

"रिपोर्ट योग्य"

भारत का उच्चतम न्यायालय

दीवानी अपीलिय क्षेत्राधिकार

दीवानी अपील संख्या 2386/2022

(एसएलपी (सी) संख्या 32112/2016 से उत्पन्न)

राजस्थान राज्य और अन्य

अपीलकर्ता(ओं)

बनाम

मंगत लाल सिदाना

प्रतिवादी (ओ)

सम्बद्ध

दीवानी अपील संख्या 2365/2022

(एसएलपी (सी) संख्या 30740/2017 से उत्पन्न)

निर्णय

के. एम. जोसेफ, जे.

अनुमति प्रदान की गई।

चूंकि दोनों अपीलें समान मुद्दों को उठाती हैं, अतः हम एक सामान्य

निर्णय द्वारा इसका निस्तारण करते हैं।

(1) हम एसएलपी (सी) संख्या 32112/2016 से उत्पन्न अपील अर्थात् सिविल अपील संख्या 2386/2022 को अग्रणी मामले के रूप में लेते हैं। इसमें प्रतिवादी अपीलकर्ताओं के साथ सहायक अभियंता के संवर्ग में कार्यरत था। प्रतिवादी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई की गई थी। अनुशासनात्मक कार्यवाही के अवलोकन से होता है कि प्रतिवादी को वर्ष 1981 में एक आदेश द्वारा निलंबित कर दिया गया था। अग्रणी मामले में प्रत्यर्थी के मामले में, कार्यवाही अनिवार्य सेवानिवृत्ति के दंड के रूप में समाप्त हुई। प्रतिवादी ने दीवानी मुकदमा दायर किया। दीवानी न्यायालय ने राहत दी जिसके द्वारा अपीलकर्ताओं को मामले पर नए सिरे से विचार करने का निर्देश दिया गया। नए सिरे से विचार किए जाने के परिणामस्वरूप, प्रतिवादी पर संचयी प्रभाव से तीन ग्रेड वेतन वृद्धि रोकने का जुर्माना लगाया गया। प्रतिवादी ने मामले को विभागीय कार्यवाही में आगे बढ़ाया। इतना ही कहना पर्याप्त है कि राजस्थान सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम, 1958 के नियम 34 के तहत शक्ति का प्रयोग करते हुए दंड के स्थान पर निंदा दंड का आदेश पारित किया गया। तत्पश्चात् राजस्थान सेवा नियमावली, 1951 के नियम 54 के अर्थ में आगे की कार्यवाही की गई (संक्षिप्तता के लिए इसे 'नियम' कहा गया है)।

इस कार्यवाही के परिणामस्वरूप आक्षेपित आदेश दिया गया, जो अंततः रिट याचिका में रद्द किया गया, जिसने वर्तमान अपील को जन्म दिया है।

(2) प्रमुख मामले में आदेश का सार इस प्रकार है:

इयूटी से अनुपस्थिति की अवधि, जिसमें निलंबन की अवधि शामिल है, जिसमें पहले प्रतिवादी को रखा गया था, को केवल पेंशन के प्रयोजन के लिए इयूटी के रूप में माना गया था। यह भी आदेश दिया जाता है कि निर्वाह भत्ता के अतिरिक्त अन्य कोई राशि देय नहीं होगी। इससे प्रतिवादी द्वारा रिट याचिका

दायर करने की शुरुआत हुई। विद्वान एकल न्यायाधीश ने रिट याचिका की अनुमति दी और आदेश का प्रभावी भाग निम्नलिखित है:

"तदनुसार, रिट के लिए इस याचिका की अनुमति दी जाती है। दिनांक 3/9/2001 के आदेश में यह उस अवधि को मानता है जिसके दौरान याचिकाकर्ता रोजगार से बाहर था, अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश के परिणामस्वरूप "अकार्य दिवस" के रूप में और निलंबन के अधीन रहने की अवधि के लिए पूरी मजदूरी के भुगतान से भी इनकार करता है, उसे अवैध घोषित किया जाता है और इसलिए, उसे रद्द कर दिया जाता है। याचिकाकर्ता ने घोषित किया कि वह निलंबन की अवधि के लिए पूरे वेतन का हकदार है। वर्ष 1978-79 की रिक्तियों के विरुद्ध सहायक अभियंता के पद पर पदोन्नति के उद्देश्य से प्रतिवादियों को फिर से याचिकाकर्ता की उम्मीदवारी पर विचार करने का निर्देश दिया जाता है। यदि याचिकाकर्ता वर्ष 1978-79 की रिक्तियों के खिलाफ पदोन्नति के लिए उपयुक्त पाया जाता है, तो पदोन्नति को अन्य सभी परिणामी लाभों के साथ उसी रूप में दर्ज किया जाएगा।

खर्च का कोई आदेश नहीं है।"

अपीलार्थियों द्वारा की गई अपील असफल रही।

(3) अन्य मामले में भी प्रतिवादी को पहले भी वेतन वृद्धि की निकासी के लिए दंडित किया गया था। उसने परिनिन्दा के दंड के साथ दंड के प्रतिस्थापन के रूप में भी राहत प्राप्त की। उसने नियमों के नियम 54 के तहत पारित आदेश से असंतुष्ट होकर एक रिट याचिका भी दायर की। विद्वान एकल न्यायाधीश ने अपने मामले में मंगत लाल सिदाना (अग्रणी मामले) के मामले में फैसले का पालन किया और राहत दी, जो समान तर्ज पर मांगी गई थी। इस मामले में अपीलकर्ताओं द्वारा दायर अपील भी असफल रही। इसलिए यह अपील हुई।

(4) हमने डॉ. मनीष सिंघवी, विद्वान अतिरिक्त महाधिवक्ता, एसएलपी (सी) संख्या 32112/2016 में प्रतिवादी के विद्वान वकील सुश्री अर्चना पाठक दवे को सुना है और यह पाते हुए कि एसएलपी (सी) संख्या 30740/2017 में प्रतिवादी उपस्थित नहीं हुआ, एमिकस क्यूरी (न्याय मित्र) के रूप में नियुक्त विद्वान वकील श्री अजय चौधरी को भी सुना है।

(5) विवाद की मुख्य जड़ नियमों के नियम 54 के वास्तविक तात्पर्य से उत्पन्न होती प्रतीत होती है।

अपीलकर्ताओं की ओर से उपस्थित विद्वान अतिरिक्त महाधिवक्ता डॉ. मनीष सिंघवी के अनुसार, नियम 54 वेतन और भत्तों के रूप में पूर्ण लाभ देने पर विचार करता है, जहां कर्मचारी को बहाल किया गया है, जो कि वास्तव में उत्पीड़न का शिकार था। इसमें अनुशासनात्मक प्राधिकरण द्वारा पाया गया है कि वह पूरी तरह से निर्दोष था और इससे भी बढ़कर, वह पूरी तरह से दोषमुक्त है। अगर कोई कर्मचारी पूरी तरह दोषमुक्त नहीं होता है, तो मामले को नियम 54 के उप-नियम (3) के तहत निपटाया जाएगा। इसका मतलब यह है कि कर्मचारी पूरे वेतन और भत्तों को पाने का हकदार नहीं होगा, जो उसे अन्यथा मिलता। अपीलार्थियों की ओर से उपस्थित विद्वान अपर महाधिवक्ता के अनुसार हमारे समक्ष जो मामला है, उसका निर्णय नियम 54(3) के संदर्भ में किया जाना है। उनके अनुसार, उच्च न्यायालय ने यह ध्यान न देकर गलती की है कि अंत में, दोनों मामलों में उत्तरदाताओं को पूरी तरह से दोषमुक्त नहीं किया गया है। दूसरी ओर, उन पर लगाए जा रहे जुर्माने के रूप में अनुशासनात्मक कार्यवाही ने निश्चित रूप से अंतिम रूप प्राप्त कर लिया है। जुर्माना एक मामूली जुर्माना हो सकता है लेकिन जो प्रासंगिक है वह यह है कि क्या कर्मचारी को नियम 54(2) के अर्थ में पूरी तरह से दोषमुक्त किया गया

था। यह उनका निवेदन है कि उन्हें पूरी तरह से दोषमुक्त नहीं किया गया था और इसलिए, उच्च न्यायालय के फैसले की बुनियाद ही त्रुटिपूर्ण है।

(6) इसके विपरीत, प्रमुख मामले में प्रतिवादी के विद्वान वकील, सुश्री अर्चना पाठक दवे, यह इंगित किया कि उच्च न्यायालय के फैसले को एक अन्य आधार पर बरकरार रखा जाना चाहिए, जो कि नियमावली के नियम 54 के तहत आक्षेपित आदेश पारित करने से पहले, प्रतिवादियों को कोई नोटिस जारी नहीं किया गया था। इस अदालत के निर्णयों का समर्थन मिलता है। वह आगे बताती हैं कि लगाए गए दंड की प्रकृति के संबंध में जो कि एक मामूली दंड है और निष्कर्ष, जो दर्ज किए गए हैं, आक्षेपित निर्णय का केवल समर्थन किया जाना है। विद्वान एमिकस क्यूरी (न्याय मित्र), अन्य मामले में, नियम 54 के संदर्भ में, नियम 54 के प्रभाव पर अपना निवेदन करते हैं कि नियम 54 इस बात पर विचार करता है कि दोषमुक्ति पर, कर्मचारी पूर्ण वेतन और भत्ते का हकदार है।

जबकि दूसरे मामले में मामला यह होता कि कर्मचारी को पूरा वेतन और भत्ता नहीं मिल रहा होता।

(7) नियमों का नियम 54 इस प्रकार है:

54. पुनः कथन -

(1) जब एक सरकारी कर्मचारी जिसे बर्खास्त, हटा दिया गया, अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त या निलंबित कर दिया गया हो, को बहाल किया जाता है या फिर से बहाल किया गया होता, लेकिन निलंबन के दौरान अधिवर्षिता पर उसकी सेवानिवृत्ति के लिए, फिर से बहाली का आदेश देने वाला सक्षम प्राधिकारी विचार करेगा और एक विशिष्ट आदेश दें:-

(क) शासकीय सेवक को उसकी ड्यूटी से अनुपस्थिति की अवधि के लिए या अधिवर्षिता पर उसकी सेवानिवृत्ति की तिथि के साथ समाप्त होने वाले

निलंबन की अवधि, जैसा भी मामला हो, के लिए भुगतान किए जाने वाले वेतन और भत्तों के संबंध में; और

(ख) उक्त अवधि को इ्यूटी पर व्यतीत अवधि के रूप में माना जाएगा या नहीं।

(2) जहाँ ऐसा सक्षम प्राधिकारी यह मानता है कि सरकारी सेवक को पूरी तरह से दोषमुक्त कर दिया गया है या निलंबन की स्थिति में यह पूरी तरह से अनुचित था, तो सरकारी कर्मचारी को वह पूरा वेतन और मंहगाई भत्ता दिया जाएगा, जिसका वह हकदार होता अगर उसे दंड के रूप में बर्खास्त, हटाया या अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त नहीं किया जाता या निलंबित नहीं किया जाता, जैसा भी मामला हो,

(3) अन्य मामलों में, सरकारी सेवक को ऐसे वेतन और मंहगाई भत्ते का ऐसा अनुपात दिया जायेगा जैसा सक्षम प्राधिकारी निर्धारित करे।

(4) खंड (2) के तहत आने वाले मामले में इ्यूटी से अनुपस्थिति की अवधि को सभी उद्देश्यों के लिए इ्यूटी पर बिताई गई अवधि के रूप में माना जाएगा।

(5) खंड (3) के तहत आने वाले मामले में इ्यूटी से अनुपस्थिति की अवधि को इ्यूटी पर अवधि के रूप में नहीं माना जाएगा जब तक कि ऐसा प्राधिकारी विशेष रूप से निर्देश नहीं देता है कि इसे किसी विनिर्दिष्ट प्रयोजन के लिए ऐसा माना जाएगा:

बशर्ते कि यदि सरकार चाहे तो ऐसा प्राधिकारी यह निर्देश दे सकता है कि इ्यूटी से अनुपस्थिति की अवधि सरकारी सेवक को देय और स्वीकार्य किसी भी प्रकार के अवकाश में परिवर्तित कर दी जायेगी।

(8) नियम 54 एक प्रावधान है जो राज्य सेवाओं और केंद्रीय सेवाओं दोनों में एक सामान्य प्रावधान है। नियमावली का नियम 54 केंद्रीय सेवाओं में समकक्ष

है। वास्तव में, पंजाब सिविल सेवा नियमों का नियम 7.3 (ख) एक अलग प्रावधान है जो एक व्यक्ति को निलंबित किए जाने और बिना जुर्माना लगाए बहाल किए जाने से संबंधित है।

(9) नियम 54, जिससे हमारा संबंध है, ऐसी स्थितियों के सम्मिश्रण की अवधारणा करता है जो अनुशासनिक कार्यवाहियों के परिणामस्वरूप पदच्युति, अनिवार्य सेवानिवृत्ति और हटाए जाने तक पहुंचती हैं और यह निलंबन के कारण कर्तव्य से अनुपस्थिति से भी संबंधित है। दूसरे शब्दों में, जब किसी कर्मचारी को अनुशासनात्मक कार्यवाही के अंत में उसके संदर्भ में दंडित किया जाता है और पारित आदेश के परिणामस्वरूप बहाल किया जाता है, तब सक्षम प्राधिकारी को इयूटी से अनुपस्थिति की अवधि के लिए भुगतान किए जाने वाले वेतन और भत्तों के संबंध में विशिष्ट आदेश पर विचार करने और पारित करने के लिए कहा जाता है। ऐसा प्रतीत होता है कि यह नियम अधिवर्षिता पर सेवानिवृत्ति की तिथि के साथ समाप्त होने वाले निलंबन की अवधि के लिए वेतन और भत्ते प्रदान करने के कर्तव्य पर अलग से विचार करता है, जैसा भी मामला हो। दूसरे शब्दों में, नियम अपने आवेदन में ऐसी स्थिति पर विचार करता है जिसमें एक सरकारी कर्मचारी, जो बर्खास्त, हटाया, अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त या निलंबित रहा, को बहाल किया जाता है। यह उस मामले में भी लेता है जहां उनकी सेवानिवृत्ति के लिए निलंबन के दौरान उन्हें बहाल कर दिया गया होता। इन दोनों मामलों में, सक्षम प्राधिकारी का कर्तव्य नियम 54(1) (क) और (ख) के तहत आदेश पारित करना है। इसका मतलब यह है कि वेतन और भत्तों से निपटने के अलावा, अनुपस्थिति की अवधि को इयूटी के रूप में माना जाना चाहिए या नहीं, इस पर भी विचार किया जाना चाहिए। यह नियम 54 (1) (ख) से प्रवाहित होता है। जिस तरीके से प्राधिकरण को आदेश पारित करना है वह नियम 54 में बाद के प्रावधानों द्वारा विनियमित है। उप-नियम

54(2) में विचार किया गया है कि सक्षम प्राधिकारी को कार्यवाही की जांच करनी चाहिए, अपना विवेक का प्रयोग करना चाहिए, और यह पता लगाना चाहिए कि क्या यह एक ऐसा मामला है जहां अंत में सरकारी कर्मचारी को पूरी तरह से दोषमुक्त कर दिया गया है। निलंबन के मामले में, जहां निलंबन के अधीन किसी व्यक्ति को बहाल किया जाता है, यह सक्षम प्राधिकारी का कर्तव्य है कि वह इस प्रश्न पर विचार करे कि निलंबन न्यायोचित था या पूरी तरह से अनुचित था। यदि निलंबन पूरी तरह से अनुचित था, तो सरकारी कर्मचारी पूरे वेतन और मंहगाई भत्ते के भुगतान का हकदार होगा, जिसका वह हकदार था यदि उसे निलंबित नहीं किया गया होता। बर्खास्तगी, हटाने या अनिवार्य सेवानिवृत्ति से दंडित सरकारी कर्मचारी पर भी यही बात लागू होती है। यदि यह पाया जाता है कि अंत में जुर्माना पूरी तरह से अनुचित था, योग्यता के आधार पर यह पाया जाता है कि कर्मचारी पूरी तरह से निर्दोष है, तो वह पूर्ण वेतन और मंहगाई भत्ता पाने का हकदार होगा। नियम 54 (3) अवशिष्ट खंड है। नियम 54(2) और (3) के प्रावधान परस्पर अनन्य हैं। दूसरे शब्दों में, यदि किसी कर्मचारी को पूरी तरह दोषमुक्त नहीं किया जाता है, तो उसे वेतन और भत्तों का उतना अनुपात दिया जाना चाहिए, जितना सक्षम प्राधिकारी निर्धारित करे। नियम 54 का उपनियम (4) उप-नियम 54 (1) (ख) से संबंधित है। दूसरे शब्दों में, जब भी नियम 54 को लागू करने वाली परिस्थितियों में बहाली होती है, प्राधिकरण को भुगतान किए जाने वाले वेतन और भत्तों से संबंधित एक विशिष्ट आदेश पारित करना होता है और साथ ही क्या ऐसी अनुपस्थिति की अवधि को ड्यूटी पर बिताई गई अवधि के रूप में माना जा रहा है। इन दोनों पहलुओं को आदेश में दर्शाया जाना चाहिए।

(10) ऐसे मामले में जहां पूर्ण दोषमुक्ति है, नियम-निर्माता ने यह स्पष्ट कर दिया था कि अनुपस्थिति की अवधि को सभी उद्देश्यों के लिए कर्तव्य के रूप में

माना जाना है। हालांकि, नियम 54(5) के प्रावधान ऐसी स्थिति पर विचार करते हैं जहां कर्मचारी पूरी तरह से दोषमुक्त नहीं होता है और इसलिए नियम 54(3) द्वारा शासित होता है। तब अनुपस्थिति की अवधि को ड्यूटी के रूप में नहीं माना जाना चाहिए जब तक कि प्राधिकरण विशेष रूप से निर्देश न दे कि यह किसी निर्दिष्ट उद्देश्य के लिए ड्यूटी होगी। नियम 54(5) के परंतुक में विचार किया गया है कि सरकार यह निर्देश दे सकती है कि अनुपस्थिति की अवधि सरकारी सेवक के लिए देय और स्वीकार्य किसी भी प्रकार के अवकाश में परिवर्तित की जाएगी। यह नियम 54 का दायरा और तात्पर्य प्रतीत होता है। (11) हमने प्रमुख मामले में पारित आदेश देखा है।

यह एक ऐसा मामला है जहां उत्तरदाताओं को इस प्रकार पूरी तरह से दोषमुक्त नहीं किया गया है। इसका प्रमाण इस तथ्य में पाया जाना है कि उन्हें दंडित किया गया है क्योंकि अनुशासनात्मक कार्यवाही का अंत दंड पारित किए जाने से हुआ, जो एक मामूली दंड हो सकता है।

(12) मामले का दूसरा पहलू प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के पालन के बारे में है। कोई भी आदेश पारित करने से पहले कर्मचारी को एक अवसर दिया जाना चाहिए। मामला अब अनिर्णीत विषय नहीं है। [देखें - एम. गोपालकृष्ण नायडू बनाम मध्य प्रदेश राज्य एआईआर 1968 एससी 240]। यह दोहराने की आवश्यकता नहीं है कि नियम 54 के अंतर्गत भी स्थिति समान है। प्रकृति के न्याय के सिद्धांतों का पालन उस कर्मचारी के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण है जिसका जीवन ही दांव पर लगा होगा एक ओर यदि उसे सुना जाता है तो उसे सक्षम प्राधिकारी को मनाने का अवसर मिलेगा कि उसका मामला नियम 54(2) के तहत आएगा न कि नियम 54(3) के तहत। अवसर से वंचित करने के बहुत गंभीर परिणाम हो सकते हैं। इस मामले में खोज यह है कि प्राकृतिक न्याय के

सिद्धांतों का पालन नहीं किया गया था। इस आधार पर, प्रतिवादी निर्णय का समर्थन करेंगे।

(13) डॉ. मनीष सिंघवी, विद्वान अपर महाधिवक्ता, जो अपीलकर्ताओं की ओर से पेश हुए, ऐसी परिस्थितियों में यह इंगित करते हैं कि अपनाई जाने वाली प्रक्रिया यह होगी कि इसे सक्षम प्राधिकारी को वापस भेज दिया जाए ताकि सक्षम प्राधिकारी यह सुनिश्चित कर सके कि प्रतिवादी अधिकारियों के सामने पेश हों और फिर मामले का फैसला किया जाए। वास्तव में, हम पाते हैं कि एम. गोपालकृष्ण नायडू (सुप्रा) में अंततः इस न्यायालय द्वारा अपनाया गया रास्ता कर्मचारी को सुनने के बाद आदेश पारित करने के लिए मामले को वापस सक्षम प्राधिकारी को भेजना था। लेकिन फिर, प्रतिवादी के विद्वान वकील यह इंगित करते हैं कि प्रतिवादी 76 वर्ष का है और इस स्तर पर मामले को वापस भेजना अत्यधिक अनुचित होगा। प्रमुख मामले में, हमने देखा, स्वीकृति के समय, इस न्यायालय ने पिछले वेतन के 50 प्रतिशत के भुगतान के अधीन रहने का आदेश पारित किया था।

(14) पक्षों के विद्वान अधिवक्ता को सुनने के बाद, हमारा विचार है कि निम्नलिखित निष्कर्ष पर पहुंचा जा सकता है।

दोनों ही मामलों में प्रतिवादियों के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही ऐसी स्थिति में समाप्त नहीं हुई है जहां यह कहा जा सके कि उन्हें पूरी तरह से दोषमुक्त कर दिया गया है। यह उनके मामले को नियमावली के नियम 54(2) की परिसीमा से बाहर ले जाएगा। उनका निलंबन अनुचित निलंबन की श्रेणी में नहीं आ सकता है। यह अनिवार्य रूप से और अनिवार्य रूप से उनके मामलों को नियम 54(3) के दायरे में लाएगा। इसका अनिवार्य रूप से यह अर्थ होगा कि भुगतान की जाने वाली वेतन और भत्तों की सही राशि पूर्ण वेतन और भत्तों से कम होनी चाहिए। हालांकि यह क्वायद कर्मचारी को नोटिस देने के बाद ही की जा

सकती है। निश्चित रूप से, इस संबंध में अपीलार्थियों की विफलता है।लेकिन, साथ ही, इस उद्देश्य के लिए इसे वापस करना हमारे विचार में अन्यायपूर्ण होगा।इसलिए हम यह निर्देश देकर बीच का रास्ता अपनाएंगे कि मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, प्रतिवादियों को वेतन और भत्तों के 50 प्रतिशत पर निर्धारित वेतन और भत्ते का भुगतान किया जाए जो उन्हें उनकी अनुपस्थिति की अवधि के लिए मिलता।तदनुसार, अपीलों को आंशिक रूप में से अनुमति दी गई है। हम निर्देश देते हैं कि दोनों मामलों में उत्तरदाताओं को उस राशि के 50 प्रतिशत पर वेतन और भत्ते का भुगतान किया जाएगा, जिसके वे विचाराधीन अवधि के लिए हकदार होंगे।

उपरोक्तानुसार अपील स्वीकार की जाती है। लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं है।

...../
जे. [के. एम. जोसेफ]

...../
जे. [ऋषिकेश राँय]

नई दिल्ली;

23 मार्च, 2022.

(Translation has been done through AI Tool : SUVAS with the help of Translator)

Disclaimer : The translated judgment in vernacular language made for the restricted use of the litigant to understand it in his/her language and may not be used for any other purposes. For all practical and official purposes, the English version of the judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.