सतीश चंद्र आनंद

वि.

युनियन ऑफ इंडिया.

[पतंजली शास्त्री सर न्यायाधीश, मुखर्जी, विवियन बोस, गुलाम हसन आणि भगवती न्यायमूर्ती]

भारतीय संविधान, 1950, अनुच्छेद 14, 16, 311 - नागरी सेवक - 5 वर्षांसाठी कंत्राटी नियुक्ती -तात्पुरत्या सेवेच्या आधारावर नियुक्ती कायम ठेवणे - एका महिन्याच्या सूचनेवर सेवेची मुदत समाप्ती -कायदेशीरपणा - मूलभूत अधिकार - केंद्रीय नागरी सेवा (तात्पुरती सेवा नियम, 1949, नियम 5.

याचिकाकर्त्यास सरकारने कामगार मंत्रालयाच्या पुनर्वसन आणि रोजगार निदेशनलायात पाच वर्षांच्या करारावर नियुक्त केले होते. जेव्हा त्यांचा करार संपुष्टात येणार होता, तेव्हा सरकारने त्यांना पुनर्वसन आणि रोजगार संघटनेत पुढील कालावधीसाठी त्यांना तात्पुरते पदावर कायम ठेवण्याचा एक नवीन प्रस्ताव दिला, या अटीवर की ते केंद्रीय नागरी सेवा (तात्पुरती सेवा) नियम, 1949 द्वारे संचालित असतील, ज्यात दोन्ही बाजूंना एक महिन्याच्या नोटीसद्वारे करार

संपुष्टात आणण्याची तरतूद होती. त्यांनी हा प्रस्ताव स्वीकारला आणि सेवा पुढे चालू ठेवली, परंतु त्यानंतर त्यांना एक महिन्याची नोटीस दिल्यानंतर त्यांची सेवा समाप्त करण्यात आली. याचिकाकर्त्याने घटनेच्या अनुच्छेद 32 (1) अंतर्गत दिलासा देण्यासाठी अर्ज केला आणि आरोप केला की त्याचे राज्यघटनेच्या अनुच्छेद 311, 14 आणि 16(1) अन्वये असलेले मूलभूत अधिकारांचे उल्लंघन झालेले आहे :

असे मत नोंदविण्यात आले की, (i) अनुच्छेद 311 लागू नव्हते कारण हे बडतर्फीचे किंवा नोकरीतून काढून टाकण्याचे किंवा पदात कपात करण्याचे प्रकरण नव्हते, तर फक्त एका पोटकलमांतर्गत नोटीसद्वारे करार संपुष्टात आणण्याचे सामान्य प्रकरण होते, बडतर्फ आणि नोकरीतून काढून टाकणे यामधील फरक म्हणजे पहिला प्रकार सामान्यतः भविष्यातील नोकरीसाठी अपात्र ठरतो परंतु नंतरचा नाही;

(ii) अनुच्छेद 14 लागू होत नाही कारण त्याचा भेदभाव केला जात नाही आणि त्याला अशा कोणत्याही कायद्याचे संरक्षण नाकारले जात नाही की ज्याचा दावा इतर समान स्थितीतील लोक करू शकतील.

(iii) अनुच्छेद 16 हेही त्याप्रमाणेच लागू होऊ शकत नव्हते कारण याचिकाकर्त्याला नियुक्ती किंवा रोजगाराशी संबंधित प्रकरणात समान संधी नाकारली गेली नव्हती शिवाय त्याला इतर कोणत्याही व्यक्तीप्रमाणेच वागणूक दिली गेली होती ज्यांना या अटींनुसार तात्पुरत्या रोजगाराचा प्रस्ताव देण्यात आला होता.

राज्य तात्पुरत्या रोजगाराचे करार करू शकतात आणि प्रत्येक प्रकरणात विशेष अटी लादू शकतात, परंतु त्या संविधानाशी विसंगत नसतील, आणि जे त्या अटी स्वीकारण्याचे आणि करार करण्याचे निवडतात ते त्या अटींना बांधील असतात ज्याप्रमाणे राज्य बांधील असते त्याचप्रमाणे.

मूळ अधिकार क्षेत्र : मूलभूत हक्कांच्या अंमलबजावणीसाठी संविधानाच्या अनुच्छेद 32 अंतर्गत याचिका (1952 चा क्रमांक 201).

याचिकाकर्त्यांतर्फे आर. के. वर्मा आणि जी. सी. माथूर यांनी बाजु मांडली.

उत्तरवादीतर्फ भारताचे महाधिवक्ता एम.सी.सेतलवाड (त्यांच्यासोबत पोरस ए.मेहता) यांनी बाजु मांडली.

13 मार्च 1953. न्यायालयाचा न्यायनिर्णय द्वारे पारीत -

न्यायमूर्ति बोस - ही राज्यघटनेच्या अनुच्छेद 32 अंतर्गत एक याचिका आहे ज्यामध्ये याचिकाकर्त्याने, त्याच्या मते, अनुच्छेद 14 आणि 16 (1) अंतर्गत त्याच्या मूलभूत हक्कांचे उल्लंघन झाले आहे, त्यांचे निवारण करण्याची मागणी केली आहे. याचिकाकर्त्याने स्वतःहून बराच वेळ युक्तिवाद केला. त्यानंतर, जेव्हा आमचा निकाल जवळजवळ तयार झाला, तेव्हा त्याने पुन्हा सुनावणीसाठी आणि काही नवीन कागदपत्रे दाखल करण्याची परवानगी मागणारी याचिका दाखल केली. जेव्हा ती परवानगी नाकारलि गेली तेव्हा तो दुसऱ्या दिवशी पुन्हा आला आणि एका प्रतिनिधिला नियुक्त करण्यासाठी आणि वकिलाच्या माध्यमातून हजर राहण्यासाठी परवानगी मागितली कारण त्याला वाटले की तो या प्रकरणाला योग्य न्याय देऊ शकला नाही. (हे नमूद करावेसे वाटते की जरी त्याने सुरुवातीला एका प्रतिनिधिस नियुक्त केले होते तरी तो प्रत्यक्ष हजर झाला तेव्हा त्याने सुनावणीपूर्वीच त्याला काढून टाकले.) आम्ही त्याची विनंती मान्य

केली आणि वकिलांनी त्याच्यासाठी पुन्हा युक्तिवाद केला परंतु हे प्रकरण पुढे वाढविले नाही. घटनाक्रम असा आहे.

ऑक्टोबर 1945 मध्ये याचिकाकर्त्यांला भारत सरकारने कामगार मंत्रालयाच्या पुनर्वसन आणि रोजगार महासंचालक यांच्याकडे पाच वर्षांच्या करारावर नियुक्त केले होते. संघराज्य सार्वजनिक सेवा आयोगाने केलेल्या निवडीनंतर हे झाले होते. अल्प कालावधीच्या प्रात्यक्षिक प्रशिक्षणा नंतर त्यांची जानेवारी 1946 मध्ये जबलपूर येथे उप-प्रादेशिक सेवायोजन कार्यालयात व्यवस्थापक म्हणून नियुक्ती झाली आणि नंतर त्या पदावर त्यांची नियुक्ति कायम झाली.

हा सेवा करार 1950 मध्ये संपुष्टात येणार होता. त्याची मुदत संपण्याच्या काही काळ आधी भारत सरकारने त्याला एक नवीन प्रस्ताव दिला, जो 30 जून 1950 रोजी लिहिलेल्या त्याच्या पत्रात त्या पत्रात निर्दिष्ट केलेल्या अटींवर त्याचा करार संपल्यानंतर त्याला नोकरीत कायम ठेवण्याचा प्रस्ताव होता. त्यापैकी काही अटी खालील प्रमाणे होत्या :

" (3) सेवेच्या इतर अटीः- तुमचा करार संपल्यानंतर तुम्हाला पुनर्वसन आणि रोजगार संस्थेचा कालावधी असे पावेतो तुमच्या पदावर तात्पुरते राहण्याची परवानगी दिली जाईल आणि जोपर्यंत तुम्ही कायमस्वरूपी शासकीय कर्मचारी नसाल तोपर्यंत केंद्रीय नागरी सेवा (तात्पुरती सेवा) नियम, 1949 द्वारे संचलित केले जाईल.

ते त्या अटींवर नोकरीवर राहण्यास तयार आहेत की नाही हे श्रम मंत्रालयास कळवण्यास त्या पत्रात त्यांना विचारले गेले होते आणि त्यांनी मान्य केले की त्यांनी प्रस्ताव स्वीकारला आहे आणि त्यांनी सेवा सुरू ठेवली. ते कायमस्वरूपी शासकीय सेवक नसले तरी ते पाच वर्षांच्या करारावर आणि ज्या कामासाठी त्याची नेमणूक झाली होती म्हणजे पुनर्वसन व रोजगार, हेच

तात्पुरते स्वरूपंचे होते, तेथे ते नोकरी करत होते त्यामुळे ते कायमस्वरूपी शासकीय सेवक होते असे युक्तिवादात नमुद केले होते व त्यामुळे तात्पुरत्या सेवांसाठी असलेले नियम त्यांना लागू होते. त्या नियमांपैकी नियम 5 हा महत्वाचा आहे. तो खालीलप्रमाणे आहे :

"5. (अ) अर्ध-कायमस्वरूपी नोकरीत नसलेल्या तात्पुरत्या सरकारी कर्मचाऱ्याची सेवा एकतर सरकारी कर्मचाऱ्याने नियुक्त करणाऱ्या प्राधिकरणाला लेखी नोटीस देऊन किंवा सरकारी कर्मचाऱ्याला नियुक्त करणाऱ्या प्राधिकरणाद्वारे त्याला लेखी नोटिस देवूण कोणत्याही वेळी सेवा संपुष्टात आणता येईल.

(ब) अशा नोटिसचा कालावधी एक महिना असेल, जोपर्यंत सरकार आणि सरकारी कर्मचारी यांनी अन्यप्रकारे सहमती दर्शविली नाही तर ."

नियमांमध्ये अर्ध-कायमस्वरूपी नोकरीची व्याख्या करण्यात आली आहे आणि याचिकाकर्ते त्या वर्गात येत नाहीत हे स्पष्ट आहे. नोटीसच्या कालावधीबाबत याचिकाकर्ते आणि सरकार यांच्यात कोणताही करार झाला नव्हता, हेही निर्विवाद सत्य आहे. सबब, या नियमांनुसार, जे याचिकाकर्त्यांच्या पुढील सेवेच्या करारातील एक अट होती, त्याच्या सेवा कोणत्याही वेळी एका महिन्याच्या लेखी सूचनेद्वारे संपुष्टात आणल्या जाऊ शकतात. ही नोटीस 25 नोव्हेंबर 1950 रोजी देण्यात आली होती आणि त्यांना सांगण्यात आले होते की 1 डिसेंबर 1950 पासून एक महिना संपल्यानंतर त्यांची सेवा समाप्त होईल.

युक्तिवादादरम्यान प्रकरणाचा एक मोठा भाग समाविष्ट केला गेला होता आणि जर या विषयावर पुन्हा युक्तिवाद केला गेला नसता तर आम्ही, याचिकाकर्त्यांच्या समाधानासाठी, आता

वकील हजर झाल्यानंतर आवश्यकतेपेक्षा अधिक क्षमतेने उपस्थित केलेले युक्तिवाद हाताळले असते.

ही याचिका अनुच्छेद 32(1) अंतर्गत आहे आणि त्यामुळे मूलभूत अधिकाराचे उल्लंघन झाले आहे हे दाखवणे आवश्यक आहे. असा युक्तिवाद करण्यात आला की उल्लंघन झालेले अधिकार हे अनुच्छेद 14 आणि 16 (1) द्वारे प्रदान केलेले आहेत.

अनुच्छेद 14 प्रथम विचारात घेतल्यास, हे दर्शविले जाणे आवश्यक आहे की याचिकाकर्त्याशी काही कायदेशीर अधिकाराच्या कारणास्तव किंवा उपभोगात भेदभाव केला गेला आहे जो समान स्थितित असलेल्या इतरांसाठी खुला आहे. ज्या अधिकारांचे उल्लंघन झाले आहे असे ते म्हणतात ते अनुच्छेद 311 द्वारे प्रदान केलेले अधिकार आहेत. ते म्हणतात की त्या अनुच्छेदात दिलेल्या संरक्षणा शिवाय त्यांना एकतर बडतर्फ करण्यात आले आहे किंवा नोकरीन काढून टाकण्यात आले आहे. आमच्या मते, अनुच्छेद 311 लागू होत नाही कारण हे पदच्युती किंवा नोकरीन काढून टाकणे किंवा पदावणती करणे असे प्रकरण नाही. एखादा करार त्याच्या एका कलमांतर्गत नोटीसद्वारे संपुस्टात आणण्याचे हे एक सामान्य प्रकरण आहे. भारतातील सेवांना बऱ्याच काळापासून मनमानी बडतर्फी किंवा हूद्यात कपात करण्यापासून काही वैधानिक हमी आणि संरक्षण दिले गेले आहे.

भारत सरकार अधिनियम, 1935 चे कलम 240 अन्वये सुरक्षा उपाय त्या दोन प्रकरणांपुरतेच मर्यादित होते. सध्याच्या संविधानात, एक तिसरा सुरक्षा उपाय सामील करण्यात आला तो म्हणजे नोकरीन काढून टाकणे. नोकरीमधून 'बडतर्फ' आणि 'काढून टाकणे' यातील

फरक समजून घेण्यासाठी भारतातील 'नोकरी' नियंत्रित करणाऱ्या नियमांकडे वळणे आवश्यक आहे, जे अजूनही अनुच्छेद 313 मुळे बदलांसह अस्तित्वात आहेत.

आचारसंहितेशी संबंधित नागरी सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण आणि अपील) नियमांच्या बाराव्या भागामध्ये नियम 49 समाविष्ट आहे, ज्यामध्ये सेवेतील सदस्याला शिस्तभंगाच्या आणि गैरवर्तणुकीसाठी कोणत्या विविध शिक्षांना सामोरे जावे लागू शकते हे नमूद केले आहे. त्यां शिक्षा सात आहेत आणि त्यात ठपका ठेवणे, निलंबन, पदावनती करणे, नोकरीतुन काढून टाकणे आणि नोकरीतुन बडतर्फ करणे यांचा समावेश आहे. 1935 च्या कायद्याने यापैकी फक्त दोन संभाव्य शिक्षेची निवड केली जी वैधानिक सुरक्षेसाठी पुरेशी गंभीर असते, म्हणजे पद कमी करणे आणि नोकरीन बडतर्फ करणे. राज्यघटनेने या यादीत एक तिसरा पर्याय जोडला आहे. या दोघांमधील फरक नियम 49 मध्ये स्पष्ट केला आहे. प्रथम पर्याय म्हणजे नोकरीन काढून टाकणे "जो भविष्यातील नोकरीसाठी अपात्र ठरत नाही" आणि त्यानंतर नोकरीन बडतर्फ केले जाणे "जो सामान्यतः भविष्यातील नोकरीसाठी अपात्र ठरतो ".

त्यानंतर एक स्पष्टीकरण आहेः

“कर्तव्यमुक्त करणे --

(क) कराराअंतर्गत असलेल्या व्यक्तीचे, त्याच्या कराराच्या अटींशी सुसंगत असणे, हे या नियमाच्या अर्थानुसार काढून टाकणे किंवा बरखास्त करणे असे नाही.”

या संज्ञा अनुच्छेद 311 मध्ये त्याच अर्थाने वापरल्या आहेत. हे असे दर्शविते की या अनुच्छेदाचा येथे कोणताही वापर होत नाही आणि त्यामुळे भेदभावाचा प्रश्नच उद्भवत नाही, कारण ज्या 'कायद्याचे' याचिकाकर्त्याने संरक्षण मागितले आहे तो त्याला लागू होत नाही.

याचिकाकर्त्याणे जो करार केला आहे तो करण्याची त्याच्यावर सक्ती नव्हती. इतर कोणत्याही व्यक्तीप्रमाणेच तो कायद्यानुसार त्यास दिलेला प्रस्ताव स्वीकारण्यास किंवा नाकारण्यास स्वतंत्र होता. जो प्रस्ताव त्याला देण्यात आला होता तो स्वीकारल्यानंतर त्यांना त्यांच्या करारांतर्गत कोणतेही अधिकार लागू करण्यासाठी उपलब्ध असलेले सर्व अधिकार आणि उपाय, जे त्यांना नाकारले गेले आहेत असे गृहीत धरून, त्यांच्याकडे अजूनही उपलब्ध आहेत, आणि उल्लंघन केल्याबद्दल भारताच्या सामान्य न्यायालयांमध्ये असे उपाय करण्यासाठी, जे त्याचप्रकारे स्थित असलेल्या इतर व्यक्तींप्रमाणेच त्यांच्यासाठी खुले आहेत, ते त्यांच्याकडे अजूनही खुले आहेत. त्याच्यासोबत भेदभाव केला गेला नाही आणि त्याचप्रकारे स्थित असलेले इतर लोक दावा करू शकतील अशा कोणत्याही कायद्याचे संरक्षण त्याला नाकारले गेले नाही. याचिकेचा उपाय चुकीचा समजला जातो.

त्याचप्रमाणे अनुच्छेद 16 (1) च्या तरतुदीही लागू होत नाही. संपूर्ण प्रकरण करारावर अवलंबून आहे. जेव्हा याचिकाकर्त्याचा पहिला करार (पाच वर्षांचा) संपुष्टात आला, तेव्हा तो कायमस्वरूपी शासकीय सेवेत नव्हता आणि शासन त्याला पुन्हा कामावर ठेवण्यासाठी किंवा त्याला सेवेत कायम ठेवण्यासाठी बांधील नव्हते. दुसरीकडे, तात्पुरत्या आणि कंत्राटी आधारावर त्यांची सेवा सुरू ठेवण्याचा प्रस्ताव त्यांना देण्यास शासन तयार होते. जरी सेवेचा कालावधी कमी केला गेला असला तरी, प्रत्यक्षात आणि कायद्याच्या नजरेत, तो एका नवीन आणि नुकत्याच केलेल्या कराराअंतर्गत सेवेत होता, ज्याच्या अनेक अटी समान असल्या तरी जुन्या अटींपेक्षा अगदी स्वतंत्र आणि वेगळ्या होत्या. अनुच्छेद 16 (1)च्या तरतुदी शासनातर्गत कोणत्याही पदावर नोकरी किंवा नियुक्तीशी संबंधित सर्व बाबींमध्ये समान संधीशी निगडीत आहेत. याचिकाकर्त्याला नोकरीची किंवा नियुक्तीची कोणतीही संधी नाकारण्यात आलेली नाही. ज्यांना

या अटींखाली तात्पुरत्या नोकरीचा प्रस्ताव देण्यात आला होता अशा इतर कोणत्याही व्यक्तीप्रमाणेच त्यांना वागणूक दिली गेली आहे. त्याच्या तक्रारीचे जेव्हा विश्लेषण केले जाते, तेव्हा ती वैयक्तिक भिन्नता या स्वरूपाची नसून कायमस्वरूपी नोकरीऐवजी विशेष अटींवर तात्पुरत्या नोकरीच्या प्रस्तावाच्या विरोधात आहे. परंतु शासन निश्चितच तात्पुरत्या रोजगाराचे करार करू शकते आणि प्रत्येक प्रकरणात विशेष अटी लादू शकते, परंतु त्या संविधानाशी विसंगत नसतील आणि जे त्या अटी स्वीकारण्यास आणि करार करण्याचे निवडतात ते शासनाप्रमाणेच आशा अटींना बांधील असतात. जेव्हा रोजगार कायमस्वरूपी असतो तेव्हा काही वैधानिक हमी असतात परंतु अशा कोणत्याही मर्यादांच्या अनुपस्थितीत, वर नमूद केलेल्या पात्रतेच्या अधीन राहून, इतर कोणत्याही नियोक्त्याप्रमाणे, तात्पुरत्या स्वरूपाच्या नोकरीमध्ये असलेल्या तात्पुरत्या कर्मचाऱ्यां बरोबर विशेष सेवा करार करण्यास शासन, इतर कोणत्याही रोजगार देणाऱ्या मालकासारखेच, स्वतंत्र आहे.

खटल्याच्या गुणवत्तेशी संबंधित विविध बाबींचा संदर्भ देण्यात आला होता परंतु याचिकाकर्त्याला इतर अधिकार, ज्यांची तो इतर मार्गांनी अंमलबजावणी करू शकतो, आहेत की नाही याबद्दल आम्ही कोणतेही मत व्यक्त करत नाही. आम्ही येथे मूलभूत अधिकारांची अंमलबजावणी करण्यासाठी अनुच्छेद 32 अंतर्गत एक याचिका हाताळीत आहोत आणि आम्ही फक्त एकच मुद्दा निर्णीत करत आहोत की कोणत्याही मूलभूत अधिकाराचे उल्लंघन केले गेले नाही.

जेव्हा या प्रकरणाचा प्रथम युक्तिवाद केला गेला तेव्हा आम्ही खर्चाबद्दल कोणताही आदेश न देण्याचा निर्णय घेतला होता, परंतु आता याचिकाकर्त्याने खटला पुन्हा सुरू करण्याचा आणि

विद्वान महाधिवक्त्याला दुसऱ्यांदा येथे बोलावण्याचा आग्रह धरला आहे, त्यामुळे आमच्याकडे खर्चासह याचिका फेटाळण्याशिवाय पर्याय नाही.

याचिका फेटाळण्यात आली.

याचिकाकर्त्यासाठी प्रतिनिधी : राजिंदर नारायण.

उत्तरवादीसाठी प्रतिनिधी : जी. एच. राजाध्यक्ष.

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.