

महेंद्र दत्त शर्मा

बनाम

यू.ओ.आई. और अन्य

(सिविल अपील सं. 2111/2009)

11 अप्रैल, 2014

(जगदीश सिंह खेहर और एम. वाई. एम्बाल, जे. जे.)

केंद्रीय सिविल सेवा (पेंशन) नियम, 1972

आर. 41-अनुकंपा भत्ता, अनुदान-निर्धारण कारण-विवेचन।

आर. 41-अनुकंपा भत्ता-320 दिनों की अवधि सेवा से अनधिकृत और जानबूझकर अनुपस्थिति के कारण सेवा से बर्खास्तगी-5-1/2 वर्ष के लिए अनुकंपा भत्ता का दावा-निर्धारित यदि बर्खास्तगी की सजा नैतिक अधमता या बेईमानी के कार्य के कारण दी जाती है या नियोक्ता से व्यक्तिगत लाभ के लिए डिज़ाइन किया गया कार्य या किसी तीसरे पक्ष के हित को नुकसान पहुँचाने वाला कार्य, यह आम तौर पर कर्मचारी को अनुकंपा भत्ता के हक से वंचित करती है- यह मामला अपीलार्थी के खिलाफ उपरोक्त में से किसी भी श्रेणी में साबित अपराध नहीं था- इसके अलावा, अपीलार्थी ने अपनी बर्खास्तगी से पहले लगभग 24 वर्षों की सेवा प्रदान की और 34 अच्छी प्रविष्टियाँ दी गईं-हालाँकि सेवा से अनुपस्थिति के कारण आरोप साबित हुआ, यह दिखाने के लिए कुछ भी नहीं था कि उसका सेवा से

अनुपस्थिति का उद्देश्य बेहतर नौकरी की तलाश करना था या अन्यत्र अवसर-उनके द्वारा प्रदान की गई सेवा की अवधि को देखते हुए ऐसा कोई अनुमान अन्यथा भी संभव नहीं था। इसके अलावा विचाराधीन अवधि के दौरान उनके भाई की मृत्यु हो गई, और उसके बाद उनके पिता और भाई की पत्नी का भी निधन हो गया। उनकी अपनी पत्नी कैंसर से पीड़ित थी-इन सभी क्लेशों के कारण अपने स्वयं के खराब स्वास्थ्य-इसके अलावा, अपीलार्थी एक आपराधिक मामले में शामिल था, जिसमें उन्हें बाद में बरी कर दिया गया था- इसके अलावा कोई अन्य ऐसा दखल भी संभव नहीं था, उसके द्वारा की गई लंबी अवधि के प्रतिपादन को देखते हुए आगे की अवधि पर सोच-विचार, उसके भाई की मृत्यु उसके पश्चात् उसके भाई की पत्नी और पिता का गुजर जाना- उसकी पत्नी का कैंसर पीड़ित होना-यह सभी समस्याएं उसकी स्वयं की बीमार स्वास्थ्य-अपीलार्थी स्वयं भी आपराधिक मामले में सम्मिलित, जो बाद में दोषमुक्ति हुआ। सभी अधिकारियों को उसके द्वारा किए गए नियम 41 के तहत दावे की निर्धारण के लिए विशेष विचार के योग्य थे-सभी प्राधिकारियों ने केवल मात्र उसके बर्खास्तगी के आदेश एवं अपील दायर करने में हुई देरी की वैधता की जांच की-अनुकंपा पर दावे का विचार करने का तरीका भत्ते के इन पहलुओं से कोई लेना-देना नहीं था। तदुसार सक्षम प्राधिकारी को अनुकंपा भत्ते के दावे पर पुनर्विचार करने का निर्देश दिया गया- सेवा कानून- अनुकंपा भत्ता देय।

सेवा कानून: नैतिक अधमता का कार्य का अर्थ।

अपीलार्थी के खिलाफ उनकी निरंतर अनुपस्थिति के कारण विभागीय कार्रवाई की गई। अपीलार्थी ने इ्यूटी फिर से शुरू नहीं की और उसकी अनधिकृत और जानबूझकर अनुपस्थिति 320 दिनों की अवधि तक बढ़ा दी गई। जाँच अधिकारी ने पाया कि उनके खिलाफ आरोप प्रमाणित है। अपीलार्थी को एक अवसर दिया गया था-व्यक्तिगत सुनवाई हुई लेकिन उन्होंने कोई लाभ नहीं उठाया। सजा देने वाली प्राधिकारी ने अपीलार्थी को सेवा से बर्खास्त कर दिया और अनुपस्थिति की अवधि को बिना वेतन के छुट्टी माना। अपीलार्थी ने साढ़े पाँच साल के बाद अपील दायर की जो समय की पाबंदी के कारण खारिज कर न्यायाधिकरण ने बर्खास्तगी आदेश कायम रखा। अपीलार्थी ने एक रिट याचिका दायर की लेकिन बाद में अनुकंपा भत्ता मांगने की स्वतंत्रता के साथ वापित ले ली। अपीलार्थी ने एक संयुक्त पुलिस आयुक्त को प्रतिनिधित्व अधिनियम के नियम 41 के तहत अनुकंपा भत्ता की मांग केंद्रीय सिविल सेवा (पेंशन) नियम, 1972। उनमें अभ्यावेदन दिनांक 22.3.2005 अपीलार्थी ने जोर देकर कहा, कि उन्होंने लगभग 24 वर्षों की बेदाग सेवा की, जिसके दौरान उन्हें 34 अच्छी प्रविष्टियां दी गई, जिनमें-2 प्रशंसा सूची, 4 प्रशंसा प्रमाण पत्र और 28 प्रशंसा पत्र शामिल हैं। लेकिन उनकी प्रार्थना अस्वीकार कर दी। उन्होंने इसे न्यायाधिकरण और उच्च न्यायालय के समक्ष असफल रूप से चुनौती दी। यह अपील उच्च न्यायालय के आदेश को चुनौती देते हुए दायर किया गया।

न्यायालय द्वारा अपील को स्वीकार करते हुए अभिनिर्धारित-

1. पेंशन नियम, 1972 के नियम 41 के संदर्भ में न्यायालयों द्वारा निर्णय दिया गया था, जो गलत दिशा में चला गया। नियम स्वयं भुगतान पर विचार करता है। एक कर्मचारी को सेवा से बर्खास्त या हटा दिया गया जो सजा के नियमों के तहत सबसे गंभीर होती है। ये कठोरतम सजा केवल इस वजह से कि संबंधित कर्मचारी ने पहले ही अत्यधिक गलत काम कर लिए हैं, जो कि अपरिवर्तनीय हैं के लिए दिए जा सकते हैं। इसके बावजूद, पेंशन या उपदान (या दोनों) के दो-तिहाई तक के अनुकंपा भत्ते को मंजूरी देने पर विचार किया गया, जो कि दंडित कर्मचारी द्वारा उठाया जाना चाहिए। यदि वह अनुकंपा पेंशन पर सेवानिवृत्त हुआ। नीचे दी गई अदालतों द्वारा पूरा विचार सीधे तौर पर किया जाता है या अप्रत्यक्ष रूप से यह निर्धारित करने के उद्देश्य से कि क्या अपीलार्थी द्वारा किया गया अपराध सेवा बर्खास्तगी के लिए पर्याप्त था। यह निर्धारण सजा आदेश की सत्यता की जांच करने के लिए प्रासंगिक है। हालाँकि, यह वर्तमान में विचार करने के लिए अभ्यास का दायरा नहीं है। जहाँ तक लाभों की स्वीकार्यता का निर्धारण पेंशन नियम, 1972 के नियम 41 के तहत विचार से संबंधित था, वही स्वीकार करने के द्वारा होना चाहिए, कि दंडित कर्मचारी द्वारा किया गया अपराध सबसे कठोरतम दंड के परिणाम को लागू करने के लिए पर्याप्त था। जैसे कि इस मामले में 320 दिनों की अवधि के परिणामस्वरूप

सेवा से बर्खास्तगी का आदेश पारित किया गया। दी गई सजा अपीलार्थी के अपराध के अनुरूप, वैध और वास्तविक पायी गयी।

2. हमारे विचार में, पेंशन नियम, 1972 के नियम 41 के तहत दावे का निर्धारण आवश्यक रूप से अलग-अलग विचारों की एक श्रृंखला के आधार पर मूल्यांकन के माध्यम से किया जाना चाहिए, जिनमें से कुछ को यहां स्पष्ट रूप से व्यक्त किया जा रहा है -

(i) क्या अपराधी का कार्य, जिसके परिणामस्वरूप बर्खास्तगी या सेवा से निष्कासन की सजा दी गई, नैतिक अधमता का कार्य था? नैतिक अधमता का कार्य, एक ऐसा कार्य है जिसमें संबंधित व्यक्ति के दूसरे या सामान्य रूप से समाज के प्रति कर्तव्य के संबंध में नीचता, नीचता या भ्रष्टता का अंतर्निहित गुण होता है। आपराधिक कानून में, इस वाक्यांश का उपयोग आम तौर पर ऐसे आचरण का वर्णन करने के लिए किया जाता है जो न्याय, ईमानदारी और अच्छे नैतिकता के सामुदायिक मानकों के विपरीत हैं। कोई भी अय्याश, पतित या दुष्ट आचरण इस वर्गीकरण में आएगा।

(ii) क्या अपराधी का कार्य, जिसके परिणामस्वरूप बर्खास्तगी या सेवा से निष्कासन की सजा दी गई, अपने नियोक्ता के प्रति बेईमानी का कार्य था? बेईमानी की ऐसी कार्रवाई ऐसे व्यवहार से उभरेगी जो अविश्वसनीय, धोखेबाज और निष्ठाहीन है, जिसके परिणामस्वरूप नियोक्ता के हित पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ेगा। यह बेईमान, अविश्वसनीय और कुटिल

व्यवहार से उभर सकता है, जिसका उद्देश्य नियोक्ता को धोखा देना है। इस तरह के कृत्य का उद्देश्य व्यक्तिगत लाभ हो भी सकता है और नहीं भी। इसका उद्देश्य नियोक्ता के पूर्वाग्रह के अलावा किसी तीसरे पक्ष को लाभ पहुंचाना हो सकता है।

(iii) क्या अपराधी का कार्य, जिसके परिणामस्वरूप बर्खास्तगी या सेवा से निष्कासन की सजा हुई, नियोक्ता की ओर से व्यक्तिगत लाभ के लिए बनाया गया कार्य था? इसमें नियोक्ता द्वारा किसी कर्मचारी को दी गई जिम्मेदारी का दुरुपयोग करके अनुचित तरीकों से भ्रष्टाचार, धोखाधड़ी या व्यक्तिगत मुनाफाखोरी के कार्य शामिल होंगे। और इसमें दोहरा व्यवहार या धोखाधड़ी, या इस तरह के कार्य शामिल होंगे। इस तरह के कृत्य का उद्देश्य नियोक्ता को नुकसान पहुंचाना हो भी सकता है और नहीं भी। अपराधी का लाभ, किसी तीसरे पक्ष के जोखिम और पूर्वाग्रह पर पड़ सकता है।

(iv) क्या अपराधी का कार्य, जिसके परिणामस्वरूप बर्खास्तगी या सेवा से निष्कासन की सजा दी गई, का उद्देश्य जानबूझकर किसी तीसरे पक्ष के हित को नुकसान पहुंचाना था? तीसरे पक्ष की गतिविधियों को नियंत्रित करने, विनियमित करने या प्रशासित करने के लिए कर्मचारी के अधिकार के दुरुपयोग के कारण यहां स्थितियां तीसरे पक्ष को क्षति, हानि, पूर्वाग्रह या यहां तक कि पीड़ा पैदा करने वाले अहितकारी कृत्यों से उत्पन्न होंगी। समान मुद्दों को अलग ढंग से, या अन्यायपूर्ण तरीके से, दोहरे

मानदंड अपनाकर या बेईमानी से निपटने की कार्रवाइयां इस श्रेणी में आएंगी।

(v) क्या अपराधी का कार्य, जिसके परिणामस्वरूप बर्खास्तगी या सेवा से निष्कासन की सजा हुई, अन्यथा पेंशन नियम, 1972 के नियम 41 के तहत मिलने वाले लाभों को प्रदान करने के लिए अस्वीकार्य था? उदाहरण के तौर पर, कोई भी कार्य जिसे भ्रष्ट, विकृत, दुष्ट, विश्वासघाती या उसके जैसा माना जाता है, जो किसी कर्मचारी को इस तरह के दयालु विचार के लिए अयोग्य बना देगा।

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णय: सिविल अपील सं 2111/2009

नई दिल्ली में दिल्ली उच्च न्यायालय के अपील संख्या 14924/2006 में पारित अंतिम निर्णय और आदेश दिनांक 13.11.2006 से उत्पन्न।

अपीलार्थी की ओर से रवि कुमार तोमर

उत्तरदाताओं की ओर से अरिजीत प्रसाद, डी. एस. मेहरा

न्यायालय के द्वारा दिया गया निर्णय-

जगदीश सिंह खेहर, जे.

1. कार्यालय ज्ञापन दिनांक 26.10.1995 द्वारा, अपीलकर्ता, जो उस समय कांस्टेबल के पद पर था, के विरुद्ध विभागीय कार्रवाई शुरू की गई थी। वह तब दिल्ली सशस्त्र पुलिस, दिल्ली की दूसरी बटालियन में तैनात

थे। उपरोक्त कार्रवाई अपीलकर्ता के खिलाफ 18.1.1995 से लगातार इ्यूटी से अनुपस्थित रहने के कारण शुरू की गई थी। उन्हें 10.6.1995 को दिनांक 25.5.1995 की अनुपस्थिति की सूचना दी गई, जिसमें उन्हें अपनी इ्यूटी फिर से शुरू करने की आवश्यकता थी। ऐसा नहीं करने पर उनके विरुद्ध विभागीय कार्रवाई किये जाने की बात कही गयी। अपीलकर्ता ने न तो अपने कर्तव्यों को फिर से शुरू किया, न ही उपरोक्त अनुपस्थिति नोटिस दिनांक 25.5.1995 का जवाब दिया। इसके बाद, उन्हें 24.8.1995 को दूसरा अनुपस्थित नोटिस जारी किया गया, जो उन्हें 10.9.1995 को दिया गया। यह विवाद का विषय नहीं है कि अपीलकर्ता के खिलाफ उपरोक्त विभागीय कार्यवाही शुरू करने के बाद, उन्होंने 5.12.1995 को अपने कर्तव्यों को फिर से शुरू किया। इसलिए यह आरोप लगाया गया है कि उनकी अनधिकृत और जानबूझकर अनुपस्थिति 320 दिन 18 घंटे और 30 मिनट की अवधि तक बढ़ गई।

2. इंस्पेक्टर हरि दर्शन को जांच अधिकारी नियुक्त किया गया। विभागीय कार्यवाही की समाप्ति के बाद, जांच अधिकारी इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि प्रस्तुतकर्ता अधिकारी अपीलकर्ता के खिलाफ लगाए गए आरोपों को साबित करने में सफल रहे हैं। उपरोक्त जांच रिपोर्ट अपीलकर्ता को 22.3.1996 को प्रस्तुत की गई थी। इसका जवाब देने की अपेक्षा के बावजूद अपीलकर्ता ने कोई जवाब दाखिल नहीं किया। किसी भी लिखित उत्तर के अभाव में, अपीलकर्ता को व्यक्तिगत सुनवाई के लिए तीन अवसरों



पर षऑर्डली रूमष् में उपस्थित होने की आवश्यकता थी। उन्होंने व्यक्तिगत सुनवाई के लिए उपस्थित न होकर, उपरोक्त सभी नोटिसों को नजरअंदाज कर दिया।

3. अपने कर्तव्य से उनकी जानबूझकर और अनधिकृत अनुपस्थिति को असहनीय पाते हुए, विशेष रूप से एक अनुशासित बल में, दंडात्मक प्राधिकारी ने विचार व्यक्त किया कि अपीलकर्ता के खिलाफ कड़ी कार्रवाई नहीं करने से पुलिस सेवा में नए प्रवेशकों पर बुरा प्रभाव पड़ेगा। अपीलकर्ता के व्यवहार को सुधार योग्य न पाते हुए, पुलिस उपायुक्त, द्वितीय बटालियन, दिल्ली सशस्त्र पुलिस, दिल्ली ने दिनांक 17.5.1996 के एक आदेश द्वारा अपीलकर्ता को तत्काल प्रभाव से सेवा से बर्खास्त कर दिया। दंड आदेश दिनांक 17.5.1996 में अनुशासनात्मक प्राधिकारी ने आगे निर्देश दिया कि अपीलकर्ता की अनुपस्थिति की अवधि 18.1.1995 से 4.12.1995 (320 दिन, 18 घंटे और 30 मिनट) को बिना वेतन छुट्टी के रूप में माना जाएगा।

4. बर्खास्तगी के आदेश में ही, अपीलकर्ता को सूचित किया गया था कि वह वरिष्ठ अतिरिक्त पुलिस आयुक्त, दिल्ली के समक्ष 30 दिनों के भीतर (दंड आदेश दिनांक 17.5.1996 के खिलाफ) अपील कर सकता है। अपीलकर्ता को दिल्ली पुलिस (दंड और अपील) नियम, 1980 के तहत विचार की गई प्रक्रिया के संदर्भ में तत्काल जानकारी प्रदान की गई थी। इस न्यायालय के समक्ष दलीलों से पता चलता है कि अपीलकर्ता को

17.5.1996-24.5.1996 को सजा आदेश प्राप्त हुआ था। इसलिए यह स्पष्ट है कि वह वैध रूप से 23.6.1996 तक अपील कर सकता है। अपीलकर्ता ने तथ्यात्मक रूप से 21.2.2002 को विवादित आदेश पारित होने के साढ़े पांच साल से अधिक समय बाद अपील दायर की। अतिरिक्त पुलिस आयुक्त, दिल्ली सशस्त्र पुलिस, दिल्ली ने दिनांक 13.6.2002 के एक आदेश के माध्यम से अपीलकर्ता द्वारा की गई अपील को इस आधार पर खारिज कर दिया कि यह बुरी तरह से समय बाधित थी।

5. सजा के आदेश दिनांक 17.5.1996 और अपीलीय आदेश दिनांक 13.6.2002 से असंतुष्ट, अपीलकर्ता ने मूल आवेदन दाखिल करके केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण, प्रधान पीठ, नई दिल्ली (इसके बाद, न्यायाधिकरण के रूप में संदर्भित) से संपर्क किया। ऑरिजनल एप्लीकेशन नं. 2002/3132 उनके द्वारा प्रस्तुत मूल आवेदन में, अपीलकर्ता ने विभिन्न कारण बताए जिनके कारण अपील दायर करने में देरी हुई (दंड आदेश दिनांक 17.5.1996 के खिलाफ) को माफ कर दिया जाना चाहिए था। सबसे पहले, यह प्रस्तुत किया गया कि उसकी पत्नी कैंसर से पीड़ित थी। दूसरे, अपीलकर्ता ने दावा किया कि वह एक आपराधिक मामले में शामिल था, और इसलिए, पूरे दिल से उसमें भाग ले रहा था। तीसरा, यह कहा गया कि उनके भाई की मृत्यु हो गई थी, और उसके बाद, उनके पिता और भाई की पत्नी की भी मृत्यु हो गई थी। अंत में, यह प्रस्तुत किया गया कि वह उच्च रक्तचाप के साथ-साथ मधुमेह से भी पीड़ित था, जो कि

यहां पहले से ही व्यक्त किए गए कारणों में जोड़ा गया था (सीमा की अवधि के भीतर अपील को प्राथमिकता देने में सक्षम नहीं होने के कारण)।

6. चूँकि अपीलकर्ता द्वारा उल्लिखित घटनाएँ, जैसा कि पिछले पैराग्राफ में बताया गया है, वर्ष 2000 से पहले हुई थीं, ट्रिब्यूनल ने अपीलकर्ता द्वारा दायर की गई अपील को प्राथमिकता देने में देरी को माफ करने के लिए दिए गए स्पष्टीकरण में दण्ड आदेश दिनांक 17.5.1996 के विरुद्ध दिनांक 21.2.2002 को कोई औचित्य नहीं पाया। उपरोक्त निष्कर्ष के बावजूद, ट्रिब्यूनल ने अपीलकर्ता की ओर से दी गई दलीलों के आधार पर दिनांक 17.5.1996 के आक्षेपित आदेश की सत्यता की जांच की और इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि इसमें किसी हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है।

7. ट्रिब्यूनल द्वारा 14.8.2003 को पारित आदेश से असंतुष्ट अपीलकर्ता ने दिल्ली उच्च न्यायालय के समक्ष (इसके बाद, उच्च न्यायालय के रूप में संदर्भित) रिट याचिका क्रमांक 2004/10959 प्रस्तुत की। हालाँकि, अपीलकर्ता ने अनुकंपा भत्ता मांगने की स्वतंत्रता के साथ 15.10.2004 को उपरोक्त रिट याचिका वापस ले ली। उपरोक्त आदेश दिनांक 15.10.2004 को यहां से निकाला जा रहा है:-

“याचिकाकर्ता के वकील, निर्देश पर, इस याचिका को वापस लेने की प्रार्थना करते हैं क्योंकि याचिकाकर्ता अनुकंपा भत्ता देने के लिए कुछ उचित उपाय करना चाहता है।

याचिकाकर्ता को भत्ता देने के लिए उचित उपाय खोजने की स्वतंत्रता के साथ खारिज किया जाता है।”

8. 22.3.2005 को, अपीलकर्ता ने संयुक्त पुलिस आयुक्त, दिल्ली सशस्त्र पुलिस, दिल्ली को एक अभ्यावेदन दिया, जिसमें केंद्रीय सिविल सेवा (पेंशन) नियम, 1972 (इसके बाद इसे पेंशन कहा जाएगा) के नियम 41 के तहत अनुकंपा भत्ते की मांग की गई। नियम, 1972 उपर्युक्त नियमों का नियम 41, यहां निकाला जा रहा है:-

“41. अनुकंपा भत्ता

(1) एक सरकारी कर्मचारी जिसे सेवा से बर्खास्त या हटा दिया जाता है, उसकी पेंशन और ग्रेच्युटी जब्त हो जाएगी:

बशर्ते कि उसे सेवा से बर्खास्त करने या हटाने के लिए सक्षम प्राधिकारी, यदि मामला विशेष विचार के योग्य है, तो पेंशन या ग्रेच्युटी या दोनों के दो-तिहाई से अधिक अनुकंपा भत्ता स्वीकृत कर सकता है, जो उसके लिए स्वीकार्य होता यदि वह सेवानिवृत्त होता।

(2) उप-नियम (1) के प्रावधान के तहत स्वीकृत अनुकंपा भत्ता प्रति माह तीन सौ पचहत्तर रुपये की राशि से कम नहीं होगा।

दिनांक 22.3.2005 को अपने उपरोक्त अभ्यावेदन में अपीलकर्ता ने दावा किया कि उसने लगभग 24 वर्षों की बेदाग सेवा की, जिसके दौरान उसे 34 अच्छी प्रविष्टियाँ प्रदान की गईं, जिनमें पुलिस आयुक्त द्वारा प्रदान की गई 2 प्रशस्ति सूची, अतिरिक्त पुलिस आयुक्त द्वारा प्रदान किए गए 4 प्रशंसा प्रमाण पत्र शामिल हैं और 28 प्रशस्ति कार्ड पुलिस उपायुक्त द्वारा प्रदान किये गये। उन्होंने अपने डिस्चार्ज सर्टिफिकेट पर भी भरोसा किया, जिसके तहत अपीलकर्ता के चरित्र को 'बहुत अच्छा बताया गया था।

9. दिनांक 25.4.2005 के एक आदेश द्वारा, पुलिस उपायुक्त, द्वितीय बटालियन, दिल्ली सशस्त्र पुलिस, दिल्ली ने अनुकंपा भत्ता देने के लिए अपीलकर्ता द्वारा की गई प्रार्थना को खारिज कर दिया। अनुकंपा भत्ते के लिए अपीलकर्ता के दावे को खारिज करने वाले आदेश दिनांक 25.4.2005 का ऑपरेटिव भाग यहां दिया जा रहा है:-

"4. अनुकंपा भत्ते के लिए आपके दावे के संबंध में, आपके पास बेदाग रिकॉर्ड नहीं है क्योंकि आप कई मौकों पर अनुपस्थित पाए गए हैं और आपकी अवधि को 'बिना वेतन छुट्टी के रूप में माना गया था। आपके सेवाकाल के दौरान आपकी निन्दा भी की गई तथा कुछ अन्य दण्ड भी आपके सेवा रिकार्ड में विद्यमान हैं। इसलिए उदासीन सेवा रिकॉर्ड

और मामले के तथ्यों के कारण कोई अनुकंपा भत्ता नहीं दिया जा सकता है।”

10. दिनांक 25.4.2005 के आदेश से असंतुष्ट, अपीलकर्ता ने मूल आवेदन संख्या 2005 /1581 दाखिल करके फिर से ट्रिब्यूनल का दरवाजा खटखटाया। दिनांक 25.4.2005 के आदेश अपीलकर्ता को अनुकंपा भत्ता जारी न करने के अधिकारियों के निर्देश को रद्द करने की मांग करते हुए, हालाँकि, अपीलकर्ता के दावे को ट्रिब्यूनल ने 28.2.2006 के एक आदेश द्वारा अस्वीकार कर दिया था। मामले के तथ्यों और परिस्थितियों के साथ-साथ, पेंशन नियम, 1972 के नियम 41 के तहत अपीलकर्ता के दावे के प्रभावी निर्धारण के लिए, अपीलकर्ता के दावे को खारिज करते हुए नीचे दिए गए तरीके और तर्क को निकालना आवश्यक है, जिसके लिए ट्रिब्यूनल ने विचार किया था । तदनुसार, ट्रिब्यूनल के हाथों प्रासंगिक विचार का ऑपरेटिव हिस्सा यहां पुनः प्रस्तुत किया जा रहा है:-

“7. उपरोक्त नियमों को पढ़ने से पता चलता है कि सामान्य परिस्थितियों में जब किसी सरकारी कर्मचारी को सेवा से हटा दिया जाता है या बर्खास्त कर दिया जाता है, तो वह पेंशन और ग्रेच्युटी सहित अपनी पिछली सेवा खो देता है, लेकिन यह केवल एक अपवाद के रूप में होता है कि नियम 41 में एक प्रावधान है जिसमें कहा गया है यदि मामला विशेष विचार के योग्य है तो सक्षम प्राधिकारी

अनुकंपा भत्ता स्वीकृत कर सकता है। इससे यह बात सामने आएगी कि अनुकंपा भत्ता केवल असाधारण परिस्थितियों में ही दिया जा सकता है, जहां मामला विशेष विचार के योग्य पाया जाए। जिस व्यक्ति को यह निर्णय लेना है कि यह योग्य मामला है या नहीं, वह सक्षम प्राधिकारी है। भारत सरकार के निर्णयों के तहत, अनुकंपा भत्ता देने के लिए गरीबी एक आवश्यक शर्त नहीं है, लेकिन कभी-कभी इस तथ्य पर भी विशेष ध्यान दिया जाता है कि अधिकारी की पत्नी और बच्चे उस पर निर्भर हैं, हालांकि कारक स्वयं ही है शायद सबसे असाधारण परिस्थितियों को छोड़कर, अनुकंपा भत्ता देने के लिए पर्याप्त नहीं है। दूसरे शब्दों में, कुछ शमन कारक होना चाहिए जो सक्षम प्राधिकारी को इस निष्कर्ष पर पहुंचाए कि भले ही व्यक्ति को सेवा से बर्खास्त या हटाया जाना है, लेकिन विशेष शमन परिस्थितियों को देखते हुए, व्यक्ति को अनुकंपा भत्ता दिया जा सकता है। यह कहने की जरूरत नहीं है कि जब यह एक अपवाद है, तो इसे हर उस मामले में नहीं दिया जा सकता है जहां सरकारी कर्मचारी को बर्खास्त कर दिया गया है या हटा दिया गया है, अन्यथा यह मुख्य नियम को ही विफल कर देगा जो विधायिका का इरादा कभी नहीं हो सकता है। प्रावधान किसी विशेष स्थिति से निपटने के लिए जोड़े जाते हैं ताकि किसी योग्य मामले

में अनुचित कठिनाई से बचा जा सके, जहां कम करने वाली परिस्थितियां मौजूद हैं।

8. इस पृष्ठभूमि के साथ, यदि इस मामले के तथ्यों की जांच की जाती है, जैसा कि आवेदक ने अपने अभ्यावेदन में कहा है, तो मुझे लगता है कि आवेदक द्वारा केवल तीन आधार उठाए गए हैं, अर्थात्, उसने 24 साल की बेदाग सेवा की थी, बर्खास्तगी के बाद परिवार में मौतें हुईं और वह मधुमेह का रोगी बन गया और दयनीय स्थिति में है। विलंब को माफ करने के उनके आधार पर अपीलीय प्राधिकारी द्वारा सही भावना से विचार नहीं किया गया। आइए मैं इन तीनों बिंदुओं की जांच करता हूं। जब आवेदक ने ओए 3132/2002 में ट्रिब्यूनल के समक्ष अपनी बर्खास्तगी और अपीलीय आदेश को चुनौती दी थी, तो देरी के सवाल को ट्रिब्यूनल द्वारा पैरा 8 (पेज 19 से 22) में विशेष रूप से निपटाया गया था। इसे विशेष रूप से अंडरडर के रूप में कहा गया था:-

“इस मामले में, हमें और अधिक विस्तार से साबित करने की आवश्यकता नहीं है। भले ही हम आवेदक के तर्क को सु-समाचार सत्य मान लें, फिर भी उसे सीमा अवधि समाप्त होने के बाद प्रत्येक दिन की देरी का स्पष्टीकरण देना होगा। उनके स्वयं के अनुसार, ये सभी दुर्भाग्यपूर्ण घटनाएँ वर्ष 2000 से पहले हुई थीं। उन्हें उसी वर्ष सक्षम न्यायालय द्वारा बरी भी कर दिया गया था। फिर भी उन्होंने उस तिथि



से परिसीमा अवधि के भीतर अपील दायर करना आवश्यक नहीं समझा।" इस प्रकार उनका तर्क खारिज कर दिया गया।

9. उपरोक्त के मद्देनजर, यह तर्क कि समय के भीतर अपील दायर नहीं करने का एक वैध आधार था, को फिर से उजागर करने की अनुमति नहीं दी जा सकती क्योंकि ट्रिब्यूनल के फैसले को माननीय उच्च न्यायालय ने खारिज नहीं किया है। इसी तरह, आवेदक ने अधिकारियों द्वारा उसके लिए "असुधार्य" शब्द के इस्तेमाल को भी ट्रिब्यूनल के समक्ष चुनौती दी थी, लेकिन ट्रिब्यूनल ने उस तर्क को भी खारिज कर दिया था। ट्रिब्यूनल द्वारा दिनांक 14.8.2003 को पारित आदेश ओ.ए. में 3132/2002 को आवेदक द्वारा रिट याचिका संख्या दायर करके माननीय दिल्ली उच्च न्यायालय में ले जाया गया। लेकिन 10959/2004 ट्रिब्यूनल के उक्त आदेश में हस्तक्षेप नहीं किया गया। इसके विपरीत, माननीय उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेश इस प्रकार है:-

"याचिकाकर्ता के वकील, निर्देश पर, इस याचिका को वापस लेने की प्रार्थना करते हैं क्योंकि याचिकाकर्ता अनुकंपा भत्ता देने के लिए कुछ उचित उपाय करना चाहता है।

याचिकाकर्ता को इस भत्ते के अनुदान के लिए उचित उपाय खोजने की स्वतंत्रता के साथ खारिज किया जाता है। श् जो स्पष्ट रूप से दर्शाता है कि ट्रिब्यूनल का निर्णय अंतिम हो गया है। आवेदक के वकील ने कहा कि रिट

याचिका माननीय उच्च न्यायालय के निर्देश पर वापस ले ली गई थी, लेकिन मैं इस तर्क के साथ नहीं रह सकता क्योंकि माननीय उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेश में शब्द नहीं जोड़े जा सकते। आदेश को वैसे ही पढ़ा जाना चाहिए, जिससे पता चलता है कि आवेदक ने मामला वापस ले लिया था क्योंकि वह अनुकंपा भत्ता देने के लिए कुछ उचित उपाय करना चाहता था। दूसरे शब्दों में, ट्रिब्यूनल द्वारा पारित आदेश में हस्तक्षेप नहीं किया गया और उसे बरकरार रखा गया। इसलिए, इन परिस्थितियों में, आवेदक को इसके विपरीत कहने की अनुमति नहीं दी जा सकती है, इसलिए, यह तर्क कि समय पर अपील दायर नहीं करने का वैध कारण था या उसका बेदाग रिकॉर्ड था, खारिज कर दिया जाता है। इस निष्कर्ष के बाद से कि जब उन्हें बर्खास्त किया गया तो इस मामले में उन्हें सुधार योग्य नहीं पाया गया, जबकि सीसीएस (पेंशन) नियमों के नियम 41 के तहत अनुकंपा भत्ता देने के लिए सबसे महत्वपूर्ण आवश्यकता परिस्थितियों को कम करना है।

10. इसके अलावा, आवेदक छह अवसरों पर अनाधिकृत रूप से अनुपस्थित रहा, जैसा कि प्रति शपथ पत्र में दर्शाया गया है।

“1. दिनांक 01.07.2019 से बिना वेतन के 3 दिन की छुट्टी 30.9.79 से 2.10.79 तक ओ.बी. नं. 656/80.

2. दिनांक 01.07.2019 से 66 दिन की बिना वेतन छुट्टी 15.10.79 से 19.12.79 तक ओ.बी. नं. 656/80.

3. दिनांक 01.07.2017 से बिना वेतन के 19 दिन की छुट्टी 6.2.81 से 24.2.81 तक आदेश क्रमांक. 15417-21/एएसआईपी/उत्तर दिनांक 8.9.1981.

4. 20 दिन की बिना वेतन छुट्टी. 29.8.84 से 17.9.84 तक ओ.बी. नं. 682/85.

5. दिनांक 01.07.2019 से 83 दिन की बिना वेतन छुट्टी 20.9.84 से 11.12.84 तक ओ.बी. नं. 682/85.

6. 110 दिन की बिना वेतन छुट्टी. 3.1.96 से 22.4.96 तक आदेश क्रमांक. 2934-37/एएसआईपी-प्प, डीएपी, दिनांक 22.5.96।”

आवेदक ने इसका खंडन करने की जहमत भी नहीं उठाई है, जिसका अर्थ है कि ये कथन कानून में स्वीकृत हैं। ये तथ्य स्पष्ट रूप से दर्शाते हैं कि आवेदक के पास बेदाग रिकॉर्ड नहीं है, जैसा कि उसके द्वारा बताया गया है, इसलिए इस तर्क को भी खारिज किया जाना चाहिए। आवेदक को 1996 में बर्खास्त कर दिया गया था। यदि 9 वर्षों के बाद आवेदक कहता है कि वह दयनीय स्थिति में है, तो उसे 2005 से अनुकंपा भत्ते का दावा

करने की अनुमति नहीं दी जा सकती। 1996 यानी उनकी बर्खास्तगी की तारीख, वो भी ब्याज सहित. यह अनुरोध निश्चित रूप से एक बाद का विचार है, इस बिंदु पर और कुछ कहने की आवश्यकता नहीं है। यदि इस तरह के विवाद की अनुमति दी जाती है, तो कर्मचारी अनुशासन बनाए रखने या नियमों का पालन करने की जहमत नहीं उठाएंगे क्योंकि वे अंततः सोचेंगे कि भले ही उन्हें बर्खास्त कर दिया जाए, वे हमेशा अनुकंपा भत्ते का दावा कर सकते हैं। जब तक कुछ असाधारण परिस्थितियाँ न हों तब तक अनुकंपा भत्ता अधिकार के रूप में नहीं माँगा जा सकता।

11. मेरे अनुसार अनुकंपा भत्ता देने के लिए आवेदक द्वारा कोई मामला नहीं बनाया गया है”

11. ट्रिब्यूनल के दिनांक 28.2.2006 के आदेश से व्यथित होकर, अपीलकर्ता ने उच्च न्यायालय के समक्ष रिट याचिका क्रमांक 2006 का 14924 दायर की उच्च न्यायालय ने अपीलकर्ता की ओर से दी गई दलीलों की जांच की। इसने निम्नलिखित विचार पर अनुकंपा भत्ते के लिए अपीलकर्ता के दावे को खारिज कर दिया:-

“उपरोक्त याचिका पर विचार करते हुए, हमने याचिकाकर्ता को उन कारणों का विवरण और विवरण देने के लिए एक अतिरिक्त हलफनामा दायर करने का निर्देश दिया था, जिसने उसे बिना वेतन छुट्टी का लाभ उठाने के लिए बाध्य किया और अनुकंपा भत्ते के लिए उसकी याचिका के

समर्थन में अन्य विशेष परिस्थितियों को निर्धारित किया। निर्देशानुसार दो सप्ताह के भीतर अतिरिक्त हलफनामा दाखिल नहीं किया गया। हालाँकि, दिनांक 11.10.2006 के आदेश द्वारा याचिकाकर्ता को अतिरिक्त हलफनामा दाखिल करने के लिए हमारे द्वारा अतिरिक्त समय दिया गया था। याचिकाकर्ता द्वारा जो अतिरिक्त हलफनामा पेश किया गया है, दुर्भाग्य से, पैरा 6 में यह उल्लेख करने के अलावा कि याचिकाकर्ता की स्थिति दयनीय है और उसकी पत्नी कैंसर से पीड़ित है और उसे घुटने के नीचे से अपने बाएं पैर के विच्छेदन की आशंका है, इसमें कोई भी शामिल नहीं है। विभिन्न शोकों या उसकी पत्नी की बीमारी या उसके इलाज और संबंधित मौतों के संबंध में दलीलें जो याचिकाकर्ता के कानूनी उपचार लेने के रास्ते में आईं। उन्होंने तब से जारी किसी भी आकस्मिक और विशेष परिस्थितियों को सामने नहीं लाया है जो उन्हें समय पर उपचार लेने से रोकती थी या उन्हें अनुकंपा भत्ते का हकदार बनाती थी। इसमें कोई संदेह नहीं है कि याचिकाकर्ता के चिकित्सा प्रमाण पत्र से पता चलता है कि वह मधुमेह से पीड़ित है और उसका इलाज चल रहा है। हालाँकि, इससे यह भी पता चलता है कि याचिकाकर्ता पुराना शराबी और नशीली दवाओं का आदी रहा है। उपरोक्त कारकों को ध्यान में रखते हुए, हालांकि कोई भी

याचिकाकर्ता की वर्तमान स्थिति के प्रति सहानुभूति रख सकता है, हम इस बात से संतुष्ट नहीं हैं कि याचिकाकर्ता अनुकंपा भत्ता देने के लिए मामला बनाने में सफल रहा है और यह नहीं कहा जा सकता है कि अधिकारियों द्वारा प्रयोग किए गए विवेक को किसी बाहरी या अप्रासंगिक कारक ने भी खराब कर दिया है।।”

12. हमारा मानना है कि पेंशन नियम, 1972 के नियम 41 के संदर्भ में नीचे के न्यायालयों द्वारा निर्णय स्पष्ट रूप से गलत दिशा में है। नियम स्वयं सेवा से बर्खास्त या हटाए गए कर्मचारी को अनुकंपा भत्ता के भुगतान पर विचार करता है। दंड नियमों के अंतर्गत उपरोक्त दंड अत्यंत गंभीर हैं। ये सजाएँ केवल अत्यधिक गलत कार्य के लिए ही दी जा सकती हैं। इस तरह के गलत काम के कारण संबंधित कर्मचारी को पहले ही कभी असुधार्य होने के लिए भी कड़ी सजा दी जा चुकी है। इसके बावजूद, नियम पेंशन या ग्रेच्युटी (या दोनों) के दो-तिहाई तक अनुकंपा भत्ते की मंजूरी पर विचार करता है, जो दंडित कर्मचारी द्वारा लिया जाता, यदि वह अनुकंपा पेंशन पर सेवानिवृत्त होता। नीचे के न्यायालयों द्वारा वर्तमान समय तक किए गए संपूर्ण विचार का उद्देश्य प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से यह निर्धारित करना है कि क्या अपीलकर्ता द्वारा किया गया अपराध सेवा से बर्खास्तगी की सजा देने के लिए पर्याप्त और उचित था। यह निर्धारण सजा आदेश की सत्यता की जांच के लिए प्रासंगिक है। हालाँकि, यह वर्तमान विचार में विचार की

गई प्रक्रिया का दायरा नहीं है। जहां तक पेंशन नियम, 1972 के नियम 41 के तहत अपेक्षित लाभों की स्वीकार्यता के निर्धारण का सवाल है, यह स्वीकार करते हुए किया जाना चाहिए कि दंडित कर्मचारी द्वारा किया गया अपराध इतना बड़ा था कि जुर्माना लगाने के लिए पर्याप्त है। सबसे कठोर सजा. जैसा कि वर्तमान मामले में, 320 दिनों की अवधि के लिए अपीलकर्ता की अनधिकृत और जानबूझकर अनुपस्थिति, जिसके परिणामस्वरूप सेवा से बर्खास्तगी का आदेश पारित किया गया है। अपीलकर्ता को दी गई सजा वैध और वास्तविक पाई गई है, साथ ही अपीलकर्ता के अपराध के अनुरूप भी है। अब मुद्दा पेंशन नियम, 1972 के नियम 41 के तहत दंडित कर्मचारी के दावे के मूल्यांकन का है।

13. हमारे विचार में, पेंशन नियम, 1972 के नियम 41 के तहत दावे का निर्धारण आवश्यक रूप से अलग-अलग विचारों की एक श्रृंखला के आधार पर मूल्यांकन के माध्यम से किया जाना चाहिए, जिनमें से कुछ को यहां स्पष्ट रूप से व्यक्त किया जा रहा है -

(i) क्या अपराधी का कार्य, जिसके परिणामस्वरूप बर्खास्तगी या सेवा से निष्कासन की सजा दी गई, नैतिक अधमता का कार्य था? नैतिक अधमता का कार्य, एक ऐसा कार्य है जिसमें संबंधित व्यक्ति के दूसरे या सामान्य रूप से समाज के प्रति कर्तव्य के संबंध में नीचता, नीचता या भ्रष्टता का अंतर्निहित गुण होता है। आपराधिक कानून में, इस वाक्यांश का उपयोग आम तौर पर ऐसे आचरण का वर्णन करने के लिए किया जाता है

जो न्याय, ईमानदारी और अच्छे नैतिकता के सामुदायिक मानकों के विपरीत हैं। कोई भी अय्याश, पतित या दुष्ट आचरण इस वर्गीकरण में आएगा।

(ii) क्या अपराधी का कार्य, जिसके परिणामस्वरूप बर्खास्तगी या सेवा से निष्कासन की सजा दी गई, अपने नियोक्ता के प्रति बेईमानी का कार्य था? बेईमानी की ऐसी कार्रवाई ऐसे व्यवहार से उभरेगी जो अविश्वसनीय, धोखेबाज और निष्ठाहीन है, जिसके परिणामस्वरूप नियोक्ता के हित पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ेगा। यह बेईमान, अविश्वसनीय और कुटिल व्यवहार से उभर सकता है, जिसका उद्देश्य नियोक्ता को धोखा देना है। इस तरह के कृत्य का उद्देश्य व्यक्तिगत लाभ हो भी सकता है और नहीं भी। इसका उद्देश्य नियोक्ता के पूर्वाग्रह के अलावा किसी तीसरे पक्ष को लाभ पहुंचाना हो सकता है।

(iii) क्या अपराधी का कार्य, जिसके परिणामस्वरूप बर्खास्तगी या सेवा से निष्कासन की सजा हुई, नियोक्ता की ओर से व्यक्तिगत लाभ के लिए बनाया गया कार्य था? इसमें नियोक्ता द्वारा किसी कर्मचारी को दी गई जिम्मेदारी का दुरुपयोग करके अनुचित तरीकों से भ्रष्टाचार, धोखाधड़ी या व्यक्तिगत मुनाफाखोरी के कार्य शामिल होंगे। और इसमें दोहरा व्यवहार या धोखाधड़ी, या इस तरह के कार्य शामिल होंगे। इस तरह के कृत्य का उद्देश्य नियोक्ता को नुकसान पहुंचाना हो भी सकता है और नहीं भी।



अपराधी का लाभ, किसी तीसरे पक्ष के जोखिम और पूर्वाग्रह पर पड़ सकता है।

(iv) क्या अपराधी का कार्य, जिसके परिणामस्वरूप बर्खास्तगी या सेवा से निष्कासन की सजा दी गई, का उद्देश्य जानबूझकर किसी तीसरे पक्ष के हित को नुकसान पहुंचाना था? तीसरे पक्ष की गतिविधियों को नियंत्रित करने, विनियमित करने या प्रशासित करने के लिए कर्मचारी के अधिकार के दुरुपयोग के कारण यहां स्थितियां तीसरे पक्ष को क्षति, हानि, पूर्वाग्रह या यहां तक कि पीड़ा पैदा करने वाले अहितकारी कृत्यों से उत्पन्न होंगी। समान मुद्दों को अलग ढंग से, या अन्यायपूर्ण तरीके से, दोहरे मानदंड अपनाकर या बेईमानी से निपटने की कार्रवाइयां इस श्रेणी में आएंगी।

(v) क्या अपराधी का कार्य, जिसके परिणामस्वरूप बर्खास्तगी या सेवा से निष्कासन की सजा हुई, अन्यथा पेंशन नियम, 1972 के नियम 41 के तहत मिलने वाले लाभों को प्रदान करने के लिए अस्वीकार्य था? उदाहरण के तौर पर, कोई भी कार्य जिसे भ्रष्ट, विकृत, दुष्ट, विश्वासघाती या उसके जैसा माना जाता है, जो किसी कर्मचारी को इस तरह के दयालु विचार के लिए अयोग्य बना देगा।

14. अनुकंपा भत्ता देने के लिए बर्खास्त (या सेवा से हटाए गए) कर्मचारी के दावे का मूल्यांकन करते समय, नियम आशा के लिए एक खिड़की बताता है, “...यदि मामला विशेष विचार के योग्य है...”। जहां

सजा के लिए दोषी अपराध, पूर्वगामी पैराग्राफ में उल्लिखित पांच वर्गीकरणों में से एक में आता है, यह आमतौर पर एक कर्मचारी को इस तरह के दयालु विचार से वंचित कर देगा। एक कर्मचारी जो उपरोक्त पांच श्रेणियों में से किसी में आता है, इसलिए आमतौर पर अनुकंपा भत्ता के अनुदान के लिए योग्य कर्मचारी नहीं होगा। ऐसी स्थिति में, विशेष ध्यान देने योग्य, महत्वपूर्ण होना होगा। पेंशन नियम, 1972 के नियम 41 में प्रयुक्त शब्द "विशेष विचार के योग्य" को प्रभावी ढंग से परिभाषित करना संभव नहीं है। इसलिए हम उक्त दिशा में कोई प्रयास नहीं करेंगे। मानव पर्यावरण की असीमित परिवर्तनशीलता को ध्यान में रखते हुए, विशेष ध्यान देने योग्य परिस्थितियाँ आमतौर पर असीमित होंगी। लेकिन निश्चित रूप से जहां दंडित कर्मचारी के खिलाफ लगाया गया अपराध और साबित हो गया है, वह पूर्ववर्ती पैराग्राफ में स्पष्ट रूप से वर्गीकृत दुष्कर्म के दायरे में नहीं आता है, अन्यथा दंडित कर्मचारी को ऐसा लाभ देना बेशक, उपलब्धता के अधीन दयालु विचार के कारकों का आसान होगा,.

15. अब हम उपरोक्त मानदंड को मामले के तथ्यों और परिस्थितियों पर लागू करने का साहस करेंगे, और उससे यह समझेंगे कि क्या इस न्यायालय के समक्ष अपीलकर्ता को पेंशन नियम, 1972 के नियम 41 के तहत अनुकंपा भत्ता दिया जाना चाहिए था। दिनांक 17.5.1996 के एक आदेश द्वारा अपीलकर्ता को सेवा से बर्खास्तगी से दंडित किया गया था। अपीलकर्ता के खिलाफ लगाए गए आरोप 18.1.1995 से 4.12.1995 तक

(यानी, 320 दिन, 18 घंटे और 30 मिनट की अवधि के लिए) सेवा से उसकी अनधिकृत और जानबूझकर अनुपस्थिति तक सीमित थे। दंड के उपरोक्त आदेश में यह भी कहा गया है कि अपीलकर्ता के खिलाफ कड़ी कार्रवाई नहीं करने से पुलिस सेवा में नए प्रवेशकों पर बुरा प्रभाव पड़ेगा। दंड देने वाले प्राधिकारी ने अपीलकर्ता पर लगाए गए दंड का चयन करते समय यह भी दर्ज किया कि अपीलकर्ता का व्यवहार सुधार योग्य नहीं था। इस प्रकार देखा जाए तो इसमें कोई संदेह नहीं है कि अपीलकर्ता पर लगाया गया सेवा से बर्खास्तगी का आदेश पूरी तरह से उचित था। अनुकंपा भत्ते के प्रश्न का निर्धारण करने के लिए, ताकि इसे पेंशन नियम, 1972 के नियम 41 में निर्धारित मापदंडों के दायरे में लाया जा सके, सबसे पहले यह मूल्यांकन करना आवश्यक है कि क्या अपीलकर्ता के खिलाफ कथित कार्य गलत प्रकृति का था। निर्णय के पैराग्राफ 13 में व्यक्त किया गया है। मामले के उपरोक्त पहलू पर गहन विचार करने के बाद, हम उस अपराध को नहीं पाते जिसके लिए अपीलकर्ता को दंडित किया गया था, जिसे नैतिक अधमता के कार्य के रूप में वर्णित किया जा सकता है, और न ही यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि उसके खिलाफ लगाए गए आरोप अपीलकर्ता ने अपने नियोक्ता के प्रति बेईमानी का कार्य किया। अपीलकर्ता का व्यवहार ऐसा नहीं था, जिसे उसके नियोक्ता से नाजायज व्यक्तिगत लाभ के लिए किए गए कृत्य के रूप में व्यक्त किया जा सके। अपीलकर्ता को निहित अधिकार के आधार पर यह नहीं कहा जा सकता कि वह किसी तीसरे पक्ष के हित को नुकसान पहुंचाने वाली गतिविधि में शामिल था, न

ही अपीलकर्ता का व्यवहार भ्रष्ट, विकृत, दुष्ट या विश्वासघाती था। तदनुसार, भले ही अपीलकर्ता के खिलाफ आरोप लगाया गया और साबित किया गया अपराध सेवा से बर्खास्तगी की सजा देने के लिए पर्याप्त था, यह तत्काल निर्णय के पैराग्राफ 13 में दर्शाए गए किसी भी वर्गीकरण/श्रेणी में नहीं आता है। इसलिए, दयालु विचार की उपलब्धता, भले ही कुछ हद तक, सामान्यतः सक्षम प्राधिकारी को सकारात्मक विचार के लिए अपीलकर्ता की पात्रता के बारे में संतुष्ट करना चाहिए।

16. हम केवल कुछ विचारों को चित्रित करने का प्रयास करेंगे जिन पर विचार किया जाना चाहिए था, वर्तमान मामले में यह निर्धारित करने के लिए कि अपीलकर्ता पेंशन नियम, 1972 के नियम 41 के तहत अनुकंपा भत्ते का हकदार था या नहीं। यह देखा जा सकता है कि अपीलकर्ता ने दिनांक 17.5.1996 के आदेश के तहत सेवा से बर्खास्तगी से पहले लगभग 24 साल की सेवा प्रदान की थी। उपरोक्त कार्यकाल के दौरान, उन्हें 34 अच्छी प्रविष्टियाँ प्रदान की गईं, जिनमें पुलिस आयुक्त द्वारा प्रदान किए गए 2 प्रशस्ति पत्र, अतिरिक्त पुलिस आयुक्त द्वारा प्रदान किए गए 4 प्रशस्ति प्रमाण पत्र और पुलिस उपायुक्त द्वारा प्रदान किए गए 28 प्रशस्ति कार्ड शामिल हैं। भले ही अपीलकर्ता के खिलाफ आरोप साबित हुआ है कि वह सेवा से उसकी अनधिकृत और जानबूझकर अनुपस्थिति से संबंधित है, लेकिन रिकॉर्ड पर यह बताने के लिए कुछ भी नहीं है कि सेवा से उसकी अनुपस्थिति का उद्देश्य कहीं और बेहतर चारागाह की तलाश करना था।

अपीलकर्ता द्वारा प्रदान की गई सेवा की अवधि को ध्यान में रखते हुए, ऐसा कोई अनुमान अन्यथा भी संभव नहीं है। इस बात से इनकार नहीं किया जा सकता कि अपीलकर्ता विचाराधीन अवधि के दौरान एक आपराधिक मामले में शामिल था, जिससे बाद में उसे बरी कर दिया गया था। उनके एक भाई की मृत्यु हो गई और उसके बाद उनके पिता और भाई की पत्नी की भी मृत्यु हो गई। उनकी अपनी पत्नी कैंसर से पीड़ित थीं, इन सभी कष्टों के कारण उनका स्वास्थ्य खराब हो गया, जिसे इस तथ्य से समझा जा सकता है कि वह उच्च रक्तचाप और मधुमेह से पीड़ित थे। यह वे विचार हैं, जिनका मूल्यांकन सक्षम प्राधिकारी द्वारा किया जाना चाहिए, ताकि यह निर्धारित किया जा सके कि क्या अपीलकर्ता का दावा विशेष विचार के योग्य है, क्योंकि वह पेंशन नियम, 1972 के नियम 41 के तहत अनुकंपा भत्ते का हकदार होगा।

17. प्रशासनिक पक्ष के किसी भी प्राधिकारी ने, यहां तक कि ट्रिब्यूनल या उच्च न्यायालय ने भी, अनुकंपा भत्ते के लिए अपीलकर्ता के दावे को निर्धारित करने के लिए उपरोक्त मापदंडों को लागू नहीं किया। हमारा विचार है कि अपीलकर्ता के दावे पर विचार स्पष्ट रूप से गलत दिशा में किया गया था। सभी अधिकारियों ने केवल बर्खास्तगी आदेश की वैधता की जांच की और यह भी कि क्या दिनांक 17.5.1996 के दंड आदेश के खिलाफ अपील दायर करने में अपीलकर्ता द्वारा की गई देरी वैध थी। अनुकंपा भत्ते के दावे के आधार और विचार के तरीके का उपरोक्त पहलुओं

से कोई लेना-देना नहीं है। तदनुसार, तत्काल अपील को स्वीकार करते हुए, अपीलकर्ता द्वारा की गई प्रार्थना को हमने अनुकंपा भत्ता देने के लिए दिनांक 25.4.2005 (पुलिस उपायुक्त, द्वितीय बटालियन, दिल्ली सशस्त्र पुलिस, दिल्ली द्वारा पारित) के आदेश को खारिज करते हुए रद्द कर दिया। ट्रिब्यूनल द्वारा दिनांक 28.2.2006 को पारित आदेश और उच्च न्यायालय द्वारा दिनांक 13.11.2006 को पारित आदेश को भी तदनुसार रद्द किया जाता है। उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, हम सक्षम प्राधिकारी को ऊपर दिए गए मापदंडों के आधार पर, पेंशन नियम, 1972 के नियम 41 के तहत अनुकंपा भत्ता देने के लिए अपीलकर्ता के दावे पर पुनर्विचार करने का निर्देश देते हैं।

18. उपरोक्त शर्तों के अनुसार अनुमति।

अपील की अनुमति

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल "सुवास" की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी रामपाल जाट (आर.जे.एस.) द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण: यह अनुवाद 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।