**[২০২১] ৭ এস. সি. আর. ৩০০**

**ভারতীয় ইউনিয়ন এবং অন্যান্যরা**

**বনাম**

**প্রাক্তন কনস্টেবল রাম করণ**

**(২০২১ সালের দেওয়ানী আপিল নং(গুলি) ৬৭২৩)**

**১১ই নভেম্বর, ২০২১**

**[অজয় রাস্তগি এবং অভয় এস ওকা, বিচারপতিদ্বয়]**

*পরিষেবা আইনঃ বিভাগীয় অনুসন্ধান – শাস্তির পরিমাণ - বিচার বিভাগীয় পর্যালোচনা - বাস্তবতা হলো, সিআরপিএফ কনস্টেবলের বিরুদ্ধে অভিযোগ যে তিনি অভিযোগকারী ডাক্তারকে হুমকি দিয়েছিলেন, দুর্ব্যবহার করেছিলেন, গালিগালাজ করেছিলেন এবং আহত করেছিলেন এবং তার বিরুদ্ধে তার স্ত্রীর প্রতি যৌন হয়রানির মিথ্যা অভিযোগ করেছিলেন - কনস্টেবলের বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক তদন্ত - আপিল/সংশোধনী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত চাকরি থেকে অপসারণের শাস্তি আরোপ - তবে, হাইকোর্ট চাকরি থেকে অপসারণের শাস্তির পরিবর্তে কনস্টেবলকে দুপুর ১.০০ টা থেকে রাত ১০.০০ টা পর্যন্ত কোয়ার্টার গার্ড জেলে আটক রাখার নির্দেশ দেয় - আপিলে, স্থির করেঃ অপরাধী কর্মচারীকে কী ধরণের শাস্তি দেওয়া হবে তা নির্ধারণ করার দায়িত্ব ছিল শাস্তিমূলক কর্তৃপক্ষ, অথবা আপিল কর্তৃপক্ষের - এই ধরনের কর্মচারীর দ্বারা সংঘটিত অসদাচরণের গুরুত্ব বিবেচনা করে, আদালতের পক্ষে শাস্তিমূলক কর্তৃপক্ষের দায়িত্ব গ্রহণ এবং দখল করার সুযোগ নেই - এমনকি যেসব ক্ষেত্রে শাস্তিমূলক কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আরোপিত শাস্তি আদালতের বিবেকের কাছে আঘাতকারী বলে প্রমাণিত হয়, সেখানেও সাধারণত শাস্তিমূলক কর্তৃপক্ষ বা আপিল কর্তৃপক্ষকে শাস্তি আরোপের প্রশ্নটি পুনর্বিবেচনা করার নির্দেশ দেওয়া উচিত - শাস্তির পরিমাণ সম্পর্কে বিচারিক পর্যালোচনার সুযোগ কেবল তখনই পাওয়া যায় যখন আরোপিত শাস্তি আদালত কর্তৃক অবহেলা করা অসদাচরণের প্রকৃতির সাথে আশ্চর্যজনকভাবে অসামঞ্জস্যপূর্ণ বলে মনে হয় - এমনকি এই ধরনের ক্ষেত্রেও, শাস্তির আদেশ বাতিল করার পরে, সিদ্ধান্ত নেওয়ার ভার শাস্তিমূলক/আপিল কর্তৃপক্ষের উপর ছেড়ে দিতে হবে এবং আদালতের পক্ষে শাস্তির পরিমাণ নির্ধারণ করে তার সিদ্ধান্তের বিকল্প নেওয়া উচিত নয় - তবে, এটি কেবল বিরল এবং ব্যতিক্রমী ক্ষেত্রেই যেখানে আদালত শাস্তির পরিমাণ সম্পর্কে নিজস্ব দৃষ্টিভঙ্গি শাস্তির পরিবর্তে প্রতিস্থাপন করতে পারে, তাও যুক্তিসঙ্গত কারণ নির্ধারণের পরে - উত্তরদাতার দ্বারা সংঘটিত অসদাচরণের গুরুত্ব বিবেচনা না করে শাস্তির রায়কে অসামঞ্জস্যপূর্ণ বলে নথি করার সময় হাইকোর্ট কর্তৃক হস্তক্ষেপ একটি অহংকারী পদ্ধতি যা*

*ক্ষমার অযোগ্য এবং আইনত সমর্থন যোগ্য নয় - হাইকোর্ট ১৯৪৯ সালের আইনের পরিকল্পনা উপেক্ষা করেছে, তাই, শাস্তির বিকল্পে হাইকোর্টের হস্তক্ষেপ অস্থিতিশীল এবং বাতিল করা হয়েছে - কেন্দ্রীয় রিজার্ভ ফোর্স পুলিশ আইন, ১৯৪৯ - ধারা ৯, ১০, ১১ - সেন্ট্রাল রিজার্ভ ফোর্স পুলিশ নিয়মাবলী ১৯৫৫ - বিধি ২৭।*

*চাকরি থেকে অপসারণ এবং বরখাস্ত - পার্থক্য - স্থির করেঃ উভয়ই একই ভিত্তিতে দাঁড়িয়ে এবং উভয়ই নিয়োগকর্তা/কর্মচারীর সম্পর্ক শেষ করে - উভয়ের মধ্যে একমাত্র পার্থক্য হল, বরখাস্তের ক্ষেত্রে, এটি কর্মচারীকে ভবিষ্যতে সরকারে চাকরি পেতে বাধা দেয়, অন্যদিকে অপসারণের ক্ষেত্রে, তাকে ভবিষ্যতের কোনও চাকরি থেকে অযোগ্য ঘোষণা করা হয় না।*

আপিল মঞ্জুর করে, আদালত

**আদেশঃ** ১.১. ১৯৪৯ সালের সেন্ট্রাল রিজার্ভ ফোর্স পুলিশ আইনের ধারা ১১ অনুসারে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ, এর অধীনে প্রণীত বিধি সাপেক্ষে, বাহিনীর সদস্য হিসেবে অসদাচরণের জন্য দোষী সাব্যস্ত হলে, যেকোনো এক বা একাধিক শাস্তি স্থগিত বা বরখাস্ত করতে পারে। ধারা ১১(১) এ 'স্থগিতাদেশ বা বরখাস্তের পরিবর্তে, অথবা এর সাথে অতিরিক্ত' শব্দের ব্যবহার স্পষ্টভাবে ইঙ্গিত করে যে, এতে উল্লেখিত কর্তৃপক্ষ দোষী সাব্যস্ত হওয়া বাহিনীর সদস্যকে বরখাস্ত বা বরখাস্তের শাস্তি প্রদানের ক্ষমতাপ্রাপ্ত এবং এর সাথে, অথবা এর পরিবর্তে, প্রকরণ (ক) থেকে (ঙ) পর্যন্ত উল্লিখিত শাস্তিও প্রদান করা যেতে পারে।

১.২ যদি বাহিনীর সদস্য দোষী সাব্যস্ত হন, তাহলে তাদের কারাদণ্ডের বিধান আরোপ করা হবে অথবা কম জঘন্য অপরাধের বিধান রাখা হবে। একই সাথে, ধারা ১১ স্পষ্ট এবং দ্ব্যর্থহীন এবং ১৯৪৯ সালের আইনের ধারা ১১(১) এর প্রকরণ (ক) থেকে (ঙ) এর অধীনে উল্লিখিত বাহিনীর সদস্যকে স্থগিত বা বরখাস্ত করার পরিবর্তে বা অতিরিক্তভাবে বিভাগীয় তদন্তে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ যে লঘু শাস্তি প্রদান করতে পারে, সেগুলি নির্ধারণ করে, এমনকি যদি আইনের ধারা ৯ বা ১০ এর অধীনে কোনও অপরাধের জন্য সদস্যের বিরুদ্ধে মামলা নাও করা হয়।

১.৩ চাকরি থেকে অপসারণ এবং বরখাস্ত একই ভিত্তিতে দাঁড়িয়ে এবং উভয়ই নিয়োগকর্তা/কর্মচারীর সম্পর্কের অবসান ঘটায়। উভয়ের মধ্যে একমাত্র পার্থক্য হল বরখাস্তের ক্ষেত্রে,

এটি কর্মচারীকে ভবিষ্যতে সরকারে চাকরি পেতে বাধা দেয় এবং অপসারণের ক্ষেত্রে, তাকে ভবিষ্যতের কোনও চাকরি থেকে অযোগ্য ঘোষণা করা হয় না। ১৯৫৫ সালের সেন্ট্রাল রিজার্ভ ফোর্স পুলিশ বিধিমালার ২৭ নম্বর বিধির সাথে সংযুক্ত একটি ব্যাখ্যা অনুসারে, নিয়ম প্রণয়নকারী কর্তৃপক্ষ স্পষ্ট করে দিয়েছে যে বাহিনীর একজন সদস্যকে বরখাস্ত করলে তাকে সরকারি চাকরিতে পুনরায় নিয়োগ করা থেকে বিরত রাখা হবে, যদিও বাহিনী থেকে এই ধরনের কোনও সদস্যকে অপসারণ ভবিষ্যতে সরকারের অধীনে (কেন্দ্রীয় রিজার্ভ পুলিশ ফোর্সে চাকরি ব্যতীত) যেকোনো চাকরির জন্য অযোগ্যতা হিসেবে গণ্য করা হবে না।

১.৪ এই মামলায়, ১৯৫৫ সালের বিধিমালার ২৭ নং বিধি অনুসারে নির্ধারিত পদ্ধতি অনুসরণ করে বিভাগীয় তদন্তে শাস্তিমূলক কর্তৃপক্ষ কর্তৃক উত্তরদাতার বিরুদ্ধে আনা অভিযোগ প্রমাণিত হওয়ার পর তাকে চাকরি থেকে অপসারণের শাস্তি দেওয়া হয়েছে। ১৯৪৯ সালের আইনের ১১ নং ধারা অনুসারে চাকরি থেকে অপসারণের এই ধরণের ছোটখাটো শাস্তি বরখাস্তের অতিরিক্তও হতে পারে। শৃঙ্খলা সংক্রান্ত তদন্তের সময় এবং হাই কোর্ট কর্তৃক বিতর্কিত রায়ের অধীনে নিশ্চিত হওয়ার পরে, যদি অসদাচরণ প্রমাণিত হয়, তাহলে বাহিনীর সদস্যকে চাকরি থেকে বরখাস্ত করার পরিবর্তে বা তার অতিরিক্ত শাস্তি দেওয়া যেতে পারে কিনা তা পরীক্ষা করার সময় হাইকোর্ট ১৯৪৯ সালের আইনের ধারা ১১ এ সম্পূর্ণরূপে উপেক্ষা করেছে।

১.৫ উত্তরদাতার বিরুদ্ধে অভিযোগের ধরণ সত্যিই গুরুতর কারণ উত্তরদাতা কেবল ডাক্তার-অভিযোগকারীকে হুমকিই দেননি বরং তাকে দুর্ব্যবহার, গালিগালাজ, আহত করেছেন এবং তার বিরুদ্ধে তার স্ত্রীর প্রতি যৌন হয়রানির মিথ্যা অভিযোগ করেছেন। প্রমাণিত হওয়ার পর উত্তরদাতার দ্বারা সংঘটিত এই ধরণের অসদাচরণ ক্ষমার অযোগ্য এবং কর্তৃপক্ষ যদি তাকে আদেশের মাধ্যমে চাকরি থেকে অপসারণের শাস্তি দেওয়া উপযুক্ত মনে করে এবং আপিল/সংশোধন কর্তৃপক্ষ এবং হাইকোর্ট কর্তৃক আপত্তিকর রায়ে নিশ্চিত করা হয়, তাহলে সিআরপিএফের মতো শৃঙ্খলাবদ্ধ বাহিনীতে চাকরিতে বহাল থাকার প্রতি কোনও সহানুভূতি থাকে না।

১.৬ আইনের সুগঠিত নীতি হল, অপরাধী কর্মচারীকে, কী ধরণের

শাস্তি দেওয়া হবে তা নির্ধারণ করার দায়িত্ব হলো শাস্তিমূলক কর্তৃপক্ষ অথবা আপিল কর্তৃপক্ষের। এই ধরনের কর্মচারীর দ্বারা সংঘটিত অসদাচরণের গুরুত্ব বিবেচনা করে, আদালতের পক্ষে শাস্তিমূলক কর্তৃপক্ষের দায়িত্ব গ্রহণ করা এবং দখল করা উন্মুক্ত নয়।

১.৭ এমনকি যেসব ক্ষেত্রে শাস্তিমূলক কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত শাস্তি আদালতের বিবেকের কাছে আঘাতকর বলে প্রমাণিত হয়, সেখানেও সাধারণত শাস্তিমূলক কর্তৃপক্ষ বা আপিল কর্তৃপক্ষকে শাস্তি আরোপের প্রশ্নটি পুনর্বিবেচনা করার নির্দেশ দেওয়া উচিত। শাস্তির পরিমাণ সম্পর্কে বিচার বিভাগীয় পর্যালোচনার সুযোগ রয়েছে তবে সীমিত সুযোগ রয়েছে। যখন আরোপিত শাস্তি অসদাচরণের প্রকৃতির সাথে আশ্চর্যজনকভাবে অসামঞ্জস্যপূর্ণ বলে মনে হয় তখনই আদালত তা প্রত্যাখ্যান করবে। এমনকি এই ক্ষেত্রেও, শাস্তির আদেশ বাতিল করার পরে, সিদ্ধান্ত নেওয়ার দায়িত্ব শাস্তিমূলক/আপিল কর্তৃপক্ষের উপর ছেড়ে দেওয়া উচিত এবং আদালত শাস্তির পরিমাণ নির্ধারণ করে তার সিদ্ধান্তের পরিবর্তে শাস্তি নির্ধারণ করতে পারবে না। তবে, কেবলমাত্র বিরল এবং ব্যতিক্রমী ক্ষেত্রেই যেখানে আদালত মামলার সময়কাল সংক্ষিপ্ত করার জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত শাস্তির পরিবর্তে শাস্তির পরিমাণ সম্পর্কে নিজস্ব দৃষ্টিভঙ্গি প্রতিস্থাপনের কথা ভাবতে পারে, তাও যুক্তিসঙ্গত কারণ উল্লেখ করে।

১.৮ তাৎক্ষণিক মামলার তথ্যের ভিত্তিতে, হাইকোর্ট, শাস্তির ক্ষেত্রে হস্তক্ষেপ করে ভুল করেছে, যা তার প্রমাণিত অসদাচরণের জন্য বিভাগীয় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আইনত আরোপ করা যেতে পারে। হাইকোর্টের কর্তৃপক্ষের নিজস্ব বিচক্ষণতার পরিবর্তে নিজস্ব বিচক্ষণতা ব্যবহার করা উচিত ছিল না। মামলার তথ্য এবং পরিস্থিতিতে কোন শাস্তি আরোপ করা প্রয়োজন ছিল তা এমন একটি বিষয় যা কেবলমাত্র উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের এখতিয়ারের মধ্যে পড়ে এবং হাইকোর্ট কর্তৃক হস্তক্ষেপ করা হয়েছে, যেখানে উত্তরদাতার দ্বারা করা অসদাচরণের গুরুত্ব বিবেচনা না করেই শাস্তির রায়কে অসামঞ্জস্যপূর্ণ বলে নথি করা হয়েছে, যা ক্ষমার অযোগ্য এবং আইনত টেকসই নয়।

১.৯ এই মামলায়, ১৯৪৯ সালের আইনের ধারা ১১ অনুসারে বাহিনীর সদস্যদের লঘু শাস্তির শাস্তিমূলক বিষয়গুলি পরিচালিত হচ্ছে এবং যদি আরও জঘন্য

অপরাধ/কম জঘন্য অপরাধের কোনও প্রকৃতি সংঘটিত হয়, তাহলে প্রমাণিত হলে, ১৯৪৯ সালের আইনের ধারা ৯ এবং ১০ অনুসারে নির্দিষ্ট মেয়াদের কারাদণ্ডে দণ্ডিত হবেন বাহিনীর সদস্য এবং একই সাথে, ১৯৪৯ সালের আইনের ধারা ১১(১) অনুসারে বরখাস্ত এবং চাকরি থেকে অপসারণকে লঘু শাস্তি হিসেবে বিবেচনা করা হচ্ছে। অভিযোগ প্রমাণিত হলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ১৯৪৯ সালের আইনের ধারা ১১(১) এর প্রকরণ (ঘ) এবং (ঙ) এর অধীনে নির্দেশিত কোয়ার্টার-গার্ডে আটক বা অপসারণের মাধ্যমে বাহিনীর কোন সদস্যকে অবাধ্যতা, অবহেলা বা কর্তব্য পালনে অবহেলা বা অন্য কোন অসদাচরণের জন্য দোষী বলে মনে করলে, তাকে স্থগিত বা বরখাস্তের পরিবর্তে, অথবা অতিরিক্তভাবে, এক বা একাধিক শাস্তি প্রদান করতে পারেন।

১.১০ ১৯৪৯ সালের আইনের যে পরিকল্পনার উল্লেখ করা হয়েছে, তা হাইকোর্ট সম্পূর্ণরূপে উপেক্ষা করেছে এবং একজন সরকারি কর্মচারীর অসদাচরণ পরীক্ষা করার মানদণ্ড মাথায় রেখে, শাস্তির পরিমাণে হস্তক্ষেপ করা হয়েছে যা শৃঙ্খলা বাহিনীর সদস্যের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য নাও হতে পারে এবং, তাৎক্ষণিক মামলায় শাস্তি প্রতিস্থাপনে হাইকোর্টের হস্তক্ষেপ অস্থির এবং বাতিল করা হয়েছে।

ভারতীয় ইউনিয়ন এবং অন্যান্যরা বনাম ঘুলাম মহম্মদ ভাট (২০০৫) ১৩ এসসিসি ২২৮ঃ [২০০৫] ৪ সম্পূরক এসসিআর ৩৬৭, বি সি চতুরভেদি বনাম ভারতীয় ইউনিয়ন এবং অন্যান্যরা (১৯৯৫) ৬ এসসিসি ৭৪৯ঃ [১৯৯৫] ৪ সম্পুরক এসসিআর ৬৪৪, লখনউ ক্ষেত্রীয় গ্রামিন ব্যাংক (এখন এলাহাবাদ, উত্তর প্রদেশ গ্রামিন ব্যাংক) এবং আরেকজন বনাম রাজেন্দ্র সিং (২০১৩) ১২ এসসিসি ৩৭২ঃ [২০১৩] ১৭ এসসিআর ৩০৯ - উল্লেখ করা হয়েছে।

**মামলা প্রসঙ্গ**

| | | |
|---|---|---|
| [২০০৫] ৪ সম্পূরক এস সি আর ৩৬৭ | উল্লেখিত | অনুচ্ছেদ ১১ |
| [১৯৯৫] ৪ সম্পূরক এস সি আর ৬৪৪ | উল্লেখিত | অনুচ্ছেদ ২৪ |
| [২০১৩] ১৭ এস সি আর ৩০৯ | উল্লেখিত | অনুচ্ছেদ ২৫ |

**দেওয়ানি আপিলের এখতিয়ার:** ২০২১ সালের দেওয়ানি আপিল নং ৬৭২৩।

২০০৯ সালের ডাবলু পি (সি) নং ১৩৩১৭-এ নয়াদিল্লির দিল্লি হাইকোর্টের ১১.০২.২০১৬ তারিখের রায় এবং আদেশ থেকে।

সুশ্রী মাধবী দিওয়ান, এএসজি, সুশ্রী মঞ্জুলা গুপ্তা, বালাজী শ্রীনিবাসন, আয়ুষ পুরী, বি ভি বলরাম দাস, আইনজীবীরা আপিলকারীদের জন্য।

অশোক আগরওয়াল, সুশ্রী শ্রীদেবী পানিকার, সুশ্রী অদিতি সারস্বত, আইনজীবীরা উত্তরদাতার জন্য।

আদালতের রায় প্রদান করেছেন

**রাস্তোগি, বিচারপতি।**

১. আবেদন মঞ্জুর।

২. ভারত সরকার, তাৎক্ষণিক আপিলের মাধ্যমে, দিল্লি হাইকোর্টের ডিভিশন বেঞ্চ কর্তৃক প্রদত্ত রায় এবং আদেশকে বিরোধ করেছে যেখানে ১৯৫৫ সালের সেন্ট্রাল রিজার্ভ পুলিশ ফোর্স বিধিমালা (এরপর থেকে "বিধিমালা ১৯৫৫" হিসাবে উল্লেখ করা হবে) এর বিধি ২৭ এর অধীনে প্রদত্ত শাস্তিমূলক তদন্তের পরে উত্তরদাতার উপর প্রদত্ত চাকরি থেকে অপসারণের শাস্তি প্রতিস্থাপন করা হয়েছিল এবং উত্তরদাতাকে দুপুর ১.০০ টা থেকে রাত ১০.০০ টা পর্যন্ত কোয়ার্টার গার্ড জেলে আটক রাখা হয়েছিল, কেন্দ্রীয় রিজার্ভ পুলিশ ফোর্স আইন, ১৯৪৯ (এরপর থেকে "আইন ১৯৪৯" হিসাবে উল্লেখ করা হবে) এর ধারা ১১(১) এর অধীনে নির্দেশিত শাস্তির প্রকৃতির নির্দেশিকা লক্ষ্য না করেই।

৩. মামলার সংক্ষিপ্ত তথ্য যা নথি থেকে পাওয়া গেছে তা হল, উত্তরদাতা ১৯৮৩ সালে কেন্দ্রীয় রিজার্ভ পুলিশ ফোর্সে যোগদান করেন এবং সিআরপিএফের গ্রুপ সেন্টারে সংযুক্তি দায়িত্ব পালন করেন। ২০০৩ সালে, তার স্ত্রী ডাঃ নাজির, স্ত্রীরোগ বিশেষজ্ঞ (অভিযোগকারী) এর অধীনে চিকিৎসাধীন ছিলেন। ১২ সেপ্টেম্বর ২০০৩ তারিখে, উত্তরদাতা তার স্ত্রীকে নিয়ে জোরপূর্বক ডঃ নাজির-অভিযোগকারীর চেম্বারে প্রবেশ করেন এবং তাকে চিকিৎসা দাবির প্রতিদান প্রমাণ করতে বলেন এবং তার অস্বীকৃতির কারণে, উত্তরদাতা ডাক্তার-অভিযোগকারীকে মৌখিকভাবে গালিগালাজ করেন এবং শারীরিকভাবে আঘাত করেন, যার ফলে তিনি আহত হন। কনস্টেবল সুরেশ তাকে পাহারা দিয়ে বের করে আনেন, যিনি ঘটনাক্রমে উত্তরদাতা এবং তার স্ত্রীর আচরণও দেখেন। উত্তরদাতা কর্তব্যরত অবস্থায় ডাক্তার-অভিযোগকারীর সাথে কেবল দুর্ব্যবহার ও গালিগালাজই করেননি, যার ফলে তার মুখে আঘাত লেগেছে, বরং তার অসদাচরণ লুকানোর জন্য, তিনি তার স্ত্রীর বিরুদ্ধে ডাক্তার-অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে যৌন হয়রানির মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করেছেন। চাকরিতে থাকাকালীন তিনি যে গুরুতর অসদাচরণ করেছিলেন, তার জন্য তাকে বরখাস্ত করা হয়েছিল এবং ২৯শে অক্টোবর, ২০০৩ তারিখে

১৯৫৫ সালের বিধি ২৭ এর অধীনে শাস্তিমূলক তদন্তের জন্য একটি চার্জ স্মারক জারি করা হয়েছিল (i) ১৯৫৫ সালের ধারা ১১(১) এর ধারা লঙ্ঘন, অফিসিয়াল কর্তব্যরত অবস্থায় ডাক্তার-অভিযোগকারীর সাথে দুর্ব্যবহার ও গালিগালাজ এবং আহত করার জন্য; এবং (ii) ডাক্তার-অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে যৌন হয়রানির মিথ্যা ফৌজদারি অভিযোগ স্থাপনের জন্য। অভিযোগ মেমোর অভিযোগ ১ এবং অভিযোগ ২ এর অনুচ্ছেদ এবং বিবরণ এখানে পুনরুত্পাদন করা হল:

"অনুচ্ছেদ।

কনস্টেবল ড্রাইভার নং ৯৬১৩৪০৪১৩, ১২০বিএন-এর রাম করণ, কনস্টেবল পদে থাকাকালীন ১২.৯.০৩ তারিখে ১২.০০ টার দিকে বাহিনীর সদস্য হিসেবে বিধি ১১(১) লঙ্ঘন করেছেন। প্রবীণ চিকিৎসা অফিসার কনস্টেবল রাম করণ অফিসিয়াল কর্তব্যরত অবস্থায় দুর্ব্যবহার ও অপব্যবহার করেছেন, যার ফলে বাসের বাম চোখের কাছে আঘাত পেয়েছেন যা আইনের অধীনে শাস্তিযোগ্য।

অনুচ্ছেদ ॥

কনস্টেবল ড্রাইভার রাম করণ ১২০ বিএন ২০০৩ সালের সেপ্টেম্বর মাসে পিঞ্জোরে কনস্টেবল/ড্রাইভার হিসেবে নিয়োগ পাওয়া যায়। তিনি সিআরপিএফ বিধিমালা ১৯৪৯ এর বিধি ১১(১) লঙ্ঘন করেছেন। বাহিনীর সদস্য হওয়ায় তিনি ডাক্তার আব্দুল নায়ারের সাথে দুর্ব্যবহার করেছেন। তিনি তাকে গালিগালাজ করেছেন যে ডাক্তার তার স্ত্রী সবিতা দেবীর সাথে দুর্ব্যবহার করেছেন, যিনি তার স্বামীর সাথে ডাক্তারের কাছে গিয়েছিলেন এবং উক্ত নিয়ম লঙ্ঘন করেছেন।"

বিস্তারিত

"উক্ত কনস্টেবল/ড্রাইভার রেইন করণ ১০.৩.০৩ থেকে ২৬.৯.০৩ তারিখ পর্যন্ত পিঞ্জোরে পোস্টিং পেয়েছিলেন। কনস্টেবল/ড্রাইভারের স্ত্রী ১১.৯.০৩ তারিখে প্রবীণ চিকিৎসা অফিসার ডাঃ নাজিরের চিকিৎসাধীন ছিলেন এবং তার মামলা বিবেচনার জন্য রেখেছেন। শ্রীমতী সবিতা ১২.৯.০৩ তারিখ ১১.১৫ তারিখের দিকে ১১.৯.০৩ তারিখের ক্যাশ মেমো নং ২১৩৭ নিয়ে ডঃ নাজিরের সাথে দেখা করতে যান এবং ঘর থেকে বেরিয়ে যান যে তার স্বামী তাকে শিক্ষা দিতে যাচ্ছেন। দুপুর ১২.০০ টার দিকে ড্রাইভার রাম করণ অফিসে গিয়ে বলেন যে ক্যাশ মেমোতে ডাক্তারের প্রেসক্রাইব করা ওষুধের উল্লেখ নেই, কিন্তু তিনি তা অনুমোদন করতে অস্বীকৃতি জানান। তিনি ডাক্তারের সাথে দুর্ব্যবহার করেন এবং গালিগালাজ করেন।

উক্ত দুর্ব্যবহারের বিষয়ে ডঃ আব্দুল নাজির পিঞ্জোরের ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তার কাছে প্রতিবেদন করেন। আব্দুল নাজিরের অভিযোগের ভিত্তিতে কনস্টেবল রাম করণের বিরুদ্ধে ব্যবস্থা নেওয়া হয় এবং একই দিনে তাকে বরখাস্ত করা হয়। সাধারণ মানুষের সহানুভূতি অর্জনের জন্য তিনি ডঃ নাজিরের বিরুদ্ধে তার স্ত্রীর যৌন নির্যাতনের মিথ্যা অভিযোগ করেন।

কনস্টেবল রাম করণের মতে, তার স্ত্রী সবিতা ডাঃ আব্দুল নাজিরের কাছে চিকিৎসাধীন ছিলেন এবং চেকআপের জন্য গিয়েছিলেন। চেকআপের সময় ডাঃ নাজির তাকে যৌন নির্যাতন করেন এবং তার স্বামীকে সাহায্যের জন্য ডাকলে এবং তার স্বামী ঘরে প্রবেশ করলে ডাক্তার তাকে মারধর করেন।

তাই কনস্টেবল/ড্রাইভার রাম করণ ডাঃ নাজিরের বিরুদ্ধে তার স্ত্রী সবিতার যৌন নির্যাতনের মিথ্যা অভিযোগ করেছেন। তার একমাত্র উদ্দেশ্য ছিল নিজেকে আঘাত থেকে বাঁচানো এবং জনসাধারণের সহানুভূতি অর্জন করা, যদিও প্রত্যক্ষদর্শীদের মতে ১২.৯.০৩ তারিখে দুপুর ১২.০০ টার দিকে তিনি তার স্ত্রীর সাথে ডাক্তারের কক্ষে প্রবেশ করেছিলেন।"

৪. ১৯৫৫ সালের বিধিমালার বিধি ২৭ এর অধীনে নির্ধারিত পদ্ধতি অনুসারে শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় তদন্ত পরিচালনা করে এবং শুনানির সুযোগ দেওয়ার পর, শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ প্রাকৃতিক ন্যায়বিচারের নীতিমালা যথাযথভাবে মেনে চলার পর এবং প্রমাণিত অভিযোগের গুরুত্ব এবং অন্যান্য সমস্ত বিষয় বিবেচনা করে তার বিরুদ্ধে উভয় অভিযোগই প্রমাণিত হয়েছে বলে মনে করে, ১৪ জুলাই, ২০০৪ তারিখের একটি আদেশের মাধ্যমে তাকে চাকরি থেকে অপসারণের শাস্তি প্রদান করে।

৫. ১৪ জুলাই, ২০০৪ তারিখের আদেশের বিরুদ্ধে দায়ের করা বিভাগীয় আপিল, আপিল কর্তৃপক্ষের ৩ জানুয়ারী, ২০০৬ তারিখের একটি আদেশের মাধ্যমে খারিজ হয়ে যাওয়ার আগে এবং ১ অক্টোবর, ২০০৮ তারিখের একটি আদেশের মাধ্যমে পুনর্বিবেচনা আবেদনটিও পুনর্বিবেচনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক খারিজ হয়ে যায়। আপিল/সংশোধন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত শাস্তি এবং ফলস্বরূপ আদেশগুলি উত্তরদাতার নির্দেশে সংবিধানের ২২৬ অনুচ্ছেদের অধীনে দিল্লি হাইকোর্টে রিট পিটিশন দাখিলের মাধ্যমে বিরোধের বিষয়বস্তু ছিল।

৬. নথিতে থাকা বাস্তবিক ম্যাট্রিক্স এবং দাখিলকৃত বক্তব্য বিবেচনা করার পর, হাইকোর্ট ১১ ফেব্রুয়ারী, ২০১৬ তারিখের তার বিতর্কিত রায়ের অধীনে তদন্ত চলাকালীন শাস্তিমূলক কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রমাণিত অভিযোগগুলিকে বহাল রেখেছে। তবে, বিচারিক পর্যালোচনার ক্ষমতা প্রয়োগের মাধ্যমে উত্তরদাতার উপর আরোপিত চাকরি থেকে অপসারণের শাস্তি প্রতিস্থাপন করেছে এবং একটি অনুসন্ধান নথি করেছে যে প্রমাণিত অভিযোগের প্রকৃতি বিবেচনা করে, চাকরি থেকে অপসারণের শাস্তি প্রমাণিত অসদাচরণের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ নয়, উত্তরদাতাকে দুপুর ১.০০ টা থেকে রাত ১০.০০ টা পর্যন্ত কোয়ার্টার গার্ড জেলে আটক রাখা

পর্যাপ্ত শাস্তি হিসেবে সাথে পেনশন সুবিধা গণনার উদ্দেশ্যে আইনের অধীনে তাকে প্রাপ্য বেতন এবং অন্যান্য সুবিধা প্রদানের সাথে তাৎক্ষণিকভাবে পুনর্বহালের জন্য আরও নির্দেশ দিয়েছে। ১১ ফেব্রুয়ারী, ২০১৬ তারিখের বিতর্কিত রায়ের প্রাসঙ্গিক অনুচ্ছেদগুলি নিম্নরূপ:-

"১৯. পিডব্লিউ-৫ সুরেশের প্রমাণ থেকে দেখা যায় যে ডাঃ নাজিরের ঘরে প্রবেশ করার পর, তিনি ডাক্তার এবং আপিলকারী উভয়কেই একে অপরের সাথে ঝগড়া করতে দেখেন এবং তার হস্তক্ষেপে তারা আলাদা হয়ে যান। নথিতে এমন কিছু নেই যা প্রমাণ করে যে আপিলকারী পূর্ব-পরিকল্পিতভাবে কাজ করেছিলেন বা পুরো ঘটনাটি পরিকল্পনা করেছিলেন। ঘটনাটি হঠাৎ করেই ঘটেছে বলে মনে হয়। যদিও আদালত পরিস্থিতি সম্পর্কে নিশ্চিত হতে পারে না, তবুও যুক্তিসঙ্গত সন্দেহ থাকতে পারে যে ডাঃ নাজির আবেদনকারীর স্ত্রীর সাথে এমন কিছু কথা বলেছিলেন যা ঝগড়া বা ঝগড়ার দিকে পরিচালিত করেছিল। যদিও আবেদনকারীর স্ত্রীর উপর আক্রমণ সম্পর্কে বক্তব্য সন্দেহজনক হতে পারে, তবুও পুলিশকে দেওয়া বিবৃতি যে ডাক্তার তার স্ত্রীর যাচাইয়ের জন্য নির্ধারিত ওষুধ সরবরাহ করতে অক্ষমতার প্রেক্ষাপটে তার চরিত্র সম্পর্কে কিছু প্রকাশ করেছিলেন, তা এখনও বিচারিক তদন্তের জন্য উন্মুক্ত, তার স্ত্রীর আবেদনে ফৌজদারি কার্যবিধির ধারা ১৫৬(৩) এর অধীনে আছে।

২০. এই মামলার সামগ্রিক পরিস্থিতি বিবেচনা করে, আমরা মনে করি যে চাকরি থেকে অপসারণের শাস্তি, বিশেষ করে যখন আবেদনকারীর ১১ বছরের পূর্ববর্তী চাকরির নথি পরিষ্কার থাকে, প্রমাণিত অভিযোগের তুলনায় অসঙ্গত। মামলার পরিস্থিতি বিবেচনা করে, আমরা মনে করি যে দুপুর ১.০০ টা থেকে রাত ১০.০০ টা পর্যন্ত আবেদনকারীকে কোয়ার্টার গার্ড জেলে আটক রাখাই যথেষ্ট শাস্তি ছিল। সেই অনুযায়ী আমরা অবিলম্বে আবেদনকারীকে পুনর্বহালের নির্দেশ দিচ্ছি। উত্তরদাতাদের বরখাস্তের তারিখ থেকে পুনর্বহাল পর্যন্ত সময়কাল আইনের বিধান অনুসারে বিবেচনা করার জন্যও নির্দেশ দেওয়া হচ্ছে। আবেদনকারী আইনত অনুমোদিত বেতন এবং অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা পাওয়ার অধিকারী। পেনশন সুবিধা গণনার উদ্দেশ্যে তাকে এই সময়ের মধ্যে কর্তব্যরত হিসেবে বিবেচনা করা হবে। উপরোক্ত শর্তাবলীতে আবেদনটি অনুমোদিত। কোনও খরচ নেই।"

৭. এই আদালত ১৮ নভেম্বর ২০১৬ তারিখের একটি আদেশের মাধ্যমে বিজ্ঞপ্তি জারি করে, ১১ ফেব্রুয়ারী, ২০১৬ তারিখের আপত্তিকর রায়ের কার্যকারিতা স্থগিত করে।

৮. ভারত সরকারের পক্ষে উপস্থিত বিজ্ঞ এএসজি সুশ্রী মাধবী দিভান দাখিল করেছেন যে সংবিধানের ২২৬ অনুচ্ছেদের অধীনে বিচারিক পর্যালোচনার সীমিত পরিধির অধীনে হাইকোর্ট যে হস্তক্ষেপ করেছে তা বিচারিক বিবেচনার স্পষ্ট অপব্যবহার এবং সিআরপিএফ-এ শৃঙ্খলা বাহিনীর সদস্য হিসেবে দায়িত্ব পালনকালে উত্তরদাতা কর্তৃক সংঘটিত এমন গুরুতর অসদাচরণ কোনওভাবেই ক্ষমাযোগ্য ছিল না।

৯. বিজ্ঞ আইনজীবী আরও দাখিল করেন যে, ১৯৪৯ সালের আইনের ধারা ১১ এর প্রকল্পে হাইকোর্ট সম্পূর্ণরূপে উপেক্ষা করেছে। ধারা ১১ অনুসারে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ১৯৪৯ সালের আইনের ধারা ১১(১) প্রকরণ (ঘ) এবং (ঙ) ধারার অধীনে উল্লিখিত কোয়ার্টার গার্ড জেলে আটক রাখা বা অপসারণ সহ যেকোনো এক বা একাধিক শাস্তির পরিবর্তে অথবা স্থগিত বা বরখাস্তের পরিবর্তে প্রদান করতে পারেন।

১০. বিজ্ঞ আইনজীবী আরও বলেন যে হাইকোর্ট তার নিজস্ব ধারণার উপর ভিত্তি করে এগিয়ে চলেছে যেন এটি একটি ফৌজদারি বিচারের মামলা যেখানে ঘটনাটি পূর্বপরিকল্পিতভাবে সংঘটিত হলে বা মুহূর্তের তাড়নায় ঘটে থাকলে তা ক্ষমা করা যেতে পারে। বিভাগীয় তদন্তের ক্ষেত্রে এই তত্ত্ব প্রযোজ্য নাও হতে পারে এবং প্রদত্ত পরিস্থিতিতে, ১১ ফেব্রুয়ারী ২০১৬ তারিখের বিতর্কিত রায়ের অধীনে শাস্তি প্রদানে হাইকোর্টের হস্তক্ষেপ আইনত অস্থির এবং বাতিলের যোগ্য।

১১. তার দাখিলের সমর্থনে, বিজ্ঞ আইনজীবী ভারতীয় ইউনিয়ন এবং অন্যান্যরা বনাম ঘুলাম মোহাম্মদ ভাট[১] মামলায় এই আদালতের রায়ের উপর নির্ভর করেছেন।

১২. অন্যদিকে, উত্তরদাতা পক্ষের বিজ্ঞ আইনজীবী শ্রী অশোক আগরওয়াল হাইকোর্ট কর্তৃক নথিভুক্ত তথ্য সমর্থন করে বলেন যে, উত্তরদাতা ততক্ষণে ১১ বছর নির্দোষ চাকরি করেছেন এবং অভিযোগকারী ডঃ নাজিরের প্রতি তার পূর্ণ শ্রদ্ধা ও শ্রদ্ধা ছিল, কিন্তু সেই সময়ে সৃষ্ট পরিস্থিতি তার নিয়ন্ত্রণের বাইরে ছিল এবং হাইকোর্ট ১১ বছরের নির্দোষ চাকরির বিষয়টিই নয়, বরং সামগ্রিকভাবে বিবেচনাধীন তথ্যের দিক থেকেও চাকরি থেকে অপসারণের শাস্তিকে তার বিরুদ্ধে প্রমাণিত অভিযোগের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ বলে মনে করেছেন এবং উত্তরদাতা পক্ষের রায়ে হাইকোর্ট যা বিবেচনা করেছেন তা কেবল শাস্তি প্রতিস্থাপনই নয় বরং উত্তরদাতা এবং তার পরিবারের অধিকার রক্ষা এবং তার জীবিকা রক্ষার জন্য এবং

[১] ২০০৫ (১৩) এসসিসি ২২৮

দাখিল করেছেন যে উত্তরদাতা রায়ের অধীনে হাইকোর্ট ন্যায়বিচার করেছে যার জন্য এই আদালতের কোনও হস্তক্ষেপের প্রয়োজন হতে পারে না।

১৩. আমরা পক্ষগুলির পক্ষ থেকে বিজ্ঞ আইনজীবীদের কথা শুনেছি এবং তাদের সহায়তায় নথিতে উপলব্ধ উপাদানগুলি পর্যালোচনা করেছি।

১৪. বাহিনীর সদস্যদের চাকরির শর্তাবলী ১৯৪৯ সালের আইনের বিধান অনুসারে পরিচালিত হয়। ধারা ৯ এবং ধারা ১০ "আরও জঘন্য অপরাধ/কম জঘন্য অপরাধ"-এর প্রকৃতি প্রদান করে। বাহিনীর সদস্যের বিরুদ্ধে প্রমাণিত হলে, আইনের অধীনে নির্ধারিত মেয়াদের কারাদণ্ডের আকারে আরও জঘন্য অপরাধ/কম জঘন্য অপরাধের জন্য শাস্তির প্রকৃতি প্রদান করা হয়েছে। একই সাথে, ১৯৪৯ সালের আইনের ধারা ১১ অনুসারে লঘু শাস্তির প্রকৃতি প্রদান করা হয়েছে এবং ১৯৫৫ সালের বিধিমালার বিধি ২৭ এর অধীনে শাস্তিমূলক কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুসরণীয় পদ্ধতি নির্ধারণ করা হয়েছে। প্রাসঙ্গিক অনুচ্ছেদগুলি নিম্নরূপ:-

"ধারা ১১ লঘু শাস্তি – (১) কমান্ড্যান্ট বা নির্ধারিত অন্য কোন কর্তৃপক্ষ বা কর্মকর্তা, এই আইনের অধীনে প্রণীত যেকোনো বিধি সাপেক্ষে, বাহিনীর যে কোন সদস্যকে, যাকে তিনি অবাধ্যতা, কর্তব্যে অবহেলা, অথবা কর্তব্য পালনে অবহেলা বা বাহিনীর সদস্য হিসেবে অন্য কোন অসদাচরণের জন্য দোষী বলে মনে করেন, তার পরিবর্তে, অথবা অতিরিক্তভাবে, নিম্নলিখিত এক বা একাধিক শাস্তি স্থগিত বা বরখাস্ত করতে পারেন, অর্থাৎ ,-

(ক) পদমর্যাদা হ্রাস;

(খ) এক মাসের বেতন এবং ভাতার অনধিক পরিমাণ জরিমানা;

(গ) এক মাসের জন্য কোয়ার্টার, লাইন বা ক্যাম্পে আটক রাখা;

(ঘ) শাস্তিমূলক মহড়া বা অতিরিক্ত প্রহরী, ক্লান্তি বা অন্যান্য দায়িত্ব সহ বা ছাড়াই আঠাশ দিনের বেশি নয় এমন কোয়ার্টার-গার্ডে আটক রাখা; এবং

(ঙ) বাহিনীর যেকোনো পদ বা বিশেষ বেতন থেকে অপসারণ....."।

"বিধি ২৭ শাস্তি প্রদানের পদ্ধতি- (ক) নীচের সারণির কলাম ২-এ ১ থেকে ১১ পর্যন্ত

দেওয়া শাস্তি, যা ৩ থেকে ৬ নম্বর কলাম-এর প্রতিটি শিরোনামে প্রদর্শিত বিভিন্ন পদমর্যাদার নন-গেজেটেড অফিসার এবং পুরুষদের উপর, কলাম ৭-এ উল্লিখিত শর্তাবলীর অধীনে, প্রযোজ্য হতে পারে।

**স্মারনি**

| ক্র.সং. | শাস্তি | সুবেদার (ইন্সপেক্টর) | সাব-ইন্সপেক্টর | কনস্টেবল ও নামভুক্ত অনুসারী ব্যতীত অন্যান্য | কনস্টেবল ও নামভুক্ত অনুসারী | মন্তব্য |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ১। | বাহিনী থেকে বরখাস্ত বা অপসারণ | ডিআইজিপি | ডিআইজিপি | কমান্ডেন্ট | কমান্ডেন্ট | আনুষ্ঠানিক বিভাগীয় তদন্তের পর প্রয়োগযোগ্য। |
| ২। | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| ৩। | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| ৪। | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| ৫। | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| ৬। | কোয়ার্টার গার্ডে সাত দিনের বেশি কিন্তু আঠাশ দিনের কম সময়ের জন্য, শাস্তিমূলক ড্রিল বা অতিরিক্ত গার্ড ডিউটি সহ বা ছাড়া আটক। | - | - | - | কমান্ডেন্ট | আনুষ্ঠানিক বিভাগীয় তদন্তের পর প্রয়োগযোগ্য। |
| ৭। | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| ৮। | বাহিনীতে বিশেষ পদ বা বিশেষ আর্থিক সুবিধা থেকে অপসারণ। | ডিআইজিপি | ডিআইজিপি | কমান্ডেন্ট | কমান্ডেন্ট | আনুষ্ঠানিক বিভাগীয় তদন্ত ছাড়াই প্রয়োগ করা যেতে পারে। |
| ৯। | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| ১০। | কোয়ার্টার গার্ডে সাত দিনের বেশি নয় এমন সময়ের জন্য শাস্তিমূলক ড্রিল বা অতিরিক্ত গার্ড ডিউটি সহ বা ছাড়া আটক। | - | - | - | কমান্ডেন্ট | ... |
| ১১। | ... | ... | ... | ... | ... | ... |

দ্রষ্টব্য- ১. যখন ডেপুটি ইন্সপেক্টর জেনারেলের পদ এক মাসেরও বেশি সময় ধরে শূন্য থাকে, তখন কমান্ড্যান্ট সুবেদার (ইন্সপেক্টর) এবং সাব-ইন্সপেক্টরদের শাস্তি দেওয়ার ক্ষমতা প্রয়োগ করবেন, বাহিনী থেকে বরখাস্ত বা অপসারণের আদেশ দেওয়ার ক্ষমতা ব্যতীত।

দ্রষ্টব্। - ২. ছুটিতে থাকা বা অন্য কোনও কারণে কমান্ড্যান্টের পদ এক মাসেরও বেশি সময় ধরে শূন্য থাকলে, সহকারী কমান্ড্যান্ট

কমান্ড্যান্টের উপর ন্যস্ত শাস্তির ক্ষমতা প্রয়োগ করবেন, বাহিনী থেকে বরখাস্ত বা অপসারণের আদেশ দেওয়ার ক্ষমতা ব্যতীত।

ব্যাখ্যা:- (ক) বাহিনীর সদস্যকে বরখাস্ত করলে তাকে সরকারি চাকরিতে পুনরায় নিযুক্ত করা যাবে না, অন্যদিকে বাহিনী থেকে এই ধরনের কোনও সদস্যকে অপসারণ করলে সরকারের অধীনে ভবিষ্যতের কোনও চাকরির (কেন্দ্রীয় রিজার্ভ পুলিশ বাহিনীতে নিয়োগ ব্যতীত) অযোগ্যতা বিবেচিত হবে না।

(খ) যখন কোনও অপরাধের জন্য নন-গেজেটেড অফিসার বা বিভিন্ন পদমর্যাদার কর্মকর্তাদের শাস্তি দেওয়া হয়, তখন প্রয়োজনে প্রকরণ (ক) অনুযায়ী বিভাগীয় তদন্ত কমান্ড্যান্ট বা অন্য কোনও ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তা কর্তৃক কমান্ড্যান্টের নির্দেশে পরিচালিত হবে, তবে শর্ত থাকে যে, যখন অভিযোগ সুবেদার (ইন্সপেক্টর) বা সাব-ইন্সপেক্টর পদমর্যাদার কর্মকর্তার বিরুদ্ধে হয়, তখন ডেপুটি ইন্সপেক্টর জেনারেল কর্তৃক মনোনীত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক তদন্ত পরিচালিত হবে। যেখানে একজন সুবেদার (ইন্সপেক্টর) বা সাব-ইন্সপেক্টরের ক্ষেত্রে তদন্ত পরিচালনাকারী কর্মকর্তা মনে করেন যে, টেবিলের (১) থেকে (৫) এবং (৭) আইটেম অনুযায়ী শাস্তির দাবি করা হয়েছে, তখন তিনি বিভাগীয় কার্যধারা সম্পন্ন করবেন এবং আদেশের জন্য ডেপুটি ইন্সপেক্টর জেনারেলের কাছে প্রেরণ করবেন। (২৭.৮.১৯৮৩ তারিখের জিএসআর ৬৩১)

(গ) বিভাগীয় তদন্ত পরিচালনার পদ্ধতি নিম্নরূপ হবে:-

(১) অভিযোগের সারবস্তু লিখিত অভিযোগের আকারে সংক্ষেপিত করতে হবে, যা যথাসম্ভব সুনির্দিষ্ট হতে হবে। অভিযোগটি অভিযুক্তকে পড়ে শোনাতে হবে এবং তদন্ত শুরু হওয়ার কমপক্ষে ৪৮ ঘন্টা আগে তাকে এর একটি অনুলিপি দিতে হবে।

(২) তদন্ত শুরু হওয়ার সময় অভিযুক্তকে "দোষী" বা "দোষী নয়" বলে একটি দাবি করতে বলা হবে, যার পরে অভিযোগ প্রতিষ্ঠার জন্য প্রয়োজনীয় প্রমাণ জমা দেওয়া হবে। প্রমাণগুলি অভিযোগের সাথে সম্পর্কিত হবে এবং মৌখিক বা তথ্যচিত্র হলে প্রামাণ্য হতে পারে :

(i) এটি সরাসরি হবে :

(ii) অভিযুক্তের উপস্থিতিতে তদন্ত পরিচালনাকারী কর্মকর্তা নিজেই এটি নথিভুক্ত করবেন :

(iii) অভিযুক্তকে সাক্ষীদের জেরা করার অনুমতি দেওয়া হবে।

……."

১৫. ১৯৪৯ সালের আইনের ধারা ১১ এর পরিকল্পনা অনুসারে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ, এর অধীনে প্রণীত বিধি সাপেক্ষে, বাহিনীর সদস্য হিসেবে অসদাচরণের জন্য দোষী সাব্যস্ত হলে, স্থগিতাদেশ বা বরখাস্তের পরিবর্তে, অথবা অতিরিক্তভাবে, যেকোনো এক বা একাধিক শাস্তি প্রদান করতে পারে।

১৬. ধারা ১১(১) এ 'স্থগিতাদেশ বা বরখাস্তের পরিবর্তে, অথবা এর সাথে অতিরিক্ত' শব্দের ব্যবহার স্পষ্টভাবে ইঙ্গিত করে যে, এতে উল্লেখিত কর্তৃপক্ষ দোষী সাব্যস্ত হলে বাহিনীর সদস্যকে বরখাস্ত বা বরখাস্তের শাস্তি প্রদানের ক্ষমতাপ্রাপ্ত এবং এর সাথে প্রকরণ (ক) থেকে (ঙ) এ উল্লিখিত শাস্তিও প্রদান করা যেতে পারে।

১৭. উল্লেখ্য যে, যদি বাহিনীর সদস্য দোষী সাব্যস্ত হন, তাহলে আরও জঘন্য অপরাধ বা কম জঘন্য অপরাধের জন্য কারাদণ্ডের বিধান রয়েছে। একই সাথে, ধারা ১১ স্পষ্ট এবং দ্ব্যর্থহীন এবং ১৯৪৯ সালের আইনের ধারা ১১(১) এর প্রকরণ (ক) থেকে (ঙ) এর অধীনে উল্লিখিত বাহিনীর সদস্যকে স্থগিত বা বরখাস্ত করার পরিবর্তে বা অতিরিক্তভাবে বিভাগীয় তদন্তে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ যে লঘু শাস্তি প্রদান করতে পারে, সেগুলি নির্ধারণ করে, এমনকি যদি সদস্য আইনের ধারা ৯ বা ১০ এর অধীনে কোনও অপরাধের জন্য অভিযুক্ত না হন।

১৮. এটাও সুনিশ্চিত যে, চাকরি থেকে অপসারণ এবং বরখাস্ত একই ভিত্তিতে দাঁড়িয়ে এবং উভয়ই নিয়োগকর্তা/কর্মচারীর সম্পর্কের অবসান ঘটায়। উভয়ের মধ্যে একমাত্র পার্থক্য হল, বরখাস্তের ক্ষেত্রে, এটি কর্মচারীকে ভবিষ্যতে সরকারে চাকরি চাওয়ার সুযোগ থেকে বিরত রাখে, অন্যদিকে অপসারণের ক্ষেত্রে, তিনি ভবিষ্যতের কোনও চাকরির জন্য অযোগ্য বলে বিবেচিত হন না। ১৯৫৫ সালের বিধিমালার ২৭ নম্বর বিধিতে সংযোজিত একটি ব্যাখ্যা অনুসারে, নিয়ম প্রণয়নকারী কর্তৃপক্ষ স্পষ্ট করে দিয়েছে যে বাহিনীর একজন সদস্যকে বরখাস্ত করলে তাকে সরকারি চাকরিতে পুনরায় নিয়োগ করা থেকে বিরত রাখা হয়, অন্যদিকে বাহিনী থেকে এই জাতীয় কোনও সদস্যকে অপসারণ করলে সরকারের অধীনে ভবিষ্যতের কোনও চাকরির (কেন্দ্রীয় রিজার্ভ পুলিশ বাহিনীতে চাকরি ছাড়া) অযোগ্যতা হবে না।

১৯. তাৎক্ষণিক মামলায়, ১৯৫৫ সালের বিধিমালার বিধি ২৭ এর অধীনে নির্ধারিত পদ্ধতি অনুসরণ করে তার বিরুদ্ধে

অনুষ্ঠিত বিভাগীয় তদন্তে শাস্তিমূলক কর্তৃপক্ষ কর্তৃক তার বিরুদ্ধে আরোপিত অভিযোগ প্রমাণিত হওয়ার পর, উত্তরদাতাকে চাকরি থেকে অপসারণের শাস্তি দেওয়া হয়েছে। ১৯৪৯ সালের আইনের ধারা ১১ এর অধীনে বরখাস্তের পাশাপাশি চাকরি থেকে অপসারণের এই ধরণের ছোটখাটো শাস্তিও হতে পারে।

২০. শৃঙ্খলামূলক তদন্তের সময় এবং হাই কোর্ট কর্তৃক বিতর্কিত রায়ের অধীনে নিশ্চিত হওয়ার পরে যদি অসদাচরণ প্রমাণিত হয়, তাহলে বাহিনীর সদস্যকে চাকরি থেকে বরখাস্ত করার পরিবর্তে বা তার অতিরিক্ত শাস্তি দেওয়া যেতে পারে কিনা তা পরীক্ষা করার সময় হাইকোর্ট ১৯৪৯ সালের আইনের ধারা ১১ সম্পূর্ণরূপে উপেক্ষা করেছে।

২১. উত্তরদাতার বিরুদ্ধে অভিযোগের ধরণ সত্যিই গুরুতর কারণ উত্তরদাতা কেবল ডাক্তার-অভিযোগকারীকে হুমকিই দেননি বরং তাকে দুর্ব্যবহার, গালিগালাজ, আহত করেছেন এবং তার বিরুদ্ধে তার স্ত্রীর প্রতি যৌন হয়রানির মিথ্যা অভিযোগ করেছেন। প্রমাণিত হওয়ার পর উত্তরদাতার দ্বারা সংঘটিত এই ধরণের অসদাচরণ ক্ষমার অযোগ্য এবং কর্তৃপক্ষ যদি ১৪ জুলাই ২০০৪ তারিখের একটি আদেশের মাধ্যমে এবং আপিল/সংশোধন কর্তৃপক্ষ এবং হাইকোর্ট কর্তৃক আপত্তিকর রায়ে নিশ্চিত করা হয় তবে তাকে চাকরি থেকে অপসারণের শাস্তি দেওয়া উপযুক্ত বলে মনে করা হয়, এবং তাও সিআরপিএফের মতো একটি শৃঙ্খলাবদ্ধ বাহিনীতে।

২২. আইনের সুগঠিত নীতি হল, অপরাধী কর্মচারীকে কী ধরণের শাস্তি দেওয়া হবে তা নির্ধারণ করার দায়িত্ব হল শাস্তিমূলক কর্তৃপক্ষ, অথবা আপিল বিভাগে আপিল কর্তৃপক্ষের। এই ধরনের কর্মচারীর অসদাচরণের গুরুত্ব বিবেচনা করে, আদালতের পক্ষে শাস্তিমূলক কর্তৃপক্ষের দায়িত্ব গ্রহণ করা এবং দখল করা উন্মুক্ত নয়।

২৩. এমনকি যেসব ক্ষেত্রে শাস্তিমূলক কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আরোপিত শাস্তি আদালতের বিবেকের কাছে আঘাতকর বলে প্রমাণিত হয়, সেখানেও সাধারণত শাস্তিমূলক কর্তৃপক্ষ বা আপিল কর্তৃপক্ষকে শাস্তি আরোপের প্রশ্নটি পুনর্বিবেচনা করার নির্দেশ দেওয়া উচিত। শাস্তির পরিমাণ সম্পর্কে বিচার বিভাগীয় পর্যালোচনার সুযোগ রয়েছে তবে সীমিত সুযোগ রয়েছে। যখন আরোপিত শাস্তি অসদাচরণের প্রকৃতির সাথে আশ্চর্যজনকভাবে অসামঞ্জস্যপূর্ণ বলে মনে হয় তখনই আদালত তিরস্কার করবেন। এমনকি এই ক্ষেত্রেও, শাস্তির আদেশ বাতিল করার পরে, সিদ্ধান্ত নেওয়ার দায়িত্ব শাস্তিমূলক/আপিল কর্তৃপক্ষের উপর ছেড়ে দেওয়া উচিত এবং আদালত

শাস্তির পরিমাণ নির্ধারণ করে তার সিদ্ধান্তের পরিবর্তে তার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে পারবে না। তবে, কেবলমাত্র বিরল এবং ব্যতিক্রমী ক্ষেত্রেই যেখানে আদালত মামলার সময়কাল সংক্ষিপ্ত করার জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত শাস্তির পরিবর্তে শাস্তির পরিমাণ সম্পর্কে নিজস্ব দৃষ্টিভঙ্গি প্রতিস্থাপনের কথা ভাবতে পারে, তাও যুক্তিসঙ্গত কারণ উল্লেখ করে।

২৪. বি সি চতুর্বেদী বনাম ভারতীয় ইউনিয়ন এবং অন্যান্যরা[২] মামলায় এই আদালতের তিন বিচারপতির বেঞ্চ নীতিগুলি বহু আগে থেকেই নির্ধারণ করেছে যেখানে এটি নিম্নরূপ পর্যবেক্ষণ করা হয়েছিল :-

"১৮. উপরোক্ত আইনি অবস্থান পর্যালোচনা করলে প্রমাণিত হবে যে, শৃঙ্খলা রক্ষাকারী কর্তৃপক্ষ এবং আপিলের ক্ষেত্রে আপিল কর্তৃপক্ষ, তথ্য-অনুসন্ধানকারী কর্তৃপক্ষ হিসেবে, শৃঙ্খলা বজায় রাখার লক্ষ্যে প্রমাণ বিবেচনা করার একচেটিয়া ক্ষমতা রাখে। অসদাচরণের মাত্রা বা গুরুত্ব বিবেচনা করে উপযুক্ত শাস্তি আরোপের জন্য তাদের বিচক্ষণতা প্রদান করা হয়। হাইকোর্ট/ট্রাইব্যুনাল, বিচারিক পর্যালোচনার ক্ষমতা প্রয়োগ করার সময়, সাধারণত জরিমানার উপর নিজস্ব সিদ্ধান্ত প্রতিস্থাপন করে অন্য কোনও শাস্তি আরোপ করতে পারে না। যদি শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ বা আপিল কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আরোপিত শাস্তি হাইকোর্ট/ট্রাইব্যুনালের বিবেককে আঘাত করে, তাহলে এটি যথাযথভাবে ত্রাণকে রূপ দেবে, হয় শাস্তি পুনর্বিবেচনা করার জন্য শৃঙ্খলা/আপিল কর্তৃপক্ষকে নির্দেশ দেবে, অথবা মামলা সংক্ষিপ্ত করার জন্য, ব্যতিক্রমী এবং বিরল ক্ষেত্রে, যুক্তিসঙ্গত কারণ সহ উপযুক্ত শাস্তি আরোপ করতে পারে।"

২৫. লখনউ ক্ষেত্রীয় গ্রামীণ ব্যাংক (বর্তমানে এলাহাবাদ, উত্তর প্রদেশ গ্রামীণ ব্যাংক) এবং আরেকজন বনাম রাজেন্দ্র সিং[৩] মামলায় এই আদালত আরও পরীক্ষা করেছে :-

"১৯. উপরে আলোচিত নীতিগুলি নিম্নরূপে সংক্ষেপিত এবং সংক্ষিপ্ত করা যেতে পারে :

১৯.১. যখন কোনও তদন্তে অসদাচরণের অভিযোগ প্রমাণিত হয়, তখন কোনও নির্দিষ্ট ক্ষেত্রে কত শাস্তি দেওয়া হবে তা মূলত বিভাগীয় কর্তৃপক্ষের এখতিয়ার।

১৯.২. আদালত শাস্তিমূলক/বিভাগীয় কর্তৃপক্ষের ভূমিকা গ্রহণ করতে পারে না এবং শাস্তির পরিমাণ এবং দণ্ডের প্রকৃতি নির্ধারণ করতে পারে না, কারণ এই কাজটি একচেটিয়াভাবে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের এখতিয়ারের মধ্যে পড়ে।

[২] ১৯৯৫ (৬) এসসিসি ৭৪৯

[৩] (২০১৩) ১২ এসসিসি ৩৭২

১৯.৩. শাস্তিমূলক কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আরোপিত শাস্তির উপর হস্তক্ষেপ করার জন্য সীমিত বিচারিক পর্যালোচনা উপলব্ধ, শুধুমাত্র সেই ক্ষেত্রে যেখানে এই ধরনের শাস্তি আদালতের বিবেকের কাছে আঘাতকারী বলে প্রমাণিত হয়।

১৯.৪. এমনকি যদি এমন কোনও ক্ষেত্রে শাস্তি বাতিল করা হয় যেখানে অপরাধী কর্মচারীর বিরুদ্ধে আনা অভিযোগের প্রকৃতির সাথে আপত্তিকরভাবে অসঙ্গতিপূর্ণ বলে বিবেচিত হয়, তাহলে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণের পদ্ধতি হল বিষয়টি শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষ বা আপিল কর্তৃপক্ষের কাছে ফেরত পাঠানো এবং যথাযথ শাস্তির আদেশ প্রদানের নির্দেশ দেওয়া। আদালত নিজেই এই ক্ষেত্রে শাস্তি কী হওয়া উচিত তা নির্ধারণ করতে পারে না।

১৯.৫. উপরের অনুচ্ছেদ ১৯.৪-এ বর্ণিত নীতির একমাত্র ব্যতিক্রম হবে সেইসব ক্ষেত্রে যেখানে সহ-অপরাধীকে শাস্তিমূলক কর্তৃপক্ষ কম শাস্তি দেয়, এমনকি যখন অসদাচরণের অভিযোগ একই রকম ছিল অথবা সহ-অপরাধীর বিরুদ্ধে আরও গুরুতর অভিযোগ আনা হয়েছিল। এটি সমতার মতবাদের উপর ভিত্তি করে হবে যখন দেখা যাবে যে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী এবং সহ-অপরাধী সমানভাবে অবস্থান করছেন। তবে, উভয় ক্ষেত্রেই অভিযোগের প্রকৃতির ক্ষেত্রেই নয়, বরং পরবর্তী আচরণের ক্ষেত্রেও উভয়ের মধ্যে সম্পূর্ণ সমতা থাকতে হবে। যদি সহ-অপরাধী অভিযোগ গ্রহণ করে, অনুশোচনা প্রকাশ করে এবং অযোগ্য ক্ষমা প্রার্থনা করে, তাহলে তাকে কম শাস্তি দেওয়া যুক্তিসঙ্গত হবে।"

২৬. তাৎক্ষণিক মামলার তথ্যের ভিত্তিতে, আমাদের বিবেচনায়, হাইকোর্ট শাস্তির ক্ষেত্রে হস্তক্ষেপ করে ভুল করেছে, যা তার প্রমাণিত অসদাচরণের জন্য বিভাগীয় কর্তৃপক্ষ আইনত আরোপ করতে পারে। হাইকোর্টের কর্তৃপক্ষের নিজস্ব বিচক্ষণতার পরিবর্তে কর্তৃপক্ষের বিচার বিবেচনা করা উচিত ছিল না। মামলার তথ্য এবং পরিস্থিতিতে কোন শাস্তি আরোপ করা প্রয়োজন ছিল তা এমন একটি বিষয় যা কেবলমাত্র উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের এখতিয়ারের মধ্যে পড়ে এবং হাইকোর্টের হস্তক্ষেপ একটি অহংকারী পদ্ধতিতে শাস্তির রায়কে অসামঞ্জস্যপূর্ণ বলে নথি করা হয়েছে, যেখানে উত্তরদাতার দ্বারা করা অসদাচরণের গুরুত্ব বিবেচনা না করেই তা ক্ষমার অযোগ্য এবং আইনত টেকসই নয়।

২৭. শেষ করার আগে, আমরা লক্ষ্য করতে চাই যে সিভিল সার্ভিসে কর্মরত কর্মচারীদের শৃঙ্খলা সংক্রান্ত বিষয়গুলি তাদের নিজ নিজ পরিষেবা (শ্রেণীবিভাগ, নিয়ন্ত্রণ এবং আপিল) বিধিমালা দ্বারা পরিচালিত হয় এবং উদাহরণস্বরূপ, আমরা কেন্দ্রীয় সিভিল

সার্ভিস (শ্রেণীবিভাগ, নিয়ন্ত্রণ এবং আপিল) বিধিমালা, ১৯৬৫ (এরপর থেকে "বিধিমালা ১৯৬৫" হিসাবে উল্লেখ করা হবে) নোট করি। পঞ্চম অংশে শাস্তির ধরণ উল্লেখ করা হয়েছে এবং চাকরি থেকে অপসারণ এবং বরখাস্ত করা "গুরুতর শাস্তি" শ্রেণীতে অন্তর্ভুক্ত। যদি অসদাচরণ প্রমাণিত হয়, তাহলে অসদাচরণের গুরুত্ব এবং প্রকৃতি বিবেচনা করে, ১৯৬৫ সালের বিধির চতুর্থ অংশে দোষী সাব্যস্ত হলে শাস্তির যে কোনও একটি, অর্থাৎ চাকরি থেকে অপসারণ বা বরখাস্ত, সরকারি কর্মচারীর উপর শাস্তির যে কোনও একটি প্রয়োগ করা যেতে পারে এবং দোষী সাব্যস্ত হলে বড় ধরনের শাস্তি আরোপ করা যেতে পারে। ১৯৬৫ সালের বিধিমালার আওতায় নিম্নলিখিত শাস্তিগুলি, যথাযথ এবং পর্যাপ্ত কারণে এবং পরবর্তীতে যেমন উল্লেখ করা হয়েছে, একজন সরকারি কর্মচারীর উপর আরোপ করা যেতে পারে যথা:-

"ছোটখাটো জরিমানা

(i) নিন্দা;

(ii) .

(iii) ...

(iiia)...

(iv) বেতন বৃদ্ধি স্থগিত রাখা;

বড় জরিমানা :

(v) ...

(vi) ...

(vii) বাধ্যতামূলক অবসর;

(viii) চাকরি থেকে অপসারণ, যা সরকারের অধীনে ভবিষ্যতে চাকরির জন্য অযোগ্যতা হবে না;

(ix) চাকরি থেকে বরখাস্ত যা সাধারণত সরকারের অধীনে ভবিষ্যতে চাকরির জন্য অযোগ্যতা হবে।

...."

২৮. এই মামলায়, ১৯৪৯ সালের আইনের ধারা ১১ অনুযায়ী লঘু শাস্তির জন্য বাহিনীর সদস্যদের শাস্তিমূলক বিষয়গুলি পরিচালিত হচ্ছে এবং যদি আরও জঘন্য অপরাধ/কম জঘন্য অপরাধ সংঘটিত হয়, তাহলে প্রমাণিত হলে, বাহিনীর সদস্য ১৯৪৯ সালের আইনের ধারা ৯ এবং ১০ অনুযায়ী নির্দিষ্ট মেয়াদের কারাদণ্ডে দণ্ডিত হবেন এবং

একই সাথে ১৯৪৯ সালের আইনের ধারা ১১(১) অনুযায়ী লঘু শাস্তি হিসেবে চাকরি থেকে বরখাস্ত এবং অপসারণ বিবেচনা করা হচ্ছে। অভিযোগ প্রমাণিত হলে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বাহিনীর কোন সদস্যকে, যাকে তিনি অবাধ্যতা, অবহেলা বা কর্তব্য পালনে অবহেলা বা অন্য কোন অসদাচরণের জন্য দোষী মনে করেন, ১৯৪৯ সালের আইনের ধারা ১১(১) এর প্রকরণ (ঘ) এবং (ঙ) অনুসারে কোয়ার্টার-গার্ডে আটক রাখা বা অপসারণের মাধ্যমে, এক বা একাধিক শাস্তি স্থগিত বা বরখাস্ত করতে পারেন।

২৯. ১৯৪৯ সালের আইনের যে পরিকল্পনার উল্লেখ করা হয়েছে, তা দিল্লি হাইকোর্ট সম্পূর্ণরূপে উপেক্ষা করেছে এবং একজন বেসামরিক কর্মচারীর অসদাচরণ পরীক্ষা করার মানদণ্ড মাথায় রেখে, শাস্তির পরিমাণে হস্তক্ষেপ করা হয়েছে যা শৃঙ্খলা বাহিনীর সদস্যের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য নাও হতে পারে এবং আমাদের বিবেচনায়, তাৎক্ষণিক মামলায় শাস্তি প্রতিস্থাপনে হাইকোর্টের হস্তক্ষেপ অস্থির এবং বাতিল করার যোগ্য।

৩০. ফলস্বরূপ, আপিলটি সফল হয় এবং অনুমোদিত হয়। ১১ই ফেব্রুয়ারী ২০১৬ তারিখের দিল্লি হাইকোর্টের বিতর্কিত রায় বাতিল এবং প্রত্যাখ্যান করা হল। কোনও খরচ নেই।

৩১. যদি কোন আবেদনপত্র থাকে, তাহলে তা নিষ্পত্তি করা হবে।

**নিধি জৈন**

**আপিল অনুমোদিত।**

## 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 ভাষায় বোঝার জন্য এবং তা অন্য কোনো উদ্দেশ্যে ব্যবহার করা যাবে না। সমস্ত ব্যবহারিক এবং সরকারী উদ্দেশ্যে, রায়ের ইংরেজি সংস্করণটি প্রামাণিক হবে এবং কার্যকরী ও প্রয়োগের উদ্দেশ্যে সেটি প্রযোজ্য হবে।

**/Diganta Mondal**