इंग्रजीत टंकलिखित न्यायनिर्णयाचा मराठी अनुवाद

मुंबई उच्च न्यायालयात

साधारण मूळ दिवाणी अधिकार क्षेत्र

रिट याचिका क्र. ४०१८/२०२४

सुप्रभात लाला
प्रणब कुमार लाला यांचा मुलगा,
राहणार - सी-२०८, सनग्रेस, राहेजा विहार,
मुंबई – ४०० ०७२. ...याचिकाकर्ता

विरुद्ध

१. नॅशनल स्टॉक एक्स्चेंज लिमिटेड,
कंपनीज ॲक्ट, १९५६ अंतर्गत
नोंदणीकृत कंपनी

२. चेअरमन,
नॅशनल स्टॉक एक्स्चेंज लिमिटेड

३. आशिष कुमार चौहान,
मॅनेजिंग डायरेक्टर आणि सीईओ,
नॅशनल स्टॉक एक्स्चेंज लिमिटेड

४. शरद धक्काते,
चीफ ह्युमन रिसोर्सेस ऑफिसर,
नॅशनल स्टॉक एक्स्चेंज लिमिटेड

उत्तरवादी क्र. १ ते ४ यांचे नोंदणीकृत
एक्स्चेंज प्लाझा, सी-१, ब्लॉक जी,
बांद्रा- कुर्ला कॉम्प्लेक्स, बांद्रा (पूर्व),
मुंबई – ४०० ०५१. ...उत्तरवादी

...

याचिकाकर्त्यासाठी वकील श्री. के. पी. अनिलकुमार, सोबत श्री. अमित सापले, श्रीमती. प्रियांका कुमार आणि श्री. चिन्मय आपटे.

ज्येष्ठ वकील श्री. आशिष कामत, सोबत वकील श्री. प्रमाणेश कामत, श्री. इशान अग्रवाल, सौ. प्रियांका छड्डा, श्री. कुणाल खंडेलवाल, श्री. आशुतोष मिश्रा, सौ. तान्या हसीजा आणि श्री. दिवाकर दाधीच यांनी न्यायाम असोसिएट्स यांच्या सूचनेनुसार उत्तरवादींसाठी युक्तिवाद केला.

...

युक्तिवाद ऐकून घेतल्याची तारीख : ५ ऑगस्ट, २०२५.
न्यायनिर्णय घोषित दिनांक : १६ ऑक्टोबर, २०२५.

न्यायमंच : मुख्य न्यायमूर्ती श्री चंद्रशेखर, आणि
न्यायमूर्ती मंजुषा देशपांडे

मेहरबान श्री चंद्रशेखर, मुख्य न्यायमूर्ती यांच्याद्वारे:

याचिकाकर्त्याने नॅशनल स्टॉक एक्स्चेंज (संक्षेपार्थ ‘एनएसई’) चे मुख्य मानव संसाधन अधिकारी यांच्या स्वाक्षरीने दिनांक २४ जुलै २०२३ रोजी जारी केलेल्या आपल्या सेवाबाहेर काढण्याच्या/ सेवा समाप्तीच्या आदेशास (termination order) आव्हान दिले आहे. याचिकाकर्त्याने दिनांक २४ जुलै २०२३ च्या सदर सेवाबाहेर काढण्याच्या आदेशाचे वर्णन हे बेकायदेशीर, अन्यायकारक, मनमानी आणि भेदभावपूर्ण असल्याचे केले आहे आणि भारताच्या संविधानातील अनुच्छेद १४ , १६ आणि २१ अंतर्गत हमी दिलेल्या आपल्या हक्कांचे उल्लंघन करून तो आदेश जारी

करण्यात आला आहे, असा दावा केला आहे. सदर सेवाबाहेर काढण्याचा आदेश रद्दबातल केल्यानंतर, ते आपल्या मूळ पदावर आणि मूळ कार्यस्थळी पुनर्नियुक्तीची मागणी करीत आहेत. तसेच, दिनांक २७ जून २०२२ रोजीच्या पत्राद्वारे जारी करण्यात आलेल्या आपल्या बदलीच्या आदेशास रद्द करण्यासाठी 'रिट ऑफ सर्टिओररी' (writ of certiorari) जारी करण्याचीही विनंती करीत आहे. रिट याचिकेत, याचिकाकर्त्याने खालील विनंत्या केल्या आहेत:-

"(अ) मेहरबान न्यायालयाने रिट ऑफ सर्टिओररी अथवा अन्य योग्य रिट, आदेश किंवा निर्देश जारी करून, उत्तरवादी क्र. १ यांनी जारी केलेले दिनांक २४.०७.२०२३ चे सेवाबाहेर काढण्याचे पत्र (निशाणी–एम) बेकायदेशीर, अन्यायकारक, भेदभावपूर्ण, मनमानी तसेच भारताच्या संविधानातील अनुच्छेद १४, १६ आणि २१ अंतर्गत याचिकाकर्त्यास हमी दिलेल्या हक्कांचे उल्लंघन करणारे असल्याचे घोषित करून रद्द करावे.

(ब) मेहरबान न्यायालयाने रिट ऑफ सर्टिओररी जारी करून, उत्तरवादी क्र. १ यांनी जारी केलेले दिनांक २७.०६.२०२२ चे बदलीचे पत्र बेकायदेशीर, अन्यायकारक, भेदभावपूर्ण, मनमानी तसेच भारताच्या संविधानातील अनुच्छेद १४, १६ आणि २१ अंतर्गत याचिकाकर्त्यास हमी दिलेल्या हक्कांचे उल्लंघन करणारे असल्याचे घोषित करून रद्द करावे.

(क) मेहरबान न्यायालयाने रिट ऑफ मँडेमस अथवा तत्सम अन्य योग्य रिट, आदेश किंवा निर्देश जारी करून उत्तरवादीस असे निर्देश द्यावेत की, याचिकाकर्त्याची बेकायदेशीररीत्या सेवाबाहेर काढण्यापूर्वी ज्या मूळ पदावर व मूळ कार्यस्थळी ते कार्यरत होते, त्या पदावर व कार्यस्थळी त्याची पुनर्नियुक्ती करण्यात यावी; तसेच त्यांस अखंड सेवा, संपूर्ण थकित वेतन आणि सर्व अनुषंगिक लाभांसह सतत सेवेत राहिल्याचे लाभ देण्यात यावेत.

(ड) या याचिकेची सुनावणी प्रलंबित असताना व अंतिम निकाल लागे पर्यंत, मेहरबान न्यायालयाने रिट ऑफ मँडेमस अथवा तत्सम अन्य योग्य रिट, आदेश किंवा निर्देश जारी करून उत्तरवादींना असे निर्देश द्यावेत की, याचिकाकर्त्याचे सन २०१८ पासून थकलेले वेतन आणि त्यावरील व्याज प्रत्यक्ष देय दिनांकापर्यंत तसेच कायदेशीर खर्च, जे अन्य कर्मचाऱ्यांप्रमाणेच भेदभाव न करता बेकायदेशीररीत्या रोखून धरले गेले होते, ते तत्काळ अदा करण्यात यावे;

(इ) वरील कलम (ड) मधील अंतरिम विनंती;

(फ) न्यायालयास योग्य व न्याय्य वाटेल असा इतर किंवा पुढील खर्च."

२. याचिकाकर्ता याची नियुक्ती उत्तरवादी क्र. १ – एनएसई येथे मॅनेजर या पदावर, दिनांक १ ऑक्टोबर २००१ पासून प्रभावी होईल अशा स्वरूपात, दिनांक ७ सप्टेंबर २००१ च्या पत्रातील अटी व शर्तीनुसार करण्यात आली होती, ज्यास याचिकाकर्त्याने विधिपूर्वक स्वीकृती दिली होती. सदर नियुक्तीपत्रात, कोणत्याही पक्षाकडून तीन महिन्यांच्या नोटीसवर किंवा त्याऐवजी तीन महिन्यांचे वेतन अदा करून सेवा समाप्त करता येईल, अशी तरतूद समाविष्ट होती. सदर नियुक्तीपत्रातील मजकूर पुढीलप्रमाणे आहे:-

"प्रिय श्री. सुप्रभात, दिनांक : ७ सप्टेंबर २००१

आपल्या अर्जासंदर्भात आणि त्यानंतर आमच्यात झालेल्या चर्चेच्या अनुषंगाने, आम्हाला आनंद होत आहे की आपणास आमच्या कंपनीत 'मॅनेजर' या पदावर नियुक्ती देत आहोत. आपल्या नियुक्तीच्या तपशीलवार अटी व शर्ती या पत्रासोबत जोडण्यात आलेल्या आहेत. आपणास या अटी व शर्ती मान्य असल्यास, आम्ही अपेक्षा करतो की आपण १ ऑक्टोबर २००१ रोजी किंवा त्यापूर्वी रुजू व्हाल. कृपया या पत्राची प्रत तसेच अटी व शर्ती व जोडपत्रे स्वाक्षरी करून परत पाठवावीत.

आपल्यासोबत काम करण्यास आम्ही उत्सुक आहोत.

आपला विश्वासू,
स्वाक्षरी.

नियुक्तीच्या अटी व शर्ती

"१. आपले वेतन व भत्ते या पत्रासोबत जोडलेल्या तपशीलाप्रमाणे असतील आणि त्यास परिशिष्ट क्र. १ म्हणून चिन्हांकित करण्यात आले आहे.

२. प्रोबेशन: कंपनीमध्ये आपल्या नियुक्तीच्या दिनांकापासून सहा महिन्यांचा प्रोबेशन कालावधी राहील, जो आवश्यक असल्यास वाढविण्यात येऊ शकतो. प्रोबेशन कालावधीत कोणत्याही टप्प्यावर आपले कार्य किंवा वर्तन असमाधानकारक आढळल्यास, कोणतीही पूर्वसूचना न देता आपली सेवा समाप्त करण्यात येऊ शकते.

३. स्थायीकरण: प्रोबेशन कालावधी यशस्वीरीत्या पूर्ण झाल्यानंतर आपणास "मॅनेजर" या पदावर स्थायिकरणासाठी पात्रता प्राप्त होईल.

४. कंपनीच्या कोणत्याही कार्यालयात व तिच्या कोणत्याही विभागात आपणास कामावर नेमण्यात येऊ शकते.

५. कंपनीतील प्रचलित नियमांनुसार आपण वयाच्या ५८ वर्षे पूर्ण झाल्यानंतर सेवेतून निवृत्त व्हाल.

६. आपल्या रोजगाराच्या अटींनुसार देण्यात येणारी सर्व देयके, प्रचलित प्राप्तिकर अधिनियम तसेच वेळोवेळी लागू असणाऱ्या इतर कोणत्याही कायद्यांनुसार स्रोतावर कर कपातीस अधीन असतील. तसेच, कंपनीस आपल्याकडून देय असलेल्या कोणत्याही थकबाकीची रक्कम, आपल्यास देय असलेल्या रकमेतून वजावट करण्याचा अधिकार असेल.

७. आपण कंपनीकडून वेळोवेळी तयार केल्या जाणाऱ्या कर्मचारी नियम व नियमावलीच्या अधीन राहाल.

८. आपली नियुक्ती ही कंपनीत सेवेसाठी वैद्यकीयदृष्ट्या तंदुरुस्त आढळण्यावर आणि त्याबाबत समाधानकारक अहवाल प्राप्त होण्यावर अवलंबून असेल.

या संदर्भात कंपनीचा निर्णय अंतिम आणि बंधनकारक राहील. आपल्याला वैद्यकीय तपासणीस सामोरे जाणे आवश्यक असेल. आपण ही ऑफर स्वीकारल्याची पावती कंपनीस प्राप्त झाल्यानंतर, वैद्यकीय तपासणीसाठी आवश्यक पावले कोणती असतील याबाबत कंपनी आपल्याला कळवेल.

९. आपण कार्यावर रुजू होताना, आपले वय, शैक्षणिक अर्हता, अनुभव आणि वैद्यकीय तपासणीच्या निकालासंबंधी प्रमाणपत्राच्या प्रमाणित प्रती (अटेस्टेड झेरॉक्स प्रत) सादर कराव्यात आणि त्यांच्या सत्य प्रती जोडाव्यात.

१०. आपण दिलेले कोणतेही निवेदन, जाहीरनामा किंवा माहिती कधीही खोटी किंवा असत्य आढळल्यास, अथवा कोणताही महत्त्वाचा तपशील जाणूनबुजून दडविल्यास, कोणतीही पूर्वसूचना न देता किंवा त्याऐवजी नुकसानभरपाई न देता, आपली सेवा तत्काळ समाप्त करण्यात येऊ शकते.

११. प्रोबेशन कालावधीत, कोणत्याही पक्षाकडून एक महिन्याच्या नोटीसवर किंवा त्याऐवजी एक महिन्याचे वेतन अदा करून आपली सेवा समाप्त करता येईल. तर, “मॅनेजर” या पदावर पुष्टीकरण झाल्यानंतर, कोणत्याही पक्षाकडून तीन महिन्यांच्या नोटीसवर किंवा त्याऐवजी तीन महिन्यांचे वेतन अदा करून सेवा समाप्त करता येईल.

१२. आपण कार्यावर रुजू झाल्यानंतर, जर कंपनीस अशी माहिती प्राप्त झाली की कंपनीत सामील होण्यापूर्वी आपण कोणतेही गैरवर्तन केले आहे, ज्यामुळे कंपनीच्या मते आपण कंपनीच्या सेवेसाठी अयोग्य ठरता, तर अशा परिस्थितीत कोणतीही पूर्वसूचना न देता किंवा कोणतीही नुकसानभरपाई न देता आपली सेवा तत्काळ समाप्त करण्यात येऊ शकते; किंवा पर्यायाने, कंपनीच्या कर्मचारी नियमांनुसार आपल्यावर शिस्तभंगाची कारवाई करून दंड लावण्यात येऊ शकतो.

१३. तुमची नियुक्ती तुम्ही कंपनीला वेळोवेळी आवश्यक असलेली अशी माहिती सादर करण्यावर आणि प्रदान केलेल्या माहितीच्या आधारावर तुमची सेवा स्वीकारार्ह असण्यावर अवलंबून असेल.

१४. कृपया आम्हाला कळवावे की वरील नमूद अटी व शर्ती आपणास मान्य आहेत का. असल्यास, कृपया आपली वैद्यकीय तपासणी पूर्ण करून १ ऑक्टोबर २००१ रोजी किंवा त्यापूर्वी एनएसई येथे रुजू व्हावे.

वैद्यकीय तपासणीसाठी किंवा नियुक्ती स्वीकारण्यासाठी प्रवास करताना केलेल्या प्रवासखर्चाची कोणतीही परतफेड करण्यात येणार नाही."

परिशिष्ट – I

आपण पुढील लाभांसाठी पात्र राहाल :

१. मूलभूत वेतन	:	प्रति महिना रु. २६,१००/-
२. विशेष भत्ता	:	प्रति महिना रु. २,०००/-
३. प्रवास भत्ता	:	प्रति महिना रु. २,०००/-
४. कौटुंबिक भत्ता	:	प्रति महिना रु. २,०००/-
५. शहर भरपाई भत्ता	:	प्रति महिना रु. २,५००/-
६. गृहभाडे भत्ता	:	प्रति महिना रु. ५,०००/-

७. वार्षिक १ महिन्याच्या मूलभूत वेतनाएवढा रजा प्रवास भत्ता.
८. वैद्यकीय भत्ता दरवर्षी एका महिन्याच्या मूलभूत वेतनाइतका.
९. सुपरॲन्युएशन (निवृत्तीवेतन निधी) मूलभूत वेतनाच्या १५% प्रमाणे.
१०. कंपनीकडून भविष्य निर्वाह निधीकडे (Provident Fund) योगदान मूलभूत वेतनाच्या १२% प्रमाणे, आणि ग्रॅज्युटी साठी एका महिन्याच्या मूलभूत वेतनाइतके, लागू नियमांनुसार.
११. वार्षिक वेतनवाढ कंपनीतील प्रत्येक पूर्ण सेवावर्षानंतर रु. १,६००/- प्रति महिना, जी वाढ आपल्याच्या कार्यक्षमतेनुसार व वेळोवेळी प्रचलित धोरणांनुसार निश्चित केली जाईल.

१२. वार्षिक कामगिरीवर आधारित वेतन आपल्या कार्यक्षमतेनुसार जास्तीत जास्त रु. १,२०,०००/- पर्यंत.

परिशिष्ट – II

कंपनीत रुजू होण्याच्या दिवशी आपण पुढील कागदपत्रे, विधिपूर्वक प्रमाणित (अटेस्टेड) प्रत स्वरूपात, आणणे आवश्यक आहे :

वयाचा पुरावा म्हणून प्रमाणपत्रे – शाळा सोडल्याचा दाखला आणि मॅट्रिक्युलेशन / एस.एस.सी. प्रमाणपत्र.

पदवी आणि पदव्युत्तर स्तरावरील विद्यापीठ / संस्थेकडून प्रदान करण्यात आलेली पदवी प्रमाणपत्रे.

एस.एस.सी., एच.एस.सी. / इंटरमिजिएट, पदवी आणि पदव्युत्तर परीक्षांची गुणपत्रके.

अनुभव प्रमाणपत्रे, ज्यामध्ये पूर्वीच्या आणि विद्यमान नियोक्त्याकडून सेवा दिलेल्या कालावधीचे तसेच आपण कोणत्या पदावर कार्य केले याचे स्पष्ट विवरण असावे (जसे अर्जामध्ये नमूद केले आहे).

पाच पासपोर्ट आकाराच्या छायाचित्रे.

रु. ५००/- रोख रक्कम आणि रहिवासाचा पुरावा दर्शविणाऱ्या दोन प्रती (उदा. रेशन कार्ड / दूरध्वनी बिल इत्यादी), बँक खाते उघडण्यासाठी आवश्यक उद्देशाने.

३. एनएसई तर्फे काउंटर-प्रतिज्ञापत्र दाखल करण्यात आले असून, त्यामध्ये विविध हरकती घेण्यात आल्या आहेत. त्या हरकतींपैकी एक हरकत ही सदर रिट याचिका ग्राह्य नाही, या मुद्यावर आधारित आहे, ज्याचे आधार खालीलप्रमाणे आहेत:

"४. सुरवातीस, मी सादर करतो की, पुढील कारणांवरून, सदर रिट याचिका प्रारंभीच फेटाळली जाणे आवश्यक आहे आणि ही सर्व कारणे एकमेकांपासून स्वतंत्र असून, कोणत्याही पूर्वग्रहाशिवाय मांडली जात आहेत :

(अ) सदर रिट याचिका ग्राह्य (मेंटेनेबल) नाही :

(i) याचिकाकर्त्याशी संबंधित कारणास्तव आणि/किंवा याचिकेत नमूद केलेल्या दावा कारणाच्या संदर्भात, उत्तरवादी क्र. १ हे भारताच्या संविधानातील अनुच्छेद १२ अंतर्गत 'राज्य' किंवा 'राज्याचे साधन (instrumentality of state)' म्हणून गणले जाऊ शकत नाहीत. या एकाच कारणावरूनसुद्धा सदर रिट याचिका फेटाळण्यास पात्र आहे.

(ii) उत्तरवादी क्र. १ हे राज्य किंवा त्याचे साधन (instrumentality) नाही, कारण ते ना केंद्र सरकारच्या मालकीचे आहे ना राज्य सरकारच्या नियंत्रणाखाली आहे. उत्तरवादी क्र. १ च्या भागभांडवलामध्ये विविध कंपन्या आणि सार्वजनिक क्षेत्रातील उपक्रमांचा समावेश आहे. तथापि, यामुळे उत्तरवादी क्र. १ हा या मेहरबान न्यायालयाच्या रिट अधिकारक्षेत्रात येत नाही. उत्तरवादी क्र. १ च्या दैनंदिन कामकाजावर राज्याचे कोणतेही नियंत्रण नाही. उत्तरवादी क्र. १ आपला व्यवसाय करताना कोणतेही सार्वजनिक किंवा सार्वभौम कार्य पार पाडत नाही.

(iii) वरील गोष्टींना बाधा न येऊ देता, याचिकाकर्त्याने सदर रिट याचिकेद्वारे त्याचे, खाजगी कायद्यानुसार हक्क आणि/किंवा करारनिहाय हक्क अंमलात आणण्याचा प्रयत्न केला आहे, जे भारताच्या संविधानातील अनुच्छेद २२६ अंतर्गत न्यायिक पुनर्विलोकनाच्या कक्षेत येत नाहीत. अनुच्छेद २२६ अंतर्गत रिट ही सार्वजनिक कायद्याच्या स्वरूपातील उपाययोजना आहे आणि ती सामान्यतः कथित खाजगी अन्यायांविरुद्ध उपलब्ध नसते . सदर रिट याचिकेद्वारे याचिकाकर्ता त्याचे करारनिहाय हक्क आणि/किंवा त्यासंबंधी दिलासा अंमलात आणण्याचा प्रयत्न करत असल्याने, असे हक्क सदर रिट याचिकेत मागणीस पात्र नाहीत. त्यामुळे, ही याचिका प्रारंभीच व खर्चासह फेटाळण्यास पात्र आहे."

४. रिट याचिका ग्राह्यतेचा (maintainability) मुद्दा उपस्थितकरताना, उत्तरवादी एनएसईचे विद्वान वरिष्ठ वकील श्री. आशिष कामत यांनी असा युक्तिवाद केला की,

याचिकाकर्त्याने उपस्थित केलेला वाद हा पूर्णपणे कराराकरारनिहाय स्वरूपाचा आहे आणि नियुक्तीपत्र दिनांक ७ सप्टेंबर २००१ मधील कलम-११ ची लागुता अवैध ठरली तरीसुद्धा सदर रिट याचिका ग्राह्य ठरत नाही. उत्तरवादींच्या विद्वान वरिष्ठ वकिलांनी “चंदा दीपक कोचर”[1], “के. के. सक्सेना”[2] आणि “सेंट मेरीज एज्युकेशन सोसायटी आणि इतर.”[3] या न्यायनिर्णयांचा संदर्भ दिला आणि असे प्रतिपादन केले की सेवेतून दिनांक २४ जुलै २०२३ रोजी दिलेल्या बडतर्फी आदेशासंबंधीचा कोणताही वाद हा पूर्णपणे खाजगी कायद्याच्या क्षेत्रातील आहे, सार्वजनिक कायद्याच्या क्षेत्रातील नाही. तसेच, सेवेत पुनर्नियुक्ती, मागील वेतन, सेवेची निरंतरता आणि इतर परिणामस्वरूप लाभ यांसारख्या मागण्या या वैयक्तिक सेवाकराराच्या विशिष्ट अंमलबजावणीच्या स्वरूपातील आहेत, ज्यांचा दिलासा रिट न्यायालय देऊ शकत नाही. याचिकाकर्त्याच्या सेवा अटी कोणत्याही कायद्यान्वये नियंत्रित नव्हत्या आणि न्यायालय एखाद्या नाखूष नियोक्त्याला तणावग्रस्त सेवा संबंध कायम ठेवण्यास भाग पाडू शकत नाही. विद्वान वरिष्ठ वकिलांनी पुढे निदर्शनास आणले की नियुक्तीपत्रातील कलम-११ नुसार एनएसईकडे याचिकाकर्त्याची सेवा तीन महिन्यांच्या नोटिशीवर संपुष्टात आणण्याचा अधिकार राखून ठेवण्यात आला आहे, आणि याचिकाकर्त्याने तीन महिन्यांच्या नोटिशीऐवजी रुपये २१,५८,१०४/- रकमेचा २० जुलै २०२३ चा धनादेश स्वीकारला आहे. तसेच, त्याने ग्रॅच्युइटी देखील

[1] चंदा दीपक कोचर विरुद्ध आयसीआयसीआय बँक लि. मुंबई आणि अन्य २०२० (५) एमएच.एल.जे. २१९
[2] के. के. सक्सेना विरुद्ध इंटरनॅशनल कमिशन ऑन इरिगेशन अँड ड्रेनेज आणि अन्य (२०१५) ४ एससीसी ६७०
[3] सेंट मेरीज् एज्युकेशन सोसायटी व अन्य विरुद्ध राजेंद्र प्रसाद भार्गव आणि अन्य (२०२३) ४ एससीसी ४९८

स्वीकारली असून दिनांक ९ ऑगस्ट २०२३ रोजी पूर्ण आणि अंतिम सेटलमेंट दर्शविणारी पावती दिली. उत्तरवादी एनएसईचे विद्वान वरिष्ठ वकील श्री. आशिष कामत यांनी पुढे असा मुद्दा उपस्थित केला की, बडतर्फी आदेशाला आव्हान देण्यासाठी सुमारे एक वर्ष विलंब झाल्यामुळे याचिका विलंब व निष्क्रियता यांमुळे ग्राह्य नाही.

५. “सेंट मेरीज एज्युकेशन सोसायटी आणि इतर.” या प्रकरणात मेहरबान सर्वोच्च न्यायालयाने असे ठरविले की, खाजगी कायद्यातून उद्भवलेला हक्क रिट अधिकारक्षेत्राच्या साहाय्याने अंमलात आणता येत नाही, मग त्या संस्था, प्राधिकरण किंवा मंडळाने सार्वजनिक कर्तव्य अथवा सार्वजनिक कार्य पार पाडत असले तरीही फरक पडत नाही. सेंट मेरीज एज्युकेशन सोसायटी आणि इतर.” या प्रकरणात मेहरबान सर्वोच्च न्यायालयाने खालीलप्रमाणे निर्णय दिला आहे :–

> “६६. फक्त एवढ्यामुळे की रिट याचिका सार्वजनिक कर्तव्ये आणि/किंवा सार्वजनिक कार्य करणाऱ्या खाजगी व्यक्तींविरुद्ध दाखल करता येते, असे झाल्यामुळे जर खाजगी कायद्याच्या क्षेत्रात अंमलबजावणी साध्य करण्याचा प्रयत्न केला जात असेल, तर अशी रिट याचिका ग्राह्य धरली जाऊ नये. केवळ एवढे म्हणणे निर्धोक ठरणार नाही की ज्या क्षणी एखादी खाजगी संस्था रिट अधिकारक्षेत्राच्या कक्षेत आली, त्या क्षणी त्या संस्थेशी संबंधित प्रत्येक वाद रिट अधिकारक्षेत्राच्या कक्षेत येईल. हे मुख्यतः वादाच्या स्वरूपावर आणि त्या संस्थेविरुद्ध व्यक्तीने अंमलबजावणीसाठी केलेल्या प्रयत्नावर अवलंबून असते. जो हक्क पूर्णपणे खाजगी कायद्यातून उद्भवतो, तो रिट अधिकारक्षेत्राच्या साहाय्याने अंमलात आणता येत नाही, मग ती संस्था सार्वजनिक कर्तव्ये आणि/किंवा सार्वजनिक कार्य करत असली तरीही. ‘परमादेश’ (Mandamus) या रिटचे कार्यक्षेत्र मुख्यतः सार्वजनिक कर्तव्याच्या अंमलबजावणीपुरते मर्यादित आहे आणि त्यामुळे न्यायालयाचे हे कडवे कर्तव्य आहे की सदर कर्तव्याचे स्वरूप सार्वजनिक कर्तव्याच्या परिघात येते का हे ठरवणे. कोणत्याही कृतीत सार्वजनिक कायद्याचा घटक असणे आवश्यक आहे.

६. दुसरीकडे, याचिकाकर्त्याचे विद्वान वकील श्री. के. पी. अनिलकुमार यांनी असा युक्तिवाद केला की, दिनांक ७ सप्टेंबर २००१ रोजीच्या नियुक्तीपत्रातील कलम-११ हे बेकायदेशीर आहे आणि दिनांक २४ जुलै २०२३ चा सेवा समाप्ती आदेश नियोक्ता एनएसईकडून कलम-११ चा अवलंब करून जारी करता आला नसता. याचिकाकर्त्याचे विद्वान वकील यांनी "के. सी. शर्मा"[4] आणि "सेंट्रल इनलॅंड वॉटर ट्रान्सपोर्ट कॉर्पोरेशन लिमिटेड अँड इतर"[5] या न्यायनिर्णयांचा संदर्भ देऊन असे प्रतिपादन केले की, एनएसई ही संस्था संविधानाच्या अनुच्छेद १२ अंतर्गत "प्राधिकरण" (authority) म्हणून ओळखली गेली असल्यामुळे तिला मनमानीपणे वागून याचिकाकर्त्याची सेवा समाप्त करण्याचा अधिकार नाही.

७. थोडक्यात सांगायचे झाल्यास, याचिकाकर्त्याची दिनांक ७ सप्टेंबर २००१ रोजी "मॅनेजर" म्हणून नियुक्ती करण्यात आली आणि त्याला एनएसईच्या कॅपिटल मार्केट ऑपरेशन विभागात नेमण्यात आले. त्यानंतर त्याची बढती "असिस्टंट व्हाईस प्रेसिडेंट" आणि नंतर "व्हाईस प्रेसिडेंट" या पदांवर झाली. याचिकाकर्त्याचे म्हणणे आहे की, त्याने उच्चस्तरीय जबाबदाऱ्या सांभाळण्याची क्षमता दाखवली आणि त्याला १ एप्रिल २०१५ रोजी "रेग्युलेटरी फंक्शन" विभागात स्थानांतर करून "डेप्युटी हेड ऑफ रेग्युलेटरी" म्हणून नेमण्यात आले. पुढे त्याला २५ एप्रिल २०१८ रोजी आणखी बढती देण्यात आली आणि तो "सीकेवायसी अँड म्युच्युअल फंड्स" विभागाचा "सिनियर व्हाईस प्रेसिडेंट"

[4] के. सी. शर्मा विरुद्ध दिल्ली शेअर बाजार आणि अन्य (२००५) ४ एससीसी ४

[5] सेंट्रल इनलँड वॉटर ट्रान्सपोर्ट कॉर्पोरेशन लि. आणि अन्य विरुद्ध ब्रोजो नाथ गांगुली आणि अन्य (१९८६) ३ एससीसी १५६

झाला. त्याच काळात, ३ जुलै २०१८ रोजी सेबीकडून त्याच्याविरुद्ध दोन तक्रारींवर आधारित एक “शो कॉज नोटीस” जारी करण्यात आली. या तक्रारी एनएसईआयएल मधील पुनर्स्थापना (relocation) आणि <u>नियमन</u> (governance) मुद्द्यांशी संबंधित होत्या, ज्यामध्ये सेबी कायदा, १९९२ च्या कलम १२(अ)(ब) व (क) आणि सेबी (फसवे व अन्याय्य व्यापार व्यवहार प्रतिबंध) नियम, २००३ यांच्या तरतुदींचे उल्लंघन झाल्याचा आरोप करण्यात आला होता. यानंतर, दिनांक २३ ऑगस्ट २०१८ रोजी सेबीकडून प्राप्त झालेल्या सल्ल्यानुसार एनएसईने याचिकाकर्त्याविरुद्ध अंतर्गत चौकशी सुरू केली आणि त्याला विद्यमान रेग्युलेटरी पदावरून बदली करण्यात आले. तसेच, चौकशी पूर्ण होईपर्यंत त्याचे वार्षिक कार्यप्रदर्शनाशी निगडित बोनस आणि थकित बोनस रोखण्यात आले. याचिकाकर्त्याविरुद्ध चौकशी कार्यवाही सुरू करण्याचा निर्णय एनएसईच्या संचालक मंडळाच्या ३० ऑगस्ट २०१८ रोजी झालेल्या बैठकीतील निर्णयानुसार तसेच ६ सप्टेंबर २०१८ रोजी झालेल्या नैतिकता समितीच्या बैठकीतील ठरावाच्या अनुषंगाने घेण्यात आला. याचिकाकर्त्याचे म्हणणे आहे की, नामनिर्देशन व वेतन समितीने (Nomination and Remuneration Committee) आपल्या २८ मार्च २०१९ रोजी झालेल्या बैठकीत ठरविले की, याचिकाकर्त्याचे आर्थिक वर्ष २०१८-१९ साठीचे चल वेतन (variable pay) तसेच १ एप्रिल २०१९ पासून देय वाढ (increment) रोखण्यात येईल. तथापि, सदर निर्णयाचा पुनर्विचार करता आला नाही कारण याचिकाकर्त्याच्या विनंतीनुसार चौकशी कार्यवाही स्थगित ठेवण्यात आली होती आणि

ती अपूर्ण राहिली. सेबीने १३ एप्रिल २०१९ रोजी याचिकाकर्त्याविरुद्ध आणि इतरांविरुद्ध आदेश पारित केला, जो याचिकाकर्त्याने सिक्युरिटीज अपीलेट ट्रिब्युनल, मुंबई (संक्षेपाने, एसएटी) येथे अपील (एल) क्रमांक २३२/२०१९ मध्ये आव्हानित केला. एसएटीने दिनांक ७ मे २०१९ च्या आदेशाद्वारे याचिकाकर्त्याच्या बाजूने अंतरीम स्थगिती (interim stay) मंजूर केली. त्यानंतर, दिनांक २३ ऑगस्ट २०२२ रोजी त्याची बदली कोणतेही विशिष्ट पोर्टफोलिओ न देता पश्चिम विभागीय कार्यालयात करण्यात आली. याचिकाकर्त्याने असा आरोप केला आहे की, नव्या कार्यालयात त्याचे आउटगोईंग ई-मेल्स बंद करण्यात आले आणि जवळपास एक वर्षभर त्याला कोणतेही काम देण्यात आले नाही. एनएसईने या रिट याचिकेविरुद्ध अनेक हरकती घेतल्या आहेत, ज्यामध्ये ग्राह्यतेचा मुद्दाही समाविष्ट आहे. सेबीकडून याचिकाकर्त्यावर लावण्यात आलेल्या रुपये एक कोटी दंडाची शिक्षा आणि त्याच्याविरुद्ध प्रलंबित चौकशी कार्यवाही लक्षात घेता, याचिकाकर्त्याला पाश्चिम प्रादेशिक कार्यालयात कार्यरत ठेवण्यात आले होते आणि त्याने श्री. हरी के., हेड बिझनेस यांना रिपोर्ट द्यायचा होता. एनएसईने आपल्या निवेदनात असे प्रतिपादन केले आहे की, नव्याने पुनर्रचित संस्थात्मक रचनेत सखोल मूल्यांकनानंतरदेखील याचिकाकर्त्यासाठी कोणतीही योग्य पदनिर्देशना किंवा विशिष्ट जबाबदारी निश्चित करता आली नाही. त्यामुळे २४ जुलै २०२३ रोजी सेवा समाप्तीचे पत्र जारी करण्यात आले, ज्यासोबत २० जुलै २०२३ दिनांकाचा चेक क्र. ५५९६९०, रुपये २१,५८,१०४/- रकमेचा, तीन महिन्यांच्या वेतनाच्या ऐवजी देण्यात आला. तसेच, रुपये

५८,०९,४००/- इतकी ग्रॅच्युइटीची रक्कमही याचिकाकर्त्यास देण्यात आली, जी त्याने स्वीकारून प्राप्त केली. सेवा समाप्तीचे पत्र दिनांक २४ जुलै २०२३ खालीलप्रमाणे संदर्भासाठी पुनरुत्पादित करण्यात येत आहे :

"Ref.: NSE/HR/ २३-२४/३१८
दिनांक : २४ जुलै २०२३

श्री. सुप्रभात लाल,
कर्मचारी क्रमांक : एन००००००८५९
वरिष्ठ उपाध्यक्ष
पश्चिम प्रादेशिक कार्यालय, कुर्ला (प.), मुंबई – ४०००७०

प्रिय श्री. लाल,

आपल्या नियुक्ती पत्र क्रमांक एचआरडी/१८९६ दिनांक ७ सप्टेंबर २००१ संदर्भात कळविण्यात येते की, आपणास एनएसई च्या सेवेत नियुक्त करण्यात आले होते आणि कंपनीकडून वेळोवेळी सोपविलेल्या जबाबदाऱ्या पार पाडावयाच्या होत्या.

दिनांक २४ सप्टेंबर २०१८ रोजी पाठविलेल्या ई-मेलद्वारे आपणास सूचित करण्यात आले होते की, सेबीकडून २०१८ मध्ये प्राप्त सल्ल्यानुसार, कंपनीने आपल्याकडील रेग्युलेटरी विभागातील जबाबदाऱ्या आणि कार्ये काढून घेऊन, आपले स्थानांतर सीकेवायसी आणि म्युच्युअल फंड्स विभागात केले होते.

त्यानंतर प्रलंबित कार्यवाही लक्षात घेऊन, कंपनीने पत्र क्र. एनएसई/ एचआरडी/ २२-२३ दिनांक २३ ऑगस्ट २०२२ द्वारे आपले स्थानांतरण कंपनीच्या पश्चिम प्रादेशिक कार्यालयात (डब्ल्यूआरओ), कुर्ला, मुंबई येथे केले.

या कालावधीत कंपनीच्या व्यवसायिक आणि नियामक (regulatory) गरजांची पूर्तता करण्यासाठी संस्थेतील विविध विभागांमध्ये महत्त्वपूर्ण बदल करण्यात आले आहेत आणि या दृष्टीने, कंपनीला अशी कोणतीही विशिष्ट भूमिका दिसत नाही जिथे तुम्हाला कोणतीही जबाबदारी सोपवली जाऊ शकते.

या अधिक्याच्या (redundancy) परिणामी, दिनांक ७ सप्टेंबर २००१ रोजी जारी केलेल्या नियुक्तीपत्र क्र. एचआरडी/१८९६/ईपी मधील कलम ११ नुसार, कंपनीने आपल्या सेवांची समाप्ती तत्काळ प्रभावाने म्हणजेच २४ जुलै २०२३ रोजीच्या व्यवसायिक तासांच्या समाप्तीनंतर करण्याचा निर्णय घेतला आहे. कृपया संलग्न एचडीएफसी बँकेचा चेक क्रमांक ५५९६९० दिनांक २०.०७.२०२३ रोजीचा, रुपये २१,५८,१०४/- रकमेचा, तीन महिन्यांच्या नोटीस कालावधीच्या ऐवजी देय वेतन म्हणून स्वीकारावा."

८. दिनांक २४ जुलै २०२३ रोजी जारी करण्यात आलेल्या सेवा समाप्ती आदेशात एनएसईच्या विविध विभागांमधील व्यवसायिक आणि नियामक आवश्यकतांची पूर्तता करण्यासाठी करण्यात आलेल्या महत्त्वपूर्ण बदलांचा उल्लेख करण्यात आला आहे. असे नमूद करण्यात आले आहे की, एनएसईमध्ये व्यवसायिक व नियामक गरजांमध्ये झालेल्या बदलांच्या पार्श्वभूमीवर याचिकाकर्त्यास कोणतीही विशिष्ट भूमिका किंवा जबाबदारी देण्याचा विचार करण्यात आलेला नव्हता. या तथ्यात्मक पार्श्वभूमीवर, एनएसईने २४ जुलै २०२३ रोजी तत्काळ प्रभावाने याचिकाकर्त्याच्या सेवांची समाप्ती करण्याचा निर्णय घेतला. हा सेवा समाप्ती आदेश नियुक्तीपत्र क्र. एचआरडी/१८९६/ईपी दिनांक ७ सप्टेंबर २००१ मधील अटी व शर्तींमधील कलम ११ नुसार जारी करण्यात आला होता, आणि याचिकाकर्त्याला तीन महिन्यांच्या नोटीस कालावधीऐवजी मोबदला म्हणून दिनांक २० जुलै २०२३ च्या धनादेशाद्वारे रु. २१,५८,१०४/- प्रस्तावित करण्यात आले.

९. जर व्यक्तींची संस्था किंवा प्राधिकरण भारतीय राज्यघटनेच्या अनुच्छेद १२ च्या अर्थाने राज्य असेल, तर ती संस्था भारतीय राज्यघटनेच्या अनुच्छेद २२६ अंतर्गत रिट अधिकारक्षेत्राच्या अधीन येऊ शकते. तरीही, बाधित व्यक्तीने न्यायालयाला हे पटवून द्यावे लागते की संबंधित प्राधिकरणाची कृती खाजगी कायद्याच्या क्षेत्रात नव्हे तर सार्वजनिक कायद्याच्या क्षेत्रात येते. बाधित व्यक्तीने हे दाखवून द्यावे लागते की तो रिट

याचिका दाखल करण्यास पात्र आहे आणि आपल्या दावा कारणाच्या स्वरूपाच्या अधीन राहून रिट ऑफ मँडमस मागू शकतो. बिनी लिमिटेड अँड इतर[6] या प्रकरणात मेहरबान सर्वोच्च न्यायालयाने असे निरीक्षण केले की मँडमसची व्याप्ती सार्वजनिक कर्तव्याच्या अंमलबजावणीपुरती मर्यादित आहे, तरी रिट खाजगी संस्था किंवा व्यक्तीविरुद्धही जारी केली जाऊ शकते. तसेच, के. के. साक्सेना या प्रकरणात मेहरबान सर्वोच्च न्यायालयाने असे निरीक्षण केले की भारतीय राज्यघटनेच्या अनुच्छेद २२६ अंतर्गत दाखल केलेली रिट याचिका एखाद्या व्यक्ती किंवा संस्थेविरुद्ध दाखल केली जाऊ शकते, परंतु अशा प्रकरणांमध्ये खाजगी कायद्यातील हक्कांची अंमलबजावणी करण्यासाठी रिट जारी केली जाऊ शकत नाही. आपण फेडरल बँक लिमिटेड[7] या निर्णयाचाही संदर्भ घेऊ शकतो, ज्यामध्ये मेहरबान सर्वोच्च न्यायालयाने पुढीलप्रमाणे निरीक्षण केले आहे.

> १८. वरील संदर्भित निर्णयांमधून पुढे येणारी स्थिती अशी आहे की, भारतीय राज्यघटनेच्या अनुच्छेद २२६ अंतर्गत दाखल केलेली रिट याचिका खालील घटकांविरुद्ध ग्राह्य ठरू शकते –
> (१) राज्य (सरकार), (२) प्राधिकरण, (३) वैधानिक संस्था, (४) राज्याचे साधन किंवा एजन्सी, (५) राज्याच्या निधीतून चालविलेली आणि राज्याच्या मालकीची कंपनी, (६) राज्याच्या निधीवर मोठ्या प्रमाणात चालणारी खाजगी संस्था, (७) सार्वजनिक कर्तव्य पार पाडणारी किंवा सार्वजनिक स्वरूपाच्या सकरात्मक जबाबदाऱ्या पार पाडणारी खाजगी संस्था, आणि (८) कोणत्याही कायद्यानुसार एखादे कार्य पार पाडण्याच्या जबाबदारीखाली असलेल्या व्यक्ती किंवा संस्थेविरुद्ध, अशा संस्थेला तिचे वैधानिक कर्तव्य पार पाडण्यास भाग पाडण्यासाठी.
>
> (मूळ निर्णयामधील अधोरेखित भाग जसाच्या तसा ठेवण्यात आला आहे.)

१०. याचिकाकर्ता ७ सप्टेंबर २००१ रोजीच्या पत्रातील नियुक्तीच्या अटी व शर्तींनुसार एनएसईच्या सेवेत व्यवस्थापक म्हणून रुजू झाला. ७ सप्टेंबर २००१ रोजीच्या

---

[6] बिन्नी लि. व अन्य विरुद्ध सदाशिवन व अन्य (२००५) ६ एससीसी ६५७
[7] फेडरल बँक लि. विरुद्ध सागर थॉमस व अन्य (२००३) १० एससीसी ७३३

नियुक्तीपत्रातील कलम ११ नुसार, याचिकाकर्त्याची सेवा तीन महिन्यांच्या नोटीसवर दोन्ही बाजूंनी किंवा त्या कालावधीच्या वेतनाच्या ऐवजी समाप्त केली जाऊ शकते. त्या नियुक्तीपत्रानुसार, याचिकाकर्त्याने वैद्यकीय तपासणी करून १ ऑक्टोबर २००१ पूर्वी एनएसईमध्ये व्यवस्थापक पदावर रुजू व्हायचे होते. त्यापूर्वी, नियुक्तीच्या अटी व शर्ती त्याला मान्य आहेत का याबाबत याचिकाकर्त्याने आपली संमती द्यायची होती. त्या काळात एनएसई भारतीय राज्यघटनेच्या अनुच्छेद १२ अंतर्गत राज्याच्या व्याख्येत येत नाही, अशीच सर्वसाधारण धारणा होती. के. सी. शर्मा या निर्णयानंतरच दिल्ली स्टॉक एक्स्चेंजला रिट अधिकारक्षेत्राच्या अधीन मानण्यात आले. भारतीय राज्यघटनेच्या अनुच्छेद १२ मधील प्राधिकरण या संज्ञेला उदार अर्थ प्राप्त झाला असून अनुच्छेद २२६ अंतर्गत अधिकारक्षेत्र वापरताना उच्च न्यायालयाला मूलभूत हक्कात नसलेल्या हक्कांच्या अंमलबजावणीसाठी रिट जारी करता येते. परंतु, बदललेल्या परिस्थितीतदेखील रिट ऑफ मँडमससाठी एक सर्वज्ञात अपवाद असा आहे की बाधित पक्षाने मागितलेले हक्क हे पूर्णपणे खाजगी स्वरूपाचे असतात. तसेच हेही लक्षात ठेवले पाहिजे की ज्याने नियुक्तीच्या अटी व शर्ती स्वेच्छेने स्वीकारल्या आहेत, तो नंतर त्यांच्यावर आक्षेप घेऊन सेवा समाप्ती आदेशाला आव्हान देऊ शकत नाही. याचिकाकर्त्याकडून दिनांक १९ जून २०२३ रोजी पाठविण्यात आलेला ई-मेल पुढीलप्रमाणे आहे :

> "सुप्रभात लाला suprabhatlala@gmail.com
> To: shharad@nse.co.in
> सोमवार, १९ जून, वेळ : सकाळी ९:४६

Cc: Suprabhat Lala suprabhatlala@gmail.com
Bcc: Suprabhat Lala suprabhatslala@gmail.com

प्रिय शरद,

शुभ प्रभात !

आपल्यामध्ये झालेल्या दोन चर्चांच्या अनुषंगाने, मी सीनियर व्हाईस प्रेसिडेंट या पदावरून राजीनामा देण्यासाठी तयार आहे, परंतु खालील चर्चिलेल्या अटी मान्य करण्यात याव्यात:

I. एनएसईकडून माझ्या एनएसईतील सेवेमुळे निर्माण होऊ शकणाऱ्या कोणत्याही प्रकरणात बचाव किंवा कार्यवाही सुरू करण्यासाठी आवश्यक माहिती, ईमेल्स इत्यादी संबंधित कोणतेही डेटा भविष्यात मागणी केल्यास उपलब्ध करून दिले जातील.

II. वर्ष २०१८-२०१९ पासून थकवून ठेवलेली सर्व देयके, जसे की बोनस पेआउट्स व त्यावरील व्याज, प्रलंबित वेतनवाढ व त्यावरील व्याज, तसेच रजेचा पगार आणि आजपर्यंत वकिलांना अदा केलेल्या कायदेशीर खर्चाची परतफेड — ही सर्व थकबाकी रक्कम पूर्णपणे अदा करण्यात यावी.

III. निवृत्ती संबंधित सर्व लाभ, जसे की प्रोव्हिडंट फंड, ग्रॅच्युइटी आणि सुपरअॅन्युएशन, यांसारखी देयके अदा करण्यात यावीत.

IV. वरील सर्व देयके माझी स्थगित ठेवलेली वेतनवाढ आणि सुधारित वेतन विचारात घेऊन देण्यात यावीत. तसेच, माझ्या एनएसई मधील सेवाकाळात माझ्याविरुद्ध दाखल करण्यात आलेल्या प्रलंबित प्रकरणांशी संबंधित सर्व भावी देयके, ज्यामध्ये कायदेशीर खर्च आणि सेबी दंड यांचाही समावेश आहे, एनएसईकडून भरपाई स्वरूपात दिली जावीत.

कृपया लक्षात घ्यावे की, वरील नमूद अटींवर आपली पुष्टी मिळाल्यानंतर मी औपचारिकपणे माझा राजीनामा प्रणालीमध्ये सादर करीन.

याव्यतिरिक्त, चर्चेनुसार माझ्या विचारार्थ दोन विनंत्या पुढीलप्रमाणे आहेत :

अ. वरील कलम क्र. II मध्ये नमूद केलेली सर्व प्रलंबित देयके तत्काळ अदा करण्यात यावीत.
ब. नोटीस कालावधी ३१ ऑक्टोबर २०२३ रोजी समाप्त व्हावा.

मी या संधीचा उपयोग करून एनएसईमधील संपूर्ण टीमचे आभार मानू इच्छितो, कारण येथे काम करताना मला जे ज्ञान आणि अनुभव मिळाले त्याबद्दल मी अत्यंत कृतज्ञ आहे. आमच्या टीमसोबत घालवलेला वेळ आणि निर्माण झालेली व्यावसायिक नाती माझ्यासाठी मौल्यवान आहेत. एनएसईचा एक भाग म्हणून काम करणे हे माझ्यासाठी आनंददायक अनुभव राहिला आहे आणि २०१७ पासून आलेल्या सर्व अडचणी असूनही मी एनएसई कुटुंबाबद्दल निष्ठावान राहिलो आहे.

साभार”

११. “के. के. सक्सेना” मध्ये, कर्मचारी इंटरनॅशनल कमिशन ऑन इरिगेशन अँड ड्रेनेज (सीसीआयडी) चा सचिव म्हणून नियुक्त होता आणि नंतर त्याची सेवा सीसीआयडी ला

यापुढे आवश्यक नाही या कारणावरून समाप्त करण्यात आली. सेवा समाप्तीचे पत्र प्राप्त झाल्यानंतर के. के. सक्सेना यांनी प्रोव्हिडंट फंड आणि नोटीस कालावधीसाठी तीन महिन्यांचे वेतन यासाठी मागणी केली. त्यांनी सेवा समाप्तीचा आदेश आव्हानित करण्याचे कारण म्हणजे कोणतीही चौकशी घेण्यात आली नव्हती, तसेच सीसीआयडी एम्प्लॉईज कंडक्ट रूल्स, १९६७ मधील नियम ३३(ब) अंतर्गत बंधनकारक असलेले चौकशी रद्द करण्याचे कारणही देण्यात आले नव्हते आणि त्यांनी असा दावा केला की सेवा समाप्तीचा आदेश मनमानी आणि अवाजवी होता. मेहरबान सर्वोच्च न्यायालयाने असे ठरविले की, जे प्राधिकरण सार्वजनिक कर्तव्य पार पाडते आणि ज्यावर रिट अधिकारक्षेत्र लागू आहे, त्याचे सर्व निर्णय न्यायालयीन पुनरावलोकनाच्या कक्षेत येत नाहीत. तसेच न्यायालयाने पुढे असेही ठरविले की वैयक्तिक सेवेचा करार रिट अधिकारक्षेत्रात अंमलात आणता येत नाही, केवळ खालील तीन परिस्थितींमध्येच तो अपवाद स्वरूपात अंमलात आणला जाऊ शकतो (i) कर्मचारी हे केंद्र किंवा राज्य सरकारच्या अधीन सरकारी कर्मचारी असतील, (ii) कर्मचारी अशा प्राधिकरण/संस्थेच्या सेवेत असतील जी भारताच्या राज्यघटनेच्या अनुच्छेद १२ च्या अर्थाने "राज्य" आहे, आणि (iii) कर्मचारी हे औद्योगिक वाद अधिनियम, १९४७ मधील कलम २(स) च्या अर्थाने "कामगार" असतील आणि त्यांनी त्या अधिनियमातील यंत्रणेच्या माध्यमातून सेवा समाप्तीविषयी वाद उपस्थित केला असेल. गुणवत्तेच्या आधारे सर्वोच्च न्यायालयाने असे ठरविले की वादग्रस्त सेवा समाप्तीच्या आदेशात सार्वजनिक कायद्याचा घटक

नव्हता आणि के. के. सक्सेना यांच्या बाजूने कोणताही सार्वजनिक कायदेशीर हक्क उद्भवलेला नव्हता ज्याचे उल्लंघन झाले असे ते सांगू शकतील. के. के. सक्सेना" या प्रकरणात, मेहरबान सर्वोच्च न्यायालयाने पुढीलप्रमाणे निर्णय दिला आहे :–

"४३. या न्यायालयाच्या वरील न्यायनिर्णयांचे सूक्ष्म आणि काळजीपूर्वक वाचन केल्यावर पुढील निष्कर्ष निघतो की जर एखादी व्यक्ती किंवा प्राधिकरण हे राज्यघटनेच्या अनुच्छेद १२ च्या अर्थाने 'राज्य' असेल, तर निःसंशयपणे अशा व्यक्ती किंवा संस्थेविरुद्ध राज्यघटनेच्या अनुच्छेद २२६ अंतर्गत रिट याचिका दाखल केली जाऊ शकते. तथापि, आम्ही असे जोडू इच्छितो की, अशा प्रकरणांमध्येही खाजगी कायद्याशी संबंधित हक्कांच्या अंमलबजावणीसाठी रिट जारी करता येणार नाही. या संदर्भात असंख्य न्यायनिर्णय दिले गेले आहेत आणि त्या सर्वांचा उल्लेख करणे आवश्यक नाही , कारण प्रशासकीय कायद्यांतर्गत एखाद्या कृतीच्या न्यायिक पुनरावलोकनाचे ते मूलभूत तत्त्व आहे. यामागील कारण स्पष्ट आहे. खाजगी कायदा हा कायदेशीर प्रणालीचा तो भाग आहे जो कॉमन लॉचा एक भाग असून तो व्यक्ती आणि व्यक्तीमधील संबंधांशी संबंधित असतो, जसे की करार कायदा किंवा अपकृत्य कायदा (law of torts). म्हणूनच, जरी एखाद्या अशा प्राधिकरणाविरुद्ध रिट याचिका ग्राह्य धरली जाऊ शकते, जे राज्यघटनेच्या अनुच्छेद १२ अंतर्गत 'राज्य' आहे, तरीदेखील कोणतीही रिट— विशेषतः रिट ऑफ मँडमस जारी करण्यापूर्वी न्यायालयाचे समाधान झाले पाहिजे की त्या प्राधिकरणाची कारवाई, जी आव्हानित करण्यात आली आहे, ती सार्वजनिक कायद्याच्या क्षेत्राशी संबंधित आहे, आणि ती खाजगी कायद्यापेक्षा भिन्न आहे."

१२. "सेंट मेरीज एज्युकेशन सोसायटी आणि इतर" या प्रकरणातील निर्णयावर, ज्यावर उत्तरवादी एनएसईच्या वतीने विद्वान वरिष्ठ वकिलांनी भर दिला होता, मेहरबान सर्वोच्च न्यायालयाने त्या विषयावरील कायदा पुढीलप्रमाणे स्पष्ट केला आहे :–

"४३. वरील कायदेशीर स्थितीच्या पार्श्वभूमीवर, असा सुरक्षितपणे निष्कर्ष काढता येतो की भारताच्या राज्यघटनेच्या अनुच्छेद २२६ अंतर्गत न्यायालयीन पुनरावलोकनाचा अधिकार उच्च न्यायालयाद्वारे वापरला जाऊ शकतो, जरी ज्या संस्थेविरुद्ध कारवाईची मागणी केली जाते ती संस्था 'राज्य', 'प्राधिकरण' किंवा 'राज्याची साधन संस्था' नसली तरी, केवळ त्या कारवाईत सार्वजनिक घटक असणे आवश्यक आहे.

४४. वरील उतारा वाचल्यानंतर हे दिसून येते की, ज्या निर्णयात दुरुस्ती किंवा अंमलबजावणी मागितली जात आहे, तो निर्णय सार्वजनिक कार्याचे पालन करताना झालेला असावा. यात शंका नाही की अपीलकर्ता क्रमांक १ चे उद्दिष्ट आणि ध्येय हे शिक्षण देणे आहे, जे एक सार्वजनिक कार्य आहे. तथापि, या प्रकरणातील मुद्दा हा उत्तरवादी क्रमांक १ च्या सेवासमाप्तीशी संबंधित आहे, जो मूलतः

एक सेवा करार आहे. एखादी संस्था सार्वजनिक कार्य पार पाडत आहे, असे तेव्हाच म्हणता येते जेव्हा ती संस्था सार्वजनिक हितासाठी किंवा सार्वजनिक घटकाच्या काही विशिष्ट विभागाच्या हितासाठी एखादा सामूहिक लाभ साध्य करण्याचा प्रयत्न करते, आणि जेव्हा त्या संस्थेला सरकारी किंवा त्या सरकारी घटकाच्या विशिष्ट विभागाकडून अशा कार्यासाठी अधिकार प्राप्त झाल्याचे मान्य केले जाते.

४५. दिल्ली पब्लिक स्कूल विरुद्ध एम. के. गांधी या प्रकरणात, या न्यायालयाने ठरविले की खाजगी शाळेविरुद्ध रिट ग्राह्य धरता येणार नाही, कारण ती भारताच्या राज्यघटनेच्या अनुच्छेद १२ च्या अर्थाने "राज्य" नाही.

४६. त्रिगुणचंद ठाकुर विरुद्ध बिहार राज्य या प्रकरणात, या न्यायालयाने पाटणा उच्च न्यायालयाच्या खंडपीठाचे मत मान्य केले, ज्यामध्ये ठरविण्यात आले होते की खाजगी व्यवस्थापनाखालील शाळेतील शिक्षक, जरी त्या शाळेला राज्य सरकारकडून किंवा मंडळाकडून आर्थिक साहाय्य मिळत असले तरी, व्यवस्थापनाकडून दिलेल्या सेवासमाप्तीच्या आदेशाविरुद्ध रिट याचिका दाखल करू शकत नाही.

४७. सतीम्बला शर्मा या प्रकरणात, या न्यायालयाने निर्णय दिला की, संविधानाच्या अनुच्छेद ३०(१) अंतर्गत त्यांच्या स्वायत्ततेमुळे ज्यांच्यावर शासकीय प्रशासकीय नियंत्रण नाही, अशा विनाअनुदानित खाजगी अल्पसंख्याक शाळा संविधानाच्या अनुच्छेद १२ च्या अर्थानुसार "राज्य" नाहीत. संविधानाच्या अनुच्छेद १४ अंतर्गत समानतेचा अधिकार राज्याविरुद्ध उपलब्ध असल्यामुळे, तो विनाअनुदानित खाजगी अल्पसंख्याक शाळांविरुद्ध मागितला जाऊ शकत नाही.

४८. रॉयचान अब्राहम विरुद्ध उत्तर प्रदेश राज्य या प्रकरणात, अलाहाबाद उच्च न्यायालयाच्या पूर्णपीठाने, या न्यायालयाचे विविध निर्णय विचारात घेतल्यानंतर, खालीलप्रमाणे मत मांडले: (एससीसी ऑनलाईन ऑल परिच्छेद ३८)

> ३८. जरी हे गृहित धरले तरी की एखादी शैक्षणिक संस्था सार्वजनिक कर्तव्य पार पाडत आहे, तरीही ज्या कृतीबद्दल तक्रार केली जाते, त्या कृतीचा सार्वजनिक कर्तव्य पार पाडण्याशी थेट संबंध असणे आवश्यक आहे. हे निर्विवाद आहे की ही एक सार्वजनिक कायद्याशी संबंधित कृती आहे, जी पीडित व्यक्तीस रिटच्या विशेष अधिकारक्षेत्राखाली अनुच्छेद २२६ अंतर्गत असाधारण रिट अधिकाराचा अवलंब करण्याचा अधिकार प्रदान करते. व्यक्तिगत अन्याय किंवा परस्पर करारांचे उल्लंघन, ज्यामध्ये कोणताही सार्वजनिक घटक अंतर्भूत नाही, अशा बाबींचे निराकरण अनुच्छेद २२६ अंतर्गत केलेल्या याचिकेद्वारे करता येत नाही. ज्या ठिकाणी न्यायालयांनी अनुच्छेद २२६ अंतर्गत अधिकारक्षेत्राचा वापर करून हस्तक्षेप केला आहे, तेथे किंवा तर सेवाशर्ती कायदेशीर तरतुदींनी नियंत्रित होत्या, किंवा नियोक्त्याचा दर्जा राज्यघटनेच्या अनुच्छेद १२ अंतर्गत "राज्य" या व्यापक व्याख्येमध्ये बसत होता, किंवा असे आढळले की ज्या कृतीबद्दल तक्रार करण्यात आली आहे ती सार्वजनिक कायद्याशी संबंधित घटक असलेली कृती आहे.

(जोर दिला)

४९. आम्ही या न्यायालयाने दिलेल्या एस. के. वर्श्ने विरुद्ध अवर लेडी ऑफ फातिमा हायर सेकंडरी स्कूल या प्रकरणातील आदेशाचा उल्लेख करू शकतो आणि त्यावर अवलंबून राहू शकतो, ज्यामध्ये वाद हा विनाअनुदानित संस्थेमध्ये कार्यरत असलेल्या शिक्षकाच्या निवृत्ती वयाशी संबंधित होता. या

न्यायालयाने, कर्मचाऱ्याने दाखल केलेले अपील फेटाळताना, पुढीलप्रमाणे निर्णय दिला आहे : (एससीसी पृष्ठ ५२३, परिच्छेद ४-८)

> ४. दोन्ही याचिका विद्वान एकल न्यायाधीशांनी या कारणावरून फेटाळल्या की विनाअनुदानित खाजगी संस्थांविरुद्ध कोणताही रिट चालू शकत नाही आणि त्यामुळे रिट याचिका ग्राह्य नाहीत.
>
> ५. त्याबाबत असमाधानी होऊन, खंडपीठासमोर रिट अपील दाखल करण्यात आले, मात्र त्याचा काहीही परिणाम झाला नाही. खंडपीठाने ठरविले की खाजगी संस्थेविरुद्ध रिट याचिका ग्राह्य नाहीत. त्यामुळे व्यथित होऊन, ही अपिले दाखल करण्यात आली आहेत.
>
> ६. अपीलकर्त्याचे वकिल या न्यायालयाने दिलेल्या के. कृष्णमाचार्युलु विरुद्ध श्री वेंकटेश्वर हिंदू कॉलेज ऑफ इंजिनिअरिंग या निर्णयावर अवलंबून राहिले. विशेषतः त्यांनी आदेशातील परिच्छेद क्रमांक ४ मध्ये न्यायालयाने केलेल्या या निरीक्षणावर भर दिला की, जेव्हा सार्वजनिक हिताचा घटक निर्माण होतो आणि संस्था त्या घटकाची पूर्तता करत असते, तेव्हा त्या संस्थेचा एक भाग म्हणून कार्य करणाऱ्या शिक्षकासही अनुच्छेद २२६ अंतर्गत उपलब्ध उपायाचा लाभ घेण्याचा अधिकार प्राप्त होतो.
>
> ७. या न्यायालयाने सुष्मिता बसू विरुद्ध बालीगुंगे शिक्षण समिती या प्रकरणात, ज्यामध्ये आमच्यापैकी एक (सेमा, न्यायमूर्ती.) सहभागी आहेत, वरील नमूद निर्णयाचा विचार केल्यानंतर, हा सिद्धांत वेगळा ठरवला की, संविधानाच्या अनुच्छेद २२६ अंतर्गत खाजगी शैक्षणिक संस्थेविरुद्ध रिट केवळ त्या वेळी ग्राह्य धरली जाऊ शकते जेव्हा सार्वजनिक कायद्याचा घटक त्यात अंतर्भूत असतो; आणि जर तो केवळ खासगी कायदेशीर उपाय असेल तर रिट याचिका ग्राह्य धरली जाणार नाही. सध्याच्या प्रकरणांमध्ये सार्वजनिक कायद्याचा घटक सामील असल्याचा प्रश्नच उद्भवत नाही, कारण अपीलकर्त्यांच्या तक्रारी या वैयक्तिक स्वरूपाच्या आहेत.
>
> ८. त्यामुळे आम्ही ठरवतो की, खाजगी संस्थेविरुद्ध रिट याचिका ग्राह्य धरता येणार नाहीत. विद्वान एकल न्यायाधीशांनी दिलेल्या आदेशात आणि खंडपीठाने कायम केलेल्या आदेशात कोणतीही त्रुटी नाही. ही अपीले गुणवत्ता विरहित असून, त्यानुसार फेटाळण्यात येतात.
>
> खर्च नाही.

५०. आम्ही या न्यायालयाच्या विद्या राम मिश्र विरुद्ध श्री जय नारायण कॉलेज या निर्णयाचा संदर्भ घेऊ शकतो आणि त्यावर अवलंबून राहू शकतो . त्या प्रकरणात अपीलकर्त्याने इलाहाबाद उच्च न्यायालयाच्या लखनौ खंडपीठासमोर एक रिट याचिका दाखल केली होती, ज्यामध्ये लखनौ विद्यापीठाशी संलग्न असलेल्या श्री जय नारायण कॉलेज, लखनौ या महाविद्यालयाच्या व्यवस्थापन समितीने पारित केलेल्या ठरावाची वैधता आव्हान केली होती, ज्याद्वारे त्यांची सेवा समाप्त करण्यात आली होती, आणि त्या ठरावाला रद्द करण्यासाठी योग्य रिट किंवा आदेश जारी करण्याची विनंती केली होती. उच्च न्यायालयाच्या एका विद्वान एकल न्यायाधीशांनी सेवा समाप्त करताना व्यवस्थापन समितीने नैसर्गिक न्यायाच्या तत्त्वांचे उल्लंघन केले आहे, असा निष्कर्ष नोंदवून ठराव रद्द केला आणि रिट याचिका मंजूर केली. त्या आदेशाविरुद्ध व्यवस्थापन समितीने अपील दाखल केले. उच्च

न्यायालयाच्या खंडपीठाने असे ठरविले की, महाविद्यालय आणि अपीलकर्ता यांच्यातील नाते हे मालक व सेवक असे आहे आणि जरी अपीलकर्त्याची सेवा नैसर्गिक न्यायातील "ऑडी अल्टरम पार्टेम" या तत्त्वाचे उल्लंघन करून समाप्त करण्यात आली असली, तरी अपीलकर्त्याला उपाय हा नुकसानभरपाईसाठी दावा दाखल करणे हा आहे, संविधानाच्या अनुच्छेद २२६ अंतर्गत रिट किंवा "रिट ऑफ सर्टिओररी" स्वरूपाचा आदेश मागणे हा नाही. तसेच प्रत्यक्षात अपीलकर्त्याची सेवा समाप्त करताना नैसर्गिक न्यायाच्या तत्त्वांचे उल्लंघन झालेले नाही, असेही आढळले. त्यामुळे रिट याचिका फेटाळण्यात आली. अपीलमध्ये, या न्यायालयाने उच्च न्यायालयाच्या निर्णयास मान्यता देत ठरविले की, प्राध्यापकास कायद्याच्या भंगावर कोणतेही दावा कारण नाही, तर केवळ कराराच्या भंगावर आहे, म्हणून त्याला केवळ नुकसानीसाठी दाव्याच्या मार्गानेच उपाय आहे, संविधानाच्या अनुच्छेद २२६ अंतर्गत रिटच्या मार्गाने नाही.

५१. विद्या राम मिश्र या प्रकरणात, या न्यायालयाने पुढीलप्रमाणे निरीक्षण नोंदविले आहे (एससीसी पृष्ठ ६२९, परिच्छेद १२-१३):

> "१२. पी. आर. के. जोध विरुद्ध ए. एल. पांडे या प्रकरणात, "महाविद्यालय संहितेच्या" कलम ८(सहा)(अ) मध्ये समाविष्ट असलेल्या सेवेच्या अटी व शर्तींना कराराव्यतिरिक्त कायद्याचे बळ होते आणि त्यांनी तेथील अपीलकर्त्याला अधिकार प्रदान केले होते, तर सध्याच्या प्रकरणात कलम १५१ मध्ये नमूद केलेल्या सेवाशर्तींना करारात समाविष्ट केल्याशिवाय कोणताही कायदेशीर प्रभाव प्राप्त होत नाही. म्हणून, अपीलकर्ता कोणत्याही कायद्याच्या उल्लंघनाच्या आधारावर दावा दाखल करू शकत नाही, तर केवळ कारारभंगाच्या आधारेच दावा दाखल करू शकतो. आधीच सूचित केल्याप्रमाणे, कलम १५१ मध्ये करारात समाविष्ट करण्यासाठी शिक्षकाला काढून टाकण्याची कोणतीही कार्यपद्धती दिलेली नाही. त्यामुळे, करारातील कलम ५ ला कोणत्याही परिस्थितीत कायदेशीर स्वरूप प्राप्त होत नाही आणि त्याच्या भंगासाठी अपीलकर्त्याचा उपाय इतरत्र आहे.
>
> १३. शिवाय, एस. आर. तिवारी विरुद्ध डिस्ट्रिक्ट बोर्ड , आग्रा या प्रकरणात नमूद केल्याप्रमाणे, "सेवेचा करार रद्द करणाऱ्या आदेशास रिटद्वारे रद्द करता येणार नाही" या सर्वसाधारण नियमातील तिसरा अपवाद लागू होण्यासाठी आवश्यक आहे की तो आदेश एखाद्या कायद्यानुसार सक्तीची जबाबदारी असलेल्या वैधानिक संस्थेने जारी केलेला असावा. सदर महाविद्यालय किंवा संबंधित व्यवस्थापन समिती ही वैधानिक संस्था नाही आणि त्यामुळे श्री. सेतलवाड यांनी मांडलेला युक्तिवाद की सध्याचे प्रकरण तिसऱ्या अपवादाच्या कक्षेत येते, तो ग्राह्य धरता येत नाही. वकिलांनी केलेला हा दावा की या न्यायालयाने पी. आर. के. जोध या प्रकरणात, समान परिस्थितीत असलेल्या महाविद्यालयाच्या शिक्षकाच्या सेवा समाप्तीचा आदेश रद्द करण्यासाठी अनुच्छेद २२६ अंतर्गत रिट मंजूर केली होती आणि त्यामुळे महाविद्यालय किंवा व्यवस्थापन समिती वैधानिक संस्था नसल्याचा मुद्दा उच्च न्यायालयास रिट जारी करण्यात अडथळा ठरू शकत नाही, हा दावा निराधार आहे. कारण या न्यायालयाने स्पष्टपणे आपल्या न्यायनिर्णयात नमूद केले आहे की असा कोणताही मुद्दा उच्च न्यायालयासमोर मांडण्यात आला नव्हता आणि त्यामुळे तो या न्यायालयात प्रथमच मांडण्यास परवानगी दिली जाऊ शकत नाही.

५२. सध्याच्या प्रकरणातील तथ्येही त्याचप्रमाणे आहेत. सीबीएसईकडून तयार करण्यात आलेल्या संलग्नता उपनियमांच्या नियम २६(१) मध्ये असे नमूद केले आहे की मंडळाशी संलग्न असलेल्या प्रत्येक शाळेने सेवा नियम तयार करावेत. त्यातील उपनियम (२) मध्ये नमूद आहे की प्रत्येक कर्मचाऱ्याशी राज्य किंवा केंद्रशासित प्रदेशातील शिक्षण कायद्याच्या तरतुदीनुसार किंवा राज्य शिक्षण कायद्यानुसार सक्ती नसल्यास परिशिष्ट-३ मध्ये दिलेल्या नमुन्यानुसार सेवा करार केला जाईल. या नियमांमध्ये नियुक्त्या, प्रोबेशन, पुष्टीकरण, भरती, उपस्थिती, प्रतिनिधित्व, रजा मंजुरी, आचारसंहिता, शिस्तभंग प्रक्रिया, दंड इत्यादींसाठीची प्रक्रिया देखील दिली आहे. परिशिष्ट-३ मध्ये दिलेल्या सेवा कराराच्या नमुन्यात असे नमूद केले आहे की या कराराखालील सेवा शाळेने वेळोवेळी तयार केलेल्या नियम व विनियमांनुसार शिस्तभंगात्मक कारवाईस पात्र राहील. केवळ जेथे पद रद्द केले जाते किंवा एखाद्या कर्मचाऱ्याचा राजीनामा देण्याचा हेतू असतो, फक्त तेव्हाच मंडळाच्या संलग्नता उप-नियमांमधील नियम ३१ लागू होईल. हे नमूद करणे आवश्यक आहे की वरील उपनियम शिक्षकाच्या पदच्युती किंवा सेवेतून काढून टाकण्यासाठी करारात समाविष्ट करण्याकरिता कोणतीही विशिष्ट प्रक्रिया सांगत नाहीत. तसेच, परिशिष्ट-३ मध्ये दिलेल्या कराराच्या नमुन्यात देखील त्या उद्देशासाठी कोणतीही विशिष्ट प्रक्रिया नमूद केलेली नाही. उलट, शिस्तभंगात्मक कारवाई शाळेने वेळोवेळी तयार केलेल्या नियम व विनियमांनुसार करण्यात यावी, असे स्पष्टपणे नमूद केलेले आहे.

५३. या तरतुदींचे सरळ वाचन केल्यास हे स्पष्ट होते की संलग्नता उपनियमांमध्ये नमूद केलेल्या अटी आणि शर्ती संबंधित शाळा आणि कर्मचारी यांच्यात होणाऱ्या करारात समाविष्ट केल्या जाऊ शकतात. परंतु, त्या अटी आणि शर्तींना कायदेशीर बळ प्राप्त होत नाही जोपर्यंत त्या करारात अंतर्भूत केल्या जात नाहीत. दुसऱ्या शब्दांत सांगायचे झाले तर, संलग्नता उपनियमांच्या अध्याय VII मध्ये नमूद केलेल्या सेवाशर्तींना कायद्याचे बळ प्राप्त होत नाही. त्या केवळ करारात समाविष्ट केल्या गेल्यामुळेच सेवाशर्ती ठरतात. कराराशिवाय त्यांना कोणतीही वैधता नसते आणि त्या कोणतेही कायदेशीर अधिकार प्रदान करू शकत नाहीत. संलग्नता उपनियमांमध्ये नमूद केलेल्या अटी आणि शर्तींना करारात समाविष्ट केल्याशिवाय कोणतीही कायदेशीर परिणामकारकता नसते. शाळेतील कर्मचाऱ्यांच्या सेवांचे नियंत्रण करणाऱ्या कोणत्याही वैधानिक तरतुदींच्या अनुपस्थितीत, उत्तरवादी क्रमांक १ ची सेवा ही पूर्णतः करारविषयक होती. वैयक्तिक सेवेसंबंधीचा करार विशिष्टपणे अंमलात आणता येत नाही. म्हणूनच, उत्तरवादी क्रमांक १ कोणत्याही कायद्याच्या उल्लंघनावर आधारित दावा कारण दाखल करू शकत नाही, तर फक्त करारभंगाच्या आधारावरच करू शकतो. अशा परिस्थितीत, अपीलकर्त्याचा उपाय दुसऱ्या ठिकाणी आहे आणि कोणत्याही परिस्थितीत रिट ग्राह्य धरता येणार नाही.

५४. त्यामुळे, या न्यायालयाने दिलेल्या वरील आदेशावरून हे अगदी स्पष्ट होते की निवृत्तीच्या प्रकरणात किंवा सेवा समाप्तीच्या प्रकरणात, कोणताही सार्वजनिक कायद्याशी संबंधित घटक (पब्लिक लॉ एलिमेंट) अस्तित्वात नाही. या न्यायालयाने असे ठामपणे ठरविले आहे की, एखाद्या खाजगी शैक्षणिक संस्थेविरुद्ध अनुच्छेद २२६ अंतर्गत रिट तेव्हाच ग्राह्य धरली जाईल जेव्हा त्या प्रकरणात सार्वजनिक कायद्याशी संबंधित घटक उपस्थित असेल; आणि जर असा सार्वजनिक कायद्याचा घटक अस्तित्वात नसेल, तर रिट दाखल करता येणार नाही.

६६. फक्त एवढ्यामुळे की एखाद्या खाजगी व्यक्तीविरुद्ध, जी सार्वजनिक कर्तव्ये आणि/किंवा सार्वजनिक कार्ये पार पाडत आहे, रिट याचिका ग्राह्य धरली जाऊ शकते, याचा अर्थ असा नाही की

जेव्हा मागणी फक्त खाजगी कायद्याच्या क्षेत्रातील अंमलबजावणीसाठी केली जाते तेव्हा ती याचिका ग्राह्य धरावी. खाजगी संस्था रिट अधिकार क्षेत्राच्या कक्षेत येते म्हणून त्या संस्थेशी संबंधित प्रत्येक वाद रिट अधिकार क्षेत्रात येतो, असे म्हणणे सुरक्षित ठरणार नाही. हे प्रामुख्याने वादाच्या स्वरूपावर आणि त्या संस्थेविरुद्ध एखाद्या व्यक्तीने केलेल्या हक्काच्या अंमलबजावणीवर अवलंबून असते. जो हक्क पूर्णतः खाजगी कायद्यामधून उत्पन्न होतो, तो रिट अधिकार क्षेत्राच्या साहाय्याने अंमलात आणता येत नाही, मग ती संस्था सार्वजनिक कर्तव्ये आणि/किंवा सार्वजनिक कार्ये पार पाडत असो वा नसो. मँडेमस रीटची व्याप्ती फक्त सार्वजनिक कर्तव्यांच्या अंमलबजावणीपुरती मर्यादित आहे, आणि म्हणून न्यायालयाचे हे कर्तव्य आहे की संबंधित कर्तव्याचे स्वरूप सार्वजनिक कर्तव्यात येते का, हे निश्चित करणे. कोणत्याही कृतीत सार्वजनिक कायद्याशी संबंधित घटक असणे अत्यावश्यक आहे.

१३. मँडेमसचा विशेषाधिकार केवळ सार्वजनिक कर्तव्य पार पाडण्यास भाग पाडण्यापुरता मर्यादित आहे आणि काही सार्वजनिक कर्तव्य असलेली खाजगी संस्था संविधानाच्या अनुच्छेद २२६ अंतर्गत रिट अधिकारक्षेत्रास पात्र आहे. भारताच्या राज्यघटनेच्या अनुच्छेद २२६ अंतर्गत कोणत्याही व्यक्ती किंवा प्राधिकरणाविरुद्ध रिट जारी केली जाऊ शकते, मूलभूत अधिकारांची अंमलबजावणी करण्यासाठी किंवा इतर कोणत्याही उद्देशासाठी; आणि या संदर्भात संबंधित संस्था किंवा प्राधिकरणावर लादलेल्या कर्तव्याचे स्वरूप महत्त्वाचे आहे. परंतु, फक्त एवढ्यामुळे की एनएसईचे कार्य सार्वजनिक स्वरूपाचे असल्याचे ठरविण्यात आले आहे, म्हणून ही रिट याचिका स्वीकारार्ह करण्यासाठी हा मार्गदर्शक घटक नाही. “सोहनलाल”[8] या प्रकरणात मेहरबान सर्वोच्च न्यायालयाने ठरविले की खाजगी संस्थेने आपल्या कामगारांविषयी पार पाडावयाच्या जबाबदाऱ्यांच्या अंमलबजावणीसाठी किंवा कोणत्याही खाजगी वादाच्या निराकरणासाठी मँडेमस जारी करता येत नाही. “प्रगा टूल्स कॉर्पोरेशन”[9] या प्रकरणात

[8] सोहनलाल विरुद्ध भारत संघ व अन्य (१९९१) १ एससीसी १२४
[9] प्रागा टूल्स कॉर्पोरेशन विरुद्ध सी. ए. इमानुअल व अन्य (१९६९) १ एससीसी ५८५

मेहरबान सर्वोच्च न्यायालयाने ठरवले की ज्या कृतीचे स्वरूप मूलतः खाजगी आहे, त्याविरुद्ध मँडेमसची रिट जारी करता येत नाही. त्या प्रकरणात, कर्मचाऱ्याने सेवेत पुनर्नियुक्तीची मागणी केली होती आणि न्यायालयाने ठरविले की संबंधित कृतीत कोणताही सार्वजनिक घटक अंतर्भूत नाही. हे स्थापित आहे की करारनिष्ठ आणि व्यापारी जबाबदाऱ्या सामान्य दिवाणी कारवाईद्वारेच अंमलात आणल्या जाऊ शकतात, आणि भारताच्या राज्यघटनेच्या अनुच्छेद २२६ अंतर्गत न्यायिक पुनरावलोकनाद्वारे नव्हे. केवळ प्राधिकरणाने पार पाडलेल्या कार्याचे स्वरूप भारतीय संविधानाच्या अनुच्छेद २२६ अंतर्गत रिट न्यायालयाचे अधिकारक्षेत्र ठरवते, असे नाही. प्राधिकरण 'राज्य' आहे, असे आढळून आल्यास, रिट अधिकारक्षेत्रांतर्गत न्यायिक पुनरावलोकनाचे अधिकार वापरले जाणे आवश्यक आहे, असेही आवश्यक नाही. याचिकाकर्त्याच्या नेमणुकीच्या अटी आणि शर्ती पूर्णपणे खाजगी स्वरूपाच्या आहेत. याचिकाकर्त्याच्या वेतन पॅकेज आणि प्रोत्साहन रकमा इत्यादी सेवा अटी कोणत्याही वैधानिक नियमांद्वारे नियंत्रित नाहीत. "के. के. सक्सेना" या प्रकरणात मेहरबान सर्वोच्च न्यायालयाने असे निरीक्षण नोंदविले की जरी एखादी संस्था किंवा प्राधिकरण भारताच्या राज्यघटनेच्या अनुच्छेद १२ च्या अर्थाने 'राज्य' ठरत असले तरीही, खाजगी वादाच्या निराकरणासाठी रिट दाखल करता येत नाही. मेहरबान सर्वोच्च न्यायालयाने पुढे असेही ठरविले की, उच्च न्यायालयाने स्वतःची खात्री करून घ्यावी की प्राधिकरणाची आव्हानात असलेली कृती सार्वजनिक कायद्याच्या क्षेत्रात येते का, जरी त्या प्राधिकरणाविरुद्ध रिट याचिका ग्राह्य धरली जाऊ

शकत असेल. “सेंट्रल इनलंड वॉटर ट्रान्सपोर्ट कॉर्पोरेशन लिमिटेड” या प्रकरणातील तथ्यात्मक परिस्थिती पूर्णपणे वेगळी होती, कारण त्या प्रकरणात कॉर्पोरेशनच्या सेवा, शिस्त आणि अपील नियम , १९७९ मधील नियम ९ सार्वजनिक धोरणाच्या विरुद्ध असल्यामुळे व भारताच्या राज्यघटनेच्या अनुच्छेद १४ च्या बाहेर असल्यामुळे अवैध ठरवण्यात आले होते.

१४. असे नमूद करण्यात आले आहे की एनएसईआयएलने लिक्विडिटी इंडेक्स सिस्टीम (एलआयएस) स्थापन करण्याचा मानस व्यक्त केला होता आणि एनएसईआयएलने एलआयएस विकसित करण्यासाठी अशा कंपनीसोबत करार केला होता ज्यामध्ये याचिकाकर्त्याची पत्नी संचालक होती. सेबीचा आरोप असा आहे की याचिकाकर्त्याने आणि इतरांनी संगनमत करून एनएसईआयएलची गोपनीय माहिती एलआयएस विकसित करण्याच्या प्रक्रियेदरम्यान वापरली. याचिकाकर्त्यावर करण्यात आलेला विशिष्ट आरोप असा आहे की त्याने एनएसईची गोपनीय माहिती आपल्या पत्नीसोबत शेअर केली जी दुसऱ्या कंपनीची संचालक होती आणि त्यामुळे गंभीर गोपनीयता भंग झाला तसेच सिक्युरिटीज मार्केटची प्रामाणिकता धोक्यात आली. वर नमूद केल्याप्रमाणे, सेबीने याचिकाकर्ता आणि इतरांविरुद्ध नियामक कारवाई सुरू केली आणि त्यानंतर एनएसईने याचिकाकर्त्याला दि. ६ सप्टेंबर २०१८ रोजी कारणे दाखवा नोटीस बजावली, ज्यामध्ये सेबीकडून करण्यात आलेल्या चौकशीसंबंधी आणि त्याच्याविरुद्ध

नोंदविलेल्या प्रतिकूल निष्कर्षांविषयी नमूद करण्यात आले होते की त्याने २२ फेब्रुवारी २००९, ५ नोव्हेंबर २००९, ३ डिसेंबर २०१२, १३ जानेवारी २०१३ आणि ४ डिसेंबर २०१४ रोजी देवाणघेवाण झालेल्या ई-मेलद्वारे गोपनीय माहिती सामायिक करून एनएसईआयएलला फसवण्यासाठी बनावट साधने/योजना वापरल्या. याचिकाकर्त्याचा एनएसईमध्ये असलेला सहभाग हा पूर्णपणे करारनिष्ठ होता आणि कोणत्याही वैधानिक नियमांद्वारे नियंत्रित नव्हता. याचिकाकर्त्याने स्वतः वेतन आणि इतर सेवेसंबंधित लाभांची मागणी करून ते पूर्ण आणि अंतिम सेटलमेंट म्हणून स्वीकारले असल्यामुळे, दि. २४ जुलै २०२३ रोजी निर्गमित त्याच्या सेवामुक्तीच्या पत्राविरुद्ध आता तो आक्षेप घेऊ शकत नाही. तो असा युक्तिवादही करू शकत नाही की एनएसईची कारवाई मनमानी किंवा भेदभावपूर्ण होती आणि दि. २४ जुलै २०२३ रोजी जारी करण्यात आलेल्या सेवा समाप्ती पत्राद्वारे त्याचे घटनात्मक अधिकार बाधित झाले. संपूर्ण रिट याचिकेतील कोणत्याही वादकथनात दि. २४ जुलै २०२३ च्या पत्रात नमूद केलेल्या तथ्ये आणि परिस्थितींच्या खंडनार्थ किंचितही उल्लेख नाही. याचिकाकर्त्याने प्रकरणातील तथ्यात्मक घटनांना आव्हान दिलेले नाही आणि त्याच्या वतीने असा युक्तिवाद करण्यात आला आहे की दि. २४ जुलै २०२३ चे पत्र हे मनमानी, बेकायदेशीर व भेदभावपूर्ण आहे आणि ते भारताच्या संविधानातील अनुच्छेद १४, १६ आणि २१ च्या उल्लंघन करून जारी करण्यात आले आहे. परंतु या प्रकरणात कायद्याचा कोणताही प्रश्न किंवा अनुच्छेद १४ आणि १६ अंतर्गत संरक्षणाचा मुद्दा उद्भवत नाही, किंवा जरी असा प्रश्न उद्भवू शकत

असेल तरी तो सध्याच्या प्रकरणात उद्भवत नाही. हे चांगल्या प्रकारे लक्षात ठेवले जाते की उच्च न्यायालय निष्फळ रिट जारी करत नाही. जरी प्रकरणात वादग्रस्त मुद्दा उभा राहिला तरीही, भारतीय संविधानाच्या अनुच्छेद २२६ अंतर्गत उच्च न्यायालयाला आपले रिट अधिकारक्षेत्र लागू करण्यासाठी ते स्वतःमध्येच पुरेसे नाही.

१५. वरील कारणास्तव आम्ही असा निष्कर्ष काढतो की ही रिट याचिका ग्राह्य नाही आणि त्यामुळे रिट याचिका क्र. ४०१८/२०२४ फेटाळण्यात येते.

[न्यायमूर्ती मंजुषा देशपांडे] **[मुख्य न्यायमूर्ती]**

अस्वीकरण

या न्यायनिर्णयाच्या मराठी भाषेतील या अनुवादाचा वापर हा पक्षकारास त्याच्या/ तिच्या मातृभाषेमध्ये त्याचा अर्थ समजून घेण्यापुरताच मर्यादित राहील आणि त्याचा इतर कोणत्याही कारणाकरता वापर करता येणार नाही तसेच इंग्रजी भाषेतील न्यायनिर्णय हाच सर्व व्यावहारिक आणि कार्यालयीन वापराकरिता विश्वसनीय असेल आणि तोच त्यातील आदेशाच्या निष्पादन आणि अंमलबजावणी करता वैध मानला जाईल.

x-x-x-x