

झारखंड उच्च न्यायालय, रांची
सिविल रिट याचिका संख्या 612 / 2023

निदेशक, सी एस आई आर - सी आई एम एफ आर [केंद्रीय खनन एवं ईंधन अनुसंधान संस्थान], वैज्ञानिक औद्योगिक अनुसंधान परिषद (सीएसआईआर) की एक इकाई, जिसका पंजीकृत कार्यालय बरवा रोड, धनबाद, डाकघर एवं थाना धनबाद, जिला धनबाद, झारखंड में है, जिसका प्रतिनिधित्व इसके प्रशासन नियंत्रक (सीओए) आलोक शर्मा, उम्र लगभग 48 वर्ष, पुत्र स्वर्गीय पूरन चंद शर्मा निवासी सी एस आई आर सी आई एम एफ आर कॉलोनी, धनबाद, डाकघर एवं थाना धनबाद जिला धनबाद, झारखंड ।

.....याचिकाकर्ता

बनाम

1. मयूरेश दाश, पुत्र श्री रवींद्र कुमार दाश
2. भारत संघ सचिव, विज्ञान एवं प्रौद्योगिकी के माध्यम से, प्रौद्योगिकी भवन, न्यू महरौली रोड, नई दिल्ली-110016, डाकघर एवं थाना -महरौली, जिला-नई दिल्ली।
3. प्रशासनिक अधिकारी, सीएसआईआर-केंद्रीय खनन एवं ईंधन अनुसंधान संस्थान, जिसका कार्यालय बरवा रोड, डाकघर एवं थाना धनबाद जिला धनबाद, झारखंड ।
4. सीएसआईआर-केंद्रीय खनन एवं ईंधन अनुसंधान संस्थान, जिसका कार्यालय बरवा रोड, डाकघर एवं थाना धनबाद जिला धनबाद, झारखंड में है, दहन, कार्बनीकरण एवं गैर पारंपरिक गैस अनुसंधान समूह के अनुसंधान समूह के प्रमुख।

..... उत्तरदाता

कोरम: माननीय श्रीमान. जस्टिस सुजीत नारायण प्रसाद
माननीय श्रीमान. जस्टिस प्रदीप कुमार श्रीवास्तव

अपीलकर्ता के लिए : श्री अभय प्रकाश, अधिवक्ता
सम्मान के लिए. नंबर 1 : श्री मयूरेश दाश, व्यक्तिगत रूप से

12/दिनांक: 18.01.2024

प्रति सुजीत नारायण प्रसाद, जे.

1. यह रिट याचिका भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत है, जिसके तहत केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण, पटना बेंच, रांची (जिसे आगे कैट, रांची कहा जाएगा) के सर्किट बेंच द्वारा मूल आवेदन ओ.ए. संख्या 051/00269/2021 में दिनांक 15.12.2022 को आदेश पारित किया गया था, जिसके तहत पत्र संख्या 8/3489/19-स्था.-I/987 में निहित दिनांक 26.02.2021 के आदेश के तहत याचिकाकर्ता, प्रतिवादी संख्या 1 की सेवा समाप्त कर दी गई है और साथ ही आवेदक, जो सूची में प्रतिवादी संख्या 1 है, की पुष्टि के लिए निर्देश मांगा गया है। न्यायाधिकरण ने उपरोक्त आरोपित आदेश को रद्द कर दिया है और आवेदक, प्रतिवादी संख्या 1 की सेवा समाप्ति से पहले 25.03.2021 को विद्यमान स्थिति में बहाल कर दी गई है।

2. मूल आवेदन में की गई दलील के अनुसार संक्षिप्त तथ्य, जैसा कि तत्काल याचिका में व्याख्या किया गया है, निम्नानुसार है: -

3. आवेदक / प्रतिवादी संख्या 1 का मामला यह है कि आवेदक को सीएसआईआर-केंद्रीय खनन और ईंधन अनुसंधान संस्थान (सीआईएमएफआर) में तकनीकी सहायक / जीआर III के पद पर दिनांक 25.07.2019 के आदेश के अनुसार नियुक्त किया गया था। नियुक्ति प्रस्ताव में यह निर्धारित किया गया था कि आवेदक अपनी नियुक्ति की तारीख से एक वर्ष के लिए परिवीक्षा पर रहेगा, जिसे सक्षम प्राधिकारी के विवेक पर बढ़ाया या घटाया जा सकता है।

4. नियुक्ति प्रस्ताव में यह भी उल्लेख किया गया है कि आवेदक की सेवाओं को बिना कोई कारण बताए केंद्रीय सिविल सेवा (अस्थायी सेवा) नियम, 1965 के प्रावधानों के अनुसार एक महीने के नोटिस पर परिवीक्षा अवधि के दौरान समाप्त किया जा सकता है।

5. आवेदक ने 09.08.2019 को पदभार ग्रहण किया था। एक वर्ष पूरा होने पर, आवेदक की सेवाओं की पुष्टि नहीं की गई और उसकी परिवीक्षा अवधि दिनांक 28.08.2020 के कार्यालय ज्ञापन के माध्यम से 07.11.2020 तक बढ़ा दी गई। परिवीक्षा अवधि बढ़ाने वाले कार्यालय ज्ञापन में जिम्मेदारी की भावना की कमी, आवंटित कार्य का असंतोषजनक निपटान, दिए गए समय में कार्य करने में असमर्थता और धैर्य की कमी को परिवीक्षा अवधि बढ़ाने के आधार के रूप में उल्लेख किया गया था। आवंटित कार्य को समय पर पूरा करने में पाई गई कमियों, संतोषजनक तरीके से कार्य करने में असमर्थता और जिज्ञासा की कमी के आधार पर

आवेदक की परिवीक्षा अवधि दिनांक 02.12.2020 के कार्यालय ज्ञापन के माध्यम से 07.02.2021 तक 3 महीने के लिए और बढ़ा दी गई थी।

6. यह भी मामला है कि परिवीक्षा के दूसरे विस्तार की समाप्ति के बाद, आवेदक को दिनांक 08.02.2021 के कार्यालय ज्ञापन के माध्यम से कारण बताओ नोटिस दिया गया कि नियुक्ति प्रस्ताव और डीओपीटी के दिनांक 11.03.2019 के कार्यालय ज्ञापन के अनुसार उसकी सेवाएं क्यों न समाप्त कर दी जाएं। आवेदक ने अपना अभ्यावेदन प्रस्तुत किया लेकिन प्रतिवादियों ने अभ्यावेदन पर विचार करने के बाद 25 मार्च, 2021 से उसकी सेवाएं समाप्त करने का निर्णय लिया। प्रतिवादी, याचिकाकर्ता ने दिनांक 26.02.2021 के कार्यालय ज्ञापन के माध्यम से आवेदक को 25 मार्च 2021 (एएन) से उसकी सेवाएं समाप्त करने का एक महीने का नोटिस दिया।

7. प्रतिवादी संख्या 1 की दलील से यह स्पष्ट है, जो विद्वान न्यायाधिकरण के समक्ष आवेदक था, उसे दिनांक 25.07.2019 के आदेश के अनुसार सीएसआईआर-केंद्रीय खनन और ईंधन अनुसंधान संस्थान (सीआईएमएफआर) में तकनीकी सहायक/जीआर III नियुक्त किया गया था। उक्त नियुक्ति प्रस्ताव में यह शर्त है कि उसकी नियुक्ति की तिथि से एक वर्ष की परिवीक्षा अवधि होगी, जिसे सक्षम प्राधिकारी के विवेकानुसार बढ़ाया या घटाया जा सकता है।

8. उक्त नियुक्ति प्रस्ताव में यह भी शर्त है कि आवेदक की सेवाएं परिवीक्षा अवधि के दौरान केन्द्रीय सिविल सेवा (अस्थायी सेवा) नियम, 1965 के प्रावधानों के अनुसार एक माह के नोटिस पर बिना कोई कारण बताए समाप्त की जा सकती हैं। तदनुसार, आवेदक ने दिनांक 09.08.2019 को पदभार ग्रहण किया है। एक वर्ष की अवधि पूर्ण होने पर उसकी सेवा की पुष्टि नहीं की गई, बल्कि दिनांक 28.08.2020 के कार्यालय ज्ञापन द्वारा उसकी परिवीक्षा अवधि 07.11.2020 तक बढ़ा दी गई।

9. आवंटित कार्य को समय पर पूरा करने में पाई गई कमियों, संतोषजनक तरीके से कार्य करने में असमर्थता और जिज्ञासा की कमी के आधार पर आवेदक की परिवीक्षा अवधि दिनांक 02.12.2020 के कार्यालय ज्ञापन के माध्यम से तीन महीने के लिए 07.02.2021 तक बढ़ा दी गई थी।

10. इसके बाद ट्रिब्यूनल के समक्ष प्रतिवादियों और याचिकाकर्ता ने दिनांक 08.02.2021 के कार्यालय ज्ञापन के माध्यम से कारण बताओ नोटिस जारी किया था कि नियुक्ति प्रस्ताव और डीओपीटी के दिनांक 11.03.2019 के कार्यालय ज्ञापन के अनुसार उनकी सेवाएं क्यों न समाप्त कर दी जाएं।

11. आवेदक ने अपना बचाव प्रस्तुत करते हुए जवाब दिया लेकिन आवेदक के अनुसार उपरोक्त तथ्य और विचारार्थ प्रस्तुत किए गए बचाव पर विचार किए बिना ही सेवा समाप्ति का आदेश पारित कर दिया गया।
12. आवेदक ने सेवा समाप्ति के प्राधिकारी के उक्त निर्णय से व्यथित होकर विद्वान न्यायाधिकरण के समक्ष मूल आवेदन प्रस्तुत कर उसे चुनौती दी है।
13. आधार यह लिया गया है कि सेवा समाप्ति का आदेश कलंकपूर्ण है, क्योंकि उसके विरुद्ध लगाया गया आरोप यह है कि आवेदक परिवीक्षा पर नहीं पाया गया है तथा अपने कर्तव्य के निर्वहन के दौरान उसमें जिम्मेदारी और संवेदनशीलता की कमी है।
14. आवेदक, प्रतिवादी ने सेवा समाप्ति का आधार यह लिया है कि उक्त आधार और कुछ नहीं है, अपितु आदेश कलंकपूर्ण है तथा इस प्रकार, केन्द्रीय सिविल सेवा (अस्थाई सेवा) नियम, 1965 (जिसे इसके पश्चात् अधिनियम, 1965 कहा जाएगा) के प्रावधानों का सहारा लेकर लिया गया सहारा अनुमेय नहीं कहा जा सकता, क्योंकि उक्त नियम, 1965 का सहारा ऐसे मामले में लिया जाना है, जहां सेवा समाप्ति की प्रकृति सरल है।
15. जबकि दूसरी ओर, प्रतिवादी, रिट याचिकाकर्ता ने विद्वान न्यायाधिकरण द्वारा बुलाए जाने पर लिखित बयान दाखिल करके आधार लिया है कि समाप्ति के आदेश में कोई त्रुटि नहीं है क्योंकि अस्थायी सेवा नियम, 1965 लागू माना जाता है।
16. प्रतिवादी ने नियम, 1965 के प्रावधान का सहारा लेते हुए और नियुक्ति के प्रस्ताव में निर्धारित शर्तों को ध्यान में रखते हुए उचित नोटिस दिया है और उसके बाद आवेदक द्वारा की गई आपत्ति पर विचार करने के बाद, उसकी समाप्ति का निर्णय लिया गया है।
17. विद्वान न्यायाधिकरण ने पक्षों की ओर से प्रस्तुत तर्क की सराहना करने और इस तथ्य पर विचार करने के बाद कि जिम्मेदारी और संवेदनशीलता की कमी का आरोप समाप्ति का कारण है। अतः इसे कलंकात्मक प्रकृति का माना गया है और इस प्रकार यह निष्कर्ष निकला है कि सेवा समाप्ति के आदेश को सरल नहीं कहा जा सकता, बल्कि यह कलंकात्मक हो जाता है, अतः नियम, 1965 का प्रावधान लागू नहीं होगा।
18. विद्वान न्यायाधिकरण ने उपरोक्त कारणों के आधार पर मूल आवेदन को स्वीकार करते हुए सेवा समाप्ति के आदेश को रद्द कर दिया है और आवेदक की स्थिति को बहाल कर दिया है, जो सेवा समाप्ति के आदेश जारी होने से पहले 25.03.2021 को विद्यमान थी।
19. प्रतिवादी, याचिकाकर्ता, उक्त आदेश से व्यथित होकर, भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत रिट याचिका दायर करके इस न्यायालय के समक्ष निम्नलिखित आधार उठा रहा है:-

(i) पहला आधार यह लिया गया है कि विद्वान न्यायाधिकरण द्वारा जो सही माना गया है उसे स्वीकार करते हुए भी, समाप्ति के आदेश में हस्तक्षेप करने का कारण यह है कि याचिकाकर्ता की संवेदनशीलता और जिम्मेदारी की कमी की दलील को कलंकपूर्ण माना गया है, यहां तक कि उपरोक्त तथ्य को स्वीकार करते हुए भी कि न्यायाधिकरण के पास उपलब्ध सही उपाय नियमित विभागीय कार्यवाही करने के लिए प्राधिकरण के समक्ष मामले को वापस भेजना था। उपरोक्त आवश्यकता इस आदेश पर आधारित है कि यदि लोक सेवक को अपने कर्तव्य का निर्वहन करने की अनुमति दी जाती है, यदि उसमें उत्तरदायित्व और संवेदनशीलता का अभाव है तो ऐसे लोक सेवक को सेवा में बनाए रखने योग्य नहीं माना जा सकता है, ऐसा करने के बजाय, विद्वान न्यायाधिकरण ने तकनीकी आधार पर आक्षेपित आदेश को रद्द कर दिया है और आवेदक की स्थिति को बहाल कर दिया है, इस प्रकार, उपरोक्त कारण के आधार पर न्यायाधिकरण का आदेश कानून की नजर में टिकने योग्य नहीं है।

(ii) यह आधार लिया गया है कि विद्वान न्यायाधिकरण द्वारा निकाले गए निष्कर्ष के अनुसार मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में आचरण नियम, 1965 लागू नहीं होता है, लेकिन नियमित कर्मचारी, जो नियमित स्थापना के अधीन है, के लिए मास्टर नियम भी लागू किया गया था, लेकिन ऐसा नहीं किया गया है, बल्कि नियोक्ता, याचिकाकर्ता को अवसर दिए बिना, आवेदक/प्रतिवादी की स्थिति को बहाल करते हुए बहाली का आदेश पारित किया गया है।

अतः विद्वान न्यायाधिकरण द्वारा पारित उक्त आदेश टिकने योग्य नहीं है, तथा इसे निरस्त एवं अपास्त किया जाना उचित है।

20. इसके विपरीत, प्रतिवादी श्री मयूरेश दाश व्यक्तिगत रूप से उपस्थित हुए और याचिकाकर्ता की ओर से दिए गए निम्नलिखित तर्क/आधार का खंडन करते हुए मामले को गंभीरता से चुनौती दी।

(i) यह प्रस्तुत किया गया है कि रिकॉर्ड पर ऐसा कोई आरोप उपलब्ध नहीं है कि उनमें संवेदनशीलता और जिम्मेदारी की कमी है। यदि ऐसा कोई आरोप था, तो कारण बताओ नोटिस जारी करते समय ठोस दस्तावेज उपलब्ध कराए जाने चाहिए थे, लेकिन ऐसा नहीं है।

(ii) विद्वान न्यायाधिकरण ने नियम, 1965 के मूल उद्देश्य और भावना को ध्यान में रखते हुए सेवा समाप्ति के आदेश को रद्द करने में कोई त्रुटि नहीं की है, जो परिवीक्षाधीनों की सेवा समाप्त करने का प्रावधान करता है।

(iii) प्रतिवादी, याचिकाकर्ता ने लिखित बयान में संवेदनशीलता और जिम्मेदारी की कमी के कारण सेवा ठीक से न देने का आरोप लगाते हुए परिवीक्षा अवधि बढ़ाने की विशेष

दलील दी है, जो अपने आप में यह सुझाव और स्पष्ट करता है कि यह आरोप के माध्यम से है और एक बार जब लोक सेवक पर आरोप लगा दिया गया है, तो सेवा न्यायशास्त्र के तहत आवश्यकता यह है कि उपरोक्त उद्देश्य के लिए गहन जांच की जाए और उपरोक्त आधार पर विद्वान न्यायाधिकरण के समक्ष एक आवेदन दायर किया गया है।

विद्वान न्यायाधिकरण ने उपरोक्त तथ्य की सराहना की है और प्रतिवादी, याचिकाकर्ता द्वारा लिखित बयान में उठाए गए तर्क के आधार पर निष्कर्ष पर पहुंचा है कि समाप्ति का आदेश दंडात्मक है और इस तरह, यह निष्कर्ष निकालने में सही है कि नियम, 1965 मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में लागू नहीं होता है।

21. अपने तर्क को पुष्ट करने के लिए, पक्षकार-इन-पर्सन ने माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा प्रदीप पुत्र राजकुमार जैन बनाम मैंगनीज ओर (इंडिया) लिमिटेड एवं अन्य के मामले में सिविल अपील संख्या 7607/2021 [एस.एल.पी.(सी) संख्या 21346/2017 से उत्पन्न] में पारित निर्णय पर भरोसा किया है। 22. पक्षकार-इन-पर्सन ने उपरोक्त आधार को ध्यान में रखते हुए प्रस्तुत किया है कि विद्वान न्यायाधिकरण द्वारा समाप्ति के आदेश में हस्तक्षेप करते समय, इसलिए, यह नहीं कहा जा सकता है कि उसने कोई त्रुटि की है, इसलिए, तत्काल रिट याचिका खारिज किए जाने योग्य है। 23. हमने पक्षों के विद्वान अधिवक्ता को सुना है और विद्वान न्यायाधिकरण द्वारा आरोपित आदेश में दर्ज किए गए निष्कर्ष के साथ-साथ हलफनामे में उनके द्वारा की गई दलीलों का भी अवलोकन किया है, जिसमें रिकॉर्ड पर उपलब्ध दलील/लिखित बयान भी शामिल है। 24. यह न्यायालय अभिलेख पर उपलब्ध सामग्री के आधार पर तथा पक्षों के विद्वान अधिवक्ताओं की सुनवाई के पश्चात इस मत पर है कि तीन मुद्दों पर विचार किया जाना आवश्यक है, अर्थात्

(i) क्या प्रतिवादी संख्या 1 के मामले में संबंधित प्रतिवादी की नियुक्ति की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए आचरण नियम, 1965 के प्रावधान लागू होंगे।

(ii) क्या विद्वान न्यायाधिकरण द्वारा पारित आदेश अस्थायी सेवा नियम, 1965 के प्रावधान को लागू करके ठोस/उचित कारण पर आधारित है।

(iii) क्या प्रतिवादी संख्या 1 की सेवा को इस तथ्य के मद्देनजर संरक्षित किया जाना है कि प्रतिवादी की सेवा गलत नियम, अर्थात् सीसीएस (सीसीए) नियम, 1965 के बजाय सीसीएस (अस्थायी सेवा) नियम, 1965 पर भरोसा करके समाप्त की गई है।

25. सभी मुद्दे आपस में जुड़े हुए हैं और इसलिए इन पर एक साथ निर्णय लिया जा रहा है। 26. यह न्यायालय, पक्षों की ओर से प्रस्तुत प्रतिद्वंद्वी दलीलों के आधार पर मुद्दे पर विचार करने से पहले, केंद्रीय सिविल सेवा (अस्थायी सेवा) नियम, 1965 के प्रावधानों को संदर्भित करना उचित और उचित समझता है, जो इस प्रकार है:-

“1. संक्षिप्त नाम, प्रारंभ और लागू होना।-(1) इन नियमों को केंद्रीय सिविल सेवा (अस्थायी) सेवा) नियम, 1965 कहा जा सकता है। (2) ये तुरंत लागू होंगे। [(3) उप-नियम (4) के प्रावधानों के अधीन रहते हुए, ये नियम उन सभी व्यक्तियों पर लागू होंगे,-

(i) जो भारत सरकार के अधीन रक्षा सेवा अनुमानों से वेतन पाने वाले सभी असैनिकों सहित कोई असैनिक पद धारण करते हैं और जो राष्ट्रपति के नियम-निर्माण नियंत्रण के अधीन हैं, लेकिन जो भारत सरकार या किसी राज्य सरकार के अधीन किसी पद पर ग्रहणाधिकार या निलंबित ग्रहणाधिकार नहीं रखते हैं;

(ii) जो कार्य-प्रभार प्रतिष्ठानों में अस्थायी रूप से कार्यरत हैं और जिन्होंने पेंशन लाभ का विकल्प चुना है।

(4) इन नियमों में कुछ भी निम्नलिखित पर लागू नहीं होगा,-

(क) रेलवे कर्मचारी;

(ख) पूर्णकालिक रोजगार में न लगे सरकारी कर्मचारी;

(ग) अनुबंध पर लगे सरकारी कर्मचारी;

(घ) आकस्मिक व्यय से वेतन पाने वाले सरकारी कर्मचारी;

(ङ) अतिरिक्त अस्थायी प्रतिष्ठानों या कार्य-प्रभार प्रतिष्ठानों में नियोजित व्यक्ति (अस्थायी रूप से कार्यरत व्यक्तियों के अलावा जिन्होंने पेंशन लाभ का विकल्प चुना है);

(च) डाक एवं तार विभाग में कार्यरत गैर-विभागीय टेलीग्राफिस्ट और टेलीग्राफमैन;

(छ) कर्मचारियों की ऐसी अन्य श्रेणियाँ जिन्हें केन्द्रीय सरकार द्वारा आधिकारिक राजपत्र में प्रकाशित अधिसूचना द्वारा निर्दिष्ट किया जा सकता है।

2. परिभाषाएं.- इन नियमों में, जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो,-

(क) “नियुक्ति प्राधिकारी” का अर्थ, किसी निर्दिष्ट पद के संबंध में, केन्द्रीय सिविल सेवा (सी.सी.एंड ए.) नियम, 1965 के अंतर्गत ऐसा घोषित प्राधिकारी है;

(ख) हटाया गया।

(ग) अधिसूचना संख्या जीएसआर.145, दिनांक 22 फरवरी, 1989 द्वारा, पीजी एवं पेन (पेंशन एवं टेग विभाग) के जी.आई. मिनि. द्वारा।

(घ) “अस्थायी सेवा” का अर्थ भारत सरकार के अधीन किसी स्थायी पद पर स्थानापन्न सेवा के अस्थायी पद पर किसी अस्थायी सरकारी कर्मचारी की सेवा है।

(ई) "रक्षा सेवा" का अर्थ है भारत सरकार के रक्षा मंत्रालय में तथा वित्त मंत्रालय (व्यय विभाग) (रक्षा प्रभाग) के नियंत्रणाधीन रक्षा लेखा विभागों में सेवा, जिसका भुगतान रक्षा सेवा अनुमानों से किया जाता है तथा जो स्थायी रूप से वायु सेना अधिनियम, 1950 (1950 का 45) या सेना अधिनियम, 1950 (1950 का 45) या नौसेना अधिनियम, 1957 (1957 का 62) के अधीन नहीं है।"

3. [* * *]

4. [* * *]

5. अस्थायी सेवा की समाप्ति.- (1)(क) अस्थायी सरकारी सेवक की सेवाएं किसी भी समय लिखित में सरकारी सेवक द्वारा नियुक्ति प्राधिकारी को या नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा सरकारी सेवक को दी गई सूचना द्वारा समाप्त की जा सकेंगी;

(ख) ऐसी सूचना की अवधि एक माह होगी: बशर्ते कि ऐसे किसी सरकारी सेवक की सेवाएं, उसे सूचना की अवधि के लिए उसके वेतन और भत्तों के बराबर राशि का भुगतान करके तत्काल समाप्त की जा सकेंगी, उसी दर पर जिस पर वह अपनी सेवाओं की समाप्ति से ठीक पहले उन्हें प्राप्त कर रहा था, या, जैसा भी मामला हो, उस अवधि के लिए जिससे ऐसी सूचना एक माह से कम हो।"

27. उपर्युक्त नियम से यह स्पष्ट है कि इसे अस्थायी कर्मचारी की सेवाओं से निपटने के लिए बनाया गया है। यह स्पष्ट है कि नियम, 1965 में किया गया संदर्भ परिवीक्षाधीन के लिए नहीं है, बल्कि अस्थायी कर्मचारी के लिए है क्योंकि उक्त नियम में 'अस्थायी' शब्द शामिल है।

28. माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा कानून को अच्छी तरह से स्थापित और स्पष्ट किया गया है कि अस्थायी और परिवीक्षाधीन कर्मचारी के बीच अंतर है।

29. अस्थायी कर्मचारी को उस कर्मचारी के रूप में परिभाषित किया जाना है जो नियमित स्थापना में नहीं है, जबकि, जिस कर्मचारी को परिवीक्षा की अवधि के साथ शामिल होने के लिए कहा गया है, उसे नियमित स्थापना में कहा जाएगा, लेकिन उनकी सेवाएं जारी रहेंगी और परिवीक्षा की अवधि के दौरान उनके प्रदर्शन के आधार पर पुष्टि की जाएगी।

30. इसलिए, रिट याचिकाकर्ता ने नियमित स्थापना के तहत नियुक्ति का प्रस्ताव जारी करते हुए प्रतिवादी की उम्मीदवारी को स्वीकार करते हुए, उसकी सेवा को एक वर्ष की परिवीक्षा के लिए रखा है, जो प्रतिवादी के प्रदर्शन के आधार पर विस्तार की शर्त के अधीन है।

31. माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने नियम, 1965 के प्रावधान से निपटने के दौरान स्पष्ट किया है कि अस्थायी कर्मचारी या परिवीक्षाधीन के मामले में भी, ऐसे कर्मचारी को समाप्त

करने के लिए यह लागू नहीं होगा, यदि समाप्ति का आदेश दंडात्मक प्रकृति का है, इस संबंध में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा वी.पी. आहूजा बनाम के मामले में दिए गए निर्णय का संदर्भ दिया जा सकता है। पंजाब राज्य ने एआईआर 2000(3) एससीसी 239 में रिपोर्ट दी है, जिसमें यह माना गया है कि यदि आदेश कलंकपूर्ण या दंडात्मक है तो प्रतिवादी प्राधिकारी द्वारा प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के नियमों का पालन किया जाना चाहिए क्योंकि उक्त निर्णय के पैराग्राफ 7 में यह माना गया है कि "एक परिवीक्षाधीन व्यक्ति, एक अस्थायी कर्मचारी की तरह, कुछ सुरक्षा का हकदार है और उसकी सेवाओं को मनमाने ढंग से समाप्त नहीं किया जा सकता है, न ही उन सेवाओं को प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन किए बिना दंडात्मक तरीके से समाप्त किया जा सकता है"

32. माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा दंडात्मक शब्द की परिभाषा दी गई है, जिसके तहत यह व्याख्या की गई है कि बर्खास्तगी का आदेश दंडात्मक कहा जाएगा यदि यह आरोप या किसी प्रकार के कलंक पर आधारित है ताकि इसे आवेदक के खिलाफ आने वाले समय के लिए लागू किया जा सके।

33. यदि संबंधित पक्ष को सुनवाई का अवसर दिए बिना उक्त दंडात्मक आदेश को लागू करने की अनुमति दी जाती है, तो ऐसे पक्ष को सुनवाई का कोई अवसर दिए बिना निंदा की जाएगी, जो कि प्राकृतिक न्याय के प्रमुख सिद्धांत का उल्लंघन होगा।

34. इस संबंध में कानून माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा श्रीमती मेनका गांधी बनाम के मामले में तय किया गया है। भारत संघ और अन्य ने (1978) 1 एससीसी 248 में रिपोर्ट की, जिसमें मुद्दा पासपोर्ट को जब्त करना था, जैसा कि भारतीय पासपोर्ट अधिनियम की धारा 10(3) के प्रावधान के तहत जब्त किया जाना आवश्यक है। उपर्युक्त प्रावधान की वैधता पर इस आधार पर आपत्ति की गई कि पासपोर्ट को जब्त करना प्रकृति में बड़ा है और यदि ऐसा किया जाता है तो संबंधित पक्ष के खिलाफ प्रतिकूल निर्णय होगा जिसके पक्ष में पासपोर्ट जारी किया गया है।

35. यह आधार लिया गया है कि उपर्युक्त प्रावधान में यह शर्त नहीं है कि ऐसा करने से पहले संबंधित पक्ष को सुनवाई का अवसर प्रदान किया जाए।

36. माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने इस मुद्दे पर विचार करते हुए, यद्यपि, उपरोक्त प्रावधान की वैधता में हस्तक्षेप करने से इनकार कर दिया है, लेकिन यह प्रस्ताव रखा है कि भले ही, संबंधित को सुनवाई का अवसर देने का कोई संदर्भ न हो, फिर भी नागरिक परिणाम वाले प्रतिकूल निर्णय लेने से पहले अवसर प्रदान करने के प्रमुख सिद्धांत के अनुसार, नोटिस जारी करने के माध्यम से सुनवाई का अवसर प्रदान किया जाना चाहिए, ताकि प्रतिकूल निर्णय पारित करने या किसी व्यक्ति की निंदा करने का सिद्धांत सुनवाई का

अवसर प्रदान किए बिना पारित न हो सके, उक्त निर्णय के प्रासंगिक पैराग्राफ को यहां संदर्भित किया जाना आवश्यक है जो इस प्रकार है: -

“9. हम इस प्रश्न की चर्चा कुछ सामान्य टिप्पणियों के साथ शुरू कर सकते हैं, ताकि प्रशासनिक कानून के क्षेत्र में प्राकृतिक न्याय के बढ़ते महत्व पर जोर दिया जा सके। प्राकृतिक न्याय एक महान मानवीय सिद्धांत है, जिसका उद्देश्य कानून को निष्पक्षता प्रदान करना और न्याय को सुरक्षित करना है और पिछले कुछ वर्षों में यह प्रशासनिक कार्रवाई के बड़े क्षेत्रों को प्रभावित करने वाले व्यापक रूप से व्यापक नियम के रूप में विकसित हुआ है। लॉर्ड मॉरिस ऑफ बोर्थ-वाई-गेस्ट ने बेंथम क्लब के समक्ष अपने संबोधन में इस नियम के बारे में बहुत ही स्पष्ट शब्दों में कहा:

“मुझे लगता है कि हम हाल के समय में और विशेष रूप से प्रशासनिक कानून के क्षेत्र में इन सिद्धांतों को लागू करके और लागू करके जो कुछ किया गया है, उस पर गर्व कर सकते हैं, जिन्हें हम मोटे तौर पर प्राकृतिक न्याय के नाम से वर्गीकृत करते हैं। उनके आवेदन के बारे में कई परीक्षण समस्याओं का समाधान अभी भी किया जाना बाकी है। लेकिन मैं पुष्टि करता हूं कि प्रशासनिक कार्रवाई का क्षेत्र केवल एक ऐसा क्षेत्र है, जिसमें सिद्धांतों को लागू किया जाना है। न ही उन्हें केवल तभी लागू किया जाना चाहिए, जब प्रक्रियात्मक विफलताएं दिखाई दें। क्या प्राकृतिक न्याय को 'राजसी' अवधारणा के रूप में वर्णित किया जा सकता है? मेरा मानना है कि यह योग्य है। क्या यह केवल एक अलंकारिक लेकिन अस्पष्ट वाक्यांश है जिसका उपयोग, जब आवश्यक हो, आश्वासन की चमक देने के लिए किया जा सकता है? मेरा मानना है कि यह इससे कहीं अधिक है। यदि इसे कार्रवाई में निष्पक्षता के रूप में संक्षेपित किया जा सकता है - तो कौन चाहेगा कि यह कभी कार्रवाई से बाहर हो? यह दर्शाता है कि कानून को न केवल तर्क और तर्क द्वारा निर्देशित किया जाना चाहिए, बल्कि इसका उद्देश्य पूरा नहीं होगा; इसमें अधिक उत्कृष्ट प्रेरणा का अभाव है। और फिर, विस्मयना बनाम बोर्नमैन में हाउस ऑफ लॉर्ड्स में अपने भाषण में, विद्वान लॉर्ड ने प्रेरित प्रसन्नता के शब्दों में कहा:

"... यह कि प्राकृतिक न्याय की अवधारणा को सभी चरणों में न्यायिक कार्यों का निर्वहन करने वालों का मार्गदर्शन करना चाहिए, न केवल स्वीकार्य है बल्कि कानून के दर्शन का एक अनिवार्य हिस्सा है। हम अक्सर प्राकृतिक

न्याय के नियमों की बात करते हैं। लेकिन उनके बारे में कुछ भी कठोर या यांत्रिक नहीं है। वे जो समझते हैं उसका कई अधिकारियों द्वारा विश्लेषण और वर्णन किया गया है। लेकिन किसी भी विश्लेषण को परिभाषा की किसी भी सटीकता या आवेदन के रूप में सटीकता की तुलना में उनकी भावना और उनकी प्रेरणा को उजागर करना चाहिए। हम ऐसे नुस्खों की तलाश नहीं करते जो यह निर्धारित करें कि विभिन्न भिन्न परिस्थितियों में क्या किया जाना चाहिए। ऐसे सिद्धांत और प्रक्रियाएँ लागू की जानी चाहिए जो किसी विशेष स्थिति या परिस्थितियों के समूह में सही, न्यायसंगत और निष्पक्ष हों। कहा गया है कि प्राकृतिक न्याय केवल 'कार्रवाई में निष्पक्ष खेल' है। न ही हम संसद से निर्देशों का इंतजार करते हैं। आम कानून में प्रचुर संपदा है: वहाँ हम वह पा सकते हैं जिसे बायल्स, जे. ने 'आम कानून का न्याय' कहा है।

इस प्रकार, प्राकृतिक न्याय की आत्मा "कार्रवाई में निष्पक्षता" है और इसीलिए इसे लोकतांत्रिक दुनिया भर में सबसे व्यापक मान्यता मिली है। संयुक्त राज्य अमेरिका में, प्रशासनिक सुनवाई के अधिकार को मौलिक निष्पक्षता की अनिवार्य आवश्यकता माना जाता है। और इंग्लैंड में भी यह माना गया है कि "कार्रवाई में निष्पक्षता" की मांग है कि किसी व्यक्ति के खिलाफ कोई भी पक्षपातपूर्ण या प्रतिकूल कार्रवाई करने से पहले उसे सुनवाई का अवसर दिया जाना चाहिए। लॉर्ड डेनिंग, एमआर ने शिमट बनाम राज्य सचिव या गृह मामलों में इस नियम को इन शब्दों में कहा था - "जहां एक सार्वजनिक अधिकारी के पास किसी व्यक्ति को उसकी स्वतंत्रता या उसकी संपत्ति से वंचित करने की शक्ति है, सामान्य सिद्धांत यह है कि ऐसा उसे सुनवाई का अवसर दिए बिना और अपनी ओर से प्रतिनिधित्व करने का अवसर दिए बिना नहीं किया जाना चाहिए"। यही नियम कनाडा, ऑस्ट्रेलिया और न्यूजीलैंड जैसे अन्य राष्ट्रमंडल देशों में भी लागू है। इसने संयुक्त राष्ट्र तक भी पहुँच प्राप्त कर ली है (देखें अमेरिकन जर्नल ऑफ़ इंटरनेशनल लॉ, खंड 67, पृष्ठ 479)। मैगरी, जे., प्राकृतिक न्याय को "कानून की उचित प्रक्रिया के आसवन के रूप में" वर्णित करते हैं (देखें फॉन्टेन बनाम चैस्टारटन)। यह "कार्रवाई में निष्पक्षता" से प्रेरित और निर्देशित न्याय की प्रक्रिया का सार है। अगर हम वाइजमैन मामले में विभिन्न लॉ लॉर्ड्स के भाषणों को देखें¹⁴ तो यह देखा जाएगा कि उनमें से प्रत्येक ने यह सवाल पूछा था कि "क्या मामले की विशेष परिस्थितियों में, न्यायाधिकरण ने

अनुचित तरीके से काम किया ताकि यह कहा जा सके कि उनकी प्रक्रिया न्याय की मांग से मेल नहीं खाती”, या, क्या न्यायाधिकरण द्वारा अपनाई गई प्रक्रिया “सभी परिस्थितियों में अनुचित थी?” प्रत्येक लॉ लॉर्ड द्वारा अपनाई गई कसौटी यह थी कि क्या अपनाई गई प्रक्रिया सभी परिस्थितियों में निष्पक्ष थी और "कार्रवाई में निष्पक्षता" के लिए यह आवश्यक था कि करदाता को "आयुक्तों के प्रति-बयान को देखने और उसका उत्तर देने का अवसर दिया जाना चाहिए" इससे पहले कि वह इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि "उसके खिलाफ प्रथम दृष्टया मामला बनता है"। इसलिए, जांच हमेशा यह होनी चाहिए: क्या कार्रवाई में निष्पक्षता यह मांग करती है कि प्रभावित व्यक्ति को सुनवाई का अवसर दिया जाना चाहिए?

37. यह न्यायालय अब उपरोक्त तथ्य के आलोक में इस मुद्दे की जांच करने जा रहा है।

38. यहां स्वीकृत स्थिति यह है कि प्रतिवादी संख्या 1 को प्रतिवादी, याचिकाकर्ता की नियमित स्थापना के तहत तकनीकी सहायक/जीआर III के पद पर सेवा में नियुक्त किया गया है, जिसमें दो शर्तें हैं:-

(i) नियुक्ति एक वर्ष की अवधि के लिए परिवीक्षा के माध्यम से होगी, जो परिवीक्षाधीन द्वारा किए जाने वाले कार्य के निष्पादन के आधार पर इसके विस्तार के अधीन होगी।

(ii) नियोक्ता के पास यह विशेषाधिकार/विशेषाधिकार है कि यदि परिवीक्षा अवधि के दौरान सेवाएं संतोषजनक नहीं पाई जाती हैं, तो तीन महीने का नोटिस देकर सेवाएं समाप्त की जा सकती हैं।

39. यहां स्वीकृत रूप से यह शर्त है कि यदि संबंधित लोक सेवक नियोक्ता की पूर्ण संतुष्टि के लिए अपने कर्तव्य का निर्वहन करने में विफल रहता है, तो तीन महीने का नोटिस जारी करने के बाद सेवाओं से छुटकारा पाया जा सकता है।

40. रिट याचिकाकर्ता ने उपर्युक्त शर्त का सहारा लेते हुए तथा इस तथ्य पर भी विचार करते हुए कि आवेदक, प्रतिवादी परिवीक्षा पर था, केन्द्रीय सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण एवं अपील) नियम, 1965 का सहारा लिया है, जिसमें नियम, 1965 का नियम 14 समाहित है।

41. यहां यह उल्लेख करना आवश्यक है कि केन्द्रीय सरकार ने दो नियम जारी किए हैं, अर्थात् (i) केन्द्रीय सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण एवं अपील) नियम, 1965 तथा (ii) केन्द्रीय सिविल सेवा (अस्थायी सेवा) नियम, 1965।

42. जहां तक केंद्रीय सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम, 1965 का संबंध है, इसे नियमित स्थापना के अंतर्गत आने वाले कर्मचारियों के लिए लागू किया जाना है। हालांकि, जहां तक केंद्रीय सिविल सेवा (अस्थायी सेवा) नियम, 1965 का संबंध है, इसे अस्थायी सरकारी कर्मचारी की सेवाओं से निपटने के उद्देश्य से भारत के संविधान के अनुच्छेद 309 और अनुच्छेद 148 के खंड-5 के प्रावधान के रूप में प्रदत्त शक्ति के प्रयोग में अधिनियमित किया गया है।

43. बेशक, नियम, 1965 के तहत 'अस्थायी सेवा' को नियम 2 (डी) के तहत परिभाषित किया गया है, जिसका अर्थ है भारत सरकार के तहत एक अस्थायी पद पर अस्थायी सरकारी कर्मचारी की सेवा या स्थायी पद पर स्थानापन्न सेवा।

44. इस प्रकार, केन्द्रीय सिविल सेवा (अस्थायी सेवा) नियम, 1965 के अन्तर्गत परिभाषित अस्थायी सेवा के अर्थ से यह स्पष्ट है कि अस्थायी पद धारण करने वाले संबंधित व्यक्ति के विरुद्ध कोई कार्यवाही करने से पूर्व इस नियम का प्रयोग किया जाना है, जिसका अर्थ है कि संबंधित व्यक्ति की अस्थायी पद पर नियुक्ति या स्थायी पद पर स्थानापन्न सेवा।

45. मामले के तथ्यों, विशेषकर नियुक्ति के प्रस्ताव पर वापस आते हुए, जिससे और जिसके अन्तर्गत यह स्पष्ट है कि आवेदक, प्रतिवादी संख्या 1 को अस्थायी पद पर नियुक्त नहीं किया गया है या उसे स्थायी पद पर अपना कर्तव्य निभाने के लिए भी नहीं कहा गया है, बल्कि नियुक्ति के प्रस्ताव के अनुसार, जिसे रिट याचिकाकर्ता के मामले में स्वीकार किया जाएगा कि प्रतिवादी संख्या 1 को परिवीक्षा पर परिवीक्षाधीन के रूप में स्थायी पद पर नियुक्त किया गया है।

46. यह न्यायालय अस्थायी सेवा के अर्थ का संदर्भ देने के पश्चात अब इस प्रश्न का उत्तर देने जा रहा है:

(i) क्या मास्टर रूल की सहायता लेकर प्रतिवादी की सेवा समाप्त करने का निर्णय, जिसमें प्रतिवादी की सेवा को अस्थायी प्रकृति का माना गया है, क्योंकि प्रतिवादी नियुक्ति की शर्तों के अनुसार परिवीक्षा पर था, क्या यह कहा जा सकता है कि उक्त कार्यालय ज्ञापन प्रतिवादी संख्या 1 के मामले में लागू किया जाना है।

(ii) दूसरा प्रश्न जिस पर याचिकाकर्ता की ओर से दिए गए तर्क को ध्यान में रखते हुए विचार करने की आवश्यकता है कि केंद्रीय सिविल सेवा (अस्थायी सेवा) नियम, 1965 नामक किसी भी नियम का रिट याचिकाकर्ता द्वारा पालन नहीं किया गया है, लेकिन क्या इसे इस तथ्य के मद्देनजर स्वीकार्य कहा जा सकता है कि मास्टर रूल में परिवीक्षाधीन लोक सेवक को अस्थायी सेवा में विचार करके उससे निपटने का भी प्रावधान है, जिसका अर्थ

है कि उपरोक्त मास्टर रूल को अस्थायी सेवा नियम, 1965 के सिद्धांत पर आधारित कहा जा सकता है, भले ही प्रतिवादी ने इसे नहीं अपनाया हो।

47. यह न्यायालय, दोनों मुद्दों का उत्तर देने के लिए, जो याचिकाकर्ता द्वारा सेवा समाप्त करने के कृत्य का आकलन करने के लिए उत्तर दिए जाने वाले मुद्दों का मूल है, मास्टर रूल का सहारा लेता है जो सिद्धांत रूप में अस्थायी सेवा नियम, 1965 पर आधारित है।

48. इसमें कोई विवाद नहीं होगा कि संबंधित प्रतिवादी की सेवा अस्थायी सेवा पर होगी या उसे भारत सरकार के अधीन स्थायी पद के विरुद्ध कार्य करने के लिए कहा गया था, तो केंद्रीय सिविल सेवा (अस्थायी सेवा) नियम, 1965 के तहत निहित प्रावधान का सहारा लिया जा सकता है।

49. लेकिन जब रिट याचिकाकर्ता का स्वीकृत मामला यह है कि प्रतिवादी को एक वर्ष के लिए परिवीक्षा पर रखकर स्थायी पद पर नियुक्त किया गया है, जो कि विस्तार के अधीन है, तो हमारे सुविचारित दृष्टिकोण के अनुसार, केंद्रीय सिविल सेवा (अस्थायी सेवा) नियम, 1965 पर आधारित मास्टर नियम को लागू करना उचित और न्यायोचित नहीं कहा जा सकता।

50. इसके अतिरिक्त, जब प्रतिवादी संख्या 1 को स्थायी पद के विरुद्ध सेवा में शामिल किया गया है, तो उसकी सेवा को केंद्रीय सिविल सेवा (अस्थायी सेवा) नियम, 1965 के नियम 2(घ) के अंतर्गत निहित 'अस्थायी सेवा' के अर्थ के अनुसार अस्थायी प्रकृति की कैसे माना जा सकता है।

51. इस प्रकार, हमारे सुविचारित दृष्टिकोण के अनुसार, केंद्रीय सिविल सेवा (अस्थायी सेवा) नियम, 1965 की शक्ति लेकर लोक सेवक की परिवीक्षा सेवा से निपटने के संबंध में मास्टर नियम को न्यायोचित और उचित नहीं कहा जा सकता है।

52. उपर्युक्त आधार प्रतिवादी द्वारा विद्वान न्यायाधिकरण के समक्ष लिया गया था, लेकिन न्यायाधिकरण ने उक्त संस्करण को स्वीकार नहीं किया है और लोक सेवक की सेवा जो परिवीक्षा पर है और अस्थायी सेवा के बीच अंतर करने में खुद को गलत समझा है।

53. विद्वान न्यायाधिकरण को याचिकाकर्ता की मास्टर रूल लागू करने की दलील को स्वीकार करने से पहले केन्द्रीय सिविल सेवा (अस्थायी सेवा) नियम, 1965 पर आधारित सिद्धांत को स्पष्ट करना चाहिए था, जिसमें नियम, 1965 के नियम 2(डी) के प्रावधान के अनुसार 'अस्थायी सेवा' की परिभाषा को ध्यान में रखते हुए स्थायी पद के विरुद्ध लोक सेवक की परिवीक्षा सेवा और अस्थायी सेवा के बीच अंतर स्पष्ट किया गया था।

54. इसके अलावा, स्थायी आधार पर नियुक्त स्थायी कर्मचारियों से निपटने के लिए भी विशिष्ट नियम बनाया गया है, अर्थात् केंद्रीय सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील)

नियम, 1965। उक्त नियम भी भारत के संविधान के अनुच्छेद 309 और अनुच्छेद 148 के प्रावधान द्वारा प्रदत्त शक्ति के तहत अधिनियमित किया गया था। 55. इसमें 'सरकारी कर्मचारी' को नियम 2 (एच) के तहत परिभाषित किया गया है, जिसका अर्थ है ऐसा व्यक्ति जो-

(i) किसी सेवा का सदस्य है या संघ के अधीन सिविल पद धारण करता है, और इसमें ऐसा कोई व्यक्ति शामिल है जो विदेशी सेवा में है या जिसकी सेवाएं अस्थायी रूप से किसी राज्य सरकार या स्थानीय या अन्य प्राधिकरण के अधीन हैं; (ii) किसी सेवा का सदस्य है या किसी राज्य सरकार के अधीन सिविल पद धारण करता है और जिसकी सेवाएं अस्थायी रूप से केंद्र सरकार के अधीन हैं; (iii) किसी स्थानीय या अन्य प्राधिकरण की सेवा में है और जिसकी सेवाएं अस्थायी रूप से केंद्र सरकार के अधीन रखी गई हैं।

56. इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि 'सरकारी कर्मचारी' का अर्थ ऊपर उल्लिखित परिभाषा के अनुसार वह सदस्य है जो संघ के अधीन या नियम 2(एच)(ii)(iii) के तहत निर्दिष्ट अन्य स्थिति में सिविल पद धारण करता है।

57. 'धारण' शब्द का अर्थ है कि जिस क्षण संबंधित व्यक्ति को पद धारण करने का अधिकार देते हुए नियुक्त किया जाता है, वह उक्त पद पर ग्रहणाधिकार रखता है। 'ग्रहणाधिकार' को माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा परिभाषित किया गया है, जैसा कि राजस्थान राज्य एवं अन्य बनाम एस.एन. तिवारी एवं अन्य, (2009) 4 एससीसी 700 के मामले में दिए गए निर्णय में माना गया है, जैसा कि पैराग्राफ संख्या से स्पष्ट होगा, राजस्थान सेवा नियमों के तहत लागू नियम को ध्यान में रखते हुए इसे परिभाषित किया गया है। 14, 15, 17, 18, 21 और 21. त्वरित संदर्भ के लिए, उक्त पैराग्राफों को निम्नानुसार संदर्भित किया जा रहा है:

"14. राज्य का यह मामला नहीं है कि किसी सक्षम प्राधिकारी ने प्रतिवादी का मूल विभाग में ग्रहणाधिकार समाप्त किया हो। राज्य द्वारा कोई भी ऐसा साक्ष्य उपलब्ध नहीं कराया गया है जिससे यह पता चले कि प्रतिवादी को किसी स्थायी पद पर स्थायी किया गया था तथा वह उस पद पर स्थायी आधार पर कार्यरत था। दूसरी ओर, ईएसआई निगम में होम्योपैथिक चिकित्सक के रूप में कार्य करते हुए भी प्रतिवादी कर्मचारी ने राज्य एवं आर्थिक एवं सांख्यिकी विभाग के निदेशालय के विरुद्ध वार्षिक रिक्तियों का निर्धारण करने तथा सांख्यिकी निरीक्षक के पद से सांख्यिकी सहायक के पद पर पदोन्नति

नियमों के अनुसार करने के निर्देश प्राप्त किए। वह आदेश अंतिम हो गया। इससे यह भी पता चलता है कि प्रतिवादी कर्मचारी का आर्थिक एवं सांख्यिकी विभाग में हमेशा से ग्रहणाधिकार था।

15. राजस्थान सेवा नियमों के नियम 18 पर ध्यान देना आवश्यक है, जिसे नीचे पूर्ण रूप से पुनः प्रस्तुत किया गया है:

"18. ग्रहणाधिकार की समाप्ति। - (क) किसी सरकारी कर्मचारी का किसी पद पर 'ग्रहणाधिकार' किसी भी परिस्थिति में समाप्त नहीं किया जा सकता, भले ही उसकी सहमति हो, यदि इसका परिणाम यह होता है कि उसे 'ग्रहणाधिकार' के बिना छोड़ दिया जाता है या स्थायी पद पर 'ग्रहणाधिकार' निलंबित कर दिया जाता है। (ख) किसी सरकारी कर्मचारी का किसी पद पर ग्रहणाधिकार तब समाप्त हो जाता है जब वह अपने कैंडर से बाहर किसी स्थायी पद (चाहे वह सरकार के अधीन हो या केंद्र/अन्य राज्य सरकारों के अधीन) पर ग्रहणाधिकार प्राप्त कर लेता है।" नियम को पढ़ने से यह स्पष्ट हो जाता है कि किसी सरकारी कर्मचारी का किसी पद पर ग्रहणाधिकार किसी भी परिस्थिति में समाप्त नहीं किया जा सकता, भले ही वह उसकी सहमति से ही क्यों न हो, यदि इसके परिणामस्वरूप सरकारी कर्मचारी स्थायी पद पर ग्रहणाधिकार के बिना या निलंबित ग्रहणाधिकार के रूप में रह जाता है। किसी सरकारी कर्मचारी का किसी पद पर ग्रहणाधिकार तभी समाप्त होता है जब वह अपने कैंडर से बाहर किसी स्थायी पद पर ग्रहणाधिकार प्राप्त कर लेता है।

17. यह सर्वविदित है कि जब किसी पद के विरुद्ध ग्रहणाधिकार वाले व्यक्ति को किसी अन्य पद पर मूल रूप से नियुक्त किया जाता है, तभी वह बाद वाले पद के विरुद्ध ग्रहणाधिकार प्राप्त करता है। तभी और तभी पिछले पद के विरुद्ध ग्रहणाधिकार समाप्त हो जाता है। ग्रहणाधिकार किसी सिविल कर्मचारी के उस पद को मूल रूप से धारण करने के अधिकार को दर्शाता है जिस पर वह नियुक्त है। नियुक्त किया जाता है। यदि किसी सरकारी कर्मचारी को स्थायी आधार पर किसी अन्य स्थायी पद पर नियुक्त किया जाता है, तो उसका पिछले

पद पर ग्रहणाधिकार समाप्त हो जाता है। ऐसे मामले में कर्मचारी का 'ग्रहणाधिकार' नए स्थायी पद पर स्थानांतरित हो जाता है। इसके लिए पिछले स्थायी पद पर 'ग्रहणाधिकार' की औपचारिक समाप्ति की आवश्यकता नहीं हो सकती है।

18. इस न्यायालय ने रामलाल खुराना बनाम पंजाब राज्य [(1989) 4 एससीसी 99: 1989 एससीसी (एलएंडएस) 644: (1984) 11 एटीसी 841] में देखा कि: (एससीसी पृष्ठ 102, पैरा 8) "8. ...ग्रहणाधिकार कला का शब्द नहीं है। यह केवल एक सिविल सेवक के उस पद को धारण करने के अधिकार को दर्शाता है जिस पर उसे नियुक्त किया गया है।"

19. शब्द "ग्रहणाधिकार" लैटिन शब्द "लिगामेंट" से आया है जिसका अर्थ है "बाध्यकारी"। सेवा कानून में 'ग्रहणाधिकार' का अर्थ अनुबंध, सामान्य कानून, इक्विटी आदि के संदर्भ में अन्य अर्थों से भिन्न है। सेवा कानून में सरकारी कर्मचारी का ग्रहणाधिकार सरकारी कर्मचारी का उस स्थायी पद पर मूल रूप से बने रहने का अधिकार है, जिस पर उसे स्थायी रूप से नियुक्त किया गया है।

21. यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि जब प्रतिवादी कर्मचारी ने 8-4-1991 को अपना विकल्प दिया था, जिसमें सभी संबंधितों को विधिवत सूचित किया गया था कि अधीनस्थ सांख्यिकी सेवा में उसका ग्रहणाधिकार उच्च पदों पर पदोन्नति/वित्तीय हितों की सुरक्षा आदि के प्रयोजनों के लिए बनाए रखा जाना था, तो कोई आपत्ति नहीं उठाई गई थी। इस मामले के ऐसे दृष्टिकोण से प्रतिवादी कर्मचारी का अपने मूल विभाग में हमेशा 'ग्रहणाधिकार' था। इस स्तर पर राज्य को यह कहने की अनुमति नहीं दी जा सकती कि प्रतिवादी कर्मचारी ने मूल विभाग में अपने पद के विरुद्ध ग्रहणाधिकार नहीं रखा था।

58. उक्त निर्णय से यह स्पष्ट है कि ग्रहणाधिकार किसी व्यक्ति को उस पद पर बने रहने का अधिकार देता है, जब तक कि उस व्यक्ति को किसी अन्य सेवा में मूल आधार पर नियुक्त न किया गया हो।

59. माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने यह भी व्याख्या की है कि किसी व्यक्ति की नियुक्ति मात्र से, जो किसी अन्य प्रतिष्ठान में ग्रहणाधिकार रखता है, ग्रहणाधिकार किसी अन्य प्रतिष्ठान में बना रहेगा, यदि किसी अन्य प्रतिष्ठान में ऐसी नियुक्ति अस्थायी या तदर्थ या

प्रतिनियुक्ति पर है। लेकिन जिस क्षण ऐसा लोक सेवक विभिन्न विभागों में समाहित हो जाएगा, उस दिन मूल विभाग में रखा गया ग्रहणाधिकार समाप्त हो जाएगा, जब उसे किसी अन्य प्रतिष्ठान में ले लिया जाएगा।

60. इसमें भी, जैसा कि नियुक्ति के प्रस्ताव से प्रकट होता है कि प्रतिवादी को स्थायी पद के विरुद्ध नियुक्त किया गया था और इस प्रकार, यह कहा जाएगा कि वह सिविल पद धारण कर रहा था, लेकिन इस शर्त के साथ कि सेवा की ऐसी अवधि एक वर्ष के लिए परीक्षा के लिए होगी, जिसे केवल इसलिए बढ़ाया जा सकता है क्योंकि प्रतिवादी की सेवा परीक्षा पर रखी गई है, स्थायी आधार पर सिविल पद धारण करने की उसकी स्थिति अस्थायी सेवा नियम, 1965 के नियम 2(डी) के तहत परिभाषित अस्थायी सेवा के अर्थ को ध्यान में रखते हुए उसे अस्थायी सेवा के रूप में मानने के लिए उसके रूपांतरण द्वारा समाप्त नहीं की जा सकती है।

61. यद्यपि परीक्षा अवधि समाप्त होने पर सेवा की पुष्टि संबंधित परीक्षार्थी के कार्य निष्पादन पर निर्भर करती है तथा यह नियोक्ता की संतुष्टि पर निर्भर करता है, किन्तु किसी भी स्थिति में अस्थायी सेवा नियम, 1965 के नियम 2(घ) के अन्तर्गत निर्धारित शर्त के अभाव में उसकी स्थिति स्थायी सिविल पद के धारक से अस्थायी सेवा के धारक में परिवर्तित नहीं की जाएगी।

62. उपर्युक्त तर्क के आधार पर तथा इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि प्रतिवादी संख्या 1 की सेवा स्थायी प्रतिष्ठान के अन्तर्गत थी, किन्तु परीक्षा पर थी, तथा इस प्रकार, क्या नियोक्ता द्वारा ऐसी सेवा से केवल कारण बताओ नोटिस जारी करने पर छूट दी जा सकती है, रिट याचिकाकर्ता ने इस पर विचार करने का निश्चय किया है।

63. जिस क्षण लोक सेवक की स्थिति सिविल पद का धारक बन जाती है, तब वह इस तथ्य के बावजूद कि वह परीक्षा पर था, अपनी सेवाओं से मुक्त होने से पहले अपने मामले का बचाव करने के लिए पर्याप्त और पर्याप्त अवसर पाने का हकदार हो जाता है।

64. सी.सी.एस. (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम, 1965 भी उपर्युक्त उद्देश्य के लिए तैयार किया गया है ताकि संबंधित लोक सेवक को कोई भी प्रतिकूल निर्णय लेने से पहले पर्याप्त और पर्याप्त अवसर प्रदान किया जा सके।

65. सी.सी.एस. (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम, 1965 के भाग-V के तहत नियम 11 दंड और अनुशासनात्मक अधिकारियों के बारे में बोलता है।

66. नियम 12 के अंतर्गत अनुशासनात्मक प्राधिकरण की परिभाषा दी गई है। कार्यवाही शुरू करने के प्राधिकरण को नियम 13 के अंतर्गत परिभाषित किया गया है तथा सबसे महत्वपूर्ण भाग, नियम 14 को भाग-V I के अंतर्गत रखा गया है, जिसमें प्रमुख दंड लगाने की प्रक्रिया

निर्धारित की गई है तथा जिसके अनुसार नियम 11 के अंतर्गत दंड लगाने की प्रक्रिया का पालन किया जाना है, त्वरित संदर्भ के लिए नियम 11, 12, 13 एवं 14 इस प्रकार हैं:-

“11. दंड। निम्नलिखित दंड, अच्छे और पर्याप्त कारणों से और इसके बाद दिए गए अनुसार, किसी सरकारी कर्मचारी पर लगाए जा सकते हैं, अर्थात्:-
लघु दंड -

(i) निंदा;

(ii) उसकी पदोन्नति रोकना;

(iii) उसके द्वारा लापरवाही या आदेशों के उल्लंघन के कारण सरकार को हुई किसी भी आर्थिक हानि की पूरी या आंशिक राशि उसके वेतन से वसूल करना;
(iii-a) संचयी प्रभाव के बिना और उसकी पेंशन को प्रतिकूल रूप से प्रभावित किए बिना, तीन वर्ष से अधिक की अवधि के लिए समय-वेतनमान में एक स्तर तक कम करना।

(iv) वेतन वृद्धि रोकना; प्रमुख दंड -

(v) खंड (iii) (क) में दिए गए प्रावधान के सिवाय, निर्दिष्ट अवधि के लिए वेतन के समय-मान में निम्नतर स्तर पर अवनति, इस बारे में अतिरिक्त निर्देश के साथ कि क्या सरकारी सेवक ऐसी अवनति की अवधि के दौरान वेतन वृद्धि अर्जित करेगा या नहीं और क्या ऐसी अवधि की समाप्ति पर, अवनति से उसके वेतन की भावी वेतन वृद्धि स्थगित होगी या नहीं;

(vi) शास्ति के क्रम में निर्दिष्ट अवधि के लिए वेतन, ग्रेड, पद या सेवा के निम्नतर समय-मान में अवनति, जो ऐसी निर्दिष्ट अवधि के दौरान सरकारी सेवक को उस वेतन, ग्रेड, पद या सेवा के समय-मान में पदोन्नति पर रोक लगाएगी, जिससे उसे अवनत किया गया था, इस बारे में निर्देश के साथ कि क्या उक्त निर्दिष्ट अवधि की समाप्ति पर पदोन्नति होगी या नहीं -

(क) वेतन, ग्रेड, पद या सेवा के समय-मान में अवनति की अवधि उसके वेतन की भावी वेतन वृद्धि को स्थगित करने के लिए प्रवृत्त होगी, और यदि हां, तो किस सीमा तक; और

(ख) सरकारी कर्मचारी उच्चतर वेतनमान, ग्रेड, पद या सेवा में अपनी मूल वरिष्ठता पुनः प्राप्त कर लेगा; (सप्तम) अनिवार्य सेवानिवृत्ति;

(viii) सेवा से हटाया जाना जो सरकार के अधीन भविष्य में नियोजन के लिए अयोग्यता नहीं होगी;

(ix) सेवा से बर्खास्तगी जो सामान्यतः सरकार के अधीन भविष्य में नियोजन के लिए अयोग्यता होगी।

परन्तु प्रत्येक मामले में जिसमें आय के ज्ञात स्रोतों से अधिक सम्पत्ति रखने का आरोप या किसी व्यक्ति से किसी सरकारी कार्य को करने या न करने के लिए प्रेरणा या पुरस्कार के रूप में, वैध पारिश्रमिक के अलावा, कोई परितोषण स्वीकार करने का आरोप सिद्ध होता है, खंड (viii) या खंड (ix) में उल्लिखित दंड लगाया जाएगा:

परन्तु आगे यह भी कि किसी अपवादात्मक मामले में और लिखित रूप में अभिलिखित विशेष कारणों से, कोई अन्य दंड लगाया जा सकेगा।

स्पष्टीकरण.- इस नियम के अर्थ में निम्नलिखित दंड नहीं माना जाएगा, अर्थात्:-

(i) किसी सरकारी कर्मचारी की वेतन वृद्धि को उस सेवा, जिससे वह संबंधित है या जिस पद पर वह है या उसकी नियुक्ति की शर्तों को नियंत्रित करने वाले नियमों या आदेशों के अनुसार कोई विभागीय परीक्षा उत्तीर्ण करने में विफल रहने पर रोक लगाना; (ii) किसी सरकारी कर्मचारी को वेतन के समयमान में दक्षता बार पर रोक दिया जाना, इस आधार पर कि वह बार पार करने के लिए अयोग्य है;

(iii) किसी सरकारी कर्मचारी को, चाहे वह मौलिक हो या स्थानापन्न, उसके मामले पर विचार करने के पश्चात, किसी सेवा, ग्रेड या पद पर पदोन्नति के लिए जिसके लिए वह पात्र है, पदोन्नति न किया जाना;

(iv) किसी उच्च सेवा, ग्रेड या पद पर स्थानापन्न सरकारी कर्मचारी को निम्न सेवा, ग्रेड या पद पर इस आधार पर प्रत्यावर्तित किया जाना कि उसे ऐसी उच्च सेवा, ग्रेड या पद के लिए अनुपयुक्त समझा जाता है या उसके आचरण से असंबद्ध किसी प्रशासनिक आधार पर;

(v) किसी अन्य सेवा, ग्रेड या पद पर परिवीक्षा पर नियुक्त किसी सरकारी कर्मचारी को उसकी नियुक्ति की शर्तों या ऐसी परिवीक्षा को नियंत्रित करने वाले नियमों और आदेशों के अनुसार परिवीक्षा अवधि के दौरान या उसके अंत में उसकी स्थायी सेवा, ग्रेड या पद पर प्रत्यावर्तित किया जाना;

(vi) किसी सरकारी सेवक की सेवाओं का प्रतिस्थापन, जिसकी सेवाएँ किसी राज्य सरकार या राज्य सरकार के नियंत्रणाधीन किसी प्राधिकरण से उधार ली

गई हों, उस राज्य सरकार या उस प्राधिकरण के अधीन जिससे ऐसे सरकारी सेवक की सेवाएँ उधार ली गई हों;

(vii) किसी सरकारी कर्मचारी की उसकी अधिवर्षिता या सेवानिवृत्ति से संबंधित प्रावधानों के अनुसार अनिवार्य सेवानिवृत्ति; (viii) सेवाओं की समाप्ति - (क) किसी सरकारी कर्मचारी की, जो परिवीक्षा पर नियुक्त है, उसकी परिवीक्षा अवधि के दौरान या उसके अंत में, उसकी नियुक्ति की शर्तों या ऐसी परिवीक्षा को नियंत्रित करने वाले नियमों और आदेशों के अनुसार; या

(ख) किसी अस्थायी सरकारी कर्मचारी की, केंद्रीय सिविल सेवा (अस्थायी सेवा) नियम, 1965 के नियम 5 के उप-नियम (1) के प्रावधानों के अनुसार; या

(ग) किसी सरकारी कर्मचारी की, जो किसी समझौते के तहत नियोजित है, ऐसे समझौते की शर्तों के अनुसार। (ix) नियम 14 के उप-नियम (2) के परन्तुक में निर्दिष्ट शिकायत समिति की सिफारिश पर दिया गया कोई मुआवजा तथा भारत सरकार के विभाग में केन्द्रीय सिविल सेवा (आचरण) नियम, 1964 के नियम 3 सी के अर्थ में यौन उत्पीड़न की किसी शिकायत की जांच के लिए स्थापित कोई मुआवजा।

12. अनुशासनात्मक प्राधिकारी (1) राष्ट्रपति किसी भी सरकारी कर्मचारी पर नियम 11 में निर्दिष्ट कोई भी दंड लगा सकते हैं। (2) उप-नियम (1) के प्रावधानों पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना, किन्तु उप-नियम

(4) के प्रावधानों के अधीन, नियम 11 में निर्दिष्ट कोई भी दंड निम्नलिखित पर लगाया जा सकता है -

(क) सामान्य केन्द्रीय सेवा के अलावा किसी केन्द्रीय सिविल सेवा के सदस्य पर नियुक्ति प्राधिकारी या इस संबंध में अनुसूची में निर्दिष्ट प्राधिकारी या राष्ट्रपति के सामान्य या विशेष आदेश द्वारा इस संबंध में सशक्त किसी अन्य प्राधिकारी द्वारा;

(ख) सामान्य केन्द्रीय सेवा में सम्मिलित केन्द्रीय सिविल पद पर राष्ट्रपति के सामान्य या विशेष आदेश द्वारा या जहां ऐसा कोई आदेश नहीं दिया गया है, वहां नियुक्ति प्राधिकारी या अनुसूची में इस निमित्त निर्दिष्ट प्राधिकारी द्वारा नियुक्त व्यक्ति। (3) उप-नियम (4) के उपबंधों के अधीन रहते हुए, नियम 11 में निर्दिष्ट कोई भी शास्ति लगाने की शक्ति केन्द्रीय सिविल सेवा, समूह 'सी' (केन्द्रीय सचिवालय लिपिक सेवा से भिन्न) या केन्द्रीय सिविल सेवा, समूह 'डी' के सदस्य के मामले में भी प्रयोग की जा सकती है,-

(क) यदि वह भारत सरकार के किसी मंत्रालय या विभाग में सेवारत है, तो उस मंत्रालय या विभाग में भारत सरकार के सचिव द्वारा, या

(ख) यदि वह किसी कार्यालय में सेवारत है, तो उस कार्यालय के प्रमुख द्वारा, सिवाय इसके कि उस कार्यालय का प्रमुख उप-नियम (2) के तहत दंड लगाने के लिए सक्षम प्राधिकारी से रैंक में निम्न है।

(4) इस नियम में निहित किसी भी बात के बावजूद -

(क) सिवाय इसके कि नियम 11 के खंड (v) या खंड (vi) में निर्दिष्ट दंड नियंत्रक और महालेखा परीक्षक द्वारा भारतीय लेखा परीक्षा और लेखा सेवा के सदस्य पर लगाया जाता है, उस नियम के खंड (v) से (ix) में निर्दिष्ट कोई भी दंड नियुक्त प्राधिकारी के अधीनस्थ किसी भी प्राधिकारी द्वारा नहीं लगाया जाएगा;

(ख) जहां कोई सरकारी सेवक, जो तत्कालीन सामान्य केन्द्रीय सेवा के अलावा किसी अन्य सेवा का सदस्य है या जिसे सामान्य केन्द्रीय सेवा में किसी सिविल पद पर मूल रूप से नियुक्त किया गया है, किसी अन्य सेवा या पद पर अस्थायी रूप से नियुक्त किया जाता है, वहां ऐसे सरकारी सेवक पर नियम 11 के खंड (v) से (ix) में निर्दिष्ट कोई भी दंड लगाने के लिए सक्षम प्राधिकारी तब तक कोई भी दंड नहीं लगाएगा, जब तक कि उसने ऐसे प्राधिकारी से परामर्श न कर लिया हो, जो उसके अधीनस्थ प्राधिकारी न हो, जो उप-नियम (2) के तहत सरकारी सेवक पर उक्त दंड लगाने के लिए सक्षम होता, यदि उसे ऐसी अन्य सेवा या पद पर नियुक्त नहीं किया गया होता;

(ग) लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी में प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे किसी परिवीक्षाधीन व्यक्ति के संबंध में, उक्त अकादमी का निदेशक, नियम 16 में निर्धारित प्रक्रिया का पालन करने के पश्चात् नियम 11 के खंड (i) और (iii) में निर्दिष्ट किसी भी दंड को ऐसे परिवीक्षाधीन व्यक्ति पर अधिरोपित करने के लिए सक्षम प्राधिकारी होगा।

स्पष्टीकरण I. खंड (ग) के प्रयोजनों के लिए, 'परिवीक्षाधीन' का अर्थ है किसी केन्द्रीय सिविल सेवा में परिवीक्षा पर नियुक्त व्यक्ति। स्पष्टीकरण II. जहां किसी सेवा से संबंधित या किसी समूह के केन्द्रीय सिविल पद को धारण करने वाले किसी सरकारी कर्मचारी को, चाहे परिवीक्षा पर या अस्थायी रूप से अगले उच्चतर समूह की सेवा या केन्द्रीय सिविल पद पर पदोन्नत किया जाता है, तो उसे इस नियम के प्रयोजनों के लिए ऐसे उच्चतर समूह की सेवा से संबंधित

माना जाएगा या वह ऐसे उच्चतर समूह का केंद्रीय सिविल पद धारण करता है।

13. कार्यवाही संस्थित करने का प्राधिकार (1) राष्ट्रपति या उनके द्वारा सामान्य या विशेष आदेश द्वारा सशक्त कोई अन्य प्राधिकारी - (क) किसी सरकारी कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही संस्थित कर सकता है; (ख) किसी अनुशासनात्मक प्राधिकारी को किसी ऐसे सरकारी कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही संस्थित करने का निर्देश दे सकता है, जिस पर वह अनुशासनात्मक प्राधिकारी इन नियमों के अंतर्गत नियम 11 में विनिर्दिष्ट कोई दंड अधिरोपित करने के लिए सक्षम है।

(2) कोई अनुशासनात्मक प्राधिकारी, जो इन नियमों के अंतर्गत नियम 11 के खंड (i) से (iv) में विनिर्दिष्ट कोई दंड अधिरोपित करने के लिए सक्षम है, किसी सरकारी कर्मचारी के विरुद्ध नियम 11 के खंड (v) से (ix) में विनिर्दिष्ट कोई दंड अधिरोपित करने के लिए अनुशासनात्मक कार्यवाही संस्थित कर सकता है, भले ही ऐसा अनुशासनात्मक प्राधिकारी इन नियमों के अंतर्गत बाद के किसी दंड को अधिरोपित करने के लिए सक्षम न हो।

14. प्रमुख दंड लगाने की प्रक्रिया (1) नियम 11 के खंड (v) से (ix) में निर्दिष्ट किसी भी दंड को लगाने का कोई आदेश, जहां तक संभव हो, इस नियम और नियम 15 में प्रदान की गई विधि से या लोक सेवक (जांच) अधिनियम, 1850 (1850 का 37) द्वारा प्रदान की गई विधि से जांच किए जाने के पश्चात ही किया जाएगा, जहां ऐसी जांच उस अधिनियम के अधीन की जाती है। (2) जब कभी अनुशासनिक प्राधिकारी की यह राय हो कि किसी सरकारी कर्मचारी के विरुद्ध कदाचार या दुर्व्यवहार के किसी आरोप की सत्यता की जांच करने के आधार हैं, तो वह स्वयं जांच कर सकता है या इस नियम के अधीन या लोक सेवक (जांच) अधिनियम, 1850 के उपबंधों के अधीन, जैसा भी मामला हो, उसकी सत्यता की जांच करने के लिए प्राधिकारी नियुक्त कर सकता है। बशर्ते कि जहां केंद्रीय सिविल सेवा (आचरण) नियम, 1964 के नियम 3 सी के अर्थ में यौन उत्पीड़न की शिकायत हो, ऐसी शिकायतों की जांच के लिए प्रत्येक मंत्रालय या विभाग या कार्यालय में स्थापित शिकायत समिति को इन नियमों के प्रयोजन के लिए अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा नियुक्त जांच प्राधिकारी माना जाएगा और शिकायत समिति, यदि यौन उत्पीड़न की शिकायतों की जांच करने के लिए शिकायत समिति के

लिए अलग प्रक्रिया निर्धारित नहीं की गई है, तो इन नियमों में निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार यथासंभव जांच करेगी।

67. चूंकि यह न्यायालय अस्थायी सेवा नियम, 1965 की प्रयोज्यता के मुद्दे पर उत्तर देते हुए इस निष्कर्ष पर पहुंचा है कि मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में इसे उपर्युक्त कारणों के आधार पर लागू नहीं माना जा सकता है, इसलिए हमारा मानना है कि प्रतिवादी की सेवाएं समाप्त करने से पहले आचरण नियम, 1965 के प्रावधान लागू किए जाने चाहिए थे, लेकिन ऐसा करने के बजाय अस्थायी सेवा नियम, 1965 का सहारा लिया गया है।

68. यद्यपि विद्वान न्यायाधिकरण ने सेवा समाप्ति के आदेश को रद्द कर दिया है, लेकिन हमारे विचार से चूंकि हम न्यायिक समीक्षा की शक्ति का प्रयोग कर रहे हैं, इसलिए जिस तर्क के आधार पर सेवा समाप्ति के आदेश को रद्द किया गया है, वह निम्नलिखित कारणों से अनुचित है:-

(i) विद्वान न्यायाधिकरण ने अस्थायी सेवा नियम, 1965 के प्रावधान को उपर्युक्त तर्क के संदर्भ के अनुसार लागू करने में त्रुटि की है।

(ii) विद्वान न्यायाधिकरण ने इस तथ्य पर विचार किया है कि सेवा समाप्ति का आदेश कलंकात्मक प्रकृति का है और इस प्रकार, अस्थायी सेवा नियम, 1965 के सिद्धांत पर आधारित मास्टर नियम के अनुसार, विद्वान न्यायाधिकरण ने आरोप के आरोपण की प्रकृति को कलंकात्मक माना है और इसलिए, सेवा समाप्ति के आदेश को रद्द कर दिया और उसे अलग रखा है।

(iii) विद्वान न्यायाधिकरण ने ऊपर की गई विस्तृत चर्चा के अनुसार अस्थायी सेवा और परिवीक्षा पर चल रहे स्थायी कर्मचारियों की सेवा के बीच अंतर नहीं किया है और इस प्रकार, पुनरावृत्ति के जोखिम के लिए, इसे यहां दोहराया नहीं जा रहा है।

69. इसलिए, इस न्यायालय का यह मत है कि ऊपर की गई विस्तृत चर्चा के अनुसार आरोपित आदेश के निष्कर्ष का हिस्सा कानून की नजर में टिकने योग्य नहीं है।

70. लेकिन यहां तथ्य यह है: "क्या प्रतिवादी की सेवा बहाल करने का अंतिम निर्णय अनुचित कहा जा सकता है।"

71. चूंकि यह न्यायालय अस्थायी सेवा नियम, 1965/मास्टर नियम की गैर-लागू होने के लिए निर्णायक निष्कर्ष लेकर आया है, जिसके आधार पर प्रतिवादी संख्या 1 की सेवाओं को समाप्त कर दिया गया है, जिसे इस कारण अनुचित निष्कर्ष माना गया है कि आचरण नियम लागू होंगे।

72. इस प्रकार, जब हम इस निष्कर्ष पर पहुंचे हैं कि कार्यवाही आचरण नियमों के तहत शुरू की जानी चाहिए थी, तो ऊपर बताए गए कारणों के आधार पर, सवाल यह होगा कि "प्रतिवादी संख्या 1 को सेवा से बाहर क्यों रखा जाए।"

73. "क्या प्रतिवादी संख्या 1 को सेवा से बाहर रखना गलत प्रावधान के तहत पारित दंड के बराबर नहीं होगा"।

74. इस न्यायालय का विचार है कि यदि रिट याचिकाकर्ता को आचरण नियमों के तहत नियमित कार्यवाही शुरू करने की स्वतंत्रता प्रदान की जानी आवश्यक है, तो औचित्य की मांग है कि प्रतिवादी संख्या 1 की सेवाओं को निम्नलिखित कारणों से संरक्षित किया जाना चाहिए: -

(i) हमारे विचार के अनुसार ऐसा निर्णय इस तथ्य के मद्देनजर उचित है कि यदि उस प्रभाव के लिए संरक्षण प्रतिवादी को प्रदान नहीं किया जाएगा, तो उसे इस स्तर पर रिट याचिकाकर्ता की अवैध कार्रवाई के कारण नुकसान उठाना पड़ेगा, जिसने नियमों का सहारा लेकर उसे सेवा से हटा दिया था, जो तथ्यों में लागू नहीं है और

(ii) इसके अतिरिक्त, यदि प्रतिवादी को सेवा से बाहर रहने के लिए प्रतिबन्धित किया जाएगा तो वह मानसिक रूप से तथा वित्तीय रूप से भी अत्यधिक पक्षपातपूर्ण होगा, क्योंकि उसे सेवा में रहते हुए वित्त की आवश्यकता है।

(iii) इस सम्बन्ध में यह उदाहरण लिया जा सकता है कि यदि किसी कर्मचारी के विरुद्ध विभागीय कार्यवाही की जाती है तथा यदि आरोप की प्रकृति गम्भीर है अथवा सम्बन्धित कर्मचारी द्वारा जांच को प्रभावित किया जाना है, तो सम्बन्धित नियोक्ता के पास उपलब्ध उपाय यह है कि वह ऐसे कर्मचारी को निलम्बित कर दे, ताकि विभागीय कार्यवाही में कोई हस्तक्षेप न हो।

(iv) किसी कर्मचारी को निलम्बित करने के मामले में, सेवा संहिता में किसी एक या दूसरे कर्मचारी पर लागू निर्वाह भत्ते का भुगतान करने का प्रावधान है। निर्वाह भत्ते का उद्देश्य कर्मचारी तथा उसके परिवार के सदस्य के निर्वाह के लिए धन उपलब्ध कराना है, ताकि सम्बन्धित कर्मचारी को मुकदमा लड़ने में कोई पक्षपात न हो।

(v) इसके अतिरिक्त, यदि प्रतिवादी को सेवा से बाहर रहने के लिए कहा जाएगा तो प्रश्न यह होगा कि "प्राधिकरण द्वारा पारित गलत आदेश के कारण प्रतिवादी संख्या 1 को सेवा से बाहर क्यों रखा जाएगा"।

75. उपर्युक्त चर्चा के मद्देनजर यह न्यायालय इस विचार पर है कि प्रतिवादी संख्या 1 की सेवाओं को बहाल करने के निर्णय में हस्तक्षेप नहीं किया जा रहा है।

76. हालांकि, उक्त निर्णय अंततः उस निर्णय के अंतिम परिणाम पर निर्भर करेगा जो प्राधिकरण द्वारा लिया जाना है यदि विभागीय कार्यवाही उपरोक्त पारित आदेश के अनुसरण में शुरू की जा रही है।
77. इस प्रकार, सभी मुद्दों का तदनुसार उत्तर दिया जा रहा है।
78. इसलिए, इस न्यायालय का विचार है कि आरोपित आदेश में हस्तक्षेप करने की आवश्यकता है।
79. तदनुसार, केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण, पटना बेंच, रांची (जिसे आगे कैट, रांची कहा जाएगा) के सर्किट बेंच द्वारा मूल आवेदन ओ.ए. संख्या 051/00269/2021 में पारित दिनांक 15.12.2022 के आदेश को रद्द कर दिया जाता है और अलग रखा जाता है।
80. परिणामस्वरूप, तत्काल रिट याचिका को अनुमति दी जाती है।
81. तदनुसार, रिट याचिकाकर्ता कानून के अनुसार विभागीय कार्यवाही शुरू करने के लिए स्वतंत्र है।
82. निर्णय से अलग होने से पहले, पार्टी-इन-पर्सन ने प्रदीप पुत्र राजकुमार जैन बनाम के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा दिए गए निर्णय पर भरोसा किया है। मैंगनीज ओर (इंडिया) लिमिटेड एवं अन्य, सिविल अपील संख्या 7607/2021 [एस.एल.पी.(सी) संख्या 21346/2017 से उत्पन्न] में पारित किया गया।
83. प्रदीप पुत्र राजकुमार जैन बनाम मैंगनीज ओर (इंडिया) लिमिटेड एवं अन्य (सुप्रा) के मामले में, अपीलकर्ता एक योग्य चार्टर्ड एकाउंटेंट था और उसे प्रबंधक (वित्त) के रूप में नियुक्त किया गया था। इसके बाद, वह 2005 में बालाघाट माइंस में उप प्रमुख (वित्त) के रूप में तैनात था और अपने पिता की मृत्यु के कारण, वह काम के लिए देरी से यानी तीन दिन बाद पहुंचा था। उसे कारण बताओ नोटिस जारी किया गया और उसके द्वारा इसका जवाब दिया गया, लेकिन उसे 05.10.2007 को निलंबित कर दिया गया और 27.10.2007 को चार्ज मेमो जारी किया गया। इसके बाद, उसे 12.08.2008 को सेवा से बर्खास्त कर दिया गया।
84. तत्पश्चात मामला उच्च न्यायालय में पहुंचा, जिसमें खंडपीठ ने याचिकाकर्ता को बहाल करने का आदेश देते हुए उसे बकाया वेतन का लाभ देने से इनकार कर दिया।
85. उक्त आदेश से व्यथित होकर याचिकाकर्ता ने माननीय सर्वोच्च न्यायालय का रुख किया, जिसमें यह निर्णय लेने के लिए कहा गया कि क्या याचिकाकर्ता को बकाया वेतन देने से इनकार करने का कोई औचित्य है।
86. माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने माना है कि बकाया वेतन के संबंध में उचित आदेश न देकर उच्च न्यायालय ने गलती की है।

87. इस प्रकार, चूंकि उक्त मामले के तथ्य, अर्थात् प्रदीप पुत्र राजकुमार जैन (सुप्रा) वर्तमान मामले के तथ्यों से भिन्न हैं, इसलिए यह यहां लागू नहीं होता।

88. इसके परिणामस्वरूप, आईए संख्या 6571/2023 का निपटारा किया जाता है।

(सुजीत नारायण प्रसाद, जे.)

(प्रदीप कुमार श्रीवास्तव, जे.)

रोहित/-ए.एफ.आर.

यह अनुवाद अधिवक्ता ज्ञान रंजन, पैनल अनुवादक के द्वारा किया गया।