

समक्ष स्वतंत्र कुमार और जे एस नारंग , न्यायमूर्ति।

फ़तेह सिंह – याचिकाकर्ता

बनाम

हरियाणा राज्य और अन्य - उत्तरदाताओं

2002 का सी.डब्ल्यू.पी. नंबर 16753

20 नवम्बर, 2003

भारत का संविधान, 1950 - अनुच्छेद 226 - आपराधिक मामले में एक प्रधान शिक्षक की भागीदारी - निलंबन - सेवानिवृत्ति की समाप्ति के बाद दोषसिद्धि - पूर्वव्यापी प्रभाव से सेवा से बर्खास्तगी को चुनौती देना - उच्च न्यायालय और सर्वोच्च न्यायालय द्वारा बरकरार रखा गया दोषसिद्धि का आदेश - याचिकाकर्ता सुनवाई का कोई अवसर देने का हकदार नहीं है - निलंबन की तारीख से प्रभावी बर्खास्तगी का आदेश पारित करने में कोई अनियमितता / अवैधता नहीं - याचिकाकर्ता किसी भी सेवानिवृत्ति लाभ का हकदार नहीं है। लाभ- याचिका खारिज।

यह अभिनिर्धारित किया गया कि आपराधिक मुकदमा सेवानिवृत्ति की कथित तारीख से पहले शुरू हुआ था और याचिकाकर्ता को गिरफ्तार कर लिया गया था और अंततः यह दोषसिद्धि में समाप्त हुआ, जिसे माननीय उच्च न्यायालय और माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा भी बरकरार रखा गया है। चूंकि नियमों के तहत यह प्रावधान है कि यदि किसी व्यक्ति को नैतिक पतन के आधार पर दोषी ठहराया गया है, तो उसे सेवा से बर्खास्त किया जाना है। इस प्रकार, सरकार ने सही ढंग से उस तारीख से आदेश पारित किया है जब उसे गिरफ्तार किया गया था क्योंकि निलंबन का आदेश पूरी तरह से कानूनी है और कानून के तहत भी टिकाऊ है। इसलिए, बर्खास्तगी का आदेश सही ढंग से पारित किया गया है और कानून के तहत टिकाऊ है।

(पैरा 14)

इसके अलावा, यह माना गया कि सेवानिवृत्ति का सवाल ही नहीं उठता क्योंकि याचिकाकर्ता को दोषी ठहराए जाने और शीर्ष अदालत द्वारा दोषसिद्धि को बरकरार रखने के आधार पर बर्खास्त कर दिया गया है। पूर्वव्यापी प्रभाव देने का प्रश्न केवल तभी उठेगा जब व्यक्ति को सेवानिवृत्ति की अनुमति दी जाए। वर्तमान मामले में, कर्मचारी और नियोक्ता का संबंध तब समाप्त हो गया जब

बर्खास्तगी का आदेश पारित किया गया था जो अदालत द्वारा पारित दोषसिद्धि आदेश पर निर्भर था और इसे शीर्ष अदालत द्वारा बरकरार रखा गया है।

वकील आरके मलिक याचिकाकर्ता की ओर से ।
राजबीर सहरावत, डीएजी हरियाणा, राज्य के लिए।

निर्णय

जे.एस. नारंग, न्यायमूर्ति

(1) याचिकाकर्ता को तदर्थ आधार पर 29 दिसंबर, 1960 को जेबीटी शिक्षक के रूप में नियुक्त किया गया था। बाद में उन्हें 12 सितंबर, 1961 को अधीनस्थ सेवा चयन बोर्ड के माध्यम से नियमित कर दिया गया। बाद में उन्हें मुख्य शिक्षक के रूप में पदोन्नत किया गया। 30 नवंबर, 1995 को उन्होंने 58 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर कथित रूप से सेवानिवृत्ति प्राप्त की।

(2) याचिकाकर्ता को एक आपराधिक मामले में शामिल होने के कारण 17 जुलाई, 1993 को निलंबित कर दिया गया था। फरीदाबाद के अतिरिक्त सत्र न्यायाधीश द्वारा पारित दिनांक 25 अक्टूबर, 1997 के फैसले के तहत उसे भारतीय दंड संहिता की धारा 304 भाग-II के साथ धारा 329/326 के तहत दोषी ठहराया गया था और उसे भारतीय दंड संहिता की धारा 304 भाग-2 के तहत सात वर्ष के कठोर कारावास और भारतीय दंड संहिता की धारा 323 के तहत छह महीने के कठोर कारावास और भारतीय दंड संहिता की धारा 326 के तहत चार वर्ष के कठोर कारावास की सजा सुनाई गई थी। उपर्युक्त आदेश को इस न्यायालय के समक्ष अपील के माध्यम से चुनौती दी गई थी जिसे आंशिक रूप से स्वीकार कर लिया गया था और दिनांक 15 सितंबर, 1998 के निर्णय के तहत सजा को सात वर्ष से घटाकर पांच वर्ष कर दिया गया था।

(3) ट्रायल कोर्ट के समक्ष कार्यवाही के लंबित रहने और इस न्यायालय के समक्ष अपील के लंबित रहने के दौरान, याचिकाकर्ता ने सक्षम प्राधिकारी के माध्यम से सरकार को पेंशन कागजात प्रस्तुत किए थे। तथापि, सरकार द्वारा इन पत्रों को अस्वीकृत कर दिया गया था। याचिकाकर्ता के सेवानिवृत्ति लाभ/पेंशन जारी करने के लिए सरकार को दिनांक 24 अगस्त, 1999 का न्याय मांग नोटिस दिया गया था। 29 दिसंबर, 1999 को याचिकाकर्ता को जिला प्राथमिक शिक्षा अधिकारी द्वारा पारित एक आदेश द्वारा 23 मई, 1993 से सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था। याचिकाकर्ता द्वारा 1999 के सीडब्ल्यूपी संख्या 14348 के तहत उक्त आदेश को चुनौती दी गई थी। दिनांक 15 मई, 2002 के निर्णय के तहत याचिका को स्वीकार कर लिया गया था। इस आधार पर लागू आदेश सक्षम प्राधिकारी द्वारा पारित नहीं किया गया था क्योंकि यह केवल निदेशक द्वारा पारित किया जा सकता है जो जुर्माना लगा सकता है चाहे वह नाबालिग हो या बड़ा। हालांकि, लागू किए गए आदेश को पूर्वव्यापी रूप से

प्रभावी बनाने के बारे में सवाल को अस्पष्ट छोड़ दिया गया है। तदुपरांत, इस मामले को एक बार फिर उठाया गया और निदेशक प्राथमिक शिक्षा हरियाणा द्वारा दिनांक 8 अक्टूबर, 2002 को एक आदेश पारित किया गया जिसके द्वारा याचिकाकर्ता की सेवाएं 23 मई, 1993 से समाप्त कर दी गई हैं। यह वह आदेश है जिसे वर्तमान याचिका में लागू किया गया है।

(4) दिनांक 18 अक्टूबर, 2002 के आदेश के तहत प्रस्ताव की सूचना जारी की गई थी। सरकार ने याचिकाकर्ता के दावे का विरोध किया है और कहा है कि उसका रुख यह है कि याचिकाकर्ता को 23 मई, 1993 को गिरफ्तार किया गया था और निलंबन का आदेश 17 जुलाई, 1993 को पारित किया गया था। याचिकाकर्ता को दोषी ठहराया गया था और ट्रायल कोर्ट के फैसले के खिलाफ अपील भी खारिज कर दी गई थी, सिवाय इसके कि सजा को सात साल से घटाकर पांच साल कर दिया गया था। याचिकाकर्ता को 23 मई, 1993 यानी उसकी गिरफ्तारी की तारीख से सेवा से बर्खास्त कर दिया गया है और यह विशेष रूप से उल्लेख किया गया है कि वह किसी भी सेवानिवृत्ति लाभ का हकदार नहीं होगा और पूरे भारत में सरकारी सेवा में पुनः रोजगार का लाभ भी उपलब्ध नहीं होगा। जहां तक पूर्व के आदेश का संबंध है, जिसे रद्द कर दिया गया था- 1999 के सीडब्ल्यूपी सं. 14348 में इस न्यायालय द्वारा पारित दिनांक 15 मई, 2002 के निर्णय के तहत यह विशेष रूप से देखा गया है कि सभी सेवानिवृत्ति लाभों के लिए उनकी पात्रता किसी भी आगे के आदेश के अधीन होगी, जिसे सक्षम प्राधिकारी को कानून के प्रावधानों के अनुसार पारित करने की अनुमति है। इसके अलावा, एक टिप्पणी की गई थी कि उक्त प्राधिकरण आदेश की प्रति प्राप्त होने की तारीख से तीन महीने के भीतर मामले पर तेजी से और अधिमानतः निर्णय लेगा। फैसले के ऑपरेटिव भाग का अंश निम्नानुसार है:—

"ऊपर दिए गए तर्क को ध्यान में रखते हुए, आदेश अनुलग्नक पी 2 को रद्द किया जाता है, क्योंकि यह एक प्राधिकरण द्वारा पारित किया गया था जो उस आदेश को पारित करने के लिए सक्षम नहीं था। चूंकि लागू आदेश को रद्द कर दिया गया है और पारित करने से पहले याचिकाकर्ता 30 नवंबर, 1995 को पहले ही सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त कर चुका था, इसलिए उसे सभी सेवानिवृत्ति लाभों का हकदार माना

जाता है। तथापि, ऐसे लाभों की प्राप्ति किसी भी आदेश के अधीन होगी जिसे सक्षम प्राधिकारी को कानून के अनुसार वर्तमान मामले में पारित करने की अनुमति है। यह उम्मीद की जाती है कि प्राधिकरण इस मामले पर तेजी से निर्णय लेगा और इस आदेश की प्रति प्राप्त होने की तारीख से तीन महीने के भीतर आवश्यक कार्रवाई की जाएगी।

पार्टियों को अपनी लागत वहन करने के लिए छोड़ दिया जाता है।

(एसडी)। ..

15 मई, 2002

जसबीर सिंह जज"
403यू.एस.

(5) इसके अनुसरण में सक्षम प्राधिकारी द्वारा बर्खास्तगी का आदेश दिनांक 8 अक्टूबर, 2002 के आदेश के तहत पारित किया गया है, जिसे वर्तमान याचिका में चुनौती का विषय बनाया गया है।

(6) याचिकाकर्ता के वकील ने तर्क दिया है कि याचिकाकर्ता को आक्षेपित आदेश पारित करने से पहले कोई नोटिस / व्यक्तिगत सुनवाई नहीं दी गई थी, यह प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन है जो इस न्यायालय द्वारा समय-समय पर और इसलिए शीर्ष अदालत द्वारा भी प्रतिपादित किया गया है।

(7) आगे यह तर्क दिया गया है कि आक्षेपित आदेश इस दुर्बलता से ग्रस्त है कि बर्खास्तगी को पूर्वव्यापी रूप से प्रभावी बनाया गया है, जो टिकाऊ नहीं है क्योंकि इस तरह के या आदेश पारित करने के लिए कोई नियम प्रदान नहीं किया गया है। यह भी तर्क दिया जाता है कि यदि कोई व्यक्ति सजा काट रहा है, तो वह निलंबन के तहत रहेगा और यह कि बहाली का कोई आदेश पारित नहीं किया जा सकता है, भले ही सक्षम प्राधिकारी ऐसा करना चाहता हो। इस प्रकार, बर्खास्तगी के आदेश को पूर्वव्यापी प्रभाव देने का सवाल टिकाऊ नहीं है। आगे यह तर्क दिया गया है कि सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर कर्मचारी और नियोक्ता का संबंध समाप्त हो जाता है, इसलिए, पूर्वव्यापी प्रभाव के साथ उसके बाद बर्खास्तगी का आदेश पारित करना न तो उचित है और न ही कानून के तहत टिकाऊ है।

(8) आगे यह तर्क दिया गया है कि निलंबन का आदेश पारित करने पर, सेवा का अनुबंध निलंबित कर दिया जाएगा और सेवा का अनुबंध

अस्थायी रूप से समाप्त हो जाएगा, लेकिन सीमित उद्देश्य के लिए। इस प्रकार, इसके बाद जो बचता है, वह केवल वैधानिक दर्जा है जिसके आधार पर उसे नियमों के तहत स्वीकार्य निर्वाह भत्ता मिलता है। यदि सेवानिवृत्ति की तारीख पर या उससे पहले कोई आदेश पारित नहीं किया जाता है, तो कर्मचारी पूर्ण वेतन का हकदार होगा, न कि निर्वाह भत्ता का। यह इस समय है कि सेवा का अनुबंध समाप्त हो जाता है और नियोक्ता और कर्मचारी का संबंध अब अस्तित्व में नहीं रहता है। रिलायंस को शीर्ष अदालत के आर जीवरातम बनाम मद्रास राज्य (1) के एक फैसले पर रखा गया है। पैरा 3 और 4 पर जोर दिया गया है जो निम्नानुसार है:—

"(3) अपीलकर्ता के वकील ने आगे तर्क दिया कि 17 अक्टूबर, 1950 को पूर्वव्यापी प्रभाव से पारित बर्खास्तगी का आदेश अवैध है और

निष्क्रिय है। प्रतिवादी के वकील ने प्रस्तुत किया (1) निलंबन की तारीख से पूर्वव्यापी प्रभाव से बर्खास्तगी का आदेश पूरी तरह से मान्य है, और (2) किसी भी घटना में, आदेश 17 अक्टूबर, 1950 से वैध और प्रभावी है। उच्च न्यायालय ने पहली दलील को स्वीकार कर लिया, और दूसरी दलील पर कोई राय व्यक्त करने से इनकार कर दिया। हमारी राय में, प्रतिवादी का दूसरा तर्क ठोस है, और इस मामले के इस दृष्टिकोण में हम पहले विवाद पर कोई राय व्यक्त करने से इनकार करते हैं। अपीलकर्ता के लिए परिषद ने स्वीकार किया कि यदि प्रतिवादी की दूसरी दलील स्वीकार कर ली जाती है, तो अपील विफल हो जानी चाहिए।

(4) दिनांक 17 अक्टूबर, 1950 के आदेश में निर्देश दिया गया कि अपीलकर्ता को उसके निलंबन की तारीख अर्थात् 20 मई, 1949 से सेवा से बर्खास्त कर दिया जाए। संक्षेप में, इस आदेश ने निर्देश दिया कि (i) अपीलकर्ता को खारिज कर दिया जाए, और (2) बर्खास्तगी पूर्वव्यापी रूप से संचालित होती है क्योंकि 20 मई, 1949 से, समग्र आदेश के दो भाग अलग-अलग हैं। आदेश का पहला भाग 17 अक्टूबर, 1950 से अपीलकर्ता की बर्खास्तगी के रूप में कार्य करता है। आदेश के दूसरे भाग की अमान्यता, इस भाग को अमान्य मानते हुए, आदेश के पहले भाग को प्रभावित नहीं करता है। 17 अक्टूबर, 1950 से बर्खास्तगी का आदेश वैध और प्रभावी है। अपीलकर्ता को

कानूनी रूप से खारिज कर दिया गया है, और वह यह दावा करने का हकदार नहीं है कि वह अभी भी सेवा में है।

(9) पंजाब राज्य विद्युत बोर्ड, पटियाला बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, बठिंडा और अन्य (2) में इस न्यायालय के एक निर्णय पर और अधिक भरोसा किया गया है। इसके अलावा शीर्ष अदालत के एक फैसले पर भरोसा किया गया है: रलवंतराय रतिलाल पटेल बनाम महाराष्ट्र राज्य।(3)

(10) वकील ने आगे तर्क दिया है कि इसी तरह निलंबन के आदेश को याचिकाकर्ता द्वारा दायर आपराधिक अपील को खारिज करने के मद्देनजर बर्खास्तगी के आदेश के रूप में नहीं पढ़ा जा सकता है, हालांकि सजा को सात साल से घटाकर पांच साल कर दिया गया है।

(2) 1992 (3) RSJ 706

(3) 1968 S, L.R. 593

नतीजतन, याचिकाकर्ता सेवानिवृत्ति की तारीख तक पूर्ण वेतन का हकदार होगा क्योंकि वह निलंबन के अधीन रहेगा, लेकिन सेवानिवृत्ति की तारीख के बाद, याचिकाकर्ता हिरासत में नहीं रहेगा। हालांकि स्वीकार नहीं किया गया है, लेकिन बाद का परिणाम यह होगा कि पेंशन में कटौती की जा सकती है लेकिन सेवा से बर्खास्तगी का कोई आदेश पारित नहीं किया जाएगा। उपरोक्त के समर्थन में, खेमी राम बनाम पंजाब राज्य (4) मामले में दिए गए सर्वोच्च न्यायालय के एक फैसले पर भरोसा किया गया है। इसके अलावा इस न्यायालय की पूर्ण पीठ के फैसले पर भरोसा किया गया है, जिसमें कहा गया है: जेके धीर बनाम पंजाब राज्य और अन्य (5).

(11) दूसरी ओर, हरियाणा के डिप्टी एडवोकेट जनरल ने तर्क दिया है कि याचिकाकर्ता को गिरफ्तार किए जाने के बाद निलंबित कर दिया गया था और उसे नैतिक पतन के आधार पर दोषी ठहराया गया है और उसकी सजा को भारत के माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा भी बरकरार रखा गया है। बेशक, याचिकाकर्ता को उसकी गिरफ्तारी की तारीख के बाद सेवानिवृत्ति की तारीख यानी 17 जुलाई, 1993 से बहुत पहले निलंबित कर दिया गया था। यह तर्क दिया गया है कि याचिकाकर्ता सेवानिवृत्ति की कथित तारीख पर स्वचालित रूप से सेवा में नहीं रहा। यह स्थापित कानून है कि कुछ भी स्वचालित रूप से उपलब्ध नहीं है, इस प्रकार, एक कर्मचारी को सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर या भले ही अदालत द्वारा बरी कर दिया जाता है, सेवानिवृत्ति का आदेश जीआई + एन स्थिति में पारित किया जाना चाहिए। इस मामले में भी, दोषसिद्धि पर यह स्वचालित नहीं था कि कर्मचारी को निलंबन के आदेश की तारीख से सेवा से बर्खास्त कर दिया जाएगा। याचिकाकर्ता को निचली अदालत के फैसले का इंतजार करने और उसके बाद तदनुसार दायर उसकी अपील पर उच्च न्यायालय के फैसले का इंतजार करने की पूरी स्वतंत्रता दी गई थी। दोनों न्यायालयों में, याचिकाकर्ता की दोषसिद्धि का आदेश दिया गया है और क्रमशः बरकरार रखा गया है और वह भी नैतिक पतन के आधार पर। यह शर्मनाक होगा यदि याचिकाकर्ता को अपने सार्वजनिक कर्तव्यों का निर्वहन करने के लिए सेवा में बने रहने की अनुमति दी जाती है, जो न्याय के दुर्वहन के समान होगा।

(12) बर्खास्तगी का आदेश उन नियमों के अनुसरण में पारित किया गया है जिनमें यह निर्धारित किया गया है कि यदि किसी व्यक्ति को नैतिक कदाचार के कारण दोषी ठहराया जाता है, तो उसे तदनुसार सेवा से बर्खास्त

कर दिया जाएगा। यदि परीक्षण में अपना समय लगता है, तो इस पर निर्भर होना

(4) 1976 (2) S.L.R. 239

(5) AIR 1988 1

प्रत्येक मामले के तथ्य और परिस्थितियां और यदि इस अवधि के दौरान सेवानिवृत्ति की कथित तारीख तक पहुंच जाती है, तो यह निहित नहीं किया जा सकता है कि कर्मचारी तदनुसार सेवानिवृत्त होगा। निलंबन के आदेश का अर्थ केवल यह नहीं है कि कर्मचारी सेवा में नहीं है, लेकिन निलंबन के आदेश का मतलब यह होगा कि वह कहीं भी काम करने का हकदार नहीं है और इन परिसरों के तहत नियमों के अनुसार निलंबन भत्ता दिया जाता है। इस न्यायालय ने जेके धीर के मामले (सुप्रा) में राय व्यक्त की है और आदेश निर्धारित किया है। एक विशिष्ट टिप्पणी की गई है कि यदि किसी व्यक्ति को सेवानिवृत्ति की तारीख से पहले आरोपित/निलंबित किया जाता है, तो जांच जारी रखी जा सकती है और सजा का अपेक्षित/प्रासंगिक आदेश अर्थात् बर्खास्तगी का आदेश पारित किया जा सकता है। इस मामले में याचिकाकर्ता को 23 मई, 1993 को गिरफ्तार किया गया था और उसी तारीख से उसे निलंबित कर दिया गया था। मुकदमा समाप्त हो गया और दिनांक 25 अक्टूबर, 1997 के निर्णय के तहत दोषसिद्धि का आदेश पारित किया गया। उक्त फैसले को एक अपील के माध्यम से चुनौती दी गई थी और याचिकाकर्ता को जमानत दिए जाने के कारण सजा निलंबित कर दी गई थी। अपील को आंशिक रूप से केवल सात साल से घटाकर पांच साल करने के संबंध में अनुमति दी गई थी और इस न्यायालय द्वारा पारित 15 सितंबर, 1998 के फैसले को शीर्ष अदालत द्वारा बरकरार रखा गया है। सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुंचने की हस्तक्षेप करने वाली कथित परिस्थितियों से कानून की कठोरता प्रभावित नहीं होगी, एक तरह से बर्खास्तगी का आदेश पारित नहीं किया जा सकता था क्योंकि यह ट्रायल कोर्ट के फैसले पर निर्भर था, जिसे 25 अक्टूबर, 1997 को सुनाया गया था, यानी सेवानिवृत्ति की कथित तारीख यानी 30 नवंबर से आगे। 1995. वास्तव में, सेवानिवृत्ति की तारीख का बर्खास्तगी के आदेश के साथ कोई संबंध नहीं होगा, जिसे याचिकाकर्ता के खिलाफ ट्रायल कोर्ट द्वारा पारित दोषसिद्धि के आदेश के आधार पर सही ढंग से पारित किया गया है।

(13) यह तर्क कि सेवानिवृत्ति की तारीख पर नियोक्ता और कर्मचारी का संबंध समाप्त हो गया, कोई परिणाम नहीं है, क्योंकि याचिकाकर्ता की सेवा की स्थिति अलग-अलग परिसरों पर शासित थी यानी निलंबन का आदेश पारित किया गया था, जिसका प्रभावी अर्थ था कि सभी व्यावहारिक उद्देश्यों के लिए याचिकाकर्ता को सेवा में नहीं माना जाएगा और वह किसी अन्य

नौकरी को लेने का हकदार नहीं होगा। नियम की अत्यधिक कठोरता के कारण नियमों के तहत निलंबन भत्ता दिया गया है। यह स्थापित कानून है कि निलंबन कोई सजा नहीं है, फिर भी अपराधी अधिकारी को विवेक के अधीन अपने कर्तव्यों का पालन करने की आवश्यकता होती है। नियोक्ता का अधिकार, जिसका अर्थ है कि उसे निर्वाह भत्ता देने के लिए, वह सेवा में बना रहेगा, लेकिन सीमाएं किसी भी कार्यवाही के परिणामी प्रभाव पर निर्भर करती हैं जो पहले ही शुरू हो चुकी है, चाहे वह अपराधी अधिकारी की सेवानिवृत्ति की कथित तारीख से पहले जारी किया गया आरोप पत्र हो, जो आपराधिक मुकदमे का सामना कर रहा है। दोनों स्थितियों में, कर्मचारी की स्थिति सक्षम प्राधिकारी द्वारा घोषित परिणाम द्वारा नियंत्रित की जाएगी।

(14) वर्तमान मामले में, आपराधिक मुकदमा सेवानिवृत्ति की कथित तारीख से पहले शुरू हुआ था और याचिकाकर्ता को गिरफ्तार कर लिया गया था और अंततः यह दोषसिद्धि में परिणत हुआ, जिसे माननीय उच्च न्यायालय और माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा भी बरकरार रखा गया है। नियमों के तहत यह प्रावधान किया गया है कि यदि किसी व्यक्ति को नैतिक पतन के आधार पर दोषी ठहराया गया है, तो उसे सेवा से बर्खास्त किया जाना चाहिए। इस प्रकार, सरकार ने सही ढंग से उस तारीख से आदेश पारित किया है जब उसे गिरफ्तार किया गया था क्योंकि आदेश या निलंबन पूरी तरह से कानूनी है और कानून के तहत टिकाऊ भी है। इसलिए, बर्खास्तगी का आदेश सही ढंग से पारित किया गया है और कानून के तहत टिकाऊ है।

(15) यह भी कहा गया है कि याचिकाकर्ता के वकील द्वारा जिन न्यायिक फैसलों पर भरोसा किया गया है, उनका कोई फायदा नहीं है क्योंकि आपराधिक मुकदमा बहुत पहले शुरू हो गया था और उसी समय निलंबन का आदेश पारित किया गया था। बर्खास्तगी का एफटीई आदेश पूर्वव्यापी रूप से पारित किया गया है, जो कानून के तहत टिकाऊ है। सेवानिवृत्ति की तारीख पर विचार करने का सवाल केवल तभी उठेगा जब याचिकाकर्ता को बरी कर दिया गया था और सेवानिवृत्ति का आदेश पारित करने की आवश्यकता थी। वर्तमान मामले में, याचिकाकर्ता को दोषी ठहराए जाने पर बर्खास्तगी का सामना करना पड़ा है और भारत के माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा दोषसिद्धि को बरकरार रखा गया है, यह बिल्कुल गलत है कि याचिकाकर्ता को सेवानिवृत्ति की तारीख तक सेवा में रखा जाना चाहिए और बर्खास्तगी के आदेश के पारित होने की तारीख तक सेवा में आगे रहेगा। इस तरह का निष्कर्ष सेवा के न्यायशास्त्र का पूरी तरह से अनादर

है। चूंकि याचिकाकर्ता को खारिज कर दिया गया था, इसलिए सेवानिवृत्ति की कथित तारीख तक किसी भी वेतन का दावा करने का सवाल ही नहीं उठता। इस प्रकार, 1999 के सीडब्ल्यूपी संख्या 14348 में की गई इस न्यायालय की टिप्पणी के अनुसरण में सक्षम प्राधिकारी द्वारा पारित बर्खास्तगी का आदेश कानून के तहत पूरी तरह से वैध और टिकाऊ है।

(16) पक्षकारों के वकीलों को सुनने और संबंधित दलीलों के अवलोकन और शीर्ष अदालत और इस न्यायालय के विभिन्न न्यायिक फैसलों के संदर्भ के बाद, हमारा विचार है कि याचिका खारिज करने योग्य है।

(17) बर्खास्तगी का आदेश याचिकाकर्ता द्वारा विभिन्न आधारों पर लागू किया गया है, लेकिन उनमें से कोई भी कानून के तहत टिकाऊ नहीं है। याचिकाकर्ता को खारिज कर दिया गया है क्योंकि उसे सक्षम प्राधिकारी द्वारा दोषी ठहराया गया है और उक्त दोषसिद्धि को शीर्ष अदालत द्वारा बरकरार रखा गया है, ऐसी स्थिति में सुनवाई का कोई अवसर देने का सवाल ही नहीं उठता।

(18) यह तथ्य है कि याचिकाकर्ता को 17 जुलाई, 1993 को निलंबित कर दिया गया था जब वह एक आपराधिक मामले में शामिल पाया गया था और अंततः उसे ट्रायल कोर्ट द्वारा धारा 304 पार्ट-2 और 25 अक्टूबर, 1997 के फैसले 326/323 के तहत दोषी ठहराया गया था। यह स्वीकार नहीं किया जा सकता है कि वह सेवा में बने रहे और 30 नवंबर, 1995 को सेवानिवृत्त हो गए क्योंकि किसी भी प्राधिकारी द्वारा सेवानिवृत्ति का कोई आदेश पारित नहीं किया गया था। इस न्यायालय ने दोषसिद्धि को बरकरार रखा था लेकिन सजा को सात साल से घटाकर पांच साल कर दिया गया था जिसके खिलाफ अपील शीर्ष अदालत ने खारिज कर दी थी। तत्पश्चात्, 15 मई, 2002 को निर्णीत 1999 के सी, डब्ल्यूपी सं. 14348 में इस न्यायालय द्वारा की गई टिप्पणियों के अनुसरण में सक्षम प्राधिकारी द्वारा 8 अक्टूबर, 2000 को आदेश पारित किया गया था। मुख्य रूप से, याचिकाकर्ता को गिरफ्तार किए जाने के बाद निलंबित कर दिया गया था और वह मुकदमे का सामना कर रहा था, बर्खास्तगी का आदेश उस तारीख को पारित किया जा सकता था जब उसे ट्रायल कोर्ट द्वारा दोषी ठहराया गया था, लेकिन अपील के उसके अधिकार पर विचार करते हुए इस तरह के आदेश को स्थगित कर दिया गया था और अंततः शीर्ष अदालत द्वारा अपील खारिज किए जाने के बाद पारित किया गया था। अधिवषता की दलील टिकाऊ नहीं है क्योंकि कुछ भी स्वचालित रूप से उपलब्ध नहीं है और सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर कुछ आदेश पारित करने की आवश्यकता होती है यदि किसी

व्यक्ति को किसी जांच के अधीन किया गया है या आपराधिक मुकदमे का सामना करना पड़ रहा है। इस संबंध में, शीर्ष न्यायालय के आदेश का संदर्भ दिया जा सकता है: एस प्रताप सिंह बनाम पंजाब राज्य (6) और पुनः खेमी राम बनाम पंजाब राज्य (सुप्रा), प्रासंगिक पैरा 8 निम्नानुसार है:—

पीठ ने कहा, "जहां तक पंजाब सरकार के अवकाश रद्द करने के अधिकार के बारे में तीसरे बिंदु का संबंध है।

सेवानिवृत्ति की तैयारी करने वाले अपीलकर्ता के लिए, यह कहना पर्याप्त होगा कि अपीलकर्ता के वकील ने किसी भी नियम का उल्लेख करना संभव नहीं पाया है जिसके तहत राज्य सरकार को छुट्टी रद्द करने से रोका जा सकता है। उन्होंने केवल यह तर्क दिया है कि चूंकि अपीलकर्ता 4 अगस्त, 1958 से सेवानिवृत्ति की आयु पूरी करने पर स्वचालित रूप से सेवा से सेवानिवृत्त हो गया था, इसलिए राज्य सरकार के लिए उसकी छुट्टी रद्द करने की अनुमति नहीं थी। यह तर्क पंजाब नियमों के नियम 3.26 (डी) के विपरीत है, जिसमें प्रावधान है कि कदाचार के आरोप में निलंबित सरकारी कर्मचारी को सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुंचने पर सेवानिवृत्त होने की अनुमति नहीं दी जाएगी, लेकिन उसे तब तक सेवा में बनाए रखा जाना चाहिए जब तक कि आरोप की जांच पूरी नहीं हो जाती और उस पर अंतिम आदेश पारित नहीं किया जाता। इस नियम की व्याख्या इस न्यायालय द्वारा पहले ही एस प्रताप सिंह बनाम पंजाब राज्य (1964) 4 एससीआर 733 में की जा चुकी है। इसलिए अपीलकर्ता को सेवा से सेवानिवृत्त होने या यह दावा करने का कोई पूर्ण अधिकार नहीं था कि वह सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुंचने पर स्वचालित रूप से सेवानिवृत्त होने का हकदार था, जबकि, जैसा कि दिखाया गया है, उसे पहले ही निलंबित कर दिया गया था और उसे एक आरोप-पत्र दिया गया था।

(19) इसके अलावा तर्क यह है कि दोषी ठहराए जाने और सजा काटने के बाद भी कोई व्यक्ति निलंबन के तहत रहेगा और यह कि बहाली का कोई आदेश पारित नहीं किया जा सकता है, भले ही सक्षम प्राधिकारी ऐसा करना चाहे। हमें डर है कि यह तर्क पूरी तरह से भ्रामक है और कानून के तहत टिकाऊ नहीं है। ऐसा प्रश्न केवल तभी उठेगा जब व्यक्ति को बहाल करने की आवश्यकता हो और उसे सेवानिवृत्त होने की अनुमति दी जाए। वर्तमान मामले में, सेवानिवृत्ति का सवाल ही नहीं उठता क्योंकि याचिकाकर्ता को दोषी ठहराए जाने और शीर्ष अदालत द्वारा दोषसिद्धि

को बरकरार रखने के आधार पर खारिज कर दिया गया है। प्रतिक्रियात्मक प्रभाव देने का प्रश्न केवल तभी उठेगा जब व्यक्ति को सेवानिवृत्ति की अनुमति दी जाए। वर्तमान मामले में, कर्मचारी और नियोक्ता का संबंध तब समाप्त हो गया जब बर्खास्तगी का आदेश पारित किया गया था जो अदालत द्वारा पारित दोषसिद्धि आदेश पर निर्भर था और इसे शीर्ष न्यायालय द्वारा बरकरार रखा गया है।

(20) यह तर्क कि निलंबन का आदेश पारित करने पर, सेवा का अनुबंध स्थगित हो जाएगा और वास्तव में मुख्य रूप से समाप्त हो जाएगा, लेकिन सीमित उद्देश्य के लिए लागू रहता है यानी वैधानिक स्थिति जिसके आधार पर उसे नियमों के तहत स्वीकार्य निर्वाह भत्ता मिलता है और यदि सेवानिवृत्ति की तारीख से पहले कोई अंतिम आदेश पारित नहीं किया जाता है, कर्मचारी पूर्ण वेतन का हकदार होगा, न कि निर्वाह भत्ता का। हमें यह तर्क किसी भी आधार का नहीं लगता। याचिकाकर्ता को हरियाणा सरकार द्वारा शामिल नियम 7.6 के अनुसार निलंबन का सामना करना पड़ा- दिनांक 8 जुलाई, 1980 की अधिसूचना संख्या 6/1(1)/80-आईएफआर (1) के माध्यम से, जो निम्नानुसार है: ----

"7.6 (1) एक सरकारी सेवक, जिसके खिलाफ आपराधिक आरोप लंबित है, सक्षम प्राधिकारी के विवेकानुसार इस आशय के एक विशिष्ट आदेश को जारी करके उन अवधियों के दौरान निलंबित किया जा सकता है जब उसे वास्तव में हिरासत में नहीं रखा जाता है या कैद नहीं किया जाता है (उदाहरण के लिए जमानत पर रिहा होने के दौरान), यदि उसके खिलाफ लगाया गया आरोप सरकारी सेवक के रूप में उसकी स्थिति से जुड़ा हुआ है या उसे अदालत में शर्मिंदा करने की संभावना है। अपने कर्तव्यों का निर्वहन इस तरह से या इसमें नैतिक अधमता शामिल है। हालांकि, जैसे ही किसी अदालत द्वारा नैतिक पतन से जुड़े मामले में किसी सरकारी कर्मचारी के खिलाफ आपराधिक आरोप तय किया जाता है, निलंबन स्वचालित रूप से होना चाहिए।

1. एक सरकारी कर्मचारी जिसके खिलाफ ऋण के लिए गिरफ्तारी की कार्यवाही लंबित है, को इस आशय के

विशिष्ट आदेश जारी करके निलंबित कर दिया जाना चाहिए, जब वह वास्तव में हिरासत में नहीं है या कैद में नहीं है (उदाहरण के लिए जमानत पर रिहा होने के दौरान) यदि उसके खिलाफ की गई कार्यवाही सरकारी कर्मचारी के रूप में उसकी स्थिति से जुड़ी है या उसे अपने कर्तव्यों के निर्वहन में शर्मिंदा करने की संभावना है।

2. उप नियमों (1) और (2) में निर्दिष्ट मामलों में वेतन और भत्तों के संबंध में नियम 7.5 के प्रावधान लागू होंगे।

(21) चूंकि उन्हें नैतिक पतन के कारण दोषी ठहराया गया था, इसलिए निलंबन स्वचालित था, हालांकि, निलंबन का आदेश पारित किया गया था। हरियाणा सरकार के निर्देशों के अनुसार, यदि कोई व्यक्ति नैतिक पतन से जुड़े अपराधों का दोषी पाया जाता है, तो उसे न तो सरकारी सेवा में लिया जाना चाहिए और न ही बनाए रखा जाना चाहिए। इस संबंध में, उन अनुदेशों का संदर्भ दिया जा सकता है जो निम्नानुसार हैं: -

(1) जेलों से रिहा किए गए पूर्व दोषियों का पुनर्वास; उन्हें सरकार के अधीन नियुक्ति के लिए पात्र बनाने का प्रश्न।

(सं. ग एवं मानव सं. 6857/5-जीएस1-72/2756 दिनांक 2 फरवरी, 1973 को यथा सं. सी.एस. एचआर सं. 1449-5जीएसआई75/6324, दिनांक 17/26 मार्च, 1975)

मुझे ऊपर उल्लिखित विषय का उल्लेख करने और यह बताने का निदेश दिया गया है कि मार्च, 1969 में नई दिल्ली में आयोजित सुधारात्मक सेवाओं पर अखिल भारतीय संगोष्ठी में पूर्व दोषियों के पुनर्वास की समस्या पर विचार किया गया था और जेलों से रिहा होने पर सरकार के अधीन उनके रोजगार की आवश्यकता पर बल दिया गया था। नतीजतन, भारत सरकार ने सभी राज्य सरकारों को सुझाव दिया कि उन्हें ऐसे कदम उठाने की संभावना की जांच करनी चाहिए जिससे पूर्व अपराधी इस संबंध में किसी भी विकलांगता से पीड़ित न हों और जेलों से रिहा होने के बाद अपने गुण-दोष के आधार पर रोजगार प्राप्त करने में सक्षम हों।

(22) राज्य सरकार ने तदनुसार इस मामले पर विचार किया है और निम्नलिखित निर्णय लिए हैं -

1. XXX xxx xx xx

2. XXX xxx xx xx

3. नैतिक पतन से जुड़े अपराधों के दोषी पूर्व दोषियों को न तो सरकारी सेवा में लिया जाना चाहिए और न ही बनाए रखा जाना चाहिए। निम्नलिखित परीक्षण को करना चाहिए

सामान्यतया यह निर्णय करने में लागू किया जाता है कि नैतिक अधमता से संबंधित कोई अपराध है या नहीं .

1. क्या दोषसिद्धि की ओर ले जाने वाला कार्य ऐसा था जो सामान्य रूप से समाज के नैतिक विवेक को हिला सकता था।
2. क्या इस कृत्य का कारण एक आधार था।
3. क्या किए गए कार्य के कारण अपराधी को एक ऐसे व्यक्ति के वंचित चरित्र का माना जा सकता है जिसे समाज को हेय दृष्टि से देखा जाना था।

हालांकि, प्रत्येक मामले में निर्णय मामले की परिस्थितियों पर निर्भर करेगा और सक्षम प्राधिकारी को उपर्युक्त सिद्धांतों के अनुसार निर्णय लेते समय अपने विवेक का प्रयोग करना होगा। आपकी जानकारी और मार्गदर्शन के लिए उन अपराधों की एक सूची संलग्न है जिनमें नैतिक अधमता शामिल है। हालांकि, इस सूची को संपूर्ण नहीं कहा जा सकता है और ऐसे अपराध हो सकते हैं जो इसमें शामिल नहीं हैं, लेकिन कुछ स्थितियों और परिस्थितियों में नैतिक पतन शामिल हो सकते हैं।

(23) जैसा कि हमने पहले देखा है कि याचिकाकर्ता द्वारा सेवानिवृत्ति का सवाल ही नहीं उठता क्योंकि उसने उपरोक्त नियम के अनुसार पेंशन का सामना किया था। यह स्थापित कानून भी है, जैसा कि ऊपर देखा गया है, कि कुछ भी स्वचालित रूप से नहीं आता है और वर्तमान मामले में यदि याचिकाकर्ता को बरी कर दिया गया था तो सेवानिवृत्ति का आदेश सक्षम प्राधिकारी द्वारा पारित नहीं किया जा सकता था, लेकिन दोषसिद्धि को ध्यान में रखते हुए, सेवानिवृत्ति का आदेश पारित नहीं किया जा सकता था और इसे पारित करने की आवश्यकता नहीं थी और यह कि एकमात्र आदेश जो याचिकाकर्ता द्वारा पीड़ित किया जा सकता है, बर्खास्तगी का आदेश है, जिसे सक्षम प्राधिकारी द्वारा सही ढंग से पारित किया गया है।

(24) ऊपर दिए गए उद्धरण, जिन पर याचिकाकर्ता के विद्वान वकील द्वारा भरोसा किया गया है, वर्तमान मामले के तथ्यों पर बिल्कुल भी लागू नहीं होते हैं। किसी भी मामले में यह सवाल शामिल नहीं था कि आक्षेपित आदेश सेवानिवृत्ति की कथित तारीख के बाद पारित किया गया था और वर्तमान मामले में याचिकाकर्ता द्वारा सेवानिवृत्ति का कोई सवाल नहीं था और यदि याचिकाकर्ता के विद्वान वकील द्वारा संदर्भित आदेश लागू किया जाता है, तो उसे सेवानिवृत्ति की तारीख के बाद भी सेवा में बने रहना होगा क्योंकि आदेश 8 अक्टूबर, 2002 को पारित किया गया था। क्या किसी व्यक्ति को सेवानिवृत्ति की कथित तारीख के बाद भी सेवा में जारी रखा जा सकता है? ऐसे मामले में जहां हमारे द्वारा सेवानिवृत्ति के प्रश्न को स्वीकार नहीं किया गया है, उस तारीख पर आदेश की प्रयोज्यता बिल्कुल भी टिकाऊ नहीं है। नियम बिल्कुल स्पष्ट है कि यदि कोई व्यक्ति दोषी ठहराया जाता है तो उसे सेवा से बर्खास्त कर दिया जाएगा और उस संबंध में भी एक आदेश पारित करने की आवश्यकता है और जिसे पारित किया गया है। माननीय उच्चतम न्यायालय ने बीआर पटेल के मामले (सुप्रा) में टिप्पणी की है कि जब अपराधी अधिकारी को आपराधिक अभियोजन के मद्देनजर निलंबित कर दिया जाता है और जब वह बरी हो जाता है, तो निलंबन का आदेश स्वचालित रूप से समाप्त नहीं होगा क्योंकि ऐसे आदेश को सक्षम प्राधिकारी द्वारा रद्द करना होगा। इस प्रकार, इस तरह के निरसन पर अपराधी अधिकारी सेवानिवृत्त हो सकता है या अन्यथा, जैसा भी मामला हो। इस मामले में, दोषसिद्धि को बरकरार रखा गया है, इसलिए, बर्खास्तगी का आदेश आवश्यक परिणाम था और इसे निलंबन की तारीख से सही ढंग से प्रभावी बनाया गया है क्योंकि किसी भी प्रावधान के तहत उसे सेवानिवृत्ति की तारीख तक जारी नहीं रखा जा सकता है क्योंकि वर्तमान याचिकाकर्ता के मामले में ऐसी स्थिति उत्पन्न नहीं होगी।

(25) जहां तक निलंबन भत्ते का संबंध है, यह नियमों के अनुसार प्रदान किया जा सकता है और यदि कोई व्यक्ति अभियोग का सामना करता है, तो दावा केवल नियमों के अनुसार टिकाऊ होगा।

(26) उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, हमें याचिका में कोई दम नहीं मिला और इसे लागत के रूप में बिना किसी आदेश के खारिज किया जाता 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 अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा।

लक्ष्य गर्ग
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी
चरखी दादरी, हरियाणा