നിരാകരണപത്രം

(Disclaimer)

പ്രാദേശികഭാഷയിൽ വിവർത്തനം ചെയ്ത വിധിന്യായം നിർമ്മിത ബുദ്ധ്യാധിഷ്ഠിത വിവർത്തന ഉപകരണത്തിന്റെ സഹായത്തോടെ കേരള ഹൈക്കോടതിയിലെ ഐ.റ്റി. ഡയറക്ടറേറ്റ് സാധൂകരിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്. എന്നിരുന്നാലും, ഇതിന്റെ ഉള്ളടക്കത്തിൽ ആശയപരമായോ സാംഗത്യപരമായോ വ്യാകരണപരമായോ ആഖ്യാനപരമായോ തെറ്റുകൾ കടന്നു കൂടാൻ സാധ്യതയുള്ളതാണ്. ഈ തർജ്ജമ കേവലം വ്യവഹാരകക്ഷികളുടെയും പൊതുജനങ്ങളുടെയും പൊതുവായ അറിവിലേക്ക് ഉപയോഗപ്പെടുത്തുവാൻ വേണ്ടി മാത്രം ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളതുമാണ്. ഔദ്യോഗികവും പ്രായോഗികവുമായ എല്ലാ ആവശ്യങ്ങൾക്കും വിധി നിർവഹണ നടപ്പാക്കലുകൾക്കും പ്രസ്തുത വിധിന്യായത്തിന്റെ ഇംഗ്ലീഷ് പതിപ്പ് ആധികാരികവും അന്തിമവും ആയിരിക്കും.

ബോലോറാം ബോർഡോളി

vs.

ലക്കിമി ഗോലിയ ബാങ്കും മറ്റുള്ളവരും

(2010-ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 4394)

2021 ഫെബ്രുവരി 08

[ജസ്റ്റിസ് അശോക് ഭൂഷൺ, ജസ്റ്റിസ് ആർ സുഭാഷ് റെഡ്ഡി, ജസ്റ്റിസ് എം.ആർ ഷാ]

സേവന നിയമം- എതിർകക്ഷിയായ ബാങ്കിന്റെ അപ്പീൽവാദി-മാനേജർക്ക് എതിരെയുള്ള തട്ടിപ്പ്, ക്രമം തെറ്റിയ വായ്പ്പാ വിതരണം എന്നീ ആരോപണങ്ങൾ സംബന്ധിച്ച് - വകുപ്പുതല അന്വേഷണം ആരംഭിച്ചു - അപ്പീൽവാദി - മാനേജർക്കെതിരെയുള്ള കുറ്റങ്ങൾ തെളിയിക്കപ്പെട്ടു എന്ന് അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ കണ്ടെത്തി - ശിക്ഷാധികാരി നിർബന്ധിത വിരമിക്കൽ എന്ന ശിക്ഷ ചുമത്തി - ഈ ഉത്തരവ് അപ്പീൽ അധികാരി ശരിവെച്ചു - അപ്പീൽവാദി റിട്ട് ഹർജി സമർപ്പിച്ചു - ഹൈക്കോടതിയിലെ സിംഗിൾ ജഡ്ജി നിർബന്ധിത വിരമിക്കൽ ഉത്തരവിൽ ഇടപെട്ടില്ല, എന്നാൽ, സേവന ആനുകൂല്യങ്ങളും പെൻഷൻ കുടിശ്ശികകളും തടഞ്ഞുവെച്ചത് നിയമവിരുദ്ധമാണെന്ന് വിധിച്ചു, അത് അപ്പീൽവാദിക്ക് നൽകാൻ നിർദ്ദേശിച്ചു - ഈ ഉത്തരവ് ഡിവിഷൻ-ബെഞ്ച് ശരിവെച്ചു - വിധിച്ചു : വസ്തുതകളുടെ

അടിസ്ഥാനത്തിൽ, ചട്ടങ്ങൾ അനുശാസിക്കുന്ന നടപടിക്രമങ്ങൾ എതിർകക്ഷി പാലിച്ചില്ല എന്ന് പറയാൻ കഴിയില്ല - ചുമത്തപ്പെട്ട കുറ്റങ്ങൾ ഗുരുതരവും കഠിനവുമാണ് - അപ്പീൽവാദി വാസ്തവത്തിൽ കുറ്റങ്ങൾ സമ്മതിച്ചുവെങ്കിലും ജോലിയുടെ സമ്മർദ്ദം കാരണമാണ് അത്തരം വീഴ്ചകൾ സംഭവിച്ചതെന്ന് വിശദീകരിക്കാൻ അപ്പീൽവാദി ശ്രമിച്ചു - ഗുരുതരമായ കുറ്റങ്ങളിൽ ഹർജിക്കാരന്റെ ദുഷ്പെരുമാറ്റം തെളിയിക്കപ്പെട്ടിട്ടും, ശിക്ഷാധികാരി നിർബന്ധിത വിരമിക്കൽ എന്ന ശിക്ഷ മാത്രം ചുമത്തി സൗമനസ്യം കാണിക്കുകയായിരുന്നു - ചുമത്തിയ ശിക്ഷ കുറ്റങ്ങളുടെ ഗൗരവത്തിന് ആനുപാതികമാണ് - അപ്പീലിനു മെറിറ്റില്ല.

സേവന നിയമം - വകുപ്പുതല അന്വേഷണം - അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ രേഖപ്പെടുത്തിയ തീരുമാനങ്ങൾ - ശിക്ഷാധികാരി പുറപ്പെടുവിച്ച ശിക്ഷാ ഉത്തരവ് - കാരണം രേഖപ്പെടുത്തൽ വിധിച്ചു: ശിക്ഷാധികാരി, അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ രേഖപ്പെടുത്തിയ കണ്ടെത്തലുകൾ അംഗീകരിക്കുകയും അതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഒരു ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കുകയും ചെയ്യുമ്പോൾ, ശിക്ഷ ചുമത്തുന്ന ഉത്തരവിൽ വിശദമായ കാരണങ്ങൾ രേഖപ്പെടുത്തേണ്ട ആവശ്യമില്ല.

അപ്പീൽ തള്ളിക്കൊണ്ട്, കോടതി

വിധിച്ചു : രേഖകളിലുള്ള വാക്കാലുള്ളതും രേഖാമൂലമുള്ളതുമായ തെളിവുകൾ പരിഗണിച്ച ശേഷം, എല്ലാ കുറ്റങ്ങളും തെളിയിക്കപ്പെട്ടു എന്ന് അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ വിധിച്ചു. അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ രേഖപ്പെടുത്തിയ കണ്ടെത്തലുകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, നിർബന്ധിത വിരമിക്കൽ എന്ന ശിക്ഷ ചുമത്താൻ ശിക്ഷാധികാരി താൽക്കാലികമായി തീരുമാനിച്ചു. ശിക്ഷാധികാരി, അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടിന്റെ ഒരു പകർപ്പ് സഹിതം

30.07.2005 എന്ന തീയതിയിൽ കാരണം കാണിക്കൽ നോട്ടീസ് നൽകി.പ്രസ്തുത നോട്ടീസിനുള്ള മറുപടിയായി, 16.08.2005-ലെ കത്തിലൂടെ അപ്പീൽവാദി തന്റെ വിശദീകരണങ്ങൾ സമർപ്പിച്ചു. കാരണം കാണിക്കൽ നോട്ടീസിന് മറുപടി നൽകിയ ശേഷം, നിർബന്ധിത വിരമിക്കൽ എന്ന ശിക്ഷ ചുമത്തിക്കൊണ്ട് ശിക്ഷാധികാരി ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ചു.അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ തന്റെ കണ്ടെത്തലുകൾ രേഖപ്പെടുത്തിയാൽ, ശിക്ഷാധികാരിക്ക് നിർദ്ദേശിക്കുന്ന ശിക്ഷയെക്കുറിച്ച് താൽക്കാലിക നിഗമനത്തിൽ എത്താനും അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടിന്റെ പകർപ്പ് സഹിതം അത് കുറ്റാരോപിതനായ ജീവനക്കാരനെ അറിയിക്കാനും സാധിക്കുന്നതാണ്. ശിക്ഷാധികാരി താൽക്കാലിക നിഗമനത്തിൽ എത്തുന്നതിനു മുമ്പുതന്നെ അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ട് ജീവനക്കാരന് കൈമാറണം എന്ന് അപ്പീൽവാദിയുടെ അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചെങ്കിലും, അദ്ദേഹം ആശ്രയിച്ച, *ഹൈദരാബാദ് ഇ.സി.ഐ.എൽ മാനേജിംഗ് ഡയറക്ടർ* എന്ന കേസിലെ ഈ കോടതിയുടെ വിധിന്യായത്തിൽ അത്തരമൊരു തത്വം സ്ഥാപിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ല. മേൽപ്പറഞ്ഞ വിധിന്യായത്തിൽ, കുറ്റാരോപിതനായ ജീവനക്കാരന്റെ കുറ്റത്തെക്കുറിച്ച് ശിക്ഷാധികാരി തീരുമാനമെടുക്കുന്നതിന് മുമ്പ്, അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥന്റെ അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടിന്റെ പകർപ്പ് ലഭിക്കാൻ ജീവനക്കാരന് അവകാശമുണ്ട് എന്ന് മാത്രമാണ് വിധിച്ചിട്ടുള്ളത്. നിർദ്ദേശിച്ച ശിക്ഷ സൂചിപ്പിച്ചുകൊണ്ട് ഒരു കാരണം കാണിക്കൽ നോട്ടീസ് നൽകിയതുകൊണ്ട് മാത്രം, ശിക്ഷാധികാരി തീരുമാനം എടുത്തു എന്ന് പറയാൻ സാധിക്കുകയില്ല. കാരണം കാണിക്കൽ നോട്ടീസ് പരിശോധിക്കുമ്പോൾത്തന്നെ, അതിനോടൊപ്പം അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടും ചേർത്തിട്ടുണ്ടെന്ന് വ്യക്തമാകുന്നു. അതുകൊണ്ട്, ചട്ടങ്ങൾ അനുശാസിക്കുന്ന നടപടിക്രമങ്ങൾ എതിർകക്ഷി-ബാങ്ക് പാലിച്ചില്ല എന്ന് പറയാൻ സാധിക്കുകയില്ല.കൂടാതെ, ശിക്ഷാധികാരി, അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ രേഖപ്പെടുത്തിയ കണ്ടെത്തലുകൾ അംഗീകരിക്കുകയും ഒരു ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കുകയും

ചെയ്താൽ, ശിക്ഷ ചുമത്തുന്ന ഉത്തരവിൽ വിശദമായ കാരണങ്ങൾ രേഖപ്പെടുത്തേണ്ട ആവശ്യമില്ല. അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടിൽ രേഖപ്പെടുത്തിയ കണ്ടെത്തലുകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് ശിക്ഷ ചുമത്തിയിരിക്കുന്നത്, അതിനാൽ ശിക്ഷാധികാരി കൂടുതൽ വിശദമായ കാരണങ്ങൾ നൽകേണ്ടതില്ല.വകുപ്പുതല അന്വേഷണത്തിൽ അപ്പീൽവാദിക്കെതിരെ ചുമത്തിയ കുറ്റങ്ങൾ ഗുരുതരവും കഠിനവുമാണ്. ശിക്ഷാധികാരി നൽകിയ കാരണം കാണിക്കൽ നോട്ടീസിനുള്ള അദ്ദേഹത്തിന്റെ 16.08.2005-ലെ മറുപടി പരിശോധിക്കുമ്പോൾ, അദ്ദേഹം വാസ്തവത്തിൽ കുറ്റങ്ങൾ സമ്മതിച്ചതായും, എങ്കിലും ജോലിയുടെ സമ്മർദ്ദം കാരണം അത്തരം വീഴ്ചകൾ സംഭവിച്ചതാണെന്ന് വിശദീകരിക്കാൻ ശ്രമിച്ചതായും വ്യക്തമാണ്. മാത്രമല്ല,തന്റെ വീഴ്ചകൾ കാരണം ബാങ്കിനുണ്ടായ നഷ്ടം വ്യക്തിപരമായി വഹിക്കാൻ താൻ തയ്യാറാണെന്ന് പോലും അദ്ദേഹം പ്രസ്താവിച്ചു.ഒരു ബാങ്കിന്റെ മാനേജർ, ബാങ്കിന്റെ കാര്യങ്ങൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിൽ നിർണ്ണായകമായ പങ്ക് വഹിക്കുന്നു. ഒരു ബാങ്ക് ഉദ്യോഗസ്ഥൻ/ജീവനക്കാരൻ പൊതുജനങ്ങളുടെ പണമാണ് കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നത്. ബാങ്ക് ഉദ്യോഗസ്ഥന്റെ ജോലിയുടെ സ്വഭാവം അന്തർലീനമായിത്തന്നെ നിരന്തരമായ ജാഗ്രതയും ഉയർന്ന അളവിലുള്ള മുൻകരുതലും ആവശ്യപ്പെടുന്നു.ഒരു ബാങ്കിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥനെയോ ജീവനക്കാരനെയോ തന്റെ അധികാരപരിധിക്ക് അതീതമായി പ്രവർത്തിക്കാൻ അനുവദിച്ചാൽ, ബാങ്കിന്റെ അച്ചടക്കം ഇല്ലാതാകും.വായ്പകൾ അനുവദിക്കുന്നതിനായി നടപടിക്രമപരമായ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിക്കുമ്പോൾ, ഉദ്യോഗസ്ഥർ/ജീവനക്കാർ അവ സൂക്ഷ്മമായി പാലിക്കേണ്ടതുണ്ട്, അതിൽ നിന്നുള്ള ഏതൊരു വ്യതിചലനവും ബാങ്കുകളിലുള്ള പൊതുജനവിശ്വാസം ഇല്ലാതാകുന്നതിലേക്ക് നയിക്കും.കുറ്റപത്രത്തിൽ നിന്നും അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥന്റെ കണ്ടെത്തലുകളിൽ നിന്നും വ്യക്തമാകുന്നതുപോലെ, ഒരു ബാങ്കിന്റെ മാനേജർ അത്തരമൊരു ദുഷ്പെരുമാറ്റത്തിൽ ഏർപ്പെട്ടാൽ, അത് കുറ്റങ്ങൾ ഗുരുതരവും കഠിനവുമാണ്

എന്ന് സൂചിപ്പിക്കുന്നു.അത്തരത്തിലുള്ള ഗുരുതരമായ കുറ്റങ്ങളിൽ ദുഷ്പെരുമാറ്റം തെളിയിക്കപ്പെട്ടിട്ടും, ശിക്ഷാധികാരി നിർബന്ധിത വിരമിക്കൽ എന്ന ശിക്ഷ ചുമത്തി സൗമനസ്യം കാണിക്കുകയായിരുന്നു. അച്ചടക്ക നടപടികളിൽ അപ്പീൽവാദിക്കെതിരെ ചുമത്തിയ ശിക്ഷ കുറ്റങ്ങളുടെ ഗൗരവത്തിന് ആനുപാതികമല്ലാത്തതാണ് എന്ന് പറയാൻ സാധിക്കുകയില്ല. ഈ അപ്പീലിൽ യാതൊരു കഴമ്പുമില്ല.[ഖണ്ഡിക 7,8] [863-ഡി-എച്ച് ; 864-എ -സി ; ഇ -എച്ച് ; 865-എ -ബി]

ഹൈദരാബാദ് ഇ.സി.ഐ.എൽ മാനേജിംഗ് ഡയറക്ടറും മറ്റുള്ളവരും vs. ബി. കരുണാകറും മറ്റുള്ളവരും (1993) 4 എസ്. സി. സി 727: [1993] 2 സപ്ലിമെന്റ്. എസ്.സി.ആർ 576-എന്ന കേസ് ബാധകമല്ലെന്ന് വിധിച്ചു.

സ്റ്റേറ്റ് ബാങ്ക് ഓഫ് ഇന്ത്യയും മറ്റുള്ളവരും vs. മുഹമ്മദ് ബദറുദ്ദീൻ (2019) 16 എസ്.സി.സി. 69: [2019] 9 എസ്.സി.ആർ 1016-എന്ന കേസ് പരാമർശിക്കപ്പെട്ടു.

<u>ഉദ്ധരിച്ച കേസ് നിയമങ്ങൾ</u>

[1993] 2 സപ്ളിമെന്റ് എസ്.സി.ആർ 576	ബാധകമല്ലെന്ന് വിധിച്ചു	ഖണ്ഡിക 4
[2019] 9 എസ്.സി.ആർ 1016	പരാമർശിച്ചു	ഖണ്ഡിക 4

സിവിൽ അപ്പീൽ അധികാരിത : 2010-ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 4394.

2008-ലെ റിട്ട് അപ്പീൽ നമ്പർ 361-ൽ ഗുവാഹത്തി ഹൈക്കോടതിയുടെ 03.04.2009-ലെ വിധിന്യായത്തിൽ നിന്നും ഉത്തരവിൽ നിന്നും.

എം/ എസ് മിത്തർ & മിത്തർ കമ്പനി അഡ്വക്കേറ്റ്സ് വഴി അഡ്വ.പാർഥിവ് ഗോസ്വാമി, അഡ്വ.എ. ഹെൻറി,അഡ്വ. രാജീവ് മേത്ത, അഡ്വ. രാജേഷ് കുമാർ എന്നിവർ കക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായി.

കോടതി വിധിന്യായം പ്രസ്താവിച്ചത്

ജസ്റ്റിസ് ആർ. സുഭാഷ് റെഡ്ഡി

1. 03.04.2009-ലെ ഉത്തരവിൽ അതൃപ്തനായ, ഗുവാഹത്തി ഹൈക്കോടതിയുടെ രേഖകളിലുള്ള റിട്ട് അപ്പീൽ നമ്പർ 361/2008-ലെ അപ്പീൽവാദിയാണ് ഈ സിവിൽ അപ്പീൽ ഫയൽ ചെയ്തിരിക്കുന്നത്. മേൽപ്പറഞ്ഞ ഉത്തരവ്, റിട്ട് ഹർജി നമ്പർ 219/2006-ലെ സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ 08.06.2007-ലെ ഉത്തരവിനെ ശരിവെച്ചുകൊണ്ട് ഉള്ളതായിരുന്നു. സിംഗിൾ ജഡ്ജി, അപ്പീൽവാദിക്കെതിരെ ആരംഭിച്ച അച്ചടക്ക നടപടികളിലെ നിർബന്ധിത വിരമിക്കൽ ഉത്തരവ് ശരിവെക്കുന്നതിനോടൊപ്പം, അപ്പീൽവാദിയുടെ സേവന ആനുകൂല്യങ്ങളും പെൻഷൻ കുടിശ്ശികകളും തടഞ്ഞുവെച്ചത് നിയമവിരുദ്ധമാണെന്ന് വിധിക്കുകയും, വിരമിക്കൽ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകാൻ നിർദ്ദേശം നൽകുകയും ചെയ്തിരുന്നു.

2.ഒന്നാം എതിർകക്ഷി-ബാങ്കിന്റെ മാനേജരായിരുന്ന അപ്പീൽവാദി.അദ്ദേഹത്തിനെതിരെ ഉന്നയിക്കപ്പെട്ട ചില ആരോപണങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അച്ചടക്ക നടപടികൾ ആരംഭിക്കുകയും, 18.06.2004-ൽ കുറ്റപത്രം നൽകുകയും ചെയ്തു. കുറ്റങ്ങളുടെ സാരം സിംഗിൾ ജഡ്ജി പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവിൽ

ചേർത്തിട്ടുണ്ട്.15.07.2004-ന് അപ്പീൽവാദി കുറ്റങ്ങൾ നിഷേധിച്ചുകൊണ്ട് സമർപ്പിച്ച മറുപടിയിൽ തൃപ്തരല്ലാത്തതിനാൽ, എതിർകക്ഷി-ബാങ്ക് വകുപ്പുതല അന്വേഷണത്തിന് ഉത്തരവിടാൻ തീരുമാനിച്ചു.അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ, രേഖകളിലുള്ള വാക്കാലുള്ളതും രേഖാമൂലമുള്ളതുമായ തെളിവുകൾ പരിശോധിച്ച് അന്വേഷണം പൂർത്തിയാക്കിയ ശേഷം, അപ്പീൽവാദിക്കെതിരെ ചുമത്തിയ എല്ലാ കുറ്റങ്ങളും (കുറ്റം നമ്പർ 1 മുതൽ 5 വരെ) തെളിയിക്കപ്പെട്ടു എന്ന് വിധിച്ചു. അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ രേഖപ്പെടുത്തിയ കണ്ടെത്തലുകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, അപ്പീൽവാദിക്കുമേൽ നിർബന്ധിത വിരമിക്കൽ എന്ന ശിക്ഷ ചുമത്താൻ എതിർകക്ഷി-ബാങ്ക് തീരുമാനിച്ചു. വകുപ്പുതല അന്വേഷണത്തിൽ രേഖപ്പെടുത്തിയ കണ്ടെത്തലുകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, സേവനത്തിൽ നിന്ന് "നിർബന്ധിത വിരമിക്കൽ" എന്ന ശിക്ഷ ചുമത്തിക്കൊണ്ട് ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ചു. ബാങ്കിന്റെ ഡയറക്ടർ ബോർഡ് എന്ന വകുപ്പുതല അപ്പീൽ അധികാരിക്ക് മുന്നിൽ അപ്പീൽവാദി വിജയിച്ചില്ല, ശിക്ഷാധികാരിയുടെ ഉത്തരവ് ശരിവെച്ചുകൊണ്ട് അപ്പീൽ അധികാരി അദ്ദേഹത്തിന്റെ അപ്പീൽ തള്ളി. ശിക്ഷാധികാരി ചുമത്തുകയും അപ്പീൽ അധികാരി ശരിവെക്കുകയും ചെയ്ത നിർബന്ധിത വിരമിക്കൽ ഉത്തരവിനെ ചോദ്യം ചെയ്തുകൊണ്ട്, അപ്പീൽവാദി ഗുവാഹത്തി ഹൈക്കോടതിയിൽ റിട്ട് ഹർജി (സി) നമ്പർ 219/ 2006 ഫയൽ ചെയ്തു. സിംഗിൾ ജഡ്ജി 08.06.2007-ലെ വിശദമായ വിധിന്യായത്തിലൂടെയും ഉത്തരവിലൂടെയും നിർബന്ധിത വിരമിക്കൽ ഉത്തരവിൽ ഇടപെട്ടില്ല, അതേ സമയം, പെൻഷൻ കുടിശ്ശികകൾ ഉൾപ്പെടെയുള്ള സേവന ആനുകൂല്യങ്ങൾ തടഞ്ഞുവെച്ചത് നിയമവിരുദ്ധമാണെന്ന് കണ്ടെത്തുകയും, അത്തരം ആനുകൂല്യങ്ങൾ അപ്പീൽവാദിക്ക് നൽകാൻ നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകുകയും ചെയ്തു. സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ ഉത്തരവിനെതിരെ അപ്പീൽവാദി റിട്ട് അപ്പീൽ നമ്പർ 361/ 2008 ഫയൽ ചെയ്തു. ഹൈക്കോടതിയിലെ

ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച്, ആരോപണവിധേയമായ ഉത്തരവിലൂടെ, സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ ഉത്തരവ് ശരിവെച്ചുകൊണ്ട് അപ്പീൽ തള്ളിക്കളഞ്ഞു.

3. അപ്പീൽവാദിക്കു വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകൻ അഡ്വ.പാർഥിവ് ഗോസ്വാമി, എതിർകക്ഷി-ബാങ്കിനുവേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകൻ അഡ്വ.രാജേഷ് കുമാർ എന്നിവരുടെ വാദങ്ങൾ കോടതി കേട്ടു.

4. അന്വേഷണം പൂർത്തിയായ ശേഷം, അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടിന്റെ പകർപ്പ് നൽകുന്നതിന് മുമ്പുതന്നെ, ശിക്ഷാധികാരി നിർബന്ധിത വിരമിക്കൽ എന്ന നിർദ്ദേശിച്ച ശിക്ഷ സൂചിപ്പിച്ചുകൊണ്ട് 30.07.2005 എന്ന തീയതിയിൽ (റഫറൻസ് നമ്പർ-എൽ.ബി.ജി /I&V/ പി.പി & പി.എ /154/08/2005-06 വഴിയുള്ള) ഒരു കാരണം കാണിക്കൽ നോട്ടീസ് നൽകിയെന്നാണ് അപ്പീൽവാദിയുടെ അഭിഭാഷകൻ പ്രധാനമായും വാദിച്ചത്. അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ട് കൈമാറുന്നതിന് മുമ്പുതന്നെ ശിക്ഷാധികാരി ഇത്തരമൊരു നിഗമനത്തിൽ എത്തിയത് നിയമവിരുദ്ധമാണ് എന്ന് സമർപ്പിക്കുന്നു. തന്റെ വാദത്തിന് പിന്തുണ നൽകാനായി, അഭിഭാഷകൻ ഈ കോടതിയുടെ **ഹൈദരാബാദ് ഇ.സി.ഐ.എൽ മാനേജിംഗ് ഡയറക്ടറും മറ്റുള്ളവരും vs. ബി. കരുണാകറും മറ്റുള്ളവരും** (1993) 4 എസ്. സി. സി 727, **സ്റ്റേറ്റ് ബാങ്ക് ഓഫ് ഇന്ത്യയും മറ്റുള്ളവരും vs. മുഹമ്മദ് ബദറുദ്ദീൻ** (2019) 16 എസ്.സി.സി. 69 എന്നീ കേസുകളിലെ വിധിന്യായങ്ങളെ ആശ്രയിച്ചു. കൂടാതെ, നിർബന്ധിത വിരമിക്കൽ എന്ന ശിക്ഷ ചുമത്തുന്നതിനിടെ 29.08.2005-ലെ ഉത്തരവിൽ ശിക്ഷാധികാരി യാതൊരു കാരണവും രേഖപ്പെടുത്തിയില്ലെന്നും, സമാനമായി അപ്പീൽ അധികാരിയും കാരണം രേഖപ്പെടുത്താതെ അപ്പീൽ തള്ളിക്കളഞ്ഞെന്നും അദ്ദേഹം സമർപ്പിച്ചു. അവസാനമായി, ചുമത്തിയ ശിക്ഷ കുറ്റങ്ങളുടെ ഗൗരവത്തിന്

ആനുപാതികമല്ലാത്തതിനാൽ, ആരോപണവിധേയമായ ഉത്തരവുകൾ റദ്ദാക്കണമെന്ന് അദ്ദേഹം അഭ്യർത്ഥിച്ചു.

5. മറുഭാഗത്ത്, അപ്പീൽവാദിക്കെതിരെ ചുമത്തിയ കുറ്റങ്ങളിലേക്കും അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ രേഖപ്പെടുത്തിയ കണ്ടെത്തലുകളിലേക്കും കോടതിയെ നയിച്ചുകൊണ്ട്, അപ്പീൽവാദിക്കെതിരെ ചുമത്തിയ കുറ്റങ്ങൾ ഗുരുതരവും കഠിനവുമാണ് എന്നും, ബാങ്കിൽ മാനേജരായി ജോലി ചെയ്തിരുന്ന അപ്പീൽവാദിയുടെ തെളിയിക്കപ്പെട്ട ദുഷ്പെരുമാറ്റം പരിഗണിച്ച് ശിക്ഷാധികാരി നിർബന്ധിത വിരമിക്കൽ ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കുകയായിരുന്നു എന്നും എതിർകക്ഷി-ബാങ്കിനുവേണ്ടി ഹാജരായ അഡ്വ.രാജേഷ് കുമാർ സമർപ്പിച്ചു. അപ്പീൽവാദിക്കെതിരെ ചുമത്തിയ കുറ്റങ്ങൾ കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, ചുമത്തിയ ശിക്ഷ ആനുപാതികമല്ലെന്ന് പറയാൻ കഴിയില്ലെന്നും അദ്ദേഹം വാദിച്ചു. കൂടാതെ, അന്വേഷണം പൂർത്തിയായാൽ, അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടിന്റെ പകർപ്പ് സഹിതം, കാരണം കാണിക്കൽ നോട്ടീസിൽ നിർദ്ദേശിച്ച ശിക്ഷ വ്യക്തമാക്കാൻ ശിക്ഷാധികാരിക്ക് അവകാശമുണ്ട് എന്നും വാദിച്ചു.എതിർകക്ഷികൾ ചട്ടങ്ങൾ അനുശാസിക്കുന്ന നടപടിക്രമങ്ങൾ പാലിച്ചുവെന്നും, സ്വീകരിച്ച നടപടിക്രമം ഈ കോടതിയുടെ **ഹൈദരാബാദ് ഇ.സി.ഐ.എൽ മാനേജിംഗ് ഡയറക്ടർ** (മേൽ പരാമർശം) എന്ന കേസിലെ തീരുമാനത്തിന് അനുരൂപമാണെന്നും അദ്ദേഹം വാദിച്ചു.ഈ കേസിന്റെ വസ്തുതകൾ പരിഗണിക്കുമ്പോൾ, **മുഹമ്മദ് ബദറുദ്ദീൻ** (മേൽ പരാമർശം) എന്ന കേസിലെ വിധിന്യായം അപ്പീൽവാദിയുടെ കേസിനെ പിന്തുണയ്ക്കുന്നതിനായി പ്രയോഗിക്കാൻ കഴിയില്ല എന്നും സമർപ്പിച്ചു.

6. കക്ഷികൾക്കുവേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകരുടെ വാദങ്ങൾ കേട്ടശേഷം, ആരോപണവിധേയമായ ഉത്തരവും, സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ ഉത്തരവും, രേഖാമൂലമുള്ള മറ്റ് തെളിവുകളും കോടതി പരിശോധിച്ചു.

7. എതിർകക്ഷി-ബാങ്കിലെ മാനേജരായാണ് അപ്പീൽവാദി ജോലി ചെയ്തിരുന്നത്. അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ തെളിയിക്കപ്പെട്ടു എന്ന് കണ്ടെത്തിയ കുറ്റങ്ങൾ പരിശോധിക്കുമ്പോൾ, നിയമം അനുശാസിക്കുന്ന കൃത്യമായ നടപടിക്രമങ്ങൾ പാലിക്കാതെ അദ്ദേഹം വായ്പകൾ അനുവദിക്കുകയും വിതരണം ചെയ്യുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ടെന്ന് വ്യക്തമാകുന്നു. കൂടാതെ, തട്ടിപ്പ് , ചില സന്ദർഭങ്ങളിൽ (എ) കടയോ ബിസിനസ്സോ ഇല്ലാത്ത സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക്; (ബി) ഒരേ കുടുംബത്തിലെ അംഗങ്ങൾക്ക് ഒന്നിലധികം വായ്പകൾ എന്നിങ്ങനെ ക്രമരഹിതമായി വായ്പകൾ വിതരണം ചെയ്തതായുള്ള ആരോപണങ്ങളും ഉണ്ട്.രേഖകളിലുള്ള വാക്കാലുള്ളതും രേഖാമൂലമുള്ളതുമായ തെളിവുകൾ പരിഗണിച്ച ശേഷം, എല്ലാ കുറ്റങ്ങളും തെളിയിക്കപ്പെട്ടു എന്ന് അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ വിധിച്ചു. അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ രേഖപ്പെടുത്തിയ കണ്ടെത്തലുകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, നിർബന്ധിത വിരമിക്കൽ എന്ന ശിക്ഷ ചുമത്താൻ ശിക്ഷാധികാരി താൽക്കാലികമായി തീരുമാനിച്ചു. ശിക്ഷാധികാരി, അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടിന്റെ ഒരു പകർപ്പ് സഹിതം 30.07.2005 എന്ന തീയതിയിൽ കാരണം കാണിക്കൽ നോട്ടീസ് നൽകി.പ്രസ്തുത നോട്ടീസിനുള്ള മറുപടിയായി, ജോലിയുടെ സമ്മർദ്ദം കാരണം ചില പ്രവർത്തനപരമായ വീഴ്ചകൾ സംഭവിച്ചിട്ടുണ്ട് എന്ന് സൂചിപ്പിച്ചുകൊണ്ട് 16.08.2005-ലെ കത്തിലൂടെ അപ്പീൽവാദി തന്റെ വിശദീകരണങ്ങൾ സമർപ്പിച്ചു. തന്റെ ഭാഗത്തെ പിഴവ് കാരണം ബാങ്കിന് എന്തെങ്കിലും നഷ്ടം സംഭവിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, ആ നഷ്ടം സ്വന്തം സ്രോതസ്സിൽ നിന്ന്

വഹിക്കാൻ തയ്യാറാണെന്നും അദ്ദേഹം അപേക്ഷിച്ചു. കാരണം കാണിക്കൽ നോട്ടീസിന് മറുപടി നൽകിയ ശേഷം, നിർബന്ധിത വിരമിക്കൽ എന്ന ശിക്ഷ ചുമത്തിക്കൊണ്ട് ശിക്ഷാധികാരി ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ചു.അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ തന്റെ കണ്ടെത്തലുകൾ രേഖപ്പെടുത്തിയാൽ, ശിക്ഷാധികാരിക്ക് നിർദ്ദേശിക്കുന്ന ശിക്ഷയെക്കുറിച്ച് താൽക്കാലിക നിഗമനത്തിൽ എത്താനും അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടിന്റെ പകർപ്പ് സഹിതം അത് കുറ്റാരോപിതനായ ജീവനക്കാരനെ അറിയിക്കാനും സാധിക്കുന്നതാണ്. ശിക്ഷാധികാരി താൽക്കാലിക നിഗമനത്തിൽ എത്തുന്നതിനു മുമ്പുതന്നെ അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ട് ജീവനക്കാരന് കൈമാറണം എന്ന് അപ്പീൽവാദിയുടെ അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചെങ്കിലും, **ഹൈദരാബാദ് ഇ.സി.ഐ.എൽ മാനേജിംഗ് ഡയറക്ടർ** (മേൽ പരാമർശം) എന്ന കേസിലെ ഈ കോടതിയുടെ വിധിന്യായത്തിൽ അത്തരമൊരു തത്വം സ്ഥാപിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ല. മേൽപ്പറഞ്ഞ ഈ കോടതിയുടെ വിധിന്യായത്തിൽ, കുറ്റാരോപിതനായ ജീവനക്കാരന്റെ കുറ്റബോധത്തെക്കുറിച്ച് ശിക്ഷാധികാരി തീരുമാനമെടുക്കുന്നതിന് മുമ്പ്, അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥന്റെ അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടിന്റെ പകർപ്പിന് ജീവനക്കാരന് അവകാശമുണ്ട് എന്ന് മാത്രമാണ് വിധിച്ചിട്ടുള്ളത്. നിർദ്ദേശിച്ച ശിക്ഷ സൂചിപ്പിച്ചുകൊണ്ട് ഒരു കാരണം കാണിക്കൽ നോട്ടീസ് നൽകിയതുകൊണ്ട് മാത്രം, ശിക്ഷാധികാരി തീരുമാനം എടുത്തു എന്ന് പറയാൻ സാധിക്കുകയില്ല. 30.07.2005-ലെ കാരണം കാണിക്കൽ നോട്ടീസ് പരിശോധിക്കുമ്പോൾത്തന്നെ, കാരണം കാണിക്കൽ നോട്ടീസിനൊപ്പം അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടും ചേർത്തിട്ടുണ്ടെന്ന് വ്യക്തമാകുന്നു. അതുകൊണ്ട്, ചട്ടങ്ങൾ അനുശാസിക്കുന്ന നടപടിക്രമങ്ങൾ എതിർകക്ഷി-ബാങ്ക് പാലിച്ചില്ല എന്ന് പറയാൻ സാധിക്കുകയില്ല.**ഹൈദരാബാദ് ഇ.സി.ഐ.എൽ മാനേജിംഗ് ഡയറക്ടർ** (മേൽ പരാമർശം) എന്ന കേസിലെ ഈ കോടതിയുടെ വിധിന്യായം അപ്പീൽവാദിയുടെ

കേസിന് സഹായകരമല്ല എന്നാണ് കോടതി കരുതുന്നത്. കൂടാതെ, ശിക്ഷാധികാരി, അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ രേഖപ്പെടുത്തിയ കണ്ടെത്തലുകൾ അംഗീകരിക്കുകയും ഒരു ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കുകയും ചെയ്താൽ, ശിക്ഷ ചുമത്തുന്ന ഉത്തരവിൽ വിശദമായ കാരണങ്ങൾ രേഖപ്പെടുത്തേണ്ട ആവശ്യമില്ല എന്നത് സുസ്ഥാപിതമാണ്.അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടിൽ രേഖപ്പെടുത്തിയ കണ്ടെത്തലുകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് ശിക്ഷ ചുമത്തിയിരിക്കുന്നത്, അതിനാൽ ശിക്ഷാധികാരി കൂടുതൽ വിശദമായ കാരണങ്ങൾ നൽകേണ്ടതില്ല.10.12.2005-ന് ചേർന്ന യോഗത്തിൽ ഡയറക്ടർ ബോർഡ് വകുപ്പുതല അപ്പീൽ പരിഗണിച്ചതിനാൽ, ബോർഡിന്റെ തീരുമാനം 21.12.2005-ലെ ഉത്തരവ് (റഫറൻസ് നമ്പർ എൽ.ജി.ബി /I&V/അപ്പീൽ I/31/02/2005-06) വഴി അറിയിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ, ആരോപണവിധേയമായ ഉത്തരവുകൾക്ക് കാരണം രേഖപ്പെടുത്തിയിട്ടില്ല എന്ന അപ്പീൽവാദിയുടെ അഭിഭാഷകന്റെ വാദത്തിൽ യാതൊരു കഴമ്പുമില്ല എന്ന് കോടതി കണ്ടെത്തുന്നു.

8. ചുമത്തിയ ശിക്ഷ കുറ്റങ്ങളുടെ ഗൗരവത്തിന് ആനുപാതികമല്ലാത്തതാണ് എന്ന അപ്പീൽവാദിയുടെ അഭിഭാഷകന്റെ അവസാന വാദവും അംഗീകരിക്കാൻ കഴിയില്ല. വകുപ്പുതല അന്വേഷണത്തിൽ അപ്പീൽവാദിക്കെതിരെ ചുമത്തിയ കുറ്റങ്ങൾ ഗുരുതരവും കഠിനവുമാണ്.ശിക്ഷാധികാരി നൽകിയ കാരണം കാണിക്കൽ നോട്ടീസിനുള്ള അദ്ദേഹത്തിന്റെ 16.08.2005-ലെ മറുപടി പരിശോധിക്കുമ്പോൾ, അദ്ദേഹം വാസ്തവത്തിൽ കുറ്റങ്ങൾ സമ്മതിച്ചതായും, എങ്കിലും ജോലിയുടെ സമ്മർദ്ദം കാരണം അത്തരം വീഴ്ചകൾ സംഭവിച്ചതാണെന്ന് വിശദീകരിക്കാൻ ശ്രമിച്ചതായും വ്യക്തമാണ്. മാത്രമല്ല,തന്റെ വീഴ്ചകൾ കാരണം ബാങ്കിനുണ്ടായ നഷ്ടം വ്യക്തിപരമായി വഹിക്കാൻ താൻ തയ്യാറാണെന്ന് പോലും അദ്ദേഹം പ്രസ്താവിച്ചു.ഒരു ബാങ്കിന്റെ മാനേജർ,

ബാങ്കിന്റെ കാര്യങ്ങൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിൽ നിർണ്ണായകമായ പങ്ക് വഹിക്കുന്നു. ഒരു ബാങ്ക് ഉദ്യോഗസ്ഥൻ/ജീവനക്കാരൻ പൊതുജനങ്ങളുടെ പണമാണ് കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നത്. ബാങ്ക് ഉദ്യോഗസ്ഥന്റെ ജോലിയുടെ സ്വഭാവം അന്തർലീനമായിത്തന്നെ നിരന്തരമായ ജാഗ്രതയും ഉയർന്ന അളവിലുള്ള മുൻകരുതലും ആവശ്യപ്പെടുന്നു.ഒരു ബാങ്കിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥനെയോ ജീവനക്കാരനെയോ തന്റെ അധികാരപരിധിക്ക് അതീതമായി പ്രവർത്തിക്കാൻ അനുവദിച്ചാൽ, ബാങ്കിന്റെ അച്ചടക്കം ഇല്ലാതാകും.വായ്പകൾ അനുവദിക്കുന്നതിനായി നടപടിക്രമപരമായ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിക്കുമ്പോൾ, ഉദ്യോഗസ്ഥർ/ജീവനക്കാർ അവ സൂക്ഷ്മമായി പാലിക്കേണ്ടതുണ്ട്, അതിൽ നിന്നുള്ള ഏതൊരു വ്യതിചലനവും ബാങ്കുകളിലുള്ള പൊതുജനവിശ്വാസം ഇല്ലാതാകുന്നതിലേക്ക് നയിക്കും. 18.06.2004 -ലെ കുറ്റപത്രത്തിൽ നിന്നും അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥന്റെ കണ്ടെത്തലുകളിൽ നിന്നും വ്യക്തമാകുന്നതുപോലെ, ഒരു ബാങ്കിന്റെ മാനേജർ അത്തരമൊരു ദുഷ്പെരുമാറ്റത്തിൽ ഏർപ്പെട്ടാൽ, അത്തരം കുറ്റങ്ങൾ ഗുരുതരവും കഠിനവുമാണ് എന്ന് സൂചിപ്പിക്കുന്നു.അത്തരത്തിലുള്ള ഗുരുതരമായ കുറ്റങ്ങളിൽ ദുഷ്പെരുമാറ്റം തെളിയിക്കപ്പെട്ടിട്ടും, ശിക്ഷാധികാരി നിർബന്ധിത വിരമിക്കൽ എന്ന ശിക്ഷ ചുമത്തി സൗമനസ്യം കാണിക്കുകയായിരുന്നു. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ, അച്ചടക്ക നടപടികളിൽ അപ്പീൽവാദിക്കെതിരെ ചുമത്തിയ ശിക്ഷ കുറ്റങ്ങളുടെ ഗൗരവത്തിന് ആനുപാതികമല്ലാത്തതാണ് എന്ന് പറയാൻ സാധിക്കുകയില്ല. അതുപോലെ, അപ്പീൽവാദിയുടെ അഭിഭാഷകന്റെ ഈ വാദവും അംഗീകരിക്കാൻ കഴിയില്ല.

9. മേൽപ്പറഞ്ഞ കാരണങ്ങളാൽ, ഈ അപ്പീലിൽ യാതൊരു കഴമ്പുമില്ല എന്ന് കണ്ടെത്തുന്നു.അതനുസരിച്ച്, അപ്പീൽ തള്ളിക്കളയുന്നു. ചെലവുകൾ സംബന്ധിച്ച് ഉത്തരവുകൾ ഒന്നും ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതല്ല.

ദിവ്യ പാണ്ഡേ അപ്പീൽ തള്ളി.