

आरएनआर**एम. एम. कुमार और टी. आर. एस. मैन के समक्ष जे जे,****मेहर सिंह विर्क—अपीलकर्ता****बनाम****पंजाब और सिंध बैंक और एक और—प्रतिद्वंद्वी****एलपीएनंबर 822 का मुकदमा 2010 का****सीडब्ल्यूपी नंबर 5809 का 2009 का****12 जनवरी, 2011**

भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद। 226—पंजाब और सिंध बैंक अधिकारी कर्मचारी (अनुशासन और अपील) विनियम, 1981—रेग। 6(1)—पंजाब एवं सिंध बैंक (अधिकारी) सेवा विनियम, 1982—तत्संबंधी। 20—अपीलकर्ता से जवाब मांगने के लिए कारण बताओ नोटिस जारी करना कि उसके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही क्यों न की जाए—सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर अपीलकर्ता की सेवानिवृत्ति—सेवानिवृत्ति के लगभग S-1/2 महीनों के बाद रेग के तहत आरोप पत्र जारी किया गया। 1981 विनियमों का 6(1)-तत्संबंधी। 1982 के 20 (i) और (ii) विनियम उन प्रकार के मामलों से निपटते हैं जहां एक अधिकारी को केवल कारण बताओ नोटिस का सामना करना पड़ता है और ऐसी कार्यवाही से बचने का प्रयास करता है - रेग। 20 (हाथ) में प्रावधान है कि यदि सेवानिवृत्ति की तारीख से पहले ही आरोप पत्र जारी किया जा चुका है तो ऐसी कार्यवाही सेवानिवृत्ति के बाद भी जारी रहेगी जैसे कि वह सेवा में था - सेवानिवृत्ति से पहले अपीलकर्ता के खिलाफ कोई आरोप पत्र या जांच शुरू नहीं की गई - अपील की अनुमति है, एकल न्यायाधीश के फैसले को रद्द कर दिया गया और बैंक को अपीलकर्ता को सभी पुनः सुनवाई लाभ

जारी करने का निर्देश दिया गया।

माना गया कि उप विनियम 3(i) और (ii) के अवलोकन से पता चलता है कि इसमें कदाचार करने के संदेह वाले किसी अधिकारी के खिलाफ एक विशिष्ट निषेध शामिल है, जिसमें यह प्रावधान किया गया है कि यदि अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित है तो वह पद छोड़/छोड़ नहीं सकता है या इस्तीफा नहीं दे सकता है। सक्षम प्राधिकारी की लिखित पूर्वानुमति के बिना सेवा। यह आगे स्पष्ट किया गया है कि अनुशासनात्मक कार्यवाही से पहले या उसके दौरान ऐसे अधिकारी द्वारा दिया गया स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति या इस्तीफे का कोई भी नोटिस तब तक प्रभावी नहीं होगा जब तक कि इसे सक्षम प्राधिकारी द्वारा स्वीकार नहीं किया जाता है। उप विनियम (ii) की भाषा स्पष्ट रूप से दर्शाती है कि इस विनियम के प्रयोजन के लिए किसी कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित मानी जाएगी, यदि उसे निलंबित कर दिया गया है या अनुशासनात्मक कार्यवाही क्यों करने का कारण बताने के लिए उसे कोई नोटिस जारी किया गया है। उसके विरुद्ध मुकदमा नहीं चलाया जाएगा। उप विनियम (i) और (ii) उन प्रकार के मामलों से निपटते हैं जहां एक अधिकारी को केवल कारण बताओ नोटिस का सामना करना पड़ता है और वह ऐसी कार्यवाही से बचने का प्रयास करता है। 'लंबित' कार्य में वह चरण शामिल नहीं होगा जब वास्तव में 'विनियम 1981' के प्रावधानों के तहत आरोप पत्र जारी करके अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई हो क्योंकि निलंबन या कारण बताओ नोटिस की अवधि के दौरान, नियोक्ता को अपना मन बनाना होता है कि क्या अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करने के लिए प्रथम दृष्टया मामला बनता है या नहीं।

(पैरा 10)

इसके अलावा, यह माना गया कि उप विनियम (iii) का अवलोकन स्पष्ट रूप से दिखाएगा कि यह एक विशेष प्रावधान है जो उस स्थिति से संबंधित है जब नियोक्ता ने संज्ञान लिया है और उचित आवेदन के बाद आरोप पत्र जारी करके अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करने का निर्णय लिया है। यदि आरोप पत्र सेवानिवृत्ति की तारीख से पहले ही जारी किया जा चुका है तो ऐसी कार्यवाही उसकी सेवानिवृत्ति के बाद भी जारी रहेगी जैसे कि वह सेवा में था। इसलिए, उक्त विनियमन उस स्थिति से संबंधित है जहां अनुशासनात्मक कार्यवाही उस स्थिति के विरुद्ध शुरू की गई है जहां वे लंबित हैं।

(पैरा 11)

परवीन गुप्ता, अपीलकर्ता के वकील।

MEHAR SINGH VIRK v. PUNJAB AND SIND BANK 430
AND ANOTHER (*^M. Kumc r, J.*)

'जेएस साथी, प्रतिवादियों के वकील।

एमएम कुमार, जे

(1) लेटर्सपेटेंट के क्लॉज एक्स के तहत दायर तत्काल अपील 12 मार्च के फैसले के खिलाफ निर्देशित है। 2010 को इस न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश ने 31 जुलाई के सेवानिवृत्ति के आदेश में शामिल शर्त को बरकरार रखते हुए पारित किया। 2008. याचिकाकर्ता-अपीलकर्ता को अनुशासनात्मक जांच लंबित होने की शर्त पर राहत दी गई थी। आदेश इस प्रकार है:-

“(उसके) खिलाफ लंबित अनुशासनात्मक मामले को पूरा करने के उद्देश्य को छोड़कर, काम के घंटों के बाद आज सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर और (उसके) शेष टर्मिनल बकाया का निपटान विनियम 20 के खंड 3 (iii) के अनुसार किया जाएगा। पंजाब एंड सिंध बैंक (अधिकारी) सेवा विनियम 1982 (संक्षिप्तता के लिए, ¹ 1982 विनियम) और पी एंड बी (कर्मचारी पेंशन) विनियम 1995 के विनियम 46, (उनके) खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही पूरी होने और अंतिम आदेश पारित होने के बाद।”

(2) याचिकाकर्ता-अपीलकर्ता का तर्क था कि वह 31 जुलाई को सेवानिवृत्त हो गए थे। 2008 और उस तारीख को उनके खिलाफ कोई आरोप पत्र या जांच शुरू नहीं की गई थी, जो लगभग 6 महीने बाद 15 जनवरी, 2009 को जारी की गई थी। विद्वान एकल न्यायाधीश ने 1982 के विनियमन 20.3 (ii) पर भरोसा करते हुए विवाद को खारिज कर दिया है। विनियम, जो इस प्रकार है:-

‘(ii) इस विनियमन के प्रयोजन के लिए किसी भी कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित मानी जाएगी यदि उसे निलंबित कर दिया गया है या उसे कारण बताने के लिए कोई नोटिस जारी किया गया है कि उसके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही क्यों नहीं शुरू की जाएगी और की जाएगी। सक्षम प्राधिकारी द्वारा अंतिम आदेश पारित होने तक लंबित माना जाएगा।

(3) विद्वान एकल न्यायाधीश ने **टीएस गंधोक बनाम पंजाब एंड सिंध बैंक, (1) के मामले में दिए गए इस न्यायालय के डिवीजन बेंच के फैसले का भी समर्थन लिया** और यह निष्कर्ष निकालने के लिए उपरोक्त निर्णय के पैरा 15 का हवाला दिया कि कारण बताओ नोटिस जारी करना पर्याप्त है। यह अनुमान लगाने के लिए कि दोषी

(1) 2003 (1) S.C.T. 782

कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित मानी जाएगी और आरोप-पत्र जारी करना निर्णायक कारक नहीं होगा।

(4) याचिकाकर्ता-अपीलकर्ता को 12 फरवरी, 2008 को एक कारण बताओ नोटिस जारी किया गया था जिसमें उनसे पूछा गया था कि उनके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही क्यों न की जाए। रिकॉर्ड से यह स्पष्ट है कि रिट याचिकाकर्ता-अपीलकर्ता को 31 जुलाई, 2008 को या उससे पहले उनकी सेवानिवृत्ति से पहले कोई आरोप पत्र जारी नहीं किया गया था। जैसा कि पहले ही कहा गया है, 15 जनवरी, 2009 को आरोप पत्र जारी किया गया था (पी-3)) पंजाब एंड सिंध बैंक अधिकारी कर्मचारी (अनुशासन और अपील) विनियम, 1981 (संक्षिप्तता के लिए, '1981 विनियम') के विनियम 6(1) के तहत। उपरोक्त विनियम अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करने और बर्खास्तगी, निष्कासन और सेवा समाप्ति और समयमान में कटौती जैसे दंड देने से संबंधित हैं।

(5) अपीलकर्ता के विद्वान वकील श्री परवीन गुप्ता ने जोरदार तर्क दिया कि 1982 के विनियमों का विनियमन 20(3) प्रतिवादी-बैंक में कार्यरत एक अधिकारी की सेवा समाप्ति से संबंधित है। श्री गुप्ता के अनुसार, '1982 विनियम' के विनियम 20(3) का उप विनियम (i) मौजूदा मामले में प्रचलित स्थिति से पूरी तरह से अलग स्थिति से संबंधित है। विद्वान वकील ने कहा है कि 1982 के विनियमों के विनियम 20(3) के उप-विनियमन (i) का मूल उद्देश्य एक अधिकारी को इस्तीफा देने या स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति लेने के माध्यम से अनुशासनात्मक कार्यवाही से बचने से रोकना है क्योंकि अन्यथा एक अधिकारी जो जांच का सामना कर रहा है अपने कदाचार के संबंध में इस्तीफा देकर या स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति लेकर बच सकेंगे। इसलिए विनियम 20(3) का उप विनियम (ii) 'लंबित अनुशासनात्मक कार्यवाही' को परिभाषित करके प्रतिबंध लगाता है। तदनुसार, यह प्रावधान किया गया है कि अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित मानी जाएगी, यदि किसी कर्मचारी को निलंबित कर दिया गया है या उसे कारण बताने के लिए कोई नोटिस जारी किया गया है और उससे जवाब मांगा गया है कि उसके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही क्यों नहीं शुरू की जाएगी। श्री गुप्ता का कहना है कि ऐसी स्थिति में सक्षम प्राधिकारी द्वारा अंतिम आदेश पारित होने तक कार्यवाही लंबित मानी जायेगी। श्री गुप्ता ने कहा है कि 1982 के विनियमों के उप विनियम 20(3) के खंड (iii) में प्रयुक्त अभिव्यक्ति '**आरंभ**' यह समझने के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण है कि कारण बताओ जारी करने के आधार पर या किसी कारण से अनुशासनात्मक कार्यवाही की 'लंबितता' निलंबन एक बात होगी और उसकी 'शुरुआत' एक स्वतंत्र कार्रवाई है जिसे 1981 के विनियमों की आवश्यकता के अनुसार बाद में किया

जाना है। उन्होंने प्रस्तुत किया है कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने इस भेद को ध्यान में नहीं रखा है और टीएस गंधोक (**सुप्रा**) के मामले में दिए गए डिवीजन बेंच के फैसले के दृष्टिकोण का स्पष्ट रूप से पालन किया है।

(6) विद्वान वकील श्री गुप्ता ने आगे बताया कि टीएस गंधोक के मामले (*सुप्रा*) में निर्णय पूरी तरह से अलग तथ्यों से सामने आया है क्योंकि कर्मचारी अनधिकृत रूप से सेवा से अनुपस्थित था। अनुशासनात्मक कार्यवाही से बचने के लिए, उन्होंने 12 जनवरी, 1997 को स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के लिए एक अनुरोध प्रस्तुत किया। जाहिर तौर पर उनका अनुरोध तब आया जब उन्हें सूचित किया गया कि उनकी अनुपस्थिति को अनधिकृत माना गया है और यह 1981 के विनियमों के तहत कदाचार है। श्री गुप्ता के अनुसार, यह एक ऐसा मामला होगा जहां किसी अधिकारी को अनुशासनात्मक कार्यवाही से बचने के गुप्त उद्देश्य से इस्तीफा देने या स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति लेने से रोकना, जो केवल उसी उद्देश्य के लिए लंबित थी और इसलिए, अनुशासनात्मक कार्यवाही के लिए विनियमन की कोई आवश्यकता नहीं थी। वर्तमान मामले में स्थिति के अनुरूप कार्रवाई शुरू की गई है।

(7) यूको बैंक बनाम राजिंदर लाल कपूर, (2) के मामले में दिए गए माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर भरोसा जताया है और तर्क दिया है कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने एक त्रुटि की है कानून यह देखते हुए कि माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने उप विनियमन (ii) का कोई संदर्भ नहीं दिया और इसलिए, माननीय सर्वोच्च न्यायालय का निर्णय लागू नहीं था। विद्वान वकील के अनुसार, राजिंदर लाल कपूर मामले (*सुप्रा*) का फैसला पूरी तरह से मौजूदा मामले पर लागू होता है क्योंकि नियम समान हैं। उन्होंने मुख्य निर्णय के पैरा 14, 15 और 22 पर विशेष भरोसा जताया है।

(8) हालाँकि, प्रतिवादी-बैंक के विद्वान वकील श्री जेएस साथी ने विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा अपनाए गए दृष्टिकोण का समर्थन किया है और तर्क दिया है कि वैधानिक नियम में किसी विशिष्ट शर्त के अभाव में, अनुशासनात्मक कार्यवाही की लंबितता को जारी करने के साथ जोड़ा जा सकता है। आरोप पत्र लेकिन जब '1982 विनियम' विशेष रूप से किसी कर्मचारी को उसके कदाचार के संबंध में स्पष्टीकरण मांगने के लिए कारण बताओ नोटिस जारी करने का प्रावधान करता है तो उस स्थिति में इसे अनुशासनात्मक कार्यवाही की लंबितता माना जाएगा और सामान्य सिद्धांत यह माना जाएगा कि अनुशासनात्मक कार्यवाही और केवल आरोप-पत्र जारी होने पर ही लंबित होना लागू नहीं होगा। विद्वान वकील के अनुसार, कदाचार करने वाले किसी कर्मचारी को केवल इसलिए सजा से नहीं बचना चाहिए क्योंकि उसकी सेवानिवृत्ति की तारीख से पहले आरोप-पत्र जारी नहीं किया गया है और विद्वान एकल न्यायाधीश ने सही दृष्टिकोण अपनाया है। तदनुसार, उन्होंने आग्रह किया है कि अपील खारिज किये जाने योग्य है।

(9) इस न्यायालय के निर्धारण के लिए एक महत्वपूर्ण प्रश्न यह उभरा है कि क्या एक ओर विनियम 20(3)(i)(ii) और दूसरी ओर विनियम 20(3)(iii) दो अलग-अलग

क्षेत्रों में संचालित होते हैं। प्रश्न यह है कि क्या विनियम 20(3)(i)(ii) विशेष रूप से यह सुनिश्चित करने के मुद्दे से संबंधित है कि कोई भी कर्मचारी कदाचार करने के बाद इस्तीफा देने या स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति लेने में सक्षम नहीं है या इसमें आरोप पत्र जारी करना भी शामिल होगा। हम विनियम 20(3) की जांच और विश्लेषण करके उपरोक्त प्रश्न का उत्तर खोजने का साहस करेंगे, जो इस प्रकार है:

- (10) 3 (i) कोई अधिकारी जिसके विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित है, सक्षम प्राधिकारी की लिखित पूर्वानुमति के बिना और अनुशासनात्मक कार्यवाही से पहले या उसके दौरान ऐसे अधिकारी द्वारा दिए गए किसी भी नोटिस के बिना बैंक में अपनी सेवा नहीं छोड़ेगा/छोड़ेगा या इस्तीफा नहीं देगा। यह तब तक प्रभावी नहीं होगा जब तक इसे सक्षम औफ लॉरीटी द्वारा स्वीकार नहीं कर लिया जाता।
- (11) इस विनियम के प्रयोजन के लिए किसी भी कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित मानी जाएगी यदि उसे निलंबित कर दिया गया है या उसे कारण बताने के लिए कोई नोटिस जारी किया गया है कि क्यों नहीं उसके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की जाएगी और माना जाएगा। सक्षम प्राधिकारी द्वारा अंतिम आदेश पारित होने तक लंबित है।”
- (111) जिस अधिकारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई है, वह सेवानिवृत्ति की तारीख पर सेवा में नहीं रहेगा, लेकिन कार्यवाही समाप्त होने और उसके संबंध में अंतिम आदेश पारित होने तक अनुशासनात्मक कार्यवाही उसी तरह जारी रहेगी जैसे कि वह सेवा में था। संबंधित अधिकारी को सेवानिवृत्ति की तारीख के बाद कोई वेतन और/या भत्ता नहीं मिलेगा, वह सीपीएफ में अपने योगदान को छोड़कर कार्यवाही पूरी होने और उस पर अंतिम आदेश पारित होने तक सेवानिवृत्ति लाभों के भुगतान का भी हकदार नहीं होगा।
- (10) उप विनियम 3(i) और (ii) के अवलोकन से पता चलता है कि इसमें कदाचार करने के संदेह वाले किसी अधिकारी के खिलाफ एक विशिष्ट निषेध शामिल है, जिसमें यह प्रावधान किया गया है कि यदि अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित है तो वह बिना

MEHAR SINGH VIRK v. PUNJAB AND SIND BANK 436
AND ANOTHER (*^M. Kumc r, J.*)

सेवा छोड़/छोड़ नहीं सकता है या इस्तीफा नहीं दे सकता है। सक्षम प्राधिकारी की लिखित पूर्वानुमति। इसे और स्पष्ट किया गया है

अनुशासनात्मक कार्यवाही से पहले या उसके दौरान ऐसे अधिकारी द्वारा दिया गया स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति या इस्तीफे का कोई भी नोटिस तब तक प्रभावी नहीं होगा जब तक कि इसे सक्षम प्राधिकारी द्वारा स्वीकार नहीं किया जाता है। उप विनियम (ii) की भाषा स्पष्ट रूप से दर्शाती है कि इस विनियम के प्रयोजन के लिए किसी कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित मानी जाएगी, यदि उसे निलंबित कर दिया गया है या अनुशासनात्मक कार्यवाही क्यों करने का कारण बताने के लिए उसे कोई नोटिस जारी किया गया है। उसके विरुद्ध मुकदमा नहीं चलाया जाएगा। हमने पाया कि याचिकाकर्ता-अपीलकर्ता के विद्वान वकील ने सही ही कहा है कि उप विनियमन (i) और (ii) उन प्रकार के मामलों से निपटते हैं जहां एक अधिकारी को केवल कारण बताओ नोटिस का सामना करना पड़ता है और वह ऐसी कार्यवाही से बचने का प्रयास करता है। 'लंबित' शब्द में वह चरण शामिल नहीं होगा जब वास्तव में 'विनियमन 1981' के प्रावधानों के तहत आरोप-पत्र जारी करके अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई है क्योंकि निलंबन या कारण बताओ नोटिस की अवधि के दौरान, नियोक्ता को अपना मन बनाना होता है कि क्या अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करने के लिए **प्रथम दृष्टया** कोई मामला बनता है या नहीं।

(11) हालाँकि, उप विनियम (iii) का अवलोकन स्पष्ट रूप से दिखाएगा कि यह एक विशेष प्रावधान है जो उस स्थिति से संबंधित है जब नियोक्ता ने संज्ञान लिया है और उचित आवेदन के बाद आरोप पत्र जारी करके अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करने का निर्णय लिया है। यदि सेवानिवृत्ति की तारीख से पहले ही आरोप पत्र जारी कर दिया गया है तो ऐसी कार्यवाही उसकी सेवानिवृत्ति के बाद भी जारी रहेगी जैसे कि वह सेवा में था और इसलिए, उक्त विनियमन उस स्थिति से संबंधित है जहां अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई है। स्थिति जहां वे लंबित हैं।

(12) प्रतिवादी-बैंक के पास 1981 के अनुशासन और अपील विनियम भी हैं। अनुशासनात्मक कार्यवाही 1981 के विनियमों के अनुसार शुरू की गई है, न कि 1982 के विनियमों के अनुसार। यह ध्यान रखना उचित है कि 1982 के विनियम तब लागू होंगे जब कोई अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू नहीं की जानी है। हालाँकि, अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू होने पर 1981 के विनियम लागू होंगे।

(13) **(सुप्रा)** के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के विचार के लिए आया है, जहां यूको बैंक (अधिकारी) सेवा विनियम 1979 (संक्षिप्तता के लिए '1979 विनियम') का विनियम 20(3) विषय था। व्याख्या का विषय. 1979 के विनियमों के उपरोक्त विनियम 20(3)(i)(ii)(iii) **समरूप** हैं

प्रतिवादी- बैंक के 1982 विनियमों के विनियम 20(3)(i)(ii)(iii)। सबसे पहले यूको बैंक के 1979 विनियमों के प्रासंगिक भाग को निर्धारित करना आवश्यक होगा, जो इस प्रकार है:

“3(i) कोई अधिकारी जिसके विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित है, सक्षम प्राधिकारी की लिखित पूर्वानुमति और अनुशासनात्मक कार्रवाई से पहले या उसके दौरान ऐसे अधिकारी द्वारा दिए गए किसी भी नोटिस या इस्तीफे के बिना बैंक में अपनी सेवा से इस्तीफा नहीं देगा/छोड़ेगा नहीं कार्यवाही तब तक प्रभावी नहीं होगी जब तक इसे सक्षम प्राधिकारी द्वारा स्वीकार नहीं किया जाता।

(ii) इस विनियमन के प्रयोजन के लिए किसी भी कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित मानी जाएगी यदि उसे निलंबित कर दिया गया है या उसे कारण बताने के लिए कोई नोटिस जारी किया गया है कि क्यों नहीं उसके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की जाएगी और माना जाएगा सक्षम प्राधिकारी द्वारा अंतिम आदेश पारित होने तक लंबित है।

(iii) जिस अधिकारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई है, वह सेवानिवृत्ति की तारीख पर सेवा में नहीं रहेगा, लेकिन कार्यवाही समाप्त होने और उसके संबंध में अंतिम आदेश पारित होने तक अनुशासनात्मक कार्यवाही उसी तरह जारी रहेगी जैसे कि वह सेवा में था। संबंधित अधिकारी को सेवानिवृत्ति की तारीख के बाद कोई वेतन और/या भत्ता नहीं मिलेगा। कार्यवाही पूरी होने और उस पर अंतिम आदेश पारित होने तक वह सीपीएफ में अपने योगदान को छोड़कर सेवानिवृत्ति लाभों के भुगतान का भी हकदार नहीं होगा।

14.) उपरोक्त विनियमों के अवलोकन से पता चलता है कि भाषा, सामग्री और प्रभाव में, यह प्रतिवादी-बैंक के 1982 के विनियमों के **बराबर है।** तदनुसार, यूको बैंक विनियमों की दी गई व्याख्या प्रतिवादी-बैंक के विनियमों पर **भी लागू होगी।**

15.) यूको बैंक के विनियमों की व्याख्या माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा **राजिंदर लाल कपूर के मामले (सुप्रा) के फैसले के पैरा 14 से 19 में की गई है।** संदर्भ की सुविधा के लिए उन पैराग्राफों को यहां नीचे पुनः प्रस्तुत किया गया है:

“14. 1979 के विनियम 20 का उप-विनियम (2) किसी अधिकारी को लिखित में सूचना दिए बिना बैंक की अपनी सेवा छोड़ने या बंद करने पर प्रतिबंध

लगाता है। यह निर्धारित करता है

नोटिस की अवधि. विनियम 20 का उप-विनियम (3) हालांकि, किसी अधिकारी को सक्षम प्राधिकारी की लिखित पूर्व मंजूरी के बिना और उसके पहले या उसके दौरान ऐसे अधिकारी द्वारा दिए गए नोटिस या इस्तीफे के बिना सेवा छोड़ने या बंद करने या इस्तीफा देने पर प्रतिबंध लगाता है। अनुशासनात्मक कार्यवाही तब तक प्रभावी नहीं होगी जब तक कि इसे सक्षम प्राधिकारी द्वारा स्वीकार नहीं किया जाता है।

विनियम 20 के उप-विनियम (3) के खंड (ii) पर मामले के उस पहलू से विचार किया जाना चाहिए। यह एक कानूनी कल्पना को जन्म देता है। इस तरह की कानूनी कल्पना केवल "इस विनियमन" के उद्देश्य से उठाई गई है, किसी अन्य के लिए नहीं, जिसका अर्थ विनियमन 20(1) होगा। अंतिम आदेश जो सक्षम प्राधिकारी द्वारा पारित किया जाना आवश्यक है, हालांकि निर्विवाद रूप से अनुशासनात्मक कार्यवाही के संबंध में होगा, लेकिन जाहिर तौर पर यह संबंधित कर्मचारी द्वारा इस्तीफा स्वीकार करने या सेवा छोड़ने या बंद करने या उसके खंड की मंजूरी देने के उद्देश्य से है। (ii) विनियम 20 के उप-विनियम (3) प्रभावी है और सार उसके खंड (i) के प्रावधान के रूप में कार्य करता है

16. विनियम 20 के उप-विनियम (3) का खंड (iii) एक स्वतंत्र प्रावधान है। यह अनुशासनात्मक कार्यवाही जारी रखने का प्रावधान करता है। उप-विनियम (3) की प्रयोज्यता के उद्देश्य से निर्विवाद रूप से ऐसी अनुशासनात्मक कार्यवाही 1976 के विनियमों के अनुसार शुरू की गई होगी।

17. यह "कार्यवाही लंबित" या "कार्यवाही आरंभ" शब्दावली के बीच अंतर पर ध्यान देने योग्य है। विनियम 20 के उप-विनियम (3) का खंड (ii) परिभाषित करता है कि क्या लंबित होगा, अर्थात्, उसके खंड (i) को आकर्षित करने के उद्देश्य से।

अनुशासनात्मक कार्यवाही 1976 के विनियमों के अनुसार शुरू की जाती है, जो केवल उस मामले में लागू होती है जहां किसी दोषी अधिकारी के खिलाफ दंड देने के उद्देश्य से अनुशासनात्मक कार्यवाही करने के लिए कार्यवाही शुरू की जाती है।

इस प्रकार, अनुशासनात्मक कार्यवाही केवल 1976 के विनियमों के अनुसार शुरू की जाती है, न कि 1979 के विनियमों के अनुसार।

यह ध्यान देने योग्य है कि 1979 के विनियम तब लागू होंगे जब कोई अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करना संभव नहीं होगा। हालाँकि, दूसरी ओर, अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू होने पर 1976 के विनियम लागू होंगे। दोनों अलग-अलग क्षेत्रों में काम करते हैं। हम 1979 के विनियमों के विनियम 20(1) और 20(2) और 1976 के विनियमों के बीच कोई संबंध नहीं देखते हैं।

18. 1976 के विनियम उस तरीके और तरीके का प्रावधान करते हैं जिसमें अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की जाती है। यह स्पष्ट रूप से आरोप पत्र की सेवा प्रदान करता है। अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करने के लिए आरोप पत्र की तामील एक आवश्यक घटक है। 1976 के विनियमों के तहत प्रारंभिक जांच पर विचार नहीं किया गया है। यदि ऐसी कोई जांच की जाती है, तो वह केवल कार्यवाही शुरू करने के लिए अनुशासनात्मक प्राधिकारी की संतुष्टि पर पहुंचने के उद्देश्य से होती है, किसी अन्य उद्देश्य के लिए नहीं।

19. यदि यह पाया जाता है कि अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की जा सकती है और शुरू की जानी चाहिए, तो 1976 के विनियमों का सहारा लेना होगा, यदि नहीं, तो 1979 के विनियमों का सहारा लिया जा सकता है यदि पूर्ववर्ती शर्तें पूरी होती हैं। यह केवल अधिकारी पर नौकरी छोड़ने पर प्रतिबंध लगाने के उद्देश्य से है। 1979 के विनियम 20 के उप-विनियम (3) का खंड (ii) बनाया गया है। इसका दायरा सीमित है।

20. हमने यहां पहले देखा है कि प्रत्येक विनियमन विभिन्न क्षेत्रों में संचालित होता है। जब संबंधित अधिकारी द्वारा किए गए किसी भी कदाचार के आधार पर कोई अनुशासनात्मक कार्यवाही करने के उद्देश्य से कोई कार्यवाही शुरू की जाती है, तो 1976 के विनियमों में निर्धारित प्रक्रियाओं का निर्विवाद रूप से सहारा लेना आवश्यक है। (महत्व जोड़ें)

(16) माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने उपरोक्त तरीके से स्वयं को व्यक्त करने के बाद पैरा 22 में निम्नानुसार अवलोकन किया: -

“22. इसलिए, अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करने के लिए आरोप पत्र तैयार करना पूर्व शर्त है। हमारे फैसले के पैराग्राफ 15 में हमने नोटिस दिया है कि आमतौर पर किसी कर्मचारी की सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुंचने के बाद

किसी भी नियम के अभाव में कोई अनुशासनात्मक कार्यवाही जारी नहीं रखी जा सकती है। एक नियम जो अनुशासनात्मक प्राधिकारी को अधिकारियों के सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुंचने के बावजूद अनुशासनात्मक कार्यवाही जारी रखने में सक्षम करेगा, वैधानिक नियम होना चाहिए। एक फोर्टियोरी यह अनुशासनात्मक कार्यवाही पर लागू होने वाला नियम होना चाहिए।

(17) एक बार जब माननीय उच्चतम न्यायालय ने समानांतर विनियमों के संबंध में प्रतिवादी-बैंक के विनियमों की भाषा, सामग्री और प्रभाव के संबंध में इतना घनिष्ठ दृष्टिकोण अपना लिया तो किसी भी तर्क के लिए शायद ही कोई जगह बचती है। इसलिए, हम पाते हैं कि मामला प्रतिवादी के खिलाफ और याचिकाकर्ता-अपीलकर्ता के पक्ष में आता है। हम विद्वान एकल न्यायाधीश के प्रति अत्यधिक सम्मान के साथ यह मानने के लिए बाध्य हैं कि माननीय सर्वोच्च न्यायालय के दृष्टिकोण के सामने, जो **भारत संघ बनाम केवी जानकीरमन के मामलों में दिए गए प्रसिद्ध निर्णयों में निहित है**, (3); **यूनियन ऑफ इंडिया बनाम संग्राम केसरी नायक** (4) और **कोल इंडिया लिमिटेड बनाम सरोज कुमार मिश्रा**, (5) कोई अन्य दृष्टिकोण संभव नहीं हो सकता था। अतः उपरोक्त दृष्टिकोण का सम्मानपूर्वक पालन करते हुए अपील स्वीकार किये जाने योग्य है।

(18) **टीएस गंधोक के मामले (सुप्रा)** में डिवीजन बेंच का फैसला तथ्यों पर अलग है क्योंकि यह एक दोषी कर्मचारी को कदाचार के परिणामों से बचने से रोकने का मामला था। और उनका यह तर्क कि उनके द्वारा इस्तीफे के लिए दिया गया नोटिस स्वीकार कर लिया गया माना जाना चाहिए, सही ढंग से खारिज कर दिया गया। उनके द्वारा उठाया गया दूसरा तर्क कि नियोक्ता-कर्मचारी संबंध समाप्त हो गया है, को भी सही ढंग से खारिज कर दिया गया। उपरोक्त निर्णय का वर्तमान मामले के तथ्यों और परिस्थितियों पर कोई अनुप्रयोग नहीं है।

(19) उपरोक्त चर्चा की अगली कड़ी के रूप में, अपील सफल होती है। विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दिए गए फैसले को रद्द कर दिया गया है और रिट याचिका की अनुमति दी गई है। नतीजतन, 15 जनवरी, 2009 की चार्जशीट और याचिकाकर्ता अपीलकर्ता के खिलाफ शुरू की गई परिणामी अनुशासनात्मक कार्यवाही को रद्द कर दिया गया है। हम 31 जुलाई, 2008 के सेवानिवृत्ति आदेश में शामिल शर्त को भी रद्द करते हैं, जिसने उनकी सेवानिवृत्ति को अनुशासनात्मक कार्यवाही के अधीन बना दिया है। तदनुसार, प्रतिवादी बैंक को निर्देश दिया जाता है कि वह याचिकाकर्ता-अपीलकर्ता को उसकी सेवानिवृत्ति की तारीख से नियमित पेंशन, छुट्टी नकदीकरण, ग्रेच्युटी-सह-पेंशन सहित सभी

पुनः परीक्षण लाभ जारी करने की तारीख से 8% प्रति वर्ष की दर से ब्याज के साथ जारी करे। भुगतान किए जाने की तिथि तक देय है।

आरएनआर

- (3) 1991 (4)एससीसी 109
- (4) 2007 (6) एससीसी 704
- (5) 2007 (9) एससीसी 625

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 व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त होगा।

दीपांशु सरकार
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी
Trainee Judicial Officer
गुरुग्राम , हरियाणा