

माननीय जवाहर लाल गुप्ता और एम. एल. कौल के समक्ष। जे जे।

पुष्प लता- याचिकाकर्ता।

बनाम

हरियाणा राज्य और अन्य, उत्तरदाता।

सी. डब्ल्यू पी. 1996 का 6059।

16 मई, 1996।

भारत का संविधान, 1950 226/227 - पंजाब सिविल सेवा नियम, खंड 1 भाग 1- RI.
4.8- बार-बार पार करने के लिए अयोग्य होने के आधार पर समयमान वेतन में दक्षता
बार पर कर्मचारी को रोकना - क्या ऐसी कार्रवाई जुर्माना लगाने के बराबर है - यह
मानना कि कार्रवाई अपने आप में दंडात्मक नहीं है - दंड के रूप में वेतन की वृद्धि को
रोकना नहीं है।

यह अभिनिर्धारित किया गया कि याचिकाकर्ता ने वर्ष 1984 तक अपने 13 वर्षों
के सेवा करियर के दौरान केवल एक अच्छी रिपोर्ट अर्जित की थी। शेष 12 रिपोर्टों
में से, सात 'औसत' थीं और 5 'औसत से भी कम' थीं, इस स्थिति में, यह स्पष्ट है कि
वह सरकार द्वारा जारी निर्देशों में निर्धारित "कम से कम एसओ प्रतिशत अच्छी
रिपोर्ट" हासिल करने में विफल रही थीं। नतीजतन, उसे 'फेयर' के रूप में भी
वर्गीकृत नहीं किया जा सका। वह 'गरीब' था। नतीजतन, उसे दक्षता बार पार करने
की अनुमति नहीं दी गई थी और वास्तव में नहीं दी जा सकती थी।

(पैरा 6)

यह कार्रवाई पंजाब सिविल सेवा के नियम 4.8, खंड 1 भाग 1 और सरकार द्वारा
जारी निर्देशों के प्रावधानों के सख्त अनुरूप थी। वास्तव में, पेटिशनरने खुद इन
निर्देशों पर भरोसा किया है। बेशक, वह इन निर्देशों में निर्धारित मानदंडों को पूरा
नहीं करती है। वास्तव में, उसे कोई वैध शिकायत नहीं हो सकती है।

(पैरा 7)

इसके अलावा, यह भी कहा गया कि बार पार करने के लिए अयोग्य होने के
आधार पर वेतन के समयमान में दक्षता बार में किसी कर्मचारी को रोकना जुर्माना
के रूप में एनएवी की वेतन वृद्धि को रोकने के बराबर नहीं है।

जे.एस. मानीपुर। याचिकाकर्ता के लिए वकील

निर्णय

जवाहर लाल गुप्ता, जे।

(1) क्या समय-सीमा में दक्षता बार में किसी कर्मचारी का रुकना बार को पार करने के लिए उसकी अयोग्यता के आधार पर जुर्माना लगाने के बराबर है? यह संक्षिप्त प्रश्न है जो इस रिट याचिका में उत्पन्न होता है। कुछ तथ्यों पर ध्यान दिया जा सकता है।

(2) 1 फरवरी, 1972 को याचिकाकर्ता को 130-5-160/5-220 रुपये के वेतनमान में एक सहायक नर्स और मिड वाइफ के रूप में नियुक्त किया गया था। राज्य सरकार ने 1 अप्रैल से प्रभावी 3 वेतनमानों को संशोधित किया। सहायक नर्स और मिड वाइफ के पद को 400-10-490-540-15-600-एफबी-20-660 के पैमाने पर रखा गया था। इस वेतनमान को 1 जनवरी, 1986 से संशोधित किया गया और बढ़ाकर 950-1,500 रुपये कर दिया गया। इस पद को बहुउद्देश्यीय स्वास्थ्य कार्यकर्ता के रूप में भी पुनर्नामित किया गया था।

(3) 130-5-160/5-300 रुपये के वेतनमान में, याचिकाकर्ता को 160 रुपये के स्तर पर दक्षता सीमा को पार करना था। उसे ऐसा करने की अनुमति नहीं थी। समय-समय पर उसके मामले की समीक्षा की गई और उसे दक्षता बार में रोक दिया गया। 6 नवंबर, 1986 के आदेश के तहत, उनके दावे को फिर से अस्वीकार कर दिया गया। यह देखा गया कि 1983-84 तक, याचिकाकर्ता ने 13 रिपोर्ट अर्जित की थीं। इनमें से एक अच्छा था। सात 'औसत' थे और पांच मौकों पर, याचिकाकर्ता को 'औसत से नीचे' के रूप में मूल्यांकन किया गया था। नतीजतन, उन्हें 1 फरवरी, 1984 से दक्षता बार में रोक दिया गया था। **रिट याचिका के साथ 6 नवंबर, 1986 के आदेश की एक प्रति संलग्न पी.3 के रूप में प्रस्तुत की गई है, जिसके द्वारा उन्हें इस निर्णय से अवगत कराया गया था।** इस आदेश से व्यथित होकर याचिकाकर्ता ने 15 फरवरी, 1996 को अपने वकील के माध्यम से कानूनी नोटिस भेजा। इस नोटिस का उत्तर दिनांक 19 मार्च, 1996 के पत्र द्वारा भेजा गया था। यह देखा गया कि **याचिकाकर्ता द्वारा अर्जित औसत रिपोर्ट** के कारण, उसे दक्षता बार को पार करने की अनुमति नहीं दी जा सकती है। **6 नवंबर, 1986 के आदेशों और भेजे गए नोटिस के जवाब से व्यथित,** 19 मार्च, 1996 के पत्र के माध्यम से, याचिकाकर्ता ने वर्तमान रिट याचिका के माध्यम से इस न्यायालय का दरवाजा खटखटाया है।

(4) याचिकाकर्ता के वकील द्वारा उठाया गया एकमात्र तर्क **यह है कि वेतन वृद्धि को रोकना नियमों में निर्दिष्ट दंडों में से एक है।** याचिकाकर्ता को दक्षता पट्टी पार करने की अनुमति नहीं देने में प्रतिवादी की कार्रवाई दंडात्मक है। चूंकि **सजा और अपील नियमों के तहत निर्धारित** प्रक्रिया का पालन नहीं किया गया था, इसलिए कार्रवाई में गड़बड़ी हुई है। **क्या ऐसा है?**

(5) एक कर्मचारी को आमतौर पर एक वर्ष की सेवा पूरी होने पर वेतन के पैमाने में वृद्धि दी जाती है। हालांकि, जब एक बार को वेतन के पैमाने में निर्धारित किया जाता है, तो स्थिति अलग होती है। कर्मचारी को उस स्तर पर केवल तभी वेतन वृद्धि की

(Para 13)

अनुमति दी जाती है जब उसने पद के कर्तव्यों का पालन करने की अपनी क्षमता स्थापित की हो। उस स्तर पर, अगर प्राधिकरण पाता है कि कर्मचारी संतोषजनक रूप से अपने कर्तव्यों का निर्वहन करने में सक्षम नहीं है, उसके पास वेतन वृद्धि के अनुदान से इनकार करने की शक्ति है। सिविल सेवा नियमों (पंजाब सिविल सेवा नियमों के नियम 4.8) में प्रावधान के अलावा। खंड-1 भाग-1 में सरकार ने कार्यकारी अनुदेश जारी किए हैं। सरकार द्वारा दिनांक 29 जनवरी के पत्र के माध्यम से जारी अनुदेशों की एक प्रति। 1974. को रिट याचिका के साथ अनुलग्नक पी -4 के रूप में प्रस्तुत किया गया है। इन अनुदेशों में, अन्य बातों के साथ-साथ यह प्रावधान किया गया है कि कर्मचारियों को तीन व्यापक श्रेणियों में विभाजित किया जाएगा। जिन लोगों ने लगातार अच्छी रिपोर्ट अर्जित की है, उन्हें 'अच्छे' के रूप में वर्गीकृत किया जाना चाहिए और दक्षता बार को पार करने की अनुमति दी जानी चाहिए। कम से कम 50 प्रतिशत अच्छी रिपोर्ट हासिल करने वालों को 'निष्पक्ष' के रूप में वर्गीकृत किया जाना चाहिए और उन्हें तब तक सीमा पार करने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए जब तक कि विभाग के प्रमुख संतुष्ट न हों, रिकॉर्ड का सावधानीपूर्वक अध्ययन करने पर कि वे पदोन्नति के योग्य हैं और ग्रेड में भारी शुल्क को संतोषजनक ढंग से भरने का वादा करते हैं। बाकी को 'खराब' के रूप में वर्गीकृत किया गया है और "बार पार करने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए"। इननिर्देशों में विभिन्न अन्य दिशा-निर्देश भी प्रदान किए गए हैं।

(6) जहां तक याचिकाकर्ता का सवाल है, इस बात से इनकार नहीं किया गया है कि उसने 1 के दौरान केवल एक अच्छी रिपोर्ट अर्जित की थी। वर्ष 1984 तक उनके सेवा कैरियर के वर्ष। शेष 12 रिपोर्टों में से सात 'औसत' थीं और 5 'औसत से भी कम' थीं। इस स्थिति में, यह स्पष्ट है कि वह सरकार द्वारा जारी निर्देशों में निर्धारित "कम से कम 50 प्रतिशत अच्छी रिपोर्ट" हासिल करने में विफल रही थी। नतीजतन, उसे 'फेयर' के रूप में भी वर्गीकृत नहीं किया जा सका। वह 'गरीब' था। नतीजतन, उसे दक्षता बार पार करने की अनुमति नहीं दी गई थी और वास्तव में नहीं दी जा सकती थी।

(7) यह निर्विवाद स्थिति भी है कि उनके दावे पर विधिवत विचार किया गया था। इस मामले पर विचार करने के बाद सरकार ने 6 नवंबर, 1986 को आदेश पारित किया था, जिसके द्वारा उन्हें 1 फरवरी से एक वर्ष की अवधि के लिए दक्षता बार में रोक दिया गया था। 1984. यह भी स्पष्ट है कि इसके बाद भी, उन्हें एफिसिएनव बार को पार करने की अनुमति नहीं थी। 1 फरवरी, 1985 क्योंकि वह कम से कम 50 प्रतिशत अच्छी रिपोर्ट हासिल करने में विफल रही थीं; यह कार्रवाई पंजाब सिविल सेवा के नियम 4.8 के प्रावधानों के सख्त अनुरूप थी। खण्ड-1 भाग-1 और सरकार द्वारा जारी अनुदेश। वास्तव में, याचिकाकर्ता ने खुद इन निर्देशों पर भरोसा किया है। बेशक, वह इन निर्देशों में निर्धारित मानदंडों को पूरा नहीं करती है। नतीजतन, उसे कोई वैध शिकायत नहीं हो सकती है।

(8) यह भी स्पष्ट है कि याचिकाकर्ता को किसी भी कदाचार के कारण दक्षता बार में नहीं रोका गया था। वह किसी चूक की आरोपी नहीं थीं। उनके खिलाफ कोई आरोप नहीं लगाया गया था। यह केवल उसके प्रदर्शन और

सेवा के रिकॉर्ड की समीक्षा के बाद है कि प्राधिकरण ने फैसला किया कि वह दक्षता बार को पार करने की अनुमति देने के लिए फिट नहीं थी। इस स्थिति में, कार्रवाई अपने आप में दंडात्मक प्रतीत नहीं होती है।

- (9) यह सच है कि पंजाब सिविल सेवा (सजा और अपील) नियम 1952 के तहत 'वेतन वृद्धि या पदोन्नति को रोकना, जिसमें दक्षता बार में रोकना, यदि कोई हो' शामिल है, दंड के रूप में निर्धारित किया गया था। तथापि, हरियाणा राज्य ने प्रथम संशोधन नियमावली 1978 द्वारा इस उपबंध में संशोधन किया था। एक स्पष्टीकरण जोड़ा गया था जिसमें कहा गया था कि सिविल सेवा नियमों के नियम 4.8, खंड 1, भाग 1 के प्रावधानों या बार पार करने के लिए अयोग्य होने के आधार पर कर्मचारी पर लागू किसी अन्य नियम के अनुरूप प्रावधान के तहत कर्मचारी के दक्षता बार पर रोक लगाना इन नियमों के तहत सजा के बराबर नहीं है। इसके अलावा, 1952 के नियमों को हरियाणा सिविल सेवा (सजा और अपील) नियमों द्वारा निरस्त कर दिया गया था। 1987. नियम 4 (वी) के तहत, वेतन वृद्धि को रोकना दंड के रूप में निर्धारित किया गया था। तथापि, स्पष्टीकरण में यह विशेष रूप से उपबंध किया गया था कि किसी सरकारी कर्मचारी को बार पार करने की अयोग्यता के आधार पर वेतन के समयमान में दक्षता बार में रोकना इस नियम के अर्थ के अंतर्गत दंड नहीं माना जाएगा" इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि सांविधिक नियमों में यह विशेष रूप से प्रावधान किया गया है कि दक्षता बार पर ठहराव दंड नहीं है। नतीजतन, याचिकाकर्ता के विद्वान वकील द्वारा उठाया गया तर्क कि कार्रवाई दंडात्मक थी, कायम नहीं रह सकता है।

(10) तदनुसार, हम शुरुआत में पूछे गए प्रश्न का उत्तर नकारात्मक में देते हैं और मानते हैं कि बार को पार करने के लिए उसकी अयोग्यता के आधार पर वेतन के समय पैमाने में दक्षता बार पर एक कर्मचारी का ठहराव रोक लगाने के बराबर नहीं है। याचिकाकर्ता को वर्ष 1979 से विभिन्न अवसरों पर एफिशिएंसी बार में रोका गया था। नवंबर, 1984 को उन्हें इस आदेश से अवगत कराया गया कि उन्हें "1 फरवरी से प्रभावी एक वर्ष की अवधि के लिए दक्षता बार में रोक दिया गया है। 1984". याचिकाकर्ता ने 15 फरवरी, 1996 तक इस आदेश को चुनौती देने के लिए कुछ नहीं किया जब उसने अपने वकील के माध्यम से प्रतिवादियों को नोटिस दिया। इस मामले की परिस्थितियों में, हम संतुष्ट हैं कि उसकी ओर से भी दोषपूर्ण देरी हुई है। हालाँकि, इसके बावजूद और इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि याचिकाकर्ता को बार-बार नुकसान हो रहा है, हम मामले के गुण-दोष में चले गए हैं।

(11) उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, इस न्यायालय को इस रिट याचिका में कोई योग्यता नहीं मिलती है। नतीजतन, इसे सीमित सीमा में खारिज कर दिया जाता है।

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 ।

अवीषेक गर्ग

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

(Trainee Judicial Officer)

हिसार, हरियाणा