राजस्थान उच्च न्यायालय

जयपुर पीठ

एस.बी. सिविल रिट याचिका संख्या 15726/2024

पंकज भूतरा पुत्र श्री भंवर लाल भूतरा, आयु लगभग 41 वर्ष, निवासी 324, सूर्य नगर, महेश नगर, रिद्धि सिद्धि सर्किल के पास, लाल कोठी, गोपालपुरा बाईपास, जयपुर।

----याचिकाकर्ता

बनाम

1. राजस्थान राज्य, प्रधान सचिव, गोपालन विभाग, सचिवालय, राजस्थान, जयपुर के माध्यम से।
2. राजस्थान सहकारी डेयरी फेडरेशन लिमिटेड, अपने प्रबंध निदेशक और प्रशासक के माध्यम से, सरस संकुल, जेएलएन मार्ग, जयपुर- 302017
3. महाप्रबंधक (कार्मिक और प्रशासन), आरसीडीएफ, अपने प्रबंध निदेशक और प्रशासक के माध्यम से, सरस संकुल, जेएलएन मार्ग, जयपुर- 302017
4. वित्तीय सलाहकार, आरसीडीएफ, अपने प्रबंध निदेशक और प्रशासक के माध्यम से, सरस संकुल, जेएलएन मार्ग, जयपुर - 302017।

----प्रतिवादी

याचिकाकर्ता के लिए	:	श्री शोभित तिवारी के साथ श्री पुष्पेंद्र सिंह तंवर और श्री विश्वास फतेहपुरिया
प्रतिवादी के लिए	:	श्री वेदांत शर्मा

माननीय न्यायमूर्ति श्री अनूप कुमार धंड

आरक्षित दिनांक	24/10/2024
उद्घोषणा दिनांक	07/11/2024
रिपोर्ट करने योग्य	

<u>आदेश</u>

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

1. इस रिट याचिका को दायर करके, प्रतिवादियों द्वारा पारित दिनांक 21.09.2024 के चुनौतीप्राप्त आदेश को चुनौती दी गई है, जिसके द्वारा याचिकाकर्ता को उसके विरुद्ध शुरू की गई विभागीय जांच के विचाराधीन निलंबित कर दिया गया है।

2. याचिकाकर्ता के अधिवक्ता का निवेदन है कि चयन प्रक्रिया में भाग लेने से पहले, याचिकाकर्ता राज्य सरकार के साथ कार्यरत था और चयन प्रक्रिया में भाग लेने के बाद, उसे योग्य पाया गया और तदनुसार, चयन बोर्ड द्वारा उसे नियुक्ति की पेशकश की गई। अधिवक्ता का निवेदन है कि याचिकाकर्ता की नियुक्ति को जितेंद्र खंडेल नामक व्यक्ति ने इस न्यायालय के समक्ष एस.बी. सिविल रिट याचिका संख्या 14285/2021 दायर करके चुनौती दी थी, जिसमें याचिकाकर्ता के खिलाफ यह आरोप लगाया गया था कि उसने जाली दस्तावेजों के आधार पर नियुक्ति प्राप्त की थी। अधिवक्ता का निवेदन है कि उक्त रिट याचिका का उत्तर प्रतिवादियों द्वारा याचिकाकर्ता के पक्ष में प्रस्तुत किया गया था। प्रतिवादियों ने एक विशिष्ट पक्ष लिया कि लिखित परीक्षा में सफल उम्मीदवारों को साक्षात्कार के लिए बुलाया गया था और उसके बाद, चयन सूची तैयार की गई थी। याचिकाकर्ता को एफएमजीसी/सहकारी समिति/संस्थान में 10 वर्ष से अधिक के अनुभव के संबंध में अपनी स्थिति स्पष्ट करने के लिए बुलाया गया था। उसके अनुभव और योग्यता से संबंधित दस्तावेजों की भी जांच की गई थी। अधिवक्ता का निवेदन है कि याचिकाकर्ता द्वारा प्रस्तुत अनुभव प्रमाण पत्र सहित दस्तावेजों पर विचार करने के बाद, प्रतिवादी संतुष्ट थे और तदनुसार, याचिकाकर्ता को उसकी योग्यता के आधार पर नियुक्ति की पेशकश की गई थी। अधिवक्ता का निवेदन है कि अब प्रतिवादी अपने उस पक्ष से यू-टर्न नहीं ले सकते, जो इस न्यायालय के समक्ष एक प्रतिद्वंद्वी उम्मीदवार- जितेंद्र खंडेल द्वारा प्रस्तुत उक्त याचिका में याचिकाकर्ता के पक्ष में लिया गया था। अधिवक्ता का निवेदन है कि उक्त रिट याचिका के लंबित रहने के दौरान, मामले की फिर से जांच करने के लिए चार सदस्यों की एक समिति का गठन किया गया था। याचिकाकर्ता की नियुक्ति की सिफारिश के संबंध में एक निर्णय समिति के सभी चार सदस्यों द्वारा सर्वसम्मति से लिया गया था, जिसमें यह प्रमाणित किया गया था कि याचिकाकर्ता द्वारा प्रस्तुत अनुभव प्रमाण पत्र सही था और तदनुसार, उसकी नियुक्ति के पक्ष में सिफारिश की गई थी। अधिवक्ता का निवेदन है कि याचिकाकर्ता के खिलाफ प्रारंभिक जांच की गई

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

है, जिसमें उसने अपना स्पष्टीकरण प्रस्तुत किया है। अधिवक्ता का निवेदन है कि याचिकाकर्ता के खिलाफ लगाए गए आरोपों की सत्यता और प्रामाणिकता का परीक्षण घरेलू जांच के समापन के समय प्राधिकारी द्वारा किया जाना बाकी है, लेकिन उचित चरण की प्रतीक्षा किए बिना, याचिकाकर्ता को निलंबित करने का चुनौतीप्राप्त आदेश पारित किया गया है, जिसका कोई औचित्य नहीं है क्योंकि याचिकाकर्ता विभागीय जांच या किसी भी साक्षी को प्रभावित नहीं कर रहा है। अधिवक्ता का निवेदन है कि समिति का निर्णय चार सदस्यों द्वारा सामूहिक रूप से लिया गया था, लेकिन अब प्रतिवादियों ने केवल एक सदस्य यानी श्री एल.सी. बलाई, प्रबंध निदेशक (प्रशासन और कार्मिक) के खिलाफ कार्रवाई करने का विकल्प चुना है। शेष तीन सदस्यों के खिलाफ कोई कार्रवाई न करने के लिए प्रतिवादियों की ओर से कोई औचित्य नहीं है। अधिवक्ता आगे निवेदन करते हैं कि जितेंद्र खंडेल द्वारा प्रस्तुत रिट याचिका में प्रतिवादियों की ओर से प्रस्तुत उत्तर पर रजनीश कुमार शर्मा, सहायक प्रबंधक (कानूनी) आरसीडीएफ द्वारा शपथ और प्रतिज्ञान के तहत हस्ताक्षर किए गए हैं, लेकिन उनके खिलाफ कोई कार्रवाई नहीं की गई है। अधिवक्ता का निवेदन है कि काफी समय तक सरकार में सेवा करने के बाद, याचिकाकर्ता ने आरसीडीएफ की सेवाओं में शामिल हो गया और उसके पिछले विभाग में उसका धारणाधिकार समाप्त हो गया है और आरसीडीएफ द्वारा याचिकाकर्ता की सेवाओं की पुष्टि के बाद, अब चुनौतीप्राप्त निलंबन आदेश याचिकाकर्ता के करियर को गंभीर रूप से पूर्वाग्रहित करेगा, इसलिए, इन परिस्थितियों में, इस न्यायालय के हस्तक्षेप की आवश्यकता है।

3. इसके विपरीत, प्रतिवादियों के विद्वान अधिवक्ता ने याचिकाकर्ता के अधिवक्ता द्वारा उठाए गए तर्कों का विरोध किया और निवेदन किया कि कुल 10 उम्मीदवारों का नियुक्ति के लिए चयन किया गया था, लेकिन याचिकाकर्ता का नाम बाद में चयन सूची में क्रमांक 11 पर चयनित उम्मीदवार के रूप में जोड़ा गया। अधिवक्ता का निवेदन है कि यह पाया गया कि 10 चयनित उम्मीदवारों को छोड़कर, याचिकाकर्ता के नाम की शुरू में नियुक्ति के लिए सिफारिश नहीं की गई थी, लेकिन बाद के चरण में, विभाग की नोट-शीट में "क्र.सं. 1 पर वर्णित श्री पंकज भूतड़ा को छोड़कर शेष सभी 10 चयनित अभ्यर्थियों को नियुक्ति हेतु प्रस्ताव (Offer of appointment) जारी करने की अभिशंषा

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

करती है।" पंक्ति को सफेद करेक्शन फ्लूइड का उपयोग करके मिटा दिया गया था और याचिकाकर्ता को नियुक्ति का प्रस्ताव दिया गया था। अधिवक्ता का निवेदन है कि प्रतिवादियों की ओर से एक गलत उत्तर प्रस्तुत किया गया था और बाद में, जब इस गलती का एहसास हुआ, तो एक प्रारंभिक जांच की गई, जिसमें याचिकाकर्ता के खिलाफ प्रथम दृष्टया आरोप सिद्ध पाए गए और तदनुसार, एक निर्णय लिया गया जिसके तहत न केवल याचिकाकर्ता को निलंबित किया गया बल्कि प्रबंध निदेशक- श्री एल.सी. बलाई को भी निलंबित किया गया। अधिवक्ता का निवेदन है कि याचिकाकर्ता के खिलाफ लगाए गए आरोपों की प्रकृति को देखते हुए, उसे जांच समाप्त होने तक निलंबित कर दिया गया है। अंत में, प्रतिवादियों के अधिवक्ता का निवेदन है कि घोटाले की जांच के लिए पुलिस के विशेष अभियान समूह को एक पत्र भेजा गया है, इसलिए, इन परिस्थितियों में, इस न्यायालय के हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है और याचिका खारिज किए जाने योग्य है।

4. बार में की गई दलीलों को सुना और उन पर विचार किया गया तथा रिकॉर्ड पर उपलब्ध सामग्री का अवलोकन किया गया।

5. रिकॉर्ड के अवलोकन से पता चलता है कि प्रतिवादियों द्वारा दिनांक 29.01.2021 को महाप्रबंधक (विपणन) के पद पर नियुक्ति के लिए एक विज्ञापन जारी किया गया था। विज्ञापन के नियमों और शर्तों के अनुसार, एक उम्मीदवार को एमबीए/समकक्ष डिग्री/प्रबंधन में डिग्री/पीजी डिप्लोमा/प्रबंधन में डिप्लोमा के साथ एफएमसीजी/सहकारी संस्था के विपणन कार्य में जिम्मेदार पद पर 10 साल का अनुभव होना आवश्यक था, जिसका वार्षिक कारोबार 25 करोड़ रुपये या उससे अधिक हो।

6. याचिकाकर्ता ने महाप्रबंधक (विपणन) के पद पर नियुक्ति प्राप्त करने के लिए उपरोक्त भर्ती प्रक्रिया में भाग लिया। याचिकाकर्ता के अनुसार कुल 11 व्यक्तियों का चयन किया गया था जिसमें वह भी शामिल था, जबकि प्रतिवादियों के अनुसार कुल 10 व्यक्तियों का चयन किया गया था जिसमें याचिकाकर्ता शामिल नहीं था। इस तथ्य का उल्लेख आधिकारिक नोट-शीट पैरा संख्या 32/एन में क्रमांक 1 पर किया गया था। प्रासंगिक उद्धरण इस प्रकार है:-

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

> "कार्मिक और प्रशासन विभाग ने सहकारी भर्ती बोर्ड की वेबसाइट पर अपलोड किए गए परिणाम के साथ पैरा 32/एन में सूचीबद्ध श्री पंकज भूतरा को छोड़कर 10 चयनित उम्मीदवारों के दस्तावेजों का सत्यापन किया है। महाप्रबंधक समिति शेष 10 चयनित उम्मीदवारों को नियुक्ति का प्रस्ताव जारी करने की सिफारिश करती है, जिसमें श्री पंकज भूतरा शामिल नहीं हैं, जो पैरा 32/एन में क्रम में पहले सूचीबद्ध हैं, यानी सफेद करेक्शन फ्लूइड लगाने से पहले, जहां 10 चयनित उम्मीदवार नियुक्ति के प्रस्ताव के लिए पात्र थे, इसके बाद संख्या 11 चयनित उम्मीदवार हो जाती है।"

लेकिन, बाद में इस नोट-शीट की कुछ पंक्तियों पर सफेद करेक्शन फ्लूइड लगाया/उपयोग किया गया और तदनुसार, याचिकाकर्ता को नियुक्ति दी गई।

7. याचिकाकर्ता की नियुक्ति को जितेंद्र खंडेल नामक व्यक्ति ने इस न्यायालय के समक्ष एस.बी. सिविल रिट याचिका संख्या 14286/2021 दायर करके चुनौती दी थी, जिसमें प्रतिवादियों की ओर से इस न्यायालय के समक्ष याचिकाकर्ता के पक्ष में उत्तर प्रस्तुत किया गया था, और उक्त याचिका अभी भी गुण-दोष के आधार पर न्यायनिर्णयन के लिए लंबित है।

8. अब, तीन सदस्यों की एक समिति द्वारा मामले में एक प्रारंभिक जांच की गई है और दिनांक 20.09.2024 को निम्नलिखित निष्कर्ष निकाला गया है और उक्त निष्कर्ष का अंग्रेजी अनुवाद इस प्रकार है:-

> "निष्कर्ष:-
>
> 1. श्री भूतरा द्वारा अपने ऑनलाइन आवेदन में उल्लिखित नियुक्ति की तिथि 12.01.2011 थी, लेकिन वास्तविक तिथि 12.01.2012 है। पहली नज़र में, ऐसा प्रतीत होता है कि श्री भूतरा ने राजस्थान राज्य खाद्य और नागरिक आपूर्ति निगम लिमिटेड के साथ 10 साल की सेवा को अपने कार्य अनुभव के हिस्से के रूप

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

में उल्लेख किया है, जबकि वास्तविकता में, यह केवल 9 साल है। इसलिए, यह संभावना से इनकार नहीं किया जा सकता है कि श्री भूतरा ने जानबूझकर परीक्षा और उसके बाद के साक्षात्कार के लिए उपस्थित होने के लिए यह जानकारी प्रस्तुत की; अन्यथा, उन्हें महाप्रबंधक (विपणन) के पद के लिए उनके आवेदन की समीक्षा के दौरान अयोग्य घोषित कर दिया जाता।

2. श्री भूतरा द्वारा धारित डिग्री की वैधता संबंधित संस्थान से सत्यापन पर निर्भर करती है।

3. महाप्रबंधक (विपणन) के लिए 10 साल के कार्य अनुभव के अतिरिक्त, उम्मीदवार के पास "25 करोड़ रुपये या उससे अधिक के वार्षिक कारोबार वाले एफएमसीजी/सहकारी संस्था के विपणन कार्य में पद" होना भी आवश्यक था। सूचना का अधिकार (आरटीआई) अधिनियम के तहत शिकायतकर्ता द्वारा प्रदान की गई जानकारी के आधार पर, प्रथम दृष्टया यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि राजस्थान राज्य खाद्य नागरिक आपूर्ति निगम इस श्रेणी में नहीं आता है। हालांकि, आरसीडीएफ (राजस्थान सहकारी डेयरी फेडरेशन) से आधिकारिक सत्यापन प्राप्त करना उचित होगा। यदि निगम को एफएमसीजी के तहत वर्गीकृत नहीं किया जाता है, तो श्री भूतरा महाप्रबंधक (विपणन) के पद के लिए स्पष्ट रूप से अयोग्य होंगे।

4. श्री भूतरा ने राजस्थान राज्य खाद्य नागरिक आपूर्ति निगम द्वारा जारी अनुभव प्रमाण पत्र के आधार पर प्रबंधक, नागरिक आपूर्ति के रूप में काम किया। हालांकि, अपने आवेदन में, उन्होंने अपने काम को "प्रशासनिक" प्रकृति का बताया। इसलिए, यह साबित नहीं किया जा सकता है कि श्री भूतरा राजस्थान राज्य खाद्य नागरिक आपूर्ति निगम के भीतर किसी भी विपणन-संबंधित गतिविधियों में शामिल थे। इस प्रमाण पत्र से संबंधित दस्तावेज

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

यह सत्यापित नहीं करते हैं कि संबंधित फर्म का वार्षिक कारोबार 25 करोड़ रुपये था।

5. केनफिन होम्स लिमिटेड एक एफएमसीजी कंपनी नहीं है, और श्री भूतरा ने वहां परिवीक्षाधीन अधिकारी के रूप में काम किया। इसके अलावा, इस बात का कोई संकेत नहीं है कि श्री भूतरा ने कंपनी में कोई विपणन-संबंधित गतिविधियां कीं।

6. नियुक्ति से संबंधित फ़ाइल के कई पृष्ठों पर सफेद करेक्शन फ्लूइड की उपस्थिति से पता चलता है कि 10 चयनित उम्मीदवारों के प्रस्ताव को शुरू में महाप्रबंधक समिति द्वारा एक सिफारिश के रूप में प्रस्तुत किया गया था, और फिर जाली दस्तावेज बनाने के लिए इसे बदल दिया गया था। उस समय, श्री एल.सी. बलाई महाप्रबंधक (कार्मिक और प्रशासन) थे। कार्मिक और प्रशासन विभाग ऐसे नियुक्ति रिकॉर्ड को बनाए रखने के लिए जिम्मेदार है, और इन रिकॉर्ड की गोपनीयता और सुरक्षा भी महाप्रबंधक (कार्मिक और प्रशासन) के पास है। इसलिए, 14.12.2021 और 27.12.2021 के बीच, महाप्रबंधक (कार्मिक और प्रशासन) और/या उन अधिकारियों को, जिनकी इस फ़ाइल तक पहुंच थी, इस कार्य के लिए लापरवाह और जिम्मेदार ठहराया जा सकता है। यदि उनकी संलिप्तता साबित होती है, तो उन्हें जाली दस्तावेजों के लिए सीधे जवाबदेह ठहराया जाना चाहिए। यह निर्धारित करने के लिए एक अलग, विस्तृत जांच आवश्यक है कि कौन से कर्मचारी या अधिकारी शामिल थे, ताकि उनके खिलाफ सख्त अनुशासनात्मक कार्रवाई की जा सके, क्योंकि रिकॉर्ड में बदलाव करना और जाली दस्तावेज तैयार करना गंभीर कदाचार माना जाता है।

यह जांच रिपोर्ट आपकी समीक्षा और प्रस्तावित सिफारिशों के अनुसार आगे की आवश्यक कार्रवाई के लिए प्रस्तुत की जाती है।"

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

9. उपरोक्त प्रारंभिक जांच के आधार पर, प्रतिवादियों ने याचिकाकर्ता के खिलाफ आरोप पत्र जारी करके विभागीय जांच शुरू की है और उसे दिनांक 21.09.2024 के चुनौतीप्राप्त आदेश द्वारा निलंबित कर दिया गया है और निम्नलिखित आदेश पारित किया गया है:-

> "श्री पंकज भूतरा, महाप्रबंधक (विपणन), आरसीडीएफ, जयपुर को तत्काल प्रभाव से निलंबित किया जाता है क्योंकि उनके अनुभव से संबंधित झूठी और मनगढ़ंत जानकारी के साथ-साथ दस्तावेज प्रस्तुत करने के संबंध में उनके खिलाफ शुरू की गई विभागीय जांच की प्रकृति गंभीर है। निलंबन अवधि के दौरान श्री भूतरा का मुख्यालय जिला दुग्ध उत्पादक सहकारी संघ लिमिटेड, कोटा होगा।
>
> यह आदेश प्रबंध निदेशक, आरसीडीएफ, जयपुर की स्वीकृति प्राप्त होने के बाद जारी किया गया है।"

10. निलंबन के उपरोक्त आदेश से व्यथित और असंतुष्ट होकर, याचिकाकर्ता ने भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत निहित अपने क्षेत्राधिकार का आह्वान करते हुए इस न्यायालय का दरवाजा खटखटाया है।

11. राजस्थान डेयरी सहकारी फेडरेशन कर्मचारी (अनुशासनात्मक कार्रवाई और अपील) विनियम, 1980 (संक्षेप में, "1980 का विनियम") निलंबन के प्रावधानों से संबंधित है जो इस प्रकार है:-

> **"10.** निलंबन:
>
> क) एक अधिकारी या कर्मचारी को निलंबित किया जा सकता है जब:
>
> i. संदिग्ध अवज्ञा, कदाचार या गबन के गंभीर आरोप की जांच विचाराधीन हो या लंबित हो या जांच के दौरान उसकी सेवा में निरंतरता फेडरेशन के हित के लिए हानिकारक मानी जाती हो या;

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

ii. नैतिक अधमता से जुड़े किसी आपराधिक अपराध के संबंध में उसके खिलाफ शिकायत जांच या परीक्षण के अधीन हो और यदि ऐसा निलंबन सार्वजनिक हित में आवश्यक हो।

ख) खंड (क) के तहत निलंबन के आदेश को आदेश जारी करने वाले प्राधिकारी या किसी भी प्राधिकारी द्वारा, जिसके वह अधीनस्थ है, किसी भी समय रद्द किया जा सकता है।"

12. सार्वजनिक सेवा में एक कर्मचारी के कर्तव्यों, जिम्मेदारियों, आचरण और अनुशासन को सेवा नियमों/विनियमों द्वारा नियंत्रित किया जाता है। कदाचार के आरोप पर, नियोक्ता अनुशासनात्मक कार्रवाई करने का हकदार है जिसके परिणामस्वरूप दोषी कर्मचारी की सेवा से बर्खास्तगी या निष्कासन हो सकता है। एक कर्मचारी को निलंबित करने की शक्ति कदाचार के आरोप पर अनुशासनात्मक कार्रवाई करने की शक्ति से उत्पन्न होती है। आचरण नियम/विनियम निलंबन की शक्ति और ऐसी शक्ति का प्रयोग करने के लिए सक्षम प्राधिकारी को परिभाषित करते हैं। जब कदाचार का आरोप अनुशासनात्मक प्राधिकारी के संज्ञान में आता है और अनुशासनात्मक प्राधिकारी की राय में, यदि जांच/पड़ताल प्रगति पर/प्रस्तावित है, तो दोषी कर्मचारी को कर्तव्य सौंपना वांछनीय नहीं है, तो सक्षम प्राधिकारी उसकी सेवा को निलंबित कर सकता है। सेवा का निलंबन दोषी कर्मचारी के कर्तव्यों और जिम्मेदारियों से अस्थायी वापसी का परिणाम है। निलंबन की अवधि के दौरान, मालिक और सेवक का संबंध बना रहता है; कर्मचारी रोजगार के रिकॉर्ड पर बना रहता है लेकिन किसी अन्य कार्य को करने का हकदार नहीं होता है। वह किसी अन्य कदाचार के लिए भी नियोक्ता के अनुशासनात्मक नियंत्रण के अधीन है। उसे केवल अपने काम में भाग लेने से अक्षम किया जाता है। वह वेतन और भत्ते निकालने का हकदार नहीं है। निलंबन की अवधि के दौरान अपने निर्वाह के लिए, उसे भत्ता दिया जाता है जिसे सामान्य भाषा में 'निर्वाह भत्ता' कहा जाता है।

13. सामान्यतः, एक कर्मचारी की सेवाओं को निम्नलिखित आकस्मिकताओं में निलंबित किया जा सकता है:

क) जहां अनुशासनात्मक कार्यवाही विचाराधीन या लंबित हो।

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

ख) जहां अनुशासनात्मक प्राधिकारी की प्रथम दृष्टया राय थी कि कर्मचारी राज्य के हित और सुरक्षा के प्रतिकूल गतिविधियों में लिप्त है;

ग) जहां आपराधिक अपराध के संबंध में उसके खिलाफ मामला जांच, पूछताछ या परीक्षण के अधीन है;

घ) आरोपों की लंबित जांच/पूछताछ के दौरान, सार्वजनिक हित में कर्मचारी को सेवा में जारी रखना वांछनीय नहीं पाया जाता है;

ङ) लंबित जांच/पड़ताल के दौरान सेवा में ऐसी निरंतरता से जांच, परीक्षण, पूछताछ पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ने की संभावना है; दस्तावेजों के साथ छेड़छाड़, साक्षियों को प्रभावित करने आदि की संभावना है;

च) यदि उसकी निरंतरता से संगठन में अनुशासनहीनता पैदा होने/बढ़ने की संभावना है तो एक कर्मचारी को निलंबित करना भी अनुमेय है।

14. निलंबन के मामलों में, दो प्रतिस्पर्धी हित होते हैं। एक तरफ सार्वजनिक सेवा के पारदर्शी संचालन को सुनिश्चित करने और अनुशासन लागू करने के लिए नियोक्ता की उत्सुकता है। इसलिए, जब कोई कदाचार उसके संज्ञान में आता है तो वह अनुशासनात्मक कार्रवाई करने में कोई कसर नहीं छोड़ता। जब आरोप गंभीर/अवज्ञा स्पष्ट होती है, तो ऐसे कर्मचारी को निलंबित करना भी सार्वजनिक हित में होता है। दूसरी ओर कर्मचारी की चिंता है। यह एक स्वीकृत तथ्य है कि यद्यपि निलंबन रोजगार को समाप्त नहीं करता है और स्वयं में दंड नहीं है, लेकिन इसका कर्मचारी और उसके परिवार पर हानिकारक प्रभाव पड़ता है और कलंक लगता है क्योंकि जब भी किसी व्यक्ति को निलंबित किया जाता है तो उसे समुदाय में नीचा देखा जाता है। सेवा से निलंबन महीनों तक और कई मामलों में वर्षों तक जारी रहता है।

15. निलंबन के मामलों में, भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत इस न्यायालय में निहित न्यायिक समीक्षा की असाधारण शक्ति का प्रयोग बहुत सीमित है। विचार का दायरा उस प्राधिकारी की सक्षमता की जांच तक सीमित है जो एक कर्मचारी को निलंबित करता है; शक्ति का मनमाना प्रयोग; चयनात्मक निलंबन; आरोप तुच्छ/तकनीकी प्रकृति के हैं; निलंबन पूरी तरह से अनुचित था; और मन का कोई

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

प्रयोग नहीं था। निलंबन के मामलों में, प्रत्येक मामले की जांच दिए गए मामले की तथ्यात्मक पृष्ठभूमि में की जानी चाहिए।

16.1 इस स्तर पर, निलंबन के मुद्दे पर सर्वोच्च न्यायालय और इस न्यायालय के पूर्ववर्ती निर्णयों को संक्षेप में प्रस्तुत करना आवश्यक है।

16.2. स्टेट ऑफ उड़ीसा बनाम बिमल कुमार महंती में **1994 (4) SCC 126** में रिपोर्ट किए गए मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने निलंबन के मापदंडों और न्यायिक समीक्षा के दायरे को निर्धारित किया। सर्वोच्च न्यायालय ने कहा:

> "13. इस प्रकार यह स्थापित कानून है कि सामान्यतः जब कोई नियुक्ति प्राधिकारी या अनुशासनात्मक प्राधिकारी किसी कर्मचारी को जांच लंबित रहने या विचाराधीन जांच या कदाचार या धन के गबन या गंभीर चूक और कमीशन के गंभीर आरोपों की जांच लंबित रहने तक निलंबित करना चाहता है, तो निलंबन का आदेश जांच किए जाने वाले कदाचार की गंभीरता या नियुक्ति प्राधिकारी के समक्ष रखे गए साक्ष्य की प्रकृति पर विचार करने के बाद और अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा मन के प्रयोग पर पारित किया जाएगा। नियुक्ति प्राधिकारी या अनुशासनात्मक प्राधिकारी को उपरोक्त पहलुओं पर विचार करना चाहिए और यह तय करना चाहिए कि उपरोक्त कार्रवाई लंबित रहने तक एक कर्मचारी को निलंबित रखना उचित है या नहीं। यह एक प्रशासनिक दिनचर्या या एक कर्मचारी को निलंबित करने का स्वचालित आदेश नहीं होगा। यह कथित कदाचार की गंभीरता या दोषी कर्मचारी पर लगाए गए आरोपों की प्रकृति पर विचार करने पर आधारित होना चाहिए। न्यायालय या अधिकरण को प्रत्येक मामले को उसके अपने तथ्यों पर विचार करना चाहिए और इस संबंध में कोई सामान्य कानून नहीं बनाया जा सकता है। निलंबन एक दंड नहीं है, बल्कि यह केवल एक कर्मचारी को उसके पद या पद के कर्तव्यों का निर्वहन करने से रोकने या अक्षम करने का एक

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

तरीका है। दूसरे शब्दों में, यह उसे कथित कदाचार को अंजाम देने के लिए आगे का अवसर प्राप्त करने से रोकने या सेवा के सदस्यों के बीच यह धारणा हटाने के लिए है कि कर्तव्य की उपेक्षा से लाभ होगा और अपराधी कर्मचारी बिना किसी बाधा के जांच लंबित रहने तक भी बच सकता है या दोषी अधिकारी को जांच या पड़ताल को बाधित करने या साक्षियों को अपने पक्ष में करने या कार्यालय में अवसर प्राप्त दोषी को जांच या पड़ताल की प्रगति में बाधा डालने आदि से रोकने के लिए है।

लेकिन जैसा कि पहले कहा गया है, प्रत्येक मामले पर आरोपों की प्रकृति, स्थिति की गंभीरता और जांच लंबित रहने या विचाराधीन जांच या पड़ताल के दौरान सेवा में दोषी कर्मचारी की निरंतरता पर पड़ने वाले अमिट प्रभाव के आधार पर विचार किया जाना चाहिए। यह एक अलग बात होगी यदि कार्रवाई दुर्भावना से प्रेरित, मनमानी या किसी गुप्त उद्देश्य के लिए की गई हो। निलंबन जांच या पड़ताल के अंतिम परिणाम में सहायक होना चाहिए। प्राधिकारी को विभागीय जांच या आपराधिक आरोप के परीक्षण का सामना करते समय दोषी के पद पर बने रहने के प्रभाव के सार्वजनिक हित को भी ध्यान में रखना चाहिए।" (जोर दिया गया)

16.3. यूनियन ऑफ इंडिया बनाम अशोक कुमार अग्रवाल में, जो **2013 (16) SCC 147** में रिपोर्ट किया गया है, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने माना कि:-

"**21.** निलंबन की शक्ति का प्रयोग मनमाने ढंग से और बिना किसी उचित आधार के या शक्ति के प्रतिशोधात्मक दुरुपयोग के रूप में नहीं किया जाना चाहिए। निलंबन केवल ऐसे मामले में किया जाना चाहिए जहां दोषी कर्मचारी के खिलाफ प्रथम दृष्टया एक मजबूत मामला हो और नैतिक अधमता, गंभीर कदाचार या अनुशासनहीनता या वरिष्ठ प्राधिकारी के आदेशों का पालन करने

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

से इनकार करने से संबंधित आरोप हों, या उसके खिलाफ प्रथम दृष्टया एक मजबूत मामला हो, यदि सिद्ध हो जाता है, तो सामान्यतः पद में कमी, सेवा से हटाना या बर्खास्तगी हो सकती है। प्राधिकारी को सभी उपलब्ध सामग्री पर भी विचार करना चाहिए कि क्या किसी दिए गए मामले में, दोषी को कार्यालय में अपने कर्तव्यों का पालन जारी रखने की अनुमति देना उचित है या कार्यालय में उसका बने रहना जांच में बाधा डाल सकता है या उसे विफल कर सकता है।

22. उपरोक्त के मद्देनजर, इस मुद्दे पर कानून को इस प्रकार संक्षेपित किया जा सकता है कि सक्षम प्राधिकारी द्वारा कथित कदाचार की गंभीरता यानी चूक या कमीशन के गंभीर कार्य और उपलब्ध साक्ष्य की प्रकृति पर विचार करते हुए निलंबन आदेश पारित किया जा सकता है। यह दुर्भावना, मनमानी या किसी गुप्त उद्देश्य से प्रेरित नहीं होना चाहिए। कर्मचारी के पद पर बने रहने के कारण सार्वजनिक हित पर पड़ने वाला प्रभाव भी एक प्रासंगिक और निर्णायक कारक है। प्रत्येक मामले के तथ्यों पर विचार किया जाना चाहिए क्योंकि इस संबंध में सार्वभौमिक अनुप्रयोग का कोई सूत्र निर्धारित नहीं किया जा सकता है। हालांकि, निलंबन आदेश तभी पारित किया जाना चाहिए जब दोषी के खिलाफ प्रथम दृष्टया एक मजबूत मामला हो, और यदि आरोप सिद्ध हो जाते हैं, तो सामान्यतः बड़ी सजा यानी सेवा से हटाना या बर्खास्तगी, या पद में कमी आदि की आवश्यकता होगी (जोर दिया गया)।

27. निलंबन दोषी को शरारत की सीमा से बाहर रखने का एक साधन है। इसका उद्देश्य कार्यवाही को निर्बाध रूप से पूरा करना है। निलंबन अनुशासनात्मक कार्यवाही में एक अंतरिम उपाय है ताकि दोषी कागजात की हिरासत या नियंत्रण प्राप्त न कर सके या अपनी स्थिति का कोई लाभ न उठा सके। इससे भी बढ़कर, इस

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

स्तर पर, यह वांछनीय नहीं है कि न्यायालय यह पता लगाए कि तथ्यात्मक मुद्दों पर दावों और प्रतिदावों के बीच कौन सा संस्करण सत्य है। न्यायालय न्यायिक समीक्षा की शक्तियों से परे एक अपीलीय मंच के रूप में कार्य नहीं कर सकता है।

29. ....हालांकि, चूंकि निलंबन आदेश संबंधित व्यक्ति के लिए एक बड़ी कठिनाई पैदा करता है क्योंकि इससे परिलब्धियों में कमी आती है, उसकी पदोन्नति की संभावनाओं पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है और एक कलंक भी लगता है, इसलिए निलंबन का आदेश औपचारिक या नियमित और लापरवाही से नहीं, बल्कि सभी कारकों को ध्यान में रखते हुए उचित सावधानी और सतर्कता के साथ किया जाना चाहिए।" (जोर दिया गया)

17. नज़ीर निर्णयों से निकाले जा सकने वाले सिद्धांत इस प्रकार हैं:

(i) निलंबन आदेश का वास्तविक प्रभाव यह है कि कर्मचारी नियोक्ता की सेवा का सदस्य बना रहता है लेकिन उसे काम करने की अनुमति नहीं होती है और निलंबन की अवधि के दौरान उसे निर्वाह भत्ता दिया जाता है।

(ii) यह एक प्रशासनिक दिनचर्या या कर्मचारी को निलंबित करने का स्वचालित आदेश नहीं होगा और इसे हल्के में पारित नहीं किया जाना चाहिए। यह कथित कदाचार की गंभीरता या दोषी कर्मचारी पर लगाए गए आरोपों की प्रकृति पर विचार करने पर आधारित होना चाहिए।

(iii) निलंबन जांच या पड़ताल के अंतिम परिणाम में सहायक होना चाहिए।

(iv) निलंबन की शक्ति का प्रयोग मनमाने ढंग से और बिना किसी उचित आधार के, प्रतिशोधात्मक और शक्ति के दुरुपयोग के रूप में नहीं किया जाना चाहिए।

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

(v) निलंबन तभी किया जाना चाहिए जब कदाचार का प्रथम दृष्टया एक मजबूत मामला हो।

(vi) निलंबन दोषी को शरारत की सीमा से बाहर रखने का एक साधन है। इसका उद्देश्य कार्यवाही को निर्बाध रूप से पूरा करना है।

(vii) निलंबन का आदेश केवल गंभीर आरोपों पर आगे की जांच या विचाराधीन अनुशासनात्मक कार्रवाई लंबित रहने तक ही किया जा सकता है।

(viii) सक्षम प्राधिकारी को प्रासंगिक तथ्यों और संबंधित परिस्थितियों पर विचार करना चाहिए कि यदि दोषी को निलंबित नहीं किया जाता है तो सार्वजनिक हित को कितना और किस हद तक नुकसान होगा।

18. विद्वान अधिवक्ता के तर्कों की सराहना करने के लिए, ऊपर उल्लिखित व्यापक सिद्धांतों को ध्यान में रखते हुए, विनियम, 1980 के विनियम 10 के प्रावधानों पर विचार करना आवश्यक है। विनियम 10 सक्षम प्राधिकारी को गंभीर आरोपों की जांच या पड़ताल लंबित रहने तक एक कर्मचारी को निलंबित करने की शक्ति प्रदान करता है और ऐसा निलंबन फेडरेशन के हित में आवश्यक है। यह विनियम अनुशासनात्मक प्राधिकारी को यह भी मार्गदर्शन करता है कि निलंबन का सहारा कब लेना चाहिए।

19. न्यायालय को निम्नलिखित के आधार पर निलंबन की वैधता की जांच करनी होगी:

ए. क्या निलंबन अनुशासन लागू करने के लिए किया गया था;

बी. सभी कर्मचारियों को यह बताने के लिए कि कर्तव्य की उपेक्षा को बर्दाश्त नहीं किया जा सकता है;

सी. यह सुनिश्चित करने के लिए कि कर्मचारी जांच के सुचारू संचालन में बाधा उत्पन्न नहीं करेगा और व्यापक सार्वजनिक हित में, कर्मचारी को निलंबित करना आवश्यक है।

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

डी. क्या ऐसी शक्ति का प्रयोग प्रशासनिक दिनचर्या के रूप में या कथित कदाचार के स्वचालित परिणाम के रूप में नहीं किया जाता है;

ई. क्या मुद्दे पर सावधानीपूर्वक विचार किया गया था और सही परिप्रेक्ष्य में और कर्मचारी के कदाचार का उचित मूल्यांकन किया गया था।

20. कई अवसरों पर एक कर्मचारी को निलंबित करने का मुद्दा माननीय सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष आया और उसने निम्नलिखित मामलों में यह माना है:-

i) एम. पॉल एंथोनी बनाम भारत गोल्ड माइंस लिमिटेड, **(1999) 3 SCC 679 : 1999 SCC (L&C) 810 : 1999 SCC OnLine SC 360** में:-

26. एक कर्मचारी को निलंबित करना नियोक्ता का एक अयोग्य अधिकार है। यह अधिकार सेवा न्यायशास्त्र में हर जगह नियोक्ता को स्वीकार किया गया है। इसे भारत सरकार और राज्य सरकारों सहित विभिन्न प्राधिकरणों द्वारा बनाए गए सेवा नियमों के तहत सांविधिक मान्यता भी मिली है। (उदाहरण के लिए, केंद्रीय सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम के नियम 10 देखें)। यहां तक कि सामान्य खंड अधिनियम के तहत, यह अधिकार धारा 16 द्वारा नियोक्ता को स्वीकार किया गया है, जो अन्य बातों के अलावा, यह प्रदान करता है कि नियुक्त करने की शक्ति में निलंबित करने या बर्खास्त करने की शक्ति शामिल है।

27. निलंबन का आदेश एक कर्मचारी की सेवा को समाप्त नहीं करता है और वह सेवा का सदस्य बना रहता है, हालांकि उसे काम करने की अनुमति नहीं होती है और उसे केवल निर्वाह भत्ता दिया जाता है जो उसके वेतन से कम होता है।

ii. स्टेट ऑफ उड़ीसा बनाम बिमल कुमार मोहंती, **(1994) 4 SCC 126** में, यह माना गया है:-

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

"5. हमने संबंधित तर्कों पर गंभीरतापूर्वक विचार किया है। यह सच है कि सामान्यतः, यह न्यायालय न्यायालयों या अधिकरणों द्वारा अंतरिम आदेश पारित करने की शक्ति के प्रयोग में हस्तक्षेप नहीं करेगा, स्पष्ट रूप से इस अपेक्षा के साथ कि वे लंबित न्यायनिर्णयन के अंतिम परिणाम को प्राप्त करने में सहायक होने के लिए सावधानीपूर्वक और सभी पहलुओं पर विचार करने के बाद विवेकाधीन शक्ति का प्रयोग करते हैं। प्रश्न यह है कि क्या यह एक उपयुक्त मामला है जहां अधिकरण को स्वयं निलंबन के आदेशों पर रोक लगानी चाहिए थी जब नियुक्ति प्राधिकारी ने अनुशासनात्मक कार्यवाही की परिकल्पना की थी या अपराध की जांच लंबित थी।

7. इस न्यायालय की एक संविधान पीठ ने तीन दशक पहले आर.पी. कपूर बनाम यूनियन ऑफ इंडिया (1964) 5 SCR 431 में यह कानून निर्धारित किया था कि:

"सामान्य सिद्धांत यह है कि एक नियोक्ता अपने कर्मचारी को उसके आचरण की जांच लंबित रहने तक निलंबित कर सकता है और ऐसे निलंबन पर उत्पन्न होने वाला एकमात्र प्रश्न ऐसे निलंबन की अवधि के दौरान भुगतान से संबंधित होगा। यदि निलंबन और ऐसे निलंबन के दौरान भुगतान से संबंधित अनुबंध में कोई स्पष्ट शर्त नहीं है या यदि किसी कानून या नियम में कोई सांविधिक प्रावधान नहीं है, तो कर्मचारी अपनी अंतरिम निलंबन की अवधि के लिए अपने पूर्ण पारिश्रमिक का हकदार है; दूसरी ओर यदि अनुबंध में इस संबंध में कोई शर्त है या अनुबंध में इस संबंध में कोई प्रावधान है या उसके तहत बनाए गए नियमों में भुगतान के पैमाने के लिए प्रावधान है, तो भुगतान उसके अनुसार होगा। ये सामान्य सिद्धांत हमारी राय में ऐसे मामले में समान रूप से लागू होते हैं जहां सरकार नियोक्ता है और

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

एक लोक सेवक कर्मचारी है, इस संशोधन के साथ कि सरकार की विशिष्ट संरचनात्मक पदानुक्रम को देखते हुए, सरकार के मामले में नियोक्ता को वह प्राधिकारी माना जाना चाहिए जिसके पास लोक सेवक को नियुक्त करने की शक्ति है। इसलिए सामान्य सिद्धांत पर, लोक सेवक को नियुक्त करने का हकदार प्राधिकारी उसे उसके आचरण की विभागीय जांच लंबित रहने तक या आपराधिक कार्यवाही लंबित रहने तक निलंबित करने का हकदार होगा, जिसके परिणामस्वरूप अंततः उसके खिलाफ विभागीय जांच हो सकती है।"

8. इस न्यायालय ने बलवंतराय रतिला बनाम महाराष्ट्र राज्य, (1968) 2 SCR 577 में उपरोक्त दृष्टिकोण को दोहराया है:

"सामान्य सिद्धांत यह है कि एक नियोक्ता अपने कर्मचारी को उसके कदाचार की जांच लंबित रहने तक निलंबित कर सकता है और ऐसे निलंबन में उत्पन्न होने वाला एकमात्र प्रश्न ऐसे निलंबन की अवधि के दौरान भुगतान से संबंधित होगा। अब यह अच्छी तरह से स्थापित है कि निलंबित करने की शक्ति, एक सेवक को काम करने से रोकने के अधिकार के अर्थ में, मालिक और सेवक के बीच एक सामान्य अनुबंध में एक निहित शर्त नहीं है, और ऐसी शक्ति केवल अनुबंध को नियंत्रित करने वाले कानून या अनुबंध में एक स्पष्ट शर्त का परिणाम हो सकती है। इसलिए, सामान्यतः, अनुबंध में एक स्पष्ट शर्त के रूप में या किसी कानून के तहत बनाए गए नियमों में ऐसी शक्ति की अनुपस्थिति का मतलब होगा कि मालिक के पास एक कर्मचारी को निलंबित करने की कोई शक्ति नहीं होगी और भले ही वह ऐसा करता है कि वह कर्मचारी को काम करने से रोकता है, उसे निलंबन की अवधि के दौरान मजदूरी का भुगतान करना होगा। हालांकि, जहां रोजगार के अनुबंध में या कानून में या उसके तहत बनाए गए नियमों में

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

निलंबित करने की शक्ति है, निलंबन के आदेश का प्रभाव मालिक और सेवक के संबंध को अस्थायी रूप से निलंबित करना होता है, जिसके परिणामस्वरूप सेवक सेवा प्रदान करने के लिए बाध्य नहीं होता है और मालिक भुगतान करने के लिए बाध्य नहीं होता है।

यह भी अच्छी तरह से स्थापित है कि एक अधिकारी के खिलाफ अंतरिम निलंबन का आदेश पारित किया जा सकता है जबकि उसके आचरण की जांच लंबित है, भले ही नियुक्ति के अनुबंध में या नियमों में ऐसी कोई शर्त न हो, लेकिन ऐसे मामले में कर्मचारी निलंबन की अवधि के लिए अपने पारिश्रमिक का हकदार होगा यदि कोई कानून या नियम नहीं है जिसके तहत इसे रोका जा सके। इस संबंध में एक अधिकारी की सेवा के अनुबंध को निलंबित करने और एक अधिकारी को उसके कार्यालय के कर्तव्यों का पालन करने से निलंबित करने के बीच के अंतर को नोटिस करना महत्वपूर्ण है, इस आधार पर कि अनुबंध अभी भी जारी है। बाद के अर्थ में निलंबन हमेशा सेवा के प्रत्येक अनुबंध में एक निहित शर्त होती है। जब एक अधिकारी को इस अर्थ में निलंबित किया जाता है तो इसका मतलब है कि सरकार केवल अधिकारी को एक निर्देश जारी करती है कि जब तक अनुबंध जारी है और जब तक अधिकारी को कानूनी रूप से बर्खास्त नहीं किया जाता है, तब तक उसे अपने कार्यालय के कर्तव्यों के निर्वहन में कुछ भी नहीं करना चाहिए। दूसरे शब्दों में, नियोक्ता को कर्मचारी को एक आदेश जारी करने वाला माना जाता है, जिसे, क्योंकि अनुबंध जारी है, कर्मचारी को पालन करना चाहिए।"

9. वी.पी. गिद्रोनिया बनाम मध्य प्रदेश राज्य, (1970) 3 SCR 448) में इस न्यायालय की एक अन्य संविधान पीठ ने माना कि:

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

"सामान्य सिद्धांत यह है कि यदि मालिक के पास अपने सेवक को उसके कदाचार की जांच लंबित रहने तक निलंबित करने की शक्ति है, चाहे वह सेवा के अनुबंध में हो या सेवा को नियंत्रित करने वाले कानून या उसके तहत बनाए गए नियमों में हो, तो मालिक द्वारा पारित निलंबन के आदेश का प्रभाव मालिक और सेवक के संबंध को अस्थायी रूप से निलंबित करना होता है, जिसके परिणामस्वरूप सेवक सेवा प्रदान करने के लिए बाध्य नहीं होता है और मालिक निलंबन की अवधि के दौरान कोई मजदूरी का भुगतान करने के लिए बाध्य नहीं होता है। सेवा के अनुबंध को निलंबित करने की ऐसी शक्ति निहित नहीं हो सकती है और इसलिए, यदि अनुबंध, कानून या नियमों में ऐसी शक्ति की अनुपस्थिति में, मालिक द्वारा निलंबन का आदेश पारित किया जाता है तो यह केवल सेवक को काम करने से रोकता है, मालिक और सेवक के संबंध को प्रभावित किए बिना, और मालिक को सेवक की मजदूरी का भुगतान करना होगा।"

10. इस न्यायालय ने भारत सरकार, गृह मंत्रालय बनाम तारक नाथ घोष, (1971) 1 SCC 734 नामक एक अन्य मामले में माना:

"भारतीय पुलिस सेवा के एक सदस्य, जो बिहार राज्य में सेवारत थे, प्रतिवादी के खिलाफ भ्रष्टाचार और कदाचार के गंभीर आरोप लगाए गए थे। राज्य सरकार द्वारा की गई जांच से पता चला कि उनके खिलाफ प्रथम दृष्टया मामला बनता है। उन्हें एक आदेश द्वारा निलंबित कर दिया गया था जिसमें कहा गया था कि प्रतिवादी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही विचाराधीन है।

इस प्रश्न पर कि क्या सेवा के एक सदस्य का निलंबन केवल तभी आदेशित किया जा सकता है जब उसे अखिल भारतीय सेवा (अनुशासन और अपील) नियम, 1955 के नियम 5(2) के

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

अनुसार निश्चित आरोप सूचित किए गए हों, या क्या सरकार प्रारंभिक जांच के बाद उस चरण तक पहुंचने से पहले भी उसे निलंबित करने की हकदार है।

निर्णय:

(i) यह तथ्य कि सेवा के अन्य नियमों में निलंबन के आदेश के लिए विशिष्ट प्रावधान है, भले ही अनुशासनात्मक कार्यवाही विचाराधीन हो, इसका मतलब यह नहीं है कि अखिल भारतीय सेवा के सदस्य के साथ अलग तरह से व्यवहार किया जाना चाहिए। नियमों की व्याख्या करना उचित नहीं होगा, जो एक स्व-निहित संहिता बनाते हैं, अन्य नियमों के प्रावधानों के संदर्भ में, भले ही वे भारत के राष्ट्रपति द्वारा या उनके अधिकार के तहत बनाए गए हों।"

11. इस न्यायालय ने यू.पी. राज्य कृषि उत्पाद मंडी परिषद बनाम संजीव रंजन, (1993) सप्लीमेंट (3) SCC 483 में माना कि:

"सामान्यतः जब धन के गबन का आरोप होता है तो दोषी कर्मचारियों को प्रतिष्ठान से तब तक दूर रखा जाना चाहिए जब तक कि आरोपों का अंतिम निपटान न हो जाए। क्या आरोप निराधार, दुर्भावनापूर्ण या प्रतिशोधात्मक हैं और केवल संबंधित व्यक्ति को रोजगार से बाहर रखने के लिए बनाए गए हैं, यह एक अलग मामला है। लेकिन ऐसे मामले में भी, प्रश्न में पूरे रिकॉर्ड की जांच किए बिना कोई निष्कर्ष नहीं निकाला जा सकता है और इसलिए अनुशासनात्मक कार्यवाही को निर्बाध रूप से जारी रखने की अनुमति देना हमेशा उचित होता है।

आरोप पत्र से यह स्पष्ट है कि पहले प्रतिवादी के खिलाफ आरोप गंभीर हैं क्योंकि वे इंगित करते हैं कि उसमें उल्लिखित राशि बैंक में जमा नहीं की गई है और पासबुक में जाली प्रविष्टियां की गई

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

हैं और राशि को जमा दिखाया गया है। इन परिस्थितियों में, उच्च न्यायालय को अधिकारियों द्वारा पारित निलंबन के आदेश में हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए था। इस तरह के मामलों में, यह सलाह दी जाती है कि संबंधित कर्मचारियों को शरारत की सीमा से बाहर रखा जाए। यदि उन्हें दोषमुक्त किया जाता है, तो वे निलंबन के आदेश की तारीख से अपने सभी लाभों के हकदार होंगे।"

12. वह भी एक ऐसा मामला था जिसमें उच्च न्यायालय ने अंतरिम आदेश पारित किया था और इस न्यायालय ने, यह दोहराते हुए कि यह न्यायालय अंतरिम आदेशों में हस्तक्षेप नहीं करता है, यह माना कि न्यायालय ऐसा करने के लिए बाध्य था जब न्यायालय ने कदाचार के गंभीर आरोपों को अनदेखा किया था।

13. इस प्रकार यह स्थापित कानून है कि सामान्यतः जब कोई नियुक्ति प्राधिकारी या अनुशासनात्मक प्राधिकारी किसी कर्मचारी को निलंबित करना चाहता है, चाहे वह जांच लंबित हो या विचाराधीन जांच हो या कदाचार या धन के गबन या चूक और कमीशन के गंभीर कृत्यों के आरोपों की जांच लंबित हो, तो निलंबन का आदेश जांच किए जाने वाले कदाचार की गंभीरता या नियुक्ति प्राधिकारी के समक्ष रखे गए साक्ष्य की प्रकृति पर विचार करने के बाद और अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा मन के प्रयोग पर पारित किया जाएगा। नियुक्ति प्राधिकारी या अनुशासनात्मक प्राधिकारी को उपरोक्त पहलुओं पर विचार करना चाहिए और यह तय करना चाहिए कि उपरोक्त कार्रवाई लंबित रहने तक एक कर्मचारी को निलंबित रखना उचित है या नहीं। यह एक प्रशासनिक दिनचर्या या एक कर्मचारी को निलंबित करने का स्वचालित आदेश नहीं होगा। यह कथित कदाचार की गंभीरता या

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

दोषी कर्मचारी पर लगाए गए आरोपों की प्रकृति पर विचार करने पर आधारित होना चाहिए। न्यायालय या अधिकरण को प्रत्येक मामले को उसके अपने तथ्यों पर विचार करना चाहिए और इस संबंध में कोई सामान्य कानून नहीं बनाया जा सकता है। निलंबन एक दंड नहीं है, बल्कि यह केवल एक कर्मचारी को उसके पद या पद के कर्तव्यों का निर्वहन करने से रोकने या अक्षम करने का एक तरीका है। दूसरे शब्दों में, यह उसे कथित कदाचार को अंजाम देने के लिए आगे का अवसर प्राप्त करने से रोकने या सेवा के सदस्यों के बीच यह धारणा हटाने के लिए है कि कर्तव्य की उपेक्षा से लाभ होगा और अपराधी कर्मचारी बिना किसी बाधा के जांच लंबित रहने तक भी बच सकता है या दोषी अधिकारी को जांच या पड़ताल को बाधित करने या साक्षियों को अपने पक्ष में करने या कार्यालय में अवसर प्राप्त दोषी को जांच या पड़ताल की प्रगति में बाधा डालने आदि से रोकने के लिए है। लेकिन जैसा कि पहले कहा गया है, प्रत्येक मामले पर आरोपों की प्रकृति, स्थिति की गंभीरता और जांच लंबित रहने या विचाराधीन जांच या पड़ताल के दौरान सेवा में दोषी कर्मचारी की निरंतरता पर पड़ने वाले अमिट प्रभाव के आधार पर विचार किया जाना चाहिए। यह एक अलग बात होगी यदि कार्रवाई दुर्भावना से प्रेरित, मनमानी या किसी गुप्त उद्देश्य के लिए की गई हो। निलंबन जांच या पड़ताल के अंतिम परिणाम में सहायक होना चाहिए। प्राधिकारी को विभागीय जांच या आपराधिक आरोप के परीक्षण का सामना करते समय दोषी के पद पर बने रहने के प्रभाव के सार्वजनिक हित को भी ध्यान में रखना चाहिए।"

iii. यूनियन ऑफ इंडिया बनाम अशोक कुमार अग्रवाल में, जो **(2013) 16 SCC 147** में रिपोर्ट किया गया है, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने पैरा 26 में अन्य बातों के साथ-साथ यह कहा है:-

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

".....यदि न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुँचता है कि प्राधिकारी शीघ्रता से कार्यवाही नहीं कर रहा है जैसा उसे करना चाहिए था और इसके परिणामस्वरूप दोषी कर्मचारी के लिए कष्टों का लंबा खिंचना होता है, तो न्यायालय निर्देश जारी कर सकता है। यदि प्राधिकारी जांच के समापन में देरी के लिए उचित स्पष्टीकरण देने में विफल रहता है, तो न्यायालय एक निर्धारित अवधि के भीतर जांच पूरी करने का निर्देश दे सकता है। हालांकि, जांच या परीक्षण के समापन में केवल देरी निलंबन आदेश को रद्द करने का आधार नहीं हो सकती है, यदि आरोप गंभीर प्रकृति के हैं। लेकिन, क्या कर्मचारी को जांच की अवधि के दौरान अपने कार्यालय में जारी रहना चाहिए या नहीं, यह संबंधित अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा मूल्यांकन किया जाने वाला मामला है और आमतौर पर न्यायालय को निलंबन के आदेशों में हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए जब तक कि वे दुर्भावना से पारित न किए गए हों और रिकॉर्ड पर विचाराधीन कदाचार से कर्मचारी को जोड़ने वाला प्रथम दृष्टया कोई साक्ष्य न हो।"

iv. भारत के सर्वोच्च न्यायालय ने आर.पी. कपूर बनाम यूनियन ऑफ इंडिया **(AIR 1964 SC 787)** नामक एक मामले में, जैसा कि नीचे दिया गया है, यह माना है:

"सामान्य सिद्धांतों पर, इसलिए, एक लोक सेवक को नियुक्त करने का हकदार प्राधिकारी उसे उसके आचरण की विभागीय जांच लंबित रहने तक या आपराधिक कार्यवाही लंबित रहने तक निलंबित करने का हकदार होगा, जिसके परिणामस्वरूप अंततः उसके खिलाफ विभागीय जांच हो सकती है।"

21. प्रारंभिक जांच रिपोर्ट के निष्कर्ष और याचिकाकर्ता के निलंबन आदेश में दिए गए कारणों के अनुसार, याचिकाकर्ता के खिलाफ प्रथम दृष्टया आरोप है कि नियुक्ति प्राप्त करने के लिए, उसके द्वारा कुछ प्रमाण पत्र और दस्तावेज जाली बनाए गए हैं और

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

आधिकारिक नोट-शीट के पैरा 33/एन में सफेद करेक्शन फ्लूइड लगाकर हेरफेर भी किया गया है और जांच पूरी होने तक चुनौतीप्राप्त आदेश पारित किया गया है।

22. यह न्यायालय मामले में लगाए गए आरोपों की सत्यता पर कोई टिप्पणी करने से परहेज करता है, जिससे जांच पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है।

23. याचिकाकर्ता के खिलाफ लगाए गए आरोपों की प्रकृति को देखते हुए, यह न्यायालय उसे निलंबित करने में कोई त्रुटि नहीं पाता है, जिसमें हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है।

24. तदनुसार, रिट याचिका खारिज की जाती है। यह स्पष्ट किया जाता है कि आरोपों की वैधता और याचिकाकर्ता की संलिप्तता की जांच विभागीय जांच के दौरान की जा सकती है और इस न्यायालय ने इस स्तर पर इस मामले के गुण-दोष पर कोई राय व्यक्त नहीं की है। यह स्पष्ट किया जाता है कि उपरोक्त अनुच्छेदों में जो चर्चा की गई है, वह केवल निलंबन के आदेश की वैधता पर याचिकाकर्ता की दलीलों की सराहना करने के लिए है और इस न्यायालय द्वारा गुण-दोष पर कोई राय व्यक्त नहीं की गई है।

25. यह कहने की आवश्यकता नहीं है कि याचिकाकर्ता को अनिश्चित काल के लिए निलंबित नहीं रखा जा सकता है। प्रतिवादियों से अपेक्षा की जाती है कि वे याचिकाकर्ता के खिलाफ विभागीय जांच को शीघ्रता से, जितनी जल्दी हो सके, अधिमानतः इस आदेश की प्रति प्राप्त होने की तारीख से चार महीने की अवधि के भीतर पूरा करें।

26. स्थगन आवेदन और सभी लंबित आवेदन, यदि कोई हों, भी खारिज किए जाते हैं।

27. लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं।

(अनूप कुमार धंड), न्यायमूर्ति

कुड /27

अस्वीकरण:- स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय केवल वादियों के अपनी भाषा में लाभ के लिए हैं तथा इनका किसी अन्य उद्देश्य के लिए उपयोग नहीं किया जा सकता।

(29/05/2025 को 01:04:21 बजे अपराह्न डाउनलोड किया गया)

निर्णय का अंग्रेजी संस्करण सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए प्रामाणिक होगा और इसे लागू करने में प्राथमिकता दी जाएगी।

Arish Bhalla Law Offices
Corporate office–
PlotNo. 73 (West Part), First Floor, Jem Vihar, Behind Sanganer Stadium, Sanganer-302029, Jaipur (Raj.)
ARISHBHALLA