

ज्योति और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य

ज्योति और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य

(जसवंत सिंह, जे.)

जसवंत सिंह और संत प्रकाश जे, के समक्ष

जयोती और अन्य.अपीलार्थी

बनाम

हरियाणा राज्य और अन्य

2021 का एल. पी. ए. नम्बर-40

14 जनवरी, 2021

(ए) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947- धारा 2 (जे) और (एस)-संविदात्मक कर्मचारी. छंटनी.औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत वैकल्पिक उपाय माना गया कि, अपीलकर्ता हरियाणा शहरी विकास प्राधिकरण के तहत डेटा एंटी ऑपरेटर के रूप में काम कर रहे हैं, जो 'आवास अपार्टमेंट' नहीं है, बल्कि राज्य विधानमंडल द्वारा गठित वैधानिक प्राधिकरण है.प्रथमदृष्टया अपीलकर्ता "कामगार" की परिभाषा के तहत आते हैं. इसलिए, एकल न्यायाधीश द्वारा पारित आदेश ने अपीलकर्ताओं को औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत वैकल्पिक उपचार के लिए खारिज कर दिया।

यह अभिनिर्धारित किया गया कि, तत्काल मामले में, यह देखा गया है कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने आई. डी. अधिनियम, 1947 के तहत अपीलकर्ताओं को निर्वासित कर दिया है, जिसका उनके द्वारा हमारे समक्ष विरोध केवल इस आधार पर किया गया है कि वे एम. जी. टी. सोम विहार के मामले (उपरोक्त) में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर भरोसा करके "कामगार" की परिभाषा के तहत नहीं आते हैं। निर्णय को देखने से पता चलता है कि उक्त मामले में शामिल मुद्दा और वर्तमान मामले में उठाया गया मुद्दा पूरी तरह से अलग है।माननीय उच्चतम न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया था कि एक अपार्टमेंट में काम करने वाला व्यक्ति आई डी अधिनियम, 1947 के तहत

ज्योति और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य

परिभाषित "कामगार" की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आता है और इसलिए आई डी अधिनियम के तहत न्यायाधिकरण द्वारा पारित निर्णय गलत था। वर्तमान मामले में, अपीलकर्ता प्रतिवादी No.2-HSVP के तहत डेटा एंट्री ऑपरेटर के रूप में काम कर रहे हैं, जो एक 'आवास अपार्टमेंट' नहीं है, बल्कि राज्य विधानमंडल द्वारा गठित एक वैधानिक प्राधिकरण है। इसके अलावा, कोई अन्य आधार नहीं दिखाया गया है, यहां तक कि प्रथमदृष्ट्या, कि अपीलार्थी "कामगार" की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आते हैं। इस प्रकार अपीलार्थियों द्वारा निर्णय पर रखी गई निर्भरता पूरी तरह से गलत है और इसलिए, तर्क को खारिज कर दिया जाता है।

(पैरा 7)

(ख) भारत का संविधान, 1950—अनुच्छेद 14 और 16—छंटनी.अनुबंध कर्मचारियों का सेवाओं को जारी रखने का अधिकार यह भी निर्धारित किया गया कि:—

(i) छंटनी के मामले में 'अंतिम आओ पहले जाओ' का सिद्धांत लागू होता है।

लेकिन ऐसे मामले में नहीं जहां कर्मचारी की प्रारंभिक नियुक्ति सार्वजनिक नीति के खिलाफ है या नियोक्ता को कर्मचारी का काम और आचरण संतोषजनक नहीं लगता है

(ii) यदि कर्मचारी का कार्य और आचरण संतोषजनक नहीं पाया जाता है, तो ऐसे कर्मचारी की सेवाएं, यद्यपि वह वरिष्ठ है, महत्वहीन हो जाती हैं और ऐसे कर्मचारी की सेवाओं को ऐसे कर्मचारी के नियमों और शर्तों के अनुसार समाप्त किया जा सकता है।

(iii) संविदात्मक/अस्थायी कर्मचारी समाप्ति के खिलाफ किसी भी सुरक्षा का दावा तब तक नहीं कर सकता जब तक कि प्राधिकरण द्वारा की गई कार्रवाई दुर्बलता जैसे कि अवैधता, विकृति, अनुचितता, अन्याय या तर्कहीनता से दूषित नहीं दिखाई देती है और जब तक कि कार्रवाई स्पष्ट रूप से तर्क की अवहेलना नहीं करती है।

(iv) अनुबंध के नवीनीकरण की मांग अस्थायी/संविदात्मक कर्मचारी द्वारा अधिकार के रूप में नहीं की जा सकती है क्योंकि इसका रोजगार का नवीनीकरण कर्मचारी की

ज्योति और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य

उपयोगिता के बारे में प्रबंधन की धारणा और ऐसे कर्मचारी द्वारा रखे गए पद पर पदधारी की आवश्यकता पर निर्भर करता है।

इस प्रकार, चूंकि अपीलार्थियों की प्रारंभिक नियुक्ति सार्वजनिक नीति के खिलाफ थी, इसलिए नियोक्ता द्वारा उचित रूप से सेवाएं समाप्त की गई औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत अपीलार्थियों को उपचार के लिए हटाने के लिए निरर्थक कवायद, जब यह स्पष्ट है कि नियुक्तियां अवैध हैं, सीधे तौर पर सार्वजनिक नीति के साथ टकराव में हैं।

इस प्रकार, यहां उपर उल्लिखित सभी निर्णयों के संचयी पढ़ने से, अन्य बातों के साथ-साथ, निम्नलिखित सिद्धांतों को निकाला जा सकता है जो मामले के तथ्यों के लिए प्रासंगिक हैं:-

(i) 'अंत में आओ पहले जाओ' का सिद्धांत छंटनी के मामले में लागू होता है, लेकिन उस मामले में नहीं जहां किसी कर्मचारी की प्रारंभिक नियुक्ति सार्वजनिक नीति के खिलाफ है या नियोक्ता को किसी कर्मचारी का काम और आचरण संतोषजनक नहीं लगता है।

(ii) यदि किसी कर्मचारी का कार्य और आचरण संतोषजनक नहीं पाया जाता है, तो ऐसे कर्मचारी की सेवाएँ, यद्यपि वह वरिष्ठ है, महत्वहीन हो जाती हैं और ऐसे कर्मचारी की सेवाएँ ऐसे कर्मचारी के नियमों और शर्तों के अनुसार समाप्त किया जा सकता है।

(iii) एक संविदात्मक/अस्थायी कर्मचारी समाप्ति के खिलाफ किसी भी सुरक्षा का दावा नहीं कर सकता है जब तक कि प्राधिकरण द्वारा की गई कार्रवाई दुर्बलताओं जैसे कि अवैधता, विकृति, अनुचितता, अन्याय या तर्कहीनता से दूषित नहीं होती है और जब तक कि कार्रवाई स्पष्ट रूप से तर्क की अवज्ञा नहीं करती है।

(iv) अनुबंध के नवीनीकरण की मांग एक अस्थायी/संविदात्मक कर्मचारी द्वारा अधिकार के रूप में नहीं की जा सकती है क्योंकि इसका रोजगार का नवीनीकरण

ज्योति और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य

कर्मचारी की उपयोगिता के बारे में प्रबंधन की धारणा और ऐसे कर्मचारी द्वारा धारण किए गए पद पर एक पदधारी की आवश्यकता पर निर्भर करता है।

(पैरा 17)

आगे कहा गया कि वर्तमान मामले में, जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, चूंकि अपीलार्थियों की प्रारंभिक नियुक्ति सार्वजनिक नीति के खिलाफ थी, इसलिए उनकी सेवाओं को प्रतिवादी नियोक्ता द्वारा उचित रूप से समाप्त कर दिया गया था।

(पैरा 18)

संदीप शर्मा, अधिवक्ता

अपीलार्थियों के लिए।

जसवंत सिंह, जे।

(1) अपीलार्थियों, संख्या में चार (4) ने वर्तमान अपील दायर की है, जो विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित दिनांक 06.01.2021 के आदेश के खिलाफ व्यथित हैं, जिन्होंने रिट याचिकाकर्ताओं को औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 के तहत संदर्भ के लिए आवेदन करने के अपने वैकल्पिक उपाय का लाभ उठाने की स्वतंत्रता के साथ रिट याचिका का निपटारा किया है।

(2) अपीलार्थियों के विद्वान वकील ने तर्क दिया है कि अपीलार्थी 2018 और 2019 से हरियाणा शहरी विकास प्राधिकरण (संक्षेप में 'एचएसवीपी') के कार्यालय में डेटा एंट्री ऑपरेटर के रूप में काम कर रहे थे और उनकी सेवाओं को "अंतिम आओ पहले जाओ" के सिद्धांत की अनदेखी करके गलत तरीके से समाप्त किया गया है क्योंकि उनके कुछ कनिष्ठ अभी भी विभाग में काम कर रहे हैं। इस संबंध में रिलायंस को एल. पी. ए. 2010 की संख्या 170 में इस न्यायालय की एक खण्ड पीठ द्वारा पारित जो शीर्षक भारतीय हार्डवेयर उद्योग बनाम पीठासीन अधिकारी है।

ज्योति और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य

"फरजंद अली बनाम पंजाब राज्य:शीर्षक से 2012 के सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 15454 में भी परित निर्णयों में भरोसा किया गया है।

(3) आगे यह तर्क दिया जाता है कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने उन्हें औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत गलत तरीके से हटा दिया है क्योंकि वे "कामगार: की परिभाषा के भीतर नहीं आते हैं। इस संबंध में रिलायंस को माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा पारित निर्णय पर रखा गया है।

1997 की दीवानी याचिका सं 6565 जिसका शीर्षक एम. जी. टी. सोम विहार अपार्टमेंट ओवर्न हाउसिंग एंड मंटेनेंस सोसाइटी लिमिटेड बनाम वर्कमेन सी/ओ इंडियन इंजिन्यरिंग जनरल मजदूर 1, जिसके तहत यह माना गया है कि आवास

क्षेत्र औद्योगिक विवाद अधिनियम के अंतर्गत नहीं आते हैं। (4) हमने अपीलार्थियों के लिए विद्वान अधिवक्ता को विस्तार से सुना है और पेपर बुक की जांच भी की है। हमारे अनुसार निम्नलिखित दो मुद्दे हमारे विचार के लिए उठते हैं:-

1. क्या विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित किया गया आदेश उन्हें औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत वैकल्पिक माफी के लिए नामित करना सही था /
2. संविदात्मक कर्मचारियों का अधिकार जैसे कि वे अपनी सेवाओं को जारी रखने के लिए कहते हैं:-

मुद्दा संख्या 1.

(5) श्रमिक की अवधारणा एक औद्योगिक विवाद की अवधारणा के लिए केंद्रीय है क्योंकि एक औद्योगिक विवाद या तो एक "श्रमिक" या एक "नियोक्ता" द्वारा उठाया जा सकता है। चूंकि औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में "आई. डी. अधिनियम") लाभकारी विधान का एक हिस्सा है, इसलिए अदालतों ने "कामगार" शब्द की व्यापक व्याख्या करके इस अधिनियम के दायरे और प्रयोज्यता को बढ़ाया है। खंड 2 (एस) कर्मकार को किसी भी उद्योग में कार्यरत किसी भी व्यक्ति (एक प्रशिक्षु सहित) के रूप में परिभाषित करती है। कोई भी मैनुअल, अकुशल, कुशल, तकनीकी, परिचालन,

ज्योति और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य

लिपिक कार्य करें या पर्यवेक्षण कार्य, किराया या पुरस्कार के लिए, रोजगार की शर्तें व्यक्त या निहित हों और इसमें कोई भी ऐसा व्यक्ति शामिल हैं जो के संबंध में या के उसके परिणाम स्वरूप में बर्खास्त, सेवामुक्त या छंटनी की गई हो।

इसमें सेना/नौसेना/वायु सेना/पुलिस में कार्यरत व्यक्ति और मुख्य रूप से प्रबंधकीय क्षेत्रों में या प्रशासनिक, पर्यवेक्षी क्षमता में कार्यरत व्यक्ति और 6500 रुपये अधिक वेतन प्राप्त करने वाले लोग शामिल नहीं है।

(6) अधिनियम का मूल उद्देश्य दोनों पक्षों से साक्ष्य लेने के बाद पक्षों के बीच उत्पन्न होने वाले सभी विवादों को तेजी से निपटाना है। इसके अलावा, कार्यवाही प्रकृति में संक्षिप्त होने के कारण, साक्ष्य अधिनियम की कठोरता उतनी सख्ती से लागू नहीं होती है जितनी कि वे एक दीवानी मुकदमा पर लागू होती हैं। इसके अलावा, आई. डी. अधिनियम, 1947 के तहत कार्यवाही इसी तरह के दावों के लिए दायर दीवानी मुकदमों की तुलना में बहुत तेज गति से एक पुरस्कार में परिणत होती है। इस प्रकार, कोई भी व्यक्ति जो आई. डी. अधिनियम, 1947 की खंड 2 (एस) के तहत "कामगार" की परिभाषा के अंतर्गत आता है और आई. डी. अधिनियम, 1947 की खंड 2 (जे) के तहत परिभाषित उद्योग में काम कर रहा है, उसे उनके वैकल्पिक प्रभावी उपायों के लिए हटा दिया जाना चाहिए।

(7) तत्काल मामले में, यह देखा गया है कि विद्वान एकल न्यायाधीश के पास अपीलार्थियों को आई. डी. अधिनियम, 1947 के तहत निर्वासित कर दिया गया, जिसका उनके द्वारा हमारे समक्ष विरोध केवल इस आधार पर किया गया है कि वे एम. जी. टी. सोम विहार के मामले (उपरोक्त) में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर भरोसा करके "कामगार" की परिभाषा के तहत नहीं आते हैं। निर्णय को देखने से पता चलता है कि उक्त मामले में शामिल मुद्दा और वर्तमान मामले में उठाया गया मुद्दा पूरी तरह से अलग है। माननीय उच्चतम न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया था कि एक अपार्टमेंट में काम करने वाला व्यक्ति आई. डी. अधिनियम, 1947 के तहत परिभाषित "कामगार" की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आता है और इसलिए आई. डी. अधिनियम के तहत

ज्योति और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य

न्यायाधिकरण द्वारा पारित निर्णय गलत था। वर्तमान मामले में, अपीलकर्ता प्रतिवादी No.2-HSVP के तहत डेटा एंट्री ऑपरेटर के रूप में काम कर रहे हैं, जो एक 'आवास अपार्टमेंट' नहीं है, बल्कि राज्य विधानमंडल द्वारा गठित एक वैधानिक प्राधिकरण है। इसके अलावा, कोई अन्य आधार नहीं दिखाया गया है, यहां तक कि प्रथमदृष्टया, कि अपीलार्थी "कामगार" की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आते हैं। इस प्रकार, अपीलार्थियों द्वारा निर्णय पर रखी गई निर्भरता पूरी तरह से गलत है और इसलिए, तर्क को खारिज कर दिया जाता है।

अपीलार्थियों का अपनी सेवाओं को जारी रखने का अधिकार:

(8) हम आम तौर पर इस मुद्दे को निर्णय के लिए खुला छोड़ देते अगर इसे हमारे सामने नहीं रखा जाता, लेकिन इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि अपील को गुणदोष के आधार पर भी रखा गया है, हम संविदात्मक कर्मचारियों के अधिकार के मुद्दे पर निर्णय लेना चाहते हैं जो अपनी नौकरी जारी रखने के लिए अदालत से निर्देश चाहते हैं।

(9) दिनांकित 29.10.2020 आदेश को देखने से (अनुलग्नक पी -16) रिट याचिका में आक्षेप से पता चलता है कि रिट याचिकाकर्ताओं और इसी तरह के अन्य कर्मचारियों की सेवाओं को समाप्त कर दिया गया है क्योंकि उनकी प्रारंभिक नियुक्ति कानून के अनुसार नहीं थी क्योंकि न तो कोई विज्ञापन प्रकाशित किया गया था और न ही डेटा एंट्री ऑपरेटर के पद के लिए रिट याचिकाकर्ताओं के आवेदन पत्रों को स्वीकार करने से पहले कोई सार्वजनिक सूचना जारी की गई थी। इन तथ्यों पर विचार करते हुए, जिनका रिट याचिकाकर्ताओं द्वारा कोई खंडन नहीं किया गया था, प्राधिकरण ने रिट याचिकाकर्ताओं की सेवाओं को समाप्त करने का निर्णय लिया। रिट याचिकाकर्ताओं द्वारा अपनी रिट याचिका में या हमारे समक्ष की गई अपील के आधार पर इस बुनियादी तथ्य से इनकार नहीं किया गया है।

(10) समय-समय पर माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने तदर्थ या संविदात्मक आधार पर कर्मचारियों की नियुक्ति की प्रथा की निंदा की है क्योंकि यह पिछले दरवाजे से प्रवेश के बराबर है, फिर भी प्रशासनिक आवश्यकताओं, किए गए काम की प्रकृति और

ज्योति और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य

कर्मचारियों की तत्काल आवश्यकता को देखते हुए संविदात्मक नियुक्तियों पर रोक नहीं लगाई जा सकती है।

(11) सार्वजनिक पद पर नियुक्ति के मामले में, अधिकारी संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के अधिदेश का पालन करने के लिए बाध्य हैं जिसमें पद का उचित विज्ञापन, लोक सेवा आयोग या कर्मचारी चयन आयोग या वैधानिक भर्ती नियमों और विनियमों के तहत विधिवत नियुक्त समिति द्वारा तर्कसंगत चयन प्रक्रिया पर परीक्षण और सभी अनिवार्य और प्रक्रियात्मक औपचारिकताओं का अनुपालन शामिल है। यह सर्वविदित तथ्य है कि सीमित कार्यकाल के लिए संविदात्मक नियुक्तियों या नियुक्तियों के मामले में, जिन्हें बढ़ाया जा सकता है या नहीं, बहुत कम लोग आवेदन करते हैं और कई सक्षम लोग आवेदन नहीं करते हैं। उक्त आधार वास्तविकता के बावजूद, राज्य प्राधिकरणों के साथ-साथ निजी नियोक्ता संविदात्मक नियुक्तियों का विकल्प चुनते हैं क्योंकि संविदात्मक कर्मचारियों की सेवाओं को अनुबंध के नियमों और शर्तों के अनुसार समाप्त किया जा सकता है जैसे अनुबंध का कार्यकाल पूरा होना या परियोजना का पूरा होना या नोटिस के बदले वेतन या पूर्व सूचना। प्रत्येक नियोक्ता सत्यनिष्ठा के योग्य और ईमानदार व्यक्ति चाहता है। अनुबंध के आधार पर नियुक्ति के माध्यम से, नियोक्ता को अपनी चयन प्रक्रिया पर फिर से विचार करने और बेहतर कर्मचारियों की खोज करने का अवसर मिलता है। यदि कोई नियोक्ता अपने मौजूदा संविदात्मक कर्मचारियों से संतुष्ट है, तो नई नियुक्तियों की कोई आवश्यकता नहीं है। यदि किसी नियोक्ता को लगता है कि उसे बेहतर कर्मचारियों की आवश्यकता है और मिल सकते हैं, तो उसे पुराने कर्मचारियों की सेवाओं को जारी रखने के बजाय नए कर्मचारियों की तलाश करने का पूरा अधिकार है।

(12) संविदात्मक और तदर्थ सेवा से संबंधित न्यायशास्त्र का यह स्थापित सिद्धांत है कि समानता केवल तब तक मौजूद रह सकती है जब तक कि यह कानून के तहत वैधानिक प्रावधानों के साथ संघर्ष नहीं करती है। वर्तमान मामले में यह स्पष्ट है कि रिट याचिकाकर्ताओं को बिना किसी विज्ञापन या सार्वजनिक सूचना के नियुक्त किया गया

ज्योति और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य

था और इस प्रकार उनका प्रवेश अवैध था। नतीजतन, संबंधित प्राधिकारी अपीलार्थियों की सेवाओं को समाप्त करने के अपने अधिकार के भीतर था। इस संबंध में यू. पी. एस. स बनाम गिरीश जयंती लाल वाघेला 2 जिसमें पृष्ठ 494 पर, पैरा 21 में माननीय सर्वोच्च द्वारा पारित निर्णय दिया है जिसमें माननीय उच्चतम न्यायालय ने निम्नलिखित व्यवस्था दी है:-

21. यह न तो अनुरोध किया गया है और न ही यह दिखाने के लिए कोई सामग्री है कि प्रतिवादी 1 की नियुक्ति सार्वजनिक विज्ञापन जारी करने के बाद की गई थी या केंद्र शासित प्रदेश दमन और दीव में औषधि निरीक्षकों की सेवा की शर्तों को नियंत्रित करने वाले प्रासंगिक नियमों के तहत अधिकृत निकाय ने उसका चयन किया था। छह महिनो तक के लिए उनकी अनुबंध नियुक्ति नियमों की अवहेलना होती थी। यह नियुक्ति ऐसे तरीके से नहीं की गई थी जिसे संविधान के अनुच्छेद 16 के अनुरूप भी कहा जा सके।

नियुक्ति विशुद्ध रूप से संविदात्मक होने के कारण, सरकारी कर्मचारी का दर्जा प्राप्त करने का चरण नहीं आया था। एक संविदात्मक कर्मचारी के रूप में काम करते समय प्रतिवादी 1 ड्रग्स इंस्पेक्टर पर लागू प्रासंगिक सेवा नियमों द्वारा शासित नहीं था। उन्हें आकस्मिक या अर्जित अवकाश का लाभ उठाने का विशेषाधिकार प्राप्त नहीं था। वह सामान्य भविष्य निधि का लाभ उठाने का हकदार नहीं था और न ही वह किसी पेंशन का हकदार था जो सरकारी सेवा की सामान्य घटनाएँ हैं। इसी तरह, उन्हें न तो निलंबन के तहत रखा जा सकता था जो उन्हें निलंबन भत्ता का हकदार बनाया जा सकता था और न ही उनका स्थानांतरण किया जा सकता था। सरकारी सेवा में रहने के दौरान किसी सरकारी कर्मचारी पर लगाए जा सकने वाले कुछ मामूली दंड उस पर नहीं लगाए जा सकते थे और न ही वह संविधान के अनुच्छेद 311 के तहत किसी भी सुरक्षा का हकदार था। इन विशेषताओं को देखते हुए यह मानना संभव नहीं है कि प्रतिवादी 1 एक सरकारी कर्मचारी था।

(जोर दिया गया)

ज्योति और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य

(13) अन्यथा, भी यदि एक नया अनुबंध उच्च योग्यता के साथ बेहतर प्रतिभा प्राप्त करने के लिए है या अधिक कौशल और उत्साह वाले संविदात्मक कर्मचारियों के एक नए बैच की तलाश करने के लिए है, तो नियोक्ता के पास हमेशा यह तय करने का अधिकार होगा कि बेहतर योग्यता के साथ अपने कामकाज में सुधार के लिए सबसे अच्छा क्या है जो आवश्यकता के आधार पर और काम की आवश्यकता के आधार पर हो सकता है। इस बात पर पूर्ण प्रतिबंध नहीं लगाया जा सकता है कि संविदात्मक कर्मचारियों की नई भर्ती को रोका जाना चाहिए या उच्च योग्य/बेहतर योग्य संविदात्मक कर्मचारियों द्वारा प्रतिस्थापित नहीं किया जा सकता है।

(14) अपीलार्थियों के विद्वान अधिवक्ता द्वारा यह तर्क दिया गया कि "अंतिम आओ पहले जाओ" के सिद्धांत को लागू किया जाना चाहिए था, प्राधिकरण द्वारा पारित दिनांक 29.10.2020 (P-16) आदेश को देखते हुये पूरी तरह से गलत धारणा है। अन्यथा भी, पूर्वनिर्दिष्ट सिद्धांत केवल उन मामलों में लागू होता है जहां कोई नियोक्ता सेवाओं की छंटनी कर रहा होता है। वर्तमान मामला छंटनी का नहीं है, बल्कि एक समय पर विभाग द्वारा की गई अवैधता के कारण हटाने का है।

(15) माननीय उच्चतम न्यायालय ने उत्तर प्रदेश राज्य बनाम कौशल किशोर शुकला 3 में पृष्ठ 697 पर "अंत में पहले जाओ" के सिद्धांत पर विचार किया है, जिसमें कहा गया है:

“5.XXXXX उच्च न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि चूंकि सेवा में प्रतिवादी के कनिष्ठ व्यक्तियों को बरकरार रखा गया था, इसलिए समाप्ति के आदेश को अवैध बना दिया गया था। हमारी राय में, 'अंत में पहले जाओ' का सिद्धांत उस मामले में लागू होता है जहां काम में कमी या संवर्ग की छंटनी होती है और कर्मचारियों की सेवाओं को छंटनी के कारण समाप्त कर दिया जाता है। **छंटनी** की स्थिति में 'अंत में पहले जाओ' का सिद्धांत लागू होता है जिसके तहत सेवा में वरिष्ठ को बनाए रखा जाता है जबकि जूनियर की सेवाओं को समाप्त कर दिया जाता है। लेकिन यह सिद्धांत उस मामले में लागू नहीं होता है जहां एक अस्थायी कर्मचारी की सेवाओं को उसकी सेवा के नियमों

ज्योति और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य

और शर्तों के अनुसार उसके काम और उपयुक्तता के मूल्यांकन पर समाप्त कर दिया जाता है यदि किसी विभाग में काम करने वाले कई अस्थायी कर्मचारियों में से एक वरिष्ठ अपने काम और आचरण के कारण अनुपयुक्त पाया जाता है, तो सक्षम प्राधिकारी के लिए उसकी सेवाओं को समाप्त करने और उन कनिष्ठों की सेवाओं को बनाए रखने के लिए खुला है जो सेवा के लिए उपयुक्त पाए जा सकते हैं।

ऐसी प्रक्रिया संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के तहत निहित समानता के सिद्धांत का उल्लंघन नहीं करती है। यदि कोई कनिष्ठ कर्मचारी मेहनती, कुशल और ईमानदार है, तो उसकी सेवाओं को वरिष्ठ कर्मचारी को समायोजित करने की दृष्टि से समाप्त नहीं किया जा सकता है, भले ही वह सेवा के लिए अनुपयुक्त पाया गया हो। यदि इस सिद्धांत को स्वीकार नहीं किया जाता है तो भेदभाव होगा और एक कनिष्ठ कर्मचारी को बर्खास्त करने का आदेश अनुचित और भेदभावपूर्ण होगा। तथ्यों के स्वीकृत आधार पर, तत्काल मामले में बर्खास्तगी के आदेश को, कनिष्ठों को सेवा में बनाए रखने के आधार पर अवैध या अनुचित नहीं ठहराया जा सकता है। उच्च न्यायालय द्वारा लिया गया दृष्टिकोण कानूनी रूप से टिकाऊ नहीं है।

XXXXXX

7. एक अस्थायी सरकारी कर्मचारी को इस पद पर बने रहने का कोई अधिकार नहीं है, उसकी सेवाओं को एक महीने का नोटिस देकर समाप्त किया जा सकता है।

उसे ऐसी समाप्ति के लिए अनुबंध की शर्तों के तहत या अस्थायी सरकारी कर्मचारियों के नियमों और शर्तों को विनियमित करने वाले प्रासंगिक वैधानिक नियमों के तहत कोई कारण बताए बिना एक महीने का नोटिस देकर समाप्त किया जा सकता है। हालांकि, एक अस्थायी सरकारी कर्मचारी को सजा के रूप में सेवा से बर्खास्त किया जा सकता है। जब भी सक्षम प्राधिकारी का यह समाधान होता है कि किसी अस्थायी कर्मचारी का कार्य और आचरण संतोषजनक नहीं है या उसकी अनुपयुक्तता, दुराचार या अक्षमता के कारण सेवा में उसका बने रहना लोक हित में नहीं है, तो वह या तो सेवा के नियमों और शर्तों या प्रासंगिक नियमों के अनुसार उसकी सेवाओं को समाप्त

ज्योति और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य

कर सकता है या वह अस्थायी सरकारी कर्मचारी के खिलाफ दंडात्मक कार्रवाई करने का निर्णय ले सकता है। यदि वह दंडात्मक कार्रवाई करने का निर्णय लेता है तो वह सविधान के अनुच्छेद 311 के प्रावधानों के अनुसार आरोप तय करके और सरकारी कर्मचारी को अवसर देकर औपचारिक जांच कर सकता है।

चूंकि, एक अस्थायी सरकारी कर्मचारी भी एक स्थायी सरकारी कर्मचारी की तरह ही अनुच्छेद 311 (2) के संरक्षण का हकदार है, इसलिए अक्सर सवाल उठता है कि क्या बर्खास्तगी का आदेश सेवा अनुबंध और अस्थायी रोजगार को विनियमित करने वाले प्रासंगिक नियमों के अनुसार है या यह सजा के रूप में है।

(जोर दिया गया)

(16) इसी तरह, एक संविदात्मक कर्मचारी की बर्खास्तगी पर विचार करते हुए, ग्रिडको लिमिटेड बनाम श्री सदानंद डोलोई 4 के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने अपने पहले के निर्णयों को ध्यान में रखते हुए पैरा 26 से 28 में निम्नलिखित निष्कर्ष निकाला है:-

"26. इस न्यायालय की घोषणाओं और पिछले कुछ दशकों में कानून के विकास का एक रूपरेखा इस प्रकार दर्शाती है कि पहले के निर्णयों में तय की गई कथित कानूनी स्थिति से एक उल्लेखनीय बदलाव आया है, कि अनुबंध की शर्तों के अनुसार संविदात्मक रोजगार की समाप्ति की अनुमति थी और कर्मचारी ऐसी समाप्ति के खिलाफ कोई सुरक्षा का दावा नहीं कर सकता था, भले ही संविदाकारी पक्षों में से एक राज्य हो। संविदात्मक शर्त नुकसान/मुआवजे के लिए नागरिक कार्रवाई के माध्यम से भंग के लिए सुविधा भी है। प्रशासनिक कार्यों की न्यायिक समीक्षा से संबंधित कानून के विकास के साथ, एक रिट कोर्ट अब सार्वजनिक प्राधिकरण द्वारा पारित समाप्ति आदेश की वैधता की जांच कर सकती है। यह अब आदेश पारित करने वाले प्राधिकारी के लिए यह तर्क देने के लिए खुला नहीं है कि उसकी कार्रवाई अनुबंध के दायरे में होने के कारण न्यायिक समीक्षा के लिए खुली नहीं है। एक रिट अदालत को न्यायिक रूप से कार्रवाई की समीक्षा करने और यह निर्धारित करने का अधिकार है कि क्या कोई

ज्योति और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य

अवैधता, विकृति, अनुचितता, अन्याय या तर्कहीनता थी जो कार्रवाई को खराब करेगी, चाहे कार्रवाई अनुबंध के दायरे में हो। यह कहने के बाद कि हमें यह जोड़ना चाहिए कि न्यायिक समीक्षा निर्णय पर निर्णय में बैठने वाले अपीलीय प्राधिकरण के रूप में कार्य करने वाले न्यायालय तक विस्तारित नहीं हो सकता है। अदालत यह तय करने के लिए प्रशासक की कुर्सी पर नहीं बैठ सकती कि क्या इन परिस्थितियों में अधिक उचित निर्णय या कार्रवाई की जा सकती थी। जब तक कार्रवाई प्राधिकरण द्वारा लिए गए निर्णय को ऊपर उल्लिखित दुर्बलताओं द्वारा दूषित नहीं दिखाया गया है और जब तक कार्रवाई तर्क की अपमानजनक अवज्ञा में स्पष्ट रूप से नहीं है, तब तक रिट कोर्ट को चुनौती के तहत निर्णय का सम्मान करना अच्छा होगा।

27. उपरोक्त सिद्धांतों को वर्तमान मामले में लागू करते हुए, हमें यह कहने में कोई संकोच नहीं है कि यह दिखाने के लिए कोई सामग्री नहीं है कि निगम द्वारा की गई कार्रवाई में कोई अनुचितता, अन्याय, विकृति या तर्कहीनता है। निगम के कर्मचारियों की सेवा शर्तों को नियंत्रित करने वाले विनियमों में यह स्पष्ट किया गया है कि ई-9 से ऊपर की श्रेणी के अधिकारियों की नियुक्ति केवल अनुबंध के आधार पर की जानी थी।

28. यह भी स्पष्ट है कि रोजगार अनुबंध का नवीनीकरण प्रतिवादी की उपयोगिता और उसके द्वारा धारण किए गए पद पर एक पदधारी की आवश्यकता के बारे में प्रबंधन की धारणा पर निर्भर करता है।

ये दोनों पहलू पूरी तरह से निगम के विवेक पर निर्भर थे। प्रतिवादी किसी अन्य नियोक्ता की सेवा में था, इससे पहले कि उसने निगम द्वारा उसे दिए गए संविदात्मक रोजगार को स्वीकार करने का विकल्प चुना, जो कार्यकाल में सीमित था और दोनों तरफ से तीन महीने के नोटिस द्वारा समाप्त किया जा सकता था। इस दृष्टिकोण में, इसलिए, कोई तत्व नहीं था। अपीलकर्ता और प्रतिवादी के बीच कोई अनुचित व्यवहार या असमान सौदेबाजी की शक्ति के कारण प्रतिवादी के प्रति अति-सहानुभूतिपूर्ण या सुरक्षात्मक दृष्टिकोण की आवश्यकता होती है। हमें खुद को याद दिलाने की आवश्यकता है कि आधुनिक वाणिज्यिक दुनिया में, अधिकारी एक विशेष क्षेत्र में

ज्योति और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य

अपनी विशेषज्ञता के कारण लगे हुए हैं और जो लोग इस तरह से कार्यरत हैं वे छोड़ने के लिए स्वतंत्र हैं या उन्हें नियोक्ता द्वारा छोड़ने के लिए कहा जाता है। संविदात्मक नियुक्तियाँ केवल तभी काम करती हैं जब वे दोनों संविदाकारी पक्षों के लिए पारस्परिक रूप से फायदेमंद हों और अन्यथा नहीं।

(जोर दिया गया)

(17) इस प्रकार, यहां उपर उल्लिखित सभी निर्णयों के संचयी पठन से, अन्य बातों के साथ-साथ, निम्नलिखित सिद्धांतों को निकाला जा सकता है जो मामले के तथ्यों के लिए प्रासंगिक हैं:-

(i) 'अंत आओ पहले आओ' का सिद्धांत छंटनी के मामले में लागू होता है, लेकिन उस मामले में नहीं जहां किसी कर्मचारी की प्रारंभिक नियुक्ति सार्वजनिक नीति के खिलाफ है या नियोक्ता को किसी कर्मचारी का काम और आचरण संतोषजनक नहीं लगता है।

(ii) यदि किसी कर्मचारी का कार्य और आचरण संतोषजनक नहीं पाया जाता है, तो ऐसे कर्मचारी की सेवाएँ, यद्यपि वह वरिष्ठ है, महत्वहीन हो जाती हैं और ऐसे कर्मचारी की सेवाएँ ऐसे कर्मचारी के नियमों और शर्तों के अनुसार समाप्त की जा सकती हैं।

(iii) एक संविदा/अस्थायी कर्मचारी बर्खस्तगी के खिलाफ किसी भी सुरक्षा का दावा नहीं कर सकता है जब तक कि प्राधिकारी द्वारा की गई कार्रवाई दुर्बलताओं जैसे कि अवैधता, विकृति, अनुचितता, अन्याय या तर्कहीनता से प्रभावित नहीं होती है और जब तक कि कार्रवाई स्पष्ट रूप से तर्क की अवज्ञा नहीं करती है।

(iv) अनुबंध के नवीनीकरण की मांग एक अस्थायी/संविदा कर्मचारी द्वारा अधिकार के रूप में नहीं की जा सकती है क्योंकि इसका रोजगार का नवीनीकरण कर्मचारी की उपयोगिता के बारे में प्रबंधन की धारणा और ऐसे कर्मचारी द्वारा धारण किए गए पद पर एक पदधारी की आवश्यकता पर निर्भर करता है।

ज्योति और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य

(18) वर्तमान मामले में, जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, प्रारंभिक से ही अपीलार्थियों की नियुक्ति सार्वजनिक नीति के खिलाफ थी, इसलिए, उनकी सेवाओं को प्रतिवादी-नियोक्ता द्वारा उचित रूप से समाप्त कर दिया गया था।

(19) उपर्युक्त मामलों में माननीय उच्चतम न्यायालय के तथ्यों और आधिकारिक घोषणाओं को ध्यान में रखते हुए, हम पाते हैं कि वर्तमान अपील के साथ-साथ रिट याचिका भी बिना किसी योग्यता के है, और इसलिए, इसे खारिज करने का आदेश दिया जाता है, क्योंकि अपीलकर्ताओं को औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत एक उपाय के लिए खारिज करना एक व्यर्थ अभ्यास होगा, जब यह स्पष्ट है कि उनकी नियुक्तियां अवैध हैं, जो सीधे सार्वजनिक नीति के विपरीत हैं।

(20) चूंकि मुख्य अपील खारिज कर दी गई है, इसलिए लंबित विविध आवेदनों में कोई आदेश पारित करने की आवश्यकता नहीं है, यदि कोई हो, और उसी तरह का निपटारा किया जाता है।

ऋतंभ्र ऋषि

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

राजकुमार