

सिविल मिसेलेनियस
न्यायमूर्ति, बाल राज तुली, के समक्ष,

कृष्णा मूर्ति सुल्तान, -याचिकाकर्ता।
बनाम-
कैंटनमेंट बोर्ड, अम्बाला और अन्य-उत्तरदाता।
सिविल रिट नं. 1631 सन 1967
मई 29, 1969

छावनी निधि सेवक नियम (1937)- नियम 8 (1) (सी)-भारत का संविधान (1950)-अनुच्छेद 14, 16 और 311-नियम 8 (1) (सी)-क्या अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन करता है-छावनी बोर्ड के कर्मचारी-क्या अनुच्छेद 311 के पी. आई. रोटेशन का दावा किया जा सकता है-छावनी बोर्ड द्वारा छावनी बोर्ड के कर्मचारी की सत्यनिष्ठा पर आक्षेप लगाने वाले नियंत्रक प्राधिकारी को गोपनीय संचार-ऐसे कर्मचारी को नियम 8 (1) (सी) के तहत छुट्टी दे दी गई-बोर्ड का प्रस्ताव जिसमें आक्षेपों का कोई उल्लेख नहीं है- इस तरह का निर्वहन-क्या नौकर पर कलंक लगता है।

आयोजित, छावनी निधि से का वह नियम 8 (1) (सी)! आर. वांट्स नियम, 1937. संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 (1) का उल्लंघन नहीं करता है। नियम है। इस नियम में उल्लिखित 30 वर्षों की योग्यता सेवा उन सभी व्यक्तियों पर लागू होती है जिनकी आयु 55 वर्ष नहीं हुई है और 55 वर्ष का नियम 55 वर्ष से अधिक आयु के उन सभी व्यक्तियों पर लागू होता है, चाहे उन्होंने 30 वर्ष से अधिक की सेवा की हो या नहीं। नियम 8 (1) (सी) के तहत शक्ति के प्रयोग को मनमाना नहीं कहा जा सकता है। नियम 8 (1) (ग) छावनी बोर्डों के सेवकों की सेवा की अवधि का गठन करता है और, यदि उनकी सेवाएं उन्हें उस नियम के तहत छूट दी जाती है और सजा के रूप में नहीं, उन्हें कोई शिकायत नहीं हो सकती है।
(पैरा, 23 व 26)

अभिनिर्धारित किया गया कि भारत के संविधान के अनुच्छेद 311 (2) का संरक्षण छावनी बोर्ड के सेवकों के लिए उपलब्ध नहीं है, क्योंकि वे संघ या किसी राज्य सरकार के सिविल सेवक नहीं हैं। वे छावनी बोर्ड के कर्मचारी हैं जो छावनी अधिनियम की धारा 11 के तहत एक निगमित निकाय हैं।
(पैरा 25)

अभिनिर्धारित किया गया कि छावनी बोर्ड का कोई कर्मचारी, जिसकी सेवाएं नियमों के नियम 8 (1) (ग) के अधीन निर्दिष्ट हैं, शिकायत नहीं कर सकता है कि छावनी बोर्ड के अध्यक्ष द्वारा नियंत्रक प्राधिकारी को किए गए किसी भी गोपनीय संचार में उसकी सत्यनिष्ठा पर आक्षेप करने वाला कोई बयान शामिल है। यह गोपनीय संचार केवल नियंत्रक प्राधिकरण की जानकारी के लिए था और न ही किसी अन्य व्यक्ति के लिए और न ही ऐसे नौकर के लिए। यदि उस नौकर को इसके बारे में पता चल गया है, तो वह इसका उपयोग नहीं कर सकता है क्योंकि यह उसके लिए नहीं था और यह नहीं कहा जा सकता है कि वह नियमों या प्रथा के अनुसार उस संचार से आया था। यदि छावनी बोर्ड का नौकर को छुट्टी देने का संकल्प और उसे जारी किया गया नोटिस नौकर पर कोई कलंक नहीं लगाता है, तो सेवा से छुट्टी खराब नहीं है।
(पैरा 35)

भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 और 227 के तहत याचिका में कहा गया है कि प्रमाण पत्र, आदेश या किसी अन्य उपयुक्त रिट, आदेश या निर्देश की प्रकृति में एक रिट जारी की जाए जो संकल्प सं. 2 दिनांक 28 मार्च, 1967 को याचिकाकर्ता को सेवा से मुक्त करना और प्रत्यर्थी सं. 2 दिनांक 2 मई, 1967 और प्रत्यर्थी सं. 3 दिनांक 30 मई, 1967 और आगे प्रार्थना करते हुए कि उत्तरदाता सं. 1 से 3 तक याचिकाकर्ता के साथ बोर्ड की सेवा में व्यवहार करने का निर्देश दिया जाए।

आर. सच्चर और हरभगवान सिंह अधिवक्ता, याचिकाकर्ता के लिए।
सी. डी. दीवान और जे. एल. गुप्ता अधिवक्ता, प्रत्यर्थी नं. 3.
एच. एल. सिबल और आर. एन. मित्तल, अधिवक्ता, प्रत्यर्थी नं. 1

निर्णय

न्यायमूर्ति तुली, -यह निर्णय सिविल रिट का निपटान करेगा। 1967 का 1631 कृष्णा मूर्ति सुल्तान बनाम छावनी बोर्ड अंबाला, और अन्य और छह अन्य सिविल रिट, अर्थात्, सिविल रिट. 1967 का 1731 हंस राज बनाम छावनी बोर्ड, अंबाला, और अन्य, सिविल रिट. 1967 का 1786 डॉ. हरबंस सिंह बनाम छावनी बोर्ड, अंबाला और अन्य, सिविल रिट. 1967 का 2329 माली राम शर्मा बनाम छावनी बोर्ड, अंबाला और अन्य, सिविल रिट 1967 का 2330 ध्यान सिंह बनाम छावनी बोर्ड, अंबाला और अन्य।

सिविल रिट. 1967 का 2331, राम प्रताप जॉली बनाम छावनी बोर्ड, अंबाला, और अन्य और C.W. 1967 का 2332 बासदेव राम बनाम छावनी बोर्ड, अंबाला और अन्य, इन सभी याचिकाओं में कानून के सामान्य प्रश्न उत्पन्न होते हैं और उन पर एक साथ बहस की गई है।

(2) 1907 के सिविल रिट 1631 में याचिकाकर्ता, श्री कृष्ण मूर्ति सुल्तान का जन्म 2 जनवरी, 1916 को हुआ था। वे 3 जुलाई, 1936 को सदर बाजार नगर समिति, अंबाला छावनी की सेवा में शामिल हुए और 1 अप्रैल, 1941 को छावनी बोर्ड की सेवा में आए। नोटिस के बदले में तीन महीने का वेतन दिए जाने पर उन्हें 1 अप्रैल, 1967 से आरोपमुक्त कर दिया गया था। इस प्रकार सेवा से छुट्टी मिलने की तिथि पर उनकी आयु 51 वर्ष से थोड़ी अधिक थी, लेकिन उन्होंने 30 वर्ष से अधिक की सेवा की थी।

(3) डॉ. हरबंस सिंह, सिविल रिट में याचिकाकर्ता। 1967 का 1786, 15 अप्रैल, 1911 को बनाया गया और 2 अक्टूबर, 1942 को छावनी बोर्ड की सेवा में शामिल हो गया। 55 वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद उन्हें 1 अप्रैल, 1967 से सेवा से छुट्टी दे दी गई थी, लेकिन उनकी सेवा की अवधि 25 वर्ष से कम थी।

(4) 1967 के सी-डब्ल्यू 1731 में याचिकाकर्ता श्री हंस राज का जन्म 12 जून, 1912 को हुआ था। वह 1 मई, 1935 को सदर बाजार नगर समिति, अंबाला कैंट की सेवा में शामिल हुए और 1 अप्रैल, 1967 से उन्हें सेवा से हटा दिया गया। उनके निर्वहन की तिथि पर उनकी सेवा 30 वर्ष से अधिक की थी, हालांकि उनकी आयु 55 वर्ष नहीं हुई थी।

(5) श्री माटी राम शर्मा, सिविल रिट में याचिकाकर्ता। 1967 के 2329, 19 दिसंबर, 1909 को पैदा हुए और 1934 में छावनी बोर्ड की सेवा में शामिल हुए। उन्हें 1 अप्रैल, 1967 से सेवा से छुट्टी दे दी गई थी, ताकि उनकी छुट्टी की तारीख तक उनकी उम्र 55 वर्ष से अधिक हो गई थी और उन्होंने 30 वर्ष से अधिक की सेवा भी की थी।

(6) श्री ध्यान सिंह, सिविल रिट में याचिकाकर्ता। 1967 के 2330, का जन्म 11 फरवरी, 1911 को हुआ था। वे 1943 में बोर्ड की सेवा में शामिल हुए और 1 अप्रैल, 1967 से उन्हें छुट्टी दे दी गई। इस प्रकार छुट्टी मिलने की तारीख को उनकी आयु 55 वर्ष हो गई थी, लेकिन उनकी सेवा की अवधि 30 वर्ष से कम थी।

(7) श्री आर. पी. जॉली, सिविल रिट में याचिकाकर्ता। 1967 का 2331, 30 मई, 1911 को पैदा हुआ था, और 1935 में नगर समिति, सदर बाजार, अंबाला कैंट की सेवा में शामिल हुआ था। उन्हें 1 अप्रैल, 1967 से सेवा से छुट्टी दे दी गई थी, इसलिए उस तारीख को उनकी आयु 55 वर्ष से अधिक थी और उन्होंने 30 वर्ष से अधिक की सेवा भी की थी।

(8) श्री बसदेव राम, सिविल रिट में याचिकाकर्ता। 1967 के 2332 का जन्म 6 अक्टूबर 1909 को हुआ था। वह छावनी सूअर की सेवा में शामिल हो गए 1932 में और 1 अप्रैल, 1967 से प्रभावी के साथ छुट्टी दे दी गई थी।

(9) तथ्य यह है कि अंबाला छावनी के लिए एक छावनी बोर्ड था। लेकिन सदर बाजार क्षेत्र के लिए एक नगर समिति भी मौजूद थी, जिसे बाद में 1 अप्रैल, 1941 से अंबाला छावनी बोर्ड के साथ मिला दिया गया था और उस तारीख से नगर समिति का अस्तित्व समाप्त हो गया था। नगरपालिका समिति के कर्मचारियों को छावनी बोर्ड द्वारा लिया गया था और माना जाता है कि वे कैन्टोनमेंट फंड सर्वेयर्स रूल्स, 1937 द्वारा शासित हैं, जिसे इसके बाद नियम कहा जाता है। संबंधित नियम इस प्रकार हैं: -

"3. उक्त अध्यायों में अंतर्विष्ट नियमों के अधीन बनाए गए मौलिक नियमों और अनुपूरक नियमों के अध्याय 1 से 11, जो भारत सरकार अधिनियम, 1935 और केन्द्रीय सिविल सेवा (आचरण) नियम, 1955 के अधीन प्रवृत्त और बाद में संशोधित किए गए थे, जहां तक वे इन नियमों से असंगत नहीं हैं, सभी सेवकों पर लागू माने जाएंगे। ऐसे सेवकों के संबंध में स्थानीय सरकार की शक्तियों का प्रयोग कमांडिंग-इन-चीफ, कमांड द्वारा किया जाएगा।

5A. (1) यदि, परिणामस्वरूप, किसी स्थानीय प्राधिकरण की अधिकारिता के भीतर पहले से शामिल किसी क्षेत्र की छावनी में शामिल होने पर, ऐसे अन्य स्थानीय प्राधिकरण की सेवा में बोर्ड के व्यक्तियों के अलावा बोर्ड के व्यक्तियों को स्थानांतरित कर दिया जाता है, तो बोर्ड (केंद्र की पूर्व मंजूरी के साथ 1971 जेएल! सरकार और इन नियमों में किसी बात के होते हुए भी यह निर्देश देती है कि ऐसे सभी या व्यक्तियों में से कोई भी व्यक्ति, इन नियमों के सभी या किसी भी उद्देश्य के लिए, बोर्ड में उनके स्थानांतरण से तुरंत पहले, ऐसी निरंतर अवधि के लिए बोर्ड का सेवक माना जाएगा जो उनके द्वारा ऐसे अन्य स्थानीय प्राधिकरण की सेवा में खर्च किया गया था।

(2) उपधारा (1) के अधीन अपनी मंजूरी देने में केन्द्रीय सरकार ऐसी शर्तें, यदि कोई हों, अधिरोपित करने की अपेक्षा कर सकती है जो वह उचित समझे।

8. (1) बोर्ड या किसी सेवक की नियुक्ति करने वाला अधिकारी ऐसे सेवक का निर्वहन कर सकेगा:-

(क) परिवीक्षा की अवधि के दौरान या उसके अंत में;

(ख) बोर्ड द्वारा अनुमोदित चिकित्सा अधिकारी द्वारा उसे आगे की सेवा के लिए चिकित्सकीय रूप से अयोग्य घोषित किए जाने पर;

(ग) पचास वर्ष की आयु प्राप्त करने या तीस वर्ष की योग्यता सेवा पूरी करने के बाद किसी भी समय; (घ) ऐसे सेवक और बोर्ड के बीच लिखित अनुबंध, यदि कोई हो, की शर्तों के अनुसार; या

(ङ) प्रतिष्ठान में कमी या संशोधन के अनुसरण में, और अन्यथा नहीं।

(2) मासिक मजदूरी की प्राप्ति में एक नौकर, जिसे उपनियम (1) के खंड (क) के अधीन छुट्टी दे दी गई है, इसके विपरीत लिखित अनुबंध के अभाव में, छुट्टी देने से पहले एक महीने के नोटिस या उसके बदले में एक महीने के वेतन का हकदार होगा; और एक नौकर जिसने 58 वर्ष की आयु प्राप्त नहीं की है, जिसे उक्त उपनियम के खंड (ग) या खंड (ङ) के अनुसरण में छुट्टी दे दी गई है, इसके विपरीत लिखित अनुबंध के अभाव में, छुट्टी देने से पहले तीन महीने के नोटिस या उसके बदले में तीन महीने के वेतन का हकदार होगा। बशर्ते कि उक्त उपनियम के खंड (क) के अधीन किसी सेवक को कार्यमुक्त किए जाने से पूर्व उसे उन आधारों से अवगत कराया जाएगा जिन पर उसे कार्यमुक्त करने का प्रस्ताव है और उसके विरुद्ध कारण बताने का अवसर दिया जाएगा।

(3) ऐसे सेवक को भुगतान किया जाएगा जो पचास वर्ष की आयु प्राप्त नहीं कर चुका है और जिसे उपनियम के खंड (ख) या खंड (ङ) के अनुसरण में छुट्टी दे दी गई है। (1) जहां उसकी अर्हता सेवा पंद्रह वर्ष से कम रही है वहां अधिकतम छह महीने के वेतन और जहां उसकी अर्हता सेवा पंद्रह वर्ष से अधिक रही है वहां बारह महीने के वेतन के अधीन रहते हुए अर्हता सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए आधे महीने के वेतन की दर से गणना की गई प्रतिपूरक उपदान और इस शर्त के अधीन भी कि देय उपदान की राशि उस वेतन की कुल राशि से अधिक नहीं होगी जो नौकर ने अपने निर्वहन की तारीख के बाद की अवधि के दौरान प्राप्त की होगी, जब तक कि वह पचास-पाँच वर्ष की आयु प्राप्त नहीं कर लेता;

11. निलंबन, निष्कासन, बर्खास्तगी आदि। छावनी निधि सेवकों के -बोर्ड द्वारा लिखित रूप में दर्ज किए जाने वाले अच्छे और पर्याप्त कारणों के लिए किसी कर्मचारी पर निम्नलिखित दंड अधिरोपित किए जा सकते हैं, अर्थात्:-

(i) निंदा;

(ii) जुर्माना;

(iii) वृद्धि या पदोन्नति को रोकना, जिसमें दक्षता बार पर रोक भी शामिल है;

(iv) निम्न पद या समय-पैमाने पर या समय-पैमाने में निम्न स्तर पर कमी;

(v) 1 वेतन या अन्य राशि से वसूली जो उसे देय है या उसके भविष्य निधि खाते में उसके खाते में जमा राशि से, किसी भी लापरवाही या आदेशों के उल्लंघन से बीआरडी को हुए किसी भी आर्थिक नुकसान की पूरी या आंशिक वसूली।

(vi) निलंबन;

(vii) बोर्ड की सेवा से निष्कासन या बर्खास्तगी; बशर्ते कि इस नियम के तहत बोर्ड की शक्तियां उसके द्वारा नियुक्त किसी भी नौकर के संबंध में कार्यकारी अधिकारी का प्रयोग हो सकती हैं; बशर्ते कि एक नौकर के मामले में जो एक सौ रुपये से अधिक मासिक वेतन के अधिकारी है, सेवा से कटौती या निष्कासन या बर्खास्तगी से संबंधित शक्तियों का प्रयोग केवल बोर्ड द्वारा किया जाएगा; परन्तु यह भी कि-

(i) निम्न श्रेणी के सेवक के अतिरिक्त किसी अन्य सेवक पर कोई जुर्माना नहीं लगाया जाएगा और किसी भी मामले में किसी एक महीने में जुर्माने का योग ऐसी सीमा से अधिक नहीं होगा जो समय-समय पर केन्द्रीय सरकार द्वारा निर्दिष्ट की जाए;

(ii) किसी भी सेवक को बेईमानी या बार-बार उपेक्षा या आदेशों की अवज्ञा, या निरंतर अक्षमता या दिवालियापन या अभ्यस्त ऋण या किसी अन्य परिस्थिति के प्रमाण के अलावा अन्यथा हटाया या बर्खास्त नहीं किया जाएगा, जिसके कारण बोर्ड या कार्यकारी अधिकारी की राय है कि सेवा में उसका प्रतिधारण छावनी के कुशल प्रशासन के लिए हानिकारक होगा; और

(iii) इस नियम के तहत कार्यकारी अधिकारी द्वारा लगाए गए सभी दंडों की एक सूची मासिक रूप से बोर्ड को प्रस्तुत की जाएगी।

11 ए. (1) नियम 11 में विनिर्दिष्ट बर्खास्तगी, हटाने या कटौती के अलावा किसी भी दंड को अधिरोपित करने वाला कोई आदेश (उन तथ्यों के आधार पर आदेश के अलावा जो आपराधिक अदालत द्वारा उसे दोषी ठहराए गए हैं या उस पद के लिए उसकी अयोग्यता के आधार पर उसे उच्च पद पर पदोन्नति के लिए प्रतिस्थापित करने वाले आदेश के अलावा) तब तक पारित नहीं किया जाएगा जब तक कि प्रभावित नौकर को एक आदेश नहीं दिया गया हो। कोई भी प्रतिनिधित्व करने का पर्याप्त अवसर जो वह करना चाहता है और इस तरह के प्रतिनिधित्व, यदि कोई हो, को ध्यान में रखा गया है: - बशर्ते कि किसी सेवक को निलंबन के अधीन रखने के लिए इस उप-नियम का पालन आवश्यक नहीं होगा और जहां किसी विशेष मामले में उप-नियम के प्रावधानों का पालन करने में कोई कठिनाई होती है, वहां उसे दर्ज किए जाने वाले कारणों से संबंधित सेवक के साथ अन्याय किए बिना माफ किया जा सकता है।

(2) इस प्रकार पारित आदेश और उसके आधार की एक प्रति नौकर को व्यक्तिगत रूप से या पंजीकृत डाक द्वारा दी जाएगी।

(3) उच्च पद पर पदोन्नति के लिए प्रतिस्थापित किया गया कोई कर्मचारी लिखित रूप में इस आधार के लिए पूछ सकता है कि उसे क्यों पदोन्नत नहीं किया गया है, और बोर्ड उसकी जानकारी के लिए आधार या आधार बताएगा (22) सेवा समाप्ति -(1) किसी भी नौकर को बोर्ड की सेवा में उसके अड़तालीस वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद, कम ग्रेड सेवकों के अलावा अन्य सेवकों के संबंध में, कमांडिंग-इन-चीफ, कमांड की मंजूरी के अलावा नहीं रखा जाएगा। लेकिन 58 वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद, निम्न श्रेणी के सेवक या निम्न श्रेणी के सेवक के अलावा किसी अन्य सेवक की सेवा में प्रतिधारण, प्रधान सेनापति, कमान या बोर्ड, जैसा भी मामला हो, द्वारा एक समय में एक वर्ष से अधिक की अवधि के लिए और ऐसे निर्देशों के अधीन रहने के लिए स्वीकृत किया जा सकता है जो केंद्र सरकार समय-समय पर जारी करे, लेकिन किसी भी परिस्थिति में नौकर को साठ वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद सेवा में नहीं रखा जाएगा।

(2) किसी ऐसे नौकर की दशा में, जिसका जन्म का वर्ष या वर्ष और महीना अंकित है, लेकिन सटीक तिथि नहीं है, इस नियम के प्रयोजन के लिए उसकी आयु निर्धारित करने के लिए क्रमशः 1 जुलाई या महीने की 16 तारीख को जन्म तिथि माना जाएगा।

(10) याचिकाकर्ताओं को नियम 8 के तहत बोर्ड की शक्तियों का प्रयोग करते हुए आरोपमुक्त कर दिया गया है। (1) प्रत्यर्थियों द्वारा दायर किए गए अनुलग्नों से पता चलता है कि नगर समिति के कर्मचारी, जिन्हें बोर्ड द्वारा अधिग्रहित किया गया था, उन्हें 1 अप्रैल, 1941 से ग्रेड में मिलने वाले वेतन पर बोर्ड द्वारा पदों की पेशकश की गई थी, जो नियमों के प्रावधानों के अधीन थी और उन्हें लिखित रूप में प्रस्ताव स्वीकार करने के लिए अपनी इच्छा या अन्य जानकारी देने के लिए कहा गया था। विभिन्न कर्मचारी जो उस समय नगर समिति की सेवा में थे, उन्होंने नए प्रस्ताव को स्वीकार कर लिया। भारत सरकार, रक्षा विभाग ने पत्र सं. 16472/D. 4, दिनांक 5 जनवरी, 1942, G.O.C-in-प्रमुख, उत्तरी कमान, रावलपिंडी, छावनी बोर्ड, अंबाला की स्थापना के विषय पर, छावनी के साथ सदर बाजार के एकीकरण पर। उस पत्र की एक प्रति प्रतिवादी 1, छावनी बोर्ड द्वारा दायर लिखित बयान के लिए अनुलग्नक आर. 2 है। यह पत्र भारत सरकार द्वारा नियमों के नियम 5-ए के तहत जारी किया गया था और इसमें कहा गया था कि "1 अप्रैल, 1941 से, सदर बाजार क्षेत्र को छावनी में शामिल करने पर, उन लोगों के अपवाद के साथ जिनकी सेवाओं की अभी तक पुष्टि नहीं हुई है या अन्यथा ऐसे अन्य जिनकी नियुक्तियों को समाप्त करने का आदेश दिया गया है, माना जाएगा कि वे छावनी बोर्ड के तहत ऐसी निरंतर अवधि के लिए सेवाकर्ता थे जो उपरोक्त ज़िफू कर्मचारियों के स्थानांतरण से ठीक पहले थी जैसा कि उनके द्वारा उक्त नगरपालिका समिति की सेवा में खर्च किया गया था, और आगे निम्नलिखित शर्तों के अधीन:-

(ए) इस विशेषाधिकार का अनुदान किसी भी तरह से संबंधित अधिकारियों के वर्तमान वेतन और ग्रेड को प्रभावित नहीं करेगा।

(ख) प्रत्येक पदधारी व्यक्ति को लागू नियमों के तहत अर्जित छुट्टी का पूरा लाभ दिया जाएगा।

(ग) 1 अप्रैल, 1941 से ठीक पूर्व, दिवंगत नगरपालिका समिति की सेवा में व्यय किया गया निरंतर पेरिड, छावनी निधि सेवक नियम, 1937 के नियम 39 के अधीन ग्राह्य बोनस के लिए गिना जाएगा: बशर्ते कि नियम 39 (2) के अधीन सामान्य रूप से देय राशि में से प्रत्येक व्यक्ति को उनकी सेवा के दौरान प्राप्त उनके मासिक वेतन पर आधा आना प्रति रुपया की दर से कुल अतिरिक्त अंशदान की कटौती की जाएगी, यह राशि प्रथम देय बोनस से काट ली जाएगी।

(घ) जिन विशेष श्रेणियों में वे वर्तमान में रखे गए हैं, उन विशेष श्रेणियों के भीतर सभी उपर्युक्त व्यक्तियों का प्रतिनिधि मंडल प्रत्येक मामले के गुण-दोष के आधार पर, अगले उच्च श्रेणी में पदोन्नति के प्रयोजन से, व्यक्तिगत रूप से निर्धारित किया जाएगा।

इन शर्तों को स्वर्गीय नगरपालिका समिति के ऐसे सेवकों के लिए भी लागू किया जाना था, जिन्होंने भविष्य की तारीख में वी1 की पुष्टि की थी। इस पत्र के आधार पर, याचिकाकर्ताओं द्वारा प्रदान की गई सेवा, जो कि नगरपालिका समिति के सेवाकालीन अधिकारी थे, को सभी उद्देश्यों के लिए छावनी बोर्ड के तहत सेवा माना जाता था।

(11) नियम 8 (1) (ग) v, 55,1965 में इसके संशोधन से पूर्व, जिसे निम्नानुसार पढ़ा जाए: -

"8. (1) बोर्ड या किसी सेवक को नियुक्त करने वाला अधिकारी ऐसे सेवक को (ग) 55 वर्ष की आयु पर या उस आयु को प्राप्त करने के बाद सेवा में रखे जाने की किसी और अवधि की समाप्ति पर, पदच्युत कर सकता है। इस खंड को 1965 में निम्नलिखित रूप में पढ़ने के लिए संशोधित किया गया था: -8. (1) बोर्ड या किसी सेवक की नियुक्ति करने वाला अधिकारी ऐसे सेवक को (ग) पचास वर्ष की आयु प्राप्त करने या तीस वर्ष की अर्हता सेवा पूरी करने के बाद किसी भी समय पदच्युत कर सकता है:

(12) संशोधन के बाद 25 नवंबर, 1965 को छावनी बोर्ड द्वारा एक प्रस्ताव पारित किया गया था, जिसमें संशोधित नियमों को नोट किया गया था और यह संकल्प लिया गया था कि "55 वर्ष या 30 वर्ष की सेवा पूरी करने वाले कर्मचारियों की एक तिमाही रिपोर्ट बोर्ड को इसकी जानकारी और नए नियम 3 के तहत कार्रवाई के लिए रखी जाएगी। 7 फरवरी, 1966 को, 31 दिसंबर, 1966 को 55 वर्ष या 30 वर्ष की सेवा पूरी करने वाले कर्मचारियों की एक सूची को तालिका में रखा गया था, जैसा कि 25 नवंबर, 1965 के बोर्ड के प्रस्ताव द्वारा वांछित था, और निम्नलिखित प्रस्ताव पारित किया गया था: —

(13) "छावनी कार्यकारी अधिकारी उन कर्मचारियों की दक्षता का आकलन करेगा, जिन्होंने 55 वर्ष की आयु को पार कर लिया है, इस दृष्टि से कि सेवा में बनाए रखने की उनकी उपयुक्तता और अनुपयुक्त कर्मचारियों की सेवानिवृत्ति सार्वजनिक रूप से है या नहीं। उनकी रिपोर्ट को अंतिम विचार के लिए विधि और शिक्षा समिति के समक्ष रखा जाएगा। यह भविष्य में सभी मामलों पर लागू होगा।

(14) छावनी के कार्यपालक अधिकारी ने उक्त संकल्प के संबंध में एक रिपोर्ट बनाई जिस पर बोर्ड ने 11 मार्च, 1966 को अपनी बैठक में विचार किया था और यह संकल्प लिया गया था कि मामले को अगली बैठक में विचार के लिए स्थगित कर दिया जाए ताकि सदस्य नोट के निहितार्थ का पूरी तरह से अध्ययन कर सकें। बोर्ड की अगली बैठक 20 मई, 1966 को आयोजित की गई थी, जिसमें छावनी कार्यकारी अधिकारी की रिपोर्ट पर विचार किया गया था "यदि यह हल किया गया था" कि निम्नलिखित सदस्यों की एक समिति उन कर्मचारियों के मामलों को देखने के लिए नियुक्त की जाए, जिन्हें बोर्ड द्वारा नियुक्त किया गया है और जिन्होंने 31 मई, 1966 को 30 वर्ष की सेवा या 55 वर्ष की आयु पूरी कर ली है: -

- (i) श्री किशोरी लाल, V.P.
- (ii) श्री हरि प्रकाश।
- (iii) श्री पी. एन. भटनागर।

(15) समिति प्रत्येक कर्मचारी पर स्पष्ट और दृढ़ सिफारिशें करेगी और जितनी जल्दी हो सके बोर्ड को अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत करेगी। 20 मार्च, 1967 को आयोजित विशेष छावनी बोर्ड की बैठक में, राष्ट्रपति को ऐसे सभी कर्मचारियों के मामलों में जाने के लिए अधिकृत किया गया था, जिन्होंने 55 वर्ष की आयु प्राप्त कर ली थी या 30 वर्ष की योग्यता सेवा या दोनों प्राप्त कर ली थी और 28 मार्च, 1967 को आयोजित होने वाले विशेष छावनी बोर्ड को सिफारिशें दी थीं। 28 मार्च, 1967 को आयोजित विशेष छावनी बोर्ड की बैठक में, छावनी बोर्ड, अंबाला के अध्यक्ष की सिफारिशों को 55 वर्ष की आयु प्राप्त करने वाले या 30 वर्ष की योग्यता सेवा पूरी करने वाले छावनी बोर्ड के कर्मचारियों के संबंध में नियमों के नियम 8 (1) (सी) के तहत कार्रवाई करने के लिए 1 अप्रैल, 1967 से प्रस्ताव में उल्लिखित आठ कर्मचारियों को छुट्टी देने का संकल्प लिया गया था। सात याचिकाकर्ता उनमें से थे और उन्हें नोटिस के बदले तीन महीने का वेतन देने के बाद छुट्टी दे दी गई। यह वह संकल्प है जिसे रिट याचिकाओं में आक्षेपित किया गया है और इसकी एक प्रति अनुलग्नक ए है। 2 रिट याचिका के लिए और आर. 10 छावनी बोर्ड द्वारा दायर रिटर्न के लिए।

(16) याचिकाकर्ताओं के लिए विदधवान वकील द्वारा तर्क दिया गया पहला बिंदु यह है कि नियमों का नियम 8 (एल) (सी) संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के अधिकार से बाहर है क्योंकि यह छावनी बोर्ड को नियम 22 और मौलिक नियम 56 में उल्लिखित सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने से पहले बोर्ड के स्थायी कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करने के लिए अधिकृत करता है।

(a). यह भी प्रस्तुत किया गया है कि नियम 8 (एल) (सी) मनमाना है और बोर्ड को कोई गाइड-लाइन नहीं देता है क्योंकि यह तीन परिस्थितियों में काम करता है: (1) जब किसी कर्मचारी ने 30 वर्ष से अधिक की सेवा दी है, लेकिन 55 वर्ष की आयु प्राप्त नहीं की है; (2) एक कर्मचारी ने 55 वर्ष की आयु प्राप्त की है, लेकिन 30 वर्ष की सेवा में नहीं रखा है; और (3) एक कर्मचारी ने 55 वर्ष की आयु प्राप्त की है और 30 वर्ष से अधिक की सेवा भी दी है। यह भी तर्क दिया जाता है कि यह नियम मौलिक नियम 56 (ए) और 56 (जे) के विपरीत है जो नियमों के नियम 3 के आधार पर याचिकाकर्ताओं पर लागू होते हैं। नियम 56 (ए) के अनुसार एक सरकारी सेवक 58 वर्ष की आयु प्राप्त करने के दिन सेवानिवृत्त होने के लिए उत्तरदायी है, जबकि पूर्ववत: मौलिक नियम 56 * (जे) उपयुक्त प्राधिकारी यदि यह राय है कि ऐसा करना सार्वजनिक हित में है, तो किसी भी सरकारी कर्मचारी को 55 वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद उसे कम से कम तीन महीने की लिखित सूचना देकर सेवानिवृत्त कर सकता है। विद्वान वकील ने मोती राम डेका और अन्य बनाम जीनियल मैनेजर, नॉर्थ ईस्ट फ्रंटियर रेलवे और अन्य 'में सुप्रीम कोर्ट के अपने लॉर्ड्स के फैसले पर भरोसा किया है। उस मामले में नियम 148 (3) रेलवे स्थापना संहिता (1951) खंड I और नियम 140 (3) रेलवे स्थापना संहिता (1959) खंड I को चुनौती दी गई थी। नियम 148 (3) को निम्नानुसार पढ़ा गया:- "(3) अन्य (गैर-पेंशन योग्य) रेलवे कर्मचारी-अन्य (गैर-पेंशन योग्य) रेलवे कर्मचारियों की सेवा दोनों तरफ से नोटिस पर समाप्ति के लिए उत्तरदायी होगी, नीचे दी गई अवधि के लिए। हालांकि, बर्खास्तगी या हटाने के मामलों में (प्रावधान के अनुपालन के बाद अनुशासनात्मक उपाय के रूप में) इस तरह के नोटिस की आवश्यकता नहीं है कला के खंड (2) का। संविधान की धारा 311, अधिवर्षिता की आयु प्राप्त करने पर सेवानिवृत्ति और मानसिक या शारीरिक अक्षमता के कारण सेवा की समाप्ति।

(17) नियम 149 (3) अन्य रेल कर्मचारियों से संबंधित है और इस प्रकार पढ़ता है-"अन्य रेल कर्मचारी। अन्य रेलवे कर्मचारियों की सेवाएं नीचे दर्शाई गई अवधि के लिए दोनों तरफ से नोटिस पर समाप्त होने के लिए उत्तरदायी होंगी। हालांकि, इस तरह के नोटिस की आवश्यकता संविधान के अनुच्छेद 311 के खंड (2) के प्रावधानों, सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर सेवानिवृत्ति और 'मानसिक या शारीरिक अक्षमता के कारण' सेवा की समाप्ति के अनुपालन के बाद अनुशासनात्मक उपाय के रूप में बर्खास्तगी या हटाने के मामलों में नहीं है।

(18) न्यायमूर्ति, गजेंद्रगडकर, जिन्होंने के. एन. वांचू, एम. हिदायतुल्ला और एन. राजागोपाला अय्यंगर, जे. जे. की ओर से निर्णय लिखा था। और स्वयं, इस प्रश्न का निर्धारण नहीं किया कि क्या उक्त नियमों को इस आधार पर निरस्त किया जा सकता है कि उन्होंने उचित प्राधिकरण को अप्रत्यक्ष, निर्देशित और अप्रमाणित शक्तियां प्रदान कीं, लेकिन संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन करते हुए लोक सेवकों के वर्गों के बीच भेदभाव के आधार पर उन नियमों को इस आधार पर निरस्त कर दिया कि रेलवे सेवकों और अन्य लोक सेवकों के बीच कोई अंतर नहीं था। न्यायमूर्ति दास गुप्ता, जिन्होंने बहुमत के निर्णय से सहमत होकर एक अलग निर्णय लिखा था, ने निम्नलिखित टिप्पणी की:- "यदि नियम की जांच पर यह लगता है कि यह चयन या वर्गीकरण के मामले में सेवा को समाप्त करने वाले प्राधिकरण द्वारा विवेकाधिकार के प्रयोग का मार्गदर्शन करने के लिए कोई सिद्धांत या नीति निर्धारित नहीं करता है। किसी भी व्यक्ति को चुनने के लिए प्राधिकरण के पास मनमाने और अनियंत्रित शक्ति छोड़ दी गई है, जिसके खिलाफ कार्रवाई की जाएगी। नियम, इस प्रकार, संबंधित प्राधिकारी को दो रेल सेवकों के बीच भेदभाव करने में सक्षम बनाता है, जिनके लिए आर. 148 (3) एक मामले में कार्रवाई करके और दूसरे में कार्रवाई नहीं करके समान रूप से लागू होता है। प्राधिकरण द्वारा विवेकाधिकार के प्रयोग में किसी मार्गदर्शक सिद्धांत के अभाव में, नियम को, संविधान के अनुच्छेद 14 की आवश्यकताओं के उल्लंघन की वजह से निरस्त कर दिया जाना चाहिये।

दूसरी ओर, न्यायमूर्ति शाह ने कहा: "यह सच है कि नियम, नियम 148 द्वारा प्रदत्त शक्ति का प्रयोग करने वाले प्राधिकारी को स्पष्ट रूप से मार्गदर्शन प्रदान नहीं करता है, लेकिन इस कारण से नियम को मनमाने ढंग से शक्ति प्रदान करने वाला और अनुचित नहीं कहा जा सकता है, या इसके संचालन में असमान नहीं कहा जा सकता है। इस शक्ति का प्रयोग नियुक्ति प्राधिकरण द्वारा किया जा सकता है, जो सामान्य रूप से महाप्रबंधक नहीं तो रेलवे का एक वरिष्ठ अधिकारी होता है। नियम 148 के तहत रोजगार के निर्धारण के आदेश की वैधता पर विचार करते हुए, यह धारणा पूरी तरह से अनुचित है कि शक्ति का उपयोग दुर्भावनापूर्ण तरीके से किया जा सकता है और उस आधार पर भेदभाव किया जा सकता है। इसके द्वारा प्रदत्त अधिकार के प्रयोग को नियंत्रित करने वाले नियम 148 में विशिष्ट निर्देशों के अभाव के कारण, रोजगार को समाप्त करने की शक्ति को एक मध्यस्थ शक्ति अभ्यास के रूप में नहीं माना जा सकता है, जब रोजगार की प्रकृति और प्रदान की जाने वाली सेवा को ध्यान में रखते हुए, हमारी सार्वजनिक अर्थव्यवस्था की योजना में रेल परिवहन के कुशल कामकाज का महत्व, और शक्ति के प्रयोग के साथ निवेश किए गए प्राधिकरण की स्थिति, यह उचित रूप से माना जा सकता है कि शक्ति का प्रयोग उचित रूप से सार्वजनिक हित की रक्षा के लिए या प्रशासनिक संप्रेषण के आधार पर किया जाएगा। विवेकाधिकार का प्रयोग करने की शक्ति को गैर-कानूनी रूप से भेदभाव करने वाली शक्ति माना जाना आवश्यक नहीं है, और शक्ति के दुरुपयोग की संभावना शक्ति प्रदान करने को अमान्य नहीं करेगी।

सत्ता के अधिग्रहण को अनिवार्य रूप से इसका ईमानदारी से प्रयोग करने के कर्तव्य के साथ जोड़ा जाना चाहिए, और उद्देश्य और नीति को प्रभावी बनाने के लिए उन नियमों को रेखांकित करना चाहिए जो शक्ति के प्रयोग के लिए प्रदान करते हैं। यदि नियमों की योजना में, उन परिस्थितियों के लिए एक स्पष्ट नीति जिसमें शक्ति का प्रयोग किया जाना है, दी गई है, तो शक्ति प्रदान करने को योजना को आगे बढ़ाने के रूप में माना जाना चाहिए, और समानता खंड का उल्लंघन करने के रूप में हमला करने के लिए खुला नहीं है।

यह याद रखा जा सकता है कि अस्थायी सेवकों और परिवीक्षाधीन लोगों के रोजगार की अवधि से संबंधित नियम, और यहां तक कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति से संबंधित नियम आम तौर पर इस तरह से प्रदत्त शक्तियों के प्रयोग को नियंत्रित करने वाले विशिष्ट निर्देश नहीं देते हैं। कारण स्पष्ट है: इन सभी मामलों में नियुक्ति प्राधिकरण को सेवा की आवश्यकताओं, संवर्ग में अवशोषित करने या निरंतरता के लिए कर्मचारी की उपयुक्तता और सेवा में संबंधित लोक सेवक को बनाए रखते हुए जनता के व्यापक हितों को ध्यान में रखते हुए नियुक्ति निर्धारित करने के लिए विवेकाधिकार के साथ छोड़ दिया जाना चाहिए। इसलिए, मेरे विचार में नियम 148 (3) को उल्लंघनकारी के रूप में अमान्य नहीं माना जा सकता है। संविधान के 311 (2) या उल्लंघनकारी के रूप में। संविधान के 14. इन्हीं कारणों से नियम 149 (3) को भी अमान्य नहीं माना जा सकता है।

(19) जे. सुभा राव, जो बहुमत से भी सहमत थे, ने कहा कि उक्त नियम 148 (3) और नियम 149, जो नोटिस पर ऐसे स्थायी कर्मचारी को हटाने के लिए नियुक्ति प्राधिकरण को शक्ति प्रदान करता है, अनुच्छेद के तहत एक सरकारी कर्मचारी को दिए गए संवैधानिक संरक्षण का उल्लंघन करेगा। संविधान की धारा 311। एक स्थायी पद और ऐसे नियम एक साथ नहीं खड़े हो सकते: उत्तराद्ध को अनिवार्य रूप से पूर्व के अधीन होना चाहिए। उनके प्रभुता में शासन 148 (3) और। नियम-149 (3) संविधान के अनुच्छेद 14 और 311 के प्रावधानों का उल्लंघन करता है और इसलिए अमान्य और अप्रवर्तनीय है। इस निर्णय पर प्रीतम सिंह बरार बनाम पंजाब राज्य और अन्य² मामले में इस न्यायालय की पूर्ण पीठ द्वारा विचार किया गया था और यह बताया गया था कि "मोती राम डेका का मामला (1) काफी अलग है क्योंकि सवाल उन नियमों की वैधता का था जो सेवा से हटाने को अधिकृत करते थे, जबकि वर्तमान मामले में हम अनिवार्य सेवानिवृत्ति से संबंधित हैं न कि हटाने से। उड़ीसा उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच ने बतहरी जेना और अन्य बनाम उड़ीसा राज्य और अन्य³ में अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मामले पर विचार किया और यह अभिनिर्धारित किया कि समयपूर्व अनिवार्य सेवानिवृत्ति से संबंधित किसी भी वैध नियम को तीन शर्तों को पूरा करना चाहिए:-

(1) कि नियमों ने अधिवर्षिता की आयु और अनिवार्य सेवानिवृत्ति की आयु दोनों को निर्धारित किया है,

(2) कि नियमों के अधीन अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त सिविल सेवक की सेवाएँ इन दो समय बिंदुओं के बीच समाप्त की जाती हैं और

(3) कि अर्हता सेवा की न्यूनतम अवधि जिसके बाद ही अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश दिया जा सकता है, उचित है। *¹

विद्वान न्यायाधीशों ने निम्नलिखित रूप में टिप्पणी की:- "इनमें से किसी भी प्रावधान के तहत एक सरकारी कर्मचारी को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करने की शक्ति संबंधित प्राधिकारी को सौंपने का उद्देश्य काफी हद तक समान है, अर्थात्, अक्षम और अनुपयुक्त कर्मचारियों को निकालना। लेकिन जिन अवधारणाओं के तहत ये दोनों अलग-अलग और अलग-अलग समस्याएं सामने आईं, वे समान नहीं हैं, बल्कि अलग-अलग हैं। इस बात से इनकार नहीं किया जा सकता है कि एक सरकारी कर्मचारी की अक्षमता का आधार अलग-अलग मामलों में अलग-अलग हो सकता है और यह भी काफी समझ में आता है कि सभी कर्मचारी एक ही समय पर अक्षम नहीं हो सकते हैं-एक कर्मचारी के मामले में यह अक्षमता तब उत्पन्न हो सकती है जब उसने 30 साल की सेवा की है, लेकिन अभी तक 55 वर्ष की आयु प्राप्त नहीं की है, जबकि दूसरा 55 वर्ष की आयु तक पहुंचने पर अपनी दक्षता खो सकता है, हालांकि उस समय तक वह 30 वर्ष की सेवा में नहीं हो सकता है। इसलिए, अलग-अलग तारीखें तय करने वाले प्रावधानों के दो सेट, जिनसे एक कर्मचारी को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त किया जा सकता है, समान रूप से स्थित कर्मचारियों के लिए समान रूप से लागू नहीं हो सकते हैं।

(20) तत्कालीन न्यायाधीशों ने टी. जी. शिवचरण सिंह और अन्य बनाम मैसूर राज्य⁴ और बिशुन नारायण मिश्रा बनाम उत्तर प्रदेश राज्य और अन्य⁵ में उच्चतम न्यायालय के अपने अधिपत्यों के निर्णयों पर भरोसा किया और निम्नलिखित रूप में अभिनिर्धारित किया:- "अंत में ये दोनों नियम बिना किसी भेदभाव के सभी कर्मचारियों पर समान रूप से लागू होते हैं। इसलिए, उस आधार पर भी समयपूर्व

2 I.L.R. 1967 (2) PB & HR 448

3 A.I.R. 1968 Orissa 44

4 A.I.R. 1965 S.C. 280

5 A.I.R. 1965 S.C. 1567

अनिवार्य सेवानिवृत्ति के रूप में नियमों के दो सेटों के अस्तित्व को संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन नहीं माना जा सकता है।”

वे पकड़ में आ गए।”-” और किसी भी मामले में केवल एक संभावना है कि विवेकाधिकार नियमों के दो सेटों में से किसी एक को चुनने के लिए प्राधिकरण में निहित है

किसी भी विशेष परिस्थिति में दुरुपयोग किया जा सकता है, यह अभिनिर्धारित करने के लिए कोई आधार नहीं हो सकता है कि नियम का प्रयोग करते हुए पारित आदेश जो दोनों में से अधिक कठोर और कठोर है, अनिवार्य रूप से संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन होगा। अनुमान यह है कि दिए गए विवेकाधिकार का न्यायसंगत और उचित रूप से प्रयोग किया जाएगा और नियमों में अंतर्निहित उद्देश्य के लिए किया जाएगा।

(21) टी. जी. डी. शिवचरणा 7 में सिंह के मामले (4) में मैसूर सिविल सेवा नियम, 1958 का (उपर्युक्त) नियम विचाराधीन था, जिसमें यह प्रावधान किया गया था कि यह सरकार के लिए किसी सरकारी कर्मचारी को समय से पहले सेवानिवृत्त करने के लिए सक्षम था यदि यह सोचा गया था संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 (1) और यह कि सरकार इस निष्कर्ष पर पहुँचने में न्यायोचित नहीं थी कि उन्हें अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करना लोक हित में था। उनके लॉर्डशिप्स ने कहा कि अनिवार्य समयपूर्व सेवानिवृत्ति की अनुमति देने वाला नियम वैध था क्योंकि ऐसे नियमों की वैधता उनके निर्णयों द्वारा अच्छी तरह से तय की गई थी और यह कि ऐसा नियम संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन नहीं था क्योंकि यह सभी सरकारी कर्मचारियों पर लागू होता था और क्या याचिकाकर्ता की सेवानिवृत्ति सार्वजनिक हित में थी या नहीं, यह राज्य सरकार के लिए विचार करने का विषय था और इस दलील के लिए कि आदेश मनमाना और अवैध था, याचिकाकर्ता द्वारा अदालत के समक्ष रखे गए एन्टोरियल पर पकड़ बनाना असंभव था।

(22) बिशुन नारायण मिश्रा के मामले (5) (उपर्युक्त) में 15 मई, 1961 की अधिसूचना को भेदभावपूर्ण नहीं माना गया था क्योंकि इसने सभी लोक सेवकों के साथ समान व्यवहार किया था और अनुच्छेद 14 के आधार पर अधिसूचना को चुनौती दी गई थी।

(23) वर्तमान मामलों में, सेवा से निर्वहन अनिवार्य सेवानिवृत्ति के समान है और सेवा से निष्कासन नहीं है। नियम 8 (1) (ग) के समान नियमों को उच्चतम न्यायालय के उनके अधिपति द्वारा ऊपर निर्दिष्ट मामलों में वैध ठहराया गया है और यह अभिनिर्धारित किया गया है कि ऐसा नियम संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 (1) का उल्लंघन नहीं करता है ताकि संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 (1) के आधार पर नियम 8 (1) (ग) की वैधता पर हमला विफल हो जाए।

(24) श्यामलाल बनाम राज्यउत्तर प्रदेश अन्य में,⁶ यह अभिनिर्धारित किया गया था कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति अवज्ञा या निष्कासन के बराबर नहीं है और इसलिए, संविधान के अनुच्छेद 311 या सिविल सेवा (वर्गीकरण ^ नियंत्रण और अनुलग्नक) नियमों के नियम 55 के प्रावधानों को आकर्षित नहीं करता है और सिविल सेवा विनियमों के अनुच्छेद 465 ए के लिए नोट 1 अनुच्छेद 311 के प्रतिकूल नहीं है।¹¹ न्यायमूर्ति दास ने न्यायालय की ओर से बोलते हुए कहा:-”इसमें कोई संदेह नहीं हो सकता है कि निष्कासन-में बर्खास्तगी के पर्याय के रूप में शब्द का उपयोग कर रहा हूँ-आम तौर पर 5 मिलियन का मतलब है कि अधिकारी को किसी तरह से निंदनीय या कम माना जाता है, अर्थात्, वह किसी कदाचार का दोषी रहा है या उसके पास अपने कर्तव्यों का अपमान करने की क्षमता या क्षमता या इच्छाशक्ति की कमी है जैसा कि उसे करना चाहिए। ऐसी परिस्थितियों में उसके खिलाफ की गई जवाबी कार्रवाई इस प्रकार अधिकारी के लिए किसी व्यक्तिगत आधार पर स्थापित और उचित है। इसलिए, ऐसे आधारों में अधिकारी के खिलाफ कुछ आरोप या आरोप लगाना शामिल है, जिसे अधिकारी द्वारा समझा या समझाया जा सकता है। अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मामले में आरोप या आरोप का ऐसा कोई तत्व नहीं है। अनिवार्य सेवानिवृत्ति के लिए दो आवश्यकताएँ हैं कि अधिकारी ने पच्चीस साल की सेवा पूरी कर ली है और यह कि अपनी आगे की सेवाओं को समाप्त करना लोक हित में है। यह सच है कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति की इस शक्ति का उपयोग तब किया जा सकता है जब अपनी शक्ति का प्रयोग करने वाला प्राधिकरण कदाचार की पुष्टि नहीं कर सकता है जो कार्रवाई करने का वास्तविक कारण हो सकता है, लेकिन ध्यान देने योग्य बात यह है कि इसमें दिए गए निर्देश हैं। अनुच्छेद 465 क के टिप्पण 1 में अंतिम वाक्य इसे प्रचुर मात्रा में इस रूप में प्रस्तुत करता है कि आवेग या आरोप को शक्ति के प्रयोग के लिए शर्त नहीं बनाया गया है। अन्य शब्दों में, एक सामूहिक परिश्रम में दुर्व्यवहार या अक्षमता का कोई कलंक या निहितार्थ नहीं होता है। इस निर्णय को बॉम्बे राज्य बनाम सुभागचंद एम. दोशीमें⁷ उनके अधिपति के रूप में माना गया था और यह निम्नानुसार देखा गया था:-”वहाँ, निर्धारण का मुद्दा केवल यह था कि क्या सेवानिवृत्ति का आदेश अनुच्छेद 311 (2) के दायरे में आने वाली बर्खास्तगी या निष्कासन का था और यह अभिनिर्धारित किया गया था

.कि यह नहीं था। उस निर्णय के अनुपात का निर्धारण इस प्रकार है: इन उपबंधों के तहत, एक सरकारी कर्मचारी को, जब यह पाया जाता है कि वह दुराचार या अक्षमता या इस तरह के अन्य अपराधों का दोषी

6 A.I.R. 1954 S.C. 369

7 A.I.R., 1957 S.C. 892

है, तो उसे दंड दिया जाता है, और यह दंडात्मक है, क्योंकि इसमें पेंशन की हानि शामिल है जो नियमों के तहत पहले से दी गई सेवा के संबंध में उपार्जित होती। थोड़ी देर बाद, उनके प्रभुओं ने निम्नलिखित रूप में अवलोकन किया:- "अब, अनुच्छेद 311 (2) में अंतर्निहित नीति यह है कि जब किसी नौकर के खिलाफ सजा के रूप में कार्रवाई करने का प्रस्ताव किया जाता है और इससे उसके द्वारा पहले से अर्जित लाभों को जब्त कर लिया जाएगा, तो उसे सुना जाना चाहिए और आदेश के खिलाफ कारण दिखाने का अवसर दिया जाना चाहिए। लेकिन उस विचार का कोई अनुप्रयोग नहीं हो सकता है जहां आदेश दंड का नहीं है और इसके परिणामस्वरूप पहले से अर्जित लाभों का कोई नुकसान नहीं होता है, और ऐसे मामले में, कोई कारण नहीं है कि रोजगार की शर्तों और सेवा के नियमों को प्रभावी नहीं किया जाना चाहिए।

(25) तत्काल मामलों में, सेवा से निर्वहन का आदेश दंड के रूप में नहीं है, बल्कि याचिकाकर्ताओं पर लागू सेवा नियमों के संदर्भ में किया गया है। संविधान के अनुच्छेद 311 (2) का संरक्षण याचिकाकर्ताओं के लिए उपलब्ध नहीं है क्योंकि वे संघ या किसी राज्य सरकार के सिविल सेवक। वे छावनी बोर्ड के कर्मचारी हैं जो छावनी अधिनियम की धारा 11 के तहत एक निगमित निकाय हैं। याचिकाकर्ताओं द्वारा यह भी आरोप नहीं लगाया गया है कि उन्हें सजा के उपाय के रूप में सेवा से छुट्टी दे दी गई थी। उनके खिलाफ कभी कोई आरोप नहीं लगाया गया था और न ही उन्हें किसी आरोप से अवगत कराया गया था ताकि यह अनुमान नहीं लगाया जा सके कि बोर्ड ने सजा के रूप में उनकी सेवाओं को समाप्त कर दिया है।

(26) याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकील ने ओरसा बनाम धीरेंद्रनाथ दास के मामले में सर्वोच्च न्यायालय के अपने लॉर्ड्स के फैसले पर भी भरोसा किया है⁸। उस मामले में अनुशासनात्मक कार्यवाही के लिए सरकार के पास दो नियम उपलब्ध थे। नियमों का एक समूह दूसरे की तुलना में अधिक विवेकपूर्ण और पूर्वाग्रहपूर्ण था। उनके प्रभुता का मानना था कि "संविधान का अनुच्छेद 14 राज्य को किसी भी व्यक्ति को कानून के समक्ष समानता से वंचित नहीं करने का आदेश देता है। यदि दो लोक सेवकों के विरुद्ध समान परिस्थिति में, कार्यपालक प्राधिकरण के विवेकाधिकार पर काफी भिन्न प्रक्रिया के अनुसार पूछताछ निर्देशित की जा सकती है, जिसका प्रयोग जांच द्वारा प्राप्त किए जाने वाले उद्देश्य से कोई तर्कसंगत संबंध रखने वाले किसी भी सिद्धांत द्वारा शासित नहीं है, तो चयन के लिए खुले दो में से एक प्रतिकूल प्रक्रिया का चयन करने का आदेश संविधान के अनुच्छेद 14 द्वारा प्रभावित होता है। यदि नियमों के दो सेट उस समय लागू होते हैं जब गैर-राजपत्रित लोक सेवक के खिलाफ और राज्यपाल के आदेश से जांच का निर्देश दिया जाता है, तो जांच त्रिपक्षीय नियमों के तहत निर्देशित की जाती है जो उक्त सेवक के हितों के लिए "अधिक कठोर" पूर्वाग्रहपूर्ण हैं, भेदभाव का एक स्पष्ट मामला उत्पन्न होता है, और नौकर के खिलाफ जांच का निर्देश देने वाला आदेश और बाद की कार्यवाही संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन करने के रूप में निरस्त होने के लिए उत्तरदायी हैं। मेरी राय में इस फैसले का इस मामले के तथ्यों से कोई लेना-देना नहीं है। नियम 8 (1) (c) ऊपर उल्लिखित मामलों में उनके स्वामी द्वारा बताए गए कारणों से संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन नहीं करता है। 30 वर्ष की सेवा का नियम उन सभी व्यक्तियों पर लागू होगा जिनकी आयु 55 वर्ष नहीं हुई है और 55 वर्ष का नियम 55 वर्ष से अधिक आयु के उन सभी व्यक्तियों पर लागू होगा, चाहे उन्होंने 30 वर्ष से अधिक की सेवा की हो या नहीं। इसलिए नियम 8 (एल) (सी) के तहत शक्ति के इस तरह के प्रयोग को मनमाना नहीं कहा जा सकता है। जब याचिकाकर्ताओं ने बोर्ड की सेवा में प्रवेश किया, तो उन्हें पता था कि वे उन नियमों द्वारा शासित हैं जो परिवर्तन के लिए उत्तरदायी थे। नियम 8 (1) (ग) 'याचिकाकर्ताओं की सेवा की अवधि को प्रतिस्थापित करता है और यदि उनकी सेवाओं को उस नियम के तहत दिया गया है और सजा के रूप में नहीं, तो उन्हें कोई शिकायत नहीं हो सकती है।

(27) यह इस प्रकार है कि जब याचिकाकर्ताओं ने कैंटनमेंट बोर्ड की सेवा में प्रवेश किया, तो वर्तमान रूप में नियम 8 (1) (c) नहीं था, क्योंकि नियम का संशोधन 1965 में किया गया था जब 30 साल की सेवा का नियम पेश किया गया था। यह अच्छी तरह से स्थापित है कि सेवा के वैधानिक नियमों को सरकार या वैधानिक अधिकारियों द्वारा एकतरफा रूप से बदला जा सकता है। रोशन लाई टंडन और एक अन्य बनाम भारत संघ और अन्य⁹ में सर्वोच्च न्यायालय के उनके लॉर्डशिप्स द्वारा यह अभिनिर्धारित किया गया था कि-"यह सच है कि सरकारी सेवा की उत्पत्ति विरोधाभासी है। हर मामले में एक प्रस्ताव और स्वीकृति होती है। लेकिन एक बार अपने पद या पद पर नियुक्त होने के बाद सरकारी सेवक एक दर्जा प्राप्त कर लेता है और उसके अधिकार और दायित्व अब दोनों पक्षों की सहमति से निर्धारित नहीं होते हैं, बल्कि कानून या वैधानिक नियमों द्वारा निर्धारित किए जाते हैं जिन्हें सरकार द्वारा एकतरफा रूप से तैयार और बदला जा सकता है। दूसरे शब्दों में, एक सरकारी कर्मचारी की कानूनी स्थिति अनुबंध की तुलना में स्थिति की अधिक होती है। दर्जे की पहचान सार्वजनिक कानून द्वारा लगाए गए अधिकारों और कर्तव्यों के कानूनी संबंध से लगाव है, न कि केवल पक्षों की सहमति से। सरकारी सेवक का परिलब्धि और उसकी सेवा की शर्तें कानून या वैधानिक नियमों द्वारा शासित होती हैं जिन्हें कर्मचारी की सहमति के बिना सरकार द्वारा एकतरफा रूप से बदला जा सकता है।

8A.I.R. 1961 S.C. 1715

9A.I.R. 1967 S.C. 1889.

(28) इसलिए यह नहीं कहा जा सकता है कि संशोधित नियम 8 (एल) (सी) को याचिकाकर्ताओं पर लागू नहीं किया जा सकता है।

(29) याचिकाकर्ताओं के लिए विद्वान वकील द्वारा तर्क दिया गया अगला बिंदु यह है कि श्री कृष्ण मूर्ति सुल्तान, श्री हंस राज और श्री आर. पी. जॉली के मामलों में, सेवा 30 साल से अधिक नहीं थी क्योंकि वे 1 अप्रैल, 1941 को अंबाला छावनी बोर्ड की सेवा में शामिल हुए थे, और 1 अप्रैल, 1967 से प्रभावी रूप से छुट्टी दे दी गई थी। विद्वान वकील के अनुसार, नगर समिति, सदर बाजार, अंबाला में इन याचिकाकर्ताओं की सेवा को नियम 8 के उप-नियम (3) के स्पष्टीकरण में परिभाषित योग्यता सेवा के रूप में नहीं गिना जा सकता है। स्पष्टीकरण इस प्रकार है:-"इस उपनियम के प्रयोजन के लिए, -(1)" अर्हता सेवा "से बोर्ड या बोर्ड के अधीन निरंतर सेवा अभिप्रेत है और जहां सेवा में विराम हुआ है, निरंतर सेवा की अंतिम अवधि, जब तक कि सेवा में विराम को कमांडिंग-इन-चीफ अधिकारी की पूर्व मंजूरी के साथ माफ नहीं किया जाता है, आदेश: बशर्ते कि बोर्ड, अपने विवेकाधिकार में, अर्हता सेवा की गणना में अर्जित किसी भी छुट्टी की राशि को शामिल कर सकता है, लेकिन जिसका लाभ सेवकों द्वारा नहीं लिया गया है।

(30) जैसा कि प्रस्तावना से पता चलता है कि यह परिभाषा केवल नियम 8 के उपनियम (3) पर लागू होती है और नियम 8 (1) (ग) पर लागू नहीं होती है, लेकिन भले ही यह लागू हो, नगर समिति, सदर बाजार, अंबाला में सेवा को बोर्ड के तहत याचिकाकर्ताओं की योग्यता सेवा के लिए पत्र संख्या के आधार पर माना जाना चाहिए। 16473/डी। 4, दिनांक 5 जनवरी, 1942, उपाबंध आर. 2, जिसका उल्लेख ऊपर किया गया है, जिसमें छावनी बोर्ड द्वारा सेवा में ली गई नगरपालिका समिति के कर्मचारियों की सेवा की शर्तों का उल्लेख किया गया है। इस पत्र के आधार पर, छावनी बोर्ड के तहत सेवा में लिए गए नगर समिति के कर्मचारियों को स्थानांतरण से तुरंत पहले ऐसी निरंतर अवधि के लिए छावनी बोर्ड के तहत सेवक माना जाना था जैसा कि उन्होंने उक्त नगर आयोग की सेवा में खर्च किया था। इस उपबंध को ध्यान में रखते हुए, याचिकाकर्ताओं को उस तारीख से छावनी बोर्ड की सेवा में माना जाना चाहिए, जिस तारीख से वे नगर समिति की निरंतर सेवा में थे। ईस्ट एंड डेवेलिंग्स कंपनी लिमिटेड और फिन्सबरी बी रोह काउंसिल¹⁰ में यह बिशपस्टोन के लॉर्ड एस्क्विथ द्वारा निर्धारित किया गया था:-"यदि आपको किसी काल्पनिक स्थिति को वास्तविक मानने के लिए कहा जाता है, तो आपको निश्चित रूप से, जब तक ऐसा करने से प्रतिबंधित नहीं किया जाता है, तब तक उन संयोगों और दुर्घटनाओं को वास्तविक के रूप में भी कल्पना करनी चाहिए, जो, यदि व्यवहार की अनुमानित स्थिति वास्तव में मौजूद थी, तो अनिवार्य रूप से इससे या उसके साथ प्रवाहित हुई होगी।

(31) इस उक्ति को बॉम्बे राज्य बनाम पांडुरंग विनायक और अन्य में सर्वोच्च न्यायालय के उनके लॉर्डशिप द्वारा अनुमोदित किया गया था।¹¹

(32) इन निर्णयों को ध्यान में रखते हुए, छावनी बोर्ड ने उचित रूप से निर्धारित किया कि इन याचिकाकर्ताओं ने छावनी बोर्ड को उनके आवेदन की तारीख से पहले नगरपालिका समिति में निरंतर सेवा को ध्यान में रखते हुए 30 साल से अधिक की सेवा की थी। याचिकाकर्ताओं हंस राज और आर. पी. जॉली ने भी आरोपमुक्त किए जाने से पहले 55 वर्ष की आयु का उल्लेख किया था और उनके मामलों में यह तथ्य नहीं था कि उन्होंने 30 वर्ष की सेवा की थी या नहीं। इसलिए, मुझे विद्वान वकील के प्रस्तुत करने में कोई योग्यता नहीं मिलती है कि कृष्ण मूर्ति सुल्तान ने 30 वर्ष की योग्यता सेवा में नहीं रखा था और चूंकि वह 55 वर्ष की आयु प्राप्त नहीं कर चुका था, इसलिए वह नियम 8 (1) के तहत सेवा से छुट्टी पाने के लिए उत्तरदायी नहीं था।

(33) याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकील ने तब प्रस्तुत किया है कि याचिकाकर्ताओं और अन्य के बीच भेदभाव किया गया है। समान रूप से स्थित कर्मचारी (अर्थात्, वे कर्मचारी जो 55 वर्ष की आयु प्राप्त कर चुके थे या जिन्होंने 30 वर्ष से अधिक की सेवा की थी, लेकिन उन्हें छुट्टी नहीं दी गई थी और इसलिए, याचिकाकर्ताओं के मामले में छुट्टी के आदेश भेदभावपूर्ण थे। यह सबमिशन बिना किसी बल के है क्योंकि नियम 8 (1) (c) सभी छावनी बोर्ड के कर्मचारियों पर लागू होता है और इसे अनुच्छेद 14 का उल्लंघन करने वाला नहीं कहा जा सकता है क्योंकि जिन कर्मचारियों पर नियम लागू किया गया है, उनमें से कुछ को सेवा से निष्कासित नहीं किया गया है। नियम के अधीन कर्मचारियों के मामलों पर विचार किया जाना है और निर्णय नियुक्ति प्राधिकरण या बोर्ड पर निर्भर करता है कि उन्हें सेवा से छुट्टी दी जाए या नहीं। 55 वर्ष की आयु प्राप्त करने वाले या 30 वर्ष की सेवा में रहने वाले प्रत्येक कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करना नियुक्ति प्राधिकरण या बोर्ड के लिए अनिवार्य नहीं है।

(34) विद्वान वकील द्वारा प्रस्तुत अगला तर्क यह है कि निर्वहन के आदेश के परिणामस्वरूप पीड़ितों को दंडात्मक परिणाम मिले हैं क्योंकि उन्हें अर्जित अवकाश अवधि के लिए वेतन की अनुमति नहीं थी।

10. 1952 A.C. 109

11. A.I.R 1953 S.C. 244

पुनः, मुझे इस तर्क में कोई सार नहीं मिलता है क्योंकि नियम 8 (2) के तहत नियम 8 (एल) (सी) के तहत सेवा से छुट्टी पाने वाले कर्मचारी केवल तीन महीने के नोटिस के हकदार हैं और यह प्रावधान करने वाला कोई नियम नहीं है कि उन्हें अर्जित अवकाश अवधि के लिए वेतन का भुगतान किया जाना है। किसी भी मामले में, यदि याचिकाकर्ताओं का छावनी बोर्ड के खिलाफ ऐसा कोई दावा है, तो वे अपने देय राशि की वसूली के लिए मुकदमा दायर कर सकते हैं, लेकिन यह निर्वहन के आदेश को अवैध नहीं बनाता है।

(35) याचिकाकर्ताओं के लिए विद्वान वकील का अंतिम तर्क यह है कि निर्वहन का आदेश याचिकाकर्ताओं पर एक कलंक डालता है क्योंकि कमांडिंग-इन-चीफ, कमांड ने याचिकाकर्ताओं की सेवा से निर्वहन के कारण पूछे और उसके जवाब में, राष्ट्रपति ने याचिकाकर्ताओं की दक्षता और अखंडता पर कुछ आक्षेप लगाए। राष्ट्रपति ने स्वीकार किया है कि उन्होंने अपने पत्र के जवाब में कमांडिंग-इन-चीफ अधिकारी को एक पत्र लिखा था जिसमें उन कारणों का उल्लेख किया गया था जिनके कारण बोर्ड को याचिकाकर्ताओं की सेवाएं देने के लिए प्रेरित किया गया था, लेकिन यह एक गोपनीय संचार था जिसकी सामग्री का खुलासा नहीं किया गया है। याचिकाकर्ता शिकायत नहीं कर सकते हैं कि कैंटनमेंट बोर्ड के अध्यक्ष द्वारा नियंत्रण प्राधिकरण को किए गए किसी भी गोपनीय संचार में कोई भी राज्य था जो याचिकाकर्ताओं पर कलंक के बराबर था। यह गोपनीय संचार केवल कमांडिंग-इन-चीफ अधिकारी की जानकारी के लिए था न कि किसी अन्य व्यक्ति के लिए और न ही याचिकाकर्ताओं के लिए। यदि याचिकाकर्ताओं को इसके बारे में पता चल गया है, तो वे इसका उपयोग नहीं कर सकते हैं क्योंकि यह उनके लिए नहीं था और उन्हें नियमों या व्यवहार के अनुसार उस संचार द्वारा नहीं कहा जा सकता है। छावनी बोर्ड का प्रस्ताव याचिकाकर्ताओं पर कोई कलंक नहीं डालता है। याचिकाकर्ताओं को जारी किए गए नोटिस से, कोई भी यह कल्पना नहीं कर सकता कि याचिकाकर्ताओं को किसी भी कदाचार या सजा के रूप में सेवा से निष्कासित कर दिया गया था और चूंकि प्रस्ताव और नोटिस याचिकाकर्ताओं पर कोई कलंक नहीं डालते हैं, इसलिए उनके सेवा से निर्वहन को गलत नहीं ठहराया जा सकता है।

(36) मेरे सामने कोई अन्य मुद्दा नहीं है।

(37) ऊपर दिए गए कारणों से, ये याचिकाएं विफल हो जाती हैं जिन्हें खारिज कर दिया जाता है, लेकिन मामले की परिस्थितियों में, मैं पक्षों को उनकी लागत वहन करने के लिए छोड़ देता हूं।

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 व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा।

डा० सुशीला
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी
(Trainee Judicial Officer)
रोहतक, हरियाणा