पटना उच्च न्यायालय के क्षेत्राधिकार में

पियूष कुमार एवं अन्य

बनाम

बिहार राज्य एवं अन्य

2012 का दीवानी रिट क्षेत्राधिकार वाद संख्या 806

में

2021 का लेटर्स पेटेंट अपील संख्या 211

16 अप्रैल 2025

(माननीय न्यायमूर्ति श्री पी. बी. भजंत्री और माननीय न्यायमूर्ति श्री एस. बी. पी. डी. सिंह)

विचार के लिए मुद्दा

- क्या डी.आर.डी.ए. के अंतर्गत संविदा पर नियुक्त तकनीकी सहायक एवं अन्य कर्मचारी, नियमितीकरण के लिए पात्र हैं जबकि न तो कोई वैधानिक नियम है और न ही राज्य सरकार की कोई नीति?
- क्या संविदा अवधि के परे सेवा की निरंतरता, स्थायी पद की मांग का अधिकार प्रदान करती है?

हेडनोट्स

संविदा नियुक्ति, नियुक्ति के एक प्रकार की विधि है और यह एक कार्यकाल आधारित नियुक्ति होती है। केवल संविदा नियुक्ति के आधार पर कोई भी संविदा पर नियुक्त व्यक्ति स्थायी पद पर दावा करने का कोई निहित या विधिक अधिकार नहीं रखता, जब तक कि वह नियमित नियुक्ति प्रक्रिया के अधीन न आया हो, जिसमें नियमित पद के लिए विज्ञापन प्रकाशित किया गया हो और उन सभी समान रूप से स्थित व्यक्तियों को भी पर्याप्त अवसर प्रदान किया गया हो जो संविदा पर नियुक्त नहीं हैं। दूसरे शब्दों में कहें तो, संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का पालन करने हेतु खुली प्रतियोगिता आवश्यक है।

अपीलकर्ताओं की नियमितीकरण की शिकायत यह है कि उनकी प्रारंभिक संविदा नियुक्ति विधिपूर्वक प्रक्रिया अपनाकर की गई थी, जैसे कि आवेदन आमंत्रित करना। प्रशासनिक या वित्तीय आवश्यकता के कारण आधिकारिक उत्तरदाताओं ने संभवतः संविदा नियुक्तियों का सहारा लिया होगा। ऐसे संविदा नियुक्त व्यक्तियों को स्थायी या नियमित नहीं किया जा सकता, क्योंकि यह संविधान के अनुच्छेद 14, 16 और 309, तथा अनुच्छेद 166 के तहत जारी कार्यकारी आदेशों/निर्देशों का उल्लंघन होगा। इसका कारण यह है कि उसी तिथि को

किसी अन्य संस्था में कार्यरत एक अन्य संविदा नियुक्त व्यक्ति ने आवेदन नहीं किया, संभवतः इस कारण कि वह पहले से ही किसी अन्य संस्था में संविदा पर कार्यरत था। (अनुच्छेद 27)

एल.पी.ए. खारिज की जाती है।(अनुच्छेद 28)

न्याय दृष्टान्त

राज्य बनाम उमादेवी (3), (2006) 4 एस सी सी 1; जग्गो बनाम भारत संघ, 2024 एस सी सी ऑनलाइन एस सी 3826; श्रीपाल बनाम नगर निगम, गाजियाबाद, 2025 एस सी सी ऑनलाइन एस सी 221; के. अन्बाझगन बनाम मद्रास उच्च न्यायालय के रजिस्ट्रार जनरल, (2018) 9 एस सी सी 293; राजबलम प्रसाद बनाम बिहार राज्य, (2018) 12 एस सी सी 50; योगेश महाजन बनाम प्रो. आर.सी. डेका, (2018) 3 एस सी सी 218; बृज मोहन लाल बनाम भारत संघ, (2012) 6 एस सी सी 502; भारत प्रसार भारती निगम, दूरदर्शन के महानिदेशक एवं अन्य बनाम श्रीमती मैगी एच. देसाई, 2023 लाइव लॉ (एससी) 248; प्रबंध समिति, आर्य नगर इंटर कॉलेज, आर्य नगर, कानपुर, इसके प्रबंधक के माध्यम से बनाम श्री कुमार तिवारी, (1997) 4 एससीसी 388; उपेन्द्र सिंह बनाम बिहार राज्य, (2018) 3 एससीसी 680 : एआईआर 2018 एससी 1315; शिल्पा जिंदल बनाम केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण, चंडीगढ़ पीठ, 2016 (3) एससीटी 486 (पंजाब एवं हरियाणा); रेनू एवं अन्य बनाम जिला एवं सत्र न्यायाधीश, तिस हजारी न्यायालय, दिल्ली एवं अन्य, (2014) 14 एससीसी 50; तेज प्रकाश पाठक एवं अन्य बनाम राजस्थान उच्च न्यायालय एवं अन्य, (2025) 2 एससीसी 1

अधिनियमों की सूची

भारत का संविधान: अनुच्छेद 14, 16, 226, 309, 166

मुख्य शब्दों की सूची

संविदा नियुक्ति; नियमितीकरण; डी.आर.डी.ए.; अनुच्छेद 14; अनुच्छेद 16; सार्वजनिक नियुक्ति; सेवा विधि शास्त्र; कार्यकाल आधारित नियुक्ति; न्यायिक पुनरवलोकन; समाहितीकरण

प्रकरण से उत्पन्न

दिनांक 24.02.2020 को पारित आदेश, सीडब्लूजेसी संख्या 806/2012 से

पक्षकारों की ओर से उपस्थिति

अपीलकर्ताओं की ओर से: श्री वाई. वी. गिरी, वरिष्ठ अधिवक्ता; श्री प्रणव कुमार, अधिवक्ता सुश्री सृष्टि सिंह, अधिवक्ता

भारत संघ की ओर से: श्री बिंध्याचल राय, वरिष्ठ पैनल अधिवक्ता

बिहार राज्य की ओर से: श्री अंजनी कुमार, अपर महाधिवक्ता 4; श्री दीपक सहाय जमुआर, एसी टू एएजी 4

रिपोर्टर द्वारा हेडनोट्स बनाया गया: अमित कुमार मल्लिक, अधिवक्ता

माननीय पटना उच्च न्यायालय का निर्णय/आदेश

पटना उच्च न्यायालय के क्षेत्राधिकार में

2012 का दीवानी रिट क्षेत्राधिकार वाद संख्या 806

में

2021 का लेटर्स पेटेंट अपील संख्या 211

==========

1. पीयूष कुमार सी/ओ डॉ. एल. एन. मेहता, पूर्णिया- 854301, वर्तमान में तकनीकी सहायक, डी.आर.डी.ए, कटिहार के रूप में पदस्थापित।
2. अक्षय लाल यादव, पिता- श्री शिवनाथ यादव, निवासी ग्राम- गौशाला, थाना- कटिहार जून मिल, जिला- कटिहार- 854107, वर्तमान में तकनीकी सहायक, डी.आर.डी.ए, कटिहार के रूप में पदस्थापित।
3. राजीव कुमार दास, पिता- स्वर्गीय टी. सी. दास, हाउसिंग बोर्ड कॉलोनी, एम.आई.जी- 103 बरारी, जिला- भागलपुर- 812003 वर्तमान में कार्यालय अधीक्षक, डी.आर.डी.ए, कटिहार के रूप में पदस्थापित।
4. ओम प्रकाश भारती, पिता- श्री दिनेश प्रसाद यादव, निवासी- ग्राम- भोराबिरी, थाना- तीनगछिया, जिला- कटिहार, वर्तमान में तकनीकी सहायक, डी.आर.डी.ए, कटिहार के रूप में पदस्थापित।
5. संजीव कुमार, पिता- अशोक कुमार, निवासी- चित्रगुप्त नगर, केंदुआ, थाना- टिहिया, जिला- जमुई, वर्तमान में तकनीकी सहायक, डी.आर.डी.ए, कटिहार के रूप में पदस्थापित।
6. कौशल कुमार चंद्रबंशी, पिता- श्री कैलाश प्रसाद, निवासी- आरएमएस, सरस्वती शिशु मंदिर के निकट, गोपालगंज, सासाराम, जिला- रोहतास, वर्तमान में लेखाकार, डी.आर.डी.ए, पटना के रूप में पदस्थापित।
7. मदन नाथ, पिता- श्री योगेंद्र प्रसाद गुप्ता, निवासी- ग्राम एवं थाना- रूनी सैदपुर, जिला- सीतामढ़ी, वर्तमान में लेखाकार, डी.आर.डी.ए, पटना के रूप में पदस्थापित।
8. मो. अमजद, पिता- हाफ़िज़ कलाम, निवासी- ग्राम थाना- दरीगांव, जिला- रोहतास, वर्तमान में लेखा अधिकारी, डी.आर.डी.ए, पटना के रूप में पदस्थापित।

9. रजनी सिंह, पिता- श्री राम सुरेश सिंह निवासी- ग्राम एवं थाना- इंदौर, वाया- दिनारा, जिला- रोहतास, वर्तमान में लेखा अधिकारी, डी.आर.डी.ए, पटना के रूप में पदस्थापित।
10. संजीव कुमार, पिता- श्री नाथुन चौधरी, निवासी- मोहल्ला- बनोलिया, थाना- बिहारशरीफ, जिला- नालंदा, वर्तमान में वरिष्ठ लेखा अधिकारी, डी.आर.डी.ए, पटना के रूप में पदस्थापित।
11. कुमारी यास्मीन, पिता- देवेंद्र प्रसाद, निवासी- फ्लैट संख्या 201, सिद्धि विनायक अपार्टमेंट, राजेंद्र नगर, पटना, वर्तमान में सहायक परियोजना अधिकारी, डी.आर.डी.ए, पटना के रूप में पदस्थापित।

... ...अपीलकर्ता/ओं

बनाम

1. बिहार राज्य प्रधान सचिव, ग्रामीण विकास विभाग, बिहार सरकार, पटना के माध्यम से।
2. विशेष सचिव, ग्रामीण विकास विभाग, बिहार सरकार, पटना।
3. भारत संघ, निदेशक, डी.आर.डी.ए., ग्रामीण विकास के प्रशासन विभाग, कृषि भवन भारत सरकार, नई दिल्ली के माध्यम से।
4. सचिव, ग्रामीण विकास विभाग, ग्रामीण विकास मंत्रालय, कृषि भवन, नई दिल्ली-1।
5. महालेखाकार, बिहार, बीरचंद पटेल पथ, पटना।
6. बिहार डी.आर.डी.ए. कर्मी संघ अपने सचिव धर्मेंद्र कुमार के माध्यम से, आयु लगभग 52 वर्ष, पुरुष, पिता- श्री कृष्ण किशोर, मुख्य कार्यालय पूर्वी सरिस्ताबाद, थाना- गर्दनीबाग, पोस्ट- पटना।
7. सुनील कुमार सिंह, पिता- श्री चंद्र किशोर सिंह, निवासी- ग्राम- माणिकपुर, पोस्ट- आवापुर, थाना- पुपरी, जिला- सीतामढ़ी, वर्तमान में वरिष्ठ लेखाधिकारी, डी.आर.डी.ए, जिला- पूर्णिया के रूप में पदस्थापित।
8. उमेश कुमार, पिता- चिरंजीवी लाल अग्रवाल, निवासी- इमामगंज, थाना. और डाकघर इमामगंज, जिला- गया बिहार, वर्तमान में वरिष्ठ लेखाधिकारी, डी.आर.डी.ए, कटिहार के रूप में पदस्थापित।
9. पंकज कुमार सिंह, पिता- शिवशंकर सिंह, निवासी- ग्राम सरदिहा दक्षिण टोला, थाना. सिमरी बख्तियारपुर, जिला- सहारसा, वर्तमान में तकनीकी सहायक, डी.आर.डी.ए, पूर्णिया के रूप में पदस्थापित।

10. अश्विनी कुमार, पिता- श्री महेंद्र नारायण यादव, निवासी- ग्राम- रमनी, थाना- गंगापुर, वाया-मुरलीगंज, जिला- माधेपुरा, वर्तमान में तकनीकी सहायक, डी.आर.डी.ए, पूर्णिया के रूप में पदस्थापित।
11. उत्तम कुमार मिश्रा, पिता- स्वर्गीय सकलदेव मिश्रा, निवासी- ग्राम- सलेमपुर, पी. ओ खैरा, जिला कैमूर, वर्तमान में तकनीकी सहायक, डी.आर.डी.ए, पूर्णिया के रूप में पदस्थापित।
12. मनोज कुमार, पिता- श्री नृत्यानंद राजपाल, निवासी- ग्राम- गोट खटिक, पी. ओ- खटिक बाजार, थाना- खटिक, जिला- भागलपुर- 853202, वर्तमान में तकनीकी सहायक, डी.आर.डी.ए, पूर्णिया के रूप में पदस्थापित।
13. अजीत कुमार भारती, पिता- स्वर्गीय भुवनश्वर प्रसाद जायसवाल, निवासी- ग्राम- डाकघर साह टोला, भवानीपुर, थाना.- रंगरा चौक, वाया- नौगाछिया, जिला- भागलपुर, वर्तमान में तकनीकी सहायक, डी.आर.डी.ए, पूर्णिया के रूप में पदस्थापित।
14. दिलीप कुमार सिंह, पिता- रामचंद्र मंडल, निवासी- ग्राम- डाकघर मौला टोला, थाना.- पीरपैंती, जिला- भागलपुर, वर्तमान में लेखा अधिकारी, डी.आर.डी.ए, पूर्णिया के रूप में पदस्थापित।
15. चंदन कुमार सिंह, पिता- श्री सुदामा सिंह, निवासी- ग्राम- पाटेजी बहादुर, डाकघर- कुंझवां, थाना- आसाओं, ब्लॉक- अंदार, जिला- सीवान 841502, वर्तमान में लेखाधिकारी, डी.आर.डी.ए, पूर्णिया के रूप में पदस्थापित।
16. ज्योतिश चंद्र सिंह, श्री उपेंद्र नारायण सिंह, निवासी- ग्राम और डाकघर- जयनगर, वाया- मीरगंज, थाना- भरगामा, जिला- अरारिया, वर्तमान में तकनीकी सहायक, डी.आर.डी.ए, पूर्णिया के रूप में पदस्थापित।
17. सर्वेश कुमार, पिता- श्री पृथ्वी चंद यादव, निवासी- सुनील सदन, जयप्रकाश नगर, वार्ड संख्या 6 वाया जिला- माधेपुरा- 852113 वर्तमान में सहायक अभियंता, डी.आर.डी.ए, पूर्णिया के रूप में पदस्थापित।
18. सुमंत कुमार, पिता- महेश प्रसाद साह, निवासी- होटल विनायक पूर्णिया, वर्तमान में तकनीकी सहायक, डी.आर.डी.ए, कटिहार के रूप में पदस्थापित।
19. प्रिय रंजन प्रसाद, पिता- श्री मदन लाल प्रसाद, निवासी- ग्राम, डाकघर और थाना.- मखदुमपुर, जिला- जहानाबाद, वर्तमान में लेखाधिकारी, डी.आर.डी.ए, कटिहार के रूप में पदस्थापित।

20. संदीप कुमार, पिता- स्वर्गीय रामेश्वर प्रसाद यादव, निवासी- सी/ओ अनिल कुमार यादव, आनंदी लाल लेन, राज्य बस विभाग के पीछे, सुरखी काल, जिला- भागलपुर- 812001, वर्तमान में तकनीकी सहायक, डी.आर.डी.ए, कटिहार के रूप में पदस्थापित।
21. देवानंद चौधरी, पिता- श्री चतुरानंद चौधरी, एट- फुलवारी, डाकघर- सोहगमारो, वाया- कुर्शकांत, जिला- अरारिया, वर्तमान में तकनीकी सहायक, डी.आर.डी.ए, कटिहार के रूप में पदस्थापित।
22. अजीत कुमार पासवान, पिता- श्री बिरांची पासवान, निवासी- ग्राम, पी. ओ एवं थाना.- बिउहारीगंज, जिला- माधेपुरा- 852101, वर्तमान में तकनीकी सहायक, डी.आर.डी.ए, कटिहार के रूप में पदस्थापित।
23. राजेश कुमार, पिता- श्री केदार नारायण सिंह, निवासी- वार्ड नंबर 2, नया बाजार, सहरसा, वर्तमान में तकनीकी सहायक, डी.आर.डी.ए, पटना के रूप में पदस्थापित।
24. प्रमोद कुमार सिंह, पिता- जमादार प्रसाद सिंह गाँव, निवासी- भवानी चौक, डाकघर सालापुर, जिला-जहानाबाद, वर्तमान में तकनीकी सहायक, डी.आर.डी.ए, पटना के रूप में पदस्थापित।
25. प्रेमानंद झा, पिता- श्री शारदानंद झा, निवासी- ग्राम- खोजपुर, जिला-मधुबानी, वर्तमान में क्लर्क-कम-टाइपिस्ट, डी.आर.डी.ए, पटना के रूप में पदस्थापित।

... ...प्रतिवादी/गण

==========

उपस्थिति :

अपीलकर्ता/ओं के लिए	:	श्री वाई. वी. गिरि, वरिष्ठ अधिवक्ता,
		श्री प्रणव कुमार, सहायक अधिवक्ता
		सुश्री सृष्टि सिंह, अधिवक्ता
भारत संघ के लिए	:	श्री बिंध्याचल राय, वरीय पैनल अधिवक्ता
राज्य के लिए:		श्री अंजनी कुमार, ए.ए.जी.4
		श्री दीपक सहाय जमुआर, ए.ए.जी. 4 के ए.सी.

==========

कोरम: माननीय न्यायमूर्ति श्री पी. बी. भजंत्री

और

माननीय न्यायमूर्ति श्री एस. बी. पीडी. सिंह

मौखिक निर्णय

(द्वारा: माननीय न्यायमूर्ति श्री पी. बी. भजंत्री)

तारीख:16-04-2025

दिनांक 17.03.2025 को निम्नलिखित आदेश पारित किया गया:

""इस मामले में मुख्य मुद्दा यह है कि क्या अपीलकर्ता डी.आर.डी.ए. में नियमितीकरण के हकदार हैं, इस तथ्य के मद्देनजर कि उन्हें शुरू में अनुबंध के आधार पर नियुक्त किया गया था और समय-समय पर अनुबंध के आधार पर नियुक्त किया जाता रहा। राज्य सरकार के किसी नीतिगत निर्णय के अभाव में, इस बात पर विचार करना उचित नहीं होगा कि अनुबंध कर्मचारी किस सीमा तक आमेलन/नियमितीकरण के हकदार हैं, चाहे अपीलकर्ताओं ने कोई मामला बनाया हो या नहीं? इसके अलावा, अपीलकर्ताओं को अनुबंध नियुक्ति में लगाई गई प्रकृति और शर्तों का पता लगाने के लिए अगली सुनवाई की तारीख से पहले अनुबंध नियुक्ति की प्रति प्रस्तुत करने का निर्देश दिया जाता है।

2. इस मामले को 15.04.2025 को पुनः सूचीबद्ध करें।"

2. अपीलकर्ताओं ने नियोक्ता और अनुबंध नियुक्तियों (अपीलकर्ताओं) के बीच हुए समझौते के साथ अपीलकर्ताओं की अनुबंध नियुक्ति से संबंधित अनुलग्नक पी/1 और पी/2 श्रृंखला के साथ अंतरिम आवेदन दायर किया है। अपीलकर्ताओं को 07.06.2007 को अनुबंध के आधार पर नियुक्त किया गया था, उसके बाद 02.07.2007 को समझौता हुआ। समझौते में, पैराग्राफ संख्या 3 इस प्रकार है:

"3. आपको जो पद दिया गया है, वह अनुबंध पर है जो संतोषजनक प्रदर्शन के अधीन दो वर्ष से अधिक नहीं बढ़ाया जा सकता है। अनुबंध अवधि के दौरान आपके प्रदर्शन के आधार पर डी आर डी ए द्वारा अनुबंध की समीक्षा की जाएगी। यदि आपका प्रदर्शन असंतोषजनक पाया गया तो डी आर डी ए अनुबंध को रद्द कर सकता है। हालाँकि, यदि प्रदर्शन संतोषजनक है तो डी आर डी ए समान नियमों और शर्तों पर अनुबंध अवधि को 2 साल की अवधि के लिए बढ़ा सकता है।"

रेखांकित किया गया

3. उपर्युक्त दस्तावेज़ को देखते हुए, यह स्पष्ट है कि अपीलकर्ताओं की नियुक्ति पूरी तरह से अनुबंध के आधार पर थी और यह एक स्थायी नियुक्ति है जिसे समय-समय पर बढ़ाया जा सकता है। अपीलकर्ताओं ने अनुबंध नियुक्ति पदों पर नियुक्ति के लिए नियमितीकरण के उद्देश्य से संबंधित प्राधिकरण को निर्देश देने के लिए संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत रिट याचिका दायर करने का उपाय अपनाया है। विद्वान एकल न्यायाधीश ने इस आधार पर खारिज कर दिया था कि अपीलकर्ता कट-ऑफ तिथि से संबंधित कुछ शर्तों को पूरा नहीं करते हैं। विद्वान एकल न्यायाधीश के दिनांक 24.02.2020 के आदेश से व्यथित और असंतुष्ट महसूस करते हुए, वर्तमान एलपीए संख्या 211/2021 प्रस्तुत किया गया है।

4. अपीलकर्ताओं की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता *श्री वाई.वी. गिरि* ने दलील दी कि वर्ष 2007 में स्थापना के समय से लेकर आज तक अपीलकर्ता अनुबंध के आधार पर विभिन्न पदों पर कार्यरत हैं। अनुबंध सेवा की अवधि को देखते हुए, वे नियमितीकरण के हकदार हैं। इस तरह के तर्क के समर्थन में, अपीलकर्ताओं के विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता ने 23.10.2006 की रिट याचिका के अनुलग्नक-4 पर भरोसा किया। यह पद की स्वीकृति के संबंध में है, इसी तरह अनुबंध पर नियुक्त व्यक्तियों के संबंध में सरकार के निर्णय पर भरोसा करते हुए जिन्हें वेतनमान का लाभ दिया गया है। 16.07.2008 को बिहार राज्य और भारत सरकार ने इस सीमा तक विभिन्न योजनाएँ विकसित की हैं कि ऐसे अनुबंध पर नियुक्त व्यक्ति नियमितीकरण के हकदार हैं। उपर्युक्त तर्क को पुष्ट करने के लिए, अपीलकर्ताओं के विद्वान वरिष्ठ वकील माननीय सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय पर भरोसा कर रहे हैं, अर्थात् ***जग्गो बनाम भारत संघ और अन्य के मामले में अनीता और अन्य बनाम भारत संघ और अन्य के साथ 2024 एससीसी ऑनलाइन एससी 3826***, पैराग्राफ संख्या 22 और 25 में रिपोर्ट किया गया।

इसी तरह, ***श्रीपाल और अन्य बनाम नगर निगम, गाजियाबाद के मामले में 2025 एससीसी ऑनलाइन एससी 221,*** पैराग्राफ संख्या 15 में रिपोर्ट किया गया।

5. *इसके विपरीत,* राज्य के विद्वान वकील ने उपर्युक्त तर्कों का विरोध किया और विद्वान एकल न्यायाधीश के आदेश का समर्थन किया तथा प्रस्तुत किया कि अनुबंध पर नियुक्त व्यक्ति आमेलन या नियमितीकरण के हकदार नहीं हैं। नियुक्ति की प्रकृति, समझौते में उल्लिखित खंडों को ध्यान में रखते हुए, उद्धृत निर्णय अपीलकर्ताओं की सहायता नहीं करते हैं। अपीलकर्ताओं का नियमितीकरण संविधान के अनुच्छेद 14, 16 और 309 का उल्लंघन होगा।

6. संबंधित पक्षों के विद्वान अधिवक्ताओं को सुना गया।

7. अपीलकर्ता जिला ग्रामीण विकास एजेंसी के तहत अनुबंध के आधार पर विभिन्न पदों पर कार्यरत हैं, जो कि ग्रामीण विकास विभाग, बिहार राज्य द्वारा शुरू की गई योजनाओं में से एक है।

8. इस स्तर पर, अपीलकर्ताओं के विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि अपीलकर्ताओं को एक सोसायटी में नियुक्त किया गया था, इसे इस कारण से खारिज किया जाता है कि नियुक्ति आदेश के साथ-साथ दिनांक 07.06.2007 और 02.07.2007 के समझौतों से इस बात का रत्ती भर भी पता नहीं चलता कि सोसायटी और अपीलकर्ताओं के बीच कोई समझौता हुआ है।

9. इसके अलावा, यह प्रस्तुत किया गया है कि राज्य ने अपने जवाबी हलफनामे में, पैराग्राफ संख्या 8 में कहा है कि अपीलकर्ता सोसायटी के तहत काम कर रहे हैं, इस तथ्य के मद्देनजर इसे खारिज किया जाता है कि कोई महत्वपूर्ण जानकारी नहीं है, दूसरी ओर, अपीलकर्ताओं की नियुक्ति के आदेश को 07.06.2007 और

02.07.2007 के समझौतों के साथ पढ़ा जाना चाहिए ताकि यह निर्धारित किया जा सके कि अपीलकर्ता किसी सोसायटी या जिला ग्रामीण विकास एजेंसी में काम कर रहे हैं या नहीं। वे एजेंसी में काम कर रहे हैं।

10. संविदा पर नियुक्त व्यक्ति इस कारण से आमेलन या नियमितीकरण के हकदार नहीं हैं कि सार्वजनिक पदों को विभिन्न प्रकार की नियुक्तियों जैसे सीधी भर्ती, पदोन्नति, संविदा पर नियुक्ति, तदर्थ नियुक्ति या आकस्मिक रोजगार से भरा जाता है। संविदा पर नियुक्ति की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए, यह एक स्थायी नियुक्ति है। स्थायी पद के विरुद्ध नियमितीकरण के प्रयोजन के लिए, नियोक्ता को संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 तथा संविधान के अनुच्छेद 309 के अंतर्गत भर्ती नियमों का पालन करना होगा। यदि संविधान के अनुच्छेद 309 के अंतर्गत पद को नियंत्रित करने वाले भर्ती नियम हैं, तो उस स्थिति में, नियोक्ता को संविधान के अनुच्छेद 166 के अंतर्गत जारी प्रासंगिक नियमों या कार्यकारी निर्देशों या कार्यकारी आदेशों को ध्यान में रखना होगा। इस संबंध में, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने ***सचिव, कर्नाटक राज्य एवं अन्य बनाम उमा देवी (3) एवं अन्य (2006) 4 एससीसी 1*** में विस्तृत रूप से माना कि संविदा पर नियुक्त व्यक्ति आमेलन या नियमितीकरण के हकदार नहीं हैं।

11. इस न्यायालय की समन्वय पीठ ने ***बिहार स्टेट पावर (होल्डिंग) कंपनी लिमिटेड. अन्य बनाम बिहार राज्य बिजली कर्मचारी संघ और अन्य,*** एल. पी. ए. सं 1554 वर्ष 2019 के मामले में फैसले के पैराग्राफ सं. 15 और 21 में निम्नानुसार अभिनिर्धारित किया हैः

> *"**15. [(2018) 9 सुप्रीम कोर्ट केसेस 293]** में प्रेषित **के. अनबाझगन और अन्य बनाम महापंजीयक, मद्रास उच्च न्यायालय और अन्य** के मामले में उच्चतम न्यायालय के फैसले के पैराग्राफ संख्या 32,34 और 36 निम्नानुसार हैंः*

*"**32.** निर्देश 10 (16) द्वारा, इस न्यायालय ने राज्य सरकारों को अनुपालन सुनिश्चित करने का निर्देश दिया था, इसलिए, अपीलार्थियों की सेवा के नियम और शर्तें इस न्यायालय के आदेश के अनुसार राज्य के अन्य न्यायिक अधिकारियों के समान थीं। हालांकि उच्च न्यायालय ने अपने फैसले में कहा कि फास्ट ट्रैक अदालतों को "पेंशन योग्य प्रतिष्ठान" में बनाया गया नहीं कहा जा सकता है, लेकिन संबंधित सामग्री पर विचार किए बिना और कोई ठोस कारण बताए बिना उक्त निष्कर्ष पर पहुंचा गया है। इस प्रकार हमारा विचार है कि अपीलार्थियों की नियुक्ति "पेंशन योग्य प्रतिष्ठान" में थी।*

***34.** सेवा न्यायशास्त्र में, नियुक्तियाँ नियोक्ता द्वारा विभिन्न नामकरण/विशेषताओं के साथ की जाती हैं। नियुक्तियाँ स्थायी या अस्थायी दोनों आधारों पर स्थायी पद या अस्थायी पद के विरुद्ध की जाती हैं। स्थायी या अस्थायी पद पर तदर्थ आधार पर भी नियुक्ति की जा सकती है। स्थायी, अस्थायी या तदर्थ नियुक्ति की नियुक्तियों की एक सामान्य विशेषता यह है कि वे नियुक्तियाँ पद के विरुद्ध की जाती हैं, चाहे वह स्थायी हो या अस्थायी। इसके विपरीत, संविदा नियुक्ति के लिए किसी पद के अस्तित्व की आवश्यकता नहीं होती है। संविदा नियुक्ति सामान्यतः किसी पद के विरुद्ध नहीं की जाती है। इसके अलावा, संविदा नियुक्तियाँ सामान्यतः वेतनमान पर भी नहीं होती हैं। केवल इस तथ्य के आधार पर कि विज्ञापन और नियुक्ति शुरू में पाँच वर्ष की अवधि के लिए की गई थी, अपीलकर्ताओं की नियुक्ति की प्रकृति को संविदा नियुक्ति नहीं कहा जा सकता है। जब किसी सरकारी कर्मचारी को सीमित अवधि के लिए एक निश्चित पद पर रखने के लिए विचार किया जाता है तो यह एक कार्यकाल पद होता है।*

***36.** तथ्य यह है कि विज्ञापन ने नियुक्ति को पांच साल की अवधि के लिए सीमित इस लिए कर दिया था क्योंकि*

पदों पर केवल पांच साल के लिए विचार किया गया था, अपीलार्थियों की नियुक्ति को अधिकतम "कार्यकाल नियुक्ति" के रूप में कहा जा सकता है। हालांकि अस्थायी, तदर्थ और संविदात्मक नियुक्तियों का उपयोग नियमित और स्थायी नियुक्ति के विपरीत किया जाता है, लेकिन तदर्थ नियुक्ति और अनुबंध नियुक्ति के बीच, सेवा न्यायशास्त्र में अंतर है और दोनों अभिव्यक्तियों का एक दूसरे के स्थान पर उपयोग नहीं किया जा सकता है। जब विज्ञापन जिसके विरुद्ध अपीलार्थियों की नियुक्ति की गई थी और नियुक्ति आदेश में नियुक्ति को तदर्थ नियुक्ति के रूप में उल्लेख किया गया है, तो हम उच्च न्यायालय के इस विचार को अनुमोदित नहीं कर सकते हैं कि अपीलार्थियों की नियुक्ति की प्रकृति केवल एक संविदात्मक नियुक्ति थी।"

21. माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने ***महानिदेशक, दूरदर्शन, प्रसार भारती कॉरपोरेशन ऑफ इंडिया एवं अन्य बनाम श्रीमती मैगी एच देसाई – 2023 लाइव लॉ (एससी) 248*** *के पैराग्राफ संख्या 5 और 9 में निम्नानुसार निर्णय दिया है:*

*"**5.** हमने संबंधित पक्षों के लिए विद्वान अधिवक्ताओं को विस्तार से सुना है।*

शुरुआत में, यह नोट किया जाना आवश्यक है और यह एक स्वीकृत स्थिति है कि 1985 से 31.03.1995 के बीच की अवधि में प्रतिवादी ने एक अनियमित/संविदात्मक कर्मचारी के रूप में कार्य किया और उसकी सेवाओं को योजना के तहत दिनांक 31.03.1995 से नियमित किया गया। इस प्रकार, नियमितीकरण योजना के तहत, इस बात का कोई उल्लेख नहीं है कि आकस्मिक सेवाओं को सेवा लाभों/पेंशन लाभों के लिए गिना जाएगा। यहां तक कि वर्ष 2009 में डी. ओ. पी. टी. द्वारा जारी स्पष्टीकरण के अनुसार, यह स्पष्ट किया गया था कि इस तरह की नियुक्ति किसी सरकारी पद पर नियमित आधार पर नियुक्त होने से पहले अनुबंध के आधार पर उसके द्वारा प्रदान की गई सेवाओं से किसी भी लाभ का दावा करने का हकदार नहीं है।

> ***9.*** *अब जहां तक प्रतिवादी की ओर से यह दलील दी गई है कि इस योजना के तहत अन्य विभागों में ऐसे विभागों के कर्मचारी आकस्मिक/संविदा के रूप में दी गई अपनी सेवाओं को पेंशन/सेवा लाभों के लिए अर्हक सेवा के रूप में गिने जाने के हकदार हैं, केवल इसलिए कि कुछ अन्य विभागों में ऐसी योजनाएं हो सकती हैं, प्रतिवादी अपीलकर्ता के विभाग/विभाग में किसी योजना के अभाव में समान लाभ के लिए हकदार नहीं होगा जिसमें प्रतिवादी ने अपनी सेवाएं दी हैं। अपीलकर्ता - दूरदर्शन प्रसार भारती कॉरपोरेशन ऑफ इंडिया एक स्वायत्त स्वतंत्र विभाग/निकाय है। जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, न तो नियम और न ही नियमितीकरण योजना यह प्रावधान करती है कि आकस्मिक/संविदा के रूप में दी गई सेवाओं को अस्थायी सेवा माना जाएगा और/या उन्हें पेंशन/सेवा लाभों के प्रयोजनों के लिए गिना जाएगा।*

12. इस स्तर पर, एक उदाहरण देना आवश्यक है, यदि कोई अनुबंध नियुक्त व्यक्ति- ए, जो वर्ष 2006 या वर्ष 2007 में वर्तमान मामले में जिला ग्रामीण विकास एजेंसी द्वारा जारी विज्ञापन की तारीख तक लोक निर्माण विभाग में काम कर रहा था, तो हो सकता है कि लोक निर्माण विभाग में अनुबंध नियुक्त व्यक्ति-ए की इस कारण से जिला ग्रामीण विकास एजेंसी में अनुबंध नियुक्ति के लिए आवेदन करने में रुचि नहीं हो कि वह पहले से ही अनुबंध पद पर काम कर रहा है, इसलिए, यह सोचकर कि यह केवल अनुबंध के आधार पर है, जिला ग्रामीण विकास एजेंसी के विज्ञापन के अनुसार अनुबंध नियुक्ति के लिए आवेदन करने की कोई आवश्यकता नहीं थी। यदि जिला ग्रामीण विकास एजेंसी उन अनुबंध नियुक्तियों नियमितिकरण करती है, तो उस स्थिति में, संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 और अनुच्छेद 309 के तहत या संविधान के अनुच्छेद 166 के तहत भर्ती के प्रासंगिक नियमों का उल्लंघन होगा। इसलिए, ऐसे व्यक्तियों को अवसर प्रदान नहीं करना उन के साथ भेदभाव करना होगा और अनुच्छेद

14 का उल्लंघन होगा, जो कि समान रूप से स्थित व्यक्ति हैं और जो पात्र हैं और जो संविदात्मक पद के लिए आवेदन नहीं करते हैं। समान स्थिति को माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा ***उमा देवी*** (ऊपर) के मामले में उल्लेख किया गया है।

13.***के. अनबाझगन बनाम महापंजीयक, मद्रास उच्च न्यायालय*** **[(2018) 9 एस. सी. सी. 293]** के निर्णय पर विचार करना आवश्यक है, जिस का पैरा 14 निम्नलिखित है:

> *"**14.** फैसले और आदेश का समर्थन करने वाले उच्च न्यायालय की ओर से पेश विद्वान अधिवक्ता का तर्क है कि अपीलकर्ताओं को अनुबंध के आधार पर फास्ट ट्रैक अदालतों में नियुक्त किया गया था। फास्ट ट्रैक अदालतों को पेंशन योग्य प्रतिष्ठान में बनाया गया नहीं कहा जा सकता है इसलिए अपीलार्थियों की रिट याचिका का खारिज किया जाना सही है। यह आगे प्रस्तुत किया जाता है कि अतिरिक्त जिला न्यायाधीश के पद पर नियमितीकरण के लिए अपीलार्थी के दावे को खारिज कर दिया गया था, जिसे उच्च न्यायालय ने अपने दिनांक 20.07.2012 के फैसले के माध्यम से बरकरार रखा था। अपीलार्थी विशुद्ध रूप से तदर्थ आधार पर कार्य करते थे और उन्हें तमिलनाडु राज्य न्यायिक सेवा (संवर्ग और भर्ती) नियम, 1995 के तहत नियुक्त नहीं किया गया था और न ही उन्हें किसी नियमित रिक्ति में शामिल किया गया था, इसलिए वे किसी भी सेवानिवृत्ति लाभ के लिए पात्र नहीं हैं, जो उन लोगों के लिए उपलब्ध हैं जिन्हें उपरोक्त 1995 नियमों के तहत उचित भर्ती प्रक्रिया द्वारा नियुक्त किया गया था। फास्ट ट्रैक अदालतों का कार्यकाल शुरू में ग्यारहवें वित्त आयोग के तहत केवल पांच साल के लिए था और बाद में इसे और पांच साल के लिए बढ़ा दिया गया। तमिलनाडु सरकार ने अदालतों का कार्यकाल एक वर्ष की अवधि के लिए 31.03.2012 तक बढ़ा दिया था। इसके बाद सरकारी आदेश दिनांक 26.08.2011 के माध्यम से, तमिलनाडु*

सरकार ने तमिलनाडु राज्य में कार्यरत जिला न्यायाधीश के संवर्ग में 49 फास्ट ट्रैक अदालतों को बनाए रखने की मंजूरी दी थी। अपीलकर्ताओं ने उस पद की पूर्णतया अस्थायी प्रकृति को स्वीकार कर लिया है जिस पर उन्हें नियुक्त किया गया था, अब वे उन सभी लाभों का दावा नहीं कर सकते जो उन लोगों के लिए उपलब्ध हैं, जिन्हें भर्ती प्रक्रिया द्वारा किसी मूल पद पर नियुक्त किया गया है।

रेखांकित किया गया

14. योगेश महाजन बनाम प्रोफेसर आर. सी. डेका, निदेशक, अखिल भारतीय आयुर्विज्ञान संस्थान [(2018) 3 एस. सी. सी. 218], के पैरा सं. 6 और 8 में निम्न्लिखित निर्धारण किया गया है:

*"**6.** यह तय कानून है कि किसी भी अनुबंध कर्मचारी को समय-समय पर अपने अनुबंध का नवीनीकरण करने का अधिकार नहीं है। ऐसी स्थिति में, हम केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण और उच्च न्यायालय से सहमत हैं कि याचिकाकर्ता 30 जून, 2010 से आगे अपने अनुबंध को बढ़ाने के लिए कोई वैधानिक या अन्य अधिकार दिखाने में असमर्थ रहा है। याचिकाकर्ता अधिकतम यह दावा कर सकता है कि संबंधित अधिकारियों को अपने अनुबंध को बढ़ाने पर विचार करना चाहिए। हम पाते हैं कि वास्तव में इस पर उचित विचार किया गया था और एक अनुकूल सिफारिश किए जाने के बावजूद, अखिल भारतीय आयुर्विज्ञान संस्थान ने अनुबंध के आधार पर उनकी सेवाओं को जारी रखना उचित या आवश्यक नहीं पाया। हम संबंधित अधिकारियों द्वारा लिए गए दृष्टिकोण को मनमाना नहीं पाते हैं और इसलिए याचिकाकर्ता के इस तर्क को अस्वीकार करते हैं।*

***8.** जहां तक याचिकाकर्ता के अंतिम निवेदन का सवाल है कि मई 2016 में कुछ लोगों को तकनीकी सहायक*

(ईएनटी) के रूप में नियुक्त किया गया था, हमारा मानना है कि 2016 की घटनाएं 2010 की घटनाओं से संबंधित नहीं हो सकतीं, जब अखिल भारतीय आयुर्विज्ञान संस्थान ने याचिकाकर्ता के अनुबंध को आगे न बढ़ाने का फैसला लिया था। पिछले छह वर्षों में स्थिति बदल गई है और याचिकाकर्ता बदली हुई स्थिति का कोई लाभ नहीं उठा सकता। परिस्थितियों में बदलाव का कारण बताने के लिए रिकॉर्ड पर कोई सामग्री नहीं है और केवल इसलिए कि परिस्थितियों में बदलाव हुआ है, इसका मतलब यह नहीं है कि याचिकाकर्ता किसी भी लाभ का हकदार है। दूसरी ओर, याचिकाकर्ता के लिए वॉक-इन इंटरव्यू में भाग लेना अधिक उचित हो सकता था ताकि उसे तकनीकी सहायक (ईएनटी) के रूप में नियुक्ति के लिए भी विचार किया जा सके, लेकिन उसने ऐसा नहीं करने का फैसला किया।

15. राजबलम प्रसाद बनाम बिहार राज्य [(2018) 12 एस. सी. सी. 50] के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले के पैरा सं. 16 से 23 निम्न हैं:

16. *डिवीजन पीठ ने अपील को स्वीकार करने और अपीलार्थियों की रिट याचिका को खारिज करने के लिए यह निर्णय दियाः (विनय किशोर मामला, एस. सी. सी. ऑनलाइन पटना पैरा 12)*

"12. हमने पक्षों के विद्वान अधिवक्ताओं को सुना है और पाया है कि विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित आदेश कानून में टिकने योग्य नहीं है। संत प्रकाश श्रीवास्तव बनाम बिहार राज्य में दिनांक 28 जुलाई, 2008 को पारित आदेश विद्वान एकल न्यायाधीश के संज्ञान में नहीं लाया गया था। यह भी तर्क दिया गया है कि यदि दिनांक 10.10.2006 के आदेश को रद्द नहीं भी किया जाता, तो भी तथ्य यह है कि नियमितीकरण का ऐसा आदेश पारित नहीं किया जा सकता था, क्योंकि मुहर्रिर

की सेवाएं 1991 में ही समाप्त हो चुकी थीं। स्थायी दर्जा उन लोगों को दिया जा सकता था जो सेवा में थे, न कि उन लोगों को जिनकी सेवाएं कई साल पहले समाप्त हो चुकी थीं। ऐसे आदेश को रिट कोर्ट के माध्यम से स्थायी दर्जा का आधार नहीं बनाया जा सकता था। दिनांक 10.10.2006 का ऐसा आदेश कानून में लागू करने योग्य नहीं है। दिनांक 16.04.2008 के परिपत्र के आलोक में अभ्यावेदन को अस्वीकार कर दिया गया है, इसलिए हमें नहीं लगता कि रिट याचिकाकर्ता इस मामले में कोई निर्देश पाने के हकदार थे। उन्हें नियमित कर्मचारी मानें।

17. *हम उपर्युक्त खंड पीठ के तर्क से सहमत हैं।*

18. *हमारी राय में भी, जब नियम 57-ए के तहत शक्तियों का प्रयोग करते हुए एक निश्चित अवधि के लिए अपीलार्थियों (रिट याचिकाकर्ताओं) की नियुक्ति की गई थी और उक्त नियुक्ति अवधि कुछ विस्तार देने के बाद वर्ष 1991 में समाप्त हो गई थी, तो हम इस बात की सराहना करने में विफल हैं कि अपीलार्थी 1991 के बाद सेवा में बने रहने का दावा कैसे कर सकते हैं।*

19. *इस बात पर कोई विवाद नहीं कर सकता कि राज्य के पास अधिनियम और उसके तहत बनाए गए नियमों के तहत अस्थायी अवधि के लिए व्यक्तियों को नियुक्त करने की शक्ति है और एक बार राज्य द्वारा ऐसी शक्ति का प्रयोग किए जाने के बाद, कुछ और अवधि के लिए कुछ विस्तार दिए जाने के बावजूद, ऐसे नियुक्त व्यक्ति का दर्जा अस्थायी कर्मचारी का बना रहना है।*

20. *दूसरे शब्दों में, रिट याचिकाकर्ताओं को कुछ और अवधि के लिए काम करने के लिए विस्तार देने के परिणामस्वरूप उन्हें कभी भी एक स्थायी कर्मचारी का दर्जा*

प्रदान नहीं किया जा सकता है या न ही वे सेवाओं में नियमितता प्राप्त करने में सक्षम हो सकते हैं जब तक कि कोई नियम उनके पक्ष में ऐसे किसी भी अधिकार को मान्यता नहीं दे।

21. *इसके अलावा, जब नियुक्ति आदेशों में निर्धारित अवधि वर्ष 1991 में समाप्त हो गई थी, तब अपीलकर्ताओं के लिए उस संबंध में किसी विस्तार आदेश के अभाव में सेवा में निरंतरता का दावा करने की कोई गुंजाइश नहीं थी।*

22. *हमने राज्य द्वारा जारी दिनांक 16.04.2008 के परिपत्र (अनुलग्नक पी-7) का अवलोकन किया है। इस परिपत्र में केवल यह कहा गया है कि यदि किसी विशेष परियोजना के लिए किसी अस्थायी व्यक्ति को नियुक्त किया जाता है और यदि वे किसी उपयोगिता के पाए जाते हैं, तो उनकी सेवाओं को नियमों के अनुसार नियमित किया जा सकता है।*

23. *जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, जहां तक इन अपीलार्थियों के मामलों का संबंध है, उनके अभ्यावेदनों की राज्य द्वारा जांच की गई थी, लेकिन उनमें कोई योग्यता नहीं पाते हुए उन्हें खारिज कर दिया गया था। अभ्यावेदन की अस्वीकृति का एक कारण यह था कि अपीलार्थियों की सेवाएं 1991 में पहले ही समाप्त हो चुकी थीं और इसलिए, इतने लंबे समय के बाद उनकी सेवाओं को नियमित करने का कोई आदेश अब पारित नहीं किया जा सकता है।*

16. संविदात्मक नियुक्ति एक निर्दिष्ट अवधि के लिए होती है और नियमित किए जाने का हकदार नहीं होती है। निर्दिष्ट अवधि की नियुक्ति का विस्तार कर्मचारी को कोई मान्यता प्रदान नहीं करता है और न ही वह अपने पक्ष में ऐसे अधिकार को मान्यता देने वाले किसी वैधानिक नियम के अभाव में अपनी सेवाओं को नियमित करने की मांग कर सकता है। इस मुद्दे पर माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने ***प्रबंधक के***

माध्यम से प्रबंधन समिति, आर्य नगर इंटर कॉलेज, आर्य नगर, कानपुर बनाम श्री कुमार तिवारी [(1997) 4 एससीसी 388] के मामले में

6. संबंधित तर्कों के मद्देनजर, विचारणीय प्रश्न यह है कि क्या प्रतिवादी तृतीय कठिनाई निवारण आदेश के लाभ का हकदार है, जैसा कि पूर्व में दर्शाया गया है? उत्तर प्रदेश माध्यमिक शिक्षा सेवा आयोग अधिनियम, 1982 की धारा 33-बी(1)(आई) में अन्य बातों के अलावा, एक अभ्यर्थी का विनियमन करने का प्रावधान है, जिसे 13 मई, 1989 से पहले शिक्षण ग्रेड के प्रमाण पत्र में पदोन्नति या सीधी भर्ती द्वारा नियुक्त किया गया था, जो उत्तर प्रदेश माध्यमिक शिक्षा सेवा आयोग (कठिनाइयों का निवारण) (द्वितीय) आदेश, 1981 के पैरा 2 के अनुसार अल्पकालिक रिक्ति के विरुद्ध था और ऐसी रिक्ति बाद में एक मौलिक रिक्ति में परिवर्तित हो गई थी। यह देखा गया है कि नियमित पदधारी 30 जून, 1988 को सेवा से सेवानिवृत्त हो गया। परिणामस्वरूप, अस्थायी रिक्ति को 30 जून, 1988 से एक मौलिक रिक्ति में परिवर्तित माना गया। लेकिन महत्वपूर्ण प्रश्न यह है कि क्या प्रतिवादी धारा 33-बी(1) के खंड (सी) के तहत लगातार संस्थान में सेवा कर रहा था? बेशक, प्रतिवादी की सेवा 30 जून, 1988 से समाप्त हो गई थी। हालाँकि उसने स्थगन आदेश प्राप्त कर लिया था और सेवा में बना रहा, लेकिन यह नियुक्ति के आदेश के तहत उसके अपने अधिकार के आधार पर नहीं था, वह प्रबंधन की अनुमति से कार्यालय में बना रहा। वास्तव में, चयन समिति के समक्ष की गई सिफारिश में, उन्होंने निम्नलिखित कहा है:

> *"श्री श्री कुमार तिवारी की तदर्थ नियुक्ति 1.8.1986 को एल.टी. ग्रेड पर की गई थी तथा दिनांक 30.5.88 के नोटिस द्वारा उनकी सेवाएं समाप्त कर दी गई थीं। उपरोक्त आदेश के आधार पर श्री श्री कुमार तिवारी ने माननीय उच्च न्यायालय से स्थगन आदेश संख्या 13565 दिनांक 29.7.1988 प्राप्त किया। इसलिए नियुक्ति विवादित है।"*

7. वास्तव में, जिला विद्यालय निरीक्षक द्वारा पारित नियमितीकरण आदेश में भी कहा गया है कि यह रिट याचिका के परिणाम के अधीन था। अपील रिट याचिका की निरंतरता है, इसलिए सवाल उठता है: क्या प्रतिवादी उत्तर प्रदेश माध्यमिक शिक्षा सेवा आयोग अधिनियम, 1982 की धारा 33-बी (1) (ए) (आई) का लाभ लेने का हकदार है। हमने देखा है कि उनकी सेवाएं 30-5-1988 को समाप्त हो गई थीं और संशोधन अधिनियम लागू नहीं होता। इसलिए, डिवीजन बेंच ने यह निर्देश देकर सही किया कि उनका नियमितीकरण आगे के आदेशों के अधीन होगा क्योंकि नियमितीकरण आदेश का मतलब ही यह है कि यह रिट याचिका के परिणाम के अधीन था।

8. तदनुसार अपील स्वीकृत की जाती है, रिट याचिका खारिज की जाती है, लेकिन परिस्थितियों में, बिना किसी लागत के। यदि नियमों के अनुसार आगे की नियुक्ति का प्रावधान है, तो आयु सीमा में उचित ढील दी जा सकती है।"

17. *उमादेवी (3)* के मामले में संविधान पीठ के फैसले के बारे में हाल के एक फैसले ***उपेंद्र सिंह बनाम बिहार राज्य*** **[(2018) 3 एस. सी. सी. 680: ए. आई. आर. 2018 एस. सी. 1315]** में चर्चा की गई है।

"8. नियमितीकरण से संबंधित कानून अब सचिव, कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी, (2006) 4 एससीसी 1 में इस न्यायालय के संविधान पीठ के फैसले द्वारा आधिकारिक रूप से निर्धारित किया गया है। उस मामले में निर्धारित कानून के आवेदन पर, यह स्पष्ट है कि कानून के विपरीत नियुक्त दैनिक वेतनभोगी के नियमितीकरण का सवाल ही नहीं उठता। अपीलकर्ता के विद्वान वकील द्वारा भी फैसले के इस अनुपात पर विवाद नहीं किया जा सका। यही कारण है कि उन्होंने यह दलील देना जारी रखा कि अपीलकर्ता की नियुक्ति उचित प्रक्रिया का पालन करने और कानून के अनुसार की गई थी। हालाँकि,

यह रिकॉर्ड से नहीं लिया गया है। प्रासंगिक रूप से, 13 अगस्त, 2003 के आदेश, जिसके द्वारा अपीलकर्ता को उपरोक्त आधार पर नियमितीकरण से मना कर दिया गया था, उस समय अपीलकर्ता द्वारा विरोध भी नहीं किया गया था। यह उल्लेख किया जा सकता है कि उमा देवी में, न्यायालय ने उन लोगों के लिए एक छोटी सी खिड़की खोली थी जो दस साल से अधिक समय से तदर्थ/दैनिक वेतन के आधार पर काम कर रहे थे, उन्हें नियमित करने के लिए एक बार का उपाय। हालाँकि, यह भी इस शर्त के अधीन था कि उन्हें विधिवत स्वीकृत पद पर नियुक्त किया जाना चाहिए था। इसके अलावा, उनकी दस साल की अवधि की गणना करते समय, उन मामलों को बाहर रखा जाना था जहाँ ऐसे व्यक्ति अदालतों या न्यायाधिकरण के आदेशों की आड़ में काम करना जारी रखते थे। उच्च न्यायालय ने, विवादित निर्णय में, इन बारीकियों पर चर्चा की है और उमा देवी के निर्णय का भी उल्लेख किया है और माना है कि उस मामले में सुझाए गए एक बार के उपाय का लाभ अपीलकर्ता को निम्नलिखित कारणों से नहीं दिया जा सकता है:

अपीलार्थी उमादेवी (उपर्युक्त) के अनुच्छेद- 53 में देखे गए अपवाद में आते हैं क्योंकि उनके दावे उस तारीख को विचाराधीन थे जब संविधान पीठ की घोषणा सी.डब्ल्यू.जे.सी. सं. 12235 वर्ष 2005 के लंबित रहने को ध्यान में रखते हुए की गई थी जिसे बाद में 29.08.2006 को निर्णित किया गया था। मुक़दमे के दौरान इस प्रकार रोजगार जारी रखने को उमादेवी के निर्देशों से बाहर रखा गया है।

अपीलकर्ताओं का दावा है कि उन्हें स्टाफिंग पैटर्न के तहत नियमित किया गया है। हमारी राय में, यह मामले का सार नहीं है। महत्वपूर्ण सवाल यह है कि क्या प्रबंध समिति द्वारा उनकी प्रारंभिक नियुक्ति खुले विज्ञापन और प्रतिस्पर्धी योग्यता चयन द्वारा भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 के

अनुरूप थी। एम.एल. केसरी की एक से अधिक पीठों द्वारा विभिन्न व्याख्याओं के कारण, (उपर्युक्त) पूर्ण पीठ को संदर्भित किया गया था। हम पहले ही 13.08.2003 के नियमितीकरण से इनकार करने वाले आदेश से देख चुके हैं कि दैनिक वेतन पर अपीलकर्ताओं की नियुक्ति कानून के अनुरूप नहीं थी।

पैराग्राफ 43 में राम सेवक यादव (ऊपर) में निष्कर्ष इस प्रकार हैः

43 (क) उमा देवी (उपरोक्त) दैनिक मजदूरी, आकस्मिक, तदर्थ और अस्थायी नियुक्तियों के नियमितीकरण को प्रतिबंधित करती है, और इस मामले में सेवा की अवधि अप्रासंगिक है;

(ख) बिना खुले प्रतिस्पर्धी चयन के अनुच्छेद 14 के अधिदेश के विपरीत की गई अवैध नियुक्ति को किसी भी परिस्थिति में नियमित नहीं किया जा सकता है।

(ग) अनियमित नियुक्तियों को नियमित किया जा सकता है यदि नियुक्ति एक सक्षम प्राधिकारी द्वारा की गई थी, यह संविधान के अनुच्छेद 14 के अनुसार एक रिक्त स्वीकृत पद पर की गई थी, जिसमें प्रतिस्पर्धी चयन द्वारा पात्र अन्य लोगों के लिए भागीदारी का समान अवसर था और उम्मीदवार के पास पद पर नियमित नियुक्ति के लिए योग्यता थी।

(घ) नियुक्ति अकेले नियुक्त व्यक्ति के पक्ष में नहीं की गई होनी चाहिए और वह व्यक्ति किसी भी अदालत के आदेश के हस्तक्षेप के बिना दस साल से अधिक समय तक सेवा में बना रहना चाहिए।

18. वह व्यक्ति जिसे राज्य द्वारा विशुद्ध रूप से संविदात्मक आधार पर इस विशिष्ट स्पष्ट शर्त पर नियुक्त किया गया था कि उसकी सेवाएं सीमित अवधि के लिए हैं और उसे नियमित संवर्गों में शामिल होने का कोई अधिकार नहीं होगा, उसे स्थायी रूप से अवशोषित होने का कोई अधिकार नहीं है। माननीय उच्चतम न्यायालय ने राय दी

है कि उच्च न्यायालय/न्यायाधिकरण नियमित सेवा में शामिल होने के निर्देश नहीं दे सकते हैं क्योंकि उनकी प्रारंभिक प्रविष्टि पद को नियंत्रित करने वाले वैधानिक नियमों के अनुसार नहीं है

19. *उमादेवी (3)* उपर्युक्त के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय की संविधान पीठ के फैसले में कहा गया है कि दैनिक वेतनभोगी, आकस्मिक कर्मचारी और अनुबंध कर्मचारी नियमितीकरण की मांग करने के हकदार नहीं हैं, केवल उन व्यक्तियों को सुरक्षा दी गई है जो पिछले 10 वर्षों से कार्य कर रहे हैं और वह भी इस शर्त के साथ कि वे अदालत के आदेश के आधार पर कार्य नहीं कर रहे हैं। इसके अलावा, एकल नियमितिकरण के उद्देश्य से 4 शर्तें निर्धारित की गई हैं।

***20. बृज मोहन लाल बनाम भारत संघ* [(2012) 6 एससीसी 502]** मामले के पैरा 172, 173, 174 और 175 इस प्रकार हैं:

> *"**172.** सेवा के नियमितीकरण और नियमित कैडर में आने वाली रिक्तियों के विरुद्ध याचिकाकर्ता नियुक्तियों के आमेलन की प्रार्थना न केवल उड़ीसा राज्य के मामले में की गई है, बल्कि अन्य राज्यों में भी की गई है। सेवा में आमेलन एक अधिकार नहीं है। नियमितीकरण भी एक वैधानिक या कानूनी अधिकार नहीं है जिसे विभिन्न नियमों के तहत विभिन्न पदों पर नियुक्त व्यक्तियों द्वारा लागू किया जा सके। नियमितीकरण किसी दिए गए मामले के तथ्यों और परिस्थितियों के साथ-साथ ऐसे वर्ग के व्यक्तियों पर लागू प्रासंगिक नियमों पर निर्भर करेगा।*
>
> ***173.** जैसा कि पहले ही देखा गया है, पहले के अवसरों पर भी, इस न्यायालय ने उन व्यक्तियों और श्रमिकों के नियमितीकरण की राहत को अस्वीकार किया है जिन्हें किसी विशेष योजना या परियोजना के खिलाफ नियुक्त किया गया था।*

इस न्यायालय की एक संविधान पीठ ने स्पष्ट रूप से यह सिद्धांत कहा है कि सार्वजनिक रोजगार, अवशोषण, नियमितीकरण या अस्थायी, संविदात्मक या आकस्मिक दैनिक वेतन या तदर्थ कर्मचारियों द्वारा स्थायी सेवा के मामलों में ऐसे सार्वजनिक रोजगार में लंबे समय तक नियुक्त और बने रहना सार्वजनिक रोजगार की संवैधानिक योजना के खिलाफ होगा और अनुचित होगा। संबंधित पदों के लिए नियमित भर्ती प्रक्रिया पर रोक लगाना भी उचित नहीं होगा। [उमा देवी (3) का संदर्भ लें।]

174. *उपरोक्त चर्चा को देखते हुए हमारे लिए इस मुद्दे पर फिर से विचार-विमर्श करने की आवश्यकता नहीं है। इस पर ध्यान देना पर्याप्त है कि याचिकाकर्ता द्वारा नियुक्त किए गए पदों पर उनका कोई अधिकार नहीं है क्योंकि ये पद स्वयं अस्थायी थे और समय के साथ समाप्त होने के लिए बाध्य थे। अपनी नियुक्ति के पत्रों और उन नियमों के संदर्भ में जिनके तहत उन्हें जारी किया गया था, यह स्पष्ट है कि ये याचिकाकर्ता नियमित करने या अवशोषित करने के लिए किसी भी अक्षम्य अधिकार का दावा नहीं कर सकते हैं। यह भी ध्यान देने योग्य है कि उड़ीसा उच्च न्यायिक सेवा और न्यायिक सेवा नियम, 2007 के तहत, तदर्थ न्यायाधीशों के अवशोषण या नियमितीकरण का कोई प्रावधान नहीं है।*

175. *आंध्र प्रदेश राज्य के याचिकाकर्ताओं ने भी इसी तरह की राहत के लिए अनुरोध किया है जिसमें दावा किया गया*

है कि नियमित संवर्ग में रिक्तियों को भरने के लिए जारी किए गए विज्ञापन दिनांक 28-5-2004 को रद्द कर दिया जाना चाहिए और इस में आगे कोई कार्रवाई नहीं की जानी चाहिए और इसके बजाय याचिकाकर्ताओं को उन रिक्तियों के खिलाफ अवशोषित किया जाना चाहिए। उपरोक्त चर्चा को देखते हुए, हम इन प्रस्तुतियों में भी कोई योग्यता नहीं पाते हैं।"

21. सर्वोच्च न्यायालय के *भारत संघ बनाम केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण* [दीवानी अपील सं.175-176/2019 उर्फ एस. एल. पी. (सी) संख्या 37798-37799/2013] के एक हालिया फैसले में यह निर्धारित किया गया है कि किन परिस्थितियों में और किस समय नियमितिकरण करने की अनुमति है। दूसरे शब्दों में, वे कर्मचारी जिन्होंने *उमादेवी (3)* मामले में फैसले की तारीख, यानि 10.04.2016 तक 10 साल की सेवा पूरी नहीं की है, वे नियमितीकरण के हकदार नहीं हैं। जबकि, वर्तमान याचिकाओं में याचिकाकर्ताओं को 25.06.2007 को लेखाकार सलाहकार के पद पर नियुक्त किया गया था। अतः याचिकाकर्ताओं के नियमितीकरण का दावा *उमादेवी (3)* मामले में फैसले के विपरीत होगा।

22. पंजाब और हरयाणा उच्च न्यायालय के चंडीगढ़ स्थित खंड पीठ ने ***शिल्पा जिंदल बनाम केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण, चंडीगढ़ पीठ*** **[2016 (3) एससीटी 486 (पी एंड एच)]** के मामले में निम्नलिखित निर्णय दिया:

*"**14.** परमादेश रिट मांगने के उद्देश्य से, किसी को कानूनी अधिकार स्थापित करना होगा। याचिकाकर्ता के पास किसी भी वैधानिक नियम/विनियम से उत्पन्न कोई कानूनी अधिकार नहीं है। अनुबंध कर्मचारियों के नियमितीकरण के लिए किसी भी प्रावधान के अभाव में, इस न्यायालय के पास*

प्रतिवादियों को याचिकाकर्ता को लेक्चरर या सहायक प्रोफेसर (एसोसिएट प्रोफेसर) के पद पर नियमित करने पर विचार करने का निर्देश देने का कोई अधिकार नहीं है।

15. सर्वोच्च न्यायालय ने अधिकारपूर्वक निर्णय दिया है कि न्यायाधिकरण और न्यायालय किसी कर्मचारी की सेवाओं को नियमित करने के लिए विभाग/सरकारी संस्थान या संगठन को निर्देश नहीं दे सकते। ऐसा निर्देश और उसका क्रियान्वयन संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन होगा। जब याचिकाकर्ता को वर्ष 2003 में व्याख्याता के पद पर अनुबंध के आधार पर नियुक्त किया गया था, तो विज्ञापन और नियुक्ति आदेश में स्पष्ट किया गया था कि चयन और नियुक्ति अनुबंध के आधार पर थी। अनुबंध नियुक्ति को केवल इस आधार पर नियमित नियुक्ति में परिवर्तित नहीं किया जा सकता कि याचिकाकर्ता एक दशक से अधिक समय से कार्यरत है। यदि प्रतिवादियों ने व्याख्याता के पद पर चयन और नियुक्ति को 'नियमित भर्ती' के लिए अधिसूचित किया होता, तो बड़ी संख्या में उम्मीदवार जो पात्र थे और/या पहले से ही अनुबंध के आधार पर कहीं और काम कर रहे थे, उन्हें व्याख्याता/सहायक प्रोफेसर के पद पर चयन और नियुक्ति के लिए प्रतिस्पर्धा करने से वंचित कर दिया जाता। दूसरे शब्दों में, प्रत्येक पात्र उम्मीदवार को सार्वजनिक नियुक्ति की प्रकृति का पता होना चाहिए। यह न्यायालय याचिकाकर्ता की सेवाओं को नियमित करने के लिए परमादेश रिट के माध्यम से निर्देश नहीं दे सकता, क्योंकि याचिकाकर्ता ने यह नहीं बताया है कि उसे किन वैधानिक नियमों के तहत नियमितीकरण की मांग करने का अधिकार है। जब तक किसी व्यक्ति में अधिकार निहित नहीं होता, न्यायालय प्रतिवादियों को परमादेश रिट जारी नहीं कर सकता। किसी सार्वजनिक प्राधिकरण के विरुद्ध परमादेश तभी जारी किया जा सकता है, जब वह अनिवार्य कानूनी कर्तव्य का पालन करने में

विफल हो। यदि ऐसी कोई विफलता नहीं है, तो परमादेश जारी नहीं किया जाएगा। मणि सुब्रत जैन बनाम हरियाणा राज्य, (1977) 1 एससीसी 486 के मामले में सर्वोच्च न्यायालय ने निम्नलिखित निर्णय दिया:—

> *"9. उच्च न्यायालय ने याचिकाओं को सही ढंग से खारिज किया है। यह प्राथमिक है, हालांकि यह दोहराया जाना चाहिए कि कोई भी कानूनी अधिकार के बिना मैंडमस की मांग नहीं की सकती है। कानूनी रूप से निष्पादित किए जाने योग्य अधिकार के साथ-साथ कानूनी रूप से संरक्षित अधिकार होना चाहिए, इससे पहले कि कोई कानूनी शिकायत से पीड़ित व्यक्ति मैंडमस का अनुरोध कर सके। एक व्यक्ति को केवल तभी व्यथित कहा जा सकता है जब किसी व्यक्ति को किसी ऐसे व्यक्ति द्वारा कानूनी अधिकार से वंचित किया जाता है जिसका कुछ करने या न करने का कानूनी कर्तव्य है (इंग्लैंड के हैल्सबरी के कानून चौथा संस्करण. खण्ड. 1, पैराग्राफ 122; हरयाणा राज्य बनाम सुभाष चंदर मारवाह, (1) जसभाई मोतीभाई देसाई बनाम रोशन कुमार हाजी बशीर अहमद, और (2) फेरिस एक्स्ट्राऑर्डिनरी लीगल रेमेडीज पैराग्राफ 198 देखें।"*
>
> *(2007) 9 एस. सी. सी. 461 में प्रेषित तिरुमला तिरुपति देवस्थानम बनाम कानूनी वारिसानों के माध्यम से के. जोथीश्वर पिल्लई (मृत) के मामले में यह अभिनिर्धारित किया गया है कि:—*
>
> *"9. .....जिन सिद्धांतों पर मैंडमस जारी किया जा सकता है, वे अच्छी तरह से तय हैं और हम सिर्फ बिहार पूर्वी गंगा मछुआरा सहकारी समिति*

लिमिटेड बनाम सिपाही सिंह (1977) 4 एस.सी.सी. 145: ए. आई.आर.1977 एस.सी. 2149 के निर्णय का उल्लेख करेंगे, जहाँ इस न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणी कीः

> *"मैंडमस की रिट केवल उस मामले में जारी की जा सकती है जहां संबंधित अधिकारी का एक वैधानिक कर्तव्य है और उस अधिकारी की ओर से उस वैधानिक दायित्व का निर्वहन करने में विफलता है। एक रिट का मुख्य कार्य कानून द्वारा निर्धारित सार्वजनिक कर्तव्यों का पालन करवाना और अधीनस्थ न्यायाधिकरणों और सार्वजनिक कार्यों का प्रयोग करने वाले अधिकारियों को अपने अधिकार क्षेत्र की सीमाओं के भीतर रखना है। इसलिए, यह निहित है कि मैंडमस रिट द्वारा अधिकारियों से कुछ कार्य करवाने के लिए, यह दिखाया जाना चाहिए कि एक क़ानून है जो एक कानूनी कर्तव्य को लागू करता है और पीड़ित पक्ष को इस कर्तव्य का पालन कराने का क़ानून के तहत कानूनी अधिकार है।"*

16. *याचिकाकर्ता की ओर से उद्धृत कोई भी निर्णय वैधानिक प्रावधान के अभाव में उसकी सेवाओं के नियमितीकरण की मांग करने के याचिकाकर्ता के मामले में सहायता नहीं करेगा। इसके अलावा, उद्धृत निर्णयों के तथ्यात्मक पहलू पूरी तरह से अलग हैं और अनुबंध नियुक्तियों के नियमितीकरण से संबंधित नहीं हैं। याचिकाकर्ता ने डॉ. गगन इंदर कौर के मामले, (उपर्युक्त) में निर्णय पर भरोसा किया, जो वर्ष 1995 का है। उक्त मामले में याचिकाकर्ताओं की तदर्थ नियुक्ति नियमित मानी गई थी। गुनीता चड्ढा के मामले, (उपर्युक्त), जो वर्ष 2001 का है, में इस न्यायालय ने माना कि तदर्थ नियुक्तियों को नियमित रूप से नियुक्त माना जाना चाहिए। ललित कुमार वर्मा के मामले,*

(उपर्युक्त) में, उमादेवी के मामले का हवाला देते हुए, कर्मचारियों को राहत देने से इनकार कर दिया गया था। शशि तेजपाल के केस, (उपर्युक्त) में, इस न्यायालय ने वर्ष 2008 में, गैर-सहायता प्राप्त पद पर नियमित नियुक्ति के अनुदान के मामले में माना था कि गैर-सहायता प्राप्त पद पर नियमित नियुक्ति को सहायता प्राप्त के विरुद्ध माना जाएगा। सुमंगल रॉय के केस, (उपर्युक्त) में, जिस पर इस न्यायालय ने 2007 में फैसला सुनाया था, व्याख्याता के पद पर वर्ष 2001 में की गई तदर्थ नियुक्ति को नियमित मानने और परिणामी लाभ देने का निर्देश दिया था। चूंकि उस निर्देश का कार्यान्वयन नहीं हुआ, तो एक बार फिर उन्होंने न्यायालय का दरवाजा खटखटाया। उक्त मामले में, उमादेवी के केस, (उपर्युक्त) का कोई संदर्भ नहीं है। मनिंदर सिंह के केस, (उपर्युक्त) में, जिस पर इस न्यायालय ने 2009 में फैसला सुनाया था, सुमंगल रॉय के केस, (उपर्युक्त) के संदर्भ में और उमादेवी के केस का कोई संदर्भ नहीं है। निहाई सिंह के मामले में (उपर्युक्त) वर्ष 2013 में निर्णय लिया गया, जिसमें मामले के तथ्यात्मक पहलुओं को ध्यान में रखते हुए, उमादेवी के मामले को प्रतिष्ठित किया गया और पदों का सृजन करके सेवाओं को नियमित करने का निर्देश दिया गया। नरेंद्र कुमार त्रिपाठी के मामले में (उपर्युक्त) मुद्दा तदर्थ सेवा को वरिष्ठता में गिनने का था ।

17. *प्रत्यर्थी के अधिवक्ता ने दयानंदम (उपर्युक्त) के मामले और एस. एल. दत्ता (उपर्युक्त) के मामले पर निर्भर किया, दोनों भर्ती से संबंधित नीतिगत मामलों से संबंधित हैं। सुकांति महापात्रा (उपर्युक्त) के मामले में, निर्णय नियमित और अनियमित नियुक्तियों के बीच अंतर वरिष्ठता से संबंधित है, जो वर्तमान मामले के लिए प्रासंगिक नहीं है। उमादेवी (उपर्युक्त) के मामले में वर्ष 2006 का संविधान पीठ का निर्णय वर्तमान मामले के लिए प्रासंगिक है।*

18. *टुटू दास (दत्ता) के मामले में निर्णय (उपर्युक्त), जिस पर प्रतिवादी के अधिवक्ता ने निर्भर किया था, वर्तमान मामले के लिए प्रासंगिक है, जिस में सर्वोच्च न्यायालय ने उमादेवी के मामले (उपर्युक्त) सहित कई निर्णयों का उल्लेख किया है तथा जिस में कहा गया है कि दैनिक वेतनभोगियों को नियमित करने की अनुमति नहीं है। निर्णय के अनुच्छेद 12 पर ध्यान देना आवश्यक है, जो इस प्रकार हैः*

> *"12. इस न्यायालय के निर्णयों को ध्यान में रखते हुए जिस स्थिति को एक समय पर अनुमेय माना जाता था, और जो उस समय इस क्षेत्र में सही था, अब सही नहीं है। निर्विवाद रूप से पिछले 15 वर्षों में इस न्यायालय द्वारा दिए गए बड़ी संख्या में निर्णयों को देखते हुए स्थिति पूरी तरह से बदल गई है। यह महसूस किया गया कि कोई भी नियुक्ति भर्ती को नियंत्रित करने वाले वैधानिक प्रावधानों या किसी क़ानून या भारत के संविधान के अनुच्छेद 309 से जुड़े परंतुक के तहत उस ओर से बनाए गए नियमों के विपरीत नहीं की जानी चाहिए।"*
>
> *नानूराम यादव (उपर्युक्त) के मामले में हालांकि मामला तदर्थ नियुक्ति और नियमितीकरण से संबंधित है, लेकिन मामले के तथ्य पूरी तरह से अलग हैं। इसलिए, यह वर्तमान मामले के लिए प्रासंगिक नहीं है। वर्ष 2011 के ममता मोहंती के मामले (उपर्युक्त) में निर्णय भी प्रासंगिक नहीं है, क्योंकि यह मामला योग्यता की कमी आदि के संदर्भ में यू. जी. सी. वेतनमान प्रदान करने से संबंधित है।"*

19. *राज्यों के प्रशासन को राज्यों के अधीन विभिन्न सेवाओं और पदों पर कार्यरत बड़ी संख्या में व्यक्तियों की एजेंसी के माध्यम से चलाया जाना है। राज्य सरकारों के अधीन सेवाओं में सिविल सेवाएँ शामिल हैं। राज्यों और उसके कर्मचारियों के बीच स्वामी और सेवक का संबंध होता है, लेकिन संविधान के भाग III (मौलिक अधिकार) और भाग XIV (अनुच्छेद 309 से 323) में निहित प्रावधानों के मद्देनजर ऐसे संबंधों को केवल संविदात्मक संबंध के रूप में विनियमित नहीं किया जा सकता है। उनके सभी अधिकार और दायित्व क़ानून और वैधानिक नियमों के प्रावधानों द्वारा निर्धारित किए जाने चाहिए, जिन्हें सक्षम प्राधिकारी द्वारा एकतरफा रूप से तैयार या बदला जा सकता है और संविदात्मक संबंधों के मामले में दोनों पक्षों की सहमति से निर्धारित नहीं किए जाने चाहिए।सेवाओं से संबंधित मामलों में एक संवर्ग की संख्या निर्धारित करने वाली सेवाओं या पदों को बनाने या समाप्त करने की शक्ति, पद से जुड़ी शक्तियों और कर्तव्यों का निर्धारण और भर्ती और सेवा की शर्तों से संबंधित मामलों सहित सेवाओं से संबंधित हर मामला शामिल है। यह विधायिका के लिए अपनी विधायी शक्ति का प्रयोग करते हुए सेवाओं से संबंधित सभी मामलों का प्रावधान करने के लिए सक्षम है। अनुच्छेद 309 के तहत बनाए गए नियमों को भर्ती और उसमें उल्लिखित व्यक्तियों की सेवाओं की शर्तों तक ही सीमित रखना होगा। अनुच्छेद 309 के तहत भर्ती और सेवा की शर्तों को विनियमित करने की विधायिका की शक्ति व्यापक है और इसमें कुछ मौजूदा संवर्गों को मिलाकर एक नया संवर्ग गठित करने की शक्ति शामिल है। विधायिका द्वारा बनाए गए कानून के अधीन इस नियम की प्रभावकारिता विधायी अधिनियम के समान है। यह विधायी शक्ति अपने साथ पूर्वव्यापी प्रभाव के साथ नियमों में संशोधन या परिवर्तन करने की शक्ति रखती है। अनुच्छेद 309 के परंतुक के तहत शक्ति का प्रयोग करते हुए बनाया गया नियम अनुच्छेद 235 के अर्थ के भीतर*

कानून का गठन करता है। इसी कारण से ऐसे नियम को केवल ऐसे आधार पर निरस्त किया जा सकता है जो किसी विधायी उपाय को अमान्य कर सके, जैसे कि अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन और इसलिए नहीं कि न्यायालय इसे अनुचित मानता है।

20. *उमादेवी के मामले में (उपर्युक्त) यह माना गया कि सार्वजनिक रोजगार में समानता के नियम का पालन हमारे संविधान की एक बुनियादी विशेषता है। न्यायालय निश्चित रूप से भारत के संविधान के अनुच्छेद 16 के साथ अनुच्छेद 14 की आवश्यकताओं का अनुपालन करने की आवश्यकता की अनदेखी करने के लिए अनुच्छेद 14 को बरकरार रखने वाला आदेश पारित करने से अक्षम होगा। न्यायालय ने आगे यह प्रार्थना भी खारिज कर दी कि लंबे समय से काम कर रहे तदर्थ नियुक्तियों को नियमित करने पर विचार किया जाना चाहिए क्योंकि ऐसा करने से राज्य को भर्ती के अपने नियमों का उल्लंघन करने के लिए प्रोत्साहित किया जाएगा और प्रतिस्पर्धा करने के लिए प्रतीक्षा कर रहे कई लोगों की कीमत पर कुछ लोगों को अनुचित लाभ प्रदान किया जाएगा।*

21. *अगला शब्द, जो इस मामले में मुद्दे को तय करने में अत्यंत महत्वपूर्ण है, 'नियमितीकरण' शब्द का अर्थ है। उमादेवी (उपर्युक्त) के मामले में संविधान पीठ ने (1) मैसूर राज्य बनाम एस. वी. नारायणप्पा, (1967) 1 एस.सी.आर. 128 (2) आर. एन. नंजुंडप्पा बनाम टी. थिम्मिया, (1972) 1 एस.सी.सी. 409 और (3) बी. एन. नागराजन बनाम कर्नाटक राज्य, (1979) 4 एस.सी.सी. 507:(1979) 3 एस.सी.आर. 937, के फैसलों को बरक़रार रखा है जहाँ इस शब्द की व्याख्या की गई है। नियमितीकरण की अवधारणा को समझने के लिए इन निर्णयों पर गौर करना आवश्यक है।*

22. *आर. एन. नंजुंडप्पा (उपर्युक्त) के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने पदोन्नति, चयन या प्रतियोगी परीक्षा द्वारा भर्ती के तरीकों के प्रावधान करने वाले नियमों पर विचार करते हुए निम्नानुसार निर्णय लिया हैः—*

> *"26.....नियमितीकरण को नियुक्ति का एक रूप नहीं कहा जा सकता। प्रतिवादी की ओर से वकील ने तर्क दिया कि नियमितीकरण का अर्थ नियुक्ति को स्थायित्व प्रदान करना होगा, जबकि राज्य की ओर से वकील ने तर्क दिया कि नियमितीकरण का अर्थ स्थायित्व नहीं है, बल्कि यह अनुच्छेद 309 के तहत नियमों के नियमितीकरण का मामला है। दोनों ही तर्क भ्रामक हैं। यदि नियुक्ति स्वयं नियमों का उल्लंघन करती है या संविधान के प्रावधानों का उल्लंघन करती है, तो अवैधता को नियमित नहीं किया जा सकता। किसी ऐसे कार्य का अनुसमर्थन या नियमितीकरण संभव है, जो प्राधिकरण की शक्ति और अधिकार क्षेत्र में है, लेकिन प्रक्रिया या तरीके का कुछ गैर-अनुपालन हुआ है, जो नियुक्ति के मूल में नहीं जाता है। नियमितीकरण को भर्ती का एक तरीका नहीं कहा जा सकता। इस तरह के प्रस्ताव को स्वीकार करना नियमों की अवहेलना में नियुक्ति का एक नया शीर्षक पेश करना होगा या इसका प्रभाव नियमों को नकारना हो सकता है।"*

23. *बी. एन. नागराजन (उपर्युक्त) के मामले में, 'नियमित' और 'नियमितकरण' शब्द का अर्थ आगे समझाया गया हैः—*

> *"सबसे पहले, "नियमित" या "नियमितकरण" शब्द स्थायी होने का संकेत नहीं देते हैं। ये ऐसे*

शब्द हैं जिनकी गणना किसी भी प्रक्रियात्मक अनियमितताओं को माफ करने के लिए की जाती है और ये केवल ऐसे दोषों को ठीक करने के लिए होते हैं जो नियुक्तियां करने में अपनाई जाने वाली कार्यप्रणाली के कारण होते हैं। इन्हें इस तरह से नहीं समझा जा सकता है कि नियुक्तियों के कार्यकाल की प्रकृति का अंदाजा लगाया जा सके। जब भारत के संविधान के अनुच्छेद 309 के तहत बनाए गए नियम लागू होते हैं, तो नियमों के उल्लंघन में अनुच्छेद 162 के तहत सरकार की कार्यकारी शक्तियों का प्रयोग करने में किसी भी नियमितीकरण की अनुमति नहीं है।

24. *ए. उमरानी बनाम सहकारी समितियों के रजिस्ट्रार, (2004) 7 एससीसी 112 में नियमितीकरण से संबंधित सर्वोच्च न्यायालय की तीन न्यायाधीशों की पीठ ने निम्नानुसार निर्णय दिया है:*

"नियमितिकरण, हमारी सुविचारित राय में, भारत के संविधान के अनुच्छेद 12 या किसी वैधानिक अधिनियम या उसके तहत बनाए गए नियमों द्वारा शासित किसी भी निकाय या प्राधिकरण के अर्थ के भीतर किसी भी "राज्य" द्वारा भर्ती का तरीका नहीं है और न ही हो सकता है। अब यह भी अच्छी तरह से तय हो गया है कि कानून के अनिवार्य प्रावधानों का उल्लंघन करते हुए और विशेष रूप से न्यूनतम शैक्षिक योग्यता और अन्य आवश्यक योग्यताओं की अनदेखी करते हुए की गई नियुक्ति पूरी तरह से अवैध होगी। इस तरह की अवैधता को नियमितिकरण का सहारा लेकर ठीक नहीं किया जा सकता है।

40. यह समान रूप से अच्छी तरह से तय किया गया है कि जो लोग पिछले दरवाजे से आते हैं उन्हें उस दरवाजे से जाना चाहिए।

41. इसके अलावा नियमितीकरण किसी ऐसे कर्मचारी को स्थायित्व नहीं दे सकता है जिसकी सेवाएं तदर्थ प्रकृति की हों।

45. इस प्रकार, संविधान के अनुच्छेद 162 के तहत प्रदत्त वैधानिक शक्ति के प्रयोग में किसी भी नियमितीकरण की अनुमति नहीं है, यदि नियुक्ति वैधानिक नियमों के उल्लंघन में की गई है।"

25. *उमादेवी (उपर्युक्त) के मामले में नियमितीकरण से संबंधित संविधान पीठ ने निम्नलिखित निर्णय दिया हैः—*

"17. हम पहले ही इस देश में सार्वजनिक रोजगार की संवैधानिक योजना का संकेत दे चुके हैं, और कार्यपालिका, या उस मामले में न्यायालय, उचित मामलों में, केवल उचित प्रक्रिया का पालन करने के बाद की गई नियुक्ति को नियमित करने का अधिकार होगा, भले ही उस प्रक्रिया या प्रक्रिया के गैर-मौलिक तत्व का पालन न किया गया हो। कार्यपालिका और न्यायालय का यह अधिकार, कार्यपालिका या न्यायालय को यह निर्देश देने की स्थिति में नहीं होगा कि संवैधानिक योजना और उस संबंध में बनाए गए वैधानिक नियमों के स्पष्ट उल्लंघन में की गई नियुक्ति को स्थायी माना जा सकता है या उसे स्थायी माना जाने का निर्देश दिया जा सकता है।

18. XXXXX

19. एक पहलू सामने आता है। ज़ाहिर है, राज्य किसी भी सार्वजनिक रोजगार के आर्थिक विचारों और वित्तीय प्रभावों द्वारा भी नियंत्रित होता है। विभाग की व्यवहार्यता या परियोजना की साधनता भी राज्य के लिए समान रूप से चिंता का विषय है। राज्य वित्तीय प्रभावों और आर्थिक पहलुओं को ध्यान में रखते हुए योजना तैयार करता है। क्या अदालत रोजगार में नियमितता या स्थायित्व पर जोर देकर राज्य पर इस तरह का वित्तीय बोझ डाल सकती है, जब अस्थायी रूप से कार्यरत लोगों की स्थायी या नियमित रूप से आवश्यकता नहीं है? उदाहरण के लिए, हम उन सभी लोगों को स्थायी रोजगार देने के लिए एक निर्देश की परिकल्पना कर सकते हैं जो सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम में अस्थायी रूप से या आकस्मिक रूप से कार्यरत हैं। इस प्रकार बोझ इतना भारी हो सकता है कि उपक्रम स्वयं अपने वजन के नीचे गिर जाए। ऐसा नहीं है कि ऐसा नहीं हुआ था। इसलिए, न्यायालय को ऐसे निर्देशों द्वारा राज्य पर वित्तीय बोझ नहीं डालना चाहिए, क्योंकि ऐसे निर्देश उपेक्षित परिणाम के विपरीत हो सकते हैं।"

XXXXX

***26.** तत्पश्चात, (i) इंडियन ड्रग्स एंड फार्मास्यूटिकल्स लिमिटेड (2007) 1 एस. सी. सी. 408; (ii) गंगाधर पिल्लई बनाम सिमेन्स लिमिटेड, (2007) 1 एस. सी. सी. 533; (iii) केंद्रीय विद्यालय संगठन बनाम एल. वी. सुब्रमण्येश्वर (2007) 5 एस. सी. सी. 326 तथा (iv) हिंदुस्तान एयरोनॉटिक्स लिमिटेड बनाम दान बहादुर सिंह (2007) 6 एस.*

सी. सी. 207 में तदर्थ/अस्थायी दैनिक मजदूरी/आकस्मिक रोजगार द्वारा की गई सेवाओं के नियमितीकरण के दावे को अस्वीकार करने के लिए संविधान पीठ के फैसले के अनुपात का पालन किया गया है।

27. *यू. पी. राज्य विद्युत बोर्ड बनाम पूरन चंद्र पांडे, (2007) 11 एस. सी. सी. 92 में उमादेवी (उपर्युक्त) के मामले में संविधान पीठ की प्रयोज्यता पर उठाए गए संदेह, एक ऐसे मामले में जहां संविधान के अनुच्छेद 14 के अनुसरण में नियमितीकरण की मांग की गई है या मेनका गांधी बनाम भारत संघ, (1978) 1 एस. सी. सी. 248 में सात न्यायाधीशों की पीठ के फैसले के साथ टकराव मो भी आधिकारिक परिसमापक बनाम दयानंद, (2008) 10 एस. सी. सी. 1 के मामले में विराम लगा दिया गया है।*

28. *उपरोक्त चर्चा से यह स्पष्ट है कि उमादेवी (उपर्युक्त) के मामले में सर्वोच्च न्यायालय की संविधान पीठ के फैसले से नियमितीकरण से संबंधित कानून अब अच्छी तरह से तय हो गया है। उक्त निर्णय उपयुक्त है और बाध्यकारी है।*

29. *उद्धृत निर्णय से जो निष्कर्ष निकाला जा सकता है वह इस प्रकार हैः—*

> *(i) कोई भी सार्वजनिक रोजगार संवैधानिक योजना के अनुसार होना चाहिए।*
>
> *((ii) सार्वजनिक रोजगार में समानता के नियम का पालन करना हमारे संविधान की एक बुनियादी विशेषता है।*

(iii) नियमित नियुक्ति नियम होनी चाहिए।

(iv) भर्ती या नियुक्ति की एक नियमित प्रक्रिया का सहारा लेना होगा, जब पदों में नियमित रिक्तियों को एक विशेष समय पर भरा जाना हो।

(v) नियुक्ति प्रासंगिक नियमों के संदर्भ में और योग्य व्यक्तियों के बीच उचित प्रतिस्पर्धा के बाद होनी चाहिए। अन्यथा, ऐसी नियुक्ति से नियुक्त व्यक्ति को कोई अधिकार नहीं मिलेगा।

(vi) यदि संविदात्मक नियुक्ति की जाती है, तो नियुक्ति अनुबंध के अंत में समाप्त हो जाती है। सरकार या राज्य का साधन नियमितकरण या अवशोषण के माध्यम से इस तरह के रोजगार को कोई स्थायीता प्रदान नहीं कर सकता है।

(vii) यदि यह दैनिक मजदूरी या आकस्मिक आधार पर एक नियुक्ति या नियुक्ति थी, तो इसे बंद करने पर यह समाप्त हो जाएगा।

(viii) एक अस्थायी कर्मचारी अपनी नियुक्ति की अवधि समाप्त होने पर स्थायी होने का दावा नहीं कर सकता।

(ix) केवल इसलिए कि कोई अस्थायी कर्मचारी या आकस्मिक वेतनभोगी कर्मचारी अपनी नियुक्ति की अवधि से आगे कुछ समय

के लिए बना रहता है, वह केवल ऐसे बने रहने के आधार पर नियमित सेवा में आमेलित होने या स्थायी किए जाने का हकदार नहीं होगा, यदि मूल नियुक्ति प्रासंगिक नियमों द्वारा परिकल्पित चयन की उचित प्रक्रिया का पालन करके नहीं की गई थी।

(x) नियमितीकरण नियुक्ति का एक तरीका नहीं है।

(xi) सरकार या राज्य का साधन पदों को नियंत्रित करने वाले प्रासंगिक नियमों द्वारा परिकल्पित चयन के पाठ्यक्रम के विपरीत की गई नियुक्ति को नियमित नहीं कर सकता है।

(xii) भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत कार्य करने वाले उच्च न्यायालय को नियमित करने या स्थायी रूप से जारी रखने के लिए निर्देश जारी नहीं करने चाहिए जब तक कि भर्ती नियमित रूप से और संवैधानिक योजना के संदर्भ में नहीं की जाती।

(xiii) संवैधानिक आवश्यकता को आगे नज़रअंदाज़ नहीं किया जाना चाहिए और जिन्हें संवैधानिक योजना के अनुसार विधिवत नियुक्त नहीं किया गया है, उन्हें नियमित या स्थायी नहीं बनाया जाना चाहिए।

30. *इस प्रकार संवैधानिक सिद्धांत सभी को अवसर की समानता प्रदान करने के लिए है, जिसके लिए अनिवार्य रूप से आवश्यक है कि प्रत्येक रिक्ति को पहले से अधिसूचित किया जाना चाहिए, जिसका अर्थ है कि भर्ती की जानकारी को सभी योग्य*

उम्मीदवारों की अधिकतम भागीदारी सुनिश्चित करते हुए सार्वजनिक क्षेत्र में उचित तरीके से प्रसारित किया जाना चाहिए, जिससे समान अवसर और योग्यता का अधिकार प्रभावी होता है।

31. *"हालांकि याचिकाकर्ता ने तर्क दिया कि उसे विज्ञापन और चयन जैसी उचित प्रक्रिया के साथ और संवैधानिक योजना के अनुसार अनुबंध के आधार पर नियुक्त किया गया है, लेकिन नियुक्ति की प्रकृति केवल अनुबंध के लिए है और यह सीमित अवधि के लिए है, वह भी इस शर्त के साथ कि ऐसी नियुक्ति यूपीएससी के माध्यम से नियमित भर्ती होने तक होगी। इसलिए, याचिकाकर्ता का तर्क कि उसे लेक्चरर/असिस्टेंट प्रोफेसर के रूप में नियुक्त करते समय उचित प्रक्रिया का पालन किया गया है, नियमितीकरण के उद्देश्य से अलग है। उमादेवी के मामले में, (उपर्युक्त), सुप्रीम कोर्ट ने स्पष्ट किया है कि "हम यह भी स्पष्ट करते हैं कि यदि कोई नियमितीकरण पहले से किया गया है, लेकिन विचाराधीन नहीं है, तो इस निर्णय के आधार पर उसे फिर से खोलने की आवश्यकता नहीं है, लेकिन संवैधानिक आवश्यकता को दरकिनार नहीं किया जाना चाहिए और संवैधानिक योजना के अनुसार विधिवत नियुक्त नहीं किए गए लोगों को नियमित या स्थायी नहीं किया जाना चाहिए।"*

32. *उमादेवी (उपर्युक्त) के मामले में एक अपवाद है। नियमितीकरण के खिलाफ सामान्य सिद्धांत जैसे वे कर्मचारी जिन्होंने किसी भी न्यायालय या न्यायाधिकरण के अंतरिम आदेश के लाभ या संरक्षण के बिना किसी स्वीकृत पद के*

खिलाफ 10 साल या उससे अधिक समय तक काम किया है। इस प्रकार कर्मचारी को स्वेच्छा से और 10 वर्ष से अधिक किसी अंतराल के बिना सेवा में बने रहना चाहिए और ऐसे कर्मचारी की नियुक्ति अनियमित होने पर भी अवैध नहीं होनी चाहिए। जहां स्वीकृत पदों पर नियुक्तियां नहीं की जाती हैं या जारी नहीं रखी जाती हैं या जहां नियुक्त व्यक्तियों के पास निर्धारित न्यूनतम योग्यता नहीं है, तो नियुक्तियों को अवैध माना जाएगा। हालांकि, वह कर्मचारी जो निर्धारित योग्यता होने के बावजूद और स्वीकृत पद के खिलाफ नियुक्त होने के बावजूद, खुले प्रतिस्पर्धी चयन की प्रक्रिया से गुजरे बिना चुना गया था, ऐसी नियुक्तियों को अनियमित माना जाता है। उमादेवी केस (उपर्युक्त) में संबंधित सरकार या संस्था पर यह दायित्व डाला गया है कि वह उन अनियमित रूप से नियुक्त कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने के लिए आवश्यक कदम उठाए, जिन्होंने एक बार के उपाय के रूप में न्यायालय या न्यायाधिकरण के किसी अंतरिम आदेश के लाभ या संरक्षण के बिना 10 वर्ष से अधिक समय तक सेवा की है। उक्त निर्देश को इसके निर्णय की तारीख से 6 महीने के भीतर यानी दिनांक 10.4.2006 से लागू किया जाना था। निर्देश का वास्तविक प्रभाव यह है कि सभी कर्मचारी जिन्होंने उमादेवी (उपर्युक्त) के मामले में निर्णय की तारीख पर 10 साल से अधिक समय तक काम किया है, वे नियमितीकरण के लिए विचार किए जाने के हकदार हैं, यदि अन्यथा वे नियमितीकरण के लिए सक्षम हैं। दुर्भाग्य से, याचिकाकर्ता का मामला, उमादेवी (उपर्युक्त) के मामले में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित सिद्धांत

के भीतर नहीं आता है। नियमितीकरण के लिए निर्धारित शर्तें उमादेवी (उपर्युक्त) के मामले के निपटारे की तारीख यानी 10.4.2006 से पहले की होंगी। नतीजतन, इसका कोई संभावित अनुप्रयोग नहीं है।

33. *अनुच्छेद 16 में निहित समानता खंड की आवश्यकता है कि प्रत्येक नियुक्ति एक खुले विज्ञापन द्वारा की जाए ताकि सभी पात्र व्यक्ति योग्यता के आधार पर प्रतिस्पर्धा कर सकें। हालाँकि यह स्पष्ट है कि अनुबंध के आधार पर याचिकाकर्ता की नियुक्ति केवल 6 महीने की सीमित अवधि के लिए थी, भले ही इसे समय-समय पर बढ़ाया गया था, एक शर्त यह है कि नियुक्ति यूपीएससी के माध्यम से नियमित भर्ती होने तक है। यह समझना चाहिए कि एक संविदात्मक नियुक्ति अनुबंध के अंत में समाप्त हो जाती है। यह अनुबंध की अवधि के साथ-साथ अनुबंध के आधार पर व्यक्तियों की भर्ती को विनियमित करने वाला कानून भी है। इसलिए, जब ऐसे व्यक्तियों को स्थायी आधार पर सेवा में भर्ती किया जाना हो तो पुनः कानून का पालन किया जाना चाहिए, अर्थात सभी पात्र व्यक्तियों को भर्ती नियमों के अनुसार स्थायी पदों पर नियुक्ति के लिए विचार किया जाना चाहिए तथा उन सभी को स्थायी/नियमित पद/रिक्त स्थान पर चयन एवं नियुक्ति का उल्लेख करते हुए आवेदन आमंत्रित करके अवसर दिया जाना चाहिए। यह संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 की अनिवार्य नीति है। यदि याचिकाकर्ता को नियमित किया जाता है, तो यह अपने आप में अवैध और भेदभावपूर्ण है क्योंकि जिन*

योग्य उम्मीदवारों के पास आवश्यक योग्यता थी, उन्हें विषय पद के लिए प्रतिस्पर्धा करने के अधिकार से वंचित कर दिया गया। याचिकाकर्ता को अपने आप में एक वर्ग के रूप में मानने के लिए कोई वाजिब फर्क़ नहीं है, ताकि अन्य योग्य उम्मीदवारों को, जिनके पास आवश्यक योग्यता और अन्य पात्रता मानदंड हैं, लेक्चरर/सहायक प्रोफेसर के रूप में माने जाने से बाहर रखा जा सके।

34. *याचिकाकर्ता का एक तर्क यह है कि उसने अनुबंध के आधार पर एक दशक से अधिक समय तक सेवा प्रदान की है, जब कि वह भर्ती के लिए उम्र से अधिक है। ऐसी स्थिति में, याचिकाकर्ता उमादेवी (उपर्युक्त) के मामले में उच्चतम न्यायालय द्वारा अनुमोदित आयु में छूट की मांग कर सकती है।*

35. *उमादेवी (उपर्युक्त) के मामले और अन्य बाद के फैसलों में उच्चतम न्यायालय की संविधान पीठ द्वारा निर्धारित सिद्धांतों को देखते हुए, याचिकाकर्ता को लेक्चरर या सहायक प्रोफेसर के पद पर अपनी सेवा को नियमित करने की मांग करने का अधिकार नहीं है। तदनुसार, जहाँ तक लेक्चरर/सहायक प्रोफेसर के पद पर याचिकाकर्ता की सेवाओं को नियमित करने से इनकार करने का संबंध है, हम इसमें हस्तक्षेप करने से इनकार करते हैं। हम एआईसीटीई (तकनीकी संस्थानों में शिक्षकों और शैक्षणिक कर्मचारियों के लिए वेतनमान, सेवा शर्तें और योग्यताएं (डिग्री) विनियम, 2010; चंडीगढ़ कॉलेज ऑफ इंजीनियरिंग एंड टेक्नोलॉजी, चंडीगढ़ प्रशासन। प्रोफेसर, एसोसिएट प्रोफेसर, सहायक प्रोफेसर, अनुप्रयुक्त विज्ञान में सहायक प्रोफेसर और*

वरिष्ठ लाइब्रेरियन (ग्रुप 'ए' पद) भर्ती नियम, 2012 और विज्ञापन दिनांक 20.9.2013 को भी बरकरार रखते हैं"

23. (2014) 14 एस. सी. सी. 50 में प्रेषित ***रेणु एवं अन्य बनाम जिला और सत्र न्यायाधीश, तीस हजारी न्यायालय, दिल्ली*** के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने पैरा संख्या 6 से 14 और 16 में यह निम्नानुसार निर्धारित किया हैः

*"**6.** संविधान का अनुच्छेद 14 अवसर की समानता का प्रावधान करता है।यह हमारे संविधान की आधारशिला है।*

7. आई. आर. कोएल्हो बनाम तमिलनाडु राज्य [(2007) 2 एस.सी.सी. 1: ए.आई.आर. 2007 एस.सी. 861] में बुनियादी विशेषताओं के सिद्धांत को इस न्यायालय द्वारा निम्नानुसार समझाया गया हैः (एस.सी.सी. पृष्ठ 108, पैरा 141)

"141 बुनियादी संरचना का सिद्धांत है कि संविधान के कुछ भाग या पहलू हैं जिनमें अनुच्छेद 15, अनुच्छेद 21 के साथ अनुच्छेद 14 और 19 जो मूल मूल्यों का गठन करते हैं जिन्हें यदि निरस्त करने की अनुमति दी जाती है तो यह संविधान की प्रकृति को पूरी तरह से बदल देगा। मौलिक अधिकारों के बहिष्करण के परिणामस्वरूप मूल संरचना सिद्धांत को रद्द कर दिया जाएगा, जिसका उद्देश्य संविधान की बुनियादी विशेषताओं की रक्षा करना है जैसा कि भाग III में अधिकारों के संक्षिप्त दृष्टिकोण से संकेत मिलता है।

8. चूंकि अनुच्छेद 14 हमारी व्यवस्था का अभिन्न अंग है, इसलिए राज्य की हर कार्रवाई को समानता की कसौटी

पर परखा जाना चाहिए। संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के अधिदेश का उल्लंघन करके की गई कोई भी नियुक्ति न केवल अनियमित है, बल्कि अवैध भी है और दिल्ली विकास बागवानी कर्मचारी संघ बनाम दिल्ली प्रशासन, हरियाणा राज्य बनाम पियारा सिंह, प्रभात कुमार शर्मा बनाम उत्तर प्रदेश राज्य, जेएएस इंटर कॉलेज बनाम उत्तर प्रदेश राज्य, एमपी हाउसिंग बोर्ड बनाम मनोज श्रीवास्तव, एमपी स्टेट एग्रो इंडस्ट्रीज डेवलपमेंट कॉरपोरेशन लिमिटेड बनाम एससी पांडे और एमपी राज्य बनाम संध्या तोमर में इस न्यायालय द्वारा दिए गए निर्णयों के मद्देनजर इसे बरकरार नहीं रखा जा सकता।

9. *एक्साईज़ सुप्रिंटेंडेंट बनाम के. बी. एन. विश्वेश्वरा राव मामले में इस न्यायालय की एक बड़ी पीठ ने भारत संघ बनाम एन. हरगोपाल में अपने पहले के फैसले पर पुनर्विचार किया, जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया था कि रोजगार विनिमय कार्यालयों के माध्यम से भर्ती पर जोर देना संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 द्वारा प्रदान अधिकारों को प्रतिबंधित करने के बजाय बढावा देता है। हालांकि, रोजगार कार्यालय द्वारा नामों को प्रायोजित नहीं करने की संभावना के कारण, इस न्यायालय ने कहा कि आवेदन आमंत्रित किए बिना अस्थायी या तदर्थ आधार पर भी कोई नियुक्ति संविधान के उक्त प्रावधानों का उल्लंघन है और भले ही उम्मीदवारों के नाम रोजगार कार्यालय से मांगे गए हों, इसके अलावा, नियोक्ता की ओर से सभी योग्य उम्मीदवारों से खुले बाजार से आवेदन आमंत्रित करना अनिवार्य है क्योंकि केवल रोजगार कार्यालय से नाम बुलाना संविधान के उक्त अनुच्छेदों की आवश्यकता को पूरा नहीं करता है। न्यायालय ने आगे कहाः (के. बी. एन. विश्वेश्वरा राव मामला, एस. सी. सी. पृष्ठ 218 पैरा 6)*

> *"6. ... इसके अलावा, उपयुक्त विभाग को व्यापक प्रसार वाले समाचार पत्रों में प्रकाशन द्वारा*

नामों की मांग करनी चाहिए और अपने कार्यालय के नोटिस और रोजगार समाचार बुलेटिनों पर भी प्रदर्शित करना चाहिए; और फिर उन सभी उम्मीदवारों के मामलों पर विचार करना चाहिए जिन्होंने आवेदन दिया है। यदि इस प्रक्रिया को अपनाया जाता है, तो निष्पक्ष खेल को कम किया जाएगा।रोजगार के मामले में अवसर की समानता सभी पात्र उम्मीदवारों के लिए उपलब्ध होगी।"

10. *सुरेश कुमार बनाम हरियाणा राज्य मामले में, इस न्यायालय ने पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय के उस फैसले को बरकरार रखा जिसमें बिना विज्ञापन के पुलिस विभाग में की गई 1600 नियुक्तियों को रद्द कर दिया गया था, हालांकि पंजाब पुलिस नियम, 1934 में इस तरह के प्रक्रिया का प्रावधान नहीं था। उच्च न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुँचा कि चयन की प्रक्रिया इस कारण दूषित हो गई थी क्योंकि बड़े पैमाने पर योग्य उम्मीदवारों से आवेदन आमंत्रित करने के लिए कोई विज्ञापन और उचित प्रचार नहीं था।*

11. *यू. थाना. सी. बनाम गिरीश जयंती लाल वाघेला में, इस न्यायालय ने निर्णय दियाः (एस. सी. सी. पृष्ठ 490, पैरा 12)*

"12. ... राज्य के तहत किसी भी पद पर नियुक्ति तभी की जा सकती है जब योग्य उम्मीदवारों से आवेदन आमंत्रित करने और विशेषज्ञों के एक निकाय या विशेष रूप से गठित समिति द्वारा चयन का उचित विज्ञापन किया गया हो, जिसके सदस्य न्याययुक्त और निष्पक्ष हों, और लिखित परीक्षा या साक्षात्कार या किए गए विज्ञापन के जवाब में आवेदन करने वाले उम्मीदवारों की अंतर-योग्यता का

न्याय करने के लिए कुछ अन्य तर्कसंगत मानदंडों के माध्यम से..... योग्य उम्मीदवारों से आवेदन आमंत्रित करने वाले विज्ञापन जारी किए बिना जहां सभी योग्य उम्मीदवारों को प्रतिस्पर्धा करने का उचित मौका दिया गया हो और उचित चयन किए बिना राज्य या संघ के तहत किसी पद पर की गई कोई भी नियमित नियुक्ति संविधान के अनुच्छेद 16 के तहत निहित गारंटी का उल्लंघन करेगी।"

12. *सार्वजनिक नियुक्तियों के मामले में अपनाए जाने वाले सिद्धांतों को इस न्यायालय द्वारा एम. पी. राज्य सहकारी समिति बैंक लिमिटेड बनाम नानूराम यादव मामले में तैयार किया गया है जो इस प्रकार हैंः (एस. सी. सी. पृष्ठ 274-75, पैरा 24)*

"(1) नियमों/सरकारी परिपत्रों के तहत उचित प्रक्रिया का पालन किए बिना और खुले बाजार से विज्ञापन या आवेदन आमंत्रित किए बिना की गई नियुक्तियां भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन होगी।

(2) नियमितीकरण नियुक्ति का एक तरीका नहीं हो सकता है।

(3) कानून के अनिवार्य प्रावधानों का उल्लंघन करते हुए और विशेष रूप से न्यूनतम शैक्षिक योग्यता और अन्य आवश्यक योग्यता की अनदेखी करते हुए की गई नियुक्ति पूरी तरह से अवैध होगी। इस तरह की अवैधता को नियमित करने का सहारा लेकर ठीक नहीं किया जा सकता है।

(4) जो लोग पिछले दरवाजे से आते हैं, उन्हें उसी दरवाजे से जाना चाहिए।

(5) यदि नियुक्तियाँ वैधानिक नियमों के उल्लंघन में की गई हैं तो भारत के संविधान के अनुच्छेद 162 के तहत प्रदत्त वैधानिक शक्ति के प्रयोग में किसी भी नियमितीकरण की अनुमति नहीं है।

(6) न्यायालय को गलत सहानुभूति पर अपने अधिकार क्षेत्र का प्रयोग नहीं करना चाहिए।

(7) यदि गड़बड़ी इतनी व्यापक और सर्वव्यापी है कि परिणाम पर असर पड़ रहा है, जिससे उन लोगों को पहचानना मुश्किल हो जाता है जिन्हें अवैध रूप से लाभ पहुंचाया गया है या गलत तरीके से उनके चयन से वंचित किया गया है, तो प्रत्येक चयनित व्यक्ति को व्यक्तिगत रूप से कारण बताओ नोटिस जारी करना न तो संभव होगा और न ही आवश्यक होगा। इसका एकमात्र उपाय पूरे चयन को रद्द करना होगा।

(8) जब पूरा चयन दूषित होता है, धोखाधड़ी से उत्पन्न होता है और छल में किया जाता है, तो व्यक्तिगत निर्दोषता की कोई जगह नहीं होती है और पूरे चयन को दरकिनार करना पड़ता है।

13. *कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3) मामले में इस न्यायालय की संविधान पीठ ने इसी तरह के विचार को दोहराया है, जिसमें कहा गया है कि सांविधिक नियमों के उल्लंघन के साथ-साथ संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन करते हुए की गई कोई भी नियुक्ति अमान्य होगी। "सार्वजनिक रोजगार की प्रक्रिया में संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का पालन*

करना आवश्यक है।" न्यायालय ने इस प्रार्थना को भी खारिज कर दिया कि लंबे समय तक काम करने वाले तदर्थ नियुक्त लोगों को नियमित करने के लिए विचार किया जाए क्योंकि ये तरीका केवल राज्य को स्वयं के नियमों का उल्लंघन करने के लिए प्रोत्साहित करता है और प्रतिस्पर्धा करने के लिए प्रतीक्षा करने वाले कई लोगों की कीमत पर कुछ लोगों को अनुचित लाभ प्रदान करता है।

14. *उड़ीसा राज्य बनाम ममता मोहंती के मामले में, इस न्यायालय ने सभी को अवसर की समानता प्रदान करने के संवैधानिक सिद्धांत पर विचार किया, जिसमें अनिवार्य रूप से कहा गया है कि रिक्ति को पहले से अधिसूचित किया जाना चाहिए, जिसका अर्थ है कि भर्ती की जानकारी को सार्वजनिक क्षेत्र में उचित तरीके से प्रसारित किया जाना चाहिए, जिससे सभी योग्य उम्मीदवारों की अधिकतम भागीदारी सुनिश्चित हो, जिससे समान अवसर का अधिकार प्रभावी हो।न्यायालय ने निम्नानुसार अभिनिर्धारित कियाः(एस. सी. सी. पृष्ठ 452, पैरा 36)*

> *"36. इसलिए, यह एक स्थापित कानूनी प्रस्ताव है कि सभी पात्र उम्मीदवारों से आवेदन आमंत्रित किए बिना किसी भी व्यक्ति को अस्थायी या तदर्थ आधार पर भी नियुक्त नहीं किया जा सकता है। यदि कोई नियुक्ति केवल रोजगार कार्यालय से नाम आमंत्रित करके या नोटिसबोर्ड पर नोट लगाकर की जाती है, तो वह संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 की आवश्यकता को पूरा नहीं करेगी। ऐसा करना भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के आदेशों का उल्लंघन करता है क्योंकि यह उन उम्मीदवारों को वंचित करता है जो पद के लिए पात्र हैं। इन प्रावधानों का उल्लंघन करके*

नियोजित व्यक्ति वेतन सहित किसी भी राहत का हकदार नहीं है। एक वैध और कानूनी नियुक्ति के लिए उक्त संवैधानिक आवश्यकता का अनिवार्य अनुपालन पूरा किया जाना चाहिए। अनुच्छेद 16 में निहित समानता खंड के अनुसार यह आवश्यक है कि ऐसी प्रत्येक नियुक्ति खुले विज्ञापन द्वारा की जाए ताकि सभी पात्र व्यक्ति योग्यता के आधार पर प्रतिस्पर्धा कर सकें।"

16. *सार्वजनिक नियुक्ति की एक अन्य महत्वपूर्ण आवश्यकता पारदर्शिता है। इसलिए, विज्ञापन में चयन और भर्ती के लिए उपलब्ध पदों की संख्या निर्दिष्ट होनी चाहिए। ऐसे पदों के लिए योग्यता और अन्य पात्रता मानदंड स्पष्ट रूप से प्रदान किए जाने चाहिए और भर्ती प्रक्रिया की अनुसूची निश्चितता और स्पष्टता के साथ प्रकाशित की जानी चाहिए। विज्ञापन में उन नियमों को भी निर्दिष्ट किया जाना चाहिए जिनके तहत चयन किया जाना है और नियमों के अभाव में, वह प्रक्रिया जिसके तहत चयन किए जाने की संभावना है। यह मनमानेपन को रोकने और चयन प्रक्रिया शुरू होने के बाद चयन के मानदंडों में बदलाव से बचने के लिए आवश्यक है, जिससे दूसरों की कीमत पर किसी को अन्यायपूर्ण रूप से लाभ हो।"*

24. अपीलार्थियों के विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता ने ***जग्गो बनाम भारत संघ और अन्य (ऊपर*** उद्धृत***)*** के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले के पैराग्राफ संख्या 22 और 25 पर निर्भर किया जो निम्नलिखित हैं:

"22. अस्थायी रोजगार अनुबंधों का व्यापक दुरुपयोग, जैसा कि इस मामले में उदाहरण दिया गया है, एक व्यापक प्रणालीगत मुद्दे को दर्शाता है जो श्रमिकों के अधिकारों और नौकरी की सुरक्षा पर प्रतिकूल प्रभाव डालता है। निजी क्षेत्र में, गिग अर्थव्यवस्था के उदय ने अनिश्चित रोजगार व्यवस्थाओं में वृद्धि की है, जिन कि विशेषताएं लाभों, नौकरी की सुरक्षा और उचित व्यवहार में कमी है। श्रमिकों का शोषण करने और श्रम मानकों में गिरावट लाने के लिए इस तरह की प्रथाओं की आलोचना की गई है।

निष्पक्षता और न्याय के सिद्धांतों को बनाए रखने के लिए बनाए गए सरकारी संस्थानों की इस तरह की शोषणकारी रोजगार प्रथाओं से बचने की और भी बड़ी जिम्मेदारी है। जब सार्वजनिक क्षेत्र की संस्थाएं अस्थायी अनुबंधों के दुरुपयोग में संलग्न होती हैं, तो यह न केवल गिग अर्थव्यवस्था में देखे गए हानिकारक रुझानों को दर्शाता है, बल्कि एक ऐसी मिसाल भी स्थापित करता है जो सरकारी कार्यों में जनता के विश्वास को कम कर सकती है।

25. यह एक निराशाजनक वास्तविकता है कि अस्थायी कर्मचारी, विशेष रूप से सरकारी संस्थानों में, अक्सर शोषण के बहुआयामी रूपों का सामना करते हैं। हालांकि अस्थायी अनुबंधों का मूलभूत उद्देश्य अल्पकालिक या मौसमी जरूरतों को पूरा करना हो सकता है, वे तेजी से कर्मचारियों के लिए दीर्घकालिक दायित्वों से बचने के लिए एक तंत्र बन गए हैं। ये प्रथाएँ कई तरीकों से प्रकट होती हैं:

- ***"अस्थायी" लेबल का दुरुपयोग:*** *किसी संस्थान के कामकाज के लिए आवश्यक, आवर्ती और अभिन्न कार्य के लिए नियोजित कर्मचारियों को अक्सर "अस्थायी" या "अनुबंधित" के रूप में लेबल किया जाता है, भले ही उनकी भूमिका नियमित कर्मचारियों के समान हो। इस तरह के गलत वर्गीकरण से कर्मचारियों को वह सम्मान, सुरक्षा और लाभ नहीं मिलते, जिसके वे नियमित कर्मचारी हकदार हैं, भले ही वे समान कार्य करते हों।*

- ***मनमाने ढंग से समापन:*** *अस्थायी कर्मचारियों कि सेवाएं, जैसा कि वर्तमान मामले में देखा गया है, बिना किसी कारण या सूचना के अक्सर रद्द कर दी जाती हैं। यह प्रथा प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों को कमजोर करती है और श्रमिकों को उनकी सेवा की गुणवत्ता या अवधि की परवाह किए बिना निरंतर असुरक्षा की स्थिति में डालती है।*

- ***जीविका में प्रगति की कमी:*** *अस्थायी कर्मचारी अक्सर खुद को कौशल विकास, पदोन्नति या वेतन वृद्धि के अवसरों से वंचित पाते हैं। वे अपनी भूमिकाओं में स्थिर रहते हैं, उनके योगदान समान रूप से महत्वपूर्ण होने के बावजूद, उनके और उनके नियमित समकक्षों के बीच एक प्रणालीगत असमानता पैदा करते हैं।*

- ***ढाल के रूप में आउटसोर्सिंग का उपयोग:*** *संस्थाएं अस्थायी कर्मचारियों द्वारा की जाने वाली आउटसोर्सिंग भूमिकाओं का सहारा लेती हैं, अतः प्रभावी रूप से शोषित श्रमिकों के एक समूह को दूसरे के साथ*

प्रतिस्थापित करती हैं। यह प्रथा न केवल शोषण को कायम रखती है, बल्कि नियमित रोजगार प्रदान करने के दायित्व को दरकिनार करने के लिए जानबूझकर किए गए प्रयास को भी प्रदर्शित करती है।

- ***बुनियादी अधिकारों और लाभों से इनकारः*** *अस्थायी कर्मचारियों को अक्सर पेंशन, भविष्य निधि, स्वास्थ्य बीमा और वेतन सहित छुट्टी जैसे मौलिक लाभों से वंचित कर दिया जाता है, भले ही उनका कार्यकाल दशकों का हो। सामाजिक सुरक्षा की इस कमी ने उन्हें और उनके परिवारों को अनुचित कठिनाई का सामना करना पड़ता है, विशेष रूप से बीमारी, सेवानिवृत्ति या अप्रत्याशित परिस्थितियों के मामलों में।"*

इसी तरह, ***श्रीपाल और एक अन्य*** (ऊपर उद्धृत) के अनुच्छेद संख्या 15 में कहा गया हैः

"15. यह स्पष्ट है कि अपीलकर्ता कर्मचारियों ने कई वर्षों तक लगातार अपनी सेवाएँ दी हैं, कभी-कभी तो एक दशक से भी अधिक समय तक। भले ही कुछ मस्टर रोल पूरे प्रस्तुत न किए गए हों, लेकिन नियोक्ता द्वारा ऐसे रिकॉर्ड प्रस्तुत न करना - ऐसा करने के निर्देश के बावजूद - सुस्थापित श्रम न्यायशास्त्र के तहत प्रतिकूल निष्कर्ष की अनुमति देता है। भारतीय श्रम कानून उन परिस्थितियों में निरंतर दैनिक वेतन या संविदात्मक अनुबंधों का दृढ़ता से विरोध करता है, जहाँ काम स्थायी प्रकृति का हो। नैतिक और कानूनी रूप से, जो कर्मचारी साल-दर-साल चल रही नगरपालिका आवश्यकताओं को पूरा करते हैं, उन्हें विशेष रूप से वास्तविक ठेकेदार समझौते की अनुपस्थिति में, अनावश्यक मानकर खारिज नहीं किया जा सकता है। इस मोड़ पर, इस न्यायालय के हाल ही के निर्णय द्वारा जग्गो बनाम भारत संघ3 में निम्नलिखित पैराग्राफ में की गई अनिश्चितकालीन "अस्थायी" रोजगार प्रथाओं की व्यापक आलोचना को याद करना उचित होगा:

"22. अस्थायी रोजगार अनुबंधों का व्यापक दुरुपयोग, जैसा कि इस मामले में उदाहरण दिया गया है, एक व्यापक प्रणालीगत मुद्दे को दर्शाता है जो श्रमिकों के अधिकारों और नौकरी की सुरक्षा पर प्रतिकूल प्रभाव डालता है। निजी क्षेत्र में, गिग अर्थव्यवस्था के उदय ने अनिश्चित रोजगार व्यवस्थाओं में वृद्धि की है, जिन कि विशेषताएं लाभों, नौकरी की सुरक्षा और उचित व्यवहार में कमी है। श्रमिकों का शोषण करने और श्रम मानकों में गिरावट लाने के लिए इस तरह की प्रथाओं की आलोचना की गई है। निष्पक्षता और न्याय के सिद्धांतों को बनाए रखने के लिए बनाए गए सरकारी

संस्थानों की इस तरह की शोषणकारी रोजगार प्रथाओं से बचने की और भी बड़ी जिम्मेदारी है। जब सार्वजनिक क्षेत्र की संस्थाएं अस्थायी अनुबंधों के दुरुपयोग में संलग्न होती हैं, तो यह न केवल गिग अर्थव्यवस्था में देखे गए हानिकारक रुझानों को दर्शाता है, बल्कि एक ऐसी मिसाल भी स्थापित करता है जो सरकारी कार्यों में जनता के विश्वास को कम कर सकती है।

.....

25. यह एक परेशान करने वाली सच्चाई है कि अस्थायी कर्मचारी, खास तौर पर सरकारी संस्थानों में, अक्सर शोषण के बहुआयामी रूपों का सामना करते हैं। जबकि अस्थायी अनुबंधों का मूल उद्देश्य अल्पकालिक या मौसमी जरूरतों को पूरा करना हो सकता है, वे तेजी से कर्मचारियों के प्रति दीर्घकालिक दायित्वों से बचने का एक तंत्र बन गए हैं। ये प्रथाएँ कई तरीकों से प्रकट होती हैं:

- ***"अस्थायी" लेबलों का दुरुपयोगः*** *कर्मचारी एक संस्थान के कामकाज के लिए आवश्यक, आवर्ती और अभिन्न कार्य के लिए लगे हुए लोगों को अक्सर "अस्थायी" या "संविदात्मक" के रूप में लेबल किया जाता है, भले ही उनकी भूमिकाएं नियमित कर्मचारियों की भूमिकाओं को प्रतिबिंबित करती हों। इस तरह का गलत वर्गीकरण समान कार्य करने के बावजूद कर्मचारियों को उस गरिमा, सुरक्षा और लाभ से वंचित करता है जो नियमित कर्मचारियों को प्राप्त है।*

- ***मनमाने ढंग से समापनः*** *अस्थायी कर्मचारियों कि सेवाएं, जैसा कि वर्तमान मामले में देखा गया है, बिना किसी कारण या सूचना के अक्सर रद्द कर दी जाती हैं। यह प्रथा प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों को कमजोर करती है और श्रमिकों को उनकी सेवा की गुणवत्ता या अवधि की परवाह किए बिना निरंतर असुरक्षा की स्थिति में डालती है।*

- ***जीविका में प्रगति की कमीः*** *अस्थायी कर्मचारी अक्सर खुद को कौशल विकास, पदोन्नति या वेतन वृद्धि के अवसरों से वंचित पाते हैं। वे अपनी भूमिकाओं में स्थिर रहते हैं, उनके योगदान समान रूप से महत्वपूर्ण होने के बावजूद, उनके और उनके नियमित समकक्षों के बीच एक प्रणालीगत असमानता पैदा करते हैं।*

- ***ढाल के रूप में आउटसोर्सिंग का उपयोगः*** *संस्थाएं अस्थायी कर्मचारियों द्वारा की जाने वाली आउटसोर्सिंग भूमिकाओं का सहारा लेती हैं, अतः प्रभावी रूप से शोषित श्रमिकों के एक समूह को दूसरे के साथ*

प्रतिस्थापित करती हैं। यह प्रथा न केवल शोषण को कायम रखती है, बल्कि नियमित रोजगार प्रदान करने के दायित्व को दरकिनार करने के लिए जानबूझकर किए गए प्रयास को भी प्रदर्शित करती है।

*• **बुनियादी अधिकारों और लाभों से वंचित करना:** अस्थायी कर्मचारियों को अक्सर पेंशन, भविष्य निधि, स्वास्थ्य बीमा और सवेतन छुट्टी जैसे बुनियादी लाभों से वंचित रखा जाता है, भले ही उनका कार्यकाल दशकों तक चलता हो। सामाजिक सुरक्षा की यह कमी उन्हें और उनके परिवारों को अनावश्यक कठिनाई में डालती है, खासकर बीमारी, सेवानिवृत्ति या अप्रत्याशित परिस्थितियों के मामले में।"*

25. उपरोक्त निर्णयों में, माननीय सर्वोच्च न्यायालय के लिए पद की मंजूरी से संबंधित रिट याचिका के अनुलग्नक-4 द्वारा दिनांकित अधिसूचना/संचार के अनुसार वर्तमान मामले की तरह पद को नियंत्रित करने वाले भर्ती के प्रासंगिक नियमों की जांच करने का कोई अवसर नहीं था। संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 और अन्य संवैधानिक प्रावधानों का उचित पालन करने के बाद ही सार्वजनिक पदों को भरा जाना आवश्यक है, इसलिए, अपीलार्थियों की ओर से उद्धृत दो निर्णय अपीलार्थियों की सहायता नहीं करते हैं।

26. ***(2025) 2 एस.सी.सी. 1*** में प्रेषित ***तेज प्रकाश पाठक और अन्य बनाम राजस्थान उच्च न्यायालय एवं अन्य*** के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने पैराग्राफ संख्या 14, 16, 22, 23 और 65 में निम्नानुसार निर्णित किया हैः

*"**14.** विभिन्न न्यायिक घोषणाओं में, सार्वजनिक सेवाओं में भर्ती को नियंत्रित करने वाले कानून को बोलचाल की भाषा में "खेल के नियम" कहा गया है। "खेल" चयन और नियुक्ति की प्रक्रिया है। भर्ती प्रक्रिया शुरू होने के बाद खेल के नियमों के साथ छेड़छाड़ करने पर न्यायालयों ने लगातार नाराजगी जताई है। यह एक बार-बार उद्धृत कानूनी वाक्यांश के रूप में सामने आया है कि "खेल के नियमों को बीच में या खेल खेले जाने के बाद नहीं बदला जाना चाहिए"। मोटे तौर पर ये नियम दो श्रेणियों में आते हैं। एक जो रोजगार चाहने वाले उम्मीदवारों की पात्रता मानदंड (यानी*

आवश्यक योग्यताएं) निर्धारित करता है; और दूसरा जो योग्य उम्मीदवारों में से चयन करने की विधि और तरीके को निर्धारित करता है।

16. *कानून यह तय करता है कि भर्ती प्रक्रिया शुरू होने के बाद पात्रता मानदंडों में बदलाव नहीं किया जाना चाहिए क्योंकि उम्मीदवार भले ही परिवर्तित मानदंडों के तहत पात्र हों, इस विश्वास के तहत अंतिम तिथि तक आवेदन न दें कि वे विज्ञापित मानदंडों के अनुसार पात्र नहीं हैं। इसलिए इस तरह का परिवर्तन संविधान के अनुच्छेद 16 द्वारा प्रदान किए गए सार्वजनिक रोजगार के मामलों में एक व्यक्ति को समान अवसर की गारंटी से वंचित करता है। इसलिए रेफरेंस आदेश इस कानूनी स्थिति को स्वीकार करता है और स्पष्ट रूप से स्वीकार करता है कि जहां तक पात्रता मानदंडों का संबंध है, भर्ती प्रक्रिया शुरू होने के बाद "खेल के नियमों" को बदला नहीं जा सकता है।*

22. *भर्ती की प्रक्रिया विज्ञापन जारी करने के साथ शुरू होती है और अधिसूचित रिक्तियों को भरने के साथ समाप्त होती है। इसमें आवेदन आमंत्रित करने, आवेदनों की जांच, दोषपूर्ण आवेदनों को अस्वीकार करने या अयोग्य उम्मीदवारों को खारिज करने, परीक्षा आयोजित करने, साक्षात्कार या मौखिक परीक्षा के लिए बुलाने और नियुक्ति के लिए सफल उम्मीदवारों की सूची तैयार करने जैसे विभिन्न चरण शामिल हैं।*

23. *खेल के बीच में या खेल के समाप्त होने के बाद नियमों में बदलाव को प्रतिबंधित करने वाला सिद्धांत संविधान के अनुच्छेद 14 में निहित मनमानी के खिलाफ नियम पर आधारित है। अनुच्छेद 16 अनुच्छेद 14 में निहित समानता की अवधारणा के अनुप्रयोग का केवल एक उदाहरण है। दूसरे शब्दों में अनुच्छेद 14 एक वंश है जबकि अनुच्छेद 16 एक प्रजाति है। अनुच्छेद 16 सार्वजनिक रोजगार से संबंधित सभी मामलों में समानता की अवधारणा को प्रभावी बनाता है। ये दोनों अनुच्छेद राज्य की कार्रवाई में मनमानी पर प्रहार करते हैं और निष्पक्षता और उपचार की समानता सुनिश्चित करते हैं। वे यह अपेक्षा करते हैं कि राज्य की कार्रवाई सभी समान स्थितियों के लिए समान रूप से वैध प्रासंगिक सिद्धांतों पर आधारित होनी चाहिए और किसी भी बाहरी या अप्रासंगिक विचारों द्वारा निर्देशित नहीं होनी चाहिए। अपने सभी कार्यों में, राज्य निष्पक्ष रूप से, पारदर्शी तरीके से कार्य करने के लिए बाध्य है। यह मनमानी राज्य कार्रवाई के खिलाफ गारंटी की एक प्राथमिक आवश्यकता है जिसे संविधान का अनुच्छेद 14 अपनाता है। निजी नागरिकों और निजी व्यवसाय के अधिकारों का हनन सार्वजनिक हित पर आधारित आवश्यकता के समानुपातिक होना चाहिए।*

65. *इसलिए हम रेफरेंस का उत्तर निम्नलिखित शब्दों में देते हैं:*

65.1. *भर्ती प्रक्रिया आवेदन के लिए विज्ञापन जारी करने से शुरू होती है और रिक्तियों को भरने के साथ समाप्त होती है।*

65.2. *चयन सूची में रखे जाने के लिए पात्रता मानदंड, जिसे भर्ती प्रक्रिया की शुरुआत में अधिसूचित किया गया था, को भर्ती प्रक्रिया के बीच में नहीं बदला जा सकता है जब तक कि मौजूदा नियम या विज्ञापन, जो मौजूदा नियमों के विपरीत नहीं है, अनुमति नहीं देते हैं। भले ही मौजूदा नियमों या विज्ञापन के तहत इस तरह के परिवर्तन की अनुमति है, लेकिन परिवर्तन को संविधान के अनुच्छेद 14 की आवश्यकता को पूरा करना होगा और गैर-मनमानी की कसौटी को पूरा करना होगा।*

65.3. *के. मंजुश्री [के. मंजुश्री बनाम आंध प्रदेश राज्य] के में निर्णय सही कानून को निर्धारित किया गया है और सुभाष चंदर मारवाह में निर्णय के साथ टकराव में नहीं है जो चयन सूची से नियुक्त होने के अधिकार से संबंधित है जबकि के. मंजुश्री चयन सूची में रखे जाने के अधिकार से संबंधित है। इसलिए दोनों मामले पूरी तरह से अलग-अलग मुद्दों से संबंधित हैं;*

65.4. *भर्ती निकाय, मौजूदा नियमों के अधीन, भर्ती प्रक्रिया को उसके तार्किक अंत तक लाने के लिए उचित प्रक्रिया तैयार कर सकते हैं बशर्ते कि इस तरह से अपनाई गई प्रक्रिया पारदर्शी, गैर-भेदभावपूर्ण/गैर-मनमाना हो और प्राप्त किए जाने वाले उद्देश्य के साथ एक तर्कसंगत संबंध हो।*

65.5. *वैधानिक बल रखने वाले वर्तमान नियम प्रक्रिया और पात्रता दोनों के संदर्भ में भर्ती निकाय पर बाध्यकारी हैं। हालाँकि, जहाँ नियम मौजूद नहीं हैं, या मौन हैं, वहाँ प्रशासनिक निर्देश अंतराल को भर सकते हैं;*

65.6. *चयन सूची में नामित होना नियुक्ति का कोई अक्षम्य अधिकार नहीं देता है। राज्य या राज्य की इकाईयां वाजिब कारणों से इसकी रिक्तियों को नहीं भरने का विकल्प चुन सकती है। हालांकि, यदि रिक्तियां मौजूद हैं, तो राज्य या उसकी इकाई चयन सूची में विचार के क्षेत्र के भीतर किसी*

व्यक्ति को मनमाने ढंग से नियुक्ति से इनकार नहीं कर सकती है।"

27. इसमें कोई संदेह नहीं है कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने अपीलकर्ताओं के मुकदमे को अलग आधार पर खारिज कर दिया है कि अपीलकर्ता कट-ऑफ तारीख से संबंधित कुछ शर्तों को पूरा नहीं करते हैं। विद्वान एकल न्यायाधीश ने सार्वजनिक पद भरने के संबंध में संविधान के अनुच्छेद 309 और 166 के साथ अनुच्छेद 14 और 16 का भी संज्ञान नहीं लिया है। संविदा नियुक्ति नियुक्ति के तरीकों में से एक है और यह एक कार्यकाल नियुक्ति है। संविदा नियुक्ति के आधार पर, संविदा नियुक्त व्यक्ति को स्थायी आधार पर पद पर दावा करने का कोई निहित या कानूनी अधिकार नहीं हो सकता है जब तक कि उसे नियमित पद के लिए विज्ञापन के माध्यम से नियमित भर्ती प्रक्रिया के अधीन नहीं किया जाता है और ऐसे समान स्थिति वाले व्यक्तियों को भी पर्याप्त अवसर प्रदान नहीं किया जाता है जो संविदा आधार पर नियुक्त नहीं हैं। दूसरे शब्दों में, संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का पालन करने के उद्देश्य से खुली प्रतिस्पर्धा को ध्यान में रखना आवश्यक है। अपने नियमितीकरण के लिए अपीलकर्ताओं की शिकायत यह है कि अनुबंध के आधार पर उनकी प्रारंभिक नियुक्ति आवेदन आमंत्रित करने जैसी उचित प्रक्रिया का पालन करने के बाद हुई थी। प्रशासनिक या वित्तीय आवश्यकता के कारण, आधिकारिक प्रतिवादियों ने अनुबंध नियुक्ति का सहारा लिया होगा। ऐसे संविदा नियुक्त व्यक्तियों को स्थायी या नियमित नहीं किया जा सकता क्योंकि यह संविधान के अनुच्छेद 166 के तहत जारी कार्यकारी आदेशों, निर्देशों के साथ अनुच्छेद 14, 16 और 309 का उल्लंघन होगा, क्योंकि उस तिथि तक किसी अन्य संगठन में संविदा नियुक्त व्यक्ति ने अपना आवेदन इस कारण प्रस्तुत नहीं किया था कि वह पहले से ही किसी अन्य

संगठन में संविदा नियुक्ति पर था। यदि आधिकारिक प्रतिवादियों ने अधिसूचित किया होता कि संविदा नियुक्ति के बाद नियमितीकरण होता है, तो ऐसी स्थिति में, वे संविदा कर्मचारी जो कहीं और काम कर रहे हैं, आधिकारिक प्रतिवादी एजेंसी में लेखाकार या कोई अन्य पद चुन लेते। इस प्रकार, यदि अपीलकर्ताओं की संविदा नियुक्ति के बाद नियमितीकरण होता है, तो ऐसी स्थिति में, यह अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन होगा और इस प्रकार अपीलकर्ताओं की तरह एजेंसी में काम करने वाले अन्य संविदा नियुक्तियों को भी गुमराह करेगा, इस हद तक कि संविदा नियुक्ति के बाद नियमितीकरण होता है। सार्वजनिक पदों के लिए भर्ती का तरीका संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के अनुसार होना चाहिए। ***उमादेवी (3)*** मामले में निर्णय के बाद और बाद के निर्णयों में सुप्रीम कोर्ट ने बार-बार स्पष्ट रूप से माना है कि भर्ती के प्रासंगिक नियमों के साथ संवैधानिक प्रावधानों का विधिवत पालन करने के बाद ही सार्वजनिक पदों को भरा जाना चाहिए। इसलिए, नियमितीकरण से संबंधित अपीलकर्ताओं की शिकायत को उद्धृत निर्णयों के साथ संविधान पीठ के निर्णयों के मद्देनजर अलग रखा जाता है। इन तथ्यों और परिस्थितियों के मद्देनजर, अपीलकर्ताओं ने अनुबंध के आधार पर अपनी प्रारंभिक नियुक्ति के संदर्भ में नियमितीकरण की मांग करने के लिए कोई मामला नहीं बनाया है।

28. तदनुसार, वर्तमान एलपीए संख्या 211/2021 खारिज की जाती है। लंबित आईए, यदि कोई हो, का निपटारा किया जाता है।

(पी. बी. भजंत्री, न्यायमूर्ति)

(एस. बी. पीडी सिंह, न्यायमूर्ति)

गौरव एस./-

खंडन (डिस्क्लेमर)- स्थानीय भाषा में निर्णय के अनुवाद का आशय, पक्षकारों को इसे अपनी भाषा में समझने के उपयोग तक ही सीमित है और अन्य प्रयोजनार्थ इसका उपयोग नही किया जा सकता। समस्त व्यवहारिक, कार्यालयी, न्यायिक एवं सरकारी प्रयोजनार्थ, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रमाणिक होगा साथ ही निष्पादन तथा कार्यान्वयन के प्रयोजनार्थ अनुमान्य होगा।