माननीय ए.एल. बाहरी, अशोक भान, एवं जे.एल. गुप्ता, जे.जे. के समक्ष

देवा नंद,-याचिकाकर्ता।

बनाम

हराना राज्य और अन्य,-प्रतिवादी।

1993 की सिविल रिट याचिका संख्या 12267।

25 अक्टूबर 1994.

भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 226/227-पंजाब सिविल सेवा नियम, खंड I, जैसा कि हरियाणा राज्य पर लागू है-नियम 3.26 (ए) और (डी)-अनिवार्य सेवानिवृत्ति-55 साल से अधिक सेवा में बनाए रखना-समग्र मूल्यांकन- यह शर्त कि पिछले 10 वर्षों की 70 प्रतिशत से अधिक गोपनीय रिपोर्टें प्रतिधारण के लिए अच्छी होनी चाहिए, नियम 3.26 के विपरीत नहीं है - सरकारी निर्देशों का सिद्धांत औसत रिपोर्टों के संचार को आवश्यक बनाता है - निर्देश आरएल 3.26 के अधिकारातीत हैं - जब संचार आवश्यक हो, तो औसत रिकॉर्ड को प्रतिकूल माना जाना चाहिए - औसत रिपोर्ट के आधार पर अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश सार्वजनिक हित में दिया जा सकता है।

माना गया कि संपूर्ण सेवा रिकॉर्ड की जांच करने के बाद यदि सक्षम प्राधिकारी इस निष्कर्ष पर पहुंचता है कि मेधावी रिकॉर्ड या दूसरे शब्दों में अच्छे रिकॉर्ड के आधार पर सरकारी कर्मचारी को 55 वर्ष से अधिक सेवा में बनाए रखना सार्वजनिक हित में होगा, तो ऐसा नहीं किया जा सकता है। नियमों में सन्निहित उद्देश्य या सिद्धांत के विरुद्ध माना जाएगा। मामलों की दूसरी श्रेणी वह होगी जहां सेवा रिकॉर्ड में कुछ प्रतिकूल प्रविष्टियां/प्रविष्टियां होंगी और

इस कारण ऐसे व्यक्तियों को सेवा से बाहर कर दिया जाएगा। इसे फिर से नियमों के विरुद्ध नहीं माना जा सकता। यह मामले की तीसरी श्रेणी है जहां सेवा रिकॉर्ड 'औसत' है जो न तो अच्छा है और न ही बुरा है, यह सवाल उठाया गया है कि क्या ऐसे व्यक्ति को सेवा में बनाए रखा जाना चाहिए या बाहर कर दिया जाना चाहिए। इस पर विचार करने की आवश्यकता है।

(पैरा 14)

माना गया कि सेवा रिकॉर्ड में दर्ज 'औसत' की एक या कुछ प्रविष्टियों को महत्व देने के संबंध में न्यायालयों द्वारा व्यक्त की गई राय को "कानून का नियम" नहीं माना जा सकता है जिसका पालन किया जा सकता है ऐसा बाद के मामलों में होगा। प्रतिकूल टिप्पणियाँ संप्रेषित करने का उद्देश्य एक सरकारी अधिकारी को ऐसे अधिकारी के रूप में अपने आचरण और कामकाज में सुधार करने का अवसर देना है। यदि राज्य सरकार एक नीति के रूप में निर्णय लेती है कि संप्रेषित की जाने वाली "औसत" रिपोर्ट को प्रतिकूल माना जाएगा और सरकारी अधिकारियों की अनिवार्य सेवानिवृत्ति के प्रश्न पर निर्णय लेते समय उस पर विचार किया जाएगा, तो ऐसे निर्देशों में कोई दोष नहीं पाया जा सकता है। ऐसी टिप्पणियों को आमतौर पर प्रतिकूल माना जाएगा, लेकिन शाब्दिक रूप से कहें तो वे बहुत बुरी नहीं हो सकती हैं।

(पैरा 16)

माना गया कि जब के.के. वैद के मामले का फैसला आया तो सरकारी अधिकारियों को 'औसत' की प्रतिकूल टिप्पणियों के संचार के संबंध में हरियाणा सरकार के निर्देश अस्तित्व में नहीं थे। अब जब ऐसे निर्देशों के आलोक में ऐसे प्रश्न की जांच की जानी है तो के.के. वैद के मामले में निर्धारित कानून के नियम का पालन नहीं किया जा सकता है। अन्यथा भी के.के. वैद के मामले में निर्णय, कि राज्य सरकार का निर्देश कि केवल 70 प्रतिशत से अधिक

'अच्छी' रिपोर्ट रखने वाले सरकारी अधिकारियों को सेवा में रखा जाए, नियम 3.26 की भावना के विपरीत है, इसे अच्छा कानून नहीं माना जा सकता है।

(पैरा 16)

माना गया कि नियम 3.26 (डी) की व्याख्या करते समय किसी व्यक्ति को 55 वर्ष की आयु से अधिक सेवा में बने रहने की अनुमति देने के संदर्भ में सार्वजनिक हित को देखा जाना चाहिए और जाहिर तौर पर न केवल औसत बल्कि मेधावी रिकॉर्ड वाले व्यक्तियों को भी सेवा विस्तार की अनुमति दी जानी चाहिए और जो जनहित में काम आएगा। आम तौर पर मेधावी लोगों को ऐसे अधिकारियों को सेवा विस्तार की अनुमति देने की आड़ में पदोन्नति से वंचित नहीं किया जाना चाहिए जो अच्छे अधिकारी या मेधावी अधिकारी हैं। यह केवल एक अपवाद है कि असाधारण परिस्थितियों में दर्ज किए जाने वाले कारणों से सेवा में विस्तार की अनुमति दी जानी है। नियम 3.26 (डी) में प्रयुक्त वाक्यांशविज्ञान पूरी तरह से अलग है, हालांकि सार्वजनिक हित का तत्व इसमें भी प्रमुख है।

(पैरा 16)

यह माना गया कि "पूर्ण अधिकार" शब्द का उपयोग महत्वपूर्ण है कि कोई भी सरकारी कर्मचारी यह दावा नहीं करता है कि उसे 58 वर्ष की आयु तक निर्धारित समय से परे सेवा में बनाए रखा जाना चाहिए, जब राज्य सरकार की कार्रवाई को मनमाना माना जाता है या दुर्भावनापूर्ण है कि इस पर अदालत में सवाल उठाया जा सकता है। चूंकि राज्य को किसी भी सरकारी कर्मचारी को सेवानिवृत्त करने का पूर्ण अधिकार है, इसलिए यह माना जाता है कि राज्य सरकार इस विषय पर निर्देश जारी कर सकती है जो इस नियम के तहत आदेश पारित करते समय सक्षम प्राधिकारी को ध्यान में रखने के लिए दिशानिर्देश की प्रकृति में होंगे। .

1983 में जारी सरकार के निर्देश कि पिछले दस वर्षों में 70 प्रतिशत या उससे अधिक अच्छे रिकॉर्ड वाले अधिकारियों को 55 वर्ष से अधिक प्रतिधारण की अनुमति दी जाए, नियम 3.26 (ए) या (डी) का उल्लंघन नहीं करते हैं।

(पैरा 16) (पैरा 16)

यह माना गया कि के. इसे अच्छे कानून के रूप में स्वीकार किया गया।

(पैरा 16)

विचार करने के लिए विभिन्न कारण हो सकते हैं, जो सार्वजनिक हित का गठन करेगा कि नियम 3.26 (डी) के तहत आवश्यक आदेश पारित किया जा सकता है।

(पैरा 17)

यह माना गया कि 18 अगस्त 1983 के निर्देशों में कोई संदेह नहीं है कि योग्य शब्द या वाक्यांश के साथ या उसके बिना 'औसत' रिपोर्ट उस अधिकारी या संबंधित अधिकारी को सूचित की जानी थी जो इसके खिलाफ प्रतिनिधित्व कर सकता था। . ऐसी रिपोर्टों और वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों को रिकॉर्ड करने में उपयोग किए जाने वाले योग्य शब्दों या वाक्यांशों को संप्रेषित करने का उद्देश्य यह है कि वे सेवा रिकॉर्ड का हिस्सा बनेंगे, जिसे सेवा कैरियर के विभिन्न चरणों जैसे कि पदोन्नति करना, कुशल बार पार करना, पर विचार किया जाएगा। सेवा में बनाए रखना या अनिवार्य सेवानिवृत्ति। इस प्रकार के.के. वैद और सूरज मल हुडा के मामलों में निर्णय का अनुपात उपरोक्त निर्देशों के मद्देनजर प्रासंगिकता खो देता है।

(पैरा 19)

माना गया कि के.के. वैद के मामले में निर्णय अच्छे कानून और 13 अगस्त 1983 को राज्य द्वारा जारी किए गए निर्देशों को निर्धारित नहीं करता है, कि 55 वर्ष की आयु से अधिक का विस्तार अधिकारियों/कर्मचारियों को दिया जाए। यह शर्त कि पिछले दस वर्षों की 70 प्रतिशत से अधिक गोपनीय रिपोर्टें अच्छी हैं, नियमों के नियम 3.26 (ए) या (डी) के विपरीत नहीं हैं।

याचिकाकर्ताओं के वकील अमर सिंह, तेवतिया।

प्रतिवादियों की ओर से वरिष्ठ अधिवक्ता एच. एल. सिब्बल, रीतू कोहली और अनुपिंदर सिंह ग्रेवाल।

न्याय

ए एल बहरी, जे.

A. मोशन बेंच ने इस मामले को पूर्ण बेंच के पास भेज दिया, - 7 मार्च, 1994 का आदेश, क्योंकि **के.के. वैद बनाम हरियाणा राज्य**[1] , में डिवीजन बेंच द्वारा लिए गए दृष्टिकोण की शुद्धता पर संदेह था। दया नंद को 6 जनवरी, 1961 को भूमि अधिग्रहण अधिकारी कमल के अधीन शहरी संपदा विभाग में पटवारी के रूप में नियुक्त किया गया था। 1966 में उन्हें राजस्व विभाग में भेज दिया गया। इसमें उनके सर्विस रिकार्ड में कोई प्रतिकूल प्रविष्टि दर्ज नहीं की गई कि उन्होंने किस विभाग में अलग-अलग स्थानों पर काम किया। उनकी सेवा के दौरान विशेषकर पिछले दस वर्षों के दौरान अच्छा बताया गया, सिवाय इसके कि एक या दो 'औसत' रिपोर्टें थीं। याचिकाकर्ता की संदिग्ध सत्यनिष्ठा या बेईमानी के संबंध में कभी कोई प्रविष्टि दर्ज नहीं की गई। 14 जून, 1993 को उनकी उम्र 55 वर्ष हो गई और अच्छे रिकॉर्ड को देखते हुए उन्हें सेवा में बने रहने की अनुमति दी

[1]**1990 (1) एस.एल.आर. 1. तेनुई-ई नं**

गई। यह उनके लिए आश्चर्य की बात थी जब उन्हें 13 जुलाई, 1993 को सार्वजनिक हित में समय से पहले सेवा से सेवानिवृत्त करने का आदेश अनुलग्नक I'-I प्राप्त हुआ। उन्होंने अभ्यावेदन अनुलग्नक पी-2 प्रस्तुत किया। कोई प्रतिक्रिया नहीं मिलने पर उन्होंने सितंबर, 1993 में आदेश अनुलग्नक पी-1 को चुनौती देते हुए वर्तमान रिट याचिका दायर की।

A. प्रस्ताव की सूचना पर रिट याचिका का विरोध करने वालों ने अन्य बातों के साथ-साथ लिखित बयान दाखिल करके यह दावा किया कि याचिकाकर्ता का सेवा रिकॉर्ड अच्छा नहीं था। रिकार्ड शिकायतों से भरा पड़ा था। एक शिकायत में याचिकाकर्ता ने 8 अप्रैल, 1993 को लिखित रूप में माफी मांगी थी, जिसमें उन्होंने आश्वासन दिया था कि व्याख्यान में वह कोई गलती या कदाचार नहीं करेंगे। उसी की प्रति /संलग्नक आर.एल. है। उनका सेवा रिकॉर्ड "औसत" रहा था और उन्होंने पिछले दस वर्षों में केवल चार अच्छी रिपोर्ट (तथ्यात्मक रूप से एक अच्छी रिपोर्ट) अर्जित की थी। सभी प्रतिकूल रिपोर्टों से याचिकाकर्ता को विधिवत अवगत कराया गया। उनके सेवा रिकार्ड को ध्यान में रखते हुए जनहित में उन्हें सेवा से सेवानिवृत्त किया जाना उचित है। **बैकुंठ नाथ बनाम चीई मेडिकल ऑफिसर**[2] ,में सुप्रीम कोर्ट के फैसले पर भरोसा रखा गया था। पिछले दस वर्षों यानी 1976-77 से 1989-90 तक समय-समय पर याचिकाकर्ता को सूचित समग्र रेटिंग के साथ-साथ प्रतिकूल टिप्पणियों को दर्शाते हुए अनुबंध आर.2 तैयार किया गया था। वर्ष 1986-87 के लिए, समग्र ग्रेडिंग "अच्छी" थी। अन्य सभी वर्षों के लिए समग्र ग्रेडिंग "औसत" थी। ऐसी औसत रिपोर्ट याचिकाकर्ता को वर्ष 1983-84 से 1989-90 के लिए बताई गई थी, वर्ष 1987-88 को छोड़कर जब "औसत" रिपोर्ट नहीं बताई गई थी। यहां तक कि वर्ष 1986-87 के लिए जब समग्र ग्रेडिंग "अच्छी" थी, तब टिप्पणियों को 'अति-चतुर पटवारी' के रूप में संप्रेषित किया गया था। वर्ष

---

[2]**ए.आई.आर. 1992 एस.सी. 1020**

1988-89 के लिए संप्रेषित प्रतिकूल टिप्पणियाँ "सरकारी कर्तव्य पालन में अनियमित" थीं। 1989-90 में "पदोन्नति के लिए उपयुक्त नहीं और मेहनती भी नहीं।"

B. **Rule 3.26** (a) and (d) of the Punjab Civil Service Rules Volume I, as applicable in the State of Haryana reads as under : — "3.26. *Compulsory Retirement.*

(a)इस नियम के अन्य खंडों को छोड़कर, प्रत्येक सरकारी कर्मचारी सेवा से सेवानिवृत्त हो जाएगा।

महीने के अंतिम दिन दोपहर को जिसमें वह अड़तालीस वर्ष का हो जाता है। सार्वजनिक हित में सक्षम प्राधिकारी की मंजूरी के साथ असाधारण परिस्थितियों को छोड़कर, अनिवार्य सेवानिवृत्ति की आयु के बाद उसे सेवा में नहीं रखा जाना चाहिए, जिसे लिखित रूप में दर्ज किया जाना चाहिए। OBJ

"(घ) नियुक्ति प्राधिकारी, यदि उसकी राय है कि ऐसा करना लोक हित में है, तो उसे चतुर्थ श्रेणी के सरकारी कर्मचारी के अलावा किसी भी सरकारी कर्मचारी को कम से कम तीन महीने का लिखित नोटिस या ऐसे नोटिस के बदले **में** तीन महीने का वेतन और भत्ते देकर सेवानिवृत्त करने का आत्यन्तिक अधिकार होगाः—

(i) यदि वह प्रथम श्रेणी या द्वितीय श्रेणी की सेवा या पद पर है और पचास वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद पैंतीस वर्ष की आयु प्राप्त करने से पहले सरकारी सेवा में प्रवेश किया था; और

(i) (क) यदि वह तृतीय श्रेणी की सेवा या पद पर है, या

(a)अगर वह कक्षा I या कक्षा II सेवा या पद पर है और प्रवेश किया है!पैंतीस वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद सरकारी सेवा;

पचास-पाँच वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद।सरकारी कर्मचारी नोटिस अवधि के बदले में तीन महीने के वेतन और भत्तों के भुगतान पर तुरंत सेवानिवृत्त हो जाएगा और उसके बाद सेवा में नहीं होगा।

(ङ) चतुर्थ श्रेणी के सरकारी कर्मचारी के अलावा कोई अन्य सरकारी कर्मचारी, नियुक्ति प्राधिकरण को कम से कम तीन महीने का लिखित नोटिस देकर सेवा से सेवानिवृत्त हो सकता

है:—

(i) यदि वह प्रथम या द्वितीय श्रेणी की सेवा या पद पर है और पचास वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद पैंतीस वर्ष की आयु प्राप्त करने से पहले सरकारी सेवा में प्रवेश कर चुका है; और

(i) (क) यदि वह तृतीय श्रेणी के सेवा पद पर है; या

(ख) यदि वह प्रथम श्रेणी या द्वितीय श्रेणी की सेवा या पद पर है और पचास-पाँच वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद सरकारी सेवा में प्रवेश किया है:

बशर्ते कि इस खंड के तहत सेवानिवृत्त होने की इच्छा रखने वाले निलंबन के तहत एक सरकारी कर्मचारी की अनुमति को रोकने के लिए नियुक्ति प्राधिकरण खुला होगा।"

A. सेवानिवृत्त सरकारी कर्मचारियों के लिए इसी तरह का प्रावधान मौलिक नियमों के नियम 56 (जे) में मौजूद है, जिस पर **भारत संघ बनाम जे.एन. सिन्हा और अन्य**[3] ,मामले में सुप्रीम कोर्ट ने विचार किया था। फैसले के पैरा 7 में यह देखा गया कि उपरोक्त नियम में यह आवश्यक नहीं है कि संबंधित सरकारी कर्मचारी को उसकी अनिवार्य सेवानिवृत्ति के खिलाफ कारण बताने का कोई अवसर दिया जाए। संविधान के अनुच्छेद 311 में निहित 'राष्ट्रपति की खुशी' के सिद्धांत का जिक्र करते समय यह देखा गया कि यह अनुच्छेद 309 के तहत बनाए गए नियमों या कानून के साथ-साथ अनुच्छेद 311 के तहत निर्धारित शर्तों के अधीन था। नैसर्गिक न्याय के नियम मूर्त नहीं हैं और न ही उन्हें मौलिक अधिकारों के स्तर तक ऊपर उठाया जा सकता है। फैसले के पैरा 8 में नियमों के उद्देश्य का वर्णन करते हुए यह देखा गया कि बेकार पड़ी लकड़ी को काटना सार्वजनिक हित में था और नियमों के तहत अनिवार्य सेवानिवृत्ति में कोई नागरिक परिणाम शामिल नहीं है। इसे इस प्रकार देखा गया:-

"अनिवार्य सेवानिवृत्ति का कोई नागरिक परिणाम नहीं होता है। उपर्युक्त नियम 56 (जे) का उद्देश्य सरकारी कर्मचारियों के खिलाफ कोई दंडात्मक कार्रवाई करना नहीं है। वह नियम केवल कला में सन्निहित 'खुशी' सिद्धांत के पहलुओं में से एक का प्रतीक है। संविधान के 310. नियम के तहत प्रदत्त शक्ति का प्रयोग करते समय विभिन्न विचार उपयुक्त प्राधिकारी पर निर्भर हो सकते हैं। कुछ मामलों में, सरकार को यह महसूस हो सकता है कि किसी

[3]**ए.आई.आर. 1971 एस.सी. 40**

विशेष पद को धारण करने वाले से अधिक सक्षम अधिकारी द्वारा जनहित में अधिक उपयोगी ढंग से धारण किया जा सकता है। ऐसा हो सकता है कि जो अधिकारी पद संभाल रहा है वह अक्षम न हो, लेकिन उपयुक्त प्राधिकारी अधिक कुशल अधिकारी रखना पसंद कर सकता है। आगे यह भी हो सकता है कि कुछ प्रमुख पदों पर जनहित के लिए यह आवश्यक हो सकता है कि कोई नि:संदेह योग्य और निष्ठावान व्यक्ति वहां मौजूद हो। इस तथ्य से इनकार नहीं किया जा सकता कि सभी संगठनों और उससे भी अधिक सरकारी संगठनों में मृत लकड़ी की अच्छी खासी बिक्री होती है। उसे काटना जनहित में है। मौलिक नियम 56 (जे) व्यक्तिगत सरकारी कर्मचारी के अधिकार और जनता के हितों के बीच संतुलन रखता है। जबकि सरकारी कर्मचारी को न्यूनतम सेवा की गारंटी दी जाती है, सरकार को अपनी मशीनरी को सक्रिय करने और उन लोगों को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करके इसे और अधिक कुशल बनाने की शक्ति दी जाती है, जिन्हें उसकी राय में सार्वजनिक हित में नहीं होना चाहिए।

A. अखिल भारतीय सेवा (मृत्यु-सह-सेवानिवृत्ति) नियम, 1958 की भूमिका 18(3) भी सार्वजनिक हित में सरकारी कर्मचारियों की अनिवार्य सेवानिवृत्ति के विषय से संबंधित है।

B. **यूनियन ऑफ इंडिया आदि बनाम एम.ई. रेड्डी और अन्य[4],** (4) में, फैसले के पैरा 9 में यह माना गया था कि कर्मचारी द्वारा पर्याप्त संख्या में वर्षों की सेवा के बाद निष्क्रिय पेंशन के लिए अर्हता प्राप्त करने के बाद अनिवार्य सेवानिवृत्ति न तो एक है संविधान के अनुच्छेद 311(2) के प्रावधानों को लागू करने के लिए सज़ा और न ही कलंक। नियम का उद्देश्य राज्य सेवाओं में दक्षता और पहल के उच्च मानक को बनाए रखने के लिए मृत लकड़ी को हटाना था। आगे स्पष्ट करते हुए

[4]**ए.आई. आर. 1980 एस.सी. 563**

यह देखा गया कि ऐसे अधिकारियों के मामले हो सकते हैं जो भ्रष्ट हैं या संदिग्ध निष्ठा वाले हैं और जिन्हें सार्वजनिक हित में अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त होने के लिए उपयुक्त माना जा सकता है, क्योंकि वे अपने करियर के लगभग अंतिम पड़ाव पर पहुंच चुके हैं और उनकी सेवानिवृत्ति पर कोई असर नहीं पड़ेगा। किसी भी प्रकार का आक्षेप और न ही इसका कोई नागरिक परिणाम होता है। निःसंदेह, यह कहा जा सकता है कि यदि ऐसे अधिकारियों को बने रहने की अनुमति दी जाती तो वे सेवानिवृत्ति की सामान्य तिथि तक अपना वेतन प्राप्त कर लेते। लेकिन यह कोई पूर्ण अधिकार नहीं है जिसका दावा कोई ऐसा अधिकारी कर सकता है जिसने 30 साल की सेवा कर ली हो या 50 साल की उम्र हासिल कर ली हो।

C. यह दोहराया गया कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश में कोई कलंक नहीं है। नियम लागू करते समय प्राकृतिक न्याय के नियमों को बाहर रखा गया। सार्वजनिक हित को प्राप्त करने के उद्देश्य के संबंध में, यह निम्नानुसार देखा गया: -

> “इस नियम के तहत सत्ता के किसी भी दुरुपयोग या रंगीन अभ्यास के खिलाफ सबसे शक्तिशाली और सबसे मजबूत सुरक्षा में सार्वजनिक हित का सुरक्षा मूल्य है। इसके अलावा, जब न्यायालय इस बात से संतुष्ट हो जाता है कि नियम के तहत शक्ति का प्रयोग अधिकार क्षेत्र के रंगीन प्रयोग के बराबर है या मनमाना या दुर्भावनापूर्ण है तो इसे हमेशा रद्द किया जा सकता है।"
>
> पैरा 11 में नियम के उद्देश्य पर टिप्पणी करते हुए, इसे निम्नानुसार देखा गया: -
>
> “हमें ऐसा लगता है कि इस नियम का मुख्य उद्देश्य राज्य सेवाओं के कामकाज में समर्पण और गतिशीलता की भावना पैदा करना है ताकि प्रशासन में शुद्धता और स्वच्छता सुनिश्चित की जा सके जो कि समय की सर्वोपरि आवश्यकता है क्योंकि सेवाएं महान लोकतंत्र के

चार स्तंभों में से एक हैं।" . सेवा के घटक का कोई भी तत्व जो शिथिल या भ्रष्ट, अक्षम या लक्ष्य के अनुरूप नहीं पाया जाता है या उसकी उपयोगिता समाप्त हो चुकी है, उसे हटा दिया जाना चाहिए।

A. यह भी माना गया कि संपूर्ण सेवा रिकॉर्ड की जांच करते समय गोपनीय रिकॉर्ड को भी ध्यान में रखा जा सकता है, भले ही उनके बारे में संबंधित अधिकारी को सूचित न किया गया हो। सेवा के लंबे वर्षों के दौरान अधिकारी की समग्र छवि को दक्षता और समर्पण के उच्च मानक प्राप्त करने के बिंदु से माना जाना चाहिए ताकि अधिकारी द्वारा अपेक्षित सेवा वर्ष पूरा करने के बाद भी उसे वैसा ही बनाया जा सके। . जे. एन. सिन्हा के मामले (सुप्रा) पर भरोसा किया गया था।

B. **बलदेव राज चड्ढा बनाम भारत संघ और अन्य**[5] में, सुप्रीम कोर्ट ने मौलिक नियम 56 (जे) के आलोक में मामले की जांच की। इस मामले में पैरा 4 में यह देखा गया कि उपयुक्त प्राधिकारी की राय व्यक्तिपरक संतुष्टि नहीं है बल्कि उद्देश्यपूर्ण और प्रामाणिक है और प्रासंगिक सामग्री पर आधारित है। सिविल सेवक की सेवानिवृत्ति 'सार्वजनिक हित में' होनी चाहिए। रिटायर होने का अधिकार पूर्ण नहीं था, यद्यपि शब्दबद्ध था। यह देखा जा सकता है कि उपरोक्त अनुपात को बाद में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा बाद के निर्णय में संशोधित किया गया था जिसका संदर्भ दिया जाएगा। **एच. सी. कारगी बनाम हरियाणा राज्य**[6] में, ऊपर उल्लिखित कर्नल जे.एन. सिन्हा मामले में निर्णय के अनुपात का पालन किया गया था। हालाँकि मामले के तथ्यों पर यह पाया गया कि यह दिखाने के लिए कोई सामग्री नहीं थी कि सेवानिवृत्ति का आदेश सार्वजनिक हित में था, मामला पंजाब सिविल सेवा नियम, खंड I भाग I के नियम 3.26 से संबंधित था। जो आयुक्त पारित कर चुके थे आदेश में पाया गया कि संदिग्ध सत्यनिष्ठा का प्रवेश हुआ था। यह बात दो प्रतिकूल

---

[5]**ए.आई. आर. 1981 एस.सी. टी.ओ.**

[6]**1986 (3) एसएलआर 67,**

प्रविष्टियों से सामने नहीं आई, जिन्हें 'औसत' और 'औसत से नीचे' बताया गया था, जो उनकी सत्यनिष्ठा से संबंधित नहीं थीं। उस आधार पर यह देखा गया कि ऐसी कोई सामग्री नहीं थी जिसके आधार पर राज्य सरकार यह राय बना पाती कि सरकारी अधिकारी को 57 वर्ष की आयु में अनिवार्य सेवानिवृत्ति देना जनहित में है। यद्यपि इस निर्णय में विशेष रूप से निर्धारित नहीं किया गया है, फिर भी यह देखा जा सकता है कि 2 वर्षों के लिए 'औसत' और 'औसत से नीचे' प्रविष्टियों के आधार पर नियुक्ति प्राधिकारी की राय को अनिवार्य सेवानिवृत्ति के लिए पर्याप्त नहीं माना गया था। याचिकाकर्ता के विद्वान वकील द्वारा बहस के दौरान इस बात पर बहुत जोर दिया गया कि सेवा रिकॉर्ड में औसत प्रविष्टि/प्रविष्टियों को प्रतिकूल नहीं माना जाना चाहिए। इस स्तर पर **बृज मोहन सिंह चोपड़ा बनाम पंजाब राज्य**[7] में सुप्रीम कोर्ट के फैसले का भी संदर्भ दिया जा सकता है, जिसमें यह माना गया था कि किसी कर्मचारी को सेवानिवृत्त करने के लिए राय बनाते समय असंबद्ध प्रतिकूल प्रविष्टियों पर विचार नहीं किया जा सकता है। . इससे भी अधिक यदि पदोन्नति के बाद पहले से दर्ज की गई प्रतिकूल प्रविष्टियों का महत्व कम हो जाएगा। चोपड़ा के मामले में उपरोक्त निर्णय पर भरोसा करते हुए इस न्यायालय ने **डॉ. ओम प्रकाश गुप्ता बनाम हरियाणा राज्य और अन्य**[8] में अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश को रद्द कर दिया। यह देखा जा सकता है कि लगभग 10 वर्षों का पूरा रिकॉर्ड अच्छा था और वह केवल एक 'औसत' प्रविष्टि थी जो 5 वर्ष पुरानी थी। इस मामले में बलदेव राज चड्ढा के मामले (सुप्रा) के फैसले पर भी भरोसा किया गया था।

---

[7]**ए.आईजेआई. 1987 एस.सी. 948.**
[8]**1989 (1) आरजे5.जे. 296.**

C. **केके वैद बनाम हरियाणा राज्य[9],** का निर्णय ऊपर उल्लिखित निर्णयों के अनुपात पर भरोसा करते हुए न्यायालय द्वारा किया गया था। 70 प्रतिशत से अधिक अच्छे रिकार्ड वाले सरकारी अधिकारियों को पद पर बनाये रखने के विषय पर राज्य द्वारा जारी निर्देश निरस्त कर दिये गये। यह माना गया कि 'औसत प्रविष्टि' को 'प्रतिकूल प्रविष्टि' के रूप में नहीं माना जा सकता है और कर्मचारी को 'औसत' प्रविष्टि के आधार पर या असम्बद्ध प्रतिकूल टिप्पणियों के आधार पर या सूचित किए जाने पर समय से पहले सेवानिवृत्त नहीं किया जा सकता है, लेकिन ऐसी टिप्पणियों के खिलाफ अभ्यावेदन अभी भी लंबित है। . निर्णय के पैरा 9 में, बलदेव राज चड्ढा के मामले और हरियाणा राज्य द्वारा इस विषय पर जारी निर्देशों का उल्लेख करते हुए, यह निम्नानुसार देखा गया: -

> “इन निर्देशों की अभिव्यक्ति की सरलता और उनके दायरे की व्यापकता बस चौंकाने वाली है। इन निर्देशों के अनुसार कर्मचारी की सेवा में बने रहने की वांछनीयता के बजाय सेवा में बने रहने के लिए उसकी सकारात्मक योग्यता पर जोर दिया गया है। जैसा कि ऊपर बताया गया है, यह दृष्टिकोण पूरी तरह से गलत है और स्पष्ट रूप से 'मृत लकड़ी' के परीक्षण के विपरीत है। जैसा कि पहले बताया गया है, नियम 3.26 (ए) के तहत एक सरकारी कर्मचारी उस महीने के आखिरी दिन की दोपहर को सेवा से सेवानिवृत्त हो जाता है, जिसमें वह 58 वर्ष की आयु प्राप्त कर लेता है, यानी, उसे सामान्य रूप से उस समय तक सरकारी सेवा में बने रहना होता है। . जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, विवादित निर्देशों को पढ़ने से स्पष्ट रूप से पता चलता है कि सरकारी अधिकारी 55 वर्ष की आयु में एक सरकारी कर्मचारी की सेवानिवृत्ति मानते हैं। यही कारण है कि निर्देशों में दर्ज है, "55 वर्ष

[9] **1990 (1) एसएक्स.आर. 1.**

से अधिक आयु वाले अधिकारियों/कर्मचारियों को इस शर्त के साथ सेवा विस्तार दिया जा सकता है कि पिछली गोपनीय रिपोर्टों में से 70 प्रतिशत से अधिक अच्छी या उससे ऊपर हों।" यह पूरी तरह से नियम 3.26 (ए) के अक्षरशः और भावना के विपरीत है। इसलिए इन निर्देशों को इस नियम के खंड (ए) और (डी) का उल्लंघन माना जाना चाहिए।

निर्णय के पैरा 10 में यह निम्नानुसार देखा गया: -

"औसत" शब्द का मतलब मध्यम या सामान्य से अधिक कुछ नहीं है। किसी कर्मचारी की समयपूर्व सेवानिवृत्ति के उद्देश्य से उसके सेवा रिकॉर्ड की जांच करते समय तीन स्थितियाँ उत्पन्न हो सकती हैं। वह सकारात्मक रूप से अच्छा या सकारात्मक रूप से बुरा हो सकता है और न तो अच्छा हो सकता है और न ही बुरा। यह केवल अंतिम श्रेणी है जिसे औसत के रूप में मूल्यांकित या मूल्यांकन किया जा सकता है। हालाँकि इन निर्देशों के आलोक में यह ध्यान रखना दिलचस्प है कि हरियाणा सरकार अपने सभी कर्मचारियों से न केवल औसत से ऊपर होने की उम्मीद करती है, बल्कि कुछ और भी, यानी, अच्छा या ऊपर, फिर भी यह मानना मुश्किल लगता है कि एक औसत प्रविष्टि को लेना होगा . यह केवल उन कर्मचारियों के मामले में है जो सकारात्मक रूप से बुरे हैं, सरकार को ऊपर उल्लिखित नियम 3.26 के खंड (डी) के संदर्भ में उन्हें कम उम्र में सेवानिवृत्त करना उचित हो सकता है।

इस निर्णय की सत्यता पर इस न्यायालय की खंडपीठ द्वारा संदेह जताया गया है कि इस मामले को निम्नलिखित देखते हुए पूर्ण पीठ को भेजा गया है: -

“मामले पर विचार करने के बाद हमें यह प्रतीत होता है कि भले ही सेवानिवृत्ति की आयु 58 वर्ष निर्धारित की गई है, फिर भी किसी कर्मचारी को 55 वर्ष की आयु प्राप्त करने के

बाद सेवानिवृत्त करने की शक्ति आरक्षित की गई है और उसे जारी रखने की अनुमति दी जाएगी। उस उम्र के बाद सेवा में केवल तभी शामिल किया जा सकता है जब उसने 70 प्रतिशत से अधिक अच्छी रिपोर्ट अर्जित की हो। अन्यथा, वह 58 वर्ष की आयु प्राप्त करने से पहले सेवानिवृत्त होने के लिए उत्तरदायी है। इस प्रकार निर्देश नियम के पूरक हैं और नियुक्ति प्राधिकारी को दिशानिर्देश प्रदान करते हैं।

A. यह संदर्भ **बैकुंठ नाथ दास और अन्य बनाम प्रमुख, जिला चिकित्सा अधिकारी, बारीपदा और अन्य**[10] मामले में सुप्रीम कोर्ट के बाद के फैसले के मद्देनजर दिया गया है। ऑल्टर ने इस विषय पर पहले के निर्णयों का हवाला देते हुए जो निम्नलिखित सिद्धांत सामने आए, उन्हें फैसले के पैरा 32 में संक्षेपित किया गया है: -

A.A.“ अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश कोई सज़ा नहीं है। इसका तात्पर्य कोई कलंक या दुर्व्यवहार का कोई संकेत नहीं है।

A.B.सरकार द्वारा यह राय देने पर आदेश पारित किया जाना चाहिए कि किसी सरकारी कर्मचारी को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करना लोक हित में है। यह आदेश सरकार की व्यक्तिपरक संतुष्टि पर पारित किया गया है।

A.C.अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश के संदर्भ में प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का कोई स्थान नहीं है। इसका मतलब यह नहीं है कि न्यायिक जांच को पूरी तरह से बाहर रखा गया है। हालाँकि उच्च न्यायालय या यह न्यायालय अपीलीय न्यायालय के रूप में मामले की जाँच नहीं करेगा, वे हस्तक्षेप कर सकते हैं यदि वे संतुष्ट हैं कि आदेश पारित किया गया है (ए) दुर्भावनापूर्ण है, या (बी) कि यह साक्ष्य पर आधारित है, या (सी) यह इस अर्थ में मनमाना है कि कोई भी उचित

---

[10]**ए.आई.आर. 1992 एस.सी. 1020।**

व्यक्ति संक्षेप में दी गई सामग्री पर अपेक्षित राय नहीं बनाएगा; यदि यह विकृत क्रम पाया जाता है।

A.D.सरकार (या समीक्षा समिति, जैसा भी मामला हो) को बाद के वर्षों के दौरान रिकॉर्ड और प्रदर्शन को अधिक महत्व देने के मामले में निर्णय लेने से पहले सेवा के पूरे रिकॉर्ड पर विचार करना होगा। इस प्रकार विचार किए जाने वाले रिकॉर्ड में स्वाभाविक रूप से गोपनीय रिकॉर्ड/चरित्र पंजियों में अनुकूल और प्रतिकूल दोनों प्रकार की प्रविष्टियाँ शामिल होंगी। यदि किसी सरकारी कर्मचारी को प्रतिकूल टिप्पणियों के बावजूद उच्च पद पर पदोन्नत किया जाता है, तो ऐसी टिप्पणियों का महत्व खत्म हो जाता है, खासकर तब जब पदोन्नति योग्यता (चयन) पर आधारित हो, न कि वरिष्ठता पर।

A.E.अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश केवल यह दर्शाने पर न्यायालय द्वारा रद्द नहीं किया जा सकता कि इसे पारित करते समय असंचारित प्रतिकूल टिप्पणियों को भी ध्यान में रखा गया था। वह परिस्थिति अपने आप में हस्तक्षेप का आधार नहीं हो सकती।"

A. जे.एन. सिन्हा के मामले (सुप्रा) में सुप्रीम कोर्ट द्वारा अपनाए गए विचार को सही माना गया कि प्राकृतिक न्याय के सिद्धात अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मामले में आकर्षित नहीं होते थे। आगे यह माना गया कि असंचारित प्रतिकूल टिप्पणियों पर विचार करने के सवाल पर एम. ई. रेड्डी के मामले (सुप्रा) में निर्धारित सिद्धांत को बृज मोहन सिंह चोपड़ा के मामले (सुप्रा) और बैद्यनाथ महापात्रा के मामले से अधिक प्राथमिकता दी जानी चाहिए।

B. बैकुंठ नाथ दास के मामले (सुप्रा) में उपरोक्त निर्णय को **पोस्ट एंड टेलीग्राफ बोर्ड और अन्य बनाम सी.एस.एन मूर्ति** [11] में भरोसा किया गया है। फैसले के पैरा 5 में उस मामले के तथ्यों पर

[11]**(1992) 2 एस.सी.सी. 317.**

यह पाया गया कि मार्च 1970 तक अधिकारी का आचरण काफी संतोषजनक था। हालाँकि, समीक्षाधीन पिछले दो वर्षों में काम के मानक में गिरावट आई है। यह पाया गया कि अधिकारी अपने काम में पर्याप्त रुचि नहीं ले रहा था और विभिन्न प्रकार की देरी के लिए जिम्मेदार था। ऐसी परिस्थितियों में यह देखा गया कि जनहित में सेवानिवृत्ति का आदेश पारित करना आवश्यक था और इस पहलू पर मुख्य रूप से निर्णय लेना सरकार का काम था। इसे इस प्रकार देखा गया:-

> "अदालतें इस शक्ति के प्रयोग में हस्तक्षेप नहीं करेंगी, यदि यह प्रामाणिकता से और रिकॉर्ड पर उपलब्ध सामग्री के आधार पर की गई हो। वर्तमान मामले में किसी भी प्रकार की दुर्भावना का आग्रह नहीं किया गया है।"

A. **सिक्किम राज्य और अन्य बनाम सोनम तामा और अन्य आदि में सुप्रीम कोर्ट के फैसले का संदर्भ दिया जा सकता है**[12]**,** इसका उल्लेख बैकुंठ नाथ दास के मामले में नहीं किया गया था, लेकिन विद्वान वकील द्वारा इसे सेवा में रखा गया है। याचिकाकर्ता के लिए. अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश इस आधार पर दिया गया कि बेहतर प्रतिभा उपलब्ध थी। फैसले के पैरा 5 में यह देखा गया.

> "जाहिर तौर पर उपरोक्त तर्क किसी भी अधिकारी को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करने का आधार नहीं हो सकता। रिपोर्ट में यह नहीं कहा गया है कि जनहित में अधिकारियों को जारी नहीं रखा जा सकता। अधिकारियों के प्रदर्शन का मूल्यांकन केवल इस आशय से किया जाता है कि विभाग में बेहतर प्रतिभाशाली व्यक्ति उपलब्ध हैं और अधिकारियों द्वारा किया जाने वाला कार्य अधिक योग्य व्यक्तियों द्वारा बेहतर ढंग से किया जा सकता है। किसी भी अधिकारी को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करने के लिए यह पूरी तरह से

[12]**ए.आई.आर 1991 एस.सी. 534. आई**

अप्रासंगिक विचार है। 'बेहतर प्रतिभा' एक सापेक्ष शब्द है। इसका मतलब यह नहीं है कि पद पर बैठा व्यक्ति बेकार हो गया है।"

कैकुंठ नाथ दास के मामले में सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय के अनुपात को देखते हुए जिसका सी.एस.एन. में पालन किया गया है। मूर्ति के मामले (सुप्रा) में, सोनल लामा और बृज मोहन सिंह चोपड़ा के मामलों में निर्णय का अनुपात अलग हो गया है। संपूर्ण सेवा रिकॉर्ड की जांच करने के बाद यदि सक्षम प्राधिकारी इस निष्कर्ष पर पहुंचता है कि मेधावी रिकॉर्ड या दूसरे शब्दों में अच्छे रिकॉर्ड के आधार पर सरकारी कर्मचारी को 55 वर्ष से अधिक सेवा में बनाए रखना सार्वजनिक हित में होगा, तो इसे नियमों में शामिल आपत्ति या सिद्धांत के खिलाफ नहीं माना जा सकता है। . मामलों की दूसरी श्रेणी वह होगी जहां सेवा रिकॉर्ड में कुछ प्रतिकूल प्रविष्टियां/प्रविष्टियां शामिल हैं और इस कारण ऐसे व्यक्तियों को सेवा से बाहर कर दिया जाएगा। इसे फिर से नियमों के विरुद्ध नहीं माना जा सकता। यह मामले की तीसरी श्रेणी है जहां सेवा रिकॉर्ड 'औसत 5' है जो न तो अच्छा है और न ही यह सवाल उठाया गया है कि क्या ऐसे व्यक्ति को सेवा में बनाए रखा जाना चाहिए या बाहर कर दिया जाना चाहिए। इस पर विचार करने की आवश्यकता है। "औसत" शब्द को संक्षिप्त ऑक्सफोर्ड डिक्शनरी के नए सातवें संस्करण में निम्नानुसार परिभाषित किया गया है: -

“आम तौर पर प्रचलित दर, सामान्य मानक या प्रकार की; मध्य अनुमान।"

A. याचिकाकर्ता के वकील का तर्क यह है कि औसत प्रविष्टि को प्रतिकूल नहीं माना जा सकता है और उस आधार पर अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश नहीं दिया जा सकता है और यह सार्वजनिक हित में नहीं होगा। **आर. पी. मल्होत्रा बनाम मुख्य आयकर आयुक्त, पटियाला और अन्य**[13] में

[13]**ए.आई.आर. 1990 एस.सी. 2055।**

सुप्रीम कोर्ट के फैसले पर भरोसा किया गया है। श्री मल्होत्रा के सेवा रिकॉर्ड की जांच की गई और यह पाया गया कि 1980-81 की अवधि के लिए सभी कॉलमों में यह उल्लेख किया गया था कि वह अच्छे थे और रिपोर्टिंग अधिकारी के ज्ञान के प्रतिकूल कुछ भी नहीं था, लेकिन उन्हें औसत से ऊपर का अमानो बताया गया था। '. वह अपने प्रदर्शन में सुधार कर सकते हैं. कुल मिलाकर ग्रेडिंग 'अच्छी' थी। वर्ष 1982-83 के लिए उन्हें "एक औसत अधिकारी" के रूप में वर्णित किया गया था। 1983-84 में सभी कॉलमों में टिप्पणियाँ 'अच्छी' थीं। सत्यनिष्ठा के संबंध में रिपोर्टिंग अधिकारी की जानकारी में ऐसा कुछ भी नहीं था जिससे प्रतिकूल निष्कर्ष निकाला जा सके, लेकिन यह कहा गया कि उन्होंने कोई उत्कृष्ट कार्य नहीं किया था और इस प्रकार मूल्यांकन की गुणवत्ता "औसत" थी। रिपोर्ट के अनुसार उन्होंने सभी लक्ष्य पूरे कर लिए थे। स्क्रीनिंग कमेटी ने यह देखने के बाद कि 1982-83 में उन्हें "औसत" बताया गया था, रिपोर्ट दी कि अधिकारी ने सरकार के लिए प्रभावशीलता और उपयोगिता खो दी है। हालाँकि, सुप्रीम कोर्ट ने कहा कि उन्होंने सेवा में उपयोगिता नहीं खोई है और वह बेकार लकड़ी नहीं बने हैं कि सार्वजनिक हित में उन्हें सेवानिवृत्ति की आयु से पहले सेवानिवृत्त कर दिया जाना चाहिए। उपरोक्त निर्णय को अधिक से अधिक अपने तथ्यों पर आधारित निर्णय कहा जा सकता है। इसमें कोई कानून का नियम नहीं बताया गया है कि यदि 'औसत' रिपोर्ट अर्जित की गई थी, तो अधिकारी को सेवा में रखा जाना चाहिए था या दूसरे शब्दों में उसने अपनी उपयोगिता नहीं खोई थी। ध्यान देने योग्य दूसरा निर्णय **हरियाणा राज्य बनाम सूरज माई हुडा (14**) में इस न्यायालय का है। 11 वर्ष के सेवा रिकार्ड पर विचार किया गया। 5 अच्छी रिपोर्टें थीं, पाँच "औसत" रिपोर्टें थीं और एक "औसत से नीचे" थी।

पिछली दो रिपोर्टें "अच्छी" थीं। एकल न्यायाधीश ने के.के. वैद के मामले (सुप्रा) पर भरोसा करते हुए कहा कि याचिकाकर्ता को उसके 10 साल के रिकॉर्ड के आधार पर समय से

पहले सेवानिवृत्त नहीं किया जा सकता है। एक तर्क यह दिया गया कि के.के. वैद के मामले में यह निर्धारित नहीं किया गया था कि "औसत" रिपोर्ट को "अच्छा" माना जाएगा, बल्कि केवल यह निर्धारित किया गया था कि "औसत" रिपोर्ट को खराब या प्रतिकूल नहीं माना जाएगा। खंडपीठ ने स्पष्टीकरण के रूप में कहा कि एकल न्यायाधीश के.के. वैद के मामले में यह सही ढंग से नहीं देख रहा था कि "औसत" रिपोर्ट को "अच्छा" माना जाना चाहिए। उक्त प्राधिकारी ने केवल यह निर्धारित किया कि किसी अधिकारी को समय से पहले सेवानिवृत्त करने के प्रयोजनों के लिए "औसत" रिपोर्ट को खराब या प्रतिकूल नहीं माना जाना चाहिए। यह देखा जा सकता है कि इस विषय पर राज्य सरकार द्वारा जारी निर्देशों का प्रश्न नहीं उठाया गया और न ही इस पर विचार किया गया।

A. जब अधिकारी के संपूर्ण सेवा रिकॉर्ड, विशेष रूप से पिछले वर्षों के रिकॉर्ड पर विचार किया जाता है, तो उसमें सभी प्रविष्टियों का प्रभाव/प्रभाव एकत्र किया जाना है और केवल ऐसे रिकॉर्ड से ही नियुक्ति प्राधिकारी को यह निर्णय लेना है कि सरकारी सेवक को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करना सार्वजनिक हित में होगा या नहीं। . सेवा रिकॉर्ड में दर्ज "औसत" की एक या कुछ प्रविष्टियों को महत्व देने के संबंध में न्यायालयों द्वारा व्यक्त की गई राय को "कानून का नियम" नहीं माना जा सकता है, जिसका बाद के मामलों में पालन किया जा सकता है। प्रतिकूल टिप्पणियों को संप्रेषित करने का उद्देश्य एक सरकारी अधिकारी को ऐसे अधिकारी के रूप में अपने आचरण और कामकाज में सुधार करने का अवसर देना है यदि राज्य सरकार एक नीति के रूप में निर्णय लेती है कि संप्रेषित की जाने वाली "औसत" रिपोर्टों को प्रतिकूल माना जाएगा और सरकारी अधिकारियों की अनिवार्य सेवानिवृत्ति के प्रश्न पर निर्णय लेते समय विचार किया जाएगा। , ऐसे निर्देशों में कोई दोष नहीं पाया जा सकता। ऐसी टिप्पणियों को आमतौर पर प्रतिकूल माना जाएगा, वस्तुतः कहें

तो वे बहुत बुरी नहीं हो सकती हैं। जब के.के. वैद के मामले का फैसला किया गया तो सरकारी अधिकारियों को "औसत" की प्रतिकूल टिप्पणियों के संचार के संबंध में हरियाणा सरकार के निर्देश अस्तित्व में नहीं थे। अब जब ऐसे निर्देशों के आलोक में ऐसे प्रश्न की जांच की जानी है तो के.के. वैद के मामले में निर्धारित कानून के नियम का पालन नहीं किया जा सकता है। अन्यथा भी के.के. वैद के मामले में निर्णय, कि राज्य सरकार का केवल 70 प्रतिशत से अधिक "अच्छी" रिपोर्ट रखने वाले सरकारी अधिकारियों को सेवा में बनाए रखने का निर्देश, नियम 3.26 की भावना के विपरीत है, इसे अच्छा कानून नहीं माना जा सकता है। नियम 3.26 (ए) के तहत, जैसा कि ऊपर बताया गया है, सरकारी कर्मचारी को 58 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर सेवानिवृत्त होना है और उससे अधिक होने पर उसे सार्वजनिक हित में सक्षम प्राधिकारी की मंजूरी के साथ केवल असाधारण परिस्थितियों में ही सेवा में बनाए रखा जा सकता है। नियम 3.20 (डी) की व्याख्या करते समय सार्वजनिक हित को किसी व्यक्ति को 55 वर्ष की आयु से अधिक सेवा में बने रहने की अनुमति देने के संदर्भ में देखा जाना चाहिए और जाहिर तौर पर न केवल औसत बल्कि मेधावी रिकॉर्ड वाले व्यक्तियों को भी सेवा विस्तार की अनुमति दी जानी चाहिए और इससे सार्वजनिक हित की पूर्ति होगी। आमतौर पर मेधावी व्यक्तियों को ऐसे अधिकारियों को सेवा विस्तार की अनुमति देने की आड़ में पदोन्नति से वंचित नहीं किया जाना चाहिए जो अच्छे अधिकारी या मेधावी अधिकारी हैं। यह केवल एक अपवाद है कि दर्ज किए जाने वाले कारणों और असाधारण परिस्थितियों में सेवा में विस्तार की अनुमति दी जानी है। नियम 3.26 (डी) में प्रयुक्त वाक्यांशविज्ञान पूरी तरह से अलग है, हालांकि सार्वजनिक हित का तत्व इसमें भी प्रमुख है। सरकार को यह पूर्ण अधिकार दिया गया है कि यदि उसकी राय हो तो जनहित में प्रथम श्रेणी और द्वितीय श्रेणी की सेवा में 55 वर्ष की आयु पूरी करने वाले अधिकारी को सेवानिवृत्त कर सकती है

या 35 वर्ष की सेवा पूरी करने के बाद अनिवार्य सेवानिवृत्ति दे सकती है। . यह राय व्यक्तिपरक है लेकिन डेटा पर बनाई गई है, यानी संपूर्ण सेवा रिकॉर्ड, विशेष रूप से बाद के वर्षों के सेवा रिकॉर्ड के मूल्यांकन पर। "पूर्ण अधिकार" शब्द का उपयोग महत्वपूर्ण है कि कोई भी सरकारी कर्मचारी यह दावा नहीं कर सकता है कि उसे निर्धारित समय से अधिक 58 वर्ष की आयु तक सेवा में बनाए रखा जाना चाहिए, केवल तभी जब राज्य सरकार की कार्रवाई को मनमाना या दुर्भावनापूर्ण माना जाता है, जिसके बारे में अदालत में सवाल उठाया जा सकता है। . चूंकि राज्य को किसी भी सरकारी कर्मचारी को सेवानिवृत्त करने का पूर्ण अधिकार है, इसलिए यह माना जाता है कि राज्य सरकार इस विषय पर निर्देश जारी कर सकती है जो इस नियम के तहत आदेश पारित करते समय सक्षम प्राधिकारी को ध्यान में रखने के लिए दिशानिर्देश की प्रकृति में होंगे। . 1983 में जारी सरकार के निर्देश कि पिछले दस वर्षों में 70 प्रतिशत या उससे अधिक अच्छे रिकॉर्ड वाले अधिकारियों को 55 वर्ष से अधिक प्रतिधारण की अनुमति दी जानी चाहिए, नियम 3.26 (ए) या (डी) का उल्लंघन नहीं करते हैं। के.के. वैद के मामले में डिवीजन बेंच का दृष्टिकोण कि 1983 के उपरोक्त निर्देश नियम 3.26 (ए) के अक्षरशः और भावना के विरुद्ध थे, जैसा कि निर्णय के पैरा 9 में उल्लिखित है, इसे अच्छे कानून के रूप में स्वीकार नहीं किया जा सकता है। नियम 3.26 (ए) या (डी) में अंतर्निहित 'मृत लकड़ी को बाहर निकालने' की अवधारणा अंतर्निहित है, लेकिन यह एकमात्र नहीं है

आदेश पारित करने के लिए उसमें आधार उपलब्ध है। इसे जे.एन. सिन्हा के मामले और बैकुंठ नाथ के मामले में उल्लिखित अन्य आधारों के साथ पढ़ा जाना चाहिए यानी इन नियमों का उद्देश्य राज्य सेवाओं में दक्षता और पहल के उच्च मानक को बनाए रखना भी है। राजकीय सेवाओं की कार्यप्रणाली में समर्पण एवं गतिशीलता की भावना होनी चाहिए।

जो अधिकारी सुस्त, भ्रष्ट, अकुशल हैं या अपनी योग्यता के अनुरूप नहीं हैं और जिनकी उपयोगिता समाप्त हो चुकी है, उन्हें बाहर कर देना चाहिए। इस प्रकार यह व्यक्त किया गया दृष्टिकोण कि नियम 3.2 जी केवल मृत लकड़ी को काटने पर लागू होगा, सही नहीं है। विचार करने के लिए विभिन्न कारण हो सकते हैं, जो सार्वजनिक हित का गठन करेगा कि नियम 3.26 (डी) के तहत आवश्यक आदेश पारित किया जा सकता है जैसा कि ऊपर संक्षेप में बताया गया है।

A. हरियाणा सरकार ने समग्र औसत रिपोर्ट बताने के विषय पर निर्देश जारी किये। ये सभी निर्देश के.के. वैद के मामले के फैसले के बाद जारी किए गए थे. 16 अगस्त, 1983 को निर्देश जारी किये गये कि यदि कार्य का मूल्यांकन कर उसे "औसत" श्रेणी में रखा गया है तो उसकी ग्रेडिंग सहित रिपोर्ट सूचित की जाये, भले ही रिपोर्ट में कोई प्रतिकूल टिप्पणी न हो। 30 अप्रैल, 1987 को निर्देश जारी किए गए थे कि किसी अधिकारी/कर्मचारी के काम का समग्र मूल्यांकन बिना किसी अन्य योग्य शब्द या वाक्यांश के "औसत" के रूप में किया जाएगा। ये निर्देश वर्ष 1986-87 और पिछले वर्षों की रिपोर्टों पर लागू होने थे। यदि ऐसी रिपोर्टें संप्रेषित नहीं की गईं तो पिछले वर्षों 1982 से 1986 के लिए भी संप्रेषित की जाएंगी। 14 अगस्त 1987 को निर्देश जारी किए गए थे कि प्रतिकूल टिप्पणियों के संप्रेषण के विरुद्ध अभ्यावेदन पर विचार किया जाए, यदि ऐसी टिप्पणियों को संप्रेषित करने वाले पत्र की प्राप्ति की तारीख से 45 दिनों के भीतर दायर किया जाए। . उक्त अवधि की समाप्ति पर उस पर विचार किया जा सकता है, यदि प्राधिकारी संतुष्ट हो कि समय पर अभ्यावेदन प्रस्तुत न करने का पर्याप्त कारण था। 6 जून 1989 को, आगे निर्देश जारी किए गए कि प्रतिकूल टिप्पणियों के खिलाफ अभ्यावेदन "औसत" रिपोर्ट के खिलाफ अभ्यावेदन पर भी लागू होंगे। यह निर्णय वर्ष 1988-89 की वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों पर लागू

होना था। उपरोक्त निर्देश किसी भी प्रकार का संदेह नहीं छोड़ते हैं कि "औसत" रिपोर्ट योग्य शब्द या वाक्यांश के साथ या उसके बिना संबंधित अधिकारी या कर्मचारी को सूचित की जानी थी जो इसके खिलाफ प्रतिनिधित्व कर सकता था। ऐसी रिपोर्टों और वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों को रिकॉर्ड करने में उपयोग किए जाने वाले योग्य शब्दों या वाक्यांशों को संप्रेषित करने का उद्देश्य यह है कि वे सेवा-कैरियर के विभिन्न चरणों जैसे कि पदोन्नति करना, दक्षताबार को पार करना जैसे सेवा रिकॉर्ड का हिस्सा बनेंगे। , सेवा में बनाए रखना या अनिवार्य सेवानिवृत्ति। इस प्रकार के.के. वैद और सूरज मल हुडा के मामलों में निर्णय का अनुपात उपरोक्त निर्देशों के मद्देनजर प्रासंगिकता खो देता है।

B. वर्तमान मामले के तथ्यों पर गौर करें तो यह देखा जा सकता है कि वर्ष 1976 से 1990 तक की वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों के बारे में लिखित बयान के साथ प्रस्तुत अनुबंध आर.2 से पता चलता है कि वर्ष 1986-87 में केवल एक समग्र अच्छी रिपोर्ट अर्जित की गई थी। और उस वर्ष भी याचिकाकर्ता को "अत्यधिक चतुर पटवारी" के रूप में प्रतिकूल टिप्पणियाँ दी गईं। अन्य वर्षों के संबंध में समग्र ग्रेडिंग "औसत" थी। वर्ष 1976-77, 1977-78, 1981-82 और 1987-88 को छोड़कर सभी वर्षों के लिए प्रतिकूल टिप्पणियाँ सूचित की गईं। वर्ष 1978-79 में प्रतिकूल टिप्पणियाँ "पदोन्नति के लिए उपयुक्त नहीं" थीं। इन टिप्पणियों का संप्रेषण नहीं किया गया। हालाँकि, सुप्रीम कोर्ट के फैसले के मद्देनजर इस पर विचार किया जा सकता है, जिसका उल्लेख पहले ही ऊपर किया जा चुका है। वर्ष 1983-84, 1984-85 और 1985-86 के लिए प्रतिकूल टिप्पणियाँ संप्रेषित की गईं। हालाँकि, बताई गई सटीक रिपोर्ट/प्रविष्टियों का उल्लेख नहीं किया गया है। वर्ष 1988-89 के लिए प्रतिकूल टिप्पणियाँ "सरकारी कर्तव्य के निष्पादन में अनियमित" के रूप में सूचित की गईं और वर्ष 1989-90 में संप्रेषित प्रतिकूल टिप्पणियाँ "पदोन्नति के लिए

उपयुक्त नहीं और श्रमसाध्य भी नहीं" थीं। अनुलग्नक आर.एल. में आगे दिखाया गया है कि याचिकाकर्ता ने स्वयं अपनी गलती स्वीकार की थी और आश्वासन दिया था कि वह भविष्य में दोबारा ऐसा नहीं करेगा या कोई गलत व्यवहार नहीं करेगा। उन्होंने अनुरोध किया कि उन्हें सेवा से बर्खास्तगी की सजा न दी जाए। यह उनके ख़िलाफ़ लगाए गए आरोपों के संबंध में मांगी गई माफ़ी थी. अनुलग्नक आर.एल दिनांक 8 अप्रैल, 1993 है। उपरोक्त, पिछले लगभग दस वर्षों के सेवा रिकॉर्ड को देखते हुए, याचिकाकर्ता को अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश को मनमाना नहीं कहा जा सकता है। उनके मामले में समर्पण और गतिशीलता के तत्व का बिल्कुल अभाव है और याचिकाकर्ता की उपयोगिता समाप्त हो चुकी है। जनहित में यह था कि उन्हें अनिवार्य सेवानिवृत्ति दी जानी चाहिए थी।' रिट याचिका में व्यक्तिगत या कानूनी दुर्भावना का कोई आरोप नहीं लगाया गया है। कानूनी तौर पर आदेश पर हमला नहीं किया जा सकता।

C. इस प्रकार हम यह निष्कर्ष निकालते हैं कि के.के. वैद के मामले में निर्णय अच्छे कानून और 13 अगस्त, 1983 को राज्य द्वारा जारी किए गए निर्देशों का पालन नहीं करता है, कि 55 वर्ष की आयु से अधिक के अधिकारियों को इस शर्त के साथ सेवा विस्तार दिया जाएगा कि 70 से अधिक पिछले दस वर्षों की गोपनीय रिपोर्टों का प्रतिशत अच्छा है और नियमों के नियम 3.26 (ए) या (डी) के विपरीत नहीं है, जैसा कि ऊपर चर्चा की गई है।

D. ऊपर दर्ज कारणों से, यह रिट याचिका लागत के संबंध में कोई आदेश दिए बिना खारिज की जाती है।

आर.एन.आर.

10859 एचसी-सरकार। प्रेस, यू.टी., Chd.

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

सिद्धार्थ कपूर

प्रशिक्षु न्यायिक पदाधिकारी

(Trainee Judicial Officer)

फरीदाबाद, हरियाणा