

**प्रतिवेद्य**

**दिल्ली उच्च न्यायालय : नई दिल्ली**

**रि.या.(सि.) सं.7284/2008**

**निर्णय सुरक्षित: 07 दिसंबर, 2009**

**उद्घोषित: 20 जनवरी, 2010**

राजपाल कुमार और अन्य .....याचीगण  
द्वारा डॉ. मनमोहन शर्मा, अधिवक्ता  
बनाम

भारत खाद्य निगम और अन्य .....प्रत्यर्थीगण  
द्वारा सुश्री नीलम सिंह, अधिवक्ता

**कोरम:**

**माननीय न्यायमूर्ति सुश्री रेखा शर्मा**

1. क्या स्थानीय समाचार पत्रों के संवाददाताओं को निर्णय देखने की अनुमति दी जा सकती है? हाँ
2. रिपोर्टर को भेजा जाना है या नहीं? हाँ
3. क्या निर्णय "डाइजेस्ट" में दिया जाना चाहिए? हाँ

**न्या., रेखा शर्मा**

मेरे समक्ष याचीगण भारतीय खाद्य निगम (इसके बाद इसे 'एफसीआई' कहा गया) के पूर्व-कर्मचारियों के पुत्र उपस्थित हैं। उनके पिता, अर्थात्, बीरबल मेहतो, लक्ष्मी दास और गोपाल सीटीओ (नारायणा) में एच/लैब के रूप में कार्यरत थे। उन्होंने 3 जुलाई, 1996 के एक परिपत्र में निहित भा.खा.नि. की

एक स्वैच्छिक योजना से प्रेरित होकर स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की मांग की, जिसमें याचीगण का तर्क है कि उनके पिता को चिकित्सीय आधार पर स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति लेने का विकल्प दिया गया था और उनसे वादा भी किया गया था कि उनकी इस सेवानिवृत्ति के परिणामस्वरूप, उनके आश्रितों को उनके स्थान पर अनुकंपा नियुक्ति दी जाएगी। 28 जनवरी, 2002, 21 जनवरी, 2002 और 22 अप्रैल, 2002 को सेवानिवृत्ति हेतु अपने पत्रों/आवेदनों में, उन्होंने अपनी चिकित्सा अक्षमता के कारण कार्य करने में असमर्थता व्यक्त की और तदनुसार, उन्होंने अनुरोध किया कि उन्हें चिकित्सा जांच हेतु भेजा जाए और यह भी अनुरोध किया कि उनके पुत्रों को उनके स्थान पर नौकरी प्रदान की जाए। भा.खा.नि. ने उनके अनुरोध को स्वीकार कर लिया परंतु केवल आंशिक रूप से। उन्हें चिकित्सीय आधार पर स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति लेने की अनुमति दी गई और परिणामस्वरूप क्रमशः 03 जुलाई, 2003, 12 मार्च, 2003 और 05 जून, 2003 को उनके पद से मुक्त कर दिया गया। यद्यपि, उनके स्थान पर उनके पुत्रों को रोजगार प्रदान करने का उनका आगे का अनुरोध स्वीकार नहीं किया गया है। नियुक्तियों से इंकार करने के कारण ही वर्तमान रिट-याचिका दायर की गई है।

भा.खा.नि. इस बात पर विवाद नहीं करता है कि विभागीय कर्मचारियों को चिकित्सीय आधार पर सेवानिवृत्ति की अनुमति देने वाली एक योजना अस्तित्व में है। इसमें इस बात पर भी विवाद नहीं है कि यह योजना उनके

पुरुष आश्रितों को अनुकंपा रोजगार प्रदान करती है। यह याचीगण के दावे पर विवाद करता है कि यह योजना स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुनने वाले श्रमिकों के पुरुष आश्रितों को रोजगार देने हेतु भा.खा.नि. पर दायित्व डालती है। यह कहा गया है कि अनुकंपा रोजगार का लाभ किसी व्यक्ति को कुछ शर्तों को पूर्ण करने पर और सबसे महत्वपूर्ण रूप से रिक्ति की उपलब्धता पर उपलब्ध होता है। ऐसा कहा जाता है कि अनुकंपा रोजगार का लाभ किसी व्यक्ति को कुछ शर्तों को पूर्ण करने पर और सबसे महत्वपूर्ण रूप से रिक्ति की उपलब्धता पर उपलब्ध होता है। आगे यह भी कहा गया है कि याचीगण के पिताओं द्वारा स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति हेतु पत्र भेजने और उसे स्वीकार किए जाने से पूर्व, 04 मार्च 2003 को एक और परिपत्र सं. 5/2003 अस्तित्व में आया था, जिसमें कहा गया था कि केवल 5% प्रवेश स्तर पर रिक्तियां अनुकंपा के आधार पर सीधी भर्ती से भरी जाएंगी। इन दो परिपत्रों को देखते हुए, यह भा.खा.नि. का मामला है कि याचीगण के पिता की सेवानिवृत्ति के परिणामस्वरूप, अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति हेतु निर्धारित 5% कोटा के भीतर कोई रिक्ति उपलब्ध नहीं थी।

इस प्रक्रम पर यह ध्यान देने की आवश्यकता है कि याचीगण ने रिट-याचिका के साथ जो परिपत्र उपाबद्ध किया है, वह 03 जुलाई, 1996 का परिपत्र नहीं है, परंतु 17 दिसंबर, 1997 का परिपत्र है। यद्यपि, बहस के दौरान, याचीगण के विद्वान अधिवक्ता ने यह स्वीकार किया कि अनुकंपा

नियुक्ति का प्रावधान करने वाला मूल परिपत्र 3 जुलाई, 1996 का परिपत्र है और 17 दिसंबर, 1997 का परिपत्र 3 जुलाई, 1996 के परिपत्र का ही विस्तार है। 17 दिसंबर, 1997 के परिपत्र को एक बार के अपवाद के रूप में 03 जुलाई, 1996 को उन कर्मचारियों को भी योजना का लाभ देने हेतु जारी किया गया था, जो 55 वर्ष की आयु सीमा पार कर चुके थे, बशर्ते उनके आवेदन 03 जुलाई, 1996 के परिपत्र द्वारा निर्धारित 55 वर्ष की अधिकतम आयु सीमा के मुकाबले 01 अक्टूबर, 1997 तक प्राप्त हुए हों। योजना का लाभ उठाने के लिए अन्य सभी शर्तें वही रहेंगी जो 3 जुलाई 1996 के परिपत्र में दी गई थीं।

पृष्ठभूमि को देखते हुए, अब 3 जुलाई, 1996 के परिपत्र की कुछ मुख्य विशेषताओं को पुनः प्रस्तुत करने का समय आ गया है:-

“भारतीय खाद्य निगम  
मुख्यालय : : नई दिल्ली।

सं.आईआर(एल)/31(27)/87

दिनांक: 3 जुलाई, 1996

**परिपत्र**

विषय: उन विभागीय कर्मकारों के निकट संबंधियों की नियुक्ति हेतु भर्ती प्रक्रिया, जो रोजगार कार्यालय से प्रायोजित होने की प्रक्रिया में छूट देते हुए अपने स्वयं के अनुरोध पर चिकित्सीय आधार पर सेवानिवृत्ति चाहते हैं।

मुख्यालय के परिपत्र पत्र क्रमांक 24(8)/15-आईआर(पी) दिनांक 2.2.77, 27.11.80, 14.4.81 में निहित मौजूदा निर्देशों के अनुसार मृत विभागीय कर्मियों जिनकी सेवा के दौरान मृत्यु हो जाती है और आश्रितों को भा.खा.नि. द्वारा चिकित्सीय आधार पर सेवानिवृत्त विभागीय कर्मचारियों को

रोजगार कार्यालय के माध्यम से उनके नाम प्रायोजित किए बिना अनुकंपा आधार पर नियुक्त किया जा सकता है।

X X X X X X

निदेशक मंडल के अनुमोदन से दिनांक 10.06.96 को आयोजित अपनी 248वीं बैठक में यह निर्णय लिया गया है कि अनुकंपा आधार नियुक्ति का लाभ विभागीय कर्मचारों के आश्रितों को दिया जाएगा जो अपने स्वयं के अनुरोध पर चिकित्सीय आधार पर स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति चाहते हैं, निम्नलिखित शर्तों के अधीन हैं:-

- (i) जो कर्मकार चिकित्सा आधार पर स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति चाहते हैं, उन्हें अनुकंपा आधार पर नियुक्ति का लाभ लेने हेतु 55 वर्ष की आयु सीमा के भीतर आवेदन करना चाहिए।
- (ii) X X X X X X
- (iii) अनुकंपा आधार पर नियुक्ति का लाभ केवल हैंडलिंग श्रमिक श्रेणी में दिया जाएगा, वह भी केवल पुरुष आश्रित को।
- (iv) इस प्रकार की अनुकंपा आधार पर नियुक्ति हेतु अधिकतम आयु सीमा 30 वर्ष से अधिक नहीं होनी चाहिए। न्यूनतम 18 वर्ष की आयु में किसी भी स्थिति में छूट नहीं दी जानी चाहिए।
- (v) अनुकंपा नियुक्ति केवल योग्य मामलों में ही की जाएगी जहां सेवानिवृत्त कर्मचारी के परिवार में कोई उपार्जन करने वाला सदस्य न हो।
- (vi) अनुकंपा आधार पर नियुक्ति पर विचार करते समय सेवानिवृत्ति पर मिलने वाले वित्तीय लाभ को भी ध्यान में रखा जाना चाहिए और सक्षम प्राधिकारी को इस बात से संतुष्ट होना चाहिए कि सेवानिवृत्ति लाभ परिवार चलाने के लिए नहीं मिलेगा।

X X X X X X

सामान्य:

उपरोक्त में निहित किसी भी बात के होते हुए भी, अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति अधिकार के मामले के रूप में नहीं है, किंतु पूर्ण रोप से सक्षम प्राधिकारी के विवेक पर निर्भर है, जो चिकित्सीय रूप से सेवानिवृत्त श्रमिकों के परिवार की परिस्थितियों और शर्तों को ध्यान में रखते हुए और रिक्ति की उपलब्धता के भी अधीन है।”

परिपत्र के उपरोक्त खंड इस बात में कोई संदेह नहीं छोड़ते हैं कि अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति को अधिकार के रूप में दावा नहीं किया जा सकता है। यह कुछ शर्तों और सबसे महत्वपूर्ण रूप से रिक्ति की उपलब्धता के अधीन है। परिपत्र सुस्पष्ट रूप से कहता है कि, *"अनुकंपा आधार अधिकार का मामला नहीं है बल्कि पूर्ण रूप से सक्षम प्राधिकारी के विवेक पर निर्भर है।"* जैसा कि ऊपर देखा गया है, भा.खा.नि. ने यह रुख अपनाया है कि 03 जुलाई 1996 के परिपत्र और 04 मार्च 2003 के बाद के परिपत्र द्वारा निर्धारित शर्तों को ध्यान में रखते हुए प्रवेश स्तर पर अनुकंपा नियुक्ति पर 5% की अधिकतम सीमा तय की गई है। उक्त श्रेणी में कोई रिक्ति नहीं थी जिसके विरुद्ध याचीगण को नियुक्त किया जा सके। इस प्रक्रम पर, यह ध्यान रखना प्रासंगिक होगा कि क्या 04 मार्च 2003 के परिपत्र द्वारा निर्धारित अनुकंपा नियुक्ति की 5% की सीमा उन आवेदकों पर भी लागू होगी जिन्होंने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति हेतु *खाद्य निगम और अन्य बनाम भारतीय खाद्य निगम कर्मकार संघ* के मामले में 2005 के एलपीए सं.1672 में परिपत्र के लागू होने से पूर्व इस पर विचार करने हेतु इस न्यायालय की एक खण्ड पीठ के समक्ष अपने कागजपत्र

भेजे थे। खण्ड पीठ ने 30 जनवरी, 2006 के निर्णय के तहत निम्नानुसार अभिनिर्धारित किया: -

“ x x x x x x

9. हमारी राय में 5% की अधिकतम सीमा लगाने का एक स्पष्ट कारण यह है कि इस देश में अनुभव से पता चला है कि अनुकंपा नियुक्ति के संबंध में नियम का बहुत दुरुपयोग हुआ था। अनुकंपा नियुक्ति वास्तव में अवैध रूप से की गई नियुक्ति है। प्रथम दृष्टया यह संविधान के अनुच्छेद 16 का उल्लंघन है। यद्यपि, असाधारण मामलों में इसकी अनुमति है, किंतु ऐसे असाधारण मामलों को सख्ती से समझा जाना चाहिए। वास्तव में क्या हो रहा है, जैसा कि विभिन्न उच्च न्यायालयों में बड़ी संख्या में मामलों के अनुभव से पता चलता है कि अनुकंपा नियुक्ति हेतु नियम का घोर दुरुपयोग हुआ था। ऐसे नियमों के तहत अवैध रूप से की गई नियुक्तियां पाने के लिए फर्जी दावे किए जा रहे थे, जिनमें दत्तक ग्रहण किए जाने का दावा आदि सम्मिलित है।

10. इसके अलावा, यदि प्रत्यर्थी के विद्वान अधिवक्ता की प्रस्तुति स्वीकार कर ली जाती है, तो इसका अर्थ यह होगा कि 100% रिक्तियों को भी अनुकंपा नियुक्ति से भरना पड़ सकता है, यदि आवेदन 4.3.2003 से पहले किए गए हों।

11. यह समझना चाहिए कि सामान्य तौर पर नियुक्ति योग्यता के आधार पर की जाती है ताकि एक उपयुक्त व्यक्ति को नियुक्त किया जा सके। अनुकंपा नियुक्ति योजना के तहत ऐसे व्यक्तियों को भी नियुक्त किया जाता है जो प्रतिभाशाली नहीं हैं। स्पष्टतः, ऐसे गैर-प्रतिभाशाली अभ्यर्थियों की संख्या की एक सीमा तय की जानी चाहिए अन्यथा विभाग कार्य नहीं कर पाएगा।

12. उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, रि.या.(सि) सं. 3362/2004 में सि.वि. 10560/2004 में पारित आदेश को अपास्त किया जाता है और यह

स्पष्ट किया जाता है कि 4.3.2003 से पहले या बाद में किए गए अनुकंपा नियुक्ति हेतु आवेदन 5% की अधिकतम सीमा के अधीन होंगे।”

खण्ड पीठ के उपरोक्त निर्णय की एक विशेष अनुमति याचिका के माध्यम से सर्वोच्च न्यायालय में अपील की गई थी, जिसे 31 मार्च, 2008 को खारिज कर दिया गया था। यह ध्यान देने की आवश्यकता है कि यह याचीगण का मामला नहीं है कि अनुकंपा नियुक्ति के 5% कोटे में रिक्तियां उपलब्ध थीं और फिर भी उन्हें उन रिक्तियों पर नियुक्त नहीं किया गया। उनका मामला यह है कि 04 मार्च, 2003 का परिपत्र उन पर लागू नहीं होता है क्योंकि उनके पिता ने परिपत्र के लागू होने से पूर्व स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की मांग की थी, जिसकी प्रस्तुति खण्ड पीठ के उपरोक्त निर्णय और सर्वोच्च न्यायालय द्वारा इसके अनुमोदन को ध्यान में रखते हुए अब न्यायनिर्णीत विषय नहीं है। लेकिन, मामला यहीं समाप्त नहीं होता। याचीगण का कहना है कि उनका मामला भारतीय खाद्य निगम और एक अन्य बनाम राम केश यादव और अन्य 2007 (3) एडब्ल्यूसी 2857 (एससी) में अभिलिखित सर्वोच्च न्यायालय के एक अन्य निर्णय से पूर्ण रूप से आच्छादित है और यह वह निर्णय है जिसे उनके भाग्य को शासित करना चाहिए।

इसमें कोई संदेह नहीं है कि याचीगण द्वारा राम केश यादव (पूर्वोक्त) के मामले में सम्मिलित मुद्दा वही था जो वर्तमान मामले में उठा है, क्योंकि याचिकाकर्ता भी 03 जुलाई, 1996 के परिपत्र के आधार पर अनुकंपा नियुक्ति का दावा कर रहा था और प्रत्यर्थी कोई और नहीं बल्कि भा.खा.नि. था।

हालाँकि, उस मामले में, भा.खा.नि. ने इस आधार पर नियुक्ति का विरोध किया था कि कर्मचारी ने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति हेतु आवेदन करते समय पहले ही 55 वर्ष की आयु सीमा पार कर ली थी और इसलिए, वह परिपत्र की परिधि में नहीं आता था। इस मामले पर सबसे पहले इलाहाबाद उच्च न्यायालय की खण्ड पीठ ने विचार किया था। न्यायालय ने भा.खा.नि. की याचिका को इस आधार पर अस्वीकृत कर दिया कि एक बार जब उसने अनुकंपा नियुक्ति योजना के तहत चिकित्सा आधार पर सेवानिवृत्ति हेतु एक कर्मचारी के अनुरोध को स्वीकार कर लिया था, तो वह ऐसे कर्मचारी के आश्रित को नियुक्ति देने के लिए बाध्य था और उसका अनुरोध किसी भी तकनीकी आधार पर अस्वीकृत नहीं किया जा सकता था। इलाहाबाद उच्च न्यायालय के निर्णय से व्यथित होकर, भा.खा.नि. ने सर्वोच्च न्यायालय में अपील दायर की, परंतु सर्वोच्च न्यायालय ने उच्च न्यायालय के निर्णय की अभिपुष्टि की।

इससे पहले कि मैं परीक्षण करूं कि क्या वर्तमान याचीगण का मामला उसी श्रेणी में आता है जैसा कि सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष था, स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के आवेदन का उल्लेख करना आवश्यक है जो सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष विचाराधीन था और उन आवेदनों का उल्लेख करना भी आवश्यक है जिसे वर्तमान याचीगण के पिताओं ने दायर किया था। सर्वोच्च न्यायालय जिस आवेदन पर विचार कर रहा था, उसे इस प्रकार लिखा गया था:-

“विषय: चिकित्सा आधार पर मेरी सेवानिवृत्ति को ध्यान में रखते हुए मेरे पुत्र श्री राम केश की नियुक्ति.....

.....जैसा कि मैं बैग ले जाने में असमर्थता के कारण लोडिंग का काम करने में असमर्थ हूँ, मैं चिकित्सीय आधार पर सेवानिवृत्ति की इच्छा रखता हूँ, यदि मेरे उपरोक्त पुत्र को मेरे स्थान पर हैंडलिंग श्रम के रूप में रोजगार प्रदान किया जाए। इसके अलावा, मैं अपने परिवार का एकमात्र उपार्जन करने वाला सदस्य हूँ और मेरी सेवानिवृत्ति पर यदि मेरे परिवार में से किसी को भी रोजगार नहीं मिला, तो पूरे परिवार को कठिनाइयों का सामना करना पड़ेगा..... कृपया मुझे चिकित्सीय आधार पर सेवानिवृत्ति पर जाने की अनुमति दें और मेरे स्थान पर ऊपर नामित पुत्र को हैंडलिंग श्रम सँभालने हेतु रोजगार प्रदान करें .....

जहां तक याचीगण के पिताओं का सवाल है, उनके आवेदन मूल रूप से हिंदी में थे। जिन्हें याचीगण ने अंग्रेजी अनुवाद के साथ अभिलिखित किया है। तीनों आवेदन लगभग एक जैसे शब्दों वाले हैं। अतः, केवल एक आवेदन की सामग्री को पुनः प्रस्तुत किया जा रहा है। वे इस प्रकार हैं:-

“विषय: चिकित्सा अनुपयुक्तता और संबंध के साथ सेवा के प्रतिस्थापन के आधार पर।

.....मैं बीरबल मेहतो पुत्र स्वर्गीय श्री कृतिक मेहतो भा.खा.नि. माया पुरी डिपो में गैंग नंबर 14 में हैंडलिंग कर्मकार के पद पर कार्यरत हूँ इसमें मैं इस क्षेत्र के कारण शारीरिक और चिकित्सीय रूप से अनुपयुक्त हूँ, मैं आपकी फर्म में कार्य करने में सक्षम नहीं हूँ। मैं आपसे अनुरोध करता हूँ कि राज पाल जो मेरा पुत्र है, उसको यह सेवा प्रदान करें क्योंकि मैं इस चिकित्सीय क्षेत्र के कारण शारीरिक रूप से स्वस्थ नहीं हूँ, उसे नौकरी प्रदान करें क्योंकि उन्होंने मुझसे जीवन भर परिवार के भरण-पोषण में सहायता करने का वादा किया है और मेरे पास राज पाल के अलावा कोई अन्य व्यक्ति नहीं है। जीवन भर सेवा और सहायता प्रदान करने के साथ...”

राम केश यादव के मामले (पूर्वोक्त) में सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय की बात करें तो उसके अनुच्छेद 8 में यह स्पष्ट रूप से कहा गया है कि अनुकंपा नियुक्ति अधिकार का मामला नहीं है। यह सक्षम प्राधिकारी के विवेक का मामला है, जो कोई रिक्ति न होने पर अनुरोध को अस्वीकार कर सकता है या यदि चिकित्सीय रूप से सेवानिवृत्त कर्मकार के परिवार की परिस्थितियाँ और दशाएँ किसी आश्रित को अनुकंपा नियुक्ति देने की गारंटी नहीं देती हैं। प्रश्नगत अनुच्छेद इस प्रकार है:-

“8. जैसा कि भा.खा.नि. ने सही दलील दी है, चिकित्सा आधार पर किसी कर्मचारी की स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का मुद्दा, और ऐसे सेवानिवृत्त कर्मचारी के आश्रित को अनुकंपा नियुक्ति का मुद्दा स्वतंत्र और विशेष मुद्दे हैं। स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति हेतु पहले आवेदन करना होगा। जब इसे स्वीकार कर लिया जाए और कर्मचारी सेवानिवृत्त हो जाए तभी अनुकंपा के आधार पर आश्रित की नियुक्ति हेतु आवेदन किया जा सकता है। किसी आश्रित की अनुकंपा नियुक्ति स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की स्वीकृति का स्वचालित परिणाम नहीं है। सबसे पहले योजना दिनांक 3.7.1996 में निर्धारित सभी शर्तें पूरी होनी चाहिए। दिशानिर्देशों के अनुसार सभी शर्तें पूरी होने पर भी नियुक्ति का कोई 'अधिकार' नहीं है। यह अभी भी सक्षम प्राधिकारी के विवेक का मामला है, जो कोई रिक्ति न होने पर अनुरोध को अस्वीकार कर सकता है या यदि चिकित्सीय रूप से सेवानिवृत्त कर्मचारी के परिवार की परिस्थितियाँ और दशाएँ किसी आश्रित को अनुकंपा नियुक्ति देने की गारंटी नहीं देती हैं। इसलिए, निजामुद्दीन (पूर्वोक्त) में उच्च न्यायालय की टिप्पणी कि चिकित्सीय आधार पर स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति हेतु कर्मचारी के अनुरोध की अनुमति देना और योजना की शर्तों को पूरा न करने के आधार पर अनुकंपा नियुक्ति हेतु आश्रित के आवेदन को अस्वीकार करना असंगत रुख अपनाने के समान होगा, स्पष्ट रूप से गलत है।”

ऐसा कहने के बाद, सर्वोच्च न्यायालय ने उस मामले के आवेदन के शब्दों को देखते हुए अभिनिर्धारित किया कि यह आवेदन याचिकाकर्ता द्वारा स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति लेने का प्रस्ताव था यदि उसके बेटे को उसके स्थान पर रोजगार प्रदान किया जाता और भा.खा.नि. उसे सेवानिवृत्त होने की अनुमति देकर और अनुकंपा के आधार पर उसके पुत्र को नियुक्त करने के दूसरे भाग को स्वीकार नहीं कर सकता था। सर्वोच्च न्यायालय ने यही कहा है:-

“ x x x x x x

9. लेकिन तथ्यों के आधार पर ये मामला भिन्न है। दूसरे प्रत्यर्थी का आवेदन दिनांक 26.4.1999 को चिकित्सीय आधार पर सशर्त स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति हेतु एक समग्र आवेदन था, जो उसके स्थान पर उसके पुत्र की नियुक्ति के अध्यक्षीन था। आवेदन में विशेष रूप से कहा गया है कि यदि उसके पुत्र को उसके स्थान पर रोजगार प्रदान किया जाए तो वह चिकित्सा आधार पर सेवानिवृत्ति पर जाना चाहता है। दूसरे प्रत्यर्थी ने इस प्रकार स्पष्ट रूप से संकेत दिया था कि यदि उसके पुत्र को अनुकंपा के आधार पर रोजगार प्रदान नहीं किया जाता, तो उसे चिकित्सीय आधार पर सेवानिवृत्ति के अपने अनुरोध को आगे बढ़ाने में कोई दिलचस्पी नहीं थी। भा.खा.नि. को कर्मचारी को सूचित करना चाहिए था कि वह योजना के विपरीत सेवानिवृत्ति की ऐसी सशर्त प्रस्ताव नहीं प्रस्तुत कर सकता। लेकिन स्वयं को ज्ञात कारणों से, भा.खा.नि. ने सशर्त प्रस्ताव को अस्वीकार करने का विकल्प नहीं चुना, बल्कि सशर्त प्रस्ताव को बिना शर्त स्वीकार कर लिया। समस्या वहीं है।

10. जब कोई प्रस्ताव सशर्त होता है, तो प्रस्तावकर्ता के पास या तो सशर्त प्रस्ताव को स्वीकार करने, या सशर्त प्रस्ताव को अस्वीकार करने, प्रति-प्रस्ताव करने का विकल्प होता है। लेकिन जब कोई प्रस्ताव सशर्त होता है, तो प्रस्तावकर्ता क्या नहीं कर सकता है, वह है प्रस्ताव के एक भाग को

स्वीकार करना जिसके परिणामस्वरूप प्रस्तावक द्वारा प्रदर्शन किया जाता है और फिर उस शर्त को अस्वीकार कर देता है जिसके अधीन प्रस्ताव दिया गया है।

11. दिनांक 26.4.1999 के पत्र में शामिल दूसरे प्रत्यर्थी की स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की सशर्त प्रस्ताव के संदर्भ में, भा.खा.नि. के पास निम्नलिखित विकल्प थे:-

(क) स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के अनुरोध को इस आधार पर अस्वीकार करना कि यह एक सशर्त प्रस्ताव योजना के विपरीत था और वह किसी भी सशर्त प्रस्ताव पर विचार करने को तैयार नहीं था।

(ख) अनुकंपा नियुक्ति के अनुरोध को इस आधार पर अस्वीकार करना कि कर्मचारी की आयु 55 वर्ष से अधिक थी या इस आधार पर कि यह एक योग्य मामला नहीं था या क्योंकि कोई रिक्ति नहीं थी, और फिर कर्मचारी को चिकित्सीय आधार पर अनिवार्य सेवानिवृत्ति हेतु मेडिकल बोर्ड को संदर्भित करें।

(ग) कर्मचारी को चिकित्सा आधार पर स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति और अनुकंपा नियुक्ति हेतु नियमों और योजना के अनुसार भिन्न-भिन्न आवेदन करने की आवश्यकता है।

(घ) कर्मचारी द्वारा निर्धारित शर्तों के अध्यक्षीय चिकित्सा आधार पर स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के अनुरोध को स्वीकार करें और अनुकंपा के आधार पर उसके पुत्र को नियुक्ति प्रदान करें।

जब भा.खा.नि. ने इस प्रस्ताव को बिना शर्त स्वीकार किया और दिनांक 29.7.2000 के कार्यालय आदेश द्वारा दूसरे प्रत्यर्थी को सेवा से सेवानिवृत्त कर दिया, तो यह निहित था कि उसने सशर्त प्रस्ताव को पूर्ण रूप से स्वीकार कर लिया, अर्थात् किया गया प्रस्ताव (स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति) और साथ ही वह शर्त जिसके अधीन प्रस्ताव किया गया था (अनुकंपा के आधार पर उसके आश्रित पुत्र की नियुक्ति)। उसके आवेदन में, दूसरे प्रत्यर्थी ने यह स्पष्ट किया कि वह चिकित्सा आधार पर स्वेच्छा से सेवानिवृत्त होना चाहता

है, यदि उसके बेटे (यहाँ पहले प्रत्यर्थी) को रोजगार प्रदान किया जाए। यदि भा.खा.नि. को लगता है कि ऐसा सशर्त आवेदन योजना के विपरीत है या उचित नहीं है, तो उसे आवेदन अस्वीकार कर देना चाहिए था। वैकल्पिक रूप से, उसे कर्मचारी को सूचित करना चाहिए था कि अनुकंपा नियुक्ति उसके पुत्र को नहीं दी जा सकती क्योंकि वह (कर्मचारी) पहले ही 55 वर्ष की आयु पूरी कर चुका है और वह सेवानिवृत्ति के उक्त मुद्दे को अलग करते हुए, अनुकम्पा नियुक्ति हेतु प्रार्थना पत्र से चिकित्सीय आधार पर सेवानिवृत्ति के उसके अनुरोध पर विचार करेगा। उस स्थिति में, कर्मचारी के पास अपना प्रस्ताव वापस लेने का विकल्प होता। उन्हें प्रस्ताव वापस लेने के अवसर से वंचित करने और सशर्त प्रस्ताव स्वीकार करके उन्हें सेवानिवृत्त करने के बाद, भा.खा.नि. उन शर्तों का पालन करने से इंकार नहीं कर सकता, जिनके अध्यक्षीय यह प्रस्ताव किया गया था।"

सवाल यह है कि क्या यहाँ याचीगण का मामला सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष मामले में याचिकाकर्ता के समान श्रेणी में आता है। मेरा मानना है कि दोनों मामलों में काफी अंतर है। सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष याचिकाकर्ता ने अपने स्थान पर अपने पुत्र को नियुक्त किए जाने की शर्त पर स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का प्रस्ताव किया था। दूसरी ओर, वर्तमान याचीगण के पिताओं ने सेवानिवृत्ति की मांग हेतु अपने आवेदन में ऐसी कोई शर्त नहीं जोड़ी थी। उन्होंने केवल इतना-सा अनुरोध किया था कि उनकी सेवानिवृत्ति पर उनके पुत्रों को नौकरी दे दी जाए। एक शर्त एक अनुरोध का प्रतिरूप है। दोनों को एक समान नहीं माना जा सकता। और यही बात याचीगण के मामले को सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष मामले से अलग करती है। किसी भी मामले में, उस मामले में, भा.खा.नि. ने एक तकनीकी आधार के तहत शरण लेने की कोशिश की कि जब

याचिकाकर्ता ने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति हेतु आवेदन किया था, तो वह 55 वर्ष की आयु पार कर चुका था और इसलिए, परिपत्र के दायरे में नहीं आता था, जबकि वर्तमान मामला, इसका मामला यह है कि प्रवेश स्तर पर अनुकंपा नियुक्तियों हेतु आरक्षित 5% कोटा के भीतर कोई रिक्ति उपलब्ध नहीं है। *राम केश यादव* के मामले (पूर्वोक्त) में सर्वोच्च न्यायालय ने स्पष्ट रूप से अभिनिर्धारित किया है कि यदि कोई रिक्ति नहीं है, तो अनुकंपा के आधार पर किसी नियुक्ति का दावा नहीं किया जा सकता है। वर्तमान मामले में कोई रिक्ति नहीं है और इसलिए, इसे सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष मामले के साथ नहीं जोड़ा जा सकता है।

पूर्वगामी कारणों से, मुझे रिट-याचिका में कोई गुणागुण नहीं मिले हैं। अतः इसे खारिज कर दिया जाता है।

**न्या., रेखा शर्मा**

**20 जनवरी, 2010**

पीसी/केए/जी

*(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।