বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র
সাভার, ঢাকা

সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালার ভ্রান্ত প্রয়োগ : একটি ঘটনা সমীক্ষা

মুহম্মদ আব্দুস সালাম
পরিচালক
প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয়
ঢাকা।

মুখবন্ধ

বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র পরিচালিত গবেষণা কার্যক্রমের অংশ হিসেবে "সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালার ভ্রান্ত প্রয়োগ : একটি ঘটনা সমীক্ষা" শীর্ষক এ সমীক্ষাটি পরিচালিত হয়েছে। লোক-প্রশাসনে দক্ষতা বৃদ্ধি, দুর্নীতি দমন এবং সর্বোপরি সুষ্ঠু পরিবেশ ও শৃঙ্খলা সংরক্ষণ বহুলাংশে সরকারী কর্মচারীদের শৃঙ্খলাবোধের উপর নির্ভর করে। সরকারী কর্মচারীদের সুশৃঙ্খল আচরণ নিশ্চিত করতে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫ প্রণীত হয়েছে। কিন্তু কার্যতঃ অনেক ক্ষেত্রে এর সঠিক ও নৈর্ব্যক্তিক প্রয়োগ না হওয়ায় ইপ্সিত সুফল পাওয়া যাচ্ছেনা - এ ধারণা অনেকের। এ ধারণার যথার্থতা নিরূপণ এবং বিধির কথিত ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগের প্রভাব নির্ণয়ে এ সমীক্ষা পরিচালিত হয়েছে।

সমীক্ষা পরিচালনায় বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের পরিচালন পর্ষদের অন্যতম সদস্য জনাব রফিকুল ইসলাম ভূঞা ও জনাব মোশারফ হোসেন আমাকে সব সময় অনুপ্রেরণা যুগিয়েছেন। তাঁদের কাছে আমি বিশেষভাবে ঋণী। বিপিএটিসির গবেষণা অনু-বিভাগের পরিচালক জনাব হীরালাল বালা ও জনাব আবু নকি রিজওয়ানুল হকের মূল্যবান পরামর্শ আমাকে সমীক্ষা পরিচালনায় সর্বতোভাবে সাহায্য করেছে। কেন্দ্রের ঊর্ধ্বতন গবেষণা কর্মকর্তা জনাব আ,ক,ম,মাহবুবুজ্জামান উপাত্ত সংগ্রহে সাহায্য করেছেন। এদের সকলের নিকট আমি কৃতজ্ঞ। কেন্দ্রের সাঁট-মুদ্রাক্ষরিক জনাব মোঃ আলতাফ হোসেন অত্যন্ত দ্রুততার সাথে প্রতিবেদনটি টাইপ করেছেন। তাঁকে জানাই আন্তরিক ধন্যবাদ।

মুহম্মদ আব্দুস সালাম

প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয়
ঢাকা।
নভেম্বর, ১৯৯৪।

সূচীপত্র

বিষয়বস্তু		পৃষ্ঠা নম্বর
	সারসংক্ষেপ	
১.০	প্রথম অধ্যায়	
১.১	ভূমিকা	১
১.২	গ্রন্থাদি পর্যালোচনা	৩
১.৩	সমীক্ষার গুরুত্ব ও যৌক্তিকতা	৫
১.৪	সমীক্ষার উদ্দেশ্যাবলী	৬
১.৫	সমীক্ষার পরিধি	৬
১.৬	তাত্ত্বিক কাঠামো	৬
১.৭	সমীক্ষায় ব্যবহৃত প্রত্যয়সমূহের কার্যকরী সংজ্ঞা	৭
২.০	দ্বিতীয় অধ্যায় : সমীক্ষা পদ্ধতি	
২.১	প্রাথমিক উপাত্ত	৮
২.২	মাধ্যমিক উপাত্ত	৮
২.৩	উপাত্ত সংগ্রহ ও প্রক্রিয়াকরণ	৯
২.৪	উপাত্ত বিশ্লেষণ	৯
২.৫	সীমাবদ্ধতা	৯
২.৬	প্রতিবেদন উপস্থাপন পরিকল্পনা	১০
৩.০	তৃতীয় অধ্যায় : ঘটনা বিশ্লেষণ	
৩.১	এক নম্বর ঘটনা	১১
৩.২	দুই নম্বর ঘটনা	১৬
৩.৩	তিন নম্বর ঘটনা	২২
৩.৪	চার নম্বর ঘটনা	২৭
৩.৫	পাঁচ নম্বর ঘটনা	২৯
৩.৬	ছয় নম্বর ঘটনা	৩২
৩.৭	সাত নম্বর ঘটনা	৩৪

৪.০ চতুর্থ অধ্যায় : ভানু কার্যক্রমের মাধ্যমে নিষ্পত্তিকৃত দশটি বিভাগীয় তদন্ত মামলার ভানিসমূহ ৩৭

৫.০ পঞ্চম অধ্যায় : সাময়িক ভাবে বরখাস্তকরণের বিধানের প্রয়োগ পর্যালোচনা ৩৯

৬.০ ষষ্ঠ অধ্যায় : মতামত জরীপের ফলাফল ৪৫

৭.০ সপ্তম অধ্যায় : ৫৬

৭.১ সমীক্ষার ফলাফল ৫৬

৭.২ সুপারিশ সমূহ ৫৭

৭.৩ উপসংহার ৫৮

গ্রন্থপঞ্জী

পরিশিষ্ট

সারণীর তালিকা

সারণী নং	বিষয়	পৃষ্ঠা নম্বর
১	সাময়িকভাবে বরখাস্ত করণের ঘটনাসমূহ সম্বন্ধে তথ্যাদি	৪২
২	সাময়িকভাবে বরখাস্তকৃত অবস্থায় রাখা ও বিভাগীয় তদন্ত মামলা নিষ্পত্তিতে ব্যয়িত সময়	৪৪
৩	পেশাওয়ারী উত্তরদাতাদের শ্রেণী বিন্যাস	৪৫
৪	উত্তরদাতাদের চাকুরীর মেয়াদ	৪৫
৫	উত্তরদাতাদের পদ-পর্যায়	৪৬
৬	পদ্ধতিগতভাবে বিধির প্রয়োগের ধরণ	৪৬
৭	পদ্ধতিগত দিক দিয়ে বিধির প্রয়োগের ধরণ ও শতকরা হার	৪৭
৮	বিধির পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগের কারণ	৪৮
৯	ভুল ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগকারীদের বিরুদ্ধে আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণের ব্যাপারে মত	৪৮
১০	অবস্থার উন্নয়নে আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণের ভূমিকা	৪৯
১১	আইনগত ব্যবস্থার সাথে পরিপূরক হিসাবে গ্রহণযোগ্য ব্যবস্থা সমূহ	৪৯
১২	আরোপিত সময়সীমা সম্বন্ধে মতামত	৫৪
১৩	আরোপিত সময়সীমার স্থিতিকাল সম্বন্ধে মতামত	৫৪
১৪	বিভাগীয় তদন্ত মামলা নিষ্পত্তিতে আরোপযোগ্য সময়সীমা সম্বন্ধে মতামত	৫৫

নির্বাহী সার-সংক্ষেপ

প্রশাসনে দক্ষতাবৃদ্ধি, দুর্নীতি দমন এবং সর্বোপরি সুষ্ঠু পরিবেশ ও শৃঙ্খলা সংরক্ষণ বহুলাংশে সরকারী কর্মচারীদের শৃঙ্খলাবোধের উপর নির্ভর করে । সরকারী কর্মচারীদের সুশৃঙ্খল আচরণ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে বাংলাদেশের সংবিধানের ১৩৩ নম্বর অনুচ্ছেদে অর্পিত ক্ষমতা বলে রাষ্ট্রপতি কর্তৃক সরকারী কর্মচারীদের বিরুদ্ধে আনীত শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা সম্পর্কিত বিষয়াদি এবং সরকারী কর্মচারীদের আপীল আবেদন সমূহ নিষ্পত্তি করার পদ্ধতি সম্বলিত সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫ জারী কৃত হয়েছে । বিধিমালাটিতে সরকারী কর্মচারীদের শাস্তিযোগ্য অপরাধ সমূহ এবং এ সকল অপরাধের কারণে প্রদানযোগ্য শাস্তির বর্ণনা দেয়া আছে । এ শাস্তি প্রদান করতে হলে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক পালনীয় পদক্ষেপ সমূহের বিস্তারিত বর্ণনা এতে দেয়া আছে । পাশাপাশি কোন সরকারী কর্মচারী কোন কারণে সংক্ষুব্ধ বোধ করলে তার প্রতিকার প্রার্থনায় তাঁর করণীয় সম্পর্কেও এ বিধিমালাতে উল্লেখ আছে ।

২. কিন্তু কার্যতঃ অনেক ক্ষেত্রে এ বিধিমালার সঠিক ও নৈর্ব্যক্তিক প্রয়োগ না হওয়ায় ইপ্সিত সুফল পাওয়া যাচ্ছে না - এ ধারণা অনেকের । সরকারী অনেক দলিলেও এ ধারণার সমর্থন মিলে ।

৩. বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র পরিচালিত গবেষণা কার্যক্রমের অংশ হিসাবে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালার কথিত ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগ সম্বন্ধীয় ধারণার যথার্থতা নিরূপণ এবং এই প্রয়োগের ধরন, কারণ ও প্রভাব নির্ণয়ে এবং এ অবস্থা হতে উত্তরণের সুপারিশ প্রণয়নে এ সমীক্ষা পরিচালিত হয়েছে ।

৪. সমীক্ষায় প্রাথমিক ও মাধ্যমিক উভয় প্রকার উপাত্ত ব্যবহৃত হয়েছে । প্রাথমিক উপাত্ত সংগ্রহে আবদ্ধ ও উন্মুক্ত উভয় ধরনের প্রশ্ন সম্বলিত একটি প্রশ্নপত্রের মাধ্যমে এ বিধিমালার আওতাভুক্ত কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের মতামত সংগৃহীত হয়েছে ।

মাধ্যমিক উপাত্ত হিসাবে –

(ক) সাতটি বিভাগীয় তদন্ত মামলার ইতিবৃত্ত গৃহীত হয়েছে ।

(খ) ভ্রান্ত কার্যক্রমের মাধ্যমে নিষ্পত্তিকৃত দশটি বিভাগীয় তদন্ত মামলার ভ্রান্ত কার্যক্রম সমূহ সনাক্ত করা হয়েছে ।

(গ) একটি অফিসের সাময়িকভাবে বরখাস্ত করণের প্রয়োগ সংক্রান্ত তথ্যাদি সংগৃহীত হয়েছে । প্রাপ্ত তথ্যাদি বিশ্লেষণ ও পর্যালোচনা করা হয়েছে ।

৫.০ সমীক্ষার ফলাফল :

সমীক্ষায় মতামত জরীপ ও ঘটনা বিশ্লেষণ হতে নিম্নোক্ত তথ্য পাওয়া গেছে :

৫.১ উল্লেখযোগ্য সংখ্যক ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালার ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগ হচ্ছে । মতামত জরীপের উত্তরদাতাদের মতে ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগের হার যথাক্রমে মোট নিষ্পত্তিকৃত বিভাগীয় তদন্ত মামলার শতকরা ২৬ ও ২৭ ভাগ । সঠিক প্রয়োগের শতকরা হার ৪৭ ভাগ মাত্র ।

৫.২ ভ্রান্ত প্রয়োগের কারণ হিসাবে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ চিহ্নিত হয়েছে,

ক) সংশ্লিষ্ট বিধি সম্বন্ধে প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অজ্ঞতা ।

খ) প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষের সঠিকভাবে বিধি প্রয়োগের গুরুত্বের প্রতি অনীহা ।

গ) প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষের হয়রানীমূলক দৃষ্টিভঙ্গী দ্বারা চালিত হওয়া ।

৫.৩ পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগের কারণ হিসাবে চিহ্নিত হয়েছে,

ক) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে বেআইনীভাবে সুবিধা প্রদান ।

খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে বেআইনীভাবে ক্ষতিগ্রস্থ করণ ।

গ) পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগকারীদের বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণে আইনের বিধানের অভাব ।

৫.৪ ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগকারীদের বিরুদ্ধে আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণ উচিত এবং তাতে এ ধরনের প্রয়োগ কমবে ।

৫.৫ আইনগত ব্যবস্থার পরিপূরক হিসাবে নিম্নোক্ত ব্যবস্থাসমূহ গৃহীত হতে পারে,

ক) সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাদের প্রাতিষ্ঠানিক ও কর্মকালীন প্রশিক্ষণ ।

খ) নিজ দায়িত্ব নিষ্ঠা ও সততার সাথে পালনের গুরুত্বের প্রতি তাঁদের সজাগকরণ ।

গ) বিষয়টির গুরুত্ব সম্বন্ধে সংশ্লিষ্টদের সজাগকরণ ।

৫.৬ বিধির ভ্রান্ত প্রয়োগের কারণে অনেক ক্ষেত্রেই প্রকৃত দোষী ব্যক্তিও আপীল পর্যায়ে বিধি প্রয়োগে 'পদ্ধতিগত ত্রুটির' সুবিধা পেয়ে শাস্তি হতে অব্যাহতি লাভ করেন ।

৫.৭ বিধির ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগের কারণে অনেক সময় নির্দোষ ব্যক্তি অযথা হয়রানীর শিকার হচ্ছেন ।

৫.৮ উল্লেখযোগ্য সংখ্যক ক্ষেত্রে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করণের বিধান সঠিকভাবে পালিত হচ্ছে না । অনেক ক্ষেত্রে অপ্রয়োজনীয় ভাবে লঘু অপরাধেই এবং অনেক ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষীয় হয়রানীমূলক মানসিকতার কারণে এ ব্যবস্থা প্রয়োগ হচ্ছে ।

৫.৯ বিধির ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগ এবং অপ্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে সাময়িকভাবে বরখাস্ত-করণের পদক্ষেপ গ্রহণ ভুক্তভোগী কর্মকর্তা/কর্মচারীর ভবিষ্যৎ কর্মজীবনে বিভিন্ন ধরনের নেতিবাচক প্রভাব ফেলে ও তাঁদের দক্ষতা হ্রাস পায় ।

৫.১০ বিভাগীয় তদন্ত মামলা নিষ্পত্তিতে সময়সীমা থাকা উচিত ।

৬.০ <u>সুপারিশ সমূহ :</u>

বিধির ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগ রোধে নিম্নোক্ত ব্যবস্থাদি গ্রহণ করা যায় :

৬.১ সংশ্লিষ্ট বিধির বিভিন্ন বিধান সম্বন্ধে সুস্পষ্ট ধারণার অভাবজনিত ভ্রান্ত প্রয়োগ নিরসনে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাদের আরো বেশী প্রাতিষ্ঠানিক ও কর্মকালীন প্রশিক্ষণের আয়োজন করা যেতে পারে ।

৬.২ ব্যক্তিনির্ভর খামখেয়ালী পক্ষপাতপূর্ণ ও ভ্রান্ত প্রয়োগ নিরসনে নিষ্ঠা ও সততার সাথে বিধিমালার নিরপেক্ষ, নৈর্ব্যক্তিক ও সঠিক প্রয়োগের গুরুত্ব সম্বন্ধে সকলকে সচেতন করে তুলতে উপযুক্ত প্রাতিষ্ঠানিক ও কর্মকালীন প্রশিক্ষণের আয়োজন করা যেতে পারে ।

৬.৩ ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগ নিরোধে প্রয়োগকারীদের বিরুদ্ধে প্রয়োজনীয় আইনের বিধান সম্বলিত সুস্পষ্ট সরকারী নির্দেশ জারী করা যায় ।

৬.৪ ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগকারীদের বিরুদ্ধে আইনগত শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু করা যায় ।

৬.৫ বিভাগীয় তদন্ত মামলার নিষ্পত্তিতে সময়সীমার বিধান পুনঃ আরোপ করা যায় ।

৭. বিভিন্ন সীমাবদ্ধতার কারণে সমীক্ষাটি একটি ব্যাপক ও গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ে অত্যন্ত সীমিত প্রচেষ্টা । তবে এ সমীক্ষালব্ধ ফলাফল সংশ্লিষ্টদের চিন্তার খোরাক জোগাবে, যা বিষয়টিতে বৃহত্তর গবেষণার ভিত্তি হবে ; এ প্রত্যাশা রইল ।

প্রথম অধ্যায়

সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালার ভানু প্রয়োগ :

একটি ঘটনা সমীক্ষা

১'১ ভূমিকা :

প্রশাসনে দক্ষতাবৃদ্ধি , দুর্নীতি দমন এবং সর্বোপরি সুষ্ঠু পরিবেশ ও শৃঙ্খলা সংরক্ষণ বহুলাংশে সরকারী কর্মচারীদের শৃঙ্খলাবোধের উপর নির্ভর করে । সরকারী কর্মচারীদের মধ্যে শৃঙ্খলা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে বাংলাদেশের সংবিধানের ১৩৩ নম্বর অনুচ্ছেদে অর্পিত ক্ষমতা বলে রাষ্ট্রপতি সরকারী কর্মচারীদের বিরুদ্ধে আনীত শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা সম্পর্কিত বিষয়াদি এবং সরকারী কর্মচারীদের আপীল আবেদন সমূহ নিষ্পত্তি করার পদ্ধতি বিবৃত করে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫ জারী করেছেন । বিধিমালাটিতে সরকারী কর্মচারীদের শাস্তিযোগ্য অপরাধ সমূহ এবং এ সকল অপরাধের কারণে প্রদানযোগ্য শাস্তির বর্ণনা দেয়া আছে । এ শাস্তি প্রদান করতে হলে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক পালনীয় পদক্ষেপ সমূহের বিস্তারিত বর্ণনা এতে দেয়া আছে । পাশাপাশি কোন সরকারী কর্মচারী কোন কারণে সংক্ষুব্ধবোধ করলে তার প্রতিকার প্রার্থনায় তাঁর করণীয় সম্পর্কেও এ বিধিমালাতে উল্লেখ আছে ।

সরকারী কর্মচারীদের উপর শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫ ছাড়াও আরো তিনটি উল্লেখযোগ্য অধ্যাদেশ আছে । যেগুলি নিম্নরূপ :

১। সরকারী কর্মচারী (বিশেষ ব্যবস্থা) অধ্যাদেশ, ১৯৭৯

২। গণ-কর্মচারী শৃঙ্খলা (নির্ধারিত সময়ে উপস্থিতি) অধ্যাদেশ, ১৯৮২

৩। গণ- কর্মচারী (শাস্তি প্রাপ্তিতে চাকুরীচ্যুতি) অধ্যাদেশ, ১৯৮৫

এছাড়াও দেশের একজন সাধারণ নাগরিক হিসাবে তাঁরা দেশে প্রচলিত অন্যান্য আইনের আওতায়ও আসেন ।

কয়েকটি ব্যতিক্রমী ক্ষেত্র ছাড়া সমস্ত সরকারী কর্মচারী সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫ এর আওতায় আসেন। তবে অন্যান্য স্বায়ত্বশাসিত ও বিধিবদ্ধ সংস্থার কর্মচারীদের ক্ষেত্রেও এ বিধি-মালার বিধান সমূহ অল্প কিছু পরিবর্তন করে তাঁদের চাকুরী প্রবিধানমালাতে ব্যবহৃত হচ্ছে।

বর্তমান বিধিমালাটি ২১.৮.১৯৮৫ হতে জারী হলেও এ জাতীয় বিধিমালা বহু পূর্ব হতেই চালু ছিল। এ বিধিমালার এমবিবর্তনের ধারায় এর পূর্বসূরী হিসাবে নিম্নোক্ত বিধিমালার নাম উল্লেখ করা যায় :

১. সিভিল সার্ভিসেস (ক্লাসিফিকেশন, কন্ট্রোল এন্ড আপীল) রুলস, ১৯৩০।
২. সাব অর্ডিনেট সার্ভিসেস (ডিসিপ্লিন এন্ড আপীল) রুলস, ১৯৩৬।
৩. সরকারী কর্মচারী (দক্ষতা ও শৃঙ্খলা) বিধিমালা, ১৯৫৯।
৪. সরকারী কর্মচারী (দক্ষতা ও শৃঙ্খলা) বিধিমালা, ১৯৬০ (তদানীন্তন পাকিস্তান কেন্দ্রীয় সরকার কর্তৃক জারীকৃত)।
৫. সরকারী কর্মচারী (দক্ষতা ও শৃঙ্খলা) বিধিমালা, ১৯৬০। (তদানীন্তন পূর্ব পাকিস্তান প্রাদেশিক সরকার কর্তৃক জারীকৃত)
৬. সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৭৬।
৭. সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৪।

প্রয়োগ পদ্ধতির সুনির্দিষ্ট বর্ণনা থাকা সত্ত্বেও এ বিধিমালা সঠিকভাবে প্রয়োগ হয় না এমন ধারণা অনেকেই পোষণ করেন। তাঁদের ধারণায় এ বিধিমালার অনেক ক্ষেত্রেই ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগ হয়। তাঁদের এ ধারণার সমর্থন মিলে বাংলাদেশ সরকারী কর্মকমিশনের বাৎসরিক প্রতিবেদন গুলিতেও। বাংলাদেশ সরকারী কর্মকমিশনের ১৯৮৯ হতে ১৯৯৩ সালের পাঁচটি বাৎসরিক প্রতিবেদনের প্রতিটিতেই- " শৃঙ্খলামূলক এবং চাকরি সংএশ্নু অন্যান্য বিষয় " পরিচ্ছেদে উল্লেখ করা হয়েছে যে, "কমিশন লক্ষ্য করে আসছেন যে, অনেক ক্ষেত্রে

বিভাগীয় মামলার তদন্তের ক্ষেত্রে বিধি অনুসরণ করা হয় না। কোন কোন ক্ষেত্রে তদন্তকারী অফিসারের প্রতিবেদনে অস্পষ্টতা থাকার দরুন সঠিক সিদ্ধান্ত নেয়া সম্ভব হয় না। শৃঙ্খলা ভংগজনিত তদন্তকার্য অনেক ক্ষেত্রে এত বিলম্ব হয় যে, ক্ষেত্র বিশেষে এ দীর্ঘ কাল ক্ষেপনই অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি অবিচার হয়ে দাঁড়ায়।"[১]

প্রসঙ্গত উল্লেখ্য যে বাংলাদেশ পাবলিক সার্ভিস কমিশন (কনসালটেশন রেগুলেশন) ১৯৭৯ এর রেগুলেশন ৬ অনুযায়ী কোন প্রথম বা দ্বিতীয় শ্রেণীর ঘোষিত কর্মকর্তাকে নিম্নপদে অবনমন, বাধ্যতামূলকভাবে অবসর প্রদান, চাকুরী হতে অব্যাহতি প্রদান ও চাকুরী হতে বরখাস্ত করণ জাতীয় দন্ড প্রদান করতে হলে কর্তৃপক্ষকে বিষয়টিতে বাংলাদেশ সরকারী কর্মকমিশনের মতামত গ্রহণ করতে হয়।

১.২ <u>গ্রন্থাদি পর্যালোচনাঃ</u>

সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ও এতদসংক্রান্ত বিধি সমূহের বিশ্লেষণ সম্পর্কিত যে সমস্ত পুস্তক প্রকাশিত হয়েছে তাতেও এ বিধিমালার ভ্রান্ত প্রয়োগ সম্পর্কিত মত প্রকাশিত হতে দেখা যায়। উদাহরণ স্বরূপ, ডক্টর মদনমোহন দাস তাঁর পুস্তকে উল্লেখ করেছেন যে, "আদালতে বিভাগীয় মামলাসমূহের আদেশ সমূহ বেশীর ভাগ ক্ষেত্রে না টিকার কারণ পদ্ধতিগত ভুল।"[২]

---

১. বাংলাদেশ সরকারী কর্মকমিশন, <u>বাৎসরিক প্রতিবেদন</u> ১৯৮৯ পৃঃ ২৪
- প্রাগুক্ত, ১৯৯০ পৃঃ ২৫
- প্রাগুক্ত, ১৯৯১ পৃঃ ৩১
- প্রাগুক্ত, ১৯৯২ পৃঃ ২৯
- প্রাগুক্ত, ১৯৯৩ পৃঃ ৩১

২. দাশ, মদনমোহন, <u>বাংলাদেশে সরকারী কর্মচারীদের শৃঙ্খলা, আপীল এবং আচরণ স[redacted]ত[redacted]ধ আইন ও বিধিসমূহের নিরীক্ষা</u>। ঢাকাঃ স্টাফ[redacted]নিং ইনস্টিটিউট, ১৯৮২। পৃঃ ১৮.

জনাব এস,এম, আল-ফারুক প্রণীত এতদসম্পর্কিত পুস্তকের ভূমিকায় গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের সংস্থাপন বিভাগের এককালীন সচিব ও বাংলাদেশ সরকারী কর্মকমিশনের তদানীন্তন চেয়ারম্যান জনাব ফয়েজউদ্দিন আহমেদ এর মন্তব্য নিম্নরূপ শৃঙ্খলা ও আপীল বিধির অধীনে বিভাগীয় তদন্ত মামলায়, " অনেক ক্ষেত্রে ----- বিভাগীয় তদন্তকালে বিধিমত পদ্ধতি ও ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয় নাই।" [৩] একই পুস্তকের প্রসঙ্গ কথায় কর্মচারী প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউটের তদানীন্তন পরিচালক মহোদয়ের মন্তব্য, " শৃঙ্খলা ও আচরণ বিধি সমূহের উপর সুস্পষ্ট ধারণার অভাবে অনেক ক্ষেত্রেই অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে বিধি মোতাবেক পদক্ষেপ গ্রহণ করাও সম্ভব হয় না।" [৪] একই পুস্তকে লেখকের মন্তব্য, " আমি বিভিন্ন অফিসের বিভিন্ন সরকারী কর্মচারীদের বিরুদ্ধে গৃহীত বিভাগীয় মামলার নিস্পত্তির পদক্ষেপের খবর নিয়ে হতাশ হয়েছি। অনেক ক্ষেত্রে দেখা গেছে অভিযুক্ত কর্মচারী এবং তদন্তকারী কর্মকর্তা এবং কর্তৃপক্ষ কেউই সরকারী বিধি সম্পর্কে স্পষ্ট ধারণা রাখেন না।" [৫]

জনাব মোঃ সফিউর রহমান ও তাঁর সঙ্গীর, " A case study of the procedure for adjudication of grievances of public employees " নামক গবেষণা প্রতিবেদনেও আলোচ্য বিধিমালার ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগ অনেক ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারীদের সংক্ষুব্ধতা ও দক্ষতা হ্রাসের কারণ হয় বলে দেখা গেছে। [৬]

---

৩. আল-ফারুক, এম, এম, সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধি '৮৫ এবং আচরণ বিধি '৭৯ এর বিশ্লেষণ। ঢাকাঃ ১৯৮৯। পৃঃ ২/.

৪. প্রাগুক্ত পৃঃ ৮/.

৫. প্রাগুক্ত পৃঃ ১৭/.

৬. রহমান, এম, সফিউর ও সঙ্গী, " A Case study of the procedure for adjudication of grievances of Public Employees." Dhaka : BPATC, 1989 (Mimeo) পৃঃ ২৭

উল্লিখিত উদ্ধৃতি সমূহ ছাড়াও অনুরূপ বহু মন্তব্য বিভিন্ন গ্রন্থ ও প্রতিবেদনে লক্ষ্য করা যায়, যা কত ক্ষেত্রে এ বিধিমালার সঠিক প্রয়োগ হচ্ছে সে ব্যাপারে সংশয়ের সৃষ্টি করে ।

১.৩ সমীক্ষার গুরুত্ব ও যৌক্তিকতা ঃ

উপর্যুক্ত আলোচনা হতে এটি সুস্পষ্ট যে অনেক ক্ষেত্রেই বিধিমালার সঠিক প্রয়োগ হচ্ছেনা। যা আদৌ কাম্য বা অভিপ্রেত নয় । এ অবস্থা হতে উত্তরণের পথ খুঁজে পেতে হলে প্রথমেই বিধিটির প্রয়োগের ক্ষেত্রে সম্ভাব্য ভুল সমূহ চিহ্নিত করণ আবশ্যক এবং ভ্রান্ত প্রয়োগের কারণ ও এর প্রতিকারের সম্ভাব্য পন্থা সমূহ চিহ্নিত করণ আবশ্যক। সমীক্ষাটির মাধ্যমে ,

(ক) শৃঙ্খলা ও আপীল বিধির ভ্রান্ত প্রয়োগের প্রধান প্রধান ক্ষেত্র সমূহ চিহ্নিত করা সম্ভব হয়েছে । ফলে পর্যায়ক্রমিকভাবে বিধি প্রয়োগের বিষয়ে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাগণ সতর্ক হবার সুযোগ লাভ করবেন ।

(খ) বিধিটির পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগ রোধ করার ক্ষেত্রে সমীক্ষাটি ভূমিকা রাখতে সক্ষম হবে এবং প্রশাসনিক কার্যক্রম নিরপেক্ষকরণের পথ সহজতর হবে ।

(গ) লঘু শাস্তি প্রয়োগযোগ্য ক্ষেত্রে অথবা অপ্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে সাময়িকভাবে বরখাস্তকরণের বিফলতা উপলব্ধি করা যাবে, ফলে মূল্যবান সরকারী কর্মসময়ের অপচয় রোধে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাগণ সজাগ হবার সুযোগ লাভ করবেন ।

(ঘ) প্রশাসনিক ব্যবস্থাপনায় শৃঙ্খলা ও আপীল বিধির যথার্থ প্রয়োগের ক্ষেত্রে ভ্রান্তিসমূহ দূরীভূত করে যথার্থ মানবিক সম্পর্ক প্রতিষ্ঠা ও গতিশীল প্রশাসন ব্যবস্থা আনয়ন সম্ভবপর হবে। প্রণীত সুপারিশসমূহ যথার্থ দোষী ব্যক্তিদের শাস্তি প্রদানে এবং নির্দোষ ব্যক্তিদের অযথা হয়রানী থেকে মুক্তি লাভের ক্ষেত্রে ভূমিকা রাখতে সক্ষম হবে ।

(ঙ) কেন্দ্র পরিচালিত বিভিন্ন পাঠক্রমে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা পাঠ্য বিষয়ের অন্তর্ভুক্ত। উক্ত পাঠক্রমসমূহে সমীক্ষা প্রতিবেদনটি/এর অংশ বিশেষ প্রশিক্ষণ উপকরণ হিসেবে ব্যবহার করা সম্ভব হবে , যা কেন্দ্রের প্রশিক্ষণ কাজে সহায়ক হবে ।

১.৪ সমীক্ষার উদ্দেশ্যাবলী :

সমীক্ষাটি নিম্নোক্ত উদ্দেশ্যাবলী পূরণের লক্ষ্যে পরিচালিত হয়েছে :

(ক) সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালার ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগের পর্যায় ও ক্ষেত্র চিহ্নিতকরণ ;

(খ) সাময়িকভাবে বরখাস্তকরণ বিধির প্রয়োগের ধরণ চিহ্নিতকরণ ;

(গ) সরকারী কর্মচারীদের ভবিষ্যত চাকুরী জীবনে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালার ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগের প্রভাব সম্পর্কে মতামত যাচাই ;

(ঘ) বিধিটির যথার্থ প্রয়োগ সম্পর্কে সুপারিশ পেশ করণ ।

১.৫ সমীক্ষার পরিধি :

সমীক্ষাটিকে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালার ভ্রান্ত প্রয়োগ সম্পর্কিত সাতটি ঘটনা বিশ্লেষণ, একটি অফিসের তিন বছরের সাময়িকভাবে বরখাস্তকরণের প্রয়োগ সংক্রান্ত তথ্যাদি বিশ্লেষণ ও পর্যালোচনা, ভ্রান্ত কার্যক্রমের মাধ্যমে নিষ্পত্তিকৃত দশটি বিভাগীয় তদন্ত মামলার ভ্রান্ত কার্যক্রম সমূহ সনাক্ত করণ এবং এ ব্যাপারে মতামত জরীপের মধ্যে সীমাবদ্ধ রাখা হয়েছে ।

১.৬ তাত্ত্বিক কাঠামো :

সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা এর আওতাভুক্ত কর্মচারীদের সুশৃঙ্খল রেখে প্রশাসনকে সচল রাখার যেমন একটি হাতিয়ার, তেমনি তাঁদের অধিকার সংরক্ষণ ও কর্তৃপক্ষীয় অযথা হয়রানীমূলক আচরণের বিরুদ্ধে একটি রক্ষা কবচও বটে । কিন্তু বাস্তবে এ বিধিমালার সঠিক ও নৈর্ব্যক্তিক প্রয়োগ সর্বক্ষেত্রে নিশ্চিত করা যায় না। ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগ এ বিধিমালা প্রণয়নের উদ্দেশ্যকেই অনেক সময় ব্যাহত করে তুলে এবং এটি একটি হয়রানীর হাতিয়ারে পরিণত হয় ।

আলোচ্য সমীক্ষার ক্ষেত্রে সমীক্ষকের অনুকল্প হচ্ছে - "অনেক ক্ষেত্রেই সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালার ভ্রান্ত/পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগ হচ্ছে ও তা সরকারী কর্মচারীদের দক্ষতার উপর নেতিবাচক প্রভাব ফেলছে।"

১.৭ সমীক্ষায় ব্যবহৃত প্রত্যয় সমূহের কার্যকরী সংজ্ঞা :

(ক) সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা : সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫ (সর্বশেষ সংশোধনী সহ)।

(খ) কর্মকর্তা/কর্মচারী :

সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ এর আওতাভুক্ত কর্মকর্তা/কর্মচারীগণ ।

(গ) ভ্রান্ত প্রয়োগ :

প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষের বিধি সম্বন্ধে অজ্ঞতা ও সঠিকভাবে বিধি প্রয়োগের গুরুত্বের প্রতি অনীহার জন্য বিষয়টিকে হালকাভাবে গ্রহণ জনিত কারণে বিধির ভুল প্রয়োগ ।

(ঘ) পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগ :

প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক কাম্য নিরপেক্ষ ও নৈর্ব্যক্তিক প্রয়োগের পরিবর্তে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে বেআইনীভাবে সুবিধা প্রদান/ক্ষতিগ্রস্থ করণের জন্য বিধির ব্যক্তিনির্ভর খেয়ালী প্রয়োগ ।

(ঙ) সাময়িকভাবে বরখাস্তকরণ :

সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ এর বিধি ১১ মোতাবেক সাময়িকভাবে বরখাস্তকরণ ।

দ্বিতীয় অধ্যায়

সমীক্ষা পদ্ধতি :

প্রকৃতিগত দিক থেকে বর্তমান সমীক্ষাটিকে 'ঘটনা সমীক্ষা' হিসাবে অভিহিত করা যায়। এতে প্রাথমিক ও মাধ্যমিক উভয় প্রকার উপাত্ত ব্যবহৃত হয়েছে।

২.১ প্রাথমিক উপাত্ত :

প্রাথমিক উপাত্ত সংগ্রহে একটি প্রশ্নপত্রের (পরিশিষ্ট-খ) মাধ্যমে এ বিধিমালার আওতাভুক্ত যুগ্ম-সচিব/সমমানের পদ-পর্যায় হতে নিম্নমান সহকারী পদ-পর্যায়ের ১০০ জন কর্মকর্তা/কর্মচারীর মতামত জরীপ করা হয়েছে। প্রশ্নপত্রে আবদ্ধ ও উন্মুক্ত উভয় ধরনের প্রশ্নই সন্নিবেশিত ছিল। প্রশ্নপত্রে পদ্ধতিগত দিক দিয়ে এ বিধিমালার প্রয়োগের ধরন, কথিত ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগের কারণ, এর প্রভাব এবং এ অবস্থা হতে উত্তরণের সম্ভাব্য উপায় সম্পর্কে উত্তরদাতাদের মতামত চাওয়া হয়। দৈবাৎ চয়নের মাধ্যমে উত্তরদাতা নির্বাচন করা হয়েছে।

২.২ মাধ্যমিক উপাত্ত :

(ক) প্রশাসনিক আপীল ট্রাইবুনাল কর্তৃক নিষ্পত্তিকৃত সাতটি আপীল মামলার ইতিবৃত্ত গ্রহণ করা হয়েছে, যার সংক্ষিপ্ত সার সমীক্ষায় সন্নিবেশিত হয়েছে এবং মামলা নিষ্পত্তিতে প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষের ভুল পদক্ষেপ সমূহ সনাক্ত করে প্রচলিত বিধির আলোকে পর্যালোচনা করা হয়েছে। উক্ত সাতটি বিভাগীয় তদন্ত মামলায় বিধির ভ্রান্ত প্রয়োগের জন্য আপীল কর্তৃপক্ষ প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত নাকচ করেছেন।

(খ) ভ্রান্ত কার্যক্রমের মাধ্যমে নিষ্পত্তিকৃত দশটি বিভাগীয় তদন্ত মামলার ভ্রান্ত কার্যক্রমসমূহ সনাক্ত করা হয়েছে।

(গ) একটি দপ্তর হতে একটি নির্দিষ্ট ছকের (পরিশিষ্ট- ক) মাধ্যমে বিগত তিন বছরে (১৯৯০ হতে ১৯৯২) ঐ দপ্তরের সাময়িকভাবে বরখাস্তকরণের ঘটনা সমূহের তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। ঘটনা সমূহ বিশ্লেষণ করে সাময়িক ভাবে বরখাস্তকরণের কর্তৃপক্ষীয় ক্ষমতা প্রয়োগে কথিত ক্ষমতার অপব্যবহার হয় কিনা প্রচলিত বিধিমালার আলোকে তা পরীক্ষা করা হয়েছে। এ ধরণের ঘটনার সংখ্যা হচ্ছে ১৩।

২.৩ উপাত্ত সংগ্রহ ও প্রক্রিয়াকরণ :

সমীক্ষক নিজে প্রশ্নপত্র প্রণয়ন করেছেন ও একজন উপাত্ত সংগ্রাহক উত্তরদাতাদের মতামত গ্রহণ করেছেন। মাধ্যমিক উপাত্ত সংগ্রহের ক্ষেত্রে সমীক্ষক নিজেই সংশ্লিষ্ট বিভাগীয় তদন্ত মামলা সমূহ নির্বাচন করেছেন ও তার ইতিবৃত্ত সংগ্রহ করেছেন। সাময়িকভাবে বরখাস্তকরণ সম্পর্কিত তথ্যাদি সমীক্ষক কর্তৃক সরবরাহকৃত ছকের মাধ্যমে সংগৃহীত হয়েছে। প্রাপ্ত প্রাথমিক ও মাধ্যমিক উপাত্ত সমূহকে সরল প্রক্রিয়ায় সারণী-করণ করা হয়েছে। তুলনেয় উপাত্ত সমূহকে চৌদ্দটি সারণীতে বিন্যস্ত করা হয়েছে। বিধির প্রয়োগ সংক্রান্ত মতামত ও ধারণা সমূহকে শতকরা হারে গ্রহণ ও বিন্যাস করা হয়েছে, যাতে বিধিমালার প্রয়োগ সম্পর্কে উত্তরদাতাদের মতামতের পর্যায় বা স্তর জানা সম্ভব হয়।

২.৪ উপাত্ত বিশ্লেষণ :

বিভাগীয় তদন্ত মামলায় ঘটনা সমূহ বিশ্লেষণে বিধিমালার ভানু প্রয়োগের ক্ষেত্র ও ধরনকে গুরুত্ব দেয়া হয়েছে। সাময়িকভাবে বরখাস্তকরণের ঘটনা সমূহ বিশ্লেষণে এ পদক্ষেপ গ্রহণের যথার্থতা ও যৌক্তিকতা বিশ্লেষণের প্রয়াস গৃহীত হয়েছে।

২.৫ সীমাবদ্ধতা :

প্রথমত : বিষয় বস্তুর গোপণীয়তা ও স্পর্শকাতরতার কারণে উপাত্ত সংগ্রহ বেশ কষ্টকর হয়েছে।

দ্বিতীয়তঃ বাংলাদেশের বিভিন্ন মন্ত্রণালয় ও দপ্তর বছরে কি পরিমাণ বিভাগীয় তদন্ত মামলা নিষ্পন্ন করে। এর মধ্যে আপীলে কি পরিমাণ নাকচ বা সংশোধিত হয়। নাকচ হবার কারণ কত ক্ষেত্রে পদ্ধতিগত ত্রুটি, এ জাতীয় উপাত্ত পাওয়া গেলে এ বিধির প্রয়োগের ব্যাপারে মন্তব্য সহজ হয়। এ ধরণের তথ্য সম্বলিত কোন রেজিষ্টার যোগাযোগকৃত কোন মন্ত্রণালয়/দপ্তরে পাওয়া যায়নি। যার ফলে এ ব্যাপারে সংখ্যা তাত্ত্বিক কোন বিশ্লেষণ ও মন্তব্য সম্ভব হচ্ছে না।

২.৬ প্রতিবেদন উপস্থাপন পরিকল্পনা ঃ

প্রতিবেদনটিকে সাতটি অধ্যায়ে ভাগ করা হয়েছে। প্রথম অধ্যায়ে ভূমিকা, গ্রন্থাদি পর্যালোচনা, সমীক্ষার গুরুত্ব ও যৌক্তিকতা, সমীক্ষার উদ্দেশ্যাবলী, সমীক্ষার পরিধি ও তাত্ত্বিক কাঠামো আলোচিত হয়েছে। দ্বিতীয় অধ্যায়ে সমীক্ষা পদ্ধতি ও সীমাবদ্ধতা বিধৃত হয়েছে। তৃতীয় অধ্যায়ে সাতটি ঘটনা বিশ্লেষণ এবং চতুর্থ অধ্যায়ে দশটি বিভাগীয় তদন্ত মামলার ভানু কার্যক্রম সমূহ সনাক্ত করা হয়েছে। পঞ্চম অধ্যায়ে সামগ্রিকভাবে বরখাস্তকরণের বিধানের প্রয়োগ পর্যালোচনা করা হয়েছে এবং ষষ্ঠ অধ্যায়ে মতামত জরীপের ফলাফল আলোচিত হয়েছে। সপ্তম ও শেষ অধ্যায়ে সমীক্ষার ফলাফল ও সুপারিশ সমূহ সন্নিবেশিত হয়েছে। পরিশেষে গ্রন্থপঞ্জী ও পরিশিষ্ট সংযোজিত হয়েছে।

তৃতীয় অধ্যায়

৩.১ **এক নম্বর ঘটনা :**

অভিযুক্ত ব্যক্তি জনাব 'ক' ২১-১০-৮৫ তারিখে কর্তৃপক্ষের বিনা অনুমতিতে নিজ কর্মস্থল (রাজশাহী বিশ্ববিদ্যালয় সাব-পোস্ট অফিস) ত্যাগ করে ১৬০০ ঘটিকায় রাজশাহী জিপিও প্রাঙ্গনে প্রবেশ করেন । একই সময়ে ঘোড়ামারা প্রধান ডাকঘরের পোস্টাল অপারেটর জনাব 'খ' রাজশাহী জিপিও'র উর্ধতন পোস্ট মাস্টার জনাব 'গ' এর অফিস কক্ষের পাশে অবস্থিত পরিদর্শণ কক্ষের রান্নাঘর হতে বৈদ্যুতিক হিটার জোরপূর্বক বের করে এনে জনাব 'গ' এর অফিস কক্ষে প্রবেশ পথের সামনে সজোরে নিক্ষেপ পূর্বক ভেঙে ফেলে ত্রাসের সৃষ্টি করেন এবং জনাব 'গ' এর অফিস কক্ষে প্রবেশ করে তার সাথে অশালীন আচরণ করেন, হুমকি প্রদর্শণ করেন, সরকারী কাজে বাধা প্রদান করেন এবং অফিসের বৈদ্যুতিক সংযোগ বিচ্ছিন্ন করার চেষ্টা করেন । জনাব 'খ' এর এহেন কার্যকলাপে অভিযুক্ত জনাব 'ক' সহ আরো ২ জন কর্মচারী সহযোগী হিসাবে ছিলেন ।

জনাব 'ক' এর উপর্যুক্ত আচরণ চাকুরীর সুব্যবস্থা ও শৃঙ্খলার পরিপন্থী ও একজন সরকারী কর্মচারীর পক্ষে শোভণীয় নয় ও সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ এ সংজ্ঞায়িত অসদাচারণের অপরাধের পর্যায়ভুক্ত বিধায় তার বিরুদ্ধে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ এর আওতায় অসদাচারণের অভিযোগ আনয়ন করা হয় এবং তাঁকে ২৮-১০-১৯৮৫ তারিখে চাকুরী হতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করা হয় । জনাব 'ক' তার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সমূহ অস্বীকার করে আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবরণী দাখিল করেন । তার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সমূহ তদন্তের জন্য জনাব 'ঘ' কে তদন্তকারী কর্মকর্তা নিয়োগ করা হয় ।

তদন্তকারী কর্মকর্তা ১১-১-১৯৮৬ তারিখে তদন্ত প্রতিবেদন দাখিল করেন । তিনি তার প্রতিবেদনে উল্লেখ করেন যে ১১-১২-১৯৮৫ তারিখে তদন্তকাজ শুরু করে ০২-১-১৯৮৬ তারিখে জনাব 'ক' এর ব্যক্তিগত শুনানী গ্রহণের মাধ্যমে তিনি তদন্তকাজ সমাপ্ত করেন । তিনি আরো উল্লেখ করেন যে ২১-১০-১৯৮৫ তারিখের কথিত

ঘটনা সম্বন্ধে ঘোড়ামারা প্রধান ডাকঘরের পোষ্টমাষ্টারের প্রতিবেদন এবং রাজশাহী জিপিও'র পোষ্টমাষ্টার (সন্তুষ্ট) এর ১৯৮৫ সালের অক্টোবর মাসের তৃতীয় সপ্তাহের ডায়েরীতে বর্ণিত ২১-১০-১৯৮৫ তারিখের ঘটনা সম্পর্কিত প্রতিবেদন তদনুকালে তিনি পর্যালোচনা করেছেন এবং ঘটনা সম্পর্কে ডুপ্লিকেটিং মেশিন অপারেটর জনাব 'চ' এবং ইলেকট্রিশিয়ান জনাব 'ছ' এর লিখিত বিবৃতি বিচার বিবেচনা করেছেন । জনাব 'ক' তার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগে তদনু দোষী প্রমানিত হয়েছেন মর্মে অভিমত প্রকাশ করে তদনুকারী কর্মকর্তা তদনু প্রতিবেদন দাখিল করেন । তদনু প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর তদনু কর্মকর্তার মতামতের সাথে একমত পোষণ করে কর্তৃপক্ষ জনাব 'ক' কে চাকুরী হতে বরখাস্ত করণের সিদ্ধান্ত প্রাথমিকভাবে গ্রহণ করেন এবং কেন তাঁকে চাকুরী হতে বরখাস্ত করা হবেনা সে মর্মে ৭টি কার্যদিবসের মধ্যে কারণ দর্শানোর জন্য জনাব 'ক' কে নির্দেশ দেয়া হয় । জনাব 'ক' সমস্ত অভিযোগ অস্বীকার করে কারণ দর্শাও নোটিশের উত্তর যথাসময়ে দাখিল করেন । তিনি তার উত্তরে উল্লেখ করেন যে বিনা অনুমতিতে তাঁর অফিস ত্যাগ করে চলে যাওয়া মর্মে ঘোড়ামারা প্রধান ডাকঘরের পোষ্টমাষ্টার যে প্রতিবেদন দিয়েছেন তা তাঁকে গোচরীভূত করা হয়নি এবং সে প্রতিবেদন ব্যক্তিগত আক্রোশপ্রসূত । রাজশাহী জিপিওতে অনুষ্ঠিত কথিত ঘটনা সম্পর্কে সম্পূর্ণ অজ্ঞতা প্রকাশ করে জনাব 'ক' উল্লেখ করেন যে তদনুকারী কর্মকর্তা তদনুকালে কোন সাক্ষ্য প্রমাণ গ্রহণ না করেই তাঁকে জনাব 'খ' এর কথিত ঘটনায় সহযোগী হিসাবে চিহ্নিত করে দোষী সাব্যস্ত করেছেন । কর্তৃপক্ষ ০৮-৩-১৯৮৬ তারিখে জনাব 'ক' এর ব্যক্তিগত শুনানী গ্রহণ করে ০৫-৪-১৯৮৬ তারিখে এক আদেশ বলে অসদাচারণের অভিযোগে দোষী সাব্যস্ত করে তাকে চাকুরী হতে বরখাস্ত আদেশ জারী করেন ।

উপর্যুক্ত আদেশের বিরুদ্ধে উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করে বিফল মনোরথ হয়ে জনাব 'ক' প্রশাসনিক ট্রাইবুনালে আপীল দায়ের করেন । তিনি তার আবেদনে অভিযোগ করেন যে তদনুকার্য বিধিসম্মত ভাবে পরিচালিত হয়নি এবং তার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমানিত হয়নি । প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের বিজ্ঞ সদস্য এ মর্মে অভিমত প্রকাশ করেন যে বিভাগীয় তদনু মামলা সম্বন্ধে জনাব 'ক' যে সমস্ত অভিযোগ আনয়ন করেছেন, " তাহাই মামলায় গ্রাহ্য নয় । "

বিভাগীয় তদন্ত মামলার তদন্ত যথাযথভাবে সম্পন্ন করা হয়েছে মর্মে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে বিজ্ঞ সদস্য ২৫-৫-১৯৮৯ তারিখের এক আদেশ বলে জনাব 'ক' এর আপীল দো-তরফা বিচারে বিনা খরচায় খারিজ করেন। সংক্ষুব্ধ জনাব 'ক' প্রশাসনিক আপীল ট্রাইব্যুনালে আপীল দায়ের করেন। প্রশাসনিক আপীল ট্রাইব্যুনালের রায়ে মন্তব্য করা হয় (১) বাদী পক্ষের কোন সাক্ষীর মৌখিক সাক্ষ্যই অভিযুক্ত ব্যক্তির মোকাবিলায় রেকর্ড না করা, (২) তদন্তকালে তদন্তকারী কর্মকর্তা কর্তৃক বিবেচিত প্রতিবেদন ও সাক্ষীদের বিবৃতি অনুলিপি তাঁকে সরবরাহ না করা, (৩) বাদী পক্ষের আনীত সাক্ষীদের জেরা করার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তিকে কোন সুযোগ না দেয়া ইত্যাদি কারণে তদন্ত সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ এর বিধি ১০ অনুযায়ী বিধি সম্মতভাবে পরিচালিত হয়নি। আপীল ট্রাইব্যুনাল আরো মন্তব্য করে যে তদন্তকারী কর্মকর্তা স্বাভাবিক ন্যায়নীতি বিসর্জন দিয়ে যে প্রতিবেদন দাখিল করেছেন তা বিকৃত এবং উক্ত প্রতিবেদনের উপর ভিত্তি করে কর্তৃপক্ষ জনাব 'ক' কে চাকুরী হতে বরখাস্ত করে অন্যায় ও অবিচারকে পাকাপোক্ত করেছেন মাত্র। আপীল ট্রাইব্যুনালের মতে নিম্ন ট্রাইব্যুনালের বিজ্ঞ সদস্য লক্ষ্য করেননি যে তদন্তকারী কর্মকর্তা সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ এর বিধি ১০ সম্পূর্ণ উপেক্ষা করে তথাকথিত প্রহসনমূলক তদন্ত সমাপ্ত করেছেন। এ অবস্থায় পক্ষপাত ও বিকৃত তদন্ত প্রতিবেদনের উপর ভিত্তি করে কর্তৃপক্ষ জনাব 'ক' কে চাকুরী হতে বরখাস্ত করে যে তর্কিত আদেশ প্রদান করেছেন তা অন্যায় এবং ন্যায়নীতি বিসর্জিত বিধায় রহিত যোগ্য মন্তব্য করে আপীল ট্রাইব্যুনাল আপীল গ্রহণ করে নিম্ন প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের ২৫-৫-১৯৮৯ তারিখের রায় ও আদেশ রহিত ঘোষণা করেন এবং জনাব 'ক' কে চাকুরী হতে বরখাস্তকরণের তর্কিত আদেশ বেআইনী ও অকার্যকর ঘোষণাক্রমে বাতিল করে তাকে অবিলম্বে তার চাকুরীতে পুনর্বহাল করার জন্য নির্দেশ প্রদান করেন। সাময়িক বরখাস্ত হওয়ার তারিখ হতে চাকুরীতে পুনর্বহাল হবার তারিখ পর্যন্ত সময়কাল ছুটি বিধি অনুযায়ী ছুটি হিসাবে গণ্য হবে মর্মেও আপীল ট্রাইব্যুনালের রায়ে নির্দেশ দেয়া হয়।

পর্যালোচনা :
----

(১) সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫ এর বিধি ১০ এর সংশ্লিষ্ট অংশ নিম্নরূপ : 10. Procedure to be followed by Inquiry Officer.

(1) ....

(2) " In an inquiry conducted under this rule, the Inquiry Officer shall hold an inquiry at which oral evidence shall be heard and recorded as to such of the allegations as are not admitted and documentary evidence relevant or material in regard to the charge shall be considered. The accused shall be entitled to cross-examin the witnesses against him, to give evidence in person and to have such witness called for the defence as he may wish. .... "

কিন্তু আলোচ্য মামলায় তদন্তকালে অভিযুক্ত জনাব 'ক' এর বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগের সমর্থনে কোন সাক্ষীর মৌখিক সাক্ষ্য গ্রহণ করা হয়নি । তদন্তকালে তদন্ত কর্মকর্তা যে সমস্ত প্রতিবেদন ও লিখিত বিবৃতির উপর নির্ভর করেছেন তা তদন্ত কালে বিধিগতভাবে প্রমাণিত হয়নি, তার অনুলিপি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সরবরাহ করা হয়নি এবং সংশ্লিষ্ট প্রতিবেদনও বিবৃতি দাতাদের জেরা করার কোন সুযোগই অভিযুক্ত ব্যক্তি পাননি । সমস্ত কিছুই বিধি ১০ এর চরম বরখেলাপ যা পুরো তদন্তকে প্রহসনে পরিণত করেছে এবং আত্মপক্ষ সমর্থনের অধিকার হতে জনাব 'ক' কে বঞ্চিত করেছে । এ প্রসংগে ষ্টেট অব মধ্যপ্রদেশ বনাম চিন্তামনি সদাশিব, এআইআর ১৯৬১ (এসসি) ১৬২৩ মামলায় ভারতীয় সুপ্রীম কোর্ট এর নিম্নলিখিত মন্তব্য উল্লেখযোগ্য :-

" Therefore, there is no escape from the view that so far as we are concerned the requirements to reasonable opportunity requires that the evidence,

on which reliance is to be placed against a charged officer must be taken in his presence and that he must then have an opportunity of cross-examining the witness. Any evidence, therefore, which was not taken in the presence of the charged officer could not be relied upon against him, the import of the word 'evidence' cannot only be cross-examination. It must include the entire evidence of the witness, and if the evidence has to be taken in the presence of the charged officer then no evidence which was not taken in presence of the charged officer can be made use of ."

উপর্যুক্ত কারণে তদন্ত বিধিসম্মত না হওয়াতে সে তদন্ত প্রতিবেদনের ভিত্তিতে প্রদত্ত শাস্তি গ্রহণযোগ্য নয় বলে প্রশাসনিক আপীল ট্রাইব্যুনাল সিদ্ধান্ত দেন ।

এ প্রসংগে আদালতের সিদ্ধান্তের নিম্নোক্ত উদ্ধৃতিও স্মরণযোগ্য :

" তদন্তকারী কর্মকর্তা বা বোর্ড সাক্ষীগণের সাক্ষ্য গ্রহণ করার সময় অভিযুক্ত ব্যক্তিকে তাহাদিগকে জেরা করার সুযোগ দিবেন ।" ৩২ ডি,এল,আর-৪৭(এ,ডি) ।

৩.২ দুই নম্বর ঘটনা :

জনাব 'ক' ২৫-১-১৯৬৩ তারিখে অস্থায়ী ভিত্তিতে নিম্নমান সহকারী হিসাবে কাজে যোগদান করেন। নিজের চিকিৎসার জন্য ৭ দিনের নৈমিত্তিক ছুটি মঞ্জুর করিয়ে ০৫-১২-১৯৭৭ তারিখে তিনি কর্মস্থল ত্যাগ করেন। নিজ স্থায়ী নিবাসে চিকিৎসাধীন থাকাকালে চিকিৎসকের পরামর্শ অনুযায়ী তিনি পর্যায়ক্রমে দরখাস্ত প্রেরণ করতঃ ০৯-৭-১৯৭৮ তারিখ পর্যন্ত ছুটি বর্ধিত করার প্রার্থনা জানালে কর্তৃপক্ষ প্রার্থীত ছুটি মঞ্জুর করে তাকে ১০-৭-১৯৭৮ তারিখে কাজে যোগদানের নির্দেশ প্রদান করেন।

রক্তচাপজনিত কারণে মানসিক ভারসাম্য হারিয়ে ফেলায় জনাব 'ক' কর্তৃপক্ষের নির্দেশ অনুযায়ী ১০-৭-১৯৭৮ তারিখে কাজে যোগদান করতে বা কর্তৃপক্ষের সাথে কোন যোগাযোগ রক্ষা করতে সমর্থ হননি। চিকিৎসার পর কিছুটা মানসিক ভারসাম্য ফিরে পেলে ১৯৭৮ সনের নভেম্বর মাসের তৃতীয় সপ্তাহে কাজে যোগদানের অনুমতি প্রার্থনা করলে তার অফিস প্রধান তাকে জেলা সদরে যোগদানের অনুমতি লাভের পরামর্শ দেন। ২২-১১-১৯৭৮ সালে জেলা সদরে যোগদানের অনুমতি লাভের প্রত্যাশায় যেয়ে জনাব 'ক' সর্ব প্রথম জ্ঞাত হন যে কর্তৃপক্ষ তাকে ১৫-১১-১৯৭৮ তারিখ হতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করেছেন এবং তার বিরুদ্ধে বিভাগীয় তদন্ত মামলা শুরুর নির্দেশ দিয়েছেন। এ অবস্থায় তাঁকে কাজে যোগদান করতে দেয়া হয়নি।

এর পর দীর্ঘদিন অতিবাহিত হওয়ার পরও কর্তৃপক্ষ তার বিরুদ্ধে কোন বিভাগীয় তদন্ত মামলা শুরু না করে নীরব থাকেন। সম্পূর্ণ আরোগ্য লাভের পর ৩১-১২-১৯৮৫ তারিখে ডাক্তারের সনদপত্র সহ জনাব 'ক' কাজে যোগদানের অনুমতি প্রার্থনা করলে কর্তৃপক্ষ অনুমতি প্রদান না করে এ ব্যাপারে মন্ত্রণালয়ের উপদেশ চেয়ে পাঠান। দীর্ঘ দিন লেখালেখির পর মন্ত্রণালয় ১১-১-১৯৮৭ তারিখের পত্রে কর্তৃপক্ষকে জানান যে জনাব 'ক' ০৬-১২-১৯৭৭ তারিখ হতে ৩০-১২-১৯৮৫ তারিখ পর্যন্ত চাকুরীতে অননুমোদিত ভাবে অনুপস্থিত ছিলেন বিধায় বাংলাদেশ চাকুরী বিধিমালা (বিএসআর) প্রথম খন্ডের বিধি ৩৪ মোতাবেক তিনি ০৬-১২-১৯৮৫ তারিখে সরকারী চাকুরী হতে খারিজ গণ্য

হয়েছেন এবং তাঁকে চাকুরীতে পুনর্বহাল করার কোন অবকাশ নেই। কর্তৃপক্ষ জনাব 'ক' কে এই সরকারী সিদ্ধান্ত জানিয়ে দিলে বিষয়টি পুনর্বিবেচনার জন্য ১৪-১-১৯৮৭ তারিখে জনাব 'ক' এক আবেদন করলে মন্ত্রণালয় ১৪-২-১৯৮৭ তারিখের এক পত্র মারফৎ তাঁকে অবহিত করেন যে তাঁর আবেদন নাকচ করা হয়েছে।

উপর্যুক্ত অবস্থাধীন জনাব 'ক' ২৬-৪-১৯৮৭ তারিখে প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালে এক মামলা দায়ের করেন এবং মন্ত্রণালয়ের সিদ্ধান্তের বৈধতা চ্যালেঞ্জ করে চাকুরীতে পুনর্বহালের প্রার্থনা করেন।

প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের বিজ্ঞ সদস্য তাঁর রায়ে এ মর্মে সিদ্ধান্তে উপনীত হন যে যেহেতু কর্তৃপক্ষ ১৫-১১-১৯৭৮ তারিখ হতে জনাব 'ক' কে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করে তাঁর বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যক্রম গ্রহণের নির্দেশ প্রদান করেছিলেন এবং যেহেতু সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাদের চরম ঔদাসীন্যে আদৌ বিভাগীয় কার্যক্রম চালু করা হয়নি সেহেতু জনাব 'ক' এর ক্ষেত্রে বিএসআর (প্রথম খন্ড) এর বিধি ৩৪ প্রযোজ্য হতে পারেনা। বিজ্ঞ সদস্য জনাব 'ক' এর চাকুরী খারিজ হওয়া সংক্রান্ত মন্ত্রণালয়ের ১৪-২-১৯৮৭ তারিখের সিদ্ধান্ত ও এতদসংক্রান্ত অপরাপর সিদ্ধান্ত বেআইনী ও অবৈধ ঘোষণা করেন। তিনি আরো ঘোষণা করেন যে বয়সসীমা দ্বারা বারিত না হলে জনাব 'ক' বিধি মোতাবেক প্রাপ্ত সুবিধাদি সহ তাঁর চাকুরীতে পুনর্বহাল হবার অধিকারী।

বিজ্ঞ সদস্যের উপর্যুক্ত সিদ্ধান্তের অসম্মতিতে কর্তৃপক্ষ প্রশাসনিক আপীল ট্রাইব্যুনালে আপীল দায়ের করেন।

প্রশাসনিক আপীল ট্রাইব্যুনাল দোতরফা সূত্রে বিনা খরচে আপীল আংশিক মঞ্জুর করে। আপীল ট্রাইব্যুনালের মতে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকায় জনাব 'ক' এর চাকুরীতে যোগদান সম্ভব ছিলনা বিধায় বিএসআর (১ম খন্ড) এর বিধি ৩৪ তার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হতে পারেনা বলে উক্ত বিধি মোতাবেক তাঁর চাকুরী খারিজ হওয়া গ্রহণযোগ্য নয়। আপীল ট্রাইব্যুনাল এও মন্তব্য করে যে সাময়িক বরখাস্তের আদেশ প্রদানের সময় সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৭৬ কার্যকরী ছিল।

উক্ত বিধিতে সাময়িক বরখাস্তের আদেশ কতদিন পর্যন্ত বলবৎ থাকবে তার কোন সময়সীমা নির্ধারিত ছিলনা। কেবল বিভাগীয় কার্যক্রম নিষ্পত্তি হওয়ার পরই সাময়িক বরখাস্তের আদেশের কার্যকারিতা শেষ হবার কথা। আলোচ্য ক্ষেত্রে যেহেতু বিভাগীয় কার্যক্রম শুরু করাই হয়নি সেহেতু সাময়িক বরখাস্তের আদেশের কার্যকারিতা শেষ না হওয়ায় সে আদেশ বহাল আছে বলে মনে করতে হবে। সেহেতু জনাব 'ক' কে চাকুরীতে পুনঃ বহাল সংক্রান্ত প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের নির্দেশ সমর্থনযোগ্য নয়। জনাব 'ক' তখনো ১৫-১১-১৯৭৮ হতে সাময়িকভাবে বরখাস্তকৃত অবস্থায় সরকারী চাকুরীতে বহাল আছেন এবং ন্যায় বিচারের স্বার্থে তার বিরুদ্ধে দীর্ঘ প্রতিক্ষিত বিভাগীয় কার্যক্রম অবিলম্বে চালু করতঃ নির্দিষ্ট সময়ে নিষ্পত্তি করার নির্দেশ প্রদান কর্তৃপক্ষের দায়িত্ব বলে আপীল ট্রাইব্যুনাল মত প্রকাশ করেন। পরিশেষে প্রশাসনিক আপীল ট্রাইব্যুনাল বিএসআর (১ম খন্ড) এর বিধি ৩৪ মোতাবেক জনাব 'ক' সরকারী চাকুরী হতে খারিজ গণ্য হয়েছেন মর্মে 'সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের ১১-১-১৯৮৭ তারিখের আদেশ অবৈধ ও বেআইনী মর্মে প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্ত সমর্থনক্রমে বহাল রাখেন এবং ১৫-১২-১৯৭৮ তারিখের সাময়িক বরখাস্তের আদেশ তখনো (রায় ঘোষণার তারিখ ২৫-৩-১৯৯০) জনাব 'ক' এর বিরুদ্ধে কার্যকরী থাকায় বিভাগীয় কার্যক্রম শেষ না হওয়া অবধি তাঁকে চাকুরীতে পুনর্বহালের নির্দেশ সম্বলিত প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের আদেশের অংশ রহিত করে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে অবিলম্বে আইনসম্মতভাবে তাঁর বিরুদ্ধে বিভাগীয় কার্যক্রম শুরু করতঃ অনধিক ছয় মাসের মধ্যে নিষ্পত্তি করার নির্দেশ দেয়া হয়।

পর্যালোচনা :

জনাব 'ক' কে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করার তারিখ ১৫-১১-১৯৭৮ এ প্রযোজ্য সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৭৬ এর বিধি ১১ এর বর্ণনা নিম্নরূপ :

" A Government servant against whom action is proposed to be taken under clause (b) or (c) or (d) of rule 3,

may be placed under suspension if, in the opinion of the authority, suspension is necessary or expedient."

বিধি ৩ এর সংশ্লিষ্ট অংশ নিম্নরূপ:

" 3. Grounds for penalty- where a Government servant, in the opinion of the authority, ------

(a) ....

(b) is guilty of misconduct ; or

(c) is guilty of desertion ; or

(d) is corrupt, or may reasonably be considered corrupt,..................... "

উপর্যুক্ত উদ্ধৃতি হতে দেখা যায় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রয়োজনীয় বিবেচিত হলে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করণের পূর্ব শর্ত হচ্ছে তার বিরুদ্ধে misconduct/desertion/ corruption এর অপরাধ সংঘটনের জন্য বিভাগীয় কার্যক্রম গ্রহণ। বিভাগীয় কার্যক্রম গ্রহণ না করে কাউকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করে ফেলে রাখা সম্ভব না এবং উচিতও না, যদি না তিনি বি এস আর (১ম খন্ড) বিধি ৭৩ অনুযায়ী সাময়িকভাবে বরখাস্তকৃত হন। বিধি মোতাবেক এই সাময়িকভাবে বরখাস্তের আদেশ বিভাগীয় তদন্ত মামলার নিষ্পত্তির সাথে সাথে শেষ হয়; যদি না কর্তৃপক্ষ ইতোমধ্যে তা প্রত্যাহার করে নেন।

আলোচ্য ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষীয় নির্দেশ থাকা সত্ত্বেও সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাদের চরম ঔদাসীন্যে বিভাগীয় তদন্ত মামলা শুরুই হ'লনা অথচ একজন সরকারী কর্মচারীকে দীর্ঘ ৮ বছরেরও বেশী সময় সাময়িকভাবে বরখাস্ত অবস্থায় রাখার পর মন্ত্রণালয় ১১-১-১৯৮৭ তারিখে বি,এস,আর(১ম খন্ড) এর বিধি ৩৪ এর দোহাই দিয়ে'তিনি চাকুরী হতে খারিজ গণ্য হয়েছেন' বলে জানায়।

বি,এস,আর (১ম খন্ড) এর বিধি ৩৪ এ বলা আছে," Unless Government in view of the special circumstances of the case, shall otherwise determine, after five years' continuous absence from duty, elsewhere than on foreign service in Bangladesh, whether with or without leave, a Government servant ceases to be in Government employ."

সাময়িকভাবে বরখাস্তকরণের কারণে যিনি ইচ্ছা সত্ত্বেও কাজে যোগ দিতে পারছেন না, তাকে বি,এস,আর (১ম খন্ড) বিধি ৩৪ এর আওতায় আনা মোটেও ন্যায়ানুগ হয়না এবং প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনাল ও প্রশাসনিক আপীল ট্রাইব্যুনালের রায়ে সংগত ভাবেই মন্ত্রণালয়ের বেআইনী সিদ্ধান্তকে নাকচ করা হয়েছে ।

জনাব 'ক' দীর্ঘ ৮ বছরেরও বেশী সময় যাবৎ অন্যায়ভাবে সাময়িক বরখাস্তকৃত অবস্থায় থাকা কালে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৪ ও ১৯৮৫ তে দু'দফা পরিবর্তিত হয়েছে । তার বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণের সময়ে (১৫-১১-১৯৭৮) কার্যকর সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৭৬ বাতিল করে ১১-৭-১৯৮৪ তারিখ হতে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৪ জারী করা হয় ।

১৯৮৪ এর বিধিমালার বিধি ২৬(১) ও (২) নিম্নরূপ,

" 26 Repeal and Savings.-(1) The Government Servants (Discipline and Appeal) Rules, 1976, are hereby repealed. (2) Such repeal shall not affect the previous operation of the said rules or anything done or any action taken thereunder and any proceedings under the said rules pending at the commencement of these rules shall be continued and disposed of, as far as may be, in accordance with the provisions of these rules. "

অর্থাৎ জনাব 'ক' এর বিরুদ্ধে বিভাগীয় তদন্ত মামলাটি ১১-৭-১৯৮৪ হতে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৪ এর বিধি মোতাবেক নিষ্পত্তি হবার কথা। ২১-৮-১৯৮৫ হতে পূর্বের বিধিমালা বাতিল করে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ জারী হয়। এ বিধিমালার বিধি ২৭(২) এর বিধান পূর্বোক্ত বিধি ২৬(২) এর ন্যায়। অর্থাৎ উক্ত বিধির বিধান মোতাবেক ২১-৮-১৯৮৫ হতে আলোচ্য মামলাটি সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ এর বিধি মোতাবেক নিষ্পত্তি হবার কথা। এই বিধিমালার বিধি ১১(২) নিম্নরূপ : " An order of suspension made under sub-rule (1) shall stand vacated on the expiry of a period of thirty working days unless before the expiry of that period the allegations brought against him under rule 6 are made known to him or the charge framed against him under rule 7 is communicated to him. "
সে দিক দিয়ে বিবেচনা করলে ২১-৮-১৯৮৫ এর ত্রিশটি কার্যদিবস পর জনাব 'ক' কে সাময়িক ভাবে বরখাস্ত করণের আদেশের কার্যকারিতা আপনা আপনি নাকচ হয়ে যাবার কথা। কারণ ততদিনেও বিধি মোতাবেক জনাব 'ক' কে তার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ/অভিযোগনামা জ্ঞাত করা হয়নি।

সাময়িকভাবে বরখাস্তকরণ সম্বন্ধে আদালতের সিদ্ধান্তের নিম্নোক্ত উদ্ধৃতি সমূহ এ প্রসংগে প্রণিধানযোগ্য :

" সাময়িক বরখাস্তের ক্ষমতা কর্তৃপক্ষকে অতি হালকাভাবে গ্রহণ করা ঠিক নহে। সাময়িক বরখাস্তের প্রেক্ষিতে কর্তৃপক্ষকে ইহা অবশ্যই সুনির্দিষ্টভাবে বিবেচনা করিতে হইবে যে সাময়িক বরখাস্ত অতিশয় অপরিহার্য।" ৩১ ডি,এল,আর-২২।

"আদালত সাময়িক বরখাস্তের বিরুদ্ধে ইহার হস্তক্ষেপ অত্যন্ত অনীহার সহিত গ্রহণ করেন। কিন্তু যে ক্ষেত্রে কোন উপাদান ছাড়াই কোন কর্মচারীকে সাময়িক ভাবে বরখাস্ত করা হয় এবং মাসের পর মাস এই অবস্থায় রাখা হয়, সেই ক্ষেত্রে আদালত ন্যায় বিচার এবং খামখেয়ালী পূর্ণ ক্ষমতার প্রয়োগ নিরসনের জন্য ইহার হস্ত প্রসারিত করিতে পারেন।" ৩২ ডি,এল,আর-৫৫।

৩.৩ তিন নম্বর ঘটনা :

জনাব 'ক' গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের সরকারী কর্মচারী কল্যাণ পরিদপ্তরে ওয়েলফেয়ার অফিসার পদে নিযুক্ত থাকা অবস্থায় ঐ দপ্তরের পরিচালক তাঁর বিরুদ্ধে অসদাচারণের অভিযোগে বিভাগীয় তদন্ত মামলা রুজু করেন। তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত শেষে আনীত অভিযোগে জনাব 'ক' দোষী প্রমাণিত হয়েছেন মর্মে তদন্ত প্রতিবেদন দাখিলের পর দ্বিতীয় কারণ দর্শানো নোটিশ জারী অন্তে পরিচালক তাঁকে অসদাচারণের দায়ে দোষী সাব্যস্ত করে চাকুরী হতে অপসারণের আদেশ প্রদান করেন। সংক্ষুব্ধ জনাব 'ক' উক্ত আদেশের বিরুদ্ধে আপীল পেশ করলে আপীল কর্তৃপক্ষ বিভাগীয় তদন্ত মামলাটি শুরু এবং শাস্তি প্রদানের আদেশ কোনটিই নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক না হয়ে তাঁর অধঃস্তন কর্মকর্তা কর্তৃক প্রদত্ত হওয়ায় বিধি বহির্ভূত বলে নাকচ করে দেন এবং জনাব 'ক' কে নিম্নবর্ণিত শর্তে চাকুরীতে পুনর্বহালের আদেশ দেন :-

"(ক) তাঁহার অপসারণের তারিখ হইতে পুনর্বহালের তারিখ পর্যন্ত সময়কে ছুটি পাওনা সাপেক্ষে অর্জিত ছুটি অথবা এক্সট্রা অর্ডিনারী ছুটি মঞ্জুর করা হোক।
(খ) তাঁহার বিরুদ্ধে আনীত কয়েকটি অপরাধ প্রমাণিত হইয়াছিল বিধায় তাঁহাকে লিখিত ভাবে সতর্ক করিয়া অন্যত্র বদলী করা হোক।"

উপর্যুক্ত শর্ত অনুসারে জনাব 'ক' কে অন্যত্র বদলী করা হয় । শর্ত দুটি দ্বারা সংক্ষুব্ধ হয়ে তিনি তা বেআইনী ঘোষণার জন্য ও তাঁকে চাকুরী হতে অপসারণের তারিখ হতে পুনর্বহালের তারিখ পর্যন্ত পুর্নবেতন দেয়ার ঘোষণা প্রদানের প্রার্থনা করে প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালে আবেদন দাখিল করেন । সরকার পক্ষ হতে আবেদনটির বিরুদ্ধাচারণ করা হয় । বিজ্ঞ সদস্য উভয় পক্ষের বক্তব্য শুনানীর পর উপর্যুক্ত শর্ত দুটি বেআইনী এবং বি,এস,আর (প্রথম খন্ড) এর বিধি ৭২ (এ) এবং এর ৪ নম্বর নোটের বিধান মতে জনাব 'ক' এর চাকুরী হতে অপসারণের তারিখ হতে পুনঃবহালের তারিখ পর্যন্ত সময়কে কর্তব্যরত (on duty) গণ্য করতে হবে মর্মে সিদ্ধান্ত প্রদান করেন ।

এই সিদ্ধান্তের বিরুদ্ধে সরকার পক্ষ প্রশাসনিক আপীল ট্রাইব্যুনালে মামলা দায়ের করেন ।

প্রশাসনিক আপীল ট্রাইব্যুনালের রায়ে মন্তব্য করা হয় যে কথিত শর্ত দুটি যে বিভাগীয় তদন্ত মামলার আপীল নিষ্পত্তির আদেশে সন্নিবেশিত হয়েছে সেই বিভাগীয় তদন্ত মামলাটিই ছিল " সম্পূর্ণ এখতিয়ার বিহীন, ক্ষমতা বহির্ভূত ও আগাগোড়া পন্ড । অতএব আগাগোড়া পন্ড যে বিভাগীয় তদন্ত মামলা তার আপীলের আদেশে এই ভাবে শর্তাদি যোজন ও আরোপ করা ক্ষমতার অত্যাধিক পদচারণ হিসাবে এখতিয়ার বহির্ভূত বটেই, ক্ষেত্র বিশেষে malice in law বলিয়া আখ্যায়িত হইতে পারে । "

প্রশাসনিক আপীল ট্রাইব্যুনালের মতে এ ধরণের শর্ত আরোপ একটি ভ্রমাত্মক পদক্ষেপ ও সম্পূর্ণরূপে বেআইনী ।

এ অবস্থায় নিম্ন ট্রাইব্যুনালের বিজ্ঞ সদস্যের রায়ের সাথে সম্পূর্ণ একমত পোষণ করে আপীল অগ্রহণীয় ও বিজ্ঞ সদস্যের সিদ্ধান্ত ও আদেশ হস্তক্ষেপযোগ্য নয় মর্মে মত প্রকাশ করে আপীল নাকচ করা হয় ।

পর্যালোচনা :

(১) সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ এর বিধি ২(বি) তে 'কর্তৃপক্ষ' সংজ্ঞায়িত আছে নিম্নবর্ণিতরূপে : " Authority' means the appointing authority or, an officer designated by it to exercise, subject to such general or specific guideline as may be issued by the Government from time to time, the powers of the authority under these rules and shall include a superior officer, if any, of the appointing authority in the chain of command."

উপর্যুক্ত বিধিমালার বিধি ৭ এ গুরুদন্ড আরোপযোগ্য মামলায় তদন্ত পদ্ধতিতে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক তদন্ত মামলা রুজু ও নিষ্পত্তির ব্যাপারে বিভিন্ন কার্যক্রমের বর্ণনা দেয়া আছে । বিধি ২(বি) এর সংজ্ঞায় কর্তৃপক্ষ বলতে

নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নিয়োজিত(designated) কোন কর্মকর্তাকেও অন্তর্ভুক্ত করা আছে । কিন্তু বিধি ৪(৬) এ সুস্পষ্ট উল্লেখ আছে যে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কোন কর্তৃপক্ষই একজন সরকারী কর্মচারীকে কোন গুরুদন্ড প্রদান করতে পারিবেনা।

বাংলাদেশ সংবিধানের ১৩৫(১) অনুচ্ছেদের বিধান অনুযায়ী, " প্রজাতন্ত্রের কর্মে অসামরিক পদে নিযুক্ত কোন ব্যক্তি তাহার নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ অপেক্ষা অধঃস্তন কোন কর্তৃপক্ষের দ্বারা বরখাস্ত বা অপসারিত বা পদাবনমিত হইবেনা। "

আলোচ্য ক্ষেত্রে বিভাগীয় তদন্ত মামলা রুজু করার সিদ্ধান্ত প্রদানকারী কর্মকর্তা, পরিচালক, জনাব 'ক' এর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ ছিলেননা এবং তিনি নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্তও ছিলেন না। কাজেই তৎকর্তৃক বিভাগীয় তদন্ত মামলা শুরুর নির্দেশ প্রদান নিতান্তই ক্ষমতার অপব্যবহার, বেআইনী ও এখতিয়ার বহির্ভূত ছিল, যা আপীল কর্তৃপক্ষ সঠিকভাবে অনুধাবন করেছিলেন ।

জনাব 'ক' কে প্রদত্ত দন্ড, চাকুরী হতে অপসারণ, সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ এর বিধি ৪(৩) অনুযায়ী একটি গুরুদন্ড। উপর্যুক্ত আলোচনায় স্পষ্টতই দেখা যায় বাংলাদেশ সংবিধানের অনুচ্ছেদ ১৩৫(১) ও সংশ্লিষ্ট বিধিমালার বিধি ৪(৬) মোতাবেক নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কোন কর্তৃপক্ষ কোন সরকারী কর্মচারীকে চাকুরী হতে অপসারণের দন্ড প্রদান করতে পারে না। কাজেই এ ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন পরিচালক কর্তৃক জনাব 'ক' কে চাকুরী হতে অপসারণের দন্ড প্রদানও সম্পূর্ণ বেআইনী এখতিয়ার বহির্ভূত ও ক্ষমতার অপব্যবহার। আপীল কর্তৃপক্ষ এ বিষয়টিও সঠিকভাবে সনাক্ত করেছিলেন।

কিন্তু সম্পূর্ণ এখতিয়ার বহির্ভূত ও বেআইনীভাবে রুজুকৃত বিভাগীয় তদন্ত মামলার আপীল নিষ্পত্তির আদেশে সেই মামলায় কয়েকটি অপরাধ প্রমানিত হয়েছে মর্মে মন্তব্য করে অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর শর্ত আরোপ- এটিও সম্পূর্ণ বেআইনী ও এখতিয়ার বহির্ভূত।

সরকারী কর্মকর্তাকে বদলী করা কর্তৃপক্ষের প্রশাসনিক ক্ষমতা এ কথা মেনে নিয়েও শর্ত (খ) পাঠ করলে দেখা যায় যে এটি নিছক এক প্রশাসনিক আদেশ ছিলনা বরং ততোধিক কিছু যার দ্বারা জনাব 'ক' এর বিরুদ্ধে আনীত কয়েকটি অপরাধ প্রমানিত হয়েছে ধরে নিয়ে তাঁকে লিখিত ভাবে সতর্ক করা ও অন্যত্র বদলীর জন্য আপীল কর্তৃপক্ষ নির্দেশ দেন এবং সে মোতাবেক তাঁকে অন্যত্র বদলী করা হয় যা ছিল সম্পূর্ণ বেআইনী।

বি,এস,আর (প্রথম খন্ড) বিধি ৭২ এর বর্ণনা নিম্নরূপঃ

"72. When the suspension of a Government servant is held to have been unjustifiable or not wholly justifiable ; or when a Government servant who has been dismissed, removed or suspended is reinstated ; the punishing, appellate or revising authority may grant to him for the period of his absence from duty-----

(a) if he is honourably acquitted, the full pay to which he would have been entitled if he had not been dismissed, removed or suspended, and, by an order to be separately recorded, any allowance of which he was in receipt prior to his dismissal, removal or suspension ; or

(b) if otherwise, such proportion of such pay and allowances as the punishing, appellate or revising authority may prescribe.

In a case falling under clause (a), the period of absence from duty will be treated as a period spent on duty. In a case falling under clause (b), the period may be treated as duty or leave but it will not be so treated unless the punishing, appellate or revising authority directs accordingly. "

উপর্যুক্ত বর্ণনায় স্পষ্টতই প্রতীয়মান হয়, চাকুরী হতে অপসারিত কোন কর্মচারী আপীল কর্তৃপক্ষ কর্তৃক খালাস পেলে তিনি অপসারণকালীন সময়ের পূর্ণ বেতন ভাতা পাবেন এবং উক্ত সময় কর্তব্যে ব্যয়িত সময় বলে পরিগণিত হবে। আলোচ্য ক্ষেত্রে যেহেতু বিভাগীয় তদন্ত মামলাটিই ছিল সম্পূর্ণ বেআইনী সেহেতু বিভাগীয় তদন্ত মামলাটি বেআইনী ঘোষণার সিদ্ধান্তের সাথে শর্ত(ক) আরোপও ছিল আইনের ভুল প্রয়োগ যার ফলে প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের বিজ্ঞ সদস্য সঙ্গত কারণেই উভয় শর্ত বেআইনী ঘোষণা করেন যা প্রশাসনিক আপীল ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক বহাল রাখা হয়।

৩.৪ চার নম্বর ঘটনা ঃ

বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস (প্রশাসন) ক্যাডারের সদস্য জনাব ক ১৫-২-১৯৮৪ তারিখে খ জেলার জেলা প্রশাসক হিসাবে দায়িত্ব গ্রহণ করেন। দায়িত্ব গ্রহণের ৫৬ দিন পর ১০-৪-১৯৮৪ তারিখের এক আদেশ বলে তাঁকে একটি স্বায়ত্বশাসিত সংস্থার উপ-পরিচালকের দায়িত্বে নিয়োগ করা হয়। নতুন নিয়োগ তাঁর জ্যেষ্ঠতা ও পদ-মর্যাদার পক্ষে উপযুক্ত নয় মর্মে তিনি আপত্তি উত্থাপন করেন এবং উত্তরসূরীকে দায়িত্ব হস্তান্তরে গড়িমসি করেন। ১৮-৪-১৯৮৪ তারিখের এক আদেশ বলে সংস্থাপন মন্ত্রণালয় তাঁকে ২১-৪-১৯৮৪ তারিখ অপরাহ্নের মধ্যে তাঁর উত্তরসূরীর নিকট দায়িত্ব হস্তান্তরের নির্দেশ দেয়। জনাব ক এ আদেশের পরিপ্রেক্ষিতে দায়িত্ব হস্তান্তর না করায় মন্ত্রণালয় তাঁকে ২-৫-১৯৮৪ তারিখ পূর্বাহ্ন হতে তাঁর দায়িত্ব হতে অব্যাহতি প্রদান করে তাঁকে সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের বিশেষ দায়িত্ব প্রাপ্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করে। ৫-৫-১৯৮৪ তারিখের এক আদেশ বলে তাঁকে ঐ তারিখ হতে সাময়িক ভাবে বরখাস্ত করা হয়। পরবর্তীতে ১১-৭-১৯৮৪ তারিখে তাঁর বিরুদ্ধে অসদাচারণের অভিযোগে একটি বিভাগীয় তদন্ত মামলা রুজু করা হয়।

অভিযোগ তদন্তে একটি বোর্ড গঠন করা হয়। জনাব ক আত্মপক্ষ সমর্থনে লিখিত বিবরণী দাখিল করেন। তদন্ত শেষে তদন্ত বোর্ড ০১-১০-১৯৮৪ তারিখে তদন্ত প্রতিবেদন দাখিল করে। ০৯-১২-১৯৮৪ তারিখে কর্তৃপক্ষ কেন জনাব ক-কে নিম্ন বেতনস্কেলে অবনমন করা হবে না মর্মে তাঁকে কারণ দর্শাতে নির্দেশ দেন। জনাব ক উত্তর দাখিল করেন। কর্তৃপক্ষ ২৪-১-১৯৮৫ তারিখের এক আদেশ বলে তাঁকে নিম্ন বেতন স্কেলে অবনমন করেন। সংক্ষুব্ধ জনাব ক রাষ্ট্রপতি বরাবর পুনর্বিবেচনার আবেদন পেশ করেন যা নামঞ্জুর হয়। তখন তিনি প্রশাসনিক ট্রাই-বুনালে আপীল দায়ের করেন। প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের বিজ্ঞ সদস্য ২৪-১০-১৯৮৫ তারিখের

সিদ্ধান্তে আপীল নামঞ্জুর করলে তিনি ১৮-১১-১৯৮৫ তারিখে প্রশাসনিক আপীল ট্রাইবুনালে আপীল দায়ের করেন। প্রশাসনিক আপীল ট্রাইবুনালের ৪-৩-৮৬ তারিখের সিদ্ধান্তে শাস্তি প্রদানের পূর্বে বাংলাদেশ পাবলিক সার্ভিস কমিশনের মতামত না নেওয়া, জনাব ক এর পদমর্যাদার নিম্ন পদমর্যাদার একজন কর্মকর্তা, একজন অতি-রিক্ত জেলা প্রশাসক, এর তদন্ত বোর্ডে অন্তর্ভুক্তি ও নির্ধারিত সময় সীমার মধ্যে বিভাগীয় তদন্ত মামলার সিদ্ধান্ত ঘোষিত না হবার কারণে জনাব ক-কে প্রদত্ত শাস্তির আদেশ বাতিল করা হয়।

পর্যালোচনা ঃ

(১) বাংলাদেশ পাবলিক সার্ভিস কমিশন (কনসালটেশন) রেগুলেশন ১৯৭৯ এর রেগুলেশন ৬ মোতাবেক কোন প্রথম/দ্বিতীয় শ্রেণীর ঘোষিত কর্মকর্তাকে পদাবনতি/বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান/চাকুরী হতে অপসারণ/বরখাস্ত করণের শাস্তি প্রদানের ক্ষেত্র বিষয়টি মতামতের জন্য বাংলাদেশ পাবলিক সার্ভিস কমি-শনে প্রেরণ করতে হবে।

উপরিউক্ত রেগুলেশন মোতাবেক নিম্ন বেতনক্রমে অবনমনের ক্ষেত্র বাংলাদেশ পাবলিক সার্ভিস কমিশনের মতামতের জন্য প্রেরণের কোন উল্লেখ নেই।

এ ব্যাপারে প্রশাসনিক আপীল ট্রাইবুনাল মত প্রকাশ করেন যে, "পদা-বনমন" শুধুমাত্র উচ্চ পদ হতে নিম্নপদে অবনমনে সীমাবদ্ধ রাখা যায় না। উচ্চ বেতনক্রম হতে নিম্ন বেতনক্রমে অবনমনের ক্ষেত্রেও ইহা প্রযোজ্য। এর সমর্থনে ট্রাইবুনাল বিভিন্ন উচ্চ আদালতের রায়ের উল্লেখ করেন। অতএব, ট্রাইবুনালের মতে বর্তমান ক্ষেত্র জনাব ক এর পদাবনমন হয়েছে এবং বাংলা-দেশ পাবলিক সার্ভিস কমিশনের মতামত গ্রহণ না করায় তাঁর প্রতি শাস্তি আরোপ আইন সম্মত হয়নি।

(২) সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধি ১৯৮৪ (যার আওতায় জনাব ক এর বিভাগীয় তদন্ত মামলা নিষ্পত্তি করা হয়েছিল) এর বিধি ৫(২)(এ) তে সুস্পষ্টভাবে বর্ণিত আছে যে, তদন্ত বোর্ডের কোন সদস্যই অভিযুক্ত ব্যক্তির পদমর্যাদার নিম্নের কেউ হবেন না। এর পরও কথিত অপরাধ সংঘটনের সময় জেলা প্রশাসকের দায়িত্ব পালনকারী একজন কর্মকর্তার তদন্ত বোর্ডে একজন অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক এর অন্তর্ভূক্তি বিধির সুস্পষ্ট লঙ্ঘন বলে আপীল ট্রাইবুনাল মত প্রকাশ করেন।

(৩) পূর্বোক্ত বিধিমালার বিধি ৭(১১) মোতাবেক অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অভিযোগটি জ্ঞাত করার ১২০ কার্যদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ সিদ্ধান্ত গ্রহণে ব্যর্থ হলে অভিযুক্ত ব্যক্তি অভিযোগ হতে অব্যাহতি লাভ করবেন। কিন্তু এই মামলায় কর্তৃপক্ষ জনাব ক -কে অভিযোগ জ্ঞাত করার ১২০ কার্যদিবসের মধ্যে শাস্তির সিদ্ধান্ত দিতে ব্যর্থ হয়েছেন। বিধির বিধান মোতাবেক অভিযোগ জারীর ১২০ দিন পর অভিযুক্ত ব্যক্তি অভিযোগ হতে আপনা-আপনি অব্যাহতি লাভ করেছেন বলে ধরে নিতে হবে। বিধি মোতাবেক অব্যাহতি লাভকারী জনাব ক এর উপর ২৪-৯-১৯৮৫ তারিখে আরোপিত শাস্তির আদেশ নিঃসন্দেহে কার্যকর হতে পারেনা ও বাতিলযোগ্য বলে আপীল ট্রাইবুনাল মত প্রকাশ করেন।

৩.৫ <u>পাঁচ নম্বর ঘটনা ঃ</u>

বাংলাদেশ সরকারের একজন প্রথম শ্রেণীর ঘোষিত কর্মকর্তা জনাব ক প্রেষণে একটি স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানের পরিচালক পদে কর্মরত ছিলেন। তিনি ও গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের জৈনক যুগ্ম-সচিব জনাব খ দু'টি পাশাপাশি সরকারী বাসভবনে সপরিবারে বাস করতেন। ২২-৪-৮৫ তারিখ বেলা অনুমান ১১:০০ টার দিকে উক্ত উভয় বাড়ীর লোকজনের মধ্যে এক অপ্রীতিকর ঘটনা ঘটে। জনাব খ এর স্ত্রী মিসেস গ এর বক্তব্য মতে জনাব ক ও তাঁর স্ত্রী ১০/১২ জন গুন্ডা

প্রকৃতির লোকসহ লাঠিসোটা নিয়ে তাঁর (মিসেস গ এর) বাসভবনের সামনের দরজার নীচের অংশ জোর পূর্বক ভেঙে বাসায় প্রবেশ করে তাঁকে ও তাঁর কাজের মেয়েকে প্রহার করেন ও টেলিফোনের তার ছিঁড়ে ফেলেন । প্রহারের ফলে তিনি তাঁর মাথায় ও মুখে আঘাত পান এবং কাজের মেয়ে তার মাথায় ও গায়ে আঘাত পায় । মিসেস গ থানায় মামলা দায়ের করেন। একই ঘটনা সম্পর্কে জনাব ক ও থানায় একই দিনে আরেকটি মামলা দায়ের করেন। জনাব ক এর বক্তব্য মতে ঘটনার সময় যুগ্ম-সচিব জনাব খ তাঁর বাসার মালী ও কাজের মেয়ে সহ জনাব ক এর বাসায় অনধিকার প্রবেশ করে তাঁর মেয়েকে নিদারুণভাবে প্রহার করেন এবং মেয়ের সোনার আংটি ছিনিয়ে নিয়ে যান।

নেতৃস্থানীয় মধ্যস্থতাকারীদের হস্তক্ষেপে ২-৫-৮৫ তারিখে জনাব ক ও মিসেস গ ফৌজদারী মামলা দুটি প্রত্যাহার করতে রাজী হয়ে এক আপোষনামা সম্পাদন করেন ও মামলা দুটিতে চূড়ান্ত রিপোর্ট দেবার জন্য পুলিশকে অনুরোধ জানান । আপোষ নিস্পত্তির পরিপ্রেক্ষিতে ফৌজদারী মামলা দুটিতে পুলিশ চূড়ান্ত রিপোর্ট দাখিল করে ও উভয় পক্ষের মামলা প্রত্যাহৃত হয় ।

একই ব্যাপারে মিসেস গ, ঘ মন্ত্রণালয়ের সচিবের নিকট জনাব ক এর বিরুদ্ধে বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য ২৩-৪-৮৫ তারিখে অভিযোগ করেন। সচিব উপ-সচিব জনাব ঙকে এক প্রাথমিক তদন্ত করার নির্দেশ দেন । জনাব ঙ তদন্ত করে ৫-৫-৮৫ তারিখে তাঁর রিপোর্ট দাখিল করেন। পরবর্তীতে মিসেস গ ৫-৫-৮৫ তারিখের পত্র দ্বারা সচিবকে তাঁর ২০-৪-৮৫ তারিখের অভিযোগের ভিত্তিতে জনাব ক এর বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের অনুরোধ জানান । মিসেস গ এর অভিযোগ এবং জনাব ঙ এর প্রাথমিক তদন্ত রিপোর্টের ভিত্তিতে সচিব ১০-৭-৮৫ তারিখের এক অভিযোগনামা মূলে জনাব ক এর বিরুদ্ধে বিভাগীয় মামলা শুরু করেন ।

জনাব ক ১০-৮-৮৫ তারিখে তাঁর বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগের বিরুদ্ধে কারণ দর্শান । তিন জন উপ-সচিব সমন্বয়ে গঠিত তদন্ত বোর্ড তাঁর বিরুদ্ধে তদন্ত করে ৩-১০-৮৫ তারিখে তাঁর বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ প্রমাণিত হয়েছে এবং তিনি অসদাচারণের অপরাধে অপরাধী এই মর্মে প্রতিবেদন দেন ।

এই প্রতিবেদনের ভিত্তিতে সচিব তাঁকে অসদাচরণের অপরাধে অপরাধী সাব্যস্ত করে ৩১-১২-৮৫ তারিখের আদেশমূলে নিম্নরূপ শাস্তি প্রদান করেন :-

(১) ৫ বৎসরের জন্য পদোন্নতি স্থগিত ;
(২) টাইম স্কেলে ৩ ধাপ নিম্নে অবনমন ।

জনাব ক রাষ্ট্রপতির নিকট আপীল দায়ের করলে রাষ্ট্রপতি তা ২১-৮-৮৬ তারিখে প্রত্যাখান করেন । সংক্ষুব্ধ জনাব ক প্রশাসনিক ট্রাইবুনালে মামলা দায়ের করেন ।

প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের বিজ্ঞ সদস্য তাঁর ১০-১০-১৯৮৭ তারিখের সিদ্ধান্তে তদন্ত বোর্ড কর্তৃক জনাব ক এর আবেদনের পরিপ্রেক্ষিতে তাঁকে নথিপত্র ও কাগজপত্রাদি পর্যালোচনা করতে না দেবার কারণে উক্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদনের ভিত্তিতে প্রদত্ত শাস্তিকে অবৈধ আখ্যা দিয়ে নাকোচ ঘোষণা করেন ।

এ পরিপ্রেক্ষিতে কর্তৃপক্ষ প্রশাসনিক আপীল ট্রাইবুনালে আপীল দায়ের করেন । আপীল ট্রাইবুনাল ১৪-১১-১৯৮৮ তারিখের সিদ্ধান্তে প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্তের সাথে একমত পোষণ করেন ও আপীল নাকোচ করেন । তদুপরি আপীল ট্রাইবুনাল তদন্ত বোর্ড নিরপেক্ষ কর্মকর্তা সমন্বয়ে গঠিত না হবার কারণে উক্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদনের ভিত্তিতে কোন কার্যক্রম আইনসিদ্ধ নয় বলে গ্রহণযোগ্য নয় বলে অভিমত প্রকাশ করেন ।

পর্যালোচনা :

(১) সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ এর বিধি ১০(২) মোতাবেক তদন্ত কালে "The accused may also consult relevant files, but he shall not have access to the note portion of the files." উদ্ধৃতি হতে ইহা স্পষ্ট যে অভিযুক্ত ব্যক্তি, যদি সংশ্লিষ্ট নথি দেখতে চান তদন্ত বোর্ড নোট অংশ বাদ দিয়ে তা তাঁকে দেখাতে বাধ্য। কিন্তু আলোচ্য মামলায় জনাব ক এর লিখিত আবেদন সত্ত্বেও আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য প্রয়োজনীয় কাগজপত্র তাঁকে সরবরাহ করা হয়নি কথিত সময়ের অভাবে ।

এই বক্তব্য কোন মতেই যুক্তিসংগত বলে গ্রহণ করা যায় না এবং এ সুযোগ না দেয়ার কারণে জনাব ক আত্মপক্ষ সমর্থনের পূর্ণ সুযোগ হতে বঞ্চিত হয়েছেন বলে প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল মত প্রকাশ করেন। এ মতের সমর্থনে ট্রাইবুনাল বিভিন্ন উচ্চ আদালতের রায় উল্লেখ করেন।

(২) তদন্ত বোর্ড যে তিন জন উপ-সচিব সমন্বয়ে গঠিত হয়েছিল তারা সকলেই সে সময়ে মিসেস গ এর স্বামী যুগ্ম-সচিব জনাব খ এর অধীনস্থ কর্মকর্তা ছিলেন। মিসেস গ এর অভিযোগের ভিত্তিতেই যেখানে এ বিভাগীয় তদন্ত মামলার শুরু সেখানে তাঁর স্বামীর অধীনস্থ ৩ জন কর্মকর্তা সমন্বয়ে তদন্ত বোর্ড গঠন বিচার কার্য পরিচালনার একটি সুপ্রতিষ্ঠিত নীতি, " Justice must not only be done it must also be manifestly shown to be done." এর লংঘন বলে প্রশাসনিক আপীল ট্রাইবুনাল মত প্রকাশ করেন।

৩.৬ ছয় নম্বর ঘটনা ঃ

বাংলাদেশ সরকারের চ বিভাগের উপ-রেজিষ্ট্রারের পদ ধারণকালে জনাব ক এর বিরুদ্ধে দুর্নীতি সহ কতিপয় গুরুতর অভিযোগ সরকারের নিকট উপস্থাপন করা হলে সরকার ২-১১-১৯৮৬ তারিখে কথিত অভিযোগ সম্বন্ধে এক প্রাথমিক তদন্তের জন্য অতিরিক্ত রেজিষ্ট্রার জনাব খ -কে নিয়োগ করেন। জনাব খ ২৩-১২-১৯৮৬ তারিখে তদন্ত প্রতিবেদন দাখিল করেন যার পরিপ্রেক্ষিতে জনাব ক-কে ১০ টি গুরুতর অভিযোগে অভিযুক্ত করে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ অনুযায়ী বিভাগীয় তদন্ত মামলা শুরু করা হয়। এই তদন্ত মামলায়ও পূর্বোক্ত জনাব খ-কে তদন্তকারী কর্মকর্তা নিযুক্ত করা হয়। তদন্ত শেষে জনাব খ জনাব ক-কে ১০ টি অভিযোগের মধ্য হতে ৪টিতে দোষী সাব্যস্ত করে তদন্ত প্রতিবেদন দাখিল করেন। যার ফলশ্রুতিতে তাঁকে ১৩-৯-১৯৮৭ তারিখে বরখাস্ত করা হয়।

এই প্রতিবেদনের ভিত্তিতে সচিব তাঁকে অসদাচরণের অপরাধে অপরাধী সাব্যস্ত করে ৩১-১২-৮৫ তারিখের আদেশমূলে নিম্নরূপ শাস্তি প্রদান করেন ঃ-

(১) ৫ বৎসরের জন্য পদোন্নতি স্থগিত ;
(২) টাইম স্কেলে ৩ ধাপ নিম্নে অবনমন ।

জনাব ক রাষ্ট্রপতির নিকট আপীল দায়ের করলে রাষ্ট্রপতি তা ২১-৮-৮৬ তারিখে প্রত্যাখান করেন ।সংক্ষুব্ধ জনাব ক প্রশাসনিক ট্রাইবুনালে মামলা দায়ের করেন ।

প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের বিজ্ঞ সদস্য তাঁর ১০-১০-১৯৮৭ তারিখের সিদ্ধান্তে তদন্ত বোর্ড কর্তৃক জনাব ক এর আবেদনের পরিপ্রেক্ষিতে তাঁকে নথিপত্র ও কাগজপত্রাদি পর্যালোচনা করতে না দেবার কারণে উক্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদনের ভিত্তিতে প্রদত্ত শাস্তিকে অবৈধ আখ্যা দিয়ে নাকোচ ঘোষণা করেন ।

এ পরিপ্রেক্ষিতে কর্তৃপক্ষ প্রশাসনিক আপীল ট্রাইবুনালে আপীল দায়ের করেন । আপীল ট্রাইবুনাল ১৪-১১-১৯৮৮ তারিখের সিদ্ধান্তে প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্তের সাথে একমত পোষণ করেন ও আপীল নাকোচ করেন । তদুপরি আপীল ট্রাইবুনাল তদন্ত বোর্ড নিরপেক্ষ কর্মকর্তা সমন্বয়ে গঠিত না হবার কারণে উক্ত বোর্ডের তদন্ত প্রতিবেদনের ভিত্তিতে কোন কার্যক্রম আইনসিদ্ধ বলে গ্রহণযোগ্য নয় বলে অভিমত প্রকাশ করেন ।

পর্যালোচনা ঃ

(১) সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ এর বিধি ১০(২) মোতাবেক তদন্ত কালে ""The accused may also consult relevant files, but he shall not have access to the note portion of the files." উদ্ধৃতি হতে ইহা স্পষ্ট যে অভিযুক্ত ব্যক্তি, যদি সংশ্লিষ্ট নথি দেখতে চান তদন্ত বোর্ড নোট অংশ বাদ দিয়ে তা তাঁকে দেখাতে বাধ্য। কিন্তু আলোচ্য মামলায় জনাব ক এর লিখিত আবেদন সত্ত্বেও আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য প্রয়োজনীয় কাগজপত্র তাঁকে সরবরাহ করা হয়নি কথিত সময়ের অভাবে ।

এই বক্তব্য কোন মতেই যুক্তিসংগত বলে গ্রহণ করা যায় না এবং এ সুযোগ না দেয়ার কারণে জনাব ক আত্মপক্ষ সমর্থনের পূর্ণ সুযোগ হতে বঞ্চিত হয়েছেন বলে প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল মত প্রকাশ করেন। এ মতের সমর্থনে ট্রাইবুনাল বিভিন্ন উচ্চ আদালতের রায় উল্লেখ করেন।

(২) তদন্ত বোর্ড যে তিন জন উপ-সচিব সমন্বয়ে গঠিত হয়েছিল তারা সকলেই সে সময়ে মিসেস গ এর স্বামী যুগ্ম-সচিব জনাব খ এর অধীনস্থ কর্মকর্তা ছিলেন। মিসেস গ এর অভিযোগের ভিত্তিতেই যেখানে এ বিভাগীয় তদন্ত মামলার সূত্র সেখানে তাঁর স্বামীর অধীনস্থ ৩ জন কর্মকর্তা সমন্বয়ে তদন্ত বোর্ড গঠন বিচার কার্য পরিচালনার একটি সুপ্রতিষ্ঠিত নীতি, " Justice must not only be done it must also be manifestly shown to be done." এর লংঘন বলে প্রশাসনিক আপীল ট্রাইবুনাল মত প্রকাশ করেন।

৩.৬ ছয় নম্বর ঘটনা :

বাংলাদেশ সরকারের চ বিভাগের উপ-রেজিষ্ট্রারের পদ ধারণকালে জনাব ক এর বিরুদ্ধে দুর্নীতি সহ কতিপয় গুরুতর অভিযোগ সরকারের নিকট উপস্থাপন করা হলে সরকার ২-১১-১৯৮৬ তারিখে কথিত অভিযোগ সম্বন্ধে এক প্রাথমিক তদন্তের জন্য অতিরিক্ত রেজিষ্ট্রার জনাব খ -কে নিয়োগ করেন। জনাব খ ২৩-১২-১৯৮৬ তারিখে তদন্ত প্রতিবেদন দাখিল করেন যার পরিপ্রেক্ষিতে জনাব ক -কে ১০ টি গুরুতর অভিযোগে অভিযুক্ত করে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ অনুযায়ী বিভাগীয় তদন্ত মামলা রুজু করা হয়। এই তদন্ত মামলায়ও পূর্বোক্ত জনাব খ -কে তদন্তকারী কর্মকর্তা নিযুক্ত করা হয়। তদন্ত শেষে জনাব খ জনাব ক-কে ১০ টি অভিযোগের মধ্য হতে ৪টিতে দোষী সাব্যস্ত করে তদন্ত প্রতিবেদন দাখিল করেন। যার ফলশ্রুতিতে তাঁকে ১৩-১-১৯৮৭ তারিখে বরখাস্ত করা হয়।

সংক্ষুব্ধ জনাব ক প্রশাসনিক ট্রাইবুনালে আপীল দায়ের করেন যা মঞ্জুর হয়। প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল তদন্ত বিধিসম্মত ভাবে না হবার কারণে জনাব ক-কে প্রদত্ত শাস্তির সিদ্ধান্ত বাতিল ঘোষণা করেন। এ পরিপ্রেক্ষিতে সরকার প্রশাসনিক আপীল ট্রাইবুনালে আপীল দায়ের করেন। আপীল বাতিল করা হয়।

পর্যালোচনা ঃ

সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫ এর বিধি ১০(২) মোতাবেক, " In an inquiry conducted under this rule, the Inquiry Officer shall hold an inquiry at which oral evidence shall be heard and recorded as to such of the allegations as are not admitted and documentary evidence relevant or material in regard to the charge shall be considered. The accused shall be entitled to cross-examins the witnesses against him, to give evidence in person and to have such witness called for the defence as he may wish."

কিন্তু আলোচ্য মামলায় তদন্তকালে অভিযুক্ত/জনাব 'ক' এর বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগের সমর্থনে কোন সাক্ষীকে পরীক্ষা করা হয়নি এবং কোন প্রকার দলিলাদি বিধিগত ভাবে প্রমাণিত হয়নি। তদন্তকারী কর্মকর্তা বিভাগীয় মামলা রুজু হওয়ার পূর্বে অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে যে প্রাথমিক তদন্ত করেছিলেন সেই তদন্তের সাক্ষী প্রমাণের উপর নির্ভর করেছেন। জনাব খ তাঁর প্রাথমিক তদন্ত প্রতিবেদনকে প্রভূতভাবে তাঁর পরবর্তী বিভাগীয় তদন্ত প্রতিবেদনে ব্যবহার ও উল্লেখ করেছেন। অতএব তিনি খোলামন নিয়ে পূর্ব জ্ঞানহীন একটি নিরপেক্ষ তদন্ত প্রতিবেদন উপস্থাপন করেননি তা সুস্পষ্ট। কিন্তু Natural Justice এর সুপ্রতিষ্ঠিত নীতি এই যে এমন কাহারো উপর কোন তদন্ত ন্যস্ত করা যাবে না যাঁর বিচার্য বিষয়ে পূর্বেকার কোন সংযোগ রয়েছে।

এর সমর্থনে AIR 1957 Andhra 414 (11) হতে উদ্ধৃতি নিম্নরূপ ঃ

"It is a fundamental principle of natural justice that the officer selected to make an enquiry should be a person with an open mind and not one who is biassed against the person against whom action is sought to be taken or one who has prejudged the issue..... "

উক্ত রুলিং এর সমর্থনে AIR 1956 Calcutta 278(5) হতে উদ্ধৃত অংশ এই " In a departmental enquiry the enquiring officer cannot rely on his own evidence. This is contrary to the rules of natural justice because a man who is entrusted the enquiry cannot both be a judge and a witness."

এই মামলায় আরো লক্ষণীয় যে, যে প্রাথমিক তদন্ত প্রতিবেদন বিভাগীয় মামলার তদন্ত প্রতিবেদনে ব্যবহৃত ও উল্লিখিত হয়েছে তার কোন অনুলিপি আত্মপক্ষ সমর্থনকালে বা তদন্ত চলাকালে জনাব ক-কে সরবরাহ করা হয়নি যার ফলে আত্মপক্ষ সমর্থনের অধিকার হতে তাঁকে বঞ্চিত রাখা হয়েছে।

উপর্যুক্ত কারণে তদন্ত বিধিসম্মত না হওয়াতে সে তদন্ত প্রতিবেদনের ভিত্তিতে প্রদত্ত শাস্তি গ্রহণযোগ্য নয় বলে প্রশাসনিক আপীল ট্রাইবুনাল সিদ্ধান্ত দেন ।

৩'৭ সাত নম্বর ঘটনা ঃ

বাংলাদেশ সরকারের একজন প্রথম শ্রেণীর ঘোষিত কর্মকর্তা জনাব ক প্রেষণে একটি স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত থাকা অবস্থায় উক্ত প্রতিষ্ঠানের তহবিল

তছরূপ ও অন্যান্য অভিযোগের ভিত্তিতে তাঁর বিরুদ্ধে ৭-৫-১৯৮৫ তারিখে একটি বিভাগীয় তদন্ত মামলা রুজু করা হয়। জনাব ক প্রেষণে নিযুক্ত কর্মকর্তা বিধায় তদন্ত শেষে পরবর্তী কার্যব্যবস্থার জন্য তদন্ত প্রতিবেদন সহ যাবতীয় কাগজপত্র সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়ে প্রেরিত হয়। মন্ত্রণালয় বিষয়টিতে পরবর্তী ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য উক্ত প্রতিষ্ঠানের মহাপরিচালক ক্ষমতার অধিকারী মন্তব্য সহকারে প্রতিষ্ঠানে ফেরৎ পাঠালে উক্ত প্রতিষ্ঠানের মহাপরিচালক ৫-৯-১৯৮৫ তারিখে আদেশ দ্বারা জনাব ক -কে চাকুরী হতে বরখাস্ত করেন। সংক্ষুব্ধ হয়ে তিনি প্রশাসনিক ট্রাইবুনালে আবেদন করেন। প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের বিজ্ঞ সদস্য উভয় পক্ষের শুনানীর পর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত তর্কিত বরখাস্তের আদেশটি বেআইনী ও এখতিয়ার বহির্ভূত সাব্যস্ত করেন ও আবেদন মঞ্জুর করেন। এ আদেশে সংক্ষুব্ধ হয়ে মহাপরিচালক প্রশাসনিক আপীল ট্রাইবুনালে আপীল রুজু করেন। আপীল ট্রাইবুনাল আপীল নাকোচ করেন ও প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্ত বহাল রাখেন।

পর্যালোচনা ঃ
==========

জনাব ক একজন প্রথম শ্রেণীর সরকারী কর্মকর্তা ও রাষ্ট্রপতি তাঁর নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ। বাংলাদেশের সংবিধানের ১৩৫(১) অনুচ্ছেদের বিধান অনুযায়ী- "প্রজাতন্ত্রের কর্মে অসামরিক পদে নিযুক্ত কোন ব্যক্তি তাঁহার নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ অপেক্ষা অধঃস্তন কোন কর্তৃপক্ষের দ্বারা বরখাস্ত বা অপসারিত বা পদাবনমিত হইবে না।" সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ এর বিধি ৪(৬) এ সুস্পষ্ট উল্লেখ আছে যে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কোন কর্তৃপক্ষ কাহাকেও কোন গুরুদণ্ড প্রদান করতে পারবেন না। উল্লেখ্য উক্ত বিধিতে গুরুদণ্ড বলতে নিম্নপদ বা নিম্ন বেতনক্রমে অবনমন, বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান, চাকুরী হতে অপসারণ ও বরখাস্তকে বুঝানো হয়েছে।

অতএব সংবিধান এবং সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ উভয়ের বিধান অনুযায়ীই আলোচ্য ক্ষেত্রে বরখাস্তকরণের শাস্তি আরোপের উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হচ্ছেন রাষ্ট্রপতি।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় এ আদেশ জারী করতে পারতেন। কিন্তু এ ক্ষেত্রে তা হয়নি। নথি দৃষ্টে প্রতীয়মান হয় যে তদন্ত প্রতিবেদন সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়ের নিকট প্রেরিত হয়েছিল কিন্তু মন্ত্রণালয় এ অভিমত ব্যক্ত করেন যে প্রতিষ্ঠানের মহাপরিচালক এ বিভাগীয় মামলায় উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণের ক্ষমতার অধিকারী যা সংবিধান ও সংশ্লিষ্ট বিধি বিরোধী এবং আদৌ গ্রহণযোগ্য নয়।

সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ এর বিধি ১৪ অনুযায়ী প্রেষণে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের ক্ষেত্রে বিভাগীয় তদন্ত মামলায় যে কোন শাস্তি আরোপের ক্ষমতা বিধির ভাষায়, "Lending authority" অর্থাৎ ধার প্রদানকারী কর্তৃপক্ষের অথবা তদূর্ধ্ব কর্তৃপক্ষের, কোন ক্রমেই 'Borrowing authority'/বা ধার গ্রহণকারী কর্তৃপক্ষের নয়। সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ এর এ বিধানটি ও বর্তমান ক্ষেত্রে লঙ্ঘিত হয়েছে বিধায় ক-কে শাস্তি প্রদানের মহাপরিচালকের সিদ্ধান্ত বেআইনী ও এখতিয়ার বহির্ভূত বলে বিজ্ঞ সদস্য, প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল সিদ্ধান্ত দেন যা সঠিক বলে প্রশাসনিক আপীল ট্রাইবুনাল মন্তব্য করেন।

তবে এ প্রসঙ্গে প্রশাসনিক আপীল ট্রাইবুনাল নিম্নোক্ত মন্তব্যও করেন,---

"রেসপনডেন্টের বিরুদ্ধে গুরুতর অভিযোগ রহিয়াছে। উভয় পক্ষের স্বার্থে ও ন্যায় বিচারের লক্ষ্যে এবং প্রশাসনিক প্রয়োজনীয়তায় তদন্ত কার্যাবলী আইনানুগ সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ এর ১৪(২) ও ১৪(৩) বিধি মোতাবেক নিষ্পন্ন হওয়া উচিত।"

প্রশাসনিক আপীল ট্রাইবুনালের উপর্যুক্ত মূল্যবান মন্তব্য নিঃসন্দেহে বিধির ভ্রান্ত প্রয়োগ ও ফলশ্রুতিতে সৃষ্ট জটিলতার প্রতি ইঙ্গিতবাহী।

চতুর্থ অধ্যায়

৪.০ ভ্রান্তি কার্যক্রমের মাধ্যমে নিষ্পত্তিকৃত দশটি বিভাগীয় তদন্ত মামলার ভ্রান্তি সমূহ ঃ

মামলা নম্বর	ভ্রান্তি সমূহ
১.	মামলা রুজুর আদেশ নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বা তৎকর্তৃক নিযুক্ত (designated) কোন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত হয়নি অধঃস্তন কর্মকর্তা কর্তৃক এখতিয়ার বহির্ভূতভাবে প্রদত্ত হয়েছে। যা সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ এর বিধি ৭ এর পরিপন্থী। (২) চাকুরী হতে অপসারণের গুরুদন্ড নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত হয়েছে। যা বাংলাদেশ সংবিধানের অনুচ্ছেদ ১৩৫(১) ও সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ এর বিধি ৪(৬) এর পরিপন্থী।
২.	তদন্ত কালে অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগের সমর্থনে কোন সাক্ষীর মৌখিক সাক্ষ্য গ্রহণ করা হয়নি। তদন্ত কর্মকর্তা পূর্বে দাখিলকৃত কতিপয় প্রতিবেদন ও লিখিত বিবৃতির উপর নির্ভর করে তদন্ত প্রতিবেদন প্রণয়ন করেছেন। এ সমস্ত প্রতিবেদন ও বিবৃতির অনুলিপি অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সরবরাহ করা হয়নি বা এগুলি বিধিগত ভাবে প্রমানিত হয়নি এবং সংশ্লিষ্ট প্রতিবেদন দাতা বা বিবৃতি-দাতাদের জেরা করার কোন সুযোগ অভিযুক্ত ব্যক্তি পাননি। ফলে তদন্ত কালে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ এর বিধি ১০ লঙ্ঘিত হয়েছে এবং তদন্ত প্রহসনে পরিণত হয়েছে।

৩. দ্বিতীয় কারণ দর্শাও নোটিশ ছাড়া চাকুরী হতে বরখাস্ত করা হয়েছে যা সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ এর বিধি ৭(৬) এর পরিপন্থী ।

৪. দ্বিতীয় কারণ দর্শাও নোটিশের সাথে তদন্ত প্রতিবেদনের অনুলিপি দেয়া হয়নি যা সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ এর বিধি ৭(৫) এর পরিপন্থী ।

৫. তদন্তকারী কর্মকর্তা অভিযুক্তকে দৃষ্টান্তমূলক শাস্তি প্রদানের সুপারিশ করেন যা উপর্যুক্ত বিধিমালার বিধি ১০(৮) এর পরিপন্থী ।

৬. ধারগ্রহণকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক দন্ড প্রদত্ত হয়েছে যা বিধি ১৪ এর পরিপন্থী ।

৭. নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অধঃস্তন কর্তৃক গুরুদন্ড প্রদত্ত হয়েছে যা বিধি ৪(৬) এর পরিপন্থী ।

৮. অভিযুক্ত ব্যক্তির নিম্ন পদমর্যাদার একজন কর্মকর্তাকে তদন্ত বোর্ডের সদস্য হিসাবে নিয়োগ যা বিধি ৭(৩) এর পরিপন্থী ।

৯. আত্মপক্ষ সমর্থনে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে চাহিদা মোতাবেক নথি দেখতে না দেয়া যা বিধি ১০(২) এর পরিপন্থী ।

১০. তদন্ত বোর্ড নিরপেক্ষ কর্মকর্তা সমন্বয়ে গঠিত না হওয়া

পঞ্চম অধ্যায়

৫.০ সাময়িকভাবে বরখাস্তকরণের বিধানের প্রয়োগ পর্যালোচনা :

সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫-এর বিধি ১১ অনুযায়ী কর্তৃপক্ষের ধারণায় সাময়িকভাবে বরখাস্তকরণ প্রয়োজনীয় বলে মনে হলে কর্তৃপক্ষ অসদাচারণ/বিনা অনুমতিতে কার্য ত্যাগ/ দুর্নীতির দায়ে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করতে পারেন। অবশ্য কর্তৃপক্ষ যুক্তিযুক্ত মনে করলে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করণের পরিবর্তে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে লিখিতভাবে নির্দিষ্ট তারিখ হতে প্রাপ্য ছুটিতে যাবার নির্দেশ দিতে পারেন।

কোন সরকারী কর্মচারীকে চাকুরী হতে বরখাস্ত, অব্যাহতি বা বাধ্যতামূলক অবসর প্রদানের শাস্তি প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল কর্তৃক বাতিল ঘোষিত হলে কর্তৃপক্ষ মামলার পরিস্থিতি বিবেচনা করে যদি মূল অভিযোগের বিষয়ে আরো তদন্তের সিদ্ধান্ত নেন তা হলে অভিযুক্ত ব্যক্তি প্রথম বরখাস্ত/অব্যাহতি/বাধ্যতামূলক অবসরদানের তারিখ হতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বলে গণ্য হবেন।

বাংলাদেশ চাকুরী বিধি এর বিধি ৭৩ নোট ২ অনুযায়ী কোন সরকারী কর্মচারী ফৌজদারী অভিযোগে অথবা দেনার দায়ে 'Committed to prison' হলে সাময়িকভাবে বরখাস্তকৃত বলে গণ্য হবেন।

অর্থাৎ শেষোক্ত দুটি ক্ষেত্রে সাময়িকভাবে বরখাস্তকরণ আপনা আপনি হলেও প্রথম ক্ষেত্রে তা কর্তৃপক্ষের ইচ্ছাধীন। তবে তুচ্ছ ও মামুলী কারণে কোন সরকারী কর্মচারীকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করণের নেতিবাচক দিক নিম্নরূপ :

(১) সাময়িকভাবে বরখাস্তকৃত অবস্থার কারণে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী তাঁর সহকর্মী পরিবার ও সমাজের কাছে হেয় প্রতিপন্ন হওয়ায় অপাংক্তেয় বিবেচিত হন। ফলে তিনি আত্ম মর্যাদা হারান এবং অন্যের মর্যাদা নষ্ট করতে কুন্ঠিত হন না।

(২) সাময়িকভাবে বরখাস্তকৃত অবস্থায় সময় কর্ম হতে বিরত থাকার কারণে কর্ম-দক্ষতা ও কর্মস্পৃহা লোপ পায়।

(৩) সাময়িকভাবে বরখাস্তকৃত অবস্থায় থাকাকালে কর্মচারী অফিসের বাহিরে থাকার কারণে তাঁর সুশৃংখল আচরণ ও ভাল অভ্যাস নষ্ট হয়ে যেতে পারে। ফলে তিনি আরও বেপরোয়া হয়ে উঠতে পারেন।

(৪) অভিযোগ হতে অব্যাহতি লাভ করলে পূর্ব পদে অথবা সমমর্যাদা সম্পন্ন পদে পূর্ণ-বহাল করতে হয় এবং সাময়িকভাবে বরখাস্তকৃত সময়ের পূর্ণ বেতন ভাতাদি পরিশোধ করতে হয় অথচ ঐ সময়ে তাঁর নিকট হতে কোন সেবা পাওয়া যায়নি।

এ ব্যাপারে তৎকালীন পাকিস্তান সরকার (স্মারক নং F.32/48 ESTS (SE), dated karachi, the 21st July, 1949 এবং স্মারক নং RIII/15/1S-55/70/81, dated the 17th March, 1970 দ্রঃ) নিম্নোক্ত নির্দেশ জারী করেছিলেন :

"No Government servant should be placed under suspension except when it is really necessary and that the following factors should guide an officer in dealing whether or not to issue orders of suspension : .

(a) There must be a strong prima facie case, against the delinquent.

(b) If the offence is of serious nature that dismissal will be a probable penalty or such that it is unadvi-ceable to perform his duties of his office pending decision of the case, suspension is justifiable.

(c) Unless there is some very strong reason why offender should be allowed to continue to work until the case has been decided, suspension should not be resorted to.

(d) No one should be suspended for petty breach of dis-cipline or for minor departmental offences.

(e) No one should be suspended unless:

- (i) he willfully and obstinately refuse to carry out the orders ;
- (ii) during the course of enquiry his retention in his appointment would hamper or frustrate such enquiry ;
- (iii) he isunder police custody ;
- (iv) he is charged with an offence of a nature, which, if proved against him, would ordinarily result in his dismissal.

(Note : " Where documentary or oral evidence has been collected, the risk of any official tampering with evidence, (documentary or oral) no longer exists, the order of suspension should be cancelled, where however, there is still such a risk, he should be transferred, if possible. In case where police has intervened, the official is under arrest, the order of suspension must remain in force until sentence has been pronounced,")

কিন্তু বাস্তবে কি ঘটছে তা পর্যালোচনার জন্য একটি দপ্তরের বিগত তিন বছরে (১৯৯০ হতে ১৯৯২ সাল) সাময়িকভাবে বরখাস্ত করণের ঘটনাগুলি পর্যালোচনা করা হয়েছে। বর্তমান বিভির আওতাভুক্ত একটি অফিস হতে এতদুদ্দেশ্যে প্রস্তুতকৃত ছকের (পরিশিষ্ট -ক) মাধ্যমে এ ব্যাপারে তথ্য সংগৃহীত হয়েছে। সংশ্লিষ্ট দপ্তরে আলোচ্য সময়ে ১৩ টি সাময়িকভাবে বরখাস্ত করণের ঘটনা ঘটেছে। এই ১০ টি ঘটনার বিস্তারিত তথ্য সারণীতে (সারণী নং- ১) দ্রষ্টব্য ।

সারণী-১

সাময়িকভাবে বরখাস্ত করণের ঘটনাসমূহ সম্বন্ধে তথ্যাদি

মামলা নং	অভিযোগ অনুযায়ী অপরাধ	মামলার ফলাফল	সাময়িকভাবে বরখাস্ত থাকার সময়কাল (দিন)	বিভাগীয় তদন্ত মামলা নিষ্পত্তিতে ব্যয়িত সময় (দিন)	সাময়িকভাবে বরখাস্তকৃত সময়ের বেতনভাতা প্রদানের অবস্থা
১।	অসদাচারণ (কর্তব্যে অবহেলা)	তিরস্কার	৪৯	২৭	পূর্ণ বেতনভাতা পেয়েছে
২।	অসদাচারণ (কর্তব্যে অবহেলা)	তিরস্কার, ক্ষতির অর্থ আদায়	৬৫	৪৬	বেতন ভাতা পায়নি
৩।	অসদাচারণ (কর্তব্যে অবহেলা ও কর্তৃপক্ষীয় নির্দেশ উপেক্ষা)	বার্ষিক বেতন বৃদ্ধি দুই বছরের জন্য স্থগিত	১৬৭	১৪৪	বেতন ভাতা পায়নি
৪।	অসদাচারণ (কর্তব্যে অবহেলা)	অব্যাহতি	৩৭	৫৯	পূর্ণ বেতনভাতা পেয়েছে
৫।	অসদাচারণ (কর্তব্যে অবহেলা)	তিরস্কার	৯৭	৮৯	পূর্ণ বেতনভাতা পেয়েছে
৬।	অসদাচারণ (অশোভনীয় আচরণ)	অব্যাহতি	১৩৫	১১৪	পূর্ণ বেতনভাতা পেয়েছে
৭।	অসদাচারণ (কর্তব্যে অবহেলা)	অব্যাহতি	৮৪	৮০	পূর্ণ বেতনভাতা পেয়েছে
৮।	অসদাচারণ (কর্তব্যে অবহেলা)	অব্যাহতি	৮৪	৮০	পূর্ণ বেতনভাতা পেয়েছে
৯।	অসদাচারণ (কর্তব্যে অবহেলা)	অব্যাহতি	৮৪	৮০	পূর্ণ বেতনভাতা পেয়েছে

১০।	অসদাচারণ (কর্তব্যে অবহেলা)	অব্যাহতি	৮৪	৮০	পূর্ণ বেতনভাতা পেয়েছে
১১।	অসদাচারণ (অশোভনীয় আচরণ)	বার্ষিক বেতন বৃদ্ধি এক বছরের জন্য স্থগিত	৯১	২০২	পূর্ণ বেতনভাতা পেয়েছে
১২।	অসদাচারণ (কর্তব্যে অবহেলা ও অশোভনীয় আচরণ)	অব্যাহতি	৩৫	কোন তদন্ত মামলা রুজু হয়নি	পূর্ণ বেতনভাতা পেয়েছে
১৩।	অসদাচারণ (তদারকী দায়িত্ব পালনে ব্যর্থতা)	অব্যাহতি	৩১	কোন তদন্ত মামলা রুজু হয়নি	পূর্ণ বেতনভাতা পেয়েছে

উৎস ঃ বর্তমান বিধির আওতাভুক্ত একটি অফিস হতে এতদুদ্দেশ্যে প্রস্তুতকৃত ছকের মাধ্যমে সংগৃহীত তথ্য ।

(গোপনীয়তার স্বার্থে অফিসের নাম প্রকাশ করা হলো না ।)

সারণী-১ হতে দেখা যায় সাময়িকভাবে বরখাস্তকরণের ১৩ টি মামলার মধ্যে ৮ টিতেই অভিযুক্ত ব্যক্তিগণ অভিযোগ হতে অব্যাহতি লাভ করেছেন। বাকী ৫ টি শাস্তির ঘটনার মধ্যে ৩ টিতেই সর্বনিম্ন শাস্তি তিরস্কার প্রদত্ত হয়েছে আর দুটিতে দ্বিতীয় সর্ব নিম্ন শাস্তি নির্দিষ্ট সময়ের জন্য বার্ষিক বেতনবৃদ্ধি বন্ধ করা হয়েছে মাত্র।
এবং বিধানটির সঠিক প্রয়োগ হয়নি
পূর্বে উল্লেখিত সরকারী নির্দেশের এখানে কোন তোয়াক্কা করা হয়নি/তা বলাই-বাহুল্য। ১৩ টি ক্ষেত্রের মাত্র দুটি ক্ষেত্র ভিন্ন ১১ টি ক্ষেত্রেই সাময়িকভাবে বরখাস্তকৃত সময়ে সেবা প্রাপ্তি ছাড়াই পূর্ণ বেতনভাতা প্রদত্ত হয়েছে। তবে একটি ইতিবাচক দিক লক্ষণীয় যে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীদের দীর্ঘ মেয়াদী ভিত্তিতে ঝুলিয়ে রাখা হয়নি। মামলা নিষ্পত্তিত এবং সাময়িকভাবে বরখাস্তকৃত অবস্থায় রাখা উভয় ক্ষেত্রেই অধিকাংশ মামলায় তুলনামূলক ভাবে কম সময় নেয়া হয়েছে। যা নীচের সারণী হতে দেখা যায়।

সারণী- ২

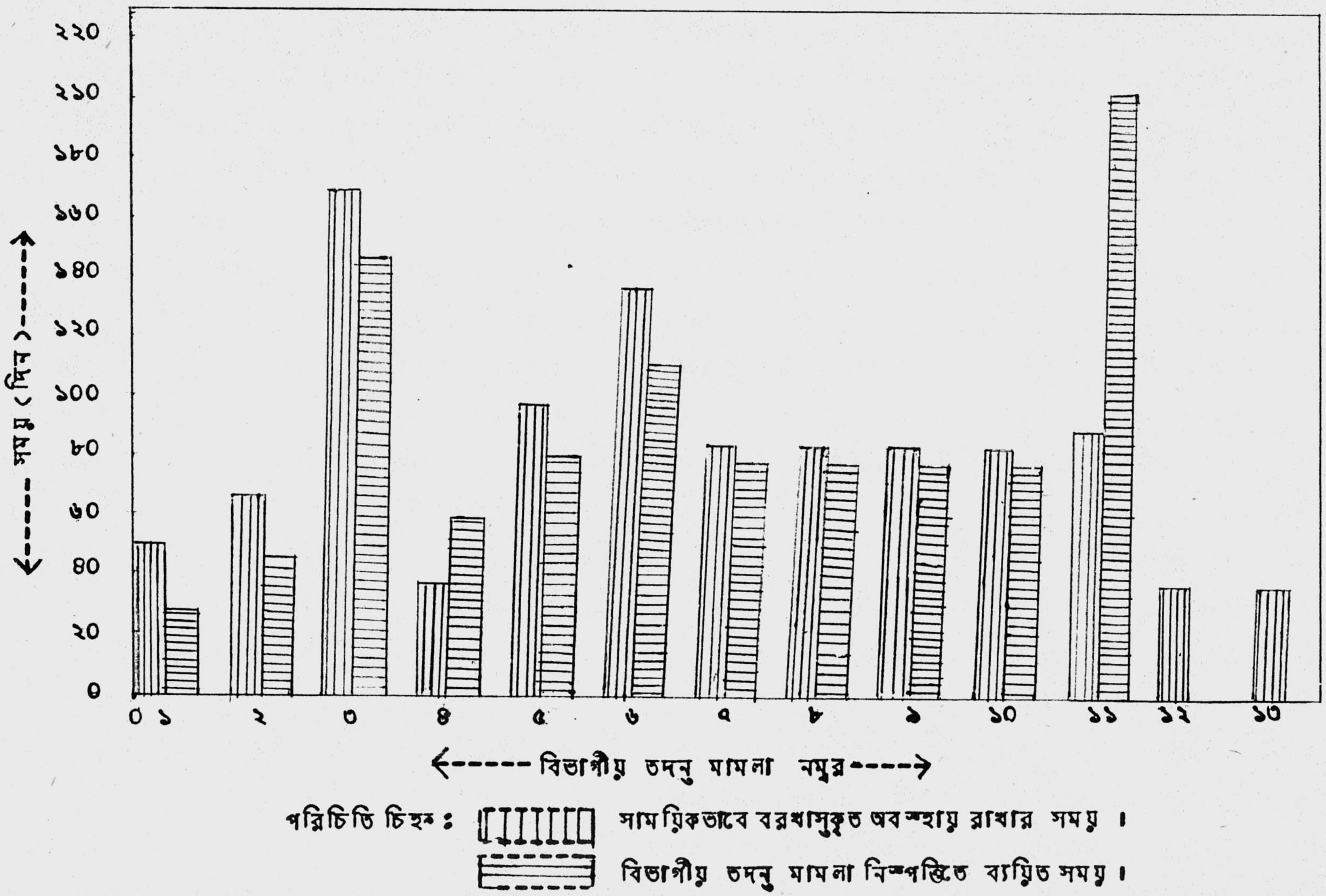
সাময়িকভাবে বরখাস্তকৃত অবস্থায় রাখা ও
বিভাগীয় তদন্ত মামলা নিষ্পত্তিতে ব্যয়িত সময়।

	ঘটনার সংখ্যা	
সময় (দিন)	সাময়িকভাবে বরখাস্তকরণের	বিভাগীয় তদন্ত মামলার
অনূর্ধ্ব - ৩০	-	১
৩১ - ৬০	৪	২
৬১ - ৯০	৫	৫
৯১ - ১২০	২	১
১২১ - ১৫০	১	১
১৫১ - ১৮০	১	-
১৮১ - ২১০	-	১
মোট	১৩	১১

দুটি ক্ষেত্রে বিভাগীয় তদন্ত মামলা রুজু হয়নি।

চিত্র- ১

সাময়িকভাবে বরখাস্তকৃত অবস্থায় রাখা ও বিভাগীয় তদন্ত মামলা নিষ্পত্তিতে ব্যয়িত সময়



ষষ্ঠ অধ্যায়

৬.০ মতামত জরীপের ফলাফল

সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালার প্রয়োগের ধরণ, সরকারী কর্মচারীদের উপর এর প্রভাব, ভ্রান্ত প্রয়োগের (যদি হয়ে থাকে) কারণ ও এ অবস্থা হতে উত্তরণের উপায় ইত্যাদি বিষয় সম্বন্ধে লিখিত প্রশ্নমালার (পরিশিষ্ট খ) মাধ্যমে এ বিধিমালার আওতাভুক্ত ১০০জন কর্মকর্তা/কর্মচারীদের মতামত সংগ্রহ করা হয়। পেশা অনুযায়ী উত্তরদাতাদের শ্রেণী বিন্যাস নিম্নরূপ :

সারণী- ৩

পেশাওয়ারী উত্তরদাতাদের শ্রেণী বিন্যাস

(N = ১০০)

পেশা	সংখ্যা	শতকরা
প্রশাসনিক ক্যাডার	৪২	৪২.০
অন্যান্য ক্যাডার	৩২	৩২.০
নন-ক্যাডার : প্রশাসনিক	১০	১০.০
নন-ক্যাডার : বিশেষজ্ঞ	১৬	১৬.০
	১০০	১০০.০

উত্তরদাতাদের চাকুরীর মেয়াদ নীচের সারণী হতে দেখা যায়।

সারণী- ৪

উত্তরদাতাদের চাকুরীর মেয়াদ

(N = ১০০)

মেয়াদ	সংখ্যা	শতকরা
অনুর্ধ - ৫ বছর	৪	৪.০
৬ - ১০ বছর	১৮	১৮.০
১১ - ১৫ বছর	১৪	১৪.০
১৬ - ২০ বছর	১৭	১৭.০
২০ - ২৫ বছর	২১	২১.০
২৫ বছরের উর্ধে	২৬	২৬.০
মোট	১০০	১০০.০

উত্তরদাতাদের পদ-পর্যায় নিম্নরূপ ঃ

সারণী-৫

উত্তরদাতাদের পদ-পর্যায়

(N = ১০০)

পদ-পর্যায়	সংখ্যা	শতকরা
যুগ্ম-সচিব বা সমমান	৯	৯.০
উপ-সচিব বা সমমান	৩১	৩১.০
সিনিয়র সহকারী সচিব বা সমমান	১৬	১৬.০
সহকারী সচিব বা সমমান	২৯	২৯.০
উর্ধতন অফিস সহকারী বা সমমান	৮	৮.০
নিম্নমান সহকারী বা সমমান	৭	৭.০
	১০০	১০০.০

শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা গ্রহণকালে বিধিমালা পদ্ধতিগত দিক দিয়ে কিভাবে প্রয়োগ হচ্ছে এর উত্তরে উত্তরদাতাদের উত্তর নিম্নরূপ ঃ

সারণী-৬

পদ্ধতিগতভাবে বিধির প্রয়োগের ধরণ

(N = ৮৮)

প্রয়োগের (%)	প্রয়োগের ধরণ (উত্তর দাতাদের সংখ্যায়		
	সঠিক	ভ্রান্ত	পক্ষপাতপূর্ণ
১ - ১০	৬	২৪	২২
১১ - ২০	৬	১৮	২০
২১ - ৩০	১৭	২৪	১৯
৩১ - ৪০	৯	৮	৬
৪১ - ৫০	১৬	৯	১৩
৫১ - ৬০	১৪	২	২
৬১ - ৭০	৪	১	৩
৭১ - ৮০	১০	২	১
৮১ - ৯০	-	-	-
৯১ - ১০০	৬	-	-
	৮৮	৮৮	৮৭

কোন কোন উত্তরদাতা প্রতিটি ক্ষেত্রে শতকরা হার উল্লেখ করেননি ।

ভ্রান্ত প্রয়োগ বলতে - প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষের বিধি সম্বন্ধে অজ্ঞতা ও সঠিকভাবে বিধি প্রয়োগের গুরুত্বের প্রতি অনীহার জন্য বিষয়টিকে হালকা ভাবে গ্রহণ জনিত কারণে বিধির ভুল প্রয়োগকে বুঝানো হয়েছে ও

পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগ বলতে - প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক কাম্য নিরপেক্ষ ও নৈর্ব্যক্তিক প্রয়োগের পরিবর্তে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে বেআইনীভাবে সুবিধা প্রদান/ক্ষতিগ্রস্থ করণের জন্য বিধির ব্যক্তিনির্ভর খেয়ালী প্রয়োগকে বুঝানো হয়েছে মর্মে প্রশ্নপত্রে ব্যাখ্যা দেয়া হয়েছিল ।

সারণী হতে দেখা যায় শতকরা ৫০ হতে ৮০ ভাগ ক্ষেত্রে বিধিটির ভ্রান্ত প্রয়োগ হচ্ছে এমন মনে করেন ৫ জন (৬%) উত্তরদাতা । শতকরা ১ হতে ৩০ ভাগ ক্ষেত্রে ভ্রান্ত প্রয়োগ হচ্ছে এমন মনে করেন ৬৬ জন (৭৫%) উত্তরদাতা । বিধিটির পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগ শতকরা ৫০-৮০ ভাগ ক্ষেত্রে হচ্ছে এমনটি মনে করেন ৬ জন (৭%) উত্তরদাতা । শতকরা ১-৩০ ভাগ ক্ষেত্রে পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগ হচ্ছে এমন মনে করেন ৬১ জন (৭০%) উত্তরদাতা । অনূর্ধ শতকরা মাত্র ৫০ ভাগ ক্ষেত্রে বিধিটির সঠিক প্রয়োগ হচ্ছে এমন মনে করেন ৫৪ জন (৬১%) উত্তরদাতা ।

সারণী - ৭

পদ্ধতিগত দিক দিয়ে বিধির প্রয়োগের ধরণ ও শতকরা হার

প্রয়োগের ধরণ	শতকরা
সঠিক	৪৭.০
ভ্রান্ত	২৬.০
পক্ষপাতপূর্ণ	২৭.০

উত্তরদাতাদের মতে শতকরা মাত্র ৪৭ ভাগ ক্ষেত্রে বিধিটির সঠিক প্রয়োগ হয় । তাঁদের মতে বিধিটির ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগের শতকরা হার যথাক্রমে ২৬ ও ২৭ ।
বিধির এই ভ্রান্ত প্রয়োগের কারণ কি এ প্রশ্নের উত্তরে সর্বাধিক কারণ হিসাবে চিহ্নিত হয়েছে সঠিকভাবে বিধি প্রয়োগের গুরুত্বের প্রতি প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অনীহা, ৫৮ জন এ মত দিয়েছেন।

৪৫ জন মত দিয়েছেন প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষের সংশ্লিষ্ট বিধি সম্বন্ধে অজ্ঞতা এজন্য দায়ী। ৩১ জন চিহ্নিত করেছেন প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষের হয়রানীমূলক দৃষ্টিভঙ্গী দ্বারা চালিত হওয়াকে। বিধিগত জটিলতা ও অস্পষ্টতাকে দায়ী করেছেন ১৪ জন। উত্তরদাতাগণ এক্ষেত্রে একাধিক কারণকে চিহ্নিত করেছেন।

পক্ষান্তরে বিধির পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগের কারণ উত্তরদাতাদের মতে নিম্নরূপ :

সারণী- ৮

বিধির পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগের কারণ

(N =১০০)

উল্লেখযোগ্য কারণ সমূহ	সংখ্যা
অভিযুক্ত ব্যক্তিকে বেআইনীভাবে সুবিধা প্রদান	৪৯
অভিযুক্ত ব্যক্তিকে বেআইনীভাবে ক্ষতিগ্রস্থ করণ	৩৫
পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগকারীদের বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণে আইনের বিধানের অভাব	৩৫
প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষের হয়রানীমূলক দৃষ্টিভঙ্গী দ্বারা চালিত হওয়া	২৯
অন্যান্য কারণ	১৩

(উত্তরদাতাগণ একাধিক কারণকে চিহ্নিত করেছেন)

বিধির এই ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগের অবস্থা হতে উত্তরণে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিদের বিরুদ্ধে আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণ সঙ্গত বলে মনে করেন কি এ প্রশ্নের উত্তর নিম্নরূপ :

সারণী- ৯

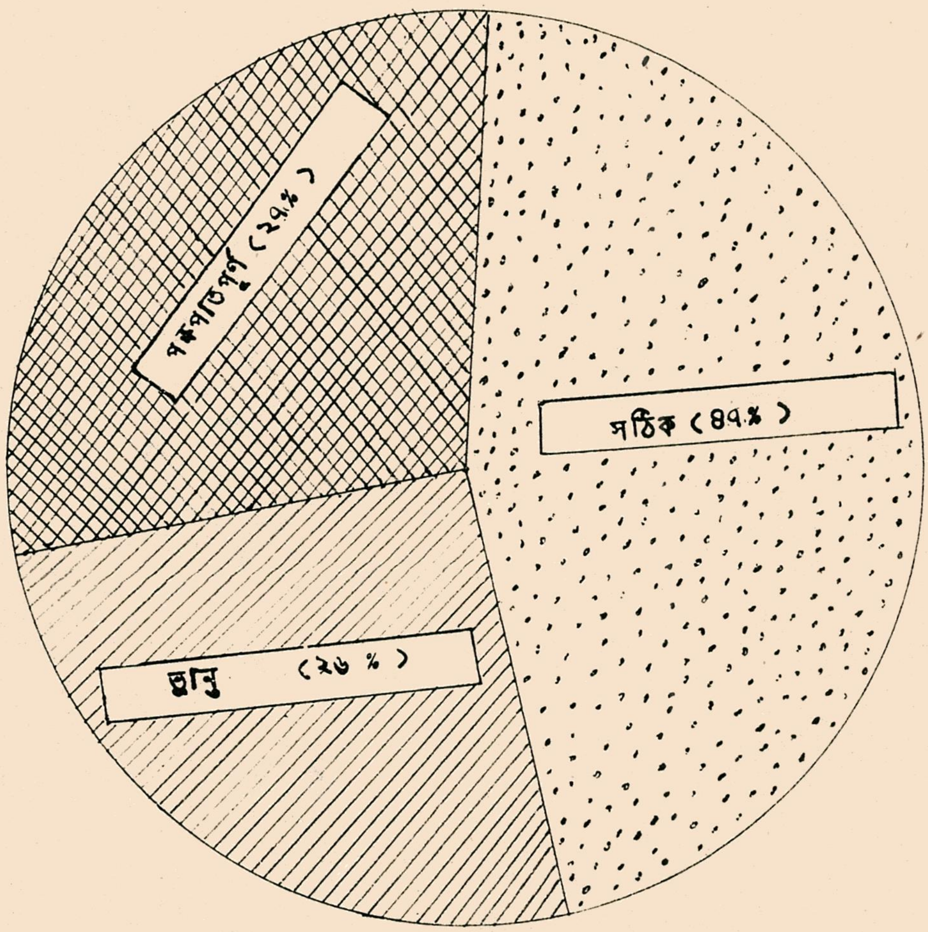
ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগকারীদের বিরুদ্ধে
আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণের ব্যাপারে মত

প্রয়োগের ধরণ	আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণ	
	উচিত	অনুচিত
ভ্রান্ত	৭৭ জন (৮২%)	১৭ জন (১৮%)
পক্ষপাতপূর্ণ	৮৪ জন (৯৫%)	৪ জন (৫%)

কয়েকজন উত্তরদাতা এ ব্যাপারে নিশ্চিত নন বলে মনে হয়েছে কারণ তাঁরা কোন উত্তর দেননি। সারণী হতে সুস্পষ্ট যে অধিকাংশ উত্তরদাতাই মনে করেন বিধির ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগকারীদের বিরুদ্ধে আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণ সঙ্গত।

চিত্র- ২

উত্তরদাতাদের মতামত অনুযায়ী পদ্ধতিগত দিক দিয়ে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালার প্রয়োগের ধরণ ও শতকরা হার



ঘুষ ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগকারীদের বিরুদ্ধে আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণে অবস্থার উন্নতি ঘটবে কি না এ প্রশ্নের উত্তর নিম্নরূপ :

সারণী- ১০

অবস্থার উন্নয়নে আইনগত ব্যবস্থা
গ্রহণের ভূমিকা

প্রয়োগের ধরণ	অবস্থার উন্নতি (উত্তর দাতাদের সংখ্যায়)			
	হ্যাঁ	না	আংশিক	উত্তরদেননি
ঘুষ	৫৩(৫৩%)	১০(১০%)	৩৪(৩৪%)	৩(৩%)
পক্ষপাতপূর্ণ	৪৭(৪৭%)	৩(৩%)	৩৮(৩৮%)	১২(১২%)

(বন্ধনীর মধ্যে শতকরা হার দেখানো হয়েছে)

উত্তরদাতাদের মতে আইনগত ব্যবস্থার সাথে পরিপূরক হিসাবে গ্রহণযোগ্য সুপারিশ সমূহ নীচের সারণীতে দেখা যায় ।

সারণী- ১১

আইনগত ব্যবস্থার সাথে পরিপূরক হিসাবে
গ্রহণযোগ্য ব্যবস্থা সমূহ

(N = ১০০)

ব্যবস্থা সমূহ	প্রয়োগের ক্ষেত্র ও সুপারিশকারীর সংখ্যা	
	ঘুষ	পক্ষপাতপূর্ণ
১। প্রাতিষ্ঠানিক প্রশিক্ষণ	৭২	৭১
২। কর্মকালীন প্রশিক্ষণ	৬৩	৬২
৩। নিষ্ঠা ও সততার সাথে নিজ দায়িত্ব পালনের গুরুত্বের প্রতি সজাগ করণ	৭৮	৮২
৪। বিষয়টির গুরুত্ব সম্বন্ধে সচেতন করণ	৬২	৭০
৫। পরিদর্শন	৪৪	৫৪
৬। প্রেষণা	৩৬	৪৪
৭। অন্যান্য	১	৪

(উত্তরদাতাগণ একাধিক ব্যবস্থার সুপারিশ করেছেন)

সারণী হতে দেখা যায় নিষ্ঠা ও সততার সাথে নিজ দায়িত্ব পালনের গুরুত্বের প্রতি সজাগকরণের উপর সর্বাধিক গুরুত্ব আরোপ করা হয়েছে। প্রাতিষ্ঠানিক ও কর্মকালীন প্রশিক্ষণ এবং বিষয়টির গুরুত্ব সম্বন্ধে সচেতনকরণও যথেষ্ট গুরুত্ব পেয়েছে । পরি-দর্শন ও প্রেষণা তুলনামূলকভাবে কম গুরুত্ব পেয়েছে ।

বিধির ভ্রান্ত প্রয়োগের কারণে অনেকক্ষেত্রে প্রকৃত দোষী অভিযুক্ত ব্যক্তিও আপীল পর্যায়ে বিধি প্রয়োগে "পদ্ধতিগত ত্রুটির" সুবিধা পেয়ে শাস্তি হতে অব্যাহতি লাভ করেন কিনা এ প্রশ্নে উত্তরে প্রায় সকল উত্তরদাতাই, ৯৪ জন (৯৯%) ইতিবাচক উত্তর দিয়েছেন। ১ জন নেতিবাচক উত্তর ও ৫ জন কোন উত্তর দেননি। এদের মধ্যে ৪৯ জন (৫২%) এর মতে মোট শাস্তি প্রদত্ত মামলার শতকরা ৫০ ও তদূর্ধ্ব ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তিরা এ সুবিধা পেয়ে থাকেন। অন্যান্য ৪৫ জন এর (৪৮%) মতে এ সুবিধা প্রাপ্তির হার শতকরা ৫০ এর নীচে ।

বিধির ভ্রান্ত প্রয়োগের ফলে অনেক ক্ষেত্রেই নির্দোষ ব্যক্তিরা হয়রানীর শিকার হন কি না এ প্রশ্নের উত্তরে ৮১ জন উত্তরদাতাই ইতিবাচক মন্তব্য রাখেন। এদের মধ্যে ১৩ জন (১৭%) মনে করেন মোট শাস্তি প্রদত্ত মামলার শতকরা ৫০ ভাগ ও তদূর্ধ্ব ক্ষেত্রে নির্দোষ ব্যক্তিরা এ হয়রানীর শিকার হচ্ছেন । ২৭ জন (৩৫%) মনে করেন শতকরা ২৫-৪৯ ভাগ ক্ষেত্রে নির্দোষ ব্যক্তিরা এ হয়রানীর শিকার হচ্ছেন। মোট ৭৭ জন উত্তর দাতা এক্ষেত্রে মতামত দিয়েছেন ।

শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা গ্রহণকালে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সাময়িকভাবে বরখাস্তকরণের বিধান সঠিকভাবে পালিত হয় কি না এ প্রশ্নের উত্তরে ৬৭ জন (৭০%) নেতিবাচক মন্তব্য করেছেন। সঠিকভাবে প্রয়োগের কথা বলেছেন ২৯ জন (৩০%) কর্তৃপক্ষীয় হয়রানীমূলক মানসিকতার কারণে এটি প্রয়োগ করা হয় এমনটি মনে করেন ৫২ জন উত্তরদাতা আর ২৭ জনের মতে লঘু অপরাধের ক্ষেত্রেও এটি প্রয়োগ করা হয় অপ্রয়োজনীয়ভাবে ।
৭৮ জন (৮১%) উত্তরদাতার মতে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করণ একজন পুনর্বহালকৃত কর্মচারীর ভবিষ্যৎ চাকুরী জীবনে নেতিবাচক প্রভাব ফেলে পক্ষান্তরে ১৮ জন (১৯%) মতে এ প্রভাব ইতিবাচক। (কিছু কিছু উত্তরদাতা কোন কোন প্রশ্নের উত্তর দেননি।)

উত্তরদাতাদের মতে প্রভাবসমূহ নিম্নরূপ ঃ

নেতিবাচক প্রভাব সমূহ ঃ

(১) সরকারী দায়িত্ব পালনে ভীতি ও অনীহার সৃষ্টি হয়।

(২) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর মনোবল ভেঙ্গে পড়ে। গতিশীলতা কমে যায়, স্বতঃস্ফূর্ততা থাকে না এবং সরকারী দায়িত্ব পালনে নিরুৎসাহিত বোধ করেন, ঐকান্তিকতা বিঘ্নিত হয়।

(৩) কর্মক্ষেত্রে সম্মান নষ্ট হয় এবং হীনমন্যতায় ভোগেন।

(৪) উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের দৃষ্টিতে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর প্রতি বিরূপ ধারণার সৃষ্টি হয় ফলে পদোন্নতির ক্ষেত্রে নেতিবাচক প্রভাব পড়ে।

(৫) অনর্থক আর্থিক কষ্টে নিপতিত হন।

(৬) উর্ধ্বতন কর্মকর্তার প্রতি অবিশ্বাস জন্মে এবং শ্রদ্ধা হ্রাস পায়।

(৭) মুক্ত চিন্তা ও সৃজনশীলতা বহুলাংশে হারিয়ে ফেলেন।

(৮) কাজের গুণগত মান ও দক্ষতা হ্রাস পায়।

(৯) সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় নিজেকে বিরত রাখতে চান, এক ধরণের পলায়নী মনোভাবের সৃষ্টি হয়।

(১০) সার্বক্ষণিকভাবে উদ্বেগ এবং উৎকন্ঠায় থাকেন।

(১১) নৈতিক অধঃপতন হতে পারে।

(১২) কাজে উৎসাহ উদ্দীপনা হারিয়ে ফেলেন।

(১৩) হীনমন্যতা জনিত নৈরাশ্যের সৃষ্টি হয়, হতাশাবোধের জন্ম নেয়।

(১৪) বেপরোয়া মনোভাব সৃষ্টি হয় এবং চাকুরীর শৃঙ্খলার প্রতি শ্রদ্ধাবোধ বিনষ্ট হয়।

ইতিবাচক প্রভাব সমূহ ঃ

(১) ভবিষ্যতের জন্য সতর্ক হন।

(২) কর্মস্পৃহা বেড়ে যায় এবং নিষ্ঠার সংগে কাজ করেন।

(৩) অন্যায় কাজ থেকে নিজেকে বিরত রাখেন।

(৪) কাজের বৈধতা কতটুকু তা চিন্তা করে কাজ করেন।

(৫) দায়িত্ব সচেতনতা বৃদ্ধি পায়।

(৬) দুর্নীতি ও অবৈধ কাজ সম্পর্কে সচেতন থাকেন।

(৭) আইন কানুন সম্পর্কে জ্ঞান লাভের আগ্রহ বৃদ্ধি পায়।

১০. জন (১৪%) উত্তরদাতা মনে করেন বিধির ভ্রান্ত / পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগ ভুক্তভোগী কর্মচারীর ভবিষ্যৎ কর্মজীবনে প্রভাব ফেলে। যদিও ৬ জনের (৬%) মতে কোন প্রভাব ফেলে না। গুরুত্বপূর্ণ প্রভাব সমূহ নিম্নরূপ :

(১) কাজের প্রতি অনীহার সৃষ্টি হয়, নেতিবাচক দৃষ্টিভংগি গড়ে উঠে, এবং কর্মস্পৃহা কমে যায়।

(২) সংশ্লিষট কর্মচারী চাকুরীতে আর্থিক দিক থেকে ক্ষতি গ্রস্হ হতে পারেন। জ্যেষ্ঠতায় ও পদোন্নতিতে নেতিবাচক প্রভাব পড়তে পারে এবং সহকর্মীদের নিকট দোষী কর্মকর্তা হিসেবে চিহ্নিত হতে পারেন।

(৩) সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর মধ্যে হতাশার সৃষ্টি হতে পারে।

(৪) উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের প্রতি শ্রদ্ধাবোধ ও আস্হা কমে যায়।

(৫) সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তার দক্ষতা হ্রাস পায়।

(৬) সামাজিক ভাবে অপদস্হ হন।

(৭) সৃজনশীলতা কাজে অনাগ্রহ, হীনমন্যতার সৃষ্টি, নৈতিক অবক্ষয় এবং মনোবল হারিয়ে ফেলেন।

(৮) আইনের প্রতি শ্রদ্ধা হারান ফলে দুর্নীতি প্রবণতা বৃদ্ধি পায়।

(৯) প্রশাসনের দুর্বলতা প্রকাশ পায়।

(১০) কর্মচারীকে অযথা হয়রানীর শিকার হতে হয়।

(১১) সামাজিক ভাবে হেয় প্রতিপন্ন হওয়ায় হীনমন্যতা বোধের সৃষ্টি হয়।

(১২) অপরাধ করে সাজা না পেলে দ্বিগুণ উৎসাহে অপরাধ করা শুরু করে।

২৪-৭-১৯৮৪ এর পূর্বে বিভাগীয় তদন্ত মামলা নিষ্পত্তিতে কোন সময়সীমা আরোপিত ছিলনা। অনেক সময় বিভাগীয় তদন্ত মামলা নিষ্পত্তিতে বছরের পর বছর পার হয়ে যেত। "Justice delayed is justice denied"-- কথাটি অরণ্যে রোদনের মত শোনাত। দীর্ঘদিন পর মামলা নিষ্পত্তি হলে দেখা যেত অনেক ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি অভিযোগ হতে অব্যাহতি লাভ করছেন। এই প্রেক্ষাপটে নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে মামলা নিষ্পত্তির বিধান রেখে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৪ জারী করা হয়, ১৯-৭-১৯৮৪ হতে। বিধিমালার বিধি ৬ ও বিধি ৭ অনুযায়ী লঘুদন্ড আরোপের ও গুরুদন্ড আরোপের তদন্ত পদ্ধতির আওতায় শুরু মামলা সমূহ নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে নিষ্পত্তি করার বিধান ছিল। অন্যথায় বিধি ৬(১)(জি) ও বিধি ৭(১১) মোতাবেক নির্ধারিত দিনের পর অভিযুক্ত ব্যক্তি আপনা আপনি অভিযোগ হতে অব্যাহতি পেতেন। সময়মত সুবিচার নিশ্চিত করতে এটি অত্যন্ত বলিষ্ঠ একটি পদক্ষেপ ছিল বলে অনেকে মনে করেন। ২১-৮-১৯৮৫ হতে কার্যকর সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ এর বিধি ৬(৪) ও বিধি ৭(৯) মোতাবেক লঘুদন্ড ও গুরুদন্ড আরোপের তদন্ত পদ্ধতির আওতায় শুরু মামলা সমূহ নিষ্পত্তির জন্য যথাক্রমে ৯০ ও ১৫০ দিন সময়সীমা নির্ধারণ করা হয়।

১৪-৯-১৯৮৯ তারিখে জারীকৃত এস আর ও ৩০৪-আইন/৮৯/সম(বিধি-৫) ১ডি/৮৮.

এর মাধ্যমে এই সময়সীমা সম্পর্কিত বিধি ৬(৪) ও বিধি ৭(৯) বিলুপ্ত ঘোষণা করা হয় অর্থাৎ কোন বিভাগীয় তদন্ত মামলার নিষ্পত্তি বছরের পর বছর বিলম্বিত হলেও অভিযুক্ত ব্যক্তির জন্য কোন আইনগত প্রতিকারের পথ খোলা থাকলোনা। অবশ্য সংস্থাপন মন্ত্রণালয় ৪-১২-১৯৮৯ তারিখের সম(বিধি-৫) ১ডি-২১/৮৯-১৯০(১০০) নম্বর প্রজ্ঞাপন মারফৎ "সম্ভাব্য ক্ষেত্রে গুরুদন্ডের বিভাগীয় তদন্ত প্রতিবেদন তিন মাসের মধ্যে এবং লঘুদন্ডের বিভাগীয় তদন্ত প্রতিবেদন দুই মাসের মধ্যে দাখিল করিবার জন্য তদন্ত বোর্ড/তদন্ত কর্মকর্তাকে সাধারণভাবে নির্দেশ" দেবার জন্য বলা হয়।

এই পটভূমিতে মতামত জরীপের উত্তরদাতাদের জন্য সময়সীমা আরোপ সংক্রান্ত একটি প্রশ্ন রাখা হয়েছিল যার উত্তর নিম্নরূপ :

সারণী- ১২

আরোপিত সময়সীমা সম্বন্ধে মতামত

(N = ১০০)

মতামত	উত্তরদাতা	শতকরা হার
সঙ্গত ছিল	৯০	৯০·০
সঙ্গত ছিলনা	১০	১০·০
মোট	১০০	১০০·০

দেখা যায় ৯০ জন (৯০%) উত্তরদাতা জানিয়েছেন যে বিভাগীয় তদন্ত মামলা নিষ্পত্তিতে সময়সীমা আরোপ অত্যন্ত সংগত পদক্ষেপ ছিল । ১০ জন (১০%) উত্তর দাতা অবশ্য এ ব্যাপারে ভিন্ন মত পোষণ করেছেন । তাঁদের ধারণায় সময়সীমা আরোপ কোন সংগত পদক্ষেপ ছিলনা ।

আরোপিত সময়সীমা (গুরুদন্ডের তদন্ত পদ্ধতির জন্য ১৫০ দিন এবং লঘু দন্ডের তদন্ত পদ্ধতির জন্য ৯০ দিন) পর্যাপ্ত/কম/বেশী ছিল কি না এ প্রশ্নের উত্তরে ৮৩জন (৮৩%) উত্তরদাতা আরোপিত সময়সীমা পর্যাপ্ত ছিল বলে মত প্রকাশ করেছেন । ১৫ জন (১৫%) উত্তরদাতার মতে এ সময়সীমা কম ও ২ জনের (২%) মতে সময়সীমা বেশী ছিল । (সারণী ১৩ দ্রষ্টব্য)

সারণী- ১৩

আরোপিত সময়সীমার স্থিতিকাল সম্বন্ধে মতামত

(N = ১০০)

মতামত	উত্তর দাতা	শতকরা হার
পর্যাপ্ত	৮৩	৮৩·০
কম	১৫	১৫·০
বেশী	২	২·০
মোট	১০০	১০০·০

সময়সীমা পুনঃ আরোপিত হওয়া উচিত কিনা এর উত্তরে ৭৮ জন (৮৪%) হ্যাঁ বাচক ও ১৫ জন (১৬%) না বাচক উত্তর দিয়েছেন । ৭ জন উত্তরদাতা এ প্রশ্নের কোন উত্তর দেননি । স্মরণযোগ্য যে পূর্বের এক প্রশ্নের উত্তরে ৯০ জন উত্তরদাতা জানিয়েছেন সময়সীমা আরোপ সঙ্গত পদক্ষেপ ছিল । অর্থাৎ ১২ জন উত্তরদাতার মতে সময়সীমা আরোপ সঙ্গত পদক্ষেপ থাকলেও তা বিলুপ্ত ঘোষণার পর পুনঃ আরোপের আর কোন প্রয়োজন নেই ।

যে ৭৮ জন উত্তরদাতা সময়সীমা পুনঃ আরোপিত হওয়া উচিত বলে মনে করেন তাদের মধ্যে ৭২জন সময়সীমার স্থিতিকাল সম্পর্কিত প্রশ্নের উত্তরে মতামত দিয়েছেন যা নীচের সারণীতে দেখা যায় ঃ

সারণী - ১৪

বিভাগীয় তদন্ত মামলা নিষ্পত্তিতে আরোপযোগ্য সময়সীমা সম্বন্ধে মতামত
(N = ৭২)

লঘুদন্ড আরোপের তদন্ত পদ্ধতি		গুরুদন্ড আরোপের তদন্ত পদ্ধতি	
(*) প্রস্তাবিত সময়সীমা (দিন)	উত্তরদাতার সংখ্যা (জন)	প্রস্তাবিত সময়সীমা (দিন)	উত্তরদাতার সংখ্যা (জন)
৯০	৬০(৮৩%)	১২০	৭(১০%)
১২০	২(২.৭%)	১৫০	৫২(৭২%)
১৫০	৫(৭%)	১৭৫	২(২.৭%)
১৮০	৫(৭%)	১৮০	৫(৭%)
–	–	২৪০	২(২.৭%)
–	–	২৭০	২(২.৭%)
	৭২		৭২

(*) প্রশ্নটি উন্মুক্ত ধরণের প্রশ্ন ছিল এবং সময়সীমার স্থিতিকাল উত্তরদাতাগণ নির্ণয় করেছেন ।

দেখা যাচ্ছে বিরাট সংখ্যাগরিষ্ঠ উত্তরদাতার (৮৩% ও ৭২%) মতে ইতিপূর্বে আরোপিত সময়সীমা অর্থাৎ ৯০ দিন ও ১৫০ দিনই সঠিক সময় ছিল । অবশ্য কিছু উত্তরদাতা এই সময়সীমা বাড়ানো উচিত বলেও মনে করেন ।

উত্তরদাতাদের উত্তর থেকে যে বিষয়টি সুস্পষ্টভাবে বেরিয়ে এসেছে তা হচ্ছে এদের উল্লেখযোগ্য সংখ্যাগরিষ্ঠের মতেই মামলা নিষ্পত্তিতে সময়সীমা থাকা উচিত এবং বর্তমানে বিলুপ্ত ঘোষিত সময়সীমার বিধান পুনঃ আরোপিত হওয়া উচিত ।

৭.০. সপ্তম অধ্যায়

৭.১ সমীক্ষার ফলাফল :

সমীক্ষায় মতামত জরীপ ও ঘটনা বিশ্লেষণ হতে নিম্নোক্ত তথ্য পাওয়া গেছে :

(১) উল্লেখযোগ্য সংখ্যক ক্ষেত্রে সরকারী কর্মচারী (শৃংখলা ও আপীল) বিধিমালার ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগ হচ্ছে। মতামত জরীপের উত্তরদাতাদের মতে ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগের হার যথাক্রমে মোট নিষ্পত্তিকৃত বিভাগীয় তদন্ত মামলার শতকরা ২৬ ও ২৭ ভাগ। সঠিক প্রয়োগের শতকরা হার ৪৭ ভাগ মাত্র।

(২) ভ্রান্ত প্রয়োগের কারণ হিসাবে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ চিহ্নিত হয়েছে -

(ক) সংশ্লিষ্ট বিধি সম্বন্ধে প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষের অজ্ঞতা।

(খ) প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষের সঠিকভাবে বিধি প্রয়োগের গুরুত্বের প্রতি অনীহা।

(গ) প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষের হয়রানীমূলক দৃষ্টিভঙ্গী দ্বারা চালিত হওয়া।

(৩) পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগের কারণ হিসাবে চিহ্নিত হয়েছে,

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে বে আইনী ভাবে সুবিধা প্রদান।

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তিকে বেআইনীভাবে ক্ষতিগ্রস্থ করণ।

(গ) পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগকারীদের বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণে আইনের বিধানের অভাব।

(৪) ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগকারীদের বিরুদ্ধে আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণ উচিত এবং তাতে এ ধরণের প্রয়োগ কমবে।

(৫) আইনগত ব্যবস্থার পরিপূরক হিসাবে নিম্নোক্ত ব্যবস্থাসমূহ গৃহীত হতে পারে,

(ক) সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাদের প্রাতিষ্ঠানিক ও কর্মকালীন প্রশিক্ষণ।

(খ) নিজ দায়িত্ব নিষ্ঠা ও সততার সাথে পালনের গুরুত্বের প্রতি তাঁদের সজাগ করণ।

(গ) বিষয়টির গুরুত্ব সম্বন্ধে সংশ্লিষ্টদের সজাগ করণ।

(৬) বিধির ভ্রান্ত প্রয়োগের কারণে অনেক ক্ষেত্রেই প্রকৃত দোষী ব্যক্তি ও আপীল পর্যায়ে বিধি প্রয়োগে 'পদ্ধতিগত এ্যাটির' সুবিধা পেয়ে শাস্তি হতে অব্যাহতি লাভ করেন।

(৭) বিধির ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগের কারণে অনেক সময় নির্দোষ ব্যক্তি অযথা হয়রানীর শিকার হচ্ছেন।

(৮) উল্লেখযোগ্য সংখ্যক ক্ষেত্রে সাময়িকভাবে বরখাস্তকরণের বিধান সঠিকভাবে পালিত হচ্ছে না। অনেক ক্ষেত্রে অপ্রয়োজনীয় ভাবে লঘু অপরাধেই এবং অনেক ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষীয় হয়রানীমূলক মানসিকতার কারণে এ ব্যবস্থা প্রয়োগ হচ্ছে।

(৯) বিধির ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগ এবং অপ্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে সাময়িকভাবে বরখাস্তকরণের পদক্ষেপ গ্রহণ ভুক্তভোগী কর্মকর্তা/কর্মচারীর ভবিষ্যত কর্মজীবনে বিভিন্ন ধরনের নেতিবাচক প্রভাব ফেলে ও তাঁদের দক্ষতা হ্রাস পায়।

(১০) বিভাগীয় তদন্ত মামলা নিষ্পত্তিতে সময়সীমা থাকা উচিত।

৭.২ সুপারিশ সমূহ :

বিধির ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগ রোধে নিম্নোক্ত ব্যবস্থাদি গ্রহণ করা যায় :

(১) সংশ্লিষ্ট বিধির বিভিন্ন বিধান সম্বন্ধে সুস্পষ্ট ধারণার অভাবজনিত ভ্রান্ত প্রয়োগ নিরসনে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাদের আরো বেশী প্রাতিষ্ঠানিক ও কর্মকালীন প্রশিক্ষণের আয়োজন করা যেতে পারে।

(২) ব্যক্তি নির্ভর খামখেয়ালী পক্ষপাতপূর্ণ ও ভ্রান্ত প্রয়োগ নিরসনে নিষ্ঠা ও সততার সাথে বিধিমালার নিরপেক্ষ, নৈর্ব্যক্তিক ও সঠিক প্রয়োগের গুরুত্ব সম্বন্ধে সকলকে সচেতন করে তুলতে উপযুক্ত প্রাতিষ্ঠানিক ও কর্মকালীন প্রশিক্ষণের আয়োজন করা যেতে পারে।

(৩) ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগ নিরোধে প্রয়োগকারীদের বিরুদ্ধে প্রয়োজনীয় আইনের বিধান সম্বলিত সুস্পষ্ট সরকারী নির্দেশ জারী করা যায়।

(৪) ভ্রান্ত ও পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগকারীদের বিরুদ্ধে আইনগত শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ শুরু করা যায়।

(৫) বিভাগীয় তদন্ত মামলার নিষ্পত্তিতে সময়সীমা বিধান পুনঃ আরোপ করা যায়।

৪.৩ উপসংহার :

বিভিন্ন সীমাবদ্ধতার কারণে সমীক্ষাটি একটি ব্যাপক ও গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ে অত্যন্ত সীমিত প্রচেষ্টা। তবে এ সমীক্ষালব্ধ ফলাফল সংশ্লিষ্টদের চিন্তার খোরাক যোগাবে, যা বিষয়টিতে বৃহত্তর গবেষণার ভিত্তি হবে-- এ প্রত্যাশা রইল।

গ্রন্থপঞ্জী

১. গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সংবিধান, ১৯৭২

২. সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮০

৩. সরকারী কর্মচারী (বিশেষ ব্যবস্থা) অধ্যাদেশ, ১৯৭৯

৪. গণ-কর্মচারী (বাধ্যতামূলক অবসর প্রাপ্তি ও চাকুরীচ্যুতি) অধ্যাদেশ, ১৯৮৫

৫. গণ-কর্মচারী শৃঙ্খলা (নির্ধারিত সময়ে উপস্থিতি) অধ্যাদেশ, ১৯৮২

৬. সরকারী কর্ম কমিশন (কনসালটেশন) রেগুলেশন, ১৯৭৯

৭. বাংলাদেশ চাকুরী বিধি (প্রথম খন্ড)

৮. প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল আইন, ১৯৮০

৯. সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৪

১০. সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৭৬

১১. সরকারী কর্মচারী (দক্ষতা ও শৃঙ্খলা) বিধিমালা, ১৯৬০

১২. সরকারী কর্মচারী (দক্ষতা ও শৃঙ্খলা) বিধিমালা, ১৯৫৯

১৩. সাব অর্ডিনেট সার্ভিসেস (ডিসিপ্লিন এন্ড আপীল) রুলস, ১৯৩৬

১৪. সিভিল সার্ভিসেস (ক্লাসিফিকেশন, কন্ট্রোল এন্ড আপীল) রুলস, ১৯৩০

১৫. বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশন, বাৎসরিক প্রতিবেদন, ১৯৮৯

১৬. প্রাগুক্ত, ১৯৯০

১৭. প্রাগুক্ত, ১৯৯১

১৮. প্রাগুক্ত, ১৯৯২

১৯. আহমেদ, খন্দকার হাসিবউদ্দিন (সম্পা), *প্রশাসনিক আপীল কেসেস*। ঢাকা: প্রশাসনিক আপীল ট্রাইবুনাল। ১৯৮৬

২০. প্রাগুক্ত, ১৯৮৮

২১. খানম, কে এ নাসরীনা (সম্পা), *প্রশাসনিক আপীল কেসেস*। ঢাকা: প্রশাসনিক আপীল ট্রাইবুনাল। ১৯৯২

২২. দাশ, ক্ষণদা মোহন, *বাংলাদেশে সরকারী কর্মচারীদের শৃঙ্খলা, আপীল এবং আচরণ সম্পর্কিত বিবিধ আইন ও বিধিসমূহের নিরীক্ষণ*। ঢাকা: ষ্টাফ ট্রেনিং ইনস্টিটিউট, ১৯৮২।

২৩. আল-ফারুক, এম, এম, *সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধি '৮৫ এবং আচরণ বিধি '৭৯ এর বিশ্লেষণ*। ঢাকা: ১৯৮৯।

২৪. রহমান, এম, সফিউর ও সঙ্গী, "A case study of the procedure for adjudication of grievances of Public Emoloyees." Dhaka : BPATC, 1989 (Mimeo)

পরিশিষ্ট - ক

সাময়িকভাবে বরখাস্ত করণের বিভাগীয় তদন্ত মামলাগুলির বিবরণ ঃ

১। অভিযুক্তের নাম ও পদবী ঃ

২। অভিযোগের বিবরণ

৩। অভিযোগ গঠনের তারিখ ও অপরাধের নাম ঃ

৪। তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগের তারিখ ঃ

৫। তদন্ত প্রতিবেদন দাখিলের তারিখ ঃ

৬। তদন্তের ফলাফল (দোষী / নির্দোষী) ঃ

৭। সিদ্ধান্ত ও তারিখ (শাস্তি হলে কি শাস্তি ?) ঃ

৮। সাময়িকভাবে বরখাস্ত করণের তারিখ ঃ

৯। সাময়িকভাবে বরখাস্ত করণ প্রত্যাহারের তারিখ ঃ

পরিশিষ্ট-'খ'

বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র
সাভার, ঢাকা

" প্রশ্নমালা জরীপ "

সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালার ভ্রান্ত প্রয়োগ : একটি ঘটনা সমীক্ষা ।

(" সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালার ভ্রান্ত প্রয়োগ : একটি ঘটনা সমীক্ষা" শীর্ষক গবেষণা প্রতিবেদন প্রণয়নের উদ্দেশ্যে এই প্রশ্নমালার মাধ্যমে প্রাপ্ত তথ্যাদি ব্যবহৃত হবে । সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা, ১৯৮৫ - এর আওতাভুক্ত কর্মকর্তা/কর্মচারীদের জন্য এই প্রশ্নমালা প্রযোজ্য । আপনার সুচিন্তিত মতামত এ ব্যাপারে সহায়ক ভূমিকা পালন করবে । অনুগ্রহপূর্বক সঠিক উত্তরের পাশে টিক (✓) চিহ্ন দিন ও প্রয়োজনবোধে কিছু লিখুন । আপনার নাম ও ঠিকানা লেখার প্রয়োজন নেই এবং লিখলেও তা গোপন রাখা হবে ।)

১:০ আপনার পদ- পর্যায় : সচিব/অতিরিক্ত সচিব বা সমমান [ ]

যুগ্ম-সচিব বা সমমান [ ]

উপ-সচিব বা সমমান [ ]

সিনিয়র সহকারী সচিব বা সমমান [ ]

সহকারী সচিব বা সমমান [ ]

উর্ধতন অফিস সহকারী বা সমমান [ ]

নিম্নমান সহকারী বা সমমান [ ]

১:১ আপনার ক্যাডারের নাম :
(প্রযোজ্য হলে)

১ঃ৩ আপনার চাকুরির মেয়াদ ঃ অনূর্ধ ৫ বছর [ ]

৬ - ১০ বছর [ ]

১১ - ১৫ বছর [ ]

১৬ - ২০ বছর [ ]

২১ - ২৫ বছর [ ]

২৫ বছরের উর্ধে [ ]

২ঃ০ আপনার ধারণায় শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা গ্রহণকালে সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা পদ্ধতিগত দিক দিয়ে কিভাবে প্রয়োগ হচ্ছে? ঃ সঠিক প্রয়োগ শতকরা ______ ভাগ

ভ্রান্ত[1] প্রয়োগ শতকরা _____ ভাগ

পক্ষপাতপূর্ণ[2] প্রয়োগ শতকরা _____ ভাগ।

৩ঃ০ আপনার ধারণায় ভ্রান্ত প্রয়োগের (যদি হয়ে থাকে) কারণ কি? ঃ প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষের,

সংশ্লিষ্ট বিধি সম্বন্ধে অজ্ঞতা [ ]

সঠিকভাবে বিধি প্রয়োগের গুরুত্বের প্রতি অনীহা [ ]

হুয়রানীমূলক দৃষ্টিভঙ্গী দ্বারা চালিত হওয়া [ ]

বিধিগত জটিলতা ও অস্পষ্টতা [ ]

অন্য কোন কারণ (উল্লেখ করুন) ____________

১। ভ্রান্ত প্রয়োগ বলতে - প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষের বিধি সম্বন্ধে অজ্ঞতা ও সঠিকভাবে বিধি প্রয়োগের গুরুত্বের প্রতি অনীহার জন্য বিষয়টিকে হালকাভাবে গ্রহণ জনিত কারণে বিধির ভুল প্রয়োগকে বুঝানো হয়েছে।

২। পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগ বলতে - প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক কাম্য নিরপেক্ষ ও নৈর্ব্যক্তিক প্রয়োগের পরিবর্তে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে বেআইনীভাবে সুবিধা প্রদান/ক্ষতিগ্রস্থ করণের জন্য বিধির ব্যক্তিনির্ভর খেয়ালী প্রয়োগকে বুঝানো হয়েছে।

৩ঃ১ বিধির এই ভ্রান্ত প্রয়োগের (যদি হয়ে থাকে) অবস্থা হতে উত্তরণের জন্য সংশ্লিষ্টদের বিরুদ্ধে আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণ সঙ্গত বলে আপনি কি মনে করেন? ঃ

- হ্যাঁ [ ]
- না [ ]

৩ঃ২ আপনি কি মনে করেন ভ্রান্ত প্রয়োগকারীদের বিরুদ্ধে আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণে এ অবস্থার উন্নতি ঘটবে? ঃ

- হ্যাঁ [ ]
- না [ ]
- আংশিক [ ]

৩ঃ৩ আইনগত ব্যবস্থার সাথে পরিপূরক হিসাবে পার্শ্বলিখিত ব্যবস্থাগুলিকে আপনি প্রয়োজনীয় মনে করেন কি? প্রয়োজনীয় মনে করলে গুরুত্বের ক্রমানুসারে ১, ২ ------ সংখ্যা দিন। ঃ

- প্রশিক্ষণ --- প্রাতিষ্ঠানিক [ ]
- প্রশিক্ষণ --- কর্মকালীন [ ]
- প্রেষণা [ ]
- পরিদর্শন [ ]
- বিষয়টির গুরুত্ব সম্বন্ধে সচেতন করণ [ ]
- নিষ্ঠা ও সততার সাথে নিজ দায়িত্ব পালনের গুরুত্বের প্রতি সজাগ করণ [ ]
- অন্য কোন পদক্ষেপ (উল্লেখ করুন) ____________

৪ঃ০ আপনার ধারণায় পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগের (যদি হয়ে থাকে) কারণ কি? ঃ

- অভিযুক্ত ব্যক্তিকে বেআইনীভাবে সুবিধা প্রদান [ ]
- অভিযুক্ত ব্যক্তিকে বেআইনীভাবে ক্ষতিগ্রস্থ করণ [ ]
- পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগকারীদের বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণে আইনের বিধানের অভাব [ ]
- প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষের হয়রানীমূলক দৃষ্টিভঙ্গী দ্বারা চালিত হওয়া [ ]
- অন্য কোন কারণ (উল্লেখ করুন) ____________

৪ঃ১ বিধির এই পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগের (যদি হয়ে থাকে) অবস্থা হতে উত্তরণের জন্য সংশ্লিষ্টদের বিরুদ্ধে আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণ সঙ্গত বলে আপনি কি মনে করেন? : হ্যাঁ [ ] / না [ ]

৪ঃ২ আপনি কি মনে করেন পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগকারীদের বিরুদ্ধে আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণে এ অবস্থার উন্নতি ঘটবে? : হ্যাঁ [ ] / না [ ] / আংশিক [ ]

৪ঃ৩ আইনগত ব্যবস্থার সাথে পরিপূরক হিসাবে পার্শ্বলিখিত ব্যবস্থাগুলিকে আপনি প্রয়োজনীয় মনে করেন কি? প্রয়োজনীয় মনে করলে গুরুত্বের ক্রমানুসারে ১,২ ------ সংখ্যা দিন। :

প্রশিক্ষণ ---- প্রাতিষ্ঠানিক [ ] / কর্মকালীন [ ]

প্রেষণা [ ]

পরিদর্শন [ ]

বিষয়টির নিরপেক্ষ ও নৈর্ব্যক্তিক প্রয়োগের গুরুত্ব সম্বন্ধে সচেতনকরণ [ ]

নিষ্ঠা ও সততার সাথে নিজ দায়িত্ব পালনের গুরুত্বের প্রতি সজাগ করণ [ ]

অন্য কোন পদক্ষেপ (উল্লেখ করুন) ____________

৫ঃ০ আপনি কি মনে করেন সংশ্লিষ্ট বিধির ভ্রান্ত প্রয়োগের কারণে অনেক ক্ষেত্রে প্রকৃত দোষী অভিযুক্ত ব্যক্তিও আপীল পর্যায়ে বিধি প্রয়োগে "পদ্ধতিগত ত্রুটির" সুবিধা পেয়ে শাস্তি হতে অব্যাহতি লাভ করেন? : হ্যাঁ [ ] / না [ ]

৫ঃ১ আপনার উত্তর হ্যাঁ হলে শাস্তি প্রদত্ত মামলার ভিত্তিতে এর শতকরা হার উল্লেখ করুন। : শতকরা --------- ভাগ

৬ঃ০ আপনি কি মনে করেন বিধির ভ্রান্ত প্রয়োগের ফলে অনেক ক্ষেত্রে নির্দোষ ব্যক্তি অযথা হয়রানীর শিকার হচ্ছেন? ঃ হ্যাঁ [ ]

না [ ]

৬ঃ১ আপনার উত্তর হ্যাঁ হলে শাস্তি প্রদত্ত মামলার ভিত্তিতে এর শতকরা হার উল্লেখ করুন। ঃ শতকরা ---------- ভাগ

৭ঃ০ শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা গ্রহণকালে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করণের যে বিধান আছে, আপনার ধারণায় তা সঠিকভাবে পালিত হয় কি? ঃ হ্যাঁ [ ]

না [ ]

৭ঃ১ আপনার উত্তর না হলে ব্যত্যয়গুলি কি ধরণের? ঃ লঘু অপরাধেই প্রয়োগ করা হয় [ ]

কর্তৃপক্ষীয় হয়রানীমূলক মানসিকতার কারণে প্রয়োগ করা হয় [ ]

অন্য কোন কারণে (উল্লেখ করুন) ____________

৮ঃ০ আপনার ধারণায় সাময়িকভাবে বরখাস্ত করণ একজন কর্মচারীর ভবিষ্যত চাকরি জীবনে (যদি তিনি চাকরিতে পুনঃবহাল হন) কি ধরণের প্রভাব ফেলে? ঃ ইতিবাচক [ ]

নেতিবাচক [ ]

৮ঃ১ আপনার ধারণায় এ প্রভাবগুলি কি কি হতে পারে ? (অনুগ্রহপূর্বক উল্লেখ করুন) ঃ ১। ২। ৩।

৯ঃ০ বিধিসমূহের ভানু/পক্ষপাতপূর্ণ প্রয়োগ একজন সরকারী কর্মচারীর ভবিষ্যত কর্মজীবনে (যদি তিনি চাকরিতে বহাল থাকেন) কোন প্রভাব ফেলে কি ? ঃ হ্যাঁ [ ] না [ ]

৯ঃ১ আপনার উত্তর হ্যাঁ হলে সম্ভাব্য প্রভাব সমূহ কি কি হতে পারে ? অনুগ্রহপূর্বক উল্লেখ করুন। ঃ ১। ২। ৩।

১০ঃ০ সরকারী কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপীল) বিধিমালা ১৯৮৫ প্রণয়নের সময় বিভাগীয় তদন্ত মামলা নিষ্পত্তিতে সময়সীমা আরোপ করা হয়েছিল। পরবর্তীতে সংশোধনীর মাধ্যমে সময়সীমা তুলে দেয়া হয়েছে।
আপনার ধারণায় সময়সীমা আরোপ,

সঙ্গত পদক্ষেপ ছিল [ ]

সঙ্গত পদক্ষেপ ছিল না [ ]

১০ঃ১ আরোপিত সময়সীমা (গুরুদন্ডের তদন্ত পদ্ধতির জন্য ১৫০ দিন ও লঘুদন্ডের তদন্ত পদ্ধতির জন্য ৯০ দিন) আপনার ধারণায় পর্যাপ্ত/কম/বেশী ছিল কি ? ঃ [পর্যাপ্ত] [কম] [বেশী]

১০ঃ২ দশ নম্বর প্রশ্নে আপনার উত্তর ইতিবাচক হলে, আপনি কি মনে করেন সময়সীমা পুনঃ আরোপিত হওয়া উচিত ? ঃ [হ্যাঁ] [না]

১০ঃ৩ আপনার উত্তর হ্যাঁ হলে এ সময়সীমা কত দিন হতে পারে, ঃ গুরুদন্ডের তদন্ত পদ্ধতির ক্ষেত্রে [দিন]

লঘুদন্ডের তদন্ত পদ্ধতির ক্ষেত্রে [দিন]

ধন্যবাদ