মতি রাম ডেকা ইত্যাদি।

বনাম

জেনারেল ম্যানেজার, এন.ই.এফ. রেলওয়ে, মালিগাঁও, পান্ডু, ইত্যাদি।

(সংযুক্ত আপিল সহ)

(বিচারপতিগণ পি.বি. গজেন্দ্রগাড়কর, কে. সুব্বা রাও, কে.এন.ওয়াঞ্চু, এম. হিদায়াতুল্লাহ কে.সি. দাস গুপ্ত, জে.সি. শাহ এবং এন. রাজাগোপাল আয়াঙ্গর ।)

সিভিল সার্ভিস-একজন স্থায়ী কর্মচারীর পরিষেবার অবসান-অনুচ্ছেদ- সংবিধানের আনুচ্ছেদ ৩১১(২)-এর সঙ্গে রেলওয়ে এস্টাব্লিশমেন্ট কোডের ১৪৮(৩) এবং ১৪৯(৩) বিধির বৈধতা যদি বিধিগুলি অনুচ্ছেদ ১৪ - লঙ্ঘন করে প্রেসিডেন্ট অফ প্লেজার অনুশীলনের সুযোগ-অধিগ্রহণের ভিত্তি-অবশ্যিক অবসরের নিয়ম যখন প্রয়োগ করা যেতে পারে-ভারতের সংবিধান, ১৯৫০, সংবিধানের আনুচ্ছেদ ১৪, ৩১০, ৩১১(২)-ভারতীয় রেলওয়ে এস্টাব্লিশমেন্ট কোড, ভলিউম I, বিধি ১৪৮(৩), ১৪৯(৩)।

মতি রাম ডেকা নর্থ ইস্ট ফ্রন্টিয়ার রেলওয়ের একজন পিয়ন ছিলেন এবং সুধীর কুমার দাস একজন নিশ্চিত কেরানি ছিলেন। জেনারেল ম্যানেজার, নর্থ ইস্ট ফ্রন্টিয়ার রেলওয়ে, ভারতীয় রেলওয়ে এস্টাব্লিশমেন্ট কোড, ভলিউম-১ এর বিধি ১৪৮(৩) এর অধীনে তাদের পরিষেবা বন্ধ করেছেন। তারা তাদের পরিষেবার অবসানকে চ্যালেঞ্জ করেছিল কিন্তু আসাম হাইকোর্ট তাদের রিট পিটিশন খারিজ করে দেয় এবং তারা বিশেষ অনুমতিতে এই আদালতে আসে।

প্রিয়া গুপ্তা নর্থ ইস্টার্ন রেলওয়ের সহকারী ইলেকট্রিক্যাল ফোরম্যান ছিলেন। বিধি ১৪৮-এর অধীনে তাঁর পরিষেবা বন্ধ করা হয়েছিল। তাঁর রিট পিটিশন এবং লেটার্স পেটেন্ট আপিল তাঁর পরিষেবার সমাপ্তির চ্যালেঞ্জ করে এলাহাবাদ হাইকোর্ট প্রত্যাখ্যান করায়, তিনি বিশেষ অনুমতিতে এই আদালতে আসেন।

তীরথ রাম লখনপাল উত্তর রেলওয়েতে নিযুক্ত একজন গার্ড ছিলেন। বিধি ১৪৮-এর অধীনে তাঁর পরিষেবা বন্ধ করা হয়েছিল। তাঁর রিট পিটিশন এবং লেটার্স পেটেন্ট আপিল পাঞ্জাব হাইকোর্ট খারিজ করে দিয়েছিলেন এবং তিনি বিশেষ অনুমতিতে এই আদালতে আসেন। অনুশীলন

এস.বি. তেওয়ারি, পরিমল গুপ্ত এবং প্রেম চাঁদ ঠাকুর নর্থ ইস্টার্ন ফ্রন্টিয়ার রেলওয়েতে চাকরি করতেন। বিধি ১৪৯ এর অধীনে তাদের পরিষেবা বন্ধ করা হয়েছিল। তাদের পরিষেবার সমাপ্তির চ্যালেঞ্জ করে আসাম হাইকোর্ট এবং ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া আসাম হাইকোর্ট থেকে ফিটনেসের শংসাপত্র পাওয়ার পরে এই আদালতে গৃহীত হয়েছিল।

জড়িত একমাত্র প্রশ্নটি ছিল সাংবিধানিক বৈধতা বা অন্যথায় ভারতীয় রেলওয়ে এস্টাব্লিশমেন্ট কোডের ১৪৮(৩) এবং ১৪৯(৩) বিধিমালা যে তারা ভারতের সংবিধানের অনুচ্ছেদ ১৪ এবং ৩১১(২) লঙ্ঘন করেছে ।

আদেশ: গজেন্দ্রগাদকর, ওয়াঞ্চু, হিদায়াতুল্লাহ, আয়ঙ্গার, সুব্বা রাও এবং দাস গুপ্ত জেজে দ্বারা সংখ্যাগরিষ্ঠতা দ্বারা (বিচারপতি শাহ ভিন্নমত)

ভারতীয় রেলওয়ে এস্টাব্লিশমেন্ট কোডের ১৪৮(৩) এবং ১৪৯(৩) বিধিগুলি অবৈধ ছিল।

বিচারপতিগণ প্রতি গজেন্দ্রগাদকর, ওয়াঞ্চু, হিদায়াতুল্লাহ এবং আয়ঙ্গার।

বিধি ১৪৮(৩) এবং ১৪৯(৩) অবৈধ কারণ তারা সংবিধানের অনুচ্ছেদ ৩১১(২) বিধানগুলির সাথে অসঙ্গতিপূর্ণ। একজন স্থায়ী কর্মচারীর পরিষেবার অবসান যা এই নিয়মগুলির দ্বারা অনুমোদিত, তাকে চাকরি থেকে অপসারণের চেয়ে বেশি এবং কম নয় এবং তাই অনুচ্ছেদ ৩১১(২) । এই ধরনের ক্ষেত্রে অবশ্যই কার্যকর হতে হবে। নিয়ম যার জন্য অনুচ্ছেদ ৩১১(২) অধীনে নির্ধারিত পদ্ধতির সাথে সম্মতির প্রয়োজন নেই অবশ্যই অবৈধ হিসাবে বাদ দিতে হবে।

একজন ব্যক্তি যিনি উল্লেখযোগ্যভাবে একটি স্থায়ী পদে অধিষ্ঠিত আছেন, তার চাকরিতে অবিরত থাকার অধিকার রয়েছে, যা সুপারঅ্যানুয়েশন এবং বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের নিয়ম সাপেক্ষে। যদি অন্য কোনো কারণে সেই অধিকার লঙঘন করা হয় এবং তাকে তার চাকরি ছেড়ে দিতে বলা হয়, তবে তার চাকরির অবসানের অর্থ অবশ্যই তার চাকরিতে অবিরত থাকার অধিকারের পরাজয় হওয়া উচিত এবং এটি একটি জরিমানা প্রকৃতির এবং অপসারণের পরিমাণ। অন্য কথায়, একজন স্থায়ী কর্মচারীর চাকরির অবসান অন্যথায় বরখাস্ত বা বাধ্যতামূলক অবসরের ভিত্তিতে, অবশ্যই তার অপসারণের পরিমাণ হতে হবে এবং যদি বিধি ১৪৮(৩) বিধি ১৪৯(৩) দ্বারা, এই ধরনের সমাপ্তি হয় আনা হয়েছে, নিয়ম স্পষ্টভাবে অনুচ্ছেদ ৩১১(২) লঙঘন করে এবং অবৈধ বলে ধরে রাখতে হবে।'

বিধি ১৪৮(৩) এবং ১৪৯(৩) ধারা লঙঘন করে। সংবিধানের ১৪ অনুচ্ছেদ এ এটা বোঝা কঠিন যে শুধুমাত্র রেলওয়ের দ্বারা গ্রাউন্ড এমপ্লয়মেন্টকে অপ্রকৃত নিয়ম প্রণয়নের উদ্দেশ্যে নিজেই একটি শ্রেণী গঠন করতে বলা যেতে পারে। প্রশাসনিক দক্ষতা বা পরিষেবার প্রয়োজনীয়তা বিবেচনায় যদি এই ধরনের নিয়ম প্রণয়নের ন্যায্যতা হয়, তাহলে অন্যান্য বিভাগেও এই ধরনের নিয়ম প্রণয়ন করা উচিত ছিল।

রাষ্ট্রপতির আনন্দ তার কিছু মহিমা এবং ক্ষমতা হারিয়েছে কারণ এটি অনুচ্ছেদ ৩১১ বিধান দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হয়।

চাকরিচ্যুতির নিয়মগুলি জীবন প্রত্যাশা, বেসামরিক কর্মচারীদের মানসিক ক্ষমতা বিবেচনা করে যে জলবায়ু পরিস্থিতির অধীনে তারা কাজ করে এবং তাদের কাজের প্রকৃতির উপর ভিত্তি করে। এগুলি কোনও অতিরিক্তহক ভিত্তিতে স্থির নয় এবং কোনও বিচক্ষণতার অনুশীলনের সাথে জড়িত নয়। তারা যে শ্রেনীর অধীনে পতিত সমস্ত সরকারী কর্মচারীদের জন্য অভিন্নভাবে প্রযোজ্য হয় যার জন্য তারা প্রণীত হয়। পদত্যাগের নিয়ম এবং কোডের ১৪৮(৩) এবং ১৪৯(৩) বিধিগুলির মধ্যে কোনও সাদৃশ্য থাকতে পারে না।

যদি কোনো বিধি যথাযথ কর্তৃপক্ষকে বাধ্যতামূলকভাবে কোনো সরকারি কর্মচারীকে চাকরিতে ন্যূনতম মেয়াদে থাকা উচিত ছিল এমন কোনো সীমাবদ্ধতা আরোপ না করে অবসর গ্রহণের অনুমতি দেয়, তাহলে সেই নিয়মটি অবৈধ হবে এবং তথাকথিত অবসরের আদেশটি উল্লিখিত বিধির অধীনে দেওয়া হবে। অনুচ্ছেদ ৩১১(২) অর্থের মধ্যে সরকারী কর্মচারীকে অপসারণের পরিমাণ হবে।

যেখানে একটি নিয়ম অনুচ্ছেদ ৩১১(২) দ্বারা প্রদত্ত সাংবিধানিক গ্যারান্টি লঙঘন করার অভিযোগ রয়েছে পক্ষের মধ্যে চুক্তির যুক্তি এবং এর বাধ্যতামূলক চরিত্রটি সম্পূর্ণ অনুপযুক্ত।

বিচারপতি সুব্বা রাও, -বিধি ১৪৮(৩) এবং ১৪৯(৩) যা নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষকে নোটিশে একজন স্থায়ী কর্মচারীকে অপসারণ করার ক্ষমতা প্রদান করে, যা সংবিধানের অনুচ্ছেদ ১৪ এবং ৩১১ অধীনে একজন সরকারী কর্মচারীকে নিশ্চিত করা সাংবিধানিক সুরক্ষা লঙ্ঘন করে। একটি স্থায়ী পোস্ট এবং নিয়ম যেমন ১৪৮(৩) এবং ১৪৯(৩) একসাথে দাঁড়াতে পারে না এবং পরবর্তীটিকে অবশ্যম্ভাবীভাবে প্রাক্তনটির কাছে সমর্পণ করতে হবে।

এটি কোন শব্দগুচ্ছ বা পরিষেবার অবসানের আইনকে দেওয়া নামকরণটি উপাদান নয় তবে গৃহীত পদক্ষেপের আইনি প্রভাব যা একজন সরকারী কর্মচারীকে বরখাস্ত করা হয়েছে কিনা তা বিবেচনা করার ক্ষেত্রে সিদ্ধান্তমূলক। একজন স্থায়ী সরকারি কর্মচারীর চাকরি তাকে ১৫ দিনের নোটিশ দিয়ে শেষ করা হোক বা বাধ্যতামূলক অবসরের নিয়মের অধীনে বা তার বাইরে বাধ্যতামূলক অবসরের মাধ্যমে তার পরিষেবাগুলি বরখাস্তের বয়সের আগে বিলোপ করা হোক না কেন, অবসান তাকে তার পদবী থেকে বঞ্চিত করে স্থায়ী পোস্ট। যদি পূর্বের ক্ষেত্রে এটি বরখাস্তের পরিমাণ হয়, পরবর্তী ক্ষেত্রে, এটি অবশ্যই সমানভাবে হতে হবে। উভয় ক্ষেত্রে, অনুচ্ছেদ ৩১১(২) আকৃষ্ট হয়।

চাকরির বয়সের আগে বাধ্যতামূলক অবসর মেয়াদকালের ঘটনা নয়। এটি স্বয়ংক্রিয়ভাবে কাজ করে না। এটি কর্মচারীর স্বার্থে কল্পনা করা হয় না। এটি নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের বিবেচনার ভিত্তিতে তার কর্মসংস্থান বন্ধ করার একটি মোড। প্রকৃতপক্ষে, সে সম্পর্কে যে ভাষাই ব্যবহার করা হোক না কেন, এটি তার উপর আরোপিত শাস্তি। এটি কেবল তার উপাধিই ধ্বংস করে না বরং অনিবার্যভাবে এটির সাথে একটি কলঙ্কও বহন করে এবং তাই এই ধরনের অবসান হল বরখাস্ত বা অপসারণ অনুচ্ছেদ ৩১১ এর অর্থের মধ্যে।

একটি অফিসের একটি শিরোনাম অবশ্যই তার সমাপ্তির মোড থেকে আলাদা করা উচিত। যদি একজন ব্যক্তির একটি অফিসে শিরোনাম থাকে, তবে তাকে বরখাস্ত করা বা সেখান থেকে অপসারণ না করা পর্যন্ত তিনি এটি অব্যাহত রাখবেন। বিধিবদ্ধ নিয়মের শর্তাবলী একটি অফিসে একটি শিরোনাম প্রদানের জন্য এবং এটি রক্ষা করার পদ্ধতির জন্য প্রদান করতে পারে। যদি এই ধরনের নিয়মের অধীনে একজন ব্যক্তিএকটি অফিসে শিরোনাম অর্জন করে, অবসানের যে পদ্ধতিই নির্ধারিত হোক না কেন এবং এটিকে বর্ণনা করার জন্য যে শব্দগুচ্ছ ব্যবহার করা হোক না কেন, অবসানটি চাকরি থেকে বরখাস্ত বা অপসারণের চেয়ে বেশি বা কম নয় এবং এটি অবশ্যই সংবিধানের অনুচ্ছেদ ৩১১ বিধানগুলিকে আকর্ষণ করে। যুক্তি যে অবসানের মোড নির্ধারিত শিরোনাম থেকে অপমানিত হয় যা অন্যথায় কর্মচারীকে প্রদান করা হত শিরোনাম প্রদানের দুটি স্পষ্ট ধারণা এবং এর বঞ্চনার মোডকে মিশ্রিত করে। অনুচ্ছেদ ৩১১ হল একটি সাংবিধানিক সুরক্ষা যা সরকারী কর্মচারীদের দেওয়া হয়েছে, যাদের স্বেচ্ছাচারী এবং সংক্ষিপ্ত বরখাস্তের বিরুদ্ধে পদের পদবী রয়েছে। সরকার শাসন দ্বারা সংবিধানের অনুচ্ছেদ ৩১১ বিধান এড়াতে পারে না। দলগুলিও সাংবিধানিক বিধানের বাইরে নিজেদের চুক্তি করতে পারে না৷

বিচারপতি দাস গুপ্ত, বিধি ১৪৮(৩) অনুচ্ছেদ ৩১১(২) লঙ্ঘন করে না। একজন রেলের কর্মচারী যার কাছে বিধি ১৪৮(৩) আবেদন করেছেন দুইজন সীমাবদ্ধতা তার চাকরিতে অবিরত থাকার অধিকারের উপর, যেমন, একটি নির্দিষ্ট বয়স অর্জনের অবসান এবং বিধি ১৪৮(৩) এর অধীনে একটি নোটিশে চাকরির সমাপ্তি। যেখানে বিধি২০৪৬-এর অধীনে অবসরের আদেশ দ্বারা পরিষেবাটি সমাপ্ত করা হয়, সেখানে অবসান হল এমন একটি পরিষেবা যেখানে কর্মচারীর চালিয়ে যাওয়ার কোন অধিকার নেই এবং এটি অপসারণ বা বরখাস্ত নয়। একইভাবে যখন বিধি ১৪৮(৩) এর অধীনে নোটিশের মাধ্যমে পরিষেবা বন্ধ করা হয় যে সমাপ্তি অপসারণ বা বরখাস্ত নয়।

অনুচ্ছেদ ৩১১ 'অপসারণ' এবং 'বরখাস্ত' শব্দ মানে এবং শুধুমাত্র সেইসব চাকরির অবসানকে অন্তর্ভুক্ত করে যেখানে একজন কর্মচারী চাকরির শর্তাবলীর ভিত্তিতে পদে অবিরত থাকার অধিকার অর্জন করেছে এবং এই ধরনের অন্যান্য অবসান যেখানে এই ধরনের কোনো অধিকার না থাকা সত্ত্বেও, আদেশের ফলে অর্জিত ক্ষতি হয়েছে। সুবিধা পরিষেবার সমাপ্তি যা এই দুটি পরীক্ষার কোনটিই সন্তুষ্ট করে না এই শব্দগুলির মধ্যে কোনটি আসে না।

অনুচ্ছেদ ৩০৯ এবং ৩১০ উভয়ই অনুচ্ছেদ ৩১১ এর অধীন যদি কোন নিয়ম ৩০৯ অনুচ্ছেদের অধীনে তৈরি করা হয়। একজন সরকারি কর্মচারীর চাকরির শর্তাবলীর ক্ষেত্রে তার বরখাস্ত বা অপসারণ বা পদমর্যাদা হ্রাসের ক্ষেত্রে, এটিকে ৩১১ ধারার প্রয়োজনীয়তাগুলি মেনে চলতে হবে।কোনো সরকারি কর্মচারীকে বরখাস্ত বা অপসারণ বা পদমর্যাদার কমানোর আদেশ রাষ্ট্রপতি বা গভর্নর কর্তৃক তার সন্তুষ্টির জন্য প্রণীত হওয়ার আগে, রাষ্ট্রপতি বা গভর্নরকে প্রয়োজনীয় শর্তাবলী মেনে চলতে হবে অনুচ্ছেদ ৩১১(২) এর অধীনে । অনুচ্ছেদ ৩১০ -এর অধীনে, রাষ্ট্রের সমস্ত কর্মচারী রাষ্ট্রপতি বা রাজ্যপালের খুশির সময় পদে অধিষ্ঠিত। এর মানে হল যে অফিসারের পরিষেবা বন্ধ করার আগে তার শুনানির অধিকার নেই। ৩১১ অনুচ্ছেদ অপসারণ বা বরখাস্তের ক্ষেত্রে একটি ব্যতিক্রম প্রদান করে।

যাইহোক, বিধি ১৪৮(৩) অনুচ্ছেদ ১৪ এর লঙ্ঘন করে কারণ এটি সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের বিচক্ষণতার অনুশীলনের জন্য কোন নির্দেশনা দেয় না এবং তাই এটি অবৈধ।

বিচারপতি শাহ বিধি ১৪৮(৩) এবং ১৪৯(৩) অনুচ্ছেদে ৩১১(২) বা সংবিধানের ১৪ লঙ্ঘন করে না। এই বিতর্কের সমর্থনে যুক্তি বা আইন নেই যে বিধি ১৪৮(৩) অনুচ্ছেদ ৩১১(২) লঙ্ঘন করে। বিধি ১৪৮(৩) এর অধীনে চাকরির অবসান ঘটাতে সংশ্লিষ্ট সরকারি কর্মচারীকে ইতিমধ্যেই অর্জিত কোনো অধিকার হারানোর ক্ষেত্রে জড়িত করে না। এটি একটি পদ হারানোর পরিমাণ নয় যার জন্য তিনি তার কর্মসংস্থানের শর্তাবলীর অধীনে এনটাইটেল করেছেন কারণ একটি পদের অধিকার অবশ্যই চাকরির শর্তাবলী দ্বারা পরিসীমাবদ্ধ হয় যার মধ্যে রয়েছে বিধি ১৪৮(৩)। এটি তার উপর কোন কলঙ্ক নিক্ষেপ করে না।

একজন সরকারী কর্মচারীর নিয়োগের নিছক সংকল্প, সে একজন অস্থায়ী কর্মচারী, একজন প্রবেশনকারী, একজন চুক্তিভিত্তিক নিয়োগপ্রাপ্ত বা স্থায়ী পদে অধিষ্ঠিত হওয়ার জন্য যথাযথভাবে নিয়োগ করা, অনুচ্ছেদ ৩১১(২) বিধানগুলিকে আকর্ষণ করবে না যদি না শাস্তির বিষয়টি হিসাবে সংকল্প আরোপ করা হয়। যে রেলের কর্মচারী বিধিতে থাকা শর্তে চাকরি গ্রহণ করেছেন, তিনি চাকরি পাওয়ার পরে দাবি করতে পারবেন না যে তাকে যে শর্তগুলি দেওয়া হয়েছিল এবং যা তিনি গ্রহণ করেছিলেন, তা তার জন্য বাধ্যতামূলক নয়। যে নিয়মের একমাত্র ব্যতিক্রম সেই ক্ষেত্রে যেখানেচুক্তি বা সংবিধিবদ্ধ প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত শর্ত সাংবিধানিক সুরক্ষার সাথে অসামঞ্জস্যপূর্ণ হিসাবে অকার্যকর। এই ব্যতিক্রম সরকারী কর্মচারী নির্বাচন করার অধিকারের উপর প্রতিষ্ঠিত নয়, কিন্তু চুক্তি বা প্রবিধানের অবৈধতার উপর প্রতিষ্ঠিত। চাকরির অবসানের ঘটনাগুলির মধ্যে কোন পার্থক্য নেই যার ফলে চাকরির অবসরের বয়স বা বাধ্যতামূলক অবসরের আদেশ, অস্থায়ী চাকুরী বা পরীক্ষায় চাকুরী বন্ধ করা এবং বিধি ১৪৮(৩) এর অধীনে নোটিশের পরে চাকরি বন্ধ করার আদেশের মধ্যে কোন পার্থক্য নেই।

একটি পাবলিক পদে নিয়োগ সর্বদা রাষ্ট্রপতির সন্তুষ্টি সাপেক্ষে, এই ধরনের আনন্দের অনুশীলন সংবিধান দ্বারা প্রদত্ত পদ্ধতিতে সীমাবদ্ধ। কোনো পদে পূর্ণাঙ্গভাবে নিযুক্ত ব্যক্তি মারা না যাওয়া পর্যন্ত পদে অধিষ্ঠিত হওয়ার অধিকার অর্জন করেন না। তিনি শুধুমাত্র নিয়ম সাপেক্ষে পদে থাকার অধিকার অর্জন করেন। যদি চাকরি বৈধভাবে বন্ধ করা হয়, তবে রাষ্ট্রপতি বা গভর্নরের সন্তুষ্টির অনুশীলন ছাড়াও এই পদে থাকার অধিকার নির্ধারিত হয়। একজন সরকারী কর্মচারী এতদিন পদে থাকার দাবি করতে পারেন না যতক্ষণ না তিনি ভাল আচরণ করেন। একজন সরকারী কর্মচারীর পদের মেয়াদ সম্পর্কে এমন ধারণা সংবিধানের ৩০৯ এবং ৩১০ সাথে অসঙ্গতিপূর্ণ।

বিধি ১৪৮(৩) এবং ১৪৯(৩) সংবিধানের অনুচ্ছেদে ১৪ লঙ্ঘন করে না। অনুচ্ছেদে ১৪ শ্রেণী আইন নিষিদ্ধ করে কিন্তু এটি আইনের উদ্দেশ্যে যুক্তিসঙ্গত শ্রেণীবিভাগ নিষিদ্ধ করে না। যে বিশেষ অবস্থার মধ্যে রেলকে পরিচালনা করতে হয় এবং তারা যে জাতির স্বার্থ পরিবেশন করে, তা শ্রেণিবিন্যাসকে সমর্থন করে। জনসাধারণ ও রাজ্যের স্বার্থ ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে রাষ্ট্রপতি যদি রেলওয়ের অধীনে চাকুরী বন্ধ করার ক্ষমতা রেলওয়ে প্রশাসনের কাছে সংরক্ষিত রাখেন, তাহলে এটা অনুমান করা যায় না যে এই ধরনের কর্তৃত্ব রেলের কর্মচারীদেরকে একটি বিশেষ বা বৈষম্যমূলক আচরণের জন্য একক করে দেয় 'যাতে যে নিয়মটি ১৪ অনুচ্ছেদ লঙ্ঘনকারী হিসাবে দায়বদ্ধতার জন্য চাকরির অবসানের অনুমোদন দেয় তা প্রকাশ করে।

এটা সত্য যে বিধি ১৪৮(৩) স্পষ্টভাবে প্রদত্ত ক্ষমতা প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষকে নির্দেশনা প্রদান করে না, কিন্তু সেই কারণে, নিয়মটিকে একটি স্বেচ্ছাচারী ক্ষমতা প্রদান করা এবং অযৌক্তিক বা এর কার্যকারিতা অসম বলা যায় না। . ক্ষমতা নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ দ্বারা প্রয়োগ করা যায় যারা সাধারণত মহাব্যবস্থাপক না হন, রেলওয়ের একজন সিনিয়র অফিসার। বিধি ১৪৮ এর অধীনে কর্মসংস্থান নির্ধারণের আদেশের বৈধতা বিবেচনা করার ক্ষেত্রে, একটি অনুমান যে ক্ষমতাটি বিদ্বেষপূর্ণভাবে ব্যবহার করা যেতে পারে এবং সেই ভিত্তিতে বৈষম্য অনুশীলন করা যেতে পারে, এটি সম্পূর্ণরূপে স্থানের বাইরে। বিধি ১৪৮-এ সুনির্দিষ্ট নির্দেশের অনুপস্থিতির কারণে, এর দ্বারা প্রদত্ত কর্তৃত্বের অনুশীলন পরিচালনা করে, কর্মসংস্থানের প্রকৃতি বিবেচনা করার সময়, কর্তৃত্বের মিষ্টি ইচ্ছায় কর্মসংস্থান বন্ধ করার ক্ষমতাকে একটি স্বেচ্ছাচারী ক্ষমতা হিসাবে গণ্য করা যায় না। এবং পরিষেবা প্রদান করা, জাতীয় অর্থনীতির স্বার্থে রেল পরিবহনের দক্ষ কার্যকারিতার গুরুত্ব এবং ক্ষমতা প্রয়োগের সাথে বিনিয়োগ করা কর্তৃপক্ষের অবস্থা, এটা যুক্তিসঙ্গতভাবে অনুমান করা যেতে পারে যে ক্ষমতার প্রয়োগ যথাযথভাবে জনস্বার্থ রক্ষার জন্য বা প্রশাসনিক সুবিধার ভিত্তিতে করা হবে। বিচক্ষণতা প্রয়োগ করার ক্ষমতাকে বেআইনিভাবে বৈষম্য করার ক্ষমতা বলে ধরে নেওয়া উচিত নয় এবং ক্ষমতার অপব্যবহারের সম্ভাবনা ক্ষমতা প্রদানকে বাতিল করবে না।

মামলা আইন উল্লেখ করা হয়েছে ।

সিভিল আপিল এখতিয়ার: ১৯৬২ সালের দেওয়ানী আপিল নং ৭১১-৭১৩।

২৭, ২৫, ১৯৬০ তারিখের আসাম হাইকোর্টের দেওয়ানি বিধি নং ৩ এবং ২৫ যথাক্রমে ১৯৬০ এবং এলাহাবাদ হাইকোর্টের ১৫ ডিসেম্বর, ১৯৫৯-এর বিশেষ আপিল নং ৫০২-এ আসাম হাইকোর্টের ২৭, ২৫, ১৯৬০ তারিখের রায় এবং আদেশ থেকে বিশেষ অনুমতির মাধ্যমে আপিল ১৯৫৮।

সিভিল আপিল নং ১৯৬২ সালের ৬১৪।

'পাঞ্জাব হাইকোর্টের ৬ এপ্রিল, ১৯৬১ তারিখের আদেশ থেকে বিশেষ অনুমতির মাধ্যমে আপিল লেটার্স পেটেন্ট আপিল নং ৮১/১৯৬১-এ।

১৯৬৩ সালের ৮৩৭ থেকে ৮৩৯ নম্বর সিভিল আপিল।

আসাম হাইকোর্টের দেওয়ানি বিধি ৩৮৬ থেকে ৩৮৮ ১৯৬১-এর ১৮ জানুয়ারি, ১৯৬৩ তারিখের রায় এবং আদেশ থেকে আপিল।

বি.সি. ঘোষ এবং পি.কে. চ্যাটার্জি, আপীলকারীদের জন্য (সি. এ. নং. ৭১১ থেকে ৭১৩/১৯৬২)।

আই এম লাল এবং ভি.ডি. মহাজন, আপিলকারীর জন্য (১৯৬২ সালের সি. এ. নং ৭১৪-এ)।

এস.ভি. গুপ্তে, অতিরিক্ত সলিসিটর-জেনারেল, নৌনিত লাল এবং আরএইচ ধেবর, উত্তরদাতাদের জন্য (সিএ নং ৭১১-৭১৪/১৯৬২-এ)।

সি.কে. দাফতারি, অ্যাটর্নি-জেনারেল, আর. গণপতি লিয়ার এবং আর.এইচ. ধেবর, আপিলকারীদের জন্য (সি.এ. নং ৮৩৭-৮৩৯/১৯৬৩-এ)।

বি. সি. ঘোষ এবং পি.কে. চ্যাটার্জি, উত্তরদাতাদের জন্য (সি. এ. নং ৮৩৭-৮৩৯/১৯৬৩-এ)।

আর.কে. গর্গ, এম.কে. রামামূর্তি, এস.সি আগরওয়াল এবং ডি.পি. সিং, হস্তক্ষেপকারীর জন্য (সি. এ.. নং ৭১১/ ১৯৬২-এ।)

আর.কে. গর্গ এবং পি.কে. চ্যাটার্জি, হস্তক্ষেপকারীর জন্য (সি. এ. নং ৮৩৭-৮৩৯/১৯৬৩-এ)।

ডিসেম্বর ৫, ১৯৬৩. বিচারপতিগণ পি.বি গাজেন্দ্রাগাদকার এর রায়, কে.এন. ওয়াঞ্চু, এম. হিদায়াতুল্লাহ এবং এন. রাজাগোপালা আইয়াঙ্গার, বিচারপতি গাজেন্দ্রাগাদকার জে কে সুব্বা রাও এবং কে.সি. দাস গুপ্ত বিচারপতিগণ পৃথক মতামত প্রদান. বিচারপতি জে.সি শাহ একটি ভিন্নমত পোষণ করেন।

বিচারপতি গাজেন্দ্রাগাদকার - আপিলের এই দুটি গ্রুপ একসাথে শুনানির জন্য আমাদের সামনে রাখা হয়েছে, কারণ তারা ভারতীয় রেলওয়ে এস্টাব্লিশমেন্ট কোডে থাকা বিধি ১৪৮(৩) এবং ১৪৯(৩) এর সাংবিধানিক বৈধতার বিষয়ে আইনের একটি সাধারণ প্রশ্ন উত্থাপন করে, ভলিউম ১. (এর পরে কোড বলা হয়)। প্রথম দলটি চারটি আপিল নিয়ে গঠিত। সি.এ. নাম্বারস ১৯৬২ সালের ৭১১ এবং ৭১২ আসাম হাইকোর্টে যথাক্রমে আপিলকারী মতি রাম ডেকা এবং সুধীর কুমার দাসের দায়ের করা দুটি পিটিশন থেকে উদ্ভূত হয়। ডেকা নর্থ ইস্ট ফ্রন্টিয়ার রেলওয়ের একজন পিয়ন ছিলেন, যেখানে দাস ছিলেন একজন নিশ্চিত কেরানি। তারা অভিযোগ করেছে যে কোডের ১৪৮ বিধির অধীনে তার ক্ষমতা প্রয়োগ করার জন্য, উত্তরদাতা, জেনারেল ম্যানেজার নর্থ ইস্ট ফ্রন্টিয়ার রেলওয়ে, তাদের পরিষেবা বন্ধ করে দিয়েছেন এবং তাদের মতে, উল্লিখিত সমাপ্তিটি বেআইনি ছিল যেহেতু বিধির অধীনে সমাপ্তির আদেশ বাতিল করা হয়েছে। পাস করা হয়েছিল, অবৈধ ছিল। আসাম হাইকোর্ট এই আবেদন খারিজ করেছে এবং দুই আপিলকারীর দায়ের করা রিট পিটিশন খারিজ করে দিয়েছে। এই বরখাস্তের আদেশের বিরুদ্ধে তারা বিশেষ অনুমজতিতে এই আদালতে এসেছেন।

১৯৬২ সালের সিভিল আপীল নং ৭১৩ আপীলকারী প্রিয়া গুপ্তার দায়ের করা একটি পিটিশন থেকে উদ্ভূত হয় যিনি উত্তর পূর্ব রেলওয়ে, গোরখপুর দ্বারা নিযুক্ত একজন সহকারী বৈদ্যুতিক ফোরম্যান ছিলেন। উল্লিখিত রেলওয়ের উত্তরদাতা মহাব্যবস্থাপক দ্বারা তার পরিষেবা বন্ধ করে দেওয়া হলে, তিনি সংবিধানের ২২৬ অধীনে এলাহাবাদ হাইকোর্টে যান এবং কোডের ১৪৮ বিধি অবৈধ ছিল এই ভিত্তিতে তার পরিষেবা বন্ধ করার আদেশের বৈধতা চ্যালেঞ্জ করেছিলেন। আপিলকারীর আবেদন খারিজ করা হয়েছে উল্লিখিত হাইকোর্ট দ্বারা উভয় বিজ্ঞ একক বিচারক দ্বারা যিনি প্রথম উদাহরণে তার আবেদনের শুনানি করেছিলেন এবং ডিভিশন বেঞ্চের দ্বারা যা তার লেটার্স পেটেন্ট আপিলের শুনানি করেছিল। এভাবেই আপিলকারী বিশেষ অনুমতি নিয়ে এই আদালতে এসেছেন।

সিভিল আপিল নং ৭১৪/১৯৬২ তীরথ রাম লখনপালের দায়ের করা একটি রিট পিটিশন থেকে উদ্ভূত হয় যিনি উত্তর রেলওয়ে, নিউ দিল্লিতে নিযুক্ত একজন ক্লাস এ গার্ড ছিলেন। কোডের বিধি ১৪৮ এর অধীনে উল্লিখিত রেলওয়ের রেসপন্ডেন্ট জেনারেল ম্যানেজার দ্বারা তার পরিষেবাগুলি বন্ধ করা হয়েছিল এবং উল্লিখিত আদেশ বাতিল করার জন্য তার রিট পিটিশন পাঞ্জাব হাইকোর্ট খারিজ করে দিয়েছে। এই রিট আবেদনের শুনানিকারী বিজ্ঞ একক বিচারক আপীলকারীর উত্থাপিত আবেদনগুলি এবং আপীলকারী ডিভিশন বেঞ্চ প্রত্যাখ্যান করেছিলেন চিঠিপত্রের মাধ্যমে সরানো পেটেন্ট আপিল সংক্ষেপে তার আপিল খারিজ করে দিয়েছে। এটি তার লেটারস পেটেন্ট আপিল খারিজ করে যা আপীলকারীকে বিশেষ অনুমতিতে এই আদালতে নিয়ে আসে। এভাবেই চারটি আপিলের এই দলটি ১৪৮ বিধির বৈধতা সম্পর্কে একটি সাধারণ প্রশ্ন উত্থাপন করে।

পরবর্তী গ্রুপে তিনটি আপিল রয়েছে যা আসাম হাইকোর্টের সিদ্ধান্তকে চ্যালেঞ্জ করে যে আপিলকারী নং ২, জেনারেল ম্যানেজার, উত্তর পূর্ব সীমান্ত রেলওয়ে, তিনজন সংশ্লিষ্ট উত্তরদাতা এস.বি. তেওয়ারি, পরিমল গুপ্তা এবং প্রেম চাঁদ ঠাকুর, কোডের ১৪৯ বিধির অধীনে অবৈধ ছিল৷ এই তিনজন উত্তরদাতা তাদের পরিষেবা বন্ধ করার অপ্রীতিকর আদেশ বাতিল করার জন্য আসাম হাইকোর্টে আবেদন করেছিলেন এবং রিট পিটিশনগুলি ছিল তিনজন বিদগ্ধ বিচারপতির সমন্বয়ে গঠিত হাইকোর্টের একটি বিশেষ বেঞ্চের শুনানি, সংখ্যাগরিষ্ঠের মতামত ছিল যে বরখাস্ত করা আদেশগুলি ছিল বরখাস্তের আদেশ এবং তাই, বিধি ১৪৯ এর আওতার বাইরে ছিল। এই মত অনুসারে, যদিও ১৪৯ বিধি নাও হতে পারে। অবৈধ হতে হবে, বাদ দেওয়া আদেশগুলি খারাপ ছিল কারণ বরখাস্তের আদেশ হিসাবে সেগুলি বিধি ১৪৯ দ্বারা ন্যায়সঙ্গত ছিল না। সংখ্যালঘুদের দৃষ্টিভঙ্গি ছিল যে ১৪৯ বিধি নিজেই অবৈধ, এবং তাই, বাতিল করা আদেশগুলি স্বয়ংক্রিয়ভাবে অবৈধ ছিল। ফলে এ তিন রিট আবেদন করেন ডযথাক্রমে তিনজন উত্তরদাতা দ্বারা দায়ের করা অনুমতি দেওয়া হয়েছিল। সে কারণেই ভারত ইউনিয়ন এবং মহাব্যবস্থাপক, এন ই এফ. রেলওয়ে, আপীলকারী যথাক্রমে ১ এবং ২, আসাম হাইকোর্ট দ্বারা প্রদত্ত একটি শংসাপত্র নিয়ে এই আদালতে এসেছেন এবং তারা সংখ্যাগরিষ্ঠ এবং সংখ্যালঘু উভয় মতামতের সঠিকতাকে চ্যালেঞ্জ করেছেন। সুতরাং, এই তিনটি আপীলে, বিধি ১৪৯-এর বৈধতা নিয়ে প্রশ্ন বিবেচিত হয়।

চারটি আপিলের প্রথম দলটি প্রথমে পাঁচ বিচারপতির একটি সাংবিধানিক বেঞ্চ কিছু সময়ের জন্য শুনানি করে। ওই বেঞ্চের সামনে শুনানিতে বিজ্ঞ অতিরিক্ত. সলিসিটর-জেনারেল স্বীকার করেছেন যে বিধি ১৪৮ এর বৈধতা সম্পর্কে প্রশ্নটি এই আদালত কোনও অনুষ্ঠানে সরাসরি বিবেচনা করেনি, এবং তাই, এটা বলা যাবে না যে এটি কোনও পূর্ববর্তী সিদ্ধান্তের দ্বারা আচ্ছাদিত ছিল। ওই বেঞ্চের সামনে যুক্তিতর্ক শুনানির পর কিছুটা অগ্রগতি হয়েছে জানিয়ে বিজ্ঞ অতিরিক্ত. সলিসিটর-জেনারেল পরামর্শ দিয়েছিলেন যে তিনি এই আদালতের পূর্ববর্তী সিদ্ধান্তগুলিতে করা কিছু পর্যবেক্ষণের উপর দৃঢ়ভাবে নির্ভর করছেন এবং তার যুক্তি হতে চলেছে যে উল্লিখিত পর্যবেক্ষণগুলি তার যুক্তির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ যে বিধি ১৪৮ বৈধ এবং বাস্তবে, তারা যৌক্তিকভাবে নেতৃত্ব দেবে সেই অনুমান। সে কারণেই বেঞ্চ সিদ্ধান্ত নিয়েছে যে এটি হবে উল্লিখিত আপিলের শুনানির জন্য একটি বৃহত্তর বেঞ্চ গঠিত হলে উপযুক্ত, এবং তাই, তার নির্দেশের জন্য বিষয়টি বিজ্ঞ প্রধান বিচারপতির কাছে পাঠানো হয়েছিল। এরপর বিজ্ঞ প্রধান বিচারপতি আদেশ দেন, এই আদালতের সাত বিচারপতির বৃহত্তর বেঞ্চে এই মামলার শুনানি করতে হবে। সে সময়, নির্দেশনাও জারি করা হয়েছিল যে তিনটি আপিলের দ্বিতীয় গ্রুপ যা ১৪৯ বিধির বৈধতা নিয়ে প্রশ্ন উত্থাপন করেছে তা প্রথম গ্রুপের সাথে শুনানির জন্য রাখা উচিত। প্রকৃতপক্ষে, উল্লিখিত গ্রুপের উভয় পক্ষের পক্ষে উপস্থিত বিজ্ঞ আইনজীবীরা নিজেরাই ভেবেছিলেন যে আপিলের দুটি গ্রুপ একসাথে শুনানি হলে এটি উপযুক্ত হবে। এভাবেই বৃহত্তর বেঞ্চে দুই গ্রুপের আপিল নিষ্পত্তির জন্য এসেছে; এবং তাই, প্রধান প্রশ্ন যা আমাদের বিবেচনা করতে হবে তা হল বিধি ১৪৮(৩), এবং ১৪৯(৩) যা বাতিল করেছে তা বৈধ কিনা। এর বিতর্ক রেলের কর্মচারীরা উদ্বিগ্ন যে এই বিধিগুলি অনুচ্ছেদে বেসামরিক কর্মচারীদের জন্য গ্যারান্টিযুক্ত সাংবিধানিক সুরক্ষার লঙ্ঘন করে৷ ৩১১(২)। এটা সাংবিধানিক গ্যারান্টি অনুচ্ছেদে ৩১১(২) দ্বারা নির্ধারিত যে অনুষ্ঠিত হয় যে যদি সাধারণ ভিত্তি বিধি লঙ্ঘন করে, তারা অবৈধ হবে; অন্যদিকে, ভারতের ইউনিয়ন ম্যানেজার, এন ইএফ এবং রেলওয়ে প্রশাসন রেলওয়ের পক্ষ থেকে দাবি করে যে, উল্লিখিত নিয়মগুলি অনুচ্ছেদে ৩১১(২) : এর লঙ্ঘন করে না, তবে এটি সম্পূর্ণরূপে সামঞ্জস্যপূর্ণ।

এই পর্যায়ে, দুটি নিয়ম উল্লেখ করা সুবিধাজনক হবে। বিধি ১৪৮ পরিষেবার সমাপ্তি এবং নোটিশের সময়কাল সম্পর্কিত। বিধি ১৪৮(১) অস্থায়ী রেলের কর্মচারীদের সাথে সম্পর্কিত; বিধি ১৪৮(২) শিক্ষানবিশদের সাথে ডিল করে, এবং বিধি ১৪৮(৩) অন্যান্য (অ-পেনশনযোগ্য) রেল কর্মচারীদের সাথে ডিল করে। বিধি ১৪৮(৩) নিয়ে আমরা বর্তমান আপিলের বিষয়ে উদ্বিগ্ন। এটি এইভাবে পড়ে:-

"(৩) অন্যান্য (অ-পেনশনযোগ্য) রেলের কর্মচারী:-অন্যান্য (অ-পেনশনযোগ্য) রেলওয়ে কর্মচারীদের পরিষেবা নীচে দেখানো সময়ের জন্য উভয় পক্ষের নোটিশে অবসানের জন্য দায়ী থাকবে। তবে এই ধরনের নোটিশের ক্ষেত্রে প্রয়োজন হয় না। শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা হিসাবে বরখাস্ত বা অপসারণ ধারার বিধানগুলি মেনে চলার পরে সংবিধানের ৩১১ অনুচ্ছেদের (২), চাকরির বয়স পূর্ণ হলে অবসর গ্রহণ এবং মানসিক বা শারীরিক অক্ষমতার কারণে চাকরির অবসান।"

"দ্রষ্টব্য:-নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষকে তাদের বিবেচনার ভিত্তিতে, একজন কর্মচারীর দ্বারা প্রদত্ত নোটিশের নির্দিষ্ট সময়কাল হ্রাস বা মুকুব করার ক্ষমতা দেওয়া হয়েছে, তবে তাদের কর্মের ন্যায্যতা প্রমাণ করার কারণটি রেকর্ড করা উচিত। এই ক্ষমতা পুনরায় অর্পণ করা যাবে না।"

তারপর সংশ্লিষ্ট সময়কাল অনুসরণ করুন যার জন্য নোটিশ দিতে হবে। এই সময়ের উল্লেখ করা অপ্রয়োজনীয়।

আমরা ঘটনাক্রমে নিয়ম ১৪৮(৪) উদ্ধৃত করতে পারি যা এইভাবে পড়ে:

> "এই নিয়মে নির্দেশিত নোটিশের পরিবর্তে, রেলওয়ে প্রশাসনের পক্ষ থেকে নোটিশের সময়কালের বেতন পরিশোধ করে একজন রেল কর্মচারীর পরিষেবা বন্ধ করার অনুমতি দেওয়া হবে।"

এইভাবে এটা স্পষ্ট যে বিধি ১৪৮(৩) অন্যান্য নন-পেনশনযোগ্য রেল কর্মচারীদের নির্দিষ্ট সময়ের জন্য নোটিশ দেওয়ার পরে, বা বিধি ১৪৮(৪) এর অধীনে নোটিশের পরিবর্তে উল্লিখিত সময়ের জন্য তাদের বেতন পরিশোধ করার জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে ক্ষমতা দেয়।

নন-পেনশনযোগ্য পরিষেবাগুলি নভেম্বর, ১৯৫৭ সালে শেষ করা হয়েছিল এবং অ-পেনশনযোগ্য কর্মচারীদের পেনশনযোগ্য পরিষেবা বেছে নেওয়ার জন্য বা তাদের আগের শর্তাবলী এবং পরিষেবার শর্তাবলীতে চালিয়ে যাওয়ার জন্য একটি বিকল্প দেওয়া হয়েছিল। তারপরে, বিধি ১৪৮ এর জায়গায় ১৪৯ বিধি তৈরি করা হয়েছিল। ১৪৯(১) এবং (২) বিধি ১৪৮(১) এবং (২) যথাক্রমে অস্থায়ী রেলের কর্মচারী এবং শিক্ষানবিশদের সাথে ডিল করে। বিধি ১৪৯(৩) রেলওয়ের অন্যান্য কর্মচারীদের সাথে সম্পর্কিত; এটি এইভাবে পড়ে:-

"অন্যান্য রেলের কর্মচারী:-অন্যান্য রেলের কর্মচারীদের পরিষেবাগুলি নীচে দেখানো সময়ের জন্য উভয় পক্ষের নোটিশে অবসানের জন্য দায়ী থাকবে। এই ধরনের নোটিশ অবশ্য বিধান মেনে চলার পরে একটি শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসাবে বরখাস্ত বা অপসারণের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় নয়। সংবিধানের ৩১১ অনুচ্ছেদের ধারা (২), চাকরির বয়স পূর্ণ হলে অবসর গ্রহণ এবং মানসিক বা শারীরিক অক্ষমতার কারণে চাকরির অবসান"

নিয়ম তারপর বিভিন্ন সময়কাল নির্দিষ্ট করে যার জন্য বিভিন্ন শ্রেণীর কর্মচারীদের বিষয়ে নোটিশ দিতে হবে। এই সময়ের উল্লেখ করা অপ্রয়োজনীয়।

তারপর উপ-বিধি (৪) অনুসরণ করুন। এই জায়গায় এটি সুবিধাজনকভাবে সেট করা যেতে পারে:

> "(৪) এই বিধিতে নির্ধারিত নোটিশের পরিবর্তে, রেলওয়ে প্রশাসনের পক্ষ থেকে নোটিশের সময়কালের বেতন পরিশোধ করে রেলওয়ের কর্মচারীর পরিষেবা বন্ধ করার অনুমতি দেওয়া হবে।

দ্রষ্টব্য: নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষকে তাদের বিবেচনার ভিত্তিতে, একজন কর্মচারীর দ্বারা প্রদত্ত নোটিশের নির্দিষ্ট সময়কাল হ্রাস বা মওকুফ করার ক্ষমতা দেওয়া হয়েছে, তবে তাদের পদক্ষেপের ন্যায্যতা প্রমাণ করার কারণটি রেকর্ড করা উচিত।

এই ক্ষমতা পুনরায় অর্পণ করা যাবে না।"

ঠিক যেমন বিধি ১৪৮(৩) এর অধীনে রেলওয়ে কর্মচারীদের যে পরিষেবাগুলিতে এটি আবেদন করেছিল তা পান্ডু ইত্যাদির পরে তাদের নির্দিষ্ট সময়ের জন্য নোটিশ দেওয়ার পরে শেষ করা যেতে পারে, তাই বিধি ১৪৯(৩) এর অধীনে কর্মচারীদের পরিষেবার সমাপ্তি উদ্বিগ্ন তাদের প্রয়োজনীয় সময়ের জন্য একটি নোটিশ প্রদান করে, অথবা বিধি ১৪৯(৪) এর অধীনে নোটিশের পরিবর্তে উল্লিখিত সময়ের জন্য তাদের বেতন প্রদান করে আনা যেতে পারে। বিধি ১৪৯(৩) অস্থায়ী কর্মচারী এবং শিক্ষানবিশ ছাড়া অন্য সমস্ত চাকরদের জন্য প্রযোজ্য। পেনশনযোগ্য এবং অ-পেনশনযোগ্য চাকরদের মধ্যে পার্থক্য আর বিরাজ করে না। বর্তমান আপিলগুলিতে আমাদের যে প্রশ্নটি বিবেচনা করতে হবে তা হল বিধি ১৪৮(৩) বা বিধি ১৪৯(৩) এর অধীনে একজন স্থায়ী রেলের কর্মচারীর পরিষেবার অবসান কি সংবিধানের ৩১১(২) অধীনে তাকে অপসারণের সমান যদি তা না হয়, উল্লিখিত বিধিগুলি বৈধ।

এটি সংবিধানের ৩১১(২) থাকা বিধানগুলির প্রকৃত সুযোগ এবং প্রভাব সম্পর্কে আমাদের প্রশ্নে নিয়ে যায় এবং এই প্রশ্নের সিদ্ধান্ত স্বাভাবিকভাবেই শিল্প নির্মাণ জড়িত সংবিধানের ৩১১(২) ধারা ৩০৯ এবং ৩১০ এর আলোকে পড়ুন। এই বিষয়টি বিবেচনা করে, যদি এই বিধানগুলির উদ্ভব এবং তাদের আইনী পটভূমিতে খুব সংক্ষিপ্তভাবে উল্লেখ করা দরকারী হতে পারে। এই প্রসঙ্গে, আমাদের উদ্দেশ্যের জন্য যথেষ্ট হবে যদি আমরা ভারত সরকার আইন, ১৮৩৩ দিয়ে শুরু করি। উক্ত আইনের ৭৪ ধারা ইস্ট ইন্ডিয়া কোম্পানির অধীনে সমস্ত পরিষেবার মেয়াদ মহামহিম-এর সন্তুষ্টি সাপেক্ষে তৈরি করে। এই ভৃত্যদেরকেও পরিচালক আদালতের সন্তুষ্টির সাপেক্ষে একটি বিধান দিয়ে করা হয়েছিল যা উক্ত নিয়মের বাইরে যারা মহামহিম কর্তৃক সরাসরি নিয়োগ করা হয়েছিল। যথাসময়ে, যখন ক্রাউন ভারত সরকার আইন, ১৮৫৮ দ্বারা এই দেশের সরকার গ্রহণ করে, ধারা ৩ এর সচিবকে অর্পণ করেসেই সময় পর্যন্ত ডিরেক্টরস কোর্টে ন্যস্ত করা সমস্ত ক্ষমতা উল্লেখ করুন, যখন কোম্পানির কর্মচারীদের সাথে সম্পর্কিত ক্ষমতাগুলি যা তখন পর্যন্ত পরিচালকের মধ্যে নিহিত ছিল, ধারা ৩৭, রাজ্য সচিবের কাছে অর্পিত।

এই অবস্থান অব্যাহত ছিল যতক্ষণ না আমরা ভারত সরকার আইন, ১৯১৫-এ পৌঁছাই। এই আইনটি পূর্ববর্তী সমস্ত সংসদীয় আইন বাতিল করে এবং একটি একত্রীকরণ আইনের প্রকৃতিতে ছিল। যাইহোক, উল্লিখিত আইনের ১৩০ ধারায় একটি সঞ্চয় ধারা ছিল যা কর্মচারীদের পূর্ববর্তী মেয়াদ সংরক্ষণ করে এবং তাদের জন্য প্রযোজ্য নিয়ম ও প্রবিধানগুলিকে অব্যাহত রাখে। ১৯১৯ সালে প্রণীত এই আইনের ৯৬খ ধারাটি বেসামরিক কর্মচারীদের সাংবিধানিক অবস্থানে পরিবর্তন এনেছিল। ধারা ৯৬খ(১), বস্তুত, প্রদান করা হয়েছে যে "এই আইনের বিধান এবং এর অধীনে প্রণীত বিধিগুলি সাপেক্ষে, ভারতে ক্রাউনের সিভিল সার্ভিসের প্রত্যেক ব্যক্তি মহামহিমের আনন্দের সময় পদে অধিষ্ঠিত হন" এবং এটি যোগ করে যে কোনও ব্যক্তি যে চাকরিতে তিনি ছিলেন তার অধীনস্থ কোনো কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বরখাস্ত হতে পারে। নিযুক্ত এটি কাউন্সিল ইন স্টেট সেক্রেটারিকে ক্ষমতা দিয়েছিল যে কোনও ব্যক্তিকে বরখাস্ত করা হয়েছিল এমন কোনও ব্যক্তিকে সেই পরিষেবাতে পুনঃপ্রতিষ্ঠিত করার জন্য, যতদূর পর্যন্ত কাউন্সিল ইন স্টেট সেক্রেটারি, নিয়ম অনুসারে, বিপরীতে সরবরাহ করতে পারে।

ধারা ৯৬খ(২) ভারতে সিভিল সার্ভিসের শ্রেণীবিভাগ, নিয়োগের পদ্ধতি, চাকরির শর্তাবলী, বেতন ও ভাতা এবং উপ-ধারা থাকাকালীন শৃঙ্খলা ও আচরণ নিয়ন্ত্রণের জন্য বিধি প্রণয়নের জন্য কাউন্সিল ইন স্টেট সেক্রেটারিকে ক্ষমতা প্রদান করেছে (৪) ঘোষণা করা হয়েছে যে তখন কার্যকর সমস্ত পরিষেবা বিধি যথাযথভাবে তৈরি করা হয়েছে এবং নিশ্চিত করা হয়েছে।

১৯৩৫ সালে, ভারত সরকার আইন ১৯৩৫ ছিল পাস করা হয়েছে এবং ধারা ৯৬খ(১) ধারা ২৪০ এর উপ-ধারা (১) এবং (২) এ পুনরুত্পাদন করা হয়েছে এবং উপ-ধারা (৩) হিসাবে একটি নতুন উপ-ধারা যুক্ত করা হয়েছে। এই নতুন উপ-ধারা দ্বারা, বেসামরিক কর্মচারীকে সুরক্ষা প্রদান করা হয়েছিল যে তাকে বরখাস্ত করা হবে না বা পদমর্যাদায় হ্রাস করা হবে না যতক্ষণ না তাকে তার বিষয়ে নেওয়ার প্রস্তাবিত পদক্ষেপের বিরুদ্ধে কারণ দেখানোর যুক্তিসঙ্গত সুযোগ দেওয়া হয়। অন্তর্ভুক্ত সংজ্ঞা ধারা ২৭৭টি আইন দেখায় যে অভিব্যক্তি "বরখাস্ত" পরিষেবা থেকে অপসারণ অন্তর্ভুক্ত।

১৯৫০ সালে সংবিধান গৃহীত না হওয়া পর্যন্ত এই অবস্থানটি অব্যাহত ছিল। সংবিধান ৩০৯, ৩১০ এবং ৩১১ অনুচ্ছেদে এই বিষয়টি নিয়ে কাজ করেছে। অনুচ্ছেদে ৩১০ ইউনিয়ন বা একটি রাজ্যে কর্মরত ব্যক্তিদের অফিসের মেয়াদের সাথে ডিল করে, এবং প্রদান করে যে এই ধরনের অফিস রাষ্ট্রপতির সন্তুষ্টির সময় অনুষ্ঠিত হয় যদি পোস্টটি ইউনিয়নের অধীনে থাকে, অথবা যদি পদটি একটি অধীন হয় তবে গভর্নরের আনন্দের সময় অবস্থা। আনন্দের মতবাদ এইভাবে অনুচ্ছেদে ৩১০(১) দ্বারা মূর্ত হয়। অনুচ্ছেদে ৩১০(২) চুক্তির অধীনে নিযুক্ত ব্যক্তিদের মামলাগুলি নিয়ে কাজ করে এবং এটি প্রদান করে যে রাষ্ট্রপতি বা গভর্নর যদি বিশেষ যোগ্যতা সম্পন্ন ব্যক্তির পরিষেবাগুলি সুরক্ষিত করার জন্য এটি প্রয়োজনীয় মনে করেন তবে তিনি তাকে একটি বিশেষ চুক্তির অধীনে নিয়োগ করতে পারেন এবং চুক্তিতে তাকে ক্ষতিপূরণের অর্থ প্রদানের ব্যবস্থা করা যেতে পারে যদি একটি সম্মত মেয়াদ শেষ হওয়ার আগে, সেই পদটি বিলুপ্ত করা হয় বা তিনি তার পক্ষ থেকে কোনো অসদাচরণে জড়িত না থাকার কারণে সেই পদটি খালি করতে হবে। এটা তাৎপর্যপূর্ণ যে অনুচ্ছেদ ৩১০(১) একটি ধারা দিয়ে শুরু হয় "এই সংবিধান দ্বারা স্পষ্টভাবে দেওয়া ছাড়া"। অন্য কথায়, সংবিধানে যদি অন্য কোন বিধান থাকে যা এর উপর আঘাত করে, তাহলে এর বিধানগুলি অনুচ্ছেদ ৩১০(১) অবশ্যই তাদের সাপেক্ষে পড়তে হবে।

এইভাবে বিবেচনা করা ব্যতিক্রমগুলি অনুচ্ছেদ ১২৪, ১৪৮, ২১৮ এবং ৩২৪ এর রেফারেন্স দ্বারা চিত্রিত করা যেতে পারে। অন্য কথায়, অনুচ্ছেদ ৩১১ অনুচ্ছেদ ৩১০ এর একটি শর্ত হিসাবে পড়তে হবে, এবং তাই, এতে কোন সন্দেহ নেই যে অনুচ্ছেদ ৩১০(১) দ্বারা চিন্তা করা আনন্দ অবশ্যই অনুচ্ছেদ ৩১১ দ্বারা নির্ধারিত সীমাবদ্ধতা সাপেক্ষে প্রয়োগ করা উচিত।

অনুচ্ছেদ ৩০৯ প্রদান করে যে সংবিধানের বিধান সাপেক্ষে, উপযুক্ত আইনসভার আইন নিয়োগ এবং পরিষেবার শর্তাবলী নিয়ন্ত্রণ করতে পারে ইউনিয়ন বা যেকোনো রাজ্যের বিষয়ে জনসাধারণের পরিষেবা এবং পদে নিযুক্ত ব্যক্তিদের। এর স্পষ্ট অর্থ হল উপযুক্ত আইনসভা জনসাধারণের জন্য নিযুক্ত ব্যক্তিদের পরিষেবার শর্তাবলীর বিষয়ে আইন পাস করতে পারে।পরিষেবা এবং পদ, কিন্তু তা অবশ্যই সংবিধানের বিধানের

অধীন হতে হবে যা অবশ্যম্ভাবীভাবে অনুচ্ছেদ ৩১০(১) নিয়ে আসে। অনুচ্ছেদ ৩০৯ শর্ত এটি স্পষ্ট করে দেয় যে এটি রাষ্ট্রপতি বা এমন ব্যক্তির পক্ষে উপযুক্ত হবে যা তিনি ইউনিয়নের বিষয়ে পরিষেবা এবং পদের ক্ষেত্রে নির্দেশ দিতে পারেন এবং কোনও রাজ্যের গভর্নর বা এমন ব্যক্তির জন্য যা তিনি নির্দেশ দিতে পারেন রাজ্যের বিষয়ের সাথে সম্পর্কিত পরিষেবা এবং পদের ক্ষেত্রে, নিয়োগ নিয়ন্ত্রণের নিয়ম প্রণয়ন করা এবং ইউনিয়ন বা রাজ্যের অধীনে পরিষেবা এবং পদগুলিতে নিযুক্ত ব্যক্তিদের পরিষেবার শর্তগুলি নির্ধারণ করা। রাষ্ট্রপতি বা রাজ্যপালের আনন্দ অনুচ্ছেদ ৩১০(১) উল্লেখ করা হয়েছে। এইভাবে এমন ব্যক্তির দ্বারা প্রয়োগ করা যেতে পারে যেমন রাষ্ট্রপতি বা গভর্নর যথাক্রমে সেই পক্ষে নির্দেশ দিতে পারেন, এবং এইভাবে প্রয়োগকৃত আনন্দটি সেই উদ্দেশ্যে প্রণীত নিয়ম অনুসারে প্রয়োগ করতে হবে। এই নিয়মগুলি, এবং প্রকৃতপক্ষে, প্রতিনিধিকে প্রদত্ত ক্ষমতার অনুশীলন অবশ্যই অনুচ্ছেদ ৩১০, এবং তাই অনুচ্ছেদ ৩০৯ সাপেক্ষে হতে হবে তাতে উল্লেখিত রাষ্ট্রপতি বা গভর্নরের আনন্দকে ক্ষতিগ্রস্ত বা প্রভাবিত করতে পারে না। সুতরাং কোন সন্দেহ নেই যে অনুচ্ছেদ ৩০৯ ধারা ৩১০ এবং অনুচ্ছেদ ৩১১, সাপেক্ষে পড়তে হবে এবং অনুচ্ছেদ ৩১০ আর অনুচ্ছেদ ৩১১ সাপেক্ষে পড়তে হবে। এটা গুরুত্বপূর্ণ যে বিধান অন্তর্ভুক্ত অনুচ্ছেদ ৩১১ সংবিধানের অন্য কোন বিধানের অধীন নয়। তাদের দ্বারা আচ্ছাদিত ক্ষেত্রের মধ্যে, তারা পরম এবং সর্বশ্রেষ্ঠ। তাহলে অনুচ্ছেদ ৩১১(২) এ থাকা বিধানগুলির প্রভাব কী? অনুচ্ছেদ ৩১১(২) এইভাবে পড়ে:

> "উপরে উল্লেখিত কোন ব্যক্তিকে বরখাস্ত করা বা অপসারণ করা বা পদমর্যাদায় হ্রাস করা যাবে না যতক্ষণ না তাকে তার বিষয়ে নেওয়ার প্রস্তাবিত পদক্ষেপের বিরুদ্ধে কারণ দেখানোর যুক্তিসঙ্গত সুযোগ দেওয়া হয়।"

বর্তমান আপিলগুলিতে এই অনুচ্ছেদের বিধান দ্বারা আচ্ছাদিত মামলাগুলির সাথে আমরা উদ্বিগ্ন নই। এটি এই আদালতের সিদ্ধান্ত দ্বারা নিষ্পত্তি করা হতে পারে যে যেহেতু অনুচ্ছেদ

৩১১ স্থায়ী এবং অস্থায়ী পদের মধ্যে কোন পার্থক্য করে না, এর সুরক্ষা অবশ্যই ধারণ করা সমস্ত সরকারি কর্মচারীদের জন্য প্রসারিত করতে হবে স্থায়ী বা অস্থায়ী পোস্ট বা তাদের যে কোনোটিতে দায়িত্ব পালন: অনুচ্ছেদ ৩১১(২) দ্বারা প্রদত্ত সুরক্ষা তিনটি প্রধান শাস্তি আরোপের মধ্যে সীমাবদ্ধ। পরিষেবা বিধি দ্বারা চিন্তা করা, যেমন, বরখাস্ত, অপসারণ বা পদমর্যাদা হ্রাস। এটা সত্য যে বরখাস্তের পরিণতি অপসারণের চেয়ে বেশি গুরুতর এবং সেই অর্থে, উভয়ের মধ্যে একটি প্রযুক্তিগত পার্থক্য রয়েছে; কিন্তু প্রেক্ষাপটে, বরখাস্ত, অপসারণ এবং পদে হ্রাস যা অনুচ্ছেদ ৩১১(২) দ্বারা নির্দিষ্ট করা হয়েছে জরিমানা পদ্ধতি দ্বারা গৃহীত কর্ম প্রতিনিধিত্ব. অস্থায়ী কর্মচারী বা পরীক্ষায় থাকা কর্মচারীদের ক্ষেত্রে, চাকরির অবসানের প্রতিটি ক্ষেত্রে অপসারণের পরিমাণ হতে পারে না। ক্ষেত্রে এই বিভাগগুলির অধীনে পড়ে, চুক্তির শর্তাবলী বা পরিষেবা বিধিগুলি একটি নির্দিষ্ট সময়ের নোটিশে, বা উক্ত সময়ের জন্য বেতন প্রদানের জন্য পরিষেবার সমাপ্তির জন্য প্রদান করতে পারে, এবং যদি এইভাবে নিয়োগকর্তাকে প্রদত্ত ক্ষমতা প্রয়োগ করে, একটি অস্থায়ী বা প্রবেশনারি কর্মচারীর পরিষেবা বন্ধ করা হয়, এটি অগত্যা অপসারণের পরিমাণ নাও হতে পারে। এই ধরনের প্রতিটি ক্ষেত্রে, আদালত বিষয়টির উপাদান পরীক্ষা করে, এবং যদি দেখা যায় যে পরিষেবার সমাপ্তি চুক্তি বা প্রাসঙ্গিক নিয়ম, অনুচ্ছেদ ৩১১(২) দ্বারা প্রভাবিত নিষ্কাশন সরলতা ছাড়া আর কিছু নয় এই ধরনের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য নাও হতে পারে।যাইহোক, যদি বস্তুগতভাবে একজন অস্থায়ী কর্মচারীর পরিষেবার সমাপ্তি তার উপর আরোপিত জরিমানা বা তার বিরুদ্ধে গৃহীত শাস্তিমূলক ব্যবস্থার প্রতিনিধিত্ব করে, তাহলে এই ধরনের সমাপ্তি অপসারণের পরিমাণ হবে এবং ধারা ৩১১(২) আকৃষ্ট হবে।

একজন কর্মরত কর্মচারীর পদমর্যাদা হ্রাসের ক্ষেত্রেও একই অবস্থান হবে। জগদীশ মিত্তর বনাম ভারতের ইউনিয়ন (১) বিহার রাজ্য বনাম গোপী কিশোর প্রসাদ (২) উড়িষ্যা রাজ্য এবং অন্যান্যদের মধ্যে এই আদালত এই বিষয়টির এই দিকটি বেশ কয়েকটি সাম্প্রতিক সিদ্ধান্তে বিবেচনা করেছে। v. রাম নারায়ণ দাস (৩) এস. সুখবংস সিং বনাম দ্য স্টেট অফ পাঞ্জাব (৪) এবং মদন গোপাল বনাম দ্য স্টেট অফ পাঞ্জাব এবং ওরস। (৫)

(১) এ. আই. আর. ১৯৬৪ এস. সি. ৪৪৯। (২) [১৯৬১] ২ এস. সি. আর. ৫৯০:

(৩) [১৯৬১] ১ এস. সি. আর.৬০৬। (৪) [১৯৬৩] ১ এস. সি. আর. ৪১৬.

(৫) [১৯৬৩] ৩ এস. সি. আর. ৭১৬।

তাই আইনের এই শাখাটিকে অবশ্যই সুষ্ঠুভাবে নিষ্পত্তি করতে হবে।

উল্লেখযোগ্যভাবে একটি স্থায়ী পদে অধিষ্ঠিত চাকরদের ক্ষেত্রে যাকে পরবর্তীতে স্থায়ী কর্মচারী হিসাবে বর্ণনা করা যেতে পারে, এটি একইভাবে মীমাংসা করা হয়েছে যে যদি তারা প্রাসঙ্গিক পরিষেবা বিধির অধীনে বাধ্যতামূলকভাবে অবসর গ্রহণ করেন তবে এই ধরনের বাধ্যতামূলক অবসর অনুচ্ছেদ ৩১১ (২) অধীনে অপসারণের পরিমাণ নয়। একইভাবে, এতে কোনো সন্দেহ থাকতে পারে না যে একজন স্থায়ী কর্মচারীর চাকরির মেয়াদ পূর্ণ হওয়ার পরে তার অবসর নেওয়া অনুচ্ছেদ ৩১১ (২) অর্থের মধ্যে তাকে অপসারণের সমান নয়।

বর্তমান আপিলগুলিতে আমাদের সিদ্ধান্তের জন্য যে প্রশ্নটি উত্থাপিত হয় তা হল: যদি একজন স্থায়ী বেসামরিক কর্মচারীর চাকরি অন্যথায় বরখাস্তের নিয়মের মাধ্যমে বন্ধ করা হয়, বা বাধ্যতামূলক অবসরের নিয়মটি অধীনে অপসারণের পরিমাণ হয় অনুচ্ছেদ ৩১১ (২) নাকি না? এই দিকটি নিয়েই আমাদের সামনে দলগুলোর মধ্যে বিতর্ক দেখা দেয়।

এই সমস্যাটি মোকাবেলা করার আগে, প্রাসঙ্গিক রেলওয়ের নিয়মগুলি নিজেরাই উল্লেখ করা প্রয়োজন। ঐতিহাসিকভাবে কথা বললে দেখা যায় যে, ইস্ট ইন্ডিয়া কোম্পানির দায়িত্বে থাকাকালীনও কিছু নিয়মকানুন প্রচলিত ছিল যা কোম্পানির কর্মচারীদের চাকরির শর্তের ক্ষেত্রে প্রশাসনিক নির্দেশের প্রকৃতির ছিল। এই প্রবিধানগুলি দ্বারা অব্যাহত ছিল ধারা ১৩০(গ) ভারত সরকারের আইন, ১৯১৫-এর যা এই আইনের প্রবর্তনের আগে নিযুক্ত কোনো কর্মকর্তার পদের মেয়াদ, চাকরির শর্ত, পারিশ্রমিক বা পেনশনের অধিকারকে প্রভাবিত করবে না। ধারা ৯৬খ(২) যা ১৯১৯ সালে উল্লিখিত আইনে সন্নিবেশিত করা হয়েছিল, তবে শর্ত ছিল যে উল্লিখিত প্রবিধানগুলি রাষ্ট্রের সচিব কর্তৃক প্রণীত নিয়ম দ্বারা সংশোধন বা বাতিল করা যেতে পারে। যথাসময়ে, সেক্রেটারি অফ স্টেট কিছু নিয়ম তৈরি করেছিলেন। ১৯২০ সালের ডিসেম্বরে প্রথম ব্যাচের নিয়ম প্রণয়ন করা হয়েছিল। তারা সর্বভারতীয়, প্রাদেশিক এবং অধস্তন পরিষেবা এবং শাসিত সমস্ত অফিসারদের জন্য আবেদন করেছিল। এমনকি বিশেষ পদে থাকা কর্মকর্তারাও। তাদের কর্মসংস্থানের অধীনে সর্বভারতীয় পরিষেবাগুলিতে কর্মকর্তাদের ক্ষেত্রে স্থানীয় সরকারের একটি সীমিত ক্ষমতা ছিল এবং এই ক্ষমতা তাদের উপর নিন্দা, হ্রাস, পদোন্নতি

স্থগিত করা এবং স্থগিতাদেশ দেওয়ার মধ্যে সীমাবদ্ধ ছিল (বিধি ১০ অনুযায়ী); যদিও প্রাদেশিক পরিষেবার ক্ষেত্রে, স্থানীয় সরকারের ক্ষমতা ছিল পূর্ণাঙ্গ। তারা শুধুমাত্র সেই শাস্তিই আরোপ করতে পারে না যা আমরা এইমাত্র উল্লেখ করেছি, তবে সেগুলি অপসারণ বা বরখাস্তও করতে পারে (বিধি ১৩ থেকে)। এটা প্রতীয়মান হয় যে বিধি ১৪ বরখাস্ত, অপসারণ বা হ্রাসের দণ্ড আরোপ করার জন্য যে পদ্ধতি অনুসরণ করতে হবে তা নির্ধারণ করেছে; এবং তাই বলা যেতে পারে যে এই তিনটি প্রধান শাস্তি প্রথমবারের মতো একত্রিত করা হয়েছিল এবং এর জন্য একটি বিশেষ পদ্ধতি নির্ধারণ করা হয়েছিল। অপসারণের কোন সংজ্ঞা অবশ্য নির্ধারিত ছিল না। ঘটনাক্রমে, আমরা বিধি XX উল্লেখ করতে পারি যা আপিল সংক্রান্ত নিয়মের গ্রুপে অন্তর্ভুক্ত। এই নিয়মের অধীনে, একটি আপিল বিরুদ্ধে মিথ্যা হবে না; (১) তার পরীক্ষা শেষ হওয়ার আগে প্রবেশন-এ নিযুক্ত ব্যক্তির পদত্যাগ, এবং (২) অস্থায়ী নিয়োগের জন্য ভারতে একটি কর্তৃপক্ষ দ্বারা নিযুক্ত একজন ব্যক্তির বরখাস্ত এবং অপসারণ। এটি উল্লেখ করা বৈধ হবে যে এই বিধানটি দেখাবে যে স্থায়ীভাবে নিযুক্ত ব্যক্তির পরিষেবার অবসান এই নিয়মের পরিধির মধ্যে পড়ে না।

এইভাবে ১৯২০ সালে প্রণীত বিধিগুলি সময়ে সময়ে সংশোধন করা হয়েছিল এবং ১৯২৪ সালের জুন মাসে পুনরায় জারি করা হয়েছিল। দেখা যাচ্ছে যে ১৯২৪-এর পরে, গভর্নরস প্রভিন্স সিভিল সার্ভিসেস (নিয়ন্ত্রণ ও আপীল) বিধি এবং গভর্নরস প্রভিন্স সিভিল সার্ভিসেসের অধীনে নতুন নিয়ম তৈরি করা হয়েছিল। (প্রতিনিধি) ১৯২৬-এর বিধি যা মার্চ, ১৯২৬-এ প্রকাশিত হয়েছিল। তারপর ১৯৩০ সালে সেক্রেটারি অফ স্টেট দ্বারা প্রণীত বিধিগুলি অনুসরণ করে। এই বিধিগুলি কার্যকর ছিল যখন ভারত সরকার আইন, ১৯৩৫ প্রণীত হয়েছিল, এবং সেগুলি এখনও বলবৎ রয়েছে অনুচ্ছেদ ৩১৩ এর কারণে। আমাদের যোগ করা উচিত যে এই বিধিগুলি আগের সমস্ত নিয়মকে বাতিল করেছে এবং শৃঙ্খলা সংক্রান্ত বিষয়ে একটি সম্পূর্ণ কোড গঠন করেছে। এই বিধিগুলির ৩(খ) বিধি বাদ দেওয়া হয়েছে। উল্লিখিত বিধিগুলির প্রয়োগ থেকে রেলের কর্মচারীরা, এবং এটি ঐতিহাসিক পটভূমিকে উপস্থাপন করে কেন রেলওয়ের জন্য পৃথক মৌলিক বিধিগুলি, অন্যান্য পাবলিক পরিষেবাগুলিতে মৌলিক নিয়মগুলির সাথে সঙ্গতিপূর্ণ, প্রণয়ন করা হয়েছিল।

আমরা প্রাসঙ্গিক রেলওয়ের নিয়মগুলিতে এগিয়ে যাওয়ার আগে, আমরা ঘটনাক্রমে ১৯৩০ সালে সেক্রেটারি অফ স্টেট কর্তৃক প্রণীত বিধিগুলির ৪৯ বিধি উল্লেখ করতে পারি। এই বিধিটি প্রদান করে যে জরিমানাগুলি, ভাল এবং পর্যাপ্ত কারণে এবং অতঃপর প্রদত্ত হিসাবে, সদস্যদের উপর আরোপ করা যেতে পারে। বিধি ১৪-এ উল্লিখিত (১) থেকে (৫) প্রকরনগুলির যে কোনও একটিতে অন্তর্ভুক্ত পরিষেবাগুলি। এই শাস্তিগুলি সব মিলিয়ে সাত নম্বর। এর মধ্যে নিম্ন পদে নামানো, বরখাস্ত ও অপসারণের কথা উল্লেখ করা হয়েছে। তারপর একটি ব্যাখ্যা অনুসরণ করে যা আমাদের উদ্দেশ্যের জন্য উপযোগী। এই ব্যাখ্যাটি উদ্‌ধৃত করার আগে, এটি উল্লেখ করা যেতে পারে যে উল্লিখিত ব্যাখ্যাটি যা মূলত বিধি ৪৯ এর অধীনে প্রবর্তন করা হয়েছিল, পরবর্তীতে ১৯৪৮ সালে, তারপর ১৯৫০ সালে এবং সর্বশেষে ১৯৫৫ সালে যখন ব্যাখ্যা নং ২ যোগ করা হয়েছিল তখন একবার সংশোধন করা হয়েছিল।

এইভাবে সংশোধন করা হয়েছে, দুটি ব্যাখ্যা নিম্নরূপ: -

> "ব্যাখ্যা ।- কর্মসংস্থানের অবসান-
>
> (ক) নিয়োগের শর্তাবলী এবং প্রবেশনারি পরিষেবা পরিচালনাকারী নিয়ম অনুসারে, প্রবেশনকালের সময় বা শেষের দিকে প্রবেশনে নিযুক্ত একজন ব্যক্তির;
>
> (খ) সেন্ট্রাল সিভিল সার্ভিসেস (টেম্পোরারি সার্ভিস) রুলস, ১৯৪৯ এর নিয়ম ৫ অনুসারে চুক্তির অধীনে অন্যথায় নিযুক্ত একজন অস্থায়ী সরকারি কর্মচারীর; বা
>
> (গ) একটি চুক্তির অধীনে নিযুক্ত একজন ব্যক্তির, এই নিয়ম বা নিয়ম ৫৫ এর অর্থের মধ্যে অপসারণ বা বরখাস্তের পরিমাণ নয়।
>
> ব্যাখ্যা ॥:-কোন সরকারী কর্মচারীকে তার বেতনের টাইম স্কেলে দক্ষতার বারে থামানো তার বার অতিক্রম করার অযোগ্যতার ভিত্তিতে এই নিয়মের অর্থের মধ্যে ইনক্রিমেন্ট বা পদোন্নতি স্থগিত করার সমান নয়।"

ব্যাখ্যা। এর প্রকরন (ক), (খ) এবং (গ) এর দিকে তাকালে, এটি স্পষ্ট হবে যে এই ধারাগুলি পরীক্ষায় নিযুক্ত ব্যক্তিদের, বা অস্থায়ী কর্মচারী হিসাবে নিযুক্ত, বা চুক্তিতে নিযুক্ত ব্যক্তিদের সাথে সম্পর্কিত, এবং উল্লিখিত এর প্রভাব ব্যাখ্যা হল যে এই ধরনের ব্যক্তিদের পরিষেবার সমাপ্তি বিধি ৪৯ বা বিধি ৫৫ এর অর্থের মধ্যে অপসারণ বা বরখাস্তের সমান নয়৷ অন্য কথায়, বিধি ৪৯ ব্যাখ্যার সাথে পড়ে আমি, প্রাথমিকভাবে, অনুমিতভাবে বিতর্কটিকে সমর্থন করব যে একজন স্থায়ী বেসামরিক কর্মচারীর ক্ষেত্রে, বরখাস্ত বা বাধ্যতামূলক অবসরের নিয়মের অধীনে অন্যথায় তার চাকরির সমাপ্তি অপসারণের সমান হবে।

আসুন আমরা প্রাসঙ্গিক রেলওয়ের মৌলিক নিয়মগুলি বিবেচনা করি যেগুলির সাথে আমরা উদ্বিগ্ন যে বিষয়টির উপর একটি প্রভাব রয়েছে৷ কোডের অনুচ্ছেদ ২০০৩, ভলিউম। ॥ যা মৌলিক নিয়ম ৯ এর সাথে মিলে যায় তাতে সংজ্ঞা রয়েছে। মৌলিক বিধি ৯(১৪) একটি লীনকে সংজ্ঞায়িত করে যার অর্থ একটি রেলওয়ে কর্মচারীর পদবীকে স্থিরভাবে ধরে রাখা, হয় অবিলম্বে বা একটি মেয়াদ বা অনুপস্থিতির অবসানে, একটি স্থায়ী পদ, একটি মেয়াদের পদ সহ, যেখানে তাকে নিয়োগ করা হয়েছে। উল্লেখযোগ্যভাবে একজন কর্মরত কর্মচারীকে এফ.আর ৯(১৯) দ্বারা সংজ্ঞায়িত করা হয়। একজন ব্যক্তি হিসাবে যিনি এমন একটি পদের দায়িত্ব পালন করেন যার উপর অন্য কোনও ব্যক্তি লিয়েন ধারণ করেন বা যখন কোনও উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ তাকে নিয়োগ করেন একটি শূন্য পদে দায়িত্ব পালন করা যেখানে অন্য কোনো রেলের কর্মচারীর অধিকার নেই। এই সংজ্ঞাটির একটি শর্ত রয়েছে যা আমাদের উদ্দেশ্যের জন্য প্রাসঙ্গিক নয়৷ এটি আমাদের একটি স্থায়ী পদের সংজ্ঞায় নিয়ে যায় যা এফ.আর ৯(২২) এর অধীনে অর্থ সময় সীমা ছাড়াই অনুমোদিত বেতনের একটি নির্দিষ্ট হার বহন করে এমন একটি পদ। অপরদিকে একটি অস্থায়ী পদ মানে এফ.আর ৯(২২)এর অধীনে একটি সীমিত সময়ের জন্য অনুমোদিত বেতনের একটি নির্দিষ্ট হার বহনকারী একটি পদ, এবং একটি মেয়াদের পদ মানে এফ.আর ৯ (৩০) এর

অধীনে একটি স্থায়ী পদ যা একজন পৃথক রেলের কর্মচারী সীমিত সময়ের বেশি সময় ধরে রাখতে পারবেন না। এইভাবে এটা স্পষ্ট যে প্রাসঙ্গিক সংজ্ঞার ফলস্বরূপ, একটি স্থায়ী পদ নির্দিষ্ট সময়ের সীমা ছাড়াই বেতনের একটি নির্দিষ্ট হার বহন করে এবং একজন কর্মচারী যিনি উল্লেখযোগ্যভাবে একটি স্থায়ী পদ ধারণ করেন

যে পদে তিনি উল্লেখযোগ্যভাবে নিযুক্ত হয়েছেন সেই পদে অধিষ্ঠিত হওয়ার জন্য একটি শিরোনাম, এবং এর অর্থ হল, একজন স্থায়ী কর্মচারীর এই পদে অধিষ্ঠিত হওয়ার অধিকার রয়েছে যতক্ষণ না তিনি অবশ্যই চাকরির বয়সে পৌঁছান, বা যতক্ষণ না তিনি বাধ্যতামূলকভাবে অবসর গ্রহণ করেন প্রাসঙ্গিক নিয়ম।

এই অবস্থানের আলোকে এখন আমাদের অবশ্যই এই প্রশ্নটি পরীক্ষা করতে হবে যে বিধি ১৪৮(৩) বা বিধি ১৪৯(৩) এর অধীনে স্থায়ী কর্মচারীর পরিষেবার অবসান তার অপসারণের সমান কিনা। এই বিষয়ে, পক্ষগুলি আমাদের সামনে দুটি চরম বিতর্ক উত্থাপন করেছে। বিজ্ঞ অতিরিক্ত. সলিসিটর-জেনারেল দাবি করেছেন যে বর্তমান বিতর্কের সাথে মোকাবিলা করার সময়, আমাদের অবশ্যই আনন্দের মতবাদটি মনে রাখতে হবে যা অনুচ্ছেদ ৩১০(১) অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। তিনি যুক্তি দেন যে রাষ্ট্রপতি বা গভর্নরের খুশির সময় প্রতিটি বেসামরিক কর্মচারী তার পদে অধিষ্ঠিত হন। এটা সত্য যে বর্তমান ক্ষেত্রে, আমরা অনুচ্ছেদ ৩০৯ বিধানের অধীনে প্রণীত নিয়মগুলি নিয়ে কাজ করছি এবং সেই অর্থে, বিদ্বান অতিরিক্তল দ্বারা আনন্দের প্রশ্ন যার উপর এত চাপ দেওয়া হয়। সলিসিটর-জেনারেল সরাসরি নাও উঠতে পারে; কিন্তু এটা অবশ্যই মেনে নিতে হবে যে আমাদের সিদ্ধান্তের জন্য উত্থাপিত পয়েন্টটি আনন্দের মতবাদের উপর কিছুটা প্রভাব ফেলতে পারে এবং তাই এটি পরীক্ষা করা দরকার। যুক্তি হল যে সমস্ত সিভিল সার্ভিস কঠোরভাবে চরিত্রের ক্ষেত্রে অনিশ্চিত কথা বলছে। মেয়াদকালের কোনো নিরাপত্তার নিশ্চয়তা নেই, কারণ এতেই আনন্দ রাষ্ট্রপতি বা গভর্নর যে কোনো সময় বেসামরিক কর্মচারীর বিরুদ্ধে প্রয়োগ করতে পারেন। এটা সত্য যে এই আনন্দটি কৌতুকপূর্ণভাবে, অন্যায়ভাবে বা অন্যায়ভাবে প্রয়োগ করা হবে না, তবে আনন্দের মতবাদের অস্তিত্ব অনিবার্যভাবে বেসামরিক কর্মচারী দ্বারা উপভোগ করা মেয়াদের উপর অনিশ্চিত চরিত্রের একটি স্ট্যাম্প চাপিয়ে দেয়, এবং তাই, বিধি ১৪৮ বা বিধি ১৪৯ করা হোক বা না হোক, এটা রাষ্ট্রপতি বা গভর্নরের কাছে উন্মুক্ত থাকবে যে কোনো বেসামরিক কর্মচারীর চাকরির অবসান ঘটাবেন যার ক্ষেত্রে অনুচ্ছেদ ৩১০(১) প্রযোজ্য।

বিজ্ঞ অতিরিক্ত সলিসিটর-জেনারেল আমাদের অনুচ্ছেদ ৩১০(১) এবং অনুচ্ছেদ ৩১১ বোঝানোর প্রয়োজনীয়তাকেও প্রভাবিত করেছেন অনুচ্ছেদ ৩১০(১) এমনভাবে যে আনন্দদ্বারা চিন্তা করা মায়াময় হয় না বা সম্পূর্ণরূপে বিলুপ্ত হয় না। তিনি, অতএব, যে অনুচ্ছেদ ৩১১(২) প্রস্তাব যা প্রভিসোর প্রকৃতি বা অনুচ্ছেদ ৩১০(১) ব্যতিক্রম অবশ্যই কঠোরভাবে বোঝাতে হবে এবং উল্লিখিত বিধানের সুযোগের বাইরে পতিত সমস্ত ক্ষেত্রে রাষ্ট্রপতি বা গভর্নরের সন্তুষ্টিকে সর্বোচ্চ শাসনের অনুমতি দিতে হবে।

অন্যদিকে, আমাদের সামনে উপস্থিত রেলওয়ের কর্মচারীদের জন্য বিজ্ঞ আইনজীবীদের অনুরোধ করা হয়েছে যে রাষ্ট্রপতির খুশি নিয়ন্ত্রিত হয় অনুচ্ছেদ ৩১১ দ্বারা এবং যদি যুক্তি বিজ্ঞ অতিরিক্ত সলিসিটর-জেনারেল গৃহীত হয় এবং উল্লিখিত আনন্দের অনুশীলনের সম্পূর্ণ সুযোগ দেওয়া হয়, অনুচ্ছেদ ৩১১ নিজেই 'ওটিওস' হয়ে যায় । এটি অনুরোধ করা হচ্ছে যে ৩১১ অনুচ্ছেদ মেনে চলার পরেই সিভিল সার্ভিসে চাকরি বন্ধ করা যেতে পারে এবং উল্লিখিত ধারা দ্বারা প্রদত্ত গ্যারান্টি লঙ্ঘন করে এমন কোনও নিয়ম অবৈধ হবে। প্রকৃতপক্ষে, অন্য পক্ষের যুক্তি হল যে "অপসারণ" শব্দটি এই আদালত কর্তৃক তার বিন্দুর উপর নির্ভরশীল সিদ্ধান্তে গৃহীত হওয়ার চেয়ে অনেক বেশি বিস্তৃত ব্যাখ্যা পাওয়া উচিত এবং জনসাধারণের সকল শ্রেণীর ক্ষেত্রে পরিষেবার সমস্ত সমাপ্তি অনুচ্ছেদ ৩১১(২) মধ্যে অপসারণ গঠন করতে চাকরদের রাখা উচিত। উভয় পক্ষের উত্থাপিত দুটি চরম বিরোধ অবশ্যই প্রত্যাখ্যান করতে হবে বলে আমরা মনে করি। এতে কোন সন্দেহ নেই যে রাষ্ট্রপতির সন্তুষ্টি যার উপর বিজ্ঞ অতিরিক্ত. সলিসিটর জেনারেল এত দৃঢ়ভাবে নির্ভর করে তার কিছু মহিমা এবং ক্ষমতা হারিয়েছে, কারণ এটি স্পষ্টভাবে অনুচ্ছেদ ৩১১ বিধান দ্বারা নিয়ন্ত্রিত এবং তাই, অনুচ্ছেদ ৩১১ দ্বারা আচ্ছাদিত করা হয় যে ক্ষেত্র সেই অনুচ্ছেদে ব্যবহৃত প্রাসঙ্গিক শব্দগুলির একটি ন্যায্য এবং যুক্তিসঙ্গত নির্মাণের উপর, পরিতোষের পরম মতবাদের অপারেশন থেকে বাদ দেওয়া হবে। রাষ্ট্রপতির সন্তুষ্টি তখনও থাকবে, তবে তা মেনে চলতে হবে অনুচ্ছেদ ৩১১ প্রয়োজনীয়তা।

এছাড়াও, এই আদালত যেমন বিহার রাজ্য বনাম আব্দুল মজিদ (১) ধার্য করেছে, ইংরেজি আইনের শাসনটি লাতিন শব্দগুচ্ছ "দুরান্তো বেনে প্লেসিটো ("আনন্দের সময়") দ্বারা প্রকাশ করা হয়েছে তাও পুরোপুরি গৃহীত হয়নি।

(১) [১৯৫৪] এস. সি. আর. ৭৮৬, ৭৯৯।

ভারত সরকার আইন, ১৯৩৫ এর ধারা ২৪০ দ্বারা বা অনুচ্ছেদ ৩১০(১) দ্বারা এর প্রাসঙ্গিক বিধান দ্বারা সেই নিয়মটি কতটা পরিবর্তিত হয়েছে। ভারত সরকার আইন, ১৯৩৫, বা অনুচ্ছেদ ৩১১ এর ধারা ২৪০ সরকারি কর্মচারীরা সাধারণ আইনের অধীনে অন্য যে কোনও ব্যক্তির মতো ত্রাণ পাওয়ার অধিকারী এবং সেই ত্রাণটি অবশ্যই দেওয়ানী কার্যবিধির দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হতে হবে। মূলত এই নীতির ভিত্তিতেই এই আদালত আবদুল মজিদের বিরুদ্ধে এই মতবাদ প্রয়োগ করতে অস্বীকার করেছিল যে একজন সরকারী কর্মচারী তার বকেয়া বেতন আদায়ের জন্য রাষ্ট্রের বিরুদ্ধে বা ক্রাউনের বিরুদ্ধে মামলা করতে পারবেন না। সুতরাং, আনন্দের মতবাদের উপর ভিত্তি করে চরম বিতর্ক অনুচ্ছেদ ৩১০(১) নিহিত টিকিয়ে রাখা যাবে না। একইভাবে, অনুচ্ছেদ ৩১১ (২) "অপসারণ" শব্দটি যে যুক্তিটি গ্রহণ করা সম্ভব হবে তা আমরা মনে করি না। বিস্তৃত ব্যাখ্যা গ্রহণ করা উচিত উল্লেখিত বিধানটি অনুচ্ছেদ ৩১০(১) একটি বিধানের প্রকৃতির মধ্যে রয়েছে তা ছাড়া এবং তাই অবশ্যই কঠোরভাবে বোঝাতে হবে, বিবাদের দ্বারা উত্থাপিত বিন্দুটি এই আদালতের সিদ্ধান্তের দ্বারা সমাপ্ত হয় এবং আমরা বর্তমান আপিলগুলিকে এই শব্দের ভিত্তিতে মোকাবেলা করার প্রস্তাব দিই "অপসারণ" অন্য দুটি শব্দের মতো "বরখাস্ত" এবং "র‍্যাঙ্ক হ্রাস" অনুচ্ছেদ ৩১১ (২) ব্যবহৃত বড় জরিমানার ক্ষেত্রে উল্লেখ করে যা প্রাসঙ্গিক পরিষেবা বিধি দ্বারা নির্দিষ্ট করা হয়েছিল। অতএব, প্রকৃত অবস্থান হল যে অনুচ্ছেদ ৩১০ এবং ৩১১ নিঃসন্দেহে একসাথে পড়তে হবে, কিন্তু একবার ৩১১ অনুচ্ছেদের প্রকৃত সুযোগ এবং প্রভাব নির্ণয় করা হলে, ৩১০(১) অনুচ্ছেদের সুযোগ এবং প্রভাব অবশ্যই সীমিত হতে হবে এই অর্থে অনুচ্ছেদ ৩১১(২) এর অধীন পতিত ক্ষেত্রে ৩১০(১) অনুচ্ছেদে উল্লিখিত আনন্দ অবশ্যই অনুচ্ছেদ ৩১১-এর প্রয়োজনীয়তা অনুসারে ব্যবহার করা উচিত।

তখন তা বিজ্ঞ অতিরিক্তল দ্বারা তাগিদ দেওয়া হয়। সলিসিটর জেনারেল যে অনুচ্ছেদ ৩১০ ভাল আচরণের সময় মেয়াদের ধারণার অনুমতি দেয় না। তাঁর মতে, বরখাস্তের নিয়ম সত্ত্বেও, রাষ্ট্রপতি যে কোনও সময় তাঁর সন্তুষ্টি প্রয়োগ করে একজন সরকারী কর্মচারীর চাকরি শেষ করতে পারেন। এই বিরোধের উপর বরখাস্তের নিয়মটি কেবলমাত্র সরকারী কর্মচারীকে সময়ের দৈর্ঘ্য হিসাবে একটি ইঙ্গিত দেয়

তিনি সেবা করার আশা করতে পারেন, কিন্তু এটি তাকে উল্লিখিত পুরো সময়কালে চালিয়ে যাওয়ার কোন অধিকার দেয় না। প্রকৃতপক্ষে, বিজ্ঞ অতিরিক্ত. সলিসিটর জেনারেল ছদ্মবেশ দেননি সত্য যে তার যুক্তি অনুসারে, বরখাস্তের বিধি প্রণয়ন করা হোক বা না হোক এবং বিধি ১৪৮ বা বিধি ১৪৯ জারি হোক বা না হোক, রাষ্ট্রপতির সন্তুষ্টি এই বিধিগুলির স্বাধীনভাবে প্রয়োগ করা যেতে পারে এবং রাষ্ট্রপতি তার প্রয়োগের ক্ষেত্রে রাষ্ট্রপতি কর্তৃক গৃহীত পদক্ষেপগুলি ব্যবহার করতে পারেন অনুচ্ছেদ ৩১১(২) অধীনে আনন্দকে প্রশ্ন করা যায় না।

বিকল্পভাবে, তিনি দাবি করেন যে যদি অনুচ্ছেদ ৩১১(২) একটি খুব সাধারণ এবং বিস্তৃত অর্থে পড়া হয়, এমনকি বরখাস্তের বয়সের নিয়মটি অবৈধ হিসাবে প্রশ্নবিদ্ধ হতে পারে, কারণ এটি একজন সরকারী কর্মচারীর পরিষেবাকে শেষ করে দেয়। আমরা এই যুক্তি দ্বারা প্রভাবিত নই, স্থায়ী বেসামরিক কর্মচারীদের পরিষেবার অবসানের ক্ষেত্রে কী অপসারণের সমান তা আমাদের সিদ্ধান্ত নিতে হবে। কিন্তু একবার সেই প্রশ্নটি নির্ধারিত হয়ে গেলে, যেখানেই দেখানো হয় যে একজন স্থায়ী সরকারি কর্মচারীকে তার চাকরি থেকে অপসারণ করা হয়েছে, অনুচ্ছেদ ৩১১(২) প্রযোজ্য হবে এবং অনুচ্ছেদ ৩১০(১) বিধান লঙ্ঘনের ন্যায্যতা দিয়ে স্বাধীনভাবে আহ্বান করা যাবে না।

চাকরিচ্যুতির বয়সের বিষয়ে, প্রাথমিকভাবে বলা যেতে পারে যে সমস্ত আধুনিক রাজ্যে সরকারী পরিষেবার ক্ষেত্রে যে বরখাস্তের নিয়মগুলি নির্ধারিত হয় তা জীবন প্রত্যাশা, আবহাওয়া পরিস্থিতি বিবেচনা করে বেসামরিক কর্মচারীদের মানসিক ক্ষমতার বিবেচনার উপর ভিত্তি করে। যার অধীনে তারা কাজ করে এবং তাদের কাজের প্রকৃতি। এগুলি কোনও অতিরিক্তহক ভিত্তিতে স্থির নয় এবং কোনও বিচক্ষণতার অনুশীলন জড়িত নয়। তারা যে শ্রেনীর অধীনে পতিত সমস্ত সরকারী কর্মচারীদের জন্য অভিন্নভাবে প্রযোজ্য হয় যার জন্য তারা ফ্রেমবন্দী হয়। অতএব, বরখাস্তের নিয়ম এবং বিধি ১৪৮(৩) বা নিয়ম ১৪৯(৩) এর মধ্যে কোন সাদৃশ্য প্রস্তাব করা যায় না। এছাড়াও, সুপার-অ্যানুয়েশনের নিয়মের বৈধতা নিয়ে কেউ প্রশ্ন তোলেনি, এবং তাই, এই ধরনের নিয়মকে চ্যালেঞ্জ করা যায় কিনা তা বিবেচনা করা নিষ্ফল এবং নিষ্ক্রিয় হবে। তাহলে প্রাসঙ্গিক রেলওয়ে নিয়মের অধীনে একজন স্থায়ী কর্মচারীর যে অধিকার রয়েছে তার প্রকৃতিতে ফিরে আসলে, প্রকৃত অবস্থান কী? একজন ব্যাক্তি যে কিনা

উল্লেখযোগ্যভাবে একটি স্থায়ী পদ ধারণ করলে চাকরিতে অবিরত থাকার অধিকার রয়েছে, অবশ্যই, বরখাস্তের নিয়ম এবং বাধ্যতামূলক অবসরের নিয়মের অধীন। যদি অন্য কোনো কারণে সেই অধিকার লঙ্ঘন করা হয় এবং তাকে তার চাকরি ছেড়ে দিতে বলা হয়, তবে তার চাকরির অবসানের অর্থ অবশ্যই তার চাকরি চালিয়ে যাওয়ার অধিকারের পরাজয় হওয়া উচিত এবং যেমন, এটি একটি জরিমানার প্রকৃতির এবং পরিমাণ। অন্য কথায়, বরখাস্ত বা অপসারণ বাধ্যতামূলক অবসর ছাড়া অন্যথায় একজন স্থায়ী কর্মচারীর পরিষেবার অবসান অবশ্যই তার অপসারণের পরিমাণ হতে হবে, এবং তাই, যদি বিধি ১৪৮(৩) বা বিধি ১৪৯(৩) দ্বারা) যেমন একটি সমাপ্তি আনা হয়, নিয়ম স্পষ্টভাবে অনুচ্ছেদ ৩১১(২) লঙ্ঘন করে এবং অবৈধ বলে ধরে রাখতে হবে। এটি সাধারণ ভিত্তি যে দুটি বিধির মধ্যে কোনটিই তদন্তের কথা চিন্তা করে না এবং আমাদের সামনে কোন ক্ষেত্রেই অনুচ্ছেদ ৩১১(২) দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতি নেই। অনুসরণ করা হয়েছে। আমরা বিজ্ঞ অতিরিক্তল দ্বারা অনুরোধ করা যুক্তি প্রশংসা সলিসিটর-জেনারেল রাষ্ট্রপতির আনন্দ এবং তাৎপর্য সম্পর্কে; কিন্তু যেহেতু আনন্দটি অনুচ্ছেদ ৩১১-এর বিধান সাপেক্ষে প্রয়োগ করতে হবে, তাই এই উপসংহার থেকে রেহাই পাওয়া যাবে না যে অনুচ্ছেদ ৩১১(২) অধীন হওয়া মামলাগুলির ক্ষেত্রে উল্লিখিত ধারা দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতি অবশ্যই মেনে চলতে হবে এবং সেই অনুযায়ী আনন্দের অনুশীলন নিয়ন্ত্রিত হতে হবে।

এই প্রসঙ্গে, এটি জোর দেওয়া প্রয়োজন যে ৩০৯ অনুচ্ছেদ দ্বারা বিবেচনা করা নিয়ম-প্রণয়ন কর্তৃপক্ষকে বৈধভাবে প্রয়োগ করা যাবে না যাতে ৩১১(১) অনুচ্ছেদের অধীনে সরকারী কর্মচারীদের গ্যারান্টিযুক্ত অধিকারগুলি হ্রাস করা বা প্রভাবিত করা যায়। অনুচ্ছেদ ৩১১(১) এর উদ্দেশ্য হল সরকারী কর্মচারীদের নিরাপত্তার অনুভূতি প্রদান করার জন্য যারা একটি স্থায়ী পদে উল্লেখযোগ্যভাবে নিযুক্ত হন এবং একটি প্রধান সুবিধা যা তারা প্রত্যাশা করার অধিকারী তা হল সরকার কর্তৃক নির্ধারিত সময়ের জন্য সরকারী সেবা প্রদানের পরে পেনশনের সুবিধা। আমরা মনে করি, এটা যুক্তিযুক্ত হবে না যে একটি পেনশন অর্জনের অধিকার যা একটি স্থায়ী পদে নিযুক্ত একজন কর্মচারীর যথেষ্ট পরিমাণে এনটাইটেল অনুচ্ছেদ ৩০৯ অধীনে প্রণীত বিধি দ্বারা খর্ব করা যেতে পারে যাতে বলা সঠিক হয় অকার্যকর বা অলীক করা । একবার অনুচ্ছেদ ৩১১(১) পরিধি এবং (২) যথাযথভাবে নির্ধারিত হয়, এটি অবশ্যই ধরে রাখতে হবে যে কোনও নিয়ম নেই

অনুচ্ছেদ ৩০৯ অধীনে প্রণীত অনুচ্ছেদ ৩১১ দ্বারা নিশ্চিত করা অধিকারের লঙ্ঘন করতে পারে। এই অবস্থানটি মৌলিক গুরুত্বের এবং বর্তমান আপিলগুলিতে বিতর্কের সাথে মোকাবিলা করার ক্ষেত্রে অবশ্যই এটি মনে রাখা উচিত।

এই পর্যায়ে, আমাদের যোগ করা উচিত যে একটি আধুনিক গণতান্ত্রিক রাষ্ট্রে জনপ্রশাসনের দক্ষতা এবং অদম্যতা এতটাই গুরুত্বপূর্ণ যে বেসামরিক কর্মচারীদের তাদের উচ্চতর কর্তৃপক্ষের কাছ থেকে কৌতুকপূর্ণ পদক্ষেপের বিরুদ্ধে পর্যাপ্ত সুরক্ষা প্রদান করা অপরিহার্য। যদি একজন স্থায়ী বেসামরিক কর্মচারী অসদাচরণের জন্য দোষী হন, তাহলে অবশ্যই সংশ্লিষ্ট শৃঙ্খলা বিধির অধীনে তার বিরুদ্ধে অবিলম্বে ব্যবস্থা নেওয়া উচিত, অবশ্যই, অনুচ্ছেদ ৩১১(২) দ্বারা নির্ধারিত সুরক্ষার সাপেক্ষে; কিন্তু সৎ, সরল এবং দক্ষ স্থায়ী বেসামরিক কর্মচারীদের ক্ষেত্রে, রাষ্ট্রের দৃষ্টিকোণ থেকেও এটি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ যে তাদের নিরাপত্তার অনুভূতি উপভোগ করা উচিত যা একাই তাদের স্বাধীন এবং সত্যিকারের দক্ষ করে তুলতে পারে, আমাদের মতে, বিধি ১৪৮(৩) বা বিধি ১৪৯(৩) আকারে স্থায়ী রেলওয়ে কর্মচারীদের মাথার উপর ঝুলন্ত ড্যামোক্লেসের তলোয়ার অনিবার্যভাবে এই ধরনের চাকরদের মনে নিরাপত্তাহীনতার বোধ তৈরি করবে এবং উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে খুব ব্যাপক ক্ষমতা দিয়ে বিনিয়োগ করবে। যা সম্ভবত অপব্যবহার হতে পারে।

এই ক্ষেত্রে, পেনশনযোগ্য এবং অ-পেনশনযোগ্য পরিষেবার মধ্যে কোনও পার্থক্য করা যাবে না। এমনকি যদি একজন ব্যক্তি এমন একটি পদে অধিষ্ঠিত হন যা কোনো পেনশন বহন করে না, তবে তার চাকরিতে অব্যাহত থাকার অধিকার রয়েছে যতক্ষণ না সে চাকরিতে না পৌঁছায় এবং উল্লিখিত অধিকারটি একটি অত্যন্ত মূল্যবান অধিকার। এই কারণেই এই অধিকারের আক্রমনের মানে অবশ্যম্ভাবীভাবে তার পরিষেবার অবসান, বস্তুগতভাবে এবং আইনে, পরিষেবা থেকে অপসারণ। দেখা যাচ্ছে যে ১৯৫৭ সালে বিধি ১৪৯ কার্যকর হওয়ার পরে, ৩২১ বিধি দ্বারা আরেকটি বিধান করা হয়েছে যা বিধি ১৪৯(৩) এর অধীনে পরিষেবা বন্ধ করা কর্মচারীদের এক প্রকার পেনশন প্রদানের কথা চিন্তা করে বলে মনে হয়। তবে এটি তাৎপর্যপূর্ণ। যে বিধি ১৪৯(৩) এর প্রয়োগের প্রয়োজন হয় না, বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের স্বাভাবিক নিয়মের মতো যে, উল্লিখিত বিধি দ্বারা প্রদত্ত ক্ষমতা সেই কর্মচারীদের ক্ষেত্রে ব্যবহার করা যেতে পারে যাদের

পরিষেবার একটি নির্ধারিত ন্যূনতম সময়ের মধ্যে রাখুন। অতএব, যে সমস্ত রেলের কর্মচারীদের পরিষেবা বিধি ১৪৯(৩) এর অধীনে সমাপ্ত করা হয়েছে তাদের জন্য যে কোনো ধরনের আনুপাতিক পেনশন প্রদানযোগ্য তা বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের ক্ষেত্রে উল্লিখিত বিধির অধীনে পরিচালিত মামলাগুলিকে একীভূত করবে না। আমরা বর্তমানে উল্লেখ করব, বাধ্যতামূলক অবসরের যে মামলাগুলি এই আদালতের দ্বারা বিবেচিত হয়েছে সেগুলি এমন সমস্ত ক্ষেত্রে যেখানে বাধ্যতামূলক অবসরের নিয়মটি ন্যূনতম চাকরির একটি নির্ধারিত সময়ের মধ্যে পৌঁছে যাওয়ার আগে কার্যকর হয়েছিল। এটা সত্য যে বিধি ১৪৮(৩) বা বিধি ১৪৯(৩) দ্বারা অনুমোদিত পরিষেবার সমাপ্তি উভয় পক্ষের অবসানের অধিকারকে বিবেচনা করে। সমস্ত ব্যবহারিক উদ্দেশ্যে, নিয়োগকর্তাকে যথাযথ নোটিশ দেওয়ার পরে কর্মচারীকে তার পরিষেবা বন্ধ করার অধিকার দেওয়া এই দেশে বেকারত্বের বর্তমান অবস্থানে খুব বেশি অর্থ বহন করে না; কিন্তু তা ছাড়া, একজন ভৃত্যকে একটি সংশ্লিষ্ট অধিকার দেওয়া হয়েছে তা এই অবস্থান থেকে বিরত থাকতে পারে না যে রেলওয়ে কর্তৃপক্ষকে যে অধিকার অর্পিত নিয়ম দ্বারা অর্পিত হয় তা অনুচ্ছেদ ৩১১(২), সাথে অসঙ্গতিপূর্ণ এবং তাই, সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে অনুরূপ অধিকার দেওয়া সত্ত্বেও এটিকে বাদ দিতে হবে।

যাইহোক, এটিকে অনুরোধ করা হয়েছে যে রেলের কর্মচারীরা যারা এই বিধিগুলির সম্পূর্ণ জ্ঞান নিয়ে পরিষেবাতে প্রবেশ করেছে তাদের অভিযোগ করার অনুমতি দেওয়া যাবে না যে বিধিগুলি ৩১১ ধারার লঙ্ঘন করে এবং তাই এটি অবৈধ। এটা প্রতীয়মান হয় যে বিধি ১৪৪ এর অধীনে (যা মূলত ১৪৩ ছিল), রেলওয়ের কর্মচারীদের প্রাসঙ্গিক রেলওয়ের নিয়ম অনুসারে একটি চুক্তি সম্পাদন করা বাধ্যতামূলক ছিল। এভাবেই চুক্তির উপর ভিত্তি করে যুক্তি এবং এর বাধ্যতামূলক চরিত্রের উদ্ভব হয়। চাকরিতে প্রবেশ করার সময় একজন ব্যক্তি যদি খোলা চোখে সেই পক্ষে প্রাসঙ্গিক বিধি সম্বলিত একটি চুক্তি সম্পাদন করেন, তাহলে তাকে কীভাবে উক্ত নিয়মের বৈধতাকে চ্যালেঞ্জ করতে শোনা যাবে, বা কথিত চুক্তি? আমাদের মতে, চুক্তির নিয়ম দ্বারা নিয়ন্ত্রিত বিশুদ্ধভাবে বাণিজ্যিক মামলা মোকাবেলায় এই পদ্ধতিটি প্রাসঙ্গিক হতে পারে; কিন্তু এটি একটি মামলা মোকাবেলা সম্পূর্ণ অনুপযুক্ত

যেখানে চুক্তি বা বিধিটি অনুচ্ছেদ ৩১১(২) দ্বারা প্রদত্ত একটি সাংবিধানিক গ্যারান্টি লঙ্ঘন করার অভিযোগ রয়েছে এবং এমনকি বাণিজ্যিক লেনদেনের ক্ষেত্রেও, এটা সুপরিচিত যে যদি চুক্তিটি অকার্যকর হয়, উদাহরণস্বরূপ, ধারা ২৩, এর অধীনে ইন্ডিয়ান কন্ট্রাক্ট অ্যাক্টের পার্টির দ্বারা কার্যকর করা হয়েছে এমন আবেদনের কোন লাভ হবে না। যাই হোক না কেন, আমরা মনে করি না যে চুক্তির যুক্তি এবং এর বাধ্যতামূলক চরিত্রের সাংবিধানিকতা সংক্রান্ত প্রশ্ন মোকাবেলায় বৈধতা থাকতে পারে।

আসুন তাহলে অনুচ্ছেদ ৩১১(১) বিধানের রেফারেন্স দিয়ে এই যুক্তিটি পরীক্ষা করা যাক। অনুচ্ছেদ ৩১১(১) বিধান করে যে কোন ব্যক্তি যার জন্য উল্লিখিত নিবন্ধটি প্রযোজ্য হবে তাকে তার অধীনস্থ কর্তৃপক্ষ দ্বারা বরখাস্ত বা অপসারণ করা হবে না যার দ্বারা তিনি নিযুক্ত হয়েছেন।এটা কি প্রস্তাব করা যেতে পারে যে রেলওয়ে প্রশাসন তার কর্মচারীদের সাথে একটি চুক্তিতে প্রবেশ করতে পারে যার দ্বারা কর্মচারীদের বরখাস্ত বা অপসারণের ক্ষমতা ৩১১(১) অনুচ্ছেদ দ্বারা বিবেচনা করা ব্যক্তিদের ব্যতীত অন্য ব্যক্তিদের কাছে অর্পণ করা যেতে পারে?

এই প্রশ্নের উত্তর স্পষ্টতই নেতিবাচক, এবং একই উত্তর অবশ্যই এই বিতর্কের জন্য দেওয়া উচিত যে চুক্তির ফলে যে চুক্তিটি অপ্রকৃত নিয়মগুলিকে মূর্ত করে, রেলের কর্মচারীদের পরিষেবার অবসান অনুচ্ছেদ ৩১১(২), বিধানগুলিকে আকর্ষণ করবে না যদিও, আইনে, এটি অপসারণের পরিমাণ । যদি উল্লিখিত সমাপ্তি অপসারণের পরিমাণ না হয়, তাহলে অবশ্যই, অনুচ্ছেদ ৩১১(২) অপ্রযোজ্য হবে এবং অপ্রকৃত নিয়মের বৈধতার চ্যালেঞ্জ ব্যর্থ হবে; কিন্তু যদি প্রশ্নে অবসান একটি অপসারণের পরিমাণ হয়, তাহলে অপ্রকৃত নিয়মের বৈধতার চ্যালেঞ্জ অবশ্যই সফল হবে তা সত্ত্বেও যে নিয়মটি রেলওয়ের কর্মচারী দ্বারা স্বাক্ষরিত একটি চুক্তিতে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে।

আরও একটি বিষয় রয়েছে যা এখনও বিবেচনা করা বাকি এবং সেটি হল নির্মাণের বিন্দু। বিজ্ঞ অতিরিক্ত সলিসিটর-জেনারেল যুক্তি দিয়েছিলেন যে বিরোধী বিধি ১৪৮(৩) এবং বিধি ১৪৯(৩) গঠন করার ক্ষেত্রে, আমাদের এই সত্যটি বিবেচনা করা উচিত যে সংশোধিত বিধিটি এমনভাবে প্রণয়ন করা হয়েছে যাতে বিরোধ এড়ানো যায়, বা অ- এর সম্মতি, অনুচ্ছেদ ৩১১(২),বিধান এবং তাই, তিনি পরামর্শ দেন যে আমাদের উচিত

নিয়মের সেই ব্যাখ্যাটি গ্রহণ করুন যা অনুচ্ছেদ ৩১১(২), সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হবে। যুক্তি হল যে বিরোধী বিধিগুলির অধীনে অনুমোদিত পরিষেবার সমাপ্তি সত্যিই প্রশাসনিক ভিত্তিতে বা পরিষেবার প্রয়োজনীয়তার বিবেচনার ভিত্তিতে এগিয়ে যায়। উদাহরণস্বরূপ, যদি একজন স্থায়ী কর্মচারীর পদটি বিলুপ্ত করা হয়, বা পদটি যে ক্যাডারের অন্তর্গত ছিল তার সম্পূর্ণ অবসান ঘটানো হয় এবং ফলস্বরূপ রেলের কর্মচারীর পরিষেবাগুলি বন্ধ করা হয়, তাহলে তা তার অপসারণের পরিমাণ হতে পারে না কারণ অবসান তার পরিষেবাগুলি কর্মচারীর ব্যক্তিগত কোনো বিবেচনার উপর ভিত্তি করে নয়। এই যুক্তির সমর্থনে বিজ্ঞ অতিরিক্ত সলিসিটর-জেনারেল আমাদের চান অপ্রকৃত নিয়মের পরবর্তী অংশে থাকা বিধান পরীক্ষা করুন। আমরা এই যুক্তি দ্বারা প্রভাবিত না । অপ্রচলিত নিয়মের পরবর্তী অংশটি যা প্রদান করে তা হল যে যদি কোনও রেলের কর্মচারীকে সেই অংশের অধীনে মোকাবিলা করা হয় তবে তাকে কোনও নোটিশ দেওয়ার প্রয়োজন নেই। নিয়মের প্রথম অংশটি যুক্তিসঙ্গতভাবে এবং বৈধভাবে সমস্ত ক্ষেত্রে গ্রহণ করা যেতে পারে এবং এমনকি পরবর্তী বিভাগের অধীনে পড়া মামলাগুলির ক্ষেত্রেও ব্যবহার করা যেতে পারে, অবশ্যই, নির্দিষ্ট সময়ের জন্য নোটিশ বা এই ধরনের নোটিশের পরিবর্তে বেতন দেওয়া হয়। রেলের কর্মচারী এতে কোন সন্দেহ নেই যে একটি ন্যায্য নির্মাণের ক্ষেত্রে, অপ্রীতিকর বিধিগুলি রেলওয়ে প্রশাসনকে সমস্ত স্থায়ী কর্মচারীদের পরিষেবা বন্ধ করার ক্ষমতা দেয় যাদের জন্য নিয়মগুলি শুধুমাত্র নির্দিষ্ট সময়ের জন্য নোটিশ দেওয়ার জন্য বা তার পরিবর্তে বেতন প্রদানের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য, এবং যা স্পষ্টতই প্রশ্নে ভৃত্যকে অপসারণের পরিমাণ। অতএব, আমরা সন্তুষ্ট যে অসম্পূর্ণ বিধিগুলি যতটা অবৈধ, যতটা তারা অনুচ্ছেদ ৩১১(২), থাকা বিধানগুলির সাথে অসামঞ্জস্যপূর্ণ। উল্লিখিত বিধি দ্বারা অনুমোদিত স্থায়ী কর্মচারীদের মেয়াদের অবসান তাদের চাকরি থেকে অপসারণের চেয়ে বেশি এবং কম নয়, এবং তাই, অনুচ্ছেদ ৩১১(২),এই ধরনের ক্ষেত্রে কার্যকর হতে হবে। তাই হচ্ছে, নিয়ম যার জন্য অনুচ্ছেদ ৩১১(২), দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতির সাথে সম্মতির প্রয়োজন নেই অবশ্যই অবৈধ হিসাবে বাদ দিতে হবে।

এখন এমন কিছু ঘটনা খতিয়ে দেখা দরকার যেগুলোর ওপর বিজ্ঞ বিজ্ঞ অতিরিক্ত সলিসিটর জেনারেল আছে নির্ভরশীল প্রকৃতপক্ষে, আমরা ইতিমধ্যে ইঙ্গিত করেছি, তার প্রধান যুক্তি ছিল যে কিছু সিদ্ধান্তে করা কিছু পর্যবেক্ষণ যা আমরা বর্তমানে তার বিরোধকে সমর্থন করব এবং যৌক্তিকভাবে এই উপসংহারে নিয়ে যাবে যে অসম্পূর্ণ নিয়মগুলি বৈধ। এটি স্বাভাবিকভাবেই আমাদের জন্য উল্লিখিত মামলাগুলিকে খুব সাবধানে পরীক্ষা করা প্রয়োজন করে তোলে। সতীশ চন্দ্র আনন্দ বনাম দ্য ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া (১), এই আদালত শ্রম মন্ত্রকের পুনর্বাসন ও কর্মসংস্থান অধিদপ্তরে ভারত সরকার কর্তৃক পাঁচ বছরের চুক্তিতে নিযুক্ত একজন ব্যক্তির মামলার বিচার করছিল। যখন তার চুক্তির মেয়াদ শেষ হওয়ার কথা ছিল, তখন তাকে একটি নতুন প্রস্তাব দেওয়া হয়েছিল যাতে তিনি কেন্দ্রীয় সিভিল সার্ভিসেস (অস্থায়ী পরিষেবা) দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হবেন এই শর্তে পুনর্বাসন ও কর্মসংস্থান সংস্থার মেয়াদের জন্য অস্থায়ীভাবে তাকে তার পদে চাকরিতে চালিয়ে যেতে হবে। বিধি, ১৯৪৯. সেই পক্ষে প্রাসঙ্গিক নিয়ম এক মাসের নোটিশের মাধ্যমে উভয় পক্ষের চুক্তির সমাপ্তির অনুমোদন দেয়। পরে এক মাসের নোটিশ দিয়ে তার চাকরি বন্ধ করে দেওয়া হয়। তিনি উল্লিখিত আদেশের বৈধতাকে চ্যালেঞ্জ করেছিলেন, কিন্তু সেই কারণে সফল হননি যে অনুচ্ছেদ ১৪ বা অনুচ্ছেদ ১৬ নয় যার উপর তিনি সত্যিই প্রয়োগ করেছিলেন। এই আদালত বলেছিল যে অস্থায়ী কর্মসংস্থানের চুক্তিতে প্রবেশ করতে রাজ্যের যোগ্য এই শর্ত সাপেক্ষে যে চুক্তিটি উভয় পক্ষের এক মাসের নোটিশে বাতিল করা হবে। এই ধরনের একটি চুক্তি অনুচ্ছেদ ৩১১(২) সাথে অসামঞ্জস্যপূর্ণ ছিল না। এই মামলা, তাই, বর্তমান আপীলে কোন সাহায্যের নয়।

গোপাল কৃষ্ণ পোটনে বনাম ভারত ইউনিয়ন এবং আরেকজন (২) একজন স্থায়ী রেলওয়ে কর্মচারী যিনি এক মাসের নোটিশের পরে চাকরি থেকে অব্যাহতি পেয়েছিলেন, তিনি তার পরিষেবা বন্ধ করার আদেশের বৈধতাকে চ্যালেঞ্জ করে একটি মামলা আনেন। বিধির বৈধতা সম্পর্কে বিন্দুটি আদালতের সামনে বিক্ষুব্ধ হয়নি। আদালতের সিদ্ধান্তের জন্য যে প্রশ্নগুলি উত্থাপিত হয়েছিল তা হল, প্রশ্নে থাকা চুক্তিটি কর্মচারী দ্বারা কার্যকর হয়েছে কিনা

(১) [১৯৫৩] এস. সি. আর. ৬৫৫। (২) এ. আই. আর. ১৯৫৪ এস.সি. ৬৩২।

তার পরিষেবার সমাপ্তি একটি অব্যাহতি পরিমাণ বা না. সেই প্রসঙ্গে, বিধি ১৫০৪ এবং ১৫০৫ এর উল্লেখ করা হয়েছিল এবং এটি অনুষ্ঠিত হয়েছিল যে পক্ষগুলির আচরণ দেখায় যে চুক্তির শর্তে কর্মচারীর পরিষেবার অবসান একটি ছাড়ের চেয়ে বেশি নয়।

এটি আমাদের শ্যাম লাল বনাম ইউ.পি. রাজ্যের এবং ভারতের ইউনিয়ন (১) ক্ষেত্রে সিদ্ধান্তে নিয়ে যায় শ্যাম লালের পরিষেবা অনুচ্ছেদের অধীনে বন্ধ করা হয়েছিল সিভিল সার্ভিস রেগুলেশনের ৪৬৫-এ এবং নোট আমি এতে যুক্ত করেছি। শ্যাম লাল অভিযোগ করেন যে তার বাধ্যতামূলক অবসর অনুচ্ছেদ ৩১১(২) বিধানকে বিক্ষুব্ধ করেছে। এই ভিত্তিতে যে বাধ্যতামূলক অবসর পরিষেবা থেকে সার অপসারণ ছিল। এই আদালত প্রাসঙ্গিক বিধির স্কিম বিবেচনা করে এবং ধরে যে বাধ্যতামূলক অবসর অনুচ্ছেদ ৩১১(২) অর্থের মধ্যে অপসারণের পরিমাণ নয়। এই প্রশ্নটি মোকাবেলা করার সময়, এই আদালত পর্যবেক্ষণ করেছেন যে অপসারণ প্রায় বরখাস্তের সমার্থক ছিল এবং বরখাস্তের ক্ষেত্রে যেমন বরখাস্তের ক্ষেত্রে, সেই দাসের কিছু স্থল ব্যক্তিগত জড়িত ছিল যা দোষী ছিল। যে ভৃত্যকে অপসারণ করা হয়েছিল তার সাথে একটি কলঙ্ক যুক্ত ছিল এবং এটি ইতিমধ্যেই তার দ্বারা অর্জিত লাভের ক্ষতি জড়িত। এই পরীক্ষার আলোকে এই আদালত বলেছে যে বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণ অপসারণের পরিমাণ নয়। এটা সত্য যে সুবিধার ক্ষতি সম্পর্কে যুক্তির সাথে মোকাবিলা করার সময়, এই আদালতটি পর্যবেক্ষণ করেছে যে ইতিমধ্যে অর্জিত সুবিধার ক্ষতি এবং আরও কিছু অর্জনের সম্ভাবনার ক্ষতির মধ্যে একটি পার্থক্য করা উচিত এবং এটি প্রথমটিতে এটি যুক্ত করতে এগিয়ে গেল ক্ষেত্রে, এটি একটি বর্তমান এবং নির্দিষ্ট ক্ষতি এবং অবশ্যই একটি শাস্তি, তবে ভবিষ্যত সম্ভাবনার ক্ষতি খুবই অনিশ্চিত, কারণ অফিসারটি মারা যেতে পারে বা অন্যথায় এক দিন বেশি কাজ করতে অক্ষম হতে পারে এবং তাই, এটির চোখে বিবেচনা করা যায় না শাস্তি হিসেবে আইন। দেখা যাচ্ছে যে এই পয়েন্টটি মোকাবেলা করার জন্য, সিভিল সার্ভিসের (শ্রেণীবিন্যাস, নিয়ন্ত্রণ এবং আপীল) বিধিমালার ৪৯ নং বিধিতে আদালতের দৃষ্টি আকর্ষণ করা হয়েছিল, , এবং সম্ভবত ব্যাখ্যা

(১) [১৯৫৫] ১ এস. সি. আর. ২৬.

উল্লিখিত বিধি যা আমরা ইতিমধ্যে উল্লেখ করেছি, এই যুক্তিটি প্রত্যাখ্যান করার ক্ষেত্রে বিবেচনা করা হয়েছিল যে ভবিষ্যতে পরিষেবার ক্ষতি বাধ্যতামূলক অবসরের অপসারণ কি না সেই প্রশ্নটি নির্ধারণের ক্ষেত্রে একটি প্রাসঙ্গিক কারণ বলা যাবে না। এই রায়টি দেখায় না যে একজন স্থায়ী কর্মচারীর যে অধিকার আছে, তার চাকরিতে বহাল থাকার জন্য, তিনি চাকরিতে বহাল থাকার বয়স পর্যন্ত, আদালতের সামনে চাপা পড়েছিলেন এবং স্বাভাবিকভাবেই এটি পরীক্ষা করা হয়নি। বাধ্যতামূলক অবসরের বিশেষ বৈশিষ্ট্যগুলির মধ্যে নিজেকে সীমাবদ্ধ করা যা অনুচ্ছেদ ৪৬৫-এ অধীনে কার্যকর হয়েছিল এবং নোট আমি এর সাথে যুক্ত করেছি, আদালত এই সিদ্ধান্তে পৌঁছেছে যে বাধ্যতামূলক অবসর অপসারণ নয়। আমরা যোগ করতে পারি যে পরবর্তী সিদ্ধান্তগুলি দেখায় যে বাধ্যতামূলক অবসরের ক্ষেত্রে একই দৃষ্টিভঙ্গি নেওয়া হয়েছে এবং তাই, আইনের সেই শাখাটিকে অবশ্যই সিদ্ধান্তের সিরিজের দ্বারা সমাপ্ত হতে হবে যা আমরা বর্তমানে উল্লেখ করব। যাইহোক, আমরা এটা স্পষ্ট করতে চাই যে রায়ে যে পর্যবেক্ষণ করা হয়েছে যে প্রতিটি চাকরির অবসানের অর্থ বরখাস্ত বা অপসারণের পরিমাণ নয়, প্রেক্ষাপটে, বাধ্যতামূলক অবসরের ক্ষেত্রে সীমাবদ্ধ হওয়া উচিত এবং এটিকে একটি হিসাবে পড়া উচিত নয়। বর্তমান আপীলে আমরা সরাসরি উদ্বিগ্ন সেই প্রশ্নের সিদ্ধান্ত। সেই মামলায় আদালতের সামনে সেই সমস্যাটি দেখা দেয়নি, তার সামনে তর্ক করা হয়নি, এবং তাই এই সিদ্ধান্তের দ্বারা সিদ্ধান্ত নেওয়া হয়েছে বলে মনে করা যায় না।

তারপরে আমাদের কাছে ১৯৫৮ সালে রিপোর্ট করা চারটি সিদ্ধান্তের একটি ব্যাচ রয়েছে যা আমাদের উদ্দেশ্যে প্রাসঙ্গিক। হার্টওয়েল প্রেসকট সিং বনাম উত্তর প্রদেশ সরকার এবং অন্যরা(১), একজন বেসামরিক কর্মচারী অধীনস্থ কৃষি পরিষেবা, উত্তরপ্রদেশে একটি অস্থায়ী পদে অধিষ্ঠিত ছিলেন এবং তাকে প্রবেশন হিসাবে গ্রেডেশন তালিকায় দেখানো হয়েছিল। পরবর্তীতে তাকে ইউনাইটেড প্রভিন্সের পাবলিক সার্ভিস কমিশনের অনুমোদনে উক্ত সার্ভিসের দ্বিতীয় শ্রেণীতে নিয়োগ করা হয়। প্রায় ১০ বছর পর, তাকে তার আসল অস্থায়ী নিয়োগে ফিরিয়ে দেওয়া হয়েছিল এবং তারপরে অধস্তন বিধি ২৫(৪) এর অধীনে তার পরিষেবাগুলি শেষ করা হয়েছিল।

(১) [১৯৫৮] এস. সি. আর. ৫০৯।

কৃষি সেবা বিধি। উল্লিখিত বেসামরিক কর্মচারীর আপত্তি মোকাবেলা করা যে তার পরিষেবার অবসান অনুচ্ছেদ ৩১১(২), লঙ্ঘন। এই আদালত বলেছে যে একজন ব্যক্তির দ্বারা অস্থায়ী পদ থেকে প্রত্যাবর্তন পদমর্যাদার হ্রাসের সমান নয়। প্রত্যাবর্তনটি র‍্যাঙ্কের হ্রাস কিনা তা নির্ধারণ করতে, ধারণ করা পদটি অবশ্যই একটি সারগর্ভ পদের হতে হবে; এবং আরও এটি অবশ্যই প্রতিষ্ঠিত হবে যে প্রত্যাবর্তনের আদেশটি শাস্তির মাধ্যমে ছিল। যেমনটি আমরা ইতিমধ্যে আলোচনা করেছি, অস্থায়ী কর্মচারী, প্রবেশনকারী এবং কর্মরত পদে অধিষ্ঠিত চাকরদের মামলাগুলি একটি ভিন্ন ভিত্তির উপর দাঁড়িয়েছে এবং তাদের জন্য প্রযোজ্য নীতিগুলি এখন দৃঢ়ভাবে প্রতিষ্ঠিত এবং আমাদের আটকে রাখার প্রয়োজন নেই।

একই ভলিউমের পরবর্তী সিদ্ধান্ত হল স্টেট অফ বোম্বে বনাম সৌভাগচাঁদ এম. দোষী (১)। এটি সৌরাষ্ট্র সরকার দ্বারা সংশোধিত বোম্বে সিভিল সার্ভিসেস রুলস এর ১৬৫-এ বিধির অধীনে বাধ্যতামূলক অবসরের একটি মামলা ছিল। যতদূর এই ক্ষেত্রে একজন সরকারী কর্মচারীর বাধ্যতামূলক অবসর নিয়ে কাজ করা হয়েছে, প্রশ্নে থাকা বিধি বা সরকারী কর্মচারীর বাধ্যতামূলক অবসর সম্পর্কিত তথ্য বিবেচনা করা অপ্রয়োজনীয়। এটা মনে রাখা আগ্রহের বিষয় যে বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের অর্থ অপসারণের পরিমাণ ছিল কি না সেই প্রশ্নটি মোকাবেলা করার জন্য, যে পরীক্ষাগুলি প্রয়োগ করা হয়েছিল সেগুলি ইতিমধ্যেই অর্জিত সুবিধার ক্ষতি এবং বেসামরিক কর্মচারীর সাথে যুক্ত কলঙ্কের বিষয়ে ছিল। অনুচ্ছেদ ৩১১(২), লঙ্ঘনের উপর ভিত্তি করে আপত্তি বিবেচনায় এটি অবশ্য তাৎপর্যপূর্ণ বিচারপতি ভেঙ্কটরামা আইয়ার যোগ করার সতর্কতা অবলম্বন করেছিলেন যে "উক্ত চরিত্রের প্রশ্নগুলি তখনই উঠতে পারে যখন নিয়মগুলি স্থায়িত্বের বয়স এবং বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের জন্য একটি বয়স নির্ধারণ করে এবং এইগুলির মধ্যে একজন সরকারী কর্মচারীর পরিষেবা বন্ধ করা হয়। কিন্তু যেখানে বাধ্যতামূলক অবসরের বয়স নির্ধারণের কোনো নিয়ম নেই, অথবা যদি একজন থাকে এবং তাতে নির্ধারিত বয়সের আগেই কর্মচারী অবসরপ্রাপ্ত হন, তাহলে সেটিকে কেবলমাত্র ৩১১-এর মধ্যে বরখাস্ত বা অপসারণ হিসেবে গণ্য করা যেতে পারে

(২)।" এই বিধানটি লক্ষ্য করা যাবে

(১) [১৯৫৮] এস. সি. আর. ৫৭১।

বাধ্যতামূলক অবসরের জন্য এই ভিত্তিতে বহাল ছিল যে এই ধরনের বাধ্যতামূলক অবসর অনুচ্ছেদের অধীনে অপসারণের পরিমাণ নয়। ৩১১(২) কারণ এটি অবসর গ্রহণের আরেকটি পদ্ধতি ছিল এবং এটি শুধুমাত্র নির্ধারিত মেয়াদের বয়সের মধ্যে এবং নিয়মে নির্দেশিত পরিষেবার ন্যূনতম সময়ের পরে প্রয়োগ করা যেতে পারে। তবে, এই ধরনের ন্যূনতম সময়কাল নেই বাধ্যতামূলক অবসরের নিয়ম দ্বারা নির্ধারিত, যে রায় অনুসারে, অনুচ্ছেদ ৩১১(২) লঙ্ঘন করবে এবং যদিও একজন কর্মচারীর পরিষেবার অবসানকে বাধ্যতামূলক অবসর হিসাবে বর্ণনা করা যেতে পারে, তবে এটি অনুচ্ছেদ ৩১১(২) অর্থের মধ্যে বরখাস্ত বা অপসারণের পরিমাণ হবে। সম্মানের সাথে, আমরা মনে করি যে এই বিবৃতিটি আইনের প্রকৃত অবস্থানকে সঠিকভাবে উপস্থাপন করে।

উল্লিখিত ভলিউমের তৃতীয় মামলাটি হল পরশোতম লাল ধিংড়া বনাম ভারতের ইউনিয়নের মামলা(১) । এই ক্ষেত্রে, প্রধান বিচারপতি দাস যিনি বেঞ্চের পক্ষে কথা বলেছিলেন, সেই প্রাসঙ্গিক সাংবিধানিক বিধান, পরিষেবা বিধি এবং ধিংড়ার প্রত্যাবর্তন অনুচ্ছেদ ৩১১(২) বিধানগুলিকে বিক্ষুব্ধ করেছে কিনা সেই প্রশ্নে তাদের প্রভাবের সুযোগ এবং প্রভাবকে বিস্তৃতভাবে বিবেচনা করেছিলেন। ধিংড়া ১৯২৪ সালে সিগন্যালার হিসাবে নিযুক্ত হন এবং ১৯৫০ সালে প্রধান নিয়ন্ত্রক পদে উন্নীত হন। এই দুটি পদই তৃতীয় শ্রেণীর পরিষেবায় ছিল। ১৯৫১ সালে, তিনি সহকারী হিসাবে দ্বিতীয় শ্রেণীতে চাকরির জন্য নিযুক্ত হন। সুপারিনটেনডেন্ট, রেলওয়ে টেলিগ্রাফ। তার বিরুদ্ধে কিছু প্রতিকূল মন্তব্য করায়, তিনি ক্রুটিগুলি ভাল না করা পর্যন্ত তাকে অধস্তন হিসাবে ফিরিয়ে দেওয়া হয়েছিল। এরপর, ধিংরা একটি প্রতিনিধিত্ব করেন। মহাব্যবস্থাপক কর্তৃক তাকে তৃতীয় শ্রেণির নিয়োগে প্রত্যাবর্তন করার নোটিশের পরে এটি করা হয়েছিল। এই প্রত্যাবর্তনের আদেশটিই একটি রিট পিটিশনের মাধ্যমে ধিংরা চ্যালেঞ্জ করেছিল। এইভাবে দেখা যাবে যেযে বিষয়টি নিয়ে আদালত সরাসরি উদ্বিগ্ন ছিল তা হল একজন ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তার তার স্থায়ী পদে প্রত্যাবর্তন অনুচ্ছেদ ৩১১(২) অধীনে পদমর্যাদা হ্রাস বা অপসারণ গঠন করেছে কিনা। এই প্রশ্নের সিদ্ধান্ত কিছুটা জটিল হয়েছিল যে ধিংড়ার কাজে কিছু ত্রুটি লক্ষ্য করা গেছে।

(১) [১৯৫৮] এস. সি. আর. ৮২৮।

এবং যুক্তি ছিল যে তার প্রত্যাবর্তন একটি দণ্ডের প্রকৃতির ছিল, এবং তাই, এটি অনুচ্ছেদ ৩১১(২) অধীনে হ্রাস হিসাবে গণ্য করা উচিত। এই আদালত ধিংরার বিরোধ প্রত্যাখ্যান করেছে এবং বলেছে যে একজন ভারপ্রাপ্ত আধিকারিককে তার মূল পদে ফিরিয়ে নেওয়া অনুচ্ছেদ ৩১১(২) বিধানগুলিকে আকর্ষণ করে না। যদিও এই আদালতের সামনে সরাসরি উত্থাপিত প্রশ্নের সিদ্ধান্তটি এইভাবে একটি খুব সংকীর্ণ কম্পাসের মধ্যে ছিল, তবে এটি প্রতীয়মান হয় যে বিষয়টি আদালতের সামনে বিশদভাবে যুক্তি দেওয়া হয়েছিল এবং বিজ্ঞ প্রধান বিচারপতি পক্ষগুলির উত্থাপিত সমস্ত বিষয়গুলি সম্পূর্ণভাবে বিবেচনা করেছেন। আমাদের বর্তমান উদ্দেশ্যের জন্য, বিজ্ঞ প্রধান বিচারপতি যে কারণে ধিংরাকে প্রত্যাবর্তন করেছেন তা পদমর্যাদায় হ্রাসের জন্য যে কারণগুলি দিয়েছেন তার সংক্ষিপ্তসার করা অপ্রয়োজনীয়। স্থায়ী চাকরদের বিষয়ে এই রায়ের সময় যে পর্যবেক্ষণগুলি করা হয়েছে তা বিদ্বান ব্যক্তিদের সহায়তা করছে কিনা তা আমাদের বিবেচনা করতে হবে। সলিসিটর-জেনারেল এবং যদি তারা করেন, তাদের প্রভাব কি? বিস্তৃতভাবে বলা হয়েছে, এই সিদ্ধান্তটি অনুচ্ছেদ ৩১১ পরিধিকে প্রশস্ত করেছে এর আওতার মধ্যে শুধুমাত্র স্থায়ী কর্মচারী নয়, অস্থায়ী কর্মচারী এবং কর্মরত পদে অধিষ্ঠিত চাকরদেরও অন্তর্ভুক্ত করে। সিদ্ধান্তে আরও বলা হয়েছে যে বরখাস্ত, অপসারণ এবং হ্রাস প্রাসঙ্গিক পরিষেবা বিধি দ্বারা বিবেচনা করা তিনটি প্রধান দণ্ডের প্রতিনিধিত্ব করে এবং এটি কেবলমাত্র যেখানে অনুপস্থিত আদেশগুলি উল্লিখিত দণ্ডগুলির মধ্যে একটি বা অন্যটির চরিত্রে অংশ নেয় যেটি অনুচ্ছেদ ৩১১(২) কল করা যেতে পারে। বিজ্ঞ প্রধান বিচারপতি তার রায়ের সময় বিধি ৪৯ এবং এর সাথে সংযুক্ত ব্যাখ্যা উল্লেখ করেছেন। নিয়মের ব্যাখ্যা স্পষ্টভাবে দেখায় যে এটি প্রবেশন নিযুক্ত ব্যক্তিদের, অথবা অস্থায়ী নিয়োগ এবং চুক্তিভিত্তিক পদে অধিষ্ঠিত ব্যক্তিদের বোঝায়। এই ব্যাখ্যার আলোকে বিজ্ঞ প্রধান বিচারপতি ধিংড়ার উত্থাপিত বিতর্কটি পরীক্ষা করার জন্য এগিয়ে যান যে তার প্রত্যাবর্তন পদমর্যাদার হ্রাসের পরিমাণ ছিল, এবং তাই, ইতিমধ্যেই অর্জিত সুবিধার কোন ক্ষতি হয়েছে কিনা তা পরীক্ষা করা দরকার ছিল, বা সে প্রত্যাবর্তন করার আগে ভৃত্যের সাথে কোন কলঙ্ক লাগানো হয়েছিল। সেই সূত্রে আদালতও বলেছেন, যদিও এক ধরনের তদন্ত হতে পারে

ধারণ করা হয়েছিল এবং ধিংড়ার কাজের ত্রুটিগুলি হয়তো সেই কর্তৃপক্ষের মনে ছিল যে তাকে প্রত্যাবর্তন করেছিল, উল্লিখিত উদ্দেশ্যটি প্রত্যাবর্তনের চরিত্রকে পরিবর্তন করতে পারে না যা অনুচ্ছেদ ৩১১(২) অর্থের মধ্যে হ্রাস ছিল না। এই সমস্ত পয়েন্টগুলি বিবেচনা করা হয়েছে এবং সিদ্ধান্ত নেওয়া হয়েছে এবং এখন পর্যন্ত অস্থায়ী কর্মচারীদের প্রবেশনকারী বা চুক্তিভিত্তিক চাকরদের বিষয়ে তারা আর সন্দেহের মধ্যে নেই।

স্থায়ী চাকরিজীবীদের ব্যাপারে, বিজ্ঞ প্রধান বিচারপতি কিছু পর্যবেক্ষণ করেছেন যা এখন খুব সতর্কতার সাথে বিবেচনা করা প্রয়োজন।" একজন সরকারী কর্মচারীকে একটি স্থায়ী পদে নিয়োগ দেওয়া," বিজ্ঞ প্রধান বিচারপতি পর্যবেক্ষণ করেছেন, "মূল বা প্রবেশন অবস্থায় হতে পারে। একটি দায়িত্বশীল ভিত্তিতে। পাবলিক সার্ভিসে একটি স্থায়ী পদে একটি গুরুত্বপূর্ণ নিয়োগ সাধারণত কর্মচারীকে প্রদান করে তাই এই পদে একটি সারগর্ভ অধিকার নিযুক্ত করা হয় এবং তিনি এই পদের উপর একটি লিয়েন রাখার অধিকারী হন।" (পৃষ্ঠা ৮৪১) একই বিষয়ে, বিজ্ঞ প্রধান বিচারপতি বলেছেন পরে যোগ করা হয়েছে যে "কোনও বিশেষ চুক্তির অনুপস্থিতিতে, একটি স্থায়ী পদে মূল নিয়োগ কর্মচারীকে তাই নিয়োগ করার অধিকার দেয় যতক্ষণ না, বিধি অনুসারে, তার চাকরির বয়স পূর্ণ না হয় বা নিয়োগের পরে বাধ্যতামূলকভাবে অবসর না হয়। নির্ধারিত সংখ্যক বছরের চাকরি বা পদ বিলুপ্ত করা হয় এবং তাকে যথাযথ নোটিশের পর যথাযথ তদন্তে তার বিরুদ্ধে অসদাচরণ, অবহেলা, অদক্ষতা বা অন্য কোনো অযোগ্যতার জন্য শাস্তির উপায় ব্যতীত তার চাকরি শেষ করা যাবে না।" (পৃষ্ঠা ৮৪৩) এই দুটি পর্যবেক্ষণ একসাথে পড়লে কোন সন্দেহ নেই যে বিশেষ চুক্তির অধীনে নিয়োগ বাদ দিয়ে, আদালত এই দৃষ্টিভঙ্গি নিয়েছিল যে যেখানেই একটি স্থায়ী পদে নিয়োগ করা হয়েছিল, সেখানে তার থাকার অধিকার ছিল যতক্ষণ না তিনি চাকরির বয়সে পৌঁছেছেন বা বাধ্যতামূলকভাবে অবসর গ্রহণ করেছেন, বা পদটি বিলুপ্ত করা হয়েছে। অন্যান্য সমস্ত ক্ষেত্রে, যদি উক্ত কর্মচারীর পরিষেবাগুলি বন্ধ করা হয়, তবে তাদের অনুচ্ছেদ ৩১১(২) বিধানগুলির সাথে সঙ্গতিপূর্ণ হতে হবে কারণ এই ধরনের ক্ষেত্রে সমাপ্তি অপসারণের সমান। আইনের দুটি বক্তব্য যা আমাদের কাছে ন্যায্য উল্লেখিত এই বিন্দুতে সন্দেহের জন্য কোন জায়গা ছেড়ে দেবেন না।

পরে রায়ের সময়, বিজ্ঞ প্রধান বিচারপতি বিধি ৪৯ এবং এতে যোগ করা ব্যাখ্যাগুলি পরীক্ষা করে দেখেন এবং তারপরে আবার স্থায়ী কর্মচারীদের প্রশ্নে ফিরে গিয়ে তিনি লক্ষ্য করেন যে "এটা আগেই বলা হয়েছে যে যেখানে একজন ব্যক্তিকে গুরুত্বপূর্ণভাবে নিয়োগ করা হয় সরকারী চাকুরীতে একটি স্থায়ী পদের জন্য, তিনি সাধারণত একটি সঠিক পান্ডু, ইত্যাদি অর্জন করেন যতক্ষণ না বিধি অনুসারে পদে অধিষ্ঠিত হন, তিনি চাকরির বয়স পূর্ণ না করেন বা বাধ্যতামূলকভাবে অবসর গ্রহণ করেন এবং চুক্তির অনুপস্থিতিতে, প্রকাশ বা উহ্য, বা একটি পরিষেবা বিধি, পদটি বিলুপ্ত না হওয়া পর্যন্ত বা তিনি অসদাচরণ, অবহেলা, অদক্ষতা বা অন্যান্য অযোগ্যতার জন্য দোষী না হলে এবং অনুচ্ছেদ ৩১১(২) এর সাথে পঠিত পরিষেবা বিধির অধীনে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করা না হলে তাকে তার পদ থেকে বহিষ্কার করা যাবে না তাই নিযুক্ত একজন কর্মচারীর সেবা অবশ্যই একটি শাস্তি হতে হবে, কারণ এটি কর্মচারীর অধিকার হরণ হিসাবে কাজ করে এবং তার চাকরির অকাল সমাপ্তি ঘটায়। (পৃষ্ঠা ৮৫৭-৫৮) সম্মানের সাথে, আমাদের উল্লেখ করা উচিত যে যদিও এই জায়গায় বিদ্বান প্রধান বিচারপতি রায়ে যা বলা হয়েছে তা পুনরুত্পাদন করার জন্য, তিনি দুটি গুরুত্বপূর্ণ সংযোজন করেছেন কারণ বর্তমান বিবৃতিতে তিনি উল্লেখ করেছেন। একটি চুক্তি বা পরিষেবা বিধি যা কর্তৃপক্ষকে অনুচ্ছেদ ৩১১(২) এর অধীনে মামলা না নিয়ে স্থায়ী কর্মচারীর পরিষেবাগুলি বন্ধ করার অনুমতি দিতে পারে, যদিও এই ধরনের সমাপ্তি চুক্তির অনুপস্থিতি বা বাধ্যতামূলক অবসরের পরিমাণ হতে পারে না নিহিত, বা একটি পরিষেবা নিয়ম, যা বর্তমান বিবৃতিতে প্রবর্তন করা হয়েছে তা পূর্ববর্তী বিবৃতিগুলিতে পাওয়া যায় না যা আমরা ইতিমধ্যে উল্লেখ করেছি, এবং এই দুটি ধারার সংযোজন দৃশ্যত এই কারণে যে বিজ্ঞ প্রধান বিচারপতি বিধি ৪৯ বিবেচনা করেছেন এবং এর সাথে সংযুক্ত ব্যাখ্যাগুলিকে একটি স্থায়ী দাসের আলোচনায় নিয়ে এসেছে, এবং আমরা যেভাবে চিন্তা করতে চাই, তা কঠোরভাবে সঠিক নয় যেমনটি আমরা ইতিমধ্যে দেখেছি, ব্যাখ্যা নং ১ থেকে বিধি ৪৯ তিনটির মধ্যে সীমাবদ্ধ এর প্রকরন (ক) (খ) এবং (গ), এ এটি দ্বারা নির্দিষ্ট করা কর্মকর্তাদের বিভাগ, এবং স্থায়ী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে এর কোন প্রাসঙ্গিকতা বা প্রয়োগ নেই।

একইভাবে, একই বিবৃতিটি পর্যবেক্ষণের সাথে পুনরাবৃত্তি করা হয়েছে "যেমনটি ইতিমধ্যে বলা হয়েছে, যদি সেবক জেনারেল পদে অব্যাহত রাখার অধিকার পেয়ে থাকেন, তবে, চাকরির চুক্তি বা নিয়ম বিপরীতে প্রদান না করা পর্যন্ত, তার পরিষেবা বাতিল করা যাবে না অন্যথায় অসদাচরণ, অবহেলা, অদক্ষতা বা অন্যান্য ভাল এবং পর্যাপ্ত কারণের জন্য এই ধরনের একজন কর্মচারীর চাকরির অবসান অবশ্যই একটি শাস্তি হতে হবে এবং তাই, ৩১১ অনুচ্ছেদের মধ্যে একটি বরখাস্ত বা অপসারণ, এটি একটি বাজেয়াপ্ত হিসাবে কাজ করে৷ তার অধিকার এবং তিনি বেতন ও ভাতা হারানোর খারাপ পরিণতির সাথে পরিদর্শন করা হয়।" (পৃষ্ঠা ৮৬২). সম্মানের সাথে, আমরা এই বিবৃতি সম্পর্কে একই মন্তব্য করতে চাই যা আমরা ইতিমধ্যে উদ্ধৃত বিবৃতি সম্পর্কে করেছি। এই সংযোগে, অনুচ্ছেদ যেখানে যোগ করা প্রাসঙ্গিক হতে পারে এই বিবৃতিটি ঘটে, বিজ্ঞ প্রধান বিচারপতি পদের সারসংক্ষেপ করছিলেন এবং সেখানে বিবেচনা করা মামলাগুলি হল সতীশ চন্দ্র আনন্দ, (১) এবং শ্যাম লালের (২) । এই দুটি মামলা একটি অস্থায়ী কর্মচারীর চাকরির অবসান এবং বাধ্যতামূলক অবসরের সাথে সম্পর্কিত যথাক্রমে একজন স্থায়ী কর্মচারীর, এবং কঠোরভাবে বলতে গেলে, তারা অনুচ্ছেদের শেষে উল্লিখিত বিস্তৃত প্রস্তাবটিকে ন্যায্যতা দেয় না।

তার রায়ের উপসংহারে, বিজ্ঞ প্রধান বিচারপতি পর্যবেক্ষণ করেছেন যে "প্রতিটি ক্ষেত্রে, আদালতকে উপরে উল্লিখিত দুটি পরীক্ষা প্রয়োগ করতে হবে, যথা, (১) কর্মচারীর পদ বা পদের অধিকার ছিল কিনা বা (২) তিনি এখানে উল্লেখিত ধরনের খারাপ পরিণতি সঙ্গে পরিদর্শন করা হয়েছে কিনা।" (পৃষ্ঠা ৮৬৩) এটি লক্ষ্য করা হবে যে দুটি পরীক্ষা ক্রমবর্ধমান নয়, তবে বিকল্প, যাতে প্রথম পরীক্ষাটি সন্তুষ্ট হলে, একটি স্থায়ী সমাপ্তি কর্মচারীর পরিষেবাগুলি অপসারণের পরিমাণ হবে কারণ পদে তার অধিকার অকালে আক্রমণ করা হয়েছে। বিদ্বান প্রধান বিচারপতি নিজেই যোগ করে এটি পরিষ্কার করেছেন

(১) [১৯৫৩] এস. সি. আর. ৬৫৫। (২) [১৯৫৫] ১ এস. সি. আর. ২৬,

যে মামলাটি যদি দুটি পরীক্ষাগুলির মধ্যে একটিকে সন্তুষ্ট করে, তবে এটি অবশ্যই ধরে নেওয়া উচিত যে ভৃত্যকে শাস্তি দেওয়া হয়েছে এবং তার চাকরির অবসান অবশ্যই অন্যায় এবং ভৃত্যের সাংবিধানিক অধিকারের লঙঘন বলে ধরে নেওয়া উচিত। এইভাবে লক্ষ্য করা হবে যে প্রথম পরীক্ষাটি স্থায়ী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে, যেখানে দ্বিতীয় পরীক্ষাটি অস্থায়ী কর্মচারী, প্রবেশনকারী এবং অন্যান্যদের ক্ষেত্রে প্রাসঙ্গিক হবে। অতএব, আমরা মনে করি না, বিদ্বান অতিরিক্ত. সলিসিটর-জেনারেল এই যুক্তিতে ন্যায্য যে এই রায়ের সময় স্থায়ী কর্মচারীদের বিষয়ে করা সমস্ত পর্যবেক্ষণ তার বিরোধকে সমর্থন করে। এছাড়া, যদি আমরা সম্মানের সাথে বলতে পারি, এই পর্যবেক্ষণগুলি হল "ওবিটার ডিক্টার" প্রকৃতির এবং বিজ্ঞ অতিরিক্ত সলিসিটর-জেনারেল বিধি ১৪৮(৩) বা বিধি ১৪৯(৩) দেখানোর উদ্দেশ্যে শুধুমাত্র তাদের উপর নির্ভর করতে পারেন না উল্লিখিত পর্যবেক্ষণের ফলস্বরূপ বৈধ বলে ধরে রাখা উচিত।

১৯৫৮ সালে এই আদালতের দ্বারা দেওয়া এই বিষয়ে শেষ সিদ্ধান্ত (পি. বালাকোটাইয়া বনাম দ্য ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া অ্যান্ড অন্যান্যস(১) বালাকোটাইয়া-এর মামলা মোকাবেলা করেছিল যিনি একজন স্থায়ী রেলের কর্মচারী ছিলেন এবং যার পরিষেবা জাতীয় কারণে বন্ধ করা হয়েছিল। রেলওয়ে সার্ভিসেস (জাতীয় নিরাপত্তা সুরক্ষা) বিধিমালা, ১৯৪৯ এর ধারা ৩ এর অধীনে নিরাপত্তা। দেখা যাচ্ছে যে এই ক্ষেত্রে, বালাকোটাইয়া নাগপুর হাইকোর্টে তার পরিষেবা বন্ধ করার আদেশকে চ্যালেঞ্জ করেছিলেন, কারণ হাইকোর্ট বলেছিল যে। রেলওয়ে বিধিমালার ১৪৮(৩) এর অধীনে আদেশটি ন্যায়সঙ্গত ছিল। উল্লিখিত নিয়মের উপর নির্ভর করার চেষ্টা করা হয়েছে, এবং অনুপস্থিত আদেশএর অধীনে পাস করা হয়েছে বলে মনে করেননি। যুক্তি ছিল যে নিরাপত্তা বিধি ৩-এর অধীনে বাতিল আদেশটি পাস করা হয়েছিল এবং হাইকোর্টের উচিত ছিল বিধি ১৪৮(৩)-এর উল্লেখ না করে উল্লিখিত বিধির উল্লেখ করে বিষয়টি বিবেচনা করা উচিত। এই আবেদন ছিল

(১) [১৯৫৮] এস. সি. আর. ১০৫২।

এই আদালত দ্বারা বহাল রাখা হয়েছে, এবং তাই, বালাকোটাইয়া-এর প্রতিদ্বন্দ্বিতা করা আদেশের বৈধতাকে নিরাপত্তা বিধি ৩-এর রেফারেন্স দ্বারা পরীক্ষা করা হয়েছিল। প্রাসঙ্গিক নিরাপত্তা বিধিগুলির স্কিমটি তখন এই আদালত দ্বারা বিবেচনা করা হয়েছিল এবং মনে করা হয়েছিল যে উল্লিখিত বিধিগুলি লঙ্ঘন করেনি অনুচ্ছেদ ১৪ বা অনুচ্ছেদ ১৯(১)(গ) সংবিধানের আপীলকারীর অনুযায়ী দাবি হয়। অভিযুক্ত বিধিটি অসাংবিধানিক ছিল না বলে ধরে নিয়ে, এই আদালত অভিযোগের শুনানির জন্য উল্লিখিত বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিটি অনুচ্ছেদ ৩১১ প্রয়োজনীয়তা পূরণ করে না বলে আরও বিতর্কটি পরীক্ষা করার জন্য এগিয়ে যায় এবং যেমন, উল্লিখিত বিধিগুলি অবৈধ।

নিরাপত্তা বিধির বিধি, ৩, ৪ এবং ৫ যা এই পয়েন্টটি নিয়ে কাজ করে সেগুলি এমন একটি তদন্তের বিষয়ে চিন্তা করে যেখানে সংশ্লিষ্ট রেলের কর্মচারীকে তার বিরুদ্ধে প্রস্তাবিত পদক্ষেপের বিরুদ্ধে কারণ দর্শানোর সুযোগ দেওয়া হয়। বিধি ৭ এও বিধান করে যে একজন ব্যক্তি যিনি বাধ্যতামূলকভাবে অবসর নিয়েছেন বা বিধি ৩ এর অধীনে যার পরিষেবা বন্ধ করা হয়েছে, তিনি এমন ক্ষতিপূরণ, পেনশন, গ্র্যাচুইটি এবং/অথবা ভবিষ্য তহবিল সুবিধার অধিকারী হবেন যা তার পরিষেবার জন্য প্রযোজ্য বিধিগুলির অধীনে তার জন্য গ্রহণযোগ্য হবে। যদি তাকে তার পদ বিলুপ্তির কারণে চাকরি থেকে অব্যাহতি দেওয়া হয় তবে কোন বিকল্প উপযুক্ত কর্মসংস্থানের ব্যবস্থা না করে। বিতর্ক ছিল যে প্রাসঙ্গিক বিধি দ্বারা বিবেচনা করা তদন্তের প্রকৃতি অনুচ্ছেদ ৩১১(২), প্রয়োজনীয়তাগুলি পূরণ করে না এবং তাই, বিধিগুলি অবৈধ হিসাবে প্রত্যাহার করা উচিত এবং বালাকোটাইয়া-এর পরিষেবা বন্ধ করার আদেশটি তাই অবৈধ বলে ধরে নেওয়া উচিত। এই যুক্তিটি এই আদালত প্রত্যাখ্যান করেছিল এবং সতীশ চন্দ্র আনন্দ (১), শ্যাম লাল (২), সৌভাগচাঁদ এম. দোশী (৩), এবং পরশোতম লাল ধিংড়া (৪) মামলাগুলির পূর্ববর্তী সিদ্ধান্তগুলির উপর নির্ভর করে এটি ধরেছিল যে রেলওয়ে কর্মচারীদের পরিষেবা বন্ধ করার আদেশ যা হতে পারে

(১) [১৯৫৩] এস. সি. আর. ৬৫৫। (২) [১৯৫৫] ১ এস. সি. আর. ২৬.

(৩) [১৯৫৮] এস. সি. আর. ৫৭১। (৪) [১৯৫৮] এস. সি. আর. ৮২৮।

৩ এর অধীনে পাস করা বরখাস্ত বা অপসারণের আদেশ নয়, এবং তাই, অনুচ্ছেদ ৩১১(২), প্রযোজ্য নয়। সেই দৃষ্টিতে, বিধি ৩ এর বৈধতা বজায় ছিল। রেকর্ডিং এর মধ্যে এই পয়েন্টে উপসংহারে, এই আদালতটি পর্যবেক্ষণ করেছে বিধি ৩ এর অধীনে পরিষেবাগুলি বন্ধ করার আদেশটি বিধি ১৪৮ এর অধীনে ডিসচার্জের আদেশের মতো একই ভিত্তিতে দাঁড়িয়েছে এবং এটি ৩১১ ধারার অর্থের মধ্যে বরখাস্ত বা অপসারণের একটিও নয়। স্বাভাবিকভাবেই, বিজ্ঞ অতিরিক্ত, সলিসিটর-জেনারেল আইনের এই বিবৃতির উপর নির্ভর করেন।

এই পর্যবেক্ষণের প্রভাবকে উপলব্ধি করার জন্য, এটি মনে রাখা প্রয়োজন যে রায়ের আগের অংশে, এই আদালত বিশেষভাবে এই যুক্তিটি উল্লেখ করেছে যে নিরাপত্তা বিধিগুলি বিধি ১৪৮ থেকে সম্পূর্ণ আলাদা তাদের নিজস্ব একটি স্বাধীন অপারেশন ছিল, এবং পর্যবেক্ষণ করেছেন যে আদালত সেই প্রশ্নে কোনও চূড়ান্ত মতামত প্রকাশ করতে চাননি "যেহেতু মিঃ গণপতি আইয়ার ইচ্ছুক যে প্রশ্নে থাকা আদেশের বৈধতা এই ভিত্তিতে নির্ধারিত হতে পারে যে সেগুলি নিরাপত্তা বিধির বিধি ৩ এর অধীনে পাস করা হয়েছিল, বিধি ১৪৮ এর রেফারেন্স ছাড়াই। এটি আপীলকারীর দাবি অনুযায়ী নিরাপত্তা বিধিগুলি অসাংবিধানিক কিনা তা সিদ্ধান্ত নেওয়ার প্রয়োজনীয়তা তৈরি করে।" সুতরাং এটি লক্ষ্য করা যাবে যে আপীলকারী বালাকোটাইয়া যে হাইকোর্টের উল্লেখ করার ক্ষেত্রে ভুল ছিল তা বহাল রেখেছেন। এবং নির্ভর করে বিধি ১৪৮(৩) তে তার পরিষেবা বন্ধ করার অপ্রকৃত আদেশ টিকিয়ে রাখার উদ্দেশ্যে, এই আদালতের স্বাভাবিকভাবেই এই মামলায় উক্ত বিধির বৈধতা, প্রভাব বা প্রযোজ্যতা বিবেচনা করার কোন সুযোগ ছিল না, এবং তাই, মনোযোগ প্রাসঙ্গিক নিরাপত্তা বিধিটি বৈধ ছিল কিনা এবং আপিলকারীর বিরুদ্ধে দেওয়া আদেশটিকে ন্যায্যতা দেয় কিনা তা নিয়েই আদালতের প্রশ্ন। বিষয়টির এই দিকটি মোকাবেলা করার ক্ষেত্রে, এই আদালত নিঃসন্দেহে এই সিদ্ধান্তে পৌঁছেছে যে বিধি ৩-এর অধীনে বালা-কোটাইয়া-এর পরিষেবার অবসান তার অপসারণ বা বরখাস্তের সমান নয়; কিন্তু যেহেতু বিধি ১৪৮(৩) এর ক্ষেত্রে আদালতের সামনে কোন যুক্তির আবেদন করা হয়নি, তাই রায় দ্বারা প্রণীত উল্লিখিত বিধির রেফারেন্সটি সম্পূর্ণরূপে একজন অভিযুক্তের প্রকৃতির, এবং তাই, আমরা প্রস্তুত নই।

বিধি ১৪৮(৩) বৈধ বলে বিবৃতিটি পড়ুন। উক্ত বিবৃতিটি এইভাবে পড়লে এই সত্যটিকে উপেক্ষা করা হবে যে এই আদালত হাইকোর্টের সিদ্ধান্তকে উল্টে দিয়েছে যে বিধি ১৪৮(৩) এর অধীনে বিকৃত আদেশটি বৈধ ছিল বিশেষত এই ভিত্তিতে যে মামলাটি করা হয়নি। ভারতের ইউনিয়ন দ্বারা এবং হাইকোর্ট দ্বারা গৃহীত হওয়া উচিত নয়। এইভাবে এটি স্পষ্ট যে এই আদালতে মামলাটি যুক্তিযুক্ত এবং বিবেচনা করা হলে, বিধি ১৪৮(৩) পক্ষের মধ্যে বিবাদের বাইরে ছিল। সেজন্য রায়ে প্রদত্ত বিবৃতিতে বিধি ১৪৮ এর রেফারেন্সের উপর নির্ভর করা অযৌক্তিক হবে যার উপর বিজ্ঞ অতিরিক্ত সলিসিটর-জেনারেল নির্ভর করেন।

এই প্রশ্নের আরেকটি দিক আছে যা আমরা ঘটনাক্রমে এই মামলার সাথে অংশ নেওয়ার আগে উল্লেখ করতে পারি। আমরা ইতিমধ্যেই সুভাগচাঁদ এম দোশির (১) ক্ষেত্রে ভেঙ্কটরামা আইয়ার জে.-এর পর্যবেক্ষণ উদ্‌ধৃত করেছি যে এই প্রভাবে যে বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের অনুমতি দেওয়া হলে পরিষেবার ন্যূনতম সময়কাল নির্ধারণ না করে যে নিয়মটি চালু করা যেতে পারে, এই ধরনের একটি বিধি প্রয়োগের মাধ্যমে একজন স্থায়ী বেসামরিক কর্মচারীর পরিষেবার অবসান অনুচ্ছেদ ৩১১(২) অধীনে বরখাস্ত বা অপসারণ হবে এবং আমরা ইঙ্গিত করেছি যে আমরা সেই বিবৃতিটিকে সঠিকভাবে এই বিষয়ে প্রকৃত আইনি অবস্থানের প্রতিনিধিত্বকারী হিসাবে বিবেচনা করি। দেখা যাচ্ছে যে এই আদালত যখন বালাকোটাইয়া-র মামলার সিদ্ধান্ত নিয়েছিল, তখন বিষয়টির এই দিকটি আদালতের সামনে তর্ক করা হয়নি এবং আমরা যে পর্যবেক্ষণটি উল্লেখ করেছি তা তার নজরে আনা হয়নি।

আরও একটি মামলা যা এখনও এই প্রসঙ্গে বিবেচনা করা বাকি আছে তা হল দলীপ সিং বনাম দ্য স্টেট অফ পাঞ্জাব (২) এর সিদ্ধান্ত। এই ক্ষেত্রে, পাতিয়ালা স্টেট রেগুলেশন, ১৯৩১-এর বিধি ২৭৮-এর অধীনে পেপসু-এর রাজপ্রমুখ তাঁর ক্ষমতা প্রয়োগ করে দলীপ সিংকে বাধ্যতামূলকভাবে চাকরি থেকে অবসর নিয়েছিলেন। যে মামলা থেকে এই আদালতে আপিল করা হয়েছিল তাতে তিনি অভিযোগ করেছিলেন যে অবসরের আদেশ তার বিরুদ্ধে পাস করা হয়েছে। তার পরিমাণ-

(১) [১৯৫৮] এস. সি. আর. ৫৭১। (২) [১৯৬১] ১ এস. সি. আর. ৮৮।৫

তাকে বরখাস্ত করা হয়েছে, এবং তাই, তিনি দাবি করেছেন ২৬,৬৯৯-১৩-০ টাকা আদায় করার। সেই ভিত্তিতে। বিধি ২৭৮-এর বৈধতা কোনো পর্যায়েই কার্যধারায় ইস্যু করা হয়নি। উত্থাপিত একমাত্র পয়েন্ট ছিল যে উল্লিখিত বিধিটি তার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য নয়, এবং এটি অনুরোধ করা হয়েছিল যে পরিস্থিতিতে, আদেশটি বরখাস্তের আদেশ ছিল। এই আদালতের মতে বিধি ২৭৮ কেসটিতে আবেদন করা হয়েছে, এবং তাই, বিধির প্রযোজ্যতার বিরুদ্ধে প্রাথমিক আপত্তি খারিজ করা হয়েছে। এই আদালতের সামনে উত্থাপিত মূল বিতর্কের সাথে কাজ করে যে দলীপ সিংকে বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণ করা হয়েছিল অনুচ্ছেদ ৩১১(২) এর অর্থের মধ্যে চাকরি থেকে অপসারণ, এই আদালত শ্যাম লাল (১) এবং সৌভাগচাঁদ দোষীর (২) মামলায় নির্ধারিত পরীক্ষাগুলি প্রয়োগ করে এবং ধরে যে উল্লিখিত অবসর অপসারণের পরিমাণ নয়। দলীপ সিং তার অর্জিত সুবিধা হারাননি, এবং যদিও অভিযুক্ত অসদাচরণ বা অদক্ষতার বিবেচনায় তাকে বাধ্যতামূলকভাবে অবসর নেওয়ার ক্ষেত্রে সরকারকে গুরুত্ব দেওয়া হতে পারে, যা আদেশের চরিত্রকে প্রভাবিত করেনি; প্রকৃতপক্ষে, অফিসারকে সম্পূর্ণ পেনশন প্রদান করা হয়েছিল, এবং তাই, অবসরের আদেশটি স্পষ্টতই শাস্তির মাধ্যমে নয় বলে ধরে নেওয়া হয়েছিল।

এই রায়ের শেষে, এই আদালত যোগ করেছে যে দোশি (২) এর মামলায় করা পর্যবেক্ষণগুলি যা আমরা ইতিমধ্যে উদ্ধৃত করেছি, এই আইনটি তৈরি করা উচিত নয় যে বিধি ২৭৮ এর অধীনে অবসর গ্রহণ অবৈধ হবে যে কারণে সরকারী কর্মচারীর বিরুদ্ধে উল্লিখিত বিধি কার্যকর করার আগে পরিষেবার ন্যূনতম সময়কাল নির্ধারিত ছিল না। এটি স্মরণ করা হবে যে দোশির (২) ক্ষেত্রে, ভেঙ্কটরামা আইয়ার জে. পর্যবেক্ষণ করেছিলেন যে যদি দুটি সময়কাল একটি স্থায়িত্বের জন্য এবং অন্যটি বাধ্যতামূলক অবসরের নিয়ম কার্যকর করার জন্য নির্ধারিত না হয় তবে অফিসারের বাধ্যতামূলক অবসরের পরিমাণ হবে। অনুচ্ছেদ ৩১১(২) অধীনে বরখাস্ত বা অপসারণ দলীপ সিং এর ক্ষেত্রে (৩), এটি বলা হয়েছিল যে উল্লিখিত পর্যবেক্ষণটি সেই পক্ষে সর্বজনীন প্রয়োগের কোনও নিয়ম স্থাপন করা উচিত নয়। দ্য বিজ্ঞ অতিরিক্ত সলিসিটর-জেনারেল স্বাভাবিকভাবেই এই পর্যবেক্ষণের উপর নির্ভর করেছেন।

(১) [১৯৫৫] ১ এস. সি. আর. ২৬ (২) [১৯৫৮] ১ এস. সি. আর. ৫৭১।

(৩) [১৯৬১] ১ এস. সি. আর. ৮৮

যাইহোক, এটি উল্লেখ করা প্রয়োজন যে উল্লিখিত পর্যবেক্ষণগুলি এই ধারণার ভিত্তিতে করা হয়েছিল যে পাতিয়ালা বিধিগুলি বিধি ২৭৮ এর অধীনে বাধ্যতামূলকভাবে অবসর নেওয়ার আগে সরকারী কর্মচারীকে পরিষেবার কোনও ন্যূনতম মেয়াদ নির্ধারণ করেনি। আমরা ইতিমধ্যে দেখেছি যে বিধি ২৭৮-এর বৈধতাকে দলীপ সিং-এর ক্ষেত্রে আদালতে চ্যালেঞ্জ করা হয়নি; এছাড়াও, আমাদের এখন প্রাসঙ্গিক পাতিয়ালা বিধিতে উল্লেখ করা হয়েছে, এবং এটি প্রতীয়মান হয় যে বিধি ৫৩, ৫৪, ১২৫, ২৩৬, ২৩৯, ২৪০, ২৪৩ এবং ২৭৮ এর সম্মিলিত ক্রিয়াকলাপ দেখায় যে কোনও অফিসারকে বাধ্যতামূলকভাবে অবসর নেওয়া যেতে পারে না বিধি ২৭৮ যদি না তিনি কমপক্ষে ১২ বছরের চাকরি করেন। আমরা বিষয়টির এই দিকটি উল্লেখ করছি এটি দেখানোর উদ্দেশ্যে যে আমরা এইমাত্র যে পর্যবেক্ষণগুলি উল্লেখ করেছি তা করার ক্ষেত্রে এই আদালত যে অনুমান করেছেন তা বাস্তবে সুপ্রতিষ্ঠিত নাও হতে পারে। তা ছাড়া, আমরা মনে করি যে যদি কোনো বিধি উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে কোনো সীমাবদ্ধতা আরোপ না করে একজন সরকারি কর্মচারীকে বাধ্যতামূলকভাবে অবসর নেওয়ার অনুমতি দেয় যে এই ধরনের সরকারি কর্মচারীর চাকরির ন্যূনতম মেয়াদ থাকা উচিত ছিল, সেই বিধিটি অবৈধ হবে এবং তাই- উল্লিখিত বিধির অধীনে আদেশকৃত অবসরকে বলা হয় অনুচ্ছেদ ৩১১(২) অর্থের মধ্যে সরকারী কর্মচারীকে অপসারণের সমান।

এই পর্যায়ে, আমাদের এটা স্পষ্ট করা উচিত যে বর্তমান আপিলগুলিতে, বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের একটি নিয়ম বৈধ হবে কিনা তা বিবেচনা করার জন্য আমাদের আহ্বান করা হয়নি, যদি, চাকরির স্থায়িত্বের একটি উপযুক্ত বয়স নির্ধারণ করার পরে, এটি একজন স্থায়ী কর্মচারী হতে অনুমতি দেয়। কর্মজীবনের খুব প্রাথমিক পর্যায়ে অবসর গ্রহণ করেন। আমরা বাধ্যতামূলক অবসরের মামলাগুলির সাথে সম্পর্কিত সিদ্ধান্তগুলিকে উল্লেখ করেছি শুধুমাত্র সেই প্রশ্নগুলির সাথে সম্পর্কিত যেগুলির সাথে আমরা সরাসরি উদ্বিগ্ন সেই সিদ্ধান্তগুলির মধ্যে কিছু সিদ্ধান্তে করা অবিটার পর্যবেক্ষণের প্রভাব নিরূপণের উদ্দেশ্যে। বাধ্যতামূলক অবসরের আদেশ দ্বারা উত্থাপিত প্রশ্নটি উল্লিখিত সিদ্ধান্তগুলির দ্বারা আচ্ছাদিত হওয়া আবশ্যক বলে মনে করা উচিত। তাই আমাদের উপসংহার হল এই নিয়ম-

১৪৮(৩) এবং ১৪৯(৩) যা তাদের দ্বারা প্রদত্ত পদ্ধতিতে একটি স্থায়ী রেলওয়ে কর্মচারীর পরিষেবার সমাপ্তির অনুমতি দেয়, অবৈধ কারণ উল্লিখিত বিধিগুলি অনুমোদিত পরিষেবাগুলির সমাপ্তি হল উল্লিখিত রেলওয়ের স্থায়ী কর্মচারীকে অপসারণ করা এবং এটি নিয়মের লঙ্ঘন করে। অনুচ্ছেদ ৩১১(২) দ্বারা প্রদত্ত সাংবিধানিক সুরক্ষা ।

এই আদালত শ্যাম লালের (১) মামলায় তার সিদ্ধান্ত ঘোষণা করার পরে, বিধি ১৪৮(৩) এর বৈধতা সম্পর্কে প্রশ্নটি বেশ কয়েকটি হাইকোর্ট বিবেচনা করেছে এবং এটি অবশ্যই স্বীকার করতে হবে যে কলকাতা হাইকোর্টের দুটি সিদ্ধান্ত ব্যতীত ভারত ইউনিয়ন বনাম সোমেশ্বর ব্যানার্জী (২), এবং ফকির চন্দ্র চিকি বনাম এস. চক্রবর্তী ও ওরস (৩), যারা ধরে রেখেছে যে রেলওয়ে নিয়মের বিধি ১৭০৯ এবং বিধি ১৪৮(৩) যথাক্রমে অবৈধ, বিচারিক মতামতের ঐকমত্য বিজ্ঞ অতিরিক্তুল দ্বারা উত্থাপিত বিতর্কের পক্ষে সলিসিটর-জেনারেল। এই সিদ্ধান্তগুলি ধরেছে যে বিধি ১৪৮(৩) সাংবিধানিকভাবে বৈধ (বিশ্বনাথ সিং বনাম জেলা ট্রাফিক সুপার, এন.ই. রেলওয়ে, সোনেপুর (৪), দ্য ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া বনাম আসকারন (৫) হরদ্বারী লাল বনাম জেনারেল ম্যানেজার, উত্তর পূর্ব রেলওয়ে, গোরখপুর (৬) এবং আরেকজন কিষাণ প্রসাদ বনাম ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া (৭) এবং ডি.এস শ্রীনাথ বনাম জেনারেল ম্যানেজার, সাউদার্ন রেলওয়ে, মাদ্রাজ (৮)। ন্যায্যতার সাথে, আমাদের যোগ করা উচিত যে এই সমস্ত সিদ্ধান্তের ভিত্তিতে এগিয়েছে স্থায়ী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে শ্যাম লালের (১) ক্ষেত্রে বা ধিংড়ার (৯) ক্ষেত্রে এই আদালতের পর্যবেক্ষণগুলি সেই বিষয়ে একটি সিদ্ধান্তের সমান ছিল এবং তাই হাইকোর্টের জন্য বাধ্যতামূলক ছিল। কিছু সিদ্ধান্ত বিধি ১৪৮(৩) এর বৈধতা সম্পর্কে প্রশ্ন মোকাবেলা করার জন্য উল্লিখিত পর্যবেক্ষণগুলিকে গ্রহণ করার এবং যৌক্তিকভাবে তাদের প্রসারিত করার উদ্দেশ্য করে। সম্মানের সাথে, আমাদের অবশ্যই ধরে রাখতে হবে যে এই সিদ্ধান্তগুলি বিধি ১৪৮(৩) এর চরিত্রের ক্ষেত্রে সঠিক আইনি অবস্থানকে সঠিকভাবে উপস্থাপন করে না।

(১) [১৯৫৫] ১ এস. সি. আর. ২৬. (২) এ .আই. আর.১৯৫৪ কলকাতা ৩৯৯।

(৩) এ .আই. আর. ১৯৫৪ কলকাতা ৫৬৬। (৪) এ .আই. আর. ১৯৫৬ পাটনা ২২১।

(৫) এ .আই. আর. ১৯৫৭ রাজস্থান ৮৩৬। (৬)এ .আই. আর. ১৯৫৯ অল ৪৩৯।

(৭) এ .আই. আর. ১৯৬০ ক্যাল। ২৬৪। (৮) এ .আই. আর. ১৯৬২ মাদ্রাস্ ৩৭৯।

(৯) [১৯৫৮] এস. সি. আর. ৮২৮।

এখনও আরও একটি বিষয় রয়েছে যা অবশ্যই বিবেচনা করা উচিত এবং তা হল বিধিমালা ১৪৮(৩) এবং ১৪৯(৩) এর বৈধতাকে চ্যালেঞ্জ করা যে তারা সংবিধানের ১৪ লঙঘন করে। উভয় পক্ষের দায়ের করা মামলার এই অংশে আবেদনগুলি খুব সন্তোষজনক নয়; কিন্তু বিধিগুলির বিস্তৃত বৈশিষ্ট্যগুলি যার উপর চ্যালেঞ্জটি নির্ভর করে, সেখানে কোনও গুরুতর বিরোধ নেই৷ আমরা ইতিমধ্যে নিয়ম দেখেছি; এটা অনুরোধ করা হচ্ছে যে তারা উল্লিখিত বিধিগুলি পরিচালনা করবে এমন কর্তৃপক্ষকে কোন নির্দেশনা না দেওয়ার জন্য অভিপ্রায়। কর্তৃপক্ষের বিচক্ষণতা বিষয়টিতে সম্পূর্ণরূপে অনির্দেশিত রেখে দেওয়া হয়েছে এবং বিধিগুলি এতটাই শব্দযুক্ত যে তাদের দ্বারা প্রদত্ত ক্ষমতা বিধিগুলিকে আপত্তি না করেই কৌতুকপূর্ণভাবে ব্যবহার করা যেতে পারে।

এটি দ্বারাও বিতর্কিত নয়। বিজ্ঞ অতিরিক্ত সলিসিটর-জেনারেল বলেছেন যে রাজ্যের অধীনে বা ইউনিয়নের অধীনে পাবলিক পরিষেবাগুলির অন্য কোনও শাখায় এমন কোনও নিয়ম নেই যা অপ্রচলিত নিয়মগুলির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ৷ অতএব, বিরোধী বিধিগুলির এই দুটি বৈশিষ্ট্যের উপর ভিত্তি করে আমাদের সামনে রেলের কর্মচারীরা যুক্তি দিচ্ছেন যে বিধি অনুচ্ছেদ ১৪ আঘাত করে প্রথম যুক্তির সমর্থনে, এটি প্রস্তাব করা হয় যে যদিও অভিযুক্ত বিধিটি শর্তাবলীতে একটি বৈষম্যমূলক নিয়ম প্রণয়ন করতে পারে না এবং সেই অর্থে স্পষ্টভাবে অনুচ্ছেদ ১৪, লঙঘন করতে পারে না। তা সত্ত্বেও, উল্লিখিত অনুচ্ছেদ লঙঘন হতে পারে। যদি এটি এমনভাবে তৈরি করা হয় যে ব্যক্তি বা একইভাবে অবস্থিত জিনিসগুলির সাথে অসম বা বৈষম্যমূলক আচরণ করা যায়; এবং এই বিষয়টির সমর্থনে, জ্যোতি পার্সাদ বনাম ইউনিয়নের প্রশাসক-এ এই আদালতের সিদ্ধান্তের উপর নির্ভর করা হয়। দিল্লির অঞ্চল)। বলা হয়, এই ধরনের ফলাফল অনিবার্যভাবে অনুসরণ করবে যেখানে বিধিটি একজন নির্বাহী কর্মকর্তা হিসাবে একটি কর্তৃপক্ষের বিচক্ষণতা রাখে এবং কোন নীতি নির্ধারণ করে না এবং কোন বাস্তব, বোধগম্য, বা যুক্তিসঙ্গত উদ্দেশ্য প্রকাশ করতে ব্যর্থ হয় যা এটি দ্বারা প্রদত্ত ক্ষমতা পরিবেশন করার উদ্দেশ্যে।

(১) [১৯৬২] ২ এস. সি. আর. ১২৫ এ পি. ১৩৭।

অন্যদিকে, বিজ্ঞ অতিরিক্ত সলিসিটর-জেনারেল দাবি করেছেন যে বিধির উদ্দেশ্যই এটির অধীনে তার ক্ষমতা প্রয়োগকারী যথাযথ কর্তৃপক্ষকে নির্দেশনা দেয়; উল্লিখিত ক্ষমতা প্রয়োগের ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে রেলওয়ের কর্মচারীর কাজের প্রকৃতি এবং গুণমানের বিষয়ে সমস্ত প্রাসঙ্গিক পরিস্থিতি বিবেচনা করতে হবে এবং সিদ্ধান্ত নিতে হবে যে এমন পরিস্থিতিতে আছে কি না বলেন, কর্মচারীকে বরখাস্ত করা উচিত। এই ধরনের একটি প্রশ্ন মোকাবেলা করার সময়, এটা স্পষ্ট যে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ স্বাভাবিকভাবেই জনস্বার্থের বিবেচনা এবং রেলওয়ে প্রশাসনের স্বার্থ বিবেচনা করবে। অতএব, এটি প্রস্তাব করা হয় যে এই নিয়মটি এই ভিত্তিতে আঘাত করা যাবে না যে এটি যথাযথ কর্তৃপক্ষের উপর নিরঙ্কুশ, অনির্দেশিত এবং অ-কাঠামোহীন ক্ষমতা প্রদান করে। যেহেতু আমরা উপসংহারে এসেছি যে দ্বিতীয় আক্রমণটি অনুচ্ছেদ ১৪ অধীনে বিধির বৈধতার বিরুদ্ধে করা হয়েছে টিকে থাকা উচিত আমরা পক্ষগুলির মধ্যে বিতর্কের এই অংশে কোনও মতামত প্রকাশ করার প্রস্তাব দিই না।

বিষয়টির অন্য দিক থেকে উদ্ভূত হয় যে সরকারি চাকরির অন্য কোনো শাখায় সরকারি কর্মচারীদের জন্য এমন নিয়ম নেই। শিল্পের প্রকৃত সুযোগ এবং প্রভাব। অনুচ্ছেদ ১৪ এই আদালতের দ্বারা বিভিন্ন সময়ে বিবেচনা করা হয়েছে. তবে, শ্রী রাম কৃষ্ণ ডালমিয়া বনাম শ্রী বিচারপতি এস.আর. টেন্ডলকার ও ওরস (১) এই অনুচ্ছেদটি এবং এই আদালতের প্রাসঙ্গিক সিদ্ধান্তগুলি পরীক্ষা করার পর, প্রধান বিচারপতি দাস, যিনি আদালতের পক্ষে কথা বলেছিলেন, (ক) থেকে (চ) এর আকারে অবস্থানটি জানিয়েছেন৷ প্রস্তাবনা (ক) এবং (চ) আমাদের উদ্দেশ্যে প্রাসঙ্গিক। "এই আদালতের সিদ্ধান্তগুলি প্রতিষ্ঠিত করে," দাস, প্রধান বিচারপতি বলেন, "(ক) যে কোনও আইন সাংবিধানিক হতে পারে যদিও এটি কোনও একক ব্যক্তির সাথে সম্পর্কিত হয়, যদি কিছু বিশেষ পরিস্থিতি বা কারণে তার জন্য প্রযোজ্য এবং অন্যদের জন্য প্রযোজ্য না হয়, যে একক ব্যক্তি নিজের দ্বারা একটি শ্রেণী হিসাবে বিবেচিত হতে পারে এবং (চ) যে অংশে বিদ্যমান অবস্থার ভাল বিশ্বাস এবং জ্ঞান

(১) [১৯৫৯] এস. সি. আর. ২৭৯ পৃষ্ঠায় ২৯৭।

একটি আইনসভার অনুমান করা হয়, যদি আইনের মুখে এমন কিছু না থাকে বা আদালতের নজরে আনা পারিপার্শ্বিক পরিস্থিতি যার ভিত্তিতে শ্রেণীবিভাগকে যুক্তিসঙ্গতভাবে ভিত্তিক হিসাবে গণ্য করা যেতে পারে, তাহলে সাংবিধানিকতার অনুমান কতটা বহন করা যায় না সর্বদা ধরে রাখা যে নির্দিষ্ট ব্যক্তি বা কর্পোরেশনগুলিকে বৈষম্যমূলক বা বৈষম্যমূলক আইনের অধীন করার জন্য কিছু অপ্রকাশিত এবং অজানা কারণ থাকতে হবে।" অপরিবর্তিত নিয়ম প্রণয়নের উদ্দেশ্যে নিজেই ক্লাস করুন। যদি প্রশাসনিক দক্ষতা বা পরিষেবার প্রয়োজনীয়তার বিবেচনায় এই ধরনের একটি নিয়ম প্রণয়নের ন্যায্যতা হয়, তাহলে কেন শুধুমাত্র একটি উদাহরণ নেওয়ার জন্য পোস্ট ও টেলিগ্রাফ বিভাগে এই ধরনের একটি নিয়ম প্রণয়ন করা উচিত ছিল না। বিজ্ঞ অতিরিক্ত সলিসিটর-জেনারেল অকপটে স্বীকার করেছেন যে রেলওয়ে প্রশাসন বা ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়ার দ্বারা দাখিল করা হলফনামাগুলি এমন কোনও উপাদান সরবরাহ করেনি যার ভিত্তিতে কেবলমাত্র জনসেবার একটি সেক্টরের ক্ষেত্রে বিধি প্রণয়নকে ন্যায়সঙ্গত করা যেতে পারে। আমরা এই যুক্তির প্রশংসা করি যে পাবলিক সার্ভিসের বিভিন্ন সেক্টরে কর্মচারীদের দ্বারা প্রদত্ত পরিষেবার প্রকৃতি ভিন্ন হতে পারে এবং সমস্ত পাবলিক সেক্টরে চাকুরী নিয়ন্ত্রক শর্তাবলী একই বা অভিন্ন নাও হতে পারে; কিন্তু একটি নির্দিষ্ট সময়ের জন্য একটি নোটিশ প্রদান করার পরে একটি সরকারী কর্মচারীর পরিষেবা বন্ধ করার প্রশ্ন সম্পর্কে, আমরা দেখতে পাচ্ছি না যে কীভাবে রেলওয়েকে একটি পৃথক এবং স্বতন্ত্র শ্রেণী গঠন হিসাবে গণ্য করা যেতে পারে যার রেফারেন্সের দ্বারা অসম্পূর্ণ নিয়ম। অনুচ্ছেদ ১৪ আলোকে ন্যায়সঙ্গত হতে পারে। যদি এই ধরনের একটি বিধি তৈরি করা এবং এটি দ্বারা অর্জন করা উদ্দেশ্যের মধ্যে কোন যুক্তিসঙ্গত সংযোগ থাকে, তাহলে সেই সংযোগটি স্পষ্টতই পাবলিক সার্ভিসের অন্যান্য সেক্টরে বিদ্যমান থাকবে। যা ঘটেছে তা হল যে বিধি ১৪৮(৩) বা বিধি ১৪৯(৩) এর মতো একটি বিধান প্রথম রেলওয়ে কোম্পানিগুলি দ্বারা তৈরি করা হয়েছিল যখন রেলওয়েতে নিয়োগ একটি সম্পূর্ণ বাণিজ্যিক বিষয় ছিল যা চুক্তির সাধারণ নিয়ম দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হয়। রেলওয়ে রাজ্যের হাতে নেওয়ার পরে, সেই অবস্থানটি অপরিহার্য ছিল-

পর্যায়ক্রমে পরিবর্তিত, এবং তাই, নিয়মের বৈধতা এখন অনুচ্ছেদ ১৪ অধীনে চ্যালেঞ্জের মুখোমুখি। অতএব, আমরা সন্তুষ্ট যে তারা অনুচ্ছেদ ১৪ লঙ্ঘন করে এমন ভিত্তিতে অপ্রস্তুত বিধিগুলির বৈধতার চ্যালেঞ্জ এছাড়াও সফল হতে হবে ।

এই আপিলগুলির সাথে অংশ নেওয়ার আগে আমাদের আরও একটি বিষয় উল্লেখ করা উচিত। রেলওয়েতে, বিধি ১৪৯-এর বৈধতা নিয়ে কাজ করছেন, আসাম হাইকোর্টের বিচারপতি নাইডু যিনি শ্যাম বিহারী তেওয়ারি ও ওরসের বনাম ভারতের ইউনিয়ন এবং (১), ক্ষেত্রে সংখ্যালঘু রায় দিয়েছেন পর্যবেক্ষণ করেছে যে নিয়মটি অতিরিক্ত কারণে অবৈধ হবে যে এটি রেলওয়ে প্রশাসনকে রেলওয়ে প্রশাসনের সদিচ্ছা এবং আনন্দের ভিত্তিতে নোটিশে রেল পরিষেবায় স্থায়ী চাকরিতে থাকা যে কোনও ব্যক্তির পরিষেবাগুলি বন্ধ করার ক্ষমতা প্রদানের জন্য অভিপ্রায় করে। বিজ্ঞ বিচারক বলেন, এই ধরনের ক্ষমতা শুধুমাত্র রাষ্ট্রপতির দ্বারা তাৎক্ষণিক ক্ষেত্রে ব্যবহার করা যেতে পারে যেখানে পরিষেবাটি ইউনিয়নের অধীনে থাকে এবং অন্য কারো দ্বারা নয়, যেখানে প্রশ্নবিদ্ধ বিধিটি রেলওয়ে প্রশাসনকে সেই ক্ষমতা দেওয়ার কথা বলে। সমর্থনে এই উপসংহারে, বিজ্ঞ বিচারক উত্তর প্রদেশ রাজ্যে এবং অন্যরা বনাম বাবু রাম উপাধ্যায় (২) এই আদালতের দ্বারা প্রদত্ত সংখ্যাগরিষ্ঠ রায়ে করা পর্যবেক্ষণের উপর নির্ভর করেছেন। আমাদের উল্লেখ করা উচিত যে বিজ্ঞ বিচারক যে পর্যবেক্ষণের উপর নির্ভর করেন তার প্রভাবকে ভুলভাবে ব্যাখ্যা করেছেন। কথিত রায় যে অনুষ্ঠিত হয়েছে তা হল যখন অনুচ্ছেদ ৩১০ রাষ্ট্রপতি বা গভর্নরের সন্তুষ্টিতে একটি মেয়াদের জন্য প্রদান করে, অনুচ্ছেদ ৩০৯ আইনসভা বা কার্যনির্বাহীকে সক্ষম করে, যেমনটি হতে পারে, অনুচ্ছেদ ৩১০ -এর অধীনে স্বীকৃত ওভাররাইডিং ক্ষমতার উপর আঘাত না করে পরিষেবার শর্তগুলির মধ্যে অন্য বিষয়ে কোনও আইন বা বিধি তৈরি করতে। অন্য কথায়, অনুচ্ছেদ ৩০৯ দ্বারা প্রদত্ত ক্ষমতা প্রয়োগে। অনুচ্ছেদ ৩১০ দ্বারা স্বীকৃত পরিতোষ ব্যাপ্তি প্রভাবিত হতে পারে না, বা প্রতিবন্ধী হতে পারে না। আসলে, উপসংহারগুলি আকারে উল্লেখ করার সময়উল্লিখিত রায়ে বলা হয়েছে যে সংসদ বা আইনসভা কোনো প্রভাব ছাড়াই চাকরির শর্ত নিয়ন্ত্রণ করে আইন করতে পারে।

(১) এ .আই. আর. ১৯৬৩ আসাম ৯৪ (২) [১৯৬১] ২ এস. সি. আর. ৬৭৯

অনুচ্ছেদ ৩১০ সহ পঠিত অনুচ্ছেদ ৩১১ পড়া অধীনে রাষ্ট্রপতি বা রাজ্যপালের ক্ষমতা। অনুচ্ছেদ । একই জায়গায় এটাও বলা হয়েছে যে একজন সরকারী কর্মচারীকে খুশিতে বরখাস্ত করার ক্ষমতা অনুচ্ছেদ ১৫৪ আওতার বাইরে এবং, তাই, গভর্নর দ্বারা অধস্তন কর্মকর্তার কাছে অর্পণ করা যাবে না এবং শুধুমাত্র সংবিধান দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে তার দ্বারা প্রয়োগ করা যেতে পারে। প্রেক্ষাপটে, এটা স্পষ্ট হবে যে এই পরবর্তী পর্যবেক্ষণের উদ্দেশ্য নয় যে অনুচ্ছেদ ৩০৯ অধীনে একটি আইন তৈরি করা যায় না বা কোন বিধি উল্লিখিত অনুচ্ছেদের বিধানের অধীনে প্রণয়ন করা যাবে না যে প্রক্রিয়াটি নির্ধারণ করে এবং কার দ্বারা উল্লিখিত আনন্দ প্রয়োগ করা যেতে পারে। এই প্রস্তাবনা নম্বর (২) হিসাবে উল্লিখিত পর্যবেক্ষণটি অবশ্যই (৩), (৪), (৫) এবং (৬) হিসাবে নির্দিষ্ট করা পরবর্তী প্রস্তাবগুলির সাথে পড়তে হবে। শুধুমাত্র বিন্দু তৈরি করা হয় যে যাই হোক না কেন অনুচ্ছেদ ৩০৯ অধীনে করা হয় । অবশ্যই অনুচ্ছেদ ৩১০ দ্বারা নির্ধারিত আনন্দের বিষয় হতে হবে তাই, বাবু রাম উপাধ্যায় (১) এর ক্ষেত্রে এই আদালতের সংখ্যাগরিষ্ঠ সিদ্ধান্তটি তার বিস্তৃত এবং অযোগ্য উপসংহারকে সমর্থন করে যে বিধি ১৪৯(৩) একমাত্র কারণের জন্য অবৈধ ছিল তা ধরে রাখার ক্ষেত্রে বিচারপতি নাইডু পরিষেবাগুলি বন্ধ করার ক্ষমতা রেলওয়ে প্রশাসনের কাছে অর্পণ করা হয়েছিল।

ফলস্বরূপ, প্রথম গ্রুপের চারটি আপিল সফল হয় এবং অনুমোদিত হয়। তিনটি হাইকোর্টে চার আপিলকারীর দায়ের করা রিট আবেদন মঞ্জুর করা হয় এবং তাদের দ্বারা করা প্রার্থনার শর্তাবলী জারি করার নির্দেশ দেওয়া হয়। আপীলকারীরা উত্তরদাতাদের কাছ থেকে তাদের খরচের অধিকারী হবেন। দ্বিতীয় গ্রুপের তিনটি আপিল ব্যর্থ হয় এবং খরচ সহ খারিজ হয়ে যায়। প্রতিটি গ্রুপে এক সেট শুনানির ফি।

বিচারপতি সুব্বা রাও ---আমি সম্মত যে অপ্রচলিত বিধিগুলি সংবিধানের অনুচ্ছেদ ১৪ এবং সংবিধানের ৩১১(২) উভয়ই লঙ্ঘন করে এবং তাই, অকার্যকর।-অনুচ্ছেদ ১৪ এ, আমার আর কিছু বলার নেই। কিন্তু সংবিধানের ৩১১ অনুচ্ছেদে উল্লিখিত বিধিগুলির প্রভাব সম্পর্কে, আমি পছন্দ করব। আমার নিজের কারণ দিন।

সংক্ষিপ্ত কিন্তু কঠিন প্রশ্ন হল কিনা বিধি ১৪৮, ভারতীয় রেলওয়ে এস্টাব্লিশমেন্ট কোডের

(১) [১৯৬১] ২ এস. সি. আর. ৬৭৯।

ভলিউম ১ (১৯৫১) এবং বিধি ১৪৯ , ১৯৫৯ সালের উল্লিখিত কোডের সংশোধিত সংস্করণের র প্রতিস্থাপন করে ১৯৫১ সংস্করণের কোডের বিধি ১৪৮, সংবিধানের অনুচ্ছেদে ৩১১(২) অধীনে কেন্দ্রীয় সরকারের অধীনে একটি বেসামরিক পদে অধিষ্ঠিত একজন ব্যক্তিকে দেওয়া সাংবিধানিক সুরক্ষার উপর আঘাত করে। যখন সংবিধানের ৩১১(২) রাষ্ট্রকে একজন বেসামরিক কর্মচারীকে বরখাস্ত বা অপসারণ বা পদমর্যাদা হ্রাস করতে নিষিদ্ধ করেছে যতক্ষণ না তাকে তার বিষয়ে নেওয়ার প্রস্তাবিত পদক্ষেপের বিরুদ্ধে কারণ দেখানোর যুক্তিসঙ্গত সুযোগ দেওয়া হয়, বিধি ১৪৮ এবং ১৪৯ উল্লিখিত কোডের কার্যকরভাবে সরকারকে তার অধীনে নির্ধারিত নোটিশ জারি করার পরে তার পরিষেবাগুলি বন্ধ করতে সক্ষম করে৷ প্রাথমিকভাবে উল্লিখিত নিয়মগুলি সংবিধানের ৩১১(২) সাথে সাংঘর্ষিক। বিস্তৃতভাবে বলা হয়েছে, রাজ্যের বিরোধ হল যে একজন ইউনিয়ন বেসামরিক কর্মচারী তার ধারণ করে রাষ্ট্রপতির পরিতোষ সময় অফিস, যে সংবিধানের ৩১১ সত্যিই সেই আনন্দের অনুশীলনের উপর একটি সীমাবদ্ধতা নয়, এটি শুধুমাত্র এর বিরুদ্ধে সুরক্ষা ব্যবস্থা নির্ধারণ করে তার উপর তিনটি অযোগ্য সুনির্দিষ্ট দণ্ড আরোপ করা, যেমন, বরখাস্ত, অপসারণ এবং পদমর্যাদা হ্রাস, এবং বেসামরিক কর্মচারীর ব্যক্তিগত অসদাচরণ ব্যতীত অন্য কোনও কারণে তার পরিষেবার অবসান উল্লিখিত কোনও শাস্তি দ্বারা বোঝা যায় না। আরও যুক্তি হল যে "আনন্দের মতবাদ" বলতে বোঝায় যে একজন বেসামরিক কর্মচারীর একটি অফিসে কোন অধিকার নেই এমনকি এমন একটি ক্ষেত্রেও যেখানে তার একটি পদের উপর একটি পূর্ণ অধিকার রয়েছে এবং যে কোনও ক্ষেত্রে তার কোন অধিকার নেই যখন একটি নির্দিষ্ট নিয়ম রয়েছে নির্ধারিত নোটিশের পরে তার পরিষেবা বন্ধ করা যেতে পারে।

সাতজন বিচারপতির এই বেঞ্চ গঠন করা হয়েছে পরস্পরবিরোধী পর্যবেক্ষণ, যদি থাকে, এই আদালতের রায়ে পাওয়া যায়, তা পরিহার করার জন্য এবং এই ধরনের পর্যবেক্ষণের দ্বারা নিজস্ব কোনো সিদ্ধান্তে পৌঁছানোর জন্য। আমি, তাই, এতে ব্যবহৃত অভিব্যক্তির স্বাভাবিক মেয়াদ অনুসারে প্রাসঙ্গিক বিধানগুলি বিবেচনা করতে এবং তারপরে আমার কোন সিদ্ধান্ত এই আদালতের যেকোন সিদ্ধান্তের সাথে সাংঘর্ষিক কিনা তা যাচাই করার জন্য এগিয়ে যাব। শুরুতেই আমাকে অবশ্যই করতে হবে এটা স্পষ্ট যে আমি আমার আলোচনাকে শুধুমাত্র মেয়াদের প্রশ্নে সীমাবদ্ধ রাখার প্রস্তাব করছি।

স্থায়ী বেসামরিক কর্মচারীর সেবার দেশ। আমি যে পর্যবেক্ষণগুলি করতে পারি তার কোনওটিই অন্যান্য শ্রেণীর কর্মচারীদের পরিষেবার সমাপ্তির প্রশ্নে কোনও প্রভাব ফেলার উদ্দেশ্যে নয়।

যেহেতু বিজ্ঞ অতিরিক্ত সলিসিটর-জেনারেলের যুক্তিটি আনন্দের মতবাদের উপর ভিত্তি করে, তাই ভারতীয় সংবিধানের প্রেক্ষাপটে এই মতবাদের সুনির্দিষ্ট পরিধি নির্ণয় করা শুরুতেই সুবিধাজনক হবে।

অনুচ্ছেদ ৩০৯ সংবিধানের বিধান সাপেক্ষে এবং তাই, অনুচ্ছেদ ৩১০ অধীনে উল্লেখ করা হয়েছে । অনুচ্ছেদ ৩১১ এর উপর দুটি সীমাবদ্ধতা আরোপ করে ৩১০ অনুচ্ছেদে ঘোষিত আনন্দের মতবাদ উল্লিখিত বিধানগুলির মধ্যে এই হল: সংবিধানের ৩০৯ উপযুক্ত আইনসভা ইউনিয়ন বা যেকোনো রাজ্যের বিষয়ের সাথে সম্পর্কিত জনসাধারণের পরিষেবা এবং পদগুলিতে নিযুক্ত ব্যক্তিদের নিয়োগ এবং পরিষেবার শর্তাবলী নিয়ন্ত্রণ করতে পারে; এবং সেই পক্ষে বিধান না হওয়া পর্যন্ত, রাষ্ট্রপতি বা তিনি যে ব্যক্তি নির্দেশ দিতে পারেন তিনি ইউনিয়নের বিষয়ের সাথে সম্পর্কিত উক্ত পরিষেবা এবং পদগুলিতে নিযুক্ত ব্যক্তিদের নিয়োগ এবং পরিষেবার শর্তাবলী নিয়ন্ত্রণকারী বিধি প্রণয়ন করতে পারেন৷ এর সাধারণ অর্থে অভিব্যক্তি "পরিষেবার শর্তাবলী" এর মেয়াদও নেয় একজন সরকারি কর্মচারী। ৩১০ অনুচ্ছেদে অধীনে এই জাতীয় সরকারী কর্মচারী রাষ্ট্রপতির সন্তুষ্টির সময় পদে অধিষ্ঠিত হন; কিন্তু অনুচ্ছেদ ৩১১ একজন বেসামরিক কর্মচারীকে বরখাস্ত বা অপসারণ বা পদমর্যাদায় হ্রাস করার আগে সন্তুষ্ট হওয়ার জন্য দুটি শর্ত আরোপ করে, যথা, (i) তাকে বরখাস্ত করা, অপসারণ বা পদমর্যাদায় হ্রাস করা হবে না যার দ্বারা তাকে নিয়োগ করা হয়েছিল, এবং (ii) তাকে তার বিষয়ে গৃহীত পদক্ষেপের বিরুদ্ধে কারণ দর্শানোর একটি যুক্তিসঙ্গত সুযোগ দেওয়া হবে৷ এই বিধানগুলির একটি সম্মিলিত পঠন নির্দেশ করে যে অনুচ্ছেদ ৩০৯ অধীনে তৈরি করা নিয়মগুলি। আনন্দের মতবাদের অধীন; এবং যে আনন্দের মতবাদটি অনুচ্ছেদ ৩১১ অধীনে আরোপিত দুটি সীমাবদ্ধতার অধীন। আনন্দের এই মেয়াদটি ইংরেজী আইন থেকে ধার করা একটি ধারণা, যদিও এটি ভারতীয় অবস্থার সাথে মানানসই করে সংশোধন করা হয়েছে,

আনন্দের সময় মেয়াদের মতবাদের উপর ইংরেজী আইন এখন মোটামুটি স্ফটিক হয়ে গেছে। ইংরেজ আইনের অধীনে, ক্রাউনের সমস্ত কর্মচারীরা ক্রাউনের আনন্দের সময় অফিস ধারণ করে। খুশিতে বরখাস্ত করার অধিকার ক্রাউনের অধীনে কর্মসংস্থানের প্রতিটি চুক্তিতে একটি অন্তর্নিহিত শব্দ। এই মতবাদটি ক্রাউনের কোনো বিশেষাধিকারের উপর ভিত্তি করে নয় বরং জনগণের নীতির উপর ভিত্তি করে। যদি নিয়োগের শর্তাবলী অবশ্যই ভাল আচরণের জন্য একটি মেয়াদ নির্ধারণ করে বা স্পষ্টভাবে একটি কারণ নির্ধারণের জন্য একটি ক্ষমতা প্রদান করে, তাহলে আনন্দের সাথে বরখাস্ত করার ক্ষমতার এই ধরনের অন্তর্নিহিততা বাদ দেওয়া হয়, এবং সংসদের একটি আইন উল্লিখিত মতবাদকে বাতিল বা সংশোধন করতে পারে। পাবলিক পলিসি একইভাবে সাধারণ আইনের অন্য কোনো অংশের ক্ষেত্রে যেমন করতে পারে। (দেখুন দ্য স্টেট অফ ইউপিভি বাবু রাম উপাধ্যায় (১)।

ভারত সরকার আইন, ১৯১৫-এর ধারা ৯৬-খ, ১৯১৯ সালে প্রথমবারের মতো, একটি সংশোধনীর মাধ্যমে, বিধিবদ্ধভাবে এই মতবাদটিকে স্বীকৃত করে, কিন্তু এটি এমন শর্ত সাপেক্ষে করা হয়েছিল যে চাকরিতে থাকা কোনও ব্যক্তিকে অধস্তন কর্তৃপক্ষের দ্বারা বরখাস্ত করা যাবে না। যার দ্বারা তাকে নিয়োগ করা হয়েছিল। ভারত সরকার আইন, ১৯৩৫-এর ধারা ২৪০ আরেকটি সীমাবদ্ধতা আরোপ করেছে, যথা, একজন ব্যক্তির বিষয়ে নেওয়ার প্রস্তাবিত পদক্ষেপের বিরুদ্ধে কারণ দেখানোর একটি যুক্তিসঙ্গত সুযোগ তাকে দিতে হবে। কিন্তু দুটি আইনের কোনোটিই ক্ষমতাপ্রাপ্ত হয়নি। উল্লিখিত মতবাদ বাতিল বা সংশোধন করার জন্য একটি আইন প্রণয়নের জন্য উপযুক্ত আইনসভা। কার্যত ভারতের সংবিধান এর বিধান অন্তর্ভুক্ত ধারা ২৪০ এবং ধারা ২৪১ ভারত সরকার আইন, ১৯৩৫, অনুচ্ছেদ ৩০৯ এবং ৩১০ উল্লেখ করা হয়েছে । ইংরেজী মতবাদকে এক দিকে প্রসারিত করা হয়েছে এবং অন্য দিকে সীমাবদ্ধ করা হয়েছে: যেখানে রাষ্ট্রপতিকে তার আনন্দ থেকে বঞ্চিত করার ক্ষমতা সংসদের নেই, সেই আনন্দটি অনুচ্ছেদ ৩১১ মূর্ত দুটি সীমাবদ্ধতার সাপেক্ষে করা হয়েছে। আমাদের দেশের অবস্থার সাথে মানানসই ইংরেজি ধারণাটি যথেষ্ট পরিবর্তিত হয়েছে তাই বলা ঠিক হবে না অনুচ্ছেদ ৩১১ রাষ্ট্রপতির ক্ষমতার উপর একটি সীমাবদ্ধতা নয় যে তার খুশিতে একটি ইউনিয়ন বেসামরিক কর্মচারীর পরিষেবাগুলি শেষ করতে পারে৷ এই যুক্তি মেনে নিতে হবে

(১) [১৯৬১] ২ এস. সি. আর. ৬৭৯, ৬৯৬।

যে অনুচ্ছেদ ৩১১ প্রাসঙ্গিক অভিব্যক্তি কে এতটা বোঝানো হবে যে এই মতবাদের উপর পূর্ণ প্রভাব দেওয়া হল সেই মতবাদের সীমাবদ্ধতাগুলিকে উপেক্ষা করা। উভয় অনুচ্ছেদ ৩১০ এবং অনুচ্ছেদ ৩১১ একসাথে পড়া হবে এবং, যদি তাই পড়ে, তাহলে এটা স্পষ্ট হয় যে উল্লিখিত মতবাদটি উল্লিখিত দুটি শর্তের অধীন।

সংবিধানের ৩১১ অনুচ্ছেদে "খারিজ" এবং "অপসারিত" প্রাসঙ্গিক শব্দগুলির সুযোগ কী? ব্যাখ্যার সাধারণ নিয়ম যা বিধিবদ্ধ বিধানের পাশাপাশি সাংবিধানিক বিধানগুলির জন্য সাধারণ তা হল এর প্রকাশিত অভিপ্রায় খুঁজে বের করা। প্রভিশনের শব্দগুলি থেকে উল্লিখিত বিধানগুলির নির্মাতারা এটিও সমানভাবে স্থির করেছেন যে, ব্যবহৃত ভাষার প্রতি সহিংসতা না করে, একটি সাংবিধানিক বিধান একটি ন্যায্য, উদার এবং প্রগতিশীল নির্মাণ পাবে, যাতে এর আসল উদ্দেশ্য হতে পারে। অনুচ্ছেদ ৩১১ দুটি সুপরিচিত অভিব্যক্তি ব্যবহার করে, "বরখাস্ত করা" এবং "অপসারিত"। অনুচ্ছেদটি স্পষ্টভাবে বা প্রয়োজনীয় অর্থের দ্বারা নির্দেশ করে না যে একজন সরকারী কর্মচারীকে বরখাস্ত করা বা অপসারণ করা আবশ্যক অনুচ্ছেদটি একজন সরকারী কর্মচারীকে সুরক্ষা এবং সুরক্ষা দেয়, যারা অন্যথায় সরকারের দয়ায় থাকবে, উল্লিখিত শব্দগুলিকে সাধারণত একটি উদার বা যেকোনো হারে তাদের স্বাভাবিক অর্থ দেওয়া হবে, যদি না উল্লিখিত অনুচ্ছেদ বা সংবিধানের অন্যান্য অনুচ্ছেদ, স্পষ্টভাবে অথবা প্রয়োজনীয় অন্তর্নিহিত দ্বারা, তাদের অর্থ সীমাবদ্ধ করুন। আমি সংবিধানের কোথাও এমন কোনো ইঙ্গিত দেখি না যা আদালতকে সুরক্ষার সুযোগ কমাতে বাধ্য করে। "খারিজ" শব্দের অভিধানে অর্থ "যাওয়া দেওয়া; দায়িত্ব থেকে অব্যাহতি"। "অপসারণ" শব্দের অর্থ "খারাপ করা, পরিত্রাণ পাওয়া, বরখাস্ত করা"। তাদের সাধারণ কথায়, তাই, উল্লিখিত শব্দগুলির অর্থ একজন ব্যক্তির পদের অবসানের চেয়ে কম বা বেশি কিছুই নয়। একজনকে বরখাস্ত করা বা অপসারণের প্রভাব। এই অর্থে, উল্লিখিত শব্দগুলি একজন সরকারি কর্মচারীর সমস্ত পরিষেবার অবসানকে বোঝায়।

তাকে এই ধরনের অবসানের বিরুদ্ধে কারণ দেখানোর একটি যুক্তিসঙ্গত সুযোগ দিতে হবে। উল্লিখিত অভিব্যক্তিতে কোনো সীমাবদ্ধতা রাখার কোনো যুক্তি নেই, যেমন বরখাস্ত বা অপসারণ সরকারি কর্মচারীর অসদাচরণ সংক্রান্ত তদন্তের ফলাফল হওয়া উচিত ছিল। উল্লিখিত সীমাবদ্ধতা বোঝানোর প্রচেষ্টা অনুচ্ছেদে ব্যবহৃত অভিব্যক্তি দ্বারা বা প্রদত্ত কারণ দ্বারা নিশ্চিত করা হয় না, যেমন, অন্যথায় তাকে আত্মপক্ষ সমর্থন করার সুযোগ দেওয়ার কোনও অর্থ থাকবে না। যদি এই যুক্তিটি সঠিক হয় তবে এটি একটি অসাধারণ ফলাফলের দিকে পরিচালিত করবে, যথা, একজন সরকারী কর্মচারী যিনি অসদাচরণের জন্য দোষী তিনি একটি "যুক্তিসঙ্গত সুযোগ" পাওয়ার অধিকারী হবেন যেখানে একজন সৎ সরকারি কর্মচারীকে এই ধরনের কোনও সুরক্ষা ছাড়াই বরখাস্ত করা যেতে পারে। কোন পক্ষের আচরণ শাস্তির সাথে প্রাসঙ্গিক হতে পারে; অসদাচরণ হলে শাস্তি বহাল থাকতে পারে এবং যদি কোন অসদাচরণ না ছিল তা পূরণ করা যাবে না। একজন সরকারী কর্মচারীকে দেওয়া যুক্তিসঙ্গত সুযোগ তাকে প্রতিষ্ঠিত করতে সক্ষম করে যে তিনি শাস্তির যোগ্য নন, কারণ তিনি অসদাচরণের জন্য দোষী নন। তা ছাড়া, একজন সরকারি কর্মচারীকে অন্য অনেক কারণে অপসারণ বা বরখাস্ত করা যেতে পারে, যেমন ছাঁটাই, পদ বিলুপ্তি, বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণ এবং অন্যান্য। যদি একজন সরকারী কর্মচারীকে প্রস্তাবিত পদক্ষেপের বিরুদ্ধে কারণ দেখানোর সুযোগ দেওয়া হয়, তবে তিনি আবেদন করতে পারেন এবং প্রতিষ্ঠা করতে পারেন যে হয় কোন প্রকৃত ছাঁটাই বা পদ বিলুপ্ত করা হয়নি বা অন্যদের তার সামনে যেতে হবে।

এখন আমাকে দেখা যাক এই সাংবিধানিক বিধানের ইতিহাস উল্লিখিত অভিব্যক্তিগুলির অর্থের উপর এমন কোনও সীমাবদ্ধতার মুখোমুখি হয় কিনা। যেমনটি আমরা ইতিমধ্যে লক্ষ্য করেছি, আনন্দের সময়কালের ধারণাটি প্রথম ভারত সরকার আইন, ১৯১৯-এ প্রবর্তিত হয়েছিল। সেই আইনের ৯৬-খ,

"(১) এই আইনের বিধান এবং এর অধীনে প্রণীত বিধিগুলির সাপেক্ষে, ভারতে ক্রাউনের সিভিল সার্ভিসের প্রত্যেক ব্যক্তি মহামহিমের খুশির সময় পদে অধিষ্ঠিত হন এবং সুযোগের মধ্যে একটি যথাযথ কর্তৃপক্ষের দ্বারা প্রয়োজনীয় যে কোনও পদ্ধতিতে নিযুক্ত হতে পারেন তার দায়িত্বের জন্য, কিন্তু সেই চাকরিতে থাকা কোন ব্যক্তিকে তার অধীনস্থ কোন কর্তৃপক্ষ দ্বারা বরখাস্ত করা যাবে না যার দ্বারা তাকে নিয়োগ করা হয়েছে..."

এটা দেখা যাবে যে এই ধারার অধীনে উল্লিখিত ধারণাটি একটি শর্ত সাপেক্ষে চালু করা হয়েছিল; এটিও লক্ষ্য করা যেতে পারে যে বিভাগে শুধুমাত্র একটি শব্দ "খারিজ" ব্যবহার করা হয়েছে। ইংল্যান্ডে, সেই মতবাদের অধীনে, একজন সরকারী কর্মচারীর পরিষেবা, সে স্থায়ী বা অস্থায়ী কর্মচারী হোক না কেন, সে অসদাচরণে দোষী হোক বা না হোক, কোনো কারণ ছাড়াই বাতিল করা যেতে পারে। অতএব, যখন আইনের ধারা ৯৬-খ -এ "খারিজ" শব্দটি ব্যবহৃত হয়। মহামান্যের সন্তুষ্টির অনুশীলনের পরিপ্রেক্ষিতে, এই শব্দটি অবশ্যই স্বাভাবিক অর্থে ব্যবহার করা হয়েছে, অর্থাৎ সমাপ্ত। কিন্তু ওই ধারাটি ওই আইনের অধীনে প্রণীত বিধির বিধান সাপেক্ষে ছিল। কাউন্সিল ইন ইন্ডিয়ার সেক্রেটারি অফ স্টেট অ্যাক্টের অধীনে প্রদত্ত ক্ষমতা প্রয়োগ করে, তিনি ১৯২০ সালের ডিসেম্বরে কিছু নিয়ম প্রণয়ন করেন এবং পরবর্তী পরিবর্তনের সাথে সেগুলি ২৭ মে, ১৯৩০-এ প্রকাশিত হয়। উল্লিখিত নিয়মগুলিকে সিভিল সার্ভিসেস (শ্রেণীবিভাগ) হিসাবে মনোনীত করা হয়েছিল। , কন্ট্রোল এবং আপীল) বিধি। এই বিধিগুলির ৪৯ বিধি নির্দিষ্ট শাস্তির জন্য প্রদত্ত প্রকরন (৬) এর মধ্যে "মুকুটের সিভিল সার্ভিস থেকে অপসারণ, যা ভবিষ্যত চাকরি থেকে অযোগ্য নয়" নিয়ে কাজ করেছে এবং প্রকরন (৭) ক্রাউনের সিভিল সার্ভিস থেকে বরখাস্তের জন্য প্রদত্ত, "যা সাধারণত ভবিষ্যৎ চাকরি থেকে অযোগ্য।"

চাকরির অবসান:-

(ক) নিয়োগের শর্তাবলী এবং প্রবেশনারি পরিষেবা পরিচালনাকারী নিয়ম অনুসারে, প্রবেশনকালের সময় বা শেষের দিকে প্রবেশনে নিযুক্ত একজন ব্যক্তির; বা

(খ) সেন্ট্রাল সিভিল সার্ভিসেস (টেম্পোরারি সার্ভিস) রুলস, ১৯৪৯ এর নিয়ম ৫ অনুসারে চুক্তির অধীনে অন্যথায় নিযুক্ত একজন অস্থায়ী সরকারি কর্মচারীর; বা

(গ) একটি চুক্তির অধীনে নিযুক্ত একজন ব্যক্তির, তার চুক্তির শর্তাবলী অনুসারে এই নিয়মের অর্থের মধ্যে অপসারণ বা বরখাস্ত করা হয় না নিয়ম ৫৫।"

ব্যাখ্যাটি স্পষ্ট করে যে ব্যাখ্যার দ্বারা আচ্ছাদিত সমাপ্তির তিনটি নির্দিষ্ট বিভাগ বরখাস্ত বা অপসারণের পরিমাণ হবে কিন্তু ব্যাখ্যার জন্য। অর্থাৎ, অভিব্যক্তি "সমাপ্তি" শব্দটি "বরখাস্ত" বা "অপসারণ" শব্দের সমার্থক। বিধির ৫৫ বিধিতে একজন সরকারী কর্মচারীকে বরখাস্ত বা অপসারণ বা পদমর্যাদা হ্রাস করার জন্য একটি যন্ত্রপাতি সরবরাহ করা হয়েছে; এর অধীনে তাকে আত্মপক্ষ সমর্থনের পর্যাপ্ত সুযোগ দেওয়া উচিত। তারপরে ভারত সরকার আইন, ১৯৩৫ আসে। এর ধারা ২৪০, ব্যবহৃত অভিব্যক্তিটি ছিল "খারিজ" এবং সেই শব্দটি, মহামান্যের আনন্দের অনুশীলনের পরিপ্রেক্ষিতে, শুধুমাত্র পরিষেবার "সমাপ্তি" বোঝাতে পারে, যদিও বিধি ৪৯-এর ব্যাখ্যার পরিপ্রেক্ষিতে উপরে উদ্‌ধৃত বিধিগুলির, ব্যাখ্যায় উল্লিখিত সমাপ্তির তিনটি নির্দিষ্ট বিভাগ নির্মাণের মাধ্যমে, "বরখাস্ত" শব্দের স্বাভাবিক অর্থ থেকে বাদ দেওয়া যেতে পারে। তারপর আমরা অনুচ্ছেদ ৩১১, সংবিধানের যা কিছু পরিবর্তনের সাথে ধারা ২৪০ ভারত সরকার আইন, ১৯৩৫ এর বিধানগুলিকে অন্তর্ভুক্ত করেছে। এটি "খারিজ" শব্দের সাথে "অপসারিত" অভিব্যক্তিটি প্রবর্তন করেছে সম্ভবত বিধির ৪৯ এবং ৫৫ দ্বারা অনুপ্রাণিত। উল্লিখিত পদগুলির স্বাভাবিক অর্থ পরিষেবার সমাপ্তির প্রতিটি কাজে লাগে; কিন্তু, যদি বিধিগুলির ৪৯, এর সাহায্যে বোঝানো হয়। তাদের অর্থ সেখানে নির্ধারিত পদ্ধতিতে ব্যাখ্যা দ্বারা আচ্ছাদিত সমাপ্তির তিনটি বিভাগ বাদ দিয়ে কাটা যেতে পারে। যদি পরিসমাপ্তি অন্যথায় সেখানে নির্ধারিত ছিল না, এটি এখনও বরখাস্ত বা অপসারণ হবে। তা হলে সাংবিধানিক বিধানের ইতিহাস হতে পারে

এই উপসংহারে নিয়ে যান যে যদিও "খারিজ" এবং "অপসারিত" শব্দগুলি বিস্তৃত অর্থের শব্দ, যেমন ইউনিয়নের অধীনে অনুষ্ঠিত যেকোন শ্রেণীর পরিষেবার "সমাপ্তি", তবে সেগুলি সীমিত অর্থে ব্যবহৃত হয়েছিল বিধি, ৪৯ অর্থাৎ ব্যাখ্যায় উল্লিখিত তিনটি বিভাগ বাদ দিয়ে এখন পর্যন্ত "অবসরিত" এবং "বরখাস্ত করা" শব্দটি সংশ্লিষ্ট, দেখায় যে বিষয়টি ছাড়া দুটির মধ্যে কোনো প্রশংসনীয় পার্থক্য নেই ভবিষ্যত কর্মসংস্থান এবং অনুচ্ছেদ ৩১১, সম্ভবত, বিধি ৪৯ অতএব, "বরখাস্ত" এবং "অপসারণ" শব্দগুলির স্বাভাবিক এবং অভিধানের অর্থ গৃহীত হয়েছিল কিনা বা বিধি ৪৯ দ্বারা সেই শব্দগুলির সীমিত অর্থ দেওয়া হয়েছিল কিনা গৃহীত হয়েছিল, ফলাফল, যতক্ষণ পর্যন্ত একজন স্থায়ী কর্মচারী উদ্বিগ্ন ছিল, একই হবে, যথা যে ব্যাখ্যায় উল্লিখিত তিনটি বিভাগের বাইরে একজন সরকারি কর্মচারীর চাকরির অবসানের ক্ষেত্রে, এটি বরখাস্ত বা অপসারণ হবে। অনুচ্ছেদ ৩১১ সংবিধানের অর্থ এর পার্থক্যের সাথে যে পূর্বে বরখাস্তকৃত কর্মচারী ভবিষ্যতে চাকরির জন্য অযোগ্য হবেন না এবং পরবর্তীতে সাধারণত তিনি এই ধরনের চাকরি থেকে অযোগ্য হবেন।

যদি তাই হয়, তাহলে এটি অনুসরণ করে যে যদি একজন স্থায়ী সরকারি কর্মচারীর পরিষেবা, যা ব্যাখ্যায় উল্লিখিত তিনটি বিভাগের বাইরে পড়ে, সেগুলি বন্ধ করা হয়, তাহলে তিনি অনুচ্ছেদের অধীনে সুরক্ষা পাওয়ার অধিকারী হবেন৷ সংবিধানের ৩১১(২)।এই পটভূমিতে আমি এখন এই বিষয়ের উপর এই আদালতের শীর্ষস্থানীয় রায়টি পরীক্ষা করি, যথা, পরশোতম লাল ধিংড়া বনাম ভারত ইউনিয়ন (১)। এটি ছিল একজন সরকারী কর্মচারীকে, যিনি দ্বিতীয় শ্রেণির পরিষেবাতে সহকারী সুপারিনটেনডেন্ট, রেলওয়ে টেলিগ্রাফ হিসাবে কর্মরত ছিলেন, তাকে তৃতীয় শ্রেণির পরিষেবাতে তার গুরুত্বপূর্ণ পদে ফিরিয়ে নেওয়ার ঘটনা। এই আদালত, প্রধান বিচারপতি দাস -এর মাধ্যমে কথা বলে, অনুচ্ছেদ ৩১১(২) সংবিধানের , পার্টি- পরিধিকে একটি বিস্তৃত ব্যাখ্যা দিয়েছে।

(১) [১৯৫৮] এস. সি. আর. ৮২৮,

"খারিজ", "অপসারিত" বা "র‍্যাঙ্কে হ্রাস" প্রাপ্ত অভিব্যক্তিগুলির অর্থের উল্লেখ করে। রায়ের একটি সতর্কতা অবলম্বন করা দেখায় যে এই আদালত r এর উপর ব্যাপকভাবে নির্ভর করেছে। সিভিল সার্ভিসেস (শ্রেণীবিন্যাস, নিয়ন্ত্রণ ও আপিল) বিধিমালার ৪৯, এবং এর ব্যাখ্যা, এবং উল্লিখিত বিধানগুলির জন্য একটি আইনি ভিত্তি দেওয়ার চেষ্টা করা হয়েছে। সেই ভিত্তিতে, সমস্যার বিভিন্ন দিক বিবেচনা করে, আদালত নিম্নলিখিত দুটি পরীক্ষা নির্ধারণ করেছে, পি. ৮৬৩, সংবিধানের ৩১১ অর্থের মধ্যে একজন ব্যক্তিকে বরখাস্ত বা অপসারণ করা হয়েছে কিনা তা নিশ্চিত করতে; (১) পদ বা পদে কর্মচারীর অধিকার ছিল কিনা বা (২) তাকে এখানে উল্লেখ করা ধরনের খারাপ পরিণতির সাথে পরিদর্শন করা হয়েছে কি না, যেমন, বেতন ও ভাতা হারানো, তার গুরুত্বপূর্ণ পদে তার জ্যেষ্ঠতা হারানো বা তার পদোন্নতির ভবিষ্যৎ সম্ভাবনা স্থগিত বা স্থগিত করা। যদি কোনো কর্মকর্তার কোনো পদ বা পদমর্যাদার অধিকার থাকে এবং যদি তার চাকরির অবসান তাকে সেই অধিকার থেকে বঞ্চিত করে, তাহলে উল্লিখিত অবসান হবে শাস্তি হিসেবে বরখাস্ত বা অপসারণ। একইভাবে, যদি বরখাস্তের ফলে কর্মকর্তাকে খারাপ পরিণতির সাথে পরিদর্শন করা হয়, তারপর তার পরিষেবা বন্ধ করার জন্য যে শব্দগুচ্ছ ব্যবহার করা হোক না কেন, এটি শাস্তি হিসাবে বরখাস্ত হবে। তাকে বরখাস্ত করা হয়েছিল কি না, অফিসে তার অধিকার ছিল কিনা বা সে ছিল কিনা এই প্রশ্ন বিবেচনায় সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের বা যন্ত্রপাতি বিকশিত বা তার পরিষেবা বন্ধ করার জন্য যে পদ্ধতি অবলম্বন করা হয়েছে তার উদ্দেশ্য কাজ করে না। মন্দ পরিণতির সাথে পরিদর্শন করা হয়েছে, যদিও উল্লিখিত পরিস্থিতিতে কিছু প্রাসঙ্গিকতা থাকতে পারে কারণ এই আদালতের অন্যান্য সিদ্ধান্তগুলি প্রকাশ করে, তাকে তার সাথে সংযুক্ত একটি কলঙ্কের সাথে খালাস করা হয়েছিল কিনা তা নিশ্চিত করার জন্য। যদিও স্বীকার করে যে এই সিদ্ধান্তটি বিশেষভাবে শর্তাবলীতে স্থির করে না যে এমনকি একজন স্থায়ী পদে অধিষ্ঠিত ব্যক্তির ক্ষেত্রেও, যদি চাকরির শর্তে একটি উপযুক্ত মেয়াদ থাকে যে তার পরিষেবাগুলি নোটিশের মাধ্যমে বন্ধ করা যেতে পারে, সংবিধানের ৩১১ আকৃষ্ট হবে না, এটি যুক্তিযুক্ত যে সিদ্ধান্তের ব্যাখ্যা এবং এর কিছু অনুচ্ছেদ এই উপসংহারে নিয়ে যায়। কিছু অনুচ্ছেদের উপর নির্ভর করে বের করা যেতে পারে:

পৃষ্ঠা ৮৫৭-৮৫৮ এ:

> "ইতিমধ্যেই বলা হয়েছে যে, যেখানে একজন ব্যক্তিকে সরকারি চাকরিতে স্থায়ী পদে যথেষ্ট পরিমাণে নিয়োগ দেওয়া হয়, সেক্ষেত্রে তিনি সাধারণত নিয়ম অনুসারে পদে অধিষ্ঠিত হওয়ার অধিকার অর্জন করেন, যতক্ষণ না তিনি চাকরির বয়স পূর্ণ করেন বা বাধ্যতামূলকভাবে অবসর গ্রহণ করেন এবং তার অনুপস্থিতিতে একটি চুক্তি প্রকাশ বা উহ্য, বা একটি পরিষেবার নিয়ম তাকে তার পদ থেকে বহিষ্কার করা যাবে না যদি না তিনি অসদাচরণ, অবহেলা, অদক্ষতা বা অন্যান্য অযোগ্যতার জন্য দোষী হন এবং সংবিধানের ৩১১(২) এর সাথে পঠিত পরিষেবা বিধির অধীনে উপযুক্ত ব্যবস্থা নেওয়া হয়।"

পি এ. ৮৬২:

> "ইতিমধ্যেই বলা হয়েছে যদি কর্মচারীর পদে অব্যাহত রাখার অধিকার থাকে, তাহলে, চাকরির চুক্তি বা নিয়মের বিপরীতে প্রদান না করা পর্যন্ত, তার পরিষেবাগুলি অসদাচরণ, অবহেলা, অদক্ষতা বা অন্যান্য ভাল এবং পর্যাপ্ততা ছাড়া অন্যথায় বাতিল করা যাবে না। কারণ।"

এই অনুচ্ছেদগুলি অবশ্যই বিদগ্ধ কাউন্সেলের যুক্তিকে সমর্থন করে, তবে যোগ্যতার ধারাগুলি যেগুলির উপর নির্ভর করা হয় তা কেবল ঘটনাগত পর্যবেক্ষণ। বর্তমান তদন্তের সাথে প্রাসঙ্গিক মূল নীতিগুলি আদালত স্পষ্টভাবে এবং সুনির্দিষ্টভাবে পি. ৮৬০, এইভাবে এ স্থির করেছে:

> "সংক্ষেপে বলা যায়, নীতিটি হল যে যখন একজন কর্মচারীর চাকরির চুক্তির শর্তাবলীর অধীনে, প্রকাশ বা উহ্য, বা তার চাকরির শর্তাদি নিয়ন্ত্রিত নিয়মের অধীনে একটি পদ বা পদের অধিকার থাকে, তখন চাকরির অবসান। এই ধরনের একজন কর্মচারীর বা নিম্ন পদে তার হ্রাস স্বয়ংক্রিয়ভাবে এবং প্রাথমিকভাবে একটি শাস্তি, কারণ এটি সেই পদ বা সেই পদে অধিষ্ঠিত হওয়ার এবং এর সাথে সংযুক্ত বেতন এবং অন্যান্য সুবিধা পাওয়ার অধিকার কেড়ে নেওয়া হিসাবে কাজ করে।"

নিম্নলিখিত পর্যবেক্ষণ নীতিটিকে আরও চিহ্নিত করে;

> "একজন সরকারী কর্মচারীর চাকরির অবসান হচ্ছে কিনা তা নির্ধারণের জন্য একটি পরীক্ষা

শাস্তির উপায় হল কর্মচারীর, কিন্তু এই ধরনের বরখাস্তের জন্য, পদে থাকার অধিকার ছিল কি না তা নিশ্চিত করা।"

এই সিদ্ধান্ত, অতএব, স্পষ্টভাবে কোন অস্পষ্টতা ছাড়াই, যে যদি একজন ব্যক্তির পরিষেবা বিধি বা চুক্তির অধীনে পদে থাকার অধিকার থাকে, তবে তার পরিষেবার অবসান সংবিধানের ৩১১ আকর্ষণ করবে। এতে আরও বলা হয়েছে যে একজন স্থায়ী পদে একটি সারগর্ভ লিয়েনের অধিকারী একজন ব্যক্তির এই ধরনের অফিসের অধিকার রয়েছে। এটি স্পষ্টভাবে বা প্রয়োজনীয় অর্থের দ্বারা বলে না যে, এমনকি যদি একজন ব্যক্তি এই ধরনের অধিকার থেকে বঞ্চিত হয়, তবে এটি শাস্তি হবে না, যদি না এটি পরিষেবা বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে অসদাচরণের জন্য প্রবর্তিত হয়।

শিক্ষানবিশ অতিরিক্ত সলিসিটর-জেনারেল আরও এই আদালতের সিদ্ধান্তের উপর নির্ভর করেছিলেন যে সরকারকে ক্ষমতায়ন করার ক্ষমতা প্রদান করে একটি স্থায়ী সরকারী কর্মচারীকে অবসরের বয়সের আগে বাধ্যতামূলকভাবে অবসর নেওয়ার জন্য আইনটি লঙ্ঘন করে না সংবিধানের ৩১১ অনুচ্ছেদ এবং দাবি করেছে যে, যুক্তির সমতার ভিত্তিতে, অনুরূপ নিয়মগুলিও বৈধ হওয়া উচিত। এটিকে যথেষ্ট শক্তির সাথে জিজ্ঞাসা করা হয়েছিল, এই প্রশ্নের পরিপ্রেক্ষিতে উল্লিখিত দুটি বিভাগের নিয়মগুলির মধ্যে কী প্রাসঙ্গিক পার্থক্য থাকতে পারে যে পরিষেবাগুলি বরখাস্ত করা হয়েছিল নাকি সংবিধানের ৩১১ অর্থের মধ্যে ছিল না? একজন সরকারী কর্মচারীর ক্ষেত্রে, যুক্তিটি এগিয়ে যায়, উভয় ক্ষেত্রেই তাকে তার পদ থেকে বঞ্চিত করা হয়েছিল এবং তাই, উভয় ক্ষেত্রেই ধিংগ্রার মামলায় (১) বিধিবদ্ধ নীতি দ্বারা সমানভাবে আচ্ছাদিত হয়েছিল। এইযুক্তি অবশ্যই গুরুতর বিবেচনার যোগ্য।

একজন স্থায়ী সরকারি কর্মচারীর বাধ্যতামূলক অবসর সংক্রান্ত প্রাসঙ্গিক নিয়মাবলী যা এই আদালত বিজ্ঞ আইনজীবীর উপর নির্ভরশীল বিভিন্ন সিদ্ধান্তে বিবেচিত হয়েছে তা এখন লক্ষ্য করা যেতে পারে। শ্যাম লালের ক্ষেত্রে (২) যা এর শীট-নোঙ্গর আপীলকারীদের যুক্তি, বিবেচনাধীন নিয়মটি ছিল নোট ১ থেকে সিভিল সার্ভিসের ৪৬৫-ক অনুচ্ছেদ আইন। উল্লেখিত নোটটি পড়ে:

(১) [১৯৫৮] এস. সি. আর. ৮২৮

[২) [১৯৫৫] ১ এস. সি. আর. ২৬

"কোনও কারণ ছাড়াই পঁচিশ বছরের যোগ্য পরিষেবা শেষ করার পরে যে কোনও অফিসারকে অবসর নেওয়ার নিরঙ্কুশ অধিকার সরকার রাখে, এবং এই অ্যাকাউন্টে বিশেষ ক্ষতিপূরণের কোনও দাবি মেনে নেওয়া হবে না। এই অধিকারটি প্রয়োগ করা হবে না যখন এটি থাকবে তখন ছাড়া। একজন কর্মকর্তার আরও সেবা প্রদানের জন্য জনস্বার্থ।"

দ্য স্টেট অফ বোম্বে বনাম সৌভাগচাঁদ এম. দোশি (১) এ বিবেচিত নিয়মটি ছিল আর. সৌরাষ্ট্র রাজ্যের জন্য প্রযোজ্য বোম্বে সিভিল সার্ভিসেস রুলসের ১৬৫-ক এবং এতে লেখা আছে:

"সরকার কোনো সরকারি কর্মচারীকে ২৫ বছর যোগ্যতামূলক চাকরি বা ৫০ বছর বয়স পূর্ণ করার পরে অবসর নেওয়ার নিরঙ্কুশ অধিকার রাখে, চাকরি যাই হোক না কেন, কোনো কারণ ছাড়াই, এবং এই অ্যাকাউন্টে বিশেষ ক্ষতিপূরণের কোনো দাবি মেনে নেওয়া হবে না। এই অধিকার হবে এটা জনসাধারণের মধ্যে ছাড়া অনুশীলন করা হবে না অদক্ষতা বা অসততার কারণে সরকারী কর্মচারীর আরও পরিষেবা প্রদানের আগ্রহ।"

রেলওয়ে সার্ভিসেস (সেফগার্ডিং অফ ন্যাশনাল সিকিউরিটি) রুলস, ১৯৪৯-এর বিধি ৩, বালাকোটাইয়া বনাম দ্য ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া (২) এ বিবেচনাধীন ছিল এবং এতে লেখা ছিল:

"রেলওয়ে পরিষেবার একজন সদস্য, যিনি উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের মতে নিয়োজিত আছেন বা যুক্তিসঙ্গতভাবে সন্দেহজনকভাবে নাশকতামূলক কর্মকাণ্ডে নিয়োজিত আছেন, অথবা অন্যদের সাথে এমনভাবে জড়িত আছেন যাতে তার নির্ভরযোগ্যতা সম্পর্কে সন্দেহ হয়। বাধ্যতামূলকভাবে চাকরি থেকে অবসর নিতে হবে, অথবা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের দ্বারা তার পরিষেবা বন্ধ করে দেওয়া হবে যখন তাকে যথাযথ নোটিশ দেওয়া হয়েছে বা তার পরিষেবা চুক্তির শর্তাবলী অনুসারে এই ধরনের নোটিশের পরিবর্তে অর্থ প্রদান করা হয়েছে: তবে শর্ত থাকে যে রেলওয়ে পরিষেবার একজন সদস্যকে অবসর দেওয়া হবে না বা তার পরিষেবা বন্ধ করা হবে না যদি না উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ সন্তুষ্ট হয় যে সরকারি চাকরিতে তার বহাল থাকা জাতীয় নিরাপত্তার জন্য ক্ষতিকর, এবং যদি না,

(১) [১৯৫৮] এস. সি. আর. ৫৭১।

(২) [১৯৫৮] এস. সি. আর. ১০৫২।

যেখানে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ একটি বিভাগের প্রধান, সেখানে গভর্নর-জেনারেলের পূর্বানুমতি নেওয়া হয়েছে।"

ভারত ইউনিয়ন বনাম জীবন রাম (প্রথম) এই আদালত ছিল ভারতীয় বিধি ১৪৮-এর উপ-বিধি (৩) এবং (৪) বিবেচনা করা রেলওয়ে এস্টাব্লিশমেন্ট কোড, ভলিউম ১ আমিদলীপ সিং বনাম দ্য স্টেট অফ পাঞ্জাব (২)-এ যে নিয়মটি তদন্তের অধীনে ছিল তা ছিল পাতিয়ালা রাজ্য প্রবিধানের ২৭৮ বিধি, যা ছিল:

"সব শ্রেণীর পেনশনের জন্য যে ব্যক্তি পেনশন পেতে চায় তাকে পেনশন দেওয়ার আগে তার আবেদন জমা দিতে হবে।

রাষ্ট্র নিজের কাছে অবসর গ্রহণের অধিকার সংরক্ষণ করে রাজনৈতিক পেনশন উপর তার কর্মচারীদের কোনো বা অন্য কারণে।"

রাজনৈতিক বা অন্য কোনো কারণে পেনশনে তার যে কোনো কর্মচারীকে অবসর নেওয়ার অধিকার রাষ্ট্র নিজের কাছে সংরক্ষণ করে।' শ্যাম লাল এবং দোশীর মামলাগুলি ধিংড়ার মামলার আগে এবং দলীপ সিং এবং বালাকোটাইয়াদের মামলাগুলি ধিংগ্রার পরে সিদ্ধান্ত নেওয়া হয়েছিল। সমস্ত ক্ষেত্রে, প্রাসঙ্গিক বিধিগুলির অধীনে চাকরির বরখাস্তের বয়স নির্ধারণ করা হয়েছিল তবে সরকারী কর্মচারীর চাকরির মেয়াদ পূর্ণ হওয়ার আগেই বাধ্যতামূলক অবসরের আদেশ দেওয়া হয়েছিল। শ্যাম লালের মামলার বিধিতে প্রাক্তন দৃষ্টিতে ঘোষণা করা হয়েছে যে কোনও অফিসারের আরও পরিষেবাগুলি প্রদান করা জনস্বার্থে ব্যতীত এই অধিকারটি প্রয়োগ করা হবে না যাতে নির্দেশ করে যে বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণ করা হয় দায়িত্বে অবহেলার জন্য শাস্তি হিসাবে। তার পক্ষ থেকে এবং তাই, সেই নিয়মের অধীনে চাকরির অবসান অগত্যা এটির সাথে একটি কলঙ্ক বহন করে। দোশীর মামলার (৩) নিয়ম শ্যাম লালের মামলার চেয়ে বেশি জোরদার: দোশির মামলার নিয়মটি বিশদভাবে শ্যাম লালের ক্ষেত্রে বিবেচিত বিধিতে যা অন্তর্নিহিত রয়েছে এবং ঘোষণা করে যে সরকার কেবলমাত্র সরকারী কর্মচারীর অদক্ষতা বা অসততার ক্ষেত্রেই সরকার কর্তৃক সেই অধিকার প্রয়োগ করা হবে। বালাকোটাইয়ার ক্ষেত্রে বিবেচিত রেলওয়ে সার্ভিসেস (জাতীয় নিরাপত্তার সুরক্ষা) বিধিমালার বিধি ৩ (৪) স্পষ্টভাবে বলে যে সেখানে সংজ্ঞায়িত অসদাচরণের জন্য বাধ্যতামূলক অবসরের আদেশ করা হবে।

(১) এ. আই. আর. ১৯৫৮ এস. সি. ৯০৫। (২) [১৯৬১] ১ এস. সি. আর. ৮৮।

(৩) [১৯৫৮] এস. সি. আর. ৫৭১। (৪) [১৯৫৮] এস.সি.আর. ১০৫২।

দালিপ সিং-এর ক্ষেত্রে (১) নিয়মটি রাষ্ট্রকে তার যে কোনও কর্মচারীকে রাজনৈতিক বা অন্যান্য কারণে অবসর নেওয়ার বয়সের আগে অবসর নেওয়ার জন্য একটি খুব বিস্তৃত ক্ষমতা দেয়। সংক্ষেপে, প্রথম তিনটি সিদ্ধান্তের সাথে মোকাবিলা করা নিয়মগুলি স্পষ্টভাবে সমাপ্ত করার জন্য যথাযথ কর্তৃপক্ষকে একটি নিরঙ্কুশ ক্ষমতা প্রদান করে।

অসদাচরণের জন্য একজন সরকারি কর্মচারীর পরিষেবা, এবং চতুর্থ সিদ্ধান্তের নিয়মটি আরও এগিয়ে গেছে এবং উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে যে কোনও কারণে কর্মচারীকে বরখাস্ত করতে সক্ষম করেছে। এটাও লক্ষ্য করা যেতে পারে যে দোশির মামলায় (২) এই আদালত এই মত প্রকাশ করেছেন যে "যখন বাধ্যতামূলক অবসরের বয়স নির্ধারণের কোনও নিয়ম নেই বা যদি একজন থাকে এবং এতে নির্ধারিত বয়সের আগে কর্মচারী অবসরপ্রাপ্ত হন, তখন তা হতে পারে সংবিধানের ৩১১(২) অনুচ্ছেদের মধ্যে শুধুমাত্র বরখাস্ত বা অপসারণ হিসাবে বিবেচিত হয়। অবসরের চরিত্রের চেয়ে বাধ্যতামূলক অবসরের নিয়মের অস্তিত্বের উপর জোর বেশি বলে মনে হয়। কিন্তু এই সংরক্ষণটি গৃহীত হয়নি। আদালত দালিপ সিং-এর মামলায় (১), অর্থাৎ, পদের স্থায়ীত্ব থেকে বিচ্ছিন্ন করে অবসানের নিয়মের অস্তিত্বের দিকে জোর দেওয়া হয়েছে।

এখানে এক মুহূর্ত বিরতি দিয়ে, আমি নিজেকে প্রশ্ন করি যে এই সিদ্ধান্তগুলি ধিংগ্রার মামলায় (৩) উপরোক্ত নীতিগুলির সাথে মিলিত হতে পারে কিনা। ধিংড়ার মামলায় এই আদালত বলেছিল যে একজন সরকারী কর্মচারীর চাকরির অবসান ঘটাতে হবে, যার প্রকৃত অধিকার রয়েছে। একটি স্থায়ী পদে, অর্থাৎ তার অফিসে একটি শিরোনাম বলা, সংবিধানের ৩১১(২) অর্থের মধ্যে বরখাস্ত বা অপসারণ। পূর্বোক্ত তিনটি সিদ্ধান্তে সংশ্লিষ্ট সরকারি কর্মচারীর স্থায়ী পদের উপর সারগর্ভ লেনদেন ছিল, কিন্তু তাকে বাধ্যতামূলকভাবে অবসর গ্রহণের বয়সের আগেই পদ থেকে বঞ্চিত করা হয়েছিল। এটি কোন শব্দগুচ্ছ ব্যবহার করা হয় না বা পরিষেবার অবসানের আইনে দেওয়া নামকরণটি উপাদান নয় তবে গৃহীত পদক্ষেপের আইনী প্রভাব যা একজন সরকারী কর্মচারীকে বরখাস্ত করা হয়েছে কি না এই প্রশ্নটি বিবেচনা করার ক্ষেত্রে সিদ্ধান্তমূলক। একজন স্থায়ী সরকারি কর্মচারীর সেবা আছে কিনা

(১) [১৯৬১] ১ এস. সি. আর. ৮৮ (২) [১৯৫৮] এস. সি. আর. ৫৭১

(৩) [১৯৫৮] এস. সি. আর. ৮২৮।

তাকে ১৫ দিনের নোটিশ প্রদানের মাধ্যমে সমাপ্ত করা হয়েছে বা বাধ্যতামূলক অবসরের একটি নিয়মের অধীনে বা তার বাইরে বাধ্যতামূলক অবসরের মাধ্যমে তার পরিষেবাগুলি বরখাস্তের বয়সের আগে বিতরণ করা হয়েছে কিনা, অবসান তাকে স্থায়ী পদে তার উপাধি থেকে বঞ্চিত করে। যদি পূর্বের ক্ষেত্রে এটি বরখাস্তের পরিমাণ হয়, তবে পরবর্তী ক্ষেত্রে এটি অবশ্যই সমান হতে হবে। একজন স্থায়ী সরকারি কর্মচারীর চাকরির অবসানের ক্ষেত্রে ধিংড়ার মামলায় (১) যে নীতিটি উল্লিখিত অন্যান্য সিদ্ধান্তে উল্লেখ করা হয়েছে, আমি তা পছন্দ করব।

রেলওয়ে এস্টাব্লিশমেন্ট কোডের ১৪৮ বিধি, ভলিউম। আমি, বালাকোটাইয়া মামলা (২) এবং জীবন রামের মামলা (৩) উভয় ক্ষেত্রেই বিবেচিত হয়েছিল: পূর্বে, যদিও আপীলকারীদের বিরোধের সমর্থনে কিছু পর্যবেক্ষণ ছিল, বিধি নির্মাণের প্রশ্নটি স্পষ্টভাবে খোলা রেখে দেওয়া হয়েছিল, এবং পরবর্তীকালে, যদিও সংশ্লিষ্ট সরকারী কর্মচারীকে সেই নিয়মের অধীনে অব্যাহতি দেওয়া হয়েছিল, তবে সিদ্ধান্তটি এগিয়েছিল এই ভিত্তিতে যে তাকে অসদাচরণের জন্য স্পষ্টভাবে অপসারণ করা হয়েছিল।

হাইকোর্টের কয়েকটি সিদ্ধান্তের উল্লেখ করা হয়েছে। আমি সাবধানে তাদের মধ্য দিয়ে গিয়েছি । আমি তাদের বিশদভাবে উল্লেখ করছি না, কারণ কিছু রায়ে এই বিষয়ে শিক্ষামূলক আলোচনা থাকলেও তারা কার্যত শ্যাম লালের মামলার নীতিকে প্রসারিত করেছে (৪) এবং ধরে নিয়েছে যে চাকরির অবসান যেমন বিধি ১৪৮(৩), সংবিধানের ৩১১ অর্থের মধ্যে বরখাস্ত করা হয়নি। যেহেতু, আমার দৃষ্টিতে, শ্যাম লালের মামলাটি অবশ্যই ধিংড়ার মামলার সাথে মিলিত হবে, তাই উল্লিখিত সিদ্ধান্তগুলি নিয়ে আর আলোচনার আহ্বান জানানো হয়নি।

দুটি নিয়মের প্রভাব একই; পার্থক্যটি কেবল অতিমাত্রায়, যা তাদের বিষয়বস্তুর চেয়ে চতুর খসড়ায় বেশি নিহিত। উদাহরণস্বরূপ নিম্নলিখিত দুটি নিয়ম নিন: (i) সরকার যেকোন সময়, বা একটি নির্দিষ্ট সময়ের পরে, বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের মাধ্যমে, স্বাভাবিক বরখাস্তের বয়সের আগে স্থায়ী সরকারি কর্মচারীর পরিষেবা বন্ধ করতে পারে; এবং (ii) সরকার অবসান ঘটাতে পারে।

(১) [১৯৫৮] এস. সি. আর. ৮২৮

(২) [১৯৫৮] এস. সি. আর.১০৫২।

(৩) এ আই আর ১৯৫৮ এস. সি. ৯০৫

(৪) [১৯৫৫] ১ এস. সি. আর. ২৬.

১৫ দিনের নোটিশ দিয়ে একজন স্থায়ী সরকারি কর্মচারীর পরিষেবা। উভয় বিধিতে স্বেচ্ছাচারিতা অনেক বেশি: উভয় বিধিই সরকারকে তদন্ত ছাড়াই একজন স্থায়ী সরকারি কর্মচারীকে তার অফিস থেকে বঞ্চিত করতে সক্ষম করে। উভয়ই সংবিধানের ৩১১(২) লঙ্ঘন করে সাধারণ । উভয়ই খারাপ হতে হবে বা একেবারেই না।

উপরোক্ত আলোচনা থেকে নিম্নলিখিত নীতিগুলি উদ্‌ভূত হয়। একটি অফিসের একটি শিরোনাম অবশ্যই তার সমাপ্তির মোড থেকে আলাদা করা উচিত। যদি একজন ব্যক্তির একটি অফিসে শিরোনাম থাকে, তবে তাকে বরখাস্ত করা বা সেখান থেকে অপসারণ না করা পর্যন্ত তিনি এটি অব্যাহত রাখবেন। বিধিবদ্ধ নিয়মের শর্তাবলী একটি অফিসে একটি শিরোনাম প্রদানের জন্য এবং এটি সমাপ্ত করার পদ্ধতির জন্য প্রদান করতে পারে। যদি এই ধরনের নিয়মের অধীনে একজন ব্যক্তি একটি অফিসে উপাধি অর্জন করেন, তবে অবসানের যে পদ্ধতিই নির্ধারিত হোক না কেন, এটি বর্ণনা করার জন্য যে শব্দগুচ্ছ ব্যবহার করা হোক না কেন, অবসানটি চাকরি থেকে বরখাস্ত বা অপসারণের চেয়ে বেশি বা কম নয়; এবং সেই পরিস্থিতি অনিবার্যভাবে সংবিধানের ৩১১ বিধানগুলিকে আকর্ষণ করে। যুক্তি যে অবসানের মোড নির্ধারিত শিরোনাম থেকে অপমানিত হয় যা অন্যথায় কর্মচারীকে প্রদান করা হত শিরোনাম প্রদানের দুটি স্পষ্ট ধারণা এবং এর বঞ্চনার মোডকে মিশ্রিত করে। অনুচ্ছেদ ৩১১ হল একটি সাংবিধানিক সুরক্ষা সরকারী কর্মচারীদের, যাদের অফিসের পদবী আছে, স্বেচ্ছাচারী এবং সংক্ষিপ্ত বরখাস্তের বিরুদ্ধে। এটি অনুসরণ করে যে সরকার বিধি দ্বারা উক্ত অনুচ্ছেদের বিধানগুলি এড়াতে পারে না। দলগুলোও সাংবিধানিক বিধানের বাইরে নিজেদের চুক্তিবদ্ধ করতে পারে না। একবার সেই নীতিটি গৃহীত হলে চাকরির বয়সের আগে বাধ্যতামূলক অবসর নিয়ে কাজ করা মামলাগুলিও শিল্পের সুযোগের বাইরে যেতে পারে না। সংবিধানের ৩১১ সমস্ত স্থায়ী বেসামরিক কর্মচারীদের জন্য চাকরির বরখাস্তের বয়স সাধারণ: এটি একটি ঘটনার উপর নির্ভর করে যা অনিবার্যভাবে সময়ের সাথে সাথে ঘটে, যদি না কর্মচারী আগে মারা যায় বা পদ থেকে পদত্যাগ না করে। এটা নিয়োগকর্তা বা কর্মচারীর বিবেচনার উপর নির্ভর করে না; এটি সেই কর্মচারীর সুবিধার জন্য যিনি তার বাকি জীবনের জন্য পেনশন সুবিধা সহ বা ছাড়াই একটি ভালভাবে উপার্জন করেন; এটা হয়েছে, প্রথা এবং নিয়ম দ্বারা, পরিণত

সরকারী চাকুরীর একটি অবিচ্ছেদ্য ঘটনা; এবং এটি একটি স্থায়ী পোস্টের ঘটনা। চাকরিচ্যুতির বয়স নির্ধারণের নিয়ম সত্ত্বেও, এই ধরনের একটি পদে নিযুক্ত ব্যক্তি এটির শিরোনাম অর্জন করেন। চাকরির বয়সের আগে বাধ্যতামূলক অবসরের ক্ষেত্রেও একই কথা বলা যাবে না। এটা আমলের কোনো ঘটনা নয়; এটি স্বয়ংক্রিয়ভাবে কাজ করে না; এটা কর্মচারীর স্বার্থে কল্পনা করা হয় না; এটি নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের বিবেচনার ভিত্তিতে তার কর্মসংস্থান বন্ধ করার একটি মোড। প্রকৃতপক্ষে, একজন সরকারী কর্মচারীর চাকরির অবসানের ক্ষেত্রে যে শব্দগুচ্ছ ব্যবহার করা হোক না কেন, এটি তার উপর আরোপিত শাস্তি, কারণ এটি কেবল তার ক্ষতিই করে না। শিরোনাম কিন্তু অনিবার্যভাবে এটি একটি কলঙ্ক বহন করে. এই ধরনের সমাপ্তি সংবিধানের ৩১১ অর্থের মধ্যে শুধুমাত্র বরখাস্ত বা অপসারণ।

তাই, আমি সর্বোচ্চ সম্মানের সাথে, শ্যাম লালের মামলা (২) দ্বারা গৃহীত এবং পরবর্তী সিদ্ধান্তগুলিকে অগ্রাধিকার দিয়ে স্থায়ী চাকরদের ক্ষেত্রে ধিংড়ার মামলায় (১) স্থাপিত নীতি অনুসরণ করব।

এখন আমি ভারতীয় রেলওয়ে এস্টাব্লিশমেন্ট কোডের প্রাসঙ্গিক নিয়মগুলিতে ফিরে যাই, এরপরে কোড বলা হয়। কোড দুটি ভলিউম আছে. প্রথম খণ্ডে রেলের কর্মচারীদের পরিষেবার শর্তগুলিকে নিয়ন্ত্রিত সমস্ত নিয়মগুলিকে মূর্ত করা হয়েছে সেই নিয়মগুলি বাদ দিয়ে যা মৌলিক নিয়ম, পরিপূরক বিধি, পেনশন বিধি এবং সাধারণভাবে ভারত সরকারের অধীনে সমস্ত বেসামরিক কর্মচারীদের জন্য প্রযোজ্য সিভিল সার্ভিস রেগুলেশনগুলির সাথে মিলে যায়৷ ব্যতিক্রম নিয়ম ভলিউম অন্তর্ভুক্ত করা হয়. কোডের ।।। মৌলিক নিয়ম ভলিউম মূর্ত. কোডের ॥ অন্যান্য বিষয়ের সাথে ক্যাডার-শক্তি, ক্যাডারের বিভিন্ন পদ এবং এই ধরনের পদের ক্ষেত্রে নিয়োগের প্রকৃতি বর্ণনা করে। বিস্তৃতভাবে পদগুলিকে স্থায়ী, কার্যকারী, অস্থায়ী এবং নির্দিষ্ট সময়ের জন্য ভাগ করা হয়েছে। বিধি ২০০৩ (১৪) লিয়েনকে বোঝায় রেলওয়ের কর্মচারীর পদবী হয় যথেষ্ট পরিমাণে রাখা অবিলম্বে বা একটি পিরিয়ডের সমাপ্তি বা অনুপস্থিতির সময়কাল, একটি স্থায়ী পোস্ট, সহ একটি মেয়াদের পদ, যেখানে তিনি উল্লেখযোগ্যভাবে নিযুক্ত হয়েছেন।

(১) [১৯৫৮] এস. সি. আর. ৮২৮.

(২) [১৯৫৫] ১ এস. সি. আর. ২৬.

শাসন ২০০৬ এর অধীনে, "যদি না কোন ক্ষেত্রে এটি এই বিধিগুলিতে অন্যথায় প্রদান করা হয়, কোন স্থায়ী পদে সারগর্ভ নিয়োগের জন্য একজন রেলওয়ে কর্মচারী সেই পদের উপর একটি লিয়েন অর্জন করে এবং অন্য কোন পদে পূর্বে অর্জিত যে কোনও লিয়েন রাখা বন্ধ করে দেয়"। শাসন ২০০৯ এর অধীনে "কোনও পদে রেলওয়ের কর্মচারীর লিয়েন, কোনো অবস্থাতেই, তার সম্মতি নিয়েও বাতিল করা যাবে না, যদি ফলাফল তাকে লিয়েন ছাড়া বা স্থায়ী পদে স্থগিত লিয়েন ছাড়াই চলে যেতে হয়। বিধি ২০৪২ প্রদান করে যে বেতন এবং ভাতা চাকরি থেকে অপসারিত বা বরখাস্ত করা একজন রেলওয়ে কর্মচারীর অপসারণ বা বরখাস্তের আদেশের তারিখ থেকে বন্ধ হয়ে যায়। বিধি ২০৪৬, "বাধ্যতামূলক অবসর" শিরোনামের অধীনে, বিভিন্ন বিভাগের চাকরির জন্য বরখাস্তের বয়স নির্ধারণ করে। এই নিয়মগুলি স্পষ্টতই বোঝানো হয়েছে যে একজন রেলওয়ের একজন কর্মচারী একটি স্থায়ী পদে নিয়োগের ফলে সেই পদের উপর একটি অধিকার প্রাপ্ত হয় এবং যতক্ষণ না তিনি বরখাস্তের বয়সে পৌঁছান বা নির্ধারিত পদ্ধতিতে বরখাস্ত বা অপসারণ না করেন ততক্ষণ পর্যন্ত তিনি এটি হারাবেন না; অর্থাৎ, তিনি উল্লেখযোগ্যভাবে একটি স্থায়ী পদ রাখার জন্য একটি শিরোনাম অর্জন করেন। সেই পদের বিশেষ কোনো নামকরণ করা খুব একটা প্রাসঙ্গিক নয়। এটা জীবনের মেয়াদ নাও হতে পারে। এটি শব্দের আক্ষরিক অর্থে একটি স্থায়ী পদও নাও হতে পারে, তবে এটি সেই পদের সাথে সম্পর্কিত সমস্ত সুবিধা সহ সেই পোস্টটিকে একটি শিরোনাম প্রদান করে এবং সাধারণত এটি কেবলমাত্র দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তির চাকরির মেয়াদ পূর্ণ করার সাথে সাথে শেষ হয়। অথবা পেনশনারি সুবিধা ছাড়া। সংক্ষেপে বলা হয়েছে, উল্লিখিত মৌলিক নিয়মগুলি ভলিউমে মূর্ত হয়েছে। কোডের ॥ স্থিতিশীলতা এবং নিরাপত্তার অফিস তৈরি করে যা সব ব্যবহারিক উদ্দেশ্যে স্থায়ী পদ। যদি তাই হয়, এই ধরনের একজন কর্মচারীর চাকরির অবসান শুধুমাত্র বরখাস্ত বা অপসারণ হতে পারে, কারণ তিনি উল্লিখিত অফিসে তার পদবী থেকে বঞ্চিত হবেন। যদি এটি আইনি অবস্থান ছিল, ইতিমধ্যে দেওয়া কারণে, বলেন বিধি ১৪৮(৩) এবং বিধি ১৪৯, নোটিশে এমন একজন স্থায়ী কর্মচারীকে অপসারণ করার জন্য নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষকে একটি ক্ষমতা প্রদান করা হবে

সংবিধানের ৩১১ অধীনে একজন সরকারি কর্মচারীকে দেওয়া সাংবিধানিক সুরক্ষা লঙ্ঘন। একটি স্থায়ী পোস্ট এবং এই ধরনের নিয়ম একসাথে দাঁড়াতে পারে না: পরেরটি অবশ্যম্ভাবীভাবে প্রাক্তনের কাছে ত্যাগ করতে হবে।

আমি তাই, সেই নিয়ম ১৪৮(৩) এবং ১৪৯ এর বিধি ধরে রাখি রেলওয়ে এস্টাব্লিশমেন্ট কোড, লঙ্ঘন করা হচ্ছে সংবিধানের অনুচ্ছেদ ১৪ এবং ৩১১ এর বিধানগুলি অকার্যকর এবং প্রয়োগযোগ্য নয়।

ফলাফলে, আমি সম্মত যে ১৯৬২ সালের দেওয়ানী আপিল নং ৭১১ থেকে ৭১৩ এবং ১৯৬২ সালের দেওয়ানী আপীল নং ৭১৪ খরচ সহ অনুমোদিত হওয়া উচিত এবং ১৯৬৩ সালের দেওয়ানী আপিল নং ৮৩৭ থেকে ৮৩৯ খরচ সহ খারিজ করা উচিত।

বিচারপতি দাস গুপ্তা - ১৯৬২ সালের ৭১১ থেকে ৭১৪ নম্বর দেওয়া চারটি আবেদনে উত্থাপিত প্রধান প্রশ্নটি হল ভারতীয় রেলওয়ে এস্টাব্লিশমেন্ট কোডের ১৪৮ (৩) বিধির বৈধতা সম্পর্কে কিছু অ-পেনশনযোগ্য রেল কর্মচারীদের ক্ষেত্রে যে তাদের পরিষেবাগুলি উহাতে নির্ধারিত সময়ের জন্য নোটিশে সমাপ্তির জন্য দায়ী থাকিবে। আপীলকারী-সমস্ত রেলওয়ে কর্মচারী-যাদের পরিষেবাগুলি উপরোক্ত বিধান অনুসারে নোটিশে সমাপ্ত করা হয়েছিল এবং যারা অবসানের আদেশের বিরুদ্ধে ত্রাণ পেতে ব্যর্থ হয়েছে তারা দুটি কারণে এই বিধানের বৈধতাকে চ্যালেঞ্জ করে। তাদের প্রথম বিরোধ হল যে শুধুমাত্র নোটিশে পরিষেবা বন্ধ করার জন্য এই নিয়মটি সংবিধানের ৩১১(২) বিধানগুলিকে লঙ্ঘন করে; দ্বিতীয়ত, এটা দাবি করা হয় যে নিয়মটি সংবিধানের ১৪ লঙ্ঘন করে। এই দুটি ভিত্তি আলাদাভাবে পরীক্ষা করা প্রয়োজন হবে।

উপরে দেওয়া হিসাবে সমাপ্তি হয় বিধান, বিধি ১৪৮ (৩) 'অপসারণ' বা 'বরখাস্ত' সংবিধানের ৩১১ (২) অনুচ্ছেদের অর্থের মধ্যে?প্রথম ভিত্তির সিদ্ধান্ত নেওয়ার জন্য যে প্রশ্নটির উত্তর দিতে হবে। এর উত্তর দেওয়ার জন্য আমাদের প্রথমে ৩১১(২) অনুচ্ছেদে ব্যবহৃত 'অপসারণ' এবং 'বরখাস্ত' শব্দ দুটির অর্থ নির্ধারণ করতে হবে। আমার মতে, এই আদালতের অসংখ্য সিদ্ধান্তের দ্বারা এই বিষয়টি সম্পূর্ণরূপে আচ্ছাদিত।

এর উত্তর দেওয়ার জন্য আমাদের প্রথমে ৩১১(২) অনুচ্ছেদে ব্যবহৃত 'অপসারণ' এবং 'বরখাস্ত' শব্দ দুটির অর্থ নির্ধারণ করতে হবে। আমার মতে, এই আদালতের অসংখ্য সিদ্ধান্তের দ্বারা এই বিষয়টি সম্পূর্ণরূপে আচ্ছাদিত।

তবে সিদ্ধান্তের দিকে যাওয়ার আগে বিষয়টি পরীক্ষা করা সুবিধাজনক হবে যে প্রসঙ্গে ৩১১ (২) সংবিধানে উপস্থিত রয়েছে এবং এর দ্বারা প্রদত্ত সুরক্ষার ঐতিহাসিক পটভূমিও রয়েছে। এ জন্য প্রথমে সংবিধানের তিনটি অনুচ্ছেদ বিবেচনা করা প্রয়োজন-

যেমন, অনুচ্ছেদে ৩০৯, ৩১০ এবং ৩১১। এগুলো এই শব্দে:-

"৩০৯. এই সংবিধানের বিধান সাপেক্ষে, উপযুক্ত আইনসভার আইনগুলি ইউনিয়ন বা যে কোনও রাজ্যের বিষয়গুলির সাথে সম্পর্কিত জনসাধারণের পরিষেবা এবং পদগুলিতে নিযুক্ত ব্যক্তিদের নিয়োগ, এবং পরিষেবার শর্তাবলী নিয়ন্ত্রণ করতে পারে

তবে শর্ত থাকে যে এটি রাষ্ট্রপতি বা এই জাতীয় ব্যক্তিদের জন্য বাধ্যতামূলক হবে যা তিনি ইউনিয়নের বিষয়গুলির সাথে সম্পর্কিত পরিষেবা এবং পদগুলির ক্ষেত্রে এবং কোনও রাজ্যের রাজ্যপাল বা রাজপ্রমুখের জন্য বা তিনি নির্দেশ দিতে পারেন এমন ব্যক্তির জন্য রাষ্ট্রের বিষয়ের সাথে সম্পর্কিত পরিষেবা এবং পদের ক্ষেত্রে, থেকে এই অনুচ্ছেদের অধীনে উপযুক্ত আইনসভার একটি আইন দ্বারা বা তার অধীনে বিধান করা না হওয়া পর্যন্ত এই ধরনের পরিষেবা এবং পদগুলিতে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিদের নিয়োগ এবং পরিষেবার শর্তাবলী নিয়ন্ত্রণকারী বিধি প্রণয়ন করুন, এবং এই ধারার অধীনে প্রণীত কোনো বিধি কার্যকর হবে এই ধরনের কোনো আইনের।

৩১০. (১) এই সংবিধান দ্বারা স্পষ্টভাবে প্রদত্ত ব্যতীত যে প্রত্যেক ব্যক্তি প্রতিরক্ষা পরিষেবা বা ইউনিয়নের সিভিল সার্ভিসের সদস্য বা সর্বভারতীয় পরিষেবার সদস্য বা প্রতিরক্ষা বা এর অধীনে যে কোনও বেসামরিক পদের সাথে যুক্ত এবং পদে আছেন ইউনিয়ন, রাষ্ট্রপতির আনন্দের সময় অফিস ধারণ করে, এবং প্রত্যেক ব্যক্তি যারা সদস্যরাজ্যের সিভিল সার্ভিসের বা রাজ্যপালের বা, রাজ্যের রাজ-প্রমুখের সন্তুষ্টির সময় কোনও রাজ্যের অধীনে কোনও সিভিল পদে অধিষ্ঠিত।

(২) যদিও ইউনিয়ন বা রাজ্যের অধীনে একটি বেসামরিক পদে অধিষ্ঠিত একজন ব্যক্তি রাষ্ট্রপতির বা, ক্ষেত্রমত, রাজ্যের গভর্নর বা রাজপ্রমুখের সন্তুষ্টির সময় পদে অধিষ্ঠিত হন, এমন কোনও চুক্তি যার অধীনে একজন ব্যক্তি, একটি প্রতিরক্ষা পরিষেবা বা একটি সর্বভারতীয় পরিষেবা বা সিভিল সার্ভিসের সদস্য হওয়া৷

এই সংবিধানের অধীনে ইউনিয়ন বা রাজ্য, রাষ্ট্রপতি বা রাজ্যপাল বা রাজপ্রমুখ যদি ক্ষেত্রমত, বিশেষ যোগ্যতা সম্পন্ন ব্যক্তির পরিষেবাগুলি সুরক্ষিত করার জন্য প্রয়োজনীয় বলে মনে করেন, এই ধরনের পদে অধিষ্ঠিত হওয়ার জন্য নিযুক্ত করা হয় তাকে ক্ষতিপূরণের অর্থ প্রদান, যদি একটি সম্মত সময়ের মেয়াদ শেষ হওয়ার আগে সেই পদটি বিলুপ্ত করা হয় বা তার পক্ষ থেকে কোনো অসদাচরণের সঙ্গে যুক্ত না থাকার কারণে সেই পদটি খালি করতে হয়।

৩১১. (১) কোনও ব্যক্তি যিনি ইউনিয়নের সিভিল সার্ভিস বা সর্বভারতীয় পরিষেবাবা কোনও রাজ্যের সিভিল সার্ভিসের সদস্য হন বা ইউনিয়ন বা রাজ্যের অধীনে কোনও সিভিল পদে অধিষ্ঠিত হন তাকে কোনও কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বরখাস্ত বা অপসারণ করা হবে না অধীনস্থ যার দ্বারা তাকে নিয়োগ করা হয়েছিল।

(২) উল্লিখিত কোন ব্যক্তিকে বরখাস্ত করা বা অপসারণ করা বা পদমর্যাদায় কমানো যাবে না যতক্ষণ না তাকে তার বিষয়ে নেওয়ার জন্য প্রস্তাবিত পদক্ষেপের বিরুদ্ধে কারণ দেখানোর যুক্তিসঙ্গত সুযোগ দেওয়া হয়।তবে

শর্ত থাকে যে এই ধারা প্রযোজ্য হবে না-

(ক) যেখানে একজন ব্যক্তিকে বরখাস্ত করা হয়েছে বা অপসারণ করা হয়েছে বা আচরণের ভিত্তিতে পদমর্যাদায় হ্রাস করা হয়েছে যা তাকে ফৌজদারি অভিযোগে দোষী সাব্যস্ত করেছে;

(খ) যেখানে কোনো ব্যক্তিকে বরখাস্ত বা অপসারণ বা পদমর্যাদায় কমানোর ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোনো কর্তৃপক্ষ সন্তুষ্ট হন যে কোনো কারণে, সেই কর্তৃপক্ষ কর্তৃক লিখিতভাবে লিপিবদ্ধ করা সেই ব্যক্তিকে কারণ দেখানোর সুযোগ দেওয়া যুক্তিসঙ্গতভাবে বাস্তবসম্মত নয়; বা

(গ) যেখানে রাষ্ট্রপতি বা রাজ্যপাল বা রাজপ্রমুখ, ক্ষেত্রমত, সন্তুষ্ট যে রাষ্ট্রের নিরাপত্তার স্বার্থে সেই ব্যক্তিকে এমন সুযোগ দেওয়া সমীচীন নয়৷

(৩) যদি কোন প্রশ্ন উত্থাপিত হয় যে কোন ব্যক্তিকে ধারা (২) এর অধীনে কারণ দর্শানোর সুযোগ দেওয়া যুক্তিসঙ্গতভাবে বাস্তবসম্মত কিনা, কর্তৃপক্ষের সেই সিদ্ধান্তে ক্ষমতাপ্রাপ্ত

এই ধরনের ব্যক্তিকে বরখাস্ত করা বা অপসারণ করা বা তাকে পদমর্যাদায় হ্রাস করা, ক্ষেত্রমত, চূড়ান্ত হবে।"

এটি লক্ষ্য করা উচিত যে উভয় অনুচ্ছেদ ৩১১ সাপেক্ষে অনুচ্ছেদ ৩০৯ এবং অনুচ্ছেদ ৩১০ ধারাই অধীন। অন্য কথায়, যদি কোন সাধারণ নিয়ম অনুচ্ছেদ ৩০৯ অধীনে প্রণীত হয়। ৩০৯ একজন সরকারি কর্মচারীর চাকরির শর্তাবলির ক্ষেত্রে তার বরখাস্ত বা অপসারণ বা পদমর্যাদা হ্রাসের ক্ষেত্রে এটিকে অনুচ্ছেদ ৩১১ প্রয়োজনীয়তাগুলি মেনে চলতে হবে। আবার, রাষ্ট্রপতি বা গভর্নর কর্তৃক তার সন্তুষ্টির অনুশীলনে একজন সরকারি কর্মচারীকে বরখাস্ত বা অপসারণ বা পদমর্যাদার কোনো আদেশ দেওয়ার আগে, রাষ্ট্রপতি বা রাজ্যপালকে সংবিধানের ৩১১(২) প্রয়োজনীয়তাগুলি মেনে চলতে হবে। । অনুচ্ছেদ ৩১০ অধীনে রাজ্যের সমস্ত কর্মচারী খুশিতে পদে অধিষ্ঠিত হন- রাষ্ট্রপতি বা রাজ্যপালের ক্ষেত্রে যেমন হতে পারে। এর মানে হল যে অফিসারের পরিষেবা শেষ হওয়ার আগে তার শুনানির অধিকার নেই। এই অনুচ্ছেদ ৩১১ অপসারণ বা বরখাস্তের ক্ষেত্রে একটি ব্যতিক্রম প্রদান করে। এটা দেখা সহজ যে যদি প্রতিটি চাকরির অবসানের পরিমাণ বরখাস্ত বা অপসারণের পরিমাণ হয় ফলাফলের অবস্থানটি হবে যে অনুচ্ছেদ ৩১০ অধীনে কোনো পদক্ষেপ নেওয়ার আগে প্রত্যেক কর্মকর্তার শুনানির অধিকার থাকবে। যে অনুচ্ছেদ ৩১০ কোন ক্ষেত্র ছেড়ে যাবে কাজ করতে পারে। এই নিজেই দেখানোর জন্য যথেষ্ট যে সমস্ত ধরণের পরিষেবার অবসান অনুচ্ছেদ ৩১১ মধ্যে আসা উদ্দেশ্য ছিল না। অনুচ্ছেদ ৩১০ এবং ৩১১ একসাথে পড়া হবে তাদের বোঝার জন্য যুক্তিসঙ্গত হবে যে অফিসারের বরখাস্ত বা অপসারণের মাধ্যমে তার পরিষেবা শেষ হওয়ার আগে তার শুনানির অধিকার থাকবে কিন্তু তার চাকরির অবসানের অন্য সব ক্ষেত্রে তার এই ধরনের কোনো অধিকার থাকবে না।

তাই আপীলকারীদের পক্ষ থেকে বলা চরম প্রস্তাব প্রত্যাখ্যান করতে আমার কোন দ্বিধা নেই যে অনুচ্ছেদ ৩১১-এ বরখাস্ত বা অপসারণ শব্দগুলি প্রতিটি ধরণের পরিষেবার অবসানের অন্তর্ভুক্ত।

এটি আমাদের এই প্রশ্নে নিয়ে আসে: বরখাস্ত বা অপসারণ শব্দের মধ্যে কী ধরনের পরিষেবার সমাপ্তি আসে এবং কী ধরনের নয়। প্রশ্নের দ্বিতীয় অংশটি প্রথমে নিলে, কমপক্ষে দুটি ধরণের সমাপ্তির উল্লেখ করা কঠিন নয় যা

বরখাস্ত বা অপসারণ শব্দের মধ্যে যুক্তিসঙ্গতভাবে অন্তর্ভুক্ত করা যাবে না। উদাহরণ স্বরূপ ধরুন একজন সরকারি কর্মচারী তার পদ থেকে পদত্যাগ করেন কিন্তু পদত্যাগটি তার উর্ধ্বতন কর্মকর্তাদের দ্বারা গৃহীত হওয়ার আগে কার্যকর নিয়মের অধীনে নয়। এখানে, ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তা পদত্যাগপত্র গ্রহণ করলেই পরিসমাপ্তি ঘটে। এটা বলা সঠিক হতে পারে যে এইভাবে তিনি পরিষেবাটি বন্ধ করে দেন। কিন্তু ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তা কর্মচারীকে চাকরি থেকে অপসারণ করেছেন বা চাকরি থেকে বরখাস্ত করেছেন তা যুক্তিসঙ্গতভাবে বলা যায় না। পদত্যাগের কারণে এই ধরনের অপসারণ বা বরখাস্তের প্রয়োজন ছিল না। তিন বছরের জন্য একটি অফিসে নিয়োগ করা একজন কর্মচারীর ক্ষেত্রে আবার তিন বছরের মেয়াদ শেষ হলে তাকে যেতে বলা হয়। সেবা বন্ধ আছে। কিন্তু কেউ বলবে না যে ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তা তাকে মেয়াদ শেষে যেতে বলে তাকে বরখাস্ত করেছেন বা চাকরি থেকে সরিয়ে দিয়েছেন। তবে আসল প্রশ্নটি এত বেশি নয় যে সাধারণ ভাষায় বরখাস্ত বা অপসারণ বলতে কী বোঝা যায় তবে এই শব্দগুলির দ্বারা সংবিধান কী উদ্দেশ্য করে।

এই প্রসঙ্গে পূর্ববর্তী সংবিধানের আইনগুলিতে বরখাস্ত এবং অপসারণ শব্দগুলির ব্যবহার পরীক্ষা করা সহায়ক হবে। ১৭৯৩ সালের সনদ আইনে উল্লেখ করা হয়েছে ধারা ৩৬ যে এই আইনে উল্লেখিত কোন কিছুই উক্ত কোম্পানীর কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে অপসারণ বা প্রত্যাহার করা থেকে উক্ত কোম্পানীর কোর্ট অব ডিরেক্টরস এর ক্ষমতাকে বাধা দিতে বা কেড়ে নেওয়ার জন্য প্রসারিত বা প্রসারিত করা হবে না, তবে উল্লিখিত আদালত সর্বদা এই আইনটি পাশ করা হয়নি এমনভাবে তাদের ইচ্ছা ও খুশিতে এই ধরনের কোনো কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে অপসারণ, প্রত্যাহার বা বরখাস্ত করার পূর্ণ স্বাধীনতা থাকতে পারে। ধারা ৩৫ এটিকে রাজার মহিমা, তার উত্তরাধিকারী এবং উত্তরাধিকারীদের জন্য, তার অধীনে যেকোন লেখা বা দলিল দ্বারা বা তাদের সাইন ম্যানুয়াল দ্বারা বৈধ করেছে, যার জন্য কমিশনার বোর্ডের সভাপতির দ্বারা প্রতিস্বাক্ষর করা হয়েছে। ভারতের বিষয়, উল্লিখিত ইউনাইটেড কোম্পানির অধীনে কোনো পদ, কর্মসংস্থান, কমিশন, বেসামরিক বা সামরিক অধিষ্ঠিত কোনো ব্যক্তি বা ব্যক্তিকে অপসারণ বা প্রত্যাহার করা

আপাতত ভারতে। ১৮৩৩ সালের সনদ আইনে, ধারা ৭৪ এবং ৭৫ -এ অনুরূপ বিধান প্রণীত হয়েছিল। ধারা ৭৪ এটিকে "মহারাজের জন্য তাঁর সাইন ম্যানুয়ালের অধীনে যেকোন লেখার মাধ্যমে, উল্লিখিত বোর্ড অফ কমিশনারের সভাপতি দ্বারা প্রতিস্বাক্ষর করে, কোন পদ, চাকুরী বা কমিশন, বেসামরিক বা সামরিক, কোন ব্যক্তিকে অপসারণ বা বরখাস্ত করা বৈধ করে" ভারতে উল্লিখিত কোম্পানির অধীনে, এবং এই ধরনের যেকোন অফিস বা চাকরিতে যেকোন ব্যক্তির নিয়োগ বা কমিশন খালি করা।"

ধারা ৭৫ এভাবে চলে:-

"সর্বদা প্রদান করা হয়েছে, এবং এটি প্রণীত হবে যে, এই আইনের কোন কিছুই উক্ত কোম্পানীর কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে অপসারণ বা বরখাস্ত করার জন্য উল্লিখিত আদালতের পরিচালনার ক্ষমতা কেড়ে নেবে না, তবে উল্লিখিত আদালত অবশ্যই এবং করতে পারে টাইমস তাদের ইচ্ছা এবং আনন্দে এই ধরনের যেকোনও কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে অপসারণ বা বরখাস্ত করার পূর্ণ স্বাধীনতা রাখে।

১৮৫৮ সালের আইন ভারত সরকারকে মহামহিম ইংল্যান্ডের রাণীর কাছে হস্তান্তর করলে আইনের ৩৮ ধারায় তা প্রদান করা হয়।

"রয়্যাল সাইন ম্যানুয়ালের অধীনে যে কোনও লেখা ভারতে কোনও অফিসে চাকরি বা কমিশন, বেসামরিক বা সামরিক পদে অধিষ্ঠিত কোনও ব্যক্তিকে অপসারণ বা বরখাস্ত করে, যার মধ্যে, যদি এই আইনটি পাশ না হয়ে থাকে, তাহলে একটি অনুলিপি আটটির মধ্যে প্রেরণ বা বিতরণ করা প্রয়োজন ছিল। মহামহিম কর্তৃক চেয়ারম্যান বা ডেপুটি স্বাক্ষরিত হওয়ার কয়েকদিন পর কোর্ট অফ ডিরেক্টর্সের চেয়ারম্যান, তার পরিবর্তে, কাউন্সিল ইন স্টেট সেক্রেটারিকে পূর্বোক্ত সময়ের মধ্যে যোগাযোগ করা হবে।"

আমার কাছে মনে হয় যে সরকারী কর্মচারীদের বরখাস্ত বা অপসারণের বিষয়ে এই বিধিবদ্ধ বিধানগুলি তৈরি করার সময় ব্রিটিশ পার্লামেন্ট শুধুমাত্র সেই সমস্ত কর্মচারীদের কথা মাথায় রেখেছিল যারা তাদের চাকরির শর্তে এই পদের এমন অধিকার অর্জন করেছিল যে কিন্তু এই ধরনের সংবিধিবদ্ধ বিধানগুলির জন্য তাদের বরখাস্ত বা অপসারণ বেআইনি হবে. তাদের চাকরি যদি দেশের সাধারণ আইনে বন্ধ হয়ে যেত

ধারা ৩৬ মধ্যে কোন প্রয়োজন ছিল না ১৭৯৩ আইনের বা ধারা ৭৫ এর ১৮৩৩ আইনের কোম্পানির কর্মকর্তা বা কর্মচারীদের তাদের ইচ্ছা এবং আনন্দে অপসারণ বা বরখাস্ত করার জন্য কোম্পানির পরিচালক আদালতের অধিকারের কথা বলে। এটা স্পষ্ট যে এই বিধানগুলির দ্বারা ব্রিটিশ পার্লামেন্ট কোম্পানির কোর্ট অফ ডিরেক্টর্সের অধিকারের উপর জোর দিয়েছিল যে সেগুলিকে অপসারণ বা বরখাস্ত করার জন্য যাদের পরিষেবাগুলি মালিক এবং ভৃত্যের সাধারণ আইনের অধীনে সমাপ্ত হতে পারে না। ১৭৯৩ সালের চার্টার অ্যাক্টের ৩৫ এবং ১৮৩৩ সালের চার্টার অ্যাক্টের ধারা ৭৫) ইংল্যান্ডের রাজার জন্য কোম্পানির কর্মচারীদের ধারা ৩৫ অপসারণ বা বরখাস্ত করা বৈধ করে এমন বিধানগুলি পড়াও বৈধ। সেবকদের শ্রেণী, যেমন, যাদের সেবা দেশের সাধারণ আইনে অবসানযোগ্য ছিল না।

এই আইনী ইতিহাসের আলোকে, ধারা ৩৮ তে অপসারণ এবং বরখাস্ত শব্দগুলি ১৮৫৮ সালের আইনের এবং তারপরে ভারত সরকার আইন, ১৯১৫ (ধারা ৯৫ এবং ধারা ৯৬ খ) এও পড়া যাবে না শুধুমাত্র এই ধরনের কর্মচারীদের চাকরির অবসান বোঝাতে যারা সাধারণ আইনের অধীনে বরখাস্তের জন্য দায়বদ্ধ হবে না। প্রভু এবং ভৃত্যের। অন্য কথায়, শুধুমাত্র সেই সমস্ত কর্মচারী যারা তাদের চাকরিতে নিয়োগের শর্তাবলী দ্বারা একটি নির্দিষ্ট সময়ের জন্য চালিয়ে যাওয়ার অধিকার অর্জন করেছিল যা সাধারণ আইনের অধীনে শেষ করা যায় না এই বিধানগুলির সুবিধা পাওয়ার উদ্দেশ্যে বরখাস্ত বা অপসারণের বিষয়ে।

ভারত সরকার আইন, ১৯৩৫, পার্লামেন্ট বিধি দ্বারা প্রণীত হওয়ার সময় দ্বারা ধারা ৯৬খ অধীন কাউন্সিল ইন স্টেট সেক্রেটারি দ্বারা প্রণয়ন করা হয়েছিল। ভারত সরকার আইনের যেখানে এই শব্দগুলি, অপসারণ এবং বরখাস্ত, ব্যবহার করা হয়েছিল। ১৯২৪ সালে এই ধারার অধীনে প্রণীত নিয়মগুলির মধ্যে ছিল XIII বিধি, যা এই শব্দগুলিতে ছিল: -

"আপাতত বলবৎ কোনো আইনের বিধানের প্রতি সংশয় ব্যতিরেকে, স্থানীয় সরকার ভালো এবং পর্যাপ্ত কারণে:-

(১) নিন্দা

(২) পদোন্নতি আটকান

(৩) একটি নিম্ন পোস্টে হ্রাস করুন

(৪) সাসপেন্ড

(৫) সরান, বা

(৬) খারিজ

প্রাদেশিক বা অধস্তন পরিষেবা বা বিশেষ নিয়োগের পদে অধিষ্ঠিত যে কোনও কর্মকর্তা।"

১৯৩০ সালে প্রণীত নিয়মের নতুন সেটে ৪৯ বিধি পূর্ববর্তী বিধিগুলির XIII বিধির স্থান নেয় এবং এই শব্দগুলিতে ছিল: -

- "বিধি ৪৯. নিম্নলিখিত জরিমানা, ভাল এবং পর্যাপ্ত কারণে এবং অতঃপর প্রদত্ত পরিষেবার সদস্যদের উপর আরোপ করা যেতে পারে যেকোন শ্রেণী (১) থেকে (৫) বিধি XIV-তে নির্দিষ্ট করা হয়েছে:-

  (i) নিন্দা,

  (ii) (ii) ইনক্রিমেন্ট বা পদোন্নতি স্থগিত রাখা

  (iii) (iii) একটি নিম্ন পোস্ট বা সময়-স্কেল, বা একটি সময়-স্কেলে একটি নিম্ন পর্যায়ে হ্রাস,

  (iv) (iv) অবহেলা বা আদেশ লঙ্ঘনের কারণে সরকারের যে কোনো আর্থিক ক্ষতির সম্পূর্ণ বা আংশিক বেতন থেকে পুনরুদ্ধার,

  (v) (v) স্থগিতাদেশ,

  (vi) (vi) সিভিল সার্ভিস থেকে অপসারণ মুকুট, যা থেকে অযোগ্য নয় ভবিষ্যত কর্মসংস্থান,

  (vii) (vii) মুকুটের সিভিল সার্ভিস থেকে বরখাস্ত, যা সাধারণত ভবিষ্যতের চাকরি থেকে অযোগ্য হয়ে যায়।

অব্যাহতির ব্যাখ্যা-

(ক) প্রবেশনকালীন সময়ে, প্রবেশন নিযুক্ত ব্যক্তির,

(খ) নিয়োগের মেয়াদ শেষ হওয়ার পরে, একটি অস্থায়ী নিয়োগের জন্য চুক্তির অধীনে অন্যথায় নিযুক্ত ব্যক্তির,

(গ) চুক্তির অধীনে নিযুক্ত একজন ব্যক্তির, তার চুক্তির শর্তাবলী অনুসারে, এই বিধির অর্থের মধ্যে অপসারণ বা বরখাস্তের পরিমাণ নয়।"

এই বিধিগুলি দেখায় যে কাউন্সিল ইন স্টেট সেক্রেটারি ক্রাউনের চাকরি থেকে অপসারণ এবং বরখাস্তকে কেবল শাস্তি হিসাবে বিবেচনা করেছিলেন। ১৯৩০ বিধির ৪৯ নং বিধির ব্যাখ্যা থেকে আরও দেখা যায় যে একজন ব্যক্তি যিনি পদের অধিকার অর্জন করেননি তার চাকরি থেকে অব্যাহতি অপসারণ বা বরখাস্ত হিসাবে বিবেচিত হয় না।

ব্রিটিশ পার্লামেন্ট যখন ভারত সরকার আইন, ১৯৩৫-এ ক্রাউনের সিভিল সার্ভিসে ব্যক্তিদের অপসারণ বা বরখাস্ত করার বিষয়ে বিশেষ বিধান তৈরি করেছিল তখন এর আগে কেবল এই শব্দগুলি-অপসারণ এবং বরখাস্তের ইতিহাসই ছিল না- চার্টার অ্যাক্ট ১৭৯৩-এ। , ১৮৩৩ সালের চার্টার অ্যাক্ট, ভারত সরকার আইন, ১৮৫৮, ভারত সরকার আইন, ১৯১৫ কিন্তু এই বিধিগুলিও কাউন্সিল ইন স্টেট সেক্রেটারি দ্বারা প্রণীত।

তাই এটা ভাবা যুক্তিসঙ্গত যে ১৯৩৫ সালের আইনে এই বিশেষ বিধানগুলি তৈরি করার সময় ব্রিটিশ পার্লামেন্ট এই ভিত্তিতে অগ্রসর হয়েছিল যে শুধুমাত্র শাস্তির মাধ্যমে চাকরির অবসান যা প্রভু ও ভৃত্যের সাধারণ আইনের অধীনে প্রবর্তিত হতে পারে না। শব্দ- অপসারণ এবং বরখাস্ত। প্রাথমিকভাবে শাস্তির মাধ্যমে এই ধরনের বরখাস্ত করা যেতে পারে শুধুমাত্র সেই সমস্ত চাকরদের ক্ষেত্রে যারা চাকরিতে অবিরত থাকার অধিকার অর্জন করেনি। তবে এটা বলা যেতে পারে যে এমন কোন অধিকার না থাকলেও অবসান ঘটানো যেত তাই প্রভু ও ভৃত্যের মধ্যে চুক্তির সাধারণ আইনের অধীনে যেকোন অবসান ঘটলে এর সাথে ইতিমধ্যে অর্জিত সুবিধার ক্ষতি হয়, বলুন, পেনশন বা ভবিষ্যৎ বাজেয়াপ্ত করা। তহবিলও এই শব্দগুলির মধ্যে আসার কথা ভাবা হয়েছিল। অন্য কোন ক্ষেত্রে অবসানকে শাস্তির মাধ্যমে বলা যায় না এবং মুকুটের সরকারি কর্মচারীদের সাথে সম্পর্কিত শব্দ-অপসারণ এবং বরখাস্ত-এর পূর্ববর্তী ইতিহাসের আলোকে এটি প্রচুর পরিমাণে স্পষ্ট বলে মনে হয়।

ভারত সরকার আইন, ১৯৩৫-এ শব্দ অপসারণ এবং বরখাস্ত এই ধরনের অন্যান্য অবসান অন্তর্ভুক্ত করার উদ্দেশ্যে ছিল না।

সংবিধান প্রণয়ন করা হলে অপসারণ ও বরখাস্ত সংক্রান্ত বিধানসমূহ ধারা ২৪০টি ভারত সরকার আইনের-এ রয়েছে অনুচ্ছেদ ৩১০ এবং ৩১১ মূর্ত ছিল কার্যত সামান্য পরিবর্তনের সাথে। সংবিধান প্রণেতারা এই শব্দগুলি-অনুসারে অপসারণ এবং বরখাস্ত-এর দ্বারা বোঝাতে পারতেন তা নির্দেশ করার মতো কিছুই আমাদের কাছে দেখানো হয়নি অনুচ্ছেদ ৩১১, ব্রিটিশ পার্লামেন্টের ভারত সরকার আইন, ১৯৩৫-এ এই শব্দগুলি অন্তর্ভুক্ত করার ইচ্ছা ছিল তার থেকে ভিন্ন কিছু।

প্রসঙ্গ এবং পূর্ববর্তী আইনী ইতিহাসের উপরোক্ত বিবেচনা এই উপসংহারে বাড়ে যে অনুচ্ছেদ ৩১১ 'অপসারণ' বা 'বরখাস্ত' শব্দগুলি এর অর্থ শুধুমাত্র এই ধরনের পরিষেবার সমাপ্তি যেখানে চাকরটি পদে চালিয়ে যাওয়ার অধিকার অর্জন করেছিল যেটি অবসানের দ্বারা সংক্ষিপ্ত হয়ে যায় এবং এই ধরনের অন্যান্য অবসান এমনকি যেখানে এই ধরনের কোন অধিকার ছিল না, ফলে অর্জিত সুবিধাগুলি নষ্ট হয়ে যায়।

এখন সিদ্ধান্ত নেওয়া মামলাগুলির দিকে ফিরে আমরা দেখতে পাচ্ছি যে এখন বিবেচনাধীন প্রশ্নটি পরশোতম লাল ধিংড়া বনাম ভারতের ইউনিয়ন (১) এ আদালতের এই সিদ্ধান্তে সম্পূর্ণ আলোচনা করা হয়েছে। সরকারী কর্মচারীদের স্থায়ী বা অস্থায়ী পদে নিয়োগের একটি বিস্তৃত আলোচনার পরে, সারগর্ভভাবে বা প্রবেশন বা অফিসের ভিত্তিতে, এবং এই ধরনের নিয়োগের সাথে সম্পর্কিত পরিষেবার অসংখ্য নিয়ম, আদালত সংখ্যাগরিষ্ঠের পক্ষে কথা বলে এই উপসংহারটি রেকর্ড করেছে: -

"অতএব এটি অনুসরণ করে যে যদি শাস্তির উপায় ব্যতীত অন্যথায় চাকরির অবসান ঘটাতে চাওয়া হয়, তাহলে যে সরকারি কর্মচারীর চাকরির অবসান ঘটানো হয়েছে সে অনুচ্ছেদ ৩১১(২) এর সুরক্ষা দাবি করতে পারে না।"

বিজ্ঞ প্রধান বিচারপতি বলেন-

"পূর্বোক্ত উপসংহারটি পুরো সমস্যার সমাধান করে না, কারণ এটি এখনও হয়নি

(১) [১৯৫৮] এস সি আর ৮২৯।

কখন চাকরির অবসানের আদেশ শাস্তির উপায়ে প্রবর্তিত হয় এবং কখন তা না হয় তা নিশ্চিত হতে হবে। ইতিমধ্যেই বলা হয়েছে যে, যেখানে একজন ব্যক্তিকে সরকারি চাকরিতে স্থায়ী পদে যথেষ্ট পরিমাণে নিয়োগ দেওয়া হয়, সেক্ষেত্রে তিনি সাধারণত বিধি মোতাবেক বয়স না হওয়া পর্যন্ত এই পদে থাকার অধিকার অর্জন করেন। বরখাস্ত হওয়া বা বাধ্যতামূলকভাবে অবসর গ্রহণ করা হয়েছে, এবং একটি চুক্তি প্রকাশ বা উহ্য, বা একটি পরিষেবা বিধির অনুপস্থিতিতে, তাকে তার পদ থেকে বহিষ্কার করা যাবে না যদি না পদটি নিজেই বিলুপ্ত না হয় বা তিনি অসদাচরণ, অবহেলা, অদক্ষতা বা অন্যান্য অযোগ্যতার জন্য দোষী না হন। এবং অনুচ্ছেদ ৩১১(২) সাথে পঠিত পরিষেবা বিধিগুলির অধীনে উপযুক্ত ব্যবস্থা নেওয়া হয়। তাই নিযুক্ত একজন কর্মচারীর চাকরির অবসান অবশ্যই একটি শাস্তি হতে হবে, কারণ এটি কর্মচারীর অধিকার হরণ হিসাবে কাজ করে এবং তার চাকরির অকাল সমাপ্তি ঘটায়। আবার, যেখানে একজন ব্যক্তিকে পাঁচ বছরের একটি নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য অস্থায়ী পদে নিয়োগ করা হয়, সেক্ষেত্রে কোনো চুক্তির অনুপস্থিতিতে বা পরিষেবার নিয়মের অনুপস্থিতিতে সেই মেয়াদের মেয়াদ শেষ হওয়ার আগে শেষ হতে পারে না যদি না সে দোষী হয়। কিছু অসদাচরণ, অবহেলা, অদক্ষতা বা অন্যান্য অযোগ্যতার জন্য এবং অনুচ্ছেদ ৩১১(২) সাথে পড়া নিয়মের অধীনে যথাযথ ব্যবস্থা নেওয়া হয়। তাই নিযুক্ত একজন কর্মচারীর চাকরির অকাল সমাপ্তি প্রাথমিকভাবে শাস্তির মাধ্যমে চাকরি থেকে বরখাস্ত বা অপসারণ হবে এবং তাই অনুচ্ছেদ ৩১১(২) আওতায়।

৮৬২ পৃষ্ঠায়, বিজ্ঞ প্রধান বিচারপতি আবার পর্যবেক্ষণ করেছেন: -

সংক্ষেপে, যদি পরিষেবার সমাপ্তি চুক্তি বা পরিষেবা বিধি থেকে প্রবাহিত অধিকারের উপর প্রতিষ্ঠিত হয় তবে প্রাথমিকভাবে, সমাপ্তি কোনও শাস্তি নয় এবং এর সাথে কোনও খারাপ পরিণতি বহন করে না এবং তাই অনুচ্ছেদ ৩১১ আকৃষ্ট হয় না। কিন্তু সরকার চুক্তির মাধ্যমে বা বিধি মোতাবেক অবসানের অধিকার থাকলেও

বরখাস্ত বা অপসারণ বা পদমর্যাদা হ্রাস করার শাস্তি প্রদানের জন্য নির্ধারিত পদ্ধতির মধ্য দিয়ে না গিয়ে চাকরি, সরকার তা সত্ত্বেও, কর্মচারীকে শাস্তি দেওয়ার সিদ্ধান্ত নিতে পারে এবং যদি অসদাচরণ, অবহেলা, অদক্ষতা বা অন্যান্য অযোগ্যতার উপর ভিত্তি করে চাকরির অবসান চাওয়া হয়। , তাহলে এটি একটি শাস্তি এবং অনুচ্ছেদ ৩১১(২) প্রয়োজনীয়তা মেনে চলতে হবে।"

৮৬৩ পৃষ্ঠায়, বিজ্ঞ প্রধান বিচারপতি এভাবে পর্যবেক্ষণ করেছেন:-

> "এইভাবে যদি আদেশটি তার বেতন বা ভাতা বাজেয়াপ্ত করার জন্য বা তার মূল পদে তার জ্যেষ্ঠতা হারানোর বা তার ভবিষ্যত পদোন্নতির সম্ভাবনা স্থগিত বা স্থগিত করার জন্য অন্তর্ভুক্ত করে বা সরবরাহ করে, তবে সেই পরিস্থিতি নির্দেশ করতে পারে যে যদিও সরকার ফর্মে ছিল অবসান করার অধিকার প্রয়োগ করার জন্য কথিত চাকরি বা চাকরির চুক্তির শর্তে বা বিধির অধীনে কর্মচারীকে নিম্ন পদে নামিয়ে আনার জন্য, সত্য ও বাস্তবে সরকার জরিমানার উপায়ে চাকরি বাতিল করেছে।"

এর বেশ কয়েক বছর আগে প্রশ্ন: 'অপসারণ' বা 'বরখাস্ত' শব্দের অর্থ কী, এই আদালত শ্যাম লাল বনাম উত্তর প্রদেশ ([1]) মামলায় বিবেচনা করেছিলেন। আপিলকারী শ্যাম লালকে অনুচ্ছেদ ৪৬৫ক সিভিল সার্ভিস রেগুলেশনের বিধান অনুযায়ী বাধ্যতামূলকভাবে অবসর নেওয়ার আদেশ দেওয়া হয়েছিল। আপীলকারীর পক্ষ থেকে অন্যান্য বিষয়ের সাথে সাথে অনুরোধ করা হয়েছিল যে এই আদেশটি সংবিধানের ৩১১(২) বিধান হিসাবে অবৈধ মেনে চলা হয়নি। এই সিদ্ধান্ত নেওয়ার ক্ষেত্রে যে বাধ্যতামূলক অবসর সংবিধানের ৩১১(২) অর্থের মধ্যে বরখাস্ত বা অপসারণের পরিমাণ নয় (?) আদালত নির্ধারণ করেছে যে (১) প্রতিটি চাকরির অবসানের অর্থ অপসারণ বা বরখাস্ত করা হয় না এবং (২) বরখাস্ত বা অপসারণ একটি শাস্তি হিসাবে একজন অফিসারের উপর আরোপিত একটি শাস্তি যা ইতিমধ্যেই অর্জিত সুবিধার ক্ষতি জড়িত।

(১) [১৯৫৫] (১) এস সি আর ২৬.

এটি উল্লেখ করা হয়েছিল যে বাধ্যতামূলক অবসরে একজন অফিসার উপার্জিত সুবিধার কোনও হ্রাস পাবে না এবং যদিও ব্যাপক অর্থে অফিসার চাকরির সুযোগ থেকে বঞ্চিত হয়ে নিজেকে দণ্ডিত বলে মনে করতে পারেন যতক্ষণ না তিনি চাকরির বয়স পূর্ণ হয় ততক্ষণ পর্যন্ত তার বেতন পান। এবং তারপরে একটি বর্ধিত পেনশন পাওয়ার জন্য, ইতিমধ্যে অর্জিত সুবিধার ক্ষতি এবং আরও কিছু উপার্জন করার সম্ভাবনার ক্ষতির মধ্যে স্পষ্টভাবে একটি পার্থক্য রয়েছে; যেখানে অফিসার ইতিমধ্যে অর্জিত সুবিধা হারাবেন না তা বরখাস্ত বা অপসারণ নয়। প্রতিবেদনের ৪২ পৃষ্ঠায় আদালত বলেছেন:-

> "অবশেষে, সিভিল সার্ভিস (শ্রেণিকরণ, নিয়ন্ত্রণ এবং আপীল) বিধিমালার ৪৯ বিধি স্পষ্টভাবে নির্দেশ করে যে বরখাস্ত বা অপসারণ একটি শাস্তি। এটি একজন অফিসারের উপর শাস্তি হিসেবে আরোপ করা হয়।

এটি ইতিমধ্যে অর্জিত সুবিধার ক্ষতি জড়িত।'

দোশির মামলায় (১) আদালতকে সৌরাষ্ট্র সরকার দ্বারা সংশোধিত বোম্বে সিভিল সার্ভিস বিধিমালার ১৬৫ক বিধির অধীনে বাধ্যতামূলক অবসর নেওয়ার আদেশ বিবেচনা করতে হয়েছিল যা সরকারকে ২৫ বছর পূর্ণ করার পরে যে কোনও সরকারী কর্মচারীকে অবসর নেওয়ার নিরঙ্কুশ অধিকার দিয়েছে। কোনো কারণ ছাড়াই তার চাকরির যোগ্যতা বা ৫০ বছর বয়স যাই হোক না কেন। এটি অনুষ্ঠিত হয়েছিল যে এই ধরনের আদেশ সংবিধানের ৩১১ অধীনে 'অপসারণ' বা 'বরখাস্ত' নয়। আদালতের পক্ষে কথা বলতে গিয়ে ভেঙ্কটরামা আইয়ার জে বলেছেন:-

"এখন নীতির অন্তর্নিহিত অনুচ্ছেদ ৩১১(২) হল যে যখন কোনও ভৃত্যের বিরুদ্ধে শাস্তির মাধ্যমে ব্যবস্থা নেওয়ার প্রস্তাব করা হয় এবং এটি ইতিমধ্যেই অর্জিত সুবিধাগুলি বাজেয়াপ্ত করে, তখন তাকে শোনা উচিত এবং কারণ দেখানোর সুযোগ দেওয়া উচিত। আদেশের বিরুদ্ধে কিন্তু সেই বিবেচনার কোন প্রয়োগ থাকতে পারে না যেখানে আদেশটি শাস্তির একটি নয় এবং এর ফলে ইতিমধ্যেই অর্জিত সুবিধার কোন ক্ষতি হয় না, এবং এই ক্ষেত্রে চাকরির শর্তাবলী এবং পরিষেবার নিয়মগুলি না হওয়ার কোন কারণ নেই যা

(১) [১৯৫৮] এস. সি. আর. ৫৭১।

কার্যকর করা হবে। সুতরাং, একজন ভৃত্যের পরিষেবা বন্ধ করার আদেশটি বরখাস্ত বা অপসারণের একটি কিনা তা নির্ধারণের আসল মানদণ্ড হল এটি পূর্বে অর্জিত কোনো ক্ষতি বা সুবিধা জড়িত কিনা তা নিশ্চিত করা। এই পরীক্ষাটি প্রয়োগ করে, বিধি ১৬৫ক-এর অধীনে একটি আদেশ বরখাস্ত বা অপসারণের একটি হিসাবে ধরা যাবে না, কারণ এটি এমন-অতীতের পরিষেবাগুলির জন্য আনুপাতিক পেনশনের লেজ বাজেয়াপ্ত করা।"

হার্টওয়েলের কেসটি সমাপ্তির একটি ছিল ইউ. পি. অধীনস্থ কৃষি পরিষেবার অধীনে অস্থায়ী কর্মচারী, যিনি কিছু সময়ের জন্য ইউ. পি. কৃষি পরিষেবাতে অস্থায়ী ক্ষমতায় কাজ করেছিলেন।তিনি প্রথমে তার মূল নিয়োগে প্রত্যাবর্তন করেছিলেন অধস্তন কৃষি পরিষেবা তারিখের একটি আদেশ দ্বারা ৩ মে, ১৯৫৪ এবং পরে সেপ্টেম্বর তারিখের একটি নোটিশ ১৩, ১৯৫৪ তাকে তার চাকরি বন্ধ করে দেওয়া হয় অধীনস্থ কৃষি পরিষেবাতে। নোটিশটি বিধি ২৫ প্রকরন ৪ অধীনস্থ কৃষি সেবা বিধিমালার এর অধীনে হতে পারে। আদালত বলেছিল যে এই নিয়মের অধীনে আপীলকারীর পরিষেবার অবসান অনুচ্ছেদে ৩১১ অর্থের মধ্যে বরখাস্ত বা অপসারণের পরিমাণ নয়। যেমনটি আপীলকারীর জন্য প্রযোজ্য পরিষেবার শর্তাবলী অনুসারে ছিল বিচারপতি ইমাম আদালতের পক্ষে বক্তব্য রেখে পর্যবেক্ষণ করেছেন: -

"নীতিগতভাবে, আমরা একজন ব্যক্তির পরিষেবার সমাপ্তির মধ্যে কোন স্পষ্ট পার্থক্য দেখতে পাচ্ছি না যা তাকে পরিচালনা করে এমন একটি চুক্তির শর্তাবলীর অধীনে এবং তার পরিষেবার শর্তাবলী অনুসারে তার পরিষেবার সমাপ্তির মধ্যে অনুচ্ছেদে ৩১১ এর বিধান লঙঘন এবং তাই ছিল একটি বৈধ আদেশ।"

প্রস্তাবনা যে এটি একটি কর্মচারীর প্রতিটি পরিষেবার অবসান নয় যা অনুচ্ছেদে ৩১১ অপারেশনের মধ্যে পড়ে এবং এটি কেবল তখনই যখন আদেশটি শাস্তির উপায়ে হয় যে এটি বরখাস্ত বা অপসারণের একটি ছিল বালাকোটিচ বনাম দ্য ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া (৩) এ এই আদালতের দ্বারা পুনরায় নিশ্চিত করা হয়েছিল। ধিংগারের কেসে (৩) কী পরিমাণ হিসাবে নির্দেশিত মানদণ্ডেরও পুনর্নিশ্চিত করা

(১) [১৯৫৮] এস. সি. আর.৫০৯। (২) [১৯৫৮] এস. সি. আর. ১০৫২।

(৩) [১৯৫৮]এস. সি. আর. ৮২৯.

অনুচ্ছেদে ৩১১ উদ্দেশ্যে শাস্তির জন্য ভেঙ্কটরামা আইয়ার জে. আদালতের পক্ষে বক্তব্য রাখছেন:-

"অনুচ্ছেদে ৩১১ উদ্দেশ্যগুলির জন্য শাস্তির পরিমাণ কী হবে সেই প্রশ্নটি পরশোতম লাল ধিংড়ার মামলা (১) ক্ষেত্রেও সম্পূর্ণরূপে বিবেচিত হয়েছিল। সেখানে এটি অনুষ্ঠিত হয়েছিল যে যদি একজন ব্যক্তির পরিষেবা বিধি বা বিশেষ চুক্তির অধীনে অফিসে অবিরত থাকার অধিকার থাকে, তবে তার পরিষেবাগুলির অকাল সমাপ্তির ফলে ইতিমধ্যে অর্জিত এবং অর্জিত সুবিধাগুলি ক্ষতিগ্রস্থ হবে, এটিও শাস্তি হবে।"

এই প্রস্তাবটি মামলার বাস্তবতার উপর প্রয়োগ করার জন্য আদালত বলেছেন: -
"বর্তমান ক্ষেত্রে, চাকরির শর্তাবলী একটি যথাযথ নোটিশের ভিত্তিতে পরিষেবাগুলি বন্ধ করার জন্য প্রদান করে, এবং তাই, অকাল সমাপ্তির কোন প্রশ্নই ওঠে না। নিরাপত্তা বিধির বিধি ৭ কর্মচারীদের পেনশন, গ্র্যাচুইটি এবং এই জাতীয় সমস্ত সুবিধার অধিকার সংরক্ষণ করে, যা তারা নিয়মের অধীনে প্রাপ্য হবে।সুতরাং, ইতিমধ্যে অর্জিত কোন সুবিধা বাজেয়াপ্ত করা হয় না। আপিলকারীদের উদ্দেশ্যে বলা হয় যে একজন ব্যক্তি যাকে নিয়মের অধীনে ছেড়ে দেওয়া হয়েছিল পুনরায় কর্মসংস্থানের জন্য যোগ্য ছিল না, এবং যে শাস্তি ছিল। কিন্তু আপিলকারীরা তা করতে পারছেন না যে অক্ষমতা আরোপ কোনো নিয়ম নির্দেশ করুন ।নিরাপত্তা বিধির বিধি ৩ এর অধীনে পরিষেবা বন্ধ করার আদেশটি একটি আদেশের মতো একই ভিত্তিতে দাঁড়িয়েছে বিধি ১৪৮ এর অধীনে ডিসচার্জ, এবং এটি একটি নয় অর্থের মধ্যে বরখাস্ত বা অপসারণের ৩১১ ধারার।"

এই আদালতের দ্বারা নিষ্পত্তিকৃত আইনটি আবার দলিপ সিং বনাম পাঞ্জাব রাজ্যে(২) প্রয়োগ করা হয়েছিল। দালিপ সিং যিনি পেপসুর পুলিশ ইন্সপেক্টর-জেনারেল ছিলেন, রাজপ্রমুখ কর্তৃক ১৮ আগস্ট, ১৯৫০ তারিখের একটি আদেশের মাধ্যমে বাধ্যতামূলকভাবে চাকরি থেকে অবসর নেওয়া হয়েছিল যা নিম্নরূপ ছিল: -

"হিজ হাইনেস দ্য রাজপ্রমুখ সর্দার দলীপ সিং, ইন্সপেক্টর-এর চাকরি থেকে অবসর নিতে পেরে খুশি।

(১)]১৯৫৮] এস.সি.আর. ৮২৯। (২) [১৯৬১] ১ এস.সি.আর. ৮৮।

জেনারেল অফ পুলিশ, পেপসু, ১৮ই আগস্ট, ১৯৫০ থেকে কার্যকর প্রশাসনিক কারণে (ছুটিতে)।"

আপীলকারী তার মামলাটি একটি ঘোষণার জন্য জিজ্ঞাসা করেছিলেন যে তাকে যে আদেশের মাধ্যমে পুলিশ মহাপরিদর্শক পদ থেকে অপসারণ করা হয়েছিল তা অসাংবিধানিক, অবৈধ, অকার্যকর, আল্ট্রা ভাইরাস এবং অকার্যকর। যে কারণে এই ঘোষণাটি চাওয়া হয়েছিল তার মধ্যে ছিল যে আবেদনকারীর বাধ্যতামূলক অবসর যা পাতিয়ালা রাজ্য প্রবিধানের প্রবিধান ২৭৮ এর অধীনে করা হয়েছিল,অনুচ্ছেদে ৩১১ সংবিধানের অর্থের মধ্যে চাকরি থেকে অপসারণ ছিল। স্বীকৃতভাবে অনুচ্ছেদে ৩১১(২) এর প্রয়োজনীয়তাগুলি এই ক্ষেত্রে মেনে চলা হয়নি এবং তাই এই প্রশ্নটি সিদ্ধান্ত নেওয়া হয়েছিল যে এই ধরনের অবসর কি অনুচ্ছেদে ৩১১ অর্থের মধ্যে অপসারণ বা বরখাস্ত ছিল। এই আদালতের দ্বারা এই প্রশ্নের উত্তর নেতিবাচকভাবে দেওয়া হয়েছিল এই কারণে যে আদেশটি শাস্তির পরিমাণ ছিল না কারণ তার বিরুদ্ধে তদন্ত করা হলেও তার বিরুদ্ধে অভিযোগ বা অভিযোগগুলিকে ক্ষমতা প্রয়োগের শর্ত করা হয়নি। অবসর গ্রহণের এবং আরও কারণ কর্মকর্তা ইতিমধ্যেই অর্জিত সুবিধাগুলি হারাচ্ছেন না, কারণ সম্পূর্ণ পেনশন প্রদানের আদেশ দেওয়া হয়েছিল। যেখানে বাধ্যতামূলক অবসর ছিল সেই বিষয়টির উপর জোর দিতে চাকরির নিয়মগুলি সাধারণত শাস্তির উপায়ে বলা যায় না, আদালত উল্লেখ করেছে যে যেখানে পরিষেবার নিয়ম যে কোনও বয়সে বাধ্যতামূলক অবসরের জন্য প্রদত্ত পরিষেবার দৈর্ঘ্য নির্বিশেষে, এই ধরনের একটি নিয়মের অধীনে অবসর গ্রহণ করা হবে বরখাস্ত বা অপসারণ হিসাবে বিবেচিত হবে না। দোশির মামলায় একটি পর্যবেক্ষণযা অন্যথায় নির্দেশিত হতে পারে যেটি অনুসরণ করা হয়নি-এটি উল্লেখ করা হয়েছে যে দোশির মামলায়(১) এই বিষয়টি বিবেচনা করা হয়নি। বিধি ২৭৮-এর অধীনে রাষ্ট্র রাজনৈতিক বা অন্যান্য কারণে পেনশনে তার যে কোনও কর্মচারীকে অবসর নেওয়ার অধিকার নিজের কাছে সংরক্ষিত রাখে। এটি কোন নির্দিষ্ট বয়সের জন্য উল্লেখ করেনিএই নিয়মের অধীনে অবসর। এ ক্ষেত্রে খেয়াল রাখা হয়েছিল যে, নিয়ম করলে ক্ষতি হবে

(i) [১৯৫৮] এস.সি.আর. ৫৭১

ইতিমধ্যে অর্জিত পেনশন, অবসানের পরিমাণ হবে অপসারণ বা বরখাস্ত।

এইভাবে নীতি এবং কর্তৃত্বের উপর উভয়ই স্পষ্ট যে সংবিধানের ৩১১ অপসারণ এবং বরখাস্ত শব্দগুলি অর্থ এবং শুধুমাত্র সেইসব চাকরির অবসানকে অন্তর্ভুক্ত করে, যেখানে একজন কর্মচারী চাকরির শর্তাবলীর ভিত্তিতে পদে অব্যাহত রাখার অধিকার অর্জন করেছিলেন এবং এই ধরনের অন্যান্য অবসান, যেখানে এই ধরনের কোনো অধিকার না থাকলেও আদেশটি অর্জিত সুবিধার ক্ষতি হয়েছে; এবং পরিষেবার সমাপ্তি যা এই দুটি পরীক্ষার কোনটিই সন্তুষ্ট করেনি এই শব্দগুলির মধ্যে কোনটি আসে না।

রেলওয়ে কোডের বিধি ১৪৮ (৩) এর বিধানের অধীনে পরিষেবার সমাপ্তির ক্ষেত্রে এই পরীক্ষাগুলি প্রয়োগ করা যে "অন্যান্য (পেনশনযোগ্য) রেলওয়ে কর্মচারীদের পরিষেবা উভয় পক্ষের নোটিশে অবসানের জন্য দায়ী থাকবে।" আমি মনে করি যে এগুলোর কোনটিই সন্তুষ্ট নয়। কোন সন্দেহ নেই যে এই নিয়ম প্রযোজ্য নয় শুধুমাত্র অস্থায়ী রেলের কর্মচারীদের জন্য কিন্তু সেইসব রেলের কর্মচারীদের জন্যও যারা রেলওয়েতে স্থায়ী পদে উল্লেখযোগ্যভাবে নিযুক্ত হয়েছেন। রেলওয়ের জন্য প্রযোজ্য মৌলিক নিয়মের অধীনে একটি "স্থায়ী পদ" বলতে বোঝায় সময়ের সীমা ছাড়াই অনুমোদিত বেতনের একটি নির্দিষ্ট হার বহনকারী একটি পদ। সারগর্ভ নিয়োগের ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীর এই ধরনের পদের উপর একটি সীমাবদ্ধতা রয়েছে, অর্থাৎ, এটিকে সারগর্ভভাবে রাখার অধিকার। অধিকার যদিও পরিষেবার সমস্ত শর্তাবলী দ্বারা সীমাবদ্ধ। বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের নিয়মে এই ধরনের একটি শর্ত রয়েছে। রেলওয়ে কোডের বিধি ২০৪৬ যা মৌলিক বিধি ৫৬ এর সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ তা প্রদান করে যে সাধারণত একজন মন্ত্রী কর্মচারী ব্যতীত একজন রেল কর্মচারীর বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের তারিখ হল সেই তারিখ যে তারিখে তার বয়স ৫৫ বছর পূর্ণ হয়। তিনি হতে পারেন বাধ্যতামূলক অবসরের তারিখের পরে জনসাধারণের ভিত্তিতে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদনের পরে চাকরিতে বহাল রাখা হবে, যা অবশ্যই লিখিতভাবে লিপিবদ্ধ করতে হবে, তবে খুব বিশেষ পরিস্থিতিতে ব্যতীত ৬০ বছর বয়সের পরে তাকে বহাল রাখা উচিত নয়। বিধি ২০৪৬-এর ২ নং ধারা মন্ত্রী কর্মচারীদের জন্য বাধ্যতামূলক অবসরের নিয়ম প্রদান করে। যারা সরকারি চাকরিজীবী

যারা ১লা এপ্রিল, ১৯৩৮ তারিখে বা তার পরে সরকারি চাকরিতে প্রবেশ করেছেন এবং যারা ৩১শে মার্চ, ১৯৩৮ তারিখে সরকারি চাকরিতে ছিলেন তারা সেই তারিখে একটি স্থায়ী পদে লিয়েন বা স্থগিত লিয়ান রাখেননি, তাদের সাধারণত অবসর নিতে হবে। ৫৫ বছর বয়সে, কিন্তু যদি তিনি দক্ষ হতে থাকেন, তবে সাধারণত ৬০ বছর বয়স পর্যন্ত চাকরিতে রাখা উচিত কিন্তু খুব বিশেষ পরিস্থিতিতে ছাড়া তাকে সেই বয়সের পরে ধরে রাখা উচিত নয়, যা অবশ্যই লিখিতভাবে লিপিবদ্ধ করা উচিত, এবং উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমোদনে।

এই নিয়মগুলি সময়ে সময়ে পরিবর্তিত হয়েছে কিন্তু সাধারণভাবে বলতে গেলে এমন একটি নিয়ম সর্বদাই বিদ্যমান ছিল যা বয়সের বেশি হলে রেলের কর্মচারীকে চাকরিতে রাখতে দেওয়া হবে না। বাধ্যতামূলক অবসরের এরূপ নিয়ম না থাকলে কর্মচারীর মৃত্যু পর্যন্ত চাকরিতে বহাল থাকার অধিকার থাকত। যদিও নিয়মটি সেই অধিকারকে সীমিত করে, কার্যকরভাবে প্রদান করে যে পরিষেবাটি একটি নির্দিষ্ট বয়সে বন্ধ হয়ে যাবে। বিধি ১৪৮(৩) হল আরেকটি নিয়ম, যা কর্মচারীর চাকরিতে অবিরত থাকার অধিকারকে সীমিত করে। এটি বিধি ২০৪৬ এর মতো পরিষেবার শর্ত এবং রেলওয়ের কর্মচারীর অধিকারের প্রকৃতি এবং সীমা নির্ধারণের ক্ষেত্রে যাকে শাসন করে ১৪৮(৩) পরিষেবা চালিয়ে যাওয়ার জন্য প্রযোজ্য, বিধি ১৪৮(৩) ২০৪৬ বিধির মতোই গুরুত্বপূর্ণ। একজন রেলওয়ে কর্মচারী যার জন্য ১৪৮(৩) বিধি প্রযোজ্য হয় তার চালিয়ে যাওয়ার অধিকারের দুটি সীমাবদ্ধতা রয়েছে-(১) অবসান একটি নির্দিষ্ট বয়স অর্জন এবং (২) বিধি ১৪৮(৩) এর অধীনে একটি নোটিশের পরিষেবার অবসান। যেখানে বিধি ২০৪৬-এর অধীনে অবসরের আদেশ দ্বারা পরিষেবাটি বন্ধ করা হয়, সেখানে সমাপ্তি এমন একটি পরিষেবার যেখানে কর্মচারীর চালিয়ে যাওয়ার অধিকার নেই৷ সুতরাং, এটি 'অপসারণ' বা 'বরখাস্ত' নয়। সমানভাবে স্পষ্টভাবে এবং একই কারণে, যখন বিধি ১৪৮(৩) এর অধীনে নোটিশের মাধ্যমে পরিষেবাটি বন্ধ করা হয়, তখন অবসানটি 'অপসারণ' বা 'বরখাস্ত' নয়।

এটি প্রস্তাবিত হয়নি যে বিধি ১৪৮(৩) এর অধীনে সমাপ্তির ক্ষেত্রে অর্জিত সুবিধাগুলির ক্ষতির দ্বিতীয় পরীক্ষাটি সন্তুষ্ট। যদি কোনো বিশেষ ক্ষেত্রে অবসানের আদেশে উপার্জিত সুবিধার ক্ষতি হয় যা বিধি ১৪৮(৩) এর কোনো কিছুর কারণে ঘটবে না।

কিন্তু কিছু বহিরাগত কর্মের জন্য। যেখানে এটি ঘটবে এই ধরনের অবসানকে অপসারণ বা বরখাস্ত হিসাবে বিবেচনা করা সঠিক হবে। কিন্তু সেই বিবেচনা বিধি ১৪৮(৩) এর বিধানের বাইরের।

তাই আমি এই সিদ্ধান্তে উপনীত হয়েছি যে বিধি ১৪৮(৩) এর বৈধতাকে চ্যালেঞ্জ করার ক্ষেত্রে আপিলকারীদের দ্বারা উত্থাপিত প্রথম ভিত্তিটি, যেমন, এটি লঙ্ঘন করে। সংবিধানের ৩১১ অনুচ্ছেদে বিধান প্রত্যাখ্যান করতে হবে।

এখন আপীলকারীদের দ্বারা অনুরোধ করা দ্বিতীয় ভিত্তিটি বিবেচনা করা প্রয়োজন, যেমন, বিধি ১৪৮(৩) সংবিধানের ১৪ অনুচ্ছেদ লঙ্ঘন করে। এই গ্রাউন্ডের সমর্থনে দুটি বিতর্কের আহ্বান জানানো হয়। প্রথমত, এটিকে অনুরোধ করা হচ্ছে যে বিধিটি কর্তৃপক্ষকে কোন নির্দেশনা দেয় না যারা ক্ষমতা প্রয়োগের ক্ষেত্রে অনুসরণ করা নীতির বিষয়ে পদক্ষেপ নেবে। দ্বিতীয়ত, এই নিয়মটি রেলওয়ের কর্মচারী এবং অন্যান্য সরকারি কর্মচারীদের মধ্যে বৈষম্য সৃষ্টি করে। আমার মতে, প্রথম বিতর্কে যথেষ্ট শক্তি রয়েছে। আইনের শ্রেণীবিভাগ করা যা সংবিধানের ১৪ অধীনে এর বৈধতার প্রশ্নে বিবেচনার জন্য আসতে পারে। রাম কৃষ্ণ ডালমিয়া বনাম বিচারপতি এস.আর. টেন্ডলকার ও অন্যরা (১)। এই আদালত এই ধরনের আইনের তৃতীয় শ্রেণীর অধীনে পর্যবেক্ষণ করেছে: -

> "একটি সংবিধি তার বিধানগুলি প্রয়োগ করার উদ্দেশ্যে ব্যক্তি বা জিনিসগুলির কোনও শ্রেণীবিভাগ করতে পারে না তবে ব্যক্তি বা জিনিসগুলি নির্বাচন এবং শ্রেণীবদ্ধ করার জন্য এটি সরকারের বিবেচনার উপর ছেড়ে দিতে পারে যার জন্য এর বিধানগুলি প্রযোজ্য হবে। প্রশ্ন নির্ধারণে এই ধরনের আইনের বৈধতা বা অন্যথায় আদালত আইনটি হাতের বাইরে ফেলবে না শুধুমাত্র এই কারণে যে কোনও শ্রেণীবিভাগ তার মুখে দেখা যাচ্ছে না বা নির্বাচন বা শ্রেণীবিভাগ করার জন্য সরকারকে একটি বিচক্ষণতা দেওয়া হয়েছে কিন্তু পরীক্ষা ও নিশ্চিত করতে যাবে। নির্বাচন বা শ্রেণীবিভাগের ক্ষেত্রে সরকার কর্তৃক বিচক্ষণতা প্রয়োগের নির্দেশনার জন্য যদি সংবিধি কোনো নীতি বা নীতি নির্ধারণ করে থাকে।"

(১) [১৯৫৯] এস.সি.আর. ২৭৯।

উপরোক্ত ক্ষেত্রে দেওয়া নীতিটি বর্তমান বিধিতে প্রয়োগ করে আমি বিধিটি যাচাই-বাছাই করে দেখতে পাই যে এটি কর্তৃপক্ষের বিবেচনার অনুশীলনের জন্য নির্দেশনা দেওয়ার জন্য কোনও নীতি বা নীতি নির্ধারণ করে না যারা নির্বাচনের ক্ষেত্রে পরিষেবাটি বন্ধ করবে বা শ্রেণীবিভাগ স্বেচ্ছাচারী ও অনিয়ন্ত্রিত ক্ষমতা কর্তৃপক্ষের হাতে ছেড়ে দেওয়া হয় তার ইচ্ছামতো ব্যক্তি নির্বাচন করার জন্য যার বিরুদ্ধে ব্যবস্থা নেওয়া হবে। এই বিধিটি এইভাবে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে দুইজন রেলের কর্মচারীর মধ্যে বৈষম্য করতে সক্ষম করে, যাদের উভয়ের জন্য বিধি ১৪৮(৩) সমানভাবে প্রযোজ্য একটি ক্ষেত্রে ব্যবস্থা নেওয়া এবং অন্য ক্ষেত্রে তা গ্রহণ না করে। কর্তৃপক্ষের বিচক্ষণতার অনুশীলনে কোনও নির্দেশিকা নীতির অনুপস্থিতিতে তাই বিধিটিকে সংবিধানের ১৪ প্রয়োজনীয়তা লঙ্ঘনকারী হিসাবে প্রত্যাহার করতে হবে।

উপরে উল্লিখিত অন্যান্য বিরোধ বিবেচনা করা আমার জন্য অপ্রয়োজনীয়, যা এই ভিত্তির সমর্থনে আহ্বান করা হয়েছে।

তাই আমার উপসংহার হল যে যদিও বিধি ১৪৮(৩) এর কিছু নির্দিষ্ট নন-পেনশনযোগ্য রেল কর্মচারীদের ক্ষেত্রে যে তাদের পরিষেবাগুলি সেখানে নির্ধারিত সময়ের জন্য নোটিশে সমাপ্ত হতে দায়বদ্ধ থাকবে তা আইনের লঙ্ঘন করে না সংবিধানের ৩১১(২) অনুচ্ছেদে , এটি সংবিধানের ১৪ পরিপন্থী এবং ফলস্বরূপ অকার্যকর।

আমি সেই অনুযায়ী চারটি আপিলের (সি. এ. নং. ৭১১-৭১৩/৬২ এবং সি. এ. নং. ৭১৪/৬২) হাইকোর্টের আদেশকে একপাশে রেখে এবং আপিলকারীর পক্ষে যথাযথ রিট জারি করার আদেশের জন্য প্রার্থনা করার অনুমতি দেব।

অন্য তিনটি আপিল (১৯৬৩ সালের সি. এ. নং. ৮৩৭-৮৩৯) আসাম হাইকোর্টের তিনজন রেল কর্মচারীর পক্ষে রায়কে চ্যালেঞ্জ করে যাদের পরিষেবা রেলওয়ে কোডের ১৪৯ বিধির অধীনে বন্ধ করা হয়েছিল, যে এই সমাপ্তিগুলি অবৈধ ছিল। বিধি ১৪৯(৩) কার্যত নিয়ম ১৪৮(৩) এর মতো একই শর্তে এবং নির্ধারিত সময়ের জন্য উভয় পক্ষের নোটিশে নির্দিষ্ট রেলওয়ে কর্মচারীদের অবসানের ব্যবস্থা করে। যদিও, ১৯৫৭ সালের নভেম্বরের আগে অ-পেনশনযোগ্য পরিষেবার সমাপ্তি ঘটানো হয়েছিল, এবং অ-পেনশনযোগ্য চাকরদের হয়

পেনশনযোগ্য পরিষেবা বেছে নেওয়ার জন্য বা তাদের পূর্ববর্তী শর্তাবলীর অধীনে চালিয়ে যাওয়ার বিকল্প দেওয়া হয়েছিল, বিধি ১৪৯(৩) সাধারণত কোনও রেফারেন্স ছাড়াই স্থায়ী রেলের কর্মচারীদের উল্লেখ করে। তারা পেনশন অযোগ্য। ১৪৮(৩) বিধিতে যেভাবে বিবেচনা করা হয়েছে একই ভিত্তিতে রেলের কর্মচারীদের পক্ষ থেকে তার বিধির বৈধতা আক্রমণ করা হয়েছিল। বিধি ১৪৮(৩) আলোচনা করার সময় ইতিমধ্যে দেওয়া কারণগুলির জন্য আমি মনে করি যে ১৪৯(৩) বিধি লঙ্ঘন করে না সংবিধানের ৩১১(২) কিন্তু সংবিধানের ১৪ পরিপন্থী। তাই রেলওয়ে কোডের বিধি ১৪৯(৩) এর অধীনে পরিষেবার অবসানগুলিকে হাইকোর্ট অবৈধ বলে ধরে রেখেছে। আমি সেই অনুযায়ী খরচ সহ এই আপিল খারিজ করব।

বিচারপতি শাহ -সংবিধান দ্বারা স্পষ্টভাবে প্রদত্ত ব্যতীত, প্রতিরক্ষা পরিষেবা বা ইউনিয়নের সিভিল সার্ভিসের প্রতিটি সদস্য বা একটি সর্বভারতীয় পরিষেবা রাষ্ট্রপতির খুশির সময় এবং একটি রাজ্যের সিভিল সার্ভিসের প্রতিটি সদস্য পদে অধিষ্ঠিত হন। রাজ্যের গভর্নরের আনন্দের সময় অফিস ধারণ করে: অনুচ্ছেদে ৩১০(১)। এটি ইউনিয়ন বা রাজ্যের সেবাকারী ব্যক্তিদের অফিসের স্বাভাবিক মেয়াদ। আনন্দের সাথে পদে অধিষ্ঠিত হওয়ার মতবাদ এমনকি চুক্তির অধীনে নিযুক্ত বিশেষ যোগ্যতার অধিকারী ব্যক্তির ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য, এই রিজার্ভেশন সহ যে এই ধরনের ব্যক্তিকে ক্ষতিপূরণ প্রদান করা যেতে পারে যদি সম্মত সময়ের মেয়াদ শেষ হওয়ার আগে অফিসটি বিলুপ্ত করা হয়, বা এর সাথে যুক্ত না হওয়ার কারণে তার পক্ষ থেকে অসদাচরণ, তাকে সেই পদটি খালি করতে হবে: অনুচ্ছেদে ৩১০(২)। রাষ্ট্রপতি বা রাজ্যপালের কাছে সংবিধান দ্বারা অর্পিত আনন্দের সাথে শেষ করার ক্ষমতা, যেমনটি হতে পারে, সংসদ বা রাজ্য আইনসভার কোনও আইন দ্বারা সীমাবদ্ধ হওয়ার জন্য দায়বদ্ধ নয়: এটি শুধুমাত্র প্রয়োগ করা যেতে পারে সংবিধান দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে এবং সংবিধানের ৫৩ এবং ১৫৪ সুযোগের বাইরে অর্পণ করা যাবে না: উত্তর প্রদেশ রাজ্য বনাম বাবু রাম উপাধ্যায় (১) এটি উন্মুক্ত

(১) [১৯৬১] ২ এস.সি.আর. ৬৭৯।

সংসদ এবং রাজ্য আইনসভাগুলি নিয়োগ এবং পরিষেবা এবং পদগুলির শর্তাবলী নিয়ন্ত্রণের জন্য সংবিধানের বিধান সাপেক্ষে আইন প্রণয়ন করবে

ইউনিয়ন বা একটি রাজ্যের (অনুচ্ছেদে ৩০৯) বিষয়ের সাথে সম্পর্ক, এবং এই ধরনের আইন প্রণীত না হওয়া পর্যন্ত, - এটা লক্ষ্য করা যেতে পারে যে ইউনিয়ন সংসদ-ইউনিয়ন-প্রেসিডেন্ট বা সরকারী কর্মচারীদের নিয়ন্ত্রিত কোনো সাধারণ আইন প্রণয়ন করেনি। গভর্নর বা সেই উদ্দেশ্যে নির্দেশিত ব্যক্তি এই ধরনের পরিষেবা এবং পদে নিযুক্ত ব্যক্তিদের নিয়োগ এবং পরিষেবার শর্তাবলী নিয়ন্ত্রণকারী বিধি প্রণয়ন করতে পারেন এবং রাষ্ট্রপতি বা গভর্নর কর্তৃক প্রণীত বিধিগুলি কার্যকর হবে, এর বিধান সাপেক্ষে এই ধরনের কোনো আইন। অনুচ্ছেদে ৩১০ অধীনে রাষ্ট্রপতি বা রাজ্যপালের ক্ষমতা (যা অনুচ্ছেদে ৩০৯ এর অধীনে বিধি বা আইন দ্বারা প্রদত্ত ক্ষমতা থেকে সম্পূর্ণ স্বাধীন), এবং আইন প্রণয়ন বা আইন দ্বারা প্রদত্ত ক্ষমতা অনুচ্ছেদে ৩০৯ গুণে প্রণীত বা অব্যাহত নির্দিষ্ট সাপেক্ষে অনুচ্ছেদে ৩১১ এবং ৩১৪ অন্তর্ভুক্ত সীমাবদ্ধতা । অনুচ্ছেদ ৩১৪ ভারতে ক্রাউনের একটি সিভিল সার্ভিসে স্টেট সেক্রেটারি বা স্টেট অফ স্টেট সেক্রেটারি ইন কাউন্সিলের দ্বারা নিযুক্ত সদস্যদের এবং যারা সরকারের অধীনে কাজ করার জন্য সংবিধান চালু হওয়ার পরে এবং পরে অব্যাহত থাকে তাদের কিছু বিশেষ সুরক্ষা প্রদান করে ভারতের বা একটি রাজ্যের। অনুচ্ছেদ ৩১১ প্রদান করে, প্রকরন (২), এর শর্তাবলী সাপেক্ষে ইউনিয়নের সিভিল সার্ভিসের সদস্য বা সর্বভারতীয় পরিষেবা বা একটি রাজ্যের সিভিল সার্ভিস যারা ইউনিয়ন বা রাজ্যগুলির অধীনে সিভিল পদে অধিষ্ঠিত সকল সরকারি কর্মচারীদের জন্য দুটি সুরক্ষা। এই সুরক্ষাগুলি হল-

"(১) যে পরিষেবার এই ধরনের সদস্যদের বরখাস্ত বা অপসারণ করা হবে না তার অধীনস্থ কোনো কর্তৃপক্ষ যার দ্বারা তাকে নিযুক্ত করা হয়েছিল; এবং

(২) তাকে বরখাস্ত করা যাবে না বা অপসারণ করা হবে না বা পদমর্যাদায় কমানো হবে না যতক্ষণ না তাকে তার বিষয়ে গৃহীত পদক্ষেপের বিরুদ্ধে কারণ দেখানোর যুক্তিসঙ্গত সুযোগ দেওয়া হয়।"

শর্তাবলী প্রকরন (২) অনুচ্ছেদে ৩১১ দ্বিতীয় গ্যারান্টি সুরক্ষা থেকে তিনটি নির্দিষ্ট শ্রেণীর কেস বাদ দেয়।

অনুচ্ছেদে ৩১১ অধীনে গ্যারান্টি বিশেষভাবে প্রদত্ত পরিমাণ ব্যতীত, পরম এবং ক্ষমতা, আইন বা নির্বাহীর প্রয়োগের অধীন নয়। তদনুসারে রাষ্ট্রপতি বা রাজ্যপালের সন্তুষ্টি প্রকরন (২) -এর সাথে অসামঞ্জস্যপূর্ণভাবে প্রয়োগ করা যাবে না অনুচ্ছেদ ৩১১ । অনুচ্ছেদ ৩১০ তাই অনুচ্ছেদ ৩১১(২), সাপেক্ষে পড়া আবশ্যক এবং অনুচ্ছেদ ৩০৯ অধীনে প্রণীত বা আইন প্রণীত নিয়ম অবশ্যই অনুচ্ছেদ ৩১১ সাপেক্ষে পড়তে হবে। এটা অবশ্যই জোর দেওয়া উচিত যে গ্যারান্টিগুলি সমস্ত চাকরদের রক্ষা করে, তা প্রকৃত পদে নিযুক্ত হোক বা অস্থায়ীভাবে নিয়োগ করা হোক বা পরীক্ষায় বা চুক্তির অধীনে সীমিত সময়ের জন্য, তবে তারা সমস্ত জরিমানা বা চাকরির অবসানকে অন্তর্ভুক্ত করে না। প্রকরন (১) অধীনে গ্যারান্টি অধীনস্থ কোন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বরখাস্ত বা অপসারণের বিরুদ্ধে যার দ্বারা সরকারী কর্মচারী নিয়োগ করা হয়েছিল, এবং প্রকরন (২) অধীনে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদমর্যাদা হ্রাসের বিরুদ্ধে যুক্তিসঙ্গত সুযোগ না দিয়ে তার বিষয়ে যে ব্যবস্থা নেওয়ার প্রস্তাব করা হয়েছে তার বিরুদ্ধে কারণ দর্শানোর। প্রকরন (২) অধীনে গ্যারান্টি সিভিল সার্ভিসের একজন সদস্যকে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদমর্যাদা হ্রাস করার ক্ষমতার বিনিয়োগকে প্রভাবিত করে না; এটা শুধুমাত্র ক্ষমতা প্রয়োগের উপর সীমাবদ্ধতা রাখে। অস্থায়ী কর্মচারী, প্রবেশনরত চাকর, কর্মরত কর্মচারী এবং এমনকি যারা চুক্তির অধীনে পদে অধিষ্ঠিত - সকলেরই অনুচ্ছেদ ৩১১ সুরক্ষা রয়েছে কিন্তু জিনিসের প্রকৃতিতে নিছক কর্মসংস্থান নির্ধারণের পরিণতিগুলি চাকরির শর্ত বা শর্তাবলী অনুসারে পরিবর্তিত হতে হবে। কেবলমাত্র অস্থায়ী কর্মচারীদের নিয়োগের সংকল্প, বা প্রবেশনকারী, এবং কর্মচারীদের যাদের মেয়াদ চুক্তি দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হয়, সাধারণত বরখাস্ত বা অপসারণের পরিমাণ হবে না, কারণ, নিয়ম অনুযায়ী বরখাস্ত বা অপসারণ একটি শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসাবে সংকল্প বোঝায়।

১৯৬২ সালের ৭১১ থেকে ৭১৪ নং আপিলের আপিলকারীরা ভারত সরকারের ব্যবস্থাপনায় রেলওয়েতে নিযুক্ত সরকারি কর্মচারী।

এবং অনুচ্ছেদ ৩০৯ এর অধীনে প্রণীত বিধি দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হয়েছিল, এবং বিধি ১৪৮(৩) এর অধীনে ক্ষমতার কথিত প্রয়োগে তাদের পরিষেবাগুলি বন্ধ করা হয়েছিল। বিধি ১৪৮, যার বৈধতা এই আপিলগুলিতে আপীলকারীদের দ্বারা চ্যালেঞ্জ করা হয়েছে, মূলত ১৯৫১ সালে অনুচ্ছেদ ৩০৯ দ্বারা প্রদত্ত কর্তৃপক্ষের অনুশীলনে প্রণীত হয়েছিল এবং পরে সংশোধন করা হয়েছিল যাতে শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা হিসাবে বরখাস্ত বা অপসারণ হিসাবে কর্মসংস্থান পরিচালনার অপারেশন নির্ধারণ থেকে বাদ দেওয়া হয়। প্রথম ধারাটি একজন অস্থায়ী রেলের কর্মচারীকে নিয়ে কাজ করে যার ইউনিয়নের অধীনে স্থায়ী পদে কোন অধিকার নেই। এই ধরনের একজন ব্যক্তিকে চাকরির অবসানের কোনো নোটিশ দেওয়া উচিত নয়, যদি পদে পদে অনুমোদনের মেয়াদ শেষ হওয়ার কারণে, বা কার্যকারী শূন্য পদের কারণে বা মানসিক বা শারীরিক অক্ষমতার কারণে হয়, বা যেখানে এটি অপসারণ বা বরখাস্তের পরিমাণ হয়। একটি শৃঙ্খলামূলক পরিমাপ করা। ধারা (২) শিক্ষানবিশদের সাথে সম্পর্কিত। ধারা (৩) (অ-পেনশনযোগ্য) রেল কর্মচারীদের সাথে সম্পর্কিত, যারা স্থায়ী পদে নিযুক্ত হন। ধারা (৩) এবং (৪) প্রদান করে:

"(৩) অন্যান্য (অ-পেনশনযোগ্য) রেলের চাকর-

অন্যান্য (অ-পেনশনযোগ্য) রেলওয়ে কর্মচারীদের পরিষেবা নীচে দেখানো সময়ের জন্য উভয় দিকে নোটিশে সমাপ্তির জন্য দায়ী থাকবে। সংবিধানের ৩১১ অনুচ্ছেদের ধারা (২) এর বিধানগুলি মেনে চলার পরে বরখাস্ত বা অপসারণের ক্ষেত্রে, বরখাস্ত বা অপসারণের ক্ষেত্রে এই ধরনের নোটিশের প্রয়োজন হয় না, চাকরির বয়স পূর্ণ হওয়ার পরে অবসর গ্রহণ এবং মানসিক বা শারীরিক কারণে চাকরির সমাপ্তি অক্ষমতা:-

(ক) প্রবেশনারি অফিসার এবং মেডিক্যাল ডিপার্টমেন্টের অফিসারদের ব্যতীত প্রবেশনরত অফিসার। ... .৩ মাসের নোটিশ

(খ) মেডিকেল বিভাগে প্রবেশনরত কর্মকর্তারা...১ মাসের নোটিশ

(গ) স্থায়ী গেজেটেড কর্মকর্তা. . . . ৬ মাসের নোটিশ

(d) স্থায়ী নন-গেজেটেড কর্মচারীদের ১১ মাসের নোটিশ।

"(৪) এই বিধিতে নির্দেশিত নোটিশের পরিবর্তে, রেলওয়ে প্রশাসনের পক্ষ থেকে নোটিশের সময়কালের বেতন পরিশোধ করে রেলওয়ের কর্মচারীর পরিষেবা বন্ধ করার অনুমতি দেওয়া হবে।"

আপিলের এই গ্রুপে (১৯৬২ সালের নং ৭১১-৭১৪) আপীলকারীদের দ্বারা উত্থাপিত প্রধান প্রশ্ন হল যে ১৪৮ বিধির তৃতীয় ধারাটি অবৈধ৷ এই ধারাটি ঘোষণা করে যে রেলওয়ের যে কোনো কর্মচারী অ-পেনশনযোগ্য চাকরি ধারণ করেন তার পরিষেবা দায়বদ্ধ৷ বিধিতে নির্ধারিত সময়ের উভয় দিকে নোটিশে অবসান ঘটাতে হবে, তবে রেলওয়ে প্রশাসনের দ্বারা চাকরির অবসানের নোটিশ বরখাস্ত বা অপসারণের বা অবসরের বয়স প্রাপ্তি বা শারীরিক অক্ষমতা এবং মানসিক কারণে চাকরির অবসানের শর্ত নয়। ধারাটি নোটিশের মাধ্যমে নন-পেনশনযোগ্য রেলওয়ে কর্মচারীদের নিয়োগের পদ্ধতি নির্ধারণ করে এবং উল্লেখ করে যে নির্দিষ্ট ক্ষেত্রে রেলওয়ে প্রশাসনের দ্বারা চাকরির অবসানের জন্য কোন নোটিশের প্রয়োজন হবে না। যাইহোক, এটি অনুসরণ করে না যে ব্যতিক্রমী শ্রেণীর ক্ষেত্রে রেলওয়ে প্রশাসনের চাকরি বন্ধ করার অধিকার নিরঙ্কুশ বা অনিয়ন্ত্রিত: এটি শুধুমাত্র প্রকরন (৩) দ্বারা প্রণীত করার উদ্দেশ্যে। সেই নোটিশটি প্রয়োজনীয় হবে যেখানে অন্যান্য উপযুক্ত শর্তাবলীর সাথে সম্মতিতে, চাকরির অবসরের বয়স প্রাপ্তির জন্য, বা মানসিক বা শারীরিক অক্ষমতার জন্য বা সংবিধানের বিধানগুলি মেনে চাকরির সংকল্প।

বিধি ১৪৮-এর ধারা (৩) দুটি প্রধান ভিত্তিতে আপীলকারীদের দ্বারা বাতিল করা হয়েছে:

(১) এটি সেই সুরক্ষার সাথে অসামঞ্জস্যপূর্ণ যা আইন দ্বারা সমস্ত সরকারী কর্মচারীদের জন্য নিশ্চিত করা হয়েছে অনুচ্ছেদ ৩১১(২); এবং

(২) যে এটি অনুচ্ছেদ ১৪ সংবিধানের অধীনে মৌলিক স্বাধীনতার পরিপন্থী। যে রেলের কর্মচারীদের নির্দিষ্ট শ্রেণীর বিশেষ পক্ষপাতমূলক আচরণের জন্য নির্বাচিত করা হয় যখন অন্য কোনও সরকারি চাকরিতে এই ধরনের পরিষেবার শর্ত প্রযোজ্য হয় না এবং

যে কোনো ঘটনা, একটি স্বেচ্ছাচারী ক্ষমতা তাকে নির্দেশিত করার জন্য কোন নীতি ছাড়াই কর্মসংস্থান বন্ধ করার নিয়মের অধীনে সেই পক্ষে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে প্রদান করা হয়।

প্রথম শিরোনামে এটি অনুরোধ করা হচ্ছে যে বিধি ১৪৮(৩) এর অধীনে নন-পেনশনযোগ্য কর্মচারীদের চাকরির নোটিশের মাধ্যমে চাকরি থেকে অপসারণ করা হচ্ছে, প্রস্তাবিত পদক্ষেপের বিরুদ্ধে কারণ দর্শানোর একটি যুক্তিসঙ্গত সুযোগ প্রদানের জন্য বিধি নির্ধারণকারী যন্ত্রপাতির অভাবে। এই ধরনের কর্মচারীদের বিষয়ে নেওয়া, বিধিটি অনুচ্ছেদ ৩১১ এবং অকার্যকর অধীনে সাংবিধানিক গ্যারান্টি লঙ্ঘন করে। এই আবেদনটি অনুমান করে যে বিধি ১৪৮(৩) এর অধীনে নোটিশ দ্বারা চাকরির প্রতিটি অবসান অপসারণের পরিমাণ। কিন্তু প্রকরন (৩) এর প্লেইন টেক্সটে এটা স্পষ্ট যে নোটিশ দ্বারা চাকুরী নির্ধারণের অধিকার ব্যতীত ক্ষেত্রে প্রয়োগ করা যায় না এবং যেহেতু শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা হিসাবে বরখাস্ত বা অপসারণ সেই ব্যতিক্রম মামলাগুলির মধ্যে পড়ে, তাই রাষ্ট্রপতি গঠন করে। বিধি ১৪৮-এর প্রকরণ (৩) স্পষ্টভাবে অভিপ্রায় ব্যক্ত করেছে যে বরখাস্ত বা অপসারণের পরিমাণের নিয়োগ বিজ্ঞপ্তি দ্বারা কার্যকর করা যাবে না। পরিপ্রেক্ষিতে ধারাটি নোটিশের মাধ্যমে কর্মসংস্থান নির্ধারণ এবং একটি শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা হিসাবে কর্মসংস্থান নির্ধারণ, চাকরি থেকে অবসর গ্রহণ এবং শারীরিক বা মানসিক অক্ষমতার কারণে অবসরের মধ্যে পার্থক্য করে: এটি রেলওয়ে প্রশাসনকে শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা হিসাবে একটি গুরুত্বপূর্ণ পদে অধিষ্ঠিত সরকারী কর্মচারী একজনের চাকরি বন্ধ করার ক্ষমতা প্রদান করে না।

বিধিটি অনুচ্ছেদ ৩০৯, অধীনে তৈরি করা হয়েছে এবং নিঃসন্দেহে একটি স্থায়ী পদে বহাল থাকার জন্য নিযুক্ত একজন সরকারী কর্মচারীর মেয়াদকেও অনিশ্চিত করে তোলে৷ সাধারণত একটি স্থায়ী পদে যথেষ্ট পরিমাণে নিযুক্ত একজন রেলের কর্মচারী চাকরির নিয়ন্ত্রক নিয়মের অধীনে, চাকরিতে বহাল থাকবেন যতক্ষণ না তিনি বরখাস্তের বয়সে পৌঁছান কিন্তু রেলের কর্মচারী নির্দিষ্ট নির্দিষ্ট শ্রেণীর অন্তর্গত হলে নির্ধারিত বয়সে পৌঁছানোর পরে সেই মেয়াদ বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের সাপেক্ষে: রেলওয়ে কোড, ১৯৫৮ এর বিধি ২০৪৬(২) এবং (৩) অনুসারে, এবং ১৪৮ বিধির অধীনে চাকরি থেকে অব্যাহতি দেওয়া ৩) যদি তার পরিষেবা অ-পেনশনযোগ্য ঘটনা হয়।

চাকরির অবসান, বাধ্যতামূলক অবসরের আদেশ এবং বিধি ১৪৮(৩) এর অধীনে চাকুরী থেকে অব্যাহতি সংক্রান্ত বিষয়গুলি রেলওয়ে কর্মচারীদের অফিসের মেয়াদকে নিয়ন্ত্রিত নিয়মের একটি জৈব প্রকল্পের অংশ যা বরখাস্ত সংক্রান্ত বিধানগুলিও অন্তর্ভুক্ত করে, একটি শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসাবে পদে অপসারণ বা হ্রাস। একটি পদে নিয়োগের মাধ্যমে একজন রেলওয়ে কর্মচারী বেতন-ভাতা, দক্ষতা-বার, ছুটি, গ্র্যাচুইটি, পেনশন ইত্যাদির সাপেক্ষে ইনক্রিমেন্টের অধিকারী হন। এগুলি বাধ্যতামূলকভাবে চাকরি নির্ধারণের ঘটনার মতো একই চরিত্রের চাকরির ঘটনাও। অবসর গ্রহণ, নোটিশ দ্বারা অব্যাহতি এবং বরখাস্ত বা অপসারণ।

"খারিজ বা সরানো" অভিব্যক্তিটি অনুচ্ছেদ ৩১১ ব্যবহার করা হয়েছে তা বিবেচনা করে মানে, ভারত সরকারের চাকরিতে বেসামরিক কর্মচারীদের অফিসের মেয়াদের সাথে সম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক আইনী ইতিহাসের একটি সংক্ষিপ্ত পর্যালোচনা দরকারী হতে পারে। ইস্ট ইন্ডিয়া কোম্পানির অধীনে বেসামরিক বা সামরিক পদে অধিষ্ঠিত সমস্ত ব্যক্তিকে ইংল্যান্ডের রাজার খুশিতে অপসারণ করতে বাধ্য করা হয়েছিল: এটি লক্ষ্য করা যথেষ্ট: দেখুন ধারা ৩৫ চার্টার অ্যাক্ট ১৭৯৩ (৩৩ জিও. III অধ্যায়ে ২): এবং ৭৪ চার্টার অ্যাক্ট ১৮৩৩ (৩ এবং ৪ হবে IV অধ্যায়ে ৮৫)। যদিও এই বিধানগুলি ইংল্যান্ডে ক্রাউন দ্বারা নিযুক্ত নয় এমন কোনও কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে অপসারণ বা বরখাস্ত করার জন্য কোর্ট অফ ডিরেক্টরসের ক্ষমতা কেড়ে নেয়নি। ব্রিটিশ ক্রাউন ভারতের শাসনভার গ্রহণ করার পরে একই পরিষেবার মেয়াদ বিরাজ করে, নিয়োগ এবং পরিষেবাগুলিতে ভর্তি সংক্রান্ত প্রবিধান প্রণয়নের ক্ষমতা এবং এর সাথে সম্পর্কিত বিষয়গুলি কাউন্সিল ইন স্টেট সেক্রেটারি-এর হাতে ন্যস্ত ছিল: ৩৭ ভারত সরকার আইন ১৮৫৮ (২১ এবং ২২ ভিক্ট. অধ্যায়ে ১০৬)। ভারত সরকার আইন, ১৯১৯ (৯ এবং ১০ জিও. ভি. অধ্যায়ে ১০১) এর অধীনে প্রথমবারের মতো বেসামরিক কর্মচারীদের কিছু সুরক্ষা প্রদান করা হয়েছিল। ধারা ৯৬-খ এর প্রথম ধারা দ্বারা ক্রাউনের সিভিল সার্ভিসের অধীনে প্রতিটি কর্মচারীর কার্যকাল ছিল মহামহিম-এর সন্তুষ্টির সময়, কিন্তু তার অধীনস্থ একটি কর্তৃপক্ষের দ্বারা চাকরি থেকে বরখাস্ত করা হয় যার দ্বারা অফিসার

নিযুক্ত করা নিষিদ্ধ ছিল। সিভিল সার্ভিসের শ্রেণীবিভাগ, নিয়োগের পদ্ধতি, চাকরির শর্ত, বেতন, ভাতা, শৃঙ্খলা এবং আচরণ নিয়ন্ত্রণ করার জন্য বিধি প্রণয়ন করার জন্য কাউন্সিল ইন ইন্ডিয়ার সেক্রেটারি অফ স্টেট এর ক্ষমতা পুনরায় নিশ্চিত করা হয়েছিল। এই ছিল জেনারেল এর পরে ধারা ২৪০ থেকে ২৪৩ ভারত সরকার আইন, ১৯৩৫ এর (২৬ জিও. ভি. এবং ১ এডি. ৮ অধ্যায়ে ২) যা বেসামরিক ক্ষমতায় নিযুক্ত ব্যক্তিদের পদের মেয়াদ, নিয়োগ এবং পরিষেবার শর্তাবলী এবং নিয়ম সম্পর্কিত বিশদ বিধান করেছে রেলওয়ে, কাস্টম, ডাক ও টেলিগ্রাফ পরিষেবার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য নিয়মাবলী এবং পুলিশ সংক্রান্ত বিশেষ বিধানগুলি সহ সেই উদ্দেশ্যে করা হবে। ধারা ২৪০, দ্বারা বেসামরিক ক্ষমতায় নিযুক্ত ব্যক্তিদের কারণ দেখানোর সুযোগ না দিয়ে বরখাস্তের বিরুদ্ধে একটি গ্যারান্টি প্রদান করা হয়েছিল। প্রকরন (১) দ্বারা আইন দ্বারা প্রদত্ত ব্যতীত, মহামান্যের খুশির সময় সিভিল সার্ভিসের প্রত্যেক সদস্য পদে অধিষ্ঠিত ছিলেন: প্রকরন (২) দ্বারা এটি আইন করা হয়েছিল যে "এই ধরনের কোন ব্যক্তিকে চাকরি থেকে বরখাস্ত করা হবে না, যার দ্বারা তাকে নিয়োগ করা হয়েছিল তার অধীনস্থ কোন কর্তৃপক্ষ দ্বারা" এবং প্রকরন (৩) দ্বারা। এটি আইন করা হয়েছিল যে "উপরে বর্ণিত কোন ব্যক্তিকে বরখাস্ত করা হবে না বা পদমর্যাদায় হ্রাস করা হবে না যতক্ষণ না তাকে তার বিষয়ে নেওয়ার জন্য প্রস্তাবিত পদক্ষেপের বিরুদ্ধে কারণ দেখানোর একটি যুক্তিসঙ্গত সুযোগ দেওয়া হয়" এই ছিল সিভিল সার্ভিসের সদস্যদের উপর ভারত সরকার আইন ১৯৩৫ দ্বারা প্রদত্ত সুরক্ষার গ্যারান্টি এবং তারপর থেকে অনুচ্ছেদ ৩১১ সংবিধান দ্বারা নিশ্চিত করা হয়েছে প্রায় একই পদে- গ্যারান্টির বিষয়বস্তুতে কোনো পরিবর্তন না করে "বরখাস্ত করা"-এর পরিবর্তে "খারিজ বা সরানো"-এর সামান্য মৌখিক পরিবর্তন -ভারত সরকারের আইন, ১৯১৯-এর ধারা ৯৬খ(২), যাকে বলা হয় শ্রেণিবিন্যাস, নিয়ন্ত্রণ এবং আপিল বিধি এই নিয়মগুলি রেলওয়ের কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য নয়, যারা রেলওয়ে এস্টাব্লিশমেন্ট কোড হিসাবে প্রকাশিত নিয়মগুলির একটি সেট দ্বারা নিয়ন্ত্রিত ছিল। এগুলি সিভিল সার্ভিসেস (শ্রেণিকরণ, নিয়ন্ত্রণ এবং আপীল) বিধিগুলির মতো ব্যবহারিক উদ্দেশ্যে ছিল, যাকে সাধারণ প্রকরন ৪৯ এর অধীনে বলা যেতে পারে।

বেসামরিক কর্মচারীদের উপর গণনা করা হয় এবং প্রকরন ৫৫ শর্ত থাকে যে, কোনো সরকারি কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা কমানোর কোনো আদেশ জারি করা হবে না যদি না তাকে যে কারণে পদক্ষেপ নেওয়ার প্রস্তাব করা হয় সে বিষয়ে লিখিতভাবে অবহিত করা না হয় এবং তাকে প্রস্তাবিত পদক্ষেপের বিরুদ্ধে কারণ দেখানোর পর্যাপ্ত সুযোগ দেওয়া হয়। গ্রহণ করা। ভারত সরকার আইন, ১৯৩৫ কার্যকর হওয়ার পরে এই নিয়মগুলি বলবৎ ছিল। সংবিধান কার্যকর হওয়ার পরেও, ১৯৫৫ সাল পর্যন্ত বিধিগুলি কার্যকর ছিল, যখন একটি নতুন বিধি জারি করা হয়েছিল, কিন্তু এর ফলে ৪৯ এবং ৫৫ বিধিতে কোনও উল্লেখযোগ্য পরিবর্তন করা হয়নি। এটা স্পষ্ট যে বিধিগুলির প্রকল্পের অধীনে সংবিধানে বরখাস্ত বা অপসারণের পূর্বে প্রাপ্ত বেসামরিক কর্মচারীদের চাকরি পরিচালনা একটি সুনির্দিষ্ট অর্থ অর্জন করেছিল এবং যখন সংবিধান প্রণেতারা সরকারী কর্মচারীদের সুরক্ষার পরিকল্পনাটি একই আকারে গ্রহণ করেছিলেন যেখানে এটি আগে প্রচলিত ছিল, তার জন্য দায়ী করার উদ্দেশ্য। অভিব্যক্তি "খারিজ এবং সরানো" একই বিষয়বস্তু বিপরীত কোনো প্রকাশ অভিপ্রায় অনুপস্থিতিতে অনুমান করা যেতে পারে. যেহেতু সরকারী কর্মচারীদের সুরক্ষার সাংবিধানিক গ্যারান্টি একই শর্তে রয়েছে, তাই পরিষেবা বিধিতে "অপসারণ" অভিব্যক্তিটির অর্থ "বরখাস্ত" এর মতোই, অর্থাৎ, সামান্য পরিবর্তন সাপেক্ষে অসদাচরণের জন্য একটি শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসাবে নিয়োগের সংকল্প। চাকরি থেকে অপসারিত একজন কর্মচারী অযোগ্য নয় সরকারি চাকরিতে ভবিষ্যত চাকরি থেকে, যেখানে একজন বরখাস্ত কর্মচারী এতটাই অযোগ্য, এটা যুক্তিসঙ্গতভাবে মনে করা যেতে পারে যে সংবিধানের অধীনে এই উন্নয়নের পরিপ্রেক্ষিতে "বরখাস্ত বা অপসারণ" অভিব্যক্তিটি সরকারি চাকরির সমস্ত অবসানকে অন্তর্ভুক্ত করার জন্য একটি বিস্তৃত অর্থ অর্জন করেনি। , কারণ যাই হোক না কেন।

গ্যারান্টির ঐতিহাসিক বিবর্তন ছাড়াও, সাংবিধানিক বিধানগুলিতে অন্তর্নিহিত ইঙ্গিত রয়েছে যে সমস্ত নিয়োগের অবসান "বরখাস্ত বা অপসারণ" অভিব্যক্তিতে অন্তর্ভুক্ত করা সংবিধান প্রণেতাদের উদ্দেশ্য ছিল না-

কর্মসংস্থান একজন সরকারী কর্মচারীর বিষয়ে গৃহীত পদক্ষেপের বিরুদ্ধে কারণ দর্শানোর যুক্তিসঙ্গত সুযোগের গ্যারান্টি, সুপারঅ্যানুয়েশনের ক্ষেত্রে সম্পূর্ণ অনুপযুক্ত হবে, চাকরির চুক্তির মেয়াদ শেষ হওয়া, প্রবেশন বা অস্থায়ী চাকরির মেয়াদ শেষ হওয়া এবং পদত্যাগের ক্ষেত্রে। এই ধরনের ক্ষেত্রে "কারণ দর্শানো" প্রদান করা নিরর্থক হবে। "তাঁর বিষয়ে পদক্ষেপ নেওয়ার প্রস্তাব করা হয়েছে" অভিব্যক্তির ব্যবহারও ইঙ্গিত করে যে চাকরির অবসান শাস্তিমূলক ব্যবস্থার প্রকৃতির।

আরও একটি ভিত্তি আছে যা অবশ্যই বিবেচনায় নেওয়া উচিত। সংবিধানের প্রায় দুই শতাব্দী আগে সরকারী কর্মচারীদের কার্যকাল ব্রিটিশ ক্রাউনের আনন্দের সময় বলে ঘোষণা করা হয়েছে এবং সেই মেয়াদটি সংবিধানের অনুচ্ছেদ ৩১০(১) পুনরাবৃত্তি করা হয়েছে। উপযুক্ত পরিবর্তন সহ রাষ্ট্রপতি বা রাজ্যপালের কাছে ক্ষমতা অর্পণ করে, যেমনটি হতে পারে। এই ঘোষণার প্রাণশক্তি প্রকরন (২) -এ জোর দেওয়া হয়েছে অনুচ্ছেদ ৩১০ যাতে রাষ্ট্রপতি বা গভর্নর তাদের নিজ নিজ খুশিতে এমনকি চুক্তিভিত্তিক কর্মসংস্থান বন্ধ করতে সক্ষম হন। যদি সংবিধান প্রণেতাদের উদ্দেশ্য ছিল যে প্রতিটি কর্মসংস্থানের অবসান অনুচ্ছেদ ৩১১, মধ্যে বরখাস্ত বা অপসারণের পরিমাণ অনুচ্ছেদ ৩১০, বিধান। গম্ভীরভাবে ঘোষণা করে যে পরিষেবার সদস্যরা বেসামরিক ও প্রতিরক্ষার সদস্যরা রাষ্ট্রপতির আনন্দের সময় অফিসে থাকে তাদের ব্যবহারিক বিষয়বস্তু ছাড়াই একটি অর্থহীন সূত্রে হ্রাস করা হয়। আর্গুমেন্ট যে এটি প্রবেশনার এবং অস্থায়ী কর্মচারীদের জন্য প্রযোজ্য অব্যাহত রয়েছে তা সংবিধানের সরল শব্দগুলিকে উপেক্ষা করে, অনুচ্ছেদ ৩১১ গ্যারান্টির বিষয়বস্তুকে অযৌক্তিকভাবে হ্রাস করার পাশাপাশি যা সমস্ত সরকারী কর্মচারীদের রক্ষা করে -- অস্থায়ী, প্রবেশনকারী, চুক্তিভিত্তিক এবং সেইসাথে যারা গুরুত্বপূর্ণ পদে অধিষ্ঠিত।

কর্তৃত্বের একটি সামঞ্জস্যপূর্ণ সংস্থাও রয়েছে যা এই দৃষ্টিভঙ্গি গ্রহণ করেছে যে সংবিধানের ৩১১ অর্থের মধ্যে "খারিজ বা সরানো" অভিব্যক্তি। একটি শৃঙ্খলামূলক পরিমাপ হিসাবে কর্মসংস্থান নির্ধারণকে জড়িত করে - যা সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তার ব্যক্তিগত কিছু ভিত্তিতে চাকরির অবসান, যেমন অক্ষমতা বা অভিযুক্তি

তার বিরুদ্ধে অভিযোগ যা এটিকে অপ্রয়োজনীয় বা অবাঞ্ছিত করে যে তার সরকারী চাকুরী চালিয়ে যাওয়া উচিত: সতীশ চন্দ্র আনন্দ বনাম ভারত ইউনিয়ন (১); শ্যাম লাল বনাম উত্তর প্রদেশ রাজ্য এবং ভারতের ইউনিয়ন (২); এবং পরশোতম লাল ধিংড়া বনাম ভারতের ইউনিয়ন (৩)।

একজন সরকারী কর্মচারীর চাকরির অবসান ঘটানো বরখাস্ত বা অপসারণের সমান কিনা তা বিবেচনা করার ক্ষেত্রে, কর্তৃপক্ষের অভিন্ন কোর্স দ্বারা নিষ্পত্তি করা প্রাথমিক পরীক্ষাটি হল: সরকারী কর্মচারীর চাকরির অবসানের পরিমাণ কি সরকারী কর্মচারীকে বঞ্চিত করার প্রভাব রয়েছে? সরকারী কর্মচারী হিসাবে তিনি ইতিমধ্যেই যে অধিকারগুলি অর্জিত করেছেন সেগুলির বিষয়ে উদ্বিগ্ন, বা এতে কি খারাপ পরিণতি জড়িত যেমন বেতন বা ভাতা বা অন্যান্য সুবিধা বাজেয়াপ্ত করা যা তিনি অর্জিত মেয়াদকে নিয়ন্ত্রণকারী নিয়ম দ্বারা বা একটি কলঙ্কের দায়ে পড়ে? একটি পদে উল্লেখযোগ্যভাবে নিযুক্ত একজন সরকারী কর্মচারী সাধারণত চাকরির বয়স না হওয়া পর্যন্ত এই পদে অধিষ্ঠিত হওয়ার অধিকার অর্জন করেন এবং পোস্টটি মেয়াদকে নিয়ন্ত্রিত একটি চুক্তি বা পরিষেবা বিধির অনুপস্থিতিতে, চাকরি থেকে অব্যাহতি তাকে তার অধিকার থেকে বঞ্চিত করবে। ইতিমধ্যেই অর্জিত অধিকারের এই ধরনের বঞ্চনা, বা খারাপ পরিণতি জড়িত, সব ক্ষেত্রেই বরখাস্ত বা অপসারণের পরিমাণ হতে হবে, কারণ এটি শাস্তি আরোপ করার সমান। কিন্তু শুধুমাত্র একটি পদে থাকার অধিকারের অবসান একটি শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা হিসাবে নয়, তবে চুক্তি বা নিয়ম অনুসারে তার নিয়োগ এবং মেয়াদকে নিয়ন্ত্রণ করে, এমনটি হতে পারে না।

বিবেচনা করা হয়, কারণ যে নিয়মগুলি তার পদের অধিকারকে নিয়ন্ত্রণ করে সেগুলি অধিকারের অন্তর্নিহিত প্রদত্ত পদ্ধতিতে নির্ধারণ করে। একটি অফিসে নিয়োগের মাধ্যমে একজন সরকারী কর্মচারী তার স্বাভাবিক জীবনের জন্য বা এমনকি ভাল আচরণের সময়ও এটি রাখার অধিকার অর্জন করে না। এটি রাখা তার অধিকার রাষ্ট্রপতি বা রাজ্যপালের সন্তুষ্টির সময়, কারণ তার কর্মসংস্থান ইউনিয়ন বা রাজ্যের অধীনে: অধিকারটি নিয়োগের নিয়ন্ত্রণকারী চুক্তি বা নিয়মেরও অধীন। অনুচ্ছেদ ৩০৯ অধীনে প্রণীত নিয়ম অবসরের সাথে সম্পর্কিত, অর্জনে বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের সাথে

(১) [১৯৫৩] এস.সি.আর. ৬৫৫। (২) [১৯৫৫] ১ এস.সি.আর. ২৬.

(৩) [১৯৫৮] এস.সি.আর. ৮২৮।

একটি নির্দিষ্ট বয়স, বা চাকরির একটি নির্দিষ্ট সময়কাল পূর্ণ করা, বা অস্থায়ী বা আধা-স্থায়ী কর্মচারীদের নিয়োগের সংকল্প, বা পরীক্ষায় যারা, চাকরির শর্তাবলী গঠন করে এবং মেয়াদ পরিচালনা করে, এবং তাদের মধ্যে কোন পার্থক্য উপলব্ধি করা কঠিন। চাকরির শর্তাবলী, এবং শর্ত যা শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার বিষয় ব্যতীত অন্যথায় চাকুরী নির্ধারণের জন্য স্পষ্টভাবে প্রদান করে - একটি নন-পেনশনযোগ্য অফিসে অধিষ্ঠিত একজন রেলওয়ে কর্মচারীর পদবি বিধি ১৪৮(৩) এর অধীনে নোটিশ দ্বারা নির্ধারণের শর্ত সাপেক্ষে যেটি ধারাটি স্পষ্টভাবে প্রদান করে তা শৃঙ্খলামূলক পরিমাপ হিসাবে প্রয়োগযোগ্য শর্তাবলী অনুসারে নয়। এটা অনুমান করা যায় না যে অফিস অধিগ্রহণের পরে, একজন রেলওয়ে কর্মচারী তার চাকরির নিয়ন্ত্রক বিধি দ্বারা সংযুক্ত শর্তাবলী থেকে মুক্ত পদের অধিকারের অধিকারী হন। তিনি পদত্যাগের সময়, বাধ্যতামূলক অবসরে, সংকল্পের নোটিশে, এবং একইভাবে বরখাস্ত বা অপসারণের জন্য, অর্থাৎ, নির্ধারিত শ্রেণির ফলাফলের নিয়োগের নির্ধারিত শর্তগুলির তত্ত্বাবধানে, এবং অন্যথায় নয়। বরখাস্ত বা অপসারণ ব্যতীত অন্য কারণগুলি শুধুমাত্র বিধি দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হয়, তবে বরখাস্ত বা অপসারণের ক্ষেত্রে, যথাযথ নিয়ম দ্বারা নির্ধারিত শর্তগুলির পাশাপাশি, সংবিধানের ওভাররাইডিং বিধানগুলি অবশ্যই মেনে চলতে হবে।

ইন্ডিয়ান রেলওয়ে এস্টাব্লিশমেন্ট কোডের অধীনে, ভলিউম। ।।, বিধি ২০০৩(১৪) তে "অধিকার"কে সংজ্ঞায়িত করা হয়েছে, যার অর্থ একটি রেলের কর্মচারীর পদবীকে স্থিরভাবে ধরে রাখতে হবে, হয় অবিলম্বে বা একটি প্রিড বা অনুপস্থিতির অবসানে, একটি স্থায়ী পদ, যার মেয়াদের পদ সহ তাকে উল্লেখযোগ্যভাবে নিয়োগ করা হয়েছে।

স্পষ্টতই লিয়ন হল সেই পদবী যা রেলওয়ের কর্মচারীর একটি পদে থাকে এবং একজন সরকারী কর্মচারীকে একটি নির্দিষ্ট পদে ভারপ্রাপ্ত না হওয়া পর্যন্ত সারগর্ভভাবে নিয়োগ করা আবশ্যক। সারগর্ভ পদোন্নতির ক্ষেত্রে তার লিয়েন অন্য পোস্টে সংযুক্ত হবে, তার আগের লিয়েন বাতিল করা হবে। রেলের একজন কর্মচারী নিয়োগ করার নিযুক্ত

অন্য পোস্টে টেডের অবশ্যই সেই পোস্টের একটি লিয়েন থাকতে হবে, এটা ধরে নেওয়া যায় না যে তার লিয়েন কোনো নির্দিষ্ট পোস্টের সাথে সংযুক্ত থাকে। লিয়েন অবশ্য নিয়ম সাপেক্ষে: এটি কোনোভাবেই অনির্দিষ্টকালের জন্য একটি পদ রাখার অধিকার প্রদান করে না।

আপীলকারীদের পক্ষে কৌঁসুলি দাবি করেছেন যে আপিলের এই গ্রুপের সমস্ত আপীলকারী স্থায়ী কর্মচারী ছিলেন, এবং এমনকি বরখাস্তের কারণে চাকরির অবসান ঘটেনি, যেহেতু নিয়মের অধীনে বরখাস্ত হওয়া কর্মচারীদের পেনশন পাওয়ার অধিকার ছিল। এটা ধরে রাখা অসম্ভব যে একজন বরখাস্ত হওয়া কর্মচারী নিযুক্ত থাকবেন। তার কর্মসংস্থান শেষ: তার সেবা করার কোনো বাধ্যবাধকতা নেই এবং কোনো পারিশ্রমিকও পান না। পেনশন হল রাষ্ট্র কর্তৃক প্রদত্ত পরিষেবাগুলির জন্য একটি অর্থপ্রদান যা ইতিমধ্যেই প্রদান করা হয়েছে এবং পরিষেবাগুলি প্রদানের পরিবর্তে নয়, বা যা সরকারি কর্মচারীকে প্রদানের জন্য বলা যেতে পারে৷ সুতরাং কর্মচারীর চাকরির অবসানের মধ্যে নীতিগতভাবে কোনও পার্থক্য থাকতে পারে না৷ বরখাস্তের নির্ধারিত বয়স অর্জন, এবং দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে পরিষেবার সমাপ্তি নিয়ম, নোটিশ দ্বারা, বা বাধ্যতামূলক অবসরের আদেশ দ্বারা। সব ক্ষেত্রেই কর্মসংস্থান শেষ হয়ে যায়। যদিও কারণগুলি যেগুলির পরিসমাপ্তি ঘটবে তা ভিন্ন, প্রভাব একই, যেমন, সরকারী কর্মচারী চাকরি করা বন্ধ করে দেয়।

যুক্তি যে একটি পাবলিক সার্ভিসে নিযুক্ত হওয়ার পরে, কর্মচারী চাকরিতে অবিরত থাকার অধিকার অর্জন করে, একটি পাবলিক পদে নিয়োগের প্রকৃতি সম্পর্কে একটি ভুল ধারণার ভিত্তিতে এগিয়ে যায়। একটি পাবলিক পদে নিয়োগ সর্বদা রাষ্ট্রপতির সন্তুষ্টির সাপেক্ষে, সংবিধান দ্বারা প্রদত্ত পদ্ধতিতে এই ধরনের আনন্দের অনুশীলন সীমাবদ্ধ। একটি পদে সারগর্ভভাবে নিযুক্ত ব্যক্তি মারা না যাওয়া পর্যন্ত এই পদে অধিষ্ঠিত হওয়ার অধিকার অর্জন করেন না, এইভাবে তিনি শুধুমাত্র নিয়ম সাপেক্ষে পদে অধিষ্ঠিত হওয়ার অধিকার অর্জন করেন, যতক্ষণ না নিয়মের অধীনে চাকরির অবসান না হয়। যদি চাকরিটি বৈধভাবে বন্ধ হয়ে যায়, তবে রাষ্ট্রপতি বা গভর্নরের সন্তুষ্টির অনুশীলন ছাড়াও এই পদে থাকার অধিকার নির্ধারিত হয়। সত্য কোন স্থায়ী নেই

ইউনিয়ন বা রাজ্যের অধীনে একজন সরকারী কর্মচারী নিয়োগ। কিংবা ভালো আচরণের সময় কোনো পাবলিক পদে নিয়োগ করা হয় না, অর্থাৎ, একজন সরকারি কর্মচারী যতক্ষণ পর্যন্ত ভালো আচরণ করেন ততক্ষণ তিনি অফিসে বহাল থাকার দাবি করতে পারেন না। একজন সরকারী কর্মচারীর অফিসের মেয়াদ সম্পর্কে এই ধরনের ধারণা অনুচ্ছেদ ৩০৯ এবং ৩১০ সংবিধানের সাথে অসঙ্গতিপূর্ণ।

এটা অনুচ্ছেদ ৩১১ অধীনে গ্যারান্টি যে প্রত্যাহার করা যেতে পারে শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা হিসাবে বরখাস্ত বা অপসারণ বা পদমর্যাদা হ্রাসের বিরুদ্ধে একজন সরকারী কর্মচারীকে রক্ষা করে। কিন্তু যদি চাকরির সংকল্প একটি শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা হিসাবে বরখাস্ত বা অপসারণের পরিমাণ না হয়, তবে সংবিধানে এমন কিছু নেই যা এই ধরনের সংকল্পকে নিষিদ্ধ করে তবে তা সংবিধানের ৩০৯ অনুচ্ছেদের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ। অফিসের মেয়াদ অনুচ্ছেদ ৩১০, সাপেক্ষে অনুচ্ছেদ ৩০৯ দ্বারা নির্ধারিত যে গভর্নিং কোড । নিয়মগুলি নিঃসন্দেহে বরখাস্ত বা অপসারণের জন্য অন্যথায় অনুচ্ছেদ ৩১১ সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ উপায়ে প্রদান করতে পারে না এবং নিয়মের অধীনে কাজ করা কোনো কর্তৃপক্ষ সংবিধান বা নিয়মের পরিপন্থী কোনো পদে নিয়োগ বৈধভাবে বাতিল করতে পারে না। অনুচ্ছেদ ৩১১ যদিও কর্মসংস্থানের মেয়াদকে নিয়ন্ত্রিত ক্ষেত্রের শুধুমাত্র একটি অংশকে কভার করে এবং বস্তুত নির্দিষ্ট নির্দিষ্ট শ্রেণীর ক্ষেত্রে কর্মসংস্থান নির্ধারণের অধিকার প্রয়োগ করার জন্য একটি পদ্ধতির বিধান করে। কর্মসংস্থানের এই সংকল্পকে সব ক্ষেত্রেই ধরে রাখতে হবে, যেটি উৎস বা শক্তি যা-ই হোক না কেন, যার প্রয়োগে এটি নির্ধারিত হয়, এটিকে অনুচ্ছেদ ৩০৯ এবং ৩১০ দ্বারা প্রকাশ করা সংবিধানের স্কিম দ্বারা নিশ্চিত করার চেয়ে আরও উচ্চতর প্রভাবকে দায়ী করা।

আমি যে দৃষ্টিভঙ্গি ব্যক্ত করেছি তা এই আদালতে বিভিন্ন শ্রেণীর মামলা মোকাবেলা করার জন্য অভিন্ন কর্তৃপক্ষের একটি অপ্রতিরোধ্য সংস্থার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ, এবং আমাদের সেই কর্তৃত্বের সংস্থা থেকে প্রাপ্ত নীতিটিকে উপেক্ষা করতে বলা হয়েছে কোনো প্রমাণযোগ্য ত্রুটির ভিত্তিতে নয় বরং রেলওয়ে প্রশাসনের কাছে অর্পিত ক্ষমতার সম্ভাব্য অপব্যবহারের একমাত্র কারণ এবং এটি ছিল, যেমনটি আমি বুঝতে পেরেছি, কার্যত একটি ন্যায্যতা প্রমাণ করার জন্য বারে একমাত্র যুক্তি ছিল

কর্তৃপক্ষের নিষ্পত্তি কোর্স থেকে প্রস্থান. কিন্তু বিবেচনায় কি প্রকরন(৩) বিধি ১৪৮-এর অনুচ্ছেদের ৩১১(২), অধীনে সাংবিধানিক গ্যারান্টি লঙঘন করে৷ আদালত ধরে নেবে না যে কর্মসংস্থান নির্ধারণের ক্ষমতা প্রয়োগ করার ক্ষেত্রে সেই পক্ষে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ সততার সাথে কাজ করতে পারে না। সর্বদা অনুমান করা হয় যে উচ্চপদস্থ কর্মকর্তা যাদের হাতে ক্ষমতা অর্পিত তারা তাদের অফিসের দায়িত্ব সততার সাথে পালন করবেন। কিছু ক্ষেত্রে ক্ষমতার অপব্যবহার বা অপব্যবহার হতে পারে এমন একটি নিছক সম্ভাবনা আদালতকে ক্ষমতার অর্পণের বৈধতা অস্বীকার করতে প্ররোচিত করবে না। অনুচ্ছেদ ৩১১ প্রভাব বিধি ১৪৮(৩) এর উপর অবশ্যই পদক্ষেপের আলোকে বিচার করতে হবে যা নিয়মের অধীনে সত্যানুসারে নেওয়া যেতে পারে। যদি একটি প্রদত্ত ক্ষেত্রে আদেশটি সত্যবাদী না হয়, এবং একটি শৃঙ্খলামূলক হিসাবে পরিষেবা থেকে অপসারণের আদেশকে প্রতারণা করার উদ্দেশ্যে করা হয় পরিমাপ, অনুচ্ছেদ ৩১১(২) সুরক্ষা নিঃসন্দেহে আকৃষ্ট হবে, কারণ এই ধরনের আদেশ বিধি ১৪৮(৩) দ্বারা প্রদত্ত কর্তৃত্ব প্রয়োগে প্রণীত হিসাবে গণ্য করা যায় না। কিন্তু আদালত এই অনুমানে বিধিটিকে অবৈধ ঘোষণা করবে না যে নিয়মটি সম্ভবত অপব্যবহার করা যেতে পারে এবং একজন সরকারী কর্মচারীর উপর শাস্তি আরোপের জন্য বা বিধানটি জামানতমূলক উদ্দেশ্যে ব্যবহার করা হতে পারে।

আমি সংক্ষেপে এই আদালতের কিছু দৃষ্টান্তমূলক সিদ্ধান্ত উল্লেখ করব। সতীশ চন্দ্র আনন্দের ক্ষেত্রে (১) ইউনিয়নের পুনর্বাসন ও কর্মসংস্থান সংস্থার মেয়াদকালের জন্য একটি চুক্তির অধীনে নিযুক্ত একজন সরকারী কর্মচারীকে নোটিশের মাধ্যমে চাকরি থেকে অব্যাহতি দেওয়া হয়েছিল সংবিধানের অনুচ্ছেদ ৩১১ সুরক্ষাকে আকর্ষণ না করার জন্য। সতীশ চন্দ্র আনন্দের মামলায় সরকারী কর্মচারী (১) তার মূল চাকরির মেয়াদ শেষ হওয়ার পরে, সংস্থার মেয়াদের জন্য একটি চুক্তির অধীনে চাকরিতে অব্যাহত ছিল এই শর্তে যে তাকে কেন্দ্রীয় সিভিল সার্ভিসেস (অস্থায়ী পরিষেবা) দ্বারা পরিচালিত হবে। বিধি, ১৯৪৯, যা উভয় পক্ষের এক মাসের নোটিশ দ্বারা চুক্তির সমাপ্তির জন্য অন্যান্য বিষয়ের সাথে প্রদান করে। এই আদালত তার চাকরির অবসান ঘটিয়েছে

(১) [১৯৫৩] এস.সি.আর. ৬৫৫.¨*

তার কর্মসংস্থান নিয়ন্ত্রণ নিয়ম অনুযায়ী নোটিশ দ্বারা, অনুচ্ছেদ ৩১১ এর কোন আবেদন ছিল না। আদালতের দৃষ্টিতে মামলাটি চাকরি থেকে বরখাস্ত বা অপসারণের ছিল না, কারণ রাষ্ট্রের অস্থায়ী কর্মসংস্থানের চুক্তিতে প্রবেশ করার এবং সংবিধানের সাথে অসামঞ্জস্যপূর্ণ বিশেষ শর্তাদি আরোপ করার ক্ষমতা রয়েছে এবং যারা শর্তাবলী গ্রহণ করতে বেছে নিয়েছিলেন এবং প্রবেশ করেছিলেন চুক্তিটি তাদের দ্বারা আবদ্ধ ছিল, এমনকি রাষ্ট্র যেমন আবদ্ধ ছিল। এটি ছিল বিধি দ্বারা সংরক্ষিত ক্ষমতা প্রয়োগে চুক্তিভিত্তিক চাকরির অকাল সমাপ্তির ঘটনা। সতীশ চন্দ্র আনন্দের মামলায় (১) যে মতামত প্রকাশ করা হয়েছিল তা পরশোতম লাল ধিংড়ার মামলায় (২) অনুমোদিত হয়েছিল।

অস্থায়ী কর্মচারী বা পরীক্ষায় থাকা কর্মচারীদের চাকরির অবসানের সাথে সম্পর্কিত বেশ কয়েকটি মামলা তখন থেকে দেখা দিয়েছে, এবং এটি ধারাবাহিকভাবে ধরে রাখা হয়েছে যে এই কর্মচারীদের চাকরির অবসান কোন অসদাচরণের ভিত্তিতে নয়, এর অর্থের মধ্যে বরখাস্ত বা অপসারণের পরিমান নয় অনুচ্ছেদ ৩১১ । হার্টওয়েল প্রেসকট সিং বনাম উত্তর প্রদেশ সরকার এবং অন্যান্যদের মধ্যে (৩) একটি অস্থায়ী কর্মচারীকে ইউ. পি -এর বিধি ২৫(৪) দ্বারা নির্ধারিত এক মাসের নোটিশ দিয়ে চাকরি থেকে অব্যাহতি দেওয়ার আদেশ। অধস্তন কৃষি পরিষেবা বিধি, যার দ্বারা তিনি নিয়ন্ত্রিত ছিলেন, অনুচ্ছেদ ৩১১ অর্থের মধ্যে বরখাস্ত বা অপসারণের পরিমাণ নয় বলে ধরে নেওয়া হয়েছিল। এই ক্ষেত্রে দেখা গেছে যে নীতিগতভাবে "একটি চুক্তির শর্তাবলী" এবং "পরিষেবার শর্তাবলী" অনুসারে পরিষেবার সমাপ্তির মধ্যে কোনও পার্থক্য ছিল না৷

পরশোতম লাল ধিংড়ার মামলায় (২), দাস, সি.জে., যিনি বিভিন্ন শ্রেণীর সরকারি কর্মচারীদের চাকরির শর্তাদি নিয়ন্ত্রক নিয়মগুলির একটি বিস্তৃত পর্যালোচনা করেছেন (এবং তার সাথে বোস জে ছাড়া বেঞ্চের অন্য সকল সদস্য সম্মত হয়েছেন) পর্যবেক্ষণ করেছেন পি. ৮৪২:সরকারি চাকরিতে স্থায়ী পদে নিয়োগের ক্ষেত্রে

(১) [১৯৫৩] এস.সি.আর. ৬৫৫। (২) [১৯৫৮]এস.সি.আর. ৮২৮।

(৩) [১৯৫৮] এস.সি.আর. ৫০৯.

প্রবেশন বা কর্মরত ভিত্তিতে, এইভাবে নিযুক্ত কর্মচারী এই পদের কোন মৌলিক অধিকার অর্জন করেন না এবং ফলস্বরূপ অভিযোগ করতে পারেন না, প্রবেশন বা কর্মরত ভিত্তিতে নিযুক্ত একজন বেসরকারী কর্মচারীর চেয়ে বেশি কিছু করতে পারেন, যদি তার চাকরি যেকোন সময়ে শেষ হয়ে যায় । একইভাবে একটি সরকারী চাকুরীতে একটি অস্থায়ী পদে একটি নিয়োগ সারগর্ভ হতে পারে বা প্রবেশন বা একটি অফিসের ভিত্তিতে হতে পারে। এখানেও, কোনও বিশেষ শর্ত বা কোনও নির্দিষ্ট পরিষেবার নিয়মের অনুপস্থিতিতে, এইভাবে নিযুক্ত কর্মচারী এই পদে কোনও অধিকার অর্জন করেন না এবং একটি ক্ষেত্রে ব্যতীত যে কোনও সময় তার চাকরির অবসান ঘটানো যেতে পারে, যেমন, যখন একটি অস্থায়ী পদে নিয়োগ করা হয়। একটি নির্দিষ্ট সময়ের জন্য।"

বিহার রাজ্য বনাম গোপী কিশোর প্রসাদ (১)প্রধান বিচারপতি সিনহা , আদালতের পক্ষে কথা বলতে গিয়ে অস্থায়ী সরকারী কর্মচারীদের মেয়াদকে নিয়ন্ত্রণ করে এমন কিছু প্রস্তাবের সংক্ষিপ্তসার করেছেন যার মধ্যে নিম্নলিখিত দুটি উপাদান:

"(১) প্রবেশাধিকারের একটি পদে নিয়োগ দেওয়া ব্যক্তিকে তাই নিয়োগের কোন অধিকার দেয় না এবং একজন সরকারী কর্মচারীকে বরখাস্ত করার জন্য, বা তাকে অপসারণের জন্য প্রাসঙ্গিক বিধিতে বর্ণিত প্রক্রিয়ার আশ্রয় না নিয়ে তার চাকরির অবসান ঘটানো যেতে পারে সেবা ।

(২) কোনো তদন্ত ছাড়াই কোনো পদে অধিষ্ঠিত কোনো ব্যক্তির চাকরির অবসান ঘটানো যা তাকে কোনো পদের কোনো অধিকার থেকে বঞ্চিত করার জন্য বলা যাবে না এবং তাই কোনো শাস্তি নয়।"

উড়িষ্যা রাজ্যে এবং অন্য বনাম রাম নারায়ণ দাস (২) এই আদালত বলেছিল যে সিভিল সার্ভিসেস (শ্রেণিকরণ, নিয়ন্ত্রণ ও আপীল) বিধিমালার ৫৫-বি বিধি দ্বারা প্রদত্ত পদ্ধতিতে একজন প্রবেশনকারীকে অব্যাহতি দেওয়া যেতে পারে এবং এই ধরনের ডিসচার্জের জন্য সেবা অনুচ্ছেদ ৩১১(২) থেকে প্রযোজ্য হয়নি, কারণ শুধুমাত্র চাকরির অবসান ঘটলে এর সাথে কোনো খারাপ পরিণতি এবং একজন সরকারি কর্মচারীকে চাকরিচ্যুত করার আদেশ বহন করে না, এমনকি যদি সে একজন

(১) [১৯৬১] ২ এস.সি.আর. ৫৯০. (২) [১৯৬১] ১ এস.সি.আর. ৬০৬

শিক্ষানবিশ, অসদাচরণ, অবহেলা, অদক্ষতা বা অন্যান্য অযোগ্যতার অভিযোগে তদন্তের ফলাফলে, উপযুক্তভাবে শাস্তির উপায় হিসাবে গণ্য করা যেতে পারে, তবে একটি তদন্তকারীকে তদন্তের পরে ছাড় দেওয়ার আদেশটি নিশ্চিত করার জন্য উপযুক্ত কিনা তা নিশ্চিত করার জন্য, যে প্রকৃতির নয়।

এস সুখবংস সিং বনাম দ্য স্টেট অফ পাঞ্জাব (১) তে এটি অনুষ্ঠিত হয়েছিল যে অনুচ্ছেদ ৩১১ সুরক্ষা শুধুমাত্র সেখানেই পাওয়া যায় যেখানে শাস্তির মাধ্যমে বরখাস্ত, অপসারণ বা পদমর্যাদা হ্রাস করার চেষ্টা করা হয়, এবং পরিষেবার অবসান শাস্তির মাধ্যমে হয়েছিল কিনা তা নিশ্চিত করার জন্য একটি পরীক্ষা হল পরিষেবা বিধির অধীনে কিনা, কিন্তু এই ধরনের সমাপ্তির জন্য , কর্মচারীর পদে থাকার অধিকার আছে। কেন্দ্রশাসিত অঞ্চল, ত্রিপুরা বনাম গোপাল চন্দ্র দত্ত (২) এবং রণেন্দ্র চন্দ্র ব্যানার্জি বনাম দ্য ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া (৩) তে একই মত প্রকাশ করা হয়েছিল।

লাইনের অন্য দিকে দুটি কেস, যা একজন অস্থায়ী কর্মচারীকে অব্যাহতি দেওয়ার আদেশের মধ্যে পার্থক্যের উপর জোর দেয় এবং একটি সরকারী কর্মচারীকে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসাবে বরখাস্ত করার আদেশ লক্ষ্য করা যেতে পারে। মদন গোপাল বনাম পাঞ্জাব রাজ্য এবং অন্যান্য (৪), এই আদালত নির্দেশ করেছে যে যেখানে একজন অস্থায়ী সরকারি কর্মচারীর চাকরি, যদিও কোনো কারণ ব্যতিরেকে এক মাসের নোটিশের মাধ্যমে সমাপ্ত হতে বাধ্য, তবে তা বন্ধ করা হয় না, এবং নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ ধারণ করে তার কথিত অসদাচরণ সম্পর্কে তদন্ত, চাকরির অবসান শাস্তির মাধ্যমে, কারণ এটি তার যোগ্যতার উপর কলঙ্ক সৃষ্টি করে এবং এইভাবে তার কর্মজীবনকে প্রভাবিত করে। এই ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারী সংবিধানের অনুচ্ছেদ ৩১১(২) সুরক্ষা পাওয়ার অধিকারী। জগদীশ মিত্তর বনাম দ্য ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া (৫) তে বলা হয়েছিল যে একজন অস্থায়ী কর্মচারীকে নোটিশের মাধ্যমে চাকরি থেকে বরখাস্ত করার আদেশটি রেকর্ড করার পরে যে তাকে "সরকারি চাকরিতে বহাল রাখা অবাঞ্ছিত বলে মনে করা হয়েছে" এটি একটি কলঙ্কের কারণ ছিল এবং

(১) [১৯৬৩] ১ এস.সি.আর. ৪১৬. (২) [১৯৬৩] সাপ. ১ এস.সি.আর. ২৬৬।

(৩) [১৯৬৪] ২ এস.সি.আর. ১৩৫। (৪) [১৯৬৩] ৩ এস.সি.আর. ৭১৬.

(৫) এ. আই. আর. ১৯৬৪ এস.সি. ৪৪৯.

তাই সংবিধানের অনুচ্ছেদ ৩১১ (২) আবেদনকে আকৃষ্ট করে বরখাস্তের আদেশ ছিল। আরও একটি শ্রেণির মামলা রয়েছে যা নিয়মটিকে ব্যাখ্যা করে যে চাকরির অবসান অন্যথায় শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসাবে বরখাস্ত বা অপসারণের পরিমাণ নয়। এই আদালত বলেছে যে বাধ্যতামূলকভাবে অবসর গ্রহণকারী সরকারী কর্মচারীদের যথাযথভাবে পদে অধিষ্ঠিত হওয়ার নিয়মগুলি বৈধ, এবং এই ধরনের বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের ফলে চাকরির অবসান ঘটলে তা চাকরি থেকে বরখাস্ত বা অপসারণের পরিমাণ নয় যাতে অনুচ্ছেদ ৩১১ (২) সুরক্ষা আকর্ষণ করা যায়।

শ্যাম লালের মামলায় (১) ইন্ডিয়ান সার্ভিস অফ ইঞ্জিনিয়ার্সের একজন সদস্য বাধ্যতামূলকভাবে ২৫ বছরের চাকরি শেষ করার পরে অবসর নেওয়ার চাকরির অবসানের বৈধতাকে এই আদালত এই কারণে ছাড় দিয়েছে যে সিভিল সার্ভিসের অধীনে বাধ্যতামূলক অবসর (শ্রেণীবিভাগ) , নিয়ন্ত্রণ এবং আপীল) বিধি, একজন সরকারী কর্মচারী ২৫ বছর চাকরি করার পরে, সংবিধানের ৩১১ অর্থের মধ্যে বরখাস্ত বা অপসারণের পরিমাণ ছিল না। এটা দেখা গেছে যে "বরখাস্ত" শব্দের সমার্থকভাবে ব্যবহৃত "অপসারণ" শব্দটি সাধারণত বোঝায় যে অফিসারকে কিছু উপায়ে দোষী বা ঘাটতি হিসাবে বিবেচনা করা হয়েছিল, অপসারণের পদক্ষেপটি অফিসারের ব্যক্তিগত কিছু ভিত্তিতে প্রতিষ্ঠিত হয়েছিল। -তাঁর বিরুদ্ধে কিছু অভিযোগ বা অভিযোগের সমতলকরণ জড়িত কিন্তু বাধ্যতামূলক অবসরের ক্ষেত্রে এমন কোনো অভিযোগ বা অভিযোজনের কোনো উপাদান ছিল না যা সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের কারণে কোনো কলঙ্ক বা অসদাচরণ বা অক্ষমতার অন্তর্ভূক্ত ছিল না। বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের আদেশটি শাস্তি আরোপের সমান কিনা তা বিবেচনায় তিনি অর্জিত কোনো সুবিধা হারাবেন না এবং ভবিষ্যতের উপার্জনের সম্ভাবনার ক্ষতি বিবেচনায় নেওয়া যাবে না।

দ্য স্টেট অফ বোম্বে বনাম সুভাগচাঁদ এম. দোশি (২) তে এটি অনুষ্ঠিত হয়েছিল যে সৌরাষ্ট্র রাজ্য দ্বারা গৃহীত বোম্বে সিভিল সার্ভিসেস (আচরণ, শৃঙ্খলা এবং আপীল) বিধিগুলির ১৬৫-ক বিধি, সংশোধন সাপেক্ষে, রাজ্য সরকারকে অনুমোদন করে বাধ্যতামূলকভাবে

(১) [১৯৫৫] ১ এস.সি.আর. ২৬. (২) [১৯৫৮] এস.সি.আর. ৫৭১।

২৫ বছর পূর্ণ বা ৫০ বছর বয়সে পূর্ণ হয়েছে এমন কোনো সরকারি কর্মচারীকে কোনো কারণ ছাড়াই অবসর দেওয়া আইনের লঙ্ঘন ছিল না সংবিধানের ৩১১(২), বিধি ১৬৫-ক এর অধীনে প্রণীত আদেশটি বরখাস্ত বা অপসারণের একটি ছিল না। বিচারপতি ভেঙ্কটরামা আইয়ার, ., পৃ. ৫৭৯ (অবিটার যেমনটি পরবর্তী ক্ষেত্রে উল্লেখ করা হয়েছে):

> "এটি যোগ করা উচিত যে উপরোক্ত চরিত্রের প্রশ্নগুলি তখনই উঠতে পারে যখন নিয়মগুলি এই দুটি সময়ের মধ্যে অবসরের বয়স এবং বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের জন্য একটি বয়স নির্ধারণ করে এবং একজন সরকারী কর্মচারীর পরিষেবাগুলি এই দুটি সময়ের মধ্যে সমাপ্ত করা হয়। কিন্তু যেখানে নেই বাধ্যতামূলক অবসরের বয়স নির্ধারণ করার নিয়ম, অথবা যদি একজন থাকে এবং তাতে নির্ধারিত বয়সের আগেই কর্মচারী অবসরপ্রাপ্ত হন, তাহলে সেটিকে ৩১১(২) অনুচ্ছেদে বরখাস্ত বা অপসারণ হিসাবে পুনরায় বিবেচনা করা যেতে পারে।"

পি. বালাকোট্টাইয়া বনাম দ্য ইউনিয়ন অফ ইন্ডিয়া এবং অন্যান্যগুলিতে (১) রেলওয়ে পরিষেবা (জাতীয় নিরাপত্তা সুরক্ষা) বিধি, ১৯৪৯-এর বিধি ৩-এর অধীনে বাধ্যতামূলক অবসর নেওয়ার আদেশকে আইন লঙ্ঘন হিসাবে চ্যালেঞ্জ করা হয়েছিল অনুচ্ছেদ ৩১১(২) এর অধীনে । সেই আপিলগুলিতে সংশ্লিষ্ট সরকারী কর্মচারীরা ছিলেন রেলওয়ের কর্মচারী এবং তাদের পরিষেবা বন্ধ করা হয়েছিল এই ভিত্তিতে যে রেলওয়ের মহাব্যবস্থাপকের বিশ্বাস করার কারণ ছিল যে তারা "নাশকতামূলক কার্যকলাপ" এর জন্য দোষী ছিল। এস এর অধীনে তাদের নোটিশ জারি করা হয়েছে। নির্দিষ্ট অভিযোগের বিরুদ্ধে কারণ দর্শানোর বিধিগুলির ৩ । উপদেষ্টাদের কমিটি অভিযোগের তদন্ত করেছে এবং সরকারী কর্মচারীদের দ্বারা দেওয়া ব্যাখ্যায় অভিযোগগুলি সত্য বলে প্রমাণিত হয়েছে। কমিটির প্রতিবেদনের পরিপ্রেক্ষিতে মহাব্যবস্থাপক রেলওয়ের সংশ্লিষ্ট কর্মচারীদের নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন দিয়ে তাদের চাকরি বন্ধ করে দেন। এটি এই আদালত দ্বারা অনুষ্ঠিত হয়েছিল যে এটি একটি কর্মচারীর পরিষেবাগুলির প্রতিটি অবসান নয় যা অনুচ্ছেদ ৩১১ অপারেশনের মধ্যে পড়ে। এবং এটি শুধুমাত্র যখন আদেশটি শাস্তির মাধ্যমে হয় যে এটি সেই ধারার অধীনে বরখাস্ত বা অপসারণের একটি। এটি পি ১০৬৫ এ আরও পর্যবেক্ষণ করা হয়েছিল :

(১) [১৯৫৮] এস.সি.আর. ১০৫২।

"বর্তমান ক্ষেত্রে, চাকরির শর্তাবলী একটি যথাযথ নোটিশের ভিত্তিতে পরিষেবাগুলি বন্ধ করার জন্য প্রদান করে, এবং তাই, অকাল সমাপ্তির কোন প্রশ্নই ওঠে না। নিরাপত্তা বিধির বিধি ৭ কর্মচারীদের পেনশনের সমস্ত সুবিধার অধিকার সংরক্ষণ করে, গ্র্যাচুইটি এবং এর মতো, যার জন্য তারা বিধির অধীনে প্রাপ্য হবেন তাই, নিরাপত্তা বিধিগুলির ৩-এর অধীনে পরিষেবাগুলি বন্ধ করার আদেশটি একটি আদেশের মতোই রয়েছে৷ বর্ধি ১৪৮ এর অধীনে ডিসচার্জ, এবং এটি অনুচ্ছেদ ৩১১ অর্থের মধ্যে বরখাস্ত বা অপসারণের একটি নয়। "

সেই ক্ষেত্রে আদালত মতামত প্রকাশ করতে হাজির হয়েছিল, যদিও মামলার সিদ্ধান্ত নেওয়ার জন্য এটি প্রয়োজনীয় ছিল না, যে বিধি ১৪৮(৩) এর অধীনে ডিসচার্জের আদেশটি অনুচ্ছেদ ৩১১(২) অর্থের মধ্যে বরখাস্ত বা অপসারণের একটিও নয়।

পরশোতম লাল ধিংড়ার মামলায় (১) আদালত এই প্রশ্নটিও বিবেচনা করেছে যে একজন সরকারী কর্মচারীর বাধ্যতামূলক অবসরের আদেশ তাকে শাসনকারী যথাযথ নিয়মের অধীনে চাকুরী থেকে বরখাস্ত বা অপসারণের সমান কিনা। পি এ. ৮৬১, প্রধান বিচারপতি দাস , আদালতের সংখ্যাগরিষ্ঠের পক্ষে কথা বলে পর্যবেক্ষণ করেছেন:

পরিষেবার প্রতিটি সমাপ্তি বরখাস্ত, অপসারণ বা পদমর্যাদার হ্রাস নয়। একটি চুক্তিভিত্তিক অধিকার প্রয়োগের দ্বারা সৃষ্ট পরিষেবার সমাপ্তি বরখাস্ত বা অপসারণের জন্য নয়,একইভাবে চাকরির শর্তাদি নিয়ন্ত্রিত একটি নির্দিষ্ট নিয়মের শর্তে বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের মাধ্যমে চাকরির সমাপ্তি শাস্তি প্রদানের সমতুল্য নয় এবং অনুচ্ছেদ ৩১১(২) আকর্ষণ করে না যেমনটি শ্যাম লাল বনাম উত্তর প্রদেশ রাজ্যে এই আদালত দ্বারা অনুষ্ঠিত হয়েছে। উপরে উল্লিখিত দুটি ক্ষেত্রেই পরিষেবার সমাপ্তি বিধি ৫২ এর অধীনে বেতন, বা ভাতা হারানোর শাস্তিমূলক পরিণতি বহন করে না মৌলিক নিয়মের।"

(১) [১৯৫৮] এস.সি.আর. ৮২৮।

আরও সাম্প্রতিক একটি মামলা-দালিপ সিং বনাম পাঞ্জাব রাজ্য(১) এই আদালত কর্তৃক গৃহীত হয়েছিল যে পাটিয়ালা রাজ্য প্রবিধানের বিধি ২৭৮-এর অধীনে প্রশাসনিক কারণে একজন সরকারী কর্মচারীর বাধ্যতামূলক অবসরের আদেশ - যা প্রবিধানগুলি করেনি ন্যূনতম বয়স বা পরিষেবার দৈর্ঘ্য ঠিক করুন যার পরে বাধ্যতামূলক অবসরের আদেশ করা যেতে পারে, অনুচ্ছেদ ৩১১(২) সংবিধানের অর্থের মধ্যে চাকরি থেকে বরখাস্ত বা অপসারণের একটি ছিল না কারণ একটি পরিষেবা বিধির অধীনে অবসর গ্রহণকে যে কোনও বয়সে বাধ্যতামূলক অবসরের জন্য দেওয়া হয়েছিল, তা নির্বিশেষে যেকোন বয়সে অবসর গ্রহণ করাকে অনুচ্ছেদ ৩১১ অর্থের মধ্যে বরখাস্ত বা অপসারণ হিসাবে গণ্য করা যায় না এবং সৌভাগচাঁদ দোষীর মামলায় (২) বিচারপতি ভেঙ্কটরামা আইয়ার, দ্বারা করা পর্যবেক্ষণগুলি (এখানে উদ্‌ধৃত করা হয়েছে) সেই মামলার বিচারের সিদ্ধান্ত নেওয়ার উদ্দেশ্যে ছিল, এবং এটি একটি সাধারণ নিয়ম নয় যে বাধ্যতামূলক অবসরের আদেশের পরিমাণ হবে না। বরখাস্ত বা অপসারণ শুধুমাত্র বাধ্যতামূলক অবসরের বয়স নির্ধারণের একটি নিয়মের অধীনে সঞ্চালিত হতে পারে।

এই সিদ্ধান্তগুলি যা সরকারী কর্মচারীদের চাকরির মেয়াদের বিভিন্ন দিকগুলি পরীক্ষা করে, সন্দেহাতীতভাবে প্রতিষ্ঠিত করে যে একজন সরকারী কর্মচারীর নিয়োগের নিছক সংকল্প সে একজন অস্থায়ী কর্মচারী, একজন প্রবেশনকারী, একজন চুক্তিভিত্তিক নিয়োগপ্রাপ্ত বা উল্লেখযোগ্যভাবে স্থায়ী পদে অধিষ্ঠিত হতে পারে না অনুচ্ছেদ ৩১১(২), সংবিধানের বিধান যদি না শাস্তির বিষয় হিসাবে সংকল্প আরোপ করা হয়। এই সমস্ত সিদ্ধান্ত সরকারী কর্মচারীদের চাকরির একটি সুস্পষ্ট প্যাটার্ন বুনেছে যারা চাকরির অকাল নির্ধারণের জন্য বিধি দ্বারা নিয়ন্ত্রিত। চুক্তি বা পরিষেবা বিধি থেকে প্রবাহিত একটি অধিকার, শাস্তি নয় এবং এর সাথে কোন খারাপ পরিণতি বহন করে না। এটি সরকারী কর্মচারীকে তার পদের অধিকার থেকে বঞ্চিত করে না, এটি ইতিমধ্যে অর্জিত সুবিধাগুলি বাজেয়াপ্ত করে না এবং তার উপর কোন কলঙ্ক ফেলে না।

যে রেলওয়ের কর্মচারী নিয়মে থাকা শর্তে চাকরি গ্রহণ করেছেন তিনি চাকরি পাওয়ার পর দাবি করতে পারবেন না যে

(১) [১৯৬১] এস.সি.আর. ৮৮। (২) [১৯৫৮] এস.সি.আর. ৫৭১।

যে শর্তগুলি তাকে দেওয়া হয়েছিল এবং যা তিনি গ্রহণ করেছিলেন, তার জন্য বাধ্যতামূলক নয়। সেই নিয়মের একমাত্র ব্যতিক্রম হল সেই ক্ষেত্রে যেখানে চুক্তি বা বিধিবদ্ধ প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত শর্ত সাংবিধানিক সুরক্ষার সাথে অসামঞ্জস্যপূর্ণ হিসাবে অকার্যকর, ব্যতিক্রমটি সরকারী কর্মচারী নির্বাচন করার কোনও অধিকারের উপর প্রতিষ্ঠিত নয়, তবে চুক্তির অবৈধতার উপর ভিত্তি করে বা প্রবিধান যদি চাকরির শর্ত হিসাবে নিয়মের বাধ্যতামূলক প্রকৃতির নীতিটি বৈধ হয়, আমি চাকরির অবসানের ক্ষেত্রে কোনো পার্থক্য দেখতে পাচ্ছি না যার ফলে চাকরির অবসানের বয়স বা বাধ্যতামূলক অবসরের আদেশ, চুক্তির অবসান, অস্থায়ী চাকরির অবসান। , অথবা পরীক্ষায় নিয়োগ, এবং বিধি ১৪৮(৩) এর অধীনে নোটিশের পরে চাকরি বন্ধ করার আদেশ। যদি বম্বে সিভিল সার্ভিসেস (শ্রেণিকরণ, নিয়ন্ত্রণ এবং আপিল) বিধিমালার ১৬৫-ক, সংশোধিত হিসাবে, যা সৌভাগ-চাঁদ দোষীর মামলায় বিবেচিত হয় (১) অবৈধ না হয়, যদি বিধি ৩

রেলওয়ে সার্ভিসেস (সাফাগুয়ার্ডিং অফ ন্যাশনাল সিকিউরিটি) রুলস , ১৯৪৯, যেটি পি . বালাকোটটাইয়াহ 'স মামলা (২) এ বিবেচনা করা হয় তা অবৈধ ছিল না, যদি পাটিয়ালা স্টেট রেগুলেশনের বিধি ২৭৮ যা দলীপ সিং এর ক্ষেত্রে বিবেচনা করা হয় (৩)) অবৈধ ছিল না, যদি সেন্ট্রাল গভর্নমেন্ট সার্ভিসেস (টেম্পোরারি সার্ভিস) রুলস, ১৯৪৯-এর বিধি ৫(ক), যা সতীশ চন্দ্র আনন্দের ক্ষেত্রে বিবেচিত হয় (৪)ও অবৈধ না হয়, তাহলে কোন ভিত্তির প্রশংসা করা কঠিন। যুক্তি বা আইন যার উপর আইন লঙ্ঘনকারী হিসাবে অবৈধতার ভাইস ৩১১(২) বিধি ১৪৮(৩) এর জন্য দায়ী করা যেতে পারে। বিধি ১৪৮(৩) এর অধীনে চাকরির অবসান জনসাধারণকে জড়িত করে না

সে ইতিমধ্যেই অর্জিত কোনো অধিকার হারানোর বিষয়ে উদ্বিগ্ন কর্মচারী, এটি একটি পদ হারানোর পরিমাণ নয় যার জন্য তিনি তার চাকরির শর্তাবলীর অধীনে প্রাপ্য, কারণ পদের অধিকারটি অবশ্যই চাকরির শর্তাবলী দ্বারা সংকুচিত হয় যার মধ্যে রয়েছে বিধি ১৪৮(৩) এবং তার উপর কোন কলঙ্ক নিক্ষেপ করে না। ফলে আমি একমত হতে পারছি না

(১) [১৯৫৮] এস.সি.আর. ৫৭১। (২) [১৯৫৮] এস.সি.আর. ১০৫২।

(৩) [১৯৬১] এস.সি.আর. ৮৮। (৪) [১৯৫৩] এস.সি.আর. ৬৫৫।

বিধি ১৪৮(৩), অনুচ্ছেদ ৩১১(২) অধীনে সাংবিধানিক সুরক্ষার গ্যারান্টি লঙ্ঘনকারী হিসাবে অবৈধ ছিল।

১৯৬৩ সালের আপিল নং ৮৩৭-৮৩৯-এ বিধি ১৪৯(৩) এর বৈধতা সম্পর্কিত প্রশ্নটি নির্ধারণ করা হয়। সেই নিয়মটি ১৯৫৯ সালের কিছু সময় মূল বিধি ১৪৮(৩) এর জন্য প্রতিস্থাপিত হয়েছিল। নিয়ম ১৪৯ এর প্রথম ধারা দ্বারা, অস্থায়ী রেলের কর্মচারী এবং প্রকরন(২) এর সাথে চুক্তি করে শিক্ষানবিশদের সাথে ডিল করে। আমরা অস্থায়ী রেলের কর্মচারী বা শিক্ষানবিশদের সাথে এই আবেদনগুলিতে উদ্বিগ্ন নই। এই নিয়মে প্রকরন (৩) রেলওয়ের অন্যান্য কর্মচারীদের সাথে লেনদেন করে। এটি উপলব্ধ করা হয়:

> "অন্যান্য রেলের কর্মচারীদের পরিষেবা নীচে দেখানো সময়ের জন্য উভয় পক্ষের নোটিশে অবসানের জন্য দায়ী থাকবে৷ তবে এই ধরনের নোটিশটি ধারা (২) এর বিধানগুলি মেনে চলার পরে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসাবে বরখাস্ত বা অপসারণের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় নয়) সংবিধানের ৩১১ অনুচ্ছেদ, অর্জনের উপর অবসর চাকরির অবসানের বয়স, এবং মানসিক বা শারীরিক অক্ষমতার কারণে চাকরির অবসান।"

নিয়মটি তারপরে বিভিন্ন সময়কাল নির্ধারণ করতে এগিয়ে যায় যার জন্য চাকরি বন্ধ করার নোটিশ দেওয়া যেতে পারে। প্রকরন (৪) নোটিশের পরিবর্তে অর্থ প্রদানের বিধান করে। বিধি ১৪৯(৩) নিয়ম ১৪৮(৩) থেকে প্রস্থান করে। পরবর্তী নিয়মটি শুধুমাত্র নন-পেনশনযোগ্য পরিষেবার সদস্যদের জন্য প্রযোজ্য, যেখানে বিধি ১৪৯(৩) রেলওয়ে পরিষেবার সমস্ত সদস্যের জন্য প্রযোজ্য যারা গুরুত্বপূর্ণ অ্যাপয়েন্টমেন্ট ধারণ করে এবং সমস্ত কর্মচারীকে এর মধ্যে নিয়ে আসে--এমনকি যারা তারিখের আগে চাকরিতে প্রবেশ করেছে। যার ভিত্তিতে বিধি প্রণয়ন করা হয়েছিল৷ কিন্তু যদি তার নিয়োগের শর্তাবলী দ্বারা একজন রেল কর্মচারী যিনি বিধি ১৪৮(৩) দ্বারা নিয়ন্ত্রিত নন, তাকে ১৪৯(৩) বিধির মধ্যে আনা হয় যাতে তাকে অবসানের দায়বদ্ধতার মুখোমুখি করে তার কর্মসংস্থানকে অনিশ্চিত করে তোলে। কর্মসংস্থান, বিভিন্ন বিবেচনা প্রযোজ্য হতে পারে. যে কারণে আমি ইতিমধ্যে সংবিধানের ৩০৯ এর অধীনে বৈধভাবে প্রণীত পরিষেবার শর্তাবলী নির্ধারণ করেছি এবং বিদ্যমান তারিখে একজন সরকারী কর্মচারী চাকরিতে প্রবেশ করলে তার জন্য বাধ্যতামূলক হবে। বিধি ১৪৯(৩) তে এমন কিছু নেই যা তে কর্মসংস্থান নির্ধারণ করে এতে প্রদত্ত পদ্ধতিটি ৩১১ অনুচ্ছেদ সাথে অসামঞ্জস্যপূর্ণ কিন্তু রেলওয়ে প্রশাসনের দ্বারা এমন ব্যক্তিদের কর্মসংস্থান নির্ধারণের ক্ষমতা প্রয়োগ করা যা অন্যথায় পরিষেবার নতুন শর্তের অধীন ছিল না, আমার রায়ে, বরখাস্ত বা অপসারণের দণ্ড আরোপ করা হবে। অতএব, একজন ব্যক্তির চাকরির অবসান ঘটানো হবে যিনি একটি গুরুত্বপূর্ণ পদে নিয়োগ পেয়েছিলেন এবং

পূর্ববর্তী নিয়মের অধীনে তিনি চাকরিতে প্রবেশের পর তার জন্য প্রযোজ্য বিধি ১৪৯(৩) যতক্ষণ না তিনি চাকরিতে প্রবেশের বয়সে না পৌঁছান পর্যন্ত বা বাধ্যতামূলক অবসর না নেওয়া পর্যন্ত চালিয়ে যাওয়ার অধিকারী ছিলেন। বরখাস্ত বা অপসারণের পরিমাণ এবং এটি অনুচ্ছেদ ৩১১ এর সাথে অসঙ্গতিপূর্ণ হবে। এটি এই কারণে নয় যে বিধিটি অবৈধ, বরং এটি এই কারণে যে এটি সংশ্লিষ্ট সরকারী কর্মচারীকে বাজেয়াপ্ত করার জন্য উন্মোচিত করবে, তিনি চাকরিতে প্রবেশ করার সময় বিদ্যমান বিধিগুলির সংশোধনের মাধ্যমে, যে অধিকারগুলি তিনি ইতিমধ্যে অর্জিত করেছিলেন।

অবৈধতার বিকল্প ভিত্তি যে নিয়মটি অনুচ্ছেদ ১৪ সংবিধানের অধীনে আইনের সমান সুরক্ষার মৌলিক অধিকার লঙ্ঘন করে এখন বিবেচনা করা যেতে পারে। এই মাঠটি দুটি প্রশস্ত মাথার নীচে স্থাপন করা হয়েছিল।

> (১) ভারত সরকারের অধীনে অন্য কোনো সরকারি চাকরি নেই যেখানে বিধি ১৪৮(৩) বা বিধি ১৪৯(৩) এ থাকা এইগুলির অনুরূপ শর্ত বিদ্যমান, এবং সেইজন্য রেলে নিযুক্ত সরকারি কর্মচারী এবং অন্যদের মধ্যে নিযুক্ত সরকারি কর্মচারীদের মধ্যে বৈষম্য। পাবলিক উদ্যোগ বা প্রশাসনিক পরিষেবাগুলির শাখাগুলিকে সমর্থন করার কোন যুক্তিসঙ্গত ভিত্তি ছাড়াই, সংবিধানের অনুচ্ছেদ ১৪ দ্বারা নিশ্চিত করা আইনগুলির সমান সুরক্ষা লঙ্ঘন করে, ফলাফল।

এই ফর্মে উত্থাপিত যুক্তিটি হাইকোর্টের সামনে উত্থাপিত হয়েছে বলে মনে হয় না এবং অন্যান্য সরকারি চাকরিতে একই ধরনের পরিষেবার শর্ত রয়েছে বা নেই কিনা তা তদন্ত করা হয়নি। যে কোনও ক্ষেত্রে, রেলওয়েতে চাকুরি হল ইউনিয়নের একটি অত্যাবশ্যকীয় গুরুত্বপূর্ণ প্রতিষ্ঠান যেখানে কর্মচারীদের দায়িত্ব দেওয়া হয়

মূল্যবান সরঞ্জাম এবং আস্থার একটি বৃহৎ পরিমাপ তাদের মধ্যে অর্জন করতে হবে এবং দায়িত্ব যথাযথ পালনের উপর জনসাধারণের নিরাপত্তা এবং সরকারী দায়িত্বের দক্ষ কার্যকারিতা নির্ভর করে। শুধু ভ্রমণকারী জনসাধারণই নয়, সরকারী যন্ত্রপাতি এবং এর কল্যাণমূলক কর্মকাণ্ডের জন্য রেল পরিবহনের উপর নির্ভর করার জন্য ইউনিয়ন এবং রাজ্যগুলি যথেষ্ট পরিমাণে রয়েছে। এমনকি রেলওয়ের এক বা কয়েকজন কর্মচারীর পক্ষে যোগাযোগ এবং প্রয়োজনীয় সরবরাহের চলাচলকে অচল করে দেওয়া সম্ভব হবে যা বিশৃঙ্খলা এবং বিভ্রান্তির দিকে পরিচালিত করবে। রেলওয়ে পরিষেবার তাই আমাদের দেশের রাজনীতির মসৃণ কার্যকারিতা এবং সরকারি কর্মসংস্থানের বিভিন্ন শাখায় পরিষেবার শর্তগুলির সমতার জন্য একটি নীতিগত পদ্ধতির একটি বিশেষ দায়বদ্ধতা রয়েছে, তা নির্বিশেষে সম্পাদিত দায়িত্বের প্রকৃতি নির্বিশেষে, ক্ষতির সম্ভাবনা নির্বিশেষে। সম্প্রদায় যা বিপথগামী সদস্য বা ইউনিটগুলি করতে সক্ষম হতে পারে এবং প্রাপ্য ক্ষেত্রে কর্মসংস্থান বন্ধ করার জন্য বিশেষ ক্ষমতা প্রদানের প্রয়োজনীয়তা নির্বিশেষে অনুমোদিত হতে পারে না। জনসাধারণ ও রাজ্যের স্বার্থ ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে রাষ্ট্রপতি যদি রেলওয়ের অধীনে চাকুরী বন্ধ করার ক্ষমতা রেলওয়ে প্রশাসনের কাছে সংরক্ষিত রাখেন, তাহলে এটা ধরে নেওয়া যায় না যে এই ধরনের দায়িত্ব

কর্তৃত্ব একটি বিশেষ বা বৈষম্যমূলক আচরণের জন্য রেলের কর্মচারীদের একক করে যাতে সেই নিয়মটি উন্মোচন করে যা আইন লঙ্ঘনকারী হিসাবে দায়বদ্ধতার জন্য চাকরির অবসানের অনুমোদন দেয় অনুচ্ছেদ ১৪ । অনুচ্ছেদ ১৪ অনস্বীকার্যভাবে শ্রেণী আইন প্রণয়ন নিষিদ্ধ করে, কিন্তু এটি আইন প্রণয়নের উদ্দেশ্যে যুক্তিসঙ্গত শ্রেণীবিভাগ নিষিদ্ধ করে না। একটি বোধগম্য পার্থক্যের উপর প্রতিষ্ঠিত শ্রেণীবিভাগের পরীক্ষাকে সন্তুষ্ট করে এমন আইন যা গোষ্ঠীর বাইরে থাকা ব্যক্তি, বস্তু বা জিনিসগুলিকে আলাদা করে অন্যদের থেকে একত্রে গোষ্ঠীবদ্ধ করা হয়, এই ধরনের পার্থক্য যা আইন দ্বারা অর্জন করতে চাওয়া বস্তুর সাথে যুক্তিসঙ্গত সম্পর্ক রয়েছে, তাকে ধারাবাহিকভাবে বিবেচনা করা হয় না। সংবিধানের সমতা ধারা লঙ্ঘনের ভিত্তিতে চ্যালেঞ্জের জন্য উন্মুক্ত। যে বিশেষ শর্তে রেল পরিচালনা করতে হবে এবং স্বার্থ তারা যে জাতির পরিবেশন করে তারা শ্রেণীবিভাগকে ন্যায্যতা দেয়, শ্রেণীবিভাগের যুক্তিটিকে বাস্তবসম্মতভাবে সঠিক বলে ধরে নেয়। এটা খুব কমই উল্লেখ করা দরকার যে শ্রেণীবিভাগের ভিত্তিটি স্পষ্টভাবে অপ্রকৃত সংবিধি দ্বারা উল্লেখ করার প্রয়োজন নেই: এটি আদালতের পরিচিত বা নজরে আনা পারিপার্শ্বিক পরিস্থিতি থেকে সংগ্রহ করা যেতে পারে।

(২) বিধি ১৪৮(৩) এবং ১৪৯(৩) রেলওয়ে কর্মচারীদের বৈষম্যমূলক আচরণের দিকে নিয়ে যাওয়ার জন্য এতটাই প্রণয়ন করা হয়েছে, কারণ স্বেচ্ছাচারী এবং অনিয়ন্ত্রিত ক্ষমতার প্রয়োগের মাধ্যমে অর্পিত হয়, যার অনুশীলন কোনও দ্বারা পরীক্ষা করা হয় না। বস্তুনিষ্ঠ মান, তারা যে শ্রেণীতে আবেদন করে সেই শ্রেণীর মধ্যে পড়া যেকোন সরকারি কর্মচারীর পরিষেবা বন্ধ করা যেতে পারে। এই ধরনের ক্ষমতা প্রদান আইনের সমান সুরক্ষা অস্বীকারের দিকে পরিচালিত করে।

বিধি ১৪৮(৩) যেহেতু এটি শুধুমাত্র অ-পেনশনযোগ্য পরিষেবাগুলির ক্ষেত্রে প্রযোজ্য এবং পেনশনযোগ্য পরিষেবাগুলির ক্ষেত্রে নয়, এবং বিধি ১৪৯(৩) সমস্ত রেলের কর্মচারীদের জন্য প্রযোজ্য যারা পেনশনযোগ্য এবং অ-পেনশনযোগ্য পদে অধিষ্ঠিত৷ সতীশ চন্দ্র আনন্দের ক্ষেত্রে (১) একটি সংস্থার মেয়াদকালের জন্য চুক্তিতে নিযুক্ত একজন কর্মচারীর চাকরির অবসানের প্রেক্ষাপটে একই ধরনের যুক্তি মোকাবেলা করার ক্ষেত্রে কিন্তু যার মেয়াদ সেন্ট্রাল সিভিল সার্ভিসেস (অস্থায়ী পরিষেবা) বিধি দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হয়েছিল, ১৯৪৯, বিচারপতি বোস, ., পৃ. ৬৫৯:

"আবেদনকারীকে তিনি যে চুক্তিটি করেছিলেন তাতে প্রবেশ করার জন্য তার উপর কোন বাধ্যবাধকতা ছিল না। তিনি আইনের অধীনে অন্য যে কোনও ব্যক্তির মতোই স্বাধীন ছিলেন যে তাকে দেওয়া প্রস্তাবটি গ্রহণ বা প্রত্যাখ্যান করা হয়েছিল। গ্রহণ করার পরে, তিনি এখনও তার জন্য সব খোলা রেখেছেন। অন্য ব্যক্তিদের জন্য উপলব্ধ অধিকার এবং প্রতিকার একইভাবে তার চুক্তির অধীনে কোনো অধিকার প্রয়োগ করার জন্য উপলব্ধ যা তাকে অস্বীকার করা হয়েছে, অনুমান করে যে কোনো অধিকার আছে, এবং জমির সাধারণ আদালতে লঙ্ঘনের জন্য তার জন্য উন্মুক্ত প্রতিকারগুলি অনুসরণ করা। ঠিক একই পরিমাণে অন্যান্য ব্যক্তিদের মতো একইভাবে তার সাথে বৈষম্য করা হয়নি এবং তাকে সুরক্ষা থেকে বঞ্চিত করা হয়নি

(১) [১৯৫৩] এস.সি.আর. ৬৫৫।

যে কোনো আইন যা একইভাবে অবস্থিত অন্যরা দাবি করতে পারে।"

আমার রায়ে এই পর্যবেক্ষণগুলি, যথাযথ বৈচিত্র সহ, বিধি ১৪৮(৩) এবং ১৪৯(৩) এর বৈধতা বিবেচনায় প্রযোজ্য হবে৷ অভিযুক্ত বিধি দ্বারা আইনের সমান সুরক্ষা অস্বীকার করা হয়েছে কিনা তা বিচার করার ক্ষেত্রে, একজন কর্মচারীর মধ্যে পার্থক্যের কোন যৌক্তিক ভিত্তি খুঁজে পাওয়া যাবে না যিনি কেবল নোটিশের মাধ্যমে চাকরির অবসানের নিয়মের জন্য, চুক্তিতে অবিরত থাকার অধিকারী। একটি নির্দিষ্ট সময়ের জন্য চাকরি, এবং একজন যিনি চাকরির মেয়াদ পর্যন্ত একটি গুরুত্বপূর্ণ পদে নিযুক্ত হন। একটি ক্ষেত্রে চাকরিটি নির্দিষ্ট বা নির্দিষ্ট সময়ের জন্য, অন্য ক্ষেত্রে চাকরির মেয়াদ শেষ হওয়া পর্যন্ত, এবং উভয় ক্ষেত্রেই নোটিশের মাধ্যমে সমাপ্ত হতে বাধ্য ১ ।

যদি তার চোখ খোলা থাকে, চাকরির জন্য একজন প্রার্থী স্থায়ী বা অস্থায়ী কোনো পদ গ্রহণ করেন, যার মেয়াদ বিধি দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হয়, তিনি পরবর্তীতে পারবেন না পদটি গ্রহণ করে চাকরির কঠিন শর্ত এড়াতে চাই। এর মানে এই নয় যে, সংবিধানের সঙ্গে অসামঞ্জস্যপূর্ণ চুক্তি বা বিধি মেনে নেওয়া সরকারি কর্মচারীর চাকরির কারণে বাধ্যতামূলক। এই ধরনের চুক্তি বা বিধি যা আইনে অকার্যকর বলে বিবেচিত হবে, তার অফিসের মেয়াদকে প্রভাবিত করবে না।

বিধি ১৪৮(৩) এবং ১৪৯(৩) যে শ্রেণীতে প্রযোজ্য সেই শ্রেণীর মধ্যে পড়া রেলের কর্মচারীদের জন্য যে আইন প্রযোজ্য তা একই। একই শ্রেণীর সদস্যদের জন্য প্রযোজ্য কোন ভিন্ন আইন নেই। আইনের প্রযোজ্যতাও বিভিন্ন বিবেচনায় নিয়ন্ত্রিত হয় না। ক্লাসের মধ্যে পড়ে এমন যেকোন ব্যক্তির নিয়োগ বন্ধ করার জন্য নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের কাছে এটি উন্মুক্ত। তাই আইনের সামনে সমতা অস্বীকার করা যায় না, আইনের সমান সুরক্ষা অস্বীকার করা যায় না। অ-পেনশনযোগ্য পরিষেবার সমস্ত ব্যক্তি বিধি ১৪৮(৩) এর অধীন ছিল। তাদের মধ্যে কোন বৈষম্য ছিল না: একই আইন যা একই গোষ্ঠীর অন্যান্য কর্মচারীদের রক্ষা করেছিল-অ-পেনশনযোগ্য চাকর-আবেদনকারীদের ১৯৬২ সালের আপিল নং ৭১১-৭১৪-এ সুরক্ষিত করেছিল এবং তাদের কর্মসংস্থান নির্ধারণের ব্যবস্থাও করেছিল।

বিধি, এটি সত্য, বিধি ১৪৮ দ্বারা প্রদত্ত ক্ষমতা প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষকে স্পষ্টভাবে নির্দেশিকা প্রদান করে না, তবে সেই কারণে বিধিটিকে একটি স্বেচ্ছাচারী ক্ষমতা প্রদান করা এবং অযৌক্তিক বলা যায় না বা এর কার্যকারিতা অসম হতে পারে। ক্ষমতা নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ দ্বারা প্রয়োগ করা যায় যারা সাধারণত মহাব্যবস্থাপক না হলে, রেলওয়ের একজন ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তা। বিধি ১৪৮-এর অধীনে কর্মসংস্থান নির্ধারণের আদেশের বৈধতা বিবেচনা করার ক্ষেত্রে, একটি অনুমান যে ক্ষমতাটি বিদ্বেষপূর্ণভাবে প্রয়োগ করা যেতে পারে এবং সেই ভিত্তিতে বৈষম্য অনুশীলন করা যেতে পারে তা সম্পূর্ণরূপে স্থানের বাইরে। বিধি ১৪৮ এর দ্বারা প্রদত্ত কর্তৃত্বের অনুশীলন পরিচালনাকারী সুনির্দিষ্ট নির্দেশের অনুপস্থিতির কারণে, কর্মসংস্থান বন্ধ করার ক্ষমতাকে স্বেচ্ছাচারী ক্ষমতা হিসাবে গণ্য করা যায় না কর্তৃপক্ষ, কর্মসংস্থানের প্রকৃতি এবং প্রদত্ত পরিষেবার বিবেচনায়, রেল পরিবহনের দক্ষ কার্যকারিতার গুরুত্ব আমাদের পাবলিক অর্থনীতির পরিকল্পনায় এবং ক্ষমতার প্রয়োগের সাথে বিনিয়োগ করা কর্তৃপক্ষের অবস্থা, এটা যুক্তিসঙ্গতভাবে অনুমান করা যেতে পারে যে প্রশাসনিক সুবিধার ভিত্তিতে জনস্বার্থ রক্ষার জন্য ক্ষমতার প্রয়োগ যথাযথভাবে করা হবে। বিচক্ষণতা প্রয়োগ করার ক্ষমতাকে বেআইনিভাবে বৈষম্য করার ক্ষমতা বলে ধরে নেওয়া উচিত নয় এবং ক্ষমতার অপব্যবহারের সম্ভাবনা ক্ষমতা প্রদানকে বাতিল করবে না। "ক্ষমতার অর্পণ অপরিহার্যভাবে এটিকে সৎভাবে প্রয়োগ করার দায়িত্বের সাথে মিলিত হতে হবে এবং বিধিগুলির অন্তর্নিহিত উদ্দেশ্য এবং নীতি কার্যকর করার জন্য যা প্রয়োগের জন্য প্রদান করে ক্ষমতা যদি নিয়মের স্কিমে, যে পরিস্থিতিতে ক্ষমতা প্রয়োগ করা হবে সে সম্পর্কিত একটি সুস্পষ্ট নীতি বোঝা যায়, তবে ক্ষমতা প্রদানকে স্কিমের অগ্রগতি হিসাবে বিবেচনা করা উচিত এবং এটি লঙ্ঘন হিসাবে আক্রমণ করার জন্য উন্মুক্ত নয়। সমতা ধারা। এটি মনে রাখা যেতে পারে যে অস্থায়ী কর্মচারীদের চাকরির সমাপ্তি সম্পর্কিত নিয়ম এবং প্রবেশনকালীন, এমনকি বাধ্যতামূলক অবসর সম্পর্কিত নিয়মগুলি সাধারণত ক্ষমতার প্রয়োগকে নিয়ন্ত্রণ করে এমন কোনও নির্দিষ্ট নির্দেশ দেয় না।

এর মাধ্যমে প্রদান করা হয়। কারণটি সুস্পষ্ট: এই সমস্ত ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষকে অবশ্যই পরিষেবার প্রয়োজনীয়তা, ক্যাডারে কর্মী নেওয়া বা অব্যাহত রাখার জন্য উপযুক্ততা এবং জনসাধারণের বৃহত্তর স্বার্থের কথা বিবেচনা করে নিয়োগ নির্ধারণের বিচক্ষণতার সাথে ছেড়ে দেওয়া উচিত। সংশ্লিষ্ট সরকারি কর্মচারীকে চাকরিতে বহাল রাখার মাধ্যমে। আমার দৃষ্টিতে বিধি ১৪৮(৩) তাই, আইন লঙ্ঘনকারী হিসাবে অবৈধ হিসাবে বিবেচিত হতে পারে না। সংবিধানের ৩১১(২) বা অনুচ্ছেদ লঙ্ঘনকারী হিসাবে সংবিধানের ১৪। একই কারণে বিধি ১৪৯(৩) কেও অবৈধ বলে গণ্য করা যাবে না।

কিন্তু বিধি ১৪৯(৩) এর অধীনে ক্ষমতা প্রয়োগের জন্য সরকারী কর্মচারীদের নিয়োগের সংকল্পের উপর আরোপিত আদেশগুলি তাদের জন্য প্রযোজ্য হয়েছিল যখন বিধিটি প্রণীত হওয়ার তারিখের আগে তারা তাদের জন্য প্রযোজ্য ছিল না, আইন লঙ্ঘনকারী হিসাবে বাতিল হবে সংবিধানের ৩১১(২)। যেহেতু, মামলার এই অংশে হাইকোর্টের দ্বারা কোন তদন্ত হয়নি, তাই আমি আপিল নং ৮৩৭-৮৩৯ অফ ১৯৬৩ হাইকোর্টে রিমান্ড করব এবং ১৯৬২ সালের আপিল নং ৭১১-৭১৪ খারিজ করব।

আদালতের আদেশ

১৯৬২ সালের সিভিল আপিল নং ৭১১-৭১৩ এবং ১৯৬২ সালের সিভিল আপিল নং ৭১৪ এর মতামত অনুযায়ী খরচ সহ অনুমোদিত। তিনটি হাইকোর্টে চার আপীলকারীর দায়ের করা রিট আবেদন মঞ্জুর করা হয় এবং তাদের দ্বারা করা প্রার্থনার পরিপ্রেক্ষিতে আদেশ জারি করার নির্দেশ দেওয়া হয়। ১৯৬৩ সালের সিভিল আপিল নং ৮৩৭-৮৩৯ খরচ সহ খারিজ করা হয়। প্রতিটি গ্রুপে এক সেট শুনানির ফি।

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।