संख्याः /XXX(2)/2018-30(12)/2018

प्रेषक,

उत्पल कुमार सिंह
मुख्य सचिव,
उत्तराखण्ड शासन।

सेवा में,

1. समस्त अपर मुख्य सचिव
उत्तराखण्ड शासन।
2. समस्त प्रमुख सचिव/सचिव,
उत्तराखण्ड शासन।
3. समस्त विभागाध्यक्ष/
प्रमुख कार्यालयाध्यक्ष,
उत्तराखण्ड।
4. समस्त मण्डलायुक्त/जिलाधिकारी,
उत्तराखण्ड।

कार्मिक अनुभाग–2

देहरादूनः दिनांक 17 अप्रैल, 2018

विषयः **विभिन्न विभागों में दैनिक वेतन/संविदा एवं आउटसोर्स पर तैनात कार्मिकों के सम्बन्ध में दिशा–निर्देश।**

महोदय,

भारत का संविधान के अनुच्छेद 309 एवं अन्य सुसंगत अनुच्छेदों के अधीन गठित सुसंगत सेवानियमावलियों के प्राविधानों के अनुसार राज्याधीन सेवाओं/पदों पर नियमित नियुक्तियां किये जाने की व्यवस्था विद्यमान है। इससे इतर कतिपय विभागों/स्वायत्तशासी संस्थाओं/सार्वजनिक उपक्रमों द्वारा विभागीय कार्यों के सम्पादन हेतु रिक्त पदों के सापेक्ष अल्पकालिक, अंशकालिक एवं पूर्णकालिक आधार पर संविदा, कार्यप्रभारित, अंशकालिक, दैनिक वेतन, नियत वेतन एवं सेवा प्रदाता संस्था (बाह्य स्रोत) के माध्यम से कतिपय व्यक्तियों को नियोजित किया जा रहा है।

2. शासन के संज्ञान में लाया गया है कि उक्त नियोजित व्यक्तियों अथवा वाह्य स्रोत के माध्यम से नियोजित व्यक्तियों को बिना व्यवधान के लम्बे समय तक रखे जाने पर सम्बन्धित व्यक्तियों द्वारा प्रायः "समान कार्य समान वेतन" के आधार पर राज्य के नियमित पदधारकों के समान वेतनमान दिये जाने का अनुरोध किया जा रहा है तथा इस आशय की याचिकायें भी समय–समय पर मा0 न्यायालयों में योजित की जा रही हैं। शासन के समक्ष ऐसे मामले आये हैं, जिनमें उक्त व्यक्तियों द्वारा श्रम न्यायालय अथवा मा0 उच्च न्यायालय/मा0 उच्चतम न्यायालय में दावा प्रस्तुत करके नियमित रूप से सेवायोजित कार्मिकों की भांति समान वेतनमान दिये जाने अथवा समकक्ष पदधारक के वेतनमान का न्यूनतम वेतन दिये जाने के आदेश प्राप्त किये गये हैं। इसी प्रकार विभाग/अधिष्ठान में पद सृजित न होने पर

भी उक्तानुसार नियोजित व्यक्तियों द्वारा भी समान प्रकृति का कार्य वेतनमान दिये जाने के आदेश प्राप्त कर लिए गये।

3. **मा0 उच्चतम न्यायालय द्वारा उड़ीसा राज्य व अन्य बनाम बलराम साहू व अन्य के मामले में ए0आई0आर0 2003 सु0 कोर्ट 33, में व्यवस्था दी है कि दैनिक वेतन, अस्थायी अथवा आकस्मिक श्रमिक नियमित कार्मिकों के समान वेतनमान (Pay Scale) पाने का हकदार नहीं है।** उक्त न्याय–निर्णय के क्रम में कार्मिक विभाग के शासनादेश संख्या 831/कार्मिक–2/2003 दिनांक 16 जून, 2003 में यह स्पष्ट किया गया है कि दैनिक वेतन/संविदा/तदर्थ/अंशकालिक/कार्यप्रभारित/नियत वेतन एवं वाह्य स्रोत से नियोजित व्यक्ति नियमित कर्मी की तरह समान वेतनमान पाने का हकदार नहीं है।

4. कार्मिक विभाग के शासनादेश संख्या–1803/कार्मिक–2/2002 दिनांक 06 फरवरी, 2003 द्वारा कतिपय प्रतिबन्धों के अधीन संविदा/नियत वेतन/अंशकालिक/दैनिक वेतन/तदर्थ/वाह्यस्रोत से की जाने वाली नियुक्तियों पर रोक सम्बन्धी निदेश जारी किए गये हैं।

5. उक्त के क्रम में यह स्पष्ट किया जाना है कि वित्तीय नियमों में वेतनमान किसी पद के साथ सम्बद्ध रहता है। दैनिक वेतन एवं बाह्य स्रोत पर तैनात व्यक्ति कोई पद धारण नहीं करता है बल्कि उनकी ठेकेदार अथवा सेवा प्रदाता संस्था के माध्यम से विभागीय कार्य निस्तारण हेतु उनकी सेवायें ली जाती है। ऐसी स्थिति में उनकी नियमित कर्मियों के साथ कोई समानता निर्धारित नहीं की जा सकती है। समान कार्य के लिये समान वेतनमान की मांग के लिये यह आवश्यक है कि जिस नियमित पदधारक के साथ तुलना की जा रही है उसके साथ पूर्ण समानता हो अर्थात पद की भर्ती प्रकिया, शैक्षिक योग्यता, अधिमानी अर्हता, कार्य दायित्व, राज्य सरकार द्वारा गठित चयन संस्था के माध्यम से (खुली प्रतिस्पर्धा) से चयन, कार्यावधि, समान योग्यता, आयु सीमा, चरित्र सत्यापन, वैवाहिक प्रास्थिति, राष्ट्रीयता, पद की गोपनीयता एवं संवेदनशीलता के प्रति उत्तरदायित्व आदि मापदण्डों की समानता हो। **इस संबंध में मा० उच्चतम न्यायालय द्वारा सिविल अपील संख्या–217 ऑफ 2013 स्टेट ऑफ पंजाब व अन्य बनाम जगजीत सिंह व अन्य में पारित आदेश दिनांक 26.10.2016 के प्रस्तर–42 में 'समान कार्य समान वेतन' के निर्धारण हेतु कतिपय निम्न मानदण्ड निर्धारित किये गये हैं :–**

42. All the judgments noticed in paragraphs 7 to 24 hereinabove, pertain to employees engaged on regular basis, who were claiming higher wages, under the principle of 'equal pay for equal work'. The claim raised by such employees was premised on the ground, that the duties and responsibilities rendered by them, were against the same post for which a higher pay-scale was being

allowed, in other Government departments. Or alternatively, their duties and responsibilities were the same, as of other posts with different designations, but they were placed in a lower scale. Having been painstakingly taken through the parameters laid down by this Court, wherein the principle of 'equal pay for equal work' was invoked and considered, it would be just and appropriate, to delineate the parameters laid down by this Court. In recording the said parameters, we have also adverted to some other judgments pertaining to temporary employees (also dealt with, in the instant judgment), wherein also, this Court had the occasion to express the legal position with reference to the principle of'equal pay for equal work'. Our consideration, has led us to the following deductions:-

(i) The 'onus of proof', of parity in the duties and responsibilities of the subject post with the reference post, under the principle of 'equal pay for equal work', lies on the person who claims it. He who approaches the Court has to establish, that the subject post occupied by him, requires him to discharge equal work of equal value, as the reference post (see – the Orissa University of Agriculture & Technology case10, Union Territory Administration, Chandigarh v. Manju Mathur15, the Steel Authority of India Limited case16, and the National Aluminum Company Limited case18).

(ii) The mere fact that the subject post occupied by the claimant, is in a"different department" vis-a-vis the reference post, does not have any bearing on the determination of a claim, under the principle of 'equal pay for equal work'. Persons discharging identical duties, cannot be treated differently, in the matter of their pay, merely because they belong to different departments of Government (see – the Randhir Singh case1, and the D.S. Nakara case2).

(iii) The principle of 'equal pay for equal work', applies to cases of unequal scales of pay, based on no classification or irrational classification (see – the Randhir Singh case1). For equal pay, the concerned employees with whom equation is sought, should be performing work, which besides being functionally equal, should be of the same quality and sensitivity (see – the Federation of All India Customs and Central Excise Stenographers (Recognized) case3, the Mewa Ram Kanojia case5, the Grih Kalyan Kendra Workers' Union case6 and the S.C. Chandra case12).

(iv) Persons holding the same rank/designation (in different departments), but having dissimilar powers, duties and responsibilities, can be placed in different scales of pay, and cannot claim the benefit of the principle of'equal pay for equal work' (see – the Randhir Singh case1, State of Haryana v. Haryana Civil Secretariat Personal Staff Association9, and the Hukum Chand Gupta case17). Therefore, the principle would not be automatically invoked, merely because the subject and reference posts have the same nomenclature.

(v) In determining equality of functions and responsibilities, under the principle of 'equal pay for equal work', it is necessary to keep in mind, that the duties of the two posts should be of equal sensitivity, and also, qualitatively similar. Differentiation of pay-scales for posts with difference in degree of responsibility, reliability and confidentiality, would fall within the realm of valid classification, and therefore, pay differentiation would be legitimate and permissible (see – the Federation of All India Customs and Central Excise Stenographers (Recognized) case3 and the State Bank of India case8). The nature of work of the subject post should be the same and not less onerous than the reference post. Even the volume of work should be the same. And so also, the level of responsibility. If these parameters are not met, parity cannot be claimed under the principle of 'equal pay for equal work' (see - State of U.P. v. J.P. Chaurasia4, and the Grih Kalyan Kendra Workers' Union case6).

(vi) For placement in a regular pay-scale, the claimant has to be a regular appointee. The claimant should have been selected, on the basis of a regular process of recruitment. An employee appointed on a temporary basis, cannot claim to be placed in the regular pay-scale (see – the Orissa University of Agriculture & Technology case10).

(vii) Persons performing the same or similar functions, duties and responsibilities, can also be placed in different pay-scales. Such as -'selection grade', in the same post. But this difference must emerge out of a legitimate foundation, such as – merit, or seniority, or some other relevant criteria (see - State of U.P. v. J.P. Chaurasia4).

(viii) If the qualifications for recruitment to the subject post vis-a-vis the reference post are different, it may be difficult to conclude, that the duties and responsibilities of the posts are qualitatively similar or comparable (see – the

Mewa Ram Kanojia case5, and Government of W.B. v. Tarun K. Roy11). In such a cause, the principle of 'equal pay for equal work', cannot be invoked.

(ix) The reference post, with which parity is claimed, under the principle of 'equal pay for equal work', has to be at the same hierarchy in the service, as the subject post. Pay-scales of posts may be different, if the hierarchy of the posts in question, and their channels of promotion, are different. Even if the duties and responsibilities are same, parity would not be permissible, as against a superior post, such as a promotional post (see - Union of India v. Pradip Kumar Dey7, and the Hukum Chand Guptacase17).

(x) A comparison between the subject post and the reference post, under the principle of 'equal pay for equal work', cannot be made, where the subject post and the reference post are in different establishments, having a different management. Or even, where the establishments are in different geographical locations, though owned by the same master (see – the Harbans Lal case23). Persons engaged differently, and being paid out of different funds, would not be entitled to pay parity (see - Official Liquidator v. Dayanand13).

(xi) Different pay-scales, in certain eventualities, would be permissible even for posts clubbed together at the same hierarchy in the cadre. As for instance, if the duties and responsibilities of one of the posts are more onerous, or are exposed to higher nature of operational work/risk, the principle of 'equal pay for equal work' would not be applicable. And also when, the reference post includes the responsibility to take crucial decisions, and that is not so for the subject post (see – the State Bank of India case8).

(xii) The priority given to different types of posts, under the prevailing policies of the Government, can also be a relevant factor for placing different posts under different pay-scales. Herein also, the principle of'equal pay for equal work' would not be applicable (see - State of Haryana v. Haryana Civil Secretariat Personal Staff Association9).

(xiii) The parity in pay, under the principle of 'equal pay for equal work', cannot be claimed, merely on the ground, that at an earlier point of time, the subject post and the reference post, were placed in the same pay-scale. The principle of 'equal pay for equal work' is applicable only when it is shown, that the incumbents of the subject post and the reference post, discharge similar

duties and responsibilities (see - State of West Bengal v. West Bengal Minimum Wages Inspectors Association14).

(xiv) For parity in pay-scales, under the principle of 'equal pay for equal work', equation in the nature of duties, is of paramount importance. If the principal nature of duties of one post is teaching, whereas that of the other is non-teaching, the principle would not be applicable. If the dominant nature of duties of one post is of control and management, whereas the subject post has no such duties, the principle would not be applicable. Likewise, if the central nature of duties of one post is of quality control, whereas the subject post has minimal duties of quality control, the principle would not be applicable (see - Union Territory Administration, Chandigarh v. Manju Mathur15).

(xv) There can be a valid classification in the matter of pay-scales, between employees even holding posts with the same nomenclature i.e., between those discharging duties at the headquarters, and others working at the institutional/sub-office level (see – the Hukum Chand Gupta case17), when the duties are qualitatively dissimilar.

(xvi) The principle of 'equal pay for equal work' would not be applicable, where a differential higher pay-scale is extended to persons discharging the same duties and holding the same designation, with the objective of ameliorating stagnation, or on account of lack of promotional avenues (see– the Hukum Chand Gupta case17).

(xvii) Where there is no comparison between one set of employees of one organization, and another set of employees of a different organization, there can be no question of equation of pay-scales, under the principle of'equal pay for equal work', even if two organizations have a common employer. Likewise, if the management and control of two organizations, is with different entities, which are independent of one another, the principle of 'equal pay for equal work' would not apply (see – the S.C. Chandra case12, and the National Aluminum Company Limited case18).

6. इसी प्रकार अन्य प्रकरणों में भी मा0 न्यायालय द्वारा निम्नवत् स्पष्ट दिशा–निर्देश दिये गये हैं :–

(1) स्टेट ऑफ पंजाब एवं अन्य बनाम सीनियर बोकेशनल स्टॉफ मास्टर एसोसियेसन एवं अन्य सिविल अपील संख्या 632/2008 दिनांक 18.08.2017

(2) स्टेट ऑफ यू0पी0 एवं अन्य बनाम जे0पी0 चौरसिया एवं अन्य (1989) 1 एससीसी 121

(3) श्याम बाबू वर्मा एवं अन्य बनाम यूनियन ऑफ इण्डिया एवं अन्य (1994) 2 एससीसी 521

(4) पश्चिम बंगाल सरकार बनाम तरूण के0 राय एवं अन्य (2004) 1 एससीसी 347

7. मा0 उच्चतम न्यायालय द्वारा पारित उक्त आदेशों के क्रम में सभी विभागों द्वारा उक्तानुसार कार्यवाही की जानी अपेक्षित है।

8. मा० न्यायालयों द्वारा 'समान कार्य समान वेतन' निर्धारण के सम्बन्ध में समय–समय पर स्थापित मानदण्डों के आलोक में विश्लेषण करने पर नियमित कार्मिकों एवं संविदा/नियत वेतन/अंशकालिक/दैनिक वेतन/वाह्य स्रोत से नियोजित व्यक्तियों की प्रास्थिति में सम्प्रति निम्नवत् भिन्नता स्पष्ट परिलक्षित होती है :–

क्र. सं.	निर्धारित मानक	नियमित कार्मिक हेतु निर्धारित मापदण्ड	संविदा/नियतवेतन/अंशकालिक/ तदर्थ/कार्य–प्रभारित/दैनिक वेतन/वाह्यस्रोत से नियोजित व्यक्ति
1.	प्रास्थिति (Status)	संविधान द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए गठित सुसंगत नियमावली के अधीन नियुक्त होने के कारण विधिक प्रास्थिति।	विहित विधिक प्रक्रिया के अन्तर्गत नियुक्त न होने के कारण कोई विधिक प्रास्थिति नहीं है।
2.	भर्ती प्रक्रिया	सुसंगत सेवा नियमावली में वर्णित शैक्षिक अर्हता/आयु सीमा/राष्ट्रीयता/वैवाहिक प्रास्थिति/चरित्र आदि विषयक प्राविधानों के आलोक में विधिक संस्थाओं यथा चयन आयोग/चयन बोर्ड के माध्यम से संविधान के अनुच्छेद 14 एवं 16 के अनुरूप अवसर की समानता के आधार पर विज्ञापन (Open Market) के माध्यम से विहित विधिक प्रक्रिया द्वारा भर्ती।	संविदा/नियत वेतन/अंशकालिक/ कार्यप्रभारित/दैनिक वेतन के आधार पर नियोजित व्यक्ति विहित विधिक प्रक्रिया के अन्तर्गत नियोजित नहीं किये जाते है। आउटसोर्स आधारित नियोजन भी किसी आउटसोर्सिंग एजेन्सी या ठेकेदार जैसे तृतीय पक्ष के माध्यम से किया जाता है। उक्त नियोजन किसी विज्ञापन अथवा खुली चयन प्रक्रिया के आधार पर नहीं किया जाता है। जो अवसर की समानता के अनुरूप नहीं है।
3.	सेवा की शर्तें	संविधान के अनुच्छेद 309 एवं संगत अनुच्छेदों के अधीन प्रदत्त अधिकारों	कोई प्राविधान नहीं है।

		के तहत निर्मित नियमावलियों में वर्णित सेवा की शर्तें।	
4.	परिवीक्षा काल	नियुक्ति/पदोन्नति होने पर सुसंगत नियमावली के अनुसार परिवीक्षा काल पूर्ण करना अनिवार्य।	परिवीक्षा अवधि में रखे जाने की कोई व्यवस्था नहीं है।
5.	लियन/ स्थायीकरण	स्थाई पद के सापेक्ष नियमित नियुक्ति होने पर नियमित कार्मिक का लियन/स्थायीकरण की व्यवस्था उपबन्धित है।	कोई प्राविधान नहीं।
6.	नियोक्ता–कर्मचारी संबंध	नियोक्ता तथा नियमित कार्मिक के मध्य प्रत्यक्ष एवं विधिक सम्बन्ध होता है।	नियोक्ता एवं सेवा प्रदाता संस्था के मध्य सम्बन्ध होता है। नियोजित व्यक्ति का संस्था से संबंध स्थापित होता है लेकिन नियोजित व्यक्ति का नियोक्ता से सीधा सम्बन्ध नहीं होता है।
7.	भुगतान की प्रकृति	जिस पद के साप़ेक्ष नियुक्ति होती है उस पद हेतु वित्तीय नियमों/शासन द्वारा निर्धारित वेतन/भत्ते।	संविदा/नियत वेतन/अंशकालिक/ दैनिक वेतन पर नियोजित व्यक्तियों को भुगतान उनके अनुबन्ध में उल्लिखित धनराशि पारिश्रमिक/ मानदेय के रूप में तथा आउटसोर्स पर नियोजित व्यक्तियों को पारिश्रमिक/मजदूरी के रूप में तृतीय पक्ष के माध्यम से भुगतान किया जाता है।
8.	उत्तरदायित्व	विधिक प्रक्रिया के अन्तर्गत नियुक्त होने के कारण अपने कार्यों एवं विभाग/संगठन के प्रति पूर्णतः उत्तरदायी।	कोई उत्तरदायित्व नहीं होता है।
9.	सेवाकाल	60 वर्ष की आयु तक सेवा अवधि।	अवधि निर्धारित नहीं।
10.	कार्य अवधि	सम्पूर्ण अवधि (24×7) सरकार के अधीन।	अधिकतम 08 घण्टे प्रतिदिन।
11.	दण्डात्मक कार्यवाही	कर्मचारी आचरण नियमावली, 2002 एवं अनुशासन एवं अपील नियमावली, 2003 के प्राविधानों के लघु एवं वृहद दण्ड का प्राविधान।	कर्मचारी आचरण नियमावली, 2002 एवं अनुशासन एवं अपील नियमावली, 2003 से आच्छादित नहीं है।
12.	गोपनीयता	Official Secret Act, 1923 के अन्तर्गत गोपनीयता के प्रतिबद्ध।	कार्यों की गोपनीयता के प्रति कोई प्रतिबद्धता नहीं।
13.	संवेदनशीलता	सर्वोच्च कानून (संविधान) के अन्तर्गत शासकीय कार्य जनहित को लक्षित करके किये जाते हैं, फलस्वरूप अपने कार्यों के माध्यम से जनहित	जनहित के प्रति संवेदनशील होने के लिए बाध्य नहीं होते हैं।

		के प्रति संवेदनशील होने के लिए बाध्य होते हैं।	
14.	सेवा की प्रकृति	पूर्णकालिक नियोजन	अंशकालिक अथवा कार्ययोजना विशेष तक नियोजन।
15.	Volume of Work	संगत नियमों में प्राविधानित।	कार्य निस्तारण हेतु सेवायें ली जाती है।
16.	नियमों का आच्छादन	राज्य सरकार के वित्तीय नियमों एवं सुसंगत सेवा नियमों से आच्छादित।	भारत सरकार/राज्य सरकार के श्रम अधिनियम या अन्य सुसंगत अधिनियम से आच्छादित।
17.	आरक्षण	नियमित नियुक्ति के समय राज्य सरकार के सुसंगत नियमों के अनुसार निर्धारित आरक्षण का अनिवार्यता से अनुपालन सुनिश्चित किया जाना।	——
18.	वित्तीय अधिकारों का प्रतिनिधायन	वित्तीय अधिकारों का प्रतिनिधायन केवल नियमित रूप से नियुक्त कार्मिकों को ही किया जा सकता है।	कोई वित्तीय अधिकार प्रतिनिधानित नहीं किये जा सकते हैं।

9. उक्त प्रकार से प्रास्थिति में भिन्नता होने के कारण तदर्थ (Ad-hoc)/ संविदा (Contractual)/नियतवेतन (Fix pay)/अंशकालिक (Short term)/दैनिक वेतन (Daily wage)/कार्य–प्रभारित (Work charge), वाह्यस्रोत (Outsource) से नियोजित व्यक्तियों की नियमित रूप से नियुक्त कार्मिकों से समानता नहीं है इन आधारों तथा प्रास्थिति में भिन्नता के कारण उक्तानुसार नियोजित व्यक्ति 'समान कार्य समान वेतन' हेतु अर्ह नहीं है।

10. **मा0 उच्चतम न्यायालय की संविधान पीठ द्वारा सचिव, कर्नाटक राज्य व अन्य बनाम उमादेवी व अन्य (एआईआर 2006 एससी 1806) में सुसंगत नियमों से इतर की गई नियुक्तियों को अनियमित माना गया है।**

11. **रिट पिटीशन संख्या–814 (एस.एस)/2017 संजय कुमार जोशी बनाम उत्तराखण्ड राज्य में मा0 उच्च न्यायालय, उत्तराखण्ड द्वारा पारित अपने आदेश दिनांक 12.04.2018 में संविदा पर नियोजित उक्त कार्मिक के नियमितीकरण एवं 'समान कार्य समान वेतन' की मांग सम्बन्धी याचिका खारिज कर दी गयी है। (छायाप्रति संलग्न)**

12. कृपया ऊपरिउल्लिखित प्रकार के मामलों में तत्परता से यथोचित कार्यवाही करते हुए निम्नलिखित निर्देशो का भी अनुपालन सुनिश्चित किया जाय :–

(1) स्वीकृत पदों को भरे जाने के सम्बन्ध में सुसंगत सेवानियमावली के अनुरूप नियमित चयन की कार्यवाही शीघ्रातिशीघ्र पूर्ण की जाय।

(2) स्वीकृत पदों के सापेक्ष किसी भी दशा में संविदा/दैनिक वेतन/कार्य–प्रभारित/नियत वेतन/अंशकालिक/तदर्थ नियुक्तियां बिना शासन की अनुमति के कदापि न की जांय। स्वीकृत पदों पर सुसंगत नियमावली से इतर की गयी नियुक्तियां शून्य मानी जायेंगी और **यदि इस प्रकार की कोई नियुक्तियां भविष्य में की गयी तो उनके पारिश्रमिक का भुगतान सम्बन्धित अधिकारी के वेतन/पेंशन से किया जायेगा तथा सम्बन्धित अधिकारी के विरूद्ध विभागीय कार्यवाही प्रारम्भ की जायेगी।**

(3) विभागीय आवश्यकता होने पर कार्मिक विभाग की सहमति से कार्याधिक्य (Volume of work) के औचित्य के आधार पर संबंधित वित्तीय वर्ष में 11 माह अथवा कार्य समाप्ति तक, जो भी पहले हो, बाहय स्रोत के माध्यम से केवल सेवाए ली जा सकती है। उक्त सम्बन्ध में नियोक्ता एवं सेवा प्रदाता एजेंसी के मध्य अनुबंध (Bond) निष्पादित किया जायेगा, न कि नियोक्ता और कर्मचारी के मध्य, उक्त अनुबन्ध में ही दिये जाने वाले पारिश्रमिक एवं ली जाने वाली सेवा/कार्य का स्पष्ट उल्लेख हो।

(4) वाह्य स्रोत से जिन सेवाओं की मूल नियोक्ता को आवश्यकता हो, का सर्विस लेवल ऐग्रीमेन्ट, जिसमें सेवा प्रदान करने वाले आउटसोर्सिंग एजेन्सी के कर्मी का जॉब चार्ट सम्मिलित हो निर्मित किया जाय एवं तद्नुसार ही अनुबन्ध पत्र निर्मित कर कार्मिक विभाग की पूर्वानुमति से 11 माह अथवा कार्य समाप्ति तक, जो भी पहले हो, तक नियोजित किये जाने के सम्बन्ध में अनुबन्ध (Bond) निष्पादित किया जाय। उक्त अनुबन्ध पत्र में ही पारिश्रमिक की दर और सेवावधि का स्पष्ट रूप से उल्लेख किया जाय। आउटसोर्सिंग एजेन्सी द्वारा पूर्व से नियोजित व्यक्ति के अनुबन्ध नवीनीकरण के समय रोटेशन की प्रकिया अपनायी जायेगी।

(5) उक्त योज़ित व्यक्तियों को उनकी सेवाओ हेतु सैनिक कल्याण विभाग अथवा श्रम विभाग द्वारा निर्धारित दरों के अनुसार पारिश्रमिक का भुगतान सम्बन्धित आउटसोर्स एजेन्सी के माध्यम से किया जाय। **किसी भी दशा में विभाग/संगठन द्वारा नियोजित व्यक्ति को सीधे भुगतान नहीं किया जायेगा और न ही उन्हें संवर्गीय पदनाम अथवा नियमित पदों के सापेक्ष नियोजन अथवा पद का वेतनमान (Pay Scale) दिया जायेगा।**

(6) **शासन की अनुमति से इतर किये जाने वाले ऐसे भुगतान/नियोजन की वसूली सम्बन्धित अधिकारी/आहरण वितरण अधिकारी के वेतन/पेंशन से की जायेगी।**

(7) यह भी स्पष्ट किया जाना है कि वेतनमान किसी पद के साथ सम्बद्व रहता है, दैनिक वेतन कर्मी, कार्य–प्रभारित एवं बाह्यस्रोत के माध्यम से योजित व्यक्ति, जिनकी सेवायें नियोक्ता द्वारा कार्य निष्पादन हेतु ली जा रही है, कोई पद धारण नहीं करते हैं और न ही उनकी प्रास्थिति नियमित कर्मियों की भांति होती है।

12. अतएव इस सम्बन्ध में मुझे यह भी कहने का निदेश हुआ है कि उपरोक्त श्रेणी के व्यक्तियों द्वारा नियमित पदधारकों के समान वेतनमान (Pay Scale) प्रदान करने के दावों, जो विभिन्न न्यायालयों में प्रस्तुत हों, उनका इस शासनादेश में उल्लिखित बिन्दुओं के आलोक में तत्परता से प्रतिवाद किया जाय। जहां आवश्यकता हो एवं समुचित आधार हो, ऐसे आदेशों के विरुद्ध सक्षम मा0 न्यायालय में अपील/विशेष अनुज्ञा याचिका दायर किये जाने हेतु शासन की अनुमति यथाप्रक्रिया प्राप्त कर ली जाय।

13. यह आदेश वित्त विभाग के अशा0 पत्र संख्याः 325 /XXVII(7)/2018 दिनांक 19 अप्रैल, 2018 में प्राप्त उनकी सहमति से जारी किये जा रहे हैं।

संलग्नकः यथोपरि।

भवदीय,

(उत्पल कुमार सिंह)
मुख्य सचिव।

संख्याः III (1) /XXX(2)/2018-30(12)2018 तद्दिनांक।

प्रतिलिपि निम्नलिखित को सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यवाही हेतु प्रेषितः–

1. सचिव श्री राज्यपाल, उत्तराखण्ड।
2. सचिव मा. मुख्यमंत्री को मा. मुख्यमंत्री जी के संज्ञानार्थ।
3. स्टाफ आफीसर, मुख्य सचिव को मुख्य सचिव महोदय के संज्ञानार्थ।
4. सचिव, विधान सभा, उत्तराखण्ड।
5. समस्त अनुभाग, उत्तराखण्ड सचिवालय।
6. समस्त वित्त नियंत्रक, उत्तराखण्ड।
7. समस्त मुख्य/वरिष्ठ कोषाधिकारी, उत्तराखण्ड।
8. प्रभारी, मीडिया सेन्टर, सचिवालय परिसर, देहरादून।
9. गार्ड फाईल।

आज्ञा से,

(राधा रतूड़ी)
प्रमुख सचिव।

IN THE HIGH COURT OF UTTARAKHAND AT NAINITAL

Writ Petition No. 814 (SS) of 2017

Sanjay Kumar Joshi. .....Petitioner.

Versus

State of Uttarakhand
and others. ..... Respondents.

Present:
Mr. M.S .Bhandari, Advocate holding brief of Mr. Pankaj Purohit, Advocate for the petitioner.
Mr. Paresh Tripathi Chief Standing Counsel with Mr. Gajendra Tripathi, Brief Holder for the State of Uttarakhand /respondents.

Hon'ble Alok Singh, J.

1. Petitioner has approached this Court for seeking regularization on the post of Junior Assistant cum Data Entry Operator and for giving salary equal to the regularly appointed Junior Assistant-cum-Data Entry Operator.

2. Petitioner was engaged with the respondent Department as Computer Operator in 2005 on a fixed remuneration on contract basis. This Court in WPSS No. 1684 of 2012 has already decided the same controversy and dismissed the writ petition vide judgment dated 23.11.2013.

3. In view of the judgment dated 23.11.2013 passed by this Court in WPSS No. 1684 of 2012, services of the petitioner cannot be regularized. So far as second prayer is concerned same also cannot be granted as first prayer has already been rejected and post of Computer Operator and Junior Assistant-cum-Data Entry are two different posts.

4. In view of above, petition fails and is hereby dismissed.

(Alok Singh, J.)
12.04.2018

SKS