

समक्ष: जी. आर. मजीठिया, न्यायमूर्ति

तेलू राम,-अपीलार्थी

बनाम

हरियाणा कृषि विश्वविद्यालय, हिसार,-उत्तरदाता

नियमित दूसरी अपील सं। 1978 का 2066।

19 दिसंबर, 1990

हरियाणा कृषि विश्वविद्यालय अधिनियम, 1970-अनुभाग 31 (q)-हरियाणा कृषि विश्वविद्यालय अधिनियम, 1961 के तहत कानून-सीएल 20 (9) - बिना वेतन के छुट्टी पर चल रहा अपीलार्थी-चिकित्सा अवकाश के लिए आवेदन भेजा गया - अवकाश का अधिक समय तक रहना-पद रिक्त घोषित-न तो नोटिस दिया गया और न ही अपीलार्थी को सुनवाई का अवसर दिया गया-ऐसी कार्रवाई-चाहे वह प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन हो- 1.5 वर्ष से अधिक के लिए अवकाश का अधिक समय तक रहना-अपीलार्थी 'कदाचार' का दोषी नहीं है, हालांकि ऐसी कार्रवाई की सराहना नहीं की जाती है। अपीलार्थी को पचास प्रतिशत पिछले वेतन के साथ बहाल किया गया।

अभिनिर्धारित किया गया कि संविधि के खंड 20 के उपखंड (9) के अधीन कोई कार्रवाई करने से पूर्व, वह कर्मचारी जो अधिकृत दिनों से अधिक समय तक अवकाश पर रहा है और जिसका पद रिक्त घोषित किया गया है, उसे यह स्पष्ट करने के लिए कारण बताओ नोटिस दिया जाना चाहिए कि उसके द्वारा धारण किए गए पद को क्यों रिक्त घोषित नहीं किया जाना चाहिए। ऐसा इसलिए है क्योंकि वह अपनी स्वीकृत छुट्टी की समाप्ति के बाद एक सप्ताह से अधिक समय तक अपनी छुट्टी से अधिक समय तक रहा है। वादी ने अपनी छुट्टी की अवधि समाप्त होने से पहले अपनी छुट्टी बढ़ाने के लिए आवेदन नहीं किया था। उन्होंने बिना छुट्टी के अनुपस्थित रहने के लिए अपनी अनुपस्थिति को माफ करके अपनी छुट्टी बढ़ाने के लिए उचित समय के भीतर अधिकारियों को स्थानांतरित नहीं किया। उनका आचरण विश्वविद्यालय को मनमाने तरीके से और प्राकृतिक न्याय और निष्पक्षता के सिद्धांतों का उल्लंघन करने का अधिकार नहीं देता है। विश्वविद्यालय उन्हें कारण बताओ नोटिस देने और उनके पद को खाली घोषित करने से पहले सुनवाई का अवसर देने के लिए बाध्य था।

(पैरा 6)

अभिनिर्धारित किया गया कि पद को रिक्त घोषित करने में विश्वविद्यालय की कार्रवाई को बरकरार नहीं रखा जा सकता है क्योंकि यह प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के उल्लंघन में पारित किया गया था और इस प्रकार शून्य हो जाता है।

(पैरा 6)

इसके अलावा, यह अभिनिर्धारित किया गया कि वादी के अवकाश की समाप्ति के बाद डेढ़ वर्ष से अधिक समय तक अधिकारियों के समक्ष शिकायत न करने के आचरण की सराहना नहीं की जा सकती है। यह 'कदाचार' के बराबर नहीं हो सकता है, लेकिन इसका खंडन किया जाना चाहिए। कर्मचारी से अपेक्षा की जाती है कि वह अपने नियोक्ता के सर्वोत्तम हित में कार्य करे, निश्चित रूप से अपनी स्थिति और हितों को खतरे में न डाले। यदि वादी को उसके पद को खाली घोषित किए जाने की तारीख से सेवा में वापस ले लिया जाता है तो यह न्याय के उद्देश्यों को पूरा करेगा। वह केवल उस तारीख से अपनी बहाली तक पिछले वेतन और भत्तों के पचास प्रतिशत का हकदार होगा।

(पैरा 6)

श्री एच. आर. गोयल, H.C.S. की पुष्टि करते हुए श्री एस. के. जैन, अतिरिक्त जिला न्यायाधीश, हिसार, दिनांक 5 अगस्त, 1978 के न्यायालय के डिक्री से नियमित दूसरी अपील। उप-न्यायाधीश प्रथम श्रेणी हिसार, दिनांक 22 दिसंबर, 1977 ने वादी के मुकदमे को खारिज करते हुए पक्षकारों को अपना खर्च वहन करने के लिए छोड़ दिया।

दावा: प्रभाव की घोषणा के लिए वाद निम्नलिखित कार्रवाई को अवैध और अधिकार क्षेत्र के बिना घोषित किया जाए-2 जनवरी, 1974 का आदेश, जिसमें वादी के पद को बिना नोटिस दिए 8 दिसंबर, 1973 से खाली घोषित किया गया है। साथ ही, इस आशय की घोषणा कि वादी अभी भी प्रतिवादी संख्या 2 के संवर्ग में लिपिक का पद धारण कर रहा है। वादी के पक्ष में एक अनिवार्य निषेधाज्ञा प्रतिवादी संख्या 1, हरियाणा कृषि विश्वविद्यालय, हिसार को वेतन और भत्तों के सभी बकाया, G.P.F. का भुगतान करने का निर्देश जारी किया जाए, या कोई अन्य राहत जिसके लिए वादी को इस माननीय न्यायालय द्वारा हकदार समझा जा सकता है। सभी प्रकार के दस्तावेजी या मौखिक साक्ष्य के आधार पर।

अपील में दावा: नीचे दिए गए दोनों न्यायालयों के आदेश को उलटने के लिए।

रूप चंद, अधिवक्ता, याचिकाकर्ता की ओर से।

निमो, प्रत्यर्थी के लिए।

निर्णय

न्यायमूर्ति जी. आर. मजीठिया

(1) असफल वादी पहली अपीलीय अदालत के फैसले और डिक्री के खिलाफ दूसरी अपील में आया है। उनका घोषणा मुकदमा खारिज कर दिया गया था, जिसमें उन्होंने इस आशय का अनुरोध किया था कि उन्हें लिपिक के पद पर तैनात प्रतिनिधि की सेवा में माना जाए और पद को खाली घोषित नहीं किया जाए।

(2) तथ्य : -

वादी/अपीलार्थी को 19 जून, 1967 को हरियाणा कृषि विश्वविद्यालय में क्लर्क के रूप में नियुक्त किया गया था; उन्होंने 18 अगस्त, 1969 को सफलतापूर्वक अपनी परिवीक्षा अवधि पूरी की, उन्हें रसायन विज्ञान और जैव-रसायन विभाग में 16 नवंबर, 1971 को एक लेखाकार के रूप में पदोन्नत किया गया; उन्हें 19 जून, 1973 को क्लर्क के अपने मूल पद पर वापस भेज दिया गया और उन्हें पादप प्रजनन विभाग में स्थानांतरित कर दिया गया, जिसमें वे 22 सितंबर, 1973 को शामिल हुए; वह 11 अक्टूबर, 1973 से 7 दिसंबर, 1973 तक बिना वेतन के छुट्टी पर चले गए। इस अवधि के दौरान, वादी बीमार हो गया और चिकित्सीय आधार पर 8 दिसंबर, 1973 से एक महीने के लिए छुट्टी के लिए आवेदन किया, वादी को सूचित किया गया-29 मार्च, 1974 को पत्र के माध्यम से पादप प्रजनन विभाग के प्रमुख द्वारा, कि उसके छुट्टी के मामले का निर्णय अंतिम वेतन प्रमाण पत्र की प्राप्ति के बाद किया जाएगा। वे 6 अगस्त, 1974 को अपनी ड्यूटी में शामिल होने गए थे, लेकिन उन्हें इस आधार पर शामिल होने की अनुमति नहीं दी गई कि उनका पद खाली घोषित कर दिया गया था। उनकी सेवाओं को 2 जनवरी, 1974 से पूर्वव्यापी प्रभाव से समाप्त कर दिया गया था। वादी का तर्क है कि उसके पद को खाली घोषित करके समाप्ति का आदेश उसे सुनवाई का अवसर दिए बिना पारित किया गया था और यह प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन करता है।

(3) प्रत्यर्थी/प्रतिवादी ने वाद में लगाए गए आरोपों से इनकार किया और अन्य बातों के साथ दलील दी कि वादी ने छुट्टी की अवधि समाप्त होने से पहले छुट्टी के लिए आवेदन नहीं किया था। उनके द्वारा धारण किया गया पद 8 दिसंबर, 1973 से खाली घोषित किया गया था क्योंकि वह छुट्टी की अवधि समाप्त होने के बाद अपने कर्तव्यों में शामिल होने में विफल रहे थे। 11 सितंबर, 1974 को छुट्टी बढ़ाने के लिए उनका आवेदन गुण-दोष के आधार पर खारिज कर दिया गया था।

(4) पक्षों की दलीलों पर, निम्नलिखित मुद्दे तैयार किए गए थे : -

1) क्या मुकदमा वर्तमान रूप में बनाए रखने योग्य नहीं है? O.P.D.

- 2) क्या H.A.U का आदेश दिनांक 2 जनवरी, 1974 को वादी के पद को खाली घोषित करना अवैध, अधिकार क्षेत्र के बिना, मनमाना और प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के खिलाफ है? O.P.P.
- 3) क्या मुकदमा सीमा अवधि के भीतर नहीं है? O.P.D.
- 4) क्या मुकदमे को अदालत की फीस और अधिकार क्षेत्र के प्रयोजनों के लिए उचित रूप से महत्व दिया गया है? O.P.P.
- 5) राहत।

(5) मुद्दा संख्या 1 का निर्णय वादी के पक्ष में किया गया था और यह अभिनिर्धारित किया गया था कि वाद बनाए रखने योग्य था; मुद्दा संख्या 2 का उत्तर वादी के खिलाफ दिया गया था और यह अभिनिर्धारित किया गया था कि वादी द्वारा धारण किया गया पद वैध रूप से खाली घोषित किया गया था; मुद्दा संख्या 3 और मुद्दा संख्या 4 का निर्णय वादी के खिलाफ किया गया था और मुद्दा संख्या 2 पर निष्कर्ष को देखते हुए, वाद को खारिज कर दिया गया था।

(6) अपील पर, साक्ष्य के मूल्यांकन पर प्रथम अपीलीय न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि वादी 11 अक्टूबर, 1973 से 7 दिसंबर तक बिना वेतन के छुट्टी पर चला गया। 1973 में छुट्टी की समाप्ति के बाद, उन्होंने अपनी छुट्टी के विस्तार के लिए आवेदन नहीं किया। 11 सितंबर, 1974 को, अपीलार्थी ने विश्वविद्यालय के कुलसचिव को सूचित किया कि उनके चचेरे भाई की मृत्यु हो गई है और इसके लिए वह अपने कर्तव्य को फिर से शुरू नहीं कर सकते। वादी ने अपनी छुट्टी बढ़ाने के लिए 19 मार्च, 1974 से पहले प्रतिवादी से संपर्क नहीं किया था।

प्रथम अपीलीय न्यायालय ने वादी को राहत देने से केवल इस आधार पर इनकार कर दिया कि वह अपनी छुट्टी से अधिक समय तक रहा जिसके लिए वह अधिकृत नहीं था। इसके अलावा, उन्होंने विश्वविद्यालय से अपनी छुट्टी बढ़ाने और उन्हें अपने कर्तव्य में शामिल होने की अनुमति देने का अनुरोध करने से पहले डेढ़ साल से अधिक समय तक संवाद नहीं किया। अपीलीय न्यायालय का दृष्टिकोण अनुचित है। संविधान के अनुच्छेद 12 के अर्थ में प्रतिवादी संख्या 1 "राज्य" है। हालांकि, अनुच्छेद 12 में "राज्य" अभिव्यक्ति की परिभाषा संविधान के भाग III और IV के उद्देश्य के लिए है। इन दोनों भागों की विषय-वस्तु स्पष्ट रूप से दर्शाती है कि अनुच्छेद 12 और अनुच्छेद 36 में भी "राज्य" की अभिव्यक्ति अनुच्छेद 12 के समावेशी भाग द्वारा विस्तारित अपने सामान्य और संवैधानिक अर्थ तक ही सीमित नहीं है, बल्कि संविधान के भाग III द्वारा गारंटीकृत मौलिक अधिकारों के संबंध में राज्य की अवधारणा में इसका उपयोग किया

जाता है। प्रत्यर्थी संख्या 1 की कार्रवाई संविधान के अनुच्छेद 14 और अनुच्छेद 39 (a) और 41 में निहित निर्देशक सिद्धांतों का उल्लंघन नहीं होनी चाहिए। वर्तमान मामले में, विश्वविद्यालय ने हरियाणा कृषि विश्वविद्यालय अधिनियम, 1961 की धारा 29 (q), जिसे H.A.U. अधिनियम, 1970 की धारा 31 (q) के साथ पढ़ा जाता है, के तहत विश्वविद्यालय के अधिकारियों और अन्य कर्मचारियों की संख्या, योग्यता, परिलब्धियां और सेवा की अन्य शर्तों के बारे में कानून बनाए हैं। कानून का खंड 20 (9) उस कर्मचारी से संबंधित है जो अपनी छुट्टी से अधिक समय तक रहता है और यह इस प्रकार है:-

“20(9) यदि कर्मचारी अपनी छुट्टी से अधिक समय तक रहता है तो वह अपने अनुपस्थित रहने के समय के दौरान अपना सारा वेतन जब्त कर लेगा; और यदि वह एक सप्ताह से अधिक समय तक अपनी छुट्टी से अधिक समय तक रहता है तो उसका पद खाली घोषित होने के लिए उत्तरदायी होगा और उत्तरदायी भी होगा। नोटिस अवधि के बदले में एक महीने का वेतन देना।”

इसमें कहा गया है कि यदि कोई कर्मचारी अपनी छुट्टी से अधिक समय तक रहता है तो वह अनुपस्थित रहने के दौरान अपना सारा वेतन जब्त कर लेता है और यदि वह एक सप्ताह से अधिक समय तक अपनी छुट्टी से अधिक समय तक रहता है तो उसका कार्यालय खाली घोषित किया जा सकता है। जब आदेश कानून के खंड 20 के उपखंड (9) के तहत पारित किया जाता है, तो परिणामी प्रभाव यह होता है कि कर्मचारी की सेवाएं समाप्त हो जाती हैं। आदेश में नागरिक परिणाम शामिल हैं। उड़ीसा राज्य बनाम डॉ. (मिस) बापानी देई और अन्य (1) मामले में सर्वोच्च न्यायालय ने सरकारी कर्मचारी की सही आयु के संबंध में की गई जांच पर विचार करते हुए इस प्रकार टिप्पणी की :-

“हम सोचते हैं कि इस तरह की जांच और निर्णय न्याय की मूल अवधारणा के विपरीत थे और इसका कोई मूल्य नहीं हो सकता। यह सच है कि आदेश चरित्र में प्रशासनिक है, लेकिन यहां तक कि एक प्रशासनिक आदेश जिसमें नागरिक परिणाम शामिल हैं, जैसा कि पहले ही कहा जा चुका है, राज्य के मामले के पहले प्रतिवादी को सूचित करने के बाद प्राकृतिक न्याय के नियमों के अनुरूप बनाया जाना चाहिए।”

बिनपानी के मामले के ऊपर और ए. के. क्राईपाक और अन्य बनाम भारत संघ (2) स्लूप सिंह बनाम कुलपति, पंजाब कृषि विश्वविद्यालय और अन्य (3) में इस न्यायालय की एकल पीठ ने इस नियम की व्याख्या करते हुए कहा कि कानून के खंड 20 के उपखंड (9) के तहत आदेश पारित करने से पहले कर्मचारी को सुनवाई का अवसर दिया जाना

चाहिए और प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन किया जाना चाहिए। यह इस प्रकार आयोजित किया गया: -

“जब कोई आदेश खंड 20 के उपखंड (9) के तहत पारित किया जाता है, तो स्पष्ट रूप से परिणाम यह होता है कि संबंधित कर्मचारी की सेवाएं समाप्त हो जाती हैं। इस बात से इनकार नहीं किया जा सकता है कि इस तरह के आदेश में दूरगामी नागरिक परिणाम शामिल हैं। ऐसा होने पर, उच्चतम न्यायालय के उनके अधिपति के दो पूर्वोक्त निर्णयों को ध्यान में रखते हुए, एकमात्र संभावित निष्कर्ष पर पहुंचा जा सकता है कि खंड (20) के उपखंड (9) के तहत आदेश पारित करने से पहले कर्मचारी को सुनवाई का अवसर दिया जाना चाहिए और प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन किया जाना चाहिए। इस प्रकार किसी भी दृष्टिकोण से देखने पर, मुझे यह अभिनिर्धारित करने में कोई संकोच नहीं है कि संविधि के खंड 20 के उपखंड (9) के अधीन किसी आदेश में सिविल परिणाम सम्मिलित हैं और उसे प्राकृतिक न्याय के नियमों के अनुरूप पारित किया जाना चाहिए। मान लीजिए कि विवादित आदेश याचिकाकर्ता को सुनवाई का अवसर दिए बिना पारित किया गया था और परिणामस्वरूप, इसे रद्द किया जा सकता है।”

अपीलीय न्यायाधीश ने इस निर्णय को पूरी तरह से अनुचित आधारों पर अलग करने की मांग की है। इस निर्णय का अनुपात पूरी तरह से तत्काल मामले की ओर आकर्षित होता है। राज्यों के खंड 20 के उपखंड (9) के तहत कोई कार्रवाई करने से पहले, कर्मचारी जो अपनी स्वीकृत छुट्टी से अधिक समय के लिए अनुपस्थित है और जिसका पद खाली घोषित किया जाना है, उसे यह समझाने के लिए कारण बताओ नोटिस दिया जाना चाहिए कि उसके द्वारा धारण किया गया पद खाली क्यों नहीं घोषित किया जाए, क्योंकि वह अपनी स्वीकृत छुट्टी की समाप्ति के बाद एक सप्ताह से अधिक समय से अपने काम से अनुपस्थित है। वादी ने अपनी छुट्टी की अवधि समाप्त होने से पहले अपनी छुट्टी बढ़ाने के लिए आवेदन नहीं किया था। उन्होंने बिना छुट्टी के अनुपस्थित रहने के लिए अपनी अनुपस्थिति को माफ करके अपनी छुट्टी बढ़ाने के लिए उचित समय के भीतर अधिकारियों को स्थानांतरित नहीं किया। उनका आचरण विश्वविद्यालय को मनमाने तरीके से और प्राकृतिक न्याय और निष्पक्षता के सिद्धांतों का उल्लंघन करने का अधिकार नहीं देता है। विश्वविद्यालय उन्हें कारण बताओ नोटिस देने और उनके पद को खाली घोषित करने से पहले सुनवाई का अवसर देने के लिए बाध्य था। ग्वालियर डिस्ट्रिक्ट कोऑपरेटिव सेंट्रल बैंक लिमिटेड, ग्वालियर बनाम रमेश चंद्र मंगल और अन्य (4) के मामले में शीर्ष अदालत ने कहा कि विभिन्न उच्च न्यायालयों की राय की आम सहमति यह है कि एक कर्मचारी जो अपनी छुट्टी से अधिक समय तक रहता है वह 'कदाचार' का दोषी नहीं है। पद को खाली घोषित करने में विश्वविद्यालय की

कार्रवाई को बरकरार नहीं रखा जा सकता है क्योंकि इसे प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के उल्लंघन में पारित किया गया था और इस प्रकार इसे अमान्य कर दिया गया है। एकमात्र अन्य प्रश्न जिस पर विचार करने की आवश्यकता है, वह यह है कि क्या वादी को पूर्ण वेतन और भत्तों के साथ सेवा में फिर से स्थापित किया जाना चाहिए। अपनी छुट्टी की समाप्ति के बाद 1.5 वर्ष से अधिक समय तक अधिकारियों से संपर्क नहीं करने के लिए वादी के आचरण की सराहना नहीं की जा सकती है। यह 'कदाचार' के बराबर नहीं हो सकता है, लेकिन इसकी निंदा की जानी चाहिए। कर्मचारी से अपेक्षा की जाती है कि वह अपने नियोक्ता के सर्वोत्तम हित में कार्य करे, निश्चित रूप से अपनी स्थिति और हितों को खतरे में न डाले। मामले की परिस्थितियों की समग्रता को ध्यान में रखते हुए, यह न्याय के उद्देश्यों को पूरा करेगा यदि वादी को उसके पद को खाली घोषित किए जाने की तारीख से सेवा में वापस ले लिया जाता है। वह केवल उस तारीख से अपने पुनर्नियुक्ति तक पचास प्रतिशत बकाया वेतन और भत्तों का हकदार होगा और इस संबंध में मुझे रमेश चंद्र मंगल के मामले में समर्थन प्राप्त है।

- (7) उपर्युक्त कारणों से, अपील सफल हो जाती है; नीचे दिए गए न्यायालयों के निर्णय और फरमानों को दरकिनार कर दिया जाता है; वादी का मुकदमा ऊपर बताए अनुसार तय किया जाता है। हालांकि, पार्टियों को अपना खर्च खुद वहन करने के लिए छोड़ दिया जाता है।

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

रमनीक कौर
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी
(Trainee Judicial Officer)
फ़रीदाबाद, हरियाणा