

लिमिटेड. और अन्य (रितु बाहरी न्यायमूर्ति)

**रितु बाहरी न्यायमूर्ति के समक्ष।**

विजय सिंह दहिया-याचिकाकर्ता

बनाम

उत्तर हरियाणा बिजली वितरण निगम लिमिटेड और

अन्य-प्रतिवादीगण

**2016 का सीडब्ल्यूपी No.7025**

1 अगस्त, 2019

**भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 226 और 227-पंजाब आबकारी अधिनियम, 1914-धारा 61 (2)/1/14-शिफ्ट अटेंडेंट के रूप में याचिकाकर्ता की सेवा समाप्त-पंजाब आबकारी अधिनियम की धारा 61 (2)/1/14 के तहत दोषसिद्धि का खुलासा नहीं किया गया-याचिकाकर्ता-युवा व्यक्ति अपराध-तुच्छ-सेवाओं को समाप्त करने का कोई आधार नहीं है।**

मान लिया कि याचिकाकर्ता को शिफ्ट अटेंडेंट के रूप में नियुक्त किया गया था और माननीय सर्वोच्च न्यायालय की टिप्पणियों के अनुसार उक्त पद उच्च मानक का नहीं है। दिनांक 15.11.2008 (अनुलग्नक पी-4) के फैसले के अनुसार, उन्हें आबकारी अधिनियम की धारा 61 (2)/1/14 के तहत एक अपराध के लिए दोषी ठहराया गया था और उन्हें शिफ्ट अटेंडेंट के पद पर नियुक्ति के लिए आवेदन करने से बहुत पहले Rs.50 का जुर्माना देने की सजा

सुनाई गई थी।इसलिए, भले ही यह जानकारी उनके हलफनामे (अनुलग्नक आर-2) में नहीं दी गई थी, एक छोटा और तुच्छ अपराध होने के कारण, नियुक्ति प्राधिकरण को अपना दिमाग लगाने की आवश्यकता थी, कि क्या याचिकाकर्ता द्वारा इस जानकारी को छुपाने से माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा अवतार सिंह के मामले (उपरोक्त) में पारित दिशानिर्देशों के अनुसार सेवा में प्रवेश के लिए अयोग्य हो जाएगा या परिवीक्षा की अवधि के दौरान सेवा समाप्त की जा सकती है याचिकाकर्ता एक युवा व्यक्ति होने के नाते, उपरोक्त अपराध के लिए दोषी ठहराया गया था।इस जानकारी के छुपाने को उनकी सेवाओं को समाप्त करने का आधार नहीं बनाया जा सकता था।अगर यह उच्च पद का मामला होता तो वीजे अलग होतीं।याचिकाकर्ता की सेवाओं को समाप्त करने से पहले, इस तथ्य को उनके संज्ञान में लाया जाना चाहिए था, जो इस मामले में नहीं किया गया है।इसलिए, उपरोक्त निर्णय में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित दिशानिर्देशों के अनुसार, इस याचिका को अनुमति दी जानी चाहिए।

(पैरा 11)

M.S.Chahal, अधिवक्ता,

याचिकाकर्ता के लिए।

सुप्रिया गर्ग, अधिवक्ता प्रतिवादीगण की ओर से

418

आई. एल. आर. पंजाब और हरियाणा

2019(2)

**रितु बाहरी न्यायमूर्ति (मौखिक)**

(1) याचिकाकर्ता सभी परिणामी लाभों के साथ सेवा की निरंतरता के साथ उसे शिफ्ट अटेंडेंट (एसए) के पद पर बहाल करने के लिए प्रतिवादीगण को आगे के निर्देश के साथ आदेश दिनांकित 07.11.2012, 29.01.2014 और 08.03.2016 (अनुलग्नक पी-5, पी-8 और पी-11) को रद्द करते हुए प्रमाणपत्र की प्रकृति में एक रिट की मांग कर रहा है।

(2) विजय सिंह दहिया-याचिकाकर्ता को प्रतिवादी-विभाग द्वारा जारी नियुक्ति पत्र दिनांक 28.02.2012 के माध्यम से शिफ्ट अटेंडेंट (SA) के रूप में नियुक्त किया गया था (अनुलग्नक पी -2) उनकी नियुक्ति से पहले, याचिकाकर्ता को पंजाब आबकारी अधिनियम की धारा 61 (2)/1/14 के तहत दोषी ठहराया गया था और उसे 15.11.2008 (अनुलग्नक पी-4) के फैसले के तहत Rs.50-का जुर्माना देने की सजा सुनाई गई थी। याचिकाकर्ता की नियुक्ति के बाद, सत्यापन किया गया और यह पाया गया कि उसे उपरोक्त मामले में दोषी ठहराया गया था। इस जानकारी की प्राप्ति पर, याचिकाकर्ता की सेवाओं को प्रतिवादी संख्या 3 द्वारा पारित आदेश दिनांक 07.11.2012 (अनुलग्नक पी-5) के माध्यम से समाप्त कर दिया गया था। उनकी समाप्ति के खिलाफ, याचिकाकर्ता ने इस न्यायालय के समक्ष 2013 का सी. डब्ल्यू. पी. No.1994 दायर किया और दिनांकित आदेश 26.03.2013 (अनुलग्नक पी-6) के माध्यम से याचिकाकर्ता को नियमों के अनुसार अपील दायर करने की स्वतंत्रता के साथ उक्त याचिका को वापस लेने की अनुमति दी गई। इसके बाद, याचिकाकर्ता ने अपने समाप्ति आदेश दिनांक 07.11.2012 के खिलाफ अपील (अनुलग्नक पी-7) दायर की, जिसे सक्षम प्राधिकारी द्वारा दिनांक 29.01.2014 (अनुलग्नक पी-9) के आदेश के माध्यम से खारिज कर दिया गया था। इसके बाद, उन्होंने दिनांक 10.12.2014 पर एक संशोधन दायर किया, लेकिन उसे लंबित रखा

गया। इसके बाद, उन्होंने 2015 का सी. डब्ल्यू. पी. No.24478 दाखिल करके इस न्यायालय का दरवाजा खटखटाया, जिसका प्रतिवादीगण को आदेश की प्रमाणित प्रति प्राप्त होने की तारीख से तीन महीने की अवधि के भीतर पुनरीक्षण याचिका पर तेजी से निर्णय लेने का निर्देश देकर 31.11.2013 (अनुलग्नक पी-10) पर निपटारा कर दिया गया। अंत में 08.03.2016 (अनुलग्नक पी-11) पर, विभाग द्वारा पुनरीक्षण याचिका खारिज कर दी गई। इसलिए, वर्तमान रिट याचिका।

(3) याचिकाकर्ता के विद्वान वकील ने निर्देश (अनुलग्नक पी-12) का उल्लेख किया है और तर्क दिया है कि पूर्व दोषियों को जेल से रिहा होने के बाद रोजगार प्राप्त करने में सक्षम होना चाहिए। इन निर्देशों में आगे यह निर्धारित किया गया था कि जिन पूर्व दोषियों को नैतिक अधमता से जुड़े अपराधों के लिए दोषी ठहराया गया था, उन्हें सरकारी सेवा में नहीं लिया जाना चाहिए। उन्होंने आगे तर्क दिया कि वर्तमान याचिकाकर्ता नैतिक अधमता के किसी भी मामले में शामिल नहीं हैं और उसे केवल धारा 61 (2) 1/14 आबकारी अधिनियम के तहत दंडनीय अपराध के लिए दोषी ठहराया गया है, इसलिए उसकी सेवाओं को समाप्त नहीं किया जा सकता है। याचिकाकर्ता ने अपने आवेदन (अनुलग्नक पी-1) के साथ एक हलफनामा भी दिया है कि उसके विरुद्ध कोई आपराधिक मामला लंबित नहीं था।

## विजय सिंह दहिया बनाम उत्तर हरियाणा बिजली वितरण निगम

419

लिमिटेड. और अन्य (रितु बाहरी, जे.)

उसके खिलाफ कार्यवाही लंबित है।(4) प्रतिवादीगण के विद्वान वकील ने जोरदार तर्क दिया है कि अपने आवेदन (अनुलग्नक पी-1) के माध्यम से शिफ्ट अटेंडेंट के पद के लिए आवेदन करते समय, याचिकाकर्ता ने यह उल्लेख नहीं किया था कि उसे धारा 61 (2) 1/14 आबकारी अधिनियम के तहत दोषी ठहराया गया था। यहां तक कि नियुक्ति पत्र में भी यह विशेष रूप से उल्लेख किया गया था कि यदि सत्यापन रिपोर्ट संतोषजनक नहीं है, तो उसकी सेवा बिना किसी सूचना के समाप्त कर दी जाएगी। एक बार जब विभाग को पता चला कि उन्हें दिनांक १५-११-२००८ के फैसले (अनुलग्नक पी-4) के माध्यम से दोषी ठहराया गया है, तो उनकी सेवाओं को दिनांक ०७-११-२०१२ के आदेश (अनुलग्नक पी-5) के माध्यम से सही ढंग से समाप्त कर दिया गया है क्योंकि उन्होंने जानबूझकर अपने आवेदन में अपनी दोषसिद्धि के संबंध में खुलासा नहीं किया था और गलत हलफनामा दिया था कि उन्हें कभी भी किसी भी अदालत द्वारा दोषी नहीं ठहराया गया था।

(5) पक्षों के विद्वान वकील को सुनने के बाद, इस याचिका में विचार के लिए छोटा सवाल यह है, "क्या धारा 61 (2) 1/14 आबकारी अधिनियम के तहत दोषसिद्धि के संबंध में तथ्य का खुलासा न करना, याचिकाकर्ता की सेवाओं को समाप्त करने के लिए पर्याप्त होगा।

(6) प्रतिवादी के विद्वान वकील ने केंद्रीय में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा पारित केंद्रीय विद्यालय संगठन और अन्य बनाम राम रतन यादव केस में पारित निर्णय का उल्लेख किया है जिसमें, प्रतिवादी ने प्रमाणन प्रपत्र में गलत जानकारी दी थी कि उसके खिलाफ कोई आपराधिक मामला लंबित नहीं है, जबकि उसके खिलाफ आईपीसी की धारा 34 के साथ धारा 323,341,294 और 506बी के तहत मामला लंबित है। प्रतिवादी द्वारा उसमें तर्क दिया गया था कि उसने पूरे समय हिंदी माध्यम में पढ़ा था और वह अंग्रेजी भाषा से अच्छी तरह से परिचित नहीं था। इस तर्क से प्रतिवादी को कोई मदद नहीं मिली क्योंकि उसने प्रपत्र के अन्य कॉलम भी अंग्रेजी भाषा में भरे थे। उच्च न्यायालय ने पाया कि आपराधिक मामले का उल्लेख न करने से कोई प्रभाव नहीं था क्योंकि बाद में राज्य सरकार ने मामले को वापस ले लिया था। हालांकि, शीर्ष अदालत ने पाया था कि न्यायाधिकरण ने उनकी याचिका को सही ढंग से खारिज कर दिया था और उनकी सेवा से बर्खास्तगी को बरकरार रखा था, एक उम्मीदवार जिसने भौतिक जानकारी को दबा दिया है और/या गलत जानकारी दे रहा है, वह सेवा में बने रहने के अधिकार का दावा नहीं कर सकता है। नियोक्ता को रोजगार की प्रकृति और अन्य सभी पहलुओं को ध्यान में रखते हुए उसकी सेवा समाप्त करने का विवेकाधिकार था, जो नियुक्ति के प्रस्ताव में स्पष्ट रूप से स्पष्ट किया गया है। शीर्ष अदालत ने आगे कहा कि उच्च न्यायालय द्वारा यह मानना की राज्य सरकार द्वारा मामले को वापस ले लिया गया है और यह मामला गंभीर नहीं था, इस आधार पर न्यायाधिकरण के आदेश को दरकिनार करना भी सही नहीं था

1 ए. आई. आर 2003 एस. सी. 1709 420

आई. एल. आर. पंजाब और हरियाणा

2019(2)

प्रतिवादी ने नियुक्ति के प्रस्ताव को उसमें उल्लिखित नियमों और शर्तों को पढ़ और समझ कर पूर्णतया स्वीकार कर लिया था। उस मामले में ऊपर स्पष्ट शब्दों में निकाले गए उक्त ज्ञापन में प्रतिवादी को सूचित किया गया था कि किसी भी जानकारी को दबाने से सेवा से बर्खास्त किया जा सकता है। सत्यापन प्रपत्र में, प्रतिवादी ने प्रमाणित किया है कि उसके द्वारा दी गई जानकारी उसके सर्वोत्तम ज्ञान और विश्वास के अनुसार सही और पूर्ण है।

(7) वर्तमान मामले के तथ्यों में, प्रतिवादी द्वारा रिकॉर्ड पर रखे गए हलफनामे (अनुलग्नक आर-2) के अनुसार, याचिकाकर्ता ने कहा था कि उसे कभी भी किसी भी सरकारी सेवा से बर्खास्त नहीं किया गया था और उसे कभी भी किसी भी अदालत द्वारा किसी भी अपराध के तहत दोषी नहीं ठहराया गया था, लेकिन सत्यापन के बाद, उसे इस तथ्य को छिपाने का दोषी पाया गया कि उसे दिनांक १५.११.२००८ के फैसले में आबकारी अधिनियम के तहत दोषी ठहराया गया था। प्रतिवादीगण याचिकाकर्ता की सेवाओं को समाप्त करते समय अपनी शक्ति का प्रयोग करने में सही थे क्योंकि वह दिनांक 17/26.03.1975 के निर्देशों (अनुलग्नक पी-12) का लाभ नहीं उठा सकता जिसके तहत पूर्व दोषियों को जेल से रिहा होने के बाद रोजगार प्राप्त करने में सक्षम होना चाहिए।

(8) प्रतिवादीगण दिनांक 07.11.2012, 29.01.2014 और 08.03.2016 के विवादित आदेशों (अनुलग्नक पी-5, पी-8 और पी-11) को इस बात को ध्यान में रखते हुए उचित ठहरा रहे हैं कि याचिकाकर्ता के मामले में दिनांकित 17/26.03.1975 के निर्देशों (अनुलग्नक पी-12) को लागू नहीं किया जा सकता है। ये निर्देश उन व्यक्तियों पर लागू होते हैं, जो पूर्व-दोषी हैं और जेल से रिहा होने के बाद, उन्हें नई नियुक्ति के लिए विचार किया जा सकता है। वर्तमान याचिकाकर्ता के मामले में, उनका शपथ पत्र (अनुलग्नक आर-2), जो उन्होंने

नियुक्ति के समय प्रस्तुत किया था, गलत पाया गया है। इसलिए उनकी सेवाओं को उचित रूप से समाप्त कर दिया गया है।

(9) माननीय उच्चतम न्यायालय ने राम रतन यादव (उपरोक्त) के मामले में एक कर्मचारी के मामले की जांच की थी, जिसने प्रमाणन प्रपत्र में गलत जानकारी दी थी कि उसके खिलाफ कोई आपराधिक मामला लंबित नहीं है, जबकि धारा 323,341,294,506-बी सह पठित 34 आई. पी. सी के तहत एक आपराधिक मामला उसके खिलाफ उस तारीख को लंबित था जब उसने प्रपत्र भरा था। कर्मचारी द्वारा दिया गया स्पष्टीकरण कि वह प्रपत्र की अंग्रेजी भाषा से अच्छी तरह से परिचित नहीं था, आश्वस्त करने वाला नहीं माना गया क्योंकि उसने प्रपत्र के अन्य कॉलम भी अंग्रेजी भाषा में भरे थे। सेवाओं की समाप्ति के बाद, उन्होंने न्यायाधिकरण का दरवाजा खटखटाया और न्यायाधिकरण ने समाप्ति को बरकरार रखते हुए उनकी दावा याचिका को खारिज कर दिया। हालांकि, उच्च न्यायालय ने न्यायाधिकरण द्वारा पारित आदेश को रद्द कर दिया। माननीय उच्चतम न्यायालय ने यह टिप्पणी करते हुए न्यायाधिकरण के आदेश को बहाल कर दिया कि उक्त कॉलम में मांगी गई जानकारी प्रतिवादी के सेवा में रहने के लिए उसके चरित्र और पूर्ववृत्तियों को जांचने के लिए थी

विजय सिंह दहिया बनाम उत्तर हरियाणा बिजली वितरण निगम

421

लिमिटेड. और अन्य (रितु बहरी, जे.)

। इसका उद्देश्य अपराध की प्रकृति या गंभीरता या अंततः आपराधिक मामले के परिणाम का पता लगाना नहीं था। यह तथ्य कि आपराधिक मामला बाद में वापस ले लिया गया था और अपराध गंभीर प्रकृति का नहीं था, समाप्ति आदेश

को दरकिनार करने का आधार नहीं बनाया जा सकता था। चयनित उम्मीदवार ने अपनी ऑखें खुली रखते हुए उल्लिखित नियमों और शर्तों के अधीन नियुक्ति के प्रस्ताव को स्वीकार कर लिया था। प्रमाणन प्रपत्र में, चयनित उम्मीदवार ने प्रमाणित किया था कि उसके द्वारा दी गई जानकारी उसके सर्वोत्तम ज्ञान और विश्वास के अनुसार सही और पूर्ण थी। निर्णय के पैरा 12 में यह देखा गया है:-

“प्रमाणन प्रपत्र के कॉलम 12 और 13 में मांगी गई जानकारी और उसके बाद उम्मीदवार द्वारा प्रमाणन का उद्देश्य सेवा में बने रहने के लिए उसकी उपयुक्तता निर्धारित करने के लिए चरित्र और पूर्ववृत्त का पता लगाना और सत्यापित करना था। एक उम्मीदवार जिसने भौतिक जानकारी को छुपा दिया है और/या गलत जानकारी दे रहा है, वह सेवा में बने रहने के अधिकार का दावा नहीं कर सकता है। नियोक्ता को रोजगार की प्रकृति और अन्य सभी पहलुओं को ध्यान में रखते हुए उसकी सेवाओं को समाप्त करने का विवेकाधिकार था, जो नियुक्ति प्रस्ताव के पैरा 9 में विशेष रूप से स्पष्ट किया गया है। कॉलम 12 और 13 के अनुसार जानकारी मांगने का उद्देश्य अपराध की प्रकृति या गंभीरता या अंततः किसी आपराधिक मामले के परिणाम का पता लगाना नहीं था। सेवा में बने रहने या न रहने के लिए प्रतिवादी के चरित्र और पूर्ववृत्त का आकलन करने के उद्देश्य से उक्त कॉलम में जानकारी मांगी गई थी। हमारे विचार में उच्च न्यायालय मामले के इस पहलू को देखने में विफल रहा है। यह कहना गलत हो गया कि बाद में आपराधिक मामले को वापस ले लिया गया था और जिन अपराधों में प्रतिवादी के शामिल होने का आरोप लगाया गया था, वे भी गंभीर प्रकृति के नहीं थे। वर्तमान मामले में प्रतिवादी को केंद्रीय विद्यालय में शारीरिक शिक्षा शिक्षक के रूप में कार्य करना था। एक शिक्षक के चरित्र, आचरण और पूर्ववर्ती का प्रभावित उम्र के छात्रों के दिमाग पर कुछ प्रभाव पड़ेगा। अपीलार्थियों ने सभी पहलुओं पर विचार करने के बाद प्रत्यर्था को सेवा से बर्खास्त करने का

आदेश पारित किया। न्यायाधिकरण ने उचित विचार के बाद अपीलार्थियों द्वारा पारित बर्खास्तगी के आदेश को बरकरार रखने में तथ्य के निष्कर्ष को सही ढंग से दर्ज किया। उच्च न्यायालय ने स्पष्ट रूप से न्यायाधिकरण के आदेश को बाधित करने में गलती की थी। दोबरा भी राज्य सरकार द्वारा केस वापिस ले लिया गया तथा केस गंभीर परवर्ती का नहीं था तथा इस आधार पर उच्च न्यायालय द्वारा न्यायाधिकरण के आदेश को बर्खास्त करना भी सही नहीं था।

आई. एल. आर. पंजाब और हरियाणा

2019(2)

प्रतिवादी ने नियुक्ति के प्रस्ताव को उसमें उल्लिखित नियमों और शर्तों के अधीन अपनी आँखें खुली रखते हुए स्वीकार किया था। ऊपर लिखित उक्त ज्ञापन के पैरा 9 में स्पष्ट शब्दों में प्रतिवादी को सूचित किया गया है कि किसी भी जानकारी को छुपाने से सेवा से बर्खास्त किया जा सकता है। प्रमाणन प्रपत्र में, प्रत्यर्था ने प्रमाणित किया है कि उसके द्वारा दी गई जानकारी सही है और उसके सर्वोत्तम ज्ञान और विश्वास के अनुसार पूर्ण है; यदि वह कॉलम १२ व १३ के तथ्यों को नहीं समझ सकता तब वह इसे प्रमाणित नहीं कर सकता। यह प्रमाणित करने के बाद कि उसके द्वारा दी गई जानकारी सही और पूर्ण है, उनके कथन को स्वीकार नहीं किया जा सकता। सेवाओं की समाप्ति का आदेश स्पष्ट रूप से दर्शाता है कि विभिन्न पहलुओं पर उचित विचार किया गया है। इस दृष्टिकोण में, प्रतिवादी के विद्वान वकील का तर्क कि ज्ञापन के पैरा 9 के अनुसार, सेवा की समाप्ति स्वचालित नहीं थी को स्वीकार नहीं किया जा सकता है।”

(10) माननीय सर्वोच्च न्यायालय की बड़ी पीठ द्वारा हाल ही में पारित एक निर्णय अवतार सिंह बनाम भारत संघ और अन्य में 2 सूचना के दमन या सत्यापन प्रपत्र में गलत जानकारी प्रस्तुत करने के प्रश्न पर विभिन्न निर्णयों में आपराधिक रूप से मुकदमा चलाए जाने, गिरफ्तार किए जाने या आपराधिक मामले के लंबित होने के प्रश्न पर राय के विभाजन पर विचार किया था। इस प्रश्न की जांच करते हुए, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने मध्य प्रदेश राज्य बनाम रामशंकर रघुवंशी 3 में पारित निर्णय पर विचार करने के लिए आगे बढ़े, जिसमें एक शिक्षक की सेवा को किसी राजनीतिक गतिविधि में भाग लेने के कारण बर्खास्त कर दिया गया था। यह अभिनिर्धारित किया गया था कि भले ही, छोटे/तुच्छ मुद्दे पर दोषसिद्धि हो, लेकिन इसे कम उम्र में किसी कर्मचारी को सरकारी सेवा से बर्खास्त करने का आधार नहीं बनाया जा सकता है। उच्चतम न्यायालय की तीन न्यायाधीशों की पीठ द्वारा टी. एस. वासुदेवन नायर बनाम डायरेक्टर ऑफ़ विक्रम साराभाई स्पेस सेंटर एंड ओदर<sup>4</sup> में दिए गए निर्णय का संदर्भ दिया गया था। जिसमें एक कर्मचारी ने छुपा दिया था की आपातकाल के दौरान उसे एक अवसर पर नारे लगाने के लिए भारत रक्षा नियमों के तहत दर्ज एक मामले में दोषी ठहराया गया था। सेवा समाप्ति को न्याय विरुद्ध माना गया था तथा नियोक्ता को आदेश दिया गया था की उसे कनिष्ठ लिपिक के पद पर नियुक्त किया जाए .

2 2016 (3) एससीटी 672

3 1983 (2) एससीसी 145

4 1988 सप.

एस. सी. सी. 795 विजय सिंह दहिया बनाम उत्तर हरियाणा बिजली वितरण निगम

लिमिटेड. और अन्य (रितु बहरी, जे.)

न्यायालय ने कहा था कि उपरोक्त मामले का खुलासा न करना कोई भौतिक दमन नहीं था, जिसके आधार पर रोजगार से इनकार किया जा सकता था। राम रतन यादव के मामले (ऊपर) में दिए गए निर्णय का भी संदर्भ दिया गया था। इसमें कोई संदेह नहीं है कि पदधारी की योग्यता का निर्णय करने के लिए पूर्ववृत्त का सत्यापन आवश्यक है। हालांकि, केवल तुच्छ अपराध में संलिप्तता को दबाने पर, जो आवेदन पत्र भरने के समय लंबित नहीं था, उसे रोजगार से वंचित नहीं किया जा सकता है। अवतार सिंह के मामले (ऊपर) में पारित निर्णय के पैरा संख्या 22, 27, 28, 29, 30 में माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणी की है:-

“22. नियोक्ता को बर्खास्त करने या अन्यथा चूक को माफ करने के लिए 'विवेकाधिकार' दिया जाता है। अन्यथा भी, एक बार जब नियोक्ता के पास निर्णय लेने की शक्ति होती है, जब सत्यापन प्रपत्र भरने के समय घोषणाकर्ता को पहले ही दोषी/बरी कर दिया गया हो, तो ऐसे मामले में, यह स्पष्ट हो जाता है कि दमन या झूठी जानकारी के प्रभाव सहित सभी तथ्यों और उपस्थित परिस्थितियों को ध्यान में रखा जाता है की अभ्यर्थी प्रस्तावित सेवा में रखने योग्य है। यदि नियोक्ता इस निष्कर्ष पर पहुंचता है कि दमन कोई मायने नहीं रखता है और भले ही तथ्यों का खुलासा किया गया है जिसके कारण अभ्यर्थी की योग्यता पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ता है, कारण दर्ज करते हुए, उसके पास चूक को माफ करने की शक्ति है। हालांकि, ऐसा करते समय नियोक्ता को पद की प्रकृति और दिए जाने वाले कर्तव्यों पर उचित विचार करते हुए समझदारी से कार्य करना होगा। उच्च अधिकारियों/उच्च पदों के लिए, मानक बहुत उच्च

होना चाहिए और यहां तक कि थोड़ी सी भी गलत जानकारी या दमन अपने आप में किसी व्यक्ति को पद के लिए अनुपयुक्त बना सकता है। हालाँकि, प्रत्येक पद पर एक ही मानक लागू नहीं किया जा सकता है। निष्कर्षित आपराधिक मामलों में, यह देखा जाना चाहिए कि जो दबा दिया गया है वह भौतिक तथ्य है और किसी पदधारी को नियुक्ति के लिए अयोग्य बना देता है। नियुक्त न करने या अगर नियुक्त कर दिया गया है तो अभ्यर्थी की सेवा समाप्त करने में एक नियोक्ता विभिन्न पहलुओं पर उचित विचार करने में न्यायसंगत होगा। भले ही, प्रकटीकरण सत्त्वाई से किया गया हो, नियोक्ता को योग्यता पर विचार करने का अधिकार है और ऐसा करते समय दोषसिद्धि के प्रभाव और मामले के पृष्ठभूमि तथ्यों, अपराध की प्रकृति आदि पर विचार करना होगा। भले ही बरी कर दिया गया हो, नियोक्ता अपराध की प्रकृति पर विचार कर सकता है, चाहे बरी करना सम्मानजनक हो या तकनीकी कारणों से संदेह का लाभ देना और किसी ऐसे व्यक्ति को नियुक्त करने से इनकार करना जो अयोग्य या संदिग्ध चरित्र का हो।

424

आई. एल. आर. पंजाब और हरियाणा

2019(2)

यदि नियोक्ता इस निष्कर्ष पर पहुँचता है कि आपराधिक मामले में दोषसिद्धि या दोषमुक्त होने का आधार नियुक्ति के लिए योग्यता को प्रभावित नहीं करेगा तो पदधारी को नियुक्त किया जा सकता है या सेवा में जारी रखा जा सकता है।”

27. 'मुख्य' जानकारी के दमन से यह अनुमान लगाया जाता है कि जिसे दबाया जाता है वह 'मायने रखता है' हर तकनीकी या तुच्छ बात नहीं है।

नियोक्ता को उम्मीदवारी रह करने या कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करने के लिए शक्तियों के प्रयोग में नियमों/निर्देशों पर उचित विचार करने पर कार्य करना होगा। यद्यपि एक व्यक्ति जिसने भौतिक जानकारी को दबा दिया है, वह नियुक्ति या सेवा में निरंतरता के लिए निरंकुश अधिकार का दावा नहीं कर सकता है, लेकिन उसे यह अधिकार है कि उसके साथ मनमाने ढंग से व्यवहार किया जाए और मामलों के तथ्यों को ध्यान में रखते हुए निष्पक्षता के साथ उचित तरीके से शक्ति का प्रयोग करना चाहिए।

28. किस मानदंड को लागू किया जाना है, यह पद की प्रकृति पर निर्भर करता है, सभी सेवाओं में उच्च पद के लिए अधिक कठोर मानदंड शामिल होंगे, न कि केवल समान सेवा के लिए निचले पदों के लिए जो संवेदनशील नहीं हैं, कर्तव्यों की प्रकृति, उपयुक्तता पर दमन के प्रभाव पर संबंधित अधिकारियों द्वारा कर्तव्यों/सेवाओं के पद/प्रकृति पर विचार किया जाना चाहिए और विभिन्न पहलुओं पर उचित विचार करने पर शक्ति का प्रयोग किया जाना चाहिए।

29. 'मैकार्थीवाद' संवैधानिक लक्ष्य के विपरीत है, उपयुक्त मामलों में युवा अपराधियों को सुधार का अवसर दिया जाना चाहिए, सुधारवादी सिद्धांत की परस्पर क्रिया को पूरी तरह से खारिज नहीं किया जा सकता है और न ही इसे आम तौर पर लागू किया जा सकता है, लेकिन उम्मीदवारी को रह करने या किसी कर्मचारी को सेवा से मुक्त करने की शक्ति का प्रयोग करते समय ध्यान में रखे जाने वाले कारकों में से एक है।

30. हमने विभिन्न निर्णयों को देखा है और जहां तक संभव हो उन्हें समझाने और सामंजस्य स्थापित करने का प्रयास किया है। उपरोक्त चर्चा को ध्यान में रखते हुए, हम अपने निष्कर्ष को संक्षेप में इस प्रकार प्रस्तुत करते हैं:

(1) एक उम्मीदवार द्वारा नियोक्ता को दी गई जानकारी, चाहे वह सेवा में प्रवेश करने से पहले हो या बाद में, दोषी ठहराए जाने, बरी किए जाने या गिरफ्तारी, या किसी आपराधिक मामले के लंबित होने के बारे में, सही होनी चाहिए और वांछित जानकारी का कोई दमन या गलत उल्लेख नहीं होना चाहिए।

विजय सिंह दहिया बनाम उत्तर हरियाणा बिजली वितरण नाइगम

425

लिमिटेड. और अन्य (रितु बहरी, जे.)

(2) गलत जानकारी देने के लिए सेवाओं की समाप्ति या उम्मीदवारी को रद्द करने का आदेश पारित करते समय, नियोक्ता ऐसी जानकारी देते समय मामले की विशेष परिस्थितियों, यदि कोई हो, पर ध्यान दे सकता है।

(3) निर्णय लेते समय नियोक्ता कर्मचारी पर लागू सरकारी आदेशों/निर्देशों/नियमों को ध्यान में रखेगा।

(4) यदि किसी आपराधिक मामले में संलिप्तता का दमन या झूठी जानकारी है, जहां आवेदन/सत्यापन प्रपत्र भरने से पहले ही दोषसिद्धि या दोषमुक्ति दर्ज की जा चुकी है और ऐसा तथ्य बाद में नियोक्ता के संज्ञान में आता है, तो मामले के लिए उपयुक्त निम्नलिखित में से कोई भी उपाय अपनाया जा सकता है:-

(क) तुच्छ प्रकृति के मामले में जिसमें दोषसिद्धि दर्ज की गई थी, जैसे कि कम उम्र में नारे लगाना या एक छोटे से अपराध के लिए जिसका खुलासा होने पर कोई पदधारी प्रश्नगत पद के लिए अयोग्य नहीं होता, नियोक्ता अपने विवेकाधिकार में, चूक को माफ करके तथ्य या झूठी जानकारी के इस तरह के दमन की अनदेखी कर सकता है।

(ख) जहां ऐसे मामले में दोषसिद्धि दर्ज की गई है जो तुच्छ प्रकृति का नहीं है, नियोक्ता कर्मचारी की उम्मीदवारी को रद्द कर सकता है या उसकी सेवाओं को समाप्त कर सकता है।

(ग) यदि तकनीकी आधार पर नैतिक अधमता या जघन्य/गंभीर प्रकृति के अपराध से जुड़े मामले में बरी होना पहले ही दर्ज किया जा चुका है और यह निर्दोष बरी होने का मामला नहीं है, या उचित संदेह का लाभ दिया गया है, तो नियोक्ता पूर्ववृत्त के रूप में उपलब्ध सभी प्रासंगिक तथ्यों पर विचार कर सकता है, और कर्मचारी के बने रहने के बारे में उचित निर्णय ले सकता है।

(5) ऐसे मामले में जहां कर्मचारी ने एक समाप्त आपराधिक मामले की सच्चाई से घोषणा की है, नियोक्ता को अभी भी पूर्ववृत्त पर विचार करने का अधिकार है, और उम्मीदवार को नियुक्त करने के लिए मजबूर नहीं किया जा सकता है।

(6) यदि तुच्छ प्रकृति के आपराधिक मामले के लंबित होने के संबंध में चरित्र सत्यापन प्रपत्र में तथ्य को सच्चाई से घोषित किया गया है, तो नियोक्ता, मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, अपने विवेक से ऐसे मामले के निर्णय के अधीन उम्मीदवार की नियुक्ति कर सकता है।

426

आई. एल. आर. पंजाब और हरियाणा

2019(2)

(7) कई लंबित मामलों के संबंध में तथ्य को जानबूझकर दबाने के मामले में ऐसी झूठी जानकारी अपने आप में महत्वपूर्ण हो जाएगी और एक नियोक्ता उम्मीदवारी को रद्द करने या सेवाओं को समाप्त करने के लिए उचित आदेश

पारित कर सकता है क्योंकि एक व्यक्ति की नियुक्ति जिसके खिलाफ कई आपराधिक मामले लंबित थे, उचित नहीं हो सकता है।

(8) यदि आपराधिक मामला लंबित था लेकिन फॉर्म भरने के समय उम्मीदवार को इसकी जानकारी नहीं थी, तो भी इसका प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है और नियुक्ति प्राधिकरण अपराध की गंभीरता पर विचार करने के बाद निर्णय लेगा।

(9) यदि कर्मचारी की सेवा में पुष्टि हो जाती है, तो दमन या सत्यापन प्रपत्र में गलत जानकारी जमा करने के आधार पर समाप्ति/निष्कासन या बर्खास्तगी का आदेश पारित करने से पहले विभागीय जांच करना आवश्यक होगा।

(10) दमन या गलत जानकारी का निर्धारण करने के लिए प्रमाणन/सत्यापन प्रपत्र विशिष्ट होना चाहिए, अस्पष्ट नहीं। केवल ऐसी जानकारी का खुलासा किया जाना चाहिए जिसका विशेष रूप से उल्लेख किया जाना आवश्यक था। यदि माँगी गई लेकिन प्रासंगिक जानकारी नियोक्ता के संज्ञान में आती है, तो फिटनेस के सवाल को संबोधित करते समय वस्तुनिष्ठ तरीके से विचार किया जा सकता है। हालाँकि, ऐसे मामलों में दमन या गलत जानकारी प्रस्तुत करने के आधार पर कार्रवाई नहीं की जा सकती है क्योंकि इस तथ्य के बारे में पूछा भी नहीं गया था।

(11) इससे पहले कि किसी व्यक्ति को दमनकारी या गलत सुझाव देने का दोषी ठहराया जाए, तथ्य का ज्ञान उसके लिए जिम्मेदार होना चाहिए।

(11) वर्तमान मामले के तथ्यों में, याचिकाकर्ता को शिफ्ट अटेंडेंट के रूप में नियुक्त किया गया था और माननीय सर्वोच्च न्यायालय की टिप्पणियों के

अनुसार, उक्त पद उच्च मानक का नहीं है। दिनांक 15.11.2008 के फैसले के अनुसार (अनुलग्नक पी-4), उन्हें आबकारी अधिनियम की धारा 61 (2) 1/14 के तहत एक अपराध के लिए दोषी ठहराया गया था और शिफ्ट अटेंडेंट के पद पर नियुक्ति के लिए आवेदन करने से बहुत पहले Rs.50 का जुर्माना देने की सजा सुनाई गई थी। इसलिए, भले ही यह जानकारी उनके हलफनामे (अनुलग्नक आर-2) में नहीं दी गई हो, एक छोटा और तुच्छ अपराध होने के कारण, नियुक्ति प्राधिकरण को अपना दिमाग लगाने की आवश्यकता थी, कि क्या इस जानकारी को दबाने से याचिकाकर्ता अवतार सिंह के मामले में (ऊपर) माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित दिशा-निर्देश के अनुसार सेवा में प्रवेश के लिए अयोग्य हो जाएगा या परिवीक्षा की अवधि के दौरान सेवा समाप्त की जा सकती है।

विजय सिंह दहिया बनाम उत्तर हरियाणा बिजली वितरण निगम के

427

लिमिटेड. और अन्य (रितु बहरी, जे.)

याचिकाकर्ता एक युवा व्यक्ति होने के नाते, उपरोक्त अपराध के लिए दोषी ठहराया गया था। इस जानकारी के दमन को उनकी सेवाओं को समाप्त करने का आधार नहीं बनाया जा सकता था। अगर यह उच्च पद का मामला होता तो चीजें अलग होतीं। याचिकाकर्ता की सेवाओं को समाप्त करने से पहले, इस तथ्य को उनके संज्ञान में लाया जाना चाहिए था, जो इस मामले में नहीं किया गया है। इसलिए, उपरोक्त निर्णय में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित दिशानिर्देशों के अनुसार, इस याचिका को अनुमति दी जानी चाहिए।

(12) उपरोक्त चर्चा को ध्यान में रखते हुए, दिनांकित 07.11.2012, 29.01.2014 और 08.03.2016 (अनुलग्नक पी-5, पी-8 और पी-11) के

विवादित आदेशों को दरकिनारा कर दिया जाता है और प्रतिवादीगण को याचिकाकर्ता को सभी परिणामी लाभों के साथ सेवा की निरंतरता के साथ शिफ्ट अटेंडेंट के पद पर बहाल करने का निर्देश दिया जाता है।

(13) तदनुसार अनुमति दी गई।

शुभरीत कौर

अस्वीकरण - सथानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सिमित 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 एंड अधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा!

ramesh kumar