

माननीय न्यायमूर्ति जे.एल. गुप्ता, ए.एल. बाहरी और एन.के. कपूर के समक्ष,

शेर सिंह, पूर्व कांस्टेबल, -याचिकाकर्ता।

बनाम

हरियाणा राज्य और अन्य-प्रतिवादी।

1992 की सिविल रिट याचिका संख्या 5569

2 फरवरी 1994

पंजाब पुलिस नियम, 1934—नियम 12.21, 16.24, 19.1, 19.3 और 19.5—भारत का संविधान, 1950—अनुच्छेद 311—नियम 12.21 के तहत कांस्टेबल को 3 साल के भीतर सेवा से बर्खास्त करना—पुलिस अधीक्षक की संतुष्टि कि कांस्टेबल एक कुशल पुलिस अधिकारी साबित होने की संभावना नहीं है, अंतिम है।—नियम 12.21 में कांस्टेबल को बर्खास्त करने पर कोई रोक नहीं है यदि मूल्यांकन पर राय बनती है और प्रासंगिक सामग्री - कदाचार के विशिष्ट आरोप की स्थिति में भी, कांस्टेबल को बर्खास्त किया जा सकता है - हालाँकि, केवल जब कांस्टेबल पर सज़ा देने की मांग की जाती है, तो नियम 16.24 और अनुच्छेद 311 के प्रावधान लागू होते हैं और एक नियमित जांच का पालन किया जाना चाहिए - पुलिस अधीक्षक के लिए यह खुला है कि वह इनमें से किसी भी तरीके का सहारा ले सकता है - मिसालें -माननीय सुप्रीम कोर्ट की बेंचों द्वारा निर्धारित कानून की बाध्यकारी प्रकृति, बाद की लेकिन छोटी बेंचों की तुलना में उच्च न्यायालय द्वारा पालन किया जाना चाहिए।

(न्यायमूर्ति जे.एल. गुप्ता ) शेर सिंह, पूर्व. कांस्टेबल बनाम हरियाणा राज्य

अभिनिर्धारित किया गया कि नियम 12.21 के तहत अपेक्षित राय पुलिस अधीक्षक द्वारा बनाई जानी है। सब इंस्पेक्टर या इंस्पेक्टर द्वारा प्रस्तुत रिपोर्ट कांस्टेबल के कार्य और आचरण के संबंध में उनके मूल्यांकन का प्रतिनिधित्व करती है। ये आवश्यक रूप से पुलिस अधीक्षक पर बाध्यकारी नहीं हैं।

अभिनिर्धारित किया गया कि नियम 19.1, 19.2, 19.3 और 19.5 पर विचार करने पर यह स्पष्ट रूप से प्रतीत होता है कि तीन साल की अवधि के लिए एक कांस्टेबल निगरानी में है। उस पर नजर रखी जा रही है, उसे कड़ी निगरानी में रखा गया है। उन्हें पद पर कोई अधिकार नहीं है, तीन वर्ष की इस अवधि के दौरान उनकी सेवाएँ किसी भी समय समाप्त की जा सकती हैं। वह सेवा में अपना स्थान तभी सुरक्षित कर सकता है जब वह पुलिस अधीक्षक को आश्वस्त कर ले कि वह एक कुशल पुलिस अधिकारी साबित हो सकता है।

अभिनिर्धारित किया गया कि नियमों में पुलिस अधीक्षक के लिए आवश्यक दिशानिर्देश शामिल हैं जिनके आधार पर उन्हें एक कांस्टेबल के संबंध में एक राय बनानी होती है। यदि प्रासंगिक सामग्री पर विचार करने पर, पुलिस अधीक्षक को पता चलता है कि एक विशेष कांस्टेबल सक्रिय, अनुशासित, आत्मनिर्भर, समय का पाबंद, शांत, विनम्र या सख्त-आगे नहीं है या उसे तकनीकी विवरणों का ज्ञान नहीं है। जिस काम के लिए उससे अपेक्षा की जाती है, वह यथोचित रूप से यह राय बना सकता है कि उसके एक कुशल पुलिस अधिकारी साबित होने की संभावना नहीं है। इस प्रकार, यह अत्यंत महत्वपूर्ण है कि उसके पास नियम 19.1 में बताए गए गुण पर्याप्त मात्रा में हों।

अभिनिर्धारित किया गया कि नियम 12.21 के तहत बनी राय न केवल एक कांस्टेबल के प्रदर्शन पर दर्ज की गई आवधिक रिपोर्ट के आधार पर, बल्कि किसी अन्य डेटा या जानकारी पर भी आधारित होती है, जो पुलिस

अधीक्षक के पास उपलब्ध हो सकती है। निःसंदेह, यह इस शर्त के अधीन है कि पुलिस अधीक्षक मनमाने ढंग से कार्य नहीं कर सकते। राय मनमौजी नहीं होनी चाहिए, राय, हालांकि व्यक्तिपरक है, कुछ वस्तुनिष्ठ डेटा पर बनाई जानी चाहिए। जब तक यह आवश्यकता पूरी होती है, कार्रवाई सामान्यतः नियम 12.21 के दायरे में होगी।

अभिनिर्धारित किया गया कि यह नहीं कहा जा सकता है कि केवल इसलिए कि कर्मचारी के खिलाफ आरोप लगाया गया है कि नियमित विभागीय जांच करने के उद्देश्य से, नियम 16.24 के तहत निर्धारित प्रक्रिया और अनुच्छेद 311 का पालन करना होगा संविधान के जब कोई कर्मचारी अस्थायी आधार पर काम कर रहा है या परिवीक्षा पर है, तो उसे पद पर कोई अधिकार नहीं है। उनकी सेवाएँ किसी भी समय समाप्त की जा सकती हैं। ऐसे मामले में भी, जहां कर्मचारी का काम और आचरण कुछ समय तक संतोषजनक रहा हो, लेकिन अचानक उसके खिलाफ शिकायत प्राप्त हो, नियोक्ता के पास दो विकल्प होते हैं। नियोक्ता या तो नियुक्ति की शर्तों और सेवा को नियंत्रित करने वाले नियमों के अनुसार कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करने के लिए आगे बढ़ सकता है या यदि नियोक्ता को लगता है कि आरोप गंभीर हैं और कर्मचारी केवल सेवा से बर्खास्तगी का पात्र नहीं है और उसे दंडित किया जाना चाहिए ताकि वह किसी अन्य सेवा में शामिल होने में असमर्थ हो, वह दंडात्मक कार्रवाई करने के लिए नियमों के अनुसार आगे बढ़ सकता है। बाद के मामले में, यदि नियोक्ता अध्याय 10 और विशेष रूप से नियम 16.24 और अनुच्छेद की आवश्यकताओं में निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार बड़ा जुर्माना लगाने का निर्णय लेता है। भारत के संविधान के अनुच्छेद 311 का अनुपालन करना होगा, हालांकि, यदि नियोक्ता कर्मचारी को दंडित नहीं करने और केवल नियुक्ति की शर्तों के अनुसार कार्रवाई करने का निर्णय लेता है, तो नियम 16.24 या के संविधान के अनुच्छेद 311 तहत निर्धारित प्रक्रिया का पालन करना आवश्यक नहीं है।

(पैरा 24)

अभिनिर्धारित किया गया कि नियम किसी कांस्टेबल के 'लगातार चूक या दुर्व्यवहार' करने की प्रतीक्षा करने के प्राधिकारी को आदेश नहीं देता है। अनुशासनहीनता का एक भी कृत्य सक्षम प्राधिकारी को इस निष्कर्ष पर पहुंच सकता है कि कांस्टेबल के एक कुशल पुलिस अधिकारी साबित होने की संभावना नहीं है और उसे सेवा से बर्खास्त कर दिया जा सकता है। इस स्थिति में, दिनेश कुमार बनाम हरियाणा राज्य 1992 (1) एस.एल.आर. 582., के मामले में डिवीजन बेंच द्वारा अपनाए गए दृष्टिकोण को स्वीकार करना संभव नहीं लगता है। परिणामस्वरूप, इसे खारिज कर दिया गया है।

(पैरा 31)

अभिनिर्धारित किया गया कि नियम 19.5 के तहत रिपोर्ट सब इंस्पेक्टर या इंस्पेक्टर द्वारा दर्ज और प्रस्तुत की जानी चाहिए जिसके अधीन कांस्टेबल काम कर रहा है। इन अधिकारियों द्वारा दर्ज किया गया मूल्यांकन पुलिस अधीक्षक पर बाध्यकारी नहीं है। इसके अलावा, ऐसे मामले में भी जहां आवधिक रिपोर्ट अच्छी हैं, कुछ सामग्री प्राधिकरण के ध्यान में आ सकती है जो यह दिखा सकती है कि संबंधित कांस्टेबल के एक अच्छा पुलिस अधिकारी बनने की संभावना नहीं है। किसी कांस्टेबल के खिलाफ ऐसी शिकायत हो सकती है जो यह दर्शा सकती है कि उसकी सत्यनिष्ठा संदिग्ध है या ऐसी सामग्री के आधार पर उसे अनुशासित नहीं किया गया है। पुलिस अधीक्षक की राय है कि कांस्टेबल के एक कुशल पुलिस अधिकारी बनने की संभावना नहीं है, ऐसा कुछ भी नहीं है जो उसे नियम 12.21 के तहत बर्खास्तगी का आदेश पारित करने से रोकता है।

(पैरा 38)

संक्षेप में, यह माना जाता है कि एक कांस्टेबल को उसके नामांकन के तीन साल के भीतर किसी भी समय नियम 12.21 के तहत सेवा से बर्खास्त किया जा सकता है, इस तथ्य के बावजूद कि उसके खिलाफ कुछ विशिष्ट आरोप हैं जो कदाचार की श्रेणी में भी आ सकते हैं:

(2) एक पुलिस अधीक्षक न केवल नियम 19.5 के तहत आवधिक रिपोर्टों के आधार पर, बल्कि किसी अन्य प्रासंगिक सामग्री के आधार पर भी एक कांस्टेबल के अच्छे पुलिस कार्यालय बनने की संभावना या अन्यथा के बारे में अपनी राय बना सकता है।

(3) नियम 16.24 और अनुच्छेद 311 के प्रावधान तभी लागू होंगे जब दंड देने वाला प्राधिकारी कांस्टेबल को दंडित करने का निर्णय लेता है।

(पैरा 36)

यह अभिनिर्धारित किया गया कि भले ही यह मान लिया जाए कि ऊपर उल्लिखित तीन मामले बड़ी पीठों द्वारा व्यक्त किए गए पुराने और पारंपरिक दृष्टिकोण से विचलन का प्रतिनिधित्व करते हैं, हम संवैधानिक पीठ के द्वारा व्यक्त किए गए विचार और निर्धारित कानून का पालन करने के लिए बाध्य हैं।

(पैरा 30)

1. दिनेश कुमार बनाम हरियाणा राज्य, 1992 (बी.एस.एल.आर. 582)

(निष्प्रभावित)

2. राजिंदर कौर बनाम पंजाब राज्य और अन्य, 1986 (2) एस.एल.आर. 78.

3. हरदीप सिंह बनाम हरियाणा राज्य, 1987 (4) एस.एल.आर. 576.

4. सुखबीर सिंह आदि बनाम हरियाणा राज्य और अन्य, (सी.ए. संख्या 93- 1989 का 95)

(विशिष्ट)

निर्णय

न्यायमूर्ति जवाहर लाल गुप्ता,

(1) क्या किसी कांस्टेबल को उसके नामांकन के तीन साल के भीतर किसी भी समय पंजाब पुलिस नियम, 1934 के नियम 12.21 के तहत सेवा से बर्खास्त किया जा सकता है, इस तथ्य के बावजूद कि उसके खिलाफ कुछ विशिष्ट आरोप हैं जो कदाचार की श्रेणी में भी आ सकते हैं?

(2) यह प्राथमिक प्रश्न है जो 12 रिट याचिकाओं के इस समूह में विचार के लिए उठता है, जिन्हें दो अलग-अलग पीठों द्वारा पारित संदर्भों के आदेशों के अनुसरण में इस पीठ के समक्ष रखा गया है। 1991 की सिविल रिट याचिका संख्या 19637 को वी.के. बाली, जे. द्वारा 20 जुलाई, 1993 के आदेश के तहत एक बड़ी बेंच को भेजा गया था। इसके बाद एक डिवीजन बेंच, जिसमें हम में से दो सदस्य थे, ने मामले को बड़ी बेंच के समक्ष रखने के लिए सी.डब्ल्यू.पी. 1992 की संख्या 5569 में एक आदेश पारित किया। परिणामस्वरूप, इन याचिकाओं को इस पूर्ण पीठ के समक्ष सुनवाई के लिए सूचीबद्ध किया गया है।

(3) इन मामलों का तथ्यात्मक मैट्रिक्स बहुत संकीर्ण दायरे में निहित है। यह कहा गया है कि याचिकाकर्ता ने सी.डब्ल्यू.पी. 1992 के नंबर 5569 पर आरोप लगाया गया था कि उन्होंने अपनी पोस्टिंग के एक आदेश पर हस्ताक्षर करके उसे स्वीकार करने से इनकार कर दिया था और यहां तक कि उन्हें पुलिस उप महानिरीक्षक, हिसार के कार्यालय में अर्दली के रूप में काम करने के लिए कहने वाले निर्देशों को भी पूरा करने में विफल रहे थे। अन्य 11 मामलों में, याचिकाकर्ताओं पर अलग-अलग समयावधियों के लिए ड्यूटी से अनुपस्थित रहने का

आरोप लगाया गया था। पार्टियों के विद्वान वकील ने मुख्य रूप से सी.डब्ल्यू.पी. 1992 का क्रमांक 5569 में तथ्यात्मक स्थिति का उल्लेख किया है। इसे संक्षेप में देखा जा सकता है।

(4) याचिकाकर्ता को 8 दिसंबर, 1988 को एक कांस्टेबल के रूप में भर्ती के लिए चुना गया था। 29 अगस्त, 1991 को उसका सरकारी अस्पताल हिसार में संक्रमित खुजली का इलाज किया गया था। 7 सितंबर 1991 को, वह गांव भट्टू कला में अपने बीमार पिता की देखभाल के लिए पांच दिन की छुट्टी पर चले गए। छुट्टी के दौरान याचिकाकर्ता के हाथों में खुजली, दाने और दरारें थीं। उसका इलाज नागरिक स्वास्थ्य केंद्र भट्टूकला में करवाया गया। यहां तक कि उन्हें तीन दिन तक आराम करने की भी सलाह दी गई थी। इसके बावजूद, उन्होंने 13 सितंबर, 1991 को इयूटी के लिए रिपोर्ट की। उसी दिन, उन्हें पुलिस उप महानिरीक्षक, हिसार के साथ कार्यालय अर्दली के रूप में काम करने का निर्देश दिया गया। यह आशंका जताते हुए कि उनके हाथ में संक्रमण होने के कारण पुलिस उप महानिरीक्षक के कार्यालय में उनके काम करने पर आपत्ति हो सकती है, उन्होंने अनुरोध किया कि किसी और को वहां तैनात किया जा सकता है। फलस्वरूप वह दिये गये निर्देशों के अनुरूप इयूटी पर नहीं आये। उन्होंने 19 सितंबर, 1991 तक विभिन्न स्थानों पर काम किया जब उन्हें सूचित किया गया कि उन्हें नियम 12.21 के तहत सेवा से बर्खास्त कर दिया गया है। मुक्ति के आदेश की एक प्रति रिट याचिका के साथ अनुबंध पी.5 के रूप में प्रस्तुत की गई है। याचिकाकर्ता का कहना है कि आदेश पर हस्ताक्षर न करने और इयूटी पर शामिल न होने के कथित कदाचार के कारण उसे सेवा से बर्खास्त कर दिया गया है। उनका कहना है कि यह आदेश नियम 16.24 और अनुच्छेद 311 के तहत निर्धारित प्रक्रिया के अनुरूप नहीं है। भारत के संविधान के अनुच्छेद 311 का पालन नहीं किया गया है, उन्होंने प्रार्थना की है कि विवादित आदेश को रद्द कर दिया जाए और उन्हें सभी परिणामी लाभों के साथ सेवा में बहाल किया जाए।

(5) श्री पी. वी. राठी के माध्यम से उत्तरदाताओं की ओर से दायर लिखित बयान में, टी.पी.एस. पुलिस अधीक्षक, हिसार, अन्य बातों के साथ-साथ यह कहा गया है कि जब याचिकाकर्ता ने छुट्टी का लाभ उठाने के बाद इयूटी के लिए रिपोर्ट की, तो उसे पुलिस उप महानिरीक्षक के कार्यालय में अर्दली के रूप में काम करने के लिए कहा गया। उन्होंने उपमहानिरीक्षक कार्यालय में अपनी पोस्टिंग के संबंध में डेली डायरी रजिस्टर में की गई प्रविष्टि पर हस्ताक्षर करने और इन आदेशों का पालन करने से इनकार कर दिया था, आगे यह कहा गया है कि सक्षम प्राधिकारी ने याचिकाकर्ता के संपूर्ण सेवा रिकॉर्ड पर विचार करने और यह राय बनाने के बाद कि वह "एक कुशल पुलिस अधिकारी साबित होने की संभावना नहीं है" के बाद आक्षेपित आदेश पारित किया था। उत्तरदाताओं के अनुसार, याचिकाकर्ता को नियम 12.21 के तहत केवल सेवामुक्त किया गया है, सेवा से बर्खास्त नहीं किया गया है। यह कहा गया है कि भारत के संविधान के अनुच्छेद 311 या नियम 16.24 के प्रावधान मामले के तथ्यों पर लागू नहीं होते हैं। इन आधारों पर, उत्तरदाताओं का दावा है कि आदेश पूरी तरह से कानूनी है और कायम रहने योग्य है।

(6) हमने पक्षों के विद्वान वकील को सुना है। श्री पी.एस. पटवालिया जिन्होंने मुख्य रूप से याचिकाकर्ताओं की ओर से मामले पर बहस की है

दलील दी गई कि आक्षेपित आदेश दंडात्मक है क्योंकि यह उसे दिए गए निर्देशों की कथित अवज्ञा के आधार पर पारित किया गया है। विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया है कि नियम 12.21 के तहत शक्ति का उपयोग केवल अक्षम व्यक्तियों को हटाने के लिए किया जा सकता है, लेकिन उन लोगों को हटाने के लिए नहीं जिन पर 'कदाचार' का आरोप लगाया गया था। विद्वान वकील के अनुसार ऐसे मामले में जहां कुछ विशिष्ट आरोप लगाए गए हैं, यह नियोक्ता पर निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार नियमित जांच करने का दायित्व है। ऐसा नहीं किए जाने पर, वकील का कहना है कि कार्रवाई अवैध है और इसे कायम नहीं रखा जा सकता।

(7) दूसरी ओर, हरियाणा के महाधिवक्ता श्री एच.एल. सिब्बल ने तर्क दिया है कि उनके नामांकन के बाद तीन साल तक एक कांस्टेबल को पद पर कोई अधिकार नहीं है और सक्षम प्राधिकारी के आदेश पर उसकी सेवाएं किसी भी समय समाप्त की जा सकती हैं। एक राय है कि नियम 16.24 या भारत के संविधान का अनुच्छेद 311 के प्रावधानों का सहारा लिए बिना उनके एक कुशल पुलिस अधिकारी साबित होने की संभावना नहीं है।

(8) 'मुक्ति' और 'बर्खास्तगी' के बीच अंतर का जटिल प्रश्न लंबे समय से न्यायालयों का सामना कर रहा है। कर्मचारी की ओर से आम तौर पर यह तर्क दिया गया है कि "मछली को इससे कोई फर्क नहीं पड़ता कि वह

तली हुई है या भुनी हुई है।" बर्खास्तगी के प्रत्येक आदेश के परिणामस्वरूप सेवा से निष्कासन होता है और ऐसी कार्रवाई प्राकृतिक न्याय के बुनियादी सिद्धांतों और दंडात्मक कार्रवाई करने की प्रक्रिया निर्धारित करने वाले नियमों के अनुरूप होनी चाहिए। दूसरी ओर नियोक्ता मूल रूप से रोजगार के अनुबंध या सेवा को नियंत्रित करने वाले नियमों के तहत अपने अधिकार पर निर्भर करता है ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि जब कर्मचारी के पास पद का कोई अधिकार नहीं है तो उसे बिना समारोह के बर्खास्त किया जा सकता है। न्यायिक घोषणाओं ने इस तर्क को निश्चित रूप से स्वीकार कर लिया है। इनमें से कुछ पर, विशेष रूप से माननीय सर्वोच्च न्यायालय की संवैधानिक पीठों द्वारा दिए गए निर्णयों पर ध्यान दिया जा सकता है।

(9) परशोतम लाल धिंगरा बनाम यू.ओ.एल. (ए.आई.आर. 1958 एस.सी. 36.) में उनके टी.ऑर्डशिप

अन्य बातों के साथ-साथ निम्नानुसार रखा गया: -

उपरोक्त चर्चा से यह निष्कर्ष निकलता है कि 1935 अधिनियम के प्रारंभ की तिथि और हमारे दोनों

संविधान में सेवा नियमों में उपयोग किए गए शब्द "बर्खास्त", "हटाए गए" और "रैंक में कमी" को तीन प्रमुख दंडों को इंगित करने या निरूपित करने के रूप में अच्छी तरह से समझा गया था जो सरकारी कर्मचारियों को दिए जा सकते थे। सरकारी सेवकों को बर्खास्तगी, निष्कासन या रैंक में कमी के खिलाफ नियमों द्वारा दी गई सुरक्षा, जिसे कार्रवाई द्वारा लागू नहीं किया जा सकता था, उन्हें एक प्रक्रिया का संकेत देकर वैधानिक सुरक्षा देने के लिए धारा 240 की उपधारा (1) और (2) में शामिल किया गया था। जिसका पालन उन पर बर्खास्तगी, रैंक में कमी आदि की सजा देने से पहले किया जाना था और जिसे कानून में लागू किया जा सकता था। इन सुरक्षाओं को अब हमारे संविधान के अनुच्छेद 311 में शामिल किया गया है। 1935 अधिनियम की धारा 240 का प्रभाव अनुच्छेद 310 और 311 में पुनरुत्पादित किया गया है, जैसा कि एस. ए. वेंकटरमन बनाम भारत संघ, 1954 एससीआर 1150: (एआईआर 1954 एससी 375) में इस न्यायालय द्वारा समझाया गया है। उसमें उल्लिखित अनेक सजाएँ देने का सरकार का अधिकार। इस प्रकार अनुच्छेद 311(1) के तहत बर्खास्तगी, या निष्कासन की सजा उसके अधीनस्थ प्राधिकारी द्वारा नहीं दी जा सकती जिसके द्वारा नौकरों को नियुक्त किया गया था और अनुच्छेद 311(2) के तहत बर्खास्तगी, निष्कासन और रैंक में कमी की सजा नहीं दी जा सकती है। सरकारी कर्मचारी को अपना बचाव करने का उचित अवसर दिए बिना बाहर कर दिया गया। अनुच्छेद 310(1) में सन्निहित सिद्धांत कि सरकारी कर्मचारी, जैसा भी मामला हो, राष्ट्रपति या राज्यपाल की मर्जी तक पद धारण करते हैं, अनुच्छेद 311 के प्रावधानों द्वारा योग्य है जो सरकारी कर्मचारियों को सुरक्षा प्रदान करते हैं।

कुल परिणाम यह है कि केवल उन मामलों में जहां सरकार उन तीन प्रकार की सजा देने का इरादा रखती है, सरकारी कर्मचारी को उसके संबंध में प्रस्तावित कार्रवाई के खिलाफ कारण बताने का उचित अवसर दिया जाना चाहिए। इसका तात्पर्य यह है कि यदि सेवा की समाप्ति सजा के अलावा किसी अन्य तरीके से करने की मांग की जाती है, तो सरकारी कर्मचारी जिसकी सेवा इस प्रकार समाप्त की गई है, वह अनुच्छेद 311(2) और हमारे सामने उद्धृत निर्णयों के संरक्षण का दावा नहीं कर सकता है। ऊपर उल्लिखित, जहां तक वे उस सिद्धांत का पालन करते हैं, यह सही निर्णय लिया जाना चाहिए

(जोर दिया गया)।

इसके बाद जगदीश मित्तल बनाम यू.ओ.आई. (ए.आई.आर. 1964 एस.सी. 449 , इसे इस प्रकार देखा गया:-

“परशोतम लाल धिंगटा, 1958 एससीआर 828: (एआईआर 1958 एससी 36) के मामले में इस न्यायालय के निर्णय के अधिकार पर यह माना जाना चाहिए कि अस्थायी नौकर की सेवाओं की समाप्ति, जो रूप और सार में अब नहीं है अनुबंध की शर्तों या संबंधित नियम के तहत की गई उसकी बर्खास्तगी को, कानूनन, उसकी बर्खास्तगी नहीं माना जा सकता, क्योंकि नियुक्ति प्राधिकारी इस उद्देश्य से सक्रिय था कि उक्त नौकर कुछ कथित कदाचार के लिए सेवा में बने रहने के लायक नहीं है।”

(जोर दिया गया)।

टीएन चंपकलाल चिमन लाल शाह बनाम यू.ओ.आई. (ए.आई.आर. 1964 एस.सी. 1854.), अनुच्छेद 11 में, उनके आधिपत्य को निम्नानुसार देखकर प्रसन्नता हुई: -

“यह सर्वविदित है कि सरकार किसी लोक सेवक, चाहे वह अस्थायी सेवक ही क्यों न हो, की सेवाओं को बिना कारण बताए समाप्त नहीं करती है; न ही सरकार के लिए बिना किसी कारण के किसी लोक सेवक का पद कम करना सामान्य बात है, भले ही वह केवल अस्थायी रूप से उच्च पद पर हो। किसी अस्थायी सेवक की सेवाएँ समाप्त करने का एक कारण यह भी हो सकता है कि जिस पद पर वह है वह समाप्त हो जाए। उस स्थिति में कहने के लिए कुछ नहीं बचता और पोस्ट समाप्त होने पर उसकी सेवाएँ समाप्त हो जाती हैं। इसी प्रकार, अस्थायी रूप से उच्च पद पर कार्यरत सरकारी कर्मचारी को उसके मूल पद पर वापस भेजा जा सकता है, जहां उच्च पद का पदाधिकारी ड्यूटी पर वापस आता है या जहां अस्थायी अवधि के लिए बनाया गया उच्च पद समाप्त हो जाता है। लेकिन उपरोक्त के अलावा, सरकार को अस्थायी नौकर की सेवाओं को समाप्त करना आवश्यक लग सकता है यदि वह उसके आचरण या नौकरी और उसके काम के लिए उसकी उपयुक्तता से संतुष्ट नहीं है। यही बात किसी लोक सेवक को उच्च पद से निचले पद पर प्रत्यावर्तित करने पर भी लागू हो सकती है, जहां पद अस्थायी उपाय के रूप में रखा गया है। यह किसी अस्थायी नौकर के काम और/या आचरण से असंतोष हो सकता है

उसके खिलाफ शिकायत पर उठे. ऐसे मामलों में दो पाठ्यक्रम सरकार के लिए खुले हैं। यह नौकर की सेवाओं को समाप्त करने या उसके बुरे काम और/या आचरण के लिए दंडित करने के लिए कोई कार्रवाई किए बिना उसे मूल पद पर वापस करने का निर्णय ले सकता है। या सरकार ऐसे नौकर को उसके बुरे काम या कदाचार के लिए दंडित करने का निर्णय ले सकती है, ऐसी स्थिति में भले ही नौकर अस्थायी हो, उसे अनुच्छेद 311(2) का संरक्षण प्राप्त होगा...”

(जोर दिया गया)।

ए.जी.बेंजामिर बनाम भारत संघ (1967 (1) एल.एल.जे. 718.) में, इसे इस प्रकार देखा गया: -

“यह सच है कि एक अस्थायी सरकारी कर्मचारी का कार्यकाल अनिश्चित प्रकृति का होता है। उनकी सेवाओं को बिना कोई कारण बताए एक महीने के नोटिस पर अनुबंध की शर्तों के तहत समाप्त किया जा सकता है जो स्पष्ट रूप से ऐसी समाप्ति के लिए प्रदान करते हैं या अस्थायी नियुक्तियों को नियंत्रित करने वाले प्रासंगिक वैधानिक नियमों के तहत ऐसे अस्थायी सेवक को दण्डात्मक ढंग से बर्खास्त भी किया जा सकता है। दूसरे शब्दों में, उपयुक्त प्राधिकारी के पास एक अस्थायी लोक सेवक की सेवाओं को समाप्त करने की तीन शक्तियाँ होती हैं। यह या तो अनुबंध की शर्तों या संबंधित नियम के तहत अपनी शक्ति का प्रयोग करने के लिए उसे बर्खास्त कर सकता है, और उस स्थिति में, अनुच्छेद 311 के प्रावधान लागू नहीं होंगे। प्राधिकरण किसी अस्थायी नौकर को बर्खास्त करने और बर्खास्तगी का आदेश देने की अपनी शक्ति के तहत भी कार्य कर सकता है, जिस स्थिति में अनुच्छेद 311 के प्रावधान लागू होंगे।

उनके आधिपत्य को आगे इस प्रकार देखा गया: -

“यहां तक कि ऐसे मामले में भी जहां हमारा मानना है कि औपचारिक-विभागीय-इन्फॉयरी एक अस्थायी सरकारी कर्मचारी के खिलाफ शुरू की जाती है, जो विभागीय विभाग में आगे की कार्यवाही को छोड़ने और अस्थायी सरकारी कर्मचारी के खिलाफ सरलता से सेवामुक्त करने का आदेश देने के लिए प्राधिकारी के लिए खुला है। हम वकील की दलील को स्वीकार नहीं करते

अपीलकर्ता के लिए कि एक बार औपचारिक विभागीय कार्यवाही शुरू हो जाने के बाद संबंधित प्राधिकारी के पास उन्हें छोड़ने और सेवाओं के अनुबंध या प्रासंगिक स्थिति के अनुसार अस्थायी सरकारी कर्मचारी को

बर्खास्त करने का वैकल्पिक तरीका अपनाने का अधिकार नहीं है। यह संभव है कि प्राधिकारी का विचार हो कि व्यक्तिगत मामले में बर्खास्तगी आदेश से बचा जाना चाहिए।

(जोर दिया गया)।

(10) अंत में, विभिन्न निर्णयों की समीक्षा पर, यूपी राज्य में माननीय सर्वोच्च न्यायालय (यह संविधान पीठ नहीं थी) के उनके आधिपत्य। कौशल किशोर शुक्ला (1991 (1) एस.सी.सी. 691.) ने कानून की स्थिति को निम्नलिखित शब्दों में संक्षेपित किया है: -

“जब भी, सक्षम प्राधिकारी संतुष्ट हो जाता है कि एक अस्थायी नौकर का काम और आचरण संतोषजनक नहीं है या सेवा में उसकी निरंतरता उसके अनुपयुक्त कदाचार या अक्षमता के कारण सार्वजनिक हित में नहीं है, तो वह या तो उसकी सेवाओं को तदनुसार समाप्त कर सकता है। सेवा की शर्तों और संबंधित नियमों का पालन करें या अस्थायी सरकारी सेवक के खिलाफ दंडात्मक कार्रवाई करने का निर्णय ले सकते हैं। यदि यह दंडात्मक कार्रवाई करने का निर्णय लेता है तो यह संविधान के अनुच्छेद 311 के प्रावधानों के अनुसार आरोप तय करके और सरकारी कर्मचारी को अवसर देकर औपचारिक जांच कर सकता है। चूंकि, एक अस्थायी सरकारी सेवक भी एक स्थायी सरकारी सेवक की तरह ही अनुच्छेद 311(2) के तहत सुरक्षा का हकदार है, अक्सर यह सवाल उठता है कि क्या समाप्ति का आदेश सेवा के अनुबंध के अनुसार है और अस्थायी रोजगार को विनियमित करने वाले प्रासंगिक नियम या यह सजा के माध्यम से है। अब यह अच्छी तरह से तय हो गया है कि आदेश का स्वरूप निर्णायक नहीं है और आदेश की वास्तविक प्रकृति निर्धारित करना अदालत के लिए खुला है। परशोतम लाल ढींगरा बनाम भारत संघ मामले में, इस न्यायालय की एक संविधान पीठ ने माना कि केवल 'टर्मिनेट' या 'डिस्चार्ज' जैसी अभिव्यक्तियों के उपयोग के बावजूद, उपयोग निर्णायक नहीं है

अदालत यह सुनिश्चित करने के लिए आदेश की वास्तविक प्रकृति का निर्धारण कर सकती है कि सरकारी कर्मचारी के खिलाफ की गई कार्रवाई दंडात्मक प्रकृति की है या नहीं। अदालत ने आगे कहा कि आदेश की वास्तविक प्रकृति का निर्धारण करने में अदालत को दो परीक्षण लागू करने चाहिए, अर्थात्: (1) क्या अस्थायी सरकारी कर्मचारी के पास पद या रैंक का अधिकार था या (2) क्या उसे बुरे परिणामों का सामना करना पड़ा है ; और यदि दोनों में से कोई भी परीक्षण संतुष्ट है, तो यह माना जाना चाहिए कि एक अस्थायी सरकारी कर्मचारी की बर्खास्तगी का आदेश सजा के रूप में है। यह अवश्य ध्यान में रखना चाहिए कि एक अस्थायी सरकारी सेवक को पद पर बने रहने का कोई अधिकार नहीं है और ऐसे सरकारी सेवक की बर्खास्तगी का कोई बुरा परिणाम नहीं होता है। परशोतम लाल ढींगरा मामले में दिए गए बुरे परिणामों में सेवा के नियमों और शर्तों के अनुसार एक अस्थायी सरकारी कर्मचारी की सेवाओं की समाप्ति शामिल नहीं है। ढींगरा मामले में संविधान पीठ द्वारा अपनाए गए दृष्टिकोण को उड़ीसा राज्य बनाम राम नारायण दास, आर. सी. लेसी बनाम बिहार राज्य, चंपकलाल चिमनलाल शाह बनाम भारत संघ, में इस न्यायालय की संविधान पीठ के फैसलों द्वारा दोहराया और पुष्टि की गई है। जगदीश मित्तल बनाम भारत संघ, ए.जी. बेंजामिन बनाम भारत संघ, शमशेर सिंह बनाम पंजाब राज्य। इन निर्णयों पर पंजाब राज्य बनाम सुख राज बहादुर मामले में तीन न्यायाधीशों की पीठ द्वारा चर्चा की गई और उनका पालन किया गया।”

(जोर दिया गया)।

इन निर्णयों से कुछ प्रस्ताव निकाले जा सकते हैं:-

(i) यदि किसी व्यक्ति को पूरी तरह से अस्थायी आधार पर नियोजित किया गया है और उसकी सेवाएं उसकी अनुपयुक्तता या कुछ कथित कदाचार के कारण एक सरल और हानिरहित आदेश द्वारा समाप्त कर दी गई हैं, जिसमें कोई कलंक या दंडात्मक परिणाम नहीं है, तो अनुच्छेद 311 के प्रावधान (2) तब तक आकर्षित नहीं होते जब तक कि कुछ सबूतों से यह साबित न हो जाए कि प्राधिकारी वास्तव में कर्मचारी को दंडित करने का इरादा रखता है।

(ii) नियोक्ता शिकायत की सच्चाई या झूठ और कर्मचारी की उपयुक्तता निर्धारित करने के लिए प्रारंभिक जांच करने का हकदार है। इस तरह की जांच का मतलब यह नहीं हो सकता कि नियोक्ता का इरादा कर्मचारी को दंडित करने का था।

(iii) ऐसे मामले में जहां एक अस्थायी कर्मचारी के खिलाफ कदाचार के आरोप लगाए जाते हैं, नियोक्ता के पास दोतरफा विकल्प होता है। यह या तो नियुक्ति की शर्तों और सेवा को नियंत्रित करने वाले नियमों के अनुसार कर्मचारियों की सेवाओं को समाप्त करने का विकल्प चुन सकता है या दंडात्मक कार्रवाई करने के लिए आगे बढ़ सकता है। यदि वह सेवा के अनुबंध के तहत अपने अधिकार का उपयोग करना चुनता है और समाप्ति/मुक्ति का एक सरल आदेश पारित करता है, तो अनुच्छेद 311 के प्रावधान या जुर्माना लगाने की प्रक्रिया निर्धारित करने वाले नियम लागू नहीं होते हैं। हालाँकि, यदि नियोक्ता को लगता है कि कर्मचारी दंडित किया जाना चाहिए और दंडात्मक कार्रवाई करने के लिए आगे बढ़ता है, तो निर्धारित प्रक्रिया और भारत के संविधान के अनुच्छेद 311 के प्रावधानों का पालन करना होगा।

(11) कानून की इस स्थिति की पृष्ठभूमि में पार्टियों के वकील द्वारा उठाए गए तर्कों की जांच की जानी चाहिए।

(12) यह स्वीकृत स्थिति है कि सभी मामलों में समान आदेश पारित किए गए हैं। संदर्भ की सुविधा के लिए 1992 के सीडब्ल्यूपी संख्या 5569 में लागू आदेश पर गौर किया जा सकता है। यह निम्नलिखित शब्दों में है:-

“कांस्टेबल शेर सिंह नंबर 1655/एचएसआर के एक कुशल पुलिस अधिकारी बनने की संभावना नहीं है। इसलिए उन्हें पी पी आर 2.21 के तहत 16 सितंबर, 1991 से बल से बर्खास्त किया जाता है।

ओ.बी. में आदेश जारी करें।

एसडी/- पुलिस अधीक्षक, हिसार।

क्रमांक 19247-50, दिनांक 16 सितम्बर 1991”

(13) याचिकाकर्ताओं की ओर से तर्क दिया गया कि आदेश दंड के माध्यम से पारित किया गया है और नियम 12.21 के प्रावधान के अंतर्गत नहीं है। क्या ऐसा है ? इस प्रश्न का उत्तर देने के लिए, नियमों के कुछ प्रावधानों पर ध्यान दिया जा सकता है जिनका संदर्भ पार्टियों के विद्वान वकील द्वारा दिया गया है। इनमें से पहला प्रावधान नियम 12.21 में निहित है। इसे इस प्रकार पढ़ा जाता है:-

“एक कांस्टेबल जो एक कुशल पुलिस अधिकारी साबित होने में असमर्थ पाया जाता है, उसे अधीक्षक द्वारा बर्खास्त किया जा सकता है, नामांकन के तीन वर्ष के भीतर किसी भी समय। इस नियम के तहत सेवामुक्त करने के आदेश के खिलाफ कोई अपील नहीं की जाएगी।”

अध्याय 19 में निहित प्रावधानों का भी उल्लेख किया गया है, इन पर भी संक्षेप में गौर किया जा सकता है।

नियम 19.1 प्रशिक्षण के महत्व पर जोर देता है। नियम 19.2 में अन्य बातों के साथ-साथ प्रावधान है कि भर्ती किए गए लोगों को तब तक रैंक में शामिल नहीं किया जाएगा जब तक कि वे छह महीने का प्रशिक्षण और निर्देश नहीं ले लेते। नियम 19.3 और 19.5 जिन्हें विशेष रूप से विद्वान वकील द्वारा संदर्भित किया गया है, निम्नानुसार प्रदान करते हैं: -

(1) निर्धारित प्रशिक्षण के पूरा होने पर, नियम 19.2 (2) (ए) में उल्लिखित पाठ्यक्रम में पढ़ाए गए प्रत्येक विषय में एक राजपत्रित अधिकारी या रिजर्व निरीक्षक द्वारा दिए गए अंक, परेड पर रंगरूटों की जांच की जाएगी।

(2) मुख्यालय लाइन स्कूल में पढ़ाए जाने वाले प्रत्येक विषय में रंगरूटों की जांच के लिए पुलिस अधीक्षक द्वारा एक अधिकारी नियुक्त किया जाएगा।



(14) इस नियम के अनुसार जांच किए गए रंगरूटों की सूची, दिए गए अंकों के साथ, पुलिस अधीक्षक को भेजी जाएगी जो पहली परीक्षा के मामले में निर्णय लेंगे कि क्या पुरुषों को छुट्टी दे दी जाएगी या नहीं नियम 12.21 के तहत या आगे प्रशिक्षण दिया गया। जहां तक दूसरी परीक्षा का संबंध है, वह आम तौर पर नियम 12.21 के तहत एक भर्ती को बर्खास्त कर देगा, उसे अपने चरित्र रोल में शामिल करने के लिए पहली या दूसरी कक्षा की शिक्षा का प्रमाण पत्र प्रदान करेगा या उसे आगे की अवधि के लिए निर्देश देगा।

(15) प्रथम श्रेणी के शिक्षा प्रमाण पत्र का मतलब यह होगा कि भर्ती किया गया व्यक्ति इतना शिक्षित है कि वह पुलिस स्टेशन के सहायक क्लर्क के कर्तव्यों को सीखने में सक्षम हो सके। द्वितीय श्रेणी की शिक्षा के प्रमाण पत्र का मतलब यह होगा कि भर्ती करने वाला (1) सरल उर्दू वाक्य पढ़ने और लिखने में सक्षम है; (2) घड़ी पर समय बताना; (3) रोमन अंकों और अंकों को पढ़ना और जोड़ घटाव और भाग के बहुत ही सरल योग करना। ऐसे मामलों में जहां भर्ती होने वाले लोग अनपढ़ या लगभग इतने ही हैं, पुलिस अधीक्षक उन्हें शिक्षा के प्रमाण पत्र के बिना रैंक में शामिल कर सकते हैं, जब वे अन्य मामलों में औसत मानक से ऊपर हों।

“19.5 (1) तथ्य यह है कि एक भर्ती को नियम 19.3 के तहत रैंक में पारित कर दिया गया है, इसका मतलब यह नहीं लिया जाएगा कि 'वह पूरी तरह से प्रशिक्षित कांस्टेबल है। तीन साल से कम उम्र का एक कांस्टेबल

अन्य (न्यायमूर्ति जवाहर लाल गुप्ता)

वर्षों की सेवा किसी भी समय नियम 12.21 के तहत सेवामुक्त की जा सकती है। इस पूरी अवधि के दौरान उसे कड़ी निगरानी में रखा जाएगा और सब हेड-कांस्टेबल तीन साल की सेवा के तहत कांस्टेबलों की एक सूची बनाए रखेगा। उसे पुष्टि के लिए आने से एक महीने पहले प्रत्येक व्यक्ति का नाम अपनी व्यक्तिगत फ़ाइल के साथ अधीक्षक को प्रस्तुत करना होगा जिसमें इस नियम में निर्दिष्ट फॉर्म 19.5 (1) शामिल होगा।

(17) राजपत्रित अधिकारियों से अपेक्षा की जाती है कि वे जहां तक संभव हो, तीन साल की सेवा के तहत सभी कांस्टेबलों के चरित्र और करियर से खुद को परिचित कराएं और जिम्मेदार होंगे कि कुशल पुलिस अधिकारी बनने की संभावना नहीं रखने वाले लोगों के नाम अधीक्षक की सूचना सामने लाए जाएं।

(18) प्रथम रिजर्व में अपना प्रशिक्षण पूरा करने के बाद लाइन से स्थानांतरित होने पर, तीन साल की सेवा के तहत एक कांस्टेबल को इंस्पेक्टर या उप-निरीक्षक द्वारा एक कांस्टेबल के व्यावहारिक कर्तव्यों में निर्देश दिया जाएगा जिसके अधीन वह है सेवा करना उसे एक चयनित वरिष्ठ कांस्टेबल के साथ बीट, गश्त, यातायात और अन्य कर्तव्यों पर भेजा जाएगा, जिसे जवान के निर्देशों के प्रति उसकी जिम्मेदारी का एहसास कराया जाएगा।-इंस्पेक्टर या इंस्पेक्टर या जिसके तहत वह काम कर रहा है, उसके द्वारा फॉर्म 19.5 (1) में छह महीने के अंतराल पर अपने राजपत्रित अधिकारी के माध्यम से पुलिस अधीक्षक को रिपोर्ट की जाएगी।

(19) इन नियमों के अवलोकन से ऐसा प्रतीत होता है कि चयनित अभ्यर्थी को निर्धारित प्रशिक्षण से गुजरना होगा। प्रशिक्षण के अंत में एक परीक्षा आयोजित की जाती है। यदि वह परीक्षा उत्तीर्ण करने में विफल रहता है, तो उसे नियम 12.21 के तहत प्रावधान नियम 19.3(2) के मद्देनजर सेवामुक्त किया जा सकता है। हालाँकि, यदि वह परीक्षा उत्तीर्ण कर लेता है, तो वह रैंक में आ जाता है। फिर भी नियम 19.5 के प्रावधानों के मद्देनजर नियम 12.21 के तहत तीन साल के भीतर किसी भी समय उन्हें सेवामुक्त किया जा सकता है। तीन साल की अवधि के दौरान, उसे कड़ी निगरानी में रखा जाता है और उसके प्रदर्शन पर छह महीने की रिपोर्ट उप-निरीक्षक या निरीक्षक द्वारा पुलिस अधीक्षक को प्रस्तुत की जानी होती है जिसके तहत वह काम कर रहा है। यदि यह पाया गया कि वह एक कुशल पुलिस अधिकारी साबित होने की संभावना है, तो उसकी पुष्टि की जा सकती है। अन्यथा, पुलिस अधीक्षक के पास नामांकन के "तीन साल के भीतर किसी भी समय" उसे बर्खास्त करने की शक्ति है। नियम 12.21 के तहत आवश्यक राय पुलिस अधीक्षक द्वारा प्रस्तुत रिपोर्ट बनाई जानी है।

सब-इंस्पेक्टर या इंस्पेक्टर कांस्टेबल के काम और आचरण के संबंध में उनके मूल्यांकन का प्रतिनिधित्व करते हैं। ये आवश्यक रूप से पुलिस अधीक्षक पर बाध्यकारी नहीं हैं।

(20) नियमों पर विचार करने पर स्पष्ट प्रतीत होता है कि तीन वर्ष की अवधि तक एक सिपाही पर निगरानी रखी जाती है। उस पर नजर रखी जा रही है। उन्हें कड़ी निगरानी में रखा गया है, उन्हें पद पर कोई अधिकार नहीं है तीन वर्ष की इस अवधि के दौरान उनकी सेवाएँ किसी भी समय समाप्त की जा सकती हैं। वह सेवा में अपना स्थान तभी सुरक्षित कर सकता है जब वह पुलिस अधीक्षक को आश्वस्त कर ले कि वह एक कुशल पुलिस अधिकारी साबित होने की संभावना है।

हालाँकि, श्री पटवालिया का तर्क है कि नियम 12.21 के तहत शक्ति का उपयोग केवल उस कांस्टेबल को हटाने के लिए किया जा सकता है जो कुशल नहीं है। उनका कहना है कि नियम पुलिस अधीक्षक को किसी ऐसे व्यक्ति को हटाने के लिए अधिकृत नहीं करता है, जिस पर आदेश की अवहेलना करने या झूठी से अनुपस्थित रहने का आरोप है।

(21) यह प्रश्न अवश्य उठता है कि किसी व्यक्ति को कुशल नहीं कब कहा जा सकता है, आमतौर पर, शब्दकोष के अनुसार किसी व्यक्ति को कुशल तभी कहा जाता है जब वह किसी कार्य को "सर्वोत्तम संभव तरीके से" कर सके। सामान्य अर्थ में दक्षता का अर्थ है "किसी कार्य या उद्देश्य के लिए उपयुक्तता।" दरअसल, नियमों में भी उन गुणों के बारे में स्पष्ट संकेत दिए गए हैं जो एक कांस्टेबल के पास होने चाहिए। प्रशिक्षण के महत्व पर जोर देते हुए, नियम 19.1 विशेष रूप से प्रदान करता है कि "इस तरह के प्रशिक्षण का उद्देश्य पुलिस अधिकारियों में शारीरिक स्वास्थ्य, गतिविधि, अनुशासन, आत्मनिर्भरता अवलोकन, समय की पाबंदी, समय, शिष्टाचार और व्यवहार में सीधेपन की आदतें विकसित करना होगा।" उनके कार्य के निष्पादन के साथ-साथ उनसे अपेक्षित कार्य के तकनीकी विवरण का ज्ञान भी।" ये वे गुण हैं जो एक कुशल पुलिस अधिकारी में होने चाहिए। जिसमें इनमें से किसी भी गुण का अभाव हो उसे कुशल नहीं कहा जा सकता। नियमों में पुलिस अधीक्षक के लिए आवश्यक दिशानिर्देश शामिल हैं जिनके आधार पर उन्हें एक कांस्टेबल के संबंध में एक राय बनानी होती है। यदि प्रासंगिक सामग्री पर विचार करने पर पुलिस अधीक्षक को पता चलता है कि एक विशेष कांस्टेबल सक्रिय, अनुशासित नहीं है, समय का पाबंद, शांत, विनम्र या सख्त कदम उठाने वाला या कि, उसे अपने द्वारा किए गए काम के तकनीकी विवरणों का ज्ञान नहीं है, तो वह उचित रूप से यह राय बना सकता है कि वह कुशल पुलिस अधिकारी की तरह काम करने की संभावना नहीं रखता है। ऐसी स्थिति में, पुलिस अधीक्षक नियम 12.21 के तहत अपनी सुरक्षा का प्रयोग कर सकता है, जो भारत के संविधान के अनुच्छेद 310 में निहित आनंद के सिद्धांत के एक पहलू का ही प्रतीक है। वह कांस्टेबल को फोर्स से बर्खास्त कर सकता है।

(22) एक और तथ्य\* जो उल्लेख के योग्य है वह यह है कि वी पुलिस अधिकारी के पास व्यापक और विविध शक्तियां होती हैं। वर्दीधारी व्यक्ति सरकार के अधिकार का अवतार और प्रतीक है। यह उसके माध्यम से है कि सरकार अपनी शक्ति का दावा करने के लिए कार्य करती है और किसी नागरिक को उसके जीवन और स्वतंत्रता के अधिकार से भी वंचित कर सकती है। इसलिए यह अत्यंत महत्वपूर्ण है कि उसके पास नियम 19.1 में बताए गए गुण पर्याप्त मात्रा में हों। हालाँकि, यदि किसी कारण या किसी अन्य कारण से, पुलिस अधीक्षक, जो जिले में बल का प्रमुख है, यह राय बनाता है कि एक कांस्टेबल के एक कुशल पुलिस अधिकारी बनने की संभावना नहीं है, तो उसे यह शक्ति दी गई है उसे सेवा से बर्खास्त करें, यह राय न केवल एक कांस्टेबल के प्रदर्शन पर दर्ज की गई आवधिक रिपोर्ट के आधार पर बनाई जा सकती है, बल्कि पुलिस अधीक्षक के पास उपलब्ध सूचना के किसी अन्य डेटा के आधार पर भी बनाई जा सकती है। निस्संदेह, यह इस शर्त के अधीन है कि पुलिस अधीक्षक मनमाने ढंग से कार्य नहीं कर सकते। राय मनमौजी नहीं होनी चाहिए। राय, हालांकि व्यक्तिपरक है, कुछ वस्तुनिष्ठ डेटा पर बनाई जानी चाहिए। जब तक यह आवश्यकता पूरी होती है, कार्रवाई सामान्यतः नियम 12.21 के दायरे में होगी।

(23) इस संदर्भ में, यह मान लेना उचित है कि कोई भी कर्मचारी अच्छे और कुशल कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त नहीं कर सकता है। ऐसा तभी होता है जब कोई कर्मचारी ऐसा चाहता पाया जाता है कि बर्खास्तगी का आदेश पारित किया जाता है। यदि किसी पुलिस अधीक्षक को रिपोर्ट/शिकायत मिलती है कि एक कांस्टेबल सीधा नहीं है या उसकी ईमानदारी संदिग्ध है या वह विनम्र नहीं है या वह ऊपर देखे गए किसी भी गुण को हासिल करने में असफल रहा है तो वह नियम 12.21 के तहत आदेश पारित कर सकता है। यह नहीं कहा जा सकता है कि केवल इसलिए कि कर्मचारी के खिलाफ आरोप लगाया गया है कि नियमित विभागीय जांच

आयोजित करने के उद्देश्य से नियम 16.24 के तहत निर्धारित प्रक्रिया और संविधान के अनुच्छेद 311 के प्रावधानों का पालन किया जाना है। जब कोई कर्मचारी-अस्थायी आधार पर काम कर रहा है या परिवीक्षा पर है, तो उसे पद पर कोई अधिकार नहीं है। उनकी सेवाएँ किसी भी समय समाप्त की जा सकती हैं। यहां तक कि ऐसा भी मामला है जहां कर्मचारी का काम और आचरण एक निश्चित अवधि के लिए संतोषजनक रहा लेकिन अचानक उसके खिलाफ शिकायत प्राप्त हुई। नियोक्ता के पास दोतरफा विकल्प हैं। नियोक्ता या तो नियुक्ति की शर्तों और सेवा को नियंत्रित करने वाले नियमों के अनुसार कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करने के लिए आगे बढ़ सकता है या यदि नियोक्ता को लगता है कि आरोप गंभीर हैं और कर्मचारी केवल सेवा से बर्खास्त होने के लायक नहीं है और उसे बर्खास्त किया जाना चाहिए दंडित किया जाए ताकि वह अन्य सेवा में शामिल होने में असमर्थ हो, इसे लेने के लिए नियमों के अनुसार कार्रवाई की जा सकती है।

दंडात्मक कार्रवाई बाद के मामले में, यदि नियोक्ता बड़ा जुर्माना लगाने का निर्णय लेता है, तो अध्याय 16 और विशेष रूप से नियम 16.24 में निर्धारित प्रक्रिया और भारत के संविधान के अनुच्छेद 311 की आवश्यकताओं का अनुपालन करना होगा। हालांकि, यदि नियोक्ता कर्मचारी को दंडित न करने और केवल नियुक्ति की शर्तों के अनुसार कार्रवाई करने का निर्णय लेता है, तो नियम 16.24 के तहत निर्धारित प्रक्रिया या या भारत के संविधान के अनुच्छेद 311 का पालन करना आवश्यक नहीं है।

इन मामलों में क्या स्थिति है?

(24) याचिकाकर्ताओं ने स्वीकार किया कि उन्होंने तीन साल की सेवा पूरी नहीं की है। उनमें से किसी को भी कोई आरोप पत्र जारी नहीं किया गया। दंडित करने का इरादा दर्शाने वाली कोई कार्रवाई कभी शुरू नहीं की गई। विवादित आदेश सरल एवं हानिरहित हैं। इनसे कोई कलंक नहीं लगता। जो कोई भी इन आदेशों को पढ़ता है, वह यह निष्कर्ष नहीं निकाल सकता कि किसी भी याचिकाकर्ता के कार्य या आचरण में कुछ भी गलत था। आदेशों का कोई दंडात्मक परिणाम नहीं है। याचिकाकर्ताओं द्वारा दिए गए इन दावों को विशेष रूप से खारिज कर दिया गया है कि आदेश दंड के माध्यम से पारित किए गए हैं। रिकॉर्ड पर ऐसा कुछ भी नहीं है जिसके आधार पर यह निष्कर्ष निकाला जा सके कि आदेश दंड के माध्यम से पारित किए गए हैं या याचिकाकर्ताओं को वास्तव में दंडित किया गया है। अपरिहार्य निष्कर्ष यह है कि आदेश दंडित करने के इरादे का मुखौटा नहीं है। याचिकाकर्ताओं का केवल यह कहना कि उन्हें दंडित किया गया है, यह मानने के लिए पर्याप्त नहीं है कि उन्हें बरी नहीं किया गया है, बल्कि वास्तव में उनके द्वारा किए गए कथित कदाचार के लिए दंडित किया गया है। तथ्य यह है कि 1992 के सीडब्ल्यूपी नंबर 5569 में याचिकाकर्ता ने आदेश की प्राप्ति को स्वीकार नहीं किया था या उसने इसकी अवज्ञा की थी, इससे यह निष्कर्ष नहीं निकलता है कि उत्तरदाताओं ने उसे दंडित किया है। इसी तरह, यह तथ्य कि याचिकाकर्ता ड्यूटी से अनुपस्थित रहे थे, इस निष्कर्ष पर नहीं पहुंचा जा सकता कि उन्हें दंडित किया गया है। ये तथ्य पुलिस अधीक्षक को इस निष्कर्ष पर पहुंचा सकते हैं कि वे अनुशासित या समय के पाबंद नहीं हैं और इस प्रकार उनके कुशल पुलिस अधिकारी बनने की संभावना नहीं है। साक्ष्य के अभाव में, यह नहीं माना जा सकता कि आदेश दंड के रूप में पारित किए गए हैं।

(25) याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकील ने राजिंदर कौर बनाम पंजाब राज्य (1986 (3) एस.एल.आर. 78), और हरदीन सिंह बनाम हरियाणा राज्य (1987 (4) एस.एल.आर. 576) में माननीय सुप्रीम कोर्ट के फैसलों पर विशेष रूप से भरोसा जताया है, 'एक समान रूप से तर्क देने के लिए जिस स्थिति में कार्रवाई की गई थी

दंड. राजिंदर कौर के मामले (सुप्रा) में निर्णय के संदर्भ से पता चलता है कि पूरे मामले पर विचार करने के बाद उनके आधिपत्य ने निम्नलिखित निष्कर्ष दर्ज किए थे: -

“इस प्रकार इन कथनों से यह स्पष्ट है कि आरोपमुक्त करने का आदेश हालांकि पंजाब पुलिस नियम, 1934 के नियम 12.21 के प्रावधानों के अनुसार किया गया है, वास्तव में कदाचार के आधार पर किया गया है जैसा कि जांच में पाया गया था। पुलिस उपाधीक्षक, गढ़शंकर द्वारा उनकी पीठ पीछे आरोप। इस बात पर कोई विवाद नहीं है कि जांच बिना आरोप-पत्र दिए और उन्हें आरोपों और उनके खिलाफ लगाए गए आरोपों को स्पष्ट करने का अवसर दिए बिना की गई थी। उसके पीठ पीछे पूछताछ की गई और जांच के नतीजे के आधार पर उसे सेवा से बर्खास्त कर दिया गया। इसलिए इन परिस्थितियों में, इस न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत करने के लिए प्रतिवादियों के मुंह से यह झूठ नहीं निकलता है कि आदेश एक हानिरहित है और यह उक्त के नियम

12.21 के तहत उसकी सेवाओं की शर्तों के अनुसार किया गया आदेश है। नियम। दूसरी ओर, इन तथ्यों और परिस्थितियों की पृष्ठभूमि में यह बिल्कुल स्पष्ट है कि अपीलकर्ता को सेवा से बर्खास्त करने का विवादित आदेश उसके कदाचार के आधार पर दिया गया था और यह दंडात्मक प्रकृति का है क्योंकि यह उस अपीलकर्ता का सेवा कैरियर पर कलंक लगाता है।

(जोर दिया गया)

(26) इसके अलावा फैसले के अनुच्छेद 13 के अवलोकन से पता चलता है कि उनके आधिपत्य ने पाया कि "मुक्ति का विवादित आदेश, हालांकि सहज शब्दों में लिखा गया है, कदाचार के आधार पर सेवा से बर्खास्तगी के आदेश का महज एक छलावा है।"

(27) हरदीप सिंह के मामले में (सुप्रा), उनके आधिपत्य ने निम्नलिखित निष्कर्ष दर्ज किए: -

'वर्तमान मामले में, जवाबी हलफनामे के पैराग्राफ 3, उप-पैरा (i) से (iii) और पैराग्राफ (v) में दिए गए कथनों से यह स्पष्ट और स्पष्ट है कि सेवा से हटाने/बर्खास्तगी का विवादित आदेश था याचिकाकर्ता के सेवा आचरण पर विचार करने के बाद सजा के रूप में दिए गए आदेश में सार और प्रभाव में। इसमें कोई संदेह नहीं है कि आक्षेपित आदेश याचिकाकर्ता के सेवा कैरियर पर कलंक लगाता है और इस तरह से आदेश दिया जा रहा है सजा के मामले में, याचिकाकर्ता संविधान के अनुच्छेद 311(2) के प्रावधानों के साथ-साथ पंजाब पुलिस नियम, 1934 के नियम 16.24 (IX) (बी) के प्रावधानों द्वारा प्रदान की गई सुरक्षा का हकदार है। याचिकाकर्ता पुलिस कांस्टेबल के रूप में अपने कर्तव्यों के निर्वहन में कदाचार का कोई आरोप नहीं लगाया गया है और न ही उनसे कभी भी उक्त आरोपों के खिलाफ कारण बताने के लिए कहा गया है। सेवा से हटाने का आदेश उनकी यूनियन गतिविधियों के कारण दिया गया था, अर्थात् 15 अगस्त, 1982 को मेस में भोजन करने से परहेज करके सेवा शर्तों में सुधार के लिए एसोसिएशन के विरोध को व्यक्त करने के आह्वान में भाग लेना, हालांकि याचिकाकर्ता अन्य सदस्यों की तरह था। एसोसिएशन ने उस दिन अपने कर्तव्यों का पालन किया और कर्तव्य से विमुख नहीं हुए। मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में यह नहीं कहा जा सकता है कि आक्षेपित आदेश सेवा के नियमों और शर्तों के अनुसार परिवीक्षाधीन व्यक्ति को सेवा से हटाने का सरल आदेश है। विवादित आदेश निस्संदेह, पुलिस कांस्टेबल के रूप में आधिकारिक कर्तव्यों के निर्वहन में याचिकाकर्ता के कदाचार के कारण सेवा से बर्खास्तगी का प्रावधान करता है। यह मामला अजीत सिंह और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य (डब्ल्यू.पी. संख्या 9345-9498/1983) में संविधान पीठ के 17 अक्टूबर, 1984 के फैसले के तहत पूरी तरह से कवर किया गया है और हम इसका पालन करने के लिए बाध्य हैं।

(जोर दिया गया)।

(28) इस प्रकार यह स्पष्ट है कि इन दोनों मामलों में, न्यायालय ने पाया कि सजा के रूप में आदेश पारित किए गए थे। सुखबीर सिंह आदि बनाम हरियाणा राज्य और अन्य (सी.ए. 1989 की संख्या 93-95) के मामले में भी यही स्थिति थी, जो माननीय सर्वोच्च न्यायालय के उनके आधिपत्य का एक असूचित निर्णय था। उनके आधिपत्य ने निम्नानुसार देखा है: -

"यह उल्लेख किया गया है कि 3 अगस्त, 1985 को सुबह लगभग 10.30 बजे, अपीलकर्ताओं ने शिकायतकर्ता के घर का दौरा किया था और निवासियों को सूचित किया था कि वे घर की तलाशी लेना चाहते हैं क्योंकि उन्हें जानकारी थी कि एक बदनाम लड़की को लाया गया था घर तक। यह उल्लेख किया जा सकता है कि 9 अगस्त, 1985 की प्रथम सूचना रिपोर्ट से उत्पन्न अभियोजन मुक्ति के आदेश में समाप्त हो गया क्योंकि अभियोजन पक्ष द्वारा दिए गए साक्ष्य किसी भी तरह से सही नहीं थे।

अपीलकर्ताओं द्वारा कथित अपराध के कमीशन को प्रकट करने का तरीका। इसलिए, उपरोक्त तथ्यों से यह स्पष्ट है कि अपीलकर्ताओं की रिहाई का वास्तविक कारण 3 अगस्त, 1985 की घटना थी। अस्पष्ट बयान कि पुलिस अधीक्षक, भिवानी ने समग्र कार्य और आचरण को ध्यान में रखा था अपीलकर्ताओं का इस निष्कर्ष पर पहुंचना कि वे कुशल पुलिस अधिकारी साबित करने में असमर्थ हैं, केवल दिखावा है और आरोपमुक्त करने का वास्तविक कारण 3 अगस्त, 1985 की घटना है। यदि उनके निष्कासन का वास्तविक कारण 3 अगस्त की

घटना है, 1985, यह स्पष्ट रूप से कदाचार के लिए कार्रवाई है और इसका अपीलकर्ताओं की दक्षता से कोई लेना-देना नहीं है।"

(जोर दिया गया)।

(29) हमारे सामने मौजूद मामलों में ऐसी स्थिति नहीं है। यह इंगित करने के लिए रिकॉर्ड पर कुछ भी नहीं है कि 'प्राधिकरण' याचिकाकर्ताओं को दंडित करना चाहता था। इसके अलावा, भले ही यह मान लिया जाए, जैसा कि याचिकाकर्ताओं के वकील ने सुझाव दिया है, कि ऊपर उल्लिखित तीन मामले बड़ी पीठों द्वारा व्यक्त किए गए पुराने और पारंपरिक दृष्टिकोण से विचलन का प्रतिनिधित्व करते हैं, हम इसका पालन करते हैं क्योंकि हम बाध्य हैं। अभिव्यक्त और कानून को संविधान पीठ द्वारा निर्धारित अनुसार देखें।

दिनेश कुमार बनाम हरियाणा राज्य (992 (1) एस.एल.आर. 582) में इस न्यायालय की एक डिवीजन बेंच के फैसले का भी संदर्भ दिया गया है, इस मामले में, कांस्टेबल दिनेश कुमार मधुबन में हरियाणा पुलिस मीट में भाग ले रहे थे, जहां उन्होंने एक हॉकी मैच में भाग लिया था। उनके खिलाफ शिकायत दर्ज की गई थी कि वह शाम 5 बजे से स्टेडियम गार्ड ड्यूटी से अनुपस्थित पाए गए। रात्रि 8.00 बजे तक और जब खेल चल रहा था तो उसे सीटी बजाते और राहगीरों के साथ दुर्व्यवहार करते हुए पाया गया। तदनुसार, अगले ही दिन 19 दिसम्बर को। 1990, कमांडेंट पांचवीं बटालियन, हरियाणा सशस्त्र पुलिस। मधुबन ने उन्हें नियम 12.21 के तहत सेवा से बर्खास्त कर दिया

आदेश को निरस्त करते हुए निम्नानुसार पालन किया गया:-

"पक्षों के विद्वान वकील को सुनने के बाद, हमने पाया कि इसमें कोई संदेह नहीं है कि पंजाब पुलिस नियमों के नियम 12.21 के तहत, "एक कांस्टेबल जो एक कुशल पुलिस अधिकारी साबित होने की संभावना नहीं रखता है, उसे तीन वर्ष," के भीतर किसी भी समय अधीक्षक द्वारा बर्खास्त किया जा सकता है।"

लेकिन आरोपमुक्त करने का आदेश किसी छोटी या तुच्छ घटना पर आधारित नहीं हो सकता, क्योंकि नियम की भाषा स्पष्ट रूप से नियम निर्माताओं की मंशा का संकेत देती है; कांस्टेबल को एक कुशल पुलिस अधिकारी साबित करने की संभावना नहीं है, जो केवल कांस्टेबल की ओर से लगातार गलतियों या दुर्व्यवहार के कारण अधिकारियों द्वारा बनाई गई राय के आधार पर हो सकता है जो उसकी दक्षता के साथ असंगत होना चाहिए। वर्तमान मामले में ये परीक्षण पूरी तरह से गायब हैं और हम इस बात से संतुष्ट हैं कि विवादित आदेश पूरी तरह से मनमाना है, यहां तक कि केवल कुछ घंटों के लिए ड्यूटी से अनुपस्थित रहना, हालांकि उस आरोप पर भी याचिकाकर्ता ने विवाद किया है, लेकिन यह मुक्ति के आदेश का आधार के लिए पर्याप्त नहीं है। "

(30) अत्यंत सम्मान के साथ ऐसा प्रतीत होता है कि डिवीजन बेंच के आधिपत्य द्वारा लिया गया दृष्टिकोण काफी उदार है। ऐसा प्रतीत होता है कि नियम में ऐसा कुछ भी नहीं है जो पुलिस अधीक्षक को एक कांस्टेबल को बर्खास्त करने से रोक सके, जो न केवल ड्यूटी से अनुपस्थित है, बल्कि सीटी बजाते या जनता के साथ दुर्व्यवहार करते हुए भी पाया गया है। न ही यह कहा जा सकता है कि ऐसा कृत्य मामूली या तुच्छ है नियम किसी कांस्टेबल द्वारा 'लगातार चूक या दुर्व्यवहार' करने के लिए प्रतीक्षा करने का अधिकार नहीं देता है। अनुशासनहीनता का एक भी कृत्य सक्षम प्राधिकारी को इस निष्कर्ष पर पहुंचा सकता है कि कांस्टेबल के एक कुशल पुलिस अधिकारी साबित होने की संभावना नहीं है और उसे सेवा से बर्खास्त कर दिया जा सकता है। ऐसी स्थिति में डिवीजन बेंच द्वारा लिये गये विचार को स्वीकार करना संभव प्रतीत नहीं होता है। परिणामस्वरूप, इसे खारिज कर दिया गया है।

(31) पंजाब राज्य बनाम जोगिंदर सिंह (1989 (3) एस.एल.आर. 665) मामले में इस न्यायालय की एकल पीठ के फैसले का भी संदर्भ दिया गया था। यह मामला याचिकाकर्ताओं के लिए कोई सहायता नहीं है। इसमें यह एक तथ्य के रूप में पाया गया कि रिकॉर्ड पर यह साबित करने के लिए बिल्कुल भी सामग्री नहीं थी कि "वादी एक अच्छा पुलिस अधिकारी साबित होने की संभावना नहीं थी जिसके लिए उसे नियमों के नियम 12.21 के तहत सेवा से बर्खास्त किया जा सकता था।" यह पूरी तरह से अलग तथ्यों पर आधारित मामला था और इससे याचिकाकर्ताओं को कोई मदद नहीं मिली।

(32) जगजीत सिंह बनाम पुलिस महानिदेशक और अन्य (1990 (6) एस.एल.आर. 700) मामले में इस न्यायालय की एकल पीठ के फैसले का भी संदर्भ दिया गया था। विद्वान न्यायाधीश ने निम्नानुसार टिप्पणी की है:-

“तत्काल मामले में, 1 जुलाई 1985 को, जैसा कि लिखित बयान में कहा गया है, याचिकाकर्ता ने अश्लील टिप्पणी की थी

श्रीमती -निर्मला देवी. सी.बी.टी., पी.आर.टी.सी., जहान खेलन द्वारा गुप्त जांच की गई और याचिकाकर्ता के खिलाफ लगाए गए आरोप सही पाए गए और 6 जुलाई, 1985 को आरोपमुक्त करने का आदेश पारित किया गया। उत्तरदाताओं ने सरकारी फाइल पर सामग्री का खुलासा नहीं किया था। जिसके आधार पर आरोपमुक्त करने का आदेश पारित किया गया। एकमात्र निष्कर्ष जो निकाला जा सकता है वह यह है कि आरोपमुक्त करने के आदेश का आधार याचिकाकर्ता का कदाचार था जब उसने श्रीमती पर अश्लील टिप्पणियाँ की थीं। 1 जुलाई, 1985 को निर्मला देवी लिखित बयान में दी गई दलीलें इस तथ्य की ओर इशारा करती हैं कि डिस्चार्ज आदेश का 1 जुलाई, 1985 की घटना से सीधा संबंध है। परिकल्पित जांच से बचने के लिए शॉर्ट सर्किट विधि अपनाई गई थी। नियमावली के नियम 16.24 द्वारा यदि याचिकाकर्ता ने स्वयं कदाचार किया है, जैसा कि लिखित बयान में बताया गया है, तो नियमों के नियम 16.24 के तहत उसके खिलाफ विभागीय जांच करना उचित होगा और उसके बाद परिणामी कार्रवाई की जाएगी। आरोपमुक्त करने के आदेश का उद्देश्य दंडात्मक है और इसे बरकरार नहीं रखा जा सकता और इसे रद्द किया जा सकता है।”

उत्तरदाताओं ने सरकारी फाइल पर उस सामग्री का खुलासा नहीं किया था जिसके आधार पर आरोपमुक्त करने का आदेश पारित किया गया था। यह अपने तथ्यों के आधार पर एक मामला प्रतीत होता है। इसका यह अर्थ नहीं लगाया जा सकता कि जब भी कदाचार का कोई आरोप हो तो आरोपमुक्त करने का कोई आदेश पारित नहीं किया जा सकता।

(34) इस बिंदु के निर्णयों की संख्या को बढ़ाना आवश्यक नहीं है, विशेषकर इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि माननीय सर्वोच्च न्यायालय की विभिन्न संविधान पीठों ने लगातार यह विचार किया है कि जब किसी कर्मचारी को किसी पद पर अधिकार नहीं होता है और सक्षम प्राधिकारी यदि वह इस बात से संतुष्ट है कि उसका काम संतोषजनक नहीं है या उसकी सेवा में बने रहना उसके अनुपयुक्त कदाचार या अकुशलता के कारण सार्वजनिक हित में नहीं है, तो वह या तो नियुक्ति की शर्तों या सेवा को नियंत्रित करने वाले नियमों के अनुसार उसे बर्खास्त कर सकता है या निर्णय ले सकता है। उसके खिलाफ दंडात्मक कार्रवाई करने को कहा

(35) यह भी तर्क दिया गया कि पुलिस अधीक्षक केवल एक कांस्टेबल की उपयुक्तता या अन्यथा का निर्धारण कर सकता है

नियम 19.5 के तहत दर्ज की गई आवधिक रिपोर्टों के आधार पर हमें इस तरह के विवाद का कोई आधार नहीं मिलता है। जैसा कि पहले ही देखा जा चुका है, नियम 19.5 के तहत रिपोर्ट उस उप-निरीक्षक या निरीक्षक द्वारा दर्ज और प्रस्तुत की जानी चाहिए जिसके अधीन कांस्टेबल काम कर रहा है। इन अधिकारियों द्वारा दर्ज किया गया मूल्यांकन पुलिस अधीक्षक पर बाध्यकारी नहीं है। इसके अलावा, ऐसे मामले में भी जहां आवधिक रिपोर्ट अच्छी हैं, कुछ सामग्री प्राधिकरण के ध्यान में आ सकती है जो यह दिखा सकती है कि संबंधित कांस्टेबल के एक अच्छा पुलिस अधिकारी बनने की संभावना नहीं है। किसी कांस्टेबल के खिलाफ शिकायत हो सकती है जो यह दर्शा सकती है कि उसकी सत्यनिष्ठा संदिग्ध है या वह अनुशासित नहीं है। यदि ऐसी सामग्री के आधार पर, पुलिस अधीक्षक यह राय बनाता है कि कांस्टेबल के एक कुशल पुलिस अधिकारी बनने की संभावना नहीं है, तो ऐसा कुछ भी नहीं है जो उसे नियम 12,21 के तहत सेवामुक्त करने का आदेश पारित करने से रोकता है।

किसी अन्य बिंदु पर आग्रह नहीं किया गया

उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए यह माना जाता है कि:-

(1) एक कांस्टेबल को उसके नामांकन के तीन साल के भीतर किसी भी समय नियम 12.21 के तहत सेवा से बर्खास्त किया जा सकता है, इस तथ्य के बावजूद कि उसके खिलाफ एक विशिष्ट आरोप है जो कदाचार की श्रेणी में भी आ सकता है;

(2) एक पुलिस अधीक्षक न केवल नियम 19.5 के तहत आवधिक रिपोर्टों के आधार पर, बल्कि किसी अन्य प्रासंगिक सामग्री के आधार पर भी एक कांस्टेबल के एक अच्छा पुलिस अधिकारी बनने की संभावना या अन्यथा के संबंध में अपनी राय बना सकता है; और

(3) नियम 16.24 और अनुच्छेद 311 के प्रावधान तभी लागू होंगे जब दंड देने वाला प्राधिकारी कांस्टेबल को दंडित करने का निर्णय लेता है।

इस मामले में, यह दिखाने के लिए कुछ भी नहीं है कि याचिकाकर्ताओं को दंडित किया गया है या कार्रवाई नियमों के अनुरूप नहीं है। परिणामस्वरूप इन याचिकाओं में कोई दम नहीं है, जिन्हें खारिज किया जाता है। हालाँकि, पार्टियों को अपनी लागत वहन करने के लिए छोड़ दिया गया है।

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह

अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा

सकता है। सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण

प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

आकाश जिंदल

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

**(Trainee Judicial Officer)**

गुरुग्राम, हरियाणा

