1990 में सरकार द्वारा जारी 2 जून, 1989 के परिपत्र को आंशिक रूप से संशोधित किया गया था और यह प्रावधान किया गया था कि चयन श्रेणी का अनुदान "कैडर पदों के 20 प्रतिशत तक सीमित" होगा। इसका मतलब यह है कि यदि 100 पदों के कैडर में 50 व्यक्तियों ने "12 साल की नियमित संतोषजनक सेवा" की निर्धारित प्रति अवधि पूरी कर ली है, तो चयन श्रेणी सभी के लिए स्वीकार्य नहीं होगी, बल्कि केवल सबसे वरिष्ठ 20 व्यक्तियों के लिए स्वीकार्य होगी बशर्ते उनका प्रदर्शन संतोषजनक हो। चीजों की प्रकृति में, वरिष्ठता चयन ग्रेड के अनुदान में प्रासंगिक विचारों में से एक होगी। इससे यह अपरिहार्य निष्कर्ष निकलता है कि सेवा की ऐसी अवधि जिसे वरिष्ठता के निर्धारण के उद्देश्य से ध्यान में नहीं रखा जा सकता है, उसे वरिष्ठ स्तर या चयन श्रेणी के अनुदान के दावे पर विचार करते समय भी ध्यान में नहीं रखा जा सकता है।

(17) याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकील ने तब समान कार्य के लिए समान वेतन के सिद्धांत का आह्वान किया है ताकि यह तर्क दिया जा सके कि जिस व्यक्ति ने समान संख्या में वर्षों की सेवा की है, वह समान वेतन के अनुदान का हकदार होना चाहिए। यह निस्संदेह सच है कि संविधान के अनुच्छेद 38 (2) के आधार पर राज्य को आय में असमानताओं को कम करने का प्रयास करना होगा। कि "पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए समान काम के लिए समान वेतन है"। संविधान के अनुच्छेद 1 वी के प्रावधानों में राज्य के उद्देश्य और उद्देश्य शामिल हैं। इनका उद्देश्य 'अनुचित या अनुचित सौदेबाजी' का निवारण करना है। अनुच्छेद 38 और 39 में निहित सिद्धांतों पर न्यायिक रूप से विचार किया गया है। दैनिक *मूल्यांकन आकस्मिक श्रम, पी एंड टी विभाग बनाम भारत संघ और अन्य* (4) में, उनके लॉर्डशिप्स (पैरा 6) द्वारा यह देखा गया था कि "तथ्यों पर और इस मामले की परिस्थितियों में, नियमित रूप से भर्ती किए गए कर्मचारियों और आकस्मिक कर्मचारियों में कर्मचारियों का वर्गीकरण संबंधित *नियमित संवर्गों में कर्मचारियों को देय न्यूनतम वेतन से कम भुगतान करने के उद्देश्य से, विशेष रूप से विभाग के सबसे कम स्तरों में, जहां वेतनमान सबसे कम है, मान्य नहीं है।*" (जोर दिया गया)। इसी तरह यू. पी. *आयकर विभाग आकस्मिक वेतनभोगी कर्मचारी कल्याण संघ बनाम भारत संघ और अन्य* (5) में, जहां "आकस्मिक वेतन पाने वाले कर्मचारियों" को "विभाग के चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारियों द्वारा लिए जा रहे वेतन और भत्तों से कम दैनिक श्रेणी के श्रमिकों के रूप में मजदूरी का भुगतान किया जा रहा था, असंतोषजनक माना गया। तदनुसार, यह निर्देश दिया गया कि चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारियों का काम करने वाले कर्मचारियों को वेतन दिया जाए समान दरों पर भुगतान किया जाना चाहिए तथापि, जैसा कि अखिल भारतीय आशुलिपिक संघ बनाम भारत संघ (6) में उच्चतम न्यायालय के *उनके प्रभुत्वों द्वारा* देखा गया है, समान वेतन की समस्या का गणितीय सूत्र में अनुवाद *नहीं किया जा सकता है और मूल्य निर्णय* की एक निश्चित राशि प्रशासनिक अधिकारियों के पास छोड़ी जानी चाहिए, जिसके साथ न्यायालय केवल तभी हस्तक्षेप कर सकता है जब भेदभाव तर्कहीन हो, बिना किसी आधार या दुर्भावना के। भले

ही कार्य समान हों, लेकिन जिम्मेदारियां या काम की गुणवत्ता अलग-अलग हो सकती है। ऐसी स्थिति में, विभेदक उपचार की अनुमति है।

(18) उपरोक्त के अलावा, यह भी स्पष्ट है कि न तो संविधान और न ही नियम पूर्ण समानता पर विचार करते हैं। तर्कसंगत आधार पर वर्गीकरण किया जा सकता है। जिस तरह योग्यता के आधार पर पदोन्नति आदि के मामले में भेदभावपूर्ण व्यवहार किया जा सकता है, उसी तरह सक्षम प्राधिकारी यह तय कर सकता है कि विभिन्न सेवाओं के उच्च पदों पर कर्मचारियों को पदोन्नति या उच्च वेतनमान आदि केवल तभी प्रदान किया जाएगा जब वे नियमों के अनुसार चुने गए हों और निर्धारित अवधि के लिए संतोषजनक तरीके से काम किया हो। उदाहरण के लिए, एक व्यक्ति जिसे तदर्थ आधार पर भर्ती किया गया है, उसे नियमित चयन के समय अस्वीकार किया जा सकता है। उपयुक्त उम्मीदवारों की पर्याप्त संख्या उपलब्ध नहीं होने के कारण नियमित चयन के लिए अस्वीकृति के बावजूद उसे तदर्थ आधार पर सेवा में जारी रखने की अनुमति दी जा सकती है। फिर भी, वह उस व्यक्ति से वरिष्ठ होने का दावा नहीं कर सकता जिसे नियमित भर्ती के लिए उपयुक्त पाया गया है। ऐसा व्यक्ति फिर से प्रतिस्पर्धा कर सकता है लेकिन फिर भी अस्वीकार किया जा सकता है। एक अन्य व्यक्ति जिसने तदर्थ आधार पर काम नहीं किया है, का चयन किया जा सकता है। वह उस व्यक्ति से जूनियर हो जाएगा जिसे ऐसे बाद के चयन के समय चुना गया है। यदि ऐसे तदर्थ कर्मचारी को उसके द्वारा प्रदान की गई सेवा का लाभ दिया जाता है और इस प्रकार उच्च वेतनमान का हकदार माना जाता है, तो राज्य की कार्रवाई को अनुच्छेद 14 और 16 में निहित समानता की गारंटी का उल्लंघन करने के रूप में चुनौती दी जा सकती है। यदि ऐसी स्थिति से बचने के लिए राज्य सरकार यह तय करती है कि उच्च वेतनमान या चयन ग्रेड केवल उन व्यक्तियों को ही स्वीकार्य होगा, जिन्होंने नियमित सेवा के आवश्यक वर्षों में काम किया है, तो यह केवल राज्य द्वारा 'मूल्य निर्णय' का प्रयोग है। यह 'समान काम के लिए समान वेतन' के सिद्धांत के खिलाफ नहीं है। ऐसी स्थिति में, 'नियमित सेवा' और 'तदर्थ सेवा' के बीच भेद पर आधारित वर्गीकरण पूरी तरह से कानूनी और वैध होगा।

(19) उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, यह माना जाता है कि राज्य सरकार की कार्रवाई 'समान काम के लिए समान वेतन' के सिद्धांत का उल्लंघन नहीं करती है।

(20) याचिकाकर्ताओं के विद्वान अधिवक्ता ने यह तर्क देने के लिए इस न्यायालय के साथ-साथ सर्वोच्च न्यायालय के माननीयों द्वारा दिए गए कुछ निर्णयों को संदर्भित किया है कि कार्रवाई 'समान काम के लिए समान वेतन' के सिद्धांत का उल्लंघन करती है। विद्वान अधिवक्ता ने उपरोक्त निर्दिष्ट तीन निर्णयों पर दृढ़ता से भरोसा किया है। इन निर्णयों में से पहला अजीत कुमार जैन के मामले में था। उन्हें पंजाब ट्यूबवेल कॉरपोरेशन लिमिटेड में एक कनिष्ठ अभियंता के रूप में भर्ती किया गया था। अप्रैल 11, 1983 के आदेश के अनुसार, उन्हें एक सहायक अभियंता के काम को देखने का आदेश दिया गया था, लेकिन उन्हें कनिष्ठ अभियंता के पद का वेतन दिया गया था। उन्होंने 1985 की C.W.P. No. 4733 दाखिल करके निगम की कार्रवाई को चुनौती दी। 6 फरवरी, 1987 के आदेश द्वारा, रिट याचिका को स्वीकार कर लिया गया और उन्हें सहायक अभियंता के पद के वेतन और भत्ते के हकदार माना गया। 2,200-4,000 रुपये के जूनियर स्केल में सेवा के आठ साल पूरे होने पर, उन्होंने 3,000-4,500 रुपये के सीनियर स्केल में वेतन का दावा किया। निगम ने इस दावे का इस आधार पर विरोध किया कि पंजाब सरकार के आदेश (जिसे निगम द्वारा अपनाया गया था) के मद्देनजर, वरिष्ठ स्केल "8 साल की नियमित सेवा के बाद" स्वीकार्य था। डिवीजन बेंच ने 'समान काम के लिए समान वेतन' के सिद्धांत का आह्वान किया और कहा कि चूंकि याचिकाकर्ता ने बिना किसी रुकावट या ब्रेक के आठ साल की सेवा पूरी कर ली है, इसलिए वह स्थायी कर्मचारियों की तरह वरिष्ठ स्केल में रखे जाने के हकदार हैं। यह आगे कहा गया था कि संदर्भ में 'नियमित' शब्द का सामान्य अर्थ "निरंतर या सुसंगत" होगा। उनके लॉर्डशिप्स ने यह भी देखा कि "चूंकि 'समान काम के लिए समान वेतन' के सिद्धांत का लाभ पहले ही तदर्थ कर्मचारियों, कैजुअल लेबर, अस्थायी कर्मचारियों को भी दे दिया गया है, इसलिए यह मानने की कोई गुंजाइश नहीं है कि एक व्यक्ति जिसने बिना किसी ब्रेक के आठ साल तक पद पर काम किया है, उसे इस सिद्धांत का लाभ देने से वंचित कर दिया जाना चाहिए"। इस निष्कर्ष पर पहुंचने में, उनके लॉर्डशिप्स ने सुप्रीम कोर्ट के राज कंता बनाम वित्तीय आयुक्त, पंजाब (7) और ए. के. चटर्जी बनाम भारत संघ और अन्य (8) मामलों के निर्णयों पर भरोसा किया है और दैनिक रेटेड कैजुअल लेबर कर्मचारी, पी एंड टी विभाग बनाम भारत संघ और अन्य (9) और दिल्ली नगरपालिका कर्मचारी संघ बनाम भारत संघ (10) मामलों में दिए गए निर्णयों को प्रतिष्ठित किया है। दो अलग-अलग बेंचों के समक्ष विचार के लिए बाद में आए दो मामलों में, अजीत कुमार के मामले में दिए गए निर्णय पर भरोसा किया गया और वरिष्ठ स्केल आदि के अनुदान के लिए संबंधित याचिकाकर्ताओं के दावे को बरकरार रखा गया।

(21) चूंकि अजीत कुमार के मामले में 'नियमित' शब्द के अर्थ और 'समान काम के लिए समान वेतन' के सिद्धांत पर निर्णय सर्वोच्च न्यायालय के माननीयों के निर्णयों पर आधारित है, इसलिए इन निर्णयों को ध्यान देना उचित है।

(22) इनमें से पहला निर्णय श्रीमती राज कांत (उपरोक्त) के मामले में है। यह मामला

I.L.R. Punjab and Haryana (1995)2

पंजाब प्रतिभूति भूमि कार्यकाल अधिनियम के तहत दर्ज किया गया था। अधिनियम की खंड 9 (i) हाई अन्य बातों के साथ अन्य बातों के साथ-साथ यह प्रावधान किया गया है कि "कोई भी भूमि मालिक किसी किरायेदार को बाहर निकालने के लिए सक्षम नहीं होगा, सिवाय इसके कि ऐसा किरायेदार-(ii) बिना पर्याप्त कारण के नियमित रूप से किराया देने अन्य बातों के साथ साथ विफल रहता है।"राजस्व अदालतों ने यह विचार रखा था कि "पुरुष?यह तथ्य कि किरायेदारों ने 1961 के खरिफ के किराए के भुगतान में एक ही चूक की थी, अधिनियम की खंड 9 (1) (ii) द्वारा परिकल्पित निष्कासन के जुर्माने को आकर्षित करने के लिए पर्याप्त था।हालांकि, उच्च न्यायालय ने लिया

- (7) ए. टी. आर. 1980 एस. सी. 1964
- (8) ए. टी. आर. 1991 एस. सी. 996.
- (9) ए. टी. आर. 1967 एस. सी. 2342.
- (10) ए. टी. आर. 1988 एस. सी. 517.

राकेश कुमार सिंगला *बनाम* हरियाणा का जटाते और अन्य 479 (प्रति जे. एल. गुप्ता, जे.) एफ. बी.

विचार यह है कि 'र्यूगलरली' शब्द की उचित व्याख्या पर यह प्रतीत होगा कि विधानमंडल ने इस बात पर विचार नहीं किया कि निष्कासन का आदेश तुरंत दिया जाना चाहिए, भले ही एक भी चूक, हालांकि अस्पष्ट, किरायेदार द्वारा की गई हो, जो व्याख्या विधान के घोषित उद्देश्य के खिलाफ होगी जो किरायेदारों को आगे बढ़ाने और सुधारने के लिए थी। सर्वोच्च की उनकी प्रभुताएँ न्यायालय ने उच्च न्यायालय द्वारा लिए गए दृष्टिकोण को उलट दिया और अभिनिर्धारित किया (पैरा 8-; कि "विधानमंडल स्पष्ट रूप से 'नियमित रूप से' शब्द का उपयोग करने का इरादा रखता है जिसका अर्थ है बिना किसी भंग या चूक के एक वर्दी और लगातार किराए में किराए का भुगतान। विधानमंडल ने कभी इस बात पर विचार नहीं किया कि एक भी चूक को माफ किया जा सकता है। उनके प्रभुत्वों ने आगे कहा (पैरा 10) कि "निष्कासन से बचने के लिए, किरायेदार को कम से कम किराए के भुगतान में नियमित होना चाहिए और यदि वह अपने चूक के परिणामों से छुटकारा पाना चाहता है, तो उसे पर्याप्त कारण साबित आदेशना होगा।" इस निर्णय पर विचार करने पर यह स्पष्ट होता है 'नियमित रूप से' शब्द को "किराए का भुगतान" के रूप में परिभाषित किया गया था बिना किसी डिफ़ॉल्ट उल्लंघन के एक समान और सुसंगत तरीके से" कानून और उसके उद्देश्य की सामान्य भाषा का संदर्भ। अजीत कुमार के मामले की सुनवाई कर रही डिवीजन बेंच ने शब्दों की व्याख्या की बिना किसी उल्लंघन या डिफ़ॉल्ट के' का अर्थ है 'बिना किसी उल्लंघन या उल्लंघन के'। अत्यंत सम्मान के साथ, इसकी पाठ या व्याख्या द्वारा पुष्टि नहीं की गई थी-परिपत्र का पाठ जो खंडपीठ के समक्ष विचारार्थ आया। ऐसा प्रतीत होता है कि बेंच ने 'रेगुलर' शब्द का अर्थ पूर्णतः लगाया गलत सन्दर्भ और इसे पर्यायवाची मानने में गलती हुई 'निरंतर' या 'बिना किसी रुकावट के'।

(23) ए. के. चटर्जी के मामले में निर्णय पर भी ध्यान दिया जा सकता है। इस मामले में, उनके लॉर्डशिप एक अंतर-लोक्यूटरी आवेदन निपट रहे थे और उन्होंने कुछ अंतरिम निर्देश दिए थे। इनमें से एक दिशा निम्नलिखित शब्दों में थी:—

“कुछ शिकायतें हैं कि सहायक कॉलर्ट्स के संवर्ग में जूनियर टाइम स्केल से लेकर सीनियर टाइम स्केल तक पदोन्नति नहीं की गई है। यह भी निर्देश देना आवश्यक है-हम तदनुसार तदर्थ करें-कि यदि सहायक कलेक्टर के संवर्ग में किसी पदोन्नति अधिकारी ने 4 साल की सेवा पूरी कर ली है, चाहे वह नियमित हो, अस्थायी हो या तदर्थ/उसे उसतारीख से प्रभावी वरिष्ठ समय पैमाना दिया जाएगा जिस दिन उसने, जैसा भी मामला हो, निर्धारित चार साल की आवश्यक सेवा पूरी कर ली है।

(24) उपरोक्त निर्देश अनिवार्य रूप से उस तथ्यात्मक स्थिति की पृष्ठभूमि में था जैसा कि न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत किया गया था कि

मुकदमेबाजी विचाराधीनता रहने के कारण, कैडर के कई पद खाली पड़े थे, जिसके परिणामस्वरूप राजस्व संग्रह प्रभावित हो रहा था। अत्यधिक सम्मान के साथ, तदर्थ प्रतीत होता है कि उपरोक्त निर्देशों में कानून का अर्थ यह नहीं है कि एक सहायक कलेक्टर को "चार साल की सेवा, चाहे वह नियमित हो, अस्थायी हो या तदर्थ" के पूरा होने पर वरिष्ठ समय पैमाने पर पदोन्नत होने का अधिकार मिलता है। यह मामले के विशिष्ट तथ्यों में केवल एक निर्देश था। इसका मतलब यह नहीं है कि कोई व्यक्ति वरिष्ठ स्तर के अनुदान का हकदार हो जाता है, भले ही उसने नियमित, अस्थायी या तदर्थ आधार तदर्थ काम किया हो। यह निर्णय यह निर्धारित नहीं करता है कि 'नियमित' 'निरंतर' का पर्याय है या इसमें 'तदर्थ' सेवा की अवधि भी शामिल होगी।

(25) दैनिक मूल्यांकन आकस्मिक श्रम और दिल्ली नगर निगम कर्मचारी संघ (उपरोक्त) के मामलों में अन्य दो निर्णयों पर राज्य की ओर से यह दिखाने के लिए भरोसा किया गया था कि 'समान काम के लिए समान वेतन' के सिद्धांत को लागू करके भी, उनके अधिपतियों ने केवल निर्देश दिया था कि सेवा के निचले स्तरों में, आकस्मिक श्रमिकों को न्यूनतम वेतनमान दिया जाना चाहिए और भविष्य में वेतन वृद्धि की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए। पीठ ने यह विचार रखा कि सरकार की ओर से उठाई गई दलीलों को स्वीकार करने से "समान काम के लिए समान वेतन" के सिद्धांत को रद्द कर दिया जाएगा। पीठ द्वारा लिए गए विचार का समर्थन करना संभव नहीं प्रतीत होता है।

(26) बृष भान मित्तल बनाम हरियाणा राज्य, 1993 के सी. डब्ल्यू. पी. 6235 के मामले में 17 सितंबर, 1993 को निर्णय लिया गया और सुरेश चंद्र छाबड़ा बनाम हरियाणा राज्य सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 1984 के 389 के मामले में, 30 अगस्त, 1994 को निर्णय लिया गया, संबंधित पीठों ने केवल अजीत कुमार जैन के मामले में लिए गए दृष्टिकोण का पालन किया है। अजीत कुमार जैन के मामले में लिए गए दृष्टिकोण के संबंध में जो कुछ भी देखा गया है, वह इन फैसलों पर भी लागू होता है।

जे27) तदनुसार, यह अभिनिर्धारित किया जाता है कि:-

- (i) हरियाणा सरकार के 2 जून, 1989 के परिपत्र के संदर्भ में नियमित सेवा का तात्पर्य पद पर भर्ती को नियंत्रित करने वाले नियमों के अनुसार अपनी नियुक्ति के बाद किसी व्यक्ति द्वारा प्रदान किए गए प्रेषक से है।
- (ii) किसी व्यक्ति द्वारा तदर्थ आधार तदर्थ या अन्यथा प्रदान की जाने वाली सेवा जो नियमों और सेवाओं के अनुरूप नहीं है। जिसके उद्देश्य पर विचार नहीं किया जा सकता है

वरिष्ठता का निर्धारण, परिपत्र के तहत सेवा की निर्धारित अवधि की गणना के उद्देश्य से ध्यान में नहीं रखा जाना चाहिए;

- (iii) 'समान कार्य के लिए समान वेतन' के सिद्धांत का उल्लंघन तब नहीं होता है जब किसी व्यक्ति द्वारा दी गई सेवा जिसकी नियुक्ति नियमों के अनुरूप नहीं है, को परिपत्र के तहत विचार से बाहर रखा जाता है; और
- (iv) अजीत कुमार जैन, ब्रिज भान मित्तल और सुरेश चंदर छाबड़ा मामले में इस अदालत की तीन खंड पीठों का निर्णय सही कानून निर्धारित नहीं करता है।

(28) नतीजतन, खण्ड पीठ द्वारा पूछे गए प्रश्न का उत्तर नकारात्मक में दिया जाता है और यह माना जाता है कि हरियाणा सरकार द्वारा 2 जून, 1989 को जारी तदर्थपत्र के संदर्भ में 12 साल की नियमित सेवा की गणना के उद्देश्य से तदर्थ नियुक्ति की अवधि को नहीं गिना जा सकता है।

(एसडी.)।।.,

जवाहर लाल गुप्ता,

21 जुलाई, 1995। न्यायाधीश।

आर. पी. सेठी जे.

(29) भाई जे. एल. गुप्ता, जे. के सुव्यवस्थित निर्णय के अवलोकन से लाभान्वित होने के बावजूद, मैं 2 जून, 1989 के प्रश्नगत परिपत्र के लाभों को प्रदान करने के उद्देश्यों के लिए विज्ञापन सेवा की गिनती के संबंध में निर्देश जारी करने के लिए अपने प्रभु द्वारा निकाले गए निष्कर्षों पर खुद को आश्वस्त नहीं कर सका। भले ही मैं निर्णय में निहित कानून के व्यापक प्रस्तावों से सहमत हूँ, फिर भी मैं यह मानने की स्थिति में नहीं हूँ कि तदर्थ नियुक्ति की अवधि को, किसी भी मामले में, परिपत्र में निर्दिष्ट पांच साल/दस साल की नियमित सेवा की गणना के उद्देश्यों तदर्थ नहीं गिना जा सकता है।

(30) स्वीकार किए गए तथ्यों और कानून के निर्विवाद प्रस्तावों को दोहराया जाना आवश्यक है। भाई जे. एल. गुप्ता, जे. द्वारा भी संदर्भ आदेश पर विस्तृत रूप से विचार किया गया है। स्वीकार किए गए तथ्यों और कानून के तय किए गए प्रस्ताव पर, मेरी राय है कि परिपत्र संख्या 6/38/3 पी. आर. (एफ. डी.)-87, दिनांक 2 जून, 1989 के संदर्भ में नियमित सेवा में ऐसी तदर्थ सेवा भी शामिल होगी जो वरिष्ठता निर्धारित करने के उद्देश्यों तदर्थ गणना योग्य है।

'चंबेल सिंह बनाम हरियाणा राज्य (11) में इस न्यायालय के पूर्ण पीठ के फैसले और पश्चिम बंगाल राज्य बनाम अघोर नाथ डे (12) और प्रत्यक्ष भर्ती मामले में उच्चतम न्यायालय के फैसले का आधार। भाई गुप्ता, जे. ने भी सही निष्कर्ष निकाला है:

“किसी व्यक्ति द्वारा तदर्थ आधार तदर्थ या अन्यथा दी गई सेवा जो नियमों के अनुरूप नहीं है और जिसे वरिष्ठता निर्धारित करने के उद्देश्य से ध्यान में नहीं रखा जा सकता है, तदर्थपत्र के तहत सेवा की निर्धारित अवधि की गणना के उद्देश्य से विचार में नहीं लिया जाना चाहिए।”

चंबेल सिंह के मामले (सुप्रा) में इस अदालत के पूर्ण पीठ के फैसले पर भरोसा करते हुए, जो अघोर नाथ डे के मामले (सुप्रा) में सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर आधारित है, जे. ब्रदर गुप्ता ने स्पष्ट शब्दों में फिर से कहा है

“ यह इस अपरिहार्य निष्कर्ष की ओर ले जाता है कि सेवा की ऐसी अवधि जिसे वरिष्ठता को कम करने के उद्देश्य से ध्यान में नहीं रखा जा सकता है, वरिष्ठ स्तर या चयन श्रेणी के अनुदान के दावे पर विचार करते समय भी ध्यान में नहीं रखा जा सकता है।”

(31) पद धारण करने के बाद, "चूंकि वरिष्ठ स्केल या चयन ग्रेड पदोन्नति की प्रकृति में है", भाई गुप्ता, जे. ने अनुमान लगाया है कि सरकार ने परिपत्र के लाभों के अनुदान को केवल उन व्यक्तियों तक सीमित कर दिया था जिन्होंने नियमित सेवा के निर्धारित वर्षों की संख्या को पूरा किया था और समापन किया था। "वास्तव में, परिपत्र की भाषा स्पष्ट रूप से इस तरह के परिणाम के खिलाफ है। उन्होंने आगे कहा है कि अजीत कुमार जैन, ब्रिज भान मित्तल और सुरेश चंद्र छाबड़ा के मामलों में इस अदालत के फैसले सही कानून नहीं बताते हैं। मैं अपने विद्वान भाई द्वारा निकाले गए इन निष्कर्षों से सहमत नहीं हूँ।

(32) अजीत कुमार जैन के मामले में, इस अदालत की खण्ड पीठ पंजाब ट्यूबवेल कॉर्पोरेशन लिमिटेड के साथ काम करने वाले एक सहायक अभियंता के मामले पर विचार किया, जिसने प्रतिवादी-राज्य और निगम को निर्देश जारी करने की मांग की थी कि उन्हें रुपये के पैमाने की अनुमति दी जाए। जूनियर स्केल में बिना किसी रुकावट और ब्रेक के प्रेषक के 8 साल पूरे होने के बाद 3,000-4,500 और रिक्ति के रूप में जल्द से जल्द डिवीजनल इंजीनियर के रूप में पदोन्नति के लिए विचार करना।

(11) 1995 (1) एसएलयू। 1.

(12) 1993 (3) एस. एल. आर. 528

' घटित हुआ। याचिका का इस आधार पर विरोध किया गया कि चूंकि याचिकाकर्ता को

नियमित सहायक अभियंता के रूप में नियुक्त किया गया था, इसलिए वह वेतन के वरिष्ठ पैमाने का भुगतान करने का हकदार नहीं था। पीठ ने नोट किया कि निगम पंजाब सरकार के वेतनमान का पालन कर रहा था जिसे संशोधित किया गया था। उप-मंडल अभियंता/सहायक अभियंता के लिए रुपये के पुराने वेतनमान के लिए। 940-1,850, संशोधित पैमाना रु। जूनियर स्केल के लिए 2,200-4,000। चयन श्रेणी रु। 1, 700-2,000 जिसे संशोधित कर रु। सब-डिवीजनल इंजीनियर या सहायक इंजीनियर के रूप में 8 साल की नियमित सेवा के बाद 3,000-4,500 सीनियर स्केल। 18 वर्षों के बाद वेतन का पैमाना "रु। 3, 700-5,300। उस मामले में न्यायालय 8 साल की नियमित सेवा के बाद देय वरिष्ठ पैमाने के दावे से संबंधित था। नेहरू युवक केंद्रों और 1983 के सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 4817 के कर्मचारियों द्वारा दायर 'सुरिंदर सिंह बनाम मुख्य अभियंता (13) और सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 1983 के 4821' मामले में उच्चतम न्यायालय के फैसले पर भरोसा करते हुए पीठ ने कहा कि केंद्र सरकार, राज्य सरकार और इसी तरह सभी सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों से उम्मीद की जाती है कि वे अपने कर्मचारियों की सेवाओं के संबंध में आदर्श और प्रबुद्ध नियोक्ताओं की तरह काम करें। ए. के. चटर्जी बनाम यू. ओ. आई. (14) का भी उल्लेख किया गया, जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया था कि जिन व्यक्तियों को तदर्थ आधार तदर्थ पदोन्नत किया गया था, लेकिन वे चार साल की अवधि तक काम करते रहे, वे चार साल की आवश्यक सेवा पूरी करने की तारीख से वरिष्ठ समय पैमाने के हकदार थे। चूंकि अजीत कुमार के मामले में याचिकाकर्ता को बिना किसी विराम के 8 साल की निर्बाध सेवा पूरी करने के लिए पाया गया था, इसलिए उसे रुपये के वरिष्ठ पैमाने का हकदार ठहराया गया था। 8 साल की सेवा पूरी करने के बाद 3,000-4,500 जैसे स्थायी कर्मचारी। पीठ ने नोट किया कि शब्द का सामान्य अर्थ 'संदर्भ में 'नियमित' निरंतर या सुसंगत वाक्यांश होगा, जिसे सर्वोच्च न्यायालय द्वारा राज कांता बनाम वित्तीय आयुक्त, पंजाब (15) में स्वीकार किया गया था। उस मामले में सर्वोच्च न्यायालय ने 'अरब बैंक बनाम रॉस' (16) में की गई टिप्पणियों पर भरोसा किया और निष्कर्ष निकाला कि 'नियमित' शब्द का अर्थ है बिना किसी विराम या भंग के अपनाया गया सुसंगत मार्ग।

, (33) इसी तरह ब्रिश भान मित्तल और सुरेश चंदर छाबड़ा के मामलों में इस अदालत ने अजीत कुमार के मामले में दिए गए पहले के फैसले का पालन किया।

(13) ए. एल. आर. 1986 एस. सी. 584

, (14) एयर. 1991 एस. सी. 996¹⁵ ए. आई. आर. 1980 एस. सी. 1464. (16)
1952 (2) क्यूबी 216।

(34) एच. सी. एम. एस. (डॉक्टर) और इंजीनियरों के कर्मचारियों के वेतनमान में विसंगतियों को दूर करने के लिए वेतनमान को संशोधित करने के उद्देश्य से जून 2,3,1989 का एक परिपत्र जारी किया गया था। सर्कुलर में विशेष रूप से यह उल्लेख किया गया था कि हरियाणा सरकार, वित्त विभाग ने 1 मई, 1989 से डॉक्टरों और इंजीनियरों के वेतनमान को संशोधित करने का निर्णय लिया था, जैसा कि सर्कुलर में संकेत दिया गया था जो मूल रूप से विसंगतियों को हटाने के लिए जारी किया गया था। यह लाभ कर्मचारियों को निर्दिष्ट वर्षों की संख्या पूरी होने के बाद दिया जाना था। यह उल्लेखनीय है कि 8 वर्ष और 18 वर्ष के तत्कालीन मौजूदा शब्दों के स्थान पर 5 वर्ष और 12 वर्ष शब्द रखे गए थे। कर्मचारियों के वेतनमान को पंजाब सिविल सेवा नियम, खंड 1, भाग 1 में निर्धारित सामान्य नियमों के अनुसार नए संशोधित वेतनमानों में संशोधित करने का निर्देश दिया गया था।

(35) इस परिपत्र का उद्देश्य और उद्देश्य डॉक्टरों और इंजीनियरों को उनकी सेवा की अवधि के आधार पर पंजाब सिविल सेवा नियमों में निर्धारित सेवा के सामान्य नियमों के अनुसार लाभ प्रदान करना है। इस परिपत्र का उद्देश्य कभी भी सिविल सेवकों पर लागू सेवा नियमों के सामान्य सिद्धांतों से अलग होना नहीं था क्योंकि इसका उद्देश्य सिविल सेवकों का एक विशेष वर्ग बनाना था जो सेवा नियमों या लागू कानून के सिद्धांतों के अलगाव में निर्धारित किए जाने वाले वेतन के वरिष्ठ पैमाने के अनुदान का हकदार था जो उनकी सेवा शर्तों को नियंत्रित करते थे। यह विवादित नहीं है कि उच्चतम न्यायालय और इस न्यायालय के फैसले के आलोक में, सिविल सेवक वरिष्ठता और अन्य पदोन्नति के अवसरों के निर्धारण के उद्देश्यों तदर्थ निर्दिष्ट परिस्थितियों में तदर्थ सेवा का लाभ देने के हकदार थे। 2 जून, 1989 के परिपत्र का उद्देश्य प्रत्यर्थी-राज्य के सिविल सेवकों के लिए पहले से लागू सेवा शर्तों का अपवाद होना नहीं था।

(36) अंतःस्थापित टिपोजिशनर इंटरप्रिटेशन; अधिनियम के अनुसार कि अदालतों को अधिनियमों, नियमों और आदेशों को ऐसी व्याख्या देने की आवश्यकता है जो ऐसे अधिनियमों, नियमों और आदेशों के उद्देश्य और उद्देश्य को परिभाषित करते हैं और एक रूढ़िवादी या तकनीकी दृष्टिकोण नहीं अपनाना चाहिए जो उस उद्देश्य को विफल कर सकता है जिसके लिए प्रावधान किया गया था। यदि विसंगति को हटाने के बाद सिविल सेवक के लाभ के लिए कोई प्रावधान किया गया साबित हो जाता है, तो उन शब्दों पर कोई निर्माण नहीं किया जा सकता है जो उसी उद्देश्य को विफल करते हैं जिसके लिए परिपत्र जारी किया गया था। न्यायालयों को दृढ़ता से झुकना चाहिए।¹ किसी भी निर्माण को दोहराता है जो एक अधिनियम को निरर्थकता में बदल देता है। द.

शब्दों का अर्थ इस तरह से लगाया जाएगा कि वे इसे प्रभावी और कार्यात्मक बना सकें, न कि उस तरीके से जो उद्देश्य और उद्देश्य को दोष दे। आदेश के प्रकट उद्देश्य को प्राप्त करने में विफल होने वाली संकीर्ण व्याख्या से बचा जाना चाहिए और अदालतों को उस उद्देश्य के आधार पर एक दृष्टिकोण अपनाना चाहिए जो आदेश जारी किया गया था। इस तरह के उद्देश्य का अनुमान किसी मामले की उपस्थित परिस्थितियों से लगाया जा सकता है।

(37) सांविधिक लाभों के प्रदान किए जाने के बाद, नियमित सेवा का अर्थ ऐसी सेवा होगी जो कानून और नियमों के अनुरूप हो, प्रारंभिक नियुक्ति कानून के अनुसार कड़ाई से की गई हो, जो प्रासंगिक कानून के तहत निर्धारित संख्या में वर्षों के लिए निरंतर हो। भाई गुप्ता, जे. ने हल्के में उल्लेख किया है कि कभी-कभी 'नियमित और निरंतर' अभिव्यक्ति ओवरलैप हो सकती है। नियमित सेवा हमेशा अपने दायरे में निरंतर सेवा को शामिल करेगी, लेकिन केवल निरंतर सेवा नियमित नहीं हो सकती है। निरंतर सेवा केवल तभी नियमित हो जाएगी जब इसे कानून या लागू सेवा नियमों के तहत स्थायी रूप से बनाया जाए, बशर्ते कि पदधारी के पास शुरू में आवश्यक योग्यता हो और उसे तदर्थ आधार पर उपलब्ध पद पर नियुक्त किया गया हो।।

(38) शीर्ष न्यायालय की संविधान पीठ ने 'थीदिर रिक्लूट क्लास 11 इंजीनियरिंग ऑफिसर्स एसोसिएशन बनाम महाराष्ट्र राज्य (17)' में कहा कि एक बार किसी पदधारी को नियमों के अनुसार किसी पद पर नियुक्त किया जाता है, तो उसकी वरिष्ठता उसकी नियुक्ति की तारीख से गिनी जानी चाहिए, न कि उसकी पुष्टि की तारीख के अनुसार। हालांकि, जहां प्रारंभिक नियुक्ति केवल तदर्थ थी और नियमों के अनुसार नहीं थी और एक विराम-अंतराल व्यवस्था के रूप में की गई थी, ऐसे पद में कार्यपालन को वरिष्ठता पर विचार करने तदर्थ ध्यान में नहीं रखा जा सकता है। विभिन्न निर्णयों और मामलों में लागू नियमों का उल्लेख करने के बाद, उस मामले में सर्वोच्च न्यायालय ने निष्कर्ष निकाला:—

“(क) एक बार जब किसी पदधारी को नियम के अनुसार किसी पद पर नियुक्त किया जाता है, तो उसकी वरिष्ठता को उसकी नियुक्ति की तारीख से गिना जाना चाहिए, न कि उसकी पुष्टि की तारीख के अनुसार। उतदर्थोक्त नियम का तदर्थिणाम यह है कि जहां प्रारंभिक नियुक्ति केवल तदर्थ है और नियमों के अनुसार नहीं है और एक विराम-अंतराल व्यवस्था के रूप में की गई है, वहां कार्यपालन

वरिष्ठता पर विचार करने के लिए ऐसे पद को ध्यान में नहीं रखा जा सकता है।

(ख) यदि प्रारंभिक नियुक्ति नियमों द्वारा निर्धारित प्रक्रिया का पालन करके नहीं की जाती है, लेकिन समिति नियमों के अनुसार अपनी सेवा के नियमित होने तक निर्बाध रूप से पद पर बनी रहती है, तो कार्यवाहक सेवा की अवधि को गिना जाएगा।

(39) चंबेल सिंह के मामले (उपरोक्त) में इस न्यायालय की एक पूर्ण पीठ ने कानून के इस बिंदु पर विचार किया और उन परिस्थितियों को गिना जिनके तहत तदर्थ सेवा को वरिष्ठता तदर्थ गिना जा सकता है। इसमें कहा गया:—

“वर्तमान जांच के उद्देश्य से, खंड (ए) और (बी) डायरेक्ट रिक्रूट क्लास ॥ इंजीनियरिंग ऑफिसर्स एसोसिएशन और अन्य मामलों (उपरोक्त) में अघोर नाथ डे के मामले (उपरोक्त) में इन खंडों की व्याख्या के साथ और शीर्ष न्यायालय के पहले के फैसलों में व्यक्त किए गए विचारों के साथ, यह कहा जा सकता है कि (i) एक तदर्थ नियुक्ति के रूप में अवधि को किसी अपचारी की वरिष्ठता पर विचार करने तदर्थ ध्यान में की अनुपस्थिति में रखा जा सकता है; (ii) यह केवल तब होता है जब ऐसी नियुक्ति नियमों के अनुसार होती है और स्टॉप गैप व्यवस्था के माध्यम से की अनुपस्थिति में होती है और केवल एक प्रक्रियात्मक औपचारिकता का पालन करने की आवश्यकता होती है कि इस तरह से प्रदान की गई सेवाओं को कैडर में उनकी वरिष्ठता तदर्थ ध्यान में रखा जाएगा। कैडर में उनकी वरिष्ठता का निर्धारण करते समय एक विराम अंतराल व्यवस्था के रूप में सेवा की अवधि को नजरअंदाज कर दिया जाएगा। उपरोक्त बिंदु केवल उदाहरणात्मक हैं और सामग्री में संपूर्ण नहीं हैं। कोई भी बिंदु जो विशेष रूप से बारिश से ढका नहीं है, उसकी जांच खंडों के आलोक में की जानी चाहिए।

(ए) और (बी) डायरेक्ट रिक्रूट क्लास ॥ इंजीनियरिंग ऑफिसर्स एसोसिएशन और अन्य मामले (ऊपर) जैसा कि अघोर नाथ डे के मामले (ऊपर) में समझाया गया है।”,

(40) अघोर नाथ डे के मामले (ऊपर) में, सर्वोच्च न्यायालय ने निर्णय दिया था:—

“हमारी राय में, निष्कर्ष (बी) को एक अलग तरह की स्थिति को कवर करने के लिए जोड़ा गया था, जिसमें नियुक्तियां अन्यथा नियमित होती हैं, सिवाय नियमों द्वारा निर्धारित कुछ प्रक्रियात्मक आवश्यकताओं की कमी के। यह

निष्कर्ष (बी) के शुरुआती शब्दों से स्पष्ट है, अर्थात्, "यदि प्रारंभिक नियुक्ति नियमों द्वारा निर्धारित प्रक्रिया का पालन करके नहीं की जाती है" और बाद की अभिव्यक्ति 'नियमों के अनुसार उनकी सेवा के नियमितीकरण तक।' हम निष्कर्ष (बी) को पढ़ते हैं, और निष्कर्ष (ए) के साथ सामंजस्य स्थापित करने के लिए इसे इस तरह पढ़ा जाना चाहिए, ताकि उन मामलों को शामिल किया जा सके जहां प्रारंभिक नियुक्ति एक मौजूदा रिक्ति के खिलाफ की जाती है, जो नियुक्ति आदेश द्वारा ही एक निश्चित अवधि या उद्देश्य तक सीमित नहीं है, और नियमित होने के समय ठीक किए जा रहे पद के लिए नियुक्ति की उपयुक्तता का निर्णय लेने के लिए नियमों द्वारा निर्धारित प्रक्रियात्मक आवश्यकताओं में कमी के अधीन किया जाता है, नियुक्त व्यक्ति ऐसे मामलों में प्रारंभिक नियुक्ति की तारीख पर नियमित नियुक्ति के लिए हर तरह से योग्य और योग्य होता है। यह निर्धारित करने के लिए कि क्या यह इस श्रेणी में आती है, नियुक्ति की प्रकृति के बारे में निर्णय प्रारंभिक नियुक्ति की शर्तों और नियमों के प्रावधानों के आधार पर किया जाना चाहिए। ऐसे मामलों में, नियमों द्वारा निर्धारित प्रक्रियात्मक आवश्यकताओं में कमी को पहले उपलब्ध अवसर पर, कर्मचारियों के किसी भी चूक के बिना ठीक किया जाना चाहिए और नियुक्त व्यक्ति को नियमों के अनुसार अपनी सेवा के नियमित होने तक निर्बाध रूप से पद पर बने रहना चाहिए। सुघ्न मामलों में, नियुक्त व्यक्ति अपनी प्रारंभिक नियुक्ति के समय नियमों के तहत प्रक्रियात्मक आवश्यकताओं में कमी के लिए दोषी ठहराया जा सकता है, और नियुक्ति एक निश्चित अवधि तक सीमित नहीं होने का उद्देश्य एक नियमित नियुक्ति होना है, जो नियमों की शेष प्रक्रियात्मक आवश्यकताओं के अधीन है जिन्हें प्रारंभिक स्तर पर पूरा किया जा रहा है। ऐसे मामलों में भी, यदि नियुक्त व्यक्ति की किसी गलती के कारण दोषों को ठीक करने में कोई देरी होती है, तो

नियुक्त व्यक्ति को अपनी चूक के कारण पहले की अवधि का पूरा लाभ नहीं मिलेगा, लाभ केवल उस अवधि तक सीमित है जिसके लिए वह दोषी नहीं है। मामलों की यह श्रेणी निष्कर्ष (ए) में उपसंहार द्वारा कवर किए गए मामलों से अलग है जो केवल एक विराम अंतराल व्यवस्था के रूप में *तदर्थ आधार* पर नियुक्ति तदर्थ है न कि नियमों के अनुसार। इसलिए, यह कहना सही नहीं है कि वर्तमान मामले निष्कर्ष (बी) के दायरे में आ सकते हैं, भले ही वे निष्कर्ष (ए) में उपसंहार द्वारा पूरी तरह से कवर किए गए हों।"

(41) प्रत्यक्ष भर्ती के मामले (ऊपर) अघोर नाथ के मामले (ऊपर) में *उच्चतम न्यायालय* के निर्णयों और चंबेल सिंह के मामले (ऊपर) में इस न्यायालय की पूर्ण *पीठ के आलोक* में एक सिविल सेवक अपनी वरिष्ठता निर्धारित करने तदर्थ गिने जाने तदर्थ तदर्थ सेवा के लाभ का हकदार है यदि उसका मामला ऊपर उल्लिखित और गणना की गई

परिस्थितियों के तहत आता है। अतः यह कहा जाता है कि यदि प्रारंभिक नियुक्ति नियमों द्वारा निर्धारित प्रक्रिया का पालन करते हुए की जाती है और नियुक्त व्यक्ति नियमों के अनुसार सेवाओं की नियमित नियुक्ति तक निर्बाध रूप से पद पर बना रहता है तो उसकी कार्यावधि/तदर्थ सेवा की गणना की जाएगी। तथापि, यदि नियुक्ति नियमों के अनुसार नहीं की जाती है या नियुक्त व्यक्ति जारी नहीं रहता है या उसे नियमित नहीं किया जाता है, तो कार्यपालन/तदर्थ सेवा की ऐसी अवधि को उसकी वरिष्ठता के प्रयोजनों के लिए नहीं गिना जाएगा। नियमों का परिणाम यह है कि जहां प्रारंभिक नियुक्ति केवल तदर्थ है और नियमों के अनुसार नहीं है और एक विराम अंतराल व्यवस्था के रूप में की गई है, ऐसे पद में नियुक्ति को वरिष्ठता पर विचार करने तदर्थ ध्यान में नहीं रखा जा सकता है। यदि तदर्थ सेवा की अवधि को वरिष्ठता के उद्देश्य से या पेंशन की गणना के उद्देश्य से गिना जा सकता है, तो सेवा की अवधि के आधार पर अनुमेय उच्च वेतनमान का लाभ देने तदर्थ इसे कैसे अस्वीकार किया जा सकता है। यदि ऐसी स्थिति को स्वीकार कर लिया जाता है, तो इस प्रकार उत्पन्न विसंगति को हल नहीं किया जा सकता है, लेकिन दूसरी ओर एक सिविल सेवक के भविष्य को तकनीकीताओं पर झगड़ों में घसीटा जाएगा जिससे उसके सेवा जीवन में अनिश्चितताएं पैदा होंगी। वरिष्ठता, पदोन्नति, पेनडन के उद्देश्यों के लिए प्रेषक की अलग-अलग अवधि की अनुमति नहीं दी जा सकती है। और उच्च वेतनमान का अनुदान। यह विवादित नहीं है कि ऐसे सभी लाभ एक पदधारी के सेवा कैरियर की विशेषताएं हैं। यदि यह स्वीकार किया जाता है कि जहां तक परिपत्र के आधार पर वेतन के लाभ का संबंध है, किसी लोक सेवक की तदर्थ सेवा को उसकी नियमित सेवा निर्धारित करने के उद्देश्यों तदर्थ ध्यान में नहीं रखा जा सकता है, तो परिणाम यह होगा कि एक व्यक्ति जो पूर्ण पीठ के फैसले के आलोक में अपनी तदर्थ सेवा के आधार पर वरिष्ठ हो सकता है।

चंबेल सिंह के मामले (उपरोक्त) में यह न्यायालय उस व्यक्ति की तुलना में कम वेतन पाने के लिए मजबूर हो सकता है जिसे उनके बाद नियमित रूप से नियुक्त किया जाता है। राज्य की ऐसी मंशा नहीं हो सकती थी। यदि इस तरह के इरादे को स्वीकार कर लिया जाता है तो इसके परिणामस्वरूप राज्य की सेवाओं में मनोबल गिर सकता है और नियोक्ताओं को वरिष्ठता और पदोन्नति के उद्देश्यों के लिए या वरिष्ठ वेतनमान के अनुदान के लिए अलग-अलग तिथियां तय करने के अवसर मिल सकते हैं। यदि व्यक्ति नियमित रूप से किसी पद पर नियुक्त होने का पात्र है, लेकिन कानून की कुछ तकनीकीताओं या परिस्थितियों के कारण जो उसके नियंत्रण में नहीं हैं, तो उसे शुरू में तदर्थ आधार पर नियुक्त किया जाता है और बाद में नियमित किया जाता है, तो क्या उसे ऐसी चूक तदर्थ दंडित किया जा सकता है? इसका जवाब दृढ़ता से 'नहीं' है। सिविल सेवक के हाथों में न होने की नियुक्ति को सेवा के लाभ से वंचित करने का आधार नहीं बनाया जा सकता है जो सेवा की अवधि के आधार पर प्रदान किया जाना है।

(42) 2 जून, 1989 के परिपत्र के लाभ प्रदान करने के प्रयोजनों के लिए नियमित सेवा की गणना के लिए अलग-अलग अवधि प्रदान करना एक सिविल सेवक को उस अधिकार से वंचित करने के बराबर होगा जिसका वे सीधे भर्ती के मामले (ऊपर) में

सर्वोच्च न्यायालय द्वारा और चंबेल सिंह के मामले (ऊपर) में इस न्यायालय की पूर्ण पीठ द्वारा हकदार हैं।

(43) भाई जे. गुप्ता ने ठीक ही कहा है, "सरकार निश्चित रूप से 'तदर्थ', 'निरंतर' और 'नियमित' सेवा के अर्थ से अवगत है।" यदि प्रत्यर्थी-राज्य का इरादा वरिष्ठ स्तर या चयन श्रेणी के प्रयोजनों के लिए तदर्थ कर्मचारियों को निरंतर सेवा का लाभ प्रदान करने का नहीं था, तो वह परिपत्र में ही तदर्थ प्रदान कर सकता था। सरकार ने केवल सेवा तदर्थ नियमित अवधि का उल्लेख किया और इसके तदर्थ या अन्यथा होने तदर्थ प्रकृति का उल्लेख नहीं किया। यदि तदर्थ सेवा को अन्य सेवा लाभों के उद्देश्यों तदर्थ धर्मनिरपेक्ष सेवा के रूप में गिना जाता है, तो सरकार को ऐसे व्यक्तियों को परिपत्र के लाभ से वंचित आदेश तदर्थ विशेष रूप से यह अभिनिर्धारित करना चाहिए था कि नियमित सेवा की अवधि की गणना करते समय, तदर्थ अवधि को इसके साथ टैग नहीं किया जाएगा। यह साबित होता है कि सरकार ने सेवा की निर्धारित अवधि पूरी होने पर ही वरिष्ठ वेतनमान का लाभ देने का इरादा किया था, बशर्ते कि वह सेवा नियमों के खिलाफ बाधित या प्रदान नहीं किया गया हो। सरकार के इरादे को सिविल सेवकों के दावे से वंचित करने तदर्थ नहीं माना जा सकता है जो अन्य सेवा लाभों के उद्देश्यों तदर्थ तदर्थ सेवा के लाभ के हकदार हैं। इस तरह के लाभ से वंचित नहीं करने के लिए परिपत्र में चूक स्वाभाविक है और आकस्मिक नहीं है। यह उल्लेखनीय है कि प्रत्यर्थी की ओर से दायर जवाब में-राज्य

यह कहीं नहीं कहा गया है कि तदर्थ सेवा को 2 जून, 1989 के तदर्थपत्र का लाभ देने के उद्देश्य से नहीं गिना जाना था। तकनीकीताओं के आवरण के तहत, परिपत्र के लाभों को उन लोगों से दूर नहीं किया जा सकता है जो ऊपर उल्लिखित निर्णय के आलोक में अन्यथा हकदार हैं।

(44) इसलिए, मैं इस विचार का हूँ कि चमबेल सिंह के मामले (उपरोक्त) में पूर्ण पीठ के निर्णयों के प्रकाश में सिविल सेवक की वरिष्ठता के प्रयोजनों के लिए गणना की जाने वाली तदर्थ सेवा, सुप्रीम कोर्ट के निर्णयों के आधार पर प्रत्यक्ष भर्ती के मामले में (उपरोक्त) और जैसा कि अघोरे नाथ के मामले में (उपरोक्त) में बताया गया है, को परिपत्र संख्या 6/38/3 पीआर (एफडी)-87 दिनांक 2 जून, 1989 के संदर्भ में 12 वर्ष की नियमित सेवा के प्रयोजनों के लिए गणना की आवश्यकता है।

(45) इस निष्कर्ष को ध्यान में रखते हुए, समान काम के लिए समान वेतन के सिद्धांत के संबंध में कोई अलग निष्कर्ष देने की आवश्यकता नहीं है, जैसा कि दूसरे गुप्ता, जे।

(46) खण्ड पीठ द्वारा दिए गए संदर्भ का जवाब यह कहते हुए दिया जाता है कि तदर्थ सेवा की ऐसी अवधि जो प्रत्यक्ष भर्ती के मामले (उत्तदर्थोक्त) में सुप्रीम कोर्ट के फैसलों के आलोक में गणना योग्य है, जैसा कि अघोर नाथ के मामले (उत्तदर्थोक्त) में और कंबेल सिंह के मामले (उत्तदर्थोक्त) में इस कोर्ट की पूर्ण पीठ के फैसलों को 2 जून, 1989 के तदर्थपत्र के संदर्भ में नियमित सेवा के उद्देश्य से गिना जाएगा।

एस> डी/- आर. पी. सेठी, न्यायाधीश।

21 जुलाई, 1993,

एन. के. कपूर जे.

(47) मैंने भाई जवाहर लाल गुप्ता, जे. और दूसरे आर. पी. सेठी, जे. द्वारा दिए गए अलग-अलग निर्णयों को पढ़ लिया है। मैं भाई आर. पी. सेठी, जे. द्वारा लिए गए दृष्टिकोण से सहमत हूँ।

21 जुलाई, 1995,

बहुमत के हिसाब से।

(48) वी इनव्यू ऑफ द लिओपिनियन में व्यक्त किया गया है कि वे [0] बहुसंख्यक हैं, ई संदर्भ का उत्तर नीचे दिया गया है:—

Rakesh Kumar Singla v. State of Haryana and another
(R. P. Sethi, J.) F.B.

“कि तदर्थ सेवा की ऐसी अवधि जो प्रत्यक्ष भर्ती के मामले में उच्चतम न्यायालय के निर्णयों के आलोक में वरिष्ठता और अन्य सेवा लाभों के उद्देश्यों तदर्थ गणना योग्य है; (उपर्युक्त) जैसा कि अघोर नाथ के मामले (उपर्युक्त) में और चंबेल सिंह के मामले (उपर्युक्त) में इस न्यायालय की पूर्ण पीठ में समझाया गया है; 2 जून, 1.98 के परिपत्र के संदर्भ में नियमित सेवा के उद्देश्य से गिना जाएगा।”*

1 आई.एन.आर.

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय याचिकाकर्ता 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 व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

वरुण बंसल,

प्रशिक्षु न्यायिक

T. T. R. Puniah and Harvana (1995)2

अधिकारी,

गुरूग्राम, हरियाणा

Rakesh Kumar Singla v. State of Haryana and another
(R. P. Sethi, J.) F.B.

12652 एच. सी.-सरकार। चित्र, यू टी. सीएचडी *