आदेश

विषय :- बिहार पुलिस में सीधी नियुक्ति हेतु संबंधित आयोग से अनुशंसित अभ्यर्थियों के विरूद्ध आपराधिक कार्यवाही में दोष सिद्ध होने/प्रक्रियाधीन रहने की स्थिति में नियुक्ति करने हेतु दिशा-निर्देश।

बिहार पुलिस हस्तक-1978 के नियम, 673 (ग) में वर्णित प्रावधानानुसार नियुक्ति के समय अभ्यर्थी के सचरित्र होने एवं उनके द्वारा चरित्र सत्यापन पत्र (आरक्षी हस्तक प्रपत्र सं0-101) में दी जाने वाली सूचना के सत्य होने की अपेक्षा की गई है। साथ ही, यह भी प्रावधानित है कि यदि उस व्यक्ति का चरित्र बुरा होने की रिपोर्ट मिले तो उसे आरक्षी बल से हटा दिया जाएगा।

2. बिहार पुलिस मुख्यालय का स्थायी आदेश संख्या-01/2020 की कंडिका-1 में प्रावधान किया गया है कि "चरित्र सत्यापन प्रपत्र में वांछित कोई भी सूचना छुपाना Concealment of facts की श्रेणी में आता है। तद्नुसार P.M Rule-673 में निहित प्रावधान के अनुसार संबंधित अभ्यर्थी नियुक्ति के पात्र नहीं माने जायेंगे।

3. बिहार पुलिस मुख्यालय (स्थापना एवं विधि प्रभाग) का पत्र सं0-35/एल0-1, दिनांक-01.02.2021 द्वारा पुलिस सत्यापन प्रतिवेदन (Police Verification Report) के संबंध में विस्तृत दिशा-निर्देश निर्गत किया गया है।

4. उक्त क्रम में सत्यापन प्रपत्र में किसी अनुशंसित अभ्यर्थी द्वारा उसके विरूद्ध आपराधिक मामलों से संबंधित अंकित की गई सूचना के आधार पर अथवा उसके द्वारा जानबूझकर सूचना छुपाये जाने की स्थिति में उसके अभ्यर्थित्व के संबंध में संबंधित नियुक्ति प्राधिकार द्वारा अलग-अलग परिस्थितियों में उत्पन्न अलग-अलग मामलों की उचित एवं न्यायपूर्ण व्याख्या नहीं कर पाते हैं।

5. विचाराधीन विषय के संदर्भ में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा सिविल अपील सं0-18798/2017 (एस0एल0पी0सं0-20525/2021 से उद्भूत) अवतार सिंह बनाम भारत संघ एवं अन्य में अलग-अलग मामलों में उत्पन्न विभिन्न परिस्थितियों के अनुसार प्रत्येक मामले में गुण-दोष के आधार पर निष्पादन हेतु महत्वपूर्ण मार्गदर्शन तय किये गये हैं, जिसके आलोक में सामान्य प्रशासन विभाग, बिहार, पटना के पत्रांक-6831, दिनांक-23.07.2020 द्वारा राज्याधीन सेवाओं/संवर्गों में नियुक्ति हेतु संबंधित आयोग से अनुशंसित अभ्यर्थियों के विरूद्ध आपराधिक कार्यवाही में दोष सिद्ध होने/प्रक्रियाधीन रहने की स्थिति में नियुक्ति करने हेतु विस्तृत दिशा-निर्देश निर्गत किया गया है।

बिहार पुलिस संगठन एक अनुशासनिक संगठन है। इस संगठन को सौंपे गये दायित्व एवं संवेदनशीलता को दृष्टिपथ में रखते हुए विषयगत मामले में नियुक्ति के समय चरित्र सत्यापन में अभ्यर्थी द्वारा गलत जानकारी देने/आपराधिक मामलों में संलिप्तता को जानबूझकर छुपाने पर की जाने वाली कार्रवाई के संबंध में सम्यक विचारोपरान्त निम्नवत् निर्देश दिया जाता है:-

(i) नियुक्ति के समय प्रत्येक अभ्यर्थी द्वारा निर्धारित चरित्र सत्यापन प्रपत्र में वांछित सूचना अंकित की जायेगी। अभ्यर्थी द्वारा नियोक्ता से अपनी आपराधिक मामलो के अभियोजन/शिकायत/दोषसिद्धि/दोषमुक्ति अथवा लंबित रहने की जानकारी छुपाना अथवा इसके संबंध में असत्य जानकारी देना Concealment of facts की श्रेणी में माना जायेगा।

(ii) Concealment of facts के मामलों में नियोक्ता द्वारा P.M Rule-673 के अधीन कार्रवाई करते समय सामान्य प्रशासन विभाग के पत्रांक-6831, दिनांक-23.07.2020 में निहित दिशा-निर्देश तथा अवतार सिंह बनाम भारत संघ (सिविल अपील सं0-18798/2017) में दिये गये निर्देश की कंडिका-38 को मार्गदर्शक के रूप में उपयोग किया जाएगा, जो निम्नवत् है :-

In Avtar Singh v. Union of India and Others, reported in (2016) 8 SCC 471, this Court has considered in detail as to the circumstances under which the stringent action could be taken and to what extent the employer can exercise its discretion. Relevant portion reads as follows:-

38.1. Information given to the employer by a candidate as to conviction, acquittal or arrest, or pendency of a criminal case, whether before or after entering into service must be true and there should be no suppression or false mention of required information.

38.2. While passing order of termination of services or cancellation of candidature for giving false information, the employer may take notice of special circumstances of the case, if any, while giving such information.

38.3. The employer shall take into consideration the Govemment orders/instructions/rules, applicable to the employee, at the time of taking the decision.

38.4. **In case there is suppression or false information of involvement in a criminal case where conviction or acquittal had already been recorded before filling of the application/verification form and such fact later comes to knowledge of employer, any of the following recourse appropriate to the case may be adopted :**

38.4.1. In a case trivial in nature in which conviction had been recorded, such as shouting slogans at young age or for a petty offence which if disclosed would not have rendered an incumbent unfit for post in question, the employer may, in its discretion, ignore such suppression of fact or false information by condoning the lapse.

38.4.2 Where conviction has been recorded in case which is not trivial in nature, employer may cancel candidature or terminate services of the employee.

38.4.3 If acquittal had already been recorded in a case involving moral turpitude or offence of heinous/serious nature, on technical ground and it is not a case of clean acquittal, or benefit of reasonable doubt has been given, the employer may consider all relevant facts available as to antecedents, and may take appropriate decision as to the continuance of the employee.

38.5. In a case where the employee has made declaration truthfully of a concluded criminal case, the employer still has the right to consider antecedents, and cannot be compelled to appoint the candidate.

38.6. In case when fact has been truthfully declared in character verification form regarding pendency of a criminal case of trivial nature, employer, in facts and circumstances of the case, in its discretion may appoint the candidate subject to decision of such case.

38.7. In a case of deliberate suppression of fact with respect to multiple pending cases such false information by itself will assume significance and an employer may pass appropriate order cancelling candidature or terminating services as appointment of a person against whom multiple criminal cases were pending may not be proper.

38.8. If criminal case was pending but not known to the candidate at the time of filling the form, still it may have adverse impact and the appointing authority would take decision after considering the seriousness of the crime.

38.9. In case the employee is confirmed in service, holding Departmental enquiry would be necessary before passing order of termination/removal or dismissal on the ground of suppression or submitting false information in verification form.

38.10. For determining suppression or false information attestation/ verification form has to be specific, not vague. Only such information which was required to be specifically mentioned has to be disclosed. If information not asked for but is relevant comes to knowledge of the employer the same can be considered in an objective manner while addressing the question of fitness. However, in such cases action cannot be taken on basis of suppression or submitting false information as to a fact which was not even asked for.

38.11. Before a person is held guilty of suppressio veri or suggestio falsi, knowledge of the fact must be attriburable to him."

(iii) उपर्युक्त को दृष्टिपथ रखते हुए अभ्यर्थी अथवा सत्यापन एजेन्सी द्वारा आपराधिक मामला के संदर्भ में कोई सूचना अंकित किये जाने अथवा सत्यापित/प्रतिवेदित किये जाने की स्थिति में नियुक्ति प्राधिकार द्वारा गुण-दोष के आधार पर case-to-case विचार कर निर्णय लिया जायेगा।

संबंधित नियुक्ति प्राधिकार उपरोक्त दिशा-निर्देशों का दृढ़तापूर्वक अनुपालन सुनिश्चित करेंगे।

इस पर पुलिस महानिदेशक, बिहार का अनुमोदन प्राप्त है।

22/05/2025

पुलिस महानिरीक्षक (मुख्यालय),
बिहार, पटना

ज्ञाप संख्या-स0को0-21-01-2025....148....
बिहार पुलिस मुख्यालय
(समन्वय कोषांग)

पटना, दिनांक :- 22/05/2025

प्रतिलिपिः-1. सभी महानिदेशक/अपर पुलिस महानिदेशक, बिहार को कृपया सूचनार्थ एवं आवश्यक क्रियार्थ प्रेषित।

2. सभी पुलिस महानिरीक्षक/पुलिस उप-महानिरीक्षक (रेल/इकाई सहित) को कृपया सूचनार्थ एवं आवश्यक क्रियार्थ प्रेषित।

3. सभी वरीय पुलिस अधीक्षक/पुलिस अधीक्षक (रेल/इकाई सहित) को सूचनार्थ एवं आवश्यक क्रियार्थ प्रेषित।

4. सभी उप सचिव/अवर सचिव/प्रशाखा पदाधिकारी/शाखा प्रभारी/कोषांग प्रभारी/ रक्षित पदाधिकारी, बिहार पुलिस मुख्यालय को सूचनार्थ एवं आवश्यक क्रियार्थ प्रेषित।

पुलिस महानिरीक्षक (मुख्यालय),
बिहार, पटना