

জয় শংকৰ

বনাম

ৰাজস্থান ৰাজ্য

১৬ চেপ্তেম্বৰ, ১৯৬৫

(মুখ্য ন্যায়াধীশ পি,বি,গজেন্দ্ৰগাডকাৰ, ন্যায়াধীশ,কে,এন,বানচু, ন্যায়াধীশ,এম,হিদায়তুল্লা, ন্যায়াধীশ জে,চি,সাহা আৰু ন্যায়াধীশ এচ,এম,চিক্ৰী)

ভাৰতৰ সংবিধানৰ অনুচ্ছেদ ৩১১-যোধপুৰ সেৱা অধিনিয়মৰ , অধিনিয়ম ১৩-নিৰ্ধাৰিত ছুটিৰ ম্যাদতকৈ এমাহৰো অধিক কাল ছুটীত থকাৰ বাবে চাকৰিৰ পৰা স্বয়ংক্রিয় অব্যাহতিৰ বিধান-- এই ধৰণৰ অব্যাহতি অনুচ্ছেদ ৩১১-ৰ আওতাত পৰিবনে ।

আপীলকাৰী ৰাজস্থানত মুখ্য প্ৰহৰী হিচাপে ৰাজ্য চৰকাৰৰ স্থায়ী পদত নিযুক্ত আছিল। ১৯৫০ চনৰ ১৪ এপ্ৰিলত, তেওঁ দুমাহৰ ছুটিত গৈছিল। পিছত তেওঁ চিকিৎসাজনিত কাৰণত ছুটিৰ ম্যাদ বঢ়াই দিবলৈ কৈছিল । ১৩ আগষ্ট, ১৯৫০-ত তেওঁ যোগদান কৰিব লগীয়া আছিল , উক্ত তাৰিখৰ পিছত তেওঁ কৰা ছুটিৰ অনুৰোধ অগ্ৰাহ্য হৈছিল। তাৰপিছত তেওঁ ছুটিৰ বাবে পুনৰ কেইখনমান দৰ্খাস্ত দিয়ে, আৰু ইয়াৰ শেষৰ খনৰ লগত এখন চিকিৎসাৰ প্ৰমাণ পত্ৰ দাখিল দিয়ে । শেষৰ আৰু আগতে দিয়া কিছু দৰখাস্তৰ তেওঁ কোনো উত্তৰ পোৱা নাছিল কিন্তু ৮ নৱেম্বৰ , ১৯৫০ ত, তেওঁ কাৰাগাৰৰ উপ-মহা নিৰীক্ষকৰ পৰা এটা সূচনা লাভ কৰিছিল যে ১৩ আগষ্ট , ১৯৫০- ত তেওঁক চাকৰিৰ পৰা অব্যাহতি দিয়া হৈছে । বিভাগীয় উপায়সমূহ বিফল হোৱাত তেওঁক চাকৰিৰ পৰা অপসাৰণ কৰা কাৰ্য্যক প্ৰত্যাহ্বান জ নাই এটা গোচৰ ৰুজু কৰে । বিচাৰ আদালতে তেওঁৰ বিপক্ষে ৰায় দিয়ে আৰু প্ৰথম আপীল আদালতে তেওঁৰ সপক্ষে ৰায় দিয়ে। কিন্তু উচ্চ ন্যায়ালয়ে বিচাৰ আদালতৰ হুকুম পুনৰ বাহাল ৰাখে যাৰ বাবে আপীলকাৰীয়ে বিশেষ অনুমতি দ্বাৰা এই আদালতৰ দ্বাৰস্থ হয়।

আপীলকাৰীৰ হৈ এইটো যুক্তি আগবঢ়োৱা হৈছিল যে চাকৰিৰ পৰা তেওঁক অব্যাহতি দিয়াৰ পূৰ্বে ৰাজ্য চৰকাৰে তেওঁক কোনো জাননী নিদিয়া কাৰ্য্যই সংবিধানৰ অনুচ্ছেদ ৩১১-ৰ উলংঘন কৰাটো বুজাইছে। উত্তৰদাতাৰ হৈ যোধপুৰ সেৱা অধিনিয়মৰ অধিনিয়ম ১৩ -ৰ আধাৰত যুক্তি প্ৰদৰ্শন কৰি কোৱা হয় যে এজন ব্যক্তিয়ে যিজনে তেওঁৰ ছুটি ম্যাদ শেষ হৈ যোৱাৰ পিছত অনুমতি অবিহনে এমাহ বা তাতোকৈ অধিক দিন অনুপস্থিত থাকে তেওঁ নিজৰ নিযুক্তি ত্যাগ কৰা বুলি বিবেচনা কৰিব পৰা যায় আৰু কেৱল মাত্ৰ কৰ্তৃপক্ষৰ অনুমতিৰ দ্বাৰা হৈ পুনৰ বাহাল কৰিব পৰা যায়। এই অধিনিয়মৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি এইটো যুক্তি আগবঢ়োৱা হয় যে আপীলকাৰীৰ নিযুক্তি স্বয়ংক্রিয় ভাবে সমাপ্ত হৈছে আৰু অনুচ্ছেদ ৩১১-ৰ নিয়মৰ আওঁতাত তেওঁক চাকৰিৰ পৰা অপসাৰন কৰাৰ কোনো প্ৰশ্নই নাহে।

বিচাৰ কৰা হৈছে : অনুচ্ছেদ ৩১১- যোগে চৰকাৰী কৰ্মচাৰী সকলক প্ৰদান কৰা সাংবিধানিক সুৰক্ষা এই ধৰণে উলাই কৰিব নোৱাৰি। অধিনিয়ম ১৩-ত নিঃসন্দেহে পুনৰ বাহাল কৰা কৈছে কিন্তু প্ৰকৃত্যৰ্থ এইটো দেখা যায় যে যদি কোনো এজনক চাকৰিৰ পৰা অব্যাহতি বা বৰ্খাস্ত কৰাৰ আদেশ দিয়া হৈছে তেন্তে সেই ব্যক্তি গৰাকীক পুনৰ বাহাল কৰা নহয়। পুনৰ নিযুক্তিৰ প্ৰশ্নটো কেৱল তেতিয়াহে বিবেচনা কৰিব পৰা যায় যদিহে এইটো প্ৰথমে বিবেচনা কৰা হয় যে ব্যক্তিজনক চাকৰিৰপৰা অব্যাহতি বা অপসাৰিত কৰাটো উচিত নে। যি ধৰণেই বিষয়টো লক্ষ্য কৰা নহওঁক কিয়, চৰকাৰী আদেশত চাকৰি সমাপ্তি বুলি উল্লেখ আছে যিসময়ত চাকৰিয়াল গৰাকী চাকৰি কৰিবলৈ ইচ্ছুক। (৮২৮জিঃ৮২৯ চি-ডি)

অধিনিয়মত নিৰ্দিষ্ট ছুটিৰ ম্যাদত কৈ অধিক দিন কোনোৱে ছুটিত থাকিলে ইয়াৰ শাস্তিৰ উল্লেখ আছে আৰু চাকৰিয়ালগৰাকীৰ ওপৰত কাৰণ দৰ্শাই পুনৰ বাহাল নিশ্চিত কৰাৰ দায়িত্ব ন্যস্ত কৰা আছে। তেওঁ পুনৰ চাকৰিত মকৰল বিচাৰিছে বুলি বৰ্ণনা কৰাটো যদিও সহজ কিন্তু এই ধৰণে পুনৰ বাহাল হোৱাটো তাৰ তুলনাত সহজ নহয় কাৰণ যিহেতু অপসাৰন স্বয়ংক্রিয় আৰু অনুচ্ছেদ -৩১১ৰ সুৰক্ষাৰ বাহিৰৰ আৰু সেয়েহে উপযুক্ত কৰ্তৃপক্ষইহে ব্যক্তি গৰাকীক পুনৰ বাহাল কৰিব পাৰে। অপসাৰনৰ কাৰণ যদি কোনোৱে ছুটিৰ ম্যাদতকৈ অধিক দিন ছুটিত থকাৰ বাবে দিয়া শাস্তি হয়, সেই ব্যক্তি গৰাকীক যাৰ বিৰুদ্ধে এই ধৰণৰ আদেশৰ প্ৰস্তাৱ কৰা হয় তেওঁক এটা

সুযোগ প্ৰদান কৰাটো জৰুৰী, অধিনিয়মত যি ধৰণেই উল্লেখ নথাকক কিয় । সুযোগ প্ৰদান নকৰিলে ই অনুচ্ছেদ-৩১১ ৰ বিধিৰ বিৰুদ্ধাচাৰণ কৰা হ'ব। (৮২৯ ই-জি)

আপীলকাৰীয়ে তেওঁক চাকৰিৰ পৰা অপসাৰণ কৰা কাৰ্য্য বে-আইনী আছিল বুলি ৰায় পোৱাৰ যোগ্য আছিল ।

দেৱানী আপীল ক্ষেত্ৰাধিকাৰ : দেৱানী আপীল নং ৫৭৬/১৯৬৪]

ৰাজস্থান উচ্চ ন্যায়ালয়ৰ এজনীয়া বিচাৰপীঠে দেৱানী বিধি সন্মত দ্বিতীয় আপীল নং , ৩৭/১৯৬১ গোচৰ ত ১১, ডিচেম্বৰ ১৯৬২-ত প্ৰদান কৰা ৰায় আৰু আদেশ পৰা উদ্ভৱ হোৱা বিশেষ অনুমতিৰ দ্বাৰা কৰা আপীল।

ইউ, এম, ত্ৰিবেদী, চন্দ্ৰ ধৰ ইছাৰ আৰু গনপট ৰাই- আপীলকাৰীৰ হৈ।

জী, চি, কাছলিৱাল, মহাধিবক্তা, ৰাজস্থান, এম, এম, তিৱাৰী, কে, কে, জৈন আৰু আৰ, এন, চাচথে- উত্তৰদাতাৰ হৈ ।

আদালতৰ ৰায় প্ৰদান কৰিছে

ন্যায়াধীশ ইলিদয়াতুল্লাই- আপীলকাৰী জয় শংকৰ, যিয়ে বিশেষ অনুমতিৰ দ্বাৰা এই আদালতত ৰাজস্থান উচ্চ ন্যায়ালয়ে ডিচেম্বৰ ১১,১৯৬২ তাৰিখে দিয়া ৰায়ৰ বিৰুদ্ধে আপীল কৰিছে, তেওঁ ১৯৫০ চনত যোধপুৰত অবস্থিত কেন্দ্ৰীয় কাৰাগাৰৰ এজন মুখ্য প্ৰহৰী আছিল। ১৯৪০ চনৰ এপ্ৰিল মাহত তেওঁ প্ৰহৰী হিচাপে তেওঁ চাকৰি জীৱন আৰম্ভ কৰিছিল আৰু ১৯৪৪ চনত মুখ্য প্ৰহৰী হিচাপে পদোন্নতি লাভ কৰিছিল আৰু চৰকাৰৰ এজন সহায়ী চাকৰিয়াল আছিল। ১৯৫০ চনৰ ১৪ এপ্ৰিলৰ পৰা ১৯৫০ চনৰ ১৩ জুনলৈকে তেওঁ দুমাহৰ ছুটিত গৈছিল। তেওঁ চিকিৎসাজনিত কাৰণত ছুটিৰ ম্যাদ ২০ দিন বৃদ্ধি কৰিবলৈ আবেদন কৰিছিল, যিহেতু তেওঁ অসুস্থ হৈ পৰিছিল। পুনৰ ১০ দিনৰ বাবে ছুটিৰ ম্যাদ বৃদ্ধি কৰিবলৈ তেওঁ আবেদন কৰিছিল। পিছত তেওঁ আকৌ এমাহ ছুটিৰ ম্যাদ বৃদ্ধি কৰাৰ বাবে আবেদন কৰিছিল। ১৩ আগষ্ট, ১৯৫০ ত তেওঁ যোগদান কৰিব লগা

আছিল। ১৪ আগষ্ট, ১৯৫০-ত তেওঁক কোৱা হৈছিল যে আৰু বেছি ছুটি মঞ্জুৰ কৰা নহয় আৰু তেওঁ হায়দৰাবাদত অসুস্থ হৈ থকা সময়ত, তেওঁক জয়পুৰলৈ কৰা বদলি, স্থগিত কৰা নহব।

১ ছেপ্তেম্বৰ, ১৯৫০- ত জয় শংকৰ হায়দৰাবাদৰ পৰা যোধপুৰ লৈ উভতি আহে আৰু পুনৰ ছুটিৰ বাবে আবেদন জনায়। তেওঁ কেবাখনো আবেদন কৰিছিল। ৩, নৱেম্বৰ, ১৯৫০- ত আবেদন পত্ৰ লগত এখন চিকিৎসাৰ প্ৰমান পত্ৰ গাঁথি দি ৰেজিষ্টাৰ ডাক যোগেদি তেওঁ শেষৰ খন আবেদন প্ৰেৰণ কৰিছিল, য'ত তেওঁ ১১ নৱেম্বৰ, ১৯৫০-লৈকে ছুটি বিছাৰি ছিল। শেষৰখন আৰু আগতে ছুটি বিচাৰি তেওঁ কৰা আবেদন কিছুমানৰ তেওঁ কোনো উত্তৰ পোৱা নাছিল আৰু ৮ নৱেম্বৰ, ১৯৫০-ত, যোধপুৰৰ কেন্দ্ৰীয় কাৰাগাৰৰ অধীক্ষক দ্বাৰা অনুমোদিত কাৰাগাৰৰ উপ নিৰীক্ষকৰ ২/৪-১১-৫০ তাৰিখৰ সূচনা প্ৰাপ্ত কৰে যে ১৩ আগষ্ট, ১৯৫০-ৰ পৰা তেওঁক চাকৰিৰ পৰা অব্যাহতি দিয়া হৈছে। সেই আদেশৰ বিৰুদ্ধে কাৰাগাৰৰ মহা নিৰীক্ষক, ৰাজস্থান-ৰ ওচৰত এক আপীল দাখিল কৰে কিন্তু ২৪ ছেপ্তেম্বৰ, ১৯৫১- ত এইটো খাৰিজ কৰা হয়। জয় শংকৰে ৰাজস্থান চৰকাৰৰ গৃহ সচিবৰ ওচৰত এটা আপীল দাখিল কৰে। গৃহ সচিবৰ ১৭ ডিচেম্বৰ, ১৯৫৩ ৰ চিঠি যোগে তেওঁক জনোৱা হৈছে যে, কাৰাগাৰৰ মহা নিৰীক্ষকৰ ওচৰলৈ প্ৰয়োজনীয় কাৰ্য্য ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰিবৰ বাবে নথি সমূহ প্ৰেৰণ কৰা হৈছে। জয় শংকৰে অভিযোগ আনিছে যে মহা নিৰীক্ষকৰ ব্যক্তিগত সহায়কে তেওঁক মাতিছিল আৰু প্ৰস্তাৱ দিয়ে যদিহে তেওঁ দৰমহা উভতাই নিবিচাৰোঁ বুলি অংগীকাৰ কৰিলে তেওঁৰ চাকৰি বাহাল ৰখা হ'ব কিন্তু তেওঁ এই প্ৰস্তাৱ অস্বীকাৰ কৰে। দেৱানী কাৰ্য্য বিধি আইনৰ অধীনত ধাৰা ৮০ যোগে জাননী জাৰি কৰাৰ পিছত, জয় শংকৰে দাখিল দিয়া গোচৰৰ পৰা এই আপীল উদ্ধৰ হৈছে। তেওঁ তেওঁক চাকৰিৰ পৰা অপসাৰিত কৰা কাৰ্য্য বে- আইনী আছিল বুলি ঘোষণা কৰাৰ বাবে প্ৰাৰ্থনা কৰিছে যিহেতুক সংবিধানৰ অনুচ্ছেদ ৩১১- অনুসৰি তেওঁক চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাৰ আগতে তেওঁৰ বৰ্খাস্তকৰণৰ বিপৰীতে কাৰণ দৰ্শাবলৈ অধিকাৰ দিয়া জাননী এখন পোৱাৰ যোগ্য আছিল। তেওঁ আকৌ তেওঁৰ বকেয়া দৰমহা ২৩৬৯ প্ৰদানৰ বাবেও প্ৰাৰ্থনা জনাইছে।

যোধপুৰস্থিত বিচাৰ আদালতৰ ন্যায়াধীশে এইটো সিদ্ধান্ত লয় যে জয় শংকৰৰ তেওঁৰ অসুস্থতা বিষয়ক অভিযোগবোৰ সচাঁ আছিল কিন্তু চাকৰিৰ পৰা অব্যাহতি দিয়া কাৰ্য্য বে-আইনী আছিল বুলি কৰা অভিযোগ তেওঁ অগ্ৰাহ্য কৰে। একে কাৰণতে বকেয়া দৰমহাৰ বাবে কৰা দাবী

বাতিল কৰে আৰু গোচৰ খাৰিজ কৰাৰ হুকুম প্ৰদান কৰে । জিলা নায়্যাধীশৰ আদালতত কৰা আপীলত জয় শংকৰে বিচাৰাধীন আদালতৰ আদেশ বাতিল প্ৰাপ্তিত সফল হ'য়। যোধপুৰৰ জিলা নায়্যাধীশে ৰায় দিয়ে যে জয় শংকৰে চাকৰিৰ পৰা তেওঁক অপসাৰণ কৰাটো অবৈধ আছিল বুলি ৰায় পোৱাৰ যোগ্য আৰু সেয়েহে তেওঁ অব্যাহত ভাবে নিয়োজিত হৈ থাকিব পাৰিব আৰু নিয়মমতে তেওঁ পাবলগীয়া দৰমহাৰ সকলো বাকেয়া লাভ কৰাৰো যোগ্য হ'ব। জিলা নায়্যাধীশৰ ৰায় আৰু হুকুমৰ বিৰুদ্ধে ৰাজ্য চৰকাৰে আপীল কৰে আৰু এই আপীলৰ অধীনত আদেশ যোগে জিলা নায়্যাধীশৰ হুকুম ৰদ কৰা হয় আৰু বিচাৰ আদালতৰ হুকুম পুনৰ বাহাল ৰখা হয় । জয় শংকৰক উচ্চ নায়্যালয় আৰু বিচাৰ আদালত দুখনত হোৱা খৰচ আদায় দিয়াৰ আদেশ দিয়া হয়।

এই আপীলৰ চমু প্ৰশ্নটো এয়ে যে জয় শংকৰে প্ৰস্তাৱিত শাস্তিৰ বিৰুদ্ধে কাৰণ দৰ্শাবৰ বাবে এটা সুযোগ পোৱাৰ অধিকাৰী আছিল নে যিটো অনুচ্ছেদ ৩১১- ৰ ধাৰা ০১(২) ৰ মতে আৱশ্যকীয়। এইটো সত্য যে তেওঁৰ বিৰুদ্ধে কোনো ধৰণৰ অভিযোগ গঠন কৰা হোৱা নাছিল । নাইবা কাৰণ দৰ্শাবলৈ কোনো সুযোগ তেওঁক দিয়া হোৱা নাছিল । ৰাজ্য চৰকাৰৰ যুক্তি আছিল যে চৰকাৰে জয় শংকৰৰ চাকৰি সমাপ্ত কৰা নাছিল আৰু জয়শংকৰে নিজে অনুপস্থিত থাকি চাকৰি ত্যাগ কৰিছিল। এইটো যুক্তি আগবঢ়োৱা হৈছে যে এই ধৰণৰ গোচৰ অনুচ্ছেদ ৩১১-ৰ অন্তৰ্ভুক্ত নহয়। এই যুক্তিৰ সমৰ্থনৰ বাবে যোধপুৰ সেৱা অধিনিয়মৰ কেতবোৰ অধিনিয়মৰ ওপৰত নিৰ্ভৰ কৰা হৈছে আৰু আমি বৰ্তমান সেইসমূহ উল্লেখ কৰিম। অধিনিয়ম ৭ ত উল্লেখ আছে যে ছুটি এক অধিকাৰ হিচাপে দাবী কৰিব নোৱাৰি আৰু সেয়েহে চৰকাৰৰ যিকোনো ধৰণৰ ছুটি নামঞ্জুৰ বা প্ৰত্যাহাৰ কৰিব পৰা স্বতন্ত্ৰ স্বাধীনতা আছে । অধিনিয়ম ১১-ত উল্লেখ আছে যে এজন ব্যক্তি যাক চিকিৎসাজনিত কাৰণত এমাহ বা তাতকৈ অধিক কালৰ বাবে ছুটি প্ৰদান কৰা হৈছে তেওঁ এজন বিষয়া যাক সাধাৰণ বা বিশেষ আদেশৰ দ্বাৰা অধিকাৰ প্ৰদান কৰা হৈছে তেওঁৰ চহী সম্বলিত সুস্থতাৰ প্ৰমাণ পত্ৰ দাখিল নিদিয়াকৈ কৰ্তব্যলৈ উভতি আহিব নোৱাৰিব। অধিনিয়ম ১২-ত উল্লেখ আছে যে এজন ব্যক্তি যিজনে অনুমতি অবিহনে নিজে অনুপস্থিত আছে বা তেওঁৰ ছুটি শেষ হোৱাৰ পিচতো অনুপস্থিত আছে , তেওঁ এই ধৰণে অনুপস্থিত থকা কালছোৱাৰ দৰমহা লাভ নকৰিব আৰু সেই কালছোৱা তেওঁৰ জমা থকা ছুটিৰ পৰা বিয়োগ কৰা হ'ব যেতিয়ালৈকে ছুটি মঞ্জুৰ নহয় বা

কৰ্তৃপ্ৰাপ্ত কৰ্তৃপক্ষই সাধাৰণ নিয়মৰ অধীনত বৃদ্ধি নকৰে। অধিনিয়ম ১৩- গুৰুত্বপূৰ্ণ কাৰণ
বিবাদৰ ভেটি ইয়াৰ পৰাই উৎপন্ন যে অনুচ্ছেদ ৩১১- এই গোচৰটোত প্ৰযোজ্য নহয়। সেই
অধিনিয়ম ইয়াত পুনৰ উল্লেখ কৰা হওঁক :

“ ১৩। এজন ব্যক্তি যি বিনা অনুমতিত নিজেই অনুপস্থিত আছিল বা যিজনে তেওঁৰ ছুটি ৰ ম্যাদ
শেষ হোৱাৰ পিছত এমাহ বা ততোধিক অনুমতি অবিহনে অনুপস্থিত আছে, তেওঁ নিজৰ নিযুক্তি
ত্যাগ কৰা বুলি গণ্য কৰিব পাৰি আৰু কেৱল মাত্ৰ উপযুক্ত কৰ্তৃপক্ষৰ অনুমতিত হে তেওঁৰ চাকৰি
পুনৰ বাহাল হ’ব।

টোকা :- ইতিমধ্যে অনুমোদিত ছুটি বৃদ্ধি কৰাৰ বাবে দাখিল কৰা
এখন আবেদনে এজন ব্যক্তিক অনুমতি অবিহনে অনুপস্থিত থকাৰ অধিকাৰ প্ৰদান নকৰে।”

এইটো যুক্তি আগবঢ়োৱা হৈছে যে এই অধিনিয়ম স্বয়ংক্ৰিয়ভাৱে কাৰ্যকৰী
হ’য় আৰু চাকৰিৰ পৰা অপসাৰিত কৰাৰ কোনো প্ৰশ্নৰেই উদ্ভৱ হ’ব নোৱাৰে কাৰণ জয় শংকৰে
তেওঁৰ নিযুক্তি নিজেই ত্যাগ কৰিছে বুলি বিবেচিত হ’ব লাগে। এই অধিনিয়ম অনুসৰি কৰ্তৃপ্ৰাপ্ত
কৰ্তৃপক্ষৰ অনুমোদন সাপেক্ষেহে তেওঁৰ চাকৰি পুনৰ বাহাল হ’ব পাৰে। সেয়েহে, আমি এইটো থিৰাং
কৰিব লাগিব যে এই অধিনিয়ম এজন ব্যক্তিক তেওঁৰ শাস্তিৰ বিৰুদ্ধে কাৰণ দৰ্শাবলৈ, যদি আছে,
সুযোগ নিদিয়াকৈ চাকৰিৰ পৰা অপসাৰণ কৰিবলৈ চৰকাৰক ক্ষমতা প্ৰদান কৰিবলৈ পৰ্যাপ্ত হ’য় নে
নহ’য়।

এইটো ৰাজ্য চৰকাৰৰ হৈ মানি লোৱা হৈছে যে এজন চাকৰিয়ালকক শাস্তিমূলকভাৱে
চাকৰিৰ পৰা অব্যাহতি দিয়া কাৰ্য্যই চাকৰিৰ পৰা অপসাৰণ কৰা বুলি বুজায়। যদিও, এইটো যুক্তি
আগবঢ়োৱা হৈছে যে এই অধিনিয়মৰ অধীনত চৰকাৰে যদি সেইটো কৰে, সেয়াই ব্যক্তিগৰাকীক
পুনৰ বাহাল হোৱাৰ অনুমতি নিদিয়ে। চৰকাৰে তেওঁৰ অপসাৰণৰ আদেশ দিয়া নাই কাৰণ
চাকৰিয়াল গৰাকীয়ে নিজেই নিযুক্তি ত্যাগ কৰিছে। আমি এইটো নাভাবো যে সাংবিধানিক সুৰক্ষা এই
ধৰণে পৰোক্ষ ভাৱে কাঢ়ি নিব পৰা যায়। আনহাতে, যেতিয়া, চৰকাৰী পক্ষৰ ক্ষেত্ৰত এগৰাকী
ব্যক্তিক চাকৰিত বাহাল ৰাখাৰ ক্ষেত্ৰত তেনে কোনো বাধ্যবাধকতা নাই যদি তেওঁ অযোগ্য হয় আৰু

বৰ্খাস্ত বা অপসাৰণৰ যোগ্য হয়, আনহাতে এজন ব্যক্তিয়ে যদি বিচাৰে তেওঁৰপদত অব্যাহত থাকিব পাৰে যেতিয়ালৈকে তেওঁৰ চাকৰি আইনগতভাবে সমাপ্ত কৰা নহ'য়। ছুটিৰ ম্যাদতকৈ অধিক কাল ছুটিত থকাটো অপসাৰণৰ যোগ্য হোৱাৰ এটা পৰিস্থিতি হ'ব পাৰে। এইটো এটা ভুল যিয়ে চৰকাৰক এজন ব্যক্তিক তেওঁ চাকৰিত নিয়োজিত হৈ থকাৰ বাবে অযোগ্য বুলি বিবেচনা কৰা ত সুবিধা কৰি দিব পাৰে। কিন্তু যদিও এখন অধিনিয়ম প্ৰস্তুত কৰা হৈছে, এইটো প্ৰয়োজনীয় যে চৰকাৰে ব্যক্তিগৰাকীক তেওঁক চাকৰিৰ পৰা কিয় অপসাৰণ কৰিব নালগে তাৰ কাৰণ দৰ্শাবলৈ এটা সুবিধা দিয়াটো উচিত। এই গোচৰৰ শুনানি কালত আমি মহাধিবক্তাক প্ৰশ্ন কৰিছিলো যে যদি এজন ব্যক্তিয়ে তেওঁৰ নিয়ন্ত্ৰণৰ সম্পূৰ্ণ বাহিৰৰ বা যাৰ বাবে তেওঁ কোনো ধৰণে দায়ী নহ'য় বা দায়ী কৰিব নোৱাৰি, আৰু এমাহৰ অধিক কাল কৰ্তব্যলৈ উভতি আহিব পৰা নাছিল, আৰু যদি পিছত সেই কাৰণ বোৰ নাইকিয়া হোৱাৰ লগে লগে তেওঁ কৰ্তব্যত যোগদান কৰিব বিচাৰে তেতিয়া কি হ'ব? অধিনিয়মৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি, এই গোচৰত চৰকাৰে কোনো ধৰণৰ শুনানি গ্ৰহণ নকৰাকৈ তেওঁক অপসাৰণ কৰিব নেকি? বিজ্ঞ মহাধিবক্তাই কৈছিল যে অপসাৰণ কৰাটোৱেই কেৱল প্ৰশ্ন কৰা উচিত নহয় পুনৰ বাহাল প্ৰক্ৰিয়াৰ বিষয়েও চৰ্চা হ'ব লাগে আৰু চৰকাৰে তেওঁক পুনৰ বাহাল কৰিব পাৰে। আমি এইটো পৰ্য্যাপ্ত উত্তৰ বুলি গ্ৰহণ কৰিব নোৱাৰো। সন্দেহ নাই যে, অধি নিয়মত পুনৰ বাহালৰ উল্লেখ আছে, কিন্তু এইটো প্ৰকৃততে এনেকুৱা হ'য় যে এজন ব্যক্তিক পুনৰ বাহাল কৰিব পৰা নামায় যদিহে তেওঁক চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত বা অপসাৰণৰ আদেশ দিয়া হৈছে। পুনৰ বাহালৰ বিষয়টো কেৱল মাত্ৰ তেতিয়াহে বিবেচনা কৰিব পাৰি যদিহে প্ৰথমতে এইটো বিবেচিত হ'য় যে ব্যক্তিগৰাকীক চাকৰিৰ পৰা অপসাৰণ বা বৰ্খাস্ত কৰা হ'ব। যিধৰণেই এবাৰ এই বিষয়টো চোৱা যায়, চৰকাৰী আদেশত চাকৰিৰ সমাপ্তিৰ উল্লেখ আছে যিসময়ত চাকৰিয়ালগৰাকী কৰ্তব্য আগবঢ়াবলৈ ইচ্ছুক। অধিনিয়মত এজনে নিজৰ ছুটিৰ ম্যাদতকৈ অধিক কাল ছুটিত কটালে ইয়াৰ শাস্তিৰ উল্লেখ আছে আৰু চাকৰিয়ালগৰাকীৰ ওপৰত কাৰণ দৰ্শাই পুনৰ বাহাল সুৰক্ষিত কৰাৰ দায়িত্ব ন্যস্ত কৰা আছে। এইটো সত্য যে এজন লোকে ছুটিৰ ম্যাদতকৈ অধিক কাল নিজে অনুপস্থিত থাকিলে চৰকাৰে তেওঁক চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্তকৰণ বা অপসাৰণ কৰি শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্ৰহণ কৰিব পাৰে, কিন্তু আমি নাভাবো যে এজন ব্যক্তিক তেওঁক কিয় অপসাৰণ

কৰিব নালাগে তাৰ কাৰণ দৰ্শাবলৈ এটাও সুযোগ প্ৰদান নকৰাকৈ চৰকাৰে চাকৰিৰ পৰা অপসাৰনৰ আদেশ দিব পাৰে। যদি এইটো কৰা হৈছে তেন্তে চাকৰিয়াল গৰাকীয়ে এই শাস্তিৰ বিৰুদ্ধে ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰিবৰ বাবে যোগ্য হ'ব, যদি তেওঁৰ আপীল সফল হয়, তেওঁক অপসাৰন কৰিব নোৱাৰিব আৰু পুনৰ বাহালৰ কোনো প্ৰশ্ন নাহিব। যদিও তেওঁক পুনৰ বাহাল বিচাৰিছে বুলি বৰ্ণনা কৰিবলৈ সুবিধাজনক হ'ব কিন্তু এইদৰে কোৱাটো সমীচিন নহ'ব কিয়নো ব্যক্তিগৰাকীক পুনৰ বাহাল কেৱল মাত্ৰ উপযুক্ত কৰ্তৃপক্ষইহে কৰিব পাৰে, যি অপসাৰন স্বয়ংক্ৰিয় আৰু অনুচ্ছেদ ৩১১-ৰ সুৰক্ষাৰ বাহিৰত। অপসাৰন অপসাৰনেই আৰু এয়া যদি নিজৰ ছুটিৰ ম্যাদতকৈ অধিক কাল ছুটিত থকাৰ শাস্তি হ'য় সেইব্যক্তিগৰাকীক যাৰ বিৰুদ্ধে এনে আদেশ বিবেচনা কৰা হৈছে সেই ব্যক্তিগৰাকীক এটা সুযোগ নিশ্চয়কৈ দিয়া উচিত, অধিনিয়মত যিধৰণেই উল্লেখ নাথকক কিয় কোনো কথা নাই। কোনোধৰন সুযোগ প্ৰদান নকৰাটো অনুচ্ছেদ ৩১১-ৰ বিৰুদ্ধাচাৰণ কৰা হ'ব আৰু ইয়াতে এইটোৱেই সংঘটিত হৈছে।

আমাৰ বিচাৰত, জয় শংকৰে তেওঁৰ ছুটিৰ ম্যাদতকৈ অধিক কাল ছুটিত থকা বাবে তেওঁক চাকৰিৰ পৰা অপসাৰন কৰিবলৈ ল'ব বিচৰা সিদ্ধান্তৰ বিৰুদ্ধে কাৰণ দৰ্শাবলৈ এটা সুযোগ পোৱাৰ যোগ্য আছিল আৰু তেনে কোনো ধৰণৰ সুযোগ তেওঁক প্ৰদান নকৰাকৈ চাকৰিৰ পৰা কৰা অপসাৰন অবৈধ আছিল। তেওঁ এই ৰায় পোৱাৰ যোগ্য। উচ্চন্যায়ালয়ৰ আদেশ সেয়েহে ৰদ কৰা হ'ল আৰু যোধপুৰৰ জিলা ন্যায়ালয়ীশৰ আদেশ পুনৰ বাহাল ৰখা হ'ল। জয় শংকৰৰ বকেয়া দৰমহা কিমান বাকী আছে এই প্ৰশ্নটো বৰ্তমান নিশ্চয়কৈ বিচাৰাধীন আদালতত প্ৰযোজ্য নিয়ম অনুযায়ী নিৰ্ধাৰিত হ'ব, যাৰ বাবে গোচৰটো যোধপুৰৰ দেৱানী আদালতলৈ প্ৰেৰণ কৰা হওঁক।

ৰাজ্য চৰকাৰে জয় শংকৰৰ এই আদালতত, উচ্চন্যায়ালয়ত আৰু দুখন বিচাৰ আদালতত বৰ্তমানলৈকে হোৱা খৰচ আদায় দিব লাগিব। আপীলকাৰীৰ আৰ্থিক অৱস্থা বিবেচনা কৰি তেওঁক খৰচ নিদিয়াকৈ আপীল কৰিবলৈ অনুমতি প্ৰদান কৰা হ'ল। চৰকাৰে আপীলৰ

প্রয়োজনীয় নথিৰ খৰচ বহন কৰিব। আপীলকাৰীৰ অধিবক্তাই আপীলকাৰীৰ খৰচ পুনৰ পোৱাৰ বাবে ব্যৱস্থা লবলৈ অধিকাৰপ্ৰাপ্ত হ'ব।

আপীল মঞ্জুৰ কৰা হ'ল।

অনুবাদক: ৰজিতা শৰ্মা

পৰীক্ষক: মৃগাল কুমাৰ ভট্টাচাৰ্য্য, জ্যেষ্ঠ অনুবাদক, গুৱাহাটী উচ্চ ন্যায়ালয়