

न्यायमूर्ति तेजिंदर सिंह ढोंडसा के समक्ष

सुरजीत सिंह - याचिकाकर्ता

बनाम

हरियाणा राज्य और अन्य - उत्तरदाताओं

सीडब्ल्यूपी नंबर 1326/2013

30 अप्रैल 2015

भारत का संविधान, 1950 - अनुच्छेद 226 - पंजाब सिविल सेवा नियम खंड -1 जैसा कि हरियाणा पर लागू है - नियम 7.1 और 7.5 - दोषसिद्धि, सेवा से बर्खास्तगी - अपीलीय अदालत द्वारा बरी - पूर्ण वेतन और भत्ते - भ्रष्टाचार रोकथाम अधिनियम, 1988 की धारा 7 के तहत याचिकाकर्ता को दोषी ठहराया जाना - दोषसिद्धि के आधार पर, सेवाओं से बर्खास्त - दोषसिद्धि के फैसले के खिलाफ अपील की अनुमति - बरी किए जाने के फैसले के परिणामस्वरूप याचिकाकर्ता को सेवा में बहाल किया गया - हालांकि, सेवा से बाहर रहने की अवधि के लिए वेतन का बकाया देने से इनकार कर दिया गया - सिविल रिट याचिका दायर की गई - अनुमति - धारित - हरियाणा राज्य पर लागू पंजाब सिविल सेवा नियमों के नियम 7.3 का उप नियम (ii) यह निर्धारित करता है कि एक सरकारी कर्मचारी जिसे बर्खास्त कर दिया गया था और पूरी तरह से दोषमुक्त कर दिया गया है, उसे बहाल करने पर, पूर्ण वेतन और भत्ते का भुगतान - नियम 7.5 विशेष रूप से निर्धारित करता है कि यदि सरकारी कर्मचारी को बरी कर दिया जाता है और यह साबित हो जाता है कि अधिकारी का दायित्व नियंत्रण से परे परिस्थितियों से उत्पन्न हुआ है, तो वह पूर्ण वेतन का हकदार होगा - इसके अलावा - याचिकाकर्ता द्वारा सामना किए गए आपराधिक मुकदमे के संबंध में था उन आरोपों का उनके रोजगार के दौरान काम और कार्य से सीधा संबंध है - ऐसे आरोपों और आरोपों से मुक्त होने के बाद उन्हें सेवा से बाहर रहने की अवधि के लिए पूर्ण वेतन और वेतन का अधिकार दिया जाएगा।

अभिनिर्णीत किया गया कि नियम 7.3 (i) सक्षम प्राधिकारी को उस सरकारी कर्मचारी की अवधि के संबंध में निर्णय लेने का अधिकार देता है जो बर्खास्त या हटाया गया या अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त या निलंबित रहा। हालांकि, नियम

(तेजिंदर सिंह ठींडसा, न्यायमूर्ति)

7.3 का उप नियम (ii) विशेष रूप से निर्धारित करता है कि यदि कोई सरकारी कर्मचारी बर्खास्त कर दिया गया है, हटा दिया गया है या अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त हो गया है और पूरी तरह से दोषमुक्त कर दिया गया है, तो उसे बहाल होने पर पूरा वेतन और भत्ते का भुगतान किया जाएगा। यदि उसे बर्खास्त, हटाया या अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त या निलंबित नहीं किया गया होता तो वह इसका हकदार होता। नियम 7.3 का उप नियम (iii) उप नियम (ii) के तहत आने वाले मामले में बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति से पहले निलंबन की पूरी अवधि को सभी उद्देश्यों के लिए ड्यूटी पर बिताई गई अवधि के रूप में मानने का प्रावधान करता है। नियम 7.5 विशेष रूप से निर्धारित करता है कि यदि कोई सरकारी कर्मचारी दोष से बरी हो जाता है और यह साबित हो जाता है कि अधिकारी का दायित्व नियंत्रण से परे परिस्थितियों से उत्पन्न हुआ है या सक्षम प्राधिकारी द्वारा हिरासत को अनुचित ठहराया गया है, तो वह पूर्ण वेतन का हकदार होगा।

(पैरा 10)

इसके अलावा, यह अभिनिर्णीत किया गया कि वर्तमान मामले के तथ्यों में, याचिकाकर्ता एक आपराधिक मामले में शामिल था, लेकिन इस न्यायालय ने सजा के आदेश के खिलाफ याचिकाकर्ता द्वारा की गई अपील की जांच करते हुए पाया कि उसके खिलाफ आरोप अनुचित था और तदनुसार, उसे बरी कर दिया। बरी किए जाने के फैसले के आधार पर, याचिकाकर्ता को सेवा में बहाल कर दिया गया है, लेकिन उस अवधि के लिए वेतन के बिना जब वह सेवा से बाहर रहा। बहाली के आदेश दिनांक 16.9.2011, अनुलग्नक पी2 के अवलोकन से पता चलेगा कि याचिकाकर्ता को वेतन को छोड़कर बर्खास्तगी अवधि से संबंधित सभी लाभों का हकदार माना गया है। याचिकाकर्ता को वेतन से वंचित करने के सक्षम प्राधिकारी के निर्णय को एक अंतर्निहित विरोधाभास के रूप में देखा जाएगा। एक ओर, याचिकाकर्ता को पूरी तरह से दोषमुक्त कर बहाल कर दिया गया है और दूसरी ओर, पूरी अवधि को सेवा में निरंतरता की दिशा में मानने के बावजूद उसे उसके वेतन से वंचित कर दिया गया है।

(पैरा 11)

इसके अलावा, यह अभिनिर्णीत किया गया कि 'काम नहीं तो वेतन नहीं' का सिद्धांत जयपाल सिंह (सुप्रा) के मामले में ऐसी स्थिति में लागू किया गया था, जहां कर्मचारी को उन आरोपों पर मुकदमे का सामना करना पड़ता है, जिनका उसके रोजगार के दौरान कोई लेना-देना नहीं था। ऐसी परिस्थितियों में, यह माना जाता था कि राज्य के खजाने पर कर्मचारी की ओर से किए गए कार्यों का बोझ नहीं पड़ता है और जिस पर नियोक्ता का कोई नियंत्रण नहीं होता है।

(पैरा 16)

इसके अलावा, यह अभिनिर्णीत किया गया कि वर्तमान याचिकाकर्ता ने जिस आपराधिक मुकदमे का सामना किया है और जिसकी परिणति अंततः उसे बरी करने के रूप में हुई, वह उसके रोजगार के दौरान काम और कार्यों के साथ सीधे संबंध रखने वाले आरोपों के संबंध में था। याचिकाकर्ता को ऐसे आरोपों से मुक्त कर दिया गया है और इस प्रकार उसे पूर्वोक्त निर्णयों के अनुपात को लागू करके सेवा से बाहर रहने की अवधि के लिए पूर्ण वेतन और वेतन का अधिकार प्राप्त होगा और प्रासंगिक वैधानिक प्रावधानों के आलोक में, यानी, पंजाब सिविल सेवा नियम, खंड I के नियम 7.3 और 7.5, जैसा कि हरियाणा राज्य पर लागू है।

(पैरा 19)

आगे अभिनिर्णीत किया गया कि ऊपर दर्ज कारणों से रिट याचिका की अनुमति दी जाती है। आदेश दिनांक 16.9.2011, अनुलग्नक पी2, को इस हद तक संशोधित किया गया है कि याचिकाकर्ता को उस अवधि के लिए पूर्ण वेतन और भत्ते का हकदार माना जाता है जब वह अपनी सजा के कारण सेवा से बाहर रहा था।

(पैरा 20)

वरिष्ठ वकील आरके के साथ वकील रिंपल सोही, याचिकाकर्ता के वकील।

रवि प्रताप, सहायक महाधिवक्ता, हरियाणा।

(तेजिंदर सिंह ढींढसा, न्यायमूर्ति)

**तेजिंदर सिंह ढींढसा, न्यायमूर्ति**

(1) याचिकाकर्ता, जो हरियाणा राज्य के राजस्व विभाग के तहत पटवारी के पद पर कार्यरत था, को भ्रष्टाचार निवारण अधिनियम (संक्षेप में, “अधिनियम”) के तहत एक आपराधिक मामले में शामिल होने के कारण 13.5.1996 को निलंबित कर दिया गया था। आपराधिक कार्यवाही का परिणाम लंबित रहने तक उन्हें 19.9.1996 को बहाल कर दिया गया था। याचिकाकर्ता को अतिरिक्त सत्र न्यायाधीश, यमुनानगर द्वारा पारित दिनांक 18.7.2000 के फैसले के तहत अधिनियम की धारा 7 के तहत दोषी ठहराया गया और एक साल की कैद और 8,000/- के जुर्माने की सजा सुनाई गई। इस तरह की सजा के आधार पर, याचिकाकर्ता को दिनांक 14.8.2000 के आदेश द्वारा सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था।

(2) सजा के फैसले के खिलाफ याचिकाकर्ता द्वारा दायर अपील को इस न्यायालय ने 2000 की आपराधिक अपील संख्या 677-एसबी में अनुबंध पी1 पर दिनांक 6.12.2010 के फैसले के आलोक में अनुमति दी थी। दिनांक 6.12.2010 को बरी करने के फैसले के परिणामस्वरूप, कलेक्टर, यमुनानगर ने दिनांक 16.9.2011, अनुलग्नक पी 2 के आदेश जारी किए, जिसमें याचिकाकर्ता को 18.7.2000 सेवा में वापस बहाल कर दिया गया। हालाँकि, याचिकाकर्ता को सेवा से बाहर रहने की अवधि के लिए वेतन का हकदार नहीं माना गया।

(3) तत्काल रिट याचिका में चुनौती दिनांक 16.9.2011 के आदेश, अनुलग्नक पी2 को दी गई है, जो इस सीमा तक सीमित है कि याचिकाकर्ता को उस अवधि के लिए वेतन के बकाया से वंचित कर दिया गया है जब वह सेवा से बाहर था।

(4) याचिकाकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ वकील का कहना था कि याचिकाकर्ता को झूठे मामले में फंसाया गया था और उसकी सजा के कारण उसे सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था। यह तर्क दिया गया है कि इस न्यायालय द्वारा दोषसिद्धि के आदेश को रद्द कर दिया गया है और याचिकाकर्ता को बहाल कर दिया गया है, तो उसे

सेवा से बाहर रहने की पूरी अवधि के लिए पूर्ण वेतन और भत्ते से वंचित करने का कोई उचित आधार नहीं होगा। प्रश्नाधीन अवधि के लिए वेतन की पूरी बकाया राशि के अनुदान का दावा करने के लिए, हरियाणा राज्य पर लागू पंजाब सिविल सेवा नियम, खंड I के नियम 7.3 और 7.5 पर भरोसा किया गया है।

(5) इसके विपरीत, विद्वान राज्य वकील का तर्क होगा कि याचिकाकर्ता को उसकी सजा के आदेश को रद्द करने पर बहाल कर दिया गया था, लेकिन विभाग को उस अवधि के संबंध में बकाया वेतन के लिए बाध्य नहीं किया जा सकता जब वह सेवा से बाहर था। 'काम नहीं तो वेतन नहीं' के सिद्धांत को लागू किया गया है और राज्य के वकील द्वारा भारतीय संघ और अन्य बनाम जयपाल सिंह<sup>1</sup> मामले में भारत के सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर इस तरह की दलील दी गई है और 2013 की सिविल रिट याचिका संख्या 26122 में इस न्यायालय की समन्वय पीठ द्वारा दिए गए 28 नवंबर 2013 के फैसले का शीर्षक "बलबीर सिंह बनाम हरियाणा राज्य और अन्य" था और जो 13.8.2014 को निर्णयित 2014 के एलपीए संख्या 514 में पुष्टि की गई है।

(6) पक्षों के विद्वान वकीलों को विस्तार से सुना गया है।

(7) याचिकाकर्ता को केवल दोषसिद्धि के आधार पर सेवा से बर्खास्त कर दिया गया है और प्रतिवादी-विभाग द्वारा कोई अलग विभागीय कार्यवाही शुरू नहीं की गई है और इसके अलावा याचिकाकर्ता को दोषसिद्धि के आदेश को रद्द करने पर सेवा में बहाल कर दिया गया है, इसे स्वीकार किया जाता है।

(8) विचारणीय प्रश्न यह है कि क्या याचिकाकर्ता को सेवा से बाहर रहने की अवधि के लिए उसके पूर्ण वेतन और भत्ते से वंचित किया जा सकता है।

(9) सबसे पहले विचाराधीन मुद्दे को नियंत्रित करने वाले नियमों की योजना की जांच करना उचित होगा।

हरियाणा राज्य पर लागू पंजाब सिविल सेवा नियम, खंड I के नियम 7.1 से 7.5 का प्रासंगिक उद्धरण इस प्रकार है:

---

<sup>1</sup> 2004(1) एससीटी 108

(तेजिंदर सिंह ढींढसा, न्यायमूर्ति)

“हटाने या बर्खास्तगी पर वेतन और भत्ते की समाप्ति”

7.1 जिस सरकारी कर्मचारी को सेवा से बर्खास्त किया जाता है या हटाया जाता है उसका वेतन और भत्ते ऐसी बर्खास्तगी या हटाए जाने की तारीख से समाप्त हो जाते हैं।

निलंबन की अवधि के दौरान भत्ते

7.2 (1) निलंबित सरकारी कर्मचारी निम्नलिखित भुगतान का हकदार होगा, अर्थात्:

(i) xx xxx xxx

(ii) किसी अन्य सरकारी कर्मचारी के मामले में

(iii) छुट्टी वेतन के बराबर राशि का निर्वाह भत्ता, जो सरकारी कर्मचारी को तब मिलता जब वह आधे वेतन पर छुट्टी पर होता, और इसके अतिरिक्त महंगाई भत्ता, यदि स्वीकार्य हो, तो ऐसे छुट्टी वेतन के आधार पर:

बशर्ते कि जहां निलंबन की अवधि छह महीने से अधिक हो, वह प्राधिकारी जिसने निलंबन का आदेश दिया है या माना जाता है कि वह पहले छह महीने की अवधि के बाद किसी भी अवधि के लिए निर्वाह भत्ते की राशि को निम्नानुसार भिन्न करने में सक्षम होगा: -

(i) निर्वाह भत्ते की राशि को पहले छह महीने की अवधि के दौरान स्वीकार्य निर्वाह भत्ते के 50 प्रतिशत से अधिक की उचित राशि से बढ़ाया जा सकता है, यदि उक्त प्राधिकारी की राय में, निलंबन की अवधि लिखित रूप में दर्ज किए जाने वाले कारणों से बढ़ा दी गई है, जो सीधे तौर पर सरकारी कर्मचारी के लिए जिम्मेदार नहीं है।

(ii) यदि उक्त प्राधिकारी की राय में, निर्वाह भत्ते की राशि को उपयुक्त राशि से कम किया जा सकता है, जो पहले छह महीने की अवधि के दौरान स्वीकार्य निर्वाह भत्ते के 50 प्रतिशत से अधिक नहीं होगी, निलंबन की अवधि लिखित रूप में दर्ज किए जाने वाले कारणों से बढ़ा दी गई है, जो सीधे तौर पर सरकारी कर्मचारी के लिए जिम्मेदार है।

(iii) महंगाई भत्ते की दर उपरोक्त खंड (i) और (ii) के तहत स्वीकार्य निर्वाह भत्ते की बढ़ी हुई या घटी हुई राशि पर आधारित होगी।

(बी) वेतन के आधार पर समय-समय पर स्वीकार्य कोई अन्य प्रतिपूरक भत्ता, जो सरकारी कर्मचारी निलंबन की तिथि पर प्राप्त कर रहा था, बशर्ते कि ऐसे भत्ते के आहरण के लिए निर्धारित अन्य शर्तें पूरी हों।

(2) उप-नियम (1) के तहत कोई भुगतान तब तक नहीं किया जाएगा जब तक कि सरकारी कर्मचारी एक प्रमाण पत्र प्रस्तुत नहीं करता है, और जिस प्राधिकारी ने निलंबन का आदेश दिया है या माना जाता है वह संतुष्ट है कि वह किसी अन्य रोजगार में नहीं लगा हुआ है, व्यवसाय, पेशा या व्यवसाय:

बशर्ते कि सेवा से बर्खास्त, हटाए गए या अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त किए गए सरकारी कर्मचारी के मामले में, जो ऐसी बर्खास्तगी या निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख से निलंबित है और जो किसी भी अवधि या अवधि के लिए ऐसा प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने में विफल रहता है जिसके दौरान उसे माना जाता है यदि उसे निलंबित रखा गया है या निलंबन के अधीन रखा गया है, तो वह उस राशि के बराबर निर्वाह भत्ता और अन्य भत्तों का हकदार होगा, जिससे ऐसी अवधि या अवधि के दौरान उसकी कमाई निर्वाह भत्ते और अन्य भत्तों की राशि से कम हो सकती है। अन्यथा उसके लिए स्वीकार्य राशि उसके द्वारा अर्जित राशि के बराबर या उससे कम होगी, इस परंतुक में कुछ भी उस पर लागू नहीं होगा।

बहाली पर भत्ते

(तेजिंदर सिंह ठीढसा, न्यायमूर्ति)

7.3(1) जब एक सरकारी कर्मचारी, जिसे बर्खास्त कर दिया गया है, हटा दिया गया है या अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त या निलंबित कर दिया गया है, को बहाल किया जाता है या बहाल किया जाता, लेकिन निलंबन के दौरान सेवानिवृत्ति पर उसकी सेवानिवृत्ति के लिए बहाली का आदेश देने के लिए सक्षम प्राधिकारी विचार करेगा और एक विशिष्ट आदेश देगा

(ए) सरकारी कर्मचारी को उसकी ड्यूटी से अनुपस्थिति की अवधि के लिए भुगतान किए जाने वाले वेतन और भत्ते के संबंध में, निलंबन और/या बर्खास्तगी, निष्कासन या उसकी बहाली के साथ समाप्त होने वाली अनिवार्य सेवानिवृत्ति के कारण या सेवानिवृत्ति पर उसकी सेवानिवृत्ति की तारीख के रूप में मामला हो सकता है, और

(बी) उक्त अवधि को ड्यूटी पर व्यतीत की गई अवधि के रूप में माना जाएगा या नहीं।

(2) जहां उप नियम (1) में उल्लिखित प्राधिकारी की राय है कि सरकारी कर्मचारी को पूरी तरह से दोषमुक्त कर दिया गया है या निलंबन के मामले में, यह पूरी तरह से अनुचित था, सरकारी कर्मचारी को पूरा वेतन और भत्ते दिए जाएंगे जिसका वह हकदार होता, क्या उसे बर्खास्त नहीं किया गया है, हटाया नहीं गया है या अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त या निलंबित नहीं किया गया है जैसा भी मामला हो:

(3) अन्य मामलों में, सरकारी कर्मचारी को ऐसे वेतन और भत्ते का उतना अनुपात दिया जाएगा जितना सक्षम प्राधिकारी निर्धारित कर सकता है:

बशर्ते कि उप-नियम (2) या उप-नियम (3) के तहत भत्ते का भुगतान अन्य सभी शर्तों के अधीन होगा जिनके तहत ऐसे भत्ते स्वीकार्य हैं।

बशर्ते कि ऐसे वेतन और भत्तों का अनुपात नियम 7.2 के तहत स्वीकार्य निर्वाह और अन्य भत्तों से कम नहीं होगा।



(4) उप-नियम (2) के अंतर्गत आने वाले मामले में, ड्यूटी से अनुपस्थिति की अवधि को सभी उद्देश्यों के लिए ड्यूटी पर बिताई गई अवधि के रूप में नहीं माना जाएगा।

(5) उप-नियम (3) के तहत आने वाले मामले में ड्यूटी से अनुपस्थिति की अवधि को ड्यूटी पर बिताई गई अवधि के रूप में नहीं माना जाएगा जब तक कि ऐसा सक्षम प्राधिकारी विशेष रूप से निर्देश न दे कि इसे किसी निर्दिष्ट उद्देश्य के लिए इस तरह माना जाएगा:

बशर्ते कि यदि सरकारी कर्मचारी चाहे, तो ऐसा प्राधिकारी यह निर्देश दे सकता है कि ड्यूटी से अनुपस्थिति की अवधि को सरकारी कर्मचारी को देय और स्वीकार्य किसी भी प्रकार की छुट्टी में परिवर्तित कर दिया जाएगा।

आपराधिक कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान, या ऋण के लिए गिरफ्तारी की कार्यवाही के दौरान, या निवारक निरोध प्रदान करने वाले कानून के तहत हिरासत के दौरान निलंबन

7.5. सरकार का कोई कर्मचारी जिसके खिलाफ कर्ज के लिए या आपराधिक आरोप में गिरफ्तारी की कार्यवाही की गई है या जिसे निवारक हिरासत के प्रावधान वाले किसी भी कानून के तहत हिरासत में लिया गया है, उसे किसी भी अवधि के लिए निलंबित माना जाना चाहिए, जिसके दौरान उसे हिरासत में रखा गया है या रखा गया है। कारावास भुगत रहा है, और उसके खिलाफ की गई कार्यवाही की अंतिम समाप्ति तक या उसके जेल जाने तक ऐसी अवधि के लिए किसी भी वेतन और भत्ते (किसी भी निर्वाह भत्ते के अलावा जो नियम 7.2 में निर्धारित सिद्धांतों के अनुसार दिया जा सकता है) को लेने की अनुमति नहीं है। हिरासत से रिहा कर दिया गया और जैसा भी मामला हो, ड्यूटी पर फिर से शामिल होने की अनुमति दी गई। उसके बाद ऐसी अवधि के लिए उसके भत्तों का समायोजन मामले की परिस्थितियों के अनुसार किया जाना चाहिए, पूरी राशि केवल अधिकारी के दोषमुक्त होने की स्थिति में दी जाएगी या (यदि उसके खिलाफ की गई कार्यवाही ऋण के लिए उसकी गिरफ्तारी के लिए की गई थी), यह साबित होने पर कि अधिकारी का दायित्व उसके नियंत्रण से परे परिस्थितियों से उत्पन्न हुआ है या सक्षम प्राधिकारी द्वारा हिरासत को अनुचित ठहराया जा रहा है।"

(तेजिंदर सिंह ढींढसा, न्यायमूर्ति)

(10) नियम 7.1 के तहत, एक सरकारी कर्मचारी अपनी बर्खास्तगी या सेवा से हटाए जाने पर वेतन और भत्ते से वंचित हो जाता है। नियम 7.2 निलंबन के तहत रखे गए कर्मचारी को जीवन निर्वाह भत्ते के भुगतान से संबंधित है। नियम 7.3 (i) सक्षम प्राधिकारी को उस सरकारी कर्मचारी की अवधि के संबंध में निर्णय लेने का अधिकार देता है जो बर्खास्त या हटाया गया या अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त या निलंबित रहा। नियम 7.3 का उप नियम (ii) विशेष रूप से निर्धारित करता है कि यदि किसी सरकारी कर्मचारी को बर्खास्त कर दिया गया है, हटा दिया गया है या अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त कर दिया गया है और पूरी तरह से दोषमुक्त कर दिया गया है, तो बहाली पर उसे पूरा वेतन और भत्ते का भुगतान किया जाएगा। यदि उसे बर्खास्त, हटाया या अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त या निलंबित नहीं किया गया होता तो वह इसका हकदार होता। नियम 7.3 का उप नियम (iii) बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति से पहले निलंबन की पूरी अवधि को सभी उद्देश्यों के लिए ड्यूटी पर बिताई गई अवधि के रूप में मानने का प्रावधान करता है। ऐसे मामले में जो उप नियम (ii) के अंतर्गत आता है। नियम 7.5 विशेष रूप से निर्धारित करता है कि यदि कोई सरकारी कर्मचारी दोष से बरी हो जाता है और यह साबित हो जाता है कि अधिकारी का दायित्व नियंत्रण से परे परिस्थितियों से उत्पन्न हुआ है या सक्षम प्राधिकारी द्वारा हिरासत को अनुचित ठहराया गया है, तो वह पूर्ण वेतन का हकदार होगा।

(11) वर्तमान मामले के तथ्यों में, याचिकाकर्ता एक आपराधिक मामले में शामिल था, लेकिन इस न्यायालय ने सजा के आदेश के खिलाफ याचिकाकर्ता द्वारा की गई अपील की जांच करते हुए पाया कि उसके खिलाफ आरोप अनुचित था और तदनुसार, उसे बरी कर दिया गया। बरी किए जाने के फैसले के आधार पर, याचिकाकर्ता को सेवा में बहाल कर दिया गया है, लेकिन उस अवधि के लिए वेतन के बिना जब वह सेवा से बाहर रहा। बहाली के आदेश दिनांक 16.9.2011, अनुलग्नक पी2 के अवलोकन से पता चलेगा कि याचिकाकर्ता को वेतन को छोड़कर बर्खास्तगी अवधि से संबंधित सभी लाभों का हकदार माना गया है। याचिकाकर्ता को वेतन से वंचित करने के सक्षम प्राधिकारी के निर्णय को एक अंतर्निहित विरोधाभास के रूप में देखा जाएगा। एक ओर, याचिकाकर्ता को पूरी तरह से दोषमुक्त कर बहाल कर दिया गया है और दूसरी ओर, पूरी अवधि को सेवा में निरंतरता की दिशा में मानने के बावजूद उसे उसके वेतन से वंचित कर दिया गया है।

(12) ब्रह्म चंद्र गुप्ता बनाम भारत संघ<sup>2</sup> मामले में, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने इसी तरह के मुद्दे की जांच करते हुए निम्नानुसार टिप्पणी की थी:

"6.....मामले के तथ्यों को ध्यान में रखते हुए कि अपीलकर्ता को कभी भी विभागीय जांच के लिए नहीं बुलाया गया था, उस पर मुकदमा चलाया गया और अंततः उसे बरी कर दिया गया, और बरी होने पर उसे बहाल कर दिया गया और पूरा वेतन दिया गया उसके बरी होने के बाद से शुरू होने वाली अवधि के लिए, और इसके अलावा संबंधित अवधि के लिए भी संबंधित प्राधिकारी ने यह नहीं माना है कि ट्रायल कोर्ट का दृष्टिकोण सही और अजेय था। विद्वान ट्रायल न्यायाधीश ने तथ्यों की सराहना करते हुए पाया कि यह एक ऐसा मामला है जिसमें अपीलकर्ता को उसकी बहाली पर पूरी अवधि के लिए वेतन की पूरी राशि का भुगतान किया जाना चाहिए था। हम इसे सही दृष्टिकोण के रूप में स्वीकार करते हैं..."

(13) यहां तक कि हुकम सिंह बनाम हरियाणा राज्य और अन्य<sup>3</sup> के मामले में इस न्यायालय की एक खंडपीठ ने पंजाब सिविल सेवा नियमों के नियम 7.5 के दायरे पर विचार करते हुए निम्नानुसार कहा था: -

“8. हमारे इस दृष्टिकोण में, हम महा सिंह बनाम हरियाणा राज्य और अन्य, 1993 (8) सर्विस लॉ रिपोर्टर 188:1994 (1) एससीटी 154 (पी एंड एच) के मामले में इस न्यायालय के फैसले का समर्थन करते हैं। इस न्यायालय द्वारा लेहना सिंह बनाम हरियाणा राज्य और अन्य, 1993 (3) हालिया सेवा निर्णय 119: 1994(1) एससीटी 173 (पी एंड एच) के मामले में भी यही विचार व्यक्त किया गया था। उपरोक्त बातों को ध्यान में रखते हुए, हमें यह मानने में कोई झिझक नहीं है कि विवादित आदेश कायम नहीं रखा जा सकता। नियमावली के नियम 7.5 के अनुसार याचिकाकर्ता के दोषमुक्त होने पर वह निलंबन एवं बर्खास्तगी की अवधि के लिए पूर्ण वेतन एवं भत्ते का हकदार होगा। तदनुसार, आक्षेपित आदेश अनुलग्नक पी-7 रद्द किया जाता है। इसके बाद याचिकाकर्ता को नियमों के अनुसार किसी भी आगे की पदोन्नति के लिए विचार किया जा सकता है। मूल्य के हिसाब से कोई आर्डर नहीं।”

<sup>2</sup> 1984 एआईआर (एससी) 380

<sup>3</sup> 2001(2) एससीटी 696

(तेजिंदर सिंह ठींढसा, न्यायमूर्ति)

(14) इसके बाद इस तरह के दृश्य पर ध्यान दिया गया और इसका पालन किया गया, 2011 के एलपीए नंबर 1660 में इस न्यायालय की डिवीजन बेंच द्वारा ईश्वर सिंह बनाम हरियाणा राज्य और अन्य के रूप में जिसका फैसला 17.11.2011 को किया गया था। भारत संघ और अन्य बनाम जयपाल सिंह (सुप्रा) के मामले में, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने ट्रायल कोर्ट द्वारा भारतीय दंड संहिता की धारा 302 के तहत एक कर्मचारी की सजा से उत्पन्न मामले पर विचार किया था, लेकिन अपील में उच्च न्यायालय द्वारा बरी किए जाने और आपराधिक मामले में शामिल होने के कारण कर्मचारी की सेवा से बाहर होने की अवधि के लिए बहाली पर बैकवेज़ पर इसका प्रभाव निम्नानुसार देखा गया था:

“.....यदि अभियोजन, जिसके परिणामस्वरूप अंततः संबंधित व्यक्ति को बरी कर दिया गया, विभाग के आदेश पर या स्वयं विभाग द्वारा किया गया था, तो शायद अलग-अलग विचार उत्पन्न हो सकते हैं। दूसरी ओर, यदि कोई नागरिक, कर्मचारी या लोक सेवक किसी आपराधिक मामले में शामिल हो जाता है और यदि ट्रायल कोर्ट द्वारा प्रारंभिक सजा के बाद, बाद में अपील पर उसे बरी कर दिया जाता है, तो विभाग को किसी भी तरह से दोषी नहीं ठहराया जा सकता है। उसे सेवा से बाहर कर दिया जाएगा, क्योंकि कानून बाध्य करता है कि किसी अपराध के लिए दोषी ठहराए गए व्यक्ति को सेवा से बाहर रखा जाए और उसे सेवा में बनाए न रखा जाए। परिणामस्वरूप, अपीलकर्ताओं के लिए निर्णय में दिए गए कारण न केवल ठोस हैं, बल्कि तर्कसंगतता के अनुरूप भी हैं। यद्यपि बहाली के निर्देश देने वाले आदेश के उस हिस्से में किए गए अपवाद को बरकरार नहीं रखा जा सकता है और प्रतिवादी को सेवा में बहाल किया जाना चाहिए, क्योंकि पहले की मुक्ति केवल उन आपराधिक कार्यवाही और सजा के कारण थी, अपीलकर्ता अपने अधिकारों के भीतर हैं। प्रतिवादी को उस अवधि के लिए बकाया वेतन देने से इनकार करना जब वह सेवा में नहीं था। अपीलकर्ताओं को उस अवधि के लिए भुगतान करने के लिए उत्तरदायी नहीं बनाया जा सकता जिसके लिए वे प्रतिवादी की सेवाओं का लाभ नहीं उठा सके। हमारे विचार में, उच्च न्यायालय ने ऐसे सभी प्रासंगिक पहलुओं और विचारों पर ध्यान दिए बिना, बकाया वेतन की भी अनुमति देकर एक गंभीर त्रुटि की है।

नतीजतन, उच्च न्यायालय का आदेश जहां तक उसने बकाया वेतन का भुगतान करने का निर्देश दिया है, उत्तरदायी है और इसे रद्द किया जाता है।"

(16) 'काम नहीं तो वेतन नहीं' का सिद्धांत जयपाल सिंह (सुप्रा) के मामले में उस स्थिति में लागू किया गया था जहां कर्मचारी को उन आरोपों पर मुकदमे का सामना करना पड़ता है जिनका उसके रोजगार के दौरान कोई लेना-देना नहीं था। ऐसी परिस्थितियों में, यह माना जाता था कि राज्य के खजाने पर कर्मचारी की ओर से किए गए कार्यों का बोझ नहीं पड़ता है और जिस पर नियोक्ता का कोई नियंत्रण नहीं होता है। बलबीर सिंह के मामले (सुप्रा) में समन्वय पीठ ने हरियाणा रोडवेज में कंडक्टर के रूप में काम करने वाले संबंधित कर्मचारी को बकाया वेतन देने से इनकार कर दिया था। भारतीय दंड संहिता की धारा 148, 149, 307 और 302 के तहत दंडनीय अपराधों के लिए एक आपराधिक मामले में दोषी ठहराया गया था और बाद में बरी कर दिया गया था। बलबीर सिंह के मामले (सुप्रा) में निर्णय एक इंड्रा कोर्ट अपील में जांच के लिए आया था, इस दृष्टिकोण की पुष्टि डिवीजन बेंच ने इस प्रकार करते हुए की थी:

“कथित अपराध अपीलकर्ता द्वारा उसके रोजगार के दौरान नहीं किया गया था, बल्कि यह गांव में किया गया था, जब वह ड्यूटी पर नहीं था। नियोक्ता की कोई गलती नहीं थी। यह स्वयं अपीलकर्ता की गलती थी, जिसने उसे आपराधिक मुकदमे में घसीटा। यदि उस आपराधिक मामले में, साक्ष्य के अभाव में, अपीलकर्ता को संदेह का लाभ दिया गया है, तो नियोक्ता, जिसके साथ अपीलकर्ता ने सेवा से बर्खास्तगी की अवधि के दौरान काम नहीं किया था, को उक्त अवधि के लिए वेतन देने के लिए बाध्य नहीं किया जा सकता है। हमारी राय में, 'काम नहीं तो वेतन नहीं' का सिद्धांत वर्तमान मामले में लागू है और उस अवधि के लिए अपीलकर्ता वेतन का हकदार नहीं है।

(17) इस न्यायालय के सुविचारित दृष्टिकोण में, जयपाल सिंह के मामले (सुप्रा) में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निकाला गया अंतर और उसके बाद बलबीर सिंह (सुप्रा) के मामले में देखा गया और पालन किया गया, बल्कि लगाए गए दावे का समर्थन करेगा वर्तमान याचिकाकर्ता द्वारा।

(18) वर्तमान मामले में, याचिकाकर्ता हरियाणा राज्य के राजस्व विभाग के तहत पटवारी के पद पर कार्यरत था। याचिकाकर्ता के खिलाफ शिकायतकर्ता, अजमेर सिंह द्वारा आरोप लगाए गए थे कि उसने कस्तूरी देवी नाम की एक

(तेजिंदर सिंह ढींढसा, न्यायमूर्ति)

महिला से 21.6.1995 के विक्रय पत्र के तहत एक संपत्ति खरीदी थी और राजस्व रिकॉर्ड में प्रविष्टि के उत्परिवर्तन के लिए आरोपी (वर्तमान याचिकाकर्ता) से संपर्क करने पर, याचिकाकर्ता ने संबंधित राजस्व गांव का पटवारी होने के नाते शिकायतकर्ता से 1,500/- की राशि की मांग की थी। इस न्यायालय द्वारा दिनांक 6.12.2010 को पारित बरी करने के फैसले को अनुबंध पी1 के रूप में रिकॉर्ड पर रखा गया है। फैसले का प्रासंगिक अंश इस प्रकार है:

“16. यह सच है कि पी.सी. की धारा 20 के तहत. एक बार जब अभियोजन पक्ष यह स्थापित कर देता है कि मांग के बाद कुछ स्वीकार किया गया था, तब तक जब तक विपरीत स्थापित नहीं हो जाता, तब तक यह माना जाएगा कि ऐसी स्वीकृति संतुष्टि के रूप में उसके आधिकारिक कर्तव्य के निर्वहन के लिए थी।

17. मौजूदा मामले में, लगभग 11 महीने पहले आरोपी द्वारा की गई मांग बहुत ही अस्थिर और अविश्वसनीय पाई गई थी। ट्रेप की तारीख पर अभियुक्त द्वारा की गई मांग अभियोजन पक्ष द्वारा बिल्कुल भी स्थापित नहीं की गई थी इसलिए, पी.सी. की धारा 20 के तहत कोई अनुमान नहीं लगाया जा सकता है। अधिनियम कि स्वीकृति संतुष्टि के रूप में आधिकारिक कर्तव्य के निर्वहन के प्रति थी।

18. अभियोजन पक्ष द्वारा कोई स्पष्टीकरण नहीं दिया गया कि उसके द्वारा बिछाए गए जाल के उद्देश्य से कोई स्वतंत्र गवाह क्यों नहीं जोड़ा गया। आरोपी द्वारा की गई मांग के संबंध में पीडब्लू-1 के साक्ष्य में पाई गई गंभीर विसंगतियों की पृष्ठभूमि में किसी भी स्वतंत्र गवाह को जाल में शामिल न करना अभियोजन के मामले के लिए घातक पाया गया है।

19. शिकायतकर्ता को आरोपी के खिलाफ शुरू किए गए मामले में रुचि है। ट्रेप के मकसद से जुड़े चपरासी की भी इस मामले में दिलचस्पी है, क्योंकि आरोपी पर उसके ही राज्य सतर्कता ब्यूरो ने मामला दर्ज किया था। इसलिए, शिकायतकर्ता और राज्य सतर्कता ब्यूरो से जुड़े चपरासी के साक्ष्य के आधार पर आरोपी को दोषी ठहराना पूरी तरह से असुरक्षित है।

20. अभियुक्त के कब्जे से केवल राशि की बरामदगी से पीसी अधिनियम की धारा 7 के तहत मामला स्थापित नहीं होगा। अभियुक्त द्वारा की गई विशिष्ट मांग और रिश्वत की स्वीकृति अभियोजन पक्ष द्वारा स्थापित नहीं की गई थी। जैसा कि पहले ही माना जा चुका है, इस मामले को स्थापित करने के लिए उल्लेख करने लायक कोई सामग्री नहीं है कि आरोपी द्वारा रिश्वत की मांग की गई थी और उसे स्वीकार किया गया था।

21. xxxxxxxxxxxxxxx

22. वर्तमान मामले में, पीडब्लू-7 ने यह भी नहीं बताया है कि वास्तव में 13.05.1996 को मांग की गई थी जब उसने आरोपी को पैसे दिए थे। बेशक जिरह के दौरान पीडब्लू-7 बताएगा कि उसने आरोपी को सूचित किया कि वह राजस्व रिकॉर्ड में उत्परिवर्तन की प्रविष्टि के उद्देश्य से पैसे लाया था। उन्होंने यह भी नहीं बताया था कि वह राजस्व रिकॉर्ड में प्रविष्टि के उत्परिवर्तन के उद्देश्य से मांगे गए पैसे लाए थे। इसके अलावा यह पूरी तरह से अविश्वसनीय है कि उसने आरोपी को सूचित किया कि वह लगभग 11 महीने बाद राजस्व रिकॉर्ड में प्रविष्टि के उत्परिवर्तन के उद्देश्य से पैसे लाया था।

23. इन सभी कारणों से, मुझे लगता है कि ट्रायल कोर्ट ने पीडब्लू 6 और पीडब्लू 7 के सबूतों पर अनुचित भरोसा किया है और माना है कि आरोपी द्वारा रिश्वत की मांग की गई थी और उसे स्वीकार भी किया गया था। यह पाया गया कि अभियोजन पक्ष आरोपी द्वारा की गई कथित मांग के लगभग 11 महीने बाद एक कृत्रिम कहानी लेकर आया है। इसलिए, आरोपी बरी होने का हकदार है।”

(19) वर्तमान याचिकाकर्ता ने जिस आपराधिक मुकदमे का सामना किया है और जिसकी परिणति अंततः उसके बरी होने के रूप में हुई, वह आरोपों के संबंध में था जिसका सीधा संबंध काम और कार्यप्रणाली से है। याचिकाकर्ता को ऐसे आरोपों से मुक्त कर दिया गया है, उसे उपरोक्त निर्णयों के अनुपात को लागू करके और प्रासंगिक वैधानिक प्रावधानों अर्थात् पंजाब सिविल सेवा नियम, खंड I के नियम 7.3 और 7.5, जैसा कि हरियाणा राज्य पर लागू है, के आलोक में सेवा से बाहर रहने की अवधि के लिए पूर्ण वेतन और वेतन का अधिकार दिया जाएगा।

(तेजिंदर सिंह ढींढसा, न्यायमूर्ति)

(20) ऊपर दर्ज कारणों से, वर्तमान रिट याचिका को स्वीकार किया जाता है। आदेश दिनांक 16.9.2011, अनुलग्नक पी 2, को इस हद तक संशोधित किया गया है कि याचिकाकर्ता को उस अवधि के लिए पूर्ण वेतन और भत्ते का हकदार माना जाता है जब वह अपनी सजा के कारण सेवा से बाहर रहा था। इस आदेश की प्रमाणित प्रति प्राप्त होने की तारीख से दो महीने की अवधि के भीतर ऐसे लाभ की गणना की जाए और याचिकाकर्ता को जारी किया जाए।

(21) उपरोक्त शर्तों में याचिका स्वीकार की जाती है।

**अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अँग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।**

Checked By:

Karandeep

Trainee Judicial Officer

Chandigarh Judicial Academy,

Chandigarh