

राजस्थान उच्च न्यायालय, जयपुर पीठ

एसबी सिविल रिट याचिका संख्या 18652/2023

संपन गौड़ पुत्र स्वर्गीय श्री पीके गौड़, उम्र लगभग 55 वर्ष, निवासी
हिंदुस्तान साल्ट्स लिमिटेड, रामनगर , उत्तराखंड , भारत।

-----याचिकाकर्ता

बनाम

1. हिंदुस्तान साल्ट्स लिमिटेड/ सांभर साल्ट्स लिमिटेड, इसके अध्यक्ष और प्रबंध निदेशक के माध्यम से, जी-229, सीतापुरा औद्योगिक क्षेत्र, जिला जयपुर-302022 में स्थित।
2. अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक, हिंदुस्तान साल्ट्स लिमिटेड/ सांभर साल्ट्स लिमिटेड, इसके अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक के माध्यम से, जी-229, सीतापुरा औद्योगिक क्षेत्र, जिला जयपुर-302022 में स्थित।
3. सचिव (भारी उद्योग), भारत सरकार , उद्योग भवन , नई दिल्ली।
4. महाप्रबंधक (पी एंड ए), हिंदुस्तान/ सांभर साल्ट्स लिमिटेड, जी-229, सीतापुरा औद्योगिक क्षेत्र, जयपुर, राजस्थान- 302022।
5. समूह महाप्रबंधक (संचालन), हिंदुस्तान/ सांभर साल्ट्स लिमिटेड, रामनगर , उत्तराखंड , भारत।

-----प्रतिवादी

-
याचिकाकर्ता(यों) की ओर से : श्री महेन्द्र शाह, वरिष्ठ अधिवक्ता,
श्री हरेन्द्र नील द्वारा सहायता
प्राप्त
प्रतिवादी(ओं) के लिए : श्री आनंद शर्मा

-

माननीय न्यायमूर्ति समीर जैन

आदेश

प्रकाशनीय

आरक्षित : 18/01/2024

घोषित : 29/04/2024

प्रस्तावना टिप्पणियाँ

1. वर्तमान याचिका के माध्यम से, दिनांक 16.08.2023 और 17.10.2023 के आदेशों के विरुद्ध दोहरी चुनौती दी गई है।

2. यह ध्यान दिया जाता है कि दिनांक 16.08.2023 के आदेश के तहत, प्रतिवादी-प्राधिकारियों, विशेष रूप से, महाप्रबंधक (पी एंड ए), हिंदुस्तान साल्ट्स लिमिटेड ने, हिंदुस्तान/ सांभर साल्ट्स लिमिटेड (आचरण, अनुशासन और अपील) नियम, 2018 (इसके बाद, 2018 के नियम) के नियम 23 (डी) के तहत याचिकाकर्ता पर जुर्माना लगाया और

परिणामस्वरूप जुलाई 2023 से याचिकाकर्ता के वेतन में 50% की कटौती करने का निर्देश दिया, जब तक कि हिंदुस्तान/ सांभर साल्ट लिमिटेड की रामनगर इकाई (उत्तराखंड) याचिकाकर्ता की कथित लापरवाही/कार्रवाई के कारण उन्हें हुए आर्थिक नुकसान को पूरा करने के लिए पर्याप्त नकदी प्रवाह उत्पन्न नहीं कर सकती।

3. जबकि, दिनांक 17.10.2023 के बाद के आदेश के तहत, महाप्रबंधक (संचालन) ने, जनहित में नियम 2018 के नियम 30(बी) और 30(सी) और एफआर 56 नियमों द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए याचिकाकर्ता को 17.01.2024 से सेवा से अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त कर दिया।

4. उपरोक्त आदेशों से व्यथित होकर, याचिकाकर्ता ने भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत इस न्यायालय के अधिकार क्षेत्र का आह्वान किया है और निम्नलिखित प्रार्थनाओं के साथ वर्तमान याचिका दायर की है, जैसा कि नीचे पुनः प्रस्तुत किया गया है: -

“ i) समूह महाप्रबंधक (संचालन), सांभर साल्ट्स लिमिटेड और हिंदुस्तान साल्ट्स लिमिटेड द्वारा मुख्य प्रबंधक (विपणन) के पद से विनम्र याचिकाकर्ता को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करने के लिए पारित दिनांक 17.10.2023 के विवादित आदेश को कृपया

अवैध और मनमाना घोषित किया जाए और इसलिए, इसे कृपया रद्द किया जाए और अलग रखा जाए;

ii) नियम 23(डी) के तहत जुर्माना लगाने वाले दिनांक 16.08.2023 के आक्षेपित आदेश और विनम्र याचिकाकर्ता के अभ्यावेदन को खारिज करने वाले दिनांक 12.09.2023 के आक्षेपित आदेश को कृपया अवैध और मनमाना घोषित किया जा सकता है और इसलिए, इन्हें कृपया रद्द किया जा सकता है और अलग रखा जा सकता है;

iii) कोई अन्य उचित आदेश या निर्देश जिसे यह माननीय न्यायालय इस मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में उचित और उचित समझे, कृपया याचिकाकर्ता के पक्ष में भी पारित किया जाए।

तथ्यात्मक मैट्रिक्स

5. वर्तमान विवाद की बारीकियों से अवगत होने के लिए, यह न्यायालय इसके तथ्यात्मक मैट्रिक्स को संक्षेप में रेखांकित करना उचित समझता है, जो कि नीचे दिया गया है:-

5.1 याचिकाकर्ता को 02.08.2011 को कार्यकारी (व्यावसायिक विकास) के पद पर नियुक्ति का प्रस्ताव दिया गया था। अपने कार्यकाल के दौरान, याचिकाकर्ता का कई बार स्थानांतरण हुआ और उसे कई अतिरिक्त

कार्यभार/पदोन्नति भी दी गई। याचिकाकर्ता का सेवा रिकॉर्ड नीचे दिया गया है:-

ए. याचिकाकर्ता की नियुक्ति के तुरंत बाद, याचिकाकर्ता को 23.08.2011 से 23.08.2013 तक प्रबंधक (आईटी) का अतिरिक्त प्रभार सौंपा गया।

बी. तत्पश्चात, याचिकाकर्ता को दिनांक 08.03.2016 को सांभर साल्ट लिमिटेड, सांभर में स्थानांतरित कर दिया गया।

सी. याचिकाकर्ता को 29.03.2016 को वरिष्ठ प्रबंधक (विपणन) के पद पर पदोन्नत किया गया था और उन्हें 18.05.2016 से 25.11.2019 तक सेवा निरंतर नमक उत्पादन का अतिरिक्त प्रभार भी दिया गया था।

डी. अन्य जिम्मेदारियों के अलावा, याचिकाकर्ता को 02.01.2017 से 27.02.2020 तक सर्किट हाउस का प्रभारी भी बनाया गया था, जबकि उन्हें 23.03.2017 से 25.11.2019 तक वरिष्ठ प्रबंधक (सिविल) होने का अतिरिक्त प्रभार भी दिया गया था।

ई. याचिकाकर्ता को अंततः 20.08.2019 को प्रोसेस साल्ट प्लान और गुढा साल्ट रिफाइनरी के प्रशासन का कार्यभार सौंपा गया। इसके बाद, याचिकाकर्ता को 11.10.2019 को अनुसंधान एवं विकास प्रयोगशाला का अतिरिक्त प्रभार सौंपा गया, जब तक कि उनका स्थानांतरण नहीं हो गया।

याचिकाकर्ता ने 30.01.2020 से 02.09.2020 तक जनरल स्टोर में भी कार्य किया, जब तक कि अंततः 19.09.2020 को उनका स्थानांतरण मुख्यालय, जयपुर में विपणन विभाग में नहीं हो गया, जहाँ वे सीधे मुख्य प्रबंध निदेशक को रिपोर्ट करते थे।

एफ. याचिकाकर्ता के सेवा अभिलेख के अनुसार, याचिकाकर्ता को दिनांक 26.10.2020 को मुख्य प्रबंधक (विपणन) के पद पर पदोन्नत किया गया तथा दिनांक 13.12.2021 के आदेश द्वारा नवा साल्ट रिफाइनरी एवं नवा साल्ट प्रोडक्शन में स्थानांतरित कर दिया गया। अंततः, याचिकाकर्ता को दिनांक 26.03.2022 को साल्ट स्टोर्स, सांभर में स्थानांतरित कर दिया गया।

जी. नवा साल्ट रिफाइनरी में याचिकाकर्ता द्वारा किए गए कार्य के लिए, याचिकाकर्ता को एक ही दिन में 251.300 मीट्रिक टन नमक का उत्पादन करने के लिए सांभर साल्ट लिमिटेड द्वारा प्रशंसा प्रमाण पत्र प्रदान किया गया था।

एच. याचिकाकर्ता की वर्ष 2013-2014, 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 और 2020-2021 की वार्षिक निष्पादन मूल्यांकन रिपोर्ट (एपीएआर) को अच्छा, बहुत अच्छा या उत्कृष्ट आंका गया है।

जबकि, वर्ष 2014-2015 और 2015-2016 की एपीएआर याचिकाकर्ता को नहीं दी गई।

आई. दिनांक 23.01.2023 के आदेश के तहत याचिकाकर्ता को सांभर साल्ट लिमिटेड, सांभर से हिंदुस्तान साल्ट्स लिमिटेड, रामनगर , उत्तराखंड में स्थानांतरित कर दिया गया , जहां उसे क्षेत्र में कंपनी के व्यवसाय विकास और बिक्री को बढ़ाने का कार्य सौंपा गया।

5.2 रामनगर में स्थानांतरित होने के तुरंत बाद , समूह महाप्रबंधक (संचालन) ने दिनांक 17.05.2023 और 20.07.2023 के आदेशों/संचारों के माध्यम से आधिकारिक कर्तव्य पर रहते हुए कथित लापरवाही के आधार पर याचिकाकर्ता के वेतन में 50% की कटौती करने का इरादा किया।

5.3 यह कि 17.05.2023 और 20.07.2023 के आदेशों/संचारों के विरुद्ध, याचिकाकर्ता ने अपना बचाव प्रस्तुत करते हुए कई अभ्यावेदन प्रस्तुत किए, जिसमें कहा गया कि प्रतिकूल और विपरीत मौसम के बावजूद, याचिकाकर्ता के कार्यभार ग्रहण करने के बाद से, रामनगर स्थित इकाई की बिक्री में हर महीने वृद्धि हुई है।

5.4 दिनांक 16.08.2023 के आदेश (आदेश विवादित-आई.) के तहत प्रतिवादी प्राधिकारियों ने याचिकाकर्ता पर जुर्माना लगाया है, जिसके तहत जुलाई 2023 से याचिकाकर्ता के वेतन में 50% की कटौती की जाएगी।

5.5 दिनांक 16.08.2023 के आदेश से व्यथित होकर, याचिकाकर्ता ने प्रतिवादी-प्राधिकारियों के समक्ष दिनांक 17.08.2023 और 22.08.2023 को अभ्यावेदन प्रस्तुत किए, जिसमें कहा गया कि याचिकाकर्ता के वेतन में कटौती के लिए अपनाए गए आधार निराधार थे क्योंकि याचिकाकर्ता के कार्यभार ग्रहण करने के बाद से इकाई की बिक्री में केवल वृद्धि हुई है। इसमें यह भी उल्लेख किया गया था कि लगातार बारिश के बावजूद, याचिकाकर्ता ने जीजीएम (ओ) से मूल्य समर्थन के बाद, पैन साल्ट के लिए 50 एमआर और 1 किग्रा नमक के दो ऑर्डर प्राप्त किए। अंत में, यह ध्यान देने योग्य है कि उक्त अभ्यावेदन में दिनांक 16.08.2023 के आदेश की वैधता को भी चुनौती दी गई थी।

5.6 दिनांक 12.09.2023 के आदेश के तहत, याचिकाकर्ता द्वारा प्रस्तुत अभ्यावेदन को प्रतिवादी प्राधिकारियों द्वारा अस्वीकार कर दिया गया था , जिसके तहत यह राय व्यक्त की गई थी कि लगाया गया जुर्माना 2018 के नियमों के नियम 23(डी) के अनुसार वैध था और दिनांक 16.08.2023 का विवादित आदेश तब तक प्रभावी रहेगा जब तक रामनगर इकाई अपनी

राजस्व आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए पर्याप्त नकदी प्रवाह उत्पन्न नहीं कर लेती।

5.7 याचिकाकर्ता के अभ्यावेदन को अस्वीकार करने के पश्चात, समूह महाप्रबंधक (संचालन), सांभर साल्ट्स लिमिटेड और हिंदुस्तान साल्ट्स लिमिटेड ने, आदेश दिनांक 17.10.2023 (आदेश लागू-II) के तहत, हिंदुस्तान साल्ट्स लिमिटेड/ सांभर साल्ट्स लिमिटेड सीडीए नियम 2018 के नियम 30(बी) और 30(सी) और एफआर 56 नियमों द्वारा जनहित में प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, याचिकाकर्ता को 17.01.2024 से सेवा से अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त कर दिया।

5.8 इसके बाद, याचिकाकर्ता ने प्रतिवादियों को दिनांक 28.10.2023 को एक कानूनी नोटिस भेजा, जिसमें अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश को चुनौती दी गई। हालाँकि, इस पर कोई ध्यान नहीं दिया गया।

5.9 परिणामस्वरूप, याचिकाकर्ता ने इस न्यायालय के असाधारण क्षेत्राधिकार का आह्वान किया है

याचिकाकर्ता की प्रस्तुतियाँ

6. उपरोक्त तथ्यात्मक मैट्रिक्स में, याचिकाकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ वकील श्री महेंद्र शाह ने प्रस्तुत किया है कि दिनांक

16.08.2023 और 17.10.2023 के आदेश स्वयं में अवैध और मनमाने हैं, जो कानून की स्थापित स्थिति की घोर अज्ञानता में पारित किए गए हैं और साथ ही, प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन करते हैं क्योंकि उक्त आदेशों को पारित करने से पहले याचिकाकर्ता को पर्याप्त सुनवाई का अवसर नहीं दिया गया था।

7. इसके अलावा, विद्वान अधिवक्ता ने तर्क दिया कि 16.08.2023 को पारित वह आदेश, जिसमें याचिकाकर्ता पर 2018 के नियम 23(डी) के तहत जुर्माना लगाया गया है, जिसके तहत याचिकाकर्ता के वेतन में 50% की कटौती की गई है, अवैध और मनमाना है क्योंकि यह आदेश प्रतिवादियों को हुए कथित वास्तविक नुकसान का वास्तविक निर्धारण किए बिना ही पारित कर दिया गया है। यह आदेश, नुकसान की मात्रा, यदि कोई हो, का वास्तविक निर्धारण किए बिना ही पारित कर दिया गया था। इसलिए, यह आदेश समय से पहले, पूरी तरह से मान्यताओं पर आधारित था और केवल इसी आधार पर इसे रद्द और रद्द किया जाना चाहिए।

8. याचिकाकर्ता के विद्वान वकील ने यह भी कहा कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश केवल अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त किए जा रहे कर्मचारी/अधिकारी के संपूर्ण सेवा रिकॉर्ड पर उचित ध्यान देने के बाद ही पारित किया जा सकता है। हालांकि, वर्तमान मामले के तथ्यों और

परिस्थितियों में, 17.10.2023 को आदेश पारित करते समय, प्रतिवादी अधिकारी पिछले वर्षों के लिए याचिकाकर्ता के एपीएआर को ध्यान में रखने में विफल रहे, जो किसी भी प्रतिकूल प्रविष्टियों के बिना 'अच्छा' से 'उत्कृष्ट' तक है। इसलिए, याचिकाकर्ता को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करने वाला 17.10.2023 का आदेश जनहित में पारित नहीं किया गया है। बल्कि, यह अनुशासनात्मक कार्यवाही के संचालन से बचने के लिए दंडात्मक प्रकृति का है, जो कानून की स्थापित स्थिति के विरुद्ध है। इस संबंध में, विद्वान वकील ने कैप्टन प्रमोद कुमार बजाज बनाम भारत संघ और अन्य में प्रतिपादित माननीय सर्वोच्च न्यायालय के सिद्धांत पर भरोसा रखा, **2023 एससीसी ऑनलाइन एससी 234** और नवल सिंह बनाम यूपी राज्य और अन्य **(1980) 4 एससीसी 321** में रिपोर्ट किया गया ।

9. श्री महेन्द्र शाह ने इस बात पर भी जोर दिया कि 2018 के नियमों की धारा 30बी के तहत आदेश पारित करते समय, कर्मचारी के संपूर्ण सेवा रिकॉर्ड पर विचार करना अनिवार्य है। इसलिए, चूँकि याचिकाकर्ता का पिछले वर्षों का एपीएआर 'अच्छा', 'बहुत अच्छा' और 'उत्कृष्ट' है और परिणामस्वरूप, याचिकाकर्ता को हाल ही में अक्टूबर 2020 में पदोन्नति भी

प्रदान की गई है, इसलिए दिनांक 17.10.2023 का आक्षेपित आदेश रद्द किया जाना चाहिए और उसे रद्द किया जाना चाहिए।

10. तदनुसार, ऊपर दिए गए तर्कों के सारांश में, याचिकाकर्ता के विद्वान वकील ने निर्णायक रूप से तर्क दिया कि न तो याचिकाकर्ता प्रतिवादी-कंपनी के लिए एक मृत लकड़ी है और न ही वह समय पर अपने कर्तव्यों का निर्वहन करने के लिए चिकित्सकीय रूप से अयोग्य है। केवल सुनी-सुनाई बातों के आधार पर और इस प्रकार आयोजित किसी अनुशासनात्मक कार्यवाही में पारित किसी आदेश के बिना, याचिकाकर्ता को प्रतिवादी-प्राधिकारियों द्वारा अपनी मर्जी के अनुसार स्वेच्छा से सेवानिवृत्त नहीं किया जा सकता है। इसलिए, यह प्रार्थना की गई कि आरोपित आदेश कानून की स्थापित स्थिति के विपरीत पारित किए गए हैं और साथ ही, 2018 के नियम 23(डी), हिंदुस्तान साल्ट्स लिमिटेड/ सांभर साल्ट्स लिमिटेड सीडीए नियम 2018 के नियम 30(बी) और 30(सी) और डीओपीटी दिशानिर्देशों के नियम 56 के प्रावधानों के विपरीत पारित किए गए हैं और परिणामस्वरूप, उन्हें रद्द कर दिया जाना चाहिए और अलग रखा जाना चाहिए।

प्रतिवादियों की प्रस्तुतियाँ

11. प्रतिवादियों की ओर से उपस्थित श्री आनंद शर्मा ने क्षेत्रीय अधिकार क्षेत्र के आधार पर और साथ ही, याचिकाकर्ता ने इस न्यायालय में गंदे

हाथों से संपर्क किया है, इस याचिका की स्थिरता के संबंध में प्रारंभिक आपत्ति उठाई है। इस संबंध में, यह प्रस्तुत किया गया है कि दोनों आदेश याचिकाकर्ता के पदस्थापन स्थान अर्थात् रामनगर , उत्तराखंड से जारी किए गए थे। कार्रवाई का कारण भी उत्तराखंड राज्य में उत्पन्न हुआ । इसलिए, इस न्यायालय के समक्ष तत्काल याचिका स्थिरता योग्य नहीं है, क्योंकि इस न्यायालय के पास उक्त सूची पर निर्णय देने का अधिकार नहीं है । उक्त प्रारंभिक आपत्ति के समर्थन में, तेल और प्राकृतिक गैस आयोग बनाम उत्पल कुमार बसु (1994) 6 एससीसी 711 में रिपोर्ट किए गए ; राजस्थान राज्य बनाम मेसर्स स्वाइका प्रॉपर्टीज (1985) 3 एससीसी 217 में रिपोर्ट किए गए; राम निवास बेरा बनाम भारत संघ (2004) आरएलडब्ल्यू 1235 में रिपोर्ट किया गया; मदन लाल चौहान बनाम एफसीआई और अन्य 1994 में रिपोर्ट किए गए (2) आरएलआर 701 और डॉ. अनिल शुक्ला बनाम एनसीटीई 2018 में रिपोर्ट किए गए (1) डब्ल्यूएलसी 583।

12. प्रस्तुत तर्कों को आगे बढ़ाते हुए, श्री आनंद शर्मा ने दलील दी कि सेवा क्षेत्राधिकार के अंतर्गत, याचिका को केवल नियुक्ति स्थल पर ही चुनौती दी जा सकती है। यह भी तर्क दिया गया कि यह याचिका मान्य नहीं है, क्योंकि याचिकाकर्ता ने इस न्यायालय में बिना किसी पूर्व सूचना के प्रवेश

किया है। इस संबंध में, विद्वान अधिवक्ता ने दलील दी कि याचिकाकर्ता ने महत्वपूर्ण जानकारी छिपाई है, जैसे कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश के विरुद्ध 28.10.2023 को सक्षम प्राधिकारी के समक्ष अभ्यावेदन प्रस्तुत करना, जिसका प्रतिवादियों द्वारा निपटारा कर दिया गया था, जिसे आगे चुनौती नहीं दी जा सकती। विद्वान अधिवक्ता ने यह भी दलील दी कि कोविड-19 की अवधि के दौरान, याचिकाकर्ता बिना किसी पूर्व सूचना के अपने कर्तव्यों का पालन करने में विफल रहा। तदनुसार, याचिकाकर्ता को दिनांक 30.06.2020, 25.07.2020, 22.08.2020, 05.09.2020 को कारण बताओ नोटिस विधिवत रूप से दिए गए थे और याचिकाकर्ता द्वारा उक्त तथ्य को रिकॉर्ड पर नहीं लाया गया है।

13. प्रतिवादियों के विद्वान वकील ने आगे तर्क दिया कि नावा में इकाई में उपकरण/मशीनरी की प्रतिपूर्ति के संबंध में याचिकाकर्ता के खिलाफ 06.08.2020 को एक सलाह-सह-चेतावनी भी जारी की गई थी। इसके अलावा, श्री आनंद शर्मा ने तर्क दिया कि वर्ष 2022 और 2023 में, सतर्कता विभाग को याचिकाकर्ता के खिलाफ निजी विक्रेताओं के साथ व्यापार/संलिप्तता के संबंध में विभिन्न शिकायतें प्राप्त हुईं और इसके परिणामस्वरूप, याचिकाकर्ता का नाम केंद्रीय जांच ब्यूरो की जांच के दायरे में भी था। यह आगे कहा गया कि 23.03.2017 से 31.03.2017 के बीच

की अवधि के लिए 88 लाख रुपये की धनराशि को अनुचित तरीके से जारी करने के लिए याचिकाकर्ता पर 05.11.2020 को निंदा दंड भी लगाया गया था।

14. श्री आनंद शर्मा ने आगे तर्क दिया कि अनुलग्नक-15 महज एक कारण बताओ नोटिस है और यह कानून की स्थापित स्थिति है कि 'सार्वजनिक हित' में कर्मचारी के कार्य आचरण के आवधिक मूल्यांकन के बाद अनिवार्य सेवानिवृत्ति एक सजा नहीं है। इसलिए, इस तरह के मामलों में भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत इस न्यायालय का दायरा बहुत सीमित है। नियोक्ता को अपने किसी भी कर्मचारी की अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश जारी करने के लिए अपनी शक्ति का उपयोग करने का अधिकार है, जो इस तरह की अनिवार्य सेवानिवृत्ति के लिए विचार के दायरे में आता है, यदि प्रबंधन इसे विभाग के प्रशासन के लिए उचित समझता है। तर्क यह है कि मृत लकड़ी को हटाने की सहज आवश्यकता है, क्योंकि ऐसा करना सार्वजनिक हित में है, जहां लोक सेवक की सेवा अब सामान्य प्रशासन के लिए उपयोगी नहीं है।

15. अतः, निष्कर्षतः, यह तर्क दिया गया कि याचिकाकर्ता की आयु और उसके कार्य/सेवा रिकॉर्ड के अनुरूप न होने को देखते हुए, उसे पूर्ण लाभों के साथ अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश पारित किया गया था।

परिणामस्वरूप, इस याचिका को जुर्माने सहित खारिज किया जाना चाहिए, क्योंकि प्रतिवादियों ने विवादित आदेश पारित करते समय उचित प्रक्रिया का पालन किया है। ऊपर दिए गए तर्कों के समर्थन में, विद्वान वकील ने मुख्य रूप से माननीय सर्वोच्च न्यायालय के उस कथन पर भरोसा रखा है, जो बैकुंठ नाथ दास बनाम मुख्य जिला चिकित्सा अधिकारी (1992) 2 एससीसी 299 में रिपोर्ट किया गया था और गुजरात राज्य बनाम उम्मेदभाई एम. पटेल (2001) 3 एससीसी 314 में रिपोर्ट किया गया था। इसके अतिरिक्त, यू.पी. राज्य बनाम विजय कुमार जैन (2002) 3 एससीसी 314 में रिपोर्ट किया गया, भारत संघ बनाम कर्नल जे. एन. सिन्हा (1970) 2 एससीसी 458 में रिपोर्ट किया गया, एस. रामचंद्र राजू बनाम उड़ीसा राज्य (1994) अनुपूरक 3 एससीसी 424 में रिपोर्ट किया गया, के. कंडास्वामी बनाम भारत संघ (1995) 6 एससीसी 162 में रिपोर्ट किया गया, एच.जी. वेंकटचलैया बनाम भारत संघ (1997) 11 एससीसी 366 में रिपोर्ट किया गया, भारत संघ बनाम राम लोचन राम (2002) 8 जे.टी. एस.सी. 295 और जुगल चंद्र सांखला बनाम उड़ीसा राज्य (2003) 4 एस.सी.सी. 59 में रिपोर्ट किया गया।

चर्चा और निष्कर्ष

16. दोनों पक्षों के विद्वान अधिवक्ताओं द्वारा प्रस्तुत तर्क सुने गए, याचिका के अभिलेख का अवलोकन किया गया तथा बार में उद्धृत निर्णयों का अवलोकन किया गया।

17. ऊपर दर्ज तर्कों पर विचार के इस प्रारंभिक चरण में, यह न्यायालय अपने निष्कर्षों को दो अलग-अलग भागों में विभाजित करना उचित समझता है, जहाँ बाद वाले की प्रासंगिकता पहले वाले में प्राप्त निष्कर्षों के अधीन होगी। संक्षेप में, निष्कर्षों का भाग क, अन्य बातों के अलावा, क्षेत्रीय अधिकार क्षेत्र के आधार पर, तत्काल याचिका की स्थिरता के संबंध में प्रतिवादियों के वकील द्वारा उठाई गई प्रारंभिक आपत्ति पर निर्णय देगा। यदि उक्त आपत्ति योग्य और स्थिरता योग्य पाई जाती है, तो भाग ख, अर्थात् गुण-दोष के आधार पर निष्कर्ष, अपेक्षित नहीं होंगे। जबकि, यदि उठाई गई प्रारंभिक आपत्तियों का समर्थन नहीं किया जाता है, तो भाग ख, प्रस्तुत तर्कों के गुण-दोष के आधार पर निष्कर्ष दर्ज करेगा।

भाग क: प्रतिवादियों द्वारा उठाई गई प्रारंभिक आपत्ति(ओं) पर

18. इस न्यायालय के समक्ष लिस पर निर्णय देने के लिए इस न्यायालय के कथित अधिकार क्षेत्र की कमी के पहलू पर, प्रतिवादियों के विद्वान वकील ने तर्क दिया कि दिनांक 16.08.2023 और 17.10.2023 के दोनों आदेश याचिकाकर्ता के पोस्टिंग स्थान यानी रामनगर, उत्तराखंड से जारी

किए गए थे और इसलिए, कार्रवाई का कारण भी उत्तराखंड राज्य में उत्पन्न हुआ, जो अनजाने में राजस्थान राज्य के क्षेत्रीय दायरे में वर्तमान कार्यवाही शुरू करने से रोकता है।

19. तथापि, आरोपित आदेशों और प्रतिवादी-विभाग के भीतर प्रशासन की संरचना की गहन जांच के बाद, यह न्यायालय इस न्यायालय के समक्ष सूची की अध्यक्षता करने के लिए क्षेत्रीय अधिकारिता की कमी के संबंध में प्रतिवादियों द्वारा प्रस्तुत तर्कों को स्वीकार नहीं कर सकता है।

20. यह ध्यान देने योग्य है कि यद्यपि दिनांक 16.08.2023 और 17.10.2023 के आक्षेपित आदेश (क्रमशः अनुलग्नक 15 और 18 के रूप में अंकित) उत्तराखंड के रामनगर में जारी किए गए थे ; इनके मात्र अवलोकन से ही यह पता चलता है कि आक्षेपित कार्यवाही की स्वीकृति अंतिम सक्षम प्राधिकारी अर्थात् प्रबंध निदेशक, जो जयपुर में स्थित हैं, द्वारा प्रदान की गई है। अतः, वाद का अंतिम कारण अनिवार्य रूप से जयपुर में ही उत्पन्न हुआ।

21. संक्षेप में, अनिवार्य सेवानिवृत्ति की विवादित कार्रवाई के संबंध में मस्तिष्क, नियंत्रण और निर्णय लेने की क्षमता 'सक्षम प्राधिकारी' के पास है, जो कि प्रतिवादियों के प्रबंध निदेशक हैं, जिनका कार्यालय जयपुर में स्थित है, जो इस न्यायालय के क्षेत्रीय अधिकार क्षेत्र के दायरे में आता है।

22. जारीकर्ता प्राधिकारी, यद्यपि उत्तराखंड में कार्यरत है , ने याचिकाकर्ता के वेतन में कटौती और उसके फलस्वरूप उसकी अनिवार्य सेवानिवृत्ति के संबंध में आक्षेपित निर्णय के केवल 'संचारक' के रूप में कार्य किया, जो अनिवार्य रूप से प्रबंध निदेशक, जो जयपुर, राजस्थान में कार्यरत 'सक्षम प्राधिकारी' हैं, के अनुमोदन से लिया गया था। इसके अतिरिक्त, दिनांक 16.08.2023 और 17.10.2023 के आक्षेपित आदेशों की प्रतियाँ भी राजस्थान राज्य के भीतर याचिकाकर्ता को प्रेषित की गईं।

23. अतः, पूर्वोक्त टिप्पणियों पर समग्र रूप से विचार करने के बाद, यह न्यायालय क्षेत्रीय अधिकार क्षेत्र के आधार पर इस याचिका की स्वीकार्यता के संबंध में प्रतिवादियों द्वारा उठाई गई प्रारंभिक आपत्ति को खारिज करना उचित समझता है। प्रतिवादियों के वकील ने माननीय सर्वोच्च न्यायालय और इस न्यायालय के उस कथन पर भरोसा किया है, जैसा कि उत्पल कुमार बसु (सुप्रा), मेसर्स स्वाइका प्रॉपर्टीज (सुप्रा), राम निवास बेरा (सुप्रा), मदन लाल चौहान (सुप्रा) और डॉ. अनिल शुक्ला (सुप्रा) के मामले में दिए गए निर्णय इस कारण से गलत हैं कि वर्तमान मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, दिनांक 16.08.2023 और 17.10.2023 के आदेशों द्वारा व्यक्त और संप्रेषित वास्तविक निर्णय, क्रमशः अनुलग्नक 15 और 18 में दर्शाए गए 'सक्षम प्राधिकारी' द्वारा लिया गया था, जो जयपुर, राजस्थान में

कार्यरत प्रबंध निदेशक हैं। इसलिए, अलग-अलग तथ्यों पर आधारित होने के कारण, ऊपर उल्लिखित निर्णय, विशिष्ट हैं।

24. प्रतिवादियों के विद्वान वकील ने इस आधार पर तत्काल याचिका की स्थिरता के संबंध में एक द्वितीयक आपति उठाई कि याचिकाकर्ता ने कथित रूप से गंदे हाथों से इस न्यायालय का दरवाजा खटखटाया है। इस संबंध में, विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया था कि याचिकाकर्ता ने महत्वपूर्ण जानकारी छिपाई थी, जैसे कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश के खिलाफ 28.10.2023 को सक्षम प्राधिकारी के समक्ष एक अभ्यावेदन दायर करना, जिसे प्रतिवादियों द्वारा निपटा दिया गया था, जिसे आगे चुनौती नहीं दी गई थी। विद्वान वकील ने यह भी प्रस्तुत किया कि कोविड-19 की अवधि के दौरान, याचिकाकर्ता बिना किसी पूर्व सूचना के अपने कर्तव्यों का पालन करने में विफल रहा। तदनुसार, याचिकाकर्ता को 30.06.2020, 25.07.2020, 22.08.2020, 05.09.2020 को कारण बताओ नोटिस विधिवत रूप से दिए गए थे और उक्त तथ्य याचिकाकर्ता द्वारा रिकॉर्ड पर नहीं लाया गया है। प्रतिवादियों द्वारा व्यक्त एक अन्य कथित छिपाव, याचिकाकर्ता को नावा स्थित इकाई में उपकरण/मशीनरी की प्रतिपूर्ति के संबंध में 06.08.2020 को एक सलाह-सह-चेतावनी दिए जाने से संबंधित था ।

25. हालाँकि, उपरोक्त द्वितीयक प्रारंभिक आपत्ति को भी खारिज किया जाना चाहिए, क्योंकि यह न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत अभिलेख के पूर्णतः विपरीत है। इस संबंध में, यह ध्यान देने योग्य है कि याचिकाकर्ता ने अपनी दलीलों और संबंधित अनुलग्नक 19 के माध्यम से, प्रतिवादियों को दिनांक 28.10.2023 को एक कानूनी नोटिस दिए जाने के तथ्य का विधिवत खुलासा किया है। इसके अलावा, दिनांक 30.06.2020, 25.07.2020, 22.08.2020, 05.09.2020 के कारण बताओ नोटिसों को छिपाने से संबंधित तर्क सभी प्रासंगिकता खो देता है, विशेष रूप से इस तथ्य को देखते हुए कि इस न्यायालय के समक्ष रिकॉर्ड, विधिवत रूप से दर्शाता है कि प्रतिवादियों ने स्वयं अपनी इच्छा और दिमाग के आवेदन से, अक्टूबर 2020 में याचिकाकर्ता को पदोन्नति प्रदान की, जैसा कि दिनांक 26.10.2020 के आदेश (अनुलग्नक -8 के रूप में चिह्नित) से परिलक्षित होता है, जिसके द्वारा याचिकाकर्ता को मुख्य प्रबंधक (विपणन) के पोर्टफोलियो के साथ नामित किया गया था।

26. अतः, कारण बताओ नोटिस जारी करने के बाद, प्रतिवादी विभाग द्वारा स्वयं अपनी इच्छा और विवेक से, याचिकाकर्ता को पदोन्नति प्रदान करने के तथ्य से, कारण बताओ नोटिस को कथित रूप से छिपाने का आरोप पूरी तरह से नकार दिया जाता है। तदनुसार , याचिकाकर्ता द्वारा इस

न्यायालय में गंदे हाथों से आने के संबंध में द्वितीयक प्रारंभिक आपत्ति भी इस न्यायालय द्वारा खारिज की जाती है।

27. परिणामस्वरूप, वर्तमान याचिका गुण-दोष के आधार पर अंतिम निर्णय हेतु इस न्यायालय के समक्ष विचारणीय है। भाग ख: गुण-दोष के आधार पर

28. दिनांक 16.08.2023 और 17.10.2023 को पारित आदेशों की वैधता और/या अवैधता के गुण-दोष पर चर्चा से पूर्व, यह न्यायालय प्रासंगिक और/या लागू नियमों और प्रावधानों पर ध्यान देना उचित समझता है, जिनके प्रयोग में प्रतिवादी विभाग द्वारा पारित आदेश पारित किए गए हैं। इनका उल्लेख नीचे किया गया है।

नियम 23- दंड

किसी कर्मचारी द्वारा किए गए कदाचार या किसी अन्य उचित एवं पर्याप्त कारण के लिए, जैसा कि आगे प्रावधान किया गया है, कर्मचारी पर निम्नलिखित दंड लगाया जा सकता है।

मामूली दंड

क.) निंदा;

ख.) संचयी प्रभाव के बिना वेतन वृद्धि को रोकना ;

ग.) पदोन्नति रोकना ;

घ.) लापरवाही या आदेश के उल्लंघन के कारण कंपनी को हुई किसी भी आर्थिक हानि की पूरी या आंशिक राशि की वेतन से वसूली ;

ड.) किसी एक राज्य द्वारा समय-वेतनमान में निम्न स्तर पर 3 वर्ष से अधिक अवधि के लिए पदावनत करना, जिसका संचयी प्रभाव नहीं होगा तथा जिससे उसके सेवांत लाभों पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ेगा।

प्रमुख दंड

च.) खंड (ई) में दिए गए प्रावधान के सिवाय, किसी निर्दिष्ट अवधि के लिए वेतन के समयमान में निम्न स्तर पर कटौती, इस बारे में अतिरिक्त निर्देशों के साथ कि क्या कर्मचारी ऐसी कटौती की अवधि के दौरान वेतन वृद्धि अर्जित करेगा या नहीं और क्या ऐसी अवधि की समाप्ति पर कटौती से भविष्य में वेतन वृद्धि स्थगित होगी या नहीं;

छ.) निम्नतर वेतनमान, ग्रेड, पद या सेवा में पदावनति, जो सामान्यतः उस वेतनमान, ग्रेड, पद पर कर्मचारी की पदोन्नति पर रोक लगाएगी, जिससे कर्मचारी को पदावनत किया गया है, उस ग्रेड या पद पर बहाली की शर्तों के संबंध में अतिरिक्त निर्देशों के साथ या उसके बिना, जिससे कर्मचारी को पदावनत किया गया था और उस ग्रेड या पद पर ऐसी बहाली पर उसकी वरिष्ठता और वेतन;

च.) अनिवार्य सेवानिवृत्ति

छ.) सेवा से हटाया जाना जो सरकार या सरकार के स्वामित्व या नियंत्रण वाले सीपीएसई के अंतर्गत भविष्य में रोजगार के लिए अयोग्यता नहीं होगी;

ज.) सेवा से बर्खास्तगी जो सामान्यतः सरकार या सरकार के स्वामित्व या नियंत्रण वाले सीपीएसई के अंतर्गत भविष्य में रोजगार के लिए अयोग्यता होगी;

परंतु प्रत्येक मामले में, जिसमें आय के ज्ञात स्रोतों से अधिक अनुपातहीन परिसंपत्तियों के कब्जे का आरोप या किसी व्यक्ति से किसी आधिकारिक कार्य को करने या करने से विरत रहने के लिए एक उद्देश्य या पुरस्कार के रूप में, कानूनी पारिश्रमिक के अलावा किसी भी परितोषण को स्वीकार करने का आरोप स्थापित होता है, खंड (/) या (/) में उल्लिखित दंड लगाया जाएगा: आगे यह भी प्रावधान है कि, किसी असाधारण मामले में और लिखित रूप में दर्ज किए जाने वाले विशेष कारणों के लिए, कोई अन्य दंड लगाया जा सकता है।

नियम 25 - प्रमुख दंड लगाने की प्रक्रिया

1. नियम 23 के खंड (एफ) से (जे) में निर्दिष्ट किसी भी प्रमुख दंड को लागू करने का कोई आदेश इस नियम के अनुसार जांच के बाद ही दिया जाएगा ।

2. जब कभी अनुशासनात्मक प्राधिकारी की यह राय हो कि किसी कर्मचारी के विरुद्ध कदाचार या दुर्व्यवहार के किसी आरोप की सत्यता की जाँच करने के आधार हैं , तो वह स्वयं

जाँच कर सकता है, या उसकी सत्यता की जाँच करने के लिए कोई जाँच प्राधिकारी नियुक्त कर सकता है। बशर्ते कि जहाँ उपरोक्त नियम 4 (3) के अर्थ में यौन उत्पीड़न की शिकायत हो, ऐसी शिकायतों का निपटारा कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 और उसके अधीन बनाए गए नियमों और उसके किसी संशोधन के अनुसार किया जाना चाहिए। स्पष्टीकरण- जहाँ अनुशासनात्मक प्राधिकारी स्वयं जाँच करता है, वहाँ जाँच प्राधिकारी को अनुशासनात्मक प्राधिकारी के प्रति निर्देश माना जाएगा।

3. जहाँ जाँच प्रस्तावित है, अनुशासनात्मक प्राधिकारी कर्मचारी को आरोपों की एक प्रति, कदाचार या दुर्यवहार के आरोपों का विवरण और उन दस्तावेजों और गवाहों की सूची प्रदान करेगा या दिलवाएगा जिनके द्वारा प्रत्येक आरोप को सिद्ध किया जाना प्रस्तावित है। आरोपों की प्राप्ति पर, कर्मचारी को, यदि वह चाहे, तो अपने बचाव में लिखित बयान प्रस्तुत करना होगा और यह भी बताना होगा कि क्या कर्मचारी व्यक्तिगत रूप से सुनवाई चाहता है, पंद्रह दिनों की अवधि के भीतर, जिसे अनुशासनात्मक प्राधिकारी या उसकी ओर से अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा अधिकृत किसी अन्य प्राधिकारी द्वारा लिखित रूप में दर्ज किए जाने वाले कारणों से पंद्रह दिनों से अधिक की अवधि के लिए आगे बढ़ाया जा सकता है :

15. जाँच प्राधिकारी, आरोपित कर्मचारी द्वारा अपना मामला बंद कर दिए जाने के पश्चात, तथा यदि कर्मचारी ने स्वयं अपनी जाँच नहीं की है, तो आरोपित कर्मचारी से साक्ष्य में उसके विरुद्ध दिखाई देने वाली परिस्थितियों के बारे में सामान्यतः पूछताछ कर सकता है, ताकि आरोपित कर्मचारी को उसके विरुद्ध साक्ष्य में दिखाई देने वाली परिस्थितियों के बारे में स्पष्टीकरण देने में सक्षम बनाया जा सके।

16. साक्ष्य प्रस्तुत करने के पूरा होने के पश्चात, आरोपित कर्मचारी और प्रस्तुतकर्ता अधिकारी साक्ष्य प्रस्तुत करने की तिथि से 15 दिनों के भीतर अपने-अपने मामलों का लिखित संक्षिप्त विवरण दाखिल कर सकते हैं।

18. जब कभी कोई जाँच प्राधिकारी, किसी जाँच में संपूर्ण साक्ष्य या उसके किसी भाग को सुनने और अभिलिखित करने के पश्चात्, उसमें अधिकारिता का प्रयोग करना बंद कर देता है, और उसके स्थान पर कोई अन्य जाँच प्राधिकारी आ जाता है, जिसके पास ऐसा अधिकारिता है और जो उसका प्रयोग करता है, तब ऐसा उत्तरवर्ती जाँच प्राधिकारी अपने पूर्ववर्ती द्वारा अभिलिखित, या अंशतः अपने पूर्ववर्ती द्वारा अभिलिखित और अंशतः स्वयं द्वारा अभिलिखित साक्ष्य पर कार्य कर सकता है। परन्तु यदि उत्तरवर्ती जाँच प्राधिकारी की यह राय है कि ऐसे किसी साक्षी की, जिसका साक्ष्य पहले ही अभिलिखित किया जा चुका है, आगे की परीक्षा न्याय के हित में आवश्यक है, तो वह इसमें पूर्व उपबंधित अनुसार ऐसे किसी साक्षी को पुनः

बुलाकर उसकी परीक्षा कर सकता है, उससे जिरह कर सकता है और उससे पुनः परीक्षा कर सकता है।

19 (/) जांच के समापन के बाद रिपोर्ट तैयार की जाएगी और इसमें निम्नलिखित शामिल होंगे ।

क. सारांश तथा कदाचार या दुर्यवहार के आरोपों का कथन;

ख. आरोप की प्रत्येक मद के संबंध में आरोपित कर्मचारी के बचाव का सारांश;

ग. आरोप के प्रत्येक मद के संबंध में साक्ष्य का मूल्यांकन

घ. आरोप की प्रत्येक मद पर निष्कर्ष और उसके कारण।

स्पष्टीकरण- यदि जांच प्राधिकारी की राय में जांच की कार्यवाही से आरोप की कोई ऐसी मद स्थापित होती है जो आरोप की मूल मदों से भिन्न है, तो वह ऐसी आरोप की मद पर अपने निष्कर्ष अभिलिखित कर सकता है।

परन्तु ऐसे आरोप-पत्र पर निष्कर्ष तब तक अभिलिखित नहीं किए जाएंगे जब तक कि आरोपित कर्मचारी ने या तो उन तथ्यों को स्वीकार नहीं कर लिया है जिन पर आरोप-पत्र आधारित है या उसे ऐसे आरोप-पत्र के विरुद्ध अपना बचाव करने का युक्तियुक्त अवसर नहीं मिल गया है।

// जांच प्राधिकारी, जहां वह स्वयं अनुशासनात्मक प्राधिकारी नहीं है, अनुशासनात्मक प्राधिकारी को अग्रेषित करेगा

(क) उप-खण्ड (/) के अन्तर्गत तैयार की गई जांच रिपोर्ट:

(ख) उप-नियम (13) में निर्दिष्ट कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत किया गया लिखित बचाव कथन, यदि कोई हो।

ग) जाँच के दौरान प्रस्तुत मौखिक और दस्तावेजी साक्ष्य;

घ) उप-नियम (16) में निर्दिष्ट लिखित संक्षिप्त विवरण, यदि कोई हो, और

ड) जाँच के संबंध में अनुशासनात्मक प्राधिकारी और जाँच प्राधिकारी द्वारा दिए गए आदेश, यदि कोई हों।

20 (क) जाँच प्राधिकारी को जाँच पूरी करनी होगी और जाँच प्राधिकारी के रूप में अपनी नियुक्ति के आदेश की प्राप्ति की तारीख से छह महीने की अवधि के भीतर अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत करनी होगी।

नियम 30-बी: कर्मचारी की समयपूर्व सेवानिवृत्ति हेतु योजना/प्रक्रिया

कंपनी के अकुशल, भ्रष्ट और चिकित्सकीय रूप से अयोग्य अधिकारियों को हटाने के उद्देश्य से, ऐसे कर्मचारी जो 50 वर्ष की आयु प्राप्त कर चुके हैं और चिकित्सकीय रूप से अयोग्य, अकुशल या संदिग्ध निष्ठा वाले माने जाते हैं, उन्हें सक्षम प्राधिकारी द्वारा समयपूर्व सेवानिवृत्त किया जा सकता है। समयपूर्व सेवानिवृत्ति के लिए प्रस्तावित कर्मचारी की चिकित्सकीय अयोग्यता, अकुशलता या संदिग्ध निष्ठा का आकलन करने के मानदंड इस प्रकार हैं:

(i) अकुशलता

अकुशलता का मूल्यांकन वार्षिक रिपोर्ट (एसीआर)/वार्षिक निष्पादन रिपोर्ट के आधार पर किया जाएगा। जिस कर्मचारी की मूल्यांकन रिपोर्ट में लगातार तीन वर्षों तक "खराब" रेटिंग दर्ज की गई हो, उसे समय से पहले सेवानिवृत्ति के लिए उपयुक्त माना जा सकता है।

(ii) संदिग्ध सत्यनिष्ठा

जिस कर्मचारी की सत्यनिष्ठा पर लगातार तीन वर्षों तक प्रतिकूल टिप्पणी की गई हो, उसे सेवानिवृत्ति दे दी जाएगी।

(iii) चिकित्सा अयोग्यता

क.) यदि कोई कर्मचारी चिकित्सा आधार पर लगातार 12 सप्ताह (रविवार और छुट्टियों सहित) की अवधि के लिए अवकाश पर रहा है या वह बीमारी के कारण रविवार सहित कुल 120 दिनों की अवधि के लिए अवकाश पर रहा है या यदि कोई व्यक्ति इयूटी पर उपस्थित होने के बावजूद मानसिक रूप से विक्षिप्त पाया जाता है, तो उसका विभागाध्यक्ष उसे संपूर्ण चिकित्सा जाँच और रिपोर्ट के लिए मेडिकल बोर्ड के पास भेज सकता है। वह जिस बीमारी से पीड़ित है, वह साध्य है या असाध्य, क्या वह बीमारी संक्रामक/संक्रामक है। साध्य बीमारी के मामले में, क्या वह व्यक्ति 12 महीने की अवधि के भीतर अपने सामान्य कर्तव्यों को फिर से शुरू करने के लिए स्वस्थ हो पाएगा।

ख) यदि व्यक्ति 12 महीने की अवधि के भीतर अपने कर्तव्यों को फिर से शुरू करने के लिए फिट नहीं है और कर्मचारियों के मामले में साध्य और संक्रामक/संचारी रोगों से पीड़ित हैं या पागलपन या मानसिक विकृति से पीड़ित हैं और जिनकी सेवाओं का कंपनी द्वारा उपयोग नहीं किया जा सकता है या जिनकी उपस्थिति दूसरों के लिए स्वास्थ्य खतरा पैदा करने की संभावना है, जैसा कि मेडिकल बोर्ड द्वारा प्रमाणित किया जा सकता है, नियंत्रण अधिकारी की सिफारिशों पर सक्षम प्राधिकारी द्वारा समयपूर्व सेवानिवृत्ति पर विचार किया जाएगा।

ग) चिकित्सा आधार पर यह समयपूर्व सेवानिवृत्ति कंपनी के प्रचलित सेवा नियमों के अनुसार किसी कर्मचारी की सेवा से छूट देने के रोजगार अनुबंध के तहत कंपनी के अधिकार से स्वतंत्र और बिना किसी पूर्वाग्रह के है। समयपूर्व सेवानिवृत्ति के लिए सक्षम प्राधिकारी संबंधित अनुशासनात्मक प्राधिकारी होगा।

नियम 30 सी; कर्मचारियों के कार्य-निष्पादन की समय-समय पर समीक्षा, उनकी कार्यकुशलता और उसके अनुरूप कार्रवाई सुनिश्चित करने के लिए

दिनांक 21 मार्च, 2014 के कार्यालय ज्ञापन संख्या 25013/1/2013-स्था. (ए) के अनुसार, कंपनी ने यह सुनिश्चित करने के लिए कर्मचारियों के कार्य-निष्पादन की समय-समय पर समीक्षा की प्रक्रिया अपनाई है कि किसी कर्मचारी को जनहित में सेवा में बनाए रखा जाए या सेवानिवृत्त

किया जाए। इस संबंध में प्रावधान एफआर 56(जे), एफआर 56 (एल) में निहित हैं, जिसे कंपनी द्वारा अपनाया गया है और नीति एवं प्रक्रिया का विवरण नीचे दिया गया है;

उपयुक्त प्राधिकारी को, यदि जनहित में ऐसा करना आवश्यक हो, तो एफआर 56 (जे) एफआर (एल) के अंतर्गत कंपनी के किसी कर्मचारी को सेवानिवृत्त करने का पूर्ण अधिकार है।

	एफआर 56
वर्ग	एफआर 56 (जे) समूह 'ए' और बी' अधिकारी; जो 35 वर्ष की आयु से पहले सेवा में आए हों और 50 वर्ष की आयु प्राप्त कर चुके हों अन्य मामले; 55 वर्ष की आयु प्राप्त कर चुके हों एफआर 56 (एल) समूह 'सी' पद के किसी कर्मचारी को भी 30 वर्ष की सेवा पूरी करने के बाद सेवानिवृत्त किया जा सकता है।
नोटिस	3 महीने या उसके बदले 3 महीने का वेतन भत्ता

2. एफआर 56(जे), 56(एल) के अंतर्गत आने वाले कर्मचारियों के मामलों की समीक्षा, एफआर 56(जे) के अंतर्गत आने वाले कर्मचारियों के 50/55 वर्ष की आयु प्राप्त करने से छह महीने पहले और एफआर 56(एल) के अंतर्गत 30 वर्ष की अर्हक सेवा पूरी करने पर की जाएगी। समीक्षा की समय-सारिणी इस प्रकार है:

क्रम	जिस तिमाही में	नीचे दर्शाई गई तिमाही में, समीक्षा के लिए
------	----------------	---

संख् या	समीक्षा की जानी है	50/55 वर्ष की सेवा आयु प्राप्त करने वाले कर्मचारियों के मामले
1.	जनवरी से मार्च	उसी वर्ष जुलाई से सितंबर
2.	अप्रैल से जून	उसी वर्ष अक्टूबर से दिसंबर
3.	जुलाई से सितंबर	अगले वर्ष जनवरी से मार्च
4.	अक्टूबर से दिसंबर	अगले वर्ष अप्रैल से जून

50/56 वर्ष की आयु प्राप्त करने वाले या 30 वर्ष की सेवा पूरी करने वाले कर्मचारियों का एक रजिस्टर रखा जाएगा। प्रत्येक तिमाही के आरंभ में एक वरिष्ठ अधिकारी द्वारा रजिस्टर की जांच की जाएगी।

3. एक समिति गठित की जाएगी, जिसके समक्ष ऐसे सभी मामले समीक्षा और सिफारिश के लिए भेजे जाएंगे कि क्या संबंधित अधिकारी को जनहित में सेवा में बनाए रखा जाना चाहिए या सेवानिवृत्त किया जाना चाहिए। समिति मामले में निर्णय के लिए उपयुक्त प्राधिकारी को अपनी सिफारिश प्रस्तुत करेगी।

एफआर 56 (एल) खंड (आई) में निहित किसी भी बात के होते हुए भी, उपयुक्त प्राधिकारी को, यदि उसकी राय में ऐसा करना जनहित में है, तो समूह सी सेवा या पद पर कार्यरत किसी सरकारी कर्मचारी को, जो किसी पेंशन नियम द्वारा शासित नहीं है, 30 वर्ष की सेवा पूरी करने के पश्चात् उसे कम

से कम तीन महीने का लिखित नोटिस या ऐसे नोटिस के बदले में तीन महीने का वेतन और भत्ते देकर सेवानिवृत्त करने का पूर्ण अधिकार होगा।

29. दिनांक 16.08.2023 के आदेश, अर्थात् आक्षेपित आदेश-1 और उसके बाद दिनांक 12.09.2023 के आदेश (अनुलग्नक-17 के रूप में चिह्नित), जिसके द्वारा आक्षेपित आदेश-1 के विरुद्ध याचिकाकर्ता द्वारा प्रस्तुत अभ्यावेदन को अस्वीकार कर दिया गया था, के अवलोकन से यह पाया जाता है कि इसे सरसरी तौर पर पारित किया गया है, जो कि मूलतः अप्रत्यक्ष प्रकृति का है और याचिकाकर्ता के सेवा रिकॉर्ड पर उचित ध्यान दिए बिना पारित किया गया है। दिनांक 16.08.2023 और 12.09.2023 के आक्षेपित आदेश, जिनके द्वारा याचिकाकर्ता के वेतन में 50% की कटौती करके उस पर जुर्माना लगाया गया था, निम्नलिखित कारणों से निराधार हैं, अर्थात्:-

29.1 प्रतिवादी विभाग के समूह महाप्रबंधक (संचालन) द्वारा जारी दिनांक 17.05.2023 का आदेश, जिसमें याचिकाकर्ता को उसके खराब प्रदर्शन के बारे में सूचित किया गया था, जिसके कारण दिनांक 16.08.2023 के आक्षेपित आदेश के तहत वेतन में कटौती का दंड लगाने की मांग की गई थी, तथ्यात्मक रूप से गलत था क्योंकि इसमें कहा गया था कि

याचिकाकर्ता 6 महीने से अधिक समय तक सेवाएं देने के बावजूद अच्छा व्यवसाय उत्पन्न करने में असमर्थ था। इसके अनुसार

रिकॉर्ड में यह उल्लेख किया गया है कि निवर्तमान अधिकारी, जिसका प्रभार याचिकाकर्ता ने संभाला था, का स्थानांतरण दिसंबर 2022 में हो गया था, जबकि याचिकाकर्ता ने फरवरी 2023 में कार्यभार संभाला था। यहां तक कि उक्त मौजूदा अवधि में भी, याचिकाकर्ता अपने हालिया स्थानांतरण के कारण उचित प्राधिकार के साथ कुछ समय के लिए अनुपस्थित रहा था।

29.2 याचिकाकर्ता की ओर से व्यवसाय की हानि और अकुशलता का हवाला देते हुए दिनांक 16.08.2023 को दिया गया आक्षेपित आदेश भी तथ्यात्मक रूप से निराधार है, क्योंकि फरवरी 2023 में रामनगर इकाई में याचिकाकर्ता के कार्यभार ग्रहण करने के बाद से, लगातार बारिश और प्रतिकूल मौसम के बावजूद, उक्त इकाई की बिक्री हर महीने तेजी से बढ़ी है। इसके अलावा, फरवरी 2023 से अगस्त 2023 के बीच सेवा की उक्त अवधि में, याचिकाकर्ता ने जीजीएम (ओ) द्वारा मूल्य समर्थन के बाद, पान नमक के लिए 50 मीट्रिक टन और 1 किलोग्राम पैकेट नमक के दो सीधे ऑर्डर भी प्राप्त किए। रामनगर स्थित इकाई के प्रदर्शन को बढ़ाने वाले याचिकाकर्ता के सेवा रिकॉर्ड को भी अनुबंध-16 में देखा जा सकता है।

29.3 यह कि दिनांक 12.09.2023 का आक्षेपित आदेश, जिसके द्वारा याचिकाकर्ता द्वारा दिनांक 16.08.2023 के आक्षेपित आदेश के विरुद्ध प्रस्तुत अभ्यावेदन को अस्वीकार कर दिया गया था, यह भी ध्यान देने योग्य है कि यह सरसरी तौर पर पारित किया गया है, जो कि बिना किसी स्पष्टीकरण के है। फरवरी 2023 में उक्त इकाई में शामिल होने के बाद, रामनगर इकाई के बढ़ते व्यवसाय के संबंध में याचिकाकर्ता द्वारा प्रस्तुत तर्कों पर कोई स्पष्ट विचार नहीं किया गया है।

30. अभिलेख के आगे अवलोकन करने पर, इस न्यायालय के समक्ष वादों पर निर्णय देने के लिए आवश्यक निम्नलिखित प्रासंगिक शर्तें सामने आई हैं, अर्थात्:

30.1 यह कि याचिकाकर्ता को वर्ष 2011 में प्रतिवादी-विभाग में नियुक्ति की पेशकश की गई थी।

30.2 याचिकाकर्ता के सेवा रिकॉर्ड को देखते हुए, उनके कार्यकाल के दौरान, याचिकाकर्ता को एक से अधिक बार पदोन्नत किया गया, अर्थात् दिनांक 29.03.2016 और 26.10.2020 के आदेशों के माध्यम से, और साथ ही, उत्पादन, व्यवसाय विकास, भंडार और अनुसंधान एवं विकास सहित विभिन्न क्षेत्रों में कई अतिरिक्त प्रभार/पोर्टफोलियो भी प्रदान किए गए। इस

संबंध में, ऊपर उल्लिखित तथ्यात्मक मैट्रिक्स के पैराग्राफ 5 का संदर्भ लिया जा सकता है।

30.3 कि याचिकाकर्ता की 2013-2014 से 2020-2021 के बीच की अवधि के लिए वार्षिक निष्पादन मूल्यांकन रिपोर्ट (एपीएआर) को 'अच्छा', 'बहुत अच्छा' या 'उत्कृष्ट' के रूप में मूल्यांकित किया गया है।

30.4 नवा साल्ट रिफाइनरी में किए गए कार्य के लिए , याचिकाकर्ता को एक ही दिन में 251.300 मीट्रिक टन नमक उत्पादन के लिए सांभर साल्ट लिमिटेड द्वारा प्रशंसा प्रमाण पत्र भी प्रदान किया गया था।

30.5 दिनांक 15.03.2016 को कारण बताओ नोटिस जारी होने के बावजूद भी

30.6 यह कि वर्ष 2020 में याचिकाकर्ता को दिनांक 30.06.2020, 25.07.2020, 22.08.2020, 05.09.2020 को कारण बताओ नोटिस जारी किए जाने के बावजूद, जिन पर आज तक निर्णय नहीं हुआ है, याचिकाकर्ता को प्रतिवादी की स्वयं की इच्छा और स्वेच्छा से 26.10.2020 को मुख्य प्रबंधक (विपणन) के रूप में पदोन्नत किया गया।

30.7 यह कि उपर्युक्त पैटर्न यह दर्शाता है कि याचिकाकर्ता को वर्ष 2020 में कारण बताओ नोटिस दिए जाने के बावजूद, आज तक उस पर निर्णय

नहीं लिया गया है और इसके बजाय, इस बीच, प्रतिवादियों ने स्वयं याचिकाकर्ता को अक्टूबर 2020 में पदोन्नति प्रदान की है, अर्थात् दिनांक 05.09.2020 को कारण बताओ नोटिस जारी करने के तुरंत बाद और वर्ष 2020-2021 के लिए उसके एसीएआर को 'बहुत अच्छा' के रूप में चिह्नित किया है।

30.8 प्रतिवादियों की उपरोक्त कार्रवाइयाँ दर्शाती हैं कि प्रतिवादियों द्वारा अपनाया गया दृष्टिकोण स्वयं विरोधाभासी है। एक ओर, प्रतिवादियों ने तर्क दिया है कि वर्ष 2020-2021 के बीच की अवधि में, याचिकाकर्ता की सेवा उसकी निरंतर अनुपस्थिति के कारण अक्षम थी; जबकि दूसरी ओर, प्रतिवादियों ने अपनी इच्छा से उसी अवधि के दौरान उसे पदोन्नति भी प्रदान की, साथ ही उसकी वार्षिक कार्य-निष्पादन रिपोर्ट (APAR) को 'बहुत अच्छा' भी चिह्नित किया।

30.9 यह भी स्पष्ट है कि उक्त अवधि में जारी किए गए कारण बताओ नोटिस अर्थात् दिनांक 30.06.2020, 25.07.2020, 22.08.2020, 05.09.2020 के नोटिसों पर प्रतिवादियों द्वारा आज तक निर्णय नहीं लिया गया है।

31. उपरोक्त शर्तों को ध्यान में रखते हुए, यह न्यायालय यह नोट करना उचित समझता है कि दिनांक 17.10.2023 का आदेश (आदेश-II), जिसके

द्वारा याचिकाकर्ता को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त किया गया था, भी निम्नलिखित कारणों से, जैसा कि नीचे उल्लेख किया गया है, कानून की दृष्टि में गलत और बुरा है: -

31.1 दिनांक 17.10.2023 का आरोपित आदेश, जिसे अनुलग्नक-18 के रूप में चिह्नित किया गया है, जिसके तहत याचिकाकर्ता को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त किया गया था, 2018 के नियम 23(एच) के अनुसार एक 'प्रमुख दंड' है।

31.2 'बड़ी सजा' लगाने के लिए, 'बड़ी सजा' लगाने से संबंधित विस्तृत प्रक्रिया का अक्षरशः पालन किया जाना आवश्यक है, जिसके तहत 2018 के नियमों के नियम 31 के तहत विभागीय जाँच को सर्वोपरि माना जाता है। उक्त नियम अनुशासनात्मक कार्यवाही के संचालन के पहलू से संबंधित है।

31.3 यह कि 2018 के नियमों के अनुसार, अनिवार्य सेवानिवृत्ति केवल तीन आकस्मिकताओं अर्थात् अकुशलता, संदिग्ध निष्ठा और चिकित्सा आधार पर ही दी जा सकती है।

31.4 नियम 30 बी(i) उन परिस्थितियों का पता लगाता है जिनके कारण किसी कर्मचारी की सेवा को अपर्याप्त के रूप में वर्गीकृत किया जा सकता है। यह ध्यान देने योग्य है कि नियमों में किसी कर्मचारी की वार्षिक कार्य-

निष्पादन (एपीएआर) के आधार पर उसकी अक्षमता का मूल्यांकन करने का प्रावधान है। जिस कर्मचारी की वार्षिक कार्य-निष्पादन (एपीएआर) लगातार तीन वर्षों तक 'खराब' रही हो, उसे अक्षम माना जाएगा और इस प्रकार वह समयपूर्व/अनिवार्य सेवानिवृत्ति का पात्र होगा।

31.5 नियम 30बी(ii) उन परिस्थितियों का पता लगाता है जो किसी कर्मचारी की सेवा को निष्ठाहीन के रूप में वर्गीकृत करने की अनुमति दे सकती हैं। यह ध्यान देने योग्य है कि नियमों में यह प्रावधान है कि किसी कर्मचारी की सेवा तब संदिग्ध निष्ठा वाली मानी जाएगी जब उक्त कर्मचारी को उसकी निष्ठा के संबंध में लगातार तीन वर्षों तक उसकी वार्षिक कार्य-निष्पादन रिपोर्ट (APAR) में प्रतिकूल टिप्पणियाँ प्राप्त हुई हों।

31.6 मामले के तथ्यों और परिस्थितियों तथा याचिकाकर्ता की वार्षिक कार्य निष्पादन रिपोर्ट (एपीएआर) (अनुलग्नक-11 में अंकित) के अवलोकन से यह स्पष्ट होता है कि याचिकाकर्ता के संबंध में ऐसा कोई आकलन नहीं है जिससे उसकी सत्यनिष्ठा संदिग्ध हो, क्योंकि लगातार तीन वार्षिक कार्य निष्पादन रिपोर्ट (एपीएआर) में याचिकाकर्ता के विरुद्ध कोई प्रतिकूल टिप्पणी नहीं की गई है। अतः, संदिग्ध सत्यनिष्ठा के आधार पर याचिकाकर्ता की अनिवार्य सेवानिवृत्ति, नियम 30बी (ii) के प्रावधानों के विरुद्ध स्वतः ही अमान्य है।

31.7 मामले के तथ्यों और परिस्थितियों को देखते हुए और याचिकाकर्ता की वार्षिक कार्य निष्पादन रिपोर्ट (एपीएआर) के आगे अवलोकन करने पर, जो अनुलग्नक-11 में अंकित है, यह पाया गया है कि याचिकाकर्ता की 2013-2014 से 2020-2021 की अवधि के लिए वार्षिक कार्य निष्पादन रिपोर्ट (एपीएआर) को 'अच्छा', 'बहुत अच्छा' या 'उत्कृष्ट' आंका गया है। नियम 30बी(i) के अनुसार अकुशलता का आकलन करने के लिए लगातार तीन वर्षों तक एपीएआर के 'खराब' रहने की अनिवार्यता के विपरीत, याचिकाकर्ता को अपने पूरे सेवाकाल में अपनी मूल्यांकन रिपोर्टों में एक भी 'खराब' टिप्पणी नहीं मिली है। इसलिए, अकुशलता के आधार पर याचिकाकर्ता की अनिवार्य सेवानिवृत्ति भी स्वतः ही नियम 30बी(i) के प्रावधानों के विरुद्ध है ।

31.8 अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश इस तथ्य से और भी अधिक निरर्थक हो जाता है कि याचिकाकर्ता द्वारा नवा साल्ट रिफाइनरी में किए गए कार्य के लिए, अकुशलता और संदिग्ध निष्ठा के अभाव में, उसे सांभर साल्ट लिमिटेड द्वारा एक ही दिन में 251.300 मीट्रिक टन नमक उत्पादन हेतु प्रशंसा प्रमाण पत्र भी प्रदान किया गया था। उक्त प्रमाण पत्र अनुलग्नक-10 में अंकित है।

32. इस मोड़ पर, यह न्यायालय यह नोट करना उचित समझता है कि प्रतिवादियों के विद्वान अधिवक्ता द्वारा अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश के औचित्य में दिए गए तर्क, कि याचिकाकर्ता नवा साल्ट रिफाइनरी में अपनी नियुक्ति के दौरान कथित रूप से निजी विक्रेताओं के साथ संलिप्त था और/या उनके साथ व्यवहार करता था, को भी स्वीकार नहीं किया जा सकता। तर्क यह है कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश कलंकात्मक प्रकृति का नहीं है। यदि प्रतिवादियों को याचिकाकर्ता के विरुद्ध कुछ आरोपों की सूचना दी गई थी, तो ऐसी स्थिति में, प्रतिवादियों को विधि द्वारा स्थापित प्रक्रिया के अनुसार अनुशासनात्मक जाँच करनी चाहिए थी और उसके बाद उचित निष्कर्ष पर पहुँचना चाहिए था। हालाँकि, वर्तमान मामले के तथ्यों और परिस्थितियों को देखते हुए, प्रतिवादियों ने अनुशासनात्मक कार्यवाही करने का रास्ता नहीं अपनाया। बल्कि, उन्होंने केवल याचिकाकर्ता को दिनांक 16.08.2022 को एक कारण बताओ नोटिस दिया, जिसका याचिकाकर्ता द्वारा विधिवत उत्तर दिया गया। हालाँकि, प्रतिवादियों द्वारा आज तक इस संबंध में कोई निर्णय नहीं लिया गया है। बल्कि, रिकॉर्ड से पता चलता है कि उचित जाँच और अनुशासनात्मक कार्यवाही की लंबी और जटिल प्रक्रिया से बचने के लिए, प्रतिवादियों ने 'शॉर्ट-कट' अपनाया और याचिकाकर्ता को सेवा से अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त कर दिया, जो कि कानून की स्थापित

स्थिति के विरुद्ध है। अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश न तो कलंकात्मक प्रकृति का हो सकता है और न ही दंडात्मक।

33. इस संबंध में, कैप्टन प्रमोद कुमार बजाज (सुप्रा) में प्रतिपादित माननीय सर्वोच्च न्यायालय के कथन पर भरोसा किया जा सकता है, जिसमें यह निर्णय दिया गया था:

“37. इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि प्रतिवादियों ने अपीलकर्ता के विरुद्ध शुरू की गई अनुशासनात्मक कार्यवाही को उसके तार्किक निष्कर्ष तक नहीं पहुंचाया और इसके बजाय उसे अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करने का आदेश जारी कर दिया, यह न्यायालय उक्त आरोप-पत्र में लगाए गए आरोपों की गहराई से जांच करना उचित नहीं समझता; फिर भी, हमने आरोप-पत्र का सरसरी तौर पर अध्ययन किया है जिसमें तीन आरोपों का उल्लेख है - पहला आरोप यह है कि अपीलकर्ता ने अपने और अपनी अलग रह रही पत्नी के बीच वैवाहिक विवाद के संबंध में फ्लैट खरीदने के लिए विभाग से अनुमति नहीं ली और दूसरा आरोप उसकी अलग रह रही पत्नी द्वारा उस पर लगाए गए द्विविवाह के आरोप के संबंध में है। हम पहले ही उल्लेख कर चुके हैं कि वैवाहिक विवाद के दौरान, दोनों पक्ष एक समझौते पर पहुँच गए थे और जिस फ्लैट को पत्नी को देने पर सहमति हुई थी, उसे अपीलकर्ता ने नहीं, बल्कि उसके भाई ने खरीदा था, जो तथ्य रिकॉर्ड में रखे गए दस्तावेजों से पूरी तरह से प्रमाणित होता है। तलाक की डिक्री दिए जाने पर पक्षों के बीच वैवाहिक विवाद समाप्त हो गया। आपसी सहमति के आधार पर। 15 जुलाई, 2015 के

कार्यालय ज्ञापन की विषयवस्तु से यह स्पष्ट है कि प्रतिवादी भी उक्त तथ्य से अवगत थे, जिसमें अन्य बातों के साथ-साथ यह भी दर्ज है कि पत्नी द्वारा लगाए गए उक्त आरोप सिद्ध नहीं हुए थे। तीसरा आरोप अपीलकर्ता द्वारा बिना स्वीकृत अनुमति के अदालती सुनवाई में उपस्थित होने से संबंधित था।

39. संस्थागत पूर्वाग्रह और दुर्भावना के उपरोक्त आरोपों के बावजूद, रिकॉर्ड पर रखी गई सामग्री को ध्यान से देखने के बाद, हम अपीलकर्ता द्वारा उठाए गए अन्य आधारों में योग्यता पाते हैं। यह देखा गया है कि हालांकि एफआर 56 (जे) में यह विचार किया गया है कि प्रतिवादियों को सार्वजनिक हित में एक सरकारी कर्मचारी को सेवानिवृत्त करने का पूर्ण अधिकार है और अपीलकर्ता के खिलाफ ऐसा आदेश पचास वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद कभी भी पारित किया जा सकता था, प्रतिवादियों ने अपने करियर के अंत तक ऐसा कोई निर्णय नहीं लिया। इस मामले में अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश 27 सितंबर, 2019 को पारित किया गया था, जबकि अपीलकर्ता को सामान्य तौर पर जनवरी, 2020 में सेवानिवृत्त होना था। प्रतिवादियों के दृष्टिकोण में स्पष्ट विरोधाभास दिखाई देता है, जिन्होंने जुलाई, 2019 के अंत तक अपीलकर्ता को 'उत्कृष्ट' के रूप में ग्रेड देना जारी रखा था और उसकी ईमानदारी को 'संदेह से परे' के रूप में आंका था। लेकिन उसके बाद से गिने गए तीन महीने से भी कम समय में प्रतिवादी इस निष्कर्ष पर पहुंच गए कि वह अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त होने के हकदार थे। यदि अपीलकर्ता 50 वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद एक दशक से भी कम समय तक सेवा में बने रहने और 31 जुलाई, 2019 को 1-10 के पैमाने पर 9 का समग्र ग्रेड दिए

जाने के योग्य थे, तो यह नहीं दिखाया गया है कि उसके बाद क्या हुआ था जिसके कारण प्रतिवादियों ने एफआर 56(जे) का सहारा लिया और नियमित रूप से उनकी सेवानिवृत्ति के लिए केवल तीन महीने की सेवा शेष रहने पर उन्हें अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करने के लिए जनहित सिद्धांत का आह्वान किया। ऐसे मामले में, यह न्यायालय धुएं के परदे को भेदने के लिए इच्छुक है और ऐसा करने पर, हमारा दृढ़ मत है कि मामले के दिए गए तथ्यों और परिस्थितियों में अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश को बरकरार नहीं रखा जा सकता है। उक्त आदेश दंडात्मक प्रकृति का है और अपीलकर्ता के खिलाफ लंबित अनुशासनात्मक कार्यवाही को छोटा करने और उसे तत्काल हटाने को सुनिश्चित करने के लिए पारित किया गया था। प्रतिवादियों द्वारा पारित किया गया विवादित आदेश मान्य नहीं है, क्योंकि यह जनता के हित की पूर्ति की अंतर्निहित कसौटी पर खरा नहीं उतरता है।

34. ऊपर उल्लिखित टिप्पणियों के अनुसरण में, यह बिना कहे स्पष्ट है कि मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, जब याचिकाकर्ता की वार्षिक कार्य निष्पादन रिपोर्ट (एपीएआर) 'अच्छी', 'बहुत अच्छी' और 'उत्कृष्ट' रही है और उसकी ईमानदारी के संबंध में कोई प्रतिकूल टिप्पणी शामिल नहीं की गई है, तो किसी भी तरह से उसकी अनिवार्य सेवानिवृत्ति 'जनहित' में नहीं हो सकती। प्रतिवादियों ने याचिकाकर्ता की संदिग्ध ईमानदारी को प्रदर्शित करने के लिए किसी दस्तावेज का सहारा नहीं लिया है। बल्कि, नवा साल्ट रिफाइनरी में तैनाती के दौरान याचिकाकर्ता के विरुद्ध शिकायत

दर्ज कराने के संबंध में मात्र दावे किए गए हैं। इसके अलावा, उक्त आरोपों के संबंध में दिनांक 16.08.2022 को जारी कारण बताओ नोटिस पर भी प्रतिवादियों द्वारा आज तक अनुशासनात्मक कार्यवाही करके निर्णय नहीं लिया गया है। इसलिए, प्रतिवादियों की मात्र सनक और मनमर्जी के आधार पर, याचिकाकर्ता को बर्खास्त नहीं किया जा सकता। इस तरह की कार्रवाई 'जनहित' में होने की आड़ में, जबरन सेवानिवृत्त कर दिया गया। इस न्यायालय को, भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करते हुए, प्रतिवादियों द्वारा अपनाए गए 'जनहित' के पर्दे को भेदना चाहिए, ताकि यदि उनकी ओर से आवश्यक हो, तो विस्तृत अनुशासनात्मक कार्यवाही के प्रशासन से बचा जा सके।

35. ऊपर दर्ज निष्कर्षों के समर्थन में, माननीय सर्वोच्च न्यायालय के उस कथन पर भरोसा किया जा सकता है, जैसा कि बलदेव सिंह चड्ढा बनाम भारत संघ और अन्य (1980) 4 एससीसी 321 में बताया गया है ।

प्रासंगिक उद्धरण नीचे पुनः प्रस्तुत किया गया है:-

“8. प्रशासन को सक्षम होने के लिए, ऐसे कर्मचारियों की आवश्यकता है जो कल की अनिश्चितता से ग्रस्त न हों। 50 वर्ष की आयु में, जब आपके ऊपर पारिवारिक ज़िम्मेदारियाँ और अपने जीवन की कठिन समस्याओं का बोझ होता है, आपका अनुभव, उपलब्धियाँ और पूर्ण योग्यता प्रशासन के लिए एक परिसंपत्ति बन जाती हैं, बशर्ते आप इस बात से परेशान या चिंतित न

हों कि मेरा और मेरे परिवार का क्या होगा?’ अगर मुझे कैशियर बना दिया गया तो मैं कहाँ जाऊँगा?’ मैं कैसे जीवित रहूँगा? मैं तब जीवित रहूँगा जब मैं नया काम करने के लिए बहुत बूढ़ा और सेवानिवृत्त होने के लिए बहुत छोटा हूँ?’ ये विचार उन विभागों में और भी महत्वपूर्ण हो जाते हैं जहाँ कार्यात्मक स्वतंत्रता, निडर जाँच और उच्च पदों पर बैठे लोगों की बुराई या त्रुटि को उजागर करने की स्वतंत्रता ही मुख्य कार्य है। और लेखा परीक्षा कार्यालय के लोकपाल संबंधी कार्य, जो नियंत्रक एवं महालेखा परीक्षक और उनके अधीन निगरानीकर्ताओं और अनुचरों की पूरी सेना को सौंपे गए हैं, राष्ट्र के वित्तीय स्वास्थ्य और अनुशासन के लिए इतने रणनीतिक हैं कि सूक्ष्म खतरों और अप्रत्यक्ष दबावों से सुरक्षा जनहित में है। इसलिए हमें जोर देकर कहना होगा कि ‘जनहित’ की आड़ में अगर समय से पहले सेवानिवृत्ति का आदेश देने के लिए असीमित विवेकाधिकार को स्वीकार्य माना जाता है, तो यह जनहित के लिए सबसे बड़ा खतरा होगा और अविवेक, मनमानी और प्रच्छन्न बर्खास्तगी के कारण विफल होना ही होगा। इस नियम को संवैधानिक बनाने के लिए , हमें इसे इस तरह पढ़ना होगा कि यह उन संभावित गड़बड़ियों से मुक्त हो जाए जिनकी हमने अभी कल्पना की है। शक्ति का प्रयोग सद्भावनापूर्ण होना चाहिए और जनहित को बढ़ावा देना चाहिए। यहाँ दुर्भावना का अनुमान लगाने का कोई ठोस आधार नहीं है और कथित एकमात्र दोष जिस पर गंभीरता से ध्यान देने की आवश्यकता है, वह यह है कि क्या आदेश जनहित में दिया गया है। जब किसी आदेश को चुनौती दी जाती है और उसकी वैधता उसके समर्थन पर निर्भर करती है जनहित के आधार पर, राज्य को सामग्री का खुलासा करना होगा ताकि न्यायालय संतुष्ट हो सके कि आदेश किसी भी ऐसी सामग्री के अभाव में बुरा नहीं है जो किसी भी विवेकशील व्यक्ति, जिसे कानून का

यथोचित ज्ञान प्राप्त है, के लिए 'जनहित' के आधार को बनाए रखने के लिए पर्याप्त हो, जो लोक सेवक की जबरन सेवानिवृत्ति को उचित ठहराए। न्यायाधीश अपने निर्णय को प्रशासक के निर्णय के स्थान पर नहीं रख सकते, लेकिन वे प्रशासनिक कानून में सुस्थापित और संवैधानिक दायित्वों पर आधारित न्यूनतम समीक्षा से मुक्त नहीं हैं। इस क्षेत्र में न्यायिक शक्ति की सीमाएँ सर्वविदित हैं और हम केवल यह देखने के लिए सामग्री की जाँच तक ही सीमित हैं कि क्या कोई विवेकशील व्यक्ति इस बात से संतुष्ट हो सकता है कि संबंधित अधिकारी की अनिवार्य सेवानिवृत्ति जनहित में आवश्यक है।

36. माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने उम्मेदभाई एम. पटेल (सुप्रा) मामले में अनिवार्य सेवानिवृत्ति से संबंधित कानून को निर्धारित किया है। इसमें प्रतिपादित प्रासंगिक सिद्धांत नीचे पुनः प्रस्तुत हैं:-

"11. अनिवार्य सेवानिवृत्ति से संबंधित कानून अब निश्चित सिद्धांतों में परिवर्तित हो गया है, जिसे मोटे तौर पर इस प्रकार संक्षेपित किया जा सकता है :

(i) जब भी किसी लोक सेवक की सेवाएं सामान्य प्रशासन के लिए उपयोगी नहीं रह जाती हैं, तो लोकहित के लिए उस अधिकारी को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त किया जा सकता है।

(ii) सामान्यतः अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश को संविधान के अनुच्छेद 311 के अंतर्गत दंड नहीं माना जाता है।

(iii) बेहतर प्रशासन के लिए, बेकार चीजों को हटाना आवश्यक है, लेकिन अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश अधिकारी के सम्पूर्ण सेवा रिकॉर्ड को ध्यान में रखते हुए पारित किया जा सकता है।

(iv) गोपनीय अभिलेख में की गई किसी भी प्रतिकूल प्रविष्टि को ध्यान में रखा जाएगा तथा ऐसा आदेश पारित करते समय उसे उचित महत्व दिया जाएगा।

(v) गोपनीय अभिलेख में असंप्रेषित प्रविष्टियों पर भी विचार किया जा सकता है।

(vi) अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश विभागीय जांच से बचने के लिए शॉर्टकट के रूप में पारित नहीं किया जाएगा, जब ऐसा रास्ता अधिक वांछनीय हो।

(vii) यदि गोपनीय रिकॉर्ड में प्रतिकूल प्रविष्टियों के बावजूद अधिकारी को पदोन्नति दी गई , तो यह अधिकारी के पक्ष में तथ्य है ।

viii) अनिवार्य सेवानिवृत्ति को दंडात्मक उपाय के रूप में लागू नहीं किया जाएगा।

37. पूर्वोक्त पर भरोसा करते हुए, यह ध्यान दिया जाता है कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति के पहलू पर कानून स्थापित है, जहां तक कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश की अदालत द्वारा इस मुद्दे पर जांच की जा सकती है कि क्या सक्षम प्राधिकारी द्वारा भरोसा की गई सामग्री किसी कर्मचारी की अनिवार्य सेवानिवृत्ति के लिए 'सार्वजनिक हित' के आधार को बनाए रखने

के लिए पर्याप्त थी। इस न्यायालय के समक्ष उत्तर देने वाला प्रश्न यह है कि यदि आवेदक को बाद के उच्च पदों पर अर्थात् अक्टूबर 2020 में पदोन्नत किया गया था और पिछले वर्षों के उसके एपीएआर लगातार 'अच्छा', 'बहुत अच्छा' और 'उत्कृष्ट' रहे हैं, तो किन कारणों से, याचिकाकर्ता ने अचानक प्रतिवादियों के लिए पूरी उपयोगिता खो दी और उसकी सेवाएं अब सार्वजनिक हित में नहीं होने के कारण उसे सेवा से अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त कर दिया गया। हालाँकि, केवल आरोपों के दावे के आधार पर, बिना अस्तित्व के, दस्तावेजों द्वारा विधिवत प्रदर्शित, प्रतिवादी न्यायालय को यह संतुष्ट करने में विफल रहे हैं कि याचिकाकर्ता ने प्रतिवादियों के अंत में एक साथ उपयोगिता कैसे खो दी।

38. माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने जेएन सिन्हा (सुप्रा) में अनिवार्य सेवानिवृत्ति पर कानून की भी व्याख्या की है और माना है कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश कर्मचारी के संपूर्ण सेवा रिकॉर्ड को ध्यान में रखने के बाद ही पारित किया जा सकता है। वर्तमान मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, यह निश्चित रूप से देखा जा सकता है कि याचिकाकर्ता के सेवा रिकॉर्ड पर उक्त विचार प्रतिवादियों के ध्यान से बच गया है। प्रतिवादियों के वकील द्वारा भरोसा किए गए निर्णय को भी केवल इस आधार पर अलग किया जाता है कि

तत्काल याचिका के तथ्यात्मक मैट्रिक्स में, प्रतिवादियों ने 2018 के नियमों के विरुद्ध काम किया है, जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है। इसलिए, आरोपित कार्य वैधानिक नियमों के विपरीत होने के कारण खारिज किए जाने योग्य हैं।

अंतिम टिप्पणियाँ

39. इसलिए, पूर्वोक्त के आलोक में, यह निश्चित रूप से अनुमान लगाया जा सकता है कि न तो याचिकाकर्ता प्रतिवादी-कंपनी/विभाग के लिए एक मृत लकड़ी है और न ही वह समय पर अपने कर्तव्यों का निर्वहन करने के लिए चिकित्सकीय रूप से अयोग्य है। केवल सुनी-सुनाई बातों के आधार पर और इस प्रकार आयोजित किसी अनुशासनात्मक कार्यवाही में पारित किसी आदेश के बिना, याचिकाकर्ता को प्रतिवादी प्राधिकारियों द्वारा अपनी मर्जी के अनुसार स्वैच्छिक रूप से सेवानिवृत्त नहीं किया जा सकता है। इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि दिनांक 17.10.2023 का आक्षेपित आदेश-II, दिनांक 16.08.2023 के आक्षेपित आदेश-I के जारी होने के तुरंत बाद पारित किया गया था, यह अनुमान लगाया जा सकता है कि पूर्व में याचिकाकर्ता के खिलाफ कोई अनुशासनात्मक कार्यवाही किए बिना, दंडात्मक प्रकृति का पारित किया गया है। यह स्थापित कानून है कि

अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश न तो कलंकात्मक प्रकृति का हो सकता है और न ही यह अपने रूप में दंडात्मक हो सकता है।

40. अनिवार्य सेवानिवृत्ति की कार्रवाई एक सकारात्मक कार्रवाई है, नकारात्मक प्रवृत्ति नहीं; एक सकारात्मक निष्कर्ष है, तटस्थ रवैया नहीं।

41. तदनुसार, पूर्वोक्त टिप्पणियों पर संचयी विचार करने के बाद, यह न्यायालय दिनांक 16.08.2023 और 17.10.2023 के आदेशों को रद्द करना और अलग रखना उचित समझता है और परिणामस्वरूप, इस प्रकार की गई प्रार्थनाओं के संदर्भ में तत्काल याचिका को अनुमति देता है।

42. परिणामस्वरूप, यह याचिका स्वीकार की जाती है। यदि कोई लंबित आवेदन है, तो उसका निपटारा किया जाता है।

(समीर जैन), जे

जेकेपी/295

अस्वीकरण: इस निर्णय का अनुवाद स्थानीय भाषा में किया जा रहा है, एवं इसका प्रयोग केवल पक्षकार इसको समझने के लिए उनकी भाषा में कर सकेंगे एवं यह किसी अन्य प्रयोजन में काम नहीं ली जायेगी। सभी आधिकारिक एवं व्यावहारिक उद्देश्यों के लिए उक्त निर्णय का अंग्रेज़ी संस्करण ही विश्वसनीय माना जायेगा एवं निशपादन एवं क्रियान्वयन में भी उसी को उपयोग में लिया जायेगा।



अधिवक्ता अविनाश चौधरी