

न्यायमूर्ति एम. एम. पुंछी के समक्ष,

यूनियन ऑफ इंडिया-अपीलकर्ता

बनाम

बर्मा नंद,- प्रतिवादी

1977 की नियमित द्वितीय अपील संख्या 1045,

11 जनवरी 1980

विनिर्दिष्ट अनुतोष अधिनियम (1963 का 47) - धारा 34 - एक लोक सेवक के खिलाफ दो अलग-अलग जांच - एक जांच में बर्खास्तगी का आदेश पारित - दूसरी जांच - क्या उसके बाद जारी रखा जा सकता है और बर्खास्तगी का आदेश पारित किया जा सकता है, - पहले में बर्खास्तगी का आदेश जांच को सिविल कोर्ट में चुनौती दी गई और बरकरार रखा गया - दूसरी जांच भी लोक सेवक की बर्खास्तगी में परिणत हुई - बर्खास्तगी के दूसरे आदेश को सिविल कोर्ट में सफलतापूर्वक चुनौती दी गई - सिविल कोर्ट - क्या यह घोषणा की जा सकती है कि लोक सेवक तब भी सेवा में बना रहा बर्खास्तगी का पहला आदेश प्रभावी था।

अभिनिर्धारित किया गया कि (i) एक लोक सेवक के खिलाफ दो अलग-अलग लंबित जांचों को एक के बाद एक समाप्त करने पर कोई रोक नहीं है। दो अलग-अलग जांचों के परिणामस्वरूप बर्खास्तगी के दो अलग-अलग आदेशों को दर्ज करने के लिए कोई विशिष्ट रोक नहीं है, लेकिन एक समय पर केवल एक ही आदेश लागू हो सकता है, दोनों आदेश नहीं। किसी भी कर्मचारी को दो बार सेवा से बर्खास्त नहीं किया जा सकता। पहले से ही बर्खास्त नौकर को बर्खास्त नहीं किया जा सकता;

(ii) विशिष्ट कानूनी रोक के अभाव में, दूसरी जांच के निष्कर्ष पर भी बर्खास्तगी का आदेश पारित किया जा सकता है। रोक केवल ऑपरेशन की तुलना में सक्रिय है;

(iii) जब किसी जांच से उत्पन्न बर्खास्तगी के संचालित आदेश को चुनौती नहीं दी जाती है, या चुनौती को बरकरार रखा गया है और कार्य करना जारी रखा जाता है, तो एक सिविल कोर्ट ने घोषणा करते हुए कहा कि किसी अन्य जांच में पारित बर्खास्तगी का आदेश खराब और निष्क्रिय था। परिणामस्वरूप, कानून लोक सेवक को केवल इस कारण से सेवा में बने रहने के लिए घोषित नहीं कर सकता है कि बर्खास्तगी के बाद के आदेश को उसके द्वारा रद्द कर दिया गया था। न्यायालय एक सांस में गर्म या ठंडा नहीं कर सकता। बर्खास्तगी के पहले संचालित आदेश को ध्यान में रखते हुए, न्यायालय यह घोषित नहीं कर

सकता कि बर्खास्तगी का दूसरा आदेश पहले की उपस्थिति में पारित नहीं किया जा सकता है, और साथ ही यह घोषित करके पहले आदेश के संचालन को शून्य नहीं कर सकता है। बर्खास्तगी के बाद के आदेश को रद्द करने के बाद लोक सेवक को सेवा की निरंतरता में बने रहना होगा। दो अलग-अलग जांचों और संबंधित आदेशों का क्रम दो समानांतर रेखाओं में चलता है और वे शायद ही कभी मिलते हैं। बेशक वे एक-दूसरे पर छाया डालते हैं, लेकिन वे अपने-अपने क्षेत्र में काम करते हैं। यदि परिचालन में लाया जाए; अन्यथा वे सिर्फ घोषणा बनकर रह जाते हैं।

(पैरा 5)

नियमित द्वितीय अपील, श्री वी.के. कौशल, अतिरिक्त जिला न्यायाधीश, अम्बाला, दिनांक 3 मार्च, 1977 के आदेश से जो कि श्री सुरिंदर सिंह, एच.सी.एस., उप-न्यायाधीश प्रथम श्रेणी, अम्बाला के आदेश की पुष्टि की जीनोहने दिनांक 29 जुलाई, 1974 को मुकदमे को लागत सहित खारिज कर दिया।

याचिकाकर्ता की ओर से अधिवक्ता बी.एस. शांत।

प्रतिवादी के वकील, कुलदीप सिंह कपूर।

निर्णय

न्यायमूर्ति मदन मोहन पुंछी, (मौखिक),

यह भारत संघ द्वारा एक नियमित दूसरी अपील है, जो इसके बाद की परिस्थितियों में वादी-प्रतिवादी के पक्ष में पारित घोषणा के आदेश को चुनौती देती है।

2. वादी-प्रतिवादी बर्मा नंद, रेलवे वर्कशॉप, जगाधरी में एक कुशल फिटर के रूप में कार्यरत थे। 1968 के अगस्त महीने में उन पर यह आरोप लगा कि उन्होंने रेलवे वर्कशॉप में वर्क्स मैनेजर के खिलाफ़ घेराव किया था। उनके खिलाफ़ विभागीय जांच हुई। उस विभागीय जांच के परिणामस्वरूप, उप मुख्य चिकित्सा अभियंता, जगाधरी द्वारा उनके खिलाफ़ बर्खास्तगी का आदेश दर्ज किया गया था, उनके आदेश, दिनांक 14 जुलाई, 1969 द्वारा। बर्खास्तगी के उपरोक्त आदेश से पहले, एक पूर्व अधिनियम/कार्य, शिकायत की गई, एक आदेश, दिनांक 14 फरवरी, 1969 के माध्यम से वादी की बर्खास्तगी योग्य थी। इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि पांच महीने की अवधि में, एक ही कर्मचारी के खिलाफ़ बर्खास्तगी के दो आदेश थे। वादी ने दो अलग-अलग मुकदमों के माध्यम से बर्खास्तगी के पहले और बाद के आदेशों को चुनौती दी। निर्विवाद रूप से, 14 फरवरी, 1969 के पहले के आदेश को रद्द करने के लिए वादी द्वारा दायर मुकदमा खारिज कर दिया गया और वह पार्टियों के बीच अंतिम बन गया। वादी ने वर्तमान मुकदमे

के माध्यम से 14 जुलाई, 1969 के बाद के बर्खास्तगी आदेश को भी चुनौती दी, जिसमें से वर्तमान अपील कई आधारों पर उत्पन्न हुई है। मूल रूप से दो सुझाए गए दोषों पर उन्होंने आदेश को चुनौती दी। पहले स्थान पर, उनका दावा था कि वादी में उल्लिखित तथ्यात्मक और कानूनी कारणों से हटाने का आदेश अवैध, शून्य और निष्क्रिय था और दूसरे स्थान पर, यह दावा किया गया था कि बर्खास्तगी का दूसरा आदेश पारित नहीं किया जा सका। उस समय जब वह नियोक्ता का कर्मचारी नहीं था। वादी ने इस आशय की घोषणा की मांग की कि 14 जुलाई, 1969 के बर्खास्तगी आदेश को अवैध, शून्य और निष्क्रिय घोषित किया जाए और यह घोषणा की जाए कि वह अभी भी उनका सेवा में होना जारी है। प्रतिवादी-भारत संघ के विरोध पर, ट्रायल कोर्ट ने निम्नलिखित तीन मुद्दे तय किए: -

- “1. क्या हटाने का आदेश, दिनांक 14 जुलाई, 1969, वादी में उल्लिखित कारणों से अवैध, शून्य, निष्क्रिय और वादी पर बाध्यकारी नहीं है?
2. क्या धारा 80 सी.पी.सी. के तहत दिया गया नोटिस अमान्य है?
3. वादी को प्रतिवादी द्वारा दूसरी बार हटाने का क्या प्रभाव पड़ता है?

तीनों मुद्दों का फैसला वादी के पक्ष में हुआ। यह माना गया कि वादी द्वारा प्रतिवादी को एक वैध नोटिस दिया गया था। यह भी अभिनिर्धारित किया गया कि जांच के संचालन में प्राकृतिक न्याय के नियमों का उल्लंघन हुआ था, और इस प्रकार 14 जुलाई, 1969 को निष्कासन का परिणामी आदेश अवैध था। इसके अतिरिक्त यह माना गया कि जब वादी को पहले ही सेवा से हटा दिया गया था, तो हटाने का दूसरा आदेश प्रतिवादी के अधिकार और शक्ति से बाहर था। ट्रायल कोर्ट के इस दृष्टिकोण को भारत संघ द्वारा अपील में चुनौती दी गई, लेकिन असफल रही। इसने वर्तमान द्वितीय अपील को जन्म दिया है।

3. मोशन बेंच ने अपील स्वीकार करते हुए कानून के निम्नलिखित तीन महत्वपूर्ण प्रश्न तैयार किए, जो मामले में निर्धारण के लिए उठते हैं: -

- “(1) जहां एक लोक सेवक के खिलाफ दो अलग-अलग जांच लंबित हैं और पहली बर्खास्तगी के आदेश में समाप्त होती है, क्या उसके बाद दूसरी जांच कानून के तहत आगे बढ़ सकती है?
- (2) यदि प्रश्न का उत्तर सकारात्मक है तो क्या दूसरी जांच के निष्कर्ष पर भी बर्खास्तगी का आदेश पारित किया जा सकता है?

(3) जहां पहली जांच में बर्खास्तगी के आदेश को अपील में बरकरार रखा गया है, क्या सिविल मुकदमे में अदालत यह घोषणा करने के लिए डिक्री दे सकती है कि वादी-लोक सेवक दूसरे आदेश के आधार पर सेवा में बना रहेगा क्या बर्खास्तगी को रद्द कर दिया गया है?

4. भारत संघ की ओर से उपस्थित अपीलकर्ता के विद्वान वकील ने तर्क दिया कि उस समय जब कर्मचारी सेवा में था, निर्विवाद रूप से, लोक सेवक के खिलाफ कार्रवाई के दो अलग-अलग कारणों के लिए दो अलग-अलग जांच शुरू की गई थीं। उन्होंने तर्क दिया कि जांच की पारगमन अवधि, जो अंतिम निष्कर्ष पर पहुंचती है, समान होने की आवश्यकता नहीं है, और घटनाओं के सामान्य पाठ्यक्रम में असमान होना चाहिए। उन्होंने स्पष्ट किया कि यदि पहली जांच के परिणामस्वरूप कर्मचारी को दोषमुक्त कर दिया गया था, तो दूसरी जांच अपने अंतिम परिणाम तक पहुंच सकती है। इसके विपरीत, यह तर्क दिया गया कि यदि पहली जांच के परिणामस्वरूप बर्खास्तगी का आदेश मिलता है, तो दूसरी जांच निश्चित रूप से अपनी परिणति तक पहुंच सकती है, ताकि दोषमुक्ति का आदेश या बर्खास्तगी का आदेश दर्ज किया जा सके, जैसा भी मामला हो। वकील का कहना है कि दोनों में से किसी भी परिणाम में, आदेश घोषणात्मक होंगे, लेकिन केवल तभी प्रभावी हो सकते हैं जब वे कार्यान्वयन में लाने में सक्षम हों। यदि पहली जांच के परिणाम के कारण दंड प्राधिकारी द्वारा बर्खास्तगी का आदेश पारित करना आवश्यक हो जाता है, तो उसका दृष्टिकोण, यदि चुनौती दी जाती है, तो उच्च प्राधिकारी से भिन्न हो सकता है, या सिविल न्यायालय द्वारा बर्खास्तगी के आदेश को दोषपूर्ण पाया जा सकता है। उस मामले में, यह तर्क दिया गया था कि आदेश के घोषणात्मक और साथ ही ऑपरेटिव भाग को मिटा दिया जाएगा। यह उस स्थिति में है कि बर्खास्तगी का दूसरा आदेश, हालांकि घोषणात्मक प्रकृति का है, अपने इरादे को पूरा करने के लिए इसे अमल में लाया जा सकता है। तर्क की इस पंक्ति पर, यह तर्क दिया गया था, हालांकि प्रस्ताव के पक्ष और विपक्ष में किसी भी मिसाल से असमर्थित, कि बर्खास्तगी का दूसरा आदेश बर्खास्तगी के पहले आदेश की उपस्थिति में वैध रूप से पारित किया जा सकता है। प्रतिवादी के विद्वान वकील ने तर्क की इस पंक्ति को खारिज कर दिया और रेलवे सेवक अनुशासन और अपील नियम, 1968 का समर्थन करते हुए तर्क दिया कि, दोनों पूछताछ पूर्वोक्त नियमों के तहत आयोजित की गई थीं और उक्त नियम एक क्षेत्र के भीतर संचालित होते हैं जब लोक सेवक सेवा में है। दूसरे शब्दों में, यह बनाए रखा गया था कि यदि लोक सेवक उस दिन सेवा में नहीं था जब विवादित आदेश पारित किया गया था, तो आदेश शुरू से ही अमान्य होगा। इसके समर्थन में **वी. पी. गिड़ोनिया बनाम मध्य प्रदेश राज्य और अन्य¹** में रिपोर्ट किए गए मध्य प्रदेश उच्च न्यायालय के फैसले का हवाला देते हुए कहा गया था कि किसी कर्मचारी के खिलाफ विभागीय

¹ 1967 एस.एल.आर 243.

कार्रवाई करने का नियोक्ता का अधिकार केवल तभी तक कायम है जब तक ऐसा है। उनके बीच मालिक और नौकर का रिश्ता; संबंध समाप्त हो जाने के बाद नियोक्ता द्वारा इस अधिकार का दावा नहीं किया जा सकता है।

5. पक्षों के विद्वान वकील की संबंधित दलीलों पर सावधानीपूर्वक विचार करने के बाद, ऐसा प्रतीत होता है कि पहले बताए गए कानून के प्रश्नों का उत्तर निम्नलिखित शब्दों में दिया जाना चाहिए: -

(i) एक लोक सेवक के विरुद्ध दो अलग-अलग लंबित जांचों पर कोई रोक नहीं है, एक के बाद एक निष्कर्ष निकालने के लिए। दो अलग-अलग जांचों के परिणामस्वरूप बर्खास्तगी के दो अलग-अलग आदेशों को दर्ज करने के लिए कोई विशिष्ट रोक नहीं है, लेकिन एक समय पर केवल एक ही आदेश लागू हो सकता है, दोनों आदेश नहीं। किसी भी कर्मचारी को दो बार सेवा से बर्खास्त नहीं किया जा सकता। पहले से ही बर्खास्त नौकर को बर्खास्त नहीं किया जा सकता।

(ii) दूसरा प्रश्न पहले से सहसंबद्ध है और विशिष्ट कानूनी रोक के अभाव में, दूसरी जांच के निष्कर्ष पर भी बर्खास्तगी का आदेश पारित किया जा सकता है। बार केवल ऑपरेशन की तुलना में सक्रिय है।

(iii) जब किसी जांच से उत्पन्न बर्खास्तगी के संचालित आदेश को चुनौती नहीं दी जाती है, या चुनौती बरकरार रहने के बाद भी काम करना जारी रहता है, तो एक सिविल कोर्ट यह घोषणा करते हुए कि किसी अन्य जांच में पारित बर्खास्तगी का आदेश खराब और कानून में निष्क्रिय था। परिणामस्वरूप, लोक सेवक को केवल इस कारण से सेवा में बने रहने के लिए घोषित नहीं किया जा सकता है कि बर्खास्तगी के बाद के आदेश को उसके द्वारा रद्द कर दिया गया था। न्यायालय एक सांस में गर्म या ठंडा नहीं कर सकता। बर्खास्तगी के पहले संचालित आदेश को ध्यान में रखते हुए, न्यायालय यह घोषित नहीं कर सकता कि बर्खास्तगी का दूसरा आदेश पहले की उपस्थिति में पारित नहीं किया जा सकता है, और साथ ही यह घोषित करके पहले आदेश के संचालन को शून्य नहीं कर सकता है। बर्खास्तगी के बाद के आदेश को रद्द करने की अगली कड़ी के रूप में लोक सेवक को सेवा में बने रहना होगा। दो अलग-अलग जांचों और संबंधित आदेशों का क्रम दो समानांतर रेखाओं में चलता है और वे शायद ही कभी मिलते हैं। बेशक वे एक-दूसरे पर छाया डालते हैं, लेकिन अगर उन्हें अमल में लाया जाए तो वे अपने-अपने क्षेत्रों में काम करते हैं; अन्यथा वे सिर्फ घोषणा बनकर रह जाते हैं।

इस विषय पर किसी भी मामले के कानून से रहित, बार में उद्धृत, जैसा कि वर्तमान में सलाह दी गई है, कानून के सवालियों के ये जवाब मुझे न्याय और निष्पक्षता के पाठ्यक्रम को प्रभावित करने और बढ़ावा देने के लिए प्रतीत होते हैं।

6. परिणामस्वरूप, भारत संघ की अपील को आंशिक रूप से अनुमति दी जाती है, इस हद तक कि मुद्दे संख्या 3 पर निष्कर्ष को रद्द कर दिया जाता है, और यह अभिनिर्धारित किया जाता है कि प्रतिवादी कोहटाने का दूसरा आदेश अपीलकर्ता द्वारा पारित किया जा सकता है। लेकिन बर्खास्तगी के पहले संचालित आदेश के अस्तित्व के दौरान इसे लागू नहीं किया जा सका। इसके विपरीत, नीचे के न्यायालयों के आदेशों को उस हद तक खारिज कर दिया जाता है, जिस हद तक उन्होंने वादी को सेवा की निरंतरता में घोषित किया है, उनके द्वारा दी गई घोषणा की अगली कड़ी के रूप में, निष्कासन के बाद का आदेश, दिनांक 14 जुलाई, 1969, पहले बर्खास्तगी आदेश के अस्तित्व के कारण के अलावा अन्य कारणों से अवैध, शून्य और निष्क्रिय था। घोषणा उस सीमा तक संशोधित है। अब वादी के पक्ष में घोषणा सरलता से मान ली जाएगी कि उसके निष्कासन का आदेश, दिनांक 14 जुलाई, 1969, अवैध, शून्य और निष्क्रिय है और निरंतरता के संबंध में किसी भी परिणामी आदेश के बिना, वादी पर बाध्यकारी नहीं है। बर्खास्तगी के संचालित आदेश, दिनांक 14 फरवरी, 1969 की उपस्थिति में सेवा।

7. इस संशोधन के साथ अपील को आंशिक रूप से अनुमति दी जाती है, लेकिन वादी का मुकदमा संशोधित घोषणा के साथ तय हो जाता है, जैसा कि ऊपर निर्दिष्ट है। कोई लागत नहीं।

8. फैसले देने से पहले, और अपीलकर्ता के लिए विद्वान वकील के प्रति निष्पक्ष होने के लिए, यह उल्लेख करना आवश्यक है कि उन्होंने मुद्दे नंबर 1 पर ट्रायल कोर्ट के निष्कर्ष पर सवाल उठाने का प्रयास किया था, लेकिन चूंकि उस निष्कर्ष के खिलाफ पहले कोई तर्क नहीं दिया गया था निचली अपीलीय अदालत में, उन्हें मामले को आगे बढ़ाने की अनुमति नहीं दी गई, क्योंकि उसने निचली अपीलीय अदालत के समक्ष इसे बिना किसी हलचल के छोड़ दिया था।

एन.के.एस.

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।

हार्दिक सचदेवा

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

पोस्टिंग का स्थान: भिवानी