[2021] 3 एस.सी.आर 859

दिल्ली विश्वविद्यालय

बनाम

दिल्ली विश्वविद्यालय अनुबंध कर्मचारी संघ और अन्य

(सिविल अपील संख्या 1007/2021)

25 मार्च, 2021

[मुख्य न्यायाधीश, उदय उमेश ललित और के. एम. जोसेफ, न्यायमूर्ति]

सेवा कानूनः संविदात्मक द्वारा नियुक्ति का दावा विश्वविद्यालय में कनिष्ठ सहायकों के 255 पदों के लिए आवेदन आमंत्रित करते हुए 06.11.2013 पर प्रकाशित कर्मचारी विज्ञापन – हालाँकि, 2003 से 2013 की अवधि के दौरान, विश्वविद्यालय द्वारा विभिन्न संविदात्मक नियुक्तियाँ की गईं, जिसके परिणामस्वरूप लगभग 300 कनिष्ठ सहायक विश्वविद्यालय–सन में कार्यरत थे। विज्ञापन में, संघ ने रिट याचिका दायर की–उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने सचिव, कर्नाटक राज्य और अन्य के निर्णय पर भरोसा करते हुए रिट याचिका को खारिज कर दिया। बनाम उमादेवी–भर्ती प्रक्रिया में, विज्ञापन के अनुसार, अनुबंध के आधार पर कार्यरत कनिष्ठ सहायकों ने भी भाग लिया–सभी अनुबंध पर नियुक्त लोगों को आयु में छूट दी गई थी, हालांकि, केवल 120 नियमित विश्वविद्यालय द्वारा नियुक्तियाँ की जा सकती थीं जिनमें से 10 संविदात्मक नियुक्त और संघ के सदस्य थे–संघ ने उच्च न्यायालय की खंड पीठ के समक्ष अपील दायर की।

अपील की लंबितता, संघ के सदस्यों से संबंधित तथ्यात्मक विवरण को रिकॉर्ड में रखा गया था, जो दर्शाता है कि सबसे पहले अनुबंध कर्मचारियों की नियुक्ति वर्ष 2003 में की गई थी, जबकि अंतिम नियुक्ति वर्ष 2013 में की गई थी–डिवीजन बेंच ने अनुमति दी

अपील और विश्वविद्यालय को विज्ञापन के संदर्भ में चयन के लिए एक उपयुक्त परीक्षा आयोजित करने का निर्देश दिया गया–पीड़ित विश्वविद्यालय और संघ द्वारा दायर अपील–अंतरिम आदेश द्वारा, विशेष परीक्षा आयोजित करने के निर्देश पर रोक लगा दी गई थी, लेकिन यह निर्देश दिया गया था कि अनुबंध कर्मचारी चयन के अगले दौर तक अस्थायी आधार पर उनके द्वारा आयोजित पदों पर काम करना जारी रखेंगे–अनुबंध कर्मचारियों को हालांकि भविष्य में आयोजित किसी भी चयन प्रक्रिया में भाग लेने की स्वतंत्रता दी गई थी जब ये अपीलें इस न्यायालय के समक्ष आई।

22.10.2019 , यह ध्यान दिया गया कि 2013 में किए गए चयन के बाद भी, नियमित रिक्तियां बनी रहीं–विश्वविद्यालय था इसलिए स्थिति का संकेत देते हुए एक उपयुक्त हलफनामा दायर करने का निर्देश दिया गया– दिनांक 13.11.2019 के हलफनामे में, विश्वविद्यालय ने संकेत दिया कि कनिष्ठ सहायकों के 124 नियमित पद खाली पड़े थे–विश्वविद्यालय के दिनांक 09.03.2021 के हलफनामे में, यह कहा गया था कि यह निर्णय लिया गया था कि संविदात्मक कर्मचारियों को भर्ती प्रक्रिया में भाग लेने में सुविधा प्रदान करने के लिए, आयु में छूट के साथ–साथ संविदात्मक

कर्मचारियों के रूप में प्रदान की जाने वाली सेवा के लिए विश्वविद्यालय द्वारा कुछ लाभ दिया जाएगा–हलफनामे के पैराग्राफ 6 और 7 इस प्रभाव से थे कि संविदात्मक कर्मचारियों को भर्ती प्रक्रिया में भाग लेने में सक्षम बनाया जाए।

भर्ती प्रक्रिया, भर्ती प्रक्रिया में विश्वविद्यालय में काम करने वाले अनुबंध कर्मचारियों को ऊपरी आयु सीमा के संबंध में एक व्यापक आयु छूट दी गई है और इसके अलावा, अनुबंध कर्मचारी की सेवा के वर्षों की संख्या के आधार पर उन्हें योग्यता को अंतिम रूप देते समय अधिकतम 10 अतिरिक्त अंक दिए जाएंगे–आयोजितः वर्तमान मामले में अनुबंध कर्मचारी उमादेवी में निर्णय के पैराग्राफ 53 के संदर्भ में नियमितीकरण की राहत का दावा नहीं कर सकते हैं–उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश द्वारा उनकी याचिका की अस्वीकृति सही थी और वहाँ

डिवीजन बेंच के लिए मामले में हस्तक्षेप करने का कोई अवसर नहीं था यह सच है कि जिस दिन इस अदालत द्वारा उमादेवी में फैसला सुनाया गया था, उस दिन अनुबंध कर्मचारियों ने लगभग 3 से 4 साल की सेवा दी थी–लेकिन, अब तक, उनमें से अधिकांश ने अनुबंध के आधार पर 10 साल से अधिक की सेवा पूरी कर ली है–हालांकि नियमितीकरण का लाभ नहीं दिया जा सकता है, लेकिन उन्हें सार्वजनिक विज्ञापन के माध्यम से उपलब्ध प्रतिभा के साथ प्रतिस्पर्धा करने का अवसर दिया जाना चाहिए–विश्वविद्यालय द्वारा सुझाए गए तौर–तरीके से उन्हें आगामी चयन में उपस्थित होने का पर्याप्त मौका और लाभ मिलेगा–विश्वविद्यालय द्वारा नियुक्त सभी अनुबंध कर्मचारियों को शपथ पत्र के पैराग्राफ 6 और 7 में विस्तृत लाभ दिए जाने चाहिए।

निम्नलिखित संशोधनों के साथ दिनांकित 09.03.2021: (क) किसी भी योग्यता के बिना शपथ पत्र के पैराग्राफ 6 में विचार किए गए आयु छूट का लाभ सभी अनुबंध कर्मचारियों को दिया जाना चाहिए; (ख) शपथ पत्र के पैराग्राफ 7 के संशोधन में, जो कर्मचारी वर्ष 2011 में कार्यरत थे, उन्हें आगामी चयन प्रक्रिया में 10 अंकों का लाभ दिया जाना चाहिए, जबकि प्रत्येक अतिरिक्त वर्ष के लिए।

(ग) उम्मीदवारों से आवेदन आमंत्रित करने वाली सार्वजनिक सूचना में विशेष रूप से कहा जाएगा कि इस न्यायालय द्वारा पारित आदेश के संदर्भ में लाभ दिल्ली विश्वविद्यालय बनाम दिल्ली विश्वविद्यालय होगा।

संविदा कर्मचारियों को प्रदान किया जाता है ताकि अन्य उम्मीदवार

(घ) सभी अनुबंध कर्मचारी अगले चार हफ्तों में आगामी चयन के लिए अपनी उम्मीदवारी पेश करने के हकदार होंगे और उन्हें तैयारी के लिए पर्याप्त समय देने के लिए, उम्मीदवारों से आवेदन प्राप्त होने के तीन महीने बाद ही परीक्षा ली जाएगी।

निर्देशानुसार संशोधनों के साथ शपथ पत्र उद्देश्य को पूरा करेगा।

इस तरह के निर्देश न केवल अनुबंध का अवसर प्रदान करेंगे

कर्मचारियों को उनकी उम्र की परवाह किए बिना चयन प्रक्रिया में भाग लेने के लिए लेकिन उन्हें दूसरे पर कुछ लाभ का हकदार भी बनाएगा।

प्रतिभागियों।

अपीलों का निपटारा करते हुए, न्यायालय ने

अभिनिर्धारित किया: 1. वर्तमान मामले में अनुबंध कर्मचारी, इसलिए, नियमितीकरण की राहत का दावा नहीं कर सकते हैंः

उमादेवी में निर्णय का अनुच्छेद 53। उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश द्वारा उनकी याचिका की अस्वीकृति काफी सही थी और इस मामले में डिवीजन बेंच के हस्तक्षेप करने का कोई अवसर नहीं था। [पैरा 11] [878–एफ]

आधिकारिक परिसमापक v. दयानंद और ओआरएस। (2008) 10 एससीसी 1: [2008] 15 एस. सी. आर. 331; कर्नाटक राज्य और अन्य बनाम। एम. एल. केसरी और अन्य (2010) 9 एससीसी 247; गुजरात राज्य और अन्य बनाम। पीडब्ल्यूडी कर्मचारी संघ और अन्य (2013) 12 एससीसी 417: [2013] 10 एससीआर 1091; निहाल सिंह और अन्य बनाम। पंजाब राज्य और अन्य (2013) 14 एस. सी. सी. 656; शिव नारायण नगर और अन्य बनाम। उत्तर प्रदेश राज्य और अन्य (2018) 13 एस. सी. सी. 432

: [2017] 11 एस. सी. आर. 138; नरेंद्र कुमार तिवारी और

अन्य वी। झारखंड राज्य और अन्य (2018) 8 एससीसी

238 : [2018] 9 एस. सी. आर. 412; पूरन चंद्र पांडे (1978) 1 एससीसी 248: [1978] 2 एस. सी. आर 621 का उल्लेख किया गया है।

2. यह सच है कि जिस दिन इस न्यायालय द्वारा उमादेवी में फैसला सुनाया गया था, उस दिन अनुबंध कर्मचारियों ने फैसला सुनाया था।

केवल 3 से 4 साल की सेवा। लेकिन, अब तक, उनमें से अधिकांश ने अनुबंध के आधार पर 10 साल से अधिक की सेवा पूरी कर ली है।

हालांकि नियमितीकरण का लाभ नहीं दिया जा सकता है, लेकिन उन्हें प्रतिस्पर्धा करने का अवसर दिया जाना चाहिए। सार्वजनिक विज्ञापन के माध्यम से उपलब्ध प्रतिभा। केवल अनुबंध कर्मचारियों के लिए एक अलग और विशेष परीक्षण एक जवाब नहीं होगा क्योंकि यह विचार के क्षेत्र को अनुबंध कर्मचारियों तक ही सीमित कर देगा। दूसरी ओर, विश्वविद्यालय द्वारा सुझाए गए तौर–तरीकों से उन्हें पर्याप्त मदद मिलेगी।

आगामी चयन में उपस्थित होने का अवसर और लाभ। [पैरा 12] [878–जी–एच; 879–ए]

3. विश्वविद्यालय द्वारा नियुक्त सभी संबंधित अनुबंध कर्मचारियों को पैराग्राफ में दिए गए विस्तृत लाभ दिए जाने चाहिए।

6 और निम्नलिखित संशोधनों के साथ 09.03.2021 दिनांकित शपथ पत्र का 7: (क) आयु में छूट का लाभ जैसा कि विचार किया गया है।

हलफनामे के पैराग्राफ 6 में बिना किसी योग्यता के सभी अनुबंध कर्मचारियों को दिया जाना चाहिए। (बी) शपथ पत्र के पैराग्राफ 7 के संशोधन में, वे कर्मचारी जो वर्ष 2011 में लगे हुए थे, उन्हें आगामी चयन प्रक्रिया में 10 अंकों का लाभ दिया जाना चाहिए, जबकि प्रत्येक अतिरिक्त वर्ष के लिए जो एक अनुबंध कर्मचारी ने रखा था, 8 अतिरिक्त अंकों की अधिकतम सीमा के अधीन एक और अंक का लाभ दिया जाना चाहिए। दूसरे शब्दों में, यदि कोई अनुबंध कर्मचारी वर्ष 2010 में पहली बार नियुक्त किया गया था, तो वह 11 अंकों का लाभ पाने का हकदार होगा, जबकि 2003 से नियुक्त व्यक्ति को 18 अंक दिए जाएंगे, जबकि 2011 जिनके पास केवल 10 अंकों का लाभ होगा। 2012 और 2013 के अनुबंध नियुक्तियों को क्रमशः 9 और 8 अंकों का लाभ होगा। (ग) उम्मीदवारों से आवेदन आमंत्रित करने वाली सार्वजनिक सूचना में विशेष रूप से कहा जाएगा कि

इस न्यायालय द्वारा पारित आदेश की शर्तें अनुबंध कर्मचारियों को प्रदान की जाएंगी ताकि अन्य उम्मीदवारों को पर्याप्त सूचना दी जा सके। (घ) सभी अनुबंध कर्मचारी अगले चार हफ्तों में आगामी चयन के लिए अपनी उम्मीदवारी की पेशकश करने के हकदार होंगे और उन्हें तैयारी के लिए पर्याप्त समय देने के लिए, उम्मीदवारों से आवेदन प्राप्त होने के तीन महीने बाद ही परीक्षा ली जाएगी। [पैरा 13] [879–बी–एफ]

4. ये निर्देश विश्वविद्यालय के लिए अग्रिम दो बुनियादी प्रस्तुतियों पर आधारित हैं; (i) परीक्षा के लिए कुल अंक 300 अंक होंगे और इस प्रकार अधिकतम लाभ जो –

संविदा कर्मचारी के 18 अंक होंगे जो बदले में दिल्ली विश्वविद्यालय बनाम है।

चयन प्रक्रिया में अन्य प्रतिभागियों की तुलना में 6 प्रतिशत के लाभ के लिए संबंधित; (ii) सभी अनुबंध कर्मचारी अन्यथा चयन प्रक्रिया में भाग लेने के हकदार और पात्र हैं।

[पैरा 14] [879–जी–एच; 880–ए]

5. संशोधनों के साथ शपथ पत्र के पैराग्राफ 6 और 7

अन्य प्रतिभागियों पर कुछ लाभ के लिए। इसी तरह, जिन अनुबंध कर्मचारियों ने अन्य अनुबंध कर्मचारियों की तुलना में अधिक वर्षों में काम किया है, उनके पास भी एक होगा तुलनात्मक लाभ। [पैरा 15] [880–बी]

मामला कानून संदर्भ		
[2007] 3 एससीआर 149	पैरा 3 ई	अनुसरण किया।
[2008] 15 एससीआर 331	पैरा 6	संदर्भित किया गया है
(2010) 9 एससीसी 247	पैरा 6	संदर्भित किया गया है

[2013] 10 एससीआर 1091	पैरा 6	संदर्भित किया गया है
(2013) 14 एस. सी. सी. 656	पैरा 6	संदर्भित किया गया है
[2017] 11 एससीआर 138	पैरा 6	संदर्भित किया गया है
[2018] 9 एससीआर 412	पैरा 6	संदर्भित किया गया है
[1978] 2 एससीआर 621	पैरा 8	संदर्भित किया गया है

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णयः सिविल अपील सं. 1544/2020

डिवीजन द्वारा दिनांकित 22.11.2016 निर्णय और आदेश से

2013 के एल. पी. ए. सं. 989 में नई दिल्ली में दिल्ली उच्च न्यायालय की पीठ।

2021 की सिविल अपील संख्या 1008
सुश्री माधवी दीवान ए. एस. जी., कॉलिन गोंजाल्विस, सीनियर एड. , सुश्री ओलिविया

बंग, सत्य मित्रा, बिबिन कुरियन, संतोष कुमार–।, रविंदर अग्रवाल, गुरमीत सिंह मक्कर, सुश्री किरण सूरी, प्रणय रंजन, राजन के. चौरसिया, एड. उपस्थित दलों के लिए।

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था

न्यायमूर्ति, उदय उमेश ललित

1. ये अपील नई दिल्ली में दिल्ली उच्च न्यायालय द्वारा एल. पी. ए. सं. 1 में पारित अंतिम निर्णय और दिनांक 1 के आदेश से उत्पन्न होती हैं।

989/2013 . दिल्ली विश्वविद्यालय (संक्षेप में "विश्वविद्यालय") द्वारा 2017 के एस. एल. पी. (सी) संख्या 17486 से उत्पन्न 2021 की सिविल अपील संख्या 1007 को प्रमुख मामले के रूप में लिया जाता है। 2. दिल्ली विश्वविद्यालय अनुबंध कर्मचारी संघ (संक्षेप में "संघ") और अन्य द्वारा पसंद की गई लेटर्स पेटेंट अपील को अनुमति देते हुए, निम्नलिखित निष्कर्ष पर पहुंचा गया और उच्च न्यायालय की खंड पीठ द्वारा निर्देश जारी किए गएः

" निष्कर्ष

।. दिल्ली विश्वविद्यालय का एक बार की आयु देने का निर्णय प्रभावी चयन में भाग लेने के लिए ऐसे आधार पर एक वर्ष से अधिक समय तक सेवा करने वाले सभी अनुबंध श्रमिकों को छूट

सर्वोच्च न्यायालय द्वारा उमादेवी के पैरा 53 में अभिनिर्धारित योजना की प्रकृति में है। इस बात से इनकार नहीं किया जा सकता कि

चयन प्रक्रिया में भाग लेना सार्थक होना चाहिए।

II. दिल्ली विश्वविद्यालय द्वारा दी गई आयु में छूट को देखते हुए,चयन प्रक्रिया से गुजरने का अवसर दिया गया था यह उन सभी अनुबंध कर्मचारियों के लिए उपलब्ध है जिन्होंने अनुबंध पर एक वर्ष या उससे अधिक समय तक काम किया था। इस तरह के अवसर के परिणामस्वरूप, अनुबंध श्रमिकों को यथार्थवादी और निष्पक्ष पैमाने और मानदंड पर परीक्षण का हकदार बनाया गया था। संविदात्मक कर्मचारियों की शिकायत में सार है कि नए आवेदकों के समान मानकों पर उनका परीक्षण करना उन्हें निष्पक्ष और सार्थक सेवा से वंचित करना है।चयन प्रक्रिया में भाग लेने का अवसर।

III. दिल्ली विश्वविद्यालय स्वीकार करता है कि पिछले भर्ती अभियान यानी 6 नवंबर, 2013 के तहत आवेदन करने वाले अनुबंध कर्मचारियों के पास भर्ती नियमों के अनुसार आवश्यक योग्यताएं थीं 2008 से। नियमित रिक्त पद उपलब्ध थे जब वे थे

नियुक्त किया गया। इसलिए, जहां तक आवेदन करने वाले सभी लोगों का संबंध है, उनकी योग्यता सत्यापित है। इसके अलावा, उनके मूल सबसे खराब स्थिति में नियुक्तियों को अनियमित और अवैध भी कहा जा सकता है।

6 नवंबर, 2013 की अधिसूचना के अनुसार, उनका ऐसा परीक्षण नहीं किया गया है जो उनके लिए निष्पक्ष और उपयुक्त हो। प्रत्यर्थी–विश्वविद्यालय को अपीलार्थियों के परीक्षण के लिए उस तारीख को ध्यान में रखते हुए एक उपयुक्त तंत्र तैयार करना चाहिए था जब उन्होंने अपनी योग्यता प्राप्त की होगी। प्रत्यर्थी–विश्वविद्यालय द्वारा आयोजित नियुक्ति अभियान के अलावा, उनके पास अपीलार्थियों और उनके जैसे अन्य व्यक्तियों के लिए उचित रूप से तैयार किए गए परीक्षण के अनुसार नियुक्तियां करने के लिए नियमित पद उपलब्ध हैं। V. अपीलार्थियों और उनके जैसे अन्य लोगों ने लंबे वर्षों तक संगठन की सेवा की है, और यह स्पष्ट है कि भले ही उन्होंने नए आवेदकों से बहुत पहले शैक्षणिक योग्यता प्राप्त कर ली हो,

कमी, यदि कोई हो, को सेवा के वर्षों के आधार पर उनके द्वारा प्राप्त मूल्यवान अनुभव से ठीक किया जाता है। द लर्न सिंगल

न्यायाधीश ने रिट याचिका को नियमितीकरण की राहत की मांग करने वाली याचिका के रूप में मानने में गलती की है।

VI. उत्तरदाता 6 नवंबर, 2013 की अधिसूचना द्वारा शुरू की गई प्रक्रिया के अनुसार रिक्तियों को भरने में असमर्थ थे जो अभी भी उपलब्ध हैं।

पक्षों को पूर्ण न्याय सुनिश्चित करने के लिए राहत को ढालने के लिए। परिणाम

102. इसे ध्यान में रखते हुए, इस अपील का निपटारा दिल्ली विश्वविद्यालय को 6 नवंबर, 2013 की अधिसूचना के संदर्भ में चयन के लिए एक उपयुक्त परीक्षा तैयार करने और आयोजित करने के

निर्देश के साथ किया जाता है, इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि 6 नवंबर, 2013 की अधिसूचना के तहत अनुबंध के आधार पर काम करने वाले व्यक्तियों ने नए आवेदकों से बहुत पहले अपनी आवश्यक योग्यता प्राप्त कर ली थी; कि उन्होंने संतोषजनक सेवा प्रदान की है और अनुभव द्वारा प्राप्त ज्ञान का लाभ अपने साथ लाए हैं।

दिल्ली विश्वविद्यालय के साथ अनुबंध के आधार पर काम करते हुए प्राप्त किया।

103. यह भी स्पष्ट किया जाता है कि जिन व्यक्तियों का इस प्रकार परीक्षण किया जाएगा, वे वही होंगे जो इसके अनुसार पात्र होंगे। विज्ञापन दिनांक 6 नवंबर, 2013।

एकल न्यायाधीश के 16 दिसंबर, 2013 के विवादित आदेश को इस हद तक संशोधित किया गया है और अपील का निपटारा इस प्रकार किया गया है – उपरोक्त दिशाएँ "।

3. वर्तमान उद्देश्य के लिए प्रासंगिक तथ्य, संक्षेप में, इस प्रकार हैं –

इसके अंतर्गतः ए) दिनांक 31.08.1999 के संचार द्वारा विश्वविद्यालय अनुदान आयोग ("यू. जी. सी"., संक्षेप में) ने गैर–विश्वविद्यालयों को भरने पर प्रतिबंध लगा दिया।

सभी संस्थानों/विश्वविद्यालयों और संबद्ध कॉलेजों में शिक्षण पद। यू. जी. सी. द्वारा जारी निर्देशों का प्रासंगिक हिस्सा थाः

" (2) रिक्त पदों को भरने पर प्रतिबंध। प्रत्येक विश्वविद्यालय/महाविद्यालय विश्वविद्यालयों और संबद्ध संस्थानों में रिक्त पड़े सभी पदों की समीक्षा करेगा। विश्वविद्यालय अनुदान आयोग के परामर्श से महाविद्यालय और अधीनस्थ कार्यालय आदि। वित्तीय सलाहकार यह सुनिश्चित करेंगे कि समीक्षा समयबद्ध तरीके से पूरी हो और उनके संबंधित विश्वविद्यालयों आदि में रिक्त पदों का पूरा विवरण उपलब्ध हो। समीक्षा पूरी होने तक, कोई वैकेंट पोस्ट नहीं अनुमोदन को छोड़कर पूरा किया जाएगा

विश्वविद्यालय अनुदान आयोग "।

इन निर्देशों को यू. जी. सी. ने बाद के पत्रों में दोहराया।

बी) 12.01.2011 पर यू. जी. सी. ने विश्वविद्यालय में परिवर्तन का सुझाव देते हुए कनिष्ठ सहायकों के 255 पदों को भरने की मंजूरी दी। विश्वविद्यालय के भर्ती नियम। तदनुसार, भर्ती नियम (गैर–शिक्षण कर्मचारी) 2008 को विश्वविद्यालय द्वारा संशोधित किया गया था और प्रमुख समाचार पत्रों में 06.11.2013 पर एक विज्ञापन प्रकाशित किया गया था। विश्वविद्यालय में कनिष्ठ सहायकों के 255 पदों के लिए आवेदन आमंत्रित किए जा रहे हैं।

सी) हालांकि, 2003 से 2013 की अवधि के दौरान विश्वविद्यालय द्वारा अनुबंध के आधार पर विभिन्न नियुक्तियां की गईं, जिसके परिणामस्वरूप लगभग 300 कनिष्ठ सहायक वर्तमान में अनुबंध के आधार पर विश्वविद्यालय में कार्यरत हैं, जिनमें से अधिकांश संघ के सदस्य हैं।

डी) विज्ञापन दिनांक 06.11.2013 के तुरंत बाद, संघ द्वारा 2013 की रिट याचिका (सी) No.7929 दायर की गई थी जिसमें निम्नलिखित राहतों की मांग की गई थीः

" (i) प्रत्यर्थियों को याचिकाकर्ता संघ और दिल्ली की इकाई के सदस्यों की सेवाओं को नियमित करने के लिए एक योजना तैयार करने का निर्देश देना। आयु की आवश्यकता में ढील देने के बाद अनुबंध/तदर्थ/दैनिक मजदूरी के आधार पर काम करने वाले अन्य याचिकाकर्ता ताकि उन्हें स्थायी दर्जा प्रदान किया जा सके।

विश्वविद्यालय/महाविद्यालय; (iii) प्रत्यर्थी संख्या 1 को सभी सदस्यों को भुगतान करने का निर्देश देना।

याचिकाकर्ता संघ और अन्य याचिकाकर्ता जिन्होंने छह के लिए काम किया है

उनके रोजगार के प्रत्येक वर्ष में महीने या 240 दिन

उत्तरदाता संख्या 1 तदर्थ/अनुबंध/दैनिक मजदूरी के आधार पर गैर –

उत्पादकता से जुड़ा बोनस उनकी तिथि (तारीखों) से पूर्वव्यापी रूप से

रोजगार;

((iv) उत्तरदाता संख्या 1 को भविष्य में सभी रिक्तियों को भरने का निर्देश देना, जब भी वे घटना के छह महीने के भीतर उत्पन्न हों, ताकि किसी भी प्रकार की स्थिति से बचा जा सके।

भविष्य में तदर्थ/संविदात्मक व्यवस्था; (v) प्रत्यर्थी संख्या 1 को प्रसूति अवकाश और अन्य प्रदान करने का निर्देश देना।

(vi) कोई अन्य उपयुक्त आदेश और/या निर्देश पारित करना जो यह माननीय न्यायालय न्याय के हित में उचित और उचित समझता है।

ई) उच्च न्यायालय के एक एकल न्यायाधीश ने अपने दिनांकित 16.12.2013 टेड आदेश द्वारा रिट याचिका में कहा। इस न्यायालय के निर्णय पर भरोसा करते हुएएटेरी, कर्नाटक राज्य और अन्य। बनाम उमादेवी और Ors.[1], यह वेद थाः

" 2. वर्तमान याचिका में जिन सभी मुद्दों पर जोर दिया गया है

संविधान पीठ द्वारा याचिकाकर्ताओं के खिलाफ समझौता किया गया

सचिव, कर्नाटक राज्य और अन्य के मामले में उच्चतम न्यायालय का निर्णय। बनाम उमादेवी और अन्य। , (2006) 4 एससीसी 1. उमादेवी (ऊपर) के मामले में सर्वोच्च न्यायालय ने निर्धारित किया है कि

निम्नलिखित अनुपातः

" (I) नियमितीकरण से पहले पूछे जाने वाले प्रश्न इस प्रकार हैंः

(क) (i) क्या कोई स्वीकृत पद था (न्यायालय पदों के निर्माण का आदेश नहीं दे सकता क्योंकि राज्य का वित्त गड़बड़ हो सकता है), (ii) है

वहाँ एक रिक्ति है, (iii) योग्य व्यक्ति हैं और (iv) नियमित भर्ती प्रक्रिया के माध्यम से नियुक्तियाँ हैं

सभी संभावित व्यक्तियों को बुलाना और किस प्रक्रिया में उम्मीदवारों के बीच अंतर प्रतिस्पर्धा शामिल है। (ख) एक अदालत नियुक्ति प्रक्रिया में अनियमितता को केवल तभी माफ कर सकती है जब अनियमितता मामले की जड़ तक नहीं जाती है।

(II) रिक्तियों वाले स्वीकृत पदों के लिए, ऐसे पदों को निर्धारित प्रक्रिया की नियमित भर्ती प्रक्रिया द्वारा भरा जाना है अन्यथा, अनुच्छेद 14,16,309,315,320 आदि से आने वाले संवैधानिक जनादेश का उल्लंघन किया जाता है।

(III) आवश्यक परिस्थितियों के अस्तित्व के मामले में सरकार को किसी परियोजना के लिए अनुबंध कर्मचारियों या आकस्मिक श्रमिकों या कर्मचारियों को नियुक्त करने का अधिकार है, लेकिन ऐसे व्यक्ति अपने आप में एक वर्ग बनाते हैं और वे समानता का दावा नहीं कर सकते (सिवाय इसके कि

संभवतः समान काम के लिए समान वेतन के लिए) नियमित कर्मचारियों के साथ जो एक अलग वर्ग बनाते हैं। ऐसे अस्थायी कर्मचारी अवशोषण/नियमितीकरण की वैध अपेक्षा का दावा नहीं कर सकते हैं क्योंकि वे जानते थे कि उन्हें कब नियुक्त किया गया था कि वे अस्थायी थे।

क्योंकि सरकार ने नियमित किए बिना नियमितीकरण का आश्वासन नहीं दिया और न ही दे सकती थी।

भर्ती प्रक्रिया का पालन किया जा रहा है। ऐसे अनियमित रूप से नियुक्त व्यक्ति अनुच्छेद 21 के उल्लंघन का आरोप लगाते हुए नियमित होने का दावा नहीं कर सकते। इसके अलावा नियमित भर्ती प्रक्रिया के माध्यम से सार्वजनिक रोजगार की प्रतीक्षा करने वाले लाखों लोगों के पक्ष में इक्विटी सीमित संख्या के पक्ष में इक्विटी से अधिक है

अनियमित रूप से नियुक्त व्यक्ति जो नियमित करने का दावा करते हैं।

(IV) एक बार स्वीकृत पदों में रिक्तियां होने पर ऐसी रिक्तियों को नियमित भर्ती प्रक्रिया के बिना नहीं भरा जा सकता है, और इस प्रकार न तो अदालत और न ही कार्यपालिका नियमित भर्ती प्रक्रिया का पालन किए बिना ऐसे पदों पर नियुक्त व्यक्तियों को शामिल करने या नियमित करने के लिए कोई योजना बना सकती है। (5) अनियमित रूप से नियुक्त व्यक्तियों के कहने पर नियमित भर्ती की प्रक्रिया को नहीं रोका जाएगा। अदालतों को ऐसे अनियमित रूप से नियुक्त व्यक्तियों के रोजगार को जारी रखने के लिए अंतरिम आदेश पारित नहीं करना चाहिए क्योंकि इसके परिणामस्वरूप नियमित नियुक्ति प्रक्रिया के माध्यम से भर्ती बंद हो जाएगी।

(VI) यदि रिक्तियों के साथ स्वीकृत पद हैं, और योग्य व्यक्तियों को नियमित भर्ती प्रक्रिया के बिना नियुक्त किया गया था, तो दिल्ली की शाखा v. तब, ऐसे व्यक्ति जो जब उमा देवी 1 का निर्णय है

पारित व्यक्तियों ने अदालत के आदेश के बिना 10 वर्षों से अधिक समय तक काम किया है, ऐसे व्यक्तियों को उनके द्वारा बनाई जाने वाली योजनाओं के तहत नियमित किया जाना चाहिए।

संबंधित संगठन।

(VII) संघ और राज्यों पर लागू होने वाला उपरोक्त कानून संविधान के अनुच्छेद 12 द्वारा शासित राज्य के सभी साधनों पर भी लागू होगा।

3. उमादेवी के मामले में निर्णय के पैरा–4 में विशेष रूप से निर्देश दिया गया है कि न्यायालयों को आदेश जारी करने से बचना चाहिए।

सार्वजनिक रोजगार की संवैधानिक योजना और इसके तहत शक्तियां इसलिए भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 का उपयोग अवैधताओं, अनियमितताओं या अनियमितताओं को कायम रखने या सार्वजनिक रोजगार की पूरी योजना को बाधित करने के लिए नहीं किया जा सकता है।

4. वर्तमान मामले में, यह विवादित नहीं किया जा सकता है और न ही किया जा सकता है कि रोजगार उन पदों के अनुसार दिया जाए जिन्हें दिया गया है।

उत्तरदाता नं। 1 यह बताता है कि यू. जी. सी. द्वारा नियमित भर्तियों पर प्रतिबंध लगाने के कारण अब विज्ञापित पदों में नियमित रोजगार पहले नहीं दिया जा सकता था। जब से उस प्रतिबंध को हटा दिया गया है, अब नियमित पदों को भरने के लिए विज्ञापन दिया जा रहा है। मैं इस बात पर ध्यान दे सकता हूं कि मैं उनकी ओर से दिए गए बयान को रिकॉर्ड में लेता हूं उत्तरदाता नं। 1 कि विश्वविद्यालय अपने रोजगार में सभी उम्मीदवारों को आयु में छूट देने जा रहा है जो उस कर्मचारी द्वारा दी गई सेवा की अवधि होगी।

प्रत्यर्थी का रोजगार सं। 1 – विश्वविद्यालय आकस्मिक/तदर्थ/अस्थायी स्थिति के आधार पर काम करते हुए। यह कथन 5.12.2013 दिनांकित पत्र के अनुसार किया गया है जिसे अभिलेख में रखा गया है।

5. याचिकाकर्ता के विद्वान वकील यह तर्क देना चाहते हैं कि प्रतिवादी–विश्वविद्यालय अनुबंध के आधार पर व्यक्तियों की नियुक्ति कर रहा है।

पहले के विज्ञापन दिनांक 30.5.2013 के अनुसार और जो

के निर्णय के अनुपात को ध्यान में रखते हुए नहीं किया जाना चाहिए

यह नहीं कहता कि राज्य स्थायी बनाने के लिए बाध्य नहीं है नियुक्ति। वास्तव में, उमादेवी 1 राज्य और उपकरणों को अनुमति देता है।

स्थिति की आवश्यकता के अनुसार राज्य का भी संविदात्मक /

आकस्मिक/अस्थायी नियुक्तियाँ। जो भी हो, यह तर्क भी है

इस कारण से अस्वीकार कर दिया गया कि विद्वान वरिष्ठ वकील निर्देश पर

नियमित नियुक्तियों के रूप में और स्थायी रोजगार में।
च) दिनांकित विज्ञापन के अनुसार भर्ती प्रक्रिया में

06.11.2013 , अनुबंध के आधार पर कार्यरत कनिष्ठ सहायकों ने भी भाग लिया। सभी संविदात्मक नियुक्तियों को आयु में छूट दी गई थी। हालांकि, विश्वविद्यालय द्वारा केवल 120 नियमित नियुक्तियां की जा सकती थीं, जिनमें से 10 संविदात्मक नियुक्तियां और संघ के सदस्य थे।

जी) संघ अपनी रिट याचिका के खारिज होने से व्यथित है,

उच्च न्यायालय की खंड पीठ के समक्ष एल. पी. ए. No.989/2013 दायर किया। उक्त अपील के लंबित रहने के दौरान, संघ के सदस्यों से संबंधित तथ्यात्मक विवरण रिकॉर्ड में रखे गए थे, जिससे पता चलता है कि सबसे पहले अनुबंध कर्मचारियों की नियुक्ति वर्ष 2003 में की गई थी, जबकि अंतिम नियुक्ति वर्ष 2013 में की गई थी। विवरण को निम्नानुसार सारणीबद्ध किया जा सकता

क्रम संख्या	नियुक्ति का वर्ष	अनुबंध पर नियुक्त व्यक्तियों की संख्या
1.	2003	12
2.	2004	7
3.	2005	19
4.	2006	37
5.	2007	36
6.	2008	19
7.	2009	33
8.	2010	14
9.	2011	12
10.	2012	1
11.	2013	2
	कुल	192

ज) अपने निर्णय और दिनांक 22.11.2016 के आदेश द्वारा, खंड पीठ

उच्च न्यायालय ने ऊपर इंगित सीमा तक अपील की अनुमति दी और विश्वविद्यालय को दिनांकित अधिसूचना 06.11.2013 के संदर्भ में चयन के लिए एक उपयुक्त परीक्षा तैयार करने और आयोजित करने का निर्देश दिया गया।

।) व्यथित होने के कारण विश्वविद्यालय ने तत्काल अपील दायर की। संघ ने एक स्वतंत्र अपील यानी सिविल अपील संख्या 1008 को भी प्राथमिकता दी।

2021 2021 के एसएलपी (सी) No.4906 से उत्पन्न। आई. डी. 1 के अपने अंतरिम आदेश द्वारा, इस न्यायालय द्वारा विशेष परीक्षण आयोजित करने के निर्देश पर रोक लगा दी गई थी, लेकिन यह निर्देश दिया गया था कि अनुबंध कर्मचारी चयन के अगले दौर तक अस्थायी आधार पर उनके द्वारा रखे गए पदों पर काम करना जारी रखेंगे। हालांकि अनुबंध कर्मचारियों को भविष्य में आयोजित किसी भी चयन प्रक्रिया में भाग लेने की स्वतंत्रता दी गई थी।

4. जब ये अपीलें इस न्यायालय के समक्ष 22.10.2019 पर आईं, तो यह नोट किया गया कि वर्ष 2013 में किए गए चयन के बाद भी नियमित रिक्तियां बनी रहीं। इसलिए विश्वविद्यालय को स्थिति का संकेत देते हुए एक उपयुक्त हलफनामा दायर करने का निर्देश दिया गया था।

विश्वविद्यालय ने दिनांकित 13.11.2019 के हलफनामे में संकेत दिया कि कनिष्ठ सहायकों के 124 नियमित पद तब खाली पड़े थे।

5. विश्वविद्यालय की ओर से दायर 09.03.2021 दिनांकित हलफनामे में, यह प्रस्तुत किया गया है कि एक निर्णय लिया गया है कि सुविधा प्रदान करने के लिए

छूट के साथ–साथ प्रदान की गई सेवा के लिए कुछ लाभ विश्वविद्यालय द्वारा संविदा कर्मचारी दिए जाएंगे। पठित उक्त शपथपत्र के पैराग्राफ 6 और 7 इस प्रकार हैंः

" 6. इस न्यायालय के आदेश को देखते हुए, संविदात्मक को सक्षम करने के लिए

भर्ती प्रक्रिया में भाग लेने के लिए कर्मचारी, ए

विश्वविद्यालय में काम करने वाले अनुबंध कर्मचारियों को ऊपरी आयु सीमा के संबंध में व्यापक आयु छूट दी गई है।

वर्तमान भर्ती प्रक्रिया में।

7. उपरोक्त के अलावा, अनुबंध कर्मचारी की सेवा के वर्षों की संख्या के आधार पर योग्यता को अंतिम रूप देते समय उन्हें अधिकतम 10 अतिरिक्त अंक दिए जाएंगे।

6. श्री संतोष कुमार, विश्वविद्यालय के विद्वान अधिवक्ता और श्री कॉलिन गोंजाल्विस, संघ के विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता को सुना।

विद्वान अधिवक्ता श्री संतोष कुमार द्वारा प्रस्तुत किया गया था कि उच्च न्यायालय की खंड पीठ द्वारा जारी किए गए निर्देश [2021] 3 एस. सी. आर. नहीं थे।

उमादेवी 1 में इस न्यायालय द्वारा घोषित कानून और आधिकारिक परिसमापक बनाम दयानंद और Ors.[2] सहित इस न्यायालय के बाद के फैसलों के अनुरूप। आगामी चयन के संबंध में जहां दिनांक 09.03.2021 के शपथ पत्र के पैराग्राफ 6 और 7 के संदर्भ में लाभ दिए जाएंगे, यह प्रस्तुत किया गया था कि परीक्षा में कुल अंक 300 होंगे और 10 अंकों के अनुदान का अर्थ 3.33% लाभ होगा।

दूसरी ओर, विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री गोंजाल्विस ने कहा कि उमादेवी में इस न्यायालय के निर्णय के बाद भी, इस न्यायालय ने कुछ मामलों में नियमितीकरण का लाभ बढ़ाया। उन्होंने कर्नाटक राज्य और अन्य बनाम एम. एल. में इस न्यायालय के फैसलों पर भरोसा किया। केसरी और अन्य 3; गुजरात राज्य और अन्य बनाम पीडब्ल्यूडी

कर्मचारी संघ और अन्य; निहाल सिंह और अन्य बनाम पंजाब राज्य और अन्य; शिव नारायण नगर और अन्य बनाम उत्तर प्रदेश राज्य और अन्य; और नरेंद्र कुमार तिवारी और अन्य बनाम झारखंड राज्य और अन्य।

7. उमादेवी 1 में इस न्यायालय की संविधान पीठ का निर्णय 10.04.2006 पर सुनाया गया था, उस समय तक सबसे पहले अनुबंध कर्मचारियों ने केवल 3–4 साल की सेवा दी थी और अधिकांश अनुबंध कर्मचारियों को उमादेवी 1 में निर्णय के बाद नियुक्त किया गया था।

उमादेवी में निर्णय के पैराग्राफ 47,49 और 53 में, इस न्यायालय ने कहाः
" 47. जब कोई व्यक्ति अस्थायी रोजगार में प्रवेश करता है या मिल जाता है

नियुक्ति अस्थायी, आकस्मिक या संविदात्मक प्रकृति की हो। ऐसा व्यक्ति वैध अपेक्षा के सिद्धांत का आह्वान नहीं कर सकता है
पद में पुष्टि की जा रही है जब पद पर नियुक्ति केवल चयन के लिए एक उचित प्रक्रिया का पालन करके की जा सकती है और

लोक सेवा के परामर्श से संबंधित मामले आयोग। इसलिए, वैध अपेक्षा का सिद्धांत

2 (2008) 10 एस. सी. सी. 1 3 3 (2010) 9 एस. सी. सी. 247 [पारस 7 और 8] 4 (2013) 12 एस. सी. सी. 417 [पैरा 27] 5 (2013) 14 एस. सी. सी. 65

6 (2017) 14 स्केल 247 [पैरा 8] = (2018) 13 एस. सी. सी. 432 7 (2018) 8 एस. सी. सी. 238 वर्सिटी ऑफ दिल्ली बनाम।

अस्थायी, संविदात्मक या आकस्मिक कर्मचारियों द्वारा सफलतापूर्वक अग्रिम नहीं किया जा सकता है। यह भी नहीं माना जा सकता है कि राज्य ने

इन व्यक्तियों को शामिल करते समय या तो उन्हें जारी रखने के लिए या उन्हें स्थायी बनाने के लिए कोई वादा करें। राज्य संवैधानिक रूप से ऐसा वादा नहीं कर सकता है। यह भी स्पष्ट है कि इस

सिद्धांत को पद पर स्थायी बनाए जाने की सकारात्मक राहत पाने के लिए लागू नहीं किया जा सकता है। 49. यह तर्क दिया जाता है कि कर्मचारियों को नियमित नहीं करने की राज्य की कार्रवाई कानून के शासन के ढांचे के भीतर उचित नहीं थी। कानून का शासन राज्य को संविधान द्वारा परिकल्पित और जिस तरह से हमने पहले संकेत दिया है, नियुक्तियां करने के लिए मजबूर करता है। इनमें से अधिकांश मामलों में, इसमें कोई संदेह नहीं है कि कर्मचारियों ने कुछ समय तक काम किया था, लेकिन यह भी किया गया है

न्यायाधिकरणों और न्यायालयों में कर्मचारियों के कहने पर शुरू की गई कार्यवाहियों की लंबितता। इसके अलावा, एक तर्क को स्वीकार करना

53. एक पहलू को स्पष्ट करने की आवश्यकता है। ऐसे मामले हो सकते हैं जहाँ अनियमित नियुक्तियाँ (अवैध नियुक्तियाँ नहीं) जैसा कि एस. वी. नारायणप्पस, आर. एन. नंजुंडप्पा और बी. एन. में समझाया गया है। नागराजन 1 और उपरोक्त पैरा 15 में निर्दिष्ट, विधिवत योग्य

विधिवत स्वीकृत रिक्त पदों पर व्यक्ति बनाए गए होंगे और कर्मचारियों ने दस साल या उससे अधिक समय तक काम करना जारी रखा होगा, लेकिन अदालतों या न्यायाधिकरणों के आदेशों के हस्तक्षेप के बिना। ऐसे कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने के प्रश्न पर इस निर्णय से संबंधित मामलों में इस न्यायालय द्वारा तय किए गए सिद्धांतों के आधार पर गुण–दोष के आधार पर विचार किया जा सकता है। उस संदर्भ में, भारत संघ, राज्य सरकारों और उनके उपकरणों 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 रूप से दस साल या उससे अधिक समय तक काम किया है।

स्वीकृत पद लेकिन अदालतों या न्यायाधिकरणों के आदेशों की आड़ में नहीं हैं और आगे यह सुनिश्चित करना चाहिए कि उन खाली स्वीकृत पदों को भरने के लिए नियमित भर्ती की जाए, जिन्हें भरने की आवश्यकता है, ऐसे मामलों में जहां अस्थायी कर्मचारी या दिहाड़ीदार अब कार्यरत हैं। इस तिथि से छह महीने के भीतर प्रक्रिया शुरू की जानी चाहिए। हम यह भी स्पष्ट करते हैं कि नियमितीकरण, यदि पहले से ही किया गया है, लेकिन विचाराधीन नहीं है, तो इस निर्णय के आधार पर फिर से खोले जाने की आवश्यकता नहीं है, लेकिन संवैधानिक आवश्यकता को दरकिनार करने और नियमितीकरण या स्थायी बनाने की आवश्यकता नहीं है।

जिन्हें संवैधानिक योजना के अनुसार विधिवत नियुक्त नहीं किया गया है।

(जोर दिया गया)

8. उमादेवी में निर्णय और इस मुद्दे पर अन्य प्रासंगिक निर्णयों पर इस न्यायालय के तीन न्यायाधीशों की पीठ द्वारा आधिकारिक परिसमापक बनाम दयानंद और अन्य 2 में विचार किया गया था। उस मामले में कलकत्ता उच्च न्यायालय और दिल्ली उच्च न्यायालय के फैसलों को चुनौती दी गई थी। कलकत्ता उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने समूह 'सी' के कर्मचारियों को शामिल करने का निर्देश दिया था, जिसकी खंड पीठ ने पुष्टि की थी। इसी तरह, दिल्ली उच्च न्यायालय के एक एकल न्यायाधीश ने रिट याचिकाकर्ताओं को उनके उपयुक्त पैमाने में फिटमेंट और पदोन्नति जैसे लाभों के साथ शामिल करने का निर्देश दिया था, जिन्हें डिवीजन बेंच द्वारा अपील में पुष्टि की गई थी। इस न्यायालय ने

चुनौती को स्वीकार कर लिया और कलकत्ता उच्च न्यायालय और दिल्ली उच्च न्यायालय द्वारा जारी निर्देशों को दरकिनार कर दिया। अपने निर्णय के दौरान, इस न्यायालय ने निम्नलिखित निर्णय दिए:

टिप्पणियाँ:

" 52. ..... इस संदर्भ में, हम यह भी उल्लेख कर सकते हैं कि हालांकि आधिकारिक परिसमापकों ने नियुक्ति के लिए विज्ञापन जारी किए हैं

कंपनी–कर्मचारियों को भुगतान किया और किसी प्रकार का चयन किया, अधिक

योग्य और मेधावी व्यक्तियों को दिल्ली बनाम की सदस्यता के लिए आवेदन करने से बचना चाहिए।

क्योंकि वे जानते थे कि रोजगार निश्चित वेतन पर एक निश्चित अवधि के लिए होगा और उनकी नियुक्ति परिसमापन कार्यवाही के समापन के साथ समाप्त हो जाएगी। इसके परिणामस्वरूप, केवल औसत दर्जे के लोगों ने ही विज्ञापनों का जवाब दिया होगा और कंपनी के वेतनभोगी कर्मचारियों के रूप में शामिल हुए होंगे। इस परिदृश्य में, सभी कंपनी–भुगतान कर्मचारियों के अवशोषण के लिए एक निर्देश को उल्लंघन के रूप में माना जाना चाहिए

संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 में समानता का सिद्धांत निहित है।

[जोर दिया गया]

75. संविधान के अनुच्छेद 141 के आधार पर, उमादेवी 1 में संविधान पीठ का निर्णय इस न्यायालय सहित सभी न्यायालयों पर तब तक बाध्यकारी है जब तक कि इसे एक बड़ी पीठ द्वारा खारिज नहीं कर दिया जाता है। संविधान पीठ के फैसले के अनुपात का पालन किया गया है

अलग–अलग दो–न्यायाधीश पीठों द्वारा दावे पर विचार करने से इनकार करने के लिए तदर्थ/अस्थायी/दैनिक वेतनभोगी/आकस्मिक कर्मचारियों द्वारा की गई सेवा को नियमित करने या उच्च न्यायालय के आदेशों को उलटने के लिए

ऐसे कर्मचारियों को राहत देना भारतीय औषधि और

सीमेंस Ltd.[1]2[2] 12, केंद्रीय विद्यालय संगठन बनाम। एल. वी सुब्रमण्येश्वर 1 3, हिंदुस्तान एयरोनॉटिक्स लिमिटेड v. दान।

बहादुर सिंह 1 4. हालांकि, यू. पी. एस. ई. बी. बनाम. पूरन चंद्र

पांडे "जिस पर श्री गुप्ता ने भरोसा जताया है, दो–न्यायाधीशों की पीठ ने यह सुझाव देते हुए संविधान पीठ के फैसले को कमजोर करने का प्रयास किया है कि उक्त निर्णय को उस मामले में लागू नहीं किया जा सकता है जहां नियमितीकरण की मांग की गई है।

संविधान का अनुच्छेद 14 और यह कि यह सात न्यायाधीशों की पीठ के फैसले के विपरीत है– मेनका गांधी बनाम.

भारत संघ 1 "।

पूरन चंद्र पांडे के मामले में इस न्यायालय के दो न्यायाधीशों की पीठ का निर्णय तब असंगत पाया गया था

उमादेवी 1 में इस न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून।

7) 1 एस. सी. सी. 408

7) 1 एस. सी. सी. 533 7) 5 एससीसी 326

7) 6 एससीसी 207

7) 11 एस. सी. सी 92

9. श्री कॉलिन गोंजाल्विस, विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता द्वारा जिन सभी निर्णयों पर भरोसा किया गया, वे इस न्यायालय के दो न्यायाधीशों की पीठों द्वारा किए गए थे।

उन मामलों में से प्रत्येक में, संबंधित कर्मचारियों ने 10 साल से अधिक की सेवा दी थी और उमादेवी में निर्णय के पैराग्राफ 53 के संदर्भ में लाभ का दावा कर सकते थे। उन निर्णयों में से अंतिम में, यानी नरेंद्र कुमार तिवारी में, निवेदन यह था कि कर्मचारियों ने नवनिर्मित झारखंड राज्य में 10 साल से अधिक की सेवा नहीं दी थी और इसलिए, उमादेवी 1 में निर्णय के संदर्भ में कोई पात्रता नहीं थी। एम. एल. केसरी 3 में विस्तृत एकमुश्त उपाय की अवधारणा पर भरोसा करते हुए यह देखा गयाः

" 3. अपीलकर्ताओं ने उच्च न्यायालय के समक्ष तर्क दिया था कि झारखंड राज्य केवल 15–11–2000 पर बनाया गया था और इसलिए कोई भी 10–4–2006 की कट–ऑफ तिथि पर झारखंड राज्य के साथ 10 साल की सेवा पूरी नहीं कर सकता था। इसलिए, किसी को भी नियमितीकरण नियमों का लाभ नहीं मिल सका, जिसने पूरी विधायी प्रक्रिया को पूरी तरह से अर्थहीन बना दिया। अपीलकर्ताओं ने उच्च न्यायालय में बताया था कि राज्य ने राज्य के कुछ कर्मचारियों को नियमित करने की अनुमति देते हुए 18–7–2009 और 19–7–2009 पर प्रस्ताव जारी किए थे, जिन्होंने स्पष्ट रूप से राज्य में 10 साल की सेवा नहीं दी थी। नतीजतन, यह प्रस्तुत किया गया कि अपीलकर्ताओं के साथ बिना उनकी गलती के और तर्कहीन तरीके से भेदभाव किया गया था।

6. एकमुश्त उपाय की अवधारणा को रिपोर्ट के पैरा 9,10 और 11 में केसरी 3 में आगे समझाया गया था जो इस प्रकार हैः (एससीसी पीपी। 250–51 , पैरा 9–11)

' 9. "एकमुश्त उपाय" शब्द को उसके उचित परिप्रेक्ष्य में समझना होगा। इसका आम तौर पर मतलब होगा कि उमादेवी 1 में निर्णय, प्रत्येक विभाग या प्रत्येक उपकरण को एक बार की कवायद करनी चाहिए और सभी आकस्मिक, दैनिक वेतन या तदर्थ कर्मचारियों की एक सूची तैयार करनी चाहिए जो अदालतों और न्यायाधिकरणों के हस्तक्षेप के बिना दस साल से अधिक समय से काम कर रहे हैं और उन्हें एक प्रक्रिया सत्यापन के अधीन करना चाहिए कि क्या वे खाली पदों के खिलाफ काम कर रहे हैं और पद के लिए आवश्यक योग्यता रखते हैं और यदि ऐसा है, तो उनकी सेवाओं को नियमित करें।

10. उमादेवी में निर्णय की तारीख से छह महीने के अंत में, कई दैनिक–वेतन/तदर्थ/आकस्मिक कर्मचारियों के मामले अभी भी अदालतों के समक्ष लंबित थे। नतीजतन, कई विभाग और उपकरण शुरू नहीं हुए। एक बार नियमित करने की प्रक्रिया। दूसरी ओर, कुछ सरकारी विभागों या उपकरणों ने एक कार्य किया

समय अभ्यास कई कर्मचारियों को इस आधार पर विचार से बाहर करता है कि उनके मामले अदालतों में लंबित थे या सरासर निरीक्षण के कारण। ऐसी परिस्थितियों में, जो कर्मचारी उमादेवी में निर्णय के पैरा 53 के संदर्भ में विचार किए जाने के हकदार थे, वे नियमितीकरण के लिए विचार किए जाने का अपना अधिकार नहीं खोएंगे, केवल इसलिए कि उनके मामलों पर विचार किए बिना एकमुश्त अभ्यास पूरा किया गया था, या इसलिए कि उमादेवी के पैरा 53 में उल्लिखित छह महीने की अवधि समाप्त हो गई है। एक बार की कवायद में उन सभी दैनिक–वेतनभोगी/तदर्थ/आकस्मिक कर्मचारियों पर विचार किया जाना चाहिए जिन्होंने अदालतों या न्यायाधिकरणों के किसी भी अंतरिम आदेश के संरक्षण का लाभ उठाए बिना 10 साल की निरंतर सेवा दी थी। यदि किसी नियोक्ता ने उमादेवी के पैरा 53 के संदर्भ में एकमुश्त अभ्यास किया था, लेकिन कुछ कर्मचारियों के मामलों पर विचार नहीं किया था जो उमादेवी के पैरा 53 के लाभ के हकदार थे, तो संबंधित नियोक्ता को उनके मामलों पर भी विचार करना चाहिए, एकमुश्त अभ्यास की निरंतरता के रूप में। एकमुश्त अभ्यास तभी समाप्त होगा जब उमादेवी के पैरा 53 के संदर्भ में विचार किए जाने के हकदार सभी कर्मचारियों पर विचार किया जाएगा। 11. उमादेवी 1 के पैरा 53 में उक्त दिशा के पीछे की वस्तु दोहरी है। पहला यह सुनिश्चित करना है कि जिन लोगों ने उमादेवी 1 में निर्णय की तारीख से पहले अदालतों या न्यायाधिकरणों के किसी भी अंतरिम आदेश के संरक्षण के बिना दस साल से अधिक समय तक निरंतर सेवा की है, उनकी लंबी सेवा को देखते हुए उन्हें नियमित करने पर विचार किया जाता है। दूसरा यह सुनिश्चित करना है कि विभाग/उपकरण लंबे समय तक दैनिक–मजदूरी/तदर्थ/आकस्मिक आधार पर व्यक्तियों को नियुक्त करने की प्रथा को कायम न रखें और फिर समय–समय पर उन्हें इस आधार पर नियमित करें कि उन्होंने दस साल से अधिक समय तक सेवा की है, जिससे संवैधानिक या वैधानिक प्रावधान विफल हो जाते हैं।

भर्ती और नियुक्ति से संबंधित। इस निर्देश का वास्तविक प्रभाव यह है कि वे सभी व्यक्ति जिन्होंने 10–4–2006 [उमादेवी 1 सर्वोच्च न्यायालय रिपोर्ट में निर्णय की तारीख को दस साल से अधिक समय तक काम किया है।

किसी भी न्यायालय या न्यायाधिकरण के किसी भी अंतरिम आदेश के संरक्षण के बिना, खाली पदों में, अपेक्षित योग्यता रखने वाले, नियमितीकरण के लिए विचार किए जाने के हकदार हैं। यह तथ्य कि नियोक्ता ने उमादेवी 1 में निर्णय के छह महीने के भीतर नियमितीकरण की ऐसी कवायद नहीं की है या ऐसी कवायद केवल कुछ सीमित लोगों के संबंध में की गई है, ऐसे कर्मचारियों को अयोग्य नहीं ठहराएगा, उमादेवी 1 में उपरोक्त निर्देशों के संदर्भ में नियमितीकरण के लिए विचार किए जाने का अधिकारः

एक बार का उपाय "।

7. उमादेवी 1 में निर्णय का उद्देश्य और इरादा था

इसलिए दो गुना, अर्थात्, अनियमित या अवैध को रोकने के लिए

भविष्य में नियुक्तियाँ और दूसरा, उन लोगों को लाभ प्रदान करना जिन्हें अतीत में अनियमित रूप से नियुक्त किया गया था। तथ्य यह है कि झारखंड राज्य ने अनियमित रूप से जारी रखा

उमादेवी 1 में निर्णय के बाद लगभग एक दशक तक नियुक्तियाँ

यह एक स्पष्ट संकेत है कि यह मानता है कि अनियमित नियुक्तियों को जारी रखना और जब भी आवश्यकता हो, अनियमित रूप से नियुक्त कर्मचारियों की सेवाओं को जमीनी स्तर पर समाप्त करना ठीक था

कि उन्हें अनियमित रूप से नियुक्त किया गया था। यह और कुछ नहीं बल्कि कर्मचारियों को नियमित करने का लाभ न देकर और उनके सिर पर डेमोक्लिस की तलवार रखकर उनके शोषण का एक रूप है। ठीक यही उमादेवी 1 और केसरी 3 ने टालने की कोशिश की।

11. इसलिए वर्तमान मामले में अनुबंध कर्मचारी निर्णय के पैराग्राफ 53 के संदर्भ में नियमितीकरण की राहत का दावा नहीं कर सकते हैं। उमादेवी 1 में। उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश द्वारा उनकी याचिका की अस्वीकृति काफी सही थी और इस मामले में डिवीजन बेंच के हस्तक्षेप करने का कोई अवसर नहीं था।

12. यह सच है कि जिस दिन इस न्यायालय द्वारा उमादेवी 1 में निर्णय दिया गया था, उस दिन अनुबंध कर्मचारियों ने लगभग 3 –

4 सेवा के वर्ष। लेकिन, अब तक, उनमें से अधिकांश ने अनुबंध के आधार पर 10 साल से अधिक की सेवा पूरी कर ली है। यद्यपि लाभ

नियमितीकरण नहीं दिया जा सकता है, उन्हें सार्वजनिक विज्ञापन के माध्यम से उपलब्ध प्रतिभाओं के साथ प्रतिस्पर्धा करने का अवसर दिया जाना चाहिए। एक अलग और विशिष्ट परीक्षा केवल दिल्ली के अनुबंध कर्मचारियों के लिए थी।

हॉट एक जवाब होगा क्योंकि यह कर्मचारियों को स्वयं कार्य करने के लिए विचार के क्षेत्र को सीमित करेगा। दूसरी ओर, विश्वविद्यालय द्वारा सुझाए गए तौर–तरीकों से उन्हें उपस्थित होने का पर्याप्त मौका और लाभ मिलेगा

आगामी चयन।

13. इसलिए, हम निर्देश देते हैं कि विश्वविद्यालय द्वारा नियुक्त सभी संबंधित अनुबंध कर्मचारियों को निम्नलिखित संशोधनों के साथ दिनांकित 09.03.2021 के हलफनामे के पैराग्राफ 7 में विस्तृत लाभ दिए जाएंः

(क) बिना किसी योग्यता के शपथ पत्र के पैराग्राफ 6 में उल्लिखित आयु छूट का लाभ सभी को दिया जाना चाहिंए। सविदा कर्मचारी।

(ख) शपथ पत्र के अनुच्छेद 7 में संशोधन करते हुए, वर्ष 2011 में कार्यरत कर्मचारियों को 10 का लाभ दिया जाए।

आगामी चयन प्रक्रिया में अंक जबकि प्रत्येक अतिरिक्त वर्ष के लिए जो एक अनुबंध कर्मचारी ने रखा था, 8 अतिरिक्त अंकों की अधिकतम सीमा के अधीन एक और अंक का लाभ दिया जाना चाहिए। दूसरे शब्दों में, यदि कोई अनुबंध कर्मचारी वर्ष 2010 में पहली बार नियुक्त किया गया था, तो वह 11 अंकों के लाभ का हकदार होगा, जबकि 2003 से नियुक्त व्यक्ति को 18 अंक दिए जाएंगे, जबकि 2011 में नियुक्त व्यक्ति को केवल 10 अंकों का लाभ होगा। 2012 और 2013 के अनुबंध नियुक्तियों को लाभ होगा।

क्रमशः 9 और 8 अंक।

(ग) उम्मीदवारों से आवेदन आमंत्रित करने वाली सार्वजनिक सूचना में विशेष रूप से कहा जाएगा कि आदेश के संदर्भ में लाभ

इस न्यायालय द्वारा पारित अनुबंध पर प्रदान किया जाएगा

कर्मचारी ताकि अन्य उम्मीदवारों को पर्याप्त सूचना दी जाए।

(घ) सभी अनुबंध कर्मचारी अगले चार हफ्तों में आगामी चयन के लिए अपनी उम्मीदवारी की पेशकश करने के हकदार होंगे और उन्हें तैयारी के लिए पर्याप्त समय देने के लिए, आवेदन प्राप्त होने के तीन महीने बाद ही परीक्षण किया जाएगा।

उम्मीदवारों से।

14. हम जल्दबाजी में यह जोड़ते हैं कि ये निर्देश विद्वान अधिवक्ता श्री संतोष कुमार द्वारा प्रस्तुत दो प्रस्तुतियों पर आधारित हैं।

ई विश्वविद्यालय कि;

(i) परीक्षा के लिए कुल अंक 300 अंक होंगे और इस प्रकार एक अनुबंध कर्मचारी को अधिकतम लाभ 18 अंकों का होगा जो बदले में 6 प्रतिशत के लाभ के लिए संबंधित है।

चयन प्रक्रिया में अन्य प्रतिभागी; 3 एस. सी. आर.

((ii) सभी अनुबंध कर्मचारी अन्यथा हकदार और पात्र हैं।

चयन प्रक्रिया में भाग लेना।

15. हमारे विचार में, शपथ पत्र के पैराग्राफ 6 और 7 में ऊपर बताए गए संशोधनों के साथ इस उद्देश्य को पूरा करेंगे। इस तरह

निर्देश न केवल अनुबंध कर्मचारियों को उनकी उम्र की परवाह किए बिना चयन प्रक्रिया में भाग लेने का मौका देंगे, बल्कि उन्हें अन्य प्रतिभागियों पर कुछ लाभ भी दिलाएंगे।

इसी तरह, जिन अनुबंध कर्मचारियों ने अन्य अनुबंध कर्मचारियों की तुलना में अधिक वर्षों में काम किया है, उनके पास भी एक होगा

तुलनात्मक लाभ।

16. अंत में, यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि श्री संतोष कुमार के अनुसार, वर्तमान में विश्वविद्यालय में अनुबंध के आधार पर 300 कनिष्ठ सहायक काम कर रहे हैं, जबकि विज्ञापित पदों की संख्या केवल 236 है। भले ही यह माना जाए कि ये सभी 236 पद अनुबंध कर्मचारियों द्वारा सुरक्षित हैं, फिर भी अनुबंध कर्मचारियों में से 64 असफल रह जाएंगे।

आवश्यक संख्या या शेष पदों को भरने के लिए आगे विज्ञापन हो सकता है। हमें इस मुद्दे में जाने की आवश्यकता नहीं है और हम यह कहकर संतुष्ट हैं कि भविष्य में किसी भी चयन में, एक और मौका और लाभ के मामले में

यह आदेश ऐसे असफल अनुबंध कर्मचारियों को दिया जाएगा।

17. उपरोक्त टिप्पणियों के साथ, इन अपीलों का निपटारा किया जाता है। कोई लागत नहीं। देविका गुजराल

अपीलों का निपटारा किया गया।