

(एच. एस. सिद्धू जे.)

राजीव शर्मा , राजीव नारायण रैना और एच. एस. सिद्धू, जेजेजे. कें सम्मुख

पंजाब और हरियाणा का उच्च न्यायालय , चंडीगढ़- अपीलार्थी

बनाम

जसवंत सिंह-

उत्तरदाता

एल. पी. ए. No.1852 आफ 2016

11 जुलाई, 2019 को आरक्षित

3 सितंबर, 2019

लेटर पेटेंट-सर्विस मैटर-मेजर सिंह गिल **1992 (1) एससीटी 436** में अनुपात की शुद्धता पर निर्णय लेने के लिए गठित पूर्ण पीठ ने कहा कि अनुशासनात्मक कार्यवाही में एक कर्मचारी को दी गई सजा उस अवधि से संबंधित होगी जब कथित कदाचार/अपराध किया गया था या पता चला था-तथ्यों पर, याचिकाकर्ता को **1997** में किए गए कथित कदाचार के लिए **2000** में आरोप पत्र दिया गया था-संचयी प्रभाव के साथ एक वृद्धि को रोकने का जुर्माना **07.11.2005** पर लगाया गया था-अपील में इसे **27.04.2012** पर संचयी प्रभाव के बिना एक वृद्धि को रोकने के लिए संशोधित किया गया था-याचिकाकर्ता को **01.05.2006** से **30.04.2007** तक की सजा की मुद्रा के दौरान पदोन्नति के लिए विचार नहीं किया गया था, बाद में उन्हें **20.08.2007** को अधीक्षक ग्रेड-II के रूप में पदोन्नत किया गया था। **20.08.2007** को उसने अधीक्षक ग्रेड-II पदोन्नति उस तिथि से जब वह तत्काल कनिष्ठ की पदोन्नति दिनांक **21.07.2005** से की मांग करते हुए एक अभ्यावेदन प्रस्तुत किया इस दलील पर कि उसकी सजा **1997** में कथित कदाचार के वर्ष या तारीख से संबंधित हैं या अभियोग पत्र दिनांक **28.07.2000** से प्रत्यावेदन अस्वीकृत किये जाने पर एक रिट याचिका दायर की जिसे विद्वान एकल न्यायाधीश ने अनुमति दे दी यह मानते हुए कि सजा आरोप की तारीख से संबंधित होगी और दिनांक **21.07.2005** से उनकी पदोन्नति का निर्देश दिया। मेजर सिंह गिल मामले में फैसले पर निर्भरता . आयोजित में जानकीरमन केस (1991) 4 एससीसी 109 माननीय सर्वोच्च न्यायालय अनुशासनात्मक रूप से दी गई सजा के खिलाफ दृढ़ता से फैसला सुनाया किसी भी पूर्ववर्ती तिथि और अनुदान से संबंधित कार्यवाही जुर्माना लगाने से पहले की तारीख से पूर्वव्यापी पदोन्नतिसजा लगाए जाने की तारीख से प्रभावी होगी को ध्यान में रखते हुए कर्मचारी की पदोन्नति पर विचार किया जाना है सजा दी गई और सीलबंद लिफाफे का परिणाम है बाद के निर्णयों में भी इसे दोहराया गया है . तदनुसार यह आवश्यक रूप से माना जाना चाहिए कि मेजर सिंह गिल मामले में निर्णय सही कानून निर्धारित नहीं करता है-रिट याचिका को खारिज करके अपील की अनुमति है।

यह अभिनिर्धारित करते हुए कि इस पूर्ण पीठ का गठन 22 सितंबर, 2016 के एक आदेश के परिणामस्वरूप किया गया है, जिसमें इस पत्र पेटेंट अपील को स्वीकार करते समय, खंड पीठ ने मेजर सिंह गिल बनाम पंजाब राज्य, 1992 (1) एस. सी. टी. 436 में इस न्यायालय के फैसले के अनुपात की शुद्धता पर संदेह व्यक्त किया, जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया था कि विभागीय कार्यवाही में किसी कर्मचारी को दी गई सजा "उस अवधि से संबंधित होगी जब कथित अपराध/कदाचार किया गया था या किसी भी मामले में जब इसका पता चला था।"

(पैरा 1)

आगे अभिनिर्धारित किया कि इस प्रकार उच्चतम न्यायालय ने किसी भी पूर्ववर्ती तिथि से संबंधित अनुशासनात्मक कार्यवाही में लगाए गए दंड और दंड अधिरोपित करने से पहले की तारीख से पूर्वव्यापी पदोन्नति के अनुदान के खिलाफ दृढ़ता से निर्णय दिया। सजा लगाए जाने की तारीख से प्रभावी होने वाली है और पदोन्नति के लिए कर्मचारी के मामले को लगाए गए दंड और सीलबंद लिफाफे के परिणाम को ध्यान में रखते हुए विचार किया जाना है।

(पैरा 34)

आगे यह अभिनिर्धारित किया कि पदोन्नति के लिए विचार के दावे पर दंड की मुद्रा के दौरान विचार नहीं किया जा सकता है, यानी उस अवधि के दौरान जब दंड लागू था और यह कि दंड केवल विभागीय कार्यवाही को अंतिम रूप देने पर इसके लागू होने की तारीख से लागू होगा और किसी भी पूर्व तिथि से नहीं, बाद के निर्णयों में दोहराया गया है।

(पैरा 35)

आगे अभिनिर्धारित किया कि, उपरोक्त के आलोक में यह अभिनिर्धारित किया जाना आवश्यक है कि मेजर सिंह गिल में यह अभिनिर्धारित करने वाला निर्णय कि विभागीय कार्यवाहियों में अधिरोपित दंड उस अवधि से संबंधित होगा जब कथित अपराध/दुराचार किया गया था या किसी भी मामले में जब इसका पता चला था, सही कानून का उल्लेख नहीं करता है। सजा/जुर्माना इसके लागू होने की तारीख से संभावित रूप से प्रभावी होता है।

(पैरा 48)

दिव्या शर्मा, अधिवक्ता

अपीलार्थी के लिए।

पुनीत गुप्ता, अधिवक्ता उत्तरदाता के लिए।

(एच. एस. सिद्धू, जे.)

हरिंदर सिंह सिधु, जे।

(1) इस पूर्ण पीठ का गठन 22 सितंबर, 2016 के एक आदेश के परिणामस्वरूप किया गया है, जिसमें इस लेटर्स पेटेंट अपील को स्वीकार करते समय डिवीजन बेंच ने मेजर सिंह गिल बनामपंजाब राज्य¹ मामले में इस अदालत के फैसले के अनुपात की शुद्धता पर संदेह व्यक्त किया था, जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया था कि विभागीय कार्यवाही में किसी कर्मचारी को दी जाने वाली सजा "विभागीय कार्यवाही में किसी कर्मचारी को दी जाने वाली सजा से संबंधित होगी। वह अवधि जब कथित अपराध/दुराचार किया गया था या किसी भी मामले में जब इसका पता चला था।"

(2) उत्तरदाता नं0 1 को शुरू में 03.06.1982 को सत्र प्रभाग रोपड़ में क लर्क के रूप में नियुक्त किया गया था। उन्हें 12.10.1983 पर सत्र प्रभाग, चंडीगढ़ में क लर्क के रूप में उचित चैनल के माध्यम से एक नई नियुक्ति दी गई थी। उन्हें 09.09.1986 को उच्च न्यायालय में स्थानांतरित कर दिया गया था। उन्हें 12.05.1989 को वरिष्ठ सहायक के रूप में, 20.08.2007 को अधीक्षक ग्रेड-II और 01.04.2011 को अधीक्षक ग्रेड-I के रूप में पदोन्नत किया गया था।

(3) वरिष्ठ सहायक के रूप में काम करते समय उन्हें एक मामले की सुनवाई में देरी करने के लिए बड़ा जुर्माना लगाने के लिए 28.07.2000 को आरोप पत्र दिया गया था। एक नियमित जाँच की गई। उस पर संचयी प्रभाव के साथ एक वृद्धि को रोकने के लिए 07.11.2005 के आदेश के माध्यम से जुर्माना लगाया गया था। उन्होंने सेवा अपील को प्राथमिकता दी, जिसमें एक उदार दृष्टिकोण रखते हुए 27.04.2012 के आदेश के माध्यम से दंड को बिना संचयी प्रभाव के एक वृद्धि को रोकने के लिए संशोधित किया गया था। यह निर्देश दिया गया था कि दी गई सजा उसके सजा के आदेश की तारीख से संबंधित होनी चाहिए।

(4) वरिष्ठता सूची में याचिकाकर्ता के तत्काल कनिष्ठ शारदा डोगरा को 21.07.2005 को अधीक्षक ग्रेड-II के रूप में पदोन्नत किया गया था। याचिकाकर्ता के खिलाफ लंबित विभागीय कार्यवाही को देखते हुए उसे पारित कर दिया गया था। उक्त शारदा डोगरा को 30.05.2007 को अधीक्षक ग्रेड-I के रूप में पदोन्नत किया गया था। याचिकाकर्ता के मामले पर विचार नहीं किया गया क्योंकि उसकी सजा की मुद्रा 01.05.2006 से 30.04.2007 तक थी। उस अवधि की समाप्ति के बाद याचिकाकर्ता को 20.08.2007 को अधीक्षक ग्रेड-II और 01.04.2011 को अधीक्षक ग्रेड-I के रूप में पदोन्नत किया गया था।

(5) उसने सेवा अपील में पारित आदेश दिनांक 27.04.2012 में इस हद तक संशोधन के लिए अभ्यावेदन प्रस्तुत किया गया है कि उस पर लगाया गया दंड कदाचार की तारीख या आरोप पत्र

जारी करने की तारीख से संबंधित हो सकता है। 20.09.2012 दिनांकित आदेश के माध्यम से प्रतिनिधित्व को अस्वीकार कर दिया गया था।

(6) इसके बाद उसने 05.10.2012 दिनांकित अभ्यावेदन प्रस्तुत किया जिसमें अनुरोध किया गया कि उन्हें अधीक्षक ग्रेड-II के पद पर पदोन्नत किया जाए, जिस तारीख को उनके तत्काल कनिष्ठ शारदा डोगरा को पदोन्नत किया गया था और उन्हें सहायक पंजीयक के पद पर पदोन्नति सहित सभी परिणामी लाभ दिए जाने चाहिए, जिसमें अपराध के कथित कमीशन की तारीख यानी वर्ष 1997 या 28.07.2000 पर आरोप पत्र जारी करने की तारीख से संबंधित संचयी प्रभाव के बिना एक वृद्धि को रोकने का उनका जुर्माना लिया जाए। वह चाहते थे कि सजा की मुद्रा की अवधि 18.04.2000 से 17.04.2001 तक मानी जाए। 11.04.2013 दिनांकित आदेश के माध्यम से प्रतिनिधित्व को अस्वीकार कर दिया गया था।

(7) नाराज होकर उसने सी. डब्ल्यू. पी. No.8484 आफ 2014 दाखिल किया जिसकी अनुमति दी गई है। एकल न्यायाधीश ने अभिनिर्धारित किया कि सजा याचिकाकर्ता की चूक की तारीख से संबंधित होगी जो आरोप पत्र जारी करने की तारीख होगी अर्थात्, 28.07.2000। उन्हें अधीक्षक ग्रेड-II के रूप में पदोन्नत होने का निर्देश दिया गया है, जिस तारीख से उनके कनिष्ठ शारदा डोगरा को सभी परिणामी लाभों के साथ पदोन्नत किया गया था।

(8) एकल न्यायाधीश ने मेजर सिंह गिल बनाम पंजाब राज्य ² के फैसले पर भरोसा किया, जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया था कि सजा उस अवधि से संबंधित है जब अपराध/कदाचार किया गया था।

(9) उच्च न्यायालय ने लेटर्स पेटेंट अपील को प्राथमिकता दी। डिवीजन बेंच ने 22 सितंबर, 2016 के आदेश के माध्यम से अपील को स्वीकार कर लिया और एकल न्यायाधीश के फैसले के संचालन पर रोक लगा दी। इसने महसूस किया कि मेजर सिंह गिल के मामले में निर्धारित सिद्धांतों पर फिर से विचार करने की आवश्यकता होगी।

(10) निम्नलिखित आदेश पारित किया गया था:

“हमने अपीलार्थी के विद्वान वकील को सुना है और प्रशासनिक पक्ष पर अपीलीय प्राधिकरण द्वारा पारित के आदेश दिनांक 27.04.2012 सहित अभिलेख का अध्ययन किया है जिसमें एक उदार दृष्टिकोण अपनाया गया था और इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए सजा को कम किया गया था कि अपीलार्थी-कर्मचारी ने इन सभी वर्षों में नुकसान हुआ था। क्योंकि इस बीच बड़ी संख्या में उसके कनिष्ठों को पदोन्नत किया गया था

(एच. एस. सिद्धू, जे.)

हालाँकि, एकल न्यायाधीश ने अपील के तहत आदेश के माध्यम से, उनके कनिष्ठ को पदोन्नत किए जाने की तारीख से पूर्वव्यापी रूप से उनकी पदोन्नति का आदेश दिया है और सभी परिणामी लाभ प्रदान किए गए हैं।

हमने इस न्यायालय के फैसले मेजर सिंह गिल बनाम पंजाब राज्य, 1992 (1) एस. सी. टी. 436 को भी देखा है, जिस पर विद्वान एकल न्यायाधीश ने भरोसा किया था। हमारा विचार है कि मेजर सिंह गिल के मामले (उपरोक्त) में निर्धारित सिद्धांतों पर एक बड़ी पीठ द्वारा पुनर्विचार की आवश्यकता है।

स्वीकार ।

मामले को बड़ी पीठ के समक्ष माननीय मुख्य न्यायाधीश से आदेश प्राप्त करने के लिए सूचीबद्ध किया जाए।

इस बीच, विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित निर्णय का संचालन पर रोक बनी रहेगी।”

(11) इस प्रकार मामले को पूर्ण पीठ के समक्ष सूचीबद्ध किया गया है।

पंजाब राज्य बनाम मेजर सिंह गिल, 1994 (1) एससीटी 811:

(12) चूंकि मेजर सिंह गिल के मामले में निर्णय के अनुपात की शुद्धता कि विभागीय कार्यवाही में लगाई गई सजा कदाचार की अवधि से संबंधित होगी या जब कदाचार का पता चला था, तो शुरू में उस मामले को संदर्भित करना आवश्यक होगा।

(13) मेजर सिंह गिल के मामले में तथ्य यह थे कि याचिकाकर्ता जो पिछड़े वर्ग से था, उसे अगस्त 1972 में पंजाब सर्विस ऑफ इंजीनियर्स (लोक निर्माण विभाग) बी एंड आर शाखा वर्ग-II सेवा में उप-मंडल अभियंता के रूप में नियुक्त किया गया था। 6 सितंबर, 1974 को उनकी पुष्टि हुई। पंजाब सर्विस ऑफ इंजीनियर्स वर्ग I पीडब्ल्यूडी (बी एंड आर) नियम, 1960, के अनुसार एक पी. एस. ई. वर्ग II इंजीनियर आठ साल की सेवा और विभागीय परीक्षा उत्तीर्ण करने के बाद पी. एस. ई.-वर्ग I में दिनांक 1.1.1981 को पदोन्नति के लिए पात्र था। उसमें याचिकाकर्ता पी. एस. ई. वर्ग-II में आठ वर्ष पूरे होने पर पी. एस. ई. वर्ग-I में पदोन्नति के लिए विचार करने के लिए पात्र हो गया। पिछड़े वर्ग के लिए एक रिक्ति 1.1.1985 से उपलब्ध हो गई। पदोन्नति के लिए उम्मीदवारों पर विचार करने के लिए जांच समिति की एक बैठक नवंबर और दिसंबर, 1989 में आयोजित की गई थी। हालाँकि याचिकाकर्ता पर विचार नहीं किया गया क्योंकि उसके खिलाफ दो जांच लंबित थीं। एक जांच 1985 के बाद की अवधि के लिए थी और प्रासंगिक नहीं थी। अन्य जांच 1973 की अवधि से संबंधित थी

जिसके लिए 1975 में उन पर आरोप पत्र दायर किया गया था। यह जांच पूरी हो चुकी थी और संचयी प्रभाव के साथ एक वेतन वृद्धि को रोकने की सजा देने का अस्थायी रूप से निर्णय लिया गया था। उन्होंने रिट याचिका दायर करके पदोन्नति के लिए अपने विचार न किये जाने पर हमला किया। उनकी ओर से यह तर्क दिया गया था कि यदि उस पर वर्ष 1973 या अधिकतम जब आरोप पत्र जारी किया गया था वर्ष 1975 में सजा लगाई जाती है तो वह 1.1.1985 से पदोन्नति के लिए विचार में नहीं लिया जा सकता था, जिसके लिए उस तारीख से पहले केवल 5 साल के रिकॉर्ड को ध्यान में रखा जाना था। एकल न्यायाधीश ने इस तर्क को स्वीकार कर लिया। यह निम्नानुसार देखा गया:

“XXX XXX XXX

पक्षों के विद्वान वकील को सुनने के बाद, मुझे याचिकाकर्ता के विद्वान वकील को प्रस्तुत करने में बल मिलता है। जब सजा दी जाती है तो वह उस अवधि से संबंधित होती है जब कथित अपराध/दुराचार किया गया था या किसी भी मामले में जब इसका पता चला था। भले ही याचिकाकर्ता को अब कोई सजा दी जाए जो उस वर्ष 1973 से संबंधित हो जब कथित कदाचार/अनियमितताएं हुईं या उस वर्ष 1975 से संबंधित हो जब आरोप पत्र जारी किया गया था (जैसा कि कहा जा सकता है कि अनियमितताओं का पता उस समय के आसपास चला था)।”

(14) पंजाब राज्य बनाम मेजर सिंह गिल³ के रूप में रिपोर्ट किए गए फैसले के माध्यम से इसके खिलाफ दायर लेटर्स पेटेंट अपील का निपटारा किया गया। विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले को बरकरार रखा गया। यह निम्नानुसार देखा गया:-

“7. इस प्रकार जो स्थिति सामने आती है, वह यह है कि मेजर सिंह गिल के सेवा रिकॉर्ड में उनके लिए प्रतिकूल एकमात्र सामग्री यह अधूरी जांच है, जो, भले ही अब समाप्त हो जाए, एक वेतन वृद्धि को रोकने की प्रस्तावित सजा देने के साथ, यह वर्ष 1973 या किसी भी तरह से 1975 से संबंधित होगा, जब उन पर आरोप पत्र जारी किया गया था।

उच्चतम न्यायालय के प्रासंगिक निर्णय:

(15) मेजर सिंह गिल के मामले में यह विचार है कि विभागीय कार्यवाही में लगाई गई सजा उस अवधि से संबंधित है जब कदाचार किया गया था या जब आरोप पत्र दायर किया गया था।

³ 1994 (1) एससीटी 811

(एच. एस. सिद्धू, जे.)

कानून के अनुरूप नहीं है जैसा कि माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा मामलों की एक लंबी कतार में तय किया गया है।

(16) पहला मामला जिसका हम उल्लेख कर सकते हैं वह है भारत संघ और अन्य बनाम केवी जानकीरमन और अन्य ⁴. एक विस्तृत संदर्भ यह मामला आवश्यक हो सकता है क्योंकि यह न केवल इस पहलू से संबंधित है, बल्कि बाद के निर्णयों में भी इसका लगातार पालन किया गया है।

(17) उच्चतम न्यायालय के समक्ष विचार के लिए प्रश्नों को निर्णय के पैराग्राफ 8 में निम्नानुसार लिखा गया था:

“8. इन सभी मामलों में शामिल सामान्य प्रश्न उस बात से संबंधित हैं जिसे सेवा न्यायशास्त्र में "सीलबंद आवरण प्रक्रिया" के रूप में जाना जाता है। सटीक रूप से, प्रश्न इस प्रकार हैं:

(1) किस तारीख से यह कहा जा सकता है कि किसी कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनात्मक/आपराधिक कार्यवाही लंबित है? (2) जब कर्मचारी को ऐसी कार्यवाहियों में दोषी ठहराया जाता है तो कौन सा मार्ग अपनाया जाना चाहिए यदि अपराध बर्खास्तगी के अलावा अन्य सजा के योग्य है? (3) एक कर्मचारी जो पूरी तरह से या आंशिक रूप से दोषमुक्त है, वह किस तारीख से किस लाभ का हकदार है?" सीलबंद आवरण प्रक्रिया" तब अपनाई जाती है जब कोई कर्मचारी पदोन्नति, वेतनवृद्धि आदि के लिए देय होता है, लेकिन उसके खिलाफ प्रासंगिक समय पर अनुशासनात्मक/आपराधिक कार्यवाही लंबित होती है और इसलिए, लाभ के लिए उसकी पात्रता के निष्कर्षों को एक सीलबंद आवरण में रखा जाता है। इसलिए, प्रश्नों की प्रासंगिकता और महत्व है”

प्रश्न संख्या 2 पर उच्चतम न्यायालय का उत्तर: “जब कर्मचारी को ऐसी कार्यवाहियों में दोषी ठहराया जाता है तो बर्खास्तगी के अतिरिक्त वह क्या तरीका अपनाया जाना चाहिए यदि अपराध अन्य सजा के योग्य है ” यह काफी हद तक यहाँ उत्पन्न होने वाले प्रश्न का उत्तर देगा।

(18) जानकीरमन के मामले में भारत संघ और अन्य अपीलकर्ताओं ने केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण की विभिन्न पीठों द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों को चुनौती दी थी, जिसमें न्यायाधिकरण की पूर्ण पीठ का एक निर्णय भी शामिल था, जिसमें उसने कार्यालय ज्ञापन No.22011/1/79 के दो प्रावधानों को रद्द कर दिया था। स्थापना(ए) दिनांक 30 जनवरी, 1982 भारत सरकार के

⁴(1991)4 एससीसी109

विभाग कार्मिक और प्रशिक्षण) द्वारा जारी उन अधिकारियों की पदोन्नति के विषय पर जिनके मामलों में "सीलबंद आवरण प्रक्रिया" का पालन किया गया था, लेकिन जिनके खिलाफ अनुशासनात्मक/अदालती कार्यवाही लंबे समय से लंबित थी।(

19) ज्ञापन में निम्नलिखित प्रक्रिया निर्धारित की गई थी:

“3.(i)(क) यह पता लगाया जा सकता है कि विचाराधीन व्यक्ति के खिलाफ कोई विभागीय अनुशासनात्मक कार्यवाही या कोई मामला न्यायालय में लंबित है या नहीं, या (ख) एक प्रथम दृष्टया मामला है जिसके आधार पर अधिकारी के खिलाफ विभागीय या अदालत में कारवाई का निर्णय लिया गया है।

(ii) तथ्यों को विभागीय पदोन्नति समिति के संज्ञान में लाया जा सकता है जो तब अगले ग्रेड/पद पर पदोन्नति के लिए अधिकारी (ओं) की उपयुक्तता का आकलन कर सकती है और इस मूल्यांकन के उद्देश्य से, डी. पी. सी. अधिकारी (ओं)के खिलाफ लंबित मामले के तथ्य को ध्यान में नहीं रखेगा। यदि कोई अधिकारी अपने रिकॉर्ड के आधार पर 'पदोन्नति के लिए अयोग्य' पाया जाता है, तो उसके खिलाफ लंबित मामले (मामलों) को ध्यान में रखे बिना, डी. पी. सी. के निष्कर्षों को कार्यवाही में दर्ज किया जाएगा। किसी भी अन्य प्रकार के मूल्यांकन के संबंध में, डी. पी. सी. द्वारा दी गई श्रेणीकरण को सीलबंद लिफाफे में रखा जा सकता है।

(iii) विभागीय पदोन्नति समिति द्वारा निष्कर्षों को सीलबंद लिफाफे में रखने के बाद, यदि कोई हो, तो पूर्व में आयोजित की गई डी. पी. सी. के बाद अवधि के दौरान अनुशासनात्मक/अदालती कार्यवाही लंबित हो सकती है, अधिकारी के मामले पर भी विचार करेगी और उनके निष्कर्षों को दर्ज करेगी जिन्हें फिर से उपरोक्त तरीके से सीलबंद लिफाफे में रखा जाएगा।

सामान्य तौर पर, अनुशासनात्मक/अदालती कार्यवाही के समापन पर, सीलबंद कवर या कवर खोले जा सकते हैं, और यदि अधिकारी पूरी तरह से दोषमुक्त हो जाता है, यानी निंदा सहित कोई वैधानिक जुर्माना नहीं लगाया जाता है, तो उसकी पदोन्नति की जल्द से जल्द संभव तारीख निर्धारित की जा सकती है, लेकिन उसके खिलाफ अनुशासनात्मक/अदालत की कार्यवाही के लंबित होने के लिए, सीलबंद कवर/कवर में निष्कर्षों में उसे सौंपे गए पद (पदों) के संदर्भ में और ऐसे पद के आधार पर उसके अगले जूनियर की पदोन्नति की तारीख के संदर्भ में निर्धारित किया जा सकता है। यदि आवश्यक हो तो संबंधित अधिकारी को कनिष्ठतम कार्यवाहक व्यक्ति को वापस करके पदोन्नत किया जा सकता है। और उसे उस तारीख से एक काल्पनिक पदोन्नति दी जा

(एच. एस. सिद्धू जे.)

सकती है, जिस दिन से उसे पदोन्नत किया गया होगा, जैसा कि ऊपर बताए गए तरीके से निर्धारित किया गया है। लेकिन वास्तविक पदोन्नति की तारीख से पहले की काल्पनिक पदोन्नति की अवधि के लिए उसे वेतन का कोई बकाया देय नहीं होगा।

यदि अनुशासनात्मक कार्यवाही के परिणामस्वरूप अधिकारी पर कोई जुर्माना लगाया जाता है या यदि वह उसके खिलाफ अदालती कार्यवाही में दोषी पाया जाता है, तो सीलबंद लिफाफे/आवरण में दिए गए निष्कर्षों पर कार्रवाई नहीं की जाएगी। पदोन्नति के लिए अधिकारी के मामले पर अगले डी. पी. सी. द्वारा सामान्य तरीके से विचार किया जा सकता है जो अनुशासनात्मक/अदालती कार्यवाही के समापन के बाद सामान्य पाठ्यक्रम में मिलता है। मौजूदा निर्देशों में यह प्रावधान है कि ऐसे मामले में जहां संबंधित अनुशासनात्मक नियमों के तहत विभागीय अनुशासनात्मक कार्यवाही की गई है, ऐसी कार्यवाही के परिणामस्वरूप 'चेतावनी' जारी नहीं की जानी चाहिए। यदि यह कार्यवाही के परिणामस्वरूप पाया जाता है कि अधिकारी पर कुछ दोष लगाया जाता है, तो कम से कम निंदा का जुर्माना लगाया जाना चाहिए। इसे ध्यान में रखा जा सकता है ताकि इस बात पर कोई संदेह पैदा न हो कि किसी अधिकारी को उसके खिलाफ आयोजित अनुशासनात्मक कार्यवाही में पूरी तरह से दोषमुक्त कर दिया गया है या नहीं।”

(20) इस ज्ञापन के पैराग्राफ (iii) के अनुसार विभागीय/अदालत की कार्यवाही आदि के लंबित होने के कारण विभागीय पदोन्नति समिति द्वारा निष्कर्षों को सीलबंद लिफाफे में रखे जाने के बाद यदि कोई बाद का डी. पी. सी. भी पहले डी. पी. सी. के बाद आयोजित किया जाता है, तो उस अवधि के दौरान अनुशासनात्मक/अदालत की कार्यवाही लंबित है, अधिकारी के मामले पर विचार करना और निष्कर्षों को सीलबंद लिफाफे में रखना भी आवश्यक था।

(21) अनुशासनात्मक/अदालती कार्यवाही के समापन पर, सीलबंद आवरण या आवरण खोले जा सकते हैं। यदि अधिकारी को पूरी तरह से दोषमुक्त कर दिया गया था और निंदा सहित कोई जुर्माना नहीं लगाया गया था, तो उसकी पदोन्नति की जल्द से जल्द संभव तिथि निर्धारित की जानी थी, लेकिन उसके खिलाफ अनुशासनात्मक/अदालती कार्यवाही के लंबित होने के लिए सीलबंद लिफाफे/आवरण में निष्कर्षों में उसे सौंपे गए पद (पदों) के संदर्भ में और ऐसे पद के आधार पर उसके अगले कनिष्ठ की पदोन्नति की तारीख के संदर्भ में निर्धारित किया जाना था। संबंधित अधिकारी को उस तारीख से काल्पनिक पदोन्नति दी जानी थी, लेकिन वास्तविक पदोन्नति की तारीख से पहले की काल्पनिक पदोन्नति की अवधि के लिए उसे वेतन का कोई बकाया देय नहीं था।

(22) यदि अनुशासनात्मक कार्यवाही के परिणामस्वरूप अधिकारी पर कोई जुर्माना लगाया गया था या यदि वह उसके खिलाफ अदालती कार्यवाही में दोषी पाया गया था, तो सीलबंद लिफाफे/आवरण में दिए गए निष्कर्षों पर कार्रवाई नहीं की गई थी। पदोन्नति के लिए अधिकारी के मामले पर अगले डी. पी. सी. में विचार किया जाना था जो अनुशासनात्मक/अदालती कार्यवाही के समापन के बाद सामान्य पाठ्यक्रम में मिलता है।

(23) न्यायाधिकरण ने पैराग्राफ 3 के खंड (iii) के बाद दूसरे उप-पैराग्राफ में निम्नलिखित भाग को निरस्त कर दिया:

“यदि अनुशासनात्मक कार्यवाही के परिणामस्वरूप अधिकारी पर कोई जुर्माना लगाया जाता है या यदि वह उसके खिलाफ अदालती कार्यवाही में दोषी पाया जाता है, तो सीलबंद लिफाफे/आवरण में दिए गए निष्कर्षों पर कार्रवाई नहीं की जाएगी।

(24) इसने निर्देश दिया कि यदि कार्यवाही के परिणामस्वरूप जुर्माना लगता है, तो संबंधित व्यक्ति को सीलबंद लिफाफे के परिणामों के साथ-साथ लगाए गए जुर्माने के आलोक में मूल तिथि पर समीक्षा डी. पी. सी. में पदोन्नति के लिए विचार किया जाना चाहिए। यह अभिनिर्धारित किया गया कि पदोन्नति के लिए उनके दावे को बाद के डी. पी. सी. के लिए स्थगित नहीं किया जा सकता है जैसा कि निर्देशों में दिया गया है।

(25) इसने माना कि बाद के डी. पी. सी. में पदोन्नति के दावे को स्थगित करना संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन करने के अलावा एक दोहरा खतरा है।

(26) न्यायाधिकरण ने निर्देश दिया कि जब अनुशासनात्मक कार्यवाही के परिणामस्वरूप किसी कर्मचारी पर जुर्माना लगाया जाता है तो उस तारीख को एक समीक्षा डी. पी. सी. होनी चाहिए जब सीलबंद कवर प्रक्रिया का पालन किया गया था और समीक्षा डी. पी. सी. को सीलबंद लिफाफे में निष्कर्षों पर विचार करना चाहिए और साथ ही जुर्माना भी लगाया जाना चाहिए।

(27) माननीय उच्चतम न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि न्यायाधिकरण ने उक्त ज्ञापन के अनुच्छेद 3 के खंड (iii) के बाद दूसरे उप-अनुच्छेद के हिस्से को निरस्त करना सही नहीं था।

(28) यह अभिनिर्धारित किया गया कि एक कर्मचारी जिसे दुराचार का दोषी पाया गया था, उसके साथ अन्य कर्मचारियों के समान व्यवहार नहीं किया जा सकता था जो इतने दोषी नहीं थे। इसलिए कोई भेदभाव नहीं था, जब पदोन्नति के मामले में उनके साथ अलग व्यवहार किया जाता है। यह भी माना गया कि एक कर्मचारी को उस तारीख से पूर्वव्यापी पदोन्नति के साथ पुरस्कृत नहीं किया जा सकता है जब उस तारीख से पहले उसके आचरण के लिए उसे दंडित किया जाता है।

(29) इस बात को खारिज करते हुए कि पदोन्नति से इनकार करना दोहरे खतरे के बराबर है, यह अभिनिर्धारित किया गया कि जब किसी कर्मचारी को दोषी ठहराया जाता है और दंडित किया जाता है और इसलिए कम से कम उस तारीख तक पदोन्नत नहीं किया जाता है जिस दिन उसे दंडित किया

(एच. एस. सिद्धू, जे.)

जाता है, तो यह नहीं कहा जा सकता था कि उस कारण से उन्हें और दंड दिया गया था। ऐसी परिस्थितियों में कर्मचारी को पदोन्नति से इनकार करना दंड नहीं था, बल्कि उसके आचरण का एक आवश्यक परिणाम था।

(30) न्यायालय की प्रासंगिक टिप्पणियां इस प्रकार हैं:

“29. हमारे अनुसार, न्यायाधिकरण ने यह अभिनिर्धारित करने में गलती की है कि जब कोई अधिकारी अपने कर्तव्यों के निर्वहन में दोषी पाया जाता है, तो उसके आचरण में सुधार और अनुशासन को लागू करने और प्रशासन में शुद्धता सुनिश्चित करने के लिए जुर्माना लगाना आवश्यक है। पहली बार में, बर्खास्तगी से कम जुर्माना रैंक में कमी से लेकर निंदा तक अलग-अलग होगा। हमें यकीन है कि न्यायाधिकरण का इरादा यह नहीं है कि अधिकारी को मूल तिथि से पदोन्नति दी जानी चाहिए, भले ही जुर्माना रैंक में कमी का हो। सैद्धांतिक रूप से, उन्हीं कारणों से, अधिकारी को पदोन्नति द्वारा पुरस्कृत नहीं किया जा सकता है, भले ही जुर्माना रैंक में कमी के अलावा अन्य हो। कर्मचारी को पदोन्नति का कोई अधिकार नहीं है। उसे केवल पदोन्नति के लिए विचार किए जाने का अधिकार है। एक पद पर पदोन्नति और उससे भी अधिक, एक चयन पद पर, कई परिस्थितियों पर निर्भर करता है। पदोन्नति के लिए अर्हता प्राप्त करने के लिए, एक कर्मचारी से कम से कम एक बेदाग रिकॉर्ड की अपेक्षा की जाती है। एक स्वच्छ और कुशल प्रशासन सुनिश्चित करने और सार्वजनिक हितों की रक्षा के लिए यह न्यूनतम अपेक्षित है। दुराचार के दोषी पाए जाने वाले कर्मचारी को अन्य कर्मचारियों के बराबर नहीं रखा जा सकता है और उसके मामले को अलग तरीके से देखा जाना चाहिए। इसलिए जब पदोन्नति के मामले में उसके साथ अलग व्यवहार किया जाता है तो कोई भेदभाव नहीं होता है। किसी भी प्रशासन से कम से कम यह उम्मीद की जाती है कि वह किसी कर्मचारी को उस तारीख से पूर्वव्यापी रूप से पदोन्नति के साथ पुरस्कृत नहीं करता है जब उस तारीख से पहले उसके आचरण के लिए उसे दंड दिया जाता है। जब किसी कर्मचारी को दोषी ठहराया जाता है और दंडित किया जाता है और इसलिए उसे कम से कम उस तारीख तक पदोन्नत नहीं किया जाता है जिस दिन उसे दंडित किया जाता है, तो उसे उस कारण से और अधिक दंड के अधीन नहीं कहा जा सकता है। ऐसी परिस्थितियों में पदोन्नति से इनकार करना दंड नहीं है, बल्कि उसके आचरण का एक आवश्यक परिणाम है। वास्तव में, पदोन्नति के लिए एक कर्मचारी पर विचार करते समय उसके पूरे रिकॉर्ड को ध्यान में रखा जाना चाहिए और यदि एक पदोन्नति समिति कर्मचारी पर लगाए गए दंड को ध्यान में रखती है और उसे पदोन्नति से इनकार करती है,

तो ऐसा इनकार अवैध और अनुचित नहीं। यदि, इसके अलावा, पदोन्नति प्राधिकरण किसी कर्मचारी को उसकी पदोन्नति पर विचार करते समय अतीत में दिए गए दंड या दंड को ध्यान में रख सकता है और उस आधार पर उसे पदोन्नति से वंचित कर सकता है, तो यह अभिनिर्धारित करना तर्कहीन होगा कि वह दंड को विचार में नहीं ले सकता है जब यह कार्यवाही के लंबित होने के कारण बाद की तारीख में लगाया जाता है, हालांकि यह उस तारीख से पहले के आचरण के लिए है जब प्राधिकरण पदोन्नति पर विचार करता है। इन कारणों से, हमारा विचार है कि न्यायाधिकरण उक्त ज्ञापन के पैराग्राफ 3 के खंड (iii) के बाद दूसरे उप-पैराग्राफ के उक्त हिस्से को रद्द करने में सही नहीं है। इसलिए हम न्यायाधिकरण के उक्त निष्कर्षों को दरकिनार करते हैं।”

(31) न्यायाधिकरण का यह निर्देश कि जब अनुशासनात्मक कार्यवाही के परिणामस्वरूप किसी कर्मचारी पर जुर्माना लगाया जाता है, तो उस तारीख को एक समीक्षा डी. पी. सी. होनी चाहिए जब सीलबंद आवरण प्रक्रिया का पालन किया गया था और समीक्षा डी. पी. सी. को सीलबंद आवरण में निष्कर्षों पर विचार करना चाहिए और साथ ही लगाए गए दंड का प्रभाव बाद की तारीख से पहले डी. पी. सी. की तारीख तक लगाए गए दंड से संबंधित था।

(32) इस दृष्टिकोण को उच्चतम न्यायालय द्वारा अनुमोदित नहीं किया गया था।

(33) जानकीरमन के मामले में टिप्पणियों से निम्नलिखित प्रस्तावों का निपटारा किया जा सकता है:

(i) एक कर्मचारी जिसे अनुशासनात्मक कार्यवाही में दंड के साथ देखा जाता है और जिसका मामला सीलबंद लिफाफे में रखा गया था, उसे मूल नियत तिथि से पदोन्नति नहीं दी जा सकती है।

(ii) दुर्यवहार के लिए दोषी पाए जाने वाले कर्मचारी को अन्य कर्मचारियों के बराबर नहीं रखा जा सकता है। उसके मामले को अलग तरीके से देखा जाना चाहिए। जब पदोन्नति के मामले में कोई भेदभाव नहीं होता है, तो उसके साथ अलग व्यवहार किया जाता है।

(iii) ऐसे कर्मचारी को उस तारीख से पूर्वव्यापी रूप से पदोन्नति नहीं दी जा सकती है जब उस तारीख से पहले उसके आचरण के लिए उसे दंड दिया जाता है। दूसरे शब्दों में, एक कर्मचारी जिसे विभागीय कार्यवाही में दोषी ठहराया जाता है और दंडित किया जाता है, उसे कम से कम उस तारीख तक पदोन्नत नहीं किया जा सकता है जिस दिन उसे दंडित किया जाता है।

(iv) दंडित किए जाने की तारीख तक उसे पदोन्नत नहीं करके। उसे यह नहीं कहा जा सकता है कि उस कारण से उसे और दंड दिया गया था।

(एच. एस. सिद्धू, जे.)

ऐसी परिस्थितियों में पदोन्नति से इनकार करना दंड नहीं है, बल्कि उसके आचरण का एक आवश्यक परिणाम है।

(v) पदोन्नति के लिए किसी कर्मचारी के मामले पर विचार करते समय पदोन्नति प्राधिकरण कर्मचारी को अतीत में दिए गए दंड या दंड को ध्यान में रख सकता है और उस आधार पर उसे पदोन्नति से वंचित कर सकता है।

(vi) पदोन्नति प्राधिकरण लंबित विभागीय कार्यवाही में बाद की तारीख में लगाए गए जुर्माने को भी ध्यान में रख सकता है, जो उस तारीख से पहले के संचालन के संबंध में है जब प्राधिकरण पदोन्नति पर विचार करता है।

(34) इस प्रकार सर्वोच्च न्यायालय ने किसी भी पूर्ववर्ती तिथि से संबंधित अनुशासनात्मक कार्यवाही में लगाई गई सजा और जुर्माना लगाने से पहले की तारीख से पूर्वव्यापी पदोन्नति के अनुदान के खिलाफ दृढ़ता से फैसला सुनाया। सजा लगाए जाने की तारीख से प्रभावी होने वाली है और पदोन्नति के लिए कर्मचारी के मामले को लगाए गए दंड और सीलबंद लिफाफे के परिणाम को ध्यान में रखते हुए विचार किया जाना है।

(35) बाद के निर्णयों में यह विचार दोहराया गया है कि पदोन्नति के लिए विचार के दावे पर दंड की मुद्रा के दौरान विचार नहीं किया जा सकता है, यानी उस अवधि के दौरान जब दंड लागू था और यह कि दंड केवल विभागीय कार्यवाही को अंतिम रूप देने पर इसके लागू होने की तारीख से लागू होगा और किसी भी पूर्व तिथि से नहीं।

(36) टी. एन. राज्य बनाम थिरू के. एस. मुरुगेसन और अन्य ⁵

प्रतिवादी सहायक सांख्यिकी अधिकारी के रूप में काम कर रहा था। राज्य ने वर्ष 1978 में दुराचार के लिए उनके खिलाफ कार्यवाही शुरू की थी। दिनांक 6-12-1982 के आदेश द्वारा उस पर संचयी प्रभाव के बिना तीन वेतन वृद्धि को रोकने का दंड लगाया गया था। अपील पर अगस्त 1984 में सजा को दरकिनार कर दिया गया और फिर से जांच का निर्देश दिया गया। ताजा जांच पर, वही सजा दिनांक 6-9-1984 की कार्यवाही द्वारा लगाई गई थी। प्रत्यर्थी को वर्ष 1983-84 के दौरान उप निदेशक के पद पर पदोन्नति के लिए विचार नहीं किया गया था। उन्होंने प्रशासनिक न्यायाधिकरण, मद्रास के समक्ष 1991 का ओ. ए. सं. 138 दायर किया। ओए था

⁵ (1995) 3 एससीसी 273

दिनांकित 16-6-1993 आदेश द्वारा अनुमति दी गई।इसने 1983-84 से पदोन्नति के लिए उनके मामले पर पुनर्विचार करने का निर्देश दिया।तदनुसार, उनके मामले पर विचार किया गया और उन्हें 31-8-1988 से पदोन्नत किया गया।

(37) सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष एकमात्र सवाल यह था कि क्या वर्ष 1983-84 के लिए प्रत्यर्थी की पदोन्नति पर विचार न करना कानूनी था।न्यायाधिकरण ने कहा था कि तीन वेतनवृद्धि पर रोक लगाने के दंड के कारण पदोन्नति को रोक नहीं जा सकता क्योंकि यह "दोगुना खतरा" होगा।

(38) टी. एन. राज्य की अपील को अनुमति देना माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने निम्नानुसार अभिनिर्धारित किया:

“5. हम विवादों में कोई सार नहीं पाते हैं।यह पहले से ही देखा गया है कि 6-12-1982 पर, दो वेतन वृद्धि को रोकने का दंड लगाया गया था और यह 6-11-1984 को प्रचलन में था, जब सूची को सरकार द्वारा अनुमोदित किया गया था।नए सिरे से जांच के बाद सजा दोहराई गई।नियमों के नियम 3 में प्रावधान है कि "सांख्यिकी निदेशक, सांख्यिकी उप निदेशक के पदों पर पदोन्नति योग्यता और क्षमता के आधार पर की जाएगी, वरिष्ठता पर केवल तभी विचार किया जाएगा जब योग्यता और क्षमता लगभग बराबर हों।"दूसरे शब्दों में, उप निदेशक के रूप में पदोन्नति के लिए सहायक सांख्यिकी अधिकारी के दावे पर केवल योग्यता और क्षमता के आधार पर विचार किया जाएगा।जब तक वरिष्ठता लगभग बराबर नहीं है, वरिष्ठता की कोई भूमिका नहीं है और इसे पृष्ठभूमि में स्थानांतरित करने की आवश्यकता है।

6. भारत संघ बनाम के. वी. जानकीरमन में इस न्यायालय के तीन न्यायाधीशों की पीठ, (ए. आई. आर. पी. 2018, पैरा 8) इस प्रकार माना गया:(एस. सी. सी. पी. 123, पैरा 29)

“हमारे अनुसार, न्यायाधिकरण ने यह अभिनिर्धारित करने में गलती की है कि जब कोई अधिकारी अपने कर्तव्यों के निर्वहन में दोषी पाया जाता है, तो उसके आचरण में सुधार और अनुशासन को लागू करने और प्रशासन में शुद्धता सुनिश्चित करने के लिए जुर्माना लगाना आवश्यक है।पहली बार में, बर्खास्तगी से कम जुर्माना रैंक में कमी से लेकर निंदा तक अलग-अलग होगा।हमें यकीन है कि न्यायाधिकरण का इरादा यह नहीं है कि अधिकारी को मूल तिथि से पदोन्नति दी जानी चाहिए, भले ही जुर्माना रैंक में कमी का हो।सैद्धांतिक रूप से, उन्हीं कारणों से, अधिकारी को पदोन्नति द्वारा पुरस्कृत नहीं किया जा सकता है, भले ही जुर्माना रैंक में कमी के अलावा अन्य हो।

(एच. एस. सिद्धू, जे.)

कर्मचारी को पदोन्नति का कोई अधिकार नहीं है। उसे केवल पदोन्नति के लिए विचार किए जाने का अधिकार है। एक पद पर पदोन्नति और उससे भी अधिक, एक चयन पद पर, कई परिस्थितियों पर निर्भर करता है। पदोन्नति के लिए अर्हता प्राप्त करने के लिए, एक कर्मचारी से कम से कम एक बेदाग रिकॉर्ड की अपेक्षा की जाती है। एक स्वच्छ और कुशल प्रशासन सुनिश्चित करने और सार्वजनिक हितों की रक्षा के लिए यह न्यूनतम अपेक्षित है। दुर्व्यवहार के दोषी पाए जाने वाले कर्मचारी को अन्य कर्मचारियों के बराबर नहीं रखा जा सकता है और उसके मामले को अलग तरीके से देखा जाना चाहिए। इसलिए जब पदोन्नति के मामले में उसके साथ अलग व्यवहार किया जाता है तो कोई भेदभाव नहीं होता है। किसी भी प्रशासन से कम से कम यह उम्मीद की जाती है कि वह किसी कर्मचारी को उस तारीख से पूर्वव्यापी रूप से पदोन्नति के साथ पुरस्कृत नहीं करता है जब उस तारीख से पहले उसके आचरण के लिए उसे दंड दिया जाता है। जब किसी कर्मचारी को दोषी ठहराया जाता है और दंडित किया जाता है और इसलिए उसे कम से कम उस तारीख तक पदोन्नत नहीं किया जाता है जिस दिन उसे दंडित किया जाता है, तो उसे उस कारण से और अधिक दंड के अधीन नहीं कहा जा सकता है। ऐसी परिस्थितियों में पदोन्नति से इनकार करना दंड नहीं है, बल्कि उसके आचरण का एक आवश्यक परिणाम है। वास्तव में, जब एक कर्मचारी को पदोन्नति के लिए विचार किया जाता है, तो उसके पूरे रिकॉर्ड को ध्यान में रखा जाना चाहिए और उसे पदोन्नति से वंचित किया जाना, इस तरह का इनकार अवैध और अनुचित नहीं है। यदि, इसके अलावा, पदोन्नति प्राधिकरण किसी कर्मचारी को उसकी पदोन्नति पर विचार करते समय अतीत में दिए गए दंड या दंड को ध्यान में रख सकता है और उस आधार पर उसे पदोन्नति से इनकार कर सकता है, तो यह मानना तर्कहीन होगा कि वह दंड को ध्यान में नहीं रख सकता है जब यह बाद की तारीख में लगाया जाता है जब प्राधिकरण पदोन्नति पर विचार करता है। इन कारणों से, हमारा विचार है कि न्यायाधिकरण उक्त ज्ञापन के पैराग्राफ 3 के खंड (iii) के बाद दूसरे उप-पैराग्राफ के उक्त हिस्से को रद्द करने में सही नहीं है। इसलिए हम न्यायाधिकरण के उक्त निष्कर्षों को दरकिनार करते हैं।”

7. इस प्रकार यह स्पष्ट होगा कि जब पदोन्नति विचाराधीन होती है, तो पिछला रिकॉर्ड आधार बनाता है और जब पदोन्नति योग्यता और क्षमता पर होती है, तो पिछले रिकॉर्ड के आधार पर सजा की मुद्रा एक बाधा के रूप में खड़ी होती है। जब तक सजा की अवधि समय के प्रवाह से समाप्त नहीं हो जाती है, तब तक उक्त अवधि के दौरान विचार के लिए दावा नहीं किया जा सकता है। अन्यथा, यह पूर्वव्यापी पदोन्नति होगी जो नियम के तहत अस्वीकार्य है। और यह कदाचार पर एक प्रीमियम होगा। इन परिस्थितियों में, हमारी राय

है कि दोहरे खतरे के सिद्धांत का कोई अनुप्रयोग नहीं है और गैर-विचार न तो अनुच्छेद 21 का उल्लंघन है और न ही संविधान के अनुच्छेद 16 के साथ पठित अनुच्छेद 14 का।”

(39) भारत संघ बनाम के. कृष्णन ⁶ में, प्रतिवादी एक डाकिया था। वह डाक सहायक संवर्ग में पदोन्नति के लिए आवश्यक परीक्षा में उपस्थित हुए जिसमें वे सफल रहे। इससे पहले कि उन्हें पदोन्नत किया जा सके, उन्हें एक अनुशासनात्मक कार्यवाही में दोषी पाया गया और एक साल और छह महीने की अवधि के लिए वेतन वृद्धि को रोकने की सजा दी गई। इस दंड के कारण उसे पदोन्नत करने का निर्णय लागू नहीं किया गया था। उन्होंने केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण का दरवाजा खटखटाया। न्यायाधिकरण ने उनकी प्रार्थना को यह कहते हुए स्वीकार कर लिया कि वे 1 दिसंबर, 1989 से परिणामी लाभों के साथ पदोन्नत होने के हकदार थे। यह अभिनिर्धारित किया गया कि उन्हें पदोन्नति से इनकार करना दूसरी सजा के बराबर है जिसकी अनुमति नहीं है।

(40) माननीय उच्चतम न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणी करते हुए निर्णय को रद्द कर दिया:

“3. अपीलार्थियों के विद्वान वकील ने डाक और टेलीग्राफ नियमावली-खंड III के नियम 157 के प्रावधानों पर भरोसा किया है, जिसमें अन्य बातों के साथ-साथ यह प्रावधान किया गया है कि जहां सक्षम प्राधिकारी विभागीय कार्यवाही में सजा के बावजूद उम्मीदवार को पदोन्नति के लिए उपयुक्त समझता है, वहां भी पदोन्नति को जुमाने की मुद्रा के दौरान प्रभावी नहीं किया जाएगा। उत्तर में प्रत्यर्थी का विद्वान वकील विवादित निर्णय में उल्लिखित आधार को दोहराता है।

4. हमने इस मामले पर बारीकी से विचार किया है और हमारी राय में न्यायाधिकरण द्वारा विवादित निर्णय और पहले के निर्णयों दोनों में लिया गया दृष्टिकोण सही नहीं है, जिसमें कहा गया है कि नियम 157 के प्रावधानों के परिणामस्वरूप दंड की मुद्रा के दौरान राज्य कर्मचारी की पदोन्नति को प्रतिबंधित करने के परिणामस्वरूप दूसरी सजा होती है। अनुशासनात्मक कार्यवाही में वृद्धि को रोकने वाले निष्कर्ष के परिणामस्वरूप प्रत्यर्थी को केवल एक सजा दी जाती है, और दंड की मुद्रा के दौरान पदोन्नति से इनकार करना केवल उसका एक परिणामी परिणाम है। यह विचार कि के लिए एक सरकारी कर्मचारी इस कारण कि वह दंड का सामना कर रहा है या एक अनुशासनात्मक

⁶ 1992 Supp (3) SCC 50

(एच. एस. सिद्धू, जे.)

कार्यवाही को एक ही समय में उच्च संवर्ग में पदोन्नत नहीं किया जा सकता है, एक तार्किक कारण है और नियम का कोई अपवाद नहीं लिया जा सकता है।

157. यह मान लेना सही नहीं है कि उपरोक्त प्रावधान को शामिल करके नियम 157 संबंधित सरकारी कर्मचारी को दोहरे खतरे में डाल रहा है। हम इस तर्क में कोई योग्यता नहीं पाते हैं कि इस नीति के पीछे कोई औचित्य या तर्क नहीं है और न ही हम इसे भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के अन्यायपूर्ण, मनमाने और उल्लंघनकारी के रूप में निंदा करने का कोई कारण देखते हैं। दूसरी ओर, एक नौकर को दंडित करना और साथ ही सजा की मुद्रा के दौरान उसे बढ़ावा देना उचित रूप से आत्म-विरोधाभासी कहा जा सकता है। इसलिए विवादित फैसले को दरकिनार कर दिया जाता है।

5. पक्षकार के विद्वान वकील द्वारा ये कहा गया कि उपरोक्त सजा के इलावा उतरवादी पदोन्नति के लिए योग्य है और जुर्माने की अवधि 14 सितंबर, 1990 को समाप्त हो जायेगी। उस दृष्टिकोण से उन्हें 15 सितंबर, 1990 से तुरंत बाद पदोन्नत किया जा सकता है, बशर्ते कि वह किसी अन्य अयोग्यता के कारण पदोन्नति के लिए अयोग्य नहीं हैं। अपील को तदनुसार अनुमति दी जाती है लेकिन बिना किसी लागत के।”

(41) अध्यक्ष, भारतीय स्टेट बैंक बनाम गोलक बिहारी देहुरी ⁷ अपीलार्थी-बैंक के साथ जूनियर मैनेजमेंट ग्रेड स्केल 1 में कार्यरत था। उनके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई। 12-5-1987 को उन पर मूल वेतन में तीन चरणों की कमी का जुर्माना लगाया गया था। अपीलीय प्राधिकरण ने दिनांक 23-7-1989 के आदेश द्वारा सजा को केवल एक चरण तक मूल वेतन में कमी करने के लिए कम कर दिया। समीक्षा प्राधिकरण ने दिनांक 23.07.1989 के आदेश द्वारा अपीलीय प्राधिकरण के आदेश को दरकिनार कर दिया और मूल वेतन में तीन चरणों की कमी के मूल दंड को बहाल कर दिया।

(42) पदोन्नति के मामले में अपीलार्थी-बैंक द्वारा अपनाई गई रोक नीति को देखते हुए प्रत्यर्थी को मध्य प्रबंधन ग्रेड स्केल II (इसके बाद 'एम. एम. जी. एस.-II' के रूप में संदर्भित) में पदोन्नति के लिए विचार नहीं किया गया था। समय पैमाने में कम करने के दंड के संबंध में उक्त नीति निर्धारित किया

⁷ (1996) 7 एस. सी. सी. 63

गया:

“1. एक समय पैमाने में निचले चरण में कमी— अधिकारी तब तक पदोन्नति के लिए विचार करने के लिए पात्र नहीं है जब तक कि कठोरता अवधि समाप्त नहीं हो जाती है यानी जब तक कि सजा से पहले के स्तर तक वेतन बहाल नहीं हो जाता है।”

(43) प्रतिवादी ने सजा के आदेश को चुनौती देते हुए रिट याचिका दायर की और साथ ही 1-8-1986 से एमएमजीएस-II में पदोन्नति के लिए उसके गैर-विचार को भी चुनौती दी। उच्च न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि सजा की अवधि के दौरान एमएमजीएस-II में पदोन्नति के लिए प्रतिवादी के गैर-विचार के परिणामस्वरूप संविधान के अनुच्छेद 16 के तहत अधिकार का उल्लंघन हुआ। यह अभिनिर्धारित किया गया कि अनुशासनात्मक कार्यवाहियों में प्रत्यर्थी को दी गई सजा किसी भी तरह से उसे एम. एम. जी. एस.-II में पदोन्नति के लिए विचार किए जाने से वंचित नहीं करती है, यदि वह अन्यथा इस तरह से विचार किए जाने के योग्य था। तदनुसार उन्हें पदोन्नति के लिए विचार करने का निर्देश दिया गया था। अपील में माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने निम्नानुसार अभिनिर्धारित किया:

“7. एकमात्र प्रश्न जिस पर विचार करने की आवश्यकता है, वह यह है कि क्या अपीलार्थी-बैंक द्वारा निर्धारित प्रतिबंध नीति के अनुसरण में, जब ऐसी पदोन्नति विचार के लिए आई थी, तो वेतन में कमी का जुर्माना लागू होने के कारण प्रत्यर्थी को पदोन्नति के लिए विचार से उचित रूप से बाहर रखा गया है। इस प्रश्न पर इस न्यायालय द्वारा भारत संघ बनाम के. कृष्णन में विचार किया गया है। उस मामले में कर्मचारी पर एक वर्ष और छह महीने की अवधि के लिए वेतन वृद्धि को रोकने का दंड लगाया गया था और उक्त दंड के परिणामस्वरूप कर्मचारी, जो जुर्माना लगाने से पहले पदोन्नति के लिए परीक्षा में सफल रहा था, उसे डाक और टेलीग्राफ मैनुअल-खंड III के नियम 157 को देखते हुए पदोन्नत नहीं किया गया था। जिसमें यह प्रावधान किया गया है कि जहां सक्षम प्राधिकारी विभागीय कार्यवाही में सजा के बावजूद उम्मीदवार को पदोन्नति के लिए उपयुक्त समझता है, वहां भी पदोन्नति को जुर्माने की मुद्रा के दौरान प्रभावी नहीं किया जाएगा। इस न्यायालय ने उक्त नियम का उल्लेख करने के बाद कहा है: (एस. सी. सी. पी. 52, पैरा 4)

“हमने इस मामले पर बारीकी से विचार किया है और अपनी राय में न्यायाधिकरण द्वारा विवादित फैसले और पहले के फैसलों दोनों में लिए गए दृष्टिकोण पर विचार किया है जिसमें कहा गया है कि नियम 157 के प्रावधानों के परिणामस्वरूप जुर्माने की मुद्रा के दौरान राज्य कर्मचारी की पदोन्नति को प्रतिबंधित करने के परिणामस्वरूप

(एच. एस. सिद्धू, जे.)

दूसरी सजा बनता है, सही नहीं है। अनुशासनात्मक कार्यवाही में वृद्धि को रोकने वाले निष्कर्ष के परिणामस्वरूप प्रत्यर्थी को केवल एक सजा दी जाती है, और दंड की मुद्रा के दौरान पदोन्नति से इनकार करना केवल उसका एक परिणामी परिणाम है। यह विचार कि एक सरकारी कर्मचारी को दंड या अनुशासनात्मक कार्यवाही का सामना करने के कारण एक ही समय में उच्च संवर्ग में पदोन्नत नहीं किया जा सकता है, एक तार्किक विचार है और नियम 157 में कोई अपवाद नहीं लिया जा सकता है। यह मान लेना सही नहीं है कि उपरोक्त प्रावधान को शामिल करके नियम 157 संबंधित सरकारी कर्मचारी को दोहरे खतरे में डाल रहा है। हम इस तर्क में कोई योग्यता नहीं पाते हैं कि इस नीति के पीछे कोई औचित्य या तर्क नहीं है और न ही हम इसे भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के अन्यायपूर्ण, मनमाने और उल्लंघनकारी के रूप में निंदा करने का कोई कारण देखते हैं। दूसरी ओर, एक नौकर को दंडित करना और साथ ही सजा की मुद्रा के दौरान उसे बढ़ावा देना उचित रूप से आत्म-विरोधाभासी कहा जा सकता है।”

8. इसी तरह, भारत संघ बनाम के. वी. जानकीरमन में, इस न्यायालय ने निर्धारित किया है: (एस. सी. सी. पी. 123, पैरा 29)

“दुराचार के दोषी पाए जाने वाले कर्मचारी को अन्य कर्मचारियों के बराबर नहीं रखा जा सकता है और उसके मामले को अलग तरीके से देखा जाना चाहिए। इसलिए जब पदोन्नति के मामले में उसके साथ अलग व्यवहार किया जाता है तो कोई भेदभाव नहीं होता है। किसी भी प्रशासन से कम से कम यह उम्मीद की जाती है कि वह किसी कर्मचारी को उस तारीख से पूर्वव्यापी रूप से पदोन्नति के साथ पुरस्कृत नहीं करता है जब उस तारीख से पहले उसके आचरण के लिए उसे दंड दिया जाता है। जब किसी कर्मचारी को दोषी ठहराया जाता है और दंडित किया जाता है और इसलिए उसे कम से कम उस तारीख तक पदोन्नत नहीं किया जाता है जिस दिन उसे दंडित किया जाता है, तो उसे उस कारण से और अधिक दंड के अधीन नहीं कहा जा सकता है। ऐसी परिस्थितियों में पदोन्नति से इनकार करना दंड नहीं है, बल्कि उसके आचरण का एक आवश्यक परिणाम है।”

9. उपरोक्त निर्णयों में निर्धारित कानून को ध्यान में रखते हुए, हमारा विचार है कि अपीलकर्ता-बैंक की मूल वेतन में कमी के जुर्माने की मुद्रा के दौरान एमएमजीएस-II में पदोन्नति के लिए प्रत्यर्थी पर विचार नहीं करने की कार्रवाई को अनुच्छेद 16 के तहत गारंटीकृत उसके अधिकार का उल्लंघन नहीं माना जा सकता है।

भारत का संविधान और उच्च न्यायालय उस आधार पर अपीलार्थी-बैंक के उक्त निर्णय में हस्तक्षेप करना उचित नहीं था। 1-8-1986 से एमएमजीएस-II में पदोन्नति के लिए प्रतिवादी के मामले पर विचार करने के लिए उच्च न्यायालय द्वारा दिए गए निर्देशों को कायम नहीं रखा जा सकता है और इसलिए, उन्हें दरकिनार कर दिया जाता है। तदनुसार अपील की अनुमति दी जाती है। कोई लागत नहीं।”

(44) एल. राजैया बनाम महानिरीक्षक पंजीकरण और टिकट, हैदराबाद⁸, माननीय उच्चतम न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि जब वरिष्ठता-सह-स्वास्थ्य मानदंड है, तो उक्त दंड की मुद्रा के दौरान पदोन्नति के लिए विचार किए जाने वाले कर्मचारी की वेतन वृद्धि को रोकने का जुर्माना लगाया जाना चाहिए क्योंकि इस तरह की दंड की मुद्रा के दौरान वह अयोग्य था। यह निम्नानुसार देखा गया:

“4. इसका अध्ययन स्पष्ट रूप से इंगित करता है कि विशेष तदर्थ नियमों में कुछ भी निहित होने के बावजूद, गैर-चयन श्रेणी या ग्रेड में सभी पदोन्नति, नियम 16 के प्रावधानों के अधीन, वरिष्ठता-सह-फिटनेस के अनुसार की जा सकती है, जब तक कि किसी सदस्य की पदोन्नति को दंड के रूप में नहीं रोका गया है। यद्यपि वेतनवृद्धि रुकने के कारण, वह पदोन्नति के लिए विचार के लिए अयोग्य नहीं है, अन्यथा वह नियमों, अर्थात् वरिष्ठता-सह-स्वास्थ्य के अनुसार विचार किए जाने का हकदार है। हालाँकि, जब वरिष्ठता-सह-स्वास्थ्य मानदंड होता है, तो 1-3-1988 को एक वर्ष के लिए जुर्माना लगाया जाता है और एक अन्य जांच में, 1-3-1989 से पाँच वर्ष के लिए वृद्धि पर रोक, यानी 28-2-1994 तक, उसे विचार करने का हकदार नहीं बनाता है; इसलिए वह पदोन्नति के लिए विचार करने के लिए योग्यता हासिल नहीं कर सका क्योंकि वह अयोग्य था और सजा से गुजर रहा था। नतीजतन, जब वरिष्ठ सहायक के पद पर पदोन्नति विशेष नियमों के तहत योग्यता और क्षमता के आधार पर होती है, तो इस उद्देश्य के लिए फिटनेस एक विचार है। चूंकि वह संबंधित अवधि के दौरान सजा से गुजर रहा था, इसलिए वह पदोन्नति के लिए विचार के योग्य नहीं है। इसलिए, उसके कनिष्ठों ने वरिष्ठ सहायक के रूप में अपीलार्थी पर चढ़ाई की है। इस प्रकार उसे कोई शिकायत नहीं हो सकती। हालाँकि, वह 1-3-1994 के बाद नियमों के अनुसार पदोन्नति के लिए विचार किए जाने का हकदार है।”

⁸(1996) 8 एस. सी. सी. 246

(एच. एस. सिद्धू, जे.)

(45) भारत संघ बनाम बी. राधाकृष्ण⁹ में, प्रतिवादी भारत सरकार (कर्नाटक प्रभाग) की डाक लेखा सेवाओं में कनिष्ठ लेखाकार के रूप में काम कर रहे थे। विभागीय कार्यवाही में पारित आदेश दिनांक 17-12-1985 के द्वारा उन पर दो साल की अवधि के लिए वेतन वृद्धि रोकने का जुर्माना लगाया गया था। डी. पी. सी. की सिफारिश पर उन्हें 01.04.1987 से प्रभावी 11-11-1987 के आदेश द्वारा वरिष्ठ लेखाकार के रूप में पदोन्नत किया गया था। इसके बाद, दिनांक 23-05-1994 के आदेश द्वारा उक्त आदेश को संशोधित किया गया और प्रत्यर्थी की पदोन्नति 01.03.1988 से प्रभावी कर दी गई, यानी उस तारीख से जिस दिन वृद्धि को रोकने का जुर्माना बंद हो गया था। उस आदेश से व्यथित होकर उन्होंने केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण, बेंगलोर पीठ के समक्ष एक याचिका (ओ. ए. संख्या 1117 आफ 1994) दायर की। उक्त याचिका को न्यायाधिकरण ने स्वीकार कर लिया था। न्यायाधिकरण ने अभिनिर्धारित किया है कि प्रत्यर्थी को नवंबर 1987 में कार्यात्मक पद पर पदोन्नत किया गया था और चूंकि उसने उस पद के कार्यों का निर्वहन किया था, इसलिए लंबे समय के बाद मामले को फिर से खोलना और पदोन्नति की तारीख को संशोधित करना अन्यायपूर्ण और मनमाना होगा। न्यायाधिकरण ने निर्देश दिया कि प्रतिवादी की पदोन्नति की तारीख 01.04.1987 रखी जाए।

(46) भारत संघ ने उच्चतम न्यायालय में अपील की। भारत संघ का तर्क था कि प्रत्यर्थी को वरिष्ठ लेखाकार के रूप में पदोन्नत करने का पूर्ववर्ती आदेश दिनांक 11-11-1987, द्वारा 01.04.1987 से वरिष्ठ लेखाकार के रूप में पदोन्नत किया गया जिस तारीख को उस पर लगाए गए दो वेतनवृद्धि को रोकने का दंड लागू था, सही नहीं था और इसे दिनांक 01.03.1988 पदोन्नति देकर ठीक किया गया था, यानी जिस तारीख को उक्त दंड का संचालन बंद हुआ था, उसे स्वीकार कर लिया गया था। अपील को स्वीकार कर लिया गया। प्रतिवादी की वरिष्ठ सहायक के रूप में पदोन्नति की तारीख को 01.04.1987 से 01.03.1988 में बदलने के दिनांकित 23.05.1994 के आदेश को रद्द करने वाले न्यायाधिकरण के फैसलों को रद्द कर दिया गया था।

माननीय न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणी की:

“5. अपीलार्थियों के विद्वान वकील ने भारत संघ बनाम के. कृष्णन में इस न्यायालय के फैसले की ओर हमारा ध्यान आकर्षित किया है। उस मामले में यह न्यायालय डाक और तार नियमावली, खंड III, के नियम 157 के प्रावधानों पर विचार कर रहा था। जिसमें यह प्रावधान है कि जहां सक्षम प्राधिकारी विभागीय कार्यवाही में दी गई सजा के बावजूद उम्मीदवार को पदोन्नति के लिए उपयुक्त समझता है, वहां भी पदोन्नति की अवधि के दौरान प्रभावी नहीं की जाएगी। उस मामले में न्यायाधिकरण का विवादित फैसला

⁹ (1997) 11 एससीसी 698

परवीन कुमार अग्रवाल के फैसले पर आधारित था। इस न्यायालय ने न्यायाधिकरण के फैसले को दरकिनार करते हुए कहा है: (एस. सी. सी. पी. 52, पैरा 4)

“4. हमने मामले पर बारीकी से विचार किया है और हमारी राय में न्यायाधिकरण द्वारा विवादित निर्णय और पहले के निर्णयों दोनों में लिया गया दृष्टिकोण सही नहीं है, जिसमें कहा गया है कि नियम 157 के प्रावधानों के परिणामस्वरूप दंड की मुद्रा के दौरान राज्य कर्मचारी की पदोन्नति को प्रतिबंधित करने के परिणामस्वरूप दूसरी सजा होती है। अनुशासनात्मक कार्यवाही में वृद्धि को रोकने वाले निष्कर्ष के परिणामस्वरूप प्रत्यर्थी को केवल एक सजा दी जाती है, और दंड की मुद्रा के दौरान पदोन्नति से इनकार करना केवल उसका एक परिणामी परिणाम है। यह विचार कि एक सरकारी कर्मचारी को दंड या अनुशासनात्मक कार्यवाही का सामना करने के कारण एक ही समय में उच्च संवर्ग में पदोन्नत नहीं किया जा सकता है, एक तार्किक विचार है और नियम 157 में कोई अपवाद नहीं लिया जा सकता है। यह मान लेना सही नहीं है कि उपरोक्त प्रावधान को शामिल करके नियम 157 संबंधित सरकारी कर्मचारी को दोहरे खतरे में डाल रहा है।”

6. प्रत्यर्थी को वरिष्ठ लेखाकार के रूप में दिनांक 1-4-1987 से पदोन्नत करने का आदेश दिनांक 11-11-1987 जिस तारीख को प्रत्यर्थी पर लगाए गए दो वेतनवृद्धि को रोकने का दंड लागू था, इसलिए सही नहीं था और इसे सही तरीके से सुधार दिया गया है और पदोन्नति 1-3-1988, यानी उस तारीख से दी गई है जिस दिन उक्त दंड का संचालन बंद हो गया था।

7. प्रत्यर्थी ने अपने लिखित उत्तर में, वैज्ञानिक और औद्योगिक अनुसंधान परिषद बनाम के. जी. एस. भट्ट⁴ में इस न्यायालय के निर्णय पर भरोसा किया है, जिसमें इस न्यायालय ने निर्धारित किया है कि संविधान के अनुच्छेद 136 के तहत अपनी शक्ति का प्रयोग करते हुए, न्यायालय आम तौर पर वरिष्ठता, पदोन्नति, प्रत्यावर्तन, निलंबन, वेतन निर्धारण आदि के व्यक्तिगत विवादों में हस्तक्षेप नहीं करता है। इसमें कोई संदेह नहीं है कि आम तौर पर यह न्यायालय ऐसे मामलों में हस्तक्षेप नहीं करता है, लेकिन इस मामले के तथ्यों को ध्यान में रखते हुए, हमारा विचार है कि न्यायाधिकरण ने प्रतिवादी की पदोन्नति की तारीख में बदलाव करने वाले दिनांक 23-5-1994 के आदेश को रद्द करने में गलती की थी।

(एच. एस. सिद्धू, जे.)

1-4-1987 से 1-3-1988 तक और चूंकि यह अन्य कर्मचारियों को प्रभावित करने की संभावना है, इसलिए हमारा विचार है कि यह एक उपयुक्त मामला है जो संविधान के अनुच्छेद 136 के तहत इस न्यायालय द्वारा हस्तक्षेप का आह्वान करता है। ओ. ए. सं. 1117 आफ 1994 में पारित और आर. ए. सं. 59 आफ 1995 में पारित न्यायाधिकरण के दिनांक 2-3-1995 के विवादित निर्णयों को, जहां तक वरिष्ठ लेखाकार के रूप में पदोन्नति की तारीख 1-4-1987 से 1-3-1988 बदलने के संबंध में 23-5-1994 के आदेश को रद्द करने का संबंध है, अलग रखा जाता है। हालाँकि, प्रत्यर्थी को वरिष्ठ लेखाकार के पद के लिए वेतन के लिए प्राप्त अतिरिक्त राशि को उस अवधि के संबंध में वापस करने की आवश्यकता नहीं होगी जब उसने वरिष्ठ लेखाकार के रूप में कार्य किया था, दिनांक 11-11-1987 से 28-2-1988 तक पदोन्नति का आदेश पारित होने के बाद।”

(47) डी. एस. जस्सल बनाम भारत संघ ¹⁰ के मामले में इस अदालत की एक खंड पीठ ने मेजर सिंह गिल के मामले में फैसले का उल्लेख करने के बाद कहा कि इसमें की गई टिप्पणियों में कहा गया है कि लगाया गया जुर्माना उस तारीख से संबंधित होगा जब कदाचार किया गया था जो मामले की विशेष परिस्थितियों में किया गया था और सार्वभौमिक अनुप्रयोग का कोई सिद्धांत नहीं था। प्रासंगिक अवलोकन इस प्रकार हैं:

“16. उपरोक्त मामले में उल्लिखित तथ्यों के सावधानीपूर्वक अवलोकन पर, यह पाया गया कि उस तारीख से पहले के 5 साल के सेवा रिकॉर्ड का मूल्यांकन डी. पी. सी. द्वारा किया जाना था जब कर्मचारी का मामला पदोन्नति के लिए विचार के लिए लिया गया था। चूंकि ऐसे कर्मचारी को अपने सेवा अभिलेखों का आकलन करने के लिए जुर्माने की मुद्रा की समाप्ति से अन्य वर्षों तक प्रतीक्षा करने का निर्देश देना अन्यायपूर्ण होगा, इस न्यायालय ने उपरोक्त मामले की विशेष परिस्थितियों में एक टिप्पणी की कि लगाया गया जुर्माना उस तारीख से संबंधित होगा जब कदाचार किया गया था। यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि उपरोक्त मामले में इस न्यायालय ने कभी भी कानून का सिद्धांत निर्धारित नहीं किया है कि यदि कोई कर्मचारी जो दोषी पाया गया था और दंडित किया गया था, वह कदाचार किए जाने की तारीख से पूर्वव्यापी रूप से पदोन्नति का हकदार है। यह प्रस्ताव कि एक कर्मचारी जिसे दोषी पाया गया था और दंडित किया गया था, उसे पूर्वव्यापी रूप से पदोन्नति के लिए विचार किया जाना चाहिए, ऐसी स्थिति पैदा करेगा जहां उसके साथ एक ऐसे कर्मचारी के साथ समान व्यवहार किया गया था जिसने बेदाग सेवा दी थी। इस तरह के एक प्रीमियम

दुर्व्यवहार करने वाला कर्मचारी सेवा न्यायशास्त्र के लिए अज्ञात है।”

(48) उपरोक्त के आलोक में यह अनिवार्य रूप से अभिनिर्धारित किया जाना चाहिए कि मेजर सिंह गिल में यह अभिनिर्धारित करने वाला निर्णय कि विभागीय कार्यवाही में लगाई गई सजा "उस अवधि से संबंधित होगी जब कथित अपराध/दुराचार किया गया था या किसी भी मामले में जब इसका पता चला था" सही कानून का उल्लेख नहीं करता है। सजा/जुर्माना इसके लागू होने की तारीख से संभावित रूप से प्रभावी होता है।

(49) तदनुसार यह अपील स्वीकार की जाती है। अपील के तहत निर्णय को दरकिनार कर दिया जाता है। रिट याचिका खारिज कर दी जाती है।

सुरेन्द्र सिंह

स्पष्टीकरण:— 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 प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त होगा।