

पियारा सिंह और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य (जी. सी. मितल, न्यायमूर्ति)

जी.सी.मितल और एस.डी.बजाज , न्यायमूर्ति के समक्ष

पियारा सिंह और अन्य, -याचिकाकर्ता।

बनाम

हरियाणा राज्य और अन्य, उत्तरदाता।

1988 की सिविल रिट याचिका संख्या 72

26 सितम्बर 1988.

(ए) भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 14, 16, 37 से 44 और 226- औद्योगिक विवाद अधिनियम, (1947 का XIV)-धाराएँ. 25-बी, 25-एफ और 25-जी-पंजाब राज्य के विभिन्न विभागों और निगमों में एक वर्ष से अधिक समय से सेवारत तदर्थ श्रेणी III और IV कर्मचारी-ऐसे कर्मचारियों की सेवा-क्या नियमित किए जाने योग्य हैं-यदि सेवा लाभ मिलता है प्रारंभिक नियुक्ति की तारीख से दिया जाना - नियमितीकरण के लिए योग्यता की तारीख का निर्धारण - क्या भेदभावपूर्ण और अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन है।

(बी) हरियाणा राज्य में राज्य विभागों और निगमों के कर्मचारियों को दो साल की सेवा पूरी करने पर नियमितीकरण - क्या उन्हें नियमित कर्मचारी माना जाएगा - एक वर्ष से अधिक की सेवा पूरी करने वाले व्यक्तियों को - क्या सेवा समाप्त की जा सकती है -सरकार ने नियमितीकरण की योजना बनाने का निर्देश दिया.

(सी) नियमितीकरण- 'कामगार' के अर्थ के अंतर्गत आने वाले दैनिक वेतन भोगी श्रमिकों और आकस्मिक मजदूरों को छोड़कर अन्य औद्योगिक विवाद अधिनियम में - क्या एक वर्ष की सेवा पूरी करने के बाद सेवा में बने रहने का हकदार है - क्या हरियाणा में कार्य प्रभारित कर्मचारियों से सेवा समाप्त की जा सकती है - क्या 4 साल की सेवा के बाद नियमित होने का अधिकार है - ऐसे कर्मचारी पंजाब में-क्या पांच साल की सेवा पूरी करने पर नियमित कर्मचारी माने जाने का अधिकार है।

(डी) औद्योगिक विवाद अधिनियम, (1947 का XIV)-धाराओं . 25बी, 25एफ और अध्याय वी-ए-240 दिनों की निरंतर सेवा के पूरा होने पर-कर्मचारी--क्या अध्याय पाँच-ए-सेवाओं के लाभों के हकदार हैं-क्या अध्याय पाँच-ए में निर्धारित प्रक्रिया का पालन किए बिना छूट दी जा सकती है।

(ई) भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद। 226-नियमितीकरण-अस्थायी संगठनों में एक वर्ष की सेवा पूरी करने वाले तदर्थ/अस्थायी कर्मचारी-क्या केवल योजना छोड़ने पर ही नौकरी से हटाया जा सकता है-क्या योजना छोड़ी नहीं गई है-क्या नियमित होने का अधिकार है।

(एफ) भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 226-समाप्ति-ऐसे कर्मचारी जिनकी सेवाएँ एक वर्ष से अधिक की सेवा पूरी होने के बाद समाप्त कर दी जाती हैं-क्या उन्हें पुनः बहाली का अधिकार है-पुनर्विवरण के लिए अनुरोध करने की सीमा-ऐसी समाप्ति के तीन वर्ष और दो महीने तक मानी जाती है।

(जी ) भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 226-औद्योगिक विवाद अधिनियम, (1947 का XIV)-बहाली-पदों की समाप्ति-सरप्लस कर्मचारियों की छंटनी की जा सकती है, बशर्ते अंतिम आओ पहले जाओ का नियम लागू हो-भविष्य में उत्पन्न होने वाली रिक्तियाँ-छंटनी किए गए श्रमिकों को अधिकार है या नहीं याद किया जाए।

(एच) भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 226-तदर्थ नियुक्तियाँ -ऐसी नियुक्तियाँ पदावनत -नियुक्तियों को एक वर्ष से अधिक तदर्थ नहीं बने रहना -एक वर्ष पूरा होने पर -क्या सभी लाभों के हकदार हैं।

(आयी) भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 14 एवं 16-समान कार्य के लिए समान वेतन-क्या प्रारंभिक नियुक्ति की तिथि से भुगतान किया जाए।

(जे) रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम (1959 का XXXI) - रोजगार कार्यालय द्वारा प्रायोजन - क्या अनिवार्य है - सरकार नियमितीकरण की नीति में यह शर्त लगा रही है कि केवल उन्हीं उम्मीदवारों को रोजगार कार्यालय द्वारा प्रायोजित किया गया है- परिवर्तन नियमितीकरण का हकदार-शर्त-चाहे खराब।

माना कि सरकार की नियमितीकरण नीति में जो तिथि तय की गयी है, वह भेदभावपूर्ण है। हम नियमितीकरण के उद्देश्य से केवल नियमित/निरंतर सेवा की अवधि का उपयोग करते हैं। इसलिए, यह मानना होगा कि नियमितीकरण नीति में समय-समय पर तय की गई विभिन्न तिथियाँ भारत के संविधान, 1950 के अनुच्छेद 14 और 16 से प्रभावित होती हैं। राज्य सरकारों को कोई भी तदर्थ नियुक्ति करने से बचना चाहिए। यदि वे ऐसा करते हैं, तो यह प्रारंभिक अवधि छह महीने के लिए होगी और अगले छह महीने से आगे नहीं बढ़ाई जाएगी। यदि उनका कार्यकाल एक वर्ष से अधिक बढ़ाया जाता है, तो ऐसे कर्मचारियों को हमारे निम्नलिखित निष्कर्षों से उत्पन्न होने वाला लाभ उस समूह के अनुसार लागू होगा जिसमें वे आते हैं। ग्रुप नंबर 1 के अंतर्गत आने वाले पंजाब राज्य के कर्मचारियों को सेवा में अनुमानित और अनुमेय ब्रेक को नजरअंदाज करने के बाद एक वर्ष से अधिक पूरा होने पर सेवा के नियमित सदस्यों के रूप में माना जाएगा, जैसा कि विभिन्न निर्णयों में सुप्रीम कोर्ट द्वारा और हमारे द्वारा भी देखा गया है। जगदीश लाल के मामले में पूर्ण पीठ। हालाँकि, संबंधित विभाग उनके नियमितीकरण के लिए आदेश पारित करेंगे और वे अपनी प्रारंभिक नियुक्ति की तारीख से सेवा के सभी लाभों के हकदार होंगे।

(पैरा 11 और 33)।

माना गया कि जहां तक समूह द्वारा कवर किए गए हरियाणा के कर्मचारियों का संबंध है नंबर 1, दो साल की सेवा पूरी होने पर उनके काल्पनिक और अनुमेय ब्रेक को नजरअंदाज करने के बाद उन्हें सेवा के नियमित सदस्यों के रूप में माना जाएगा, जैसा कि विभिन्न निर्णयों में सुप्रीम कोर्ट द्वारा और जगदीश लाल के मामले में हमारी पूर्ण पीठ द्वारा भी देखा गया है। संबंधित विभाग उनके नियमितीकरण के लिए आदेश पारित करेंगे। उन लोगों के मामले में, जिन्होंने एक वर्ष से अधिक की सेवा पूरी कर ली है, उनकी सेवाएं तब तक समाप्त नहीं की जाएंगी जब तक कि हमारे निर्णय के अनुसार नियमितीकरण के लिए नई नीति नहीं

पियारा सिंह और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य (जी. सी. मितल, न्यायमूर्ति)

बनाई जाती है, जिसमें नियमितीकरण के लिए नीति को फिर से तैयार करने का निर्देश जारी किया गया है। - सेवा के एक वर्ष से अधिक पूरा होने पर लारीकरण, और ऐसी शर्त के बिना जो नियमितीकरण की नीति में बाधा डाल सकती है, इस तथ्य के बावजूद कि उनके नाम रोजगार कार्यालय द्वारा प्रायोजित थे या नहीं या उनके पद रोजगार कार्यालय के भीतर या बाहर हैं एसएसएसबी का दायरा यदि ऐसे याचिकाकर्ता दो वर्ष पूरे कर लेते हैं, तो दो वर्ष पूरे होने पर, उन्हें सेवा के नियमित सदस्य माना जाएगा और उनके नियमितीकरण के लिए संबंधित विभागों द्वारा उचित आदेश पारित किए जाएंगे, और ऐसे कर्मचारीउनकी प्रारंभिक नियुक्तियों की तारीख से सेवा लाभ सभी के हकदार होंगे।

(पैरा 33)

माना गया कि कार्य प्रभारित, दैनिक वेतन भोगी श्रमिकों तथा की सेवाएँ आकस्मिक मजदूर (उन लोगों के अलावा जो की परिभाषा में आते हैं 1947 अधिनियम के अंतर्गत 'कर्मचारी' समूह III में सेवारत हैं पंजाब और हरियाणा सरकार के विभिन्न विभाग, जैसे उनके निगम भी, जिन्होंने एक वर्ष से अधिक का निवेश किया है सेवा, सेवा जारी रहेगी और उनकी सेवाएँ खराब नहीं होंगी- के साथ लिखा। संबंधित विभाग इसके लिए योजनाएं बनाएंगे एक वर्ष से अधिक की सेवा पूरी होने पर नियमित कर्मचारियों के रूप में उनका अवशोषण, और उनकी सेवाओं को उन योजनाओं के तहत नियमित किया जाएगा। नियमितीकरण पर, वे प्रारंभिक नियुक्ति की तारीख से सभी सेवा लाभ के हकदार होंगे। जहां तक कार्य प्रभारित कर्मचारियों का संबंध है, जिन्होंने पांच वर्ष की सेवा पूरी कर ली है, उन्हें पंजाब राज्य द्वारा बनाई गई नियमितीकरण की योजना के तहत नियमित कर्मचारी माना जाएगा और उनके नियमितीकरण के आदेश पारित किए जाएंगे। जहां तक हरियाणा राज्य के कार्यभारित कर्मचारियों का संबंध है, चार साल की सेवा पूरी होने पर उन्हें राज्य द्वारा बनाई गई नियमितीकरण योजना के तहत नियमित माना जाएगा और उनके नियमितीकरण के लिए उचित आदेश पारित किए जाएंगे। हालाँकि, वे अपनी प्रारंभिक नियुक्ति की तारीख से सभी सेवा लाभों के हकदार होंगे।

(पैरा 33).

माना गया कि समूह III में आने वाले व्यक्ति वे हैं, जो 1947 अधिनियम के तहत 'कर्मचारी' की परिभाषा में आते हैं। 240 दिन पूरे होने पर, जिसे द वर्कमैन ऑफ अमेरिकन एक्सप्रेस इंटरनेशनल बैंक कॉरपोरेशन बनाम द मैनेजमेंट ऑफ अमेरिकन एक्सप्रेस, एआईआर 1986 एस.सी. 458 में सुप्रीम कोर्ट के फैसले को ध्यान में रखते हुए गिना जाएगा, वे 1947 अधिनियम के अध्याय वी-ए के हकदार होंगे, और उस अध्याय में निर्धारित प्रक्रिया का पालन किए बिना उनकी सेवाएं समाप्त नहीं की जाएंगी। नियमितीकरण के प्रयोजन से जो बात समूह II में आने वाले कर्मचारियों के लिए कही गई है, वही बात इस समूह में आने वाले कर्मचारियों पर भी लागू होगी। नियमितीकरण पर वे अपनी प्रारंभिक नियुक्ति की तारीख से 1947 अधिनियम के प्रावधानों के साथ-साथ समय-समय पर संबंधित विभागों पर लागू सेवा नियमों के लाभों के हकदार होंगे।

(पैरा 33).

यह माना गया कि समूह IV द्वारा कवर किए गए वयस्क शिक्षा योजना और एकीकृत बाल विकास योजना जैसे अस्थायी संगठनों में तदर्थ/अस्थायी कर्मचारी, जो काल्पनिक ब्रेक के साथ एक वर्ष से अधिक समय तक सेवा में बने रहे हैं, हकदार होंगे सेवा के लाभ और भगवान दास के मामले में सुप्रीम कोर्ट द्वारा जारी

निर्देशों का लाभ दिया जाएगा और योजना को छोड़ने के अलावा उनमें से किसी की भी सेवाएं समाप्त नहीं की जाएंगी।

(पैरा 33)

यह माना गया कि यदि किसी कर्मचारी की सेवाएं, जो समूह I से III के दायरे में आते हैं, उसकी एक वर्ष से अधिक की सेवा पूरी होने पर पहले ही समाप्त कर दी गई है, तो उसे सेवा में वापस लेना होगा। उनके द्वारा किये जा रहे अनुरोध के बारे में तीन की समाप्ति से पहले सरकार का संबंधित विभाग ऐसी समाप्ति के वर्ष और दो महीने। कुछ याचिकाकर्ता, जिन्होंने एक वर्ष से अधिक सेवा की थी, वे बाहर हैं। वे करेंगे सेवा की निरंतरता और सभी लाभों के साथ तत्काल बहाल किया जाए।

(पैरा 33)

निर्णय दिया गया कि यदि कुछ पद समाप्त कर दिए जाते हैं या कुछ व्यक्ति अधिशेष पाए जाते हैं, तो 'पहले आओ पहले जाओ' के नियम के तहत कनिष्ठतम को बाहर कर दिया जाएगा, लेकिन यदि बाद में रिक्तियां निकलती हैं या पद सृजित होते हैं, तो उन्हें बुलाना होगा। वरिष्ठता के क्रम में पहले वापस आए, यानी 'अंतिम जाएं पहले आएं' के नियम पर और यदि फिर भी कुछ रिक्तियां रह जाएं। एस. एस. एस. बी के माध्यम से नये पदाधिकारी समायोजित किया जा सकता है।

(पैरा 33)

माना गया कि राज्य के विद्वान वकील से यह बताने के लिए कहा गया था कि क्या याचिकाकर्ताओं द्वारा 'समान काम के लिए समान वेतन' का दावा सुप्रीम कोर्ट द्वारा लिए गए फैसले के मद्देनजर उनके समकक्षों को भुगतान किया जा रहा है। विभिन्न मामले उचित नहीं थे। वह यह बताने में सक्षम नहीं थे कि किया गया दावा सही नहीं था। तदनुसार, उन्हें सेवा में प्रारंभिक नियुक्ति की तारीख से दावे के अनुसार वेतन का भुगतान किया जाएगा। आज से छह माह के अंदर बकाया भुगतान हो जाना चाहिए।

(पैरा 33).

यह माना गया कि यदि किसी निश्चित समय पर, रोजगार कार्यालयों द्वारा प्रायोजित उम्मीदवारों में से उपयुक्त उम्मीदवार उपलब्ध नहीं हैं, या किसी भी उम्मीदवार को रोजगार कार्यालय द्वारा प्रायोजित नहीं किया गया है, और भर्ती रोजगार कार्यालय के अलावा अन्य स्रोतों से तदर्थ आधार पर की जाती है, नियमितीकरण नीति में यह नहीं कहा जा सकता कि ऐसे अभ्यर्थी नियमित होने के पात्र नहीं होंगे। मूल नीतिगत निर्णय यह है कि तदर्थ कर्मचारी जिन्होंने काफी समय तक काम किया है और अनुभव प्राप्त किया है, उन्हें नियमित किया जाना चाहिए और यदि उन्हें बाहर किया जाता है, तो कई तरह से कठिनाई होगी। ऐसे तदर्थ कर्मचारियों को परेशानी से बचाने के लिए नियमितीकरण नीति बनाई गई है। इसके मद्देनजर, यह नहीं कहा जा सकता है कि नियमितीकरण केवल उन लोगों तक ही सीमित रहेगा, जिन्हें रोजगार कार्यालय के माध्यम से प्रायोजित किया गया था और दूसरों के लिए नहीं। कठिनाई, जिसे राज्य ने ध्यान में रखा था, तदर्थ कर्मचारियों के रास्ते में आएगी, भले ही वे अन्य स्रोतों से आए। हमें नियमितीकरण की नीति में कोई औचित्य नहीं दिखता कि केवल रोजगार कार्यालय के माध्यम से प्रायोजित उम्मीदवार ही नियमितीकरण के हकदार होंगे। इसलिए, जबकि, हम इस बात से सहमत हैं कि नियुक्ति जहां तक संभव हो रोजगार कार्यालयों द्वारा प्रायोजित

पियारा सिंह और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य (जी. सी. मितल, न्यायमूर्ति)

उम्मीदवारों में से तदर्थ आधार पर भी की जानी चाहिए, लेकिन यदि किसी अन्य स्रोत से नियुक्ति की जाती है, तो वह बुरा नहीं माना जाएगा।

(पैरा 18 और 20)

भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत याचिका प्रार्थना वह उत्प्रेषण रिट, परमादेश या कोई अन्य उपयुक्त रिट, निर्देश- उत्तरदाताओं को निर्देशित करते हुए कोई आदेश या आदेश जारी किया जाए:-

(i) मामले का पूरा रिकॉर्ड पेश करना;

(ii) उत्तरदाताओं को एक रूपरेखा तैयार करने का निर्देश देते हुए परमादेश जारी करना याचिकाकर्ताओं की सेवाओं को नियमित करने के लिए तर्कसंगत नीति और निर्धारित कानून के मद्देनजर अन्य समान स्थिति वाले व्यक्ति सभी याचिकाकर्ताओं के रूप में भारत के सर्वोच्च न्यायालय द्वारा नीचे उनके पास 240 दिनों से अधिक की सेवा है और अधिकांश उनमें से दो वर्ष की सेवा पूरी कर ली है;

(iii) प्रतिवादी को अन्य नियमित कर्मचारियों को स्वीकार्य अन्य सभी राहतें देने का निर्देश जारी करना; सरकार

(iv) रिट याचिका के लंबित रहने के दौरान याचिकाकर्ताओं की सेवाओं की समाप्ति पर रोक लगाई जाए;

(v) यह माननीय न्यायालय कोई भी आदेश पारित कर सकता है जो मामले की परिस्थितियों में उचित, उचित और निष्पक्ष हो; और प्रतिवादी को उन याचिकाकर्ताओं का साक्षात्कार लेने का निर्देश दें, जो तदर्थ आधार पर सेवा में शामिल होने के बाद अधिक उम्र के हो गए हैं।

(vi) कृपया मूल पत्र/आदेश प्रस्तुत करने से छूट प्रदान की जाए; और

(vii) इस रिट याचिका की लागत भी याचिकाकर्ताओं को दी जा सकती है।

जी के चतरथ, जे.एल. गुप्ता, एस.एन. सिंगला, आर.के. चोपड़ा, रविंदर चोपड़ा, एम.एम. कुमार, आर.के. मलिक, के.एल. अरोड़ा, अधिवक्ता  
याचिकाकर्ता के लिए

हरियाणा राज्य के लिए एस. सी. मोहंता, ए.जी., एस. के. सूद, डी.ए. के साथ।

पंजाब राज्य के लिए डी.एस. बराड़, डी.ए.जी., पंजाब।

**निर्णय**

गोकल चंद मितल, न्यायमूर्ति-

(1) हरियाणा और पंजाब राज्यों के विभिन्न श्रेणियों के कर्मचारियों द्वारा दायर रिट याचिकाओं के इस समूह में शामिल बिंदुओं को निम्नानुसार समूहीकृत किया जा सकता है-

I. तृतीय एवं चतुर्थ श्रेणी संवर्ग के तदर्थ कर्मचारियों का क्या होगा। उनके अलावा, जो औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में '1947 अधिनियम') के तहत 'कर्मचारी' की परिभाषा के अंतर्गत आते हैं, जो पंजाब और हरियाणा राज्यों के विभिन्न विभागों में एक वर्ष से अधिक समय से कार्यरत हैं, और निगम। (जो भारत के संविधान के अनुच्छेद 12 के दायरे में आने वाले राज्य हैं);

II. कार्य-प्रभारित आधार पर नियोजित कर्मचारियों, दैनिक वेतन भोगी और आकस्मिक मजदूरों (उन लोगों को छोड़कर जो की परिभाषा के अंतर्गत आते हैं) का भाग्य क्या होगा?

1947 अधिनियम के तहत 'कर्मचारी'), पंजाब और हरियाणा राज्यों और उनके निगमों के विभिन्न विभागों में सेवारत;

III. उपरोक्त विभागों में काम करने वाले उपरोक्त प्रकार के कर्मचारियों का भाग्य क्या होगा, चाहे वे तदर्थ कार्य-प्रभारित और दैनिक वेतन के आधार पर हों या आकस्मिक मजदूर हों, जब वे 240 के पूरा होने पर 1947 अधिनियम के तहत कर्मकार की परिभाषा के अंतर्गत आते हैं। एक वर्ष में दिन या उससे अधिक, अर्थात्, जब धारा 25-एफ के प्रावधान और 1947 अधिनियम के अन्य प्रावधान उन पर लागू हो जाते हैं;

IV. वयस्क शिक्षा योजना और एकीकृत बाल विकास योजना जैसे अस्थायी संगठनों में कार्यरत तदर्थ/अस्थायी कर्मचारियों का भाग्य क्या होगा, जब वे एक वर्ष से अधिक समय तक काल्पनिक अवकाश के साथ या उसके बिना सेवा में बने रहे; और

V. क्या उपर्युक्त श्रेणियों के कर्मचारी, जो उपरोक्त मद संख्या 1 से 4 के अंतर्गत आते हैं, 'समान कार्य के लिए समान वेतन' के नियम पर वेतन की समानता के हकदार हैं।

पृष्ठभूमि को ध्यान में रखा जाना चाहिए

(2) पंजाब और हरियाणा राज्यों में, पिछले लगभग 18/19 वर्षों से, विभिन्न विभागों और संगठनों में तृतीय और चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारियों को या तो तदर्थ आधार पर नियोजित किया गया है, जिसकी अवधि समय-समय पर बढ़ाई गई थी, या उन्हें कार्य-प्रभारित, दैनिक वेतनभोगी या आकस्मिक मजदूरों के रूप में नियोजित किया गया था। इस प्रकार के कर्मचारी जिस पद पर नियुक्त किये गये थे उसी पद पर वर्षों तक बने रहे। छह महीने के लिए तदर्थ नियुक्ति का प्रावधान अपर्याप्त था ताकि उस अवधि के भीतर सेवा नियमों के अनुसार नियमित नियुक्तियाँ की जा सकें। अत्यावश्यकता से यह राज्य सरकार की नीति थी कि तदर्थता की अवधि को एक और समान अवधि के लिए बढ़ाया जाए, लेकिन उससे आगे नहीं, ताकि यदि पहले छह महीनों के भीतर नियमित नियुक्तियों को अंतिम रूप नहीं दिया जा सके, तो उसे समाप्ति से पहले अंतिम रूप दिया जा सके। अगले छह महीने दोनों राज्य सरकारों ने अधीनस्थ सेवा चयन बोर्ड (संक्षेप में 'एसएसएसबी') के माध्यम से नियमित नियुक्तियाँ करने के बजाय छह महीने के शुरुआती दो कार्यकाल की समाप्ति के बाद भी तदर्थ नियुक्तियाँ जारी रखीं। सरकार ने कई बार कुछ पदों को एसएसएसबी के दायरे से बाहर कर दिया ताकि वे शुरुआती दो पदों के अलावा तदर्थ आधार पर प्रत्येक छह महीने की शर्त पर

पियारा सिंह और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य (जी. सी. मितल, न्यायमूर्ति)

नियुक्ति को उचित ठहरा सकें।

(3) जब यह प्रथा काफी लंबे समय तक जारी रही, तो सरकारों का ध्यान ऐसे तदर्थ कर्मचारियों को उनकी सेवाओं को नियमित करके राहत देने पर गया क्योंकि अगर उन्हें बाहर किया जाता तो इससे कठिनाई होती और बेरोजगारी की समस्या पैदा होती। . उपरोक्त के अलावा उनके अनुभव का लाभ उठाने के लिए पंजाब राज्य ने विभिन्न विभागों/कार्यालयों में तृतीय और चतुर्थ श्रेणी के कैडर में कार्यरत सभी तदर्थ/अस्थायी कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने के लिए समय-समय पर निम्नलिखित निर्देश जारी किए हैं। :- इस प्रकार जारी किये गये निर्देशों का सार अनुदेश जारी करने की तिथि

1. 3.3.1969. 29.2.1969 को एक वर्ष पूर्ण होने पर नियमित किया जायेगा।
2. 29.1.1973 1.1.1973 को एक वर्ष पूर्ण होने पर नियमित किया जायेगा।
3. 3.5.1977 1.4.1977 को एक वर्ष पूर्ण होने पर नियमित किया जायेगा।
4. 20.10.1982. 1.10.1988 को एक वर्ष पूर्ण होने पर नियमित किया जायेगा।
5. 26.10.1982. 26.10.1982 को दो वर्ष पूर्ण होने पर नियमित किया जायेगा।
6. 29.3.1985. 1.4.1985 को एक वर्ष पूर्ण होने पर नियमित किया जा सकता है
7. 28.8.1985. 29.3.1985 को जारी किए गए निर्देश, जैसा कि क्रम संख्या 6 में उल्लिखित है, पुनर्विचार पर संशोधित किया गया, और यह आदेश दिया गया कि सभी तृतीय श्रेणी कर्मचारी जिनकी 1.4.1985 को एक वर्ष की सेवा थी। नियमित किया जा सकता है।

(4) पंजाब राज्य में नियमितीकरण हेतु नये निर्देश जारी करने का मामला राज्य सरकार के समक्ष विचाराधीन है।

(5) जहां तक हरियाणा राज्य के कर्मचारियों का संबंध है, यह माना जाता है कि 1970 से मार्च 1987 तक शिक्षा विभाग में सभी तृतीय श्रेणी के पदों को एसएसएसबी के दायरे से बाहर रखा गया था। दस वर्षों से अधिक समय तक कोई अधीनस्थ सेवा चयन बोर्ड नहीं था। कभी-कभी विभागीय चयन समितियों द्वारा चयनित अभ्यर्थियों की तदर्थ नियुक्तियाँ भी की जाती थीं। अधिसूचना संख्या जी.एस.आर. देखें 27/कां./एआर-309/87, दिनांक 1/4.3.1987, शिक्षा विभाग और अन्य विभागों में कुछ पदों को एसएसएसबी के दायरे में लाया गया। समय-समय पर तदर्थ/अस्थायी कर्मचारियों के नियमितीकरण के लिए हरियाणा राज्य द्वारा जारी निर्देश निम्नलिखित हैं:

सीरियल नंबर। आदेश की तारीख। इस प्रकार जारी किये गये निर्देशों का सार।

1. 1.1.1980. 31.3.1979 को दो वर्ष की सेवा पूरी करने वाले सभी वर्ग-111 कर्मचारियों के नियमितीकरण का प्रावधान;
2. 31.1.1983. 15.9.1982 को दो वर्ष की सेवा पूर्ण करने वाले लिपिक-संवर्ग वर्ग-III के नियमितीकरण का प्रावधान
3. 19.1.1984. 15.9.1982 को दो वर्ष पूर्ण करने वाले तृतीय श्रेणी कर्मचारियों के नियमितीकरण का प्रावधान। जो लोग दिनांक 3.1.1983 के निर्देशों में छूट गए थे, उन्हें भी इस नीति में शामिल किया गया;
4. 16.2.1987. एसएसएसबी, हरियाणा के दायरे से बाहर किए गए पदों के विरुद्ध काम करने वाले शिक्षकों के अलावा अन्य सभी तृतीय श्रेणी, तदर्थ कर्मचारियों को नियमित करने का प्रावधान, जिन्होंने 1.11.86 को दो साल की सेवा पूरी कर ली है, विस्तृत नियमों और शर्तों के अधीन

नीति में.

(6) दोनों राज्यों द्वारा जारी किए गए कुछ परिपत्रों में, किसी कर्मचारी को एक वर्ष या दो वर्ष की सेवा, जैसा भी मामला हो, पूरी करने की तारीख तय करने के अलावा, अन्य शर्तें भी लगाई गई हैं। हरियाणा में रोजगार कार्यालय द्वारा प्रायोजित होने या एसएसबी के दायरे से बाहर होने जैसी शर्तें जोड़ी गईं। जो लोग शर्तों को पूरा करते थे उन्हें समय-समय पर नियमित किया जाता था और जो लोग किसी भी शर्त को पूरा नहीं करते थे उन्हें तदर्थ या अस्थायी कर्मचारी के रूप में बने रहने की अनुमति दी जाती थी। इन रिट याचिकाओं में हम उन तदर्थ/अस्थायी, दैनिक वेतन भोगी, कार्य-प्रभारित और आकस्मिक मजदूरों से चिंतित हैं, जो काल्पनिक अवकाश के साथ उसी क्षमता में बने रहे और उन्हें नियमित कर्मचारी नहीं माना जाता है, और उन्हें इन्तज़ार करने पर छोड़ दिया गया है। उस दिन का इंतज़ार करना जब उन्हें मनमाने ढंग से सेवा से बाहर कर दिया जाएगा। यह संभवतः पिछले लगभग दो दशकों से न्यायालयों का ध्यान आकर्षित कर रहा है, लेकिन कर्मचारियों की उपरोक्त श्रेणियों के पक्ष में बदलती प्रवृत्ति पिछले 4/5 वर्षों के भीतर ही शुरू हुई है।

इस विषय पर न्यायालय के निर्णय:

(7) शुरुआत में न्यायालयों ने यह नहीं माना कि तदर्थ और इसी तरह के अस्थायी कर्मचारियों को सेवा में कोई अधिकार है या नहीं। जब सरकार ने नियमितीकरण के लिए नीति बनाई, तो इस संबंध में जारी किए गए निर्देशों को कानून की शक्ति वाला, लेकिन नियमितीकरण के लिए निर्धारित कठोरता के साथ माना गया। समय बीतने के साथ, न्यायालयों ने तदर्थ और अन्य अस्थायी कर्मचारियों के पक्ष में उदार दृष्टिकोण अपनाया शुरू कर दिया, और देश के सर्वोच्च न्यायालय के पहले निर्णयों में से एक निम्नलिखित है:

(i) रतन लाल बनाम हरियाणा राज्य<sup>1</sup> (1), यह हरियाणा राज्य के शिक्षकों का मामला था, जो तदर्थ आधार पर काम कर रहे थे। इस मामले में वेंकटरमैया, न्यायमूर्ति. की अध्यक्षता वाली खंडपीठ द्वारा निर्देश जारी किया गया था कि तदर्थ शिक्षकों को बिना ब्रेक के जारी रखने की अनुमति दी जाए और उन्हें गर्मी की छुट्टियों की अवधि के लिए वेतन और भत्ते और नियमों के अनुसार मातृत्व अवकाश आदि की अनुमति दी जाए। राज्य सरकार को उनके नियमितीकरण के लिए इस संबंध में नीति बनाने का निर्देश दिया गया था।" उपरोक्त निर्देश के बावजूद, जो देश की सभी राज्य सरकारों और केंद्र सरकार के लिए सामान्य प्रकृति का था, जब विभिन्न मामलों में उच्चतम न्यायालय द्वारा यह देखा गया कि नीतियां बनाई जा रही थीं, लेकिन अनुचित शर्तों के साथ, जो भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के संदर्भ में निष्पक्षता की कसौटी पर खरी नहीं उतरतीं, शीर्ष अदालत ने ऐसे कर्मचारियों को सेवा में जारी रखने का आदेश देते हुए इसके लिए दिशानिर्देश भी दिए। नियमितीकरण के लिए नीतियों को फिर से तैयार करना। जब इन दिशानिर्देशों का पालन नहीं किया गया, तो सुप्रीम कोर्ट ने संबंधित सरकारों या विभागों को निर्देश देना शुरू कर दिया कि वे उन लोगों की सेवाओं को नियमित करने के लिए नीति बनाएं, जिन्होंने एक वर्ष से अधिक की सेवा पूरी कर ली है और उनकी सेवाओं को समाप्त नहीं किया जाए। उन लोगों के लिए। जिन्होंने 240 दिन पूरे कर लिए थे और 1947 अधिनियम द्वारा शासित थे, उन्हें उस अधिनियम के प्रावधानों का लाभ दिया गया था। कुछ मामलों में छह माह की सेवा के बाद नियमितीकरण का भी आदेश दिया गया। इस विषय पर अन्य प्राधिकारी इस प्रकार हैं:

<sup>1</sup> 1985 (3) एस.एल.आर. 548



(ii) इंद्रपाल यादव बनाम भारत संघ<sup>2</sup> (2)। इस मामले में आकस्मिक श्रमिकों की सेवाओं को नियमित करने के लिए रेल मंत्रालय द्वारा बनाई गई एक योजना पर विचार किया गया। योजना के तहत उन कर्मचारियों को नियमित किया जाना था, जिन्होंने 1 जनवरी 1984 को 360 दिन की निरंतर सेवा पूरी कर ली थी और अन्य को नहीं। यह देखा गया कि तारीख में एक अप्रिय अंतर आने की संभावना थी और इस प्रकार इसे मनमाना माना गया।

(iii) सुरिंदर सिंह बनाम मुख्य अभियंता, सी.पी.डब्ल्यू.डी.<sup>3</sup> (3), जिसमें यह आशा की गई थी कि सरकार उन सभी कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करेगी जो छह महीने से अधिक समय से अस्थायी या दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी के रूप में कार्यरत हैं।

(iv) दक्षिण रेलवे कर्मचारी संघ त्रिवेन्द्रम डिवीजन बनाम महाप्रबंधक, दक्षिणी रेलवे<sup>4</sup> (4), जिसमें 360 दिनों तक लगातार रोजगार में रहने वाले आकस्मिक मजदूरों को सेवा में न होने के बावजूद भी अवशोषण का हकदार माना गया था। 1 जनवरी, 1981

(v) भारतीय डाक तार मजदूर मंच बनाम भारत संघ<sup>5</sup> (5) के माध्यम से पी. एंड टी. विभाग के तहत नियोजित दैनिक रेटेड कैजुअल श्रमिक। इस मामले में भारत संघ को तर्कसंगत आधार पर एक योजना तैयार करने का निर्देश जारी किया गया था डाक एवं तार विभाग में एक वर्ष से अधिक समय से लगातार काम कर रहे अस्थायी या आकस्मिक श्रमिकों को नियोजित करने के लिए। उपरोक्त निर्णय के पैरा 8 को पढ़ने से उस पृष्ठभूमि पर प्रकाश पड़ता है जिसमें अन्य बातों के साथ-साथ यह देखा गया कि संचार विभाग में बहुत विकास किया जाना था और अधिक कर्मचारियों की आवश्यकता थी।

(vi) यू.पी. आयकर विभाग आकस्मिक भुगतान कर्मचारी कल्याण एसोसिएशन बनाम भारत संघ<sup>6</sup>, (6)। उत्तरदाताओं को निर्देश जारी किया गया था कि आयकर विभाग में आकस्मिक भुगतान वाले कर्मचारियों को, जो चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों के रूप में एक वर्ष से अधिक समय से लगातार काम कर रहे हैं, यथासंभव तर्कसंगत आधार पर एक योजना तैयार करें।

(vii) दिल्ली नगर कर्मचारी एकता यूनियन (पंजीकृत) वी. पी. एल. सिंह<sup>7</sup> (7)। दिल्ली नगर निगम को निर्देश जारी किया गया कि जहां तक संभव हो मामले में शामिल कर्मचारियों को शामिल करने के लिए तर्कसंगत आधार पर एक योजना तैयार की जाए। यह भी निर्देश दिया गया कि अवशोषण की योजना छह महीने के भीतर तैयार की जाएगी और आदेश की तारीख से आठ महीने के भीतर अवशोषण की प्रक्रिया पूरी की जाएगी।

(viii) गैदा राम बनाम एम.सी.डी.<sup>8</sup> (8). नगर निगम में कार्यरत व्यक्तियों की सेवाओं को कुल सेवा अवधि के आधार पर उन लोगों को प्राथमिकता देते हुए नियमित करने का निर्देश जारी किया गया था जो सबसे वरिष्ठ हों।

<sup>2</sup> 1985(2) एस.एल.आर. 248.

<sup>3</sup> एआईआर 1986 एस.सी. 584।

<sup>4</sup> एआईआर 1987 एस.सी. 1153।

<sup>5</sup> एआईआर 1987 एस.सी. 2342।

<sup>6</sup> एआईआर 1988 एस.सी. 517।

<sup>7</sup> एआईआर 1988 एस.सी. 519।

<sup>8</sup> एआईआर 1988 (1) एस.एल.आर. 327

(ix) महासचिव, बिहार राज्य सड़क परिवहन निगम, पटना बनाम पीठासीन पदाधिकारी, औद्योगिक न्यायाधिकरण, पटना<sup>9</sup> (9) एक सर्वोच्च न्यायालय का निर्णय जिसमें यह आदेश दिया गया था कि 1947 अधिनियम के अर्थ के अंतर्गत एक श्रमिक 240 दिन पूरे करने पर उस अधिनियम के अध्याय V-A का लाभ मिलेगा।

उपरोक्त उद्धृत प्राधिकारियों में से, अधिकांश मामलों में कोई नियमितीकरण नीति ही नहीं बनाई गई थी और निर्धारण के लिए दिशानिर्देश दिए गए थे। एक वर्ष से अधिक की सेवा पूरी करने वालों और एक मामले में छह महीने की सेवा पूरी करने पर भी नियमितीकरण की नीति। हालाँकि, इंद्रपाल यादव के मामले (सुप्रा) में, एक नियमितीकरण नीति थी जिसमें यह उल्लेख किया गया था कि जो लोग 1 जनवरी, 1984 को अपेक्षित शर्तों को पूरा करेंगे, उन्हें नियमित किया जाएगा। यह माना गया कि इस तिथि ने द्वेषपूर्ण भेदभाव पैदा किया है और इसे स्वीकार नहीं किया गया और इस तरह से नीति बनाने का निर्देश जारी किया गया कि उन सभी कर्मचारियों को, जिन्होंने एक वर्ष से अधिक की सेवा पूरी कर ली है, नियमित किया जाए।

संवैधानिक प्रावधान:

(8) भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के अलावा, किसी भी क्षमता में नियुक्त कर्मचारियों को, जिनके साथ हम इन रिट याचिकाओं में काम कर रहे हैं, भारत के संविधान के अनुच्छेद 37 से 44 में निहित निदेशक सिद्धांतों की सुरक्षा प्राप्त है। निदेशक सिद्धांत राज्य सरकारों को कर्मचारियों के लिए सामाजिक और आर्थिक व्यवस्था सुनिश्चित करने और जीवनयापन के अलावा काम की उचित और मानवीय स्थितियाँ प्रदान करने के लिए नीति बनाने का कर्तव्य देते हैं। इन निदेशक सिद्धांतों के अनुसरण में, दोनों राज्य सरकारें नियमितीकरण के लिए नीतियाँ बना रही हैं, लेकिन उन नीतियों का लाभ हमारे सामने याचिकाकर्ताओं को नहीं दिया जा सका क्योंकि वे इस तरह से बनाई गई हैं कि वे चार कोनों में नहीं आतीं। यद्यपि उक्त नीतियाँ बुनियादी आवश्यकताओं को पूरा करती हैं: (i) वे पूरी तरह से योग्य हैं: (ii) उन्होंने नियमितीकरण के लिए अपेक्षित अवधि से अधिक समय तक सेवा की है।

(9) जैसा कि पिछले पैराग्राफ में देखा गया है, तदर्थ सेवा का नियम इसलिए बनाया गया था ताकि सरकार या उसके विभिन्न संगठनों को नियमों के अनुसार नियमित तरीके से पदों को भरने के लिए समय दिया जा सके और इस बीच तदर्थ नियुक्ति की जा सके और तदर्थ कर्मचारी काम चालू रखें। सेवा नियमों में आम तौर पर यह प्रावधान है कि रिक्तियाँ आने से छह महीने पहले उम्मीदवारों की तलाश शुरू कर दी जानी चाहिए, साथ ही उन रिक्तियों पर भी ध्यान दिया जाना चाहिए जो उसके छह महीने के भीतर होने की संभावना है। एक वर्ष की रिक्तियों को ध्यान में रखते हुए चयन प्रक्रिया छह महीने के भीतर पूरी की जानी चाहिए और किसी भी स्थिति में छह महीने से अधिक नहीं होनी चाहिए। जैसा कि पिछले 18/19 से अधिक समय से चलन देखने को मिल रहा

वर्षों से तदर्थवाद चल रहा है और हो सकता है इस दौरान कुछ नियुक्तियाँ नियमित रूप से भी होती रही होंगी। न्यायालयों ने तदर्थ नियुक्तियों की निंदा की है और हमने भी ऐसा ही करते हुए कहा है कि तदर्थ नियुक्ति को एक वर्ष से अधिक जारी रखने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए। फिर भी, हम पाते हैं कि

<sup>9</sup> 1988 (1) एस.एल.आर. 349

तदर्थवाद को न केवल एक वर्ष से अधिक बल्कि कई वर्षों तक कर्मचारियों को परेशानी में रखकर जारी रखने की अनुमति दी गई है, जिसे अच्छा नहीं माना जा सकता है। एक वर्ष के बाद भी उन्हें अस्थायी या तदर्थ कर्मचारी के रूप में रखना, कर्मचारियों को शुरू में तदर्थ के रूप में नियुक्त करने और छह महीने की एक और अवधि के लिए जारी रखने की अनुमति देने से भी बड़ी बुराई होगी। इसीलिए उपरोक्त प्रकरणों में उन सभी तदर्थ कर्मचारियों को, जो एक वर्ष से अधिक समय तक कार्य कर चुके हैं, योजना बनाकर नियमित करने हेतु निर्देश जारी किये गये।

समूह (1): तदर्थ कर्मचारी

(10) दोनों राज्यों, जिनसे हमारा संबंध है, ने कई योजनाएं बनाई हैं और हर बार एक तारीख तय की जाती है, जब तक कि किसी कर्मचारी को एक वर्ष या दो वर्ष की सेवा पूरी कर लेनी चाहिए। सरकार को अनेक कर्तव्य निभाने होते हैं और व्यस्त रहना होता है और इससे पहले कि वे कोई अन्य नीति बनाने पर विचार करें, बीच में कई वर्ष बीत जाते हैं, जिसका परिणाम यह होता है कि तदर्थ कर्मचारी वर्षों तक काम करते रहते हैं। इस संदर्भ में हमारे लिए यह तय करना आवश्यक हो गया है कि क्या मौजूदा नीतियों के तहत, हम आदेश दे सकते हैं (i) कि तदर्थ और अस्थायी कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित किया जाए, या (ii) क्या उन्हें इसके लिए प्रतीक्षा करनी चाहिए राज्य सरकार की नई नीति।

(11) इस मामले पर विचार करने पर, हम पाते हैं कि निम्नलिखित स्थितियाँ याचिकाकर्ताओं के नियमितीकरण के रास्ते में खड़ी हैं:

- (i) जिस तारीख तक उन्हें नियमितीकरण के उद्देश्य से एक वर्ष या दो वर्ष की सेवा पूरी करनी है, वह समाप्त हो गई है, हालांकि उन्होंने कार्यकाल पूरा कर लिया है सेवा;
- (ii) उन्हें रोजगार एक्सचेंज के माध्यम से प्रायोजित करने की आवश्यकता थी लेकिन वे प्रायोजित नहीं थे;
- (iii) उनके पद एसएसएसबी के दायरे में हैं। अब हम सिलसिलेवार ढंग से इन स्थितियों से निपटते हैं।

नियमितीकरण हेतु तिथि निर्धारण की वैधता

किसी कर्मचारी को तारीख तय करने में कोई जादू नहीं है नियमितीकरण के लिए निर्धारित सेवा अवधि पूरी करें। कब एक पॉलिसी बनाने की मांग की जाती है, एक तारीख जब पॉलिसी पर विचार किया जाता है या बिना किसी सांठगांठ के एक काल्पनिक तारीख तय की जाती है। किसी तिथि के निर्धारण का उद्देश्य प्राप्त करने के लिए कोई उचित आधार या समझदार अंतर नहीं होता है। वास्तविक उद्देश्य यह है कि एक वर्ष की सेवा पूरी होने पर कर्मचारी नियमितीकरण का हकदार हो जाता है। इस संदर्भ में तारीख तय करना पूरी तरह से मनमाना और निरर्थक है। एक बार जब सरकारों को यह स्पष्ट दिशानिर्देश ज्ञात हो जाए कि एक वर्ष की सेवा के बाद कोई तदर्थवाद नहीं हो सकता है, तो उन्हें यह स्पष्ट होना चाहिए कि यदि कोई कर्मचारी तदर्थ आधार पर एक वर्ष से अधिक समय तक बना रहता है, तो तदर्थवाद समाप्त हो जाएगा और वह नियमित कर्मचारी के रूप में माना जाएगा। इस प्रकार एक ही नीति पर्याप्त होगी और तदर्थ कर्मचारियों के लिए हर बार नई नीति बनाने में समय बर्बाद करना आवश्यक नहीं होगा। दूसरी ओर, ध्यान छह महीने की अवधि के भीतर या किसी भी मामले में अगले छह महीने के भीतर चयन की नियमित पद्धति से कर्मचारियों की नियुक्ति की ओर लगाया जाएगा ताकि एक कर्मचारी की सेवा का एक वर्ष पूरा होने से पहले, नियमित कर्मचारी उसकी जगह ले ले। इसीलिए इंद्रपाल यादव के मामले (सुप्रा) में, सुप्रीम कोर्ट ने

माना था कि नियमितीकरण के लिए तय की गई तारीख 1 जनवरी, 1984 ने दुर्भावनापूर्ण भेदभाव पैदा किया। उस दृष्टिकोण के बाद, हम मानते हैं कि दोनों सरकारों की नियमितीकरण नीति में तय की गई तारीखें भेदभावपूर्ण हैं। हम नियमितीकरण के प्रयोजनों के लिए केवल नियमित/निरंतर सेवा की अवधि का उपयोग करते हैं। इस दृष्टिकोण के लिए हम डी. एस. नकारा बनाम यूनियन ऑफ इंडिया<sup>10</sup> से भी समर्थन लेते हैं। वहां, उन कर्मचारियों को बढ़ी हुई पेंशन देने की तारीख तय की गई जो उस तारीख से पहले सेवानिवृत्त होने वाले लोगों की तुलना में किसी विशेष तारीख को या उसके बाद सेवानिवृत्त हुए थे, और इसी तरह हम मानते हैं कि यहां नियमितीकरण नीतियों में समय-समय पर तय की गई विभिन्न तिथियां भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 से प्रभावित हैं।

(12) राज्य सरकारों की ओर से, श्री एस. सी. मोहंता, विद्वान महाधिवक्ता, हरियाणा ने, निर्धारित तिथि के प्रस्ताव के समर्थन में डॉ. (श्रीमती) सुषमा शर्मा बनाम राजस्थान राज्य<sup>11</sup> पर भरोसा जताया। विभिन्न नियमितीकरण नीतियों में हो सकता है उपरोक्त निर्णय को देखते हुए इसे बुरा नहीं माना जाएगा। हमारे पास है इस निर्णय का अध्ययन किया और पाया कि वही अलग है- योग्य। वह मामला व्याख्याताओं की नियुक्ति से संबंधित है अनुभव की मात्रा प्रदान की गई थी और अनुभव का पता लगाने के लिए तिथि निर्धारित की गई थी। वहां, जिन व्यक्तियों का चयन किया जाना था, उन्होंने स्नातकोत्तर उत्तीर्ण करने के बाद डॉक्टरेट की डिग्री प्राप्त की थी, जबकि इन मामलों में हमारा संबंध तृतीय और चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारियों से है, जो सेवा रैंक में सबसे निचले हैं।

(13) महाधिवक्ता, हरियाणा द्वारा ज्ञान चंद बनाम निदेशक, हाइडल डिजाइन, पंजाब, चंडीगढ़<sup>12</sup> मामले में इस न्यायालय की डिवीजन बेंच के फैसले पर भी भरोसा किया गया था। वहीं नियमितीकरण के लिए पंजाब की दूसरी नीति में 1 जनवरी, 1973 की तारीख तय करने को मनमाना नहीं माना गया। उसमें यह भी माना गया कि तदर्थ कर्मचारियों को नियमित करने का नीतिगत निर्णय केवल एक रियायत थी और न्यायसंगत नहीं था। ऊपर उल्लिखित सर्वोच्च न्यायालय के प्राधिकारियों और विशेष रूप से इंद्रपाल यादव के मामले (सुप्रा) के मद्देनजर, और पंजाब राज्य द्वारा बनाई गई छह/सात और नियमितीकरण नीतियों को ध्यान में रखते हुए, ज्ञान चंद निर्णय का मामला (सुप्रा) अब एक अच्छा कानून नहीं कहा जा सकता। विद्वान न्यायाधीशों का ध्यान भारत के संविधान के अनुच्छेद 37 से 44 के प्रावधानों की ओर नहीं आकर्षित किया गया, जो राज्य को इस संबंध में प्रावधान करने का दायित्व देता है और न ही तब तक सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय आए थे। अब यह तर्क देने में बहुत देर हो चुकी है कि नियमितीकरण का नीतिगत निर्णय महज एक रियायत होगी और अदालत में न्यायसंगत नहीं होगा।

(14) पूर्ण पीठ द्वारा SK वर्मा सुभद्रा<sup>13</sup> मामले में दिया गया फैसला और ज्ञानचंद मामले में दिए गए फैसले दोनों हमारे रास्ते में नहीं आते क्योंकि एस. ज्ञानी राम बनाम हरियाणा राज्य<sup>14</sup> (14) में एक डिवीजन बेंच द्वारा, जिसे जगदीश लाल बनाम पंजाब राज्य<sup>15</sup> (15) में इस न्यायालय की पूर्ण पीठ द्वारा अनुमोदित किया गया था। पूर्ण पीठ के समक्ष, नियमितीकरण का पंजाब नीतिगत निर्णय दिनांक 28 अगस्त, 1985, जिसमें

<sup>10</sup> ए.आई.आर. 1983 एस.सी. 1301

<sup>11</sup> ए.आई.आर. 1985 एस.सी. 1367.

<sup>12</sup> 1976 (1) एस.एल.आर. 570.

<sup>13</sup> ए.आई.आर. 1979 पी.बी. और ही. 149.

<sup>14</sup> 1981 (2) एस.एल.आर. 803.

<sup>15</sup> 1988 (1) पी.एल.आर. 43.

पियारा सिंह और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य (जी. सी. मितल, न्यायमूर्ति)

नियमितीकरण की अधिसूचना दिनांक 29 मार्च, 1985 को संशोधित किया गया था। इसमें यह प्रावधान किया गया कि सभी तृतीय श्रेणी कर्मचारी, जिनकी 1 अप्रैल 1985 को एक वर्ष की सेवा थी, को नियमित किया जा सकता है, विचार के लिए आया और विद्वान न्यायाधीशों को नियमितीकरण पर सरकार द्वारा दी गई व्याख्या का समर्थन नहीं मिला। सेशन नीति. पूर्ण पीठ द्वारा निर्देशों की व्याख्या यह की गई कि 1 अप्रैल, 1985 को एक वर्ष की तदर्थ सेवा पूरी नहीं हुई थी, बल्कि ऐसे समय में जब उन्हें नियमित करने पर विचार किया जाना था। जगदीश लाल के मामले (सुप्रा) में पूर्ण पीठ द्वारा की गई प्रासंगिक टिप्पणियाँ इस प्रकार हैं:

"हमारी राय में प्रासंगिक अधिसूचना की व्याख्या पर अधिक तर्कसंगत और उचित दृष्टिकोण यह है कि एक वर्ष की न्यूनतम निरंतर सेवा अवधि 1 अप्रैल, 1985 से ठीक पहले का वर्ष होना आवश्यक नहीं है।"

पूर्ण पीठ ने ज्ञानी राम के मामले (सुप्रा) में डिवीजन बेंच के फैसले को मंजूरी दे दी। ज्ञानी राम के मामले (सुप्रा) में डिवीजन बेंच के समक्ष, नियमितीकरण की पहली हरियाणा सरकार की नीति, जिसमें यह प्रावधान किया गया था कि केवल ऐसे तदर्थ कर्मचारी, जिन्होंने 31 दिसंबर, 1979 को न्यूनतम दो वर्ष की सेवा पूरी की हो। को नियमित किया जाना चाहिए, इस पर विचार किया गया। नियमितीकरण की नीति की व्याख्या करते हुए, डिवीजन बेंच ने इस प्रकार फैसला सुनाया:

"यदि विवादित खंड की व्याख्या इस उद्देश्य को ध्यान में रखते हुए की जाती है, तो एकमात्र तर्कसंगत दृष्टिकोण यह होगा कि इस खंड का लाभ उन सभी तदर्थ कर्मचारियों तक पहुंचाया जाए, जिनकी दो साल की सेवा पूरी हो चुकी है, बिना किसी ब्रेक के। प्रासंगिक तारीख पर एक महीने से अधिक और जरूरी नहीं कि केवल उन लोगों के लिए जिनकी उक्त तारीख से ठीक पहले दो साल की निरंतर सेवा हो।"

इन दो निर्णयों के बीच, यानी कि जगदीश लाल का मामला (सुप्रा) और ज्ञानी राम का मामला (सुप्रा), और पहले के दो निर्णय, यानी, ज्ञान चंद का मामला (सुप्रा) और एस. के. वर्मा का मामला (सुप्रा), विचारों का विरोधाभास है। और हम जगदीश लाल के मामले (सुप्रा) और ज्ञानी राम के मामले (सुप्रा) में अपनाए गए दृष्टिकोण का पालन करना पसंद करते हैं।

(15) जगदीश लाल के मामले में विद्वान न्यायाधीश (सुप्रा) और ज्ञानी राम का मामला (सुप्रा), इस सवाल पर नहीं गया कि क्या नियमितीकरण के लिए तिथि तय करना मनमाना और नियमों का उल्लंघन है भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16, इसके अलावा, सर्वोच्च न्यायालय के फैसले के मद्देनजर और इस बिंदु पर जाने के बाद, हम पाते हैं कि नियमितीकरण के प्रयोजनों के लिए तारीख तय करना पूरी तरह से मनमाना है और इसका कोई उद्देश्य नहीं है। प्राप्त करने के लिए। उपरोक्त दो निर्णयों में नीतिगत निर्णय की व्याख्या करते हुए यह व्यवस्था दी गई कि नियमितीकरण के लिए चाहे दो वर्ष निर्धारित हो अथवा एक वर्ष, अपेक्षित अवधि पूरी होने पर पदधारी नियमितीकरण का हकदार होगा। इन टिप्पणियों के मद्देनजर, विशेष रूप से यह कहना अधिक आवश्यक हो गया है कि किसी तारीख को तय करना पूरी तरह से मुद्दे से अलग है और यदि कोई तारीख तय की जाती है तो इसका अर्थ यह निकालने के बजाय कि इसका कोई मतलब नहीं है, हम यह कहना पसंद करेंगे कि यह तारीख यह मनमाना है ताकि पहले से बनाई गई पॉलिसी माइनस डेट कायम रहे, और नई पॉलिसी, यदि बनाई जाए तो उन टिप्पणियों को ध्यान में रखते हुए बनाई जानी चाहिए, जो हम अन्य मामलों के संबंध में इस निर्णय में करने जा रहे हैं।

(16) हमारी उपरोक्त चर्चाओं के मद्देनजर, डी. वी. सहगल, न्यायमूर्ति के दिनांक 30 मार्च, 1987 के निर्णय को एल.पी.ए. में चुनौती दी गई। 1987 की संख्या 214 और अन्य संबंधित अपीलों और प्रति-आक्षेपों को नियमितीकरण के लिए अंतिम तिथि, यानी 1 अप्रैल, 1985 को तय करने की वैधता को बरकरार रखते हुए, खारिज कर दिया गया है।

(17) इसी तरह, (यू.एस. सिहाग बनाम हरियाणा राज्य) में एम. आर. अग्निहोत्री, न्यायमूर्ति का निर्णय<sup>16</sup>, (16), जिसे एलपीए में चुनौती दी गई थी, को रद्द कर दिया गया है।

### रोजगार विनियम का प्रायोजन

(18) कुछ नियमितीकरण नीतियों में, एक शर्त यह है कि केवल उन्हीं कर्मचारियों को, जिनके नाम रोजगार कार्यालय के माध्यम से प्रायोजित किए गए हैं, नियमितीकरण के लिए विचार किया जाएगा। इस शर्त की वैधता को उसी नियम पर चुनौती दी गई है जो तारीख तय करने के मामले में दिया गया था कि इसका हासिल किए जाने वाले उद्देश्य से कोई संबंध नहीं है। 1959 का रोजगार विनियम (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम 31 (संक्षेप में '1959 अधिनियम') है। इस अधिनियम का प्रावधान, जो विचाराधीन होगा, भारत संघ बनाम एन. हरगोपाल<sup>17</sup> (17) में व्याख्या के लिए आया था। की योजना पर गौर करने के बाद अधिनियम, यह माना गया कि इसमें सरकारी कार्यालय भी शामिल हैं अभिव्यक्ति 'सार्वजनिक क्षेत्र में स्थापना' और अधिनियम का उद्देश्य यह नहीं था कि सरकार या अन्य प्रतिष्ठान केवल उन व्यक्तियों को रोजगार दे सकते हैं जिन्हें रोजगार एक्सचेंजों द्वारा प्रायोजित किया गया है।

इस रिपोर्ट किए गए निर्णय के पैरा 6 में प्रासंगिक अंश इस प्रकार है:

जैसे "इसलिए, यह स्पष्ट है कि अधिनियम का उद्देश्य प्रतिबंधित करना नहीं है, बल्कि पसंद के क्षेत्र को बढ़ाना है ताकि नियोक्ता सर्वश्रेष्ठ का चयन कर सके और कर्मचारी को नियुक्ति के लिए उसके दावे पर बिना विचार किए विचार करने का अवसर प्रदान कर सके। श्रमिक को रोजगार के लिए हर दरवाजे पर दस्तक देनी पड़ती है। इसलिए, हमारा दृढ़ विचार है कि अधिनियम किसी भी नियोक्ता को केवल उन व्यक्तियों को रोजगार देने के लिए बाध्य नहीं करता है जिन्हें रोजगार कार्यालयों द्वारा प्रायोजित किया गया है।

उपरोक्त मामले में, रोजगार कार्यालयों में रिक्तियों को अधिसूचित करने और ऐसे प्रायोजित उम्मीदवारों द्वारा रिक्तियों को भरने के नियम का पालन करने के लिए केंद्र सरकार द्वारा अपने विभागों को जारी किए गए कुछ निर्देश विचार के लिए आए। यह मानते हुए कि रोजगार कार्यालयों के माध्यम से भर्ती का आग्रह भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 द्वारा गारंटीकृत अधिकार को प्रतिबंधित करने के बजाय अग्रिम देता है,

रिपोर्ट किए गए निर्णय के पैरा 9 में निम्नलिखित टिप्पणियां की गईं:

<sup>16</sup> 1987 का सीडब्ल्यूपी 120 22 सितंबर 1988 को तय किया गया।

<sup>17</sup> ए.आई.आर. 1987 एस.सी. 1227

"यह केवल तभी था जब कोई उपयुक्त उम्मीदवार उपलब्ध नहीं थे, तब भर्ती के अन्य स्रोतों पर विचार किया जाना था।"

ये टिप्पणियाँ यह देखने के बाद की गईं कि रिक्तियों को रोजगार एक्सचेंजों द्वारा प्रायोजित उम्मीदवारों से भरा जाना चाहिए। इसलिए, यदि किसी निश्चित समय पर, रोजगार कार्यालयों द्वारा प्रायोजित उम्मीदवारों में से उपयुक्त उम्मीदवार उपलब्ध नहीं हैं, या किसी भी उम्मीदवार को रोजगार कार्यालयों द्वारा प्रायोजित नहीं किया गया है, और भर्ती के अलावा अन्य स्रोतों से तदर्थ आधार पर की जाती है। रोजगार कार्यालय की नियमितीकरण नीति में यह नहीं कहा जा सकता कि ऐसे अभ्यर्थी नियमित होने के पात्र नहीं होंगे। मूल नीतिगत निर्णय यह है कि तदर्थ कर्मचारी जिन्होंने काफी समय तक काम किया है और अनुभव प्राप्त कर लिया है, उन्हें नियमित किया जाना चाहिए और यदि उन्हें बाहर कर दिया गया, तो कई तरह से कठिनाइयों का सामना करना पड़ेगा। ऐसे तदर्थ कर्मचारियों को परेशानी से बचाने के लिए नियमितीकरण नीति बनाई गई है। इसके मद्देनजर, यह नहीं कहा जा सकता कि नियमितीकरण केवल उन लोगों तक ही सीमित रहेगा, जिन्हें रोजगार कार्यालय के माध्यम से प्रायोजित किया गया था और दूसरों को नहीं। कठिनाई, जिसे राज्य ने ध्यान में रखा था, सभी तदर्थ कर्मचारियों के रास्ते में आएगी, भले ही वे अन्य स्रोतों से आए। हम नियमितीकरण की नीति में कोई औचित्य नहीं पाते हैं कि केवल रोजगार कार्यालयों के माध्यम से प्रायोजित उम्मीदवार ही नियमितीकरण के हकदार होंगे।

(19) दलजीत सिंह मिन्हास बनाम पंजाब राज्य,<sup>18</sup> (18) में हमारे न्यायालय की पूर्ण पीठ को 3 मई, 1977 की पंजाब राज्य की नियमितीकरण नीति पर विचार करने का अवसर मिला था और उठाए गए बिंदुओं में से एक था यदि तदर्थ नियुक्तियों का चयन उचित विज्ञापन के माध्यम से नहीं किया गया, तो उनकी सेवाओं को नियमित नहीं किया जा सकता है। पूर्ण पीठ ने फैसले के पैरा 12 से 15 में निहित टिप्पणियों के मद्देनजर तर्क को खारिज कर दिया।

(20) इसलिए, हालांकि हम इस बात से सहमत हैं कि नियुक्ति जहां तक संभव हो रोजगार कार्यालयों द्वारा प्रायोजित उम्मीदवारों में से तदर्थ आधार पर भी की जानी चाहिए, लेकिन यदि किसी अन्य स्रोत से नियुक्ति की जाती है, तो उस पर विचार नहीं किया जाएगा कि वह बुरी है। मामले के इस दृष्टिकोण में, हम मानते हैं कि नियमितीकरण की नीति एक घृणित भेदभाव पैदा कर रही है जिसका कोई लक्ष्य नहीं है, बल्कि जो लक्ष्य हासिल किया जाना है उसके विपरीत है, और इसलिए, यह मनमाना है। सरकार को इस निर्णय के अनुरूप नियमितीकरण के मामले को लाने के लिए अपनी नीति को फिर से तैयार करने की सलाह दी जाएगी और तब तक यह शर्त प्रभावी नहीं होगी।

एसएसएसबी के दायरे में आने वाले पद।

(21) हरियाणा राज्य में वर्ष 1970 से 1987 तक, 1/4 मार्च 1987 की अधिसूचना जारी होने से पहले तक, तृतीय और चतुर्थ श्रेणी के अधिकांश पद, जिनसे हमारा संबंध है, को इससे बाहर रखा गया था। एसएसएसबी का दायरा. इसके अलावा, दस वर्षों से अधिक समय तक कोई एसएसएसबी नहीं था। अधिसूचना दिनांक 1/4 मार्च, 1987 द्वारा, कुछ पदों को फिर से दायरे में लाया गया है एसएसएसबी की, और नियमितीकरण नीति में एक खंड शामिल है कि एसएसएसबी के दायरे में आने वाले पदों पर काम करने वाले तदर्थ

<sup>18</sup> 1978 (1) एस.एल.आर. 32.

कर्मचारियों को नियमितीकरण के लिए नहीं माना जाएगा। जब पीड़ित याचिकाकर्ताओं, जिनके पद अब एसएसएसबी के दायरे में आ गए हैं, को नियुक्त किया गया, तो ये पद इसके दायरे से बाहर थे। हम जिस मूल प्रश्न से निपट रहे हैं वह तदर्थ कर्मचारियों के भाग्य से संबंधित है, जिन्हें प्रशासनिक आवश्यकता के कारण नियुक्त किया गया था और उन्हें एक वर्ष से अधिक समय तक बने रहने की अनुमति दी गई थी। पंजाब राज्य द्वारा नियमितीकरण के उद्देश्य से पारित आदेशों में से एक में निम्नलिखित वस्तु का उल्लेख किया गया था:

"जबकि ऊपर दी गई तदर्थ नियुक्तियों को जारी रखने से, एक प्रशासनिक आवश्यकता के रूप में, तदर्थ कर्मचारियों ने आवश्यक अनुभव प्राप्त कर लिया है और सेवा की एक महत्वपूर्ण अवधि के बाद उनके निष्कासन से समग्र रूप से तदर्थ कर्मचारियों को कठिनाई होगी और बेरोज़गारी की समस्या को ध्यान में रखते हुए, भारत के राष्ट्रपति को यह निर्णय लेते हुए खुशी हो रही है यदि उपरोक्त नियमितीकरण की पृष्ठभूमि है, तो कर्मचारी को शायद ही पता हो कि उसे उस पद पर तदर्थ आधार पर नियुक्त किया जा रहा है, जो एसएसएसबी के दायरे के भीतर है या बाहर। यह एक द्वेषपूर्ण भेद करना है जिसका कोई उचित आधार या हासिल करने योग्य उद्देश्य नहीं है और हम इसे मनमाना मानते हैं। हरियाणा राज्य को उसके द्वारा जारी निर्देशों में इस खंड/शर्त को हटाकर अपनी नीति को फिर से तैयार करने की सलाह दी जाएगी। तब तक इसे प्रभावी नहीं किया जायेगा। इस संबंध में 1987 के सीडब्ल्यूपी नंबर 120 में दिए गए 22 सितंबर, 1987 के एम. आर. अग्रिहोत्री, न्यायमूर्ति. के फैसले को भी रद्द कर दिया गया है, जो हमारे सामने एलपीए में चुनौती के अधीन है।

(22) हमारी उपरोक्त चर्चा के मद्देनजर, जबकि तृतीय और चतुर्थ श्रेणी की सेवा में तदर्थ कर्मचारी, जिन्होंने पंजाब राज्य में एक वर्ष से अधिक की सेवा पूरी कर ली है, हरियाणा राज्य में नियमित होने के हकदार होंगे। समान स्थिति वाले कर्मचारी दो वर्ष की सेवा पूरी करने पर नियमितीकरण के हकदार होंगे। क्या दो पड़ोसी राज्यों में इस असमानता को जारी रहने दिया जाना चाहिए या फिर से लागू किया जाना चाहिए? हल किया?

(23) हरियाणा राज्य के कर्मचारियों की ओर से था पुरजोर ढंग से तर्क दिया कि यदि एक वर्ष की निरंतरता पर, एक समान- पंजाब में स्थित कोई भी कर्मचारी नियमित होने का हकदार है, और सुप्रीम कोर्ट ने इंद्रपाल यादव के मामले (सुप्रा), डेली रेटेड कैजुअल लेबर, पी एंड टी विभाग के मामले (सुप्रा) और यूपी आयकर विभाग के आकस्मिक भुगतान वाले कर्मचारियोंकल्याण के मामले में (सुप्रा) के मामले में एक वर्ष से अधिक की सेवा पूरी करने पर नियमितीकरण का पक्ष लिया है।, हरियाणा राज्य को उन कर्मचारियों के नियमितीकरण की नीति को फिर से तैयार करने का निर्देश देने के लिए इसी अवधि को अपनाया जाना चाहिए, जिन्होंने एक वर्ष से अधिक की सेवा पूरी कर ली है। हमें इस विवाद में दम नज़र आता है।

(24) पूर्ववर्ती पंजाब राज्य में हरियाणा क्षेत्र भी शामिल था और 1 नवंबर 1966 को पुनर्गठन के आधार पर हरियाणा का गठन किया गया। 1968 से 1972 तक हरियाणा ने इतनी प्रगति की कि आर्थिक और आर्थिक रूप से यह पंजाब राज्य से आगे निकल गया। दोनों राज्य एक ही पूर्ववर्ती क्षेत्र से बने सहयोगी राज्यों की तरह हैं और एक बार जब हरियाणा राज्य की वित्तीय स्थिति बेहतर नहीं तो पंजाब राज्य के बराबर हो जाती है, तो हमें नियमितीकरण के प्रयोजनों के लिए दो साल की अवधि तय करने में कोई तर्कसंगतता नहीं मिलती है।



(25) बी.एस. यादव बनाम हरियाणा राज्य,<sup>19</sup> (19) में, सुप्रीम कोर्ट ने कहा था कि दोनों राज्यों में सुपीरियर न्यायिक सेवा से संबंधित नियम समान होने चाहिए। हालाँकि, तर्क की समानता के आधार पर, यह मामले के तथ्यों पर लागू नहीं हो सकता है, लेकिन मामले के सभी दृष्टिकोणों को ध्यान में रखते हुए, हम हरियाणा राज्य को सभी वर्ग-III और IV विज्ञापन को नियमितीकरण का लाभ देने के लिए अपनी नीति को फिर से तैयार करने का निर्देश देते हैं। ऐसे कर्मचारी, जिन्होंने एक वर्ष से अधिक की सेवा पूरी कर ली है, क्योंकि दोनों राज्यों में नियमितीकरण का अंतर्निहित उद्देश्य एक ही है। जब तक हरियाणा राज्य द्वारा ऐसी नीति नहीं बनाई जाती, तब तक सभी तदर्थ तृतीय और चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी, जिन्होंने एक वर्ष से अधिक की सेवा पूरी कर ली है, बने रहेंगे। निःसंदेह जिन लोगों ने दो वर्ष की सेवा पूरी कर ली है, उन्हें नियमित किया जाएगा।

समूह II: कार्य-भारित, दैनिक वेतन और आकस्मिक श्रम।

(26) सुरिंदर सिंह के मामले में (सुप्रा), दक्षिण रेलवे कर्मचारी यूनियन के मामले (सुप्रा), पी एंड टी विभाग के तहत दैनिक रेटेड कैजुअल लेबर के मामले (सुप्रा), यू.टी. आयकर विभाग आकस्मिक वेतनभोगी कर्मचारियों का मामला (सुप्रा) और दिल्ली नगरपालिका करम-चारी एकता यूनियन के मामले (सुप्रा) में नीति बनाने का निर्देश दिया गया ऐसे सभी प्रकार के श्रमिकों के अवशोषण के लिए। सुरिंदर सिंह में मामले (सुप्रा) में नियमितीकरण के प्रयोजनों के लिए छह महीने की अवधि तय की गई थी, जबकि पिछले मामले को छोड़कर, उपरोक्त उद्धृत अन्य मामलों में, नियमितीकरण के प्रयोजनों के लिए एक वर्ष से अधिक की अवधि पर विचार किया गया था।

डेली रेटेड कैजुअल लेबर पी एंड टी विभाग के मामले (सुप्रा) वेंकटरमैया में, जे. ने इस तर्क पर ध्यान दिया कि कुछ विभागों में इस प्रकार के कर्मचारियों के लिए पर्याप्त काम नहीं हो सकता है और तर्क को निम्नलिखित टिप्पणियों के साथ खारिज कर दिया गया था रिपोर्ट किए गए निर्णय का पैरा 8:

क्या यह कम वेतन देने के लिए है? तब यह श्रम के शोषण के समान है। क्या ऐसा इसलिए है क्योंकि आप नहीं जानते कि श्रमिकों के लिए पर्याप्त काम है? ऐसा नहीं हो सकता क्योंकि संचार विभाग में इतना विकास किया जाना है कि आपको अधिक कर्मचारियों की आवश्यकता है। कुशल, अर्ध-कुशल और अकुशल वर्ग के कर्मचारियों को एक विभाग से दूसरे विभाग में स्थानांतरित किया जा सकता है, भले ही किसी दिए गए स्थान पर कोई काम न करना पड़े। प्रशासकों को यह समझना चाहिए कि यदि कोई भी श्रमिक किसी भी दिन बेकार रहता है, तो देश उस धन को खो देता है जो उसने उस दिन पैदा किया होगा। हमारी वेतन संरचना ऐसी है कि एक श्रमिक को हमेशा उसके उत्पादन से कम भुगतान किया जाता है। तो लोगों को बेकार क्यों रहने दिया जाए? वैसे भी उन्हें खाना खिलाना और पहनाना तो है ही। इसलिए उन्हें काम क्यों नहीं देते? हमें सड़क निर्माण, रेलवे निर्माण, गृह निर्माण, सिंचाई परियोजनाएँ, संचार आदि जैसे कई प्रकार के कार्य हैं जिन्हें बड़े पैमाने पर करना पड़ता है। इस प्रकार की गतिविधियों में विकास (भले ही उनमें अधिक विदेशी मुद्रा शामिल न हो) समाज की आवश्यकताओं के अनुरूप नहीं हो पा रहा है। हम यह सब केवल लोगों को जनशक्ति (जो एक क्षयकारी संपत्ति है) के बेहतर प्रबंधन की आवश्यकता को समझाने के लिए कह रहे हैं, जिसका उपयोग न करने से मूल्यवान मानव संसाधनों का अपरिहार्य नुकसान होता है। आइए इस नारे को याद रखें: "उत्पादन करो या नष्ट हो जाओ"। यह कोई खोखला नारा नहीं है। हम अपने जोखिम पर अधिक उत्पादन करने में विफल रहते हैं। इसी पृष्ठभूमि में हम कहते हैं कि अस्थायी कर्मचारियों

<sup>19</sup> 1980 (3) एस.एल.आर. 591.

या आकस्मिक श्रमिकों को लंबे समय तक नियमित न करना कोई बुद्धिमानी भरी नीति नहीं है।

"इसलिए, हम उत्तरदाताओं को निर्देश देते हैं कि वे डाक और तार विभाग में एक वर्ष से अधिक समय से लगातार काम कर रहे कैजुअल मजदूरों को यथासंभव शामिल करने के लिए तर्कसंगत आधार पर एक योजना तैयार करें।"

(27) ऊपर की गई टिप्पणियों के अलावा, वह काम कर रहा है सरकारी विभाग किसी न किसी अनुभाग में जारी है, हमने देखा है कि इस प्रकार के श्रमिकों को आगे बढ़ने की अनुमति दी जाती है सेवानिवृत्ति ऐसा ही एक मामला विचारार्थ आया केसर चंद बनाम राज्य मामले में इस न्यायालय की पूर्ण पीठ के समक्ष पंजाब<sup>20</sup>, (20). वहां जो कार्यभारित कर्मचारी थे सेवानिवृत्ति की आयु तक काम करने के लिए भुगतान नहीं किया जा रहा था पेंशन और ग्रेच्युटी इस आधार पर कि वे केवल कार्य-प्रभार हैं- एड कर्मचारी और सिविल सेवा नियमों द्वारा शासित नहीं हैं पेंशन और ग्रेच्युटी के प्रयोजनों के लिए प्रदान की गई सेवा उन्हें कार्य-प्रभारित कर्मचारियों के रूप में ध्यान में नहीं रखा गया योग्य सेवा का निर्धारण. इस न्यायालय ने वह पूरा आदेश दिया प्रारंभिक नियुक्ति/कार्यग्रहण की तिथि से सेवा अवधि की अवधि उद्देश्यों के लिए कार्य-भार को ध्यान में रखा जाना चाहिए पेंशन और ग्रेच्युटी के भुगतान और इसके विपरीत नियम मनमानी के दोष से ग्रसित थे और अनुच्छेद 14 के विरोधी थे भारत के संविधान का. सुप्रीम कोर्ट ने नोटिस किया था उपरोक्त उद्धृत निर्णयों से पता चलता है कि इस प्रकार के कर्मचारियों को अनुमति है वर्षों तक जारी रखने के लिए और उन्हें वर्षों तक क्यों रखा जाना चाहिए- ऐसे लेबल के तहत एक साथ। जब भी कुछ पदों की घोषणा की जाती है अधिशेष या समाप्त, यह हमेशा सरकारों या उसके लिए खुला है विभागों को ऐसे अधिशेष कर्मचारियों की सेवाएं समाप्त करनी होंगी 'अंतिम आओ पहले जाओ' का नियम लेकिन एक शर्त के साथ कि जब और जब रिक्ति निकलेगी या नये पद सृजित होंगे या पुनर्जीवित होंगे, वे लोग करेंगे 'अंतिम जाओ पहले आओ' नियम पर वापस बुलाना होगा

(28) जहां तक कार्यभारित कर्मचारियों का संबंध है, पंजाब राज्य ने पांच वर्ष की सेवा पूरी होने पर उनकी सेवाओं को नियमित करने के लिए नियम बनाए हैं, जबकि हरियाणा राज्य ने चार साल की सेवा पूरी करने पर उनकी सेवाओं को नियमित करने के लिए नियम बनाए हैं। इससे यह तथ्य और भी जुड़ जाता है कि अस्थायी कर्मचारियों को आम तौर पर आकस्मिक अवकाश, यदि कोई हो, के साथ, साल-दर-साल काम पर बने रहने की अनुमति दी जाती है। केसर चंद के मामले (सुप्रा) में पूर्ण पीठ ने इस पर और गौर किया है 1 जून, 1972 को औद्योगिक न्यायाधिकरण का पुरस्कार, जिसमें यह माना गया कि कार्य-प्रभारित कर्मचारी, जिन्होंने लगातार तीन साल की सेवा की है, स्थायी किए जाने के हकदार हैं। ऊपर उल्लिखित सर्वोच्च न्यायालय के निर्णयों को ध्यान में रखते हुए, राज्य सरकारों को एक वर्ष से अधिक की सेवा पूरी होने पर ऐसे सभी कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने के लिए नीतियां बनाने का निर्देश देना उचित होगा, और जब तक ऐसी नीतियां तैयार नहीं हो जातीं, तब तक उनकी सेवाएं - बुराइयों का अंत नहीं होगा। वे कर्मचारी, जिन्होंने हरियाणा में चार साल की सेवा और पंजाब में पांच साल की सेवा पूरी कर ली है, उन्हें किसी भी नामकरण के साथ अस्थायी क्षमता में प्रारंभिक नियुक्ति की तारीख से अन्य सभी लाभों के साथ मौजूदा नीतियों के तहत स्थायी माना जाएगा। एक दिया गया है।

समूह III: तृतीय और चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारी, समूह (I) और (II) में गिने जाते हैं, लेकिन एक वर्ष में 240

<sup>20</sup> 1988 (2) पी.एल.आर. 223.

दिन पूरे करने पर, 1947 अधिनियम के तहत कर्मकार की परिभाषा में आते हैं।

(29) 1947 अधिनियम के तहत 'वर्क-मार्ट' की परिभाषा के अंतर्गत आने वाले कामगार, एक वर्ष में 240 दिन की सेवा पूरी करने पर, 1947 अधिनियम के अध्याय V-ए के प्रावधानों के लाभ के हकदार बन जाते हैं। उक्त अधिनियम के प्रावधानों का अर्थ, साथ ही महासचिव बिहार राज्य सड़क परिवहन निगम के मामले (सुप्रा) में सुप्रीम कोर्ट के फैसले को ध्यान में रखते हुए। जहां भी ऐसे श्रमिकों ने एक वर्ष में 240 दिन पूरे कर लिए हैं, उन्हें 1947 अधिनियम के अध्याय V-ए के प्रावधानों का लाभ दिया जाता है, और उनकी सेवाओं को उस अध्याय की प्रक्रिया का पालन किए बिना समाप्त नहीं किया जा सकता है और यदि इन्हें समाप्त कर दिया जाता है, तो। वही शून्य हो जाएगा। यदि उनमें से किसी की भी छंटनी की जाती है तो वे 1947 अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार छंटनी मुआवजे और अन्य लाभों के हकदार होंगे। छंटनी के बाद जब भी रिक्ति निकलेगी, तो उन्हें 1947 अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार सेवा में वापस लिये जाने का अधिमन्य अधिकार होगा।

(30) इसके अलावा, ऐसे श्रमिकों की सेवाओं को नियमित करने के लिए दोनों सरकारों द्वारा कुछ नीतियां बनाई गई हैं। इन नीतियों के तहत उनकी सेवाओं के नियमितीकरण पर, या राज्य सरकारें हमारे द्वारा जारी निर्देशों के मद्देनजर जो नीति बना सकती हैं, ऐसे कर्मचारी लाभ के हकदार होंगे। 1947 अधिनियम के प्रावधान और सेवा नियम भी, जो हो सकते हैं उन विभागों पर लागू होता है जिनमें वे पहले से ही कार्यरत हैं

अस्थायी संगठनों में समूह IV तदर्थ/अस्थायी कर्मचारी:

(31) कुछ तदर्थ/अस्थायी कर्मचारियों को वयस्क शिक्षा योजना और एकीकृत बाल विकास योजना जैसे अस्थायी संगठनों में नियोजित किया गया है, और वे काल्पनिक अवकाश के साथ या उसके बिना एक वर्ष से अधिक समय तक सेवा में बने रहे हैं। प्रौढ़ शिक्षा योजना के कर्मचारियों का भाग्य भगवान दास बनाम हरियाणा राज्य,<sup>21</sup> (21) में सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष विचार के लिए आया, जिसका उद्देश्य 'समान काम के लिए समान वेतन' के साथ सेवा के अन्य लाभ देना और जारी रखना था। अस्थायी योजना रहने तक सेवा में रहेंगे। सुप्रीम कोर्ट के पूर्वोक्त फैसले में दिए गए तर्क की समानता पर दोनों अस्थायी योजनाओं के तहत कर्मचारी, काल्पनिक ब्रेक को नजरअंदाज करने के बाद एक वर्ष से अधिक की सेवा के बाद भी जारी रखने के हकदार होंगे और उनमें से कोई भी नहीं होगा। योजना के परित्याग को छोड़कर सेवा से बर्खास्त कर दिया जाएगा।

ग्रुप V: समान काम के लिए समान वेतन:

(32) यह मामला अब तक सर्वोच्च न्यायालय के विभिन्न निर्णयों द्वारा समाप्त हो चुका है और उपरोक्त कुछ निर्णयों में विचार का विषय था। सर्वोच्च न्यायालय के कई बाध्यकारी निर्णयों के मद्देनजर किसी भी राज्य वकील द्वारा सिद्धांत पर विवाद नहीं किया गया था।

(33) हालांकि, मामलों की श्रेणियां देखी जाएंगी जहां राहत दी जा सकती है।

---

<sup>21</sup> एआईआर 1987 एस.सी. 2049,

परिणामस्वरूप, हमारे निष्कर्ष इस प्रकार हैं:-

(1) राज्य सरकारों को कोई भी तदर्थ नियुक्ति करने से बचना चाहिए। यदि वे ऐसा करते हैं, तो यह प्रारंभिक अवधि छह महीने के लिए होगी और अगले छह महीने से आगे नहीं बढ़ाई जाएगी। यदि उनका कार्यकाल एक वर्ष से अधिक बढ़ाया जाता है, तो ऐसे कर्मचारियों पर हमारे निम्नलिखित निष्कर्षों से उत्पन्न होने वाले लाभ उस समूह के अनुसार लागू होंगे, जिसमें वे आते हैं।

(2) ग्रुप नंबर 1 के अंतर्गत आने वाले पंजाब राज्य के कर्मचारियों को सेवा में अनुमानित और अनुमेय ब्रेक को नजरअंदाज करने के बाद एक वर्ष से अधिक पूरा होने पर सेवा के नियमित सदस्यों के रूप में माना जाएगा, जैसा कि नोटिस में कहा गया है।

उच्चतम न्यायालय ने विभिन्न निर्णयों में और जगदीश लाल के मामले में हमारी पूर्ण पीठ द्वारा भी (सुप्रा)। हालाँकि, संबंधित विभाग उनके नियमितीकरण के लिए आदेश पारित करेंगे और वे अपनी प्रारंभिक नियुक्ति की तारीख से सेवा के सभी लाभों के हकदार होंगे।

जहां तक ग्रुप नंबर 1 के अंतर्गत आने वाले हरियाणा के कर्मचारियों का संबंध है, दो साल की सेवा पूरी होने पर उन्हें उनके अनुमानित और अनुमेय ब्रेक को नजरअंदाज करने के बाद सेवा के नियमित सदस्यों के रूप में माना जाएगा, जैसा कि सुप्रीम कोर्ट ने विभिन्न निर्णयों में और हमारे पूर्ण न्यायाधीश द्वारा भी देखा है। जगदीश लाल के मामले में बेंच (सुप्रा), और संबंधित विभाग उनके नियमितीकरण के लिए आदेश पारित करेंगे। उन लोगों के मामले में, जिन्होंने एक वर्ष से अधिक की सेवा पूरी कर ली है, उनकी सेवाएं तब तक समाप्त नहीं की जाएंगी जब तक कि हमारे निर्णय के अनुसार नियमितीकरण के लिए नई नीति नहीं बनाई जाती है, जिसमें पूरा होने पर नियमितीकरण के लिए नीति को फिर से तैयार करने का निर्देश जारी किया गया है। एक वर्ष से अधिक की सेवा, और ऐसी शर्त के बिना जो नियमितीकरण की नीति में बाधा डाल सकती है, इस तथ्य के बावजूद कि उनके नाम रोजगार कार्यालय द्वारा प्रायोजित थे या नहीं या उनके पद इसके दायरे के भीतर या बाहर हैं एसएसएसबी। यदि ऐसे याचिकाकर्ता दो वर्ष पूरे कर लेते हैं, तो दो वर्ष पूरे होने पर, उन्हें सेवा के नियमित सदस्य माना जाएगा और उनके नियमितीकरण के लिए संबंधित विभागों द्वारा उचित आदेश पारित किए जाएंगे, और ऐसे कर्मचारी सभी सेवा लाभों के हकदार होंगे। उनकी प्रारंभिक नियुक्तियों की तारीख।

(3) पंजाब सरकार के विभिन्न विभागों में सेवारत समूह II द्वारा कवर किए गए कार्य-प्रभारित, दैनिक वेतन भोगी श्रमिकों और कैजुअल मजदूरों की सेवाएँ, (1947 अधिनियम के तहत 'वर्कमैन' की परिभाषा के अंतर्गत आने वाले लोगों के अलावा) हरियाणा और उनके निगम, जिन्होंने एक वर्ष से अधिक सेवा दे दी है, सेवा जारी रखेंगे और उनकी सेवाएं समाप्त नहीं की जाएंगी। संबंधित विभाग एक वर्ष से अधिक की सेवा पूरी होने पर उन्हें नियमित कर्मचारी के रूप में समाहित करने के लिए योजनाएं बनाएंगे और उन योजनाओं के तहत उनकी सेवाओं को नियमित किया जाएगा। नियमितीकरण पर, वे प्रारंभिक नियुक्ति की तारीख से सभी सेवा लाभ के हकदार होंगे।

जहां तक कार्य-प्रभारित कर्मचारियों का संबंध है, जिन्होंने पांच वर्ष की सेवा पूरी कर ली है, उन्हें पंजाब राज्य द्वारा बनाई गई नियमितीकरण की योजना के तहत नियमित कर्मचारी माना जाएगा और उनके नियमितीकरण के लिए आदेश पारित किया जाएगा। जहां तक हरियाणा राज्य के कार्यभारित कर्मचारियों

का संबंध है, चार साल की सेवा पूरी होने पर उन्हें राज्य द्वारा बनाई गई नियमितीकरण योजना के तहत नियमित माना जाएगा और उनके नियमितीकरण के लिए उचित आदेश पारित किए जाएंगे। हालाँकि, वे प्रारंभिक नियुक्तियों की तारीख से सभी सेवा लाभों के हकदार होंगे।

(4) समूह (III) में आने वाले व्यक्ति वे हैं, जो 1947 अधिनियम के तहत 'कर्मचारी' की परिभाषा के अंतर्गत आते हैं। 240 दिन पूरे होने पर, जिसे द वर्कमेन ऑफ अमेरिकन एक्सप्रेस इंटरनेशनल बैंक कॉरपोरेशन बनाम द मैनेजमेंट ऑफ अमेरिकन एक्सप्रेस मामले में सुप्रीम कोर्ट के फैसले को ध्यान में रखते हुए गिना जाएगा,<sup>22</sup> (22) वे लाभ के हकदार होंगे। 1947 अधिनियम के अध्याय V-A के सभी प्रावधानों और उनकी सेवाओं को उस अध्याय में निर्धारित प्रक्रिया का पालन किए बिना समाप्त नहीं किया जाएगा। नियमितीकरण के प्रयोजन से समूह II में आने वाले कर्मचारियों के लिए जो कहा गया है, वही इस समूह में आने वाले कर्मचारियों पर भी लागू होगा। नियमित होने पर, वे अपनी प्रारंभिक नियुक्ति की तारीख से 1947 अधिनियम के प्रावधानों के साथ-साथ सेवा नियमों के लाभों के भी हकदार होंगे, जो समय-समय पर संबंधित विभागों पर लागू होते हैं।

(5) समूह IV के अंतर्गत आने वाले वयस्क शिक्षा योजना और एकीकृत बाल विकास योजना जैसे अस्थायी संगठनों में तदर्थ/अस्थायी कर्मचारी, जो काल्पनिक अवकाश के साथ एक वर्ष से अधिक समय तक सेवा में बने रहे हैं, वे लाभ के हकदार होंगे। भगवान दास के मामले (सुप्रा) में सुप्रीम कोर्ट द्वारा जारी निर्देशों की सेवा और लाभ, और योजना के परित्याग को छोड़कर उनमें से किसी की भी सेवाएं समाप्त नहीं की जाएंगी।

(6) यदि समूह I से III के दायरे में आने वाले किसी कर्मचारी की सेवाएं उसकी एक वर्ष से अधिक की सेवा पूरी होने पर पहले ही समाप्त कर दी गई हैं, तो उसे सेवा में वापस लेना होगा। ऐसी समाप्ति के तीन वर्ष और दो महीने की समाप्ति से पहले उनके द्वारा सरकार के संबंधित विभाग से अनुरोध किया जा रहा है।

कुछ याचिकाकर्ता, जिन्होंने एक वर्ष से अधिक की सेवा पूरी कर ली थी, बाहर हो गए हैं। उन्हें सेवा की निरंतरता और सभी लाभों के साथ तुरंत बहाल किया जाएगा।

(7) यदि कुछ पद समाप्त कर दिए जाते हैं या कुछ व्यक्ति अधिशेष पाए जाते हैं, तो 'अंतिम आओ पहले जाओ' के नियम के तहत कनिष्ठतम को बाहर कर दिया जाएगा, लेकिन यदि बाद में रिक्तियां निकलती हैं या पद सृजित होते हैं, तो उन्हें बुलाना होगा। वरिष्ठता के क्रम में पहले आए, यानी 'अंतिम जाएं पहले आए' के नियम पर और यदि फिर भी कुछ रिक्तियां रह जाती हैं, तो एसएसएसबी के माध्यम से नए पदधारियों को समायोजित किया जा सकता है।

(8) राज्य के विद्वान वकील से यह बताने के लिए कहा गया था कि क्या याचिकाकर्ताओं द्वारा 'समान काम के लिए समान वेतन' का दावा सुप्रीम कोर्ट द्वारा लिए गए निर्णय के मद्देनजर उनके समकक्षों को भुगतान किया जा रहा है। विभिन्न मामले उचित नहीं थे। वह यह बताने में सक्षम नहीं थे कि किया गया दावा सही नहीं था। तदनुसार, उन्हें सेवा में प्रारंभिक नियुक्ति की तारीख से दावे के अनुसार वेतन का भुगतान किया जाएगा। आज से छह माह के अंदर बकाया भुगतान हो जाना चाहिए।

(34) यह फिर से स्पष्ट किया जाता है कि जब तक हमारे निर्देशानुसार नियमितीकरण नीतियां नहीं बनाई जाती हैं और नियमितीकरण आदेश पारित नहीं किया जाता है, तब तक कर्मचारी बने रहेंगे और उनकी सेवाएं समाप्त नहीं की जाएंगी।

(35) फ़ैसला देने से पहले, यह उल्लेख योग्य है कि सर्वश्री सत्य नारायण सिंगला, जी.के. चतरथ, रविंदर चोपड़ा, रमेश के. चोपड़ा, आर.के. मलिक, एम.एम. कुमार, जे.एल. गुप्ता और के.एल. अरोड़ा, अधिवक्ताओं ने कर्मचारियों और सर्वश्री की ओर से अच्छी सहायता प्रदान की थी। एस. सी. मोहंता, महाधिवक्ता, हरियाणा, मणि सुब्रत जैन, तत्कालीन अतिरिक्त महाधिवक्ता, हरियाणा, और डी. एस. बराड़, वरिष्ठ उप महाधिवक्ता, पंजाब, ने अपने-अपने राज्यों की ओर से बहुमूल्य सहायता प्रदान की थी।

(36) रिट याचिकाएं उपरोक्त शर्तों में लागत के साथ स्वीकार की जाती हैं। लागत प्रत्येक मामले में 500 रुपये निर्धारित की गई है।

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 व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा।

तुषार शर्मा  
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी, कैथल, हरियाणा।