

दिल्ली उच्च न्यायालय: नई दिल्ली

उदघोषित: 13 फरवरी, 2024

रि.या.(सि.) 3122/2019 और सि.वि.आवे. 14297/2019 और सि.वि.आवे.
40552/2019 और सि.वि.आवे. 40564/2019 और सि.वि.आवे.
53418/2023

रवींद्र कुमार और अन्य

.....याचीगण

द्वारा: श्री आर.के. कपूर, सुश्री दीक्षा गुलाटी
और सुश्री श्वेता कपूर, अधिवक्तागण

बनाम

प्रौद्योगिकी सूचना, पूर्वानुमान एवं मूल्यांकन परिषद् (टीआईएफएसी) और
अन्य

..... प्रत्यर्थीगण

द्वारा: श्री चेतन शर्मा, अति.महा.सा. और श्री
अनुराग अहलूवालिया, के.स.स्था.अधि.
के साथ श्री अमित गुप्ता, श्री आर.वी.
प्रभात, श्री सौरभ त्रिपाठी और श्री अनुज
किशोर सक्सेना, अधिवक्तागण

रि.या.(सि.) 3133/2019 और सि.वि.आवे. 14317/2019 और सि.वि.आवे.
40577/2019 और सि.वि.आवे. 40579/2019

श्री दीप प्रकाश और अन्य

..... याचीगण

द्वारा: श्री आर.के. कपूर, सुश्री दीक्षा गुलाटी
और सुश्री श्वेता कपूर, अधिवक्तागण

बनाम

प्रौद्योगिकी सूचना, पूर्वानुमान एवं मूल्यांकन परिषद् (टीआईएफएसी) और
अन्य प्रत्यर्थीगण

द्वारा: श्री चेतन शर्मा, अति.महा.सा. और श्री
अनुराग अहलवालिया, के.स.स्था.अधि.
के साथ श्री अमित गुप्ता, श्री आर.वी.
प्रभात, श्री सौरभ त्रिपाठी और श्री अनुज
किशोर सक्सेना, अधिवक्तागण

रि.या.(सि.) 3134/2019 और सि.वि.आवे 14319/2019 और सि.वि.आवे.
39060/2019 और सि.वि.आवे. 40545/2019 और सि.वि.आवे.
53419/2023

डॉ. पी.के. अनिल कुमार और अन्य याचीगण

द्वारा: श्री आर.के. कपूर, सुश्री दीक्षा गुलाटी
और सुश्री श्वेता कपूर, अधिवक्तागण

बनाम

प्रौद्योगिकी सूचना, पूर्वानुमान एवं मूल्यांकन परिषद् (टीआईएफएसी) और
अन्य प्रत्यर्थीगण

द्वारा: श्री चेतन शर्मा, अति.महा.सा. और श्री
अनुराग अहलवालिया, के.स.स्था.अधि.

के साथ श्री अमित गुप्ता, श्री आर.वी.
प्रभात, श्री सौरभ त्रिपाठी और श्री अनुज
किशोर सक्सेना, अधिवक्तागण

रि.या.(सि.) 3138/2019 और सि.वि.आवे. 14358/2019 और सि.वि.आवे.
40569/2019 और सि.वि.आवे. 40575/2019 और सि.वि.आवे.
53565/2023

दलीप कुमार और अन्य

.....याचिकाकर्ता

द्वारा: श्री आर.के. कपूर, सुश्री दीक्षा गुलाटी
और सुश्री श्वेता कपूर, अधिवक्तागण

बनाम

प्रौद्योगिकी सूचना, पूर्वानुमान एवं मूल्यांकन परिषद् (टीआईएफएसी) और
अन्य

..... प्रत्यर्थीगण

द्वारा: श्री चेतन शर्मा, अति.महा.सा. और श्री
अनुराग अहलूवालिया, के.स.स्था.अधि.
के साथ श्री अमित गुप्ता, श्री आर.वी.
प्रभात, श्री सौरभ त्रिपाठी और श्री अनुज
किशोर सक्सेना, अधिवक्तागण

रि.या.(सि.) 7459/2015 और सि.वि.आवे. 13767/2015 और सि.वि.आवे.
13369/2019 और सि.वि.आवे. 40553/2019 और सि.वि.आवे.
30216/2022

साहेबराव काशीनाथ मुनेश्वर

.....याचिकाकर्ता

द्वारा: श्री गगन माथुर, श्री वरुण कुमार, श्री शितांशु और सुश्री साक्षी, अधिवक्तागण

बनाम

भारत का संघ अन्य|

..... प्रत्यर्थी

द्वारा: श्री चेतन शर्मा, अति.महा.सा. और श्री अनुराग अहलूवालिया, के.स.स्था.अधि. के साथ श्री अमित गुप्ता, श्री आर.वी. प्रभात, श्री सौरभ त्रिपाठी और श्री अनुज किशोर सक्सेना, अधिवक्तागण

रि.या.(सि.) 749/2015 और सि.वि.आवे. 137/2015 और सि.वि.आवे. 133/2019 और सि.वि.आवे. 4055/2019 और सि.वि.आवे. 3021/2022

दीपक कुमार

.....याचिकाकर्ता

द्वारा: श्री गगन माथुर, श्री वरुण कुमार, श्री शितांशु और सुश्री साक्षी, अधिवक्तागण

बनाम

भारत का संघ अन्य

.....प्रत्यर्थीगण

द्वारा: श्री चेतन शर्मा, अति.महा.सा. और श्री अनुराग अहलूवालिया, के.स.स्था.अधि. के साथ श्री अमित गुप्ता, श्री आर.वी. प्रभात, श्री सौरभ त्रिपाठी और श्री अनुज किशोर सक्सेना, अधिवक्तागण

कोरम:

माननीय न्यायमूर्ति श्री चंद्र धारी सिंह

निर्णय

न्या. चंद्र धारी सिंह

1. मामलों के वर्तमान समूह में याचिकाकर्ता प्रत्यर्थी सं. 1 (इसके पश्चात 'प्रत्यर्थी परिषद') और वर्ष 2005 में आर्थिक मामलों की मंत्रिमंडलीय समिति (इसके पश्चात 'सी.सी.ई.ए.')
- द्वारा प्रौद्योगिकी दृष्टिकोण 2020 (इसके पश्चात 'टीवी 2020 योजना') के अनुमोदन के बाद अधिसूचित विज्ञापनों के अनुसार विभिन्न पदों पर प्रत्यर्थी परिषद में नियुक्त किए गए थे।
2. उनके चयन के अनुसरण में, याचीगण को नौकरी के संबंध में नियम और शर्तों को बताते हुए प्रस्ताव पत्र जारी किए गए थे। ऐसे ही एक पत्र को संदर्भ के लिए यहाँ पुनः प्रस्तुत किया गया है:

प्रिय श्री कुमार,

आपके आवेदन और उसके बाद 15 जनवरी 2010 को इस परिषद में आपके द्वारा लिए गए साक्षात्कार के संदर्भ में, हम आपको वेतनमान (पीबी-2) रु. 9300- 34800 + रु. 4600 (ग्रेड पे) में सहायक प्रबंधक (तकनीकी) के पद पर आरंभिक एक वर्ष

की अवधि के लिए निम्नलिखित शर्तों और नियमों के साथ नियुक्ति देने में प्रसन्न हैं: -

1 आपकी सेवाएं केन्द्रीय सरकार के नियमों के अनुसार विनियमित होंगी, जिन्हें प्रौद्योगिकी सूचना, पूर्वानुमान एवं मूल्यांकन परिषद (टीआईएफएसी) द्वारा यथावश्यक परिवर्तनों सहित अपना लिया गया है।

2 आपको 9300-34800 रुपये वेतनमान तथा 4600 रुपये ग्रेड-पे के साथ 9300 रुपये (केवल नौ हजार छह सौ रुपये) का प्रारंभिक वेतन दिया जाता है। इसके अतिरिक्त, आप प्रौद्योगिकी सूचना, पूर्वानुमान और मूल्यांकन परिषद (टीआईएफएसी) के कर्मचारियों को मिलने वाले भत्ते के भी हकदार होंगे।

3. आप अपनी नियुक्ति की तिथि से एक वर्ष की अवधि के लिए परिवीक्षा पर रहेंगे, जिसे सक्षम प्राधिकारी के विवेकानुसार बढ़ाया या घटाया जा सकता है।

4. आपकी नियुक्ति की उपरोक्त अवधि के दौरान, बिना कोई कारण बताए एक महीने का नोटिस देकर आपकी सेवाएं कभी भी समाप्त की जा सकती हैं। आप चाहें तो एक महीने का नोटिस देकर इस्तीफा भी दे सकते हैं। इसके अलावा, यदि किसी भी स्तर पर सक्षम प्राधिकारी को यह विश्वास हो जाता है कि आप पहले से ही पद पर नियुक्ति के लिए अयोग्य थे, तो आपकी सेवाएं तत्काल समाप्त की जा सकती हैं।

5. आपको दिल्ली में कार्य करने के लिए नियुक्त किया जाएगा, लेकिन इस नियुक्ति के साथ प्रौद्योगिकी सूचना, पूर्वानुमान और

मूल्यांकन परिषद (टीआईएफएसी) के नियंत्रण में भारत में कहीं भी सेवा करने की जिम्मेदारी भी जुड़ी हुई है।

6. आप परिषद के नियमों के अनुसार छुट्टी, छुट्टी वेतन, चिकित्सा सुविधाएं, छुट्टी यात्रा रियायत के हकदार होंगे।

7. आपको परिषद में अपनी सेवा में शामिल होने की तिथि से परिषद की अंशदायी भविष्य निधि योजना में शामिल होना होगा और समय-समय पर लागू निधि के नियमों के अधीन रहना होगा। आपको नियत तिथि से भारतीय जीवन बीमा निगम के अंतर्गत टीआईएफएसी की समूह बचत लिंकड बीमा योजना में भी शामिल होना होगा।

8. आपकी नियुक्ति इस शर्त के अधीन है कि आपका चरित्र और पूर्ववृत्त संतोषजनक पाया जाए तथा सक्षम चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा आपको चिकित्सकीय रूप से स्वस्थ पाया जाए।

9. आपको भारत के संविधान के प्रति निष्ठा की शपथ भी लेनी होगी (या उस प्रभाव की गंभीर पुष्टि करनी होगी) और कर्तव्य के लिए अपनी रिपोर्टिंग पर निर्धारित प्रपत्र में गोपनीयता की शपथ भी लेनी होगी।

10. आपकी नियुक्ति इस शर्त पर होगी कि आप कार्यभार ग्रहण करते समय निम्नलिखित दस्तावेज प्रस्तुत करेंगे, अर्थात:

i) अपनी वैवाहिक स्थिति, गृह नगर, परिवार का विवरण आदि के संबंध में निर्धारित प्रपत्र में घोषणा।

ii) जन्म तिथि, राष्ट्रियता, शैक्षिक योग्यता, पिछले अनुभव आदि के संबंध में दस्तावेजी साक्ष्य (मूल प्रमाण पत्र और ऐसे दस्तावेजों की प्रमाणित प्रतिलिपि), तथा अनुसूचित जाति/जनजाति का प्रमाण पत्र, यदि आप इस जाति से संबंधित होने का दावा करते हैं।

iii) लिखित में बताएं कि क्या आपने कहीं और किसी नियुक्ति या छात्रवृत्ति/अध्येतावृत्ति के लिए आवेदन किया है या किसी सेवा में प्रवेश के लिए प्रतियोगी परीक्षा में शामिल हुए हैं और यदि हां, तो ऐसे सभी आवेदनों को तुरंत वापस लेने का आपका वचन। ऐसे पत्राचार की प्रतियां अभिलेख के लिए इस कार्यालय को भेजी जानी चाहिए;

(iv) एक वचनबद्धता कि आप सक्षम प्राधिकारी से लिखित में पूर्व अनुमति प्राप्त किए बिना अन्यत्र किसी पद या छात्रवृत्ति/अध्येतावृत्ति के लिए आवेदन नहीं करेंगे।

v) अनुप्रमाण प्रपत्र (प्रति संलग्न) विधिवत भरा हुआ (तीन प्रतियों में) तथा साथ में आपकी हाल ही की पासपोर्ट आकार की तस्वीर की पांच प्रतियां।

vi) आपको यह सूचित करना होगा कि क्या आप पहले से ही किसी केंद्रीय सरकारी विभाग/संगठन/राज्य सरकार/सार्वजनिक प्राधिकरण में सेवा करने के लिए बाध्य हैं। यदि ऐसा है, तो आपको नियुक्ति के इस प्रस्ताव को स्वीकार करते समय संबंधित अधिकारियों से 'अनापत्ति प्रमाण पत्र' प्रस्तुत करना होगा।

11. आप अपना पूरा समय अपने कर्तव्यों के प्रति समर्पित करेंगे और समय-समय पर निर्धारित नियमों और विनियमों का हर समय पालन करेंगे। आप प्रौद्योगिकी सूचना, पूर्वानुमान और मूल्यांकन परिषद (टीआईएफएसी) में लागू प्रासंगिक नियमों और आदेशों के तहत सेवा की शर्तों और नियमों द्वारा शासित होंगे।

12. यह नियुक्ति प्रस्ताव आपको दो प्रतियों में भेजा जा रहा है और यदि यह नियुक्ति प्रस्ताव उपरोक्त नियमों व शर्तों पर आपको स्वीकार्य है तो आपसे अनुरोध है कि नियुक्ति प्रस्ताव की एक प्रति पर हस्ताक्षर करके उसे इस पत्र के जारी होने की तिथि से 15 दिनों के भीतर नीचे हस्ताक्षरकर्ता को भेज दें।

13. नियुक्ति का प्रस्ताव स्वीकार करने के बाद यदि आप चिकित्सकीय रूप से स्वस्थ पाए जाते हैं तो आप तुरंत ड्यूटी पर रिपोर्ट कर सकते हैं।

14. यदि आप इस प्रस्ताव की स्वीकृति की सूचना देने में असफल रहते हैं या स्वीकृति के पश्चात् यदि आप स्वीकृति की तिथि से 30 दिनों के भीतर ड्यूटी पर रिपोर्ट करने में असफल रहते हैं, तो नियुक्ति का यह प्रस्ताव स्वतः ही रद्द माना जाएगा।”

3. प्रस्ताव पत्र में उल्लिखित शर्तों की स्वीकृति के अनुसरण में, प्रत्यर्थी परिषद ने कार्यालय आदेश जारी कर उन्हें क्रमशः एक वर्ष की परिवीक्षा अवधि के लिए नियुक्त किया।

4. अपनी परिवीक्षा अवधि सफलतापूर्वक पूरी करने के बाद, याचीगण को विभिन्न कार्यालय आदेशों के माध्यम से सेवा विस्तार प्रदान किया गया। जब वे सेवा विस्तार पर थे, तो याचीगण ने प्रत्यर्थी परिषद में अपनी सेवाओं के नियमितीकरण पर विचार करने का अनुरोध करते हुए अभ्यावेदन भेजे, हालाँकि, उक्त अभ्यावेदन के संबंध में उपयुक्त प्राधिकारी द्वारा कोई निर्णय नहीं लिया गया।

5. ससे व्यथित होकर तथा अंतिम विस्तार अवधि पूरी होने के बाद हटाए जाने की आशंका के कारण याचीगण ने इसी तरह की राहत की मांग करते हुए रिट याचिका संख्या 3122/2019, 3133/2019, 3134/2019, 3138/2019, 7459/2015 और 7469/2015 दायर करके इस न्यायालय का दरवाजा खटखटाया है। याचिगण द्वारा मांगी गई ऐसी ही एक राहत इस प्रकार है:

(क) एक रिट, परमादेश या निर्देश जारी करें जिसमें एक अनिवार्य रिट या कोई अन्य उपयुक्त रिट शामिल हो जो प्रत्यर्थियों को 9 साल से अधिक समय तक उनकी लंबी निरंतर सेवा पर विचार करते हुए याचीगण को नियमित वेतनमान प्रदान करना जारी रखने का निर्देश दे;

(ख) एक रिट, परमादेश या निर्देश जारी करें जिसमें अनिवार्य रिट या कोई अन्य उपयुक्त रिट शामिल है जो प्रत्यर्थियों को याचीगण की सेवा शर्तों को प्रतिकूल रूप से बदलने से रोकता है,

जैसे कि नौकरी की निरंतरता, नियमित वेतनमान का अनुदान, वेतन वृद्धि, 7वाँ वेतन आयोग (जब से 6वाँ केंद्रीय वेतन आयोग दिया गया था)।

(ग) एक रिट, परमादेश या निर्देश जारी करें जिसमें एक अनिवार्य रिट या कोई अन्य उपयुक्त रिट शामिल हो, जिसमें उन्हें कार्य की प्रकृति को बारहमासी प्रकृति का मानते हुए नियमित वेतनमान के आनुषंगिक अन्य सभी परिणामी और आनुषंगिक लाभ प्रदान करने का निर्देश दिया जाए; और

(घ) कोई अन्य राहत/आदेश जिसे यह माननीय न्यायालय मामले के तथ्यों और परिस्थितियों के अनुसार उपयुक्त और उचित समझे, याचिकाकर्ता के पक्ष में और प्रत्यर्थियों के खिलाफ पारित किया जा सकता है,

(ड) याचिकाकर्ता के पक्ष में कार्यवाही की लागत का भुगतान किया जाएगा।

अभिवचनों

6. श्री कपूर, मामलों के वर्तमान समूह में सभी याचीगण की ओर से प्रस्तुत विद्वान अधिवक्ता ने लिखित दलीलों का एक संक्षिप्त सारांश दायर किया है। इसे अभिलेख में दर्ज कर लिया गया है और इसका प्रासंगिक अंश इस प्रकार है:

क. मिशन मोड में 'टेक्नोलॉजी विजन 2020' परियोजनाओं पर अम्ब्रेला योजना (टीवी 2020) जिसके तहत याचीगण की भर्ती की जाती है मिशन मोड में 'टेक्नोलॉजी विजन 2020'

परियोजनाओं पर अम्ब्रेला योजना विज्ञान और प्रौद्योगिकी विभाग (डीएसटी-प्रत्यर्थी सं. 2) की एक योजना है, जिसका उद्देश्य छह चिन्हित क्षेत्रों में उपयोगी परियोजनाओं को तैयार करना और लागू करना है, जिसका क्रियान्वयन प्रौद्योगिकी सूचना, पूर्वानुमान और मूल्यांकन परिषद (टीआईएफएसी-प्रत्यर्थी सं. 1) द्वारा किया जा रहा है। [अतिरिक्त दस्तावेज़ का पैरा 2.3, पृष्ठ संख्या 44 देखें]। 08 मार्च 2002 को आयोजित ईएफसी के अनुमोदित मिंटों में स्पष्ट रूप से उल्लेख किया गया है कि टीवी 2020 एक बार की घोषणा थी और ऐसी योजनाओं को जारी रखने के लिए किसी विशिष्ट अवधि का उल्लेख नहीं किया गया था [अतिरिक्त दस्तावेज़ के पैरा 2, पृष्ठ सं. 10 का संदर्भ लें]। जून 2003 के दौरान ईएफसी को टीवी 2020 के अनुमोदन के लिए प्रस्तुत ईएफसी ज्ञापन पुष्टि करता है कि 'मिशन मोड में प्रौद्योगिकी विज्ञान 2020 परियोजनाएं' एक सतत केंद्र सरकार की योजना है [अतिरिक्त दस्तावेज़ के पैरा 2 (क), पृष्ठ संख्या 18 देखें]। इसके अलावा, 32 तकनीकी और 15 गैर-तकनीकी (प्रशासनिक) पदों को टीवी 2020 के तहत अनुमोदन के लिए स्थायी पदों के रूप में प्रस्तावित किया गया था। [अतिरिक्त दस्तावेज़ पृष्ठ संख्या 38 देखें]। जनशक्ति सहित कार्यक्रम प्रबंधन व्यय को प्रस्तावित बजट के भीतर पूरा करने की परिकल्पना की गई थी। टीवी 2020 योजना के लिए 347 करोड़ रुपये के लिए ईएफसी की मंजूरी मांगी गई थी। [अतिरिक्त दस्तावेज़ के पैरा 12 (ग), पृष्ठ संख्या 40 देखें]

ख. आर्थिक मामलों की मंत्रिमंडलीय समिति (सीसीईए) ने ईएफसी और वित्त मंत्रालय के अनुमोदन के बाद 32 तकनीकी और 15 गैर-तकनीकी पदों के साथ टीवी 2020 योजना को मंजूरी दी [सीसीईए के दिनांक 10.01.2005 के नोट के पैरा 4.1, पृष्ठ संख्या 114-115 और प्रति-शपथपत्र के सीसीईए अनुमोदन के पृष्ठ संख्या 113 का संदर्भ लें]। डीएसटी द्वारा प्रस्तुत कैबिनेट नोट की मुख्य बातें इस प्रकार हैं: जनशक्ति की आवश्यकता: "जनशक्ति की आवश्यकता के संबंध में, ईएफसी बैठक के दौरान स्पष्ट किया गया कि जनशक्ति (32 तकनीकी और 15 गैर-तकनीकी) विभिन्न गतिविधियों के लिए आवश्यक न्यूनतम कोर सहायता है, जिसमें विभिन्न तंत्रों के माध्यम से प्रस्ताव आमंत्रित करने जैसी प्रस्ताव-पूर्व कार्रवाई भी शामिल है" [कैबिनेट नोट के प्रति-शपथपत्र का पृष्ठ सं. 141 देखें]। यह रेखांकित किया जाता है कि टीवी 2020 डीएसटी/भारत सरकार की एक योजना है, और टीआईएफएसी केवल कार्यान्वयन एजेंसी है [प्रति-शपथपत्र के कैबिनेट नोट के पृष्ठ सं. 142 का संदर्भ लें]।

ग. वित्त मंत्रालय (एमओएफ) के दिनांक 3 मई 1993 के कार्यालय जापन संख्या: 7(7)-ई(समन्वय)/93 में सरकारी विभागों और सरकारी विभागों के अधीन स्वायत्त निकायों में पदों के सृजन के लिए दिशा-निर्देशों के संबंध में स्पष्ट रूप से कहा गया है कि गैर-योजना पदों के अंतर्गत समूह 'ए, बी और सी' पदों के सृजन के लिए वित्त मंत्री की मंजूरी प्राप्त करने के बाद मंत्रिमंडल की मंजूरी से पदों का सृजन किया जा सकता है। कार्यालय

जापन से यह स्पष्ट है कि सीसीईए के अनुमोदन से सृजित पद गैर-योजनागत पद हैं, अर्थात् स्थायी पद हैं [अतिरिक्त दस्तावेज़ के पृष्ठ सं. 9 का संदर्भ लें]।

XXX XXX XXX

ड. प्रत्यर्थी सं. 1 ने दिनांक 09.05.2012 के कार्यालय आदेश के माध्यम से सभी याचीगण (मुख्य याचिका का पृष्ठ सं. 41 देखें) की परिवीक्षा अवधि पूरी कर ली है। यहां यह उल्लेख करना उचित है कि एक बार जब आदेश जारी करके परिवीक्षा अवधि समाप्त कर दी जाती है कि "परिवीक्षा अवधि" "प्रभावोन्मुक्त हो गई है" तो इसका अर्थ है कि इसमें उल्लिखित कर्मचारियों को नियोक्ता द्वारा स्थायी कर दिया गया है। इससे स्पष्ट रूप से पता चलता है कि याचीगण को ग्रेड में स्वीकृत पदों के विरुद्ध अपना परिवीक्षा काल पूरा करने के लिए कहा गया था, विशेषकर जब किसी कर्मचारी को अनुबंध के आधार पर रखा जाता है तो उसे परिवीक्षा पर नहीं रखा जा सकता है, इसका मतलब है कि जब व्यक्तियों को परिवीक्षा पर रखा गया था तो वे अनुबंध की शर्तों पर नहीं थे, बल्कि स्वीकृत पद के विरुद्ध थे जिसके लिए वेतनमान भी निर्धारित किया गया था और याचीगण को प्रदान किया गया था।

च. योजना आयोग, भारत सरकार के 10वीं पंचवर्षीय योजना अर्थात् 2002-07 के लिए योजना एवं गैर-योजना व्यय के दिशा-निर्देशों के अनुसार, यह उल्लेख किया गया है कि योजनाओं के मामले में, मुख्यालय स्टाफ/फील्ड स्टाफ के प्रति व्यय को गैर-योजना व्यय माना जाएगा [प्रत्युत्तर के पृष्ठ संख्या 225 पर

दिशा-निर्देश मद संख्या छ(iii) देखें]। इसके अलावा टीवी 2020 एक ऐसी योजना है जो एक सतत प्रक्रिया है और आज भी जारी है। याचीगण के पदों को मंत्रिमंडल द्वारा अनुमोदन दे दिया गया था। "मिशन मोड में प्रौद्योगिकी विजन 2020 परियोजनाओं के लिए अम्ब्रेला योजना के अंतर्गत कर्मचारियों की सेवाओं को जारी रखना" विषय पर रजिस्ट्रार, टीआईएफएसी (प्रत्यर्थी सं. 1) द्वारा जारी दिनांक 24 जून 2006 के दस्तावेज़ में यह उल्लेख किया गया है कि तत्पश्चात 19 तकनीकी और 6 गैर-तकनीकी पदों के सृजन की प्रक्रिया चल रही है, जो सीसीईए द्वारा दी गई स्वीकृति के अंतर्गत हैं [प्रति-शपथपत्र के पृष्ठ सं. 154 पर पैरा 1 देखें]।

छ. याचीगण की भर्ती प्रत्यर्थी सं. 1 द्वारा प्रकाशित विज्ञापनों के आधार पर सभी भर्ती प्रक्रिया/सरकारी मानदंडों का पालन करते हुए की गई थी। इसके अलावा, दोनों मामलों में समय-समय पर बिना किसी अंतराल के सेवा विस्तार प्रदान किया गया, क्योंकि ये पद आर्थिक मामलों की मंत्रिमंडलीय समिति (सीसीईए), भारत सरकार से अनुमोदन के अनुसार स्थायी और नियमित प्रकृति के हैं।

ज. याचीगण को टीवी 2020 योजना के तहत स्वीकृत पदों पर भर्ती किया गया था जो स्थायी पद हैं [अतिरिक्त दस्तावेज़ के ईएफसी जापन जून 2003 के पृष्ठ सं. 38, पैरा 1, ईएफसी जापन 12 सितंबर, 2003 के मिनटों के पृष्ठ सं. 149 और प्रति-शपथपत्र के सीसीईए अनुमोदन के पृष्ठ सं. 114-115 और 113 देखें] और प्रत्यर्थी एक दशक से अधिक समय से याचीगण

से लगातार नियमित काम ले रहे हैं और उन्हें नियमित/स्थायी कर्मचारी के बराबर वेतनमान दे रहे हैं, जिसमें केंद्रीय सेवा मानदंडों के अनुसार डीए, एलटीसी, छुट्टी नकदीकरण, चिकित्सा सुविधाएं और अन्य आकस्मिक लाभ जैसे लाभ शामिल हैं। इस प्रकार, वे सातवें केंद्रीय वेतन आयोग के लिए भी समान रूप से हकदार हैं, खासकर जब उन्हें पहले से ही छठा केंद्रीय वेतन आयोग प्रदान किया गया था।

झ. टीवी 2020 के पदों को आर्थिक मामलों की मंत्रिमंडल समिति (सीसीईए) द्वारा 2005 में विधिवत अनुमोदित किया गया है। टीवी 2020 कभी भी समयबद्ध परियोजना/मिशन नहीं था और याचीगण की भर्ती उक्त परियोजना के साथ सह-समाप्त नहीं थी क्योंकि यह सतत केंद्रीय योजना के अंतर्गत आती है - जिसे टीआईएफएसी (डीएसटी) द्वारा कार्यान्वित किया जा रहा है।

ज. याचीगण को नियमित सरकारी कर्मचारियों की सेवा शर्तों की निगरानी करने वाले सरकारी नियमों के अनुसार नई पेंशन योजना (एनपीएस) का लाभ दिया गया था, जिसमें सरकार नियोक्ता के मूल + डीए का 14% योगदान देती है और कर्मचारी से 10% योगदान होता है। इस प्रकार, याचिकाकर्ता नियमित कर्मचारी हैं।

ट. प्रत्यर्थियों का दावा है कि टीवी 2020 के अंतर्गत 32 तकनीकी + 15 गैर-तकनीकी पद वित्त मंत्रालय द्वारा विधिवत स्वीकृत नहीं हैं, वित्त मंत्रालय द्वारा जारी दिनांक 3 मई 1993 के कार्यालय ज्ञापन सं.: 7(7)-ई(समन्वय)/93 के आलोक में

गलत है [अतिरिक्त दस्तावेज़ का पृष्ठ संख्या 9 देखें] और गुमराह करने का प्रयास है, क्योंकि तथ्य यह है कि डीएसटी ने स्पष्ट रूप से उल्लेख किया है कि पद वित्त मंत्रालय द्वारा विधिवत स्वीकृत हैं [अतिरिक्त दस्तावेज़ का पृष्ठ संख्या 41 और प्रति-शपथपत्र का पृष्ठ सं. 113 देखें]। डीएसटी (प्रत्यर्थी सं. 2 और 3) से संचार गलत नहीं हो सकता।

ठ. टीआईएफएसी यानी प्रत्यर्थी सं. 1 ने 28 अक्टूबर, 2016 को प्रत्यर्थी सं. 2 और 3 को टीवी 2020 के पद के विरुद्ध याचिकाकर्ताओं के नियमितीकरण के लिए एक प्रस्ताव प्रस्तुत किया [टीआईएफएसी के 27 अक्टूबर 2016 के प्रत्युत्तर के नोट के पृष्ठ 240 और 241 पर पैरा-8 (iii और iii-ख) देखें] जिसमें प्रत्यर्थी सं. 1 ने स्वीकार किया है कि टीवी 2020 के पद नियमित पद हैं और इन पदों को सीसीईए द्वारा बिना किसी निश्चित अवधि के स्वीकृत किया गया है। उस प्रत्यर्थी सं. 1 ने याचिकाकर्ताओं के पदों को नियमित करने के लिए प्रत्यर्थी सं. 2 और 3 को 30 जनवरी 2017 को फिर से एक प्रस्ताव प्रस्तुत किया [अतिरिक्त दस्तावेज़ के पृष्ठ सं. 55, 59 और 60 देखें]।

7. याचिकाकर्ताओं द्वारा अपनी दलीलों में उठाए गए आधारों के जवाब में, प्रत्यर्थी परिषद ने उक्त आधारों का खंडन करने के लिए प्रति-शपथपत्र प्रस्तुत किया है। प्रति-शपथपत्र का प्रासंगिक भाग इस प्रकार है:

“1. यह प्रस्तुत किया जाता है कि आर्थिक मामलों की मंत्रिमंडलीय समिति (सीसीईए) ने वर्ष 2005 में मिशन मोड में

प्रौद्योगिकी विजन 2020 (जिसे इसके पश्चात टीवी 2020 संदर्भित किया जाएगा) परियोजनाओं पर अम्ब्रेला योजना के कार्यान्वयन के लिए 32 तकनीकी और 15 गैर-तकनीकी पदों को 2006-07 (दसवीं पंचवर्षीय योजना में टीआईएफएसी का कार्यक्रम) तक की अवधि के लिए अनुमोदन दिया गया था। कार्यात्मक आवश्यकता को ध्यान में रखते हुए, 32 तकनीकी और 15 गैर-तकनीकी पदों के विरुद्ध, मिशन मोड में प्रौद्योगिकी विजन 2020 परियोजनाओं पर अम्ब्रेला योजना में उक्त परियोजना में पदों को भरने के लिए कर्मियों की भर्ती के लिए दिनांक 30.03.2005 के अनुमोदन नोट के माध्यम से, कुल 25 पदों (19 तकनीकी और 06 गैर-तकनीकी) को 2005-06 के दौरान संविदा के आधार पर भरे जाने का निर्णय लिया गया था। दसवीं पंचवर्षीय योजना अवधि 2002-03 से 2006-07 में भारत सरकार (विज्ञान एवं प्रौद्योगिकी मंत्रालय) द्वारा टी.आई.ई.ए.सी. को कार्यक्रम के आबंटन के लिए अधिसूचना (सी.सी.ई.ए. का अनुमोदन) की प्रति तथा दिनांक 27.01.2005 की बैठक के कार्यवृत्त इसके साथ संलग्न हैं तथा अनुलग्नक आर-1 (सम्पूर्ण) के रूप में अंकित हैं। अम्ब्रेला योजना में भर्ती के लिए दिनांक 30.03.2005 के टी.आई.पी.ए.सी. नोट/अनुमोदन की प्रति इसके साथ संलग्न है तथा अनुलग्नक आर-2 के रूप में अंकित है।

2. यह प्रस्तुत किया गया है कि वर्ष 2007 के दौरान मिशन मोड में प्रौद्योगिकी विजन 2020 परियोजनाओं पर अम्ब्रेला योजना की गतिविधियों को ग्यारहवीं पंचवर्षीय योजना

(31/03/2012 तक) में अध्यक्ष, टीआईएफएसी कार्यकारी समिति/सचिव डीएसटी के पूर्व अनुमोदन से विस्तारित किया गया था। मिशन मोड में प्रौद्योगिकी विजन 2020 परियोजनाओं के लिए अम्ब्रेला योजना के तहत कर्मचारियों की सेवाओं को जारी रखने के लिए दिनांक 24.06.2006 के टिप्पण पत्र की प्रति संलग्न है और अनुलग्नक आर-3 के रूप में चिह्नित है।

3. यह प्रस्तुत किया गया है कि वर्ष 2008 के दौरान, टीआईएफएसी की गतिविधियों की समीक्षा और पुनर्गठन के लिए एक समिति गठित की गई थी। समिति ने 13.02.2009 को आयोजित अपनी बैठक के दौरान पाया कि मिशन मोड में प्रौद्योगिकी विजन 2020 परियोजनाओं में अम्ब्रेला योजना के अंतर्गत कुछ पदों के लिए रिक्तियां उपलब्ध थीं (जिसे 31.03.2012 तक बढ़ा दिया गया था) और परियोजनाओं में टीआईएफएसी की आगे की आवश्यकता पर विचार करते हुए समिति ने अन्य बातों के साथ-साथ वैज्ञानिक सहायकों के दो पदों (जो याचीगण के पास हैं) सहित सात पदों को क्रमशः सहायक प्रबंधक-तकनीकी और कंप्यूटर सहायक के रूप में पुनः नामित करने की सिफारिश की। समीक्षा समिति द्वारा दिनांक 13.02.2009 को आयोजित बैठक के कार्यवृत्त की प्रतिलिपि संलग्न है तथा इसे अनुलग्नक आर-4 के रूप में अंकित किया गया है।

4. यह प्रस्तुत किया गया है कि समिति की सिफारिशों को फरवरी 2009 के दौरान टीआईएफएसी कार्यकारी समिति (टीईसी)

के अध्यक्ष और डीएसटी के सचिव द्वारा अनुमोदित किया गया था और तदनुसार प्रौद्योगिकी विज्ञान 2020 परियोजनाओं पर अम्ब्रेला योजना के तहत सात रिक्त पदों को भरने के लिए मई 2009 की अवधि के दौरान एक विज्ञापन जारी किया गया था। विज्ञापन में स्पष्ट रूप से उल्लेख किया गया था कि ये पद अस्थायी थे और इन्हें साल दर साल जारी रखा जाना था। पदों को सीधी भर्ती/अनुबंध के आधार पर भरा जाना था। विज्ञापन की एक प्रति याचिका के साथ अनुलग्नक पी-1 के रूप में संलग्न है।

5. यह प्रस्तुत किया गया है कि याचिकाकर्ता श्री रविन्द्र कुमार और श्री अनूप असवाल ने क्रमशः सहायक प्रबंधक-तकनीकी और कंप्यूटर सहायक के पदों के लिए आवेदन किया था और चयन प्रक्रिया के बाद, उपर्युक्त व्यक्तियों को विज्ञान 2020 परियोजनाओं पर अम्ब्रेला योजना के तहत संबंधित पदों के लिए नियुक्ति पत्र दिए गए थे। प्रस्ताव पत्र शुरू में एक वर्ष की अवधि के लिए थे।

6. यह प्रस्तुत किया गया है कि श्री रवींद्र कुमार और श्री अनूप असवाल के पद मिशन मोड में प्रौद्योगिकी विज्ञान 2020 परियोजनाओं पर अम्ब्रेला योजना के तहत पदों से उभरे हैं। यह भी प्रस्तुत किया गया है कि टीआईएफएसी ने मिशन मोड में प्रौद्योगिकी विज्ञान 2020 परियोजनाओं पर अम्ब्रेला योजना के तहत 2005 से 2010 के बीच की अवधि के दौरान सभी नियुक्तियाँ अनुबंध के आधार पर की हैं, जो परियोजना की अवधि के साथ समाप्त हो गई थीं।

7. याचिकाकर्ता नियुक्ति की शर्तों और नियमों से भली-भांति परिचित हैं। उनके नियुक्ति पत्रों और टीआईएफएसी में उनके कार्यकाल के विस्तार के लिए समय-समय पर उन्हें जारी किए गए कार्यालय आदेशों में यह स्पष्ट रूप से दर्शाया गया है कि याचिकाकर्ताओं को परियोजना की आवश्यकता के आधार पर पूरी तरह से अनुबंध के आधार पर नियुक्त किया गया था। चूंकि स्थायी भर्ती के लिए कोई औपचारिक आवश्यकता नहीं थी, इसलिए उम्मीदवारों को परियोजना की आवश्यकता के अनुसार अनुबंध के आधार पर भर्ती किया गया था।

8. प्रत्यर्थी सं. 1 विज्ञान एवं प्रौद्योगिकी मंत्रालय के नियंत्रण में एक वैज्ञानिक संगठन है। वेतन और अन्य व्यय का भुगतान समय-समय पर जारी सरकारी अनुदानों के माध्यम से किया जाता है। हालाँकि, टीवी 2020 परियोजना को 31.03.2012 से आगे नहीं बढ़ाया गया था, लेकिन टीआईएफएसी में संबद्ध गतिविधियों अर्थात् प्रौद्योगिकी विज्ञान 2035 में जनशक्ति की आवश्यकता को ध्यान में रखते हुए, याचिकाकर्ताओं को अन्य कर्मचारियों के साथ विस्तार दिया गया और उन्हें उन्हीं नियमों और शर्तों पर कार्य पर रखा गया।

9. प्रत्यर्थी सं. 1 ने कार्यात्मक आवश्यकता को ध्यान में रखते हुए 31 मार्च 2019 तक समय-समय पर विस्तार दिया (संदर्भ विस्तार आदेश दिनांक 30.03.2017, 28.03.2018, 28.09.2018)। इसके बाद पर्याप्त परियोजना संबंधी कार्य के अभाव में, विज्ञान और प्रौद्योगिकी विभाग ने 31.03.2019 से

टीवी 2020 संविदा परियोजना कर्मचारियों की सेवाओं को समाप्त करने का सचेत निर्णय लिया है। इसके अलावा यह निर्णय लिया गया कि चूंकि परियोजना संबंधी कार्य बारहमासी प्रकृति का नहीं है, इसलिए वित्त मंत्रालय के मंजूरी प्राधिकारी द्वारा नियमित पदों को अनुमोदन नहीं दिया गया। प्रत्यर्थी सं. 2 से प्रत्यर्थी सं. 1 को दिनांक 29.03.2019 को भेजे गए ईमेल की एक प्रति यहां संलग्न है और इसे अनुलग्नक आर-5 के रूप में चिह्नित किया गया है।

10. यह प्रस्तुत किया गया है कि परियोजना कार्य को बारहमासी प्रकृति का नहीं कहा जा सकता है क्योंकि कर्मचारियों की नियुक्ति 31.03.2019 तक थी, इसलिए उस अवधि के बाद कुछ भी नहीं बचा है। इसके अलावा, अनुमोदन देने वाले प्राधिकारी (वित्त मंत्रालय) द्वारा कोई नियमित पद स्वीकृत नहीं किया गया था। यह तर्क दिया गया है कि वर्तमान याचिका गलत है और यह विधि की प्रक्रिया का दुरुपयोग करने के अलावा और कुछ नहीं है। याचिकाकर्ता की नियुक्तियों को बढ़ाने के लिए प्रत्यर्थियों के पास नए पद सृजित करने का कोई दायित्व नहीं है क्योंकि विज्ञापन में स्पष्ट रूप से उल्लेख किया गया था कि पद अस्थायी थे जिन्हें साल-दर-साल जारी रखा जाना था। इन पदों को अनुबंध के आधार पर सीधी भर्ती के माध्यम से भरा जाना था। टीआईपी एसी की 25 अप्रैल, 2019 को आयोजित बैठक के 51वें मिनट की एक प्रति इसके साथ संलग्न है और अनुलग्नक आर-6 के रूप में चिह्नित है।

11. याचीगण को अनुबंध के आधार पर नियुक्त किया गया था और अनुबंध की शर्तें उन पर लागू होंगी। वेतन और भत्ते तथा आकस्मिक लाभों की तुलना टीआईएफएसी के नियमित कर्मचारियों को दिए जा रहे लाभों से नहीं की जा सकती। इसलिए यह स्पष्ट है कि प्रतिवादियों द्वारा कानून का कोई उल्लंघन नहीं किया गया है।

XXX XXX XXX

ख. रिट याचिका के पैरा III (बी) की सामग्री गलत है और इसे अस्वीकार किया जाता है। प्रारंभिक प्रस्तुतियों की सामग्री को उत्तर के तहत पैरा के उत्तर में दोहराया जाता है। याचिकाकर्ता नियमित वेतनमान की मांग करने के लिए कानून में कोई अधिकार दिखाने में विफल रहे हैं। यह दोहराया जाता है कि याचिकाकर्ता प्रतिवादी संख्या 1 में संविदा के आधार पर नियुक्त किए गए थे। यह प्रस्तुत किया गया है कि पद अस्थायी थे और संबंधित परियोजना में आवश्यकता के अनुसार वार्षिक आधार पर कार्यकाल बढ़ाया गया था। यह कहा गया है कि संविदा कर्मचारियों को वेतन संबंधित अनुबंधों और उसमें उल्लिखित वेतनमान के अनुसार दिया गया था। इसलिए, यह नहीं माना जा सकता है कि काम बारहमासी प्रकृति का है। पैरा III (ख) में दिए गए तर्क किसी भी तरह से निराधार हैं। इसके अलावा, भारत सरकार के स्वायत्त निकायों में 7वें वेतन आयोग के कार्यान्वयन के लिए वित्त मंत्रालय के दिनांक 13.01.2017 के कार्यालय ज्ञापन संख्या 1/1/2016/ई.III(ए) की अधिसूचना के अनुसार

याचिकाकर्ताओं को 7वां केंद्रीय वेतन आयोग (जिसे आगे "भा.दं.सं." कहा जाएगा) नहीं दिया गया है। याचिकाकर्ता संविदा कर्मचारी हैं, इसलिए उन्हें 7वां वेतन आयोग नहीं दिया गया है। संविदा कर्मचारियों के वेतन और भत्ते तथा आकस्मिक लाभों की तुलना नियमित टीआईएफएसी कर्मचारियों से नहीं की जा सकती। दिनांक 13.01.2017 का एक प्रति कार्यालय ज्ञापन इसके साथ संलग्न है और इसे अनुलग्नक आर-7 के रूप में चिह्नित किया गया है..."

याचीगण के लिए तर्क

8. याचीगण की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि प्रत्यर्थी परिषद द्वारा अधिसूचित विज्ञापन सी.सी.ई.ए. से अनुमोदन के बाद जारी किया गया था जहां वर्ष 2005 में टीवी योजना 2020 के तहत 32 तकनीकी और 15 गैर-तकनीकी पदों को अनुमोदन दिया गया था।
9. यह प्रस्तुत किया गया है कि कैबिनेट नोट के अनुसार, उक्त टीवी 2020 योजना प्रत्यर्थी सं. 2 (इसके पश्चात 'प्रत्यर्थी विभाग') की योजना है, जबकि प्रत्यर्थी परिषद उक्त योजना की कार्यान्वयन एजेंसी मात्र है।
10. यह प्रस्तुत किया जाता है कि वित्त मंत्रालय द्वारा जारी कार्यालय ज्ञापन सं. (वित्त मंत्रालय) कार्यालय ज्ञापन सं.: 7(7)-ई(समन्वय)/93 दिनांक 3 मई, 1993 के अनुसार, विभिन्न सरकारी विभाग निकायों और स्वायत्त अभिकरणों में गैर-योजना

पदों के सृजन के संबंध में नियम स्पष्ट रूप से यह है कि उक्त पदों का सृजन केवल वित्त मंत्री के अनुमोदन के साथ-साथ मंत्रिमंडल के अनुमोदन के बाद ही किया जा सकता है। अतः उक्त कार्यालय ज्ञापन से यह स्पष्ट होता है कि सीसीईए के अनुमोदन से सृजित पद गैर-योजना पद हैं, अर्थात् स्थायी पद हैं।

11. यह प्रस्तुत किया गया है कि याचीगण ने अपनी परिवीक्षा अवधि विधिवत पूरी कर ली थी और यह प्रथम विस्तार आदेशों से स्पष्ट है, इसलिए परिवीक्षा अवधि सफलतापूर्वक पूरी करने पर वे प्रत्यर्थी परिषद में नियमित होने के पात्र हो जाएंगे।

12. यह प्रस्तुत किया गया है कि याचीगण को स्थायी पदों के विरुद्ध भर्ती किया गया था और उन्होंने प्रत्यर्थी परिषद को एक दशक से अधिक समय तक लगातार सेवाएं प्रदान की हैं। यह भी प्रस्तुत किया गया है कि उन्हें नियमित/स्थायी कर्मचारियों के बराबर वेतनमान की पेशकश की गई थी, जिसमें महंगाई भत्ता (डीए), अवकाश यात्रा रियायत (एलटीसी), अवकाश नकदीकरण और अन्य आकस्मिक लाभ जैसे लाभ शामिल हैं और वे 6वें केंद्रीय वेतन आयोग (इसके पश्चात 'सीपीसी') की सिफारिशों के अनुसार वेतन प्राप्त कर रहे हैं।

13. याचीगण के विद्वान अधिवक्ता ने तर्क दिया कि वर्ष 2005 में सीसीईए द्वारा अनुमोदित टीवी 2020 योजना कभी भी समयबद्ध परियोजना नहीं थी और

इसलिए, याचीगण की भर्ती उक्त परियोजना के साथ सह-समाप्त नहीं थी और प्रत्यर्थी परिषद द्वारा कार्यान्वित की जा रही सतत केंद्रीय योजना के अंतर्गत आती है।

14. यह प्रस्तुत किया जाता है कि प्रत्यर्थी परिषद ने याचीगण को नई पेंशन योजना (एन.पी.एस.) का लाभ प्रदान किया था और सरकार याचीगण के लिए एन.पी.एस. में 14 प्रतिशत का योगदान कर रही थी।

15. यह प्रस्तुत किया गया है कि प्रत्यर्थी परिषद की बैठक के विवरण, आरटीआई उत्तर आदि जैसे अभिलेख पर मौजूद सामग्री स्पष्ट रूप से इस तथ्य को स्थापित करती है कि याचीगण को टीवी 2020 योजना के तहत स्वीकृत स्थायी पदों के विरुद्ध भर्ती किया गया था।

16. यह आगे प्रस्तुत किया गया है कि प्रत्यर्थी परिषद की टीवी 2020 योजना के तहत भर्ती किए गए पूर्व कर्मचारियों में से एक ने प्रत्यर्थी सं. 2 और 3 के प्रशासनिक नियंत्रण के तहत एक अन्य संगठन में शामिल होने के लिए सेवाओं से अपना तकनीकी इस्तीफा सौंप दिया था, इसलिए, यह रेखांकित किया गया है कि टीवी 2020 योजना के तहत भर्ती किए गए उक्त कर्मचारी स्थायी/नियमित कर्मचारी हैं।

17. अतः, उपर्युक्त तर्कों के मद्देनजर, याचीगण के विद्वान अधिवक्ता प्रार्थना करते हैं कि वर्तमान याचिकाओं को स्वीकार किया जाए तथा प्रार्थना के अनुसार राहत प्रदान की जाए।

प्रत्यर्थियों के लिए तर्क

18. इसके विपरीत, याचीगण के विद्वान अधिवक्ता द्वारा प्रस्तुत उपर्युक्त तर्कों का विद्वान अति.साँ.जन. और के.स.स्था.अधि. द्वारा पुरजोर विरोध किया गया तथा कहा गया कि याचिकाओं का वर्तमान समूह किसी भी प्रकार से योग्यता से रहित है, और इसलिए खारिज किए जाने योग्य है।

19. विद्वान अति.साँ.जन. ने प्रस्तुत किया कि सीसीईए ने प्रौद्योगिकी विजन, 2020 पर अम्ब्रेला योजना को अनुमोदन दिया था, जिसके तहत कार्यात्मक आवश्यकता की पूर्ति के लिए अनुबंध के आधार पर 25 पदों का सृजन करने का निर्णय लिया गया था। विद्वान अति.साँ.जन. ने आगे प्रस्तुत किया कि उक्त योजना के तहत गतिविधियों को प्रत्यर्थी परिषद के अध्यक्ष के अनुमोदन के बाद ही याचीगण तक बढ़ाया गया था।

20. यह प्रस्तुत किया गया है कि याचीगण को संबंधित पदों पर नियुक्त किया गया था और उक्त नियुक्तियां परियोजना की अवधि के साथ समाप्त हो गई थीं

और नौकरी की संविदात्मक प्रकृति भी याचीगण को विभिन्न कार्यालय आदेशों के माध्यम से सूचित की गई थी।

21. यह प्रस्तुत किया गया है कि याचीगण को प्रदान किया गया सेवा विस्तार प्रत्यर्थी परिषद के निर्णय के अनुसरण में किया गया था, जिसमें उन्हें प्रत्यर्थी परिषद की संबद्ध गतिविधियों अर्थात् प्रौद्योगिकी विजन 2035 में प्रतिनियुक्त करने का निर्णय लिया गया था, तथापि, पर्याप्त परियोजना संबंधी कार्य के अभाव में, संविदा कर्मचारियों की सेवाओं को 28 सितंबर, 2018 को प्रदान किए गए अंतिम सेवा विस्तार के पूरा होने के बाद समाप्त करने का निर्णय लिया गया है।

22. यह प्रस्तुत किया गया है कि वित्त मंत्रालय ने उक्त कार्य के लिए कोई नियमित पद स्वीकृत नहीं किया है और इसलिए, परियोजना कार्य को बारहमासी प्रकृति का नहीं माना जा सकता है और प्रत्यर्थी याचीगण के रोजगार को नियमित करने के लिए नए पदों का सृजन करने के लिए बाध्य नहीं है।

23. यह प्रस्तुत किया गया है कि याचिकाकर्ता नियमित वेतनमान की मांग करने के लिए विधि में कोई अधिकार स्थापित करने में विफल रहे हैं और भारत के संविधान के अनुच्छेद 14, 21 और 300 (ए) के तहत प्रदान किए गए किसी भी अधिकार का प्रत्यर्थी परिषद द्वारा उल्लंघन नहीं किया गया है।

24. यह भी प्रस्तुत किया गया कि याचीगण की नियुक्ति संविदा के आधार पर की गई थी और इसकी सूचना विज्ञापन में भी दी गई थी, इसलिए किसी भी स्थिति में नियमितीकरण का मुद्दा नहीं उठता।

25. विद्वान अति.सॉ.जन. ने यह कहते हुए अपनी दलीलें समाप्त कीं कि नियमितीकरण संभव नहीं है क्योंकि सरकार ने पहले ही टीवी 2020 योजना को बंद करने का फैसला कर लिया है और इसलिए, उक्त योजना के तहत विशेष रूप से नियोजित याचिकाकर्ताओं की सेवाओं की अब आवश्यकता नहीं है।

26. इसके पश्चात, विद्वान के.स.स्था.अधि. श्री अहलूवालिया ने प्रत्यर्थी परिषद की ओर से अपनी दलीलें शुरू कीं और कहा कि याचीगण को 7वें वेतन आयोग का लाभ नहीं दिया गया है क्योंकि वे 13 जनवरी, 2017 को अधिसूचित वित्त मंत्रालय के कार्यालय ज्ञापन संख्या 1/1/2016/ई.III(ए) के अंतर्गत शामिल नहीं हैं, जिसके तहत उक्त लाभ केवल नियमित कर्मचारियों को ही दिए गए थे।

27. यह प्रस्तुत किया गया है कि याचीगण ने पहले से ही उन सेवाओं की शर्तों का आनंद लिया है जो उनके लिए लागू थीं और इसलिए, किसी भी तरह से याचीगण के अधिकारों का कोई उल्लंघन नहीं हुआ है।

28. इसके आलोक में, प्रत्यर्थी परिषद की ओर से उपस्थित दोनों अधिवक्तागण ने प्रार्थना की कि वर्तमान याचिका, किसी भी योग्यता से रहित होने के कारण, खारिज कर दी जाए।

विश्लेषण और निष्कर्ष

29. पक्षकारों के विद्वान अधिवक्तागण को सुना गया तथा अभिलेखों का अवलोकन किया गया।

30. वर्तमान मामलों में, याचीगण ने अपने रोजगार को नियमित करने की मांग करते हुए इस न्यायालय का रुख किया है। कार्यवाही के दौरान याचीगण की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि जिन पदों के तहत याचीगण की नियुक्ति की गई थी, वे नियमित पद हैं और इस न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत साक्ष्यों से यह साबित किया जा सकता है। विद्वान अधिवक्ता ने प्रत्यर्थी परिषद की बैठक के विवरण पर भरोसा किया है, जिसके आधार पर यह दावा किया गया है कि अम्ब्रेला योजना टीवी 2020 के तहत नियुक्त और कार्य करने वाले कर्मचारी नियमित कर्मचारी हैं और इसलिए, उन्हें स्थायी नियुक्ति और अन्य परिणामी लाभ मिलना चाहिए। विभिन्न याचीगण की सेवाओं को निर्दिष्ट करने वाली तालिका इस प्रकार है:

क्रम सं.	आधार	3122	3133	3134	3138	7459	7469
----------	------	------	------	------	------	------	------

1	पद	सहायक प्रबंधक+कंप्यूटर सहायक	अकाउंट ऑफिसर+सहा यक ग्रेड II/सहायक ग्रेड III	ग्रेड सी में वैज्ञानिक	चपरासी	ग्रेड सी में वैज्ञानिक	ग्रेड डी में वैज्ञानिक
2	नियुक्ति का वर्ष	2010	2005/2006	2009	2008	2003	2005/2006
3	परिवीक्षा अवधि की समाप्ति	09.05.2012	13.10.2010	27.12.2012	13.10.2010	27.12.2012	27.12.2012
4	कार्य वर्ष	9 साल	13 साल	8-10 साल	11 साल	12 साल	9 साल
5	विज्ञापन का वर्ष	2009	2005	2008	पिछले 20-22 वर्षों से अधिक समय से प्रत्यर्थी के साथ कार्य	अम्ब्रेला टेक्नोलॉजी विज्ञान 2020 के लिए 2002	अम्ब्रेला योजना प्रौद्योगिक विज्ञान 2020 के लिए 2002

31. प्रतिद्वंद्वी दलीलों में, विद्वान अतिरिक्त सॉलिसिटर जनरल श्री चेतन शर्मा ने याचीगण के विद्वान अधिवक्ता द्वारा प्रस्तुत तर्कों का विरोध किया और प्रस्तुत किया कि प्रत्यर्थी परिषद की उक्त योजना पहले ही बंद कर दी गई है और इसलिए, प्रत्यर्थी परिषद को उक्त योजना के लिए नियुक्त कर्मचारियों को आगे नियुक्त करने की आवश्यकता नहीं है। विद्वान अति.सॉ.जन. ने आगे प्रस्तुत

किया कि सेवाओं के विस्तार के लिए जारी किए गए कार्यालय आदेशों में नौकरी की संविदात्मक प्रकृति का स्पष्ट रूप से उल्लेख किया गया है, और इसलिए, प्रासंगिक समय पर कर्मचारियों की आवश्यकता को आगे बढ़ाने के लिए विस्तार दिया गया था, और ऐसी आवश्यकता अब मौजूद नहीं है।

32. उपर्युक्त प्रस्तुतियों के मद्देनजर, इस न्यायालय के समक्ष निर्णय हेतु सीमित प्रश्न यह है कि क्या वर्तमान मामलों में याचीगण को प्रत्यर्थी परिषद का नियमित कर्मचारी माना जाएगा, या क्या इस न्यायालय द्वारा उनकी सेवाओं को प्रत्यर्थी परिषद में उनके द्वारा प्रदान की गई सेवाओं के आधार पर नियमित किया जा सकता है।

33. उपरोक्त मुद्दे पर विचार करने से पहले, यह न्यायालय संविदा कर्मचारियों के नियमितीकरण के संबंध में स्थापित स्थिति पर चर्चा करना आवश्यक समझता है।

34. संविदा कर्मचारियों के नियमितीकरण का मुद्दा अब एकीकृत नहीं रह गया है और इस पर माननीय उच्चतम न्यायालय और इस न्यायालय द्वारा बार-बार विचार किया गया है। कर्मचारियों के नियमितीकरण के संबंध में स्थिति समय के साथ विकसित हुई है, जिसके दौरान माननीय न्यायालय ने नियमितीकरण चाहने

वाले पक्षकारों द्वारा पूरी की जाने वाली विभिन्न सिद्धांतों/शर्तों की व्याख्या और प्रतिपादन किया है।

35. इस संबंध में ऐतिहासिक निर्णय माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा **कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3)** के मामले में दिया गया है, जिसमें सरकारी संस्थाओं में अवैध रूप से नियुक्त कर्मचारियों के नियमितीकरण के प्रश्न से संबंधित मुद्दों को संबोधित किया गया था। उक्त निर्णय का प्रासंगिक भाग यहां पुनः प्रस्तुत किया गया है:

42. बिहार के राज्यपाल द्वारा बार-बार अध्यादेश जारी करने को चुनौती देने में रिट याचीगण की अधिकारिता पर आपत्ति का उत्तर देते हुए, चीजों की योजना में विधि के शासन की उत्कृष्ट स्थिति पर बल दिया गया था, भगवती, मु.न्या., ने डी.सी. वाधवा (डॉ.) बनाम बिहार राज्य [(1987) 1 एससीसी 378] में संविधान पीठ की ओर से कहा: (एससीसी पृष्ठ 384, पैरा 3)

“विधि का शासन हमारे संविधान का मूल है और यह विधि के शासन का सार है कि राज्य द्वारा शक्ति का प्रयोग चाहे वह विधायिका हो या कार्यपालिका या कोई अन्य प्राधिकारी हो, संवैधानिक सीमाओं के भीतर होना चाहिए और यदि कार्यपालिका द्वारा कोई ऐसा व्यवहार अपनाया जाता है जो उसकी संवैधानिक सीमाओं का घोर और व्यवस्थित उल्लंघन है, तो जनता के एक सदस्य के रूप में याचिकाकर्ता 1 के पास रिट याचिका दायर करके ऐसे व्यवहार को चुनौती देने का पर्याप्त अधिकार होगा

और रिट याचिका पर विचार करना और ऐसे व्यवहार की वैधता पर निर्णय देना इस न्यायालय का संवैधानिक कर्तव्य होगा।”

43. इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि सार्वजनिक रोजगार में समानता के नियम का पालन हमारे संविधान की एक बुनियादी विशेषता है और चूंकि विधि का शासन हमारे संविधान का मूल है, इसलिए न्यायालय निश्चित रूप से अनुच्छेद 14 के उल्लंघन को बरकरार रखने या संविधान के अनुच्छेद 16 के साथ अनुच्छेद 14 की आवश्यकताओं का अनुपालन करने की आवश्यकता की अनदेखी करने का आदेश पारित करने में अक्षम होगा। इसलिए, सार्वजनिक रोजगार की योजना के अनुरूप, इस न्यायालय को विधि बनाते समय यह अनिवार्य रूप से अभिनिर्धारित करना होगा कि जब तक नियुक्ति प्रासंगिक नियमों के अनुसार नहीं होती है और योग्य व्यक्तियों के बीच उचित प्रतिस्पर्धा के बाद नहीं होती है, तब तक वह नियुक्त व्यक्ति को कोई अधिकार प्रदान नहीं करेगा। यदि यह संविदात्मक नियुक्ति है, तो नियुक्ति अनुबंध की समाप्ति पर समाप्त हो जाती है, यदि यह दैनिक वेतन या आकस्मिक आधार पर नियुक्ति है, तो यह नियुक्ति बंद होने पर समाप्त हो जाएगी। इसी प्रकार, कोई अस्थायी कर्मचारी अपनी नियुक्ति अवधि समाप्त होने पर स्थायी होने का दावा नहीं कर सकता। यह भी स्पष्ट किया जाना चाहिए कि केवल इसलिए कि कोई अस्थायी कर्मचारी या आकस्मिक वेतनभोगी कर्मचारी अपनी नियुक्ति की अवधि से आगे भी किसी समय तक बना रहता है, वह केवल इस आधार पर नियमित सेवा में आमेलित होने या स्थायी किए जाने का हकदार नहीं

होगा, यदि मूल नियुक्ति प्रासंगिक नियमों के तहत चयन की उचित प्रक्रिया का पालन करके नहीं की गई थी। न्यायालय को यह अधिकार नहीं है कि वह अस्थायी कर्मचारियों, जिनकी नियुक्ति की अवधि समाप्त हो चुकी है, या तदर्थ कर्मचारियों, जिनकी नियुक्ति की प्रकृति के कारण उन्हें कोई अधिकार प्राप्त नहीं है, के कहने पर नियमित भर्ती को प्रतिबंधित करें। संविधान के अनुच्छेद 226 के अंतर्गत कार्य करने वाले उच्च न्यायालयों को सामान्यतः आमेलन, नियमितीकरण या स्थायी नियुक्ति के लिए निर्देश जारी नहीं करने चाहिए, जब तक कि भर्ती नियमित रूप से और संवैधानिक योजना के अनुसार न की गई हो। केवल इसलिए कि कोई कर्मचारी न्यायालय के आदेश की आड़ में नौकरी पर बना रहा, जिसे हमने निर्णय के पहले भाग में "विवादास्पद रोजगार" के रूप में वर्णित किया है, वह सेवा में समाहित होने या स्थायी होने के किसी भी अधिकार का हकदार नहीं होगा। वास्तव में, ऐसे मामलों में, उच्च न्यायालय द्वारा अंतरिम निर्देश जारी करना न्यायोचित नहीं हो सकता है, क्योंकि यदि अंततः उसके पास आने वाला कर्मचारी राहत पाने का हकदार पाया जाता है, तो उसके लिए राहत को इस प्रकार से ढालना संभव हो सकता है कि अंततः उसके प्रति कोई पूर्वाग्रह न हो, जबकि उसे रोजगार जारी रखने का अंतरिम निर्देश चयन की नियमित प्रक्रिया को रोक देगा या राज्य पर ऐसे कर्मचारी को भुगतान करने का भार डाल देगा, जिसकी वास्तव में आवश्यकता नहीं है। न्यायालयों को यह सुनिश्चित करने में सावधानी बरतनी चाहिए कि वे राज्य या उसके साधनों द्वारा अपने मामलों की

आर्थिक व्यवस्था में अनुचित हस्तक्षेप न करें, या संवैधानिक और वैधानिक आदेशों को दरकिनार करने में सहायता के लिए स्वयं को साधन उपलब्ध न कराएं।

44. "समान कार्य के लिए समान वेतन" की अवधारणा, उन लोगों को स्थायीकरण प्रदान करने की अवधारणा से भिन्न है, जिन्हें तदर्थ आधार पर, अस्थायी आधार पर, या नियमों के अनुसार चयन की किसी प्रक्रिया के बिना नियुक्त किया गया है। इस न्यायालय ने विभिन्न निर्णयों में समान कार्य के लिए समान वेतन के सिद्धांत को लागू किया है तथा उस सिद्धांत के अनुप्रयोग के लिए मानदंड निर्धारित किए हैं। ये निर्णय हमारे संविधान में निहित समानता की अवधारणा पर आधारित हैं, जो इस संबंध में निर्देशक सिद्धांतों के आलोक में है। लेकिन उस सिद्धांत को स्वीकार करने से ऐसी स्थिति नहीं बन सकती जहां न्यायालय यह निर्देश दे सके कि विधि द्वारा स्थापित उचित प्रक्रिया का पालन किए बिना की गई नियुक्तियों को स्थायी माना जाए या उन्हें स्थायी मानने के निर्देश जारी किए जाएं। ऐसा करना अवसर की समानता के सिद्धांत का उल्लंघन होगा। इस न्यायालय के समक्ष लंबित किसी मामले या मामले में पूर्ण न्याय करने के लिए आवश्यक आदेश देने की शक्ति का उपयोग सामान्यतः सार्वजनिक रोजगार के मामले में विधि द्वारा स्थापित प्रक्रिया को दरकिनार करने के लिए नहीं किया जाएगा। कर्नाटक राज्य से हमारे समक्ष आए मामलों में उत्पन्न स्थिति को लें। इसमें, धारवाड़ निर्णय [(1990) 2 एससीसी 396: 1990 एससीसी (एल एंड एस) 274: (1990) 12 एटीसी 902: (1990)

1 एससीआर 544] के बाद सरकार ने बार-बार निर्देश और अनिवार्य आदेश जारी किए थे कि कोई अस्थायी या तदर्थ रोजगार या नियुक्ति नहीं दी जाएगी। कुछ अधिकारियों और विभागों ने उन निर्देशों की अनदेखी की या उनका उल्लंघन किया और रोजगार देना जारी रखा, विशेष रूप से कार्यकारी द्वारा जारी आदेशों द्वारा निषिद्ध। कुछ नियुक्ति अधिकारियों को उनकी अवज्ञा के लिए दंडित भी किया गया है। संविधान के अनुच्छेद 226 या 32 के तहत अधिकारिता का प्रयोग करते हुए या संविधान के अनुच्छेद 142 के तहत शक्ति का प्रयोग करते हुए किसी व्यक्ति को उसकी नियुक्ति या अनुबंध के आधार पर नियोजित, समाहित या स्थायी करने की अनुमति देने वाला आदेश पारित करना न्यायसंगत या उचित नहीं होगा। पूर्ण न्याय, विधि के अनुसार न्याय होगा और यद्यपि इस न्यायालय को राहत देने का अधिकार होगा, तथापि यह न्यायालय ऐसी राहत प्रदान नहीं करेगा जो अवैधता को कायम रखने के समान हो।

45. अस्थायी या आकस्मिक नियुक्तियों को नियमित या स्थायी करने का निर्देश देते समय न्यायालय इस तथ्य से प्रभावित होते हैं कि संबंधित व्यक्ति ने कुछ समय तक और कुछ मामलों में काफी लम्बे समय तक काम किया है। ऐसा नहीं है कि जो व्यक्ति अस्थायी या आकस्मिक प्रकृति की नियुक्ति स्वीकार करता है, उसे अपने रोजगार की प्रकृति के बारे में पता नहीं होता। वह नौकरी को वास्तविकता से स्वीकार करता है। यह सच हो सकता है कि वह मोल-भाव करने की स्थिति में नहीं है क्योंकि वह अपनी आजीविका कमाने के लिए कुछ रोजगार की

तलाश कर रहा था और जो कुछ भी उसे मिलता है उसे स्वीकार करता है। लेकिन केवल इसी आधार पर नियुक्ति की संवैधानिक योजना को खारिज करना और यह मानना उचित नहीं होगा कि अस्थायी या आकस्मिक रूप से नौकरी पाने वाले व्यक्ति को स्थायी रूप से नौकरी पर बने रहने का निर्देश दिया जाना चाहिए। ऐसा करने से सार्वजनिक नियुक्ति का एक और तरीका तैयार हो जाएगा जो स्वीकार्य नहीं है। यदि न्यायालय इस प्रकार के संविदात्मक नियोजन को इस आधार पर रद्द कर दे कि पक्षकारों के पास समान सौदेबाजी की शक्ति नहीं है, तो भी न्यायालय उस कर्मचारी को कोई राहत प्रदान करने में सक्षम नहीं होगा। प्रशासन की अनिवार्यताओं को देखते हुए ऐसे आकस्मिक या अस्थायी रोजगार पर पूर्ण प्रतिबन्ध लगाना संभव नहीं है और यदि प्रतिबन्ध लगाया भी जाता है तो इसका अर्थ केवल यह होगा कि कुछ लोग, जो कम से कम अस्थायी, संविदात्मक या आकस्मिक रूप से रोजगार प्राप्त कर लेते हैं, उन्हें वह रोजगार भी नहीं मिलेगा, जबकि ऐसा रोजगार प्राप्त करने से उन्हें कुछ राहत मिलती है। आखिरकार, हमारे विशाल देश के असंख्य नागरिक रोजगार की तलाश में हैं और यदि कोई व्यक्ति ऐसा रोजगार करने के लिए इच्छुक नहीं है तो उसे आकस्मिक या अस्थायी रोजगार स्वीकार करने के लिए बाध्य नहीं किया जा सकता। इस संदर्भ में हमें इस आधार पर आगे बढ़ना होगा कि रोजगार को उसकी प्रकृति और उससे होने वाले परिणामों को पूरी तरह जानते हुए स्वीकार किया गया था। दूसरे शब्दों में, रोजगार स्वीकार करते समय भी संबंधित व्यक्ति को

अपने रोजगार की प्रकृति का पता होता है। यह वास्तविक अर्थ में किसी पद पर नियुक्ति नहीं है। जिस पद पर वह अस्थायी रूप से कार्यरत है, उसमें उसके द्वारा अर्जित दावा या उस पद में उसकी रुचि इतनी बड़ी नहीं मानी जा सकती कि राज्य की सेवाओं में उपलब्ध पदों पर नियमित नियुक्ति करने के लिए स्थापित प्रक्रिया को छोड़ा जा सके। यह तर्क कि चूंकि कोई व्यक्ति उस पद पर कुछ समय से काम कर रहा है, इसलिए उसे नौकरी से निकालना न्यायसंगत नहीं होगा, भले ही उसे रोजगार की प्रकृति के बारे में पहले से पता था, ऐसा तर्क नहीं है जो सार्वजनिक रोजगार के लिए विधि द्वारा स्थापित प्रक्रिया को छोड़ने में सक्षम बनाता हो और संविधान के अनुच्छेद 14 में निहित संवैधानिकता और अवसर की समानता की कसौटी पर परखा जाए तो यह विफल हो जाएगा।

46. कुछ प्रत्यर्थियों के विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता ने तर्क दिया कि वैध अपेक्षा के सिद्धांत के आधार पर, कर्मचारियों, विशेष रूप से वाणिज्यिक कर विभाग के कर्मचारियों को नियमित करने का निर्देश दिया जाना चाहिए क्योंकि धारवाड़ [(1990) 2 एससीसी 396: 1990 एससीसी (एल एंड एस) 274: (1990) 12 एटीसी 902: (1990) 1 एससीआर 544], पियारा सिंह [(1992) 4 एससीसी 118: 1992 एससीसी (एल एंड एस) 825: (1992) 21 एटीसी 403: (1992) 3 एससीआर 826], जैकब [जैकब एम. पुथुपरम्बिल बनाम केरल जल प्राधिकरण, (1991) 1 एससीसी 28: 1991 एससीसी (एल एंड एस) 25: (1991) 15 एटीसी 697] और गुजरात कृषि विश्वविद्यालय [गुजरात कृषि

विश्वविद्यालय बनाम राठौड़ लाभूबेचर, (2001) 3 एससीसी 574: 2001 एससीसी (एल एंड एस) 613] और इसी तरह के अन्य मामलों ने उनमें यह उम्मीद जगाई है कि उनकी सेवाओं को भी नियमित किया जाएगा। इस सिद्धांत का प्रयोग तब किया जा सकता है, जब प्रशासनिक प्राधिकारी के निर्णय व्यक्ति को किसी ऐसे लाभ या सुविधा से वंचित करके प्रभावित करते हैं, जिसके उपभोग की अनुमति उसे या तो (i) निर्णयकर्ता द्वारा पूर्व में दी गई थी और जिसके उपभोग की वह वैध रूप से अपेक्षा कर सकता है कि उसे तब तक ऐसा करने की अनुमति दी जाएगी, जब तक कि उसे इसे वापस लेने के लिए कुछ तर्कसंगत आधार नहीं बता दिए जाते हैं, जिस पर उसे टिप्पणी करने का अवसर दिया गया हो; या (ii) उसे निर्णयकर्ता से यह आश्वासन प्राप्त हो गया हो कि इन लाभों को वापस नहीं लिया जाएगा, इसके लिए उसे पहले यह तर्क देने का अवसर दिया जाना चाहिए कि इन्हें वापस नहीं लिया जाना चाहिए। [लॉर्ड डिप्लॉक इन काउंसिल फॉर सिविल सर्विसेज यूनियन बनाम मिनिस्टर ऑफ सिविल सर्विस [1985 एसी 374: (1984) 3 ऑल ईआर 935: (1984) 3 डब्ल्यूएलआर 1174 (एचएल)], नेशनल बिल्डिंग कंस्ट्रक्शन कॉरपोरेशन बनाम एस. रघुनाथन [(1998) 7 एससीसी 66: 1998 एससीसी (एल एंड एस) 1770] और चंचल गोयल (डॉ.) बनाम राजस्थान राज्य [(2003) 3 एससीसी 485: 2003 एससीसी (एल एंड एस) 322 देखें]]। ऐसा कोई मामला नहीं है कि दैनिक वेतन पर नियुक्ति करते समय सरकार या संबंधित विभाग द्वारा यह आश्वासन दिया गया हो कि जब तक कोई

तर्कसंगत कारण सामने नहीं आता, तब तक उसे दिया गया दर्जा वापस नहीं लिया जाएगा। यह नियुक्ति ही संवैधानिक व्यवस्था के विरुद्ध थी। यद्यपि, वाणिज्यिक कर विभाग के आयुक्त ने नियुक्तियों को स्थायी करने की मांग की थी, लेकिन ऐसा कोई मामला नहीं है कि नियुक्ति के समय कोई वादा किया गया हो। धारवाड़ निर्णय [(1990) 2 एससीसी 396: 1990 एससीसी (एल एंड एस) 274: (1990) 12 एटीसी 902: (1990) 1 एससीआर 544] के बाद सरकार द्वारा जारी परिपत्रों और निर्देशों के मद्देनजर ऐसा कोई वादा नहीं किया जा सकता था। यद्यपि, ऐसा मामला है कि राज्य ने अतीत में इसी प्रकार की स्थिति वाले कर्मचारियों का नियमितीकरण किया था, लेकिन तथ्य यह है कि ऐसे नियमितीकरण केवल न्यायिक निर्देशों के अनुसरण में किए गए थे, जो या तो प्रशासनिक न्यायाधिकरण या उच्च न्यायालय के थे और कुछ मामलों में इस न्यायालय द्वारा दिए गए थे। इसके अलावा, वैध अपेक्षा के सिद्धांत का उपयोग कर्मचारियों को यह दावा करने में सक्षम नहीं बना सकता कि उन्हें स्थायी किया जाना चाहिए या उन्हें सेवा में नियमित किया जाना चाहिए, हालांकि उन्हें नियुक्ति के नियमों के अनुसार नहीं चुना गया था। यह तथ्य कि कुछ मामलों में न्यायालय ने उन मामलों में शामिल कर्मचारियों को नियमित करने का निर्देश दिया था, वैध अपेक्षा के आधार पर दावा करने के लिए इस्तेमाल नहीं किया जा सकता। यदि यह तर्क स्वीकार कर लिया जाता है तो यह संवैधानिक आदेश के भी विरुद्ध होगा। इसलिए इस संबंध में तर्क को खारिज किया जाना चाहिए।

47. जब कोई व्यक्ति किसी अस्थायी रोजगार में प्रवेश करता है या संविदा या आकस्मिक कर्मचारी के रूप में नियुक्ति प्राप्त करता है और यह नियुक्ति प्रासंगिक नियमों या प्रक्रिया द्वारा मान्यता प्राप्त उचित चयन पर आधारित नहीं होती है, तो वह नियुक्ति के अस्थायी, आकस्मिक या संविदात्मक स्वरूप के परिणामों से अवगत होता है। ऐसा व्यक्ति पद पर स्थायी होने के लिए वैध अपेक्षा के सिद्धांत का उपयोग नहीं कर सकता है, जबकि पद पर नियुक्ति केवल चयन के लिए उचित प्रक्रिया का पालन करके और संबंधित मामलों में लोक सेवा आयोग के परामर्श से की जा सकती है। इसलिए, वैध अपेक्षा के सिद्धांत को अस्थायी, संविदा या आकस्मिक कर्मचारियों द्वारा सफलतापूर्वक आगे नहीं बढ़ाया जा सकता है। यह भी नहीं माना जा सकता है कि राज्य ने इन व्यक्तियों को नियुक्त करते समय या तो उन्हें जहाँ वे हैं, वहीं बनाए रखने या उन्हें स्थायी करने का कोई वादा किया है। राज्य संवैधानिक रूप से ऐसा वादा नहीं कर सकता है। यह भी स्पष्ट है कि पद पर स्थायी किए जाने की सकारात्मक राहत पाने के लिए सिद्धांत का उपयोग नहीं किया जा सकता है।

48. इसके बाद यह तर्क दिया गया कि इस तरह नियुक्त कर्मचारियों के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के तहत अधिकारों का उल्लंघन किया गया है। कहा गया है कि राज्य ने कर्मचारियों को न्यूनतम वेतन से कम पर नियुक्त करके और उनसे काफी लंबे समय तक कार्य करवाकर उनके साथ अनुचित व्यवहार किया है, जबकि सीधे भर्ती किए गए कर्मचारियों को

समान कार्य के लिए अधिक वेतन मिल रहा है। हमारे सामने जो कर्मचारी थे, वे संबंधित विभाग में दैनिक वेतन पर कार्यरत थे, तथा उन्हें वेतन के बारे में पहले से ही जानकारी थी। ऐसा कोई मामला नहीं है कि तय वेतन का भुगतान नहीं किया जा रहा हो। जो लोग दैनिक मजदूरी पर कार्य कर रहे हैं, वे स्वयं एक वर्ग हैं, वे यह दावा नहीं कर सकते कि उनके साथ उन लोगों के मुकाबले भेदभाव किया जा रहा है, जिन्हें प्रासंगिक नियमों के आधार पर नियमित रूप से भर्ती किया गया है। दैनिक वेतन पर रोजगार के आधार पर यह दावा करने का कोई अधिकार नहीं है कि ऐसे कर्मचारी को नियमित रूप से भर्ती किए गए उम्मीदवार के बराबर माना जाना चाहिए, और रोजगार में स्थायी किया जाना चाहिए, भले ही यह मान लिया जाए कि समान काम के लिए समान वेतन का दावा करने के लिए सिद्धांत का उपयोग किया जा सकता है। दैनिक वेतन पर या अस्थायी रूप से या अनुबंध के आधार पर नियोजित लोगों को यह दावा करने का कोई मौलिक अधिकार नहीं है कि उन्हें सेवा में शामिल होने का अधिकार है। जैसा कि इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया है, उन्हें पद का धारक नहीं कहा जा सकता, क्योंकि संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 की आवश्यकताओं के अनुरूप नियुक्तियाँ करके ही नियमित नियुक्ति की जा सकती है। दैनिक वेतन पर कार्यरत अन्य कर्मचारियों के साथ समान व्यवहार किए जाने के अधिकार को नियमित रूप से कार्यरत लोगों के साथ समान व्यवहार के दावे तक नहीं बढ़ाया जा सकता। ऐसा करना असमानों को समान मानना होगा। इस पर भरोसा करके भी सेवा

में समाहित होने का अधिकार नहीं मांगा जा सकता, भले ही उन्हें प्रासंगिक भर्ती नियमों के अनुसार कभी चुना ही न गया हो। इसलिए संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 पर आधारित तर्क खारिज किए जाते हैं।

49. यह तर्क दिया गया है कि कर्मचारियों को नियमित न करने में राज्य की कार्रवाई विधि के शासन के ढांचे के भीतर उचित नहीं थी। विधि का शासन राज्य को संविधान द्वारा परिकल्पित और उस तरीके से नियुक्तियाँ करने के लिए बाध्य करता है, जैसा कि हमने पहले संकेत दिया है। इनमें से अधिकांश मामलों में, निस्संदेह, कर्मचारियों ने कुछ समय तक काम किया था, लेकिन यह कर्मचारियों के कहने पर शुरू की गई न्यायाधिकरणों और न्यायालयों में कार्यवाही के लंबित रहने के कारण भी हुआ है। इसके अलावा, इस तरह के तर्क को स्वीकार करने का मतलब होगा कि राज्य को सार्वजनिक रोजगार के मामले में अवैधता को कायम रखने की अनुमति होगी और यह हमारे द्वारा, भारत के लोगों द्वारा अपनाई गई संवैधानिक योजना का निषेध होगा। इसलिए यह तर्क स्वीकार करना संभव नहीं है कि दैनिक वेतन पर कार्यरत सभी व्यक्तियों को स्थायी करने का निर्देश होना चाहिए। जब रिट के माध्यम से राहत के लिए न्यायालय का रुख किया जाता है, तो न्यायालय को खुद से यह पूछना आवश्यक है कि क्या उसके समक्ष उपस्थित व्यक्ति के पास लागू होने का कोई विधिक अधिकार था। बहुत स्पष्ट संवैधानिक योजना के प्रकाश में विचार करने पर, यह नहीं कहा जा सकता है कि कर्मचारी स्थायी किए जाने का विधिक अधिकार स्थापित करने

में सक्षम हो गए हैं, भले ही उन्हें प्रासंगिक नियमों के अनुसार या संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के अनुपालन में कभी नियुक्त नहीं किया गया हो।

50. यह तर्क दिया गया है कि भारत जैसे देश में, जहां बहुत अधिक गरीबी और बेरोजगारी है तथा सौदेबाजी की शक्ति में कोई समानता नहीं है, कर्मचारियों को स्थायी न करने की राज्य की कार्रवाई संविधान के अनुच्छेद 21 का उल्लंघन होगी। लेकिन यह तर्क ही यह संकेत देता है कि बहुत से लोग रोजगार और रोजगार के लिए प्रतिस्पर्धा करने के समान अवसर की प्रतीक्षा कर रहे हैं और इसी संदर्भ में संविधान ने अपनी एक आधारभूत विशेषता के रूप में अनुच्छेद 14, 16 और 309 को शामिल किया है, ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि सार्वजनिक रोजगार केवल निष्पक्ष और न्यायसंगत तरीके से दिया जाए तथा सभी योग्य व्यक्तियों को रोजगार प्राप्त करने का अवसर दिया जाए। संविधान के अनुच्छेद 21 के तहत अधिकारों को बनाए रखने के लिए, व्यक्तियों के एक समूह को राज्य के रोजगार के लिए प्रतिस्पर्धा करने के अवसर की प्रतीक्षा कर रहे लोगों के विशाल बहुमत पर वरीयता नहीं दी जा सकती है। प्रत्यर्थियों की ओर से तर्क को स्वीकार करने से वास्तव में संविधान के अनुच्छेद 21 द्वारा प्रदत्त अन्य लोगों के अधिकारों का हनन होगा, यह अभिनिर्धारित करते हुए कि हम यह मानने की स्थिति में हैं कि रोजगार का अधिकार भी संविधान के अनुच्छेद 21 के दायरे में आने वाला अधिकार है। यह तर्क स्वीकार नहीं किया जा सकता कि संविधान के अनुच्छेद 23 का उल्लंघन होता है,

क्योंकि दैनिक मजदूरी पर रोजगार देना बंधुआ मजदूरी के समान है। आखिरकार, कर्मचारियों ने अपनी मर्जी से और अपने रोजगार की प्रकृति के बारे में खुली आँखों से नौकरी स्वीकार की। सरकारों ने सभी प्रासंगिक परिस्थितियों के मद्देनजर समय-समय पर देय न्यूनतम मजदूरी में संशोधन भी किया। हमें यह भी प्रतीत होता है कि सार्वजनिक रोजगार की बुनियादी आवश्यकता को पराजित करने के लिए इन सिद्धांतों को लागू करने से संवैधानिक योजना और समानता का संवैधानिक लक्ष्य पराजित हो जाएगा।

51. इस समय यह तर्क भी स्वीकार नहीं किया जा सकता कि संविधान के अनुच्छेद 21 द्वारा संरक्षित जीवन के अधिकार में रोजगार का अधिकार भी शामिल है। विधि गतिशील है और हमारा संविधान एक जीवंत दस्तावेज है। हो सकता है कि भविष्य में किसी समय रोजगार के अधिकार को भी जीवन के अधिकार की अवधारणा के अंतर्गत लाया जाए या फिर इसे मौलिक अधिकार के रूप में शामिल किया जाए। नया अधिनियम शायद एक शुरुआत है। जैसा कि अब स्थिति है, हमारे सामने मौजूद कर्मचारियों के कहने पर इस तरह की याचिका को स्वीकार करने से बड़ी संख्या में अन्य उम्मीदवारों को पद या रोजगार के लिए प्रतिस्पर्धा करने के अवसर से वंचित होना पड़ेगा। यदि रोजगार का उनका अधिकार जीवन के अधिकार का हिस्सा है, तो यह उन लोगों को वरीयता देने से समाप्त हो जाएगा जो लापरवाही से इसमें शामिल हो गए हैं या जो पिछले दरवाजे से आ गए हैं। संविधान के अनुच्छेद 39(क) के तहत राज्य पर यह दायित्व डाला गया है कि वह सुनिश्चित करे कि सभी नागरिकों को

समान रूप से आजीविका के पर्याप्त साधनों का अधिकार हो। यह उस नीति के साथ अधिक सुसंगत होगा यदि न्यायालय यह मान्यता दें कि सरकारी सेवा में या उसके साधनों की सेवा में किसी पद पर नियुक्ति, संविधान के प्रासंगिक प्रावधानों के संदर्भ में प्रासंगिक विधि द्वारा मान्यता प्राप्त तरीके से उचित चयन के माध्यम से ही हो सकती है। न्याय को व्यक्तिगत बनाने के नाम पर, संवैधानिक योजना और न्यायालय के समक्ष मौजूद कुछ लोगों के विरुद्ध असंख्य लोगों के अधिकारों के प्रति अपनी आँखें बंद करना भी संभव नहीं है। राज्य नीति के निर्देशक सिद्धांतों को संविधान के भाग III के तहत नागरिकों को उपलब्ध अधिकारों और नागरिकों के किसी विशेष समूह के प्रति नहीं बल्कि सभी के प्रति राज्य के दायित्व के साथ भी सामंजस्य बिठाना होगा। इसलिए, हम संविधान के अनुच्छेद 21 पर आधारित तर्क को खारिज करते हैं।

52. सामान्यतः, जब ऐसे अस्थायी कर्मचारी न्यायालय में जाते हैं, तो वे एक परमादेश रिट जारी करने की मांग करते हैं, जिसमें नियोक्ता, राज्य या उसके निकायों को निर्देश दिया जाता है कि वे उन्हें स्थायी सेवा में समाहित कर लें या उन्हें सेवा में बने रहने दें। इस संदर्भ में, प्रश्न उठता है कि क्या ऐसे व्यक्तियों के पक्ष में परमादेश जारी किया जा सकता है। इस मोड़ पर, राय शिवेंद्र बहादुर (डॉ.) बनाम नालंदा कॉलेज की शासी निकाय [1962 अनुपूरक (2) एससीआर 144: एआईआर 1962 एससी 1210] में इस न्यायालय की संविधान पीठ के निर्णय का संदर्भ देना उचित होगा। यह मामला रिट याचिकाकर्ता को एक कॉलेज

के प्रिंसिपल के रूप में पदोन्नत करने से इनकार करने के कारण उत्पन्न हुआ था। इस न्यायालय ने कहा कि अधिकारियों को कुछ करने के लिए बाध्य करने के लिए परमादेश जारी करने के लिए यह दिखाया जाना चाहिए कि विधि प्राधिकरण पर एक विधिक कर्तव्य अधिरोपित करता है और व्यथित पक्षकार को इसे लागू करने के लिए विधि या नियम के तहत विधिक अधिकार हैं। यह पारंपरिक स्थिति जारी है और कर्मचारियों के पक्ष में सरकार को उन्हें स्थायी करने का निर्देश देने वाला परमादेश जारी नहीं किया जा सकता, क्योंकि कर्मचारी यह नहीं दिखा सकते कि उनके पास स्थायी रूप से समाहित होने का प्रवर्तनीय विधिक अधिकार है या राज्य का उन्हें स्थायी करना विधिक कर्तव्य है।

53. एक पहलू को स्पष्ट करने की आवश्यकता है। ऐसे मामले हो सकते हैं जहां अनियमित नियुक्तियां (अवैध नियुक्तियां नहीं) जैसा कि एस.वी. नारायणप्पा [(1967) 1 एससीआर 128: एआईआर 1967 एससी 1071], आर.एन. नंजुंदप्पा [(1972) 1 एससीसी 409: (1972) 2 एससीआर 799] और बी.एन. नागराजन [(1979) 4 एससीसी 507: 1980 एससीसी (एल एंड एस) 4: (1979) 3 एससीआर 937] में स्पष्ट किया गया है और उपरोक्त पैरा 15 में संदर्भित किया गया है, विधिवत स्वीकृत रिक्त पदों पर योग्य व्यक्तियों की नियुक्ति की गई हो सकती है और कर्मचारियों ने न्यायालयों या न्यायाधिकरणों के आदेशों के हस्तक्षेप के बिना दस साल या उससे अधिक समय तक काम करना जारी रखा हो। ऐसे कर्मचारियों की सेवाओं के

नियमितीकरण के प्रश्न पर इस न्यायालय द्वारा उपर्युक्त मामलों में निर्धारित सिद्धांतों तथा इस निर्णय के आलोक में योग्यता के आधार पर विचार किया जाना चाहिए। इस संदर्भ में, भारत संघ, राज्य सरकारों और उनके संगठनों को एक बार के उपाय के रूप में ऐसे अनियमित रूप से नियुक्त लोगों की सेवाओं को नियमित करने के लिए कदम उठाने चाहिए, जिन्होंने विधिवत स्वीकृत पदों पर दस साल या उससे अधिक समय तक काम किया है, लेकिन न्यायालयों या न्यायाधिकरणों के आदेशों के तहत नहीं और यह भी सुनिश्चित करना चाहिए कि उन रिक्त स्वीकृत पदों को भरने के लिए नियमित भर्ती की जाए, जिन्हें भरने की आवश्यकता है, ऐसे मामलों में जहां अस्थायी कर्मचारी या दैनिक वेतनभोगी अब कार्यरत हैं। इस प्रक्रिया को इस तिथि से छह महीने के भीतर शुरू किया जाना चाहिए। हम यह भी स्पष्ट करते हैं कि यदि कोई नियमितीकरण पहले से किया गया है, लेकिन न्यायालय में 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।

54. यह भी स्पष्ट किया जाता है कि जो निर्णय इस निर्णय में निर्धारित सिद्धांत के विपरीत हैं, या जो हमारे द्वारा यहां अभिनिर्धारित सिद्धांतों के विपरीत हैं, उनका पूर्व निर्णय के रूप में दर्जा समाप्त हो जाएगा।

36. **भारत संघ बनाम इल्मो देवी** मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा विधि की स्थापित स्थिति को पुनः दोहराया गया, जिसके तहत माननीय न्यायालय ने कर्मचारियों के नियमितीकरण से संबंधित कुछ पहलुओं पर जोर दिया और निम्नानुसार अभिनिर्धारित किया:

“14. यहां तक कि अस्थायी स्थिति में कार्य करने वाले कर्मचारियों और/या आकस्मिक मजदूरों की सेवाओं को नियमित करने के लिए नियमितीकरण नीति भी एक नीतिगत निर्णय है और न्यायिक समीक्षा में न्यायालय ऐसा करने के लिए परमादेश और/या अनिवार्य निर्देश जारी नहीं कर सकता है। आर. एस. भोंडे [महाराष्ट्र राज्य बनाम आर. एस. भोंडे, (2005) 6 एससीसी 751 : 2005 एससीसी (एल एंड एस) 907] में, इस न्यायालय ने यह देखा और अभिनिर्धारित किया है कि जब कोई पद नहीं है तो स्थायीता का दर्जा नहीं दिया जा सकता है। यह भी देखा गया है कि जब कार्य उपलब्ध था, उस अवधि के दौरान हर साल मौसमी कार्य जारी रखना स्थायी स्थिति नहीं बनाता है जब तक कि कोई पद मौजूद न हो और नियमितीकरण न हो जाए।

15. दया लाल [राजस्थान राज्य बनाम दया लाल, (2011) 2 एससीसी 429: (2011) 1 एससीसी (एल एंड एस) 340] के पैरा 12 में, यह देखा गया है और निम्नानुसार अभिनिर्धारित किया गया है: (एससीसी पृ. 435-36)

“12. हम सर्वप्रथम नियमितीकरण और वेतन में समानता से संबंधित निम्नलिखित सुस्थापित सिद्धांतों का उल्लेख कर सकते हैं, जो इन अपीलों के संदर्भ में प्रासंगिक हैं:

(i) संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत शक्तियों का प्रयोग करते हुए उच्च न्यायालय नियमितीकरण, आमेलन या स्थायी निरंतरता के लिए निर्देश जारी नहीं करेंगे, जब तक कि नियमितीकरण का दावा करने वाले कर्मचारियों को स्वीकृत रिक्त पदों के विरुद्ध खुली प्रतिस्पर्धी प्रक्रिया में प्रासंगिक नियमों के अनुसार नियमित भर्ती के अनुसरण में नियुक्त नहीं किया गया हो। अनुच्छेद 14 और 16 में निहित समानता खंड का ईमानदारी से पालन किया जाना चाहिए और न्यायालयों को किसी कर्मचारी की सेवाओं के नियमितीकरण के लिए ऐसा निर्देश जारी नहीं करना चाहिए जो संवैधानिक योजना का उल्लंघन हो। जबकि चयन की प्रक्रिया में किसी एक तत्व के अनुपालन की कमी के कारण अनियमित होने वाली कोई चीज जो प्रक्रिया की जड़ तक नहीं जाती है, उसे नियमित किया जा सकता है, लेकिन पिछले दरवाजे से प्रवेश, संवैधानिक योजना के विपरीत नियुक्तियां और/या अयोग्य उम्मीदवारों की नियुक्ति को नियमित नहीं किया जा सकता है।

(ii) न्यायालय के कुछ अंतरिम आदेशों की आड़ में अस्थायी या तदर्थ या दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी द्वारा सेवा जारी रखने मात्र से उसे सेवा में समाहित होने का कोई अधिकार नहीं मिलेगा, क्योंकि ऐसी सेवा "विवादास्पद रोजगार" होगी।

यहां तक कि लंबे समय तक अस्थायी, तदर्थ या दैनिक वेतनभोगी सेवा, एक या दो साल की सेवा की बात तो दूर, ऐसे कर्मचारी को नियमितीकरण का दावा करने का अधिकार नहीं होगा, यदि वह स्वीकृत पद के विरुद्ध काम नहीं कर रहा है। विधिक अधिकार के अभाव में सहानुभूति और भावना नियमितीकरण के किसी भी आदेश को पारित करने का आधार नहीं हो सकती।

(iii) यहां तक कि जहां एक अंतिम तिथि के साथ नियमितीकरण के लिए एक योजना तैयार की जाती है (अर्थात् ऐसी योजना जिसमें यह प्रावधान होता है कि जिन व्यक्तियों ने निर्दिष्ट वर्षों की सेवा की है और अंतिम तिथि तक रोजगार में बने हुए हैं), अंतिम तिथि के बाद नियुक्त किए गए अन्य लोगों के लिए यह दावा या तर्क करना संभव नहीं है कि अंतिम तिथि को बढ़ाकर योजना को उन पर लागू किया जाना चाहिए या क्रमिक अंतिम तिथियों के लिए प्रावधान करते हुए नई योजनाएं तैयार करने के लिए निर्देश मांगा जाना चाहिए।

(iv) अंशकालिक कर्मचारी नियमितीकरण की मांग करने के हकदार नहीं हैं क्योंकि वे किसी स्वीकृत पद के विरुद्ध कार्य नहीं कर रहे हैं। अंशकालिक अस्थायी कर्मचारियों के समायोजन, नियमितीकरण या स्थायी रूप से जारी रखने के लिए कोई निर्देश नहीं दिया जा सकता है।

(v) सरकारी संस्थाओं में अंशकालिक अस्थायी कर्मचारी समान कार्य के लिए समान वेतन के सिद्धांत पर सरकार

के नियमित कर्मचारियों के साथ वेतन में समानता का दावा नहीं कर सकते। न ही निजी रोजगार में कर्मचारी, भले ही वे पूर्णकालिक सेवा कर रहे हों, सरकारी कर्मचारियों के साथ वेतन में समानता की मांग कर सकते हैं। राज्य के खिलाफ किसी विशेष वेतन का दावा करने का अधिकार किसी अनुबंध या विधि के तहत उत्पन्न होना चाहिए।

[कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3) [कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3), (2006) 4 एस.सी.सी. 1 : 2006 एस.सी.सी. (एल एंड एस) 753], एम. राजा बनाम सी.ई.ई.आर.आई. एजुकेशनल सोसाइटी पिलानी [एम. राजा बनाम सी.ई.ई.आर.आई. एजुकेशनल सोसाइटी पिलानी, (2006) 12 एस.सी.सी. 636 : (2007) 2 एस.सी.सी. (एल एंड एस) 334], एस.सी. चंद्र बनाम झारखंड राज्य [एस.सी. चंद्र बनाम झारखंड राज्य, (2007) 8 एस.सी.सी. 279 : (2007) 2 एससीसी (एल एंड एस) 897 : 2 एससीईसी 943], कुरुक्षेत्र सेंट्रल कॉप. बैंक लिमिटेड बनाम मेहर चंद [कुरुक्षेत्र सेंट्रल कॉप. बैंक लिमिटेड बनाम मेहर चंद, (2007) 15 एस.सी.सी. 680 (2010) 1 एस.सी.सी. (एल. एंड. एस.) 742] और आधिकारिक परिसमापक बनाम दयानंद [आधिकारिक परिसमापक बनाम दयानंद, (2008) 10 एस.सी.सी. 1 : (2009) 1 एस.सी.सी. (एल एंड एस) 943] देखें।”

16. इस प्रकार, इस न्यायालय द्वारा पूर्वोक्त निर्णयों में निर्धारित विधि के अनुसार अंशकालिक कर्मचारी नियमितीकरण

की मांग करने के हकदार नहीं हैं क्योंकि वे किसी स्वीकृत पद के विरुद्ध कार्य नहीं कर रहे हैं और अंशकालिक अस्थायी कर्मचारियों की कोई स्थायी निरंतरता नहीं हो सकती है। सरकार द्वारा संचालित संस्थान में अंशकालिक अस्थायी कर्मचारी समान कार्य के लिए समान वेतन के सिद्धांत पर सरकार के नियमित कर्मचारियों के साथ वेतन में समानता का दावा नहीं कर सकते हैं।

37. उपर्युक्त पैराग्राफों के अवलोकन से यह स्पष्ट होता है कि माननीय न्यायालय ने नियमितीकरण से संबंधित मुद्दों पर विस्तार से चर्चा की थी तथा अनुबंध के आधार पर नियुक्त कर्मचारियों की सेवाओं के नियमितीकरण के लिए मापदंड निर्धारित किए थे।

38. उपर्युक्त मामलों में माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा चर्चा किए गए ऐसे पहलू विवादास्पद कर्मचारियों के हैं, जहां माननीय न्यायालय ने यह स्पष्ट रूप से कहा है कि तथ्य यह है कि व्यथित संविदा कर्मचारियों ने न्यायालयों से संपर्क किया है और उनके पक्ष में राहत प्राप्त की है, इससे अपने आप में कोई अधिकार नहीं बनता है, बल्कि उनकी सेवाओं को विवादास्पद कर्मचारियों के रूप में वर्गीकृत किया जाएगा।

39. इस मामले में भी, इस न्यायालय की पूर्ववर्ती पीठ ने विभिन्न अंतरिम आदेशों के माध्यम से याचीगण को अंतरिम संरक्षण प्रदान करके राहत प्रदान की थी। 29 मार्च, 2019 को जारी ऐसे ही एक आदेश का प्रासंगिक भाग इस प्रकार है:

“नोटिस जारी करें।

विद्वान अधिवक्ता प्रत्यर्थियों की ओर से नोटिस स्वीकार करते हैं तथा प्रति-शपथपत्र दाखिल करने के लिए समय मांगते हैं। आवश्यक कार्यवाही चार सप्ताह के भीतर की जाए।

इसके बाद दो सप्ताह के भीतर, यदि कोई प्रत्युत्तर हो, तो दाखिल किया जाए।

17.05.2019 को पुनः सूचित किया जाए।

अगले आदेश तक, याचिकाकर्ता की सेवा शर्तों के संबंध में यथास्थिति बनाए रखी जाएगी, जिसमें उसके वेतन और वेतनमान की सुरक्षा भी शामिल है।”

40. इसलिए, उक्त आदेश के अनुपालन में, इस न्यायालय के समक्ष याचिकाओं के लंबित रहने के कारण याचीगण की सेवाएं अभी भी जारी हैं।

41. उक्त घटनाओं में, इस न्यायालय के समक्ष यह प्रश्न उठता है कि क्या अंतरिम आदेश के कारण सेवा में बने रहना नियमितीकरण के उद्देश्य से सेवा में बने रहने के रूप में समझा जा सकता है। इसका उत्तर नकारात्मक है। **उमा देवी (पूर्वोक्त)** निर्णय जैसा कि पहले पुनः प्रस्तुत किया गया है, यह स्पष्ट करता है कि उक्त निरंतरता याचीगण के पक्ष में कोई अधिकार नहीं बनाती है।

42. अब ऊपर उद्धृत मामलों में चर्चित दूसरे मुद्दे पर आते हैं, यानी समान कार्य के लिए समान वेतन का मुद्दा। उक्त पहलू पर, माननीय उच्चतम न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि समान वेतन का सिद्धांत संविधान में निहित समानता पर आधारित है और यह स्थापित विधिक प्रक्रियाओं के उल्लंघन में की गई नियुक्तियों को स्थायी घोषित करने का औचित्य नहीं देता है। ऐसा निर्देश समान अवसर के सिद्धांत को कमजोर करेगा।

43. उक्त मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा चर्चा किए गए कुछ मुद्दों पर विचार करने के बाद, इस स्तर पर, इस न्यायालय के लिए दोनों पक्षकारों के विद्वान अधिवक्तागण द्वारा की गई दलीलों पर चर्चा करना और यह निर्धारित करना उचित है कि याचीगण को प्रत्यर्थी परिषद में नियमित कर्मचारियों के रूप में शामिल किया जा सकता है या नहीं।

44. अभिलेख पर मौजूद सामग्री, यानी याचीगण द्वारा दायर की गई दलीलें कई कारणों की ओर इशारा करती हैं जो उनकी राय में उन्हें प्रत्यर्थी परिषद में नियमितीकरण देने के लिए पर्याप्त हैं। याचीगण के विद्वान अधिवक्ता द्वारा लिखित प्रस्तुतियों में दिए गए कुछ महत्वपूर्ण तर्क पहले ही प्रस्तुत किए जा चुके हैं।

45. कार्यवाही के दौरान याचीगण के विद्वान अधिवक्ता ने तर्क दिया कि टीवी 2020 योजना एक सतत योजना है और इसलिए, उक्त योजना के तहत कार्यरत कर्मचारियों को नियमित माना जाता है। उक्त दावे के पूरक के लिए, याचीगण के विद्वान अधिवक्ता ने 27 फरवरी, 2012 के आरटीआई उत्तर का हवाला दिया है, जिसके अनुसार टीवी योजना 2020 के तहत कर्मचारियों की सूची नियमित कर्मचारियों की श्रेणी में शामिल है।

46. याचीगण के विद्वान अधिवक्ता ने एक अन्य तथ्य यह भी प्रस्तुत किया है कि उन्हें केन्द्रीय सेवा मानदंडों के अनुसार डीए, एलटीसी, अवकाश नकदीकरण, चिकित्सा सुविधाएं और अन्य आकस्मिक लाभ प्रदान किए गए थे तथा वे 7वें केन्द्रीय वेतन आयोग की सिफारिशों के अनुसार वेतन पाने के भी समान रूप से हकदार हैं।

47. डीए, एलटीसी, अवकाश नकदीकरण जैसे लाभों के विस्तार के विवाद के संबंध में, यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि प्रत्यर्थी परिषद द्वारा जारी किए गए प्रस्ताव पत्रों में इसका उल्लेख किया गया है और इसलिए, यह न्यायालय याचीगण के लिए नौकरी की नियमित प्रकृति को साबित करने में उक्त तर्क को सहायक पाता है।

48. अब, प्रत्यर्थी परिषद द्वारा दायर प्रति-शपथपत्र की विषय-वस्तु पर आते हैं, यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि अन्य बातों के साथ-साथ प्रत्यर्थी परिषद ने 7वें वेतन आयोग के अनुदान के दावे का खंडन किया है और कहा है कि इसके तहत लाभ याचीगण को नहीं दिए जा सकते हैं क्योंकि याचीगण का रोजगार वित्त मंत्रालय द्वारा 13 जनवरी, 2017 को अधिसूचित कार्यालय जापन संख्या 1/1/2016/ई.III(ए) के दायरे में नहीं आता है, जिसके तहत उक्त लाभ केवल नियमित कर्मचारियों को प्रदान किए गए थे।

49. इसलिए, प्रत्यर्थी परिषद के विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि लाभ न दिए जाने से यह स्पष्ट होता है कि याचिकाकर्ता प्रत्यर्थी परिषद में केवल संविदा कर्मचारी हैं। 13 जनवरी, 2017 के कार्यालय जापन के प्रासंगिक भाग यहां पुनः प्रस्तुत किए गए हैं:

“केन्द्र सरकार द्वारा स्थापित और वित्त पोषित/नियंत्रित अर्ध-सरकारी संगठनों, स्वायत्त संगठनों, सांविधिक निकायों आदि में कार्य करने वाले कर्मचारी केन्द्र सरकार के कर्मचारी नहीं हैं और इसलिए केन्द्र सरकार द्वारा केन्द्र सरकार के कर्मचारियों के संबंध में उनकी सेवा शर्तों के भाग के रूप में लागू किए जाने वाले लाभ ऐसे स्वायत्त संगठनों में कार्य करने वाले कर्मचारियों पर सीधे लागू नहीं होते हैं। ऐसे स्वायत्त संगठन के कर्मचारियों के संबंध में केन्द्रीय सरकार के कर्मचारियों को दिए जाने वाले

लाभों के आवेदन तथा ऐसे आवेदन को नियंत्रित करने वाले तरीके और शर्तों, जिसमें उससे उत्पन्न होने वाले अतिरिक्त वित्तीय प्रभावों को साझा करना भी शामिल है, के लिए केन्द्रीय सरकार का विशिष्ट अनुमोदन अपेक्षित है। स्वायत्त संगठनों से यह अपेक्षा की जाती है कि वे अपने कार्यों का प्रबंधन इस प्रकार करें कि अतिरिक्त वित्तीय आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए वित्तीय सहायता हेतु केन्द्र सरकार पर उनकी निर्भरता न्यूनतम हो, क्योंकि ऐसे स्वायत्त संगठनों से यह अपेक्षा की जाती है कि वे वित्तीय रूप से आत्मनिर्भर हों, ताकि केन्द्रीय राजकोष पर कोई अतिरिक्त बोझ न पड़े।

2. उपर्युक्त पृष्ठभूमि में, 7वें केंद्रीय वेतन आयोग की सिफारिशों के आधार पर केंद्रीय सरकार के कर्मचारियों के संबंध में 25.07.2016 को अधिसूचित सीसीएस (आरपी) नियम, 2016 के अनुसार संशोधित वेतनमानों के विस्तार का प्रश्न, केंद्र सरकार द्वारा स्थापित और वित्त पोषित/नियंत्रित अर्ध-सरकारी संगठनों, स्वायत्त संगठनों, सांविधिक निकायों आदि के कर्मचारियों के लिए, जहां पारिश्रमिक संरचना का पैटर्न, यानी वेतनमान और भत्ते, विशेष रूप से महंगाई भत्ता, मकान किराया भत्ता और परिवहन भत्ता, केंद्रीय सरकार के कर्मचारियों के मामले में समान हैं, पर सरकार द्वारा विचार किया गया है और यह निर्णय लिया गया है कि सीसीएस (आरपी) नियम, 2016 की अनुसूची के भाग-ए में निहित वेतन मैट्रिक्स के अनुसार संशोधित वेतनमान और साथ ही उक्त नियमों में निहित वेतन निर्धारण के सिद्धांत को

निम्नलिखित शर्तों के अधीन ऐसे संगठनों के कर्मचारियों तक बढ़ाया जा सकता है:-

- i. इन संगठनों के कर्मचारियों की सेवा की शर्तें, विशेषकर कार्य के घंटे, ओटीए के भुगतान आदि से संबंधित शर्तें, केन्द्र सरकार के कर्मचारियों के समान ही हैं।
- ii. संशोधित वेतन संरचना उन कर्मचारियों को स्वीकार्य होगी जो मौजूदा नियमों के अनुसार इसका विकल्प चुनेंगे।
- iii. भविष्य निधि, अंशदायी भविष्य निधि या राष्ट्रीय पेंशन प्रणाली के खाते से कटौती, जो भी लागू हो, संशोधित वेतन के आधार पर उस तिथि से की जाएगी जिस दिन कर्मचारी संशोधित वेतन संरचना का चयन करने का विकल्प देता है।

3. सीसीएस (आरपी) नियम, 2016 की अनुसूची के भाग ख और ग में निहित संशोधित वेतनमान स्वचालित रूप से स्वायत्त संगठनों के कर्मचारियों पर लागू नहीं होंगे। संबंधित प्रशासनिक मंत्रालय ऐसे मामलों पर विचार करेगा, जिसमें यह ध्यान रखा जाएगा कि क्या ये वेतनमान कार्यात्मक विचारों, भर्ती योग्यताओं, साथ ही लागू पूर्व-संशोधित वेतनमानों के आधार पर स्वायत्त संगठनों के कर्मचारियों की श्रेणी के लिए उचित हैं। संबंधित प्रशासनिक मंत्रालय द्वारा इस तरह की जांच के आधार पर, उचित प्रस्ताव, यदि उचित हैं, तो उनके एकीकृत वित्त के माध्यम से वित्त मंत्रालय, व्यय विभाग को प्रस्तुत किए जाएंगे।

4. कर्मचारियों की उन श्रेणियों के मामले में जिनकी पारिश्रमिक संरचना का पैटर्न, यानी वेतनमान और भत्ते तथा सेवा की शर्तें केंद्र सरकार के कर्मचारियों के समान नहीं हैं, प्रत्येक स्वायत्त निकाय के संबंध में संबंधित मंत्रालय/विभाग में एक अलग 'अधिकारियों का समूह' गठित किया जा सकता है। संबंधित मंत्रालय/विभाग के वित्तीय सलाहकार इस समूह में वित्त मंत्रालय का प्रतिनिधित्व करेंगे। समूह वेतनमानों आदि में संशोधन के प्रस्तावों की जांच करेगा, जिसमें संबंधित संगठनों के कर्मचारी प्रतिनिधियों द्वारा व्यक्त किए गए विचारों को ध्यान में रखा जाएगा। यह सुनिश्चित करना आवश्यक होगा कि इन स्वायत्त संगठनों आदि के कर्मचारियों को दिए जाने वाले प्रस्तावित लाभों का अंतिम पैकेज केंद्र सरकार के कर्मचारियों की संबंधित श्रेणियों को दिए जाने वाले लाभों से अधिक लाभकारी न हो। 'अधिकारियों के समूह' द्वारा अनुशंसित अंतिम पैकेज के लिए वित्त मंत्रालय की सहमति की आवश्यकता होगी।

5. संशोधित वेतनमान के कार्यान्वयन से उत्पन्न होने वाले अतिरिक्त वित्तीय प्रभाव के संबंध में, जैसा कि उपरोक्त दिया गया है, निम्नलिखित मानकों को ध्यान में रखा जाएगा:-

- i. उन स्वायत्त संगठनों के संबंध में, जो अपने संचालन के लिए या वेतन की लागत को पूरा करने के लिए सरकारी अनुदान पर निर्भर नहीं हैं, जिनमें वे स्वायत्त संगठन भी शामिल हैं, जो अपने संचालन के लिए या वेतन की लागत को पूरा करने के लिए सरकारी अनुदान पर निर्भर नहीं हैं,

जिनमें वे स्वायत्त संगठन भी शामिल हैं जो अपने स्वयं के आंतरिक संसाधनों से अतिरिक्त वित्तीय प्रभाव को पूरा करने की स्थिति में हैं, अतिरिक्त वित्तीय प्रभाव को संबंधित स्वायत्त संगठनों द्वारा सरकार से किसी भी प्रकार की वित्तीय सहायता के बिना पूरा किया जाएगा। ऐसे मामलों में केंद्रीय सरकार द्वारा कोई वित्तीय सहायता नहीं दी जाएगी।

- ii. अन्य स्वायत्त संगठनों के संबंध में, जो संशोधित वेतनमानों के कार्यान्वयन के कारण अतिरिक्त वित्तीय प्रभाव को, पूर्णतः या आंशिक रूप से, पूरा करने की स्थिति में नहीं हैं, संबंधित स्वायत्त संगठन अपने संबंधित वेतनमानों के वित्तीय सलाहकारों के समक्ष प्रस्तावों पर विचार करेंगे, संबंधित स्वायत्त संगठन अपने संबंधित प्रशासनिक मंत्रालय/विभाग के वित्तीय सलाहकारों के समक्ष प्रस्तावों पर विचार करेंगे, जिसमें यह बताया जाएगा कि अतिरिक्त लागत को किस सीमा तक आंतरिक रूप से पूरा किया जा सकता है, कितनी कमी को पूरा किया जा सकता है और कमी के क्या कारण हैं। संशोधित वेतनमानों के कार्यान्वयन पर सहमति देते समय, वित्तीय सलाहकार यह सुनिश्चित करेंगे कि सरकारी सहायता की सीमा न्यूनतम रखी जाए और किसी भी स्थिति में सरकारी सहायता अतिरिक्त वित्तीय प्रभाव के 70% (सत्तर प्रतिशत) से अधिक नहीं होनी चाहिए।

iii. संसद के विशिष्ट अधिनियम के तहत स्थापित स्वायत्त संगठनों के संबंध में, जो अतिरिक्त वित्तीय प्रभाव को पूरा करने के लिए पर्याप्त आंतरिक संसाधन नहीं जुटा पाते हैं, सरकारी सहायता की सीमा अतिरिक्त प्रभाव के 70% से अधिक हो सकती है, बशर्ते कि संबंधित वित्तीय सलाहकार की राय में संगठनों के कार्यों की प्रकृति और निधि की स्थिति ऐसा करने के लिए आवश्यक हो।

iv. सीसीएस (आरपी) नियम, 2016 के नियम 14 में निर्धारित बकाया भुगतान की विधि का पालन किया जाएगा, जो समग्र वित्तीय प्रभाव और सरकार के वित्त पर कोई अपरिहार्य बोझ डाले बिना लागत को अवशोषित करने की संबंधित स्वायत्त संगठन की क्षमता के अधीन होगा, बशर्ते कि ऊपर उल्लिखित शर्तें पूरी हों।

6. केंद्र सरकार ने केंद्रीय सरकारी कर्मचारियों के संबंध में 7वें केंद्रीय वेतन आयोग के आधार पर विभिन्न भतों के संबंध में अभी तक कोई निर्णय नहीं लिया है और इसलिए अगले आदेश तक स्वायत्त संगठनों में मौजूदा भते, मौजूदा नियमों और शर्तों के अनुसार स्वीकार्य रहेंगे, भले ही संशोधित वेतनमान को अपना लिया गया हो।”

50. मंत्रालय द्वारा अधिसूचित उक्त कार्यालय ज्ञापन में यह स्पष्ट किया गया है कि 7वें वेतन आयोग का लाभ केवल केन्द्र सरकार में नियमित रोजगार वाले कर्मचारियों को ही प्रदान किया जाएगा तथा उक्त लाभ का विस्तार अर्ध-सरकारी

संगठन, स्वायत्त संगठन, सांविधिक निकायों आदि तक स्वचालित रूप से नहीं किया जाएगा।

51. कार्यालय ज्ञापन यह भी स्पष्ट करता है कि उक्त योजना को स्वायत्त संगठनों तक विस्तारित करने की जिम्मेदारी संबंधित मंत्रालयों पर थी जिनके तहत उक्त संगठन आते हैं, और इसलिए, संबंधित विभाग/मंत्रालय को उक्त मुद्दे पर निर्णय लेना है।

52. अभिलेख पर सामग्री के अनुसार, उपरोक्त कार्यालय ज्ञापन जारी करने के बाद, प्रत्यर्थी परिषद का मूल विभाग, अर्थात् प्रत्यर्थी सं. 2 ने नियमित कर्मचारियों को 7वें वेतन आयोग लाभों के विस्तार के लिए 4 सितंबर, 2018 को एक परिपत्र जारी किया। परिपत्र का सार इस प्रकार है:

“प्रिय डॉ. सिंह,

1. आपको सूचित किया जाता है कि डीएसटी के सक्षम प्राधिकारी ने टीआईएफएसी को 7वां वेतन आयोग प्रदान करने के मामले की जांच करते समय, अन्य बातों के साथ-साथ, निम्नलिखित टिप्पणियां की हैं:

(क) टीआईएफएसी में पदों के संबंध में, यह उल्लेख करना उचित है कि डीएसटी के दिनांक 28.05.1986 के कार्यालय ज्ञापन संख्या एन.42014/2186-प्रशा.1(ए) के अनुसार, (बजट की उपलब्धता के अधीन) वैज्ञानिक पदों के सृजन की शक्ति डीएसटी (पृष्ठ 138-(39(ए)/परि.) में निहित थी। उक्त शक्ति को डीओई

के दिनांक 24.09.2000 के कार्यालय ज्ञापन के माध्यम से वापस ले लिया गया था। इसी प्रकार, प्रशासनिक मंत्रालयों को भी 28.03.1994 तक अपने प्रशासनिक नियंत्रण के तहत गैर-वैज्ञानिक ग्रुप बी, सी और डी पदों का सृजन करने का अधिकार दिया गया था (दिनांक 29.03.1994 के कार्यालय ज्ञापन संख्या 7(12)-ई.समा./94 के माध्यम से वापस ले लिया गया)। उपरोक्त के आलोक में, 24.09.2000 तक डीएसटी के अनुमोदन से सृजित पदों की संख्या 34 है (विवरण पृष्ठ 32-34/परि. पर उल्लिखित है)। उपरोक्त के अलावा, अस्थायी स्थिति के तहत एमटीएस, जिन्हें 09.02.2009 से नियमित किया गया है, भी पात्र हैं।

(ख) 14 कर्मचारियों (जैसा कि पृष्ठ 3एस/सी पर उल्लेख किया गया है) के संबंध में, जिन्हें 2009 के दौरान डीएसटी के अनुमोदन से नियमित किया गया था, 7वीं वेतन आयोग केवल तभी लागू होगा, जब वित्त मंत्रालय द्वारा इन पदों के सृजन के लिए पूर्वव्यापी सहमति प्रदान की जाएगी।

(ग) परियोजना "अम्ब्रेला, मिशन मोड में प्रौद्योगिकी विजन 2020 परियोजनाओं पर योजना" (जैसा कि पृष्ठ 36-37/परि. पर उल्लेख किया गया है) के तहत कार्य करने वाले 21 कर्मचारी 7वें वेतन आयोग के लिए पात्र नहीं हैं, क्योंकि वे परियोजना कर्मचारी हैं। उनके वेतन में संशोधन के लिए अलग से मामले उठाए जा सकते हैं।

(घ) निर्माण पर कार्यरत 4 कर्मचारी (पृष्ठ 38/परि. पर उल्लिखित ए3) 7वें वेतन आयोग के लिए पात्र नहीं हैं, क्योंकि उन्हें अनुबंध के आधार पर नियुक्त किया गया है।"

उपरोक्त अवलोकन (क) से (घ) में संदर्भित फ़ाइल के पृष्ठ संलग्न हैं।

2. उपर्युक्त स्थिति को ध्यान में रखते हुए, डीएसटी के सक्षम प्राधिकारी ने निम्नलिखित शर्तों के साथ टीआईपीएसी में 7वें वेतन आयोग के कार्यान्वयन के लिए अनुमोदन प्रदान किया है:

(क) 7वें केन्द्रीय वेतन आयोग के कार्यान्वयन पर होने वाले संभावित व्यय का 70% तक डीएसटी द्वारा वहन किया जाएगा;

(ख) पृष्ठ 32-34/परि. में उल्लिखित कुल 36 (34+2) कर्मचारियों के संबंध में, 7वां वेतन आयोग सभी कर्मचारियों को देय होगा, सिवाय उनके जिनके नाम अनियमित रूप से सृजित/अपग्रेड किए गए 20 पदों (सी.ए.जी रिपोर्ट के पैरा 3.3.1 के अनुलग्नक IV में दर्शाए गए) में उल्लिखित हैं, रोके गए पदों (उपरोक्त उल्लिखित 36 में से) के संबंध में, 7वां वेतन आयोग ऑडिट पैरा के निपटान के बाद या उन पदों के सृजन/उन्नति के लिए वित्त मंत्रालय द्वारा पूर्वव्यापी सहमति दिए जाने के बाद प्रदान किया जाएगा।

(ग) इसी प्रकार, उपर्युक्त पैरा 2(iii)(ख) में उल्लिखित 14 पदों के संबंध में, टीआईएफएसी में इन 14 पदों के सृजन के लिए वित्त मंत्रालय द्वारा पूर्वव्यापी सहमति दिए जाने के बाद ही 7वें वेतन आयोग पर विचार किया जाएगा।

(घ) शेष कर्मचारी जैसा कि पैरा 2(iii)(ड) और पैरा 2(iii)(घ) में उल्लेख किया गया है, 7वें वेतन आयोग के अंतर्गत स्वीकार्य नहीं होंगे।

(ड) वित्त मंत्रालय से 30% वित्तीय निहितार्थ की छूट के लिए, अलग से प्रस्ताव लाया जा सकता है। हालांकि, आंतरिक संसाधनों से कम से कम 5-10% वित्तीय निहितार्थ उत्पन्न करने की संभावना तलाशी जा सकती है।"

इस पत्र के साथ फाइल से पृष्ठ 32-34/परि. संलग्न किए गए हैं। तथा, इस पत्र के पैरा 2(ग) और पैरा 2(घ) में उल्लिखित "पैरा 2(iii)" इस पत्र के "पैरा 1" को संदर्भित करता है।

3. यदि टीआईएफएसी इस मामले में आगे की आवश्यक कार्रवाई करता है तो हम आभारी होंगे। इस पत्र के पैरा 1 और 2 में टिप्पणियों के अलावा, यह ध्यान दिया जा सकता है कि पृष्ठ 32-34/परि. (इस पत्र के साथ संलग्न) पर, रजिस्ट्रार और प्रबंधक (ओ) के दो पद भी 34 पदों की सूची में शामिल हैं। इन दो पदों के पूर्वव्यापी सृजन का प्रस्ताव डीएसटी में विचाराधीन है। इसलिए, इन दो पदों के संबंध में कोई भी कार्रवाई तब तक स्थगित रखी जाए जब तक कि उनके सृजन पर निर्णय नहीं लिया जाता।"

53. उपर्युक्त परिपत्र के उद्धृत भाग से यह स्पष्ट हो जाता है कि 7वें वेतन आयोग का लाभ केवल प्रत्यर्थी परिषद के नियमित कर्मचारियों को ही दिया गया था, संविदा आधार पर नियुक्त कर्मचारियों को नहीं।

54. इसके अलावा, सामग्री यह भी स्पष्ट करती है कि टीवी 2020 योजना के तहत कर्मचारी परियोजना कर्मचारी हैं और प्रत्यर्थी परिषद के नियमित कर्मचारी नहीं हैं।

55. इसलिए, यह न्यायालय प्रत्यर्थी परिषद की उक्त दलील को स्वीकार करता है और यह अभिनिर्धारित किया जाता है कि याचीगण को 7वें केन्द्रीय वेतन आयोग के तहत लाभ न दिए जाने का एकमात्र कारण नौकरी की संविदात्मक प्रकृति थी।

56. प्रति-शपथपत्र में दलील दी गई एक और दलील याचीगण के अनुबंध के विस्तार के बारे में है। विद्वान अति.सॉ.जन. ने कार्यालय आदेशों का हवाला दिया है और प्रस्तुत किया है कि प्रत्यर्थी परिषद ने यह स्पष्ट कर दिया था कि याचीगण की नियुक्ति पूरी तरह से संविदात्मक प्रकृति की थी और टीवी 2020 योजना के तहत थी। याचीगण में से एक को जारी किया गया ऐसा ही एक आदेश यहाँ पुनः प्रस्तुत किया गया है:

*फाइल सं. 14/127 टीआईएफएसी/स्था./2010 19 फरवरी,
2010*

कार्यालय आदेश

साक्षात्कार के आधार पर उनके चयन, तथा टीआईएफएसी के दिनांक 11.2.2010 के पत्र संख्या टीएफ/03/013/2009-स्था. के तहत उनको दिए गए प्रस्ताव को स्वीकार करने के फलस्वरूप, श्री रवींद्र कुमार को 9300-34800 रुपए वेतनमान तथा 4600 रुपए ग्रेड वेतन प्रति माह पर 12.2.2010 की पूर्वाह्न से एक वर्ष की अवधि के लिए अथवा अगले आदेशों तक, जो भी पहले हो, सहायक प्रबंधक (तकनीकी) के पद पर नियुक्त किया जाता है।

2. श्री रवींद्र कुमार का वेतन 9300/- रुपए + ग्रेड पे 4600/- रुपए प्रति माह निर्धारित है।

3. अन्य नियम एवं शर्तें वही होंगी जो नियुक्ति पत्र संख्या टीएफ/03/013/2009-स्था. दिनांक 11.02.2010 (प्रतिलिपि संलग्न) में निहित हैं।

57. उपर्युक्त आदेश के अवलोकन से यह स्पष्ट है कि याचीगण को टीवी 2020 योजना के लिए जनशक्ति की आवश्यकता के अनुसार विस्तार आदेश जारी किए गए थे और उक्त योजना को वर्ष 2005 में सीसीईए द्वारा अनुमोदन दिया गया था।

58. इसलिए, इस स्तर पर, यह निर्धारित करना प्रासंगिक हो जाता है कि क्या सीसीईए द्वारा स्वीकृत पद एक विशिष्ट अवधि के लिए थे या क्या वे याचीगण के पक्ष में नियमितीकरण का समान अधिकार सृजित करते हैं।

59. इस संबंध में, इस न्यायालय के लिए प्रत्यर्थी परिषद और प्रत्यर्थी विभाग के बीच संचार और टीवी 2020 योजना को जारी रखने के संबंध में आगे की कार्रवाई पर चर्चा करने के उद्देश्य से बुलाई गई बैठक के विवरणों का संदर्भ लेना महत्वपूर्ण है। अभिलेख, यानी प्रत्यर्थी विभाग द्वारा ई-मेल और बैठक के विवरणों का प्रासंगिक भाग इस प्रकार हैं:

प्रत्यर्थी विभाग द्वारा भेजा गया ई-मेल

“जैसा कि वांछित है, डीएसटी का निर्णय इस प्रकार है:-
विषय: अंतरिम अवधि में टीआईएफएसी की नियमित गतिविधियों को पूरा करने के लिए समेकित पारिश्रमिक के आधार पर "मिशन मोड में टीवी 2020 परियोजनाओं पर अम्ब्रेला योजना" के तहत काम कर रहे बीस मौजूदा कर्मचारियों को नया अनुबंध प्रदान करने के संबंध में। उपर्युक्त विषय पर इस विभाग के सचिव को संबोधित टीआईएफएसी के शासन परिषद् के अध्यक्ष द्वारा 5 मार्च, 2019 को जारी डी.ओ. पत्र संख्या 30013/0172019-एस एंड टी में प्रौद्योगिकी सूचना, पूर्वानुमान और मूल्यांकन परिषद (टीआईएफ/सी) के नियमित कार्यक्रमों/गतिविधियों को पूरा करने के लिए समेकित पारिश्रमिक के आधार पर एक वर्ष की अवधि के लिए 1 अप्रैल, 2019 से बीस कर्मचारियों को नया अनुबंध देने के लिए डीएसटी का अनुमोदन माँगा था।

2. इस प्रस्ताव की जांच करते समय, यह पाया गया कि भारतीय लेखापरीक्षा नियंत्रक ने पहले ही टीआईएफएसी में टीवी-2020 कर्मचारियों की सेवा को इतने वर्षों तक जारी रखने पर प्रतिकूल टिप्पणियां की हैं। इन व्यक्तियों को सीसीईए द्वारा 2006-2007 तक मिशन मोड में टीवी-2020 परियोजनाओं के तहत नियुक्त किया गया था और विभिन्न ऑडिट टिप्पणियों ने बताया है कि परियोजना की स्वीकृत अवधि से परे टीवी-2020 के तहत इन कर्मचारियों की सेवाओं को जारी रखना अनियमित था।
3. अब तक अनियमितता टीआईएफएसी के आंतरिक तंत्र द्वारा कायम रखी गई थी और यह पहली बार है जब इस मामले को विभाग के स्तर तक बढ़ाया गया है।
4. "मिशन मोड में टीवी 2020 परियोजनाओं पर अम्ब्रेला योजना" के तहत नियुक्त बीस मौजूदा कर्मचारियों को समेकित पारिश्रमिक के आधार पर नया अनुबंध प्रदान करना, जीएफआर-2017 में मौजूदा प्रावधानों के विपरीत होगा और यह अनियमितता की निरंतरता को प्रकट करेगा।
5. उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, यह विभाग यह उचित समझता है कि मिशन मोड में टीवी-2020 परियोजनाओं के तहत भर्ती किए गए व्यक्तियों की सेवाओं को 31.03.2019 से आगे जारी रखने के संबंध में अनुरोध को स्वीकार नहीं किया जा सकता है।

बैठकों के कार्यवृत्त

10.1 मिशन मोड में प्रौद्योगिकी विजन 2020 परियोजनाओं पर अम्ब्रेला योजना

चर्चा और विचार-विमर्श के बाद परिषद ने पाया कि "मिशन मोड में प्रौद्योगिकी विजन 2020 परियोजनाओं पर अम्ब्रेला योजना" की अनुमोदित अवधि 31 मार्च 2007 को समाप्त हो गई थी। परिषद ने यह भी पाया कि दिसंबर 2011 में आयोजित टीआईएफएसी शासी परिषद की 43वीं बैठक में यह पाया गया था कि इस कार्यक्रम के अंतर्गत गतिविधियां कम हो रही हैं। उपरोक्त 43वीं बैठक में परिषद ने विभिन्न कार्यक्रमों के अंतर्गत कार्यकारी कार्य और वित्तपोषण भूमिका से हटने का भी निर्णय लिया था। इसके बाद सभी टीआईएफएसी कार्यक्रमों की समीक्षा की गई और उन्हें टीआईएफएसी अधिदेश के साथ पुनः संरेखित किया गया।

तदनुसार, परिषद ने निष्कर्ष निकाला और निर्णय लिया कि सभी व्यावहारिक उद्देश्यों के लिए, "प्रौद्योगिकी पर अम्ब्रेला योजना। मिशन मोड में विजन 2020 परियोजनाएं" के कार्यान्वयन को ग्यारहवीं योजना के अंत तक अर्थात् 31 मार्च 2012 तक लगभग पूरा माना जाना चाहिए।

हालाँकि, चूंकि परियोजना का औपचारिक समापन अभी तक नहीं हुआ है, इसलिए इसे अब औपचारिक और तकनीकी रूप से पूरा और समाप्त माना जाएगा।"

60. उपर्युक्त उद्धरणों के अवलोकन से यह स्पष्ट होता है कि प्रत्यर्थी परिषद और विभाग दोनों ने योजना को जारी रखने तथा इसके तहत कर्मचारियों के

नियमितीकरण से संबंधित मुद्दे पर विचार-विमर्श किया था, तथापि, योजना के समाप्त हो जाने के कारण, उक्त योजना के तहत नियुक्त कर्मचारियों को आगे कोई विस्तार नहीं दिया गया।

61. उपर्युक्त उद्धरण से यह भी स्पष्ट होता है कि शासी निकाय से अनुमोदन के बाद प्रत्यर्थी परिषद ने योजना को पूर्णतः समाप्त करने का निर्णय लिया था।

62. सक्षम प्राधिकारी अर्थात् सीसीईए द्वारा उक्त योजना को समाप्त करने के बारे में जानकारी से यह स्पष्ट होता है कि टीवी 2020 योजना अब कार्यरत नहीं है और याचिकाकर्ता केवल इस न्यायालय की पूर्ववर्ती पीठ द्वारा पारित अंतरिम आदेशों के आधार पर प्रत्यर्थी परिषद में बने हुए हैं।

63. उपरोक्त चर्चाओं के मद्देनजर, इस न्यायालय के समक्ष प्रश्न यह है कि क्या याचिकाकर्ता अभी भी स्थायी रोजगार/नियमितीकरण के लिए पात्र हैं, भले ही वह योजना समाप्त हो गई हो जिसके तहत उन्हें शुरू में भर्ती किया गया था। इसका उत्तर देने के लिए, इस न्यायालय के लिए यह चर्चा करना महत्वपूर्ण है कि माननीय उच्चतम न्यायालय ने इसी तरह के मामले में उक्त मुद्दे को कैसे निपटाया।

64. **भगवानदास बनाम हरियाणा राज्य** में माननीय उच्चतम न्यायालय समान कार्य और समान वेतन से संबंधित मुद्दे पर विचार कर रहा था और अभिनिर्धारित

किया था कि किसी योजना के परित्यजन से उक्त योजना के तहत इस प्रयोजन के लिए नियुक्त संविदा कर्मचारियों की सेवाएं समाप्त हो जाएंगी। भले ही माननीय न्यायालय ने राज्य को वेतन में अंतर का भुगतान करने का निर्देश दिया था, लेकिन उसने कर्मचारियों को स्थायी कर्मचारी के रूप में समाहित करने से इनकार कर दिया था क्योंकि जिस योजना के तहत उन्हें नियुक्त किया गया था, वह समाप्त हो गई थी। उक्त निर्णय का प्रासंगिक भाग इस प्रकार है:

15. अब हम इस तथ्य के संदर्भ में उत्पन्न समस्या का सामना कर रहे हैं कि याचीगण की नियुक्तियां शुरू में छह महीने के लिए की गई थीं और एक या दो दिन का विराम देने के बाद उन्हें नए आदेश द्वारा उसी पद पर पुनः नियुक्त कर दिया गया था। हरियाणा राज्य द्वारा 23 नवम्बर, 1985 को दायर प्रति-शपथपत्र तथा अभिलेख में रखे गए दस्तावेजों से यह स्पष्ट होता है कि याचीगण का तर्क यह है कि ऐसा जानबूझकर किया गया है, ताकि उन्हें उन लाभों से वंचित किया जा सके, जो नियमित संवर्ग में पर्यवेक्षकों के समान स्थिति वाले तथा समान कर्तव्यों एवं कार्यों का निर्वहन करने वाले कर्मचारियों को प्राप्त होते हैं। हम याचीगण के इस तर्क को प्रतिग्रहण करना मुश्किल पाते हैं कि यह जानबूझकर किया जा रहा है और प्रत्यर्थी-राज्य को दुर्भावनापूर्ण तरीके से जिम्मेदार ठहराया जा रहा है। याचीगण की नियुक्ति एक ऐसी योजना के संदर्भ में की गई है जो स्वभावतः क्षणिक एवं अस्थायी है। उपर्युक्त प्रति-शपथपत्र के अनुलग्नक

आर-1 से पता चलता है कि इस योजना के दस महीने तक कार्य करने की उम्मीद थी। इसमें कोई संदेह नहीं कि इसे वर्ष दर वर्ष बढ़ाया गया है। लेकिन योजना की प्रकृति और दायरे के अनुसार, एक बार जब प्रौढ़ शिक्षा का उद्देश्य पूरा हो जाएगा, इस अर्थ में कि गांवों के समूह के निरक्षर वयस्क केंद्रों में दी जाने वाली शिक्षा के अनुसार साक्षर हो जाएंगे, तो प्रौढ़ शिक्षा की आवश्यकता धीरे-धीरे कम हो जाएगी और अंततः समाप्त हो जाएगी। जैसा कि उपर्युक्त प्रति-शपथपत्र के पैरा 16 और 17 में बताया गया है कि लक्ष्य को वर्ष 1990 तक प्राप्त कर लिया जाना अपेक्षित था। इसी पृष्ठभूमि में पदों को वर्ष-दर-वर्ष आधार पर स्वीकृत किया गया (प्रति-शपथपत्र का पैरा 11)। इन तथ्यों और परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए, हम नहीं समझते कि प्रत्यर्थी-राज्य पर किसी गुप्त या अप्रत्यक्ष उद्देश्य से छह महीने के लिए अस्थायी आधार पर नियुक्तियां करने का आरोप लगाया जा सकता है। इसलिए, हमारी राय में, याचीगण की यह प्रार्थना कि उन्हें उनकी प्रारंभिक नियुक्ति की तिथि से स्थायी आधार पर नियमित कर्मचारी के रूप में शामिल किया जाए, कोई औचित्य नहीं रखती। हालांकि इसका मतलब यह नहीं है कि याचीगण को प्रत्यर्थी 2 से 6 के लिए लागू वेतनमान के अनुरूप वेतनमान में नियत किए जाने के वैध लाभ से वंचित किया जाना चाहिए, उन्हें उन कर्मचारियों के रूप में माना जाना चाहिए जो योजना की विशिष्ट प्रकृति के कारण दिए गए विराम की उपेक्षा करते हुए प्रारंभिक नियुक्ति की तिथि से जारी रहे हैं। इसलिए, हालांकि याचिकाकर्ता शुरू से ही स्थायी और नियमित कर्मचारियों के रूप

में शामिल होने के अधिकार का दावा नहीं कर सकते हैं, लेकिन उन्हें सीमित उद्देश्य के लिए दिए गए अवकाशों की उपेक्षा करके सेवा की अवधि के आधार पर उनकी नियुक्ति की तिथि से गणना की गई सेवा की अवधि के आधार पर वेतन का दावा करने में न्यायोचित माना जाएगा। यदि ऐसा नहीं किया गया तो ऐसी विसंगति उत्पन्न हो जाएगी जैसा कि याचीगण ने 13 दिसंबर 1985 को अपने प्रत्युत्तर शपथपत्र में उजागर किया है। जैसा कि याचीगण ने उपरोक्त प्रत्युत्तर शपथपत्र के पैराग्राफ 4(ग) में कहा है, जबकि नियमित सेवा में एक चपरासी को 650 रुपये वेतन मिलता है, याचीगण को उनके द्वारा किए जाने वाले कार्यों की प्रकृति और महत्व तथा राज्य में साक्षरता के विकास के महत्वपूर्ण क्षेत्र में उनके द्वारा निभाई गई भूमिका के बावजूद केवल 500/- रुपये का निश्चित वेतन मिलेगा। और अंत में हमें उस तिथि के प्रश्न पर विचार करना होगा जिस तिथि से याचीगण को वेतन में अंतर का भुगतान किया जाना चाहिए। हमारी राय में, वर्तमान मामले के तथ्यों और परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए, न्याय तभी पूरा होगा जब याचीगण को वेतन में अंतर की राशि रिट याचिका की तिथि अर्थात् 18 सितंबर, 1985 से भुगतान की जाए। लेकिन 1 सितंबर, 1985 से कार्यान्वयन का निर्देश देना सुविधाजनक होगा। तदनुसार, हम रिट याचिका को आंशिक रूप से स्वीकार करते हैं और निम्नलिखित निर्देश देते हैं:

/

याचीगण को प्रत्यर्थी 2 से 6 के समान वेतनमान दिया जाएगा।

II

प्रत्येक याचिकाकर्ता का वेतन उसकी प्रारंभिक नियुक्ति की तिथि से सेवा की अवधि को ध्यान में रखते हुए निर्धारित किया जाएगा, इस तथ्य के संदर्भ में उत्पन्न सेवा में विराम को नजरअंदाज करते हुए कि प्रारंभिक नियुक्ति आदेश 6 महीने के लिए थे और नए नियुक्ति आदेश एक या दो दिन का विराम देने के बाद जारी किए गए थे।

III

वेतन संशोधन किए जाने पर अपनाए जाने वाले सामान्य सिद्धांतों के अनुसार ही निर्धारण किया जाएगा। यदि नियमित कैंडर में पर्यवेक्षकों के संबंध में ऊपर की ओर संशोधन किया गया है, तो याची गण के वेतन को फिर से निर्धारित करते समय इस तरह के संशोधन को ध्यान में रखा जाना चाहिए।

IV

वर्तमान आदेश के अनुसार की गई गणना याचीगण के वेतन में अंतर को दर्शाती राशि का भुगतान प्रत्येक याचिकाकर्ता को अधिमानतः महात्मा गांधीजी के जन्मदिन तक, जो 2 अक्टूबर 1987 तक, या अधिकतम 1 नवंबर 1987 तक किया जाएगा। याचिकाकर्ता विधि के अनुसार वेतनमान में वृद्धि के हकदार होंगे, भले ही सेवा में कोई विराम दिया गया हो।

V

हमें उम्मीद है और भरोसा है कि हरियाणा राज्य उन याचीगण पर नाराज़गी नहीं दिखाएगा जिन्होंने समान वेतन का दावा करने के अपने अधिकार को सही साबित करने के लिए इस न्यायालय

का रख किया है और किसी भी याचिकाकर्ता की सेवा सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुँचने या उचित अनुशासनात्मक कार्रवाई के माध्यम से या योजना के परित्यजन के अलावा समाप्त नहीं की जाएगी। अत्यधिक सावधानी के लिए हम तदनुसार निर्देश देते हैं।

VI

उपरोक्त खंड V में निहित निर्देश को प्रभावी करने के लिए, समय-समय पर छह महीने की अवधि की समाप्ति पर सेवा में बने रहने वाले याचीगण को पुनः नियुक्त करते हुए नए नियुक्ति आदेश जारी करने होंगे।

VII

यदि वेतन में अंतर की राशि की गणना इस आदेश द्वारा दी गई समय-सीमा के भीतर नहीं की जा सकती है, तो अनंतिम और अनुमानित गणना की जानी चाहिए और भुगतान इस आधार पर किया जाना चाहिए, बशर्ते कि दी गई समय-सीमा के भीतर अंतिम समायोजन किया जाए।

65. उपरोक्त पैराग्राफ से यह स्पष्ट होता है कि किसी व्यक्ति को जिस योजना के तहत संविदा के आधार पर नियोजित/नियुक्त किया गया था, उसकी समाप्ति से उक्त कर्मचारी की सेवाएं भी समाप्त हो जाएंगी।

66. उपरोक्त मामले में, माननीय उच्चतम न्यायालय ने संविदा कर्मचारियों को समान वेतन प्रदान करते हुए उक्त कर्मचारियों के आमेलन से इनकार कर दिया

था और केवल वेतन में अंतर प्रदान करने की सीमा तक ही अपील को अनुमति दी थी।

67. इसलिए, तत्काल मामले का तथ्यात्मक मैट्रिक्स, ऊपर उद्धृत मामले के समान होने से यह स्पष्ट होता है कि याचीगण को नियमित होने का अधिकार नहीं है क्योंकि उनकी नियुक्ति वर्ष 2005 में सीसीईए द्वारा अनुमोदित योजना से हुई है और वर्ष 2019 में प्रत्यर्थी परिषद द्वारा समाप्त कर दी गई, जिसके कारण सीसीईए द्वारा भी अनुमोदन प्राप्त हुआ।

68. अभिलेख में उपलब्ध सामग्री, अर्थात् प्रत्यर्थी परिषद और विभाग के बीच हुए संवाद तथा प्रत्यर्थी परिषद के निर्णय लेने वाले निकाय की बैठक के विवरण से स्पष्ट रूप से पता चलता है कि याचीगण के जारी रहने से कोई उद्देश्य पूरा नहीं होगा, क्योंकि योजना अब अस्तित्व में नहीं है।

69. इस स्तर पर, यह न्यायालय याचिकाकर्ता के अंतिम तर्क पर विचार करना भी उचित समझता है, जिसके तहत विद्वान अधिवक्ता ने 2012 के आरटीआई उत्तर पर दृढ़तापूर्वक भरोसा किया है, जिसकी व्याख्या इस प्रकार की गई है कि याचीगण को नियमित कर्मचारियों के रूप में वर्गीकृत किया जा सकता है।

70. उक्त उत्तर के अवलोकन से स्पष्ट रूप से नियमित कर्मचारियों की संख्या का पता चलता है, हालांकि, यह भी उल्लेख किया गया है कि उक्त संख्या में टीवी

2020 योजना में काम करने वाले कर्मचारी भी शामिल हैं। इसलिए, इस न्यायालय का मानना है कि उक्त उतर में केवल प्रत्यर्थी परिषद में काम करने वाले कर्मचारियों की संख्या के बारे में बात की गई है और यह न्यायालय इससे अधिक कुछ भी निष्कर्ष निकालने में असमर्थ है और तदनुसार, इस पर गहराई से विचार करने के लिए इच्छुक नहीं है।

71. इसके आलोक में, इस न्यायालय की राय है कि उक्त कर्मचारियों को अन्य स्थायी कर्मचारियों के समान नियुक्त कर देने मात्र से उन्हें नियमित होने का अधिकार नहीं मिल जाता, बल्कि जिस योजना के तहत उन्हें शुरू में नियुक्त किया गया था, उसका परित्याग ही प्रत्यर्थी परिषद में उनके गैर-आमेलन का एकमात्र कारण हो सकता है।

72. इसलिए, इस न्यायालय का विचार है कि वर्तमान याचिकाओं में याचीगण द्वारा की गई नियमितीकरण की प्रार्थना की अनुमति नहीं दी जा सकती है क्योंकि टीवी 2020 योजना जिसके तहत याचीगण को नियुक्त किया गया था, अब अस्तित्व में नहीं है।

73. इसके अलावा, उक्त योजना के समापन को इस न्यायालय के समक्ष चुनौती नहीं दी गई है और विधि की सुस्थापित स्थिति के अनुसार, जिस चीज के लिए प्रार्थना नहीं की गई है, उस पर न्यायालय द्वारा विचार नहीं किया जा सकता है।

बछज नाहर बनाम नीलिमा मंडल में, माननीय उच्चतम न्यायालय ने दलीलों के उद्देश्य और प्रासंगिकता पर विस्तार से चर्चा की थी और अभिनिर्धारित किया था कि न्यायालय उस मुद्दे पर विचार नहीं कर सकते हैं जो दलीलों में उजागर नहीं किया गया है। इसलिए, दलीलों में प्रार्थना नहीं किए गए मुद्दे पर विचार करने से न्याय की विफलता होगी।

74. माननीय न्यायालय द्वारा **भारत अमृतलाल कोठारी बनाम दोसुखनसमादखान सिंधी** में विधि की उक्त स्थिति को पुनः दोहराया गया, जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया कि यद्यपि न्यायालयों के पास रिटों पर निर्णय करने में व्यापक विवेकाधिकार है, फिर भी वे ऐसी राहत प्रदान नहीं कर सकते, जिसकी याचिकाकर्ता द्वारा मांग नहीं की गई हो।

75. इसलिए, यह न्यायालय सरकार की उच्चाधिकार प्राप्त समिति द्वारा लिए गए उक्त निर्णय के पहलू पर विचार नहीं कर सकता, यदि उसे यहां चुनौती नहीं दी गई है।

निष्कर्ष

76. **उमा देवी** और **इल्मो देवी** (पूर्वोक्त) जैसे निर्णयों में माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा संविदा कर्मचारियों के नियमितीकरण के मुद्दे पर विचार-विमर्श

किया गया है, जो सरकारी संस्था में कार्यरत कर्मचारी द्वारा मांगे गए नियमितीकरण से संबंधित प्रक्रियात्मक पहलुओं पर प्रकाश डालता है।

77. याचिकाओं के वर्तमान समूह में, सभी मामलों में याचीगण को टीवी 2020 अम्ब्रेला योजना के तहत नियुक्त किया गया था और शुरू में एक विशिष्ट अवधि के लिए नियुक्त किया गया था, जिसे परियोजना पर जनशक्ति की आवश्यकता के कारण बढ़ा दिया गया था, हालांकि, उक्त योजना के समापन के निर्णय से उक्त योजना के तहत काम करने वाले कर्मचारियों का रोजगार भी समाप्त हो जाएगा।

78. इसके अलावा, कर्मचारियों की सेवाओं को 6 महीने के लिए बढ़ाने के लिए जारी अंतिम कार्यालय आदेश, टीवी 2020 योजना को समाप्त करने के निर्णय के अनुसरण में किया गया था, जहां प्रत्यर्थी परिषद के निर्णय लेने वाले निकाय ने इस योजना को समाप्त करने का निर्णय लिया था, जिसे बाद में सीसीईए द्वारा भी अनुमोदित किया गया था।

79. इसके मद्देनजर, यह न्यायालय प्रत्यर्थी परिषद में याचीगण के नियमितीकरण का निर्देश देने के लिए भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत प्रदत्त अपने असाधारण क्षेत्राधिकार का प्रयोग करना उचित नहीं समझता है।

80. इसलिए, उपरोक्त तथ्यों और परिस्थितियों को देखते हुए, यह अभिनिर्धारित किया जाता है कि इस न्यायालय के समक्ष याचीगण द्वारा प्रस्तुत प्रस्तावों में

कोई बल नहीं है और इसलिए, याचिकाओं का वर्तमान समूह खारिज किए जाने योग्य है।

81. इसलिए, रिटों का वर्तमान समूह, किसी भी योग्यता से रहित होने के कारण, लंबित आवेदनों सहित, यदि कोई हो, खारिज किया जाता है।

(चंद्र धारी सिंह)
न्यायाधीश

फरवरी 13, 2024

जीएस/एवी/डीएस

(Translation has been done through AI Tool: SUVAS)

अस्वीकरण : देशी भाषा में निर्णय का अनुवाद मुकद्दमेबाज़ के सीमित प्रयोग हेतु किया गया है ताकि वो अपनी भाषा में इसे समझ सकें एवं यह किसी अन्य प्रयोजन हेतु प्रयोग नहीं किया जाएगा। समस्त कार्यालयी एवं व्यावहारिक प्रयोजनों हेतु निर्णय का अंग्रेज़ी स्वरूप ही अभिप्रमाणित माना जाएगा और कार्यान्वयन तथा लागू किए जाने हेतु उसे ही वरीयता दी जाएगी।