

लीगलपंडित का उद्धरण : LIS/SC/2008/827

देव दत्त विरुद्ध भारत सरकार एवं अन्य - 12 मई, 2008

उद्धरण :

माननीय न्यायाधीश : एच के सेमा तथा मार्कण्डेय काटजू

मुद्दा(वाद का विषय): सेवा कानून (Service Law)

फैसले की तारीख : 12 मई, 2008

केस संख्या : 2002 का सिविल अपील संख्या 7631

संदर्भित मामले : केनरा बैंक वि. वी के अवस्थी 2005(6)SCC321; महाराष्ट्र राज्य वि. पब्लिक कन्सर्न फॉर गवर्नेन्स ट्रस्ट एवं अन्य. 2007(3)SCC 587; General Council of Medical Education & Registration of U.K. v. Spackman (1943) AC 627:(1943) 2 All ER 337.

निर्णय :

न्यायाधीश मार्कण्डेय काटजू.

1. गुआहाटी उच्च न्यायालय के 2001 के रिट अपील सं.447 दिनांक 26.11.2001 के संबंध में दिए गए प्रतिवादित आदेश के विरुद्ध यह अपील विशेष अनुमति से दायर की गई है। विद्वान एकल न्यायाधीश के निर्णय दिनांक 21.08.2001 के विरुद्ध अपीलकर्ता के द्वारा दायर रिट(लिखित) अपील को गुआहाटी उच्च न्यायालय की खंडपीठ ने अपने उपरोक्त निर्णय द्वारा खारिज कर दिया था।
2. सभी पक्षों का प्रतिनिधित्व करनेवाले विद्वान वकीलों के तर्कों को सुना एवं अभिलेखों को ध्यानपूर्वक पढ़ा।
3. अपील करनेवाला व्यक्ति बॉर्डर रोड्स इंजीनियरिंग सर्विस में कार्यरत था जो कि यथासंशोधित बॉर्डर रोड्स इंजीनियरिंग सर्विस ग्रुप 'ए' नियमों के द्वारा संचालित है। इन नियमों के अनुसार, चूंकि अपीलकर्ता दिनांक 22.2.1998 को एक्जिक्यूटिव इंजीनियर के पद पर पदोन्नत हो गया था एवं इक्जिक्यूटिव इंजीनियर के ग्रेड में 05 वर्ष का कार्यकाल पूरा कर लेने के बाद, जोकि उसने 21.2.1993 को पूरा कर लिया था, वह सुप्रिंटेंडिंग इंजीनियर के पद पर पदोन्नति के लिए पात्रता रखता था। तदनुसार अपीलकर्ता का नाम पात्र अभ्यर्थियों की सूची में शामिल किया गया था।
4. विभागीय पदोन्नति समिति (DPC) ने दिनांक 16.12.1994 को बैठक की थी। उस बैठक में अपीलकर्ता को पदोन्नति हेतु पात्र नहीं माना गया लेकिन उससे कनिष्ठ वरीयता वाले व्यक्तियों को चयनित कर उन्हें सुप्रिंटेंडिंग इंजीनियर की श्रेणी में पदोन्नत कर दिया गया। इसलिए अपीलकर्ता ने गुआहाटी उच्च न्यायालय में DPC के इस फैसले के विरुद्ध लिखित याचिका दायर की जो खारिज कर दी गई एवं उसी न्यायालय की खंडपीठ के समक्ष की गई उसकी अपील भी खारिज कर दी गई। व्यथित होकर अपीलकर्ता ने विशेष अनुमति से इस न्यायालय के समक्ष यह अपील दायर की है।

5. प्रत्यर्थी(Respondent) ने भारत सरकार के Ministry of Public Grievances and Pension के कार्यालय ज्ञापन दिनांक 10.4.1989 के पैरा 6.3(ii) में विभागीय उम्मीदवारों, जिनका वेतनमान रु.3700-5000/- एवं उससे अधिक है, की पदोन्नति से संबंधित दिए गए दिशानिर्देशों को आधार बनाया है जिसमें व्यवस्था है कि DPC के समक्ष पदोन्नति हेतु विचारार्थ अभ्यर्थी को पिछले 05 वर्षों में वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट(ACR) में "Very Good" ग्रेडिंग प्राप्त होना आवश्यक अर्हता होगी। दूसरे शब्दों में पदोन्नति के लिए केवल उन्हीं अभ्यर्थियों के मामलों पर विचार किया जाएगा जिनकी पिछले 05 वर्षों की **वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट(ACR)** में "Very Good" ग्रेडिंग मिली होगी। सुप्रिंटेंडिंग इंजीनियर के पद का वेतनमान रु.3700-5000/- है एवं चूंकि अपीलकर्ता को वर्ष 1993-94 के दौरान ACR में केवल "Good" प्रविष्टि दी गई थी **न कि "Very Good"**, अतः सुप्रिंटेंडिंग इंजीनियर के पद पर पदोन्नति के लिए उसके मामले पर विचार नहीं किया गया।

6. अपीलकर्ता की शिकायत है कि ACR में वर्ष 1993-94 की "Good" प्रविष्टि के बारे में उसे सूचित नहीं किया गया था। उसने अपना पक्ष रखते हुए कहा कि यदि उसे उक्त प्रविष्टि के बारे में सूचित किया गया होता तो उसे उक्त "Good" प्रविष्टि को "Very Good" में परिवर्तित करने के लिए अभ्यावेदन देने का अवसर मिलता तथा यदि उसके अभ्यावेदन को स्वीकार कर लिया जाता तब वह पदोन्नति के लिए पात्र हो जाता। इसलिए उसका कहना है कि इस मामले में प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन किया गया है।

7. जवाब में प्रत्यर्थी के विद्वान वकील ने कहा है कि "Good" प्रविष्टि प्रतिकूल प्रविष्टि नहीं है एवं केवल प्रतिकूल प्रविष्टि को ही कर्मचारी को सूचित करने की व्यवस्था है। इसलिए उन्होंने कहा कि "Good" प्रविष्टि को कर्मचारी को सूचित नहीं करने में किसी प्रकार का अवैधानिक आचरण नहीं किया गया है।

8. प्रत्यर्थी के विद्वान वकील ने इस न्यायालय के विजय कुमार वि. महाराष्ट्र राज्य एवं अन्य 1988 (Supp) SCC 674 के मामले में दिए गए निर्णय पर निर्भर किया है जिसमें व्यवस्था दी गई है कि किसी असूचित प्रतिकूल प्रविष्टि को आधार बनाकर एक सरकारी कर्मचारी को उन लाभों से वंचित नहीं किया जाना चाहिए जो उसके कनिष्ठ कर्मचारियों को दिए जा रहे हों। उन्होंने इस न्यायालय के गुजरात राज्य एवं अन्य. वि. सूर्यकान्त चुनीलाल शाह 1999(1) SCC 529 मामले में दिए गए निर्णय पर भी निर्भर किया है जिसमें व्यवस्था दी गई है कि :

" सरकारी कर्मचारी के विषय में प्रतिकूल प्रविष्टि करने का मुख्य उद्देश्य उसे इस बात से आगाह करना है कि वह अपने कार्य अथवा आदतों में सुधार लाए। यही कारण है कि प्रतिकूल प्रविष्टि को संबंधित सरकारी कर्मचारी को सूचित करना आवश्यक है जिससे कि उसे या तो अपने आक्षेपित आचरण के बारे में स्पष्टीकरण देने का मौका मिले तथा इस बात को वह साबित कर सके कि उक्त प्रतिकूल प्रविष्टि एकदम अनावश्यक थी या उसे इस बात पर शान्तिपूर्वक विचार करने का मौका मिले एवं यदि उसे अपनी गलती महसूस होती है, तो वह अपने आचरण में सुधार लाकर अपना कार्य-निष्पादन बेहतर कर सके।"

उपरोक्त फैसलों के आधार पर प्रत्यर्थी के विद्वान वकील ने प्रतिपादित किया है कि केवल प्रतिकूल प्रविष्टि को ही कर्मचारी को सूचित करना चाहिए।

9. **हम इससे सहमत नहीं हैं।** हमारे विचार से ACR में की गई प्रत्येक प्रविष्टि को कर्मचारी को सूचित करना चाहिए जिससे यदि वह ऐसी प्रविष्टि से संतुष्ट नहीं है, व्यथित है, तो उसे इसके विरुद्ध अभ्यावेदन करने का अवसर मिले।

10. प्रस्तुत मामले में सुप्रिंटेंडिंग इंजीनियर के पद पर पदोन्नति के लिए प्राधिकारियों द्वारा यह आवश्यक अर्हता तय की गई थी कि इसके लिए उम्मीदवार के ACR में पिछले 05 वर्षों में "Very Good" प्रविष्टि प्राप्त होनी चाहिए। इस प्रकार इस परिस्थिति में "Good" प्रविष्टि वस्तुतः प्रतिकूल प्रविष्टि है क्योंकि इससे उम्मीदवार पदोन्नति के विचार-क्षेत्र से स्वतः बाहर हो जाता है। इसलिए नामकरण प्रासंगिक नहीं है। उस प्रविष्टि का क्या प्रभाव पड़ रहा है - यह तय करेगा कि वह कैसी प्रविष्टि है? - अनुकूल या प्रतिकूल। प्रविष्टि के लिए किया गया शब्दचयन महत्वपूर्ण नहीं है, प्रविष्टि से पड़नेवाला प्रभाव महत्वपूर्ण है। उम्मीदवार को दी गई "Good" प्रविष्टि उसके लिए संतोषप्रद नहीं हो सकती यदि वह उसे पदोन्नति के लिए अपात्र बनाती हो अथवा पदोन्नति की उसकी संभावनाओं पर प्रतिकूल प्रभाव डालती हो।

11. अतः हमारे विचार में अपीलकर्ता को 1993-94 में दी गई "Good" प्रविष्टि के बारे में सूचना दी जानी चाहिए थी जिससे उसे अभ्यावेदन देकर यह प्रार्थना करने का अवसर मिलता कि उपरोक्त "Good" प्रविष्टि को "Very Good" प्रविष्टि में बदल दिया जाए। निश्चय ही इस प्रकार के अभ्यावेदन पर विचार करने के बाद संबंधित प्राधिकारी के सामने यह रास्ता खुला था कि वह उस अभ्यावेदन को अमान्य करके पूर्व में दी गई "Good" प्रविष्टि की पुष्टि कर देता (लेकिन न्यायोचित तरीके से)। अपीलकर्ता को इस प्रकार से अभ्यावेदन प्रस्तुत करने का एक मौका जरूर मिलना चाहिए था और वह तभी मिल सकता था जब उसे "Good" प्रविष्टि के बारे में सूचित किया गया होता जो इस मामले में नहीं किया गया था। **अतः, हमारा विचार है कि "Good" प्रविष्टि को सूचित न करना मनमाना व्यवहार था और इसीलिए अवैधानिक था एवं अभ्यर्थी के विद्वान वकील ने जिन व्यवस्थाओं को आधार बनाया है उनमें फर्क किया जा सकता है।**

12. प्रत्यर्थी (Respondent) के विद्वान वकील ने कहा कि भारत सरकार के Ministry of Public Grievances and Pension के कार्यालय ज्ञापन 21011/4/87 दिनांक 10/11.09.1987 में प्रतिपादित किया गया है कि संबंधित कर्मचारी को केवल प्रतिकूल प्रविष्टि के बारे में सूचित किया जाना चाहिए। यह एक स्थापित तथ्य है कि कोई भी नियम या सरकारी निर्देश संविधान के अनुच्छेद 14 अथवा अन्य प्रावधान का उल्लंघन नहीं कर सकता है क्योंकि संविधान देश का सर्वोच्च कानून है। उपरोक्त कार्यालय ज्ञापन यदि यह प्रतिपादित करता है कि संबंधित कर्मचारी को केवल प्रतिकूल प्रविष्टि के बारे में ही सूचित किया जाना चाहिए, अन्य प्रविष्टियों के बारे में नहीं, तब हमारे विचार से वह मनमाना है एवं अनुच्छेद 14 का उल्लंघन करने के कारण अवैधानिक है।

13. मनेका गांधी वि. भारत सरकार एवं अन्य. AIR 1978 SC 597 मामले में यह व्यवस्था दी गई है कि मनमानापन संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन करता है। हमारे विचार में एक लोकसेवक की ACR में की गई किसी प्रविष्टि के बारे में उसे सूचित नहीं करना मनमाना व्यवहार है क्योंकि इससे संबंधित कर्मचारी को उस प्रविष्टि के विरुद्ध अभ्यावेदन करने का अवसर नहीं मिलता है और इसी कारण वह उसमें सुधार करने की प्रार्थना भी नहीं कर सकता है। हमारे विचार में प्रत्येक कर्मचारी चाहे वह नागरिक (सिविल), न्यायिक, पुलिस या अन्य सेवा (सैन्य सेवा को छोड़कर) में हो, की ACR की प्रत्येक प्रविष्टि के बारे में उसे सूचित किया जाना चाहिए जिससे उसे ऐसी प्रविष्टि के विरुद्ध अभ्यावेदन करने का अवसर मिले। क्योंकि असूचित रहने पर कर्मचारी ऐसी प्रविष्टि के विरुद्ध अभ्यावेदन नहीं कर सकता जिससे पदोन्नति की उसकी संभावनाओं (अथवा अन्य किसी लाभ को पाने का अवसर) पर प्रभाव पड़ सकता है। इसके अतिरिक्त गोपनीय रिपोर्ट लिखने एवं उसमें प्रविष्टि करने के पीछे उद्देश्य ही यही है कि लोकसेवक को अपने कार्य-निष्पादन में सुधार करने का अवसर मिले जैसी कि **State of UP vs. Yamuna Shankar Mishra 1997 (4) SCC7** में व्यवस्था दी गई है। इसलिए, हमारे विचार में इस प्रकार की सूचना न देना मनमाना व्यवहार है और इसीलिए संविधान के अनुच्छेद 14 का स्पष्ट उल्लंघन है।

14. हमारे विचार में सरकारी कर्मचारी से संबंधित प्रत्येक प्रविष्टि (केवल poor या प्रतिकूल प्रविष्टि नहीं) चाहे वह नागरिक(सिविल), न्यायिक, पुलिस या अन्य सेवा (सैन्य सेवा को छोड़कर) में हो, के बारे में एक निश्चित अवधि में उसे सूचित किया जाना चाहिए एवं इसमें इस बात से कोई फर्क नहीं पड़ता कि पदोन्नति के लिए किसी प्रकार की आवश्यक अर्हता (bench mark or essential requirement) निर्धारित की गई है अथवा नहीं। भले ही कोई आवश्यक अर्हता निर्धारित नहीं की गई हो, तब भी किसी प्रविष्टि की सूचना नहीं मिलने से कर्मचारी की पदोन्नति की संभावनाओं (अथवा अन्य लाभ पाने का अवसर) पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है। यदि किसी व्यक्ति को 'good', अथवा 'average' या 'fair' प्रविष्टि दी गई है, तो पदोन्नति के लिए चयनित होने की उसकी संभावना 'very good' या 'outstanding' प्रविष्टि प्राप्त करनेवाले कर्मचारी से निश्चित ही कम होगी।

15. अधिकांश सेवाओं में ACR में दी जानेवाली प्रविष्टियों का श्रेणीकरण होता है जो कुछ इस तरह का होता है :-

(i) Outstanding - सर्वोत्कृष्ट

(ii) Very Good - अति उत्तम

(iii) Good - उत्तम

(iv) Average - औसत

(v) Fair - ठीक

(vi) Poor - खराब

यदि किसी व्यक्ति को मद (ii) से (vi) तक की कोई प्रविष्टि दी जाती है, तो उसे इसके बारे में सूचित किया जाना चाहिए जिससे कि वह उसमें सुधार करने की प्रार्थना करते हुए अभ्यावेदन प्रस्तुत कर सके। ऐसे अभ्यावेदन पर उचित रीति से विचार करके संबंधित प्राधिकारी द्वारा उपयुक्त समय में निर्णय दिया जाना चाहिए।

16. यदि हम यह मान लेते हैं कि केवल 'Poor' प्रविष्टि ही कर्मचारी को सूचित की जानी चाहिए तो इसका परिणाम यह होगा कि जिन व्यक्तियों को 'fair', 'average', 'good' या 'very good' प्रविष्टियाँ प्राप्त हुई होंगी, उन्हें उनमें सुधार करने का अभ्यावेदन देने का अवसर ही नहीं मिलेगा जो अन्ततः पदोन्नति (अथवा अन्य किसी लाभ को) पाने की उनकी संभावनाओं पर प्रतिकूल प्रभाव डाल सकता है।

17. हमारे विचार में यदि दिनांक 10/11.09.1987 के कार्यालय ज्ञापन को इस प्रकार व्याख्यायित किया जाता है कि केवल प्रतिकूल प्रविष्टि (यानि 'Poor' प्रविष्टि) को ही सूचित किया जाना आवश्यक है न कि 'fair', 'average' या 'good' प्रविष्टियों को - तब यह मनमाना व्यवहार कहलाएगा (अतः अवैधानिक होगा) क्योंकि इससे कर्मचारी की पदोन्नति अथवा अन्य लाभ पाने की संभावनाओं पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ेगा।

18. उदाहरण के लिए, यदि आवश्यक अर्हता यह निर्धारित की गई हो कि पदोन्नति के लिए उम्मीदवार की ACR में पिछले 05 वर्षों में 'very good' प्रविष्टि होना चाहिए, तब यदि पिछले 04 वर्षों में उसे 'very good' (या 'Outstanding' भी) प्रविष्टि मिली हो लेकिन 01 वर्ष 'good' मिला हो, तब भी वह पदोन्नति के लिए पात्र नहीं होगा। इस प्रकार की 'good' प्रविष्टि का कारण उसके ऊपर के अधिकारी की उसके प्रति चिढ़न

या खीझ हो सकती है। ऐसा भी हो सकता है कि उसके ऊपर का अधिकारी संबंधित कर्मचारी से किसी प्रकार का गलत काम कराना चाहता हो जिसे करने से मना कर दिया गया हो या उसने अधिकारी की खुशामद नहीं की हो या फिर किसी प्रकार का जातिगत या साम्प्रदायिक पूर्वग्रह हो या कोई अन्य असंबद्ध कारण हो।

19. हमारे विचार में एक लोकसेवक की ACR में की गई प्रत्येक प्रविष्टि से उसे उपयुक्त समय के भीतर सूचित किया जाना चाहिए भले ही वह poor, fair, average, good या very good प्रविष्टि हो। ऐसा इसलिए करना चाहिए क्योंकि किसी असूचित प्रविष्टि का प्रभाव दो तरह से पड़ता है :- (1) यदि उसके ACR में की गई प्रविष्टि के बारे में उसे सूचित किया जाता तो उसके उच्चाधिकारी उसके कार्य एवं आचरण के बारे में क्या राय रखते हैं, इसका उसे पता चल जाता। इससे भविष्य में वह अपने कार्य में सुधार ला सकने में सक्षम हो पाता। (2) यदि उसे यह लगता कि ऐसी प्रविष्टि अन्यायपूर्ण है, तब उसे उसके विरुद्ध अभ्यावेदन करने का अवसर मिलता एवं वह उच्चधिकारियों से उसमें सुधार करने की प्रार्थना कर सकता था।

अतः किसी प्रविष्टि के बारे में सूचना न देना मनमाना व्यवहार है तथा इस न्यायालय की संविधान पीठ ने मनेका गांधी वि. भारत संघ (उपरोक्त) मामले में व्यवस्था दी है कि इस प्रकार का मनमानापन संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन करता है।

20. इस प्रकार, न केवल उन मामलों में प्रविष्टि की सूचना लोकसेवक को दी जाए जहाँ पदोन्नति के लिए आवश्यक अर्हता निर्धारित की गई हो; बल्कि लोकसेवक को उसकी ACR में की गई प्रत्येक प्रविष्टि के बारे में हमेशा सूचित किया जाना चाहिए (भले ही वह 'Poor', 'fair', 'average', 'good' या 'very good' हो)। ऐसा न करना उचित न्याय के सिद्धांत - जो प्राकृतिक न्याय की आत्मा है - का उल्लंघन करना होगा। लोकसेवक की ACR की outstanding प्रविष्टि को भी उसे सूचित करना चाहिए क्योंकि इससे कर्मचारी का मनोबल बढ़ेगा एवं वह और मन लगाकर काम करेगा।

21. प्रत्यर्थी के विद्वान वकील ने UP जल निगम वि. प्रभात चंद्र जैन AIR 1996 SC 1661 मामले में दिए गए इस न्यायालय के निर्णय पर निर्भर किया है। हमने उपरोक्त निर्णय को ध्यानपूर्वक पढ़ा है -- यह गूढ़ है एवं अधिक विवरणात्मक नहीं है। इसके अतिरिक्त उपरोक्त निर्णय में संविधान पीठ के मनेका गांधी वि. भारत संघ (उपरोक्त) के मामले में दिए गए निर्णय को विचार में नहीं लिया है जिसमें व्यवस्था दी गई है कि राज्य का प्रत्येक कार्य मनमानेपन से रहित होना चाहिए अन्यथा संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन होगा। हमारे विचार से UP जल निगम वि. प्रभात चंद्र जैन AIR 1996 SC 1661 (उपरोक्त) मामले में दिया गया निर्णय इस प्रकार के किसी विधिक सिद्धान्त की स्थापना नहीं करता कि प्रविष्टि की सूचना नहीं दी जानी चाहिए। जैसा कि Bharat Petroleum Corporation Ltd. vs. N.R.Vairamani AIR 2004 SC 4778 (पैरा 9 देखिए) में कहा गया है :-

" न्यायालयों की टिप्पणियों को न तो यूक्लिड के थ्योरमों की तरह स्वयंसिद्ध मान लेना चाहिए और न ही उन्हें कानून के प्रावधानों की तरह लेना चाहिए; वह भी संदर्भ से हटकर।"

22. UP जल निगम वि. प्रभात चंद्र जैन AIR 1996 SC 1661 (उपरोक्त) मामले में दिए गए निर्णय में केवल एक असावधान टिप्पणी है, " यदि श्रेणीबद्ध प्रविष्टि केवल एक सीढ़ी नीचे जाती है, जैसे 'very good' से नीचे उतरकर वह 'good' पर चली आती है, तो सामान्यतः उसे प्रतिकूल टिप्पणी नहीं कह सकते क्योंकि दोनों ही सकारात्मक(पॉजिटिव) ग्रेडिंग हैं।" इस निर्णय में इस बात पर कोई विचार-विमर्श किया गया नहीं दिखता कि क्या ऐसी 'good' ग्रेडिंग का कोई गंभीर या प्रतिकूल परिणाम भी सामने आ सकता है क्योंकि यदि पदोन्नति-प्रक्रिया में ऐसी आवश्यक अर्हता निर्धारित कर दी जाती है कि उम्मीदवार को 'very good' प्रविष्टि अवश्य प्राप्त हो, तब कर्मचारी की पदोन्नति की सारी संभावनाएँ स्वतः ही खत्म हो जाती हैं। इसके अतिरिक्त,

यदि इस प्रकार की कोई आवश्यक अर्हता निर्धारित नहीं भी की गई हो, तब भी कर्मचारी की पदोन्नति की संभावनाओं पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है यदि बहुत-से उम्मीदवारों की तुलनात्मक योग्यता के आधार पर चयन किया जा रहा हो।

23. प्रत्यर्थी के विद्वान वकील ने भारत संघ एवं अन्य वि. एस के गोयल एवं अन्य AIR 2007 SC1199 मामले में दिए गए इस न्यायालय के निर्णय पर निर्भर किया है एवं उसी के आधार पर प्रस्तुत किया है कि कर्मचारी को केवल प्रतिकूल प्रविष्टि के बारे में ही सूचित करना चाहिए। उपरोक्त निर्णय 02 न्यायाधीशों की न्यायपीठ का निर्णय है। इसलिए यह 07 न्यायाधीशों की संविधान-पीठ के मनेका गांधी वि. भारत संघ (उपरोक्त) के निर्णय पर हावी नहीं हो सकता जिसमें यह व्यवस्था दी गई है कि मनमानापन संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन करता है। चूंकि भारत संघ एवं अन्य वि. एस के गोयल एवं अन्य AIR 2007 SC1199 मामले (उपरोक्त) में दिए गए निर्णय में मनेका गांधी वि. भारत संघ के मामले में संविधान पीठ द्वारा दिए गए उपरोक्त निर्णय पर विचार नहीं किया गया है, अतः यह कहा जा सकता है कि यह फैसला सही कानून नहीं है। इसके अतिरिक्त उपरोक्त निर्णय को यूक्लिड के फॉर्मूले की तरह स्वयंसिद्ध भी नहीं मान सकते क्योंकि इसमें किसी व्यक्ति को उसकी ACR में दी गई प्रविष्टि के बारे में सूचित नहीं करने पर उसके करियर पर पड़नेवाले प्रतिकूल प्रभाव एवं ऐसी प्रविष्टि को सूचित नहीं करने पर उसके विरुद्ध अभ्यावेदन न कर पाने के अनुवर्ती प्रभाव के बारे में विस्तृत चर्चा नहीं की गई है।

24. यहाँ यह बताना प्रासंगिक है कि प्रविष्टियों की सूचना देना एवं उनके विरुद्ध अभ्यावेदन देने का अवसर प्रदान करना खासकर उच्च पदों के लिए महत्वपूर्ण है जिनकी पिरामिड-जैसी संरचना होती है। इन पदों हेतु चयन में छंटाई के सिद्धान्त का पालन किया जाता है और ऐसे में किसी अधिकारी के करियर में की गई एक प्रतिकूल प्रविष्टि भी उसका भविष्य बरबाद कर सकती है भले ही उसका पूरा करियर सर्वोत्कृष्ट रहा हो। इससे अक्सर कर्मचारी के मन में अपने प्रति गंभीर अन्याय किए जाने की भावना घर कर जाती है एवं उसे दूसरों से ईर्ष्या(heart-burning) होती है। इस मनमानेपन के कारण अच्छे अधिकारियों का मनोबल चकनाचूर हो जाता है क्योंकि वरीयता-क्रम में ऊपर होने के बावजूद उनका चयन नहीं होता जबकि उनसे कम योग्यता रखनेवाले अधिकारी पदोन्नत हो जाते हैं।

25. विचार हेतु प्रस्तुत मामले में प्रत्यर्थियों द्वारा अपीलकर्ता को वर्ष 1993-94 में दी गई 'good' प्रविष्टि से सूचित नहीं करना मनमाना व्यवहार है एवं प्राकृतिक न्याय का उल्लंघन करता है क्योंकि सारतः(अन्तिम रूप से) यहाँ दी गई 'good' प्रविष्टि ऊपर बताए गए कारण से प्रतिकूल प्रविष्टि का काम कर रही है।

26. प्राकृतिक न्याय क्या है? प्राकृतिक न्याय के नियम संहिताबद्ध रूप में उपलब्ध नहीं हो सकते, न ही वे हर परिस्थिति में अपरिवर्तनशील होते हैं; बल्कि उनमें नमनीयता(लचीलापन) होती है। लेकिन उन्हें एक शब्द में परिभाषित किया जा सकता है :- "न्यायसंगत"। दूसरे शब्दों में, प्राकृतिक न्याय तभी संभव है जब संबंधित प्राधिकारी द्वारा अपना कार्य-व्यवहार न्यायसंगत ढंग से सम्पन्न किया जाए। बहरहाल, क्या न्यायसंगत है, यह परिस्थिति एवं सन्दर्भ को देखते हुए तय होगा।

27. Lord Esher M.R. ने Vionet vs. Barrett (1885) 55 L.J. QB 39 मामले में यह राय प्रकट की है : " प्राकृतिक न्याय सही और गलत का सहज ज्ञान है।"

28. हमारे विचार में सही और गलत में फर्क करनेवाला हमारा सहज ज्ञान कहता है कि प्रत्यर्थी ने अपीलार्थी को मिली 'good' प्रविष्टि की सूचना न देकर गलत किया है क्योंकि इससे अभ्यावेदन देने के अधिकार से अपीलार्थी वंचित रह गया। यदि उसे सूचना दी जाती और उसने ऐसी प्रविष्टि के विरुद्ध अभ्यावेदन देकर उच्चाधिकारियों से उसमें सुधार करने की प्रार्थना की होती, तो हो सकता है कि उसकी प्रार्थना स्वीकार कर ली

जाती एवं परिणामस्वरूप सुप्रिंटेंडिंग इंजीनियर के पद पर पदोन्नति के लिए उसकी उम्मीदवारी पर विचार किया जा सकता था। कोई व्यक्ति पदोन्नति को अधिकार के रूप में नहीं मांग सकता परन्तु उसे पदोन्नति के लिए उसकी उम्मीदवारी पर विचार किए जाने का अधिकार है एवं इस मामले में अपीलकर्ता के इस अधिकार का उल्लंघन हुआ है।

29. इस न्यायालय के बहुत-से निर्णयों में प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों पर चर्चा की गई है जिनमें से सभी की चर्चा करना यहाँ आवश्यक नहीं है। तथापि, उनमें से कुछ पर हम विचार कर सकते हैं।

30. *A.K.Kraipak & Ors. vs. Union of India & Ors.* AIR 1970 SC 150 मामले में इस न्यायालय की संविधान-पीठ ने यह व्यवस्था दी :

" हाल के वर्षों में प्राकृतिक न्याय की संकल्पना में व्यापक परिवर्तन हुए हैं। पूर्व में यह माना जाता था कि इस संकल्पना में केवल दो ही नियम काम करते हैं, जैसे (1) कोई भी व्यक्ति अपने ही विवाद का निर्णायक नहीं बनेगा, तथा (2) किसी भी पक्ष के विरुद्ध उसका तर्क प्रस्तुत करने का अवसर दिए बिना निर्णय नहीं किया जाएगा। जल्द ही इनमें एक तीसरा नियम और जुड़ गया जिसके अनुसार अर्द्ध-न्यायिक प्रकार के जाँच-प्रकरणों का सद्भावनापूर्वक, भेदभावरहित तरीके से निपटारा करना था न कि अतार्किक अथवा मनमाने ढंग से। परन्तु बाद के वर्षों में प्राकृतिक न्याय के नियमों में बहुत-से सहायक नियम भी जुड़ते गए।"

(जोर दिया गया)

31. इस न्यायालय ने *K.I.Shephard & Ors. vs. Union of India & Ors.* AIR 1988 SC 686 (देखिए पैरा 12-15) मामले में उपरोक्त निर्णय को आधार बनाया। इस निर्णय में यह व्यवस्था दी गई थी कि प्रशासनिक कार्य भी प्राकृतिक न्याय के अनुरूप संपन्न किए जाने चाहिए यदि अन्ततः उनके परिणाम नागरिक समाज पर प्रतिफलित होते हों। यह भी कहा गया था कि प्राकृतिक न्याय के अनेक आयाम हैं एवं सद्भावनापूर्ण आचरण उनमें से एक आयाम है।

32. कुमाऊँ मंडल विकास निगम लि. वि. गिरजा शंकर पंत AIR 2001 SC 24 मामले में इस न्यायालय ने यह व्यवस्था दी (देखिए पैरा 2) : " न्याय की संकल्पना में (प्राकृतिक न्याय) के सिद्धांत का दूसरा नाम अब न्यायोचित व्यवहार है एवं आज यह शासन का सबसे स्वीकार्य तरीका है।"

(जोर दिया गया)

33. उसी निर्णय में *Tucker, LJ के Russell vs. Duke of Norfolk* (1949) 1 All ER 109 मामले में दिए गए निर्णय के आधार पर यह व्यवस्था दी गई : " प्राकृतिक न्याय का निर्धारण मामले की परिस्थितियों, जाँच का स्वरूप, वे नियम जिनके अधीन न्यायाधिकरण कार्य कर रहा हो, मामले की विषय-वस्तु इत्यादि के आधार पर ही किया जाना चाहिए।"

34. *Union of India etc. vs. Tulsiram Patel etc.* AIR 1985 SC 1416 (देखिए पैरा 97) मामले में इस न्यायालय की संविधान-पीठ ने *Ormond, LJ की Norwest Holst Ltd. vs. Secretary of State for Trade* (1978) 1, Ch.201 की निम्न राय से सहमति जताई : " हाऊस ऑफ लॉर्ड्स एवं इस न्यायालय ने इस बात पर बार-बार जोर दिया है कि प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों को लचीला रखा जाए जिससे किसी खास प्रकरण की परिस्थितियों के अनुसार उनमें बदलाव किया जा सके।"

(जोर दिया गया)

इस प्रकार, अब यह स्थापित हो गया है कि प्राकृतिक न्याय के नियम लचीले होते हैं। किसी भी प्रकरण में यह जानने के लिए कि क्या प्राकृतिक न्याय के नियमों का उल्लंघन किया गया है, यह प्रश्न करना चाहिए - क्या अधिकारियों ने न्यायोचित आचरण किया है?

35. *Swadesh Cotton Mills etc. vs. Union of India etc.* AIR 1981 SC 818 मामले में इस न्यायालय ने *Mohinder Singh Gill & Anr. vs. The Chief Election Commissioner & Ors.* AIR 1978 SC 851 के निर्णय को आधार बनाकर व्यवस्था दी कि (प्राकृतिक न्याय) के नियम की आत्मा है - न्यायोचित रीति से कार्य करना।

36. हमारे विचार में न्यायोचित रीति से कार्य करने पर प्रत्यर्थी को चाहिए था कि वह अपीलकर्ता को 1993-94 में दी गई 'good' प्रविष्टि से अवश्य ही अवगत करवाता जिससे उसे उसमें सुधार करने के लिए अभ्यावेदन करने का मौका मिलता जिससे अन्ततः वह पदोन्नति के लिए पात्र बन सकता था। उपरोक्त प्रविष्टि की सूचना अपीलकर्ता को न देना हमारे विचार में प्रत्यर्थी द्वारा किया गया अनुचित कार्य है तथा प्राकृतिक न्याय का स्पष्ट उल्लंघन करता है।

37. मूलतः प्राकृतिक न्याय के केवल दो सिद्धांत थे : (1) भेदभाव के विरुद्ध नियम, तथा (2) अपनी बात रखने या सुने जाने का अधिकार।

तथापि, बाद में जैसा कि *A.K.Kraipak & Ors. vs. Union of India & Ors.* AIR 1970 SC 150 मामले (उपरोक्त) में तथा *K.I.Shephard & Ors. vs. Union of India & Ors.* AIR 1988 SC 686 (ऊपर) के मामले में देखा गया, प्राकृतिक न्याय के नियमों में कुछ और नियम जुड़ गए; जैसे कि कारण बताने की आवश्यकता (देखिए *S.N Mukherji vs. Union of India* AIR 1990 SC 1984)। *Maneka Gandhi vs. Union of India* (उपरोक्त) (देखिए पैरा 56 से 61) मामले में यह व्यवस्था दी गई थी कि प्राकृतिक न्याय संविधान के अनुच्छेद 14 का अभिन्न अंग है।

38. इस प्रकार प्राकृतिक न्याय की संकल्पना का व्यापक विस्तार है एवं ठहराव इसकी प्रकृति में नहीं है। इसलिए न्यायालय के लिए उपयुक्त मामलों में प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का प्रणयन (Develop) करने का रास्ता हमेशा खुला हुआ है।

39. इस मामले में हम प्राकृतिक न्याय के इस नए सिद्धांत का विकास कर रहे हैं कि लोक प्रशासन में पारदर्शिता तथा न्यायोचितता का तकाजा है कि किसी लोकसेवक (भले ही वह नागरिक (सिविल), न्यायिक, पुलिस या अन्य सेवा (सैन्य सेवा को छोड़कर) में हो) की वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट में दी गई सभी प्रविष्टियों से (भले ही वह 'Poor', 'fair', 'average', 'good' या 'very good' हो) से उसे एक निश्चित अवधि में अवगत कराया जाए जिससे यदि वह चाहे तो उस प्रविष्टि के विरुद्ध अभ्यावेदन देकर उसमें सुधार करने की प्रार्थना उच्चाधिकारी से कर सके। हमारे विचार में कानूनी दृष्टि से यही सही है, भले ही इस संबंध में शासन ने कोई नियम न बनाए हों/आदेश न जारी किया हो कि लोकसेवक की ACR में दी गई प्रविष्टि से उसे सूचित करना है या ऐसे किसी नियम/आदेश के द्वारा इस बारे में निषेध किया गया हो। क्योंकि हमारे विचार में संविधान के अनुच्छेद 14 में राज्य द्वारा किए जानेवाले सभी कार्यों में मनमाना व्यवहार करने से निषेध की जो बात कही गई है, उसके अनुसार कर्मचारी को ऐसी प्रविष्टि के बारे में अवश्य ही सूचित किया जाना चाहिए था। अनुच्छेद 14 शासन के सभी नियमों या आदेशों से सर्वोपरि है।

40. हम यह भी व्यवस्था देते हैं कि जब लोकसेवक को उसकी ACR में दी गई प्रविष्टि से सूचित किया जाए तो उसे अधिकार होगा कि वह उसमें सुधार करने की प्रार्थना करनेवाला अभ्यावेदन संबंधित प्राधिकारी को दे सकेगा। संबंधित प्राधिकारी उस अभ्यावेदन पर सम्यक्(उचित) रीति से विचार करेगा एवं एक निश्चित अवधि में उसपर अपना निर्णय देगा। हम यह भी व्यवस्था देते हैं कि ACR में प्रविष्टि लिखनेवाले प्राधिकारी से उच्चतर स्तर का प्राधिकारी ऐसे अभ्यावेदन का निर्णय करेगा अन्यथा राम द्वारा दिए गए निर्णय पर यदि राम ही पुनर्विचार करेगा तो ऐसे अभ्यावेदन को वह बिना विचार किए तुरन्त ही रद्द कर सकता है। यह सब लोक प्रशासन में पारदर्शिता एवं उचित व्यवहार की दृष्टि से आवश्यक एवं सहायक होगा एवं इस प्रकार कार्य करने से लोकसेवकों को समुचित न्याय मिलेगा। राज्य को एक आदर्श नियोजक होना चाहिए तथा उसे अपने सभी कर्मचारियों के प्रति एक-सा न्यायोचित व्यवहार करना चाहिए। केवल तभी सुशासन सुनिश्चित हो पाएगा।

41. तथापि हम यह स्पष्ट करते हैं कि उपरोक्त निर्देश सैन्य अधिकारियों पर लागू नहीं होंगे क्योंकि उनके लिए अलग व्यवस्था दी गई है एवं जैसा कि इस न्यायालय ने Union of India vs. Major Bahadur Singh 2006(1) SCC 368 में स्पष्ट किया है। लेकिन उपरोक्त निर्देश (सरकारी कर्मचारियों के अतिरिक्त) सांविधिक प्राधिकरणों, सरकारी निगमों एवं राज्य के अन्य अभिकरणों(Instrumentalities) के कर्मचारियों पर लागू होंगे।

42. Canara Bank vs. V.K.Awasthy 2005(6) SCC 321 मामले में इस न्यायालय ने यह व्यवस्था दी है कि प्राकृतिक न्याय की संकल्पना में हाल के वर्षों में भारी परिवर्तन हुए हैं। जैसा कि उक्त निर्णय के पैरा 8 में टिप्पणी की गई है :

" प्राकृतिक न्याय सहज-वृत्ति-न्याय का ही दूसरा नाम है। प्राकृतिक न्याय के नियम संहिताबद्ध धर्म-नियमों की तरह नहीं हैं। वरन् वे मनुष्य की चेतना में गहराई तक उत्कीर्ण(खुदे हुए) सिद्धांत हैं। प्राकृतिक न्याय सहज-वृत्ति का अनुसरण करते हुए न्याय प्रदान करने की प्रक्रिया को कह सकते हैं। न्याय सारतः(Substantially) प्राकृतिक आदर्शों एवं मानवीय मूल्यों पर आधारित होता है।"

43. -----

44. State of Maharashtra vs. Public Concern for Governance Trust & Ors. 2007(3) SCC 587 मामले में (देखिए पैरा 39) यह राय व्यक्त की गई थी :-

" हमारे विचार में जब कोई प्राधिकारी कोई ऐसा निर्णय लेता है जिसके नागरिक परिणाम हो सकते हैं या जिससे किसी व्यक्ति के अधिकारों पर प्रभाव पड़ता है, वैसी स्थिति में प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुसार ही कार्यवाही की जाएगी।"

45. हमारे विचार में किसी लोकसेवक (भले ही वह नागरिक(सिविल), न्यायिक, पुलिस या अन्य सेवा (सैन्य सेवा को छोड़कर) में हो) की **वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट** में दी गई प्रविष्टियों से उसे सूचित नहीं करने के निश्चय ही नागरिक परिणाम होंगे क्योंकि इससे उसकी पदोन्नति की या अन्य लाभ पाने की संभावनाओं पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है(जैसी ऊपर पहले ही चर्चा की गई है)। इसलिए, इस प्रकार से सूचना न देना मनमाना व्यवहार है एवं इसीलिए संविधान के अनुच्छेद 14 का स्पष्ट उल्लंघन है।

46. ऊपर की गई चर्चा के अनुसार हमारा मत है कि कानून की सही व्याख्या करने में विद्वान एकल न्यायाधीश तथा विद्वान खंडपीठ ने त्रुटि की है। अतः हम विद्वान एकल न्यायाधीश तथा विद्वान खंडपीठ के संदर्भित निर्णयों को खारिज करते हैं।

47. हमें बताया गया है कि अपीलकर्ता सरकारी सेवा से सेवानिवृत्त हो चुका है। तथापि, यदि 'good' प्रविष्टि में सुधार करने की प्रार्थना वाला उसका अभ्यावेदन मंजूर कर लिया जाता है तो उसको मिलनेवाली पेंशन में लाभ मिल सकता है तथा कुछ बकाया राशि भी उसे मिलेगी। इसलिए हम आदेश देते हैं कि अपीलार्थी को वर्ष 1993-94 के लिए दी गई 'good' प्रविष्टि से अविलम्ब सूचित किया जाए तथा उसे इस प्रविष्टि के विरुद्ध अभ्यावेदन प्रस्तुत कर उसमें सुधार करने की प्रार्थना करने की अनुमति दी जाए। यदि सुधार करने की यह प्रार्थना स्वीकार कर ली जाती है, तो सुप्रिंटेंडिंग इंजीनियर के पद पर पदोन्नति हेतु अपीलार्थी की उम्मीदवारी पर पूर्वलक्षी रूप से अविलम्ब विचार किया जाए। इसके बाद यदि वह पदोन्नत कर दिया जाता है तो उसे तदनुसार उच्चतर दर पर पेंशन का लाभ दिया जाए तथा सम्पूर्ण बकाया राशि का भुगतान 8% वार्षिक ब्याज सहित किया जाए।

48. हम आदेश देते हैं कि इस आदेश की प्रति प्राप्त होने की तिथि से 02 महीने के भीतर अपीलार्थी को 'good' प्रविष्टि के बारे में सूचित किया जाए। सूचना प्राप्त होने के बाद यदि अपीलकर्ता चाहे तो उसके विरुद्ध 02 महीनों के भीतर अभ्यावेदन दे सकता है एवं इस अभ्यावेदन की प्राप्ति के 02 महीनों के भीतर उसपर निर्णय कर दिया जाएगा। यदि उसको दी गई प्रविष्टि में सुधार कर दिया जाता है तो DPC द्वारा अपीलार्थी की उम्मीदवारी पर भूतलक्षी रूप से 03 महीनों के भीतर विचार किया जाएगा। यदि DPC द्वारा अपीलकर्ता को पदोन्नति हेतु चयनित कर लिया जाता है, तो उसे उच्चतर दर पर पेंशन दिया जाए एवं भुगतान किए जाने की तारीख तक उसको मिलनेवाली बकाया राशि पर 8% वार्षिक की दर से ब्याज का भी भुगतान किया जाए।

49. इन टिप्पणियों के साथ यह अपील स्वीकार की जाती है।
