

प्रेषक,

आलोक कुमार जैन
सचिव
उत्तरांचल शासन

सेवा में,

1. समस्त प्रमुख सचिव/सचिव/अपर सचिव
उत्तरांचल शासन
2. समस्त विभागाध्यक्ष/कार्यालयाध्यक्ष
उत्तरांचल
3. समस्त मण्डलायुक्त
उत्तरांचल।

कार्मिक अनुभाग-2

देहरादून: दिनांक: 23, जनवरी, 2003

विषय: सरकारी कर्मचारियों का निलम्बन तथा निलम्बन से संबंधित मामलों का शीघ्र निस्तारण।

महोदय,

उपर्युक्त विषय पर मुझे यह कहने का निदेश हुआ है कि राज्याधीन सेवाओं में कार्यरत अधिकारियों एवं कर्मचारियों में यदि किसी कर्मचारी द्वारा शासकीय कृत्य के निर्वहन में की गयी अनियमितताओं के संज्ञान में आने की स्थिति में उसके विरुद्ध गम्भीर दुराचरण के आधार पर वृहद दण्ड की संभावना को देखते हुए अनुशासनिक कार्यवाही संस्थित की जानी हो तो उसे निलम्बित भी किया जा सकता है।

2. इस संबंध में संम्यक रूप से विचारोपरान्त यह निर्णय लिया गया है कि किसी कर्मचारी को निलम्बित करने का निर्णय लेने में सार्वजनिक हित को ध्यान में रखना चाहिए और अनुशासनिक प्राधिकारी को सभी तथ्यों पर विचार करने के पश्चात अपने विवेक का प्रयोग करना चाहिए निलम्बन की आवश्यकता व्यक्ति निरपेक्ष कारणों पर स्पष्टतः आधारित होनी चाहिए और ऐसा करने में सक्षम प्राधिकारी को अन्य कारणों से प्रभावित नहीं होना चाहिए। किसी कर्मचारी को निलम्बित किये जाने पर एक ओर उसके आत्म सम्मान को भारी ठेस पहुंचती है और दूसरी ओर उसे इस काल में आर्थिक कठिनाई का सामना करना पड़ता है। निलम्बन मात्र से ही सरकारी कर्मचारी की प्रतिष्ठा, उसके मानसिक स्तर, पारिवारिक स्थिति तथा सरकारी हैसियत को जो ठेस पहुंचती है इन सबका मिलाजुला प्रभाव किसी भी गम्भीर दण्ड से कम नहीं होता है। अतः किसी भी कर्मचारी का निलम्बन साधारणतया तब तक नहीं किया जाना चाहिए जब तक कि सम्बद्ध सरकारी कर्मचारी के विरुद्ध आरोप इतने गम्भीर न हो कि उनके प्रमाणित हो जाने की दशा में उसे सेवा से पदच्युत, पृथक्, पदावनत करके वृहद दण्ड देने की संभावना हो। अतः अनुशासनिक प्राधिकारी को अपने अधीन किसी कर्मचारी को निलम्बित करने में अपने विवेक का बहुत सावधानी से इस्तेमाल करना चाहिए। किसी कर्मचारी को जल्दबाजी में छोटे-छोटे आरोपों

के आधार पर, जिनके लिये नैसर्गिक न्याय के सिद्धान्त को देखते हुए सम्भवतः मौखिक/लिखित चेतावनी ही पर्याप्त हो सकती है, निलम्बित न किया जाय।

3. अतः शासन इस बात की अपेक्षा करता है कि निलम्बन का आदेश आवेष में आकर नहीं देना चाहिए। इस अधिकार का प्रयोग बहुत सोच विचार कर देना चाहिए। निलम्बन जैसी कार्यवाहियां सामान्यतया तब ही की जाय जबकि सरकारी कर्मचारी के विरुद्ध प्रथम दृष्टया इतना साक्ष्य उपलब्ध हो जिसके आधार पर उनको सेवा से पदच्युत, पृथक तथा पदावनत किये जाने के आधार पुष्ट हों। यदि ऐसी विषम स्थिति अथवा प्रशासकीय जटिलता उत्पन्न हो जाती है, जिसमें गम्भीर दुराचरण के कारण लोकहितार्थ तथा प्रशासकीय कारणों से सरकारी कर्मचारी को निलम्बित करना अति आवश्यक हो तभी उस कर्मचारी को निलम्बित किया जा सकता है। यदि यह शंका हो कि संबंधित कर्मचारी साक्ष्य विगाड़ सकता है अथवा उसी स्थान पर रहकर उसके विरुद्ध जाँच भली भाँति नहीं चल सकती तो उसे वहाँ से स्थानान्तरित करके जाँच की जानी चाहिए। जाँच पूरी हो जाने पर यदि यह फैसला लिया जाता है कि अपचारी कर्मचारी को आरोप पत्र दिया जाय तो उस अवस्था में साक्ष्य के आधार पर उसको निलम्बित करने की वांछनीयता के आधार पर विचार किया जा सकता है।

4. शासन इस बात पर जोर देना चाहता है कि जहाँ तक संभव हो निलम्बन आरोप पत्र दिये जाने के ठीक पहले ही होना चाहिए और अनुशासनिक कार्यवाही शीघ्रतिशीघ्र पूरी करने का भरसक प्रयास होना चाहिए। यदि किसी कर्मचारी के संबंध में या विरुद्ध किसी अपराधिक आरोप से संबंधित अन्वेषण, जाँच या विचारण लम्बित हो, तो नियुक्ति प्राधिकारी उसे अपने विवेक से निलम्बित कर सकता है जबकि उस आरोप से संबंधित सभी कार्यवाहियां समाप्त न हो जाय। ऐसा उन्ही मामलों में किया जाना चाहिए जिनमें आरोप सरकारी कर्मचारी के रूप में उसकी परिस्थिति से सम्बद्ध हो या उससे उसे अपने कर्तव्यों का पालन करने में उलझन पड़ने की संभावना हो या उसमें नैतिक अधमता सम्मिलित हो जिनमें आरोप इस प्रकार के हों जिनके आधार पर न्यायालय में अभियोजन चल सके, जैसे घूस लेते हुए पकड़ा जाना, सरकारी धन का गबन इत्यादि।

5. निलम्बन के बाद अपचारी कर्मचारी को आरोप पत्र देर से नहीं दिया जाना चाहिए यथा संभव निलम्बन के साथ ही आरोप पत्र तामिल किये जाय। विशिष्ट मामलों में जहाँ निलम्बन के साथ आरोप पत्र दिया जाना संभव न हो वहाँ भी शीघ्रतिशीघ्र (तीन सप्ताह के भीतर) आरोप पत्र दे दिया जाय। अत्यन्त विशिष्ट मामलों में भी यथा सम्भव तीन मास के भीतर अवश्य आरोप पत्र दे दिया जाय। अपवाद स्वरूप कुछ मामले ऐसे हो सकते हैं जिनमें निलम्बन के साथ आरोप पत्र का तुरन्त दिया जाना संभव अथवा उपयुक्त न हो ऐसे मामले उदाहरण स्वरूप निम्नवत् हो सकते हैं:-

(1) जिनमें सरकारी कर्मचारी के विरुद्ध फौजदारी का मुकदमा (किमीनल केस) पुलिस में दर्ज कराया जा चुका हो।

(2) गबन के ऐसे मामले जिनमें प्रारम्भिक विभागीय जाँच जारी हो अथवा उनको पुलिस में दर्ज करा दिया गया हो।

(3) जिनमें लोकहित तथा अनुशासन या तात्कालिक प्रभाव बनाये रखने के लिए तत्काल निलम्बन आदेश जारी करना अनिवार्य हो।

उपरोक्त अपवाद परिस्थितियों में भी यथा संभव निलम्बन के आदेश के जारी होने के तीन सप्ताह के अन्दर अपचारी कर्मचारी को आरोप पत्र तामील कर दिया जाय। यदि किन्हीं अपरिहार्य कारणों से तीन सप्ताह में यह संभव न हो तो कारण अभिलिखित करते हुए अपने ठीक उच्चतर अधिकारी को उन परिस्थिति से अवगत कराया जाय तथा स्पष्ट आदेश लिया जाय।

6. उपरोक्त अपवाद स्थितियों को छोड़कर जिन कर्मचारियों के निलम्बन की अवधि 6 महीने की हो चुकी है और आरोप पत्र तामील नहीं किया गया है और किन्हीं अपरिहार्य कारणों से ऐसा करना संभव न हो तो उन्हें तत्काल बहाल कर दिया जाय। बहाली के बाद संबंधित कर्मचारी के विरुद्ध आरोपों की गम्भीरता को देखते हुए प्रासंगिक नियमावली के प्राविधानों के अनुसार कर्मचारी को पुनः निलम्बित किये जाने का औचित्य हो, तो समुचित आधार देते हुए ऐसा किया जा सकता है। किन्तु ऐसे मामलों में निलम्बन के आदेश के साथ-साथ आरोप पत्र अवश्य दिया जाय और निलम्बन आदेश जारी करने से पूर्व कार्मिक विभाग की अनुमति अवश्य प्राप्त कर ली जाय। ऐसे कर्मचारी जिनके निलम्बन की अवधि 6 माह की पूरी हो चुकी है तथा उनपर आरोप पत्र तामील हो चुका है तथा 6 महीने की अवधि के बाद अनुशासनिक कार्यवाही में होने वाली देरी अपचारी कर्मचारी के द्वारा हो रही हो, निलम्बन बनाये रखने हेतु अनुशासनिक प्राधिकारी को इस विषय पर समुचित आधार देना होगा कि निलम्बन का दायित्व पूर्णतः निलम्बित कर्मचारी पर ही है। ऐसा करते समय इस बात का भी ध्यान रखा जाय कि आरोपों से संबंधित जो भी साक्ष्य या कागजात निलम्बित कर्मचारी को नियमों के अनुसार उपलब्ध कराना हो अथवा उसकी प्रार्थना पर और उसके डिफेंस के लिये स्वीकार किया जाना हो, उन पर भी अविलम्ब कार्यवाही और आदेश सक्षम स्तर द्वारा प्रसारित कर दिये जाय ताकि यह विवाद न उत्पन्न हो सके कि निलम्बित कर्मचारी इस कारण अपना स्पष्टीकरण या पक्ष प्रस्तुत नहीं कर पाया क्योंकि उसे नियमानुसार वांछित और न्यायसंगत कागजात तथा अवसर नहीं प्रदान किया गया।

7. जिन मामलों में ट्रेप के तत्काल बाद अधिकारी/कर्मचारी का निलम्बन किया जाता है और ट्रेप की तिथि से 8 महीने के अन्दर चार्जशीट न्यायालय में नहीं प्रस्तुत की जाती है तो ऐसे अधिकारी/कर्मचारी का निलम्बन कायम रखने के औचित्य के बारे में विभागीय सचिव, विभागाध्यक्ष एवं नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा प्रत्येक मामले का गुणावगुण के आधार पर परीक्षण किया जाये तथा निर्णय लिया जाये। यदि सेवा में बहाली का औचित्य न पाया जाए, जैसे कि यदि चार्जशीट न्यायालय में देर से आने पर जॉच कार्यवाही शीघ्र पूरी न होने देने के लिये संबंधित कर्मचारी स्वयं जिम्मेदार हों आदि, तो कारण देते हुए यह समिति सुस्पष्ट निर्णय ऐसी समीक्षा के बाद ले। प्रत्येक 6 माह की समाप्ति पर ऐसे मामलों का पुनरीक्षण अवश्य ही किया जाना चाहिए।

8. ट्रेप के अतिरिक्त अन्य निलम्बन के मामलों का पुनरीक्षण भी प्रत्येक वर्ष जनवरी तथा जुलाई में किया जाय।

(अ) "ऐसे अधिकारी/कर्मचारी जिनके नियुक्ति प्राधिकारी श्री राज्यपाल है उनके निलम्बन के मामलों का पुनरीक्षण न्याय सचिव अथवा उनके द्वारा नामित कोई वरिष्ठ अधिकारी, जो संयुक्त विधि परामर्श के स्तर से कम का न हो, विभागीय सचिव तथा

विभागाध्यक्ष की समिति द्वारा किया जाय। इस समिति की बैठक विभागाध्यक्ष, विभागीय सचिव के परामर्श पर आयोजित करेंगे।

(घ) अन्य अधिकारियों/ कर्मचारियों के बारे में जिनके नियुक्ति प्राधिकारी श्री राज्यपाल नहीं हैं, निम्नलिखित व्यवस्था की जाती है:-

(क) निलम्बन के ऐसे मामले जो विभागाध्यक्ष/प्रमुख कार्यालयाध्यक्ष द्वारा नियुक्ति प्राधिकारी की हैसियत से किये जाते हैं, उनका छमाही पुनरीक्षण विभागाध्यक्ष स्वयं करेंगे तथा विभागीय सचिव को पुनरीक्षण के परिणाम से अवगत करावेंगे।

(ख) निलम्बन के ऐसे मामले जिनमें नियुक्ति प्राधिकारी मण्डल स्तर के अधिकारी हों, उनका पुनरीक्षण कराने का दायित्व मंडलीय स्तर के नियुक्ति प्राधिकारी पर होगा और वह छमाही पुनरीक्षण के परिणाम से मण्डलाध्यक्ष को अवगत करावेंगे।

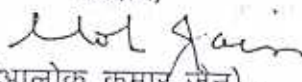
(ग) निलम्बन के ऐसे मामले जिनमें नियुक्ति प्राधिकारी जिला स्तरीय प्राधिकारी हैं, उनसे संबंधित समस्त मामलों में संबंधित कार्यालयाध्यक्ष अथवा नियुक्ति प्राधिकारी पुनरीक्षण की कार्यवाही करेंगे तथा पुनरीक्षण के छमाही परिणाम से जिलाधिकारी को अवगत करावेंगे।

9. किसी निलम्बित सरकारी सेवक के बहाली के आदेश उसी स्तर से प्राप्त किये जाय जिस स्तर से निलम्बन आदेश पारित किये गये हों, भले ही यह आदेश न्यायालय के निर्देशों के अन्तर्गत क्यों न हो।

10. अन्त में इस बात को फिर दोहराया जाता है कि किसी कर्मचारी को उस समय तक निलम्बित नहीं करना चाहिए जब तक कि उसे विरुद्ध इतना साक्ष्य उपलब्ध न हो जिसके आधार पर उसको सेवा से पृथक् या पदावनत करने की संभावना हो अथवा कोई ऐसी स्थिति उत्पन्न न हो जाय जिसमें जनहित को ध्यान में रखते हुए कर्मचारी को निलम्बित करना अति आवश्यक हो तथा यदि किसी कर्मचारी को उक्त स्थिति में निलम्बित किया जाता है तो निलम्बन से संबंधित मामलों का शीघ्र निरस्तारण किया जाय। निलम्बन आदेश का एक प्रारूप आपके प्रयोग हेतु संलग्न किया जा रहा है।

11. आपसे अनुरोध है कि कृपया उपरोक्त निर्देशों के अनुसार कार्यवाही करने का कष्ट करें।

भवदीय,



(आलोक कुमार जैन)
सचिव।

संख्या 1626/कार्मिक-एक-2002 तददिनांकित

प्रतिलिपि निम्नलिखित को सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यवाही हेतु प्रेषित:-

1. सचिव श्री राज्यपाल
2. सचिव, विधान सभा
3. सचिव, लोक सेवा आयोग, उत्तरांचल, हरिद्वार
4. सचिवालय के समस्त अनुभाग।

आज्ञा से,


(आर. सी. लोहनी)
उप सचिव।

सरकारी कर्मचारियों का निलम्बन विषयक शारानादेश
1626/कार्गिक-2/2002 दिनांक 23-01-03 से संलग्न "निलम्बन आदेश का

प्रारूप"

उत्तरांचल शासन¹

अनुभाग

संख्या -----

दिनांक -----

आदेश

श्री (नाम तथा पदनाम) को जिनके विरुद्ध निम्नलिखित आरोपों के संबंध में अनुशासनिक कार्यवाही प्रस्तावित (Contemplated) हैं, एतद्वारा तात्कालिक प्रभाव से निलम्बित किया जाता है:

2¹-

2-

3-

4-

2. निलम्बन की अवधि में श्री को वित्तीय नियम संग्रह खण्ड-2, भाग 2 से 4 के मूल नियम 53 के प्राविधानों के अनुसार जीवन निर्वाह भत्ते की धनराशि अर्द्धवेतन पर देय अवकाश वेतन की राशि के बराबर देय होगी तथा उन्हें जीवन निर्वाह भत्ते की धनराशि पर महंगाई भत्ता, यदि ऐसे अवकाश वेतन पर देय है, भी अनुमन्य होगा किन्तु ऐसे अधिकारी को जीवन निर्वाह के साथ कोई महंगाई भत्ता देय नहीं होगा, जिन्हें निलम्बन से पूर्व प्राप्त वेतन के साथ महंगाई भत्ता अथवा महंगाई भत्ते का उपांतिक समायोजन प्राप्त नहीं था निलम्बन के दिनांक को प्राप्त वेतन के आधार पर अन्य प्रतिकर भत्ते भी निलम्बन की अवधि में इस शर्त पर देय होंगे, जब इसका समाधान हो जाय कि उनके द्वारा उस मद में व्यय वास्तव में किया जा रहा है, जिसके लिए उक्त प्रतिकर भत्ते अनुमन्य हैं।

3. उपर्युक्त प्रस्तर 2 में उल्लिखित मदों का भुगतान तभी किया जायेगा जबकि श्री इस आशय का प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करें कि वह किसी अन्य सेवायोजन, व्यापार, वृत्ति व्यवसाय में नहीं लगे हैं।

राज्यपाल के आदेश से,
सचिव।

नियुक्ति प्राधिकारी

श्री

.....

.....

¹ ऐसे मामले में जिनमें नियुक्ति प्राधिकारी राज्यपाल नहीं हैं, यहां संबंधित कार्यालय का नाम लिखा जाय।

² यहां आरोपों का संक्षिप्त विवरण लिखा जाय।

27/12/89
26/4
A
26/4

गोपनीय

उत्तरांचल शासन

सतर्कता अनुभाग

संख्या 73/सतर्कता-2002-38(11)/2002

देहरादून: दिनांक: 26 अप्रैल, 2003

कार्यालय-ज्ञाप

विषय:-सतर्कता जाँच से सम्बन्धित प्रकरणों के निस्तारण की प्रक्रिया।

भ्रष्टाचार की शिकायतों की जाँच अथवा अनुसंधान करने के लिए प्रदेश में सतर्कता अधिष्ठान स्थापित है। इस अधिष्ठान को जाँच के लिए मामले शासन के सतर्कता विभाग द्वारा अभिर्दिष्ट किए जाते हैं। सामान्यतः राजपत्रित अधिकारियों के विरुद्ध जाँच/अन्वेषण राज्य सतर्कता अधिष्ठान द्वारा की जाती है। यदि राजपत्रित अधिकारी के साथ-साथ अराजपत्रित कर्मचारी का आचरण भी अन्तर्ग्रस्त पाया जाता है तो सतर्कता अधिष्ठान द्वारा जाँच की जाती है। शासन द्वारा सतर्कता अधिष्ठान को जाँच/अन्वेषण के लिए मामले अभिर्दिष्ट किये जाने एवं सतर्कता अधिष्ठान से जाँच रिपोर्ट प्राप्त होने के पश्चात सतर्कता अधिष्ठान की संस्तुति पर कार्यवाही किये जाने हेतु निम्न प्रक्रिया निर्धारित किये जाने का निर्णय लिया गया है:-

सतर्कता अधिष्ठान को जाँच/अन्वेषण अभिर्दिष्ट किये जाने की प्रक्रिया

- 1- सतर्कता जाँच से सम्बन्धित मामलों का प्रशासकीय विभाग द्वारा गहराई से परीक्षण किया जाय और ऐसे ही मामले सतर्कता जाँच हेतु भेजे जायें जिसमें विशिष्ट एजेंसी से जाँच का औचित्य हो अथवा विभागीय जाँच सम्भव न हो एवं मामला महत्वपूर्ण हो।
- 2- भ्रष्टाचार सम्बन्धी मामलों की जाँच सतर्कता विभाग से कराये जाने का अनुरोध प्रशासकीय विभागों द्वारा सामान्यतया राजपत्रित अधिकारियों एवं समकक्ष लोक सेवकों के सम्बन्ध में ही किया जाना चाहिए।
- 3- सतर्कता अधिष्ठान को सौंपे जाने वाले मामलों का आवश्यक परीक्षण करने के उपरान्त सतर्कता जाँच का औचित्य प्रतीत होने पर प्रशासकीय विभाग अपने प्रस्ताव सहित सम्बन्धित पत्रावली एक स्वतः स्पष्ट टिप्पणी के साथ भेजें जिसमें आरोपों का स्पष्ट उल्लेख हो अथवा वे बिन्दु भी स्पष्टतया अंकित हों जिनके आधार पर सतर्कता जाँच का औचित्य पाया जा रहा है।
- 4- प्रशासकीय विभाग द्वारा सतर्कता जाँच के लिए मामले अभिर्दिष्ट करते समय प्रभारी माननीय मंत्री जी का अनुमोदन लेने की आवश्यकता नहीं होगी चूँकि सतर्कता विभाग द्वारा वैकल्पिक कार्यवाही सुझाये जाने की भी सम्भावना हो सकती है।
- 5- सतर्कता जाँच के लिए अभिर्दिष्ट किये जाने वाले मामले का परीक्षण सतर्कता विभाग में किया जायगा और सतर्कता विभाग द्वारा प्रशासकीय विभाग के प्रभारी मंत्री जी के माध्यम से उच्चादेश प्राप्त करके अग्रेत्तर कार्यवाही की जायेगी।
- 6- यदि किसी मामले में मा0 मुख्य मंत्री जी द्वारा सतर्कता जाँच के सीधे ही आदेश प्रदान किये जाते हैं तब ऐसे मामले में प्रशासकीय विभाग द्वारा मा0 मुख्य मंत्री जी के आदेश मूल रूप में सतर्कता विभाग को उपलब्ध कराये जायें और सतर्कता विभाग द्वारा सतर्कता जाँच के आदेश जारी करने के सम्बन्ध में आवश्यक कार्यवाही की जाएगी।

सतर्कता अधिष्ठान की जाँच रिपोर्ट प्राप्त होने के उपरान्त की प्रक्रिया।

- 1- सतर्कता अधिष्ठान द्वारा की गई जाँच के उपरान्त दोषी पाए गए लोक सेवकों के विरुद्ध सतर्कता विभाग की संस्तुति प्रशासकीय विभाग को अग्रेत्तर कार्यवाही हेतु भेजी जाएगी।

- 2- सतर्कता विभाग द्वारा अभियोजन चलाये जाने के प्रकरणों में न्याय विभाग की राय प्राप्त करने के उपरान्त संस्तुति प्रशासकीय विभाग को भेजी जायेगी।
- 3- सतर्कता विभाग द्वारा की गयी संस्तुति से यदि प्रशासकीय विभाग सहमत न हों और भिन्न मत रखते हों तो अन्तिम निर्णय लेने के पूर्व सतर्कता विभाग का मत भी प्राप्त करेंगे। प्रशासकीय विभाग विभागीय मंत्री जी का अनुमोदन सतर्कता विभाग का मत प्राप्त करने के पूर्व प्राप्त नहीं करेंगे।
- 4- सतर्कता विभाग द्वारा की गई संस्तुति पर दण्डित लोक सेवक यदि अपील करता है और प्रशासकीय विभाग उस अपील को स्वीकार करना चाहते हैं तो उस पर अन्तिम निर्णय लेने से पूर्व सतर्कता विभाग का मत भी प्राप्त करेंगे।
- 6- कृपया उपर्युक्त प्रक्रिया का कड़ाई से अनुपालन करने का कष्ट करें।

Q- 26/4/2013
(मधुकर गुप्ता)
मुख्य सचिव

समस्त प्रमुख सचिव/सचिव(नाम से)

92

प्रेषक,

आलोक कुमार जैन
सचिव,
उत्तरांचल शासन

सेवा में,

समस्त प्रमुख सचिव/सचिव/अपर सचिव
उत्तरांचल शासन

कार्गिक अनुभाग-2

देहरादून: दिनांक 08 जनवरी, 2003

विषय: अनुशासनिक कार्यवाही में दण्ड देने से पूर्व जॉच रिपोर्ट की प्रति
अपचारी अधिकांशी/कर्मचारी को उपलब्ध कराना।

कठेदग,

उपर्युक्त विषय पर मुझे यह कहने का निदेश हुआ है कि भारत रांप एवं
अन्य प्रति मोहम्मद रमजान खॉ (सिविल अपील संख्या 571 ऑफ 1985 ए.आई.आर. 1995,
सुप्रीम कोर्ट पृष्ठ संख्या 471) में मा. सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय दि० 20.11.90 द्वारा यह
शिद्धान्त प्रतिपादित किया गया है कि यदि नियुक्ति प्राधिकारी से इतर किसी अधिकारी के
माध्यम से जॉच कराई जाय तो जॉच अधिकारी की आख्या उसकी संस्तुतियों सहित
आरोपित सरकारी सेवक को सूचनार्थ उपलब्ध कराई जाय, ताकि आरोपित सरकारी सेवक
नियुक्ति प्राधिकारी/दण्डन प्राधिकारी के समक्ष निष्कर्षों के विरुद्ध यदि चाहे तो प्रत्यावेदन
प्रस्तुत कर सके।

2- मा. सर्वोच्च न्यायालय के उक्त निर्णय के परिप्रेक्ष्य में पूर्ववर्ती राज्य उत्तर प्रदेश
द्वारा आदेश निर्गत किये गये थे। इसी परिप्रेक्ष्य में शासन द्वारा विचारोपरान्त यह निर्णय
लिया गया है कि अनुशासनिक कार्यवाही के ऐसे मामलों में जहाँ दण्ड दिये जाने का
प्रस्ताव हो, पनिसमेंट एण्ड अपील रुल्स पर जारी अन्य विद्यमान शासनादेशों के अतिरिक्त
निम्न प्रक्रिया का भी अनुपालन सुनिश्चित किया जाये:-

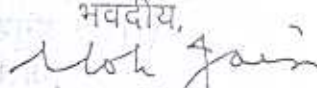
- (1) अनुशासनिक कार्यवाही के मामले में, जॉच यदि नियुक्ति प्राधिकारी से भिन्न
किसी प्राधिकारी द्वारा कराई जाय तो इस प्रकार की जॉच के आधार पर
निर्णय लेने से पूर्व जॉच अधिकारी की आख्या (उसकी संस्तुतियों सहित)
आरोपित सरकारी सेवक को सूचनार्थ उपलब्ध कराई जाय।
- (2) जॉच आख्या और दण्ड की संस्तुति अपचारी सेवक को पंजीकृत डाक द्वारा
भेजने के कम से कम 14 दिवस तक प्रत्यावेदन प्रतीक्षा के उपरान्त दण्ड के
प्रस्ताव पर विचार किया जाय और यदि कोई प्रत्यावेदन प्राप्त हो जाय तो
पहले प्रत्यावेदन पर विचार करके निर्णय लिया जाय तथा दण्डादेश में
प्रत्यावेदन पर विचार करके निर्णय लेने का उल्लेख किया जाय।
- (3) सतर्कता विभाग द्वारा सम्पादित जॉच प्रारम्भिक जॉच की श्रेणी में आती है
तथा गोपनीय स्वभाव की होती है। अग्रेत्तर उन्हें विभागीय कार्यवाही में
साक्ष्य स्वरूप उद्धृत भी नहीं किया जाता, अतः सतर्कता विभाग द्वारा

सम्पादित जॉच रिपोर्ट की प्रति अपचारी कर्मचारी को उपलब्ध कराने का प्रश्न नहीं उठता।

- (4) प्रशासनाधिकरण की जॉच "विभागीय कार्यवाही" की श्रेणी में आती है, अतः उनके आधार पर वृहद् दण्ड देने के पूर्व उसकी प्रति अपचारी कर्मचारी को उपलब्ध कराया जाना आवश्यक होगा।
- (5) जॉच आख्या की प्रति उपलब्ध कराते हुए, अपचारी कर्मचारी से जो प्रत्यावेदन/स्पष्टीकरण प्राप्त किया जाता है, वह संविधान के अनुच्छेद 311 (2) के अन्तर्गत नैसर्गिक न्याय के क्रम में सुनवाई का पर्याप्त अवसर देने की परिधि में आता है। अतएव जॉच अधिकारी की आख्या प्राप्त होने पर, नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा, अपना कोई मन्तव्य निर्धारित किये बिना ही, उसे दण्ड की संस्तुतियों, यदि जॉच अधिकारी द्वारा की गई हों, सहित अपचारी कर्मचारी को उपलब्ध कराई जाय तथा उसके द्वारा निर्धारित समय में प्रस्तुत प्रत्यावेदन पर विचारोपरान्त ही दण्ड के विषय में मत स्थिर कर विहित प्रक्रिया के अनुसार लोक सेवा आयोग से परामर्श प्राप्त किया जाय।
- (6) सी.एस.आर. के अनुच्छेद 351ए के तहत दण्ड प्रस्तावित होने की दशा में भी, अन्तिम निर्णय लेने के पूर्व जॉच अधिकारी की आख्या अपचारी सरकारी सेवक को उपलब्ध कराई जाय।


3- जांच अधिकारी की जांच आख्या में अपचारी कर्मचारी को दोष सिद्ध न पाया गया हो, परन्तु उपलब्ध साक्ष्यों/साक्षियों के दयानों से नियुक्ति प्राधिकारी का समाधान हो जाये कि कोई आरोप अपचारी कर्मचारी पर सिद्ध होता है, तब नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा अपचारी कर्मचारी को उस आरोप/आरोपों के सिद्ध होने के सम्बन्ध में सकारण निष्कर्ष उपरोक्तानुसार प्रत्यावेदन प्रस्तुत करने के लिए दिया जाये, और उपरोक्तानुसार प्रत्यावेदन के लिए समय दिया जाये। प्रत्यावेदन प्राप्त होने पर विचार करके निर्णय लिया जाये।

4- अनुरोध है कि कृपया उपरोक्त आदेशों का अनुपालन सुनिश्चित करने का कष्ट करें।

भवदीय,

(आलोक कुमार जैन)
सचिव।

संख्या-1596(1)/कार्मिक-2/2002, तददिनांक।

- प्रतिलिपि निम्नलिखित को सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यवाही हेतु प्रेषित:-
- 1- समस्त मण्डलायुक्त, उत्तरांचल।
 - 2- समस्त विभागाध्यक्ष/कार्यालयाध्यक्ष, उत्तरांचल।
 - 3- सचिव, श्री राज्यपाल, उत्तरांचल।
 - 4- सचिव, विधान सभा, उत्तरांचल।
 - 5- सचिव, लोक सेवा आयोग, उत्तरांचल।
 - 6- निवन्धक, उच्च न्यायालय, नैनीताल।
 - 7- सचिवालय के समस्त अनुभाग।

आज्ञा से,

(आर. सी. लोहनी)
उप सचिव।

प्रेषक,

नृप सिंह नपलच्याल,
प्रमुख सचिव,
उत्तरांचल शासन ।

सेवा में,

1. अपर मुख्य सचिव,
उत्तरांचल शासन ।
2. समस्त प्रमुख सचिव/सचिव
उत्तरांचल शासन ।
3. समस्त विभागाध्यक्ष/प्रमुख कार्यालयाध्यक्ष,
उत्तरांचल ।

कार्मिक अनुभाग-2

देहरादून: दिनांक 21 जुलाई, 2005

विषय:

सरकारी सेवक के विरुद्ध आपराधिक वाद संस्थित होने के फलस्वरूप
अनुशासनिक कार्यवाही किये जाने विषयक ।

महोदय,

कतिपय क्षेत्रों से यह जिज्ञासा की गयी है कि जिन मामलों में अपराधिक वाद संस्थित होने के कारण अनुशासनिक कार्यवाही सरकारी सेवक के विरुद्ध संस्थित होती है, ऐसे मामलों में क्या अपराधिक वाद के विरुद्ध कार्यवाही तथा अनुशासनिक कार्यवाही साथ-साथ चल सकती है अथवा अपराधिक वाद की कार्यवाही गतिमान रहते अनुशासनिक कार्यवाही को स्थगित रखा जाना चाहिये ?

2. इस सम्बन्ध में समय-समय पर कई मामले मा० उच्च न्यायालय में दायर किये गये हैं। उन मामलों में दी गयी व्यवस्थाओं के आधार पर मा० उच्चतम न्यायालय ने कैप्टन एम० पौल एन्टोनी बनाम भारत गोल्ड माइन्स लिमिटेड व अन्य, ए.आई.आर. 1999 सुप्रीम कोर्ट 1416, मामले में निम्नवत् व्यवस्था दी है :-

1. विभागीय कार्यवाही एवं आपराधिक मामले की कार्यवाही साथ-साथ की जा सकती है । यह कार्यवाहियाँ पृथक-पृथक एवं साथ-साथ करने में कोई बाधा नहीं है ।
2. यदि विभागीय एवं आपराधिक मामले की कार्यवाहियाँ समान एवं समरूपी तथ्यों एवं आरोप पर आधारित हों तथा आपराधिक आरोप गम्भीर प्रकृति का हो, जिसमें तथ्यों एवं कानून का क्लिष्ट प्रश्न अंतर्ग्रस्त हो तो आपराधिक मामले के निर्णय तक विभागीय कार्यवाही को स्थगित रखने के बिन्दु पर सम्यक् विचारोपरान्त विनिश्चय करके यथोचित आदेश किया जायेगा ।
3. आपराधिक आरोप गम्भीर प्रकृति का है या नहीं?, तथ्य एवं कानून का क्लिष्ट प्रश्न अंतर्ग्रस्त है अथवा नहीं?, का विनिश्चय अपराध की प्रकृति, कर्मचारी के विरुद्ध संस्थित मामले की प्रकृति, अन्वेषण के दौरान उसके विरुद्ध एकत्रित साक्ष्य सामग्री एवं अन्य सामग्री, जैसा कि आरोप-पत्र में अभिलिखित है, पर विचार करके किया जायेगा ।

4. विभागीय कार्यवाही के स्थगन पर विचार के लिए उपर्युक्त कम संख्या-2 एवं 3 पर वर्णित बातों पर एकाकीपन(आइसोलेशन) में विचार नहीं किया जायेगा, अपितु विभागीय कार्यवाही को अनावश्यक विलम्बित न किये जाने के तथ्य पर भी सम्यक् विचार किया जायेगा।

5. यदि अपराधिक मामले में प्रगति नहीं होती अथवा इसके निस्तारण में अनावश्यक विलम्ब होता है, तब विभागीय कार्यवाही को, भले ही उसे अपराधिक मामला लम्बित होने के कारण स्थगित किया गया हो, पुनः आरम्भ करके कार्यवाही की जा सकती है।

3. इस सम्बन्ध में मा0 उच्चतम न्यायालय द्वारा दिये गये उक्त निर्णय के प्रस्तर-14 से 22 के उद्धरण भी संलग्न किये जा रहे हैं।

4. अपराधिक घटना पर आधारित अनुशासनिक कार्यवाही को तभी स्थगित किया जा सकता है जबकि अपराधिक वाद की कार्यवाही में आरोप गम्भीर प्रकृति के हों और मामले में जटिल तथ्य व विधि के प्रश्न अन्तर्निहित हों। अन्य मामलों में अपराधिक कार्यवाही के चलने के दौरान अनुशासनिक कार्यवाही भी चलायी जानी चाहिये और उनका शीघ्र निस्तारण भी किया जाना चाहिये। ऐसे अनुशासनिक कार्यवाही के मामले जो अपराधिक वाद की कार्यवाही चलने के कारण स्थगित कर दी गयी हो, को पुनः चालू करने के लिए प्रत्येक 6 माह पर अपराधिक वाद की कार्यवाही निस्तारण की प्रगति की समीक्षा की जानी चाहिये। यदि यह अनुभव हो कि अपराधिक वाद की कार्यवाही अवांछित रूप से विलम्बित हो गयी है और अनुशासनिक कार्यवाही को स्थगित रखना उचित नहीं रह गया है तब अनुशासनिक कार्यवाही प्रारम्भ करके उसे शीघ्रता से निस्तारित कर लिया जाय।

5. मुझे यह कहने का निदेश हुआ है कि अपराधिक घटना के आधार पर चालू की गयी अनुशासनिक कार्यवाही के सम्बन्ध में उपरोक्तानुसार कार्यवाही करने का कष्ट करें।

भवदीय,
(नृप सिंह नपलच्याल)
प्रमुख सचिव।

14. The first decision of this Court on the question was rendered in *Delhi Cloth and General Mills Ltd. v. Kushal Bhan*, (1960) 3 SCR 227 : AIR 1960 SC 806 : (1960) 1 Lab LJ 520, in which it was observed as under (para 3 of AIR) :

"It is true that very often employers stay enquiries pending the decision of the criminal trial courts and that is fair; but we cannot say that principles of natural justice require that an employer must wait for the decision at least of the criminal trial Court before taking action against an employee. In *Bimal Kanta Mukherjee v. M/s. Newsman's Printing Works* 1956 Lab AC 188, this was the view taken by the Labour Appellate Tribunal. We may, however, add that if the case is of a grave nature or involves questions of fact or law, which are not simple, it would be advisable for the employer to await the decision of @page-SC1420

the trial Court, so that the defence of the employee in the criminal case may not be prejudiced."

15. This was followed by *Tata Oil Mills Co, Ltd. v. Workmen*, (1964) 7 SCR 555 : AIR 1965 SC 155, in which it was, inter alia, laid down as under (para 9 of AIR) :

"There is yet another point which remains to be considered. The Industrial Tribunal appears to have taken the view that since criminal proceedings had been started against Raghavan, the domestic enquiry should have been stayed pending the final disposal of the said criminal proceedings. As this Court has held in the *Delhi Cloth and General Mills Ltd. v. Kushal Bhan* (AIR 1960 SC 806), it is desirable that if the incident giving rise to a charge framed against a workman in a domestic enquiry is being tried in a criminal Court, the employer should stay the domestic enquiry pending the final disposal of the criminal case."

16. The question cropped up again with a new angle in *Jang Bahadur Singh v. Baij Nath Tiwari*, (1969) 1 SCR 134 : AIR 1969 SC 30, as it was contended that initiation of disciplinary proceedings during the pendency of a criminal case on the same facts amounted to contempt of Court. This plea was rejected and the Court observed as under (para 3 of AIR) :

"The issue in the disciplinary proceedings is whether the employee is guilty of the charges on which it is proposed to take action against him. The same issue may arise for decision in a civil or criminal proceeding pending in a Court. But the pendency of the Court proceeding does not bar the taking of disciplinary action. The power of taking such action is vested in the disciplinary authority. The civil or criminal Court has no such power. The initiation and continuation of disciplinary proceedings in good faith is not calculated to obstruct or interfere with the course of justice in the pending Court proceeding. The employee is free to move the Court for an order restraining the continuance of the disciplinary proceedings. If he obtains a stay order, a wilful violation of the order would of course amount to contempt of Court. In the absence of a stay order the disciplinary authority is free to exercise its lawful powers."

17. These decisions indicate that though it would not be wrong in conducting two parallel proceedings, one by way of disciplinary action and the other in the criminal Court, still it would be desirable to stay the domestic inquiry if the incident giving rise to a charge framed against the employee in a domestic inquiry is being tried in a criminal Court. The case law was reviewed by this Court in *Kusheshwar Dubey v. M/s. Bharat Coking Coal Ltd.* (1988) 4 SCC 319 : 1988 Supp (2) SCR 821 : AIR 1988 SC 2118 and it was laid down as under (para 6 of AIR) :

"The view expressed in the three cases of this Court seem to support the position that while there could be no legal bar for simultaneous proceedings being taken, yet, there may be cases where it would be appropriate to defer disciplinary proceedings awaiting disposal of the criminal case. In the latter class of cases, it would be open to the delinquent employee to seek such an order of stay or injunction from the Court. Whether in the facts and circumstances of particular case there should or should not be such simultaneity of the proceedings would then receive judicial consideration and the Court will decide in the given circumstances of particular case as to whether the disciplinary proceedings should be interdicted, pending criminal trial. As we have already stated that it is neither possible nor advisable to evolve a hard and fast, strait-jacket formula valid for all cases and of general application without regard to the particularities of the individual situation. For the disposal of the present case, we do not think it necessary to say anything more, particularly when we do not intend to lay down any general guideline."

The Court further observed as under (Para 7 of AIR) :

"In the instant case, the criminal action and the disciplinary proceedings are grounded upon the same set of facts. We are of the view that the disciplinary proceedings should have been stayed and the High Court was not right in interfering with the trial Court's order of injunction which had been affirmed in appeal."

18. Then came the decision in *Nelson Motis v. Union of India* (1992) 4 SCC 711 : 1992 Supp (1) SCR 325 : AIR 1992 SC 1981, which laid down that the disciplinary proceedings can be legally continued even where the employee is acquitted in a criminal case as the nature and

@page-SC1421

proof required in a criminal case are different from those in the departmental proceedings. Besides, the Court found that the acts which led to the initiation of departmental proceedings were not exactly the same which were the subject matter of the criminal case. The question was not considered in detail. The Court observed (para 5 of AIR) :

"So far the first point is concerned, namely whether the disciplinary proceedings could have been continued in the face of the acquittal of the appellant in the criminal case, the plea has no substance whatsoever and does not merit a detailed consideration. The nature and scope of a criminal case are very different from those of a departmental disciplinary proceeding and an order of acquittal, therefore, cannot conclude the departmental proceedings. Besides, the Tribunal has pointed out that the acts which led to the initiation of the departmental disciplinary proceeding were not exactly the same which were the subject matter of the criminal case.

(Emphasis supplied)

19. The entire case law was reviewed once again by this Court in *State of Rajasthan v. B. K. Meena*, (1996) 6 SCC 417 : AIR 1997 SC 13 : (1997) 1 Lab LJ 746, wherein it was laid down as under (para 14 of AIR) :

"It would be evident from the above decisions that each of them starts with the indisputable proposition that there is no legal bar for both proceedings to go on simultaneously and then say that in certain situation, it may not be 'desirable', 'advisable' or 'appropriate' to proceed with the disciplinary enquiry when a criminal case is pending on identical charge. The staying of disciplinary proceedings, it is emphasised, is a matter to be determined having regard to the facts and circumstances of a given case and that no

hard and fast rules can be enunciated in that behalf. The only ground suggested in the above decisions as constituting a valid ground for staying the disciplinary proceedings is that 'the defence of the employee in the criminal case may not be prejudiced.' This ground has, however, been hedged in by providing further that this may be done in cases of grave nature involving questions of fact and law. In our respectful opinion, it means that not only the charges must be grave but that the case must involve complicated questions of law and fact. Moreover, 'advisability', 'desirability' or 'propriety', as the case may be, has to be "determined in each case taking in to consideration all the facts and circumstances of the case. The ground indicated in D. C. M., AIR 1960 SC 806 and Tata Oil Mills, AIR 1965 SC 155 is also not an invariable rule. It is only a factor which will go into the scales while judging the advisability or desirability of staying the disciplinary proceedings. One of the contending considerations is that the disciplinary enquiry cannot be - and should not be - delayed unduly. So far as criminal cases are concerned, it is well known that they drag on endlessly where high officials or persons are involved. They get bogged down on one or the other ground. They hardly ever reach a prompt conclusion. That is the reality in spite of repeated advice and admonitions from this Court and the High Courts. If a criminal case is unduly delayed that may itself be a good ground for going ahead with the disciplinary enquiry even where the disciplinary proceedings are held over at an earlier stage. The interests of administration and good government demand that these proceedings are concluded expeditiously. It must be remembered that interests of administration demand that undesirable elements are thrown out and any charge of misdemeanour is inquired in to promptly. The disciplinary proceedings are meant not really to punish the guilty but to keep the administrative machinery unsullied by getting rid of bad elements. The interest of the delinquent officer also lies in a prompt conclusion of the disciplinary proceedings. If he is not guilty of the charges, his honour should be vindicated at the earliest possible moment and if he is guilty, he should be dealt with promptly according to law. It is not also in the interest of administration that persons accused of serious misdemeanour should be continued in office indefinitely, i.e., for long periods awaiting the result of criminal proceedings. It is not in the interest of administration. It only serves the interest of the guilty and dishonest. While it is not possible to enumerate the various factors, for and against the stay of disciplinary proceedings, we found it necessary to emphasise some of the important considerations in view of the fact that very often the disciplinary proceedings are being stayed for long periods pending criminal proceedings. Stay of disciplinary proceedings cannot be, and should not be, a matter of

@page-SC1422

course. All the relevant factors, for and against, should be weighed and a decision taken keeping in view of the various principles laid down in the decisions referred to above."

20. This decision has gone two steps further to the earlier decisions by providing :

1. The 'advisability', 'desirability' or 'propriety' of staying the departmental proceedings "go in to the scales while judging the advisability or desirability of staying the disciplinary proceedings" merely as one of the factors which cannot be considered in isolation of other circumstances of the case. But the charges in the criminal case must, in any case, be of a grave and serious nature involving complicated questions of fact and law.

2. One of the contending considerations would be that the disciplinary enquiry cannot - and should not be - delayed unduly. If the criminal case is unduly delayed, that may itself be a good ground for going ahead with the disciplinary enquiry even though the disciplinary proceedings were held over at an earlier stage. It would not be in the interests of administration that persons accused of serious misdemeanour should be continued in office indefinitely awaiting the result of criminal proceedings.

21. In another case, namely, Depot Manager, Andhra Pradesh State Road Transport Corpn. v. Mohd. Yousuf Miyan, (1997) 2 SCC 699 : AIR 1997 SC 2232, again it was held that there is no bar to proceed simultaneously with the departmental inquiry and trial of a criminal case unless the charge in the criminal case is of a grave nature involving complicated questions of fact and law.

22. The conclusions which are deducible from various decisions of this Court referred to above are :

- (i) Departmental proceedings and proceedings in a criminal case can proceed simultaneously as there is no bar in their being conducted simultaneously, though separately.
- (ii) If the departmental proceedings and the criminal case are based on identical and similar set of facts and the charge in the criminal case against the delinquent employee is of a grave nature which involves complicated questions of law and fact, it would be desirable to stay the departmental proceedings till the conclusion of the criminal case.
- (iii) Whether the nature of a charge in a criminal case is grave and whether complicated questions of fact and law are involved in that case, will depend upon the nature of offence, the nature of the case launched against the employee on the basis of evidence and material collected against him during investigation or as reflected in the charge sheet.
- (iv) The factors mentioned at (ii) and (iii) above cannot be considered in isolation to stay the departmental proceedings but due regard has to be given to the fact that the departmental proceedings cannot be unduly delayed.
- (v) If the criminal case does not proceed or its disposal is being unduly delayed, the departmental proceedings, even if they were stayed on account of the pendency of the criminal case, can be resumed and proceeded with so as to conclude them at an early date, so that if the employee is found not guilty his honour may be vindicated and in case he is found guilty, administration may get rid of him at the earliest.

कि मानने की कार्यवाही सा
 कि एक साथ-साथ करने में
 मानने की कार्यवाहियां समान
 तत्कालिक आरोप गम्भीर प्रकृति
 विस्तारित हो तो आपराधिक
 रखने के बिन्दु पर सम्यक्
 किया ।

का है या नहीं, तथा एवं
 विनिश्चय अपराध की प्र
 क्षम के दौरान उसके विरुद्ध
 सक्षम-पत्र में अभिलिखित है ।

प्रेषक,

नृप सिंह नपलच्याल,
प्रमुख सचिव,
उत्तरांचल शासन।

सेवा में,

- (1) समस्त प्रमुख सचिव/सचिव,
उत्तरांचल शासन।
- (2) समस्त विभागाध्यक्ष एवं प्रमुख कार्यालयाध्यक्ष, उत्तरांचल।
- (3) समस्त जिलाधिकारी, उत्तरांचल।

कार्मिक अनुभाग-2

देहरादून : दिनांक 08 फरवरी 2006

विषय:- सेवा सम्बन्धी मामलों में माननीय उच्च न्यायालय में दायर की गई रिट याचिकाओं तथा लोक सेवा अधिकरण में याचित की गई क्लेम याचिकाओं के सम्बन्ध में।

महोदय,

उपर्युक्त विषय पर मुझे यह कहने का निदेश हुआ है कि सेवा सम्बन्धी मामलों में माननीय उच्च न्यायालय में दायर की गई रिट याचिकाओं तथा लोक सेवा अधिकरण में दाखिल की गई क्लेम याचिकाओं में विभागों द्वारा प्रतिशपथ-पत्र दाखिल करते समय कार्मिक विभाग के नियमों/ शासनादेशों का निर्वचन सही ढंग से न किये जाने, राज्य सरकार के प्रतिकूल आदेश प्राप्त होने पर उसका विधि विभाग से परीक्षण न किये जाने और समय से ऐसे निर्णयों के विरुद्ध विशेष अनुज्ञा याचिका तथा रिट याचिका न किये जाने के कारण राज्य सरकार का पक्ष प्रतिकूल रूप से प्रभावी होता है तथा समुचित कार्यवाही न किये जाने के कारण कभी-कभी अवमानना की स्थिति भी पैदा होती है। अतः माननीय उच्च न्यायालय में दायर की गई रिट याचिकाओं तथा लोक सेवा अधिकरण में दायर की गई क्लेम याचिकाओं में प्रभावी पैरवी किये जाने हेतु निम्नानुसार कार्यवाही की जानी आवश्यक है:-

1. रिट याचिकाओं में उत्तरदाता विभाग एवं प्राधिकारी द्वारा प्रतिशपथ-पत्र दाखिल करने से पूर्व यथाशक्य परिसमापित निगमों के छटनीशुदा कर्मियों के समायोजन/नियुक्ति, अनुशासनिक कार्यवाही, पदोन्नति, ज्येष्ठता व अन्य सेवा संबंधी मामलों में कार्मिक विभाग के नियमों व शासनादेशों के सम्बन्ध में कार्मिक विभाग का परामर्श प्राप्त कर लिया जाय और यह सुनिश्चित कर लिया जाय कि कार्मिक विभाग के नियमों व शासनादेशों का निर्वचन दाखिल किये जाने वाले प्रतिशपथ पत्र में सही रूप में हुआ है।
2. रिट याचिकाओं में अथवा क्लेम याचिकाओं में पारित आदेशों का तत्काल विधि विभाग से परीक्षण कराया जाय और यदि ऐसे आदेश का अनुपालन करने में कठिनाई हो और विधि विभाग से निर्णय को चुनौती देने का परामर्श प्राप्त होने पर ऐसे निर्णय के विरुद्ध विशेष अपील अथवा क्लेम याचिका के मामले में रिट याचिका प्रस्तुत की जाने की कार्यवाही निर्धारित समय सीमा के अन्दर अवश्य की जानी चाहिए।
3. माननीय उच्च न्यायालय में दाखिल विशेष अपील में निर्णय प्रतिकूल होने की दशा में निर्णय का विधिक परीक्षण विधि विभाग से तत्काल करा लिया जाय और

निर्णय को चुनौती देने का परामर्श प्राप्त होने पर निर्धारित समय के अन्तर्गत विशेष अनुज्ञा याचिका दाखिल की जाय।

4. विशेष अपील/ विशेष अनुज्ञा याचिका दाखिल करने पर अपील / याचिका के साथ अन्तरिम स्थगन आदेश प्राप्त करने के लिए प्रार्थना पत्र अवश्य दिया जाय।
5. कभी कभी ऐसी स्थिति उत्पन्न होती है कि विशेष अपील/ विशेष अनुज्ञा याचिका में स्थगनादेश प्राप्त नहीं हुए और अवमानना याचिका संस्तुत की गई जिसके कारण माननीय उच्च न्यायालय के आदेशों का क्रियान्वयन अपरिहार्य हो गया। ऐसी दशा में आदेश का अनुपालन करते हुए जारी किये जाने वाले अनुदेश में इस शर्त का उल्लेख कर दिया जाय कि यह आदेश विशेष अपील/ विशेष अनुज्ञा याचिका में पारित होने वाले आदेशों के अधीन होगा। प्रायः माननीय न्यायालय का आदेश क्रियान्वयन होने पर यह तर्क दिया जाता है कि अब विशेष अपील/ विशेष अनुज्ञा याचिका निष्फल हो गई है और उसे विना निर्णीत किये खण्डित कर दिया जाय। इस सम्बन्ध में माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा सिविल अपील संख्या-1813 सन् 2003 यूनियन आफ इंडिया व अन्य बनाम नरेन्द्र सिंह के मामले में दिनांक 29-7-2005 को यह निर्णय दिया है कि चुनौती दिये गये आदेश के क्रियान्वयन से विशेष अपील/विशेष अनुज्ञा याचिका निष्फल नहीं हो जाती है और इस आधार पर सक्षम न्यायालय द्वारा खण्डित नहीं की जानी चाहिए।
6. माननीय उच्च न्यायालय में दायर रिट याचिकाओं तथा लोक सेवा अधिकरण में दाखिल की गई क्लेम याचिकाओं में समय से समुचित पैरवी न किये जाने तथा प्राप्त निर्णयों पर समय से विधिक परीक्षण कराकर उच्चतर न्यायालय में चुनौती न दिये जाने के कारण उत्तपन्न स्थिति के लिए उत्तरदायी कार्मिक का उत्तरदायित्व निर्धारित करके उसके विरुद्ध कठोर कार्यवाही की जाय।

कृपया उपरोक्त निदेशों का कड़ाई से पालन सुनिश्चित किया जाय।

भवदीय,

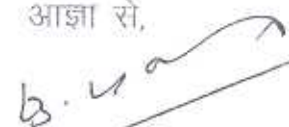

(नृप सिंह नेपालच्याल)
प्रमुख सचिव

पृष्ठांकन संख्या:-254/xxxii/ 2006, तददिनांक।

प्रतिलिपि निम्नांकित की सेवा में सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यवाही हेतु प्रेषित:-

- 1- मण्डलायुक्त, गढ़वाल / कुमायूँ, पौड़ी / नैनीताल।
- 2- सचिवालय के समस्त अनुभाग।

आज्ञा से,


(सुरेन्द्र सिंह रावत)
अपर सचिव

प्रेषक

दिलीप कुमार कोटिया,
प्रमुख सचिव
उत्तराखण्ड शासन।

सेवा में,

- 1- समस्त प्रमुख सचिव/सचिव,
उत्तराखण्ड शासन।
2- समस्त विभागाध्यक्ष,
उत्तराखण्ड।

- 3- आयुक्त,
कुमाऊं/गढ़वाल।
4- समस्त जिलाधिकारी,
उत्तराखण्ड।

कार्मिक अनुभाग-2

देहरादून: दिनांक: 23 जून, 2010

विषय:- समूह 'क' 'ख' 'ग' एवं 'घ' के कार्मिकों के विरुद्ध प्राप्त शिकायती-पत्रों का निस्तारण।

महोदय,

उपर्युक्त विषय पर मुझे यह कहने का निदेश हुआ है कि कतिपय स्रोतों से शासन के विभिन्न स्तरों पर अधिकारियों/कर्मचारियों के विरुद्ध शिकायतें प्राप्त होती रहती हैं। इनमें कुछ मा0 सांसदों/विधायकों से शिकायतें प्राप्त होती हैं तथा कुछ अन्य स्रोतों/व्यक्तियों से प्राप्त होती हैं। कतिपय मामलों में यह देखा गया है कि शिकायत-पत्रों में अंकित शिकायतकर्ता का नाम फर्जी है तथा शिकायतें निराधार व तथ्यहीन हैं। कतिपय मामलों में किसी विशिष्ट व्यक्ति के पैड का दुरुपयोग करते हुए फर्जी हस्ताक्षर से शिकायती पत्र दिये जाते हैं।

2- अतः बेनामी अथवा फर्जी शिकायतों की बढ़ती प्रवृत्ति को दृष्टि में रखते हुए सम्यक विचारोपरान्त शासन द्वारा निर्णय लिया गया है कि शिकायती-पत्रों के निस्तारण हेतु निम्नलिखित प्रक्रिया अपनायी जाय:-

1-विशिष्ट व्यक्तियों से प्राप्त शिकायती पत्रों के सम्बंध में कार्यवाही आरम्भ करने से पूर्व यदि शिकायती पत्र की सत्यता सदिग्ध प्रतीत होती हो और उसकी पुष्टि करना आवश्यक समझा जाय तो सम्बंधित विशिष्ट व्यक्ति को पत्र भेजकर यह पुष्टि कर ली जाय कि पत्र उन्हीं के द्वारा हस्ताक्षरित है और शिकायतों के सम्बंध में उनको सन्तोष हो गया है कि शिकायतें तथ्यों पर आधारित हैं।

2-अन्य स्रोतों/व्यक्तियों से प्राप्त शिकायतों के सम्बंध में शिकायतकर्ता से इस बारे में एक शपथ-पत्र उपलब्ध कराने तथा शिकायतों की पुष्टि हेतु समुचित साक्ष्य उपलब्ध कराने को कहा जाय और इसके प्राप्त होने के उपरान्त ही आगे कार्यवाही की जाय।

3- अतः आपसे यह अनुरोध है कि कृपया समूह 'क' 'ख' 'ग' एवं 'घ' के कार्मिकों के विरुद्ध विभिन्न स्तरों पर लम्बित/प्राप्त होने वाले समस्त शिकायती-पत्रों का उपरोक्त निर्देशों के अनुसार ही निस्तारण सुनिश्चित करने का कष्ट करें।

भवदीय,

(दिलीप कुमार कोटिया)

प्रमुख सचिव।

प्रेषक,

शत्रुघ्न सिंह,
मुख्य सचिव,
उत्तराखण्ड शासन।

सेवा में,

1. समस्त अपर मुख्य सचिव,
उत्तराखण्ड शासन।
2. समस्त प्रमुख सचिव/सचिव/प्रभारी सचिव,
उत्तराखण्ड शासन।
3. निदेशक,
सतर्कता अधिष्ठान, मु०,
उत्तराखण्ड, देहरादून।

सु०प्र०उ०ज० (सतर्कता) अनुभाग

सितम्बर
देहरादून: दिनांक ०२ अगस्त, 2016।

विषय:—रिश्वत लेते हुए रंगे हाथों ट्रैप हुये अधिकारियों/कर्मचारियों की तैनाती एवं शिकायतकर्ता की शिकायत के त्वरित निस्तारण किए जाने के सम्बन्ध में।

महोदय/महोदया,

राज्य सरकार का सदैव यह प्रयास रहा है कि शासन-प्रशासन की छवि स्वच्छ एवं पारदर्शी हो किन्तु कतिपय विभागों द्वारा सतर्कता अधिष्ठान द्वारा ट्रैप किये गये अधिकारियों/कर्मचारियों को निलम्बन के पश्चात् सेवा में बहाल होने के उपरान्त पुनः न केवल उनके पूर्व तैनाती स्थल पर तैनात कर दिया जा रहा है, वरन शिकायतकर्ता की शिकायत का समयबद्ध निस्तारण भी नहीं किया जा रहा है। इस प्रकार की कार्यवाही से न केवल शिकायतकर्ता का मनोबल गिरता है, वरन उसके अनावश्यक उत्पीडन की सम्भावना भी बनी रहती है। इससे शासन प्रशासन की स्वच्छ एवं पारदर्शी छवि तो धूमिल होती ही है, साथ ही साथ भ्रष्टाचार निवारण के सम्बन्ध में कर्मचारियों एवं आम जनता के मध्य नकारात्मक संदेश भी जाता है। उक्त के दृष्टिगत सम्यक विचारोपरान्त निम्न निर्णय लिये गये हैं:—


1. ट्रैप हुए अभियुक्त को पुनः उसकी पूर्व तैनाती स्थल पर किसी भी दशा में तब तक तैनात न किया जाये, तब तक कि ट्रैप वाद का निस्तारण नहीं हो जाता है।

2. शिकायतकर्ता का वह कार्य, जिस हेतु उसने रिश्वत देने के स्थान पर सम्बन्धित अधिकारी/कर्मचारी को रिश्वत लेते हुए रंगे हाथों पकड़वाने में सतर्कता विभाग का सहयोग किया है, को सम्बन्धित विभाग के सक्षम अधिकारी अथवा उससे एक स्तर उच्चाधिकारी द्वारा गुणावगुण के आधार पर तत्काल निस्तारित किया जाएगा।

3. निदेशक, सतर्कता द्वारा रिश्वत मांगने सम्बन्धी शिकायत/समस्या को आवेदनकर्ता की ओर से समाधान पोर्टल पर सम्बन्धित विभाग के स्तर पर अपलोड कराया जाएगा तथा अपलोडेड शिकायत से प्राप्त होने वाले शिकायत नम्बर को सम्बन्धित विभाग के अधिकारी को प्रेषित करते हुए समस्या के त्वरित निस्तारण हेतु अनुरोध भी किया जाएगा तथा इसकी सूचना सुराज भ्रष्टाचार उन्मूलन एवं जनसेवा विभाग को भी उपलब्ध करायी जाएगी ताकि "मा0 मुख्यमंत्री शिकायत निवारण दिवस" में यथावश्यकता प्रकरण/शिकायत को प्रस्तुत किया जा सके।

2. मुझे यह कहने का निदेश हुआ कि कृपया उपरोलिखित निर्णय/दिशा निर्देशों का अपने स्तर पर कड़ाई से अनुपालन सुनिश्चित कराने का कष्ट करें।

भवदीय,


(शत्रुघ्न सिंह)
मुख्य सचिव।

संख्या: /XLIII(1)/2016-38(11)/सतर्कता/2002 तददिनांकित।

प्रतिलिपि: निम्नलिखित को सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यवाही हेतु प्रेषित:-

1. निजी सचिव, मा0 सतर्कता मंत्री, उत्तराखण्ड शासन को मा0 मंत्री जी के संज्ञानार्थ।
2. निदेशक, एन0आई0सी0, सचिवालय परिसर, देहरादून।
3. गार्ड फाईल।

आज्ञा से,

(अजीत सिंह)
अनु सचिव।

सेवा में,

राधा रतूड़ी
प्रमुख सचिव,
उत्तराखण्ड शासन।

प्रेषक,

1. समस्त अपर मुख्य सचिव,
उत्तराखण्ड शासन।
2. समस्त प्रमुख सचिव/सचिव/प्रभारी सचिव
उत्तराखण्ड शासन।
3. मण्डलायुक्त, कुमाऊँ/गढ़वाल
उत्तराखण्ड।
4. समस्त जिलाधिकारी
उत्तराखण्ड।
5. समस्त विभागाध्यक्ष/कार्यालयाध्यक्ष
उत्तराखण्ड।

कार्मिक अनुभाग-2

देहरादून, दिनांक: ८ मई, 2017

विषय- लोक सेवकों के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही के संबंध में।

महोदय,

उपर्युक्त विषय पर मुझे यह कहने का निदेश हुआ है कि उत्तराखण्ड सरकारी सेवक (अनुशासन एवं अपील) (संशोधन) नियमावली, 2010 द्वारा अनुशासन अपील नियमावली, 2003 के नियम-7 जिसमें दीर्घ शास्तियां आधिरोपित करने के लिये प्रक्रिया निर्धारित की गयी है, में संशोधन करते हुये अनुशासनिक कार्यवाही करने की प्रक्रिया निर्धारित की गयी है जिसके द्वारा अनुशासन अपील नियमावली के नियम-7 के प्रस्तर-2,4,5 तथा 8 को निम्नवत् प्राविधानित किया गया है:-

- 7(2)- अवचार के ऐसे तथ्यों को जिन पर कार्यवाही का किया जाना प्रस्तावित हो, निश्चित आरोप या आरोपों के रूप में रूपान्तरित किया जायेगा जिसे आरोप-पत्र कहा जायेगा। आरोप पत्र अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा हस्ताक्षरित किया जायेगा।
- 7(4)- आरोप पत्र उसमें उल्लिखित दस्तावेजी साक्ष्यों की प्रति और साक्षियों की सूची और उनके कथन, यदि कोई हों, के साथ आरोपित सरकारी सेवक को व्यक्तिगत रूप से या रिजस्ट्रीकृत डाक द्वारा कार्यालय अभिलेखों में उल्लिखित पते पर तामील की जायेगी, उपर्युक्त रीति से आरोप-पत्र तामील न कराये जा सकने की दशा में आरोप-पत्र को व्यापक परिचालन वाले किसी दैनिक समाचार-पत्र में प्रकाशन द्वारा तामील कराया जायेगा।

h/w

7(5)– आरोपित सरकारी सेवक से यह अपेक्षा की जायेगी कि वह किसी विनिर्दिष्ट दिनांक को जो आरोप पत्र के जारी होने के दिनांक से 15 दिन से कम नहीं होगा, व्यक्तिगत रूप से अपनी प्रतिरक्षा में एक लिखित कथन प्रस्तुत करे जिसमें वह स्पष्ट रूप से सूचित करे कि वह आरोप पत्र में उल्लिखित सभी या किन्हीं आरोपों को स्वीकार करता है अथवा नहीं। आरोपित सरकारी सेवक से यह भी अपेक्षा की जायेगी कि वह अपनी प्रतिरक्षा में लिखित तथा मौखिक साक्ष्य देना या प्रस्तुत करना चाहता है। उसको यह भी सूचित किया जायेगा कि विनिर्दिष्ट दिनांक को उसके उपस्थित न होने या लिखित कथन दाखिल न करने की दशा में यह उपधारणा की जायेगी कि उसके पास प्रस्तुत करने के लिये कुछ नहीं है और उसके विरुद्ध एक पक्षीय रूप से जांच कार्यवाही प्रचलित की जायेगी।

7(8)– अनुशासनिक प्राधिकारी, उन आरोपों की, जो सरकारी सेवक ने स्वीकार नहीं किये हैं, जांच स्वयं कर सकेगा या यदि वह उचित समझें तो अपने अधीनस्थ किसी प्राधिकारी को इस प्रयोजन के लिये जांच अधिकारी नियुक्त कर सकेगा जो कि यथा संभव आरोपित सरकारी सेवक के स्तर से कम से कम दो स्तर ऊपर का हो।

2– शासन के संज्ञान में यह तथ्य आया है कि आरोप पत्र निर्गत करते समय तथा जांच अधिकारी नियुक्त करते समय उपर्युक्त नियमों का पालन नहीं किया जा रहा है। कभी-कभी यह भी देखने में आता है कि आरोप पत्र की तामीली उपर्युक्त व्यवस्था के अनुसार सुनिश्चित नहीं की जा रही है और आरोप पत्र निर्गत करने के साथ ही जांच अधिकारी को नियुक्त कर दिया जाता है इसके अतिरिक्त आरोप पत्र नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा जारी न करके स्वयं ही जांच अधिकारी द्वारा निर्गत किये जा रहे हैं, जो कि अनुशासन अपील (संशोधित) नियमावली, 2010 में की गयी उपर्युक्त व्यवस्था के प्रतिकूल है, जिसके परिणामस्वरूप ऐसे लोक सेवकों के विरुद्ध गम्भीर कदाचार होने के बाद भी अनुशासनिक कार्यवाही नियमान्तर्गत न होने के कारण निरस्त की जाती है।


3– अतः इस संबंध में आपसे अनुरोध है कि कृपया प्रत्येक लोक सेवक के विरुद्ध कदाचार के लिये अनुशासनात्मक कार्यवाही करते समय अनुशासन अपील नियमावली के उपर्युक्त प्रावधानों का अनुपालन सुनिश्चित करने का कष्ट करे। अनुशासन अपील नियमावली के प्रावधानों के अनुसार किसी भी लोक सेवक के विरुद्ध कदाचार के आधार पर अनुशासनात्मक कार्यवाही का निर्णय लिये जाने के पश्चात् निम्नानुसार कार्यवाही की जाये:-

(1)– सर्वप्रथम केवल आरोप पत्र निर्गत किया जायेगा। आरोप पत्र नियुक्ति प्राधिकारी के हस्ताक्षर से निर्गत किये जायेंगे जहां नियुक्ति प्राधिकारी श्री राज्यपाल हों, वहां पर आरोप पत्र शासन के प्रमुख सचिव/सचिव के हस्ताक्षर से निर्गत किये जायेंगे। जांच अधिकारी के हस्ताक्षर से या जांच अधिकारी द्वारा आरोप पत्र निर्गत नहीं किया जायेगा।

हस्ताक्षर

- (2)– आरोप पत्र के साथ अभिलेखीय साक्ष्यों की प्रतियां भी संलग्न करके संबंधित लोक सेवक को प्रेषित की जायेंगी और आरोप पत्र व्यक्तिगत रूप से या रजिस्ट्रीकृत डाक से लोक सेवक के पते पर प्रेषित किया जायेगा और उपर्युक्त रीति से आरोप पत्र तामील न होने पर आरोप पत्र व्यापक परिचालन वाले किसी दैनिक समाचार पत्र में प्रकाशन द्वारा तामील कराया जायेगा।
- (3)– आरोप पत्र के अन्त में यह स्पष्ट उल्लिखित किया जायेगा कि आरोपी 15 दिन के अन्दर अपना लिखित अभिकथन प्रस्तुत करेगा कि वह आरोप पत्र में सभी या किन्हीं आरोपों को स्वीकार करता है अथवा नहीं। आरोपी से यह भी अपेक्षा की जायेगी कि यदि वह अपनी प्रतिरक्षा में लिखित या मौखिक साक्ष्य देना या प्रस्तुत करना चाहता है तो उसे भी उल्लिखित करे।
- (4)– आरोपी द्वारा आरोपों को अस्वीकार करने के पश्चात् आरोपी द्वारा धारित पद से दो स्तर ऊपर के अधिकारी को जांच अधिकारी नियुक्त किया जायेगा और जांच अधिकारी को आरोप पत्र की प्रति, अभिलेखीय साक्ष्यों की प्रति प्रेषित किये जायेंगे। आरोप पत्र जांच अधिकारी के हस्ताक्षर से निर्गत नहीं किये जायेंगे। क्योंकि जांच अधिकारी तब नियुक्त किया जायेगा जबकि आरोपी नियुक्ति प्राधिकारी के हस्ताक्षर से निर्गत या शासन के प्रमुख सचिव/सचिव के हस्ताक्षर से निर्गत आरोप पत्र में उल्लिखित सभी या किन्हीं आरोपों को अस्वीकार करता है।
4. अतः आपसे अनुरोध है कि कृपया अनुशासनात्मक कार्यवाही करते समय उपर्युक्त प्रक्रिया का अनुपालन सुनिश्चित करने का कष्ट करें।

भवदीया,


(राधा रतूड़ी)
प्रमुख सचिव

प्रेषक,

राधा रतूड़ी,
प्रमुख सचिव,
उत्तराखण्ड शासन।

सेवा में,

- 1- समस्त अपर मुख्य सचिव,
उत्तराखण्ड शासन।
- 2- समस्त प्रमुख सचिव/सचिव/प्रभारी सचिव,
उत्तराखण्ड शासन।
- 3- मण्डलायुक्त, कुमाऊं/गढ़वाल
उत्तराखण्ड।
- 4- समस्त जिलाधिकारी
उत्तराखण्ड।
- 5- समस्त विभागाध्यक्ष/कार्यालयाध्यक्ष
उत्तराखण्ड।

कार्मिक अनुभाग-2

देहरादून, दिनांक

28

जून, 2017

विषय:- निलम्बनकाल के वेतन भत्तों के सम्बन्ध में।

महोदय,

उपर्युक्त विषय पर मुझे यह कहने का निदेश हुआ है कि सेवा के दौरान गम्भीर दुराचरण करने के परिणामस्वरूप लोक सेवकों के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही अनुशासन अपील नियमावली के संगत प्राविधानों के अन्तर्गत की जाती है। कभी-कभी गम्भीर दुराचरण की स्थिति में कतिपय लोक सेवकों को अनुशासनात्मक कार्यवाही करने से पूर्व निलम्बित भी किया जाता है। अनुशासनिक कार्यवाही समाप्त होने पर आरोपों के प्रमाणित होने की दशा में सम्बन्धित लोक सेवकों को वृहद्/लघु दण्ड भी दिया जाता है और कभी-कभी आरोप प्रमाणित न होने की स्थिति में ऐसे लोक सेवकों को बिना किसी दण्ड के सेवा में बहाल किया जाता है।

2- प्रायः यह देखने में आया है कि लोक सेवकों को जब अनुशासनिक कार्यवाही के परिणामस्वरूप दण्ड दिया जाता है तो उनके निलम्बनकाल के वेतन भत्तों के संबंध में विभागों द्वारा नियमानुसार विधिक कार्यवाही नहीं की जाती है विभागों द्वारा दण्डादेश में ही निलम्बनकाल के वेतन भत्ते के संबंध में उल्लेख कर दिया जाता है और कतिपय विभागों द्वारा निलम्बनकाल के वेतन भत्तों के संबंध में कोई कार्यवाही नहीं की जाती है यह स्थिति उचित नहीं है।

3- लोक सेवकों को अनुशासनात्मक कार्यवाही के दौरान निलम्बित किये जाने और उसके बाद अनुशासनिक कार्यवाही समाप्त होने की स्थिति में निलम्बनकाल के वेतन भत्ते के संबंध में मूल नियम-54(3) में निम्न प्राविधान किये गये हैं:-

"जहां पुनः पदस्थ करने का आदेश देने वाले सक्षम प्राधिकारी की यह राय हो कि निलम्बन बिलकुल ही न्याय संगत नहीं था वहां सरकारी सेवक को उपनियम (8) के उपबन्धों के अधीन रहते हुए पूरा वेतन तथा भत्ता दिया जायेगा जिसके लिए वह हकदार होता, यदि वह निलम्बित न किया गया हो। परन्तु जहां ऐसे प्राधिकारी की यह राय हो कि सरकारी सेवक के विरुद्ध संस्थित कार्यवाहियों की समाप्ति में प्रत्यक्षतः सरकारी सेवक के कारण विलम्ब हुआ है, वहां वह सरकारी सेवकों अपना अभ्यावेदन देने का अवसर देने के पश्चात और उसके प्रस्तुत अभ्यावेदन पर, यदि कोई हो विचार करने के पश्चात उन कारणों से, जो अभिलिखित किये जायेंगे, यह निदेश दे सकता है कि सरकारी सेवक को ऐसी विलम्ब अवधि के लिये केवल ऐसे वेतन और भत्ते की उतनी राशि (जो सम्पूर्ण राशि न हो) दी जायेगी जितनी वह अवधारित करें।"

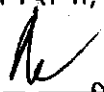
इसी प्रकार अनुशासन अपील नियमावली, 2003 के नियम-5 में निम्न प्राविधान किया गया है:-

"इस नियमावली के अधीन यथास्थिति विभागीय जांच या आपराधिक मामले के आधार पर आदेश पारित हो जाने के पश्चात संबंधित सरकारी सेवक के वेतन और भत्तों के बारे में विनिश्चय और उक्त अवधि को ड्यूटी पर बिताया गया माना जायेगा अथवा नहीं पर विचार करते हुए उक्त सरकारी सेवक को नोटिस देकर फाइनेन्शियल हैण्डबुक, खण्ड दो, भाग दो से चार के नियम-54 के अधीन विनिर्दिष्ट अवधि के भीतर स्पष्टकरण मांगने के पश्चात अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा किया जायेगा।"

4- शासन के संज्ञान में आया है कि उपर्युक्त प्राविधानों के अनुसार कतिपय विभागों द्वारा कार्यवाही नहीं की जा रही है। मूल नियम-54 की व्यवस्था से स्पष्ट है जहां लोक सेवकों विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही बिना किसी दण्ड के समाप्त हो जाती है वहां ऐसे लोक सेवकों को निलम्बनकाल के समस्त वेतन भत्ते अनुमन्य होते हैं उसी प्रकार जैसे कि वह निलम्बित न किया गया हो। परन्तु जहां पर अनुशासनिक कार्यवाही के परिणामस्वरूप किसी लोक सेवक को आरोपों के किन्ही भाग प्रमाणित होने की स्थिति में दण्ड दिया जाता है वहां पर दण्डादेश निर्गत करने के बाद ऐसे लोक सेवक को मूल नियम-54 की व्यवस्था के अन्तर्गत पृथक से कारण बताओ नोटिस दिये जाते हैं। कारण बताओ नोटिस का संबंधित लोक सेवक का उत्तर देने के बाद नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा उसके निलम्बनकाल के वेतन भत्ते के संबंध में निर्णय लिया जाता है कि क्या निलम्बनकाल के सम्पूर्ण वेतन भत्ते दिये जायें अथवा न दिये जायें और ऐसे

कारणों का उल्लेख करते हुए पृथक से आदेश निर्गत किये जाते हैं। दण्डादेश में निलम्बनकाल के वेतन भत्ते के संबंध में कोई उल्लेख नहीं किया जाता है क्योंकि निलम्बनकाल और निलम्बनकाल के वेतन भत्ते के संबंध में निर्णय दण्ड की श्रेणी में नहीं आते हैं। क्योंकि उस अवधि में संबंधित लोक सेवक द्वारा कोई कार्य नहीं किया गया होता है इसलिये निलम्बनकाल के वेतन भत्ते के संबंध में मूल नियम-54 के अन्तर्गत निर्णय लिया जाता है। अतः स्पष्ट है कि मूल नियम-54 के अन्तर्गत दण्ड दिये जाने की स्थिति में लोक सेवक को कारण बताओ नोटिस दिया जाना आवश्यक है और उसका सांविधिक बल है।

5— अतः आपसे अनुरोध है कि कृपया अनुशासनिक कार्यवाही के परिणामस्वरूप किसी भी लोक सेवक के निलम्बनकाल के वेतन भत्ते के संबंध में उपर्युक्त प्राविधानों के अनुसार कार्यवाही करने का कष्ट करें।

भवदीया,

(राधा रतूड़ी)
प्रमुख सचिव