

## अध्याय - दो

# सेवा नियम एवं शर्तें ( बिहार सेवा संहिता )

2.1.1 बिहार सेवा संहिता 1.12.1952 में लागू की गयी। यह राज्य सरकार के नियंत्रण में कार्यरत सभी सरकारी सेवकों पर लागू है। पटना उच्च न्यायालय, विधान सभा एवं विधान परिषद् के सरकारी कर्मी भी इस संहिता के अधीन आच्छादित हैं। इस संहिता में कुल 299 नियम तथा 16 परिशिष्ट हैं। संहिता के ये नियम कुल नौ अध्यायों में विभक्त हैं।

2.1.2 यद्यपि सरकारी सेवा का प्रारंभ सरकार एवं सेवक के बीच हुआ एक करार है परंतु एक बार जब सेवक की नियुक्ति किसी पद पर हो जाती है तो उसे उसमें अन्तर्भूत सभी अधिकार एवं दायित्व प्राप्त हो जाते हैं। तब यह करार दोनों पक्षों ( यानी सरकार एवं कर्मी ) की इच्छा पर निर्भर नहीं करता अपितु सरकारी नियमों पर आधारित हो जाता है।

इस संहिता की चर्चा के पूर्व कुछ महत्वपूर्ण शब्दावलियों की चर्चा सर्वथा प्रासंगिक है :

2.2.1 उम्र – सरकारी सेवक की सेवा पुस्तिका में अंकित उसकी उम्र एवं जन्म तिथि, उम्र की गणना के लिए पर्याप्त अभिलेख हैं। सेवा पुस्तिका में अंकित जन्म तिथि में कोई परिवर्तन अनुमान्य नहीं है बशर्ते कोई लिपिकीय भूल के कारण यह गलत अंकित हो गया हो। कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग के पत्रांक-16893, दिनांक-28.12.1959 द्वारा यह विहित किया गया है कि यदि सरकारी सेवक की जन्म तिथि पूर्व में किसी कारण गलत अंकित हो गई है तो इस संबंध में वे अपना अभ्यावेदन नियुक्ति के दस वर्ष की अवधि में दे सकते हैं। अभ्यावेदन 10 वर्ष के बाद प्राप्त होता है तो इसे सीधे तौर पर सक्षम पदाधिकारी द्वारा अस्वीकृत कर दिया जाना चाहिए। गोवर्धन सिंह बनाम राज्य सरकार एवं अन्य ( 1986 ) टी.एल.जे.आर.-108 एवं वेंकटरमन बनाम भारत सरकार 1974 एस.एल.जे. 299 में यह स्पष्ट किया गया है कि जन्म तिथि के संबंध में चिकित्सकों द्वारा निर्धारित जन्म तिथि को मान्यता देने के लिए सरकार कतई बाध्य नहीं है।

प्रभा चंद जैन बनाम राजस्थान सरकार-( 1978 ) एस.एल.जे. 422 में यह कहा गया है कि यदि सरकारी सेवक सेवा पुस्तिका में अंकित जन्म तिथि में परिवर्तन करना चाहते हैं तो उन्हें सुनवाई का अधिकार प्राप्त होना चाहिए।

यदि सरकारी सेवक द्वारा यह अभ्यावेदन दिया जाता है कि उसकी जन्म तिथि सेवा अभिलेखों में गलत अंकित कर दी गयी है एवं इस परिप्रेक्ष्य में उसका अभ्यावेदन सरकार के विचाराधीन है तथा

इस पर निर्णय के पूर्व ही उसकी सेवानिवृत्ति की अवधि आ जाती है तो उसे उसी तिथि को सेवानिवृत्त करार दिया जाना चाहिए ( भारत सरकार बनाम हरनाम सिंह ( 1993 ) 2 एस.सी.सी.-624 ।

2.2.2 औसत वेतन – औसत वेतन का तात्पर्य उस औसत मासिक वेतन से है जो कर्मी ने पूर्ववर्ती 12 महीनों में प्राप्त किया है। यदि पिछले बारह महीनों के किसी भाग में कर्मी ने वेतन प्राप्त नहीं किया है तो उस अवधि को घटाकर शेष अवधि के लिए औसत वेतन की गणना विहित की गयी है। उदाहरण के लिए यदि सेवक पिछले बारह महीनों में 2 माह असाधारण अवकाश पर रहा है तो उसके द्वारा इन बारह महीनों में से कुल दस महीने में प्राप्त वेतन का साधारण औसत, औसत वेतन कहा जाएगा ( नियम-11)।

2.2.3 संवर्ग – किसी सेवा को यदि अलग इकाई मानकर उसके लिए पद निर्धारित होते हैं तो उन पदों की संख्या संवर्ग कहलाती है।

2.2.4 राजपत्रित/अराजपत्रित सेवक – राजपत्रित सेवकों का तात्पर्य राज्य सेवा का कोई स्थायी या सरकार द्वारा विशेष तौर पर घोषित पदाधिकारी, जिसे राजपत्रित करार दिया गया है, राजपत्रित सेवक कहलाता है।

2.2.5 ग्रहणाधिकार – ग्रहणाधिकार स्थायी पद या कालावधि (Tenure Post) पद जिसपर नियुक्ति मौलिक रूप से की गई हो, पदधारक को किसी भी अवधि की समाप्ति के उपरांत या किसी खास अवधि की अनुपस्थिति के कारण भी अपने पद पर वापस लौटने का अधिकार (Rights) प्रदान करता है। ग्रहणाधिकार वाले पदधारक सेवक अपने पद पर पुनः वापस लौट सकते हैं। ग्रहणाधिकार, सेवक की योग्यता है जिसके कारण वह यदि किसी पद पर नियुक्त हो जाता है तो किसी खास अवधि में कहीं अन्यत्र रहने पर भी उस पद या संवर्ग में उसकी जो वरीयता है, वह अक्षुण्ण रखी जाती है अर्थात् जिस स्थान पर उसे पदस्थापित किया गया है वहां से उसके अन्यत्र चले जाने के बाद कालांतर में जब भी वह अपने पुराने पद पर वापस लौटता है और यह पाता है कि उसके कनीय पदधारक को प्रोन्नति का लाभ मिला है तो उसे भी प्रोन्नति का लाभ स्वयमेव प्राप्त हो जाएगा।

2.2.6 अवकाश – निगोशियेबुल ऐक्ट, 1888 की धारा-25 या माननीय उच्च न्यायालय द्वारा अधिनियम-12/1987 की धारा-15 के अधीन विहित/घोषित किया गया दिन है। इसके अतिरिक्त सरकार राजपत्र में सूचना प्रकाशित कर किसी दिन को अवकाश घोषित करने की क्षमता रखती है। स्थानीय अवकाश की घोषण प्रमण्डलीय आयुक्त अपने स्तर से कर सकते हैं। अवकाश का नियंत्रण सामान्यतः राजस्व पर्षद् के अधीन होता है। अवकाश घोषित करते समय यह ध्यान में रखा जाता है कि कार्यपालक आदेश एवं एन.आई. ऐक्ट के तहत घोषित कुल छुट्टियों की संख्या एक बार सात से अधिक दिनों की नहीं होनी चाहिए। उपरोक्त मामलों के छुट्टियां राजस्व पर्षद् की स्वीकृति से घोषित की जा सकती हैं वशर्ते सामान्य दिनों की राजपत्रित छुट्टियां शामिल नहीं की गयी हों। यदि किस स्थान विशेष में कुछ राजपत्रित छुट्टियों का उपयोग नहीं किया गया हो तो उनके बदले अन्य दिनों के लिए छुट्टियां घोषित की जा सकती हैं।

2.2.7 सेवा में योगदान का समय – यह वह अंतराल है जिसमें प्रथम नियुक्त कर्मी या स्थानांतरित कर्मी जिस स्थान पर आवासित/पदस्थापित है, वहां से नव नियुक्त स्थान पर योगदान करने या स्थानांतरित स्थान पर योगदान करने के लिए उसे निदेशित किये जाने पर अनुमान्य किया जाता है। स्थानांतरण की स्थिति में मुख्यालय में परिवर्तन इस प्रकार की अवधि की मान्यता के लिए आवश्यक शर्त है। किसी सरकारी सेवक को एक ही स्थान पर एक विभाग से दूसरे विभाग के अधीन स्थानांतरित किया जाता है तो उसे इस अवधि का लाभ अनुमान्य नहीं है।

2.2.8 कार्यकारी व्यवस्था – सरकार किसी सरकारी सेवक को किसी पद पर जिसपर अन्य सरकारी सेवक का ग्रहणाधिकार है, का कार्य सम्पादित करने के लिए पदस्थापित कर सकती है। सरकार उस पद पर भी किसी सेवक को कार्यकारी व्यवस्था में पदस्थापित कर सकती है जिसपर किसी अन्य सेवक का ग्रहणाधिकार नहीं है परंतु उस पर सरकार मौलिक रूप से किसी व्यक्ति को नियुक्त नहीं कर सकेगी। कोई सरकारी सेवक बिना वास्तविक रूप से कार्य सम्पादित किये किसी पद पर कार्यकारी व्यवस्था के तहत पदस्थापित माना जा सकता है। उदाहरणार्थ कोई सरकारी सेवक किसी प्रशिक्षण में शामिल हो गया हो या जब उसका स्थानांतरण नियम-277 के अधीन विदेश सेवा में हो गया हो तो वह कार्यकारी व्यवस्था के अधीन पदस्थापित माना जाएगा।

2.2.9 परीक्ष्यमान पद – परीक्ष्यमान पद की धारणा न्यायिक प्रक्रिया के अनुसार नियोक्ता को दिया गया वह अवसर है जिसमें वह संबंधित परीक्ष्यमान सेवक के कार्य, योग्यता, प्रतिबद्धता, लगन एवं सक्षमता का मूल्यांकन करता है तथा यह सुनिश्चित करता है कि सेवक उस पद के लायक है या नहीं।

जब कोई सेवक किसी कार्यकारी नियुक्ति वाले पद पर कार्य करता है तो उसे ग्रहणाधिकार प्राप्त नहीं होता। इस आशय की व्यवस्था माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने पी.एल. भिंगरा बनाम भारत सरकार ए.आई.आर.-1958, एस.सी.-36 में दी है।

2.2.10 स्थायी पद – स्थायी पद का तात्पर्य उस पद से है जो बिना किसी निर्धारित समय सीमा तक निवर्तमान रहता है एवं जिसके लिए निर्धारित पदनाम विहित किया जाता है। किसी स्थायी पद पर नियुक्ति मौलिक रूप से परीक्ष्यमान रूप से या कार्यकारी व्यवस्था के अधीन हो सकती है। यदि सेवक की नियुक्ति स्थायी पद पर मौलिक रूप से होती है तब उसे ग्रहणाधिकार (Lien) प्राप्त होता है।

2.2.11 वेतन – वेतन का तात्पर्य है किसी सरकारी सेवक द्वारा प्रत्येक माह प्राप्त किया गया वेतन जिसमें विशेष वेतन या उसकी निजी योग्यता के कारण स्वीकृत वेतन शामिल नहीं है, जो उस पद के लिए स्वीकृत किया गया है जिस पद का सेवक धारक है या कार्यकारी व्यवस्था के अधीन उसे पदस्थापित किया गया है एवं अपनी वरीयता के कारण जिस पद का सम्बर्ग धारण करने हेतु वह सक्षम है। इसमें विशेष रूप से दिये जाने वाले वेतन, विशेष वेतन, वैयक्तिक वेतन एवं अन्य आवर्ती परिलब्धियां सम्मिलित हैं। जिन्हें सरकार द्वारा विहित परिलब्धियों को विशेष रूप से वेतन के रूप में विहित किया गया है।

माननीय उच्च न्यायालय द्वारा यह विहित किया गया है कि किसी कर्मचारी से उसकी सेवानिवृत्ति के बाद भी कार्य लिया गया है तो उसे उस अवधि का वेतन भुगतान अनुमान्य किया जाना चाहिए जैसा कि राज्य सरकार बनाम एन. सुन्दरम, 1994-1 पी.एल.जे.आर. एस.सी. 101 के अवलोकन से स्पष्ट होता है। सरकार विशेष परिस्थिति में विहित शर्तों को पूरा करने पर अपने पदाधिकारी को वेतन वृद्धि का लाभ दे सकती है। वह यह विहित करती है कि पी.एच.डी. की डिग्री प्राप्त करने पर अग्रिम वेतन वृद्धि स्वीकृत करने के बाद सरकार इससे मुक्त नहीं सकती। सरकार यदि चाहे तो अपनी इस व्यवस्था को किसी खास तिथि के बाद एकतरफा समाप्त कर सकती है परंतु जब तक वह समय नहीं आ जाता है तबतक इस शर्त के अनुरूप योग्य सेवकों को लाभ अनुमान्य कराया जाना अपेक्षित होगा। यदि किसी कर्मचारी/पदाधिकारी द्वारा अपने पद के साथ किसी दूसरे पद के दायित्व का निर्वहन संतोषपूर्ण ढंग से किया गया है तो सरकार को पदधारक द्वारा उच्चतम पद पर की गयी सेवा के विरुद्ध वेतन का भुगतान अनुमान्य किया जाना चाहिए। यदि किसी कर्मी को उच्चतर वेतनमान का लाभ स्वीकृत कर दिया गया है तो उसे एकतरफा वापस नहीं लिया जाना चाहिए अपितु संबंधित कर्मी को सुनवाई का मौका अवश्य प्रदान किया जाना चाहिए। जैसा कि राजेन्द्र प्रसाद बनाम राज्य सरकार, 1994(1) पी.एल.जे.आर. 769 में विहित किया गया है।

2.2.12 परीक्ष्यमान अवधि – परीक्ष्यमान सेवक का तात्पर्य ऐसे सरकारी सेवक से है जो किसी परीक्ष्यमान अवधि के लिए या जो किसी विभाग के सम्बर्ग के अधीन मौलिक रिक्ति के विरुद्ध नियुक्त किया जाता है। यदि किसी कर्मी को परीक्ष्यमान के रूप में नियुक्ति किया जाता है एवं उसे परीक्ष्यमान अवधि की समाप्ति के बाद भी सेवा में बने रहने दिया जाता है एवं इस संबंध में उसकी सम्पुष्टि का कोई विशेष आदेश निर्गत नहीं होता है तो यह माना जायेगा कि वह परीक्ष्यमान के रूप में ही पद पर आसीन है वशर्तें नियुक्ति आदेश के दौरान सरकारी नियमों में कोई प्रतिकूल शर्त विहित नहीं की गयी हो। यदि परीक्ष्यमान अवधि का विस्तार नहीं किया जा सकता है एवं इस अधिकतम परीक्ष्यमान अवधि की समाप्ति के बाद भी सेवक को सेवा में बने रहने दिया जाता है तो विधि सम्मत रूप से यह निष्कर्ष निकाला जायेगा कि सरकारी सेवक सम्पुष्ट हो गया है जैसा कि पंजाब सरकार बनाम धरम सिंह के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने व्यवस्था दी है (पंजाब सरकार बनाम धरम सिंह, एस.सी.-ए 321) मौलिक रूप से नियुक्त किसी कर्मी के लिए भी परीक्ष्यमान अवधि का विस्तार किया जा सकता है। इस अवधि में सेवा समाप्ति पर किसी अग्रिम सूचना की अपेक्षा नहीं है। परीक्ष्यमान रूप से किसी पद पर की गई नियुक्ति से उस सेवक को कोई पद/सेवा का अधिकार प्राप्त नहीं होता। उसकी सेवा विहित नियमों में उल्लिखित प्रक्रिया/पद्धति का अनुसरण किये बिना ही समाप्त की जा सकती है या उसे सेवा से हटाया जा सकता है। क्योंकि परीक्ष्यमान अवधि में सेवक को किसी पद से संबंधित कोई अधिकार प्राप्त नहीं होता। अतः उसे सेवा से हटाये जाने के दंड की संज्ञा नहीं दी जा सकती परंतु किसी परीक्ष्यमान कर्मी की सेवा को सामान्य तरीके से समाप्त करने के स्थान पर यदि यह निर्णय लिया जाता है कि उसके विरुद्ध कदाचार या अक्षमता के आरोपों की जांच करायी जाए तब इस परिप्रेक्ष्य में

बर्खास्तगी को दंड माना जायेगा क्योंकि इससे कर्मों की सक्षमता पर दाग लग सकता है तथा यह उसके द्वारा भविष्य में दी जानेवाली सेवा को भी कुप्रभावित कर सकता है। इस स्थिति में कर्मों को संविधान की धारा-311(2) में विहित अधिकार के उपयोग की सक्षमता है। जैसा कि म्युनिसिपल बोर्ड बनाम श्री नारायण वर्मा 1978 एस.एन.जे. 664 में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा विहित किया गया है। यदि किसी परीक्ष्यमान कर्मों का कार्य अपेक्षा के अनुरूप नहीं होने के कारण सेवा समाप्त की जाती है तो उसे छंटनी की संज्ञा दी जाती है। ऐसे मामले में वैधिक नियमों का अनुपालन आवश्यक है जैसा कि सर्वोच्च न्यायालय ने एस.एस. कांवर बनाम भारत सरकार 1984(2) एस.एल.जे. 451 में विहित किया है। माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने धनजी भाई रामजी भाई बनाम गुजरात सरकार 1985(1) एस.एल.जे. 176 में यह व्यवस्था दी है कि किसी परीक्ष्यमान कर्मों को इस कारण कोई विशेष अधिकार प्राप्त नहीं होता है कि उसे प्रारंभिक परीक्ष्यमान अवधि के बाद भी कार्य पर रखा गया है। परीक्ष्यमान कर्मों की सम्पुष्टि उसके उस पद पर स्थायी नियुक्ति के समतुल्य माने जाने की व्यवस्था माननीय उच्च न्यायालय ने मो. नौलखा देवी बनाम राज्य सरकार 1986 पी.एल.जे.आर. 26 में दी है। यदि किसी परीक्ष्यमान कर्मों की सेवा सम्पुष्ट हो जाती है तो यह माना जाता है कि उसकी स्थायी नियुक्ति हो गई है।

2.2.13 अस्थायी पद – अस्थायी पद का तात्पर्य ऐसे पद से है जिसके लिए वेतनमान निर्धारित है परंतु जिसे एक सीमित अवधि के लिए स्वीकृत किया गया है। यदि कोई पद वस्तुतः अस्थायी हो एवं उस पर नियुक्त कर्मों को यह जानकारी है तो इस पद का कार्यकाल लम्बी अवधि तक नहीं बढ़ाया जा सकता है, उसे इस पद का अधिकार नहीं दिया जाना एक स्वभाविक प्रक्रिया होगी। परंतु यदि किसी विभाग में या किसी कारण से पद जिसे अस्थायी घोषित किया गया है लेकिन सरकारी एवं कर्मों दोनों के ध्यान में यह स्पष्ट है कि यह पद वस्तुतः लम्बी अवधि तक चलेगा तो इस पद पर नियुक्त कर्मों को अस्थायी रूप से विहित करने की व्यवस्था का कोई अभिप्राय नहीं है एवं इस परिपेक्ष्य में उसके किसी भी दावे को औचित्यहीन मानते हुए अस्वीकृत नहीं किया जाना चाहिए कि पदधारक अस्थायी पद पर है।

कभी-कभी सरकार द्वारा कार्यपालिका नियमावली में विहित शर्तों के अधीन तदर्थ पद स्वीकृत कर दिया जाता है। तदर्थ रूप से नियुक्त कर्मियों को स्थायी या अस्थायी रूप से मौलिक आधार पर नियुक्त कर्मों के समरूप नहीं माना जाना चाहिए। माननीय उच्च न्यायालय ने अदेशानंद झा बनाम राज्य सरकार 1982 पी.एल.जे.आर. 385 में यह व्यवस्था ही है कि तदर्थ रूप से नियुक्त किसी भी कर्मों को किसी प्रकार का लाभ प्राप्त नहीं होगा। तदर्थ रूप से नियुक्त कर्मों को वरीयता या अन्य कोई अधिकार प्राप्त नहीं होता। माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने यह विहित किया है कि किसी कर्मों को कोई अधिकार उसी दिन से प्राप्त होता है जब उसकी सेवा का नियमितकरण किया जाता है। जैसा कि ए.वी. शर्मा बनाम हिमाचल प्रदेश राज्य 1979 एस.एल.जे. 642 में उल्लिखित है। वस्तुतः तदर्थ नियुक्ति या तदर्थ कर्मचारी का तात्पर्य ऐसी नियुक्ति या ऐसे कर्मचारी से है जब प्रशासनिक आवश्यकता के कारण यह महसूस किया जाता है कि आपातकालीन प्रशासनिक कार्यों के कार्यान्वयन हेतु अत्यावश्यक आवश्यकता

की स्थिति में या स्थायी आकस्मिकता की स्थिति में प्रशासन को अतिरिक्त लोगों की सेवा की आवश्यकता है। यह राज्य सरकार के स्तर से की गई एक प्रकार व्यवस्था है जिसके उपरान्त समय मिल जाता है कि वह विहित नियम एवं प्रक्रिया का पालन करते हुए उस पद के लायक योग्य कर्मी का चयन एवं नियुक्ति कर सकें। जैसा कि अमर सिंह बनाम पंजाब सरकार 1984(1) ए.एस.एल.जे.-441 में भी अंकित किया गया है। माननीय उच्चतम न्यायालय ने यह माना है कि किसी स्थायी पद पर की गई नियुक्ति को मौलिक नियुक्ति की संज्ञा दी जा सकती है। (जी.सी. शुक्ला बनाम एन.के.पाण्डे, 1988(1) ए.एस.सी.सी.-316) वित्त विभाग ने अपने ज्ञापांक-339) दिनांक-30.5.98 द्वारा यह विहित किया है कि तीन वर्ष से अधिक अवधि से चले आ रहे अस्थायी पद को स्थायी करने की कार्रवाई की जाये। वित्त विभाग ने अपने पत्रांक-581 दिनांक-2.2.99 द्वारा पुनः इस दिशा में संबंधित विभाग को स्मरित भी किया है।

2.2.14 सावधि पद (Tenure Post) – इसका तात्पर्य उस स्थायी पद से है जिसे कोई सरकारी सेवक एक सीमित अवधि के बाद धारण नहीं कर सकता है। संदेह/विवाद की स्थिति में सरकार यह निर्णय ले सकती है कि कोई विशेष पद सावधि है या नहीं। मंगल सेन बनाम पंजाब सरकार ए.आई.आर., 1952 पी.वी.एन. 58 में यह व्यवस्था दी गई है कि असैनिक पद की व्याख्या संविधान में नहीं की गई है परंतु संविधान की धारा-310 एवं 311 के अध्ययन से यह निष्कर्ष निकलता है कि असैनिक पद वह पद है जो प्रतिरक्षा से संबंधित पद से भिन्न है। यदि किसी पद के बारे में यह विहित होता है कि उसपर सरकार का नियंत्रण है तो उस पद को असैनिक पद माना जायेगा। चतुर्भुज बनाम बिहार राज्य सहकारिता बैंक लिमिटेड, ए.आई.आर., 1955, पटना-23 में यह व्यवस्था दी गई है कि सहकारिता समितियां यद्यपि सरकार के नियंत्रण में हैं परंतु इनमें कार्यरत कर्मचारी असैनिक पदों के धारक नहीं माने जा सकते अर्थात् राज्य सहकारिता बैंक, सहकारी बैंक के सचिव, आकस्मिक मजदूर, राज्य के निगमों के कर्मचारी, स्थानीय निकायों या नगरपालिका के कर्मी, उच्च न्यायालय या असैनिक न्यायालय में कार्यरत टंकक, स्टेट बैंक, विकास निधियां, जिला परिषद् के विद्यालय के शिक्षक, सरकारी सहायता प्राप्त महाविद्यालय के प्राध्यापक सरकार द्वारा नियंत्रित कम्पनी के कर्मी, नोटरी पब्लिक असैनिक पदधारक नहीं हैं।

2.2.15 पदाधिकारी का उनके गृह जिला में पदस्थापन – सरकार द्वारा निर्णय लिया गया है कि भारतीय प्रशासनिक सेवा, भारतीय पुलिस सेवा, बिहार असैनिक सेवा, कर्मचारी संघों एवं बिहार अनुसूचित असेनिक सेवा के पदाधिकारी का पदस्थापन सामान्यतः उनके गृह जिला में नहीं किया जाना चाहिए। यदि ऐसा करना आवश्यक हो तो पदस्थापन आदेश में यह अंकित किया जाना चाहिए कि किन विशेष परिस्थितियों के कारण ऐसा किया जा रहा है। साथ ही यह प्रयास किया जाना चाहिए कि यथाशीघ्र सम्बन्धित पदाधिकारी को दूसरे जिलों में पदस्थापित किया जाये। अपवादस्वरूप यह व्यवस्था की गयी है कि पटना जिला के निवासी पदाधिकारी को सचिवालय में एवं उसके संलग्न कार्यालय में पदस्थापन के लिए यह नियम लागू नहीं है। उसी प्रकार यदि कोई पदाधिकारी सेवानिवृत्ति के समीप है और वह अपने गृह जिला में पदस्थापन के लिए आग्रह करता है तो उसके आग्रह के

अनुरूप कार्य नहीं करने का यदि कोई विशेष कारण नहीं हो तो उसे गृह जिला में पदस्थापित किया जा सकता है।

2.2.16 उच्चस्तरीय राजनीतिज्ञों की मृत्यु पर अवकाश ( कार्यालय बंदी ) – विभिन्न स्तरों के राजनीतिज्ञों की मृत्यु के उपरान्त कार्यालय बंद रखने की कार्यवाही निम्न प्रकार से की जाती है—

- (क) राष्ट्रपति/प्रधानमंत्री – इनकी मृत्यु की तिथि/दाह संस्कार की तिथि के दिन सभी कार्यालय बंद कर दिये जायेंगे। संबंधित विभाग, मंत्रालय, राज्य सरकार, दूरदर्शन जहां से भी सबसे पहले सूचना प्राप्त होती हो, सूचना प्राप्त होने के साथ ही इसे कार्यान्वित किया जायेगा।
- (ख) उप-राष्ट्रपति – उपरोक्त प्रकार से प्राप्त सूचना के अनुसार मृत्यु की तिथि को पूर्ण दिवसीय अवकाश तथा दाह-संस्कार के दिन आधा दिन का अवकाश उस स्थान के लिए घोषित होगा जहां दाह-संस्कार किया जा रहा है। इस आधा दिन को निश्चित करने की जवाबदेही गृह मंत्रालय की है। केन्द्रीय मंत्री के मामले में मात्र दिल्ली में उनकी मृत्यु के दिन आधा दिन का एवं दाह-संस्कार के दिन जिस स्थान पर दाह-संस्कार किया जा रहा है वहां के कार्यालय आधा दिन के लिए बंद रखे जायेंगे।
- (ग) राज्यपाल/मुख्यमंत्री – इस मामले में राज्य के अधीन कार्यालय बंद करने का निर्णय मुख्य सचिव के परामर्श से लिया जायेगा। सामान्यतः राजधानी में उनकी मृत्यु की तिथि एवं दाह संस्कार की तिथि को आधे-आधे दिनों के लिए, जहां उनकी मृत्यु हुई हो वहां आधा दिन के लिए, जहां उनका दाह संस्कार किया गया वहां भी आधे दिन के लिए कार्यालय बंद रहेगा।

2.2.17 तीन साल की सेवा पूर्ण करने के बाद अस्थायी कर्मचारी की सेवा सम्पुष्टि/स्थायीकरण – मंत्रीमंडल सचिवालय विभाग के परिपत्र संख्या-1557, दिनांक-2.5.72 के अनुसार स्थायी स्थापना में कार्यरत जैसे अस्थायी कर्मचारी जिन्होंने तीन वर्ष या तीन वर्ष से अधिक की सेवा की है, को प्रत्येक वर्ष के एक अप्रैल को, यदि स्थाई नियुक्ति के लिए अन्यथा योग्य हो तो, स्थायी कर दिया जाना चाहिए।

कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग के पत्रांक-450 दिनांक-2.6.73 के अनुसार अस्थायी कर्मचारियों की नियुक्ति की पृष्ठभूमि का ख्याल भी किया जाना चाहिए। तदर्थ आधार पर नियुक्ति के समय जिन मामलों में वित्त विभाग से सहमति प्राप्त की गई थी उनके मामले में विहित परीक्षा आयोजित होने पर उसमें शामिल होकर उत्तीर्णता प्राप्त करने वाले तदर्थ आधार पर नियुक्त कर्मियों को या बाद में आयोजित प्रतियोगिता परीक्षा में उत्तीर्ण होने वाले कर्मियों को स्थायी किया जा सकता है। उन्हें परीक्षा में उत्तीर्ण होने की तिथि से उन्हें परीक्ष्यमान रूप से स्थायी किया जायेगा। छंटनीग्रस्त कर्मचारियों के मामले में सामान्य प्रतियोगिता में उत्तीर्णता प्राप्त होने के बाद परीक्ष्यमान किया जायेगा। परंतु यदि वह उत्तीर्णता प्राप्त नहीं करता है तथा अस्थायी पद नहीं रहता है तो सेवा से हटाने की कार्यवाही प्रारंभ की

जायेगी। अस्थायी कर्मचारियों के स्थायीकरण के समय उनके सेवा अभिलेख के संतोषजनक होने पर उनकी अस्थायी नियुक्ति विहित नियम के अंतर्गत सामान्य विहित प्रक्रिया को अपनाकर की जानी आवश्यक होगा। इस प्रकार तदर्थ आधार पर नियुक्त अस्थायी कर्मचारी जिनकी नियुक्ति बिना नियम एवं शर्त को पूरा किये हुई है, स्थायी होने के पात्र नहीं हैं। मंत्रीमंडल सचिवालय विभाग के पत्रांक-1408 दिनांक-13.6.74 द्वारा इसे और स्पष्ट करते हुए कहा गया है कि तीन वर्षों से चले आ रहे अस्थायी एवं अराजपत्रित पद जिनके भविष्य में अनिश्चित काल तक बने रहने की संभवना है, को स्थायी करने की पूर्ण शक्ति सरकार के प्रशासकीय विभाग में विभागाध्यक्ष को प्रत्यायोजित रहेगी। अस्थायी पद स्थायी करने से संबंधित आधारभूत सिद्धान्त जिनका दृढ़तापूर्वक अनुपालन किया जाना अपेक्षित हैं निम्नवत हैं :-

- (क) जिन पदों का सृजन किसी अन्य स्रोत की सहायता से हुआ है और जिनका राज्य के बजट के आधार पर बने रहना संभव नहीं है, उन्हें स्थायी नहीं किया जायेगा।
- (ख) विशेष कार्यों/परियोजनाओं के लिए स्वीकृत पद जिन्हें उक्त कार्य/परियोजनाओं की समाप्ति पर समाप्त हो जाना है, उन्हें स्थायी नहीं किया जाएगा। केवल उन पदों को स्थायी किया जायेगा जिन्हें भविष्य में अनिश्चित काल तक स्वीकृत मानदंड, तथ्यों तथा उपलब्ध आंकड़ों के आधार पर स्थायीकरण संबंधित निर्णय लेने के समय बने रहना न्यायोचित समझा जाय।
- (ग) प्रत्येक वर्ष 1 अप्रैल को वैसे उपलब्ध पदों की उपर्युक्त आधार पर समीक्षा होगी तथा जो पद मापदंडों के अनुसार आवश्यक समझे जायेंगे उनका स्थायीकरण किया जायेगा। वित्त विभाग के परिपत्र संख्या-581 दिनांक-2.2.1999 द्वारा यह निर्णय अधिसूचित किया गया है कि विगत कई वर्षों से सृजित अस्थायीय पद जिनका अवधि विस्तार लगातार किया जा रहा है, को स्थायी कर दिया जाये।

2.2.18 नियत समय पर कार्यालय में उपस्थिति – वित्त विभाग के आदेश संख्या-292 दिनांक-13.11.98 द्वारा यह सामान्य आदेश दिया गया है कि विभाग के सभी पदाधिकारी/कर्मचारी नियत समय पर कार्यालय में उपस्थित हों तथा निर्धारित कार्यालय अवधि तक कर्तव्य पर उपस्थित रहें। साथ ही पदाधिकारियों के कोषांग में कार्यरत कर्मचारी संबंधित पदाधिकारी के कार्यालय में उपस्थित रहने तक कर्तव्य पर बने रहें। यदि ऐसा पाया जाता है कि कोई पदाधिकारी/कर्मचारी अनुचित रूप से अनुपस्थित हैं, समय पर कार्यालय नहीं आते हैं या कार्यालय अवधि में कार्यालय से अनुपस्थित रहते हैं तो उनके विरुद्ध कठोर अनुशासनिक कार्रवाई की जाये। वित्त विभाग के कार्यालय आदेश संख्या-266 दिनांक-2.2.99 द्वारा भी इसे सम्पुष्ट किया गया है।

2.2.19 स्थानान्तरण – स्थानान्तरण का तात्पर्य सरकारी सेवक को एक मुख्यालय जहां वे पदस्थापित हैं, से किसी दूसरे मुख्यालय में भेजने ( ताकि वे नये पद का कार्यभार प्रारंभ करें ) या

मुख्यालय में भिन्न पद पर अपना कार्य प्रारंभ कराने से है। प्रशिक्षण के लिए 3 (तीन) माह या उससे कम की अवधि के लिए प्रतिनियुक्त किया जाना स्थानान्तरण की परिभाषा में शामिल नहीं है। माननीय उच्चतम न्यायालय ने वी. वर्द्धराव बनाम कर्नाटक सरकार ए.आई.आर. 1986 एस.सी. 1995 में यह व्यवस्था दी है कि ऐसे सरकारी सेवक जिनकी नियुक्ति किसी संवर्ग में होती है एवं उनके अधीन अवस्थित पद एक स्थान से दूसरे स्थान पर स्थानांतरणीय हैं तो उनका स्थानान्तरण सेवा काल की एक सामान्य घटना है एवं इसे सरकारी सेवक की सेवा शर्तों में किसी परिवर्तन का कारण नहीं माना जाना चाहिए। इससे सरकारी सेवक को किसी प्रकार की हानि पहुंचने की भी स्थिति उत्पन्न नहीं होती है। यह जनहित में है कि सरकारी सेवकों को एक ही पद पर लंबी अवधि तक बने रहने देने के बदले उन्हें समय-समय पर स्थानान्तरित कर दिया जाय। यदि सरकार द्वारा कोई नीतिगत निर्णय लिया जाता है तो उस नीतिगत निर्णय में शामिल शर्तों के अनुपालन हेतु राज्य बाध्य है, परंतु यदि राज्य सरकार द्वारा मात्र दिशानिर्देश निर्गत किया गया है तो इस दिशानिर्देश का पालन सर्वथा आवश्यक नहीं है। माननीय उच्च न्यायालय सरकार को उन नीतिगत निर्णयों को, जो स्थानान्तरण से संबंधित है एवं जो दिशा निर्देश के रूप में विहित किये गये हैं, को लागू करने के लिए बाध्य नहीं कर सकता जैसा कि बिहार राज्य राजपत्रित कर्मचारी संघ बनाम राज्य सरकार 1994(1) पी.एल.जी.आर.-240 में विहित किया गया है। सर्वोच्च न्यायालय ने भारत सरकार बनाम एस.एल. अब्बास बनाम 1994(1) पी.एल.जे.आर. (एस.सी. ) (1) में यह व्यवस्था दी है कि यदि नैतिक प्रावधानों का उल्लंघन कर या पूर्वाग्रह से ग्रसित होकर कोई स्थानान्तरण नहीं किया गया है तो न्यायालय उसमें दखल नहीं दे सकेगा। सरकार द्वारा दिया गया यह मार्गदर्शन कि पति-पत्नी को एक ही मुख्यालय में पदस्थापित किया जाये, बाध्यकारी नहीं है। यदि द्वितीय एवं चतुर्थवर्गीय कर्मचारियों का स्थानान्तरण उनकी सहमति के बिना उनके संवर्ग से बाहर किया जाता है तो वे इसे मानने के लिए बाध्य नहीं है। किसी सरकारी सेवक को यदि किसी स्थान पर पदस्थापित किया गया है तो इसे उसका अधिकार नहीं माना जा सकता। यदि प्रशासनिक दृष्टि से पति-पत्नी को एक साथ पदस्थापित करना संभव नहीं है तो उन्हें विभिन्न मुख्यालयों में पदस्थापित किया जा सकता है।

कभी-कभी ऐसा पाया गया है कि किसी सरकारी सेवक के स्थानान्तरण से उसके परिवार में कई तरह की कठिनाइयां एवं समस्याएं उत्पन्न हो जाती हैं, परंतु इस कारण स्थानान्तरण आदेश को रद्द नहीं किया जा सकता। स्थानान्तरणीय पद पर कार्यरत किसी सेवक का स्थानान्तरण एक सामान्य प्रक्रिया है एवं इससे उत्पन्न कठिनाइयां संबंधित विभाग के लिए विचारणीय हो सकती हैं परंतु जब तक यह साबित नहीं हो कि स्थानान्तरण पूर्वाग्रह के कारण या संहिता में विहित नियम एवं मार्गदर्शनों के प्रतिकूल या बिना किसी औचित्य के किया गया है तब तक न्यायालय इसमें अपना दखल नहीं दे सकता।

किसी स्थायी सेवक का स्थानान्तरण किया जाता है एवं उसके द्वारा स्थानान्तरण आदेश का अनुपालन अस्वीकृत कर दिया जाता है एवं यदि एक माह की अग्रिम सूचना के बाद उसे सेवा से बर्खास्त किया जाता है तो इसे दंड करार नहीं दिया जा सकता। माननीय उच्च न्यायालय ने राज्य सरकार

बनाम रामकिशोर लाल ए.आई.आर.-1963 पटना 125 में यह व्यवस्था दी है कि ऐसे मामले में संविधान की धारा-311(2) में दी गयी व्यवस्था का लाभ सरकारी सेवक नहीं ले सकेंगे।

2.2.20 जन्म तिथि में परिवर्तन – बिहार लोक सेवा संहिता में जन्म तिथि के परिवर्तन के बिन्दु पर कोई स्पष्ट चर्चा नहीं है।

बिहार वित्त नियमावली के नियम 96 में यह प्रावधान किया गया है कि यदि एक बार जन्म तिथि अभिलेखों में अंकित हो जाती है तो उसमें परिवर्तन नहीं किया जा सकता बशर्ते यह प्रविष्टि लिपिकीय भूल के कारण नहीं हो। राज्य सरकार ने कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग के परिपत्र सं.-16893 दिनांक-28.12.1963 द्वारा यह व्यवस्था दी है कि सेवा में प्रवेश करने के 10 वर्ष की अवधि के अंदर जन्म तिथि में सुधार से संबंधित अभ्यावेदन किया जा सकता है।

2.2.21 नाम में परिवर्तन – बिहार सेवा संहिता में नाम में परिवर्तन की प्रक्रिया विहित नहीं है, परंतु भारत सरकार, कार्मिक एवं प्रशिक्षण विभाग के ज्ञापांक-19016, दिनांक-12.3.1987 में यह व्यवस्था दी गयी है कि यदि कोई कर्मी अपने नाम में परिवर्तन करना चाहता है तो उसे एक शपथ पत्र हस्ताक्षरित करना होगा जिसमें उसके नाम के परिवर्तन की चर्चा हो। तदोपरांत उसे अपने खर्च पर प्रमुख स्थानीय समाचार पत्र में, तथा भारत के राजपत्र में इसे प्रकाशित किये जाने की आवश्यकता होगी। उपरोक्त प्रक्रिया के उपरांत सेवक का नया नाम या नाम में किया गया परिवर्तन मान्य होगा एवं उसके सेवा अभिलेख इस हद तक संशोधित कर दिये जायेंगे। यदि कोई महिला कर्मी अपने विवाह/पुनर्विवाह के कारण अपनी उपाधि (surname) में परिवर्तन करना चाहती है तो उसे अपने नियुक्ति अधिकारी को अपने विवाह के संबंध में विवरण देते हुए एक औपचारिक सूचना दिये जाने की अपेक्षा होगी। इस सूचना के उपरांत उसके सेवा अभिलेखों को इस हद तक संशोधित कर दिया जायेगा। इसी प्रकार पति से तलाक/अलगाव या पति की मृत्यु के बाद यदि कोई महिला कर्मी अपनी उपाधि (surname) बदलना चाहती है या अपने एक नाम पर वापस आना चाहती है तो वह नियुक्ति पदाधिकारी को अपनी वैवाहिक स्थिति संबंधी प्रतिवेदन की सूचना देते हुए इस आशय का औपचारिक अनुरोध करेगी एवं तदोपरांत इसे परिवर्तित कर दिया जायेगा।

2.2.22 इस्तीफा – सामान्यतः सेवा से यदि कोई सेवक अपना इस्तीफा देता है तो इसे बिना किसी समीक्षा के स्वीकार किया जाना चाहिए, परंतु यदि सरकारी सेवक किसी ऐसे काम में लगाया गया है जो महत्वपूर्ण है एवं वैकल्पिक व्यवस्था होने तक उस पद पर उसका रहना आवश्यक है या यदि सेवक के विरुद्ध न्यायालय में मामला चल रहा है या यदि उसके विरुद्ध विभागीय कार्यवाही प्रारंभ की गयी है या विभागीय कार्यवाही प्रगति में है तब उसका इस्तीफा सरसरी तौर पर स्वीकृति के योग्य नहीं है। किसी सरकारी सेवक का इस्तीफा उसके नियुक्ति पदाधिकारी द्वारा स्वीकृत किये जाने की तिथि से प्रभावी नहीं माना जाता अपितु जिस दिन सेवा से वास्तव में वह प्रभार मुक्त होता है उस दिन से उसे प्रभावी माना जाता है। यदि सरकारी सेवक अपना इस्तीफा सौंपता है तो संबंधित अधिकारी उसे तब तक

स्वीकार नहीं करेंगे जबतक उसके विरुद्ध विभागीय बकायों का समायोजन नहीं हो जाता।

किसी सरकारी सेवक द्वारा अपने इस्तीफा की वापसी की कार्रवाई की जा सकती है। यदि उसका इस्तीफा स्वीकार नहीं हुआ हो तो सेवक सक्षम पदाधिकारी द्वारा स्वीकार किये जाने के पूर्व उसे वापस ले सकता है। यदि सरकारी सेवक का इस्तीफा स्वीकार कर लिया गया है, परंतु उसे वस्तुतः कार्यमुक्त नहीं किया गया है एवं सरकारी सेवक अपना इस्तीफा वापस लेना चाहता है तो इस अनुरोध को सक्षम पदाधिकारी स्वीकार कर सकते हैं परंतु यदि सक्षम पदाधिकारी इस्तीफा वापसी अनुरोध को अस्वीकृत करते हैं तो वे उन कारणों का उल्लेख करेंगे, जिनके परिप्रेक्ष्य में इस्तीफा वापसी को अस्वीकृत किया जा रहा है। इन कारणों से सरकारी सेवक को अवगत कराया जाना भी अपेक्षित होगा।

यदि सरकारी सेवक का इस्तीफा स्वीकार कर लिया जाता है एवं उसे कार्यमुक्त कर दिया गया है एवं तब यदि उसके द्वारा इस्तीफा वापसी का प्रस्ताव दिया जाता है तो अपने विवेक के अनुसार नियुक्ति पदाधिकारी इसे वापस कर सकते हैं बशर्ते स्वीकृत रिक्त पद उपलब्ध हो या कोई समरूप पद उसे उपलब्ध कराया जा सकता हो, परंतु इस मामले में निम्नलिखित विहित शर्तों का अनुपालन सुनिश्चित किया जाना चाहिए-

- (क) सरकारी सेवक ने अपना इस्तीफा कुछ ऐसी मजबूरी में दिया है जो उसके आचरण, ईमानदारी एवं कार्यकुशलता से संबंधित नहीं है अर्थात् जिन कारणों से इस्तीफा दिया गया है, उनके कारण इन गुणों पर कोई प्रभाव नहीं पड़ता है।
- (ख) जिन परिस्थितियों से मजबूर होकर सेवक ने अपना इस्तीफा समर्पित किया था, उनमें अब स्पष्ट परिवर्तन हुआ है तथा वे परिस्थितियां जो उस दिन प्रभावी थीं आज प्रभावी नहीं हैं।
- (ग) इस्तीफा किसी दूसरे संस्थान, कम्पनी या निकाय जो सरकार द्वारा नामित या वित्तीय सहायता प्रदत्त है, में किसी नियुक्ति के लिए समर्पित किया गया था।
- (घ) सरकारी सेवक जिस दिन इस्तीफा के कारण कार्यमुक्त हुआ है उस दिन एवं इस्तीफा वापसी को स्वीकार करने के कारण जिस दिन कर्तव्य पर योगदान देगा उससे 90 दिनों से ज्यादा का अन्तर नहीं है।

यदि इन शर्तों की पूर्ति होती है तो सरकार द्वारा सेवक से इस्तीफा वापसी पर सहमति दी जा सकती है।

वित्त विभाग के परिपत्र सं.-12548, दिनांक-23.8.1950 में यह उल्लिखित है कि यदि सेवक ने अपना इस्तीफा समर्पित किया है तो इसे वापस लेने या पुनः कर्तव्य पर आने का कोई अधिकार नहीं है, परंतु यदि जिन परिस्थितियों में उसने इस्तीफा दिया है, उन पर विचार कर इसकी वापसी के प्रस्ताव पर सहमति दी जा सकती है। सामान्यतः इसे तब तक स्वीकृत नहीं किया जाना चाहिए जब तक वह

यह साबित नहीं कर सके कि जिन परिस्थितियों में उसने इस्तीफा की सूचना दी थी उन परिस्थितियों में आमूल परिवर्तन हुआ है। यदि सरकार किसी सेवक को सेवानिवृत्त करने का आदेश निर्गत करती है तो सरकार इसे बाद में वापस भी ले सकती है बशर्ते इनके परिलक्षित कारण हों तथा संबंधित सरकारी सेवक इससे सहमत हों।

2.2.23 पति एवं पत्नी का एक ही मुख्यालय में पदस्थापन – कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग के पत्रांक-15054 दिनांक-5.10.1967 द्वारा यह विहित किया गया है कि यदि पति-पत्नी दोनों सरकारी सेवक हों तो यथासंभव उनका पदस्थापन एक ही स्थान पर किया जाना चाहिए।

2.3 सेवा का सामान्य सिद्धान्त – 2.3.1 सेवा के सामान्य सिद्धान्तों का निरूपण बिहार सेवा संहिता के दूसरे अध्याय में किया गया है। इससे संबंधित नियम-52 से 76 में अंकित हैं। इनमें विहित किया गया है कि किसी भी सरकारी कर्मी को मौलिक अस्थायी पद पर नियुक्त होने के पहले सरकार द्वारा नियुक्त असैनिक शल्य चिकित्सक द्वारा निर्गत स्वास्थ्य प्रमाण पत्र समर्पित करना होगा। यदि कर्मी ने तीन महीने तक किसी अस्थायी पदाधिकारी व्यवस्था के पद पर सरकार में कार्य सम्पादित किया हो तो उसे बिना सक्षम पदाधिकारी द्वारा निर्गत स्वास्थ्य प्रमाण पत्र के सेवा में आगे नहीं रखा जा सकता। भारत सरकार के अनुदेश-25(24) दिनांक-12.4.67 द्वारा यह विहित किया गया है कि कर्मी के स्वास्थ्य ठीक रहने का प्रमाण पत्र उसके अन्य सेवा अभिलेखों के साथ सुरक्षित रूप से संधारित किया जाना चाहिए तथा उसकी सेवा पुस्तिका में यह प्रविष्टि की जानी चाहिए कि उसने चिकित्सक का स्वास्थ्य प्रमाण पत्र समर्पित किया है। राजपत्रित पदाधिकारियों के मामले में नियुक्ति के पूर्व उनके स्वास्थ्य की जांच चिकित्सा बोर्ड द्वारा करायी जायेगी। यह उन मामलों में किया जायेगा जहां पद या तो स्थायी है या अस्थायी होने पर एक वर्ष से अधिक अवधि तक उसके चलते रहने की संभावना है। यदि पद एक वर्ष तक चलने की संभावना नहीं है तो भी असैनिक शल्य चिकित्सक से प्रमाण पत्र प्राप्त किया जाना उचित होगा। यदि प्रारंभ में यह समझते हुए नियुक्ति की गई हो कि पद एक साल से अधिक अवधि तक नहीं रहेगा एवं बाद में इसे अग्रणीत किया गया हो तो उस पदाधिकारी के स्वास्थ्य की जांच भी चिकित्सा बोर्ड द्वारा की जायेगी।

यदि किसी कर्मी को सरकार में एक बार नियुक्त कर लिया गया एवं उसकी दूसरी नियुक्ति के पूर्व उसकी सेवा में टूट की अवधि एक वर्ष से कम है तो चिकित्सकीय प्रमाण पत्र के अनुपालन हेतु यह माना जायेगा कि उसकी सेवा लगातार है परंतु यदि टूट की अवधि 3 वर्ष से ज्यादा है तो उसे सरकार में नवनियुक्त पदाधिकारी माना जायेगा।

2.3.2 सेवा में प्रवेश के समय आयु – राज्य सरकार के संकल्प संख्या-2155, दिनांक-21.2.86 द्वारा पूर्व में सेवा में प्रथम प्रवेश की आयु सीमा को बढ़ाकर यह विहित किया गया है कि सामान्य श्रेणी के आवेदकों के लिए 30 वर्ष, अनुसूचित जाति, जनजाति के आवेदकों के लिए 35 वर्ष आयु सीमा रखी जाये। जिन पदों की नियुक्ति बिहार लोक सेवा आयोग द्वारा नहीं की जाती है उनके लिए यही उम्र सीमा निर्धारित हुई है। भारत सरकार के कार्मिक एवं प्रशिक्षण विभाग के पत्रांक-1512

दिनांक-12.11.87 के अनुसार मेधावी व्यक्तियों के मामले में प्रवेश की आयु 5 वर्ष एवं अनुसूचित जाति, जनजाति के मामलों में 10 वर्ष तक बढ़ायी जा सकती है बशर्ते उनकी नियुक्ति आयोग द्वारा नहीं की जा रही हो। अनुकम्पा के आधार पर नियुक्ति के मामलों में यदि आवेदक ऊपर में विहित उम्र से अधिक उम्र का हो तो आयु सीमा में छूट देने के मामले पर विचार किया जायेगा और अनुकम्पा के आधार पर उसे नियुक्ति का लाभ दिये जाने की व्यवस्था की जायेगी। अनुकम्पा के आधार पर नियुक्ति का उद्देश्य परिवार को रोजी-रोटी कमाने वाले व्यक्तियों की मृत्यु से उत्पन्न हुई कठिनाइयों का निराकरण करना है। इस पृष्ठभूमि में श्रीमती सुषमा गोसाईं बनाम भारत सरकार, 1991(1) पी.एल.जे.आर. एस. सी. में यह व्यवस्था दी गई है कि ऐसी नियुक्ति तुरंत की जानी चाहिए।

2.3.3 यदि अन्यथा विहित नहीं किया गया हो तो पूर्णकालिक अवधि तक सरकारी सेवक सरकार का सेवक होगा। अतः प्रत्येक दिन के 24 घंटे में वह किसी दूसरी जगह किसी तरह की नियुक्ति लेने का पात्र नहीं है। प्रत्येक सरकारी सेवक की भविष्य निधि, ग्रुप बीमा एवं समरूप योजनाओं में विहित नियमों के अनुसार अपने वेतन से कटौती कराया जाना आवश्यक व्यवस्था मानी गई है। कोई सरकारी सेवक जिस दिन अपना पद धारण करता है उस दिन से उसका वेतन अनुमान्य होता है एवं यह तबतक चलता है जबतक वह पद का कर्तव्य निर्वहन छोड़ नहीं देता है। सच्चिदा कुमार सिंह बनाम राज्य सरकार, 1998 पी.एल.जे.आर. 362 में यह व्यवस्था की गई है कि कोई कर्मी जिस पद पर पदस्थापित है उससे वरीय पद का पदभार धारण करता है तो उसे उस वरीय पद के लिए अनुमान्य वेतन का भुगतान किया जाना चाहिए। रंजीत सहाय बनाम राज्य सरकार, 1999(1) पी.एल.जे.आर. 272 में माननीय उच्च न्यायालय द्वारा यह व्यवस्था दी गई है कि यदि किसी सेवक की प्रोन्नति भूतलक्षी प्रभाव से की गई है तो उसका लाभ भी उसे उसी तिथि से अनुमान्य किया जाना चाहिए। न्यायालय का मानना है कि यदि विलम्ब कर्मचारी के दोष के कारण नहीं अपितु सरकार की शिथिलता एवं गलती के कारण हुआ है तो उसका परिणाम कर्मचारी को नहीं दिया जाना चाहिए। ऐसे मामले में बिहार सेवा संहिता के नियम-58 एवं बिहार वित्तीय नियमावली के नियम-74 प्रभावी नहीं हैं। बिहार सेवा संहिता के नियम-59 में यह प्रावधान किया गया है कि सामान्यतः जब कोई पदाधिकारी अपना प्रभार छोड़ता है और दूसरा पदाधिकारी उसे ग्रहण करता है तो पदभार आदान-प्रदान के समय दोनों पदाधिकारियों की उपस्थिति आवश्यक है परंतु यदि प्रभार छोड़ने वाले पदाधिकारी को छुट्टी पर प्रस्थान करना हो तथा जिस पदाधिकारी को प्रभार लेना है वह अवकाश में है एवं वह अवकाश से लौट रहा हो तथा अवकाश के तुरंत बाद राजपत्रित या एन.आई. ऐक्ट के तहत अवकाश घोषित कर दिया गया हो तो पद ग्रहण करने वाला पदाधिकारी या भारमुक्त होने वाला पदाधिकारी उपस्थित नहीं भी रह सकता है। इस आधार की सम्पुष्टि माननीय उच्च न्यायालय द्वारा के.सी. सिन्हा बनाम राज्य सरकार 1935 पी.एल.जे.आर. 865 में भी की गई है। माननीय उच्च न्यायालय द्वारा श्रीमती कामिनी वर्णवाल बनाम राज्य सरकार, 1983(1) पी.एल.जे.आर. 496 में यह व्यवस्था दी गई है कि यदि संबंधित पदाधिकारी अपेक्षित समय से अवकाश पर हों तो प्रभार आदान-प्रदान के समय उनकी उपस्थिति आवश्यक नहीं है।

2.3.4 बिहार सेवा संहिता के नियम-60 में यह प्रावधान किया गया है कि पुलिस पदाधिकारी जो पूर्ण वैधानिक अधिकार के अधीन कार्य कर रहे हों या अन्य पदाधिकारी जो जिला समाहर्ता के आदेश के अधीन कार्य कर रहे हों, को छोड़कर अन्य किसी भी सरकारी सेवक को अपने मुख्यालय से बाहर रहने की अवधि के लिए वेतन/भत्ता तब तक अनुमान्य नहीं होगा जबतक इसकी स्वीकृति सक्षम पदाधिकारी द्वारा नहीं की जाती। राज्य सरकार की स्पष्ट अनुमति के बिना किसी भी सरकारी सेवक को प्रतिनियुक्ति पर रहने का कोई अधिकार नहीं है।

2.3.5 बिहार सेवा संहिता के नियम-67 में यह विहित किया गया है कि एक स्थायी पद पर दो या दो से अधिक सरकारी सेवकों की मौलिक रूप से नियुक्ति नहीं की जा सकती। उसी प्रकार अस्थायी व्यवस्था को छोड़कर एक सरकारी सेवक को दो या दो से अधिक अस्थायी पदों पर एक साथ नियुक्त नहीं किया जा सकता। साथ ही, जिस पद पर किसी अन्य कर्मचारी का ग्रहणाधिकार सुरक्षित है उस पद पर किसी अन्य व्यक्ति को मौलिक रूप से नियुक्त नहीं किया जा सकता है।

माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने यह स्थापित किया है कि जैसे ही कोई मौलिक नियुक्ति हो जाती है वैसे ही पद भरा माना जाता है (प्रेमनाथ बनाम राजस्थान सरकार एस.सी. 1509) ज्यों ही किसी सरकारी सेवक की मौलिक रूप से नियुक्ति किसी स्थायी पद पर हो जाती है त्यों ही उसे ग्रहणाधिकार प्राप्त हो जाता है एवं पूर्व में नियुक्त पद से संबंधित उसका ग्रहणाधिकार समाप्त भी हो जाता है। परंतु यदि पद पर कार्यकारी व्यवस्था के अधीन सेवक की नियुक्ति होती है तो उसे ग्रहणाधिकार प्राप्त नहीं होता है क्योंकि ऐसी नियुक्ति मौलिक नियुक्ति नहीं है। एक सरकारी कर्मचारी एक साथ दो संवर्ग में दो पदों पर ग्रहणाधिकार नहीं रख सकता। यदि कोई पदाधिकारी अपने पैतृक विभाग से दूसरे विभाग में प्रतिनियुक्त किया गया हो एवं इसके लिए जो अवधि निर्धारित की गई, उस अवधि की समाप्ति के बाद भी वह कर्मी अपने पैतृक विभाग में इसलिए वापस नहीं आ सका है कि वहां से उसे विरमित नहीं किया जा सका है तो उसका ग्रहणाधिकार अक्षुण्ण बना रहेगा। परंतु यदि मौलिक रूप से नियुक्त कोई व्यक्ति अपने संवर्ग से बाहर किसी पद पर पदस्थापित रहता है तो इस अवधि में उसका ग्रहणाधिकार निलम्बित अवधि में रहता है जैसा कि पंचानन्द झा बनाम राज्य सरकार, 1990(1) बी.एल.जे. 476 में विहित किया गया है।

वी.एस. नायर बनाम केरल सरकार, 1986 एस.सी. 2001 में यह व्यवस्था दी गई है कि यदि कोई कर्मचारी प्रतिनियुक्ति पर हो और पैतृक विभाग उसे प्रतिनियुक्ति से वापस आकर योगदान देने के लिए निदेश नहीं देता हो तो यह मानते हुए कि पैतृक विभाग से वह प्रतिनियुक्ति की अवधि के बाद लगातार अनुपस्थित रहा है तो उसका ग्रहणाधिकार समाप्त किया जाना वैधिक कार्रवाई नहीं है। जब कर्मी अवकाश का आवेदन देता है और उसे अस्वीकृत कर दिया जाता है तो भी उसका ग्रहणाधिकार बरकरार रहता है एवं उस पद को भरा नहीं जा सकता है। अस्थायी एवं कार्यकारी नियुक्ति के मामले में टेकचंद बनाम भारत सरकार, 1975 एस.एल.जे. 86 में पारित न्याय निर्णय महत्वपूर्ण है। इसमें यह कहा गया है कि मौलिक पदों पर नियुक्ति से ग्रहणाधिकार का सृजन हुआ है परंतु अस्थायी कार्यकारी नियुक्ति में यह सृजित नहीं होगा।

जब कोई मौलिक पद किसी सेवक की बर्खास्तगी, सेवा से हटाये जाने या अनिवार्य सेवा निवृत्ति के कारण रिक्त होता है तो रिक्त होने के एक वर्ष की अवधि में उसे भरा नहीं जाना चाहिए। यदि एक वर्ष के बाद उस पद को भर दिया जाता है तथा बर्खास्तगी, सेवा से हटाये जाने या अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त कराए जाने वाले सेवक को सेवा में पुनः बहाल किए जाने की आवश्यकता आ पड़ती है तो जिस संवर्ग में वह इस स्थिति के पूर्व पदस्थापित था, उसी संवर्ग में किसी रिक्त पद के विरुद्ध उसे बहाल किया जाता है। यदि संवर्ग में कोई रिक्त पद उपलब्ध नहीं है तो उसके लिए उसी वर्ग में नियमानुसार छाया पद सृजित किया जाता है तथा यह पद तबतक सृजित रहता है जबतक संवर्ग में कोई रिक्त पद उपलब्ध नहीं हो जाता है।

2.3.6 बिहार सेवा संहिता के नियम-69 से 72 में ग्रहणाधिकार के विभिन्न पहलुओं की चर्चा की गयी है। नियम-69 के अनुसार मौलिक स्थायी पदधारक पद में सन्निहित कर्तव्यों के निर्वहन, बाहरी सेवा में प्रतिनियुक्ति, अन्य पद पर स्थानापन्न व्यवस्था के अधीन पदस्थापन, अन्य पद पर स्थानांतरण से संबंधित पद ग्रहण अवधि, अवकाश या निलंबन के समय भी अपना ग्रहणाधिकार सुरक्षित रखता है।

मौलिक स्थायी पदधारक सरकारी सेवक किसी सावधि पद, उसके लिए विहित संवर्ग से भिन्न किसी स्थायी पद, किसी ऐसी पद पर जिसका ग्रहणाधिकार किसी भिन्न पद के पास है, पर पदस्थापित होता है तो उसका ग्रहणाधिकार निलंबित हो जाता है।

यदि सेवक संवर्ग सेवा के बाहर प्रतिनियुक्ति हो जाता है या जब वह किसी भिन्न संवर्ग के पद पर स्थानान्तरित किया गया हो एवं जहां उसके तीन वर्षों तक कार्यरत रहने की संभावना हो तो सरकार उसके ग्रहणाधिकार को निलंबित रख सकती है।

जब सावधि पद पर नियुक्त सेवक की नियुक्ति किसी अन्य स्थायी पद पर मौलिक रूप से हो जाती है तो सावधिक पद से उसका ग्रहणाधिकार समाप्त हो जाता है।

2.3.7 नियम-71 में ग्रहणाधिकार की समाप्ति की शर्तें विहित की गयी हैं। इस नियम के अनुसार मौलिक स्थायी पदधारक यदि चाहे भी तो अपने पद का ग्रहणाधिकार समाप्त नहीं कर सकता। इसका तात्पर्य यह है कि मौलिक रूप से स्थायी पदधारक के साथ ग्रहणाधिकार का होना एक अनुषंगी अधिकार है।

यदि कोई सरकारी सेवक अपने से भिन्न संवर्ग के पद पर पदस्थापित है तथा वह स्थायी रूप से नियुक्त हो जाता है तब भी उसका ग्रहणाधिकार निलंबित अवस्था में बरकरार रहता है। ऐसी स्थिति में इस नये पद पर संबंधित सेवक की नियुक्ति तबतक नहीं हो सकती है जबतक वह विहित रूप से यह सहमति न दे कि पूर्ववर्ती संवर्ग के मौलिक स्थायी पद से उसका ग्रहणाधिकार समाप्त कर दिया जाये। इसी प्रकार यदि सरकारी सेवक विदेश में प्रतिनियुक्ति पर गया है या किसी अन्य लोक उपक्रम/अर्द्ध सरकारी संस्थानों में गया है तथा लोकहित में उसकी सेवा उसी संस्थान में अन्तर्लीन कर दी जाती है तो सामान्य प्रक्रिया यह है कि उस सेवक से सरकार में हुई नियुक्ति से त्याग पत्र देने के लिए कहा जाये। यह त्याग पत्र भिन्न संवर्ग में स्थायी रूप से सेवा अन्तर्लीन होने की तिथि से माना

जा सकता है और तब उसका ग्रहणाधिकार सरकारी सेवा से समाप्त किया जा सकता है। इस प्रकार के त्याग पत्र से सरकारी सेवक को सेवान्त लाभ के भुगतान की अनुमान्यता अक्षुण्ण बनी रहती है। इस आशय का अनुदेश वित्त विभाग के पत्रांक-15445 दिनांक-05.12.62 में भी दिया गया है। यहां यह भी स्पष्ट किया गया है कि यदि कोई विदेशी नियोक्ता राज्य सरकार के किसी भी प्रतिनियुक्त कर्मी को लोकहित में अपने संस्थान में अन्तर्लीन करना आवश्यक समझता हो तो उसे प्रथमतः राज्य सरकार से इस आशय की अनुमति प्राप्त करनी चाहिए। राज्य सरकार से अनुमति प्राप्त होने पर ही उसकी सेवा अन्तर्लीन करने की कार्रवाई पूरी की जा सकेगी।

2.3.8 सेवा संहिता का नियम-73 सेवा निवृत्ति की उम्र निरूपित करता है। इस नियम के अनुसार जब सरकारी सेवक की उम्र 58 वर्ष हो जाती है तो उसे अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करा देना चाहिए। सम्प्रति राज्य सरकार के संकल्प संख्या-15 दिनांक-24.3.2005 द्वारा 31.3.95 को या उसके बाद 58 वर्ष की सेवा प्राप्त करने वाले कर्मियों की सेवानिवृत्ति की आयु 60 वर्ष निर्धारित की गयी है (यद्यपि इस आशय का संशोधन नियम-73 के अधीन किया जाना अवशेष है)।

तृतीय वेतन पुनरीक्षण समिति की अनुशंसा के अनुसार किसी वर्ष के जिस महीने में किसी सरकारी सेवक की उम्र 58 वर्ष हो जाती है तो उस महीने की अंतिम तारीख को उसे सेवानिवृत्त कर दिया जाता है। परंतु यदि उसकी उम्र किसी महीने की एक तारीख को ही 58 वर्ष हो जाती है तो उसे पूर्ववर्ती माह की अंतिम तारीख के अपराह्न में सेवानिवृत्त कर दिया जाता है। यह व्यवस्था 1.2.1979 के प्रभाव से लागू है। सरकार ने यह भी विहित किया है कि इस तिथि के बाद किसी भी पदाधिकारी/कर्मचारी को सेवा विस्तार की प्रत्याशा में नियोजित नहीं रखा जाना चाहिए।

वित्त विभाग के पत्रांक-6287 दिनांक-17.9.88 में यह प्रावधानित है कि पूर्ण पेंशन एवं उपादान प्राप्त करने के उद्देश्य से वैसे पदाधिकारी/कर्मचारी जिनकी वार्षिक अभ्युक्तियां उत्तम/उच्च कोटि की हों, जिनके विरुद्ध अनुशासनिक/विभागीय कार्यवाही/फौजदारी मुकदमा लंबित या विचाराधीन नहीं हो तथा 33 वर्ष की निर्धारित समय सीमा पूरा होने से अपेक्षित दिनों की कमी हो तो उन्हें उन दिनों या तीन माह, जो भी अधिक हो, की अवधि के लिए सेवा विस्तार दिया जा सकता है।

भारत सरकार, कर्मिक एवं प्रशिक्षण विभाग के परिपत्र संख्या-26012 दिनांक-13.3.88 द्वारा यह स्पष्ट किया गया है कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति के बाद यदि सरकारी सेवक को उसी संवर्गीय पद, जिसे वह सेवानिवृत्ति के समय धारित करता है, पर सेवानिवृत्ति की उम्र तक पहुंचने के बाद भी सेवा अवधि में बने रहने देना आवश्यक समझा गया है तो इस मामले को "सेवा विस्तार" की संज्ञा दी जाएगी। परंतु यदि जिस संवर्गीय पद पर सरकारी सेवक सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने की अवधि में पदस्थापित है, उससे भिन्न पद पर उसकी सेवा की आवश्यकता सेवानिवृत्ति के आयु के बाद भी आवश्यक समझी जाती है तो इसे पुनर्नियुक्ति का मामला समझा जायेगा। इसी प्रकार यदि कोई सेवक सेवानिवृत्ति के समय किसी गैर संवर्गीय पद पर पदस्थापित है या फिर किसी गैर संवर्गीय पद पर नियुक्त है एवं सेवानिवृत्ति के बाद भी सक्षम पदाधिकारी द्वारा उसे सेवा में बनाए रखने का निर्णय लिया जाता है तो वह मामला भी पुनर्नियुक्ति का माना जाएगा।

देवेन्द्र प्रसाद श्रीवास्तव बनाम राज्य सरकार 1955, बी.एल.जे.आर. 86 में यह उल्लिखित किया गया है कि किसी सरकारी सेवक को पांच वर्ष से अधिक अवधि के लिए लगातार सेवा विस्तार नहीं दिया जा सकता।

सामान्यतः सेवा में प्रवेश की न्यूनतम आयु 18 वर्ष एवं सेवानिवृत्ति की आयु 58 (सम्प्रति 60 वर्ष) है। परंतु इसका तात्पर्य यह कदापि नहीं है कि यदि कोई सेवक 40 वर्ष तक सेवा में बना रहता है तो जिस माह में 40 वर्ष की सेवा पूर्ण होती है उस माह में उसे सेवानिवृत्त करा दिया जाय। संभव है उसने 18 वर्ष के पूर्व ही सेवा में प्रवेश कर लिया हो। अतएव जबतक सेवक 58 वर्ष की आयु प्राप्त नहीं करता उसे सेवानिवृत्त कराये जाने की व्यवस्था सामान्य परिस्थितियों में अनुमान्य नहीं है जैसा कि मोख्तार अहमद बनाम राज्य परिवहन निगम 1995(1) पी.एल.जे.आर. 183 के न्याय निर्णय में उल्लिखित है।

सर्वोच्च न्यायालय ने कई महत्वपूर्ण फैसलों में यह व्यवस्था दी है कि यदि किसी सरकारी सेवक को सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने के बाद भी सेवा में बनाए रखा जाता है तो यह कार्रवाई सरकार की विवेकाधीन (Descretionary) कार्रवाई है। इससे उक्त सरकारी सेवक को सेवा में बने रहने का कोई वैध अधिकार प्राप्त नहीं होता। उदाहरणार्थ असम सरकार बनाम बी.के.दास. ए.आई.आर. 1973 एस.सी. 1252 का न्याय निर्णय सर्वथा प्रासंगिक हो सकता है।

एस. सेन बनाम भारत सरकार 1973, एस.एल.जे. 811 में यह विहित किया गया है कि यदि किसी कर्मी को सेवानिवृत्ति की आयु के बाद भी सेवा में बने रहने दिया गया है तो इसे अन्य कर्मियों के साथ पक्षपातपूर्ण रवैया करार नहीं दिया जा सकता।

सरकार को यह अधिकार प्राप्त है कि वह अपने सेवकों की सेवानिवृत्ति आयु में समय-समय पर परिवर्तन करें। इसी प्रकार सरकार किसी विनिर्दिष्ट तिथि के बाद नवनियुक्त कर्मियों की सेवानिवृत्ति आयु अन्य कर्मियों से कम पर निर्धारित कर सकती है। यह निर्धारण कानूनन वैध कार्रवाई होगी।

2.3.9 बिहार लोक सेवा संहिता का नियम-74 सेवानिवृत्ति की उम्र के पूर्व सरकारी सेवकों के सेवानिवृत्ति प्रावधानों को विहित करता है। इस नियम के उप नियम-74(क) के अनुसार यदि कोई कर्मी सेवाकाल में कुशल नहीं पाया गया हो या जिसका आचरण इतना अच्छा नहीं हो कि उसे सेवा में बनाए रखा जाना औचित्यपूर्ण है, तो वैसे कर्मी को सेवा में अपनी प्रथम नियुक्ति के 21 वर्ष तथा सेवा के कुल 25 वर्ष पूरे करने के बाद सेवानिवृत्त किया जा सकता है।

यदि सेवक की उम्र 50 वर्ष हो गयी हो या उसने तीस वर्षों की अर्हक सेवा कर ली हो तो वह तीन माह की अग्रिम सूचना देकर किसी भी दिन ऐच्छिक सेवानिवृत्ति ले सकता है। उसी प्रकार 30 वर्ष की अर्हक सेवा करने वाले या 50 वर्ष की आयु प्राप्त करने वाले सेवक को तीन माह की सूचना देकर अनिवार्य सेवानिवृत्ति की जा सकती है।

यदि सरकारी सेवक निलंबित अवस्था में हो तो यह कार्रवाई अपेक्षित नहीं होगी। इस प्रकार सेवानिवृत्त होने वाले सेवक को सेवानिवृत्ति पेंशन तथा उपादान का भुगतान अनुमान्य होगा।

यह यहां उल्लेख करना अपेक्षित है कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति बर्खास्तगी के समरूप कार्रवाई नहीं है और इसलिए अनिवार्य सेवानिवृत्ति के पूर्व विभागीय कार्यवाही चलाये जाने या फिर सेवक को कारण पृच्छा निर्गत कर सुनवाई का आवश्यक अवसर प्रदान किये जाने की कोई आवश्यकता नहीं है।

वित्त विभाग के परिपत्र संख्या-6190, दिनांक-27.4.79 द्वारा यह विहित किया गया है कि 20 वर्ष की अर्हक सेवा पूरी करने वाले कर्मी नियुक्ति के लिए समक्ष पदाधिकारी को तीन माह की सूचना देकर सेवानिवृत्त हो सकते हैं। इस योजना में सरकारी सेवक के स्तर से पहल अपेक्षित होगी। इस प्रकार सेवानिवृत्त होने वाले कर्मियों को सेवानिवृत्ति का लाभ अनुमान्य होगा। विशेष मामलों में अग्रिम सूचना की अवधि में वित्त विभाग के परामर्श से कमी की जा सकती है। परंतु इस प्रकार की सेवानिवृत्ति में सक्षम पदाधिकारी की सहमति आवश्यक है। यदि सेवक चाहें तो एक बार सूचना देकर इसमें उल्लिखित तिथि के पूर्व नियुक्ति पदाधिकारी की सहमति से अपने ऐच्छिक सेवानिवृत्ति प्रस्ताव को वापस ले सकते हैं।

ऐसे सरकारी सेवक जिनके विरुद्ध वृहद दंड देने के विचार से अनुशासनिक कार्रवाई की जानी हो या जिनपर विभागीय कार्रवाई लंबित हो तथा अनुशासनिक कार्रवाई करने वाले पदाधिकारी की धारणा हो कि सेवक को बर्खास्त/सेवा से हटाने का दंड दिया जा सकता है या सेवक के विरुद्ध न्यायालय अभियोग आकलित हो या अभियोजना शुरू हो गया हो तो ऐसे मामले में ऐच्छिक सेवानिवृत्ति के प्रस्ताव पर विभागीय मंत्री का अनुमोदन अपेक्षित होगा। अन्य सभी मामलों में विभागाध्यक्ष निर्णय लेने हेतु सक्षम पदाधिकारी होंगे।

ऐसी ऐच्छिक सेवानिवृत्ति वाले मामलों में सेवानिवृत्त सेवक को अधिकतम 5 वर्ष की अर्हक सेवा का लाभ इस प्रकार दिया जाएगा कि उसकी कुल अर्हक सेवा 30 वर्ष से अधिक नहीं हो।

बिहार सेवा संहिता के नियम-74ख(11) के अनुसार सेवानिवृत्त कराये जाने वाले कोई सेवक यदि 42 वर्ष की आयु का हो तथा उसकी सेवा 22 वर्ष हो तो उसे पेंशन के लिए 3 वर्षों का लाभ अनुमान्य होगा। नियम-74(क) के अनुसार सेवानिवृत्त करार दिए जाने वाले सेवक या नियम-74(ख)(11) के अधीन सेवानिवृत्त होनेवाले सेवक जिनकी आयु 51 वर्ष हो तथा जिनकी सेवा 24 वर्ष की हो, उन्हें चार वर्षों का लाभ अनुमान्य होगा।

48 वर्ष की आयु तथा 25 वर्ष की अर्हक सेवा प्राप्त कर्मी यदि ऐच्छिक सेवानिवृत्ति लें तो उन्हें 5 वर्षों की अर्हक सेवा का लाभ पेंशन हेतु अनुमान्य होगा। ऐच्छिक रूप से सेवानिवृत्त होने वाले कर्मी के पेंशनादि लाभ सेवानिवृत्ति की तिथि को प्राप्त वास्तविक परिलब्धियों पर आधारित होंगे। इस मामले में परिकल्पित वेतन पर पेंशनादि की गणना नहीं की जा सकेगी।

कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग के परिपत्र संख्या-5942, दिनांक-20.04.1973 द्वारा नियम-74(ख) के अधीन 30 वर्ष की अर्हक सेवा अथवा 50 वर्ष की आयु प्राप्त सरकारी सेवकों की सेवानिवृत्ति एवं मापदंड का निर्धारण किया गया है। इस क्रम में निम्न प्रावधान विहित किए गए हैं—

- (क) प्रत्येक जनवरी एवं जुलाई में सभी सरकारी सेवकों जिनकी आयु 50 वर्ष हो या जिनकी अर्हक सेवा 30 वर्ष की हो रही हो, के सेवा में बने रहने की उपयुक्तता के निर्धारण हेतु गठित समितियों के माध्यम से समीक्षा करायी जाये। असैनिक सेवा एवं अन्य सभी सेवा के सदस्यों की समीक्षा मुख्य सचिव की अध्यक्षता में गठित समिति द्वारा तथा गैर संवर्गीय राजपत्रित पदाधिकारियों की समीक्षा विभागीय सचिव स्तर पर गठित समिति द्वारा की जाएगी।
- (ख) अराजपत्रित सेवकों तथा ऐसे सेवकों जिनकी नियुक्ति राज्य सरकार के स्तर पर नहीं होती, की समीक्षा संबंधित नियुक्ति पदाधिकारी अपनी अध्यक्षता में गठित समिति से करायेंगे तथा प्रस्ताव पर विभागाध्यक्ष का आदेश प्राप्त करेंगे।
- (ग) इस हेतु सभी विभाग एवं नियुक्ति पदाधिकारी सूचना पंजीकृत करेंगे ताकि 10 वर्ष होते ही इस आशय की जानकारी प्राप्त हो सके। इस कर्मियों की सूची निगरानी विभाग को संबंधित विभागों द्वारा भेजी जाएगी ताकि उनके आचरण एवं सत्यनिष्ठा से संबंधित प्रतिवेदन प्राप्त हो सके।
- (घ) संबंधित विभाग में उपलब्ध चारित्री, चरित्र पुस्तिका एवं निगरानी विभाग के प्रतिवेदन को समीक्षा के समय रखा जायेगा। समीक्षा में यदि सरकारी सेवक के अदक्ष होने तथा अन्य कारणों से सेवा में नहीं रहने योग्य पाया जायेगा तो मामले संबंधित समिति की अनुशंसा पर, राजपत्रित पदाधिकारी के मामले में सरकार का तथा अराजपत्रित कर्मियों के मामले में विभागाध्यक्ष का आदेश प्राप्त किया जाएगा। यदि समिति को पदाधिकारी की निष्ठा पर संदेह हो तो वह उनके योग्य एवं कुशल होने पर भी असामयिक सेवानिवृत्ति की अनुशंसा करेगी। यदि सेवक की निष्ठा संदिग्ध नहीं है परंतु उसकी शारीरिक/मानसिक अवस्था सेवा में रहने लायक नहीं हो तभी इस आशय की अनुशंसा की जाएगी। यदि यह पाया जाता है कि सेवक निचले पद पर कार्यकुशल हैं परंतु उच्च पद को संभाल नहीं पायेंगे तो भी समिति द्वारा अनुशंसा की जाएगी। एक बार समिति किसी सेवक के सेवा में बने रहने देने का निर्णय लेती है तो 55 वर्ष की आयु तक पुनः समीक्षा नहीं होगी। समीक्षा प्रतिवेदन वर्ष में दो बार कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग को उपलब्ध कराये जाने का प्रावधान भी विहित किया गया है। सामान्यतः यदि 55 वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद समीक्षा में सेवक को सेवा में बने रहने योग्य पाया जाता है तो 55 से 58 वर्ष की आयु के बीच पुनः समीक्षा वांछनीय नहीं है।

कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग ने अपने ज्ञापांक-8448, दिनांक-16.5.99 में यह व्यवस्था की है कि प्रभावित सरकारी कर्मियों (अराजपत्रित या राजपत्रित) जिनकी नियुक्ति सरकार द्वारा नहीं की जाती है इस निर्णय के विरुद्ध नियुक्ति पदा. के ठीक ऊपर के पदाधिकारी के समक्ष सेवानिवृत्ति आदेश निर्गत होने के एक माह की अवधि में अपील कर सकते हैं। अपीलीय पदाधिकारी द्वारा लिया गया निर्णय अंतिम माना जाएगा।

अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मूलभूत सिद्धांत की व्याख्या भारत सरकार बनाम दुलाल दत्त (1993) 2 ए.सी.सी. 179 मामले में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा दी गयी है। माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने यह व्यवस्था दी है कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति दंडादेश नहीं है अपितु सरकार का विशेषाधिकार है परंतु यह आदेश उपलब्ध अभिलेखों/प्रतिवेदनों पर आधारित रहना चाहिए। इस प्रकार के आदेश में सकारण आदेश पारित किये जाने की बाध्यता नहीं है। अधिक से अधिक इस आदेश का पुनरावलोकन कराया जा सकता है। इस आदेश को पूर्वाग्रह से ग्रसित (Malafide) या मनमाने (Arbitraty) ढंग से पारित कार्रवाई नहीं कहा जा सकता। यदि सरकार को यह विश्वास करने का कारण है कि किसी सेवक को अनिवार्य सेवानिवृत्ति लोकहित में है तो कर्मी को सुनवाई का मौका देना अपेक्षित नहीं।

माननीय उच्च न्यायालय पटना द्वारा श्रीमती एम.ए. रिजवी बनाम राज्य सरकार (1975) पी.एल.जी.आर. 227 में यह उल्लिखित किया गया है कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति का प्रावधान भारतीय संविधान की धारा-310, जिसमें सरकार की प्रसन्नता पर कर्मी सेवा में बना रहता है, के अनुरूप है। इस परिप्रेक्ष्य में बिहार लोक सेवा संहिता का नियम-74(ख) से संविधान की धारा-16 का उल्लंघन नहीं होता।

जतन सिंह बनाम राज्य सरकार (1979), एस.एल.जी. 633 में यह विहित किया गया है कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति संबंधी अधिकार का मुख्य आधार सक्षम समिति/अधिकारी की धारणा है। यह इस अधिकार के उपयोग की अन्तर्निहित शर्त है। अतः जहां यह स्पष्ट हो सके कि लोकहित संबंधी न तो कोई आरोप लगाए गए तथा और न ही इस दिशा में कोई प्रयास ही हुआ है, तो सेवानिवृत्ति का आदेश विखंडित किये जाने योग्य है।

बलदेव राज चढ़ा बनाम भारत सरकार (1981) (1) एस.एल.जी. (एस.सी.) 188 एवं अन्य मामलों में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा यह स्पष्ट किया गया है कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश सक्षम पदाधिकारी द्वारा ही पारित होना चाहिए। यह अधिकार अपेक्षित अभिमत (Requisite opinion) पर आधारित होना चाहिए न कि विषयमूलक संतुष्टि (Subjective satisfaction) पर। अनिवार्य सेवानिवृत्ति का निर्णय उद्देश्यपूर्ण (objective), सदाग्रह (Bonofide) एवं इससे संबंधित अभिलेखों/सूचनाओं पर आधारित होना चाहिए। यहां इस उद्देश्य की पूर्ति भी अपेक्षित है कि सेवक की सेवानिवृत्ति लोकहित में हो न कि उसका आधार व्यक्तिगत, राजनीतिक या अन्य हो।

2.3.10 सेवा विस्तार के मामले में बिहार लोक सेवा संहिता 75 का प्रावधान महत्वपूर्ण है। इसमें यह विहित किया गया है कि जब भी सेवक सेवानिवृत्ति हो रहा हो तो प्रत्येक सेवक के मामले पर विचार किया जाना चाहिए। अवधि विस्तार पहली बार सामान्य वर्ष या वित्तीय वर्ष की समाप्ति पर, जो भी पहले हो, के लिए दिया जा सकता है।

2.3.11 बिहार लोक सेवा संहिता के नियम-76 लम्बी अनुपस्थिति से संबंधित है।

बिहार सेवा संहिता के नियम-76 – किसी सरकारी सेवक की लम्बी अवधि तक अनुपस्थिति को इंगित करता है। बहुत ही विशेष परिस्थिति को छोड़कर यदि कोई सरकारी सेवक अपने कर्तव्य से

5 वर्ष से ज्यादा अवधि तक अनुपस्थित रहता है तो यह माना जाता है कि वह 5 वर्ष की अवधि की समाप्ति के बाद सरकारी सेवा में नहीं है। यह व्यवस्था स्वीकृत अवकाश या बिना अवकाश दोनों मामलों में समान रूप से प्रभावी है। परंतु यदि सरकारी सेवक सरकार की अनुमति से विदेश में प्रतिनियुक्ति पर हो तो यह नियम लागू नहीं होगा।

वित्त विभाग के पत्रांक-82401, दिनांक-12.11.1969 द्वारा प्रावधानित किया गया है कि किसी सरकारी कर्मी को किसी प्रकार की छुट्टी लगातार 5 वर्ष से अधिक अवधि तक के लिए स्वीकृत नहीं की जा सकती। यदि कोई कर्मी लगातार 5 वर्ष तक अवकाश में रहने के बाद अपनी सेवा में योगदान नहीं देता है या स्वीकृत अवकाश के पूर्ण होने के उपरांत भी सेवा से अनुपस्थित रहता है तो यह अवधि 5 वर्ष से अधिक होने पर उसके विरुद्ध असैनिक सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण एवं अपील) नियमावली, 1930 या बिहार एवं उड़ीसा अवर सेवा (अनुशासन एवं अपील) नियमावली, 1935 में विहित रीति से सेवा से हटाने की कार्रवाई की जायेगी।

संविधान के नियम-311 का उद्देश्य इस नियम के उद्देश्य से सर्वथा भिन्न है। यही कारण है शोभना दास गुप्ता बनाम राज्य सरकार (1974) पी.एल.जे.आर. 382 में यह स्पष्ट किया गया है कि नियम-76 संविधान की धारा-311(2) के अनुरूप नहीं होने के कारण प्रभावी नहीं होगा। नियम-76 में यह कहीं भी उल्लिखित नहीं है कि सेवा से हटाने के लिए इस आशय का कोई आदेश निर्गत किया जाना अपेक्षित होगा। लेकिन उपरोक्त न्याय निर्णय के आलोक में यह अपेक्षित हो गया है कि नियम-76 के अनुपालन के लिए असैनिक सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण एवं अपील) नियमावली, 1930/बिहार एवं उड़ीसा अवर सेवा (अनुशासन एवं अपील) नियमावली, 1935 में विहित प्रक्रिया का अनुपालन किया जाये। यदि ऐसा नहीं किया जाता है तो यह समझा जायेगा कि सरकारी सेवक 5 वर्ष से अनुपस्थिति के बाद भी सरकारी सेवा में बना हुआ है जैसा कि श्रीमती प्रभावती सेन गुप्ता बनाम राज्य सरकार (1989) पी.एल.जे.आर.-485 में उल्लिखित है।

इस नियम के उप-नियम (ख) में यह विहित किया गया है कि यदि सरकारी सेवक विदेश सेवा तथा निलम्बन के कारणों को छोड़कर, अवकाश की अवधि समाप्त होने के उपरांत अनुपस्थित है एवं उसके स्वीकृत अवकाश सहित लगातार अनुपस्थिति की अवधि 5 वर्ष से अधिक हो गयी है तो असैनिक सेवा (वर्गीकरण नियंत्रण एवं अपील) नियमावली, 1930/बिहार एवं उड़ीसा अवर सेवा (अनुशासन एवं अपील) नियमावली, 1935 में विहित प्रक्रिया का पालन करते हुए उसे सेवा से हटाया जा सकता है। सिद्धनाथ उपाध्याय बनाम राज्य सरकार (1991)(2) पी.एल.जे.आर.-148 में श्री उपाध्याय 5 वर्ष से अधिक अवधि तक बिना अवकाश स्वीकृत कराये अनुपस्थित थे एवं इस परिप्रेक्ष्य में बिना विभागीय कार्रवाई किये इन्हें बर्खास्त कर दिया गया। माननीय उच्च न्यायालय द्वारा यह व्यवस्था दी गयी है कि बर्खास्तगी का यह आदेश विधिसम्मत नहीं है।

बालेश्वर सिंह बनाम राज्य सरकार (1985) पी.ले.जे.आर.-85 में यह व्यवस्था दी गयी है कि यदि कर्मचारी निलम्बित हो एवं निलम्बन अवधि में जांच प्रतिवेदन उसे भेजा नहीं गया हो (जबकि जांच प्रतिवेदन में उसे आरोप मुक्त करार दिया गया हो) तो इस नियम के तहत उसे कर्तव्य से अनुपस्थित

नहीं माना जायेगा। इस प्रकार सरकारी तंत्र की विफलता के कारण कोई भी सरकारी कर्मचारी नियम-76 द्वारा प्रताड़ित नहीं किया जा सकता है।

2.3.12 यदि किसी सरकारी सेवक को बर्खास्त कर दिया जाता है या सेवा से हटा दिया जाता है तो वेतन एवं भत्तों का भुगतान जिस तिथि से उसे हटाया जाता है, उसी दिन से बंद कर दिया जाता है। नियम-96(1) के अनुसार यदि कोई सरकारी सेवक निलंबन की अवस्था में है तो उसे जीवन निर्वाह भत्ता अनुमान्य होगा। इस जीवन निर्वाह भत्ता में उसे औसतन आधा वेतन एवं अनुमान्य जीवन यापन भत्ता स्वीकृत किया जाता है। निलंबन की अवधि 12 महीने से अधिक हो जाने पर सक्षम पदाधिकारी उसे अनुमान्य जीवन यापन भत्ता की राशि में परिवर्तन कर सकते हैं। सरकारी कर्मियों को देय जीवन निर्वाह भत्ता पूर्ववर्ती 12 महीने में अनुमान्य जीवन निर्वाह भत्ता से 50 प्रतिशत तक बढ़ाया जा सकता है। इस तरह की वृद्धि में उन कारणों को लिखित रूप में अंकित किया जाना अपेक्षित है जिनसे निलंबन अवधि 12 महीने के बाद भी बढ़ानी पड़ी है तथा इसमें सरकारी सेवक की कोई भूमिका नहीं है। उसी प्रकार यदि सक्षम पदाधिकारी के विचार से यह पाया जाता है कि 12 महीने की निलंबन अवधि में सरकारी सेवक द्वारा अपेक्षित सहयोग नहीं दिये जाने के कारण निलंबन अवधि बढ़ी है तो प्रथम 12 माह में अनुमान्य जीवन निर्वाह भत्ता से जीवन निर्वाह भत्ता की राशि में 50% तक कमी हो सकती है। इस नियम में यह विहित किया गया है कि एक वर्ष की अवधि पूरा होने के काफी पूर्व सक्षम पदाधिकारी निलंबन के हरेक मामले पर विचार करेंगे एवं आवश्यकतानुसार जीवन निर्वाह भत्ता में वृद्धि/कमी कर सकते हैं या फिर आदेश पारित कर उसे यथावत रहने दे सकते हैं। खानचन्द्र बनाम भारत सरकार ए.आई.आर. 1963 एस.सी.-627 एवं अन्य समरूप मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा यह व्यवस्था की गयी है कि निलंबन की अवधि में भी आगे भी कर्मियों सरकारी सेवक ही रहता है। अतः सरकार का यह कर्तव्य है कि इस अवधि में उसे जीवन निर्वाह भत्ता का भुगतान किया जाये।

नियम-96 एवं 97 के अध्ययन से प्रथम द्रष्टया यह प्रतीत होता है कि यदि कोई कर्मचारी निलंबित किया गया तो उसे जीवन निर्वाह भत्ता तबतक मिलेगा जबतक वह इस आशय का एक प्रमाण पत्र प्रस्तुत करे कि वह अन्य किसी लाभ के पद पर नियुक्त नहीं है। परंतु निलंबन की अवधि में विभागीय कार्रवाई या प्रशासन की आवश्यकता के आलोक में उसे मुख्यालय में उपस्थित रहने के लिए कहा जा सकता है।

दण्डादेश निर्गत करते समय अनुशासनिक पदाधिकारी द्वारा इस आशय का उल्लेख किया जाना चाहिए कि निलंबन की अवधि में सेवक को अवकाश पर माना जाये या फिर कर्तव्य पर। दण्डादेश निर्गत होने के बाद इस मामले को खुला रखे जाने की व्यवस्था नहीं है। इस बिन्दु को चन्द्रदीप शर्मा बनाम राज्य सरकार 1989 बी.बी.सी.जे.-755 में निरूपित किया गया है। जहांगीर खां बनाम राज्य सरकार 1989(1) बी.बी.सी.जे.-912 में यह व्यवस्था दी गयी है कि निलंबन को दण्ड नहीं माना जाना चाहिए अपितु यह अस्थायी व्यवस्था है। इसमें सरकारी सेवक को कार्यालय या तदनु रूप प्राप्त सुविधाओं से बंचित रखा जाता है परंतु इस अवधि में सेवक की स्थिति, पद/पदनाम यथावत रहते हैं। सरकारी सेवक

का स्थानान्तरण एक सहवर्ती व्यवस्था है एवं सरकार की आवश्यकता के अनुसार सेवक के स्थानान्तरण पर टीका-टिप्पणी अपेक्षित नहीं है। सेवा संहिता में यह कहीं भी अंकित नहीं है कि निलम्बन की अवधि में किसी सरकारी सेवक का स्थानान्तरण नहीं किया जा सकता है। अतएव निलम्बित सरकारी सेवक को स्थानान्तरित भी किया जा सकता है।

जीवन निर्वाह भत्ता का भुगतान सरकारी सेवक को सरकार द्वारा इस उद्देश्य से किया जाता है कि वह विभागीय कार्रवाई या आपराधिक मामले के चलाये जाने की अवधि में अपने एवं अपने आश्रितों का भरणपोषण कर सके। जैसे ही आपराधिक कार्रवाई या विभागीय कार्रवाई पूरी होती है इस कार्रवाई के परिणाम के अनुरूप सरकारी सेवक का अधिकार पुनः बहाल हो जाता है। इस परिप्रेक्ष्य में यह अपेक्षित है कि समय-समय पर सरकारी सेवक को भुगतान जीवन निर्वाह भत्ता की समीक्षा की जाये जैसा कि पी.एल.सी. बनाम भारत सरकार (1989) (2) एम.एल.जे.-49 में भी अंकित है।

2.3.13 बिहार लोक सेवा संहिता के नियम-97 उप-नियम (1) में यह उल्लिखित है कि यदि कोई सरकारी सेवक बर्खास्त होने/सेवा से हटाये जाने या निलम्बित किये जाने के बाद पुनः बहाल किया जाता है तो पुनः बहाली के समय निर्गत आदेश में यह उल्लिखित किया जाना चाहिए कि अनुपस्थिति की अवधि में उसके वेतन एवं भुगतान के संबंध में क्या निर्णय लिया गया है? साथ ही उसे इस अवधि में कर्तव्य पर माना गया है या नहीं। यदि उपरोक्त मामले में सक्षम पदाधिकारी को विश्वास करने का यह कारण है कि सरकारी सेवक को पूरी तरह से अपराध मुक्त कर दिया गया है या उसका निलम्बन पूर्णतः औचित्यहीन था तो सरकारी सेवक को पूर्ण वेतन एवं भत्ता का भुगतान, जो उसके बर्खास्त होने, सेवा से हटाये जाने या निलम्बित नहीं होने के परिप्रेक्ष्य में अनुमान्य था, किया जाना चाहिए। परंतु यदि ऐसा नहीं है तो सक्षम पदाधिकारी जैसा समझे उस अनुपात में उसे वेतन एवं भत्तों का भुगतान कर सकते हैं। सक्षम पदाधिकारी यदि चाहें तो यह निदेश दे सकते हैं कि अनुपस्थिति की अवधि को अनुमान्य किसी खास अवकाश में बदलते हुए उसका लाभ सरकारी सेवक को दिया जाय। सयीदुर रहमान बनाम राज्य सरकार ए.आई.आर.-1973 एम.सी. 239 में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा यह व्यवस्था की गयी है कि यदि सेवक को पुनः बहाल किया जाता है तो इस आदेश के पुनरीक्षण के पूर्व संबंधित कर्मियों को सुनवाई का मौका दिया जाना चाहिए। एक सरकारी कर्मचारी एक बार निलम्बित किया गया, फिर उसे पुनः सेवा में बहाल किया गया तथा एक बार फिर उसे निलम्बित कर दिया गया। उसने अपने पूर्ववर्ती वर्षों के बकाया वेतन भुगतान के लिए न्यायालय में याचिका दायर की। न्यायालय ने यह माना है कि यह कार्रवाई कालबाधित कार्रवाई नहीं मानी जायेगी। यदि किसी सरकारी कर्मचारी को निलम्बन के बाद पुनः बहाल किया जाता है एवं उसे लघुदंड (निन्दन) दिया जाता है तो उसे इस आशय के पुनरावलोकन हेतु अपना पक्ष रखने का अवसर प्रदान किया जाना चाहिए। इसके बाद ही निलम्बन अवधि में जीवन निर्वाह भत्ता के अतिरिक्त कुछ भी नहीं दिये जाने का आदेश पारित किया जाना चाहिए। यदि सेवक को घूस लेने के कारण जेल भेजा गया फिर इस क्रम में उसे बर्खास्त कर दिया गया तथा कालांतर में उसे पुनः नये रूप में नियुक्त किया गया तो इस कार्रवाई को सेवा में पुनः बहाली नहीं कहा जा सकता है। जीवन

निर्वाह भत्ता से सरकारी नियमों के अनुरूप आवश्यक कटौती या कर्मचारी द्वारा वांछित कटौती करायी जा सकती है। जीवन निर्वाह भत्ता से आयकर, आवास भत्ता, ग्रूप बीमा योजना, भविष्य निधि से दिये अग्रिम की वापसी, स्वीकृत संसाधनों से ली गयी राशि की वापसी, जीवन निर्वाह भत्ता का अंशदान, सरकारी सेवक द्वारा सरकार को पहुंचायी गयी क्षति से संबंधित वसूली, सरकार से लिये गये ऋण एवं अग्रिम की वापसी संबंधी वसूली, की जा सकती है। प्रत्येक मामले में सरकार यह निर्णय ले सकती है कि पूर्ण दर पर या निर्धारित दर से कम दर पर कर्मी से कटौती की जाये।

2.3.14 बिहार लोक सेवा संहिता के नियम-100 द्वारा यह प्रावधानित किया गया है कि यदि सरकारी सेवक के विरुद्ध कोई आपराधिक आरोप हो या कर्ज की वसूली नहीं होने के कारण उसे गिरफ्तार कर लिया गया हो तो जबतक वह पुलिस हिरासत या कारागार में बंद रहता है तबतक के लिए निलंबित कर दिया जाये। नियम-100 के अधीन निलंबन का आदेश भूतलक्षी प्रभाव से पारित नहीं किया जाना चाहिए। विभिन्न न्यायालयों द्वारा पारित महत्वपूर्ण आदेशों में यह व्यवस्था दी गयी है कि यदि कोई सरकारी सेवक आपराधिक मुकदमों के कारण निलंबित होता है एवं बाद में छूट जाता है परंतु सरकार द्वारा उसके विरुद्ध विभागीय कार्रवाई चलायी जाती है तो नियम-100 के अधीन जिस तिथि को निलंबित किया गया उसी तिथि से निलंबन अवधि उसे मानी जायेगी न कि उसके पहले की अवधि से। इस नियम के अन्तर्निहित बिन्दु अन्यथा आचरण (Moral Turpitude) हैं जिनके तीन अवयव हैं—

- (क) ऐसी कार्रवाई जो नैतिकता, ईमानदारी या अच्छे आचरण के मानदंडों के प्रतिकूल है या जिससे व्यक्ति की मानसिक अवस्था या सामान्य प्रवृत्ति प्रभावित होती है।
- (ख) जिससे समाज में सेवक की मानसिक स्थिति असामान्य रूप से प्रभावित होती हो।
- (ग) कोई ऐसी बात जिससे व्यक्ति अपने को आपराधिक बोध से ग्रस्त चरित्रवाला पाता है। अन्यथा आचरण (Moral Turpitude) एक परिवर्तनीय धारणा है जो विभिन्न मामलों में विभिन्न स्तर पर बदल सकती है। यह व्यक्ति की सामाजिक स्थिति एवं सामाजिक पृष्ठभूमि पर निर्भर करती है। यही कारण है कि कानून में या न्यायिक आदेशों में इसकी स्पष्ट व्याख्या नहीं की गयी है। परंतु किसी भी स्थिति में एवं किसी रूप से यदि देखा जाये तो सेवक द्वारा की गयी हत्या एक ऐसा अपराध है जो उसके अन्यथा आचरण (Moral Turpitude) के अधीन माना जाना चाहिए। यह व्याख्या सरयु प्रसाद सिंह बनाम राज्य सरकार 1987 पी.एल.जे.आर.-205 में माननीय न्यायालय द्वारा दी गयी है। इस नियम के तहत निलंबन आदेश निर्गत करने के लिए मुख्यमंत्री सक्षम पदाधिकारी नहीं हैं जैसा कि बच्चू लाल दास बनाम राज्य सरकार पी.एल.जे.आर.-561 के मामले में विहित किया गया है। रघुनन्दन मिश्रा बनाम राज्य सरकार पी.एल.जे.आर.-446 में यह न्याय निर्णय पारित किया गया है कि सेवा समाप्ति की कार्रवाई बर्खास्तगी की कार्रवाई नहीं है एवं इस मामले में सेवक का पेंशन आदि रोका नहीं जा सकता है। एक अन्य महत्वपूर्ण निर्णय राज्य सरकार बनाम कृपाल शंकर 1987(1) ए.सी.-1934 में दिया गया है जिसमें यह

उल्लिखित है कि कार्यालय की संचिकाओं में अंकित टिप्पणी आदेश नहीं माना चाहिए अपितु यह संबंधित लोगों के विचार हैं जिसके बाद कोई आदेश निर्गत होता है और इस परिप्रेक्ष्य में संविधान की धारा-166(11) प्रभावी नहीं है।

विभागीय कार्यवाही से निलंबन तथा आपराधिक कार्रवाई से निलंबन सर्वथा भिन्न बिन्दु है। आपराधिक कार्रवाई के कारण यदि कोई सेवक अभियोजित होता है, तो संविधान की धारा-311(2) के अधीन अतिरिक्त दंड देने के उद्देश्य से विभागीय कार्यवाही का मामला प्रासंगिक किया जाता है। कालान्तर में यदि सेवक न्यायालय से मुक्त भी कर दिया जाये तो भी आगे के सन्निहित बिन्दुओं की जांच के लिए विभागीय कार्यवाही चलायी जा सकती है।

सरोज कुमार दत्ता बनाम पं. बंगाल सरकार ए.आई.आर. (1953) कलकत्ता 294 में यह उल्लिखित है कि कारागार या हिरासत में रखी गयी अवधि के लिए निलंबन आदेश संबंधी अलग आदेश निर्गत किया जाना अपेक्षित नहीं है। वस्तुतः उस अवधि में, जब सेवक हिरासत/कारागार में नहीं है, निलंबन संबंधी आदेश आवश्यक है।

सरकारी सेवक के विरुद्ध बर्खास्तगी के आदेश के उपरांत कोई विभागीय कार्यवाही नहीं चलायी जा सकती। सेवक के निलंबन का आदेश बर्खास्तगी के आदेश में सन्निहित हो जाता है। अतः यदि एक बार बर्खास्तगी का आदेश निर्गत हुआ एवं न्यायालय द्वारा उसे मान्य कर दिया गया तो सेवक निलंबन की अवस्था में नहीं अपितु निलंबन से भी मुक्त माना जाना चाहिए। जैसा कि माननीय उच्चतम न्यायालय ने ओम प्रकाश गुप्ता बनाम उत्तर प्रदेश सरकार ए.आई.आर. 1955 एस.वी. 600 में विहित किया गया है।

## 2.4 अवकाश

2.4.1 अवकाश के सामान्य सिद्धान्त – किसी सरकारी सेवक को सरकार द्वारा अनुमान्य अवकाश के उपभोग की स्वीकृति दी जा सकती है। यह स्वीकृति सेवा संहिता के प्रावधानों व सेवानीति प्रक्रिया का पालन करते हुए दी जानी चाहिए। सरकार की स्पष्ट मान्यता है कि सेवक को अवकाश की स्वीकृति दी ही जाये इसका अधिकार उसे नहीं है। कार्यबोझ की अधिकता के परिप्रेक्ष्य में अवकाश स्वीकृत करनेवाले पदाधिकारी अवकाश आवेदन को अस्वीकृत कर सकते हैं या फिर स्वीकृत अवकाश को आवश्यकतानुसार वापस ले सकते हैं। कार्मिक विभाग के ज्ञापांक-5973-6032ए, दिनांक-3.9.1908 द्वारा यह विहित है कि इसके लिए आदेश निकालना जरूरी है।

बिहार लोक सेवा संहिता की अनुसूची-12 में अवकाश स्वीकृति के सामान्य सिद्धान्तों को प्रतिपादित किया गया है जिनमें कुछ प्रमुख बिन्दु निम्नवत हैं-

- (क) अवकाश स्वीकृति के पूर्व यह देखा जाना चाहिए कि सेवक को आसानी से छुट्टी दी जा सकती है या नहीं और छुट्टी देने के बाद उसे आवश्यकतानुसार आसानी से वापस बुलाया जा सकता है या नहीं।

- (ख) उसका कौन-कौन सा अवकाश कितना बकाया है?
- (ग) पिछली बार अवकाश से वापस आकर उसने कितने दिनों तक सेवा की है और उसकी सेवा कैसी रही है?
- (घ) उसे अवकाश देने पर कार्यालय/विभाग में काम करने वालों की संख्या में कही असामान्य कमी तो नहीं हो जाएगी। जब संख्या कम-से-कम हो जाये तो अवकाश स्वीकृत नहीं किया जाना चाहिए।
- (च) पिछली बार उसकी छुट्टी के आवेदन को अस्वीकृत किया गया है या नहीं।
- (छ) यदि चिकित्सकीय प्रमाण पत्र के आधार पर अवकाश लेना चाहते हैं तो उस प्रमाण पत्र में यह अंकित है कि नहीं कि वे कबतक स्वस्थ हो जायेंगे।
- (ज) विदेश में प्रस्थान हेतु अवकाश का मामला है तो सेवक की आर्थिक स्थिति की समीक्षा अपेक्षित है।
- (झ) यदि सेवक को अनिवार्य सेवानिवृत्ति दी जा रही हो तो सामान्य अवकाश स्वीकृत नहीं किया जाना चाहिए।
- (ट) अनुसचिवीय कर्मी की आयु यदि 55 वर्ष से अधिक है तो सक्षम पदाधिकारी को अपनी सक्षमता के अनुरूप उसे अवकाश स्वीकृत करना चाहिए।
- (ठ) निलंबन की अवधि में अवकाश स्वीकृत नहीं किया जाना चाहिए।

2.4.2 यदि किसी सरकारी सेवक जिसने अपना पदत्याग अनुकंपायी/अशक्तता के आधार पर किया है, की पुनर्नियुक्ति की जाती है, उसके पेंशन को अनिर्धारित रखा गया है तथा उसने अपना उपादान वापस कर दिया है तो जिस पदाधिकारी द्वारा उसकी पुनर्नियुक्ति की गई है, उसके समक्ष वह अपनी पिछली सेवा में अर्जित अवकाश को पुनर्नियुक्ति के बाद वाली सेवा में सम्मिलित करने हेतु आवश्यक पहल कर सकता है।

इसी प्रकार सेवक को बर्खास्त कर दिया गया है या सेवा से हटा दिया गया है परंतु अपील के बाद उसे सेवा में पुनः बहाल कर दिया गया है तो उसकी बर्खास्तगी के पूर्व का अवकाश कुल अनुमान्य अवकाश में सम्मिलित किया जा सकेगा।

2.4.3 अवकाश का प्रारंभ प्रभार सौंपने के समय से गिना जाता है। यदि सरकारी सेवक ने अपना प्रभार किसी कार्यकारी दिवस के पूर्वाह्न में सौंपा है तो अवकाश की गिनती उसी दिन से प्रारंभ होगी परंतु यदि उसने अपना प्रभार अपराह्न में सौंपा है तो अवकाश अगले दिन से गिना जाएगा। इस प्रकार यदि अवकाश से लौटकर पूर्वाह्न में प्रभार ग्रहण किया जाता है तो उस दिन तक अवकाश माना जायेगा। उसके पहले वाला दिन समाप्त माना जायेगा। यदि सेवक को अवकाश के उपरांत अपराह्न में योगदान कर समय अनुमान्य किया जाता है तो अवकाश का प्रारंभ योगदान की अवधि समाप्त होने के बाद वाले दिन से प्रारंभ होता है। यदि अवकाश के बाद राजपत्रित,एन.आई. ऐक्ट के अधीन अवकाश पड़ता हो

तथा सेवक को इन अवकाशों के उपभोग की स्वीकृति अवकाश की स्वीकृति के साथ ही अनुमान्य की गयी है तो इसका अवकाश उस दिन पूरा हो जाता है जिस दिन इन छुट्टियों के शामिल नहीं करने पर वह समाप्त होता। उदाहरणार्थ यदि अवकाश के बाद तीन दिनों की छुट्टियां हैं तो उसका अवकाश तीन दिन पहले समाप्त माना जाएगा।

यदि अवकाश प्रारंभ होने के पहले इस प्रकार की छुट्टियां हैं तथा सेवक को अवकाश के साथ इन छुट्टियों के उपभोग की अनुमति दी गयी है तो अवकाश का प्रारंभ इन छुट्टियों के बाद की तिथि से होगा। यदि सेवक अवकाश वाले विभाग (Vacation Deptt. जैसे विद्यालय, न्यायालय) आदि में कार्यरत है तथा अवकाश के बाद वह इसका उपयोग करना चाहता है एवं उसे इसकी अनुमति भी दी गयी है तो अवकाश उसी दिन समाप्त माना जाएगा जिस दिन इस छुट्टी के नहीं होने पर समाप्त होता।

2.4.4 यदि सरकारी सेवक के स्वीकृत अवकाश के पूर्व या राजपत्रित या एन.आई. ऐक्ट के अधीन अवकाश हो या अवकाश समाप्ति के बाद अवकाश पड़ता है तो अवकाश पूर्व या अवकाश से वापस लौटने पर उसे इसके उपयोग की अनुमति दी जा सकती है बशर्ते उसके पास रोकड़ या स्थायी अग्रिम का प्रभार नहीं हो, उसके पहले प्रस्थान के कारण किसी अन्य कर्मी को उसके बदले काम करने के लिए पहले आना न पड़े तथा उसे अवकाश से विलंबित आगमन के कारण उसके प्रतिस्थानी सेवक को विरमित करने में बिलंब न होता हो। अवकाश वाले विभाग में कार्यरत कर्मी को यह अनुमति दी जा सकती है कि वे अपने अवकाश को छुट्टी के पहले या बाद में सम्मिलित कर लें। परंतु अवकाश के पहले एक अवकाश के बाद छुट्टियों को एक साथ समेकित कर उपभोग की अनुमति नहीं होगी।

2.4.5 यदि किसी कर्मी को चिकित्सकीय प्रमाण-पत्र पर अवकाश उपभोग की अनुमति दी गयी है तो अवकाश की समाप्ति के बाद स्वस्थ होने का प्रमाण-पत्र समर्पित करना आवश्यक होगा। यदि किसी कर्मी ने स्वास्थ्य के आधार पर अवकाश लिया है एवं अवकाश के समय चिकित्सकीय प्रमाण-पत्र समर्पित नहीं भी किया गया हो तो अवकाश के बाद स्वस्थ होने का प्रमाण-पत्र दिया जाना आवश्यक होगा।

सक्षम पदाधिकारी द्वारा यदि अनुमति दी जाये तो कर्मी अवकाश की समाप्ति के पूर्व कभी भी कार्य पर वापस लौट सकता है।

स्वीकृत अवकाश के पूर्व यदि किसी सेवक को कार्य पर वापस लौटने का आदेश दिया जाता है तो इस आदेश में यह उल्लिखित रहना अपेक्षित है कि उसकी वापसी ऐच्छिक है या आवश्यक। यदि उसकी उपस्थिति आवश्यक हो तो अपनी यात्रा प्रारंभ करने की तिथि से कर्तव्य पर वापस माना जायेगा।

यदि सेवक अपनी स्वीकृत अवकाश अवधि की समाप्ति के बाद भी अनुपस्थित रहता है तो जबतक सरकार अवकाश वृद्धि की अनुमति नहीं देती है तबतक वरीय पदाधिकारियों के मामले में अनुपस्थिति अवधि के लिए आधा वेतन पर अवकाश तथा कनीय सेवकों के मामले में उपार्जित अवकाश स्वीकृत हो सकता है। यहां यह भी प्रावधानित है कि अनाधिकृत अनुपस्थिति को सेवक का कदाचार (Misconduct) माना जायेगा।

शिव प्रसाद अवस्थी बनाम उत्तर प्रदेश सरकार 1983(1) एस.एल.जे. 524 में यह कहा गया है

कि यदि सेवक के आकस्मिक अवकाश एवं उपार्जित अवकाश देय हो तथा वह अपने किसी निकट संबंधी के अचानक बीमार होने के कारण अवकाश पर प्रस्थान कर गया हो तो उसे अनियमित नहीं माना जाना चाहिए।

यदि कोई अस्थायी सेवक अपने स्वीकृत अवकाश के बाद मुख्यालय में योगदान नहीं करता है एवं अवकाश पर रहता है तो उसे कारण पृच्छा निर्गत कर उसकी समीक्षा के उपरांत सेवा से हटाया जा सकता है जैसा कि राजस्थान सरकार बनाम मंगल सिंह (1981) एस.एल.जे. 173 में उल्लिखित है।

दो मामलों से संबंधित न्याय निर्णयों में भी यह विहित है कि अवकाश के बाद अनाधिकृत अनुपस्थिति के मामले में संविधान की धारा-311 के अधीन सुनवाई का मौका देते हुए सेवा समाप्ति की कार्रवाई की जा सकती है ( राधा बनाम स्टेशन निदेशक (1985) 1 एस.एल.आर. 349 जय शंकर बनाम राजस्थान सरकार ए.आई.आर. 1966 एस.सी. 492 )।

2.4.6 (क) किसी सरकारी सेवक द्वारा स्वीकृत अवकाश की अवधि में न तो कहीं सेवा दी जा सकती है और नही कोई नियोजन स्वीकार किया जा सकता है जबतक इस आशय की स्वीकृति नियुक्ति पदाधिकारी से प्राप्त नहीं होती है।

(ख) बिहार लोक सेवा संहिता के नियम-170 में प्रत्येक सरकारी सेवक के अवकाश लेखा के संधारण का निदेश दिया गया है। इस संबंध में वित्त विभाग का पत्रांक-3076 दिनांक-25.5.99 सर्वथा प्रासंगिक है। इस पत्र में यह निदेश दिया गया है कि सभी पदाधिकारी/निकासी एवं व्ययन पदाधिकारी/कार्यालय प्रधान अपने कार्यालय का निरीक्षण कर सुनिश्चित करेंगे कि अवकाश लेखा संधारण निर्धारित प्रक्रिया से किया जा रहा है तथा हड़ताल अवधि सहित पिछले वर्ष में स्वीकृत अवकाश की प्रविष्टि सेवापुस्तिका एवं लेखा में कर दी गयी है। जनवरी, 96 के बाद अगले 56 वर्ष तक सेवानिवृत्त होने वाले कर्मचारी के अवकाश लेखा का पूर्ण सत्यापन निरीक्षी/नियंत्री पदाधिकारी करेंगे एवं इस आशय का प्रतिवेदन समर्पित करेंगे। जून माह के अन्त में जिला पदाधिकारी/उपायुक्त/जिलास्तरीय पदाधिकारी की बैठक आहूत कर अवकाश लेखा की समीक्षा करेंगे, उसी प्रकार प्रमण्डलीय आयुक्त अपने अधीनस्थ कार्यालय में अवकाश लेखा सत्यापन की स्थिति की समीक्षा कर प्रतिवेदन वित्त विभाग को भेजेंगे। सरकार के निर्णय के अनुरूप अवकाश लेखा का संधारण कार्य का विशेष अंकेक्षण कराया जायेगा।

2.4.7 नियम-177 के अनुसार प्रत्येक 11 दिन के कार्य सम्पादन पर एक दिन का अवकाश अर्जित किया जा सकेगा। कर्मचारियों के अर्जित अवकाश को 8 माह तक संचय किये जाने की व्यवस्था है जिसे अब बढ़ाकर 10 माह कर दिया है। कर्मचारी को अधिकतर 8 माह तक के अवकाश विशेष अवकाश प्रावधानों के अन्तर्गत स्वीकृत किया जा सकता है। यदि सेवक द्वारा चिकित्सकीय प्रमाण-पत्र समर्पित किया जाता है तो उसे छुट्टी देय नहीं होने वाली अवधि के लिए भी अवकाश की स्वीकृति दी जा सकती है। चिकित्सकीय प्रमाण पत्र के अभाव में किसी सेवक को एक बार में तीन माह एवं कुल मिलाकर 6 माह की अवधि के लिए अवकाश दिया जा सकता है। प्रत्येक अवकाश स्वीकृत करने के पूर्व यह सुनिश्चित होना अपेक्षित है कि अवकाश से वापस आकर सेवक अनुमान्य अवधि तक कार्य

करेंगे एवं जितने दिनों के आदेय स्वीकृत छुट्टी दी गयी है, उसे वह अर्जित कर लेंगे।

2.4.8 विशेष परिस्थिति में जब कोई अवकाश अनुमान्य नहीं हो तो सेवक को असाधारण अवकाश की स्वीकृति दी जा सकती है। यह अवकाश न तो अवकाश लेखा में संधारित होगा और न ही इसके लिए कोई अवकाश वेतन ही अनुमान्य होगा। यदि सक्षम पदाधिकारी चाहे तो अनुमान्य अवकाश के साथ लगातार रूप से असाधारण अवकाश की स्वीकृति दी जा सकती है। या इन दोनों अवकाशों को एक साथ दिया जा सकता है। यदि किसी कर्मी को कोई अवकाश देय है तो उसे बिना विशेषकारणों एवं शर्तों के असाधारण अवकाश की स्वीकृति नहीं दी जा सकती है।

2.4.9 नियम-181 अवकाश से संबंधित अधिकतम अवधि को निरूपित करता है। इस नियम के अनुसार कोई सरकारी सेवक अवकाश (Vocation) या चिकित्सा प्रमाण पत्र के साथ स्वीकृत अवकाश सहित कुल 28 महीनों तक अवकाश में रह सकता है। यदि सेवक ने सेवानिवृत्त होने के पूर्व अवकाश पर प्रस्थान किया है तो इस अवधि में स्वीकृत असाधारण अवकाश अधिकतम अवधि में शामिल नहीं किया जा सकेगा। सरकारी सेवक जो सरकारी सेवा में हैं, यदि सेवा वार्धक्य सामान्य सेवानिवृत्ति के पूर्व अवकाश में जाना चाहें तो उन्हें 12 महीने तक की अवधि के लिए अवकाश स्वीकृति दी जा सकती है परंतु अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तिथि के बाद सामान्यतः अवकाश स्वीकृति का प्रावधान नहीं है। परंतु यदि राज्य सरकार चाहे तो विशेष परिस्थिति में ऐसे सरकारी सेवक को 6 महीने से अधिक अवधि के लिए अवकाश स्वीकृत करते हुए सेवा में बनाये रख सकती है। किसी भी स्थिति में किसी कर्मचारी का अवकाश वेतन उसके औसत वेतन से अधिक नहीं होगा।

2.4.10 माननीय उच्च न्यायालय में सरकार की ओर से रखे गये महाधिवक्ता या सरकारी अधिवक्ता का वेतन निर्धारित रहता है एवं ये पूर्णकालिक सेवा में नहीं रहते। इन्हें उच्च न्यायालय के बन्द होने पर अवकाश की स्वीकृति दी जा सकती है। बशर्ते सरकार को उसके चलते कोई व्यय नहीं करना पड़े। अवकाश अवधि में उनके द्वारा प्राप्त किये गये अन्तिम वेतन के समतुल्य अवकाश वेतन अनुमान्य किया जाता है। यह अवकाश पूरे सेवाकाल में अधिकतम 6 माह के लिए एक बार दिया जा सकता है जो उनके द्वारा अवकाश में प्रस्थान करने के पूर्व प्राप्त किये गये वेतन का आधा प्रत्येक माह निर्धारित हो सकता है। चिकित्सा प्रमाण-पत्र के आधार पर एक बार 20 माह का चिकित्सा अवकाश अनुमान्य है बशर्ते दो अवकाश अवधियों के बीच तीन वर्ष का अन्तराल पड़ता हो। यदि किसी सरकारी कर्मचारी को मानदेय पर रख गया है तो उन्हें इस शर्त पर अवकाश दिया जा सकता है कि वह जिस कार्य का निष्पादन करते थे, उसके संतोषजनक निष्पादन की वैकल्पिक व्यवस्था करेंगे। तथा इसमें सरकार को कोई अतिरिक्त व्यय नहीं होगा। इस क्रम में उस व्यक्ति को पूरा मानदेय प्राप्त होगा, जो उनके बदले कार्य सम्पादित करेगा। परीक्ष्यमान कर्मियों को अवकाश उन्हीं शर्तों पर अनुमान्य होगा जिन शर्तों पर उनकी मौलिक नियुक्ति पर उन्हें अनुमान्य होता है। प्रशिक्षण कर्मियों को ( एपेरेन्टिस ) एक वर्ष में चिकित्सकीय प्रमाण पत्र के विरुद्ध एक माह का अवकाश अनुमान्य होगा एवं इसके लिए उन्हें एक माह में प्राप्त की गयी राशि का आधा अनुमान्य होगा। प्रत्येक वर्ष के कार्य के लिए उन्हें एक महीने का असाधारण अवकाश भी विहित शर्तों के अधीन अनुमान्य है। यदि किसी प्रशिक्षक की सेवा बिना

किसी व्यतिक्रम की है एवं बाद में उसे किसी स्तर पर नियुक्त किया जाता है तो उसके अवकाश लेखा में जितना अवकाश अस्थायी रहने की स्थिति में मिलता, उसका आधा जमा किया जायेगा। आकस्मिक निधि से भुगतान किये जाने वाले कर्मचारी जैसे फरस/झाड़कश को बिना किसी भुगतान के अवकाश की स्वीकृति दी जा सकती है। यदि कोई सरकारी सेवक अक्षम हो जाता है और यह अक्षमता कर्तव्य निर्वहन के परिप्रेक्ष्य में होती है या उसकी सरकारी स्थिति के फलस्वरूप होती है तो उसे विशेष अशक्तता अवकाश स्वीकृत किया जा सकता है। यह अवकाश तभी स्वीकृत किया जाता है जब कि अशक्त होने के तीन माह की अवधि में इसे सक्षम पदाधिकारी के ध्यान में लाया जाये। परंतु यदि सरकार सहमत हो कि अशक्तता का कारण ऐसा है कि सेवक इसे घटित होते ही सरकार के ध्यान में नहीं ला सका तो तीन माह के बाद समर्पित आवेदन के विरुद्ध भी उसे अवकाश स्वीकृत किया जा सकता है। चिकित्सा बोर्ड द्वारा सत्यापन के उपरांत इसे 24 माह की अवधि तक स्वीकृत किया जा सकता है एवं अन्य मान्य अवकाश के साथ इसे संयुक्त भी किया जा सकता है। अशक्तता के कारण 24 माह से अधिक अवधि के लिए अवकाश अनुमान्य नहीं है। इस अवकाश को भी अवकाश लेखा में पेंशन आदि सुविधा अनुमान्यता के लिए दर्ज किये जाने की आवश्यकता नहीं है। 24 माह के अवकाश के लिए प्रथम 4 माह सेवक के औसत वेतन पर एवं शेष अवधि के लिए अर्द्ध औसत वेतन पर अवकाश की स्वीकृति दी जा सकती है। यदि किसी सेवक को “वर्कमेन कम्पेन्सेशन ऐक्ट” के अधीन अनुदान अनुमान्य है तो उसे अवकाश वेतन के रूप में प्राप्त राशि धारा-4(1) (डी.) के विरुद्ध दी गयी क्षतिपूर्ति की राशि तक घटा दी जा सकती है। सरकार असाधारण परिस्थितियों में इस नियम के तहत उन कर्मचारियों को भी शामिल कर सकती है जो किसी दुर्घटना या चोट लगने के कारण अक्षम हुए हैं और यह चोट कर्तव्य निर्वहन या सरकारी पद या किसी विशेष कर्तव्य के निर्वहन के समय हुआ है अथवा बीमारी होने के कारण हुआ है। यदि अशक्तता किसी बीमारी के कारण हुयी है तब चिकित्सा बोर्ड का प्रमाण पत्र अपेक्षित होगा। यक्ष्मा से ग्रसित कर्मियों को पूरे सेवाकाल में 12 माह के औसत वेतन पर अवकाश अनुमान्य होगा। राज्य सरकार सरकारी सेवक को वैज्ञानिक/तकनीकी एवं अन्य समरूप विशेष अध्ययन या विशेष प्रकार के प्रशिक्षण हेतु अध्ययन अवकाश स्वीकृत कर सकती है जिसे अवकाश लेखा में शामिल नहीं किया जायेगा। यह अध्ययन अवकाश उच्चतर अध्ययन या प्रशिक्षण के लिए अनुमान्य है जो सेवक के तकनीकी या व्यावसायिक ज्ञान को बढ़ा सके एवं जिस ज्ञान का उपयोग सरकारी सेवा के कर्तव्य क्षेत्र में किया जा सकता हो अर्थात् इस अध्ययन अवकाश का उद्देश्य यह है कि अध्ययन के बाद लौटे सरकारी सेवक की सेवा लोकहित में ज्यादा लाभदायक होगी। इस अध्ययन अवकाश के लिए यह आवश्यक है कि अध्ययन या अध्ययन यात्रा सरकार द्वारा स्वीकृत हो एवं अध्ययन अवकाश के बाद सेवक अपनी अध्ययन-अवधि में सम्पादित कार्यों का एक प्रतिवेदन सरकार को समर्पित करे। सरकार की यह मंशा है कि वैज्ञानिक/तकनीकी एवं प्रशासनिक क्षेत्र के कर्मियों को उदारतापूर्वक अध्ययन अवकाश दिया जाये। यदि अध्ययन ऐसा हो जो सरकारी सेवक के कार्य से सीधे सम्बन्धित नहीं भी है परंतु जिसको प्राप्त होने के बाद सरकारी सेवक की मानसिक स्थिति ऐसी हो सकती है कि वह उसकी योग्यता को बढ़ावे एवं जिसका उपयोग वह लोकसेवा में कर सके तो ऐसे मामलों में भी गुणदोष के आधार पर अवकाश स्वीकृत किया जा सकता है। अध्ययन अवकाश के लिए

आधा औसत वेतन पर अवकाश अनुमान्य है। इसकी अधिकतम सीमा सामान्यतः एक बार में 12 महीने की होगी। इस अवकाश को स्वीकृत करते समय यह ध्यान में रखा जायेगा कि किसी अन्य अवकाश (असाधारण अवकाश या चिकित्सकीय अवकाश को छोड़कर) के कारण सरकारी सेवक 28 महीने से अधिक अनुपस्थित नहीं रहे। परंतु सेवा काल में अनुपस्थिति की अवधि दो वर्ष तक हो सकती है अर्थात् अध्ययन अवकाश 12-12 माह के किस्तों में 2 वर्ष के लिए स्वीकृत किया जा सकता है। सरकार ने वित्त विभाग के ज्ञापांक-15522, दिनांक-15.5.61 द्वारा यह विहित किया है कि यदि अध्ययन अवकाश पद के अतिरिक्त कर्मी को किसी सरकारी या गैर सरकारी स्रोत से कोई छात्रवृत्ति या स्टाइपेंड प्राप्त हो तो इसे वह प्राप्त कर सकता है परंतु ऐसी स्थिति में उसे अध्ययन के लागत शुल्क का भुगतान मान्य नहीं होगा परंतु ऐसे विशेष मामलों में जहां छात्रवृत्ति की राशि भुगतेय शैक्षणिक शुल्क से कम होगी वहां विशेष स्वीकृति के साथ इस अन्तर को पाटने के लिए शुल्क भुगतान की अनुमति दी जा सकती है।

2.4.11 मातृत्व अवकाश (Maternity Leave) – बिहार लोक सेवा संहिता के नियम-220 के अधीन यह विहित किया गया है कि महिला सेवकों को सक्षम पदाधिकारी द्वारा 6 सप्ताह की अवधि के लिए मातृत्व अवकाश की स्वीकृति दी जा सकती है। यह अवकाश गर्भाधान के तीन माह बाद या प्रसव के 6 सप्ताह बाद की अवधि में अनुमान्य है। इस अवकाश में अवकाश वेतन अन्तिम रूप से प्राप्त वेतन के समतुल्य निर्धारित किया जाता है। इस अवकाश को अन्य अनुमान्य अवकाश के साथ स्वीकृत किया जा सकता है बशर्ते इस आशय का अनुरोध चिकित्सा प्रमाण पत्र के साथ किया गया हो। इस अवकाश की स्वीकृति गर्भपात या गर्भपतन की स्थिति में भी दी जा सकती है बशर्ते इसकी अवधि 6 सप्ताह से अधिक नहीं हो तथा इससे संबंधित आवेदन निबंधित चिकित्सक द्वारा निर्गत किया गया हो। यदि सन्देह हो तो राजपत्रित चिकित्सा अधिकारी या निबंधित चिकित्सक से इसकी जांच करायी जा सकती है। यदि नवजात शिशु बीमार हो गया हो तो मातृत्व अवकाश को उस सेवक के चिकित्सा प्रमाण पत्र पर दिया जा सकता है बशर्ते उस प्रमाण पत्र में यह अंकित रहे कि बीमार बच्चे की माता को व्यक्तिगत ध्यान हेतु एवं उसके शिशु के पास उपस्थिति नितान्त आवश्यक है।

2.4.12 आरक्षी सहायक अवर निरीक्षक वन विभाग के अनुसचिवीय कर्मचारी/कारागार या मानसिक अक्षम लोगों के (Asylum) भवनों में पदस्थापित कर्मचारी, सरकारी प्रयोगशाला में पदस्थापित कर्मचारी, सरकारी कारखानों में नियुक्त कनीय कर्मचारी या सरकारी कार्यशाला, महाविद्यालय/विद्यालयों के कर्मचारी जिसपर भारतीय कारखाना अधिनियम लागू है, आरक्षी, आदेशपाल, सरकारी कृषि फर्म में पदस्थापित कर्मचारी, रेडियम इन्स्टीच्यूट पटना के कर्मचारी, चिकित्सा शिक्षण संस्थान के वैसे अनुसचिवीय कर्मचारी जिनके स्वास्थ्य पर असर पड़ सकता है या अन्य कर्मचारी जिनकी सेवा ऐसी है कि उन्हें अस्वस्थ होने का खतरा बना है – उन्हें चिकित्सकीय अवकाश दिया जा सकता है। इसकी अधिकतम अवधि तीन माह हो सकती है। इसके लिए उन्हें पूर्ववर्ती तीन वर्षों में प्राप्त वेतन का औसत वेतन अनुमान्य किया जा सकता है। इस अवकाश को अन्य अवकाश के साथ संयुक्त किया जा सकता है बशर्ते कुल अवकाश 28 माह से अधिक न हो। इस अवकाश को भी अवकाश लेखा में शामिल नहीं किया जाता है।

2.4.13 अर्द्धवेतन अवकाश (Half Pay Leave) – यह वह अवकाश है जो कार्य पर बितायी गयी अवधि के विरुद्ध अर्जित किया जाता है। इसे पूरे वर्ष में की गयी सेवा पर अर्जित किया जाता है। किसी सेवक को एक वर्ष की सेवा के विरुद्ध 20 दिनों का अर्द्धवेतन अवकाश अनुमान्य होता है। यह अवकाश चिकित्सकीय प्रमाण पत्रों के विरुद्ध लिया जा सकता है। इसकी कोई सीमा निर्धारित नहीं है। परंतु यह तभी दिया जा सकता है कि जब स्वीकृत करने वाले पदाधिकारी को यह विश्वास हो कि अवधि की समाप्ति पर यह व्यक्ति कर्तव्य पर वापस आ जायेगा।

2.4.14 सेवा संहिता के नियम-226 के अनुसार जिस दिन सरकारी सेवक अनिवार्य सेवानिवृत्ति लेता है उस दिन उसका अर्जित अवकाश समाप्त हो जाता है परंतु समय-समय पर इसमें संशोधन करते हुए सम्प्रति 300 दिनों तक की अव्यवहृत उपार्जित अवकाश के संचयन की व्यवस्था है एवं उसके विरुद्ध नगद एकमुश्त राशि का भुगतान अनुमान्य है।

2.4.15 रूपांतरित अवकाश (Commuted Leave) – कोई सरकारी सेवक अपनी सुविधा अनुसार अर्जित वेतन के अवकाश को पूर्ण वेतन के अवकाश में रूपांतरित कर सकता है। इस प्रकार रूपांतरित अवकाश की अवधि अर्जित वेतन वाले अवकाश का आधा हो सकती है। रूपांतरित अवकाश की कुल अवधि 180 दिन है। पूरे सेवाकाल में इसे एक बार ही लिया जा सकता है। इस अवकाश का उपभोग सिर्फ चिकित्सा प्रमाण-पत्र के विरुद्ध ही किया जा सकता है। इस अवकाश की अन्तर्निहित शर्त यह है कि सक्षम पदाधिकारी के पास विश्वास करने का यह कारण हो कि सेवक अवकाश से वापस आकर कर्तव्य पर योगदान देगा।

2.4.16 आदेय अवकाश (Leave Not Due) – पूरे सेवाकाल में चिकित्सकीय प्रमाण पत्र के विरुद्ध किसी सेवक को 180 दिनों एवं कनीय सेवा में 120 दिनों का आदेय अवकाश स्वीकृत किया जा सकता है। इसे अर्द्ध वेतन के अवकाश में भारित किया जा सकता है जिसे सेवक बाद की सेवा में अर्जित कर सकेगा। इस अवकाश की भी अन्तर्निहित शर्त यह है कि अवकाश उपभोग के बाद सेवक अपने कर्तव्य पर आ जायेगा एवं समरूप अवधि के लिए अर्द्ध वेतन अवकाश अर्जित कर लेगा।

2.4.17 असाधारण अवकाश (Extra Ordinary Leave) – यह अवकाश किसी सरकारी सेवक को विशेष परिस्थिति में स्वीकृत किया जा सकता है जबकि उसके पास कोई भी अवकाश अनुमान्य नहीं हो। यह तब भी स्वीकृत किया जा सकता है जब सेवक को अन्य अवकाश अनुमान्य हो परंतु वह एक लिखित आवेदन समर्पित करे। के.सी. सिन्हा बनाम निदेशक, अखिल भारतीय रेडियो 1967 मणिपुर 36 में यह व्यवस्था दी गयी है कि कोई सरकारी सेवक अवकाश का दावा अधिकार के रूप में नहीं कर सकता है। यह विशुद्ध रूप से स्वीकृत करने वाले पदाधिकारी के विवेक पर निर्भर करता है कि अवकाश की स्वीकृति किस समय दी जाए। किसी सरकारी सेवक को प्रथम तीन माह की सेवा के बाद एक बार में दो माह का असाधारण अवकाश स्वीकृत किया जा सकता है। अस्थायी सरकारी सेवक जो यक्ष्मा या कुष्ठ का इलाज करा रहा हो और यह चिकित्सा सरकारी अस्पताल में या असेैनिक चिकित्सक या विशेष अस्पताल के अन्दर करायी जा रही हो तो सेवक को 18 महीने तक के लिए असाधारण अवकाश की स्वीकृति दी जा सकती है। विशेष परिस्थिति में 2 वर्ष के लिए सामान्यतः

एवं बहुत आवश्यक परिस्थिति में तीन वर्ष तक का अवकाश सरकारी सेवक को किसी स्वीकृत पाठ्यक्रम एवं प्रशिक्षण में भाग लेने के लिए दिया जा सकता है। यक्ष्मा के रोगियों को पूरे सेवा काल में अन्य अवकाश के अतिरिक्त आधे औसत वेतन पर 12 महीने का विशेष अवकाश अनुमान्य है। यह कुष्ठ एवं कैंसर के रोगियों को भी अनुमान्य है। यह विशेष अवकाश पूरे सेवाकाल में मात्र एक बार दिया जा सकता है।

2.4.18 यदि कोई सरकारी सेवक उपार्जित अवकाश में प्रस्थान करता हो तो उसे अवकाश में प्रस्थान करने के पूर्व प्राप्त अन्तिम वेतन का भुगतान अनुमान्य है। यदि सेवक अर्जित वेतन अवकाश या आदेय अवकाश पर प्रस्थान करता है तो उसे अन्तिम प्राप्त वेतन का आधा वेतन अनुमान्य है। यदि कोई सेवक रूपांतरित अवकाश में है तो उसे भी अंतिम वेतन का समतुल्य वेतन अनुमान्य है जबकि असाधारण अवकाश पर जानेवाले सेवक का कोई भी वेतन अनुमान्य नहीं है। यदि 30 दिनों से कम अर्जित अवकाश लिया जाता है तो कोई अग्रिम वेतन अनुमान्य नहीं है।

2.4.19 आकस्मिक अवकाश – आकस्मिक अवकाश संबंधी नियमों की चर्चा बिहार लोकसेवा संहिता के परिशिष्ट 13 में की गयी है। आकस्मिक अवकाश को अन्य सभी अवकाशों की श्रेणी से अलग रखा जाता है। तकनीकी दृष्टिकोण से यदि कोई सेवक कुछ दिनों के लिए आकस्मिक अवकाश का उपभोग करता है तो यह माना जाता है कि वह कर्तव्य पर है एवं इस परिप्रेक्ष्य में उसके वेतन भुगतान में निरंतरता बनी रहती है। आकस्मिक अवकाश के कारण यदि सरकार को कोई क्षति पहुंचती हो तो उसके लिए अवकाश लेने वाले एवं अवकाश स्वीकृत करनेवाले सेवक उत्तरदायी ठहराए जाते हैं। सामान्यतः इसे प्रभार ग्रहण करने में हुए विलंब की भरपाई, अवकाश के पूर्व एवं अंत में तथा कर्तव्य से लौटने के क्रम में नहीं दिया जाना चाहिए।

वित्त विभाग के ज्ञापांक-814, दिनांक-21.01.1978 के अनुसार एक वर्ष में 16 दिनों का आकस्मिक अवकाश स्वीकृत किया जाना चाहिए। एकमुश्त अधिकतम 8 दिनों का आकस्मिक अवकाश अनुमान्य होगा। यदि प्रारंभ, बीच या अंत में रविवारीय, राजपत्रित/एन.आई. ऐक्ट में अवकाश पड़ता हो तो उसकी गणना अवकाश में शामिल नहीं होगी परंतु इन अवकाशों सहित कुल अनुपस्थिति अवधि 12 दिनों तक सीमित रहेगी। नियमित महिला कर्मियों को प्रतिमाह 2 दिनों का लगातार विशेष आकस्मिक अवकाश अनुमान्य है।

2.4.20 क्षतिपूरक अवकाश (compensatory casual leave) – किसी त्योहार, रविवारीय अवकाश एवं अन्य दिन, जो सेवक विश्राम करना चाहता है एवं जिसके लिए अवकाश घोषित है, यदि सेवक को आपातकालीन या अत्यावश्यक कार्य के लिए कार्य पर उपस्थित होने के लिए कहा जाता है तो इस प्रकार संपादित अवधि के लिए क्षतिपूरक अवकाश अनुमान्य है। इसकी अधिकतम अवधि एक वर्ष में 20 दिन होगी। इसे आकस्मिक अवकाश की तरह माना जाता है। आकस्मिक अवकाश, राजपत्रित अवकाश एवं क्षतिपूरक अवकाश, ( चिकित्सकीय अवकाश ) का उपभोग एक साथ किया जा सकता है परंतु अनुपस्थिति की अवधि 12 दिनों तक सीमित रहेगी। इसे एक वर्ष के अंदर उपयोग किया जा सकता है।

2.4.21 अवकाश लेखा – अवकाश लेखा का संधारण राजपत्रित पदाधिकारियों के मामले में महालेखाकार/वित्त विभाग द्वारा किया जाता है जबकि अराजपत्रित कर्मियों के अवकाश लेखा का संधारण कार्यालय प्रधान द्वारा किया जाता है।

यदि अवकाश चिकित्सकीय प्रमाण-पत्र के विरुद्ध आवेदित है तो उस प्रमाण पत्र में सेवक के कार्य करने लायक नहीं होने, बीमारी का नाम, रोग के लक्षण, संभावित कारण, कब से बीमारी है, कितने दिनों में सेवक कार्य करने लायक हो जाएगा, आदि की चर्चा रहनी चाहिए। ऐसे मामले में, सेवा में योगदान करने से पूर्व चिकित्सा प्रमाण-पत्र समर्पित होना चाहिए। चिकित्सा प्रमाण-पत्र द्वारा अवकाश में प्रस्थान करनेवाले सेवक तबतक कार्य प्रारंभ नहीं कर सकते जबतक उन्हें तदनु रूप कार्य भार ग्रहण करने के लिए आदेशित नहीं किया जाए।

अवकाश भूतलक्षी प्रभाव से स्वीकृत हो सकता है। जिस कर्मी को बर्खास्त करने, हटाने या अनिवार्य सेवानिवृत्त का निर्णय हो, उसे अवकाश की स्वीकृति नहीं दी जानी चाहिए। राजपत्रित अधिकारी को महालेखाकार बिहार या वित्त (वैयक्तिक दावा कोषांग) से अवकाश अनुमान्यता प्रमाण-पत्र (Leave Admissibility Certificate) प्राप्त होने पर ही अर्जित अवकाश दिया जा सकता है।

## 2.5 विभागीय कार्यवाही

2.5.1 सरकारी सेवकों के अधिकार एवं कर्तव्य निर्धारित हैं। उनसे यह अपेक्षा की जाती है कि वे अपने दायित्वों, अधिकारों एवं कार्यों का निष्पादन ईमानदारी एवं दक्षता के साथ निर्धारित नियमों का अनुसरण करते हुए करेंगे। यदि वे निर्धारित पथ से विचलित होते हैं तो इसे कदाचार माना जाता है। इसके अतिरिक्त, सरकारी सेवक द्वारा सरकारी राशि के गबन, भ्रष्टाचार, बेईमानी के मामले में प्रकाश में आते हैं। सेवकों के विरुद्ध घूसखोरी, सत्यनिष्ठा के विरुद्ध कार्यकलाप, गबन, दुर्विनियोग, नैतिक नीचता, आदेशोल्लंघन, सामाजिक रूप से कमजोर वर्ग के प्रति उदासीनता, सरकारी आदेशों के प्रतिकूल आचरण, सरकारी सेवक आचार नियमावली का उल्लंघन, सरकारी सम्पत्ति का दुर्विनियोग, सरकारी बकाये/ऋण अग्रिमों को किस्तवार भुगतान नहीं करना, सहकर्मियों का अधीनस्थ कर्मियों के साथ दुर्व्यवहार, सरकारी आवास के लिए किस्त भुगतान में विफलता संबंधी आरोप प्रथम द्रष्टया विनिर्दिष्ट होते हैं। ऐसे मामलों के प्रकाश में आने पर यह आवश्यक है कि इनसे संबंधित आरोपों की जांच करायी जाए तथा निष्पक्ष जांच कराकर यह देखा जाए कि वस्तुतः सत्यता क्या है? यदि आरोपी सेवक के विरुद्ध लगाए गए आरोप प्रमाणित पाये जायें तो उसे विधिसम्मत दंड दे दिया जाना अपेक्षित है। अतः विभागीय कार्यवाही का उद्देश्य गलत आचरण/कार्य एवं गलत नीयत आदि से अपने कार्यों का संपादन करनेवाले सेवकों को यथोचित दंड दिलाना है।

विभागीय कार्यवाही एक अर्द्ध-न्यायिक (quasi judicial) प्रक्रिया है जिसके माध्यम से सरकारी सेवकों के विरुद्ध कदाचार, दुर्व्यवहार, खराब गुणवत्ता आदि से संबंधित आरोप की जानकारी या परिवाद/शिकायत प्राप्त होने पर विधि सम्मत प्रक्रिया के तहत विशिष्ट रूप से अधिकार प्रदत्त पदाधिकारियों द्वारा तथ्यों/आरोपों की छानबीन निर्विवाद रूप से की जाती है तथा नैसर्गिक न्याय

(natural justice) के सिद्धांतों के अधीन आरोपी से तथ्यपरक स्पष्टीकरण प्राप्त करते हुए अर्द्ध न्यायिक प्रक्रिया के तहत साक्ष्यों की समीक्षा कर निष्कर्ष पर पहुंचा जाता है। यदि निष्कर्ष में आरोपी के विरुद्ध आरोप प्रमाणित पाये जाएं तो उन्हें दंडित किया जाता है अन्यथा उन्हें आरोप मुक्त किया जाता है। प्रशासनिक व्यवस्था की संवेदनशीलता को प्रभावी रखने तथा दूसरी ओर अकारण आरोपी सेवक को दंड का भागी बनने से बचाने के लिए अपील की व्यवस्था भी इस कार्यवाही का एक अंग है।

असैनिक सेवा में कार्यरत वरीय पदाधिकारियों एवं कर्मियों के मामले बिहार सरकारी सेवक (वर्गीकरण, नियंत्रण एवं अपील) नियम 2005 में निरूपित नियमों एवं प्रक्रियाओं के अनुरूप विभागीय कार्यवाही संचालित होती है। बिहार बोर्ड प्रक्रिया नियमावली के नियम-166, 167, 168 एवं 169 में भी इससे संबंधित नियम/प्रावधान मिलते हैं।

सेवाकाल में सेवानिवृत्ति के उपरांत एवं निलंबन की अवधि में विभागीय कार्यवाही प्रारंभ की जा सकती है। सरकार एवं सरकारी सेवक के बीच सुचारू ढंग से विहित कार्यों का निष्पादन हो तथा प्रदत्त शक्तियों के उपयोग से दायित्वों का निर्वहन पवित्र उद्देश्य से किया जाए- इसी पृष्ठभूमि में विभागीय कार्यवाही की व्यवस्था है। सामान्यतः विभागीय कार्यवाही का मुख्य कारण सरकारी सेवक द्वारा एक या एक से अधिक रूपों में निरूपित कदाचार के मामले हैं। सरकारी सेवक से यह अपेक्षा की जाती है कि वे अपने पूरे जीवन में विशुद्ध सत्यनिष्ठा और कर्तव्य के प्रति पूर्ण समर्पण का भाव रखेंगे तथा कभी ऐसा कोई कार्य नहीं करेंगे जो उनके लिए शोभनीय नहीं हो। माननीय उच्चतम न्यायालय ने भारत सरकार के नाम आर.के. धवन 1993, 2 एस.सी.सी. 56 में कुछ दृष्टान्तों को प्रतिपादित किया है जिन्हें सेवक का कदाचार मानते हुए विभागीय कार्यवाही के उद्भूत होने का कारण माना गया है। उनमें प्रमुख कारण हैं-

- (क) सरकारी सेवक ने जिस प्रकार का कार्य किया है उससे उसकी प्रतिष्ठा/सत्यनिष्ठा, विश्वास/कर्तव्य के प्रति समर्पण संबंधी गुणों पर खराब प्रभाव पड़ा है।
- (ख) प्रथम द्रष्टया ऐसे साक्ष्य उपलब्ध हैं जिससे यह कहा जा सकता है कि उसने अपने कर्तव्य का निर्वहन लापरवाही या अमर्यादित ढंग से किया है।
- (ग) जहां सरकारी सेवक का आचरण सामान्य सरकारी सेवक से अपेक्षित आचरण के अनुरूप नहीं है।
- (घ) जहां सरकारी सेवक ने लापरवाही से कार्य किया है या सरकार द्वारा विहित अधिकारों के उपयोग हेतु विहित/निर्धारित शर्तों/बंधजों के पालन में विफल रहा है।
- (च) जहां सरकारी सेवक ने किसी व्यक्ति/फर्म के पक्ष में अनुचित ढंग से कार्य किया है।
- (छ) सरकारी सेवक का कार्य घूसखोरी से प्रेरित है। (चाहे रकम कुछ भी क्यों न हो)

सरकारी सेवक से स्थापित नियमों के अधीन यह अपेक्षा की जाती है कि वह अपनी सत्यनिष्ठा और मर्यादा का पालन करते हुए कर्तव्य निर्वहन के प्रति समर्पित रहेगा तथा प्रशासनिक मर्यादा की सीमा में कर्तव्य निर्वहन करेगा ताकि सभ्य असैनिक प्रशासन कायम रह सके। कलकत्ता उच्च न्यायालय ने

श्रीमती रंजन विश्वास बनाम कस्टम समाहर्ता, एआइआर 1954 कलकत्ता 415 में यह प्रतिपादित किया है कि सेवक को अपने ज्ञात आय स्रोतों से अधिक धन घूस लेकर एकत्रित करने की स्वतंत्रता नहीं है भले ही यह धन उसे बिना मांगे ही लोगों ने दिया हो।

नंदिता बी. पालेकर बनाम वाई. एस. कसबेकर 1986, एफ.एल.आर. 504, में यह प्रतिपादित किया गया है कि कदाचार मात्र स्थापित नियमों का विच्छेदन या एकरारनामा शर्तों की अवहेलना ही नहीं है अपितु इससे अधिक है। कुशल बारी बनाम राज्य सरकार 1992 (2) पी.एल.जे.आर. 233 में यह उल्लेखनीय है कि लापरवाही या कार्य पर ध्यान नहीं देना सामान्य प्रक्रिया में कदाचार नहीं है या फिर यदि है भी तो घोर कदाचार नहीं है।

यदि अनुशासनिक पदाधिकारियों को भिन्न-भिन्न स्रोतों से किसी सरकारी सेवक के विरुद्ध कदाचार के आरोप प्राप्त होते रहते हैं तो सामान्य प्रक्रिया के तहत बेनामी या छद्म नामों से भेजे गए आरोपों को सरसरी तौर पर अस्वीकृत कर दिया जाता है। जब आरोप छद्म नामी तथा अस्पष्ट होते रहे हैं, तो उन्हें भी नकार दिया जा सकता है। जब प्राधिकार द्वारा यह निर्णय लिया जाता है कि किसी कर्मी के विरुद्ध प्राप्त अभ्यावेदन/परिवाद की जांच विभागीय स्तर पर देखी जानी चाहिए तो एक प्राथमिक जांच तत्परता से करायी जाती है। अनुशासनिक पदाधिकारी का तात्पर्य ऐसे पदाधिकारी से है जो किसी सरकारी सेवक को भारतीय संविधान एवं तत्संबंधी प्रतिपादित अथ नियमों के अधीन वर्जित दंड दे सकें। प्राधिकार के रूप में भारत के राष्ट्रपति या राज्यों के राज्यपाल को रखा जाता है जिनके प्रसादपर्यन्त सरकारी सेवक सेवा में बना रहता है।

इस प्रकार किसी पदाधिकारी के विरुद्ध कदाचार, भ्रष्टाचार, अकर्मण्यता आदि के आरोप प्राप्त होने पर विभागीय कार्यवाही का आदेश दिया जा सकता है। इसके अन्तर्निहित मुख्य कारक (क) कर्तव्य निर्वहन में त्रुटि (Non performance), (ख) असंवैधानिक हड़ताल में भाग लेना, (ग) कदाचार आदेशोल्लंघन (Insubordination), (घ) अनुशासनहीनता तथा आपराधिक मामले में संलिप्ता हो सकती है।

2.5.2 विभागीय कार्यवाही से संबंधित संवैधानिक पहलू – विभागीय कार्यवाही अर्द्ध न्यायिक प्रक्रिया है अतः इसमें न्यायिक प्रक्रिया के मूलभूत सिद्धांतों का अनुपालन अपेक्षित है। इस क्रम में कुछ निम्न पहलुओं की चर्चा सर्वथा प्रासंगिक है—

- (i) प्राकृतिक न्याय का सिद्धांत – प्राकृतिक न्याय के मूलभूत सिद्धांत निम्नलिखित हैं :—
  - (क) आरोपी सेवक को सुनवाई का अवसर प्रदान किया जाना चाहिए ताकि वह अपने विरुद्ध लगाए गए हरेक आरोप में अपना बचाव कर सके।
  - (ख) अनुशासनिक पदाधिकारी/संचालन पदाधिकारी को निष्पक्ष रहना चाहिए।
  - (ग) अनुशासनिक पदाधिकारी को उन कारणों को उल्लिखित करना चाहिए जिनसे अभिभूत होकर दंड दिया जाना है।
- (ii) संविधान की धारा 14, 16 (1) (जी) 19, 21 जिसमें सरकारी नौकरी को जीवनयापन

का आधार माना गया है।

- (क) धारा 14 – यह समानता के सामान्य मूलभूत सिद्धांत का प्रतिपाद है। यदि सरकार के किसी पक्षपातपूर्ण रवैये के कारण प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों की अवहेलना होती है तो इससे नागरिक को प्रदत्त समता का मूल अधिकार प्रभावित होता है। इसका अनुपालन नागरिक के हित में सरकार, न्यायाधिकरण, विधायिका ओर से अपेक्षित है। अरूण कुमार बनाम राज्य सरकार (1970) पी.एल.जे.आर. 490 में यह विहित है कि कुप्रभावी पक्ष ही संविधान की धारा-14 के विहित वैधिक प्रावधनों को चुनौती दे सकता है।
- (ख) संविधान की धारा-14, 19, 21 में विहित मूलभूत अधिकार नागरिक को यह स्वतंत्रता प्रदान करते हैं कि अपने व्यक्तित्व को अपनी इच्छानुसार विकसित करे, अपने जीवन को अपनी पसंद के अनुसार बिताये परंतु साथ ही उसका कार्यकलाप ऐसा होना चाहिए ताकि समाज पर उसका अच्छा एवं युक्तियुक्त प्रभाव पड़े। लोक नियोजन के अधिकार में सेवा में बने रहने का अधिकार भी सम्मिलित है। अतः बार्धक्य सेवानिवृत्ति या संवैधानिक रीति से विहित प्रक्रिया के तहत ही संविधान की धारा-309 के अनुसरण में सेवा से बर्खास्त या अग्रिम सूचना देकर सेवक की सेवा से हटये जाने पर ही सेवक की सेवा समाप्त हो सकती है।
- (ग) सामाजिक अभिरुचि बनाम वैयक्तिक अधिकार – प्रशासनिक प्रवीणता एवं कर्मियों में अनुशासन किसी संस्थान के सफल संचालन के मूल बिन्दु हैं। समाज की अभिरुचि इस बात में है कि सरकारी कर्मी संविधान की धारा-12 में विहित कर्तव्यों का निष्पादन करें। जनता लोकसेवा में प्रवीणता एवं सत्यनिष्ठा की अपेक्षा रखती है। लोक सेवकों का वेतन लोकनिधि से किया जाता है जो प्रत्यक्ष/अप्रत्यक्ष कर से संग्रहित होता है। अतः लोकसेवकों द्वारा सामूहिक वैयक्तिक कर्तव्य का निर्वहन उत्तरदायित्वपूर्ण तरीके से, ईमानदारीपूर्वक एवं समर्पण की भावना के साथ करना चाहिए ताकि लोकहित की पूर्ति हो सके। वहीं दूसरी ओर, सेवकों को यह आश्वासन भी मिलना चाहिए कि उनकी सेवा सर्वथा सुरक्षित है।
- (घ) संविधान की धारा-309 एवं 310 – धारा-309, सेवा शर्तों के निरूपण से संबंधित है। धारा-310 सेवा अवधि पर प्रकाश डालती है।
- (च) 'प्रसादपर्यंत' का सिद्धांत (Doctrine of Pleasure) – आम जनता लोक सेवा की प्रवीणता एवं सत्यनिष्ठा में दिलचस्पी रखती है अतः सरकारी नीति ऐसी होनी चाहिए जिससे अक्षम, बेईमान, भ्रष्ट तथा समाज की सुरक्षा के लिए जोखिम बने व्यक्तियों को सेवा में नहीं बने रहने दिया जाए।
- (छ) लोक सेवा आयोग की सहमति – वृहत दंड के पूर्व इसके प्रस्ताव पर लोकसेवा

आयोग की सहमति को विचारणीय बताया गया है यद्यपि इसे आवश्यक नहीं बताया गया है।

- (त) संविधान की धारा-311 – इस धारा में यह विहित है कि आरोपी कर्मियों को सुनवाई का पर्याप्त अवसर दिए बिना बर्खास्त या कार्यमुक्त नहीं किया जाना चाहिए। यहां यह भी विहित है कि नियुक्ति पदाधिकारी से न्यून पदाधिकारी आरोपी सेवक को दंडित नहीं कर सकते।

## 2.6 विभागीय कार्यवाही के विभिन्न चरण

जांच पदाधिकारी तथा अनुशासनिक पदाधिकारी द्वारा विभागीय कार्यवाही में निम्न कदमों के उठाए जाने पर विभागीय कार्यवाही में कोई त्रुटि या कमी नहीं रहती है। इनकी संक्षिप्त चर्चा निम्नलिखित है :-

- (क) शिकायत एवं उनकी प्राथमिक जांच – सामान्यतः बेनामी या छद्मनामी शिकायतों पर ध्यान नहीं दिया जाना चाहिए। परंतु जिन परिवाद पत्रों/शिकायतों में प्रथम द्रष्टया मामले के बनने के तत्व मौजूद हैं तो संबंधित आरोपी पदाधिकारी से उनके स्वीकार या अस्वीकार करने के बिन्दु पर स्पष्टीकरण पूछा जाना चाहिए।
- (ख) इस क्रम में प्राथमिक जांच हेतु संबंधित पदाधिकारी से वरीय पदाधिकारी को आरोप की प्राथमिक जांच करने के लिए कहा जा सकता है। इस जांच का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि आरोप प्रथम द्रष्टया विनिर्दिष्ट हो सकते हैं या नहीं।

2.7 विभागीय कार्यवाही प्रक्रिया इस बिन्दु पर निर्भर करती है कि प्रथम द्रष्टया आरोप की प्रवृत्ति लघु दंड योग्य है या वृहत् दंड के योग्य। लघु दंड के मामले में विस्तृत विभागीय कार्यवाही की आवश्यकता नहीं होती। यदि लघु दंड हेतु कार्यवाही विहित की जानी हो तो आरोपी पदाधिकारी को अभियोग पत्र (charge sheet) उपलब्ध कराया जाना अपेक्षित है जिसमें अभियोगों का क्रमबद्ध विवरण ही अभियोग पत्र प्राप्त होने के बाद आरोपी पदाधिकारी अपना अभ्यावेदन समर्पित करते हैं। यदि वे चाहें तो उन्हें संबंधित अभिलेखों को देखने का अवसर प्रदान किया जाना चाहिए। जिनका अभियोग पत्र को उत्तर देने के लिए अवलोकन करने की आवश्यकता हो। यदि आरोपी पदाधिकारी निर्धारित अवधि में स्पष्टीकरण समर्पित नहीं करते हैं तो संबंधित अधिकारी एकपक्षीय कार्यवाही करते हुए दंडादेश निर्गत कर सकते हैं। उनके द्वारा पारित दंडादेश में परिस्थिति का उल्लेख होना चाहिए एवं दंड के कारणों की चर्चा भी रहनी चाहिए। लघु दंड की शृंखला में निंदन (censure), प्रोत्रति पर रोक, वेतन से वसूली, वेतन वृद्धि पर असंचयात्मक प्रभाव से रोक आदि विहित हो सकता है।

2.8 यदि प्राथमिक जांच से यह आभास मिलता है कि आरोप गंभीर प्रकृति के हैं तो वृहत् जांच की कार्यवाही अपेक्षित है। तब साधारणतया प्रस्तुतीकरण पदाधिकारी एवं संचालन पदाधिकारी की नियुक्ति करते हुए विभागीय संकल्प निर्गत किया जाता है। प्रथम श्रेणी के पदाधिकारियों के लिए विभागीय जांच विभागीय सचिव के प्रस्ताव पर विभागीय मंत्री/मुख्यमंत्री के अनुमोदन के उपरांत, द्वितीय श्रेणी के

पदाधिकारियों के मामले में विभागीय सचिव के प्रस्ताव पर प्रभारी मंत्री के अनुमोदन के उपरांत प्रारंभ हो सकती है। तृतीय श्रेणी के कर्मियों के मामले में नियुक्ति पदाधिकारी/विभागाध्यक्ष जबकि चतुर्थ श्रेणी के सेवकों के मामले में कार्यालय प्रधान अपेक्षित निर्णय लेते हैं। संकल्प के साथ आरोपों का निर्णय तथा उनका क्रमवार स्पष्ट विवरण अंकित रहता है। साथ ही पत्र के साथ साक्ष्य तालिकाओं (List of Evidence) को भी संलग्न किया जाता है जिनपर आरोप विनिर्दिष्ट किए गए होते हैं। संचालन पदाधिकारी आरोपी सेवक के वरीय स्तर का पदाधिकारी होता है। यदि नियुक्ति पदाधिकारी चाहें तो वे स्वयं भी विभागीय कार्यवाही का संचालन कर सकते हैं। वस्तुतः विभागीय कार्यवाही एक अर्द्धन्यायिक प्रक्रिया होने के कारण प्रस्तुतीकरण पदाधिकारी सरकार का पक्ष रखते हैं। जहां मामला हो कि विधि के जानकार को प्रस्तुतीकरण पदाधिकारी रखा जाना ही उचित है वहां वकील को प्रस्तुतीकरण पदाधिकारी रखा जाता है। वकील के स्थान पर विधि के जानकार व्यक्ति को भी प्रस्तुतीकरण पदाधिकारी नियुक्त किया जा सकता है। ऐसे मामलों में आरोपी पदाधिकारी को भी विधि के जानकार व्यक्ति को अपनी सहायता हेतु रखने की अनुमति दी जानी चाहिए। प्रस्तुतीकरण पदाधिकारी एवं संचालन पदाधिकारी दोनों पक्षों की गवाही, प्रति परीक्षण (Cross Examination), अभिलेख, साक्ष्य, आरोप के साक्ष्य, प्रत्यारोप से अवगत होकर उनकी सम्यक् विवेचना करते हैं तथा अपने सुदीर्घ अनुभव का लाभ लेते हुए अपना प्रतिवेदन समर्पित करते हैं। संचालन पदाधिकारी के समक्ष आरोपी पदाधिकारी अपना स्पष्टीकरण प्रस्तुत करते हैं। संचालन पदाधिकारी आरोप पर आरोपी पदाधिकारी के स्पष्टीकरण, प्रस्तुतीकरण पदाधिकारी का कथन एवं तत्पश्चात समीक्षा के साथ अपनी अभियुक्ति दर्ज करते हैं। संचालन पदाधिकारी के कार्यालय में कार्यवाही का संचालन अभिलेख उसी प्रकार संधारित होता है जैसे न्यायिक प्रक्रिया में दीवानी अदालतों द्वारा अपना स्पष्टीकरण समर्पित करने के लिए आरोपी पदाधिकारी साक्ष्य तालिका में उल्लिखित अभिलेखों की प्रतियां मांग सकता है। साथ ही आरोपी सेवक उन अभिलेखों की मांग कर सकता है जो साक्ष्य तालिका में नहीं हैं परंतु अपना बचाव प्रस्तुत करने के लिए उसे उन अभिलेखों की आवश्यकता महसूस होती है। आरोपी कर्मी को उन सभी गवाहों की सूची भी उपलब्ध करायी जाती है जिनकी गवाही पर आरोप विनिर्दिष्ट किए गए हैं एवं जिनकी जिरह (Cross Examination) आरोपी कर्मी करना/करवाना चाहता है। कभी-कभी आरोपी कर्मी कुछ अभिलेखों की फोटो प्रतियों की मांग करते हैं जो सरकारी दस्तावेज हैं। इन अभिलेखों में यदि महत्वपूर्ण गोपनीय सूचनायें हों तो इनकी फोटो प्रतियां उपलब्ध कराया जाना आवश्यक नहीं है (यद्यपि ऐसे मामले में सूचना अधिकार अधिनियम के प्रावधानों का संदर्भ लेना उचित होगा)।

कभी-कभी यह पाया जाता है कि आरोपी सेवक जो निलंबन की अवस्था में होता है जान-बूझकर आरोप पत्र प्राप्त करने से कतराता है। इस स्थिति में उसकी अंतिम जानकारी वाले पते पर निबंधित डाक से संकल्प, आरोप-पत्र तथा साक्ष्य तालिका भेजी जाती है। यदि संबंधित अभिलेख डाक विभाग द्वारा यह लिखकर वापस किया जाता है कि संबंधित व्यक्ति ने लेने से इनकार किया था वह लिखित पते पर नहीं रहता है तो यह माना जाता है कि उसे सुनवाई का अवसर धारा-311(2) के अधीन प्रदान किया गया है। परंतु यदि यह महसूस किया जाय कि आरोपी तथा प्रस्तुतीकरण पदाधिकारी की ओर

से प्रस्तुत गवाहों की जिरह अपेक्षित है तो उसे पुनः एक बार निबंधित डाक से सूचित किया जा सकता है। आरोप संबंधी सूचना कार्यालय की सूचना पर या स्थानीय समाचार पत्रों में प्रकाशित कराया जाना भी वैध विकल्प है।

यदि एक से अधिक पदाधिकारी/कर्मचारी एक ही मामले में संलिप्त पाए जायें तथा उन्हें एक ही नियम के तहत लाकर विभागीय कार्यवाही चलाई जा सकती है तथा उन सबके नियुक्ति/अनुशासी पदाधिकारी एक ही हैं तो एक साथ सबके विरुद्ध विभागीय कार्यवाही चलाई जा सकती है।

जब मामला इतना पेचीदा हो कि आरोपीगण अपना पक्ष ठीक से प्रस्तुत नहीं कर पायें या फिर जब संचालन पदाधिकारी न्यायिक हो तो आरोपीगण भी विधि के किसी जानकार को अपना पक्ष प्रस्तुत करने का आग्रह संचालन पदाधिकारी से कर सकते हैं या उसकी सहायता ले सकते हैं।

संचालन पदाधिकारी का यह उत्तरदायित्व है कि कार्यवाही के हर स्तर पर प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का अनुसरण सुनिश्चित किया जाए अन्यथा इस बिन्दु पर ही पूरी कार्यवाही अवैध ठहराई जा सकती है।

कार्यवाही के संचालन में दोनों पक्ष अपनी ओर से उसी प्रकार दलीलें देते हैं जैसे आपराधिक मामले की सुनवाई में दिया जाता है। संचालन पदाधिकारी के समक्ष एक पक्ष गवाही, जिरह तथा साक्ष्य प्रस्तुत करते हैं तथा दूसरा पक्ष इनके प्रभाव को खत्म करने के लिए अपनी ओर से गवाही, जिरह तथा साक्ष्य प्रस्तुत करता है। अंततः दोनों पक्ष अपनी बातों को लिखित विवरण के रूप में संचालन पदाधिकारी के समक्ष प्रस्तुत करते हैं।

जांच के अंत में संचालन पदाधिकारी दोनों पक्षों की गवाही, जिरह, साक्ष्य और तर्क को ध्यान में रखते हुए उनकी वैधता तथा महत्व का मूल्यांकन करता है तथा अनुशासी पदाधिकारी को अपना प्रतिवेदन प्रस्तुत करता है जिसमें आरोपों के आरोपवार प्रमाणित पाए जाने/न पाये जाने का उल्लेख रहता है। उसका प्रतिवेदन साक्ष्य, गवाही एवं अभिलेख पर आधारित रहता है न कि पूर्वानुमान, धारणा और व्यक्तिगत राय आदि पर।

संचालन पदाधिकारी के प्रतिवेदन प्राप्ति के उपरांत अनुशासिक पदाधिकारी प्रतिवेदन के हर पहलू की विस्तृत समीक्षा करते हैं। यदि वे संचालन पदाधिकारी के प्रतिवेदन से सहमत होते हैं तथा उसमें आरोपी के विरुद्ध आरोप प्रमाणित पाए जाने का उल्लेख रहता है तो आरोपी पदाधिकारी को दंड विहित किया जाता है। यदि संचालन पदाधिकारी के प्रतिवेदन से आरोप प्रमाणित नहीं हुआ है तथा अनुशासनिक पदाधिकारी उससे सहमत हैं तो तदनु रूप आदेश पारित होता है। कई मामलों में अनुशासनिक पदाधिकारी संचालन पदाधिकारी की राय से सहमत होते हैं। ऐसी स्थिति में वे समीक्षोपरांत असहमति के बिन्दुओं को अंकित करते हैं। वे यह भी जांच करते हैं कि कार्यवाही का संचालन विहित प्रक्रिया से हुआ है तथा आदेशफलक (order sheet), गवाही, जिरह, साक्ष्य, पूरक साक्ष्य आदि पर उनका प्रतिवेदन आधारित है तथा प्रतिवेदन एकपक्षीय नहीं है एवं इस प्रकार संचालन में स्थापित प्रक्रिया का कोई उल्लंघन या संवैधानिक भूल नहीं हुई है।

कभी-कभी संचालन के दौरान आरोपियों के विरुद्ध कुछ अन्य आरोप भी विनिर्दिष्ट हो जाते हैं। ऐसी स्थिति में संचालन पदाधिकारी आरोपी पदाधिकारी एवं प्रस्तुतीकरण पदाधिकारी को इन्हें भेजते हुए कार्यवाही में सम्मिलित करने का निदेश देते हैं।

यदि कार्यवाही के संचालन में कोई त्रुटि नहीं है तथा अनुशासी पदाधिकारी संचालन पदाधिकारी के प्रतिवेदन से सहमत नहीं है तो असहमति के बिन्दु को स्पष्ट करते हुए संचालन पदाधिकारी के प्रतिवेदन के साथ आरोपी कर्मी को द्वितीय कारणपृच्छा पूछ कर अपना बचाव प्रस्तुत करने का आग्रह किया जाता है। इसी प्रकार यदि आरोपी कर्मी को अनुशासनिक पदाधिकारी वृहत दंड (major punishment) यथा पदावनति, सेवा से हटाया जाना, बर्खास्तगी, अनिवार्य सेवानिवृत्ति, संचयात्मक प्रभाव से वेतन वृद्धि पर रोक आदि अभिप्रेत करना चाहें तो भी उसे द्वितीय कारण पृच्छा निर्गत कर बचाव का अवसर प्रदान किया जाता है।

दंड का स्वरूप विहित करते समय अनुशासी पदाधिकारी यह ध्यान में रखते हैं कि किन परिस्थितियों में अनुशासनहीनता, कदाचार, भ्रष्टाचार, दुविर्नियोग, गबन आदि घटित हुआ है तथा उसमें आरोपी की क्या भूमिका रही है? साथ ही यह कितना बड़ा या छोटा है (gravity and magnitude) वे अपने सम्यक् विवेक का इस्तेमाल कर यथोचित दंड प्रस्तावित करते हैं, आरोपी के प्रति उनका रवैया न तो कठोर रहता है और न ही नरम-सभी निर्णय समभाव से लिए जाते हैं।

आरोप से मुक्त होने या दंड विहित होने - दोनों मामलों में विभागीय कार्यवाही की समाप्ति दंडादेश से होती है जिसमें दंड, निलंबन अवधि, अनुमान्य वेतन भत्ता तथा इस अवधि की पेंशन प्रदायी सेवा मानने/नहीं मानने की चर्चा रहती है। यदि बर्खास्तगी स्तर का दंड विहित रहता है तो उनके साथ भी वसूली तथा निलंबन अवधि क्या माना जाए - इसका उल्लेख रहता है। दंडादेश के बाद उसमें उल्लिखित दंडों के अनुरूप सेवक या तो पुनः बहाल हो जाता है या फिर सरकारी सेवा में नहीं रह पाता।

उन सामान्य भूलों का सारांश निम्नलिखित है जिनके कारण विभागीय जांच नहीं हो पाती -

- (क) निबंधन के बाद विभागीय कार्यवाही के संकल्प में विलंब।
- (ख) संकल्प के साथ अभियोग पत्र तथा साक्ष्य तालिकाओं का प्रेषण नहीं होना। अभियोग पत्र में अभियोगों का स्पष्ट (categorical) नहीं होना।
- (ग) विभागीय कार्यवाही में प्रस्तुतीकरण पदाधिकारी द्वारा अभिरुचि नहीं लिया जाना तथा आरोपी को अभिलेख ससमय उपलब्ध नहीं कराया जाना।
- (घ) आरोपी पदाधिकारी का प्रतिवेदन एकतरफा तथा पूर्वाग्रह से प्रेरित (bias and malafide) होना।
- (च) कारणपृच्छा का आरोपी को ससमय नहीं भेजा जाना तथा कारणपृच्छा का अस्पष्ट (vague) होना। द्वितीय कारण पृच्छा के साथ संचालन पदाधिकारी का प्रतिवेदन संलग्न नहीं होना।
- (छ) आरोपी को अपना बचाव करने के लिए यथोचित अवसर प्रदान नहीं किया जाना।

- ( ज ) प्रस्तुतीकरण पदाधिकारी संचालन पदाधिकारी का ससमय कार्रवाई नहीं करना। उनकी सेवा निवृत्ति स्थानांतरण के उपरांत उनके प्रतिस्थानी का मनोनयन नहीं होना।
- ( झ ) कार्रवाई के संचालन में अतिशय विलंब होना।
- ( ट ) आपराधिक मामलों में अभियोजन के बाद विभागीय कार्यवाही का रोका जाना परंतु आपराधिक मामले के फैसला के बाद इसके प्रारंभ किए जाने में विलंब होना।
- ( ठ ) प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत के अनुसरण में त्रुटि।
- ( ड ) अनुशासी पदाधिकारी का दंड हेतु सक्षम न होना।
- ( ढ ) नियमों, विहित प्रक्रियाओं एवं पद्धतियों के अनुसरण में त्रुटि।
- ( त ) लोकसेवा आयोग के परामर्श के प्रतिकूल दंड का विहित होना। दंडादेश निर्गत होने के बाद आरोपी पदाधिकारी दंड के विरुद्ध अपनी अपील अनुशासनिक पदाधिकारी के ऊपर के पदाधिकारी के समक्ष दायर कर सकते हैं। राज्य सेवा के पदाधिकारी राज्यपाल के समक्ष अपील दायर कर सकते हैं। अपीलीय अधिकारी अपील में उठाए गए बिन्दुओं की समीक्षा कर यथोचित आदेश पारित कर सकते हैं। विभागीय तौर पर अपील के अलावा आरोपी सेवक को न्यायालय में अपील संबंधी रिट (writ) दायर करने का अधिकार प्राप्त है। राज्य सरकार के सेवक दंडादेश निर्गत होने के छह माह की अवधि में और अखिल भारतीय स्तर के सेवक 45 दिन की अवधि में अपील दायर कर सकते हैं। अपील के अनुरूप दंडादेश संशोधन के योग्य होता है।

## 2.9 विभिन्न दंडों का अभिप्राय : लगाए गए दंड

- ( क ) निंदन (Censure) – तीन वर्षों तक प्रोन्नति पर रोक लग सकती है।
- ( ख ) बर्खास्तगी – सेवा से सेवक को हटाया जाता है। साथ ही उसे कोई पेंशन आदि का लाभ नहीं मिलता।
- ( ग ) सेवा से हटाया जाना – सेवक की सेवा समाप्त हो जाती है परंतु पेंशनादि लाभ मिल सकता है।
- ( घ ) वसूली – सेवक के वेतन परिष्कृतियों/राशियों को काटकर सरकार के खाते में जमा किया जाता है।
- ( च ) प्रोन्नति पर रोक – विहित अवधि तक सेवक की प्रोन्नति स्थगित रखी जाती है।
- ( छ ) जीवन निर्वाह भत्ता – विहित सीमा तक भत्ता का भुगतान निलंबन अवधि में अनुमान्य है। आरोप प्रमाणित होने पर जीवन निर्वाह भत्ता के अतिरिक्त शेष भुगतान जब्त हो जाते हैं।
- ( ज ) संचयात्मक प्रभाव से वेतन वृद्धि पर रोक – जितनी अवधि तक वेतन वृद्धियों को रोका जाता है उतनी अवधि के उपरांत सभी वेतन वृद्धियां बाद की अवधि के लिए एक साथ अनुमान्य की जाती हैं।

( छ ) संचयात्मक प्रभाव से वेतन वृद्धि पर रोक – जितनी वेतन वृद्धियां रोकी जाती हैं वे कभी सेवक को नहीं मिलतीं। उदाहरणार्थ तीन वेतन वृद्धि पर संचयात्मक प्रभाव से रोक का तात्पर्य यह है कि तीन वर्षों तक उसे कोई वेतन वृद्धि नहीं मिलती अपितु चौथे वर्ष में पहली वेतन वृद्धि मिलती है। इसका प्रभाव पूरे सेवा काल पर पड़ता है।

सेवानिवृत्ति के उपरांत भी सेवक के विरुद्ध यदि सरकार को वित्तीय क्षति (pecuniary loss) देने संबंधी प्रथम द्रष्टया आरोप विनिर्दिष्ट हों एवं ये आरोप कार्रवाई के प्रारंभ होने के चार वर्ष पूर्व तक की अवधि के हों तो सरकार की अनुमति से बिहार पेंशन नियमावली, 1950 के नियम-43(बी) के अधीन विभागीय कार्यवाही चलाकर सेवक के पेंशन, उपादान आदि पर अशंत: या पूर्णतः, सीमित अवधि के लिए या सदा के लिए रोक लगायी जा सकती है, साथ ही उसके लाभ से क्षतिपूर्ति हो सकती है। पेंशन स्वीकृति के उपरांत भी स्वीकृति के 3 वर्ष की अवधि में सरकार कारण पृच्छा पूछकर, उसका उत्तर प्राप्त कर उसपर सम्यक विचारोपरांत बिहार पेंशन नियमावली, 1950 के नियम-139(ए) के अनुरूप पेंशन का पुनरीक्षण कर सकती है। परंतु मृत कर्मियों से साधारणतः वसूली की कार्रवाई उलझनपूर्ण होती है। सेवक की मृत्यु के बाद उसके आश्रितों को अनुमान्य पारिवारिक पेंशन से कोई भी वसूली संभव नहीं है।

आपराधिक मामलों में न्यायिक कार्रवाई के साथ विभागीय कार्यवाही भी चलायी जा सकती है। यदि न्यायिक प्रक्रिया में सेवक बरी भी कर दिया जाता है तो भी कदाचार, भ्रष्टाचार आदि के अन्तर्निहित बिन्दुओं पर विभागीय कार्यवाही चलाकर उसे दंडित किया जा सकता है।

□□□