<u>இந்திய உச்ச நீதிமன்றம்</u>

2021–ஆம் ஆண்டு நவம்பர் திங்கள் 11–ஆம் நாள்

<u>முன்னிலை</u>

மாண்புமிகு தலைமை நீதியரசர் திரு.அஜய் ரஸ்தோகி

மற்றும்

மாண்புமிகு நீதியரசர் திரு.அபய் எஸ். ஓகா

உரிமையியல் மேல்முறையீடு எண் 6723/2021

இந்திய அரசு மற்றும் பலர் ...மேல்முறையீட்டாளர்கள்

/எதிர்/

முன்னாள் காவலர் ராம் கரண் ...எதிர்மேல்முறையீட்டாளர்

பணி விதிகள் – துறை விசாரணைகள் – தண்டனை அளவு – நீதிமன்ற ஆய்வு – அவர் புகார்தாரரான மருத்துவரை அச்சுறுத்தியதாகவும், தவறாக நடந்ததாகவும் மற்றும் திட்டியதாகவும் மற்றும் காயப்படுத்தியதாகவும் மற்றும் அவரது மனைவிக்கு பாலியல் தொந்திரவு செய்ததாக தவறான புகார் செய்ததாகவும் சி.ஆர்.பி.எப். காவலருக்கு எதிராக குற்றச்சாட்டுகள் கூறப்பட்டுள்ளது – காவலருக்கெதிராக ஒழுங்கு நடவடிக்கை விசாரணை – பணி விடுவிப்பு தண்டனை வழங்கப்பட்டு, மேல்முறையீடு/மறு ஆய்வு அமைப்பால் உறுதி செய்யப்பட்டுள்ளது – இருப்பினும், பணி விடுவிப்பு தண்டனைக்கு பதிலாக, குவார்ட்டர் கார்ட் சிறையில் மதியம் 1.00 மணி முதல் இரவு 10.00 மணி வரை சிறைவாசம் அனுபவிக்க உயர்

நீதிமன்றம் தீர்ப்பளித்தது – மேல்முறையீட்டில் தீர்ப்பளித்ததாவது: குற்றஞ்சாட்டப்பட்ட பணியாளருக்குத் தரப்படவேண்டிய தண்டனையின் தன்மையினை ஒழுங்கு நடவடிக்கை அமைப்பு அல்லது மேல்முறையீட்டில் மேல்முறையீட்டு அமைப்பு முடிவு செய்ய வேண்டும் – அத்தகைய பணியாளரால் செய்யப்பட்ட தவறான நடத்தையின் கடுமையினைக் கருத்தில்கொண்டு, ஒழுங்கு நடவடிக்கை அமைப்பின் பணியினை மேற்கொள்ள மற்றும் பறித்துக்கொள்ள நீதிமன்றங்களால் இயலாது – ஒழுங்கு நடவடிக்கை அமைப்புகளால் தண்டனை வழங்கப்பட்ட நேர்வுகளில்கூட, நீதிமன்றத்தின் மனச்சாட்சிப்படி அதிர்ச்சிகரமாக இருந்தாலும், தண்டனை வழங்கிய வினா குறித்து, மறுபரிசீலனை செய்ய சாதாரணமாக ஒழுங்கு நடவடிக்கை அமைப்பு அல்லது மேல்முறையீட்டு அமைப்பிற்கு உத்தரவிட வேண்டும் – நீதிமன்றம் அதிருப்தியடையுமாறு, தவறான நடத்தைக்கு அதிர்ச்சியாக, சரியான அளவுக்கதிகமாக தண்டனை விதிக்கப்பட்டதாக தோன்றும்போது மட்டுமே, தண்டனை அளவின் மீதான நீதிமன்ற ஆய்வுக்கு வாய்ப்பு உள்ளது – அத்தகைய வழக்கில் கூட, அந்த தண்டனை உத்தரவை நீக்கறவு செய்தபின்னும்கூட, ஒழுங்கு நடவடிக்கை அமைப்பு/ மேல்முறையீட்டு அமைப்பிடம் முடிவு செய்திட விட்டுவிட வேண்டும் மற்றும் தண்டனை அளவை நிர்ணயித்து அதன் முடிவை நீதிமன்றம் மாற்றீடு செய்ய முடியாது – இருப்பினும், அரிய மற்றும் விலக்கான வழக்குகளில் மட்டுமே, பலமான காரணங்களை வழங்கிய பிறகே, தண்டனைக்கு பதிலாக, தண்டனை அளவு குறித்து தனது கருத்தை

நீதிமன்றம் பதிலாகச் செய்ய வேண்டும் – சரியளவு இல்லாத தண்டனை என முடிவை பதிவு செய்யும்போது, மன்னிக்கப்பட முடியாத மற்றும் சட்டத்தில் நிலைநிறுத்தமுடியாத எதிர்மேல்முறையீட்டாளரால் செய்யப்பட்ட தவறான நடத்தையின் கடுமையைக் கருத்தில் கொள்ளாமல் உயர் நீதிமன்றத்தால் செய்யப்படும் தலையீடு தவறான முறையாகும் – எனவே, 1949 ஆம் ஆண்டின் சட்டத்திட்டத்தை உயர் நீதிமன்றம் புறந்தள்ளி, தண்டனையை மாற்றி உயர் நீதிமன்றத்தால் செய்யப்பட்ட தலையீடு நிலைநிறுத்தத்தக்கதல்ல மற்றும் நீக்கறவு செய்யப்படுகிறது – மத்திய காவல் ஆயுதப் படை சட்டம், 1949, பிரிவுகள் 9, 10, 11 – மத்திய காவல் ஆயுதப் படை விதிகள், 1955, விதி 27.

பணி விடுவிப்பு மற்றும் பணி நீக்கம் – இடையேயான வேறுபாடு – தீர்வு: இரண்டும் ஒரே அடித்தளத்தில் உள்ளது மற்றும் இரண்டும் பணியாளர்/பணி வழங்குநர் இடையே உள்ள உறவினைத் துண்டிக்கிறது – இரண்டுக்கும் இடையே உள்ள ஒரே வேறுபாடு என்னவென்றால், பணி நீக்கத்தில் அரசின் எதிர்கால வேலை வாய்ப்பினை பணியாளர் கோருவதை அது தவிர்க்கிறது, பணி விடுவிக்கும் நிகழ்வில், எதிர்கால பணி நியமனத்தில் அவர் தகுதியற்றவராக மாட்டார்.

மேல்முறையீட்டினை அனுமதித்து, இந்நீதிமன்றம் தீர்பளித்ததாவது –

1.1. மத்திய காவல் ஆயுதப்படை சட்டம், 1949–ன் பிரிவு 11 ன் திட்டம், அவர் அந்தப் படையின் உறுப்பினர் என்ற முறையில் தவறான நடத்தை குற்றம்புரிந்தவராக காணப்பட்டால், உரிய அதிகார அமைப்பு, அதன் கீழ் செய்யப்பட்ட விதிகளுக்கு உட்பட்டு, அதற்குப் பதிலாக, அல்லது கூடுதலாக, தற்காலிக பணி நீக்கம் அல்லது பணி நீக்கம் ஏதாவது ஒன்று அல்லது அதிகத் தண்டனை வழங்கலாம் என வகை செய்துள்ளது. பிரிவு 11 (1)–ல் தோன்றியுள்ள 'அதற்குப் பதிலாக, அல்லது கூடுதலாக, தற்காலிக பணி நீக்கம், பணிநீக்கம்' என்ற சொற்களைப் பயன்படுத்துவது, குற்றம் செய்ததாக காணப்பட்ட படையின் ஒரு உறுப்பினருக்கு தற்காலிக பணிநீக்கம் அல்லது பணிநீக்கம் தண்டனையையும் மற்றும் வகைப்பாடு (a) முதல் (e) வரையில் சொல்லப்பட்ட தண்டனையை கூடுதலாகவும் அல்லது பதிலாகவும் வழங்க அதில் குறிப்பிட்ட அமைப்புகளுக்கு அதிகாரம் வழங்கப்பட்டுள்ளது என்பதைத் தெளிவாகக்காட்டுகிறது (பத்தி 15, 16) (313–B–D)

1.2. படையின் உறுப்பினர், குற்றம் செய்ததாகக் காணப்பட்டால், கொடுமையான குற்றங்கள் அல்லது கொடுமை குறைவான குற்றங்கள் ஆகியவற்றிக்கு சிறைத்தண்டனையை நிர்ணயித்துள்ளது. அதே நேரத்தில், அந்தச் சட்டம் பிரிவு 9 அல்லது பிரிவு 10–ன் கீழ் உள்ள குற்றத்திற்கு அந்த உறுப்பினர் மீது குற்ற வழக்கு தொடரப்படாவிட்டாலும், 1949 சட்டம் பிரிவு 11 (1)–ன் வகைப்பாடுகள் (a) முதல் (e) வரை குறிப்பிடப்பட்டவாறு, படையின் உறுப்பினருக்கு,

பதிலாக அல்லது தற்காலிக பணிநீக்கம் அல்லது பணிநீக்கத்துடன் கூடுதலாக எந்தவொரு அல்லது அதிக தண்டனையை துறை விசாரணையில் உரிய அமைப்பு வழங்கக்கூடிய இந்த சிறிய தண்டனைகளை பிரிவு 11 தெளிவாக மற்றும் குழப்பமின்றி நிர்ணயித்துள்ளது. (பத்தி 17) (313–D–E)

1.3. பணிநீக்க விடுவிப்பு மற்றும் பணிநீக்கம் ஒரே அடித்தளத்தில் உள்ளது மற்றும் இரண்டும் பணியாளர்/பணி வழங்குநர் இடையே உள்ள உறவை முடிகிறது. இரண்டிற்கும் உள்ள ஒரே வேறுபாடு என்னவென்றால், பணிநீக்க நிகழ்வில், அரசின் எதிர்கால வேலைவாய்ப்பை பணியாளரிடமிருந்து பறிக்கிறது, பணிநீக்க விடுவிப்பைப் பொறுத்தவரை எந்த எதிர்கால வேலைவாய்ப்பிலும் அவர் தகுதியற்றவராக மாட்டார். 1955 ஆம் ஆண்டு மத்திய காவல் ஆயுதப்படை விதிகள் திட்டம், விதி 27–ல் இணைக்கப்பட்டுள்ள விளக்கம் காரணமாக, படையின் உறுப்பினரின் பணிநீக்கமானது அரசுப்பணியில் மீள நியமனம் செய்யப்படுவதைத் தடுத்தாலும், அந்தப் படையிலிருந்து நீக்கப்படும், அத்தகைய பணியாளரும் மீள எந்த எதிர்கால அரசின் கீழ் வரும் பணிக்கும் தகுதியற்றவராக (மத்திய காவல் ஆயுதப்படையில் பணி நியமனம் தவிர) அமையாது என்பதில், விதி ஏற்படுத்திய அமைப்பு தெளிவை ஏற்படுத்தியுள்ளது. (பத்தி 18) (313–F–G)

1.4. இந்த வழக்கில், 1955 ஆம் ஆண்டு விதிகள், விதி 27–ன் கீழ் விதிக்கப்பட்டுள்ள நடைமுறைகளைப் பின்பற்றிய பின், அவருக்கெதிராக நடந்த துறை விசாரணையில் அவருக்கெதிராகக் கூறப்பட்ட குற்றச்சாட்டுகள் ஒழுங்கு நடவடிக்கை அமைப்பால் நிருபிக்கப்பட்ட நிலைக்கு பிறகு, எதிர்மேல்முறையீட்டாளர் பணிநீக்க விடுவிப்புத் தண்டனையுடன் தண்டிக்கப்பட்டுள்ளார். 1949 ஆம் ஆண்டு சட்டம் பிரிவு 11–ன் கீழ் வகை செய்யப்பட்டவாறு பணிநீக்கத்துடன் கூட அத்தகைய தன்மையிலான பணியிலிருந்து விடுவிப்பு என்கிற சிறய தண்டனையாக அமைந்துள்ளது. துறை விசாரணையில் அந்த தவறான நடத்தை நிரூபிக்கப்பட்டுவிட்டால், பதிலாக அல்லது படையிலிருந்து உறுப்பினர் என்ற பணியிலிருந்து கூடுதலாக பணிநீக்கம், தண்டனையான பணிவிடுவிப்பு தரப்படலாமா என்பதை ஆய்வு செய்யும்போது, உயர் நீதிமன்றத்தில் 1949 ஆம் ஆண்டு சட்டம் பிரிவு 11 முற்றிலுமாகப் புறந்தள்ளப்பட்டுள்ளது மற்றும் எதிர்ப்புக்குள்ளான தீர்ப்புரையின் கீழ் பின்னர் உயர் நீதிமன்றத்தால் உறுதி செய்யப்பட்டுள்ளது. (பத்தி 19, 20) (313–H; 314–A–C)

1.5. மருத்துவர்–புகார்தாரரை, எதிர்மேல்முறையீட்டாளர் அச்சுறுத்தியது மட்டுமல்லாது ஆனால் தவறாக நடந்து கொண்டும் மற்றும் திட்டியும் மற்றும் காயப்படுத்தியும் மற்றும் அவரது மனைவியை பாலியல் ரீதியாக துன்புறுத்தியதாக தவறான புகார் அளித்துள்ளதால், எதிர்மேல்முறையீட்டாளருக்கு எதிரான புகார்களின் தன்மை உண்மையிலேயே கடுமையான தன்மையானது. அத்தகைய

எதிர்மேல்முறையீட்டாளரால் செய்யப்பட்ட நிரூபிக்கப்பட்ட அத்தகைய தவறான நடத்தை மன்னிக்க முடியாத ஒன்றாகும் மற்றும் ஒரு உத்தரவு வழியாக பணியிலிருந்து விடுவிப்பு என்ற தண்டனையுடன் தண்டிப்பது சரியானது என அதிகார அமைப்பு கருதும் போதும் மற்றும் மேல்முறையீடு/மறு ஆய்வு அமைப்பால் மற்றும் உயர் நீதிமன்றத்தால் எதிர்ப்புக்குள்ளான தீர்ப்புரையில் உறுதி செய்யும் போது பணியில் நீடிக்க எந்த கருணையும் மற்றும் அதுவும் கூட சி.ஆர்.பி.எப். போன்ற ஒழுங்கமைப்பு படையில் தேவையில்லை. (பத்தி 21) (314–C–E)

1.6. மனதில் ஆழமாகப் பதிந்த சட்டக் கொள்கை என்னவென்றால், குற்றம்சாட்டப்பட்ட பணியாளருக்குத் தரப்பட வேண்டிய தண்டனையின் தன்மையை முடிவு செய்ய வேண்டியது ஒழுங்குநடவடிக்கை அமைப்பு அல்லது மேல்முறையீட்டில் மேல்முறையீடு அமைப்பு தான். அத்தகைய பணியாளரால் செய்யப்பட்ட தவறான நடத்தையின் கடுமையைக் கருத்தில் கொண்டு, ஒழுங்கு நடவடிக்கை அமைப்பின் பணியினை மேற்கொள்ள மற்றும் பறித்துக்கொள்ள நீதிமன்றங்களால் இயலாது. (பத்தி 22) (314–E–F)

1.7. ஒழுங்கு நடவடிக்கை அமைப்பால் விதிக்கப்பட்ட தண்டனை நீதிமன்றங்களின் மனச்சாட்சிப்படி அதிர்ச்சியூட்டுவதாக காணப்பட்ட வழக்குகளில் கூட, தண்டனை வழங்கப்பட்டதை மறுபரிசீலனை செய்யுமாறு ஒழுங்கு நடவடிக்கை அமைப்பு அல்லது மேல்முறையீடு அமைப்பிற்கு சாதாரணமாக உத்தரவிடலாம்.

தண்டனையின் அளவில் நீதிமன்ற ஆய்விற்கு வாய்ப்பு உள்ளது ஆனால் அது வரம்புடைய வாய்ப்பாகும். நீதிமன்றம் அதிருப்தி அடையக்கூடியவாறு தவறான நடத்தையின் தன்மைக்கு அதிர்ச்சிகரமாக சரியான அளவின்றி தண்டனை விதிக்கப்பட்டுள்ளதாக தோன்றும்போது மட்டுமே அது உண்டு. அத்தகைய வழக்கிலும் கூட, தண்டனை உத்தரவை நீக்கறவு செய்தபிறகு முடிவு செய்ய ஒழுங்கு நடவடிக்கை அமைப்பு/மேல்முறையீடு அமைப்பிற்கு விடப்பட வேண்டும் மற்றும் தண்டனையின் அளவை நிர்ணயித்து அதன் முடிவினை மாற்றீடு செய்ய நீதிமன்றத்தால் இயலாது. இருப்பினும், அரிய மற்றும் அசாதாரணமான வழக்குகளில் உரிய அமைப்புகளால் வழங்கப்பட்ட தண்டனையின் இடத்தில் தண்டனையின் அளவு குறித்து தனது கருத்தினை மாற்றீடு செய்வது வழக்கினை சுருக்கமாக முடிப்பதற்கான வழக்குகளில் மட்டுமே, அதுவும் கூட வலிமையான காரணங்களுக்கு பின்னரே இயலும். (பத்தி 23) (314–F–H; 315–A–B)

1.8. இந்த வழக்கின் விஷயங்களைப் பார்க்கும்போது, அவரது நிருபிக்கப்பட்ட தவறான நடத்தைக்காக துறை அமைப்புகளால் சட்டப்பூர்வமாக விதிக்கக்கூடிய தண்டனையில் தலையிட்டு உயர் நீதிமன்றம் தவறு இழைத்துவிட்டது. அந்த அதிகார அமைப்பினுடையதில் உயர் நீதிமன்றம் அதன் சொந்த விருப்புரிமையை மாற்றியிருக்க கூடாது. வழக்கின் விஷயங்கள் மற்றும் சூழ்நிலைகளில் எத்தகைய தண்டனை தரப்பட

வேண்டியுள்ளது என்பது உரிய அமைப்பின் வரம்பினுள் வரும் தனியான விஷயமாகும் மற்றும் சட்டத்தின் முன் நிலைநிறுத்தமுடியாத மற்றும் மன்னிக்கமுடியாத, எதிர்மேல்முறையீட்டாளரால் செய்யப்பட்ட தவறான நடத்தையின் கடுமையினை பரிசீலிக்காது, தண்டனை சரியான அளவு இல்லை என கண்டு, பதிவு செய்து, உயர் நீதிமன்றத்தால் செய்யப்பட்ட தலையீடு சிரத்தையற்ற முறையில் உள்ளது. (பத்தி 26) (316–F–G)

1.9. இந்த வழக்கில், படை உறுப்பினர்களின் ஒழுங்கு நடவடிக்கைகளில் சிறிய தண்டனைக் குறித்து 1949 ஆம் ஆண்டு சட்டம் பிரிவு 11–ன் கீழ் வருகிறது மற்றும் மிகவும் வெறுக்கத்தக்க/குறைவான வெறுக்கத்தக்க தன்மையுடைய குற்றம் ஏதும் செய்யப்பட்டு, நிரூபணமானால், 1949 சட்டம் பிரிவு 9 மற்றும் பிரிவு 10–ன் கீழ் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள குறிப்பிட்ட காலத்திற்கான, படையில் உறுப்பினருக்கு சிறைத்தண்டனை வழங்கலாம் மற்றும் அதே நேரத்தில், பணிநீக்கம் மற்றும் பணிவிடுவிப்பு, 1949 சட்டம் பிரிவு 11 (1)–ல் கண்டவாறு சிறிய தண்டனையாகக் கருதப்படுகிறது. குற்றச்சாட்டுக்கள் நிரூபணமானால், 1949 சட்டம் பிரிவு 11(1)–ல் வகைப்பாடு (d) மற்றும் (e)–ன் கீழ் குறிப்பிடப்பட்டவாறு அவர் கீழ்படியாமை, அசிரத்தையான கடமை அல்லது எந்தக் கடமையிலும் அசட்டையாக இருப்பது அல்லது பிற தவறான நடத்தை குற்றம்புரிந்தார் எனக் கருதப்பட்டால், குவார்ட்டர் கார்ட் சிறைவாசம் அல்லது பணிநீக்க விடுவிப்பு போன்றவற்றுடன் படையின்

உறுப்பினருக்கு உரிய அமைப்பு, பதிலாக அல்லது கூடுதலாக தற்காலிக பணிநீக்கம் அல்லது பணிநீக்கம் ஏதாவது அன்று அல்லது அதிக தண்டனை வழங்கலாம். (பத்தி 28) (317–G–H; 318–A–B)

1.10. மேற்கோள்காட்டப்பட்ட 1949 சட்டத்தின் திட்டம் முற்றிலுமாக உயர் நீதிமன்றத்தால் புறந்தள்ளப்பட்டுள்ளது மற்றும் குடிமைப் பணியாளரரின் தவறான நடத்தையின் தரத்தினை ஆய்வு செய்யும் போது, மனதில் இருத்தி, தண்டனையின் அளவீட்டில் தலையீடு செய்வதென்பது ஒழுங்கைக்காக்கும் படை உறுப்பினருக்குப் பொருந்தாது மற்றும் இந்த வழக்கில் தண்டனையை மாற்றீடு செய்து உயர் நீதிமன்றம் தலையீடு செய்துள்ளது நிலைநிறுத்தத்தக்கதல்ல மற்றும் நீக்கறவு செய்யப்படுகிறது. (பத்தி 29) (318–B–D)

இந்திய அரசு மற்றும் பலர் /எதிர்/ குலாம் முகமது. பட். (2005) 13 எஸ்.சி.சி. 228: [2005] 4 சப்ளி. எஸ்.சி.ஆர். 367; பி.சி. சதுர்வேதி /எதிர்/ இந்திய அரசு மற்றும் பலர் (1995) 6 எஸ்.சி.சி. 749: [1995] 4 சப்ளி. எஸ்.சி.ஆர். 644; லக்னோ க்ஷேத்ரியா கிராமின் வங்கி (இப்போது அலகாபாத், உத்தரப் பிரதேச கிராமின் வங்கி) மற்றும் ஒருவர் /எதிர்/ ராஜேந்திர சிங் (2013) 12 எஸ்.சி.சி. 372: [2013] 17 எஸ்.சி.ஆர். 309 – குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது.

<u>தீர்ப்பு வழிச் சட்டம் மேற்கோள்</u>

[2005] 4 சப்ளி. எஸ்.சி.ஆர். 367 குறிப்பிடப்பட்டது பத்தி 11

[1995] 4 சப்ளி. எஸ்.சி.ஆர். 644 குறிப்பிடப்பட்டது பத்தி 24

[2013] 17 எஸ்.சி.ஆர். 309 குறிப்பிடப்பட்டது பத்தி 25

உரிமையியல் மேல்முறையீட்டு அதிகாரவரம்பு: உரிமையியல் மேல்முறையீடு எண் 6723/2021

நீதிப்பேராணை மனு (உ) எண் 13317/2009-ல் புதுடெல்லியிலுள்ள டெல்லி உயர் நீதிமன்றம் வழங்கிய 11.02.2016 தேதியிட்ட உத்தரவு மற்றும் தீர்ப்புரையிலிருந்து இந்த மேல்முறையீடு எழுகிறது.

மேல்முறையீட்டாளர்களுக்காக – மாதவி திவான், கூடுதல் தலைமை வழக்கறிஞர், மஞ்சுளா குப்தா, பாலாஜி சீனிவாசன், ஆயுஷ் பூரி, பி.வி.பலராம் தாஸ்.

எதிர்மேல்முறையீட்டாளருக்காக – அசோக் அக்ர்வால், ஸ்ரீதேவி பணிக்கர், அதிதி சரஸ்வத்.

இந்த நீதிமன்றத்தின் தீர்ப்பு **மாண்புமிகு நீதியரசர் திரு.ரஸ்தோகி** அவர்களால் வழங்கப்பட்டது.

1. அனுமதி வழங்கப்பட்டது.

2. மத்திய காவல் ஆயுதப்படை சட்டம், 1949 (இதற்குப்பின்னர் "சட்டம் 1949" என குறிப்பிடப்படும்) பிரிவு 11 (1)–ன் கீழ் கூறப்பட்ட தண்டனைகளின் தன்மையின் கட்டளையை பார்க்காது, மத்திய காவல் ஆயுதப்படை விதிகள், 1955 (இனி "விதிகள் 1955" என குறிப்பிடப்படும்) விதி 27 இன் கீழ் வகை செய்யப்பட்டவாறு ஒழுங்கு நடவடிக்கை விசாரணை நடைபெற்ற பிறகு எதிர்மேல்முறையீட்டாளர் மீது வழங்கப்பட்ட பணி விடுவிப்பு தண்டனைக்குப் பதிலாக குவார்ட்டர் கார்ட் சிறையில் மதியம் 1:00 மணி முதல் இரவு 10:00 மணி வரை எதிர்மேல்முறையீட்டாளருக்கு சிறைவாசம் வழங்கி டெல்லி உயர் நீதிமன்ற அமர்வால் பிறப்பிக்கப்பட்ட தீர்ப்புரை மற்றும் உத்தரவை மேல்முறையீட்டில் மத்திய அரசு எதிர்த்துள்ளது.

3. பதிவுகளிலிருந்து எடுக்கப்பட்ட வழக்கின் சுருக்கமான விஷயங்கள் என்னவென்றால், எதிர்மேல்முறையிட்டார் மத்திய காவல் ஆயுதப்படையில் 1983 ஆம் ஆண்டு பணியில் சேர்ந்துள்ளார்

மற்றும் மத்திய காவல் ஆயுதப் படையின் குழு மையத்தில் பணியாற்ற இணைக்கப்பட்டார். 2003 ஆம் ஆண்டு அவரது மனைவி மகப்பேறு மருத்துவர் நஸீரிடம் (புகார்தாரர்) சிகிச்சை பெற்று வந்தார். 12 டிசம்பர் 2003 அன்று, அவரது மனைவியுடன் எதிர்மேல்முறையீட்டாளர் மருத்துவர் புகார்தாரர் நஸீரின் அறையில் வலுக்கட்டாயமாக நுழைந்து மற்றும் மருத்துவக் கோருரிமைகள் செலவீடுகளில் சான்றொப்பமிடும்படி கேட்டார், அவர் மறுத்ததால் எதிர்மேல்முறையீட்டாளர் வாய்மொழியாக திட்டியும் மற்றும் உடல் ரீதியாக மருத்துவர் – புகாதாரரை அடித்தும் காயங்கள் ஏற்படுத்தி உள்ளார். காவலர் சுரேஷ்யும் வழி துணையாக வந்தார், எதிர்மேல்முறையீட்டாளர் மற்றும் அவரது மனைவியின் செயலை அவரும் பார்க்க நேர்ந்தது. எதிர்மேல்முறையீட்டாளர் தவறாக நடந்தது மட்டுமின்றி, பணியில் இருக்கும் போது மருத்துவரை திட்டியும் அவரது முகத்தில் காயங்களை ஏற்படுத்தியும், அவரது தவறான நடத்தையை மறைக்க மருத்துவர் – புகாதாரத்துக்கு எதிராக அவரது மனைவியை பாலியல் ரீதியாக துன்புறுத்தியதாக ஒரு பொய்யான புகாரை செய்துள்ளார். அத்தகைய தவறான நடத்தையை, பணியின்போது அவர் செய்ததால், அவர் தற்காலிக பணி நீக்கத்தில் வைக்கப்பட்டார் மற்றும் விதிகள், 1955 விதி 27 இன் கீழ் ஒழுங்கு நடவடிக்கை விசாரணை மேற்கொள்ள, 29 அக்டோபர் 2003 தேதியிட்ட குற்றக்குறிப்பாணை, (i) சட்டம் 1955 பிரிவு 11(1)–ஐ தவறான நடத்தை மற்றும் திட்டுதல் மற்றும் பணியில் இருக்கும் மருத்துவரை காயப்படுத்தியது; மற்றும் (ii) மருத்துவர் – புகார்தாரருக்கு எதிராக பாலியல் துன்புறுத்தல் என்கிற

தவறான குற்றவியல் குற்றச்சாட்டை பதிந்ததற்காக அவரிடம் சார்வு செய்யப்பட்டது. குற்றக்குறிப்பாணையில் குற்றச்சாட்டு ஒன்று மற்றும் குற்றச்சாட்டு இரண்டின் சரத்து மற்றும் குற்றச்சாட்டு விவரங்கள் கீழே தரப்பட்டுள்ளது.

"சரத்து I

120 படைப்பிரிவு காவலர்/ஓட்டுநர் எண் 961340413 ராம் கரண் காவலர் பணியில் படையின் உறுப்பினராக இருக்கும்போது, 12.09.03 அன்று சுமார் 12.00 மணி அளவில், பணியில் இருந்த முதுநிலை மருத்துவ அதிகாரியிடம், காவலர் ராம் கரண் தவறாக நடந்து கொண்டு மற்றும் திட்டியும் அதன் காரணமாக இடது கண்ணுக்கு அருகில் காயம் ஏற்படுத்தி சட்டத்தின் கீழ் தண்டனை தரத்தக்கவாறு விதி 11 (1)–ஐ மீறி உள்ளார்.

சரத்து II

2003 செப்டம்பர் மாதம் பிஞ்சூரில் காவலர் ஓட்டுனராக பணியமர்த்தப்பட்ட காவலர் ஓட்டுநர் ராம் கரண் 120 படைப்பிரிவின் உறுப்பினராக 1949 விதிகள் 11 (1)–ஐ மீறி, மருத்துவர் அப்துல் நாயரிடம் சவிதா தேவி தனது கணவருடன் மருத்துவரைப் பார்க்க வந்த போது தவறாக நடந்து கொண்டதாகத் திட்டி, அந்த சொல்லப்பட்ட விதிகளை மீறி உள்ளார்.

விவரங்கள்

மேற் சொன்ன காவலர்/ஓட்டுநர் ராம் கரண் பிஞ்சூரில் 10.3.03 முதல் 26.09.03 வரை நியமிக்கப்பட்டார். முதுநிலை மருத்துவ அதிகாரி மருத்துவர் நஸீரிடம் சிகிச்சையில் இருந்த காவலர்/ஓட்டுநரின் மனைவி 11.9.2003 அன்று அவளது ஆய்வுக்கு வந்தாள். திருமதி சவிதா 12.9.03 அன்று 11.15 மணி அளவில் 11.9.03 தேதியிட்ட ரொக்கப் பட்டி எண் 2137–யுடன் மருத்துவர் நஸீரை சந்தித்தார். அவள், அவளது கணவர் அவருக்கு பாடம் புகட்டுவார் என்று அறையை விட்டு வெளியே வந்தார். 12.00 மணி அளவில் ஓட்டுநர் ராம் கரண் அங்கு அலுவலகம் வந்து, மருத்துவரால் குறிக்கப்படாத மருந்துகளுக்கான ரொக்கப் பட்டியை ஒப்புதல் கோரி, அது மறுக்கப்பட்டபோது அவர் தவறாக நடந்து கொண்டு மற்றும் திட்டியுமுள்ளா.

அந்த தவறான நடத்தை மருத்துவர் அப்துல் நஸீரால் பிஞ்சூரில் உள்ள மூத்த அதிகாரிகளுக்குத் தெரிவிக்கப்பட்டு, மருத்துவர் அப்துல் நஸீர் அளித்த புகார் மீது காவலர் ராம் கரணுக்கு எதிராக நடவடிக்கை எடுக்கப்பட்டு, அதே நாளில் தற்காலிக பணி நீக்கம் செய்யப்பட்டார். பொதுமக்களிடம் கருணை பெறுவதற்காக அவரது மனைவியிடம் மருத்துவர் நஸீர் பாலியல் தொந்தரவு செய்ததாக அவருக்கு எதிராக

பொய்யாக புகார் செய்துள்ளார். காவலர் ராம் கரண் கூற்றுப்படி, அவர் மனைவி சவிதா மருத்துவர் அப்துல் நஸீரிடம் சிகிச்சையில் இருந்துள்ளார் மற்றும் பரிசோதனைக்கு சென்றுள்ளார். மருத்துவ சோதனையின் போது மருத்துவர் நஸீர் பாலியல் ரீதியாக துன்புறுத்தியுள்ளார் மற்றும் உதவிக்கு அவள் கணவரை அழைத்து மற்றும் அவர் கணவர் அறையில் நுழைந்தவுடன் அவர் மருத்துவரால் தாக்கப்பட்டுள்ளார்.

எனவே, அவரது மனைவி சவிதாவை பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு மருத்துவர் நஸீருக்கு எதிராக, காவலர்/ ஓட்டுநர் ராம் கரண் தவறான புகார் செய்துள்ளார். சாட்சிகளின் படி 12.9.03 அன்று 12:00 மணி அளவில் அவன் அவனது மனைவியுடன் மருத்துவர் அறையில் நுழைந்துள்ள போதும், பொதுமக்கள் கருணைக்காகவும் மற்றும் காயத்திலிருந்து காத்துக்கொள்ளவதற்காக மட்டுமே அவ்விதம் செய்துள்ளார்."

4. 1955 விதிகள், விதி 27 இன் கீழ் கூறப்பட்ட நடைமுறை வரையறைகளின்படி, ஒழுங்குமுறை அமைப்பால் துறை விசாரணை நடைபெற்று உள்ளது மற்றும் நேரடி விசாரணைக்கு வாய்ப்பு த ந்த பிறகு, இயற்கை நியதி கோட்பாடுகள் முறையாக செய்யப்பட்ட பின் அவருக்கு எதிரான குற்றச்சாட்டுகள் நிரூபிக்கப்பட்டதாக ஒழுங்கு

நடவடிக்கை அமைப்பு கண்டுள்ளது மற்றும் நிரூபிக்கப்பட்டதாகக் காணப்படும் குற்றச்சாட்டுகளின் கடுமையையும் மற்றும் பிற எல்லா காரணிகளையும் பரிசீலித்தும் அவரை, 14 ஜூலை 2004 தேதியிட்ட உத்தரவில் பணிநீக்கம் செய்து தண்டிக்கப்பட்டார்.

5. மேல்முறையீடு அமைப்பு முன்பு 14 ஜூலை 2004 தேதியிட்ட உத்தரவுக்கு எதிராக தாக்கல் செய்யப்பட்ட மேல்முறையீடு 3 ஜனவரி 2006 தேதியிட்ட உத்தரவால் தள்ளுபடி செய்யப்பட்டுள்ளது. அக்டோபர் 1, 2008 தேதியிட்ட உத்தரவு மூலம் மறு ஆய்வு மனுவும் மறு ஆய்வு அமைப்பால் நிராகரிக்கப்பட்டுள்ளது. பணி நீக்க தண்டனையையும், மேல்முறையீடு / மறு ஆய்வு அமைப்பால் பிறப்பிக்கப்பட்ட தொடர்ச்சியான உத்தரவுகளே எதிர்மேல்முறையீட்டாளரால் அரசியலமைப்பு சரத்து 226 இன் கீழ் டெல்லி உயர் நீதிமன்றம் முன்பாக நீதிப்பேராணை மனு தாக்கல் செய்துள்ளதன் பொருளான விஷயமாகும்.

6. பதவில் உள்ள விஷயங்களையும் மற்றும் செய்யப்பட்டதாக தங்களையும் கருத்தில் கொண்டு, விசாரணையில் ஒழுங்கு நடவடிக்கை அமைப்பால் நிரூபிக்கப்பட்டதாகக் காணப்பட்ட குற்றச்சாட்டுகளை உயர் நீதிமன்றம் தனது 11, பிப்ரவரி 2016 தேதியிட்ட எதிர்ப்புக்குள்ளான தீர்ப்புரையில் நிலைநிறுத்தி உள்ளது. இருப்பினும், நீதித்துறை ஆய்வு அதிகாரத்தைக் கொண்டு எதிர் மேல்முறையீட்டாளர் மீது விதிக்கப்பட்ட தண்டனையான பணி நீக்க

விடுவிப்பிற்குப் பதிலாக மற்றும் நிரூபிக்கப்பட்டதாக உள்ள புகார்களின் தன்மையைக் கருதி நிரூபிக்கப்பட்ட தவறான நடத்தைக்கு பணி நீக்க விடுவிப்பு தண்டனை சரியான அளவில் இல்லாததால் குவார்ட்டர் கார்ட் சிறையில் மதியம் 1.00 மணி முதல் இரவு 10:00 மணி வரை இருக்க எதிர் மேல்முறையீட்டாளருக்கு போதுமான தண்டனை என்றும், மற்றும் ஓய்வூதியப் பயன் கணக்கிடும் காரணத்திற்காக விதிகளின் கீழ் அவருக்கு ஊதிய சம்பளம் மற்றும் பிற பயன்களுடன் உடன் பணியில் சேரவும் மேலும் உத்தரவிட்டுள்ளது. 11 பிப்ரவரி 2016 தேதியிட்ட எதிர்ப்புக்குள்ளான தீர்ப்புரையின் சம்பந்தப்பட்ட பத்திகள் பின்வருமாறு:

> "19. மருத்துவர் நஸீரின் அறையில் நுழைந்த உடன் மருத்துவரும் மேல்முறையீட்டாளரும் ஒருவருக்கொருவர் சச்சரவு செய்ததைப் பார்த்ததாகவும், அவரது தலையீட்டால் அவர்கள் பிரிக்கப்பட்டனர் என்றும், அ.சா.5 – சுரேஷின் சாட்சியம் காட்டுகிறது. மேல்முறையீட்டாளர் முன் யோசனையாக செயல்பட்டார் என்றோ அல்லது எல்லாவற்றையும் திட்டமிட்டார் என்று காட்டுவதற்கு பதிவில் எதுவும் இல்லை. அந்த நொடி பொழுதில் அந்த செயல் நடந்துள்ளதாகத் தெரிகிறது. சூழ்நிலை குறித்து நீதிமன்றத்தால் நிச்சயமாகக் கூற முடியாத போதும், இருப்பினும் மனுதாரரின் மனைவியுடன் மருத்துவர் நஸீரால் ஏதாவது பேசப்பட்டுள்ளதா என்பதில் நியாயமான சந்தேகம்

உள்ளது, அது சச்சரவு அல்லது வாய் சண்டைக்கு இட்டுச் சென்றுள்ளது. மனுதாரரின் மனைவி மீது தாக்குதல் என்ற கூற்றானது சந்தேகத்திற்குரியது. வைத்தியம் செய்வதை சரி பார்ப்பதற்காக நிர்ணயிக்கப்பட்டதை அவள் தரத் தவறிய சூழ்நிலையில் அவரது நடத்தை குறித்து மருத்துவர் சிலவற்றை தெரிவித்ததாக காவல்துறையிடம் சொல்லப்பட்ட கூற்றில் உள்ளது, அவரது மனைவியின் குற்றவியல் நடைமுறைச் சட்டம், பிரிவு 156 (3) இன் கீழ் உள்ள மனுவை நீதிமன்றம் ஆய்வு செய்ய இன்னும் வாய்ப்புள்ளது.

20. இந்த வழக்கின் ஒட்டுமொத்த சூழ்நிலைகளையும் கருத்திற் கொண்டால், குறிப்பாக மனுதாரருக்கு 11 ஆண்டுகால குற்றமற்ற பணி உள்ளதால், பணி நீக்க விடுவிப்பு என்னும் தண்டனை, நிரூபிக்கப்பட்ட குற்றச்சாட்டுகளுக்கு சரியான அளவுள்ள தண்டனை அல்ல என்றே நாங்கள் கருதுகிறோம். வழக்கின் சூழ்நிலையில் மனுதாரர் மதியம் 1:00 மணி முதல் இரவு 10:00 மணி வரை குவார்ட்டர் கார்ட் சிறையில் இருப்பதே போதுமான தண்டனை என நாங்கள் உணர்கிறோம். அதன்படி, மனுதாரரை உடனடியாக வேலைக்குச் சேர்த்துக் கொள்ள நாங்கள் உத்தரவிடுகிறோம். பணி நீக்க விடுவிப்பு காலம் முதல் மீளப்பணியில் சேர்ந்த வரை காலத்தை சட்டத்தின் வகைக்கூறுகளின் படி கருதுமாறு எதிர்மனுதாரர்களுக்கு

உத்தரவிடப்படுகிறது. சட்டப்படி உரிய ஊதியம் மற்றும் பிற பயன்களுக்கும் மனுதாரர் உரியவர். ஓய்வூதியம் பயன்கள் கணக்கிடும் காரணத்திற்கு இந்தக் காலத்தை அவர் பணியில் இருந்த காலமாக கருதப்பட வேண்டும். மேற் சொன்ன வரையறைகளின் மீது அனுமதிக்க அனுமதிக்கப்படுகிறது. செலவு இல்லை."

7. 18 நவம்பர் 2016 தேதியிட்ட அறிவிப்பு இந்த நீதிமன்றம் வெளியிடும் போது, 11 பிப்ரவரி 2016 தேதியிட்ட எதிர்ப்புக்குள்ளான தீர்ப்புரை செயல்படுத்துவதைத் தடை செய்கிறது.

8. அரசியலமைப்புச் சட்டம் சரத்து 226 இன் கீழ் உள்ள உயர் நீதிமன்ற ஆய்வின் வரையறை செய்யப்பட்ட வாய்ப்பில் உயர் நீதிமன்றத்தின் தலையீடு என்பது தெளிவாக நீதிமன்ற விருப்புரிமையை தவறாக பயன்படுத்துவதாகும் மற்றும் ஒருங்கமைந்த படையான சி.ஆர்.பி.எஃப்.–இல் உறுப்பினராக இருந்து கொண்டு எதிர்மேல்முறையீட்டாளரால் செய்யப்பட்ட அத்தகைய மொத்த தவறான நடத்தை எவ்விதத்திலும் மன்னிக்க முடியாது என மத்திய அரசு சார்பாக முன்னிலையான கற்றறிந்த கூடுதல் தலைமை வழக்கறிஞர் மாதவி திவான் சமர்ப்பித்துக்கொண்டார்.

9. 1949 ஆம் ஆண்டு சட்டத்திட்டம் பிரிவு 11 முற்றிலுமாக உயர் நீதிமன்றத்தால் புறத்தள்ளப்பட்டுள்ளது என கற்றறிந்த வழக்கறிஞர்

மேலும் சமர்ப்பித்துக் கொண்டுள்ளார். பிரிவு 11–ன் வரையறைகளின் படி, உரிய அமைப்பு 1949 ஆம் ஆண்டு சட்டம் பிரிவு 11 (1) வகைப்பாடு (d) மற்றும் (e)–ன் கீழ் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள, அதற்குப் பதிலாக அல்லது பணி நீக்க விடுவிப்பு அல்லது பணி நீக்கத்துடன் கூடுதலாக குவாட்டர் சிலை அல்லது பணி நீக்க விடுவிப்பு உட்பட ஒன்று அல்லது மேற்பட்ட தண்டனை வழங்கலாம்.

10. முன் யோசனையின்றியும் அல்லது நொடி பொழுதில் அது நடந்துள்ளதால், அது நடந்துள்ளதால், அது குற்றவியல் விசாரணை வழக்காக அந்நிகழ்வு கண்டனத்துக்குரியதாக இருப்பதால், உயர் நீதிமன்றம் அதன் சொந்த கருத்தின் படி செயல்பட்டுள்ளது என்று கற்றறிந்த வழக்கறிஞர் மேலும் சமர்ப்பித்துள்ளார். இந்தக் கோட்பாடு, துறை சார்ந்த விசாரணை வழக்கிற்கு பொருந்தாது மற்றும் தரப்பட்ட சூழ்நிலையில், 11 பிப்ரவரி 2016 தேதி எதிர்ப்புக்குள்ளான தீர்ப்புரையின் கீழ் பதிலான தண்டனை உயர் நீதிமன்றத்தால் வழங்கப்பட்டது சட்டப்படி நிலைநிறுத்தத்தக்கதல்ல மற்றும் நீக்கறவு செய்ய வேண்டியதாகும்.

11. அவரது சமர்ப்பித்தலுக்கு ஆதரவாக இந்த நீதிமன்றத்தின் இந்திய அரசு மற்றும் பலர் /எதிர்/ குலாம் முகமது. பட். [1. (2005) 13 எஸ்.சி.சி. 228] என்ற வழக்கின் தீர்ப்பினை கற்றறிந்த வழக்கறிஞர் சார்ந்துள்ளார்.

12. மாறாக, அந்த நேரத்தில் எதிர்மேல்முறையீட்டாளர் 11 ஆண்டுகள் குறையற்ற பணி செய்துள்ளார் என்றும், மருத்துவர் நஸீர் – புகார்தாரரிடம் முழு மரியாதையையும், மதிப்பினையும் வைத்துள்ளார் என்றும், ஆனால் அந்த குறிப்பிட்ட நேரத்தில் ஏற்பட்ட சூழ்நிலை அவரது கட்டுப்பாட்டை தாண்டி அத்தகையதாக இருந்தது என்றும், அவருக்கெதிராக நிருபிக்கப்பட்ட குற்றச்சாட்டுகளுக்கு பணிநீக்க தண்டனை என்பதைப் பொறுத்து முடிவு செய்யும்போது, அவரது 11 ஆண்டுகால குறையுற்ற பணிகள் மட்டுமல்லாது, முழுமையான விஷயங்களையும் உயர் நீதிமன்றம், சரியற்ற அளவில் உள்ளதாகக் கருத்தியுள்ளது என்றும், எதிர்ப்புக்குள்ளான தீர்ப்புரையில் பதவி தண்டனை வழங்கியது மட்டுமல்லாது, எதிர்மேல்முறையீட்டாளரின் உரிமையையும் அவரது குடும்பத்தினரையும் மற்றும் அவரது வாழ்வாதாரத்தையும் காத்து உயர் நீதிமன்றம் பரிசீலித்துள்ளது என்று எதிர்மேல்முறையீட்டாளரின் கற்றறிந்த வழக்கறிஞர் திரு.அசோக் அகர்வால் உயர் நீதிமன்றத்தால் எதிர்ப்புக்குள்ளான தீர்ப்புரையில் பதிவு செய்யப்பட்ட முடிவை ஆதரித்து சமர்ப்பித்துக்கொண்டார். மேலும், எதிர்ப்புக்குள்ளான தீர்ப்புரையின் மூலம் உயர் நீதிமன்றம் நீதியைச் செய்துள்ளது, அதில் இந்த நீதிமன்றத்தின் தலையீடு தேவையில்லை என்றும் சமர்ப்பிக்கப்பட்டது.

13. தரப்பினர்களின் சார்பாக முன்னிலையான கற்றறிந்த வழக்குரைஞர்களின் வாதங்களை நாங்கள் கேட்டோம் மற்றும்

அவர்கள் உதவியுடன் பதிவுகளில் உள்ள பொருண்மையினை பார்வையிட்டோம்.

14. படையின் உறுப்பினர்களின் பணி நிபந்தனைகள் 1949 ஆம் ஆண்டு சட்டத்தின் வகைக்கூறுகளின்படி ஆளுமை செய்யப்படுகிறது. பிரிவு 9 மற்றும் பிரிவு 10 "அதிக வெறுக்கத்தக்க குற்றங்கள் /குறைவாக வெறுக்கத்தக்க குற்றங்கள் ஆகியவற்றின் தன்மைகளை வகை செய்கிறது. அதிக வெறுக்கத்தக்க குற்றங்கள் /குறைவாக வெறுக்கத்தக்க குற்றங்களுக்கான தண்டனைகளின் தன்மை கூட வரையறை செய்யப்பட்டுள்ளது, படை உறுப்பினர்களுக்கு எதிராக நிரூபிக்கப்பட்டதாக அறியப்பட்டால் அவை சட்டத்தின் கீழ் வகைக்கூறு செய்யப்பட்ட வரையறை செய்யப்பட்ட தண்டனை வடிவில் இருக்கும். அதே நேரத்தில், சிறிய தண்டனைகள் தன்மை, 1949 சட்டத்தின் பிரிவு 11–ன் கீழ் வகை செய்யப்பட்டுள்ளன மற்றும் ஒழுங்கு நடவடிக்கை அமைப்பு பின்பற்றவேண்டிய நடைமுறைகள் 1955 விதிகள் விதி 27–ன் கீழ் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது. சம்பந்தப்பட்ட பத்திகள் கீழ்கண்டவாறு:

> "**பிரிவு 11 – சிறிய தண்டனைகள்**: (1) நிர்ணயம் செய்தவாறு கமாண்டன்ட் அல்லது பிற அமைப்பு அல்லது அதிகாரி இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் வகுக்கப்பட்ட விதிகளுக்கு உட்பட்டு, பதிலாக அல்லது தற்காலிக பணிநீக்கம் அல்லது பணிநீக்கம் உடன் கூடுதலாக எந்தவொரு அல்லது கூடுதலாக

எந்தவொரு படையின் உறுப்பினருக்கும், அவர் கீழ்படியாமை குற்றம், பணியில் அசிரத்தை, எந்தக் கடைமையிலும் அசட்டை அல்லது படையின் உறுப்பினர் என்ற முறையில் பிற தவறான நடத்தைக்கு கீழ்கண்ட தண்டனை வழங்கலாம், அதாவது –

(a) தரவரிசைக் குறைப்பு;

(b) ஒரு மாத சம்பளம் மற்றும் படிக்கு மிகாத எந்த அபராத தொகையும்;

(c) ஒரு மாதத்துக்கு மிகாமல், இருப்பிடத்தில், வரிசையில் அல்லது மிகாமல் சிறை;

(d) 28 நாட்களுக்கு மிகாமல் குவார்ட்டர் கார்ட் சிறையில் தண்டனை பயிற்சியுடன் அல்லது அல்லாமல் அல்லது கூடுதல் காவல், கடுமையான வேலை அல்லது பிற கடமை, மற்றும்

(e) படையின் எந்த அலுவலக உயர் பதவி அல்லது சிறப்பு ஊதியத்திலிருந்து நீக்குதல்

....."

"விதி 27. தண்டனை வழங்கும் நடைமுறை (a) பட்டியலில் கலம் 2–ல் உள்ள இனம் 1 முதல் 11 வரையிலாக காட்டப்பட்ட தண்டனைகள் கலம் 3 முதல் 6 வரை காட்டப்பட்ட ஒவ்வொரு தலைப்பிலும் உள்ள பல்வேறு தரத்தில் உள்ள பணியாளர்கள் மற்றும் அரசிதழ் பதிவு பெறாத

அதிகாரிகளுக்கும் கீழே சொல்லப்பட்ட அத்தகைய தலைப்பில் கலம் 7–ல் சொல்லப்பட்ட நிபந்தனைகளுக்கு உட்பட்டு வழங்கப்படலாம்.

அட்டவணை

வ. எண் (1)	தண்டனை (2)	சுபேதார் (ஆய்வாளர்) (3)	சார் ஆய்வாளர் (4)	காவலர் தவிர பிறர் மற்றும் பதிவு செய்த பின்பற்றுவோர் (5)	காவலர் மற்றும் பதிவு செய்த பின்பற்றுவோர் (6)	குறிப்புரை (7)
1	பணிநீக்கம் அல்லது பணிநீக்க விடுவிப்பு	டி.ஐ.ஜி.பி.	டி.ஐ.ஜி.பி.	கமாண்டன்ட்	கமாண்டன்ட்	துறை ரீதியான விசாரணைக்குப் பின் வழங்கப் படலாம்

2	.....	.....	.....	.....	.....	.....
3	.....	.....	.....	.....	.....	.....
4	.....	.....	.....	.....	.....	.....
5	.....	.....	.....	.....	.....	.....
6	7 நாட்களுக்கு மேல் 28 நாட்களுக்கு மிகாமல் குவார்ட்டர் கார்ட் சிறையில் தண்டனை பயிற்சியுடன் அல்லது அல்லாமல் கூடுதல் காவல் கடுமையான வேலை அல்லது பிற கடமை	.....	.....	.....	கமாண்டன்ட்	துறை ரீதியான விசாரணைக்குப் பின் வழங்கப் படலாம்

7	.....	.....	.....	.....	.....	.....
8	படையின் எந்த அலுவலக உயர் பதவி அல்லது சிறப்பு ஊதியத்தி லிருந்து நீக்குதல்	டி.ஐ.ஜி.பி.	டி.ஐ.ஜி.பி.	கமா ண்டன் ட்	கமாண்ட ன்ட்	துறை ரீதியான விசார ணையி ன்றி வழங்கப் படலாம்
9	.....	.....	.....	.....	.....	.....
10	27 நாட்களுக் கு மிகாமல் குவார்ட்டர் கார்ட் சிறையில் தண்டனை பயிற்சியுட ன் அல்லது அல்லாமல் கூடுதல்	.....	.....	.....	கமாண்ட ன்ட்	.....

	காவல் கடுமையான வேலை அல்லது பிற கடமை					
11	.....	.....	.....	.....	.....	.....

குறிப்பு ஒன்று: காவல் படை துறை தலைவர் பதவி ஒரே நேரத்தில் ஒரு மாதத்திற்கு மேல் நிரப்பப்படாமல் இருக்கும்போது படையிலிருந்து பணி நீக்கம் அல்லது பணி நீக்கம் விடுவிப்பு செய்யும் அதிகாரம் தவிர, சுபேதார் (ஆய்வாளர்) மற்றும் சார ஆய்வாளரை தண்டிக்க கமெண்ட் அதிகாரத்தை செலுத்தலாம்.

குறிப்பு இரண்டு: கமாண்டன்ட் பதவி ஒரே நேரத்தில் பதவி வகிப்பவர் விடுப்பு சென்றாலோ பிறவாறு ஒரு மாதத்திற்கு மேல் நிரப்பப்படாமல் இருக்கும்போது உதவி கமாண்டன்ட், படையிலிருந்து பணிநீக்கம் அல்லது பணி நீக்கம் விடுவிப்பு செய்யும் அதிகாரம் தவிர கமாண்டன்டுக்கு வழங்கப்பட்டுள்ள தண்டனை அதிகாரத்தைச் செலுத்தலாம்.

விளக்கம் (a): படையின் உறுப்பினரின் பணிநீக்கமானது, அரசுப் பணியில் அவர் மீத அமர்த்தப்படுவதைத் தடை செய்கிறது, படையிலிருந்து அத்தகைய பணி நீக்க விடுவிப்பு செய்யப்படும் உறுப்பினர் அரசின் கீழ் எந்த எதிர்கால நியமனத்திற்கு (மத்திய காவல் ஆயுதப் படையின் வேலைவாய்ப்புத் தவிர) எந்த தடையும் இல்லை.

(b) அரசிதழ் பதிவு பெறாத அதிகாரி அல்லது பல்வேறு தரத்தில் உள்ளவர்களுக்குத் தண்டனை வழங்கப்பட வேண்டுமென்றால், கமாண்டன்ட் அல்லது கமாண்டன்ட் உத்தரவின் பேரில் பிற மேலதிகாரியால் தேவைப்பட்டால் வகைப்பாடு (a)–இன் கீழ் துறை விசாரணை நடத்தப்பட வேண்டும். இருப்பினும், சுபேதார் (ஆய்வாளர்) அல்லது சார் ஆய்வாளர் தரத்தில் அதிகாரி மீது குற்றச்சாட்டு இருக்கும்போது, காவல் படை துணைத் தலைவரால் இந்தக் காரணத்திற்காக பொறுப்பு தரப்பட்ட அமைப்பால் விசாரணை நடத்தப்பட வேண்டும். சுபேதார் (ஆய்வாளர்) அல்லது சார் ஆய்வாளர் வழக்கில் அதிகாரி விசாரணை செய்யும் போது அட்டவணையின் கீழ் இனங்கள் ஒன்று முதல் ஐந்து மற்றும் ஏழின் கீழ் தண்டனை எனக் கருதும் போது அவர் துறை நடவடிக்கை முடித்து மற்றும் அதனை உத்தரவிற்காக துணை காவல் படை தலைவருக்கு அனுப்ப வேண்டும். (27.8.1983 தேதியிட்ட ஜி.எஸ்.ஆர். 631)

(c) துறை விசாரணை நடத்துவதற்கான நடைமுறை பின்வருமாறு:

(1) முடிந்தவரை சுருக்கமாக இருக்குமாறு புகாரின் பொருள் எழுத்து மூல குற்றச்சாட்டாக வடிவில் குறைக்கப்பட்டு இருக்க வேண்டும். குற்றச்சாட்டு குற்றம் சாட்டப்பட்டவருக்கு படித்துக் காட்டப்பட வேண்டும் மற்றும் விசாரணை துவங்குவதற்கு 48 மணி நேரத்திற்கு முன் அவருக்கு நகல் தரப்பட வேண்டும்.

(2) விசாரணை துவங்கப்படும் போது, 'குற்றம் புரிந்துள்ளாரா' அல்லது 'இல்லையா' என குற்றச்சாட்டப்பட்டவர் கேட்கப்பட்டு, அதன் பிறகு குற்றச்சாட்டை நிரூபிக்கத் தேவையான சாட்சியத்தை அனுமதிக்க வேண்டும். குற்றச்சாட்டுக்கு சாட்சியம் பொருண்மையாகவும் மற்றும் அது வாய்மொழி அல்லது ஆவணமாக இருக்கலாம், அது வாய்மொழியானால்:

(i) அது நேரடியானது:

(ii) குற்றம் சாட்டப்பட்டவர் முன்பாக விசாரணை செய்யும் அதிகாரியால் பதிவு செய்யப்பட வேண்டும்:

(iii) சாட்சிகளுக்கு குறுக்கு விசாரணை செய்ய குற்றம் சாட்டப்பட்டவர் அனுமதிக்கப்பட வேண்டும்.

....."

15. மத்திய காவல் ஆயுதப்படை சட்டம் 1949, பிரிவு 11–ன் திட்டம் அவர் அந்தப் படையின் உறுப்பினர் என்ற முறையில் தவறான குற்றம் புரிந்தவராகக் காணப்பட்டால், உரிய அதிகார அமைப்பு அதன் கீழ் செய்யப்பட்ட விதிகளுக்கு உட்பட்டு, அதற்கு பதிலாக அல்லது கூடுதலாக தற்காலிக பணிநீக்கம் அல்லது பணிநீக்கம் ஏதாவது ஒன்று அல்லது அதிக தண்டனை வழங்கலாம் என வகை செய்துள்ளது.

16. பிரிவு 11 (1)–இல் தோன்றியுள்ள 'அதற்கு பதிலாக அல்லது கூடுதலாக, தற்காலக பணி நீக்கம், பணி நீக்கம்' என சொற்களைப் பயன்படுத்துவது குற்றம் செய்ததாக காணப்பட்ட படையின் ஒரு உறுப்பினருக்கு தற்காலிக பணிநீக்கம் அல்லது பணி நீக்கம் தண்டனையையும் மற்றும் வகைப்பாடு (a) முதல் (e) வரையில் சொல்லப்பட்ட தண்டனையை கூடுதலாகவும் அல்லது பதிலாகவும் வழங்க அதில் குறிப்பிட்ட அமைப்புகளுக்கு அதிகாரம் வழங்கப்பட்டுள்ளது என்பதை தெளிவாக காட்டுகிறது.

17. படையின் உறுப்பினர் குற்றம் செய்ததாக காணப்பட்டால் கொடுமையான குற்றங்கள் அல்லது கொடுமை குறைவான குற்றங்கள் ஆகியவற்றுக்கு சிறைத்தண்டனையை நிர்ணயித்துள்ளது

இங்கு குறிப்பிடத்தக்கது. அதே நேரத்தில், அந்தச் சட்டம் பிரிவு 9 அல்லது பிரிவு 10 ன் கீழ் உள்ள குற்றத்திற்கு அந்த உறுப்பினர் மீது குற்ற வழக்கு தொடரப்படாவிட்டாலும், 1949 சட்டம் பிரிவு 11 (1)–ன் வகைப்பாடுகள் (a) முதல் (e) வரை குறிப்பிட்டவாறு படையின் உறுப்பினருக்கு பதிலாக அல்லது தற்காலிக பணிநீக்கம் அல்லது பணி நீக்கத்துடன் கூடுதலாக எந்த ஒரு அல்லது அதிக தண்டனையை துறை விசாரணையில் உரிய அமைப்பு வழங்கக்கூடிய அந்த சிறிய தண்டனைகளை பிரிவு 11 தெளிவாக மற்றும் குழப்பமின்றி நிர்ணயித்துள்ளது.

18. பணி நீக்க விடுவிப்பு மற்றும் பணி நீக்கம் ஒரே அடித்தளத்தில் உள்ளது மற்றும் இரண்டும் பணியாளர்/பணி வழங்குநர் இடையே உள்ள உறவை முடிக்கிறது என்பது கூட நன்கு நிர்ணயிக்கப்பட்ட ஒன்று, இரண்டிற்கும் உள்ள வேறுபாடு என்னவென்றால், பணி நீக்க நிகழ்வில், அரசின் எதிர்கால வேலை வாய்ப்பை பணியாரிடம் இருந்து பறிக்கிறது, பணி நீக்க விடுவிப்பைப் பொறுத்தவரை எந்த எதிர்கால வேலை வாய்ப்பிலும் தகுதியற்றவராக ஆக மாட்டார். 1955 ஆம் ஆண்டு மத்திய காவல் ஆயுதப்படை விதிகள் சட்டம் விதி 27–ல் இணைக்கப்பட்டுள்ள விளக்கம் காரணமாக, படையின் உறுப்பினரின் பணி நீக்கமானது, அரசு பணியில் மீள நியமனம் செய்யப்படுவதை தடுத்தாலும் அந்தப் படையிலிருந்து நீக்கப்படும் அத்தகைய பணியாளரும் மீள எந்த எதிர்கால அரசின் கீழ் பணிக்கும் தகுதியற்றவராக (மத்திய காவல் ஆயுதப் படையில் பனி நியமனம்

தவிர) அமையாது என்பதில், விதி ஏற்படுத்திய அமைப்பு தெளிவை ஏற்படுத்தியுள்ளது.

19. இந்த வழக்கில், 1955 ஆம் ஆண்டு விதிகள், விதி 27–ன் கீழ் விதிக்கப்பட்டுள்ள நடைமுறைகளைப் பின்பற்றிய பின் அவருக்கெதிராக நடந்த துறை விசாரணையில் அவருக்கெதிராகக் கூறப்பட்ட குற்றச்சாட்டுகள் ஒழுங்கு நடவடிக்கை அமைப்பால் நிருபிக்கப்பட்ட நிலைக்கு பிறகு, எதிர்மேல்முறையீட்டாளர் பணிநீக்க விடுவிப்புத் தண்டனையுடன் தண்டிக்கப்பட்டுள்ளார். 1949 ஆம் ஆண்டு சட்டம் பிரிவு 11–ன் கீழ் வகை செய்யப்பட்டவாறு பணிநீக்கத்துடன் கூட அத்தகைய தன்மையிலான பணியிலிருந்து விடுவிப்பு என்கிற சிறய தண்டனையாக அமைந்துள்ளது.

20. துறை விசாரணையில் அந்த தவறான நடத்தை நிரூபிக்கப்பட்டுவிட்டால், பதிலாக அல்லது படையிலிருந்து உறுப்பினர் என்ற பணியிலிருந்து கூடுதலாக பணிநீக்கம், தண்டனையான பணிவிடுவிப்பு தரப்படலாமா என்பதை ஆய்வு செய்யும்போது உயர் நீதிமன்றத்தில் 1949 ஆம் ஆண்டு சட்டம் பிரிவு 11 முற்றிலுமாகப் புறந்தள்ளப்பட்டுள்ளது மற்றும் எதிர்ப்புக்குள்ளான தீர்ப்புரையின் கீழ் பின்னர் உயர் நீதிமன்றத்தால் உறுதி செய்யப்பட்டுள்ளது.

21. மருத்துவர்–புகார்தாரரை, எதிர்மேல்முறையீட்டாளர் அச்சுறுத்தியது மட்டுமல்லாது ஆனால் தவறாக நடந்து கொண்டும் மற்றும் திட்டியும் மற்றும் காயப்படுத்தியும் மற்றும் அவரது மனைவியை பாலியல் ரீதியாக துன்புறுத்தியதாக தவறான புகார் அளித்துள்ளதால் எதிர்மேல்முறையீட்டாளருக்கு எதிரான புகார்களின் தன்மை உண்மையிலேயே கடுமையான தன்மையானது. அத்தகைய எதிர்மேல்முறையீட்டாளரால் செய்யப்பட்ட நிரூபிக்கப்பட்ட அத்தகைய தவறான நடத்தை மன்னிக்க முடியாத ஒன்றாகும் மற்றும் 14.07.2004 தேதியிட்ட ஒரு உத்தரவு வழியாக பணியிலிருந்து விடுவிப்பு என்ற தண்டனையுடன் தண்டிப்பது சரியானது என அதிகார அமைப்பு கருதும் போதும் மற்றும் மேல்முறையீடு/மறு ஆய்வு அமைப்பால் மற்றும் உயர் நீதிமன்றத்தால் எதிர்ப்புக்குள்ளான தீர்ப்புரையில் உறுதி செய்யும் போது பணியில் நீடிக்க எந்த கருணையும் மற்றும் அதுவும் கூட சி.ஆர்.பி.எப். போன்ற ஒழுங்கமைப்பு படையில் தேவையில்லை.

22. மனதில் ஆழமாகப் பதிந்த சட்டக் கொள்கை என்னவென்றால், குற்றம்சாட்டப்பட்ட பணியாளருக்குத் தரப்பட வேண்டிய தண்டனையின் தன்மையை முடிவு செய்ய வேண்டியது ஒழுங்குநடவடிக்கை அமைப்பு அல்லது மேல்முறையீட்டில் மேல்முறையீடு அமைப்பு தான். அத்தகைய பணியாளரால் செய்யப்பட்ட தவறான நடத்தையின் கடுமையைக் கருத்தில் கொண்டு, ஒழுங்கு நடவடிக்கை அமைப்பின் பணியினை மேற்கொள்ள மற்றும் பறித்துக்கொள்ள நீதிமன்றங்களால் இயலாது.

23. ஒழுங்கு நடவடிக்கை அமைப்பால் விதிக்கப்பட்ட தண்டனை நீதிமன்றங்களின் மனச்சாட்சிப்படி அதிர்ச்சியூட்டுவதாக காணப்பட்ட வழக்குகளில் கூட, தண்டனை வழங்கப்பட்டதை மறுபரிசீலனை செய்யுமாறு ஒழுங்கு நடவடிக்கை அமைப்பு அல்லது மேல்முறையீடு அமைப்பிற்கு சாதாரணமாக உத்தரவிடலாம். தண்டனையின் அளவில் நீதிமன்ற ஆய்விற்கு வாய்ப்பு உள்ளது ஆனால் அது வரம்புடைய வாய்ப்பாகும். நீதிமன்றம் அதிருப்தி அடையக்கூடியவாறு தவறான நடத்தையின் தன்மைக்கு அதிர்ச்சிகரமாக சரியான அளவின்றி தண்டனை விதிக்கப்பட்டுள்ளதாக தோன்றும்போது மட்டுமே அது உண்டு. அத்தகைய வழக்கிலும் கூட, தண்டனை உத்தரவை நீக்கறவு செய்தபிறகு முடிவு செய்ய ஒழுங்கு நடவடிக்கை அமைப்பு/மேல்முறையீடு அமைப்பிற்கு விடப்பட வேண்டும் மற்றும் தண்டனையின் அளவை நிர்ணயித்து அதன் முடிவினை மாற்றீடு செய்ய நீதிமன்றத்தால் இயலாது. இருப்பினும், அரிய மற்றும் அசாதாரணமான வழக்குகளில் உரிய அமைப்புகளால் வழங்கப்பட்ட தண்டனையின் இடத்தில் தண்டனையின் அளவு குறித்து தனது கருத்தினை மாற்றீடு செய்வது வழக்கினை சுருக்கமாக முடிப்பதற்கான வழக்குகளில் மட்டுமே, அதுவும் கூட வலிமையான காரணங்களுக்கு பின்னரே இயலும்.

24. சிறிது காலத்திற்கு முன், பி.சி. சதுர்வேதி /எதிர்/ இந்திய அரசு மற்றும் பலர் (1995) 6 எஸ்.சி.சி. 749 என்ற வழக்கில் இந்த நீதிமன்றத்தின் மூன்று நீதிபதி அமர்வில் அந்தக் கொள்கையில் ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ளன, அதில் கீழ்க்கண்டவாறு கருத்து தெரிவிக்கப்பட்டுள்ளது:

> "18. ஒழுக்கத்தினை பராமரிக்கும் நோக்கில் சாட்சியத்தைப் பரிசீலிக்க உண்மையறியும் அமைப்பாக ஒழுங்கு நடவடிக்கை அமைப்பு மற்றும் மேல்முறையீட்டில் மேல்முறையீடு அமைப்பு தனிப்பட்ட அதிகாரத்தினை உடையது என்பதை மேற்சொன்ன சட்ட நிலையின் ஆய்வு நிரூபிக்கிறது. தவறான நடத்தையின் முக்கியத்துவம் அல்லது கடுமையைக் கருத்தில் கொண்டு உரிய தண்டனையை வழங்க விருப்புரிமையில் அதிகாரம் வழங்கப்பட்டுள்ளது. நீதிமன்ற ஆய்வு அதிகாரத்தைச் செலுத்தும் போது உயர் நீதிமன்றம் / ஆயம் சாதாரணமாக தண்டனையை தனது சொந்த முடிவை மாற்றீடு செய்து மற்றும் பிற சில தண்டனையை விரிக்க முடியாது. ஒழுங்குக நடவடிக்கை அமைப்பு/ மேல்முறையீடு அமைப்பால் விதைக்கப்பட்ட தண்டனை உயர் நீதிமன்றம் அல்லது ஆயத்தின் மனசாட்சிக்கு அதிர்ச்சியூட்டினால், விதிக்கப்பட்ட தண்டனையை மறு பரிசீலனை ஒழுங்கு நடவடிக்கை அமைப்பு அல்லது மேல்முறையீடு அமைப்புக்கு

உத்தரவிட்டோ அல்லது வழக்கினை சுருக்கமாக முடிக்க நிவாரணம் உருவாக்குவது பொருத்தமானதாக இருக்கும், அது தானாக, விதிவிலக்கான மற்றும் அசாதாரணமான வழக்குகளில் வலிமையான காரணங்களின் ஆதரவுடன் உரிய தண்டனையை விதிக்கலாம்."

25. லக்னோ க்ஷேத்ரியா கிராமின் வங்கி (இப்போது அலகாபாத், உத்தரப் பிரதேச கிராமின் வங்கி) மற்றும் ஒருவர் /எதிர்/ ராஜேந்திர சிங் (2013) 12 எஸ்.சி.சி. 372 என்ற வழக்கில் இந்த நீதிமன்றத்தால் கீழ்க்கண்டவாறு ஆய்வு செய்யப்பட்டுள்ளது:

"19. மேலே விவாதிக்கப்பட்ட கொள்கைகள் தொகுக்கப்பட்டு மற்றும் கீழ்கண்டவாறு சுருக்கமாகத் தரப்பட்டுள்ளது.

19.1 தவறான நடத்தை குற்றச்சாட்டுகள் விசாரணையில் நிரூபிக்கப்படும் போது, ஒரு குறிப்பிட்ட வழக்கில் விதிக்கப்படும் தண்டனையின் அளவு கட்டாயமானது துறை அமைப்பினரின் அதிகாரம் வரம்பிற்குட்பட்டது.

19.2 இந்தப் பணியான தனிப்பட்ட உரிய அமைப்பின் வரம்பிற்குள் வருவதால் ஒழுங்கு நடவடிக்கை/துறை அமைப்பின் பணியினை நீதிமன்றம் எடுத்துக் கொண்டு

மற்றும் தண்டனையின் அளவையும் மற்றும் தரப்பட வேண்டிய தண்டனையின் தன்மையையும் முடிவு செய்ய முடியாது.

19.3 நீதிமன்றத்தின் சாட்சிப்படி அதிர்ச்சியூட்டுவதாக அமையும் அத்தகைய வழக்குகளில் மட்டுமே ஒழுங்கு நடவடிக்கை அமைப்பால் விதிக்கப்பட்ட தண்டனையில் தலையிட கருது கட்டுப்படுத்தப்பட்ட நீதிமன்ற ஆய்வு உள்ளது.

19.4 அத்தகைய வழக்கிலும் கூட, குற்றம் சாட்டப்பட்ட பணியாளர்களுக்கு எதிராக புனையப்பட்ட குற்றச்சாட்டுகளுக்கு அதிர்ச்சிகரமாக சரியற்று இருந்த தண்டனை நீக்கறவு செய்யப்படும் போது, உரிய நடைமுறை என்னவென்றால், தண்டனைக்குரிய ஆணை பிறப்பிக்குமாறு ஒழுங்கு நடவடிக்கை அமைப்பு அல்லது மேல்முறையீடு அமைப்பிற்கு உத்தரவிட்டு திருப்பி அனுப்புவது தான்.

19.5 மேலே பத்தி 19.4 இல் கூறப்பட்ட கொள்கைக்கு ஒத்த விதிகளுக்கு என்னவென்றால், தவறான நடத்துக்கான குற்றச்சாட்டுகள் ஒரே மாதிரியாகவும் அல்லது அதிக கடமையான கடுமையான குற்றங்களுக்கு உடன் குற்றம்

சாட்டப்பட்டவர் ஆளாகியிருக்கும்போது கூட, உடன் குற்றம் சாட்டப்பட்டவருக்கு குறைவான ஒழுங்கு நடவடிக்கை அமைப்பு வழங்கி இருப்பது தான். சம்பந்தப்பட்ட பணியாளர் மற்றும் உடன் குற்றம் சாட்டப்பட்டவரும் சமமாக இருப்பதாக கண்டு நியாயப்படுத்தும் போது இது சமத்துவக் கொள்கையின் மீது அமையும். இருப்பினும் குற்றச்சாட்டின் தன்மை மட்டும் அல்லாது, ஆனால் பின்னர் உள்ள நடத்தை அதுபோல் இரண்டு வழக்கிலும் குற்றச்சாட்டு சார்வு செய்த பின்னர், முழுவதுமான ஒற்றுமை இருத்தல் வேண்டும், உடன் குற்றம் சாட்டப்பட்டவர் செய்த தவறுக்கு வருந்தி மறுக்க முடியாது மன்னிப்பு கேட்டு குற்றச்சாட்டுகளை ஏற்றுக் கொண்டிருந்தால், அவருக்கு குறைந்த தண்டனை நியாயமானதாக இருக்கும்."

26. இந்த வழக்கின் விஷயங்களைப் பார்க்குபோது, அவரது நிருபிக்கப்பட்ட தவறான நடத்தைக்காக துறை அமைப்புகளால் சட்டப்பூர்வமாக விதிக்கக்கூடிய தண்டனையில் தலையிட்டு உயர் நீதிமன்றம் தவறு இழைத்துவிட்டது. அந்த அதிகார அமைப்பினுடையதில் உயர் நீதிமன்றம் அதன் சொந்த விருப்புரிமையை மாற்றியிருக்க கூடாது. வழக்கின் விஷயங்கள் மற்றும் சூழ்நிலைகளில் எத்தகைய தண்டனை தரப்பட வேண்டியுள்ளது என்பது உரிய அமைப்பின் வரம்பினுள் வரும் தனியான விஷயமாகும் மற்றும் சட்டத்தின் முன்

நிலைநிறுத்தமுடியாத மற்றும் மன்னிக்கமுடியாத, எதிர்மேல்முறையீட்டாளரால் செய்யப்பட்ட தவறான நடத்தையின் கடுமையினை பரிசீலிக்காது, தண்டனை சரியான அளவு இல்லை என கண்டு, பதிவு செய்து, உயர் நீதிமன்றத்தால் செய்யப்பட்ட தலையீடு சிரத்தையற்ற முறையில் உள்ளது.

27. நாங்கள் முடிவுக்கு முன், குடிமைப் பணியில் உள்ள பணியாளர்கள் அவர்களது ஒழுங்கு நடவடிக்கைகள் அவர்களது உரிய பணி (வகைப்பாடு, கட்டுப்பாடு மற்றும் மேல்முறையீடு) விதிகளால் ஆளுமை செய்யப்படுகிறது என நாங்கள் கருத விரும்புகிறோம் மற்றும் நிகழ்வுக்காக, மத்திய குழுவைப் பணி (வகைப்பாடு, கட்டுப்பாடு மற்றும் மேல்முறையீடு) விதிகள் 1965 (இனி '1965 விதிகள்' என குறிப்பிடப்படும்)–ஐ நாங்கள் குறித்து கொள்கிறோம். பகுதியை V–ல் தண்டனைகளின் தன்மை வகை செய்யப்பட்டுள்ளது மற்றும் பணி நீக்கம் விடுவிப்பு மற்றும் பணி நீக்கம் 'பெரும் தண்டனைகள்' என்ற வகைப்பாட்டில் உள்ளன. 1965 விதிகள் பகுதி IV இன் கீழ் வகை செய்யப்பட்டவாறு, குற்றம் செய்துள்ளார் என முடிவு செய்யப்பட்டால் பெரும் தண்டனைகள் வழங்குவதற்கு, ஒழுங்கு நடவடிக்கை விசாரணை நடத்தப்பட்ட பின், தவறான நடத்தை நிரூபணம் ஆனதாக காணப்பட்டால், தவறான நடத்தையின் கடுமை மற்றும் தன்மையை பார்த்து குடிமைப் பணியாளர் மீது ஏதாவது தண்டனை அதாவது பணி நீக்க விடுவிப்பு அல்லது பணிநீக்கம் தரப்படலாம். நல்ல மற்றும் போதுமான காரணங்களுக்கு 1965 விதிகள் திட்டத்தின் கீழ்க்கண்ட

தண்டனைகள் மற்றும் இனிப் பின்னர் கூறப்பட்டவாறு அரசுப் பணியாளர் மீது விதிக்கப்படலாம் அதாவது –

"சிறிய தண்டனைகள்

(i) கண்டனம்

(ii) ……

(iii) ……

(iiia) ……

(iv) ஊதிய உயர்வு நிறுத்தம்;

பெருந்தண்டனைகள்:

(v) ……..

(vi) …….

(vii) கட்டாய ஓய்வு

(viii) பணி நீக்க விடுவிப்பு அரசின் கீழ் எதிர்கால வேலை வாய்ப்புக்கு தகுதியற்றவராக ஆகாது

(ix) பணி நீக்கம் சாதாரணமாக அரசின் கீழ் எதிர்கால வேலை வாய்ப்பு இருக்க தகுதியற்றவர்.

……."

28. இந்த வழக்கில், படை உறுப்பினர்களின் ஒழுங்கு நடவடிக்கைகளில் சிறிய தண்டனைக் குறித்து 1949 ஆம் ஆண்டு சட்டம் பிரிவு 11–ன் கீழ் வருகிறது மற்றும் மிகவும்

வெறுக்கத்தக்க/குறைவான வெறுக்கத்தக்க தன்மையுடைய குற்றம் ஏதும் செய்யப்பட்டு, நிரூபணமானால், 1949 சட்டம் பிரிவு 9 மற்றும் பிரிவு 10–ன் கீழ் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள குறிப்பிட்ட காலத்திற்கான, படையில் உறுப்பினருக்கு சிறைத்தண்டனை வழங்கலாம் மற்றும் அதே நேரத்தில், பணிநீக்கம் மற்றும் பணிவிடுவிப்பு 1949 சட்டம் பிரிவு 11 (1)–ல் கண்டவாறு சிறிய தண்டனையாகக் கருதப்படுகிறது. குற்றச்சாட்டுக்கள் நிரூபணமானால், 1949 சட்டம் பிரிவு 11(1)–ல் வகைப்பாடு (d) மற்றும் (e)–ன் கீழ் குறிப்பிடப்பட்டவாறு அவர் கீழ்படியாமை, அசிரத்தையான கடமை அல்லது எந்தக் கடமையிலும் அசட்டையாக இருப்பது அல்லது பிற தவறான நடத்தை குற்றம்புரிந்தார் எனக் கருதப்பட்டால் குவார்ட்டர் கார்ட் சிறைவாசம் அல்லது பணிநீக்க விடுவிப்பு போன்றவற்றுடன் படையின் உறுப்பினருக்கு உரிய அமைப்பு, பதிலாக அல்லது கூடுதலாக தற்காலிக பணிநீக்கம் அல்லது பணிநீக்கம் ஏதாவது அன்று அல்லது அதிக தண்டனை வழங்கலாம்.

29. மேற்கோள்காட்டப்பட்ட 1949 சட்டத்தின் திட்டம் முற்றிலுமாக டெல்லி உயர் நீதிமன்றத்தால் புறந்தள்ளப்பட்டுள்ளது மற்றும் குடிமைப் பணியாளரரின் தவறான நடத்தையின் தரத்தினை ஆய்வு செய்யும் போது மனதில் இருத்தி, தண்டனையின் அளவீட்டில் தலையீடு செய்வதென்பது ஒழுங்கைக்காக்கும் படை உறுப்பினருக்குப் பொருந்தாது மற்றும் எங்கள் கருத்துப்படி, இந்த வழக்கில் தண்டனையை மாற்றீடு செய்து உயர் நீதிமன்றம் தலையீடு

செய்துள்ளது நிலைநிறுத்தத்தக்கதல்ல மற்றும் நீக்கறவு செய்யப்படுகிறது.

30. தொடர்விளைவாக மேல்முறையீடு வெற்றி பெறுகிறது மற்றும் அனுமதிக்கப்படுகிறது. டெல்லி உயர் நீதிமன்றத்தின் 11 பிப்ரவரி, 2016 தேதியிட்ட எதிர்ப்புக்குள்ளான தீர்ப்புரை செல்லாததாகிறது மற்றும் நீக்கறவு செய்யப்படுகிறது. செலவுத்தொகை இல்லை.

31. மனுக்கள் ஏதும் நிலுவையிலிருந்தால் முடிவுக்கு வருகிறது.

மேல்முறையீடு அனுமதிக்கப்படுகிறது.

<u>பொறுப்புத்துறப்பு</u>

"வட்டார மொழியில் மொழியாக்கம் செய்யப்பட்ட இத்தீர்ப்புரையானது, வழக்காடி, தன்னுடைய மொழியில் புரிந்து கொள்வதற்கு பயன்படுத்திக்கொள்வதற்குட்பட்டதேயன்றி, வேறெந்த நோக்கத்திற்காகவும் பயன்படுத்திக்கொள்ளலாகாது. அனைத்து நடைமுறையான மற்றும் அலுவல்முறையான நோக்கங்களுக்கும் மற்றும் தீர்ப்புரையை நிறைவேற்றலுக்கும், செயற்படுத்தலுக்கும் அதன் ஆங்கிலப்பதிப்பே அதிகாரப்பூர்வமானதாகும்."