বোলোরাম বর্ডোলোই

বনাম

লক্ষ্মী গাওলিয়া ব্যাঙ্ক

(2010 সালের সিভিল আপিল নং 4394)

ফেব্রুয়ারি 08,2021

[অশোক ভূষণ, আর. সুভাষ রেড্ডি, এম. আর. শাহ, জেজে।]

পরিষেবা আইন-অপব্যবহারের অভিযোগ, অনিয়মি আপিলকারীর বিরুদ্ধে ঋণ বিতরণ-উত্তরদাতার ব্যবস্থাপক-ব্যাঙ্ক সি বিভাগীয় তদন্ত শুরু-তদন্ত আধিকারিক আপিলকারীর বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণ করেছেন-শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ বাধ্যতামূলক অবসরের শাস্তি জারি করেছে-আপিল কর্তৃপক্ষ দ্বারা নিশ্চিত আদেশ-আপিলকারী রিট পিটিশন দায়ের করেছেন হাইকোর্টের একক বিচারক আদালত বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের আদেশে হস্তক্ষেপ করেনি কিন্তু ডি পরিষেবা সুবিধা, পেনশনের বকেয়া আটকে রাখা অবৈধ বলে রায় দিয়েছে, আবেদনকারীকে তা প্রদানের নির্দেশ দিয়েছে-ডিভিশন বেঞ্চ দ্বারা নিশ্চিত আদেশ-অনুষ্ঠিত হয়েছেঃ প্রকৃতপক্ষে, এটি বলা যায় না যে নিয়মের অধীনে নির্ধারিত পদ্ধতিটি উত্তরদাতার দ্বারা অনুসরণ করা হয়নি-প্রণীত অভিযোগগুলি গুরুতর এবং গুরুতর-আপিলকারী কার্যত অভিযোগগুলি স্বীকার করেছেন, তবে ব্যাখ্যা করার চেষ্টা করেছেন যে ই কাজের চাপের কারণে এই ধরনের ত্রুটি ঘটেছে-গুরুতর অভিযোগে প্রমাণিত অসদাচরণ সত্ত্বেও, শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ নিজেই বাধ্যতামূলক অবসরের শাস্তি আরোপ করার ক্ষেত্রে উদার ছিল-অভিযোগের গুরুত্বের সাথে অসামঞ্জস্যপূর্ণ নয় এমন শাস্তি আরোপ করা হয়েছিল-যোগ্যতা ছাড়াই আপিল। পরিষেবা আইন-বিভাগীয় তদন্ত-এফ তদন্ত আধিকারিকের দ্বারা নথিভুক্ত ফলাফল-কারণ নথিভুক্ত করে শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত শাস্তিমূলক আদেশ-অনুষ্ঠিত হয়েছেঃ যদি শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ তদন্ত কর্মকর্তার দ্বারা নথিভুক্ত ফলাফলগুলি গ্রহণ করে এবং একটি আদেশ পাস করে, তবে শাস্তি আরোপের আদেশে কোনও বিস্তারিত কারণ নথিভুক্ত করার প্রয়োজন নেই।

আপিল খারিজ করে আদালত

বলা হয় মৌখিক ও মৌখিক বিষয় বিবেচনা করার পর তদন্ত কর্মকর্তা নথিভুক্ত প্রমাণ অনুযায়ী, সমস্ত অভিযোগ প্রমাণিত হয়েছে। তদন্ত আধিকারিকের নথিভুক্ত ফলাফলের ভিত্তিতে,

শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ অস্থায়ীভাবে বাধ্যতামূলক অবসরের শাস্তি আরোপ করার সিদ্ধান্ত নিয়েছে। শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ তদন্ত প্রতিবেদনের একটি অনুলিপি সংযুক্ত করে 30.07.2005 তারিখের কারণ দর্শানোর নোটিশ জারি করেছে। কারণ দর্শানোর নোটিশের জবাবে, আবেদনকারী তারিখের চিঠির মাধ্যমে তার মন্তব্য জমা দিয়েছেন। 16.08.2005 . কারণ দর্শানোর নোটিশের জবাব দাখিল করার পর, বাধ্যতামূলক অবসরের শাস্তি আরোপ করে শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ দ্বারা আদেশ জারি করা হয়। তদন্ত কর্মকর্তা তার অনুসন্ধানগুলি রেকর্ড করার পরে, প্রস্তাবিত শাস্তির অস্থায়ী উপসংহারে পৌঁছানোর জন্য শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষের পক্ষে সর্বদা উন্মুক্ত থাকে এবং এটি নির্দেশ করতে পারে
তদন্ত প্রতিবেদনের একটি অনুলিপি সংযুক্ত করে অপরাধী কর্মচারী। যদিও আপিলকারীর কৌঁসুলি যুক্তি দিয়েছিলেন যে শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ দ্বারা সি-এর সম্ভাব্য উপসংহারে পৌঁছানোর আগেই তদন্ত প্রতিবেদনটি তাঁর কাছে পেশ করতে হবে, তবে হায়দরাবাদের ইসিআইএল-এর ম্যানেজিং ডিরেক্টরের ক্ষেত্রে এই আদালতের রায়ে এমন কোনও প্রস্তাব দেওয়া হয়নি যার উপর আপিলকারীর কৌঁসুলি নির্ভর করেছিলেন। উপরোক্ত রায়ে এটি অনুষ্ঠিত হয় যে অপরাধী কর্মচারী শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ একটি নেওয়ার আগে তদন্ত কর্মকর্তার তদন্ত প্রতিবেদনের একটি অনুলিপি পাওয়ার অধিকারী
অপরাধীর অপরাধবোধের বিষয়ে সিদ্ধান্ত। শুধুমাত্র একটি কারণ দর্শানোর নোটিশ প্রস্তাবিত নির্দেশ দ্বারা জারি করা হয় শাস্তি এটি বলা যায় না যে শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ নিয়েছে
একটি সিদ্ধান্ত। কারণ দর্শানোর নোটিশটির একটি পর্যালোচনা নিজেই এটি তৈরি করে স্পষ্ট করুন যে কারণ দর্শানোর নোটিশের পাশাপাশি তদন্ত প্রতিবেদনও সংযুক্ত করা হয়েছিল। সুতরাং, এটি বলা যায় না যে নিয়মের অধীনে নির্ধারিত পদ্ধতিটি উত্তরদাতা-ব্যাঙ্ক দ্বারা অনুসরণ করা হয়নি। যদি শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ তদন্ত আধিকারিকের দ্বারা নথিভুক্ত ফলাফলগুলি গ্রহণ করে এবং একটি আদেশ পাস করে, তবে কোনও বিস্তারিত কারণ নেই। শাস্তি প্রদানের
আদেশে নথিভুক্ত করা প্রয়োজন। নথিভুক্ত ফলাফলের ভিত্তিতে শাস্তি আরোপ করা হয় তদন্ত প্রতিবেদন, যেমন, শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষের দ্বারা আর কোনও বিস্তারিত কারণ দেওয়ার প্রয়োজন নেই। বিভাগীয় তদন্তে আপিলকারীর বিরুদ্ধে যে অভিযোগ আনা হয়েছে তা গুরুতর ও গুরুতর। শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক জারি করা কারণ দর্শানোর নোটিশ জি-কে তাঁর 16.08.2005 তারিখের চিঠিতে তিনি কার্যত অভিযোগগুলি স্বীকার করেছেন, তবে, ব্যাখ্যা করার চেষ্টা করেছেন যে কাজের চাপের কারণে এই ধরনের ত্রুটি ঘটেছে। তিনি আরও বলেন--

তার ত্রুটির কারণে ব্যাঙ্কের যে ক্ষতি হয়েছে তা সহ্য করতে প্রস্তুত। ব্যাঙ্কের ব্যবস্থাপক ব্যাঙ্কের বিষয়গুলি পরিচালনার ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করেন। একজন ব্যাঙ্ক অফিসার/কর্মচারী জনসাধারণের অর্থের লেনদেন করেন। তাঁর কাজের প্রকৃতি সতর্কতার সাথে যত্ন সহকারে কাজ করার অন্তর্নির্মিত প্রয়োজনীয়তার দাবি করে। যদি ব্যাঙ্কের কোনও আধিকারিক/কর্মচারীকে তাঁর কর্তৃত্বের বাইরে কাজ করার অনুমতি দেওয়া হয়, তা হলে ব্যাঙ্ক চলে যাবে। যখন ঋণ প্রদানের জন্য পদ্ধতিগত নির্দেশিকা জারি করা হয়, তখন আধিকারিক/কর্মচারীদের তা যথাযথভাবে অনুসরণ করতে হয় এবং যে কোনও বিচ্যুতি ব্যাঙ্কগুলির উপর জনসাধারণের আস্থা হ্রাসের দিকে পরিচালিত করবে। যদি কোনও ব্যাঙ্কের ম্যানেজার এই ধরনের অসদাচরণে লিপ্ত হন, যা চার্জ মেমো এবং তদন্ত আধিকারিকের সি অনুসন্ধান থেকে স্পষ্ট হয়, তবে এটি ইঙ্গিত দেয় যে এই ধরনের অভিযোগ গুরুতর এবং গুরুতর। এই ধরনের গুরুতর অভিযোগে প্রমাণিত অসদাচরণ সত্ত্বেও, শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ নিজেই বাধ্যতামূলক অবসরের শাস্তি আরোপের ক্ষেত্রে উদার ছিল। এটা বলা যায় না যে শৃঙ্খলামূলক কার্যধারায় আরোপিত শাস্তি

আপিলকারী, অভিযোগের গুরুত্বের অনুপাতে। দ্য.

অ্যাপেল যোগ্যতাবিহীন। [অনুচ্ছেদ 7,8] [863-ডি-এইচ; 864-এ-সি; ই-এইচ; 865-এ-বি ম্যানেজিং ডিরেক্টর, ইসিআইএল, হায়দ্রাবাদ ও অন্যান্য। ভি। বি. করুণাকর ও ওরস। (1993) 4 এসসিসি 727: [1993] 2 সাপ্লাই। এস. সি. আর 576-প্রয়োগযোগ্য নয়।

স্টেট ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়া ও ওআরএস। ভি। মহম্মদ বদরউদ্দিন (2019) 16 এস. সি. সি 69: [2019] 9 এস. সি. আর 1016-উল্লেখ করা হয়েছে।

মামলা আইনের রেফারেন্স

[1993] 2 সাপ্লাই। এস. সি. আর 576 প্রয়োগযোগ্য নয় অনুচ্ছেদ 4

[2019] 9 এসসিআর 1016 অনুচ্ছেদ 4

সিভিল অ্যাপেললেট জুরিশনঃ 2010 সালের সিভিল আপিল নং 4394।

2008 সালের 361 নং রিট আপিলে গুয়াহাটি জি হাইকোর্টের 03.04.2009 তারিখের রায় ও আদেশ থেকে। পার্থিব গোস্বামী, এ হেনরি, রাজীব মেহতা, রাজেশ কুমার। মিত্তার অ্যান্ড মিত্তার কোং, অ্যাড. উপস্থিত দলগুলির জন্য।

আদালতের রায় প্রদান করা হয়েছিল

আর. সুভাষ রেড্ডি, জে.

1। এই দেওয়ানি আপিলটি 2008 সালের রিট আপিল No.361-এ গুয়াহাটি হাইকোর্টের ফাইলে দায়ের করা হয়েছে, যা 03.04.2009 তারিখের আদেশ দ্বারা ক্ষুব্ধ। উপরোক্ত আদেশ দ্বারা, 2006 সালের রিট পিটিশন No.219-এ বিদ্বান একক বিচারক কর্তৃক গৃহীত 08.06.2007 তারিখের আদেশটি 'বি' নিশ্চিত করা হয়েছিল। বিদ্বান একক বিচারক, আপিলকারীর বিরুদ্ধে শুরু করা শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রমে বাধ্যতামূলক অবসরের আদেশ নিশ্চিত করার সময় বলেছেন যে পরিষেবার সুবিধাগুলি স্থগিত রাখার পাশাপাশি আপিলকারীর পেনশন বকেয়া অবৈধ এবং অবসরকালীন সুবিধা প্রদানের জন্য নির্দেশ জারি করা হয়েছে। আবেদনকারী।

2.তদন্ত কর্মকর্তা, তদন্ত শেষ করার পর নথিতে থাকা মৌখিক এবং ডকুমেন্টারি প্রমাণের প্রশংসা করে বলা হয়েছে যে সমস্ত অভিযোগ, অর্থাৎ চার্জ নং। 1 5 পর্যন্ত, আপিলকারীর বিরুদ্ধে সাজানো প্রমাণ করা হয়েছিল। তদন্ত আধিকারিকের নথিভুক্ত ফলাফলের পরিপ্রেক্ষিতে, উত্তরদাতা-ব্যাঙ্ক আবেদনকারীকে বাধ্যতামূলক অবসরের শাস্তি দেওয়ার প্রস্তাব দিয়েছে। বিভাগীয় তদন্তে নথিভুক্ত ফলাফলের ভিত্তিতে, চাকরি থেকে "বাধ্যতামূলক অবসর"-এর শাস্তি আরোপ করে আদেশ জারি করা হয়েছে। আপিলকারী বিভাগীয় আপিল কর্তৃপক্ষের কাছে ব্যর্থ হন, অর্থাৎ, ব্যাঙ্কের পরিচালনা পর্ষদ এবং আপিল কর্তৃপক্ষ শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষের আদেশ নিশ্চিত করে তাঁর আবেদন খারিজ করে দেয়। আদেশকে চ্যালেঞ্জ কর আপিল কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নিশ্চিত হওয়া বাধ্যতামূলক অবসরের শাস্তি আরোপকারী শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ, আবেদনকারী গুয়াহাটি হাইকোর্টের সামনে 2006 সালের রিট পিটিশন (সি) No.219 দাখিল করে হাইকোর্টের দ্বারস্থ হন। বিদ্বান একক বিচারক বিস্তারিত রায় এবং 08.06.2007 তারিখের জি আদেশের মাধ্যমে বাধ্যতামূলক আদেশে হস্তক্ষেপ করেননি অবসর গ্রহণ করলেও একই সময়ে দেখা গেছে যে পেনশন বকেয়া সহ পরিষেবার সুবিধাগুলি আটকে রাখা অবৈধ ছিল এবং আবেদনকারীকে এই ধরনের সুবিধাগুলি প্রদানের জন্য নির্দেশ জারি করেছে। বিদ্বান একক বিচারকের আদেশের বিপরীতে, আপিলকারী রিট আপিল No.361 পছন্দ করেছেন।

2008 সালে। হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চ, বিতর্কিত আদেশের মাধ্যমে, বিদ্বান একক বিচারকের আদেশকে নিশ্চিত করে তা খারিজ করে দিয়েছে। 3. আমরা আবেদনকারীর পক্ষে আইনজীবী শ্রী পার্থিব গোস্বামী এবং উত্তরদাতার পক্ষে আইনজীবী শ্রী রাজেশ কুমারের বক্তব্য শুনেছি।

4. আপিলকারীর পক্ষে শিক্ষিত কৌঁসুলি মূলত যুক্তি দিয়েছেন যে তদন্ত শেষ হওয়ার পরে, এমনকি তদন্ত প্রতিবেদনের একটি অনুলিপি জমা দেওয়ার আগেই, শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ রেফারেন্সের মাধ্যমে 30.07.2005 তারিখের কারণ দর্শানোর নোটিশ জারি করেছে। বাধ্যতামূলক অবসরের প্রস্তাবিত শাস্তির ইঙ্গিত দিয়ে No.LBG/I & V/PP & PA/154/08/2005-06। 'গ'-কে বলা হয়েছে যে, তদন্ত প্রতিবেদন দেওয়ার আগেই শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ যে সিদ্ধান্তে পৌঁছেছে, তা অবৈধ। তাঁর বক্তব্যকে সমর্থন করার জন্য, বিদ্বান কৌঁসুলি ম্যানেজিং ডিরেক্টর, ইসিআইএল, হায়দ্রাবাদ এবং অন্যান্যদের ক্ষেত্রে এই আদালতের রায়ের উপর নির্ভর করেছেন। ভি। বি। করুণাকর ও ওরস। (1993) 4 এস. সি. সি 727 এবং ডি-তে এই আদালতের রায় স্টেট ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়া ও অন্যান্যদের ক্ষেত্রে। ভি। মহম্মদ বদরউদ্দ (2019) 16 এসসিসি 69। বিজ্ঞ কৌঁসুলির আরও বক্তব্য ছিল যে, শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের শাস্তি আরোপ করার সময় 29.08.2005 তারিখের আদেশে কোনও কারণ নথিভুক্ত করেনি এবং একইভাবে আপিল কর্তৃপক্ষ কারণ নথিভুক্ত না করেই আবেদনটি খারিজ করে দিয়েছে। পরিশেষে, বিদ্বান কৌঁসুলি দ্বারা এটি জমা দেওয়া হয় যে আরোপিত শাস্তি ই অভিযোগের গুরুত্বের সাথে অসামঞ্জস্যপূর্ণ, যেমন, বিতর্কিত আদেশগুলি বাতিল করার জন্য অনুরোধ করা হয়েছিল।

, 5. অন্যদিকে, প্রত্যর্থী-ব্যাঙ্কের পক্ষে উপস্থিত বিশিষ্ট আইনজীবী শ্রী রাজেশ কুমার, এফ আপিলকারীর বিরুদ্ধে প্রণীত অভিযোগ এবং তদন্ত আধিকারিকের দ্বারা নথিভুক্ত অনুসন্ধানের দিকে আমাদের নিয়ে গিয়ে বলেছেন যে আপিলকারীর বিরুদ্ধে প্রণীত অভিযোগগুলি গুরুতর এবং গুরুতর এবং ব্যাঙ্কে ম্যানেজার হিসাবে কাজ করা আপিলকারীর প্রমাণিত অসদাচরণের পরিপ্রেক্ষিতে, শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ বাধ্যতামূলক অবসরের আদেশ জারি করেছিল। এটি জমা দেওয়া হয় যে আপিলকারীর বিরুদ্ধে প্রণীত অভিযোগের পরিপ্রেক্ষিতে আরোপিত শাস্তি জি অসামঞ্জস্যপূর্ণ বলা যায় না। আরও বলা হয়েছে যে, তদন্ত শেষ হওয়ার পরে শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষের পক্ষে তদন্ত প্রতিবেদনের একটি অনুলিপি সংযুক্ত করে কারণ দর্শানোর নোটিশে শাস্তি নির্দেশ করার জন্য সর্বদা উন্মুক্ত থাকে। এটি জমা দেওয়া হয় যে উত্তরদাতারা নিয়মের অধীনে বিবেচিত পদ্ধতি অনুসরণ করেছেন এবং গৃহীত পদ্ধতিটি ইসিআইএল-এর ব্যবস্থাপনা পরিচালকের ক্ষেত্রে এই আদালত কর্তৃক নির্ধারিত অনুপাতের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ।

[আর. সুভাষ রেড্ডি, জে।]

হায়দ্রাবাদ (উপরে)। এটি জমা দেওয়া হয় যে, একটি মামলার তথ্য বিবেচনা করে, মহম্মদ বদরউদ্দিনের (উপরোক্ত) মামলার রায়ে আপিলকারীর মামলার সমর্থনে কোনও আবেদন নেই।

6. পক্ষগুলির জন্য শিক্ষিত পরামর্শ শোনার পর, আমর বিতর্কিত আদেশ, বিদ্বান একক বিচারকের আদেশ এবং বি-র নথিতে রাখা অন্যান্য উপাদানগুলি পর্যবেক্ষণে রাখা হয়েছে।

7. আবেদনকারী উত্তরদাতা-ব্যাঙ্কের ব্যবস্থাপক হিসাবে কাজ করছিলেন। তদন্ত আধিকারিকের দ্বারা প্রমাণিত অভিযোগের পর্যালোচনায় জানা যায় যে তিনি আইনের অধীনে বিবেচিত যথাযথ পদ্ধতি অনুসরণ না করেই ঋণ মঞ্জুর ও বিতরণ করেছেন এবং কিছু কিছু ক্ষেত্রে ঋণের অপব্যবহার, অনিয়মিতভাবে বিতরণের অভিযোগও রয়েছে উদাহরণস্বরূপ (ক) কোনও দোকান/ব্যবসা ছাড়া ইউনিট; (খ) একই পরিবারের সদস্যদের একাধিক ঋণ ইত্যাদি। তদন্ত কর্মকর্তা, বিবেচনা করার পর মৌখিক এবং নথিভুক্ত প্রমাণ অনুসারে, সমস্ত অভিযোগ প্রমাণিত হয়েছে। তদন্ত আধিকারিকের নথিভুক্ত ফলাফলের ভিত্তিতে, শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ অস্থায়ীভাবে বাধ্যতামূলক অবসরের শাস্তি আরোপ করার সিদ্ধান্ত নিয়েছে। শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ তদন্ত প্রতিবেদনের একটি অনুলিপি সংযুক্ত করে 30.07.2005 তারিখের কারণ দর্শানোর নোটিশ জারি করেছে। কারণ দর্শানোর নোটিশের জবাবে, আবেদনকারী 16.08.2005 তারিখের চিঠির মাধ্যমে তার মন্তব্য জমা দিয়েছেন যা ইঙ্গিত করে যে কাজের চাপের কারণে কিছু কার্যকরী ত্রুটি ঘটেছে। এছাড়াও তিনি আবেদন করেছেন যে ই যদি তার দোষের কারণে ব্যাঙ্কের কোনও ক্ষতি করে থাকে, তবে তিনি নিজের উৎস থেকে এই ধরনের ক্ষতি বহন করতে প্রস্তুত। কারণ দর্শানোর নোটিশের জবাব দাখিল করার পর, শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বাধ্যতামূলক অবসরের শাস্তি আরোপ করে আদেশ জারি করা হয়। তদন্ত কর্মকর্তা তার অনুসন্ধানগুলি রেকর্ড করার পরে, শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষের জন্য প্রস্তাবিত শাস্তির সম্ভাব্য উপসংহারে পৌঁছানোর জন্য সর্বদা উন্মুক্ত থাকে এবং এটি তদন্ত প্রতিবেদনের একটি অনুলিপি সংযুক্ত করে অপরাধী কর্মচারী এফ-কে নির্দেশ করতে পারে। যদিও আবেদনকারীর পক্ষে বিদ্বান কৌঁসুলি যুক্তি দেখিয়েছেন যে শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সম্ভাব্য উপসংহারে পৌঁছনোর আগেই তদন্ত প্রতিবেদনটি তাঁর কাছে পেশ করতে হবে, তবে হায়দরাবাদের ইসিআইএল-এর ম্যানেজিং ডিরেক্টরের ক্ষেত্রে এই আদালতের রায়ে এমন কোনও প্রস্তাব দেওয়া হয়নি। (উপরে)। এই আদালতের পূর্বোক্ত রায়ে বলা হয়েছে যে, শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ অপরাধীর অপরাধের বিষয়ে সিদ্ধান্ত নেওয়ার আগে অপরাধী কর্মচারী তদন্ত কর্মকর্তার তদন্ত প্রতিবেদনের একটি অনুলিপি পাওয়ার অধিকারী। শুধুমাত্র প্রস্তাবিত শাস্তি নির্দেশ করে কারণ দর্শানোর নোটিশ জারি করা হয়েছে বলে শৃঙ্খলামূলক বলা যায় না।

একটি কর্তৃপক্ষ সিদ্ধান্ত নিয়েছে। 30.07.2005 তারিখের কারণ দর্শানোর নোটিশের একটি পর্যালোচনায় এটি স্পষ্ট করে দেওয়া হয়েছে যে কারণ দর্শানোর নোটিশের পাশাপাশি তদন্ত প্রতিবেদনও সংযুক্ত করা হয়েছিল। সুতরাং, এটি বলা যাবে না যে নিয়মের অধীনে নির্ধারিত পদ্ধতিটি উত্তরদাতা-ব্যাঙ্ক দ্বারা অনুসরণ করা হয়নি। আমাদের অভিমত হল যে, ই. সি. আই. এল, হায়দ্রাবাদ (উপরে)-এর ম্যানেজিং ডিরেক্টরের ক্ষেত্রে এই আদালতের রায় সাহায্যকারী নয়। আবেদনকারীর মামলা। উপরন্তু, এটি সুপ্রতিষ্ঠিত যে শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ যদি তদন্ত আধিকারিকের দ্বারা নথিভুক্ত ফলাফলগুলি গ্রহণ করে এবং একটি আদেশ পাস করে, তবে শাস্তি আরোপের আদেশে কোনও বিস্তারিত কারণ নথিভুক্ত করার প্রয়োজন নেই। তদন্ত প্রতিবেদনে নথিভুক্ত ফলাফলের উপর ভিত্তি করে শাস্তি আরোপ করা হয়, যেমন, শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ দ্বারা আর কোনও বিস্তারিত কারণ সি দেওয়ার প্রয়োজন নেই। যেহেতু 10.12.2005-এ অনুষ্ঠিত বৈঠকে পরিচালনা পর্ষদ বিভাগীয় আবেদনটি বিবেচনা করেছিল, তাই বোর্ডের সিদ্ধান্ত রেফারে 21.12.2005 তারিখের আদেশের মাধ্যমে জানানো হয়েছে। No.LGB/I & V/আপিল/31/02/2005-06। বিষয়টির সেই দৃষ্টিভঙ্গিতে, আমরা আপিলকারীর পক্ষে বিদ্বান পরামর্শদাতার জমা দেওয়ার কোনও যোগ্যতা খুঁজে পাই না যে অভিযুক্ত আদেশগুলি কারণবিহীন।

8. এমনকি, আপিলকারীর পক্ষে বিদ্বান কৌঁসুলির শেষ জমা দেওয়া যে আরোপিত শাস্তি অভিযোগের গুরুত্বের সাথে অসামঞ্জস্যপূর্ণ, তাও গ্রহণ করা যায় না। আপিলকারীর বিরুদ্ধে যে অভিযোগগুলি গঠন করা হয়েছ বিভাগীয় তদন্ত গুরুতর এবং গুরুতর। যদি আমরা শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক জারি করা কারণ দর্শানোর নোটিশের জন্য তার 16.08.2005 তারিখের চিঠিতে ই-এর প্রতিক্রিয়ার দিকে নজর দিই, তবে এটি স্পষ্ট যে তিনি কার্যত অভিযোগগুলি স্বীকার করেছেন, তবে, ব্যাখ্যা করার চেষ্টা করেছেন যে কাজের চাপের কারণে এই ধরনের ত্রুটি ঘটেছে। তিনি আরও বলেন যে, তার ব্যর্থতার কারণে ব্যাঙ্কের যে ক্ষতি হয়েছে তা সহ্য করতে তিনি প্রস্তুত। ব্যাঙ্কের ব্যবস্থাপক ব্যাঙ্কের বিষয়গুলি পরিচালনার ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করেন। একজন ব্যাঙ্ক অফিসার/এফ কর্মচারী জনসাধারণের অর্থের লেনদেন করেন। তাঁর কাজের প্রকৃতি যত্ন সহকারে কাজ করার জন্য অন্তর্নির্মিত প্রয়োজনীয়তার সাথে সতর্কতার দাবি করে। যদি ব্যাঙ্কের কোনও আধিকারিক/কর্মচারীকে তাঁর কর্তৃত্বের বাইরে কাজ করার অনুমতি দেওয়া হয়, তাহলে ব্যাঙ্কের শৃঙ্খলা অদৃশ্য হয়ে যাবে। যখন ঋণ প্রদানের জন্য পদ্ধতিগত নির্দেশিকা জারি করা হয়, তখন আধিকারিক/কর্মচারীদের একই জি-কে যত্ন সহকারে অনুসরণ করতে হয় এবং যে কোনও বিচ্যুতি ব্যাঙ্কগুলির উপর জনসাধারণের আস্থা হ্রাসের দিকে পরিচালিত করবে। যদি কোনও ব্যাঙ্কের ম্যানেজার এই ধরনের অসদাচরণে লিপ্ত হন, যা 18.06.2004 তারিখের চার্জ মেমো এবং তদন্ত আধিকারিকের অনুসন্ধান থেকে স্পষ্ট হয়, তবে এটি ইঙ্গিত দেয় যে এই ধরনের অভিযোগগুলি গুরুতর এবং গুরুতর। এই ধরনের গুরুতর অভিযোগে প্রমাণিত অসদাচরণ সত্ত্বেও, শৃঙ্খলা

[আর. সুভাষ রেড্ডি, জে।]

কর্তৃপক্ষ নিজেই বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের শাস্তি আরোপের ক্ষেত্রে উদার ছিল। বিষয়টির সেই দৃষ্টিতে, এটি বলা যায় না যে আপিলকারীর উপর শৃঙ্খলামূলক কার্যধারায় আরোপিত শাস্তি অভিযোগের গুরুত্বের সাথে অসামঞ্জস্যপূর্ণ। সুতরাং, আপিলকারীর পক্ষে বিজ্ঞ পরামর্শদাতার এই জমা দেওয়াও গ্রহণযোগ্য হতে পারে না।

9. উপরোক্ত কারণগুলির জন্য, এই আবেদনটি যোগ্যতাবিহীন, খরচ সম্পর্কে কোনও আদেশ ছাড়াই এটি খারিজ করা হয়।

আপিল খারিজ করে দেওয়া হল

দিব্যা পান্ডে

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।