[1964] 2 ఎస్ సి ఆర్ 135

1963, ఫిబ్రవరి 18

రణేంద్ర చంద్ర బెనర్జీ

v.

యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా

(పి. బి. గజేంద్రగడ్కర్, కె. ఎన్. వాంచూ,

(ఎం.హిదయతుల్లా, కె.సి.దాస్ గుప్తా, జె.సి.షా జె.జె.)

పబ్లిక్ సర్వెంట్-ప్రొబేషనర్-అసంతృప్తికరమైన పనికి సర్వీసు నుంచి తొలగించడం-రాజ్యాంగం, నిబంధనలు-సివిల్ సర్వీసెస్ (వర్గీకరణ, నియంత్రణ, అప్పీల్) నిబంధనలు, ఆర్ఆర్.3 (ఎ), 49, 55-బి-కాన్స్టిట్యూషన్ ఆఫ్ ఇండియా, ఆర్టికల్ 311(2) ప్రకారం రక్షణ పొందడానికి అర్హులైతే.

పిటిషనర్ ను 1949 మే 3 న ప్రోగ్రామ్ అసిస్టెంట్ గా ఒక సంవత్సరం పాటు ప్రొబేషన్ పై నియమించారు, ఆ కాలంలో ఎటువంటి నోటీసు మరియు కారణం కేటాయించకుండా అతని సేవలను తొలగించవచ్చు. అతను అంగీకరించి 1952 జూలై 4 న ఈ షరతులపై సర్వీసులో చేరాడు, అతని సేవలను ఎందుకు రద్దు చేయకూడదో కారణం చూపించమని పిలిచారు మరియు ఇచ్చిన వివరణ సంతృప్తికరంగా లేనందున, ఆగస్టు 31, 1952 తరువాత అతని సేవలను తొలగించారు. రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 226 కింద దాఖలైన పిటిషన్ ను విచారించిన హైకోర్టు పిటిషనర్ రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 311(2) రక్షణకు అర్హుడు కాదని తీర్పునిచ్చింది. సివిల్ సర్వీసెస్ రూల్స్ లోని 49, 55-బీలు వర్తించవని, హెచ్ ఐవో సర్వీస్ కాంట్రాక్ట్ ప్రకారమే పాలన సాగిస్తున్నానని తెలిపింది.

ప్రస్తుత కేసులో పిటిషనర్ ప్రొబేషనర్ అని, అతని సర్వీసును రద్దు చేయడం శిక్ష ద్వారా కాదని, ఆర్టికల్ 311 అర్థంలో తొలగింపు లేదా తొలగింపు కిందకు రాదని పేర్కొంది. ప్రొబేషనర్ గా అతను ఆ కాలంలో అమలులో ఉన్న నిబంధనలకు లోబడి విడుదల చేయబడతాడు మరియు చర్య తీసుకోవడానికి చాలా కాలం ముందు వివరణ 2 నుండి 49 వరకు తొలగించబడినందున, అతను ఆర్టికల్ 311 యొక్క రక్షణకు అర్హుడు కాదు.

పురుషోత్తం లాల్ ధింగ్రా వర్సెస్ యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా, [1958] ఎస్.సి.ఆర్. 828 మరియు స్టేట్ ఆఫ్ ఒరిస్సా వి.రామ్ నారాయణ్ దై [1961) ఐ.ఎస్.సి.ఆర్, 606, ప్రస్తావించబడింది.

ఇంకా, ఆర్. 55-బి అప్పీలుదారుకు వర్తిస్తుందని మరియు ఆర్. 3 (ఎ) ద్వారా మినహాయించబడదని పేర్కొంది. ప్రొబేషనర్ ఇచ్చే వివరణను పరిగణనలోకి తీసుకుని, అతడిని కొనసాగించాలా వద్దా అనే విషయాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకుని, ప్రొబేషనర్ నిలుపుదలకి అనర్హుడని భావించే ఆధారాన్ని అతనికి తెలియజేసి, ఆ ప్రాతిపదికకు సంబంధించి అతడు ఇచ్చిన వివరణను తెలియజేస్తే అది ఆ నియమానికి తగిన విధంగా సరిపోతుందా అని నిర్ధారించడం 55-బి కింద నోటీసు యొక్క ఉద్దేశ్యం. ఉత్తర్వులు జారీ చేయడానికి ముందు సరిగ్గా పరిగణనలోకి తీసుకున్నారు. కాబట్టి ప్రస్తుత కేసులో పిటిషనర్ కు 55-బి నిబంధన ప్రకారం అవకాశం కల్పించారని, అందువల్ల అప్పీలును కొట్టివేయాలని కోరారు.

సివిల్ అప్పిలేట్ పరిధి : సివిల్ అప్పీల్ నెంబరు 271 ఆఫ్ 1962.

1959 మే 18 న ఢిల్లీలోని పంజాబ్ హైకోర్టు (సర్క్యూట్ బెంచ్) ఇచ్చిన తీర్పు, ఉత్తర్వులను 1956 నాటి ఎల్పీఏ నంబరు 24-డీలో అప్పీల్ చేశారు.

పిటిషనర్ తరపున కేబీ మెహతా..

ప్రతివాదులకు ఎన్.ఎస్.బింద్రా, ఆర్.హెచ్.ధేబర్, ఆర్.ఎన్.సచ్తే.

1963. ఫిబ్రవరి 18. కోర్టు ఇచ్చిన తీర్పులో..

డబ్ల్యు.ఎ.ఎన్.సి.ఓ., జె.- ఇది పంజాబ్ హైకోర్టు మంజూరు చేసిన సర్టిఫికేట్ పై అప్పీలు. పిటిషనర్ 1949 మే 3 న ప్రోగ్రామ్ అసిస్టెంట్ పోస్టుకు ఎంపికై ఏడాది పాటు ప్రొబేషన్ పై నియమితులయ్యారని, ఆ కాలంలో ఎలాంటి నోటీసులు ఇవ్వకుండా, ఎలాంటి కారణం చెప్పకుండానే ఆయన సేవలను రద్దు చేయవచ్చని నియామక పత్రంలో పేర్కొన్నారు. ఈ షరతుపై ఆఫర్ ను అంగీకరించాలని కోరారు. పిటిషనర్ ఈ ఆఫర్ ను అంగీకరించి 1949 జూన్ 4 న విధుల్లో చేరారు. అతని ప్రొబేషన్ కాలం 1950 జూన్ 3 న ముగిసింది, కానీ దానిని ఎప్పటికప్పుడు పొడిగించారు. జూలై 4, 1952 న, పిటిషనర్ తన ప్రొబేషన్ వ్యవధిని పొడిగించలేమని తెలియజేయబడింది మరియు అతని సేవలను ఎందుకు రద్దు చేయకూడదో కారణాన్ని చూపించమని పిలువబడింది. పిటిషనర్ కారణం చూపించారు. చివరకు ఆయన ఇచ్చిన వివరణ సంతృప్తికరంగా లేదని, 1952 ఆగస్టు 31 తర్వాత ఆయన సేవలను రద్దు చేస్తున్నట్లు తెలియజేశారు.

రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 226 కింద పిటిషనర్ పంజాబ్ హైకోర్టులో పిటిషన్ దాఖలు చేశారు మరియు అతని ప్రధాన వాదన ఏమిటంటే, రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 311 (2) యొక్క రక్షణకు తనకు అర్హత ఉందని, ఇది తనకు సాధ్యం కానందున తన సేవలను రద్దు చేస్తూ జారీ చేసిన ఉత్తర్వులు చట్టవిరుద్ధమని పేర్కొన్నారు. అంతేకాకుండా తనను ఆర్ఆర్ పాలించాలని ఆయన తరఫున కోరారు. సివిల్ సర్వీసెస్ (వర్గీకరణ, నియంత్రణ మరియు అప్పీల్) నిబంధనలలోని 49 మరియు 55-బి (ఇకపై దీనిని నియమాలు అని పిలుస్తారు) మరియు అందువల్ల అతను ఆ నిబంధనల రక్షణకు దారితీసింది. అయితే ఆ నిబంధనలను పాటించకుండానే ఆయన సేవలను రద్దు చేసినందున ఆయన తిరిగి విధుల్లో చేరేందుకు ఎట్టిపరిస్థితుల్లోనూ అర్హుడే.

పిటిషనర్ రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 311 (ఐఎల్) రక్షణకు అర్హుడు కాదని హైకోర్టు అభిప్రాయపడింది. ఆర్ ఆర్ అని పేర్కొంది. నిబంధనలలోని 49 మరియు 55-బి పిటిషనర్ కు వర్తించవు మరియు ప్రొబేషన్ కాలంలో ఎటువంటి నోటీసు లేకుండా మరియు ఎటువంటి కారణం కేటాయించకుండా అతని సేవలను తొలగించడానికి వీలు కల్పించే అతని సర్వీస్ కాంట్రాక్ట్ ద్వారా అతను పాలించబడ్డాడు. అని హైకోర్టు తేల్చి చెప్పింది. నిబంధనల్లోని ఆర్ 3(ఎ) దృష్ట్యా ఏ ఒప్పందం ప్రకారం నియమించబడ్డారో ఆ ఒప్పందం నేపథ్యంలో 49, 55 బి ఎట్టి పరిస్థితుల్లోనూ అప్పీలుదారుడికి వర్తించవు. తత్ఫలితంగా ఈ పిటిషన్ కొట్టివేయబడింది, కానీ హైకోర్టు ఈ కోర్టులో అప్పీలు చేయడానికి ఈ కేసు తగినదని పిటిషనర్ కు ధృవీకరణ పత్రాన్ని మంజూరు చేసింది; అలా ఈ విషయం మన ముందుకు వచ్చింది.

పిటిషనర్ నియామకంలో ఎన్నడూ ధృవీకరించబడలేదనేది వివాదస్పదం కాదు. అప్పీలుదారుడు ఏడాది పాటు ప్రొబేషన్ లో ఉంటాడని నియామక పత్రంలో పేర్కొన్నప్పటికీ, అతని ప్రొబాటియో 11 వ్యవధిని ఎప్పటికప్పుడు పొడిగించడం కూడా వివాదస్పదం కాదు. ప్రొబేషన్ పొడిగించే అవకాశం ఉందని నియామక లేఖలో చాలా పదాల్లో చెప్పనప్పటికీ, అప్పీలుదారుడు ధృవీకరించే లేదా డిశ్చార్జ్ చేసే వరకు ప్రొబేషన్ కొనసాగుతుందని, అపాయింట్మెంట్ లెటర్లో ఎలాంటి నోటీసు లేకుండా, ఎటువంటి కారణం కేటాయించకుండా అతని సేవలను రద్దు చేయవచ్చని అందులో అంతర్లీనంగా ఉందని హైకోర్టుతో మేము ఏకీభవిస్తున్నాము. ప్రొబేషన్ కాలంలో..

అప్పీలుదారుడు ఆర్టికల్ 311 (2) యొక్క రక్షణకు అర్హుడేనా అనేది నిర్ధారణకు వచ్చే మొదటి ప్రశ్న, ఎందుకంటే అతను ఆ రక్షణకు అర్హుడైతే, అతని సేవలను రద్దు చేయడానికి ముందు ఈ కేసులో ఆ నిబంధనను పాటించలేదనేది వివాదాస్పదం కాదు. రాజ్యాంగంలోని 311 వ అధికరణ రక్షణ తాత్కాలిక ప్రభుత్వోద్యోగులకు కూడా వర్తిస్తుందని, అక్కడ తొలగింపులు లేదా ర్యాంకుల తగ్గింపు శిక్ష ద్వారా విధించబడతాయని ఇప్పుడు అందరికీ తెలుసు. అయితే తాత్కాలిక ప్రభుత్వోద్యోగి సేవలను శిక్ష ద్వారా కాకుండా తొలగించినప్పుడు, ఆర్టికల్ 311 వర్తించదని, అటువంటి సేవకుడి సేవలను ఒప్పంద నిబంధనల ప్రకారం లేదా అతనికి సాధారణ ఒక నెల నోటీసు ఇవ్వడం ద్వారా తొలగించవచ్చు. [పర్షోత్ లాల్ ధింగ్రా వర్సెస్ యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా చూడండి]. అంతేకాక ప్రొబేషన్ లో ఉన్న

ఒక ప్రభుత్వ ఉద్యోగిని డిశ్చార్జ్ చేయవచ్చని, అటువంటి డిశ్చార్జ్ అనేది ఆర్ట్ యొక్క అర్థంలో తొలగింపు లేదా తొలగింపు కిందకు రాదని కూడా నిర్ణయించబడింది. 311 (2) మరియు ప్రొబేషనర్ యొక్క సేవలను నిబంధనలకు అనుగుణంగా రద్దు చేసే ఆ అధికరణం యొక్క రక్షణను పొందదు మరియు శిక్ష ద్వారా కాదు.

ఒక ప్రొబేషనర్ కు అతను నిర్వహించే పదవిపై ఎటువంటి హక్కు లేదు మరియు అతని నియామక నిబంధనల ప్రకారం, అటువంటి కేసులను నియంత్రించే నిబంధనలకు లోబడి అతని ప్రొబేషన్ కాలంలో ఏ సమయంలోనైనా అతను డిశ్చార్జ్ చేయబడతాడు: [ఒరిస్సా రాష్ట్రం వర్సెస్ రామ్ నారాయణ్ దాస్ చూడండి]. ప్రస్తుత కేసులో పిటిషనర్ నిస్సందేహంగా ప్రొబేషనర్. అతని సర్వీసును రద్దు చేయడం శిక్ష ద్వారా కాదని, అందువల్ల ఆర్టికల్ 311 యొక్క అర్థంలో తొలగింపు లేదా తొలగింపు కిందకు రాదనడంలో ఎటువంటి సందేహం లేదు. ప్రొబేషనర్ గా ఆ విషయంలో అమలులో ఉన్న నిబంధనలకు లోబడి ప్రొబేషనరుగా అతను డిశ్చార్జ్ కావాల్సి ఉంటుంది. అందువల్ల పిటిషనర్ రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 311 (2) రక్షణకు అర్హుడు కాదని హైకోర్టు అభిప్రాయపడింది.

అయితే ప్రొబేషనర్ సేవలను రద్దు చేయడానికి ముందు ఆర్టికల్ 311 (2)ను తప్పనిసరిగా పాటించాలని పిటిషనర్ తరఫున కోరారు. దీనికి సంబంధించి 1947 అక్టోబర్ 10 న సవరించిన నిబంధనల్లోని 2 నుంచి 49 వ అధికరణ వరకు వివరణ ఇచ్చారు. ఆ వివరణ ఇలా ఉంది:-

"ప్రొబేషనరును ప్రొబేషనరీ కాలంలో లేదా ముగింపులో, ఏదైనా నిర్దిష్ట తప్పిదానికి లేదా సేవకు సరిపోని కారణంగా విడుదల చేయడం ఈ నియమం యొక్క అర్థంలో తొలగింపు లేదా తొలగింపుతో సమానం."

1952 లో పిటిషనర్ పై చర్య తీసుకున్నప్పుడు ఈ వివరణ అమల్లో ఉంటే ఆర్టికల్ 311(2) ఆయనకు వర్తిస్తుందన్న ఆయన వాదన సరైనదే. అయితే 1949 నవంబరులో 49 వ అధికరణను సవరించి, ఆ సవరణ ద్వారా వివరణ 2 ను తొలగించి, 1947 అక్టోబరు 10 వ తేదీని సవరించిన తరువాత ఉన్న నిబంధనలోని 1, 2 వివరణల స్థానంలో కొత్త వివరణను చేర్చారు. సంబంధిత సమయంలో అమల్లో ఉన్న ఈ కొత్త వివరణ ఈ విధంగా ఉంది:-

'ఉద్యోగాల తొలగింపు..

(ఎ) నియామక నిబంధనలు మరియు ప్రొబేషనరీ సర్వీసును నియంత్రించే నిబంధనలకు అనుగుణంగా, ప్రొబేషన్ కాలంలో లేదా ముగింపులో ప్రొబేషన్ పై నియమించబడిన వ్యక్తి; లేదా

(b) *****

(c) *****

ఈ నియమం లేదా నియమం 55 యొక్క అర్థంలో తొలగించడం లేదా తొలగించడం కాదు."

అందువల్ల 1952 లో అప్పీలుదారుడిపై చర్య తీసుకున్నప్పుడు, ఈ వివరణే అప్పీలుదారును శాసించింది మరియు తదనుగుణంగా అతని నియామక నిబంధనలు మరియు అతని ప్రొబేషనరీ సర్వీసును నియంత్రించే నిబంధనలకు అనుగుణంగా అతని సేవలను రద్దు చేస్తే, పిటిషనర్ శిక్షకు కొలమానంగా కాకుండా, ఆర్టికల్ 311 (2) యొక్క రక్షణను పొందలేడు. 1947 అక్టోబరు సవరణ తరువాత ఉన్న వివరణ 2 నుండి 49 వ అధికరణ ఆధారంగా ఆయన చేసిన వాదన విఫలం అవుతుంది, ఎందుకంటే పిటిషనర్ పై చర్య తీసుకోవడానికి చాలా కాలం ముందే ఆ వివరణ తొలగించబడింది. అందువల్ల ఆర్టికల్ 311 రక్షణకు తాను అర్హుడినే పిటిషనర్ ప్రధాన వాదన తప్పక తప్పదు.

ప్రత్యామ్నాయంగా పిటిషనర్ తరఫున ఆర్ 55-బి రక్షణకు అర్హుడని, ఆ నిబంధన పాటించనందున అతని సర్వీసు రద్దు చట్టవిరుద్ధమని కోరారు. పిటిషనర్ కు జారీ చేసిన నియామక పత్రంలో ఎలాంటి నోటీసు ఇవ్వకుండా, ఎలాంటి కారణం చెప్పకుండానే ఆయన సేవలను రద్దు చేయాలని పేర్కొన్నందున పిటిషనర్ కు ఆర్ 55-బీ వర్తించదని హైకోర్టు అభిప్రాయపడింది. నియామక పత్రంలోని ఆ పదం 55-బి కంటే ఎక్కువగా ఉంటుందని హైకోర్టు చెప్పడానికి కారణం ఏమిటంటే, ఒప్పంద నిబంధనలకు, నిబంధనలకు మధ్య వైరుధ్యం ఉన్న చోట, మొదటిది ఆర్ 3 (ఎ) కింద ఉండాలి.

ఈ విషయంలో రెండు ప్రశ్నలు ఉత్పన్నమవుతాయి - మొదటిది ఆర్ 3 (ఎ) దృష్ట్యా అప్పీలుదారుడు 55-బి రక్షణకు అర్హుడు కాదా, రెండవది ఆ నియమం వర్తిస్తే అతని సర్వీసును రద్దు చేయడానికి చర్యలు తీసుకునే ముందు అతనికి 55-బి రక్షణ కల్పించబడిందా అనేది. 1949 నవంబరులో రూల్ 55-బిని నిబంధనలలో చేర్చారు మరియు ఈ విధంగా ఉంది:-

ప్రొబేషనర్ ఉద్యోగాన్ని ప్రొబేషనరీ కాలంలో లేదా చివర్లో ఏదైనా నిర్దిష్ట తప్పిదం వల్ల లేదా సర్వీసుకు సరిపోని కారణంగా తొలగించాలని ప్రతిపాదించినప్పుడు, ప్రొబేషనర్ కు అటువంటి ప్రతిపాదన యొక్క కారణాలను తెలియజేయాలి మరియు ఉద్యోగాన్ని రద్దు చేయడానికి సమర్థులైన అథారిటీ ద్వారా ఆదేశాలు జారీ చేయడానికి ముందు దానికి వ్యతిరేకంగా కారణాన్ని చూపించే అవకాశం ఇవ్వబడుతుంది.

ప్రొబేషనర్ గా ఉన్న పిటిషనర్ కు జారీ చేసిన అపాయింట్ మెంట్ లెటర్ లో పైన పేర్కొన్న పదాన్ని దృష్టిలో ఉంచుకుని ఆర్ 3(ఎ) వర్తించని పక్షంలో సంబంధిత సమయంలో ఇది అమల్లో ఉన్నందున ఈ నిబంధన స్పష్టంగా వర్తిస్తుంది. రూల్ 3(ఎ) ప్రకారం..

"ఈ నిబంధనలు భారతదేశంలోని ప్రభుత్వ పూర్తికాల సివిల్ ఉద్యోగంలో ఉన్న ప్రతి వ్యక్తికి వర్తిస్తాయి (అప్పుడప్పుడు మాత్రమే నియమించబడిన వ్యక్తి లేదా ఒక నెల కంటే తక్కువ నోటీసుకు లోబడి డిశ్చార్జ్ చేయబడిన వ్యక్తి మినహా) మినహా-

(ఎ) ప్రస్తుతానికి అమలులో ఉన్న ఏదైనా చట్టం ద్వారా లేదా దాని కింద నియామకం మరియు ఉద్యోగ షరతుల కోసం ప్రత్యేక నిబంధన చేయబడిన వ్యక్తులు;

(బి) x x x x x x x

x x x x x x x x"

ఈ విధంగా నియమం 3 (ఎ) ప్రకారం, ప్రస్తుతానికి అమల్లో ఉన్న ఏదైనా చట్టం ద్వారా లేదా దాని కింద నియామకం మరియు ఉద్యోగ షరతులకు ప్రత్యేక నిబంధన ఉన్న వ్యక్తుల విషయంలో మాత్రమే నిబంధనలను వర్తింపజేయడాన్ని మినహాయిస్తుంది. ప్రస్తుతానికి అమలులో ఉన్న ఏ చట్టం ద్వారా లేదా దాని కింద అన్ని రేడియో సేవలలో వ్యక్తుల నియామకం మరియు ఉద్యోగ నిబంధనలకు సంబంధించి ఎటువంటి ప్రత్యేక నిబంధన చేయలేదని మాకు చూపించలేదు. అందువల్ల పిటిషనర్ కు జారీ చేసిన అపాయింట్ మెంట్ లెటర్ లో ఇప్పటికే పేర్కొన్న పదం ఏదైనా చట్టం ప్రకారం ఒక ప్రత్యేక నిబంధన లేదా ప్రస్తుతానికి అమల్లో ఉన్న ఏదైనా చట్టం కింద చేర్చబడిందని చెప్పలేము. ఆ పదం ప్రొబేషన్ పై నియమితులైన వ్యక్తులకు జారీ చేయబడిన నియామక పత్రాలలో కనిపించే సాధారణ పదం తప్ప మరొకటి కాదు. కాబట్టి హైకోర్టు 55 వ అధికరణను ప్రకటించడం సరికాదని మా అభిప్రాయం. అతనికి జారీ చేయబడ్డ అపాయింట్ మెంట్ లెటర్ లో ఈ పదం కారణంగా B అప్పీలుదారునికి వర్తించదు. ఆర్.55-బి అప్పీలుదారునికి వర్తిస్తుందని మరియు ఆర్.3 (ఎ) ద్వారా మినహాయించబడదని మేము భావిస్తున్నాము.

ఆర్.5.5-బి పాటించబడిందా అనేది తదుపరి ప్రశ్న. దీనికి సంబంధించి వాస్తవాలు ఇలా ఉన్నాయి. పిటిషనర్ ప్రొబేషన్ ను 1952 జూన్ 3 వరకు పొడిగించిన వెంటనే 1951 డిసెంబరు 6 న, అతను ఉద్యోగంలో ఉన్న కాలంలో అతని పని ఆ పదవికి అవసరమైన ప్రమాణాల కంటే చాలా తక్కువగా ఉందని తెలిసింది. గుర్తించిన ప్రధాన లోపాలను కూడా ఆయన ఎత్తి చూపారు, "(1) అపరిపక్వ అభిరుచి, (2) పర్యవేక్షణ లేకుండా పని చేయడానికి అప్పగించలేము, మరియు (3) తక్కువ ఆలోచనలు ఉన్నాయి కాని తార్కికంగా ఆలోచించలేరు మరియు క్రమబద్ధంగా ప్లాన్ చేయలేరు." అందువల్ల లోపాలను సరిదిద్దడానికి, కనీసం సగటు ప్రోగ్రామ్ అసిస్టెంట్ స్థాయికి ఎదగడానికి ప్రయత్నాలు చేయడానికి అతనికి అవకాశం ఇవ్వబడింది. తన సబ్జెక్టుల మీద క్రమపద్ధతిలో ఏకాగ్రత, ఉద్యోగానికి అన్వయించుకోవడం, విస్తృతమైన చదువులు, పరిచయాలు ఏర్పరచుకోవడం ద్వారా ఆ పని చేయాలని సూచించారు.

అవసరమైన చోట సీనియర్ అధికారుల మార్గదర్శకత్వం, సహాయం తీసుకోవాలని ఆదేశించారు. చివరికి ప్రస్తుత పదవీకాలం తర్వాత తనకు మరింత ప్రొబేషన్ ఇవ్వడం సాధ్యం కాదని, ఆ కాలంలో ఆయన చేసిన పని ఆశించిన స్థాయిలో రాకపోతే ఆయన సేవలను రద్దు చేయాల్సి వస్తుందని చెప్పారు. 1951 డిసెంబర్ నాటికి తన పనిని మెరుగుపర్చుకోవాలని పిటిషనర్ ను హెచ్చరించారు. జూలై 4, 1952 న, పిటిషనర్కు నోటీసు ఇవ్వబడింది, దీని ద్వారా అతని సేవలను ఎందుకు తొలగించకూడదో కారణం చూపించడానికి అవకాశం ఇవ్వబడింది మరియు దీనికి సంబంధించి అతను చేసిన ఏదైనా అభ్యర్థనను పరిగణనలోకి తీసుకుంటామని తెలియజేశారు. పిటిషనర్ పని ప్రోగ్రామ్ అసిస్టెంట్ యొక్క సగటు స్థాయికి రాలేదని, నాలుగు లోపాలను ఎత్తిచూపారని నోటీసులో పేర్కొన్నారు, అవి: (1) అభిరుచిలో అపరిపక్వత, మరియు తెలివితేటలు మరియు విచక్షణ లేకపోవడం, (2) తార్కికంగా ఆలోచించలేకపోవడం మరియు ప్రణాళికాబద్ధంగా ప్లాన్ చేయలేకపోవడం, (3) సగటు ప్రోగ్రామ్ వ్యక్తికి అవసరమైన ప్రోగ్రామ్ సెన్స్ మరియు నేపథ్యం లేకపోవడం, మరియు (iv) పర్యవేక్షణ లేకుండా అతనికి పనిని అప్పగించడానికి వీల్లేదు. ఈ నోటీసుకు సమాధానంగా పిటిషనర్ తన వివరణను ఇచ్చారు, దానిని సక్రమంగా పరిగణనలోకి తీసుకున్నారు మరియు జూలై 31, 1962 న, తన వివరణ సంతృప్తికరంగా పరిగణించబడలేదని, అందువల్ల ఆగస్టు 31, 1952 తరువాత అతని సర్వీసును రద్దు చేస్తున్నట్లు తెలియజేశారు.

ఇది ఆర్ 55-బి నిబంధనలకు అనుగుణంగా లేదని పిటిషనర్ తరఫున వాదించారు. ఆ నియమం ప్రకారం ప్రొబేషనర్ తన సేవలను ఏ ప్రాతిపదికన తొలగించాలని ప్రతిపాదించారో వివరించి, దానికి వ్యతిరేకంగా కారణాన్ని చూపించే అవకాశం ఇవ్వాలి. పిటిషనర్ వాదనను తోసిపుచ్చాలని మేము అభిప్రాయపడుతున్నాము. ఏ ప్రాతిపదికన ఆయనను డిశ్చార్జ్ చేయాలని ప్రతిపాదించారో పిటిషనర్ కు వివరించారు. అయితే ఆర్ 55 లో పొందుపరిచిన విస్తృత విధానాన్ని ఆర్ 55-బి కింద కూడా అమలు చేసి ఉండాల్సింది. రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 312 (2) ప్రకారం హోదా తొలగింపు, తొలగింపు లేదా తగ్గింపు కేసులకు సంబంధించి రూల్ 55 లో ఈ మూడు ప్రధాన శిక్షలకు సంబంధించిన విధివిధానాలు ఉన్నాయి. ప్రొబేషనర్ ను విధుల నుంచి తప్పించే ఆర్ 55-బి ప్రకారం ఆ విధానం వర్తించదని, ఇది శిక్ష కాదన్నారు. అందువల్ల 55-బి పరిధిలోకి వచ్చే ఒక కేసులో ప్రొబేషనర్ ను సర్వీసులో కొనసాగించడానికి అనర్హుడిగా మార్చే పనిలో గమనించిన లోపాలను అతనికి ఎత్తి చూపాలి మరియు నోటీసుకు వ్యతిరేకంగా కారణాన్ని చూపించడానికి అతనికి అవకాశం ఇవ్వాలి, తద్వారా అతను ఎత్తిచూపిన లోపాల గురించి వివరణ ఇవ్వడానికి మరియు అతని సేవలను రద్దు చేసే ప్రతిపాదనకు ఏదైనా కారణం చూపించడానికి వీలు కల్పించాలి. ఎందుకంటే అతని అసమర్థత కారణంగా దానికి ప్రభావం చూపకూడదు. ఒక ప్రొబేషనర్ కు అటువంటి అవకాశం కల్పించి, దానికి సమాధానంగా అతని వివరణను సముచితంగా పరిగణనలోకి తీసుకుంటే, ఆర్.55-బికి తగినంత సమ్మతి ఉందని మా అభిప్రాయం. సాధారణంగా 55-బి కింద నోటీసు యొక్క ఉద్దేశ్యం ఏమిటంటే, ప్రొబేషనర్ ఇచ్చే వివరణను పరిగణనలోకి తీసుకున్న తరువాత, అతన్ని కొనసాగించాలా వద్దా, అటువంటి సందర్భంలో ప్రొబేషనర్ నిలుపుదలకి అనర్హుడని భావించే కారణాలను అతనికి తెలియజేసి, ఆ కారణాలకు సంబంధించి అతను ఇచ్చిన ఏదైనా వివరణను సరైన ముందు పరిగణనలోకి తీసుకుంటే అది ఆ నియమానికి తగిన విధంగా కట్టుబడి ఉంటుంది. ఉత్తర్వులు జారీ చేశారు. ప్రస్తుత కేసులో ఇదే జరిగిందని, అందువల్ల పిటిషనర్కు ఆర్.35-బి సూచించిన అవకాశం ఇవ్వలేదని చెప్పలేం. అందువల్ల మేము అప్పీలును కొద్దిగా భిన్నమైన కారణాల వల్ల తోసిపుచ్చుతున్నాము. ఈ పరిస్థితుల్లో ఖర్చులకు సంబంధించి ఎలాంటి ఉత్తర్వులు ఉండవు.

అప్పీల్ కొట్టివేయబడింది.