

**IN THE HIGH COURT OF MADHYA PRADESH  
AT JABALPUR  
BEFORE  
HON'BLE SHRI JUSTICE DWARKA DHISH BANSAL  
ON THE 11<sup>th</sup> OF FEBRUARY, 2025  
WRIT PETITION No.36213 of 2024  
*SMT. KAVITA SAHU*  
*Versus*  
*STATE OF M.P. AND OTHERS***

---

**Appearance:**

*Shri Mukesh Agrawal – Advocate for the petitioner.*

*Shri Naman Mishra – Panel lawyer for the State.*

---

**ORDER**

This writ petition has been preferred by the petitioner for quashing the order of termination dated 17.09.2024 (Annexure P/1) issued by respondent 2-Chief Medical and Health Officer, District Chhindwara.

2. Learned counsel for the petitioner submits that initially the petitioner was appointed on the post of Asha Sahayogi vide order dated 05.03.2014 (Annexure P-4) issued by respondent 3 and thereafter, the petitioner was given charge of Asha Paryavekshak (Supervisor) and she was performing her duties on the post without any complaint. He submits that suddenly, the petitioner was served with a show cause notice dated 14.08.2024 (Annexure P-2) proposing disciplinary action against her with the further direction to submit reply within a period of 3 days. Immediately, thereafter the petitioner submitted reply on 15.08.2024 (Annexure P-3), but thereafter without giving any opportunity of hearing, the respondent 2 has, vide order dated 17.09.2024 (Annexure P-1), terminated services of the petitioner.

Taking this Court to the guidelines/order dated 05.06.2018 (Annexure P-7) of the State Government, learned counsel for the petitioner submits that services of the petitioner could not have been terminated without giving due opportunity of hearing. With these submissions, he submits that in absence of due opportunity of hearing, impugned order of termination of services of the petitioner, is not sustainable and is liable to be quashed. In support of his submissions, learned counsel for the petitioner placed reliance on the decisions in the case of *Radhey Shyam Gupta vs. U.P. State Agro Industries Corporation Ltd. and another, (1999) 2 SCC 21* and *Rahul Tripathi Vs. Rajeev Gandhi Shiksha Mission, Bhopal, 2001 (3) MPLJ 616*.

3. Per contra, learned counsel for the respondents/State supports the impugned order dated 17.09.2024 (Annexure P-1) and prays for dismissal of writ petition with the further submissions that before passing the order of termination, petitioner was given due opportunity of hearing by issuance of show cause notice dated 14.08.2024 (Annexure P-2) and that the petitioner is having alternative remedy of appeal. Taking this Court to the guidelines (Annexure R-2) issued in respect of appointment and termination of Asha Paryavekshak, learned counsel for the respondents submits that the petitioner has rightly been removed from the post after giving due opportunity of hearing as provided in the guidelines (Annexure R-2). Relevant extract of which, is quoted as under :-

\*आशा पर्यवेक्षक के अनुबंध की समाप्ति -

“यदि आशा पर्यवेक्षक अपने कर्तव्यस्थल से एक माह से अधिक अवधि तक निरंतर बिना सक्षम प्राधिकारी की अनुमति के अनुपस्थित रहती है, या समुदाय द्वारा शिकायत प्राप्त होती है, तो खंड चिकित्सा अधिकारी उसे नोटिस देकर सुनवाई का अवसर दे सकते हैं एवं

संतुष्टिजनक कारण न पाये जाने पर जिला स्वास्थ्य समिति को सेवायें समाप्त करने की अनुशंसा भेज सकते हैं। आशा पर्यवेक्षक का अनुबंध समाप्त करने का निर्णय जिला स्वास्थ्य समिति द्वारा लिया जायेगा।”

4. Heard learned counsel for the parties and perused the record.
5. Undisputedly, the petitioner was appointed on the post of Asha Sahayogi (Karyakarta) vide order dated 05.03.2014 (Annexure P-4) and on the date of passing of order of termination dated 17.09.2024, she was holding the post of Asha Paryavekshak. In the order, it is mentioned that the petitioner did not perform her duties required under the policy. It is apparent from the order that in the village, death of Smt. Seema Marskole took place, which has been made main basis for termination of the petitioner including other charges of negligence and dereliction of duties.
6. In support of the contentions made in writ petition, the petitioner has filed a copy of panchnama signed by deceased (who was alive on the date of panchnama), her husband Shri Ram Sharan Marskole as well as her father/mother-in-law and other villagers, which shows that the petitioner was performing her duties diligently and in return, veracity of this panchnama has not been disputed by the respondents/State. By another panchnama (Annexure P-6), the villagers including Sarpanch and Secretary of the Gram Panchayat, Gwarimal, have also shown full satisfaction about good working of the petitioner in the village and this has also not been disputed by the respondents/State in the return.
7. Apparently, the petitioner was served with the show cause notice on 14.08.2024 (Annexure P-2), who filed reply on the next date i.e. 15.08.2024 and thereafter, without making further enquiry as provided in the order/circular dated 05.06.2018 (Annexure P-7) containing

guidelines regarding termination of contractual employees, the respondent 2 has passed impugned order dated 17.09.2024 (Annexure P-1). Relevant extract of the order/circular dtd.05.06.2018 (Annexure P-7) is quoted as under:

“1.14.1 संविदा पर कार्यरत अधिकारियों/कर्मचारियों की सेवा युक्तियुक्त आधार व कारणों के बिना समाप्त नहीं की जावे। किसी के विरुद्ध गम्भीर आरोपों की स्थिति में कारण बताओ सूचना पत्र जारी कर युक्तियुक्त सुनवाई का अवसर देने एवं समग्र रूप से जाँच पूर्ण करने के बाद ही सेवा समाप्त की जा सकेगी।”

8. It is pertinent to mention here that order/circular dated 05.06.2018 (Annexure P-7) containing guidelines regarding termination of contractual employees has already been replaced by order/circular no. C-5-2/2018/1/3, Bhopal dtd. 22.07.2023. Relevant extract of which, is as under :

“9. संविदा अधिकारियों / कर्मचारियों के सेवा मूल्यांकन एवं उनके विरुद्ध कार्यवाहियों से संबंधित प्रावधान

9.1 संविदा पर नियुक्त अधिकारियों/ कर्मचारियों की सेवा युक्तियुक्त आधार व कारणों के बिना समाप्त नहीं की जाए।

9.2 यदि सक्षम प्राधिकारी को संविदा पर नियुक्त अधिकारी/ कर्मचारी के विरुद्ध प्राप्त शिकायत की प्रारंभिक जाँच पश्चात इस बात का समाधान हो जाता है कि शिकायत / आरोप गंभीर प्रकृति के हैं तो ऐसी स्थिति में सक्षम प्राधिकारी प्रकरण में जाँच आदेशित करेगा।

9.3 सक्षम प्राधिकारी द्वारा अपचारी संविदा अधिकारी/ कर्मचारी के विरुद्ध लगाए गए आरोपों / शिकायतों की जाँच की कार्यवाही अपचारी संविदा अधिकारी/कर्मचारी को सुनवाई का युक्तियुक्त अवसर प्रदान करते हुए आरोप / शिकायत प्राप्ति से 2 माह में अनिवार्य रूप से पूरी की जाएगी।

9.4 शिकायत / आरोप की विस्तृत जांच की अवधि में अपचारी संविदा अधिकारी/कर्मचारी को शासकीय कार्यों से विरत रखा जाएगा एवं इस अवधि में संविदा अधिकारी / कर्मचारी को उसके निर्धारित मासिक पारिश्रमिक का 50% पारिश्रमिक ही प्राप्त होगा। जांच के पश्चात दोषमुक्त होने की स्थिति में रोके गए संपूर्ण पारिश्रमिक का भुगतान सक्षम प्राधिकारी द्वारा किया जा सकेगा।

9.5 शिकायत / आरोप प्रमाणित होने की स्थिति में अपचारी संविदा अधिकारी/कर्मचारी की जांच अवधि के दौरान रोका गया 50% पारिश्रमिक स्थाई रूप से वापस ले लिया जाएगा तथा अपचारी अधिकारी / कर्मचारी के पारिश्रमिक में प्रतिवर्ष होने वाली वार्षिक वृद्धि का लाभ भी आरोपों की गंभीरता के आधार पर अधिकतम आगामी 2 वित्तीय वर्ष के लिए रोके जाने का निर्णय लिया जा सकेगा। सक्षम प्राधिकारी का समाधान होने पर दण्ड स्वरूप संविदा अधिकारी/ कर्मचारी की सेवा समाप्त करने की कार्यवाही भी की जा सकेगी।

9.6 इस परिपत्र के जारी होने की तिथि से पूर्व की तिथियों में यदि संविदा अधिकारी/कर्मचारी के विरुद्ध कोई शिकायत की जांच अथवा अनुशासनात्मक कार्यवाही की गई हो अथवा वर्तमान में प्रचलित / लंबित हो तो ऐसी कार्यवाहियों पर इस परिपत्र की सुसंगत कंडिकाएं लागू नहीं होगी।

9.7 शिकायत / आरोप की जांच के दौरान अपचारी संविदा अधिकारी / कर्मचारी को सुनवाई का युक्तियुक्त अवसर प्रदान किया जाएगा।

9.8 संविदा अधिकारियों/ कर्मचारियों का वित्तीय वर्ष के अनुसार वार्षिक कार्य मूल्यांकन प्रतिवेदन नियुक्तकर्ता प्राधिकारी स्तर पर संधारित किया जाएगा। वार्षिक कार्य मूल्यांकन में संविदा अधिकारी/ कर्मचारी का कार्य असंतोषजनक पाए जाने की स्थिति में संविदा कर्मचारी की सेवा समाप्त करने की कार्यवाही की जा सकेगी।”

9. In the case of *Radhey Shyam Gupta (supra)* Hon'ble Supreme Court has held as under :-

“35. But in cases where the termination is preceded by an inquiry and evidence is received and findings as to misconduct of a definitive nature are arrived at behind the back of the Officer and where on the basis of such a report, the termination order is issued, such an order will be violative of principles of natural justice inasmuch as the purpose of the inquiry is to find out the truth of the allegations with a view to punish him and not merely to gather evidence for a future regular departmental inquiry. In such cases, the termination is to be treated as based or founded upon misconduct and will be punitive. These are obviously not cases where the employer feels that there is a mere cloud against the employees conduct but are cases where the employer has virtually accepted the definitive and clear findings of the Inquiry Officer, which are all arrived at behind the back of the employee - even though such acceptance of findings is not recorded in the order of termination. That is why the misconduct is the foundation and not merely the motive, in such cases.”

10. In the case of *Rahul Tripathi Vs. Rajeev Gandhi Shiksha Mission,*

Bhopal, **2001 (3) MPLJ 616** a coordinate Bench of this Court had relied upon the aforesaid judgment of Hon'ble Supreme Court in the case of Radhey Shyam Gupta (**supra**) as well as in the case of Chandra Prakash Shahi vs. State of U.P. and others, **(2000) 5 SCC 152** and held that if the order of termination passed against the petitioner is stigmatic, then it cannot be regarded as a termination simpliciter and in such circumstances, before passing such order of termination, the delinquent employee deserves to be given due opportunity of hearing.

**11.** In the present case, show cause notice was given in respect of limited charge(s) but the order of termination dtd.17.09.2024 (Annexure P/1) shows that the petitioner has been terminated for the charges in addition to the charges mentioned in the show cause notice. From the order dtd.17.09.2024, it is clear that after issuance of show cause notice, a team was constituted for enquiry in respect of death/matra-mratyu, who behind the back of petitioner, made enquiry and submitted its report, which has been made basis for termination of the petitioner. Report dtd.10.09.2024 annexed with Note Sheet dtd.13.09.2024 (Annexure R/1) depicts that while making enquiry into the charges, the petitioner was not called for explaining the charges and even she was not given opportunity to explain those additional charges on the basis of which, the petitioner has been terminated.

**12.** With a view to understand better, relevant extracts of show cause notice (Annexure P/2) and that of order (Annexure P/1), are quoted as under respectively :-

**Relevant extract of show cause notice (Annexure P/2):**

“उपरोक्त विषय मे लेख है, कि आप के सेक्टर खमरा ग्राम ग्वारीमाल में सीमा पति रामसरण मर्सकोले की मृत्यु दिनांक 10.08.2024 को जिला

चिकित्सालय में हुई जिसमें मृतक गर्भवती महिला को आशा कार्यकर्ता द्वारा समय पर एएनसी जाँचो हेतु स्वास्थ्य केन्द्र नहीं लाया गया न ही उससे संपर्क किया गया था और ना ही उच्च अधिकारियों को सूचित किया गया।

चुकि आशा पर्यवेक्षक के रूप में आप का दायित्व था की आशा कार्यकर्ता के कार्यदायित्वो का उचित पर्यवेक्षण करना जिस कार्य में आप के द्वारा रुचि नहीं दिखाई गई जो कि आप के द्वारा आप के पदिय कर्तव्यो के प्रति घोर लापरवाही प्रदर्शित हो रही है।

अतः क्यो न आप के विरूध अनुशासनात्मक कार्यवाही हेतु उच्च अधिकारियों को लेख किया जाये इस संबंध में अपना स्पष्टीकरण 3 दिवस में अधोहस्ताक्षरित कार्यालय में उपस्थित हो कर प्रस्तुत करें।”

### **Relevant extract of termination order (Annexure P/1):**

“कार्यालय कलेक्टर, छिन्दवाड़ा, ज्ञापन क्रमांक /531/ वि.लि.ए.-1/2024 छिन्दवाड़ा दिनांक 12 अगस्त 2024 के निर्देशानुसार श्रीमति कविता साहू, आशा पर्यवेक्षक सेक्टर खमरा विकासखण्ड बिछुआ जिला छिन्दवाड़ा के द्वारा श्रीमति सीमा मर्सकोले पति श्री रामशरण मर्सकोले उम्र 20 वर्ष निवासी ग्वारीमॉल पोस्ट पाथरी तहसील बिछुआ जिला छिन्दवाड़ा की दिनांक 10.08.2024 को हुई मातृमृत्यु के संबंध में जांच टीम गठित कर जाँच कराई गई, जाँच प्रतिवेदन अनुसार यह पाया गया कि श्रीमति कविता साहू आशा पर्यवेक्षक सेक्टर खमरा विकासखण्ड बिछुआ जिला छिन्दवाड़ा के द्वारा अपने पदीय कर्तव्यों / दायित्वों के प्रति लापरवाही की गई जो निम्नानुसार है:-

01. श्रीमति कविता साहू आशा पर्यवेक्षक के द्वारा गर्भवती महिला श्रीमति सीमा मर्सकोले के घर में भ्रमण नहीं किया गया। यहाँ तक की उक्त महिला गर्भवती है इसकी भी जानकारी नही थी। आशा पर्यवेक्षक का दायित्व है कि प्रत्येक माह गाँव में भ्रमण कर आवश्यक स्वास्थ्य सेवाएँ संबंधी जानकारी प्राप्त करना एवं परामर्श देना होता है परन्तु उक्त कार्य नहीं किया गया साथ ही श्रीमति साहू के द्वारा विकासखण्ड स्तर पर प्रस्तुत भ्रमण रिपोर्ट भी सही नहीं पाई गई।

02. कलेक्टर महोदय के द्वारा चलाया जा रहा सुरक्षित मातृत्व अभियान के अंतर्गत ममत्व कार्ड भी नही बनवाया गया, जिसमें गर्भवती महिला को एक बार अनिवार्य रूप से चिकित्सक के द्वारा जाँच कर विवरण भरा जाता है। जिसका अभाव पाया गया।

03. श्रीमति कविता साहू आशा पर्यवेक्षक को उनके कार्यक्षेत्र में आने वाले ग्रामों में गर्भवती महिला, एचबीएनसी, पीएनसी महिलाओं की जानकारी नही थी।

इससे प्रतीत होता है कि श्रीमति कविता साहू आशा पर्यवेक्षक के द्वारा अपने कार्यक्षेत्र में भ्रमण नहीं करती हैं।

04. गर्भवती महिला श्रीमति सीमा मर्सकोले ग्राम ग्वारीमॉल की मातृ मृत्यु के उपचार एवं आवश्यक स्वास्थ्य सेवाएँ के प्रति श्रीमति कविता साहू आशा पर्यवेक्षक सेक्टर खमरा विकासखण्ड बिछुआ से उक्त संबंध में दिया कथन/प्रतिउत्तर संतोषजनक नहीं है।

अतः श्रीमति कविता साहू आशा पर्यवेक्षक सेक्टर खमरा विकासखण्ड बिछुआ जिला छिन्दवाड़ा के द्वारा अपने कर्तव्यों एवं उत्तरदायित्वों के प्रति लापरवाही बरतने एवं जाँच में दोषी पाये जाने के दृष्टिगत रखते हुए श्रीमति कविता साहू आशा पर्यवेक्षक सेक्टर खमरा विकासखण्ड बिछुआ जिला छिन्दवाड़ा की तत्काल प्रभाव से सेवा समाप्त की जाती है।

(जिला स्वास्थ्य समिति द्वारा अनुमोदित)

मुख्य चिकित्सा एवं स्वास्थ्य अधिकारी छिंदवाड़ा, मप्र

**13.** In the light of aforesaid decision in the case of Radhey Shyam Gupta (**supra**) as well as in the light of clauses 9.2, 9.3 and 9.7 of the guidelines issued on 22.07.2023 by State Govt., if the officer/team was of the opinion that charges leveled in the complaint against the petitioner, were serious in nature, then enquiry was to be ordered and thereafter the petitioner ought to have been given due opportunity of hearing. In the present case, neither the order of termination (Annexure P/1) nor the enquiry report (Annexure R/1), mentions that after filing of reply by the petitioner, she was given further opportunity of hearing.

**14.** In view of the aforesaid and especially in view of the provisions regarding opportunity of hearing contained in circular dated 05.06.2018 as well as in the policy/guidelines (Annexure R-2), it is clear that except issuance of show cause notice, the petitioner was not given any opportunity of hearing in any enquiry before passing the order of termination, which was mandatory in view of the principles of natural justice. Accordingly, the order of termination passed against the petitioner being stigmatic, cannot be regarded as a termination



simpliciter.

**15.** In the present case, the petitioner has, without availing alternative remedy of appeal, directly approached to this Court, but as has been argued and also found by this Court, the respondents before passing order of termination, have not followed the principles of natural justice, therefore, the availability of an alternative remedy, does not bar the petitioner to seek justice when fundamental fairness is violated.

**16.** As a result thereof, by setting aside the impugned order dated 17.09.2024 (Annexure P-1), the writ petition stands allowed and disposed off.

**17.** Needless to emphasize, the petitioner shall reap all the consequent benefits including her reinstatement in service forthwith.

**18.** Misc. application(s), pending if any, shall stand closed.

**(DWARKA DHISH BANSAL)**  
**JUDGE**

Shruti