



छत्तीसगढ़ उच्च न्यायालय, बिलासपुर

W.P. No. 428 of 2006

उत्तर कुमार भोई

विरुद्ध

छत्तीसगढ़ राज्य एवं अन्य



आदेश

(दिनांकित 30 जनवरी, 2006)



छत्तीसगढ़ उच्च न्यायालय, बिलासपुर

W.P. No. 428 of 2006

उत्तर कुमार भोई

विरुद्ध

छत्तीसगढ़ राज्य एवं अन्य

उपस्थित: श्री पुष्पेन्द्र कुमार पटेल, अधिवक्ता — याचिकाकर्ता की ओर से।

श्री ए.एस. कच्छवाहा, उप शासकीय अधिवक्ता — छत्तीसगढ़ शासन की ओर से।



आदेश

(दिनांकित 30 जनवरी, 2006)

माननीय श्री फखरुद्दीन, न्यायमूर्ति द्वारा:

सुनवाई की गई।

2. इस याचिका द्वारा याचिकाकर्ता, भारतीय संविधान के अनुच्छेद 226/227 के अंतर्गत, दिनांक 2-1-2006 के आदेश (परिशिष्ट-P/1) को चुनौती देता है, जिसे उत्तरवादी क्रमांक 2/जिला शिक्षा अधिकारी, महासमुंद द्वारा पारित किया गया है, जिसके द्वारा जिला शिक्षा अधिकारी द्वारा याचिकाकर्ता को उसकी सेवा से निलंबित कर दिया गया है।
3. याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता द्वारा यह तर्क दिया गया कि याचिकाकर्ता महासमुंद जिले के सरायपाली विकासखंड के अंतर्गत स्थित शासकीय प्राथमिक शाला, बंजीबहाल में सहायक शिक्षक के पद पर कार्यरत है। उन्होंने आगे यह भी तर्क दिया कि याचिकाकर्ता के विरुद्ध यह आरोप है कि उसने शासकीय भूमि पर अतिक्रमण किया है, और इसी के संबंध में सरायपाली के नायब तहसीलदार द्वारा याचिकाकर्ता के विरुद्ध



प्रकरण क्रमांक 49-A/68/2004 दर्ज किया गया था तथा दिनांक 11-4-2005 को एक आदेश पारित किया गया, जिसके द्वारा नायब तहसीलदार ने याचिकाकर्ता पर मध्यप्रदेश/छत्तीसगढ़ भू-राजस्व संहिता की धारा 248 के तहत ₹500/- का जुर्माना अधिरोपित किया। विद्वान अधिवक्ता द्वारा यह भी तर्क दिया गया कि दिनांक 11-04-2005 के आदेश के विरुद्ध याचिकाकर्ता ने अनुविभागीय अधिकारी (राजस्व), सरायपाली के समक्ष अपील दायर की, जिसे राजस्व अपील क्रमांक 109-A/68/2004-2005 के रूप में पंजीबद्ध किया गया है और वह विचाराधीन है। वे यह भी तर्क प्रस्तुत करते हैं कि जिला शिक्षा अधिकारी ने दिनांक 2-1-2006 को निलंबन आदेश इस आधार पर जारी किया कि याचिकाकर्ता ने नायब तहसीलदार द्वारा पारित दिनांक 11-4-2005 के आदेश के पालन में ₹500/- का जुर्माना राशी का भुगतान नहीं किया है तथा नायब तहसीलदार के आदेश की अवहेलना की और छ.ग. सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण एवं अपील) नियम, 1966 का भी उल्लंघन किया।

4. याचिकाकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता का तर्क यह है कि याचिकाकर्ता ने अनुविभागीय अधिकारी के समक्ष वैधानिक अपील के साथ-साथ स्थगन-आवेदन भी प्रस्तुत किया है। विद्वान अधिवक्ता ने आगे कहा कि याचिकाकर्ता द्वारा की गई अपील की सुनवाई दिनांक 9-6-2005 को हुई, उस तिथि को अभिलेख मंगाए गए और अगली तारीख 11-7-2005 को प्रकरण नियत की गई। दिनांक 11-7-2005 को प्रकरण 30-11-2005 तक के लिए स्थगित किया गया। दिनांक 30-11-2005 को अधिवक्ता उपस्थित रहे किंतु अनुविभागीय अधिकारी के व्यस्त रहने के कारण प्रकरण नहीं सुना जा सका और अगली तारीख 12-1-2006 तय की गई। विद्वान अधिवक्ता ने यह भी तर्क दिया कि इसके पहले ही दिनांक 2-1-2006 को जिला शिक्षा अधिकारी ने आक्षेपित निलंबन आदेश पारित कर दिया।

5. निलंबन आदेश तथाकथित 'निलंबन सिंड्रोम' (suspension syndrome) के परिणामस्वरूप पारित किया गया है। यह आदेश छत्तीसगढ़ सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण एवं अपील) नियम, 1966 के नियम 9(1) के अनुरूप पारित किया जाना आवश्यक है।

6. याचिकाकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता ने छत्तीसगढ़ सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण एवं अपील) नियम, 1966 के नियम 9(1) का उल्लेख किया, जो कि प्रासंगिक है और नीचे उद्धृत किया गया है:



"9(1) नियुक्ति प्राधिकारी या वह कोई भी प्राधिकारी जिसके अधीन वह कार्य करता है, या अनुशासनिक प्राधिकारी, या राज्यपाल द्वारा सामान्य अथवा विशेष आदेश द्वारा इस निमित्त सशक्त कोई अन्य प्राधिकारी, किसी शासकीय सेवक को निलंबन में रख सकता है—

(a) जब उस शासकीय सेवक के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही की अनुध्यात हो रही हो अथवा वह लंबित हो; या

(b) जब उसके विरुद्ध किसी आपराधिक अपराध के संबंध में कोई प्रकरण जांच, पूछताछ या विचारण चल रहा हो:

[यह शर्त लागू होगी कि जब किसी शासकीय सेवक के विरुद्ध किसी आपराधिक अपराध (जो कि भ्रष्टाचार या अन्य नैतिक अधमता से संबंधित हो) के लिए चालान प्रस्तुत किया जाता है, तब उसे अनिवार्यतः निलंबन में रखा जाएगा:]

यह भी शर्त होगी कि यदि निलंबन आदेश नियुक्ति प्राधिकारी से निम्न स्तर के किसी प्राधिकारी द्वारा पारित किया जाता है, तो ऐसा प्राधिकारी तुरंत नियुक्ति प्राधिकारी को उन परिस्थितियों की सूचना देगा जिनके आधार पर आदेश पारित किया गया।

(2) किसी शासकीय सेवक को नियुक्ति प्राधिकारी के आदेश द्वारा निम्न स्थिति में निलंबित समझा जाएगा—

(a) उसे हिरासत में लेने की तिथि से प्रभावी होगा, यदि वह किसी आपराधिक आरोप या अन्य किसी कारणवश हिरासत में 48 घंटे से अधिक समय तक रखा गया हो।:

(b) उसकी दोषसिद्धि की तिथि से प्रभावी होगा, यदि किसी अपराध में दोषसिद्धि की स्थिति में उसे 48 घंटे से अधिक की कारावास की सजा दी जाती है और उसे तत्क्षण निलंबित, पदच्युत या अनिवार्य सेवानिवृत्त नहीं किया जाता है तो, ऐसी दोषसिद्धि के परिणामस्वरूप उसे सेवा से हटाया जाएगा।

7. याचिकाकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता ने उच्चतम न्यायालय द्वारा दिए गए निर्णय का अवलंब लिया, जो कि निम्नलिखित प्रकरण में पारित हुआ था: *ओड़िशा राज्य (प्रमुख सचिव, गृह विभाग के माध्यम*



से) **बनाम बिमल कुमार मोहंती (1994) 4 SCC 126** उन्होंने निर्णय के पैरा 13 का उल्लेख किया, जो प्रासंगिक है और निम्न रूप में उद्धृत किया गया है:

“13. यह अब विधि द्वारा स्थापित हो चुका है कि सामान्यतः जब नियुक्ति प्राधिकारी या अनुशासनात्मक प्राधिकारी किसी कर्मचारी को निलंबित करना चाहता है — चाहे वह लंबित जांच हो, अनुध्यात जांच हो, या गंभीर आरोपों जैसे कि वित्तीय अनियमितता, धन की हेराफेरी, या कर्तव्य में लापरवाही एवं गंभीर कदाचार से संबंधित जांच हो — तो निलंबन का आदेश नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा तब पारित किया जाता है जब वह प्राधिकारी जांच की गंभीरता, आरोपों की प्रकृति, और उपलब्ध साक्ष्यों की समीक्षा करता है। नियुक्ति प्राधिकारी अथवा अनुशासनात्मक प्राधिकारी को उपर्युक्त पहलुओं पर विचार करके यह तय करना होता है कि क्या कर्मचारी को निलंबन में रखना उचित है या नहीं। निलंबन को केवल प्रशासनिक प्रक्रिया या स्वतः आदेश के रूप में नहीं लिया जाना चाहिए। यह निर्णय कथित कदाचार या अपचारी कर्मचारी पर लगाये गये आरोपों की प्रकृति की गंभीरता के आधार पर किया जाना चाहिए। न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण को प्रत्येक मामले को उसके तथ्यों के आधार पर परखना चाहिए, और इस संबंध में कोई सामान्य नियम लागू नहीं किया जा सकता। निलंबन कोई दंड नहीं है, यह केवल कर्मचारी को उसके द्वारा धारित पद एवं कर्तव्यों के निर्वहन करने से रोकने या अक्षम करने का एक दंड है। दूसरे शब्दों में यह कर्मचारी को आगे अवसर प्राप्त करने से रोकने हेतु किया जाता है।” दूसरे शब्दों में, यह उसे आरोपित कदाचार को आगे बढ़ाने से रोकने या सेवा के अन्य सदस्यों में यह संदेश देने के लिए किया जाता है कि कर्तव्य की उपेक्षा लाभकारी नहीं है और अपचारी कर्मचारी बिना किसी रोक-टोक के चल रही जांच को प्रभावित न कर सके। यदि कर्मचारी कार्यालय में रहते हुए जांच को प्रभावित करने या साक्षियों को प्रभावित करने या जांच की प्रगति को बाधित करने की संभावना रखता है तो ऐसे कर्मचारी को निलंबित करना उचित होता है। परंतु जैसा कि पूर्व में कहा गया है, प्रत्येक प्रकरण को उसके तथ्यों के आधार पर विचार किया जाना चाहिए — आरोपों की प्रकृति, स्थिति की गंभीरता और सेवा पर पड़ने वाले प्रभाव को देखते हुए। यदि आरोपी कर्मचारी को सेवा में बनाए रखा जाता है, तो यह लंबित जांच या प्रस्तावित जांच को गंभीर रूप से प्रभावित कर सकता है। यदि यह सिद्ध हो कि यह निलंबन दुर्भावनापूर्ण, मनमाना या किसी निहित स्वार्थ से प्रेरित है, तो वह अनुचित होगा।





निलंबन एक ऐसा उपाय होना चाहिए जो जांच या अनुशीलन की अंतिम परिणति के उद्देश्य से उठाया गया हो। प्राधिकारी को यह भी ध्यान में रखना चाहिए कि यदि आरोपी कर्मचारी को सेवा में बनाए रखा गया, तो उससे लोकहित पर क्या प्रभाव पड़ेगा, खासकर जब वह विभागीय जांच या आपराधिक अभियोजन का सामना कर रहा हो।"

8. याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने सर्वोच्च न्यायालय द्वारा **कैप्टन एम. पॉल एंथनी बनाम भारत गोल्ड माइन्स लिमिटेड एवं अन्य (1999) 3 SCC 679** में दिए गए निर्णय का भी अवलंब लिया है। उन्होंने निर्णय के पैरा 29 का उल्लेख किया, जो इस प्रकार है:

"29. किसी कर्मचारी को निलंबित करने के अधिकार का प्रयोग उस विशिष्ट मामले के तथ्यों के आधार पर उचित ठहराया जा सकता है। हालांकि, यह असामान्य नहीं है कि कुछ अधिकारियों को तथाकथित 'निलंबन सिंड्रोम' से पीड़ित पाया गया है, और कई कर्मचारियों को बिना किसी कारण निलंबित कर दिया गया है। यह अधीनस्थ अधिकारी की चिड़चिड़ाहट अथवा कर्मचारी की किसी सामान्य गलती के कारण हुआ है, जो सामान्यतः निलंबन का कारण नहीं होना चाहिए। निलंबन के बावजूद निर्वाह भत्ता (subsistence allowance) न देना एक अमानवीय कृत्य है, जिसका कर्मचारी के जीवन पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है।" जब कर्मचारी को निलंबित किया जाता है, तो उसे सक्रिय सेवा से पृथक कर दिया जाता है और उसे वेतन कम दर पर 'निर्वाह भत्ता' (subsistence allowance) के नाम पर दिया जाता है ताकि कर्मचारी अपना जीवन यापन कर सके। इस न्यायालय ने **ओ.पी. गुप्ता बनाम भारत संघ (एस.सी.सी. पेज 340 पैरा 15)** के मामले में निर्वाह भत्ते के संबंध में निम्नलिखित टिप्पणियाँ की हैं:-

"किसी सरकारी सेवक के निलंबन का आदेश उसकी सेवा को सरकार के अधीन समाप्त नहीं करता। वह निलंबन आदेश के बावजूद सेवा का सदस्य बना रहता है। निलंबन का वास्तविक प्रभाव इस न्यायालय द्वारा **खेमचंद बनाम भारत संघ** के मामले में स्पष्ट किया गया है, कि वह सरकारी सेवा का सदस्य बना रहता है, किन्तु उसे कार्य करने की अनुमति नहीं होती, और निलंबन की अवधि के दौरान उसे केवल एक भत्ता प्रदान किया जाता है – जिसे सामान्यतः 'निर्वाह भत्ता' (Subsistence Allowance) कहा जाता





है – जो सामान्यतः वेतन से कम होता है और जिसे वह वेतन व भत्तों के स्थान पर प्राप्त करता है, जो उसे निलंबित न होने की स्थिति में प्राप्त होते। इसमें कोई संदेह नहीं है कि यदि विभागीय जांच को एक युक्तिसंगत समयावधि में पूर्ण नहीं किया जाता है, तो निलंबन आदेश सरकारी सेवक को क्षतिकारक रूप से प्रभावित करता है। 'निर्वाह भत्ता' शब्दावली स्वयं में एक अखंडनीय दंडात्मक महत्व रखती है। 'Subsist' शब्द का शब्दकोशीय अर्थ *संक्षिप्त ऑक्सफोर्ड अंग्रेजी शब्दकोष* भाग. II पृष्ठ. 2171 के अनुसार है – "भोजन आदि के माध्यम से जीवित रहना, अस्तित्व बनाए रखना"। 'Subsistence' का अर्थ होता है – "जीवन निर्वाह का साधन, विशेष रूप से न्यूनतम जीविका।"

(जोर दिया गया)"

9. याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने **के. सुखेन्द्र रेड्डी बनाम आंध्र प्रदेश राज्य व अन्य (1999) 6 SCC 257** मामले में पारित सुप्रीम कोर्ट के निर्णय का भी अवलंब लिया है। उन्होंने उन्होंने उक्त निर्णय के पैरा 6 और 8 को संदर्भित किया, जो नीचे उद्धृत हैं:

6. अपीलकर्ता को 6-2-1997 को एक आदेश द्वारा निलंबित किया गया था, जो कि आंध्र प्रदेश सरकार के मुख्य सचिव द्वारा नियम 3 की उप-नियम (1) के अंतर्गत पारित किया गया था, और यह निलंबन आदेश उसके विरुद्ध विभागीय कार्यवाही पूर्ण होने तक प्रभावी रखा गया था। बाद में, यह आदेश दिनांक 12-3-1997 के एक अन्य आदेश से प्रतिस्थापित कर दिया गया, जिसमें स्पष्ट किया गया कि अपीलकर्ता के विरुद्ध कोई भी अनुशासनात्मक कार्यवाही विचाराधीन नहीं है, लेकिन चूंकि वह अपराध क्रमांक 327/1996 में (जो कि थाना अनकापल्ली द्वारा धारा 468, 471 आदि के अंतर्गत दर्ज है) संलिप्त था, अतः उसे निलंबन में रखा गया था। यह मामला अब भी सी.आई.डी. द्वारा जांचाधीन है और अब तक आरोप-पत्र (चार्जशीट) दाखिल नहीं हुआ है।

8. अतः, हम इस अपील को स्वीकार करते हैं और दिनांक 12-3-1997 का निलंबन आदेश अपास्त करते हैं, इस निर्देश के साथ कि अपीलकर्ता को पुनः कार्य पर बहाल किया जाए और उसके वेतन की समस्त बकाया राशि का भुगतान किया जाए (जो कि निलंबन भत्ता, यदि, कोई



हो, जो पहले से भुगतान हो चुका है, को घटाकर किया जाए)। साथ ही, राज्य सरकार को यह स्वतंत्रता दी जाती है कि यदि और जब सी.आई.डी. द्वारा आरोप-पत्र दाखिल किया जाए, तो वह पुनः अपीलकर्ता को निलंबन में रखने की व्यवहार्यता पर विचार कर सकती है।

10. याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने स्पष्ट रूप से यह कहा कि पारित किया गया आदेश छत्तीसगढ़ सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण तथा अपील) नियम, 1966 के नियम 9(1) के अंतर्गत नहीं आता और इसके अतिरिक्त यह भी तथ्य है कि याचिकाकर्ता को किसी भी आपराधिक अपराध में दोषसिद्ध नहीं ठहराया गया है।

11. अभिलेख से यह स्पष्ट होता है कि याचिकाकर्ता को नायब तहसीलदार द्वारा अधिरोपित ₹500/- के जुर्माने का भुगतान न करने के कारण निलंबित किया गया है। किंतु, यह जिला शिक्षा अधिकारी का कर्तव्य नहीं है कि वह जुर्माने की वसूली करे। जहां तक जुर्माने के भुगतान न करने का संबंध है, यह न्यायालय इस विषय से निपटने में सक्षम है। जिला शिक्षा अधिकारी द्वारा पारित निलंबन आदेश स्थिर रखने योग्य नहीं है। यह पूर्णतः मनमाना है और ऐसी मनमानी स्वीकार नहीं की जा सकती।

12. प्रकरण के तथ्यों एवं परिस्थितियों में अभिलेखों में उपलब्ध सामग्री और उपर्युक्त सर्वोच्च न्यायालय के निर्णयों के आलोक में, तथा यह तथ्य ध्यान में रखते हुए कि निलंबन आदेश केवल ₹500/- के जुर्माने का भुगतान न करने के आधार पर पारित किया गया है — जो कि नायब तहसीलदार द्वारा प्रकरण क्रमांक 49-A/68/2004 में अतिक्रमण के मामले में अधिरोपित किया गया था, जिसमें अब तक अपील लंबित है — और यह निलंबन आदेश छत्तीसगढ़ सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम, 1966 के नियम 9 के किसी भी उपवर्ग में नहीं आता; अतः, दिनांक 2-1-2006 को जिला शिक्षा अधिकारी द्वारा पारित निलंबन आदेश (परिशिष्ट-P/1) स्थिर रखने योग्य नहीं है और तदनुसार खारिज किया जाता है।

तदनुसार, याचिका स्वीकार की जाती है।

हस्ताक्षरित/-

(फखरुद्दीन)



अस्वीकरण: हिन्दी भाषा में निर्णय का अनुवाद पक्षकारों के सीमित प्रयोग हेतु किया गया है ताकि वो अपनी भाषा में इसे समझ सकें एवं यह किसी अन्य प्रयोजन हेतु प्रयोग नहीं किया जाएगा। समस्त कार्यालयीन एवं व्यवहारिक प्रयोजनों हेतु निर्णय का अंग्रेजी स्वरूप ही अभिप्रमाणित माना जाएगा और कार्यान्वयन तथा लागू किए जाने हेतु उसे ही वरीयता दी जाएगी।

Translated By – RANJAN GUPTA, ADVOCATE

