राजस्थान उच्च न्यायालय, जयपुर पीठ

एकल न्यायाधीश सिविल रिट याचिका संख्या 1676/2009

बिनोद कुमार सिंह पुत्र श्री सकलदीप सिंह, देवी गैस गोदाम के पास, देवी मंडप रोड, पिस्का मोड़, रांची-834005 झारखंड

----याचिकाकर्ता

बनाम

राजस्थान राज्य विद्युत प्रसारण निगम लिमिटेड उनके अध्यक्ष और प्रबंध निदेशक, ज्योति नगर, जयपुर के माध्यम से

---प्रत्यर्थी

याचिकाकर्ता (गण) की ओर से	:	श्री अजीत कुमार शर्मा, वरिष्ठ अधिवक्ता
		श्री रचित शर्मा, अधिवक्ता के साथ
प्रत्यार्थी (गण) की ओर से	:	श्री आलोक गर्ग, अधिवक्ता

माननीय न्यायमूर्ति समीर जैन

निर्णय/आदेश

रिपोर्टेबल

सुरक्षित किए जाने की तिथि : 05/03/2022

उच्चारित किए जाने की तिथि : 01/04/2022

1. भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत याचिकाकर्ता द्वारा निम्नलिखित प्रार्थनाओं के साथ तत्काल रिट याचिका दायर की गई है:–

> "इसलिए, सम्मानपूर्वक प्रार्थना की जाती है कि इस रिट याचिका को अनुमति दी जाए और यह माननीय न्यायालय निम्नलिखित की कृपा करे-
>
> *(क) प्रत्यर्थी द्वारा पारित दिनांक 23.11.2007 (अनुबंध 19) और 11.09.2008 (अनुबंध 22) के आक्षेपित आदेशों को सभी परिणामी लाभों के साथ रद्द करते हुए उचित रिट, आदेश या निर्देश जारी करे।*
>
> *(ख) याचिकाकर्ता को प्रत्यर्थी की सेवा से स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की अनुमति नहीं देने में प्रत्यर्थी की कार्रवाई को अवैध, असंवैधानिक, मनमाना और अनुचित घोषित करने के लिए उचित रिट, आदेश या निर्देश*

जारी करे और प्रत्यर्थी को निर्देश दे कि वह याचिकाकर्ता को 15.03.2007 से या ऐसी अन्य तारीख से स्वेच्छा से सेवा से सेवानिवृत्त प्राप्त करने के रूप में माने, जिसे यह माननीय न्यायालय मामले की परिस्थितियों में उचित और सही समझे। याचिकाकर्ता को सभी परिणामी लाभ ऐसे समय के भीतर देने का निर्देश दिया जाए जो इस माननीय न्यायालय द्वारा निर्धारित किया जा सकता है और उस पर 18% प्रति वर्ष की दर पर ब्याज भी दिया जाए।

(ग) मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में कोई अन्य उचित आदेश या निर्देश जो उचित समझा जा सकता है, विनम्र याचिकाकर्ताओं के पक्ष में पारित किया जाए।

(घ) याचिकाकर्ता के पक्ष में याचिका का खर्चा की लागत निर्धारित किया जाए।

2. याचिकाकर्ता के अनुसार मामले के तथ्य यह हैं कि याचिकाकर्ता को 06/04/1989 को राजस्थान राज्य विद्युत बोर्ड में जूनियर इंजीनियर (जे.एन.) के पद पर नियुक्त किया गया था। उन्हें लगभग 12 वर्षों की सेवा के बाद 01/12/2001 को सहायक अभियंता (ए.एन.) के पद पर पदोन्नत किया गया था और उनका एक बेदाग सेवा रिकॉर्ड था। इस मामले में कारण और विवाद तब उत्पन्न हुआ जब 28/08/2006 को उन्होंने 15/09/2006 से 19/10/2006 तक 35 दिनों की अवधि के लिए विशेषाधिकार प्राप्त अवकाश (पीएल) के लिए आवेदन किया, जब वह ब्यावर में तैनात था। इसके बाद याचिकाकर्ता ने 11/09/2006 को 03/10/2006 से 01/11/2006 तक 30 दिनों के लिए एक और पीएल के लिए आवेदन किया और पीएल के लिए पहले किए गए अनुरोध को रद्द करने का अनुरोध किया था। याचिकाकर्ता के अनुरोध पर 13/09/2006 को 15/09/2006 से 19/10/2006 तक पीएल स्वीकृत किए गए थे और 03/10/2006 से 01/11/2006 तक पीएल को प्रत्यर्थीगण द्वारा याचिकाकर्ता के आवेदन पर दिनांक 28/09/2006 के आदेश के माध्यम से स्वीकृत किया गया था और पूर्व में अनुरोध किए गए पीएल को रद्द कर दिया गया था।

3. 25/10/2006 को, याचिकाकर्ता ने 02/11/2006 से 01/12/2006 तक छुट्टी के विस्तार के लिए आवेदन किया, लेकिन इसे इस आधार पर खारिज कर दिया गया कि याचिकाकर्ता ने चिकित्सा के पर्चे, अपनी मां के ठीक न होने के कारण को उचित ठहराने वाले मेडिकल रिकॉर्ड और डॉक्टर की सिफारिश का पत्र संलग्न नहीं किया है। 24/11/2006 को, याचिकाकर्ता ने 02/12/2006 से 31/12/2006 तक छुट्टी के विस्तार के लिए फिर से आवेदन किया। 24/12/2006 को, याचिकाकर्ता ने 01/01/2007

से 31/01/2007 तक पीएल के विस्तार के लिए फिर से आवेदन किया। प्रत्यर्थीगण ने छुट्टी के विस्तार को मंजूरी नहीं दी और 18/01/2007 को याचिकाकर्ता को 15 दिनों के भीतर ड्यूटी पर उपस्थित होने का निर्देश दिया। दिनांक 18/01/2007 के पत्र के बावजूद, याचिकाकर्ता ने दिनांक 25/01/2007 के अपने आवेदन के माध्यम से पुनः 01/02/2007 से 28/02/2007 तक छुट्टी के विस्तार की मांग की और प्रत्यर्थी के दिनांक 18/01/2007 के पत्र के उत्तर में दिनांक 31/01/2007 के पत्र के माध्यम से अपना उत्तर भी प्रस्तुत किया।

4. याचिकाकर्ता द्वारा यह तर्क दिया गया है कि उसकी मां के अस्वस्थ होने और गंभीर स्थिति में होने की अपरिहार्य परिस्थितियों के कारण, आकस्मिक स्थितियों में, याचिकाकर्ता ने दिनांक 05/02/2007 के आवेदन के माध्यम से 15/03/2007 से सेवा से स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के लिए आवेदन किया क्योंकि उसने नियमों के अनुसार 15 साल की सेवा पूरी कर ली थी और इसके अलावा, उसने 01/03/2007 से 14/03/2007 तक छुट्टी के लिए भी आवेदन किया था। याचिकाकर्ता का मानना था कि चूंकि उसके खिलाफ कोई अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित नहीं है, न ही वह निलंबित है, उसका की सेवा रिकॉर्ड सदैव बेदाग रहा है क्योंकि उसने समय-समय पर छुट्टी के आवेदन भी दायर किए गए थे, इसलिए स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के लिए उसका आवेदन स्वीकार किया जाएगा। लेकिन याचिकाकर्ता को आश्चर्य और आघात तब लगा, जब उसे दिनांक 15/05/2007 के पत्र के माध्यम से उच्च अधिकारियों के निर्देशों के अनुसार फिर से शामिल होने के लिए कहा गया था। याचिकाकर्ता को दिनांक 21-06-2007 को 01-11-2006 से ड्यूटी पर उपस्थित न होने और उसके विरूद्ध अनुशासनात्मक कार्रवाई शुरू करने के लिए कारण बताओ नोटिस प्राप्त हुआ था। उक्त कारण बताओ नोटिस के उत्तर में, याचिकाकर्ता ने 29/06/2007 को एक विस्तृत उत्तर प्रस्तुत किया और उन्होंने यह तर्क प्रस्तुत किया कि वह अपनी पारिवारिक मजबूरियों, अपनी मां की गंभीर स्थिति और सेवा से स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के अपने अनुरोध के कारण नौकरी जारी रखने की स्थिति में नहीं हैं। उक्त निवेदन के बावजूद, 21/07/2007 को याचिकाकर्ता को आरोप-पत्र और आरोपों के विवरण के साथ एक ज्ञापन दिया गया था जिसमें बचाव पक्ष की ओर से लिखित बयान प्रस्तुत करने के लिए 30 दिनों का समय दिया गया था, जिसका 21/08/2007 को विधिवत उत्तर दिया गया था। 23/11/2007 को, याचिकाकर्ता को यह आरोप लगाते हुए

03/10/2006 से सेवा से हटा दिया गया था, कि वह फरार था और वांछित तरीके से अपने कर्तव्य का पालन नहीं कर रहा था। रांची से बाहर होने के कारण अपील दायर करने में विलंब के लिए पर्याप्त स्पष्टीकरण के साथ 14-02-2008 को उन्होंने अपील दायर की लेकिन दिनांक 11-09-2008 के आदेश द्वारा इसे केवल इस आधार पर खारिज कर दिया गया कि उन्हें योग्यता के आधार पर नहीं बल्कि सीमा द्वारा प्रतिबंधित किया गया है। इसलिए, यह वर्तमान रिट याचिका दायर की गई है।

5. याचिकाकर्ता के विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता ने तर्क दिया कि उसकी मां की बीमारी के कारण, याचिकाकर्ता ने छुट्टी के लिए एक आवेदन प्रस्तुत किया, जिसे शुरू में 03/10/2006 से 01/11/2006 तक की अवधि के लिए और 15/09/2006 से 19/10/2006 की अवधि के लिए मंजूर किया गया था, इसलिए, 03/10/2006 से सेवा से हटाना अवैध है। यह भी कहा गया है कि याचिकाकर्ता का एक बेदाग सेवा रिकॉर्ड है और उसे जे.ई. के पद से ए.ई. के पद पर पदोन्नत भी किया गया था और उसने 15 वर्षों की सेवाओं को बहुत ही उपयोगी और शांतिपूर्ण तरीके से पूरा किया। ऐसा केवल पारिवारिक मजबूरियों और उसकी मां की बीमारी के कारण ही था कि याचिकाकर्ता ने कानून के अनुसार उचित माध्यम से छुट्टी के लिए आवेदन किया, जिसे शुरू में मंजूरी दी गई थी। यह आगे यह भी कहा गया है कि याचिकाकर्ता को फरारी, कदाचार और कार्यालय में नहीं आने के कारण जारी किया गया कारण बताओ नोटिस उसके स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति आवेदन के विपरीत है और साथ ही गलत तथ्यों पर आधारित है और प्रत्यर्थीगण की ओर से की गई मनमानी को दर्शाता है। वरिष्ठ अधिवक्ता ने आगे कहा कि याचिकाकर्ता को सेवा से हटाना प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के साथ-साथ आरएसईबी कर्मचारी (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) विनियम, 1962 के साथ-साथ आरएसईबी कर्मचारी आचरण विनियम 1976 के विपरीत है, क्योंकि न तो प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन किया गया था और न ही 1962 के विनियमों के विनियमन 7 के प्रावधानों का आवश्यक तरीके से पालन किया गया था। कोई नियमित जांच कभी नहीं की गई। यहां तक कि अपीलीय आदेश में केवल देरी के आधार पर अपील को खारिज करना प्रत्यर्थीगण की ओर से मनमानीपूर्ण और अनुचित भावना को दर्शाता है।

6. इसके विपरीत, प्रत्यर्थीगण के अधिवक्ता ने कहा कि छुट्टी को अधिकार के मामले के रूप में नहीं लिया जा सकता है और स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति को भी अधिकार के मामले

के रूप में नहीं लिया जा सकता है। प्रत्यर्थीगण द्वारा याचिकाकर्ता को ड्यूटी ज्वाइन करने के लिए निर्देश जारी करने के बावजूद, वह जानबूझकर अनुपस्थित रहा और कर्मचारियों की कमी के बावजूद, वह अपने आधिकारिक कर्तव्यों में शामिल नहीं हुआ, न ही उसने उचित समय पर पूछने पर भी अपनी मां की बीमारी के दावे का समर्थन किया। याचिकाकर्ता ने समय पर मेडिकल चिकित्सा का पर्चा और डॉक्टर की सिफारिश जमा नहीं की। आगे यह भी कहा गया है कि सक्षम प्राधिकारी से मंजूरी के बिना छुट्टी नहीं ली जा सकती है और इसलिए, याचिकाकर्ता की कार्रवाई आरएसईबी कर्मचारी आचरण विनियम, 1976 के विनियमन 28 (क) और (घ) के तहत निर्धारित कदाचार की परिभाषा के अंतर्गत आती है। अपील की अस्वीकृति के कारण, क्योंकि देरी से आवेदन प्रस्तुत करने का कोई आधार नहीं दिया गया था और अपील को सीमा द्वारा प्रतिबंधित कर दिया गया था, इसे खारिज कर दिया गया था। प्रत्यर्थीगण ने **सी.वी. फ्रांसिस बनाम भारत संघ और अन्य (सिविल अपील संख्या 31250/2011), 03/07/2013 को तय किया गया, और साथ ही पंजाब राज्य एवं अन्य बनाम डॉ. संजय कुमार बंसल (सिविल अपील संख्या 4532/2009), 16/07/2009 को तय किया गया, मामलों में उच्चतम न्यायालय के निर्णयों पर भरोसा किया है।** उन्होंने **श्रीमती मिताली चक्रवर्ती दत्ता बनाम राज्यसभा के सभापति एवं अन्य मामले में दिल्ली उच्च न्यायालय के निर्णय (रिट याचिका संख्या 1503/2017), 20/02/2017 को निर्णय सुनाया गया; एम. अय्यप्पन बनाम सरकार के सचिव (रिट याचिका 1240/2015, 14/12/2015 को निर्णय लिया गया) मामले में मद्रास उच्च न्यायालय के निर्णय और साथ ही पांडुरंग विट्ठल केवने बनाम भारत संचार निगम लिमिटेड (रिट याचिका 2584/2007, 05/12/2009 को निर्णय लिया गया में बॉम्बे हाईकोर्ट (खंडपीठ) के निर्णय पर पर भी भरोसा किया है।**

7. इस न्यायालय ने पक्षकारों के विद्वान अधिवक्ताओं द्वारा दिए गए संबंधित तर्कों का अध्ययन किया है, रिट याचिका के स्कैन रिकॉर्ड के साथ-साथ विद्वत परिषद में उद्धृत निर्णयों पर विचार किया है।

8. यह स्वीकार किया जाता है कि याचिकाकर्ता को दिनांक 02/11/2006 से 21/06/2007 की अवधि के लिए ड्यूटी पर उपस्थित नहीं होने के लिए दिनांक 21/06/2007 को कारण बताओ नोटिस जारी किया गया था और यह विशेष रूप से उल्लेख किया गया था कि 03/10/2006 से 01/11/2006 तक उसकी मां की बीमारी के

कारण पीएल की अनुमति दी गई थी। यह भी स्वीकार किया गया कि याचिकाकर्ता द्वारा स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति आवेदन भी प्रस्तुत किया गया था। कारण बताओ नोटिस केवल 02-11-2006 के बाद ड्यूटी पर उपस्थित न होने के लिए जारी किया गया था। दिनांक 21-07-2007 को आरएसईबी (सीसी एंड ए) विनियम, 1962 के विनियम 7 के अंतर्गत जांच शुरू की गई थी और जांच कार्यवाही में भाग लेने के लिए 30 दिनों का समय दिया गया था। याचिकाकर्ता के खिलाफ आरोप लगाया गया था कि वह नियंत्रण अधिकारी के निर्देशों के बावजूद ड्यूटी पर नहीं गया है, बल्कि उसने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के लिए एक आवेदन भेजा है और छुट्टी के विस्तार के लिए आवेदन दायर किया है जिसे अस्वीकार कर दिया गया था और जिसको अनुमति नहीं दी गई थी। दिनांक 23/11/2007 (अनुलग्नक-19) के आदेश के तहत, अनुशासनात्मक प्राधिकरण ने याचिकाकर्ता को 03/10/2006 से सेवा से निष्कासित कर दिया, जिस तारीख से याचिकाकर्ता को जानबूझकर ड्यूटी से फरार होने का आरोप लगाया गया था। दिनांक 23/11/2009 के निष्कासन आदेश के अवलोकन पर, यह कारण बताओ नोटिस के दायरे से बाहर प्रतीत होता है जिसमें फरार होने का कोई आरोप नहीं लगाया गया था। यह भी स्वीकार किया गया कि पीएल को 03/10/2006 से 01/11/2006 तक उपयुक्त प्राधिकारी द्वारा अनुमति दी गई थी और मां की बीमारी और स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति आवेदन के कारण छुट्टी के विस्तार के लिए आवेदन दाखिल करने के तथ्यों को स्वीकार किया गया था। यह विश्लेषण किया गया है कि विवशतापूर्ण परिस्थितियों के कारण, याचिकाकर्ता ने छुट्टी के लिए उचित चैनल के माध्यम से उचित प्राधिकरण को आवेदन किया है। कर्मचारियों की कमी के कारण उचित समय के बाद मंजूरी नहीं मिलने पर, याचिकाकर्ता ने आरएसईबी कर्मचारी सेवा विनियम, 1964 के विनियमन 18 (3) के अनुसार सेवा से स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के लिए आवेदन किया। याचिकाकर्ता न तो निलंबित था और न ही 05/02/2007 यानी स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के लिए आवेदन जमा करने की तारीख को उसके खिलाफ कोई जांच या कार्यवाही लंबित थी। इसलिए, याचिकाकर्ता की यह वैध समझ थी कि एक बार स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति आवेदन दायर करने के बाद, प्रक्रिया, प्रथा और आरएसईबी कर्मचारी सेवा विनियम, 1964 के विनियमन 18 (3) के प्रावधानों के अनुसार, स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति आवेदन सक्षम प्राधिकारी द्वारा अनुमोदित किया जाएगा और कारण बताओ नोटिस जारी करने की अवधि तक इसे निरस्त किए जाने के परिणामस्वरूप उपस्थित नहीं होने और याचिकाकर्ता के अनुसार

विस्तार के लिए छुट्टी आवेदन दायर करने के लिए याचिकाकर्ता की कार्रवाई औचित्यसम्मत थी। यहां तक कि आरएसईबी कर्मचारी (सीसी एंड ए) विनियम, 1962 के अवलोकन पर भी प्रत्यर्थीगण का यह दायित्व है कि वे उसमें दिए गए तरीके से नियमित जांच करें और इस संबंध में 1962 के सीसी एंड ए विनियम के विनियम 7, जो प्रासंगिक हैं, को नीचे पुनः प्रस्तुत किया गया है:-

"7 (1) भारी दंड अधिरोपित करना:-

(i) किसी भी कानून के प्रावधानों के प्रति पूर्वाग्रह के बिना किसी भी समय लागू किसी भी कर्मचारी पर विनियम 5 की मद सं. (ङ) से (ज) तक 1 पर निर्दिष्ट किसी भी दंड को लागू करने का कोई आदेश नहीं है सिवाय, जहां तक संभव हो, इसके बाद विस्तृत रीति से वर्णित जांच कराए जाने के बाद।

(ii) अनुशासनात्मक प्राधिकारी उन आरोपों के आधार पर निश्चित आरोप तय करेगा जिन पर जांच आयोजित करने का प्रस्ताव है। आरोपों के विवरण के साथ ऐसे आरोप, जिन पर वे विवरण आधारित हैं, संबंधित कर्मचारी को लिखित रूप में सूचित किए जाएंगे और उसे प्राधिकरण द्वारा निर्दिष्ट अवधि के भीतर एक लिखित विवरण प्रस्तुत करना होगा जिसमें यह दर्शाया जाएगा कि क्या वह सभी या किसी भी आरोप की सच्चाई को स्वीकार करता है, क्या उसे इस संबंध में कोई स्पष्टीकरण या बचाव प्रस्तुत करना है और क्या वह व्यक्तिगत रूप से सुने जाने की इच्छा रखता है।

(iii) कर्मचारी को अपना बचाव तैयार करने के प्रयोजनों के लिए, बोर्ड के ऐसे अभिलेखों का निरीक्षण करने और उनसे निष्कर्ष निकालने की अनुमति दी जाएगी, जैसा कि वह विनिर्दिष्ट करे बशर्ते कि अनुशासनात्मक प्राधिकारी पर्याप्त कारणों से विवेकानुसार ऐसी अनुमति से इनकार कर सकता है, जिसे दर्ज किया जाना चाहिए, लेकिन सूचित किए जाने की आवश्यकता नहीं है।

(iv) बचाव पक्ष का लिखित बयान प्राप्त होने पर, या यदि निर्दिष्ट समय के भीतर ऐसा कोई बयान प्राप्त नहीं होता है, तो अनुशासनात्मक प्राधिकारी स्वयं ऐसे आरोपों की जांच कर सकेगा जिन्हें स्वीकार नहीं किया गया है या यदि वह ऐसा करना आवश्यक समझता है, तो इस उद्देश्य के लिए जांच समिति या एक जांच अधिकारी नियुक्त कर सकेगा, परन्तु जहाँ बोर्ड अनुशासनिक प्राधिकारी है या संयुक्त जांच के मामले में जिसमें कोई अधिकारी/कर्मचारी जिसके मामले में बोर्ड अनुशासनिक प्राधिकारी है, अध्यक्ष नियमित विभागीय जांच करने के लिए जांच अधिकारी/प्रस्तुतकर्ता अधिकारी नियुक्त करने के लिए प्राधिकृत होगा।

(v) अनुशासनात्मक प्राधिकारी किसी भी व्यक्ति को पूछताछ प्राधिकारी के समक्ष आरोप के समर्थन में मामला प्रस्तुत करने के लिए नामित कर सकता है। [3][कर्मचारी अनुशासनात्मक प्राधिकारी/सचिव द्वारा नियुक्त किसी अन्य कर्मचारी की सहायता से अपना मामला प्रस्तुत कर सकता है, (जहां बोर्ड का अध्यक्ष/अध्यक्ष/सदस्य अनुशासनात्मक प्राधिकारी है)

लेकिन इस उद्देश्य के लिए किसी कानूनी व्यवसायी को नियुक्त नहीं कर सकता है जब तक कि अनुशासनात्मक प्राधिकारी/सचिव द्वारा नामित व्यक्ति, जैसा भी मामला हो, एक कानूनी व्यवसायी न हो, या जब तक अनुशासनात्मक प्राधिकारी/सचिव, जैसा भी मामला हो, मामले की परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए, अनुमति नहीं देता है कि बोर्ड कर्मचारी को एक से अधिक विभागीय जांच में सहायक अधिकारी के रूप में नियुक्त करने की अनुमति नहीं दी जाएगी। जब तक वह एक जांच में सहायक अधिकारी बने रहता है, तब तक उसे दूसरी जांच में सहायक अधिकारी बनने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए।

बोर्ड का अनुदेश:

*किसी चूककर्ता के अनुरोध पर जब कोई अधिकारी/कर्मचारी विनियम 7(1)(**V**) में निर्धारित विभागीय जांच में दोषी की सहायता करने के लिए सहमति देना चाहता है, तो वह सहायक अधिकारी के रूप में कार्य करने के लिए अपनी सहमति देने से पहले अनुशासनात्मक प्राधिकारी से या सचिव से पूर्व अनुमोदन प्राप्त कर सकता है, जहां बोर्ड या बोर्ड का अध्यक्ष या सदस्य अनुशासनात्मक प्राधिकारी है। अनुशासनिक प्राधिकारी/सचिव, जैसा भी मामला हो, अनुमोदन के अनुसार निम्नलिखित बातों पर विचार करेगा:-*

(क) ऐसे अधिकारी/अधिकारी का कार्य प्रभावित नहीं होगा।

(ख) जहां तक संभव हो ऐसे सहायक अधिकारी/अधिकारी को उस स्थान पर तैनात किया जाता है जहां जांच की जाती है, और

(ग) उसके रैंक में उच्च अधिकारी होने के कारण जांच को प्रतिकूल रूप से प्रभावित नहीं किया जाएगा, जो उन अधिकारियों पर प्रतिकूल प्रभाव डाल सकता है जिन्हें सबूत देने के लिए बुलाया गया है।

(vi) जांच प्राधिकारी जांच के दौरान ऐसी दस्तावेजी गवाही पर विचार करेगा और ऐसे मौखिक साक्ष्य लेगा जो आरोपों के संबंध में प्रासंगिक या तात्विक हो सकते हैं। कर्मचारी आरोपों के समर्थन में जांच किए गए गवाहों से जिरह करने और व्यक्तिगत रूप से साक्ष्य देने का पात्र होगा। आरोपों के समर्थन में मामला पेश करने वाला व्यक्ति अपने बचाव में कर्मचारी और गवाह परीक्षार्थी से जिरह करने का पात्र होगा। पूछताछ करने वाला प्राधिकारी इस आधार पर किसी भी गवाह से पूछताछ करने से इनकार कर सकता है कि उसके साक्ष्य प्रासंगिक या तात्विक नहीं हैं।

(vii) यदि अनुशासनात्मक प्राधिकारी की ओर से मामले की समाप्ति से पहले यह आवश्यक प्रतीत होगा, तो जांच प्राधिकारी, अपने विवेकाधिकार से, प्रस्तुतकर्ता अधिकारी को अभियुक्त कर्मचारी को दी गई सूची में शामिल नहीं किए गए साक्ष्य प्रस्तुत करने की अनुमति दे सकता है या स्वयं नए साक्ष्य मांग सकता है या किसी गवाह को वापस बुला सकता है या फिर से जांच कर सकता है और ऐसे मामले में अभियुक्त कर्मचारी को, यदि वह इसकी मांग करता है, तो आगे के साक्ष्यों, जिन्हें प्रस्तुत किया जाना प्रस्तावित है, की सूची की एक प्रति प्रदान की जाएगी और इस तरह के बिना सबूत पेश करने से पहले जांच को तीन स्पष्ट दिनों के लिए स्थगित करने का आग्रह करने की अनुमति दी जाएगी, जिसमें स्थगन के

दिनों और जांच स्थगित होने के दिन को शामिल नहीं किया गया है। पूछताछ प्राधिकारी दोषी कर्मचारी को रिकॉर्ड पर लेने से पहले ऐसे दस्तावेजों का निरीक्षण करने का अवसर देगा। पूछताछ प्राधिकारी अभियुक्त कर्मचारी को नए सबूत पेश करने की अनुमति भी दे सकता है, अगर यह राय है कि न्याय के हित में ऐसे साक्ष्य का प्रस्तुत किया जाना आवश्यक है।

टिप्पणी- *"'जांच प्राधिकारी अपने विवेक से उस मामले की जांच के लिए अतिरिक्त साक्ष्य/प्रासंगिक रिकॉर्ड/किसी अन्य सामग्री की मांग कर सकेगा, जहां प्रस्तुतकर्ता अधिकारी/आरोप-पत्र प्रदान किया गया कर्मचारी उसे पेश करने में विफल रहता है, जिसे जांच प्राधिकारी सच्चाई का पता लगाने के लिए आवश्यक समझता है.'*

(viii) जांच के समापन पर, जांच प्राधिकारी प्रत्येक आरोप पर अपने निष्कर्षों को दर्ज करते हुए जांच की एक रिपोर्ट तैयार करेगा और जांच के रिकॉर्ड के साथ अनुशासनात्मक प्राधिकारी को रिपोर्ट भेजेगा, जिसमें आरोपों का बयान और कर्मचारी को दिए गए आरोपों का बयान, जांच के दौरान उनका लिखित बचाव, मौखिक और मौखिक रूप से पेश किया गया शामिल होगा।

(viii) (क) प्रस्तावित दंड के मामले में दंड के संबंध में यदि कोई सिफारिश की गई है, तो जांच अधिकारी की रिपोर्ट की एक प्रति कर्मचारी को दी जाएगी ताकि यदि वह ऐसा करना चाहे तो जांच अधिकारी के निष्कर्षों और सिफारिशों के विरुद्ध अपना अभ्यावेदन दे सके।

(ix) अनुशासनात्मक प्राधिकारी जांच अधिकारी के रिकॉर्ड और निष्कर्षों पर विचार करेगा और रिपोर्ट से सहमत हो सकता है या जांच अधिकारी द्वारा अपनी रिपोर्ट में दर्ज किए गए निष्कर्षों से पूरी तरह या आंशिक रूप से भिन्न हो सकता है। अनुशासनात्मक प्राधिकारी प्रत्येक आरोप पर अपने निष्कर्ष दर्ज करेगा, यदि वह कर्मचारी को दोषी पाता है चाहे वह जांच अधिकारी के निष्कर्षों से पूरी तरह से या आंशिक रूप से सहमत हो या उसका मत इन निष्कर्षों से अलग हो।

(ix) (क) यदि जांच अधिकारी की रिपोर्ट में उस कर्मचारी के पक्ष में निष्कर्ष दर्ज किए जाते हैं जिसके साथ अनुशासनात्मक प्राधिकारी सहमत होता है, तो अनुशासनात्मक प्राधिकारी कर्मचारी को कर्मचारी के विरुद्ध लगाए गए आरोपों से मुक्त करने का आदेश दे सकता है।

(x) यदि अनुशासनात्मक प्राधिकरण की राय है कि विनियम 5 में संख्या (क) से (घ) में निर्दिष्ट दंडों में से कोई भी लगाया जाना चाहिए, तो वह तदनुसार आदेश पारित करेगा और यदि अनुशासनात्मक प्राधिकारी आरोप पर अपने निष्कर्षों को ध्यान में रखते हुए, यह राय रखता है कि क्रमांक (ङ.) से (ज) में निर्दिष्ट कोई भी दंड लगाया जाना चाहिए, तो वह इस तरह के दंड लगाने का आदेश देगा और कर्मचारी को लगाए जाने वाले प्रस्तावित दंड पर अपना प्रतिनिधित्व करने का कोई अवसर देना आवश्यक नहीं होगा।

(X) *(क) खंड (**viii**) में अन्यथा उपबंधित किए गए किसी भी उपबंध के अलावा, अनुशासनिक प्राधिकारी से यह अपेक्षा की जाएगी कि वह*

कर्मचारी को उन आधारों की एक प्रति दे जिन पर उसने जांच अधिकारी के निष्कर्षों से पूर्णतया आंशिक रूप से असहमति व्यक्त की है।

टिप्पणी:- *उपरोक्त संशोधन भारत संघ बनाम मोहम्मद रज्जन खान मामले में उच्चतम न्यायालय के निर्णय के आलोक में किए गए हैं।*

7.(2) निम्न स्थितियों में उपर्युक्त विस्तृत प्रक्रिया का पालन करने या निम्नलिखित मामलों में इसके किसी भी प्रावधान को माफ करने की आवश्यकता नहीं है:

(क) जब आरोपित व्यक्ति आरोप या आरोप स्वीकार करता है।

(ख) जब बर्खास्तगी, हटाने या कटौती जैसे दंड का आदेश तथ्यों पर आधारित होता है, जिसके कारण व्यक्ति को नैतिक अधमता से जुड़े आरोप में आपराधिक अदालत में दोषी ठहराया जाता है।

(ग) जब आरोपित व्यक्ति फरार हो गया हो या जब अन्य अभियुक्तों के लिए संबंधित व्यक्ति के साथ संवाद करना अव्यवहारिक या कठिन हो।

(घ) जब अनुशासनात्मक प्राधिकरण को यह बताया जाता है कि इन नियमों में निर्धारित प्रक्रिया का पालन करना या ऐसी प्रक्रिया का पालन करना व्यावहारिक नहीं है, तो यह बोर्ड के हित में नहीं है।"

9. उक्त विनियमों के अवलोकन पर, विस्तृत नियमित जांच करना अनिवार्य है। कोई भी सजा देने से पहले आरोप तय करना और संबंधित कर्मचारी को सूचित करना, उसे अपना बचाव प्रस्तुत करने का अवसर देना भी अनिवार्य है। इसके स्थान पर, प्रत्यर्थीगण द्वारा कारण बताओ नोटिस में कथित आरोपों से परे जाकर याचिकाकर्ता की सेवाओं को समाप्त करने में एक शॉर्टकट तरीका अपनाया गया था, जो छुट्टी के आवेदनों, विस्तार आवेदनों और स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति आवेदन के विपरीत बढ़ाया गया था। इसलिए, इस न्यायालय का विचार है कि फरार होने के आरोपों पर समाप्ति का आदेश न केवल प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन है, बल्कि कारण बताओ नोटिस में लगाए गए आरोपों से परे है और साथ ही सीसी एंड ए विनियम, 1962 के विनियमन 7 के अनुसार अवैध और उसके विपरीत है। याचिकाकर्ता ने आरएसईबी कर्मचारी आचरण विनियम, 1976 के विनियमन 28 (क) और 28 (घ) के प्रावधानों के संदर्भ में कदाचार करने का भी आरोप लगाया है, जो निम्नानुसार है:–

28. **कदाचार का गठन करने वाले लोप या करण त्रुटि:-**

निम्नलिखित लोप और करण त्रुटियों को कदाचार के रूप में माना जाएगा, जिसके लिए आरएसईबी कर्मचारी (सीसी एंड ए) विनियमन 1962 के विनियम 5 में उल्लिखित दंड सक्षम प्राधिकारी द्वारा उसमें निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार लगाया जा सकेगा:

28 (क) कर्तव्य से अनुपस्थित।

28(ख) ....

28(ग) ......

28(घ) अनधीनता या असंतोष, चाहे अकेले या दूसरों के साथ संयोजन में, किसी वरिष्ठ के किसी भी वैध या उचित आदेश के लिए।
(ii) प्रशिक्षण के लिए प्रतिनियुक्ति के संबंध में नियमों/आदेशों का उल्लंघन/गैर-अनुपालन।"

10. मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, यह कर्तव्य की अनुपस्थिति का मामला नहीं है, बल्कि याचिकाकर्ता ने 03/10/2006 से पीएल के लिए बहुत पहले आवेदन किया था, जिसे शुरू में दो मौकों पर मंजूरी दी गई थी और उसके बाद जब इसे विस्तारित करने की अनुमति नहीं दी गई थी, तो बाध्यकारी और आकस्मिक परिस्थितियों के कारण, स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति आवेदन 1964 के सेवा विनियमों के विनियमन 18 (3) के तहत योग्य होने के कारण दायर किया गया था। तथ्यों और परिस्थितियों में, प्रत्यर्थीगण द्वारा याचिकाकर्ता की कार्रवाई को कर्तव्य से अनुपस्थित और अवज्ञाकारी घोषित करना उचित नहीं है और कदाचार की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आएगा।

11. यहां तक कि अपील दायर करने के लगभग सात महीने बाद गूढ़ तरीके से पारित 11/09/2008 के अपील के आदेश में की गई कार्यवाहा प्रत्यर्थीगण की ओर से अनुचितता, अवैधता को दर्शाती है, जहां तक अपील के ज्ञापन में उचित कारणों का उल्लेख नहीं किया गया था, लेकिन समय पर इसे प्रस्तुत नहीं करने के लिए पर्याप्त कारण थे। दिनांक 23/11/2007 के आदेश के विपरीत, याचिकाकर्ता ने स्पष्ट रूप से प्रस्तुत किया है कि ऐसा अपरिहार्य परिस्थितियों के कारण हुआ था, क्योंकि वह रांची से बाहर था, उसे आदेश देर से प्राप्त हुआ था, और पत्र प्राप्त होने पर, उसने तुरंत 14/02/2008 को समय पर अपील दायर की। दूसरे, अपीलीय प्राधिकारी रिकॉर्ड पर मौजूद सामग्री के आधार पर देरी को माफ करने के लिए सक्षम था। याचिकाकर्ता को सुनवाई का अवसर भी नहीं दिया गया और अपील में अपना मामला पेश करने की अनुमति नहीं दी गई, न ही उसे अपील दायर करने में देरी के बारे में बताने का अवसर दिया गया और बार-बार अनुस्मारक भेजने के बाद ही सात महीने की अवधि के बाद अपील पर देरी और लापरवाही के कारण अस्वीकृति के एक पंक्ति के आदेश द्वारा निर्णय लिया गया और इसलिए याचिकाकर्ता का तर्क है कि उसे उचित और निष्पक्ष से वंचित किया गया था। उत्तरदाताओं द्वारा उचित अवसर भी ठीक नहीं दिया गया था।

12. मामले के विश्लेषण के बाद इस न्यायालय की राय है कि बाध्यकारी परिस्थितियों के कारण, याचिकाकर्ता ने उचित माध्यम से पीएल के लिए आवेदन किया है, जिसे मंजूरी

दे दी गई थी, लेकिन विस्तार आवेदनों की अस्वीकृति पर, याचिकाकर्ता ने सेवा विनियमों के विनियमन 18 (3) के अनुसार, अपनी मां की विस्तारित बीमारी के कारण वीआर लेने का विकल्प चुना। 1964 में उन्होंने 15 साल की सेवा पूरी कर ली थी और वह अपनी मां की बीमारी के कारण अपने वरिष्ठों द्वारा निर्देशित कार्यालय में शामिल होने में सक्षम नहीं था। याचिकाकर्ता कभी फरार नहीं था और रिकॉर्ड पर यह स्वीकार किया गया है कि उसे शुरू में छुट्टी मंजूर की गई थी, बाद में स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के लिए आवेदन करने पर, प्रत्यर्थीगण के प्रत्येक पत्र, कारण बताओ नोटिस, ज्ञापन का उत्तर दिया गया। फरार होने का आरोप न केवल कारण बताओ नोटिस से परे है, बल्कि ज्ञापन से परे भी है; उत्तरदाताओं ने सीसी एंड ए विनियम, 1962 के विनियमन 7 के प्रावधानों को भी लागू नहीं किया है।

13. इस मामले में, न तो कोई विस्तृत जांच की गई और न ही अनुशासनात्मक प्राधिकारी ने नियमित विभागीय जांच करने के लिए जांच अधिकारी नियुक्त किया है। इसलिए, पूरी कार्यवाही को दूषित किया गया था और इच्छित और निर्दिष्ट तरीके से संपादित नहीं किया गया था। आरएसईबी कर्मचारी आचरण विनियम, 1976 के विनियम 28 (क) और 28 (घ) को लागू करने के लिए भी ऊपर उल्लिखित कारणों से कर्तव्यों से अनुपस्थिति और अनधीनता या अवज्ञा नहीं की गई है। आक्षेपित आदेश के तहत सेवा से समाप्ति कारण बताओ नोटिस से परे थी, अपीलीय आदेश पारित करना और पर्याप्त कारण और कम देरी के बावजूद अपील को अस्वीकार करना भी अनुचित, अवैध और प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन था। देरी के कारण अपील में पारित गूढ आदेश प्रत्यर्थीगण की ओर से अनुचित कार्यवाही और पक्षपात को दर्शाता है।

14. प्रत्यर्थीगण के अधिवक्ता द्वारा विद्वत परिष्द में उद्धृत निर्णय, ऊपर उल्लेखित, अलग-अलग तथ्यों पर हैं क्योंकि यह एक स्वीकार किया गया मामला है कि कार्यालय में कार्यभार ग्रहण न करने के लिए कारण बताओ नोटिस जारी किया गया था, लेकिन 03/10/2006 से फरार होने के आधार पर समाप्ति आदेश पारित किया गया था, जिसमें माना जाता है कि कारण बताओ नोटिस जारी करने वाले संबंधित प्राधिकारी ने कहा है कि 03/10/2006 को याचिकाकर्ता को छुट्टी के लिए मंजूरी दी गई थी। इस प्रकार, कदाचार के लिए आरएसईबी कर्मचारी आचरण विनियम, 1976 के विनियम 28 को भी लागू नहीं किया गया है।

15. उपरोक्त के आलोक में, प्रत्यर्थीगण द्वारा जिन उच्चतम न्यायालय और विभिन्न उच्च न्यायालयों के निर्णयों पर भरोसा किया गया है, वे लागू नहीं हैं, बल्कि **जेथो बलानी बनाम राजस्थान राज्य एवं अन्य (एसबी सिविल रिट याचिका संख्या 4495/2009), 13/02/2015** को तय किया गया, में जोधपुर में स्थित इस न्यायालय की प्रधान पीठ पर समन्वय पीठ के याचिकाकर्ता द्वारा उद्धृत निर्णय याचिकाकर्ता के बचाव में आता है, जिसमें समान तथ्यों और परिस्थितियों में, अदालत ने फरार को निम्नानुसार माना और परिभाषित किया:—

> *"मामले के इस दृष्टिकोण में और बाद के घटनाक्रमों को देखते हुए, इस न्यायालय की राय है कि प्रत्यर्थीगण के साथ अब बेहतर समझ बनी हुई है, जिन्होंने स्वयं 11.2.2015 के आदेश के तहत 23.11.2007 के बर्खास्तगी आदेश को रद्द कर दिया है और 16.2.2007 से स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के लिए कर्मचारी के अनुरोध को स्वीकार कर लिया है। 11.2.2015 के आदेश में 'फरार' शब्द का इस्तेमाल बिना किसी औचित्य के किया गया था और इस तरह इसका लोप किया गया और हटा दिया गया।"*

16. ऊपर बताए गए कारणों के लिए, यह न्यायालय दिनांक 23/11/2007 (अनुलग्नक-19) के सेवा समाप्ति आदेश के साथ-साथ दिनांक 11/09/2008 के अपीलीय आदेश (अनुलग्नक-22) को रद्द करना और निरस्त करना उचित समझता है। यह न्यायालय याचिकाकर्ता को प्रत्यर्थीगण की सेवाओं से स्वेच्छा से सेवानिवृत्त होने की अनुमति नहीं देने में प्रत्यर्थीगण की कार्रवाई को भी अवैध, असंवैधानिक और अनुचित मानता है। इस प्रकार, याचिकाकर्ता को 15/03/2007 से स्वेच्छा से सेवा से सेवानिवृत्त घोषित किया जाए और तदनुसार उसे सभी परिणामी लाभ प्रदान किए जाएं। तथापि, मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, परिणामी लाभों के भुगतान के लिए खर्चे और ब्याज का कोई आदेश याचिकाकर्ता के पक्ष में तय नहीं किया गया है।

17. रिट याचिका का निपटान उपर्युक्त शर्तों में किया जाता है। सभी लंबित आवेदनों का निपटान भी उपर्युक्त शर्तों में किया जाता है।

(समीर जैन), न्यायमूर्ति

Raghu

टिप्पणी: इस निर्णय का हिन्दी अनुवाद निविदा फर्म **राजभाषा सेवा संस्थान** द्वारा किया गया है, जिसे फर्म के निदेशक डॉ. वी. के. अग्रवाल, द्वारा मान्य और सत्यापित किया गया है।

अस्वीकरण: यह निर्णय पक्षकार को उसकी भाषा में समझाने के सीमित उपयोग के लिए स्थानीय भाषा में अनुवादित किया गया है और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए, निर्णय का मूल अंग्रेजी संस्करण ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन व कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।