ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া

বনাম

রাম বাহাদুর যাদব

(2010 সালের দেওয়ানি আপিল নং 9334

নভেম্বর 26,2021

[আর. সুভাষ রেড্ডি এবং হৃষিকেশ রয়, জেজে।]

পরিষেবা আইনঃ

রেল সুরক্ষা বাহিনী বিধিমালা, 1987: আর। 161 - বিশেষ কিছু ক্ষেত্রে পদ্ধতি-কারণ নথিভুক্ত করার জন্য নিয়মের আদেশ সি-তথ্যের ভিত্তিতে, অভিযোগ যে প্রধান কনস্টেবল প্রধান অভিযুক্তের সঙ্গে প্রায়। কোটি টাকার বিচারবহির্ভূত স্ট্যাম্প পেপার চুরির ষড়যন্ত্র করেছিলেন-শৃঙ্খলাজনিত তদন্ত বাতিল করা হয়েছে-অভিযোগ উল্লেখ করা ছাড়া তদন্ত বন্ধ করার কোনও কারণ নির্দেশ না করেই বরখাস্তের আদেশ জারি করা হয়েছিল। কনস্টেবল-হাইকোর্ট বরখাস্তের আদেশটি খারিজ করে দেয়-আপিলে, রায় দেওয়া হয়েছেঃ কিছু ক্ষেত্রে বিশেষ পদ্ধতি গ্রহণ করে শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা হিসাবে একটি আদেশ পাস করা, r। 161 নিজেই কারণগুলির রেকর্ডিং বাধ্যতামূলক করে-ফোর্সের একজন নিয়মিত সদস্যকে বরখাস্ত করা, একটি কঠোর ব্যবস্থা-r। 161 যা একটি তদন্তের সাথে বিতরণ এবং বাহিনীর সদস্যের বিরুদ্ধে আদেশ পাস করার নির্দেশ দেয়, একটি ই রুটিন এবং যান্ত্রিক পদ্ধতিতে আহ্বান করা যাবে না, যদি না বাধ্যতামূলক এবং বৈধ কারণগুলি কেবল বরখাস্তের ক্রমে নিয়মের ভাষা পুনরাবৃত্তি করে, আদেশটিকে বৈধ করে তুলবে না, যদি না তদন্তটি বাতিল করার জন্য বৈধ এবং পর্যাপ্ত কারণ নথিভুক্ত করা হয় যখন নিয়মটি কারণগুলি নথিভুক্ত করার আদেশ দেয়, তখন আদেশটিই তদন্তটি বিতরণ করার কারণগুলি প্রকাশ করবে-শব্দগুলি 'না' নিয়মে যুক্তিসঙ্গতভাবে ব্যবহারযোগ্য 'কে এমনভাবে বুঝতে হবে যাতে একটি নির্দিষ্ট পরিস্থিতিতে সাধারণ ও বিচক্ষণ মানুষ এই সিদ্ধান্তে পৌঁছায় যে এই ধরনের পরিস্থিতিতে এটি ব্যবহারযোগ্য নয়-তাৎক্ষণিক ক্ষেত্রে, তদন্ত বন্ধ করার এবং আর আহ্বান করার কোনও বৈধ কারণ দেখা যায় না। 161 - ফেরত মজুরি প্রদানের ক্ষেত্রে, ফেরত মজুরির 50 শতাংশের জি অনুদান প্রকৃতপক্ষে ন্যায়সঙ্গত এবং ন্যায্য মামলার পরিস্থিতি-এইভাবে, হাইকোর্টের জারি করা আদেশ বহাল থাকে।

সুপ্রিম কোর্টের প্রতিবেদন

আপিল খারিজ করে আদালত

সুরক্ষা বাহিনী বিধিমালা, 1987, এটা স্পষ্ট যে শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা হিসাবে একটি আদেশ পাস করার জন্য, নির্দিষ্ট কিছু ক্ষেত্রে বিশেষ পদ্ধতি গ্রহণ করে, বিধি 16। নিজেই কারণগুলির রেকর্ডিং বাধ্যতামূলক করে। তদন্ত পরিচালনার জন্য সাধারণ বি নিয়মটি আর. পি. এফ নিয়মের 132,148 এবং 153 বিধি দ্বারা পরিচালিত হয়। কর্তৃপক্ষ যদি বিশেষ পদ্ধতি অবলম্বন করে, যদি না তারা নিয়মে যেমন বিবেচনা করা হয়েছে তেমন কারণ নথিভুক্ত করে, তবে বিধি 16। প্রয়োগ করে কোনও আদেশ পাস করা যেত না। কোনও সময়েই, আবেদনকারীরা এমন কোনও ফাইল উপস্থাপন করেননি যা দেখায় যে এই ধরনের ফাইলেও কোনও কারণ নথিভুক্ত করা হয়েছে। এটি একটি স্থায়ী আইনি অবস্থান। বিধিগুলি যখন বিশেষ পদ্ধতি গ্রহণের পদ্ধতি ও পদ্ধতি বিবেচনা করে, তখন কর্তৃপক্ষের পক্ষ থেকে বিধি কঠোরভাবে মেনে চলার মাধ্যমে এই ধরনের ক্ষমতা প্রয়োগ করা বাধ্যতামূলক। বাহিনীর একজন নিয়মিত সদস্যকে বরখাস্ত করা একটি কঠোর পদক্ষেপ। বিধি 16।, যা একটি তদন্তের সাথে বিতরণ এবং ফোর্সের কোনও সদস্যের বিরুদ্ধে আদেশ পাস করার নির্দেশ দেয়, নিয়মিত এবং যান্ত্রিক পদ্ধতিতে আহ্বান করা যাবে না, যদি না বাধ্যতামূলক এবং বৈধ কারণ থাকে। বরখাস্তের আদেশটি তদন্ত বন্ধ করার কোনও কারণ নির্দেশ করে না, কেবল এই বলে যে, বিচারবহির্ভূত স্ট্যাম্প পেপার চুরির জন্য উত্তরদাতা অন্য হেড কনস্টেবলের সঙ্গে মিলেমিশে কাজ করেছেন। বরখাস্তের ক্রমে কেবল নিয়মের ভাষা পুনরাবৃত্তি করে, ই আদেশটিকে বৈধ করবে না, যদি না তদন্তটি বাতিল করার জন্য বৈধ এবং পর্যাপ্ত কারণ নথিভুক্ত করা হয়। যখন নিয়ম কারণগুলি নথিভুক্ত করা বাধ্যতামূলক, সেই আদেশেই তদন্ত করার কারণগুলি প্রকাশ করা উচিত। যদি ফাইলটিতে কারণ থাকে, তবে অর্ডার বজায় রাখার জন্য এটিই যথেষ্ট, এফ গ্রহণ করা যাবে না। যখন তদন্ত করা হয় না, তখন বাহিনীর সদস্যদের শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা হিসাবে কোনও আদেশ দেওয়ার আগে তদন্ত করার কারণ জানার অধিকার রয়েছে। উত্তরদাতা প্রাসঙ্গিক সময়ে কেবল একজন হেড কনস্টেবল ছিলেন এবং তিনি শক্তিশালী অবস্থানে ছিলেন না, যাতে বলা যায় যে তিনি সাক্ষীদের প্রভাবিত করতেন বা হুমকি দিতেন, যদি তদন্ত জি পরিচালিত হত। তাঁরা যে গোপনীয় তদন্ত করেছেন, তা আবেদনকারীদের এই অবস্থানকে মিথ্যা প্রমাণ করে যে, তা হয়নি। একটি তদন্ত করার জন্য যুক্তিসঙ্গতভাবে ব্যবহারিক। শব্দগুলি 'না' নিয়মে ব্যবহার করা যুক্তিসঙ্গতভাবে ব্যবহারযোগ্য 'কে এমনভাবে বুঝতে হবে যাতে একটি নির্দিষ্ট পরিস্থিতিতে সাধারণ এবং বিচক্ষণ মানুষ

এই উপসংহারে আসা উচিত যে এই ধরনের পরিস্থিতিতে, এটি নয় এই সিদ্ধান্তে উপনীত হওয়া উচিত যে, এই ধরনের পরিস্থিতিতে এটি 'বাস্তবসম্মত' নয়। তাৎক্ষণিক ক্ষেত্রে, তদন্তের মাধ্যমে বিধি ১৬১ প্রয়োগের কোনও যুক্তিসঙ্গত কারণ দেখা যাচ্ছে না। হাইকোর্ট কর্তৃক গৃহীতমতামত গৃহীত হলো। [অনুচ্ছেদ ৯][২৮১-সি-এইচ;

২৮২-এ-সি]

1.2 মজুরি প্রদানের ক্ষেত্রে, ততদিনে বি আদেশটি একক বিচারক, উত্তরদাতা দ্বারা পাস করা হয়।
অবসর গ্রহণের বয়স অর্জনের পর চাকরি থেকে অবসর নিয়েছিলেন। স্বাভাবিকভাবে, তদন্ত করার অনুমতি দেওয়া হত, তবে মনে রাখবেন যে একক বিচারক রায় দেওয়ার আগেই উত্তরদাতা চাকরি থেকে অবসর নিয়েছিলেন, কারণগুলি আবেদনকারীদের কাছে সবচেয়ে বেশি পরিচিত। ফেরত মজুরি প্রদান প্রতিটি মামলার তথ্য এবং পরিস্থিতির উপর নির্ভর করে। তাত্ক্ষণিক মামলায়, উত্তরদাতাকে তার মামলাটি রক্ষা করার কোনও সুযোগই দেওয়া হয়নি। এটা স্পষ্ট যে, যে কোনও পরিমাণ সন্দেহকে প্রমাণের সঙ্গে তুলনা করা যায় না। মামলার ঘটনা ও পরিস্থিতিতে মজুরি বাবদ 50 শতাংশ অনুদান ন্যায়সঙ্গত ও ন্যায্য। হাইকোর্ট সঠিকভাবে পিছনের মজুরির 50 শতাংশ মঞ্জুর করেছে উত্তরদাতা। হাইকোর্টের বিতর্কিত আদেশে হস্তক্ষেপ করার কোনও ভিত্তি নেই [অনুচ্ছেদ 11,13] [282-ই, এফ-এইচ; 283-এ-বি, সি, ডি-ই

দীপালী গুন্ডু সুরওয়াসে বনাম। ক্রান্তি জুনিয়র অধ্যাপক মহাবিদ্যালয় (ডি. এড.) এবং অন্যান্য (2013) 10 এস. সি. সি 324
: [2013] 9 এস. সি. আর 1-নির্ভরশীল। সহদেও সিং ও অন্যান্য বনাম। ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া অ্যান্ড আদারস (2003) 9 এস. সি. সি 75; তারসেম সিং বনাম। পঞ্জাব রাজ্য ও অন্যান্য (2006) 13 এস. সি. সি 581; পুলিশ কমিশনার, দিল্লি ও অন্যান্য বন ভগবান (2011) 6 এস. সি. সি 376: [2011] 7 এস. সি. আর 558; যশবন্ত সিং বনাম। পঞ্জাব ও অন্যান্য রাজ্য (1991) 1 এস. সি. সি 362: [1990] 3 সাপ্লাই। এসসিআর 354; এম/এস। হিন্দুস্তান টিন ওয়ার্কস প্রাইভেট। সীমিত ভি। মেসার্সের কর্মচারীরা। হিন্দুস্তান টিন ওয়ার্কস প্রাইভেট লিমিটেড ও অন্যান্য (1979) 2 এস. সি. সি 80 [1979] 1 এস. সি. আর 563-উল্লিখিত।

সুপ্রিম কোর্টের প্রতিবেদন

মামলা আইনের রেফারেন্স

(2003) 9 এসসিসি 75	উল্লেখ কর	অনুচ্ছেদ 5
(2006) 13 এস. সি. সি 581	উল্লেখ করা	অনুচ্ছেদ 5
[2011] 7 এস. সি. আর 558	উল্লেখ কর	অনুচ্ছেদ 5
[1990] 3 সাপ্লি। এসসিআর 354		অনুচ্ছেদ 6
[2013] 9 এসসিআর।	নির্ভরশীল	অনুচ্ছেদ 11
[1979] 1 এস. সি. আর 563	উল্লেখ করা	12 নং অনুচ্ছেদে

' নাগরিক আবেদনের বিচারঃ 2010 সালের দেওয়ানি আপিল নং 9334 সি।

2009 সালের বিশেষ আপিল No.230-এ এলাহাবাদ, লখনউ বেঞ্চ, লখনউয়ের হাইকোর্টের বিচার বিভাগের 07.04.2009 তারিখের রায় ও আদেশ থেকে।

শ্রীমতি কিরণ সুরি, সিনিয়র অ্যাড. , পীযূষ বেরিওয়াল, শ্রীমতি নিধি খান্না, ডি মিসেস রীনা পান্ডে, অমরীশ কুমার, আইনজীবীরা। আবেদনকারীদের জন্য।

এস. আর. সিং, সিনিয়র অ্যাড. , প্রতীক যাদব, অঙ্কুর যাদব, কৃষ্ণ কুমার যাদব, মিত্র রাও, অ্যাড. উত্তরদাতার জন্য।

আদালতের রায় প্রদান করেন ই আর সুভাষ রেড্ডি, জে।

1. এই দেওয়ানি আপিলটি 2009 সালের বিশেষ আপিল No.230-এ এলাহাবাদের হাইকোর্ট অফ জুডিকেচার দ্বারা গৃহীত 07.04.2009 তারিখের রায় এবং আদেশ দ্বারা ক্ষুব্ধ হয়েছে। পূর্বোক্ত আদেশ দ্বারা, আপিলকারীদের দ্বারা দায়ের করা আন্তঃ-আদালতের আপিল খারিজ করা হয় যা বিদ্বান একক বিচারকের আদেশ এফ-কে নিশ্চিত করে উত্তরদাতার দায়ের করা রিট পিটিশনকে অনুমতি দেয়।

2. এখানে উত্তরদাতা রেলওয়ে সুরক্ষা বাহিনীতে হেড কনস্টেবল হিসাবে কাজ করছিলেন। তাঁর বিরুদ্ধে শুরু হওয়া শৃঙ্খলামূলক তদন্তে, জি-র ঘটনায় প্রধান অভিযুক্তের সঙ্গে যোগসাজশের জন্য তাঁর বিরুদ্ধে অভিযোগ আনা হয়, যার সঙ্গে। কোটি টাকারও বেশি বিচারবহির্ভূত স্ট্যাম্প পেপার চুরির ঘটনা জড়িত। উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ, এই বলে যে তদন্ত করা যুক্তিসঙ্গতভাবে বাস্তবসম্মত ছিল না, উত্তরদাতাকে চাকরি থেকে বরখাস্ত করে 22.10.1998 তারিখের আদেশ জারি করেছে। তাঁর দায়ের করা আপিল ও পুনর্বিবেচনা খারিজ হয়ে যায়। যখন উক্ত আদেশগুলি নিয়ে প্রশ্ন তোলা হয়, তখন বিদ্বান একক বিচারক 17.02.2009 তারিখের রায় এবং আদেশের মাধ্যমে রিট পিটিশনটি মঞ্জুর করেন।

সমস্ত এ পেনশনারি সুবিধা এবং পিছনের মজুরির 50 শতাংশ প্রদানের নির্দেশ সহ বরখাস্তের আদেশটি বাতিল করে। উক্ত আদেশটি উত্তরদাতা হিসাবে পাস করা হয়েছিল-কর্মচারী অবসর গ্রহণের বয়স অর্জন করেছেন। যখন উক্ত আদেশটি আন্তঃ-আদালতের আপিলের মাধ্যমে চ্যালেঞ্জ করা হয়েছিল, তখন তা খারিজ হয়ে যায়। অতএব, এই দেওয়ানি আপিল।

3. আমরা সিনিয়র কাউন্সেল মিসেস কিরণ সুরির কথা শুনেছি। আবেদনকারীদের পক্ষে এবং শ্রী এস. আর. সিং, উত্তরদাতার পক্ষে উপস্থিত সিনিয়র কাউন্সেল।

4. এটি আপিলকারীদের পক্ষে বিদ্বান সিনিয়র কাউন্সেল দ্বারা যুক্তি দেওয়া হয়েছে রেল সুরক্ষা বাহিনী বিধিমালা, 1987-এর 161 নং বিধি (এরপরে, 'আর. পি. এফ বিধিমালা' হিসাবে উল্লেখ করা হয়েছে) কর্তৃপক্ষকে সি তদন্ত বাতিল করার ক্ষমতা দেয়, যেখানে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ মনে করে যে তদন্ত করা যুক্তিসঙ্গতভাবে বাস্তবসম্মত নয়। এটি যুক্তি দেওয়া হয় যে অভিযোগের প্রকৃতি বিবেচনা করে, যেহেতু অপরাধী কর্মচারী তদন্তে অংশ নিতে ইচ্ছুক নয় এমন সাক্ষীদের হুমকি দিয়েছে, কর্তৃপক্ষ বিধি 161 প্রয়োগ করেছে এবং আদেশ জারি করেছে। এটি আরও জমা দেওয়া হয় যে বরখাস্তের আদেশে কোনও কারণ না থাকলেও, আদেশটি পাস করার আগে ফাইলটি যদি কারণগুলির রেকর্ডিং প্রকাশ করে তবে এটি ডি যথেষ্ট। রিট পিটিশন মঞ্জুর করার আদেশের বিরুদ্ধে, যদিও বিশেষ আপিল ডিভিশন বেঞ্চে দায়ের করা হয়েছিল, হাইকোর্ট আপিলকারীদের উত্থাপিত বিভিন্ন ভিত্তি বিবেচনা করেনি এবং বিদ্বান একক বিচারকের আদেশকে ভুলভাবে নিশ্চিত করেছে। সবশেষে, 'ই "যুক্তি দেখায় যে, যে কোনও ক্ষেত্রেই হাইকোর্ট মজুরি ফেরত দেওয়ার 50 শতাংশ দেওয়ার নির্দেশ দিতে ভুল করেছে।
। 5. বরখাস্তের আদেশের সমর্থনে, প্রবীণ আইনজীবী সাহাদেও সিং এবং অন্যান্য বনাম মামলায় এই আদালতের রায়ের উপর নির্ভর করেছেন। ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া এবং অন্যান্য ।. বেক মজুরি মঞ্জুরের বিরুদ্ধে, আপিলকারীদের পক্ষে উপস্থিত বিশিষ্ট প্রবীণ আইনজীবী তারসেম সিং বনামের মামলায় এই আদালতের রায়ের উপর এফ-এর উপর নির্ভর করেছেন। পঞ্জাব রাজ্য ও অন্যান্য 2। এটি জমা দেওয়া হয় যে যেহেতু উত্তরদাতার বিরুদ্ধে করা অভিযোগগুলি গুরুতর, তাই তার পক্ষে কোনও ফেরত মজুরি দেওয়া হবে না। রিলায়েন্সকে দীপালী গুন্ডু সুরওয়াসে বনাম-এর মামলায় এই আদালতের রায়ের উপর রাখা হয়েছে। ক্রান্তি জুনিয়র অধ্যাপক মহাবিদ্যালয় (ডি. এড.) এবং অন্যান্য 3 এবং পুলিশ কমিশনারের ক্ষেত্রেও,

' 12003 (9) এসসিসি 75

2 2006 (13) এস. সি. সি 581

3 2013 (10) এস. সি. সি 324

42011 (6) এসসিসি 376

6. অন্যদিকে, শ্রী এস. আর. সিং, বিদ্বান সিনিয়র কাউন্সেল উত্তরদাতার পক্ষে উপস্থিত হয়ে আর. পি. এফ বিধিগুলির 161 নং বিধির প্রতি আমাদের দৃষ্টি আকর্ষণ করেছেন এবং বলেছেন যে উক্ত নিয়মটি আহ্বান করে এই ধরনের আদেশ পাস করার কোনও কারণ নথিভুক্ত করা হয়নি। এটি জমা দেওয়া হয় যে নিয়মটির জন্য কারণগুলির রেকর্ডিং প্রয়োজন, কোনও কারণ রেকর্ড না করে পাস করা আদেশ আইনি তদন্তের পক্ষে দাঁড়াতে পারে না। উপরন্তু, এটি যুক্তি দেওয়া হয় যে বি-এর বিরুদ্ধে অভিযোগ যে তিনি অন্য হেড কনস্টেবলের সাথে ষড়যন্ত্র করেছিলেন বিচারবহির্ভূত স্ট্যাম্প পেপার চুরির ঘটনা অস্পষ্ট এবং তদন্ত বন্ধ করার কোনও ভিত্তি নেই। এটি জমা দেওয়া হয় যে কোনও শাস্তির আগে তদন্ত পরিচালনা করা একটি স্বাভাবিক নিয়ম এবং আর. পি. এফ বিধির 161 নম্বর নিয়মটি কেবল ব্যতিক্রমী ক্ষেত্রেই প্রয়োগ করা যেতে পারে, তবে রুটিন সি পদ্ধতিতে নয়। এটি জমা দেওয়া হয় যে যখন নিয়মটি নিজেই কারণগুলির রেকর্ডিং বাধ্যতামূলক করে, তখন অন্য পক্ষের যুক্তি যে ফাইলটিতে কারণ থাকলে এটি যথেষ্ট, আদেশটি বজায় রাখার কোনও ভিত্তি নয়। উত্তরদাতার পক্ষে উপস্থিত প্রবীণ আইনজীবী যশবন্ত সিং বনাম-এর মামলায় এই আদালতের রায়ের উপর নির্ভর করেছেন। পঞ্জাব রাজ্য এবং অন্যান্যরা হাইকোর্টের গৃহীত দৃষ্টিভঙ্গিকে সমর্থন করবে।

7. আমরা পক্ষগুলির পক্ষে অভিজ্ঞ সিনিয়র কাউন্সেলকে শুনেছি এবং নথিতে থাকা উপাদানগুলি পর্যবেক্ষণ করেছি।

8. উত্তরদাতার বিরুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা আর. পি. এফ বিধি, 1987 দ্বারা পরিচালিত হয়। ফোর্স, ই-এর কোনও সদস্যের বিরুদ্ধে নিয়মিত তদন্ত আর. পি. এফ বিধিমালা 132,148 এবং 153 বিধি দ্বারা পরিচালিত হয়। উত্তরদাতা প্রাসঙ্গিক সময়ে কেবল একজন হেড কনস্টেবল ছিলেন। অভিযোগ। তাঁর বিরুদ্ধে অভিযোগ ছিল যে, তিনি মিস্টার জয় বীর সিং নামে আরেকজন হেড কনস্টেবলের সঙ্গে অ-বিচার বিভাগীয় স্ট্যাম্প পেপার চুরির ষড়যন্ত্র করেছিলেন। অভিযোগ করা ঘটনাটি ছিল 1998 সালের 17/18 সেপ্টেম্বর এবং 1998 সালের 22শে অক্টোবর আর. পি. এফ বিধিমালার 161 নম্বর বিধি প্রয়োগ করে তদন্ত বন্ধ করে উত্তরদাতার বিরুদ্ধে বরখাস্তের আদেশ জারি করা হয়। আর. পি. এফ-এর বিধিমালা 161-এ নির্দিষ্ট কিছু ক্ষেত্রে বিশেষ পদ্ধতি নির্দেশ করা হয়েছে। আর. পি. এফ বিধিমালা 161-এর প্রাসঙ্গিক অংশটি নিম্নরূপঃ

161. কিছু ক্ষেত্রে বিশেষ পদ্ধতিঃ

এই নিয়মাবলীতে যা কিছুই থাকুক না কেন - ((ক) যেক্ষেত্রে বাহিনীর কোন নথিভুক্ত সদস্যের উপর এমন আচরণের ভিত্তিতে কোন শাস্তি আরোপ করা হয় যার ফলে তিনি ফৌজদারি অভিযোগে দোষী সাব্যস্ত হয়েছেন; অথবা

5 1991 (1) এস. সি. সি 362

[আর. সুভাষ রেড্ডি, জে।]

((খ) যেখানে 'ক' দণ্ড আরোপ করতে সক্ষম কর্তৃপক্ষ লিখিতভাবে লিপিবদ্ধ কারণের জন্য সন্তুষ্ট হয় যে, এই নিয়মাবলীতে প্রদত্ত পদ্ধতিতে তদন্ত করা যুক্তিসঙ্গতভাবে কার্যকরী নয়;
((গ) যেখানে রাষ্ট্রপতি সন্তুষ্ট হন যে, রাষ্ট্রের নিরাপত্তা ও বাহিনীর অখণ্ডতা বজায় রাখার স্বার্থে এই নিয়মাবলীতে প্রদত্ত পদ্ধতিতে কোনও তদন্ত করা সমীচীন নয়; শাস্তি প্রদানের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ মামলার পরিস্থিতি বিবেচনা করতে পারে এবং তার উপর উপযুক্ত বলে মনে করে এমন আদেশ দিতে পারে। "

9. উপরোক্ত নিয়মটি পড়া থেকে এটা স্পষ্ট যে, কিছু ক্ষেত্রে বিশেষ পদ্ধতি গ্রহণ করে শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা হিসাবে একটি আদেশ পাস করার জন্য, বিধি 16। নিজেই কারণ নথিভুক্ত করার নির্দেশ দেয়। তদন্ত পরিচালনার জন্য সাধারণ নিয়মটি আর. পি. এফ বিধির 132,148 এবং 153 বিধি দ্বারা পরিচালিত হয়। যদি কর্তৃপক্ষ বিশেষ পদ্ধতি অবলম্বন করে, যদি না তারা ডি কারণ নথিভুক্ত করে, যেমনটি নিয়মে বিবেচনা করা হয়েছে, তবে বিধি 16। প্রয়োগ করে কোনও আদেশ পাস করা যেত না। কোনও সময়েই, আবেদনকারীরা এমন কোনও ফাইল উপস্থাপন করেননি যা দেখায় যে এই ধরনের ফাইলেও কোনও কারণ নথিভুক্ত করা হয়েছে। এটি একটি স্থায়ী আইনি অবস্থান যে যখন বিধিগুলি বিশেষ পদ্ধতি গ্রহণের পদ্ধতি এবং পদ্ধতি বিবেচনা করে, তখন কর্তৃপক্ষের পক্ষ থেকে বিধিটি কঠোরভাবে মেনে চলার মাধ্যমে এই ধরনের ক্ষমতা প্রয়োগ করা বাধ্যতামূলক। বাহিনীর নিয়মিত ই সদস্যকে বরখাস্ত করা একটি কঠোর পদক্ষেপ। বিধি 16।, যা একটি তদন্তের সাথে বিতরণ এবং বাহিনীর কোনও সদস্যের বিরুদ্ধে আদেশ পাস করার নির্দেশ দেয়, নিয়মিত এবং যান্ত্রিক পদ্ধতিতে আহ্বান করা যাবে না, যদি না বাধ্যতামূলক এবং বৈধ কারণ থাকে। অ-বিচার বিভাগীয় স্ট্যাম্প কাগজপত্র চুরির জন্য উত্তরদাতা অন্য প্রধান কনস্টেবলের সঙ্গে মিলেমিশে কাজ করেছেন বলে উল্লেখ করা ছাড়া 22.10.1998 তারিখের বরখাস্তের আদেশ তদন্ত বন্ধ করার কোনও কারণ নির্দেশ করে না। বরখাস্তের ক্রমে কেবল নিয়মের ভাষা পুনরাবৃত্তি করে, তদন্তটি বাতিল করার জন্য বৈধ এবং পর্যাপ্ত কারণ নথিভুক্ত না করা হলে আদেশটি বৈধ হবে না। যখন নিয়মটি কারণগুলি নথিভুক্ত করার নির্দেশ দেয়, তখন সেই আদেশেই তদন্ত করার কারণগুলি প্রকাশ করা উচিত। আপিলকারীদের পক্ষে জি লার্ড সিনিয়র কাউন্সেলের যুক্তি যে যদি ফাইলটিতে কারণ থাকে, তবে আদেশ বজায় রাখার জন্য এটিই যথেষ্ট, প্রত্যাখ্যানের যোগ্য। যখন তদন্ত করা হয় না, তখন বাহিনীর সদস্যদের কারণ জানার অধিকার রয়েছে। শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা হিসাবে কোনও আদেশ দেওয়ার আগে তদন্ত করার জন্য। সংশ্লিষ্ট সময় উত্তরদাতা কেবল একজন হেড কনস্টেবল ছিলেন।

এক পর্যায়ে তিনি শক্তিশালী অবস্থানে ছিলেন না, যাতে বলা যায় যে তদন্ত করা হলে তিনি সাক্ষীদের প্রভাবিত করতেন বা হুমকি দিতেন। তাঁরা যে গোপনীয় তদন্ত করেছেন, তা আপিলকারীদের এই অবস্থানকে মিথ্যা প্রমাণ করে যে, তদন্ত করা যুক্তিসঙ্গতভাবে বাস্তবসম্মত ছিল না। নিয়মে ব্যবহৃত 'যুক্তিসঙ্গতভাবে ব্যবহারযোগ্য নয়' শব্দগুলি এমনভাবে বুঝতে হবে যাতে একটি নির্দিষ্ট পরিস্থিতিতে সাধারণ এবং বিচক্ষণ মানুষের এই সিদ্ধান্তে আসা উচিত যে, এই ধরনের পরিস্থিতিতে এটি বাস্তবসম্মত নয়। বর্তমান ক্ষেত্রে, তদন্ত বন্ধ করার এবং বিধিমালা 161-এর আহ্বান করার কোনও বৈধ কারণ নেই বলে মনে হয়। হাইকোর্টের মতামতের সঙ্গে আমরা একমত। সহদেও সিং এবং অন্যান্যদের ক্ষেত্রে বনাম। ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া এবং অন্যান্য ।, এই আদালত রায় দিয়েছে যে সি উক্ত মামলার ঘটনা ও পরিস্থিতিতে, একটি সুষ্ঠু তদন্ত করা যুক্তিসঙ্গতভাবে বাস্তবসম্মত ছিল না, যেমন, মামলার তথ্যের ভিত্তিতে এটি ন্যায়সঙ্গত বলে মনে করা হয়েছিল। তদন্ত করা বাস্তবসম্মত কি না, তা প্রতিটি মামলার তথ্য এবং অভিযোগের প্রকৃতি ইত্যাদির পরিপ্রেক্ষিতে বিবেচনা করা উচিত।

10. তারসেম সিং বনাম-এর মামলার রায়ে। পঞ্জাব রাজ্য & অন্যান্য 2, এই আদালত স্পষ্টভাবে রায় দিয়েছে যে কর্তৃপক্ষ যখন মনে করে যে তদন্ত করা যুক্তিসঙ্গতভাবে বাস্তবসম্মত নয়, তখন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ব্যক্তিগত সন্তুষ্টির ভিত্তিতে এই ধরনের ফলাফল নথিভুক্ত করা হবে এবং এটি অবশ্যই উদ্দেশ্যমূলক মানদণ্ডের উপর ভিত্তি করে হতে হবে। উপরোক্ত মামলায় আরও বলা হয়েছে যে, তদন্ত বাতিল করার কারণ অবশ্যই হতে হবে - উপাদান দ্বারা সমর্থিত

11. তারসেম সিং 2-এর ক্ষেত্রে, ফেরত মজুরি মঞ্জুরের জন্য আবেদনকারীদের আবেদনের বিষয়ে, এই আদালত রায় দিয়েছে যে মজুরি তদন্তের ফলাফলের উপর নির্ভর করবে। বর্তমান মামলায়, যখন বিদ্বান একক এফ বিচারক দ্বারা আদেশটি পাস করা হয়, তখন উত্তরদাতা অবসর গ্রহণের বয়স অর্জনের পরে চাকরি থেকে অবসর নিয়েছিলেন। স্বাভাবিকভাবে, আমরা তদন্ত করার অনুমতি দিতাম, কিন্তু এটা মনে রেখে যে বিদ্বান একক বিচারক রায় দেওয়ার আগেই উত্তরদাতা চাকরি থেকে অবসর নিয়েছিলেন, আমরা এই পর্যায়ে তা করতে আগ্রহী নই। যদিও, অভিযোগ করা হয় যে, জি-এর পক্ষ থেকে প্রধান অভিযুক্তের সঙ্গে প্রায় । কোটি টাকার বিচারবহির্ভূত স্ট্যাম্প পেপার চুরির ষড়যন্ত্র করা হয়েছিল, কিন্তু আবেদনকারীদের জানা কারণগুলির জন্য কোনও পুলিশি অভিযোগও দায়ের করা হয়নি। বেক মজুরি প্রদানের বিরোধিতা করে, আপিলকারীদের পক্ষে বিদ্বান সিনিয়র কাউন্সেল দীপালী গুন্ডু সুরওয়াসে 3-এর ক্ষেত্রে এই আদালতের রায়ের উপর নির্ভর করে ব্যাক মজুরি মঞ্জুর তথ্যের উপর নির্ভর করে

এবং প্রতিটি মামলার পরিস্থিতি। পূর্বোক্ত মামলায়, 'ক "-কে বেতন-ভাতা প্রদানের বিষয়ে বিবেচনা করার সময়, এই আদালত রায় দিয়েছে যে, অন্যায়ভাবে চাকরি বাতিলের ক্ষেত্রে, চাকরির ধারাবাহিকতা এবং বেতন-ভাতা পুনর্বহাল করা স্বাভাবিক নিয়ম এবং বিচারকারী কর্তৃপক্ষ তা গ্রহণ করবে। কর্মচারীর চাকরির দৈর্ঘ্য, অসদাচরণের প্রকৃতি, নিয়োগকর্তার আর্থিক অবস্থা এবং অনুরূপ অন্যান্য বিষয় বিবেচনা করুন। 'খ'-এর কাছে এসে উত্তরদাতাকে তাঁর মামলাটি রক্ষা করার কোনও সুযোগই দেওয়া হয়নি। এটা স্পষ্ট যে, যে কোনও পরিমাণ সন্দেহকে প্রমাণের সঙ্গে তুলনা করা যায় না। দীপালী গুন্ডু সুরওয়াসে 3-এর মামলায় এই আদালতের রায়ে অনুপাতের কথা মাথায় রেখে, আমরা বিবেচনা করে মনে করি যে মামলার ঘটনা ও পরিস্থিতিতে 50 শতাংশ মজুরি দেওয়া ন্যায়সঙ্গত ও ন্যায্য। আপিলকারীদের পক্ষে অভিজ্ঞ সিনিয়র সি কাউন্সেলের উপর নির্ভর করা রায়টি কোনওভাবেই তাদের মামলাটিকে সমর্থন করবে না।

12. অন্যদিকে, এম/এস এর ক্ষেত্রে। হিন্দুস্তান টিন ওয়ার্কস প্রাইভেট। সীমিত ভি। মেসার্সের কর্মচারীরা। হিন্দুস্তান টিন ওয়ার্কস প্রাইভেট লিমিটেড এবং অন্যান্যরা, এই আদালত রায় দিয়েছে যে সম্পূর্ণ বা আংশিকভাবে ব্যাক-মজুরি সহ পুনর্বহাল করা ট্রাইব্যুনালের বিবেচনার বিষয়।

13। বর্তমান মামলার তথ্যে, আমাদের অভিমত হল যে হাইকোর্ট সঠিকভাবে পিছনের মজুরির 50 শতাংশ মঞ্জুর করেছে উত্তরদাতা।

14. উপরোক্ত কারণগুলির জন্য, আমরা কোনও ভাল ভিত্তি খুঁজে পাই না হাইকোর্টের বিতর্কিত আদেশে হস্তক্ষেপ করা। তদনুসারে, এই দেওয়ানি আপিল খারিজ করা হয়, খরচ সম্পর্কে কোনও আদেশ ছাড়াই।

আপিল খারিজ করে দেওয়া হল।

6 (1979) 2 এসসিসি 80

DISCLAIMER

The translated Judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the Judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

দাবিত্যাগ

স্থানীয় ভাষায় অনূদিত রায়টি সীমিত ব্যবহারের জন্য ও মামলাকারীর সেটি মাতৃ ভাষায়বো
ঝার জন্য এবং তা অন্য কোনো উদ্দেশ্যে ব্যবহার করা যাবে না। সমস্ত ব্যবহারিক
এবং সরকারী উদ্দেশ্যে, রায়ের ইংরেজি সংস্করণটি প্রামাণিক হবে এবং কার্যকরী ও প্রয়ো
গের উদ্দেশ্যে সেটি প্রযোজ্য হবে।

/Sukanta Sen