पूर्ण पीठ

न्यायमूर्ति, आर. एस. नरूला, एच. आर. सोधी व सी. जी. सूरी, के समक्ष

तुही राम शर्मा,-अपीलार्थी।
बनाम
पृथ्वी सिंह और एक और,- उत्तरदाताओं

लेटर्स पेटेंट अपील नं. 85 सन 1979
के साथ
85 सिविल मिसलेनीयस नं. 4749 सन 1970
28 अक्टूबर, 1970

पंजाब सिविल सेवा नियम, खंड I, भाग I-नियम 2.9,2.35,2.59,3.11,3.12,3.13,3.14,3.15 और 3.16-की व्याख्या और दायरा-स्थायी पद पर सरकारी कर्मचारी का ग्रहणाधिकार- क्या स्वचालित रूप से निलंबित किया जा सकता है-निलंबित ग्रहणाधिकार-क्या इसके बिना समाप्त किया जा सकता है सरकारी कर्मचारी की सहमति- नियम 3.14 के तहत आने वाले मामले-अस्थायी प्राधिकरण-क्या सरकारी कर्मचारी के ग्रहणाधिकार को निलंबित नहीं करने का विकल्प है-मूल संवर्ग में स्थायी पद जैसा कि नियम 3.14 (ए) (2) में उल्लेख किया गया है-क्या अस्थायी प्रकृति का होना चाहिए-निलंबित ग्रहणाधिकार-क्या पुनर्जीवित किया जा सकता है।

हरियाणा कृषि सेवा वर्ग II नियम (1947)-नियम 7-कृषि अधिकारी की पदोन्नति-ऐसी पदोन्नति से पहले लोक सेवा आयोग की सलाह की गैर-खरीद-क्या पदोन्नति अमान्य है-1 पीड़ित पक्ष-क्या रिट कार्यवाही में राहत का दावा कर सकता है-राज्य सरकार-क्या आयोग से परामर्श करने की स्वतंत्रता नहीं है-आयोग की सलाह-क्या नियुक्ति से पहले प्राप्त की जानी चाहिए।

भारत का संविधान (1950)-अनुच्छेद 320 (3)-अनुच्छेद 320 (3) (ए) और 320 (3) (बी) की आवश्यकता-क्या अलग है।

प्रति बहुमत (नरूला और सोधी, जेजे, सूरी, जे। कॉन्ट्रा.) कि पंजाब सिविल सेवा में कोई नियम नहीं है! नियम जो किसी भी स्थायी पद पर सरकारी कर्मचारी के ग्रहणाधिकार के स्वतः निलंबन का प्रावधान करते हैं। ऐसा ग्रहणाधिकार केवल नियम 3.14 के खंड (क) या खंड (ख) में उल्लिखित परिस्थितियों में सक्षम प्राधिकारी के विशिष्ट आदेश द्वारा निलंबित किया जा सकता है। इस नियम में दी गई परिस्थितियों में एक बार किसी स्थायी पद पर किसी सरकारी कर्मचारी का ग्रहणाधिकार निलंबित हो जाने के बाद, उसकी लिखित सहमति के बिना इसे समाप्त नहीं किया जा सकता है।

(पैरा 12)

अभिनिर्धारित किया गया कि नियम 3.14 के अधीन ग्रहणाधिकार के निलंबन से संबंधित नियम 3.13 के प्रारंभ में "जब तक" शब्द का जानबूझकर प्रयोग दर्शाता है कि सक्षम प्राधिकारी वास्तव में किसी शासकीय सेवक के ग्रहणाधिकार को ऐसे मामले में भी निलंबित कर सकता है या नहीं भी कर सकता है जो नियम 3.14 के अधीन आता है। ऐसा प्रतीत होता है कि नियम 3.13 नियम 3.12 के प्रवर्तन को छोड़कर परिस्थितियों को बाद के नियम * के प्रारंभिक शब्दों द्वारा सूचीबद्ध करता है। इसका अर्थ यह प्रतीत होता है कि यद्यपि पूर्ववर्ती ग्रहणाधिकार सामान्य मामलों में नियम 3.12 के प्रवर्तन द्वारा समाप्त हो जाएगा, फिर भी यह नियम 3.13 के खंड (क) से (ङ) में प्रगणित मामलों में समाप्त नहीं होगा।

(पैरा 13)

अभिनिर्धारित किया गया कि किसी सरकारी कर्मचारी के मूल संवर्ग के बाहर का स्थायी पद, जिसका निर्देश नियम 3.14 के खंड (क) के उपखंड (2) में किया गया है, या तो उसी सेवा में होना चाहिए, यदि सेवा में एक से अधिक संवर्ग हैं या किसी भिन्न सेवा में है, लेकिन किसी भी दशा में अस्थायी उपाय के रूप में मूल नियुक्ति होनी चाहिए। यह व्याख्या अप्रतिरोध्य है क्योंकि नियम 3.14 (बी) और 3.14 (ए) (2) को सामंजस्यपूर्ण तरीके से पढ़ा जाना चाहिए। यह नियम 3.14 के खंड (क) के उपखंड (1) और उपखंड (3) को पढ़ने से भी स्पष्ट होता है। सक्षम प्राधिकारी को यह कर्तव्य सौंपा गया है कि वह किसी सरकारी कर्मचारी के स्थायी पद पर उसके ग्रहणाधिकार को केवल तभी निलंबित करे जब उसे अस्थायी प्रकृति के पद पर या अस्थायी अवधि के लिए स्थायी पद पर पर्याप्त क्षमता में नियुक्त किया गया हो। यदि ऐसा नहीं होता तो कोई भी नियुक्ति नियम 3.14 के दायरे से बाहर नहीं रहती(a). इस

दृष्टिकोण को नियम 3.14 के संदर्भ से और बल मिलता है।(d). खंड (घ) में खंड (क) या खंड के अधीन सरकारी कर्मचारी के ग्रहणाधिकार के निलंबन के बीच कोई अंतर नहीं किया गया है।

(ख) उस नियम को हटा दें। खंड (ख) में गिने गए मामले और भी अधिक हैं।5. नियम 3.14 के खंड (क) में उल्लिखित अस्थायी प्रकृति वाले। नियम 3.14 का खंड (घ) इस बात में कोई संदेह नहीं छोड़ता है कि उस नियम के खंड (क) (2) में निर्दिष्ट किसी स्थायी पद के लिए मूल क्षमता में नियुक्ति ऐसी नियुक्ति होनी चाहिए जो सामान्य प्रक्रिया के अतिरिक्त अन्यथा समाप्त हो जाए ताकि संबंधित सरकारी कर्मचारी को उस पद पर लौटने के लिए विवश किया जा सके जिस पर उसका ग्रहणाधिकार निलंबित किया गया हो और अपने पूर्व स्थायी पद के संबंध में की गई सभी व्यवस्थाओं को उलटने के लिए विवश किया जा सके। नियम 3.14 I (a) (2) के तहत निलंबित ग्रहणाधिकार केवल तभी पुनर्जीवित हो सकता है जब कोई सरकारी कर्मचारी बाद के स्थायी पद पर अपनी मूल नियुक्ति खो देता है।

(पैरा14)

आयोजित, (प्रति सूरी, जे। कॉन्ट्रा.) कि ग्रहणाधिकार का निलंबन कार्यवाही में केवल एक प्रारंभिक कदम है जो अंततः एक सरकारी कर्मचारी के पहले पद पर ग्रहणाधिकार की समाप्ति का कारण बन सकता है जिसे किसी अन्य पद पर पर्याप्त रूप से नियुक्त नहीं किया गया है। नियम 3.15 (बी) और नियम के तहत नोट फिर स्थिति को और स्पष्ट करते हैं। ग्रहणाधिकार की अंतिम समाप्ति कुछ औपचारिकताओं को पूरा करने के बाद ही हो सकती है। स्वाभाविक रूप से इन कदमों को उठाने में कुछ समय लगेगा और नियम 3.14 के खंड (घ) और (ङ) और टिप्पणियों में यह उपबंध किया गया है कि संक्रमण की अवधि के दौरान सरकारी कर्मचारी के पास अपने ग्रहणाधिकार को पुनर्जीवित करने और संक्रमणकालीन अवधि के लिए व्यवस्था करने का विकल्प होगा। खंड (घ) में यह उपबंध है कि जहां किसी पद पर किसी सरकारी कर्मचारी का ग्रहणाधिकार नियम 3.14 के खंड (क) शुष्क (ख) के अधीन निलंबित किया जाता है, वहां पद को पर्याप्त रूप से भरा जा सकता है और इसे धारण करने के लिए इस प्रकार नियुक्त सरकारी कर्मचारी ग्रहणाधिकार प्राप्त करेगा, लेकिन यह कि जैसे ही प्रथम अवलंबी का निलंबित ग्रहणाधिकार पुनर्जीवित होता है, व्यवस्था को उलट दिया जा सकता है। खंड (घ) के तहत टिप्पणी 2 से पता चलता है कि जब उस खंड के तहत किसी पद को पर्याप्त रूप से भरा जाता है तो की गई नियुक्ति को केवल 'अनंतिम नियुक्ति' कहा जाता है और उस पद पर नियुक्त सरकारी कर्मचारी के पास पद पर केवल 'अनंतिम ग्रहणाधिकार' होता है। खंड (ङ) तब यह और स्पष्ट करता है कि सरकारी कर्मचारी का ग्रहणाधिकार, जिसे खंड (क) के अधीन निलंबित किया गया है या किया जा सकता है, जैसे ही वह नियम 3.14 के खंड (क) के उपखंड (1) (2) और (3) में विनिर्दिष्ट प्रकृति के पद पर ग्रहणाधिकार धारण करना बंद कर देता है, पुनर्जीवित या पुनर्जीवित हो जाता है। सक्षम प्राधिकारी से सरकारी कर्मचारी के पुराने स्थायी पद पर ग्रहणाधिकार के निलंबन के लिए आदेश पारित करने की अपेक्षा की जाती है, जो वह पर्याप्त रूप से धारण करता है यदि उसे उस संवर्ग के बाहर किसी अन्य स्थायी पद पर पर्याप्त क्षमता में नियुक्त किया जाता है, जिस पर वह वहन करता है, लेकिन यह निलंबन स्वचालित रूप से प्रभावी नहीं होता है और उचित समय के भीतर हो सकता है।

(पैरा 24)

(पूर्ण पीठ के अनुसार) अभिनिर्धारित किया गया कि हरियाणा कृषि सेवा वर्ग-II नियम, 1947 का नियम 7 निस्संदेह सांविधिक है और इसमें विधि का बल है, लेकिन भारत के संविधान के अनुच्छेद 320 (3) (ख) की अपेक्षाओं को सांविधिक नियम में प्रतिस्थापित करने से इसकी आवश्यकता की स्थिति में वृद्धि नहीं होती है और न ही यह और अधिक अनिवार्य हो जाता है। जहां तक पदोन्नति के मामलों का संबंध है, लोक सेवा आयोग से उसकी सलाह लेने के लिए परामर्श करने के इस नियम की आवश्यकता का गैर-अनुपालन न तो नियुक्ति की वैधता को प्रभावित करता है और न ही ऐसी पदोन्नति से पीड़ित व्यक्ति को संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत राहत के लिए उच्च न्यायालय का दरवाजा खटखटाने का अधिकार देता है। हालाँकि, इसे यह बताने के लिए नहीं समझा जा सकता है कि राज्य सरकार अपने स्वयं के नियमों का पालन करने के लिए बाध्य नहीं है और यदि आयोग चाहे तो उससे परामर्श न करने की स्वतंत्रता है, यहां तक कि ऐसे मामले में भी जहां प्रासंगिक नियमों द्वारा केवल परामर्श की आवश्यकता है। जब भी नियुक्ति या पदोन्नति का आदेश देने में लोक सेवा आयोग की सलाह प्राप्त करने की आवश्यकता होती है, तो इसे नियुक्ति या पदोन्नति के लिए उम्मीदवार का चयन करने से पहले हमेशा प्राप्त किया जाना चाहिए और यह प्रासंगिक नियम की आवश्यकताओं के अनुरूप नहीं होगा यदि चयन, नियुक्ति या पदोन्नति पहले की जाती है और फिर मामला आयोग को उसके अनुमोदन के लिए भेजा जाता है, हालांकि आपात स्थिति को पूरा करने के लिए छह महीने से कम समय के लिए तदर्थ नियुक्तियां आमतौर पर आयोग की सलाह के बिना करने की अनुमति दी जाती है।

(पैरा 9)

अभिनिर्धारित किया गया कि भारत के संविधान के अनुच्छेद 320 के खंड 3 के उपखंड (ख) और उपखंड (ग) की कठोरता और अनिवार्य प्रकृति के मामले में और इन खंडों की अपेक्षाओं का अनुपालन न करने के प्रभाव के मामले में भी मामूली अंतर नहीं है। खंड (बी) (i.e.) द्वारा कवर मामलों के लिए।

नियुक्तियाँ, पदोन्नति आदि) साथ ही खंड (सी) i.e द्वारा कवर किए गए मामलों के लिए। अनुशासनात्मक कार्यवाहियों के संबंध में, संबंधित अधिकारियों का कर्तव्य वही है जो आयोग के समक्ष खंड (3) के प्रारंभिक भाग और उस खंड के अंतिम भाग में उल्लिखित है और यह आयोग को इस प्रकार निर्दिष्ट मामले पर संबंधित प्राधिकारी को सलाह देने का कर्तव्य देता है। परामर्श की आवश्यकता या सलाह देने के मामले में, अनुच्छेद 320 के खंड (3) के उपखंड (ए) से (ई) में निपटाए गए मामलों के विभिन्न खंडों के बीच कोई अंतर नहीं किया गया है।

(पैरा 8)

माननीय न्यायमूर्ति श्री आर. एस. नानिला और माननीय न्यायमूर्ति श्री सी. जी. सूरी की खंडपीठ द्वारा 12 तारीख को निर्दिष्ट किया गया मामला। अगस्त, 1970 मामले में शामिल कानून के एक महत्वपूर्ण प्रश्न के निर्णय के लिए एक पूर्ण पीठ को। माननीय न्यायमूर्ति आर. एस. नरूला, माननीय न्यायमूर्ति एच. आर. सोधी और माननीय न्यायमूर्ति सी. जी. सूरी की पूर्ण पीठ ने अंततः 28 अक्टूबर, 1970 को मामले का फैसला सुनाया।

1969 के सी. डब्ल्यू. 967 में माननीय न्यायमूर्ति श्री बाल राज तुली द्वारा दिए गए 30 जनवरी, 1970 के निर्णय के विरुद्ध लेटर्स पेटेंट के खंड X के अधीन लेटर्स पेटेंट अपील।

अपीलार्थी के लिए एच. एल. सिबल, वरिष्ठ अधिवक्ता (श्री एम. आर. अग्निहोतकी, उनके साथ अधिवक्ता)।
आई. एस. डोआबिया, और श्री टी. एस. डोआबिया, अधिवक्ता, प्रत्यर्थी नं. 1.
सी. डी. देवैन, एडिशनल एडवोकेट-जनरल, हरियाणा डब्ल्यू 'इथ श्री सी. बी. कौशिक, एडवोकेट, प्रत्यर्थी नं. 2.

<u>निर्णय</u>

न्यायमूर्ति , नरूला, . -दो रिट याचिकाओं की अनुमति देने और तुही राम शर्मा की नियुक्ति के आदेश को खारिज करने वाले इस न्यायालय के एक विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले के खिलाफ लेटर्स पेटेंट के खंड 10 के तहत इन चार संबंधित अपीलों को दायर करने के लिए प्रासंगिक तथ्य तुही राम शर्मा बनाम पृथ्वी सिंह, आदि, (नरूला, जे) हरियाणा कृषि सेवा वर्ग II में जिला कृषि अधिकारी के रूप में अपीलार्थी का पहले सर्वेक्षण किया जा सकता है।

(2) तुही राम शर्मा (इसके बाद संक्षिप्तता के लिए शर्मा को संदर्भित किया गया) 1945 में देश के विभाजन से पहले पंजाब राज्य में कृषि निरीक्षक के रूप में सेवा में शामिल हुए। देश की ओर से, उन्हें पूर्वी पंजाब राज्य को आवंटित किया गया था। तेजा सिंह, भल्ले राम और पृथ्वी सिंह 1950 और 1958 के बीच अलग-अलग तारीखों पर कृषि विभाग में कृषि निरीक्षक के रूप में शामिल हुए। 1959 में, शर्मा को कृषि निरीक्षक के रूप में पुष्टि की गई। 20 मई, 1961 को उन्हें राज्य के विकास विभाग में खंड विकास और पंचायत अधिकारी के अस्थायी पद पर नियुक्त किया गया था। 1969 के सिविल रिट 967 के आदेश अनुलग्नक 'ए' द्वारा, शर्मा को 1 अप्रैल, 1964 से प्रभावी स्थायी खंड विभाग और पंचायत अधिकारी बनाया गया था, जिस तारीख से वह पद स्थायी हो गया था। एक दस्तावेज से जो इन अपीलों में हमारे समक्ष दायर किया गया है, और जो विद्वान एकल न्यायाधीश (1970 के सिविल विविध 4749 से संलग्न अनुलग्नक पी. 1) के समक्ष नहीं था, यह प्रतीत होता है कि हरियाणा के राज्यपाल ने शर्मा को ब्लॉक विकास और पंचायत अधिकारी के रूप में 26 फरवरी, 1969 से अपने अनुरोध पर अप्रमाणित कर दिया। आदेश की तारीख का खुलासा किए बिना इस तरह की पुष्टि के तथ्य का उल्लेख राज्य की वापसी के पैराग्राफ 7 में पहले किया गया था। 20 मार्च, 1969 को हरियाणा के राज्यपाल ने शर्मा (कृषि निरीक्षक के रूप में वर्णित, जो अब खंड विकास और पंचायत अधिकारी के रूप में काम कर रहे हैं) को हरियाणा कृषि सेवा वर्ग II में अस्थायी रूप से जिला कृषि अधिकारी के रूप में पदोन्नत किया और उन्हें रोहतक में तैनात किया, जिसके परिणामस्वरूप पृथ्वी सिंह, जो नारनौल में जिला कृषि अधिकारी के पद के खिलाफ काम कर रहे थे, को कृषि निरीक्षक के पद पर वापस भेज दिया गया, क्योंकि वह सबसे कनिष्ठ अस्थायी जिला कृषि अधिकारी थे। वित्तीय आयुक्त राजस्व और हरियाणा सरकार के सचिव की ओर से 20 मार्च, 1969 के ज्ञापन की एक प्रति कृषि विभाग, हरियाणा, चंडीगढ़ के कृषि निदेशक को, हरियाणा के राज्यपाल के आदेश को संप्रेषित करते हुए, रिट याचिकाओं के लिए अनुलग्नक 'बी' है। शर्मा को उनके कृषि निरीक्षक के कथित पद से जिला कृषि अधिकारी के पद पर पदोन्नत करने का यह आदेश था, जिस पर पृथ्वी सिंह (जिन्हें विवादित आदेश के परिणामस्वरूप वापस कर दिया गया था) ने 1969 के सिविल रिट 967 में और भल्ले राम और तेजा सिंह ने 1969 के सिविल रिट 831 में आपत्ति जताई थी। कानून के वही सवाल उठाए गए थे दोनों याचिकाओं में, उन्हें बी. आर. तुली, जे., दिनांक 30 जनवरी, 1970 के सामान्य निर्णय द्वारा दो आधारों पर अनुमति दी गई थी, अर्थात्:-

> (i) विवादित पदोन्नति हरियाणा कृषि सेवा वर्ग II नियम, 1947 (जिसे इसके बाद 1947 नियम कहा जाता है) के नियम 7 की अनिवार्य आवश्यकताओं का उल्लंघन करते हुए की गई थी, जिसमें हरियाणा लोक सेवा आयोग की सलाह पर "पदोन्नति द्वारा" सेवा में नियुक्ति की

आवश्यकता थी, शर्मा | के रूप में। आयोग की सलाह प्राप्त किए बिना पदोन्नत किया गया था जिसे पदोन्नति के लिए चयन किए जाने से पहले लिया जाना था, न कि शर्मा को पदोन्नत करने के बाद और

(ii) लाभु राम और अन्य बनाम पुन

(iii) जाब और अन्य मामलों में इस न्यायालय के बाध्यकारी पूर्व खंड पीठ के फैसले को ध्यान में रखते हुए[1] यह अभिनिर्धारित किया गया था कि शर्मा ने हरियाणा राज्य के विकास विभाग में ब्लॉक विकास और पंचायत अधिकारी के रूप में 28 अक्टूबर, 1966 को (1 अप्रैल, 1964 से प्रभावी,-अनुलग्नक 'क' द्वारा) पुष्टि होने पर हरियाणा कृषि सेवा का सदस्य होना समाप्त कर दिया था, जिस पद से अकेले उन्हें प्रश्नगत पद पर पदोन्नत किया जा सकता था, और कृषि निरीक्षक के पद पर उनका ग्रहणाधिकार पंजाब सिविल सेवा नियमों के नियम 3.12 के तहत स्वतः ही समाप्त हो गया था। खण्ड I, भाग I

(3) विद्वत एकल न्यायाधीश ने अपने निर्णय में इस आशय की टिप्पणियां कीं, लेकिन पूर्ववर्ती खंड पीठ के निर्णय के लिए, एच 1 ई ऊपर उल्लिखित दूसरे बिंदु पर तुही राम शर्मा के पक्ष में ठहरने के लिए इच्छुक होता।

(4) यह विद्वत एकल न्यायाधीश के निर्णय और आदेश को उलटने और दो रिट याचिकाओं को खारिज करने के लिए है कि तुही राम शर्मा ने लेटर्स पेटेंट अपील्स सं। 1970 का 85 और 86, और हरियाणा राज्य ने 1970 का लेटर्स पेटेंट अपील्स 152 और 153 दायर किया है।

(5) शर्मा द्वारा दायर दो आवेदनों के इस स्तर पर उनकी अपीलों को स्वीकार करने के बाद नोटिस लिया जा सकता है। 1970 के सिविल विविध 1214 के साथ, 1970 के लेटर्स पेटेंट अपील 86 में, और 1970 के सिविल विविध 1215 के साथ, 1970 के लेटर्स पेटेंट अपील 85 में, शर्मा ने हरियाणा के राज्यपाल के आदेश की प्रतियां दाखिल कीं, दिनांक 5 मार्च, 1970, जिसमें लिखा था:-"हरियाणा के राज्यपाल ने हरियाणा सार्वजनिक सेवा आयोग के परामर्श से श्री तुही राम शर्मा, कृषि निरीक्षक को हरियाणा कृषि सेवा वर्ग में नियमित आधार पर जिला कृषि अधिकारी के रूप में पदोन्नत किया है और उन्हें 1 अप्रैल, 1969 (पूर्वाह्न) से रोहतक में इस पद पर तैनात किया गया है। मेहर सिंह, C.J., जैसा कि वह तब थे) और मैंने उपरोक्त दोनों आवेदनों को इन अपीलों के रिकॉर्ड पर उक्त दस्तावेज़ को रखने की अनुमति के लिए अनुमति दी, जो आवेदन के नोटिस के साथ सभी न्यायसंगत अपवादों के अधीन है।

(6) जब 12 अगस्त, 1970 को मेरे विद्वान भाई जे. सूरी और मेरे समक्ष चार अपीलें सुनवाई के लिए आईं, तो हमने निर्देश दिया कि कम से कम तीन न्यायाधीशों की एक पूर्ण पीठ का गठन करने के लिए मेरे स्वामी मुख्य न्यायाधीश के समक्ष अपीलें रखी जाएं, क्योंकि लाभु राम के मामले में पहले के खंड पीठ के फैसले की शुद्धता पर विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा संदेह किया गया था और अपीलकर्ताओं द्वारा हमारे सामने सवाल किया जा रहा था। संदर्भ के आदेश के पश्चात् श्री शर्मा ने 1970 की सिविल विविध 4749,1970 की लेटर्स पेटेंट अपील 85 में सिविल प्रक्रिया संहिता के आदेश 41, नियम 27 के अधीन लेटर्स पेटेंट अपील के अभिलेख पर रखने की अनुमति के लिए हरियाणा के राज्यपाल के आदेश की एक प्रति दाखिल की (उस आवेदन के साथ संलग्न पृष्ठ 1 प्रदर्शित करें) जिसके द्वारा उन्होंने श्री तुही राम शर्मा की उनके अनुरोध पर 26 फरवरी, 1969 से खंड विकास और पंचायत अधिकारी के पद से पुष्टि रद्द कर दी थी। न्यायमूर्ति सूरी और मैंने उस आवेदन की सूचना विपरीत पक्ष को दी और निर्देश दिया कि अपील की सुनवाई करने वाली पीठ द्वारा आवेदन का निपटारा किया जाए। अपीलों की सुनवाई में इन अपीलों के अभिलेख पर 5 मार्च, 1970 के राज्यपाल के आदेश और 26 फरवरी, 1969 के राज्यपाल के आदेश की प्रति रखे जाने पर कोई आपत्ति नहीं की गई। इसलिए, हमने उक्त दो दस्तावेजों के संदर्भ की अनुमति दी और इसके द्वारा 1970 के सिविल मिसेलेनियस 4749 को अनुमति देते हुए औपचारिक आदेश दिया। यह इस परिप्रेक्ष्य में है कि चार अपीलों को अब इस पूर्ण पीठ द्वारा सुना गया है।

(7) श्री हीरा लाई सिब्बल, वरिष्ठ अधिवक्ता जो शर्मा की ओर से पेश हुए और श्री सी. डी. दीवान, अतिरिक्त महाधिवक्ता, हरियाणा, अपने राज्य की ओर से पेश होते हुए, सबसे पहले हरियाणा लोक सेवा आयोग की अग्रिम सलाह न लेने के कारण शर्मा को उच्च पद पर पदोन्नत करने के आदेश में दुर्बलता के प्रश्न पर विद्वान एकल न्यायाधीश के निर्णय की शुद्धता पर हमला किया। 1947 के नियमों का नियम 7, जिसे शर्मा की नियुक्ति में उल्लंघन माना गया है, निम्नलिखित शर्तों में हैः -

"सेवा में नियुक्ति-जब सेवा में कोई रिक्ति प्रत्यक्ष नियुक्ति द्वारा भरी जानी है, तो सरकार आयोग से ऐसी रिक्ति पर नियुक्ति के लिए एक या अधिक व्यक्तियों की सिफारिश करने का अनुरोध करेगी और सरकार ऐसी रिक्ति के लिए आयोग द्वारा अनुशंसित व्यक्ति या व्यक्तियों में से एक को नियुक्त कर सकती है या

---

1 1968 S.L.R। 319

आयोग से आगे की सिफारिशें करने के लिए कह सकती है; बशर्ते कि सरकार सीधे किसी अधिकारी की नियुक्ति नहीं करेगी, बशर्ते कि उसका नाम आयोग द्वारा अनुशंसित लोगों में हो। पदोन्नति द्वारा नियुक्तियां आयोग की सलाह पर चयन द्वारा की जाएंगी। हालांकि, छह महीने या उससे कम की अवधि के लिए की जाने वाली नियुक्ति के मामले में आयोग के संदर्भ की आवश्यकता नहीं होगी। 1947 के नियमों के नियम 6 (1) में यह प्रावधान है कि हरियाणा कृषि सेवा वर्ग II में भर्ती या तो अधीनस्थ कृषि सेवा और हरियाणा मत्स्य पालन अधीनस्थ सेवा से पदोन्नति द्वारा या प्रत्यक्ष नियुक्ति द्वारा की जाएगी जैसा कि सरकार प्रत्येक मामले में तय करे। उस नियम के उपनियम (2) में कहा गया है कि अधीनस्थ सेवा से पदोन्नति द्वारा सेवा के लिए आवेदन सख्त चयन द्वारा किए जाएंगे और अधीनस्थ सेवा के किसी भी सदस्य को ऐसी नियुक्ति के लिए नहीं चुने जाने के कारण या अधिकार के रूप में ऐसी नियुक्ति के लिए कोई दावा करने के कारण उनकी पदोन्नति नहीं मानी जाएगी। यह सभी संबंधितों का सामान्य मामला है कि सेवा में शर्मा की नियुक्ति अधीनस्थ सेवा से पदोन्नति द्वारा की गई थी, न कि प्रत्यक्ष नियुक्ति द्वारा। अपीलार्थियों के विद्वान वकील ने एक ओर प्रत्यक्ष नियुक्ति के लिए लोक सेवा आयोग के साथ परामर्श की आवश्यकता की प्रकृति और दूसरी ओर पदोन्नति द्वारा नियुक्ति के बीच अंतर पर जोर दिया। जबकि नियम 7 (ऊपर उद्धृत) के पहले भाग में एक अनिवार्य परन्तुक है जो सरकार को सीधे सेवा में किसी अधिकारी की नियुक्ति करने से प्रतिबंधित करता है "जब तक कि उसका नाम आयोग द्वारा अनुशंसित लोगों में न हो", नियम के दूसरे भाग में प्रस्ताव द्वारा नियुक्ति से संबंधित ऐसा कोई निषेध नहीं है। पदोन्नति द्वारा नियुक्ति के संबंध में इस संबंध में केवल इतना कहा गया है कि ऐसी नियुक्ति "समिति की सलाह पर चयन द्वारा की जाएगी"। आयोग की सलाह प्राप्त करने की आवश्यकता के दायरे से छह महीने या उससे कम की अवधि के लिए अस्थायी उपाय के रूप में पदोन्नति द्वारा नियुक्ति के मामले को बाहर करने के अलावा, यह महत्वपूर्ण है कि पदोन्नति द्वारा नियुक्ति के लिए आयोग की कोई सिफारिश आवश्यक नहीं है, और ऐसी सिफारिश के बिना ऐसी नियुक्ति के खिलाफ कोई निषेध नहीं है। पदोन्नति द्वारा नियुक्ति के लिए नियम के तहत जो आवश्यक है वह संविधान के अनुच्छेद 320 के खंड (3) के उपखंड (बी) की अपेक्षाओं से अधिक नहीं है, जिसमें लिखा है:-"संघ लोक सेवा आयोग, जैसा कि घोषित किया गया है -

(ख) सिविल सेवाओं और पदों की नियुक्तियाँ करने और एक सेवा से दूसरी सेवा में पदोन्नति और अंतरण करने में अनुसरण किए जाने वाले सिद्धांतों पर और ऐसी नियुक्तियों, प्रस्तावों या अंतरणों के लिए उम्मीदवारों की उपयुक्तता पर; और यह लोक सेवा आयोग का कर्तव्य होगा कि वह उन्हें इस प्रकार निर्दिष्ट किसी भी मामले पर और किसी अन्य मामले पर सलाह दे जो राष्ट्रपति, यथास्थिति, राज्य का राज्यपाल उन्हें निर्दिष्ट कर सकता है:बशर्ते कि राष्ट्रपति अखिल भारतीय सेवाओं के संबंध में और संघ के मामलों के संबंध में अन्य सेवाओं और पदों के संबंध में भी, और राज्यपाल, किसी राज्य के मामलों के संबंध में अन्य सेवाओं और पदों के संबंध में, उन मामलों को निर्दिष्ट करते हुए विनियम बना सकता है जिनमें या तो आम तौर पर, या किसी विशेष वर्ग के मामले में या किसी विशेष परिस्थिति में, एक न्यायिक सेवा आयोग से परामर्श करना आवश्यक नहीं होगा।हमारे समक्ष यह प्रतिवाद नहीं किया गया है कि अनुच्छेद 320 के खंड (3) के उपखंड (ख) में निर्दिष्ट पदोन्नति द्वारा नियुक्ति के लिए उम्मीदवारों की उपयुक्तता का प्रश्न रिट याचिका में आक्षेपित पदोन्नति के मामले को शामिल करता है। यद्यपि विद्वत एकल न्यायाधीश ने ऐसा नहीं कहा है, अपीलार्थियों के वकील ने प्रस्तुत किया कि विद्वत न्यायाधीश संभवतः प्रत्यक्ष नियुक्तियों से संबंधित नियम 7 में निहित आयोग की सिफारिश के बिना सेवा में नियुक्तियों के खिलाफ सकारात्मक निषेध के नेतृत्व में था। तथ्य यह है कि नियम 7 के तहत पदोन्नति द्वारा नियुक्तियां करने के लिए आयोग की सलाह के अलावा कुछ भी आवश्यक नहीं है।

(8) अपीलार्थियों ने तब यू. पी. बनाम मनबोधन लाल श्रीवास्तव[2]में उच्चतम न्यायालय के अपने अधिपति द्वारा निर्धारित विधि का निर्देश किया और बाद में मेजर यू. आर. भट्ट बनाम भारत संघ[3] में इस आशय का अनुसरण किया कि संविधान का अनुच्छेद 320 (3) (ग) लोक सेवक को कोई अधिकार प्रदान नहीं करता है ताकि आयोग के परामर्श से परामर्श का अभाव या कोई अनियमितता उसे यू. पी. के न्यायालय में कार्रवाई का कारण नहीं दे सके। या उसे संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत उच्च न्यायालय की विशेष शक्तियों के तहत राहत का अधिकार देता है। उच्चतम न्यायालय की टिप्पणियों पर विशेष जोर दिया गया था कि आयोग के साथ परामर्श की आवश्यकता सरकार पर बाध्यकारी प्रासंगिक मामलों पर आयोग की सलाह नहीं बनाती है और इस तरह के बाध्यकारी चरित्र के अभाव में, यह कहना मुश्किल है कि अनुच्छेद 320 (3) (सी) के प्रावधानों का पालन न करने से सरकार द्वारा पारित अंतिम आदेश को रद्द करने का प्रभाव कैसे हो सकता है। एक सरकारी कर्मचारी के लिए अनुच्छेद 320 (3) (सी) उपलब्ध होने के साथ गैर-अनुपालन के मामले में किसी भी अनियमितता के खिलाफ कोई उपाय नहीं होने के बारे में निर्णय के पैराग्राफ 12 में टिप्पणियों पर वकील द्वारा फिर से हमारा ध्यान आकर्षित किया गया था। श्री हरबंस सिंह दोआबिया, रिट याचिकाकर्ताओं के वरिष्ठ वकील, उच्चतम न्यायालय के निर्णय और जे. एल. मेर बनाम पंजाब राज्य और अन्य[4]में इस न्यायालय के पूर्व खंड पीठ के निर्णय के प्रभाव से बाहर निकलना चाहते थे, (i) वे निर्णय उपखंड (सी) द्वारा कवर की गई अनुशासनात्मक

2 A.I.R. 1957 S.C. 912

3A.I.R. 1962 S.C. 1344

4 I.L.R. 1967 (2) PB & HR 669

कार्यवाही के मामलों से संबंधित हैं और संविधान के अनुच्छेद 320 के खंड (3) के उपखंड (बी) द्वारा कवर की गई नियुक्तियों या पदोन्नति के मामलों से संबंधित नहीं हैं और (ii) कि हालांकि अनुच्छेद 320 (3) की आवश्यकताओं का मात्र गैर-अनुपालन न तो न्यायसंगत हो सकता है और न ही पारित आदेश उन प्रावधानों का पालन किए बिना, मामला तब अलग होता है जब अनुच्छेद 320 (3) (बी) के सिद्धांत को एक वैधानिक नियम में लाया जाता है और एक रिट याचिकाकर्ता ऐसे नियम के गैर-अनुपालन की शिकायत करते हुए उच्च न्यायालय में आता है। हम इन दोनों में से किसी भी विवाद में कोई ताकत नहीं पा रहे हैं। एक ओर उपखंड (ख) और दूसरी ओर उपखंड (ग) की अपेक्षाओं की कठोरता और अव्यवस्थित प्रकृति के मामले में और उन खंडों की अपेक्षाओं का अनुपालन न करने के प्रभाव के मामले में, हम मामूली अंतर नहीं देख पा रहे हैं। खंड (बी) (i.e., नियुक्तियों, पदोन्नति, आदि द्वारा कवर किए गए मामलों के लिए।) के साथ-साथ खंड I e (c) (i.e., अनुशासनात्मक कार्यवाही के संबंध में) द्वारा कवर किए गए मामलों के लिए संबंधित अधिकारियों का कर्तव्य वही है जो खंड (3) के शुरुआती भाग में और समापन भाग में उल्लिखित है। इसके लिए आयोग के वाणिज्य दूत से संबंधित प्राधिकारी की अपेक्षा की जाती है और यह आयोग को इस प्रकार निर्दिष्ट मामले पर संबंधित प्राधिकारी को सलाह देने का कर्तव्य देता है। परामर्श की आवश्यकता या सलाह देने के मामले में, अनुच्छेद 320 के खंड (3) के उपखंड (ए) से (ई) में निपटाए गए मामलों के विभिन्न खंडों के बीच कोई अंतर नहीं किया गया है। ऐसा होने पर, एक ओर खंड (ख) द्वारा कवर किए गए वर्तमान मामले और उच्चतम न्यायालय और इस न्यायालय के निर्णयों में निर्दिष्ट खंड (ग) के तहत अनुशासनात्मक कार्यवाहियों के मामले के बीच अंतर करना वास्तव में अस्तित्व में नहीं है।

(9) और न ही संविधान के अनुच्छेद 320 (3) (ख) को वैधानिक नियम में प्रतिस्थापित करने की आवश्यकता को आवश्यकता की स्थिति को बढ़ाती है या इसे और अनिवार्य बनाती है। श्री दोआबिया ने मुख्य न्यायाधीश डी. फाल्शॉ के फैसले का उल्लेख किया। और हरबंस सिंह, जे. (जैसा कि विद्वान मुख्य न्यायाधीश तब थे) के. एल. नंदा बनाम पी .दबलयु.जे. पी के प्रशासनिक विभाग में पंजाब राज्य के सचिव[5] और तर्क दिया कि जब तक प्रासंगिक सेवा नियम का पालन किया जाता है, सरकार उस नियम के सख्त अनुपालन के बिना नियुक्ति या पदोन्नति नहीं कर सकती है। के. एल. नंदा का मामला (5) अपीलार्थियों द्वारा उठाए गए मुद्दे को तय करने में हमारे लिए किसी भी तरह से सहायक नहीं है। उस मामले में अदालत पंजाब सरकार द्वारा बनाए गए नियमों से संबंधित थी, संविधान के अनुच्छेद 309 के प्रावधान के तहत, भवनों और होड्स के कर्मचारियों की सेवा की शर्तों आदि को नियंत्रित करने वाले, और लोक निर्माण विभाग की सार्वजनिक स्वास्थ्य शाखाओं। उन नियमों के नियम 5 में प्रत्यक्ष नियुक्ति के साथ-साथ नियुक्ति के लिए एक विस्तृत प्रक्रिया शामिल है। 1 द्वितीय श्रेणी से उस सेवा में पदोन्नति द्वारा। नियम के अनुसार लोक सेवा आयोग के अध्यक्ष और लोक निर्माण विभाग के सचिव की एक समिति की एक वर्ष से अधिक के अंतराल पर बैठक होनी चाहिए ताकि पदोन्नति के लिए सभी पात्र अधिकारियों के मामलों पर विचार किया जा सके और वरिष्ठता को ध्यान में रखते हुए योग्यता और उपयुक्तता के आधार पर वरिष्ठ स्तर पर पदोन्नति के लिए उपयुक्त अधिकारियों की एक सूची तैयार की जा सके। उस सूची में शामिल अधिकारियों के नामों को द्वितीय श्रेणी की सेवा में वरिष्ठता के क्रम में व्यवस्थित किया जाना चाहिए। सूची वार्षिक संशोधन के अधीन है। समिति द्वारा तैयार की गई सूची को फिर सरकार को भेज दिया जाता है। नियम 5 (11) में अपेक्षा की गई है कि "सेवा में नियुक्तियां सरकार द्वारा इस सूची से उस क्रम में की जाएंगी जिसमें 'आयोग' द्वारा नाम रखे गए हैं। हरियाणा कृषि सेवा वर्ग II के मामले में ऐसा कोई नियम मौजूद नहीं है। पी. दबलयु .डी के नियम 5 की आवश्यकताएँ। के. एल. नंदा के मामले, में निर्दिष्ट नियम 1947 के नियमों के नियम 7 से सीधे अलग हैं। पी. दबलयु .डी नियम हरियाणा सिविल सेवा (न्यायिक) में भर्ती के लिए बनाए गए नियमों की तर्ज पर है, जहां आयोग एक परीक्षा आयोजित करता है, एक योग्यता सूची तैयार करता है और इसे उच्च न्यायालय को भेजता है, और सरकार उस सूची से नियुक्तियां करने के लिए बाध्य है। यदि ऐसे मामले में, सरकार सेवा नियमों की अनिवार्य आवश्यकताओं के विपरीत नियुक्ति करने का विकल्प चुनती है, तो उच्च न्यायालय हस्तक्षेप करने के लिए बाध्य है। लेकिन वर्तमान मामले में, जैसा कि पहले ही कहा जा चुका है, ऐसी कोई आवश्यकता नहीं है। आयोग की सलाह लेने के लिए आयोग से परामर्श करने की सरल आवश्यकता नहीं होगी। मेरी राय में, P.W.D1 के नियम 5 के तहत आवश्यकता के प्रकार के बराबर हो। नियम. इसमें कोई संदेह नहीं है कि नियम 7 एक वैधानिक नियम है और इसमें कानून की शक्ति है। उसी समय, नियम की आवश्यकताएं अनुच्छेद 320 (3) (बी) के अलावा उन आवश्यकताओं के गैर-अनुपालन के अलावा नहीं हैं, जहां तक पदोन्नति के मामले हैं, न तो नियुक्ति की वैधता को प्रभावित करते हैं और न ही इस तरह की पदोन्नति से पीड़ित व्यक्ति को संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत राहत के लिए इस अदालत का दरवाजा खटखटाने का अधिकार देता है। इस संबंध में हमारे द्वारा कहा गया कुछ भी यह बताने के लिए नहीं समझा जा सकता है कि राज्य सरकार सरकार अपने स्वयं के नियमों का पालन करने के लिए बाध्य नहीं है और यदि वह चाहे तो आयोग से परामर्श नहीं करने के लिए स्वतंत्र है, यहां तक कि ऐसे मामले में भी जहां प्रासंगिक नियमों के तहत केवल परामर्श की आवश्यकता है। मामले के इस पहलू पर टी. पी. बनाम मारबोधन लाई श्रीवास्तव के मामले में सर्वोच्च न्यायालय के उनके प्रभुत्त्व के आधार पर जोर दिया गया था (2). इसमें. मामले को देखते हुए यह निर्णय लेना आवश्यक नहीं है कि लोक सेवा आयोग के अनुमोदन के अधीन अस्थायी क्षमता में शर्मा की नियुक्ति नियम 7 के अनुरूप पारित आदेश

5 1964 (2) Pb. 30, A.I.R. 1964 Fb. 302.

था या नहीं।तथापि, मैं यह देख सकता हूँ कि हम इस बात से सहमत होने के इच्छुक हैं कि जहां कहीं नियुक्ति करने में या पदोन्नति का आदेश देने में न्यायिक सेवा आयोग की सलाह का पालन करना आवश्यक है, वह नियुक्ति या पदोन्नति के लिए उम्मीदवार का चयन करने से पहले हमेशा प्राप्त की जानी चाहिए, और यह सुसंगत नियम की अपेक्षाओं के अनुरूप नहीं होगा यदि चयन, नियुक्ति या पदोन्नति पहले की जाती है और फिर मामला आयोग को उसके अनुमोदन के लिए भेजा जाता है; हालांकि आपात स्थिति से निपटने के लिए छह महीने से कम समय के लिए तदर्थ नियुक्तियां आमतौर पर आयोग की सलाह के बिना (वर्तमान मामले की तरह) करने की अनुमति दी जाती है। इन सभी कारणों से हम मानते हैं कि विद्वान एकल न्यायाधीश यह अभिनिर्धारित करते हुए सही निष्कर्ष पर नहीं पहुंचे कि शर्मा को पदोन्नत करने का आक्षेपित आदेश 20 मार्च, 1969 को द्वितीय श्रेणी की सेवा में अस्थायी नियुक्ति करने से पहले आयोग के साथ अग्रिम परामर्श के अभाव के कारण कानूनी दुर्बलता से ग्रस्त था।

(10) यह 55 वें विवाद का हिस्सा है। इस बिंदु पर पक्षों की प्रतिद्वंद्वी दलीलों की सराहना करने के लिए, नियमों 2.9 के प्रावधानों पर ध्यान देना आवश्यक प्रतीत होता है, 2.35,2.59,3.11,3.12,3.13,3.14,3.15,3.16 पंजाब सिविल सेवा नियम, खंड I, भाग I। ये नियम इस प्रकार हैंः -

"2.9. संवर्ग का अर्थ है किसी सेवा की संख्या या एक अलग इकाई के रूप में स्वीकृत सेवा का एक हिस्सा।

2.35. ग्रहणाधिकार का अर्थ है एक सरकारी कर्मचारी की उपाधि, या तो तुरंत या अनुपस्थिति की अवधि या अवधि की समाप्ति पर, एक स्थायी पद धारण करने के लिए, एक कार्यकाल पद को शामिल करते हुए, जिसमें उसे अस्थायी रूप से नियुक्त किया गया है।

टिप्पणीः-किसी सरकारी कर्मचारी के मामले में, जिसके पास उस नियुक्ति को छोड़कर किसी नियुक्ति पर कोई ग्रहणाधिकार नहीं है, जिसे समाप्त करने का प्रस्ताव किया गया है, नियुक्ति को समाप्त करने की सटीक तारीख तय करने में सही प्रथा, ऐसी छुट्टी की समाप्ति तक समाप्ति की तारीख को स्थगित करना होगा जो दी जा सकती है।

2.59 है। कार्यकाल पद का अर्थ है एक स्थायी पद जो एक व्यक्तिगत सरकारी कर्मचारी एक सीमित अवधि से अधिक समय तक नहीं रख सकता है।

3.11. (क) दो या दो से अधिक सरकारी कर्मचारियों को एक ही समय में एक ही स्थायी पद पर पर्याप्त रूप से निर्दिष्ट नहीं किया जा सकता है।

(ख) एक सरकारी कर्मचारी को एक ही समय में दो या दो से अधिक स्थायी पदों पर अस्थायी उपाय के अलावा पर्याप्त रूप से नियुक्त नहीं किया जा सकता है।

(ग) एक सरकारी कर्मचारी को उस पद पर पर्याप्त रूप से नियुक्त नहीं किया जा सकता है जिस पर किसी अन्य सरकारी कर्मचारी के पास ग्रहणाधिकार है।

3.12. जब तक कि किसी भी मामले में इन नियमों में अन्यथा प्रावधान नहीं किया जाता है, किसी भी स्थायी पद पर मूल नियुक्ति पर एक सरकारी कर्मचारी उस पद पर ग्रहणाधिकार प्राप्त करता है और किसी अन्य पद पर पहले से अर्जित किसी भी ग्रहणाधिकार को धारण करना बंद कर देता है।

3.13. जब तक कि उसका ग्रहणाधिकार नियम 3.14 के अधीन निलंबित नहीं किया जाता है या नियम 3.16 के अधीन हस्तांतरित नहीं किया जाता है, तब तक एक स्थायी पद धारण करने वाला एक सरकारी कर्मचारी उस पद पर एक ग्रहणाधिकार रखता है-

(ए) उस पद के कर्तव्यों का पालन करते समय;

(बी) विदेश सेवा में रहते हुए, या एक अस्थायी पद धारण करते हुए या किसी अन्य पद पर कार्य करते हुए;

(सी) दूसरे पद पर स्थानांतरण पर समय के दौरान; जब तक कि उसे कम वेतन पर एक पद पर पर्याप्त रूप से स्थानांतरित नहीं किया जाता है; उस मामले में उसका ग्रहणाधिकार उस तारीख से नए पद पर स्थानांतरित कर दिया जाता है जिस पर वह पुराने पद पर अपने कर्तव्यों से मुक्त हो जाता है;

(डी) नियम 8.21 के तहत अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख के बाद स्वीकृत छुट्टी से इतर छुट्टी पर होने के दौरान नीचे दिए गए नोट में दिए गए प्रावधान के अलावा; और

(ई) निलंबन के तहत।

नोट-जब कोई सरकारी कर्मचारी, जो लोक निर्माण विभाग के मुख्य अभियंता का पद धारण करता है, अपना पद खाली करने के तुरंत बाद छुट्टी लेता है, तो वह छुट्टी के दौरान किसी भी स्थायी पद पर ग्रहणाधिकार के बिना रह जाएगा।इस नोट में उपयोग किया गया 'वैकेट' शब्द केवल सेवानिवृत्ति की प्राप्ति पर कार्यकाल पूरा होने के परिणामस्वरूप छुट्टी को संदर्भित करता है।

3.14. (ए) एक सक्षम प्राधिकारी एक स्थायी पद पर एक सरकारी कर्मचारी के ग्रहणाधिकार को निलंबित कर देगा, जो वह पर्याप्त रूप से धारण करता है यदि वह एक महत्वपूर्ण क्षमता में नियुक्त किया जाता है- (1) एक कार्यकाल पद के लिए; या

(ए) उस संवर्ग के बाहर एक स्थायी पद के लिए जिस पर वह पैदा होता है; या (3) अस्थायी रूप से, एक ऐसे पद के लिए जिस पर किसी अन्य सरकारी कर्मचारी को ग्रहणाधिकार होगा, अगर उसका ग्रहणाधिकार इस नियम के तहत निलंबित नहीं किया गया था।

(ख) एक सक्षम प्राधिकारी, अपने विकल्प पर, एक स्थायी पद पर एक सरकारी कर्मचारी के ग्रहणाधिकार को निलंबित कर सकता है, जो वह पर्याप्त रूप से धारण करता है यदि वह भारत से बाहर प्रतिनियुक्त है या विदेश सेवा में स्थानांतरित किया गया है, या परिस्थितियों में इस नियम के खंड (ए) द्वारा कवर नहीं किया गया है, किसी अन्य संवर्ग में एक पद पर स्थानांतरित किया जाता है, चाहे वह एक अधीनस्थ या कार्यवाहक क्षमता में हो, और यदि इनमें से किसी भी मामले में यह विश्वास करने का कारण है कि वह उस पद से अनुपस्थित रहेगा जिस पर वह ग्रहणाधिकार रखता है, कम से कम तीन साल की अवधि के लिए।

(ग) इस नियम के खंड (क) या (ख) में किसी बात के होते हुए भी, किसी कार्यकाल के पद पर किसी सरकारी कर्मचारी का ग्रहणाधिकार किसी भी परिस्थिति में निलंबित नहीं किया जा सकता है। यदि उसे किसी अन्य स्थायी पद पर पर्याप्त रूप से नियुक्त किया जाता है, तो कार्यकाल पद पर उसका ग्रहणाधिकार समाप्त किया जाना चाहिए।

(घ) यदि इस नियम के खंड (क) या (ख) के अधीन किसी पद पर किसी सरकारी कर्मचारी का ग्रहणाधिकार निलंबित किया जाता है, तो उस पद को पर्याप्त रूप से भरा जा सकता है, और इसे पर्याप्त रूप से धारण करने के लिए नियुक्त सरकारी कर्मचारी उस पर ग्रहणाधिकार प्राप्त करेगाः बशर्ते कि निलंबित ग्रहणाधिकार के पुनर्जीवित होते ही व्यवस्थाओं को उलट दिया जाएगा। "नोट 1-यह खंड कैडर के चयन ग्रेड में एक पद पर भी लागू होगा।

नोट 2-जब इस खंड के तहत एक पद को पर्याप्त रूप से भरा जाता है, तो नियुक्ति को 'एक अस्थायी नियुक्ति' कहा जाएगा; नियुक्त सरकारी कर्मचारी पद पर एक प्रोविजनल धारणाधिकार रखेगा; और वह धारणाधिकार खंड (ए) के तहत निलंबन के लिए उत्तरदायी होगा, लेकिन इस नियम के खंड (बी) के तहत नहीं। (ई) एक सरकारी कर्मचारी का ग्रहणाधिकार जो इस नियम के खंड (ए) के तहत निलंबित कर दिया गया है, जैसे ही वह उपखंड में निर्दिष्ट प्रकृति के पद पर ग्रहणाधिकार रखना बंद कर देता है, पुनर्जीवित होगा। (1), (2) या (3) उस खंड का।

(च) किसी सरकारी कर्मचारी का ग्रहणाधिकार जो इस नियम के खंड (ख) के अधीन निलंबित किया गया है, जैसे ही वह भारत से बाहर प्रतिनियुक्ति पर या विदेशी सेवा पर या किसी अन्य संवर्ग में पद धारण करना बंद कर देता है, पुनर्जीवित होगा; बशर्ते कि एक निलंबित ग्रहणाधिकार पुनर्जीवित नहीं होगा क्योंकि सरकारी सेवक यह विश्वास करने का कारण है कि वह छुट्टी से लौटने पर, भारत से बाहर प्रतिनियुक्ति पर या विदेशी सेवा पर या किसी अन्य संवर्ग में पद धारण करना जारी रखेगा और ड्यूटी पर अनुपस्थिति की कुल अवधि तीन साल से कम नहीं होगी या वह खंड (a)के उपखंड (1) (2) या (3) में निर्दिष्ट प्रकृति का एक पद धारण करेगा .

नोट -जब यह पता चलता है कि अपने संवर्ग के बाहर किसी पद पर स्थानांतरित होने पर एक सरकारी कर्मचारी अपने स्थानांतरण के तीन साल के भीतर अधिवृद्धि पेंशन पर सेवानिवृत्त होने वाला है, तो स्थायी पद पर उसका ग्रहणाधिकार निलंबित नहीं किया जा सकता है।

(ए) इस नियम के खंड (सी) में और नियम 3.13 के तहत नोट में दिए गए प्रावधान के अलावा, किसी पद पर एक सरकारी कर्मचारी का ग्रहणाधिकार, किसी भी परिस्थिति में, उसकी सहमति से भी समाप्त नहीं किया जा सकता है, अगर परिणाम उसे स्थायी पद पर ग्रहणाधिकार या निलंबित ग्रहणाधिकार के बिना छोड़ना होगा।

(बी) नियम 3.14 के खंड (ए) के उपखंड (2) द्वारा कवर किए गए मामले में निलंबित ग्रहणाधिकार, संबंधित सरकारी कर्मचारी के लिखित अनुरोध के अलावा, सरकारी कर्मचारी के सरकारी सेवा में रहने के दौरान समाप्त नहीं किया जा सकता है।

(ग) नियम 3.14 के उपबंधों के होते हुए भी (क) स्थायी पद धारण करने वाले किसी सरकारी कर्मचारी का ग्रहणाधिकार नियम 8.21 के अधीन अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख के पश्चात् दिए गए अस्वीकृत अवकाश पर या लोक निर्माण विभाग के मुख्य अभियंता के पद पर उसकी पर्याप्त नियुक्ति पर समाप्त कर दिया जाएगा।

नोट -नियम 3.14 (ए) (2) द्वारा कवर किए गए मामले में जहां एक सरकारी कर्मचारी को उस संवर्ग के बाहर एक स्थायी पद पर स्थायी क्षमता में नियुक्त किया जाता है, जिस पर वह पैदा होता है, नियम 3.15 (बी) स्थायी रूप से उसके निलंबित ग्रहणाधिकार की समाप्ति को रोकता है जब तक कि और जब तक इस आशय का लिखित अनुरोध उससे प्राप्त नहीं होता है। परिणाम यह है कि ऐसे सरकारी कर्मचारी के लिए यह संभव है कि वह अपने निलंबित ग्रहणाधिकार को मूल संवर्ग से अनिश्चित काल के लिए हटाए जाने से रोक सके और इस प्रकार मूल कार्यालय को असुविधा का कारण बने, ऐसी स्थिति का सामना नियंत्रक अधिकारी द्वारा की जा रही उचित कार्यकारी कार्रवाई से किया जा सकता है, जो ऐसे सरकारी कर्मचारी को उसके संवर्ग के बाहर स्थायी पद पर बनाए रखने के लिए अपनी सहमति से इनकार कर सकता है, जब तक कि वह अपने मूल कार्यालय में स्थायी पद पर अपने ग्रहणाधिकार को समाप्त करने के लिए सहमत न हो जाए।

3.16. नियम 3.17 के प्रावधानों के अधीन एक सक्षम प्राधिकारी। उसी संवर्ग में किसी अन्य स्थायी पद पर किसी सरकारी कर्मचारी का ग्रहणाधिकार स्थानांतरित किया जा सकता है, जो उस पद के कर्तव्यों का पालन नहीं कर रहा है जिससे ग्रहणाधिकार संबंधित है; भले ही उस ग्रहणाधिकार को निलंबित कर दिया गया हो।हालांकि S.V./J.T में लाभु राम और अन्य की पुष्टि करने वाला कोई औपचारिक आदेश नहीं है। संवर्ग (उच्चतर संवर्ग) को पारित कर दिया गया था, राज्य की ओर से यह दावा किया गया था कि उच्चतर संवर्ग में तीन वर्ष से अधिक समय तक सेवा करने के बाद लाभु राम और अन्य ने उस सेवा के लिए प्रासंगिक परिवीक्षा के विशिष्ट नियम के संचालन से स्वचालित रूप से पुष्टि की थी और इसके परिणामस्वरूप एस. वी.में उनके प्रतिरोधी पदों पर उनके ग्रहणाधिकार प्राप्त हुए थे। कैडर। उस आधार पर यह दावा किया गया था कि पंजाब सिविल सेवा नियम के नियम 3.12 के संचालन द्वारा लाभु राम और अन्य, एस. वी में स्थायी हो गए थे। कैडर पदों, जे. वी में अपने प्रतिरोधी पदों पर उनके द्वारा पहले अर्जित ग्रहणाधिकार को रखना बंद कर दिया। कैडर। डिवीजन बेंच, जिसने लाभु राम और अन्य के मामले का फैसला किया, ने उस याचिका को प्रभावी बना दिया। उस मामले में किसी भी पक्ष द्वारा यह दावा नहीं किया गया था कि रिट याचिकाकर्ताओं के ग्रहणाधिकार को या तो नियम 3.14 के तहत पारित किसी आदेश द्वारा निलंबित कर दिया गया था, या इसे स्वचालित रूप से निलंबित माना जाना चाहिए। वर्तमान मामले में हमारे समक्ष उपस्थित दोनों पक्षों के विद्वान वकील ने स्वीकार किया कि लाभुराम और अन्य (1) के मामले में डिवीजन बेंच के फैसले में कोई दोष नहीं पाया जा सकता है और नियम 3.12 के संचालन के तरीके के बारे में कोई विवाद नहीं है, जब तक कि किसी विशेष मामले को अन्य पंजाब सिविल सेवा नियमों में निहित उस नियम के किसी भी अपवाद के भीतर लाने की मांग नहीं की जाती है। 'इसलिए, लाभु राम और अन्य के मामले में इस न्यायालय (एस. बी. कूपर, A.C. J. और मैं) के डिवीजन बेंच के फैसले को आगे संदर्भित करना अनावश्यक है।

(11) प्रासंगिक नियमों की व्याख्या के प्रश्न पर आगे बढ़ने से पहले इस स्तर पर एक और आधार को स्पष्ट किया जा सकता है। यह शर्मा के अनुरोध पर 1 राज्यपाल द्वारा पारित डी-कन्फर्मेशन के आदेश के प्रभाव से संबंधित है। अपीलार्थियों की ओर से दिया गया तर्क यह है कि शर्मा कृषि सेवा के सदस्य बने रहे क्योंकि उन्होंने कृषि निरीक्षक के पद पर ग्रहणाधिकार नहीं छोड़ा था, जो पहले उस पद पर उनके द्वारा अधिग्रहित किया गया था क्योंकि 3.15 (ख) सरकार को उक्त पूर्ववर्ती पद पर अपने ग्रहणाधिकार को समाप्त करने से पूर्णतः वर्जित कर दिया था, जब तक कि शर्मा सरकारी सेवा में रहे क्योंकि उनका मामला नियम 3.14 के खंड (क) के उपखंड (2) के अंतर्गत आता था, क्योंकि उन्हें कृषि सेवा से बाहर खंड विकास और पंचायत अधिकारी के स्थायी पद के लिए पर्याप्त क्षमता में नियुक्त किया गया था। दूसरी ओर रिट याचिकाकर्ताओं की ओर से यह तर्क दिया गया कि नियम 3.12 ने इस मामले में कार्य किया था या 1 अप्रैल, 1964 से प्रभावी 28 अक्टूबर, 1966 को शर्मा की विकास विभाग में ब्लॉक विकास और पंचायत अधिकारी के रूप में पुष्टि की गई थी, और 1 अप्रैल, 1964 के बाद कृषि निरीक्षक नहीं रहने के कारण, शर्मा को उस पद से जिला कृषि अधिकारी के पद पर पदोन्नति के लिए संभवतः विचार नहीं किया जा सकता था। 26 फरवरी, 1969 से प्रभावी राज्यपाल के शर्मा की पुष्टि रद्द करने के

आदेश का मामले के कानूनी पहलू पर कोई प्रभाव नहीं है। यदि नियम 3.12 इस मामले में बिल्कुल भी संचालित होता है, तो इसने या तो 1964 में, या किसी भी मामले में 28 अक्टूबर, 1966 को शरमा की पुष्टि का आदेश पारित किया। यदि वह 1964 में या 28 अक्टूबर, 1966 को कृषि निरीक्षक के पद पर ग्रहणाधिकार रखना बंद कर देता है, तो किसी भी कानून या नियम में शेर को पुनर्जीवित करने का कोई प्रावधान नहीं है जो एक बार अस्तित्व में नहीं था। मैं श्री सिब्बल की इस दलील से सहमत नहीं हूं कि 26 फरवरी, 1969 से प्रभावी पुष्टि रद्द करने के आदेश का प्रभाव यह था कि शर्मा को कभी भी विकास विभाग में पुष्ट नहीं माना जाना चाहिए और कभी भी खंड विकास और पंचायत अधिकारी के स्थायी पद पर पर्याप्त क्षमता में नियुक्त नहीं किया जाना चाहिए। इसलिए 26 फरवरी, 1969 को किए गए किसी भी कार्य का हमारे सामने आने वाले प्रश्न पर कोई प्रभाव नहीं पड़ सकता है।

(12) मुख्य प्रश्न पर वापस आते हुए इसमें कोई संदेह नहीं है कि नियम 3.15 का खंड (बी) नियम 3.14 के खंड (ए) के उपखंड (2) द्वारा कवर किए गए मामले में संबंधित सरकारी कर्मचारी के लिखित अनुरोध को छोड़कर किसी भी स्थायी पद पर सरकारी कर्मचारी द्वारा अर्जित ग्रहणाधिकार की समाप्ति का निषेध करता है। यह समान रूप से स्पष्ट है कि नियम 3.12 इस अर्थ में निरपेक्ष नहीं है कि इसके कोई अपवाद नहीं हैं। उस नियम के प्रारंभिक शब्दों से स्पष्ट रूप से पता चलता है कि उसमें जो कहा गया है, उसके बावजूद, किसी भी स्थायी पद पर मूल नियुक्ति पर एक सरकारी कर्मचारी उस पद पर ग्रहणाधिकार प्राप्त नहीं कर सकता है, जिसके परिणामस्वरूप वह किसी अन्य पद पर पहले अर्जित किसी भी ग्रहणाधिकार को धारण करना बंद कर सकता है, यदि उसका मामला पंजाब सिविल सेवा नियमों में अन्यथा उपबंधित है। केवल वही श्रेणी जिसमें अपीलार्थियों के वकील चाहते हैं कि शर्मा को नियम 3.12 के दायरे में लाया जाए, वह नियम 3.14 (ए) में निहित है। (2). यह अपीलार्थियों का मामला नहीं है कि दिनांक 28 अक्टूबर, 1966 के आदेश द्वारा उप-क्षमता में खंड विकास और पंचायत अधिकारी के स्थायी पद पर नियुक्ति पर। शर्मा ने उस पद पर ग्रहणाधिकार प्राप्त नहीं किया था। अपीलार्थियों की ओर से केवल इतना ही प्रतिवाद किया गया है कि खंड विकास और पंचायत अधिकारी के पद पर ग्रहणाधिकार अर्जित करने के बावजूद, उसने कृषि निरीक्षक के पद पर ग्रहणाधिकार धारण करना समाप्त नहीं किया क्योंकि उसका पूर्व ग्रहणाधिकार नियम 3.14 (क) (2) के अधीन निलंबित समझा जाना चाहिए जो उस मामले में सरकार के पास कोई विकल्प नहीं छोड़ता है। इस स्तर पर यह देखा जा सकता है कि यह दोनों पक्षों का सामान्य मामला है कि वास्तव में कृषि निरीक्षक के पद पर शर्मा के ग्रहणाधिकार को निलंबित करने का कोई आदेश कभी भी किसी प्राधिकरण द्वारा पारित नहीं किया गया था। यह भी माना गया दोनों पक्षों के वकीलों ने कहा कि ऐसा कोई नियम नहीं है जो किसी स्थायी पद पर सरकारी कर्मचारी के ग्रहणाधिकार के स्वतः निलंबन का उपबंध करता हो और ऐसे ग्रहणाधिकार को नियम 3.14 के खंड (क) या खंड (ख) में वर्णित परिस्थितियों में सक्षम प्राधिकारी के विनिर्दिष्ट आदेश द्वारा ही निलंबित किया जा सकता है। अपीलार्थियों द्वारा पंजाब सिविल सेवा नियम, खंड I, भाग I के नियम 3.15 के अधीन दिए गए नोट पर बहुत जोर दिया गया। मुझे उस नोट के आधार पर अपीलार्थियों के मामले में कोई अतिरिक्त समर्थन नहीं मिल रहा है। नोट एक निलंबित ग्रहणाधिकार का अनुमान लगाता है। एक बार नियम 3.14 (ए) (2) में दी गई परिस्थितियों में एक स्थायी पद पर एक सरकारी कर्मचारी का ग्रहणाधिकार निलंबित कर दिया गया है, तो इसे उसकी लिखित सहमति के बिना समाप्त नहीं किया जा सकता है। लेकिन इस मामले में यह स्वीकार किया जाता है कि शर्मा के ग्रहणाधिकार को कभी भी किसी नियम के संचालन या किसी भी समय सक्षम प्राधिकारी के किसी आदेश द्वारा निलंबित नहीं किया गया था। इसलिए, इस मामले में निलंबित ग्रहणाधिकार को समाप्त करने का सवाल कभी नहीं उठा। इसी कारण से शर्मा को किसी भी निलंबित ग्रहणाधिकार को समाप्त करने के लिए अपना लिखित अनुरोध देने के लिए कहने का सवाल ही नहीं उठा।

(13) विभिन्न कारक स्पष्ट रूप से इंगित करते हैं कि विद्वान एकल न्यायाधीश यह अभिनिर्धारित करने में सही था कि कृषि निरीक्षक के पद पर शर्मा का ग्रहणाधिकार नियम 3.12 के संचालन से समाप्त हो गया था। नियम 3.11 (बी) एक अस्थायी उपाय को छोड़कर एक ही समय में दो या दो से अधिक स्थायी पदों पर एक सरकारी कर्मचारी की नियुक्ति को प्रतिबंधित करता है। यह किसी का मामला नहीं है कि शर्मा को अस्थायी उपाय के रूप में कृषि निरीक्षक के रूप में नियुक्त किया गया था या अस्थायी उपाय के रूप में खंड विकास और पंचायत अधिकारी के रूप में पुष्टि की गई थी। इसलिए यह मामला नियम 3.11 के अनिवार्य प्रावधान के अपवाद के दायरे में नहीं आता है।(b). यह केवल उसी सिद्धांत का एक प्रक्षेपण है जो नियम 3.12 में निहित है। जिस क्षण एक सरकारी कर्मचारी को एक अस्थायी उपाय के अलावा एक महत्वपूर्ण क्षमता में एक स्थायी पद पर नियुक्त किया जाता है, उसका पहले के किसी स्थायी पद पर अर्जित ग्रहणाधिकार अपने आप समाप्त हो जाना चाहिए। नियम 3.12 की कोई अन्य व्याख्या नियम 3.11 द्वारा बनाए गए बार को पूरी तरह से रद्द कर देगी।(b). दूसरा, नियम 3.13 से यह स्पष्ट है कि पर्याप्त रूप से स्थायी पद धारण करने वाला कोई सरकारी कर्मचारी उस पद पर केवल उस नियम के खंड (क) से (ङ) में प्रगणित परिस्थितियों में ग्रहणाधिकार रखता है, जब तक कि उसका ग्रहणाधिकार नियम 3.14 के अधीन निलंबित नहीं किया गया है या नियम 3.16 के अधीन अंतरित नहीं किया गया है। शर्मा का ग्रहणाधिकार नियम 3.14 के अधीन सक्षम प्राधिकारी के किसी आदेश द्वारा (या उस मामले में किसी भी प्राधिकारी के आदेश द्वारा) कभी निलंबित नहीं किया गया था। न ही कृषि निरीक्षक के पद पर उनका ग्रहणाधिकार किसी भी समय नियम 3.16 के तहत स्थानांतरित किया गया था। इसलिए उसका मामला

नियम 3.13 के प्रारंभिक वाक्य में उल्लिखित दो अपवादों में से किसी के अंतर्गत नहीं आता। यद्यपि यह स्वीकार किया जाता है कि जहां तक कृषि निरीक्षक के पद का संबंध है, शर्मा का मामला नियम 3.13 के खंड (क) से (ङ) में से किसी के अंतर्गत नहीं आता है, संभवतः यह तर्क नहीं दिया जा सकता है कि इन तथ्यों के बावजूद उन्होंने उस पद पर अपना ग्रहणाधिकार बनाए रखा। नियम 3.14 के अधीन ग्रहणाधिकार के निलंबन से संबंधित नियम 3.13 के प्रारंभ में "जब तक" शब्द का जानबूझकर प्रयोग दर्शाता है कि सक्षम प्राधिकारी वास्तव में किसी सरकारी कर्मचारी के ग्रहणाधिकार को ऐसे मामले में भी निलंबित कर सकता है या नहीं भी कर सकता है जो नियम 3.14 के अधीन आता है। नियम 3.13 के प्रारंभिक शब्दों द्वारा नियम 3.12 के संचालन से छोड़कर परिस्थितियों की गणना करना प्रतीत होता है बाद का नियम। इसका अर्थ यह प्रतीत होता है कि यद्यपि पूर्ववर्ती ग्रहणाधिकार सामान्य मामलों में नियम 3.12 के प्रवर्तन द्वारा समाप्त हो जाएगा, फिर भी यह नियम 3.13 के खंड (क) से (ङ) में प्रगणित मामलों में समाप्त नहीं होगा।

(14) तीसरा, यह स्पष्ट है कि किसी सरकारी कर्मचारी के मूल संवर्ग के बाहर का स्थायी पद, जिसके लिए नियम 3.14 के खंड (क) के उपखंड (2) में निर्देश किया गया है, या तो उसी सेवा में होना चाहिए, यदि सेवा में एक से अधिक संवर्ग हैं या किसी अन्य सेवा में हैं, लेकिन किसी भी स्थिति में अस्थायी उपाय के रूप में एक मूल नियुक्ति होनी चाहिए। इस तरह की नियुक्ति का संदर्भ परशोतम लाल ढिंकरा बनाम भारत संघ में दिया गया है।[6]. यह व्याख्या अप्रतिरोध्य है क्योंकि नियम 3.14 (बी) और 3.14 (ए) (2) को सामंजस्यपूर्ण तरीके से पढ़ा जाना चाहिए, एटीपी।

यह नियम 3.14 के खंड (क) के उपखंड (1) और (3) को पढ़ने से भी स्पष्ट है-परिवार के अन्य सदस्य जिनके साथ उपखंड (2) रहता है। सक्षम प्राधिकारी को यह कर्तव्य सौंपा गया है कि वह किसी सरकारी कर्मचारी के स्थायी पद पर उसके ग्रहणाधिकार को केवल तभी निलंबित करे जब उसे अस्थायी प्रकृति के पद पर या अस्थायी अवधि के लिए स्थायी पद पर पर्याप्त क्षमता में नियुक्त किया गया हो। यदि ऐसा नहीं होता तो कोई भी नियुक्ति नियम 3.14 के दायरे से बाहर नहीं रहती(a). इस दृष्टिकोण को नियम 3.14 के संदर्भ से और बल मिलता है। (d). खंड (घ) में उस नियम के खंड (क) या खंड (ख) के अधीन किसी सरकारी कर्मचारी के ग्रहणाधिकार के निलंबन के बीच कोई अंतर नहीं किया गया है। खंड (ख) में गिने गए मामले नियम 3.14 के खंड (क) में उल्लिखित मामलों की तुलना में अभी भी अधिक अस्थायी प्रकृति के हैं। नियम 3.14 का खंड (घ) मेरे मन में कोई संदेह नहीं छोड़ता है कि उस नियम के खंड (क) (2) में निर्दिष्ट किसी स्थायी पद के लिए मूल हैसियत में नियुक्ति ऐसी नियुक्ति होनी चाहिए जो सामान्य क्रम से भिन्न रूप में समाप्त हो जाए ताकि संबंधित सरकारी कर्मचारी को उस पद पर लौटने के लिए बाध्य किया जा सके जिस पर उसका ग्रहणाधिकार निलंबित किया गया हो और अपने पूर्व स्थायी पद के संबंध में की गई सभी व्यवस्थाओं को उलटने के लिए मजबूर किया जा सके। नियम 3.14 (ए) (2) के तहत निलंबित ग्रहणाधिकार केवल तभी पुनर्जीवित हो सकता है जब कोई सरकारी कर्मचारी बाद के स्थायी पद पर अपनी मूल नियुक्ति खो देता है।

(15) चौथा, नियम 3.14 के खंड (ई) के संदर्भ से पता चलता है कि एक निलंबित ग्रहणाधिकार को केवल नियम 3.14 (ए) (2) के तहत निर्दिष्ट पद पर नए अर्जित ग्रहणाधिकार के समाप्त होने पर ही पुनर्जीवित किया जा सकता है। यह श्री दोआबिया के तर्क का भी समर्थन करता है, जो रिट याचिकाकर्ता-प्रत्यर्थियों की ओर से उपस्थित हुए थे कि नियम 3.14 (ए) (2) में निर्दिष्ट नए पद में ग्रहणाधिकार केवल ऐसे चरित्र का होना चाहिए जो अधिवर्षिता आदि के अलावा अन्यथा समाप्त होने की क्षमता रखता है।

(16) अंत में शर्मा की ओर से यह स्वीकार किया जाता है कि उन्होंने राज्यपाल के आदेश, दिनांक 28 अक्टूबर, 1966 द्वारा उस स्थायी पद में अपनी पुष्टि पर खंड विकास और पंचायत अधिकारी के पद पर ग्रहणाधिकार प्राप्त किया था। मेरी राय में, कृषि निरीक्षक के पद पर शर्मा के ग्रहणाधिकार को स्वचालित रूप से समाप्त कर दिया गया, विशेष रूप से जब यह स्वीकार किया जाता है कि कृषि निरीक्षक के पद पर उनके ग्रहणाधिकार को निलंबित करने के लिए किसी भी अस्थायी प्राधिकरण का कोई आदेश कभी पारित नहीं किया गया था। कृषि विभाग में कृषि निरीक्षक के पद पर उनका ग्रहणाधिकार समाप्त होने की नवीनतम तिथि 28 अक्टूबर, 1966 थी। एक बार वह ग्रहणाधिकार समाप्त हो जाने के बाद, कानून का कोई भी प्रावधान इसे पुनर्जीवित नहीं कर सका क्योंकि उक्त ग्रहणाधिकार को कभी भी निलंबित नहीं किया गया था। ऐसा होने पर, संभवतः शर्मा को उस पद से पदोन्नति के लिए विचार नहीं किया जा सकता था जो उस समय उनके पास नहीं था जब राज्यपाल ने उन्हें आक्षेपित आदेश अनुलग्नक 'बी' द्वारा उस विभाग में उच्च पद पर नियुक्त किया था। मामले के इस दृष्टिकोण में दूसरे बिंदु पर विद्वान एकल न्यायाधीश के आदेश पर कोई अपवाद नहीं लिया जा सकता है। यह महत्वपूर्ण है कि संभवतः अपीलार्थियों द्वारा प्रस्तुत किए गए प्रकार के तर्क को पूरा करने के लिए कि मूल नियम 14 (ए) (2) जो नियम 3.14 (ए) (2) और मूल नियम 14-ए (बी) के अनुरूप था जो पंजाब नियमों के नियम 3.15 (बी) के अनुरूप था, को केंद्र सरकार द्वारा 1967 में हटा दिया गया था, और पंजाब द्वारा 12 जुलाई, 1967 को सरकार। हरियाणा राज्य के लिए विद्वान अतिरिक्त महाधिवक्ता के अनुसार, हरियाणा राज्य में ऐसा

---

6 ATP. 1953 S.C Al nt p. W,

कोई संशोधन नहीं किया गया है। यदि हरियाणा में भी इसी प्रकार का संशोधन किया गया होता तो अपीलार्थियों के वर्तमान तर्क का आधार ही समाप्त हो जाता। चूंकि हमें यह समझने के लिए दिया गया था कि मूल नियम हरियाणा में हर भौतिक समय पर जारी रहा है, इसलिए मैंने मामले के इस हिस्से पर संबोधित तर्कों पर विचार किया है। मेरे विचार में सुसंगत नियमों की व्याख्या और उनके लागू होने के दायरे को ध्यान में रखते हुए श्री हरबंस सिंह दोआबिया द्वारा यह प्रचार करने के लिए संबोधित लंबे तर्कों पर विचार करना अनावश्यक है कि नियम 3.14 के प्रारंभिक भाग में "होगा" शब्द को उसी अर्थ में पढ़ा जाना चाहिए जैसे कि "हो सकता है" शब्द को विधानों की व्याख्या के कुछ सुस्थापित सिद्धांतों के अनुसार पढ़ा जाना चाहिए।

(17) डेस्पहरियाणा लोक सेवा आयोग के साथ परामर्श न किए जाने के प्रभाव से संबंधित अपीलकर्ताओं की प्रथम याचिका की सफलता के बावजूद, इन अपीलों को विफल होना चाहिए क्योंकि दूसरे बिंदु पर विद्वान एकल न्यायाधीश के निर्णय की पुष्टि की गई है। इसलिए इन चारों अपीलों को खारिज कर दिया जाता है, लेकिन मामले की विशिष्ट परिस्थितियों में, किसी भी पक्ष पर दूसरे की लागत का बोझ डालना आवश्यक नहीं लगता है।

एच. आर. सोधी, जे.-(18) मैं अपने भाई नरूला जे. के साथ पूरी तरह से सहमत हूं और उपयोगी रूप से कुछ भी नहीं जोड़ सकता। / सी. जी. सूरी, जे.-(19) मुझे खेद है कि मेरा अधिकार एक ऐसे विचार को व्यक्त करना है जो, संख्या के नियम से, इस न्यायालय में अपना अधिकांश अर्थ खो सकता है।

(20) मेरे भाई, न्यायमूर्ति नरूला द्वारा दिए गए मामले के तथ्य और मैं, जहां तक यह हरियाणा लोक सेवा आयोग के साथ पूर्व अनुमोदन या परामर्श की आवश्यकता के प्रश्न और समय पर इस अनुमोदन को प्राप्त करने में सक्षम प्राधिकारी की विफलता के प्रभाव से संबंधित है, मेरे प्रभु के निर्णय के पूर्व भाग में विराम चिह्न के प्रत्येक शब्द और चिह्न से सहमत हैं। लेकिन, मैं दूसरे बिंदु पर अपने विद्वान भाई से सहमत नहीं हो सका।

(21) हमारे सामने रखे गए नियमों के समूह को एक सुसंगत निर्माण प्राप्त करना चाहिए जैसे कि हो नियम दूसरे के साथ असंगत था और प्रत्येक नियम को चीजों की एक एकीकृत या एकीकृत योजना में एक स्थान दिया गया था। उच्चतम न्यायालय के माननीय न्यायाधीशों ने अर्जन सिंह और एक अन्य बनाम पंजाब राज्य और अन्य में अभिनिर्धारित किया है कि प्रत्येक विधान का समग्र रूप से अर्थ लगाया जाना चाहिए और दिया गया निर्माण सामंजस्यपूर्ण होना चाहिए। किसी भी नियम को अनावश्यक नहीं माना जा सकता है और किसी भी नियम को दूसरे से अधिक महत्वपूर्ण नहीं माना जा सकता है। ऐसा हो सकता है कि नियमों के निर्माताओं ने शुरू में ही हमारे सामने एक आदर्श रखा हो कि उन्होंने इसे एक ही समय में अस्पष्ट कर दिया है कि सरकारी कर्मचारियों को कार्यकाल की सुरक्षा प्रदान करने या उनकी भविष्य की संभावनाओं को सुधारने के लिए उनकी स्वस्थ आकांक्षाओं को पूरा करने जैसे इतने सारे व्यावहारिक विचारों के लिए आदर्श को उसके विशुद्ध रूप से यूटोपियन रूप में प्राप्त करना हमेशा संभव नहीं हो सकता है और आदर्श की पालतू अवधारणा को उस अमूर्त आदर्श को उचित आकार देने के लिए व्यावहारिक विचारों के साथ बचाव करना पड़ सकता है।

(22) मेरे विद्वान भाई द्वारा दर्ज किए गए निर्णय में प्रासंगिक नियमों और परिभाषाओं को पुनः प्रस्तुत किया गया है। यद्यपि 'मूल नियुक्ति' या 'मूल रूप से एक पद धारण' अभिव्यक्तियों का अक्सर उपयोग किया गया है, इन अभिव्यक्तियों को परिभाषित नहीं किया गया है और नियमों की व्याख्या करने के लिए आगे बढ़ने से पहले इन अभिव्यक्तियों के सटीक अर्थ के बारे में किसी के मन में स्पष्ट होना चाहिए। सौभाग्य से हमारे लिए सर्वोच्च न्यायालय के उनके अधिपतियों ने पुष्पतम लाल ढींगरा बनाम भारत संघ में इस तरह की अभिव्यक्तियों के अर्थों को समझाया है, (6). इस निर्णय के अनुसार किसी स्थायी पद पर सरकारी कर्मचारी की नियुक्ति वास्तविक या परिवीक्षाधीन या कार्यवाहक आधार पर हो सकती है। एक स्थायी पद पर एक महत्वपूर्ण नियुक्ति आम तौर पर नौकर को प्रदान करती है, इसलिए उसे पद का एक महत्वपूर्ण अधिकार प्राप्त होता है और वह पद पर ग्रहणाधिकार रखने का हकदार हो जाता है। सरकार निर्णय में उल्लिखित कुछ आकस्मिकताओं के होने के अलावा उनकी सेवाओं को समाप्त नहीं कर सकती है। एक स्थायी पद के खिलाफ एक ठोस नियुक्ति एक स्थायी कार्यकाल प्रदान करती प्रतीत हो सकती है जिसे अस्थायी कार्यकाल या नियुक्तियों या परिवीक्षाधीन या कार्यवाहक आधार पर अलग किया जा सकता है।इस फैसले के अनुसार हम अस्थायी आधार पर एक स्थायी पद के खिलाफ एक ठोस नियुक्ति की कल्पना नहीं कर सकते हैं। परशोतम लाल ढींगरा के मामले में उच्चतम न्यायालय के माननीय न्यायाधीशों द्वारा पद का सारांश निम्नलिखित शब्दों में दिया गया था:-'किसी विशेष अनुबंध के अभाव में किसी स्थायी पद पर मूल नियुक्ति इस प्रकार नियुक्त नौकर को तब तक पद धारण करने का अधिकार देती है, जब तक कि नियमों के तहत, वह सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त नहीं कर लेता है या निर्धारित वर्षों की सेवा में रखने के बाद अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त नहीं हो जाता है या पद समाप्त हो जाता है और उसकी सेवा को दुराचार, लापरवाही, अक्षमता या उसके खिलाफ पाए गए किसी अन्य अयोग्यता के लिए सजा या उसे उचित नोटिस के बाद उचित जांच के अलावा समाप्त नहीं किया जा सकता है। एक निश्चित निर्दिष्ट अवधि के लिए एक अस्थायी पद पर नियुक्ति भी इस प्रकार नियुक्त नौकर

को अपने कार्यकाल की पूरी अवधि के लिए पद धारण करने का अधिकार देती है और उसका कार्यकाल उस अवधि के दौरान समाप्त नहीं किया जा सकता है जब तक कि उसे सजा के रूप में बर्खास्त या सेवा से हटा नहीं दिया जाता है। इन दो मामलों को छोड़कर, किसी स्थायी या अस्थायी पद पर, परिवीक्षा पर या कार्यवाहक आधार पर या किसी अस्थायी पद पर मूल नियुक्ति, इस प्रकार नियुक्त नौकर को पद का कोई अधिकार नहीं देती है और उसकी सेवा तब तक समाप्त की जा सकती है जब तक कि उसकी सेवा, सेवा नियमों में, जिसे अर्ध-स्थायी सेवा कहा जाता है, में परिपक्व न हो गई हो।

(23) नियमों वाले अध्याय का शीर्षक हमें मुख्य विषय के बारे में संकेत दे सकता है और यह नियमों की व्याख्या में हमारा मार्गदर्शन कर सकता है। नियमों के सेट की शुरुआत में शीर्षक जिसे हमें व्याख्या करने के लिए कहा जाता है, यह इंगित करता है कि ये नियम 'मूल नियुक्तियों और पूर्वाधिकार' से संबंधित हैं। जहां कहीं भी नियम दूसरे पद के लिए एक मूल नियुक्ति और पहले पद पर एक ग्रहणाधिकार की समाप्ति के बीच एक समय-अंतराल पर विचार करते हैं, वहां कल्पना किया गया मामला स्पष्ट रूप से दूसरे पद पर एक स्थायी ग्रहणाधिकार प्रदान करने वाले मूल आधार पर एक नियुक्ति का है। यह अत्यधिक अन्यायपूर्ण प्रतीत हो सकता है कि पहले पद पर एक स्थायी ग्रहणाधिकार छीन लिया जा सकता है जब दूसरे पद पर नियुक्ति केवल एक अस्थायी आधार है जो संभवतः एक स्थायी ग्रहणाधिकार प्रदान नहीं कर सकता है। यह कहने के लिए कि एक सरकारी कर्मचारी दूसरे पद पर अस्थायी ग्रहणाधिकार का लाभ उठाते हुए पहले पद पर स्थायी ग्रहणाधिकार खो देगा और नियम संभवतः ऐसी अन्यायपूर्ण स्थिति पर विचार नहीं कर सकते थे। नियम 3.11 के खंड (बी) का स्पष्ट अर्थ यह है कि एक सरकारी कर्मचारी को एक ही समय में दो या दो से अधिक स्थायी पदों पर नियुक्त किया जा सकता है, लेकिन केवल एक अस्थायी उपाय के रूप में। इन नियमों में यह सुझाव देने के लिए कुछ भी नहीं है कि यह खंड केवल उन मामलों में लागू होगा जहां एक सरकारी कर्मचारी को केवल अस्थायी आधार पर एक स्थायी पद के खिलाफ पर्याप्त रूप से नियुक्त किया जाता है। परशोतम लाई ढींगरा का मामला, (6) मेरे विचार के समर्थन में एक प्राधिकरण प्रतीत हो सकता है कि एक स्थायी पद के खिलाफ एक अस्थायी आधार पर कोई अस्थायी नियुक्ति नहीं हो सकती है और कम से कम इस तरह की नियुक्ति, यदि संभव हो तो, एक स्थायी ग्रहणाधिकार को समाप्त करने का प्रभाव डाल सकती है, जब सरकारी कर्मचारी को एक विकल्प के रूप में जो कुछ भी प्राप्त होता है वह एक अस्थायी ग्रहणाधिकार है। नियमों में प्रदान किया गया समय-अंतराल केवल पहले पद पर ग्रहणाधिकार की अंतिम समाप्ति के लिए मशीनरी को सक्षम करने के लिए है और इसका पूरा पाठ्यक्रम है और समय-अंतराल स्पष्ट रूप से संक्रमणकालीन अवधि के लिए व्यवस्था करने के लिए प्रदान किया गया है जब तक कि मशीनरी गति में है। नियम 3.14 (ए) के प्रारंभ में सक्षम प्राधिकारी पर डाला गया कर्तव्य निर्देशिका या अनिवार्य हो सकता है, लेकिन किसी भी मामले में सरकारी कर्मचारी के स्थायी पद पर ग्रहणाधिकार का निलंबन जो वह पर्याप्त रूप से धारण करता है, स्वतः नहीं होता है और मशीनरी के चालू होने की प्रतीक्षा करनी पड़ती है। यदि सक्षम प्राधिकारी, जड़ता या निरीक्षण, सरकारी कर्मचारी के ग्रहणाधिकार के निलंबन के संबंध में उचित समय के भीतर आदेश पारित करने में विफल रहता है तो सरकारी कर्मचारी को नुकसान नहीं उठाना पड़ेगा। ऐसा प्रतीत हो सकता है कि प्रक्रिया के विभिन्न चरणों में स्थायी सरकारी कर्मचारी के लाभ के लिए सुरक्षा उपाय प्रदान किए गए हैं और यदि सक्षम प्राधिकारी कार्यवाही के शुरुआती चरण में सरकारी कर्मचारी को सुरक्षा का लाभ देने में विफल रहा है, तो इसका मतलब यह नहीं होगा कि कार्यवाही के बाद के चरणों में सरकारी कर्मचारी को दिए गए सुरक्षा उपायों का लाभ भी छीन लिया गया है। एक समान प्रावधान जो भारत के संविधान के अनुच्छेद 311 (2) में दिमाग में आता है जो विभागीय जांच के लिए प्रक्रिया निर्धारित करता है जिससे सरकारी कर्मचारी की बर्खास्तगी, निष्कासन या पद में कमी होती है। ■ विभागीय जांच के दो अलग-अलग चरणों में कारण बताओ नोटिस दिए जाने की आवश्यकता होती है। वैधानिक नियमों में विभागीय जांच के प्रारंभिक चरण में सरकारी कर्मचारी के निलंबन का भी प्रावधान है। यदि नियंत्रक प्राधिकरण निलंबन या छूट का आदेश पारित करने में विफल रहता है जांच के पहले चरण में कारण बताओ नोटिस देना; क्या यह कहा जा सकता है कि सरकारी कर्मचारी को, नियंत्रक प्राधिकरण को हटाने के लिए, उस पर सेवा के संबंध में बाद में सुरक्षा से वंचित कर दिया गया है।उसके खिलाफ दिए जाने वाले प्रस्तावित दंड के बारे में प्रतिनिधित्व करने का नोटिस और उचित अवसर। कार्यवाही के प्रारंभिक चरणों में उचित प्रक्रिया का पालन करने में नियंत्रक प्राधिकरण की विफलता सरकारी कर्मचारी के पूर्वाग्रह के लिए काम नहीं कर सकती है, हालांकि वर्तमान मामले में यह तथ्य कि राज्य सरकार ने भी कर्मचारियों के कारण सीम को गलत धारणा पैदा करने के लिए लिया है कि स्वामी और नौकर को एक पक्ष के रूप में समान किया जा सकता है।

(24) ग्रहणाधिकार का निलंबन कार्यवाही में केवल एक प्रारंभिक कदम है जो अंततः एक सरकारी कर्मचारी के पहले पद पर ग्रहणाधिकार की समाप्ति का कारण बन सकता है जिसे दूसरे पद पर अस्थायी रूप से नियुक्त किया गया है। नियम 3.15 (ख) और नियम 'के अधीन टिप्पण से स्थिति और स्पष्ट हो जाती है। ग्रहणाधिकार की अंतिम अवधि कुछ औपचारिकताओं को पूरा करने के बाद ही हो सकती है। इन कदमों को उठाने के लिए स्वाभाविक रूप से कुछ वीएमई और खंड (डी) और (ई) का उपभोग होगा और नियम 3.14 के नोटों में यह प्रावधान है कि संक्रमण की अवधि के दौरान राज्यपाल के पास अपने ग्रहणाधिकार को पुनर्जीवित करने और संक्रमणकालीन अवधि के लिए की गई व्यवस्थाओं को उलटने का विकल्प है। खंड (घ) में यह उपबंध है कि जहां किसी पद पर सरकारी कर्मचारी का ग्रहणाधिकार

नियम 314 के खंड (क) या (ख) के अधीन निलंबित किया जाता है, वहां पद को पर्याप्त रूप से भरा जा सकता है और इसे धारण करने के लिए इस प्रकार नियुक्त सरकारी कर्मचारी ग्रहणाधिकार प्राप्त करेगा, लेकिन यह कि व्यवस्था को पहले पदधारी के निलंबित ग्रहणाधिकार के संशोधित होते ही उलट दिया जा सकता है। 'पुनर्जीवित' और 'पुनर्जीवित' पर्यायवाची शब्द हैं और कोई भी दूसरे के बजाय एक पर्याय के उपयोग से किसी विशेष नियम के अनुप्रयोग से बच नहीं सकता है। खंड (घ) के अधीन टिप्पणी 2 से पता चलता है कि जब उस खंड के अधीन किसी पद को पर्याप्त रूप से भरा जाता है तो की गई नियुक्ति को केवल 'अनंतिम नियुक्ति' कहा जाता है और उस पद पर नियुक्त सरकारी कर्मचारी के पास पद पर केवल 'अनंतिम ग्रहणाधिकार' होता है। खंड (ङ) तब यह और स्पष्ट करता है कि सरकारी कर्मचारी का ग्रहणाधिकार, जिसे खंड (क) के अधीन निलंबित किया गया है या किया जा सकता है, जैसे ही वह नियम 3.14 के खंड (क) के उपखंड (1) (2) और (3) में विनिर्दिष्ट प्रकृति के आधार पर ग्रहणाधिकार धारण करना बंद कर देता है, पुनर्जीवित करता है या पुनर्जीवित किया जाता है। सक्षम प्राधिकारी से सरकारी कर्मचारी के पुराने स्थायी पद पर ग्रहणाधिकार के निलंबन के लिए आदेश पारित करने की अपेक्षा की जाती है, जो उसके पास पर्याप्त रूप से था!यदि वह कैडर के बाहर एक अन्य स्थायी नाक के लिए एक मूल कनसिटव में अभिषेक किया जाता है, जिस पर वह पैदा होता है, तो यह निलंबन उचित समय के भीतर प्रभावी नहीं होता है। प्रत्येक मामले की परिस्थितियों पर एक उचित समय क्या होगा और भले ही हम इस विचार के इच्छुक हों कि सक्षम प्राधिकारी ने नियम 3.14 (क) के प्रारंभ में इंगित आवश्यक कदम उचित समय के भीतर नहीं उठाया है, सरकारी कर्मचारी को दंडित नहीं किया जाना चाहिए और पहले पद पर उसके स्थायी ग्रहणाधिकार की समाप्ति के लिए एक शर्त के रूप में नियमों द्वारा प्रदान किए गए सुरक्षा उपायों से वंचित नहीं किया जा सकता है। विद्वत एकल न्यायाधीश शर्मा को नियम 3.15 और उसके अधीन टिप्पण का लाभ देने के लिए इच्छुक था और यदि वह ऐसा करने में असहाय महसूस करता है, तो यह केवल इसलिए था क्योंकि उसने सोचा था कि लाभु राम के मामले में खंड पीठ का निर्णय, (1) उस पर बाध्यकारी था और उसे शर्मा को वह लाभ देने से रोकता था। हालाँकि, मैं अपने विद्वान भाइयों से सहमत हूँ कि लाभुराम के मामले का हमारे सामने अब के मामले से कोई लेना-देना नहीं है।

(25) नियम 3.14 के खंड (घ) और (ङ) के उपबंधों को ध्यान में रखते हुए, शर्मा के अनुरोध पर राज्यपाल द्वारा पारित पुष्टिकरण का आदेश (अनुलग्नक 'प्ल') सभी अर्थों से रहित नहीं है। प्रासंगिक नियमों की व्याख्या के सवाल पर आगे बढ़ने से पहले ही मेरे विद्वान भाई इस आदेश को पूरी तरह से अप्रभावी बताते हुए नजरअंदाज करने के लिए इच्छुक थे। शर्मा को खंड (घ) और (ङ) के तहत कुछ विकल्प दिए गए थे और यह तथ्य भी महत्वपूर्ण है कि उनके अनुरोध पर पुष्टि का आदेश पारित किया गया था। जहां तक मैं देख सकता हूं कि नियमों में ऐसा कुछ भी नहीं है जो सक्षम प्राधिकारी को इस अंतिम चरण में भी शर्मा के पुराने पद पर ग्रहणाधिकार के निलंबन का औपचारिक आदेश पारित करने के लिए प्रेरित करता है और इस तरह नियम 3.14 के खंड (डी) (ई) और (एफ) की मशीनरी या संचालन को गति देता है। शर्मा किसी भी चूक या देरी के कार्य के लिए दोषी नहीं हैं और उन्हें किसी और के चूक के लिए पीड़ित नहीं किया जा सकता है। सक्षम प्राधिकारी द्वारा पुराने पद के लिए उसके ग्रहणाधिकार की समाप्ति का प्रश्न उठाए जाने से पूर्व, शर्मा को नियम 3.14 और 315 के अधीन अपने अधिकारों और विकल्पों का प्रयोग करने का अवसर दिया जाना चाहिए और पुराने पद के विरुद्ध उसके ग्रहणाधिकार की समाप्ति के लिए लिखित रूप में सहमत किया जाना चाहिए, चाहे अनुनय द्वारा या नियम 3.15 के अधीन नोट में इंगित कार्यकारी कार्रवाई द्वारा। यदि मशीनरी चलने में धीमी रही है, तो सहर्मा को अपने अधिकारों और विकल्पों के बारे में निर्णय लेने के लिए इस तरह से प्राप्त अतिरिक्त समय का लाभ उठाना पड़ता है। नियम 3.14 और 3.15 कुछ सुरक्षा उपाय प्रदान करते हैं जिन्हें शर्मा को सुरक्षित किया जाना है, मुझे क्या हो सकता है, और भले ही सक्षम प्राधिकारी को मशीनरी को उचित गियर में रखना पड़े और दूरी के एक हिस्से पर उल्टा जाना पड़े। इस रिट याचिका के लंबित रहने के दौरान राज्यपाल द्वारा पारित पुष्टिकरण का आदेश इंगित निर्देश में एक प्रयास था और भले ही यह क़ानून के पत्र के साथ सख्ती से अनुरूप न हो, लेकिन इसमें सही भावना की कमी नहीं है। यदि शर्मा के ग्रहणाधिकार के निलंबन के आदेश को पारित करने में देरी ने सक्षम प्राधिकारी को ग्रहणाधिकार को समाप्त करने से नहीं रोका है, तो ग्रहणाधिकार की समाप्ति को लागू करने के लिए, उसे ग्रहणाधिकार के निलंबन का प्रारंभिक कदम उठाना होगा। नियम 3.11 (ख) कहता है कि शर्मा को एक ही समय में दो या अधिक पदों पर पर्याप्त रूप से नियुक्त किया जा सकता था, लेकिन इस मामले में जो अवधि कम होनी चाहिए थी, उसे शर्मा की गलती के बिना लंबे समय तक बढ़ने दिया गया है।

(26) जैसा कि मैंने पहले ही कहा है, नियम 3.14 के इन खंडों के लाभ से शर्मा को वंचित नहीं किया जा सकता है क्योंकि औपचारिक कदम उठाने में चूक के लिए दोष सक्षम प्राधिकारी के दरवाजे पर रखा जा सकता है। सक्षम प्राधिकारी की चूक से शर्मा को नियमों द्वारा प्रदत्त सुरक्षा उपायों से वंचित करने का प्रभाव नहीं पड़ सकता है। प्रक्रिया के प्रारंभिक चरण में सक्षम प्राधिकारी द्वारा एक प्रक्रियात्मक औपचारिकता का पालन न करने से शर्मा की स्थिति उतनी खराब नहीं हो सकती जितनी कि सक्षम प्राधिकारी द्वारा सभी औपचारिकताओं का पालन करने पर होती। यदि शर्मा को नियम 3.12 की भावना के विरुद्ध खुरली मानसिकता में कुत्ते को गोद लेना था, तो नियम 3.15 के अधीन नोट ने नियंत्रक अधिकारी द्वारा की जा रही उचित कार्यकारी कार्रवाई द्वारा गतिरोध से बाहर निकलने का रास्ता

सुझाया। वर्तमान स्थिति में शर्मा की हालत बदतर नहीं हो सकती मामले जब उसके ग्रहणाधिकार के निलंबन का कोई औपचारिक आदेश सक्षम प्राधिकारी द्वारा पारित नहीं किया गया है, तो वह होता यदि पहले पद पर उसके ग्रहणाधिकार के निलंबन के आदेश नियम 3.14 (a) के शुरुआती वाक्य द्वारा आवश्यक उचित समय के भीतर पारित किए गए होते

(27) हमें केंद्र या पंजाब की सरकारों द्वारा अपने नियमों में किए गए संशोधनों से निर्देशित नहीं होना चाहिए। हम हरियाणा राज्य सरकार पर ऐसे किसी भी संशोधन के लिए दबाव नहीं डाल सकते हैं जो उन्होंने अभी तक अपने नियमों में करने का निर्णय नहीं लिया है। कोई भी अन्य दृष्टिकोण राज्य सरकार के प्रत्यायोजित विधान की शक्तियों को हड़पने की हमारी कोशिश के बराबर होगा। हालाँकि, बहुमत का दृष्टिकोण यह है कि संशोधन हों या न हों, निर्णय अप्रभावित रहना चाहिए।

(28) मेरी राय में लेटर्स पेटेंट के खंड X के तहत दायर इन चार अपीलों को स्वीकार किया जाना चाहिए और C.W। नं. 831 और 967 ऑक्स 1969 को पूरे खर्च के साथ खारिज कर दिया जाना चाहिए।

न्यायालय का आदेश

(29) बहुमत के निर्णय को ध्यान में रखते हुए इन सभी चार लेटर्स पेटेंट अपीलों को खारिज कर दिया जाता है, हालांकि लागत के रूप में किसी भी आदेश के बिना।

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 उद्देश्यो 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