

उत्तराखण्ड उच्च न्यायालय, नैनीताल।

श्रीमती रेखा श्रीकुंज बनाम उत्तराखण्ड आदि, दिनांक 29 अप्रैल, 2022

निर्णय सुरक्षित।

उत्तराखण्ड उच्च न्यायालय, नैनीताल।

रिट याचिका (एस/एस) संख्या-375/2020

श्रीमती रेखा श्रीकुंज..... याचिकाकर्ता
बनाम।

उत्तराखण्ड राज्य एवं अन्य.....उत्तरदातागण

एवं

रिट याचिका (एस/एस) संख्या 552/2020

कुंवर सिंह.....याचिकाकर्ता
बनाम।

उत्तराखण्ड राज्य एवं अन्य..... उत्तरदातागण

अधिवक्तागण:

डब्ल्यू0पी0एस0एस0 संख्या-375/2020 के याचिकाकर्ता की ओर से वरिष्ठ अधिवक्ता श्री एम0एस0 त्यागी व सहायक अधिवक्ता श्री सुनील चन्द्रा।

डब्ल्यू0पी0एस0एस0 संख्या-552/2020 के याचिकाकर्ता की ओर से अधिवक्ता श्री नीतू सिंह एवं श्री विनोद चन्द्रा।

उत्तराखण्ड राज्य की ओर से अपर सी0एस0सी0 श्रीमती अंजली भार्गव

डब्ल्यू0पी0एस0एस0 संख्या-375/2020 के उत्तरदाता संख्या-2 व 3 की ओर से अधिवक्ता श्री हिमांशु असवाल, अधिवक्ता श्री नवनिश नेगी का संक्षिप्त विवरण देते हुए।

निर्णय सुरक्षित की दिनांक: 02.03.2022

निर्णय सुनाया गया दिनांक : 29.04.2022

माननीय शरद कुमार शर्मा, जे।

उपर्युक्त, दो रिट याचिकाएं 14 जनवरी 2020 के उसी आक्षेपित आदेश के विरुद्ध दायर हुई हैं, जिसे प्रतिवादी संख्या 2, यानी जिला न्यायाधीश, जिला हरिद्वार द्वारा पारित किया गया है, जिसके आधार पर विद्वान जिला न्यायाधीश ने 14 जनवरी 2020 के एक प्रशासनिक आदेश के आधार पर, जो बदले में स्क्रीनिंग कमेटी की दिनांक 13 दिसंबर 2019 की रिपोर्ट पर आधारित था। साथ ही, प्रशासनिक अधिकारी के 24 दिसंबर 2019 के आदेश में यह आदेश पारित किया था, जिसमें अधिकारियों की अनिवार्य सेवानिवृत्ति का निर्देश वित्तीय हैंडबुक, भाग 2 से 4 के नियम 56 (सी) के तहत अपनी अंतर्निहित शक्तियों का प्रयोग करते हुए दिया था।

2. 2020 की रिट याचिका (एस/एस) संख्या 375 में, जो तथ्य अन्य संबंधित मामले से थोड़े अलग हैं, यह है कि याचिकाकर्ता को शुरू में 13 नवंबर 1991 को हरिद्वार न्यायालय में तत्कालीन वेतनमान में तृतीय श्रेणी कर्मचारी के रूप में नियुक्त किया गया था, जो पद के उक्त कैडर के लिए स्वीकार्य था। 950-1500 रुपये के पैमाने पर। याचिकाकर्ता की नियुक्ति के परिणामस्वरूप, उसके सेवा रिकॉर्ड का वार्षिक मूल्यांकन किया गया था और सक्षम नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट दर्ज की गई थी, जिसमें याचिकाकर्ता का तर्क है कि प्रविष्टियों के अनुसार, जो उसमें की गई थी, याचिकाकर्ता के पास एक संतोषजनक सेवा रिकॉर्ड है।

3. हरिद्वार जिला जजशिप के वरिष्ठ प्रशासनिक अधिकारी ने जिला जजशिप में कार्यरत कर्मचारियों के विभिन्न समूहों के सेवा रिकॉर्ड की जांच के आधार पर 57 ऐसे कर्मचारियों को चिह्नित किया था और उनकी पहचान की थी, जो 50 वर्ष की आयु प्राप्त कर चुके थे और उनके संबंधित सेवा रिकॉर्ड की जांच के अनुसार, उनका कार्य और आचरण संतोषजनक नहीं पाया गया और यही कारण है कि 20 फरवरी 2002 और 30 जून 2003 के सरकारी आदेशों को आगे बढ़ाते हुए, प्रतिवादी संख्या 2, राज्य कर्मचारियों की अनिवार्य सेवानिवृत्ति के लिए पत्र जारी किए गए थे, जो 50 वर्ष की आयु प्राप्त कर चुके थे, क्योंकि वे विभाग के लिए अनुपयोगी हो गये थे।

4. प्रतिवादी संख्या 2, उक्त सूची में याचिकाकर्ता का नाम शामिल करने के आधार पर, जो उपरोक्त सरकारी आदेशों के आधार पर वरिष्ठ प्रशासनिक अधिकारी द्वारा प्रस्तुत किया गया था, और स्क्रीनिंग कमेटी की रिपोर्ट में याचिकाकर्ता का नाम एसएल संख्या 25 पर दिखाया गया था, जिसमें उसकी जन्म तिथि का खुलासा किया गया था। 22 फरवरी, 1962 को सेवा रिकॉर्ड के अनुसार उनकी सेवानिवृत्ति भी सामान्य हो जाती, अन्यथा आक्षेपित आदेश पारित होने की तारीख से दो साल बाद होने वाली प्रक्रिया होती।

5. जिला न्यायाधीश के वरिष्ठ प्रशासनिक अधिकारी की सिफारिशों पर, स्क्रीनिंग कमेटी ने 13 दिसंबर 2019 को अपनी रिपोर्ट तैयार की, जिसमें कहा गया था कि याचिकाकर्ता के संबंधित सेवा रिकॉर्ड के अवलोकन पर, तत्कालीन पीठासीन अधिकारी, जिसके तहत याचिकाकर्ता काम कर रहा था और एसीआर प्रविष्टियों के अनुसार एक चेतावनी आदेश जारी किया था, याचिकाकर्ता को उसके कार्यालय में देर से आने के संबंध में और तदनुसार, याचिकाकर्ता के उक्त आचरण के आधार पर, जिला न्यायाधीश के वरिष्ठ प्रशासनिक अधिकारी ने सूची में उसका नाम शामिल किया था।

6. याचिकाकर्ता के अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि उक्त एसीआर प्रविष्टियां या रिपोर्ट, जो 16 अगस्त 2016 को पीठासीन अधिकारी के आरोपों के सेट के संबंध में स्क्रीनिंग

कमेटी द्वारा प्रस्तुत की गई थी, इस तरह की कोई प्रविष्टि नहीं है, जो याचिकाकर्ता के एसीआर में की गई थी। जिसे स्क्रीनिंग कमेटी द्वारा वित्तीय हैंडबुक वॉल्यूम 2, भाग 2 से 4 के नियम 56 (सी) के तहत याचिकाकर्ता के खिलाफ कार्रवाई करने के उद्देश्य से पुनर्प्राप्त किया जा सकता था।

7. याचिकाकर्ता के अधिवक्ता ने आगे प्रस्तुत किया है कि याचिकाकर्ता पर 16 अगस्त 2016 को पीठासीन अधिकारी द्वारा की गई टिप्पणी को छोड़कर कार्यालय में देर से आने के आरोपों का उक्त सेट, याचिकाकर्ता के एसीआर में दर्ज ऐसी कोई अन्य गंभीर प्रविष्टि नहीं है, इस तथ्य के साथ कि याचिकाकर्ता को वर्ष 2018-19 और 2019-20 के लिए एसीआर की कोई जानकारी नहीं मिली है। लागू आदेश पारित होने की तारीख तक।

8. याचिकाकर्ता के अधिवक्ता ने आगे प्रस्तुत किया कि पीठासीन अधिकारी द्वारा लगाए गए आरोपों का सेट, जिसे स्क्रीनिंग कमेटी द्वारा निकाला गया है 13 दिसंबर 2019 की अपनी रिपोर्ट में, इस तथ्य के कारण भरोसा नहीं किया जा सकता था कि चेतावनी का उक्त आदेश, जो पीठासीन द्वारा जारी किया गया था अधिकारी, अपने स्थानांतरण के कारण, यह कहना बिल्कुल गलत है कि 15 अप्रैल 2019 को, पीठासीन अधिकारी ने कार्यालय में देरी से उपस्थिति के संबंध में किसी भी प्रकृति की कोई चेतावनी दी थी।

9. याचिकाकर्ता के अधिवक्ता ने आगे प्रस्तुत किया कि यदि स्क्रीनिंग कमेटी द्वारा की गई टिप्पणियों को कंप्यूटर प्रशिक्षण के संबंध में ध्यान में रखा जाता है, जिसे याचिकाकर्ता को गुजरना आवश्यक था, तो उन्होंने प्रस्तुत किया कि सेवाओं में शामिल होने के बाद से, तृतीय श्रेणी कर्मचारी के रूप में यानी 13 नवंबर 1991 को, वास्तव में वह लिखावट में मसौदा तैयार करने का काम कर रही हैं, न कि कंप्यूटर पर, इसलिए स्क्रीनिंग कमेटी की रिपोर्ट को अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश पारित करने का विशेष आधार नहीं माना जा सकता है। इसके अलावा, याचिकाकर्ता के अनुसार, स्क्रीनिंग कमेटी खुद ऊपर उल्लिखित सरकारी आदेशों के आधार पर अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश पारित करने के लिए कोई सिफारिश करने के लिए सक्षम नहीं थी। इसलिए, उन्होंने प्रस्तुत किया कि स्क्रीनिंग कमेटी की क्षमता की कमी के कारण, प्रतिवादी संख्या 2 द्वारा वित्तीय हैंडबुक वॉल्यूम 2, भाग 2 से 4 के नियम 56 (सी) के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करने के लिए कोई सिफारिश करने की उम्मीद नहीं की जा सकती थी।

10. याचिकाकर्ता के अधिवक्ता ने आगे प्रस्तुत किया कि 4 जनवरी 2020 के आक्षेपित आदेश की सूचना कभी भी उचित समय सीमा के भीतर याचिकाकर्ता को नहीं दी गई थी

लेकिन प्रतिवादी संख्या 2 द्वारा जल्दबाजी में, टेलीफोन पर कॉल करके, 31 जनवरी 2020 को अचानक याचिकाकर्ता को फोन किया गया, जिससे पहली बार उसे सूचित किया गया कि स्क्रीनिंग कमेटी की रिपोर्ट के आधार पर उसे अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त किया गया था।

11. संबंधित रिट याचिका में, 2020 की रिट याचिका (एसधएस) संख्या 552 होने के नाते, इस मामले में भी, वास्तव में, जिस आक्षेपित कार्रवाई पर सवाल उठाया गया था, वह एक बार फिर 14 जनवरी 2020 के आदेश के समान है, जिसे 13 दिसंबर 2019 की स्क्रीनिंग कमेटी की रिपोर्ट के आधार पर जवाब संख्या 2 द्वारा पारित किया गया था। जिससे याचिकाकर्ता को प्रतिवादी संख्या 2 द्वारा वित्तीय हैंडबुक वॉल्यूम 2, भाग 2 से 4 के नियम 56 (सी) के तहत अपनी शक्तियों का उपयोग करके अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त किया गया था।

12. वर्तमान मामले में एकमात्र तथ्यात्मक अंतर यह है कि याचिकाकर्ता ने यह मामला उठाया है कि उसे 4 अगस्त 1992 को आशुलिपिक के रूप में प्रतिवादी संख्या 2 के जिला न्यायाधीश के रूप में नियुक्त किया गया था। याचिकाकर्ता का तर्क है कि लाभकारी कानून के कारण, जिसका उद्देश्य कर्मचारियों को प्रेरित करना है, जो पहले से ही एक राज्य में काम कर रहे हैं सरकारी संगठन सरकार ने 18 अक्टूबर 2008 को एक सरकारी आदेश संख्या 181 जारी किया था, जिसमें याचिकाकर्ता का तर्क है कि याचिकाकर्ता के सेवा रिकॉर्ड और परिश्रम पर विचार करने के बाद, जिसके साथ वह दावा करता है कि वह कुशलतापूर्वक अपने कर्तव्यों का निर्वहन कर रहा था, प्रतिवादी ने 18 अप्रैल 2019 के पत्र के आधार पर याचिकाकर्ता, याचिकाकर्ता को मौद्रिक पारिश्रमिक के माध्यम से एक विशेष सेवा लाभ मंजूर किया था। इसके अलावा, याचिकाकर्ता को पदोन्नति वेतनमान के साथ भी मंजूरी दी गई थी और 12 जुलाई 2016 के पत्र द्वारा उनकी प्रारंभिक नियुक्ति के बाद जिला न्यायाधीश के संगठन में एक स्थायी कर्मचारी बनाया गया था।

13. वह निवेदन करता है कि पदोन्नति वेतनमान और राज्य सरकार के कर्मचारियों के लिए लागू राज्य के प्रोत्साहन कार्यक्रम के तहत एक विशेष पारिश्रमिक प्रदान करना अपने आप में इस तथ्य को स्थापित करने के लिए पर्याप्त है कि याचिकाकर्ता का प्रतिवादियों के साथ एक बेदाग सेवा रिकॉर्ड था।

14. याचिकाकर्ता की शिकायत यह भी है कि राज्य द्वारा 6 जुलाई 2018 के आदेश संख्या 217 और 24 जुलाई 2019 के सरकारी आदेश द्वारा जारी सामान्य निर्देशों के तहत शक्तियों का प्रयोग करके और वह भी सामान्य निर्देशों के तहत, जिसमें विचार किया गया था कि सभी सरकारी आदेशों में, उन सभी कर्मचारियों की स्क्रीनिंग की जानी

चाहिए, जो राज्य के साथ काम कर रहे थे और जिन्होंने परीक्षा प्राप्त की थी। 50 वर्ष की आयु। कार्य और दक्षता का मूल्यांकन किया जाना आवश्यक था जो वित्तीय हैंडबुक खंड 2, भाग 2 से 4 के नियम 56 (सी) को आकर्षित करने के प्रयोजनों के लिए अनुपयोगी कार्मिकों को बाहर निकालने के उद्देश्यों के लिए था।

15. इस मामले में याचिकाकर्ता ने प्रस्तुत किया था कि इससे पहले भी उत्तराखण्ड सरकार ने 28 फरवरी 2002 को लगभग इसी तरह का एक सरकारी आदेश जारी किया था, जिसमें एक संगठन में कर्मचारियों के विभिन्न कैडरों के लिए एक स्क्रीनिंग कमेटी के गठन के लिए पैरामीटर प्रदान किए गए थे और स्क्रीनिंग कमेटी, जिसे इस प्रकार उक्त सरकारी आदेश के आलोक में 22 फरवरी 2002 के आलोक में गठित करने का इरादा था। इसने निर्धारित किया था कि राज्य सरकार के आदेश के तहत स्क्रीनिंग समिति के गठन के लिए, यह अनिवार्य रूप से आवश्यक था कि स्क्रीनिंग समिति का गठन नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा किया जाना चाहिए, जो इसके अध्यक्ष होने चाहिए और नियुक्ति प्राधिकारी के रैंक से कम कोई अन्य अधिकारी 6 जुलाई 2017 के सरकारी आदेशों के दायरे में आने वाले कर्मचारियों के सेवा रिकॉर्ड का आकलन करने के लिए स्क्रीनिंग समिति का गठन या नेतृत्व नहीं कर सकता है। और 24 जुलाई 2019, वित्तीय हैंडबुक खंड 2, भाग 2 से 4 के नियम 56 (सी) के तहत अनिवार्य सेवानिवृत्ति के किसी भी आदेश को पारित करने के प्रयोजनों के लिए। इसलिए, इस मामले में याचिकाकर्ता ने बहुत ही क्षमता को चुनौती दी है

स्क्रीनिंग कमेटी ने अपने संविधान और उसके द्वारा प्रस्तुत अपनी रिपोर्ट 13 दिसंबर 2019 को इस आधार पर प्रस्तुत की कि स्क्रीनिंग कमेटी स्वयं अपने गठन में दोषपूर्ण थी और इस प्रकार इसे अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश को पारित करने के लिए आधार और आधार के रूप में नहीं निकाला जा सकता है।

16. इन रिट याचिकाओं के याचिकाकर्ता ने प्रस्तुत किया है कि वास्तव में प्रतिवादियों ने याचिकाकर्ता के एसीआर की उचित जांच किए बिना बहुत लापरवाह रवैया अपनाया है और बहुत ही लापरवाह तरीके से, केवल इस तथ्य के कारण कि वह 50 वर्ष की आयु प्राप्त कर चुका है, याचिकाकर्ता को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त कर दिया गया है। वास्तव में, उन्होंने मनमाने ढंग से कुछ कर्मचारियों की स्क्रीनिंग करने के लिए एक तरीका अपनाया है, जो भेदभावपूर्ण है। याचिकाकर्ता ने कहा कि चूंकि वह शारीरिक रूप से स्वस्थ है और उसके सेवा रिकॉर्ड से पता चलता है कि वह कुशलतापूर्वक अपने कर्तव्यों का निर्वहन कर रहा है, इसलिए उसे केवल स्क्रीनिंग कमेटी की रिपोर्ट के आधार पर सेवाओं से अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त नहीं किया जाना चाहिए था, जिसे प्रतिवादी संख्या 2 द्वारा प्रस्तुत किया गया था।

17. पहली रिट याचिका पर इस न्यायालय की समन्वय पीठ द्वारा सुनवाई की गई थी और प्रतिवादियों को 18 मार्च 2020 के अपने आदेश के माध्यम से अपना जवाबी हलफनामा दाखिल करने के लिए आमंत्रित किया गया था। प्रतिवादी संख्या 2 और 3 पर सेवाओं को प्रभावी करने के लिए कदम उठाने का निर्देश दिया गया था। उत्तरदाता उन्हें नोटिस किया गया और वे उपस्थित हुए और उन्होंने अपना जवाबी हलफनामा दायर किया, रिट कथनों से इनकार किया और स्क्रीनिंग कमेटी द्वारा प्रस्तुत रिपोर्ट और 14 जनवरी 2020 के अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश का समर्थन किया।

18. प्रतिवादी संख्या 2 द्वारा दायर किए गए प्रमुख जवाबी हलफनामे में, जिसके आदेश को चुनौती दी गई थी, प्रतिवादी संख्या 2 ने रिट कथनों से इनकार किया था और प्रस्तुत किया था, कि याचिकाकर्ताओं की अनिवार्य सेवानिवृत्ति के लिए की गई कार्रवाई स्क्रीनिंग कमेटी की रिपोर्ट पर आधारित है, और बदले में यह संबंधित सेवा रिकॉर्ड के आकलन पर आधारित है। वार्षिक गोपनीय प्रविष्टियों के आधार पर, अपने सेवा कार्यकाल के दौरान कर्तव्यों के प्रदर्शन में कदाचार और लापरवाही और कार्यालय रिकॉर्ड को ठीक से बनाए नहीं रखने के कार्य के आधार पर पिछले पूर्ववृत्त और इसलिए उन्होंने प्रस्तुत किया कि 20 फरवरी, 2020 और 6 जुलाई 2017 के सरकारी आदेश के आधार पर की गई कार्रवाई वित्तीय हैंडबुक खंड 2 के नियम 56 (सी) के दायरे और ढांचे के भीतर थी। भाग II से IV तक।

19. प्रतिवादी संख्या 2 के अधिवक्ता ने आगे प्रस्तुत किया कि स्क्रीनिंग कमेटी ने पिछले 10 वर्षों की सेवा अवधि के लिए याचिकाकर्ताओं के सेवा रिकॉर्ड की पूरी तरह से जांच की थी। अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आक्षेपित आदेश को पारित करना और चूंकि नियुक्ति प्राधिकारी, जो स्क्रीनिंग समिति का अध्यक्ष होता है, ने वरिष्ठ अधिकारी को स्क्रीनिंग समिति के सदस्य के रूप में नामित किया और उस सिफारिशों के आधार पर, जो अनिवार्य सेवानिवृत्ति आदेश था, पारित किया गया है, इसलिए इसे कानून की किसी भी स्पष्ट त्रुटि का सामना नहीं करना पड़ा। जैसा कि वित्तीय हैंडबुक खंड 2, भाग 2 से 4 के नियम 56 (सी) के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करना हमेशा नियोक्ता का विशेषाधिकार है।

20. प्रतिवादी ने 2020 की रिट याचिका (एस/एस) संख्या 375 का विरोध करते हुए प्रस्तुत किया कि इससे पता चलता है कि निंदा प्रविष्टियों को दर्ज करने से पहले, पीठासीन अधिकारी द्वारा की गई शिकायतों और 23 अगस्त 2016 को किए गए औचक निरीक्षण के दौरान की गई टिप्पणियों के बारे में, और सेवा रिकॉर्ड में की गई टिप्पणियां और याचिकाकर्ता के संबंध में याचिकाकर्ता को जारी चेतावनी पत्र अपने कर्तव्यों के पालन में लापरवाही, जिसे कभी भी दोषी नहीं ठहराया गया था और चेतावनी के बावजूद

कोई सुधार नहीं हुआ था, जैसे कि प्रतिवादी संख्या 2 ने अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश को पारित करने के तर्क का समर्थन किया।

21. 2020 की रिट याचिका (एस/एस) संख्या 375 में, प्रतिवादी संख्या 2 के विद्वान अधिवक्ता ने इसे सही ठहराने के लिए स्क्रीनिंग कमेटी की 13 दिसंबर 2019 की रिपोर्ट द्वारा की गई टिप्पणियों में 18 नवंबर 2021 को एक पूरक जवाबी हलफनामा दायर किया गया था, जिसमें निष्कर्षों और स्क्रीनिंग कमेटी की सिफारिशों को रिकॉर्ड पर रखा गया था, साथ ही कुछ एसीआर प्रविष्टियों का भी संदर्भ दिया गया है, जो समय-समय पर याचिकाकर्ता के सेवा रिकॉर्ड में दर्ज किए गए थे। याचिकाकर्ता ने प्रत्युत्तर हलफनामा दायर किया था, लेकिन बहुत अस्पष्ट रूप से, वह सेवा रिकॉर्ड की प्रविष्टियों से संबंधित कथनों को सफलतापूर्वक अस्वीकार करने में सक्षम नहीं है क्योंकि यह एक तथ्य था, जो रिकॉर्ड से स्पष्ट था, प्रशासनिक कार्रवाई के बारे में, जो याचिकाकर्ता के खिलाफ की गई है।

22. 2020 की रिट याचिका (एस/एस) संख्या 552 में भी, प्रतिवादी संख्या 1 और 2 को अपना जवाबी हलफनामा दायर करने का निर्देश दिया गया था और उसके जवाब में, प्रतिवादी संख्या 2 द्वारा जवाबी हलफनामा दायर किया गया है, और इस प्रकार 20 फरवरी 2002 और 6 जुलाई 2017 के सरकारी आदेशों का संदर्भ देने के अलावा जवाबी हलफनामा दायर किया गया है। प्रतिवादी संख्या 2 ने प्रस्तुत किया था कि स्क्रीनिंग कमेटी, जैसा कि वित्तीय हैंडबुक के तहत परिभाषित किया गया है, साथ ही, सरकारी आदेशों के तहत, जो केवल एक प्रारंभिक मंच था, जिसका उद्देश्य वित्तीय के नियम 56 (सी) के तहत शक्तियों के आह्वान से पहले सेवा रिकॉर्ड तक पहुंचने के लिए प्रदान किया गया था। हैंडबुक वॉल्यूम 2, भाग II से IV, और स्क्रीनिंग कमेटी में सक्षम और दृढ़ता से कुशल और अनुभवी व्यक्ति शामिल थे, जिनके पास कर्मचारियों के सेवा रिकॉर्ड का आकलन करने के उद्देश्यों के लिए उपयुक्त योग्यता में आवेदन करने का ज्ञान और क्षमता थी। वास्तव में, यह प्रस्तुत किया गया था कि याचिकाकर्ता यानी कुंवर सिंह के संबंध में प्रस्तुत की गई वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट के अनुसार, विभिन्न प्रतिकूल प्रविष्टियां थीं, जिन्हें दर्ज किया गया था और यही कारण है कि स्क्रीनिंग कमेटी ने कर्मचारी के एसीआर और व्यक्तिगत फाइलों का आकलन करते समय निम्नलिखित टिप्पणियां की थीं:

“कार्मिक के सेवा अभिलेखों से समय-समय पर वर्ष 2018 तक प्रकट हुए उक्त आचरण से स्पष्टतः विदित होता है कि कार्मिक द्वारा व्याकरणिय ज्ञान के अभाव के साथ अपने कर्तव्यों का निर्वहन किया जा रहा है व वर्तमान तक कार्मिक में कोई गुणात्मक सुधार नहीं हुआ है तथा टाईपिंग

कार्य समय पर पूर्ण न किया जाना भी स्पष्ट हुआ है। चूँकि कार्मिक में कोई गुणात्मक सुधार होना विदित नहीं हो रहा है, लिहाजा उक्त कार्मिक दक्ष कार्मिक की श्रेणी में आना नहीं पाया जाता है।”

23. उपरोक्त टिप्पणियों के आधार पर, प्रतिवादी संख्या 2 ने की गई कार्रवाई का समर्थन किया। स्क्रीनिंग कमेटी की क्षमता और गठन से संबंधित तर्कों को पूरा करने के लिए, यह अनुरोध किया गया था कि 6 जुलाई 2019 के आदेश (जवाबी हलफनामे के अनुलग्नक 3) के अनुसार, स्क्रीनिंग कमेटी का गठन किया गया है, जिसकी अध्यक्षता जिला न्यायाधीश ने की थी, जिसमें दो अन्य शामिल थे। एचजेएस रैंक के न्यायिक अधिकारियों ने अनिवार्य सेवानिवृत्ति का कोई आदेश पारित करने से पहले सेवाओं के रिकॉर्ड की जांच का कार्य करने के उद्देश्य से और यही कारण है कि हरिद्वार के जिला न्यायाधीश पद के प्रशासनिक अधिकारी ने संबंधित सेवा रिकॉर्ड की जांच पर, 13 दिसंबर की स्क्रीनिंग समिति की रिपोर्ट के आधार पर अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश पारित करने के लिए याचिकाकर्ता के नाम की सिफारिश की थी। 2019 और उक्त उद्देश्य के लिए याचिकाकर्ता की वर्ष 1998 और 1999 की वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट, जहां जिला जजशिप द्वारा चेतावनी दी गई थी, वर्ष 2013 में याचिकाकर्ता को वर्ष 2018 में जिला न्यायाधीश को याचिकाकर्ता के विरुद्ध पीठासीन अधिकारी द्वारा की गई शिकायतों को, सभी पहलुओं पर विचार किया गया और उसके बाद केवल उत्तरदाता संख्या 2 द्वारा स्क्रीनिंग कमेटी की सिफारिशों के आधार पर, एसीआर की जांच और याचिकाकर्ता की व्यक्तिगत फाइल पर एक निष्कर्ष निकाला गया और उसे अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश पारित करके हटाने के लिए निर्धारित किया गया।

24. प्रतिवादी ने जवाबी हलफनामे में, विशेष रूप से पैरा 18 में उठाए गए अनुरोधों में, रिट याचिका के पैरा 14 की दलीलों का जवाब देते हुए प्रस्तुत किया था कि 22 फरवरी 2002 और 6 जुलाई 2017 के सरकारी आदेशों की जांच पर, उसने प्रस्तुत किया था कि सरकारी आदेश के अनुसार इसके खंड (5) में संख्या 131 में प्रावधान किया गया है कि वित्तीय हैंडबुक खंड 2, भाग 2 से 4 के नियम 56 (सी) के तहत शक्तियों को लागू करने के प्रयोजनों के लिए, किसी कर्मचारी की अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश पारित करने के लिए, पूरे सेवा रिकॉर्ड पर विचार करना संभव नहीं है, लेकिन इसके बजाय यह प्रावधान किया गया था कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति की कार्रवाई से पहले 10 वर्ष के पिछले सेवा रिकॉर्ड, इस पर विचार किया जाना अपेक्षित है और तदनुसार, गोपनीय सेवा रिकॉर्ड प्रविष्टियों की जांच के महत्व और प्रासंगिकता को निर्धारित करते हुए 6 जुलाई 2017 के सरकारी आदेश के पैरा 4 और 5 का भी संदर्भ दिया गया है। सरकारी आदेशों द्वारा प्रदान किए गए मापदंडों के प्रासंगिक उद्धरण यहां दिए गए हैं: —

“5. विचारणीय अभिलेख – अनिवार्य सेवानिवृत्त का निर्णय लेने के लिए यद्यपि सम्बन्धित सरकारी सेवक के सम्पूर्ण सेवाकाल के समस्त अभिलेख देखे जाने चाहिए तथापि विशेष बल अंतिम दस वर्ष के अभिलेखों पर दिया जाना चाहिए और दृष्टिकोण से निर्णय लिया जाना चाहिए कि सम्बन्धित सरकारी सेवक की दक्षता/सत्यनिष्ठा का क्या ऐसा है, जिसके आधार पर उसे जनहित में अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त किया जाना चाहिए।” पैरा 4 व 5 की दिनांक 06.07.2017 States “V44V2 ऐसे आदेश को पारित करते समय अधिकारी के गोपनीय रिकॉर्ड में प्रतिकूल प्रविष्टि को ध्यान में रखना चाहिए यथोचित वरीयता देनी चाहिए। V45V2 यहां तक कि गोपनीय रिकॉर्ड में अनुसूचित प्रविष्टि पर भी विचार किया जाना चाहिए।”

25. जवाबी हलफनामे के जवाब में, याचिकाकर्ता ने प्रत्युत्तर हलफनामा दायर किया और उसने प्रस्तुत किया है कि उसकी वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट, जिस पर स्क्रीनिंग कमेटी द्वारा विचार किया गया है, वास्तव में, उनके सेवा रिकॉर्ड को कभी भी सेवा के लिए ठीक से निर्धारित नहीं किया गया है और इसके बजाय उन्हें पदोन्नति दी गई थी, कुछ मामूली टिप्पणियां होने के बावजूद, हालांकि उनका तर्क है कि यह याचिकाकर्ता को कभी सूचित नहीं किया गया था और इस तथ्य के साथ जोड़ा गया था कि चूंकि उन्हें शेट्टी समिति की सिफारिश के अनुसार उच्च वेतनमान के साथ मंजूरी दी गई थी। रिकॉर्ड पर उपलब्ध इस तरह की मामूली प्रतिकूल टिप्पणियों को याचिकाकर्ता की स्क्रीनिंग के प्रयोजनों के लिए बाद में मनमाने ढंग से नहीं चुना जा सकता है, केवल इस तथ्य के कारण कि वह 50 वर्ष की आयु प्राप्त कर चुका है, उसे भी सामान्य निर्देशों के आलोक में माना जा सकता है, जैसा कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश पारित करने के लिए राज्य द्वारा जारी किया गया है।

26. इस रिट याचिका में भी, राज्य ने एक जवाबी हलफनामा दायर किया है, साथ ही, संक्षिप्त जवाबी हलफनामा भी दायर किया है, जिसमें स्क्रीनिंग कमेटी के गठन को चुनौती देने से संबंधित रिट याचिका में याचिकाकर्ता द्वारा उठाए गए आधार पर यह पहले ही देखा जा चुका है कि अतिरिक्त जिला न्यायाधीश रैंक के दो वरिष्ठ न्यायिक अधिकारी, सक्षम प्राधिकारी द्वारा नामित किया गया था और इसके लिए अनुमोदन, प्रशासनिक अधिकारी के दिनांक 4 जनवरी 2020 के आदेश में उल्लिखित संदर्भ भी पाता है, जिसका अर्थ है कि नियुक्ति प्राधिकारी और दो वरिष्ठ सदस्य, जिन्हें नामित किया गया था नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा समिति के सदस्यों ने अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश

पारित करने के सर्वसम्मत निर्णय में योगदान दिया था और पूरी कार्रवाई, जो नियुक्ति प्राधिकारी के प्रत्यक्ष और प्रभावी नियंत्रण के तहत की गई थी और इसलिए यह किसी भी स्पष्ट त्रुटि से ग्रस्त नहीं है जैसा कि तर्क दिया गया है।

27. याचिकाकर्ता द्वारा 13 दिसंबर 2019 को स्क्रीनिंग कमेटी द्वारा दिए गए तौर-तरीकों और टिप्पणियों को दी गई चुनौती और 14 जनवरी 2020 के अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश से संबंधित तर्कों को पूरा करने के उद्देश्य से, इस न्यायालय के लिए वित्तीय हैंडबुक खंड 2 के नियम 56 (सी) को निकालना प्रासंगिक हो जाता है। भाग II से IV, जैसा कि उत्तर प्रदेश के मौलिक नियम 56 द्वारा प्रतिस्थापित किया गया है, 16.11.1976 से संशोधन अधिनियम 1976 द्वारा, तर्कों का उत्तर देने के लिए, जैसा कि याचिकाकर्ताओं के विद्वान अधिवक्ता द्वारा विस्तारित किया गया है। संबंधित भाग निम्नानुसार निकाला गया है: “(ग) खंड (क) या खण्ड (ख) में निहित किसी बात के होते हुए भी नियुक्ति प्राधिकारी किसी भी समय किसी सरकारी कर्मचारी (चाहे स्थायी हो या अस्थायी) को बिना कोई कारण बताए, उसे पचास वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद सेवानिवृत्त होने की अपेक्षा कर सकेगा या ऐसा सरकारी कर्मचारी नियुक्ति प्राधिकारी को नोटिस देकर, स्वेच्छा से (पैंतालीस वर्ष) की आयु प्राप्त करने के बाद या बीस वर्ष के लिए योग्यता सेवा पूरी करने के बाद किसी भी समय सेवानिवृत्त होते हैं।

28. वित्तीय हैंडबुक खंड 2, भाग 2 से 4 के नियम 56 (सी) के उप खंड (सी) के तहत निहित प्रावधान, यह एक गैर-हठधर्मी खंड से शुरू होता है, जिसने नियुक्ति प्राधिकारी को पर्याप्त शक्तियां दीं, जो किसी भी समय, सरकारी कर्मचारी को नोटिस द्वारा या यहां तक कि कोई नोटिस और कारण बताए बिना भी, किसी व्यक्ति को सेवानिवृत्त किया जा सकता है, उस शर्त के अधीन जो उसने 50 वर्ष की आयु प्राप्त की थी। वित्तीय हैंडबुक खंड 2, भाग II से IV के नियम 56 (C) के उप खंड (C) के प्रभाव से निपटने के लिए, और विशेष रूप से, तर्कों के संदर्भ में, जैसा कि याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता द्वारा मन की प्रयोज्यता, प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के पालन और सेवाओं की निरंतरता के दौरान सेवा लाभ प्रदान करने के प्रभाव के बारे में विस्तारित किया गया है। अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश को पारित करने से पहले, कुछ तथ्यों का अनुमान लगाया जाना आवश्यक है जो निम्नलिखित पैराग्राफ में नीचे दिए गए हैं।

29. मुख्य रूप से, दोनों रिट याचिकाओं के याचिकाकर्ताओं के विद्वान अधिवक्तागण ने इस आधार पर आक्षेपित कार्रवाई को चुनौती देने के तथ्य का हवाला दिया था कि लागू आदेश इस कारण से खराब है। सबसे पहले, यह प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत का उल्लंघन है और इसलिए यह भारत के संविधान के अनुच्छेद 311 (2) का उल्लंघन

होगा। दूसरे, यह तर्क दिया गया है कि चूंकि लागू आदेश वित्तीय हैंडबुक खंड 2, भाग 2 से 4 के नियम 56 (सी) के तहत याचिकाकर्ता के नागरिक अधिकार से वंचित करने का प्रभाव डाल रहा है, इसलिए इसके नागरिक परिणाम होंगे, इसलिए प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन करने की आवश्यकता थी। तीसरा, चुनौती इस बात पर भी आधारित थी कि स्क्रीनिंग कमेटी की रिपोर्ट, जिसके गठन पर याचिकाकर्ता द्वारा सवाल उठाया गया था, अपने आप में दोषपूर्ण थी, इसे अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आक्षेपित आदेश को पारित करने के लिए ठोस आधार के रूप में नहीं लिया जा सकता है। चौथा, इस तथ्य के कारण भी कि सेवाओं में शामिल होने की तारीख और अनिवार्य सेवानिवृत्ति की आक्षेपित कार्रवाई की तारीख से बीच की अवधि के दौरान, चूंकि याचिकाकर्ता बड़े हुए वित्तीय लाभ, पदोन्नति वेतनमान और पदोन्नति के प्राप्तकर्ता थे, यह तर्क दिया गया है कि यह अनुमान लगाया जाएगा कि याचिकाकर्ताओं के सेवा रिकॉर्ड बेदाग थे और उन्हें 'डेडवुड' के रूप में वर्गीकृत नहीं किया जा सकता है। अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश पारित करने के प्रयोजनों के लिए अपने आधिकारिक कर्तव्यों के निर्वहन में अपनी अक्षमता को पुनः प्राप्त करने के उद्देश्य से और वह भी प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन करते हुए।

30. इस न्यायालय ने उपर्युक्त पैराग्राफ में किए गए विश्लेषण में व्यापक रूप से चार आधार निकाले थे, जिनके आधार पर याचिकाकर्ताओं द्वारा अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आक्षेपित आदेश को चुनौती दी गई है। उपर्युक्त तर्कों और टिप्पणियों का उत्तर देने के लिए, वित्तीय हैंडबुक खंड 2, भाग ८ से ८ के नियम 56 (1) के उप खंड (ई) और विशेष रूप से वित्तीय हैंडबुक खंड 2 के नियम 56 के उप-नियम (1) के उप खंड (ई) में दिए गए स्पष्टीकरण के इरादे से निपटना आवश्यक हो जाता है। भाग II से IV तक। नियम (ड) निम्नानुसार निकाला गया है— "(ड) सेवानिवृत्त होने वाली पेंशन देय होगी और अन्य सेवानिवृत्ति लाभ, यदि कोई हो, प्रत्येक सरकारी कर्मचारी को संगत नियमों के उपबंधों के अनुसार और उसके अधीन उपलब्ध होंगे जो इस नियम के अधीन सेवानिवृत्त हो जाता है या अपेक्षित है या सेवानिवृत्त होने की अनुमति देता है। (बशर्ते कि जहां कोई सरकारी कर्मचारी जो स्वेच्छा से सेवानिवृत्त होता है या स्वेच्छा से इस नियम के तहत सेवानिवृत्त होने की अनुमति देता है, नियुक्ति प्राधिकारी उसे पेंशन और ग्रेच्युटी के प्रयोजनों के लिए, यदि कोई हो, तो पांच साल की अतिरिक्त सेवा या ऐसी अवधि का लाभ देने की अनुमति दे सकता है जो उसकी सेवानिवृत्ति की सामान्य तारीख तक जारी रहता है। स्पष्टीकरण— (1) खंड (ग) के अधीन नियुक्ति प्राधिकारी का निर्णय यदि उक्त प्राधिकारी को लोकहित प्रतीत होता है, तो उक्त प्राधिकारी को लोकहित प्रतीत होता है,

परन्तु इसमें निहित किसी भी बात का यह अर्थ नहीं लगाया जाएगा कि लोकहित में लिए गए ऐसे निर्णय के क्रम में उसे दोहराने की आवश्यकता हो।

31. वास्तव में, यदि वित्तीय हैंडबुक खंड 2, भाग II से IV के नियम 56 के उपनियम (1) के उप खंड (ई) की भाषा को ध्यान में रखा जाता है, तो यह स्पष्ट करता है कि एक व्यक्ति जो नियम 56 के तहत सेवानिवृत्त हो रहा है, वह बिल्कुल भी पूर्वाग्रह से ग्रस्त नहीं होगा क्योंकि उसके सभी सेवानिवृत्ति लाभ जो तदनुसार कानून के अनुसार उसे देय होंगे, नियमों के प्रावधानों के अधीन होंगे जैसा कि आम तौर पर सरकारी कर्मचारी पर लागू होता है, जो अन्यथा अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश के बिना सामान्य परिस्थितियों में सेवानिवृत्त हो जाता है। उपरोक्त स्थिति को नियम 56 (1) के उपनियम (ई) के स्पष्टीकरण द्वारा और स्पष्ट किया जाता है, जिसमें कहा गया है कि नियुक्ति प्राधिकारी का निर्णय, खंड (सी) के तहत, यह आवश्यक है कि सरकारी कर्मचारी सेवानिवृत्त हो जाएगा, जैसा कि उसमें निर्दिष्ट है, यदि यह सार्वजनिक हित में प्रतीत होता है, लेकिन इसमें निहित कुछ भी होने के बावजूद, जिसका अर्थ यह लगाया जाना चाहिए कि नियुक्ति प्राधिकारी को आदेश पारित करने के लिए निर्णय पर पहुंचने के लिए एक विस्तृत कारण या तर्क देना आवश्यक है।

32. उस घटना में, यदि निहितार्थ, याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता द्वारा प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत के पालन के बारे में या मन के अनुप्रयोग के संबंध में तर्क दिया गया था और इस तथ्य के संबंध में कि बीच की अवधि के दौरान, कुछ अन्य थे याचिकाकर्ता को सौंपे गए लाभ, नियम 56 (1) के उप खंड (ई) के तहत दी गई शक्तियों को कभी भी प्रभावित नहीं करेंगे, जो व्यापक उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश पारित करने के लिए नियुक्ति प्राधिकरण की अनन्य शक्ति को शामिल करने के लिए पर्याप्त है और वह भी, जैसा कि पहले ही अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश के बाद ऊपर देखा गया है। 1976 के सेवा नियमों के तहत प्रदान किए गए दंड के विवरण के दायरे से बाहर है, सुनवाई का कोई अवसर आवश्यक तथ्य नहीं है क्योंकि अनिवार्य सेवानिवृत्ति एक सजा नहीं है और यह कोई कलंक नहीं लगाता है और न ही सेवानिवृत्ति लाभ पर कोई पैनल परिणाम या प्रभाव पड़ता है।

33. चूंकि अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश (doctrine of pleasure) से जन्म लेता है, जैसा कि भारत के संविधान के अनुच्छेद 310 द्वारा परिकल्पित है, यह सार्वजनिक हित के सिद्धांत के तहत एक पूर्ण विवेकाधिकार डालता है और हस्तक्षेप के लिए बहुत सीमित आधार हैं, जैसा कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश के खिलाफ है और एकमात्र गुंजाइश है, यह आदेश बिना सोचे-समझे पारित किया गया है, जो इस मामले में

उपलब्ध नहीं है क्योंकि नियुक्ति प्राधिकारी ने रिट याचिका में उल्लिखित सरकारी आदेशों के तहत निर्णय लेने से पहले दो उच्च न्यायिक अधिकारियों की एक स्क्रीनिंग कमेटी का गठन किया था, जिन्होंने याचिकाकर्ताओं के सेवा रिकॉर्ड और साख की जांच की थी और यह किस आधार पर है? स्क्रीनिंग समिति की रिपोर्ट, अनिवार्य सेवानिवृत्ति का निर्णय लिया गया है, जिसके बारे में स्वयं ही कहा गया है कि नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा अनिवार्य सेवानिवृत्ति का विवेकाधिकार एक ठोस और निर्णायक सोच के बाद प्रदान किया गया है और सक्षम प्राधिकारी द्वारा निर्णय लेने की प्रक्रिया की शुद्धता को मानदंडों के रूप में जांच करने के लिए न्यायालय के समक्ष न्यायिक समीक्षा के अधीन नहीं किया जा सकता है। जिसे अनुशासनात्मक प्राधिकरण द्वारा अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश पारित करने से पहले अपनाया गया था। और यही कारण है कि, अशोक कुमार अग्रवाल बनाम भारत संघ और अन्य के मामलों में, जैसा कि 2021 एससीसी ऑनलाइन दिल्ली 4453 में बताया गया है, दिल्ली उच्च न्यायालय की खंडपीठ ने निर्धारित किया है कि उच्च न्यायालय अनिवार्य सेवानिवृत्ति के लिए निर्णय लेने के तरीके और तरीके की जांच नहीं कर सकता है, जैसे कि वह अपीलीय अधिकार क्षेत्र का उपयोग कर रहा था।

34. वास्तव में, यदि भारत संघ बनाम जेएन सिन्हा के निर्णय के पुराने उदाहरणों, जैसा कि 1970 (2) एससीसी 458 में बताया गया है, पर विचार किया जाता है, तो वहां भी मुद्दा यह था कि जिस मामले में भारत सरकार ने केंद्र सरकार के कर्मचारी की अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश पारित किया है, जहां एक मुद्दा उठाया गया था। कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के पालन की कमी के दोषों से ग्रस्त है। उक्त निर्णय ने इस प्रश्न का उत्तर दिया है। इसके अनुसार प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत एक ऐसी अवधारणा है जो नियमों में सन्निहित नहीं है, न ही उन्हें मौलिक अधिकारों की भाषा में रखे जाने वाले पद पर पदोन्नत किया जा सकता है और न्यायालयों से विधायिका या वैधानिक प्राधिकरण के अधिदेश की अनदेखी नहीं करनी चाहिए, किसी कर्मचारी को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करने के लिए नियुक्ति प्राधिकारी के पास शक्तियां निहित करना चाहिए। जो नियम 56 की पूर्व शर्तों या सरकारी आदेश के तहत प्रदान की गई शर्तों को पूरा करता है, जहां प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग कानून के प्रावधानों के स्पष्ट शब्दों में होना चाहिए, जिसके लिए शक्तियां वैधानिक रूप से प्रदान की गई हैं और जो प्रयास स्पष्ट रूप से तत्काल मामले में अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश को पारित करने की शक्तियों के प्रयोग से पहले किए गए हैं।

35. यदि नियम 56 (जे) के तहत केंद्र सरकार के कर्मचारियों पर लागू समानांतर प्रावधान कर्नल जेएन सिन्हा (**Supra**) के मामलों में अपने स्पष्ट शब्दों में संदर्भ पाता है, तो यह कहता है कि उचित प्राधिकारी को किसी सरकारी कर्मचारी को सेवानिवृत्त करने

का पूर्ण अधिकार है, यदि केवल एक 'राय' है, तो यह 'सार्वजनिक हित' में है। इसलिए, किसी कर्मचारी को सुनने के लिए एक विस्तृत कार्यवाही आयोजित करने की आवश्यकता नहीं है। य क्योंकि अनिवार्य सेवानिवृत्ति में कोई नागरिक परिणाम शामिल नहीं है और सरकारी कर्मचारी अपने किसी भी अधिकार को नहीं खोता है। य जो वह अन्यथा कर सकता था। अगर वह सामान्य रूप से सेवानिवृत्त होते तो उन्हें फायदा होता। उपरोक्त पैराग्राफ में चर्चा किए गए पैरामीटर, जो याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता द्वारा तर्क दिए गए थे, अब विचार के लिए नहीं आते हैं, अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश पारित करते हुए।

36. इसी तरह का सिद्धांत उन मामलों में निर्धारित किया गया है जहां अधीनस्थ न्यायालयों में काम करने वाले एक कर्मचारी को झारखंड उच्च न्यायालय की सिफारिशों पर अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त किया गया था और 2010 (10) एससीसी 693, प्यारे मोहन लाल बनाम झारखंड राज्य में रिपोर्ट किए गए मामलों में, यह देखा गया है कि जहां झारखंड उच्च न्यायालय की सिफारिश पर एक अनिवार्य सेवानिवृत्ति आदेश भी पारित किया गया है, अधीनस्थ न्यायालयों के कर्मचारियों के संबंध में, प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत का अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेशों को पारित करने की प्रक्रिया में कोई स्थान नहीं है, लेकिन हालांकि, यदि प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत को कोई स्थान नहीं दिया गया है, तो इसका मतलब यह नहीं है कि न्यायिक जांच को उच्च न्यायालयों द्वारा पूरी तरह से बाहर रखा गया है, लेकिन यहां, इस मामले में, और जिन कारणों पर इस न्यायालय द्वारा विचार किया गया है, इस न्यायालय का विचार है कि तत्काल मामले की परिस्थितियों में जहां स्क्रीनिंग कमेटी द्वारा लिए गए निर्णय के परिणामस्वरूप निर्णय लेने की प्रक्रिया का सहारा लिया गया था, यह अपने आप में आदेश को सही ठहराने के उद्देश्य के लिए पर्याप्त होगा। वित्तीय हैंडबुक खंड 2, भाग 2 से 4 के नियम 56 के तहत अनिवार्य सेवानिवृत्ति प्रदान कर दे।

37. याचिकाकर्ताओं के विद्वान अधिवक्ता द्वारा दी गई दलीलों को पूरा करने के लिए, इस दृष्टिकोण से कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश, उत्तर प्रदेश अधीनस्थ न्यायालय कर्मचारी (दंड और अपील) नियम, 1976 का संदर्भ, जिसे उत्तराखंड राज्य पर लागू किया गया है, विचार करने के लिए प्रासंगिक हो जाता है। 1976 के नियमों के नियम 2 का प्रावधान "अधीनस्थ न्यायालयों" को परिभाषित करता है, जिसमें उच्च न्यायालय के प्रत्यक्ष प्रशासनिक नियंत्रण के तहत सिविल या आपराधिक न्यायालय शामिल हैं। नियम 4 सजा की प्रकृति को परिभाषित करता है जिसे मंत्रालयिक कर्मचारियों और चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारियों पर लागू किया गया है। चूंकि नियम 1976 के नियम 4 के तहत प्रदान किए गए दंडों के वर्गीकरण में, अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश

सजा की परिभाषा में शामिल नहीं है, इसलिए यह नहीं कहा जा सकता है कि इसे एक कलंकित आदेश के रूप में लिया जाएगा, जहां प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन या भारत के संविधान के अनुच्छेद 311 (2) के निहितार्थ, इसे आकर्षित किया जा सकता है, क्योंकि इसका सेवानिवृत्ति लाभों पर कोई प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ता है, जो एक कर्मचारी के लिए स्वीकार्य होगा, यह न तो कोई लाँगन या दंडात्मक आदेश है।

38. इसके अलावा, यदि नियम 4 का विश्लेषण नियम 1976 के नियम 7 के परिप्रेक्ष्य में किया जाता है, जब आदेश को नियमों के तहत अपील योग्य नहीं बनाया गया है, तो इसे जुर्माना लगाने का आदेश नहीं माना जाएगा, जिसे कलंक को आकर्षित करने वाला कहा जा सकता है, एक कर्मचारी की सेवाओं में और चूंकि यह नियम 4 के तहत जुर्माना नहीं है, और नियम 7 के तहत अपील योग्य नहीं है, इसलिए प्राकृतिक न्याय सिद्धांतों का पालन प्रासंगिक कारक नहीं होगा, जिस पर विचार किया जाएगा। क्योंकि यह किसी भी पैनल परिणाम नहीं लेता है। अशोक कुमार अग्रवाल (सुप्रा) के निर्णय में यही कहा गया है, जिसमें दिल्ली उच्च न्यायालय की खंडपीठ ने भारत के संविधान के अनुच्छेद 310 के तहत प्रदान किए गए 'आनंद के सिद्धांत' के निहितार्थों को प्राप्त करते हुए, नियोक्ता के अधिकार को अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश को पारित करने के कार्य के लिए एक पूर्ण विवेकाधिकार लिया। एक पूर्ण विवेकाधिकार और सार्वजनिक हित में, लेकिन केवल सिद्धांत, जिन्हें छोड़ दिया गया था या जिस दायरे में हस्तक्षेप करने के लिए छोड़ दिया गया था, स्पष्ट रूप से केवल तभी होता है जब ऊपरी तौर पर आदेश प्रतिबिंबित होता है या नहीं, कि आदेश पारित करने वाले नियुक्ति प्राधिकारी ने अपने दिमाग को लागू नहीं किया था या आदेश रिकॉर्ड पर दुर्भावना की बू आती है।

39. इस न्यायालय ने पक्षकारों के अधिवक्ताओं को विस्तार से सुनने के बाद और उन निष्कर्षों की जांच करने के बाद, जो न्यायालय की रिपोर्ट में दर्ज किए गए थे स्क्रीनिंग कमेटी, दिनांक 13 दिसंबर 2019, साथ ही, 14 जनवरी 2020 के आक्षेपित आदेश में की गई टिप्पणियों का विचार है कि सरकारी आदेशों के अनुसार, 50 वर्ष की आयु पार करने वाले कर्मचारियों की पहचान करने के बाद, पिछले 10 वर्षों के सेवा रिकॉर्ड की जांच का एक तंत्र था। वित्तीय हैंडबुक खंड 2 के नियम 56 (सी) के तहत उनके मामलों पर विचार करने के प्रयोजनों के लिए, भाग II से IV का भी सावधानीपूर्वक सहारा लिया गया था।

40. चूंकि तत्काल मामले में, मन का अनुप्रयोगय सेवा अभिलेखों की संवीक्षा का प्रयोगय और कोई दुर्भावना न होने के कारण, जिसे याचिकाकर्ताओं ने अपनी रिट याचिकाओं में प्रस्तुत किया है, दिल्ली उच्च न्यायालय की खंडपीठ के निर्णय के

अनुसार, आक्षेपित आदेश, भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत हस्तक्षेप करने के लिए किसी भी दोष से ग्रस्त नहीं है।

41. दिल्ली उच्च न्यायालय की खंडपीठ ने अशोक कुमार अग्रवाल के मामले (सुप्रा) में आगे प्रावधान किया था कि यदि आदेश पारित करने के लिए सक्षम प्राधिकारी वित्तीय हैंडबुक खंड 2, भाग 2 से 4 के नियम 56 (सी) के तहत निहित शक्तियों को लागू करके अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश पारित करने से पहले एक राय लेना चाहता है। नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा तैयार की गई राय की शुद्धता, उस सामग्री के आधार पर जो थी इसे न्यायालयों के समक्ष चुनौती नहीं दी जा सकती और इसी कारण से भारत के संविधान के अनुच्छेद 311 के तहत संरक्षण को लागू नहीं किया गया है क्योंकि सुनवाई का अवसर केवल उन मामलों में दिया जाना है, जहां चुनौती के तहत लगाए गए आदेश के दंडात्मक परिणाम और कलंकित और ऐसी स्थिति में हैं। प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों को कोई स्थान नहीं मिला है, जहां अनिवार्य आवश्यकता के आदेश पारित किए जाते हैं और वह भी, सक्षम प्राधिकारी द्वारा लिए गए निर्णय पर उच्च न्यायालय द्वारा इसकी जांच नहीं की जा सकती है जैसे कि उच्च न्यायालय अपील की अदालत के रूप में बैठा हो। उक्त निर्णय के संगत पैराग्राफ यहां दिए गए हैं:

49. विद्वान अधिवक्ता ने इस न्यायालय को 1835/2020 में प्रतिवादियों द्वारा दायर जवाबी हलफनामे में विस्तार से लिया है और बैकुंठ नाथ दास बनाम बैकुंठ नाथ दास बनाम बैकुंठ नाथ दास मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा दिए गए निर्णय के आधार पर मौलिक नियमों के नियम 56 (जे) के तहत अनिवार्य सेवानिवृत्ति के दायरे के बारे में विस्तार से बताया है। मुख्य जिला। चिकित्सा अधिकारी, बारीपदा, (1992) 2 एससीसी 299: एआईआर 1992 एससी 1020।

50. प्रतिवादियों की ओर से पेश विद्वान अधिवक्ता द्वारा यह प्रस्तुत किया गया है कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति में नागरिक परिणाम शामिल हैं। यह नियम केवल भारत के संविधान के अनुच्छेद 310 में सन्निहित "आनंद के सिद्धांत" को इंगित करता है।

59. प्रतिवादियों के अधिवक्ता द्वारा प्रस्तुत किया गया है कि मौलिक नियमों के नियम 56 (जे) के तहत अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश न तो कोई लॉघन है और न ही इसका कोई नागरिक परिणाम है और इसलिए, अनिवार्य सेवानिवृत्ति सरकारी कर्मचारी को पूर्वाग्रह नहीं करती है और न ही याचिकाकर्ता के मौलिक अधिकार का उल्लंघन है।

70. मौलिक नियमावली के नियम 56(जे) को तैयार संदर्भ के लिए निम्नलिखित में पुनः प्रस्तुत किया गया है :-

“इस नियम में निहित किसी भी चीज के बावजूद, उपयुक्त प्राधिकारी, यदि यह राय रखता है कि ऐसा करना सार्वजनिक हित में है, तो किसी भी सरकारी कर्मचारी को कम से कम नोटिस देकर सेवानिवृत्त करने का पूर्ण अधिकार होगा।

- (i) यदि वह श्रेणी I या श्रेणी II 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, (ii) किसी अन्य मामले में जब वह 55 वर्ष की आयु प्राप्त कर लेता है।

परन्तु इस खंड में कुछ भी खंड (ग) में निर्दिष्ट सरकारी कर्मचारी पर लागू नहीं होगा, जिसने 23 जुलाई, 1966 को या उससे पहले सरकारी सेवा में प्रवेश किया हो और खंड (एफ) में निर्दिष्ट सरकारी कर्मचारी पर लागू न हो।

74. याचिकाकर्ता के विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता द्वारा उठाए गए उपरोक्त आधारों में से कोई भी इस न्यायालय द्वारा स्वीकार नहीं किया जाता है। यह ध्यान में रखा जाना चाहिए कि मौलिक नियमों के नियम 56 (जे) के तहत अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश मौलिक नियमों के नियम 56 (जे) के तहत बिल्कुल एक अलग, विशिष्ट अभ्यास है और समीक्षा समिति की सिफारिश के माध्यम से भारत संघ द्वारा एक स्वतंत्र निर्णय लिया गया है।

75. अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश एक सजा नहीं है और न ही यह किसी कर्मचारी को कोई stigma देता है – याचिकाकर्ता। जनहित में सरकार की व्यक्तिपरक संतुष्टि, याचिकाकर्ता के पूरे सेवा रिकॉर्ड पर विचार करने के बाद हुई, जहां अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश पारित करते समय प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत का पालन करने की आवश्यकता नहीं है क्योंकि अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश सजा के बराबर नहीं है।

76. बैकुंठ नाथ दास बनाम बैकुंठ नाथ दास मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा यह निर्णय दिया गया है। मुख्य जिला चिकित्सा अधिकारी ने (1992) 2 एससीसी 299, पैरा-12, 33, 34 और 36 में निम्नानुसार सूचित किया है –

“12. 1970 में, जे.सी.शाह और के.एस.हेगड़े, जेजे की इस अदालत की एक खंडपीठ ने भारत संघ बनाम किशोर न्याय मामले में निर्णय सुनाया था। जे.एन. सिन्हा [(1970) 2 एससीसी 458: (1971) 1 एससीआर 791, कि एफ.आर. 56 (जे) के तहत किए गए अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश में कोई नागरिक परिणाम शामिल नहीं है, कि उसके तहत सेवानिवृत्त कर्मचारी सेवानिवृत्ति से पहले उसके द्वारा अर्जित किसी भी अधिकार को नहीं खोता है और उक्त नियम का उद्देश्य सरकारी कर्मचारी के खिलाफ कोई दंडात्मक कार्रवाई करना नहीं है। यह बताया गया कि उक्त नियम संविधान के अनुच्छेद 310 में सन्निहित doctrine of pleasure के तथ्यों में से एक का प्रतीक है और यह नियम

व्यक्तिगत सरकारी कर्मचारी के अधिकारों और जनता के हित के बीच संतुलन रखता है। यह समझाया गया था कि इस नियम का उद्देश्य सरकार को अपनी मशीनरी को सक्रिय करने में सक्षम बनाना और उन लोगों को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करके इसे कुशल बनाना है, जो उसकी राय में सार्वजनिक हित में नहीं होने चाहिए। यह भी माना गया था कि ऐसे मामले में प्राकृतिक न्याय के नियम आकर्षित नहीं होते हैं। यदि यह माना गया था कि उचित प्राधिकारी अपेक्षित राय बनाता है, यह माना गया था, इसकी राय को अदालतों के समक्ष चुनौती नहीं दी जा सकती है, हालांकि यह एक पीड़ित पक्ष के लिए यह तर्क देने के लिए खुला है कि अपेक्षित राय का गठन नहीं किया गया है या यह संपार्श्विक आधार पर आधारित है या यह एक मनमाना निर्णय है। यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि यह निर्णय उड़ीसा राज्य बनाम उड़ीसा राज्य मामले में इस न्यायालय के निर्णयों के बाद दिया गया था । डॉ बीनापानी देई [(1967) 2 एससीआर 625: एआईआर 1967 एससी 1269: (1967) 2 एलएलजे 266, और ए.के. क्रैपक वी। भारत संघ [(1969) 2 एससीसी 262: एआईआर 1970 एससी 150,। दरअसल, उक्त निर्णयों पर यह तर्क देने के लिए भरोसा किया गया था कि ऐसे मामले में भी प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों को प्रस्तावित कार्रवाई के विरुद्ध कारण बताने के लिए सरकारी कर्मचारी को एक अवसर देने की आवश्यकता है।

जैसा कि ऊपर कहा गया है, विवाद को स्वीकार नहीं किया गया था। निर्णय में प्रतिपादित सिद्धांतों को स्वीकार कर लिया गया है और बाद के कई निर्णयों में उनका पालन किया गया है। 1987 तक कभी कोई असहमति नहीं हुई।

33. इस स्तर पर, हम स्पष्टीकरण का एक नोट संलग्न करना उचित समझते हैं। आम तौर पर जिस बात के बारे में बताना होता है, वह है प्रतिकूल टिप्पणी— गोपनीय सूची में की गई हर टिप्पणी, टिप्पणी या अवलोकन नहीं। ऐसी कई टिप्पणियां, टिप्पणियां और टिप्पणियां हो सकती हैं, जो प्रतिकूल टिप्पणी का गठन नहीं करती हैं, लेकिन अभी तक एफ.आर. 56 (जे) या इसके अनुरूप एक नियम के उद्देश्य के लिए प्रासंगिक हैं। जिन उद्देश्यों और उद्देश्यों के लिए इस शक्ति का उपयोग किया जाना है, वे जेएन सिन्हा [(1970) 2 एससीसी 458: (1971) 1 एससीआर 791, और अन्य निर्णयों में अच्छी तरह से बताए गए हैं।

34. उपरोक्त चर्चा से निम्नलिखित सिद्धांत निकलते हैं:

(i) अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश एक सजा नहीं है। इसका अर्थ है कोई कलंक या दुर्व्यवहार का कोई सुझाव नहीं।

(ii) सरकार को यह राय बनाने पर आदेश पारित करना होगा कि किसी सरकारी कर्मचारी को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करना जनहित में है। आदेश सरकार की व्यक्तिपरक संतुष्टि पर पारित किया जाता है।

(iii) 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। जबकि उच्च न्यायालय या यह न्यायालय अपीलीय अदालत के रूप में मामले की जांच नहीं करेगा, वे हस्तक्षेप कर सकते हैं यदि वे संतुष्ट हैं कि आदेश पारित किया गया है (ए) दुर्भावनापूर्ण है या (बी) कि यह बिना किसी सबूत पर आधारित है या (सी) कि यह मनमाना है – इस अर्थ में कि कोई भी उचित व्यक्ति दी गई सामग्री पर अपेक्षित राय नहीं बनाएगा संक्षेप में, यदि यह एक विकृत आदेश पाया जाता है।

(iv) सरकार (या समीक्षा समिति, जैसा भी मामला हो) को इस मामले में निर्णय लेने से पहले सेवा के पूरे रिकॉर्ड पर विचार करना होगा – निश्चित रूप से बाद के वर्षों के दौरान रिकॉर्ड और प्रदर्शन को अधिक महत्व देना होगा। इस प्रकार विचार किए जाने वाले रिकॉर्ड में स्वाभाविक रूप से गोपनीय रिकॉर्डध्वरित्र रोल में प्रविष्टियां शामिल होंगी, जो अनुकूल और प्रतिकूल दोनों हैं। यदि किसी सरकारी कर्मचारी को प्रतिकूल टिप्पणियों के बावजूद उच्च पद पर पदोन्नत किया जाता है, तो ऐसी टिप्पणियां अपना स्टिंग खो देती हैं, खासकर, अगर पदोन्नति योग्यता (चयन) के आधार पर होती है, न कि वरिष्ठता पर। (अ) अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश को न्यायालय द्वारा केवल इस आधार पर रद्द नहीं किया जा सकता है कि इसे पारित करते समय असंज्ञेय प्रतिकूल टिप्पणियों को भी ध्यान में रखा गया था। वह परिस्थिति अपने आप में हस्तक्षेप का आधार नहीं हो सकती। हस्तक्षेप केवल ऊपर (पपप) में उल्लिखित आधारों पर अनुमत है। इस पहलू पर ऊपर पैरा 30 से 32 में चर्चा की गई है।

36. जहां तक हमारे समक्ष अपीलों का संबंध है, उच्च न्यायालय, जिसने संबंधित रिकॉर्ड और गोपनीय रिकॉर्डों को देखा है, ने राय दी है कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश न केवल उक्त प्रतिकूल टिप्पणियों पर आधारित था, बल्कि अन्य सामग्री पर भी आधारित था। दूसरे, यह भी पाया गया है कि उनके समक्ष रखी गई सामग्री इस निष्कर्ष को सही नहीं ठहराती है कि उक्त टिप्पणी विधिवत या ठीक से दर्ज नहीं की गई थी। इन परिस्थितियों में, यह नहीं कहा जा सकता है कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश दुर्भावना से ग्रस्त है या यह किसी सबूत पर आधारित नहीं है या यह मनमाना है। (जोर दिया गया)

77. अनिवार्य सेवानिवृत्ति में कोई नागरिक परिणाम शामिल नहीं है। सरकारी कर्मचारी सेवानिवृत्ति से पहले अपने द्वारा अर्जित किसी भी अधिकार को नहीं खोता है, जबकि सरकारी कर्मचारी को न्यूनतम सेवा प्रदान की जाती है, सरकार को अपनी मशीनरी को सक्रिय करने और उन लोगों को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करके अधिक कुशल बनाने की शक्ति दी जाती है जो उसकी राय में जनता के हित में सरकार की सेवा में नहीं रहना चाहिए।

78. यह माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा भारत संघ बनाम भारत संघ मामले में कहा गया है। कर्नल जेएन सिन्हा, (1970) पैरा-8, 9 और 10 में 2 एससीसी 458 निम्नानुसार हैं

“मौलिक नियम 56 (आई) के संदर्भ में यह आवश्यक नहीं है कि संबंधित सरकारी कर्मचारी को उसकी अनिवार्य सेवानिवृत्ति के खिलाफ कारण बताने का कोई अवसर दिया जाना चाहिए। भारत संघ के अधीन सेवारत एक सरकारी कर्मचारी संविधान के अनुच्छेद 310 में प्रदान किए गए अनुसार राष्ट्रपति की इच्छा से अपना पद धारण करता है। लेकिन यह “खुशी”

सिद्धांत अनुच्छेद 309 के तहत बनाए गए नियमों या कानून के साथ-साथ अनुच्छेद 311 के तहत निर्धारित शर्तों के अधीन है। प्राकृतिक न्याय के नियम सन्निहित नियम नहीं हैं और न ही उन्हें मौलिक अधिकारों की स्थिति तक बढ़ाया जा सकता है। जैसा कि इस न्यायालय ने ए.के. क्रैपक वी। भारत संघ [(1969) 2 एससीसी 262: एआईआर 1970 एससी 150, “प्राकृतिक न्याय के नियमों का उद्देश्य न्याय को सुरक्षित करना या न्याय की विफलता को रोकने के लिए इसे नकारात्मक रूप से रखना है। ये नियम केवल उन क्षेत्रों में काम कर सकते हैं जो वैध रूप से बनाए गए किसी भी कानून द्वारा कवर नहीं किए गए हैं। दूसरे शब्दों में वे कानून की जगह नहीं लेते हैं, बल्कि इसे पूरक करते हैं। यह सच है कि यदि किसी सांविधिक प्रावधान को प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के साथ लगातार पढ़ा जा सकता है, तो न्यायालयों को ऐसा करना चाहिए क्योंकि यह माना जाना चाहिए कि विधायिका और वैधानिक प्राधिकरण प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुसार कार्य करने का इरादा रखते हैं। लेकिन अगर दूसरी ओर एक वैधानिक प्रावधान विशेष रूप से या आवश्यक निहितार्थ द्वारा प्राकृतिक न्याय के किसी भी या सभी सिद्धांतों के आवेदन को बाहर करता है तो अदालत विधायिका या वैधानिक प्राधिकरण के जनादेश को नजरअंदाज नहीं कर सकती है और संबंधित प्रावधान में प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों को नहीं पढ़ सकती है। प्रदत्त शक्ति का प्रयोग प्राकृतिक न्याय के किसी भी सिद्धांत के अनुसार किया जाना चाहिए या नहीं, यह शक्ति प्रदान

करने वाले प्रावधान के व्यक्त शब्दों, प्रदान की गई शक्ति की प्रकृति, जिस उद्देश्य के लिए इसे प्रदान किया जाता है और उस शक्ति के प्रयोग के प्रभाव पर निर्भर करता है।

9. अब मौलिक नियम 56 (जे) के स्पष्ट शब्दों पर आते हुए यह कहता है कि उपयुक्त प्राधिकारी को सरकारी कर्मचारी को सेवानिवृत्त करने का पूर्ण अधिकार है यदि उसकी राय है कि ऐसा करना सार्वजनिक हित में है। उपयुक्त प्राधिकारी को प्रदत्त अधिकार पूर्ण है। उस शक्ति का प्रयोग नियम में उल्लिखित शर्तों के अधीन किया जा सकता है, जिनमें से एक यह है कि संबंधित प्राधिकारी की राय होनी चाहिए कि ऐसा करना सार्वजनिक हित में है। यदि वह प्राधिकारी उस राय को सही ठहराता है, तो उस राय की शुद्धता को अदालतों के समक्ष चुनौती नहीं दी जा सकती है। यह एक पीड़ित पक्ष के लिए खुला है कि अपेक्षित राय नहीं दी गई है या निर्णय संपार्श्विक आधार पर आधारित है या यह एक मनमाना निर्णय है। प्रथम प्रतिवादी ने दुर्भावना के आधार पर सरकार द्वारा बनाई गई राय को चुनौती दी। लेकिन वह मैदान विफल हो गया है। उच्च न्यायालय ने उस याचिका को स्वीकार नहीं किया। इसे हमारे सामने दबाया नहीं गया था। लागू आदेश पर इस आधार पर हमला नहीं किया गया था कि आवश्यक राय नहीं बनाई गई थी या बनाई गई राय मनमानी थी। प्रथम प्रतिवादी की सेवा की शर्तों में से एक यह है कि सरकार पचास वर्ष पूरे करने के बाद किसी भी समय उसे सेवानिवृत्त करने का विकल्प चुन सकती है यदि उसे लगता है कि ऐसा करना सार्वजनिक हित में है। अपनी अनिवार्य सेवानिवृत्ति के कारण वह सेवानिवृत्ति से पहले अपने द्वारा प्राप्त किसी भी अधिकार को नहीं खोता है। अनिवार्य सेवानिवृत्ति में कोई नागरिक परिणाम शामिल नहीं है। उपर्युक्त नियम 56 (जे) का उद्देश्य कोई लेना नहीं है सरकारी कर्मचारियों के खिलाफ दंडात्मक कार्रवाई। यह नियम संविधान के अनुच्छेद 310 में सन्निहित आनंद सिद्धांत के पहलुओं में से एक का प्रतीक है। नियम के तहत प्रदत्त शक्ति का प्रयोग करते समय विभिन्न विचारों को उपयुक्त प्राधिकारी के साथ तौला जा सकता है। कुछ मामलों में, सरकार यह महसूस कर सकती है कि किसी विशेष पद को सार्वजनिक हित में अधिक उपयोगी रूप से एक अधिकारी द्वारा धारण किए गए अधिकारी की तुलना में अधिक उपयोगी रूप से रखा जा सकता है। यह हो सकता है कि जो अधिकारी पद संभाल रहा है वह अक्षम नहीं है, लेकिन उपयुक्त प्राधिकारी अधिक कुशल अधिकारी रखना पसंद कर सकता है। यह आगे हो सकता है कि कुछ प्रमुख पदों पर सार्वजनिक हित के लिए यह आवश्यक हो सकता है कि निस्संदेह क्षमता और अखंडता वाले व्यक्ति को वहां होना चाहिए। इस तथ्य से इनकार नहीं किया जा सकता है कि सभी संगठनों में और सरकारी संगठनों में, मृत लकड़ी का अच्छा सौदा है। इसे काट देना जनहित में है। मौलिक नियम 56 (जे) व्यक्तिगत सरकारी कर्मचारी के

अधिकारों और जनता के हितों के बीच संतुलन रखता है। जबकि सरकारी कर्मचारी को एक 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 जो उसकी राय में सार्वजनिक हित में नहीं होना चाहिए।

10. यह सच है कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति का सरकारी कर्मचारी पर कुछ प्रतिकूल प्रभाव पड़ना तय है जो अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त है, लेकिन फिर जैसा कि नियम में प्रावधान है कि ऐसी सेवानिवृत्ति केवल अधिकारी द्वारा निर्धारित आयु प्राप्त करने के बाद ही की जा सकती है। इसके अलावा, एक अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त सरकारी कर्मचारी अपनी सेवानिवृत्ति की तारीख तक उसके द्वारा अर्जित किसी भी लाभ को नहीं खोता है। तीन महीने का नोटिस दिया जाता है ताकि वह अन्य उपयुक्त रोजगार का पता लगा सकें। (जोर दिया गया)

81. सरकार के एक कर्मचारी को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करने का मौलिक स्रोत “**Doctrine of Pleasure**” से लिया गया है जो भारत के संविधान के अनुच्छेद 310 से निकलता है। यह निशा प्रिया भाटिया बनाम सुप्रीम कोर्ट द्वारा निर्णय सुनाया गया है। पैराग्राफ में यूओआई (सुप्रा), 33,40,42,43 निम्नानुसार है

“ इसके अलावा, यह ध्यान रखना उचित है कि नियम 135 में उल्लिखित आधार कहीं भी इसे अधिकारी की ओर से किसी भी गलती या गलत कार्रवाई के परिणाम के रूप में नहीं मानते हैं और दंडात्मक कार्यों के विपरीत, निवर्तमान अधिकारी को कलंकित नहीं करते हैं या उसके द्वारा पहले से अर्जित लाभों का नुकसान शामिल नहीं करते हैं और सजा का कोई तत्व नहीं है। नियम 135 के उप-नियम (2), (3) और (4) इस दृष्टिकोण को पुष्ट करते हैं क्योंकि इसमें पेंशन, ग्रेच्युटी, एकमुश्त राशि आदि जैसे उचित लाभ प्रदान किए जाते हैं। लोक सेवक के लिए जिसे अनिवार्य सेवानिवृत्ति के अधीन किया गया है। इस प्रकार, कर्मचारी को पहले से अर्जित लाभों के किसी भी नुकसान का सामना नहीं करना पड़ता है। हम ऐसा इसलिए कहते हैं क्योंकि इसकी विशेषताओं की जांच ऐसा नियम इसके अधिनियमन के पीछे मकसद या अंतर्निहित इरादे के आसपास केंद्रित नहीं है, बल्कि, यह आउटगोइंग कर्मचारी पर इस तरह के नियम के संचालन के परिणाम और प्रभाव में निहित है। इस नियम के परिणामस्वरूप सेवानिवृत्त कर्मचारी को अनिवार्य सेवानिवृत्ति के ऐसे आदेश के बदले किसी भी लाभ से वंचित नहीं किया जाता है और इस प्रकार, सेवानिवृत्त कर्मचारी को उसके भविष्य के लिए कोई कलंक या कोई नागरिक परिणाम नहीं मिलता है। इसलिए, इस नियम को लागू करना श्याम लाल खउत्तर प्रदेश राज्य, के दूसरे प्रस्ताव के अनुरूप है। अ. श्याम लाल शर्मा , (1971) 2 एससीसी 514, जो अनिवार्य सेवानिवृत्ति के गैर-कलंकित आदेश में मुनाफे के

किसी भी नुकसान को देखता है। संक्षेप में कहें तो बिना किसी चीज के अनिवार्य सेवानिवृत्ति अनुच्छेद 311 (2) को आकर्षित नहीं करती है। हम उपयोगी रूप से दलीप सिंह बनाम का उल्लेख कर सकते हैं। पंजाब राज्य खदलीप सिंह बनाम पंजाब। पंजाब राज्य, आकाशवाणी 1960 एससी 1305, और भारत संघ बनाम भारत संघ दुलाल दत्त खभारत संघ बनाम भारत संघ। दुलाल दत्त, (1993) 2 एससीसी 179: 1993 एससीसी (एल एंड एस) 406, कानून की घोषित स्थिति को घर लाने के लिए।

40. इस समय हम यह भी आवश्यक समझते हैं कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश देने से पहले 1975 के नियमों के नियम 135 के तहत जांच न करने का तथ्य नियम की संवैधानिकता के खिलाफ नहीं जाता है। इसके अतिरिक्त, नियम किसी भी जांच को प्रतिबंधित नहीं करता है और सामान्य रूप से अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेशों के अनुरूप है जिसमें इस तरह के निर्णय के गठन की प्रक्रिया में भाग लेने के लिए निवर्तमान कर्मचारी के अधिकार की कानून में परिकल्पना नहीं की गई है, क्योंकि इस तरह की कार्रवाई का अंतर्निहित आधार संगठन का व्यापक सार्वजनिक हित और सुरक्षा है और कर्मचारी का कोई भी आपराधिक आचरण नहीं। इसके अलावा, नियम 135 में एक ऐसी भाषा शामिल है जो प्रकृति में आत्म-मार्गदर्शक है। “एक्सपोजर” और “सुरक्षा के कारणों के लिए बेरोजगारी” शब्दों का उपयोग महत्वहीन नहीं है, बल्कि, वे इस तरह के आदेश पारित करने में सक्षम प्राधिकारी के लिए सर्वोत्कृष्ट उत्तेजक के रूप में कार्य करते हैं। नियम 135 के तहत सुरक्षा के कारणों से किसी कर्मचारी को रोजगारहीन करने या जोखिम के बारे में क्या जानकारी दी जाती है, इसका अनिवार्य निर्धारण एक पूर्व शर्त और सुरक्षा दोनों है, और इसके दायरे में उस संबंध में सक्षम प्राधिकारी की व्यक्तिपरक संतुष्टि शामिल है। अपनी संतुष्टि तक पहुंचने के लिए, प्राधिकरण अपने स्वयं के स्रोतों से जानकारी प्राप्त करने के लिए स्वतंत्र है। इस प्रकार, ऐसे मामलों में जब नियम 135 के तत्व मौजूदा परिस्थितियों के प्रकाश में संतुष्ट हो जाते हैं, तो जांच के माध्यम से संबंधित अधिकारी को अवसर देने की आवश्यकता समाप्त हो जाती है क्योंकि ऐसी जांच का अंतर्निहित उद्देश्य प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों या संबंधित अधिकारी की संतुष्टि नहीं है, इसके बजाय, यह संगठन के सक्षम प्राधिकारी को नियम को लागू करने के लिए मामले की फिटनेस के संबंध में व्यक्तिपरक तरीके से खुद को संतुष्ट करने में सक्षम बनाना है। इसलिए, नियम 135 अंतर्निहित प्रक्रिया नहीं कर सकती संगठन की संरचना के संदर्भ में व्यापक सार्वजनिक हित में प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों की कठोरता से बंधे होना चाहिए, जो निर्दिष्ट मामलों से निपटने वाला एक विशेष नियम है।

42. अनुच्छेद 309 और 311 को संयुक्त रूप से पढ़ने से पता चलता है कि अनुच्छेद 311 उन मामलों तक ही सीमित है जिसमें एक कर्मचारी के खिलाफ जांच शुरू की गई

है और दंडात्मक प्रकृति की कार्रवाई करने की मांग की गई है। जबकि, अनुच्छेद 309 सेवा की शर्तों के व्यापक स्पेक्ट्रम को शामिल करता है और अनुच्छेद 311 की तुलना में व्यापक आधार रखता है। इसमें केवल बर्खास्तगी, हटाने या रैंक में कमी से परे सेवा की शर्तें भी शामिल होंगी। यह कहना उचित है कि अनुच्छेद 309 के तहत विचार किया गया यह व्यापक आधार अनिवार्य सेवानिवृत्ति सहित सेवा की समाप्ति के संबंध में शर्तों को भी शामिल करता है। प्रद्युत कुमार बोस बनाम भारत कलकत्ता उच्च न्यायालय के मुख्य न्यायाधीश खरद्युत कुमार बोस बनाम कलकत्ता, कलकत्ता उच्च न्यायालय के मुख्य न्यायाधीश, एआईआर 1956 एससी 285, इस न्यायालय ने संविधान के अनुच्छेद 309 के दायरे और दायरे को छुआ और कहा कि “सेवा की शर्तें” शब्द बर्खास्तगी या सेवा से हटाने के मामलों को अपने दायरे में लेता है।

43. हम आगे ध्यान देते हैं कि आम तौर पर यह कहना सही है कि अनुच्छेद 309 के तहत तैयार किए गए सेवा की शर्तों को नियंत्रित करने वाले नियम, अनुच्छेद 311 सहित संविधान के अन्य प्रावधानों के अधीन हैं। अनुच्छेद 309 के शुरुआती शब्द दृ “इस संविधान के प्रावधानों के अधीन” दृ उसी सादृश्य की ओर इशारा करते हैं। हालांकि, यह अधीनता खंड अनिवार्य सेवानिवृत्ति को नियंत्रित करने वाले नियमों पर काम नहीं करेगा। उदाहरण के लिए, अनिवार्य सेवानिवृत्ति की कानूनी अवधारणा, जैसा कि ऊपर चर्चा की गई है, सरकार का एक गैर-दंडात्मक उपाय है और अनुच्छेद 311 के संचालन से दूर रहता है, जब तक कि यह अनिवार्य सेवानिवृत्ति के रूप में हटाने या बर्खास्तगी का मामला न हो। यदि हटाने, बर्खास्त करने या रैंक में कमी का प्रावधान करने वाला कोई नियम होता, तो इसे अनुच्छेद 311 के तहत सुरक्षा उपायों द्वारा नियंत्रित किया जाता। यह उत्तर प्रदेश राज्य में भी देखा गया है। अ. बाबू राम उपाध्याय खउत्तर प्रदेश राज्य, अ. बाबू राम उपाध्याय, एआईआर 1961 एससी 751: (1961) 1 क्रि एलजे 773, कि किसी नियम की वैधता अनुच्छेद 311 द्वारा केवल तभी प्रभावित की जाएगी जब यह अनुच्छेद 311 द्वारा प्रदान की गई सुरक्षा को प्रभावित करना चाहता है, न कि वर्तमान मामले में। (जोर दिया गया)

96. यह माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा रामचंद्र दास बनाम रामचंद्र दास मामले में कहा गया है। उड़ीसा राज्य, (1996) 5 एससीसी 331 पैराग्राफ-7 में निम्नानुसार

“प्रतिवादी के लिए यह तर्क दिया जाता है कि पहले संदर्भित दो वर्षों के लिए प्रतिकूल प्रविष्टियां और लंबित विभागीय कार्यवाही परिसर में सरकारी कर्मचारी को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करने के लिए पर्याप्त नहीं होगी कि पदोन्नति के बाद वे अप्रासंगिक हो जाएंगे और मामूली जुर्माना लगाया जाएगा। यह है यह सच है कि सरकारी कर्मचारी को दक्षता सीमा को पार करने की अनुमति दी गई थी ताकि वह

दक्षता सीमा को पार करने के बाद उच्च पैमाने पर वेतन प्राप्त करने के लिए लाभों का लाभ उठा सके। की गई प्रतिकूल टिप्पणियां पदोन्नति के बाद की गई हैं। अन्यथा भी, टिप्पणी सेवा रिकॉर्ड और चरित्र रोल का हिस्सा बनती है। आचरण पर जांच का रिकॉर्ड भी सामग्री होगा। यद्यपि कदाचार के कृत्य के लिए तथ्यों और परिस्थितियों पर मामूली जुर्माना लगाया जा सकता है, फिर भी यह एक सरकारी कर्मचारी को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करने के लिए समग्र विचार के रिकॉर्ड का हिस्सा बना हुआ है। उद्देश्य हमेशा सार्वजनिक हित है। भौतिक प्रश्न यह है कि क्या सेवा के पूरे रिकॉर्ड पर विचार किया गया था या नहीं? यह न्यायालय अधिकरण को नहीं देखना है कि सरकारी कर्मचारी को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करने का सरकार का निर्णय न्यायोचित है या नहीं। इस पर विचार करना और इस संबंध में उचित निर्णय लेना सरकार का कार्य है। जैसा कि पहले कहा गया है, यह स्थापित कानून है कि सरकार को सेवा के पूरे रिकॉर्ड पर विचार करना आवश्यक है। केवल इसलिए कि प्रतिकूल प्रविष्टियां किए जाने के बाद भी पदोन्नति दी गई है, यह ध्यान देने का आधार नहीं हो सकता है कि सरकारी कर्मचारी की अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश नहीं दिया जा सकता है। साक्ष्य अस्वीकार्य या अप्रासंगिक नहीं हो जाते हैं जैसा कि ट्रिब्यूनल द्वारा राय दी गई है। प्रासंगिक बात यह होगी कि क्या एक विवेकपूर्ण विवेकशील व्यक्ति के रूप में रिकॉर्ड की उस स्थिति पर सरकार या सक्षम अधिकारी उस निर्णय पर पहुंचेंगे। हम पाते हैं कि पदोन्नति के बाद स्व-समान सामग्री को केवल आगे पदोन्नति से वंचित करने के लिए ध्यान में नहीं रखा जा सकता है, यदि कोई हो। लेकिन निस्संदेह वह सामग्री सरकार के लिए उपलब्ध होगी कि वह पेंशन के लिए अपेक्षित सेवा अवधि या योग्य सेवा अवधि प्राप्त करने के बाद सरकारी कर्मचारी को सेवा में जारी रखने के लिए समग्र औचित्य या आवश्यकता पर विचार करे। यह भी स्पष्ट किया जाता है कि इस मामले में प्रतिकूल प्रविष्टियां पदोन्नति के बाद ही की गई थीं, न कि पदोन्नति से पहले। अनिवार्य सेवानिवृत्ति एक सजा नहीं है। वह सभी पेंशन लाभों के हकदार हैं। (जोर दिया गया)

101. यह माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा उड़ीसा राज्य बनाम उड़ीसा राज्य के मामले में कहा गया है। राम चंद दास (सुप्रा) पैराग्राफ 3 में निम्नानुसार हैं –

“विशेष अनुमति द्वारा यह अपील 1987 को ओए संख्या 340 में उड़ीसा प्रशासनिक न्यायाधिकरण द्वारा पारित निर्णय और आदेश से उत्पन्न होती है। सहायक वन संरक्षक के रूप में कार्य करते हुए प्रतिवादी को दिनांक 1-8-1983 की कार्यवाही द्वारा अनिवार्य रूप से सेवा से सेवानिवृत्त कर दिया गया था, जिसे प्रतिवादी द्वारा उपरोक्त कार्यवाही में चुनौती दी गई थी। ट्रिब्यूनल ने तीन आधारों पर आवेदन की अनुमति दी:

(i) प्रतिवादी को दक्षता सीमा पार करने की अनुमति दी गई थी (ii) चूंकि प्रतिकूल

टिप्पणी किए जाने के बाद उन्हें पदोन्नत किया गया था, इसलिए अभिलेखों का सफाया कर दिया गया और (iii) संपूर्ण अभिलेख और उस पर समग्र रूप से विचार नहीं किया गया था और इसलिए, यह कार्य किया गया। नियम 71 (ए) के तहत अनिवार्य सेवानिवृत्ति की शक्ति कानून में मान्य नहीं थी। प्रश्न यह है कि क्या अधिकरण द्वारा लिया गया दृष्टिकोण कानून में सही है? यह दोहराने की जरूरत नहीं है कि स्थापित कानूनी स्थिति यह है कि सरकार को प्रशासन की दक्षता में सुधार करने या संदिग्ध ईमानदारी वाले लोगों को बाहर निकालने या भ्रष्ट होने की दृष्टि से जनहित में एक सरकारी कर्मचारी को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करने का अधिकार है, लेकिन अनुशासनात्मक कार्रवाई करने के लिए पर्याप्त सबूत उपलब्ध नहीं थे। नियमों के अनुसार ताकि सेवा में अनुशासन की भावना पैदा हो सके। लेकिन सरकार को किसी सरकारी कर्मचारी को सेवा से अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करने का निर्णय लेने से पहले नवीनतम रिपोर्टों सहित सरकारी कर्मचारी के पूरे रिकॉर्ड पर विचार करना होगा। (जोर दिया गया)

112. समीक्षा समिति ने मौलिक नियमों के नियम 56 (जे) के तहत बिना किसी दुर्भावना, मनमानी और विकृति के प्रामाणिक राय बनाई है। इसलिए, निर्णय की शुद्धता, जो गुण-दोष के आधार पर समीक्षा समिति की व्यक्तिपरक संतुष्टि है, को इस अदालत के समक्ष चुनौती नहीं दी जा सकती है। यह निशा प्रिया भाटिया बनाम सुप्रीम कोर्ट द्वारा आयोजित किया गया है। पैराग्राफ 54 और 71 में यूओआई (सुप्रा), निम्नानुसार "54. वर्तमान मामले के तथ्यात्मक मैट्रिक्स को देखते हुए, हम उपरोक्त श्रृंखला से कुछ महत्वपूर्ण घटनाओं को बनाना उचित मानते हैं। घटनाओं के उपरोक्त अनुक्रम से आंतरिक संचार की श्रृंखला का पता चलता है जिसके बाद दिनांक 18-12-2009 का आदेश अंततः पारित किया गया था। सचिव (सेवानिवृत्त) द्वारा पीएमओ को दिनांक 11-5-2009 को भेजा गया गुप्त नोट, दिनांक 21-7-2009 के पत्र द्वारा भारत के तत्कालीन सॉलिसिटर जनरल की राय, कानूनी मामलों के विभाग, केंद्रीय कानून और न्याय मंत्रालय की राय और पीएमओ नोट जिसमें नियम 135 के आह्वान को एकमात्र व्यवहार्य विकल्प के रूप में निर्धारित किया गया था, एक साथ जांच की एक पूरी श्रृंखला का गठन करते हैं, जो अनिवार्य के प्रश्न में उत्तरदाताओं द्वारा उचित सोच का खुलासा करते हैं। सेवानिवृत्ति। यह स्थापित कानून है कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मामलों में न्यायिक समीक्षा का दायरा बहुत सीमित है और मन का उपयोग न करने या दुर्भावनापूर्णता जैसे सीमित आधारों पर स्वीकार्य है। प्यारे मोहन लाल बनाम प्यारे मोहन लाल को सम्मान दिया जा सकता है। झारखंड राज्य प्यारे मोहन लाल बनाम झारखंड। झारखंड राज्य, (2010) 10 एससीसी 693: (2011) 1 एससीसी (एल एंड एस) 550,। उपरोक्त घटनाओं का सेट इतना वाक्पटु है कि यह हमें यह मानने के अलावा

कोई अन्य निष्कर्ष नहीं छोड़ता है कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति की कार्रवाई उचित विकल्प थी। यह मानते हुए कि कुछ अन्य विकल्प भी संभव था, यह इस बात का पालन नहीं करेगा कि अपीलकर्ता को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करने का सक्षम प्राधिकारी का निर्णय बाहरी, दुर्भावनापूर्ण, विकृत, अनुचित या मनमाने विचारों से प्रेरित था। मन के उचित अनुप्रयोग की शर्त प्रतीत होती है 22-9-2008 से 18-12-2009 तक 15 महीनों के दौरान संगठन और पीएमओ के बीच चर्चाओं, आदान-प्रदान और परामर्श की एक श्रृंखला के बाद निर्णय लिया गया है। जहां तक अपीलकर्ता को पेंशन प्रदान करने का संबंध है, अपीलकर्ता नियम 135 के उप-नियमों (2) से (4) के तहत सभी लाभों का हकदार होगा। आक्षेपित निर्णय खभारत संघ बनाम भारत संघ। निशा प्रिया भाटिया, 2019 एससीसी ऑनलाइन डेल 6473, ने प्रतिवादियों को अपीलकर्ता को विभिन्न लाभ प्राप्त करने का निर्देश दिया है, जिसमें पदोन्नति का लाभ और 2023 में अनुमानित सेवानिवृत्ति की तारीख के अनुसार पेंशन की तारीख का निर्धारण शामिल है। उत्तरदाताओं द्वारा उस निर्देश को हमारे समक्ष चुनौती नहीं दी गई है। नियम 135 के तहत सेवानिवृत्त कर्मचारी की पेंशन का निर्धारण अनुमानित सेवानिवृत्ति की तारीख के अनुसार किया जाना है, न कि वास्तविक सेवानिवृत्ति की तारीख के अनुसार। यह, हमारे विचार में, नियम के लाभकारी, संतुलन और सुरक्षात्मक दृष्टिकोण को दर्शाता है क्योंकि यह सुरक्षा (संगठन या राज्य की) और निवर्तमान कर्मचारी के व्यक्तिगत हित सहित सार्वजनिक हित के प्रतिस्पर्धी विचारों से निपटने का प्रयास करता है। इस प्रकार, हम प्रतिवादियों को उप-नियमों (2) से (4) में निहित शर्तों का पालन करने का निर्देश देते हैं, और विशेष रूप से ऊपर उल्लिखित उच्च न्यायालय द्वारा अपीलकर्ता को दिए गए लाभ, उनकी सच्ची भावना में और सही ईमानदारी से, यदि पहले से ही नहीं किया गया है।

122. यह माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा उड़ीसा राज्य बनाम उड़ीसा राज्य में आयोजित किया गया है। राम चंद्र दास, (1996) पैरा-7 में 5 एससीसी 331 निम्नानुसार हैं

“7. उद्देश्य हमेशा सार्वजनिक हित है। भौतिक प्रश्न यह है कि क्या सेवा के पूरे रिकॉर्ड पर विचार किया गया था या नहीं? यह न्यायालय अधिकरण को नहीं देखना है कि सरकारी कर्मचारी को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करने का सरकार का निर्णय न्यायोचित है या नहीं। इस पर विचार करना और इस संबंध में उचित निर्णय लेना सरकार का कार्य है। जैसा कि पहले कहा गया है, यह स्थापित कानून है कि सरकार को सेवा के पूरे रिकॉर्ड पर विचार करना आवश्यक है। केवल इसलिए कि प्रतिकूल प्रविष्टियां किए जाने के बाद भी पदोन्नति दी गई है, यह ध्यान देने का आधार नहीं हो

सकता है कि सरकारी कर्मचारी की अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश नहीं दिया जा सकता है। साक्ष्य अस्वीकार्य या अप्रासंगिक नहीं हो जाते हैं जैसा कि ट्रिब्यूनल द्वारा राय दी गई है। प्रासंगिक बात यह होगी कि क्या एक विवेकपूर्ण विवेकशील व्यक्ति के रूप में रिकॉर्ड की उस स्थिति पर सरकार या सक्षम अधिकारी उस निर्णय पर पहुंचेंगे। हम पाते हैं कि पदोन्नति के बाद स्व-समान सामग्री को केवल आगे पदोन्नति से वंचित करने के लिए ध्यान में नहीं रखा जा सकता है, यदि कोई हो। लेकिन निस्संदेह वह सामग्री सरकार के लिए समग्र पर विचार करने के लिए उपलब्ध होगी। पेंशन के लिए सेवा की आवश्यक अवधि या योग्य सेवा अवधि प्राप्त करने के बाद सरकारी कर्मचारी को सेवा में जारी रखने की योग्यता या आवश्यकता। यह भी स्पष्ट किया जाता है कि इस मामले में प्रतिकूल प्रविष्टियां पदोन्नति के बाद ही की गई थीं, न कि पदोन्नति से पहले। अनिवार्य सेवानिवृत्ति एक सजा नहीं है। वह सभी पेंशन लाभों के हकदार हैं। (जोर दिया गया)

42. इसी तरह का दृष्टिकोण, जैसा कि खंडपीठ द्वारा ऊपर उल्लेख किया गया है, बैकुंठ नाथ दास और एक अन्य बनाम मुख्य जिला चिकित्सा अधिकारी, बारीपदा और अन्य के निर्णय में विस्तृत रूप से निर्धारित किया गया है, जैसा कि 1992 (2) एससीसी 299 में बताया गया है। इसमें भी मुद्दा एक कर्मचारी से संबंधित अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश से संबंधित था, जो उड़ीसा सरकार की सेवाओं में था, लेकिन, इस निर्णय में व्यापक सिद्धांत, जिसे दिल्ली उच्च न्यायालय द्वारा अशोक कुमार अग्रवाल के मामले (सुप्रा) में संदर्भित किया गया है, ने लगभग इसी तरह के सिद्धांतों को दोहराया था, कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति के लिए पारित किए जा रहे आदेश के संदर्भ में प्राकृतिक न्याय का कोई स्थान नहीं है। चूंकि यह एक कलंकित आदेश नहीं है। बैकुंठ नाथ दास के मामले (सुप्रा) के निर्णय में जो तर्क दिया गया है, वह यह है कि चूंकि कार्य की प्रकृति प्रकृति में अर्ध न्यायिक नहीं है, क्योंकि कार्रवाई सक्षम प्राधिकारी की व्यक्तिपरक संतुष्टि पर की जानी है, इसलिए ऑडी अल्टरम पार्टम के सिद्धांत को लागू करने की कोई प्रासंगिकता नहीं है। प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के नियमों को आकर्षित करने के लिए। चूंकि यह वर्तमान दो रिट याचिकाओं में याचिकाकर्ताओं में से किसी का भी मामला नहीं है। बिना किसी सबूत के दुर्भावना के साथ शक्तियां, आदेश को गलत नहीं ठहराया जा सकता है।

43. एक अन्य निर्णय में, जैसा कि 1970 (2) एससीसी 458 में बताया गया है, भारत संघ बनाम कर्नल जेएन सिन्हा और अन्य। यह एक ऐसा मामला था जहां याचिकाकर्ता, जो भारत सरकार का एक कर्मचारी था, को मौलिक नियमों के नियम 56 (जे) के तहत सेवानिवृत्त किया गया था, जैसा कि केंद्र सरकार के कर्मचारियों पर लागू होता है, जो लगभग वर्तमान मामले के समान एक मुद्दे से निपट रहा था, जहां अवसर की कमी या

अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश को गलत ठहराया जा सकता है। उक्त निर्णय में, यह सन्निहित किया गया है कि प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों को मौलिक अधिकारों की स्थिति तक नहीं बढ़ाया जा सकता है और न्यायालय अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश पारित करने की शक्तियों के साथ निहित वैधानिक प्राधिकरणों के विधायिका के जनादेश को भी नजरअंदाज नहीं कर सकता है। एक बार प्रावधानों के व्यक्त शब्दों के तहत इसका प्रयोग किया जाता है, जिस उद्देश्य के लिए शक्ति प्रदान की गई है और एक तार्किक निष्कर्ष पर पहुंचने के प्रयासों का पालन किया गया है।

44. वास्तव में, यह एक पूर्ण अधिकार और एक विशेषाधिकार है, जो एक सरकारी कर्मचारी के नियोक्ता के पास निहित है, जिसे दुर्भावनापूर्ण रूप से उन्मुख हुए बिना और जब राय तैयार की जाती है , तो उसके समक्ष रखी गई सामग्री के आधार पर एक राय तैयार करनी होती है। सेवानिवृत्ति एक सार्वजनिक हित में होगी और एक संगठन के हित में, अवसर का कोई स्थान नहीं होगा क्योंकि आदेश का कोई नागरिक परिणाम नहीं है। जैसा कि माननीय उच्चतम न्यायालय ने कर्नल जेएन सिन्हा (सुप्रा) के निर्णय में इस निष्कर्ष को निकाला है, इसके पीछे कारण यह है कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति के क्षेत्र को नियंत्रित करने वाले नियमों का मूल उद्देश्य व्यक्तिगत सरकारी कर्मचारी के अधिकार और बड़े पैमाने पर जनता के हित के लिए इसकी तुलनात्मक जांच के बीच संतुलन बनाए रखना है। और यदि बड़े पैमाने पर जनता के हित की प्रधानता है, तो सरकारी कर्मचारी के व्यक्तिगत हित या अधिकारों के अलावा सार्वजनिक हित प्रबल होगा, ताकि अनुपयोगी कार्मिक को बाहर किया जा सके, जिसकी कोई प्रासंगिकता नहीं है और एक संगठन में उपयोग किया जाता है।

45. इसी तरह का दृष्टिकोण माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने 2010 (10) एससीसी 693, प्यारे मोहन लाल बनाम झारखंड राज्य और अन्य में रिपोर्ट किए गए एक निर्णय में लिया है। चूंकि यह अनिवार्य सेवानिवृत्ति के लिए पारित आदेशों के संबंध में प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के पहलुओं से भी निपट रहा था, इसलिए सिद्धांतों की पुनरावृत्ति से बचने के लिए इस न्यायालय द्वारा इसे विस्तृत नहीं किया जा रहा है।

46. माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने अपने निर्णय में, जैसा कि 2013 (3) एससीसी 514, राजेश गुप्ता बनाम राज्य में बताया गया है जम्मू और कश्मीर सरकार और अन्य ने अपनी टिप्पणी, जो पैरा 24 और 32 में की गई है, जो इसके तहत निकाली गई है, में यह निर्धारित किया था कि स्क्रीनिंग कमेटी का निष्कर्ष, भले ही अपीलकर्ता के काम के मूल्यांकन और अखंडता से संबंधित न हो, फिर भी, अनिवार्य सेवानिवृत्ति का उद्देश्य और सिद्धांत, जो वहां शासन कर रहे हैं, उनमें केवल तभी हस्तक्षेप किया जाना था जब

इसे समय से पहले सेवानिवृत्ति देने की शक्तियों का मनमाना प्रयोग करते हुए पारित किया गया था और इसलिए इसमें निर्धारित सिद्धांत याचिकाकर्ता की अखंडता के आकलन पर आधारित थे, जिनके पास बेदाग सेवा रिकॉर्ड थे और उनके विरुद्ध की गई कार्रवाई, सेवा रिकॉर्ड और उसमें उच्च स्तरीय समिति द्वारा प्रस्तुत रिपोर्ट के विपरीत थी। “24. जुगल चंद्र सैकिया (सुप्रा) में, इस न्यायालय ने निम्नलिखित शब्दों में सिद्धांतों को दोहराया :

“6इस बात पर विवाद नहीं किया जा सकता है कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश पारित करना सक्षम प्राधिकारी की व्यक्तिपरक संतुष्टि पर निर्भर करता है, निश्चित रूप से वस्तुनिष्ठ विचार पर। जब तक यह नहीं दिखाया जाता कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश मनमाने ढंग से और बिना सोचे-समझे पारित किया गया था या अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त होने के लिए राय का ऐसा गठन बिना किसी सबूत पर आधारित था या अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश पूरी तरह से विकृत था, अदालत हस्तक्षेप नहीं कर सकती। अपीलकर्ता के रिकॉर्ड और स्क्रीनिंग कमेटी के समक्ष रखी गई सामग्री की जांच करते हुए, उच्च न्यायालय के साथ-साथ यह न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि रिकॉर्ड पर सामग्री के वस्तुनिष्ठ विचार पर इस तर्क को स्वीकार करना संभव नहीं था कि स्क्रीनिंग कमेटी ने केवल राव समिति की रिपोर्ट के आधार पर काम किया था। यह पाया गया कि स्क्रीनिंग कमेटी की सिफारिशें प्रासंगिक सामग्री पर आधारित थीं।

32. नतीजतन, अपील को अनुमति दी जाती है, अपीलकर्ता की समयपूर्व सेवानिवृत्ति का आदेश दिनांक 26 अप्रैल, 2005 को रद्द किया जाता है और अलग रखा जाता है। यह हमारे ध्यान में लाया गया है कि अपीलकर्ता अभी भी सेवानिवृत्ति की आयु तक नहीं पहुंचा है। इसलिए, उन्हें सेवा में बहाल करने का निर्देश दिया जाता है। इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि अपीलकर्ता ने समय पूर्व सेवानिवृत्ति के आदेश को इस आधार पर चुनौती नहीं दी है कि सरकार द्वारा की गई कार्रवाई दुर्भावनापूर्ण थी, इस मामले में बहाली पर पूर्ण वापस मजदूरी देने के सामान्य नियम का पालन करना उचित नहीं होगा। हालांकि, हम निर्देश देते हैं कि अपीलकर्ता को समय से पहले सेवानिवृत्ति के आदेश की तारीख से बहाली तक बैकवेज का 30: भुगतान किया जाएगा। वह बैक मजदूरी पर किसी भी ब्याज का हकदार नहीं होगा।

47. पूर्वोक्त को ध्यान में रखते हुए, इस न्यायालय का विचार है कि याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता द्वारा दी गई दलीलें, स्थापित सिद्धांतों को ध्यान में रखते हुए, इस न्यायालय द्वारा स्वीकार्य नहीं हैं, क्योंकि अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश को पारित करने

के लिए शक्तियों का प्रयोग कर्मचारियों को सुनवाई का अवसर प्रदान नहीं करने के कानूनी दोष से घिरा हुआ नहीं है। किसके विरुद्ध आदेश पारित करने का प्रस्ताव है और जब आदेश स्पष्ट रूप से किसी भी दुर्भावना या गैर-प्रयोज्यता को व्यक्त नहीं करता है, तो इसे भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत शक्तियों के प्रयोग में नहीं किया जा सकता है। इस प्रकार रिट याचिकाओं में दम नहीं है और तदनुसार उन्हें खारिज कर दिया जाता है।

(शरद कुमार शर्मा, जे.) 29.04.2022 महिंदर/