

जे. वी. गुप्ता और अमरजीत चौधरी से पहले जे.जे.

ओम प्रकाश गुप्ता-याचिकाकर्ता।

बनाम

हरियाणा राज्य और अन्य-प्रतिवादी।

सिविल रिट याचिका संख्या 3854, 1986 सितम्बर 27, 1988।

भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद। 226-द्वितीय श्रेणी के अधिकारी-परिवीक्षा अवधि के दौरान प्रतिकूल रिपोर्ट-पुष्टि प्रदान की गई-दक्षता सीमा पार करने की अनुमति दी गई-प्रथम श्रेणी में पदोन्नत किया गया-प्रतिकूल रिपोर्ट उन्हें बताई गई-उन रिपोर्ट के खिलाफ अभ्यावेदन दिया गया-उस पर कोई निर्णय नहीं लिया गया-कर्मचारी समय से पहले सेवानिवृत्त हो गए-हाल ही में अधिक रिले आचरण करें

वंत-सार्वजनिक हित-क्या सरकारी सेवक को केवल लोकहित में ही समय से पहले सेवानिवृत्त किया जा सकता है।

माना गया कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश अत्यधिक सावधानी के साथ पारित किया जाना चाहिए क्योंकि जिस कर्मचारी पर इस तरह के आदेश से प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है वह उस स्तर पर किसी भी सरकारी सेवा के लिए अयोग्य हो जाता है और वह अपना जीवन नए सिरे से शुरू करने में असमर्थ हो जाता है। आम तौर पर, उनका परिवार उस समय अस्थिर रहता है। रिकार्ड की जांच बहुत सावधानी से की जानी है। यहां तक कि एक छोटी सी चूक भी किसी कर्मचारी के सेवा कैरियर पर प्रतिकूल प्रभाव डाल सकती है। रिकार्ड को वस्तुनिष्ठ रूप से जांचा जाना है। ऐसे कर्मचारी के मामले में जिसने परिवीक्षा अवधि सफलतापूर्वक पूरी कर ली है, सामान्य वेतन वृद्धि की अनुमति दी गई है और आगे बढ़ने की अनुमति दी गई है। विभिन्न चरणों में दक्षता बाधाओं और यहां तक कि पदोन्नति दिए जाने पर भी, उसके करियर की दहलीज पर दर्ज की गई एक या अलग-अलग पुरानी प्रतिकूल प्रविष्टि को अनुचित महत्व नहीं दिया जाना चाहिए। उचित यह होगा कि किसी कर्मचारी को समय से पहले सेवानिवृत्त करने की राय बनाते समय पदोन्नति से पहले प्रतिकूल प्रविष्टि, दक्षता सीमा को पार करना आदि पर विचार नहीं किया जाना चाहिए क्योंकि किसी कर्मचारी की पदोन्नति के बाद प्रतिकूल प्रविष्टियाँ अपना महत्व खो देती हैं।

यह उद्देश्य. सुधार की गुंजाइश हमेशा रहती है. पिछले पांच वर्षों के रिकॉर्ड पर विचार किया जाना है। (पैरा 9)

सतपाल सिंह बनाम पुलिस उपमहानिरीक्षक एवं अन्य, 1985(2) एस.एल.आर. 36.

खारिज

भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत याचिका जिसमें प्रार्थना की गई है कि उत्तरदाताओं को निर्देशित करते हुए सर्टिओरारी, परमादेश या कोई अन्य उपयुक्त रिट, निर्देश या आदेश जारी किया जाए: -

(i) मामले का पूरा रिकॉर्ड पेश करना;

(ii) अनुबंध पी-12 पर दिए गए आदेश को रद्द किया जाए;

(में) यह माननीय उच्च न्यायालय वेतन, वरिष्ठता इत्यादि के बकाया की प्रकृति में सभी परिणामी राहतें भी दिया जाए।

(iv) यह माननीय उच्च न्यायालय कोई अन्य आदेश भी पारित कर सकता है जिसे वह मामले की परिस्थितियों में उचित और उचित समझे;

(v) याचिकाकर्ता को अनुबंध पी-1 से पी-12 की मूल प्रति दाखिल करने से छूट दी जाए;

(vi) यह भी उल्लेख किया जा सकता है कि याचिकाकर्ता ने कानून द्वारा अपेक्षित उत्तरदाताओं को अग्रिम नोटिस दिया है;

(vii) इस रिट याचिका की लागत भी याचिकाकर्ता को दी जाए

आगे आदरपूर्वक प्रार्थना की जाती है कि रिट याचिका का निपटारा होने तक, विवादित आदेश (अनुलग्नक पी-12) के क्रियान्वयन पर रोक लगा दी जाए।

जे.एल. गुप्ता, वरिष्ठ अधिवक्ता, राजीव आत्मा राम, अधिवक्ता। पी. एन. मकानी. अधिवक्ता, हरियाणा राज्य के लिए, के लिए

प्रतिवादी.

## निर्णय

1. हमारा यह निर्णय सी.डब्ल्यू.पी. का निस्तारण करेगा। 1986 का क्रमांक 3854 एवं सी.डब्ल्यू.पी. 1987 की संख्या 430, कानून के सामान्य प्रश्नों के रूप में और उसमें तथ्य शामिल हैं।

2. 1986 के सीडब्ल्यूपी नंबर 3854 में याचिकाकर्ता, जो एच.सी.एम.एस. है। (I) हरियाणा राज्य में सेवारत डॉक्टर ने आदेश दिनांक 13/20, 1986 (अनुलग्नक पी. 2) को चुनौती दी है, जो उन्हें 24 मई, 1986 को प्राप्त हुआ था, जिसके तहत उन्हें तीन महीने का नोटिस दिया गया था जिसकी समाप्ति पर

वह सेवा से सेवानिवृत्त हो जाते।

3. रिट याचिका (सी.डब्ल्यू.पी. संख्या 3854/1986) दाखिल करने से संबंधित तथ्य यह है कि याचिकाकर्ता को वर्ष 1962 के लिए पंजाब सिविल मेडिकल सर्विस क्लास में नियुक्त किया गया था और 17 मार्च, 1962 को इसमें शामिल हुआ था। दो वर्ष की अवधि के लिए परीक्षा पर रखा गया। परीक्षा अवधि के दौरान, उन्हें वर्ष 1963-64 के लिए एक प्रतिकूल रिपोर्ट (अनुलग्नक पी. 1 प्रतिलिपि) से अवगत कराया गया। 19 अगस्त, 1966 के आदेश के तहत यह प्रमाणित किया गया कि उन्होंने 16 मार्च, 1964 से दो साल की परीक्षा अवधि पूरी कर ली है। पंजाब राज्य के पुनर्गठन पर, याचिकाकर्ता को राज्य आवंटित किया गया था। हरियाणा के और इस प्रकार 1 नवंबर, 1966 से हरियाणा सिविल मेडिकल सर्विस क्लास के सदस्य बन गए, जिसमें उन्हें उस

तारीख से पुष्टि की गई थी। पहली दक्षता बार को नियत तिथि यानी 4 अप्रैल, 1968 को पार करने की अनुमति दी गई थी। याचिकाकर्ता को 4 अप्रैल को दूसरी दक्षता बार को पार करने की अनुमति दी गई थी।

1975, वह तारीख जिस दिन यह देय हुआ। याचिकाकर्ता को 30 जनवरी, 1978 से प्रथम श्रेणी सेवा में पदोन्नत किया गया और 30 जनवरी, 1979 को परीक्षा की अवधि पूरी की। याचिकाकर्ता का पिछले 12 वर्षों का सेवा रिकॉर्ड इस प्रकार है: -

1974-75 अच्छा

1975-76 अच्छा

1976-77 अच्छा

1977-78 अच्छा

1978-79 अच्छा

1979-80

1980-81 अच्छा

1981-82 औसत

1982-83 अच्छा

1983-84 अच्छा

1984-85 अच्छा

1985-86 अच्छा

इस अवधि के दौरान, याचिकाकर्ता को दो रिपोर्टें बताई गईं; एक 1975-76 की अवधि के लिए था और दूसरा वर्ष 1984-85 के लिए था। याचिकाकर्ता ने वर्ष 1975-76 के लिए अपनी रिपोर्ट के खिलाफ प्रतिनिधित्व किया लेकिन इसे दायर किया गया था। याचिकाकर्ता ने वर्ष 1984-85 की रिपोर्ट के खिलाफ भी प्रतिनिधित्व किया लेकिन अभी तक उस पर निर्णय नहीं लिया गया है।

4. याचिकाकर्ता का तर्क है कि उसे प्रथम श्रेणी सेवा में प्रथम दक्षता बार को पार करने की अनुमति दी गई थी, जो अप्रैल, 1982 में समाप्त हो गई थी, - आदेश दिनांक 5 नवंबर, 1985 (कॉपी अनुलग्नक पी. 10) के तहत याचिकाकर्ता को एक साधारण चेतावनी दी गई थी, - 24 जून 1985 के आदेश के द्वारा (अनुलग्नक पृष्ठ 11 की प्रति)। याचिकाकर्ता का सेवा रिकॉर्ड अन्यथा साफ-सुथरा रहा। यह मई को ही था

13/20, 1986, कि याचिकाकर्ता को 50 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर सेवा से सेवानिवृत्त करने के लिए तीन महीने का नोटिस जारी किया गया था। उक्त आदेश सी.एस.आर. में निहित प्रासंगिक प्रावधानों के अनुसरण में जारी किया गया था। विवादित आदेश को इस आधार पर चुनौती दी गई है कि सेवा से समयपूर्व सेवानिवृत्ति का आदेश केवल सार्वजनिक हित में पारित किया जा सकता है। विवादित आदेश से यह पता नहीं चलता है कि किस जनहित में याचिकाकर्ता को समय से पहले सेवानिवृत्त करने की मांग की गई है। याचिकाकर्ता का पिछले 10 वर्षों का रिकॉर्ड या तो

अच्छा है या बहुत अच्छा है। नतीजतन, यह प्रतिवादी-राज्य को बताना था कि सार्वजनिक हित क्या था जिसके लिए याचिकाकर्ता को समय से पहले सेवानिवृत्त किया जा रहा है।

5. याचिकाकर्ता के लिए वरिष्ठ अधिवक्ता श्री जे.एल. गुप्ता का मुख्य तर्क यह था कि याचिकाकर्ता को बताई गई एकमात्र प्रतिकूल रिपोर्ट वर्ष 1963-64 की है जिसके बाद उन्हें परिवीक्षा की अवधि संतोषजनक ढंग से पूरी करने के लिए प्रमाणित किया गया था। इसके बाद उन्हें नियत तिथियों पर तीन बार दक्षता बार पार करने की अनुमति दी गई। उनकी सेवा में पुष्टि की गई और उन्हें प्रथम श्रेणी सेवा में पदोन्नत किया गया। इन सभी चरणों में, उक्त आदेश पारित करने से पहले, प्रतिवादी-राज्य द्वारा याचिकाकर्ता के रिकॉर्ड पर विचार किया जाना चाहिए। गुप्ता जी जोरदार ढंग से तर्क दिया गया कि जब किसी अधिकारी को दक्षता बार पार करने की अनुमति दी जाती है और पुष्टि की जाती है या पदोन्नत किया जाता है, तो उसके रिकॉर्ड पर विचार किया जाता है और एक बार अनुमति दिए जाने के बाद, उत्तरदाताओं को यह दिखाना होगा कि उसका प्रदर्शन इतनी बुरी तरह से कैसे खराब हो गया है कि उसे पूर्व योग्यता के लिए योग्य बना दिया गया है। सेवा से परिपक्व सेवानिवृत्ति. अंत में, यह तर्क दिया गया कि पुरानी प्रतिकूल प्रविष्टियाँ जो अप्रचलित हैं, उन पर विचार नहीं किया जा सकता है। इस विवाद के समर्थन में एक निर्णय पर भरोसा रखा गया था

(परशोतम सिंह बनाम हरियाणा राज्य विद्युत बोर्ड), (1).

6. 1987 के सीडब्ल्यूपी नंबर 430 में, जगन नाथ याचिकाकर्ता ने आरोप लगाया है वह वर्ष 1953 में स्वास्थ्य विभाग में क्लीनर के रूप में शामिल हुए थे और उसके बाद वर्ष 1959 में ड्राइवर के रूप में नियुक्त हुए और समय-समय पर सभी वार्षिक ग्रेड वेतन वृद्धि अर्जित की। याचिकाकर्ता ने 10 अक्टूबर, 1985 को 55 वर्ष की आयु प्राप्त की और सेवानिवृत्ति की आयु 58 वर्ष है, जो उनके अनुसार 10 अक्टूबर, 1988 को बनती है। विभाग ने, आदेश दिनांक 18 अक्टूबर, 1986 (अनुलग्नक पी. 1) के तहत तीन को सेवा प्रदान की। याचिकाकर्ता को 6 फरवरी, 1987, यानी नोटिस अवधि की समाप्ति की तारीख से समय से पहले सेवा से सेवानिवृत्त करने के लिए एक महीने का नोटिस। उनका आरोप है कि उनके खिलाफ कुछ भी नहीं है रिकॉर्ड पर। वर्ष 1970-71 की प्रतिकूल रिपोर्ट के बाद उन्हें दक्षता बार पार करने की अनुमति दी गई। उन्हें चयन ग्रेड मिला और 2 नवंबर, 1966 से ड्राइवर के रूप में पुष्टि की गई, दिनांक 19 नवंबर, 1981 के पत्र के माध्यम से (अनुलग्नक पी. 15)।

7. उत्तरदाताओं की ओर से दायर 1987 के सीडब्ल्यूपी 430 में लिखित बयान में कहा गया है कि याचिकाकर्ता द्वारा अर्जित वर्ष 1970-71 की वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट में उनकी 'ईमानदारी' के संबंध में प्रतिकूल टिप्पणियां की गई थीं। याचिकाकर्ता को प्रतिकूल टिप्पणियाँ 22 मार्च, 1974 के पत्र (अनुलग्नक पी. 2) के माध्यम से बता दी गई थीं। उत्तरदाताओं ने इस बात से इनकार किया कि याचिकाकर्ता ने उन्हें बताई गई प्रतिकूल टिप्पणियों के खिलाफ प्रतिनिधित्व किया था।

8. एकमात्र प्रश्न जिस पर हमें विचार करने की आवश्यकता है वह यह है कि क्या किसी लोक सेवक की समयपूर्व सेवानिवृत्ति के मामले पर विचार करते समय उसकी सत्यनिष्ठा के संदिग्ध होने के अप्रचलित रिकॉर्ड पर विचार किया जा सकता है। श्री सतपाल सिंह बनाम पुलिस उपमहानिरीक्षक और अन्य, (2), आई.एस. तिवाना में, जे. ने विचार किया है कि ऐसे मामलों में एक सरकारी कर्मचारी के समग्र रिकॉर्ड को ध्यान में रखा जाना चाहिए। केवल इस तथ्य का कोई महत्व नहीं है कि ऐसे अधिकारी को 'सत्यनिष्ठा संदिग्ध' की रिपोर्ट के बाद दक्षता बार पार करने की अनुमति दी गई है। पुरानी रिपोर्ट हो सकती है

पर कार्रवाई की। विद्वान एकल न्यायाधीश ने समयपूर्व सेवानिवृत्ति के आदेश को बरकरार रखा। हालाँकि, 27 जनवरी, 1983 को एस.एस. कांग, जे. द्वारा तय किए गए परशोतम सिंह के मामले (सुप्रा) में एक विपरीत दृष्टिकोण लिया गया था। उस मामले में यह माना गया था कि किसी सरकारी कर्मचारी की ईमानदारी को प्रतिबिंबित करने वाली अप्रचलित रिपोर्टों को भी ध्यान में नहीं रखा जा सकता है। उसे नियंत्रित करने वाले वैधानिक नियमों के अनुसार 50/55 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर सेवा में बनाए रखने के लिए उसकी उपयुक्तता का निर्धारण करने के लिए खातासेवा।

9. किसी कर्मचारी को 50 वर्ष की आयु में आगे सेवा में बनाए रखने के मामले पर विचार किया जाता है। ऐसे विचार की आपत्ति इसका उद्देश्य अकुशल, भ्रष्ट, बेईमान को बाहर करना या काट देना है सरकारी सेवा से मृत लकड़ी. माना जाता है कि सरकार के पास पूर्ण शक्तियाँ हैं और इसके लिए कोई मानदंड या दिशानिर्देश नहीं हैं। इसका उद्देश्य ईमानदार और कुशल कर्मचारियों को सेवा में बनाए रखना है। सक्षम प्राधिकारी को अपने कर्मचारी को 50 वर्ष की आयु प्राप्त करने या 25 वर्ष की सेवा पूरी करने पर समय से पहले सेवानिवृत्त करने की शक्ति है। अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश अत्यधिक सावधानी के साथ पारित किया जाना चाहिए क्योंकि जिस कर्मचारी पर इस तरह के आदेश से प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है वह उस स्तर पर किसी भी सरकारी सेवा के लिए अयोग्य हो जाता है और वह अपना जीवन नए सिरे से शुरू करने में असमर्थ हो जाता है। आम तौर पर, उनका परिवार उस समय अस्थिर रहता है। रिकार्ड की जांच बहुत सावधानी से की जानी है। यहां तक कि एक छोटी सी चूक भी किसी कर्मचारी के सेवा कैरियर पर प्रतिकूल प्रभाव डाल सकती है। रिकार्ड की वस्तुनिष्ठ जांच की जानी है। ऐसे कर्मचारी के मामले में जिसने परिवीक्षा अवधि सफलतापूर्वक पूरी कर ली है; सामान्य वेतन वृद्धि की अनुमति दी गई और विभिन्न चरणों में दक्षता बार पार करने की अनुमति दी गई और यहां तक कि पदोन्नति भी दी गई, उसके करियर की दहलीज पर दर्ज की गई एक या अलग पुरानी प्रतिकूल प्रविष्टि को अनुचित महत्व नहीं दिया जाना चाहिए। उचित यह होगा कि किसी कर्मचारी को समय से पहले सेवानिवृत्त करने की राय बनाते समय पदोन्नति से पहले प्रतिकूल प्रविष्टि, दक्षता बार को पार करना आदि पर विचार नहीं किया जाना चाहिए क्योंकि किसी कर्मचारी की पदोन्नति के बाद प्रतिकूल प्रविष्टियाँ अपना महत्व खो देती हैं। यह उद्देश्य. सुधार की गुंजाइश हमेशा रहती है. पिछले पांच साल के रिकॉर्ड पर विचार किया जाना है. हमारे इस दृष्टिकोण को बृजमोहन सिंह चोपड़ा बनाम पंजाब राज्य, (3) से समर्थन मिलता है। मौजूदा मामले में याचिकाकर्ता के खिलाफ केवल एक प्रतिकूल प्रविष्टि थी, यानी वर्ष 1963-64 के लिए, लेकिन उसके बाद उसे तीन मौकों पर दक्षता बार पार करने की अनुमति दी गई थी; एच.सी.एम.एस. से पदोन्नत किया गया था। (II) से एच.सी.एम.एस. (में)।

उनके सर्विस रिकॉर्ड में प्रतिकूल प्रविष्टि दर्ज होने के बाद से काफी पानी बह चुका है। लगभग दो दशक पहले दर्ज की गई एक अलग और पुरानी प्रतिकूल प्रविष्टि के आधार पर, मामले की परिस्थितियों में, याचिकाकर्ता को समय से पहले सेवानिवृत्त करने में प्रतिवादी-हरियाणा राज्य द्वारा अपनाए गए रुख में हमें कोई औचित्य नहीं मिलता है।

10. यह अच्छी तरह से स्थापित है कि कोई अधिकारी अधिकार के तौर पर दक्षता बार को पार करने का हकदार नहीं है। उनके प्रदर्शन और सर्विस रिकॉर्ड का मूल्यांकन किया जाना है। यदि वह उपयुक्त और फिट पाया जाता है, तभी उसे दक्षता बार पार करने की अनुमति दी जाती है। यदि याचिकाकर्ता का हाल के दिनों में प्रदर्शन खराब रहा होता तो उसकी पुष्टि नहीं की जाती और उसे दक्षता बार पार करने की अनुमति नहीं दी जाती। निर्णय के लिए प्रासंगिक इन अत्यंत महत्वपूर्ण कारकों को ध्यान में नहीं रखा गया है और अप्रचलित सामग्री जो संबंधित चरण में निर्णय के लिए इतनी प्रासंगिक नहीं हैं, उन्हें दिमाग को प्रभावित करने की अनुमति दी गई है।

11. बलदेव राज चड्ढा बनाम भारत संघ और अन्य, (4) में, संदिग्ध सत्यनिष्ठा की कोई रिपोर्ट नहीं थी। जहां तक उस मामले में याचिकाकर्ता का संबंध है, आदेश सेवा के रिकॉर्ड पर पारित किया गया था। उनका रिकॉर्ड औसत से भी नीचे पाया गया। प्रतिपादित सिद्धांत यह था कि किसी कर्मचारी के सेवा रिकॉर्ड में अप्रचलित परिस्थितियों को खोदना और हाल के अतीत को नजरअंदाज करना सार्वजनिक हित में नहीं है जिसमें उस कर्मचारी ने संतोषजनक ढंग से काम किया है और उसे कोई प्रतिकूल रिपोर्ट नहीं दी गई है। उनके भविष्य के प्रदर्शन और दक्षता का अनुमान हाल के वर्षों में उनके तत्काल पिछले प्रदर्शन के संदर्भ में लगाया जा सकता है, जैसा कि उनकी सेवा रिपोर्टों से पता चलता है। एक अधिकारी जो अनुभवहीनता, लापरवाही या अपनी ओर से कभी-कभार हुई चूक के कारण अपने करियर की दहलीज पर खराब रिपोर्ट अर्जित कर सकता है। यदि इसके बाद वह अपने प्रदर्शन में सुधार करता है, तो पिछली खराब रिपोर्ट को उसके करियर को बर्बाद करने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए, और उसे बेकार का ठप्पा लगाने का आधार नहीं बनाया जाना चाहिए। बलदेव राज के मामले (सुप्रा) में, यह माना गया था कि एक कर्मचारी जिसकी अनिवार्य सेवानिवृत्ति से ठीक पहले कम से कम पांच साल तक कोई प्रतिकूल प्रविष्टि नहीं थी, उसे उस स्कोर पर कैशियर नहीं किया जा सकता था। केवल यह तथ्य कि इस सिद्धांत को सरकारी निर्देशों में शामिल किया गया है, प्राधिकरण को किसी भी वैधता या संवैधानिकता से वंचित नहीं करेगा।

12. सतपाल सिंह के मामले (सुप्रा) में, विद्वान एकल न्यायाधीश ने बलदेव राज के मामले (सुप्रा) में सुप्रीम कोर्ट के फैसले के अनुपात पर विचार नहीं किया है, जबकि सुप्रीम कोर्ट द्वारा निर्धारित आदेश पर विधिवत चर्चा की गई थी और उसका पालन किया गया था। परषोतम सिंह का मामला (सुप्रा), सुखदेव सिंह कांग, जे. द्वारा तय किया गया 27 जनवरी, 1983। यह उस अनुपात के आधार पर था कि एकल न्यायाधीश इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि अप्रचलित प्रतिकूल रिपोर्टों पर विचार नहीं किया जाना चाहिए, जबकि, श्री सत पाल सिंह के मामले में विद्वान एकल न्यायाधीश ने (सुप्रा) यह देखें कि कर्मचारी के सेवा रिकॉर्ड में की गई प्रविष्टियाँ, पिछले दस वर्षों के दौरान किसी कर्मचारी की निष्ठा पर संदेह करने वाली एक भी प्रविष्टि का अस्तित्व, उसकी समयपूर्व

सेवानिवृत्ति का आधार बन सकता है। श्री सतपाल सिंह के मामले (सुप्रा) में, आई.एस. तिवाना, जे. ने विचार किया है कि ऐसे मामलों में एक सरकारी कर्मचारी के समग्र रिकॉर्ड को ध्यान में रखा जाना चाहिए और केवल इस तथ्य को ध्यान में रखना होगा कि ऐसे अधिकारी को दक्षता बार पार करने की अनुमति दी गई है 'सत्यनिष्ठा संदिग्ध' की रिपोर्ट के बाद कोई नतीजा नहीं निकला। यह भी माना जा रहा है कि पुरानी रिपोर्ट पर कार्रवाई की जा सकती है। लेकिन उस मामले में विद्वान एकल न्यायाधीश ने बलदेव राज के मामले (सुप्रा) में सुप्रीम कोर्ट के फैसले पर विचार नहीं किया था, जबकि परशोतम सिंह के मामले (सुप्रा) में एस.एस. कांग, जे. ने बलदेव राज के मामले में और आधार पर आदेश का पालन किया है विद्वान न्यायाधीश ने माना है कि वैधानिक नियमों के अनुसार 50/55 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर सेवा में बनाए रखने के लिए उसकी उपयुक्तता का निर्धारण करने के लिए किसी सरकारी कर्मचारी की ईमानदारी को प्रतिबिंबित करने वाली अप्रचलित रिपोर्टों को भी ध्यान में नहीं रखा जा सकता है। उसकी सेवा को नियंत्रित करना।

13. कानून के इस प्रस्ताव पर कोई विवाद नहीं है कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश पारित करने से पहले मामले का समग्र रिकॉर्ड देखा जाना चाहिए। लेकिन एक लोक सेवक का हालिया आचरण पुरानी प्रतिकूल प्रविष्टियों की तुलना में अधिक प्रासंगिक है।

14. हमारा विचार है कि श्री सतपाल सिंह के मामले में आई.एस. तिवाना, जे. द्वारा निर्धारित कानून (सुप्रा) अच्छा कानून नहीं बनाता है और उसके अनुपात को खत्म नहीं करता है।

15. उपरोक्त चर्चा के मददेनजर, हम रिट याचिकाओं (संख्या 3854 वर्ष 1986 और 430 वर्ष 1987) को स्वीकार करते हैं और उसमें दिए गए आदेशों को रद्द करते हैं। लागत के रूप में कोई ऑर्डर नहीं होगा।

**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 प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा।

जसमीत कौर

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

(TraineeJudicial Officer)

कैथल, हरियाणा