

छत्तीसगढ़ उच्च न्यायालय, बिलासपुर

रिट याचिका क्रमांक 3456/2006

याचिकाकर्ता :  
कनिष्ठ

आर.एस. नयन, पिता श्री जी.एस. नयन, लगभग 40 वर्ष,

भण्डारण

तकनीकी सहायक के रूप में कार्यरत, छत्तीसगढ़ राज्य

निगम, रायपुर, निवासी केतका रोड, जिला सूरजपुर (छ.ग.)  
वर्तमान पता 97, आनंद नगर, रायपुर (छ.ग.)

बनाम

उत्तरवादीगण:

1. छत्तीसगढ़ राज्य भण्डारण निगम, मंत्रालय,  
दाऊ कल्याण सिंह भवन, रायपुर (छ.ग.) के अध्यक्ष

के माध्यम से।

2. प्रबंध संचालक, छत्तीसगढ़ राज्य भण्डारण

निगम, मंत्रालय,

डी.के.एस. भवन, (छ.ग.)

भारतीय संविधान के अनुच्छेद 226/227 के अंतर्गत रिट याचिका

खण्ड न्यायपीठ :- माननीय श्री आई. एम. कुद्दूसी एवं

माननीय श्री एन. के. अग्रवाल, न्यायाधीशगण।

.....  
.....  
उपस्थित:- श्री प्रशांत जायसवाल, वरिष्ठ अधिवक्ता, सहित श्री शैलेन्द्र शर्मा  
याचिकाकर्ता

की ओर से।

श्री बी. डी. गुरु — उत्तरवादीगण की ओर से।

मौखिक आदेश

(दिनांक 17 जून, 2010 को पारित)

माननीय श्री आई. एम. कुद्दूसी, न्यायाधीश द्वारा



इस रिट याचिका के माध्यम से याचिकाकर्ता ने दिनांक 27-04-2006 के आक्षेपित आदेश (अनुलग्नक पी-3) को अभिखंडित करने हेतु प्रार्थना की है, जिसके द्वारा तीन वार्षिक वेतनवृद्धियों को संचयी प्रभाव सहित रोका गया है। साथ ही, याचिकाकर्ता ने यह घोषणा करने का आग्रह किया है कि छत्तीसगढ़ भण्डारण कर्मचारी विनियम, 1962 के विनियम 22(1)(ग) सहपठित 22(2)(iv) तथा भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 के तहत प्रतिकूल हैं।

2. इस प्रकरण के संक्षिप्त तथ्य इस प्रकार हैं कि याचिकाकर्ता छत्तीसगढ़ राज्य भण्डारण निगम, सूरजपुर में शाखा प्रबंधक के पद पर कार्यरत था। याचिकाकर्ता को दिनांक 13-01-2006 को छत्तीसगढ़ राज्य भण्डारण निगम, रायपुर के प्रबंध संचालक द्वारा कारण बताओ सूचना पत्र जारी किया गया, जिसमें उसके शाखा के निरीक्षण के दौरान पाई गई अनियमितताओं का उल्लेख किया गया था, जो अवधि 25-11-2005 से 11-12-2005 के मध्य की थी। याचिकाकर्ता ने दिनांक 15-01-2006 को अपना जवाब प्रस्तुत किया, जिसमें उसने अपनी स्थिति स्पष्ट करते हुए यह कहा कि उसकी ओर से किसी प्रकार की लापरवाही नहीं हुई है।

3. कारण बताओ सूचना पत्र के जवाब के आधार पर, प्रबंध संचालक तथा अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा आक्षेपित दण्ड आदेश पारित किया गया, जिसके अंतर्गत याचिकाकर्ता की तीन वार्षिक वेतनवृद्धियाँ संचयी प्रभाव सहित रोकी गईं। आक्षेपित आदेश से असंतुष्ट होकर, याचिकाकर्ता द्वारा वर्तमान रिट याचिका दाखिल की गई है।

4. हमने दोनों पक्षों के विद्वान अधिवक्तागणों के तर्क को सुना तथा अभिलेख पर उपलब्ध समस्त सामग्री का अवलोकन किया है।



5. इस न्यायालय के समक्ष यह प्रश्न उत्पन्न हुआ कि याचिकाकर्ता के विरुद्ध अधिरोपित दण्ड — अर्थात् तीन वार्षिक वेतनवृद्धियों को संचयी प्रभाव सहित रोकने का आदेश — क्या वृद्ध शास्ति की श्रेणी में आता है या इसे लघु शास्ति माना जाएगा।

6. आगे बढ़ने से पूर्व, यह आवश्यक समझा जाता है कि छत्तीसगढ़ राज्य भण्डारण कर्मचारी विनियम, 1962 (संक्षेप में [विनियम, 1962]) के सुसंगत प्रावधानों को उद्धृत किया जाए। इस संदर्भ में विनियम 22 महत्वपूर्ण है, जो निम्नानुसार पुनरुत्पादित किया जा रहा है :-

## 22. “दण्ड का अधिरोपण”

1. निगम का कोई भी कर्मचारी, यदि निगम के विनियमों का उल्लंघन करता है,

अथवा अपने कर्तव्यों के पालन में लापरवाही, अक्षमता या आलस्य का दोषी पाया जाता है, या जानबूझकर निगम के हितों के प्रतिकूल कोई कार्य करता है, अथवा निगम के निर्देशों के विरुद्ध आचरण करता है, या अनुशासनहीनता का दोषी होता है, या किसी अन्य दुराचरण का दोषी पाया जाता है, या किसी आपराधिक अपराध में दोषसिद्ध होता है, तो वह

निम्नलिखित दण्डों हेतु उत्तरदायी होगा —

(क) जुर्माना

(ख) निंदा / टिप्पणी

(ग) वेतन वृद्धि या पदोन्नति में विलंब या रोक

(घ) कर्मचारी को उसके स्थायी वर्ग में निचले पद पर या उसके वेतनमान में निचले चरण पर पदावनत करना

(ङ) कर्मचारी द्वारा निगम को हुए सम्पूर्ण या आंशिक वित्तीय हानि की वेतन से वसुली

(च) हटाना



(छ) बर्खास्तगी

परन्तु केवल वर्ग IV के कर्मचारियों पर ही जुर्माना लगाया जाएगा।

2. उप-विनियमन (1) के तहत शास्ति लगाने की शक्ति का प्रयोग किया

जाएगा:

(i) प्रबंध निदेशक के अलावा अन्य वर्ग I के कर्मचारियों के प्रकरण में, निदेशक मंडल द्वारा सभी शक्ति के संबंध में, और वर्ग II कर्मचारियों के प्रकरण में उप-विनियमन (1) के खंड (ख) और (ग) में निर्दिष्ट शक्ति को छोड़कर सभी शास्ति के संबंध में कार्यकारी समिति द्वारा बोर्ड द्वारा सुधार के अधीन है।

(ii) वर्ग III और वर्ग IV के कर्मचारियों के प्रकरण में, सभी शास्ति के संबंध में, तथा वर्ग II के कर्मचारियों के प्रकरण में, उप-विनियमन (1) के खंड (ख) और (ग) में निर्दिष्ट शास्ति के संबंध में, प्रबंध निदेशक द्वारा अधिरोपित दण्ड मण्डल द्वारा सुधार के अधीन है।

(क्षेत्रीय प्रबंधकों को चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारियों के लिए अपने क्षेत्र में नियुक्ति प्राधिकरण, अनुशासनात्मक प्राधिकारी और समाप्ति प्राधिकरण के रूप में कार्य करने के लिए। प्राधिकरण: निदेशक मंडल की बैठक संकल्प: संख्या 14 दिनांक 4.7.81).

(iii) प्रबंध निदेशक के प्रकरण में उप-विनियमन (1) के खंड (च) और (छ) में विनिर्दिष्ट शास्ति को छोड़कर सभी शास्ति के संबंध में राज्य सरकार द्वारा उप-विनियमन (1) के अंतर्गत राज्य सरकार को सभी शास्ति के संबंध में केंद्रीय भंडारण निगम के परामर्श से।

(iv) उप-विनियमन (1) (क), 1 (ख) और 1(ग) में निर्दिष्ट के अलावा कोई अन्य दंड किसी कर्मचारी पर उसके विरुद्ध औपचारिक आरोप तय किए बिना और उसे लिखित रूप में स्पष्टीकरण देने और उसके विरुद्ध गवाह के





प्रतिपरीक्षण करने का अवसर दिए बिना, यदि कोई हो और यदि बचाव पेश करता है, तो कोई दंड नहीं लगाया जाएगा।

(v) इन विनियमों में निहित किसी भी बात के सिवाय, राज्य सरकार या सरकारी संस्थान या सहकारी समितियों से प्रतिनियुक्ति पर कर्मचारी को उनकी मूल सेवा में इस ओर से निर्धारित नियमों और प्रक्रिया के अनुसार शास्ति दी जाएगी।

6. विनियमन 22(1) के खंड (ग) के अवलोकन मात्र करने से पता चलेगा कि केवल वेतन वृद्धि में देरी या पदोन्नति में रोक का उल्लेख किया गया है, लेकिन इसमें यह उल्लेख नहीं किया गया है कि संचयी प्रभाव के साथ या संचयी प्रभाव के बिना वेतन वृद्धि को रोकना उचित है या नहीं लेकिन नियम 22 (2) के खंड (iv) में यह प्रावधान है कि उप-विनियम (1)(क), 1(ख) और 1(ग) में निर्दिष्ट दंड के अलावा कोई भी दंड किसी कर्मचारी पर औपचारिक आरोप लगाए बिना और उसे लिखित में स्पष्टीकरण देने और उसके खिलाफ गवाहों से प्रतिपरीक्षण करने का अवसर दिए बिना नहीं लगाया जाएगा, यदि कोई हो, और यदि बचाव प्रस्तुत किया जाए। अतः, उप-विनियम (1)(क), 1(ख) और 1(ग) में उल्लिखित शास्ति लघु शास्ति हैं और शेष दण्ड वृद्ध शास्ति हैं। विनियमन 22(1)( ग) में उल्लिखित वेतनवृद्धि या पदोन्नति में देरी या रोकना लघु दंड हैं, जबकि विनियमन 21(1)(घ) में उल्लिखित उसकी स्थायी श्रेणी में निचले पद पर या उसकी वेतन वृद्धि में निचले स्तर पर अवनति वृद्ध शास्ति हैं।

7. वार्षिक वेतन वृद्धि को रोकने के दो तरीके हो सकते हैं, एक संचयी प्रभाव के बिना और दूसरा संचयी प्रभाव के साथ। संचयी प्रभाव के बिना वार्षिक वेतन वृद्धि को रोकने की सजा देने से भविष्य की परिलब्धियों या वेतनमान पर कोई प्रभाव नहीं पड़ता है लेकिन यदि संचयी प्रभाव वाली वेतन वृद्धि को रोक दिया जाता है, तो यह कर्मचारी के



सेवाकाल(कैरियर) को उसकी सेवानिवृत्ति तक हमेशा के लिए प्रभावित करेगा, बल्कि यह उसके पेंशनभोगी लाभों को भी प्रभावित करेगा। इसलिए, हमारे अभिमत में, वर्तमान प्रकरण में संचयी प्रभाव के साथ तीन वार्षिक वेतन वृद्धि रोकने की सजा याचिकाकर्ता के वृद्धिशील निचले स्तर तक कमी आएगी जो नियम 22 (1) के खंड (घ) द्वारा आच्छादित की गई है जो एक वृद्ध शास्ति है। नियम 22 के खंड (iv) में यह प्रावधान किया गया है कि अपचारी कर्मचारी के विरुद्ध औपचारिक आरोप लगाए बिना और उसे लिखित रूप में स्पष्टीकरण देने और उसके विरुद्ध गवाह से प्रतिपरीक्षण करने का अवसर दिए बिना, यदि कोई हो और यदि बचाव पेश किया जाता है, तो कोई सजा नहीं दी जाएगी।

8. कुलवंत सिंह गिल बनाम पंजाब राज्य के प्रकरण में; माननीय उच्चतम न्यायालय ने पंजाब सिविल सेवा (दंड और अपील) नियम, 1990(6) एस एल आर 73 (संक्षेप में नियम, 1970) में प्रकाशित है जिसके संबंध में उपर्युक्त स्थिति का विश्लेषण किया है। शास्ति के संबंध में नियम 5 निम्नानुसार उद्धृत किया गया है:-

"5 शास्ति :- निम्नलिखित शास्ति, उचित एवं पर्याप्त कारणों के आधार पर, तथा जैसा कि आगे प्रावधान किया गया है, किसी शासकीय कर्मचारी पर लगाए जा सकते हैं, अर्थात् :-

#### लघु शास्ति

- i) निंदा / टिप्पणी,
- ii) उसके पदोन्नति को रोका जाना,
- iii) शासकीय आदेशों के उल्लंघन या लापरवाही के कारण सरकार को हुई किसी वित्तीय हानि की संपूर्ण या आंशिक राशि उसके वेतन से वसूल करना ,
- iv) उसके वेतनवृद्धि को रोका जाना,



**वृद्ध शास्ति**

v) एक निर्दिष्ट अवधि के लिए वेतनमान के समयमान में निचले चरण में कमी, आगे के निर्देशों के साथ कि क्या शासकीय कर्मचारी इस तरह की कटौती की अवधि के दौरान वेतन वृद्धि अर्जित करेगा या नहीं। और क्या ऐसी अवधि की समाप्ति पर, कटौती का उसके वेतन की भविष्य की वृद्धि को स्थगित करने का प्रभाव होगा या नहीं होगा।

vi) वेतनमान की निम्न वेतन मान, श्रेणी, पद या सेवा में अवनति— यह सामान्यतः उस शासकीय कर्मचारी के पदोन्नति के अधिकार में बाधा उत्पन्न करेगी, जिससे वह जिस वेतन मान, श्रेणी, पद या सेवा से अवनत किया गया है, उसमें पुनः पदोन्नत न किया जा सके। यह, पुनःस्थापन से संबंधित शर्तों के संबंध में आगे दिए गए या न दिए गए निर्देशों के अधीन होगा — अर्थात्, जिस श्रेणी, पद या सेवा से कर्मचारी को अवनत किया गया था, उसमें पुनःस्थापन होने पर उसकी वरिष्ठता एवं वेतन किस प्रकार निर्धारित होंगे, यह इन निर्देशों पर निर्भर करेगा।

vii) अनिवार्य सेवानिवृत्ति

viii) सेवा से निष्कासन जो भविष्य में सरकार के अधीन पुनः नियुक्ति के लिए अयोग्यता नहीं मानी जाएगी;

ix) सेवा से बर्खास्तगी जो सामान्यतः सरकार के अधीन भविष्य में किसी भी रोजगार के लिए अयोग्यता मानी जाएगी।

9) इस संबंध में, माननीय उच्चतम न्यायालय ने यह अभिनिर्धारित किया है कि वेतनवृद्धि को सामान्य रूप से रोका जाना निस्संदेह एक लघु शास्ति है, जो नियम, 1970 के नियम 5(00) के अंतर्गत आता है। परंतु जब शास्ति के रूप में दो वेतनवृद्धियाँ—अर्थात् दो वर्षों की वेतनवृद्धियाँ—संचयी प्रभाव सहित रोकी जाती हैं, तो



इसका निर्विवाद अर्थ यह होता है कि कर्मचारी द्वारा अर्जित की गई वेतनवृद्धियाँ स्थायी रूप से काट दी जाती हैं, जिससे उसके उच्च वेतनमान की ओर बढ़ने की प्रक्रिया पर स्थायी प्रभाव पड़ता है। अन्य शब्दों में कहा जाए तो, वेतनमान की समय-सीमा में कर्मचारी की स्थिति को नीचे के स्तर पर लौटा दिया जाता है, और दो वर्षों की अवधि समाप्त होने पर, उसी स्तर से पुनः गणना आरंभ होती है। आक्षेपित आदेश का छिपा हुआ प्रभाव, उसके निहितार्थों के अनुसार, यह है कि अपीलार्थी कर्मचारी को उसके वेतनमान में दो स्तर नीचे कर दिया गया है, और यह प्रभाव उसकी शेष सेवा अवधि के लिए स्थायी रूप से रहेगा। साथ ही यह निर्देश दिया गया है कि दो वर्षों की वेतनवृद्धियों को शास्तिस्वरूप उसके वेतनमान की गणना में शामिल नहीं किया जाएगा। निर्णय के सुसंगत पैरा 4 को निम्नानुसार उद्धृत किया गया है:-

“4. केवल वेतनवृद्धि को रोके जाने को निस्संदेह नियम 5(iv) के अर्थ में एक लघु शास्ति माना गया है। परंतु उप-नियम (v) यह प्रावधान करता है कि किसी निर्धारित अवधि के लिए वेतनमान में निम्न स्तर पर अवनति की जा सकती है साथ ही यह भी निर्दिष्ट किया जा सकता है कि उस अवधि के दौरान शासकीय कर्मचारी को वेतनवृद्धि प्राप्त होगी या नहीं, और उक्त अवधि की समाप्ति के पश्चात् यह अवनति उसकी भविष्य की वेतनवृद्धियों को स्थगित करेगी या नहीं। यह दंड का एक स्वतंत्र शीर्ष है और इसे एक उपयुक्त प्रकरण में शास्ति के रूप में लगाया जा सकता है। यह वृद्ध शास्तियों में से एक है। संचयी प्रभाव के साथ दो वेतन वृद्धि को रोकने का आक्षेपित आदेश नियम 5 (v) के अर्थ में आता है या नहीं,? यदि ऐसा होता है, तो नियमों के नियम 8 और 9 में नियमित जांच करने की आवश्यकता होती है। राज्य की ओर से अधिवक्ता श्री नायर का यह तर्क था कि दो वेतनवृद्धियों को संचयी प्रभाव सहित रोके जाने की कार्रवाई केवल एक लघु शास्ति है, क्योंकि यह वेतनमान में निम्न स्तर पर अवनति नहीं मानी जा सकती। परंतु न्यायालय ने कहा कि हम इस तर्क को स्वीकार करना अत्यंत





कठिन पाते हैं।केवल वेतनवृद्धि को रोके जाने की कार्रवाई, बिना किसी अतिरिक्त शर्त के, निःसंदेह नियम 5(iv) के अर्थ में आती है। परंतु जब शास्तिस्वरूप दो वेतनवृद्धियाँ — अर्थात् दो वर्षों की — संचयी प्रभाव सहित रोकी जाती हैं, तो इसका निर्विवाद अर्थ यह होता है कि कर्मचारी द्वारा अर्जित वे दो वेतनवृद्धियाँ स्थायी रूप से काट दी गई हैं, जिससे उसके उच्चतर वेतनमान प्राप्त करने की प्रगति पर स्थायी प्रभाव पड़ता है। अन्य शब्दों में, कर्मचारी की वेतनमान में घड़ी को एक निम्न स्तर पर पीछे मोड़ दिया जाता है, और दो वर्ष की अवधि पूरी होने पर वह घड़ी उसी स्तर से पुनः नई तरह से चलना प्रारंभ करती है। आक्षेपित आदेश का अंतर्निहित प्रभाव, उसके आवश्यक निहितार्थ से यह स्पष्ट करता है कि अपीलार्थी कर्मचारी को उसके वेतनमान दो चरण नीचे कर दिया गया है, और यह स्थिति उसकी शेष सेवा अवधि के दौरान स्थायी रूप से बनी रहेगी। साथ ही, यह भी निर्देशित किया गया है कि दो वर्षों की वेतनवृद्धियाँ शास्तिस्वरूप उसके वेतनमान की गणना में नहीं ली जाएँगी। शब्द भाषा की त्वचा के समान होते हैं, जिन्हें यदि हटाया जाए तो उनका वास्तविक स्वरूप और प्रभाव स्पष्ट रूप से प्रकट हो जाता है। जब हम इस समस्या को इस दृष्टिकोण से देखते हैं, तो इसका प्रभाव वैसा ही होता है जैसा कि नियम 5(v) में नियमों के अंतर्गत परिकल्पित किया गया है। निःसंदेह सरवन सिंह बनाम पंजाब राज्य एवं अन्य, आई.एल.आर 1985 (2) पंजाब एण्ड हरयाणा 193 के प्रकरण में, युगल खंडपीठ ने इसी प्रकार के प्रश्न पर विचार करते हुए, कंडिका 8 में यह अभिनिर्धारित किया है कि — वेतनवृद्धियों को संचयी प्रभाव सहित रोके जाने की कार्रवाई, किसी भी प्रकार से नियम 5 के उपबंध (v) या पंजाब सिविल सेवा नियमों के नियम 4.12 के अंतर्गत नहीं आती। आगे यह अभिनिर्धारित किया गया कि नियम 5 के खंड (v) के तहत शास्ति के उपाय के रूप में सक्षम प्राधिकारी द्वारा वेतन के समय-मान में निचले चरण में कमी की





जानी चाहिए और जिस अवधि के लिए इस तरह की कटौती प्रभावी होनी है, उसे बताना होगा और बहाली पर यह और निर्दिष्ट किया जाना चाहिए कि क्या कटौती उसके वेतन की भविष्य की वृद्धि को स्थगित करने के लिए काम करेगी। ऐसे प्रकरणों में, संचयी प्रभाव के बिना केवल वेतनवृद्धि रोके जाने का प्रश्न उठता ही नहीं है। ऐसे प्रकरणों में, जहाँ वेतनवृद्धियाँ संचयी प्रभाव सहित या बिना संचयी प्रभाव के रोकी जाती हैं उस स्थिति में शासकीय कर्मचारी को वेतनमान में किसी निम्न स्तर पर अवनत नहीं किया जाता। तदनुसार, यह निर्णय दिया गया कि नियम 5 के उपबंध (iv) का प्रयोग उस प्रकरण के तथ्यों पर लागू होता है। परंतु, पूर्ण सम्मान के साथ, हम उच्च न्यायालय से सहमत नहीं हैं। यदि शाब्दिक अर्थ को अपनाया जाए, तो माननीय न्यायाधीश उस निष्कर्ष पर पहुँचने में सही हो सकते हैं। परंतु यदि उसके वास्तविक प्रभाव को ध्यान में रखा जाए तो परिणाम सदैव वही होगा निष्कर्ष वही निकलेगा, जिस पर हम पहुँचे हैं। यदि उच्च न्यायालय के तर्क को स्वीकार कर लिया जाए, तो इससे अनुशासनिक प्राधिकारी को यह अधिकार मिल जाएगा कि वह वेतनवृद्धि रोके जाने के नाम पर कर्मचारी को भविष्य की वेतनवृद्धियों से स्थायी रूप से वंचित कर सके, भले ही इसे स्पष्ट रूप से आदेश में व्यक्त न किया गया हो। ऐसे असंगत और अनुचित परिणाम को स्वीकार या प्रसारित होने की अनुमति नहीं दी जा सकती। नियम 5(००) अनुशासनिक प्राधिकारी को यह अधिकार नहीं देता कि वह संचयी प्रभाव सहित वेतनवृद्धियों को रोके जाने की शास्ति लगाए, जब तक कि विधिवत जांच न की जाए और निर्धारित प्रक्रिया का पालन न किया जाए। तब ऐसा आदेश क्षेत्राधिकार से परे तथा विधि द्वारा प्रदत्त अधिकार के बिना माना जाएगा और वह स्वतः शून्य होगा। इस दृष्टिकोण से विचार करने पर हमें इसमें कोई संदेह नहीं है कि आक्षेपित आदेश नियम 5(०) के अंतर्गत आता है; यह एक प्रमुख





शास्ति है, और बिना विधिवत जांच के ऐसी शास्ति लगाया जाना स्वतः अवैध है।

10. यह उल्लेख करना आवश्यक है कि विनियमन, 1962 के नियम 22(1) के खंड (घ) तथा नियम, 1970 के नियम 5 के खंड (□) परस्पर समान हैं।

11. इस चरण पर, उत्तरवादीगणों की ओर से उपस्थित अधिवक्ता ने माननीय उच्चतम न्यायालय के पंजाब राज्य बनाम निर्मल सिंह प्रकरण में दिए गए निर्णय पर विश्वास व्यक्त किया है, जो (2007) 8 एस.सी.सी 108 में प्रकाशित है। उक्त सिविल अपील (निर्मल सिंह) में दिनांक 20-10-2003 के आदेश द्वारा उत्तरवादी पर दो वार्षिक वेतनवृद्धियों को स्थायी प्रभाव सहित रोके जाने की दंडात्मक कार्यवाही की गई थी, और माननीय उच्चतम न्यायालय ने यह अभिमत व्यक्त किया था कि स्थायी प्रभाव सहित दो वार्षिक वेतनवृद्धियों को रोकना एक लघु शास्ति है।

12. उपरोक्त विरोधाभासी निर्णयों के परिप्रेक्ष्य में, जो एक ही नियम अर्थात् नियम, 1970 के नियम 5 से संबंधित हैं, माननीय उच्चतम न्यायालय की तीन-न्यायाधीशों की पीठ ने कुलवन्त सिंह गिल (उपर्युक्त) प्रकरण में यह निर्णय दिया कि स्थायी प्रभाव सहित दो वार्षिक वेतनवृद्धियों को रोकना वृद्ध शास्ति की श्रेणी में आता है। वहीं, इसके पश्चात माननीय उच्चतम न्यायालय की दो-न्यायाधीशों की पीठ ने पंजाब राज्य (उपर्युक्त) प्रकरण में यह अभिमत व्यक्त किया कि स्थायी प्रभाव सहित दो वार्षिक वेतनवृद्धियों को रोकना लघु शास्ति माना जाएगा।

13. इस विवाद में और अधिक गहराई में गए बिना, हम माननीय उच्चतम न्यायालय के स्थापित विधि-सिद्धांत पर आते हैं कि यदि उच्चतम न्यायालय की किसी वृहत पीठ द्वारा कोई विधिक सिद्धांत प्रतिपादित किया गया है, तो वह सिद्धांत लघु पीठ के निर्णय



पर वरीयता रखता है। इस सिद्धांत का समर्थन माननीय संविधान पीठ ने सेंट्रल बोर्ड ऑफ़ द्यूदी बोहरा कम्युनिटी एंड अन्य बनाम महाराष्ट्र राज्य एवं अन्य प्रकाशित (ए.आई.आर एस.सी 752 , पैरा 12 देखें) प्रकरण में किया है ।

14. चूँकि कुलवंत सिंह गिल (उपर्युक्त) का मामला तीन न्यायाधीशों की पीठ द्वारा निर्णयित किया गया है और पंजाब राज्य (उपर्युक्त) का मामला दो न्यायाधीशों की पीठ द्वारा निर्णयित किया गया है, अतः हमारे अभिमत में, वृद्ध पीठ का निर्णय दो न्यायाधीशों की लघु पीठ के निर्णय पर प्रधानता रखेगा। अतः, हमें यह कहने में कोई संकोच नहीं है कि वर्तमान प्रकरण में तीन वार्षिक वेतनवृद्धियों को संचयी प्रभाव सहित रोका जाना एक वृद्ध शास्ति है, जो विनियम, 1962 के नियम 22(1) की उपधारा (घ) के अंतर्गत आएगा। इस स्थिति में, उत्तरवादीगणों को नियम 22(2) की उपधारा (००) के प्रावधानों का पालन करना चाहिए था, परंतु ऐसा नहीं किया गया। अतः, याचिकाकर्ता पर अधिरोपित शास्ति उसे अपने पक्ष में पर्याप्त अवसर प्रदान किए बिना दिया गया है, जो कि विधि के प्रावधानों के प्रतिकूल है।

15. जहाँ तक यह प्रार्थना है कि विनियम, 1962 के नियम 22(1)(ग) को संविधान के अनुच्छेद 14 के विरुद्ध अधिकारातीत घोषित किया जाए, उपर्युक्त विचार-विमर्श के परिप्रेक्ष्य में हमारा अभिमत है कि विनियम 22(1)(ग) संविधान के विरुद्ध नहीं है, क्योंकि दोनों उपबंध — अर्थात् वार्षिक वेतनवृद्धि का साधारण रूप से बिना संचयी प्रभाव के रोका जाना तथा वार्षिक वेतनवृद्धि का संचयी प्रभाव सहित रोका जाना उन श्रेणियों में आते हैं जिनका उल्लेख ऊपर किया जा चुका है।

16. परिणामस्वरूप, यह रिट याचिका आंशिक रूप से स्वीकार की जाती है और दिनांक 27-04-2006 का आक्षेपित दंडादेश अभिखंडित किया जाता है, परंतु इससे उत्तरवादीगणों का यह अधिकार वंचित नहीं होगा कि वे विधि के अनुसार पुनः जांच करें।



17. वाद व्यय हेतु कोई आदेश पारित नहीं किया जाता है।

सही/-

आई.एम. कुदूसी

न्यायाधीश

सही/-

एन.के.अग्रवाल

न्यायाधीश

**अस्वीकरण:** हिन्दी भाषा में निर्णय का अनुवाद पक्षकारों के सीमित प्रयोग हेतु किया गया है ताकि वो अपनी भाषा में इसे समझ सकें एवं यह किसी अन्य प्रयोजन हेतु प्रयोग नहीं किया जाएगा। समस्त कार्यालयीन एवं व्यवहारिक प्रयोजनों हेतु निर्णय का अंग्रेजी स्वरूप ही अभिप्रमाणित माना जाएगा और कार्यान्वयन तथा लागू किए जाने हेतु उसे ही वरीयता दी जाएगी।

Translated By- अजय कुमार अग्निहोत्री अधिवक्ता

