

एम. एम. कुमार और टी. पी. एस. मान के समक्ष जे.जे.

डब्ल्यूडी का खाद्य निगम, - अपीलकर्ता

बनाम

अजमेर सिंह व अन्य - जवाब

एलपीएनो। (i) वर्ष 2009 की रिट याचिका सं 140 में सी डब्ल्यू पी 2001 की संख्या 9358

13 जनवरी, 2011

भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 226- भारतीय खाद्य निगम (स्टाफ) विनियम, 1971-रेग। 63 (एच) - अधिस्थगन अवकाश के कदाचार का आरोप - नियमित विभागीय जांच के साथ सेवा से हटाना - जांच के साथ वितरण के लिए अधिकारियों द्वारा दर्ज किए गए कारण पूरी तरह से अप्रासंगिक और अपर्याप्त हैं- दंडित प्राधिकारी द्वारा पारित आदेश को रद्द कर दिया जाना चाहिए- अपील खारिज कर दी गई, सेवा से हटाए जाने के दंड को अनिवार्य सेवानिवृत्ति में प्रतिस्थापित करने वाले एकल न्यायाधीश के आदेश को बरकरार रखा गया।

माना गया कि 25 अप्रैल, 1995 के अपने आदेश में अधिकारियों द्वारा दर्ज किए गए कारण पूरी तरह से अप्रासंगिक और अपर्याप्त हैं क्योंकि ड्यूटी से अनुपस्थिति के तथ्य को दर्ज करने के बाद और रिट याचिकाकर्ता-प्रतिवादी द्वारा अनापत्ति प्रमाण पत्र हासिल करने के समय दिया गया वचन पासपोर्ट प्राप्त करने का उद्देश्य इस आशय का है कि रिट याचिकाकर्ता-प्रतिवादी अधिकारियों से पूर्व अनुमति के बिना देश नहीं छोड़ेगा।

अनुशासनात्मक प्राधिकारी ने यह देखते हुए कारण निर्धारित किए कि रिट याचिकाकर्ता-प्रतिवादी उसे दिए गए निर्देश के बावजूद ड्यूटी पर फिर से शुरू करने में विफल रहा है और फर्जी आधार पर विदेश में अपने प्रवास के विस्तार की मांग कर रहा है। आदेश में कहा गया कि यह अपरिहार्य निष्कर्ष है कि रिट याचिकाकर्ता-प्रतिवादी को निगम की सेवा करने में कोई दिलचस्पी नहीं थी और न ही 1971 के विनियमों के प्रावधान के अनुसार ड्यूटी से लंबे समय तक अनुपस्थिति की जांच करना व्यावहारिक था। आक्षेपित आदेश में आगे कहा गया है कि रिट याचिकाकर्ता-प्रतिवादी को पर्याप्त अवसर दिया गया था और वह इसका लाभ उठाने में रुचि नहीं रखता था।

उपर्युक्त कारण इस निष्कर्ष पर पहुंचने के उद्देश्य से प्रासंगिक नहीं हैं कि विनियम 58 और 59 के अनुसार विभागीय जांच करना उचित रूप से व्यावहारिक नहीं था।

1971 विनियमों के विनियम 58(11) का बारीकी से अध्ययन करने से पता चलेगा कि यदि कोई दोषी कर्मचारी आरोप पत्र आदि जारी होने के बाद निर्दिष्ट समय के भीतर उपस्थित होने में विफल रहता है या पैरवी करने से इनकार करता है या चूक जाता है तो जांच प्राधिकारी अपने अधिकार में है। प्रस्तुतकर्ता अधिकारी से वह साक्ष्य प्रस्तुत करने की अपेक्षा करें जिसके द्वारा वह आरोप की बातों को साबित करने का प्रस्ताव करता है। उपरोक्त विनियमन स्पष्ट रूप से दोषी कर्मचारी के खिलाफ एक पक्षीय कार्यवाही शुरू करने की बात करता है और इसलिए, यह विनियमन 58 की अनिवार्य आवश्यकता का कोई जवाब नहीं है जो नियमित विभागीय जांच आयोजित करने का प्रावधान करता है क्योंकि ऐसा करना उचित रूप से व्यावहारिक नहीं है। इसके अलावा, कारण पूरी तरह से अप्रासंगिक और अपर्याप्त हैं और जांच को रद्द करने का आधार नहीं बन सकते। इसलिए, दंड प्राधिकारी द्वारा दिनांक 25 अप्रैल, 1995 को पारित आदेश रद्द किया जाने योग्य है।

(पैरा 12)

इसके अलावा, यह माना गया कि विनियमन 32 (ए) (7) के साथ पढ़े गए विनियमन 58 के अनुसार किसी भी नियमित विभागीय जांच के अभाव में, हटाने का आदेश बरकरार नहीं रखा जा सकता है और इसी तरह अपील और समीक्षा में पारित बाद के आदेश भी कायम नहीं रह सकते हैं। आदेश दिनांक 25 अप्रैल, 1995, अपीलीय आदेश दिनांक 10 फरवरी, 1998 और वैधानिक समीक्षा दिनांक 3 नवंबर, 1998 में पारित आदेश को विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा सही ढंग से रद्द कर दिया गया है। तदनुसार, विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पहुंचाए गए निष्कर्ष की पुष्टि की जाती है। याचिकाकर्ता को उसके निष्कासन की तारीख यानी 25 अप्रैल, 1995 से सेवा से अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त माना जाएगा।

(पैरा 14)

अपीलार्थी की ओर से अधिवक्ता हरि पाल वर्मा।

राजीव रैना, वकील, प्रतिवादी नंबर जे के लिए।

एम.एम. कुमार, जे.

(1) भारतीय खाद्य निगम (संक्षिप्तता के लिए 'निगम') विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित 1 दिसंबर, 2008 के फैसले के खिलाफ लेटर्स पेटेंट के खंड एक्स के तहत अपील में है, जिसने 25 अप्रैल, 1995 के आदेश को रद्द कर दिया है (पी. 1) ड्यूटी से अनुपस्थिति के आरोप में रिट याचिकाकर्ता-प्रतिवादी को सेवा से हटाना। दिनांक 25 अप्रैल, 1995 (पी.एल.) का आदेश पारित करते समय, भारतीय खाद्य निगम (कर्मचारी) विनियम 1971 (संक्षिप्तता के लिए '1971 विनियम') के विनियम 63(ii) पर भरोसा रखा गया है। 1971 के विनियम नियमित विभागीय जांच आयोजित करने का प्रावधान करते हैं। हालाँकि, विनियम 63(ii) के अनुसार यदि अनुशासनात्मक प्राधिकारी संतुष्ट है, लिखित रूप में दर्ज किए जाने वाले कारणों से कि जांच करना उचित रूप से व्यावहारिक नहीं है तो ऐसी जांच को समाप्त किया जा सकता है।

(2) विवाद को उसकी उचित अवधारणा में समझने के लिए, पहले कुछ तथ्यों पर ध्यान दिया जा सकता है। याचिकाकर्ता, 15 वर्षों की अवधि तक सेना में सेवा करने के बाद, 1972 में अपीलकर्ता-निगम में नियुक्त किया गया था। वर्ष 1994 में, जब वह सहायक ग्रेड-III के रूप में काम कर रहे थे, उन्होंने कनाडा जाने के लिए 81 दिनों की छुट्टी के लिए आवेदन किया था। हालाँकि, वह छुट्टी स्वीकृत कराए बिना ही कनाडा चले गए। विभिन्न अनुस्मारक के बावजूद, वह ड्यूटी पर उपस्थित नहीं हुए और 25 अप्रैल, 1995 (पी-1) के आदेश के तहत उन्हें सेवा से हटा दिया गया। डंड प्राधिकारी ने नियमित विभागीय जांच से छूट देकर विनियम 63(ii) के तहत शक्ति के कथित प्रयोग में निष्कासन का आदेश पारित किया, हालांकि, जब वह भारत लौटे तो उन्होंने 26 जुलाई, 1995 को ड्यूटी के लिए रिपोर्ट किया। उन्हें हटाने के आदेश का सामना करना पड़ा। अपील के रूप में विभागीय उपायों और उनके द्वारा ली गई वैधानिक समीक्षा को अधिकारियों का समर्थन नहीं मिला। आखिरकार, उन्होंने अपने निष्कासन के आदेश को चुनौती देते हुए रिट याचिका दायर की, जिसे विद्वान एकल न्यायाधीश ने यह कहते हुए रद्द कर दिया कि सेवा से हटाने की सज़ा छुट्टी से अधिक समय तक रहने के कदाचार की प्रकृति के अनुरूप नहीं है। विद्वान एकल न्यायाधीश ने भारत संघ बनाम एस.एस. अहलूवालिया (1) के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा की गई टिप्पणियों को उद्धृत किया है। इस तथ्य के बावजूद कि उपरोक्त निर्णय में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा की गई टिप्पणी सजा की मात्रा में हस्तक्षेप के क्षेत्र का सीमांकन करती है, विद्वान एकल न्यायाधीश ने 1 जनवरी से सेवा से हटाने की सजा को अनिवार्य सेवानिवृत्ति की सजा में बदल दिया। जनवरी, 1995. आक्षेपित निर्णय ने आगे स्पष्ट किया कि याचिकाकर्ता अनुपस्थित रहने की अवधि के लिए किसी भी परिलब्धियों का हकदार नहीं होगा।

(3) श्री हरि पाल वर्मा, अपीलकर्ता के विद्वान वकील। निगम ने जोरदार तर्क दिया है कि 1971 के विनियम 63(ii) के प्रावधान के अनुसार जांच से छूट देने के आदेश में पर्याप्त कारण दर्ज किए गए थे। विद्वान वकील के अनुसार, यह निष्कर्ष कि नियमित विभागीय जांच उचित रूप से व्यावहारिक नहीं थी 0) 2007(7) एस.सी.सी.257

इस तथ्य से उपजा है कि रिट याचिकाकर्ता-प्रतिवादी को विभिन्न पत्र भेजे गए थे, जिसमें उसे अपनी ड्यूटी फिर से शुरू करने के लिए कहा गया था। वे पत्र उसके स्थानीय पते के साथ-साथ कनाडा के पते पर भी भेजे गए थे। श्री वर्मा ने कहा है कि विभाग द्वारा अपनाई गई प्रक्रिया उचित और निष्पक्ष थी क्योंकि जब उन्होंने पासपोर्ट प्राप्त करने के लिए 'अनापत्ति प्रमाण पत्र' के लिए आवेदन किया था, तो उन्होंने एक वचन दिया था कि वह छुट्टी की मंजूरी प्राप्त किए बिना देश नहीं छोड़ेंगे। सक्षम प्राधिकारी से, हालाँकि, न तो उन्हें छुट्टी की मंजूरी मिली और न ही छुट्टी का कोई विस्तार दिया गया, हालाँकि वे कनाडा से छुट्टी के विस्तार के लिए आवेदन करते रहे। तथ्यों और परिस्थितियों में, यह एक उपयुक्त मामला था जहां यह निष्कर्ष निकालना सुरक्षित था कि रिट याचिकाकर्ता-प्रतिवादी के मामले में कोई नियमित विभागीय जांच उचित रूप से व्यावहारिक नहीं हो सकती है। यह एक भूला हुआ निष्कर्ष था कि रिट याचिकाकर्ता-प्रतिवादी ने कनाडा में रहने के लिए अपना पद छोड़ दिया था।

(4) श्री राजीव रैना, रिट याचिकाकर्ता के विद्वान वकील - प्रतिवादी ने, हालाँकि, तर्क दिया है कि विभागीय जांच से छूट के लिए जो कारण दर्ज किए गए हैं, वे 1971 के विनियमों के विनियम 63 (ii) के अनुरूप नहीं हैं। श्री रैना के अनुसार, रिट याचिकाकर्ता-प्रतिवादी को विभिन्न पत्र जारी करने के तथ्यों से विभागीय जांच आयोजित करने की व्यावहारिकता का पता नहीं लगाया जा सकता है, लेकिन यह उन तथ्यों और परिस्थितियों से सामने आना चाहिए जो यह दिखा सकते हैं कि संभवतः कोई जांच नहीं की जा सकती; उदाहरण के लिए, गवाह आगे नहीं आएंगे या जांच अधिकारी को पूछताछ करने की अनुमति नहीं दी जाएगी या दोषी अधिकारी द्वारा हिंसा आदि का सहारा लेकर कार्यवाही को बाधित करने की संभावना है। विनियम 63(ii) का निर्माण किसी मामले में ऐसा नहीं हो सकता है छुट्टी से अधिक समय तक रहने पर यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि पूछताछ करना व्यावहारिक नहीं है। विद्वान वकील के अनुसार, रिट याचिकाकर्ता प्रतिवादी ने तथ्यात्मक रूप से 26 सितंबर, 1995 को ड्यूटी के लिए रिपोर्ट किया था और जांच से हटने का कोई सवाल ही नहीं था। श्री रैना ने विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा व्यक्त किए गए विचार का समर्थन किया है कि इन परिस्थितियों में निष्कासन की सजा बेहद असंगत थी, भले ही कर्तव्य से अनुपस्थिति या छुट्टी पर अधिक समय तक रहने के कदाचार को स्वीकार कर लिया जाए।

(5) हमने पक्षों के विद्वान वकील द्वारा की गई दलीलों की सूक्ष्मता से जांच की है और पेपर बुक के साथ-साथ विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दिए गए फैसले का भी अध्ययन किया है। यह स्पष्ट है कि स्वीकृत छुट्टी की समाप्ति के बाद ड्यूटी से अनुपस्थित रहना या छुट्टी से अधिक समय तक रुकना एक गंभीर कदाचार है। 1971 के विनियम 32.ए(7) में चूक और कमीशन के विभिन्न कृत्यों को सूचीबद्ध किया गया है, जिन्हें कदाचार माना जाएगा। उपरोक्त विनियम स्पष्ट रूप से बताते हैं कि बिना छुट्टी के अनुपस्थित रहना या स्वीकृत छुट्टी से अधिक समय तक रहना एक कदाचार है और इसे निम्नानुसार पढ़ा जाता है:

“32.एक कदाचार:

"कदाचार" शब्द की व्यापकता पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना चूक और कमीशन के निम्नलिखित कृत्यों को कदाचार माना जाएगा:

(7) बिना छुट्टी के अनुपस्थित रहना या पर्याप्त आधार या उचित या संतोषजनक स्पष्टीकरण के बिना लगातार चार दिनों से अधिक समय तक स्वीकृत छुट्टी पर रहना। उपरोक्त विनियम के अवलोकन से यह स्पष्ट होता है कि बिना छुट्टी के अनुपस्थित रहना या पर्याप्त आधार या उचित या संतोषजनक स्पष्टीकरण के बिना लगातार चार दिनों से अधिक समय तक स्वीकृत छुट्टी पर रहना एक कदाचार है।

(6) किसी भी बड़े दंड को लागू करने के लिए, विनियम 54 से 62 द्वारा जांच आयोजित करने की एक विस्तृत प्रक्रिया प्रदान की गई है। विनियम 54 (v) से (ix) के अनुसार, निगम के किसी भी कर्मचारी पर अच्छे और पर्याप्त कारणों से बड़ा जुर्माना लगाया जा सकता है। विनियम 58 में प्रावधान है कि विनियम 54 (v) से (ix) के अनुसार विनियम 58 और 59 में दिए गए तरीके से जांच करने के अलावा किसी कर्मचारी पर कोई बड़ा जुर्माना नहीं लगाया जा सकता है। इन दोनों विनियमों यानी 58 और 59 में सेवा से निष्कासन सहित बड़ा जुर्माना देने की विस्तृत प्रक्रिया

शामिल है। विनियम 54 से 59 के अवलोकन से पता चलता है कि नियमित विभागीय जांच करके बड़ा जुर्माना लगाया जा सकता है जिसमें आरोप-पत्र जारी करने की प्रक्रिया, गवाहों/दस्तावेजों की सूची की आपूर्ति, जिनके द्वारा आरोप साबित करने की मांग की जाती है, आपूर्ति शामिल है। जांच रिपोर्ट और दंड प्राधिकारी की राय के परिणामस्वरूप अंतिम कारण बताओ नोटिस जारी किया जाएगा। विनियम 54 से 59 द्वारा प्रदान की गई उपरोक्त प्रक्रिया के अभाव में, निगम के किसी कर्मचारी पर रैंक में कमी के दंड सहित कोई बड़ा जुर्माना नहीं लगाया जा सकता है। माना जाता है कि वर्तमान मामले में रिट याचिकाकर्ता-प्रतिवादी को सेवा से हटाने के लिए उपरोक्त प्रक्रिया का पालन नहीं किया गया है।

7) निगम द्वारा इन कार्यवाही में प्रकट किए गए प्रमुख दंड लगाने की प्रक्रिया का पालन न करने का मूल कारण यह है कि जांच इन विनियमों के अनुसार आयोजित करने के लिए उचित रूप से व्यावहारिक नहीं थी। तदनुसार, अनुशासनात्मक प्राधिकारी संतुष्ट हो गया और, तदनुसार, विनियम 63

(ii) से प्राप्त शक्ति के कथित प्रयोग में जांच करने से छूट दे दी, जो इस प्रकार है:

“63. कतिपय मामलों में विशेष प्रक्रिया :

विनियम 58 से विनियम 62 में किसी बात के होते हुए भी:

(11) जहां अनुशासनात्मक प्राधिकारी लिखित रूप में दर्ज किए जाने वाले कारणों से संतुष्ट है कि इन विनियमों में प्रदान किए गए तरीके से जांच करना उचित रूप से व्यावहारिक नहीं है। अनुशासनात्मक प्राधिकारी मामले की परिस्थितियों पर विचार कर सकता है और उस पर ऐसे आदेश दे सकता है जैसा वह उचित समझे।" उपरोक्त विनियम के अवलोकन से पता चलता है कि ऐसे मामलों में जहां अनुशासनात्मक प्राधिकारी अपने द्वारा लिखित रूप में दर्ज किए जाने वाले कारणों से संतुष्ट है कि विनियम 58 और 59 द्वारा प्रदान किए गए तरीके से जांच करना उचित रूप से व्यावहारिक नहीं है, तो अनुशासनात्मक प्राधिकारी इस पर विचार कर सकता है। प्रत्येक मामले की परिस्थितियाँ और ऐसा आदेश दें जो वह उचित समझे।

(8) उपरोक्त विनियमों के अनुसरण में अपीलकर्ता-निगम के दंड प्राधिकारी ने निम्नलिखित स्व-भाषी आदेश पारित किया है, जो इस प्रकार है: “

जबकि श्री अजमेर सिंह ढिल्लों, एजी-III (डिपो) ने एफएसडी अहमदगढ़ में काम करते समय 81 दिनों की अर्जित छुट्टी के लिए आवेदन किया था। 16 मई, 1994 से 4 अगस्त, 1994 तक कनाडा जाने के लिए स्टेशन अवकाश की अनुमति के साथ। आवेदित अवकाश सक्षम प्राधिकारी द्वारा स्वीकृत नहीं किया गया था। लेकिन सक्षम प्राधिकारी की औपचारिक अनुमति की प्रतीक्षा किए बिना वह विदेश चले गए थे। श्री अजमेर सिंह ढिल्लों, एजी-III (डी) ने पासपोर्ट के लिए आवेदन करने के लिए अनापत्ति प्रमाण पत्र देने के लिए अपना अनुरोध प्रस्तुत करते समय एक वचन दिया था कि वह सक्षम प्राधिकारी द्वारा छुट्टी की मंजूरी के बिना देश नहीं छोड़ेंगे। वचन का पालन करने के बजाय, श्री अजमेर सिंह ढिल्लों, एजी-III (डी) ने अपने आवेदन के माध्यम से 4 अगस्त, 1994 से 3 फरवरी, 1995 तक छह महीने के लिए छुट्टी का विस्तार मांगा। क्षेत्रीय कार्यालय द्वारा जारी अनापत्ति प्रमाण पत्र में निहित निर्देशों के अनुसार, एफसीआई, पंजाब, चंडीगढ़ को विदेश जाने से पहले सक्षम प्राधिकारी से पूर्व अनुमति लेनी चाहिए थी और छुट्टी स्वीकृत होने के बाद ही विदेश जा सकते थे, लेकिन उक्त श्री अजमेर सिंह ढिल्लों, एजी-एचआई (डी) उच्च अधिकारियों के वैध आदेशों और निर्देशों का पालन करने में विफल रहे।

जबकि श्री अजमेर सिंह ढिल्लों, एजी-III(डी) को इस कार्यालय ज्ञापन संख्या ए/एल (13953)/94/ ई. IV1026 दिनांक 3 फरवरी, 1995 द्वारा इस ज्ञापन के 10 दिनों के भीतर ऊ्यूटी पर फिर से शुरू करने का अवसर दिया गया था। ज्ञापन पंजीकृत डाक के माध्यम से निम्नलिखित उपलब्ध पते पर भेजा गया था:

1. श्री अजमेर सिंह ढिल्लों, एजी-III (डी), पुत्र श्री चन्नन सिंह, वी एंड पीओ घुंगराना, थाना डेल्होन, (लुधियाना)।

2. श्री अजमेर सिंह ढिल्लों, पुत्र श्री बलदेव सिंह ढिल्लों,

2097, रोजर्स एवेन्यू, क्लियरब्रुक, बी.सी. कनाडा.

जबकि ज्ञापन भारत में उनके उपलब्ध पते पर भेजा गया था और डाक प्राधिकारी की निम्नलिखित टिप्पणियों के साथ बिना डिलीवर किए वापस आ गया:-

“बार-बार पूछने के बाद भी पता नहीं मिला। इसलिए पंजीकृत संचार वापस किया जा रहा है।”

जबकि उक्त श्री अजमेर सिंह ढिल्लों दिए गए निर्देशों के बावजूद अपनी ड्यूटी फिर से शुरू करने में विफल रहे और इसके बजाय फर्जी आधार पर अपनी छुट्टी बढ़ाने की कोशिश कर रहे थे। जैसा कि ऊपर वर्णित घटनाओं का क्रम अपरिहार्य निष्कर्ष पर ले जाता है कि उक्त श्री अजमेर सिंह ढिल्लों को निगम की सेवा करने में कोई दिलचस्पी नहीं है और न ही एफसीआई (स्टाफ) विनियम, 1971 के प्रावधान के अनुसार ड्यूटी से लंबे समय तक अनुपस्थिति की जांच करना व्यावहारिक है।

चूँकि उसे पहले ही पर्याप्त अवसर प्रदान किया जा चुका है और उक्त अधिकारी को इसका लाभ उठाने में कोई दिलचस्पी नहीं है, इसलिए स्पष्ट रूप से उसके मामले में एफसीआई (स्टाफ) विनियमन, 1971 के विनियमन 63 (एच) के प्रावधानों को लागू करने के अलावा कोई अन्य विकल्प नहीं है। .

अब, इसलिए, एफसीआई (स्टाफ) विनियम, 1971 (विनियम 63 (ii) के साथ पढ़ें) के विनियम 56 के तहत प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, अधोहस्ताक्षरी ने उक्त श्री अजमेर सिंह ढिल्लों एजी-III (डी) को उनकी अंतिम उपस्थिति की तारीख से एफसीआई की सेवा से हटा दिया है।।”

(9) यह कानून का सुस्थापित और न्यायिक रूप से मान्यता प्राप्त सिद्धांत है कि कर्तव्य से अनुपस्थिति एक कदाचार है। यदि कोई विनियमन ड्यूटी से अनुपस्थिति के आधार पर किसी सरकारी कर्मचारी की सेवा को स्वचालित रूप से समाप्त करने का प्रावधान करता है, तो यह संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 (1) के तहत प्रभावित होगा, जैसा कि माननीय सर्वोच्च न्यायालय की संविधान पीठ ने माना है। जय शंकर बनाम राजस्थान राज्य (2) के मामले में। उस मामले में, दोषी कर्मचारी एक हेड वार्डर था और वह दो महीने की अवधि के लिए छुट्टी पर चला गया। इसके बाद उन्होंने मेडिकल ग्राउंड पर 20 दिन और फिर 10 दिन की अवधि के लिए छुट्टी बढ़ाने के लिए आवेदन किया। फिर भी, उन्होंने एक और महीने के लिए विस्तार मांगा और छुट्टी के लिए आवेदन करना जारी रखा। आखिरकार, जेल उप महानिरीक्षक ने उन्हें सेवा से बर्खास्त करने का आदेश पारित किया। दोषी कर्मचारी ने अपील और समीक्षा आदि के सभी वैधानिक विभागीय उपचारों का उपयोग कर लिया और निचली अदालतों में भी हार गया। आखिरकार, माननीय सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष उनकी अपील पर एक संविधान पीठ द्वारा विचार किया गया, जहां प्राधिकरण ने एक तर्क दिया कि विनियमन 13 के अनुसार, जो उस मामले में लागू था, एक व्यक्ति जो अपनी छुट्टी की समाप्ति के बाद बिना अनुमति के अनुपस्थित रहता है यह माना जाना चाहिए कि उसने अपनी नियुक्ति का त्याग कर दिया है। माननीय सर्वोच्च न्यायालय की संविधान पीठ ने इस तर्क को खारिज कर दिया कि उस मामले में विनियमन स्वचालित रूप से संचालित होता था और कोई प्रावधान नहीं था।

(2) एआईआर 1966 एससी। 492

सेवा से हटाने का प्रश्न क्योंकि विनियम 13 के अनुसार दोषी कर्मचारी को अपनी नियुक्ति का त्याग करना चाहिए। अर्थात् पूर्वोक्त तर्क को इस प्रकार देखते हुए खारिज कर दिया गया:-

(1) विनियमन, निस्संदेह बहाली की बात करता है लेकिन वास्तव में बात यह आती है कि यदि किसी व्यक्ति को सेवा से बर्खास्त करने या हटाने का आदेश दिया जाता है तो उसे बहाल नहीं किया जाएगा।

बहाली के प्रश्न पर तभी विचार किया जा सकता है जब पहले यह विचार किया जाए कि उस व्यक्ति को सेवा से हटाया जाना चाहिए या बर्खास्त किया जाना चाहिए। इस मामले को चाहे किसी भी तरह से देखा जाए, सरकार के आदेश में पदधारी के सेवा करने के इच्छुक होने पर सेवा समाप्ति की बात शामिल है।

इस विनियमन में किसी की छुट्टी को बढ़ा-चढ़ाकर बताने पर सजा का प्रावधान है और कारण बताकर बहाली सुनिश्चित करने का बोझ पदधारी पर डाला जाता है।

यह सच है कि सरकार छुट्टी से अधिक समय तक अनुपस्थित रहने वाले व्यक्ति को सेवामुक्त करने या सेवा से हटाने की सजा दे सकती है, लेकिन हमें नहीं लगता कि सरकार कम से कम बताए बिना किसी व्यक्ति को सेवा से बर्खास्त करने का आदेश दे सकती है। उन्होंने उससे कहा कि वे उसे हटाने का प्रस्ताव रखें और उसे कारण बताने का अवसर दें कि उसे क्यों नहीं हटाया जाना चाहिए। यदि ऐसा किया जाता है तो पदधारी सज़ा के खिलाफ़ आगे बढ़ने का हकदार होगा, यदि उसकी याचिका सफल हो जाती है, तो उसे हटाया नहीं जाएगा और बहाली का कोई सवाल ही नहीं उठेगा। उसे बहाली की मांग करने वाले के रूप में वर्णित करना सुविधाजनक हो सकता है, लेकिन यह कहने के समान नहीं है कि क्योंकि व्यक्ति को केवल एक उपयुक्त प्राधिकारी द्वारा बहाल किया जाएगा, इसलिए निष्कासन स्वचालित है और अनुच्छेद 311 के संरक्षण के बाहर है।

हटाना निष्कासन है और यदि यह किसी की छुट्टी से अधिक समय तक रुकने की सजा है तो उस व्यक्ति को एक अवसर दिया जाना चाहिए जिसके खिलाफ़ ऐसा आदेश प्रस्तावित है, भले ही विनियमन इसका वर्णन कैसे भी करता हो। 1बी कोई मौका नहीं देना अनुच्छेद 311 के खिलाफ़ जाना है और यहां यही हुआ है।" (महत्व जोड़ें)।

(10) विनियम 58 और 59 के साथ-साथ सिद्धांतों और उदाहरणों के आधार पर, यह स्पष्ट हो जाता है कि नियमित विभागीय जांच के बिना प्रेषक को हटाना अस्वीकार्य होगा और इसलिए, हटाने का आदेश दिनांक 25 अप्रैल, 1995 (पी-) 1) अलग रखे जाने योग्य है।

(11) फिर सवाल यह है कि क्या विनियम 63(ii) द्वारा प्रतिवादी संख्या 4 को प्रदत्त शक्ति के अनुसरण में विनियम 58 और 59 के अनुसार जांच से छूट देना कानून में टिकाऊ है। विनियमन 63(ii) के प्रावधान संविधान के अनुच्छेद 311(2)(बी) के समान हैं। इसलिए, अनुच्छेद 311 (2) (बी) के प्रावधानों की दी गई व्याख्या वास्तव में 1971 के विनियमों के विनियमन 63 (ii) के तहत पूछताछ से छूट के मापदंडों को नियंत्रित करेगी। उपरोक्त प्रावधान मुख्य सुरक्षा अधिकारी बनाम सिंगसन रबी दास (3) के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के विचार के लिए आया था, जहां अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा जांच से छूट देने के कारण दिए गए थे कि यदि कोई जांच की जाती है तो ऐसा नहीं होगा। गवाहों को प्राप्त करना व्यवहार्य या वांछनीय होगा क्योंकि इससे वे बेनकाब हो जायेंगे और भविष्य में उन्हें अप्रभावी बना देंगे। दूसरा कारण बताया गया; यदि गवाहों को आमने-सामने की पूछताछ में उपस्थित होने के लिए कहा जाता है, तो उन्हें व्यक्तिगत अपमान और अपमानित होने की संभावना होगी और उनके परिवार के सदस्य हिंसा के कृत्यों का निशाना बन सकते हैं। माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने उपरोक्त कारण को अपर्याप्त एवं अप्रासंगिक बताते हुए खारिज कर दिया। माननीय सर्वोच्च न्यायालय का विचार यह है कि यह समझ में नहीं आता है कि "अगर ये गवाह आमने-सामने की पूछताछ में पेश होते हैं, तो उन्हें व्यक्तिगत अपमान और अपमानित होने की संभावना कैसे होगी। ये सामान्य गवाह हैं और उन्हें पेश करने के बारे में नहीं कहा जा सकता है किसी भी नाजुक या विशेष स्थिति में, जिसमें उन्हें किसी सामना की गई पूछताछ में उपस्थित होने के लिए कहा जाएगा, जिससे उन्हें किसी भी खतरे का सामना करना पड़ेगा, जिसके तहत गवाहों को आम तौर पर अधीन नहीं किया जाता है और इसलिए ये आधार पूछताछ से छूट देने का कोई औचित्य नहीं बनाते हैं। पर्याप्त सामग्री का पूर्ण अभाव है या पूछताछ से इनकार करने का अच्छा आधार।" इसी प्रकार, सुदेश कुमार बनाम हरियाणा राज्य (4) तरसेम सिंह बनाम पंजाब राज्य (5) के मामलों में कारण अपर्याप्त पाए गए।

(12) जब हम जांच से मुक्ति के लिए पूर्वोक्त निर्णयों में निर्धारित सिद्धांतों के आलोक में वर्तमान मामले के तथ्यों की जांच करते हैं, तो यह स्पष्ट हो जाता है कि अधिकारियों द्वारा 25 अप्रैल, 1995 के अपने आदेश में दर्ज किए गए कारण (पी-) 1) पूरी तरह से अप्रासंगिक और अपर्याप्त हैं क्योंकि छुट्टी से अनुपस्थिति के तथ्य को दर्ज करने के बाद और रिट याचिकाकर्ता-प्रतिवादी द्वारा पासपोर्ट प्राप्त करने के प्रयोजनों के लिए अनापत्ति प्रमाण पत्र हासिल करने के समय दिया गया वचन इस आशय का होगा कि रिट याचिकाकर्ता-प्रतिवादी प्राधिकारियों की पूर्व अनुमति के बिना देश न छोड़ें।

अनुशासनात्मक प्राधिकारी ने यह देखते हुए कारण निर्धारित किया कि रिट याचिकाकर्ता-प्रतिवादी उसे दिए गए निर्देश के बावजूद ड्यूटी पर फिर से शुरू करने में विफल रहा है और फर्जी आधार पर विदेश में अपने प्रवास के विस्तार की मांग कर रहा है।

आदेश में कहा गया कि यह अपरिहार्य निष्कर्ष है कि रिट याचिकाकर्ता-प्रतिवादी को निगम की सेवा करने में कोई दिलचस्पी नहीं थी और न ही 1971 के विनियमन के प्रावधान के अनुसार ड्यूटी से लंबे समय तक अनुपस्थिति की जांच करना व्यावहारिक था। आक्षेपित आदेश में आगे कहा गया है कि रिट याचिकाकर्ता-प्रतिवादी को पर्याप्त अवसर दिया गया था और वह इसका लाभ उठाने में रुचि नहीं रखता था। उपरोक्त बताए गए कारण इस निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए प्रासंगिक नहीं हैं कि विनियम 58 और 59 के अनुसार विभागीय जांच करना उचित रूप से व्यावहारिक नहीं था। 1971 विनियम के विनियम 58 (11) का बारीकी से अध्ययन करने पर पता चलेगा यदि कोई दोषी कर्मचारी आरोप-पत्र आदि जारी होने के बाद निर्दिष्ट समय के भीतर उपस्थित होने में विफल रहता है या पैरवी करने से इनकार करता है या चूक जाता है तो जांच प्राधिकारी को यह अधिकार है कि वह प्रस्तुतकर्ता अधिकारी से साक्ष्य प्रस्तुत करने की मांग कर सकता है जिसके द्वारा वह आरोप को साबित करने का प्रस्ताव करता है। . उपरोक्त विनियम स्पष्ट रूप से दोषी कर्मचारी के खिलाफ एकपक्षीय कार्यवाही शुरू करने का संकेत देता है और इसलिए, यह विनियम 58 की अनिवार्य आवश्यकता का कोई जवाब नहीं है जो नियमित विभागीय जांच आयोजित करने का प्रावधान करता है क्योंकि ऐसा करना उचित रूप से व्यावहारिक नहीं है। इसके अलावा, कारण पूरी तरह से अप्रासंगिक और अपर्याप्त हैं और जांच को रद्द करने का आधार नहीं बन सकते। इसलिए, दंड प्राधिकारी द्वारा दिनांक 25 अप्रैल 1995 को पारित आदेश (पी-1) रद्द किया जाने योग्य है।

(13) विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा अपनाया गया दृष्टिकोण हमारे लिए उपयुक्त नहीं है क्योंकि सजा की मात्रा में न्यायालय द्वारा हस्तक्षेप नहीं किया जा सकता है जैसा कि भारत संघ बनाम परमा नंदा और कर्नाटक राज्य बनाम नागराज मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा अच्छी तरह से तय किया गया है। . हालाँकि, ऐसा हस्तक्षेप कानून के मापदंडों के भीतर होगा यदि हटाने की सजा देने की प्रक्रिया का पालन नहीं किया गया है और प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन किया गया है।

ऐसी परिस्थितियों में सजा के आदेश में हस्तक्षेप करने के लिए न्यायालय पूरी तरह सक्षम हैं। रेमेश्वर प्रसाद (VI) बनाम भारत संघ (8) के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय की सात न्यायाधीशों की खंडपीठ के फैसले में पैरा 242 में वेडनसबरी सिद्धांत का एक बयान दिया गया है, जो इस प्रकार है: -

“242. वेडनसबरी (एसोसिएटेड प्रोविंशियल पिक्चर हाउसेस लिमिटेड, बनाम वेडनसबरी कॉरपोरेशन, (1948) 1 केबी 223) सिद्धांत को अक्सर यह गलत समझा जाता है कि कोई भी प्रशासनिक निर्णय जिसे न्यायालय द्वारा अनुचित माना जाता है, उसे रद्द कर दिया जाना चाहिए। वेडनसबरी सिद्धांत की सही समझ यह है कि एक निर्णय वेडनसबरी अर्थ में अनुचित कहा जाएगा यदि (i) यह पूरी तरह से अप्रासंगिक सामग्री या पूरी तरह से अप्रासंगिक विचार पर आधारित है, (ii) इसने एक बहुत ही प्रासंगिक सामग्री को नजरअंदाज कर दिया है जिसे इसे करना चाहिए विचार कर लिया है, या (iii) यह इतना बेतुका है कि कोई भी समझदार व्यक्ति इस तक पहुंच ही नहीं सका।”

(14) जब हम उपरोक्त सिद्धांत को वर्तमान मामले के तथ्यों पर लागू करते हैं, तो यह स्पष्ट होता है कि विनियम 32(ए)(7) के साथ पठित विनियम 58 के अनुसार किसी भी नियमित विभागीय जांच के अभाव में, हटाने का आदेश कायम नहीं रखा जा सकता और इसी तरह अपील और समीक्षा में पारित बाद के आदेश को भी कायम नहीं रखा जा सकता। आदेश दिनांक 25 अप्रैल 1995 (पृष्ठ 1), अपीलीय आदेश दिनांक 1 फरवरी 1998 (पृष्ठ 4) और वैधानिक समीक्षा दिनांक 3 नवंबर 1998 (पृष्ठ 6) में पारित आदेश को विद्वान एकल न्यायाधीश ने सही ढंग से खारिज कर दिया है। . तदनुसार, विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पहुंचाए गए निष्कर्ष की पुष्टि की जाती है। याचिकाकर्ता को उसके निष्कासन की तारीख यानी 25 अप्रैल, 1995 से सेवा से अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त माना जाएगा। तदनुसार, अपील विफल हो जाती है और खारिज कर दी जाती है।

(15) अपीलकर्ता रिट याचिकाकर्ता-प्रतिवादी की पेशान और अन्य सेवानिवृत्ति लाभों को शीघ्रता से वितरित करेगा, अधिमानतः इस आदेश की प्रति प्राप्त होने की तारीख से तीन महीने की अवधि के भीतर।

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णयण वादी के सीमित उपयोग के लिए हैताकि वह अपनी भाषा मेंइसेसमझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यो के लिए निर्णयण का अँग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

Checked By:

Perna Arya

Trainee Judicial Officer

Chandigarh Judicial Academy

Chandigarh