विविध सिविल

माननीय न्यायमूर्ति बल राज तुली और एसएस संधावालिया के समक्ष

प्रकाश चंदर, - याचिकाकर्ता,

बनाम

हरियाणा राज्य विद्युत बोर्ड, आदि, - उत्तरदाता।

1974 की सिविल रिट संख्या 4794।

31 मार्च, 1975।

हरियाणा राज्य विद्युत बोर्ड द्वारा अपनाए गए पंजाब राज्य विद्युत बोर्ड (दंड और अपील) विनियम 1965 - विनियम 7 और 13 (i) - भारत का संविधान 1950 - अनुच्छेद 14 - हड़ताली कर्मचारी सामूहिक रूप से आपराधिक आरोप में दोषी ठहराया जाता है - कदाचार के लिए लगाए गए दंड - दंड प्राधिकारी द्वारा विचार किए जाने वाले मामले - नियोक्ता- क्या दंड लगाने के बारे में नीतिगत निर्णय ले सकता है - प्राधिकारी को दंडित करने का विवेकाधिकार - चाहे इसमें हस्तक्षेप किया गया हो - विनियम 13 (i) - क्या अनुच्छेद 14 का उल्लंघन करता है।

यह अभिनिर्धारित किया गया है कि आपराधिक आरोप में दोषी ठहराए गए कर्मचारी के मामले में, उसके आचरण के कारण दोषसिद्धि हुई और अकेले मामले की परिस्थितियों को पंजाब राज्य विद्युत बोर्ड (दंड और अपील) विनियम 1965 के विनियमन 13 (आई)) में परिकल्पित माना जाना चाहिए, जैसा कि हरियाणा राज्य विद्युत बोर्ड द्वारा विनियमन 7 में बताए गए दंड ों में से एक को लागू करने के लिए अपनाया गया है। यद्यपि सेवा से बर्खास्तगी या हटाना विनियम 7 में निर्धारित दंडों में से एक है, लेकिन सेवा से बर्खास्तगी या हटाने का ऐसा कोई आदेश केवल किसी कर्मचारी की दोषसिद्धि के आधार पर पारित नहीं किया जा सकता है, उस आचरण पर विचार किए बिना जिसके कारण आपराधिक आरोप में उसकी दोषसिद्धि हुई।

(पैरा 5)

(न्यायमुर्ति तुली, न्यायमुर्ति संधावालिया, तत्प्रतिकुल) ने कहा कि एक सामान्य नियम के रूप में एक दण्डात्मक प्राधिकारी को गलती करने वाले कर्मचारी पर जुर्माना लगाते समय अपने स्वयं के न्यायिक विवेक का प्रयोग करना चाहिए और आदेश पर हस्ताक्षर नहीं करना चाहिए, लेकिन इस सामान्य नियम का एक अपवाद है। असाधारण परिस्थितियों में, हालांकि, असाधारण समाधान की आवश्यकता होती है। असाधारण परिस्थितियों में प्रबंधन द्वारा एक नीतिगत निर्णय, जैसे हड़ताल और तालाबंदी, भेदभाव और उत्पीड़न या इसी तरह के आरोपों से बचने के लिए उचित ठहराया जा सकता है। इसलिए, इस तरह के आरोपों से बचने के लिए, प्रबंधन के लिए यह आवश्यक हो जाता है कि वह उन कर्मचारियों से निपटने के लिए अपनी नीति तैयार करे जो हड़ताल पर जाते हैं और उनकी

सामूहिक कार्रवाई के परिणामस्वरूप आपराधिक अपराध के दोषी होते हैं। चूंकि उनकी सामूहिक कार्रवाई है, इसलिए यदि उन्हें कोई सजा दी जानी है, तो उनसे सामूहिक रूप से निपटा जाना चाहिए। एक व्यक्तिगत मामले में, एक दंडनीय प्राधिकारी को अपने स्वयं के न्यायिक दिमाग और विवेक का प्रयोग करना पड़ता है।

सजा देने का मामला, लेकिन अगर बड़ी संख्या में कर्मचारी अपनी सामूहिक कार्रवाई के परिणामस्वरूप एक ही आचरण अपनाते हैं और जिससे उनकी धोखाधड़ी होती है आचरण के समान कृत्यों के दोषी हैं। नियोक्ता द्वारा चूककर्ता कर्मचारियों पर सामूहिक रूप से लगाए जाने वाले दंड के संबंध में एक सामान्य नीति निर्धारित की जा सकती है। ऐसे मामले में, दंड देने वाले प्राधिकारी के न्यायिक विवेक के साथ हस्तक्षेप की दलील उपलब्ध नहीं होगी। इस प्रकार, एक नियोक्ता द्वारा सामूहिक रूप से कार्य करने वाले दोषी कर्मचारियों पर लगाए जाने वाले दंड के बारे में एक नीतिगत निर्णय लिया जा सकता है और यह दंडित करने वाले प्राधिकारके विवेक में हस्तक्षेप नहीं करता है।

(पैरा 6 और 8)

आगे अभिनिर्धारित किया गया कि विनियमन 13 के तहत शक्ति अर्ध-न्यायिक है और यह न्यायशास्त्र का एक मौलिक सिद्धांत है कि न्यायिक या अर्ध-न्यायिक निर्णय के समक्ष कोई समानता नहीं है। केवल इसलिए कि अलग-अलग दंड देने वाले अधिकारियों द्वारा अलग-अलग दंड दिए जा सकते हैं, विनियमन 13 को भेदभावपूर्ण और भारत के संविधान 1950 के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन घोषित करने का कोई आधार नहीं है। सजा की मात्रा को दंड देने वाले प्राधिकारी के विवेक पर छोड़ दिया जाना चाहिए। संविधान का अनुच्छेद 14 कानून के समक्ष समानता की गारंटी देता है! और न्यायिक या अर्ध-न्यायिक निर्णय से पहले नहीं। फिर से विनियम 13 को दंडित करने वाले प्राधिकारी को मनमानी शक्ति प्रदान करने के रूप में निरस्त नहीं किया जा सकता है क्योंकि इस तरह के आदेश के खिलाफ कोई अपील प्रदान नहीं की गई है। यह आवश्यक नहीं है कि प्रत्येक मामले में दण्डदेने वाले प्राधिकारी या न्यायिक या अर्ध-न्यायिक शक्तियों का प्रयोग करने वाले किसी प्राधिकारी के आदेशों के विरुद्ध अपील या अपील का प्रावधान किया जाए। इस आधार पर किसी भी वैधानिक प्रावधान या विनियमन को रद्द नहीं किया जा सकता है। विनियम 13 पर इस आधार पर हमला नहीं किया जा सकता है कि यह प्राकृतिक न्याय के नियम का उल्लंघन करता है। प्राकृतिक न्याय के नियम देश के कानून का हिस्सा नहीं हैं; वे केवल कानून के पूरक हैं और इसे प्रतिस्थापित नहीं करते हैं। यदि कोई क़ानून विशेष रूप से यह प्रावधान करता है कि किसी कर्मचारी को कुछ दंड देने से पहले सुनवाई करने की आवश्यकता नहीं है, तो यह देखा जाना चाहिए कि क्या यह प्रावधान उचित है या नहीं। विनियम 13 संविधान के अनुच्छेद 311 के खंड (2) के अनुरूप है। इस विनियमन को इस आधार पर रद्द नहीं किया जा सकता है कि यह अपराधी कर्मचारी को सजा का आदेश पारित करने से पहले सुनवाई का अवसर प्रदान नहीं करता है क्योंकि कर्मचारी के पास आपराधिक मुकदमे का सामना करने पर अपनी बेगुनाही दिखाने का मौका होता है और यदि वह खुद को वहां निकालने में सक्षम नहीं होता है, अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा उन्हीं तथ्यों की दूसरी जांच किए जाने की आवश्यकता नहीं है। इस प्रकार विनियम 13 भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 के दायरे से बाहर नहीं है।

(पैरा 12 और 13)

न्यायमुर्ति संधावालिया, के अनुसार, यह सिद्धांत कि अर्ध-न्यायिक शक्ति का प्रयोग स्वतंत्र रूप से किया जाना चाहिए और किसी भी बाहरी विचार से पूरी तरह से प्रभावित नहीं होना चाहिए, कोई अपवाद नहीं है। इस नियम के लिए एक परंतुक या अपवाद तैयार करने के लिए, यहां तक कि थोड़ी असामान्य परिस्थितियों के संदर्भ में भी और वास्तव में इसकी आवश्यकता नहीं है।

ऐसे परिणामों से भरा हो सकता है जो अंततः न्यायिक या अर्ध-न्यायिक शक्ति के प्रयोग में अंतर्निहित मूल सिद्धांत को नष्ट कर सकते हैं। केवल यह तथ्य कि कर्मचारी सामूहिक रूप से कार्य करते हैं, किसी भी तरह से अर्ध-न्यायिक अधिकार का उपयोग करने के स्वीकृत तरीके और तरीके के परित्याग को उचित नहीं ठहराता है।

(पैरा 18)

भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत याचिका में कहा गया है कि: –

(एक) आदेश सं 2008 को रद्द करने के लिए जारी की गई याचिकादिनांक 23 मई, 1974 की अधिसूचना सं 124, विनियम 13(1) के अंतर्गत अधीक्षण अभियंता 'ऑप' द्वारा विनियम जारी किए गए हैं। सर्कल, हिसार और इस तरह के अन्य आदेश विनियमन 13 (1) के तहत दिए गए हैं।

(दो) याचिका में प्रतिवादियों को निर्देश दिया गया है कि याचिकाकर्ता को उसका पद बहाल किया जाए और उसे और अन्य सभी को वेतन, महंगाई भत्ता, मकान किराया भत्ता, नगर प्रतिपूरक भत्ता, वेतन वृद्धि, पदोन्नति जैसे सभी आर्थिक और अन्य आदेशों के साथ बहाल किया जाए, क्योंकि उसकी सेवाओं को कभी समाप्त नहीं किया गया था।

(तीन) कोई अन्य राहत जो परिस्थितियों में उचित, तर्कसंगत और उचित समझी जा सकती है।

याचिका की लागतभी मांगी गई है।

याचिकाकर्ताओं की ओर से वरिष्ठ अधिवक्ता पी. एन. लेखी, मेसर्स आई. एस. विमल और ज्ञान सिंह ने पक्ष रखा।

जे. एन. कौशल, महान्यायविद, हरियाणा और सी. डी. दीवान; हरियाणा के अतिरिक्त महाधिवक्ता एस. के. जैन, एडवोकेट और एस. पी. जैन, एडवोकेट, प्रतिवादियों का पक्ष रखते है

निर्णय

न्यायमुर्ति तुलि (एल)

1.यह निर्णय 217 रिट याचिकाओं संख्या 4794, 4943, 4944, 5739, 5754, 5768, 5769, 5773, 5833, 5849 से 5857, 5866, 5899 से 5904, 5922, 5929 से 593 का निपटारा करेगा। 2, 5934 से 5936, 5967, 6065 से 6078, 6080 से 6085, 6087 से 6092, 6121 से 6134, 6137, 6138, 6140 से 6141, 6173 से 6179, 6182

से 6190, 6193 से 6196। 6198, 6 199, 6201 से 6203, 6205, 6206, 6308 से 6315, 6317 से 6324, 6326 से 6330, 6382 से 6385, 6418 से 6423, 6465ए, 6484 से 6486, 6411 से 6492, 6495, 6496, 6498 से 6501, 6507, 6509 से 6512, 6514 से 6516, 6630, 6635, 6636, 6638 से 6642, 6644, 6685 से 6687, 6689, 6693, 6697 से 6699, 6701, 6703 से 6706, 6712, 6714 से 6716, 6718, 6719, 6739, 6 743 से 6745, 6755, 6757 6758, 6900 , 1974 के 6902 से 6905, 6907 से 6914 और 6917 से 6919 तक कानून और तथ्य के सामान्य प्रश्न शामिल हैं।

2. संक्षिप्त तथ्य यह है कि याचिकाकर्ताओं ने हरियाणा राज्य विद्युत बोर्ड के अस्थायी या वास्तविक कर्मचारियों को परेशान किया, और संघ के आह्वान के अनुसरण में वे 25 अप्रैल, 1974 से हड़ताल पर चले गए। इसके बाद वे प्रदर्शन करने के लिए दिल्ली गए। ताकि बोर्ड प्रबंधन पर उनकी मांगें मानने का दबाव बनाया जा सके और मामले में केंद्र सरकार को हस्तक्षेप के लिए आमंत्रित किया जा सके। दिल्ली में दंड प्रक्रिया संहिता की धारा 144 के तहत पहले से ही एक आदेश लागू था जिसमें ऐसे प्रदर्शनों और पांच से अधिक व्यक्तियों के एकत्रित होने पर रोक लगाई गई थी। याचिकाकर्ताओं ने जानबूझकर उस आदेश की अवहेलना की और इस तरह भारतीय दंड संहिता की धारा 188 के तहत अपराध किया। उन्हें गिरफ्तार कर लिया गया और मेट्रोपॉलिटन मजिस्ट्रेट, नई दिल्ली की अदालत में मुकदमा चलाया गया। उन्हें दोषी ठहराया गया और कारावास की विभिन्न शर्तों की सजा सुनाई गई। 15 मई, 1974 को हड़ताल वापस ले ली गई और याचिकाकर्ता उसके बाद ड्यूटी पर वापस आ गए, लेकिन उन्हें ड्यूटी पर फिर से आने की अनुमति नहीं दी गई। विभिन्न तारीखों पर याचिकाकर्ताओं के नियुक्ति प्राधिकारियों ने हरियाणा राज्य द्वारा अपनाए गए पंजाब राज्य बिजली बोर्ड (दंड और अपील) विनियम, 1965 (इसके बाद विनियम के रूप में संदर्भित) के विनियमन संख्या 13 (i) के तहत उनकी सेवाएं समाप्त करने के आदेश जारी किए। विद्युत बोर्ड (इसके बाद इसे बोर्ड कहा जाएगा)। ऐसा ही एक आदेश इस प्रकार है:--

" हरियाणा राज्य विद्युत बोर्ड

कार्यालय आदेश क्रमांक 124, दिनांक 23-5-1974.

मंडल कार्यालय के मीटर रीडर के रूप में तैनात बोर्ड के एक कर्मचारी श्री प्रकाश चंदर पुत्र श्री दुनी चंद ने खुद को ड्यूटी से अनुपस्थित कर लिया, दिल्ली चले गए और जानबूझकर 4 मई 1974 को एक विधिवत प्रख्यापित आदेश का उल्लंघन किया। 4 मई, 1974 को अतिरिक्त मजिस्ट्रेट, नई दिल्ली द्वारा दंड प्रक्रिया संहिता की धारा 144 के तहत उन्होंने व्यक्तियों के साथ एक जुलूस निकाला। और धारा 144 के तहत निषेधाज्ञा लागू होने की चेतावनी के बावजूद नारे लगाए। फौजदारीप्रक्रिया संहितालागू थे तथा उक्त आदेश की अवहेलना करते रहे तथा गिरफ्तार कर चालान किये गये।

इस प्रकार उन पर अन्य आरोपियों के साथ श्री मोहिंदर पॉल की अदालत में भारतीय दंड संहिता की धारा 188 के तहत अपराध के लिए मुकदमा चलाया गया। मेट्रोपॉलिटन मजिस्ट्रेट, पार्लियामेंट स्ट्रीट कोर्ट, नई दिल्ली, 4-5-1974 को, और आरोप के लिए दोषी ठहराया और उपरोक्त तिथि पर उपरोक्त मजिस्ट्रेट के समक्ष स्वैच्छिक बयान

दिया। प्रथम श्रेणी मजिस्ट्रेट श्री मोहिंदर पॉल की अदालत ने उन्हें धारा 188 के तहत अपराध के लिए दोषी ठहराया। भारतीयदंड संहिता ने उन्हें 4 मई, 1974 के अपने आदेश के तहत 10 दिनों के साधारण कारावास की सजा सुनाई।

जानबूझकर कानूनी आदेश का उल्लंघन करने और कानून के प्रति घोर उपेक्षा दिखाने के उनके आचरण के कारण उन्हें उपरोक्त आपराधिक आरोप में दोषी ठहराया गया है, इसलिए मामले की परिस्थितियों में, मैं यह उचित समझता हूं कि उनकी सेवाएं समाप्त कर दी जाएं।

इसलिए, मैं एच.एस.ई. द्वारा अपनाए गए पी.एस.ई.बी. कर्मचारी (दंड और अपील) विनियम 1965 के विनियम 13 (i) में निर्धारित प्रावधान के अनुसार, श्री प्रकाश चंदर, मीटर रीडर की सेवाओं को तत्काल प्रभाव से समाप्त करने का आदेश देता हूं।

एसडी/-

एस. ई. 'ओपी' सर्कल,हिसार,''

3. याचिकाकर्ताओं के मामलों में उनके नियुक्ति प्राधिकारियों द्वारा पारित आदेश बिल्कुल एक जैसे शब्दों में हैं, यहाँ तक कि मुद्रण संबंधी त्रुटियाँ भी एक जैसी हैं। इसके बाद याचिकाकर्ताओं ने उनकी सेवाओं को समाप्त करने के आदेशों को रद्द करने और उत्तरदाताओं को परमादेश रिट द्वारा उन्हें उनके पदों पर बहाल करने और उन्हें वेतन, महंगाई भत्ता, मकान किराया भत्ता, शहर प्रतिपूरक जैसे सभी लाभ देने का निर्देश देने के लिए सर्टिओरीरी रिट जारी करने के लिए ये याचिकाएं दायर कीं। भत्ते, वेतन वृद्धि, पदोन्नति आदि से मानो उनकी सेवाएँ समाप्त नहीं हुई हों। बोर्ड ने विभिन्न आधारों पर इन रिट याचिकाओं का विरोध किया है। एक प्रारंभिक आपत्ति ली गई है कि बोर्ड की कार्रवाई, जो एक निगमित स्वायत्त निकाय है, अपने कर्मचारियों की सेवाओं की समाप्ति के मामले में रिट क्षेत्राधिकार के अधीन नहीं है। योग्यता के आधार पर यह कहा गया है कि बोर्ड एक औद्योगिक प्रतिष्ठान है और विद्युत (आपूर्ति) अधिनियम की धारा 5 के प्रावधानों के तहत निगमित एक वैधानिक निकाय भी है। 1948, (इसके बाद इसे 'अधिनियम' कहा जाएगा), और यह कि हड़ताल वैध नहीं थी क्योंकि सार्वजनिक उपयोगिता सेवा में संघ द्वारा हड़ताल की सूचना प्रपत्र 'एल' में देना आवश्यक है ; और यूनियन की ओर से ऐसा कोई नोटिस नहीं दिया गया. आगे कहा गया है कि संघ ने 21 जुलाई, 1972 को बोर्ड के साथ एक समझौता किया था, जिसके तहत वह दो साल की अवधि के लिए आंदोलनात्मक दृष्टिकोण नहीं अपनाने और औद्योगिक शांति को भंग नहीं करने पर सहमत हुआ था। इस आरोप के जवाब में कि सेवा विनियमों के तहत निर्धारित प्रत्येक दंड प्राधिकारी ने याचिकाकर्ताओं की सेवाओं को समाप्त करने के आदेश पारित करते समय अपने निर्णय पर कार्रवाई नहीं की, बल्कि ऐसे आदेश अध्यक्ष द्वारा जारी निर्देशों के अनुसरण में पारित किए गए थे। बोर्ड के लिखित बयान में कहा गया है कि प्रत्येक दंड देने वाले प्राधिकारी ने स्वतंत्र रूप से अपना दिमाग लगाया और चूंकि प्रत्येक दंड प्राधिकारी चाहता था कि आदेश कानूनी रूप में हो, इसलिए उसने बोर्ड के कानून विभाग से संपर्क किया और उससे जानकारी प्राप्त की. आदेश का एक मसौदा उसे एक उचित और सही आदेश पारित करने में सक्षम करेगा जो किसी भी

कानूनी कमजोरी से ग्रस्त नहीं हो सकता है। इसीलिए सभी दंड देने वाले अधिकारी एक ही भाषा में आदेश पारित करते थे। दुर्भावना और उत्पीड़न के आरोप का दृढ़ता से खंडन किया जाता है। अंत में यह प्रस्तुत किया गया है कि याचिकाकर्ताओं के लिए बोर्ड के साथ अपने विवाद को धारा 10 औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत या उनकी सेवाओं को गलत तरीके से समाप्त करने के लिए सिविल कोर्ट में क्षतिपूर्ति के लिए मुकदमा दायर करना।

4. निर्धारण के लिए पहला बिंदु यह है कि क्या याचिकाकर्ताओं को संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत ये रिट याचिकाएं दायर करने का अधिकार था और क्या यह न्यायालय आदेश दे सकता है या उनकी बहाली के लिए निर्देश? इसमें कोई विवाद नहीं है कि बोर्ड अधिनियम की धारा 5 के तहत स्थापित एक वैधानिक निगम है और 'राज्य' है। संविधान के भाग III के प्रयोजनों के लिए क्योंकि यह 'अन्य प्राधिकरण' की श्रेणी में आता है; 'राज्य' की परिभाषा में उल्लेखित अनुच्छेद 12 में, लेकिन किसी अन्य उद्देश्य के लिए नहीं। संविधान का अनुच्छेद 311 इस बोर्ड के कर्मचारियों पर लागू नहीं होता है। हालाँकि, बोर्ड के कर्मचारी संविधान के भाग III में गारंटीकृत मौलिक अधिकारों के हकदार हैं और उन्हें लागू करने का अधिकार है। बोर्ड के विद्वान वकील ने निम्नलिखित निर्णयों पर भरोसा किया है:--

1. उ.प्र. राज्य भण्डारण निगम की कार्यकारी समिति, लखनऊ बनाम चन्द्र किरण त्यागी, एआईआर 1970 एससी 1244।

2. इंडियन एयर लाइन्स कॉरपोरेशन बनाम सुखदेव राय, एआईआर 1971 एससी 1828।

3. जसविंदर सिंह तूर बनाम पंजाब कृषि विश्वविद्यालय, लुधियाना, 1972 एसएलआर 198।

4. मल्ल सिंह बनाम पंजाब राज्य विद्युत बोर्ड, 1974 (2) सर्व एलडब्ल्यूआर 737।

दूसरी ओर, याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकील ने निम्नलिखित निर्णयों पर भरोसा किया है:--

1. भारतीय जीवन बीमा निगम बनाम सुनील कुमार, (1964) 5 एससीआर 528 = (एआईआर 1964 एससी 847)।

2. S. आर. तेवंरी बनाम डिस्ट्रिक्ट बोर्ड, आगरा, (1964) 3 एससीआर 55 = (एआईआर 1964 एससी 1680)।

3. कलकत्ता डॉक लेबर बोर्ड बनाम जाफर इमाम, (1965) 3 एससीआर 453 = एआईआर 1966 एससी 282।

4. मफतलाल नारायणदास बारोट बनाम डिविजनल कंट्रोलर, एस.टी. सी, (1966) 3 एससीआर 40 = एआईआर 1966 एससी 1364।

5. राज कुमार बनाम नगरपालिका समिति, जालंधर। आईएलआर (1974) 2 पुंज और हर 230 (एफबी)।

6. भारतीय प्रौद्योगिकी संस्थान बनाम मंगत सिंह, 1973 (2) सर्व एलआर 46 (दिल्ली)।

7. सिरसी नगर पालिका अपने अध्यक्ष महोदय द्वारा! वी. सेसेफिया कॉम फ्रांसिस टेलिस, एआईआर 1973 एससी 855।

8. 1972 की सिविल अपील संख्या 2137 (सुखदेव सिंह बनाम भगतराम सरदार सिंह रघुवंशी) पर सुप्रीम कोर्ट द्वारा 21-2-1975 को निर्णय दिया गया = (रिपोर्ट में) एआईआर 1975 एससी 1331)।

न्यायिक राय के तीव्र टकराव और इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि काफी बड़ी संख्या में रिट याचिकाएँ स्वीकार की गई हैं, हम इस बिंदु पर निर्णय लेने का प्रस्ताव नहीं करते हैं और इन याचिकाओं पर उनकी योग्यता के आधार पर निर्णय लेना पसंद करते हैं।

5. अगला प्रश्न यह निर्धारित किया जाना है कि क्या समाप्ति के आदेश याचिकाकर्ताओं की सेवाएं पास कर दी गई हैं के अनुसार या उसके उल्लंघन में ईडी विनियम. ये आदेश पारित कर दिए गए हैं विनियमों के विनियम 13 (i) के तहत जो इस प्रकार है:--

"विनियम 9, 10 और 12 में किसी बात के होते हुए भी,

(i) जहां किसी कर्मचारी पर उस आचरण के आधार पर जुर्माना लगाया जाता है जिसके कारण उसे आपराधिक आरोप में दोषी ठहराया गया है, या (ii) .....

(iii).....

दंड देने वाला प्राधिकारी मामले की परिस्थितियों पर विचार कर सकता है और उस पर ऐसे आदेश पारित कर सकता है जो वह उचित समझे।" विनियमों के तहत लगाए जा सकने वाले दंड विनियम 7 में निम्नानुसार बताए गए हैं:--

"(i) निंदा;

(ii) वेतन वृद्धि या पदोन्नति रोकना;

(iii) लापरवाही या आदेशों के उल्लंघन के कारण बोर्ड को हुई किसी भी आर्थिक हानि की पूरी या आंशिक भरपाई वेतन से की जाएगी;

(iv) निचली सेवा, ग्रेड या पद पर, या निचले समय-मान में या समय-मान में निचले स्तर पर कटौती; (v) अनिवार्य सेवानिवृत्ति;

(vi) सेवा से निष्कासन जो भविष्य में रोजगार के लिए अयोग्यता नहीं होगी;

(vii) सेवा से बर्खास्तगी जो आम तौर पर भविष्य के रोजगार के लिए अयोग्यता होगी।"

विनियम 9 बड़े दंड लगाने की प्रक्रिया निर्धारित करता है जबकि विनियम 10 छोटे दंड लगाने की प्रक्रिया निर्धारित करता है। विनियम 12 संयुक्त जांच से संबंधित है। विनियम 13 स्पष्ट रूप से विनियम 9, 10 और 12 के संचालन को बाहर करता है, जिसका अर्थ है कि विनियम 13 के अंतर्गत आने वाले मामलों में, कोई जांच नहीं की जाएगी, कोई कारण बताओ नोटिस जारी नहीं किया जाएगा और अपराधी से कोई स्पष्टीकरण नहीं मांगा जाएगा। कर्मचारी। इस प्रकार किसी आपराधिक आरोप में दोषी ठहराए गए किसी कर्मचारी के मामले में, उसके आचरण जिसके कारण उसे दोषी ठहराया गया और मामले की परिस्थितियों को केवल विनियम संख्या 7 में बताए गए दंडों में से एक लगाने के लिए विचार किया जा सकता है। यह द्वारा प्रस्तुत किया गया है याचिकाकर्ताओं के वकील ने कहा कि याचिकाकर्ताओं की सेवाओं को समाप्त करने के आदेश केवल इस आधार पर पारित किए गए हैं कि उन्हें धारा 188 के तहत अपराध का दोषी ठहराया गया था। ,भारतीय दंड संहिता, और उनका आचरण, जिसके कारण दोषसिद्धि हुई, या मामले की परिस्थितियों पर विचार नहीं किया गया है और इसलिए, वे आदेश नहीं दिए जा सकते कायम रहना. इस प्रस्ताव का भरोसा ओम प्रकाश बनाम निदेशक, डाक सेवाएं मामले में इस न्यायालय की पूर्ण पीठ के फैसले पर रखा गया है। आईएलआर (1972) 2 पुंज और हर 72 = (एआईआर 1973 पुंज 1) (एफबी)। उस मामले में, याचिकाकर्ता को धारा 420/511 के तहत अपराध करने के लिए दोषी ठहराया गया था। 467, 468 और 471/109, भारतीय दंड संहिता, झूठे चिकित्सा प्रतिपूर्ति दावे प्रस्तुत करने के संबंध में यह पाया गया कि उसने चिकित्सा प्रतिपूर्ति का दावा करने के लिए जानबूझकर जाली कैश मेमो का इस्तेमाल किया था और उस तरीके से सरकार को धोखा देने की कोशिश की थी। दोषी ठहराए जाने के बाद नियुक्ति प्राधिकारी के आदेश के अनुसार उसे सेवा से बर्खास्त कर दिया गया, जो इस प्रकार है:--

"जबकि श्री ओम प्रकाश पुत्र श्री चरणजीत राय, पोस्टमैन नंबर 37, अमृतसर एच.ओ. (निलंबन के तहत) को धारा 120बी< के तहत आपराधिक आरोप में दोषी ठहराया गया था, 420/ 511, 467, 468 और 471/109, भारतीय दंड संहिता, न्यायालय में केस संख्या 153/67 एसपीई अंबाला एफ.आई.आर. संख्या 44/66, श्री एस.के. जैन, विशेष न्यायिक मजिस्ट्रेट प्रथम श्रेणी, पंजाब, पटियाला की अदालत द्वारा, 20 मार्च 1969 को, उनके द्वारा झूठे चिकित्सा प्रतिपूर्ति दावे प्रस्तुत करने के संबंध में। .

इसलिए, मैं, अब, श्री ओम प्रकाश पुत्र श्री चरणजीत राय, पोस्टमैन, अमृतसर एच.ओ. को 16 सितंबर, 1969, पूर्वाह्न से सरकारी सेवा से बर्खास्त करता हूँ।"

पूर्ण पीठ ने माना कि बर्खास्तगी का आदेश केवल उसकी दोषसिद्धि के आधार पर पारित किया गया था और उस आचरण पर विचार किए बिना जिसके कारण उसे दोषी ठहराया गया था, जैसा कि केंद्रीय सिविल सेवा (वर्गीकरण और अपील) के नियम 19 (1) की आवश्यकता है। नियम, 1965। हमारे सामने आए मामलों में, याचिकाकर्ताओं की सेवाओं को समाप्त करने के आदेश केवल उनकी दोषसिद्धि पर पारित नहीं किए गए थे, बल्कि उनके आचरण के कारण उन्हें दोषी ठहराया गया था और प्रत्येक मामले की परिस्थितियों पर विचार किया गया था जैसा कि के पाठ से स्पष्ट है। आदेश जो इस निर्णय के पहले भाग में पूर्ण रूप से निर्धारित किया गया है। प्रत्येक आदेश का पाठ स्पष्ट रूप से दर्शाता है कि दंड देने वाले प्राधिकारी ने पहले उदाहरण में, प्रत्येक मामले के तथ्यों का वर्णन

किया और अंत में, जानबूझकर वैध आदेश का उल्लंघन करने और कानून के प्रति घोर उपेक्षा दिखाने के उसके आचरण के आधार पर जुर्माना लगाया, जो पहले उल्लेखित आपराधिक आरोप में उन्हें दोषी ठहराया गया और इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि वह सेवा में बनाए रखने के लिए उपयुक्त व्यक्ति नहीं थे। बताया गया कारण निस्संदेह संक्षिप्त है, लेकिन यह प्रत्येक याचिकाकर्ता की सेवाओं को समाप्त करने के आदेश का आधार है। इसलिए, यह नहीं कहा जा सकता है कि आदेश प्रत्येक मामले की परिस्थितियों और प्रत्येक याचिकाकर्ता के आचरण पर विचार नहीं करता है जिसके कारण उसे दोषी ठहराया गया और सेवा में बनाए रखने के लिए उसकी उपयुक्तता पर इसका प्रभाव पड़ा। इस प्रकार, हमारे समक्ष मामले पूर्ण पीठ के समक्ष मामले से अलग हैं, जिस पर भरोसा किया गया है।

6. फिर यह तर्क दिया गया कि दंड देने वाले प्राधिकारी ने प्रत्येक याचिकाकर्ता के खिलाफ सेवाओं की समाप्ति का आदेश पारित करते समय अपने न्यायिक विवेक का प्रयोग नहीं किया, बल्कि बोर्ड के अध्यक्ष के निर्देशानुसार बिंदीदार रेखाओं पर आदेश पर हस्ताक्षर किए। के बाद से दंड देने वाले प्राधिकारी ने ऐसे आदेश पारित करते समय एक अर्ध-न्यायिक प्राधिकारी के रूप में कार्य किया, उसके विवेक को अध्यक्ष द्वारा बाध्य नहीं किया जा सकता था और इसलिए, आदेश, प्रत्येक दंड प्राधिकारी के स्वतंत्र दिमाग के आवेदन का परिणाम नहीं होने के कारण, रद्द किए जाने योग्य हैं। जैसा कि किसी बाहरी प्राधिकारी के कहने पर पारित किया गया है। इस प्रस्ताव के लिए सर्वोच्च न्यायालय के विभिन्न निर्णयों पर भरोसा किया गया है, लेकिन मुझे उन निर्णयों के उद्धरणों के साथ इस निर्णय पर बोझ डालने की आवश्यकता महसूस नहीं होती है क्योंकि मैं खुद को इस प्रस्ताव से पूरी तरह सहमत पाता हूं। प्रत्येक मामले में दंड प्राधिकारी द्वारा इस बात से इनकार किया गया है कि उन्होंने अध्यक्ष या किसी अन्य उच्च प्राधिकारी के निर्देश पर आदेश पारित किया है। यह दावा किया गया है कि उन्होंने आदेश पारित करते समय अपने स्वतंत्र दिमाग का इस्तेमाल किया और तथ्य यह है कि प्रत्येक मामले में आदेश एक ही भाषा में है, यह कहकर समझाया गया है कि प्रत्येक दंड प्राधिकारी ने आदेश को समाप्त करने के कानूनी मसौदे के लिए बोर्ड के कानून विभाग से संपर्क किया था। दोषी कर्मचारियों की सेवाएँ ताकि उचित और कानूनी आदेश पारित किए जा सकें। विनियम 13 के तहत, आदेश का कोई मसौदा स्वयं विनियमों में प्रदान नहीं किया गया है। इस बात से इनकार किया गया है कि बोर्ड के अध्यक्ष ने उन सभी कर्मचारियों की सेवाएं समाप्त करने का कोई निर्देश जारी किया था जो हड़ताल पर गए थे और धारा 188भारतीय दंड संहिता. इस खंडन को देखते हुए तथ्यों पर विवाद उत्पन्न हो जाता है। हम उस विवाद को सुलझाने के लिए सबूतों की जांच करने के लिए इसे उपयुक्त मामला नहीं मानते हैं। अनुच्छेद 226 के तहत एक याचिका मेंसंविधान के अनुसार, जब याचिका में दिए गए किसी तथ्य को प्रतिवादी द्वारा अस्वीकार कर दिया जाता है, तो याचिकाकर्ता द्वारा किए गए दावे को स्वीकार करना सुरक्षित नहीं है। इसलिए, यह नहीं माना जा सकता कि सभी याचिकाकर्ताओं पर दंडात्मक अधिकारियों ने बोर्ड के अध्यक्ष के आदेश पर विवादित आदेश पारित किए और इसलिए, याचिकाकर्ताओं की ओर से दी गई याचिका में कोई दम नहीं है। यदि याचिकाकर्ताओं का दावा स्वीकार भी कर लिया जाए, तो भी मेरी राय में, दंड देने वाले अधिकारियों द्वारा पारित आदेशों को उस आधार पर रद्द नहीं किया जा सकता है। असाधारण स्थितियों के लिए असाधारण

समाधान की आवश्यकता होती है। भेदभाव और उत्पीड़न या इस तरह के आरोपों से बचने के लिए हड़ताल और तालाबंदी जैसी असाधारण परिस्थितियों में प्रबंधन द्वारा एक नीतिगत निर्णय को उचित ठहराया जा सकता है। यदि कोई व्यक्तिगत मामला, उचित समय पर उठता है, तो दंड देने वाले प्राधिकारी को सजा देने के मामले में अपने न्यायिक दिमाग और विवेक का प्रयोग करना पड़ता है, लेकिन यदि बड़ी संख्या में कर्मचारी अपने संघ द्वारा लिए गए निर्णय के परिणामस्वरूप समान पाठ्यक्रम अपनाते हैं और आचरण के समान कृत्यों के दोषी हैं, जिसके कारण उन्हें दोषी ठहराया गया है, तो गलती करने वाले कर्मचारियों को सामूहिक रूप से दंडित करने के संबंध में नियोक्ता द्वारा एक सामान्य नीति निर्धारित की जा सकती है। ऐसे मामले में, प्रत्येक दंड प्राधिकारी के न्यायिक विवेक में हस्तक्षेप की दलील उपलब्ध नहीं होगी। यह सामान्य अनुभव का विषय है कि जब भी सरकार या निजी या सार्वजनिक क्षेत्र के किसी अन्य प्रतिष्ठान के कर्मचारी बड़ी संख्या में हड़ताल पर जाते हैं और हड़ताल समाप्त कर दी जाती है, तो यह आमतौर पर एक समझौते के परिणामस्वरूप होता है। कर्मचारियों के प्रतिनिधियों और नियोक्ता के अधिकारियों के बीच गलती करने वाले कर्मचारियों के खिलाफ कार्रवाई का निर्णय लिया जाता है। यदि प्रबंधन के साथ किसी समझौते पर पहुंचे बिना हड़ताल को बिना शर्त वापस ले लिया जाता है, तो प्रबंधन उन सभी कर्मचारियों पर जुर्माना लगाने के लिए स्वतंत्र होगा, जो हड़ताल पर गए थे या कदाचार के कुछ कृत्यों के दोषी थे, जिसके तहत लगाया जा सकता है। सेवा नियम.

7. पंजाब नेशनल बैंक लिमिटेड बनाम इसके कर्मचारी, (1960) 1 एससीआर 806 = (एआईआर 1960 एससी 160) मामले में सुप्रीम कोर्ट के फैसले का अनुपात), याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकील द्वारा भरोसा किया गया, उनके तर्क के खिलाफ जाता है और मेरे द्वारा ऊपर दिए गए दृष्टिकोण का समर्थन करता है। उस मामले में पंजाब नेशनल बैंक के बड़ी संख्या में कर्मचारी हड़ताल पर चले गये थे, जिसे बैंक ने अवैध बताया था और उनमें से 150 को बर्खास्त कर दिया था. बर्खास्त कर्मचारियों ने एक औद्योगिक विवाद उठाया जिसे औद्योगिक न्यायाधिकरण को निर्णय के लिए भेजा गया था। ट्रिब्यूनल ने निर्णय दिया कि हड़ताल अवैध थी और अवैध हड़ताल में भाग लेने से कर्मचारियों की बर्खास्तगी उचित थी। फिर भी ट्रिब्यूनल ने एक आदेश दिया जिसमें बैंक को अनुकंपा के आधार पर कर्मचारियों को कुछ राशि का भुगतान करने का निर्देश दिया गया। बैंक ने कर्मचारियों को राशि के भुगतान के उस निर्देश को श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण के समक्ष चुनौती दी, जिसने माना कि, हालांकि हड़ताल अवैध थी, बैंक ने अपने आचरण से, अपने कर्मचारियों को बर्खास्त करने के कथित अधिकार का प्रयोग करने से खुद को रोक दिया था। ऐसी गैरकानूनी हड़ताल में उनकी भागीदारी. कर्मचारियों के संघ द्वारा यह दलील दी गई कि बैंक को यह ज्ञात था कि हड़ताल सर्वसम्मत निर्णय का परिणाम थी और हड़ताल से पहले और उसके दौरान संघ और उसके अधिकारियों द्वारा किए गए सभी कार्य किसी व्यक्ति के नहीं थे। लेकिन समग्र रूप से संघ का। एक कर्मचारी से दूसरे कर्मचारी के बीच कोई अंतर करने का कोई नियम नहीं था और यदि बैंक ने बड़ी संख्या में हड़ताल करने वालों को वापस ले लिया, तो उसे शेष 150 श्रमिकों को भी वापस लेना चाहिए था, लेकिन उसने उत्पीड़न की अपनी नीति के कारण ऐसा करने से इनकार कर दिया। क्योंकि वह संघ के सभी पदाधिकारियों और सक्रिय कार्यकर्ताओं को सबक सिखाना चाहती थी।

8. मेरी राय में इस तरह के आरोपों से बचने के लिए प्रबंधन के लिए यह आवश्यक हो जाता है कि वह उन कर्मचारियों से निपटने के लिए अपनी नीति तैयार करे जो हड़ताल पर जाते हैं और किसी आपराधिक अपराध के लिए दोषी ठहराए जाते हैं जो उनके द्वारा लिए गए निर्णय के परिणामस्वरूप किया गया है। संघ. चूँकि हड़ताल कर्मचारियों की एक सामूहिक कार्रवाई है, इसलिए यदि उन्हें कोई सज़ा देनी है तो उन्हें सामूहिक रूप से निपटना होगा।

9. भारत में सामान्य नेविगेशन और रेलवे। Co. लिमिटेड बनाम उनके कामगार, (1960)2 एससीआर 1 एट पी। 27 = (एआईआर 1960 एससी 219) निम्नलिखित टिप्पणियाँ दिखाई देती हैं जो दर्शाती हैं कि समान कदाचार के दोषी प्रत्येक कर्मचारी पर समान दंड लगाने का निर्णय लिया जा सकता है:--

"सजा के सवाल का निर्धारण करने के लिए, उन श्रमिकों के बीच एक बड़ा अंतर किया जाना चाहिए, जो न केवल ऐसी हड़ताल में शामिल हुए, बल्कि वफादार श्रमिकों को अपना काम करने से रोकने में भी भाग लिया, या हिंसक प्रदर्शनों में भाग लिया , या एक ओर कानून और व्यवस्था की अवहेलना की, और दूसरी ओर उन श्रमिकों की, जो इस तरह की हड़ताल में कमोबेश मूक भागीदार थे। यह उद्योग के हित में नहीं है कि उन सभी कामगारों को थोक में बर्खास्त कर दिया जाए जिन्होंने केवल ऐसी हड़ताल में भाग लिया था। यह निश्चित रूप से स्वयं श्रमिकों के हित में नहीं है।"

फिर से, रिपोर्ट के पृष्ठ 30 पर, धारा 144 के तहत प्रख्यापित वैध आदेशों की अवहेलना करने वाले कर्मचारियों पर लगाई जाने वाली सजा के संबंध में निम्नलिखित टिप्पणियाँ प्रासंगिक हैं। दण्ड प्रक्रिया संहिता :--

"इसलिए, स्थिति यह है कि हड़तालें अवैध थीं, कि उन हड़तालों के उचित होने का कोई सवाल ही नहीं था, और यह मानते हुए कि हड़ताल करने वालों को दंडित किया जाना था, सजा की डिग्री और प्रकार तय किया गया था उनके अपराध की गंभीरता के अनुसार संशोधित किया जाना चाहिए। इसलिए, स्ट्राइकरों की दो श्रेणियों के बीच अंतर करना आवश्यक है। ट्रिब्यूनल ने यह निर्देश देकर ऐसा अंतर करने का प्रयास किया कि 52 कामगार, जिन्हें धारा 143 के तहत दोषी ठहराया गया था, के अनुसार, वे बहाली के हकदार नहीं थे, और शेष 208 कामगार भी इसके हकदार थे। सैंतीस कामगारों के मामले से निपटना, जिन्हें केवल भारतीय दंड संहिता की धारा 188 के तहत निषेधात्मक आदेशों के उल्लंघन के लिए दोषी ठहराया गया था। दंड प्रक्रिया संहिता की धारा 144 के अनुसार, ट्रिब्यूनल ने उन श्रमिकों को बाकी श्रमिकों के समान स्तर पर रखा। लेकिन, हमारी राय में, वे 37 कामगार अन्य लोगों के समान स्तर पर नहीं खड़े हैं। उन 37 कामगारों को, जिन्हें भारतीय दंड संहिता की धारा 188 के तहत दोषी ठहराया गया था, सार्वजनिक अधिकारियों द्वारा पारित निषेधात्मक आदेशों का उल्लंघन करते हुए पाया गया था। सार्वजनिक शांति. वे दोषसिद्धि मजिस्ट्रेट के समक्ष पेश किए गए सबूतों पर आधारित थीं, जो दर्शाती हैं कि कर्मचारी धारा 144धारा 144 के तहत आदेश के उल्लंघन से कोई लेना-देना नहीं है। कार्यस्थल पर शांति और व्यवस्था बनाए रखने की दृष्टि से जिला मजिस्ट्रेट द्वारा प्रख्यापित आपराधिक प्रक्रिया। इसलिए, इन 37 कर्मियों को बहाल करने का आदेश नहीं दिया जाना चाहिए था।"

इन टिप्पणियों से स्पष्ट रूप से यह निष्कर्ष निकलता है कि समान या समान कदाचार के दोषी सभी कर्मचारियों पर समान दंड लगाया जाना चाहिए और यह प्रबंधन द्वारा एक नीति बनाकर किया जा सकता है।

10. यह भी ध्यान में रखना होगा कि बोर्ड, विनियम 30 के तहत, किसी भी दंडात्मक या अपीलीय प्राधिकारी की कार्यवाही को स्वप्रेरणा से या किसी कर्मचारी के कहने पर संशोधित करने की शक्ति रखता है। यह विनियम इस प्रकार है:-

"बोर्ड किसी भी मामले के रिकॉर्ड को मंगा सकता है और उसकी जांच कर सकता है जिसमें किसी अधीनस्थ प्राधिकारी ने विनियम 24 के तहत कोई आदेश पारित किया हो या विनियम 7 में निर्दिष्ट कोई दंड दिया हो, या जिसमें दंड का कोई आदेश पारित नहीं किया गया हो और उसके बाद भी आगे की जांच करने पर, यदि कोई हो, विनियम 24 के प्रावधानों के अधीन पुष्टि, छूट, कम या दंड हो सकता है, जुर्माना बढ़ सकता है या विनियम 9.10 और 11 के प्रावधानों के अधीन हो सकता है। विनियम 7 में निर्दिष्ट कोई भी दंड लगाया जा सकता है।" ;

11. सेवा समाप्ति का दंड विनियम संख्या 7 में प्रदान किया गया है और इसलिए, भले ही दंड देने वाला प्राधिकारी सेवा समाप्ति के अलावा कोई अन्य आदेश पारित कर दे, विनियम 30 के तहत, सेवा समाप्ति की सजा देने का अधिकार बोर्ड के पास है। सेवा की। इस शक्ति का प्रयोग करने के बजाय, यदि बोर्ड या उसके अध्यक्ष ने धारा 188 के तहत अपराध के दोषी सभी कर्मचारियों के मामले में सजा का एक समान पैटर्न अपनाया, भारतीय दंड संहिता, दिल्ली या चंडीगढ़ में निषेधाज्ञा आदेश की अवहेलना के लिए, कुछ भी गलत या सेवा नियमों के विपरीत नहीं था। इसलिए, मेरी राय है कि भले ही विनियम 13 के तहत याचिकाकर्ताओं की सेवाओं को समाप्त करने वाले आक्षेपित आदेश, प्रत्येक दंड प्राधिकारी द्वारा अध्यक्ष के परामर्श के परिणामस्वरूप, द्वारा तैयार की गई नीति के परिणामस्वरूप पारित किए गए थे। बोर्ड, आदेशों को उस आधार पर रद्द नहीं किया जा सकता है और इसे दूषित नहीं माना जा सकता है। यह भी ध्यान में रखना होगा कि सजा का आदेश पहली बार में भी अपीलीय या पुनरीक्षण प्राधिकारी द्वारा पारित किया जा सकता है। यहां तक कि संविधान के अनुच्छेद 311 के तहत भी, जो यह निर्धारित करता है कि बर्खास्तगी या सेवा से हटाने का आदेश उसके अधीनस्थ किसी प्राधिकारी द्वारा पारित नहीं किया जा सकता है। नियुक्त होने पर, बर्खास्तगी या सेवा से हटाने का आदेश शीर्षक प्राधिकारी से उच्च प्राधिकारी द्वारा पारित किया जा सकता है, जिसने सिविल सेवक को नियुक्त किया था। इस मामले पर इस न्यायालय की पूर्ण पीठ ने करनैल सिंह बनाम पंजाब राज्य, (सिविल रिट संख्या. 1973 का 3612) में विचार किया था, पर निर्णय लिया गया 1-11-1974 = (1975 लैब आईसी 646 पुंज में रिपोर्ट किया गया) (एफबी), जहां इस सवाल पर बहस हुई कि क्या पंजाब सिविल सेवा नियम, वॉल्यूम के नियम 5.32 (सी) के तहत 55 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर सेवानिवृत्ति का आदेश दिया जा सकता है। . II, उत्पाद शुल्क और कराधान आयुक्त के बजाय राज्य सरकार द्वारा पारित किया जा सकता है, जिसने उस कर्मचारी को नियुक्त किया था। यह माना गया कि:--

"(i) किसी प्रासंगिक क़ानून या वैधानिक नियम में कही गई किसी भी विपरीत बात के अभाव में, राज्य सरकार या राज्यपाल राज्य सरकार के कर्मचारी की नियुक्ति प्राधिकारी हैं;

(ii) चूंकि राज्यपाल की नियुक्ति की शक्ति भी उनके द्वारा उत्पाद शुल्क और कराधान आयुक्त को सौंपी गई है, राज्यपाल के साथ-साथ उत्पाद शुल्क और कराधान आयुक्त भी याचिकाकर्ता को वैध और प्रभावी ढंग से सेवानिवृत्ति का नोटिस जारी कर सकते हैं नियम 5.32 (सी) के तहत;

(iii) उत्पाद शुल्क और कराधान आयुक्त, सेवानिवृत्ति का नोटिस जारी करते समय, राज्य सरकार की शक्ति का प्रयोग कर रहे हैं जो उन्हें प्रासंगिक नियमों द्वारा सौंपी गई है;

(iv) उत्पाद शुल्क और कराधान आयुक्त या राज्यपाल (राज्य सरकार) के अलावा कोई भी प्राधिकारी ऐसा नोटिस जारी नहीं कर सकता, क्योंकि ऐसा प्राधिकारी किसी उत्पाद शुल्क निरीक्षक की नियुक्ति प्राधिकारी नहीं होगा; और

(v) इसी प्रकार, 55 वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद किसी भी समय सेवानिवृत्त होने के नियम 5.32 (सी) के तहत अपने संबंधित अधिकार का प्रयोग करते हुए राज्य सरकार (या राज्यपाल) को एक उत्पाद शुल्क निरीक्षक द्वारा दिया गया नोटिस उतना ही वैध और प्रभावी होगा। उनके द्वारा उत्पाद शुल्क और कराधान आयुक्त को भेजे गए नोटिस के रूप में, जिन्होंने वास्तव में उन्हें नियुक्त किया था।"

तर्क की समानता पर यह माना जा सकता है कि बोर्ड प्रत्येक कर्मचारी की नियुक्ति प्राधिकारी है और अन्य प्राधिकरण उस शक्ति के प्रतिनिधि हैं। इसलिए बोर्ड विनियमों के तहत सजा का कोई भी आदेश पारित कर सकता है और यदि उसने व्यक्तिगत दंड देने वाले अधिकारियों को याचिकाकर्ताओं और उनके जैसे अन्य लोगों के मामले में एक समान आदेश पारित करने के लिए निर्देशित किया है, तो उसने कानून की कोई त्रुटि नहीं की है और आदेश को रद्द नहीं किया जा सकता है। वह मैदान.

12. अंत में, यह तर्क दिया गया है कि विनियमन 13 संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन है क्योंकि इसके तहत कार्रवाई करने के लिए दंड देने वाले प्राधिकारी को कोई दिशानिर्देश प्रदान नहीं किए गए हैं। वह विनियमन. दंड देने वाले प्राधिकारी को मनमानी शक्ति प्रदान की गई है, जिसका परिणाम यह है कि एक ही कदाचार के लिए, एक दंड प्राधिकारी बर्खास्तगी का आदेश पारित कर सकता है या सेवा से निष्कासन, जबकि दूसरा कई वेतन वृद्धि रोकने का आदेश पारित कर सकता है और तीसरा केवल चेतावनी दे सकता है और चौथा निंदा आदि का आदेश पारित कर सकता है। विनियम 13 के तहत शक्ति अर्ध-न्यायिक है और यह न्यायशास्त्र का मौलिक सिद्धांत है कि न्यायिक या अर्ध-न्यायिक निर्णय से पहले कोई समानता नहीं है। केवल इसलिए कि अलग-अलग दंड प्राधिकारियों द्वारा अलग-अलग दंड दिए जा सकते हैं, विनियमन 13 को भेदभावपूर्ण और संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन घोषित करने का कोई आधार नहीं है। सज़ा की मात्रा दंड देने वाले प्राधिकारी के विवेक पर छोड़ दी जानी चाहिए। यहां इस बात पर जोर दिया जा सकता है कि अनुच्छेद 14 कानून के समक्ष समानता की गारंटी देता है, न कि न्यायिक या अर्ध-न्यायिक निर्णय से पहले। इसी तरह का तर्क जगमोहन सिंह बनाम उत्तर प्रदेश राज्यके मामले में सुप्रीम कोर्ट के समक्ष पेश किया गया था, जिसका प्रभाव यह था कि अनियंत्रित और मृत्युदंड या आजीवन कारावास देने के न्यायाधीशों के अनियंत्रित विवेक को संविधान के अनुच्छेद 14 ने प्रभावित किया, लेकिन

इसे स्वीकार नहीं किया गया। यह देखा गया कि यदि कानून ने न्यायाधीश को अपराध की सभी गंभीर और कम करने वाली परिस्थितियों को संतुलित करने के बाद सजा के मामले में व्यापक विवेक दिया है, तो यह कहना असंभव होगा कि कोई भी होगा भेदभाव, क्योंकि एक मामले के तथ्य और परिस्थितियाँ दूसरे मामले के तथ्यों और परिस्थितियों के समान नहीं हो सकती हैं। पहले के एक मामले में, बुधन चौधरी बनाम बिहार राज्य, (1955) 1 एससीआर 1045 = (एआईआर 1955 एससी 191) यह माना गया था कि को न्यायिक विवेक के मामलों में शायद ही लागू किया जा सकता है। स्नोडेन बनाम ह्यूजेस, (1943) 321 यूएस 1 में फ्रैंकफर्टर, जे. के अवलोकन का उल्लेख करने के बाद, कि "संविधान केवल गलत कार्रवाई से निर्णयों की एकरूपता या प्रतिरक्षा का आश्वासन नहीं देता है, चाहे वह न्यायालय या कार्यकारी एजेंसियों द्वारा हो एक राज्य का", यह देखा गया कि "न्यायिक निर्णय आवश्यक रूप से प्रत्येक विशेष मामले के तथ्यों और परिस्थितियों पर निर्भर होना चाहिए और जो सतही तौर पर कानून का असमान अनुप्रयोग प्रतीत हो सकता है, वह आवश्यक रूप से समान सुरक्षा से इनकार नहीं हो सकता है जब तक कि इसमें उपस्थित व्यक्ति को दिखाया न जाए जानबूझकर और उद्देश्यपूर्ण भेदभाव का एक तत्व."

इसलिए, इस निवेदन में कोई योग्यता नहीं है जिसे अस्वीकार कर दिया गया है।

13. इसके बाद याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकील द्वारा यह प्रस्तुत किया गया कि विनियम 13 को दंड देने वाले प्राधिकारी को मनमानी शक्ति प्रदान करने के रूप में रद्द किया जाना चाहिए क्योंकि इस तरह के आदेश के खिलाफ कोई अपील प्रदान नहीं की गई है और यदि यह माना जाता है कि अपील प्रदान की गई है , अपीलीय प्राधिकारी बोर्ड द्वारा निर्धारित नहीं किया गया है, और, इसलिए, अपील का अधिकार निष्क्रिय बना हुआ है और वास्तव में, याचिकाकर्ताओं को इससे वंचित कर दिया गया है। इस दलील में भी कोई दम नहीं है क्योंकि यह जरूरी नहीं है कि हर मामले में दंड देने वाले प्राधिकारी या न्यायिक या अर्ध-न्यायिक शक्तियों का प्रयोग करने वाले किसी प्राधिकारी के आदेशों के खिलाफ अपील की जाए। इस आधार पर किसी भी वैधानिक प्रावधान या विनियमन को रद्द नहीं किया जा सकता है। याचिकाकर्ताओं के मामले में अपील का अधिकार विनियम 18 के तहत प्रदान किया गया है। विनियम 31 के आधार पर, परिशिष्ट 'बी' पंजाब लोक निर्माण विद्युत शाखा प्रांतीय सेवा वर्ग III (अधीनस्थ पद) नियम, 1952 अभी भी लागू है और यह नियुक्ति प्राधिकारी, दंड की प्रकृति, जुर्माना लगाने के लिए अधिकृत प्राधिकारी, अपीलीय प्राधिकारी और द्वितीय अपीलीय या पुनरीक्षण प्राधिकारी को निर्धारित करता है। इन नियमों को पंजाब राज्य बिजली बोर्ड के 19 फरवरी, 1959 और 1 अक्टूबर, 1960 के आदेश और हरियाणा राज्य बिजली बोर्ड के 10 मई, 1967 के आदेश द्वारा लागू रखा गया है। हालांकि, याचिकाकर्ताओं ने इसका लाभ नहीं उठाया। अपील का उपाय और केवल दंड देने वाले प्राधिकारियों को उनके आदेशों की समीक्षा के लिए अभ्यावेदन दिया गया जिसे अस्वीकार कर दिया गया।

14. विनियम 13 की वैधता पर इस आधार पर भी हमला किया गया है कि यह उस दोषी कर्मचारी को सुनवाई का कोई अवसर प्रदान नहीं करता है जिसके खिलाफ कार्रवाई पर विचार किया गया है। ऐसा कहा जाता है कि प्राकृतिक न्याय के नियम - ऑडी अल्टरम पार्टम - का उल्लंघन सेवाओं की समाप्ति के आदेश को अमान्य कर देता है। इस संबंध में यह कहा जा सकता है कि प्राकृतिक न्याय के नियम देश के कानून का हिस्सा नहीं हैं, वे

केवल कानून के पूरक हैं और उसका स्थान नहीं लेते हैं। यदि कोई क़ानून विशेष रूप से यह प्रावधान करता है कि किसी कर्मचारी को कुछ दंड देने से पहले उसकी सुनवाई की आवश्यकता नहीं है, तो यह देखना होगा कि क्या प्रावधान उचित है या नहीं। यही नियम एक स्वायत्त निकाय और उसके कर्मचारियों के बीच सेवा की शर्तें निर्धारित करने वाले विनियमन पर भी लागू होगा। संविधान के अनुच्छेद 311(2) में यह प्रावधान है कि कोई भी व्यक्ति, जो संघ की सिविल सेवा या अखिल भारतीय सेवा या सिविल सेवा का सदस्य है किसी राज्य की सेवा में, या संघ या राज्य के तहत एक नागरिक पद रखता है, उसे उस जांच के अलावा बर्खास्त कर दिया जाएगा या हटा दिया जाएगा या रैंक में कम कर दिया जाएगा, जिसमें उसे उसके खिलाफ आरोपों के बारे में सूचित किया गया हो और उसे सुनवाई का उचित अवसर दिया गया हो। उन आरोपों के संबंध में और जहां यह प्रस्तावित है, ऐसी जांच के बाद, उस पर ऐसा जुर्माना लगाया जाए, जब तक कि उसे प्रस्तावित दंड पर प्रतिनिधित्व करने का उचित अवसर नहीं दिया जाता है, लेकिन केवल ऐसी जांच के दौरान पेश किए गए सबूतों के आधार पर। इस खंड में एक प्रावधान जोड़ा गया है कि यह वहां लागू नहीं होगा जहां किसी सेवा के सदस्य को आचरण के आधार पर बर्खास्त किया जाता है या हटाया जाता है या रैंक में कमी की जाती है जिसके कारण उसे आपराधिक आरोप में दोषी ठहराया गया है, जिसका स्पष्ट अर्थ है कि दोषी ठहराए जाने के बाद यदि सजा उस आचरण के आधार पर दी जानी है जिसके कारण उसे दोषी ठहराया गया है, कोई जांच आयोजित करने की आवश्यकता नहीं है और न ही प्रस्तावित दंड के खिलाफ सुनवाई या कारण बताने का कोई अवसर संबंधित लोक सेवक को दिया जाना है। रेगुलेशन 13 भी है अनुच्छेद 311 के खंड (2) के अनुरूप। केंद्रीय सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम, 1965 का नियम 19 भी इसी तरह का है। विनियमन को इस आधार पर रद्द नहीं किया जा सकता है कि यह आदेश पारित करने से पहले दोषी कर्मचारी को सुनवाई का अवसर प्रदान नहीं करता है। सज़ा का प्रावधान इस कारण से है कि जब कर्मचारी को आपराधिक मुकदमे का सामना करना पड़ता है तो उसके पास अपनी बेगुनाही दिखाने का मौका होता है और यदि वह वहां खुद को दोषमुक्त करने में सक्षम नहीं होता है, तो अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा समान तथ्यों की दूसरी जांच की आवश्यकता नहीं होती है। इस मामले में, विनियमन 13 वैध है और इसके तहत दंड प्राधिकारी द्वारा याचिकाकर्ताओं के खिलाफ कार्रवाई की जा सकती है|

15. ऊपर दिये गये कारणों से. मुझे इन याचिकाओं में कोई योग्यता नहीं दिखती, जिन्हें खारिज कर दिया गया है, लेकिन लागत के बारे में कोई आदेश दिए बिना। हालाँकि, याचिकाओं के ख़ारिज होने से पार्टियों को, यदि चाहें तो, समझौते पर बातचीत करने से नहीं रोका जाएगा।

संधवालिया, न्यायमूर्ति

16. मुझे अपने विद्वान भाई तुली, न्यायमूर्ति द्वारा तैयार किए गए बहुत स्पष्ट निर्णय को पढ़ने का सौभाग्य मिला है। मैं उनसे सहमत हूं कि रिट याचिकाएं खारिज की जानी चाहिए।

17. हालाँकि, यह केवल एक सहायक बिंदु पर है कि मैं उपरोक्त निर्णय पर पूरे दिल से सहमति देने से परहेज करने के लिए मजबूर महसूस करता हूँ। हमारे समक्ष यह आग्रह किया गया था कि इन मामलों में दंड प्राधिकारी

ने प्रत्येक याचिकाकर्ता के खिलाफ बर्खास्तगी का आदेश पारित करते समय अपने न्यायिक विवेक का प्रयोग नहीं किया था, बल्कि बोर्ड के अध्यक्ष के निर्देशानुसार बिंदीदार रेखा पर आदेश पर हस्ताक्षर किए थे। जैसा कि मेरे विद्वान भाई तुली जे ने पूरी तरह से देखा है, इस विवाद के लिए तथ्य के आरोपों को उत्तरदाताओं की ओर से दृढ़ता से नकार दिया गया था। रिटर्न में स्पष्ट रूप से कहा गया था कि बर्खास्तगी का आदेश बोर्ड के अध्यक्ष या किसी अन्य उच्च प्राधिकारी के निर्देश या आदेश पर पारित नहीं किया गया था। समान रूप से यह दावा किया गया कि दंड देने वाले प्राधिकारी ने अर्ध-न्यायिक तरीके से कार्य किया था और प्रत्येक व्यक्तिगत मामले में आदेश पारित करते समय स्वतंत्र रूप से अपने दिमाग का इस्तेमाल किया था। आदेशों की भाषा की करीबी समानता को उत्तरदाताओं के बयान में स्पष्ट रूप से समझाया गया था; यह कहते हुए कि बोर्ड के कानून विभाग ने गलती करने वाले कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करने की स्थिति में उचित आदेश पारित करने के लिए एक कानूनी मसौदा तैयार किया था।

18. यह अच्छी तरह से स्थापित है कि किसी विवादित आदेश की अमान्यता दिखाने के लिए आवश्यक तथ्यों को स्थापित करने का भार स्पष्ट रूप से रिट याचिकाकर्ता पर है। इस मामले में, याचिकाकर्ताओं ने हमारे समक्ष दी गई दलीलों में स्पष्ट रूप से उस बोझ का निर्वहन करने में विफल रहे और हम अपनी राय में एकमत हैं कि यह विवाद को हल करने के लिए सबूतों की जांच करने के लिए उपयुक्त मामला नहीं था, यदि कोई हो। मैं तुली, न्यायमूर्ति से पूरी तरह सहमत हूं कि इन तथ्यों पर उनके द्वारा दिए गए दावे को स्वीकार करना पूरी तरह से असुरक्षित था इसलिए, याचिकाकर्ताओं और विवाद को खारिज किया जाना चाहिए। मैं इस विवाद के संदर्भ में अपना निर्णय उपर्युक्त दृढ़ आधार पर रखना चाहूंगा।

19. उपर्युक्त निष्कर्ष पर, कोई और मुद्दा नहीं उठता है और इसलिए, मुझे किसी काल्पनिक प्रस्ताव पर बोलने की बिल्कुल भी आवश्यकता महसूस नहीं होती है। हालाँकि, मेरे विद्वान भाई तुली, जे. ने यह माना है कि भले ही याचिकाकर्ताओं का यह दावा कि उनकी सेवाएँ बोर्ड के अध्यक्ष के आदेश और निर्देश पर समाप्त कर दी गई हैं, सही था, फिर भी दंड प्राधिकारी द्वारा पारित आदेश इसकी अर्ध-न्यायिक क्षमता में किसी भी प्रकार की दुर्बलता नहीं होगी। इन काल्पनिक शब्दों में इस मुद्दे पर उत्तरदाताओं की ओर से हमारे सामने विस्तार से बहस नहीं की गई और यही उस पर किसी भी सुविचारित निष्कर्ष पर पहुंचने में मेरी अनिच्छा का एक कारण है। हालाँकि, मुझे ऐसा प्रतीत होता है कि यह अच्छी तरह से स्थापित है, सिद्धांत और मिसाल दोनों के आधार पर, कि एक अर्ध-न्यायिक शक्ति का प्रयोग स्वतंत्र रूप से और किसी भी बाहरी विचार से पूरी तरह से अप्रभावित किया जाना चाहिए। यह सिद्धांत शायद बहुत कम या कोई अपवाद स्वीकार नहीं करता। इसलिए, इस नियम के लिए एक प्रावधान या अपवाद तैयार करने के लिए, यहां तक कि थोड़ी असामान्य परिस्थितियों के संदर्भ में भी इसकी आवश्यकता नहीं हो सकती है और वास्तव में इसके परिणामों से भरा हो सकता है जो अंततः न्यायिक अभ्यास के अंतर्निहित मूल सिद्धांत को नष्ट कर सकता है या अर्ध-न्यायिक शक्ति. इसलिए, मैं खुद को यह समझाने में असमर्थ हूं कि केवल यह तथ्य कि कर्मचारी-याचिकाकर्ताओं ने सामूहिक रूप से कार्य किया था, किसी भी तरह से अर्ध-न्यायिक अधिकार का प्रयोग करने के स्वीकार्य- तरीके को त्यागने का औचित्य साबित करेगा।

20. मैं इस बात से पूरी तरह परिचित हूं कि विशिष्ट परिस्थितियों में परेशानी भरी व्यावहारिक कठिनाइयां उत्पन्न हो सकती हैं। हालाँकि, यह विधायिका या नियम बनाने वाले प्राधिकारी का मामला है, जैसा भी मामला हो। ऐसी स्थिति के लिए व्याख्या के माध्यम से कोई उपाय तैयार करना, जो अर्ध-न्यायिक शक्ति के हितकारी सिद्धांत को नष्ट कर सकता है, मुझे खतरे से भरा प्रतीत होता है। एक बार जब यह माना जाता है कि किसी व्यक्ति या व्यक्तियों के समूह को अर्ध-न्यायिक रूप से कार्य करना है, तो केवल यह तथ्य कि जिस कार्रवाई का वे विरोध करना चाहते हैं, वह सामूहिक या सामूहिक है, उस पवित्र सिद्धांत के परित्याग को उचित नहीं ठहराया जाएगा जो अर्ध-न्यायिक शक्ति को करना चाहिए। स्वतंत्र रूप से प्रयोग किया जाना चाहिए और किसी भी बाहरी प्रभाव से प्रभावित नहीं होना चाहिए।

21. उपरोक्त शब्दों के साथ, मैं अन्य सभी बिंदुओं पर तुली, न्यायमूर्ति के साथ अपनी सहमति दोहराऊंगा।

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 उद्देश्यो के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

रश्मीत कौर
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी
(Trainee Judicial Officer)
गुरुग्राम, हरियाणा