

उत्तराखण्ड उच्च न्यायालय, नैनीताल

रिट याचिका (एस/एस) सं० 2281/2019

सोनू कुमार

... याचिकाकर्ता

बनाम

उत्तराखण्ड राज्य और अन्य

... प्रतिवादीगण

अधिवक्ता: श्री एस०एस० यादव, याचिकाकर्ता के लिए विद्वान अधिवक्ता
 श्री एन०पी० साह, उत्तराखण्ड राज्य के लिए स्थायी वकील।
 श्री जे. सी. बेलवाल, अधिवक्ता, प्रतिवादी सं. 4 व 5।

माननीय शरद कुमार शर्मा, जे.

(हाइब्रिड मोड के माध्यम से)

वर्तमान रिट याचिका याचिकाकर्ता द्वारा 24 जुलाई 2013 को अपने दिवंगत पिता श्याम लाल की मृत्यु पर, उत्तराखण्ड डाइंग इन हार्नेस रूल्स, 2003 के नियमों के तहत अपनी नियुक्ति का दावा करते हुए, नियुक्ति के लिए एक आवेदन कार्यकारी अधिकारी नगर पंचायत, लाल कुआं, जिला नैनीताल के समक्ष दायर किया था। यह दावा किया कि उनके दिवंगत पिता की मृत्यु की तारीख पर, जो प्रतिवादी के साथ चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के रूप में काम कर रहे थे, याचिकाकर्ता उस समय बालिग था तथा मध्यवर्ती योग्यता रखता था, इस तथ्य के साथ कि स्वर्गीय श्याम लाल के अन्य आश्रितों ने याचिकाकर्ता के पक्ष में अनआपत्ति दी गयी थी। जिससे याचिकाकर्ता को नियम 2003 के तहत अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति के लिए विचार किया जा सकता है।

2. अनुकंपा नियुक्ति के लिए याचिकाकर्ता के आवेदन पर सक्षम प्राधिकारी अर्थात् अध्यक्ष नगर पंचायत, लाल कुआं, जिला नैनीताल द्वारा विचार किया गया था और सरकारी आदेश सं. 6729 के निहितार्थों पर विचार करते हुए दिनांक 5 नवंबर 1992, जिसे उत्तर प्रदेश राज्य द्वारा जारी करते हुए नियुक्ति का प्रस्ताव बढ़ाया गया था। याचिकाकर्ता को स्वीपर के पद पर नियुक्त किया जाना था, जिसमें वेतनमान— 4400—7440 रुपये के ग्रेड के साथ देय रुपये —1300/— है।

3. याचिकाकर्ता ने स्वेच्छा से उक्त नियुक्ति को स्वीकृत कर ली थी और स्वेच्छा से अपने पद को ग्रहण कर लिया था तथा 1 नवंबर 2013 को अपनी

नियुक्ति के बाद से, वह प्रतिवादीओं के साथ उक्त क्षमता में काम कर रहा था। जिसके पश्चात् बहुत विलम्बित अवस्था में याचिकाकर्ता ने तर्क दिया है, कि चूंकि उसने अंततः खुद को स्नातक किया है और सिस्टम और डेटाबेस प्रबंधन के साथ सूचना प्रसंस्करण में डिप्लोमा भी हासिल कर लिया है, साथ ही साथ उसे अंग्रेजी और हिंदी टाइपिंग का ज्ञान भी है, यह एक योग्यता है, जो संगत है, तृतीय श्रेणी पद पर उसकी नियुक्ति पर विचार करने के लिए और इसलिए वर्तमान रिट याचिका में यह कथन किया है कि उसकी नियुक्ति जो मूल रूप से चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के रूप में नियुक्त किया गया था उसको तृतीय श्रेणी कर्मचारी के पद में परिवर्तित कर दिया जाए।

4. याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने रिट याचिका में यह भी तर्क दिया है कि तथाकथित योग्यता के आधार पर याचिकाकर्ता की नियुक्ति के दावे पर, जिसका उल्लेख याचिकाकर्ता ने पूर्ववर्ती पैराग्राफ में किया गया है। याचिकाकर्ता ने प्रतिवादी सं० 4 और 5 से संपर्क किया था, जो याचिकाकर्ता के नियुक्ति अधिकारी थे और उन्होंने तर्क दिया है कि तृतीय श्रेणी कर्मचारी के रूप में नियुक्ति के लिए उनके दावे पर, उनके पास मौजूद योग्यता के आधार पर, उन्हें प्रतिवादीओं द्वारा मौखिक रूप से आश्वासन दिया गया था कि तृतीय श्रेणी कर्मचारी के रूप में रूपांतरण के लिए उनके दावे पर विचार किया जाएगा, ताकि उन्हें तृतीय श्रेणी कर्मचारी के रूप में नियुक्त किया जा सके। उपरोक्त आश्वासन के अतिरिक्त एक अन्य कारण जो आधार के रूप में लिया गया था वह सफाई कर्मचारी को और तृतीय श्रेणी के कर्मचारी के पद को परिवर्तित करने के रिट याचिका दायर करने के लिए समय-समय पर, जब भी नगर पालिका के साथ काम की आवश्यकता थी, तो प्रतिवादी संख्या- 4 और 5 ने अक्सर याचिकाकर्ता से मंत्रालयिक कर्मचारियों के कर्तव्यों का निर्वहन करने के लिए कहते थे।

5. उपरोक्त तथ्य को प्रमाणित करने के लिए कि उन्हें मंत्रालयिक कर्मचारियों के कर्तव्यों का निर्वहन करने के लिए बुलाया गया था, जो कि तृतीय श्रेणी का पद है, याचिकाकर्ता ने कुछ उदाहरणों को उद्धृत किया था, जब प्रतिवादी द्वारा तृतीय श्रेणी कर्तव्यों का निर्वहन करने के लिए कहा था। उदाहरण के लिए:

ए) 6 अप्रैल 2016 को याचिकाकर्ता को पार्किंग कर वसूलने के लिए कहा गया था। इस न्यायालय ने दस्तावेजों को देखने पर पाया कि यदि उन्हें 6 अप्रैल 2016 को पार्किंग कर एकत्र करने के लिए काम करने के लिए जिम्मेदारी

दी गयी थी, यदि दस्तावेजों पर विचार किया जाए तो वास्तव में, यह केवल एक दिन की व्यवस्था थी, जिसके तहत याचिकाकर्ता को तृतीय श्रेणी कर्मचारी, उर्व दत्त की सहायता करने के लिए कहा गया था, जो पार्किंग कर एकत्र करने के काम में लाया हुआ था। जिससे याचिकाकर्ता के पक्ष में कोई ग्रहणाधिकार नहीं बनता।

दिनांक 6 अप्रैल, 2016 के उक्त दस्तावेज (रिट याचिका का अनुलग्नक 3) की जांच से यह पता चलता चल जाएगा कि यह याचिकाकर्ता को पार्किंग शुल्क वसूलने के लिए नियुक्त नहीं किया था और न ही स्थायी कार्य दिया था, बल्कि वह केवल एक अस्थायी व्यवस्था थी।

बी) इसी तरह, याचिकाकर्ता ने तर्क दिया है कि 6 जून 2016 को, उससे एक बार फिर करों की वसूली करने के लिए कहा गया था, लेकिन, वह भी केवल एक दिन की व्यवस्था थी, जो याचिकाकर्ता के पक्ष में चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी से तृतीय श्रेणी कर्मचारी में नियुक्ति को परिवर्तित का दावा करने का कोई अधिकार नहीं बनता। केवल इसलिए, यदि काम के आवश्यकता के अनुसार उनसे केवल एक दिन की अवधि के लिए कर एकत्र करने का अनुरोध किया गया था, तो वह एक अस्थायी व्यवस्था थी, जिसमें याचिकाकर्ता को उक्त क्षमता में काम करना जारी रखने के लिए कोई ग्रहणाधिकार नहीं था।

सी) याचिकाकर्ता 24 अक्टूबर 2016 को नगर पंचायत के अन्य अधिकारियों की एक टीम के साथ उसे भी अंशकालिक टीम के रूप में इसका सदस्य बनाया गया था, जिसे मालिन बस्ती की पहचान करने की जिम्मेदारी दी गई थी। एक बार फिर, केवल इसलिए कि उसे एक टीम के सदस्य के रूप में गठित किया गया था, जिसमें तृतीय श्रेणी का कर्मचारी शामिल था, उस हिसाब से उसे तृतीय श्रेणी का कर्मचारी होने का अधिकार या दर्जा नहीं मिल सकता।

डी) याचिकाकर्ता ने कथन किया कि 22 जनवरी 2018 को फिर से उसे विभिन्न शिकायतकर्ताओं द्वारा प्रस्तुत आपत्तियों को तय करने के लिए लिपिक कार्य सौंपा गया था, हालांकि यह व्यवस्था भी केवल एक दिन के लिए थी, जिसके तहत उसे वास्तव में आपत्तियों को तय करने की जिम्मेदारी नहीं दी गई थी, बल्कि उसे समिति के सदस्यों की सहायता के लिए समिति का सदस्य बनाया गया था, जिन्हें आपत्तियों पर निर्णय लेना था।

इ) 5 मार्च 2018 को, याचिकाकर्ता ने प्रस्तुत किया था कि उसे समिति के एक सदस्य का गठन करने के लिए भी कहा गया था, जिसे क्षेत्र में रहने वाले बेघर परिवारों की पहचान करने की जिम्मेदारी सौंपी गई थी और वह तर्क

देता है कि चूंकि वहां भी, उसे सहायक सर्वेक्षणकर्ता का कर्तव्य दिया गया था, इसलिए वह अपनी नियुक्ति को चतुर्थ श्रेणी से तृतीय श्रेणी कर्मचारी में परिवर्तित करने का हकदार होगा। एक बार फिर, उक्त की जांच पर 5 मार्च 2018 का दस्तावेज, उन्हें केवल टीम के सहायक कर्मचारियों के सदस्य के रूप में बनाया गया था, यह एक स्थायी कार्यभार नहीं था जो याचिकाकर्ता को दिया गया था, यह केवल स्थानीय निकाय के कार्य आवश्यकता को पूरा करने के लिए था।

एफ) याचिकाकर्ता ने कथन किया कि वह तृतीय श्रेणी कर्मचारी के रूप में तैनात होने का हकदार हो गया क्योंकि प्रतिवादी नगर पंचायत ने 12 जुलाई 2018 को उसे नियंत्रण कक्ष, लालकुआं जिला नैनीताल में तैनात किया था और चूंकि उसे बाढ़ नियंत्रण कक्ष का प्रभार दिया गया था, इस तथ्य से की तृतीय श्रेणी कर्मचारी, जिसे उस समय उक्त जिम्मेदारी के साथ प्रतिनियुक्त किया गया था, वह प्रशासनिक कारणों से उस दिन उपलब्ध नहीं था, लेकिन यहां फिर से, यह केवल एक व्यवस्था थी और याचिकाकर्ता के किसी भी ग्रहणाधिकार या निर्धारण अधिकार का निर्माण करने वाला एक स्थायी कार्य नहीं था।

जी) याचिकाकर्ता ने कथन किया है कि 14 सितंबर 2018 को, उन्हें एक कार्यक्रम में 15 सितंबर से 2 अक्टूबर के बीच आयोजित होने वाली गतिविधियों के पर्यवेक्षण और निगरानी का काम सौंपा गया था, जिसे भारत सरकार के निर्देशों के अनुसार दिनांक 07 सितम्बर 2018 को प्रायोजित किया गया था, जिसे स्वच्छता ही सेवा के नाम से जाना जाता है। यह नियुक्ति भी, दैनिक आधार पर थी तथा काम की प्रकृति, जिसे याचिकाकर्ता द्वारा भारत सरकार के उक्त कार्यक्रम के तहत निर्वहन किया जा रहा था, फिर से उसी क्षमता में थी जो एक चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारी की थी।

जी) याचिकाकर्ता के वकील ने आगे तर्क दिया है कि ठोस अपशिष्ट प्रबंधन कार्यक्रम के तहत, (दिनांक 12 अप्रैल 2019 के निदेशक संचार द्वारा लागू) याचिकाकर्ता का तर्क है कि 16 अप्रैल 2019 को, चूंकि वह सम्बन्ध में नोडल/सहायक नोडल अधिकारी को एक सूचना प्रदान कर रहा था कि ठोस अपशिष्ट प्रबंधन के प्रबंधन के लिए दिए गए निर्वहन कार्य, जिसका अपने आप में यह अर्थ नहीं होगा कि उसे तृतीय श्रेणी के कर्मचारी का स्थायी कार्य सौंपा गया था, क्योंकि इस व्यवस्था में भी उसकी नियुक्ति और कार्य की प्रकृति चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारी के रूप में जारी रही।

एच) याचिकाकर्ता के अधिवक्ता द्वारा अपने समर्थन में तर्क दिया है कि एक योजना में, ठोस अपशिष्ट प्रबंधन के डोर टू डोर संग्रह के लिए,

बायोडिग्रेडेबल और गैर-बायोडिग्रेडेबल कचरे को अलग करने से संबंधित कार्य, उन्हें 17 मई 2019 को किए गए संचार द्वारा डोर टू डोर आधार पर उक्त काम का निर्वाहन की जिम्मेदारी के साथ प्रतिनियुक्त किया गया था, इसलिए उसे तृतीय श्रेणी का दर्ज दिए जाने का हकदार होगा।

6. प्रत्येक दस्तावेज की जांच पर, यह केवल आंतरापिक व्यवस्था की गई थी, जहां याचिकाकर्ता को जिम्मेदारी दी गई थी, या तो तृतीय श्रेणी के कर्मचारियों की एक टीम में सहायता करने के लिए या जो योजनाएं शुरू की गयी थी, उनके तहत सदस्य बनने के लिए जो ठोस अपशिष्ट प्रबंधन को विनियमित करने के उद्देश्यों के लिए स्थानीय निकायों के निदेशालय या भारत सरकार द्वारा जारी की गई थीं, जो यह निष्कर्ष नहीं समझा जा सकता है कि इन आदेशों (रिट याचिका के अनुलग्नक 3) के निहितार्थ से, याचिकाकर्ता स्वचालित रूप से तृतीय श्रेणी कर्मचारी होने का दर्जा प्राप्त कर लेगा, यदि नियुक्ति का मुख्य आदेश दिनांक 1 नवंबर 2013, याचिकाकर्ता का उक्त पद पर निरंतरता और वेतन आहरित करना, जैसा कि उक्त पद के लिए जारी नियुक्ति में स्वीकार्य था और वह भी जब ये सभी कार्य जो राज्य या भारत सरकार द्वारा शुरू किए गए थे और यह पहले से काम कर रहे कर्मचारियों को समय-समय पर जिम्मेदारी सौंपता है तो वह अपने पक्ष में गृहणाधिकार होने दावा नहीं करा सकता, बल्कि याचिकाकर्ता को तृतीय श्रेणी कर्मचारी के रूप में नियुक्ति पर विचार किया जाएगा और वह भी तब जब याचिकाकर्ता को समय-समय पर सौंपे गए ये सभी कार्य प्रारंभिक नियुक्ति 1 नवम्बर 2013 के बाद लगभग 5 से 7 वर्ष के लिए थे।

7. मामले को और पुष्ट करने के लिए, याचिकाकर्ता ने प्रस्तुत किया है कि श्रीमती सोनी पूर्व से नियुक्त कर्मचारियों में से एक है, जो शुरू में एक सफाईकर्मी के रूप में नियुक्त की गई थी, लेकिन बाद में उन्हें एक क्लर्क के रूप में तैनात नियुक्त किया गया था। इसलिए यह एक प्रकार का भेदभाव है जो प्रतिवादीओं के द्वारा उसके साथ किया गया है, उसकी नियुक्ति 1 नवंबर 2013 को दी गई थी इसलिए तृतीय श्रेणी कर्मचारी में परिवर्तित होने योग्य है।

8. सूचना का अधिकार अधिनियम के तहत याचिकाकर्ता को श्रीमती सोनी की नियुक्ति के सम्बन्ध में सूचना दी गयी थी। यदि उक्त आदेश को ही ध्यान में रखा जाता है, तो वास्तव में, अभिलेख के अनुसार, यह किसी कर्मचारी के चतुर्थ श्रेणी के पद का तृतीय श्रेणी के पद में परिवर्तन नहीं है, जो श्रीमती सोनी को दिया गया था। बल्कि इस आदेश से ही पता चलता है कि उन्हें वास्तव में

उनकी पात्रता के आधार पर क्लर्क के पद पर पदोन्नति दी गई थी। श्रीमती सोनी की उक्त नियुक्ति का कारण पदोन्नति के माध्यम से की गई एक नियुक्ति थी जिस कारण से उन्हें एक लिपिक पद के कार्य का निर्वाहन करने के लिए कहा गया था, ऐसे में इसे नियुक्ति में परिवर्तन नहीं कहा जा सकता, जिसके लिए याचिकाकर्ता द्वारा दावा किया गया था।

9. याचिकाकर्ता द्वारा यह भी कहा गया है कि डोईवाला, जिला देहरादून की एक अन्य नगर पालिका में, एक समान रूप से नियुक्त चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारी श्री अश्वनी कुमार, जिन्हें शुरू में 1974 के नियमों के तहत अनुकंपा के आधार पर सफाईकर्मी के रूप में नियुक्त किया गया था। जिसमें 3 सितंबर 2015, को एक अभिवेदन प्रस्तुत किया था तथा 30 अगस्त 2015 को उनकी नियुक्ति के तुरंत एक महीने के भीतर नगर पालिका, डोईवाला जिला देहरादून ने एक प्रस्ताव पारित कर श्री अश्वनी कुमार को अनुकंपा के आधार पर 5200-20200 रुपये के ग्रेड वेतन के साथ नियुक्त किया गया था। 1900- / ग्रेड वेतन पर इन कारणों से याचिकाकर्ता द्वारा स्थानीय निकाय डोईवाला द्वारा श्री अश्वनी कुमार की नियुक्ति के समकक्षता होने का दावा नहीं किया जा सका। नगर पालिका, डोईवाला, जिला देहरादून एक स्वतंत्र स्थानीय निकाय है, जिसका गठन नगरपालिका अधिनियम के प्रावधानों के तहत किया गया है और अपने कर्मचारियों के साथ उनके संबंधित नियोक्ता द्वारा व्यवहार किया जाता है, उसी समानता या सिद्धांतों को स्थानीय निकायों में लागू नहीं किया जा सकता है, जो कानून के तहत अपने अस्तित्व, संविधान और निर्माण में बहुत अलग हैं, और याचिकाकर्ता के लिए विद्वान अधिवक्ता के उस दलील को स्वीकार नहीं करने का दूसरा कारण यही है। श्री अश्वनी कुमार ने 30 अगस्त 2015 को अपनी नियुक्ति के तुरंत बाद, एक उचित अवधि के भीतर, तृतीय श्रेणी कर्मचारियों के रूप में नियुक्ति के लिए अपना दावा पेश किया, अर्थात् 30 सितंबर 2015 को नियुक्ति के एक सप्ताह के भीतर, पर विचार किया गया था और अंततः उन्हें इस मामले के विपरीत एक अतिरिक्त पद के सृजन करने के लिए नियुक्त किया गया था, जहां 01.11.2013 को की गई नियुक्ति को स्वीकार करने के बाद दिनांक 20.06.2019 को बहुत विलंबित चरण के बाद दावा किया गया था।

10. यह कोई ऐसा मामला नहीं है जिसे याचिकाकर्ता के दावा को समान कहा जा सकता है, क्योंकि याचिकाकर्ता ने 1 नवंबर 2013 को नियुक्ति स्वीकार कर ली है, और उक्त नियुक्ति पर कभी आपत्ति नहीं जताई थी, बल्कि स्वेच्छा से पदभार ग्रहण किया और पर्याप्त लंबी अवधि के लिए काम किया था जो प्रारंभिक

नियुक्ति की तारीख से लगभग 8 साल से अधिक है और इस कारण से याचिकाकर्ता द्वारा समकक्षता का दावा किया जा सकता है या पहले से उल्लिखित कारणों के लिए श्री अश्विनी कुमार की तुलना में अपने पद के परिवर्तन की मांग में याचिकाकर्ता तक बढ़ाया जा सकता है।

11. याचिकाकर्ता ने तर्क दिया है कि अपना दावा करते हुए, उसने 19 मार्च 2018 और 2 दिसंबर 2018 को अपना अभिवेदन किया था, जिसमें प्रार्थना की गई थी कि उसकी नियुक्ति जो 1 नवंबर 2013 को की गई थी, उसे तृतीय श्रेणी के कर्मचारी के रूप में परिवर्तित किया जाना चाहिए था, जो अभ्यावेदन में उठाए गए दावे के विपरीत है, क्योंकि अभ्यावेदन में याचिकाकर्ता ने तर्क दिया है कि उसे तृतीय श्रेणी के कर्मचारी के रूप में पदोन्नति के लिए विचार किया जा सकता है और यह एक अभ्यावेदन नहीं था, जहां उसने अपनी चतुर्थ श्रेणी की नियुक्ति को तृतीय श्रेणी में परिवर्तित करने के लिए अनुरोध किया था, इस प्रकार रिट याचिका के अभिवचन, याचिकाकर्ता द्वारा दिए गए दस्तावेजों के विपरीत हैं।

12. याचिकाकर्ता के विद्वान वकील ने आगे यह कथन किया कि तृतीय श्रेणी कर्मचारी के रूप में नियुक्ति के लिए याचिकाकर्ता के दावे पर 5 नवंबर 1992 के सरकारी आदेश के आलोक में विचार किया जाना चाहिए था, जैसा कि तत्कालीन उत्तर प्रदेश राज्य द्वारा जारी किया गया था, जो यह विचार करता है कि डायिंग इन हार्नेस रूल्स के तहत की जाने वाली नियुक्ति, उम्मीदवार के पास मौजूद योग्यता के अनुरूप होनी चाहिए थी, लेकिन याचिकाकर्ता ने इस तथ्य को नजरअंदाज कर दिया है कि उक्त सरकारी आदेश नियुक्तियों पर भी प्रतिबंध लगाता है कि जो उक्त सरकारी आदेश का पालन करते हुए उम्मीदवार द्वारा रखी गयी योग्यता के आधार पर की जानी हैं, इसमें उक्त सरकारी आदेश में उन पदों को शामिल नहीं किया जाएगा जो केंद्रीकृत सेवा नियमों के तहत भरे जाने हैं और इसके अतिरिक्त सरकारी आदेश के क्रम में जो पद मृतक कर्मचारी द्वारा धारण किया गया था, अनुकंपा के आधार पर उस पद से अतिरिक्त पद पर नियुक्ति नहीं की जाएगी या मांग की जाएगी।

13. याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता द्वारा यह कथन किया है कि 5 नवंबर 1992 के तत्कालीन उत्तर प्रदेश राज्य के सरकारी आदेश के सिद्धांतों के आधार पर उत्तराखंड राज्य ने 27 जुलाई 2011 के सरकारी आदेश को जारी करके अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति के लिए तौर-तरीकों को कम कर दिया था जिसमें 5 नवंबर 1992 के उत्तर प्रदेश राज्य के सरकारी आदेश द्वारा लगाए गए प्रतिबंधों में ढील देने के लिए स्थानीय निकायों को एक सामान्य निर्देश जारी

किया गया था। यदि 1992 के सरकारी आदेश के उपरोक्त सिद्धांतों को परिवर्तित तौर-तरीकों के संबंध में पढ़ा जाना है, जैसा कि 27 जुलाई 2011 के सरकारी आदेश द्वारा उत्तराखंड राज्य द्वारा लागू किया गया था, तो फिर से यह याचिकाकर्ता के संबंध में दिए गए तथ्यों और परिस्थितियों के तहत इस मुद्दे को शामिल नहीं करेगा, क्योंकि ये सरकारी आदेश याचिकाकर्ता की नियुक्ति से पहले भी अस्तित्व में थे, जो 1 नवंबर 2013 को की गई थी और यदि याचिकाकर्ता का कोई दावा था, तो 27 जुलाई 2011 के उपरोक्त संशोधित सरकारी आदेश (रिट याचिका के अनुलग्नक 8) के आधार पर तृतीय श्रेणी कर्मचारी के रूप में नियुक्ति की मांग करने के लिए, उस स्थिति में, याचिकाकर्ता को पत्र स्वीकार नहीं करना चाहिए था लेकिन स्वेच्छा से नियुक्ति स्वीकार करने के बाद और इतने लंबे समय तक काम करने के बाद और उसके बाद सरकारी आदेश के आधार पर एक विलंबित दावा दायर किया गया, जो उनकी नियुक्ति से पहले भी मौजूद था इस पर विचार नहीं किया जा सकता है, क्योंकि उनकी नियुक्ति की स्वीकृति और उक्त पद पर कार्यभार ग्रहण करना ही स्वयं ही सामाजिक कल्याण के उद्देश्य और डायिंग इन हार्नेस रूल्स के इरादे को पूरा करता है, जो मृतक कर्मचारी के शोक संतप्त परिवार को तत्काल राहत देने पर विचार करता है, जिसका कमाने वाला किसी भी अप्रत्याशित घटना के कारण नहीं रहा।

14. याचिकाकर्ता ने अपने तर्क में, अपने अधिवक्ता द्वारा कथन किया था कि प्रतिवादी नं 2 ने 14 सितंबर 2015 को, प्रतिवादी नं. 5 को लिखा था जिसके द्वारा यह उपबंध किया गया है कि हार्नेस नियमों के अधीन आश्रितों की नियुक्ति योग्यता के अनुसार की जानी है, लेकिन यदि उक्त सरकारी आदेश को फिर से विचार में लिया जाता है, तो प्रतिवादी सं० 2 द्वारा जारी 14 सितम्बर 2015 का सरकारी आदेश पदोन्नति पर विचार करने के प्रयोजनों के लिए था न कि प्रारंभिक नियुक्ति के प्रयोजनों के लिए, जिसे प्रारंभ में अनुकंपा के आधार पर किया जाना है। प्रेरण स्तर पर प्रारंभिक नियुक्ति उन नियुक्तियों से काफी भिन्न होती है जो पदोन्नति के माध्यम से की जानी हैं, क्योंकि मापदंडों पर विचार कर संबंधित सेवा नियमों के अनुसार पूरी तरह से बदल जाते हैं।

15. याचिकाकर्ता ने प्रस्तुत किया कि तृतीय श्रेणी कर्मचारी के रूप में नियुक्ति के उनके दावे पर विचार करते हुए, नगर पंचायत ने विभिन्न प्रस्ताव पारित किए हैं, उदाहरण के लिए, संकल्प सं० 21 दिनांक 21 अगस्त 2015, संकल्प सं० 15 दिनांक 13 मई 2016, संकल्प सं० 12 दिनांक 2 दिसंबर 2018। वास्तव में, यदि इन सभी प्रस्तावों पर ही विचार किया जाए तो वे विशेष रूप से याचिकाकर्ता के

पदोन्नति के लिए दावे पर विचार किया जाएगा। लेकिन, हालांकि पदोन्नति के लिए विचार किए जाने के लिए इस न्यायालय की राय के अनुसार वहां एक शर्त संलग्न की गयी थी कि पद की उपलब्धता से पदोन्नति पर अन्यथा विचार नहीं किया जा सकेगा, यहां तक कि पदोन्नति पद पर रिक्ति न होने पर भी पदोन्नति पर विचार किया जा सकेगा।

16. उपर्युक्त तीन प्रस्तावों का संदर्भ, रिट याचिका में चाहे गये अनुतोष का समर्थन करने के प्रयोजनों के लिए, विनम्र राय में, कि यह इस कारण से लागू नहीं किया जा सकता है कि रिट याचिका में याचिकाकर्ता ने अपनी नियुक्ति को चतुर्थ श्रेणी से तृतीय श्रेणी पद पर बदलने के लिए अनुरोध किया है, जैसा कि यह 1 नवंबर 2013 को दिया गया था, और याचिकाकर्ता द्वारा स्वीकार किया गया था, जबकि उपरोक्त प्रस्ताव, जिन पर भरोसा किया गया है, विशेष रूप से केवल याचिकाकर्ता की उम्मीदवारी पर विचार करने के उद्देश्यों के लिए थे, इस शर्त के अधीन कि तृतीय श्रेणी कर्मचारी के पदोन्नति पद पर रिक्ति उपलब्ध हो।

17. माननीय सर्वोच्च न्यायालय का निर्णय, विशेष रूप से जैसा कि आज के निर्णय 1996 (5) एस.सी. 319, हिमाचल सड़क परिवहन निगम बनाम श्री दिनेश कुमार, पैरा 9 में बताया गया है, यह विशेष रूप से अभिनिर्धारित किया गया है कि अनुकंपा के आधार पर या पदोन्नति के लिए उस प्रयोजनों के लिए भी नियुक्ति के दावे पर भी केवल रिक्ति की उपलब्धता के शर्त पर विचार किया जा सकता है और यदि उस संवर्ग में संगठन के पास कोई रिक्ति उपलब्ध नहीं है जिसमें दावा किया गया है, तो स्वयं में दावे पर एक अतिरिक्त पद के सृजन द्वारा दावे पर विचार नहीं किया जा सकता है। उक्त निर्णय का प्रासंगिक पैरा 9 यह कहा गया है कि:—

“9. हमारा विचार है कि हिमाचल प्रदेश प्रशासनिक अधिकरण दिनांक 27.3.1995 और 6.3.1995 के आदेश पारित करके और प्रतिवादी को नियमित लिपिक पदों पर तुरंत नियुक्त करने का निर्देश देकर अवैध रूप से और अधिकार क्षेत्र के बिना कार्य किया तथा रिक्ति की अनुपस्थिति में निगम के लिए किसी व्यक्ति को किसी पद पर नियुक्त करने का अधिकार नहीं है। यह रिक्तियों के उपलब्ध नहीं होने पर व्यक्तियों को नियुक्त करने वाले सार्वजनिक प्राधिकरण की शक्तियों का घोर दुरुपयोग होगा। यदि व्यक्तियों को इस तरह नियुक्त किया जाता है और उन्हें वेतन दिया जाता है, तो यह केवल सार्वजनिक धन का दुरुपयोग होगा, जो पूरी तरह से अनधिकृत है। आम तौर पर, यदि अधिकरण यह पाता है कि कोई व्यक्ति सगे संबंधी नीति के तहत किसी पद पर नियुक्त होने के लिए योग्य है, तो अधिकरण को केवल उपयुक्त प्राधिकारी को प्रासंगिक नियमों के आलोक में और पद की उपलब्धता के अधीन विशेष आवेदक के मामले पर विचार करने का निर्देश देना चाहिए। अधिकरण के लिए किसी पद पर किसी व्यक्ति की नियुक्ति का निर्देश देना या संबंधित अधिकारियों को

एक अतिरिक्त पद बनाने और फिर ऐसे पद पर किसी व्यक्ति को नियुक्त करने का निर्देश देना संभव नहीं है। हमारा विचार है कि इन दोनों अपीलों में प्रशासनिक अधिकरण द्वारा दिए गए निर्देश पूरी तरह से अनधिकृत और अवैध हैं। इसलिए हम उन आदेशों को रद्द करने के लिए बाध्य हैं जिनके खिलाफ अपील की गई है। हम एतद्वारा ऐसा करते हैं और अपील की अनुमति देते हैं। लागत के बारे में कोई आदेश नहीं होगा।”

18. एक और निर्णय है जो माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा दिया गया था, जैसा कि जे.टी. 1996 (9) एस.सी. 197, हिंदुस्तान एयरोनॉटिक्स लिमिटेड बनाम श्रीमती. ए. राधिका तिरुमलाई, जिसमें उक्त निर्णय भी शामिल है, जो लगभग एक समान मुद्दे से संबंधित था, जहां पद के एक विशेष संवर्ग के लिए अनुकंपा के आधार पर नियुक्त किए जाने का दावा किया गया था, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने उक्त निर्णय के पैरा 6 और 9 में विशेष रूप से यह अभिनिर्धारित किया था कि किसी विशेष संवर्ग के लिए अनुकंपा के आधार पर दावा की गई ऐसी नियुक्ति पर विचार किया जा सकता है और विशेष रूप से केवल तभी प्रदान किया जा सकता है जब कोई रिक्ति पद मौजूद हो और जिसको भरा जाए। उक्त निर्णय के पैराग्राफ 6 और 9 के नीचे अपेक्षित हैं:-

“6. अपीलकर्ता कंपनी में अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति नियमों द्वारा शासित होती है। नियम 78.1 के तहत प्रावधान किया गया है कि मृतक कर्मचारी के आश्रितों में से एक को रोजगार विनिमय द्वारा प्रायोजित किए बिना अन्य आवेदकों की तुलना में कंपनी में नियुक्ति के लिए विचार किया जा सकता है, लेकिन नियम 78.3 में यह निर्धारित किया गया है कि ऐसी नियुक्ति संबंधित स्टाफिंग कैडर/प्राधिकरण में रिक्तियों की उपलब्धता के आधार पर की जाएगी। दूसरे शब्दों में, अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति केवल तभी की जा सकती है जब कोई पद रिक्ति उपलब्ध हो। अपीलकर्ता के अनुसार कोई रिक्ति पद उपलब्ध नहीं है क्योंकि अधिशेष श्रम है और अपीलकर्ता की नीति कार्यबल को उत्तरोत्तर कम करने की है और इस उद्देश्य को ध्यान में रखते हुए नई भर्ती पर प्रतिबंध लगा दिया गया है और अपीलकर्ता स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के लिए प्रोत्साहन भी दे रहा है। उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश का विचार था कि नई भर्ती पर इस तरह के प्रतिबंध के बावजूद अपीलकर्ता के लिए नियुक्ति करना अनिवार्य था।

“हमारा मानना है कि यह स्पष्ट रूप से कहा जाना चाहिए कि अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति के सभी दावों में नियुक्ति में कोई देरी नहीं होनी चाहिए। अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति प्रदान करने का उद्देश्य परिवार में कमाने वाले की मृत्यु के कारण होने वाली कठिनाइयों को कम करना है। इसलिए, संकटग्रस्त परिवार को मुक्त करने के लिए इस तरह की नियुक्ति तुरंत प्रदान की जानी चाहिए। इस तरह के मामले को वर्षों तक लंबित रखना अनुचित है। यदि नियुक्ति के लिए कोई उपयुक्त पद नहीं है तो आवेदक को समायोजित करने के लिए अतिरिक्त पद बनाया जाना चाहिए।”

9. वर्तमान मामले जैसी ही स्थिति हिमाचल सड़क परिवहन निगम बनाम दिनेश कुमार (सुप्रा) में उत्पन्न हुई। उस मामले में यह न्यायालय दो मामलों पर विचार कर रहा था जहां मृतक कर्मचारियों के आश्रितों द्वारा अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति के लिए आवेदन प्रस्तुत किए गए थे और उन दोनों को प्रतीक्षा सूची में रखा गया था और उन्हें नियुक्ति नहीं दी गई थी। उन्होंने हिमाचल प्रदेश प्रशासनिक अधिकरण का दरवाजा खटखटाया और अधिकरण ने हिमाचल सड़क परिवहन निगम को दोनों को नियमित आधार पर क्लर्क के रूप में नियुक्त करने का निर्देश दिया। अधिकरण के उक्त निर्णय को रद्द करते हुए इस न्यायालय ने कहा है:

“..... रिक्ति के अभाव में किसी व्यक्ति को किसी पद पर नियुक्त करने का अधिकार निगम के लिए खुला नहीं है। रिक्तियां उपलब्ध नहीं होने पर व्यक्तियों को नियुक्त करना सार्वजनिक प्राधिकरण की शक्तियों का घोर दुरुपयोग होगा। यदि व्यक्तियों को इस तरह नियुक्त किया जाता है और उन्हें वेतन दिया जाता है, तो यह केवल सार्वजनिक धन का दुरुपयोग होगा, जो पूरी तरह से अनधिकृत है। आम तौर पर, भले ही अधिकरण को पता चलता है कि कोई व्यक्ति सगे संबंधी नीति के तहत नियुक्त होने के लिए योग्य है, अधिकरण को केवल प्रासंगिक नियमों के आलोक में और पद की उपलब्धता के अधीन, विशेष आवेदक के मामले पर विचार करने के लिए उपयुक्त प्राधिकारी को या संबंधित अधिकारियों को एक अतिरिक्त पद बनाने और फिर ऐसे पद पर किसी व्यक्ति को नियुक्त करने का निर्देश देने के लिए नहीं है।”

19. माननीय सर्वोच्च न्यायालय के उपरोक्त अनुपात को ध्यान में रखते हुए, याचिकाकर्ता का दावा, प्रतिवादी नं० 5, के संकल्प के अनुसार भले ही इसके अलावा पदोन्नति के लिए विचार करने की सिफारिश की गई हो अथवा नहीं तो यह विषय वस्तु नहीं है, जिसे चतुर्थ श्रेणी से तृतीय श्रेणी में पद बदलने के दावे के लिए वर्तमान रिट याचिका का आधार माना जाता है, पर केवल तभी विचार किया जा सकता है, जब कोई रिक्ति पद मौजूद हो, अन्यथा नहीं और विशेष रूप से इस तथ्य के आलोक में, मामले की परिस्थितियों के, जहां याचिकाकर्ता ने स्वयं 2013 में स्वेच्छा से नियुक्ति को स्वीकार कर लिया है और फिर उसके बाद नियुक्ति की स्वीकृति के बाद बहुत देर से चरण में दावा दायर किया है, 2013 में नियुक्ति के समय कोई आपत्ति उठाए बिना, अब देर से चरण में, विशेष रूप से पद पर परिवर्तन या बदलना, जब नियुक्ति अनुकंपा के आधार पर की जाती है, इस कारण से अनुमति नहीं होगी कि प्रारंभिक नियुक्ति ही प्रदान की जाएगी क्योंकि यह उत्तर प्रदेश के बहुत सामाजिक और विधायी उद्देश्य को पूरा करता है। 1974 के हार्नेस नियमों में मृत्यु होने पर उक्त धर्मांतरण संभव नहीं होगा और वह भी तब जब रिट याचिका में याचिकाकर्ता का दावा पदोन्नति का दावा नहीं है, और न ही उसने 1 नवंबर 2013 के नियुक्ति आदेश में कोई संशोधन करने की मांग की है।

20. इस रिट याचिका में, प्रारम्भ में, प्रतिवादीओं को नोटिस जारी किए गए थे और इसकी प्रवृत्ति के दौरान, प्रतिवादी संख्या 3, 4 व 5 द्वारा संबंधित शपथपत्र दाखिल करने के बाद। याचिकाकर्ता ने इस न्यायालय के समक्ष स्थगन आवेदन दायर किया था, जिसमें तर्क दिया गया था कि मुहरिर का एक पद रिक्त हो गया है और इसलिए स्थगन आवेदन प्रस्तुत कर, याचिकाकर्ता ने प्रार्थना की है कि 7 मार्च 2017 के सरकारी आदेश के अनुसार चयन समिति द्वारा पदोन्नति के लिए विचार किया जा सकता है। इस स्तर पर, यह न्यायालय यह इंगित करना उचित समझता है कि स्थगन आवेदन के साथ दायर एक शपथ पत्र, एक अभिवचन या रिट याचिका में उठाए गए तर्कों का हिस्सा नहीं होगा, इसलिए अंतरिम राहत आवेदन में इसमें बताए गए तथ्यों पर निर्णय लेते समय स्वतंत्र रूप से विचार नहीं किया जा सकता है यह रिट याचिका अपनी योग्यता के आधार पर और वह भी विशेष रूप से तब जब इसके कानूनी निहितार्थ यह होंगे कि याचिकाकर्ता द्वारा प्रस्तुत स्थगन प्रार्थना पत्र न्यायालय की समन्वित पीठ द्वारा आदेश दिनांकित 3 दिसम्बर, 2019 से निरस्त कर दिया गया था, जिस कारण से स्थगन प्रार्थना पत्र की अस्वीकृति का प्रभाव रखता है, जिसका समर्थन शपथ पत्र के साथ किया गया था, वह केवल स्थगित प्रार्थना पत्र के समर्थन में शपथ पत्र होगा तथा वह अधिकार नहीं है जिसे संशोधन के माध्यम से रिकॉर्ड पर लाने का अनुरोध किया गया है और जिसका परिणामी प्रभाव स्थगित प्रार्थना पत्र की अस्वीकृति के साथ, शपथ पत्र के तथ्यों को भी न्यायालय द्वारा विचार करने से इन्कार कर दिया गया था तथा न्यायालय द्वारा इस तथ्य को सम्परित कर दिया गया था।

21. जब याचिकाकर्ता द्वारा याचिका दायर की गयी तो ऐसी स्थिति का पता चला तथा एक अन्य प्रार्थना पत्र अंतरिम आदेश देने के लिए दायर किया, जो आवेदन सं० 2020 का 2682, पुनः समर्थन में एक शपथ पत्र प्रस्तुत किया गया, जिस पर भी इस न्यायालय की समन्वय पीठ द्वारा विचार किया गया था और जिसे 25 सितंबर 2020 को खारिज कर दिया गया था, जिस पर भी वही सादृश्य और कानूनी प्रभाव होगा।

22. इसलिए, उपर्युक्त कारणों से, दूसरे स्थगित प्रार्थना पत्र के समर्थन में दाखिल शपथ पत्र में दिए गए अभिवचनों के सम्बन्ध में यह समझा जाएगा कि उन्हें दिनांक 25.09.2020 को अस्वीकृति के साथ समाप्त कर दिया गया है तथा ऐसा नहीं होगा कि चतुर्थ श्रेणी पद से तृतीय श्रेणी पद पर नियुक्ति को

बदलने के मामले को साबित करने के लिए दलील के रूप में माना गया जैसा कि रिट याचिका के अभिलेख में था।

23. माननीय सर्वोच्च न्यायालय के निर्णयों के आलोक में, जो पहले ही ऊपर निर्दिष्ट किए जा चुके हैं और जिनके प्रासंगिक भाग पहले ही ऊपर निकाले जा चुके हैं, यदि प्रतिवादी सं० 3 जिला मजिस्ट्रेट, नैनीताल द्वारा प्रस्तुत प्रति शपथ पत्र को देखा जाए तो वास्तव में, जिला मजिस्ट्रेट, नैनीताल विशेष रूप से इस मामले के तथ्यों को सामने लेकर आए थे कि वर्ष 2013 में, जब याचिकाकर्ता की उम्मीदवारी पर अनुकंपा नियुक्ति के लिए विचार किया जाना था, उस समय, केवल एक खाली पद उपलब्ध था और वह भी एक चतुर्थ श्रेणी के पद का, जो याचिकाकर्ता को दिया गया था और याचिकाकर्ता ने स्वेच्छा से और बहुत स्पष्ट रूप से स्वीकार किया है और इसलिए माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले के आलोक में, अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति केवल एक उपलब्ध खाली पद पर की जा सकती थी, जो याचिकाकर्ता के मामले में किया गया था और वह भी विशेष रूप से जब उसने कोई आपत्ति उठाए बिना अपना आवेदन स्वीकार कर लिया था, तो वह अब विलंब से विपरीत दावा नहीं कर सकता है।

24. हिमाचल सड़क परिवहन निगम (सुप्रा) के मामलों में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित एक समान प्रस्ताव के साथ-साथ हिंदुस्तान एयरोनॉटिक्स लिमिटेड (सुप्रा) के मामलों में दिए गए निर्णय के प्रभाव पर विचार करते हुए छत्तीसगढ़ उच्च न्यायालय को भी उस विवाद से निपटने का अवसर मिला जो विमला दीवान और अन्य बनाम छत्तीसगढ़ राज्य और अन्य के मामलों में प्रकृति में लगभग समान था। (1) एम. पी. जे. आर., 33, जिसमें उक्त निर्णय के पैराग्राफ 9 और 10 में पूर्वोक्त सिद्धांतों को दोहराते हुए, अंततः न्यायालय ने उक्त निर्णय के अपने पैरा 16 में अभिनिर्धारित किया है, कि जिस पद पर नियुक्ति दिए जाने का दावा किया गया है, तो उक्त पद पर नियुक्ति न होने के कारण या अनुकंपा के आधार पर नहीं किया जा सकता है और ऐसे पद को भरने के लिए इस तरह परमादेश आदेश जारी नहीं किया जा सकता है, जिसके लिए कोई रिक्ति पद मौजूद नहीं है।

“16. इस प्रकार, उपरोक्त निर्णयों के आधार पर, यह स्पष्ट है कि अनुकंपा नियुक्ति के लिए पदों की उपलब्धता अनिवार्य है और रिक्ति पद की अनुपस्थिति में, कोई परमादेश जारी नहीं किया जा सकता है। वर्तमान मामले में, स्वीकृत रूप से, अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति के लिए अपेक्षित पद तीन वर्ष की अवधि के भीतर खाली नहीं हुआ है और लागू नीति केवल नियमित रिक्ति पद के खिलाफ नियुक्ति का प्रावधान करती है, इसलिए, उस आधार पर याचिकाकर्ता नं० 1 के

आवेदन को सक्षम प्राधिकारी द्वारा उचित रूप से अस्वीकृत रूप से कर दिया गया है।”

25. मध्य प्रदेश उच्च न्यायालय (जबलपुर पीठ) द्वारा दिए गए एक खंड पीठ के फैसले में, जैसा कि 2006 (1) एम पी जे आर 239, पुष्पेन्द्र सिंह बघेल बनाम मध्यप्रदेश राज्य व अन्य खण्ड पीठ ने अनुकंपा नियुक्ति के दावे पर विचार करने के प्रयोजनों के लिए वही सिद्धांत निर्धारित किए हैं और जिन निर्धारण बिंदुओं पर खण्ड पीठ द्वारा विचार किया गया था कि क्या अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति की जा सकती है। अनुकंपा नियुक्ति के लिए एक आवेदक की अपेक्षा के आधार पर की जाएगी जब उसने पहले ही नियुक्ति को स्वीकार कर ली हो और उक्त निर्णय में उमेश कुमार नागपाल बनाम हरियाणा राज्य 1994 (4) एससीसी 138 में निर्धारित सिद्धांतों पर विचार किया गया है। खण्ड पीठ के उक्त निर्णय का पैरा 1 जो उन निष्कर्षों को संदर्भित करता है जिसका माननीय सर्वोच्च न्यायालय के अधिपत्य द्वारा अवलोकन किया गया है जिसमें सुप्रीम कोर्ट ने कहा:

“यह प्रश्न उन विचारों से संबंधित है जो अनुकंपा के आधार पर सार्वजनिक सेवाओं में नियुक्ति देते समय दिए जाने वाले प्रावधानों से संबंधित है। एक नियम के रूप में, सार्वजनिक सेवाओं में नियुक्तियां होनी चाहिए आवेदनों और योग्यता के खुले निमंत्रण के आधार पर सख्ती से की जानी चाहिए। नियुक्ति का कोई अन्य तरीका या कोई अन्य विचार स्वीकार्य नहीं है न तो सरकारों और न ही सार्वजनिक प्राधिकरणों को किसी अन्य प्रक्रिया का पालन करने या पद के लिए नियमों द्वारा निर्धारित योग्यताओं में ढील देने की स्वतंत्रता है। हालाँकि, इस सामान्य नियम के लिए, जिसका हर मामले में सख्ती से पालन किया जाना है, न्याय के हित में और कुछ आकस्मिकताओं को पूरा करने के लिए कुछ अपवाद बनाए गए हैं। ऐसा ही एक अपवाद एक कर्मचारी के आश्रितों के पक्ष में है जो नौकरी के दौरान मर जाता है और अपने परिवार को गरीबी में और आजीविका के किसी भी साधन के बिना छोड़ देते हैं। ऐसे मामलों में, इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि जब तक आजीविका का कोई स्रोत प्रदान नहीं किया जाता है, तब तक परिवार का गुजारा पूरा करने में समर्थ नहीं होगा, नियमों में मृतक के आश्रितों में से एक को लाभकारी रोजगार प्रदान करने का प्रावधान बनाए गए हैं जो इस तरह के नियम अनुकंपापूर्ण रोजगार देने के लिए पात्र हो सकता है। इस प्रकार परिवार को अचानक आए संकट से निपटने में सक्षम बनाना है। इसका उद्देश्य ऐसे परिवार के किसी सदस्य को मृतक द्वारा धारण किए गए पद से बहुत कम पद देना नहीं है। इसके अलावा, किसी कर्मचारी की मृत्यु मात्र से उसके परिवार को आजीविका के ऐसे स्रोत का अधिकार नहीं मिल जाता है। सरकार या संबंधित सार्वजनिक प्राधिकरण को मृतक के परिवार की वित्तीय स्थिति की जांच करनी होती है, और यह केवल तभी होता है जब यह संतुष्ट हो, लेकिन रोजगार के प्रावधान के लिए, परिवार उस संकट को पूरा करने में समर्थ नहीं होगा कि परिवार के योग्य सदस्य के रूप में नौकरी की पेशकश की जानी है। तृतीय और चतुर्थ श्रेणी के पद गैर-मैनुअल और मैनुअल श्रेणियों में

सबसे निचले पद हैं और इसलिए अकेले उन्हें अनुकंपा के आधार पर पेश किया जा सकता है, जिसका उद्देश्य परिवार को वित्तीय अभाव से राहत देना और आपातकाल से उबरने में मदद करना है। नियम को अपवाद बनाकर ऐसे सबसे निचले पदों पर रोजगार का प्रावधान उचित और वैध है क्योंकि यह भेदभावपूर्ण नहीं है। ऐसे पदों पर मृतक कर्मचारी के ऐसे आश्रित के साथ दिए गए अनुकूल व्यवहार का प्राप्त किए जाने वाले उद्देश्य अर्थात् निर्धनता के खिलाफ राहत, के साथ एक तर्कसंगत संबंध है। इस उद्देश्य के लिए सार्वजनिक प्राधिकरणों द्वारा कोई अन्य पद दिए जाने की अपेक्षा या आवश्यकता नहीं है। इस संबंध में यह याद रखना चाहिए कि मृतक के निराश्रित परिवार के विपरीत, लाखों अन्य परिवार हैं जो समान रूप से, यदि अधिक नहीं तो निराश्रित हैं।

इस कानूनी स्थिति की परवाह किए बिना, कुछ सरकारें और सार्वजनिक प्राधिकरण कभी-कभी मृतक के परिवार की आर्थिक स्थिति के बावजूद और कभी-कभी तृतीय और चतुर्थ श्रेणी से ऊपर के पदों पर भी अनुकंपा रोजगार की पेशकश कर रहे हैं, जो कानूनी रूप से अस्वीकार्य है...।

वर्तमान मामले में, उच्च न्यायालय ने सही कहा है कि राज्य सरकार के निर्देश द्वितीय श्रेणी के पदों पर अनुकंपा के आधार पर रोजगार को उचित नहीं ठहराते हैं। हालांकि, निर्णय से यह प्रतीत होता है कि राज्य सरकार ने कम से कम एक अपवाद किया था और विशिष्ट आधार पर द्वितीय श्रेणी के पद में अनुकंपा रोजगार प्रदान किया था कि संबंधित व्यक्ति कि तकनीकी योग्यताएं जैसे कि एम.बी.बी.एस., बी.ई., बी.टेक आदि। इस तरह का अपवाद, जैसा कि ऊपर बताया गया है, अवैध है, क्योंकि यह सामान्य नियम को अपवाद बनाने के उद्देश्य के विपरीत है। अनुकंपा रोजगार को सही ठहराने वाला एकमात्र आधार मृतक के परिवार की दयनीय स्थिति है न तो उसके आश्रित की योग्यता और न ही वह पद जो उसके पास था, प्रासंगिक है। यही कारण है कि हम आक्षेपित निर्णय में उच्च न्यायालय की निम्नलिखित टिप्पणियों को समझने में असमर्थ हैं:

हमारा विचार है कि असाधारण परिस्थितियों में असाधारण उपायों की आवश्यकता होती है और यह सरकार के लिए सम्भाव है कि वह वास्तविक कठिन मामलों में निर्देशों के अक्षर और भावना से भटक जाए और उन मामलों में राहत प्रदान करे जहां यह आवश्यक है। कानून की दृष्टि से यह मानना कि सरकार केवल तृतीय और चतुर्थ श्रेणी के पदों के लिए नियुक्ति प्रदान करने की नीति से सूक्ष्मता से भी विचलित नहीं हो सकती है, इन दिनों जीवन की वास्तविकता को नजरअंदाज करना होगा। यह उम्मीद करना हास्यास्पद होगा कि एक मृत प्रथम श्रेणी के अधिकारी के आश्रित को प्रथम श्रेणी या चतुर्थ श्रेणी के पद पर नियुक्ति की पेशकश की जानी चाहिए। जबकि हम यह सरकार पर छोड़ते हैं कि वह अनुकंपा के आधार पर प्रथम या द्वितीय श्रेणी के पदों पर नियुक्तियां करने में विवेकपूर्ण तरीके से अपने विवेकाधिकार का प्रयोग करे, फिर भी सावधानी बरतने की आवश्यकता है। यह ध्यान देने योग्य है कि इस तरह की नियुक्तियों का आदेश दुर्लभतम मामलों में और बहुत ही असाधारण परिस्थितियों में दिया जाना चाहिए। दरअसल हम अनुशंसा करेंगे कि सरकार को ऐसी नियुक्तियों के लिए भी एक नीति बनानी चाहिए।

उपर्युक्त टिप्पणियों से यह स्पष्ट है कि उच्च न्यायालय द्वारा धारण किए गए पदों के समकक्ष पदों पर अनुकंपापूर्वक नियुक्ति करने की राज्य

सरकार की नीति का समर्थन करता है कि मृतक कर्मचारी और तृतीय श्रेणी और चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी से ऊपर। यह दोहराना आवश्यक है कि ये टिप्पणियां कानून के विपरीत हैं। यदि मृतक कर्मचारी के आश्रित को पद के प्रस्ताव को प्रतिग्रहण करना उसकी गरिमा से कम लगता है तो वह प्रस्ताव को अस्वीकार करने के लिए स्वतंत्र है। इस पद की पेशकश उनकी स्थिति को पूरा करने के लिए नहीं की गई है, बल्कि परिवार की आर्थिक परेशानी कम करने के लिए है।

(जोर दिया गया)

26. इस प्रकार, तथ्यों के समग्र रूप से विचार करने पर, मध्य प्रदेश उच्च न्यायालय की खण्ड पीठ ने जैसा कि मध्य प्रदेश राज्य में लागू अनुकंपा नियुक्ति के नियमों के नियम 7 के संदर्भ में उपरोक्त परिप्रेक्ष्य में पूर्व में बताया गया है, जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया है कि अनुकंपा नियुक्ति के अनुदान के लिए नियमों के तहत परिकल्पित नियुक्ति पर विचार करने के लिए तत्काल और आकस्मिक आवश्यकता को पूरा करने के उद्देश्यों के लिए की गयी है। किसी विशेष सामाजिक उद्देश्य को पूरा करने के लिए नियमों के तहत निर्दिष्ट की गई अनिवार्यता को इतना लचीला नहीं बनाया जा सकता है कि दावेदार को अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति प्रदान करने के लिए उसकी अपेक्षाओं को व्यापक मापदंडों के दायरे से परे भी बढ़ाया जा सके जो माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा पहले ही उल्लिखित निर्णयों में निर्धारित किए गए हैं और विशेष रूप से यदि उक्त सिद्धांतों को मौजूदा मामले की परिस्थितियों में लागू किया गया है, जहां अनुकंपा नियुक्ति देने का उद्देश्य 1 जनवरी 2013 के आदेश द्वारा याचिकाकर्ता को नियुक्ति प्रदान करके पूरा किया गया था, जिसे याचिकाकर्ता की अपेक्षा के अनुसार बदला नहीं जा सकता है और वह भी नियुक्ति की स्वीकृति के 8 वर्षों के बाद अत्यधिक विलम्ब से है इसलिए, मध्य प्रदेश उच्च न्यायालय की खण्ड पीठ द्वारा निम्नलिखित निष्कर्ष निकाला गया है, यदि उन सिद्धांतों को लागू किया जाता है, तो उस स्थिति में, मौजूदा मामले में याचिकाकर्ता द्वारा मांगी गई प्रार्थना उपलब्ध नहीं होगी।

“निष्कर्ष :

हमारा निर्णय यह नहीं है कि तीसरे प्रतिवादी को किसी भी उपाय से वंचित किया जाना चाहिए। सर्वोच्च न्यायालय ने बार-बार कहा है कि हिरासत में मौत के मामले में परिवार को मुआवजा दिया जाना चाहिए। यह आश्चर्य की बात है कि राज्य सरकार ने तीसरे प्रतिवादी को इस तरह का मुआवजा देने का विकल्प नहीं चुना है, भले ही उसने स्पष्ट रूप से स्वीकार किया हो कि तीसरे प्रतिवादी के पति की मृत्यु

विशेष पुलिस प्रतिष्ठान की हिरासत में रहते हुए अस्पष्ट परिस्थितियों में हुई थी। यह उचित होगा यदि राज्य सरकार ऐसे मामलों में मानदंड के अनुसार मुआवजा देकर तीसरे प्रतिवादी और उसके परिवार के प्रति सहानुभूति और करुणा दिखाती है और एच. आई. श्रेणी के पद पर नियुक्ति भी प्रदान करती है। जैसा कि शुरू में कहा गया है, यह बहुत अनिच्छा के साथ है कि हम मामले में हस्तक्षेप कर रहे हैं। लेकिन, इस तरह का हस्तक्षेप आत्यन्तिक रूप आवश्यक है। यदि अनुकंपा नियुक्तियों से संबंधित सिद्धांतों का उल्लंघन करने वाली नियुक्ति को अबाधित छोड़ दिया जाता है, तो यह इस तरह की अवैध नियुक्तियों को जन्म देती है।

उपरोक्त कारणों से, न्यायालय इस याचिका को निम्नानुसार अनुमति देते हैं कि:—

(i) तृतीय प्रतिवादी को वाणिज्यिक कर अधिकारी (द्वितीय श्रेणी) के रूप में नियुक्त करने का दिनांक 23-8-2004 का आदेश अभिखंडित कर दिया गया है।

(ii) तथापि, हम राज्य सरकार से सिफारिश करते हैं कि हिरासत में अन्य मृत्यु के मामलों में दिए गए उचित मुआवजे की पेशकश तृतीय प्रतिवादी को की जानी चाहिए।

(iii) नियुक्ति के आदेश को रद्द करना राज्य सरकार द्वारा स्वर्गीय आर. के. जैन के परिवार को दी जाने वाली ऐसी रियायत और सुविधाओं के मार्ग में नहीं आएगा, जो परिवार के एक सदस्य को एच. आई. श्रेणी के पद पर नियुक्ति के प्रस्ताव सहित कानून के तहत अनुमेय हैं।

(iv) पक्षकार अपना-अपना खर्च वहन करेंगे। याचिकाकर्ता द्वारा जमा की गई धनराशि उसे वापस की जाए।

27. प्रतिवादी नं. 3, जवाबी शपथ पत्र के अपने पैरा 9 में उक्त स्थिति को दोहराया गया है कि याचिकाकर्ता द्वारा पद को अपनी सहमति से ग्रहण करने से यह समझा जाएगा कि याचिका कर्ता द्वारा पद के परिवर्तन की याचना के लिए त्याग दिया गया है, इसका कारण यह है कि 2003 के डायिंग इन हार्नेस नियम या 1974 के पहले के नियम, किसी भी स्तर यह अनुमति नहीं देता है कि एक उम्मीदवार जिसकी पात्रता पर अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति के लिए विचार किया गया था, जब उसे नियोक्ता द्वारा नियुक्ति की पेशकश की गई थी, तो परिवार की कठिनाई को ध्यान में विबंधन हुए, इसका उद्देश्य एक विशेष कल्याणकारी उद्देश्य को पूरा करना था और यही कारण है कि नियमों ने स्वयं कभी भी किसी कर्मचारी की नियुक्ति को बदलने के लिए कोई अक्षांश या प्रावधान प्रदान नहीं किया, जहां उसने किसी भी आपत्ति के बिना पहले से ही पद को स्वीकार कर लिया हो।

28. इसी तरह, प्रतिवादी नं. 3, ने यह कथन किया है कि जवाबी शपथ पत्र के पैरा 10 में कि नगर पंचायत, लाल कुआँ जिला नैनीताल में क्लर्क का ऐसा

कोई रिक्त पद नहीं है, जो 2013 के समय उपलब्ध था, जब नियुक्ति के लिए याचिकाकर्ता के दावे पर अनुकंपा के आधार पर विचार किया जा रहा था और रिक्त पद की उपलब्धता की अनुपस्थिति में, याचिकाकर्ता को रिक्त पद पर नियुक्त नहीं किया जा सकता था जैसा कि वह अब उसके द्वारा दावा किया जा रहा है।

29. प्रतिवादी नं. 3, ने आगे यह कथन किया है कि यदि याचिकाकर्ता की नियुक्ति के बाद नए पद की कोई बढ़ोत्तरी होती है, जो कि तृतीय श्रेणी के पद की बढ़ोत्तरी होती है तो स्वयं नगर पंचायत के कैंडर विवरण के अनुसार अपनी भर्ती का स्रोत प्रदान करता है और तृतीय श्रेणी कर्मचारी का उक्त पद, केवल सीधी भर्ती के माध्यम से या पदोन्नति के माध्यम से भरने के लिए उपलब्ध होगा, लेकिन इसे याचिकाकर्ता की नियुक्ति को बदलकर समायोजित या उपलब्ध नहीं कराया जा सकता है और वह भी विलंबित चरण यानी उनकी प्रारंभिक नियुक्ति के लगभग 7 साल बाद जो 2013 में की गई थी।

30. जहाँ तक प्रतिवादी द्वारा दायर जवाबी शपथ पत्र की संख्या 4 और 5 संबंधित हैं, उन्होंने अपने जवाबी शपथ पत्र के पैरा 5 और 11 में विशेष रूप से यह कहा था, कि याचिकाकर्ता द्वारा दायर याचिका, कि याचिकाकर्ता को तृतीय श्रेणी कर्मचारी के रूप में समायोजित करने का आश्वासन दिया गया था, आत्यन्तिक रूप मान्य नहीं है, क्योंकि ऐसा कोई आश्वासन नहीं है जो याचिकाकर्ता को कभी दिया गया था और न ही यह दिखाने के लिए रिकॉर्ड पर ऐसा कोई दस्तावेज है कि सक्षम प्राधिकारी द्वारा याचिकाकर्ता को कभी कोई लिखित आश्वासन दिया गया था और उन्होंने भी विशेष रूप से याचिकाकर्ता के दावे को इस आधार पर अस्वीकार कर दिया था कि चूंकि याचिकाकर्ता ने कोई आपत्ति उठाए बिना स्वेच्छा से स्वीकार कर लिया है, वह इस विलंबित स्तर पर संवर्ग में परिवर्तन का दावा नहीं कर सकता है, जो विधायी मंशा और नियुक्ति के उपयोग में मृत्यु नियमों के प्रावधानों के विपरीत है और वह भी विशेष रूप से जब प्रतिवादी संख्या 4 व 5 द्वारा एक समान रुख भी लिया गया है कि क्लर्क का कोई पद नहीं था जो 2013 में प्रासंगिक समय पर रिक्त था।

31. याचिकाकर्ता का तर्क नियुक्ति के परिवर्तन से संबंधित है। प्रतिवादीओं द्वारा अपने जवाबी शपथ पत्र में अनुपलब्धता के मुद्दे को विशिष्ट इन्कार किया है कि ऐसा कोई आश्वासन कभी नहीं दिया गया था, और चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के पद पर याचिकाकर्ता के स्वैच्छिक रूप से नियुक्त करना स्थापित तथ्य था, जो आमतौर पर प्रतिवादी संख्या 3, 4 और 5 उनके संबंधित

जवाबी हलफनामों में, अनुरोध किया था। चूंकि याचिकाकर्ता द्वारा इसका खंडन नहीं किया गया था क्योंकि याचिकाकर्ता द्वारा कोई प्रत्युत्तर हलफनामा दायर नहीं किया गया था, जब से पहली बार 3 दिसंबर 2019 को समय दिया गया था, जब तक कि मामले की सुनवाई 29 जुलाई 2021 को की गई थी, यह माना जाएगा कि प्रतिवादी द्वारा अपने जवाबी शपथ पत्र में लिए गए रुख से इनकार नहीं किया गया था और यह माना जाएगा कि यह एक तथ्य की स्वीकृति होगी, जो अन्यथा रिट याचिका में कोई अभिवचन उठाकर याचिकाकर्ता द्वारा स्थापित या इसके विपरीत अनुरोध नहीं किया गया था। उस स्थिति में, रिट याचिका बलहीन है और वह खारिज किए जाने के योग्य है।

32. तदनुसार, रिट याचिका खारिज कर दी जाती है। हालांकि, लागत के बारे में कोई आदेश नहीं होगा।

महिंदर/

(शरद कुमार शर्मा, जे।)
29.07.2021