रिट याचिका (सेवा) संख्या - 4215/2020
2021 सी.जी.एच.सी.: 22/05

छ.ग. उच्च न्यायालय बिलासपुर

रिट याचिका (सेवा) क्रमांक 4215/2020

. आशीष कुमार तिवारी, पिता श्री प्रेमनाथ तिवारी, उम्र लगभग 28 वर्ष, निवासी वार्ड नं. 10, मुरियापारा, थाना नारायणपुर, नारायणपुर जिला- नारायणपुर (छ.ग.)

.....याचिकाकर्ता

विरूद्ध

1. छ.ग. राज्य द्वारा सचिव, पंचायत तथा ग्रामीण विकास विभाग, मंत्रालय महानदी भवन नवा रायपुर, अटल नगर रायपुर (छ.ग.)
2. निदेशक, प्रधानमंत्री आवास योजना (ग्रामीण), इंदिरावती भवन, नया रायपुर, अटल नगर, रायपुर (छ.ग.)
3. कलेक्टर, नारायणपुर, जिला- नारायणपुर (छ.ग.)
4. मुख्य कार्यकारी अधिकारी, जिला पंचायत, नारायणपुर, जिला- नारायणपुर (छ.ग.)

.....प्रत्यर्थीगण

Web Copy
High Court of Chhattisgarh
Bilaspur

आवेदक की ओर : श्री एन. नाहा राय अधिवक्ता
प्रत्यर्थी की ओर से : श्री अमित बक्सी, पेनल अधिवक्ता.

माननीय न्यायमूर्ति श्री पी.साम कोशी
पीठ पर आदेश
[28/09/2021]

1. वर्तमान रिट याचिका, याचिकाकर्ता द्वारा आदेश दिनांक 26-09-2020 (संलग्न-1) से व्यथित होकर प्रस्तुत की गयी है।

2. आक्षेपित आदेश के अनुसार याचिकाकर्ता की सेवाए प्रत्यर्थी क्र० 4 द्वारा समाप्त कर दी गयी है।

3. वर्तमान रिट याचिका के निराकरण हेतु सुसंगत संक्षिप्त तथ्य इस प्रकार है, कि प्रथम बार आदेश दिनांक 09-05-2018 के अनुसार याचिकाकर्ता संविदात्मक आधार पर तकनीकी सहायक (जनपद स्तर) के रूप नियुक्त किया गया था। वह जनपद पंचायत नारायणपुर में

पदस्थ था। याचिकाकर्ता का कार्य प्रधान मंत्री आवास योजना (ग्रामीण) के योजना के अधीन था। याचिकाकर्ता की प्रारंभिक नियुक्ति दिनांक 28-02-2019 तक की अवधि के लिए थी। याचिकाकर्ता की सेवाए पश्चातवर्ती स्तर पर आगे जारी रखी गयी तथा संविदा के नवीनीकरण हेतु दिनांक 01-04-2020 को एक नया आदेश (संलग्न पी-4) किया गया और याचिकाकर्ता की सम्बद्धता का नवीनीकरण दिनांक 01-03-2020 से 28-02-2021 के मध्य की अवधि के लिए किया गया। वर्तमान विस्तारित कार्यकाल के मध्य में 26 सितम्बर 2020 के आदेश (संलग्न पी-1) द्वारा याचिकाकर्ता की सेवाएं अचानक बंद कर दी गयी, जिसके कारण वर्तमान रिट याचिका दायर की गयी है।

4. वर्तमान मामले में याचिकाकर्ता के लिए विद्वान अधिवक्ता का मुख्य तर्क यह है कि याचिकाकर्ता की बर्खास्तगी बिना किसी जांच के की गयी है और उन्हें अपना बचाव करने का एक न्यायसंगत और उचित अवसर नहीं दिया गया है। आगे का तर्क यह है कि चूँकि नियुक्ति के आदेश में उत्तरदाताओं ने उल्लेख किया था कि संविदा नियोजन में लगे व्यक्तियों पर छत्तीसगढ़ सिविल सेवा (आचरण) नियम 1965 लागू होंगे, इसलिए एक बार जब 1965 के उर्पयुक्त नियम की याचिकाकर्ता पर लागू किया, तो उत्तरदाताओं को सेवा की समाप्ति के आदेश को पारित करने से पहले एक विभागीय जांच आयोजित करनी चाहिए थी।

Web Copy
High Court of Chhattisgarh
Bilaspur

5. याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने आगे तर्क दिया है कि, संलग्न पी-1 का आदेश यह दर्शित करता है कि याचिकाकर्ता की सेवाएं असंतोषजनक प्रदर्शन और लापरवाही के कारण समाप्त कर दी गयी है, इसलिए उत्तरादाताओं को याचिकाकर्ता की सेवाओं की समाप्ति करने के पूर्व एक जांच आयोजित करनी चाहिए थी, अन्यथा आदेश एक कलंकित आदेश होगा। उन्होंने यह भी तर्क देने की कोशिश की, कि चूँकि उत्तरदाताओं ने पहले से ही याचिकाकर्ता की सेवाओं को समाप्त करने का फैसला कर लिया था, इसलिए उन्होंने यह

दिखाने के लिए कि, याचिकाकर्ता को सुधारने का पर्याप्त अवसर दिया गया था, नियमित अंतराल पर याचिकाकर्ता को विभिन्न कारण बताओं सूचनार्थ जारी की।

6. दूसरी तरफ राज्य की ओर से पेश हुए विद्वान अधिवक्ता ने याचिका का विरोध करते हुए तर्क दिया है कि आक्षेपित आदेश को साधारण तरीके से पढ़ने पर यह प्रकट होता है कि याचिकाकर्ता की सेवाएं पूर्णतः असंतोषजनक थी। उसके कर्तव्य के निर्वहन में सुधार की उम्मीद में अनेक कारण बताओं सूचनाएं जारी की गयी थी। चूँकि कोई सुधार नहीं होना पाया गया और वह बार-बार वही लापरवाही का कृत्य कर रहा था, इसलिए प्राधिकारियों के पास याचिकार्ता के मध्य किए गए अनुबंध को समाप्त करने के अलावा कोई अन्य विकल्प नहीं बचा था।

Web Copy
High Court of Chhattisgarh
Bilaspur

7. विद्वान पैनल अधिवक्ता का आगे तर्क यह है कि, चूँकि याचिकाकर्ता की नियुक्ति मुख्य रूप से एक संविदा कर्मचारी के रूप में थी, इसलिए उन्हें सेवाओं के असंतोषजनक होने के बावजूद संविदा नियोजक की निरन्तरता के लिए उनके पक्ष में एक अजेय अधिकार उत्पन्न नहीं होता है। अंन्ततः विद्वान पैनल अधिवक्ता ने तर्क दिया कि किसी भी स्थिति में याचिकाकर्ता की नियुक्ति की अंतिम संविदा अवधि 28 फरवरी 2021 को समाप्त हो गयी थी और इसलिए अब याचिकाकर्ता को कोई और राहत प्रदान करने का कोई आधार नहीं है।

8. पक्षकारों के लिए उपस्थित विद्वान अधिवक्ताओं के तर्क सुनने के पश्चात् मामले के कुछ स्वीकृत तथ्यात्मक विवरण यह है कि याचिकाकर्ता मूल रूप से एक संविदा कर्मचारी था। याचिकाकर्ता की प्रारंभिक सेवा की अवधि वर्ष 2018 की थी। याचिकाकर्ता का अनुबंध प्रारंभ में 28 फरवरी 2019 तक के लिए था, लेकिन बाद के वर्षों में भी जारी रखा गया और उसके पक्ष में जो अंतिम अनुबंध किया गया। वह 1 मार्च 2020 से 28 फरवरी 2021 तक प्रभावी था। अंतिम विस्तारित सेवा अवधि 28 फरवरी 2021 को समाप्त हो गयी थी, इसलिए सेवा में पुनर्नियोजन का प्रश्न ही नहीं उठता है।

9. अब इस न्यायालय को मात्र यह देखना है कि क्या उत्तरदाताओं की ओर से आक्षेपित आदेश (संलग्न पी-1) को जारी करने में कोई मनमानापन है और क्या याचिकाकर्ता के पक्ष में कोई अजेय अधिकार उपलब्ध है।

10. जहाँ तक विधिक स्थिति का सम्बन्ध है, इस सम्बन्ध में विधि स्पष्ट है कि संविदा कर्मचारी के पास अनुबन्ध अवधि के समापन के बाद भी अनुबंध की निरन्तरता की मांग करने के लिए कोई अजेय अधिकार नहीं है। पक्षकारों के बीच किए अनुबन्ध में लगायी गयी शर्तों को याचिकाकर्ता पर बाध्यकारी माना जायेगा। इसके अलावा पक्षकारों के बीच संविदा रोजगार के लिए प्रवेश किया गया अनुबंध स्पष्ट रूप से यह शर्त अधिरोपित करता है कि उक्त अनुबंध एक विशिष्ट तिथी के लिए ही है। उक्त अनुबंध में यह भी शर्त थी कि याचिकाकर्ता को सरकारी नौकरी के किसी भी लाभ का अधिकार नहीं होगा। संविदा में यह शर्त भी थी कि असंतोषजनक प्रदर्शन के आधार पर संविदा को बिना सूचना दिए किसी भी समय या एक महीने की सूचना देकर समाप्त किया जा सकता है। ऐसी शर्ते स्पष्ट रूप से दर्शित करती है कि रोजगार मात्र नियत अवधि के लिए था। जैसा कि अनुबन्ध की अवधि समाप्त होती है, संविदा कर्मचारी की सेवाएं बंद हो जाती है।

Web Copy
High Court of Chhattisgarh
Bilaspur

11. अनुबंध का नवीनीकरण या विस्तार करना हमेशा नियोक्ता का विशेषाधिकार होता है। यदि नियोक्ता को लगता है कि याचिकाकर्ता की सेवाए उपयुक्त नहीं थी, तो भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत अपने अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करते हुए उक्त न्यायालय के पास अनुबंध के विस्तार के लिए उपयुक्त निर्देश जारी करने की शक्ति नहीं होती है। इसके अलावा याचिका के साथ संलग्न अभिलेख से यह स्पष्ट रूप से पता चलता है कि पिछले कुछ वर्षों से याचिकाकर्ता के खिलाफ उत्तरदाता संस्थान के अधिकारियों द्वारा शिकायतें और आरोप लगाए जा रहे हैं, जो यह भी दर्शाता है कि याचिकाकर्ता की सेवाएं उच्च प्राधिकारियों की संतुष्टि के अनुरूप नहीं थी।

12. इस स्तर पर संविदा रोजगार के सम्बन्ध में हाल के दिनों में किए गए कुछ न्यायिक निर्णयों का उल्लेख करना प्रासंगिक होगा। इस क्षेत्र में सबसे हाल के फैसलों में से एक माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा दिया गया एक निर्णय **"महाराष्ट्र राज्य व अन्य विरूद्ध अनिता एवं अन्य" [2016 (8) SCC 293]** है। उक्त निर्णय के कंडिका 14 में स्पष्ट रूप से यह अभिनिर्धारित किया गया है किः-

> "14. यह ध्यान देने योग्य है कि उत्तरदाताओं ने नियुक्ति के समय सरकारी प्रस्ताव दिनांक 15 सितम्बर 2006 के अनुबन्ध "बी" के अनुसार समझौते को स्वीकार किया था। इस समझौते की शर्त विशेष रूप से यह निर्धारित करती है कि नियुक्ति पूरी तरह संविदात्मक है और उत्तरदाता सरकार में स्थायी सेवा के किसी भी अधिकार, हित और लाभ का दावा करने के हकदार नहीं होंगे।"

13. माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने **"सचिव, कर्नाटका राज्य वि अन्य विरूद्ध उमादेवी व अन्य" [2006(4) SCC 1]** के मामले में दिए गए ऐतिहासिक निर्णय में सार्वजनिक रोजगार में समानता के प्रश्न से निपटते हुए और संविदा कर्मचारी के अधिकारों या दैनिक मजदूरी कर्मचारी या अस्थायी कर्मचारी के अधिकारों की तुलना करते हुए निम्नलिखित अभिनिर्धारित किया हैः

Web Copy
High Court of Chhattisgarh
Bilaspur

> इस प्रकार यह स्पष्ट है कि सार्वजनिक रोजगार में समानता के नियम का पालन हमारे संविधान की एक मूल विशेषता है, और चूंकि कानून का शासन हमारे संविधान का मूल है, इसलिए एक न्यायालय निश्चित रूप से अनुच्छेद 14 के उल्लंघन को बनाए रखने वाला आदेश पारित करने या अनुच्छेद 14 के साथ अनुच्छेद 16 की आवश्यकताओं का पालन करने की आवश्यकता को अनदेखा करने के लिए अक्षम होगा। इसलिए सार्वजनिक रोजगार की योजना के अनुसार इस न्यायालय को कानून को निर्धारित करते हुए, अनिवार्य रूप से यह धारणा करनी होगी कि जब तक नियुक्ति सम्बन्धी नियमों के अनुसार और योग्य व्यक्तियों के बीच उचित प्रतिस्पर्धा के पश्चात् नहीं की जाती है तब तक यह अभ्यर्थी को कोई अधिकार प्रदान नहीं करेगी। यदि यह एक संविदात्मक नियुक्ति है, तो नियुक्ति संविदा की समाप्ति पर समाप्त हो जाती है, यदि यह दैनिक वेतन या आकस्मिक आधार पर नियुक्ति या संलग्नक था, तो यह समाप्त हो जाएगा, जब

इसे बंद कर दिए जाए। इसी प्रकार एक अस्थायी कर्मचारी अपनी नियुक्ति की अवधि के अवसान होने के पश्चात् स्थायी किए जाने का दावा नहीं कर सकता। इसके अलावा यह भी स्पष्ट करना होगा कि केवल इसलिए कि एक अस्थायी कर्मचारी या आकस्मिक मजदूरी कर्मचारी को उसकी नियुक्ति की अवधि से अधिक समय तक जारी रखा गया है, तो वह केवल इस तरह से जारी रहने के आधार पर नियमित सेवा में अवशोषित होने या स्थायी बनाए जाने का हकदार नहीं होगा, यदि मूल नियुक्ति सम्बंधित नियमों द्वारा परिकल्पित चयन की उचित प्रक्रिया का पालन किए बिना नहीं की गयी थी। यह न्यायालय के लिए अनुमत नहीं है कि वह किसी अस्थायी कर्मचारी जिसकी सेवा की अवधि समाप्ति होने वाली है या तदर्थ कर्मचारी जो कि अपने नियुक्ति की प्रकृति के कारण कोई अधिकार अर्जित नहीं करते है, के अनुरोध पर नियमित नियुक्ति पर रोक लगाए। भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत कार्य करने वाले उच्च न्यायालयों की आमतौर पर अस्थायी कर्मचारियों के अवशोषण नियमितीकरण या स्थायी जारी रखने के लिए निर्देश जारी नहीं करने चाहिए, जब तक कि भर्ती नियमित रूप से संवैधानिक योजना के अनुसार नहीं की गयी थी, केवल इसलिए कि एक कर्मचारी न्यायालय के आदेश के आवरण में जारी रहा, जिसे हमने फैसले के पहले भाग में विवादास्पद रोजगार के रूप में वर्णित किया है, वह सेवा में बने रहने या स्थायी बनाने के किसी भी अधिकार का हकदार नहीं होगा।

Web Copy
High Court of Chhattisgarh
Bilaspur

14. उपरोक्त कानूनी स्थिति से यह स्पष्ट होता है कि याचिकाकर्ता के पक्ष में कोई भी अजेय अधिकार नहीं है।

15. सेवा समाप्ति के आदेश में लगाए गए आरोपों के संबंध में यह पता चलता है कि याचिकाकर्ता को समय-समय पर और बार-बार विभिन्न कारणों से कारण बताओं सूचनाएं जारी की गयी थी। एक और तथ्य जो सामने आया है वह यह है कि समय-समय पर याचिकाकर्ता को जारी किए गए कारण बताओं सूचना विभिन्न अधिकारियों द्वारा जारी किए गए थे, जो इस न्यायालय को यह निष्कर्ष निकालने के लिए बाध्य करता है कि यह एक ऐसा मामला नहीं है, जहाँ कोई विशिष्ट अधिकारी याचिकाकर्ता के कार्यों से संतुष्ट नहीं था, बल्कि यह सभी वरिष्ठ अधिकारी थे, जिनके अधीन याचिकाकर्ता अपने कर्तव्यों का पालन कर रहा

था, जो याचिकाकर्ता के कार्य करने के तरीके से संतुष्ट नहीं थे और जिन्होंने नियमित अंतराल पर याचिकाकर्ता को कारण बताओं सूचनाए जारी की गयी थी।

16. इसके अलावा यदि नियुक्ति की शर्तों पर गौर करे, जो नियुक्ति आदेश के साथ स्पष्ट रूप से दिखायी देती है, तो हमें शर्त संख्या 2 में एक बहुत ही विशिष्ट खण्ड मिलता है, जिसमें कहा गया है कि यदि याचिकाकर्ता को किसी भी गंभीर अनुशासनहीनता में शामिल पाया जाता है, तो उसकी सेवाए तुरंत समाप्त की जा सकती है। उन परिस्थितियों में यदि याचिकाकर्ता को विभिन्न कारण बताओं सूचनाए जारी की गयी है और इसके बाद यदि याचिकाकर्ता की सेवाएं समाप्त कर दी गयी है, तो इसे न तो मनमाना माना जा सकता है और न ही यह कहा जा सकता है कि यह किसी भी तरह से दुर्भावना से जारी किया गया है।

Web Copy
High Court of Chhattisgarh
Bilaspur

17. इसलिए उपरोक्त सभी कारणों के साथ-साथ यह तथ्य की याचिकाकर्ता की संविदात्मक अवधि स्वयं वर्तमान रिट याचिका के दौरान पूरी हो गयी है, इस न्यायालय का मत है कि इस स्तर पर याचिकाकर्ता को कोई भी अनुतोष प्रदान नहीं किया जा सकता है।

18. इसलिए रिट याचिका खारिज किए जाने योग्य होने से तदानुसार खारिज किया जाता है।

सही/-
(पी.साम कोशी)
न्यायमूर्ति

अस्वीकरणः हिन्दी भाषा में निर्णय का अनुवाद पक्षकारों 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 कार्यालयीन एवं व्यवहारिक प्रयोजनों हेतु **निर्णय का अंग्रेजी स्वरुप ही अभिप्रमाणित माना जाएगा और कार्यान्वयन तथा लागू किए जाने हेतु उसे ही वरीयता दी जाएगी।**

Web Copy
High Court of Chhattisgarh
Bilaspur