

भारत संघ और अन्य

बनाम

ए. एन. मोहनन

18 अप्रैल, 2007

[डॉ. अरिजीत पासायत और डी. के. जैन, जे.जे.]

सेवा कानून:

पदोन्नति- मुहरबंद आवरण प्रक्रिया-निंदा का दंड-अभिनिर्धारित: निंदा का दण्ड एक निंदनीय कारक है और इसलिए, सीलबंद आवरण के निष्कर्षों पर कार्रवाई नहीं की जानी चाहिए-सामान्य अनुक्रम में अगले डी. पी. सी. द्वारा उचित रूप से पदोन्नति के मामले में विचार किया गया ओ. एम. दिनांकित 14.09.1992 भारत सरकार, कार्मिक, लोक शिकायत और पेंशन मंत्रालय, कार्मिक और प्रशिक्षण विभाग द्वारा जारी किया गया-नियम 3.1।

प्रत्यर्थी के खिलाफ विभागीय जांच लंबित रहते हुए, विभागीय पदोन्नति समिति ने दिनांक 01.11.1999 को चयन किया और प्रत्यर्थी के खिलाफ मुहरबंद आवरण की प्रक्रिया अपनाई गई। विभागीय कार्यवाही में प्रत्यर्थी को निंदा का दंड दिया गया। बाद में उन्हें 26.11.2001 पर पदोन्नत किया गया। उन्होंने दिनांक 01.11.1999 से पदोन्नति हेतु दावा किया। कैंट और उच्च न्यायालय ने भी प्रत्यर्थी के पक्ष में निर्णय दिया] जिसके विरुद्ध विभाग ने वर्तमान अपील दायर की।

अपीलार्थी के द्वारा यह तर्क दिया गया था कि चूंकि प्रत्यर्थी पर निंदा का दण्ड लगाया गया था, इसलिए नियम 3.1 दिनांक 14.09.1992 भारत सरकार, कार्मिक, लोक शिकायत और पेंशन मंत्रालय, कार्मिक और प्रशिक्षण विभाग द्वारा सरकारी कर्मचारियों

की पदोन्नति से संबंधित कार्यालय ज्ञापन दिनांक 14.09.1992 के नियम 3.1 को देखते हुए, सीलबंद आवरण के निष्कर्षों पर कार्रवाई नहीं की जानी थी और प्रत्यर्थी को उचित रूप से दिनांक 26.11.2001 पदोन्नत किया गया था।

अपील को अनुमति देते हुए, न्यायालय ने

अभिनिर्धारित: निंदा का दण्ड एक निंदनीय कारक है। भारत सरकार, कार्मिक, लोक शिकायत और पेंशन मंत्रालय, कार्मिक और प्रशिक्षण विभाग द्वारा जारी ओ.एम. दिनांक 14.09.1992 का नियम 3.1 इस स्थिति को स्पष्ट करता है कि जहां कोई दण्ड दिया गया है, वहां सीलबंद आवरण के निष्कर्षों पर कार्रवाई नहीं की जानी चाहिए और पदोन्नति के लिए मामला सामान्य अनुक्रम में अगली डी. पी. सी. द्वारा विचार किया जा सकता है। प्रत्यर्थी पर लगाइ गई शास्ति को ध्यान में रखते हुए, दिनांक 1.11.1999 से पदोन्नति के लिए उसका दावा स्पष्ट रूप से अस्वीकार्य था। निर्विवाद रूप से प्रत्यर्थी को दिनांक 26.11.2001 से प्रभावी पदोन्नति दी गई है। कैंट द्वारा लिए गए दृष्टिकोण की पुष्टि करने वाले उच्च न्यायालय के आदेश को अपास्त किया जाता है। [पैरा 10 और 11] [283-ई-एफ]

भारत संघ व अन्य बनाम वी. जानकी रमन अन्य, एआइआर (1991) एससी 2010 को निर्दिष्ट किया।

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील सं. 2020/2007

उच्च न्यायालय केरल के के एर्नाकुलम बेंच के 28.10.2004 दिनांकित का निर्णय और आदेश डब्ल्यू. पी. सं. 31602 ऑफ 2004 को पारित किया गया।

ए.शरण, ए.एस.जी., सुषमा सूरी और सुनीता शर्मा अपीलार्थियों की ओर से ।

हारिस बीरन और राधा श्याम जेना प्रत्यर्थी के लिए ।

न्यायालय का निर्णय इनके द्वारा दिया गया था।

डॉ. अरिजीत पासायत, जे.

1. अनुमति स्वीकृत।

2. इस अपील में डिवीजन बेंच केरल उच्च न्यायालय के फैसले के विरुद्ध अपील की गई है, केरल उच्च न्यायालय ने अपीलार्थियों द्वारा दायर रिट याचिका को खारिज कर दिया। रिट याचिका में द्वारा प्रशासनिक न्यायाधिकरण, एर्नाकुलम पीठ (संक्षेप में 'कैट') पारित आदेश को चुनौती दी गई थी ओ.ए. नं. 203 2002 से।

3. विवाद बहुत ही संक्षिप्त है।

4. दिनांक 03.08.1999 पर प्रतिवादी के खिलाफ विभागीय जांच शुरू की गई थी। विभागीय पदोन्नति समिति (संक्षेप में डी.पी.सी.) ने दिनांक 01.11.1999 को चयन किया। चूंकि उत्तरदाता के खिलाफ जांच लंबित थी, इसलिए सीलबंद आवरण प्रक्रिया अपनाई गई। दिनांक 13.09.2001 को उत्तरदाता को निंदा का दंड दिया गया था। उत्तरदाता को 26.11.2001 से पदोन्नति दी गई थी। हालाँकि, उन्होंने दावा किया कि उत्तरदाता को दिनांक 01.11.1999 से पदोन्नति दी जानी चाहिए थी। उन्होंने इस तरह के निर्देश की मांग करते हुए कैट का रुख किया। कैट ने अपने आदेश के अनुसार दिनांक 18 जून, 2004 को अभिनिर्धारित किया कि निंदा का दंड पदोन्नति के लिए कोई बाधा नहीं है और सीलबंद आवरण प्रक्रिया को अपनाया गया था, जबकि सीलबंद आवरण को खोला जाना चाहिए था। डी.पी.सी. की सिफारिश को प्रतिवादी पर उत्तरदाता को पदोन्नति का लाभ दिनांक 01.11.1999 को दिया जाना चाहिए था।

5. कैट के आदेश को उच्च न्यायालय में एक रिट याचिका दायर करके चुनौती दी गई थी। उच्च न्यायालय ने नोट किया कि निंदा का दण्ड प्रत्यर्थी की पदोन्नति को प्रभावित नहीं करता है और विभाग का यह तर्क देना सही नहीं था कि निंदा करना पदोन्नति के मार्ग में बाधा उत्पन्न करेगा। तदनुसार रिट याचिका खारिज कर दी गई।

6. अपीलार्थियों के विद्वान वकील ने तर्क दिया कि नियम 3.1 सरकारी कर्मचारियों की पदोन्नति से संबंधित कार्यालय ज्ञापन भारत सरकार, कार्मिक, लोक शिकायत और पेंशन मंत्रालय, कार्मिक और प्रशिक्षण विभाग द्वारा दिनांक 14.9.1992 को जारी किया गया है जिसे नजर अंदाज किया गया है। उनके अनुसार, नियम 3.1 में स्पष्ट रूप से कहा गया है कि जहां निंदा का दण्ड लगाया गया है, वहां सीलबंद आवरण के निष्कर्षों पर कार्रवाई नहीं की जानी चाहिए और पदोन्नति के मामले पर अगले डी. पी. सी. द्वारा सामान्य अनुक्रम में विचार किया जा सकता है।

7. दूसरी ओर प्रत्यर्थी के विद्वान वकील की बहस है कि पदोन्नति की मांग दिनांक 01.11.1999 के लिए निंदा का दण्ड पदोन्नति मांगने के लिए एकमात्र आधार नहीं था, और यह इस पदोन्नति इसलिए भी मांगी गई थी कि पिछले पैनल की वैधता समाप्त हो गई थी।

8. कार्यालय ज्ञापन में निहित कुछ नियमों पर ध्यान देने की आवश्यकता है।

नियम 3 व 3.1 निम्नानुसार हैं:

नियम 3: अनुशासनात्मक मामले/आपराधिक अभियोजन के समापन पर जिसके परिणामस्वरूप सरकार के खिलाफ आरोप हटा दिए गए। नौकर, सीलबंद लिफाफा या ढक्कन खोला जाएगा। यदि सरकारी कर्मचारी पूरी तरह से दोषमुक्त हो जाता है, तो उसकी पदोन्नति की नियत तारीख सीलबंद लिफाफे/कवर में रखे गए निष्कर्षों में उसे दिए गए पद के संदर्भ में और उसके अगले कनिष्ठ की पदोन्नति की तारीख के संदर्भ में निर्धारित की जाएगी। यदि आवश्यक हो, तो कनिष्ठतम स्थानापन्न व्यक्ति को पदावनत करके सरकारी कर्मचारी को पदोन्नत किया जा सकता है। उसे उसके कनिष्ठ की पदोन्नति की तारीख के संदर्भ में काल्पनिक

(राष्ट्रीय) रूप से पदोन्नत किया जा सकता है। हालाँकि, क्या संबंधित अधिकारी वास्तविक पदोन्नति की तारीख से पहले की काल्पनिक पदोन्नति की अवधि के लिए वेतन के किसी बकाया का हकदार होगा और यदि हां, तो किस हद तक, नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा सभी तथ्यों और परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए निर्णय लिया जाएगा। जहां प्राधिकारी वेतन या उसके कुछ हिस्से के बकाया देने से इनकार करता है, वह ऐसा करने के अपने कारणों को दर्ज करेगा। उन सभी परिस्थितियों का पूर्वानुमान करना और उनकी विस्तृत गणना करना संभव नहीं है जिनके तहत वेतन के बकाया या उसके हिस्से की ऐसी अस्वीकृति आवश्यक हो सकती है। हालाँकि, ऐसे मामले भी हो सकते हैं जहां कार्यवाही, चाहे वह अनुशासनात्मक हो या आपराधिक, उदाहरण के लिए कर्मचारी के कहने पर विलंबित हो या अनुशासनात्मक कार्यवाही में मंजूरी या आपराधिक कार्यवाही में बरी होना संदेह के लाभ के साथ या गैर-कानूनी कारणों से हो। कर्मचारी आदि के लिए जिम्मेदार कृत्यों के कारण साक्ष्य की उपलब्धता नहीं हो, ये केवल कुछ परिस्थितियाँ हैं जहाँ इस तरह के इनकार को उचित ठहराया जा सकता है।

नियम 3.1 यदि अनुशासनात्मक कार्यवाही के परिणामस्वरूप सरकारी कर्मचारी पर कोई जुर्माना लगाया जाता है या यदि वह उसके खिलाफ आपराधिक मुकदमे में दोषी पाया जाता है, तो सीलबंद लिफाफे/आवरण के निष्कर्षों पर कार्रवाई नहीं की जाएगी। पदोन्नति के लिए उनके मामले पर अगली डीपीसी द्वारा सामान्य तरीके से और उस पर लगाए गए जुर्माने को ध्यान में रखते हुए विचार किया जा सकता है।”

9. यद्यपि प्रत्यर्थी के विद्वान वकील ने निवेदन किया कि निन्दा का दण्ड शास्ति नहीं है, यह माने जाने योग्य नहीं है। भारत संघ अन्य बनाम वी. के. वी. जानकीरमन अन्य, एआइआर (1991) 10 पृष्ठ 2017 पर यह इस प्रकार अधिनिर्धारित किया गया था:

"इसलिए हम न्यायाधिकरण के इस निष्कर्ष से व्यापक रूप से सहमत हैं कि जब कोई कर्मचारी पूरी तरह से दोषमुक्त हो जाता है। यहां तक कि निन्दा के दंड के साथ भी दण्डित नहीं किया जाता है, यदि वह अनुशासनात्मक/आपराधिक कार्यवाही नहीं होती तो उसे वेतन व अन्य लाभों के साथ जिस तारीख से उन्हें सामान्य अनुक्रम में उसकी पदोन्नति होती उस तारीख से देय होंगे। हालांकि, ऐसे मामले हो सकते हैं जहां कार्यवाही, अनुशासनात्मक हो या आपराधिक कर्मचारी के वजह से देरी से समापन हुई हो। उदाहरण के लिए, कर्मचारी के कारण आपराधिक कार्यवाही में अनुशासनात्मक कार्यवाही या बरी होना, संदेह के लाभ के साथ या साक्ष्य की अनुपलब्धता के कारण है, कर्मचारी बरी होता है और इन कृत्यों के लिए स्वयं कर्मचारी ही जिम्मेदार हो। ऐसी परिस्थितियों में, संबंधित अधिकारियों को निर्णय लेने की शक्ति होनी चाहिए कि क्या कर्मचारी इस अवधि के लिए पदोन्नत पद के वेतन व लाभ का हकदार है और यदि वह अधिकारी है तो किस हद तक इसके योग्य है। जीवन जटिल है। पूर्ण रूप से अनुमान लगाना और गणना करना संभव नहीं है कि किन-किन परिस्थितियाँ में ऐसा विचार किया जा सकता है। हालाँकि, ऐसी परिस्थितियों को नजर अंदाज करना जब वे मौजूद हों ऐसा जब एक अनम्य नियम निर्धारित नहीं किया जाता है कि हर मामले में जब कोई कर्मचारी अनुशासनात्मक/आपराधिक कार्यवाही से दोषमुक्त होने पर बीच की अवधि के लिए सभी वेतन का हकदार अनुशासन को कमजोर करना जैसा होगा। और वह प्रशासन और सार्वजनिक हितों को खतरे में डालना है। इसलिए हम न्यायाधिकरण से सहमत होने में असमर्थ है कि किसी कर्मचारी को वेतन से इनकार

करना हर परिस्थिति में अवैध होगा। जबकि, हम पहले उप-अनुच्छेद में उक्त अंतिम वाक्य में उक्त ज्ञापन के पैरा 3 के खंड (iii) के पश्चात्, वेतन का बकाया उसे अनुमानित अवधि के लिए देय नहीं होगा जब तक उसे वास्तविक पदोन्नति नहीं मिले ",हम निर्देश देते हैं कि उक्त वाक्य के स्थान पर निम्नलिखित वाक्य को पढ़ा जाए ज्ञापन:

“हालांकि संबंधित कर्मचारी को कोई बकाया वेतन नोशनल पदोन्नति के दिनांक से और वास्तविक पदोन्नति की अवधि का किस हद तक मिलना चाहिए यह संबंधित प्राधिकारी तय करेंगे इसके लिए वे समस्त अनुशासनात्मक कार्यवाही/आपराधिक के तथ्य और परिस्थितियाँ को ध्यान में रखते हुए आदेश पारित करेंगे। जहाँ प्राधिकरण वेतन या आंशिक बकाया से इनकार करता है। यह ऐसा करने के अपने कारणों को दर्ज करेगा।”

10. निंदा का दण्ड देना एक निंदनीय कारक है। जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है कि नियम 3.1 को सरसरी तौर से पढ़ने से स्थिति स्पष्ट हो जाती है कि जहां कोई दण्ड लगाया गया है, वहां सीलबंद आवरण के निष्कर्षों पर कार्रवाई नहीं की जानी चाहिए और पदोन्नति के मामले पर अगले डी. पी. सी. द्वारा सामान्य अनुक्रम में विचार किया जा सकता है।

11. उस पर लगाए गए दंड को ध्यान में रखते हुए, निर्विवाद रूप से उत्तरदाता को 26.11.2001 से पदोन्नति दी गई है। उनका दावा 1.11.1999 से प्रभावी पदोन्नति के लिए स्पष्ट रूप से अस्वीकार्य था और इसलिए, कैट और उच्च न्यायालय यह अभिनिर्धारित उचित नहीं थे कि वह 1.11.1999 से प्रभावी रूप से पदोन्नत होने का हकदार था। कैट द्वारा लिए गए दृष्टिकोण की पुष्टि करने वाले उच्च न्यायालय के आदेश को कायम नहीं रखा जा सकता है और इसलिए इसे अपास्त कर दिया जाता है।

12. खर्च के संबंध में किसी भी आदेश के बिना अपील स्वीकर की जाती है।

आर.पी.

अपील स्वीकृत।



यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी तसनीम खान (आर.जे.एस.) द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण: यह निर्णय पक्षकार को उसकी भाषा में समझाने के सीमित उपयोग के लिए स्थानीय भाषा में अनुवादित किया गया है और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।