

माननीय न्यायमूर्ति जवाहर लाल गुप्ता, एस. एस. निज्जर और आशुतोष मोहंता के समक्ष, जे. जे.

टेक चैंड और अन्य-याचिकाकर्ता

बनाम

हरियाणा राज्य और अन्य-उत्तरदाता

C.W.P. No. 2067 of 1997

8 अगस्त, 2001

भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 14, 16 & 226—हरियाणा सरकार द्वारा 7 मार्च, 1996 और 18 मार्च, 1996 को जारी किए गए निर्देश-राज्य सरकार, आकस्मिक/दैनिक श्रेणी के कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने के लिए निर्देश जारी करती है-सरकार, नियमितीकरण के लिए पात्र बनने के लिए कुछ शर्तें निर्धारित करती है-रिट अधिकार क्षेत्र-इन निर्देशों में जाने के लिए अनुच्छेद 226 के तहत उच्च न्यायालय की शक्ति-उच्च न्यायालय को निर्देशों की व्याख्या करने की शक्ति है। यह यह सुनिश्चित करने के लिए साक्ष्य भी दर्ज कर सकता है कि निर्देश अनुच्छेद 14 & 16 की आवश्यकताओं के अनुरूप हैं—यह शर्त कि सेवा में अवकाश एक महीने से अधिक नहीं होना चाहिए, उचित है-हालाँकि, ऐसे मामले में नियमितीकरण के लाभ से इनकार नहीं किया जा सकता है जहां सरकार स्वयं एक महीने से अधिक के विराम का कारण बनती है-शर्त कि कर्मचारी को 31 जनवरी, 1996 को सेवा में होना चाहिए-किसी विशेष दिन केवल अनुपस्थिति का कार्य किसी कर्मचारी को नियमितीकरण के लाभ से वंचित नहीं करता है।

(आनंद कुमार बनाम हुडा, 1995 (1) आर. एस. जे. 230, आंशिक रूप से खारिज)

अभिनिर्धारित किया कि सरकार द्वारा निर्धारित शर्तों का पद की आवश्यकताओं के साथ एक तर्कसंगत संबंध होना चाहिए। सर्वश्रेष्ठ व्यक्तियों के चयन और नियुक्ति की अनिवार्य आवश्यकता को ध्यान में रखा जाना चाहिए। और निर्देशों का अर्थ लगाते समय, न्यायालय को यह सुनिश्चित करना होगा अनुच्छेद 14 & 16 की आवश्यकताएं अर्थात् समानता और निष्पक्षता का उल्लंघन नहीं किया जाता है। यह सिद्धांत सेवाओं के नियमितीकरण को भी नियंत्रित करेगा। जो अकेले योग्य और उपयुक्त पाए जाते हैं केवल उन्हें समायोजित किया जाना चाहिए।

(पैरा 17)

इसके अलावा यह अभिनिर्धारित किया गया कि कुछ प्रभागों आदि, में विभाग ने 30 दिनों से अधिक की अवधि के लिए मस्टर रोल को बना के नहीं रखा था। कर्मचारी मस्टर रोल को बंद करने के निर्णय से पहले और यहां तक कि इसे फिर से शुरू करने पर भी सेवा में थे। इस प्रकार, अंतर शासन के दौरान उनकी अनुपस्थिति स्वैच्छिक नहीं थी। यह कर्मचारियों की ओर से किसी भी चूक के कारण नहीं था। यह विराम विभाग के अपने फैसले के कारण हुआ था। ऐसी स्थिति में संबंधित कर्मचारियों को नियमितीकरण के लाभ से वंचित करना अनुचित होगा। इस तरह की कार्रवाई की अनुमति देना नियोक्ता को अपनी गलती का लाभ उठाने की अनुमति देने के बराबर होगा। इस प्रकार, राज्य किसी ऐसे कर्मचारी को नियमितीकरण के लाभ से वंचित नहीं कर सकता है जिसे प्राधिकरण की कार्रवाई या निष्क्रियता के कारण एक महीने से अधिक समय तक नौकरी से दूर रहने के लिए मजबूर किया गया हो।

(पैरा 24 & 26)

आगे यह अभिनिर्धारित किया गया कि ऐसी परिस्थितियाँ हो सकती हैं जहाँ एक कर्मचारी को पूरी तरह से उसके नियंत्रण से बाहर के कारणों से अपने कर्तव्यों में भाग लेने से रोका जा सकता हो। ऐसी स्थिति विभिन्न चरों के कारण उत्पन्न हो सकती है। अनुपस्थिति लंबे समय तक हो सकती है। सरकार ने ड्यूटी से अनुपस्थिति के लिए एक महीने की सीमा निर्धारित करने का फैसला किया है। हम उस शर्त में जोड़ना उचित नहीं समझते हैं। इससे राज्य और अन्य प्राधिकरणों पर अतिरिक्त बोझ पड़ेगा। आखिरकार, सेवाओं का नियमित होना सामान्य नियम से अलग है। यह रियायत की प्रकृति में है। इसके दायरे को अनावश्यक रूप से बढ़ाना प्रशासनिक रूप से भी उचित नहीं होगा। इस प्रकार, यदि कोई कर्मचारी किसी भी कारण से ड्यूटी से अनुपस्थित रहा है जिसके लिए नियोक्ता जिम्मेदार नहीं है, तो वह नियमितीकरण के लिए पात्र नहीं होगा।

(पैरा 33,34 और 35)

इसके अलावा यह अभिनिर्धारित किया गया कि निर्देशों में स्पष्ट रूप से कहा गया है कि "कर्मचारी को 31 जनवरी, 1996 को सेवा में होना चाहिए"। सादे शब्दों को पढ़ने से पता चलता है कि कर्मचारी की उपस्थिति या अनुपस्थिति का कोई संदर्भ नहीं है। निर्देशों में केवल यह कहा गया है कि उनकी सेवाओं को समाप्त नहीं किया जाना चाहिए था या उन्हें निर्धारित तिथि से पहले सेवा से नहीं हटाया जाना चाहिए था। हालाँकि, हम निर्देशों की व्याख्या इस अर्थ में नहीं कर सकते हैं कि भले ही कर्मचारी पूरे वर्ष लगातार अपने कर्तव्यों में भाग ले रहा हो, केवल

**Tek Chand & others v. State of Haryana & others 525**  
**(Jawahar Lai Gupta, 'J.')(F.B.)**

31 जनवरी, 1996 को किसी भी कारण से अनुपस्थिति उसे नियमितकरण के लाभ से वंचित कर देगी। यह निर्देशों की सरल भाषा के विपरीत होगा।

(पैरा 37)

इसके अलावा यह अभिनिर्धारित किया गया कि अनुच्छेद 226 के तहत उच्च न्यायालय की शक्तियां व्यापक हैं। न्यायालय के पास जहाँ भी अन्याय होता है वहाँ पहुँचने की शक्ति है। न्यायालय प्रावधानों की संवैधानिक वैधता पर विचार कर सकता है। संविधान न्यायालय को विधानमंडल के अधिनियमों के प्रावधानों और नियमों, विभिन्न प्राधिकरणों द्वारा बनाए गए विनियम या निर्देश की व्याख्या करने की अनुमति देता है। न्यायालय का कर्तव्य है कि वह कानूनों और निर्देशों की व्याख्या करे। व्याख्या की प्रक्रिया के माध्यम से, न्यायालय यह सुनिश्चित करता है कि सरकार, कानून और संविधान की अनिवार्य आवश्यकताओं के अनुरूप कार्य करे। इस प्रक्रिया में, न्यायालय कानून या निर्देशों के शब्दों में जोड़ने के लिए शक्तिहीन नहीं है। हम आगे यह भी कह सकते हैं कि यदि किसी मामले में सच्चाई का पता लगाने के लिए साक्ष्य दर्ज करना भी आवश्यक हो जाता है, तो न्यायालय के पास ऐसा करने की शक्ति है।

(पैरा 39)

मेसर्स वाई. पी. मलिक, जे. के. गोयल, आर. एन. लोहान और आर. एस. मामली, याचिकाकर्ताओं के वकील।

सूर्यकांत, महाधिवक्ता के साथ पालिका मोंगा, ए. ए. जी., हरियाणा, प्रतिवादीगण की ओर से।

**निर्णय**

माननीय न्यायमूर्ति जवाहर लाल गुप्ता, जे.

(1) क्या राज्य या उसके उपकरण इस आधार पर किसी कर्मचारी की सेवाओं को नियमित करने से इनकार कर सकते हैं कि एक महीने से अधिक का अवकाश है, इस तथ्य के बावजूद कि कर्मचारी दोषी नहीं था या इस तथ्य के बावजूद कि अनुपस्थिति पूरी तरह से उसके नियंत्रण से बाहर के कारणों से थी? इस सवाल का जवाब इस अदालत की विभिन्न पीठों द्वारा कर्मचारी के पक्ष में दिया गया है। इस दृष्टिकोण की शुद्धता पर संदेह किया गया है। इस प्रकार, इन याचिकाओं को पूर्ण पीठ के समक्ष सुनवाई के लिए स्वीकार कर लिया गया।

(2) यह मुद्दा राज्य सरकार द्वारा मार्च, 1996 में जारी किए गए निर्देशों के संदर्भ में उत्पन्न होता है। पक्षकारों के वकीलों को सुनने के बाद,

हम यह पाते हैं कि निम्नलिखित प्रश्न उत्पन्न होते हैं:

1. क्या सक्षम प्राधिकारी केवल इसलिए दैनिक मजदूर की सेवाओं को नियमित करने से इनकार कर सकता है कि नियोक्ता द्वारा सेवा में बाधा डालने के कारण सेवा में एक महीने से अधिक का अवकाश था?
2. क्या नियोक्ता किसी ऐसे कर्मचारी की सेवाओं को नियमित करने से इनकार कर सकता है जो पूरी तरह से अपने नियंत्रण से परे कारणों से एक महीने से अधिक समय तक लगातार ड्यूटी से अनुपस्थित रहा हो?
3. क्या 31 जनवरी, 1996 को कर्मचारी की अनुपस्थिति उसे इस तथ्य के बावजूद सेवा में नियमितीकरण का दावा करने के लिए अयोग्य बनाती है कि वह उस तारीख से पहले और बाद में सेवा में रहा था?
4. क्या यह न्यायालय संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत कार्यवाही में इन मामलों में नहीं जा सकता है?

(3) पक्षों के विद्वान वकील ने 1997 के सी. डब्ल्यू. पी. सं. 2067 में तथ्यों का उल्लेख किया है। इन पर संक्षेप में ध्यान दिया जा सकता है।

(4) याचिकाकर्ताओं को लोक निर्माण विभाग में 'बेलदारों' के रूप में नियुक्त किया गया था। नियुक्तियाँ दैनिक वेतन पर हुई थीं। ये वर्ष 1988 से 1 फरवरी, 1993 की अवधि के दौरान अलग-अलग तिथियों पर की गई थी। 15 दिसंबर, 1996 को उनकी सेवाएं समाप्त कर दी गई थीं। याचिकाकर्ताओं का कहना है कि 7 मार्च, 1996 और 18 मार्च, 1996 के पत्रों के माध्यम से सरकार द्वारा जारी निर्देशों को देखते हुए, वे अपनी सेवाओं को नियमित कराने के हकदार थे। समाप्ति का आदेश देने में प्रतिवादीगण की कार्रवाई अवैध और निर्देशों का उल्लंघन करने वाली थी। इस प्रकार, याचिकाकर्ता प्रार्थना करते हैं कि 'मौखिक आदेश' जिसके द्वारा 15 दिसंबर, 1996 को उनकी सेवाओं को समाप्त कर दिया गया था, को रद्द कर दिया जाए और प्रतिवादीगण को निर्धारित तिथि यानी 1 फरवरी, 1996 से उनकी सेवाओं को नियमित करने का निर्देश दिया जाए। वे सभी परिणामी लाभों का भी दावा करते हैं।

(5) प्रांतीय प्रभाग लोक निर्माण विभाग के कार्यकारी अभियंता द्वारा प्रतिवादीगण की ओर से एक जवाब दावा दायर किया गया है। यह कहा गया है कि याचिकाकर्ता दैनिक मजदूरी पर अस्थायी मस्टर रोल पर लगे हुए थे जो की क्रमशः 21 नवंबर, 1991, 3 फरवरी, 1992, 24 दिसंबर, 1992, 3 फरवरी, 1993 और 28 मार्च, 1988 से प्रभावी थे। उन्हें अस्थायी काम करनेके लिए लिया गया था। केवल याचिकाकर्ता न. 3 अर्थात् हेम राज 31 जनवरी, 1996 को उपस्थित थे। प्रत्येक याचिकाकर्ता ने जिन दिनों के लिए काम किया था, उसका वर्षवार विवरण जवाब दावा के साथ अनुलम्बक R. 1 से R. 5 के दस्तावेजों में दिया गया है। याचिकाकर्ताओं की सेवाओं को "प्रतिवादीगण द्वारा समाप्त नहीं किया गया था...."। वे "काम करने के लिए अपने आप ही नहीं आए"। चूंकि याचिकाकर्ता सरकारी परिपत्रों में निर्धारित शर्तों को पूरा नहीं करते हैं, इसलिए उनकी सेवाओं को नियमित नहीं किया गया।

(6) जवाब दावा के पाँच अनुलम्बकों में, उन दिनों की संख्या के बारे में विवरण दिया गया है जिनके लिए प्रत्येक याचिकाकर्ता ने अलग-अलग वर्षों के दौरान काम किया था। चित्रण के माध्यम से, याचिकाकर्ता न. 1 के संबंध में स्थिति पर ध्यान दिया जा सकता है। उन्हें 21 नवंबर, 1991 को नियुक्त किया गया था। उन्होंने 1991-92 की अवधि में नवंबर 1991 से जनवरी 1992 तक 63-1/2 दिनों के लिए काम किया। फरवरी 1992 से जनवरी 1993 तक उन्होंने 274 दिन काम किया था। इसके बाद वर्ष 1993-1994 के दौरान उन्होंने मई, जून, जुलाई और अगस्त के महीनों में एक दिन भी काम नहीं

**Tek Chand & others v. State of Haryana & others 527**  
**(Jawahar Lai Gupta, 'J.')(F.B.)**

किया था। इसके बावजूद वर्ष के दौरान उनके कार्यरत दिनों की संख्या 205 थी। फरवरी 1994 से जनवरी 1995 तक उन्होंने 258 दिन काम किया था। फरवरी 1994 के महीने में उन्होंने काम नहीं किया था। फरवरी 1998 से जनवरी 1996 तक उन्होंने 202-1/2 दिनों के लिए काम किया था। यह भी संकेत दिया गया है कि वह 31 जनवरी, 1996 को अनुपस्थित थे। शेष चार याचिकाकर्ताओं के बारे में भी इसी तरह का विवरण दिया गया है।

(7) याचिकाकर्ताओं ने एक प्रतिकृति दायर की है। अन्य बातों के साथ यह भी कहा गया है कि दैनिक वेतन भोगी कर्मचारियों को कोई छुट्टी नहीं दी जाती है। जब भी वे ड्यूटी में उपस्थित होने में असमर्थ होते हैं, तो उन्हें अनुपस्थित चिह्नित किया जाता है। उस दिन कोई मजदूरी नहीं दी जाती है। सभी याचिकाकर्ताओं ने हर साल 240 दिन पूरे कर लिए हैं। इसलिए, सरकारी निर्देशों को ध्यान में रखते हुए, वे अपनी सेवाओं को नियमित करने के हकदार हैं। याचिकाकर्ता न. 1 के बारे में विवरण के अनुसार यह कहा गया है कि "मई 1993 से अगस्त 1993 के महीनों के लिए मस्टर रोल जारी नहीं किया गया था...."। अन्य याचिकाकर्ताओं के संबंध में भी यही स्थिति है। याचिकाकर्ता न. 2 के संबंध में यह बताया गया है कि "पूरे महीने का अंतराल जनवरी 1996 में दिखाया गया है जबकि याचिकाकर्ता ने अस्थायी मस्टर रोल न. 2152/2 वाउचर न. 8/27 फरवरी, 1996 के माध्यम से 240 दिनों के लिए काम किया था।"

इस आरोप का खंडन किया गया है कि याचिकाकर्ताओं ने ड्यूटी के लिए रिपोर्ट नहीं की थी। यह विशेष रूप से कहा गया है कि उनकी सेवाओं को 15 दिसंबर, 1996 को एक मौखिक आदेश द्वारा समाप्त कर दिया गया था। वे 31 जनवरी, 1996 को सेवा में थे। याचिकाकर्ताओं का यह भी कहना है कि वे कर्मचारी हैं और उन्हें औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के प्रावधानों का पालन किए बिना सेवा से नहीं हटाया जा सकता है। वे मार्च 1996 में सरकार द्वारा जारी किए गए दो परिपत्रों में निर्धारित शर्तों को पूरा करते हैं। अवकाश नियोक्ता की कार्रवाई के कारण था। अतः उन्हें पीड़ित नहीं किया जा सकता है। याचिकाकर्ताओं ने 1997 के सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 12687 (राम कुमार बनाम हरियाणा शहरी विकास प्राधिकरण और एक अन्य) में डिवीजन बेंच (माननीय न्यायमूर्ति आर. एस. मोंगिया और एस. एस. सुधालकर, जे.) जिसका निर्णय 27 नवंबर, 1997 को हुआ था अपने दावे के समर्थन में उस फैसले का भी उल्लेख किया है। आदेश की एक प्रति याचिका के साथ अनुलग्नक P. 3 में है।

(8) 3 नवंबर, 1997 के आदेश के माध्यम से रिट याचिका को स्वीकार करते समय, माननीय न्यायमूर्ति (आर. एस. मोंगिया और एम. एल. सिंघल, जे. जे.) ने (आनंद कुमार बनाम हुडा) 1995 (1) आरएसजे 230 और (गिरि राज और अन्य बनाम हरियाणा राज्य) 1997 (2) आर. एस. जे. 506 के मामलों में निर्णयों पर ध्यान दिया था और निम्नानुसार अवधारित किया गया:

“उपरोक्त निर्णयों में निर्धारित आदेश के बारे में हमें अपनी आपत्ति है। यह बार-बार अभिनिर्णीत किया गया है कि यदि सरकार निर्देशों के माध्यम से कुछ रियायतें देती है, तो उनका बहुत सख्ती से अर्थ निकाला जाना चाहिए। सवाल यह उठता है कि क्या निर्णय द्वारा सरकार द्वारा जारी निर्देशों में कुछ जोड़ा जा सकता है? निर्देश केवल कुछ शर्तों को पूरा करने के अधीन नियमितीकरण का अधिकार देते हैं। क्या न्यायालय यह कह सकता है कि उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए किसी विशेष शर्त को पूरा करने की आवश्यकता नहीं है? इसके अलावा, क्या यह एक रिट अधिकार क्षेत्र में निर्धारित किया जा सकता है कि क्या संबंधित व्यक्ति 30 दिनों से अधिक समय तक काम में शामिल नहीं होने के लिए दोषी था या यह नियोक्ता की इच्छा पर था। क्या भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत साक्ष्य के बिना इस बिंदु पर विचार किया जा सकता है?”

पूर्वगामी कारणों से, हम इस मामले को पूर्ण पीठ द्वारा सुनवाई के लिए स्वीकार करते हैं।

**Tek Chand & others v. State of Haryana & others 529**  
**(Jawahar Lai Gupta, 'J.')(F.B.)**

(9) उपरोक्त आदेश को ध्यान में रखते हुए याचिकाओं को इस पीठ के समक्ष रखा गया है। हमने पक्षों के लिए विद्वान वकीलों को सुना लिया है। याचिकाकर्ताओं की ओर से मैसर्स वाई. पी. मलिक, जे. के. गोयल, आर. एन. लोहान और आर. एस. मामली ने दलीलें दीं। वकीलों ने तर्क दिया कि राज्य सरकार के निर्देशों को देखते हुए याचिकाकर्ता अपनी सेवाओं को नियमित करने के हकदार हैं। नियोक्ता को निर्धारित शर्तों को पूरा करने वाले कर्मचारियों की सेवाओं के नियमितीकरण को अस्वीकार करने या समाप्त करने की अनुमति नहीं दी जा सकती है। यदि नियोक्ता की कार्यवाही के कारण या पूरी तरह से कर्मचारी के नियंत्रण से बाहर के कारणों से कोई रुकावट आती है, तो उसे दोषी नहीं ठहराया जा सकता है या दंडित नहीं किया जा सकता है। ऐसे में एक महीने से अधिक के अवकाश को भी माफ कर दिया जाना चाहिए।

(10) श्री सूर्यकांत, महाधिवक्ता, हरियाणा ने पक्षकारों की ओर से किए गए दावे का विरोध किया।

(11) उपरोक्त उल्लिखित तर्कों की पृष्ठभूमि में ही शुरू में पूछे गए प्रश्नों पर विचार किया जाना चाहिए।

रेग./ क्या सक्षम प्राधिकारी केवल इसलिए दैनिक मजदूर की सेवाओं को नियमित करने से इनकार कर सकता है कि नियोक्ता द्वारा सेवा में बाधा डालने के कारण सेवा में एक महीने से अधिक का अवकाश था?

(12) सरकार को पद और सेवाएं सृजित करने का अधिकार है। संविधान और अन्य कानून राज्य या अन्य प्राधिकरणों को नियम बनाने का अधिकार देते हैं। नियमों या विनियमों के प्रावधानों को संविधान और विधानमंडल द्वारा अधिनियमित किए जाने वाले कानून के अनुरूप होना चाहिए। नियम बनाने वाला प्राधिकारी या तो नियमों के पूरक के लिए या उन मामलों के लिए निर्देश जारी कर सकता है जो किसी भी कानून या नियमों द्वारा शासित नहीं हैं। ऐसे सभी मामलों में संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के प्रावधानों को ध्यान में रखा जाना चाहिए।

(13) राज्य के तहत सेवाओं से संबंधित मामलों में, अवसर की समानता और निष्पक्षता दो मार्गदर्शक सिद्धांत हैं। राज्य के तहत पदों पर रोजगार के मामले में अवसर की समानता का नागरिक का अधिकार एक संवैधानिक गारंटी है। समान रूप से, प्रत्येक प्राधिकारी की कार्यवाही निष्पक्ष और उचित होनी चाहिए।

(14) एक अर्थ में, 'नियमितीकरण' अवसर की समानता के नियम से अलग प्रतीत हो सकता है। किसी व्यक्ति को पिछले दरवाजे से प्रवेश मिल सकता है। फिर उनकी सेवा नियमित की जाती है। वह एक ऐसे व्यक्ति से अच्छा हो जाता है जिसने प्रतिस्पर्धा की है और अपनी योग्यता और साहस को साबित किया है। तथापि, शीर्ष न्यायालय के बाध्यकारी निर्णयों को ध्यान में रखते हुए, विशेष रूप से प्यारा सिंह, 1992 (4) एस. एल. आर. 770 के मामले में, 'नियमितीकरण' को विधिवत मान्यता दी गई है। इस प्रकार, सरकारें समय-समय पर निर्देश जारी करती रही हैं। इन निर्देशों के माध्यम से, तृतीय और चतुर्थ श्रेणी के पदों पर काम करने वाले विभिन्न श्रेणियों के कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने का प्रावधान किया गया है, जिसमें कार्य-प्रभारित, आकस्मिक और दैनिक वेतन के आधार पर काम करने वाले कर्मचारी भी शामिल हैं।

(15) निर्देशों के लिए एक स्पष्ट तर्क है। भर्ती की प्रक्रिया में समय लगता है। प्रत्येक विभाग या सेवा में पदों की संख्या सीमित है। आमतौर पर उम्मीदवारों की संख्या बड़ी होती है। चयन प्रक्रिया को पूरा करने में बहुत समय लगता है। कभी-कभी, सेवा की आवश्यकताएँ प्राधिकरण को प्रतीक्षा करने की अनुमति नहीं देती हैं। इस प्रकार, नियुक्तियाँ आकस्मिक या दैनिक आधार पर की जाती हैं। चीजों की प्रकृति में, इस तरह की नियुक्तियों का उद्देश्य एक आकस्मिक स्थिति का सामना करना होता है। इसका उद्देश्य मुख्य रूप से एक कठिन अवधि से गुजरना है। इस तरह की नियुक्तियों एक नियम बनने का इरादा नहीं है।

(16) हालाँकि, स्थिति की वास्तविकता यह है कि एक विशुद्ध रूप से तदर्थ व्यवस्था वर्षों तक खींची जाती है। काम जारी रहता है। इस बीच, कर्मचारी अनुभव प्राप्त करता है। यह भी पाया जाता है कि उन्होंने संतोषजनक रूप से कर्तव्यों का पालन किया है। कभी-कभी, वह नियमित नियुक्ति के लिए अधिक उम्र का भी हो जाता है। इस स्थिति में कर्मचारी को सेवा से बाहर करने से कठिनाई हो सकती है। अनुचित और अयोग्य दुख को कम करने के लिए, राज्य नियमित करने के लिए कर्मचारियों के मामलों पर विचार करने के लिए आगे बढ़ता है। इस उद्देश्य के लिए, यह निर्देश जारी करता है। इसमें कुछ शर्तें रखी जाती हैं। ये पात्रता की शर्तों की प्रकृति में होती हैं। चीजों की प्रकृति में, निर्धारित मापदंडों का कड़ाई से पालन करना आवश्यक है। एक व्यक्ति जो आवश्यक मानकों को पूरा नहीं करता है, उसके पास नियमितीकरण के लिए वैध दावा नहीं हो सकता है। अस्वीकृति की स्थिति में, उसके पास शिकायत का एक अच्छा कारण नहीं हो सकता है।

(17) हालाँकि, यह उल्लेख किया जाना चाहिए कि सरकार द्वारा निर्धारित शर्तों का पद की आवश्यकताओं के साथ एक तर्कसंगत संबंध होना चाहिए। सर्वश्रेष्ठ व्यक्तियों के चयन और नियुक्ति की अनिवार्य आवश्यकता को ध्यान में रखा जाना चाहिए और निर्देशों का अर्थ निकलते समय



**Tek Chand & others v. State of Haryana & others 531**  
**(Jawahar Lai Gupta, 'J.')(F.B.)**

न्यायालय को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि अनुच्छेद 14 और 16 की हितकारी आवश्यकताओं अर्थात् समानता और निष्पक्षता का उल्लंघन न हो। यह सिद्धांत सेवाओं के नियमितीकरण को भी नियंत्रित करेगा जो योग्य और उपयुक्त पाए जाते हैं, केवल उन्हें समायोजित किया जाना चाहिए।

(18) इन मापदंडों को ध्यान में रखते हुए, हमें ऊपर बताए गए प्रश्न की जांच करनी होगी। वर्तमान मामले में हम हरियाणा सरकार द्वारा 7 मार्च, 1996 और 18 मार्च, 1996 के पत्रों के माध्यम से जारी किए गए निर्देशों से संबंधित हैं। आकस्मिक/दैनिक श्रेणी के कर्मचारियों के संबंध में, निर्देश निम्नलिखित प्रावधान करते हैं:—

**“आकस्मिक/दैनिक मूल्यांकन वाले कर्मचारी:**

आकस्मिक और दैनिक श्रेणी के कर्मचारी जिन्होंने 31 जनवरी, 1996 को पांच साल की सेवा पूरी कर ली है और 31 जनवरी, 1996 को सेवा में थे, उन्हें नियमित किया जाएगा बशर्ते उन्होंने प्रत्येक वर्ष में न्यूनतम 240 दिनों की अवधि के लिए काम किया हो और किसी भी वर्ष में सेवा में अवकाश एक बार में एक महीने से अधिक नहीं हो। ऐसे कर्मचारी जिन्होंने एक ही विभाग में अलग-अलग पदों पर काम किया है, यदि वे अन्य शर्तों को पूरा करते हैं तो उन्हें भी नियमित किया जाएगा। नियमितीकरण पर, उन्हें सरकार में सबसे कम समूह 'डी' संवर्ग के लिए लागू वेतन के समय पैमाने में रखा जाएगा और वे संबंधित श्रेणी के नियमित सरकारी कर्मचारियों के लिए उपलब्ध अन्य सभी भत्तों और लाभों के हकदार होंगे।”

निर्देश के पैरा 4 में, इसे आगे निम्नानुसार निर्देशित किया गया था:

“आपके विभाग में काम करने वाले ऐसे कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने के संबंध में आवश्यक कार्रवाई वित्त विभाग के परामर्श से 15 दिनों के भीतर की जानी चाहिए। यदि आवश्यक हो, तो कर्मचारियों की संख्या के साथ-साथ सरकार को सूचित किया जाए।”

(19) 7 मार्च, 1996 के निर्देशों को 18 मार्च, 1996 के पत्र के माध्यम से निम्नलिखित प्रकार से संशोधित किया गया था:—

“इस मामले पर आगे विचार किया गया है और सावधानीपूर्वक विचार करने के बाद अब उन सभी कार्य-प्रभारित/आकस्मिक/दैनिक-मूल्यांकन की सेवाओं को नियमित करने का निर्णय लिया गया है।

जिनहोंने 31 जनवरी, 1996 को 3 साल की सेवा पूरी कर ली है और 7 मार्च, 1996 के सम संख्या के हरियाणा सरकार के पत्र में निर्धारित अन्य शर्तों को पूरा करते हैं।

तदनुसार, 7 मार्च, 1996 के सम संख्या पत्र के माध्यम से जारी किए गए सरकारी निर्देशों को इस हद तक संशोधित माना जाना चाहिए कि 31 जनवरी, 1996 को 5 साल की सेवा के बजाय 31 जनवरी, 1996 को 3 साल की सेवा के साथ प्रभारित/आकस्मिक/दैनिक मूल्यांकन वाले कर्मचारी नियमितीकरण के लिए पात्र होंगे।”

(20) उपरोक्त निर्देशों के अवलोकन पर, यह स्पष्ट है कि एक आकस्मिक/दैनिक श्रेणी का कर्मचारी नियमित करने के लिए पात्र हो जाता है जब वह -

- (i) 31 जनवरी, 1996 को या उससे पहले 3 साल की सेवा प्रदान की हो।
- (ii) 31 जनवरी, 1996 को सेवा में है।
- (iii) प्रत्येक वर्ष में न्यूनतम 240 दिनों के लिए काम किया हो।
- (iv) किसी भी वर्ष में सेवा में अवकाश एक बार में एक महीने से अधिक नहीं होना चाहिए।
- (v) नियमितीकरण पर, कर्मचारी पद के समय पैमाने में रखे जाने का हकदार हो जाता है। उसे संबंधित श्रेणी में नियमित सरकारी कर्मचारियों के लिए उपलब्ध भत्ते आदि का भुगतान करना पड़ता है।

(21) इस प्रकार, सरकार द्वारा जारी निर्देशों में टोस शर्तें हैं। अन्य बातों के साथयह प्रावधान किया गया है कि कर्मचारी ने 3 साल की सेवा पूरी की होनी चाहिए। हर साल उन्हें कम से कम 240 दिन काम करना चाहिए था। एक समय में, अवकाश एक महीने से अधिक नहीं होना चाहिए। उन्हें 31 जनवरी, 1996 को सेवा में होना चाहिए। ये शर्तें अनुचित या मनमाना नहीं हैं। ये कर्मचारियों की उपयुक्तता निर्धारित करने के लिए प्रासंगिक हैं। सरकार वैध रूप से कह सकती है कि एक व्यक्ति जो एक बार में 30 दिनों से अधिक समय तक काम से अनुपस्थित रहता है, वह नौकरी के बारे में गंभीर नहीं है। ऐसे व्यक्ति को नियमितीकरण के लिए अयोग्य माना जा सकता है। अपने आप में, सरकार द्वारा निर्धारित शर्तों में कोई अवैधता नहीं है।

(22) हालाँकि, सवाल यह उठता है कि क्या कर्मचारी को नियमित करने से इनकार कर दिया जाना चाहिए, जब सरकार स्वयं कर्मचारी की सेवा में एक महीने से अधिक की छुट्टी का कारण बनती है? क्या कर्मचारी को पीड़ित होने दिया जाना चाहिए, भले ही वह दोषी न हो? क्या इस तरह का रास्ता अपनाया न्यायिक और उचित होगा?

(23) संविधान के अनुच्छेद 14 के मान्यता प्राप्त पहलुओं में से एक यह है कि प्रत्येक प्राधिकारी को निष्पक्ष रूप से कार्य करना चाहिए। वर्तमान में, राज्य और उसके अधिकारी विभिन्न प्रकार के कार्य करते हैं। इन्हें न्यायिक, अर्ध-न्यायिक, प्रशासनिक या यहां तक कि जांच के रूप में वर्गीकृत किया जा सकता है। जिस भी डिब्बे में कार्य पड़ता है, कार्यवाई मनमानी नहीं हो सकती है। प्रक्रिया और आदेश निष्पक्ष होना चाहिए। परिणामस्वरूप, राज्य सरकार की प्रत्येक कार्यवाई को तर्कसंगतता की कसौटी पर परखना पड़ता है। कानून की इस स्थिति को सर्वोच्च न्यायालय के फैसलों में विधिवत मान्यता दी गई है।

(24) वर्तमान मामलों में, यह स्वीकार की गई स्थिति है कि कुछ प्रभागों आदि में, विभाग ने 30 दिनों से अधिक समय के लिए मस्टर रोल को नहीं बनाया था। कर्मचारी मस्टर रोल को बंद करने के निर्णय से पहले और यहां तक कि इसे फिर से शुरू करने

**Tek Chand & others v. State of Haryana & others 533**  
(Jawahar Lai Gupta, 'J.')(F.B.)

पर भी सेवा में थे। इस प्रकार, अंतराल के दौरान उनकी अनुपस्थिति स्वैच्छिक नहीं थी। यह कर्मचारियों की ओर से किसी भी चूक के कारण नहीं था। यह विराम विभाग के अपने फैसले के कारण हुआ था। ऐसी स्थिति में संबंधित कर्मचारियों को नियमितीकरण के लाभ से वंचित करना अनुचित होगा। इस तरह की कार्रवाई की अनुमति देना नियोक्ता को अपनी गलती का लाभ उठाने की अनुमति देने के बराबर होगा। हमारी राय में, ऐसे मामले में प्राधिकरण की कार्रवाई को बरकरार रखना अनुचित होगा।

(25) यह सच है कि राज्य वेतन देने का बोझ वहन करता है। यह अपनी जरूरतों के साथ-साथ दिन-प्रतिदिन के प्रशासन में आने वाली समस्याओं से भी अवगत है। अपने अनुभव के आधार पर राज्य विभिन्न नीतिगत निर्णय लेता है। यह अपने कार्यों को करने के लिए एक गतिशील स्थान रखने का हकदार है। अतः न्यायालय को हस्तक्षेप करने में देरी करनी चाहिए। हालाँकि, अदालत का भी एक कर्तव्य है। जब प्राधिकरण मनमाने ढंग से और अनुचित तरीके से कार्य करता है तो उसे हस्तक्षेप करना पड़ता है। हमारे विचार में राज्य या उसके अधिकारियों को यह कहने की अनुमति नहीं दी जा सकती है- "हम आपकी सेवा में विराम का कारण बनेंगे। ऐसा करने के बाद, हम आपकी सेवाओं को नियमित नहीं करेंगे।" इसकी अनुमति देना अनुचित और अन्यायपूर्ण होगा। अदालत इस तरह की कार्रवाई पर अपनी मंजूरी की मुहर नहीं लगा सकती है।

(26) इस प्रकार, पहले प्रश्न का उत्तर याचिकाकर्ताओं के पक्ष में दिया जाता है। यह अभिनिर्धारित किया जाता है कि राज्य किसी ऐसे कर्मचारी को नियमितीकरण के लाभ से वंचित नहीं कर सकता है जिसे प्राधिकरण की कार्रवाई या निष्क्रियता के कारण एक महीने से अधिक समय तक नौकरी से दूर रहने के लिए मजबूर किया गया हो।

*रेग. 2: क्या नियोक्ता उस कर्मचारी की सेवाओं को नियमित करने से इनकार कर सकता है जो अपने नियंत्रण से परे कारणों से लगातार एक महीने से अधिक समय तक ड्यूटी से अनुपस्थित रहा था?*

(27) वकील ने तर्क दिया कि जब कर्मचारी अपने नियंत्रण से परे कारणों से एक महीने से अधिक समय तक ड्यूटी पर उपस्थित होने में असमर्थ था सरकार या अन्य प्रतिवादीगण द्वारा उसकी सेवाओं को नियमित करने से इनकार करने की कार्रवाई, मनमाना और अवैध है।

(28) यह सच है कि सरकार या अन्य प्राधिकरणों के निर्णय कानून की आवश्यकताओं के अनुरूप होने चाहिए और उचित होने चाहिए। हालाँकि, अदालतें केवल तभी हस्तक्षेप कर सकती हैं जब कार्रवाई मनमानी या अवैध हो। अन्यथा, अदालतें आमतौर पर हस्तक्षेप करने में धीमी होती हैं।

(29) वर्तमान मामले में क्या स्थिति है?

(30) निर्देशों में कहा गया है कि कर्मचारी को वर्ष में कम से कम 240 दिन काम करना चाहिए था। उन्हें एक बार में एक महीने से अधिक समय तक अनुपस्थित नहीं रहना चाहिए था। कर्तव्य से अनुपस्थिति के कारण नियमितीकरण से इनकार करने के संबंध में शर्त प्रथम दृष्टया न्यायसंगत और उचित है। यह नौकरी के लिए कर्मचारी की उपयुक्तता के संदर्भ में प्रासंगिक है। यह उनकी क्षमता और योग्यता का संकेत है। यह कल्पना करना मुश्किल नहीं है कि यदि कोई कर्मचारी स्वास्थ्य के कारणों सहित किसी न किसी कारण से लंबे समय तक अनुपस्थित रहता है, तो कार्यालय या संगठन में काम प्रभावित होगा। प्राधिकरण किसी अन्य व्यक्ति को नियुक्त करने के लिए विवश महसूस कर सकता है। इस स्थिति को ध्यान में रखते हुए, सरकार ने एक नीतिगत निर्णय लिया है कि सेवाओं को केवल तभी नियमित किया जाएगा जब कर्मचारी एक बार में एक महीने से अधिक समय तक काम से दूर नहीं रहता है। यह नीतिगत निर्णय बिल्कुल न्यायसंगत और निष्पक्ष है।

(31) याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकील ने तर्क दिया है कि एक कर्मचारी अपने कर्तव्यों को पूरा करने में अपने नियंत्रण

से परे कारणों के कारण असमर्थ हो सकता है। वह बीमार पड़ सकता है। उसे घर पर रहने के लिए मजबूर किया जा सकता है ताकि वह परिवार की देखभाल कर सके। जब ऐसे कारणों से अनुपस्थिति होती है, तो प्राधिकरण को उसे नियमित करने के लिए विचार करने का कर्तव्य होना चाहिए। अवकाश को माफ कर दिया जाना चाहिए।

इस दावे के समर्थन में, आनंद कुमार के मामले में निम्नलिखित टिप्पणियों का सहारा लिया गया:—

“इसी तरह, यदि सेवा में कोई व्यवधान बीमारी या अधिकृत छुट्टी, या दुर्घटना, या कानूनी हड़ताल या तालाबंदी के कारण होता है, तो इस तरह के व्यवधान को सेवा में व्यवधान के रूप में नहीं माना जा सकता है, ताकि किसी कर्मचारी को सेवा में नियमितीकरण के लाभ से वंचित किया जा सके। यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि धारा 25-बी में उपयोग की गई 'निरंतर सेवा' की परिभाषा में बीमारी या अधिकृत छुट्टी या दुर्घटना या हड़ताल के कारण सेवा में व्यवधान शामिल नहीं है जो अवैध नहीं है, या तालाबंदी या काम की समाप्ति जो कर्मचारी की ओर से किसी भी गलती के कारण नहीं है। यद्यपि दैनिक मजदूरी/आकस्मिक कर्मचारियों के नियमितीकरण के लिए सरकार द्वारा जारी परिपत्रों की व्याख्या के प्रयोजनों के लिए धारा 25-बी को अपने अक्षर और भावना में लागू नहीं किया जा सकता है, औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-बी को लागू करने के लिए विधायी इरादा निश्चित रूप से 'सेवा में विराम' अभिव्यक्ति की व्याख्या के उद्देश्य के लिए एक उचित मार्गदर्शन प्रदान कर सकता है, जिसका उपयोग सरकार के परिपत्रों में किया जाता है। इसलिए, हमारी राय यह है कि दैनिक मजदूरी की सेवा में विराम या व्याख्या जो दैनिक मजदूरी/आकस्मिक कर्मचारी के नियंत्रण से परे परिस्थितियों के कारण लाई गई है, उसे सेवा में नियमितीकरण के लाभ से वंचित करने का आधार नहीं हो सकता है।”

(32) हमारे अवलोकन में, उपरोक्त अनुपालन सरकार द्वारा जारी किए गए निर्देशों के दायरे को अनावश्यक रूप से बढ़ाते हैं। जाहिर है, निर्देश राज्य के सभी विभागों पर लागू होते हैं। विभिन्न निगमों और अन्य संगठनों ने भी इन्हें अपनाया होगा। विभाग/संगठन 'उद्योग' की परिभाषा में आ सकते हैं या नहीं भी आ सकते हैं। औद्योगिक कानून के सिद्धांत या नीति प्रत्येक विभाग या संगठन पर लागू नहीं की जा सकती है। चीजों की प्रकृति में, प्रावधान औद्योगिक प्रतिष्ठानों तक ही सीमित हैं। फिर भी, इसके अलावा, एक कर्मचारी जिसे औद्योगिक कानून के तहत संरक्षण प्राप्त है, वह उस कानून के तहत अपना उपचार ले सकता है। निर्देश केवल एक कर्मचारी की सेवाओं के नियमितीकरण को नियंत्रित करते हैं। औद्योगिक कानून इस मामले को नियंत्रित नहीं करता है। इस प्रकार, जहाँ तक उपरोक्त टिप्पणियों का संबंध है, हम डिजीजन बेंच द्वारा व्यक्त किए गए विचार को बनाए रखने के लिए खुद को राजी करने में असमर्थ हैं।

(33) हम इस तथ्य से अनजान नहीं हैं कि वास्तव में ऐसी स्थितियाँ हैं जहाँ एक कर्मचारी को पूरी तरह से उसके नियंत्रण से बाहर के कारणों से अपने कर्तव्यों में भाग लेने से रोका जा सकता है। ऐसी स्थिति विभिन्न चरों के कारण उत्पन्न हो सकती है। कोई दुर्घटना हो सकती है। बीमारी हो सकती है। एक पारिवारिक समस्या भी हो सकती है। अनुपस्थिति लंबे समय तक हो सकती है। हर मामले में, कर्मचारी पलट जाता है और अपने कारणों को सामने रखता है। क्या नियोक्ता को हर मामले में जाने का कर्तव्य होना चाहिए? क्या यह पूछताछ करने और यह तय करने के लिए कहा जाना चाहिए कि कर्मचारी द्वारा दिया गया स्पष्टीकरण स्वीकार्य है या नहीं? यह एक अंतहीन अभ्यास होगा। यह नियोक्ता के लिए एक पेंडिंग बॉक्स खोल देगा। समय और ऊर्जा की व्यर्थ बर्बादी होगी।

(34) ऐसा प्रतीत होता है कि प्रासंगिक पहलुओं पर विचार करने पर सरकार ने कर्तव्य से अनुपस्थिति के लिए एक महीने की सीमा निर्धारित करने का फैसला किया है। हम उस शर्त पर जोड़ना उचित नहीं समझते हैं। इससे राज्य और अन्य प्राधिकरणों पर अतिरिक्त बोझ पड़ेगा। आखिरकार, सेवाओं का नियमित होना सामान्य नियम से अलग है। यह रियायत की प्रकृति में है। इसके

**Tek Chand & others v. State of Haryana & others 535**  
**(Jawahar Lai Gupta,' J.)(F.B.)**

दायरे को अनावश्यक रूप से बढ़ाना प्रशासनिक रूप से भी उचित नहीं होगा। इ

(35) विद्वान वकीलों ने इस न्यायालय की विभिन्न पीठों के सूचित व असूचित निर्णयों का उल्लेख किया है। इन निर्णयों पर व्यक्तिगत रूप से ध्यान देना आवश्यक नहीं है। इन मामलों में लगातार यह विचार रखा गया है कि नियोक्ता की ओर से चूक के कारण जहां सेवा में एक महीने से अधिक की अवधि होती है, वहां कर्मचारी को नियमितीकरण के लाभ से वंचित नहीं किया जाएगा। उस हद तक, हम पाते हैं कि यह दृष्टिकोण सही है। तदनुसार कर्मचारी के खिलाफ दूसरे प्रश्न का उत्तर दिया जाता है। यह अभिनिर्धारित किया जाता है कि यदि कोई कर्मचारी किसी भी कारण से ड्यूटी से अनुपस्थित रहा है जिसके लिए नियोक्ता जिम्मेदार नहीं है, तो वह नियमितीकरण के लिए पात्र नहीं होगा।

*रेग. 3: क्या 31 जनवरी, 1996 को कर्मचारी की अनुपस्थिति उसे सेवा में नियमितीकरण का दावा करने के लिए अयोग्य बना देती है?*

(36) तब यह तर्क दिया गया कि नियमितीकरण को केवल इस आधार पर अस्वीकार नहीं किया जा सकता है कि कर्मचारी 31 जनवरी, 1996 को अनुपस्थित था। क्या ऐसा ही है?

(37) निर्देशों में स्पष्ट रूप से कहा गया है कि कर्मचारी को “31 जनवरी, 1996 को सेवा में होना चाहिए”। सादे शब्दों को पढ़ने से पता चलता है कि कर्मचारी की उपस्थिति या अनुपस्थिति का कोई संदर्भ नहीं है। निर्देशों में केवल यह कहा गया है कि उनकी सेवाओं को समाप्त नहीं किया जाना चाहिए था या उन्हें निर्धारित तिथि से पहले सेवा से नहीं हटाया जाना चाहिए था। हालांकि, हम निर्देशों की व्याख्या इस अर्थ में नहीं कर सकते हैं कि भले ही कर्मचारी पूरे वर्ष लगातार अपने कर्तव्यों में भाग ले रहा हो, 31 जनवरी, 1996 को केवल अनुपस्थिति का कार्य, किसी भी कारण से, उसे नियमितीकरण के लाभ से वंचित कर देगा। यह निर्देशों की सरल भाषा के विपरीत होगा।

(38) तदनुसार तीसरे प्रश्न का उत्तर कर्मचारी के पक्ष में दिया जाता है।

*रेग. 4: क्या यह न्यायालय संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत कार्यवाही में इन मामलों में नहीं जा सकता है?*

(39) हम मोशन बेंच द्वारा व्यक्त किए गए संदेह से बेखबर नहीं हैं कि अदालत अपने निर्णय से निर्देशों में कुछ नहीं जोड़ सकती है। इस संदर्भ में, हम केवल यह कहेंगे कि अनुच्छेद 226 के तहत उच्च न्यायालय की शक्तियां व्यापक हैं। अदालत के पास जहाँ भी अन्याय होता है वहाँ पहुँचने की शक्ति होती है। अदालत प्रावधानों की संवैधानिक वैधता पर विचार कर सकती है। संविधान न्यायालय को विधानमंडल के अधिनियमों के प्रावधानों और विभिन्न प्राधिकरणों द्वारा बनाए गए नियमों, विनियमों या निर्देशों की व्याख्या करने की अनुमति देता है। अदालत का कर्तव्य है कि वह कानूनों और निर्देशों की व्याख्या करे। व्याख्या की प्रक्रिया के माध्यम से, न्यायालय यह सुनिश्चित करता है कि सरकार कानून और संविधान की अनिवार्य आवश्यकताओं के साथ पुष्टि में कार्य करती है। इस प्रक्रिया में, अदालतें कानून या निर्देशों के शब्दों को जोड़ने के लिए शक्तिहीन नहीं हैं। हालांकि, वर्तमान मामले में, हम निर्देशों में जोड़ नहीं रहे हैं। केवल व्याख्या की प्रक्रिया और यह सुनिश्चित करने के लिए कि निर्देश संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 की आवश्यकताओं के अनुरूप हैं, सरकार को अपनी गलतियों का लाभ उठाने से रोका जा रहा है। हम यह भी कह सकते हैं कि यदि किसी मामले में सच्चाई का पता लगाने के लिए साक्ष्य दर्ज करना भी आवश्यक हो जाता है, तो अदालत के पास ऐसा करने की शक्ति है।

(40) सवाल का जवाब उसी के अनुसार दिया जाता है।

(41) उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, हम अभिनिर्णीत करते हैं कि -

- (i) यह शर्त उचित है कि सेवा में विराम एक बार में एक महीने से अधिक नहीं होना चाहिए। हालांकि, नियमितीकरण के लाभ को केवल उस मामले में अस्वीकार किया जा सकता है जहां कर्मचारी अवकाश के लिए जिम्मेदार है, न कि उस मामले में जहां नियोक्ता ने विराम दिया है।
- (ii) निर्देशों में यह आवश्यक नहीं है कि कर्मचारी को 31 जनवरी, 1996 को कर्तव्यों में भाग लेना चाहिए था। एकमात्र आवश्यकता यह है कि उनकी सेवाओं को समाप्त नहीं किया जाना चाहिए था और वह उस दिन सेवा में होना चाहिए था।
- (iii) संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत एक याचिका की सुनवाई करते समय, न्यायालय ऐसी प्रक्रिया अपना सकता है जिसे वह मामले की परिस्थितियों में उचित समझता है। यह साक्ष्य भी अभिलेखित कर सकता है।

(42) ऊपर के परिणामस्वरूप, हम अभिनिर्णीत करते हैं कि आनंद कुमार के मामले में इस अदालत की पीठ का विचार कि नियमितीकरण के लाभ से ऐसे मामले में भी इनकार नहीं किया जा सकता है जहां कर्मचारी नियोक्ता के कारण अनुपस्थित होना सही नहीं है। हालांकि, नियोक्ता अवकाश के लिए जिम्मेदार कारणों के कारण अवकाश टूटने के रूप में दृष्टिकोण, कानून के सही कथन का प्रतीक है।

(43) रिट याचिकाओं का निपटारा उपरोक्त विचारों के अनुसार किया जाता है। अब इस आदेश की प्रमाणित प्रति प्राप्त होने की तारीख से तीन महीने के भीतर उपरोक्त निर्णय के आलोक में प्रतिवादीगण के दावों पर विचार करेंगी। यदि यह पाया जाता है कि वे निर्देशों की आवश्यकताओं को पूरा करते हैं, तो उनकी सेवाओं को विधिवत नियमित किया जाएगा। हालांकि, यदि याचिकाकर्ताओं ने कुछ समय के लिए अपने कर्तव्यों का पालन नहीं किया है, तो वे वेतन के बकाया के हकदार नहीं होंगे। इन परिस्थितियों में, हम लागत के बारे में कोई आदेश नहीं देते हैं।

**आर.एन.आर**

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

करन वीर सिंह

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी (Trainee Judicial Officer)

बिलासपुर, यमुनानगर, हरियाणा