

रत्नेश कुमार चौधरी

बनाम

इंदिरा गांधी इंस्टीट्यूट ऑफ मेडिकल साइंसेज, पटना, बिहार व अन्य

(सिविल अपील No.8662/2015)

15 अक्टूबर, 2015

[दीपक मिश्रा और प्रफुल्ल सी. पंत, जे. जे.]

सेवा कानून-सेवा समाप्ति-परिवीक्षा के दौरान-चाहे समाप्ति सरल थी या दंडात्मक-अपराधी की परिवीक्षा के दौरान, उसकी नियुक्ति को इस आधार पर चुनौती देने वाली शिकायत कि उसके पास आवश्यक योग्यता नहीं थी-पूर्व सतर्कता जांच-उसके दुर्व्यवहार, अवज्ञा आदि का आरोप लगाते हुए पूछताछ रिपोर्ट-का निर्धारण: यदि कदाचार/दुराचार सक्षम प्राधिकारी द्वारा परिवीक्षाधीन की सेवाओं को समाप्त करने के लिए लिए लिए गए अंतिम निर्णय का आधार है, भले ही एक गैर-कलंकित आदेश द्वारा, तो न्यायालय पर्दा उठा सकता है और घोषणा कर सकता है कि समाप्ति सरलता की आड़ में, नियोक्ता ने कर्मचारी को दुराचार के कार्य के लिए दंडित किया है-वर्तमान मामले में, जांच अपराधी की पीठ के पीछे की गई थी और कलंकित टिप्पणियां थीं-प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का स्पष्ट उल्लंघन है-नियमित जांच करना अनिवार्य था-इस प्रकार, यह समाप्ति

सरलता नहीं थी, बल्कि दंडात्मक थी-अपराधी को 50 प्रतिशत वेतन के साथ बहाल करने का निर्देश।

अपील को अनुमति देते हुए, न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया:-

1. किसी मामले में, सक्षम प्राधिकारी, पुष्टि किए जाने के लिए परिवीक्षाधीन की उपयुक्तता के मुद्दे पर निर्णय लेते समय, कदाचार के कृत्यों की अनदेखी कर सकता है और कोई भी आक्षेप या कलंक लगाए बिना उसकी सेवा समाप्त कर सकता है जो उसकी भविष्य की संभावनाओं पर प्रतिकूल प्रभाव डाल सकता है, लेकिन यदि कदाचार/दुराचार सक्षम प्राधिकारी द्वारा परिवीक्षाधीन की सेवा को समाप्त करने के लिए लिए गए अंतिम निर्णय का आधार है, हालांकि एक गैर-कलंकित आदेश द्वारा, न्यायालय पर्दा उठा सकता है और घोषणा कर सकता है कि समाप्ति सरलीकरण की आड़ में, नियोक्ता ने कर्मचारी को कदाचार के कार्य के लिए दंडित किया है। [पैरा 27] (740-डी-एफ)

2. यदि अपराधी कर्मचारी की पीठ के पीछे एक एकतरफा जांच की जाती है और ऐसी कलंकित टिप्पणियां होती हैं जो आधार का गठन करेंगी न कि उद्देश्य का। इसलिए, जब जांच शुरू हुई और उसके बाद आरोप तय किए बिना या जांच किए बिना दोषी कर्मचारी को बर्खास्त कर दिया गया, तो निश्चित रूप से प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का स्पष्ट उल्लंघन होता है। इसकी तुलना अनुशासनात्मक कार्यवाही को हटाने और समाप्ति आदेश

पारित करने की स्थिति के साथ नहीं की जा सकती है। उस घटना में यह उद्देश्य होता और नींव के क्षेत्र में यात्रा नहीं कर सकता था। (पैरा 28) (741-बी-डी)

3. वर्तमान मामले में, सतर्कता विभाग ने वास्तव में अपीलार्थी के पीछे एक जांच की थी। यह कलंक केंद्रीय सतर्कता आयोग द्वारा प्राप्त रिपोर्ट को ध्यान में रखते हुए लगाया गया है जो एकतरफा थी और जब इसे अपराधी कर्मचारी के सामने रखा गया था, तो नियमित जांच करना अनिवार्य था। यह केवल यह पता लगाने के लिए जांच नहीं थी कि उसके पास अपेक्षित योग्यता नहीं थी। अगर ऐसा होता तो मामला पूरी तरह से अलग होता। सतर्कता विभाग की रिपोर्ट में आरोप उसके दुर्व्यवहार, आचरण और अधिकारियों के साथ उसके व्यवहार से संबंधित हैं और यह जवाबी हलफनामे में लिए गए रुख से भी स्पष्ट हो जाता है। इस प्रकार, कल्पना के किसी भी विस्तार से यह स्वीकार नहीं किया जा सकता है कि यह समाप्ति सरल है। [पैरा 28] [741-एफ-एच; 742-ए] 4. यह निर्देश दिया जाता है कि अपीलार्थी को छह सप्ताह की अवधि के भीतर सेवा में बहाल किया जाए और वह अपने वेतन के 50 प्रतिशत का हकदार होगा जो उसे उक्त अवधि के भीतर दिया जाएगा। [पैरा 29] (742-डी) समशेर सिंह बनाम पंजाब राज्य 1975 (1) एस. सी. आर. 814: (1974) 2 एस. सी. सी. 831; राधे श्याम गुप्ता बनाम यू. पी. स्टेट एग्रो इंडस्ट्रीज कॉर्पोरेशन

लिमिटेड और एक अन्य 1998 (3) सप्लीमेंट एस. सी. आर. 558: (1999) 2 एस. सी. सी. 21; परशोतम लाल ढींगरा बनाम उत्तर प्रदेश (भारत में ए. आई. आर. 1958 एस. सी. 36:1958 एस. सी. आर. 828; बिहार राज्य बनाम गोपी किशोर प्रसाद ए. आई. आर. 1960 एस. सी. 689; उड़ीसा राज्य बनाम राम नारायण दास ए. आई. आर. 1961 एस. सी. 177:1961 एस. सी. आर. 606; गुजरात स्टील ट्यूब लिमिटेड बनाम गुजरात स्टील ट्यूब मजदूर सभा 1980 (2) एस. सी. आर. 146: (1980) 2 एस. सी. सी. 593; अनूप जायसवाल बनाम सरकार। भारत का 1984 (2) एस. सी. आर. 453: (1984) 2 एस. सी. सी. 369; नेपाल सिंह बनाम यू. पी. राज्य 1980 (3) एस. सी. आर. 613: (1980) 3 एस. सी. सी. 288; खाद्य और नागरिक आपूर्ति आयुक्त बनाम प्रकाश चंद्र सक्सेना (1994) 5 एस. सी. सी. 177; चंद्र प्रकाश शाही बनाम यू. पी. राज्य और अन्य 2000 (3) एस. सी. आर. 529: (2000) 5 एस. सी. सी. 152; भारत संघ और अन्य बनाम महावीर सी. सिंह बनाम 2010 (9) एस. सी. आर. 246: (2010) 8 एस. सी. सी. 220; दीप्ति प्रकाश बनर्जी बनाम सत्येंद्र नाथ बोस राष्ट्रीय बुनियादी विज्ञान केंद्र 1999 (1) एस. सी. आर. 532: (1999) 3 एस. सी. 60; चिकित्सा विज्ञान और एक अन्य 2001 (5) पूरक एस. सी. आर. 41: (2002) एस. सी. सी. 520; भारतीय स्टेट बैंक और अन्य बनाम पलक मोदी और एक अन्य 2012 (12) एस. सी. आर. 628: (2013) 3 सेकण्ड 607-719 राज्य यू. पी. राज्य बनाम कौशल किशोर शुक्ला 1991 (1)

एससीआर 29: (1991) 1 एससीसी 691; त्रिवेणी शंकर सक्सेना बनाम  
उत्तर प्रदेश राज्य 1991 (3) पूरक एस. सी. आर. 534: (1992) सप्लीमेंट  
(1) एस. सी. सी. 524; उत्तर प्रदेश राज्य। बनाम प्रेम लता मिश्रा (1994)  
4 एस. सी. सी 189-संदर्भित।

मामला कानून संदर्भ:-

1975 (1) एस. सी. आर. 814 पर भरोसा किया गया, पैरा 16

1998 (3) पूरक एस. सी. आर. 558 पर भरोसा किया, पैरा 17

1991 (1) एस. सी. आर. 29• संदर्भित, पैरा 17

1991 (3) पूरक एस. सी. आर. 534 संदर्भित है, पैरा 17

(1994) 4 धारा 189 निर्दिष्ट है, पैरा 17

1958 एस. सी. आर. 828 पर निर्भर था, पैरा 18

ए. आई. आर. 1960 एस. सी. 689 पर भरोसा किया गया, पैरा 18

1961 एस. सी. आर. 606 पर भरोसा किया गया, पैरा 18

1980 (2) एस. सी. आर. 146 पर निर्भर था, पैरा 18

1984 (2) एस. सी. आर. 453 पर निर्भर था, पैरा 20

1980 (3) एस. सी. आर. 613 पर निर्भर था, पैरा 20

(1994) 5 सेक्ण्ड 111 पर निर्भर था, पैरा 20

2000 (3) एस. सी. आर. 529 पर भरोसा किया गया, पैरा 22

2010 (9) एस. सी. आर. 246 पर निर्भर था, पैरा 23

1999 (1) एस. सी. आर. 532 पर निर्भर था, पैरा 23

2001 (5) पूरक एस. सी. आर. 41 पर भरोसा किया, पैरा 24

2012 (12) एस. सी. आर. 628 पर निर्भर था, पैरा 25

2012 (12) एस. सी. आर. 628 पर भरोसा किया,

सिविल अपीलिय क्षेत्राधिकार:-सिविल अपील सं 2015 का 8662

2006 के सिविल रिट संख्या 8069 के अंतर्गत 2010 की पत्र पेटेंट अपील संख्या 38 में पटना उच्च न्यायालय के न्यायिक निर्णय और आदेश से।

अपीलार्थी की ओर से कुमार परिमल, अनिरुद्ध पी. मयी।

प्रत्यर्थियों के लिए एल. आर. सिंह, सी. पी. राजवार, चंद्र प्रकाश, विवेक सिंह।

न्यायालय का निर्णय दीपक मिश्रा, जे. द्वारा दिया गया।

1. अनुमति दी गई।

2. अपीलार्थी ने दैनिक समाचार पत्र "हिंदुस्तान" दिनांक 13.08.1998 में प्रकाशित विज्ञापन के अनुसरण में इंदिरा गांधी

आयुर्विज्ञान संस्थान (आई. जी. आई. एम. एस.) में द्वितीय श्रेणी के पद के तहत फिजियोथेरेपिस्ट के पद के लिए आवेदन किया। संस्थान की चयन समिति ने उन्हें चेस्ट थेरेपिस्ट के पद पर नियुक्ति के लिए चुना। जाँच समिति ने पाया कि फिजियोथेरेपिस्ट और चेस्ट थेरेपिस्ट के पद समान प्रकृति के हैं और इसलिए, चेस्ट थेरेपिस्ट के पद पर फिजियोथेरेपिस्ट के पद के लिए प्राप्त आवेदनों से विचार किया जा सकता है। चयन समिति में आंतरिक और बाहरी विशेषज्ञों के अलावा आई. जी. आई. एम. एस. के निदेशक, चिकित्सा अधीक्षक और स्वास्थ्य विभाग से एक सरकारी प्रतिनिधि शामिल थे। अपीलार्थी को अन्य उम्मीदवारों के साथ फिजियोथेरेपिस्ट/चेस्ट थेरेपिस्ट के पद के लिए दिनांकित 02.12.1998 पत्र के माध्यम से साक्षात्कार के लिए बुलाया गया था।

3. जैसा कि तथ्य उजागर होंगे, अपीलार्थी को चेस्ट थेरेपिस्ट के पद के लिए नियुक्ति पत्र 14.01.1999 पर प्राप्त हुआ जिसमें उल्लेख किया गया था कि उसे चेस्ट थेरेपिस्ट के स्वीकृत पद पर नियुक्ति के लिए चुना गया था और उसे दो साल की अवधि के लिए परिवीक्षा पर रखा जाएगा जिसे संस्थान के निदेशक के विवेक पर बढ़ाया जा सकता था। इसमें यह भी शर्त थी कि दोनों पक्षों द्वारा एक महीने का नोटिस देकर किसी भी समय सेवाओं को समाप्त किया जा सकता है। इसने कुछ पहलुओं को भी निर्धारित किया जो नोटिस देने और नोटिस के बदले, भुगतान या निश्चित

राशि जमा करने से संबंधित थे। अपीलार्थी 20.08.1999 पर पोस्ट में शामिल हुआ।

4. जब अपीलार्थी चेस्ट थेरेपिस्ट के पद पर बने हुए थे, तब बिहार सरकार के सतर्कता विभाग को चेस्ट थेरेपिस्ट के पद पर अपीलार्थी की अवैध नियुक्ति के संबंध में 3.11.2004 पर एक शिकायत प्राप्त हुई थी। शिकायत में कहा गया था कि फिजियोथेरेपिस्ट और चेस्ट थेरेपिस्ट के लिए विज्ञापन अलग-अलग थे क्योंकि धाराएं अलग-अलग थीं और अपीलार्थी की नियुक्ति बिल्कुल अवैध थी। उक्त शिकायत के अनुसरण में पुलिस उपाधीक्षक द्वारा एक जांच की गई, जिन्होंने 03.11.2004 पर पुलिस उप महानिरीक्षक, बिहार, पटना को एक रिपोर्ट प्रस्तुत की। रिपोर्टों में विभिन्न पहलुओं पर विचार किया गया और बताया गया कि नियुक्ति अवैध थी। उक्त रिपोर्ट के आधार पर स्वास्थ्य विभाग में संयुक्त सचिव ने दिनांक 09.03.2005 के आदेश के माध्यम से निदेशक आई. जी. आई. एम. एस. से अपीलार्थी की सेवाओं को समाप्त करने के लिए कारण बताए जाने का नोटिस देकर कार्यवाही शुरू करने का अनुरोध किया। उक्त संचार के आधार पर अपीलार्थी को आई. जी. आई. एम. एस. के निदेशक द्वारा तीन दिनों के भीतर कारण बताने के लिए कहा गया था कि अवैध नियुक्ति के कारण उसकी सेवाओं को समाप्त क्यों नहीं किया जाना चाहिए। याचिकाकर्ता ने



अपना जवाब 20.3.2005 पर भेजा और शिकायत की प्रति के साथ-साथ सतर्कता विभाग द्वारा प्रस्तुत पूरी रिपोर्ट मांगी।

5. अपीलार्थी द्वारा किए गए अनुरोध के बावजूद सभी दस्तावेज़ उसे प्रदान नहीं किए गए थे जिन्हें अपीलार्थी महत्वपूर्ण मानता था। हालांकि, उन्होंने आई. डी. 2 पर जवाब प्रस्तुत किया और आई. जी. आई. एम. एस. के निदेशक ने यह कहते हुए अपनी सेवाएं समाप्त कर दीं कि चेस्ट थेरेपिस्ट के पद पर उनकी नियुक्ति मंत्रिमंडल (सतर्कता विभाग, बिहार) द्वारा की गई जांच के संदर्भ में अवैध थी और कारण बताए जाने के नोटिस के अनुसरण में उनके द्वारा दिया गया स्पष्टीकरण असंतोषजनक पाया गया था।

6. समाप्ति के उपरोक्त आदेश पर आपत्ति जताते हुए अपीलार्थी ने 2006 के सी. डब्ल्यू. जे. सी. संख्या 8069 में पटना में उच्च न्यायालय के रिट अधिकार क्षेत्र का आह्वान किया। विद्वान एकल न्यायाधीश ने दिनांक 04.11.2006 के आदेश के माध्यम से समाप्ति के आदेश को रद्द कर दिया और निर्देश दिया कि अपीलार्थी को सभी परिणामी लाभों के साथ सेवा में माना जाना चाहिए। विद्वान एकल न्यायाधीश, जैसा कि स्पष्ट है, ने इस आधार पर आदेश को रद्द कर दिया कि अपीलार्थी को पूरे समय अंधेरे में रखा गया था कि किस आधार पर उसकी सेवा समाप्त कर दी गई थी और आगे उसे आवश्यक दस्तावेज़ प्रस्तुत नहीं किए गए थे जो

कैबिनेट, सतर्कता विभाग द्वारा की गई जांच का हिस्सा थे। विद्वान एकल न्यायाधीश ने राय दी कि रिट याचिकाकर्ता के खिलाफ लगाए गए आरोपों को देखते हुए प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन किया गया था। 7. विद्वान एकल न्यायाधीश के आदेश से असंतुष्ट होने के कारण, संस्थान और उसके बोर्ड ऑफ गवर्नर्स ने 2010 की एल. पी. ए. संख्या 38 को प्राथमिकता दी। डिवीजन बेंच के फैसले से कुछ अनुच्छेदों को पुनः प्रस्तुत करना उचित है:-

"5. नियुक्ति में अवैधता का आधार विज्ञापन पर ही आधारित है जिसे परिशिष्ट-1 के रूप में अपील के ज्ञापन के साथ संलग्न किया गया है। विज्ञापन के तहत, योग्य उम्मीदवारों को क्रम 4 में फिजियोथेरेपिस्ट के पद और क्रम 5 में चेस्ट थेरेपिस्ट के पद सहित विभिन्न पदों के लिए आवेदन करने की आवश्यकता थी। फिजियोथेरेपिस्ट के पद के लिए, आवश्यक योग्यता किसी मान्यता प्राप्त संस्थान से फिजियोथेरेपी में डिग्री/डिप्लोमा थी, जबकि चेस्ट थेरेपिस्ट के लिए यह मान्यता प्राप्त संस्थान से चेस्ट थेरेपी में डिग्री/डिप्लोमा थी। साक्षात्कार और चयन के कारण, एक अन्य व्यक्ति को फिजियोथेरेपिस्ट के पद पर नियुक्त किया गया था और हालांकि रिट याचिकाकर्ता के पास चेस्ट थेरेपी

में डिग्री/डिप्लोमा नहीं था, उन्हें समिति द्वारा आवश्यक आवश्यक योग्यता में ढील देकर इस पद पर नियुक्त किया गया था। समिति का विचार था कि दोनों पदों में समान कर्तव्य शामिल हैं और इसलिए, चेस्ट थेरेपिस्ट के पद पर नियुक्ति के लिए फिजियोथेरेपी में डिग्री/डिप्लोमा पर्याप्त हो सकता है।"

7. हमारे सुविचारित विचार में, सतर्कता विभाग के साथ-साथ संस्थान के अधिकारी बाद में एक सही निष्कर्ष पर पहुंचे हैं कि इस तरह की कार्रवाई चयन समिति के लिए खुली नहीं थी। यदि चेस्ट थेरेपिस्ट के पद के लिए आवश्यक योग्यता को कम किया जाना था या बदला जाना था, तो नीति में इस तरह के बदलाव का उचित विज्ञापन किया जाना आवश्यक था ताकि चेस्ट थेरेपिस्ट के पद के लिए जिनके पास फिजियोथेरेपी में डिग्री/डिप्लोमा था, वे अपने आवेदन दाखिल कर सकें। यह संबंधित अधिकारियों द्वारा संबंधित समय पर नहीं किया गया था। इस प्रकार आवश्यक योग्यता में छूट से केवल रिट याचिकाकर्ता को लाभ हुआ और किसी और को नहीं। ऐसी परिस्थितियों में, यह मानना संभव नहीं है कि रिट याचिकाकर्ता का चयन और नियुक्ति अवैध नहीं थी। दूसरों को समान व्यवहार और अवसर देने के संवैधानिक जनादेश का स्पष्ट रूप से उल्लंघन किया गया था।

हमारा यह भी विचार है कि अवैध नियुक्ति के मामले में इस याचिका पर ऐसी नियुक्ति को माफ करने की कोई गुंजाइश नहीं है कि ऐसी नियुक्ति के लाभार्थी के खिलाफ कोई धोखाधड़ी का आरोप नहीं लगाया गया है। इस दृष्टिकोण के कारण खंड पीठ ने अपील को स्वीकार कर लिया और विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दिए गए निर्णय को अस्थिर कर दिया।

8. हमने अपीलार्थी के वकील श्री कुमार परिमल और राज्य के वकील श्री एल. आर. सिंह को सुना है।

9. हालाँकि दोनों पक्षों के विद्वान वकील द्वारा विभिन्न तर्क उठाए गए थे, फिर भी अंततः विवाद इन मुद्दों पर केंद्रित था कि क्या प्राधिकरण द्वारा पारित समाप्ति का आदेश कलंकित है या नहीं; और क्या प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन हुआ था, क्योंकि कोई नियमित जांच नहीं की गई थी। अपीलार्थी के विद्वान वकील ने दिनांकित 03.11.2004 सतर्कता रिपोर्ट और दिनांकित 18.03.2005 कारण कारण बताओ नोटिस की ओर हमारा ध्यान आकर्षित किया है। सुनवाई के दौरान, हमने मूल दस्तावेजों का अध्ययन किया था जो हिंदी में हैं, और पक्षों के लिए विद्वान वकील से इसका अंग्रेजी अनुवाद दाखिल करने के लिए कहा है, जिसका अनुपालन किया। 03.11.2004 दिनांकित सतर्कता रिपोर्ट का प्रासंगिक हिस्सा नीचे दिया गया है:-

"श्री रत्नेश कुमार चौधरी ने अवैध रूप से चेस्ट थेरेपिस्ट के पद पर नियुक्त होकर चेस्ट थेरेपिस्ट विभाग में काम करना शुरू किया। लेकिन उन्हें चेस्ट थेरेपिस्ट के पद पर काम करने का कोई अनुभव नहीं था, इसलिए अस्पताल में भर्ती रोगियों के साथ उनका व्यवहार अनुकूल और सही नहीं था और उन्हें काम करने का कोई ज्ञान नहीं था, इसलिए, उनके प्रभारी अधिकारी ने समय-समय पर चेतावनी जारी की और निदेशक को उनके खिलाफ कार्रवाई करने के लिए लिखा। उनका काम असंतोषजनक होने के कारण, उन्हें कई चेतावनियां दी गईं, स्पष्टीकरण बुलाया गया और सजा दी गई। जाँच के दौरान उनका काम पूरी तरह से असंतोषजनक पाया गया और उनका आचरण उचित नहीं था।

आरोपित अधिकारी के खिलाफ की गई जांच के दौरान, चिकित्सा अधीक्षक (चिकित्सा) ने अपनी जांच रिपोर्ट में लिखा कि प्रशासनिक अधिकारी संघ के अध्यक्ष और निदेशक द्वारा चेस्ट थेरेपिस्ट को लिखित चेतावनी दी गई है कि यदि वह आवश्यक सुधार नहीं करता है, तो उसकी सेवाओं को इस प्रतिष्ठान से समाप्त किया जा सकता है।

"साथ ही संचयी प्रभाव के साथ उनकी दो वार्षिक वेतन वृद्धि को रोकने के दंड का आदेश I.G.I.M.S द्वारा पारित किया गया था क्योंकि सेवा में उनकी अनुशासनहीनता और चेतावनी जारी की गई थी, अगर भविष्य में कोई शिकायत प्राप्त होती है तो उनकी सेवाओं को समाप्त किया जा सकता है।"

इसके बावजूद इस अधिकारी में कोई सुधार नहीं हुआ। जिसके परिणामस्वरूप, राष्ट्रपति प्रशासनिक निकाय को पटना के प्रशासनिक निकाय की 71 वीं बैठक में किए गए प्रस्ताव No.71/1047 के अनुसार एक जांच समिति का गठन करने के लिए अधिकृत किया गया था। विशेष समिति के गठन के लिए प्रस्ताव तत्कालीन राष्ट्रपति, स्वास्थ्य विभाग को भेजा गया था। स्वास्थ्य मंत्री माननीय डॉ. शकील अहमद की अध्यक्षता में प्रशासनिक निकाय की 71 वीं बैठक आयोजित की गई जिसमें निदेशक के अलावा सात अन्य डॉक्टर सदस्यों ने भाग लिया। अभियुक्त अधिकारी से संबंधित सभी कागजातों की फाइल 2003 में तत्कालीन स्वास्थ्य मंत्री, I.G.I.M.S पटना के अध्यक्ष को भेजी गई थी। इस संबंध में, उन कागजों पर क्या कार्रवाई की गई, इसकी कोई जानकारी I.G.I.M.S. पटना में उपलब्ध नहीं है। उपरोक्त प्रतिष्ठान के निदेशक डॉ. दिलीप कुमार यादव ने अपने बयान में कहा कि प्रभारी अधिकारी श्री रत्नेश कुमार चौधरी को

चयन समिति द्वारा चेस्ट थेरेपिस्ट के पद पर नियुक्त किया गया था। उसके खिलाफ शिकायतें मिली थीं। उपरोक्त प्रतिष्ठान के निदेशक डॉ. दिलीप कुमार यादव ने अपनी क्षमता के अनुसार इस स्तर पर आरोपित अधिकारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई की।

लेकिन अवैध नियुक्ति के संबंध में, इस स्तर पर कोई कार्रवाई करना संभव नहीं था क्योंकि उनकी नियुक्ति स्थायी चयन समिति के अधिकार क्षेत्र में है। उन्होंने यह भी स्पष्ट किया कि आरोपित अधिकारी का आचरण सही नहीं था। जिसके परिणामस्वरूप उनके प्रभारी डॉ. सुधीर कुमार के साथ हमेशा विवाद होता था। उनके गैरकानूनी आचरण के कारण, डॉ. सुधीर कुमार, न्यूरोलॉजिस्ट, I.G.I.M.S. पटना 2003 में वहाँ से चले गए। इस तरह का वर्णन करने के बाद, रिपोर्ट में इस प्रकार कहा गया: - "इस तरह, जांच के दौरान यह स्पष्ट हो जाता है कि इस संबंध में प्रकाशित विज्ञापन में फिजियोथेरेपिस्ट के पद और चेस्ट थेरेपिस्ट के पद के लिए आवश्यक योग्यता और मानक निर्धारित किए गए थे। विज्ञापन में यह कहीं भी चिह्नित नहीं है कि यदि उपरोक्त दोनों पदों के लिए अलग-अलग पात्रता धारकों का आवेदन उपलब्ध नहीं है, तो पैनल सूची में उक्त उम्मीदवारों में से किसी एक को नियुक्ति के लिए विचार में लिया जाएगा। इसके बावजूद, विज्ञापन में सीरियल No.04 पर पद के लिए आवेदक की नियुक्ति सीरियल No.05 पर दिए गए पद पर की गई थी, जबकि आवेदक

ने न तो पद के लिए आवेदन किया था और न ही उसके पास उस पद के लिए पात्रता थी। चयन समिति द्वारा कोई टिप्पणी किए बिना, श्री रत्नेश कुमार चौधरी को चेस्ट थेरेपिस्ट के पद पर नियुक्त किया गया था और इस अवैध नियुक्ति को वास्तविक नियुक्ति के रूप में साबित करने के लिए, प्रतिष्ठान ने नियुक्ति पत्र जारी किया जिसमें यह उल्लेख किया गया है कि आवेदक की नियुक्ति चेस्ट थेरेपिस्ट के पद पर की जा रही है, जिसके लिए आवेदक ने आवेदन किया था, जो बिल्कुल गलत था। इसलिए, यह जी अवैध नियुक्ति रद्द की जा सकती है। जिसकी जानकारी आरोपित कर्मचारी के प्रशासनिक विभाग को दी जा सकती है।

11 .उपरोक्त रिपोर्ट के आधार पर कारण बताओ नोटिस जारी किया गया था। 18 मार्च, 2005 को अपीलार्थी को जारी किया गया कथित कारण बताओ नोटिस इस प्रकार है: - "आपकी नियुक्ति इस प्रतिष्ठान में चेस्ट थेरेपिस्ट के पद पर की गई थी। बिहार विधान सभा के सदस्य श्री तारकेश्वर सिंह ने अपने शिकायत पत्र में कुछ आरोप लगाए। उन आरोपों की जाँच कैबिनेट सतर्कता विभाग द्वारा की गई थी। कैबिनेट सतर्कता विभाग, जांच ब्यूरो, बिहार, पटना के पत्र संख्या 724/जी. ओ. दिनांक 24.12.2004 के तहत दायर रिपोर्ट के अनुसार, आपकी नियुक्ति अवैध/गलत पाई गई थी। स्वास्थ्य विभाग द्वारा कैबिनेट सतर्कता विभाग की रिपोर्ट पर विचार किया गया और आपकी सेवा को समाप्त करने का



निर्णय लिया गया। विभाग ने पत्र संख्या 1/9/2005/78 (1) स्वा के माध्यम से आपकी सेवा को समाप्त करने के लिए कार्रवाई करने का निर्देश जारी किया। दिनांकित 08.03.2005। इसलिए तीन दिनों के भीतर हस्ताक्षरकर्ता को अपना स्पष्टीकरण प्रस्तुत करें कि आपकी नियुक्ति जो अवैध/गलत है, उसे संस्थान से क्यों समाप्त नहीं किया जाए।

12. जैसा कि पहले कहा गया है, अपीलार्थी द्वारा एक जवाब दायर किया गया था जिसे स्वीकार नहीं किया गया था और अंततः उसे बर्खास्तगी का आदेश दिया गया था। इस मोड़ पर, वर्तमान मामले में दायर जवाबी हलफनामे को संदर्भित करना आवश्यक है। जवाबी हलफनामे के पैराग्राफ 3 में, उत्तरदाता एफ ने कुछ तथ्य बताए हैं। उक्त कथन का प्रासंगिक भाग नीचे प्रस्तुत किया गया है: - कि नियुक्ति के बाद भी, परिवीक्षा की अवधि के दौरान सेवा करते हुए, याचिकाकर्ता ने अपने वरिष्ठों के साथ दुर्व्यवहार किया था और उसने वरिष्ठों का पालन नहीं किया था। उन्होंने अपने सहयोगियों के साथ भी झगड़ा किया जिसके लिए उनके खिलाफ कई शिकायतें मिली थीं। हालाँकि परिवीक्षा अवधि के दौरान, याचिकाकर्ता को चेतावनी दी गई थी और 29.1.2001 पर उनकी वार्षिक वेतन वृद्धि रोक दी गई थी। याचिकाकर्ता ने अपनी बर्खास्तगी तक परिवीक्षा पर काम करना जारी रखा और उसे कभी भी स्थायी नहीं बनाया गया।

13. जवाबी हलफनामे में कैबिनेट (सतर्कता) विभाग द्वारा अपीलार्थी के खिलाफ प्रस्तुत रिपोर्ट का संदर्भ दिया गया है, जिसका प्रासंगिक हिस्सा हमने पहले उद्धृत किया है।

14. अपीलार्थी के विद्वान वकील द्वारा यह प्रस्तुत किया जाता है कि जवाबी हलफनामे में लगाए गए आरोपों के साथ रिपोर्ट के अवलोकन पर, यह स्पष्ट रूप से स्पष्ट है कि अपीलार्थी की समाप्ति एक समाप्ति सरलीकरण नहीं है। रिपोर्ट में उनके व्यवहार, काम करने के ज्ञान, उनके आचरण, उनके दुर्व्यवहार, पहले की सजा और उनके द्वारा अपने वरिष्ठों को दिखाई गई अवज्ञा पर टिप्पणी की गई है। विद्वान वकील द्वारा यह आग्रह किया जाता है कि हालाँकि अपीलकर्ता एक परिवीक्षाधीन था और उसकी नियुक्ति को इस आधार पर अवैध करार दिया गया है कि उसके पास चेस्ट थेरेपिस्ट के पद के लिए आवश्यक योग्यता नहीं थी, फिर भी समाप्ति के आदेश को सरल बनाने की आड़ में, अधिकारियों ने कई तरह से कलंक लगाया है जो आदेश को पूरी तरह से कलंकित करता है। उनके द्वारा यह प्रचार किया जाता है कि भले ही आदेश स्पष्ट रूप से एक हानिरहित आदेश प्रतीत हो, लेकिन प्राप्त करने वाले तथ्यात्मक अंक में अदालत को पर्दा उठाना चाहिए या इसके वास्तविक चरित्र को समझने के लिए घूँघट के माध्यम से झाँकना चाहिए।

15. उत्तरदाताओं के विद्वान वकील द्वारा उपरोक्त प्रस्तुतियों का विरोध किया गया है।

16. विवाद की विवेचना करने के लिए, हम कुछ अधिकारियों का उल्लेख कर सकते हैं जो विवाद की विवेचना करने के लिए उपयुक्त हैं। समशेर सिंह बनाम पंजाब राज्य<sup>1</sup> के मामले में, सात न्यायाधीशों की एक पीठ पंजाब न्यायिक सेवा के दो न्यायिक अधिकारियों को आरोपमुक्त करने के कानूनी औचित्य पर विचार कर रही थी, जो परिवीक्षाधीन के रूप में कार्य कर रहे थे। कानून को निर्धारित करने वाले बहुमत ने कहा कि:-

"कोई अमूर्त प्रस्ताव यह निर्धारित नहीं किया जा सकता है कि जहां एक परिवीक्षाधीन की सेवाओं को समाप्ति के क्रम में कुछ भी अधिक कहे बिना समाप्त कर दिया जाता है, उससे अधिक सेवाओं को समाप्त कर दिया जाता है, यह मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में कभी भी सजा के बराबर नहीं हो सकता है। यदि किसी परिवीक्षाधीन को कदाचार, या अक्षमता के आधार पर या इसी तरह के कारण से उचित जांच के बिना और उसके निष्कासन के खिलाफ कारण दिखाने का उचित अवसर प्राप्त किए बिना आरोपमुक्त किया जाता है, तो यह किसी

दिए गए मामले में संविधान के अनुच्छेद 311 (2) के अर्थ के भीतर सेवा से हटाने के बराबर हो सकता है।"

और फिर से: -

"आदेश का रूप इस बारे में निर्णायक नहीं है कि आदेश दंड के रूप में है या नहीं। यहां तक कि सेवा को समाप्त करने वाला एक निर्दोष शब्द वाला आदेश भी मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में यह स्थापित कर सकता है कि अनुच्छेद 311 के प्रावधान के उल्लंघन में कलंक से जुड़े दुराचार के गंभीर और गंभीर चरित्र के आरोपों की जांच की गई है। ऐसे मामले में आदेश के रूप की सरलता कोई पवित्रता नहीं देगी। ईश्वर चंद अग्रवाल के मामले में ठीक यही हुआ है। समाप्ति का आदेश अवैध है और इसे अलग रखा जाना चाहिए।"

17. राधे श्याम गुप्ता बनाम यू. पी. स्टेट एगो इंडस्ट्रीज कॉर्पोरेशन लिमिटेड और एक अन्य मामले में, अपीलार्थी की सेवाओं को समाप्त कर दिया गया क्योंकि वह एक परिवीक्षाधीन था। उन्होंने प्रशासनिक न्यायाधिकरण, लखनऊ, उत्तर प्रदेश के समक्ष समाप्ति के आदेश को चुनौती देते हुए आरोप लगाया कि हालांकि समाप्ति आदेश हानिरहित प्रतीत होता है, लेकिन यह वास्तव में दंडात्मक प्रकृति का था, क्योंकि यह जांच की एक एकतरफा रिपोर्ट पर आधारित था जिसमें संकेत दिया गया

था कि उन्होंने रिश्वत स्वीकार की थी और इसलिए, यह केवल उद्देश्य नहीं था, बल्कि समाप्ति के आदेश की नींव थी। न्यायाधिकरण ने अपीलार्थी के आवेदन को स्वीकार कर लिया और समाप्ति के आदेश को रद्द कर दिया। उच्च न्यायालय ने रिट याचिका में उत्तर प्रदेश राज्य बनाम कौशल किशोर शुक्ला, त्रिवेणी शंकर सक्सेना बनाम उत्तर प्रदेश राज्य और उत्तर प्रदेश राज्य बनाम प्रेम लता मिश्रा में दिए गए निर्णयों पर भरोसा करते हुए कहा कि बर्खास्तगी का आदेश किसी भी कदाचार पर आधारित नहीं था, लेकिन दूसरी ओर, सक्षम प्राधिकारी ने पाया था कि कर्मचारी असंतोषजनक काम और आचरण के कारण सेवा में बने रहने के योग्य नहीं था। उच्च न्यायालय ने यह भी कहा कि भले ही कुछ एकतरफा प्रारंभिक जांच की गई हो या किसी कदाचार की जांच के लिए अनुशासनात्मक जांच शुरू की गई हो, यह सक्षम प्राधिकारी का विकल्प था कि वह अनुशासनात्मक कार्यवाही को वापस ले और नियुक्ति की शर्तों के तहत सेवा की समाप्ति की कार्रवाई करे और यह सजा के रूप में नहीं होगा।

इस न्यायालय ने पक्षकारों के विद्वान वकील की दलीलों पर ध्यान देने के बाद निम्नलिखित प्रश्न पूछा: -

"क्या श्री राम पाल सिंह की रिपोर्ट एक प्रारंभिक रिपोर्ट थी और क्या यह समाप्ति आदेश का उद्देश्य या आधार था और क्या आदेश के पीछे जाने की अनुमति थी?"

18. इस न्यायालय ने देखा कि प्राधिकरणों की दो पंक्तियाँ हैं। अस्थायी सेवकों और परिवीक्षाधीनों के कुछ मामलों में, इसका विचार था कि यदि एकतरफा जांच या रिपोर्ट समाप्ति आदेश का उद्देश्य है, तो समाप्ति को केवल इसलिए दंडात्मक नहीं कहा जाना चाहिए क्योंकि प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन नहीं किया गया है; और निर्णयों की दूसरी पंक्ति में, इस न्यायालय ने फैसला सुनाया है कि यदि जांच में प्रकट किए गए तथ्य उद्देश्य नहीं हैं, बल्कि अस्थायी सेवक या परिवीक्षाधीन की सेवाओं की समाप्ति का आधार हैं, तो यह दंडात्मक होगा और प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन किया जाना बाध्य है और ऐसा करने में विफलता आदेश को कानूनी रूप से अनुचित बना देगी।

19. न्यायालय ने समशेर सिंह (उपरोक्त), परषोत्तम लाट ढींगरा बनाम भारत संघ, बिहार राज्य बनाम गोपी किशोर प्रसाद और उड़ीसा राज्य बनाम राम नारायण दास में दिए गए निर्णयों का उल्लेख किया और अंततः राय दी कि यदि समशेर सिंह के मामले के बाद भी "उद्देश्य" या "आधार" के बारे में कोई कठिनाई थी तो उक्त संदेह को गुजरात स्टील ट्यूब लिमिटेड बनाम गुजरात स्टील ट्यूब मजदूर सभा में हटा दिया गया था। उक्त मामले में संविधान पीठ द्वारा दिया गया स्पष्टीकरण, निर्देशात्मक होने के कारण, दो-न्यायाधीशों की पीठ ने वही दोहराया, जो हमें लगता है कि हमें करना चाहिए:-

"53. मालिकों और नौकरों को बर्खास्तगी के कानून के साथ लुका-छिपी खेलने की अनुमति नहीं दी जा सकती है और सादे और उचित मानदंडों को शब्दावली कवर-अप या मानसिक प्रक्रियाओं के लिए अपील द्वारा गलत तरीके से निर्देशित नहीं किया जाना चाहिए, बल्कि आदेश के मूल कारण पर आधारित होना चाहिए, चाहे खुलासा किया गया हो या अज्ञात। न्यायालय समाप्ति के औपचारिक आदेश से जुड़ी अन्य कार्यवाहियों या दस्तावेजों से पता लगाएगा कि समाप्ति के लिए सही आधार क्या है। यदि, इस प्रकार जांच की जाती है, तो आदेश के कारण या परिणाम में दंडात्मक स्वाद होता है, तो यह बर्खास्तगी है। यदि यह इस परीक्षण से कम हो जाता है, तो इसे सजा नहीं कहा जा सकता है। इसे थोड़ा अलग तरीके से कहने के लिए, एक समाप्ति प्रभावी है क्योंकि स्वामी दुराचार और अपराधी सेवक की सेवा को समाप्त करने की परिणामी वांछनीयता से संतुष्ट है, एक बर्खास्तगी है, भले ही उसे स्थायी आदेश के तहत एक निर्दोष आदेश के साथ समाप्त करने का कानूनी अधिकार था या अन्यथा। क्या, ऐसे मामले में आधार औपचारिक आदेश से अलग कार्यवाही में दर्ज किए जाते हैं, यह इसकी प्रकृति से अलग नहीं है। न ही यह तथ्य कि,

अपराध से संतुष्ट होने के बाद, स्वामी जांच को छोड़ देता है और समाप्त करने के लिए आगे बढ़ता है। एक कथित कदाचार और उसके और सेवा की समाप्ति के बीच एक जीवित सांठगांठ को देखते हुए निष्कर्ष बर्खास्तगी है, भले ही साधारण समाप्ति पर पूर्ण लाभ दिए गए हों और गैर-हानिकारक शब्दावली का उपयोग किया गया हो।

54. इसके विपरीत, भले ही कदाचार का संदेह हो, प्रबंधक कह सकता है कि वह इसके बारे में परेशान नहीं करना चाहता है और अपने अपराध में नहीं जा सकता है, लेकिन ऐसा महसूस कर सकता है कि वह किसी ऐसे व्यक्ति को नहीं रख रहा है जिससे वह खुश नहीं है। हो सकता है कि वह जाँच करना पसंद न करे और न ही एक संदिग्ध नौकर को बनाए रखने का जोखिम उठाए। फिर यह बर्खास्तगी नहीं है, बल्कि समाप्ति सरल है, यदि कारणों का कोई हानिकारक रिकॉर्ड या उसके पूर्ण अंतिम लाभों पर दंडात्मक आर्थिक कटौती नहीं पाई जाती है। वास्तव में, कदाचार तब निर्वहन में गतिशील कारक नहीं है। हमें यहाँ अन्य काल्पनिक स्थितियों का पीछा करने की आवश्यकता नहीं है।"



20. उस आधार पर, न्यायालय ने इस प्रकार राय दी: "दूसरे शब्दों में, यह उद्देश्य का मामला होगा यदि प्रबंधक, कुछ प्रथम दृष्टया तथ्यों को इकट्ठा करने के बाद, वास्तव में उनकी सच्चाई में नहीं जाना चाहता है, लेकिन केवल एक संदिग्ध कर्मचारी को जारी नहीं रखने का फैसला करता है। प्रबंधक आरोपों की सच्चाई के बारे में निर्णय या निर्देश नहीं देना चाहते हैं। लेकिन अगर वह केवल कदाचार को साबित करने के उद्देश्य से जांच करता है और कर्मचारी की बात नहीं सुनी जाती है, तो यह एक ऐसा मामला है जहां जांच आधार है और बर्खास्तगी खराब होगी। उक्त सिद्धांत को बताने के बाद, न्यायालय ने अनूप जायसवाल बनाम भारत सरकार, नेपाल सिंह बनाम उत्तर प्रदेश राज्य और खाद्य और नागरिक आपूर्ति आयुक्त बनाम प्रकाश चंद्र सक्सेना के इतिहास का पता लगाया और निम्नलिखित राय दी: -

"33. उपरोक्त निर्णयों से यह ध्यान दिया जाएगा कि किसी अस्थायी कर्मचारी या परिवीक्षाधीन की सेवाओं की समाप्ति, प्रतिकूल प्रविष्टियों के आधार पर या इस आकलन के आधार पर कि उसका काम संतोषजनक नहीं है, दंडात्मक नहीं होगी क्योंकि उपरोक्त तथ्य केवल उद्देश्य हैं न कि आधार। उनके इरादे का कारण यह है कि मूल्यांकन अधिकारी की ओर से किसी भी कदाचार का पता लगाने के

उद्देश्य से नहीं किया जाता है, जैसा कि शाह, जे. (जैसा कि वे तब थे) ने राम नारायण दास मामले में कहा था। यह केवल यह तय करने के लिए किया जाता है कि उसे सेवा में बनाए रखा जाए या जारी रखा जाए। प्रारंभिक जांच होने पर भी स्थिति अलग नहीं है क्योंकि प्रारंभिक जांच का उद्देश्य यह पता लगाना है कि क्या नियमित विभागीय जांच शुरू करने के लिए प्रथम दृष्टया सबूत या सामग्री है। चंपकलाल मामले में ऐसा निर्णय लिया गया है। प्रारंभिक जांच का उद्देश्य अधिकारी की ओर से कदाचार का पता लगाना नहीं है और यदि मौका दिए बिना बर्खास्तगी होती है, तो यह बुरा नहीं होगा। यहां तक कि ऐसे मामले में भी जहां एक नियमित विभागीय जांच शुरू की जाती है, एक आरोप पत्र जारी किया जाता है, जवाब प्राप्त किया जाता है, और एक जांच अधिकारी नियुक्त किया जाता है-यदि उस समय, जांच को हटा दिया जाता है और समाप्ति का एक साधारण नोटिस पारित किया जाता है, तो वह दंडात्मक नहीं होगा क्योंकि जांच अधिकारी ने न तो सबूत दर्ज किया है और न ही आरोपों पर कोई निष्कर्ष दिया है। सुख राज बहादुर के मामले में और बेंजामिन के मामले में यही माना जाता है। बाद के मामले में, विभागीय जांच को रोक दिया गया था

क्योंकि नियोक्ता कर्मचारी के अपराध को स्थापित करने के बारे में निश्चित नहीं था। इन सभी मामलों में, कर्मचारी के खिलाफ आरोपों ने केवल उसके आचरण पर संदेह पैदा कर दिया और जैसा कि गुजरात स्टील ट्यूब मामले में न्यायाधीश कृष्णा अय्यर ने बताया कि नियोक्ता ने कहा कि वह एक ऐसे कर्मचारी को जारी नहीं रखेगा जिसके खिलाफ आरोप लगाए गए थे जिसकी सच्चाई का पता लगाने में नियोक्ता को कोई दिलचस्पी नहीं थी। वास्तव में, नियोक्ता नियुक्ति की शर्तों द्वारा अनुमत या नियमों द्वारा अनुमत समाप्ति का एक सरल आदेश पारित करने का विकल्प चुनकर कर्मचारी को समाप्ति का एक सरल आदेश पारित करके लाभ प्रदान कर रहा था ताकि कर्मचारी को किसी भी कलंक का सामना न करना पड़े जो बर्खास्तगी या अन्य दंडात्मक आदेश पारित होने पर उसके शेष करियर के साथ जुड़ जाएगा। उपरोक्त सभी उदाहरण हैं जहाँ आरोप जिनकी सच्चाई नहीं पाई गई है, और केवल उद्देश्य थे।

34. लेकिन ऐसे मामलों में जहां समाप्ति से पहले एक जांच और साक्ष्य प्राप्त होता है और एक निश्चित प्रकृति के कदाचार के बारे में निष्कर्ष अधिकारी के पीछे आते हैं और

जहां ऐसी रिपोर्ट के आधार पर, समाप्ति आदेश जारी किया जाता है, ऐसा आदेश प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन होगा क्योंकि जांच का उद्देश्य उसे दंडित करने की दृष्टि से आरोपों की सच्चाई का पता लगाना है न कि केवल भविष्य की नियमित विभागीय जांच के लिए सबूत इकट्ठा करना है। ऐसे मामलों में, समाप्ति को दुराचार पर आधारित या आधारित माना जाना चाहिए और दंडात्मक होगा। ये स्पष्ट रूप से ऐसे मामले नहीं हैं जहां नियोक्ता को लगता है कि कर्मचारी के आचरण के खिलाफ केवल एक बादल है, बल्कि ऐसे मामले हैं जहां नियोक्ता ने जांच अधिकारी के निश्चित और स्पष्ट निष्कर्षों को वस्तुतः स्वीकार कर लिया है, जो सभी कर्मचारी के पीछे आते हैं, भले ही निष्कर्षों की ऐसी स्वीकृति समाप्ति के क्रम में दर्ज नहीं की जाती है। यही कारण है कि कदाचार आधार है और ऐसे मामलों में केवल उद्देश्य नहीं है।"

21. उक्त मामले के तथ्यों की विवेचना करते हुए, न्यायालय ने उच्च न्यायालय के फैसले को आधार बनाया और यह मानते हुए कि आदेश दंडात्मक प्रकृति का था, न्यायाधिकरण के फैसले को बहाल किया।

22. चंद्र प्रकाश शाही बनाम उत्तर प्रदेश राज्य और अन्य मामले में "उद्देश्य" और "आधार" से संबंधित इतिहास को संबोधित करने और निर्णयों की श्रृंखला का उल्लेख करने के बाद, न्यायाधीश पीठ ने कहा था कि: -

"28. परिवीक्षाधीन के संबंध में "उद्देश्य" और "आधार" की अवधारणा पर जिन महत्वपूर्ण सिद्धांतों का अनुमान लगाया जा सकता है, वे यह हैं कि परिवीक्षाधीन को इस पद पर बने रहने का कोई अधिकार नहीं है और विचाराधीन पद के लिए सामान्य रूप से अनुपयुक्त होने के कारण परिवीक्षा अवधि के दौरान या उसके अंत में उसकी सेवाओं को किसी भी समय समाप्त किया जा सकता है। यदि विचाराधीन पद के लिए परिवीक्षाधीन की उपयुक्तता के निर्धारण के लिए या सेवा में उसके आगे बने रहने या पुष्टि के लिए, एक जांच आयोजित की जाती है और उस जांच के आधार पर ही उसकी सेवा को समाप्त करने का निर्णय लिया जाता है, तो आदेश दंडात्मक प्रकृति का नहीं होगा। लेकिन, यदि कदाचार के आरोप हैं और उस कदाचार की सच्चाई का पता लगाने के लिए जांच की जाती है और उस जांच के आधार पर सेवा को समाप्त करने का आदेश

पारित किया जाता है, तो आदेश दंडात्मक प्रकृति का होगा क्योंकि जांच विचाराधीन पद के लिए कर्मचारी की सामान्य उपयुक्तता का आकलन करने के लिए नहीं, बल्कि उस कर्मचारी के खिलाफ कदाचार के आरोपों की सच्चाई का पता लगाने के लिए की गई थी। इस स्थिति में, आदेश कदाचार पर आधारित होगा और यह केवल "उद्देश्य" का मामला नहीं होगा।

29. "अभिप्रेरणा" वह गतिशील शक्ति है जो एक निश्चित परिणाम के लिए कार्रवाई को प्रेरित करती है, या इसे अलग तरीके से कहने के लिए, "अभिप्रेरणा" वह है जो किसी व्यक्ति को कोई कार्य करने के लिए उकसाता है या उत्तेजित करता है। एक कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करने का आदेश नियोक्ता द्वारा किया गया एक कार्य है। वह कौन सा कारक है जिसने नियोक्ता को यह कार्रवाई करने के लिए प्रेरित किया? यदि यह कर्मचारी द्वारा धारण किए गए पद के लिए सामान्य बी की अनुपयुक्तता का कारक था, तो कार्रवाई को कानून में बरकरार रखा जाएगा। हालाँकि, यदि कर्मचारी के खिलाफ गंभीर कदाचार के आरोप लगे और उन आरोपों की सच्चाई का पता लगाने के लिए

उसकी पीठ के पीछे एक प्रारंभिक जांच की जाती है और उसके बाद एक समाप्ति सी आदेश पारित किया जाता है, तो अन्य परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए, आदेश कदाचार के आरोपों पर आधारित होगा जो प्रारंभिक जांच में सही पाए गए थे।"

23. भारत संघ और अन्य बनाम महावीर सी. सिंघवी की तीन-न्यायाधीशों की पीठ ने इस मुद्दे पर विचार किया कि क्या परिवीक्षाधीन को आरोपमुक्त करने का आदेश सरल था या दंडात्मक, जिसे दीप्ति प्रकाश बनर्जी बनाम. मामले में प्राधिकरण को संदर्भित किया गया था। सत्येंद्र नाथ बोस नेशनल सेंटर फॉर बेसिक ई साइंसेज और इस प्रकार आयोजित किया गया: -

"दीप्ति प्रकाश बनर्जी मामले में इस अदालत द्वारा यह अभिनिर्धारित किया गया था कि क्या परिवीक्षाधीन को बर्खास्त करने के आदेश को दंडात्मक कहा जा सकता है या नहीं, यह इस बात पर निर्भर करता है कि क्या वे आरोप जो बर्खास्तगी का कारण हैं, वे उद्देश्य या आधार हैं। यह देखा गया कि यदि अधिकारी के पीछे या बिना पकड़े हुए कदाचार के बारे में जांच में निष्कर्ष निकाले गए और कोई निष्कर्ष नहीं निकला और नियोक्ता जांच करने के लिए

इच्छुक नहीं था, लेकिन साथ ही, वह कर्मचारी की सेवाओं को जारी नहीं रखना चाहता था, तो यह केवल उद्देश्य का मामला होगा और कर्मचारी को बर्खास्त करने का आदेश बुरा नहीं होगा, एक नियमित विभागीय जांच, बर्खास्तगी का एक सरल आदेश आरोपों पर आधारित माना जाना चाहिए और बुरा होगा, लेकिन अगर जांच खराब नहीं थी।"

24. इस मोड़ पर, हमें पवनेंद्र नारायण वर्मा बनाम संजय गांधी पी. जी. आई. ऑफ मेडिकल साइंसेज एंड अदर में दिए गए निर्णय का उल्लेख करना चाहिए, जिसमें दो-न्यायाधीशों की पीठ ने यह कहते हुए एक असंगत टिप्पणी की थी कि: -

"हमारे सामने मामले के तथ्यों पर विचार करने से पहले, पहले परीक्षण से संबंधित क्षेत्र को स्पष्ट करने की आवश्यकता है, अर्थात् समाप्ति आदेश में कौन सी भाषा कलंक के बराबर होगी? आम तौर पर जब किसी परिवीक्षाधीन की नियुक्ति को समाप्त कर दिया जाता है तो इसका मतलब है कि परिवीक्षाधीन नौकरी के लिए अयोग्य है, चाहे वह दुराचार या अयोग्यता के कारण हो, समाप्ति आदेश में उपयोग की जाने वाली भाषा जो भी हो। हालांकि कड़ाई से बोलते हुए, कलंक समाप्ति में निहित है, एक



साधारण समाप्ति कलंकित नहीं है। एक समाप्ति आदेश जो स्पष्ट रूप से बताता है कि परिवीक्षाधीन की नियुक्ति की समाप्ति के प्रत्येक क्रम में क्या निहित है, वह भी कलंकित नहीं है। पक्षों द्वारा उद्धृत और हमारे द्वारा पहले उल्लिखित निर्णय भी ऐसा नहीं मानते हैं। एक कलंक के रूप में गणना करने के लिए, आदेश एक ऐसी भाषा में होना चाहिए जो नौकरी के लिए केवल अनुपयुक्तता के अलावा कुछ आरोप लगाती है।"

25. उक्त निर्णय पर भारतीय स्टेट बैंक और अन्य बनाम पलक मोदी और अन्य में विस्तार से चर्चा की गई है और अंततः, उसी पर टिप्पणी करते हुए, न्यायालय ने इस प्रकार फैसला सुनाया है:-

"अपीलार्थियों के विद्वान वकील द्वारा जिन पांच निर्णयों पर भरोसा किया गया है, उनमें से किसी में भी निर्धारित प्रस्ताव उनके कारण के लिए कोई सहायता नहीं है, जो उनके अपने तथ्यों पर तय किए गए थे। हम यह भी जोड़ सकते हैं कि पवनेंद्र नारायण वर्मा बनाम संजय गांधी पीजीआई ऑफ मेडिकल साइंसेज में पैरा 29 में निर्धारित अमूर्त प्रस्ताव न केवल समशेर सिंह बनाम पंजाब राज्य में संविधान पीठ के फैसले के विपरीत है, बल्कि बड़ी संख्या में

अन्य निर्णय-बिहार राज्य बनाम शिव भिक्षुक मिश्रा, गुजरात स्टील ट्यूब्स लिमिटेड बनाम मजदूर सभा और अनूप जायसवाल बनाम भारत सरकार, जिन पर हमारे द्वारा संदर्भ दिया गया है और जिन पर दोनों न्यायाधीशों की पीठ का ध्यान आकर्षित किया गया है, उनके विपरीत है। इसलिए, उक्त प्रस्ताव को उस मामले के तथ्यों तक सीमित के रूप में पढ़ा जाना चाहिए और यह विचार रखने के लिए उस पर भरोसा नहीं किया जा सकता है कि सेवा की समाप्ति के एक साधारण आदेश को कभी भी दंडात्मक घोषित नहीं किया जा सकता है, भले ही यह कर्मचारी की ओर से कदाचार या दुराचार के गंभीर आरोप पर आधारित हो।"

हम ऊपर व्यक्त किए गए दृष्टिकोण से सम्मानपूर्वक सहमत हैं।

26. पलक मोदी के मामले में, दो-न्यायाधीशों की पीठ द्वारा निर्धारित अनुपात निम्नलिखित प्रभाव से है: उपर्युक्त उल्लिखित निर्णयों का अनुपात यह है कि परिवीक्षाधीन को पद धारण करने का कोई अधिकार नहीं है और उसके द्वारा धारण किए गए पद के लिए सामान्य रूप से अनुपयुक्त होने के कारण परिवीक्षा अवधि के दौरान या उसके अंत में उसकी सेवा को किसी भी समय समाप्त किया जा सकता है। यदि सक्षम

प्राधिकारी परिवीक्षाधीन की उपयुक्तता का निर्णय करने या सेवा में उसके आगे बने रहने या पुष्टि के लिए जांच करता है और ऐसी जांच उसकी सेवा को समाप्त करने का निर्णय लेने का आधार है, तो सक्षम प्राधिकारी की कार्रवाई को दंडात्मक नहीं माना जा सकता है। हालाँकि, यदि कदाचार का आरोप की गई कार्रवाई की नींव है, तो सक्षम प्राधिकारी द्वारा लिए गए अंतिम निर्णय को प्राकृतिक न्याय के नियमों के उल्लंघन के आधार पर रद्द किया जा सकता है।

27. मामले के तथ्यों में, न्यायालय ने आगे कहा कि परिवीक्षा के संतोषजनक समापन और परिवीक्षा की अवधि के दौरान या अंत में आयोजित प्रशिक्षण/परीक्षण के सफल उत्तीर्ण होने की अवधारणाओं के बीच एक स्पष्ट अंतर है, जो एक परिवीक्षाधीन की पुष्टि के लिए अनिवार्य हैं और किसी भी परिभाषित कदाचार, दुर्व्यवहार या दुराचार के लिए एक परिवीक्षाधीन को दंडित करने का बैक का अधिकार है। किसी मामले में, सक्षम प्राधिकारी, पुष्टि किए जाने के लिए परिवीक्षाधीन की उपयुक्तता के मुद्दे को तय करते समय, कदाचार के कृत्यों की अनदेखी कर सकता है और कोई भी आक्षेप या कलंक लगाए बिना उसकी सेवा को समाप्त कर सकता है जो उसकी भविष्य की संभावनाओं पर प्रतिकूल प्रभाव डाल सकता है, लेकिन यदि दुराचार दुराचार सक्षम प्राधिकारी द्वारा परिवीक्षाधीन की सेवा को समाप्त करने के लिए लिए लिए गए अंतिम निर्णय का आधार है,

हालांकि एक गैर-कलंकित आदेश द्वारा, न्यायालय पर्दा उठा सकता है और घोषणा कर सकता है कि समाप्ति सरलीकरण की आड़ में, नियोक्ता ने कर्मचारी को कदाचार के कार्य के लिए दंडित किया है।

28. विभाग अपीलार्थी के आचरण और चरित्र के बारे में स्पष्ट रूप से बताता है। जवाबी हलफनामे में लिया गया रुख अपीलार्थी के व्यवहार के बारे में इंगित करता है। यह भी ध्यान देने योग्य है कि अधिकारियों ने कारण बताने के लिए नोटिस जारी करने और अपराधी कर्मचारी से जवाब प्राप्त करने के बाद दस्तावेजों की आपूर्ति नहीं की। जो भी हो, कोई नियमित जांच नहीं की गई और बर्खास्तगी की सजा के साथ उनसे मुलाकात की गई। यह कानून में अच्छी तरह से तय किया गया है, अगर एक एकतरफा जांच अपराधी कर्मचारी की पीठ के पीछे की जाती है और ऐसी कलंकित टिप्पणियां होती हैं जो आधार का गठन करेंगी न कि उद्देश्य का। इसलिए, जब जांच शुरू हुई और उसके बाद आरोप तय किए बिना या जांच किए बिना दोषी कर्मचारी को बर्खास्त कर दिया गया, तो निश्चित रूप से प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का स्पष्ट उल्लंघन होता है। इसकी तुलना अनुशासनात्मक कार्यवाही को हटाने और समाप्ति के आदेश को पारित करने की स्थिति से नहीं की जा सकती है। उस घटना में यह उद्देश्य होता और नींव के क्षेत्र में यात्रा नहीं कर सकता था। हम जल्दबाजी में यह जोड़ सकते हैं कि यदि अपीलार्थी को मामूली सजा दी

जाती, तो मामला संभवतः पूरी तरह से अलग होता। बात ऐसी नहीं है। यह भी मामला नहीं है कि उन्हें केवल पहले की सजा के आधार पर समाप्त कर दिया गया था। वास्तव में, इसके बाद भी वे सेवा में बने रहे। जैसा कि रिपोर्ट से पता चलता है कि उसके आचरण, दुर्यवहार और अवज्ञा से संबंधित सजा लगाए जाने के बाद कई अलगाव हैं। वास्तव में, सतर्कता विभाग ने एफ ने अपीलार्थी के पीछे एक जांच की थी। यह कलंक केंद्रीय सतर्कता आयोग द्वारा प्राप्त रिपोर्ट को ध्यान में रखते हुए लगाया गया है जो एकतरफा थी और जब इसे अपराधी कर्मचारी के सामने रखा गया था, तो नियमित जांच करना अनिवार्य था। यह केवल जी का पता लगाने के लिए एक जांच नहीं थी कि उसके पास अपेक्षित योग्यता नहीं थी। अगर ऐसा होता तो मामला पूरी तरह से अलग होता। सतर्कता विभाग की रिपोर्ट में आरोप उसके दुर्यवहार, आचरण और अधिकारियों के साथ उसके व्यवहार से संबंधित हैं और यह जवाबी हलफनामे में लिए गए रुख से भी स्पष्ट हो जाता है। इस प्रकार, कल्पना के किसी भी विस्तार से यह स्वीकार नहीं किया जा सकता है कि यह समाप्ति सरल है। डिवीजन बेंच ने यह विचार व्यक्त किया है कि किसी विभागीय जांच की आवश्यकता नहीं है क्योंकि यह केवल चेस्ट थेरेपिस्ट के पद के लिए आवश्यक योग्यता का पता लगाने के लिए एक जांच थी। यदि तथ्यात्मक अंक ऐसा होता, तो उक्त विश्लेषण को सही माना जाता, लेकिन दुर्भाग्य से तथ्यात्मक मैट्रिक्स

की व्याख्या बिल्कुल अलग है। ऐसी परिस्थितियों में, खंड पीठ द्वारा व्यक्त किए गए विचार से सहमत होना बेहद मुश्किल है।

29. नतीजतन, अपील की अनुमति दी जाती है और उच्च न्यायालय की खंड पीठ द्वारा पारित निर्णय और आदेश को दरकिनार कर दिया जाता है और विद्वान एकल न्यायाधीश के निर्णय को बरकरार रखा जाता है, हालांकि विभिन्न आधारों पर। तदनुसार, यह निर्देश दिया जाता है कि अपीलार्थी को छह सप्ताह की अवधि के भीतर सेवा में बहाल किया जाए और वह अपने वेतन के 50 प्रतिशत का हकदार होगा जो उसे उक्त अवधि के भीतर दिया जाएगा। तथ्यों और परिस्थितियों में, लागत के बारे में कोई आदेश नहीं होगा।

अपील को मंजूरी दी गई।

कल्पना के. त्रिपाठी

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल "सुवास" की सहायता से अनुवादक सुनील कुमार द्वारा किया गया है ।

अस्वीकरण - इस निर्णय का अनुवाद स्थानीय भाषा में किया जा रहा है, एवं इसका प्रयोग केवल पक्षकार इसको समझने के लिए उनकी भाषा में कर सकेंगे एवं यह किसी अन्य प्रयोजन में काम नहीं ली जायेगी। सभी आधिकारिक एवं व्यवहारिक उद्देश्यों के लिए उक्त निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही विश्वसनीय माना जायेगा एवं निष्पादन एवं क्रियान्वयन में भी उसी को उपयोग में लिया जायेगा।