

श्री अनंत आर. कुलकर्णी

बनाम

वाई. पी. शिक्षा समाज और ओआरएस।

(2013 की सिविल अपील संख्या 3935)

26 अप्रैल, 2013

[डॉ. बी. एस. चौहान और फकीर मोहम्मद इब्राहिम कलीफुल्ला, जे. जे.]

सेवा कानून-विभागीय जांच-दोषी कर्मचारी पर लगाई गई सजा को न्यायालय द्वारा रद्द कर दिया गया/ तकनीकी कारणों से जाँच खराब होने के कारण ट्रिब्यूनल- बिंदु से नये सिरे से पूछताछ करने का नियोक्ता का अधिकार इसे दूषित माना गया - माना गया: एक बार न्यायालय ने एक आदेश को रद्द कर दिया इस आधार पर सजा दी गई कि जाँच ठीक से नहीं हुई थी आयोजित, न्यायालय को गंभीर रूप से रोक नहीं लगानी चाहिए नियोक्ता को कानून के अनुसार जांच करने से रोकना - इसे संबंधित मामले को अनुशासनात्मक प्राधिकारी को भेजना होगा, इस बिंदु से जांच करने के लिए कि यह दूषित है, और कानून के अनुसार निष्कर्ष निकालना - हालाँकि, इस तरह के पाठ्यक्रम का सहारा लेना गंभीरता पर निर्भर करता है अपराध शामिल है.

सेवा कानून- विभागीय जांच- विलंब से जांच चरण- यदि विलंब के आधार पर रद्द किया जा सकता है - आयोजित: द अदालत/न्यायाधिकरण को आम तौर पर विभाग को रद्द नहीं करना चाहिए जांच करें और देरी के आधार पर आरोपों को रद्द करें अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करना, ऐसी शक्ति डी है न्यायिक समीक्षा की सीमाएँ - का सार मामला यह है कि अदालत को सभी बातों पर विचार करना चाहिए प्रासंगिक तथ्य, और उन्हें संतुलित करें और तौलें, ताकि ऐसा हो सके निर्धारित करें कि क्या यह वास्तव में स्वच्छ और ईमानदार लोगों के हित में है प्रशासन, कि उक्त कार्यवाही की अनुमति दी जाती है केवल उनके निष्कर्ष में देरी के आधार पर समाप्त कर दिया गया।

सेवा कानून-विभागीय जांच- अस्पष्ट पर जांच और अनिर्दिष्ट शुल्क- अनुमेयता - धारित: कहीं नहीं क्या किसी अपराधी को आरोप पत्र जारी किया जाना चाहिए, बिना उसे एक स्पष्ट, विशिष्ट और निश्चित विवरण प्रदान करना उसके विरुद्ध आरोप- जब किसी/लेगेशन का बयान हो आरोपपत्र तामील नहीं किया गया, जांच खराब हुई, के सिद्धांतों का उल्लंघन करते हुए किया गया है प्राकृतिक न्याय विशेष रूप से कार्रवाई में निष्पक्षता होनी चाहिए प्रतिकूल या दंडात्मक आदेश के संबंध में नतीजे।

सेवा कानून-विभागीय जांच-विरुद्ध जांच सेवानिवृत्त कर्मचारी -

परिस्थितियाँ जब ऐसी पूछताछ हो सकती हैं आयोजित-आयोजित: सेवा को नियंत्रित करने वाले प्रासंगिक नियम किसी कर्मचारी की परिस्थितियाँ इसका निर्धारण करने वाले कारक हैं क्या और किस तरीके से घरेलू जांच की जा सकती है एक ऐसे कर्मचारी के खिलाफ जो उम्र पूरी करने के बाद सेवानिवृत्त हो गया सेवानिवृत्ति की अवधि - सामान्य/वर्ष, यदि पूछताछ हो चुकी है यह तब शुरू किया गया जब अपराधी कर्मचारी सेवा में था उनकी सेवानिवृत्ति के बाद भी जारी रहेगी, लेकिन सजा की प्रकृति बदल जायेगा - बर्खास्तगी/हटाने की सजा सेवा थोपी नहीं जाएगी.

सेवा कानून- विभागीय जांच- कदाचार के लिए- अपीलकर्ता-कर्मचारी की समाप्ति - चुनौती - इस बीच, अपीलकर्ता की आयु पूरी होने पर सेवानिवृत्त हो गया सेवानिवृत्ति - ट्रिब्यूनल ने माना कि कोई भी आरोप नहीं अपीलकर्ता के विरुद्ध लगाए गए आरोप सिद्ध हो गए, और यह कि 1981 की नियमावली के अनुसार जांच नहीं की गयी - तदनुसार समाप्ति आदेश रद्द कर दिया गया - रिट याचिका - उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने ट्रिब्यूनल के फैसले को बरकरार रखा, और जांच को पूरी तरह से दोषपूर्ण और इस प्रकार अवैध पाया - डिवीजन बेंच ने भी सिंगल के फैसले को बरकरार रखा जज भी, ट्रिब्यूनल का भी, लेकिन साथ-साथ भी यह माना गया कि उत्तरदाता आगे बढ़ने के लिए स्वतंत्र हैं उक्त आरोपों के संबंध में नए सिरे से जांच- अपील पर, आयोजित: डिवीजन बेंच ने

स्वतंत्रता देकर गलती की उत्तरदाताओं को नए सिरे से जांच करने की आवश्यकता है - अपीलकर्ता के खिलाफ लगाए गए आरोप पूरी तरह से अस्पष्ट, अप्रासंगिक और थे अनिर्दिष्ट- इस पर कोई नई जांच कराने का प्रश्न इसलिए, अस्पष्ट आरोप अनुचित और अनावश्यक हैं - 1981 के आरआर.36, 37 और 57 के तहत निर्धारित प्रक्रिया नियमों का उल्लंघन किया गया - इसके अलावा, अपीलकर्ता पहले ही सेवानिवृत्त हो चुका था - ऐसा कोई नियम ध्यान में नहीं लाया गया जो कोई वैधानिकता प्रदान कर सके प्रतिवादी-प्रबंधन को नए सिरे से जांच कराने की शक्ति किसी कर्मचारी की सेवानिवृत्ति के बाद- ऐसी किसी अनुपस्थिति में प्राधिकरण, डिवीजन बेंच ने एक पोस्ट बनाने में गलती की- सेवानिवृत्ति फोरम जो कानून के तहत स्वीकार्य नहीं हो सकता है - इसके अलावा, विभागीय जांच को आधार पर रद्द किया जा सकता है देरी की, बशर्ते कि आरोप बहुत गंभीर न हों - ऐसा नहीं था डिवीजन बेंच के लिए उत्तरदाताओं को अनुमति देना आवश्यक है उक्त आरोपों पर नए सिरे से जांच करने के लिए और वह भी उसके बाद अपीलकर्ता की सेवानिवृत्ति के एक दशक से अधिक समय -महाराष्ट्र निजी स्कूल कर्मचारी नियम, 1981-0 आरआर.36, 37 एवं 57.

अपीलकर्ता एक स्कूल में हेड मास्टर था। प्रतिवादी-प्रबंधन ने कारण बताओ नोटिस जारी किया अपीलकर्ता, महाराष्ट्र के नियम 28 के तहत निजी विद्यालय नियमावली 1981 के कर्मचारी मांग कर रहे हैं

अनुशासनात्मक कार्यवाही क्यों होनी चाहिए इसका स्पष्टीकरण उसके कथित कदाचार के लिए उसके खिलाफ कार्रवाई नहीं की जाएगी। अपीलार्थी ने अपना उत्तर प्रस्तुत किया। इसके बाद, प्रबंधन समिति ने होल्ड करने का निर्णय लिया अपीलकर्ता के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही के अनुसार नियम 1981 के नियम 36 के प्रावधानों और अनुसरण में उसके बाद, एक आरोप पत्र जिसमें 12 आरोप शामिल हैं कदाचार, अपीलकर्ता पर कार्रवाई की गई। जी खातों से संबंधित शुल्क और उसके निर्वहन के लिए विद्यालय के प्रधानाध्यापक के रूप में कार्य करता है। एक जांच समिति ने अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत करते हुए एक अपीलकर्ता को बर्खास्त करने की सिफारिश सेवा। द्वारा जांच प्रतिवेदन स्वीकार कर लिया गया प्रबंधन समिति और अपीलकर्ता की सेवाएँ समाप्त कर दी गईं। व्यथित होकर अपीलकर्ता ने चुनौती दी स्कूल के समक्ष अपील दायर करके समाप्ति आदेश न्यायाधिकरण. इस बीच, की उम्र तक पहुँचने पर सेवानिवृत्ति के बाद, अपीलकर्ता सेवानिवृत्त हो गया। न्यायाधिकरण यह माना गया कि उनके विरुद्ध कोई भी आरोप नहीं लगाया गया अपीलकर्ता सिद्ध साबित हुआ, और जांच में ऐसा नहीं हुआ नियम 1981 के अनुसार आयोजित किया गया। इस प्रकार, अपीलार्थी के विरुद्ध सेवा समाप्ति आदेश निरस्त कर दिया गया। व्यथित होकर, प्रतिवादी-प्रबंधन ने रिट दायर की याचिका। उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने इसे बरकरार रखा न्यायाधिकरण का निर्णय. डिवीजन बेंच ने भी इसे बरकरार रखा एकल न्यायाधीश का निर्णय, साथ

ही साथ ट्रिब्यूनल ने, लेकिन साथ ही यह भी माना कि उत्तरदाता जांच आगे बढ़ाने के लिए स्वतंत्र थे नए सिरे से, जहां तक उक्त आरोपों का संबंध है, और इसलिए वर्तमान अपील....

तत्काल अपील में, कानून के निम्नलिखित प्रश्न विचार हेतु उठे: (i) सजा के मामले में दोषी कर्मचारी पर लगाया गया जुर्माना रद्द कर दिया गया है न्यायालय/न्यायाधिकरण ने जांच को निष्प्रभावी बना दिया तकनीकी कारण, क्या नियोक्ता इसका हकदार है जांच को उस बिंदु से नए सिरे से आयोजित करें जहां से वह दूषित पाई गई थी; (ii) क्या जांच को आधार पर रद्द किया जा सकता है देरी का; (iii) क्या जांच की अनुमति दी जा सकती है अस्पष्ट और अनिर्दिष्ट आरोपों पर आयोजित; और (iv) अंतर्गत किन परिस्थितियों में किसके खिलाफ जांच की जा सकती है वह अपराधी कर्मचारी जो पहुँचने पर सेवानिवृत्त हो गया हो सेवानिवृत्ति की आयु. न्यायल्य ने अपील स्वीकार करते हुए माना:

1. एक बार न्यायालय ने एक आदेश को रद्द कर दिया इस आधार पर सजा, कि जाँच नहीं हुई थी ठीक से संचालित, न्यायालय को गंभीर नहीं होना चाहिए नियोक्ता को पूछताछ करने से रोकें कानून के अनुसार. इसे संबंधित मामले को खारिज करना होगा अनुशासनात्मक प्राधिकारी से जांच कराने के लिए मुद्दा यह है कि यह दूषित था, और निष्कर्ष भी यही निकला कानून के अनुसार. हालाँकि, इस तरह का सहारा लेना पाठ्यक्रम अपराध

की गंभीरता पर निर्भर करता है शामिल। इस प्रकार, अदालत को इसकी भयावहता की जांच करनी चाहिए दोषी कर्मचारी पर 8 कदाचार का आरोप। यह इसे ध्यान में रखते हुए, अदालतें/न्यायाधिकरण सक्षम नहीं हैं आरोप पत्र और संबंधित अनुशासनात्मक कार्रवाई को रद्द करने के लिए कार्यवाही, समाप्त होने से पहले, पर उपरोक्त आधार. [पैरा 7] [1139-सी-ई]

प्रबंध निदेशक, ईसीआईएल, हैदराबाद आदि आदि। वि. 8. करुणाकर आदि-आदि। एआईआर 1994 एससी 1074: 1993 (2) पूरक। एससीआर 576; हिरण मयी भट्टाचार्य बनाम सचिव, एस.एम. विद्यालय लड़कियों और अन्य के लिए. (2002) 10 एससीसी 293; ऊपर। राज्य कताई सी. लिमिटेड बनाम आर.एस. पांडे एवं अन्य. (2005) 8 एससीसी 264: 2005 (3) डी सप्ल. एससीआर 603; भारत संघ बनाम वाई.एस. संधू, पूर्व इंस्पेक्टर एआईआर 2009 एससी 161: 2008 (13) एससीआर 784 - पर भरोसा किया गया।

अदालत/न्यायाधिकरण को आम तौर पर रद्द नहीं करना चाहिए विभागीय जांच करें और आरोपों को रद्द करें अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करने में देरी का ई आधार, चूँकि ऐसी शक्ति न्यायिक सीमा से परे है समीक्षा। ऐसी स्थिति में जब न्यायालय/न्यायाधिकरण ऐसा प्रयोग करता है शक्ति, यह न्यायिक समीक्षा की अपनी शक्ति से भी अधिक है सीमा। इसलिए, आरोप पत्र या कारण बताओ एफ नोटिस, अनुशासनात्मक

कार्यवाही के दौरान जारी किया गया, सामान्यतः न्यायालय द्वारा रद्द नहीं किया जा सकता। जो उसी देरी होने के संबंध में सिद्धांत लागू होता है अनुशासनात्मक कार्यवाही के समापन में. तथ्य और विचाराधीन मामले की परिस्थितियों का सावधानीपूर्वक ध्यान रखना चाहिए गंभीरता को ध्यान में रखते हुए जांच की गई/ उसमें शामिल आरोपों का जी परिमाण। कोर्ट को करना होगा आरोपों की गंभीरता और परिमाण पर विचार करें और ऐसा करते समय न्यायालय को सभी तथ्यों पर विचार करना चाहिए, अपराधी अधिकारियों के पक्ष और विपक्ष दोनों में आएँ जिस पर विचार करते हुए निष्कर्ष उचित एवं उचित है परिस्थितियाँ सम्मिलित हैं। मुद्दे का सार यही है न्यायालय को सभी प्रासंगिक तथ्यों पर विचार करना चाहिए, और संतुलित करें और समान वजन करें, ताकि निर्धारित किया जा सके, यदि यह स्वच्छ और ईमानदार के हित में बरकरार है प्रशासन, कि उक्त कार्यवाही की अनुमति है केवल देरी के आधार पर समाप्त किया जा सकता है निष्कर्ष। [पैरा 8] [1140-ए-डी]

यूपी राज्य बनाम ब्रह्म दत्त शर्मा और अन्य। एआईआर 1987 एससी 943: 1987 (2) एससीआर 444; मध्य प्रदेश राज्य बनाम बनी सिंह एवं अन्य. एआईआर 1990 एससी 1308: 1990 सप्ल। एससीसी 738; पंजाब राज्य एवं अन्य। बनाम चमन लाल गोयल (1995) 2 एससीसी 570: 1995 (1) एससीआर 695; आंध्र प्रदेश राज्य बनाम एन. राधाकिशन

एआईआर 1998 एससी 1833: 1998 (2) एससीआर 693; एम. वी. बिजलानी बनाम भारत संघ एवं अन्य। एआईआर 2006 एससी 3475: 2006 (3) एससीआर 896; भारत संघ एवं अन्य. वी. कुनिसेट्टी सत्यनारायण एआईआर 2007 एससी 906: 2006 (9) पूरक। एससीआर 257; सचिव, रक्षा मंत्रालय एवं अन्य। प्रभाष चंद्र मिर्धा आकाशवाणी 2012 एससी 2250: 2012 एससीआर 182; अध्यक्ष, यूसी ऑफ इंडिया

3.1. कहीं भी किसी अपराधी को सेवा नहीं दी जानी चाहिए आरोप पत्र, उसे स्पष्ट, विशिष्ट प्रदान किए बिना और उस पर लगे आरोप का निश्चित विवरण। कब आरोपों का विवरण प्रस्तुत नहीं किया गया है आरोपपत्र के अनुसार, जांच खराब हो गई है प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन करते हुए किया गया। पेश किए गए साक्ष्य अप्रामाणिक नहीं होने चाहिए, भले ही अपराधी बचाव नहीं करता, या बनाता नहीं इसके विरुद्ध विरोध करें कि आरोप अस्पष्ट हैं, ऐसा होता है इस कारण से, जांच को खराब होने से नहीं बचाया जा सकता कार्रवाई में निष्पक्षता होनी चाहिए, विशेषकर प्रतिकूल या दंडात्मक आदेश का सम्मान नतीजे। जिसकी जांच होना जरूरी है क्या अपराधी को आरोप की प्रकृति का पता था। आरोप विशिष्ट, निश्चित और देने योग्य होने चाहिए घटना का विवरण जो आरोपों का आधार बना और अस्पष्ट आरोपों पर कोई जांच कायम नहीं रखी जा सकती। [पैरा 10) [1141-एफ-एच; 1142-ए]

3.2. किसी के खिलाफ जांच बैठाने का मकसद व्यक्ति केवल आरोप स्थापित करने की दृष्टि से नहीं है उसके खिलाफ आरोप लगाए जाएं या जुर्माना लगाया जाए, लेकिन यह भी है ऐसी जांच रिकॉर्डिंग के उद्देश्य से आयोजित किया गया मामले की सच्चाई, और उस अर्थ में, इसका परिणाम जांच का परिणाम या तो स्थापित हो सकता है या पुष्टि हो सकती है उसका रुख, और इसलिए उसका दोषमुक्ति हुआ। इसलिए, संबंधित प्राधिकारी की ओर से निष्पक्ष कार्रवाई एक है सर्वोपरि आवश्यकता.

[पैरा 11) [1142-सी-डी]

सुरथ चंद्र चक्रवर्ती बनाम पश्चिम बंगाल राज्य एआईआर 1971 एससी 752: 1971 (3) एससीआर 1; आंध्र प्रदेश राज्य एवं अन्य. बनाम एस. श्री रामाराव एआईआर 1963 एससी 1723: 1964 एससीआर 25; सवाई सिंह बनाम राजस्थान राज्य एआईआर 1986 एससी 995: 1986 (2) एससीआर 957; यू.पी.एस.आर. टी.सी. एवं अन्य. वि. राम चन्द्र यादव एआईआर 2000 एससी 3596: 2000 (9) एससीसी 327; भारत संघ एवं अन्य. बनाम ज्ञान चंद चत्तर (2009) 12 एससीसी 78: 2009 (10) एससीआर 124; अनिल गी/उर्कर बनाम बिलासपुर रायपुर क्षेत्रीय ग्रामीण बैंक एवं अन्य. (2011) 14 एससीसी 379 - पर निर्भर।

4. सेवा को नियंत्रित करने वाले प्रासंगिक नियम किसी कर्मचारी की परिस्थितियाँ ही निर्धारण कारक होती हैं घरेलू जांच क्या और किस तरीके

से हो सकती है उस कर्मचारी के विरुद्ध कार्रवाई की जाएगी जो बाद में सेवानिवृत्त हो गया एफ सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुंच रहा है। आम तौर पर, यदि वहीं दोषी कर्मचारी से पूछताछ शुरू कर दी गई है सेवा में था, यह उसकी सेवानिवृत्ति के बाद भी जारी रहेगा, लेकिन सजा की प्रकृति बदल जाएगी. सजा सेवा से बर्खास्तगी/हटाने का दंड नहीं दिया जाएगा।
जी [पैरा 18) [1144-जी-एच; 1145-ए]

नोएडा एंटरप्रेन्योर्स एसोसिएशन बनाम एनओ/डीए एवं अन्य। वायु 2011 एससी 2112: 2011 (8) एससीआर 25; कीर्ति भूषण सिंह बनाम राज्य बिहार और अन्य के एआईआर 1986 एससी 2116: 1986 (3) एससीआर 230; एच भागीरथी जेना बनाम निदेशक मंडल, ओएसएफसी एवं अन्य. एआईआर 1999 एससी 1841: 1999 (2) एससीआर 354; ऊपर। राज्य चीनी कॉर्पोरेशन लिमिटेड एवं अन्य। बनाम कमल स्वरूप टंडन (2008) 2 एससीसी 41: 2008 (1) एससीआर 887 - पर भरोसा किया गया।

बी.जे. शी/एट बनाम गुजरात राज्य एवं अन्य। एआईआर 1978 एससी 1109: 1978 (3) एससीआर 553; रमेश चंद्र शर्मा बनाम पंजाब नेशनल बैंक एवं अन्य. (2007) 9 एससीसी 15: 2007 (7) एससीआर 585; यूको बैंक एवं अन्य. बनाम राजिंदर लाल कपूर एआईआर 2008 एससी 1831: 2008 (5) एससीआर 775; असम राज्य और अन्य। वी.

पद्मा राम बोरा एआईआर 1965 एससी 473; आर. टी. रंगाचारी बनाम सचिव राज्य एआईआर 1937 पीसी 27; पंजाब राज्य बनाम खेमी राम एआईआर 1970 एससी 214: 1970 (2) एससीआर 657 – संदर्भित।

5.1. मौजूदा मामले में, ट्रिब्यूनल, साथ ही उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने एक रिकार्ड किया है उस प्रभाव के लिए तथ्य की स्पष्ट खोज जो आरंभ करती है अपीलार्थी के विरुद्ध विभागीय जांच की जा चुकी है उसे परेशान करने के लिए गलत इरादे से किया गया। प्रभार विशिष्ट और सटीक नहीं थे; वास्तव में, वे अस्पष्ट थे और अनिर्दिष्ट। इसके अलावा, प्रबंधन समिति नियमों में निर्धारित प्रक्रिया का पालन करने में विफल रहे थे निजी स्कूल के महाराष्ट्र कर्मचारियों के 36 और 37 नियम, 1981। उक्त नियम 36 और 37, एक पूर्ण निर्धारित करते हैं जांच आयोजित करने के उद्देश्य से प्रक्रिया, जिसमें यह स्पष्ट रूप से कहा गया है कि एक जांच समिति होनी चाहिए न्यूनतम तीन सदस्य, एक प्रतिनिधि प्रबंधन समिति, एक को नामित किया जाएगा अपने में से कर्मचारी, और एक होना मुख्य कार्यकारी अधिकारी द्वारा इनमें से चुना गया राष्ट्रीय/राज्य पुरस्कार प्राप्त शिक्षकों का पैनल पुरस्कार। मौजूदा मामले में, केवल दो सदस्य थे समिति। नियमावली के अंतर्गत निर्धारित प्रक्रिया है प्राकृतिक न्याय और निष्पक्ष खेल के सिद्धांतों पर आधारित, यह सुनिश्चित करने के लिए कि किसी निजी स्कूल का कोई कर्मचारी ऐसा न कर सके अनसुनी निंदा की जाए। [पैरा 21]

[1149-सी-एफ]

5.2. ट्रिब्यूनल, साथ ही एकल न्यायाधीश ने भी दोनों ने स्पष्ट किया कि जांच नियम 36 के प्रावधानों के अनुसार नहीं की गई थी और नियम 1981 के 37. हालाँकि, उनके पास स्वयं हैं प्रत्येक आरोप को निपटाया और रिकार्ड किया है योग्यता के आधार पर उनके निष्कर्ष। प्रबंधन समिति विफल रही अपीलकर्ता के विरुद्ध एक भी आरोप साबित करने के लिए। वर्तमान मामला निश्चित रूप से ऐसा नहीं है जहां सजा दी जाए केवल तकनीकी आधार पर खारिज कर दिया गया है, कि एक विशेष आवश्यकता की कमी के कारण जांच खराब हो गई। इस प्रकार, ऐसी तथ्यात्मक स्थिति के आलोक में, डिवीजन बेंच को छूट देकर गलती की है उत्तरदाताओं को नए सिरे से जांच करने के लिए कहा गया है। [पैरा 21,22] [1149- एफ-एच; 1150-ए]

5.3. डिवीजन बेंच ने जो निष्कर्ष निकाला ट्रिब्यूनल और एकल न्यायाधीश ने यह पाया था जांच के तरीके में खामी थी आयोजित किया गया था, और इसलिए इसका कोई सवाल ही नहीं था आरोप लगाने वाले प्रभाव की योग्यता के आधार पर निष्कर्ष दर्ज करना अपीलार्थी के विरुद्ध लगाए गए आरोप सिद्ध नहीं हुए, हैं भी नहीं कानून में टिकारू. ऐसे में यह न्यायालय के लिए हमेशा खुला है एक मामला, गुण-दोष के आधार पर और मामले की जांच करने के लिए न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि

वहां अक्षुण्ण था, आरोपों में कोई दम नहीं है, इसकी अनुमति नहीं दी जा सकती नियोक्ता नए सिरे से जांच कराए। ऐसा कोई कोर्स हो सकता है कर्मचारी को उत्पीड़न से बचाने के लिए आवश्यक है और अपमान. [पैरा 24] [1150-एफ-एच]

5.4. मौजूदा मामले में कोई आरोप नहीं है गबन/गबन या कोई आरोप जो अपीलकर्ता की सत्यनिष्ठा पर संदेह उत्पन्न कर सकता है, या इसके अलावा, कुछ भी जो थोड़ा सा भी संकेत दे सकता है अपीलकर्ता की ओर से नैतिक अधमता। प्रभार जी का संबंध खातों और उसके कार्यों के निर्वहन से है विद्यालय के प्रधानाध्यापक के रूप में. अपीलकर्ता के पास है प्रत्येक के लिए संतोषजनक स्पष्टीकरण प्रदान किया गया उन पर लगे आरोप. इसके अलावा वह रिटायर हो चुके हैं वर्ष 2002 में। इसलिए, ऐसे अस्पष्ट आरोपों पर कोई नई जांच कराने का प्रश्न अनुचित है और अनावश्यक. [पैरा 25) [1151-ए-बी]

5.5. नियमावली 1981 के नियम 36 एवं 37 जो जांच आयोजित करने की प्रक्रिया निर्धारित की गई थी उल्लंघन। अपीलकर्ता के खिलाफ लगाए गए आरोप थे पूरी तरह से अस्पष्ट, अप्रासंगिक और अनिर्दिष्ट। वैधानिक रूप से नियमों के तहत अपीलकर्ता को प्रतिनिधित्व करने की अनुमति नहीं दी गई एक अन्य कर्मचारी. इस प्रकार, प्रक्रिया के तहत निर्धारित नियमावली 1981 के नियम 57(1) का उल्लंघन हुआ। नहीं

आरोपपत्र में आरोपों का विवरण था कभी सेवा की. कार्यवाही का सारांश, साथ में गवाहों के बयान, जैसा कि नियम के तहत आवश्यक है नियमावली 1981 के 37(4) को कभी अग्रेषित नहीं किया गया अपीलकर्ता उन्हें समझाने का मौका नहीं दिया गया स्वयं, और किसी की सहायता से कोई आरोप सिद्ध नहीं हुआ दस्तावेज़ी प्रमाण। के विरुद्ध कोई आरोप नहीं था अपीलकर्ता को उसकी सत्यनिष्ठा, गबन या के संबंध में गलत विनियोग. एकल न्यायाधीश ने भी सहमति जताई है जो उसी। हालाँकि, डिवीजन बेंच, हालांकि भी समझौते ने उत्तरदाताओं को रोक लगाने की छूट दी है एक ताज़ा पूछताछ. कोर्ट को किसी भी तरह से अवगत नहीं कराया गया है नियम जो किसी भी वैधानिक शक्ति प्रदान कर सकता है सेवानिवृत्ति के बाद प्रबंधन नए सिरे से जांच कराएगा एक कर्मचारी का. ऐसे किसी प्राधिकारी के अभाव में, डिवीजन बेंच ने सेवानिवृत्ति के बाद का समय बनाने में गलती की है मंच जो कानून के तहत स्वीकार्य नहीं हो सकता है। [पैरा 26, 27) [1151-ई-एच; 1152-ए-बी]

5.6. के तथ्यों एवं परिस्थितियों के प्रकाश में मामले में, कोई भी आरोप विशिष्ट और सटीक नहीं है। आरोपों के साथ कोई बयान नहीं दिया गया है आरोपों का, या उसका कोई विवरण। इसलिए ऐसा नहीं है उत्तरदाताओं को पूछताछ करने की अनुमति है ऐसे आरोप. इसके अलावा, यह एक स्थापित कानूनी प्रस्ताव है जिस पर विभागीय जांच निरस्त की

जा सकती है देरी का आधार, बशर्ते आरोप बहुत गंभीर न हों। [पैरा 28]
[1152-सी-डी]

5.7. जैसा कि ट्रिब्यूनल के साथ-साथ एकल न्यायाधीश ने भी किया है गुण-दोष के आधार पर सभी आरोपों की जांच की और यह भी पाया कि नियम 1981 के अनुसार जांच नहीं की गई है। यह प्रबंधन समिति का कारण नहीं था पक्षपात किया गया था, बल्कि यह दूसरा तरीका था आस-पास। ऐसी तथ्य-स्थिति में इसकी आवश्यकता नहीं थी डिवीजन बेंच ने उत्तरदाताओं को अनुमति देने के लिए कहा उक्त आरोपों पर नए सिरे से जांच और वह भी और अधिक के बाद अपीलकर्ता की सेवानिवृत्ति के एक दशक से भी अधिक समय बीत चुका है। अपीलकर्ता अपना सारा वेतन वसूलने का हकदार होगा सेवानिवृत्ति बकाया, यदि पहले ही भुगतान नहीं किया गया है। [पैरा 29,30] [1152- ई-जी]

मामला कानून संदर्भ

(1993) (2) पूरक।एस.सी.आर. 576	निर्भर	पैरा 7
(2002) 10 एससीसी 293	भरोसा करें	पैरा 7
2005 (3) पूरक। एस. सी. आर. 603	निर्भर	पैरा 7
2008 (13) एससीआर 784	भरोसा करें	पैरा 7
1987(2) एससीआर 444	भरोसा करें	पैरा 8
1990 पूरक। एस. सी. सी. 738	भरोसा करें	पैरा 8
1995 (1) एससीआर 695	भरोसा करें	पैरा 8
1998(2) एससीआर 693	भरोसा करें	पैरा 8
2006 (3) एससीआर 896	भरोसा करें	पैरा
	8	
2006 (9) पूरक। एस. सी. आर. 257	निर्भर	पैरा 8
2012 एससीआर 182	भरोसा करें	पैरा 8
जेटी (2012) 11 एससी 533	भरोसा करें	पैरा 8
1971 (3) एस. सी. आर. 1	भरोसा करें	पैरा 9
1964 SCR 25	निर्भर	पैरा 11

1986 (2) SCR 957	निर्भर	पैरा 11
2000 (9) SCC 327	निर्भर	पैरा 11
2009 (10) एससीआर 124	भरोसा करें	पैरा 11
(2011) 14 एस. सी. सी. 379	भरोसा करें	पैरा 11
2011 (8) एससीआर 25	भरोसा करें	पैरा 12
1978 (3) एससीआर 553	संदर्भित किया	पैरा 12
2007 (7) एससीआर 585	संदर्भित किया	पैरा 12
2008 (5) एससीआर 775	संदर्भित किया	पैरा 12
ए. आई. आर 1965 एस. सी. 473	संदर्भित किया	पैरा 13
ए. आई. आर 1937 पी. सी. 27	संदर्भित किया	पैरा 13
1970 (2) एससीआर 657	संदर्भित किया	पैरा 14
1986 (3) एससीआर 230	भरोसा करें	पैरा 15
1999 (2) एससीआर 354	भरोसा करें	पैरा 16
2008 (1) एससीआर 887	भरोसा करें	पैरा 17

उच्च न्यायालय में बॉम्बे के न्यायपालिका का 2003 की यू. आर. टी. रिट याचिका संख्या 1849 में पारित निर्णय और आदेश से पत्र पेटेंट अपील सं. 2011 में दिनांकित 04.10.2011 से

सी. यू. सिंह, प्रीति कुंवर, शिवाजी एम. जाधव पेलेंट।

ब्रज किशोर मिश्रा, विजय कुमार, एम. डी. अदकर, अपर्णा उत्तरदाताओं के लिए सिद्धार्थ आर्य विश्वजीत सिंह।

न्यायालय का निर्णय डॉ. बीएस चौहान, जे. द्वारा पारित किया गया था।

1. यह अपील 2003 की रिट याचिका संख्या 1849 से उत्पन्न 2011 के लेटर्स पेटेंट अपील संख्या 171 में बॉम्बे के उच्च न्यायालय के आक्षेपित निर्णय और आदेश दिनांक 04.10.2011 के खिलाफ दायर की गई है, जिसके माध्यम से उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच ने विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले के साथ-साथ स्कूल ट्रिब्यूनल (इसके बाद 'ट्रिब्यूनल' के रूप में संदर्भित) के फैसले को बरकरार रखा अपीलकर्ता के खिलाफ जांच को रद्द कर दिया, जबकि प्रतिवादी नंबर 1 और को स्वतंत्रता दी। 2 अपीलकर्ता के खिलाफ लगाए गए आरोपों पर नए सिरे से जांच करने के लिए।

2. इस अपील को जन्म देने वाले तथ्य और परिस्थितियाँ ये हैं।

ए.) अपीलकर्ता को 07.06.1965 को उत्तरदाताओं द्वारा संचालित स्कूल में सहायक शिक्षक के रूप में नियुक्त किया गया था, और 21.06.1979 को उक्त स्कूल के हेड मास्टर के रूप में पदोन्नत किया गया था।

बी.) वर्ष 2000 में एक नई प्रबंधन समिति सत्ता में आई और अपीलकर्ता के खिलाफ कदाचार के आरोप लगाने शुरू कर दिए, क्योंकि अपीलकर्ता को प्रबंधन समिति के कुछ पदाधिकारियों की योग्यता के संबंध में कुछ आशंकाएं थीं।

सी.) उत्तरदाताओं-प्रबंधन ने महाराष्ट्र निजी स्कूल कर्मचारी नियम, 1981 (इसके बाद 'नियम 1981' के रूप में संदर्भित) के नियम 28 के तहत अपीलकर्ता को कारण बताओ नोटिस दिनांक 21.02.2001 जारी किया, जिसमें स्पष्टीकरण मांगा गया कि क्यों उनके कथित कदाचार के लिए उनके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू नहीं की जानी चाहिए। अपीलकर्ता ने 03.03.2001 को अपना जवाब प्रस्तुत किया, और प्रबंधन समिति के कुछ निर्वाचित सदस्यों की पात्रता को भी चुनौती दी।

डी.) प्रबंधन समिति ने दिनांक 04.03.2001 के संकल्प के तहत नियम 1981 के नियम 36 के प्रावधानों के अनुसार अपीलकर्ता के खिलाफ

अनुशासनात्मक कार्यवाही करने का निर्णय लिया, और उसके अनुसरण में दिनांक 17.05.2001 को एक आरोप पत्र जारी किया गया जिसमें कदाचार के 12 आरोप शामिल थे। , अपीलकर्ता को तामील किया गया। अपीलकर्ता ने दिनांक 01.07.2001 के पत्र के माध्यम से अपने खिलाफ लगाए गए आरोपों के संबंध में अपना स्पष्टीकरण प्रस्तुत किया।

ई.) नियम 1981 के अनुसार, तीन के बजाय दो सदस्यों वाली एक जांच समिति ने जांच की और 20.05.2002 को अपनी जांच रिपोर्ट प्रस्तुत की, जिसमें अपीलकर्ता को सेवा से बर्खास्त करने की सिफारिश की गई। उक्त जांच रिपोर्ट को प्रबंधन समिति द्वारा स्वीकार कर लिया गया, और अपीलकर्ता की सेवाएं दिनांक 24.05.2002 के आदेश से 31.05.2002 से समाप्त कर दी गईं।

एफ.) व्यथित, अपीलकर्ता ने ट्रिब्यूनल के समक्ष 2002 की अपील संख्या 65 दायर करके उक्त समाप्ति आदेश को चुनौती दी। उत्तरदाताओं ने अपील का विरोध किया। हालाँकि, सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुँचने पर, अपीलकर्ता 30.09.2002 को सेवानिवृत्त हो गया।

जी.) ट्रिब्यूनल ने अपने फैसले और आदेश दिनांक 19.10.2002 के तहत माना कि अपीलकर्ता के खिलाफ लगाया गया कोई भी आरोप साबित नहीं हुआ, और जांच नियम 1981 के अनुसार नहीं की गई थी। इस प्रकार, अपीलकर्ता के खिलाफ समाप्ति आदेश रद्द कर दिया गया था।

एच.) व्यथित होकर, प्रतिवादी-प्रबंधन ने उच्च न्यायालय के समक्ष 2003 की रिट याचिका संख्या 1849 दायर की, और विद्वान एकल न्यायाधीश ने ट्रिब्यूनल के फैसले को बरकरार रखते हुए दिनांक 20.04.2011 के फैसले और आदेश के तहत उक्त रिट याचिका का फैसला किया, और पाया कि जांच पूरी तरह से दोषपूर्ण और इस प्रकार अवैध है।

1. उत्तरदाताओं-प्रबंधन ने 2011 के पत्र पेटेंट अपील संख्या 171 दायर की, और डिवीजन बेंच ने भी, विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले के साथ-साथ ट्रिब्यूनल के फैसले को बरकरार रखा, लेकिन साथ ही यह भी माना कि उत्तरदाता स्वतंत्र थे। उक्त आरोपों के संबंध में नए सिरे से जांच आगे बढ़ाने के लिए।

इसलिए, यह अपील.

3. अपीलकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ वकील श्री सीयू सिंह ने प्रस्तुत किया है कि आरोप अस्पष्ट पाए गए हैं, और जांच वैधानिक नियम 1981 के उल्लंघन में की गई थी, और इसके अलावा कोई भी आरोप गबन या गबन को प्रतिबिंबित नहीं करता है। गलत विनियोग, और अपीलकर्ता की सत्यनिष्ठा पर किसी भी प्रकार का कोई संदेह नहीं है। चूंकि अपीलकर्ता 30.09.2002 को सेवानिवृत्त हो गया, इसलिए 2011 में नई जांच कराने का सवाल ही नहीं उठता। अदालत के पास गुण-दोष के आधार पर मामले का फैसला करने की क्षमता की कमी नहीं है, भले ही वह इस

निष्कर्ष पर पहुंचती है कि वैधानिक नियमों, प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन हुआ है या आदेश किसी अन्य तकनीकी आधार पर भी खराब हुआ है। ऐसा कोई वैधानिक नियम नहीं है जो प्रबंधन समिति को एक दशक पहले सेवानिवृत्त हुए व्यक्ति के खिलाफ जांच करने की अनुमति दे, खासकर जब स्कूल सरकारी सहायता प्राप्त स्कूल हो और अपीलकर्ता-कर्मचारी को राज्य से पेंशन मिलती हो। अतः अपील स्वीकार किये जाने योग्य है।

4. इसके विपरीत, उत्तरदाताओं की ओर से उपस्थित विद्वान वकील श्री ब्रज किशोर मिश्रा ने प्रस्तुत किया है कि किसी व्यक्ति को केवल इसलिए मुक्त नहीं रहने दिया जा सकता क्योंकि वह सेवानिवृत्त हो गया है। उसके खिलाफ जांच की जा सकती है और उसकी पूरी पेंशन या उसका कुछ हिस्सा रोककर उसे दंडित किया जा सकता है। आक्षेपित निर्णय में कोई दोष नहीं पाया जा सकता है और इस प्रकार, अपील खारिज होने योग्य है।

5. हमने पक्षों के विद्वान वकील द्वारा की गई प्रतिद्वंद्वी दलीलों पर विचार किया है और रिकॉर्ड का अवलोकन किया है।

6. अपील में कानून के निम्नलिखित महत्वपूर्ण प्रश्न उठाए गए हैं-

(i) यदि तकनीकी कारणों से जांच खराब होने के कारण

अदालत/ट्रिब्यूनल द्वारा सज़ा रद्द कर दी जाती है, तो क्या नियोक्ता जांच को उस बिंदु से नए सिरे से आयोजित करने का हकदार है, जहां से जांच खराब हुई थी;

(ii) क्या देरी के आधार पर जांच रद्द की जा सकती है;

(iii) क्या अस्पष्ट और अनिर्दिष्ट आरोपों पर जांच की अनुमति दी जा सकती है; और

(iv) किन परिस्थितियों में दोषी कर्मचारी के खिलाफ जांच की जा सकती है जो सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुंचने पर सेवानिवृत्त हो गया है।

यदि सज़ा रद्द कर दी जाती है;

7. यह एक स्थापित कानूनी प्रस्ताव है कि, एक बार जब अदालत ने इस आधार पर सज़ा के आदेश को रद्द कर दिया कि जांच ठीक से नहीं की गई थी, तो अदालत को नियोक्ता को कानून के अनुसार जांच करने से गंभीर रूप से नहीं रोकना चाहिए। उसे संबंधित मामले को अनुशासनात्मक प्राधिकारी के पास भेजना चाहिए, ताकि उस बिंदु से जांच की जा सके कि मामला दूषित है और कानून के अनुसार उसका निष्कर्ष निकाला जाए। हालाँकि, इस तरह के रास्ते का सहारा लेना अपराध की गंभीरता पर निर्भर करता है। इस प्रकार, अदालत को दोषी कर्मचारी के खिलाफ कथित कदाचार की गंभीरता की जांच करनी चाहिए। इसे ध्यान में रखते हुए,

अदालतें/न्यायाधिकरण उपरोक्त आधारों पर आरोप-पत्र और संबंधित अनुशासनात्मक कार्यवाही को समाप्त होने से पहले रद्द करने में सक्षम नहीं हैं। (देखें प्रबंध निदेशक, ईसीआईएल, हैदराबाद आदि आदि बनाम बी करुणाकर आदि आदि। एआईआर 1994 एससी 1074; हिरन माई भट्टाचार्य बनाम सचिव, एसएम स्कूल फॉर गर्ल्स एंड अन्य, (2002) 10 एससीसी 293; यूपी स्टेट स्पिनिंग सी. लिमिटेड बनाम आरएस पांडे एवं अन्य, (2005) 8 एससीसी 264; और यूनियन ऑफ इंडिया बनाम वाईएस संधू, पूर्व निरीक्षक एआईआर 2009 एससी 161).

विलंबित चरण में पूछताछ:

8. अदालत/न्यायाधिकरण को आम तौर पर विभागीय जांच को रद्द नहीं करना चाहिए, और अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करने में देरी के आधार पर आरोपों को रद्द नहीं करना चाहिए, क्योंकि ऐसी शक्ति न्यायिक समीक्षा की सीमा का उल्लंघन करती है। ऐसी स्थिति में जब न्यायालय/न्यायाधिकरण ऐसी शक्ति का प्रयोग करता है, तो यह न्यायिक समीक्षा की अपनी शक्ति से बहुत आगे निकल जाता है। इसलिए, अनुशासनात्मक कार्यवाही के दौरान जारी किए गए आरोप-पत्र या कारण बताओ नोटिस को आम तौर पर अदालत द्वारा रद्द नहीं किया जा सकता है। अनुशासनात्मक कार्यवाही के समापन में देरी के संबंध में भी यही सिद्धांत लागू होता है। संबंधित मामले के तथ्यों और परिस्थितियों की,

उसमें शामिल आरोपों की गंभीरता/परिमाण को ध्यान में रखते हुए सावधानीपूर्वक जांच की जानी चाहिए। न्यायालय को आरोपों की गंभीरता और परिमाण पर विचार करना होगा और ऐसा करते समय न्यायालय को दोषी अधिकारियों के पक्ष और विपक्ष दोनों में सभी तथ्यों का मूल्यांकन करना होगा और निष्कर्ष पर पहुंचना होगा, जो शामिल परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए उचित और उचित होगा। मामले का सार यह है कि अदालत को सभी प्रासंगिक तथ्यों पर विचार करना चाहिए, और उन्हें संतुलित और तौलना चाहिए, ताकि यह निर्धारित किया जा सके कि क्या यह वास्तव में स्वच्छ और ईमानदार प्रशासन के हित में है, कि उक्त कार्यवाही की अनुमति दी जाए केवल उनके निष्कर्ष में देरी के आधार पर समाप्त कर दिया गया। (देखें; यूपी राज्य बनाम ब्रह्म दत्त शर्मा और अन्य ए एआईआर 1987 एससी 943; मध्य प्रदेश राज्य बनाम बनी सिंह और अन्य, एआईआर 1990 एससी 1308; पंजाब राज्य और अन्य बनाम चमन लाल गोयल, (1995) 2 एससीसी 570; आंध्र प्रदेश राज्य बनाम एन राधाकिशन, एआईआर 1998 एससी 1833 य एमवी बिजलानी बनाम भारत संघ एवं अन्य, एआईआर 2006 एससी 3475; भारत संघ एवं अन्य बनाम कुनीसेट्टी सत्यनारायण, एआईआर 2007 एससी 906; सचिव, रक्षा मंत्रालय और अन्य बनाम प्रभाष चंद्र मिर्धा, एआईआर 2012 एससी 2250; और अध्यक्ष एलआईसी ऑफ इंडिया और अन्य बनाम ए. मासिलामणिए जेटी (2012) 11 एससी 533)।

पूछताछ - अस्पष्ट आरोपों पर :

9. सुरथ चंद्र चक्रवर्ती बनाम पश्चिम बंगाल राज्य, एआईआर 1971 एससी 752 में इस न्यायालय ने कहा कि अस्पष्ट आरोपों पर जांच करने की अनुमति नहीं है, क्योंकि इससे अपराधी को स्पष्ट तस्वीर नहीं मिलती है। एक प्रभावी बचाव क्योंकि वह अपने खिलाफ आरोपों की सटीक प्रकृति से अनभिज्ञ होगा, और उसके खंडन के लिए उसे किस तरह का बचाव करना चाहिए। न्यायालय ने इस प्रकार कहा:- "जिन आधारों पर कार्रवाई करने का प्रस्ताव है, उन्हें एक निश्चित आरोप या आरोपों के रूप में कम किया जाना चाहिए, जिन्हें आरोपों के एक बयान के साथ आरोपित व्यक्ति को सूचित किया जाना चाहिए, जिस पर प्रत्येक आरोप आधारित है और कोई भी अन्य परिस्थिति जिस पर आदेश पारित करते समय विचार करने का प्रस्ताव है, उसका उल्लेख करना होगा। यह नियम एक सिद्धांत का प्रतीक है जो स्वयं का बचाव करने के लिए उचित या पर्याप्त अवसर की विशिष्ट सामग्री में से एक है। यदि किसी व्यक्ति को स्पष्ट रूप से और निश्चित रूप से नहीं बताया जाता है कि वे कौन से आरोप हैं जिन पर उसके खिलाफ लगाए गए आरोप आधारित हैं, तो वह संभवतः, अपनी कल्पना को प्रोजेक्ट करके, उन सभी तथ्यों और परिस्थितियों की खोज नहीं कर सकता है जो अधिकारियों के विचार में हो सकते हैं। उसके विरुद्ध स्थापित किया गया।" (महत्व जोड़ें)

10. जहां आरोपपत्र के साथ तथ्यों का विवरण है और आरोपपत्र में आरोप विशिष्ट नहीं हैं, लेकिन तथ्यों के विवरण से बिल्कुल स्पष्ट हैं, ऐसी स्थिति में, चूंकि दोनों एक ही दस्तावेज़ का गठन करते हैं, तो यह नहीं माना जा सकता है कि आरोप विशिष्ट, निश्चित और स्पष्ट नहीं थे, जांच खराब हो गई। इस प्रकार, किसी भी अपराधी को उसके खिलाफ आरोप का स्पष्ट, विशिष्ट और निश्चित विवरण प्रदान किए बिना आरोप पत्र नहीं दिया जाना चाहिए। जब आरोप पत्र के साथ आरोपों का विवरण नहीं दिया जाता है, तो जांच खराब हो जाती है, क्योंकि यह प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन है। पेश किए गए साक्ष्य लापरवाहीपूर्ण नहीं होने चाहिए, भले ही अपराधी बचाव नहीं करता है, या इसके खिलाफ विरोध नहीं करता है कि आरोप अस्पष्ट हैं, जो जांच को खराब होने से नहीं बचाता है, इस कारण से कि निष्पक्षता होनी चाहिए कार्रवाई में, विशेष रूप से प्रतिकूल या दंडात्मक परिणामों वाले आदेश के संबंध में। इस बात की जांच करना आवश्यक है कि क्या अपराधी को आरोप की प्रकृति का पता था। आरोप विशिष्ट, निश्चित और उस घटना का विवरण देने वाले होने चाहिए जो आरोपों का आधार बने और अस्पष्ट आरोपों पर कोई जांच नहीं की जा सकती। (देखें: आंध्र प्रदेश राज्य और अन्य बनाम एस. श्री राम राव, एआईआर 1963 एससी 1723; सवाई सिंह बनाम राजस्थान राज्य, एआईआर 1986 एससी 995; यूपीएसआरटीसी और अन्य बनाम राम चंद्र यादव, एआईआर 2000 एससी 3596; भारत संघ एवं अन्य बनाम ज्ञान चंद्र चतुर, (2009) 12

एससीसी 78; और अनिल गिलुरकर बनाम बिलासपुर रायपुर क्षेत्रीय ग्रामीण बैंक एवं अन्य, (2011) 14 एससीसी 379)।

11. किसी भी व्यक्ति के खिलाफ जांच करने का उद्देश्य न केवल उसके खिलाफ लगाए गए आरोपों को स्थापित करना या जुर्माना लगाना है, बल्कि ऐसी जांच मामले की सच्चाई को दर्ज करने के उद्देश्य से भी की जाती है। इस अर्थ में, जांच के नतीजे के परिणामस्वरूप या तो उसके रुख को स्थापित किया जा सकता है या उसकी पुष्टि की जा सकती है, और इस प्रकार उसका दोषमुक्ति हो सकता है। इसलिए, संबंधित प्राधिकारी की ओर से निष्पक्ष कार्रवाई एक सर्वोपरि आवश्यकता है।

सेवानिवृत्त कर्मचारी के खिलाफ जांच:

12. नोएडा एंटरप्रेन्योर्स एसोसिएशन बनाम नोएडा और अन्य, एआईआर 2011 एससी 2112 में इस न्यायालय ने इस मुद्दे की जांच की, और माना कि सेवानिवृत्त कर्मचारी के खिलाफ जांच करने की प्राधिकारी की क्षमता वैधानिक नियमों पर निर्भर करती है जो नियंत्रित करते हैं उनकी सेवा के नियम और शर्तें, और उक्त मामले का निर्णय करते समय, बीजे शेलट बनाम गुजरात राज्य और अन्य, एआईआर 1978 एससी 1109 सहित इस न्यायालय के विभिन्न पूर्व निर्णयों पर भरोसा किया गया था; रमेश चंद्र शर्मा बनाम पंजाब नेशनल बैंक एवं अन्य, (2007) 9 एससीसी 15; और यूको बैंक एवं अन्य. वी. राजिंदर लाल कपूर, एआईआर 2008

एससी 1831।

13. असम राज्य एवं अन्य में। बनाम पद्मा राम बोरा, एआईआर 1965 एससी 473, इस न्यायालय की एक संविधान पीठ ने माना कि दोषी कर्मचारी के सेवानिवृत्त होने के बाद नियोक्ता के लिए जांच जारी रखना संभव नहीं है। न्यायालय ने कहा:-

"राज्य सरकार के पहले के आदेश के अनुसार, प्रतिवादी की सेवा 31 मार्च, 1961 को समाप्त हो गई थी। राज्य सरकार एकतरफा कार्रवाई से 1 अप्रैल, 1961 से प्रभावी होने के लिए सेवा का एक नया अनुबंध नहीं बना सकती थी।" यदि राज्य सरकार प्रतिवादी की सेवा को आगे की अवधि के लिए जारी रखना चाहती है, तो राज्य सरकार को 31 मार्च, 1961 से पहले एक अधिसूचना जारी करनी चाहिए थी। (जोर दिया गया) उक्त मुद्दे पर निर्णय लेते समय, न्यायालय ने आरटी रंगाचारी बनाम राज्य सचिव, एआईआर 1937 पीसी के फैसले पर भरोसा जताया।

27.

14. पंजाब राज्य बनाम खेमी राम, एआईआर 1970 एससी 214 में, इस अदालत ने कहा:

"इसमें कोई संदेह नहीं है कि यदि किसी सरकारी कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई की मांग की जाती है तो यह उसके सेवानिवृत्त होने से पहले किया जाना चाहिए जैसा कि उक्त नियम के अनुसार है। यदि ऐसी सेवानिवृत्ति की तारीख से पहले कोई अनुशासनात्मक जांच पूरी नहीं की जा सकती है, तो सरकार के लिए खुला रास्ता यह है कि वह निलंबन का आदेश पारित करे और संबंधित लोक सेवक को सेवानिवृत्त होने की अनुमति देने से इनकार कर दे और ऐसी जांच पूरी होने और अंतिम निर्णय होने तक उसे सेवा में बनाए रखे। उसमें आदेश पारित किया गया है।"

15. कीर्ति भूषण सिंह बनाम बिहार राज्य एवं अन्य, एआईआर 1986 एससी 2116 में, इस न्यायालय ने निम्नानुसार निर्णय दिया:

"..... हमारा विचार है कि ऐसे प्रावधान के अभाव में जो राज्य सरकार को सेवानिवृत्ति के आदेश को रद्द करने का अधिकार देता है....जो प्रभावी और अंतिम हो गया था, सेवानिवृत्ति के आदेश को रद्द करने वाले राज्य सरकार द्वारा पारित आदेश को कानून के अधिकार के बिना पारित किया गया माना जाना चाहिए और रद्द किया जा सकता है।"

इसलिए, यह इस प्रकार है कि उसके बाद पारित बर्खास्तगी का आदेश भी अमान्य था।

16. भागीरथी जेना बनाम निदेशक मंडल ए ओएसएफसी और अन्य, एआईआर 1999 एससी 1841 में, इस न्यायालय ने कहा:

"...अपीलकर्ता की सेवानिवृत्ति के बाद अनुशासनात्मक जांच करने का कोई प्रावधान नहीं है और न ही ऐसा कोई प्रावधान है कि यदि कदाचार स्थापित हो जाता है, तो सेवानिवृत्ति लाभों से कटौती की जा सकती है। एक बार जब अपीलकर्ता 30.6.1995 को सेवा से सेवानिवृत्त हो गया, तो अपीलकर्ता को देय सेवानिवृत्ति लाभों में कोई कटौती करने के उद्देश्य से भी विभागीय जांच जारी रखने के लिए निगम में कोई अधिकार निहित नहीं था। ऐसे प्राधिकार के अभाव में, यह माना जाना चाहिए कि जांच समाप्त हो गई थी और अपीलकर्ता सेवानिवृत्ति पर पूर्ण सेवानिवृत्ति लाभ का हकदार था।"

17. यूपी राज्य चीनी निगम लिमिटेड एवं अन्य में। बनाम कमल स्वरूप टंडन, (2008) 2 एससीसी 41, इस न्यायालय ने एक मामले की सुनवाई की जिसमें वैधानिक निगम ने सेवा से सेवानिवृत्ति के बाद एक

कर्मचारी से वित्तीय हानि की वसूली के लिए कार्यवाही शुरू की थी। इस न्यायालय ने इस तरह के पाठ्यक्रम को यह कहते हुए मंजूरी दे दी कि सेवानिवृत्ति के मामले में, मालिक और नौकर का संबंध पुनः परीक्षण लाभ देने के लिए जारी रहेगा। किसी कर्मचारी से वित्तीय हानि की वसूली की कार्यवाही उसकी सेवानिवृत्ति के बाद भी अनुमन्य है और उक्त कर्मचारी के पुनर्परीक्षण लाभों से भी इसकी वसूली की जा सकती है।

18. इस प्रकार, उपरोक्त से यह स्पष्ट है कि किसी कर्मचारी की सेवा शर्तों को नियंत्रित करने वाले प्रासंगिक नियम इस बात का निर्धारण करने वाले कारक हैं कि क्या और किस तरीके से उस कर्मचारी के खिलाफ घरेलू जांच की जा सकती है, जो आयु तक पहुंचने के बाद सेवानिवृत्त हो गया। सेवानिवृत्ति आम तौर पर, यदि दोषी कर्मचारी के सेवा में रहने के दौरान जांच शुरू की गई है, तो यह उसकी सेवानिवृत्ति के बाद भी जारी रहेगी, लेकिन सजा की प्रकृति बदल जाएगी। सेवा से बर्खास्तगी/निष्कासन की सजा नहीं दी जाएगी।

19. उपरोक्त कानूनी प्रस्तावों के आलोक में मामले की जांच की जानी आवश्यक है।

अपीलकर्ता के विरुद्ध निम्नलिखित आरोप तय किये गये:

(ए) आरोप नंबर 1- पहले प्रतिवादी ने कई पत्रों के बावजूद डेड स्टॉक सत्यापन रिपोर्ट प्रस्तुत नहीं की।

(बी) आरोप संख्या 2- प्रथम प्रतिवादी ने प्रबंधन द्वारा मांगे जाने के बावजूद कैश बुक, लेजर और वाउचर फाइल जैसे दस्तावेज जमा नहीं किए।

(ग) आरोप क्रमांक 3- विद्यालय समिति की बैठक नहीं बुलाने तथा उस व्यय हेतु विद्यालय समिति से समय पर अनुमोदन नहीं लेने के कारण 48851/- रुपये की हानि करने से संबंधित है।

(डी) आरोप संख्या 4- पहले प्रतिवादी ने शिक्षा अधिकारी (माध्यमिक) जिला परिषद सोलापुर को अनुमोदन के लिए श्री घाडगे का नियुक्ति प्रस्ताव दिनांक 4.9.2000 नहीं भेजा और उक्त शिक्षक के वेतन का भुगतान नहीं किया जा सका।

(ई) आरोप संख्या 5- प्रतिवादी ने 2001-2002 का बजट तैयार किया और स्कूल समिति की मंजूरी प्राप्त किए बिना सीधे प्रबंधन को भेज दिया।

(एफ) आरोप संख्या 6- पहले प्रतिवादी ने इस आधार पर प्रबंधन और स्कूल समिति के काम में बाधा डाली कि उसने संयुक्त चैरिटी आयुक्त, लातूर के समक्ष पदाधिकारियों के चुनाव को चुनौती दी थी, भले ही कोई रोक/निषेधाज्ञा नहीं थी।

(जी) आरोप संख्या 7- प्रथम प्रतिवादी ने प्रधानाध्यापक के रूप में प्रबंध समिति की 11 बैठकों में से किसी में भी भाग नहीं लिया।

(एच) आरोप संख्या 8- पहले प्रतिवादी ने अपने शिक्षण कार्यभार के संबंध में स्पष्टीकरण प्रस्तुत नहीं किया, हालांकि पत्र संख्या एस/167 दिनांक 11.12.2000 के अनुसार प्रबंधन द्वारा मांगा गया था।

(i) आरोप संख्या 9- पहले प्रतिवादी ने पत्र संख्या एस/174 दिनांक 27.12.2000 के अनुसार लायनेस क्लब ऑफ बारसी द्वारा प्रबंधन द्वारा मांगे गए 4900/- रुपये के दान के बारे में अपना स्पष्टीकरण नहीं दिया।

(जे) आरोप संख्या 10/- प्रतिवादी ने पत्र संख्या का उत्तर नहीं दिया।

इंटरनेट कनेक्शन के संबंध में एस/131 दिनांक 10.10.2000। (के) आरोप संख्या 11/- पहले प्रतिवादी ने अत्यधिक टेलीफोन बिलों की व्याख्या नहीं की, जैसा कि उसके पत्र संख्या एल/83 दिनांक 26.10.2000 में बताया गया है।

(1) आरोप संख्या 12/- पहले प्रतिवादी ने शिक्षा अधिकारी

(माध्यमिक) सोलापुर और शिक्षा उप निदेशक, पुणे क्षेत्र, पुणे के कार्यालय में दो दिनों की इयूटी छुट्टी के दौरान अपनी गतिविधियों के बारे में रिपोर्ट प्रस्तुत नहीं की।

आरोप सिद्ध पाए गए और सज़ा हुई।

20. ट्रिब्यूनल ने इसमें शामिल सभी मुद्दों की जांच की, और अपने विशिष्ट निष्कर्ष निम्नानुसार दर्ज किए:

"आरोप संख्या 11 अत्यधिक टेलीफोन बिलों के संबंध में है। शैक्षणिक वर्ष 1999-2000 के लिए टेलीफोन बिल रु. 3931/- है। प्रबंधन के मुताबिक यह अत्यधिक बिल है. आरोप अस्पष्ट है. अपीलकर्ता द्वारा स्पष्टीकरण दिया गया कि विशेष रूप से निजी उद्देश्य के लिए कोई कॉल नहीं की गई थी। चेन्नई में कॉल के संबंध में आपत्ति को ठीक से समझाया गया है कि यह कॉल इंस्टीट्यूट ऑफ ब्रिलियंट ट्यूटोरियल्स को की गई थी क्योंकि दसवीं कक्षा के छात्रों को इंजीनियरिंग के लिए करियर मार्गदर्शन के लिए यह आवश्यक था। ब्रिलियंट ट्यूटोरियल्स नाम से संस्थान प्रसिद्ध प्रसिद्ध अकादमी है और इसमें किए गए कुछ फोन कॉल हेड मास्टर की शक्तियों के भीतर हैं। एक वर्ष के दौरान एक हाई स्कूल का कुल बिल रु 3931/- बहुत अधिक नहीं कहा जा सकता, खासकर तब जब अधिकांश कॉल पुणे और ठाणे के लिए की जाती हैं। इन कॉलों में उचित रूप से समझाया गया है कि स्कूल के खिलाफ रिट याचिका दायर की गई थी और ये कॉल रिट

याचिका के संबंध में संबंधित वकील को की गई थीं। प्रबंधन द्वारा हेड मास्टर को हर कॉल पर इस तरह का स्पष्टीकरण देना स्कूल के रोजमर्रा के कामकाज में प्रबंधन के उत्पीड़न या हस्तक्षेप के अलावा और कुछ नहीं है।

XX XX XX XX

इन आरोपों के लिए दोषी ठहराने के लिए जांच समिति के समक्ष कोई सबूत नहीं लाया गया है। लेकिन ऐसा लगता है कि सदस्य अपीलकर्ता को ही आरोपों का दोषी ठहराने के लिए उत्सुक हैं। उन्होंने अपीलकर्ता के पक्ष में अन्य सभी परिस्थितियों और सबूतों को नजरअंदाज करते हुए कुछ सबूतों के आधार पर अपना निष्कर्ष निकाला है।" ट्रिब्यूनल ने आगे कहा:

(i) आरोप संख्या 1, प्रबंधन द्वारा विशेष रूप से डेड स्टॉक से संबंधित मांगे गए दस्तावेज प्रस्तुत नहीं करने के संबंध में है।

(ii) आरोप संख्या 2 स्कूल की फीस, वाउचर फाइलों आदि से संबंधित रजिस्ट्रों और पत्रिकाओं के संबंध में है। स्कूल के खातों का ऑडिट अधिकृत लेखा परीक्षक द्वारा किया जाता है। इन परिस्थितियों में इन रिकॉर्डों को कॉल करना केवल लूप होल खोजने के लिए ही प्रतीत होता है। यह एक तरह से स्कूल के रोजमर्रा के काम में प्रबंधन का हस्तक्षेप है, जो अनुचित है। इसके बावजूद स्पष्टीकरण से पता चलता है कि निर्देश का पर्याप्त अनुपालन हुआ है और कोई अवज्ञा नहीं हुई है।

(iii) आरोप संख्या 3, संहिता के अनुसार स्कूल समिति की बैठकें नहीं बुला रहा है...अपीलकर्ता द्वारा बैठकें नहीं बुलाने के लिए प्रस्तुत स्पष्टीकरण स्वीकार्य है।

(iv) आरोप संख्या 4, शिक्षा सेवक के प्रस्ताव को शिक्षा अधिकारी को अग्रेषित नहीं करने के संबंध में है। अपीलकर्ता द्वारा बताए गए कारण स्वीकार्य हैं।

(v) आरोप संख्या 5, वर्ष 2001-2002 का बजट विद्यालय समिति की मंजूरी के बिना प्रबंधन को प्रस्तुत करने के संबंध में है। जब प्रबंधन ने इस बजट को स्वीकार कर लिया है तो यह आरोप टिक नहीं पाता है। ऐसे में जब प्रबंधन ने सीधे तौर पर बजट और बजट प्रस्तावों को स्वीकार कर लिया है तो यह आरोप लगाया ही नहीं जाना चाहिए था।

XX XX XX XX

(vii) आरोप संख्या 7, प्रबंधन परिषद की बैठक में भाग न लेने के संबंध में है। यह आरोप भी पूरी तरह तकनीकी है। अपीलकर्ता का स्पष्टीकरण यह है कि प्रबंधन द्वारा बैठक की सूचना बैठक के कुछ घंटे पहले 11 बजे दी गई थी, बैठक का एजेंडा प्रदान किए बिना...। स्पष्टीकरण पर सहानुभूतिपूर्वक विचार करने की आवश्यकता है और यदि आरोपों पर विचार किया जाता है, तो यह अपीलकर्ता की सेवा समाप्त करने का आधार

नहीं हो सकता।

(viii) आरोप संख्या 8, हेड मास्टर द्वारा सप्ताह में लगभग छह घंटे के कार्यभार के संबंध में है...अपीलकर्ता द्वारा दिया गया स्पष्टीकरण यह है कि विज्ञान और गणित के कठिन विषय नए आने वालों को दिए गए थे अपीलकर्ता निकट भविष्य में सेवानिवृत्त होने वाला था। वह चाहते थे कि नए व्यक्ति को अपीलकर्ता के स्कूल छोड़ने से पहले अच्छी तरह से तैयार कर लेना चाहिए। यह स्पष्टीकरण उचित एवं स्वीकार्य है।

निष्कर्ष में, मेरा मानना है कि रिकॉर्ड पर मौजूद साक्ष्य अपीलकर्ता को आरोपों के लिए दोषी ठहराने के लिए पर्याप्त नहीं हैं। कार्यवाही की जांच का कुल परिणाम यह है कि जांच बहुत ही तकनीकी खामियों पर शुरू की गई प्रतीत होती है, जिससे केवल यही निष्कर्ष निकलता है कि यह पूर्व-निर्धारित और पूर्व-न्यायिक जांच थी। जैसा कि ऊपर बताया गया है, आरोप साबित होने के लिए रिकॉर्ड पर पर्याप्त सबूत नहीं हैं।

21. ट्रिब्यूनल, साथ ही उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश ने इस आशय का एक स्पष्ट तथ्य दर्ज किया है कि अपीलकर्ता के खिलाफ विभागीय जांच की शुरुआत उसे परेशान करने के दुर्भावनापूर्ण इरादे से की गई थी। आरोप विशिष्ट और सटीक नहीं थे वास्तव में, वे अस्पष्ट और अनिर्दिष्ट थे। इसके अलावा, प्रबंधन समिति नियम, 1981 के नियम 36 और 37 में निर्धारित प्रक्रिया का पालन करने में विफल रही थी। उक्त

नियम 36 और 37, एक जांच आयोजित करने के उद्देश्य से एक पूरी प्रक्रिया निर्धारित करते हैं, जिसमें यह स्पष्ट रूप से कहा गया है कि एक जांच समिति इसमें कम से कम तीन सदस्य होने चाहिए, एक प्रतिनिधि प्रबंधन समिति से, एक को कर्मचारियों द्वारा अपने बीच से नामित किया जाना चाहिए, और एक को मुख्य कार्यकारी अधिकारी द्वारा राष्ट्रीय/राज्य पुरस्कार से सम्मानित शिक्षकों के पैनल में से चुना जाना चाहिए। मौजूदा मामले में केवल दो सदस्यीय समिति थी। नियमों के तहत निर्धारित प्रक्रिया प्राकृतिक न्याय और निष्पक्ष खेल के सिद्धांतों पर आधारित है, ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि किसी निजी स्कूल के कर्मचारी की बिना सुने निंदा न की जा सके। गौरतलब है कि प्रबंधन समिति अपीलकर्ता के खिलाफ एक भी आरोप साबित करने में विफल रही।

22. इसलिए ट्रिब्यूनल, साथ ही विद्वान एकल न्यायाधीश दोनों ने यह स्पष्ट कर दिया है कि जांच नियम 1981 के नियम 36 और 37 के प्रावधानों के अनुसार नहीं की गई थी। हालाँकि, उन्होंने स्वयं प्रत्येक से निपटा है आरोप लगाया, और योग्यता के आधार पर अपने निष्कर्ष दर्ज किए हैं। वर्तमान मामला निश्चित रूप से ऐसा नहीं है जहां सजा को केवल तकनीकी आधार पर रद्द कर दिया गया है, कि जांच किसी विशेष आवश्यकता के अभाव में दूषित हो गई है। इस प्रकार, ऐसी तथ्यात्मक स्थिति के आलोक में, डिवीजन बेंच ने उत्तरदाताओं को नए सिरे से जांच

करने की छूट देकर गलती की है।

23. मामले की जांच के बाद डिवीजन बेंच ने निम्नानुसार निर्णय लिया:

(i) यदि विभागीय जांच के तरीके में कोई खामी पाई गई थी, तो प्रबंधन को सलाह दिए जाने पर नई जांच करने की स्वतंत्रता दी जानी चाहिए थी, और यदि उसके बाद अपीलकर्ता दोषी पाया जाता, तो सजा दी जा सकती थी। उस पर कानून के तहत अनुमति के अनुसार।

(ii) एक बार जब ट्रिब्यूनल और विद्वान एकल न्यायाधीश ने पाया कि वास्तव में, जिस तरीके से जांच की गई थी, उसमें कोई दोष था, तो उनके द्वारा योग्यता के आधार पर निष्कर्ष दर्ज करने का कोई सवाल ही नहीं था कि आरोप साबित नहीं हुए थे। अपीलकर्ता।

(iii) हालाँकि, जांच करने की दिशा में कोई भी कदम उठाने से पहले, प्रबंधन को अपीलकर्ता को सेवा से बर्खास्त करने की तारीख से लेकर उसकी सेवानिवृत्ति की तारीख तक की अवधि के लिए अपीलकर्ता को दिए गए पूरे वेतन का भुगतान करना होगा।

24. डिवीजन बेंच इस निष्कर्ष पर पहुंची कि ट्रिब्यूनल और विद्वान एकल न्यायाधीश ने पाया था कि जिस तरीके से जांच की गई थी उसमें कोई दोष था, और इसलिए इस प्रभाव के लिए योग्यता के आधार पर

निष्कर्ष दर्ज करने का कोई सवाल ही नहीं था। अपीलकर्ता के खिलाफ लगाए गए आरोप साबित नहीं हुए, यह भी कानून में टिकाऊ नहीं है। ऐसे मामले में न्यायालय के लिए यह हमेशा खुला है कि वह गुण-दोष के आधार पर भी मामले की जांच करे और यदि न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंचता है कि वास्तव में आरोपों में कोई तथ्य नहीं है, तो वह नियोक्ता को रोक लगाने की अनुमति नहीं दे सकता है। ताजा पूछताछ. कर्मचारी को उत्पीड़न और अपमान से बचाने के लिए ऐसा कोर्स आवश्यक हो सकता है।

25. वर्तमान मामले में, गबन/गबन या किसी आरोप का कोई आरोप नहीं है जो अपीलकर्ता की सत्यनिष्ठा पर संदेह पैदा कर सकता है, या इसके अलावा, ऐसा कुछ भी नहीं है जो अपीलकर्ता की ओर से थोड़ी सी भी नैतिक अधमता का संकेत दे सकता है। आरोप खातों और स्कूल के प्रधानाध्यापक के रूप में उनके कार्यों के निर्वहन से संबंधित हैं। अपीलकर्ता ने अपने खिलाफ लगाए गए प्रत्येक आरोप के लिए संतोषजनक स्पष्टीकरण प्रदान किया है। इसके अलावा, वह वर्ष 2002 में सेवानिवृत्त हो चुके हैं। इसलिए ऐसे अस्पष्ट आरोपों पर कोई नई जांच कराने का सवाल ही अनुचित और अनावश्यक है।

26. शिक्षा अधिकारी (माध्यमिक), जिला परिषद, सोलापुर ने उच्च न्यायालय के समक्ष एक हलफनामा दायर किया था, जिसमें कहा गया था कि ट्रस्टियों के बीच एक विवाद उत्पन्न हुआ था, और इसके मद्देनजर

अपीलकर्ता के खिलाफ जांच शुरू की गई थी। उत्तरदाताओं ने अपीलकर्ता और कई अन्य कर्मचारियों की सेवाओं को समाप्त कर दिया, क्योंकि महाराष्ट्र राज्य को पक्षकार किए बिना प्रबंधन समिति के खिलाफ बड़ी संख्या में मामले दर्ज किए गए थे, हालांकि यह एक आवश्यक पक्ष था, क्योंकि स्कूल एक सरकारी सहायता प्राप्त स्कूल था। . नियम 1981 के नियम 36 और 37, जो जांच करने की प्रक्रिया निर्धारित करते हैं का उल्लंघन किया गया है। अपीलकर्ता के विरुद्ध लगाए गए आरोप पूरी तरह से अस्पष्ट, अप्रासंगिक और अनिर्दिष्ट थे। वैधानिक नियमों के अनुसार, अपीलकर्ता को किसी अन्य कर्मचारी द्वारा प्रतिनिधित्व करने की अनुमति नहीं थी। इस प्रकार नियमावली 1981 के नियम 57(1) के तहत निर्धारित प्रक्रिया का उल्लंघन हुआ। आरोपों के विवरण वाली कोई भी चार्जशीट कभी पेश नहीं की गई। गवाहों के बयानों के साथ कार्यवाही का सारांश, जैसा कि नियम 1981 के नियम 37(4) के तहत आवश्यक है, अपीलकर्ता को कभी नहीं भेजा गया था। उन्हें अपनी सफाई देने का मौका नहीं दिया गया और किसी भी दस्तावेजी साक्ष्य की सहायता से कोई भी आरोप साबित नहीं किया गया। अपीलकर्ता के खिलाफ उसकी सत्यनिष्ठा, गबन या गलत विनियोग के संबंध में कोई आरोप मौजूद नहीं था। इसलिए, टेलीफोन बिल के संबंध में 4,900/- रुपये के दुरुपयोग का सवाल पूरी तरह से अप्रासंगिक रहा। इसके अलावा, यह गलत विनियोजन का आरोप नहीं था। विद्वान एकल न्यायाधीश भी इससे सहमत हैं। हालांकि डिवीजन बेंच भी

इससे सहमत है, लेकिन उसने प्रतिवादियों को नए सिरे से जांच करने की छूट दे दी है।

27. हम यह जोड़ सकते हैं कि अदालत को ऐसे किसी नियम से अवगत नहीं कराया गया है जो किसी कर्मचारी की सेवानिवृत्ति के बाद नई जांच करने के लिए प्रबंधन को कोई वैधानिक शक्ति प्रदान कर सके। ऐसे किसी भी अधिकार के अभाव में, डिवीजन बेंच ने सेवानिवृत्ति के बाद एक फोरम बनाने में गलती की है जो कानून के तहत स्वीकार्य नहीं हो सकता है।

28. मामले के तथ्यों और परिस्थितियों के आलोक में, कोई भी आरोप विशिष्ट और सटीक नहीं है। आरोपों के साथ आरोपों का कोई बयान या उसका कोई विवरण नहीं दिया गया है। इसलिए, उत्तरदाताओं के लिए ऐसे आरोपों पर जांच करना स्वीकार्य नहीं है। इसके अलावा, यह एक स्थापित कानूनी प्रस्ताव है कि किसी विभागीय जांच को देरी के आधार पर रद्द किया जा सकता है, बशर्ते आरोप बहुत गंभीर न हों।

29. मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, ट्रिब्यूनल के साथ-साथ विद्वान एकल न्यायाधीश ने योग्यता के आधार पर सभी आरोपों की जांच की है और यह भी पाया है कि जांच नियम 1981 के अनुसार नहीं की गई है, यह इसका कारण नहीं था। प्रबंधन समिति जो पूर्वाग्रह से ग्रस्त थी, बल्कि इसका उल्टा हो गया था। ऐसी तथ्य-स्थिति में, डिवीजन बेंच के

लिए यह आवश्यक नहीं था कि वह उत्तरदाताओं को उक्त आरोपों पर नए सिरे से जांच करने की अनुमति दे और वह भी अपीलकर्ता की सेवानिवृत्ति के एक दशक से अधिक समय के बाद।

30. उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, अपील सफल होती है और अनुमति दी जाती है। उच्च न्यायालय के आक्षेपित निर्णय और आदेश को यहां ऊपर उल्लिखित सीमा तक संशोधित किया गया है। अपीलकर्ता अपने सभी वेतन और सेवानिवृत्ति बकाया की वसूली का हकदार होगा, यदि पहले ही भुगतान नहीं किया गया है। कोई लागत नहीं.

अपील की अनुमति दी गई।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी हिमांशु चावला (आर.जे.एस.) द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण: यह निर्णय पक्षकार को उसकी भाषा में समझाने के सीमित उपयोग के लिए स्थानीय भाषा में अनुवादित किया गया है और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण

ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।

(हिमांशु चावला) आर.जे.एस.