గౌరవనీయ న్యాయమూర్తి శ్రీ.పి.నవీన్ రావు

రిట్ పిటిషన్ నెంబరు.24680/2018

మౌఖిక ఉత్తర్వు:-

తెలంగాణ రాష్ట్ర రవాణా సంస్థ (టిఎస్. ఆర్.టి.సి) లో పిటిషనరు సహాయ డిపోక్లర్కుగా పనిచేయుచున్నాడు.ఈ రిట్ పిటిషన్ తేది. 06-06-2018 చార్జిషీట్ మరియు తేది.06-06-2018 సర్వీసు నుండి సస్పెన్షన్ ను పిటిషనరు సవాలు చేయుచున్నాడు.

2. పిటిషనరు యొక్క గౌరవనీయ న్యాయవాది శీ కాసా జగన్మోహన్ రెడ్డి, మరియు టిఎస్.ఆర్.టి.సి. యొక్క గౌరవనీయ స్టాండింగ్ కౌన్సిల్ శ్రీ ఎ.రవి బాబులు వాదనలు వినినాము.

3. పిటిషనరు యొక్క ప్రాజ్ఞులైన న్యాయవాది ప్రకారము, అతనికి వ్యతిరేకముగా తప్పుడు ఆరోపణ చేయబడినదనియు మరియు అట్టి తప్పుడు ఆరోపణలపై క్రమ శిక్షణా చర్య తీసుకొనబడినదనియు, మరియు అతనిని హింసించుటకు మరియు అవమానపరచుటకు మాత్రమే అతని సస్పెండ్ చేసారు. ఇంగ్లిష్ చార్జి షీటులో కన్పించు ఆరోపణలకు మరియు తెలుగు అనువాదములోని వాటికి వైరుధ్యములున్నవి.అతి కీలకమైన రోజున, బస్ కండక్టర్ల నుండి, పిటిషనరు రూ.3,78,979/-లు నగదు తీసుకొనెను మరియు, హెడ్ కానిస్టేబుల్ సమక్షములో మొత్తము నగదు లాకర్ లో పెట్టి తాళం వేసేను. హెడ్ కానిస్టేబుల్ కూడా లాకరుకు ఇంకొక తాళంతో వేసి తన వద్ద ఉంచుకోనెను.అందువలన, పిటిషనరు తీసుకున్న మొత్తము నగదు, ముందుగానే జమచేయబడినది.ఇలా ఉండగా, మూడవ ప్రతివాదిగా పేర్కొనబడిన హెడ్ కానిస్టేబుల్ యొక్క తప్పుడు వాంగ్మూలము ఆధారముగా ఆయనపై ఆరోపణ చేయబడినది.సంబంధిత తేది నాడు జరిగిన బ్యాంకు లావాదేవీలు సూచించుట ద్వారా, అతను తీసుకున్న మరియు లాకర్ లో పెట్టిన మొత్తము నగదు ప్రతివాది కార్పొరేషన్ ఎక్కౌంటులో జమ చేయబడినట్లు మరియు నగదులో ఎటువంటి తగ్గుదల లేదనియు ఆయన పేర్కొనెను.అందువలన, రూ.88,400/-లు తక్కువగా ఉన్నాయని, అది నగదు దొంగిలింపుగా ఉండునను ఆరోపణలో ఎటువంటి నిజం లేదు. పిటిషనరు పరస్పర విరుద్ధమైన వాంగ్మూలము ఇచ్చినాడని ఆరోపించుట కూడా తప్పు.తప్పుడు ఆరోపణలు ఆధారముగా అతనిని సస్పెన్షన్ లో ఉంచుటలో న్యాయ ప్రకారం సమర్ధనీయత లేదని, ఆయన ఇంకా విన్నవించెను.ఏది ఏమైనా, క్రమ శిక్షణా చర్యలలో

పరిశీలించవల్సిన అంశము, రికార్డులో ఉన్న సాక్ష్యము వలన, అతనిని సస్పెన్షన్ లో ఉంచుటలో న్యాయబద్ధత లేదు.

4. ప్రతివాది కార్పొరేషన్ యొక్క ప్రాజ్ఞులైన స్టాండింగ్ కౌన్సిల్, పిటిషనరు పై తీసుకున్న క్రమ శిక్షణా చర్యను సమర్థించెను.చార్జి మెమో యొక్క కథనము, అతను తీసుకున్న మొత్తము నగదు లాకర్ లో పెట్టబడ లేదని తెలియ చేయును,అందువలన అది ప్రతివాది కార్పొరేషన్ చెందు మొత్తము నగదు దొంగిలించునట్లుగా ఉండును.ఆరోపణ చాలా తీవ్రమైనందున, దర్యాప్తు పెండింగ్ లో ఉండగా, ఉద్యోగి సస్పెన్షన్ కు బద్దుడు మరియు అందుచేత, సస్పెన్షన్ సరియైనదే.

5. ఈ రిట్ పిటిషన్లో పరిశీలనకు రెండు అంశములు ఉండును.

1) చార్జి మెమో దశలో, క్రమ శిక్షణా చర్యలలో కోర్టు జోక్యము చేసుకొనవచ్చునా ?

2) సర్వీసులో నుండి సస్పెన్షన్ న్యాయమైనదేనా ?

అంశము- నెంబరు.

6.1 క్రమశిక్షణా చర్యలు చేపట్టుటను సవాలు చేయుటపై న్యాయ పున:ర్విచారణ అవకాశముపై, న్యాయము బాగనే పరిష్కరించబడినది.

6.2.1 యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా మరియు కునిశెట్టి [1] సత్యనారాయణ 1లో ఉద్యోగిచే తేది.23-12-2003 చార్జి మెమో సవాలు చేయబడినది .పేర్కొన్న చార్జి మెమోలో , ఆ తరగతికి అతను చెందనప్పటికీ, పదోన్నతి ఉద్యోగము కొరకు , ఎస్ టి రోస్టర్ పాయింట్ పై ఉద్యోగి క్లెయిమ్ చేసినట్లు ఆరోపించబడినది.దానికి సమాధానమిచ్చుటకు బదులు ఉద్యోగి సెంట్రల్ అడ్మినిస్ట్రేట్ ట్రిబ్యూనల్లో ఒ .ఎ. దాఖలు చెసెను. చార్జి మెమోకు తన యొక్క సమాధానము ఇవ్వవలెనని ఆదేశించూ ట్రిబ్యూనల్ ఒ .ఏ. ను పరిష్కరించెను.సమాధానము ఇచ్చుటకు బదులు, హైకోర్టులో రిట్ పిటిషన్ ను దాఖలు చేసెను . మరియు హైకోర్టు రిట్ పిటిషన్ ను అనుమతించింది. భారత ప్రభుత్వము సుప్రీం కోర్టులో అప్పీలు చెసెను.

6.2.2. ఇంతకు పూర్వపు తీర్పులను సమీక్షించుచూ , సుప్రీంకోర్టు ఈ క్రింది ప్రకారము తీర్మానించెను.

"13.**ఎక్జిక్యూటివ్** ఇంజనీర్ , బిహార్ స్టేట్ హౌసింగ్ బోర్డు మరియు వి -రమేష్ సింగ్ [(1996) 1 ఎస్.సి.సి 327: జెటి (1995) ***8 ఎస్ సి 331], స్పెషల్ డైరెక్టర్ మరియు***

[1] (2006) 12 SCC 28

మొహమ్మద్. ఘులామ్ ఘౌస్[(2004) 3 *ఎస్.సి.సి.440: 2004 ఎస్.సి.సి. [(క్రిమీ)826: ఎఐఆర్ 2004* ఎస్.సి *1467], ఉలగప్ప మరియు* డివిజనల్ కమిషనర్ , మైసూర్ [(2001) 10 ఎస్.సి.సి.639]. స్టేట్ ఆఫ్ యూపి మరియు *బ్రహ్మదత్ శర్మ* [(1987)2 *ఎస్ .సి.సి. 179: (1987) 3* ఎటిసి 319;ఎఐఆర్ 1987 ఎస్ సి .943] మొదలగు తీర్పులను బట్టి సాధారణముగా చార్జి షీట్ లేక షోకాజ్ నోటీసు పై *రిట్* రాదని, *ఈ కోర్టు యొక్క వరుసతీర్పులలో* సుస్థాపితము చేయబడినది.

14. కేవలం షోకాజ్ నోటీసు లేక చార్జి షీట్ పై ఏ కారణము వలన సాధారణముగా రిట్ పిటిషన్ స్వీకరించబడరాదనగా,ఆ దశలో రిట్ పిటిషన్ ను ***అకాలమైనదిగా నిర్ణయించబడవచ్చును.కేవలం చార్జిషీట్ లేక షోకాజు నోటీసులు ఎటువంటి వ్యాజ్య కారణాలుకు దారి తీయదు ఎందుకనగా, అధికారపరిధి లేని వ్యక్తి దానిని జారీ చేసియుంటే తప్ప ఏ పార్టీ యొక్క హక్కును ప్రభావితము చేయు వ్యతిరేక ఉత్తర్వుగా ఉండదు .షోకాజ్ నోటీసుకు సమాధానమును పరిశీలించి దర్యాప్తు తదుపరి, సంబంధిత అధికారులు, చర్యలు నిలుపదల మరియు /లేక ఆరోపణలు నిరూపితము కాలేదని నిర్ణయించవచ్చునుఏ వ్యక్తి యొక్క హక్కుకు భంగము కల్గినప్పుడు రిట్ పిటిషన్ దాఖలు చేయవచ్చు ననునది బాగా స్థాపితమైనది. కేవలం షోకాజ్ నోటీసు లేక*** చార్జిషీట్ ఏ వ్యక్తి యొక్క హక్కును భంగము చేయదు.కొంత శిక్ష లేక వేరొకటి విధించుచూ అంతిమ ఉత్తర్వులు , ఒక వ్యక్తిని వ్యతిరేకంగా ప్రభావితము చేయునది జారీ చేయబడినచో , అట్టి వ్యక్తికి ఏదైనా నష్టము జరిగినట్లు పేర్కొనవచ్చును.

15. రిట్ అధికార పరిధి అనునది వివేచనాత్మక అధికార పరిధి ***మరియు, ఆర్టికల్ 226*** *క్రింద ఒక షోకాజ్ నోటీసు లేక చార్జిషీటును రద్దు చేయుట ద్వారా* ***అటువంటి*** *వివేచనను , సాదాగా వినియోగించరాదు.*

16. నిశ్శందేహముగా,కొన్ని అతి అరుదైన మరియు అసాధారణమైన ***కేసులలో , అధికార పరిధి మొత్తానికి లేదని***కనుగొన్నప్పుడు లేక వేరొక కారణము వలన అది పూర్తిగా చట్ట వ్యతిరేకమైనప్పుడు , ఒక చార్జిషీటు లేక షోకాజ్ ***నోటీసులను హైకోర్టు రద్దు చేయవచ్చును.సాధారణముగా అటువంటి అంశములలో హైకోర్టు కలుగచేసుకొనరాదు."(ప్రాముఖ్యత ఇవ్వబడినది)***

6.3.1. సెక్రెటరీ, మినిస్ట్రీ ఆఫ్ డెఫిన్స్ మరియు ఇతరులు మరియు ప్రభాష్ చంద్ర మిర్ధా 2[2] లో అతను లంచం అడిగినట్లు మరియు తీసుకున్నట్లుగా ఆరోపించుచూ ఉద్యోగికి చార్జ్ మెమో అందచేసినారు.నియామక అధికారికి క్రింది అధికారి చార్జి మెమో జారీ చేసునట్లుగా ఆరోపించుచూ , ఆ చార్జి –మెమోనుసవాలు చేస్తూ ఉద్యోగి సెంట్రల్ అడ్మినిస్ట్రేవ్ ట్రిబ్యూనల్‌లో ఓ .ఏ దాఖలు చెసెను ; నియామకాధికారి కన్నా క్రింది అధికారి చార్జి మెమో జారీ చేసెనని నిర్ణయించుచూ ట్రిబ్యునల్ ఒ .ఎ.ను అనుకూలముగా పరిష్కరించెను . కేంద్ర ప్రభుత్వము తరపున వేయబడిన రిట్ పిటిషన్ కొట్టివేయబడినది.కేంద్ర ప్రభుత్వము తరపున సుప్రీం కోర్టులో అప్పీలు వేయబడినది.

6.3.2. క్రింది విధంగా సుప్రీం కోర్టు నిర్ణయించినది :

“10. **చార్జిషీటుకు** వ్యతిరేకంగా గానీ లేక షోకాజ్ నోటీసుపై గాని , దాని నుండి ఎటువంటి వ్యాజ్యకారణము వుండదను కారణము వలన ,సాధారణముగా రిట్ ధరఖాస్తు నిలువ జాలదు.అధికార పరిధి /అర్హత లేని వ్యక్తిచే జారీ చేయబడితే తప్ప , ఏ వ్యక్తి హక్కును ప్రభావితము చేయు వ్యతిరేక ఉత్తర్వుగా చెల్లదు .ఒక వ్యక్తి హక్కుకు భంగము కలిగినప్పుడు రిట్ ఉండును .వాస్తవముగా, చార్జిషీట్ ఏ వ్యక్తి హక్కును భంగ పర్చదు .శిక్షవిధించు లేక వ్యక్తిని ప్రభావితము చేయు అంతిమ ఉత్తర్వు జారీ చేయబడినప్పుడు మాత్రమే , సమస్య కల్గియుండును మరియు వ్యాజ్య కారణమగును .అందువలన, క్రమ శిక్షణా చర్యలలో , చార్జిషీటు, లేక షోకాజ్ నోటీసులను సాధారణంగా రద్దు చేయరాదు . [స్టేట్ ఆఫ్ యు .పి .మరియు బ్రహ్మదత్ శర్మ [(1987)2 ఎస్.సి. 179 ; (1987) 3 ఏటియస్ 319 : ఏఐఆర్ 1987 ఎస్‌సి 943}, బిహార్ స్టేట్ హౌసింగ్ బోర్డు మరియు రమేష్ కుమార్ సింగ్ [1996)1ఎస్.సి.సి327], ఉలగప్ప మరియు కమిషనర్ [(2001)10 ఎస్.సి.సి.639: ఎఐఆర్ 2000 ఎస్.సి.3603 (2)], స్పెషల్ డైరెక్టర్ మరియు మొహమ్మద్ ఘూలమ్ ఘౌస్[(2004) 3 ఎస్.సి.సి.440: 2004 ఎస్.సి.సి. (క్రి) 826; ఎఐఆర్. 2004 ఎస్ సి *1467] మరియు* యూనియన్ *ఆఫ్ ఇండియా* మరియు కునిశెట్టి సత్యనారాయణ [(2006) 12 ఎస్.సి.సి.28; (2007) 2 ఎస్.సి.సి. (ఎల్.&ఎస్) 304)]

11. చార్జి *యొక్క శుద్ధత లేక* నిజాన్ని *నిర్ణయించు కర్తవ్యము* క్రమశిక్షణ అధికారము అను కారణము వలన , చార్జీలో పేర్కొన్న వాస్తవములు తప్పు అను కారణముపై దర్యాప్తు

[2] (2012) 11 SCC 565

జరుపుటకు ముందుగా సాధారణముగా చార్జిషీటు రద్దు చేయబడదని , స్టేట్ ***ఆఫ్ ఒరిస్సా మరియు సంగ్రామ్ కేశరీమిశ్రా [(2010)13 ఎస్.సి.సి.311; (2011) 1 ఎస్.సి.సి. (ఎల్&ఎస్) 380] (ఎస్.సి.సి. పి.పి.315-16, పేరా 10లో ఈ కోర్టు తీర్మానించినది (యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా మరియు ఉపేంద్ర సింగ్ [(1994) 3 ఎస్.సి.సి. 357; 1994 ఎస్.సి.సి. (ఎల్ మరియు ఎస్)768; (1994) 27 ఎటిసి 2001)లో కూడా చూడుము.***

12. అందువలన, క్రమ శిక్షణా చర్యలు అర్హత లేని అధికారిచేపట్టబడినట్లు నిరూపితమైతే తప్ప,అపరాధి యొక్క హక్కులను వ్యతిరేకముగా ప్రభావితము చేయనందున , సాధారణముగా, సవాలు చేయుటకు చార్జిషీటు విషయాంశము కాజాలదనునది , చట్టములోని విషయమును సంక్షిప్త పర్చవచ్చును .క్రమ శిక్షణా చర్యలు గాని లేక చార్జిషీటును గాని , ప్రారంభ దశలోనే రద్దు చేయ జాలరు , ఎందుకనగా, అంశములను పరిష్కరించుటకు అది ఇంకా సమయము కాని దశ . ఆలశ్యమైపోయిన దశలో చర్యలు తీసుకొనబడినవని, సంజసమైన కాలములో ముగించబడలేదని , ***అపరాధికి అటువంటి ఆలస్యము నష్టము కల్గించితే తప్ప చర్యలు రద్దు చేయుటకు అర్హము కాజాలవు చర్యలను రద్దు చేయునపుడు, ఆరోపిత చెడు ప్రవర్తన యొక్క తీవ్రత సంబంధిత అంశమై ఉండును ." (ప్రాముఖ్యత ఇవ్వబడినది)***

6.4.1. ఉద్యోగి ఇంటి నిర్మాణములో కొన్ని నిబంధనల అతి క్రమణలు మరియు అక్రమాలు ఉన్నట్లు ఆరోపించబడినది [3] మరియు ఇంటి ఋణములుపొందబడినది , వాస్తవముల వెల్లడించకపోవుటపై, తేది.06-01-1998న చార్జిషీట్ తెరువబడినది ; ఉద్యోగి తన సమాధానము దాఖలు చేసెను ;దానితో సంతృప్తి కాక అంతర్గత దర్యాప్తుకు ఆదేశించబడినది .దర్యాప్తు నివేదిక ఆధారముగా, ఉద్యోగి మూలవేతనములో కోత విధించబడినది .అప్పీల్ తో పాటు స్మారక చిహ్నం కూడా తిరస్కరించబడింది. దండన ఉత్తర్వును సవాలు చేస్తూ , ఉద్యోగి రిట్ పిటిషన్ ను ఎన్నుకొనెను.చట్టపరమైన నిబంధనలు మరియు సహజ న్యాయ సూత్రముల ఉల్లంఘనపై సాక్ష్యులను పరీక్షించినట్లు, సాక్షులను ప్రతి పరీక్షచేయుటకు ఆ ఉద్యోగికి సరియైన అవకాశము ఇవ్వబడలేదు ; దర్యాప్తు అధికారి , అంతే విధంగా క్రమశిక్షణా అధికారముచే , కార్య వ్యవహారంలో ఉల్లంఘనలను

[3] (2013) 6 SCC 530

గుర్తించుటలో అప్పీలు అధికారి విఫలమైనట్లు , పరిశీలించుచూ, రిట్ అనుకూలముగా పరిష్కరించబడినది. దర్యాప్తు అధికారి రికార్డు చేసిన నివేదికలతో అప్పీలు అధికారి కేవలం ఏకీభవించినంత మాత్రాన , మరియు ఎటువంటి సరిపడినంత తర్కము లేకుండా , అది అప్పీలు అధికారి యొక్క న్యాయ పూర్వక ఆలోచనను చాలినంతగా వినియోగించినట్లుగా ఉండదని , నిర్ణయించబడినది.కార్పొరేషన్ దాఖలు చేసిన అప్పీల్ కొట్టివేయబడింది .దీని వలన నష్టపడి , సుప్రీం కోర్టులో అప్పీలు వేయబడినది.

6.4.2. అనేక వివాదాంశములను పరిష్కరించుచూ , సుప్రీం కోర్టు ఈ క్రింది విధంగా పరిశీలించినది:

> “18. సాధారణముగా, కోర్టు / ట్రిబ్యునల్ శాఖపరమైన దర్యాప్తును రద్దు చేయరాదు, మరియు, క్రమ శిక్షణా చర్యలు ప్రారంభించుటలో జాప్యము కారణముగా రద్దు చేయు అధికారము న్యాయ నిర్ణయాలు యొక్క న్యాయ సమీక్ష , ప్రస్తుతమునకు సంబంధించనిది.కోర్టు / ట్రిబ్యునల్ ***అటువంటి అధికారమును వినియోగించిన సందర్భములో అది ఆదిలోనే తన న్యాయపూర్వక సమీక్షాధికారమును అతిక్రమించును.అందువలన, క్రమ*** శిక్షణా చర్యల సందర్భములో , ఒక చార్జిషీట్ లేక షోకాజ్ నోటీసులను సాధారణముగా ***కోర్టు రద్దు చేయజాలదు .అదే సూత్రము, క్రమ శిక్షణా చర్యల ముగింపు చేయుటలో జాప్యము*** సంబంధించి కూడా వర్తించును .అందులోని ఆరోపణల తీవ్రత / పరిణామములను పరిశీలనలోనికి తీసుకుని , కేసులోని ప్రశ్నించబడిన వాస్తవములు మరియు పరిస్థితులను పరీక్షించవలెను .అన్ని సంబంధింత వాస్తవములను కోర్టు పరిశీలనలోనికి స్వీకరించవలెనునది, అంశములోని సారము మరియు స్వచ్ఛమైన మరియు నిజాయితీల ప్రయోజనముల కొరకు అను వాస్తవమును నిశ్చయించుటకు, దాని ప్రాముఖ్యతను సరితూయవలెను , వాటిని ముగించుటలో జాప్యత కారణముగా మాత్రమే, న్యాయపరమైన చర్యలు ముగించుటకు అనుమతించబడును . [(స్టేట్ ఆఫ్ యూపి మరియు బ్రహ్మదత్ శర్మ [(1987) 2 ఎస్.సి.సి.179: (1987)3 ఏటిసి 319; ఏఐఆర్;1987 ఎస్.సి.943], స్టేట్ ఆఫ్ ఎమ్ . పి. మరియు బని సింగ్ [1990 సుప్ప్ ఎస్.సి.సి. 738; 1991 ఎస్.సి.సి. (ఎల్ అండ్ ఎస్) 638; (1991) 16 ఏటిసి 514; ఏఐఆర్ 1990 ఎస్.సి.1308], యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా మరియు అశోక్ కేకర్ (1995 ఎస్యూపిపి (1) ఎస్.సి.సి 180;1995 ఎస్.సి.సి. (ఎల్ అండ్ ఎస్)

374; (1995) 29 ఎటిసి 145] ప్రోబిషన్ మరియు ఎక్సైజ్ డిపార్ట్మెంట్ మరియు ఎల్.శ్రీనివాసన్ [(1996) 3 ఎస్.సి.సి.157; 1996 ఎస్.సి.సి.(ఎల్ మరియు ఎస్) 686; (1996) 33 ఏటిసి, *స్టేట్ ఆఫ్ ఎపి* మరియు *ఎన్. రాధాకృషన్* (1998) 4 ఎస్.సి.సి.154: 1998 ఎస్.సి.సి. (ఎల్ మరియు ఎస్) 1044; ఏఐఆర్ 1998 ఎస్.సి.1833], ఎమ్.వి.బిజ్ లాని మరియు *యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా[(2006)* 5 *ఎస్.సి.సి.88;2006 ఎస్.సి.సి. (ఎల్* మరియు ఎస్) 919; ఎఐఆర్. 2006 ఎస్.సి.3475], యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా మరియు కుని పెట్టి సత్యనారాయణ [(2006)12 ఎస్.సి.సి.28; (2007)2 ఎస్.సి.సి. (ఎల్ మరియు ఎస్) 304] *మరియు మినిస్ట్రీ* ఆఫ్ *డిఫెన్స్ మరియు* ప్రభాష్ చంద్ర మిర్ధా [(2012)11ఎస్.సి.సి.565; (2013)1ఎస్.సి.సి.(ఎల్ మరియు ఎస్) 121; ఎఐఆర్. 2012 ఎస్.సి2250]."

7. పైన తీర్పుల నుండి ఊహించదగు సూత్రములు :

i) షోకాజ్ నోటీసు/చార్జి మెమోల పై సాధారణంగా రిట్ ఉండదు ;

ii) షోకాజ్ నోటీసు / చార్జి మెమో ల పై రిట్ స్వీకరించుట , న్యాయసంబంధిత సమీక్ష అప్రస్తుతమైనది / న్యాయ సమీక్షాధికారమును అతి క్రమించును.

iii) షోకాజ్ నోటీసు /చార్జి మెమోల జారీ , ఉద్యోగి యొక్క హక్కులను ప్రతికూలంగా ప్రభావితము/భంగము కలుగచేయుదు; ఒక ప్రతికూల ఉత్తర్వుగా ఉండదు.

iv) చార్జి ఖచ్చితత్వం లేక సత్యమని నిశ్చయించునది, క్రమశిక్షణా అధికారి యొక్క విధి యైనందు వలన, చార్జీలో పేర్కొన్న విషయములు అసత్యము కారణముపై దర్యాప్తు జరుపక ముందే , చార్జి షీటు సాధారముగా రద్దు చేయబడదు . అంశములను పరిష్కరించుటలో అది సమయము రాకుండానే చర్యగా ఉండును.

v) అతి అరుదైన మరియు అసాధారణమైన కేసులలో మాత్రమే , ఏక మొత్తముగా అధికార పరిధిలేనట్లు కనుగొనబడినట్లయినా లేక వేరే ఇతర కారణముల రీత్యా , ఏక మొత్తముగా న్యాయ వ్యతిరేకమైనదైన ఎడల , షోకాజ్ నోటీసు /చార్జి మెమో దశలో న్యాయ సమీక్షాధికారాన్ని కోర్టు వినియోగించవచ్చును.

vi) ఆర్టికల్ 226 క్రింద, చార్జిషీటు/చార్జి మెమోలను రద్దు చేయుటలో , వివేచనను వినియోగించరాదు.

8. పై సూత్రములను దృష్టిలో ఉంచుకుని , అంశమును మదింపు చేయవల్సిన అగత్యమున్నది.మూల వాస్తవములు వివాదములో లేవు .డిపో మేనేజర్ క్రమ శిక్షణాధికారి మరియు చార్జిషీటు, అర్హత గల అధికారిచే జారీ చేయబడినది.

9. సంగతమైన తేది నాడు బ్యాంకులో మొత్తము సొమ్ము జమ చేయుటను సూచించుచూ , మరియు తాను తీసుకున్న మొత్తము సొమ్ముకు లెక్క చూపించినట్లు మరియు తాను తీసుకున్న వైఖరిలో ఎటువంటి వైవిధ్యము లేనట్లు గాను , ఆరోపణలలోని సత్యమును న్యాయవాది ఖండించకోరెను . ఆరోపణలలో పేర్కొనిన వాటిలో పరస్పర వైరుధ్యములున్నట్లు మరియు తనకుఅందించిన వివరములు తనపై చేయబడిన ఆరోపణలుకు విరుద్ధముగా ఉన్నవని , ఆయన వాదన .పిటిషనరు చేసిన ప్రతివాదనను స్వీకరించినట్లయితే, రికార్డులోని సాక్ష్యములను ఈ కోర్టు మదింపు చేయవల్సి యుండును మరియు చార్జి మెమోలో పిటిషనరు పై చేయబడిన ఆరోపణలు సత్యము కాదని కోర్టులు ఒక నివేదిక ఇవ్వవలెను మరియు అందువలన ఆరోపణను తొలగించ వల్సియుండును . వేరొక విధంగా ; ప్రారంభ దశలో , ఆరోపణల విశిష్టతలు పరిశీలించి, నివేదిక రికార్డు చేయాలని ఈ కోర్టు కోరబడినది .రాజ్యాంగములోని ఆర్టికల్ 226 క్రింద న్యాయ సమీక్షాధికారము వినియోగించుటలో , అటువంటి ప్రక్రియను ఈ కోర్టు చేపట్టరాదు;పిటిషనరుచే సొమ్ము దొంగిలించబడినదా మరియు వేరు వేరు అభిప్రాయములు ఉన్నవా అను విషయములు దేశీయ దర్యాప్తులో పరిశీలించవల్సి యుండును. బ్యాంకు లాకార్లో ఉంచిన సొమ్ములో తగ్గుదల లేదని మరియు తాను పరస్పర విరుద్ధమైన ప్రకటనలు చేయలేదనియు , పిటిషనరు, క్రమ శిక్షణాధికారులను సంతృప్తి పర్చవల్సి యుండును .సాక్ష్యము మదింపు చేయుట , క్రమ శిక్షణాధికారి యొక్క విశేషాధికారము ఇప్పుడు కోరబడినది ఏదైతే ఉన్నదో అది క్రమశిక్షణాధికారిగా వ్యవహరించుటగా ఉండును. వాస్తవముగా, క్రమశిక్షణా చర్యలు ముగిసిన తదుపరి కూడా , రిట్ కోర్టు ఈ ప్రక్రియను చేపట్టరాదు.క్రమ శిక్షణా చర్యలలో , రాజ్యాంగములోని ఆర్టికల్ 226 క్రింద రిట్ కోర్టు యొక్క అధికార పరిధి చాలా పరిమితమైనది .ఇది ఈ విధంగా ఉండగా , ఆరంభ దశలో , సాక్ష్యము మదింపు చర్యను ఈ కోర్టు చేపట్టజాలదు. న్యాయ సమీక్ష యొక్క హద్దులు ప్రస్తుతము నుండి వేరు చేయుట.

10. అందు వలన, మొదటి అంశముపై సవాలు విఫలమగును.

<u>అంశము నెంబరు.2</u>

11. ప్రభుత్వ సర్వీసులో, ఉద్యోగి యొక్క విధులు, భాధ్యతలు,ప్రవర్తన మరియు క్రమశిక్షణలు, సర్వీసులు నిమయమాలు/నిబంధనలకు లోబడి యుండును. దుష్ప్రవర్తన ఆరోపణలపై, సర్వీసు నుండి

రద్దు చేయు/తొలగించు విధంగా, యజమాని క్రమశిక్షణా చర్యలు తీసుకొనుటకు అర్హత కల్గియుండును.దుష్ప్రవర్తన ఆరోపణపై, క్రమశిక్షణా చర్య తీసుకొను, అధికారము నుండి ఉద్యోగిని తొలగించు అధికారము వచ్చును. తొలగించు అధికారమును ప్రవర్తన నిమయమములు/నిబంధనలు వివరించును, మరియు అటువంటి అధికారమును అర్హత గల అధికారి వినియోగించవలెను.క్రమశిక్షణాధికారి దృష్టికి, ఒక దుష్ప్రవర్తనా ఫిర్యాదు వచ్చినప్పుడు మరియు క్రమశిక్షణాఅధికారుల అభిప్రాయములో, విచారణ/దర్యాప్తు జరుగుతుండగా/ ప్రతిపాదించబడగా, అపరాది ఉద్యోగికి బాధ్యతలు ఇవ్వరాదని క్రమశిక్షణాధికారి అభిప్రాయపడినట్లయితే, అర్హత గల అధికారి, అతనిని ఉద్యోగము నుండి కొంతకాలము తొలగించవచ్చును.ఉద్యోగము నుండి సస్పెన్షన్ అపరాధి– ఉద్యోగిని, భాధ్యతలు మరియు విధుల నుండి తాత్కాలిక ఉపసంహరణగా సస్పెన్షన్ ఉండును. సస్పెన్షన్ కాలములో, యాజమాని మరియు సేవకుడు సంబంధము కొనసాగును; ఉద్యోగి, నియామక జాబితాలో కొనసాగును మరియు ఏ ఇతర విధులు చేపట్టరాదు. ఏ ఇతర దుష్ప్రవర్తనకు కూడా, ఆయన ఇంకా, యాజమాని యొక్క క్రమ శిక్షణా నియంత్రణకు లోబడి యుండును. అతను తన పనికి హాజరు అవ్వడానికి అశక్తుడుగా ఉన్నాడు.జీతము మరియు ఇతర బత్తెములు పొందుటకు అర్హత కల్గియుండడు." సస్పెన్షన్ కాలములో అతని జీవనోపాధి కొరకు, సాధారణ వాడుకగా పిలువబడు" జీవన భృత్తి" అనబడు భత్యము అతనికి చెల్లింపబడును.

12. సాధారణముగా ఈ క్రింది తప్పనిసరి పరిస్థితులలో, ఒక ఉద్యోగి యొక్క విధులు సస్పెన్షన్ లో పెట్టవచ్చును :

ఎ) క్రమ శిక్షణా చర్యలు ప్రతిపాదన/పెండింగులో ఉన్నప్పుడు;

బి) దేశ ప్రయోజనము మరియు భద్రతకు విఘాతము కల్గించు చర్యలలో ఉద్యోగి ఉన్నట్లుగా ప్రాధమికంగా క్రమశిక్షణాధికారి అభిప్రాయపడినప్పుడు;

సి) అతనిపై, నేరపూరిత అపరాధముల కేసు, దర్యాప్తు, విచారణ లేక న్యాయస్థానములో ఉన్నప్పుడు;

డి) ఆరోపణలపై దర్యాప్తు/విచారణలు పెండింగులో ఉండగా, ప్రజా శ్రేయస్సులో ఉద్యోగిని ఉద్యోగంలో కొనసాగించుట వాంఛనీయము కాదని తెలియ వచ్చినప్పుడు;

ఇ) విచారణ/దర్యాప్తు పెండింగులో ఉండగా, అటువంటి ఉద్యోగము యొక్క కొనసాగింపు, దర్యాప్తు, విచారణలకు నష్టదాయకము కాగలదని; సాక్ష్య పత్రములను గల్లంతు చేయుటకు అవకాశము సాక్ష్యులను ప్రభావితము చేయుట మొదలగునవి;

ఎఫ్) అతని కొనసాగింపు, సంస్థలో క్రమ శిక్షణా రాహిత్యము కలుగచేయు/ప్రోత్సహించుట జరుగగలదని, ఉద్యోగిని తొలగించుటకు కూడా అనుమతింపబడును.

13. సస్పెన్షన్ విషయములలో, రెండు పోటీ పడుతున్న ప్రయోజనాలున్నవి.యాజమాని యొక్క ప్రజాశ సేవల పారదర్శక నిర్వహణ నిశ్చయ పరచుటకు ఉత్సుకత మరియు క్రమశిక్షణ అమలు ఒకవైపు. అందువలన,దుష్ప్రవర్తన అతని దృష్టికి వచ్చినప్పుడు, క్రమశిక్షణా చర్యలు తీసుకొనుటలో, అతని మాటలు తడబడవు.ఆరోపణలు తీవ్రమైనది/అవిధేయత స్పష్టంగా ఉన్నప్పుడు, అటువంటి ఉద్యోగిన తాత్కాలికంగా తొలగింపులో ఉంచుట, అది కూడా ప్రజా ప్రయోజనము. మరొక ప్రక్క ఉద్యోగి యొక్క వ్యాకులత. తాత్కాలిక తొలగింపు ఉద్యోగము తీసివేయబడినప్పటికే, మరియు కేవలం శిక్ష కాదు, కానీ ఉద్యోగిపై మరియు అతని కుటుంబముపై భయము కలుగ చేయు ప్రభావ ముండును మరియు ఎప్పుడైతే వ్యక్తి కళంకితుడై సస్పెన్షన్లో వుండునో, సమాజంలో తక్కువగా చూడబడును.ఉద్యోగము నుండి సస్పెన్షన్ నెలల తరబడి మరియు కొన్ని చాలా కేసులలో సంవత్సరములు వరకు కొనసాగును.

14. సస్పెన్షన్ వ్యాజ్యములలో, భారత రాజ్యాంగములోని ఆర్టికల్ 226 క్రింద కోర్టులకివ్వబడిన న్యాయ పునః సమీక్షణాధికార వినియోగ ప్రక్రియ చాలా పరిమితమైనది.ఒక ఉద్యోగికి తొలగింపులో ఉంచిన అధికారి యొక్క అర్హతను పరీక్షించు వరకు; నిరంకుశ అధికార వినియోగము; ఎంచుకుని తొలగింపు; ఆరోపణలు స్వభ్యా రీత్యా స్వల్పమైన/ సాంకేతికమైవి; తొలగింపు ఏకంగా అనధికారమైనది; ఆలోచనను పూర్తిగా వినియోగించనప్పుడు, పరిశీలనా అవకాశము చాలా తక్కువ. సస్పెన్షన్ వ్యాజ్యములలో ప్రతి ఒక్క ఇవ్వబడిన కేసులోని వాస్తవ నేపధ్యమును పరీక్షించవల్సియుండును.

15.1. ఈ దశలో సస్పెన్షన్ సమస్యపై సుప్రీం కోర్టు మరియు ఈ కోర్టుల పూర్వపు తీర్పుల క్లుప్తంగా వీక్షించవల్సిన అవసరం ఉన్నది;

15.2. **సస్పెన్షన్ లోని పరిమితులు మరియు న్యాయ సమీక్ష అవకాశములను,స్టేట్**[4] ఆ ఒరిస్సా మరియు బిమల్ కుమార్ మహంతి4లో సుప్రీం కోర్టు విధించెను. సుప్రీం కోర్టు పేర్కొనెను:

"**13. దుష్ప్రవర్తనపై** తీవ్ర ఆరోపణలు లేక నిధుల దుర్వినియోగము లేక అకృత్యము లేక లోపములతో కూడిన ఉపేక్షించరాని చర్యలు పై విచారణ పెండింగులో ఉండగా లేక ప్రతిపాదనలో, విచారణ లేక వాటి దర్యాప్తు పెండింగులో ఉండగా, సాధారణంగా నియామక అధికారి లేక క్రమ శిక్షణాధికారి ఉద్యోగిని సస్పెండ్ చేయదల్చినచో, విచారణ చేయదల్చిన లేక దర్యాప్తు చేపట్టవల్సిన దుష్ప్రవర్తన యొక్క తీవ్రతను నియామక అధికారి ముందుంచబడిన సాక్ష్యము స్వభావమును మరియు క్రమ శిక్షణాధికారి యొక్క వివేచన మీదట,పరిగణించుచూ సస్పెన్షన్ ఉత్తర్వు జారీ చేయవలెననునది, స్థిరపడిన న్యాయ ప్రక్రియ.పైన చెప్పిన అంశములను, నియమకాధికారి లేక క్రమశిక్షణాధికారి పరిగణించవలెను, మరియు పైన పేర్కొన్న చర్యలు పెండింగులో ఉండగా, ఒక ఉద్యోగిని సస్పెండు చేయుట అవసరమా అనునది, నిర్ణయించవలెను. ఒక పరిపాలనా పరమైన నిత్యకార్యక్రమముగా గాని, లేక ఆటోమేటిక్ ఉత్తర్వు గాని, ఒక ఉద్యోగిని సస్పెండు చేయుట వుండ జాలదు.అపరాధి ఉద్యోగికి ఆపాదించబడిన ఆరోపణల స్వభావము లేక ఆరోపించబడిన దుష్ప్రవర్తన యొక్క తీవ్రతలను పరిశీలించుటగా ఉండవలెను.ప్రతి ఒక్క కేసు, దాని వాస్తవములను, కోర్టు గాని లేక ***ట్రిబ్యునల్ తప్పక పరిగణించవలెను మరియు ఆ పక్షములో ఎటువంటి సాధారణ చట్టము చేయజాలము.సస్పెన్షన్ అనునది ఒక శిక్షా కాదు కానీ తన హోదా లేక ఆఫీసు బాధ్యతలు నిర్వహించుట నుండి ఒక ఉద్యోగిని నిరోధించుట లేక అసహాయునిగా చేయుట మాత్రమే.వేరు మాటలలో, ఆరోపిత దుష్ప్రవర్తన కొనసాగించు, ఇంకా అవకాశమును వినియోగించుట నుండి నిలుపుటకు లేక*** కర్తవ్యమును ఉపేక్షించుట వలన లబ్ధి ఉండునను అభిప్రాయము ఉద్యోగులలో తొలగించుటకు మరియు ఎటువంటి అవరోధము లేకుండా, విచారణ పెండింగులో ఉన్నా కూడా అపరాధ ఉద్యోగి తప్పించుకొనవచ్చుట లేక విచారణను లేక దర్యాప్తు ***మొదలగునవి విఫలము చేయు అవకాశము నుండి అపరాధ ఉద్యోగిని నిలువరించుట లేక సాక్ష్యులను ప్రలోభపెట్టుట లేక దర్యాప్తు లేక విచారణ పురోగతికి ఆఫీసులో అవరోధము కల్గించు అవకాశము అపరాధికి కలుగకుండా మాత్రమే కానీ. ఇంతకు ముందు పేర్కొన్నట్లు, ఆరోపణల స్వభావము, పరిస్థితి***

[4]**[(1994) 4 SCC 126**]

యొక్క తీవ్రత మరియు విచారణలో ఉన్న లేక ప్రతిపాదించబడిన విచారణ లేక దర్యాప్తు జరుగుతుండగా అపరాధి ఉద్యోగిని సర్వీసులో కొనసాగించుట వలన సర్వీసులో సృష్టించు శాశ్వత ప్రభావములను ఆధారపడి ప్రతి కేసును పరిగణించవలెను.దురుద్దేశముతో ప్రేరేపితమైన, నిరంకుశమైన, లేక రాబోవు కాలపు ప్రయోజనములపై చర్య ఉన్నప్పుడు అది వేరొక విషయమై ఉండును.దర్యాప్తు లేక విచారణల యొక్క అంతిమ ఫలితమును సస్పెన్షను అనునది తోడ్పడు చర్యగా ఉండవలెను.శాఖపరమైన విచారణ లేక నేరపూరిత ఆరోపణలపై విచారణలు ఎదుర్కొనుచున్నప్పుడు, అపరాధిని పద్ధతిలో కొనసాగింపు యొక్క ప్రజా ప్రయోజనముపై ప్రభావమును, అధికారులు కూడా దృష్టిలో పెట్టుకోనవల్సి యుండును."(నొక్కిచెప్పబడింది)

15.3. యూనియన్ **ఆఫ్ ఇండియా మరియు అశోక్ కుమార్ అగర్ వాల్5**[5] **లో** సుప్రీం కోర్టు తీర్మానము:

"21. నిరంకుశ పద్ధతిలో గానీ మరియు ఎటువంటి సంజసమైన ఆధారము లేకుండా లేక కక్ష పూరితమైన అధికార దుర్వినియోగము ద్వారా గాని, సస్పెన్షను అధికారమును వినియోగించరాదు. అపరాధి ఉద్యోగి మీద బలమైన కేసుగా కనిపించుచున్నప్పుడు మరియు ఆరోపణలతో నైతిక దుష్టత్వము, తీవ్ర దుష్ప్రవర్తన లేక క్రమ శిక్షణ లేకపోవుట లేక, ఉన్నతాధికారుల ఉత్తర్వులు పాలించుటలో తిరస్కరించినప్పుడు, లేక అతనిపై బలమైన స్పష్టమైన కేసు ***ఉన్నప్పుడు,ఋజువైనట్లయితే, సాధారణంగా హోదాలో తగ్గింపుగా లేక సర్వీసు నుండి రద్దు చేయబడుటగా ఫలించునో, అట్టి*** కేసులలో మాత్రమే సస్పెండు చేయవలెను. ఆఫీసులో అతనిని ఆఫీసులో భాద్యతలు నిర్వర్తించుటను కొనసాగించుట లేక ఆటంకము లేక విచారణకు భంగము కల్గించు అవకాశము ఉండగా అపరాధి అధికారిని సరియైనదేనా అనునది, ఇవ్వబడిన కేసులోని అందుబాటులో ఉన్న మొత్తము సాక్ష్యములను, అధికారులు పరిగణలోనికి కూడా తీసుకొనవల్సి యుండును."

22. ఆరోపిత దుష్ప్రవర్తన తీవ్రత, అనగా నిర్వర్తించుటలేక నిర్వర్తించకపోవుట యొక్క గంభీరత ***అందుబాటులో ఉన్న సాక్ష్యము స్వభావము, పరిశీలించి, అర్హత గల అధికారి సస్పెన్షన్ ఉత్తర్వును జారీ చేయవచ్చును అని పైన చెప్పిన దృష్ట్యా,అంశముపై చట్టమును***

---

[5]**(2013) 16 SCC 147**

సారాంశముగా పేర్కొన్నవచ్చును.దురుద్దేశముతో కూడిన చట్ట వ్యతిరేకత లేక ఉత్తరోత్తర ప్రయోజనము కొరకు అది ప్రేరేపితము కారాదు.ఉద్యోగిని, కొనసాగించుట వలన ప్రజా ప్రయోజనము నష్టపోవుట కూడా సంగతమైనది మరియు నిశ్చయించు వాస్తవము. ప్రతి ఒక్క కేసు యొక్క *వాస్తవములను పరిగణించవలెను, ఎందుకనగా,* ఈ విషయముపై అన్నింటికి *వర్తించు సూత్రమును* ఏర్పాటు చేయజాలము.ఏది ఏమైనప్పటికి, నిందితునిపై బలమైన ప్రాధమిక కేసు ఉన్న సందర్భములో మాత్రమే, సస్పెన్షన్ ఉత్తర్వు ఇవ్వవలెను, మరియు ఆరోపణలు నిరూపించబడినప్పుడు, తొలగించుట, లేక సర్వీసు నుండి తీసివేయుట, లేక పదివి స్థాయి తగ్గింపు మొదలగు కఠిన శిక్ష విధించుటకు సాధారణముగా అవసరముండును.(ప్రాముఖ్యత ఇవ్వబడింది).

27. ***నిందితుని, దుశ్చర్య పరిధి నుండి నిందితుని వేరు చేయుటకు, సస్పెన్షను అనునది ఒక పరికరము.అడ్డంకులు లేకుండా కార్యకలాపాలను పూర్తి చేయడం దీని ఉద్దేశ్యం.సాక్ష్య పత్రములు నిందితుడు స్వాధీనము*** లేక వశములో పొందకుండుటకు, లేక తన స్థాయిని లబ్ధికొరకు వినియోగించకుండుటకు సస్పెన్షన్ అనునది, క్రమ శిక్షణా చర్యలను ఉపకరణ కొరకు మధ్యంతర చర్య. అవాస్తవంశములపై వాదనలు ప్రతివాదనలు ఉన్నప్పుడు ఏది సత్యము అనునది కోర్టు వెలికితీయునెమోయనునది కోరదగినది కాదు.న్యాయ సమీక్షాధికారము పరిధి దాటినది, కోర్టు అప్పీలు చర్చా ***వేదికగా ప్రవర్తించ రాదు.***

29......... ఏది ఏమైనప్పటికి, సంబంధిత *వ్యక్తికి వేతనములో కోతకు దారి తీయ, అతి కష్టమును సస్పెన్షన్ ఉత్తర్వు కల్గియుండుట వలన, అతని రాబోవు పదోన్నతిపై ప్రతికూల ప్రభావము చూపును మరియు కళంకము వచ్చును, సస్పెన్షన్ ఉత్తర్వు, అజాగ్రత్తగా* లేక యాంత్రికముగా మరియుసాధారణ *పద్దతిలో* చేయరాదు, కానీ అన్ని అంశములను పరిగణనలోనికి తీసుకున్న పిదప, తగినంత జాగరూకత మరియు ముందు చూపుతో చేయవలెను. ” (ప్రాముఖ్యత ఇవ్వబడింది)

15.4. ఈ కోర్టు యొక్క ,ఆర్.ఎస్.మధుబాబు కేసులో దిసభ్య ధర్మసనము ఈ క్రింది విధంగా నిర్ణయించినది :

" ఈ కేసులోని వాస్తవములు మరియు పరిస్థితులకు సంబంధించి, అర్హత గల అధికారులు జారీ చేసిన సస్పెన్షన్ ఉత్తర్వులో ట్రిబ్యునల్ జోక్యము చేసుకొనకుండా ఉండవల్సినని మా యొక్క అభిప్రాయము, ప్రత్యేకించి, విచారణ పెండింగులో ఉండగా 1991 నిబంధనలు ఎపిసి.ఎస్ (సి.సి.ఏ)లోని నిబంధన8,క్రింద అధికారులు , అధికారము కల్గియుండును.నిజ నిర్ధారణ అధికారులు అన్ని అంశములను పరిశీలించవల్సియుండును మరియు,ఆరోపణలలోని సత్యా సత్యములును విచారణలో వెల్లడగును . విచారణ పెండింగులో ఉండగా సస్పెన్షన్ లో జోక్యము కూడదని మరియు చర్యల ముగింపును మరియు చర్యలు పూర్తి చేయుటకు మాత్రమే కోర్టులు ఆదేశించవచ్చునని స్థాపితమైన చట్ట ప్రతిపాదన.కేసు యొక్క పరిస్థితులలో , ప్రతివాదిపై పెండింగులో ఉన్న క్రమశిక్షణా చర్యలును కాల పరిమితిలో పూర్తిగా చేయుటకు ఆదేశించవల్సి యుండగా దానికి బదులుగా చట్ట ప్రకారముగా అనుమతింపరాని మరియు అధికారములో లేని దైనటువంటి , దూర ప్రాంతమునకు బదిలీ చేయు ఉత్తర్వును అధికారులను ఆదేశించుట ద్వారా , ట్రిబ్యునల్, తన హద్దులను , దాటి తన అధికార పరిధిని అతిక్రమించినది .చట్టము క్రింద,ట్రిబ్యునల్ చేపట్టిన చర్య అనుమతింపబడనిది , అది జారీ చేసిన ఉత్తర్వు అనేక చట్టపరమైన, గంభీరమైన లోపములతో బాధించబడుతున్నది మరియు అందువలన, ఈ ప్రశ్నించబడుతున్న ఉత్తర్వును రద్దు చేయవల్సియున్నది. "

16. ఇంతకు పూర్వపు తీర్పుల నుండి సంగ్రహించబడు సూత్రములు:

(i) యజమాని యొక్క ఉద్యోగములో ఉద్యోగి సభ్యుడుగా కొనసాగును , కానీ ఆయన పనిచేయుటకు అనుమతించబడడు మరియు ఆ కాలములో ఆయనకు జీవన భృతి చెల్లించబడును అనునది సస్పెన్షను యొక్క నిజమైన ప్రభావము.

(ii) ఒక ఉద్యోగిని సస్పెం డు చేయుట అనునది ఒక పరిపాలనా సంబంధిత వాడుక ఆటోమేటిక్ ఉత్తర్వు కాజాలదు మరియు సులభంగా జారీ చేయరాదు .ఆరోపించబడిన దుష్ప్రవర్తన యొక్క గంభీరత లేక ఆరోపిత ఉద్యోగికి ఆపాదించబడిన ఆరోపణల స్వభావములను పరిగణనలోకి తీసుకోవాలి.

(iii) సస్పెన్షన్ అనునది దర్యాప్తు లేక విచారణ యొక్క అంతిమ ఫలితమునకు సహకరించు ఒక అడుగుగా ఉండి తీరవలెను.

(iv) ఎటువంటి సహేతుకమైన ఆధారములు లేకుండా , శిక్షించునట్లు మరియు అధికార దుర్వినియోగము గాను సస్పెందు చేయు అధికారమును నిరంకుశ విధానముగా వినియోగించరాదు.

(v) బలమైన,ప్రాథమిక అపరాధం మున్నప్పుడు మాత్రమే, సస్పెందు చేయవలెను.

(vi) అపరాధిని దురాగతము పరిధి నుండి వేరు చేయుటకు మాత్రమే సస్పెన్షన్అడ్డంకులు లేకుండా కార్యకలాపాలను పూర్తి చేయడం దీని ఉద్దేశ్యం.

(vii) ఇంకా ఎక్కువ దర్యాప్తు లేక గంభీరమైన ఆరోపణలపై మాత్రమే ఉద్దేశించబడిన క్రమ శిక్షణా చర్యలు పై మాత్రమే, సస్పెన్షన్ ఉత్తర్వులుకు పాల్పడవచ్చును.

(viii) అపరాధిని సస్పెన్షన్లో ఉంచనట్లయితే ఎంతమేర ప్రజా శ్రేయస్సుకి ఇబ్బంది ఉండునో అను మిళితమై ఉన్న పరిస్థితులను మరియు ముఖ్యమైన వాస్తవములను , అర్హులైన అధికారులు పరిగణలోనికి తీసుకొనవల్సియుండును.

17. పైన గుర్తించబడిన విస్తృత సూత్రములను పురస్కరించుకుని, గౌరవ న్యాయవాది ప్రతివాదనలలోని విశిష్టత,సి.సి.ఎ. నిబంధనలలోని, నిబంధన 18 క్రింది షరతులను పరిగణించవల్సిన అగ్యతమున్నది.(i) తీవ్ర ఆరోపణలపై దర్యాప్తు లేక విచారణ పెండింగులో ఉండగా మరియు ప్రజా శ్రేయస్సులో అటువంటి సస్పెన్షన్ అవసరమై ఉన్నప్పుడు; మరియు (ii) నేరపూరిత అపరాధము పై దర్యాప్తు లేక విచారణలో ఉన్నట్లయితే, అర్హత కల అధికారికి నిబంధన 18, ఒక ఉద్యోగిని సస్పెన్షన్ **లో పెట్టుటకు** అధికార మిచ్చును. . ఈ నిబంధన ఎప్పుడు సస్పెన్షన్ **కు పూనుకొనవచ్చునో,** మార్గ నిర్దేశము కూడా చేయును

18. క్రమ శిక్షణ అమలు కొరకు సస్పెన్షన్ కు పాల్పడియున్నాడా; విధులలో నిర్లక్ష్యము సహించబడదని అందరి ఉద్యోగులకు తెలియుట, దర్యాప్తు సాఫీగా నిర్వహించుటలో ఉద్యోగి ఆటంకము కలుగ కుండునట్లు నిశ్చయ పర్చుకొనుట మరియు ఒక ఉద్యోగిని, సస్పెండ్ చేయుట విస్తృత ప్రజాశ్రేయస్సు దృష్ట్యా అవసరమైనదనునవి, కోర్టు గుర్తించవల్సిన అవసరమున్నది.అటువంటి అధికారము దైనందిక పరిపాలనా క్రమముగా వినియోగించబడినదా, లేక ఆరోపిత దుష్ప్రవర్తన యొక్క సరియైన జాగరూకతతో కూడిన నిర్ధారణల పరిశీలనపై జరిగినదా అనునది కోర్టు చూడవల్సియున్నది.

19. క్రమశిక్షణాధికారుల నిర్ధారణ ప్రకారము, లాకరులోపెట్టబడిన సొమ్ములో రూ.88, 400/-లు తక్కువగా ఉన్నది మరియు అది ప్రతివాది-కార్పొరేషనకు చెందిన సొమ్ము దొంగిలించబడినదిగా ఉన్నది. ఆరోపించబడిన దొంగతనం, రుజువైనట్లయితే అది తీవ్ర దుష్ప్రవర్తన

కాదని, చెప్పజాలము.తీవ్ర దుష్ప్రవర్తనగా ఆరోపణ ఉండగా, ఉగ్యోగిని సస్పెండు చేయరాదని, మరియు వివేచనాధికారము సరిగా వినియోగించబడలేదని చెప్పజాలము.కార్పొరేషన్ సొమ్ము దొంగలింపు జరిగినదా అను విషయము, క్రమ శిక్షణా విచారణాధికారి పరిగణలోనిది.పరిపాలనా సంబంధిత దైనందిక కార్యముగా, క్రమ శిక్షణాధికారి పిటిషనరును సస్పెండు చేయుటకు పాల్పడినట్లు చెప్పజాలము.

20. అందువలన పిటిషనరును సస్పెన్షనులో పెట్టుటలో, కలుగ చేసుకొను అవసరములో, ఎటువంటి పొరపాటు కనుపించుట లేదు.రెండవ అంశము ప్రకారం తదనుగుణంగా సమాధానం ఇవ్వబడుతుంది.

21. ఆ ప్రకారముగా రిట్ పిటిషన్ కొట్టి వేయబడినది . ఆరోపణల సమర్ధనీయత మరియు పిటిషనరు యొక్క చేరిక శాఖపరమైన దర్యాప్తులో పరిశీలించవల్సియుండును మరియు ఈ దశలో కోర్టు విశిష్టతల విషయములో ఏ వ్యక్తీకరణలు చేయదని స్పష్టము చేయబడినది .పై పేరాలలో చర్చించినది కేవలం క్రమ శిక్షణా చర్యల చెల్లుబాటు మరియు సస్పెన్షన్ ఉత్తర్వులపై పిటిషను తరపున ప్రతివాదనల మదింపు కొరకు మాత్రమేనని స్పష్టము చేయబడినది మరియు విశిష్టతలపై ఎటువంటి అభిప్రాయము వెలిబుచ్చుట లేదు.పెండింగ్ లో ఉన్న ఇతర పిటిషన్లు ముగించబడినవి.

పి నవీన్ రావు, న్యాయమూర్తి

తేదీ: 27-07-2018