

राजस्थान उच्च न्यायालय, जोधपुर

एस.बी. सिविल रिट याचिका संख्या 1788/2024

नरेश सिंह पुत्र श्री संतोष सिंह, आयु लगभग 49 वर्ष, निवासी 110, भगवती नगर II, करतारपुरा, जयपुर। अधिशासी अभियंता, पी.एच.ई.डी. खंड, सलूमबर, जिला सलूमबर।

----याचिकाकर्ता

बनाम

- राजस्थान राज्य, अपने अतिरिक्त मुख्य सचिव, जन स्वास्थ्य एवं अभियांत्रिकी विभाग, सरकारी सचिवालय, जयपुर के माध्यम से।
- प्रमुख सचिव, कार्मिक विभाग, राजस्थान सरकार, सरकारी सचिवालय, जयपुर।
- उप सचिव, जन स्वास्थ्य एवं अभियांत्रिकी विभाग, राजस्थान, जयपुर।
- मुख्य अभियंता (प्रशासन), जन स्वास्थ्य एवं अभियांत्रिकी विभाग, राजस्थान, जयपुर।

----प्रतिवादीगण

संलग्न एस.बी. सिविल रिट याचिका संख्याएँ 14416/2022, 4733/2025, 14930/2024 और 4267/2025।

याचिकाकर्ता के लिए	:	श्री डी.के. गोदारा, श्री प्रांजुल मेहता, श्री आर.एस. सलूजा, श्री मोती सिंह, श्री तंवर सिंह।
प्रतिवादीगण के लिए	:	श्री राजेश पंवार, वरिष्ठ अधिवक्ता/एएजी सुश्री मीनल सिंघवी के साथ, श्री बी.एल. भाटी, एएजी श्री संदीप सोनी, श्री सज्जन सिंह राठौड़, एएजी, श्री एन.के. मेहता, उप.रा.अ. श्री वैभव बंग, श्री प्रवीण सिंह चुंडावत, ए.जी.सी., श्री राजेश परिहार, सुश्री जया दाधीच।

माननीय श्री न्यायमूर्ति अरुण मोंगा

निर्णय**21/02/2025**

- सेवा न्यायशास्त्र के अनुसार, एक सरकारी सेवक का निलंबन, आम तौर पर और मूल रूप से, निवारक उपाय के रूप में किया जाना चाहिए, दंडात्मक नहीं। इसी तरह, आपराधिक न्यायशास्त्र में एक संदिग्ध व्यक्ति की विचाराधीन या पूर्व-विचाराधीन हिरासत निवारक होती है, दंडात्मक नहीं। लेकिन, दंडात्मक उपाय के रूप में निवारण से कैसे बचा जाए, यह एक विचारणीय प्रश्न है? कठोर वास्तविकता यह है कि कानूनी इरादे

के बावजूद, निलंबन और हिरासत दोनों को अक्सर समाज द्वारा तिरस्कार के साथ देखा जाता है, जो किसी की सार्वजनिक छवि को गंभीर नुकसान पहुंचाते हुए गहन मनोबल गिराता है। हम यहाँ पूर्व से चिंतित हैं।

1.1. जबकि निलंबन, निस्संदेह, सरकारी सेवाओं में अनुशासन और पारदर्शिता बनाए रखने के लिए एक महत्वपूर्ण उपकरण है, इसे सावधानी के साथ प्रयोग किया जाना चाहिए, क्योंकि व्यावहारिक रूप से, निलंबन को अवमानना के रूप में माना जाता है। यह एक सरकारी सेवक की सार्वजनिक छवि को चकनाचूर कर देता है और गंभीर रूप से भयावह प्रभावों के साथ कलंक का कारण बनता है। भले ही व्यक्ति को बाद में गलत काम से मुक्त कर दिया जाए, नकारात्मक धारणा पूरी तरह से गायब नहीं हो सकती है।

2. आइए, अनुवर्ती भाग में, अनुशासनात्मक कार्यवाही के विचारण में या लंबित होने के कारण निलंबन की शक्ति का आह्वान किए जाने पर विस्तार से विचार करें।

3. राजस्थान राज्य में सरकारी सेवकों को निम्नानुसार वर्गीकृत किया गया है: -
- (क). राज्य सेवाएँ,
 - (ख). अधीनस्थ सेवाएँ,
 - (ग). मंत्रालयिक सेवाएँ, और
 - (घ). चतुर्थ श्रेणी सेवाएँ।

3.1 उपरोक्त पाँच याचिकाओं के समूह में याचिकाकर्ता अपनी संबंधित सेवाओं के विभिन्न वर्गों से हैं। वे इस न्यायालय के समक्ष उपस्थित हैं, अन्य बातों के अलावा, निलंबित होने के बाद प्रतिवादीगण की ओर से आगे बढ़ने में निष्क्रियता / देरी का आरोप लगाते हुए। जबकि दूसरी ओर वे अपने संबंधित पदों से निलंबित बने हुए हैं। संक्षेप में उनके मामलों को निम्नलिखित तालिका में सारांशित किया गया है:

निलंबन आदेश (दिनांक)	मामले का नाम याचिकाकर्ता (एस.बी.सी. डब्ल्यू.पी. संख्या)	याचिकाकर्ता	पद	निलंबन का कारण	युनौती कानूनी आधार के	निलंबन की अवधि (21.02.2025 तक)	वर्तमान स्थिति
10.07.2018	जुगल किशोर बनाम राजस्थान राज्य (4733/2025)	जुगल किशोर	वरिष्ठ लिपिक, नगर पालिका भादरा	काम पर बार-बार नशे में होना, शारीरिक झगड़े और गाली-गलौज भरा व्यवहार	जाँच या आरोप पत्र के बिना लंबे समय तक निलंबन	6 वर्ष, 7 महीने, 11 दिन	आज तक कोई आरोप पत्र नहीं किया गया और जाँच नहीं शुरू हुई।

21.01.2021	अशोक कुमार बनाम राजस्थान राज्य (14416/2022)	अशोक कुमार	सफाई कर्मचारी	सरकारी/ नगर पालिका भूमि पर अतिक्रमण का आरोप	दावा है कि भूमि पर कब्जा रोजगार से पहले का है, जिससे आरोप अमान्य हो जाते हैं	4 वर्ष, 1 महीना	दिनांक 21.01.2021 को आरोप पत्र जारी किया गया, लेकिन जाँच अभी भी लंबित है।
09.06.2023	ब्रजेश चंद्र मिश्रा बनाम राजस्थान राज्य (14930/2024)	ब्रजेश चंद्र मिश्रा	कनिष्ठ सहायक	अस्वीकार्य व्हाट्सएप स्टेटस डालने का कथित कदाचार, इस प्रकार राजस्थान सिविल सेवा आचरण नियम, 1971 के नियम 7 का उल्लंघन करना	सी.सी.ए. नियम, 1958 के नियम 13(ए) के तहत निलंबन को चुनौती दी गई	1 वर्ष, 8 महीने, 12 दिन	दिनांक 18.08.2023 को आरोप पत्र जारी किया गया, लेकिन अभी तक कोई अंतिम परिणाम नहीं निकला है।
14.12.2023	नरेश सिंह बनाम राजस्थान राज्य (1788/2024)	नरेश सिंह	अधिशासी अभियंता, पी.एच.ई.डी.	कार्य अनुमोदन में कथित वित्तीय अनियमितता	निलंबन मनमाना; निलंबन के समय कोई आरोप पत्र जारी नहीं किया गया	1 वर्ष, 2 महीने, 7 दिन	आज तक कोई आरोप पत्र जारी नहीं किया गया। निलंबन आदेश और दिनांक 29.01.2024 के न्यायाधिकरण आदेश दोनों को चुनौती दी गई।
17.07.2024	दिनेश कुमार सुथार बनाम राजस्थान राज्य (4267/2025)	दिनेश कुमार सुथार	व्याख्याता (वाणिज्य)	सतर्कता पर्यवेक्षक के रूप में सामूहिक नकल में कथित संलिप्तता	याचिकाकर्ता का दावा है कि वह आधिकारिक ड्यूटी पर कहीं और था और उसे झूठा फंसाया गया था	7 महीने, 4 दिन	दिनांक 08.08.2024 को आरोप पत्र जारी किया गया लेकिन जाँच अभी भी लंबित है।

4. यहाँ विवाद राजस्थान सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम, 1958 (संक्षेप में सी.सी.ए. नियम) के तहत एक कर्मचारी के निलंबन से संबंधित मुख्य कानूनी प्रश्न के दायरे और विस्तार के चारों ओर घूमता है। इसका नियम 13, प्रासंगिक होने के कारण, यहाँ नीचे पुनरुत्पादित किया गया है:-

“13. निलंबन।-

(1) नियुक्ति प्राधिकारी या कोई भी प्राधिकारी जिसके वह अधीनस्थ है या सरकार द्वारा उस संबंध में सशक्त कोई अन्य प्राधिकारी एक सरकारी सेवक को निलंबित कर सकता है।

(ए) जहाँ उसके विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही विचाराधीन है या लंबित है,

या

(बी) जहाँ उसके विरुद्ध किसी आपराधिक अपराध के संबंध में कोई मामला जाँच या परीक्षण के अधीन है:

बशर्ते कि जहाँ निलंबन का आदेश नियुक्ति प्राधिकारी से निम्न प्राधिकारी द्वारा दिया जाता है, तो ऐसा प्राधिकारी उस स्थिति की परिस्थितियों की सूचना तुरंत नियुक्ति प्राधिकारी को देगा जिसमें आदेश दिया गया था।

(2) एक सरकारी सेवक जिसे अड़तालीस घंटे से अधिक की अवधि के लिए हिरासत में लिया जाता है, चाहे वह आपराधिक आरोप पर हो या अन्यथा, उसे उप-नियम (1) के तहत एक सरकारी सेवक को निलंबित करने के लिए सक्षम प्राधिकारी के आदेश से, हिरासत की तारीख से निलंबित माना जाएगा और अगले आदेशों तक निलंबित रहेगा।

(3) जहाँ निलंबन के तहत एक सरकारी सेवक पर लगाए गए सेवा से बर्खास्तगी, हटाने या अनिवार्य सेवानिवृत्ति की दंड को इन नियमों के तहत अपील या समीक्षा में रद्द कर दिया जाता है और मामले को आगे की जाँच या कार्रवाई या किसी अन्य निर्देश के साथ वापस भेज दिया जाता है, तो उसके निलंबन के आदेश को बर्खास्तगी, हटाने या अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मूल आदेश की तारीख से जारी माना जाएगा और अगले आदेशों तक लागू रहेगा।

(4) जहाँ एक सरकारी सेवक पर लगाए गए सेवा से बर्खास्तगी, हटाने या अनिवार्य सेवानिवृत्ति की दंड को कानून की अदालत के निर्णय के परिणामस्वरूप रद्द कर दिया जाता है या अवैध घोषित कर दिया जाता है और अनुशासनात्मक प्राधिकारी, मामले की परिस्थितियों पर विचार करने के बाद, उन आरोपों पर उसके विरुद्ध आगे की जाँच करने का निर्णय लेता है जिनमें मूल रूप से बर्खास्तगी, हटाने या अनिवार्य सेवानिवृत्ति की दंड लगाई गई थी, तो सरकारी सेवक को बर्खास्तगी, हटाने या अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मूल आदेश की तारीख से नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा निलंबन के तहत रखा गया माना जाएगा और अगले आदेशों तक निलंबित रहना जारी रखेगा।

(5) इस नियम के तहत दिए गए या माने गए निलंबन के किसी भी आदेश को किसी भी समय उस प्राधिकारी द्वारा रद्द किया जा सकता है जिसने आदेश दिया था या जिसे आदेश दिया गया माना जाता है या किसी भी प्राधिकारी द्वारा जिसके वह प्राधिकारी अधीनस्थ है।

इस प्रकार, सी.सी.ए. नियम के नियम 13(1)(ए) नियुक्ति प्राधिकारी या एक सक्षम प्राधिकारी को एक कर्मचारी को निलंबित करने की शक्ति प्रदान करता है जब अनुशासनात्मक कार्यवाही 'विचाराधीन' या लंबित होती है। यदि निलंबन का आदेश निम्न प्राधिकारी द्वारा दिया जाता है तो इसे नियुक्ति प्राधिकारी को सूचित करना आवश्यक है।

4.1. 'विचाराधीन' और 'लंबित' अनुशासनात्मक कार्यवाही के बीच का अंतर महत्वपूर्ण है। एक अनुशासनात्मक कार्यवाही को 'लंबित' माना जाता है जब एक औपचारिक कारण बताओ नोटिस या आरोप पत्र जारी किया गया हो, जबकि 'विचाराधीन' एक पहले के चरण को इंगित करता है। नियम 13(1)(ए) प्राधिकारियों को एक सरकारी सेवक को निलंबित करने का अधिकार देता है जब अनुशासनात्मक कार्यवाही 'विचाराधीन' या 'लंबित' होती है।

4.2. निलंबन के विरुद्ध उपाय दोहरा है जैसा कि नियम 22 और नियम 34 के उद्धरण से स्पष्ट है जो निम्नानुसार हैं: -

“22. निलंबन के आदेशों के विरुद्ध अपील-

-एक सरकारी सेवक निलंबन के आदेश के विरुद्ध उस प्राधिकारी को अपील कर सकता है जिसके वह प्राधिकारी जिसने आदेश दिया था या जिसे आदेश दिया गया माना जाता है, तुरंत अधीनस्थ है।”

“34. राज्यपाल की समीक्षा की शक्ति:-

इन नियमों में निहित किसी भी बात के बावजूद, राज्यपाल, स्वयं की गति से या अन्यथा, मामले के रिकॉर्ड को बुलाने के बाद, किसी भी आदेश की समीक्षा कर सकता है जो इन नियमों या नियम 35 द्वारा निरस्त किए गए नियमों के तहत दिया गया है या अपील योग्य है और, जहाँ ऐसा परामर्श आवश्यक है, वहाँ आयोग से परामर्श के बाद: -

(क) आदेश की पुष्टि, संशोधन या रद्द कर सकता है;

(ख) आदेश द्वारा लगाए गए दंड को लगा सकता है या रद्द, कम, पुष्टि या बढ़ा सकता है;

(ग) मामले को उस प्राधिकारी को वापस भेज सकता है जिसने आदेश दिया था या किसी अन्य प्राधिकारी को आगे की कार्रवाई या जाँच का निर्देश दे सकता है जिसे वह मामले की परिस्थितियों में उचित मानता है, या

(घ) ऐसे अन्य आदेश पारित कर सकता है जिसे वह उचित समझे;”

XXXXXXXXXXXX

5. यह स्पष्ट है कि कुछ रिट याचिकाओं में अभी तक जवाब दाखिल नहीं किया गया है। फिर भी, यहाँ स्पष्ट विषय-वस्तु के अनुसार निर्णय निलंबन आदेशों की वैधता और

प्रशासनिक औचित्य पर है। उस हद तक, व्यक्तिगत मामलों के तथ्य बहुत प्रासंगिक नहीं हैं। किसी भी मामले में, आधिकारिक अभिलेख होने के कारण, विवादित आदेशों की विषय-वस्तु विवादित नहीं है।

5.1. सामान्य रूप से, जहाँ भी जवाब दाखिल किया गया है, यह है कि निलंबन आदेश नियम 13 के अनुसार है। दोषी सरकारी सेवक के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही समाप्त होने तक, निलंबन आदेश को रद्द करना है या नहीं, यह सक्षम प्राधिकारी का पूर्ण विवेक है। इसलिए, इस न्यायालय के किसी हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है और इस प्रकार रिट याचिकाएँ खारिज की जाएँ।

6. उपरोक्त पृष्ठभूमि के आलोक में, मैंने प्रतिद्वंद्वी तर्कों को सुना है और प्रकरण की पत्रावलियों की जाँच की है।

याचिकाकर्ताओं की ओर से तर्क

7. याचिकाकर्ताओं के विद्वान अधिवक्ता तर्क देते हैं कि याचिकाकर्ताओं का निलंबन उनके अन्य वैध लाभों, जिनमें वार्षिक ग्रेड वेतन वृद्धि और चयन ग्रेड शामिल हैं, से वंचना का कारण बना है। ऐसे वित्तीय लाभ किसी भी कर्मचारी की करियर उन्नति और स्थिरता के लिए महत्वपूर्ण हैं। निलंबन का जारी रहना, इन लाभों की वंचना के साथ मिलकर, निलंबन आदेशों को गैरकानूनी बनाता है।

7.1. उनका तर्क है कि यद्यपि निलंबन एक औपचारिक दंड नहीं हो सकता है, लेकिन वास्तविकता यह है कि एक निलंबित कर्मचारी जिन परिस्थितियों में काम करता है, वे उनके करियर और भलाई के लिए अत्यधिक हानिकारक होती हैं। याचिकाकर्ताओं पर अनावश्यक रूप से यह बोझ डाला गया है, जिसके परिणामस्वरूप महत्वपूर्ण वित्तीय और पेशेवर कठिनाई हुई है।

7.2. वे तर्क देंगे कि याचिकाकर्ताओं का निलंबन न केवल अवैध है, बल्कि अनावश्यक रूप से लंबा भी है। वित्तीय लाभों से इनकार उनकी पीड़ा को और बढ़ाता है। इसलिए, निलंबन आदेश को रद्द और अपास्त किया जाए और प्रत्युत्तरदाताओं को सभी परिणामी लाभों के साथ याचिकाकर्ताओं को तत्काल बहाल करने का निर्देश दिया जाए।

8. श्री प्रांजुल मेहता, विद्वान अधिवक्ता (सी.डब्ल्यू.पी. संख्या 4267/2025 में) ने उपरोक्त तर्कों को अपने लिखित प्रस्तुतीकरण के साथ पूरक किया, जिसमें, अन्य बातों के अलावा, जोर दिया गया कि:

- एक निलंबन आदेश ठोस और विश्वसनीय सामग्री पर आधारित होना चाहिए जहाँ सक्षम प्राधिकारी अपने विवेक का उपयोग करता है और एक प्रथम दृष्टया निष्कर्ष पर पहुँचता है।

- विचारण यादृच्छिक नहीं होना चाहिए; इसके लिए औपचारिक कार्यवाही शुरू करने के लिए विश्वसनीय सामग्री की आवश्यकता होती है।
- समर्थन में, उन्होंने 'विचारित' शब्द की व्याख्या के विभिन्न शब्दकोश अर्थों का उल्लेख किया, क्योंकि इस शब्द को समझने में मदद करने के लिए कोई वैधानिक परिभाषा मौजूद नहीं है:
 - **ब्लैक लॉ डिक्शनरी:** 'विचारण' में कार्य करने के इरादे से विचारशील ध्यान शामिल है।
 - **ऑक्सफोर्ड डिक्शनरी ऑफ लॉ:** 'विचार' को निरंतर ध्यान या प्रत्याशा के रूप में परिभाषित करता है।
 - **मेरियम-वेबस्टर लॉ डिक्शनरी:** यह कुछ की अपेक्षा या योजना के कार्य के रूप में वर्णित करता है।

8.1. वह 'विचारित' की व्याख्या पर स्पष्टता प्रदान करने के अपने प्रयास में कई फैसलों में निहित नज़ीरों और विश्लेषण पर भी निर्भर करते हैं। वे निम्नानुसार हैं:

I. स्टेट ऑफ हरियाणा बनाम दिनेश सिंह (उच्चतम न्यायालय)

उच्चतम न्यायालय ने अनुशासनात्मक कार्यवाही के 'विचारण' के अर्थ का विश्लेषण निम्नानुसार किया:-

"34. अंग्रेजी शब्दकोश में शब्द 'कंटेम्पलेट' (*Contemplate*) के अलग-अलग अर्थ हैं। इसका अर्थ हो सकता है 'गहराई से विस्तार से सोचना'; संभावित इरादे के रूप में ध्यान में रखना; सोचना। हमारे अनुसार, दूसरा अर्थ उस अर्थ के सबसे करीब आता है जिसमें नियम-निर्माता नियम को संचालित करना चाहता था। प्रायिकता, संभावना से एक कदम आगे है, उन कुछ फैसलों के माध्यम से जिन्होंने समान संदर्भों में 'कंटेम्पलेट' शब्द की व्याख्या की है।"

II. कुल भूषण चोपड़ा बनाम पंजाब नेशनल बैंक (दिल्ली उच्च न्यायालय)

अभिनिर्धारित किया गया कि अनुशासनात्मक कार्यवाही को 'विचारित' माना जाता है जब उद्देश्य सामग्री के आधार पर एक निर्णय लिया जाता है।

III. स्टेट ऑफ यू.पी. बनाम जय सिंह दीक्षित (इलाहाबाद उच्च न्यायालय)

कहा गया कि विचारण के लिए निकट भविष्य में यथोचित रूप से अपेक्षित एक औपचारिक अनुशासनात्मक जाँच की आवश्यकता होती है।

IV. योगेश आचार्य बनाम राजस्थान राज्य (राजस्थान उच्च न्यायालय, जोधपुर)

फैसला सुनाया गया कि एक कर्मचारी को निलंबित नहीं किया जा सकता है जब निलंबन के समय कोई औपचारिक कार्यवाही विचाराधीन नहीं होती है।

V. डॉ. सुभाष चंद बनाम स्टेट ऑफ यू.पी. (इलाहाबाद उच्च न्यायालय)

स्थापित किया गया कि प्रारंभिक जाँच को अनुशासनात्मक कार्यवाही की संभावना को उचित ठहराने के लिए पर्याप्त सामग्री प्रदान करनी चाहिए।

8.2. श्री प्रांजुल मेहता आगे आग्रह करेंगे कि एक कर्मचारी को निलंबन के तहत रखने के लिए कानूनी सीमा की आवश्यकता है:

- साक्ष्य का वस्तुनिष्ठ विचारण।
- सक्षम प्राधिकारी द्वारा विवेक का उचित अनुप्रयोग।
- यह सुनिश्चित करना कि निलंबन उत्पीड़न का एक उपकरण नहीं है।
- न्याय और निष्पक्षता के सिद्धांतों को बनाए रखने के लिए अनुशासनात्मक कार्यवाही का समय पर पूरा होना।
- निलंबन के कारण और अंततः बनाए गए आरोपों के बीच एक बेमेल, निलंबन के समय उचित विवेक के अनुप्रयोग की कमी को इंगित करता है।

8.3. वह अजय कुमार चौधरी बनाम भारतीय संघ और प्रेम नाथ बाली बनाम रजिस्ट्रार उच्च न्यायालय दिल्ली और अन्य में उच्चतम न्यायालय का हवाला देंगे और तर्क देंगे कि इसमें यह माना गया है कि कर्मचारी को अनावश्यक कठिनाई से रोकने के लिए अनुशासनात्मक कार्यवाही छह महीने के भीतर पूरी होनी चाहिए।

9. याचिकाकर्ताओं के अन्य सभी विद्वान अधिवक्ताओं ने, एकमत से, श्री प्रांजुल मेहता के तर्कों को स्वीकार किया।

9.1. इसके अलावा, वे जोर देकर तर्क देंगे कि जब तक आरोप पत्र जारी नहीं किया जाता है, तब तक राजस्थान सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम, 1958 के नियम 13 को एक सरकारी सेवक को निलंबित करने के लिए लागू नहीं किया जा सकता है। अपने तर्क को पुष्ट करने के लिए, वे इस न्यायालय द्वारा दिए गए निर्णयों, डॉ. बी.एम. बोहरा बनाम राजस्थान राज्य, राम चंद्र त्रिपाठी बनाम राजस्थान राज्य और अन्य, अशोक सिंह बनाम राजस्थान राज्य और अन्य और करणी सिंह बनाम राजस्थान राज्य और अन्य पर मेरा ध्यान आकर्षित करेंगे।

प्रतिवादीगण की ओर से तर्क

10. इसके विपरीत, श्री राजेश पंवार, वरिष्ठ अधिवक्ता और एएजी के नेतृत्व में प्रत्युत्तरदाताओं के विद्वान अधिवक्ता प्रस्तुत करते हैं कि याचिकाकर्ता अपने निलंबन आदेशों को चुनौती देने के लिए संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत सीधे इस न्यायालय का रुख नहीं कर सकते हैं। अपील दायर करने के लिए उक्त नियम 22 के तहत एक वैकल्पिक वैधानिक उपाय का लाभ नहीं उठाया गया है। अपीलीय उपाय एक पर्याप्त

और प्रभावी कानूनी सहारा है। इसलिए, रिट याचिकाएँ केवल इसी आधार पर शुरुआती चरण में ही खारिज किए जाने योग्य हैं।

10.1. गुण-दोष पर, वे तर्क देंगे कि याचिकाकर्ताओं को सी.सी.ए. नियमों के नियम 13(1) के अनुसार निलंबन के तहत रखा गया है।

10.2. निलंबन एक दंड या सज़ा नहीं है, बल्कि अनुशासनात्मक जाँच लंबित होने या उसकी संभावना में एक प्रक्रियात्मक कदम है।

10.3. निलंबन आदेश उद्देश्यपूर्ण ढंग से, बिना किसी बाहरी विचार के पारित किए गए हैं, और किसी भी मौलिक या कानूनी अधिकारों का उल्लंघन नहीं किया गया है।

10.4. इसके अतिरिक्त, वे तर्क देते हैं कि याचिकाकर्ताओं का निलंबन प्रस्तावित / विचाराधीन अनुशासनात्मक कार्यवाही या चल रही, जहाँ भी शुरू हुई है, में उनके हस्तक्षेप को रोकने के लिए है।

10.5. वे यह भी प्रस्तुत करेंगे कि राज्य सरकार ने विभिन्न प्रशासनिक परिपत्र जारी किए हैं और निलंबन आदेशों की समीक्षा के लिए विशेष समितियों का भी गठन किया गया है। इसके आलोक में, कानून उसी के अनुसार अपना रास्ता लेगा। इस प्रकार, इस न्यायालय के हस्तक्षेप के लिए कोई आधार नहीं बनता है।

चर्चा और विश्लेषण

11. अब मैं यहाँ अनुवर्ती भाग में प्रतिद्वंद्वी तर्कों के गुणों और दोषों, लागू नियमों और केस कानून पर चर्चा और विश्लेषण करने के बाद अपने विचार प्रस्तुत करने के लिए आगे बढ़ूंगा और इसके कारणों को रिकॉर्ड करूंगा।

12. निलंबन क्या है? इसके आलोक में, निर्धारित किया जाने वाला मुद्दा है:

निलंबन की शक्ति का आह्वान करने के लिए नियम 13(1)(ए) के संदर्भ में अनुशासनात्मक कार्यवाही की 'संभावना' में या 'लंबित' शब्द का अर्थ और दायरा क्या है?

13. सबसे पहले, आइए हम विश्लेषण करें कि 'निलंबन' क्या है और 'विचारित' और 'लंबित' अनुशासनात्मक कार्यवाही शब्दों का अर्थ क्या है।

13.1. तीनों शब्द निलंबन (Suspension), विचारित (Contemplated) और लंबित (Pending) को कानून की किताब यानी सी.सी.ए. नियम 1958 में परिभाषित नहीं किया गया है।

13.2. **"निलंबन" का अर्थ** - ब्लैक लॉ डिक्शनरी के अनुसार इसका अर्थ है "स्थायी अलगाव के विपरीत रोजगार से अस्थायी वापसी" या "किसी चीज को अस्थायी रूप से विलंबित करने, बाधित करने या समाप्त करने का कार्य"।

13.3. **"ऑक्सफोर्ड डिक्शनरी"** के अनुसार इसका अर्थ है - "निलंबित करने की क्रिया या निलंबित होने की स्थिति; विशेष रूप से एक समय के लिए कार्य या विशेषाधिकार से वंचित करने का कार्य या स्थिति; किसी के कार्यालय या पद से अस्थायी वंचित करना।"

13.4. न्यायिक रूप से बोलते हुए, यह अनुशासनात्मक कार्यवाही का अस्थायी चरण है और दंड नहीं है। यह न तो पद में कमी है, और न ही सेवा से हटाना। इस प्रकार, निलंबन का आदेश पारित करने से पहले कोई पूर्व सूचना देना या स्पष्टीकरण मांगना आवश्यक नहीं है। जैसे कि निलंबन के मामलों में संविधान का अनुच्छेद 311 (2) आकर्षित नहीं होता है।

14. आगे बढ़ने से पहले, यह ध्यान देना प्रासंगिक है कि, मूल रूप से, सी.सी.ए. नियम 1958 के अधिनियमन से पहले, निलंबन एक दंड था। विभागीय जाँच के विचारण में कोई भी निवारक निलंबन अप्रतिबंधित था, जैसा कि राजस्थान सिविल सेवा-सी.सी.ए. नियम, 1950 (सी.सी.ए. नियम 1958 के अधिनियमन पर निरस्त) के अनुसार था। निरस्त सी.सी.ए. नियम 1950 का नियम 15 निम्नानुसार पुनरुत्पादित है: -

राजस्थान सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम, 1950

"15. निम्नलिखित दंडों को अच्छे और पर्याप्त कारणों के लिए और यहाँ दिए गए प्रावधानों के अनुसार नियम 7 में निर्दिष्ट वर्ग I से IV में से किसी भी वर्ग की सेवाओं के सदस्यों पर लगाया जा सकता है:-

- (i) भर्त्सना;
- (ii) वेतन वृद्धि या पदोन्नति को रोकना, जिसमें एक दक्षता अवरोध पर रोक शामिल है;
- (iii) एक निचले पद या समय-मान या समय-मान में एक निचले चरण तक कमी; या पेंशन के मामले में नियमों के तहत देय राशि से कम राशि तक;
- (iv) लापरवाही या कानून, नियमों या आदेशों के उल्लंघन के कारण सरकार को हुए किसी भी मौद्रिक नुकसान की वेतन से वसूली;
- (v) निलंबन;
- (vi) सिविल सेवा से हटाना, जो भविष्य के रोजगार के लिए अयोग्य नहीं ठहराता है, जिसमें अधिवर्षिता की आयु से पहले अनिवार्य सेवानिवृत्ति शामिल है; और

(vii) सिविल सेवा से बर्खास्तगी जो आम तौर पर भविष्य के रोजगार से अयोग्य ठहराती है।

स्पष्टीकरण 1	xxx	xxx	xxx
स्पष्टीकरण 2	xxx	xxx	xxx
स्पष्टीकरण 3	xxx	xxx	xxx
स्पष्टीकरण 4	xxx	xxx	xxx
स्पष्टीकरण 5.- <u>जाँच लंबित होने तक निलंबन एक दंड नहीं है।</u>			

इस प्रकार, सी.सी.ए. नियम, 1950 के विपरीत, सी.सी.ए. नियम 1958 में, इसके नियम 13 के अनुसार, अनुशासनात्मक कार्यवाही के विचारण में निवारक निलंबन की अनुमति है। हालाँकि, सी.सी.ए. नियम 1950 के निरसन से, निलंबन से दंड का दंश हटा दिया गया था, भले ही इसे अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू होने से पहले लगाया गया हो। यद्यपि, यह केवल एक कानूनी इरादा बना रहता है, जमीनी हकीकत नहीं।

15. "विचारण" शब्द का अर्थ:

एच. सुरेंद्र शेट्टी बनाम विजया बैंक, एम.जी. रोड बेंगलोर में, कर्नाटक उच्च न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणियों के माध्यम से "विचारण" के अर्थ पर विस्तार से बताया: -

"20. ब्लैक लॉ डिक्शनरी, 5 वें संस्करण (1979) में 'कंटेम्प्लेशन' (Contemplation) शब्द का अर्थ निम्नलिखित है: "ध्यान के साथ विचार करने का मन का कार्य। किसी विशेष विषय पर मन का निरंतर ध्यान। उन्हें करने या अपनाने के इरादे से एक कार्य या कार्यों की श्रृंखला पर विचार। एक घटना या तथ्यों की स्थिति पर इस उम्मीद के साथ विचार करना कि वह घटित होगी।" इस प्रकार, विचारण एक ऐसी प्रक्रिया है जो मन में चलती है और 'निर्णय' से बहुत कम है जो तथ्यों के एक सेट के तहत उठाए जाने वाले कार्रवाई के अगले मार्ग के रूप में एक निश्चित निष्कर्ष पर पहुंचने में विचार प्रक्रिया की पराकाष्ठा को संदर्भित करता है जो एक निश्चित कार्य करने के इरादे से होता है। इस प्रकार, केवल विचारण होना मुहरबंद कवर प्रक्रिया को अपनाने के आधार के रूप में कार्य नहीं कर सकता है क्योंकि यह सीलबंद कवर प्रक्रिया को अपनाने को सही ठहराने के लिए विद्वान वकील रामदास द्वारा भरोसा किए गए फैसलों में अपनाए गए परीक्षणों का जवाब नहीं देता है।"

16. लंबित अनुशासनात्मक कार्यवाही का अर्थ

हरियाणा राज्य बनाम दिनेश सिंह में, उच्चतम न्यायालय ने निम्नानुसार माना: -
"33. अब यह स्थापित हो चुका है कि एक अनुशासनात्मक कार्यवाही को लंबित कहा जाता है जब कर्मचारी को एक औपचारिक आरोप पत्र जारी

किया जाता है। वह चरण जिस पर कार्रवाई की संभावना हो सकती है, जाहिर है, उस समय से पहले आना चाहिए जिस पर एक अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित हो जाती है (यानी एक औपचारिक आरोप पत्र जारी करने के समय)। किस बिंदु पर नियोक्ता को कर्मचारी द्वारा किए गए कथित कदाचार की जानकारी / ज्ञान प्राप्त होने और अनुशासनात्मक कार्यवाही की वास्तविक शुरुआत के बीच कार्रवाई विचारित है? हमारे सामने पूरी चुनौती उस बिंदु को खोजने की है।"

17. प्रतिवादीगण के विद्वान अधिवक्ताओं द्वारा समय-समय पर जारी किए गए प्रशासनिक परिपत्रों पर प्रबलतापूर्वक निर्भरता प्रकट की गई है। उनमें से एक बहुत शुरुआती परिपत्र का संदर्भ लिया जा सकता है, जिसे सी.सी.ए. नियम, 1958 के अधिनियमन के बाद जारी किया गया था, जिस पर निर्भर रहा जा सके, और यह अनुशासनात्मक कार्यवाही के विचारण या लंबित रहने के दौरान एक सरकारी सेवक को निलंबित करने के लिए प्रशासनिक सावधानी का बहुत मूल प्रतीत होता है, यानी दिनांक 17 मार्च, 1960 का परिपत्र, जिसे निम्नानुसार उद्धृत किया गया है: -

"कार्मिक विभाग द्वारा जारी दिनांक 17.03.1960 का परिपत्र

विषय: अनुशासनात्मक कार्यवाही का शीघ्र निपटान।

सरकार ने देखा है कि निलंबन के तहत सरकारी सेवकों के विरुद्ध विभागीय कार्यवाही में अक्सर विलंब होता है जिससे न केवल शामिल आरोपी अधिकारियों को अनावश्यक उत्पीड़न होता है बल्कि व्यर्थ खर्च भी होता है। इसके अलावा, ऐसे विलंब जाँच के मुख्य उद्देश्य को विफल करते हैं क्योंकि समय बीतने के साथ वांछित परिणाम प्राप्त करना कभी-कभी मुश्किल हो जाता है। इसलिए, ऐसे विलंबों से बचने और ऐसी जाँचों के शीघ्र निपटान को सुनिश्चित करने के उद्देश्य से, सरकार निम्नलिखित निर्देश देने के लिए तुष्ट है। आपराधिक अपराध की जाँच या परीक्षण के कारण कर्मचारियों को निलंबन के तहत रखे जाने को छोड़कर, सरकारी कर्मचारियों के निलंबन के सभी मामलों में इनका कड़ाई से पालन किया जाना चाहिए।

(1) निलंबन का सहारा सावधानी के साथ लिया जाना चाहिए और केवल तभी जब राजस्थान सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम, 1958 के तहत निर्धारित प्रमुख दंडों में से एक अंततः दोषी सरकारी सेवक पर लगाए जाने की संभावना हो या जब उसे कुछ आपराधिक आरोप पर गिरफ्तार किया गया हो।

(2) निलंबन के संबंध में आदेश पारित करने से पहले निलंबन प्राधिकारी के सामने प्रारंभिक रिपोर्ट और दोषी कर्मचारी का संस्करण दोनों होना चाहिए ताकि (1) उपरोक्त का अनुपालन सुनिश्चित किया जा सके, क्योंकि केवल प्रारंभिक रिपोर्ट पर पारित आदेश एकतरफा संस्करण पर आधारित होने की संभावना है।

(3) निलंबन के बाद निम्नलिखित समय सारणी का पालन करने के लिए प्रयास किए जाने चाहिए:

(i) आरोप पत्र और आरोपों के विवरण के निर्माण और सेवा के लिए एक सप्ताह।

(ii) आरोप पत्र का जवाब प्रस्तुत करने के लिए दो सप्ताह। (यह अवधि आम तौर पर लंबी हो जाती है क्योंकि सरकारी सेवक सामान्य रूप से अपने जवाब प्रस्तुत करने से पहले कुछ अभिलेख का निरीक्षण करना चाहता है और अभिलेख एकत्र करने में लंबा समय लगता है। विभागों के प्रमुखों, आदि को इस उद्देश्य के लिए एक सप्ताह से अधिक नहीं लेना चाहिए और यदि आवश्यक हो तो उन्हें विशेष संदेशवाहक के माध्यम से अभिलेख एकत्र करवाना चाहिए)।

(iii) आरोप पत्र के जवाब में प्राप्त जवाब की जाँच के लिए एक सप्ताह।

(iv) यदि विभागीय जाँच का आदेश दिया जाता है, तो निम्नलिखित आगे की समय सारणी का पालन किया जाना चाहिए: -

(क) एक औपचारिक आरोप पत्र और आरोपों के विवरण तैयार करने और जाँच अधिकारी की नियुक्ति के लिए एक सप्ताह।

(ख) आरोप पत्र के जवाब में दोषी अधिकारी द्वारा जवाब प्रस्तुत करने के लिए दो सप्ताह।

(ग) विभागीय जाँच के लिए एक माह।

(घ) जाँच रिपोर्ट की जाँच के लिए दो सप्ताह।

(ङ) जाँच अधिकारी की रिपोर्ट की एक प्रति के साथ कारण बताओ नोटिस जारी करने के लिए दो सप्ताह।

(च) कारण बताओ नोटिस का जवाब देने के लिए दो सप्ताह। (वही निर्देश लागू होंगे जैसा कि विषय 3 के (ii) के तहत इंगित किया गया है।)

(छ) कारण बताओ नोटिस के जवाब की जाँच और अंतिम आदेश जारी करने के लिए एक सप्ताह।

(4) प्राथमिकता पर्ची "निलंबन मामला" शुरू की जानी चाहिए ताकि ऐसे मामलों पर तत्काल ध्यान दिया जा सके।

(5) ऐसे मामलों में देरी करने वाली बाधाओं के समग्र मूल्यांकन के उद्देश्य से, यदि कोई निलंबन मामला इस निर्धारित समय सीमा से परे अंततः निपटाया जाता है, तो इसके निपटान में लगे कुल समय की सूचना मुख्य सचिव के साथ-साथ मुख्यमंत्री की जानकारी के लिए इस विभाग को दी जानी चाहिए, साथ ही उन चरणों का संकेत भी दिया जाना चाहिए जिन पर इसमें अनावश्यक रूप से देरी हुई थी।

(6) निलंबन के तहत रखे गए सरकारी कर्मचारियों को दर्शाने वाला प्रत्येक कैलेंडर वर्ष के लिए एक वार्षिक विवरण और उनकी विभागीय जाँच का परिणाम सभी विभागाध्यक्षों द्वारा इस विभाग को प्रस्तुत किया जाना चाहिए ताकि सरकार निलंबन मामलों के औचित्य या अन्यथा की जाँच कर सके।

राजपत्रित और गैर-राजपत्रित दोनों कर्मचारियों के मामलों से निपटने में उपरोक्त निर्देशों का पालन किया जाना चाहिए।”

17.1. सरकार ने समय-समय पर निलंबन और सी.सी.ए. नियम 1958 के तहत अनुशासनात्मक कार्यवाही और जाँच के मामलों में स्पष्टता प्रदान करने के लिए प्रशासनिक निर्देश जारी करने की आवश्यकता महसूस की। इस बात से अवगत होते हुए कि निलंबन और अनुशासनात्मक जाँचों में देरी से सार्वजनिक धन का अपव्यय होने के अलावा उत्पीड़न भी होता है। ये सभी कार्यकारी परिपत्र प्रशासनिक सुधार विभाग या कार्मिक विभाग के सक्षम प्राधिकारियों द्वारा व्यापार नियमों के तहत जारी किए गए हैं, जो राजस्थान सरकार के तहत सेवारत विभिन्न सेवाओं के विभिन्न संवर्गों में सभी सरकारी सेवकों के संबंध में सामान्य अनुप्रयोग के लिए नीति दिशानिर्देश जारी करने के लिए सशक्त हैं।

17.2. समय बीतने के साथ, बहुत पानी पुल के नीचे से गुजर चुका है। मुख्य सचिव के कार्यालयों के साथ-साथ कार्मिक विभाग द्वारा निर्देश / परिपत्र जारी करने के माध्यम से प्रशासनिक कानून का काफी विकास हुआ है। कालानुक्रमिक क्रम में, इनमें से कुछ इस प्रकार हैं: -

"कार्मिक विभाग द्वारा जारी दिनांक 07.02.1962 का परिपत्र

विषय:— निलंबन के तहत सरकारी कर्मचारियों के संबंध में विभागीय जाँच मामलों का शीघ्र निपटान।

मौजूदा निर्देशों के तहत अनुशासनात्मक प्राधिकरणों को निलंबन के तहत सरकारी कर्मचारियों के संबंध में विभागीय जाँच मामलों को छह महीने के भीतर अंतिम रूप देना आवश्यक है। सरकारी आदेश संख्या डी. 2900/एफ. 23(18) नियुक्ति (ए) 58 दिनांक 25 मार्च 1958 और परिपत्र संख्या डी. 16633/एस 9/एफ. 19(27) नियुक्ति (ए) 60 दिनांक 17 मार्च, 1960 (प्रतियां संलग्न) इस मुद्दे पर विशिष्ट हैं। सरकार ने बार-बार चाहा है कि निलंबित कर्मचारियों के विरुद्ध विभागीय जाँचों को अनुशासनात्मक प्राधिकरणों द्वारा सर्वोच्च प्राथमिकता और व्यक्तिगत ध्यान दिया जाना चाहिए, क्योंकि कार्रवाई का ऐसा तरीका राज्य के खजाने पर परिहार्य दबाव और सरकारी कर्मचारियों को कठिनाई को दूर करता है।

(2) विभिन्न विभागाध्यक्षों से प्राप्त निलंबित सरकारी कर्मचारियों के संबंध में लंबित विभागीय जाँच मामलों को दर्शाने वाले वर्ष 1960 के लिए वार्षिक विवरणों की जाँच ने, हालांकि, यह खुलासा किया है कि उपरोक्त निर्देशों का कड़ाई से पालन नहीं किया जा रहा है जिसके परिणामस्वरूप इनमें से कुछ मामले वर्षों से लंबित हैं। यह आगे देखा गया है कि कुछ मामलों में जाँच अधिकारियों ने एक निर्दिष्ट अवधि के भीतर विभागीय जाँचों को पूरा करने के सरकारी निर्देशों के बावजूद जाँच पूरी करने में बहुत समय लिया है। विषय पर

सरकारी परिपत्र संख्या डी. 9988/एफ. 23(65) नियुक्ति (ए)/57 दिनांक 21 अगस्त, 1957 के माध्यम से विशिष्ट निर्देशों के बावजूद, कुछ जाँच अधिकारियों को विभागीय जाँच करने में गंभीर प्रक्रियात्मक अनियमितताएं करते पाया गया है (प्रति संलग्न)।

यह लापरवाही विभागीय कार्यवाही को और बढ़ाती है।

(3) इसलिए, सरकार ने निम्नलिखित का आदेश देने की कृपा की है: -

(i) असाधारण मामलों में यदि कोई दोषी सरकारी कर्मचारी दो वर्ष से अधिक की अवधि के लिए निलंबन के तहत बना रहा है (और उस पर कानून की अदालत में मुकदमा नहीं चलाया जा रहा है), तो ऐसे कर्मचारी को निलंबन के तहत रखने वाले आदेशों को विभागीय जाँच मामले में लिए जाने वाले निर्णय पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना तत्काल वापस ले लिया जाए। हालाँकि, ऐसे मामले में निलंबन की अवधि को कैसे माना जाना है, इस पर निर्णय तब लिया जाना चाहिए जब दोषी के विरुद्ध विभागीय जाँच अंततः तय हो जाए;

(ii)(क) ऐसे मामले में जहाँ ऐसी विभागीय जाँच को अंतिम रूप देने में एक वर्ष से अधिक की देरी अपेक्षित है, संबंधित विभागाध्यक्षों द्वारा प्रशासनिक विभाग की पूर्व स्वीकृति प्राप्त की जाए;

और

(ख) ऐसी स्वीकृति प्रदान करने से पहले, प्रशासनिक विभागों को यह भी जाँच करनी चाहिए कि क्या जाँच अधिकारी ने विभागीय जाँच को शीघ्रता से करने में किसी भी संबंध में लापरवाही दिखाई है, और यदि वे इस निष्कर्ष पर पहुँचते हैं कि जाँच अधिकारी ने लापरवाही दिखाई है, तो उन्हें संबंधित जाँच अधिकारी के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करने के लिए नियुक्ति विभाग को प्रस्ताव भेजना चाहिए।

(iii) जहाँ उच्च प्राधिकारी को अपील पर या न्यायालय के निर्णय के परिणामस्वरूप, या तो जाँच अधिकारी या अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा निर्धारित प्रक्रिया का पालन न करने के कारण एक अपील स्वीकार की जाती है, तो चूक करने वाले जाँच अधिकारी / अनुशासनात्मक प्राधिकारी के विरुद्ध विभागीय कार्यवाही अनिवार्य रूप से की जानी चाहिए।

(4) इन आदेशों को सभी अनुशासनात्मक प्राधिकरणों के संज्ञान में लाया जाना चाहिए।”

कार्मिक विभाग द्वारा जारी दिनांक 27.04.1970 का परिपत्र निम्नानुसार पुनरुत्पादित है:

विषय: सरकारी सेवकों का निलंबन।

सरकार ने सरकारी सेवकों के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही के शीघ्र निपटान के लिए समय-समय पर निर्देश जारी किए हैं और अनुशासनात्मक कार्यवाही के विभिन्न चरणों के लिए समय सारणी भी निर्धारित की है जिसे परिपत्र संख्या एफ 2(9) नियुक्ति (ए.आई.आई.डी)/64, दिनांक 26.3.66 के माध्यम से दोहराया गया था। सरकारी सेवकों के निलंबन के मामले में कुछ व्यापक दिशानिर्देश भी आदेश संख्या डी.2900/एफ. 23(18) नियुक्ति (ए)/58 दिनांक 25.03.58 के माध्यम से निर्धारित किए गए थे जो निम्नानुसार पुनरुत्पादित हैं:

"सामान्यतः एक सरकारी सेवक को निलंबित किया जाना चाहिए, -

- (1) जब उसके विरुद्ध एक मजबूत प्रथम दृष्टया मामला हो और आरोपों में नैतिक अधमता, गंभीर कदाचार या अनुशासनहीनता और वरिष्ठ प्राधिकारी के आदेशों को जानबूझकर मानने से इनकार शामिल हो; या
- (2) जब उसके विरुद्ध एक मजबूत प्रथम दृष्टया मामला हो, जिसे यदि सिद्ध किया जाता है, तो सामान्यतः उसकी सेवा से बर्खास्तगी या हटाने का परिणाम होगा और या तो—
 - (क) यह अवांछनीय है कि उसे अपने पद के कर्तव्यों का पालन करना जारी रखना चाहिए, या
 - (ख) पद पर उसका बने रहना जाँच में बाधा या विफल होने की संभावना है।"

यह देखा गया है कि उपरोक्त मार्गदर्शक सिद्धांतों के लिए निर्धारित समय सारणी का कड़ाई से पालन नहीं किया जा रहा है। अनुशासनात्मक कार्यवाही को अंतिम रूप देने में बहुत देरी हो रही है जिसके परिणामस्वरूप सरकारी सेवकों का निलंबन लंबा खिंच जाता है जो न केवल उन्हें कठिनाइयाँ पहुँचाता है बल्कि राज्य के खजाने पर भी अनावश्यक दबाव डालता है। कभी-कभी, निलंबन का सहारा भी नियमित तरीके से लिया जाता है जो सरकार और उसके कर्मचारियों दोनों के लिए अनुकूल नहीं है।

इसलिए, विभागाध्यक्षों / सरकारी सेवकों को निलंबन के तहत रखने के लिए सक्षम अधिकारियों से पुनः अनुरोध किया जाता है कि एक सरकारी सेवक के निलंबन के मामले में अत्यधिक सावधानी और विवेक का प्रयोग किया जाना चाहिए और सामान्यतः किसी को भी केवल तभी निलंबन के तहत रखा जाना चाहिए जब उसके विरुद्ध एक विभागीय जाँच लंबित या विचारित हो या जब उसके विरुद्ध एक आपराधिक मामला जाँच या परीक्षण लंबित हो, और अपराध के आरोप की गंभीरता ऐसी हो कि, यदि सिद्ध हो जाती है, तो यह सबसे अधिक संभावना है कि उसे सेवा से हटाना या बर्खास्तगी होगी।

यह आशा की जाती है कि यह मामला सभी स्तरों पर उचित ध्यानाकृष्ट करेगा और सरकार को बार-बार अपनी चिंता व्यक्त करने का कोई अवसर नहीं मिलेगा।”

17.3. समय-समय पर, कार्मिक विभाग के साथ-साथ मुख्य सचिव द्वारा आगे कार्यकारी परिपत्र जारी किए गए हैं। वे मामूली बदलावों के साथ पहले वाले को दोहराने वाले हैं और प्रशासनिक प्राधिकारियों को आगे प्रचुर स्पष्टीकरण / सावधानी के रूप में हैं। संक्षेप के लिए, उन्हें पुनरुत्पादित करने के बजाय, उन मामलों में निलंबन से संबंधित कुछ प्रासंगिक परिपत्र, जहाँ या तो अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित या विचारित है, को निम्नलिखित तालिका में संक्षेप में प्रस्तुत किया गया है: -

दिनांक	परिपत्रों की संक्षिप्त विषय-वस्तु
10.01.2001 कार्मिक विभाग द्वारा जारी (सुनवाई के दौरान प्रस्तुत, अनुलग्नक -ए के रूप में चिह्नित)	अधिकारियों के निलंबन और उन अधिकारियों पर आरोप पत्र जारी करने के संबंध में दिशानिर्देश जिन्हें निलंबन के तहत रखा गया है। अधिकारियों को केवल निम्नलिखित परिस्थितियों में निलंबन के तहत रखा जाना चाहिए:- (i). जहाँ एक अधिकारी भ्रष्टाचार निरोधक ब्यूरो द्वारा आयोजित एक जाल कार्यवाही में रंगे हाथों पकड़ा जाता है, या (ii) जहाँ एक आपराधिक मामला जिसमें नैतिक अधमता, धन का गबन या कुछ अन्य गंभीर अपराध शामिल है, एक अधिकारी के विरुद्ध जाँच या परीक्षण लंबित है। या (iii) जहाँ संबंधित अधिकारी प्रथम दृष्टया कुछ बड़ी चूक का दोषी है और सी.सी.ए. नियमों के नियम 16 के तहत अनुशासनात्मक जाँच लंबित या विचाराधीन है और आरोप(आरोपों) की गंभीरता ऐसी है कि, यदि सिद्ध हो जाती है, तो यह सबसे अधिक संभावना है कि उसे सेवा से हटाना या बर्खास्तगी होगी, और (iv). जहाँ पद पर संबंधित अधिकारी का बने रहना जाँच में बाधा या विफल होने की संभावना है या यह अन्यथा अवांछनीय है कि उसे अपने पद के कर्तव्यों का पालन करना जारी रखना चाहिए।
22.02.2005 प्रशासनिक सुधार विभाग द्वारा जारी (सुनवाई के दौरान प्रस्तुत, अनुलग्नक -बी के रूप में चिह्नित)	दिनांक 19.04.99 के समसंख्यक आदेश के अधिक्रमण में, राज्य स्तर के अधिकारियों के लिए, राज्य सरकार द्वारा प्रस्तावित या विचाराधीन अनुशासनात्मक कार्यवाही के कारण निलंबित अधिकारियों/कर्मचारियों के निलंबन के मामलों की समीक्षा के लिए निम्नलिखित सदस्यों की समिति का गठन किया गया था: - 1. मुख्य सचिव- ---अध्यक्ष 2. संबंधित प्रशासनिक विभाग के सरकार के सचिव---सदस्य 3. सरकार के सचिव, कार्मिक विभाग---सदस्य सचिव समिति अधिकारियों के निलंबन को जारी रखने या बहाल करने के संबंध में अपनी सिफारिश प्रस्तुत करेगी।
10.03.2005 प्रशासनिक सुधार विभाग द्वारा जारी (सुनवाई के	दिनांक 22.02.2005 के परिपत्र को यह निर्दिष्ट करने के लिए संशोधित किया गया था कि समिति छह महीने से अधिक समय से निलंबित अधिकारियों के जारी रखने या बहाल करने पर अपनी सिफारिशों की त्रैमासिक आधार पर समीक्षा करेगी और उन्हें राज्य सरकार को प्रस्तुत करेगी।

दौरान प्रस्तुत, अनुलग्नक -सी के रूप में चिह्नित)	/भारत संघ के सी.सी.ए. नियम के नियम 10(6) के अनुरूप, सी.सी.ए. नियम, 1958 के नियम 13 में नियम 10(6) जैसी समय अवधि का वैधानिक अधिदेश नहीं है - इसलिए इस कमी को इसके द्वारा पूरा किया गया है।/
20.10.2005 प्रशासनिक सुधार विभाग द्वारा जारी (सुनवाई के दौरान प्रस्तुत, अनुलग्नक -डी के रूप में चिह्नित)	राज्य स्तर के अधिकारियों के मामले के समान पैटर्न पर, राज्य सरकार के मंत्रिस्तरीय, अधीनस्थ और चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों के निलंबन मामलों की समीक्षा के लिए एक समिति का गठन किया गया था। समिति का गठन निम्नानुसार अनिवार्य है: - i. सरकार के सचिव, कार्मिक विभाग की अध्यक्षता में, ii. सदस्य के रूप में उप सचिव, कार्मिक (ए-3/जाँच) सहित और iii. उप सचिव कार्मिक (बी-1)सदस्य सचिव के रूप में निलंबन मामलों का आकलन करने के लिए हर तीन महीने में बैठकें आयोजित की जानी हैं जो छह महीने से अधिक हैं और यह निर्धारित करना है कि निलंबन जारी रहना चाहिए या कर्मचारी को बहाल किया जाना चाहिए। समिति की सिफारिशों के आधार पर, उप सचिव, कार्मिक (बी-1) विभाग, उचित कार्रवाई करेगा। समिति की प्रशासनिक जिम्मेदारी कार्मिक (ए-3) विभाग के पास होगी।

17.4. वास्तव में, राज्य स्तरीय सरकारी अधिकारियों के लिए, निलंबन के संबंध में एक परिपत्र/निर्देश दिनांक 12.04.2022 जारी किया गया है जहाँ अनुशासनात्मक कार्यवाही विचाराधीन या लंबित है। यह उचित माना जाता है कि आगे बढ़ने से पहले इसे शब्दशः पुनरुत्पादित किया जाए। इसका अनुवादित संस्करण निम्नानुसार है: -

"राजस्थान सरकार

कार्मिक (ए-3/जाँच) विभाग

सं. 9(2)(4) कार्मिक / ए-3 / जाँच / 2018

जयपुर, दिनांक 12 अप्रैल 2022

परिपत्र

राज्य स्तर के अधिकारियों के निलंबन के संबंध में, विस्तृत दिशानिर्देश कार्मिक विभाग द्वारा परिपत्र दिनांक 31.07.2018 और 24.08.2021 के माध्यम से जारी किए गए हैं, जिसके अनुसार कार्मिक विभाग के साथ-साथ अतिरिक्त मुख्य सचिव / प्रमुख सचिव / प्रशासनिक विभाग के सरकार के सचिव को आवश्यक परिस्थितियों में राज्य सरकार की सेवा में अधिकारियों को निलंबित करने की शक्तियां दी गई हैं।

यह अक्सर देखा गया है कि उक्त निर्देशों की समय-समय पर प्रशासनिक विभागों द्वारा लगातार अवहेलना की जाती है, जिसमें निलंबन के बाद कई महीनों तक पुष्टि प्रस्ताव नहीं भेजना, कार्मिक विभाग के संज्ञान में लाए बिना निलंबित अधिकारी को अपने स्तर पर बहाल करना, निलंबन आदेश के बाद

कई वर्षों तक अनुशासनात्मक कार्रवाई के लिए प्रस्ताव नहीं भेजना, आदि शामिल है।

इसलिए, उपरोक्त परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए, पहले के परिपत्रों दिनांक 31.07.2018 और 24.08.2021 के अधिक्रमण में निम्नलिखित निर्देश जारी किए जाते हैं:

1. राज्य सेवा के अधिकारियों के निलंबन के लिए, कार्मिक विभाग के साथ-साथ अतिरिक्त मुख्य सचिव/प्रमुख सचिव/सरकार के सचिव, प्रशासनिक विभाग, भी परिस्थितियों के अनुसार, यदि आवश्यक हो, तो निलंबन आदेश जारी कर सकते हैं।
2. उक्त निलंबन आदेश के 15 दिनों के भीतर, निलंबन की पुष्टि का मामला, अनुशासनात्मक कार्रवाई के प्रस्ताव के साथ, कार्मिक विभाग को प्रस्तुत किया जाना चाहिए। यदि किसी कारण से 15 दिनों के भीतर अनुशासनात्मक कार्रवाई का प्रस्ताव प्रस्तुत करना संभव नहीं है, तो ऐसा न करने का उचित कारण 15 दिनों के भीतर भेजा/उल्लेखित किया जाना चाहिए।
3. प्रशासनिक विभाग द्वारा निलंबन आदेश की पुष्टि के बाद, अनुशासनात्मक कार्रवाई के प्रस्ताव अनिवार्य रूप से 45 दिनों के भीतर कार्मिक विभाग को प्रस्तुत किए जाएंगे।

सभी प्रशासनिक विभाग उपरोक्त निर्देशों का कड़ाई से पालन करेंगे। यदि इनकी अवहेलना की जाती है, तो मामला मुख्य सचिव के संज्ञान में लाया जाएगा, और आगे की कार्रवाई की जाएगी।

(हेमंत कुमार गेरा)
प्रमुख सचिव, सरकार"

17.5. विशेष रूप से, सभी परिपत्रों / प्रशासनिक दिशानिर्देशों / निर्देशों की प्रति राज्यपाल के सचिव, मुख्यमंत्री के प्रमुख सचिव, वरिष्ठ उप सचिव, मुख्य सचिव कार्यालय, सभी अतिरिक्त मुख्य सचिवों / सभी प्रमुख सचिवों / सरकार के सभी सचिवों, सभी संभागीय आयुक्तों, सभी विभागाध्यक्षों / सभी जिला कलेक्टरों, संयुक्त निदेशक, कंप्यूटर सेल, कार्मिक विभाग, आरक्षित रिकॉर्ड को भेजी जाती है।

18. उपरोक्त कार्यकारी परिपत्रों / निर्देशों के सामूहिक पठन से, आगे बढ़ने से पहले, किसी भी कर्मचारी के निलंबन या उसके जारी रहने का कारण बनने के लिए ध्यान में रखे जाने वाले निम्नलिखित प्रशासनिक सिद्धांतों या प्रस्तावों को निकालना / तैयार करना उचित समझा जाता है: -

1. सरकारी सेवकों के निलंबन के लिए प्रशासनिक सिद्धांत वर्ग I से IV (केवल विचारित या लंबित अनुशासनात्मक कार्यवाही के मामले में) .

ए. निलंबन के लिए पूर्व-शर्तें:

निलंबन से पहले निम्नलिखित पर वस्तुनिष्ठ विचारण होना चाहिए:

- i. आरोपों की प्रकृति और गंभीरता।
- ii. कदाचार को इंगित करने वाली विश्वसनीय सामग्री की उपलब्धता।
- iii. अनुशासनात्मक कार्यवाही की संभावना या लंबित रहने में तत्काल निलंबन की आवश्यकता।

बी. प्रक्रियात्मक आवश्यकताएँ:

- i. निलंबन आदेश लिखित में होना चाहिए और स्पष्ट रूप से बताना चाहिए कि अनुशासनात्मक कार्यवाही विचारित है या लंबित है।
- ii. यदि निलंबन का आदेश नियुक्ति प्राधिकारी से निम्न प्राधिकारी द्वारा दिया जाता है, तो इसकी सूचना तुरंत कारण के साथ नियुक्ति प्राधिकारी को दी जानी चाहिए।
- iii. निलंबन आदेश मनमाने ढंग से या दंडात्मक उपाय के रूप में जारी नहीं किया जाना चाहिए।

सी. विचारणीय निलंबन का आदेश कब दिया जा सकता है:

- i. अनुशासनात्मक कार्यवाही को 'विचाराधीन' माना जाएगा जब सक्षम प्राधिकारी, ठोस और विश्वसनीय सामग्री के आधार पर, अपने विवेक का उपयोग करता है और बाद की औपचारिक अनुशासनात्मक कार्रवाई / कार्यवाही की आवश्यकता निर्धारित करता है।
- ii. एक प्रारंभिक तथ्य-खोज जाँच अकेले 'विचाराधीन' का गठन नहीं करती है जब तक कि यह औपचारिक कार्यवाही शुरू करने के निर्णय की ओर नहीं ले जाती है। (परिपत्र दिनांक 17.03.1960 देखें)
- iii. निलंबन केवल अटकलों या असत्यापित आरोपों पर आधारित नहीं होना चाहिए।

डी. निलंबन के आधार:

- i. जब गंभीर आरोपों से जुड़ा एक मजबूत प्रथम दृष्टया मामला हो जो प्रमुख दंडों को उचित ठहराता हो। (परिपत्र दिनांक 27.04.1970 और 10.01.2001 देखें)
 - ii. बर्खास्तगी या हटाने का परिणाम होने की संभावना वाले आरोप।
-

- iii. ऐसी स्थितियाँ जहाँ कर्मचारी की निरंतर उपस्थिति जाँच में बाधा डाल सकती है या विभाग की ईमानदारी या अनुशासन से समझौता कर सकती है या यदि वह निलंबित नहीं रहता है तो लंबित कार्यवाही में देरी हो सकती है।

ई. मामलों के निपटान के लिए समय सीमा:

- i. सक्षम प्राधिकारी को निलंबन के कारणों का दस्तावेजीकरण करना चाहिए और निलंबन आदेश पारित करने के बाद उचित समय के भीतर कारण बताओ नोटिस या आरोप पत्र जारी करना चाहिए, जैसा वह उचित समझे।
- ii. निलंबन के छह महीने के भीतर अनुशासनात्मक कार्यवाही समाप्त करने के लिए प्रयास किए जाने चाहिए, जिसमें विफल रहने पर विभाग के प्रमुख द्वारा लिखित में कारण दर्ज किए जाने चाहिए।
- iii. अनुशंसित समय सारणी होनी चाहिए: आरोप तय करने के लिए एक सप्ताह; कर्मचारी के जवाब के लिए दो सप्ताह; जाँच करने के लिए एक माह और जाँच रिपोर्ट की जाँच और अंतिम आदेश जारी करने के लिए दो सप्ताह। समय सारणी का पालन न करने के मामले में, प्रशासनिक फाइल पर लिखित में कारण दर्ज किए जाने चाहिए। (परिपत्र दिनांक 17.03.1960 देखें)
- iv. यदि उचित समय के भीतर एक औपचारिक आरोप पत्र जारी नहीं किया जाता है, तो निलंबन की समीक्षा की जानी चाहिए और आगे के निर्णय / सहारा के लिए दोनों तरह से कारण दर्ज किए जाने चाहिए।

एफ. देरी के लिए जवाबदेही तय की जानी चाहिए:

- i. लंबित अनुशासनात्मक मामलों को हल करने में देरी की सूचना उच्च अधिकारियों को दी जानी चाहिए, जिसमें बाधाओं और लंबे समय तक निलंबन के कारणों का विवरण लिखित में हो।
- ii. विभागाध्यक्षों को समीक्षा समितियों को निलंबन पर त्रैमासिक और वार्षिक लिखित रिपोर्ट प्रस्तुत करनी चाहिए। (परिपत्र दिनांक 20.10.2005 देखें)

जी. निलंबन की समीक्षा और अवधि:

- i. निलंबन आदेश की आगे की आवश्यकता का आकलन करने के लिए समितियों द्वारा आवधिक रूप से यानी हर चार महीने में समीक्षा की जानी चाहिए। (परिपत्र दिनांक 10.03.2005 देखें)
-

- ii. यदि छह महीने के भीतर अनुशासनात्मक कार्यवाही में कोई पर्याप्त प्रगति नहीं होती है, तो निलंबन पर समिति या यहाँ तक कि सक्षम प्राधिकारी द्वारा निलंबन करने के लिए पुनर्विचार किया जाना चाहिए।
- iii. निलंबन प्राधिकारी को निगरानी करनी चाहिए और सुनिश्चित करना चाहिए कि अनुशासनात्मक जाँच शीघ्रता से की जाए।

II. राज्य स्तर/राजपत्रित अधिकारियों के निलंबन के लिए अतिरिक्त प्रशासनिक सिद्धांत:-

जबकि समय-समय पर जारी किए गए कुछ प्रशासनिक निर्देश सभी के लिए सामान्य हैं, लेकिन कुछ प्रशासनिक निर्देश / निर्देश हैं जो केवल राज्य सेवा के अधिकारियों पर लागू किए गए हैं क्योंकि उनकी बेहतर सेवाओं की प्रकृति के कारण उन्हें विशेषाधिकार प्राप्त दर्जा दिया गया है।

प्रशासनिक परिपत्र दिनांक 12.04.2022 के अनुसार निम्नलिखित निर्देश, जैसा कि यहाँ ऊपर उल्लेख किया गया है, उनके मामले में इस प्रकार निकाले जा सकते हैं: -

- i. निलंबन के 15 दिनों के भीतर, पुष्टि का मामला और एक अनुशासनात्मक कार्रवाई प्रस्ताव कार्मिक विभाग को प्रस्तुत किया जाना चाहिए।
- ii. यदि प्रस्ताव इस अवधि के भीतर जमा नहीं किया जा सकता है, तो निलंबित अधिकारी को लिखित में एक वैध कारण प्रदान किया जाना चाहिए।
- iii. यदि निलंबन की पुष्टि हो जाती है, तो अनुशासनात्मक कार्रवाई प्रस्ताव प्रशासनिक विभाग द्वारा 45 दिनों के भीतर कार्मिक विभाग को प्रस्तुत किया जाना चाहिए।
- iv. पालन न करने की सूचना मुख्य सचिव को प्रशासनिक विभाग के दोषी अधिकारी के विरुद्ध आगे की कार्रवाई करने के लिए दी जाएगी।

19. निलंबन प्राधिकारी / अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा उपरोक्त प्रशासनिक कानून के सिद्धांतों का पालन करने में विफलता निलंबन आदेश को अवैध नहीं बना सकती है, लेकिन निलंबित सरकारी सेवक को निलंबन प्राधिकारी से संपर्क करके या अपीलीय प्राधिकारी और / या समीक्षा प्राधिकारी से संपर्क करके, जैसा भी मामला हो, अपने निलंबन को रद्द करने की मांग करने का अधिकार देगी।

20. यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि अक्सर, राज्य के सक्षम प्रशासनिक प्राधिकरण उन मामलों में निर्देशों/प्रशासनिक निर्देशों (जैसा कि ऊपर संदर्भित और पुनरुत्पादित किया गया है) का पालन नहीं कर रहे हैं जहाँ अधिकारियों को अनुशासनात्मक

कार्यवाही की संभावना में या लंबित रहने के दौरान या जहाँ मामला / जाँच विचाराधीन है, निलंबित किया जाता है।

20.1. अपरिवर्तनीय रूप से, निलंबन आदेश बहुत यांत्रिक रूप से पारित किए जा रहे हैं, नियमों / कानून की उचित प्रक्रिया का पालन किए बिना प्रमुख स्थिति का प्रयोग करते हुए। इससे एक ओर ऐसे उल्लंघनों से प्रतिकूल रूप से प्रभावित दोषी कर्मचारी को बहुत उत्पीड़न, अपमान और वित्तीय कठिनाई होती है और दूसरी ओर राज्य के खजाने से व्यर्थ खर्च होता है। उन्हें राहत के लिए न्यायालयों से संपर्क करने सहित इधर-उधर भागना पड़ता है। यह बदले में संबंधित प्राधिकारियों और न्यायालयों के प्रशासनिक कार्य में भी काफी वृद्धि करता है। अंततः, यह सब व्यापक जनहित और विभाग के भी विरुद्ध है।

21. रमन्ना दयाराम शेटी बनाम नेशनल एयरपोर्ट अथॉरिटी ऑफ इंडिया में, उच्चतम न्यायालय ने निम्नानुसार माना: -

"यह प्रशासनिक कानून का एक सुस्थापित नियम है कि एक कार्यकारी प्राधिकारी को उन मानकों के प्रति कड़ाई से पालन करना चाहिए जिनके द्वारा वह अपने कार्यों को आंका जाता है और उसे उन मानकों का ईमानदारी से पालन करना चाहिए अन्यथा उनके उल्लंघन में एक कार्य की अमान्यता होगी। यह नियम श्री न्यायमूर्ति फ्रैंकफर्टर द्वारा विटेरेली बनाम सैटन में प्रतिपादित किया गया था जहाँ विद्वान न्यायाधीश ने कहा था:

"एक कार्यकारी एजेंसी को उन मानकों के प्रति कड़ाई से पालन करना चाहिए जिनके द्वारा वह अपने कार्य को आंका जाता है... तदनुसार, यदि रोजगार से बर्खास्तगी एक परिभाषित प्रक्रिया पर आधारित है, भले ही ऐसी एजेंसी को बांधने वाली आवश्यकताओं से परे उदार हो, उस प्रक्रिया का ईमानदारी से पालन किया जाना चाहिए... प्रशासनिक कानून का यह न्यायिक रूप से विकसित नियम अब दृढ़ता से स्थापित है और, यदि मैं जोड़ सकता हूँ, तो सही भी है। वह जो प्रक्रियात्मक तलवार उठाता है, वह तलवार के साथ नष्ट हो जाएगा।"

इस न्यायालय ने इस नियम को ए.एस. अहलूवालिया बनाम पंजाब और उसके बाद सुखदेव बनाम भगतराम में दिए गए निर्णय में भारत में वैध के रूप में स्वीकार किया, मैथ्यू. जे., ने श्री न्यायमूर्ति फ्रैंकफर्टर की उपरोक्त संदर्भित टिप्पणियों को अनुमोदन के साथ उद्धृत किया। यह ध्यान दिया जा सकता है कि यह नियम, हालांकि अनुच्छेद 14 से एक उत्सर्जन के रूप में भी समर्थनीय है, केवल उस अनुच्छेद पर निर्भर नहीं करता है। यह प्रशासनिक कानून का एक नियम है जिसे कार्यकारी प्राधिकारी द्वारा मनमानी शक्ति के प्रयोग के विरुद्ध एक जाँच के रूप में न्यायिक रूप से विकसित किया गया है। यदि हम श्री न्यायमूर्ति फ्रैंकफर्टर के निर्णय की ओर मुड़ते हैं और इसकी जाँच करते हैं,

तो हम पाते हैं कि उन्होंने संयुक्त राज्य अमेरिका के संविधान के गुणवत्ता खंड से नियम के लिए समर्थन प्राप्त करने की कोशिश नहीं की है, बल्कि इसे पूरी तरह से प्रशासनिक कानून के एक नियम के रूप में विकसित किया है। - यहाँ तक कि (अस्पष्ट) में भी, प्रशासनिक कानून में हालिया रुझान उस दिशा में है जैसा कि प्रो. वेड के "प्रशासनिक कानून" 4 थे संस्करण में पृष्ठ 540-41 पर बताए गए से स्पष्ट है। कोई कारण नहीं है कि हमें इस नियम को अपने निरंतर विस्तार कर रहे प्रशासनिक कानून के एक भाग के रूप में अपनाने में संकोच करना चाहिए। आज कल्याण और सामाजिक सेवा कार्यों के जबरदस्त विस्तार, भौतिक और आर्थिक संसाधनों के बढ़ते नियंत्रण और राज्य द्वारा औद्योगिक और वाणिज्यिक गतिविधियों के बड़े पैमाने पर अधिग्रहण के साथ, लोगों के जीवन को प्रभावित करने के लिए कार्यकारी सरकार की शक्ति लगातार बढ़ रही है। सामाजिक-आर्थिक न्याय की प्राप्ति राज्य नीति का एक सचेत अंत होने के कारण, साधारण नागरिकों के राज्य शक्ति धारकों के साथ सीधे सामना के संबंध की आवृत्ति में एक विशाल और अपरिहार्य वृद्धि हुई है। यह कार्यकारी सरकार की शक्ति को संरचित और प्रतिबंधित करना आवश्यक बनाता है ताकि इसके मनमाने अनुप्रयोग या प्रयोग को रोका जा सके। कानून के शासन की अवधारणा जो भी हो, चाहे वह डाइसी द्वारा अपनी "द लॉ ऑफ द कॉन्स्टीट्यूशन" में दिया गया अर्थ हो या हेयक द्वारा अपनी "रोड टू सर्फडॉम" और "कॉन्स्टीट्यूशन ऑफ लिवर्टी" में दी गई परिभाषा हो या हैरी जोन्स द्वारा अपनी "द रूल ऑफ लॉ एंड द वेलफेयर स्टेट, रूल ऑफ लॉ एंड नेचुरल जस्टिस" में "डेमोक्रेसी, इक्वालिटी एंड फ्रीडम" में निर्धारित व्याख्या हो, न्यायिक विचार में पर्याप्त सहमति है कि कानून के शासन की धारणा का महान उद्देश्य शक्ति के मनमाने प्रयोग के विरुद्ध व्यक्ति की सुरक्षा है, जहाँ कहीं भी यह पाया जाता है। यह वास्तव में अकल्पनीय है कि कानून के शासन द्वारा शासित लोकतंत्र में कार्यकारी सरकार या उसके किसी भी अधिकारी को व्यक्ति के हितों पर मनमानी शक्ति रखनी चाहिए। कार्यकारी सरकार की प्रत्येक कार्रवाई तर्क से सूचित होनी चाहिए और मनमानी से मुक्त होनी चाहिए। यही कानून के शासन का बहुत सार है और इसकी न्यूनतम आवश्यकता है। और इस सिद्धांत के अनुप्रयोग के लिए इससे कोई फर्क नहीं पड़ता कि शक्ति के प्रयोग में किसी अधिकार का स्नेह या किसी विशेषाधिकार का इनकार शामिल है।

22. उपरोक्त के आलोक में, यह कहने की आवश्यकता नहीं है कि जहाँ तक अपने कर्मचारियों के पक्ष में राज्य सरकार द्वारा जारी नीतिगत निर्देश का संबंध है, प्रशासनिक प्राधिकारियों को उनका पालन करना आवश्यक है, जब तक कि वे नियम के विपरीत न हों।

23. डॉ. बी.एम. बोहरा बनाम राजस्थान राज्य (राजस्थान उच्च न्यायालय) में, यह निम्नानुसार माना गया है: -

"33. यहाँ ऊपर प्रतिपादित कानून के सिद्धांत दर्शाते हैं कि प्रत्येक सरकारी कार्रवाई जिसमें पूरी तरह से प्रशासनिक कार्य शामिल हैं, मनमानी से मुक्त होनी चाहिए। जहाँ कहीं भी, एक सार्वजनिक प्राधिकारी द्वारा एक आदेश दिया जाता है जो जनता के एक सदस्य (वह एक सरकारी कर्मचारी हो सकता है) को प्रभावित करता है, इसे सद्भावना में, अच्छे विश्वास में और जनहित में किया जाना चाहिए। राज्य कार्रवाई में निष्पक्षता कानून के शासन का एक हिस्सा और पारसल है, जिस पर हमारा संविधान टिका हुआ है। यह निस्संदेह सच है कि सार्वजनिक नियोक्ता जिसमें सरकार भी शामिल है, को अपने कर्मचारी को किसी भी समय जाँच की संभावना में या लंबित रहने के दौरान या आपराधिक मामले की जाँच या परीक्षण के दौरान, जिसमें एक कर्मचारी शामिल है, निलंबित करने का अधिकार है। लेकिन निलंबन की ऐसी शक्ति का विरल रूप से और उचित देखभाल के बाद प्रयोग किया जाना चाहिए। यह आवश्यक है कि सक्षम प्राधिकारी को कर्मचारी के विरुद्ध लगाए गए आरोप की प्रकृति, इसकी गुरुत्वाकर्षण और गंभीरता, सरकारी सेवक का रिकॉर्ड और कर्मचारी के कथित दोषपूर्ण कार्य के सेवा या जनहित पर संभावित प्रभाव के प्रति उद्देश्यपूर्ण रूप से अपना विवेक लागू करना चाहिए। निलंबन की शक्ति का प्रयोग नियमित मामले के रूप में नहीं किया जा सकता है। सक्षम प्राधिकारी के पास अपनी इच्छा, सनक और कल्पना के अनुसार एक कर्मचारी के निलंबन का आदेश पारित करने के लिए कोई अनर्गल विवेक निहित नहीं है। एक कर्मचारी का निलंबन उसे गंभीर प्रतिकूल परिणाम देता है क्योंकि उसकी छवि जनता और समाज की नजर में चकनाचूर हो जाती है जिसमें वह चलता है। न केवल उसे बल्कि उसके पूरे परिवार को भी दंश सहना पड़ता है और पूरे परिवार को साथी कर्मचारियों और समाज के सदस्यों द्वारा तिरस्कार से देखा जाता है। इसलिए, यह आवश्यक है कि निलंबन की इस शक्ति का प्रयोग विभिन्न कोणों से मामले पर गहन विचार करने के बाद किया जाना चाहिए। राजस्थान सरकार के कार्मिक विभाग के विभिन्न परिपत्रों में निहित दिशानिर्देशों में, निस्संदेह, कानून का बल नहीं है और यह भी नहीं कहा जा सकता है कि उनका सख्त अर्थों में पालन किया जाना चाहिए, लेकिन फिर भी इन दिशानिर्देशों को पूरी तरह से अनदेखा नहीं किया जा सकता है। दिशानिर्देशों को ध्यान में रखा जाना चाहिए और जिस भावना के साथ ये दिशानिर्देश जारी किए गए हैं, वह विचार का हिस्सा बनना चाहिए, जिसे प्रत्येक सक्षम प्राधिकारी को निलंबन का आदेश पारित करने से पहले करने की आवश्यकता है। जब भी निलंबन के आदेश को कानून की अदालत के सामने चुनौती दी जाती है और सरकार को निलंबन के आदेश को सही ठहराने के लिए कहा जाता है, तो उसे रिकॉर्ड पर मौजूद सामग्री से दिखाना चाहिए कि सक्षम

प्राधिकारी द्वारा सरकार के दिशानिर्देशों में संदर्भित प्रासंगिक कारकों पर विवेक का अनुप्रयोग किया गया है। इन दिशानिर्देशों को मनमाने ढंग से उपेक्षित नहीं किया जा सकता है। उन्हें पूरी तरह से अनदेखा नहीं किया जा सकता है। जिस सरकार ने ये दिशानिर्देश जारी किए हैं, उसे सामान्य रूप से दिशानिर्देशों से बंधा हुआ महसूस करना चाहिए और यदि न्यायालय पाता है कि इन दिशानिर्देशों का थोक उल्लंघन हुआ है, तो यह निलंबन के आदेश को अमान्य करने के लिए एक मजबूत परिस्थिति होगी, क्योंकि ये दिशानिर्देश स्पष्ट रूप से सरकारी सेवक की नैतिक अधमता के आरोप में संलिप्तता या उसके विरुद्ध लगाए गए आरोप में गंभीर कदाचार या वरिष्ठ प्राधिकारी के आदेशों को पूरा करने में विफलता या जहाँ बर्खास्तगी या हटाने के प्रमुख दंड लगाए जाने की संभावना है, जैसे कारकों पर विचार करने का प्रावधान करते हैं। यह भी आवश्यक है कि असाधारण परिस्थितियों को छोड़कर, एक सरकारी सेवक के विरुद्ध निलंबन का आदेश देने से पहले एक प्रारंभिक जाँच की जाए। सरकारी सेवक को सामान्यतः उसे निलंबित करने का निर्णय लेने से पहले अपने आचरण की व्याख्या करने का अवसर दिया जाना चाहिए। बेशक, जनहित को चोट पहुँचाने से रोकने के लिए तत्काल कार्रवाई की आवश्यकता वाले मामलों में यह आवश्यक नहीं हो सकता है। कभी-कभी, गलत इरादों या बाहरी कारणों से सरकारी सेवकों के विरुद्ध आरोप लगाए जाते हैं और यदि उसे अपना स्पष्टीकरण प्रस्तुत करने के लिए कहा जाता है, तो वह सक्षम प्राधिकारी को संतुष्ट कर सकता है कि आरोप निराधार, असमर्थित, दुर्भावनापूर्ण या प्रेरित हैं। तब संबंधित उचित प्राधिकारी दोषी सरकारी सेवक के विरुद्ध निलंबन का आदेश पारित नहीं कर सकता है।" (जोर जोड़ा गया)

24. प्रशासनिक परिपत्र/निर्देश, हालाँकि, कड़ाई से बोलते हुए, विधायी बल की कमी के कारण कानूनी रूप से बाध्यकारी नहीं हैं या स्वतः कानून नहीं हैं, फिर भी वे शासन के भीतर व्यवस्था और अनुशासन बनाए रखने में आवश्यक साधन के रूप में कार्य करते हैं। जबकि वे केवल गैर-अनुपालन या प्रक्रियात्मक उल्लंघन के आधार पर निलंबन आदेशों को रद्द करने के लिए व्यक्तियों को कोई अप्रतिदेय अधिकार प्रदान नहीं कर सकते हैं, वहीं, वे शक्ति सौंपे गए लोगों के लिए भावना में बाध्यकारी होते हैं, जब तक कि वे लागू नियमों के इरादे और भावना को आगे बढ़ाते हैं। इस प्रकार, प्रक्रियात्मक रूप से, वे ऐसी शक्तियों से निहित सक्षम प्राधिकारियों द्वारा नियम 13 के आह्वान के इरादे के लिए अभिन्न बने रहते हैं। एक निलंबन आदेश स्वचालित रूप से अमान्य नहीं हो जाता है या टूटकर नहीं गिर जाता है, केवल इसलिए कि एक विभाग प्रमुख या सक्षम प्राधिकारी प्रशासनिक निर्देशों / दिशानिर्देशों से विचलित हो गया है। हालाँकि, ऐसे विचलन बिना परिणाम के नहीं होते हैं। उच्च अधिकारियों के पास ऐसी चूकों की जाँच करने, जवाबदेही

की मांग करने, और यदि आवश्यक हो, तो सिस्टम को कमजोर करने वालों के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाई करने का अधिकार सुरक्षित रहता है।

24.1. प्रशासनिक कानून पदानुक्रम और अनुशासन पर बना है, और इन सिद्धांतों का क्षरण अराजकता को आमंत्रित/पैदा करता है। सरकार ने ये निर्देश मुख्य सचिव या कार्मिक विभाग या प्रशासनिक सुधार के प्रशासनिक सचिव के माध्यम से जारी किए हैं, और वे सक्षम प्राधिकारी का पूर्ण बल रखते हैं। प्रशासनिक निर्देशों की अवहेलना एक मामूली चूक नहीं है। यह अवज्ञा का एक कार्य है जो अव्यवस्था और प्रशासनिक अराजकता की ओर ले जाता है। बिना औचित्य के इन निर्देशों की अवहेलना करना लापरवाही से कहीं अधिक है। यह कर्तव्य की उपेक्षा है जो अनुशासनहीनता को जन्म देती है और कनिष्ठ अधिकारियों के बीच अवज्ञा को बढ़ावा देती है। ऐसी अवहेलना केवल प्रक्रिया के लिए एक चुनौती नहीं है; यह कानून के शासन पर एक सीधा हमला है। गैर-अनुपालन शासन की नींव को हिलाता है, संस्थागत अखंडता को कमजोर करता है, और उच्च पदाधिकारियों के अधिकार को कमजोर करता है जो सिस्टम को नियंत्रित और एक साथ रखते हैं। प्रशासनिक अनुशासन वैकल्पिक नहीं है। इसका अनुपालन कोई शिष्टाचार नहीं है। यह एक कर्तव्य है। यह एक दायित्व है। यह कानून के शासन और शासन की पवित्रता को बनाए रखने के लिए एक आवश्यकता है।

25. अब हम याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकीलों के इस तर्क से निपटते हैं कि आक्षेपित निलंबन आदेश कानूनी रूप से टिकाऊ नहीं हैं क्योंकि वे सी.सी.ए. नियम, 1958 के नियम 13(1) के खंड (ए) में उल्लिखित किसी भी आकस्मिकता को निर्दिष्ट नहीं करते हैं, यानी या तो (i) एक अनुशासनात्मक कार्यवाही विचाराधीन है; या (ii) यह लंबित है।

25.1. यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि "अनुशासनात्मक कार्यवाही" "अनुशासनात्मक जाँच" से भिन्न है। अनुशासनात्मक कार्यवाही एक कारण बताओ नोटिस या एक आरोप पत्र जारी करने के साथ शुरू होती है। एक अनुशासनात्मक जाँच तभी शुरू की जाती है जब नोटिस या आरोप पत्र का जवाब असंतोषजनक हो। [यह उस संदर्भ में है कि नीति निर्देशों, उपर्युक्त, को पढ़ा जाना है, क्योंकि कुछ स्थानों पर वे निर्दिष्ट करते हैं कि निलंबन अनुशासनात्मक जाँच की प्रत्याशा में लगाया जा सकता है, न कि कार्यवाही में।]

26. यह देखा जाएगा कि नियम 13 उपर्युक्त दो स्थितियों में से किसी एक में लागू किया जा सकता है, यानी सबसे पहले, जहाँ एक सरकारी सेवक के विरुद्ध एक अनुशासनात्मक कार्यवाही विचाराधीन है या दूसरी बात जहाँ उसके विरुद्ध एक अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित है। उसमें 'या' का पूर्वसर्ग काफी महत्वपूर्ण है और दर्शाता है कि ये दो

आकस्मिकताएँ परस्पर अनन्य और एक दूसरे से स्वतंत्र हैं। इसका तात्पर्य है कि एक सरकारी सेवक को निलंबन के तहत रखा जा सकता है जहाँ उसके विरुद्ध एक अनुशासनात्मक कार्यवाही विचाराधीन है, भले ही उस समय उसके विरुद्ध कोई अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित न हो।

26.1. 'विचाराधीन अनुशासनात्मक कार्यवाही' शब्द का अर्थ है अनुशासनात्मक कार्यवाही के मार्ग पर चलना है या नहीं, इस पर एक विशेष निर्णय लेने या लेने से पहले उपलब्ध विकल्पों के बारे में सोचना, तौलना और विचार करना। अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करने के पक्ष या विपक्ष में दोनों तरह से निर्णय केवल नियुक्ति प्राधिकारी या कोई अन्य प्राधिकारी जिसके अधीनस्थ वह है, द्वारा लिया जा सकता है और लेना होगा।

27. नियम 13 उपर्युक्त के अनुसार, नियुक्ति प्राधिकारी या कोई अन्य प्राधिकारी जिसके अधीनस्थ वह है, के अलावा, उस ओर सरकार द्वारा सशक्त कोई अन्य प्राधिकारी भी एक सरकारी सेवक को निलंबन के तहत रख सकता है। उस ओर आवश्यक शक्ति की अनुपस्थिति में, ऐसा प्राधिकारी, एक सरकारी सेवक को निलंबन के तहत रखने से पहले या उस समय, यह निर्णय नहीं ले सकता है कि उसके विरुद्ध कोई अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करनी है या नहीं। स्पष्ट रूप से, ऐसे मामलों में, प्राधिकारी, हालाँकि एक सरकारी सेवक को निलंबन के तहत रखने के लिए सशक्त है, निलंबन के आदेश में यह नहीं कह सकता है कि सरकारी सेवक के विरुद्ध कोई अनुशासनात्मक कार्यवाही विचाराधीन है। निलंबन के आदेश में ऐसी किसी भी आवश्यकता पर जोर देना इस प्रकार नियम में विशिष्ट प्रावधान को नकार देगा कि उस ओर सरकार द्वारा सशक्त कोई अन्य प्राधिकारी भी, नियुक्ति प्राधिकारी या कोई अन्य प्राधिकारी जिसके अधीनस्थ वह है, के अलावा, एक सरकारी सेवक को निलंबन के तहत रख सकता है। न तो बनाए गए नियम की भाषा से और न ही अन्यथा नियम बनाने वाले प्राधिकारी यानी सरकार को जिम्मेदार ठहराया जा सकता है, ऐसी कोई मंशा इकट्ठी की जा सकती है। नियम उपर्युक्त के सामंजस्यपूर्ण निर्माण पर, इसलिए, ऐसा लगता है कि निलंबन के आदेश में ही यह बताना *sine qua non* (अनिवार्य शर्त) नहीं है, जब यह नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा पारित नहीं किया जाता है, कि सरकारी सेवक के विरुद्ध कोई अनुशासनात्मक कार्यवाही विचाराधीन है।

28. अब इस तर्क पर आते हैं कि निलंबन आदेश पारित करने से पहले आरोप पत्र जारी होने तक अनुशासनात्मक कार्यवाही को विचाराधीन नहीं माना जा सकता है, याचिकाकर्ताओं द्वारा अपने तर्क को मजबूत करने के लिए उद्धृत पहला मामला कानून

बी.एम. बोहरा बनाम राजस्थान राज्य (राजस्थान उच्च न्यायालय, दिनांक 18.02.1991 को निर्णय लिया गया) है जिसमें निम्नानुसार देखा / आयोजित किया गया था:

“जहाँ तक सरकारी निर्देशों का संबंध है, जिन्हें यहाँ ऊपर उद्धृत किया गया है, रिकॉर्ड से, जिसे अदालत के सामने अवलोकन के लिए रखा गया था, यह स्पष्ट रूप से सामने आता है कि याचिकाकर्ता को निलंबन के तहत रखने का निर्णय लेते समय विभिन्न निर्देशों में निर्दिष्ट प्रासंगिक विचारों को पूरी तरह से अनदेखा किया गया था। प्रतिवादी की ओर से विवेक का गैर-अनुप्रयोग इस तथ्य से भी स्पष्ट है कि निलंबन का आदेश एक जाँच के लंबित होने के आधार पर दिया गया है। जवाब में प्रतिवादी ने यह कहकर निलंबन के आदेश को जारी करने में इस चूक को पूरा करने की कोशिश की है कि जाँच शुरू करने का निर्णय लिया गया था या कि निलंबन का आदेश जाँच की संभावना में या जाँच के लंबित रहने के दौरान दिया गया है। यह केवल मुख्य चिकित्सा और स्वास्थ्य अधिकारी के पद के अपने कर्मचारी से निपटने में प्रतिवादी के लंगड़ा दृष्टिकोण को दर्शाता है। एक विभागीय जाँच को तब तक शुरू नहीं माना जा सकता जब तक कि एक कर्मचारी के विरुद्ध आरोप पत्र जारी नहीं किया जाता है।”

28.1. यह देखा जाएगा कि निलंबन आदेश को रद्द करने वाला निर्णय दो आधारों पर आधारित था। सबसे पहले, उसमें उद्धृत प्रासंगिक सरकारी निर्देशों को पूरी तरह से अनदेखा किया गया था। दूसरे, निलंबन आदेश पारित करने में संबंधित प्राधिकारी द्वारा विवेक का गैर-अनुप्रयोग रिकॉर्ड पर स्पष्ट था क्योंकि जाँच के लंबित होने के आधार पर निलंबन का आदेश दिया गया था, भले ही निलंबन आदेश को चुनौती देने वाली रिट याचिका के जवाब में, यह कहा गया था कि निलंबन का आदेश जाँच की संभावना में (जाँच के लंबित रहने के दौरान) दिया गया था। निलंबन आदेश पारित करने में संबंधित प्राधिकारी द्वारा विवेक के गैर-अनुप्रयोग पर विस्तार से बताते हुए, विद्वान एकल न्यायाधीश ने देखा कि जब तक आरोप पत्र जारी नहीं किया जाता है, तब तक एक अनुशासनात्मक जाँच शुरू नहीं की जा सकती है और उस विशेष मामले में, निलंबन की तारीख पर याचिकाकर्ता को कोई आरोप पत्र जारी नहीं किया गया था।

29. राम चंद्र त्रिपाठी बनाम राजस्थान राज्य और अन्य में, दिनांक 12.05.2020 को निर्णय लिया गया, निर्णय का प्रासंगिक भाग निम्नानुसार है:

“याचिकाकर्ता को निलंबित करने वाले आक्षेपित आदेश में नियम द्वारा विचारित किसी भी आकस्मिकता का उल्लेख नहीं है और केवल याचिकाकर्ता के कथित अनाधिकृत छुट्टी पर जाने के कारण, उसे निलंबन के तहत रखा गया है। नियम 13 के तहत नियमों के 1958 के तहत स्पष्ट रूप से याचिकाकर्ता को निलंबन के तहत रखने में प्रतिवादियों की कार्रवाई दिनांक 23.03.2020 के आदेश में इंगित कारणों के लिए नियम के तहत

प्रदान की गई शक्तियों से परे है क्योंकि उसमें इंगित कोई भी आकस्मिकता मौजूद नहीं है।”

29.1. परिणामस्वरूप, चूंकि नियम 13 में इंगित कोई भी आकस्मिकता मौजूद नहीं थी, इसलिए यह माना गया कि आक्षेपित निलंबन आदेश टिकाऊ नहीं हो सकता है।

29.2. निलंबन आदेश में नियम द्वारा विचारित प्रासंगिक आकस्मिकता का उल्लेख करना या उल्लेख न करना एक बात है जबकि उस आकस्मिकता का बहुत अस्तित्व पूरी तरह से अलग है। यह देखा जाएगा कि निर्णय उपर्युक्त में, यह मानने के लिए कि आक्षेपित निलंबन आदेश टिकाऊ नहीं हो सकता है, विद्वान एकल न्यायाधीश इस आधार पर आगे बढ़े कि नियम में इंगित कोई भी आकस्मिकता मौजूद नहीं थी।

30. करणी सिंह बनाम राजस्थान राज्य और अन्य में, दिनांक 16.03.2022 को निर्णय लिया गया, याचिकाकर्ता को 22.11.2019 को निलंबित कर दिया गया था। निलंबन आदेश याचिकाकर्ता के विरुद्ध शुरू की जाने वाली किसी भी अनुशासनात्मक कार्यवाही की बात नहीं करता था। विद्वान एकल न्यायाधीश ने इस न्यायालय के दो पिछले निर्णयों पर ध्यान दिया जिसमें यह माना गया था कि नियमों के 1958 के उल्लंघन में पारित निलंबन का आदेश टिकाऊ नहीं हो सकता है और उसे रद्द किया जाना था। उन पर भरोसा करते हुए और आगे देखते हुए कि निलंबन के आदेश के बाद की तारीख पर एक आरोप पत्र जारी करना आदेश को वैध नहीं बना सकता है क्योंकि जिस दिन यह जारी किया गया था, यह नियमों के 1958 के नियम 13 के विशिष्ट उल्लंघन में था। सम्मान के साथ, मैं यहाँ कह सकता हूँ कि इसके अलावा, उक्त निर्णय में विशेष रूप से कोई चर्चा या निष्कर्ष दर्ज नहीं है कि आक्षेपित आदेश नियमों के 1958 के नियम 13 के उल्लंघन में था। ऐसा प्रतीत होता है कि निलंबन आदेश पारित होने की तारीख (22.11.2019) के बाद से बीता लंबा समय भी विद्वान एकल पीठ के साथ भारी पड़ा जबकि इसे 16.03.2022 को रद्द कर दिया गया।

31. अशोक सिंह बनाम राजस्थान राज्य और अन्य में, दिनांक 27.08.2024 को निर्णय लिया गया, याचिकाकर्ता को कुछ ग्रामीणों और कुछ राजस्व अधिकारियों के बीच एक समझौते के संदर्भ में ही 21.06.2024 को निलंबित कर दिया गया था। यह पाया गया कि निलंबन आदेश पारित करने वाले प्राधिकारी द्वारा विवेक का कुल गैर-अनुप्रयोग था, जाँच की प्रत्याशा sine-qua non थी, लेकिन याचिकाकर्ता को 27.08.2024 तक एक आरोप पत्र भी जारी नहीं किया गया था और आगे कि निलंबन का आदेश एक ऐसे प्राधिकारी द्वारा जारी किया गया था जो अक्षम था जिससे यह कानून की नजर में

अस्थिर हो गया। इन तथ्यों और परिस्थितियों में, विद्वान एकल न्यायाधीश ने रिट याचिका को स्वीकार कर लिया, रद्द कर दिया और निलंबन आदेश को अलग रख दिया।

32. जैसा भी हो, अब एक ऐसे मामले पर विचार करें जहाँ एक सरकारी सेवक को अनुशासनात्मक कार्यवाही की संभावना के साथ निलंबित किया जाता है। नियम 13(1) के तहत, न केवल नियुक्ति प्राधिकारी बल्कि सरकार द्वारा नामित/सौंपा गया उसके नीचे का कोई अन्य प्राधिकारी भी एक सेवक को निलंबित करने की शक्ति रखता है। हालाँकि, यदि रैंक में निम्न प्राधिकारी के पास अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करने की शक्ति नहीं है, तो उसके पास निलंबन के समय उन्हें शुरू करने का निर्णय लेने की शक्ति स्पष्ट रूप से नहीं हो सकती है। परिणामस्वरूप, एक प्राधिकारी जो केवल एक सेवक को निलंबित करने के लिए सशक्त है, उसे निलंबन आदेश में यह इंगित करते हुए कोई बयान शामिल नहीं करना चाहिए और नहीं कर सकता है कि अनुशासनात्मक कार्यवाही विचाराधीन है। ऐसे बयान की आवश्यकता नियम के प्रावधान का खंडन करेगी जो सरकार द्वारा सशक्त किसी भी प्राधिकारी (नियुक्ति प्राधिकारी से निम्न रैंक में) को अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करने की अपनी शक्ति की परवाह किए बिना एक सेवक को निलंबित करने की अनुमति/सशक्त करता है। इसके अलावा, न तो नियम 13 का शब्दांकन और न ही विधायी इरादा यह सुझाव देता है कि निलंबन आदेश को संभावित अनुशासनात्मक कार्यवाही के अंतर्निहित आरोपों या साक्ष्य का खुलासा करना चाहिए।

32.1. मैं इस प्रकार राय रखता हूँ कि निलंबन की निरंतरता के लिए निलंबन की उचित अवधि के भीतर एक कारण बताओ नोटिस या आरोप पत्र जारी करना sine qua non (अनिवार्य शर्त) है, लेकिन विभागीय कार्यवाही की संभावना में सक्षम प्राधिकारी द्वारा निलंबन आदेश पारित होने पर इसका पूर्व जारी करना आवश्यक नहीं है। यहाँ यह बताना प्रासंगिक है कि निस्संदेह, अनुशासनात्मक कार्यवाही एक कारण बताओ नोटिस या एक आरोप पत्र जारी करने के साथ शुरू होती है। केवल अगर कारण बताओ नोटिस या आरोप पत्र का जवाब संतोषजनक नहीं पाया जाता है, तो ही अनुशासनात्मक जाँच शुरू की जाती है या की जा सकती है। लेकिन, सभी कदम कुछ तत्परता के साथ उठाए जाने चाहिए जैसा कि प्रशासनिक निर्देशों में पर्याप्त रूप से स्पष्ट किया गया है और निर्देशों को लागू करने में किसी भी विफलता को लिखित में तर्कसंगत बनाना होगा।

33. हाथ में लिए गए मामलों में, जैसा कि उपरोक्त तालिका से स्पष्ट है, नियम 13 का घोर उल्लंघन प्रतीत होता है, क्योंकि पर्याप्त लंबे समय बीत जाने के बावजूद, न तो

अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई है और न ही कोई कारण बताओ नोटिस/आरोप पत्र जारी किया गया है और जहाँ जारी किया गया है, विभागीय कार्यवाही में किसी भी तरह की कोई और प्रगति नहीं हुई है, किसी भी ठोस प्रगति की तो बात ही क्या (दिनेश कुमार को छोड़कर जिनकी निलंबन अवधि 7 महीने है)। दूसरी ओर, वे निलंबित बने हुए हैं। एक कर्मचारी को अनिश्चित काल तक लंबे निलंबन के तहत नहीं रखा जा सकता है, केवल इसलिए कि अनुशासनात्मक कार्यवाही विचाराधीन थी, अत्यधिक देरी के बावजूद वास्तव में इसे शुरू करने में कोई और ठोस प्रगति नहीं हुई है। दिनेश कुमार के मामले में, उन्हें 17.07.2024 को निलंबित कर दिया गया था, आरोप पत्र बाद में 08.08.2024 को जारी किया गया था, लेकिन अनुशासनात्मक कार्यवाही अभी तक समाप्त नहीं हुई है।

34. जैसा कि सामने आया है, अनुशासनात्मक कार्यवाही की समय पर शुरुआत और पूर्णता होनी चाहिए, जिसमें छह महीने के भीतर ऐसे मामलों का निपटान करने का एक सामान्य प्रशासनिक निर्देश हो। प्रतिवादियों द्वारा इस ओर लंबे समय तक निष्क्रियता बल्कि यह दर्शाती है कि जूता दूसरे पैर में है। यह गंभीर प्रशासनिक लापरवाही को दर्शाता है; निवारक या एहतियाती उपाय के रूप में निलंबन के उद्देश्य को कमजोर करता है और बल्कि इसे एक दंडात्मक बनाता है। दोहराने के लिए, कोई भी इस बात से बेखबर नहीं हो सकता है कि हालाँकि निलंबन को नियमों के तहत एक दंड के रूप में वर्णित नहीं किया गया है और न ही इसका सहारा लिया जाना है, लेकिन कठोर वास्तविकता यह है कि यह प्रभावित कर्मचारी के लिए गंभीर और दूरगामी प्रतिकूल परिणाम रखता है। निलंबन कर्मचारी की प्रतिष्ठा पर एक बादल डालता है और एक गहरी सामाजिक छाया बनाता है, जिसमें उनकी पेशेवर ईमानदारी और आचरण पर लंबे समय तक संदेह रहता है। सक्रिय कर्तव्यों से लंबे समय तक अनुपस्थिति भी कर्मचारी के पेशेवर कद और मनोबल को कम करती है।

34.1. इसके अलावा, दोषी कर्मचारी को केवल बुनियादी जरूरतों को पूरा करने के लिए एक निर्वाह भत्ता पर जीवित रहने के लिए मजबूर किया जाता है, जिससे व्यक्ति और उनके आश्रितों के लिए वित्तीय तनाव और मनोवैज्ञानिक संकट पैदा होता है। इस प्रकार पूरा परिवार पीड़ित होता है।

34.2. इसके अतिरिक्त, अनुचित और लंबे समय तक निलंबन न केवल सार्वजनिक धन को बर्बाद करता है बल्कि प्रशासनिक दक्षता पर भी खराब दिखाता है। यह विभाग को

कर्मचारी की सेवाओं से वंचित करता है, खासकर यदि आरोप एक विस्तारित अवधि के लिए असत्यापित रहते हैं। एक कर्मचारी को अनिश्चित अवधि के लिए निलंबन के तहत रखना वस्तुतः एक दंड के बराबर है, जो प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत का उल्लंघन करता है। प्रशासनिक देरी के कारण एक उचित अवधि से परे या अत्यधिक अवधि से परे कोई भी निलंबन, जब तक कि लिखित में ठोस और आश्वस्त कारणों से उचित न हो, तो सामान्य रूप से बिना किसी दंड आदेश के दंडात्मक के रूप में देखा जाएगा, और इस प्रकार रद्द किए जाने के लिए उत्तरदायी होगा। वास्तव में, इस संदर्भ में, इस स्तर पर अजय कुमार चौधरी बनाम भारत संघ में सर्वोच्च न्यायालय के प्रतिपादन का संदर्भ लिया जा सकता है जहाँ एक निलंबित अधिकारी की दुर्दशा को संक्षेप में बताने के लिए निम्नलिखित भावनाओं को प्रतिध्वनित किया गया है: -

“9. निलंबन की लंबी अवधि, इसके बार-बार नवीनीकरण, अफसोस की बात है कि आदर्श बन गए हैं न कि अपवाद जो उन्हें होना चाहिए। आरोपों की बदनामी, समाज के तिरस्कार और अपने विभाग के उपहास को सहने वाले निलंबित व्यक्ति को इस यातना को सहना पड़ता है, इससे पहले कि उस पर औपचारिक रूप से कुछ दुराचार, अविवेक या अपराध का आरोप लगाया जाए। उसका दर्द उसका ज्ञान है कि अगर और जब आरोप लगाया जाता है, तो उसकी निर्दोषता या अधमता का निर्धारण करने के लिए जाँच या पूछताछ को अपनी पराकाष्ठा पर आने में अनिवार्य रूप से एक असाधारण समय लगेगा। यह अब बहुत बार सेवानिवृत्ति का एक अनुवर्ती बन गया है। निस्संदेह सोफिस्ट चतुराई से जवाब देंगे कि हमारा संविधान न तो कारावासित को भी त्वरित सुनवाई के अधिकार की स्पष्ट रूप से गारंटी देता है, और न ही आरोपी की निर्दोषता की धारणा मानता है। लेकिन हमें याद रखना चाहिए कि ये दोनों कारक कानूनी जमीनी मानदंड हैं, सामान्य कानून न्यायशास्त्र के अविभाज्य सिद्धांत हैं, जो 1215 के मैग्ना कार्टा से भी पहले के हैं, जो यह आश्वासन देता है कि “हम किसी भी व्यक्ति को नहीं बेचेंगे, हम किसी भी व्यक्ति को न्याय या अधिकार से वंचित या विलंबित नहीं करेंगे।” इसी तरह संयुक्त राज्य अमेरिका के संविधान में छठा संशोधन यह गारंटी देता है कि सभी आपराधिक मुकदमों में आरोपी को त्वरित और सार्वजनिक सुनवाई का अधिकार मिलेगा। मानवाधिकारों की सार्वभौम घोषणा, 1948 का अनुच्छेद 12 यह आश्वासन देता है कि - “किसी को भी उसकी गोपनीयता, परिवार, घर या पत्राचार में मनमाने हस्तक्षेप, या उसके सम्मान और प्रतिष्ठा पर हमलों के अधीन नहीं किया जाएगा। प्रत्येक व्यक्ति को ऐसे हस्तक्षेप या हमलों के विरुद्ध कानून की सुरक्षा का अधिकार है।” अधिक हाल ही में, मानवाधिकार पर यूरोपीय कन्वेंशन के अनुच्छेद 6(1) में यह वादा किया गया है कि “उसके नागरिक अधिकारों और दायित्वों या उसके विरुद्ध किसी भी आपराधिक आरोप के निर्धारण

में, प्रत्येक व्यक्ति एक उचित समय के भीतर एक निष्पक्ष और सार्वजनिक सुनवाई का हकदार है..." और इसके दूसरे उप-अनुच्छेद में कि "अपराधिक अपराध के आरोपी प्रत्येक व्यक्ति को कानून के अनुसार दोषी साबित होने तक निर्दोष माना जाएगा।"

35. इस प्रकार, निस्संदेह, जबकि अनुशासनात्मक कार्यवाही की संभावना में कर्मचारी को निलंबित करना नियोक्ता का विवेक है, लेकिन साथ ही, एक जनादेश है कि विचाराधीन अनुशासनात्मक कार्यवाही अनुशासनात्मक कार्यवाही को न केवल शुरू किया जाना चाहिए बल्कि एक निश्चित उचित अवधि के भीतर समाप्त भी किया जाना चाहिए।

36. अलग होने से पहले, यह उचित माना जाता है कि उन मामलों में सक्षम प्राधिकारियों / राज्य के विभागाध्यक्षों द्वारा पालन किए जाने के लिए निम्नलिखित दिशानिर्देश तैयार किए जाते हैं जहाँ विभागीय कार्यवाही की संभावना में या लंबित रहने पर निलंबन आदेश आवश्यक हैं: -

दिशानिर्देश

(क) निलंबन का उद्देश्य: निलंबन का अर्थ दंड के रूप में नहीं है, बल्कि साक्ष्य की रक्षा करना, गवाहों को प्रभावित होने से रोकना और सुचारू अनुशासनात्मक कार्यवाही सुनिश्चित करना है। इसका उपयोग केवल तभी किया जाना चाहिए जब बिल्कुल आवश्यक हो।

(ख) विवेकाधीन फिर भी गंभीर: जबकि निलंबन को न तो दंडात्मक उपाय के रूप में वर्णित किया गया है और न ही निर्धारित किया गया है, इसके गंभीर परिणाम होते हैं, जो एक कर्मचारी के मनोबल, प्रतिष्ठा और वित्तीय स्थिरता को प्रभावित करते हैं। यह सरकार पर भी वित्तीय बोझ डालता है।

(ग) प्राधिकार का विवेकपूर्ण प्रयोग: प्राधिकारियों को कर्मचारी को निलंबित करने से पहले सभी प्रासंगिक तथ्यों पर विचार करते हुए अत्यंत सावधानी से कार्य करना चाहिए। साक्ष्य और गवाहों की रक्षा की आवश्यकता से निर्णय उचित होना चाहिए।

(घ) समय पर अनुशासनात्मक कार्रवाई: यदि एक कर्मचारी को अनुशासनात्मक कार्यवाही की संभावना में निलंबित किया जाता है, तो वे कार्यवाही निलंबन के तुरंत बाद शुरू होनी चाहिए और शीघ्रता से समाप्त होनी चाहिए।

(ङ) परिभाषित समय सीमा: अनुशासनात्मक कार्यवाही के प्रत्येक चरण के लिए विशिष्ट समय सीमा निर्धारित की जानी चाहिए, जिसमें निम्नानुसार शामिल हैं:

i. शुरुआत – आरोप पत्र या कारण बताओ नोटिस जारी करना।

ii. जवाब – कर्मचारी का जवाब प्रस्तुत करना।

iii. निर्णय – जवाब की समीक्षा और आगे की कार्रवाई का निर्धारण।

iv. जाँच – यदि आवश्यक हो, तो एक विभागीय जाँच की शुरुआत और निष्कर्ष।

v. समाधान – जाँच रिपोर्ट का प्रस्तुतिकरण और समीक्षा, जिसके बाद अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा एक अंतिम निर्णय।

(च) निगरानी और अनुपालन: इन समय सीमाओं के पालन को सुनिश्चित करने के लिए एक तंत्र स्थापित किया जाना चाहिए, जिसमें दोषियों के लिए दंड या अनावश्यक निलंबन को रद्द करने सहित आवधिक समीक्षा और उपचारात्मक कार्रवाई शामिल हो।

37. मैं यह भी स्पष्ट करना चाहूँगा कि उपरोक्त दिशानिर्देश केवल उन मामलों में हैं जहाँ अनुशासनात्मक कार्यवाही या तो लंबित है या विचाराधीन है और निलंबन के उन सभी मामलों को बाहर करते हैं जो या तो आपराधिक कार्यवाही में गिरफ्तारी या किसी आपराधिक जाँच और/या सक्षम न्यायालय के समक्ष आपराधिक मुकदमे के लंबित होने के कारण हैं।

38. उपरोक्त दिशानिर्देशों के अलावा, यह उचित माना जाता है कि यह न्यायालय राजस्थान राज्य को कार्मिक सचिव के माध्यम से परमादेश की एक रिट जारी करने के लिए अपनी रिट क्षेत्राधिकार का प्रयोग करता है ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि सभी सक्षम प्राधिकारी जिन्हें एक सरकारी सेवक को निलंबित करने की शक्ति निहित की गई है, वे निलंबन आदेश पारित होने के बाद आगे की कार्रवाई करने के लिए एक उचित समय सीमा का पालन करें। इसलिए, यह निर्देश दिया जाता है कि जहाँ कोई आपराधिक कार्यवाही लंबित नहीं है, लेकिन एक सरकारी सेवक को विभागीय कार्यवाही की संभावना में निलंबित किया जाता है, वहाँ आरोप पत्र या कारण बताओ नोटिस जारी करके अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करने के लिए तत्काल कदम उठाए जाएंगे, जैसा भी मामला हो, लेकिन यह निलंबन आदेश की तारीख से 30 दिनों से बाद में नहीं होगा। यदि आरोप पत्र जारी नहीं किया जा सकता है, तो 30 दिनों का एक और विस्तार अनुमेय होगा बशर्ते कि लिखित में कारण दर्ज किए जाएं और निलंबित सरकारी सेवक को सूचित किया जाए।

39. 30 दिनों की समय सीमा या 60 दिनों, जैसा भी मामला हो, के गैर-पालन का परिणाम निलंबित सरकारी सेवक के अनुरोध पर निलंबन आदेश को रद्द करने की मांग

करने का एक अप्रतिदेय अधिकार होगा, उसके निलंबन प्राधिकारी से संपर्क करने पर या नियम 22 के तहत अपील दायर करने के माध्यम से।

40. जिस तरह निलंबन / अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा आरोप पत्र जारी करने की समय सीमा के जनादेश का पालन किया जाना है, उसी तरह नियम 22 के तहत अपीलीय प्राधिकारी से संपर्क करने वाले सरकारी सेवक पर, अपीलीय प्राधिकारी के कार्यालय में प्राप्त होने के 30 दिनों की अवधि के भीतर अपील का दोनों तरह से निपटान करना अपीलीय प्राधिकारी का दायित्व होगा। यदि अपील का निपटान 30 दिनों की अवधि के भीतर नहीं किया जा सकता है, तो लिखित में कारण दर्ज किए जाएंगे और निलंबित सरकारी सेवक को सूचित किया जाएगा।

41. यह निर्देश दिया जाता है कि राजस्थान सरकार, यानी कार्मिक सचिव के माध्यम से, इस संबंध में राज्य सरकार के संबंधित प्राधिकारियों को संवेदनशील बनाने के लिए उचित कदम उठाएंगी और अनुपालन के लिए उपरोक्त परमादेश के साथ-साथ दिशानिर्देशों को भी उन्हें सूचित करेगी। इस न्यायालय के रजिस्ट्री को मुख्य सचिव के साथ-साथ राज्य के कार्मिक सचिव को तत्काल आदेश / निर्णय की एक प्रति ई-मेल करने का निर्देश दिया जाता है।

निष्कर्ष

42. संक्षेप में, हालाँकि पुनरावृत्ति के जोखिम पर, अनुशासनात्मक कार्यवाही के दौरान निलंबन को दंड के रूप में नहीं, बल्कि महत्वपूर्ण साक्ष्य को संरक्षित करने और गवाहों पर किसी भी अनुचित प्रभाव को रोकने के लिए एक आवश्यक उपाय के रूप में इरादा किया गया है, जिससे एक तेज और कुशल प्रक्रिया सुनिश्चित हो सके। यद्यपि सेवा नियमों के तहत एक दंडात्मक कार्रवाई नहीं, निलंबन एक कठोर विवेकाधीन शक्ति है जो एक कर्मचारी के मनोबल, प्रतिष्ठा और वित्तीय स्थिरता को काफी नुकसान पहुँचा सकती है, जबकि सरकार पर भी अनावश्यक राजकोषीय बोझ डालती है। इसलिए, प्राधिकारियों को निलंबित करने का निर्णय लेते समय अत्यंत सावधानी और निष्पक्षता का प्रयोग करना चाहिए, यह सुनिश्चित करते हुए कि अनुशासनात्मक कार्यवाही तुरंत शुरू हो और तेजी से हो, राज्य सरकार इन सिद्धांतों को बनाए रखने के लिए स्पष्ट दिशानिर्देश प्रदान करती है। यदि एक कर्मचारी को अनुशासनात्मक कार्यवाही की संभावना में निलंबित किया जाता है, तो उसके विरुद्ध आगे की कार्यवाही निलंबन के तुरंत बाद शुरू की जानी चाहिए। एक बार अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू होने के बाद - विचाराधीन या लंबित, उसी को आवश्यक तत्परता के साथ आगे बढ़ाया जाना चाहिए और जल्द से जल्द समाप्त किया जाना चाहिए। राज्य सरकार को संबंधित प्राधिकारियों

को इन मापदंडों को ध्यान में रखने के लिए उचित निर्देश जारी करने चाहिए, जबकि एक कर्मचारी को निलंबित किया जाता है।

43. मैं यहाँ यह भी जल्दबाजी में जोड़ सकता हूँ कि यह न्यायालय इस बात से अवगत है कि प्रतिवादियों ने अपीलीय प्राधिकारी के समक्ष अपील दायर करके नियम 22 के तहत उपलब्ध वैकल्पिक उपाय के आधार पर रिट याचिकाओं के रखरखाव के संबंध में एक आपत्ति उठाई है।

43.1. हालाँकि, जैसा कि तत्काल आदेश के पैरा 3.1 में तत्काल मामलों की तालिका से सामने आएगा, याचिकाकर्ता पहले ही डेढ़ साल से लेकर 6 साल तक के अत्यधिक समय के लिए निलंबन के तहत बने रहे हैं और इस प्रकार अपील के वैकल्पिक उपाय के आधार पर रिट याचिकाओं को प्रत्यायोजित करना न्याय का उपहास होगा, जो, जैसा कि चीजें खड़ी हैं, समान रूप से प्रभावी एक भी प्रतीत नहीं होता है।

43.2. अपरिवर्तनीय रूप से, विभागीय अपीलें भी अपीलीय प्राधिकारी को देरी के कारण प्रशासनिक रूप से जवाबदेह ठहराए बिना लंबे समय तक लंबित रहती हैं।

43.3. इस आधार पर, मैं इस मत का हूँ कि याचिकाकर्ताओं की ओर से चूक (दिनेश कुमार को छोड़कर) वैकल्पिक अपीलीय उपाय की मांग करने के लिए स्वतः इस न्यायालय के पास निहित विवेकाधीन क्षेत्राधिकार के तहत उनकी रिट याचिकाओं का मनोरंजन करने के लिए घातक नहीं होगा।

राहत

44. मेरे विचार-विमर्श और पूर्ववर्ती भाग में निहित तर्क के परिणाम के रूप में, चार रिट याचिकाओं यानी एस.बी. सिविल रिट याचिका संख्या 14930/2024, 1788/2024, 4733/2025 और 14416/2022 में आक्षेपित निलंबन आदेश इस न्यायालय की न्यायिक जांच पर खरे नहीं उतरते हैं। इसलिए उन्हें रद्द किया जाता है, जिसमें प्रतिवादियों को इस तत्काल आदेश की वेबप्रिंट की प्राप्ति की तारीख से 30 दिनों की अवधि के भीतर याचिकाकर्ताओं को बहाल करने का निर्देश दिया जाता है।

45. हालाँकि यह स्पष्ट किया जाता है कि निलंबन को रद्द करना प्रतिवादियों को लंबित या विचाराधीन अनुशासनात्मक कार्यवाही के साथ आगे बढ़ने से नहीं रोकेगा। वे कानून के अनुसार, जैसा भी मामला हो, उन्हें शुरू करने या समाप्त करने के लिए स्वतंत्र होंगे।

46. जहाँ तक एस.बी. सिविल रिट याचिका संख्या 4267/2025 (दिनेश कुमार बनाम राज्य) का संबंध है, उसी का निपटान निलंबन / सक्षम प्राधिकारी को दिशानिर्देशों के

संदर्भ में रद्दीकरण पर निर्णय लेने के निर्देश के साथ किया जाता है, उपर्युक्त। साथ ही, याचिकाकर्ता नियम 22 के सी.सी.ए. नियम 1958 का सहारा लेने के लिए स्वतंत्र होगा, यदि ऐसा सलाह दी जाती है, तो एक अपील दायर करके। यदि याचिकाकर्ता एक अपील दायर करता है, तो उसी का निपटान 30 दिनों की अवधि के भीतर किया जाएगा। उसी तरह, याचिकाकर्ता का सक्षम प्राधिकारी / निलंबन प्राधिकारी (दिनेश कुमार के मामले में) इस तत्काल आदेश की वेब प्रिंट के साथ याचिकाकर्ता द्वारा प्रतिवादियों के सक्षम प्राधिकारी से संपर्क करने की तारीख से 30 दिनों की अवधि के भीतर एक निर्णय लेगा।

47. उपरोक्त अवलोकन और दिशानिर्देशों के साथ निपटान किया गया। लंबित आवेदन, यदि कोई हैं, भी निपटाए जाते हैं।

(अरुण मोंगा), जे

धनंजय शर्मा/-

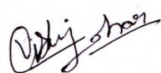
आइटम संख्या 162, 224, 33, 257, 433(एस)।

क्या रिपोर्टिंग के लिए उपयुक्त है: हाँ / नहीं

संदर्भ।

- i. 11.12.1958 को अधिनियमित और लागू हुआ, आधिकारिक राजपत्र में 07.05.1959 को प्रकाशित हुआ।
- ii. 2023 एससीसी ऑनलाईन एससी 1680- उच्चतम न्यायालय
- iii. 1978 एससीसी ऑनलाईन डेल 158-दिल्ली उच्च न्यायालय
- iv. 1974 एससीसी ऑनलाईन एआईआई 240-इलाहाबाद उच्च न्यायालय
- v. एस.बी. सिविल रिट याचिका संख्या 10010/2020-राजस्थान उच्च न्यायालय, जोधपुर
- vi. 2005 एससीसी ऑनलाईन एआईआई 1712-इलाहाबाद उच्च न्यायालय
- vii. एआईआर 2015 एससीसी 2389-उच्चतम न्यायालय
- viii. एआईआर 2016 एससी 101-उच्चतम न्यायालय
- ix. 1991 एससीसी ऑनलाईन एआईआई 1712-राजस्थान उच्च न्यायालय, जयपुर पीठ
- x. एसबीसीडब्ल्यूपी संख्या 4125/2020-राजस्थान उच्च न्यायालय, जोधपुर
- xi. एसबीसीडब्ल्यूपी संख्या 10567/2024-राजस्थान उच्च न्यायालय, जोधपुर
- xii. एसबीसीडब्ल्यूपी संख्या 18012/2019-राजस्थान उच्च न्यायालय, जोधपुर
- xiii. अधिसूचना दिनांक 20.11.1950 के माध्यम से अधिसूचित।
- xiv. आईएलआर 2000 कार 2883-कर्नाटक उच्च न्यायालय
- xv. डॉ. बी.एम. बोहरा बनाम राजस्थान राज्य-राजस्थान उच्च न्यायालय, जयपुर पीठ में उद्धृत
- xvi. टिप्पणी: सी.सी.ए. नियम, 1958 के अधिनियमन से पहले जो 11 दिसंबर, 1958 को लागू हुआ, वही सी.सी.ए. नियम, 1950 के तहत जारी किया गया था जिसे सी.सी.ए. नियम, 1958 के प्रख्यापन के बाद निरस्त कर दिया गया था।
- xvii. 1979 3 एससीसी 489- उच्चतम न्यायालय

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



एडवोकेट विष्णु जांगिड़