

माननीय राजीव नारायण रैना, जे -के समक्ष

राजबीर सिंह

—याचिकाकर्ता

बनाम

हरियाणा राज्य और अन्य

—उत्तरदाता

CWP No. 7235 of 2012

14 अगस्त 2013

भारत का संविधान, 1950 - अनुच्छेद. 226 - निलंबन - याचिकाकर्ता क्लर्क पर दो आरोप लगाए गए; वह शराब के प्रभाव में कार्यालय आया था, और उसने अपने सह-कर्मचारियों के साथ दुर्व्यवहार किया - जांच में दोनों आरोपों को साबित किया गया, , कर्मचारी को सेवा से हटाया गया - उच्च न्यायालय ने आंशिक रूप से रिट याचिका को अनुमति दी, सेवा से हटाना बहुत कठोर था और कम सजा लगाने के लिए अनुशासनात्मक प्राधिकरण को वापस मामला भेज दिया क्योंकि दुर्व्यवहार के आरोप साबित नहीं हुए थे - हालांकि, फिर से समय में सबसे कम पैमाने के वेतन की समान रूप से कठोर सजा को इस धारणा पर लगाया गया कि दोनों आरोप साबित हुए थे, और आगे, कर्मचारी को उस अवधि के लिए अपने वेतन से वंचित किया गया था जब उसे सेवा से हटा दिया गया - अभिनिर्धारित किया गया कि, शराब के नशे में कार्यालय में आने का आरोप केवल अपने आप में गंभीर हो सकता है लेकिन यह एक बड़ी अवधि की सेवा में ऐसा एक ही दिन साथ हुआ है और वह भी बिना किसी पुनरावृत्ति या पूर्व इतिहास के - आरोप के अनुपात में कम सजा लगायी जाए - केस को रिमांड किया गया

**जिससे कि अपीलीय प्राधिकरण आरोप के अनुपात में सजा का एक नया आदेश पारित कर सकें - अनुपस्थिति की अवधि को ड्यूटी अवधि के रूप में माना जाना, उच्च न्यायालय के पहले आदेश की तारीख से देय वेतन के बकाया का भुगतान**

अभिनिर्धारित किया गया कि याचिकाकर्ता पर एकमात्र आरोप शराब के प्रभाव में कार्यालय में उपस्थित होना है। जाहिर तौर पर शराब का सेवन ऑफिस में ड्यूटी के घंटों के दौरान नहीं बल्कि ऑफिस पहुंचने से पहले किया गया है। आरोप गंभीर हो सकता है लेकिन यह सेवा के एक बड़े दौर में एक ही दिन में हुआ है और अपराध की कोई पुनरावृत्ति या पूर्व इतिहास नहीं है। इसलिए, यह ऐसा मामला नहीं है जिसके लिए संचयी प्रभाव से तीन वेतन वृद्धि रोकने और पांच साल और एक महीने को देय छुट्टी के रूप में मानने की कठोर सजा दी जानी चाहिए।

इसके अलावा, यह अभिनिर्धारित किया गया कि इसके प्रभाव से मध्यवर्ती अवधि के लिए कोई वेतन वृद्धि नहीं होगी और आठ वेतन वृद्धि की संचयी हानि की शायद अपीलीय प्राधिकारी ने कल्पना भी नहीं की होगी क्योंकि आक्षेपित आदेश में ऐसा कुछ भी नहीं है जो यह दर्शाता हो कि देय प्रकार की छुट्टी के नीचे दबे सेवा की लंबाई का संज्ञान लिया गया है।

(पैरा 11)

इसके अलावा, यह माना गया कि, इस मामले को अपीलीय प्राधिकारी को भेजकर एक नया आदेश पारित करने के लिए एक नई प्रक्रिया का आदेश देना होगा, जिसमें सजा का चयन करना होगा जो कि आरोप के अनुपात में हो, यानी शराब के सेवन और कार्यालय में उपस्थित होने के बाद के प्रभावों के लिए। 2.6.2004 जब याचिकाकर्ता को जांच लंबित रहने तक सेवा से निलंबित कर दिया गया। अपीलीय प्राधिकारी एकल

आरोप साबित होने के अनुपात में कम सजा पर विचार कर सकता है। इसमें कोई नैतिक अधमता शामिल नहीं है और न ही चरित्र का हास दिखाने वाला निम्न स्तर का कदाचार, क्योंकि यह अब 'दुर्व्यवहार', 'शोर' या 'शोर' से जुड़ा नहीं है।

(पैरा 12)

इसके अलावा, माना गया कि जिस सीमा तक आक्षेपित आदेश लागू होता है, जिस अवधि के लिए याचिकाकर्ता सेवा से बाहर रहा, उस अवधि के लिए देय छुट्टी के रूप में मानी जाने वाली एक और कठिन शर्त कानूनी रूप से टिकाऊ नहीं है और आदेश का वह हिस्सा और इससे जुड़े सभी परिणामी लाभों के साथ रद्द कर दिया जाएगा। परिणामस्वरूप, पांच साल और एक महीने की अवधि को अर्जित पूर्व वरिष्ठता आदि के संरक्षण सहित सभी उद्देश्यों और उद्देश्यों के लिए कर्तव्य अवधि के रूप में माना जाएगा। हालांकि, याचिकाकर्ता को शेष आरोप से बरी नहीं किया गया था।

(पैरा 13)

वरिष्ठ अधिवक्ता आर.के. मलिक, अधिवक्ता निखिल शर्मा के साथ याचिकाकर्ता के लिए

हरीश राठी, सीनियर डी.ए.जी. हरयाणा

**माननीय राजीव नारायण रैना, जे**

(1) याचिकाकर्ता को 1987 में परिवहन विभाग में क्लर्क के रूप में नियुक्त किया गया था। उसे बड़े कदाचार के लिए 25.8.2004 को आरोप पत्र दायर किया गया था। उन पर दो आरोप लगाए गए. एक, कि वह

1.6.2004 को शराब के नशे में कार्यालय आया था और दूसरा, कि उसने कार्यालय समय के दौरान और ड्यूटी के दौरान अपने सह-कर्मचारियों के साथ एक तमाशा खड़ा किया और दुर्व्यवहार किया। आरोप के दूसरे भाग को दंड प्राधिकारी द्वारा 'शोर' और अपीलीय प्राधिकारी द्वारा अपने संबंधित आदेशों में 'शोर' कहा जाता है जिसे बाद में इस आदेश में विज्ञापित किया जाएगा। 23.11.2004 को शुरू की गई जांच के बाद जहां दोनों आरोप साबित हुए, उन्हें 6.3.2006 को सेवा से हटा दिया गया। सजा आदेश के खिलाफ याचिकाकर्ता की अपील 4.9.2006 को विफल हो गई। याचिकाकर्ता ने हटाने के आदेश और सजा आदेश को बरकरार रखने वाले अपीलीय आदेश को 2006 के सीडब्ल्यूपी नंबर 16029 के माध्यम से इस न्यायालय के समक्ष चुनौती दी।

(2) इस न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश ने दिनांक 9.12.2010 के आदेश के तहत रिट याचिका को आंशिक रूप से यह निष्कर्ष निकालते हुए अनुमति दी कि याचिकाकर्ता के खिलाफ आरोपों को ध्यान में रखते हुए सेवा से हटाना बहुत कठोर सजा थी। मामला नया आदेश पारित करने और सेवा से हटाने के अलावा कानून के तहत निर्धारित कोई भी कम सजा देने के लिए अनुशासनात्मक प्राधिकारी को वापस भेज दिया गया था। अदालत ने देखा कि याचिकाकर्ता के खिलाफ आरोपों में दो आरोप शामिल थे: (i) याचिकाकर्ता उस दिन शराब के नशे में था जब वह कार्यालय में उपस्थित था और (ii) उसने सह-कर्मचारियों के साथ दुर्व्यवहार किया। जांच अधिकारी ने दोनों आरोप प्रमाणित पाया। हालाँकि, इस न्यायालय ने पाया कि पहला आरोप स्थापित हो गया था क्योंकि याचिकाकर्ता की एक सरकारी डॉक्टर द्वारा चिकित्सकीय जाँच की गई थी और रिपोर्ट ने स्पष्ट रूप से स्थापित किया था कि याचिकाकर्ता ड्यूटी के दौरान शराब के नशे में था। हालाँकि, दूसरे आरोप पर इस न्यायालय ने पाया कि जांच अधिकारी द्वारा दर्ज किया गया निष्कर्ष रिकॉर्ड पर मौजूद किसी भी सबूत पर आधारित नहीं था। जब इस

न्यायालय ने कहा कि: “हालांकि, यह एक ऐसा मामला है जहां जांच अधिकारी ने आरोपों में से एक के संबंध में रिकॉर्ड पर बिना किसी सबूत के निष्कर्ष वापस कर दिया है। ऐसा लगता है कि अनुशासनात्मक प्राधिकारी जांच अधिकारी के निष्कर्षों से प्रभावित हुआ है जिसमें उसने दुर्व्यवहार के आरोपों को स्थापित माना है” , यह केवल आरोप (ii) को संदर्भित कर सकता है। इस अदालत ने जांच कार्यवाही में गहराई से जांच की और पाया कि अभियोजन पक्ष द्वारा पेश किए गए किसी भी गवाह ने याचिकाकर्ता के किसी भी कर्मचारी के साथ दुर्व्यवहार की गवाही नहीं दी या उसने कार्यालय के काम में किसी भी प्रकार की बाधा उत्पन्न की। विद्वान एकल न्यायाधीश के आदेश के विरुद्ध अपील नहीं की गई और इसलिए, निर्णय अंतिम हुआ है।

(3) रिमांड पर महानिदेशक राज्य परिवहन, हरियाणा, चंडीगढ़ द्वारा मामले की पुनः जांच की गई। एक नया आदेश समान रूप से कठोर लेकिन निष्कासन रहित पारित किया गया। इसे पढ़ने से ऐसा प्रतीत होता है कि अनुशासनात्मक प्राधिकारी ने इस न्यायालय के निर्णय और आदेश पर कोई ध्यान नहीं दिया जिसमें केवल एक ही आरोप स्थापित कहा जा सकता था, वह था शराब पीकर कार्यालय में आना। उन्होंने आरोप (ii) पर इस अदालत के विशिष्ट निष्कर्ष को नजरअंदाज कर दिया, जिसमें वज़न नहीं था। उन्होंने इस धारणा पर कर्मचारी को वेतन/वेतन बैंड के समयमान में सबसे कम वेतन में कटौती की बड़ी सजा देने की कार्रवाई की, यह मानते हुए कि दोनों आरोप साबित हुए थे और पारित होने में एक अनुचित, अनावश्यक, अस्वीकार्य और दुर्भाग्यपूर्ण टिप्पणी की गई थी (जैसा कि रेखांकित किया गया है) वह:

“विभाग के पास मामले में एलआर/एसी की सलाह लेने के बाद अपील करने के लिए पर्याप्त समय नहीं है। इसलिए, मामले के तथ्यों और नियमित और उचित जांच में कर्मचारी के कदाचार के साबित गंभीर कृत्य को देखते हुए, जिसने अधिकारी को पूरा अवसर दिया, मैं वेतन/वेतन

के समयमान में सबसे कम वेतन में कटौती का आदेश देता हूँ। कर्मचारी को बैंड. जिस अवधि में वह सार्वजनिक सेवा में नहीं थे, उस अवधि के लिए उन्हें अर्जित अवकाश, वेतन बकाया आदि सहित कोई बकाया नहीं दिया जाएगा, लेकिन इसे पेंशन जैसे लाभों में गिना जाएगा। उपरोक्त भी विभाग द्वारा दायर अपील, यदि कोई हो, के परिणाम के अधीन है।

(4) नए दंड आदेश से व्यथित होकर, याचिकाकर्ता ने दिनांक 6.4.2011 के आदेश के खिलाफ प्रशासनिक अपीलीय प्राधिकारी के समक्ष वैधानिक अपील दायर की और तर्क दिया कि दी गई सजा अत्यधिक थी। आदेश का परिणाम यह हुआ कि याचिकाकर्ता की परिलब्धियाँ ₹24782/- से घटाकर ₹13462/- कर दी गईं, जो आर्थिक रूप से कमजोर थी। याचिकाकर्ता ने आग्रह किया कि नौकरी से बाहर रहने की अवधि, यानी 5 साल और 1 महीने की अवधि के लिए उसे वेतन से वंचित करने का कोई औचित्य नहीं है क्योंकि याचिकाकर्ता को 6.3.2006 को सेवा से हटा दिया गया था, जबकि इस फैसले के दौरान 9.12.2010 को अदालत में पेश किया गया था लेकिन उन्हें 6.4.2011 को सेवा में बहाल कर दिया गया था।

(5) वैधानिक अपील को वित्तीय आयुक्त और प्रधान सचिव, हरियाणा सरकार, परिवहन विभाग द्वारा याचिकाकर्ता को 27/28.2.2012 को पृष्ठांकित आदेश दिनांक 23.2.2012 द्वारा आंशिक रूप से स्वीकार कर लिया गया था। सजा को घटाकर संचयी प्रभाव से तीन वेतनवृद्धियाँ रोक दी गईं। लेकिन अपीलीय प्राधिकारी ने यह भी आदेश दिया कि जिस अवधि के दौरान याचिकाकर्ता सेवा से बाहर रहा, उसे देय छुट्टी के रूप में माना जाएगा। जैसा कि पहले ही उल्लेख किया गया है, वह अवधि पाँच वर्ष और एक महीने की थी।

(6) अपीलीय प्राधिकारी के हाथों प्रतिस्थापित बड़ी सजा से व्यथित होकर, याचिकाकर्ता ने तत्काल रिट याचिका के माध्यम से इस न्यायालय का

दरवाजा खटखटाया है। वह प्रार्थना करते हैं कि सज़ा अभी भी अत्यधिक है और यह गलत धारणा पर आधारित है कि इस अदालत ने "उन्हें आरोपों से मुक्त नहीं किया है"। अपीलीय प्राधिकारी शायद यह मानने में चूक के कारण गलती में पड़ गया कि इस न्यायालय ने आरोप घोषित कर दिया है

(ii) जैसा कि स्थापित है। यह धारणा गलत थी। साक्ष्य के अभाव में दुर्व्यवहार का आरोप (ii) स्थापित नहीं किया गया। इसलिए, यदि तथ्यात्मक स्थिति की सही ढंग से सराहना की गई होती तो प्राथमिकता के आधार पर आगे की पुनः जांच या निर्णय-निर्माता के लिए उपलब्ध सीमा से सजा का विकल्प केवल आरोप (i) के इर्द-गिर्द घूम सकता था। अपीलीय प्राधिकारी ने अपने आदेश में नशे में रहने के आरोप को "इयूटी के घंटों के दौरान नशे में होने या नशे में रहने के आरोप" के रूप में माना है। हालाँकि उन्होंने आदेश के पहले भाग में देखा था कि याचिकाकर्ता ने उनके सामने तर्क दिया था कि "उच्च न्यायालय ने पाया था कि शोर मचाने और दुर्व्यवहार करने के आरोप साबित नहीं हुए थे, लेकिन इस आरोप को ध्यान में रखते हुए डीजीएसटी द्वारा सजा दी गई है।" "। हालाँकि याचिकाकर्ता के तर्क पर गौर किया गया, लेकिन उसके साथ गलत व्यवहार किया गया, जो दो कोणों से ध्यान देने योग्य है (i) कि अपीलीय प्राधिकारी ने माना है कि न्यायालय ने याचिकाकर्ता को आरोपों से मुक्त नहीं किया है और (ii) उसका मानना है कि यह सही है कि मुख्य आरोप सही हैं याचिकाकर्ता के खिलाफ या इयूटी पर नशे में होने का, जिसका अनुमानित अर्थ यह है कि अधीनस्थ आरोप अस्तित्व में है। यदि सजा का चयन करते समय दोनों आरोपों को स्पष्ट रूप से अलग किए बिना अपीलीय प्राधिकारी के दिमाग में दोनों आरोपों को ध्यान में रखा जाता है, तो सजा की पसंद का अंतिम परिणाम अस्पष्ट या मिश्रित हो जाता है, एक प्रासंगिक और दूसरे पर, एक अप्रासंगिक विचार। याचिकाकर्ता की ओर से पेश विद्वान वरिष्ठ वकील श्री मलिक ने यह अच्छा अंतर निकाला है और फिर दिनांक 23.2.2012 के आक्षेपित

आदेश के खिलाफ पूर्ण नहीं होने पर आंशिक प्रमाणन सुरक्षित करने के लिए इस न्यायालय के समक्ष पेश किया है।

(7) उस अवधि को, जब याचिकाकर्ता निष्कासन आदेश के तहत सेवा से बाहर रहा, उसे देय अवकाश के रूप में मानने के सवाल पर, श्री मलिक का कहना था कि यह बेहद कठोर और दमनकारी है और आरोप (आरोप नहीं) के अनुपातहीन है। . वह **राधा राम बनाम म्यूनिसिपल कमेट्री, बरनाला**<sup>1</sup>(1) में इस न्यायालय की पूर्ण पीठ के आदेश पर भरोसा करते हैं, जिसमें उन्होंने एस.एस. संधवालिया, जे के माध्यम से कहा था कि एक बार समाप्ति के आदेश को रद्द करने की राहत प्रदान कर दी गई है, तो यह आवश्यक रूप से निम्नानुसार है। कानून की नजर में कर्मचारी सेवा में बना रहेगा और इसके आवश्यक परिणाम के रूप में वह उस स्थिति की घोषणा से मिलने वाली सभी परिलब्धियों का हकदार होगा। उसे उसी स्थिति में माना जाना चाहिए जो उसकी सेवा समाप्ति के आदेश पारित होने से पहले मौजूद थी। पद की परिलब्धियाँ समाप्ति के आदेश को रद्द करने का एक तार्किक परिणाम हैं। मौजूदा मामले में इस अदालत ने पद से हटाने के आदेश को कठोर करार दिया था और सजा की मात्रा पर फैसला रद्द कर दिया था. उनका कहना है कि वेतन के बकाया अनुदान के प्रयोजनों के लिए कार्रवाई का सबसे अच्छा या सबसे खराब कारण विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले के पारित होने की तारीख के रूप में लिया जाना चाहिए, यानी 9.12.2010 जब घोषणा पहली बार आई थी कि हटाने का आदेश खराब था और दंड देने वाले प्राधिकारी को कम सज़ा चुनने पर विचार करना आवश्यक था।

(8) श्री मलिक ने **पंजाब राज्य और अन्य बनाम गुरदीप सिंह**<sup>2</sup> मामले में इस न्यायालय की विद्वान एकल पीठ के फैसले पर भरोसा जताया है, जहां पंजाब पुलिस में एक कांस्टेबल को पुलिस अधीक्षक, कपूरथला

---

<sup>1</sup> 1983 PLR 21

<sup>2</sup> 1994(3) RSJ 71



द्वारा सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था। ड्यूटी के दौरान शराब के नशे में पाए जाने के आरोप में। इस न्यायालय ने पंजाब पुलिस नियम 1934 खंड II के नियम 16.2 के आलोक में इस मुद्दे की जांच की, जो कदाचार के गंभीर कृत्यों के लिए बर्खास्तगी की सजा देने या लगातार कदाचार के संचयी प्रभाव से पुलिस सेवा के लिए अयोग्यता और पूर्ण अयोग्यता साबित करने से संबंधित है। ऐसा फैसला देते समय प्रतिवादी की सेवा की अवधि और पेंशन के उसके दावे को ध्यान में रखा जाएगा। इस न्यायालय ने तथ्यों पर पाया कि यह याचिकाकर्ता द्वारा शराब लेने का केवल एक छिटपुट मामला था और इस बात का कोई सबूत नहीं था कि याचिकाकर्ता ने शराब के प्रभाव में उपद्रव किया था और परिणामस्वरूप विवादित आदेश को मनमाना और अवैध ठहराया था। इस निष्कर्ष पर पहुंचने में, विद्वान एकल न्यायाधीश ने **राम प्रताप कांस्टेबल बनाम हरियाणा राज्य और अन्य<sup>3</sup>** और **राम किशन कांस्टेबल बनाम हरियाणा राज्य<sup>4</sup>** मामले(में न्यायालय के पहले के फैसलों पर भरोसा किया।

9) दूसरी ओर, श्री हरीश राठी ने विवादित आदेश के बचाव में कहा कि इस न्यायालय को यह मान लेना चाहिए कि इस न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश ने अपने आदेश में निष्कासन की सजा को कठोर पाया था। वह चाहेंगे कि यह अदालत फैसले को राज्य के अनुकूल तरीके से पढ़े क्योंकि दुर्यवहार के आरोप या आरोप पत्र के आरोप (ii) को रद्द करने के लिए कोई विशेष निर्देश नहीं है। मैं अपनी बात पर विश्वास नहीं कर पा रहा हूं और निर्णय को सुझाये गये तरीके से पढ़ना भी संभव नहीं है। आदेश के ऑपरेटिव भाग से ही पता चलता है कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने माना था कि कार्यालय में दुर्यवहार के आरोप को स्थापित करने के लिए रिकॉर्ड पर कोई सबूत नहीं है। इस अदालत ने स्पष्ट रूप से कहा कि यह रिकॉर्ड पर तथ्य नहीं है कि दोनों आरोप साबित हुए हैं।

---

<sup>3</sup> 1989(2) RSJ 566

<sup>4</sup> 1990(2) RSJ 637

(10) जैसा कि मैंने दिनांक 9.12.2010 के आदेश में विद्वान एकल न्यायाधीश की टिप्पणियों और निर्देशों को पढ़ा, मुझे और भी विश्वास हो गया कि आदेश में बताए गए अलगाव को दिनांकित आदेश में रिमांड के चरण में ध्यान में नहीं रखा गया था। 6.4.2011 और फिर वही दोष दिनांक 23.2.2012 के आक्षेपित आदेश में भी आ गया है जिसने एक अप्रासंगिक तथ्य पर विचार करके निर्णय लेने वाले को प्रभावित किया है। इसलिए, दिनांक 23.2.2012 का आदेश उसी त्रुटि से ग्रस्त है जो दिनांक 6.4.2011 के आदेश में थी और परिणामस्वरूप इस न्यायालय के निर्देशों का स्पष्ट रूप से गैर-अनुपालन हुआ, सजा के विकल्प के बिंदु पर नहीं बल्कि किस बिंदु पर संचयी प्रभाव से तीन वेतन वृद्धि रोकने की सजा का चयन करने में अपीलीय प्राधिकारी के दिमाग में गलती से पांच साल और एक महीने को देय छुट्टी के रूप में मानने का अतिरिक्त दमनकारी बोझ, वह अवधि जब याचिकाकर्ता को सेवा से बाहर रखा गया था।

11) याचिकाकर्ता पर एकमात्र आरोप शराब के प्रभाव में कार्यालय में उपस्थित होना है। जाहिर तौर पर शराब का सेवन ऑफिस में ड्यूटी के घंटों के दौरान नहीं बल्कि ऑफिस पहुंचने से पहले किया जाता है। आरोप गंभीर हो सकता है लेकिन सेवा के एक बड़े दौर में यह एक ही दिन में हुआ है और अपराध की कोई पुनरावृत्ति या पूर्व इतिहास नहीं है। इसलिए, यह ऐसा नहीं है जिसमें संचयी प्रभाव से तीन वेतन वृद्धि रोकने और पांच साल और एक महीने को देय छुट्टी के रूप में मानने की कठोर सजा दी जानी चाहिए। एक दिखाई देने वाला दूसरा छिपा हुआ जो पहली नज़र में अहानिकर लगता है। इन परिस्थितियों में सज़ा आदेश का दूसरा भाग भी पहले भाग की तरह ही दमनकारी हो जाता है। इसका प्रभाव यह होगा कि बीच की अवधि में कोई वेतन वृद्धि नहीं होगी और आठ वेतन वृद्धि की संचयी हानि होगी जिसकी शायद अपीलीय प्राधिकारी ने कल्पना भी नहीं की होगी क्योंकि आक्षेपित आदेश में ऐसा कुछ भी नहीं है जो यह दर्शाता हो कि छुट्टी के तहत दबी हुई सेवा अवधि का संज्ञान

लिया गया है। इस हद तक इस न्यायालय की अंतरात्मा उतनी ही अशांत है जितनी तब थी जब कोहली, जे. ने दिनांक 9.12.2010 को आदेश पारित किया था।

(12) इसलिए, मेरे विचार में इस मामले को अब अपीलीय प्राधिकारी को भेजकर भूसी से गेहूं को हटाने और एक सजा का चयन करने के लिए एक नया आदेश पारित करने की आवश्यकता होगी जो आरोप (i) के अनुपात में हो। यह 2.6.2004 को शराब के सेवन और कार्यालय में उपस्थित होने के बाद के प्रभावों का है, जब याचिकाकर्ता को जांच लंबित रहने तक सेवा से निलंबित कर दिया गया था। अपीलीय प्राधिकारी कम से कम बड़ी या अधिकतम छोटी सजा देने पर विचार कर सकता है, लेकिन निश्चित रूप से संचयी प्रभाव से तीन वेतन वृद्धि रोकने से कम सजा देने पर विचार कर सकता है, जो इस न्यायालय को सेवा की लंबी अवधि में एक ही दिन में साबित और किए गए एकल आरोप के लिए पूरी तरह से असंगत प्रतीत होता है। इसमें कोई नैतिक अधमता शामिल नहीं है और न ही किसी निम्न प्रकार का कदाचार चरित्र का हास दिखाता है क्योंकि यह अब 'दुर्व्यवहार', 'शोर' या 'शोर' से जुड़ा नहीं है। जस्टिस एम. रामा जोइस ने अपने ग्रंथ "सर्विसेज अंडर द स्टेट", 1987 संस्करण में, "सुक्रनीति सारा पी" में निर्धारित एक उपयोगी सिद्धांत का उल्लेख किया है। 69 छंद 418 और 419, (1882; जी. ओपर्ट एड)", राज्य के मामलों के प्रशासन में अपनाए जाने वाले सिद्धांतों का संस्कृत में लिखा गया महान भारतीय संकलन, जिसका अनुवाद इस पुस्तक में पाया गया है:

“कम वेतन, कठोर व्यवहार, अपमान और भारी जुर्माना लगाना कर्मचारियों के बीच अशांति का कारण है। पर्याप्त वेतन से संतुष्ट, सम्मानपूर्वक पदोन्नति और सौम्य शब्दों से सांत्वना या उत्साहवर्धन करने वाले कर्मचारी कभी भी राजा का साथ नहीं छोड़ेंगे।”

जिसमें मैं विनम्रतापूर्वक सुधारात्मक करुणा और जहां उचित हो वहां दिव्य क्षमा जोड़ सकता हूं।

(13) इसके लिए दंड प्राधिकारी याचिकाकर्ता को भविष्य में सावधान रहने की चेतावनी जारी करने पर भी विचार कर सकता है। हालांकि, आक्षेपित आदेश इस सीमा तक लागू होता है कि जिस अवधि के लिए याचिकाकर्ता सेवा से बाहर रहा, उस अवधि के लिए देय छुट्टी के रूप में मानी जाने वाली एक और कठिन शर्त कानूनी रूप से टिकाऊ नहीं है और आदेश का वह हिस्सा रद्द कर दिया जाएगा। इससे जुड़े सभी परिणामी लाभों के साथ। परिणामस्वरूप, पांच साल और एक महीने की अवधि को अर्जित पूर्व वरिष्ठता आदि के संरक्षण सहित सभी उद्देश्यों और उद्देश्यों के लिए कर्तव्य अवधि के रूप में माना जाएगा। हालांकि, वेतन का बकाया केवल 9.12.2010 से ही देय होगा। विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले को वेतन के बकाया के भुगतान के लिए कार्रवाई का सबसे अच्छा कारण माना गया क्योंकि निष्कासन आदेश को रद्द कर दिया गया था और एक नया अधिकार घोषित किया गया था लेकिन याचिकाकर्ता को शेष आरोप पर अदालत द्वारा बरी नहीं किया गया था।

14) तदनुसार, आक्षेपित अपीलीय आदेश और जिस आदेश के विरुद्ध अपील की गई है, उसे रद्द कर दिया गया है और यह निर्देशित किया गया है कि ऊपर दिए गए आदेश के अनुसार पुनर्विचार प्रक्रिया अब इस आदेश की प्रमाणित प्रति प्राप्त होने की तारीख से तीन महीने के भीतर पूरी की जाएगी। रिमांड पर अंतिम आदेश पारित होने और याचिकाकर्ता को सूचित किए जाने के एक महीने के भीतर उपलब्ध होने वाले मौद्रिक लाभों की गणना की जाएगी और याचिकाकर्ता को सौंप दी जाएगी। रिट याचिका उपरोक्त शर्तों में लागत के संबंध में बिना किसी लागत के आदेश के आंशिक रूप से स्वीकार की जाती है।

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

विनीत कुमार  
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी  
झज्जर, हरियाण।