(इंग्रजीमध्ये टंकलिखित केलेल्या न्यायनिर्णयाचा मराठी अनुवाद)

मुंबई उच्च न्यायालयाच्या अधिकारितेतील

दिवाणी अपीलिय अधिकारिता

द्वितीय अपील क्र. ५३३/२००१

सह

दिवाणी अर्ज क्र. १४३७/०३ आणि १४४६/०६

१. मुख्याध्यापकांमार्फत,
सेंट उलाई माध्यमिक शाळा,
लोकमान्य नगर, पाडा क्र. ४,
ठाणे - ४०० ००६.

२. सचिवांमार्फत,
श्री आदिशक्ती हिन्दी प्रचार समिती,
सेंट उलाई माध्यमिक शाळा,
लोकमान्य नगर, पाडा क्र. ४,
ठाणे - ४०० ००६. .... याचिकाकर्ते

वि.

१. श्री देवेंद्रप्रसाद जगन्नाथ सिंग,
वय - ३९ वर्षे, व्यवसाय - नोकरी,
राहणार फुलबदन चाळ, झाणे नगर,

लोकमान्य नगर, पाडा क्र. ४,

ठाणे - ४०० ६०६.

२. शिक्षणाधिकाऱ्यांमार्फत,

जिल्हा परिषद, ठाणे,

माध्यमिक विभाग,

कार्यालयीन पत्ता - स्टेशन रोड,

ठाणे - ४०० ६०१. .... उत्तरवादी

अपीलकर्त्यांकरिता श्री. सी. यू. सिंग सह श्री. सी. के. थॉमस.

उत्तरवादी क्र. १ करिता श्री. आर. एस. आपटे सह श्री. एम. एस. लागू.

उत्तरवादी क्र. २ करिता श्री. ए. ए. कुंभकोणी, सहयोगी महाधिवक्ता.

न्यायमंच : जे. एन. पटेल,

डॉ. डी. वाय. चंद्रचूड आणि

सौ. रोशन दळवी, न्या. न्या. न्या.

१८ डिसेंबर, २००६.

न्यायनिर्णय (डी. वाय. चंद्रचूड, न्या. द्वारा)

-१. <u>**पूर्णपीठाकडे केलेला संदर्भ :**</u>

१.१ या पूर्णपीठासमोर ठेवलेल्या या संदर्भाद्वारे, मुख्यतः उपस्थित केलेला मुद्दा असा आहे की, महाराष्ट्र खाजगी शाळांतील कर्मचारी (सेवेच्या शर्ती) विनियमन अधिनियम, १९७७ च्या कलम ९ मध्ये आणि त्याखाली तयार करण्यात आलेल्या नियमांमधील नियम १२ मध्ये नमूद केलेल्या प्रकरणासंदर्भातील दावा हा दिवाणी न्यायालयात दाखलग्राह्य आहे का?

१.२ अपीलकर्त्यांनी दिनांक २ जुलै, १९९३ रोजी प्रथम उत्तरवादी याची सहाय्यक शिक्षक या पदावर तात्पुरत्या स्वरूपात नियुक्ती केली होती आणि त्याच्या नियुक्तीचा कालावधी ११ महिन्यांकरिता म्हणजेच दिनांक ३० एप्रिल, १९९७ पर्यंत वाढविण्यात आला होता. दिनांक १८ मार्च, १९९७ रोजी प्रथम उत्तरवादी यास सेवेतून कमी करण्यात आले. प्रथम उत्तरवादी याने दिवाणी न्यायाधीश, कनिष्ठ स्तर, ठाणे यांच्या न्यायालयात दावा दाखल केला व दिनांक १८ मार्च, १९९७ रोजी चे पत्र बेकायदेशीर आणि निरर्थक आहे असे घोषित करण्याची, तसेच तो शैक्षणिक संस्थेचा कायमस्वरूपी कर्मचारी आहे; अधिनियमानुसार आणि त्याअन्वये तयार करण्यात आलेल्या नियमांनुसार लाभ मिळण्यास पात्र आहे, असा हुकूमनामा आणि आदेश पारित करण्याची मागणी केली.

न्यायचौकशी न्यायालयाने दिनांक ३० ऑगस्ट, १९९९ रोजी दाव्यामध्ये हुकूमनामा पारित केला. व्यवस्थापनाने दाखल केलेले अपील अतिरिक्त जिल्हा न्यायाधीश, ठाणे यांनी दिनांक ६ एप्रिल, २००१ रोजी फेटाळून लावले. न्यायचौकशी न्यायाधीश आणि अपीलिय न्यायालय या दोहोंनीही व्यवस्थापनाने दिवाणी न्यायालयाच्या अधिकारक्षेत्रास दिलेले आव्हान फेटाळून लावले आणि असा निर्णय दिला की, शाळा न्यायाधिकरण हे अधिनियमांतर्गत स्थापन झालेले असल्यामुळे, दिवाणी न्यायालयाच्या अधिकारक्षेत्राला बाधा आणणारा कोणताही निश्चित अडथळा नाही आणि परिणामी दिवाणी न्यायालय आणि शाळा न्यायाधिकरण या दोहोंनाही सहाय्यक शिक्षकाची सेवा समाप्त करण्यासंदर्भातील प्रकरणात अधिकारिता असेल. जेव्हा विद्वान एकल न्यायाधीशांसमोर द्वितीय अपील आले, तेव्हा न्यायालयाने **जनता जनार्दन शिक्षण संस्था वि. वसंत पी सातपुते**[1] आणि **रास्ता पेठ शैक्षणिक संस्था विरुद्ध पेटकर उढाव भीमाशंकर**[2] या प्रकरणातील या न्यायालयाच्या न्यायनिर्णयाची नोंद घेतली, ज्यामध्ये असे मत मांडण्यात आले आहे की, अधिनियमाच्या कलम ९ मध्ये समाविष्ट असलेल्या प्रकरणासंदर्भातील दावा चालविण्याचे दिवाणी न्यायालयाचे अधिकारक्षेत्र काढून टाकण्यात आलेले नव्हते. विद्वान एकल न्यायाधीशांनी असे नमूद केले की, **सत्यवादी गणपतराव पिंपळे वि. अरुणा गणपतराव नरवडे**[3] या प्रकरणातील नंतरच्या निर्णयात, दुसऱ्या विद्वान एकल न्यायाधीशांनी असे मत मांडले होते की, अधिनियमाच्या कलम ९ मधील तरतुदींद्वारे

1 १९८६ महा. एल. जे. २६०
2 १९९४ महा. एल. जे. ७२५
3 २००० (२) महा. एल. जे. ३२२

दिवाणी न्यायालयाच्या अधिकारितेस उपलक्षितरीत्या बाध होता. या न्यायालयाच्या विद्वान एकल न्यायाधीशांनी न्यायनिर्णयांमध्ये मांडलेला भिन्न दृष्टिकोन लक्षात घेऊन, खालील महत्त्वाच्या कायद्याच्या प्रश्नाचे निराकरण करण्यासाठी, द्वितीय अपील खंडपीठांसमोर ठेवण्याचे निर्देश देण्यात आले होते.

> 'एमईपीएस अधिनियमाच्या कलम ९ आणि त्यातील नियम १२ मध्ये नमूद करण्यात आलेल्या प्रकरणांच्या बाबतीत दिवाणी प्रक्रिया संहिता, १९०८ च्या कलम ९ खालील दिवाणी दाव्यास उपलक्षितरीत्या बाध होतो का?'

त्यानुसार संदर्भ खंडपीठांसमोर सादर करण्यात आला. दिनांक १३ एप्रिल, २००४ रोजीच्या आदेशान्वये, खंडपीठाने असे निरीक्षण नोंदविले की, संदर्भित केलेल्या मुद्द्याचे उत्तर देण्याकरिता, (i) कर्मचाऱ्यांची नियुक्ती करण्यासाठी शिक्षणाधिकाऱ्यांची मान्यता घेण्याची आवश्यकता; (ii) ज्या कर्मचाऱ्याच्या नियुक्तीस मान्यता देण्यात आलेली नाही, त्या कर्मचाऱ्याने दाखल केलेल्या अपीलावर सुनावणी घेण्याचे शाळा न्यायाधिकरणाची अधिकारिता; आणि (iii) सेवाजेष्ठतेच्या प्रश्नावर शिक्षणाधिकाऱ्यांचा निर्णयावर पुनर्विचार करण्याचे न्यायाधिकरणाचे अधिकारक्षेत्र या बाबी हाताळणाऱ्या या न्यायालयाच्या खंडपीठांचे अनेक न्यायनिर्णय विचारात घेणे आवश्यक झाले आहे.

नियुक्तीच्या वैधतेची अट म्हणून किंवा न्यायाधिकरणाला अधिकारक्षेत्र प्रदान करण्यासाठी नियुक्तीला मान्यता देण्याच्या आवश्यकतेच्या प्रश्नावर पूर्वीच्या दोन खंडपीठांनी घेतलेल्या दृष्टिकोनाशी खंडपीठ आपली सहमती दर्शवू शकले नाही. खंडपीठाने असे नमूद केले की, या विषयावर खंडपीठांनी स्वीकारलेला दृष्टिकोन सुसंगत नव्हता, ज्यामुळे उलट तो विषय पूर्णपीठाकडे संदर्भित करण्याची आवश्यकता निर्माण झाली. मा. मुख्य न्यायमूर्तींच्या निर्देशानुसार, संदर्भ आमच्यासमोर विचारार्थ ठेवण्यात आला आहे.

२. न्यायालयासमोरील मुद्दे :

२.१ स्पष्ट करण्यासाठी, प्रारंभी, न्यायालयाच्या विचारार्थ उपस्थित होणाऱ्या मुद्द्यांचा अर्थ स्पष्ट करणे योग्य ठरेल. न्यायालयासमोरील निवेदनांवर या धर्तीवर कार्यवाही झालेली आहे. मुद्दे खालील प्रमाणे आहेत :

-(१) महाराष्ट्र खाजगी शाळांतील कर्मचारी (सेवेच्या शर्ती) विनियमन अधिनियम, १९७७ च्या कलम ९ अन्वये न्यायाधिकरण अभिनिर्णीत करू शकणाऱ्या मुद्द्यावरील दावा चालवण्यासाठी दिवाणी प्रक्रिया संहिता, १९०८ च्या कलम ९ अन्वये दिवाणी न्यायालयाचे अधिकारक्षेत्र उपलक्षितरीत्या प्रतिबंधित आहे का ?

-(२) मान्यताप्राप्त खाजगी शाळेचा कर्मचारी सेवेमध्ये पुनःस्थापना करण्यासाठी हुकूमनाम्याच्या मागणीसाठी दिवाणी न्यायालयामध्ये दावा दाखल करू शकतो का ?

-(३) दिवाणी प्रक्रिया संहिता, १९०८ च्या कलम ९ अन्वये दिवाणी न्यायालयाला आणि/ अथवा महाराष्ट्र खाजगी शाळांतील कर्मचारी (सेवेच्या शर्ती) विनियमन अधिनियम, १९७७ च्या कलम ९ अन्वये शाळा न्यायाधिकरणाला, महाराष्ट्र खाजगी शाळांतील कर्मचारी (सेवेच्या शर्ती) नियम, १९८१ च्या नियम १२ नुसार शिक्षणाधिकाऱ्यांनी पारित केलेल्या आदेशाच्या अचूकतेवर निर्णय घेण्यासाठी अधिकारिता आहे का ?

-(४) एखाद्या शिक्षकाला सेवाजेष्ठता यादी मध्ये स्थापित करण्याच्या शिक्षणाधिकाऱ्याच्या निर्णयाला महाराष्ट्र खाजगी शाळांतील कर्मचारी (सेवेच्या शर्ती) विनियमन अधिनियम, १९७७ च्या कलम ९ अन्वये न्यायाधिकरणासमोर आव्हान देता येऊ शकते का ?

-(५) प्रत्येक खाजगी मान्यताप्राप्त शाळेने अशा शाळेत नियुक्त करण्यात आलेल्या शिक्षकासह प्रत्येक कर्मचाऱ्यांच्या नियुक्तीस राज्याच्या शिक्षण विभागाकडून मान्यता प्राप्त करणे बंधनकारक आहे का ?

-(६) ज्या कर्मचाऱ्याच्या नियुक्तीस राज्याच्या शिक्षण विभागाने मान्यता दिलेली नाही, अशा कर्मचाऱ्याने उपस्थित केलेल्या वादावर, जो

सदर अधिनियमाच्या कलम ९ च्या तरतुदीच्या कक्षेतील आहे, त्यावर निर्णय घेण्याचा अधिकार त्या तरतुदीन्वये शाळा न्यायाधिकरणाला आहे का ?

-(७) ज्या कर्मचाऱ्याच्या नियुक्तीला राज्याच्या शिक्षण विभागाने मान्यता दिलेली नाही, अशा कर्मचाऱ्याने अधिनियमाच्या कलम ९ अन्वये दाखल केलेले अपील दाखलयोग्य आहे का ?

२.२ स्थूलमानाने पाहिले असता हे मुद्दे तीन भागात मोडतात. मुद्दा क्रमांक (१) आणि (२) हे, ज्या विषयांवर न्यायाधिकरणाकडे अपील करण्याची तरतूद अधिनियमाच्या कलम ९ मध्ये करण्यात आली आहे, त्या विषयांसंदर्भातील दावा दिवाणी न्यायालयासमोर दाखलयोग्य आहे का या प्रश्नाशी निगडित आहेत. नियम १२ नुसार सेवाजेष्ठतेच्या प्रश्नावर शिक्षणाधिकाऱ्यांनी घेतलेल्या निर्णयास अधिनियमाच्या कलम ९ अन्वये न्यायाधिकरणाकडे अपीलामध्ये आव्हान देता येऊ शकते का आणि शिक्षणाधिकाऱ्याच्या निर्णयास आक्षेप घेण्यासाठी दिवाणी न्यायालयातील दावा दाखलयोग्य असू शकतो का याची मुद्दे क्रमांक (३) आणि (४) तपासणी करतात. तिसऱ्या भागात समाविष्ट असलेले मुद्दे क्रमांक (५), (६) आणि (७) यांमध्ये, ज्या प्रकरणी कर्मचाऱ्याच्या नियुक्तीस राज्याच्या शिक्षण विभागाने मान्यता दिलेली नाही, अशा प्रकरणी न्यायाधिकरणाकडे केलेले अपील दाखलयोग्य आहे का या प्रश्नाचा तपास करतात. तिसऱ्या भागांतर्गत, मान्यता प्राप्त करण्याच्या आवश्यकतेचे स्वरूप आणि

आधार आणि जर असल्यास, मान्यतेचा अभाव आणि न्यायाधिकरणा समोरील अपीलाची दाखलयोग्यता यांमधील परस्परसंबंध यांचा शोध न्यायालयाला घ्यावा लागतो.

३. या न्यायालयाच्या निर्णयांमधील विरोधाभास :

३.१ ज्या तीन भागांत मुद्द्यांची विभागणी करण्यात आली आहे, ते तीन भाग पूर्णपीठासमोरील संदर्भाचा विषय आहेत. विद्वान एकल न्यायाधीशांच्या न्यायनिर्णयामध्ये, आणि जसे आम्ही पाहतोय की, खंडपीठाच्या निर्णयांमध्येसुद्धा विरोधी मते व्यक्त करण्यात आली आहेत. वादाचा संदर्भ समजून घेण्यासाठी (i) कलम ९ अन्वये न्यायाधिकरणाच्या अधिकार क्षेत्रात येणाऱ्या विषयावरील दिवाणी दाव्याची दाखलयोग्यता; (ii) नियम १२ नुसार शिक्षणाधिकाऱ्यांच्या निर्णयाविरुद्ध उपलब्ध असलेल्या उपायाचे स्वरूप; आणि (iii) विभागाच्या मान्यतेची आवश्यकता आणि त्याचा न्यायाधिकरणासमोरील अपीलाच्या दाखलयोग्यतेशी असलेला परस्परसंबंध, अशा सर्व तिन्ही मुद्द्यांवर व्यक्त करण्यात आलेल्या विरोधी मतांकडे निर्देश करणे आवश्यक आहे. निर्णयातील विरोधाचे आता असे विश्लेषण करता येऊ शकते :

-(अ) एमईपीएस अधिनियम, १९७७ च्या कलम ९ च्या कक्षेत येणाऱ्या विषयावरील दिवाणी न्यायालयासमोरील दाव्याची दाखल योग्यता.

(i) **जनता जनार्दन शिक्षण संस्था वि. डॉक्टर वसंत सातपुते** (उपरोल्लेखित)

या प्रकरणामध्ये, मान्यताप्राप्त खाजगी शाळेच्या एका मुख्याध्यापकांनी, सेवेचा राजीनामा स्वेच्छेने देण्यात आला नसून बळजबरीने घेण्यात आला होता या कारणास्तव दिलासा मागण्यासाठी केलेला अधिकारघोषणतेचा दावा हा दाखलयोग्य असल्याचा निर्णय देण्यात आला होता. या न्यायालयाच्या विद्वान एकल न्यायाधीशांनी असा निर्णय दिला होता की, ज्या कर्मचाऱ्यास सेवेतून अन्याय्य रीतीने बडतर्फ करण्यात आले होते त्याला सर्वसाधारण कायद्यानुसार दिवाणी दावा दाखल करण्याचा उपाय होता आणि असा अधिकार स्पष्टपणे किंवा आवश्यक ध्वनितार्थाने हिरावून घेईल असे काहीही एमईपीएस अधिनियम, १९७७ च्या कलम ९ मध्ये नमूद करण्यात आले नव्हते. न्यायालयाने असा निर्णय दिला की, कलम ९ हे न्यायाधिकरणाकडे अपील करण्याचा अतिरिक्त उपाय प्रदान करते आणि जर कर्मचाऱ्याने अशा उपायाचा अवलंब केला तर अपीलामध्ये न्यायाधिकरणाने दिलेला निर्णय अंतिम असेल आणि त्यास दाव्यामध्ये किंवा इतर दिवाणी खटल्याद्वारे आव्हान देता येऊ शकत नाही. न्यायालयाने खालील प्रमाणे निरीक्षण नोंदवले :

> “परंतु, असा उपाय हा एकमेव उपाय असल्याचे अपेक्षित होते, अशी सदर अधिनियमाच्या कलम ९ च्या परिभाषेमध्ये कोठेही तरतूद नाही. जिथे सदर अधिनियमाच्या कलम १२ चा संबंध आहे, तिथे हे स्पष्ट आहे की, दिवाणी न्यायालयाच्या

अधिकारितेस असलेला रोध हा केवळ कलम ९ मध्ये समाविष्ट असलेल्या प्रकरणात न्यायाधिकरणाने दिलेल्या निर्णयाबाबत आहे. ज्या प्रकरणी कर्मचाऱ्याने खटले दाखल केले आहेत आणि सदर नियमांच्या नियम २८ मधील तरतुदींच्या विरुद्ध असल्यामुळे त्याची सेवा समाप्त करण्याची बाब रद्दबातल घोषित करण्याची विनंती केली आहे, त्या प्रकरणात दिवाणी न्यायालयाच्या अधिकारक्षेत्रास प्रतिबंध असल्याचे कलम ९ किंवा १२ च्या परिभाषेमध्ये कोठेही नमूद केलेले नाही."

विद्वान एकल न्यायाधीशांनी असा निर्णय दिला की, सर्वसाधारण कायद्यानुसार वैयक्तिक सेवेच्या कराराच्या अन्याय्य रीतीने केलेल्या समाप्तीसाठी उपलब्ध असलेला एकमेव उपाय म्हणजे झालेल्या नुकसानीबद्दल दावा दाखल करणे. परंतु जेव्हा नियोक्त्यावर असलेल्या वैधानिक मर्यादेमुळे बडतर्फी बेकायदेशीर असते, तेव्हा बडतर्फीचा आदेश रद्दबातल आहे आणि कर्मचारी सेवेत कायम आहे असे घोषित करून प्रत्यास्थापनाचा दिलासा मंजूर करण्याचा दिवाणी न्यायालयास अधिकार आहे.

-(ii) **रास्ता पेठ शैक्षणिक संस्था विरुद्ध पेटकर उढाव भीमाशंकर** (उपरोल्लेखित) या प्रकरणात विद्वान एकल न्यायाधीशांनी पुन्हा असा निर्णय दिला की, अधिनियमान्वये

उपलब्ध असलेला उपाय हा दिवाणी न्यायालयाच्या अधिकारक्षेत्रास प्रतिबंध म्हणून कार्य करणार नाही. विशेष कायद्यांतर्गत असा उपाय हा समवर्ती असल्याचे समजले जाईल, ज्यामध्ये व्यथित व्यक्तीला त्यापैकी कोणत्याही एकाची निवड करण्याचा पर्याय खुला आहे." विद्वान एकल न्यायाधीशांनी कलम १२ च्या तरतुदी विचारात घेतल्या, ज्या अन्वये विचारार्थ स्वीकारलेल्या आणि निकाली काढण्यात आलेल्या अपीलामधील न्यायाधिकरणाचा निर्णय अंतिम आणि व्यवस्थापनावर व कर्मचाऱ्यांवर बंधनकारक असेल आणि न्यायाधिकारणाने निर्णय दिलेल्या प्रकरणांसंबंधी कोणताही दावा, अपील अथवा कायदेशीर कार्यवाही करता येणार नाही. विद्वान एकल न्यायाधीशांनी असा निर्णय दिला की, जेथे न्यायाधिकरणाने प्रकरणावर निर्णय दिला होता, तेथे दावा करण्यास प्रतिबंध होता, परंतु त्यामुळे न्यायाधिकरणाकडे जाण्याऐवजी दिवाणी न्यायालयासमोर दावा दाखल करण्यास प्रतिबंध नव्हता.

> " वरील कलमाचे वाचन केले असता हे स्पष्ट होते की, न्यायाधिकरणाने ज्या प्रकरणांमध्ये निर्णय दिला आहे, त्यासंबंधी कोणत्याही न्यायालयासमोर किंवा न्यायाधिकरणासमोर दावा, अपील दाखल करण्यास किंवा इतर कायदेशीर कार्यवाही करण्यास या कलमान्वये प्रतिबंध आहे. या अधिनियमांतर्गत अपीलाची तरतूद असलेल्या कोणत्याही प्रकरणी कोणत्याही

दिवाणी न्यायालयात दावा दाखल करण्यास अथवा इतर कार्यवाही करण्यास या कलमामुळे प्रतिबंध होत नाही. दिवाणी न्यायालयाच्या अधिकारक्षेत्रास सूचितरीत्या वगळण्याच्या निष्कर्षाचे समर्थन करणारी कोणतीही बाब अधिनियमाच्या योजनेमध्ये नाही. अशा परिस्थितीत, सर्वोच्च न्यायालयाने नोंदविलेल्या निरीक्षणानुसार, वादीला अधिनियमान्वये अपील किंवा दिवाणी दावा - या दोन न्यायपीठांपैकी एकाची निवड करण्याचा पर्याय खुला आहे. जर त्याने दिवाणी दाव्याचा पर्याय निवडला, तर अधिनियमांतर्गत अपीलाद्वारे उपलब्ध असलेल्या उपाय हा प्रतिबंध म्हणून कार्य करणार नाही."

(iii) **'रास्ता पेठ'** प्रकरणातील पूर्वीचा न्यायनिर्णय दुसऱ्या विद्वान एकल न्यायाधीशांनी **सत्यवादी गणपतराव पिंपळे वि. अरुणा गणपतराव नरवडे** (उपरोल्लेखित) या प्रकरणात विचारात घेतला होता. सर्वोच्च न्यायालयाने आखून दिलेल्या सिद्धांतानुसार, विद्वान एकल न्यायाधीशांनी असा निर्णय दिला की, जेथे विशेष कायद्यान्वये दिवाणी न्यायालयाच्या अधिकारक्षेत्रास विशिष्ट प्रतिबंध नाही, तेथे अधिकारक्षेत्रास सूचितरीत्या प्रतिबंध आहे का हे तपासण्याची गरज होती. जर विशेष कायद्यामध्ये हक्क आणि तक्रारी परिणामकारकरीत्या हाताळण्याच्या उपायांची आणि अशा आदेशांना अंतिम स्वरूप

देण्याची तरतूद करण्यात आली असेल, तर दिवाणी न्यायालयाच्या अधिकारक्षेत्रास सूचितरीत्या प्रतिबंध होईल. अशा प्रकारे विद्वान एकल न्यायाधीशांनी खालील प्रमाणे निर्णय दिला :

> "एमईपीएस अधिनियमाच्या योजनेची आणि त्याखाली करण्यात आलेल्या नियमांची सखोल तपासणी .... असे दर्शवते की अनुदानित किंवा विनाअनुदानित खाजगी शाळांमधील कर्मचाऱ्यांच्या सेवा प्रकरणांसंबंधीच्या तक्रारी हाताळण्यासाठी पुरेशा तरतुदी करण्यात आल्या आहेत आणि अशा प्रकारे तरतूद करण्यात आलेला उपाय निःसंशयरीत्या परिणामकारक आणि परिपूर्ण आहे."

-(ब) शिक्षणाधिकाऱ्याच्या आदेशाला आक्षेप घेण्यासाठी कलम ९ अन्वये न्यायाधिकरणासमोर केलेल्या अपीलाची दाखलयोग्यता :

(i) **बुरोंदी लोडघर वि. विलासराव एम. देसाई**[4] या प्रकरणामध्ये विद्वान एकल न्यायाधीशांनी असा निर्णय दिला की, एमईपीएस नियम, १९८१ च्या नियम १२ आणि एमईपीएस अधिनियम, १९७७ च्या कलम ९ चे संयुक्तरीत्या वाचन केल्यावर असे दिसून येते की, वेगवेगळ्या प्राधिकरणांना वेगवेगळ्या शक्ती प्रदान करण्यात आल्या

4 १९९९ (४) बॉम्बे सी. आर. २९४

आहेत. विद्वान एकल न्यायाधीशांनी असा निर्णय दिला की, शिक्षकांमधील परस्परांतील सेवाजेष्ठतेच्या प्रश्नावर न्यायाधिकरण निर्णय देऊ शकत नाही ; आणि एमईपीएस नियम, १९८१ च्या नियम १२ नुसार ही शक्ती विनिर्दिष्टरीत्या शिक्षणाधिकाऱ्यांना प्रदान करण्यात आली आहे.

(ii) **उमेश बाळकृष्ण विसपुते वि. महाराष्ट्र राज्य**[5] या प्रकरणात या न्यायालयाच्या खंडपीठाने असा निर्णय दिला की, **लोडघर** (उपरोल्लेखित) प्रकरणातील विद्वान एकल न्यायाधीशांचा न्यायनिर्णय हा योग्य सिद्धांत नव्हता. खंडपीठाने असे नमूद केले की, हा मुद्दा रेस इंटिग्रा (अस्पर्शित) नव्हता, कारण **सरोज यशवंत देवपुजारी वि. शिक्षणाधिकारी** (रिट याचिका क्र. ५४६/१९८९, ज्याचा निर्णय दिनांक ३१ मार्च, १९८९ रोजी देण्यात आला होता आणि **रामचंद्र नारायण जामकर वि. सरोज यशवंत देवपुजारी** (रिट याचिका क्र. १३०९/१९९१, ज्याचा निर्णय दिनांक १९ जून, १९९१ रोजी देण्यात आला होता) या प्रकरणांतील दोन प्रकाशनअयोग्य न्यायनिर्णयांमध्ये नागपूर खंडपीठाच्या खंडपीठांनी या मुद्द्यावर यापूर्वीच निर्णय दिला होता. खंडपीठाच्या आधीच्या न्यायनिर्णयांमधील दृष्टिकोन असा होता की, कलम ९ ची सुरुवात 'काहीही अंतर्भूत असले तरीही' या अधिभावी तरतुदीने झाली आहे. त्यामुळे कलम ९ अन्वये, पदोन्नतीने एखाद्या पदावर नियुक्ती करताना व्यवस्थापनाने पारित केलेल्या अधिक्रमणाच्या आदेशाच्या वैधतेवर निर्णय देण्याची अधिकारिता न्यायाधिकरणाला

5 २००१ (२) बॉम्बे सी. आर. १४५

आहे. जर अधिक्रमणाच्या आदेशाच्या वैधतेवरील अंतिम निर्णयासाठी, सेवाजेष्ठता यादीच्या वैधतेचा अभिनिर्णय अपरिहार्य असेल, तर त्यावर आनुषंगिक मुद्दा म्हणून निर्णय घेता येऊ शकतो. शिक्षणंधिकारी हे न्यायालय नव्हते किंवा त्यांचा निर्णय नियम १२ नुसार अंतिम नव्हता. यापूर्वीच्या खंडपीठाच्या निर्णयांचे अनुसरण करीत, खंडपीठाने विसपुते (उपरोल्लेखित) प्रकरणात खालीलप्रमाणे निर्णय दिला :

> “नियमांमधील नियम १२ संबंधी सेवाजेष्ठता यादीचे अंतिम स्वरूप हे अंतिम आणि निर्णायक नाही आणि न्यायाधिकरणावर बंधनकारक नाही आणि अधिनियमाच्या कलम ९ (१) ला अधिभावी परिणाम आहे कारण 'काहीही अंतर्भूत असले तरी' या वाक्खंडाने ते सुरू होते आणि अधिक्रमणाशी संबंधित वादावर निर्णय देताना सेवाजेष्ठता यादीशी संबंधित वादसुद्धा न्यायाधिकरण आनुषंगिक मुद्दा म्हणून विचारात घेऊ शकते. पदोन्नतीच्या प्रकरणातील अधिक्रमणाशी संबंधित वाद हा न्यायाधिकरणाच्या थेट अधिकारक्षेत्रात येतो."

(iii) **सौ. साराम्मा वर्गीस वि. सचिव/ अध्यक्ष, एसआयसीईएस सोसायटी**[6] या प्रकरणात सेवाजेष्ठता निश्चित करण्यासाठीच्या नियमांच्या अनुसूची 'फ' मध्ये आखून

6 १९९० (१) बॉम्बे सी. आर. १८५

दिलेली मार्गदर्शक तत्वे विचारात घेताना, या न्यायालयाच्या खंडपीठाने असा निर्णय दिला की, एकदा शिक्षकाने पदवीसह बी. एड. या पदवीची आवश्यक अर्हता संपादन केली की, अखंड स्थानापन्नतेच्या दिनांकानुसार अशा शिक्षकास सेवाजेष्ठतेमध्ये स्थान मिळते. नियम १२ अन्वये जिल्हा परिषदेच्या शिक्षणाधिकाऱ्याच्या निर्णयास राज्यघटनेच्या अनुच्छेद २२७ अन्वये रिट कार्यवाहींमध्ये आव्हान देता येऊ शकते का या प्रश्नावर खंडपीठाने असा निर्णय दिला की, शिक्षणाधिकारी हा न्यायिकवत प्राधिकारी आहे, ज्याला सेवाजेष्ठतेसंबंधीच्या वादांवर निर्णय देण्याचे कार्य सोपविलेले आहे. जरी त्याला न्यायालयाचा दर्जा नसला तरी न्यायालयाने असा निर्णय दिला की, शिक्षणाधिकाऱ्यांनी न्यायिकवत कार्य पार पाडले आणि म्हणून राज्यघटनेच्या अनुच्छेद २२७ च्या अर्थांतर्गत तो (शिक्षणाधिकारी) म्हणजे या न्यायालयाच्या पर्यवेक्षीय अधिकारक्षेत्राच्या अधीन असलेले न्यायाधिकरण आहे.

(iv) **आत्माराम रघुनाथ पाष्टे वि. अध्यक्ष, अल्याणी- गीगांव - नंदवळ, अश्नोली शिक्षण संस्था**[7] या प्रकरणामध्ये दोन शिक्षकांमधील सेवाजेष्ठतेच्या मुद्द्यावर जिल्हा परिषदेच्या शिक्षणाधिकाऱ्याने पारित केलेल्या आदेशास, राज्यघटनेच्या अनुच्छेद २२६ अन्वये खंडपीठासमोर याचिका दाखल करून आव्हान देण्यात आले होते. याचिकेच्या दाखलयोग्यतेबाबत घेतलेला प्राथमिक आक्षेप न्यायालयाने फेटाळून लावला आणि असा निर्णय दिला की, ज्या आदेशविरुद्ध आक्षेप घेण्यात आला होता, तो संस्थेच्या

7 २००४ (१) ऑल एम. आर. ९०

व्यवस्थापनाने नव्हे, तर शिक्षणाधिकाऱ्याने पारित केला होता. न्यायालयाने असा निर्णय दिला की, जर व्यवस्थापनाने परिणामरूप कार्यवाही केली असती, तर त्या कार्यवाहीमुळे व्यथित झालेला शिक्षक एमईपीएस अधिनियम, १९७७ च्या कलम ९ च्या तरतुदींचा आधार घेऊ शकला असता. पण याचा अर्थ असा नव्हता की, शिक्षणाधिकाऱ्याने पारित केलेल्या आदेशाविरुद्ध शिक्षकाने या न्यायालयासमोर रिट याचिकेद्वारे तक्रार करू नये. न्यायालयाने असे नमूद केले की, आक्षेपित आदेश शिक्षणाधिकाऱ्यांनी पारित केलेला असल्यामुळे, कलम ९ च्या तरतुदींच्या आधारे शिक्षक न्यायाधिकरणाकडे दाद मागू शकत नाही आणि म्हणून या न्यायालयासमोरील याचिका ही दाखलयोग्य होती.

(C) मान्यतेचा मुद्दा आणि कलम ९ अंतर्गत अपीलाची दाखलयोग्यता :

-(i) **अण्णा माणिकराव पेठे वि. पीठासीन अधिकारी, शाळा न्यायाधिकरण**[8] या प्रकरणात शाळा न्यायाधिकरणाने शिक्षकाच्या सेवेची समाप्ती कायम केली होती आणि याचिकाकर्ता हा अर्हताप्राप्त शिक्षक नव्हता असा निर्णय देण्यामध्ये न्यायाधिकरणाने चूक केली होती या मुद्द्यावर न्यायाधिकरणाच्या निर्णयास आव्हान देण्यात आले होते. खंडपीठाने असा निर्णय दिला की जरी याचिकाकर्त्याला त्याची बी. एड. ची पदवी पूर्ण करण्यासाठी संधी देण्यात आली होती, तरीही त्याची सेवा खंडित करेपर्यंत त्याने पदवी अभ्यासक्रम पूर्ण केला नव्हता. खंडपीठाने असा निर्णय दिला की, याचिकाकर्ता हा अप्रशिक्षित शिक्षक होता आणि प्रत्येक शैक्षणिक वर्षात त्याची नियुक्ती पूर्णतः

8 १९९८ (४) बॉम्बे सी. आर. ५६५

तात्पुरत्या स्वरूपात करण्यात आली होती. परिणामी, असा शिक्षक स्थायित्वाचा दावा करण्यास हक्कदार नव्हता. परंतु याचिका निकाली काढताना खंडपीठाने खालील प्रमाणे सर्वसाधारण निरीक्षणे नोंदवली :

> “ही याचिका निकाली काढताना आम्हांला असे निरीक्षण नोंदविणे योग्य वाटते की, जेव्हा व्यवस्थापनाने केलेल्या (सेवा) समाप्तीच्या कृतीला आव्हान देणारे असे अर्ज महाराष्ट्र खाजगी शाळांतील कर्मचारी (सेवेच्या शर्ती) विनियमन अधिनियम, १९७७ कलम ९ अन्वये शिक्षकांकडून शाळा न्यायाधिकरणासमोर दाखल केले जातात, तेव्हा न्यायाधिकरणाने तीन प्राथमिक मुद्दे निश्चित करून त्यांवर निर्णय घेणे आवश्यक आहे आणि ते म्हणजे - एमईपीएस अधिनियमान्वये व्याख्या केल्यानुसार शाळा ही मान्यताप्राप्त शाळा होती का; संबंधित शिक्षकाची नियुक्ती एमईपीएस अधिनियमाच्या कलम ५ नुसार आणि त्याखाली केलेल्या नियमांनुसार करण्यात आली होती का; आणि आरक्षण इ. बाबतीत वेळोवेळी जारी करण्यात आलेल्या शासन निर्णयांसह, अधिनियमाच्या तरतुदींनुसार तसेच त्याखाली तयार करण्यात आलेल्या नियमांनुसार, अशा नियुक्तीस

शिक्षणाधिकाऱ्यांनी मान्यता दिली आहे का? अपीलाची गुणवत्तेवर सुनावणी करण्यापूर्वी हे प्राथमिक मुद्दे निश्चित करून त्यावर निर्णय घेणे आवश्यक आहे आणि जरी अपीलामधील कोणत्याही पक्षकारांनी असे मुद्दे उपस्थित केले नाहीत, तरी प्रकरणाची गुणवत्ता तपासण्यापूर्वी न्यायधिकरणाने असे मुद्दे स्वाधिकारे निश्चित करणे योग्य ठरेल. जेथे सेवेतील पुनःस्थापना/ सेवा पुढे सुरू ठेवण्याबाबतीतील दिलाशाचा संबंध आहे, तेथे जर कोणत्याही प्राथमिक मुद्द्याचा निष्कर्ष नकारार्थी असेल, तर ते अपील तेथेच अयशस्वी ठरले पाहिजे."

(ii) **शैलजा अशोकराव वालसे वि. महाराष्ट्र राज्य**[9] या प्रकरणात खंडपीठाने असा निर्णय दिला की, माध्यमिक शाळा संहिता, एमईपीएस अधिनियम आणि नियम यांमध्ये शिक्षक वर्गाच्या नियुक्तीस शिक्षणाधिकाऱ्यांनी मान्यता देण्याची विशिष्ट तरतूद नाही, तरीसुद्धा हे गृहीत धरले पाहिजे की, संहिता, अधिनियम आणि नियमांच्या योजनेमध्ये "शाळेच्या शिक्षकांच्या नियुक्तीबाबत शिक्षणाधिकाऱ्यांच्या मान्यतेची कार्यवाही दृष्टीसमोर ठेवलेली आहे आणि सूचित केलेली आहे." अशा प्रकारे खंडपीठाने असा निर्णय दिला की,

9 २००० (१) बॉम्बे सी. आर. १८

"म्हणून आमच्या मते, प्राथमिक शाळा, माध्यमिक शाळा, कनिष्ठ महाविद्यालय इ. मधील शिक्षकाच्या नियुक्तीस शिक्षणाधिकाऱ्यांची मंजुरी असणे आवश्यक आहे आणि हे कर्तव्य पार पाडताना, शिक्षणाधिकारी एमईपीएस नियमांच्या तरतुदींतर्गत सूचित वैधानिक कार्य पार पाडतात."

४. <u>निवेदने</u> :

४.१ या प्रकरणांमध्ये न्यायालयास राज्याच्या वतीने सहयोगी महाधिवक्ता तसेच व्यवस्थापनाच्या आणि कर्मचाऱ्यांच्या वतीने उपस्थित वकीलांची मदत झाली. सहयोगी महाधिवक्ता यांनी सादर केलेली निवेदने अशी आहेत की,

-(i) ज्या प्रकरणांमध्ये दिवाणी न्यायालयाचे अधिकारक्षेत्र वगळण्याची स्पष्ट तरतूद नाही, त्या प्रकरणांमध्ये अशा अधिकारक्षेत्रास सूचितरीत्या प्रतिबंध आहे का हे निश्चित करणे आवश्यक आहे ;

-(ii) दिवाणी न्यायालयाचे अधिकारक्षेत्र सूचितरीत्या प्रतिबंधित आहे का हे निश्चित करताना, संविधीमध्ये अधिकार आणि उपाय यांची तरतूद आहे का आणि त्यात तरतूद केलेली पद्धत ही निर्णायक, अंतिम स्वरूप देणारी आणि त्याद्वारे न्यायालयाचे अधिकारक्षेत्र वगळणारी आहे का हे निश्चित करण्यासाठी अधिनियमाच्या योजनेची

आणि त्यातील तरतुदींची तपासणी करणे आवश्यक ठरेल;

-(iii) खाजगी शाळांमधील कर्मचारी आणि त्यांचे नियोक्ते यांच्यात उद्भवणाऱ्या वादांचे निराकरण करण्याकरिता जलद, कमी खर्चाचा आणि परिणामकारक मंच, न्यायाधिकरणाद्वारे, जो प्रक्रियात्मक कायद्याच्या आणि दिवाणी न्यायालयाच्या निर्णयांविरुद्ध तरतूद करण्यात आलेल्या अपीलिय उपायांच्या बेडीत अडकून पडणार नाही, त्याद्वारे उपलब्ध करून देणे हा एमईपीएस अधिनियम, १९७७ चा उद्देश आहे. म्हणून, विधानमंडळाने निर्माण केलेल्या मंचाद्वारे शिक्षकांचे वाद अभिनिर्णीत करणे हे त्यांच्या हिताचे असल्याचे विधिमंडळाने विचारात घेतले ;

-(iv) एमईपीएस अधिनियम, १९७७ च्या खालील बाबी महत्त्वाच्या आहेत - (i) कलम १० (१) नुसार अधिनियमाद्वारे न्यायाधिकरणास अपीलिय न्यायालयाच्या सममूल्य करून, न्यायचौकशी न्यायालयात दाखल होणाऱ्या पहिल्या फेरीचा खटला कमी करण्यात आला आहे; (ii) न्यायाधिकरणास आपली कार्यपद्धती ठरवण्याचे पूर्ण स्वातंत्र्य देण्यात आले आहे, ज्यामुळे दिवाणी प्रक्रिया संहिता, १९०८ मध्ये नमूद केलेल्या प्रक्रियात्मक औपचारिकतांचे काटेकोरपणे पालन करणे टळले आहे; (iii) न्यायाधिकरणाने अपील शीघ्रतेने निकाली काढणे आणि तीन महिन्यांच्या कालावधीत निकाली काढण्यासाठी शिकस्त करणे आवश्यक आहे. जर ते तसे करण्यात असमर्थ असेल, तर विलंबाची कारणे नमूद करणे न्यायाधिकरणाचे कर्तव्य आहे. कलम १४ नुसार न्यायाधिकरणाच्या विशेष परवानगीशिवाय, विधी व्यवसायींना वगळण्याचा उद्देश

हा अपील निकाली काढण्याचा कालावधी कमी करणे असा आहे. (iv) जरी अधिनियमाद्वारे खाजगी शाळेतील कर्मचाऱ्यांच्या प्रत्येक तक्रारीबाबत न्यायाधिकरणासमोर दाद मागण्याची तरतूद करण्यात आली नाही, तरी दिवाणी न्यायालयाच्या अधिकारक्षेत्रास सूचितरीत्या प्रतिबंध असल्याचे सिद्ध करण्यासाठी, प्रत्येक तक्रारीविरुद्ध उपाय उपलब्ध असावा हे आवश्यक नाही. ज्या मर्यादेपर्यंत विधान मंडळाने न्यायाधिकरणाकडे दाद मागण्याच्या उपायाची तरतूद केली आहे, त्या प्रकरणांमध्ये दिवाणी न्यायालयाच्या अधिकारितेस सूचितरीत्या प्रतिबंध असेल.

-(v) प्रस्तुत प्रकरणातील कायद्याद्वारे अधिकारांची निर्मिती होते (उदा. कलम ४ चे पोट-कलम (६)) आणि अशा अधिकारांची अंमलबजावणी करण्यासाठी असलेल्या उपायाची (कलम ९) आणि न्यायाधिकरणाचा निर्णय अंतिम असल्याची (कलम १२) तरतूद करण्यात आली आहे. म्हणून दिवाणी न्यायालयाच्या अधिकारितेस सूचितरीत्या प्रतिबंध आहे.

-(vi) एमईपीएस अधिनियम केवळ पूर्वी अस्तित्वात असणाऱ्या अधिकारांचे आणि/ किंवा कर्तव्यांचे विनियमन करीत नाही. अधिनियमाद्वारे विनियमन केलेले अधिकार आणि कर्तव्ये , सर्वसाधारण कायद्यामध्ये पूर्वी अस्तित्वात असलेले अधिकार नव्हते. परंतु सर्वोच्च न्यायालयाने आखून दिलेल्या सिद्धांतानुसार असे सादर करण्यात आले की, जेथे वादकृती ही पूर्णपणे शून्यतेची (निरर्थक) असेल, तेथे दिवाणी न्यायालयास अधिकारिता असेल.

-(vii) जेथे अधिनियमाच्या कलम ९ अन्वये न्यायाधिकरणाने निर्णय घेणे आवश्यक आहे अशा मुख्य मुद्द्याशी आनुषंगिक किंवा सहाय्यभूत असा सेवाजेष्ठतेचा किंवा शिक्षण विभागाने मान्यता मंजूर करण्याचा किंवा नाकारण्याचा मुद्दा उपस्थित होतो, तेव्हा असे सर्व आनुषंगिक आणि सहाय्यभूत मुद्द्यांवर निर्णय घेण्याचा अधिकार न्यायाधिकरणाला असला पाहिजे. जेथे नियम १२ नुसार शिक्षणाधिकाऱ्यांनी घेतलेला निर्णय हा व्यवस्थापनाने घेतलेल्या कोणत्याही कार्यवाहीसाठी आधार म्हणून समजला जातो आणि जेव्हा अशी कार्यवाही अधिनियमाच्या कलम ९ च्या कक्षेत असते, अशा प्रसंगी नियम १२ अन्वये पारित केलेले आदेशासदेखील न्यायाधिकरणासमोर आव्हान देता येऊ शकते. कर्मचाऱ्यांच्या नियुक्तीस मान्यता न देण्याची बाब ही न्यायाधिकरणासमोर आनुषंगिक किंवा सहाय्यभूत भाग म्हणून सादर केली तर, तशीच परिस्थिती अस्तित्वात असते.

-(viii) जेथे मान्यता देण्याचा संबंध आहे, तर शासनातर्फे अनुदान देण्यात येणाऱ्या मान्यताप्राप्त खाजगी शाळांना, शिक्षण विभागाच्या संबंधित प्राधिकाऱ्यांना सादर केलेल्या त्यांच्या कर्मचाऱ्यांच्या अभिलेखाच्या आधारे अनुदानाची रक्कम आगाऊ प्राप्त होते. अशा कर्मचाऱ्यांच्या वेतनाचा खर्च सार्वजनिक तिजोरीमधून होत असल्याने, ज्या कर्मचाऱ्यांचे वेतन काढण्यात येते, ते कर्मचारी अर्हताप्राप्त आहेत आणि त्यांचे नियुक्ती कायद्याद्वारे प्रस्थापित कार्यपद्धतीनुसार करण्यात आली आहे या बाबींची अभिलेखावरून तपासणी करून स्वतःची खात्री करण्यासाठी शिक्षण विभाग हक्कदार आहे. अशा अनुदानित शाळांच्या कर्मचाऱ्यांच्या नियुक्तीस मान्यता मंजूर करून हे काम करता येऊ

शकते. परंतु कर्मचाऱ्यांच्या नियुक्तीस मान्यता देण्याचा प्रश्न हा राज्य सरकारच्या सहायक अनुदानाशी संबंधित आहे, कारण ही व्यवस्थापन आणि राज्य शासन यांच्यातील बाब आहे. मान्यतेचा मुद्दा केवळ राज्य शासनाकडून अनुदान प्राप्त होण्याशी संबंधित आहे.

४.२ व्यवस्थापनाच्या वतीने उपस्थित वकीलांनी अशाच प्रकारे सादर केले की, (i) खाजगी शाळांचे नियोक्ते आणि कर्मचारी यांच्यातील नातेसंबंधाचा संपूर्ण आवाका व्यापणे हा अधिनियमाचा आशय आहे. अधिनियमाचे कलम ३, ज्यात अधिनियम लागू होण्यासंबंधी तरतूद आहे आणि कलम ४, ज्यात नियम तयार करण्याची शक्ती प्रदान केली आहे, ते असे दर्शवतात की, सेवाप्रवेशाचे क्षेत्र, अर्हता, कर्तव्ये, वेतन, भत्ते, सेवेच्या शर्ती आणि आचारसंहिता या सर्व बाबींचा समावेश अधिनियमांमध्ये केला आहे; (ii) अधिनियमानुसार घटित करण्यात आलेल्या न्यायाधिकरणास दिवाणी प्रक्रिया संहिता, १९०८ अंतर्गत न्यायालयाचे अधिकार प्रदान करण्यात आले आहेत आणि त्यास अधिनियमाच्या कलम ११ मध्ये तरतूद केलेल्या उपाययोजनासंदर्भात व्यापक अधिकारक्षेत्र आहे. कलम १२ मध्ये अशी तरतूद आहे की, दाखल करून घेतलेल्या आणि निकाली काढलेल्या अपीलावरील न्यायाधिकरणाचा निर्णय अंतिम आणि बंधनकारक असेल. कलम १३ मध्ये न्यायाधिकरणाच्या आदेशांची अंमलबजावणी करण्यात कसूर केल्यास शास्तीची तरतूद आहे; (iii) कलम ९ मध्ये समाविष्ट

असलेल्या विषयांबाबत अधिनियमामध्ये व्यापक योजना स्पष्टपणे मांडण्यात आली आहे. अधिनियमानुसार अधिकारांची निर्मिती होते, उपाययोजना विहित केल्या आहेत, मंचाची तरतूद करण्यात आली आहे आणि आदेशांची अंमलबजावणी करण्यासाठी कार्यपद्धती आखून देण्यात आली आहे. परंतु, जी प्रकरणे कलम ९ मध्ये समाविष्ट नाहीत, त्यांकरिता दिवाणी दाव्याचा उपाय (मार्ग) उपलब्ध आहे; (iv) कलम ४ आणि ५ द्वारे नियुक्तीच्या मुद्द्याचे नियमन होते आणि नियमांद्वारे सेवेच्या शर्ती विहित करण्यात आल्या आहेत. व्यवस्थापनाने केलेल्या नियुक्तीस शिक्षणाधिकाऱ्यांच्या मान्यतेची तरतूद अधिनियम अथवा नियम या दोहोंमध्ये नाही. मान्यता ही सहायक अनुदान मिळण्याशी संबंधित आहे आणि मान्यता नाकारल्यामुळे नियुक्ती विधीअग्राह्य ठरू शकत नाही; (v) नियम १२ नुसार शिक्षणाधिकाऱ्याचा निर्णय अंतिम नाही आणि शिक्षणाधिकाऱ्यांच्या निर्णयानंतर जेव्हा अधिक्रमण घडते, तेव्हा सेवाज्येष्ठतेच्या मुद्द्यावर आनुषंगिक मुद्दा म्हणून निर्णय घेतला जाऊ शकतो.

४.३ कर्मचाऱ्यांच्या वतीने न्यायालयासमोर सादर केलेली निवेदने खालीलप्रमाणे आहेत :

(i) दिवाणी प्रक्रिया संहिता, १९०८ च्या कलम ९ नुसार न्यायालयास, ज्या दाव्यांमध्ये दखल घेणे स्पष्टपणे किंवा उपलक्षितपणे बाध आहे, त्या दाव्यांव्यतिरिक्त दिवाणी स्वरूपाच्या सर्व दाव्यांची संपरीक्षा करण्याची अधिकारिता आहे. (ii)

एमईपीएस अधिनियम, १९७७ अंतर्गत दिवाणी न्यायालयाच्या अधिकारितेस स्पष्ट बाध नाही आणि अशा वगळण्याचा तत्परतेने निष्कर्ष काढता येऊ शकत नाही. (iii) दिवाणी न्यायालयास दाव्यासंबंधी असलेले व्यापक अधिकार शाळा न्यायाधिकरणास निहित करण्यात आलेले नाहीत; (iv) उपाय, जे सहसा दिवाणी कार्यवाहीशी संबंधित असतात, त्यांची तरतूद अधिनियमात करण्यात आलेली नाही; (v) विशेष अधिकार किंवा दायित्वांची निर्मिती होत नाही आणि सर्व अधिकार आणि दायित्वे हे पूर्वीपासून अस्तित्वात असलेले अधिकार आहेत; (vi) अधिनियमामध्ये विनिर्दिष्ट करण्यात आलेल्या अधिकार आणि दायित्वांच्या पूर्ण आणि परिणामकारक निश्चितीसाठी अधिनियमात तरतुदी अंतर्भूत करण्यात आलेल्या नाहीत; (vii) शाळा न्यायाधिकरणाने पारित केलेल्या आदेशांच्या अंमलबजावणीकरिता अधिनियमामध्ये कोणतीही कार्यपद्धती आखून देण्यात आलेली नाही; (viii) शासकीय प्राधिकरणांना निर्देश देण्याचे कोणतेही अधिकार न्यायाधिकरणास नाहीत. या न्यायालयाच्या खंडपीठाने 'पेठे' प्रकरणात असा निर्णय दिला आहे की, शिक्षण विभागाची मान्यता नसल्याच्या कारणास्तव जर एखाद्या कर्मचाऱ्याला बडतर्फ करण्यात आले असेल, तर न्यायाधिकरणासमोर केलेले अपील दाखलयोग्य नाही आणि त्यामुळे दिवाणी न्यायालयाने घोषित करण्याची मागणी करून सदर समाप्तीस आव्हान देणे हा एकमेव उपाय कर्मचाऱ्याकडे राहतो; (ix) केवळ चार आकस्मिक परिस्थितीत अपीलाची तरतूद आहे आणि इतर बाबतीत नाही; (x) जेव्हा अधिनियम अंमलात आला, त्या तारखेस प्रलंबित असलेले दावे वर्ग करण्याबाबत

अधिनियमात कोणतीही स्पष्ट तरतूद करण्यात आलेली नाही; (xi) ज्याप्रमाणे दिवाणी न्यायालयाच्या हुकूमनाम्याविरुद्ध अपीलाची तरतूद उपलब्ध आहे, त्याप्रमाणे शाळा न्यायाधिकरणाने पारित केलेल्या आदेशाविरुद्ध अपील करण्याबाबत कोणतीही तरतूद अधिनियमामध्ये करण्यात आलेली नाही; (xii) शाळा न्यायाधिकरणास अपीलिय मंचाची अधिकारीता आहे, ज्याची बरोबरी दाव्यांची संपरीक्षा करताना दिवाणी न्यायालयांनी स्वीकारलेल्या पद्धतीशी होऊ शकत नाही; (xiii) विधी व्यवसायींना शाळा न्यायाधिकरणासमोर हक्क म्हणून वकिली करण्याची परवानगी नाही. म्हणून असे सादर करण्यात आले की, दिवाणी न्यायालयाच्या अधिकारितेला प्रतिबंध निर्माण झाला आहे अशा निष्कर्षाप्रत अधिनियमाची योजना आणि उद्देश येऊ नये.

४.४ ही निवेदने आता विचारार्थ आहेत.

५. <u>**कायद्याचा उद्देश आणि योजना :**</u>

५.१ "विवक्षित खाजगी शाळांची कर्मचाऱ्यांचा सेवाप्रवेश आणि सेवेच्या शर्ती यांचे विनियमन करण्यासाठी" राज्य विधान मंडळाने महाराष्ट्र खाजगी शाळांतील कर्मचारी (सेवेच्या शर्ती) विनियमन अधिनियम, १९७७ तयार केला. विधान मंडळाला तसे करणे योग्य वाटले, कारण प्रास्ताविकामध्ये "अशा कर्मचाऱ्यांना, विशेषतः विद्यार्थ्यांच्या व त्यांच्या पालकांच्या संबंधातील आणि एकंदरीत परिसंस्थेच्या व समाजाच्या संबंधातील

त्यांची कर्तव्ये परिणामकारकरीत्या व कार्यक्षमरीत्या पार पाडणे शक्य व्हावे म्हणून त्यांना सेवेत शाश्वती व स्थैर्य मिळवून देण्याच्या दृष्टीने" असे नमूद करण्यात आले आहे. खाजगी शाळांतील कर्मचारी व्यवस्थापनास जबाबदार राहतील याची निश्चिती करण्यासाठी विधानमंडळाने त्यांची कर्तव्ये आणि कार्येसुद्धा विहित केली. जसा जुना कायदेविषयक वाक्प्रचार आहे त्याप्रमाणे, प्रास्ताविक हे कायदे तयार करणाऱ्यांची मानसिकता ओळखणारी गुरुकिल्ली आहे.

५.२ विधेयकाच्या प्रास्ताविकासोबत असलेले उद्देश आणि कारणे यांचे निवेदन हे, अधिनियम अंमलात येण्यापूर्वी अस्तित्वात असलेल्या परिस्थितीवर आणि कायदा करण्याचा हेतू सिद्ध व्हावा यासाठी विधानमंडळाचा जो उद्देश आणि हेतू होता, त्यावर प्रकाश टाकते. उद्देश आणि कारणे यांचे निवेदन खालील प्रमाणे आहे :

> "खाजगी प्राथमिक, माध्यमिक आणि उच्च माध्यमिक शाळा आणि शिक्षण शास्त्र विद्यालयांमध्ये कार्यरत कर्मचाऱ्यांच्या सेवाशर्ती सद्य परिस्थितीत राज्य शासनाच्या कार्यकारी आदेशाद्वारे निश्चित केल्या जातात. मागील काही वर्षांत अशा शैक्षणिक संस्थांच्या संख्येत असाधारण वाढ झाल्यामुळे आणि परिणामी त्यांतील विविध व्यवस्थापनांतर्गत कार्यरत असलेल्या कर्मचारी

संख्येत वाढ झाल्यामुळे, सेवेच्या शर्ती आणि त्या विनिर्दिष्ट करणाऱ्या कार्यकारी आदेशांची अर्थउकल यासंदर्भात व्यवस्थापने आणि त्यांचे कर्मचारी यांच्यातील वादांच्या घटनांमध्ये सुद्धा मोठ्या प्रमाणात वाढ झाली आहे. प्रचलित कार्यकारी आदेशानुसार दिलेल्या निर्णयांना व्यथित पक्षकारांनी न्यायालयात आव्हान दिले आहे. हे निर्णय कायद्याचे बळ नसलेल्या कार्यकारी आदेशांनुसार दिलेले असल्याच्या कारणास्तव, काही प्रकरणांत, न्यायालयांनी शिक्षण विभागाचा आणि त्या अधिनस्त अधिकाऱ्यांचा निर्णय रद्दबातल ठरवला आहे. म्हणून अधिनियम पारित करून आणि या कारणासाठी आवश्यक नियम तयार करण्याचे अधिकार घेऊन अशा कर्मचाऱ्यांच्या सेवेच्या शर्तींचे नियमन करणाऱ्या कार्यकारी आदेशांना वैधानिक आधार देणे आणि <u>अशा कर्मचाऱ्यांना जलद गतीने न्याय उपलब्ध करून देण्यासाठी न्यायाधिकरणाच्या माध्यमातून न्यायिकवत यंत्रणेची व्यवस्था करणे आवश्यक झाले आहे, जेणेकरून त्यांच्या सेवेत शाश्वती आणि स्थैर्य मिळण्याची निश्चिती होईल</u>. (यावर भर देण्यात आला आहे.)

-२. सेवेतील शाश्वती आणि स्थैर्य यांची तरतूद केल्यानंतर अशा कर्मचाऱ्यांना जबाबदार धरण्यासाठी आणि शिक्षणाचा दर्जा सुधारण्याकरिता ते त्यांच्या लहान हिश्श्याचे योगदान देतील याची निश्चिती करण्यासाठी, त्यांची कर्तव्ये, आचारसंहिता आणि शिस्तभंग विषयक प्रकरणांबाबतसुद्धा तरतूद करणे आवश्यक आहे."

५.३ ज्या परिस्थितीत सक्षम विधानमंडळाने कायदा तयार केला आहे, ती परिस्थिती न्यायालयासाठी, ऐतिहासिक पार्श्वभूमी आणि ज्या परिस्थितीवर विधीविधानाद्वारे मार्ग काढण्याचा प्रयत्न झाला त्या बाबींसाठी महत्त्वाचा दिशादर्शक आहे. महाराष्ट्र राज्यात शाळा आणि कनिष्ठ महाविद्यालयातील कर्मचाऱ्यांच्या सेवेच्या शर्तींचे नियमन कार्यकारी आदेशांद्वारे केले जात होते. शिक्षणाचा प्रसार हा राज्य शासनाने सांगितलेल्या उद्देश आणि धोरणाचा एक भाग असल्यामुळे, संस्थांच्या संख्येत वेगाने वाढ झाली. त्याचा अर्थ असा की, कर्मचाऱ्यांच्या सेवा प्रवेशातही वाढ झाली. व्यवस्थापन आणि त्यांच्या कर्मचाऱ्यांमधील वाद हे नियमित न्यायालयांसमोर दाखल होत असत. आत्तापर्यंत या मुद्द्यांवर देण्यात येणाऱ्या कार्यकारी आदेशांना वैधानिक बळ देणे आणि सेवेच्या शर्तींचे नियमन करण्यासाठी नियम तयार करण्याची शक्ती प्रदान करणे यांकरिता कायदा करणे विधानमंडळास योग्य वाटले. सेवेमध्ये शाश्वती आणि स्थैर्य यांची निश्चिती करण्यासाठी

अधिनियमाद्वारे निमयन करणाऱ्या शैक्षणिक संस्थांच्या कर्मचाऱ्यांना जलद न्यायाची व्यवस्था करणे हा न्यायाधिकरण स्थापन करण्याचा उद्देश होता. उद्देश आणि कारणे यांचे निवेदन हे सक्षम विधानमंडळाने केलेल्या कायद्याच्या स्पष्ट तरतुदींना अधिभावी ठरू शकत नाहीत. परंतु, कायदा तयार करण्यामागची कारणे, विद्यमान तरतुदींमधील कमतरता, उपाययोजना करण्याची मागणी करण्यात आलेले अपकृत्य आणि साध्य करावयाची उद्दिष्टे या बाबी न्यायालयास उपलब्ध करून देण्यासाठी निवेदन हे एक महत्त्वाचे स्पष्टीकरणात्मक साधन आहे. सहेतुक अर्थउकल करण्याकडे न्यायालयाचा कल असला पाहिजे. कायद्याने नियमन केलेल्या शैक्षणिक संस्थांच्या कर्मचाऱ्यांना शीघ्र आणि जलद गतीने न्याय मिळण्याची निश्चिती करणे हा कायद्याच्या उद्देशाचा एक महत्त्वाचा भाग होता आणि तो उद्देश साध्य करण्यासाठी न्यायाधिकरणाची स्थापना करण्याचा हेतू होता. शैक्षणिक संस्थांच्या कर्मचाऱ्यांना सेवेमध्ये शाश्वती आणि स्थैर्य यांची निश्चिती केल्याने, शिक्षणाच्या कार्याचे उद्दिष्ट डोळ्यांसमोर ठेवण्याची त्यांची क्षमता ज्या अडचणींमुळे कमी होते, त्यांपासून मुक्तता मिळविणे शक्य होते. प्रदीर्घ आणि चिघळणाऱ्या अडचणींमुळे मानवी साधनसंपत्तीचे परिणामकारक व्यवस्थापन कमी होते आणि दीर्घकाळ चालणाऱ्या कायदेशीर लढाया लढण्यामध्ये शिक्षक आणि शिक्षकेतर कर्मचाऱ्यांची ऊर्जा वाया गेली नाही पाहिजे. जनहितासाठी हे हितावह उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी न्यायाधिकरणाची स्थापना करण्याचा हेतू होता.

६. <u>कायद्याची योजना :</u>

६.१ अधिनियमाच्या कलम ३ मध्ये असे नमूद करण्यात आले आहे की, अधिनियमाच्या तरतुदी महाराष्ट्र राज्यातील सर्व खाजगी शाळांना , त्यांना शासनाकडून सहायक अनुदान मिळत असले किंवा नसले तरीही, लागू होतील. अल्पसंख्यांक संस्थांच्या घटनात्मक अधिकाराच्या मान्यतेमध्ये कलम ३ च्या पोट कलम (२)[10] अन्वये अपवाद नमूद करण्यात आला आहे. कलम ४ मध्ये पुढीलप्रमाणे तरतूद करण्यात आली आहे :

> "४. खाजगी शाळांमध्ये कर्मचाऱ्यांच्या सेवेच्या अटी व शर्ती :-
>
> (१) या कलमाच्या तरतुदींना अधीन राहून राज्य शासनास, खाजगी शाळांमधील कर्मचाऱ्यांच्या सेवा प्रवेशासाठी (त्यांच्या कार्यपद्धतीसह) किमान अर्हता व त्यांची कर्तव्ये, वेतन, भत्ते, सेवानिवृत्तीनंतरचे व इतर लाभ आणि सेवेच्या इतर शर्ती यांची आणि मागासवर्गातील व्यक्तींना पुरेशा संख्येत पदे राखून ठेवण्याची तरतूद करणारे नियम करता येतील.

---

10 कलम ३ (२) मधील तरतूद पुढीलप्रमाणे आहे : "३(२) पोट-कलम (१)मध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरी या अधिनियमातील तरतुदी या अल्पसंख्यांक शाळेचा प्रमुख आणि ज्या व्यक्ती अशा शाळेत कामावर लावलेल्या आहेत आणि या प्रयोजनासाठी व्यवस्थापनाने ज्यांची नावे संचालकांकडे किंवा यथास्थिती उप-संचालकांकडे अधिसूचित केलेली आहेत अशा इतर कोणत्याही व्यक्ती (तीनपेक्षा अधिक नसतील अशा) यांच्या सेवाप्रवेशास लागू होणार नाहीत."

परंतु, नेमलेल्या दिनांकाला अस्तित्वात असलेल्या खाजगी शाळांच्या सेवेतील कर्मचाऱ्यांच्या वेतनात किंवा अनुपस्थितीची परवानगी, सेवानिवृत्तीचे वय आणि सेवानिवृत्तीनंतरचे लाभ व इतर आर्थिक लाभ यांच्या बाबतीतील त्यांच्या हक्कात अशा कर्मचाऱ्याला अहितकारक होईल अशा प्रकारे बदल केला जाणार नाही.

(२) खाजगी शाळेतील प्रत्येक कर्मचाऱ्यास, विहित करण्यात येईल अशी आचारसंहिता लागू असेल; अशा आचारसंहितेच्या कोणत्याही तरतुदीचे उल्लंघन केल्यावर, विहित करण्यात येईल अशा रीतीने चौकशी करण्यात आल्यानंतर शिस्तभंगाची कारवाई केली जाण्यास तो कर्मचारी पात्र ठरेल.

(३) कोणत्याही खाजगी शाळांमधील कर्मचाऱ्यांची वेतनमाने व भत्ते, सेवानिवृत्तीनंतरचे व इतर लाभ, हे पोट कलम (१) अन्वये केलेल्या नियमांद्वारे विहित करण्यात आलेली वेतनमाने व भत्ते, सेवानिवृत्तीनंतरचे इतर लाभ यापेक्षा कमी अनुकूल असतील त्या बाबतीत संचालक तो विनिर्दिष्ट करील अशा कालावधीत किंवा अशा वाढविलेल्या कालावधीत ते उक्त नियमांद्वारे तरतूद करण्यात आली असेल अशा पातळीपर्यंत आणण्याचा, लेखी

निदेश अशा शाळांच्या व्यवस्थापनांना देईल.

(४) पोट-कलम (३) अनुसार संचालकाने दिलेल्या कोणत्याही निदेशाचे अनुपालन करण्यात कसूर झाल्यास त्याच्या परिणामी, त्या शाळेची मान्यता काढून घेतली जाऊ शकेल ; परंतु संबंधित शाळेच्या व्यवस्थापनास आपली बाजू मांडण्याची वाजवी संधी दिल्याखेरीज कोणत्याही शाळेची मान्यता काढून घेता येणार नाही.

(५) खाजगी शाळेत काम करणाऱ्या कोणत्याही कर्मचाऱ्याला कोणत्याही खास शिक्षण वर्गात काम करता येणार नाही. या तरतुदींचे उल्लंघन करून कोणत्याही कर्मचाऱ्याने खास शिक्षण वर्गात काम केल्यास त्याची सेवा व्यवस्थापनाकडून समाप्त केली जाण्यास तो पात्र ठरेल. परंतु, त्या कर्मचाऱ्यांना स्वतःची बाजू मांडण्याची वाजवी संधी दिल्याखेरीज असा सेवा समाप्तीचा आदेश काढण्यात येणार नाही.

(६) या अधिनियमाच्या तरतुदीत आणि त्याखाली त्याबाबतीत करण्यात आलेले नियम यानुसार असेल त्या व्यतिरिक्त, व्यवस्थापन खाजगी शाळेतील कोणत्याही कर्मचाऱ्याला निलंबित करणार नाही, बडतर्फ करणार नाही किंवा सेवेतून काढून

टाकणार नाही किंवा अन्य प्रकारे त्याची सेवा समाप्त करणार नाही किंवा त्याला खालच्या दर्जावर आणणार नाही.”

कलम ४ च्या पोट कलम (१) अन्वये, कार्यपद्धती आणि सेवा प्रवेशासाठी अर्हता, कर्तव्ये, वेतन, भत्ते, सेवेच्या शर्ती, आरक्षण आणि सेवानिवृत्तीविषयक लाभ यांचा समावेश असलेल्या सेवेच्या शर्तींच्या पूर्ण कार्यकक्षेचे नियमन करण्यासाठी नियम तयार करण्याचे अधिकार राज्य शासनाला प्रदान करण्यात आले आहेत. पोट कलम (२) मध्ये आचारसंहितेची तरतूद करण्यात आली आहे. कलम ४ च्या पोट कलम (६) अन्वये अधिनियम आणि नियमांत तरतूद असल्या खेरीज, व्यवस्थापनाद्वारे खाजगी शाळेच्या कर्मचाऱ्यांचे निलंबन करणे, बडतर्फी, काढून टाकणे आणि खालच्या दर्जावर आणणे या बाबींवर अधिरोध आहे. खाजगी शाळांमधील कर्मचाऱ्यांच्या सेवेच्या शर्ती हा केवळ संविदात्मक प्रांत नाही. त्या कायद्याद्वारे विहित केल्या जातात, कायद्याद्वारे त्यांचे विनियमन केले जाते आणि त्यात सांविधिक विशेष गुण असतो. कलम ५ च्या पोट कलम (१) नुसार, प्रत्येक व्यवस्थापनास खाजगी शाळेतील प्रत्येक कायमस्वरूपी रिक्त पद विहित केलेल्या पद्धतीनुसार, अशा रिक्त पदासाठी यथोचित अर्हताप्राप्त व्यक्तीची नियुक्ती करून भरता येईल. पोट-कलम (२) अन्वये कायमस्वरूपी रिक्त पद भरण्यासाठी, एखाद्या व्यक्तीची केलेली नियुक्ती ही दोन वर्षांच्या परिवीक्षाधीन कालावधीकरिता असणे आवश्यक आहे. सेवेत शाश्वती आणि स्थैर्य पुरविण्याच्या

विधानमंडळाच्या उद्देशाशी सुसंगत असल्यानुसार, पोट कलम (२) मध्ये असे नमूद करण्यात आले आहे की, पोट-कलम (३) आणि (४) च्या तरतुदींच्या अधीन राहून एखाद्या कर्मचाऱ्याचा दोन वर्षांचा परिवीक्षेचा कालावधी पूर्ण झाल्यानंतर, त्याला कायम करण्यात आल्याचे मानण्यात येईल. परंतु जर परिवीक्षाधीन कालावधीत, परिवीक्षाधीन कर्मचाऱ्याची सेवा समाधानकारक असल्याचे आढळले नाही तर, त्याची सेवा समाप्त करण्याचे अधिकार पोट कलम (३) अन्वये व्यवस्थापनाला प्रदान करण्यात आले आहेत. कलम ६ मध्ये खाजगी शाळेच्या मुख्याध्यापकांवरील आबंधने नमूद करण्यात आली आहेत आणि कलम ७ मध्ये खाजगी शाळेच्या कर्मचाऱ्यांनी राजीनामा देण्याची कार्यपद्धती आखून देण्यात आली आहे. कलम १६ अन्वये, अधिनियमाचा उद्देश पार पाडण्यासाठी राज्य शासनास नियम तयार करण्याचे अधिकार प्रदान करण्यात आले आहेत. कलम १६ च्या पोट कलम (२) मध्ये अशी तरतूद आहे की, त्या अधिकाराच्या सर्वसाधारणतेस बाध न येता, नियमांमध्ये पुढील बाबींसाठी तरतूद करता येईल :

“(क) खाजगी शाळांच्या कर्मचाऱ्यांच्या सेवा प्रवेशासाठी (त्यासंबंधीची कार्यपद्धती धरून) किमान अर्हता ;

(ख) त्यांची वेतनमाने व भत्ते;

(ग) त्यांचे सेवानिवृत्तीनंतरचे व इतर लाभ ;

(घ) रजा, नियत सेवावधी, फेरनेमणूक व पदोन्नती यांसह अशा कर्मचाऱ्यांच्या सेवेच्या इतर शर्ती ;

(ड) अशा कर्मचाऱ्यांची कर्तव्ये व आचारसंहिता व शिस्तविषयक बाबी ;

(च) चौकशीचे कामकाज चालविण्याची रीत ;

(छ) विहित करणे आवश्यक असेल किंवा विहित करता येईल अशी इतर कोणतीही बाब."

राज्य शासनास भूतलक्षी प्रभावाने नियम तयार करण्याचे, ज्या व्यक्तीला असे नियम लागू असतील, त्या व्यक्तीच्या हितसंबंधांवर त्यांचा बाधक परिणाम होणार नाही या मर्यादेच्या अधीन राहून, अधिकार प्रदान करण्यात आले आहेत. अधिनियमांतर्गत तयार करण्यात आलेला प्रत्येक नियम राज्य विधान मंडळाच्या प्रत्येक सभागृहासमोर सादर करणे आवश्यक आहे आणि तो विधानमंडळाने केलेल्या सुधारणेच्या अधीन आहे.

६.२ खाजगी शाळेतील नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील नातेसंबंधांच्या संपूर्ण क्षेत्राचे विनियमन आणि नियमन करून अधिनियमाचा उद्देश साध्य करण्याचा या तरतुदी प्रयत्न करतात. अधिनियमाच्या नियामक तरतुदींचा व्यापक आवाका हा मान्यताप्राप्त खाजगी शाळेतील नियुक्तीच्या नात्याच्या प्रत्येक बाबीसंदर्भात नियम तयार करण्याचा अधिकारापर्यंत विस्तारलेला आहे. कलम २ च्या खंड (७) अन्वये "कर्मचारी" या शब्दप्रयोगाची व्याख्या ही मान्यताप्राप्त शाळेतील अध्यापनविषयक व अध्यापकेतर कर्मचारी वर्गातील कोणतीही व्यक्ती असा दिलेला आहे. 'खाजगी शाळा'

या शब्दप्रयोगाची व्याख्या शासन किंवा स्थानिक प्राधिकरण यांच्या व्यतिरिक्त अन्य व्यवस्थापनाने स्थापित किंवा प्रशासित केलेली मान्यताप्राप्त शाळा असा आहे. “मान्यताप्राप्त“ या शब्दप्रयोगाची अधिनियमाच्या उद्देशाकरिता व्याख्या कलम २ च्या खंड (२१) मध्ये केली आहे, ज्याचा अर्थ संचालकाकडून, विभागीय मंडळाकडून किंवा राज्य मंडळाकडून किंवा अशा कोणत्याही मंडळाकडून मान्यताप्राप्त असा आहे. "शाळा" या शब्दप्रयोगाची व्याख्या कलम २ खंड (२४) मध्ये खालील प्रमाणे केली आहे.

> "(२४) "शाळा" याचा अर्थ प्राथमिक शाळा, माध्यमिक शाळा, उच्च माध्यमिक शाळा, शिक्षणशास्त्र विद्यालय (कनिष्ठ महाविद्यालय) किंवा कोणत्याही नावाने संबोधण्यात येणारी इतर कोणतीही संस्था असा असून त्यामध्ये तांत्रिक, व्यवसायिक किंवा कला संस्था किंवा सर्वसाधारण तांत्रिक, व्यवसायिक, कलाविषयक किंवा यथास्थिती, विशेष शिक्षण देणाऱ्या अथवा कोणत्तीही विद्याशाखा किंवा ज्ञानशाखा किंवा विषय यांच्या पदवीपेक्षा निम्नस्तराचे शिक्षण देणाऱ्या अशा कोणत्याही शाळेचा, महाविद्यालयाचा किंवा संस्थेचा भाग यांचा समावेश होतो."

६.३ शाळा न्यायाधिकरणाच्या स्थापनेशी संबंधित अधिनियमांच्या तरतुदी प्रकरणाच्या केंद्रस्थानी समाविष्ट आहेत. कलम ८ च्या पोट-कलम (१) द्वारे राज्य शासनाला अशी एक किंवा अधिक न्यायाधीकरणे घटित करण्यासाठी व प्रत्येक न्यायाधीकरणाची अधिकारिता निश्चित करण्यासाठी शक्ती प्रदान करण्यात आली आहे. प्रत्येक न्यायाधिकरणात एका व्यक्तीचा समावेश असेल. कलम ८ च्या पोट कलम (३) द्वारे न्यायाधिकरणाचा पीठासीन अधिकारी म्हणून नियुक्तीसाठीची अर्हतेची तरतूद केलेली आहे, जी खालील प्रमाणे आहे.

"८ (३) एखादी व्यक्ती -

(क) दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ स्तर) यापेक्षा कमी दर्जाचे नसलेले न्यायिक अधिकारपद धारण करीत नसेल किंवा धारण केलेले नसेल ;

(ख) तिने सात वर्षांपेक्षा कमी नसेल इतका काळ अधिवक्ता किंवा न्यायप्रतिनिधी म्हणून व्यवसाय केलेला नसेल ; किंवा

(ग) तिने राज्यातील शासनाचा अवर सचिव, सहायक कामगार आयुक्त किंवा शिक्षण उपसंचालक यांच्या दर्जापेक्षा कमी दर्जाचे नसेल असे अधिकारपद धारण करीत नसेल किंवा केलेले नसेल.

तर ती न्यायाधिकरणाचा पीठासीन अधिकारी म्हणून नेमली

जाण्यास अहर्ताप्राप्त असणार नाही."

कलम ९ मध्ये खाजगी शाळांच्या कर्मचाऱ्यांना न्यायाधिकरणाकडे अपील करण्याच्या अधिकाराची तरतूद करण्यात आली आहे. कलम ९ च्या उपकलम (१) मध्ये खालील प्रमाणे तरतूद आहे.

"(१) त्या त्या वेळी अंमलात असलेल्या कोणत्याही कायद्यात किंवा संविदेत काहीही अंतर्भूत असली तरी, खाजगी शाळेतील कोणताही कर्मचारी -

(क) व्यवस्थापनाने काढलेल्या आदेशाद्वारे ज्यास बडतर्फ करण्यात आले असेल किंवा काढून टाकण्यात आले असेल किंवा ज्याची सेवा अन्यथा समाप्त करण्यात आली असेल किंवा ज्याला पदावनत करण्यात आले असेल ; किंवा

(ख) पदोन्नतीद्वारे भरावयाच्या कोणत्याही पदावर नेमणूक करताना ज्याची ज्येष्ठता व्यवस्थापनाकडून डावलण्यात आली असेल.

आणि जो व्यथित झाला असेल अशा, खाजगी शाळेतील कोणत्याही कर्मचाऱ्याला कलम ८ अन्वये घटित केलेल्या

न्यायधीकरणाकडे अपील करण्याचा हक्क असेल व अशा कोणत्याही आदेशाविरुद् किंवा ज्येष्ठता डावलण्यात आल्याच्या विरुद्ध त्याला अपील करता येईल.

परंतु, नेमलेल्या दिनांकास सक्षम अधिकारिता असलेल्या एखाद्या न्यायालयाकडून त्यावर आधीच निर्णय देण्यात आला असेल किंवा अशा न्यायालयाकडे जे प्रलंबित असेल अशा कोणत्याही प्रकरणी किंवा बडतर्फीचा, नोकरीवरून काढून टाकल्याचा, अन्यथा सेवा समाप्त केल्याचा किंवा पदावनत केल्याचा आदेश व्यवस्थापनाकडून १ जुलै १९७६ पूर्वी कोणत्याही वेळी पारित करण्यात आला असेल अशा प्रकरणी असे कोणतेही अपील न्यायाधीकरणाकडे दाखल करता येणार नाही."

अपील दाखल करण्याकरिता पोट कलम (२) नुसार ३० दिवसांच्या कालावधीची मर्यादा दिली आहे. पोट कलम (३) नुसार पुरेसे कारण दाखविल्यास विहित मुदतीत अपील दाखल करण्यास होणारा विलंब माफ करण्याचा अधिकार न्यायाधिकरणाला दिला आहे. कलम १० न्यायाधिकरणाचे सर्वसाधारण अधिकार आणि कार्यपद्धतीशी संबंधित आहेत आणि ते खालील प्रमाणे आहेत.

"१०. न्यायाधिकरणाचे सर्वसाधारण अधिकार आणि कार्यपद्धती :

(१) अपील दाखल करणे, त्यांची सुनावणी करणे आणि ती निकालात काढणे या प्रयोजनासाठी, न्यायाधीकरणास दिवाणी प्रक्रिया संहिता १९०८ खाली अपील न्यायालयामध्ये निहित केलेले अधिकार असतील आणि ज्याविरुद्ध अपील करण्यात आले असेल अशा कोणत्याही आदेशाचे प्रवर्तन त्यास लादणे आवश्यक वाटेल अशा शर्तीवर स्थगित करण्याचाही अधिकार असेल आणि या अधिनियमाद्वारे किंवा तदन्वये देण्यात त्यास देण्यात येतील असे इतर अधिकार असतील.

-(२) न्यायाधिकरणाचा पीठासन अधिकारी, न्यायाधीकरणाच्या बैठकीचे ठिकाण किंवा ठिकाणे व ज्यावेळेमध्ये बैठक होईल ती वेळ यासह, न्यायाधिकरणाने, आपले कामकाज निकालात काढण्यासाठी अनुसरावयाची कार्यपद्धती ठरविल.

-(३) प्रत्येक अपीलावर शक्य तितक्या लवकर निर्णय घेण्यात येईल. प्रत्येक प्रकरणी व न्यायाधीकरणास अपील मिळाल्याच्या दिनांका पासून तीन महिन्याच्या आत, त्यावर निर्णय घेण्यासाठी न्यायाधिकरणाकडून प्रयत्नांची शिकस्त करण्यात येईल. या कालावधीत अपील निकालात काढण्यास न्यायाधीकरण असमर्थ

असेल त्या बाबतीत, ते याबाबतची कारणे आपल्या अभिलेखांमध्ये नमूद करेल."

जे अनुतोष न्यायाधिकरण देऊ शकतो ते कलम ११ मध्ये विहित करण्यात आले आहेत आणि ते खालील प्रमाणे आहेत.

"११. योग्य ते अनुतोष आणि व निदेश देण्याचे न्यायाधीकरणाचे अधिकार. (१) अपील मिळाल्यावर, दोन्ही पक्षांना आपले म्हणणे मांडण्याची वाजवी संधी दिल्यानंतर, कलम ९ मध्ये विनिर्दिष्ट केलेल्या कोणत्याही गोष्टीशी संबंधित नाही, किंवा ते त्यांच्याकडून चालविता येण्यासारखे नाही, किंवा व्यवस्थापनाच्या आदेशात हस्तक्षेप करण्यासाठी कोणतेही पुरेसे कारण नाही अशी न्यायाधिकरणाची खात्री झाल्यास, त्यास ते फेटाळता येईल.

-(२) दोन्ही पक्षांना आपले म्हणणे मांडण्याची वाजवी संधी दिल्यानंतर, न्यायाधिकरण अपीलावर जर असा निर्णय देईल की, बडतर्फीचा, नोकरीवरून काढून टाकल्याचा अन्यथा सेवा समाप्तीचा किंवा पदावनतीचा आदेश हा त्या वेळी अंमलात असलेल्या कोणत्याही कायदयाचे (या अधिनियमान्वये करण्यात

आलेले कोणतेही नियम धरून) किंवा संविदेचे किंवा सेवेच्या शर्तींचे उल्लंघन करून करण्यात आला होता किंवा अन्यथा बेकायदेशीर अथवा अयोग्य होता तर न्यायाधिकरणस व्यवस्थापनाचा आदेश अंशतः किंवा पूर्णतः अपास्त करता येईल व ते व्यवस्थापनास पुढील प्रमाणे निदेश देऊ शकेल -

(अ) ते विनिर्दिष्ट करील त्याप्रमाणे कर्मचाऱ्यास त्याच पदावर किंवा खालच्या पदावर पुनःस्थापित करणे :

(ब) ते विनिर्दिष्ट करील त्याप्रमाणे, त्या कर्मचाऱ्याला पदावनत करण्यापूर्वी तो ज्या दर्जाच्या पदावर होता त्याच पदावर किंवा कोणत्याही खालच्या दर्जावर पुन:स्थापित करणे ;

(क) ते विनिर्दिष्ट करील त्या कालावधीकरिता त्या कर्मचाऱ्यास वित्तलब्धीची थकबाकी देणे ;

(ड) बडतर्फी, नोकरीवरून काढून टाकणे, अन्यथा सेवा समाप्ती किंवा यथास्थिती पदावनती या ऐवजी ते विनिर्दिष्ट करील अशी दुसरी कमी शिक्षा देणे;

(इ) कर्मचाऱ्यास पुन:स्थापित न करण्याचे ठरविले असेल त्याबाबतीत किंवा इतर कोणत्याही योग्य प्रकरणी, नोकरी

गमावणे आणि त्यानंतर योग्य नोकरी मिळण्याची किंवा न मिळण्याची शक्यता याचा विचार करून भरपाईच्या स्वरूपात, त्या न्यायाधिकरणास विनिर्दिष्ट करता येईल अशी, कर्मचाऱ्यास तो दहा वर्षे किंवा त्याहून अधिक काळ शाळेच्या सेवेत असेल तर बारा महिन्यांचा पगार, वेतन व भत्ते कोणतेही असल्यास, आणि दहा वर्षांपेक्षा कमी काळ शाळेच्या सेवेत असेल तर सहा महिन्यांचा पगार वेतन व भत्ते कोणतेही असल्यास देणे; किंवा

(फ) प्रकरणाच्या परिस्थितीचा विचार करून, कर्मचाऱ्यांस ते विनिर्दिष्ट करील असा इतर अनुतोष देणे आणि अशा इतर शर्तींचे पालन करणे.

(३) कर्मचाऱ्यास द्यावयाची रक्कम म्हणून या प्राधिकरणाने निदेशित केलेली कोणतीही देय रक्कम किंवा कर्मचाऱ्यास पुन:स्थापित करण्याच्या आदेशाच्या बाबतीत, तो पुन:स्थापित होईपर्यंत त्यास दयावयाची कोणतीही रक्कम ही व्यवस्थापनाला देय व चुकते करण्याजोगे असणाऱ्या अनुदानातून वजा करण्यात यावी आणि ती थेट त्या कर्मचाऱ्यास देण्यात यावी अशी शिफारस न्यायाधीकरणाने राज्य शासनास करणे हे विधीसंमत असेल.

(४) पोट कलम (२) अन्वये न्यायाधिकरणाने दिलेला कोणताही निदेश दोन्ही पक्षांना लेखी कळविण्यात येईल आणि निदेशात विनिर्दिष्ट केलेल्या कालावधीत व्यवस्थापन त्याचे अनुपालन करील. हा कालावधी, व्यवस्थापनाला निदेश मिळाल्याच्या दिनांकापासून ३० दिवसांहून कमी नसेल."

विचारार्थ दाखल करून घेतलेल्या आणि निकाली काढलेल्या अपीलावर न्यायाधिकरणाचा निर्णय कलम १२ नुसार अंतिम असतो, ज्यात खालीलप्रमाणे तरतूद आहे.

"१२. न्यायाधिकरणाचा निर्णय अंतिम बंधनकारक असणे : त्या त्यावेळी अंमलात असलेल्या कोणत्याही कायद्यात किंवा संविदेत काहीही अंतर्भूत असले तरी, न्यायाधिकरणाने दाखल करून घेतलेल्या व निकालात काढलेल्या अपीलावरील त्याचा निर्णय अंतिम असेल, आणि त्या कर्मचाऱ्यास व व्यवस्थापनास बंधनकारक असेल, आणि न्यायाधिकरणाने निर्णय दिलेल्या कोणत्याही गोष्टीच्या बाबतीत, कोणत्याही न्यायालयापुढे किंवा दुसऱ्या कोणत्याही न्यायाधिकरणापुढे किंवा प्राधिकरणापुढे,

कोणताही दावा, अपील किंवा इतर कायदेशीर कार्यवाही करता येणार नाही."

कलम १३ अन्वये न्यायाधिकरणाच्या कोणत्याही निर्देशांचे अनुपालन करण्यासाठी कोणतेही वाजवी कारण न देता व्यवस्थापन अपयशी ठरल्यास दंडाची तरतूद करण्यात आली आहे. दोषी ठरल्यानंतर पहिल्या व त्यानंतरच्या गुन्ह्यांसाठी तुरुंगवास आणि दंडाच्या श्रेणीबद्ध तरतुदी केल्या जातात. कलम १३ चे पोट कलम (१) आणि (२) जितक्या महत्त्वाच्या आहेत त्यात खालील प्रमाणे तरतूद आहे.

"१३. न्यायाधिकरणाच्या निदेशांचे अनुपालन करण्यात कसूर केल्याबद्दल व्यवस्थापनास शास्ती : (१) व्यवस्थापनाने कोणत्याही वाजवी करणांशिवाय कलम ११ खाली, न्यायाधिकरणाने दिलेला कोणताही निदेश किंवा कलम ४ अ च्या पोट कलम (१) चा खंड किंवा पोट कलम (४) खाली संचालककाकडून काढण्यात आलेला कोणताही आदेश यांचे अशा निदेशात विनिर्दिष्ट करण्यात आलेल्या किंवा, यथास्थिती, कलम ४-अ च्या पोट कलम (५) मध्ये विनिर्दिष्ट करण्यात आलेल्या कालावधीत किंवा, यथास्थिती, न्यायाधिकरण अथवा संचालक यांच्याकडून संमत करण्यात

येईल. अशा वाढीव कालावधीत पालन करण्यात कसूर केल्यास त्यास अपराधसिद्धी नंतर

(क) पहिल्या अपराधासाठी, पंधरा दिवसांपर्यंत असू शकेल एवढ्या मुदतीच्या करावासाची किंवा पन्नास हजार रुपयांपर्यंत असू शकेल इतक्या दंडाची किंवा दोन्हीही शिक्षा होतील ;

परंतु, न्यायालयाच्या न्यायनिर्णयात नमूद करावयाची एतदविरुद्ध विशेष आणि पुरेशी कारणे नसतील तर, हा दंड दहा हजार रुपयांहून कमी असणार नाही आणि ;

(ख) दुसऱ्या आणि त्यानंतरच्या अपराधांसाठी पंधरा दिवसांपर्यंत असू शकेल एवढ्या मुदतीच्या करावासाची किंवा पंच्याहत्तर हजार रुपयांपर्यंत असू शकेल इतक्या दंडाची किंवा दोन्हीही शिक्षा होतील ;

परंतु, न्यायालयाच्या न्यायनिर्णयात नमूद करावयाची एतदविरुद्धची विशेष व पुरेशी कारणे नसतील तर, हा दंड वीस हजार रुपयांहून कमी असणार नाही.

(२) (क) या कलमान्वये अपराध करणारे व्यवस्थापन, हे, कोणतीही सोसायटी असेल तर अपराध घडला त्यावेळी

सोसायटीची प्रभारी असणारी आणि सोसायटीचा कारभार चालविण्याबद्दल जबाबदार असणारी प्रत्येक व्यक्ती, तसेच सोसायटीदेखील ते अपराधाबद्दल दोषी असल्याचे मानण्यात येईल आणि त्यानुसार तिच्याविरुद्ध कारवाई केली जाण्यास व शिक्षा होण्यास ते /ती पात्र असेल ;

परंतु, कोणत्याही व्यक्तीने असा अपराध हा, तिच्या नकळत घडलेला होता किंवा असा अपराध घडू नये म्हणून तिने योग्य ती सर्व दक्षता घेतली होती असे सिद्ध केल्यास, या पोट- कलमातील कोणत्याही गोष्टीमुळे ती व्यक्ती शिक्षेस पात्र ठरणार नाही.

(ख) खंड (क) मध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरी, एखाद्या सोसायटीकडून अपराध घडला असेल व असा अपराध सोसायटीचा कोणताही अध्यक्ष, सभापती, सचिव, सदस्य, प्रमुख किंवा व्यवस्थापक किंवा इतर अधिकारी अथवा कर्मचारी यांच्या संमतीने किंवा त्यांने दुर्लक्ष केल्याने घडलेला आहे किंवा त्याच्या कोणत्याही हयगयीशी त्या अपराधाचा कारणसंबंध जोडता येण्यासारखा असेल तर, असा संबंधित अध्यक्ष, सभापती, सचिव, सदस्य, प्रमुख किंवा व्यवस्थापक किंवा इतर अधिकारी अथवा कर्मचारी हा, त्या अपराधाबद्दल दोषी असल्याचे मानण्यात

येईल व त्यानुसार त्याच्याविरुद्ध कार्यवाही केली जाण्यास व शिक्षा होण्यास तो पात्र असेल."

६.४ अधिनियमाच्या तरतुदींचे विश्लेषण काही मूलभूत तत्वे कायम ठेवतील, ज्यात राज्य विधिमंडळाने लागू केलेल्या वैधानिक तरतुदीमध्ये वैधानिक मान्यता मिळेल. अधिनियम व वैधानिक योजनेची उद्दिष्ट व हेतू खालील प्रस्तावांची स्पष्टपणे प्रदर्शन करणारी आहेत.

(१) कायदा संमत करताना विधिमंडळाचे वचनबद्ध उद्देश म्हणजे मान्यताप्राप्त खाजगी शाळांमधील कर्मचाऱ्यांना सेवेची सुरक्षितता आणि स्थिरता प्रदान करणे आणि अधिनियमांतर्गत तयार केल्या जाणाऱ्या नियमावलीस वैधानिक आधार देऊन सेवा शर्तींचे नियमन करणे. नियमावली तयार करण्यासाठी राज्य सरकारला दिलेल्या नियामक अधिकारांमध्ये मान्यताप्राप्त खाजगी शाळांच्या व्यवस्थापनाशी निगडीत रोजगार संबंधी पैलू व्यापकतेने अंतर्भूत आहेत. नियुक्तीची कार्यपद्धत आणि पद्धत, अर्हता (पात्रता), सेवाजेष्ठता पदोन्नती आरक्षण, वेतन आणि भत्ते शिस्तभंगाविषयक अधिकारिता, निवृत्तीनंतरचे लाभ हे सर्व अधिनियमांतर्गत किंवा त्याअंतर्गत तयार केलेल्या नियमावलीनुसार वैधानिक नियमनाचे विषयवस्तू आहेत. राज्यशासनाद्वारे महाराष्ट्र खाजगी शाळांचे कर्मचारी (सेवेच्या शर्ती) नियमावली १९८१ च्या स्वरूपात, व्यापक

प्रत्यायोजित कायदा तयार करण्यात आला आहे.

(२) मान्यताप्राप्त खाजगी शाळांचे व्यवस्थापन व कर्मचारी यांच्यातील काही विशिष्ट विवाद यांचा विचार करण्यासाठी आणि त्यावर निर्णय देण्यासाठी न्यायाधिकरणाची स्थापना कर्मचाऱ्यांना जलदगतीने न्याय मिळवून देण्याच्या उद्देशाने केली आहे. खाजगी शाळेतील कर्मचाऱ्याला या अधिनियमांतर्गत स्थापन करण्यात आलेल्या न्यायाधिकरणाकडे अपील करण्याचा अधिकार प्रदान करण्यात आला आहे, जेथे तक्रार केलेली कारवाई (१) बडतर्फी आहे (२) काढून टाकने, (३) सेवा समाप्ती ; किंवा पदावनती किंवा कोणत्याही पदावर नियुक्ती करताना एखाद्या कर्मचाऱ्याला व्यवस्थापनाकडून डावललं जाते.

(३) विधानमंडळाने कलम ९ च्या उपकलम १ च्या खंड (ए) आणि (बी) च्या कक्षेत येणाऱ्या कृतींबाबत व्यवस्थापनांच्या निर्णयांवर अपिलीय न्यायाधिकरण म्हणून न्यायाधिकरणाची स्थापना केली आहे. संपरीक्षा न्यायालयात होणाऱ्या खटल्याची पहिली फेरी, न्यायाधिकरणाला पूर्ण अपिलिय अधिकार प्रदान करून काढून टाकण्याचा प्रयत्न केला आहे. कलम १० च्या पोट कलम (१) अन्वये न्यायाधिकरणास दिवाणी प्रक्रिया संहिता १९०८ खाली अपील न्यायालयाचे सर्व अधिकार निहीत केलेले आहेत. ज्या ठिकाणी सुनावणी होईल ती ठिकाणे आणि ज्या वेळेमध्ये न्यायाधिकरण सुनावणी घेईल ती वेळ यासह आपले कामकाज निकालात काढण्यासाठी अनुसरावयाची कार्यपद्धती ठरविण्याचे पूर्ण स्वातंत्र्य न्यायाधिकरणाला निहित केलेले आहे. कलम १० च्या पोट

कलम (३) अन्वये अपींलावर शक्य तितक्या लवकर निर्णय घेण्यात यावा. अपील प्राप्त झाल्याच्या दिनांकापासून तीन महिन्याच्या आत त्यावर निर्णय घेण्यासाठी प्रयत्नांची शिकस्त करण्याची आवश्यकता असते. तीन महिन्याच्या कालावधीत अपील प्रकरण निकाली काढू न शकल्याबद्दल त्याची कारणे न्यायाधिकरणाने नमूद करण्याची आवश्यकता असलेली तरतूद, विधिमंडळाने अपील प्रकरणांचा निपटारा जलद गतीने होण्यासाठी कायदेशीर तरतुदींवर दिलेले वजन, यावर जोर देते. अधिनियमाचे कलम १४ नुसार न्यायाधिकरणाच्या विशेष परवानगी शिवाय विधी व्यावसायिकांना न्यायाधिकरणासमोर उपस्थित राहण्यापासून वगळण्यात आले आहे, ज्याचा उद्देश न्यायाधिकरणाद्वारे विचारात घेतलेल्या अपीलाचा निकाली काढण्याचा कालावधी कमी करणे आहे.

(४) न्यायाधिकरणाला जेथे असे आढळेल की, बडतर्फीचा, नोकरीवरून काढून टाकण्याचा अन्यथा "सेवा समाप्तीचा" किंवा पदावनतीचा आदेश हा अधिनियमांतर्गत करण्यात आलेले कोणतेही नियम धरून कोणत्याही कायदयाचे, संविदेचे, सेवेच्या शर्तींचे किंवा अन्यथा तो बेकायदेशीर किंवा अयोग्य आहे, तर कलम ११च्या पोट कलम (२) च्या तरतुदींच्या आधारे न्यायाधिकरणास व्यवस्थापनाचा आदेश अंशतः किंवा पूर्णतः रद्द करण्याचा अधिकार आहे. अपीलाचा अधिकार हा पूर्ण आणि विपुल आहे, प्रक्रियात्मक किंवा मूलभूत मर्यादेद्वारे अमर्यादित आहे.

(५) न्यायाधिकरणाला व्यवस्थापनास - (१) कर्मचाऱ्यास त्याच पदावर किंवा खालच्या पदावर पुनःस्थापित करणे ; (२) कर्मचाऱ्याला पदावनात करण्यापूर्वी तो ज्या दर्जाच्या पदावर होता त्याच पदावर किंवा कोणत्याही खालच्या दर्जाच्या पदावर पुनःस्थापित करणे ; (३) कर्मचाऱ्याला वित्तलब्धीची थकबाकी देणे ; (४) कमी शिक्षा देणे ; (५) जेथे न्यायाधिकरणाला कर्मचाऱ्यास पुनःस्थापित करणे किंवा इतर कोणत्याही योग्य प्रकरणी नोकरी गमावणे आणि त्यानंतर योग्य नोकरी मिळण्याची किंवा न मिळण्याची शक्यता याचा विचार करणे योग्य वाटत नाही तेथे खंड (इ) मध्ये नमूद केलेल्या मर्यादेपर्यंत पुनःस्थापनेच्या बदल्यात नुकसान भरपाई देणे ; (६) प्रकरणाच्या परिस्थितीचा विचार करून, कर्मचाऱ्यास ते विनिर्दिष्ट करील असा इतर अनुतोष देणे आणि अशा इतर शर्तींचे पालन करण्याचे निदेश देण्याचा अधिकार निहित करण्यात आला आहे.

(६) अधिभावी तरतुदींद्वारे "त्या त्यावेळी अंमलात असलेल्या कोणत्याही कायदयात किंवा संविदेत काहीही अंतर्भूत असले तरी" असा महत्त्वाचा प्रभाव कलम ८ आणि कलम १२ या दोन्ही कलमांवर पडतो. कलम १२ अन्वये न्यायाधिकरणाने दाखल करून घेतलेल्या व निकालात काढलेल्या अपीलावरील त्याचा निर्णय अंतिम असेल आणि त्या कर्मचाऱ्यावर व व्यवस्थापनावर बंधनकारक असेल. परिणामी "न्यायाधिकरणाने" निर्णय दिलेल्या कोणत्याही प्रकरणांच्या बाबतीत कोणत्याही न्यायालयापुढे किंवा दुसऱ्या कोणत्याही प्राधिकरणापुढे किंवा न्यायाधिकरणापुढे अपील किंवा इतर कायदेशीर

कार्यवाही करता येणार नाही.

७. <u>अधिकार क्षेत्राचे अपवर्जन :</u>

७.१ अधिनियमातील तरतुदी सर्वसाधारण दिवाणी न्यायालयाच्या अधिकारितेवर प्रतिबंध आणतात का? या प्रश्नानाच्या चर्चेचे मूळ विषयाच्या प्रमाणबद्ध परिच्छेदामध्ये शोधावे. सर्वोच्च न्यायालयाच्या **धुलाभाई वि. मध्यप्रदेश राज्य**[11] या प्रकरणातील न्यायनिर्णयात जी कायदयाची तत्वे स्पष्टपणे नमूद करण्यात आली होती त्याचा सातत्याने त्यानंतर पुनरुचार आणि अनुसरण करण्यात आले आहे. सर्वोच्च न्यायालयाच्या घटनापीठासाठी बोलणारे सरन्यायाधीश एम. हिदायतुल्ला यांनी ही तत्वे तयार केलेली आहेत, जी अशा प्रकारच्या प्रकरणांचे नियमन करतात. ती तत्वे खालील प्रमाणे आहेत.

> "(१) विशेष न्यायाधिकरणाच्या आदेशांना कायद्याने अंतिम स्वरूप दिले असेल तर, जर दिवाणी न्यायालये दाव्यात सामान्यतः काय करतील यावर पुरेसा उपाय असेल तर, दिवाणी न्यायालयांचे अधिकारक्षेत्र वगळले पाहिजे, असे समजण्यात यावे. तथापि, अशी तरतूद ज्या प्रकरणांमध्ये विशिष्ट अधिनियमातील तरतुदींचे पालन केले गेले नाही किंवा वैधानिक न्यायाधीकरणाने न्यायालयीन प्रक्रियेच्या मूलभूत तत्वानुसार काम केले नाही तर

11 एआयआर १९६९ एससी ७८

अशी प्रकरणे वगळली जात नाहीत.

(२) जेथे न्यायालयाच्या अधिकारक्षेत्राची स्पष्ट मर्यादा आहे, तेथे दिलेल्या उपायांची पर्याप्तता किंवा पुरेपणा शोधण्यासाठी विशिष्ट अधिनियमाच्या योजनेचे परीक्षण महत्त्वाचे असू शकेल, परंतु दिवाणी न्यायालयाचे अधिकारक्षेत्र टिकवून ठेवण्यासाठी निर्णायक नसते.

जिथे स्पष्टपणे वगळले जात नाही तेथे कायदेशीर अर्थ शोधण्यासाठी विशिष्ट कायदयाची उपाययोजना आणि योजनेचे परीक्षण करणे आवश्यक ठरते आणि चौकशीचा निकाल निर्णायक असू शकतो. नंतरच्या प्रकरणात हे पाहणे आवश्यक आहे की, कायदा विशेष अधिकार किंवा दायित्व निर्माण करतो आणि अधिकार किंवा दायित्वाच्या निर्धारणासाठी तरतूद करतो आणि पुढे असे नमूद करतो की, सदर अधिकार आणि दायित्वाबद्दलचे सर्व प्रश्न अशाप्रकारे स्थापन केलेल्या न्यायाधीकरणाद्वारे निर्धारित केले जातील आणि सामान्यतः दिवाणी न्यायालयातील कृतींशी संबंधित उपायोजना या सदर कायद्याद्वारे विहित केल्या जातात की नाही.

(३) विशिष्ट अधिनियमातील तरतुदींना अधिकाराबाहेरील म्हणून आव्हान देणे, अधिनियमांतर्गत स्थापन करण्यात आलेल्या न्यायाधीकरणांसमोर आणता येणार नाही. न्यायाधिकरणाच्या निर्णयातील सुधारणा किंवा संदर्भ यावर उच्च न्यायालयही त्या प्रश्नात जाऊ शकत नाही.

(४) जेव्हा एखादी तरतूद आधीच असंविधानीय घोषित केली जाते किंवा कोणत्याही तरतुदीच्या घटनात्मकतेला आवाहन द्यायचे असते, तेव्हा तो खटला चालू असतो. जर दावा परिसीमा अधिनियमाने विहित केलेल्या वेळेत स्पष्टपणे असेल तर उत्प्रेषण लेखांमध्ये परताव्याचे निर्देश समाविष्ट असू शकतात, पण दावा पुनःस्थापन करणे हा बंधनकारक उपाय नाही.

(५) घटनात्मक मर्यादेपेक्षा जास्त किंवा बेकायदेशीररित्या गोळा केलेल्या कराच्या परताव्यासाठी विशिष्ट अधिनियमात कोणतीही यंत्रणा नसेल तर दावा होतो.

(६) मूल्यमापनाच्या संविधानिकते व्यतिरिक्त त्याच्या असचूकत्तेचे प्रश्न प्राधिकरणाच्या निर्णयासाठी आहेत आणि जर प्राधिकरणाचे आदेश अंतिम असल्याचे घोषित केल्यास किंवा

विशिष्ट अधिनियमात स्पष्ट मनाई असल्यास दावा होत नाही. कोणत्याही प्रकरणात विशेष अधिनियमाच्या योजनेची तपासणी होणे आवश्यक आहे, कारण ती महत्त्वाची चौकशी आहे.

(७) वर दिलेल्या अटी लागू झाल्याशिवाय दिवाणी न्यायालयाचे अधिकारक्षेत्र वगळण्याचा तर्क सहज लावता येणार नाही." (यावर भर देण्यात आला आहे).

दिवाणी न्यायालयाच्या अधिकारक्षेत्राला वगळण्याचा सहज अनुमान काढता येत नाही. दिवाणी प्रक्रिया संहिता १९०८ च्या कलम ९ मध्ये अशी तरतूद आहे की, न्यायालयांना ज्या दाव्याची दखल घेण्यास स्पष्टपणे वा उपलक्षितपणे बाध असेल, त्या दाव्यांव्यतिरिक्त सर्व दाव्यांची संपरीक्षा करण्याची अधिकारिता असेल. जेथे स्पष्टपणे अपवर्जन नसेल, तिथे विधीविधानाने निर्माण केलेले अधिकार, दिलेले उपाय आणि अधिनियमाची योजना यासंदर्भात विधिमंडळाचा हेतू तपासला पाहिजे. जेथे कायदा विशेष न्यायाधिकरणाच्या आदेशाला अंतिम स्वरूप देतो तेथे दिवाणी न्यायालय सामान्यतः दाव्यामध्ये काय करेल यावर पुरेसा उपाय असल्यास दिवाणी न्यायालयाची अधिकारिता वगळली आहे, असे समजण्यात येते.

७.२ प्रीमियर ऑटोमोबाईल्स लि. वि. कमलाकर शांताराम वडके[12] मध्ये सर्वांच्या

12 एआयआर १९७५ एससी २२३८

न्यायालयाच्या तीन विद्वान न्यायाधीशांच्या खंडपीठाने, औद्योगिक विवादांच्या संबंधात दिवाणी न्यायालयांची अधिकारिता निश्चित करण्यासाठी तत्वे तयार केली आहेत, ती खालीलप्रमाणे :-

> "(१) जर वाद हा औद्योगिक वाद नसेल किंवा या अधिनियमांतर्गत इतर कोणत्याही अधिकाराच्या अंमलबजावणीशी संबंधित नसेल तर त्यावर उपाय फक्त दिवाणी न्यायालयातच आहे ;
>
> (२) जर वाद हा सर्वसाधारण किंवा सामान्य कायदयाअंतर्गत, अधिकार किंवा दायित्वामुळे उद्भवलेला औद्योगिक वाद असेल आणि अधिनियमांतर्गत नसेल, तर दिवाणी न्यायालयाची अधिकारिता पर्यायी आहे, ज्यामुळे एखाद्या विशिष्ट उपायांमध्ये देण्यास सक्षम असलेल्या अनुतोषासाठी त्याचा उपाय निवडण्यासाठी संबंधित वादीच्या निवडीवर सोडले जाईल.
>
> (३) जर औद्योगिक वाद अधिनियमांतर्गत निर्माण झालेल्या अधिकाराच्या किंवा दायित्वाच्या अंमलबजावणीशी संबंधित असेल तर, त्या अधिनियमांतर्गत अभिनिर्णय मिळवणे हा एकमेव उपाय वादीकडे उपलब्ध असतो.

(४) ज्या मागितलेल्या अधिकाराची अंमलबजावणी करावयाची आहे, ती प्रकरण व्हीए सारख्या अधिनियमांतर्गत निर्माण केलेला अधिकार असेल तर त्याच्या अंमलबजावणीचा उपाय यथास्थिती एकतर कलम ३३ सी किंवा औद्योगिक वाद उभारणे हा आहे."

प्रीमियर ऑटोमोबाईल्स मधून उद्भवणारे सूचक मुद्दे खालील प्रमाणे आहेत :-(१) वाद हा अधिनियमांतर्गत निर्माण झालेल्या अधिकाराच्या किंवा दायित्वाच्या अंमलबजावणीशी संबंधित आहे का? ; किंवा (२) वाद हा सर्वसाधारण किंवा सामान्य कायद्यांतर्गत अधिकार किंवा दायित्वातून निर्माण झालेला आहे का आणि अधिनियमांतर्गत नाही?

७.३ रोहतास इंडस्ट्रीज लिमिटेड विरुद्ध रोहतास इंडस्ट्रीज स्टाफ युनियन[13] या प्रकरणात **प्रीमियर ऑटोमोबाईल्स** प्रकरणातील न्यायनिर्णयाचा उल्लेख करताना सर्वोच्च न्यायालयाने खालील प्रमाणे निरीक्षण नोंदविले.

"औद्योगिक विवाद अधिनियम जसा तो व्यक्त केला आहे तेथवर सर्वसमावेशक आणि स्वयंपूर्ण संहिता आहे आणि त्याद्वारे निर्माण झालेल्या अधिकारांची अंमलबजावणी केवळ त्यात नमूद केलेल्या प्रक्रियेद्वारेच होऊ शकते. दिवाणी न्यायालयांना अन्य कोणतेही

13 एआयआर १९७६ एससी ४२५

> न्यायाधिकरण किंवा संस्था दिलासा देऊ शकत नाही." (यावर भर दिला आहे).

न्यायालयाने असे निरीक्षण नोंदवले आहे की, एक कायदा जो अधिकार आणि उपाय निर्माण करतो तो एकसंध मानला पाहिजे. तो जसा होता तसाच उनो फ्लॅटू (तत्क्षणी) मानावा लागेल. हक्क किंवा कर्तव्याची अंमलबजावणी कायदयातच दिलेल्या उपायानेच व्हायला हवी. **राजा रामकुमार भार्गवा वि. भारत सरकार**[14] या प्रकरणामध्ये न्यायमूर्ती वेंकटाचलिहा (तत्कालीन विद्वान सरन्यायाधीश म्हणून) यांनी या मुद्द्यावर स्पष्ट केले की, कायदयाने निर्माण केलेला अधिकार हा सामान्य कायदयात पूर्वीपासून अस्तित्वात असलेला अधिकार आहे की नाही. जिथे कायदयाने निर्माण केलेला अधिकार हा सामान्य कायदयानुसार आधीच अस्तित्वात असलेला अधिकार आहे की नाही आणि कायदयाने त्यास जोडलेल्या अंतिम स्वरूपासह अंमलबजावणीसाठी यंत्रणा प्रदान केली आहे, तेथे दिवाणी न्यायालयाची अधिकारिता विशिष्ट वैधानिक अपवर्जनाच्या अनुपस्थितीत <u>सूचितपणे प्रतिबंधित</u> मानले जाईल. विद्वान न्यायाधीशांनी खालील प्रमाणे निरीक्षण केले.

> "सर्वसाधारणपणे सांगायचे झाले तर व्यापक मार्गदर्शक विचार असे आहेत की, जेथे सामान्य कायद्यात आधीपासून अस्तित्वात नसलेला अधिकार कायद्याद्वारे तयार केला जातो आणि त्या

14 एआयआर १९८८ एससी ७५२

कायद्यानेच अधिकाराच्या अंमलबजावणीसाठी एक यंत्रणा प्रदान केली आहे, तेथे अधिकार आणि उपाय दोन्ही एकाच क्षणी तयार केले गेले आहेत आणि अंतिमता वैधानिक कार्यवाहीच्या परिणामासाठी अपेक्षित आहे, मग अपवर्जन तरतुदी अभावीही दिवाणी न्यायालयाचे अधिकारक्षेत्र सूचितपणे प्रतिबंधित केलं जात. परंतु, जर सामान्य कायद्यात आधीपासून अस्तित्वात असलेल्या अधिकाराला कायदयाने मान्यता दिली आणि दिवाणी न्यायालयाची अधिकारिता स्पष्टपणे वगळून त्याच्या अंमलबजावणीसाठी नवीन वैधानिक उपाय उपलब्ध करून दिला, तर समान कायदा आणि वैधानिक उपाय हे दोन्ही समवर्ती उपाय ठरू शकतात आणि कायदेशीर अधिकार असलेल्या व्यक्तींना निवडीचा पर्याय खुला असू शकतो."

७.४ **राजस्थान राज्य रस्ते परिवहन निगम वि. कृष्ण कांत**[15] या प्रकरणातील सर्वोच्च न्यायालयाचा नंतरचा न्यायानिर्णय यावर जोर देत की, एक महत्त्वाची बाब जिने वैधानिकतेचा अर्थ लावण्याचे मार्गदर्शन केले पाहिजे ती म्हणजे कर्मचारी त्यांच्या अपील, सुधारणा आणि विस्तृत प्रक्रियात्मक कायद्यांसह दिवाणी न्यायालयाच्या चक्रव्यूहात

15 एआयआर १९९५ एससी १७१५

अडकणार नाहीत, याची खात्री करणे हे विधिमंडळाचे उद्दिष्ट आहे. सर्वोच्च न्यायालयाच्या निरीक्षणांचा या विषयावर थेट परिणाम होतो.

> “त्याचवेळी, आपण औद्योगिक विवाद अधिनियमांतर्गत तसेच संसदेने आणि राज्य विधिमंडळाने कामगारांसंबंधी संमत अनेक कायद्यांतर्गत असलेल्या धोरणांवर जोर दिला पाहिजे. **यामागील संपूर्ण कल्पना अशी की, कामगार आणि त्यांच्या नियोकत्या मधील विवादांचे वेगवान, स्वस्त आणि प्रभावीपणे निराकरण करण्यासाठी मंच पुरविणे. कामगार दिवाणी न्यायालयाच्या चक्रव्यूहात अडकणार नाहीत तसेच अपिलावर अपील असा अनेक थरांच्या अपील आणि पुनरिक्षणाच्या आणि विस्तारपूर्वक कार्यपद्धतीचा कायदे ज्याचा खर्च कामगारांना परवडणार नाही, याची खात्री करणे हीच कल्पना आहे. दिवाणी न्यायालयांनी अवलंबलेल्या कार्यपद्धतीमुळे, अशा विवादांचा त्वरित आणि प्रभावीपणे निपटारा शक्य होणार नाही, असे वाटत होते.** याउलट औद्योगिक विवाद अधिनियमाद्वारा निर्मित न्यायालये आणि न्यायाधिकरण अशा प्रकारच्या प्रक्रियात्मक कायद्यांच्या बेडीत अडकलेले नाहीत किंवा त्यांनी दिलेले निवाडे कोणत्याही अपील किंवा पुनरीक्षणाच्या अधीन नाही. कारण, त्यांच्या

अनौपकचारिकतेमुळे कामगार आणि त्यांचे प्रतिनिधी स्वतः खटला चालवू शकतात किंवा त्यांचा खटल्यात बचाव करू शकतात. अशा मंचांना, त्यांना योग्य व न्याय वाटेल अशा दिलासा देण्याचा अधिकार आहे. अनेक प्रकरणांमध्ये ते शिक्षेचा आदेश देऊ शकतात. ते प्रसंविदा (करार), तडजोड, वेतनसंरचना निर्माण किंवा पुन:निर्माण करू शकतात. अशा अनेक गोष्टी करू शकतात. त्यांचे निवाडे अनुच्छेद २२६ तसेच अनुच्छेद ३२ अंतर्गत उच्च न्यायालयाच्या अधिकारक्षेत्रासाठी अनुकूल (योग्य) आहेत यात शंका नाही, परंतु, ते अनेक स्वतःहून घेतलेल्या निर्बंधांच्या अधीन असाधारण उपाय आहेत. **त्यामुळे कामगारा संबंधित विवादांचा निकाल दिवाणी न्यायालयाऐवजी अधिनियमाद्वारा निर्मित मंच द्वारा देणे नेहमीच कामगारांच्या हितार्थ आहे. कामगार संबंधीच्या विशाल श्रृंखलेमागे हेच संपूर्ण धोरण आहे. हे विधीसंमत (वैधानिक) धोरण आणि हेतू यांच्या अधिनियम आणि त्या अंतर्गत उद्भवणाऱ्या विवादांच्या अन्वयार्थ न्यायालयात लावणे आवश्यक आहे.**" (यावर भर दिला आहे).

अधिकारक्षेत्र वगळण्याच्या प्रश्नावर, सर्वोच्च न्यायालयाने न्यायनिर्णयाच्या परिच्छेद ३२

मध्ये प्रस्तावांचा सारांश दिला आहे. पहिला, दुसरा, तिसरा आणि सातवा प्रस्तावांचा न्यायालयासमोरील वादाशी विशेष संबंध असेल आणि ते खालील प्रमाणे आहेत

> "(१) जेथे विवाद कराराच्या सर्वसाधारण कायद्यातून उद्भवत असेल म्हणजेच येथे कराराच्या सर्वसाधारण कायद्याच्या आधारे दिलासासाठी मागणी केली जाते तेथे दिवाणी न्यायालयात दाखल दावा चालविण्यायोग्य नाही असे म्हणता येणार नाही, जरी असा विवाद औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ चे कलम २ (के) किंवा कलम २ (ए) च्या अंतर्गत औद्योगिक विवादाच्या अर्थात येत असला तरीही.
>
> (२) परंतु, ज्या विवादात, औद्योगिक (विवाद) अधिनियमाद्वारा निर्मित अधिकार किंवा कर्तव्ये यांची मान्यता, पालन किंवा अंमलबजावणी यांचा समावेश असल्यास, तर यावर एकमेव उपाय म्हणजे सदर अधिनियमांतर्गत निर्मित मंचाकडे जाणे.
>
> (३) त्याचप्रमाणे, जेथे औद्योगिक सेवा योजना (स्थायी आदेश) अधिनियम, १९४६ सारख्या अधिनियमाद्वारा निर्मित अधिकार किंवा कर्तव्ये यांची मान्यता, पालन किंवा अंमलबजावणी यांच्या विवादात समावेश आहे. ज्या अधिनियमाला औद्योगिक विवाद

अधिनियमांतर्गत केलेले संबंधित कायदे म्हणून संबोधता येईल - असे कायदे अशा विवादांच्या निराकरणाकरिता मंच पुरवित नाही, तर केवळ औद्योगिक विवाद अधिनियमांतर्गत निर्मित मंचाकडे जाणे हाच उपाय आहे, जर असे मंच, औद्योगिक विवाद अधिनियमाच्या कलम २ (के) आणि कलम २ (ए) च्या अर्थां अंतर्गत समावेश होत असतील किंवा येथे अशा कायद्यात असे म्हटले आहे की, असा विवाद औद्योगिक विवाद म्हणून मानले जावे किंवा असे म्हटले असेल की, अशा विवादाचा निर्णय औद्योगिक विवाद अधिनियमांतर्गत निर्मित कोणत्याही मंचाद्वारे देण्यात येईल, अन्यथा दिवाणी न्यायालयाकडे दाद मागण्याचा मार्ग मोकळा आहे.

(७). औद्योगिक विवाद अधिनियम आणि त्या अंतर्गत कायद्यातून उद्भवणाऱ्या कायद्याच्या धोरणातून कामगारांना पर्याय विवाद निराकरण यंत्रणा प्रदान करणे, अशी यंत्रणा जी जलद, कमी खर्चाची, अनौपचारिक आणि अनेक प्रक्रियात्मक कायदयाच्या तसेच अपिलावर अपिले आणि पुनरिक्षणाने आणि दिवाणी न्यायालयांना लागू आहे तसा भाररहित असेल. खरे तर औद्योगिक विवाद अधिनियमांतर्गत न्यायालये आणि न्यायधीकरणांना

व्यापक प्रमाणात अधिकार आहेत म्हणजे ते औद्योगिक विवाद मिटविण्याच्या दृष्टीने परिस्थितीनुसार त्यांना जे योग्य वाटेल त्याप्रमाणे दिलासा (अनुतोष) मंजूर करू शकतात."

ध्रुव ग्रीन फिल्ड विरुद्ध हुकम सिंग[16] मध्ये सर्वोच्च न्यायालयाने यावर जोर दिला की, जेव्हा दिवाणी न्यायालयाच्या अधिकारक्षेत्राला स्पष्टपणे अपवर्जित (वगळले) जात नाही, न्यायालय चौकशी करेल की कायदयानुसार पुरेसा किंवा प्रभावकारी उपाय प्रदान केला गेला आहे की नाही आणि याचे उत्तर होकारार्थी असेल तर असा निष्कर्ष सुरक्षितपणे काढता येईल की, दिवाणी न्यायालयाचे अधिकारक्षेत्र प्रतिबंधित आहे. **धुलाभाई** (प्रकरणातील) न्यायनिर्णयाचा पुनरुच्चार **'चर्च ऑफ नॉर्थ इंडिया विरुद्ध लवांजीबाई रतनजीभाई**[17] **आणि देविंदरसिंग विरुद्ध हरियाणा राज्य**[18] यात केला होता. न्यायालयाने असे मत व्यक्त केले आहे की, जरी कायदयाने विशेष न्यायाधीकरणाच्या आदेशाला अंतिम स्वरूप दिले असले तरीही जर दिवाणी न्यायालय सर्वसाधारणपणे खटल्यात (दाव्यात) जे करेल ते करण्यासाठी पुरेसा उपाय उपलब्ध असल्यास, दिवाणी न्यायालयाच्या अधिकार क्षेत्रास वगळण्यात आले आहे, असे मानले जाऊ शकते.

---

16 (२००२) ६ एससीसी ४१६
17 (२००५) १० एससीसी ७६०
18 (२००६) ५ एससीसी ७२०

७.५ तत्व असे आहे की, दिवाणी न्यायायालयाचे अधिकारक्षेत्र वगळण्याविषयी स्पष्ट तरतुदी अभावी, अशा अधिकारक्षेत्राच्या वापराविषयी सूचित प्रतिबंध आहे का? याबाबतची चौकशी, अधिनियमाच्या (कायदयाच्या) योजनेवर आणि संबंधित तरतुदींवर अवलंबून असेल. कारण हे वैधानिक योजनेचे आणि संविधी (परिनियम) ने हक्क आणि उपाय प्रदान केला आहे की नाही आणि त्यामध्ये प्रदान केलेली प्रक्रिया न्यायाधीकरणाच्या आदेशांना **(श्री पंच नगर प्रकाश विरुद्ध पुरुषोत्तम दास)**[19] निर्णायकता आणि अंतिमत्व देणार की नाही, ही बाब निर्धारित करण्यासाठी न्यायालयाला मार्गदर्शन करणाऱ्या सबळ (भक्कम) तरतुदींचे विश्लेषण आहे. शेवटी **चंद्रकांत तुकाराम निकम वि. अहमदाबाद महानगरपालिका**[20] यातील न्यायनिर्णयातून प्रसिद्धी देणे आवश्यक आहे. अंतिमतः चंद्रकांत तुकाराम निकम वि. अहमदाबाद महानगरपालिका यातील न्यायनिर्णयाकडे लक्ष वेधणे आवश्यक असेल, ज्यामध्ये सर्वोच्च न्यायालयाने यावर भर दिला की, दिवाणी न्यायालयापुढील खटल्यात अंतर्भूत असणारा विलंब, खर्च आणि प्रक्रियात्मक साचेबंदपणा दूर करण्याचे उद्देशाने, नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील वादाचे निराकरण करण्यासाठी, विधिमंडळाने जलद, कमी खर्चाचा आणि परिणामकारक मंचाची त्तरतूद करण्यासाठी कायदा केला आहे, तिथे विधीविधानाने विशेष न्यायाधीकरणाला दिलासा देण्यासाठी व्यापक आणि प्रभावी अधिकार प्रदान केले आहेत तेथे अधिकारक्षेत्र वगळणे सूचित असेल.

---

19 (१९९९) ६ एससीसी ६५६

20 (२००२) २ एससीसी ५४२

८. <u>कायदा केवळ पूर्वीपासून अस्तित्वात असलेले सर्वसाधारण कायदे, अधिकार आणि उपायांना मान्यता देतो का?</u>

८.१ एक महत्त्वाची परिस्थिती ज्याचा संबंध, दिवाणी न्यायालयाचे अधिकारक्षेत्र सूचितपणे वगळले आहे का, कायदा निर्माण करतो की नाही किंवा याउलट केवळ सर्वसाधारण कायदयात अस्तित्वात असलेले अधिकार आणि उपायांनाच मान्यता मिळते, या प्रश्नांशी संबंधित आहे. दिवाणी न्यायालयाचे अधिकारक्षेत्र सूचितरित्या वगळले आहे का? या प्रश्नाचा संबंध ज्या महत्त्वाच्या परिस्थितीशी आहे ती अशी आहे की कायदयाद्वारे अधिकार आणि उपाय यांची निर्मिती होईल की याउलट सर्वसाधारण कायदयामध्ये अस्तित्वात असणाऱ्या अधिकार आणि उपायांना केवळ मान्यता मिळेल. मान्यताप्राप्त खाजगी शाळांच्या व्यवस्थापनाशी रोजगाराच्या संबंधाच्या प्रत्येक पैलूंचे नियमन करणे बाबत नियम बनविण्याचा अधिकार राज्य सरकारला एमइपीएस अधिनियम १९७७ मध्ये असलेल्या तरतुदींनी प्रदान केला आहे. खाजगी शाळेतील कर्मचाऱ्यांच्या सेवेच्या अटींना संविधानिक आदेश आणि स्वरूप आहे. सेवेच्या अटींच्या वैधानिक मान्यतेमध्ये प्रत्येक पैलूंचा समावेश आहे - जसे या न्यायनिर्णयाने आधी शोधले आहे - नियुक्तीच्या, स्थायीकरणाच्या, पदोन्नतीच्या, आरक्षणाच्या, अहर्तेच्या, सेवाजेष्ठतेच्या, सेवा समाप्तीच्या, शिस्तबंगाबद्दल अधिकारक्षेत्राच्या प्रक्रियेपासून ते सेवानिवृत्तीनंतरच्या लाभांपर्यंत. रोजगाराचा संबंध ज्याचा उगम आतापर्यंत निव्वळ कंत्राटी पद्धतीने झाला होता, तो आता वैज्ञानिक तरतुदी आणि विधानमंडळाच्या

प्रतिनिधीने नियम बनविण्याच्या अधिकाराचा वापर करून बनविलेल्या नियमांद्वारे नियमित केले जातात. अनेकदा उधृत् वाक्प्रचारांचा वापर केल्यामुळे, कराराचा विषय कराराच्या क्षेत्रात राहणे बंद झाले आहे आणि कायद्द्याद्वारे शासित आणि नियमन केलेल्या दर्जाचे स्वरूप धारण केले आहे. अधिनियमाच्या तरतुदी आणि त्या अंतर्गत तयार करण्यात आलेल्या नियमान द्वारे कर्मचाऱ्यांचे हक्क, व्यवस्थापनाची जबाबदारी आणि कर्मचाऱ्यांची कर्तव्ये वैधानिकरित्या अंमलात आणल्या जातात.

८.२ जेव्हा वैयक्तिक सेवेच्या करारातील पक्षकारांचे अधिकार आणि जबाबदाऱ्या कराराच्या क्षेत्रात असतात, तेव्हा विनिर्दिष्ट पालनाची मागणी करण्याची किंवा करारांतर्गत दायित्वाची अंमलबजावणी करण्याच्या कर्मचाऱ्यांच्या अधिकारावर सर्वसाधारण कायदयानुसार मान्यताप्राप्त मर्यादा असतात. सर्वसाधारणपणे वैयक्तिक सेवेचा करार विनिर्दिष्ट पालन करण्यास असमर्थ असतो आणि सेवा समाप्तीच्या चुकीच्या कृतीमुळे व्यथीत झालेल्या कर्मचाऱ्यांचा उपाय नुकसानकारक मानला पाहिजे.

८.३ हे तत्व मान्य करत, सर्वोच्च न्यायालयाने **वैश कॉलेजची कार्यकारी समिती विरुद्ध लक्ष्मी नरेन**[21] या प्रकरणात या तत्वाला तीन अपवाद असण्याची नोंद केली आणि तत्वे आणि अपवाद खालीलप्रमाणे स्पष्ट केले.

21 एआयआर १९७६ एससी ८८८

"वर नमूद अधिकारांचा विचार केल्यास, हे स्पष्ट आहे की वैयक्तिक सेवेचा करार सामान्यतः विशिष्टपणे अंमलात आणला जाऊ शकत नाही आणि न्यायालय सामान्यत: असे घोषित करणार नाही की करार अस्तित्वात आहे आणि कर्मचाऱ्यांना नोकरीवरून काढून टाकल्यानंतर सुद्धा नियोक्त्याच्या इच्छेविरुद्ध आणि संमतीच्या विरोधात कर्मचारी सेवेत असल्याचे मानले जाते. तथापि, हा नियम तीन मान्यताप्राप्त अपवादांच्या अधिन आहे - (१) भारतीय संविधानाच्या अनुच्छेद ३११ मधील तरतुदींचे उल्लंघन करून लोकसेवकाला सेवेतून काढून टाकण्याची मागणी केली जाते. (२) जिथे कामगाराला औद्योगिक कायद्याअंतर्गत बडतर्फ केल्यावर पुन्हा सेवेत सामावून घेण्याची मागणी केली जाते. (३) जेथे वैधानिक संस्था कायद्यातील अनिवार्य तरतुदींचा भंग किंवा उल्लंघन करते."

संविधानाच्या अनुच्छेद ३११ अन्वये पहिला अपवाद मान्यताप्राप्त खाजगी संस्थेतील शिक्षक किंवा शिक्षकेतर कर्मचारीवर्गाच्या सदस्यांना लागू होणार नाही. औद्योगिक विधीविधानाची कल्पना सार्वजनिक हिताच्या दृष्टीने केली गेली त्याचा परिणाम असा की, औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ सारख्या कायदयाद्वारे शासित असलेल्या

अभिनिर्णीत संस्थांना एखाद्या कर्मचाऱ्याला चुकीच्या पद्धतीने बडतर्फ करण्यात आले असेल तर, त्याला पुन्हा सेवेत सामावून घेण्याची अधिकारिता निहित करण्यात आली. औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ च्या कलम ११ अ च्या तरतुदींमध्ये पुष्कळ विधीसंकलन विकसित झाले आहेत. औद्योगिक विधीविधानाने केलेली नवीन पद्धत अशी होती की, औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ च्या कलम १० अन्वये औद्योगिक अभिनिर्णयाला सेवेच्या नवीन अटी तयार करण्याच्या किंवा विद्यमान अटींमध्ये बदल करण्याचा अधिकार प्रदान करण्यात आला होता. उदा. औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ च्या कलम १० अन्वये वेतन सुधारण्याच्या मागणीवरील अभिनिर्णयाच्या संदर्भावर. तिसरा अपवाद ज्याला वैश् डिग्री कॉलेज ने मान्यता दिली आहे तो म्हणजे जेथे वैधानिक संस्थाही परिनियमाच्या अनिवार्य तरतुदींचा भंग किंवा उल्लंघन झाल्यावर कार्य करते. वैधानिक संस्था ही कायदयाने प्रस्थापित संस्था आहे, जी संस्था केवळ कायदयाच्या नियामक तरतुदींच्या अधीन असते, ती संस्था नियमन करून वैधानिक संस्था बनत नाही.

८.४ **वैश डिग्री कॉलेज** मधील निर्णयानंतर **श्रीमती जे तिवारी वि. श्रीमती ज्वालादेवी विद्यामंदिर**[22] या प्रकरणात सर्वोच्च न्यायालयाने न्यायनिर्णय दिला आहे. सर्वोच्च न्यायालयासमोरील प्रकरण अलाहाबाद उच्च न्यायालयाच्या न्यायनिर्णयावरून उद्भवले

22 (१९७९) ४ एससीसी १६०.

ज्यामध्ये असे विचारात घेण्यात आले की, इंटरमिडिएट कॉलेजच्या प्राचार्यांची बडतर्फी चुकीची असली तरी, तिला फक्त नुकसान भरपाईच्या हुकूनाम्याचा हक्क आहे आणि तिला सेवेत कायम केले आहे किंवा तिला पुन्:स्थापित करण्याच्या परिणामरूप आदेशाला नाही. सर्वोच्च न्यायालयाने सदर निवेदन नकारार्थी ठरवले की शैक्षणिक संस्था ही वैधानिक प्राधिकरण आहे, ज्याचा परिणाम म्हणून अपीलकर्त्याला बडतर्फी बेकायदेशीर असल्याचे सिद्ध झाल्यावर सेवा चालू ठेवण्याची घोषणा मिळवण्याचा अधिकार असेल. सर्वोच्च न्यायालयाने असे मत व्यक्त केली की, विद्यापीठाचे विनियम किंवा राज्य सरकारने तयार केलेल्या शिक्षण संहितेतील तरतुदी या संस्थेला लागू असू शकतात आणि जर संहितेतील तरतुदींचे उल्लंघन झाल्यास विद्यापीठाला संस्थेस असंलग्न करण्याचा अधिकार असेल आणि सरकारला संस्थेला देय शैक्षणिक अनुदान काढून घेण्याचा अधिकार असेल, ज्यामुळे संस्थेला वैधानिक अस्तित्व प्राप्त होत नाही.

अशा कराराचे विनिर्दिष्ट पालन झालेले नाही, असे मत व्यक्त करून सर्वोच्च न्यायालयाने खालील प्रमाणे निरीक्षण नोंदवले :-

> "या प्रक्रियेचे संस्थेने अनुसरण न केल्यामुळे अपीलकर्त्यांची सेवा समाप्त करण्याचा आदेश बेकायदेशीर आहे. परंतु अपीलकर्ते एका

खाजगी संस्थेचा कर्मचारी आहे आणि त्यांचे परस्परांमधील हक्क आणि दायित्वे १९५३ मध्ये त्यांनी केलेल्या कराराच्या अटीनद्वारे, निशाणी १, त्याचे नियमन केले जाते. त्या अटीनुसार अपीलकर्तीची सेवा तीन महिन्यांच्या नोटीसीवर समाप्त करण्यास पात्र असल्याने, जरी बडतर्फी चुकीची असली तरीही ती ज्या गोष्टींसाठी हक्कदार असेल तर हानीसाठीच्या हुकूमनाम्यासाठी आणि पून:स्थापनेच्या आदेशासाठी किंवा तिची सेवा समाप्त केली असली तरीही तिची सेवा चालू ठेवावी हे घोषित करून मिळण्यासाठी नाही. वैश डिग्री कॉलेजची कार्यकारी समिती, शामली वि. लक्ष्मी नरेन यात या न्यायालयाने दिलेला न्यायनिर्णय हा या निष्कर्षासाठी प्रत्यक्ष पूर्वोदाहरण (अधिकार) म्हणून आहे."

दिपक कुमार विश्वास वि. संचालक, शिक्षण[23] मध्ये सर्वोच्च न्यायालयासमोरील अपीलार्थी यांची एका खाजगी अनुदानीत महाविद्यालयात अधिव्याख्याता म्हणून नियुक्ती करण्यात आली होती. परंतू ही नियुक्ती मेघालय राज्यातील संचालक, शिक्षण यांच्या मान्यतेच्या अधीन होती. संचालकाच्या मान्यतेच्या अभावी अपीलकर्त्याची सेवा समाप्त करण्यात आली. उच्च न्यायालयाने असा निर्णय दिला की, अपीलकर्ता

23 (१९८७) २ एससीसी २५२

पुन:स्थापनेसाठी पात्र नाही, परंतु तो सरकारी कर्मचारी, औद्योगिक कामगार किंवा वैधानिक संस्थेचा कर्मचारी नसल्याने, तो नुकसान भरपाईसाठी पात्र असेल. **वैश डिग्री कॉलेज** आणि **ज्वाला देवी विद्यामंदिर** (उपरोल्लेखित) या प्रकरणातील निर्णयाचे अनुसरण सर्वोच्च न्यायालयाने करून असा निर्णय दिला की,

> "जरी लेडी केअने गर्ल्स कॉलेजचा कारभार विद्यापीठाच्या कायदे आणि मेघालय सरकारने तयार केलेल्या शिक्षण संहितेनुसार चालत असला तरी आणि महाविद्यालयाला सरकारकडून आर्थिक मदत मिळत असली तरी, ती वैधानिक संस्था नसेल, कारण ती कोणत्याही कायद्याने निर्माण केलेली नाही आणि तिचे अस्तित्व कोणत्याही वैधानिक तरतुदीवर अवलंबून नाही."

८.५ वैधानिक संस्था आणि एक संस्था ज्याच्या कृती कायदयाद्वारे नियंत्रित केल्या जातात, यातील भिन्नता न्यायनिर्णय स्पष्ट दाखवतात. समकालीन काळात मानवी प्रयत्नांच्या क्षेत्राची कल्पना करणे अशक्य आहे. जे प्रत्यक्ष किंवा अप्रत्यक्षपणे कायदयाद्वारे नियंत्रित केले जातात, परंतु कायदयाने नियमन केल्याने, नियमन केलेल्या संस्थेचे वैधानिक संस्थेत रूपांतर होत नाही.

८.६ परंतु उत्तरवादी कर्मचाऱ्याच्या वतीने **राम सहान राय वि. सचिव सामान्य प्रबंधक**[24] या प्रकरणातील सर्वोच्च न्यायालयाच्या न्याय निर्णयावर भरवसा ठेवण्याची मागणी करण्यात आली होती. त्या प्रकरणात ज्या वादीने सेवेतून काढून टाकण्याच्या आदेशाविरोधात घोषणतेचा दावा दाखल केला, तो एका जिल्हा सहकारी बँकेत कार्यरत लिपीक होता. सर्वोच्च न्यायालयाने असा निर्णय दिला की, बँक ही यु.पी. सहकारी संस्था अधिनियम, १९६५ अंतर्गत नोंदणीकृत आणि यु.पी. सहकारी जमीन विकास अधिनियम, १९६४ अंतर्गत स्थापन केलेली सहकारी संस्था असल्याने, नियम, उपविधी आणि विनियमाच्या विविध तरतुदींचे परीक्षणाने असे दर्शविले की, राज्य सरकारने बँक आणि तिचे कर्मचारी यावर व्यापक नियंत्रण ठेवले आणि वैधानिक नियम जे शिस्तभंगविषयक कार्यवाहीची कार्यपद्धत विहित करते, त्याद्वारे सेवाशर्तींचे नियमन केले जात होते. ही बँक शासनाची एक संस्था म्हणून समजण्यात आली होती. सर्वोच्च न्यायालयाने बँक ही वैधानिक संस्था होती आणि अनुच्छेद १२ च्या अर्थानुसार राज्य होती असे म्हटले आहे. म्हणून जेथे नियम आणि विनियमांमध्ये अंतर्भूत असलेल्या अनिवार्य तरतुदीचा भंग करण्यात आला होता आणि नैसर्गिक तत्वांचे उल्लंघन करून आदेश पारित करण्यात आला होता, तेथे या तत्त्वात चा तिसरा अपवाद - वैयक्तिक सेवेचा करार सामान्यतः अंमलात आणू शकत नाही, हे लागू होईल आणि म्हणून **राम सहन राय** या प्रकरणातील न्यायनिर्णय अशा परिस्थितीशी संबंधित आहे जेथे प्रस्तुत कर्मचारी अनुच्छेद १२ च्या अर्थाच्या अंतर्गत शासनाच्या संस्थेद्वारे नियुक्त केला गेला होता, ही संस्था राज्याच्या

24 एआयआर २००१ एससी ११७३

व्यापक नियंत्रणाच्या आधारे एक वैधानिक संस्था म्हणून मानली जात होती. कर्मचाऱ्यांच्या वतीने सादर केलेली निवेदन निराधार आहे, कारण एखादया कायदयातील किंवा नियमांच्या तरतुदींद्वारे केवळ सेवेच्या शर्तींचे नियमन केल्यास संबंधित संस्था वैधानिक संस्था बनेल, असे सर्वोच्च न्यायालयाच्या न्यायनिर्णयात गृहीत धरलेले नाही. **स्वामी आत्मानंद वि. श्री रामकृष्णा तपोवनम**[25] या प्रकरणातील निर्णयात तमिळनाडू मान्यताप्राप्त खाजगी शाळा (नियमन) अधिनियम, १९७४ या अधिनियमाच् तरतुदी उपस्थित होतात. अधिनियमाच्या कलम ५३ मध्ये अशी तरतूद आहे की, कोणत्याही दिवाणी न्यायालयाला अधिनियमात नमूद केलेल्या कोणत्याही प्राधिकरणाद्वारे निर्णय घेणे आवश्यक असलेल्या कोणत्याही प्रश्नावर निर्णय घेण्याची अधिकारीता नसेल. परंतु कलम ५३ अ मध्ये अशी तरतूद करण्यात आली आहे की, कलम ५३ मध्ये काहीही अंतर्भूत केले असले तरी कोणत्याही शिक्षण विषयक एजन्सीच्या स्थापनेबाबत किंवा कोणत्याही खाजगी शाळेच्या बाबतीत कोणतीही व्यक्ती किंवा संस्था शैक्षणिक एजन्सी आहे की नाही किंवा शाळा समितीच्या स्थापनेबाबत किंवा शाळा समितीच्या सचिवांच्या नियुक्ती बाबत वाद निर्णयाकरिता अधिकारीता असलेल्या दिवाणी न्यायालयाकडे पाठवला जाऊ शकतो. सर्वोच्च न्यायालयाने असा निर्णय दिला की, स्थावर मालमत्तेवरील हक्काच्या बाबतीतील वादावर निर्विवादपणे दिवाणी न्यायालयातच निकाल दिला जाईल. त्याचप्रमाणे खरी शैक्षणिक एजन्सी कोण आहे, हा वाद हा विषय नव्हता जो अधिनियमाच्या तरतुदी खालील प्राधिकरणाने निर्धारित केला जाऊ शकतो.

25 एआयआर २००५ एससी २३९२

८.७ महाराष्ट्र खाजगी शाळेतील कर्मचारी (सेवेच्या शर्ती) विनियमन अधिनियम, १९७७, दिवाणी वादात अधिकारक्षेत्राचा वापर करणाऱ्या दिवाणी न्यायालयाला उपलब्ध नसणाऱ्या दिलासा देण्याचा अधिकार न्यायाधिकरणाला प्रदान करतो. न्यायाधिकरणाला त्याच पदावर किंवा खालच्या पदावर पुन:स्थापना देण्याचा अधिकार आहे. वर नमूद केलेल्या तीन अपवादांपैकी एका अंतर्गत येणारा खटला हा सिद्ध झाल्याशिवाय दिवाणी न्यायालय वैयक्तिक सेवेच्या विनिर्दिष्ट पालनाच्या करारात या अधिकाराचा वापर करू शकत नाहीत. न्यायाधिकरणास, कर्मचाऱ्यास कपातीपूर्वी धारण केलेल्या पदावर किंवा त्या खालच्या पदावर पुनःस्थापित करण्याचा अधिकार आहे. न्यायाधिकरण विनिर्दिष्ट केलेल्या अशा कालावधीसाठी वित्तलब्धीची थकबाकी देऊ शकते. न्यायाधिकरण, व्यवस्थापनाने जी शिक्षा ठोठावलेली आहे त्याच्या बदल्यात त्यांनी विनिर्दिष्ट केलेली कमी शिक्षा देऊ शकते. समुचित प्रकरणात, जर न्यायाधिकरणास असे वाटले की, पुनःस्थापित करण्याचा आदेश पारित करू नये तर, त्यास नुकसान भरपाई मंजूर करण्याचा अधिकार प्रदान केलेला आहे. न्यायाधिकरणास, एखाद्या कर्मचाऱ्याला असा अन्य दिलासा देण्याचा आणि न्यायाधिकरण विनिर्दिष्ट करेल अशा अटींचे पालन करण्याचा अधिकार निहित केलेला आहे. जर कर्मचाऱ्याच्या वैयक्तिक सेवेचा करार हा समाप्त झाला आणि त्याने सबब चुकीच्या सेवा समाप्तीवर दिवाणी न्यायालयात धाव घेतली तेव्हा हे व्यापक परिक्षेत्रातील उपाय अस्तित्वात नव्हते. आतापर्यंत, केवळ नुकसानकारकच वाटेल असा उपाय अर्थपूर्ण आणि प्रभावी झाला आहे. संपूर्ण परिणामकारक आणि प्रभावी न्याय

होण्यासाठी न्यायाधिकरण आपल्या अधिकारितेचा वापर करून कलम ११ च्या पोटकलम (२) मध्ये नमूद केल्याप्रमाणे दिलासाचा आदेश देऊ शकतात.

<u>९. वगळण्याच्या मर्यादा :-</u>

९.१ कायद्याच्या कलम ९ अंतर्गत न्यायधिकरणाने अधिकारक्षेत्र हे खाजगी शाळेच्या व्यवस्थापनाच्या काही विनिर्दिष्ट कार्यवाहींविरुद्धचे अपिलावर सुनावणी घेण्याचे आहे. न्यायाधिकरणासमोर ज्या कार्यवाहींची तक्रार करता येईल ती अशी (i) बडतर्फी, (ii) काढून टाकणे, (iii) सेवा समाप्ती अन्यथा, (iv) पदाचा दर्जा कमी करणे आणि (v) पदोन्नतीने एखाद्या पदावर नियुक्ती करतांना व्यवस्थापनाकडून अधिक्रमण. जर कर्मचाऱ्याने केलेल्या तक्रारीची कार्यवाही ही कलम ९ च्या पोटकलम (१) मधील खंड (क) आणि (ख) मधील कोणत्याही प्रवर्गाखाली येत असेल तर दिवाणी न्यायालयाचे अधिकारक्षेत्र काढून टाकले जाईल. त्यापैकी एक युक्तिवाद असा आहे की, खाजगी शाळेच्या व्यवस्थापनाविरुद्ध कर्मचाऱ्यांना ज्या तक्रारी असू शकतात त्या सर्व तक्रारींविरुद्ध न्यायाधिकरणाकडे जाण्याच्या मार्गाची तरतूद करण्यात आलेली नाही. दिवाणी न्यायालयाच्या अधिकारक्षेत्राचे ध्वनित वगळणे प्रमाणित करण्यासाठी विधिमंडळाने सर्व बाबींवर विशेष न्यायाधिकरणास अधिकारिता प्रदान केली पाहिजे, हे गरजेचे नाही. ज्या मर्यादेपर्यंत विधिमंडळाने आपले मत व्यक्त केले आहे आणि

कर्मचाऱ्यांच्या विनिर्दिष्ट तक्रारींचे निवारण करण्याकरिता विशेष मंच निर्माण केला आहे, त्या मर्यादेपर्यंत दिवाणी न्यायालयाची अधिकारिता काढून टाकली पाहिजे. **रोहतास इंडस्ट्रीज** (उपरोल्लेखित) मधील सर्वोच्च न्यायालयाचा निकाल ज्यात *उनो फ्लॅटू* तत्वाचा स्वीकार करण्यात आला आणि तो यावर भर देतो की, ज्या मर्यादेपर्यंत तो भाष्य करतो, त्या मर्यादेपर्यंत औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ हा एक सर्वसमावेशक आणि स्वयंपूर्ण संहिता होती आणि त्याद्वारे निर्मित केलेल्या अधिकारांची अंमलबजावणी केवळ त्यात नमूद केलेल्या प्रक्रियेद्वारेच (परि. २८ पान क्र. ४३५) होऊ शकते. हे तत्व एम.ई.पी.एस. अधिनियम, १९७७ च्या कलम ९ च्या तरतुदींच्या रचनेसाठी देखील समानतेने लागू केले पाहिजे. ज्या मर्यादेपर्यंत, विधिमंडळाने आपले मत व्यक्त केले आहे, त्या प्रमाणात कलम ९ नुसार चालणाऱ्या प्रकरणांत दिवाणी न्यायालयाची अधिकारिता ही काढून टाकण्यात येत आहे.

९.२ न्यायालयासमोर मांडण्यात आलेल्या निवेदनांपैकी एक निवेदन असे आहे की, ‘आणि जो व्यथित आहे’ या शब्दांच्या गटातील ‘आणि’ हे ‘किंवा’ म्हणुन वाचले जावे. थोडक्यात, खाजगी शाळेतील कर्मचाऱ्याला केवळ कलम ९ च्या पोटकलम (१) च्या खंड (क) आणि (ख) खाली येणाऱ्या तक्रारींऐवजी सर्व तक्रारींविरोधात शाळा प्राधिकरणाकडे जाण्याचा सर्वसमावेशक अधिकार असेल. हे निवेदन स्वीकारता येणार नाही. ‘आणि जो व्यथित आहे’ या शब्दामुळे आव्हानाचा स्वतंत्र मुद्दे उपस्थित होत नाही.

हे या शब्दांतून स्पष्ट होते की, विधिमंडळाचा हेतू हा खाजगी शाळेच्या कर्मचाऱ्यास जो व्यवस्थापनाच्या कार्यवाहीमुळे व्यथित झाला आहे, जी संदर्भित पोटकलम (१) च्या खंड (क) आणि (ख) मधील एका श्रेणीतील वर्णनात मोडते त्यास अपिलाचा अधिकार प्रदान करणे हा आहे. **धुलाभाई** (उपरोल्लेखित) मधील न्यायनिर्णयानंतर, न्यायाधिकरणाच्या आदेशांना अंतिमतः प्रदान करणाऱ्या कायद्याच्या कलम १२ मधील तरतुदीमुळे अशा प्रकरणांना वगळले जाणार नाही जेथे कायद्याच्या तरतुदींची पूर्तता केलेली नाही किंवा वैधानिक न्यायधिकरणाने न्यायालयीन प्रक्रियेच्या मूलभूत तत्वांच्या नुसार कार्यवाही केलेली नाही.

१०. <u>मान्यतेची आवश्यकता :-</u>

१०.१ या न्यायालयाच्या खंडपीठाने **अण्णा माणिकराव पेठे वि. पीठासीन अधिकारी, शाळा न्यायाधिकरण** (उपरोल्लेखित) या प्रकरणामध्ये असा निर्णय दिला आहे की, जेथे शिक्षकाच्या नियुक्तीस शिक्षणाधिकाऱ्यांनी मान्यता दिलेली नाही, अशा ठिकाणी शिक्षकाने सेवा समाप्तीच्या आदेशाविरोधात दाखल केलेले अपील हे केवळ त्या कारणावरच अयशस्वी झाले पाहिजे आणि यावर हा प्राथमिक मुद्दा म्हणून निर्णय घेणे आवश्यक आहे. त्यानंतर, **शैलजा अशोकराव वळसे वि. महाराष्ट्र राज्य** (उपरोल्लेखित) या प्रकरणामध्ये या मताचा पुनरुच्चार करण्यात आला. खंडपीठाने त्यामध्ये असा निर्णय

दिला की, व्यवस्थापनाने केलेल्या नियुक्तीला शिक्षणाधिकाऱ्यांची मान्यता हे एम.ई.पी.एस.अधिनियमानुसार ध्वनित वैधानिक कार्य आहे. या दोन निर्णयांच्या आधारे, कर्मचाऱ्याच्या वतीने मांडण्यात आलेले निवेदन असे आहे की, ज्या कर्मचाऱ्याच्या सेवेला मान्यता दिली गेली नव्हती अशा कर्मचाऱ्याच्या वतीने दाखल करण्यात आलेले अपील हे दाखलयोग्य नाही आणि म्हणून दिवाणी न्यायालयातील खटल्याचा उपाय हा काढून टाकण्यात आला आहे, असे मानता येणार नाही. **पेठे** आणि **वळसे** (उपरोल्लेखित) या प्रकरणातील दोन खंडपीठांचे निकाल हे कायद्यातील योग्य स्थिती प्रतिबिंबित करतात का, हा मुद्दा विचारार्थ आहे.

१०.२ कायदेशीर स्थितीचा विचार करतांना, याची नोंद करणे आवश्यक आहे की, खाजगी शाळांतील कर्मचाऱ्यांच्या सेवेच्या अटींचे व शर्तीचे नियमन हे कलम ४ च्या पोट-कलम (१) नुसार केले जाते. वरील तरतुदींनुसार राज्य शासनास इतर गोष्टींबरोरच सेवाप्रवेशासाठीच्या कार्यपध्दतीसह सेवाप्रवेशासाठी किमान अर्हता यांची तरतूद करणारे नियम तयार करण्याची शक्ती प्रदान करण्यात आली आहे. कलम ५ हे, व्यवस्थापनास, खाजगी शाळेतील प्रत्येक स्थायी रिकामे पद, शक्य तितक्या लवकर विहित करण्यात आलेल्या रितीने अशा रिकाम्या पदासाठी यथोचित अहर्ताप्राप्त व्यक्तींची नेमणूक करून भरणे हे देखील बंधनकारक असेल, असे करण्याची जबाबदारी सोपविते. असे करण्यापूर्वी, व्यवस्थापनाने शिक्षण विभागातील सक्षम अधिकाऱ्यांकडून याची खात्री

करून घेणे आवश्यक आहे की, अतिरिक्त व्यक्तींच्या यादीमधून कोणतीही योग्य व्यक्ती उपलब्ध होण्याजोगी आहे किंवा कसे. राज्य शासनाने तयार केलेल्या नियमावलीत शिक्षकवर्गीय कर्मचारीचा प्रमुख आणि सदस्य यांचा नियुक्तीसाठी आवश्यक अर्हता ही मांडलेली आहे. नियम ३ मध्ये मुख्याध्यापकाची अर्हता व नेमणूक याची तरतूद केलेली आहे. नियम ५ मध्ये उप-मुख्याध्यापक व पर्यवेक्षक यांच्या अर्हता व नेमणुका यांचे नियमन केलेले आहे. नियम ६ सह अनुसूची बी मध्ये सहाय्यक शिक्षकांची पात्रता नमूद करण्यात आलेली आहे.

१०.३ जेथे नियमांनी ठराविक परिस्थितीत मंजुरी योजिलेली आहे तेथे, विधिमंडळाच्या प्रतिनिधीने स्पष्टपणे तशी मंजुरी देण्याची तरतूद केलेली आहे. उदाहरणार्थ :- नियम ३(२) मध्ये असे नमूद केले आहे की, माध्यमिक शाळेच्या किंवा कनिष्ठ अध्यापक विद्यालयाच्या प्रमुखाच्या पदावरील नेमणुकीच्या बाबतीत, अध्यापनाचा अनुभव असणारी एकही व्यक्ती शाळेच्या शिक्षकवर्गात उपलब्ध नसेल किंवा अहर्ताप्राप्त व्यक्ती उपलब्ध आणि पात्र असल्या तरी त्यांनी आपल्या मुख्याध्यापकाच्या पदावरील हक्क सोडून दिलेला असेल आणि व्यवस्थापक वर्ग ज्या व्यक्तीला आवश्यक तो अध्यापनाचा अनुभव नाही असा अध्यापक वर्गातील एखाद्या व्यक्तीची नेमणूक करू इच्छित असेल तर, व्यवस्थापक वर्ग त्या संबंधीची आवश्यक शर्त शिथिल करण्यासाठी उप - संचालकांकडे अर्ज करील. नियम ६ चे परंतुक शिक्षणाधिकारी यांना, जेव्हा प्रशिक्षित

पदवीधर शिक्षक मिळत नसतील अशा अपवादात्मक परिस्थितीत माध्यमिक शाळांमध्ये गणित व विज्ञान विषय शिकवण्यासाठी अप्रशिक्षित असे विज्ञान शाखेचे पदवीधर आणि इतर विषय शिकवण्यासाठी अप्रशिक्षित असे कला व वाणिज्य शाखेचे पदवीधर यांच्या नेमणूका करण्यास शिक्षणाधिकारी व्यवस्थापक वर्गास परवानगी देऊ शकेल. तथापि, त्यांना प्रशिक्षण अर्हता मिळवावी लागेल याची स्पष्ट जाणीव देऊन आणि प्रशिक्षित पदवीधर शिक्षक उपलब्ध झाल्याबरोबर त्यांच्या सेवा समाप्त केल्या जाण्यास पात्र असतील अशी शर्त घालून अशा नेमणुकी वार्षिक मुदतीच्या तत्वावर करण्यास परवानगी देण्यात येईल, असे करण्यास परवानगी देतात. नियम ९ (४) (क) महिला, माजी सैनिक आणि पूर्वानुभव असलेल्या व्यक्तीच्या बाबतीत कमाल वयोमर्यादा उप-संचालकाच्या पूर्वपरवानगीने शिथिल करता येईल, हे योजित करतात. नियम १७ (६) हे शिक्षणाधिकाऱ्यांच्या किंवा अध्यापक विद्यालयाच्या बाबतीत, उपसंचालकांच्या पूर्व मान्यतेने अशी पुनर्नियुक्ती करता येईल, हे योजितात. नियम २६ (२) (ii) मध्ये ज्येष्ठतेचे तत्व डावलून कर्मचारीवर्ग कपातीच्या प्रत्येक बाबतीत पूर्वमान्यता घेतली पाहिजे अशी अट नमूद केली आहे. नियम ३३ च्या पोट-नियम (१) मध्ये कर्मचाऱ्याला निलंबित करण्यासाठी पूर्व मान्यतेची आवश्यकता नमूद केली आहे. नियम ३५ च्या पोट-नियम (४) मध्ये पूर्वमान्यता न घेता निलंबनाचा परिणाम याबाबत नमूद केलेले आहे. नियम ३७ (२) (एफ) हे योजतात की, सामान्यतः शिस्तभंगाची चौकशी ही १२० दिवसांच्या कालावधीच्या आत पूर्ण करावी लागते. मात्र, विशेष परिस्थितीत, उपसंचालकांच्या

पूर्वसंमतीने चौकशी समिती ही मुदतवाढ देऊ शकते. नियमांच्या या तरतुदी हे प्रस्थापित करतात की, जेव्हा नियम बनवणाऱ्या प्राधिकरणास मान्यतेची आवश्यकता लागू करणे योग्य वाटते, तेव्हा त्या संदर्भात विशिष्ट तरतूद करण्यात आली आहे.

१०.४ नियम ८(२) मध्ये असे विहित करण्यात आले आहे की, शिक्षक व शिक्षकेत्तर पदांवर नेमणूका करण्यात आल्यानंतर अशाप्रकारे नेमणुका करण्यात आलेल्या व्यक्तींची नावे आणि त्यांच्या अहर्ता व अनुभव यासंबंधीचा तपशील अशा प्रत्येक नेमणुकीच्या तारखेपासून पंधरवड्याच्या आत शिक्षणाधिकाऱ्यांकडे आणि कनिष्ठ अध्यापक विद्यालयाच्या बाबतीत उप-संचालकांकडे पाठविण्यात येईल. त्यामुळे नियम ८(२) हे तथ्य स्पष्टपणे दर्शवितो की, नेमणूक करण्यात आलेल्या व्यक्तींची नावे आणि त्यांच्या अहर्ता व अनुभव यासंबंधीचा तपशील शिक्षणाधिकाऱ्यांकडे पाठविणे, याबाबत योजतो. नेमणुकीला मान्यता देण्याची अट ही कायद्यात किंवा नियमावलीत घालण्यात आलेली नाही. नियुक्तीचे अधिकाराचे नियमन हे अधिनियम आणि नियमांद्वारे केले जाते आणि शिक्षणाधिकाऱ्यांनी मान्यता नाकारल्यास नियुक्ती विधीअग्राह्य ठरू शकत नाही.

१०.५ या न्यायालयातील एकल न्यायाधीशांच्या अनेक न्यायनिर्णयांमध्ये जो दृष्टिकोन विचारात घेण्यात आला आहे तो असा आहे की, व्यवस्थापनाची शिक्षणाधिकारी

यांचेकडून मान्यता घेण्याची आवश्यकता ही सहायक अनुदान मागणाऱ्या व्यवस्थापनाची घटना आहे. परंतु, मान्यता ही नियुक्तीच्या वैधतेची पूर्ववर्ती शर्त नाही. **महात्मा फुले क्रिडा प्रसारक मंडळ वि. सुरेश टी. वाघमोडे** (रिट याचिका क्र. ३९९३/१९९९, ११ ऑगस्ट १९९९ रोजी निकाल) या प्रकरणात न्यायमूर्ती श्री. डी. के. देशमुख यांनी असा निर्णय दिला की :-

> " मान्यता देण्याबाबतचा विषय हा व्यवस्थापन व शिक्षणाधिकारी यांच्यातील असून तो केवळ राज्य शासनाकडून व्यवस्थापनाला अनुदान देण्यापुरताच संबंधित आहे. त्यामुळे, शाळा प्राधिकरणाला, शिक्षणाधिकारी यांनी दिलेल्या मान्यतेच्या आधारावर नाही तर, नियुक्ती आदेश, जाहिरात इत्यादींच्या आधारावरच उत्तरवादी क्र. १ यांच्या नियुक्तीचे स्वरूप ठरवायचे आहे."

न्या. श्री. व्ही. सी. डागा यांच्या **रामचंदर रामाधार यादव वि. हैद्राबाद (सिंध) नॅशनल कॉलिजिएट बोर्ड** (रिट याचिका क्र. ४६७/१९९४, निकाल तारीख दिनांक २३ डिसेंबर, २००५ रोजी) या प्रकरणातील न्यायनिर्णयामध्येही सदर दृष्टिकोनाचा पुनरुच्चार करण्यात आला, जेथे विद्वान एकल न्यायाधीश यांनी निर्णय दिला आहे की :-

> “जोवर शिक्षणाधिकारी यांनी उत्तरवादी क्र. १ ला दिलेली मान्यता विचारात घेऊन दिलेला न्यायाधिकरणाच्या आक्षेपित आदेशाचा संबंध आहे तोवर, शिक्षणाधिकारी यांची मान्यता देणे किंवा नाकारणेचा आदेश हा याचिकाकर्त्याची स्थिती निश्तिच करण्याशी संबंधित नाही कारण, मान्यता देण्याचा प्रश्न हा शिक्षणाधिकारी आणि व्यवस्थापन यांच्यातला आहे आणि तो केवळ राज्य सरकारद्वारे सहायता अनुदान देण्याच्या उद्देशाशी संबंधित आहे."

सर्वोच्च न्यायालयापुढील **लक्ष्मण धुंडाप्पा धमणेकर वि. मॅनेजमेंट ऑफ विश्व भारत सेवा समिती**[26] हे प्रकरण कर्नाटक खाजगी शैक्षणिक संस्था (शिस्त व नियंत्रण) कायदा, १९७५ आणि सहायक अनुदान संहिता मधून उद्धभवले. उच्च न्यायालयाने असा निर्णय दिला होता की, व्यवस्थापनाने अपीलकर्त्याच्या सहायक शिक्षक म्हणून नियुक्तीसाठी निरीक्षण अधिकाऱ्याची मान्यता घेतली नाही आणि अपीलकर्त्याने संस्थेत शिक्षक म्हणून काम करणे बंद केले होते. व्यवस्थापनास संस्थेमध्ये शिक्षक म्हणून काम करणे बंद केले होते. व्यवस्थापनास संस्थेमध्ये शिक्षकाच्या नियुक्ती संदर्भात मान्यता घेण्यासाठी कायद्याची आवश्यकता आहे काय, हा प्रश्न सर्वोच्च न्यायालयासमोर निर्णयासाठी होता. कर्नाटक कायद्याच्या कलम ३ अन्वये राज्य सरकारला आचारसंहिता

26 एआयआर २००१ एससी २८३६

आणि कर्मचाऱ्यांच्या सेवा शर्तींशी संबंधित बाबींबाबत नियम तयार करण्याची शक्ती प्रदान करण्यात आली होती. राज्य शासनाने तयार केलेल्या नियमावलीचा नियम ६ हा सेवाप्रवेशाच्या पद्धतीशी संबंधित होता. सर्वोच्च न्यायालयाने असा निर्णय दिला की, अधिनियम आणि सांविधिक नियम हे सर्वसमावेशक संहिता घटित करतात ज्याद्वारे नियुक्ती आणि शिक्षकांच्या नियुक्तीच्या पद्धतीचे नियमन केले आहे आणि त्याअंतर्गत केलेल्या तरतुदी प्रशासकीय सूचनांच्या स्वरूपात पूरक असू शकत नाहीत.

> "खाजगी शासन अनुदानित संस्थांमधील शिक्षकांच्या नेमणुका आणि सेवाशर्ती यांचे कायद्यातील तरतुदी आणि सांविधिक नियमानुसार नियमन केले जावे. सदर तरतुदी ह्या खाजगी अनुदानित संस्थांमधील शिक्षकांच्या नेमणुकांशी संबंधित स्वयंपूर्ण संहिता आहेत. शासन अनुदानित संस्थेत नियमित शिक्षकांच्या नियुक्तीच्या पद्धतीशी संबंधित क्षेत्राला अधिनियमातील तरतुदी आणि नियमांनी पूर्णपणे व्यापलेले आहे आणि आम्हाला कायद्यामध्ये अशा कोणत्याही तरतुदी आढळल्या नाहीत ज्याद्वारे शासनाला कार्यकारी सूचनांद्वारे उणिवा भरून काढण्यासाठी शक्ती प्रदान केली जाईल."

१०.६ शासनाने वाटप केलेल्या अनुदानाचे वितरण आणि वापर त्यामध्ये नमूद केलेल्या अटींच्या पालनाच्या अधीन राहून केला जाईल, या उद्देशाने प्रशासकीय सूचनांचा एक भाग म्हणून सहायक अनुदान संहिता निर्गमित करण्यात आली होती. सर्वोच्च न्यायालयाने असा निर्णय दिला होता की, सहायक अनुदान देण्याच्या अटींचे उल्लंघन झाल्यास व्यवस्थापनावर कारवाई करणे हा मार्ग सरकारला खुला आहे. परंतु, जेव्हा नियुक्तीची पद्धत ही अधिनियम आणि नियमांद्वारे व्यापलेली आहे तेव्हा, शिक्षकाची नियुक्ती ही अवैध ठरणार नाही.

> “माध्यमिक शाळांना सहायक अनुदान देण्यासंबंधी प्रशासकीय सूचना ह्या संस्थांचा विस्तार व सुधारणा करण्याच्या उद्देशाने निर्गमित करण्यात आल्या आहेत आणि त्या उद्देशासाठी शासनातर्फे दरवर्षी शाळांना सहायक अनुदान म्हणून वाटप करण्यासाठी त्यात नमूद अटींचे पालन करून रक्कम वितरित केली जाते. सहायक अनुदान संहितेच्या नियम १६ मधील अटींमध्ये सरकारकडून संस्थेच्या व्यवस्थापनास कोणत्या अटींखाली आर्थिक मदत उपलब्ध करून दिली जाईल याची तरतूद आहे. जर सहायक अनुदानाच्या अटींचा भंग झाल्यास, संस्थेचे आर्थिक अनुदान स्थगित किंवा रद्द करण्याचा मार्ग शासनास खुला आहे. परंतु, जेव्हा संस्थेतील शिक्षक नियुक्तीची पद्धत ही अधिनियम व

सांविधिक नियमांच्या कक्षेत पूर्णपणे समाविष्ट असेल तेव्हा, सहायक अनुदान संहितेच्या अशा अटींच्या भंगामुळे संस्थांमधील शिक्षकाची नेमणूक अवैध ठरणार नाही. तथापि, हे खरे आहे की, प्रशासकीय सूचनांच्या उल्लंघनाकरिता, ज्याचा काही सांविधिक प्रभाव नाही, अशा उल्लंघनासाठी दोषी असलेल्या लोकसेवकावर शिस्तभंगाची कारवाई केली जाऊ शकते. परंतु, सांविधिक नियमांमध्ये बदल करण्याचा परिणाम असलेल्या कारवाईसाठी त्याला सेवेत घेतले जाऊ शकत नाही. त्यामुळे, आमचे असे मत आहे की, असांविधीक नियम १६ चा भंग झाला तरी, अपीलकर्त्याची नियुक्त्या अवैध होणार नाहीत."

१०.७ अनुदान संवितरणासाठी राज्याने लादलेल्या आवश्यकतेच्या पूर्तता याची सुनिश्चिती करण्यासाठी सहायता अनुदान मागणाऱ्या संस्थेचे व्यवस्थापन जबाबदार आहे. व्यवस्थापनाने सहायता अनुदानाच्या वितरणासाठीचा प्रस्ताव फेटाळून लावल्याने, व्यवस्थापन आणि सरकार यांमध्ये वाद निर्माण होतो. व्यवस्थापन राज्याने अनुदानाच्या वितरणासाठी लादलेल्या अटी ज्या मंजूर झाल्या आहेत त्यांची पूर्तता करण्यास अपयशी ठरल्यास, सरकारला कायद्यात खुल्या असलेल्या अशा उपाययोजनांचा अवलंब करण्याचा हक्क आहे. सरकारने मंजूर केलेले आर्थिक अनुदान हे ज्या उद्देशासाठी आहे ते

त्याच उद्देशांसाठी वापरले जाते, याची सुनिश्चिती करण्याचा सरकारला हक्क आहे. सरकारला गैरवापर किंवा इतर कामासाठी वापरणे याविरुद्ध बचाव करणे आणि चुकीच्या व्यवस्थापनाविरुद्ध शिस्तभंग आणि इतर उपाययोजना करण्याचा सरकारला हक्क आहे. तथापि, अधिनियम किंवा नियम हे शिक्षण विभागाच्या मान्यतेला नियुक्ती आदेश विधिअग्राह्य ठरवण्याची पूर्ववर्ती शर्त म्हणून परमादेश देत नाहीत. मान्यतेचा प्रश्न हा आर्थिक अनुदानाच्या वितरणाशी संबंधित आहे. त्यामुळे, मान्यता नाकारल्यास नियुक्तीचा आदेश विधिअग्राह्य होऊ शकत नाही.

१०.८ नियुक्तीच्या आदेशामध्ये व्यवस्थापनकडून मान्यतेची अट लादली जाऊ शकते का आणि तसे असल्यास, नियुक्तीच्या आदेशात समाविष्ट असलेल्या कराराविषयक अटींची पूर्तता न झाल्याच्या कारणाच्या आधारावर सेवा समाप्ती ही कायम ठेवता येईल का, असा प्रश्न उपस्थित होतो. याचे उत्तर असे आहे की, कलम ४ च्या पोट-कलम (१) अंतर्गत तयार करण्यात आलेल्या नियमावलीमध्ये नियुक्तीच्या अटी व शर्ती नमूद करण्यात आल्या आहेत. नियम ९(५) मध्ये अशी तरतूद आहे की, एखाद्या पदावर नेमण्यात आलेल्या उमेदवाराला अनुसूची ‘ड’ मधील नमुन्यात नियुक्ती आदेशाचे पत्र पाठवण्यात येईल. अनुसूची ‘ड’ हे अखंडित सेवेची अट म्हणुन पूर्व किंवा कार्योत्तर मान्यतेची अशी कोणतीही शर्त लादत नाही. कायद्याच्या कलम ४(१) च्या अनुषंगाने सांविधिक प्रभाव आणि परिणाम असलेल्या नियमांमध्ये विहित केलेल्या अटींशी

नियुक्तीचा आदेश विसंगत असू शकत नाही. मान्यताप्राप्त खाजगी शाळांमधील कर्मचाऱ्यांच्या नेमणुकीची पद्धत व सेवाशर्ती ह्या अधिनियमाने आणि नियमांनी वैधानिकरित्या विहित केल्या आहेत आणि त्यामुळे नियुक्तीची वैधता ही मान्यतेच्या अधीन राहिल, अशी अट घालणे व्यवस्थापनास खुले होणार नाही. राज्य शासनाने विधीमंडळाचे प्रतिनिधी या नात्याने नियमावलीमध्ये अशी कोणतीही अट विहित केलेली नाही आणि व्यवस्थापन, नियमावलीमध्ये तरतूद केलेली नाही अशी कोणतीही अट लादू शकत नाही जी नियुक्तीच्या वैधतेची पूर्वअट म्हणून अधिभावी ठरू शकेल.

१०.९ **अण्णा माणिकराव पेठे** प्रकरणातील खंडपीठाच्या निकालात जे निरीक्षण अंतर्भूत आहे ते असे आहे की, ज्या शिक्षकाची नियुक्ती मंजूर झालेली नाही, त्या शिक्षकाच्या वतीने दाखल केलेले अपील न टिकण्याजोगे आहे आणि ते कायद्यातील योग्य स्थिती प्रतिबिंबित करत नाही. कायद्याचे कलम ९ हे कलम ९ च्या पोट-कलम (१) मधील खंड (ए) आणि (बी) मधील वर्णनात मोडणाऱ्या व्यवस्थापनाच्या कृतीमुळे जो व्यथित झाला आहे, अशा खाजगी शाळेच्या कर्मचाऱ्याला अपील करण्याचा अधिकार प्रदान करते. मान्यताप्राप्त शाळेतील अध्यापनविषयक किंवा अध्यापकेतर कर्मचारी वर्गातील व्यक्ती याची व्याख्या कर्मचारी म्हणून कलम २ च्या खंड (७) मध्ये केलेली आहे. “शाळा” या शब्दाची व्याख्या कलम २ च्या खंड (२४) मध्ये प्राथमिक शाळा, माध्यमिक शाळा, उच्च माध्यमिक शाळा, शिक्षणशास्त्र विद्यालय किंवा कोणत्याही नावाने संबोधण्यात येणारी

इतर कोणतीही परिसंस्था अशी असून यामध्ये तांत्रिक, व्यावसायिक किंवा कला परिसंस्था किंवा सर्वसाधारण, तांत्रिक, व्यावसायिक कलाविषयक किंवा यथास्थिती, विशेष शिक्षण देणाऱ्या अथवा कोणतीही विद्याशाखा किंवा ज्ञानशाखा किंवा विषय यांच्या पदवीपेक्षा निम्नस्तराचे शिक्षण देणाऱ्या अशा कोणत्याही शाळेचा, महाविद्यालयाचा किंवा परिसंस्थेचा भाग यांचा समावेश होतो, अशी केलेली आहे. कलम २ च्या खंड (२१) अन्वये "मान्यताप्राप्त" याचा अर्थ, संचालकांकडून, विभागीय मंडळाकडून किंवा राज्य मंडळाकडून किंवा त्याने किंवा अशा कोणत्याही मंडळाने प्राधिकृत केलेल्या कोणत्याही अधिकाऱ्याकडून मान्यताप्राप्त, असा दिलेला आहे. खंड (२०) अन्वये 'खाजगी शाळा' याचा अर्थ, शासन किंवा स्थानिक प्राधिकरण यांच्याव्यतिरिक्त अन्य व्यवस्थापनाने, स्थापन केलेली किंवा पप्रशासन केलेली मान्यताप्राप्त शाळा असा दिलेला आहे. अशाप्रकारे, कलम ९ अंतर्गत खाजगी शाळेतील कोणत्याही कर्मचाऱ्याच्या वतीने दाखल केलेले अपील हे दाखलयोग्य आहे. कलम २ च्या खंड ७, १०, २१ आणि २४ मध्ये नमूद केलेल्या व्याख्या शब्दप्रयोग विशद करतात. कलम ९ किंवा "खाजगी शाळेतील कर्मचारी" या शब्दाच्या मजकुराचे विवेचन करणारी व्याख्या शिक्षण विभागाच्या मान्यतेची पूर्वअट वाचण्याची हमी देत नाही. अधिनियमामध्ये नमूद असणाऱ्या वैधानिक व्याख्येशी सुसंगत विधिमंडळाने वापरलेल्या शब्दांच्या साध्या आणि सहज अर्थाला न्यायालयाने अंमलात आणले पाहिजे. न्यायाधिकरणासमोर असलेल्या अपिलाच्या दाखलयोग्यतेवर मर्यादा आणण्यासाठी विधिमंडळाने जी अट घातली नाही

ती लादणे हा न्यायालयाच्या कामाचा भाग नाही. शाळा न्यायाधिकरणाच्या अधिकारितेवर निर्बंध लादणे हे एक वैधानिक कार्य आहे आणि न्यायाधिकरणाच्या अधिकारितेची कक्षा कमी करणे हे न्यायालयाच्या प्रांताबाहेर असेल. विधिमंडळाने न्यायाधिकरणाची निर्मिती केली आणि त्यामध्ये समाविष्ट असलेल्या कर्मचारी वर्गाची सुरक्षा आहे सेवेची स्थिरता राखण्यासाठी काही प्रकरणांमध्ये त्याला अधिकारक्षेत्र बहाल केले. न्यायाधिकरणापुढे अपिलाची दाखलयोग्यतेसाठी जी अट विधिमंडळाने केली नाही ती अट न्यायालयाने वाचली तर विधिमंडळाच्या मनात असलेला हितावह हेतू स्पष्टपणे निष्फळ होईल. अशी कृती करणे अनुज्ञेय नाही. पेठे आणि वळसे या प्रकरणामध्ये ज्या मर्यादेपर्यंत त्यांनी विरोधी मत व्यक्त केले होते, ते कायद्यातील योग्य स्थिती प्रतिबिंबित करीत नाहीत.

१०.१० जेथे व्यवस्थापनाने, शिक्षण विभागाने मान्यता न दिल्याच्या कारणास्तव एखाद्या कर्मचाऱ्याची सेवा समाप्त करण्याची कार्यवाही केली असेल तर, सेवा समाप्तीच्या कार्यवाहीमुळे व्यथित झालेल्या कर्मचाऱ्यास कलम ९ अन्वये न्यायाधिकरणाकडे अपील दाखल करण्याचा अधिकार आहे. अशा अपिलामध्ये, न्यायाधिकरणाला आनुषंगिक आणि साहाय्यभूत प्रश्नांवर निर्णय घेण्याची अधिकारिता आहे. न्यायाधिकरणाची अधिकारिता ही संपूर्ण आणि प्रभावी न्याय देणेकरिता आनुषंगिक आणि साहाय्यभूत प्रश्नांवर निर्णय देण्यापर्यंत वाढेल. म्हणूनच, सेवा समाप्तीच्या आदेशाच्या वैधतेवर

अभिनिर्णय देताना, न्यायाधिकरण, ज्या बाबींवर सेवा समाप्तीचा आदेश आधारित आहे त्याच्या वैधतेची चौकशी करू शकतात. कलम ९ अन्वये, अपीलामध्ये शिक्षणाधिकारी यांना सरावाचा भाग म्हणून कार्यवाहीत सामील करून घेण्यात आले आहे अंडी न्यायाधिकरणाला वादावर पूर्णतः आणि अंतिमतः निर्णय देता यावा यासाठी त्यांची न्यायाधिकरणासमोर उपस्थिती आवश्यक आहे. तथापि, हे लक्षात घेणे आवश्यक आहे की, कलम १(३) अन्वये, कर्मचाऱ्यास द्यावयाची रक्कम म्हणून न्यायाधिकरणाने निदेशित केलेली कोणतीही देय रक्कम किंवा कर्मचाऱ्यास पुनःस्थापित करण्याच्या आदेशाच्या बाबतीत, तो पुनःस्थापित होईपर्यंत त्यास द्यावयाची कोणतीही रक्कम ही व्यवस्थापनाला देय व चुकते करण्याजोगे असणाऱ्या अनुदानातून वजा करण्यात यावी आणि ती थेट त्या कर्मचाऱ्यास देण्यात यावी अशी शिफारस न्यायाधिकरणाने राज्य शासनास करणे हे विधिसंमत असेल. कलम ११ च्या पोट-कलम (४) अंतर्गत, पोट-कलम (२) अन्वये न्यायाधिकरणाने दिलेला कोणताही निदेश त्यात विनिर्दिष्ट केलेल्या कालावधीत व्यवस्थापन त्याचे अनुपालन करेल आणि हा कालावधी, व्यवस्थापनाला निदेश मिळाल्याच्या दिनांकापासून ३० दिवसांहून कमी नसेल.

१०.११ आम्ही यापूर्वीच असे मत व्यक्त केले आहे की, सहायक अनुदानाचे संवितरण किंवा व्यवस्थापनाद्वारे अनुदानाच्या अटींचे उल्लंघन करण्यासंदर्भात कोणताही वाद हा व्यवस्थापन आणि सरकार यांमध्ये वाद निर्माण करते. तथापि, आम्ही हे स्पष्ट करू

इच्छितो की, एखाद्या योग्य प्रकरणामध्ये जेथे शिक्षण विभागाकडून शिक्षकाच्या सेवेला मान्यता न मिळाल्यामुळे शिक्षकाच्या अधिकारावर जसे की, निवृत्तीवेतनाचे लाभ संवितरण करण्याबाबत किंवा एखाद्या शिक्षकास अतिरिक्त कर्मचारी म्हणून घोषित करण्याबाबत, परिणाम होत असेल तेथे योग्य प्रकरणातील मान्यता न देण्याच्या आदेशाला आव्हानित करण्याचा अधिकार संरक्षित केला जाईल.

११. नियम १२ अन्वये शिक्षणाधिकाऱ्यांना ज्येष्ठता निश्चित करणे :-

११.१ नियम १२ मध्ये पुढीलप्रमाणे तरतूद केली आहे :-

> “१२. ज्येष्ठता सूची - प्रत्येक व्यवस्थापकवर्ग हा आपल्या शाळेतील मुख्याध्यापक व उप-मुख्याध्यापक यांच्यासुद्धा शिक्षकवर्ग व शिक्षकेतर कर्मचारी वर्ग यांची नमुना “फ” मध्ये घालून दिलेल्या मार्गदर्शक तत्वास अनुसरून एक ज्येष्ठता सूची तयार करेल व ती राखील. अशा रीतीने तयार करण्यात आलेली जेष्ठता सूची संबंधित कर्मचारी वर्गातील व्यक्तींमध्ये फिरविण्यात येईल व अशा सूचीची प्रत मिळाल्याबद्दल त्यांच्या सह्या घेण्यात येतील. ज्येष्ठता सूचीत नंतर वेळोवेळी करण्यात आलेला कोणताही बदल संबंधित कर्मचारी वर्गातील व्यक्तीच्या निदर्शनास आणून देण्यात येईल

आणि बदलाची दाखल घेण्यात आली असल्याबाबत त्यांच्या सह्या घेण्यात येतील.

(२) ज्येष्ठता सूची किंवा त्यामधील बदल याबाबत कोणताही आक्षेप असल्यास, व्यवस्थापक वर्गाकडून त्यावर यथोचितरित्या विचार केला जाईल.

(३) ज्येष्ठतेच्या बाबतीत, परस्परांमध्ये कोणतेही विवाद असल्यास, शिक्षणाधिकाऱ्यांकडे त्याच्या निर्णयाशी निर्देशित करता येतील."

परस्परातील सेवा ज्येष्ठतेच्या बाबतीत शिक्षणाधिकाऱ्यांनी दिलेला निर्णय हा अंतिम आहे का आणि सदर निर्णयाची अचूकता ही कलम ९ अन्वये अपीलात न्यायधिकरणापुढे निर्णयासाठी येऊ शकते का, हा या न्यायालयासमोरील एक मुद्दा आहे. नियम १२ हा दुय्यम कायद्याचा एक भाग आहे. दुय्यम कायदे सक्षम विधिमंडळाने केलेल्या कायद्यातील तरतुदींना अधिभावी ठरू शकत नाहीत. प्रत्यायुक्त कायदा ज्या स्रोताकडे त्याचे अस्तित्व आहे त्यापलीकडे जाऊ शकत नाही. कायद्याच्या कलम ९(१) मध्ये अधिभावी तरतुदीचा समावेश करण्यात आला आहे आणि न्यायाधिकरणाला प्रदान करण्यात आलेली अधिकरता सध्या अस्तित्वात असलेल्या कोणत्याही कायद्यात किंवा करारामध्ये काहीही

अंतर्भूत असले तरीही आहे. नियमांच्या अनुषंगाने लागू करण्यासाठी अधिभावी खंड पुरेसे विस्तृत आहेत कारण नियम सध्या लागू असलेले कायदे घटित करतात. शिवाय कोणत्याही परिस्थितीत नियम १२ मध्ये शिक्षणाधिकाऱ्यांच्या निर्णयाला अंतिमतः प्रदान केलेली नाही. एखादा कर्मचारी ज्याच्याविरुद्ध, परस्परातील सेवा ज्येष्ठतेच्या बाबतीत शिक्षणाधिकारी यांनी दिलेल्या निर्णयाच्या आधारावर व्यवस्थापनाने कार्यवाही केली आहे तर, त्यास व्यवस्थापनाच्या कार्यवाहीस आव्हान देण्याचा अधिकार आहे आणि सदर तक्रार केलेली कार्यवाही ही कलम ९ च्या पोट-कलम (१) मधील खंड (ए) आणि (बी) मध्ये नमूद केलेल्या वर्णनात मोडते. त्यामुळे, शिक्षणाधिकाऱ्यांनी परस्परातील सेवा ज्येष्ठतेच्या बाबतीत दिलेल्या निर्णयाच्या आधारावर, पदोन्नतीने कोणत्याही पदावर नियुक्ती करताना एखाद्या कर्मचाऱ्यास अधिक्रमण करण्याचा निर्णय व्यवस्थापनाने घेतल्यास कलम ९च्या पोट-कलम (१) च्या अधीन राहून अपीलसाठी अधिक्रमणाची कार्यवाही केली जाते. न्यायाधिकरणास, अधिक्रमणाच्या आदेशची वैधता ठरवताना, सेवा ज्येष्ठतेच्या प्रश्नावर शिक्षणाधिकाऱ्यांनी दिलेल्या निर्णयाची अचूकता हे अनुषांगिक प्रश्न म्हणून त्यावर निर्णय देण्याचा अधिकार आहे. कलम ९ च्या पोट-कलम (१) अन्वये न्यायाधिकरणाची अधिकारिता अनुषांगिक आणि साहाय्यभूत बाबींचे आकलन करते ज्यामुळे न्यायाधिकरणास वादग्रस्त प्रकरणात पूर्ण, अंतिम आणि प्रभावी निर्णय देता येईल. कर्मचाऱ्याला दोन स्वतंत्र मंचांसमोर पाठविणे हे उघडपणे अन्यायकारक ठरेल, पहिले नियम १२ अन्वये शिशक्षणधिकाऱ्यांच्या निर्णयाला आव्हान देणे आणि दुसरे

कलम ९ अन्वये अपीलात व्यवस्थापनाच्या परिणामरूप आदेशाला आव्हान देण्याच्या कारवाईत. जेव्हा व्यवस्थापनाने कलम ९ च्या पोट-कलम (१) मध्ये वर्णन केलेली कोणतीही परिणामरूप कार्यवाही केली नसेल त्याच्या कर्मचाऱ्याला कलम ९ अन्वये उपाययोजना उपलब्ध नसल्यामुळे शिक्षणधकाऱ्यांच्या निर्णयाला आव्हान देण्यासाठी कायद्यात उपलब्ध असलेल्या उपायांचा अवलंब करण्याचे स्वातंत्र्य आहे. व्यवस्थापनकडून परिणामरूप कार्यवाही होण्यापूर्वी कर्मचारी त्या टप्प्यावर तसे करण्याचा प्रयत्न करू शकतो. तथापि, कलम ९ च्या पोट-कलम (१) च्या खंड (ए) आणि (बी) मध्ये वर्णन केलेल्या स्वरूपाची कार्यवाही व्यवस्थापनाने केल्यास, कर्मचारी जो व्यथित झाला आहे त्यास न्यायाधिकरणाच्या समोर अपील दाखल करण्याच्या उपायाचा अवलंब करावा लागतो आणि नियम १२ अन्वये शिक्षणाधिकाऱ्यांनी दिलेल्या निर्णयाची अचूकता ज्यावर व्यवस्थापनाने परिणामरूप कार्यवाही केली आहे, त्यावर निर्णय देण्याचा व्यवस्थापनास अधिकार आहे. नियम १२ अन्वये शिक्षणाधिकाऱ्यांच्या निर्णयाच्या अचूकतेबाबतचा निर्णय हा आनुषंगिक प्रश्न म्हणून न्यायाधिकरणासमोर निर्णयासाठी येतो.

११.२ कायद्यातील स्थिती जी आम्ही मंडळी आहे त्यास या खंडपीठाच्या **उमेश बाळकृष्ण विसपुते वि. स्टेट ऑफ महाराष्ट्र** (उपरोल्लेखित) या प्रकरणातील न्यायनिर्णयामध्ये मान्यता मिळाली आहे. या न्यायालयाच्या विद्वान एकल न्यायाधीशाने

लोडघर प्रकरणामध्ये (उपरोल्लेखित) असा निर्णय दिला होता की, नियम १२ अन्वये परस्परातील सेवा ज्येष्ठतेच्या मुद्द्यावर निर्णय देण्याचे कार्य शिक्षणाधिकाऱ्यांचे असल्याने, न्यायाधिकरण शिक्षकांच्या परस्परातील सेवा ज्येष्ठतेच्या प्रश्नात लक्ष घालू शकत नाही. खंडपीठाने विद्वान एकल न्यायाधीशाने मांडलेल्या अचूकतेबाबतचा दृष्टिकोन अमान्य केला आणि असा निर्णय दिला की, या न्यायालयाच्या नागपूर खंडपीठ येथे असलेल्या खंडपीठांनी सदर मुद्दा हा दोन प्रकाशनअयोग्य न्यायनिर्णयांद्वारे निकाली काढला होता. आम्ही खंडपीठाच्या **विसपुते** (उपरोल्लेखित) या प्रकरणात मांडलेल्या दृष्टिकोनाच्या अचूकतेवर शिक्कामोर्तब करतो. खंडपीठाच्या **साराम्मा वर्गीस** (उपरोल्लेखित) आणि **आत्माराम रघूनाथ पाष्टे** (उपरोल्लेखित) प्रकरणातील न्यायनिर्णय हे विरोधी विधान नमूद करत नाही. **साराम्मा वर्गीस** या प्रकरणामधील न्यायनिर्णयामध्ये असा निर्णय देण्यात आला आहे की, जेव्हा ते नियम १२ अन्वये सेवा ज्येष्ठतेच्या मुद्द्यावर निर्णय देतात तेव्हा शिक्षणाधिकारी हे न्यायिकवत अधिकारी म्हणून कार्य करतात आणि त्यांचा निर्णय हा या न्यायालयाच्या पर्यवेक्षी रिट अधिकारितेच्या अधीन असेल. **पाष्टे** प्रकरणामध्ये खंडपीठाने अशी नोंद केली की, जिल्हा परिषदेच्या शिक्षणाधिकाऱ्यांनी सेवा ज्येष्ठताबाबत निर्णय देण्याच्या अनुषंगाने, व्यवस्थापनाने त्या टप्प्यावर परिणामरूप कार्यवाही केली नसल्याचे नमूद केले आहे. खंडपीठाने हे स्पष्ट केले आहे की, हे खरे आहे कि, शिक्षणाधिकाऱ्यांच्या आदेशाच्या अनुषंगाने, व्यवस्थापनाने त्या टप्प्यावर परिणामरूप केली होती आणि जर कर्मचारी सदर कार्यवाहीमुळे व्यथित झाला तर त्यास

कायद्याच्या कलम ९ च्या तरतुदींचा वापर करून अपील दाखल करता येईल. तथापि, याचा अर्थ असा नाही की, राज्यघटनेच्या अनुच्छेद २२६ अन्वये शिक्षणाधिकाऱ्यांच्या कार्यवाहीला याचिकेमध्ये आव्हान देता आले नाही. त्यामुळे, पाष्टे यांच्या प्रकरणात व्यवस्थापनाकडून अद्याप परिणामरूप कार्यवाही झालेली नाही, अशी परिस्थिती निर्माण झाली आहे. **पाष्टे** प्रकरणामध्ये व्यवस्थापनाकडून कोणतीही परिणामरूप कार्यवाही करण्यात आली नसल्यामुळे, अपीलीय उपायाची व्याप्ती अशा प्रकरणात जेथे परिणामरूप कार्यवाही केली आहे, ती विचारात घेतली जात नाही. सदरचा मुद्दा हा **विसपुते** प्रकरणामध्ये निकाली काढण्यात आला आहे. शिक्षणाधिकाऱ्यांनी नियम १२ अन्वये परस्परातील सेवा ज्येष्ठता बाबतीत दिलेला निर्णय हा अंतिम नाही. कर्मचारी जो नियम १२ अन्वये दिलेल्या निर्णयामुळे व्यथित झाला आहे त्यास रिट अधिकारितेचा अवलंब करून, व्यवस्थापनाने परिणामरूप कार्यवाही करण्यापूर्वीच सदरच्या निर्णयाला आव्हान देण्याचे स्वातंत्र्य आहे, कारण **पाष्टे** खटल्यामध्ये सदरचा मुद्दा हा न्यायालयासमोर होता. एकदा का, सदरच्या निर्णयाच्या आधारावर, व्यवस्थापनाने कलम ९ च्या पोट-कलम (१) च्या खंड (क) आणि (ख) अंतर्गत मोडणारी परिणामरूप कार्यवाही केली आणि अपीलावर आपली अधिकारिता वापरताना, न्यायाधिकरण आनुषंगिक मुद्दा म्हणून परस्परातील सेवा ज्येष्ठतेच्या निर्णयाच्या अचुकतेबाबत निर्णय देऊ शकते.

१२. <u>न्यायाधिकरणाच्या आदेशांची</u> अंमलबजावणी :-

१२.१ कर्मचाऱ्याच्या वतीने मांडण्यात आलेले निवेदन असे आहे की, एम.ई. पी.एस. अधिनियम, १९७७, हा न्यायाधिकरणाच्या आदेशांची अंमलबजावणी करण्यासाठी वैध आणि प्रभावी प्रक्रिया निर्माण करीत नाही. कायद्याच्या कलम १३ मध्ये, न्यायाधिकरणाच्या निदेशांचे व्यवस्थापनाने कोणत्याही वाजवी कारणांशिवाय अनुपालन करण्यात कसूर केल्याबद्दलची शास्ती याबाबत नमूद करण्यात आले आहे. त्याशिवाय, न्यायाधिकरणाचा आदेश दिवाणी न्यायालयाचा हुकूमनामा म्हणुन अंमलबजावणी करण्यास सक्षम आहे का ह्या प्रश्नाबाबत विचार हा या न्यायालयातील विद्वान एकल न्यायाधिश (न्या. डी. के. देशमुख) यांनी **मोहम्मद सलाम अनमूल हक वि. एस. ए. आझमी**, २००१ (१) एमएच एल. जे. २४९, या प्रकरणातील न्यायनिर्णयामध्ये मांडला आहे. कायद्याच्या कलम १० च्या पोट-कलम (१) मध्ये, अपीले दाखल करणे, त्यांची सुनावणी करणे आणि ती निकालात काढणे या प्रयोजनासाठी, न्यायाधिकरणास, दिवाणी प्रक्रिया संहिता, १९०८ खाली अपील न्यायालयामध्ये निहित केलेले अधिकार असतील आणि ज्या विरुद्ध अपील करण्यात आले असेल अशा कोणत्याही आदेशाचे प्रवर्तन त्यास लादणे आवश्यक वाटेल अशा शर्तीवर स्थगित करण्याचाही अधिकार असेल आणि या अधिनियमाद्वारे किंवा तदन्वये त्यास देण्यात येतील असे इतर अधिकार असतील याबाबत तरतूद करण्यात आली आहे. कायद्याच्या कलम १२ अंतर्गत, न्यायाधिकरणाचा निर्णय अंतिम असेल आणि तो कर्मचाऱ्यास व व्यवस्थापनास

बंधनकारक असेल आणि न्यायाधिकरणाने दिलेल्या निर्णयाच्या बाबतीत कोणत्याही न्यायालयापुढे कोणताही दावा, अपील किंवा इतर कायदेशीर कार्यवाही करता येणार नाही, याबाबत नमूद केले आहे. या न्यायालयाच्या खंडपीठाने **चंद्रकांत गणपत शेलार वि. सोफी किली हिल गरांगे हायस्कुल**, एमएच एल. जे. १०१२ मध्ये असा निर्णय दिला आहे की, कायद्यांतर्गत घटित केलेले न्यायाधिकरण हे न्यायालय अवमान अधिनियम, १९७१ च्या अर्थांतर्गत न्यायालय आहे. दिवाणी प्रक्रिया संहिता, १९०८ च्या कलम ३६ मध्ये असे नमूद केले आहे की, हुकूमनाम्याच्या अंमलबजावणीसंबंधी या संहितेत असलेले उपबंध लागू होत असतील तेथवर, आदेशाच्या अंमलबजावणीला लागू होत असल्याचे मानण्यात येईल. "आदेश" या शब्दाची व्याख्या दिवाणी प्रक्रिया संहिता, १९०८ च्या कलम २(१४) द्वारे अशी केली आहे की, "आदेश" याचा अर्थ, हुकूमनाम्याव्यतिरिक्त दिवाणी न्यायालयाच्या कोणत्याही निर्णयाची रितसर अभिव्यक्ती असा आहे. कायद्याअंतर्गत स्थापित केलेले न्यायाधिकरण याची व्याख्या "न्यायालय" म्हणून करता येईल, विद्वान एकल न्यायाधीश यांनी मा. सर्वोच्च न्यायालयाने **ब्रजनानंदन सिन्हा वि. ज्योती नरेन,** एआयआर १९५६ एससी ६६ मध्ये दिलेल्या न्यायनिर्णयावर भिस्त ठेवली ज्यामध्ये खालीलप्रमाणे निरीक्षणे नोंदवली होती.

> "त्यामुळे हे स्पष्ट आहे की, व्याख्येच्या स्वरूपात काटेकोर अर्थाने न्यायालय स्थापित करायचे असेल तर एक आवश्यक अट अशी

आहे की, न्यायालयीन न्यायाधिकरणाच्या काही बंधाव्यतिरिक्त न्यायालयीन अधिघोषणेच्या आवश्यक चाचण्या असलेल्या ज्यास अंतिमतः आणि अधिकृतता असलेला निर्णय किंवा निश्चित न्यायनिर्णय देण्याचा अधिकार न्यायालयाकडे असणे आवश्यक आहे.”

विद्वान एकल न्यायधीश यांनी असे मत मांडले की, न्यायाधिकरणास निश्चित निर्णय देण्याचा अधिकार प्रदान करण्यात आला आहे ज्यास कायद्याद्वारे अंतिमतः जोडली आहे. न्यायाधिकरणाकडे न्यायालयाचा दर्जा आहे. अपीलाची स्वीकृती, सुनावणी आणि त्याचा निकाल दिवाणी प्रक्रिया संहिता, १९०८ च्या कलम १० अंतर्गत न्यायाधिकरणास अपील न्यायालयाचे सर्व अधिकार आहेत. दिवाणी प्रक्रिया संहितेच्या कलम १०७ अंतर्गत अपील न्यायालयाचे अधिकार हे खालीलप्रमाणे आहेत :-

“(१) विहित करण्यात येतील अश्या अटींच्या व शर्ती मर्यादांच्या अधीनतेने, अपील न्यायालयास -

(क) प्रकरण अंतिमरित्या निर्णीत करण्याची ;

(ख) प्रकरण प्रतिप्रेषित करण्याची ;

(ग) वादमुद्दे काढून ते संपरीक्षेसाठी पाठवण्याची ;

(घ) जादा पुरावा घेण्याची किंवा असा पुरावा घ्यावयास लादण्याची शक्ती असेल.

(२) पूर्वोक्तानुसार अटींच्या व शतीमर्यादांच्या अधीनतेने, अपील न्यायालयास मूळ अधिकारिता असलेल्या न्यायालयांमध्ये मांडलेल्या दाव्यांच्या संबंधात या संहितेद्वारे त्या न्यायालयांना देण्यात आलेल्याच शक्ती असतील आणि याद्वारे त्यांना नेमून देण्यात आल्याप्रमाणे जवळ जवळ तशीच कर्तव्ये पार पाडावी लागतील."

म्हणूनच, विद्वान एकल न्यायाधीश यांनी असे मत मांडले की, अपील न्यायालयाला तेच अधिकार आणि कर्तव्ये प्रदान केली जातात जे संहितेद्वारे मूळ अधिकारिता असलेल्या न्यायालयांवर त्यामध्ये दाखल होणाऱ्या खटल्यांच्या बाबतीत प्रदान केलेले आहेत आणि निर्बंधित केले आहेत. विद्वान एकल न्यायाधीश यांनी असे मत मांडले की, न्यायाधिकरण हे एक न्यायालय आहे आणि न्यायाधिकरणाद्वारे पारित झालेले आदेश हे दिवाणी प्रक्रिया संहितेच्या त्या शब्दप्रयोगाची पूर्ती करेल. विद्वान एकल न्यायाधीश यांनी खालीलप्रमाणे मत मांडले आहे :-

" त्यामुळे, जेव्हा शाळा न्यायाधिकरण पुनःस्थापित करण्याकरिता तसेच थकीत वेतन प्रदान करण्याबाबत आदेश देते तेव्हा अपीलकर्ता ज्याच्या बाजूने असा आदेश पारित केला जातो, तो निश्चितपणे शाळा न्यायाधिकरणाकडे जाऊ शकतो, जे दिवाणी प्रक्रिया संहितेच्या अंतर्गत तरतुदींनुसार ज्या पद्धतीने अंमलबजावणी करायची आहे, त्याच पद्धतीने त्या आदेशाची अंमलबजावणी करण्याचा आदेश दिला आहे. अशा परिस्थितीत, एक तर न्यायाधिकरण स्वतः हुकूमनाम्याची अंमलबजावणी करू शकतो किंवा दिवाणी प्रक्रिया संहितेमध्ये नमूद केलेल्या तरतुदींनुसार हुकूमनामा अंमलबजावणीकरिता दुसऱ्या न्यायालयाकडे हस्तांतरित करू शकतो. त्यामुळे हे मला स्पष्ट झाले आहे की, शाळा न्यायाधिकरणाने पारित केलेला आदेश हा, दिवाणी प्रक्रिया संहितेतील नमूद तरतुदींनुसार अंमलात आणण्यायोग्य आदेश आहे."

आम्ही या निरीक्षणांच्या सत्यतेची पुष्टी करतो.

निष्कर्ष :-

जी कारणे आम्ही न्यायनिर्णयाच्या मुख्य भागामध्ये दर्शविलेली आहेत, त्यासाठी

आम्ही खालीलप्रमाणे निर्णय देतो :-

(i) एम.ई.पी.एस. अधिनियम, १९७७ च्या कलम ९ च्या पोट-कलम (१) च्या खंड (ए) आणि (बी) अन्वये ज्या बाबींवर न्यायाधिकरणाकडे अपील केले जाते, त्या संदर्भात दिवाणी न्यायालयाच्या अधिकारितेवर सूचितरित्या प्रतिबंध आहे.

(ii) या न्यायालयाच्या विद्वान एकल न्यायाधीशांच्या **जनता जनार्दन शिक्षण संस्था वि. डॉ. वसंत पी. सातपुते** आणि **रास्ता पेठ एज्युकेशन सोसायटी वि. पेठकर उढाव भीमाशंकर** (उपरोल्लेखित) प्रकरणांमधील न्यायनिर्णय ज्यामध्ये असा निर्णय दिला होता की, व्यवस्थापनाच्या कार्यवाहीमुळे व्यथित झालेल्या कर्मचाऱ्यास दोन मंचांपैकी एकास निवडण्याचा पर्याय आहे. कायद्यांअंतर्गत अपील किंवा दिवाणी खटला, आदरपूर्वक कायद्यातील योग्य स्थिती प्रतिबिंबित करीत नाहीत आणि ते रद्द केले जातात.

(iii) एम.ई.पी.एस. अधिनियम, १९७७ किंवा त्याअंतर्गत तयार करण्यात आलेल्या नियमांमध्ये नियुक्तीच्या वैध आदेशाची पूर्ववर्ती शर्त म्हणून शिक्षण विभागाकडून मान्यता देणे बंधनकारक नाही. सहायक अनुदानाच्या वितरणाशी संबंधित मान्यतेची आवश्यकता ही व्यवस्थापन आणि सरकार यांमधील बाब आहे आणि मान्यतेच्या अभावी नियुक्तीचा आदेश विधिअग्राह्य ठरणार नाही.

(iv) या न्यायालयाच्या खंडपीठाच्या **अण्णा माणिकराव पेठे वि. पीठासीन अधिकारी** आणि **शैलजा अशोकराव वळसे वि. महाराष्ट्र राज्य** (उपरोल्लेखित) न्यायनिर्णयांमध्ये

ज्या मर्यादेपर्यंत असे मत मांडले आहे की, ज्या कर्मचाऱ्याच्या नियुक्तीस मान्यता मिळाली नाही, त्या कर्मचाऱ्याच्या वतीने न्यायाधिकरणासमोर दाखल केलेले अपील हे दाखलयोग्य नाही आणि जे कायद्यातील योग्य स्थिती प्रतिबिंबित करीत नाही आणि ते रद्द केले जातात ;

(v) एम.ई.पी.एस. नियमावलीच्या नियम १२ अन्वये शिक्षणाधिकाऱ्यांनी परस्परातील सेवा ज्येष्ठतेच्या मुद्द्यावर दिलेला निर्णय हा अंतिम नाही. जेथे अशा सदर निर्णयाच्या आधारावर व्यवस्थापनाने कर्मचाऱ्याविरुद्ध कार्यवाही केली आहे आणि सदरची केलेली कार्यवाही ही, कलम ९ च्या पोट-कलम (१) च्या खंड (ए) आणि (बी) मधील नमूद केलेल्या वर्णनात मोडते, व्यवस्थापनाच्या कार्यवाहीस आव्हान देण्याकरिता शाळा प्राधिकरणासमोरील अपील हे दाखलयोग्य राहील. व्यवस्थापनाच्या कार्यवाहीच्या कायदेशीरपणाबाबत निर्णय घेताना नियम १२ अन्वये शिक्षणाधिकाऱ्यांच्या निर्णयाच्या अचूकतेवर अनुषंगिक प्रश्न म्हणून निर्णय घेण्याची न्यायाधिकरणास अधिकारिता असेल. जेथे व्यवस्थापनेद्वारे कोणतीही परिणामरूप कार्यवाही करण्यात आली नाही तेथे संबंधित कर्मचाऱ्यास शिक्षणाधिकाऱ्यांनी दिलेल्या निर्णयाच्या आधारावर कायद्यानुसार नियम १२ अन्वये दिलेल्या निर्णयाविरुद्ध त्याच्या उपाययोजनांचा अवलंब करणे खुले राहील.

(vi) विधिमंडळाने न्यायाधिकरणासमोर उपायाची तरतूद ही फक्त कलम ९ च्या पोट-कलम (१) च्या खंड (ए) आणि (बी) मध्ये नमूद केलेल्या विषयांच्या संदर्भात ज्या प्रकरणांमध्ये जेथे दिवाणी न्यायालयाची अधिकारिता सूचितरित्या प्रतिबंधित करण्यात

आली आहे, त्याबाबत केली आहे. दिवाणी न्यायालयाची अधिकारिता ही विधिमंडळाने भाष्य केलेल्या मर्यादेपर्यंत प्रतिबंधित करण्यात आली आहे. कलम ९ च्या पोट-कलम (१) च्या खंड (ए) आणि (बी) मध्ये समाविष्ट नसलेल्या इतर क्षेत्रांमध्ये न्यायाधिकरणासमोर अपील दाखल करण्याचा उपाय उपलब्ध नाही आणि म्हणून दिवाणी न्यायालयाची अधिकारिता प्रतिबंधित करण्यात आली आहे.

(vii) आम्ही स्पष्ट करतो की, प्रस्तुत संदर्भात, आम्ही एम.ई.पी.एस. अधिनियम, १९७७ च्या कलम ९ च्या कक्षेत येणाऱ्या प्रकरणांच्या संदर्भात दिवाणी न्यायालयातील खटल्याची दाखलयोग्यतेचा मुद्दा हाताळला आहे. औद्योगिक कायद्यातील उपाययोजना शिक्षकेतर कर्मचारी वर्गास उपलब्ध होईल का , हा प्रश्न या खटल्यांमध्ये विचारार्थ घेतला नाही कारण तो पूर्णपीठाकडे करावयाचा स्वतंत्र संदर्भाचा विषय आहे.

त्यानुसार पूर्णपीठाकडील संदर्भाचे उत्तर देण्यात आले आहे.

द्वितीय अपील हे आता प्रबंधकांद्वारे योग्य खंडपीठासमोर निकाली काढण्यासाठी सादर करण्यात येईल.

(न्या. जे. एन. पटेल)

(न्या. डॉ. डी. वाय. चंद्रचूड)

(न्या. सौ. आर. डी. दळवी)

x-x-x-x

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