

राजस्थान उच्च न्यायालय, जयपुर पीठ

खंडपीठ विशेष अपील (रिट) संख्या 256/2019

में

एकलपीठ सिविल रिट याचिका संख्या 13223/2014

1. जयपुर विद्युत वितरण निगम लिमिटेड, विद्युत भवन, ज्योति नगर, जयपुर को अपने अध्यक्ष सह प्रबंध निदेशक के माध्यम से
2. अधीक्षण अभियंता (ओ एंड एम), जयपुर डिस्कॉम, सवाई माधोपुर।
3. सहायक अभियंता (ओ एंड एम), जयपुर डिस्कॉम खंडार, जिला सवाई माधोपुर (राजस्थान)

----अपीलार्थी-प्रत्यर्थी

बनाम

सिकंदर लाल पुत्र रामनिवास बैरवा, उम्र लगभग 27 वर्ष, निवासी ग्राम लक्ष्मीपुरा, पोस्ट पंचोलास, जिला सवाई माधोपुर।

----प्रत्यर्थी-याचिकाकर्ता

अपीलार्थीगण के लिए : श्री शैलेश प्रकाश शर्मा अधिवक्ता
माधव ढाधीच अधिवक्ता के साथ।

प्रत्यर्थीगण के लिए : श्री अतुल कुमार जैन अधिवक्ता
श्री हेमराज रोडिया, अधिवक्ता के साथ।

माननीय न्यायमूर्ति मनिन्द्र मोहन श्रीवास्तव

माननीय न्यायमूर्ति विनोद कुमार भरवानी

निर्णय

रिपोर्टेबल

22/11/2021

सुनवाई की गई।

शीघ्र सुनवाई के लिए आवेदन की अनुमति दी गई। अंततः सुना गया।

यह अपील एकलपीठ द्वारा पारित 16.11.2018 के आदेश के खिलाफ निर्देशित की

जाती है, जिसके तहत प्रत्यर्थी-कर्मचारी द्वारा दायर रिट याचिका को स्वीकार कर लिया गया है, सेवा से निर्वहन के आदेश को इस निष्कर्ष पर रद्द कर दिया गया है कि इससे पहले विभागीय जांच होनी चाहिए थी।

अपीलार्थी-नियोक्ता के अधिवक्ता का तर्क यह है कि वर्तमान ऐसा मामला है जहां प्रत्यर्थी-कर्मचारी परिवीक्षाधीन होने के नाते, संतोषजनक ढंग से काम नहीं कर रहा था। चूंकि, उन्हें पद का कोई अधिकार नहीं था, इसलिए उन्हें सेवा से छुट्टी दे दी गई। उन्होंने कहा कि निर्वहन आदेश में जो लिखा गया है, उसके बावजूद, क्योंकि नियोक्ता ने कदाचार के किसी भी आरोप पर कोई विभागीय जांच नहीं की है, इसे कदाचार के आरोप पर स्थापित सेवा से बर्खास्तगी या हटाने का मामला नहीं कहा जा सकता है, लेकिन यह केवल परिवीक्षाधीन को आरोपमुक्त करने के उद्देश्य का मामला है। उन्होंने कहा कि राजस्थान राज्य विद्युत बोर्ड (तकनीकी कर्मकार) सेवा विनियम, 1975 (इसके बाद '1975 के विनियम' के रूप में संदर्भित) का विनियमन 23 किसी परिवीक्षाधीन को हटाने या बर्खास्त करने से पहले किसी भी विभागीय जांच के बिना इस तरह की कार्रवाई अपनाने की अनुमति देता है। विद्वान अधिवक्ता ने अपनी दलील के समर्थन में, **राकेश कुमार पांडे बनाम भारत संघ (सिविल विविध रिट याचिका संख्या 18367/2002), 2013 (9) एस.सी.टी. 274** के मामले में इलाहाबाद उच्च न्यायालय के दिनांक 22.10.2013 के निर्णय पर भरोसा किया है।

दूसरी ओर, प्रत्यर्थी-कर्मचारी के विद्वान अधिवक्ता ने कहा कि वर्तमान मामले में, मामले के रिकॉर्ड, नियोक्ता के उत्तर के साथ-साथ उस आदेश की सामग्री को देखने के बाद, जिसके द्वारा प्रत्यर्थी-कर्मचारी को सेवा से छुट्टी दे दी गई थी, एकलपीठ ने राय दी है कि यह दंडात्मक कार्रवाई का मामला था जिसकी विभागीय जांच होनी चाहिए थी।

पक्षकारों के विद्वान अधिवक्ताओं को सुनने और विद्वान एकलपीठ द्वारा पारित आदेश और मामले के रिकॉर्ड के अवलोकन के बाद, हम पाते हैं कि यद्यपि प्रत्यर्थी-कर्मचारी निश्चित रूप से एक परिवीक्षाधीन था, लेकिन जिस आदेश द्वारा उसकी सेवाओं का निर्वहन किया गया है, उसे किसी भी तरह से एक निर्दोष आदेश नहीं कहा जा सकता है। आदेश की विषय-वस्तु में स्पष्ट रूप से कहा गया है कि आरोपमुक्त करने के लिए दंड लगाया गया था और इसे कदाचार के आरोप पर दंडात्मक कार्रवाई माना गया था। दिनांक 13.02.2014 के निर्वहन आदेश की विषय-वस्तु निम्नानुसार है:

"श्री सिकंदर लाल पुत्र श्री राम निवास बैरवा निवासी-ग्राम लक्ष्मीपुरा, पोस्ट पंचोलस, जिला-सवाई माधोपुर को निगम के आदेश संख्या 1001 दिनांक 30.03.12 (एसएल नंबर 109) के तहत सहायक अभियंता (ओ एंड एम) जयपुर डिस्कॉम, खंडार के कार्यालय के अंतर्गत 33/11 केवी एस/एस खंडेवाला में इस कार्यालय आदेश संख्या 815 दिनांक 27.04.2012 (वरिष्ठ क्रमांक 12) के तहत जे.वी.वी.एन.एल में तकनीकी सहायक के पद पर परिवीक्षा प्रशिक्षु के रूप में नियुक्त किया गया है। उन्होंने दिनांक 30.04.2012 को अपने कर्तव्यों का कार्यभार ग्रहण किया। जबकि सहायक अभियंता (ओ एंड एम), जयपुर डिस्कॉम, खण्डार ने अपने पत्र क्रमांक 4552 दिनांक 02.01.2014 द्वारा सूचित किया है कि श्री सिकंदर लाल पुत्र श्री राम निवास बैरवा दिनांक 24.10.2013 से लगातार अपने कर्तव्य से बिना किसी प्रकार का अवकाश स्वीकृत किए अथवा अपने नियंत्रक अधिकारी से पूर्व अनुमति लिए बिना फरार है। सूचना संख्या 4257 दिनांक 31.12.12, सं. 1492 दिनांक 08.07.13, सं. 4662 दिनांक 01.02.13 और सं. 2602 दिनांक 23.01.2014 द्वारा उन्हें तत्काल अपनी ड्यूटी पर उपस्थित होने के लिए कहा गया था, लेकिन श्री सिकंदर लाल न तो अपनी ड्यूटी पर आए हैं और न ही उनकी अनुपस्थिति के संबंध में कोई उत्तर/औचित्य प्रस्तुत किया है, इस प्रकार, यह विश्वास करने के लिए पर्याप्त आधार हैं कि वह जेवीवीएनएल में सेवा करने के इच्छुक नहीं हैं, जो उनके 30.03.2012 के नियुक्ति आदेश के नियमों और शर्तों का उल्लंघन है। इस प्रकार, श्री सिकंदर लाल पुत्र श्री राम निवास बैरवा को तत्काल प्रभाव से जेवीवीएनएल की सेवाओं से मुक्त किया जाता है।

उन्हें निर्देश दिया जाता है कि वह अपने नियुक्ति आदेश और बांड समझौते के नियमों और शर्तों के अनुसार जेवीवीएनएल को सभी परिलब्धियां वापस करें।"

आदेश के अवलोकन से पता चलता है कि प्राधिकरण ने प्रत्यर्थी-कर्मचारी को इस आरोप पर आरोपमुक्त कर दिया कि वह किसी भी प्रकार की छुट्टी मंजूर किए बिना या अपने नियंत्रक अधिकारी की पूर्व अनुमति लिए बिना ड्यूटी से फरार था। इसके अलावा, आदेश में निहित लांछन यह है कि प्रत्यर्थी-कर्मचारी न तो अपनी ड्यूटी पर उपस्थित हुआ, न ही उसकी अनुपस्थिति के बारे में कोई उत्तर/औचित्य प्रस्तुत किया। इतना ही नहीं, प्राधिकारी ने एक विशिष्ट निष्कर्ष दर्ज करने कि करवाई की कि यह मानने के लिए पर्याप्त आधार हैं कि प्रत्यर्थी-कर्मचारी जेवीवीएनएल में सेवा करने के लिए तैयार नहीं है।

कर्मचारी को नियुक्ति आदेश और उसके द्वारा हस्ताक्षरित बांड समझौते के नियमों और शर्तों के अनुसार उसके द्वारा आहरित सभी परिलब्धियों को वापस करने का निर्देश दिया गया था।

माननीय उच्चतम न्यायालय ने पवनेंद्र नारायण वर्मा बनाम संजय गांधी पीजीआई

ऑफ मेडिकल साइंसेज और अन्य, (2002) 1 एससीसी 520; हरियाणा राज्य और एक अन्य बनाम सत्येंद्र सिंह राठौर, (2005) 7 एससीसी 518, दीप्ति प्रकाश बनर्जी बनाम सत्येंद्र नाथ बोस नेशनल सेंटर फॉर बेसिक साइंसेज, कलकत्ता और अन्य, (1999) 3 एससीसी 60, जय सिंह बनाम भारत संघ और अन्य, (2006) 9 एससीसी 717, गुजरात स्टील ट्यूब लिमिटेड और अन्य बनाम गुजरात स्टील ट्यूब मजदूर सभा और अन्य, (1980) 2 एससीसी 593, भारतीय जीवन बीमा निगम और अन्य बनाम राघवेंद्र शेषागिरी राव कुलकर्णी, (1997) 8 एससीसी 461 और पंजाब राज्य और अन्य बनाम सुख राज बहादुर, एआईआर 1968 एससी 1089 जैसे कई निर्णयों में निर्णय सुनाया कि परिवीक्षाधीन एक नियमित कर्मचारी नहीं है, बल्कि केवल एक विचाराधीन व्यक्ति है, जिसके काम और आचरण पर उसे स्थायी रोजगार प्रदान करने के लिए नजर रखी जाती है। इसलिए, उसे पद धारण करने का कोई अधिकार नहीं है और उसकी सेवाओं को किसी भी समय या उसके कार्यकाल के अंत में समाप्त किया जा सकता है। नियोक्ता, उसकी उपयुक्तता का पता लगाने के लिए, परिवीक्षा की अवधि के दौरान उसके काम और आचरण पर निगरानी रखता है। रिपोर्ट और अन्य परिस्थितियों के आधार पर नियोजित करना या न करना नियोक्ता का विशेषाधिकार है।

यदि नियोक्ता, विषय-सामग्री के आधार पर, आचरण पर दर्ज किसी भी निष्कर्ष के बिना, केवल उपयुक्तता के आधार पर बर्खास्त करने के निष्कर्ष पर पहुंचता है, तो आदेश को, प्रकृति में, दंडात्मक नहीं माना जा सकता है।

हालांकि, ऐसे मामले हो सकते हैं जहां नियोक्ता कर्मचारी को कुछ कदाचार करने के रूप में मानता है और कदाचार के ऐसे आरोप पर, नियोक्ता बिना किसी विभागीय जांच के एक निष्कर्ष दर्ज करता है और परिवीक्षाधीन को बर्खास्त करने की कार्रवाई करता है। ऐसे मामलों में, जहां कार्रवाई कदाचार के आरोप पर आधारित होती है, न केवल एक साधारण उद्देश्य तक सीमित होती है और आरोपमुक्त करने का आदेश निर्दोष नहीं होता है, बल्कि इसमें कुछ आरोप होते हैं, जो कदाचार का अर्थ लगाते हैं, और कर्मचारी को कदाचार के आरोप पर सेवा से मुक्त कर दिया जाता है, ऐसे मामलों में न्यायालय बर्खास्तगी आदेश से कार्रवाई की वास्तविक प्रकृति का पता लगाता है।

उद्देश्य और आधार के बीच के अंतर पर माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा कई निर्णयों में विचार किया गया है, जिन्हें ऊपर संदर्भित किया गया है।

भारत संघ और अन्य बनाम महावीर सी सिंघवी, (2010) 8 एससीसी 220 के मामले में, माननीय उच्चतम न्यायालय ने मामले की जांच की, जिसमें तथ्यों पर यह पाया गया कि कुछ आरोपों पर, किसी प्रकार की आंतरिक जांच की गई थी और बिना किसी विभागीय जांच के फाइलों में कदाचार के संबंध में एक निष्कर्ष दर्ज किया गया था और परिवीक्षाधीन को बर्खास्त करने का निर्णय लिया गया था। जैसाकि पहले दिए गए निर्णयों की श्रृंखला में कहा गया है, कानूनी स्थिति की जांच करते हुए, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने निम्नानुसार निर्णय लिया:

“34. बाद के दो मामलों में, इस न्यायालय ने पुरुषोत्तम लाल ढींगरा, एआईआर 1958 एससी 36 में निर्धारित सिद्धांतों पर भरोसा करते हुए कानून को दोहराया कि परिवीक्षाधीन की सेवाओं को समाप्त करने से पहले नियमित विभागीय जांच करने की आवश्यकता को परिवीक्षाधीन के मामले में लागू नहीं किया जा सकता है, खासकर जब उसकी सेवाओं को एक निर्दोष आदेश द्वारा समाप्त कर दिया जाता है जो उस पर कोई लांछन नहीं डालता है। हालांकि, यह भी देखा गया कि यह एक सामान्य नियम के रूप में निर्धारित नहीं किया जा सकता है कि किसी भी मामले में जांच नहीं की जा सकती है। यदि बर्खास्तगी दंडात्मक थी और कदाचार के आधार पर की गई थी, तो अनुच्छेद 311 (2) लागू होगा और ऐसे मामले में विभागीय जांच करनी होगी।

वर्तमान मामले में, यहां तक कि अपीलार्थीगण द्वारा तैयार किए गए विनियमों के तहत कदाचार के रूप में ऐसी कार्रवाई का प्रावधान है, जो 1975 के विनियमों के विनियमन 21 में निहित प्रासंगिक प्रावधानों से स्पष्ट है, जिसे नीचे उद्धृत किया जाता है:

“21. कदाचार बनने वाले कार्य और चूक:

नीचे उल्लिखित प्रकार के कृत्यों और चूक को कदाचार के रूप में माना जाएगा:

- (क) किसी वरिष्ठ के किसी भी वैध या उचित आदेश की जानबूझकर अवज्ञा चाहे अकेले हो या दूसरों के साथ संयोजन में,
- (ख) किसी भी नियम अथवा लागू नियम के प्रावधानों के विरुद्ध हड़ताल करना या दूसरों को हड़ताल के लिए उकसाना।
- (ग) बोर्ड के व्यापार या संपत्ति के संबंध में चोरी, धोखाधड़ी या बेईमानी।
- (घ) रिश्वत लेना या देना या कोई अवैध परितोषण।
- (ङ) बिना छुट्टी के आदतन अनुपस्थिति या बिना छुट्टी के लगातार 10 दिनों से अधिक समय तक अनुपस्थिति।
- (च) xxxxxxxxxxxxxxxx
- (छ) xxxxxxxxxxxxxxxx
- (ज) xxxxxxxxxxxxxxxx

22. कदाचार के लिए अनुशासनात्मक कार्रवाई:

- (1) xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx.
- (2) xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx.

*(3) विनियम-21 में ऊपर उल्लिखित किसी कदाचार के दोषी पाए गए किसी कर्मकार बिना नोटिस या मुआवजे के बर्खास्त किया जा सकता है या सेवा से मुक्त किया जा सकता है या निचले संवर्ग या पद पर कम किया जा सकता है या उसकी वेतन वृद्धि या पदोन्नति रोकी जा सकती है या उसकी निंदा की जा सकती है बशर्ते कि ऐसा कोई आदेश तब तक नहीं दिया जाएगा जब तक कि संबंधित कर्मकार को उसके खिलाफ कथित कदाचार के बारे में लिखित रूप में सूचित नहीं किया जाता है और उसे उचित अवसर नहीं दिया जाता है। (ख) यदि उसके विरुद्ध कदाचार के उन आरोपों के संबंध में सुनवाई की जा रही हो और जहां जांच के बाद उसे बर्खास्त करने या निचले कैडर या पद तक कम करने का प्रस्ताव किया गया हो, जब तक कि उसे प्रस्तावित दंड पर अभ्यावेदन देने का उचित अवसर नहीं दिया जाता है, लेकिन केवल ऐसी जांच के दौरान दिए गए साक्ष्य के आधार पर।

*(इसे आदेश सं 2006 RSEB/F&R/F.17(i)/D.64 दिनांक 24.11.86 के तहत प्रतिस्थापित किया गया है।

- 4(क) xxxxxxxxxxxxxxx
- (ख) xxxxxxxxxxxxxxx
- (ग) xxxxxxxxxxx
2. xxxxxxxxxxx
- (3) xxxxxxxxxxx
- (4) xxxxxxxxxxx
- (5) xxxxxxxxxxx”

जाहिर है, बिना छुट्टी के आदतन अनुपस्थिति या लगातार दस दिनों से अधिक समय तक बिना छुट्टी के अनुपस्थिति विनियमों के तहत एक कदाचार है।

यदि रिट याचिका में विद्वान एकलपीठ के समक्ष नियोक्ता-अपीलार्थी द्वारा दायर उत्तर का अवलोकन किया जाता है, तो यह किसी भी तरह का संदेह नहीं है कि आरोपमुक्त करना बिल्कुल भी स्पष्ट नहीं था, लेकिन यह प्रकृति में दंडात्मक था। उत्तर में निम्नानुसार कहा गया है:

“4- यह कि विद्वान याचिकाकर्ता ने जब उसे तैनात किया गया था, काम करना शुरू कर दिया, हालांकि, बाद में बिना किसी नोटिस के या सक्षम अधिकारियों से स्वीकृत अवकाश के बिना, याचिकाकर्ता ने अपने कर्तव्यों से अनुपस्थित रहना शुरू कर दिया। याचिकाकर्ता 06.08.2012 से 31.12.2012 तक बिना किसी सूचना के या सक्षम प्राधिकारी से किसी

भी स्वीकृत अवकाश के बिना अनुपस्थित रहा। XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

5- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. पत्र में आगे कहा गया है कि वह अपने कर्तव्यों से लगातार अनुपस्थित रहे हैं और संबंधित कनिष्ठ अभियंता के फोन कॉल भी नहीं उठाते हैं। XXXXXXXXXXXX.

9-XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. हालांकि, याचिकाकर्ता ने लापरवाही की अपनी आदत नहीं बदली और फिर से पहले की तरह अनुपस्थित रहा। याचिकाकर्ता श्री सिकंदर लाल को 8-7-2013 को फिर से पत्र लिखा गया कि वह अपने कर्तव्यों से अनुपस्थित रहे हैं और अपना कार्यभार ग्रहण नहीं किया है। XXXXXXXXXXXXXXX

12- यह प्रस्तुत किया गया है कि विनम्र उत्तर देने वाले प्रत्यर्थीगण को याचिकाकर्ता के कर्तव्यों की अनुपस्थिति के बारे में बहुत सारी समस्याओं का सामना करना पड़ रहा है। याचिकाकर्ता को जो काम सौंपे गए हैं, वे याचिकाकर्ता द्वारा नहीं किए गए हैं। XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX”

इस प्रकार, आरोपमुक्त करने के आदेश में जो कुछ भी कहा गया है, अपीलार्थीगण द्वारा दायर उत्तर, प्रत्यर्थी-कर्मचारी पर लागू होने वाले विनियम से यह स्पष्ट है कि प्रत्यर्थी-कर्मचारी की बर्खास्तगी स्पष्ट नहीं था, बल्कि यह पूरी तरह से कदाचार के आरोप पर आधारित थी। केवल आंतरिक जांच की गई थी, लेकिन यह विभागीय जांच से कम है, जिसे आरोप-पत्र जारी करके इसे स्थापित किया जाना आवश्यक था।

अपीलार्थीगण के विद्वान अधिवक्ता द्वारा दी गई अंतिम दलील कि 1975 के विनियम 23 में निहित प्रावधानों के मद्देनजर जांच की आवश्यकता नहीं होगी, को खारिज करने की आवश्यकता है क्योंकि इसमें निहित कोई भी खंड कदाचार के आरोप पर परिवीक्षाधीन को बर्खास्त करने से संबंधित नहीं है।

1975 के विनियमों का विनियम 23 नीचे दिया गया है:

“23. विनियम 22(3) में निर्धारित प्रक्रिया का पालन करना आवश्यक नहीं होगा।

(क) जहां किसी व्यक्ति को आचरण के आधार पर बर्खास्त या हटा दिया जाता है या रैंक में कम कर दिया जाता है जिसके कारण उसे आपराधिक आरोप में दोषी ठहराया गया है।

(ख) जहां किसी व्यक्ति को बर्खास्त करने या हटाने या उसे रैंक में कम करने का अधिकार प्राप्त प्राधिकारी इस बात से संतुष्ट है कि किसी कारण से, उस प्राधिकारी द्वारा लिखित रूप में दर्ज किया जाना इस तरह की जांच करना यथोचित रूप से व्यावहारिक नहीं है: या

(ग) जहां अध्यक्ष इस बात से संतुष्ट हो कि राज्य की सुरक्षा के हित में ऐसी जांच करना समीचीन नहीं है।

स्पष्टीकरण: यदि किसी कामगार के संबंध में, एक प्रश्न उठता है कि क्या ऐसी जांच करना यथोचित रूप से व्यावहारिक है जैसा कि विनियम 23 (ख) या (ग) में निर्दिष्ट किया गया है, तो अध्यक्ष का निर्णय अंतिम होगा।

खंड (ख) पर किया गया भरोसा विधि के प्रतिकूल है क्योंकि यह वर्तमान मामले में बिल्कुल भी लागू नहीं है और अपीलार्थीगण के उत्तर में ऐसा कुछ भी नहीं है, जो एक असाधारण मामला बनाता है कि जांच करना यथोचित रूप से व्यावहारिक क्यों नहीं था, बल्कि अपीलार्थीगण का रुख यह था कि जांच करना आवश्यक नहीं था। इसलिए, विद्वान एकलपीठ के समक्ष और इस न्यायालय के समक्ष लिया गया रुख भी अपीलार्थीगण को 1975 के विनियमों के विनियम 23 में निहित प्रावधानों का सहारा लेने की अनुमति नहीं देता है।

परिणामस्वरूप, हमें विद्वान एकलपीठ द्वारा पारित आदेश में कोई अवैधता नहीं मिलती है। अपील को खारिज किया जाना आवश्यक है और तदनुसार, खारिज कर दिया जाता है।

(विनोद कुमार भरवानी) न्यायमूर्ति

(मनिन्द्र मोहन श्रीवास्तव) न्यायमूर्ति

MANOJ NARWANI/29

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।