[1964] 7 ఎస్ సి ఆర్ 587

1964, ఏప్రిల్, 1.

గురుదేవ్ సింగ్ సిద్ధూ

v.

పంజాబ్ రాష్ట్రం మరియు ఎ.ఎస్.ఆర్.

[పి.బి.గజేంద్రగడ్కర్, సి.జె., కె.ఎన్.వాంచూ,

ఎం.హిదయతుల్లా మరియు ఎన్.రాజగోపాల అయ్యంగార్, జె.జె.]

ప్రభుత్వోద్యోగి- నిర్బంధ పదవీ విరమణ-రాజ్యాంగ చెల్లుబాటు-ఒకవేళ తొలగించినప్పుడు. లేదా పెప్సు సర్వీసెస్ రెగ్యులేషన్స్ వాల్యూమ్ 1, భారత రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 309, ఆర్టికల్ 311 (2) కింద గవర్నర్ జారీ చేసిన నోటిఫికేషన్ ద్వారా సవరించబడింది.

పిటిషనర్ 1942 లో మాజీ పాటియాలా రాష్ట్రంలో అసిస్టెంట్ సూపరింటెండెంట్ ఆఫ్ పోలీస్ గా నియమించబడ్డాడు. 1948 లో పాటియాలా మరియు తూర్పు పంజాబ్ రాష్ట్రాల ఏర్పాటు తరువాత అతను పెప్సు పోలీసు సేవలో విలీనం అయ్యాడు. 1950లో పెప్సు రాజప్రముఖ్ పోలీసు సూపరింటెండెంట్ గా పదోన్నతి పొందారు, 1963 మార్చి 2న ప్రతివాది నెం.2, ఇన్ స్పెక్టర్ జనరల్ ఆఫ్ పోలీస్ మరియు పంజాబ్ ప్రభుత్వ సంయుక్త కార్యదర్శి, జనవరి 19న గవర్నర్ తన నోటిఫికేషన్ ద్వారా సవరించిన పెప్సు సర్వీసెస్ రెగ్యులేషన్ లోని ఆర్టికల్ 9.1 యొక్క రెండవ నిబంధన కింద పిటిషనర్ కు నోటీసు జారీ చేశారు. 1960, అతను తప్పనిసరిగా ఎందుకు పదవీ విరమణ చేయకూడదో కారణం చూపించడానికి. రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 311 (2)ను ఉల్లంఘించడం వల్ల ఆ నిబంధన అత్యంత ప్రమాదకరమైనదని, పనిచేయదని, మోతీ రామ్ దేకా

వర్సెస్ నార్త్ ఈస్ట్ ఫ్రాంటియర్ రైల్వే జనరల్ మేనేజర్ తీర్పుపై ఆధారపడి ఉందని పేర్కొంటూ ఆ నోటీసును రద్దు చేయాలని పిటిషనర్ రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 32 కింద ఈ కోర్టును ఆశ్రయించారు. ఎ.ఐ.ఆర్. 1964 ఎస్.సి. 600. పైన పేర్కొన్న నిబంధన ఈ క్రింది విధంగా ఉంది:-

* * * ఏ ప్రభుత్వోద్యోగి అయినా పదేళ్ల అర్హత సర్వీసు పూర్తి చేసిన తర్వాత ఎలాంటి కారణం చెప్పకుండా పదవీ విరమణ చేసే సంపూర్ణ హక్కును ప్రభుత్వం కలిగి ఉంటుంది మరియు ఈ లెక్కన ప్రత్యేక పరిహారాన్ని క్లెయిమ్ చేయడం పరిగణనలోకి తీసుకోబడుతుంది. అసమర్థత, నిజాయితీ లేనితనం, అవినీతి లేదా అపఖ్యాతి చెందిన ప్రవర్తన వంటి ప్రభుత్వ ఉద్యోగి యొక్క తదుపరి సేవలను తొలగించడం ప్రజాప్రయోజనాల కోసం తప్ప ఈ హక్కు ఉపయోగించబడదు * * *".

నిర్బంధ పదవీ విరమణ కోసం కనీసం పదేళ్ల సర్వీసు కాలాన్ని నిర్దేశించడంలో పెప్సు సర్వీసెస్ రెగ్యులేషన్ లోని ఆర్టికల్ 9.1 రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 311 (2)ను ఉల్లంఘించిందని, దీనిని కొట్టివేయాలని కోరారు. ఆర్టికల్ 311 (2) కల్పించిన రక్షణకు రెండు చెల్లుబాటు అయ్యే మినహాయింపులు:

(1) ఒక శాశ్వత ప్రభుత్వోద్యోగి సహేతుకంగా నిర్ణయించిన పదవీ విరమణ వయస్సుకు చేరుకున్నాడనే కారణంతో పదవీ విరమణ చేయమని కోరడం;

(2) పదవీ విరమణ యొక్క సాధారణ వయస్సును నిర్దేశించే నియమాల ప్రకారం అతను తప్పనిసరిగా పదవీ విరమణ చేయబడ్డాడు మరియు ఆ తరువాత నిర్బంధ పదవీ విరమణతో పాటు సహేతుకమైన సుదీర్ఘ కాలం అర్హత కలిగిన సేవను అందించాడు, మొదటిది ఆర్టికల్ 311 (2) యొక్క అర్థంలో ఉద్యోగం నుండి తొలగించడం లేదా తొలగించడం కాదు మరియు రెండవది జానీ వరుస నిర్ణయాలలో ఈ కోర్టు తీసుకున్న అభిప్రాయం ద్వారా సమర్థించబడుతుంది.

ఒక రాష్ట్రం తనకు తాను రిజర్వ్ చేసేటప్పుడు ఇది అనుమతించబడదు. నిర్బంధ పదవీ విరమణ యొక్క అధికారం ఒక నియమాన్ని రూపొందించడం ద్వారా మరొక వ్యక్తిని

రూపొందించడానికి సరైన పదవీ విరమణ వయస్సును నిర్దేశిస్తుంది, ఇది ఒక శాశ్వత ప్రభుత్వ ఉద్యోగిని అతని పది సంవత్సరాల సర్వీసు ముగింపులో తప్పనిసరిగా పదవీ విరమణ చేసే అధికారాన్ని ఇస్తుంది, ఎందుకంటే ఆ నియమం రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 311 (2) వెలుపల ఉండదు.

మోతీ రామ్ . డేకా మొదలైనవారు వి. జనరల్. మేనేజర్, నార్త్ ఈస్ట్ ఫ్రాంటియర్ రైల్వే మొదలైనవి. ఆర్. 1964 ఎస్.సి. 600, అప్లై చేసిన శ్యామ్ లాల్ వర్సెస్ • స్టేట్ ఆఫ్ యు.పి అండ్ యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా, [1955] 1 ఎస్.సి.ఆర్ 26 మరియు స్టేట్ ఆఫ్ బాంబే వర్సెస్ సౌభాగ్ చంద్ ఎం.దోషి, [1958] ఎస్.సి.ఆర్.

రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 32 ప్రకారం ప్రస్తుత పిటిషన్ సమర్థంగా ఉందని అర్థం చేసుకోవడానికి ఈ నిర్ణయం తీసుకోకూడదు.

అసలు పరిధి: 1963 నాటి రిట్ పిటిషన్ నెంబరు 200. ప్రాథమిక హక్కుల అమలు కోసం భారత రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 32 కింద పిటిషన్.

పిటిషనర్ తరఫున కేపీ భండారీ, ఆర్.గోపాకృష్ణన్ వాదనలు వినిపించారు.

ప్రతివాదుల తరఫున అడిషనల్ సొలిసిటర్ జనరల్ ఎస్వీ గుప్తే, గోపాల్ సింగ్, ఆర్ ఎన్ సచ్తే వాదనలు వినిపించారు.

ఏప్రిల్ 1, 1964. కోర్టు ఇచ్చిన తీర్పులో..

గజేంద్రగడ్కర్, సి.జె.- రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 32 కింద పిటిషనర్ ఎస్.గురుదేవ్ సింగ్ సిద్ధూ దాఖలు చేసిన ఈ పిటిషన్, రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 309 ద్వారా తనకు ప్రసాదించిన అధికారాలను ఉపయోగించి పంజాబ్ గవర్నర్ 1960 జనవరి 19న జారీ చేసిన నోటిఫికేషన్ ద్వారా సవరించిన పెప్సు సర్వీసెస్ రెగ్యులేషన్స్, వాల్యూమ్ 1లోని ఆర్టికల్ 9(1) చెల్లుబాటును సవాలు చేస్తూ పిటిషన్ దాఖలు చేశారు. ఆ విషయంలో ఆయన.. రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 311

ప్రకారం కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వాల్లో సివిల్ హోదాల్లో పనిచేసే వ్యక్తులకు కల్పించిన రాజ్యాంగ హక్కులను ఈ అధికరణ ఉల్లంఘిస్తోందని పిటిషనర్ వాదించారు. పిటిషనర్ ను 1942 ఫిబ్రవరి 4న పాటియాలా మహారాజా అధిరాజ్ పూర్వపు పాటియాలా రాష్ట్రంలో అసిస్టెంట్ సూపరింటెండెంట్ ఆఫ్ పోలీస్ గా నియమించారు. అతని సర్వీసు నిబంధనలు పాటియాలా స్టేట్ సర్వీస్ రెగ్యులేషన్స్ ద్వారా నిర్వహించబడేవి, ఇది సంబంధిత సమయంలో రాష్ట్ర సార్వభౌమ శాసనసభగా ఉన్న పాటియాలా సంస్థానం పాలకుడు జారీచేయబడింది. తరువాత, పిటిషనర్ 1947 లో పంజాబ్లో ప్రాక్టికల్ డిస్ట్రిక్ట్ ట్రైనింగ్ కోర్సులు చేసిన తరువాత రెగ్యులర్ ఖాళీ ఏర్పడటంపై ర్యాంకులో ధృవీకరించబడింది. 1948 ఆగస్టు 20 న పాటియాలా మరియు తూర్పు పంజాబ్ స్టేట్స్ యూనియన్ ఏర్పడిన తరువాత, పిటిషనర్ పెప్సు పోలీస్ సర్వీస్లో విలీనం చేయబడ్డాడు. 1950 ఫిబ్రవరిలో అప్పటి పెప్సు సంస్థానానికి చెందిన రాజ్ప్రముఖ్ నుంచి సూపరింటెండెంట్ ఆఫ్ పోలీస్గా పదోన్నతి పొందారు.

1963 మార్చి 25న ప్రతివాది నెం.2 ఎస్.గుర్దియాల్ 1964 పంజాబ్ ప్రభుత్వ సంయుక్త కార్యదర్శి, ఇన్స్పెక్టర్ జనరల్ ఆఫ్ పోలీస్ ఎస్.గుర్దియాల్ 1964 సింగ్ పిటిషనర్కు వ్యతిరేకంగా నోటీసు జారీ చేశారు. తనపై నోటీసు జారీ చేసిన ఆర్టికల్ 9.1లోని రెండో నిబంధన చెల్లదని, అందువల్ల ఆ నోటీసు ఆధారంగా ఉన్న ఆర్టికల్ అత్యంత ప్రమాదకరమైనదని, పనికిరానిదని పేర్కొంటూ ఆ నోటీసును రద్దు చేయాలని ఆర్టికల్ 32 కింద కోర్టును ఆశ్రయించినట్లు పిటిషనర్ పేర్కొన్నారు. ఆర్టికల్ 9.1 రాజ్యాంగబద్ధంగా చెల్లదన్న పిటిషనర్ వాదనను ప్రతివాది నెం.1, పంజాబ్ రాష్ట్రం, ప్రతివాది నెం.2 తమ కౌంటర్ అఫిడవిట్ ద్వారా తోసిపుచ్చాయి. అందుకే ప్రస్తుత పిటిషన్ లో మా నిర్ణయానికి తలెత్తే ఒకే ఒక అంశం ఆ ఆర్టికల్ లో ఉందా లేదా అనేదే. రాజ్యాంగపరంగా చెల్లదని తేలింది. ఈ విషయం గురించి చర్చించే ముందు, ఈ వ్యాసాన్ని చదవడం అవసరం:-

ఈ నిబంధనల్లోని ఆర్టికల్ 9.1లోని క్లాజ్ (1)కు మొదటి నిబంధన తర్వాత ఈ క్రింది వాటిని జోడించాలి.

(2) "ఏ ప్రభుత్వోద్యోగి అయినా ఎటువంటి కారణం చెప్పకుండా పదేళ్ల క్వాలిఫైయింగ్ సర్వీస్ పూర్తి చేసిన తరువాత పదవీ విరమణ చేసే సంపూర్ణ హక్కును ప్రభుత్వం కలిగి ఉంటుంది మరియు ఈ ఖాతాపై ప్రత్యేక పరిహారం కోసం క్లెయిమ్ చేయబడదు. ప్రజాప్రయోజనాల దృష్ట్యా తదుపరి సేవలను తొలగించడం తప్ప ఈ హక్కును వినియోగించరు. ప్రభుత్వోద్యోగి అసమర్థత, నిజాయితీ లేనితనం, అవినీతి లేదా అపఖ్యాతి పాలైన ప్రవర్తన కారణంగా. అందువలన ఈ నియమం ఉపయోగం కోసం ఉద్దేశించబడింది:

(ఎ) ప్రభుత్వోద్యోగి సమర్థత దెబ్బతిన్నప్పటికీ, అసమర్థత లేదా పూర్తి సమర్థత కోల్పోయిన అధికారిక అభియోగాలు మోపడం వాంఛనీయం కాదు, (అనగా ఒక ప్రభుత్వ ఉద్యోగి యొక్క విలువ అతను తీసుకునే వేతనానికి స్పష్టంగా సరిపోలనప్పుడు), కానీ కారుణ్య భత్యంపై పదవీ విరమణకు హామీ ఇచ్చే స్థాయికి కాదు. ఈ నిబంధనను ఆర్థిక ఆయుధంగా ఉపయోగించే ఉద్దేశం కాదు, అనగా ఆర్థిక కారణాల వల్ల కాకుండా వ్యక్తిగతంగా నిలుపుకోవడానికి అనర్హులుగా భావించే ప్రభుత్వ ఉద్యోగుల విషయంలో మాత్రమే ఈ నిబంధనను ఉపయోగించాలి;

(బి) అవినీతి, నిజాయితీ లేని లేదా అపఖ్యాతి చెందిన ప్రవర్తనకు పేరు ప్రఖ్యాతులు స్పష్టంగా రుజువు చేయబడిన సందర్భాల్లో, పంజాబ్ సివిల్ సర్వీసెస్ గజేంద్ర 090, ఒ.జె. శిక్ష మరియు అప్పీల్ రూల్స్ ప్రకారం పంజా మరియు మరొకటి రుజువు చేయబడే అవకాశం లేదు) వాల్యూమ్ 1, పార్ట్ 2 లేదా పబ్లిక్ సర్వెంట్స్ (ఎంక్వైరీస్ యాక్ట్ XXXVII 1850) యొక్క అనుబంధం 24.

సివిల్ సర్వీసెస్ (శిక్ష మరియు అప్పీల్) 'రూల్స్' కింద సంబంధిత ప్రభుత్వ ఉద్యోగిని సర్వీసు నుండి తొలగించే అధికారాన్ని కారణాన్ని చూపడానికి ఈ నిబంధనలో ఉపయోగించిన 'ప్రభుత్వం' అనే పదానికి సహేతుకమైన అవకాశం ఇవ్వాలి.

(iii) ప్రభుత్వోద్యోగికి ఈ నియమం కింద ప్రతిపాదిత చర్యకు వ్యతిరేకంగా కారణాన్ని చూపడానికి సహేతుకమైన అవకాశం ఇవ్వాలి. అయితే గెజిటెడ్ ప్రభుత్వ ఉద్యోగులెవరూ మంత్రిమండలి ఆమోదం లేకుండా పదవీ విరమణ చేయకూడదు. రాష్ట్ర సర్వీసులకు చెందిన గెజిటెడ్ ప్రభుత్వ ఉద్యోగుల నిర్బంధ పదవీ విరమణ విషయంలో పబ్లిక్ సర్వీస్ కమిషన్ ను సంప్రదించాలి. నాన్ గెజిటెడ్ ప్రభుత్వ ఉద్యోగుల విషయంలో విభాగాధిపతులు రాష్ట్ర ప్రభుత్వ ముందస్తు అనుమతితో పదవీ విరమణ చేయాలి".

ప్రభుత్వోద్యోగులతో వ్యవహరించడానికి ప్రతిస్పందకుడు నెం.1 ద్వారా నిలుపుకోబడ్డ సంపూర్ణ హక్కు ప్రతిస్పందకుడికి కనిపించినట్లయితే వారికి వ్యతిరేకంగా ఉపయోగించబడుతుందని ఈ ఆర్టికల్ స్పష్టంగా చూపిస్తుంది. ప్రభుత్వోద్యోగులు అసమర్థత, నిజాయితీలేనితనం, అవినీతి లేదా అపఖ్యాతి పాలైన ప్రవర్తనతో బాధపడుతున్నారని నేను చెప్పాను. పంజాబ్ సివిల్ సర్వీసెస్ (శిక్ష మరియు అప్పీల్) నిబంధనల ప్రకారం నిర్దిష్ట ఉదాహరణ రుజువు చేయబడనప్పటికీ, అవినీతి, నిజాయితీ లేని లేదా అపఖ్యాతి చెందిన ప్రవర్తన యొక్క ఖ్యాతిని ప్రతివాది ఎన్.బి.1 యొక్క సంతృప్తి మేరకు స్థాపించిన సందర్భాల్లో ప్రతివాది నెం.1 కు ఇవ్వబడిన అధికారాన్ని ఉపయోగించడం పెప్సు సర్వీసెస్ రెగ్యులేషన్స్లో సవరణ చేయడానికి ఒక కారణం అని కూడా స్పష్టమవుతోంది. ప్రభుత్వోద్యోగి అసమర్థత కారుణ్య భత్యంపై పదవీవిరమణ చేయాల్సినంతగా లేనప్పుడు కూడా ఈ అధికారాన్ని ఉపయోగించడానికి ఉద్దేశించబడింది. సవరించిన అధికరణ కల్పించిన ఏకైక రక్షణ ఏమిటంటే, ఆర్థిక కారణాల వల్ల అది ప్రసాదించిన అధికారాన్ని ఉపయోగించే ఆలోచన లేదు. ఆ అధికారాన్ని ఏ ప్రాతిపదికన ఉపయోగించాలని అనుకున్నారో, ఆ అధికారాన్ని ఏ ప్రాతిపదికన ఉపయోగించారో ఆ అధికారానికి సంబంధించిన అంశాలన్నీ ప్రభుత్వానికి సంబంధించినవే.

పిటిషనర్ తరఫు న్యాయవాది భండారీ వాదనలు వినిపిస్తూ ఈ పిటిషన్ లో పిటిషనర్ లేవనెత్తిన అంశం *మోతీ రామ్ దేకా* కోర్టు ఇటీవల ఇచ్చిన తీర్పుతో ముగిసిందని వాదించారు.

మొదలైనవివి. జనరల్ మేనేజర్, నార్త్ ఈస్ట్ ఫ్రాంటియర్ రైల్వే, మొదలైనవి. ఆ కేసులో మెజారిటీ తీర్పు సరళి రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 311(2)కు విరుద్ధంగా ఉందని స్పష్టంగా సూచిస్తోందని ఆయన వాదన. అందువలన. ఆ తీర్పు ప్రభావాన్ని క్లుప్తంగా పరిశీలించాల్సిన అవసరం ఉంది.

అలాంటప్పుడు రైల్వే చట్టంలోని రూల్స్ 148(3), 149(3) చెల్లుబాటును పరిగణనలోకి తీసుకోవాలని కోర్టును కోరింది.ఈ నిబంధనల ప్రకారం సంబంధిత రైల్వే ఉద్యోగులకు అవసరమైన కాలానికి నోటీసు ఇవ్వడం లేదా నోటీసుకు బదులుగా ఆ కాలానికి వారి వేతనం చెల్లించడం ద్వారా వారి సేవలను రద్దు చేసే అధికారం ఉంది. ఈ రూల్స్ చెల్లుబాటుపై అడిగిన ప్రశ్నకు సంబంధించి, శాశ్వత పదవిలో ఉన్న వ్యక్తికి రెండు మినహాయింపులకు లోబడి సర్వీసులో కొనసాగే హక్కు ఉందని మెజారిటీ తీర్పు పేర్కొంది. మొదటి మినహాయింపు పదవీ విరమణ నియమానికి సంబంధించి, రెండవది నిర్బంధ పదవీ విరమణ నియమానికి సంబంధించింది. ఒక నిర్దిష్ట కేటగిరీలోని ప్రభుత్వోద్యోగులందరికీ వర్తించే పదవీ విరమణ వయస్సును నిర్ణయించే నియమం పూర్తిగా రాజ్యాంగబద్ధమైనదని, ఎందుకంటే ఇది దాని పరిధిలోకి వచ్చే ప్రభుత్వోద్యోగులకు సమానంగా వర్తిస్తుందని, ఇది వారు పనిచేసే వాతావరణ పరిస్థితులు మరియు వారు చేసే పని యొక్క స్వభావాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకొని ప్రభుత్వోద్యోగుల జీవిత ఆకాంక్ష, మానసిక సామర్థ్యం వంటి సాధారణ పరిగణనలపై ఆధారపడి ఉంటుందనే వాదనను మెజారిటీ తీర్పు అంగీకరించింది. అవి ఏ తాత్కాలిక ప్రాతిపదికన నిర్ణయించబడవు మరియు ఎటువంటి విచక్షణను

ఉపయోగించడాన్ని కలిగి ఉండవు. రెండవ మినహాయింపు "సరైన పదవీ విరమణ వయస్సును నిర్ణయించినట్లయితే, ప్రభుత్వోద్యోగి కనీస సర్వీసు కాలాన్ని కలిగి ఉంటే నిర్బంధ పదవీ విరమణ నియమం చెల్లుబాటు అవుతుందనే రిజర్వేషన్ తో మెజారిటీ తీర్పు ద్వారా ధృవీకరించబడింది; మరియు ఈ నియమాన్ని ధృవీకరిస్తూ, నిర్బంధ పదవీ విరమణ నియమం ఒక శాశ్వత సేవకుడిని అతని కెరీర్ యొక్క ప్రారంభ దశలో పదవీ విరమణ చేయడానికి అనుమతించినట్లయితే, అటువంటి నియమం చెల్లుబాటు అవుతుందా అనే ప్రశ్నను సరైన సందర్భంలో పరిగణనలోకి తీసుకోవాల్సి ఉంటుంది. మరో మాటలో చెప్పాలంటే, నిర్బంధ పదవీ విరమణ నియమాలు చెల్లుబాటు అవుతాయనే సిద్ధాంతాన్ని అంగీకరించడం మరియు శాశ్వత సేవకుడి సేవలను రద్దు చేయడం అంటే ఆర్టికల్ 311 (2) యొక్క అర్థంలో అతని తొలగింపు అనే సాధారణ నియమానికి మినహాయింపుగా ఉంది.

ఈ దశలో మెజారిటీ తీర్పులో ఈ రిజర్వేషన్ ఎందుకు చేశారో వివరించాల్సిన అవసరం ఉంది. మోతీ రామ్ డేకా విషయంలో నిర్ణయించవలసిన ప్రశ్నలో నిర్బంధ పదవీ విరమణ నియమం ప్రస్తావన లేదు, అయితే నిర్బంధ పదవీ విరమణ యొక్క సంబంధిత నిబంధనల చెల్లుబాటును సమర్థించిన ఈ కోర్టు యొక్క మునుపటి తీర్పులు నిబంధనలు 148 (3) మరియు 149 (3) యొక్క స్థితి కూడా తార్కికంగా సమర్థించబడ్డాయి అనే వాదన ఆధారంగా కొనసాగింది. 148(3), 149(3) నిబంధనలు చెల్లుబాటు అవుతాయన్న వాదనకు ఈ కోర్టు ఆ నిర్ణయాలను పరిశీలించి, ఆ నిర్ణయాల సమయంలో చేసిన పరిశీలనలు చెల్లుబాటు అవుతాయో లేదో నిర్ణయించాల్సిన అవసరం ఏర్పడింది. ఈ నిర్ణయాల్లో కొన్నింటిని క్లుప్తంగా పరిశీలిద్దాం.

సివిల్ సర్వీస్ రెగ్యులేషన్స్ లోని 465-ఎ అధికరణను పరిశీలించిన ఉత్తర ప్రదేశ్ రాష్ట్రం మరియు యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా. ఈ ఆర్టికల్ లోని నోట్ 1 ప్రకారం ఏ అధికారి అయినా 25 ఏళ్ల సర్వీసు పూర్తయిన తర్వాత ఎలాంటి కారణాలు చెప్పకుండా పదవీ విరమణ చేసే సంపూర్ణ హక్కు ప్రభుత్వానికి ఉందని, దాని కింద తప్పనిసరిగా పదవీ విరమణ చేసిన ప్రజల నుంచి ప్రత్యేక పరిహారం క్లెయిమ్ ను స్వీకరించలేమని స్పష్టం చేసింది.

బొంబాయి వర్సెస్ సౌభాగ్ చంద్ ఎం.డీసీషి రాష్ట్రంలో సౌరాష్ట్ర ప్రభుత్వం సవరించిన బాంబే సివిల్ సర్వీసెస్ రూల్స్ లోని 165-ఎ నిబంధనను పరిగణనలోకి తీసుకున్నారు. ఈ నియమం ఇలా ఇచ్చింది. ప్రభుత్వోద్యోగి 25 సంవత్సరాల అర్హత సర్వీసు లేదా 50 సంవత్సరాల వయస్సు పూర్తయిన తరువాత పదవీ విరమణ చేసే హక్కు ప్రభుత్వానికి ఉంది, మరియు ప్రభుత్వ ఉద్యోగిని ఎటువంటి కారణం ఇవ్వకుండా మరియు ప్రత్యేక నష్టపరిహారాన్ని క్లెయిమ్ చేసే హక్కు ఇవ్వకుండా తప్పనిసరిగా పదవీ విరమణ చేయమని కోరడానికి ప్రభుత్వానికి ఇది అనుమతించింది, ప్రజాప్రయోజనాల దృష్ట్యా తప్ప తాను ప్రసాదించిన హక్కును ఉపయోగించబోమని ఈ నియమం స్పష్టం చేసింది. అసమర్థత లేదా నిజాయితీ లేని కారణంగా ప్రభుత్వ ఉద్యోగి యొక్క తదుపరి సేవలను తొలగించడం. ఈ నిబంధనను కూడా సమర్థించారు.

మోతీ రామ్ డేకా విషయంలో సవాలు చేసిన రైల్వే రూల్స్ చెల్లుబాటుకు మద్దతుగా లేవనెత్తిన వాదనను పునరుద్ఘాటిస్తూ, విజ్ఞులైన అదనపు సొలిసిటర్ జనరల్ తీసుకున్న వైఖరి ఏమిటంటే, ఒక శాశ్వత ప్రభుత్వ ఉద్యోగి యొక్క సేవలను ముందస్తుగా తొలగించడం ప్రతి సందర్భంలోనూ అతని తొలగింపుకు సమానం కాదు అనే ప్రాతిపదికన మునుపటి నిర్ణయాలు గణనీయంగా ముందుకు సాగాయి. రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 311(2) ప్రకారం మోతీరామ్ డేకా కేసులో కోర్టు

తీర్పునకు నిర్బంధ పదవీ విరమణ సమస్య రానప్పటికీ నిర్బంధ పదవీ విరమణకు సంబంధించిన నిర్ణయాలను ప్రస్తావించాల్సిన అవసరం ఏర్పడింది.

మోతీ రామ్ డేకా కేసులో మెజారిటీ తీర్పు అనుసరించిన విధానం నిర్బంధ పదవీ విరమణకు సంబంధించి సమర్థించబడిన సంబంధిత నిబంధనలు చెల్లుబాటు అవుతాయా లేదా అనే ప్రశ్నను పరిశీలించడానికి కోర్టు సిద్ధంగా లేదని సూచిస్తుంది. లాజికల్ గా చూస్తే శాశ్వత ప్రభుత్వోద్యోగి సేవలను రద్దు చేయడం అనేది ఆర్టికల్ 311(2) ప్రకారం హెచ్ ఎల్ 3 తొలగింపు కిందకు రాదని, ఒక సాధారణ పదవీ విరమణ నియమాన్ని నిర్ణయించడం వల్లనే ఆ తొలగింపు జరుగుతుందని మెజారిటీ తీర్పు యొక్క ధోరణి చూపిస్తుంది. శాశ్వత ప్రభుత్వోద్యోగి తన అసమర్థత, అసమర్ధత లేదా నిజాయితీ లేని కారణంగా తప్పనిసరిగా పదవీ విరమణ చేయమని కోరిన ఇతర అన్ని సందర్భాల్లో, అటువంటి నిర్బంధ పదవీ విరమణను ఆర్టికల్ 311 (2) లో తొలగించాలని తార్కికంగా సూచించవచ్చు. కానీ 1953 నుంచి సతీష్ చంద్ర ఆనంద్ కేసు వి. నిర్బంధ పదవీ విరమణకు సంబంధించి నిబంధనల చెల్లుబాటును సమర్థించే స్థిరమైన నిర్ణయాలను ఈ కోర్టు భారత యూనియన్ గా నిర్ణయించింది. సతీష్ చంద్ర ఆనంద్ ఉదంతం కార్మిక మంత్రిత్వ శాఖకు చెందిన రీసెటిల్ మెంట్ అండ్ ఎంప్లాయిమెంట్ డైరెక్టరేట్ లో ఐదేళ్ల కాంట్రాక్ట్ పై భారత ప్రభుత్వం నియమించిన కేసు. అయితే ఆ తీర్పులో కొన్ని పరిశీలనలు జరిగాయి మరియు నిర్బంధ పదవీ విరమణ సమస్యకు సంబంధించిన తదుపరి నిర్ణయాల్లో కూడా ఇలాంటి పరిశీలనలు జరిగాయి. మోతీ రామ్ దేకా కేసులో మెజారిటీ తీర్పు గతంలో కోర్టు వెల్లడించిన అనేక నిర్ణయాల పరిధిలోకి వచ్చిన ఒక సమస్యను తిరిగి తెరవడం అనుచితం, అనుచితమని అభిప్రాయపడింది. అంతేకాకుండా, ఈ నిర్ణయాల్లోని అంశం మోతీ రామ్ దేకా విషయంలో నేరుగా తలెత్తలేదు. అయినప్పటికీ, మెజారిటీ తీర్పు నిర్బంధ పదవీ విరమణ నియమం ఇస్తే హెచ్చరిక నోట్సు

జోడించే ముందుజాగ్రత్త తీసుకుంది. ఒక శాశ్వత ప్రభుత్వోద్యోగి యొక్క సేవలను తన కెరీర్ యొక్క ప్రారంభ దశలోనే తొలగించే అధికారం ప్రభుత్వానికి ఉంటుంది, అటువంటి నియమం యొక్క చెల్లుబాటు గురించి ప్రశ్నను పరిశీలించాల్సి ఉంటుంది. అందుకే నిర్బంధ పదవీ విరమణ నిబంధన చెల్లుబాటు అవుతుందనే అభిప్రాయాన్ని అంగీకరిస్తూ, ఒక శాశ్వత ప్రభుత్వోద్యోగి సేవలను రద్దు చేయడం ఆర్టికల్ 311(2) ప్రకారం అతని తొలగింపునకు సమానమనే సాధారణ నియమానికి మినహాయింపుగా పరిగణించి, ఈ కోర్టు ఒక రైడర్ ను చేర్చి, ఇంతకు ముందు సమర్థించిన సంబంధిత నిబంధనల ద్వారా నిర్దేశించిన కనీస సర్వీసు వ్యవధిని పూర్తిగా స్పష్టం చేసింది. నిర్ణయాలు 25 సంవత్సరాలు, ఆ విషయంలో దానిని అకారణంగా తగ్గించలేము. మరో మాటలో చెప్పాలంటే, నిర్బంధ పదవీ విరమణ నియమం ద్వారా చాలా పెద్ద సంఖ్యలో సంవత్సరాలు కనీస సర్వీసు వ్యవధిగా నిర్దేశించబడిందని, ఆ తరువాత మాత్రమే ఆ నియమాన్ని అమలు చేయవచ్చని మెజారిటీ తీర్పు సూచిస్తుంది. అందువల్ల కనీస సర్వీసు వ్యవధిని 10 ఏళ్లకు కుదించే ప్రస్తుత అధికరణ మోతీరామ్ దేకా విషయంలో మెజారిటీ తీర్పు వెలువరించిన నేపథ్యంలో సవాలుకు సిద్ధంగా ఉందని భండారీ వాదించడం సరైనదేనని మనకు అనిపిస్తోంది.

ఈ విషయంలో, రాష్ట్రాన్ని సమర్థవంతంగా నిర్వహించడానికి, శాశ్వత ప్రభుత్వ ఉద్యోగులు పదవీకాల భద్రత భావనను అనుభవించడం చాలా అవసరం. శాశ్వత ప్రభుత్వోద్యోగులకు ఆర్టికల్ 311(2) కల్పిస్తున్న రక్షణ ఇంతకంటే ఎక్కువేమీ కాదు, ఒకవేళ వారిని తొలగించడం, తొలగించడం లేదా ర్యాంకుల్లో తగ్గించడం ఉద్దేశించబడినట్లయితే, వారికి సంబంధించి తీసుకోదలచిన చర్యకు వ్యతిరేకంగా కారణాన్ని చూపడానికి సహేతుకమైన అవకాశం ఇవ్వాలి. పదవీకాలానికి భద్రత కల్పించాలనే వాదన అంటే నిజాయితీ లేని, అవినీతిపరులైన లేదా అసమర్థ ప్రభుత్వోద్యోగులకు పదవీకాల భద్రత కాదు.

వాటిని తొలగించే ముందు శాశ్వత ప్రభుత్వోద్యోగులకు వారు తొలగించాలని కోరిన అభియోగాలను ఎదుర్కొనే అవకాశం కల్పించాలని మాత్రమే ఈ వాదన నొక్కి చెబుతోంది. అందువల్ల, ఆర్టికల్.311(2) కల్పించిన రక్షణ యొక్క పరిధి మరియు ప్రభావాన్ని డీల్ చేయడంలో కేవలం రెండు మినహాయింపులు మాత్రమే చెల్లుబాటు అవుతాయని అనిపిస్తుంది. ఒక శాశ్వత ప్రభుత్వోద్యోగి సహేతుకంగా నిర్ణయించిన పదవీ విరమణ వయస్సుకు చేరుకున్నాడనే కారణంతో పదవీ విరమణ చేయమని కోరితే, ఆర్టికల్ 311 (2) వర్తించదు, ఎందుకంటే అటువంటి పదవీ విరమణ ప్రభుత్వ ఉద్యోగిని తొలగించడం లేదా తొలగించడం కాదు. ఒక శాశ్వత ప్రభుత్వోద్యోగి పదవీ విరమణ యొక్క సాధారణ వయస్సును నిర్దేశించే నిబంధనల ప్రకారం తప్పనిసరిగా పదవీ విరమణ చేస్తే మరియు సహేతుకమైన దీర్ఘకాలిక అర్హతను కలిగి ఉంటే... నిర్బంధ పదవీవిరమణకు మాత్రమే ఆదేశించవచ్చు, అది ఆర్టికల్ 311 (2) ప్రకారం తొలగింపు లేదా తొలగింపుగా పరిగణించబడదు, ఎందుకంటే ఇది ఈ కోర్టు యొక్క సుదీర్ఘ వరుస నిర్ణయాల ప్రభావం. అయితే శాశ్వత ప్రభుత్వోద్యోగిని తప్పనిసరిగా పదవీ విరమణ చేసే అధికారాన్ని రాజ్యానికి రిజర్వ్ చేస్తూ, పదవీ విరమణ వయస్సును నిర్దేశిస్తూ ఒక నియమాన్ని రూపొందించి, ఒక శాశ్వత ప్రభుత్వ ఉద్యోగిని అతని 10 సంవత్సరాల సర్వీసు ముగిశాక తప్పనిసరిగా పదవీ విరమణ చేసే అధికారాన్ని ప్రభుత్వానికి ఇస్తూ మరో నిబంధనను చేర్చారు, అది కుదరదని మేము భావిస్తున్నాము. ఆర్టికల్ 311(2)కు వెలుపల పడిపోయినట్లుగా పరిగణించాలి. అటువంటి నిబంధన కింద శాశ్వత ప్రభుత్వోద్యోగి యొక్క సర్వీసును రద్దు చేయడం, నిర్బంధ పదవీ విరమణ అని పిలువబడుతున్నప్పటికీ, వాస్తవానికి, ఆర్టికల్ 311 (2) ప్రకారం తొలగింపు. నిర్బంధ పదవీ విరమణ నిబంధనలు నిర్దేశిత కనీస సర్వీసు వ్యవధిని తగ్గిస్తాయని, అంతకు మించి ప్రభుత్వోద్యోగిపై నిర్బంధ పదవీ విరమణను బలవంతం చేయవచ్చని భావించినందున, మోతీ రామ్ డేకా విషయంలో

మెజారిటీ తీర్పు అటువంటి పరిస్థితి తలెత్తితే, ఆ నిబంధన యొక్క చెల్లుబాటును పరిశీలించవలసి ఉంటుందని స్పష్టంగా సూచించింది. అలా చేయడం ద్వారా, కనీస అర్హత వ్యవధిని 25 1964 సంవత్సరాలుగా లేదా ప్రభుత్వోద్యోగి వయస్సును 50 సంవత్సరాలుగా నిర్ణయించిన ఈ కోర్టు యొక్క మునుపటి తీర్పుల రక్షణను కోరడానికి ఈ నియమం అనుమతించబడదు. అందువల్ల మోతీరామ్ డేకా విషయంలో మెజారిటీ తీర్పు ప్రభావం స్పష్టంగా ఉందని, రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 311(2)ను ఉల్లంఘించిందని, వాటిని చెల్లదని కొట్టిపేయాలని భండారీ వాదించడం సరైనదేనని మేము సంతృప్తి చెందుతున్నాము.

ఫలితంగా 1960 జనవరి 19న జారీ చేసిన నోటిఫికేషన్ ద్వారా పంజాబ్ గవర్నర్ సవరించిన ఆర్టికల్ 9.1 చెల్లదని కొట్టివేశారు. పర్యవసానంగా 1963 మార్చి 25న పిటిషనర్ పై ప్రతివాది నెం.2 జారీ చేసిన నోటీసును రద్దు చేయాలి. ఈ పిటిషన్ ను విడదీసే ముందు ప్రతివాదులు ఆర్టికల్ 32 ప్రకారం రిట్ పిటిషన్ సమర్థమైనది కాదని, పిటిషనర్ కు అందుబాటులో ఉన్న సరైన పరిష్కారం రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 226 కింద పంజాబ్ హైకోర్టుకు వేసిన పిటిషన్ అని, ఈ ఆర్టికల్ చెల్లుబాటుపై ప్రతివాదులు ఈ కోర్టు నుంచి నిర్ణయం తీసుకోవాలని ఆత్రుతగా ఉన్నారని చెప్పక తప్పదు. ప్రశ్నార్థకమైన నిబంధనల్లో.. అందువల్ల ప్రస్తుత రిట్ పిటిషన్ లో మా నిర్ణయం రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 32 ప్రకారం ప్రస్తుత పిటిషన్ సమర్థమైనదని మేము భావించకూడదని మేము స్పష్టం చేస్తున్నాము. ఈ కేసు పరిస్థితులలో, పిటిషనర్ తన ఖర్చులను ప్రతివాదులు I మరియు 2 నుండి పొందడానికి అర్హులు.

పిటిషన్ కు ఇవ్వటమైనది.