

पटना उच्च न्यायालय के न्यायाधिकार में
2019 का सिविल रिट क्षेत्राधिकार मामला संख्या 14130
मे
2024 की लेटर्स पेटेंट अपील संख्या 555

- =====
1. प्रधान सचिव, जल संसाधन विभाग, बिहार, पटना के माध्यम से बिहार राज्य।
 2. संयुक्त सचिव, जल संसाधन विभाग, बिहार, पटना।
 3. उप सचिव, जल संसाधन विभाग, बिहार, पटना।
 4. मुख्य अभियंता, (उत्तर), जल संसाधन विभाग, सिंचाई भवन, पटना।
 5. जिला मजिस्ट्रेट, खगड़िया।
 6. मुख्य अभियंता, बाढ़ नियंत्रण और जल संरक्षण, जल संसाधन विभाग, समस्तीपुर।
 7. अधीक्षण अभियंता, नियंत्रण मंडल, जल संसाधन विभाग, खगड़िया।
 8. कार्यकारी अभियंता, बाढ़ नियंत्रण प्रभाग No.-2, जल संसाधन विभाग, खगड़िया।

.....अपीलार्थी/ अपीलार्थीगण

बनाम

हिमांशु शेखर, स्वर्गीय शिव कुमार शर्मा के पुत्र, फ्लैट नंबर 104 के निवासी, विजय रेजीडेंसी,
रंजन पथ, अवियन्ता नगर, शिश महल मैरिज हॉल के सामने, थाना- रूपसपुर, जिला- पटना।

.....उत्तरदाता/उत्तरदातागण

=====

उपस्थिति:

अपीलार्थी/ अपीलार्थीगण के लिए : श्री अंजनी कुमार, ए. ए. जी.-4
श्री संजय कुमार (ए. सी. से ए. ए. जी.-4)

उत्तरदाताओं के लिए : श्री सिया राम शाही, अधिवक्ता
श्री इंदु भूषण, अधिवक्ता

=====

अपील- उस निर्णय के खिलाफ दायर की गई, जिसमें यह पाया गया कि पदोन्नति का स्थगन बिहार सिविल सेवा आचार संहिता नियमावली, 2005 के नियम 14 के व्याख्या (ii) के अनुसार कोई दंड नहीं है।

कर्मचारी के खिलाफ आरोप लगाए गए थे। अंततः, अनुशासनात्मक प्राधिकरण ने तीन अवकाशों के साथ पदोन्नति को तीन वर्षों के लिए स्थगित करने की सजा दी, जो गैर-संयोज्य प्रभाव (non-cumulative effect) के साथ थे। तीन अवकाशों के स्थगन का प्रभाव समाप्त हो चुका है। शिकायत केवल पदोन्नति के स्थगन के बारे में है, जो निर्धारित तिथि से किया गया था।

निर्णय-

पदोन्नति का स्थगन एक छोटा दंड है, जैसा कि CCA नियमों में निर्धारित किया गया है। नियम 14 में दी गई व्याख्या (Explanation) केवल अतिरिक्त सावधानी (abundant caution) के रूप में है, जब पदोन्नति पर विचार करते हुए स्थगन किया जाता है। ऐसी कई परिस्थितियाँ हो सकती हैं जिनमें ऐसा स्थगन किया जाता है। - व्याख्या मुख्य प्रावधान को निरर्थक (otiose) नहीं बना सकती है। जब नियम खुद "पदोन्नति का स्थगन" को एक छोटा दंड मानता है, तो यह सवाल ही नहीं उठता कि व्याख्या के आधार पर पदोन्नति का स्थगन दंड नहीं हो सकता। (पैरा 7)

अपील स्वीकृत की जाती है। (पैरा 10)

पटना उच्च न्यायालय का निर्णय/आदेश

कोरम: माननीय मुख्य न्यायाधीश

माननीय न्यायमूर्ति श्री पार्थ सारथी

(द्वारा: माननीय मुख्य न्यायाधीश के अनुसार)

तिथि - 09-01-2025

राज्य विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले से व्यथित है, जिसमें पाया गया कि पदोन्नति को रोकना बिहार सरकार के सेवकों (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम, 2005 (संक्षिप्त में 'सी सी ए नियम') के नियम 14 के स्पष्टीकरण (ii) के अनुसार कोई सजा नहीं है।

2. अपर महाधिवक्ता-4 श्री अंजनी कुमार ने कहा कि स्पष्टीकरण की गलत व्याख्या की गई है। यह बताया गया है कि पदोन्नति को रोकना नियम 14 (ii) के तहत एक सजा है। स्पष्टीकरण केवल यह सुनिश्चित करने के लिए है कि जब किसी व्यक्ति पर विचार के बाद पदोन्नति को रोका जाता है, तो यह आवश्यक रूप से एक सजा नहीं है।

3. एकमात्र प्रतिवादी-लिखित याचिकाकर्ता के विद्वान वकील श्री सिया राम शाही अक्षेपित फैसले को बरकरार रखना चाहते हैं। यह निवेदन किया गया है कि दंड वर्ष 2018 में लगाया गया था और रोक लगाने का निर्देश उस समय से दिया जाता है जब कर्मचारी पदोन्नति के लिए देय होता है, जो प्रतिवादी को अनावश्यक रूप से पूर्वाग्रहित करेगा।

4. संक्षिप्त तथ्यों पर ध्यान दिया जाना चाहिए और यह देखा जाता है कि कर्मचारी के खिलाफ तीन आरोप लगाए गए थे। आरोप पत्र जारी किया गया और पर्याप्त समय देने के बावजूद कोई जवाब नहीं दिया गया। अनुशासनात्मक प्राधिकरण ने लगाए गए तीन आरोपों के खिलाफ दो दंड लगाए, जो गैर-संचयी प्रभाव के साथ तीन वेतन वृद्धि को रोकने और नियत तिथि से तीन साल के लिए पदोन्नति को रोकने के थे। गैर-संचयी प्रभाव

के साथ तीन वेतन वृद्धि को रोकने का काम खुद से ही हो गया। शिकायत केवल नियत तिथि से पदोन्नति को रोकने के संबंध में है।

5. हमने अनुलग्नक-16 के अक्षेपित आदेश को भी देखा है, जो इंगित करता है कि प्रतिवादी के खिलाफ तीन आरोप लगाए गए थे। पहला आरोप यह था कि एक निर्दिष्ट तिथि पर, जब बागमती नदी का जल स्तर खतरे के निशान से ऊपर था, रिट याचिकाकर्ता, जो बाढ़ नियंत्रण उप-मंडल, बदलाघाट, खगड़िया के उप-मंडल अधिकारी थे, स्टेशन में नहीं थे और टेलीफोन पर उपलब्ध नहीं थे; जिसे बंद कर दिया गया था। दोषी मुख्यालय और कार्यस्थल से अनुपस्थित था और उससे संपर्क स्थापित नहीं हो पा रहा था, यह पहला आरोप था। दूसरा आरोप किसी विशेष स्थल पर किए गए काम पर गलत रिपोर्ट प्रस्तुत करने से संबंधित है। त्रुटियों की जानकारी मिलने के बावजूद, प्रतिवादी इसे ठीक करने में विफल रहा और कार्यकारी अभियंता-सह-बाढ़ नियंत्रण प्रमंडल -2, खगड़िया को एक जांच करनी पड़ी और यह सुनिश्चित करने के लिए एक कार्य रिपोर्ट भेजनी पड़ी कि काम के जारी रहने में बाधा न आए। दोषी पर अपनी जिम्मेदारियों का निर्वहन करने में लापरवाही बरतने का आरोप लगाया गया था। तीसरा आरोप यह था कि जब विशेष जांच दल के अध्यक्ष ने कार्य स्थल का निरीक्षण किया तो प्रतिवादी मौजूद नहीं था; फिर से बिना जानकारी के मुख्यालय से अनुपस्थित थे। तीन आरोपों के खिलाफ, दो दंड लगाए गए थे, जो हमें अनुचित नहीं लगते हैं।

6. सी. सी. ए. नियमों का नियम 17 के अनुसार अनुशासनात्मक जांच को तभी अनिवार्य करता है जब बड़े दंड लगाए जाते हैं। नियम 14 के तहत छोटे और बड़े दंड निर्धारित किए गए हैं और वर्तमान मामले में लागू होने की सीमा तक, नियम को स्पष्टीकरण के साथ यहां नीचे उद्धृत किया गया है:-

“14. छोटे और बड़े दंड- निम्नलिखित दंड, अच्छे और पर्याप्त कारणों से और जैसा कि इसके बाद प्रावधान किया गया है के अनुसार, एक सरकारी कर्मचारी पर लगाया जा सकता है, अर्थात्:-

मामूली दंड: .

(i) XXX

(ii) पदोन्नति को रोकना;

(iii) XXX

(iv) XXX

(v) संचयी प्रभाव से वेतन वृद्धि को रोकना।

स्पष्टीकरण- निम्नलिखित इस नियम के अर्थ के भीतर यह दंड के बराबर नहीं होगा, अर्थात्:-

(i) XXX

(ii) किसी सरकारी कर्मचारी की पदोन्नति को उसके मामले पर विचार करने के बाद उस सेवा, श्रेणी या पद पर रोक देना, जिसके लिए वह पात्र है, चाहे वह मूल या कार्यवाहक क्षमता में हो।”

7. नियम के एक सादे अध्ययन से, यह स्पष्ट है कि पदोन्नति को रोकना एक मामूली जुर्माना है, जैसा कि सी. सी. ए. नियमों में निर्धारित किया गया है। स्पष्टीकरण एक प्रचुर सावधानी के माध्यम से है, जब किसी कर्मचारी को पदोन्नति के लिए विचार करने के बाद रोक दिया जाता है। ऐसी कई परिस्थितियाँ हो सकती हैं जहाँ इस तरह की रोक लगाई जाती है। विचार के तुरंत बाद, एक गंभीर कदाचार किया गया हो, लेकिन पदोन्नति दिए जाने से पहले, इसे रोक दिया जा सकता है। इसी तरह, जब अनुशासनात्मक जांच के अनुसार जुर्माना लगाया जाता है, तो सजा की कठोरता के दौरान, दोषी को पदोन्नति के लिए अयोग्य घोषित कर दिया जाएगा। माननीय उच्चतम न्यायालय ने बार-बार कहा है कि

इससे दोहरा खतरा नहीं होगा; ऐसी परिस्थिति में पदोन्नति को रोकना दंड नहीं माना जा सकता है। इसी तरह, जब कोई अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित होती है, यदि किसी कर्मचारी का मामला पदोन्नति के लिए आता है, तो एक सीलबंद सुरक्षा प्रक्रिया अपनाई जाती है; जिसके परिणामस्वरूप पदोन्नति रोक दी जाती है। पदोन्नति रोकने के ऐसे उदाहरणों को ध्यान में रखते हुए, स्पष्टीकरण प्रदान किया गया है। एक स्पष्टीकरण मुख्य प्रावधान को अनुचित नहीं बना सकता है। जब नियम स्वयं एक मामूली दंड के रूप में 'पदोन्नति को रोकने' का प्रावधान करता है, तो यह पता लगाने के लिए स्पष्टीकरण पर भरोसा करने का कोई सवाल ही नहीं है कि पदोन्नति को रोकना दंड नहीं है। इसलिए, हम स्पष्टीकरण की व्याख्या को गलत पाते हैं और निर्णय को दरकिनार कर देते हैं।

8. प्रत्यर्थी का तर्क यह भी था कि जब वर्ष 2018 में आदेश पारित किया गया था, यदि पदोन्नति को तीन साल के लिए रोकना पड़ा, तो यह केवल 2021 तक ही चल सकता है।

9. हम उक्त तर्क को स्वीकार करने का कोई कारण नहीं पाते हैं क्योंकि यदि पदोन्नति के लिए कोई कलावाधी निर्धारित की गई है और कर्मचारी ने कलावाधी प्राप्त नहीं की है, तो निर्धारित कालावाधी के भीतर आने वाली अवधि के भीतर पदोन्नति को रोकने के लिए लगाए गए दंड का कोई परिणाम नहीं होगा क्योंकि यह कोई सजा नहीं होगी।

10. उपरोक्त व्याख्या और तर्क के आधार पर, विद्वान एकल न्यायाधीश के अक्षेपित निर्णय को रद्द करते हुए अपील को स्वीकृति दी जाती है।

11. अंतर्वर्ती आवेदन, यदि कोई हो, उन्हें भी बंद किया जा सकता है।

(के. विनोद चंद्रन, मुख्य न्यायाधीश)

(पार्थ सारथी, न्यायामूर्ति)

खंडन (डिस्क्लेमर)- स्थानीय भाषा में निर्णय के अनुवाद का आशय, पक्षकारों को इसे अपनी भाषा में समझने के उपयोग तक ही सीमित है और अन्य प्रयोजनार्थ इसका उपयोग नहीं किया जा सकता । समस्त व्यवहारिक, कार्यालयी, न्यायिक एवं सरकारी प्रयोजनार्थ, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रमाणिक होगा साथ ही निष्पादन तथा कार्यान्वयन के प्रयोजनार्थ अनुमान्य होगा।