

ഭാരതത്തിന്റെ പരമോന്നത നീതിപീഠം

സിവിൽ അപ്പേലേറ്റ് അധികാരപരിധി

സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ **777/2020**

(പ്രാരംഭം: സ്പെഷ്യൽ ലീവ് പെറ്റീഷൻ (സിവിൽ) നമ്പർ **28507/2018**)

ഡോ. വിജയകുമാരൻ സി. പി. വി.

....

അപ്പീൽ വാദി(കൾ)

Vs.

കേരളത്തിലെ സെൻട്രൽ യൂണിവേഴ്സിറ്റിയും മറ്റുള്ളവരും....

എതിർകക്ഷി(കൾ)

വിധിനായം

**A.M. KHANWILKAR, J.**

1. അപ്പീൽ നൽകാൻ അനവദിച്ചു.

2. ഈ അപ്പീലിൽ ഉൾപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന പര്യാപ്ത ചോദ്യം ഇതാണ്: കേരള സെൻട്രൽ യൂണിവേഴ്സിറ്റി ( 1-)൪ നമ്പർ എതിർകക്ഷി) യുടെ വൈസ് ചാൻസലറുടെ ഒപ്പു പര്യാപ്തം പുറപ്പെടുവിച്ച 30.11.2017 തീയതിലെ ഉത്തരവ് ലളിതവൽക്കരണമോ അലൈലിൽ മുൻദൃഷ്ട്യാ കളങ്കമോ? ടി ഓർഡർ ഇപര്യാപ്തം വായിക്കുന്നു :

"ഉത്തരവ്"

ആന്തരിക പരാതികമ്മിറ്റിയുടെ റിപ്പോർട്ടിന്റെയും മറ്റ് രേഖകളുടെയും അക്കാദമിക് പര്യാപ്തത്തിന്റെയും സൂക്ഷ്മപരിശോധനയിൽ, പെര്യാപ്തങ്ങളുള്ള ഡോ. സി. പി. വി. വിജയകുമാരന്റെ പര്യാപ്തം ഈ സർവകലാശാലയിൽ തുടരാനും സ്ഥിരീകരിക്കാനും അനുയോജ്യമല്ല എന്ന് 30/11/2017 ന് നടന്ന എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിലിന് അനുവദിച്ചുകയും ടി സേവനങ്ങൾ ഉടൻടി അവസാനിപ്പിക്കാൻ തീരുമാനിക്കുകയും ചെയ്തു. അതനുസരിച്ച് ഉത്തരവിട്ടിരിക്കുന്നു."

3. 5.6.2017 ന്, അനാവശ്യ വിശദാംശങ്ങൾ കളഞ്ഞുകൊണ്ട് 1-)൦ നമ്പർ എതിർകക്ഷി-യൂണിവേഴ്സിറ്റി - ഹിന്ദി വകുപ്പിലെ അസോസിയേറ്റ് പെര്യാപ്തസർ തസ്തികനിയമനത്തിനായി അപ്പീൽ വാദിക്ക് ഒരു ഓഫർ ലെറ്റർ അയച്ചു. ചേരുന്ന തീയതി മുതൽ പന്ത്രണ്ട് മാസത്തേക്ക് അദ്ദേഹം നിരീക്ഷണത്തിലായിരിക്കുമെന്നും അധ്യാപകർക്കും മറ്റ് അക്കാദമിക് സ്റ്റാഫുകൾക്കുമുള്ള കേരള സെൻട്രൽ യൂണിവേഴ്സിറ്റിയുടെ നിയമങ്ങൾ, ചട്ടങ്ങൾ

എന്നിവയാലും യൂണിവേഴ്സിറ്റി / യൂണിവേഴ്സിറ്റി ഗ്ലോബൽ കമ്മീഷൻ (യുജിസി) / ഇന്ത്യാ ഗവൺമെന്റും സമയാസമയങ്ങളിൽ പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവുകളാലും, 1-) ട നമ്പർ എതിർകക്ഷിയായ സർവകലാശാലയിലെ എല്പാ ജീവനക്കാർക്കും ബാധകമായ പെരുമാറ്റച്ചട്ടങ്ങൾ മുതലായവയാലും നിയന്ത്രിക്കപ്പെടുന്നതാണെന്നും ഈ കത്ത് പ്ലാസ്റ്റിക് വിട്ടുപോയിട്ടുണ്ട്. 12.6.2017 ന്, ഓഫീർ ലെറ്ററിൽ പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്ന നിബന്ധനകളും വ്യവസ്ഥകളും പുനഃസ്ഥാപിച്ചുകൊണ്ടു അപ്പീൽവാദിയും 1-) ട നമ്പർ എതിർകക്ഷിയായ യൂണിവേഴ്സിറ്റിയും തമ്മിൽ ഔദ്യോഗികമായി രേഖാമൂലമുള്ള കരാറിൽ ഏർപ്പെട്ടു. കരാറിന്റെ ഉപവാക്യങ്ങളിൽ പ്ലാസ്റ്റിക് വിട്ടുപോയിട്ടുണ്ട് -

"2. (എ) വീണ്ടും 12 മാസം കൂടി നീട്ടാവുന്ന തരത്തിൽ, അധ്യാപകൻ 12 മാസ കാലത്തേക്ക് നിരീക്ഷണത്തിലായിരിക്കും. ഒരു കേസിലും മൊത്തം നിരീക്ഷണ കാലയളവ് ഇരുപത്തിനാല് മാസം കവിയില്ല.

(ബി) നിർദ്ദിഷ്ട നിരീക്ഷണ കാലാവധി കഴിഞ്ഞ ഉടൻ, അതായത് 6 - 8 ആഴ്ച കാലയളവിനുള്ളിൽ, ഓരോ അധ്യാപകന്റെയും കേസ് സ്ഥിരീകരണത്തിന് വേണ്ടി എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിൽ മുൻപാകെ വയ്ക്കും. അവന്റെ / അവളുടെ നിരീക്ഷണ കാലയളവിന്റെ സ്ഥിരീകരണത്തെയോ അല്ലെങ്കിൽ വിപുലീകരണത്തെയോ സംബന്ധിച്ചുള്ള എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിലിന്റെ തീരുമാനം ഉടനെ തന്നെ ടി അധ്യാപകനെ അറിയിക്കണം .

(സി) സ്ഥിരീകരണത്തിനായി അധ്യാപകൻ അനുയോജ്യനാണെന്ന കാര്യത്തിൽ സർവകലാശാലയ്ക്ക് സംതൃപ്തിയുണ്ടെങ്കിൽ, അവന്റെ / അവളുടെ നിരീക്ഷണ കാലയളവിന്റെ അവസാനം, അവനെ / അവളെ നിയമിച്ച തസ്തികയിലേക്ക്, അവൻ / അവൾ സ്ഥിരീകരിക്കപ്പെടും. .

(ഡി) പ്ലാസ്റ്റിക് വിട്ടുപോയിട്ടുള്ള ഒരു അധ്യാപകൻ ആ തസ്തികയിലിരിക്കുവാൻ അനുയോജ്യമല്ലെന്ന് കണ്ടെത്തിയാലോ അല്ലെങ്കിൽ നിരീക്ഷണ കാലയളവ് നീട്ടിയാലും ഇല്ലെങ്കിലും,, തൃപ്തികരമായി പൂർത്തിയാക്കിയിട്ടില്ലെങ്കിലോ എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിലിന് (i) നേരിട്ടുള്ള നിയമനം ആണെങ്കിൽ, അറിയിച്ചിട്ടില്ലാതെ തന്നെ സർവകലാശാലയിലെ അധ്യാപക സേവനം അവസാനിപ്പിക്കാവുന്നതാണ്. (ii) പ്ലാസ്റ്റിക് വിട്ടുപോയിട്ടുള്ള നിയമനമാണെങ്കിൽ നിലവിലുള്ള സ്ഥാനത്തിന് മുമ്പ് അയാളിരുന്നിരുന്ന തസ്തികയിലേക്ക് ടി ഉദ്യോഗസ്ഥനെ പഴയപടിയാക്കാവുന്നതാണ്..

(ഇ) ടി അധ്യാപകൻ സർവകലാശാലയുടെ ഒരു മുഴുവൻ സമയ അധ്യാപകനായിരിക്കുമെന്നും എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിലോ അല്ലെങ്കിൽ അധ്യാപകനോ, ഇനി പറഞ്ഞിരിക്കുന്നതുപോലെ കരാർ അവസാനിപ്പിക്കാത്തപക്ഷം അവൻ / അവൾക്കു 65 വയസ്സ് പൂർത്തിയാകുന്നതുവരെ സർവകലാശാലയിലെ സേവനത്തിൽ തുടരാവുന്നതുമായിരിക്കും. "

XXX XXX XXX

7. വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുള്ള അടിസ്ഥാനങ്ങൾക്കും ചുവടെ പുനരവതരിപ്പി -ച്ചിരിക്കുന്ന (i) മുതൽ (vi) വരെയുള്ള ഉപവാക്യങ്ങളിൽ പ്ലാസ്റ്റിക് വിട്ടുപോയിട്ടുള്ള നടപടിക്രമത്തിനും അനുസൃതവുമായിട്ടല്ലാതെ ഈ ഉടപടൽ അവസാനിപ്പിക്കാൻ യൂണിവേഴ്സിറ്റിക്കു ബാധ്യതയില്ലെന്ന് വീണ്ടും സമ്മതിക്കുന്നു. ചുവടെ പുനരവതരിപ്പിച്ചിരിക്കുന്നു :

- (i) ഒരു അധ്യാപകനോ അക്കാദമിക് അംഗത്തിനോ എതിരായി പെരുമാറ്റദുഷ്ഠി ആരോപിക്കപ്പെടുമ്പോൾ വൈസ് ചാൻസലറിന്, അദ്ദേഹത്തിനു ശരിയെന്നു തോന്നുന്നപക്ഷം, രേഖാമൂലം അധ്യാപകനെ സസ്പെൻഷനിൽ വയ്ക്കാവുന്നതും ഉടൻ തന്നെ ടി ഉത്തരവിനുള്ള സാഹചര്യങ്ങൾ എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിലിനെ അറിയിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതുമാണ്..
- (ii) അധ്യാപകനെ അല്ലെങ്കിൽ അക്കാദമിക് സ്റ്റാഫ് അംഗത്തെ സസ്പെൻഡ് ചെയ്യേണ്ടതായ കാര്യം കേസിന്റെ സാഹചര്യമനുസരിച്ചിട്ടില്ലെന്ന് എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിലിന് അഭിപ്രായമുള്ള പക്ഷം ടി ഉത്തരവ് അസാധുവാക്കാവുന്നതാണ്..
- (iii) അവളുടെ സേവന കരാറിന്റേയോ അല്ലെങ്കിൽ അവളുടെ നിയമനത്തിന്റേയോ നിബന്ധനകളിൽ എന്തുതന്നെ പറഞ്ഞിരുന്നാലും, പെരുമാറ്റദുഷ്ഠിയിന്റെ പേരിൽ ഒരു അധ്യാപകനെയോ അക്കാദമിക് സ്റ്റാഫ് അംഗത്തെയോ നീക്കംചെയ്യാൻ എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിലിന് അവകാശമുണ്ട്.
- (iv) മുകളിൽ പറഞ്ഞതൊഴിച്ചുനിർത്തിയാൽ, മതിയായ കാരണങ്ങൾ ഇല്ലാതെയും, മുമ്പ് മാസത്തെ രേഖാമൂലമുള്ള അറിയിപ്പ് നൽകാതെയും അല്ലെങ്കിൽ അറിയിപ്പില്ലെ മുമ്പ് മാസത്തെ ശമ്പളം നൽകാതെയും ഒരു അധ്യാപകനെയോ അക്കാദമിക് സ്റ്റാഫ് അംഗത്തെയോ എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിലിന് നീക്കംചെയ്യാൻ അർഹതയില്ല.
- (v) അവർക്കെതിരെ എടുക്കാൻ പോകുന്ന നടപടിക്കെതിരെ കാരണം കാണിക്കാനുള്ള ന്യായമായ അവസരം അവർക്കു ലഭിക്കുന്നതുവരെ ഒരധ്യാപകനെയും അല്ലെങ്കിൽ അക്കാദമിക് സ്റ്റാഫ്

അംഗത്തെയും (ii) ഉപവാക്യപ്രകാരമോ അല്ലെങ്കിൽ (iii) ഉപവാക്യപ്രകാരമോ നീക്കം ചെയ്യാൻ പാടില്ല

(vi) ഒരു അധ്യാപകനെയോ അക്കാദമിക് സ്റ്റാഫ് അംഗത്തെയോ നീക്കം ചെയ്യുന്നതിന് എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിലിന്റെ എസ്റ്റിമേറ്റിന്റെ മൂന്നിൽ രണ്ട് ഭൂരിപക്ഷം ഹാജരാകുകയും വോട്ടു ചെയ്യുകയും ചെയ്യേണ്ടതു ആവശ്യമാണ്.

(vii) ഒരു അധ്യാപകനെയോ അക്കാദമിക് സ്റ്റാഫ് അംഗത്തെയോ നീക്കം ചെയ്യുന്നത്, നീക്കം ചെയ്യാനുള്ള ഉത്തരവുണ്ടായ തീയതി മുതൽ പരാബല്യത്തിൽ വരും

നീക്കം ചെയ്യുന്ന സമയത്ത്, ഒരു അധ്യാപകനോ അക്കാദമിക് സ്റ്റാഫ് അംഗമോ സസ്പെൻഷനിലാണെങ്കിൽ, നീക്കം ചെയ്യൽ തീയതി അവർ സസ്പെൻഷനിലായ തീയതി മുതൽ പരാബല്യത്തിൽ വരും.

8. ഈ കരാറിൽ നിന്ന് ഉണ്ടാകുന്ന ഏതെങ്കിലും തർക്കം, കേരള സെൻട്രൽ യൂണിവേഴ്സിറ്റിയുടെ വ്യവസ്ഥകൾക്കനുസൃതമായി തീർപ്പാക്കുന്നതാണ്.

(ഊന്നൽ നൽകി)

4. 12.6.2017 മുതൽ ഹിന്ദി ഡിപ്പാർട്ടുമെന്റിൽ അസോസിയേറ്റ് പ്രൊഫസറായി നിയമിതനായ ശേഷം, അപ്പീൽവാദി ഓഫീസിൽ അധികാരമേറ്റു. പക്ഷെ അതിനുശേഷം പെട്ടെന്ന് തന്നെ, 13.7.2017 ന് ഒരു മൂന്നാം സെമസ്റ്റർ വിദ്യാർത്ഥി അദ്ദേഹത്തിനെതിരെ ഒരു പരാതി സമർപ്പിക്കുകയും, തുടർന്ന് 16 വിദ്യാർത്ഥികൾ 14.7.2017 തീയതിയിലും, 23 വിദ്യാർത്ഥികൾ 29.8.2017 തീയതിയിലും സമർപ്പിച്ച മറ്റ് രണ്ട് പരാതികൾ കൂടി ഉണ്ടായിട്ടുള്ളതാണ്. ഞങ്ങൾക്ക് ടി പരാതികളിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന പരാതിക്കാധാരമായ കാരണങ്ങൾ എടുത്തു കാണിക്കേണ്ട ആവശ്യമില്ല. പ്ലാഗ്ഗിയറിംഗ് പരാതികളുടെ അനന്തരഫലമായി, നിയമപരമായ ചട്ടങ്ങളായ യൂണിവേഴ്സിറ്റി ഗ്വാരന്റീസ് കമ്മീഷൻ (ലൈംഗിക പീഡനം തടയുക, നിരോധിക്കുക, പരിഹരിക്കുക വന്നിതാ ജീവനക്കാരും ഉന്നത വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ വിദ്യാർത്ഥികളും) റെഗുലേഷൻ, 2015 (ചുരുക്കത്തിൽ, '2015 റെഗുലേഷൻ') ന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഒരു ആന്തരിക പരാതി സമിതി രൂപീകരിക്കുക എന്നതല്പാതെ 1-)൪ നമ്പർ എതിർകക്ഷി-യൂണിവേഴ്സിറ്റിക്ക് മറ്റൊരു മാർഗ്ഗമില്ല. റെഗുലേഷൻ 5 ലൂടെ ആന്തരിക പരാതി സമിതിയുടെ ഉത്തരവാദിത്തങ്ങൾ പരിപാടിക്കുകയും, റെഗുലേഷൻ 8 ൽ 1-)൪ നമ്പർ എതിർകക്ഷി യൂണിവേഴ്സിറ്റിയുടെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് അതോറിറ്റിക്ക്, കണ്ടെത്തലുകളോടും ശുപാർശകളോടും കൂടി അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിക്കുന്നതടക്കം, സമിതിയുടെ അന്വേഷണ പരീക്ഷണ പരീക്ഷണപ്പെടുത്തലും ചെയ്യുന്നു. അതനുസരിച്ച് പര്യാപ്ത സമിതി കണ്ടെത്തലുകളും ശുപാർശകളും സഹിതം അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിച്ചു. ആ റിപ്പോർട്ടിന്റെ കർമ്മാത്മകമായ ഭാഗം ഇപ്രകാരമാണ്:-

".....മുകളിലുള്ള എല്ലാ വസ്തുതകളും കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, പരാതിയഥാർത്ഥവും സ്ഥിരതയുള്ളതുമാണെന്നും പരാതിക്കെതിരായി ആരോപണം കെട്ടിച്ചമയ്ക്കുന്നതിന് വേണ്ടി സർവകലാശാല അധികൃതർ പതിനെട്ട് പേരുള്ള ഒരു ബാച്ചിലെ വിദ്യാർത്ഥികളെയെല്ലാം (പരാതിക്കാരെ) സ്വാധീനിക്കാൻ കഴിയുമെന്നത് അസംഭവ്യമാണെന്നും സമിതിക്കു ദുശ്ശയാകുന്നു അത്തരം ഇടപെടലുകളുടെ സാധ്യത പരാതിക്കാർ വ്യക്തമായി നിശ്ചയിച്ചു. പരാതികൾക്കെതിരായ തെളിവുകൾ-വാക്കാലുള്ളതും രേഖാമൂലമുള്ളതുമായ പ്ലാഗ്ഗിയറിംഗ്, ശക്തവും ആധികാരികവുമാണെന്നും , അന്വേഷണ പരീക്ഷണത്തിൽ പരാതി തന്റെ നിരപരാധിത്വം സ്ഥാപിക്കുന്നതിൽ പരാജയപ്പെട്ടിട്ടുള്ളതുമാണ്. ഡിപ്പാർട്ടുമെന്റിലെയും ക്യാമ്പസിലെയും അക്കാദമിക് അന്തരീക്ഷം മൊത്തത്തിൽ നശിപ്പിച്ചുകൊണ്ടു പരാതി പെൺകുട്ടികൾക്കെതിരെ ലൈംഗിക കറുത്തുയങ്ങൾ നടത്തി എന്ന് സമിതി ഏകകണ്ഠമായി കരുതുന്നു. ഇത് യൂണിവേഴ്സിറ്റിയുടെ പ്ലാഗ്ഗിയറിംഗ് ബാധിക്കുമെന്ന് ഞങ്ങൾ കരുതുന്നു.

സ്ത്രീ വിദ്യാർത്ഥികൾക്ക് നിർഭയമായ പഠന അന്തരീക്ഷം ഉറപ്പാക്കുന്നതിന് ഊന്നൽ നൽകാൻ സമിതി ആഗ്രഹിക്കുന്നു. പരാതിക്ക് അനുകൂലമായി സാധ്യമായ പോസിറ്റീവ് തീരുമാനം എന്തെങ്കിലും ഉണ്ടെങ്കിൽ അത് പരിഗണിക്കാതെ, ഹിന്ദി വകുപ്പിന്റെ നിലവിലെ സെം 1, സെം 3 ബാച്ചുകളിലെ ക്ലാസുകളിലും മൂല്യനിർണ്ണയ ചുമതലകളിലും പരാതിക്കളെ നിയോഗിക്കാൻ അനവദിക്കരുതെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

തുടർപ്രവർത്തനങ്ങൾക്കായി എല്ലാ തെളിവുകളും നിഗമനങ്ങളും ബഹുമാനപ്പെട്ട വി.സി. മുൻപാകെ സമിതി ഇതിനാൽ സമർപ്പിക്കുന്നു. (സമിതി യോഗങ്ങളുടെ മിനിറ്റ്സ് പ്ലാഗ്ഗിയറിംഗ് കേസുകളുടെ ശബ്ദ റെക്കോർഡുകൾ ഇതിനകം തന്നെ ഇടക്കാല റിപ്പോർട്ടിനൊപ്പം സമർപ്പിച്ചിട്ടുള്ളതും, അതിനാൽ ഈ സമയം ചേർത്തിട്ടില്ലാത്തതുമാണ്. "

30.11.2017 ന്, 1-)൪ നമ്പർ എതിർകക്ഷി യൂണിവേഴ്സിറ്റിയുടെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിൽ ഈ റിപ്പോർട്ട് പരിഗണിച്ചു. എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിൽ എടുത്ത തീരുമാനത്തിന്റെ പര്യാപ്തമായ ഭാഗം ഇപ്രകാരമാണ്:

".....ഹിന്ദി വക്വീന് വിദ്യാർത്ഥികളുടെ ഈ രണ്ടു ബാച്ചുകൾ മാതൃമേയുള്ളു. പ്ലാതിക്ക് ഇപ്പോൾ 62 വയസ്സാണ്. അയാളുടെ മകളുടെ പ്ലാതിയുള്ള വിദ്യാർത്ഥിനിയോട് ഇയാൾ ലൈംഗികാതിക്രമം നടത്തിയിട്ടുള്ളതും, ആയത് ആന്തരിക പരാതി സമിതിയുടെ റിപ്പോർട്ടിൽ വിശ്വസനീയമായി സ്ഥാപിച്ചിട്ടുള്ളതുമാണ്. പ്ലാതിയോടുള്ള അന്വേഷണപരമായ ഡോ.സി.പി.വി. വിജയകുമാർ, ഗുരുതരമായ പെരുമാറ്റദൃഷ്ടിയും നടത്തിയെന്നും, യൂണിവേഴ്സിറ്റിയിലെ അക്കാദമിക്ക് അന്തരീക്ഷം ദുഷിപ്പിച്ചു കൂടാതെ, യൂണിവേഴ്സിറ്റിയിൽ അപമാനം കൊണ്ടുവരുകയും ചെയ്തു.

പരാതികളും, I-ഈ സെമസ്റ്റർ, II-ഈ സെമസ്റ്റർ വിദ്യാർത്ഥികളുടെ ക്ലാസുകളുടെ അനിശ്ചിതമായ ബഹിഷ്കരണവും കാരണം, 2017 സെപ്റ്റംബർ 19-ഈ തീയതി മുതൽ അക്കാദമിക് ജോലികളൊന്നും ഇല്ലാതെ അദ്ദേഹം ശമ്പളം വാങ്ങുകയാണ്. നിയമന തീയതി മുതൽ ഡോ. സി.പി.വി. വിജയ കുമാറിന്റെ അക്കാദമിക് പ്ലാതിക്ക് എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിലും പരിശോധിച്ചു.

തീരുമാനം: ആന്തരിക പരാതി സമിതിയുടെ റിപ്പോർട്ടിന്റെയും മറ്റ് രേഖകളുടെയും, അക്കാദമിക് പ്ലാതിക്ക് പ്ലാതിയുടെയും സൂക്ഷ്മപരിശോധനയിൽ നിരീക്ഷണത്തിലുള്ള ഡോ. സി.പി.വി. വിജയ കുമാർ ഈ സർവ്വകലാശാലയിൽ തുടരാനും സ്ഥിരീകരിക്കാനും അനുയോജ്യനല്ലെന്നും, അതിനാൽ ഉടൻ സേവനങ്ങൾ അവസാനിപ്പിക്കാൻ തീരുമാനിച്ചിട്ടുള്ളതുമാണ്. അതനുസരിച്ച് ഉത്തരവുകൾ പുറപ്പെടുവിക്കാൻ വൈസ് ചാൻസലറിന് അധികാരമുണ്ട്....."

5. വൈസ് ചാൻസലർ പുറപ്പെടുവിച്ച 30.11.2017 ലെ അവസാനിപ്പിക്കൽ ഉത്തരവിന്റെ പരിശോധനയിൽ നിന്ന് ആന്തരിക പരാതി സമിതിയുടെ റിപ്പോർട്ടിന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിലാണ് ആയത് പുറപ്പെടുവിച്ചിട്ടുള്ളതെന്ന് വ്യക്തമാണ്. ആന്തരിക പരാതി സമിതിയുടെ റിപ്പോർട്ടിന്റെയും മറ്റ് രേഖകളുടെയും, അക്കാദമിക് പ്ലാതിയുടെയും സൂക്ഷ്മപരിശോധനയിൽ, എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിൽ, അതിന്റെ 30.11.2017 ൽ നടത്തിയ യോഗത്തിൽ, അപ്പീൽ വാദിയുടെ സേവനങ്ങൾ ഉടൻ അവസാനിപ്പിക്കാനുള്ള തീരുമാനം എടുക്കാൻ തീരുമാനിച്ചതായി ഓർഡറിന്റെ ആരംഭ ഭാഗം തന്നെ പരാമർശിക്കുന്നു.

6. മുൻ ദൃഷ്ട്യ കളങ്കമുണ്ടെന്നതിനാൽ 30.11.2017 തീയതിയിലെ ആക്ഷേപിക്കപ്പെട്ട അവസാനിപ്പിക്കാനുള്ള ഉത്തരവിന്മേൽ അപ്പീൽ വാദി അപ്പീൽ നൽകിയിരുന്നു. എന്നിരുന്നാലും, എറണാകുളത്തെ കേരള ഹൈക്കോടതിയുടെ (ചുരുക്കത്തിൽ, 'ഹൈക്കോടതി') വിവരസ്ഥനായ സിംഗിൾ ജഡ്ജി റിട്ട് പെറ്റീഷൻ (സിവിൽ) നമ്പർ: 39013/2017 ൽ 30.1.2018 തീയതിയിലെ ഉത്തരവിലൂടെയും, വിധിന്യായത്തിലൂടെയും ആയത് ടെർമിനേഷൻ സിംപ്ലിസിറ്റി എന്ന ഒന്നാണെന്ന് കണക്കാക്കി. ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് റിട്ട് അപ്പീൽ നമ്പർ 444/2018 ലെ 20.2.2018 തീയതിയിലെ ആക്ഷേപിക്കപ്പെട്ട വിധിന്യായത്തിലും ഉത്തരവിലും വിവരസ്ഥനായ സിംഗിൾ ജഡ്ജി സ്പീകരിച്ച ഈ ക്യാഷ്യൂപ്പാടിൽ ഉറച്ച് അപ്പീൽ വാദി സമർപ്പിച്ച അപ്പീൽ നിരസിച്ചു..

7. അതനുസരിച്ച്, നമ്മുടെ മുന്തിയുള്ള പ്ലാതിയോടു ചോദ്യം: 30.11.2017 തീയതിയിലെ അവസാനിപ്പിക്കൽ ഉത്തരവ് ലളിതവൽക്കരണമോ അല്ലെങ്കിൽ മുൻദൃഷ്ട്യ കളങ്കമോ ഉള്ള ഉത്തരവായി കണക്കാക്കാമോ എന്നതാണ്. അക്കാദമിക് പ്ലാതിയോടു എന്ന അടിസ്ഥാനത്തിന് പുറമെ 30.11.2017 തീയതിയിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിലിന്റെ തീരുമാനവും ആന്തരിക പരാതി സമിതിയുടെ അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടും അടിസ്ഥാനമാക്കി ഉണ്ടാക്കിയതായതിനാൽ പ്ലാതിയോടു ഉത്തരവിന്റെ കാലയളവിനനുസരിച്ച്, ആയത് ലളിതവൽക്കരണമായി എങ്ങനെ കണക്കാക്കാമെന്ന് മനസ്സിലാക്കാൻ കഴിയില്ല. കേവലം തൃപ്തികരമല്ലാത്ത അക്കാദമിക് പ്ലാതിയോടു ഒരു കേസായിരുന്നെങ്കിൽ, സാഹചര്യം തികച്ചും വ്യത്യസ്തമാകുമായിരുന്നു. പ്ലാതിയോടു ഉത്തരവ് പരസ്യപ്പെടുത്തുന്നത്, ആഭ്യന്തര പരാതി സമിതിയുടെ റിപ്പോർട്ട് മാതൃമേയല്ല, അയാൾ ചെയ്ത ഗുരുതരമായ പെരുമാറ്റദൃഷ്ടിയുടെ ആരോപണങ്ങളനുസരിച്ച് അപ്പീൽ വാദിക്ക് സമിതി മുൻപാകെ അന്വേഷണം നേരിടേണ്ടിവന്നു എന്ന വസ്തുത ഉയർത്തിക്കാട്ടുന്ന എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിൽ എടുത്തതായ തീരുമാനവും കൂടിയാണ്. അപ്പീൽവാദി ചെയ്തതായ മോരൽ ടർപ്പിറ്റിയുഡ് / മിസ് കണ്ടക്ട് എന്ന അതിർവരമ്പിലുള്ള ആരോപണങ്ങളിന്മേൽ അപ്പീൽ വാദിക്കും നിയമാനുസൃതമായ ചട്ടങ്ങൾ പ്ലാതിയോടു രൂപീകരിച്ച സമിതിയോടു മുൻപായി ഔദ്യോഗിക അന്വേഷണത്തിന് വിധേയമാകേണ്ടി വന്നുവെന്നും, ആ അന്വേഷണം, സേവന നിയമങ്ങൾ അനുസരിച്ച് അപ്പീൽ വാദിക്കെതിരായി മുന്നോട്ടു പോകാനുള്ള എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിലിന്റെ ശുപാർശയോടു കൂടി അപ്പീൽ വാദിക്കെതിരായി കുറ്റം കണ്ടെത്തുന്നതിൽ കലാശിച്ചു എന്നാണ്. അത്തരമൊരു സാഹചര്യത്തിൽ, സേവന നിയമങ്ങൾ അനുസരിച്ച് അപ്പീൽ വാദിക്കെതിരെ മുന്നോട്ടുപോകുന്നതിന്

എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിലിന്റെ ഉത്തരവ് ലളിതവൽക്കരണ ഉത്തരവായി കണക്കാക്കുന്നത് മനസ്സിലാക്കാൻ കഴിയുന്നതല്ല.

8. അപവാദത്തിന് കാരണമായ സാധനം പെർമാബേഷണറുടെ അവസാനിപ്പിക്കൽ ഉത്തരവിൽ ഉണ്ടാകണമെന്നില്ല,, എന്നാൽ അവസാനിപ്പിക്കൽ ഉത്തരവിൽ പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്ന ഏത് പർമാണത്തിലും അടങ്ങിയിരിക്കാം എന്നത് സുസ്ഥാപിതമായ സ്ഥിതിവിശേഷമാണ്. അത്തരം സൂചന ഉദ്യോഗാർത്ഥിയുടെ ഭാവിയിലെ ഉറപ്പായും ബാധിച്ചേക്കാമെന്നും അങ്ങനെയൊന്നിൽ അവസാനിപ്പിക്കാൻ ഉത്തരവ് മുൻദൃഷ്ടയാ കളങ്കപ്പെട്ട അവസാനിപ്പിക്കൽ ഉത്തരവായി കണക്കാക്കാമെന്നാണ്. ഇന്ദ്ര പാൽ ഗുപ്ത വേഴ്സസ് തോറ മോഡൽ ഇന്റർ കോളേജിലെ മാനേജിംഗ് കമ്മിറ്റി<sup>1</sup>, എന്ന കേസിൽ ഈ കോടതിയുടെ മൂന്നംഗ ജഡ്ജിമാരുടെ ബെഞ്ചിന്റേ ഏതാണ് ഇത്തരത്തിലൊരു സാഹചര്യത്തിൽ ഇടപെടാനുള്ള അവസരമുണ്ടായിരുന്നു. അത്തരം സന്ദർഭങ്ങളിൽ, മാനേജിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെ തീരുമാനത്തെയും യോഗ്യതയുള്ള അതോറിറ്റിയുടെ തുടർനുള്ള അംഗീകാരത്തെയും അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള അടിസ്ഥാനമായി, അവസാനിപ്പിക്കൽ ഉത്തരവ് പരാമർശിക്കുന്നു. മാനേജിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെ പർമേയം, ഗുരുതരമായ പർശ്നങ്ങൾ സൂചിപ്പിക്കുന്ന മാനേജരുടെ ഒരു റിപ്പോർട്ടിനെ പരാമർശിക്കുകയും ബന്ധപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന്റെ പെർമാബേഷൻ അവസാനിപ്പിക്കാനുള്ള സമിതിയുടെ തീരുമാനത്തിന് അടിസ്ഥാനമായി അതിരുകയും ചെയ്തു. മേൽപ്പറഞ്ഞ തീരുമാനത്തെ ആശ്രയിച്ച്, ദിപ്തി പർകാസ് ബാനർജി വേഴ്സസ് സതേയന്ദ്ര നാഥ് ബോസ് നാഷണൽ സെന്റർ ഫോർ ബേസിക് സയൻസസ്, കൊൽക്കത്ത യും മറ്റുള്ളവരുടെ<sup>2</sup> എന്ന കേസിൽ കോടതി താഴെ പറയുന്ന പർകാരം നിരീക്ഷിക്കുന്നു.

"32. അവസാനിപ്പിക്കൽ ഉത്തരവിൽ കുറുകരമായ ഒന്നും അടങ്ങിയിരുന്നില്ലെങ്കിലും കളങ്കമുണ്ടാക്കുന്ന തരത്തിൽ എന്തെങ്കിലും ആ മൂന്നക്ഷരങ്ങളിൽ ഉണ്ടെങ്കിൽ കളങ്കപ്പെട്ട ഉത്തരവിലെ മുൻപത്തെ മൂന്ന് അക്ഷരങ്ങളെ കുറിച്ചുള്ള പരാമർശം അപവാദകരമാണോ എന്നതാണ് അടുത്ത ചോദ്യം

33. അപ്പീൽവാദികൾക്കുവേണ്ടിയുള്ള വിവരസ്ഥനായ അഭിഭാഷകൻ ഇന്ദ്ര പാൽ ഗുപ്ത വി. മാനേജിംഗ് കമ്മിറ്റി, മോഡൽ ഇന്റർ കോളേജ് (1984) 3 എസ്സിസി 384 എന്ന കേസിൽ ഈ കോടതിയുടെ ഒരു മൂന്നംഗ ജഡ്ജിമാരുടെ തീരുമാനത്തെ ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു. ആ കേസിൽ (എസ്. സി. സി. പേജ് 386, ഖണ്ഡിക 1) വിധിനിയായത്തിൽ നിന്നും വേർതിരിച്ചെടുത്തതായ പെർമാബേഷൻ അവസാനിപ്പിക്കൽ ഉത്തരവ് ഇനിപ്പറയുന്ന രീതിയിൽ വായിക്കുന്നു

"മേൽപ്പറഞ്ഞവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് (അതായത് പ്ലീൻസിലായി സേവനം അവസാനിപ്പിക്കൽ), മാനേജിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെ 1969 ഏപ്രിൽ 27 തീയതിയിലെ പർമേയം നമ്പർ :2 ന്റെ (പകർപ്പ് ഉൾപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നു) വെളിച്ചത്തിലും ഡി.ഐ. ഒ. എസ്. ബുലന്റ്ഷഹറിന്റെ പിന്നീടുള്ള അനുമതിയിലും സ്ഥാപനത്തിന്റെ പ്ലീൻസിൽ എന്ന നിലയിലുള്ള നിങ്ങളുടെ സേവനം അവസാനിപ്പിച്ചിരുന്നു എന്നും ഞാൻ അതിൽ പരാമർശിക്കേണ്ടതുണ്ട്....

"മാനേജരുടെ റിപ്പോർട്ട് യോഗത്തിൽ വായിച്ചുവെന്നും മാനേജരുടെ റിപ്പോർട്ടിലടങ്ങിയിരിക്കുന്ന വസ്തുതകൾ ഗൗരവം ആയതു കൊണ്ടും സ്ഥാപനത്തിന്റെ തൃപ്തപര്യന്തിനല്ലാത്തതിനാലും, ആയതു കൊണ്ട് കമ്മിറ്റി ഏകകണ്ഠമായി അയാളുടെ പെർമാബേഷൻ അവസാനിപ്പിക്കാൻ തീരുമാനിച്ചതായും, അവസാനിപ്പിക്കൽ ഉത്തരവിനൊപ്പം ചേർത്തിരിക്കുന്ന മാനേജിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെ പർമേയത്തിന്റെ പകർപ്പിൽ പർശ്നാവിച്ചിരിക്കുന്നു .മാനേജരുടെ റിപ്പോർട്ട് അവസാനിപ്പിക്കൽ ഉത്തരവിന്റെ അനുബന്ധത്തിൽ എടുത്തുപറഞ്ഞിട്ടില്ല, എന്നാൽ കേസിൽ സമർപ്പിച്ച കൗണ്ടറിൽ ചേർത്തിട്ടുണ്ട് എന്നും താഴെ പറയും പർകാരം വായിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.(എസ്. സി. സി. പി. 388 ഖണ്ഡിക -3 )

"പ്ലീൻസിലിന്റെ നിലപാട് സ്ഥാപനത്തിന്റെ താത്പര്യപർകാരമാകില്ല എന്ന് മുകളിൽ പറഞ്ഞവയിൽനിന്നു വ്യക്തമാകും. പുറത്താക്കലിനെ ന്യായീകരിക്കാൻ വീഴ്ചകളുടെ ഗൗരവം തന്നെ മതിയെന്നും, എന്നാൽ ഒരു വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനവും ഇതെല്ലാം

1 (1984) 3 എസ്സിസി 384  
2 (1999) 3 എസ്സിസി 60

ഗൗനിക്കുകയിലെലനുംകൂടി വ്യക്തമാണ്. അദ്ദേഹത്തിന്റെ സേവനങ്ങൾ അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിലൂടെ ഞങ്ങളുടെ ഉദ്ദേശ്യം നിറവേറ്റപ്പെടും എന്നതാണ് എന്റെ നിർദ്ദേശം. അപ്പോളെത്തിന് നമ്മൾ എന്തെങ്കിലും ശല്യപ്പെടുത്തലിലേക്കു പർവേശിക്കണം. ഇതിനായി, അതായതു അദ്ദേഹത്തിന്റെ നിരീക്ഷണ കാലയളവ് അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിന്, ഡി. ഐ. ഒ . എസിന്റെ അംഗീകാരവും ആവശ്യമായി വരും. അതുപർകാരം ഈ വിഷയത്തിലുള്ള ഏതെങ്കിലും കാലതാമസം ഞങ്ങളുടെ താൽപര്യങ്ങൾക്കു ഹാനികരമായേക്കാം.

അക്കാരണത്താൽ, കാലയളവ് അവസാനിക്കുന്നതുവരെ കാത്തുനിൽക്കാനോ,, ഗുരുതരമായ എന്തെങ്കിലും നടപടി എടുക്കുന്നതിനു മുൻപുതന്നെ, ശ്രീ. ഇരൂപാൽ ഗുപ്തയുടെ നിരീക്ഷണ കാലയളവ് അവസാനിപ്പിക്കണമെന്നാണ് ഞാൻ അഭിപ്രായപ്പെടുന്നത്."

ടി പർമേയം അനുബന്ധമെന്നോണം അവസാനിപ്പിക്കുകൾ ഉത്തരവിന്റെ ഭാഗമാക്കിയിരുന്നവെന്നും,, ശേഷം പർമേയം മനേജരുടെ റിപ്പോർട്ടിലേക്ക് പരാമർശിച്ചുവെന്നുമുള്ള മാനേജിങ് കമ്മറ്റിയുടെ പർമേയത്തിലേക്കു അവസാനിപ്പിക്കുകൾ കത്ത് പരാമർശിച്ചുവെന്ന് വെങ്കിട്ട രാമ ജഡ്ജ് (അന്ന് അദ്ദേഹം അങ്ങനെ ആയിരുന്നു). (പി. 392 ) വിധിച്ചു. മനേജരുടെ റിപ്പോർട്ടിന്റെ പകർപ്പ് കൗണ്ടറിനൊപ്പം സമർപ്പിച്ചിട്ടുണ്ടെന്നും ടി റിപ്പോർട്ടാണ് അടിസ്ഥാനമെന്നായിരുന്നു. മാനേജരുടെ റിപ്പോർട്ടിൽ കള്ളത്തിന് ഇടയാക്കുന്ന വാക്കുകളടങ്ങിയിരുന്നു എന്ന് വെങ്കിട്ടരാമ ജഡ്ജ് (അന്ന് അദ്ദേഹം അങ്ങനെ ആയിരുന്നു) വിധിച്ചു. വിവരസ്ഥനായ ജഡ്ജ് പറഞ്ഞു. "നൽകിയതായ പിരിച്ചുവിടൽ ഉത്തരവ്, പെരുമാറ്റദൃഷ്ടിയിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ 'സേവനത്തിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിടൽ' ശിക്ഷയായി ചുമത്തുന്ന ഉത്തരവ്, വെറുമൊരു കപടതരം മാത്രമാണെന്നത് വ്യക്തമായ ഒരു കേസാണിത്.", മനേജരുടെ റിപ്പോർട്ടിലെ ഈ കണ്ടുപിടുത്തങ്ങളെല്ലാം "മാനഹാനിയുടെയും അപകീർത്തിയുടെയും അടയാളങ്ങളായി" തീർന്നുവെന്നും അപ്പീൽവാദികൾ മോശമായ അനന്തര ഫലങ്ങളുണ്ടായി എന്നുമാണ്. സേവന തുടർച്ചയോടും വേതന കടിശ്ശികയുടെ എല്ലാ ആനുകൂല്യങ്ങളോടുംകൂടി ഉദ്യോഗസ്ഥനെ പുനഃസ്ഥാപിച്ചു. .

34. മേൽപ്പറഞ്ഞ കേസിൽനിന്നും സമിതിയുടെ പർമേയം അതിന്റെ അനുബന്ധമായിരുന്ന അവസാനിപ്പിക്കാൻ ഉത്തരവിന്റെ ഭാഗമായിരുന്നുവെന്നു മനസിലാക്കാം.. അവസാനിപ്പിക്കൽ ഉത്തരവിലോ , അവസാനിപ്പിക്കൽ ഉത്തരവിന്റെ അനുബന്ധമായിരുന്ന പർമേയത്തിന്റെ അല്പ മറിച്ച് കുറുകരമായ ഭാഗം ശരിക്കും ഉണ്ടായിരുന്നത് അനുബന്ധത്തിൽ പരാമർശിച്ചതായ മാനേജരുടെ റിപ്പോർട്ടിലാണ്. ടി മാനേജരുടെ റിപ്പോർട്ട് കൗണ്ടറിനൊപ്പം കോടതിയുടെ മുൻപാകെ വച്ച്. മാനേജരുടെ റിപ്പോർട്ടിലുണ്ടായിരുന്ന ആരോപണങ്ങളാണ് പുറത്താക്കലിന്റെ അടിസ്ഥാനമെന്നും ടി റിപ്പോർട്ടിൽ കള്ളമുണ്ടാക്കുന്ന തരത്തിലുള്ള വാക്കുകൾ അടങ്ങിയിരിക്കുന്നുവെന്നുമാണ്. മുകളിൽ പറഞ്ഞതുപോലെ പിരിച്ചുവിടൽ ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കി.

35. മേൽപ്പറഞ്ഞ തീരുമാനം ഞങ്ങളുടെ കാഴ്ചപ്പാടിൽ പെർമാനന്റുടെ പിരിച്ചുവിടൽ ഉത്തരവിൽ കള്ളമുണ്ടാക്കുന്നതെന്നും ഉണ്ടാകേണ്ട ആവശ്യമില്ല, എന്നാൽ പിരിച്ചുവിടൽ ഉത്തരവിൽ പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും രേഖയിലോ അല്പകിൾ അതിന്റെ അനുബന്ധങ്ങളിലോ ഉണ്ടാകാമെന്നുള്ള നിർദ്ദേശത്തിനുള്ള വ്യക്തമായ അധികാരമാണ്. വ്യക്തമായും അത്തരമൊരു രേഖ പെർമാനന്റുടെ ഏതെങ്കിലും ഭാവി തൊഴിലുടമ ആവശ്യപ്പെടുകയോ വർത്തിക്കുകയോ ചെയ്തേക്കാം. അത്തരം കേസിൽ കൃത്യമായുള്ള അന്വേഷണം നടത്തിയില്ലെന്ന് അടിസ്ഥാനത്തിൽ പിരിച്ചുവിടൽ ഉത്തരവ് കള്ളപ്പെടുന്നു. ഞങ്ങളുടെ മുൻപിലുള്ള വസ്തുതകളിന്മേൽ കള്ളപ്പെട്ട ഉത്തരവിൽ പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്ന രേഖകളിൽ എന്തെങ്കിലും കള്ളമുണ്ടോയെന്നു ഞങ്ങളിപ്പോൾ പരിഗണിക്കാം.

(ഊന്നൽ നൽകി)

9. പവനേന്ദ്ര നാരായണൻ വർമ്മ വി. സഞ്ജയ് ഗാന്ധി പി ജി ഐ ഓഫ് മെഡിക്കൽ സയൻസസും മറ്റൊരാളോ<sup>3</sup> എന്ന കേസിൽ കോടതി ഇപർകാരം നിരീക്ഷിച്ചു. .

"21 പുറത്താക്കലിന് മുൻപായി (എ) ധർമ്മിക വ്യതിയാനമോ സമ്പ്രദായ ദുഷ്ഠിയോ ഉൾപ്പെട്ട ആരോപണങ്ങളിന്മേൽ (ബി) കുറ്റം കണ്ടെത്തുന്നതിൽ കലാശിച്ചതായ (സി) ഒരു പൂർണ്ണ സ്കെയിൽ ഔപചാരിക അന്വേഷണം ഉണ്ടായിരുന്നോ എന്നതാണ് നിയമപരമായി ഉരുത്തിരിഞ്ഞ പരിശോധനകളിലൊന്ന്. മൂന്നു ഘടകങ്ങളും ഉണ്ടെങ്കിൽ പുറത്താക്കൽ ഉത്തരവിന്റെ രൂപം പരിഗണിക്കാതെ തന്നെ പുറത്താക്കൽ ശിക്ഷാർഹമാണെന്നു വിധിക്കേണ്ടതാണ് നേരെ മറിച്ച് മൂന്നു ഘടകങ്ങളിൽ ഏതെങ്കിലും ഒന്ന് കാണുന്നില്ലെങ്കിൽ 'പുറത്താക്കൽ' ശരിവച്ചിരിക്കുന്നു. "

നിലവിലെ കേസിൽ മൂന്നു ഘടകങ്ങളും ഉണ്ടെന്നതിന്റെ ഫലമായി പർസ്സാവിച്ചതായ ഉത്തരവ് മുൻ ദൃഷ്ട്യം കള്ളപ്പെട്ടതും ശിക്ഷാർഹവുമാണെന്നു വയ്ക്കണം. ഉദ്യോഗാർഹിയെ സേവന നിയമപർകാരമുള്ള കൃത്യമായ അന്വേഷണത്തിന് വിധേയമാക്കി മാതൃമേ അത്തരമൊരു ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കാൻ കഴിയും. വസ്തുതാപരമായി അപ്പീൽ വാദികൾക്കെതിരായി ഉചിതമായി മുന്നോട്ട് പോകുവാൻ ആഭ്യന്തര പരാതി സമിതി ശുപാർശ

3(2002) 1 എസ്സിസി 520

ചെയ്തിരുന്നവെങ്കിലും, കരാറിന്റെ 7 വകുപ്പ് പര്കാരമുള്ള തെറ്റായ വിശ്വാസത്തിലാണ് എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിൽ മുന്നോട്ടു പോയത്. സേവന നിയമനസരിച്ച കൃത്യമായ ഔദ്യോഗിക അന്വേഷണം കൂടാതെ തന്നെ അപ്പീൽ വാദിയുടെ സേവനങ്ങൾ അവസാനിപ്പിക്കുവാൻ എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിലിനാവും. തർക്കമന്യേ, അപ്പീൽവാദിക്ക് അവസരം നൽകിയ ശേഷം ഔപചാരികമായ അന്വേഷണത്തിലൂടെ അന്വേഷിച്ചും അപ്പീൽവാദിക്കെതിരെ മുന്നോട്ട് നീങ്ങുവാനുള്ള ശുപാർശയോടുകൂടിയുള്ള കണ്ടെത്തൽ രേഖപ്പെടുത്തിയ റിപ്പോർട്ടിൽ ഉച്ചാവസ്ഥയിലെത്തിയിട്ടുള്ളതുമായ സമ്പാദ്യവുമായെ കരിച്ച് വിദ്യാർത്ഥിനികളിൽ നിന്ന് ലഭിച്ച പരാതിയെ പരാമർശിച്ചാണ് ആന്തരിക പരാതി സമിതി രൂപീകരിച്ചത്

10. ജോലിസ്ഥലത്തെ (ഈ കേസിൽ സർവകലാശാല ക്യാമ്പസ്) ലൈംഗിക പീഡനത്തെ കുറിച്ച പീഡനമറ്റ സ്ത്രീ (സർവകലാശാല വിദ്യാർത്ഥിനികൾ)-ൽ നിന്നും പരാതി ലഭിച്ചുകഴിഞ്ഞാൽ 2013 ലെ ജോലിസ്ഥലത്തെ ലൈംഗിക പീഡനം (പ്രതിരോധം, നിരോധനം, പരിഹാരം) നിയമത്തിലെ 9-ഈ വകുപ്പിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നതുപോലെ നിശ്ചിത കാലയളവിനുള്ളിൽ പരാദേശിക സമിതിയിലേക്ക് അത്തരം പരാതികൾ പരാമർശിക്കേണ്ടത് ഭരണാധികാരിയുടെ കടമയാണ്. അത്തരമൊരു പരാതി ലഭിച്ചാൽ 2013 ലെ നിയമത്തിലെ 11 -)ഈ വകുപ്പിലെ നിബന്ധനകൾക്കനുസൃതമായി പരാദേശിക സമിതിയോ ആന്തരിക സമിതിയോ അന്വേഷണം നടത്തേണ്ടതുണ്ട്. അത്തരമൊരു അന്വേഷണം നടത്തേണ്ടുന്നതിന്റെ നടപടികൾ 2015 ലെ റെഗുലേഷനില്കൂട്ടിച്ചേർത്തിട്ടുണ്ട്. ഇപ്രകാരം മനസ്സിലാക്കിയാൽ 2015 ലെ റെഗുലേഷൻ അനുസരിച്ചു നടത്തേണ്ടതായ ഔപചാരിക അന്വേഷണമാണ് അനിവാര്യമായും പിന്തുടരുന്നത് . അത്തരം സമിതി അന്വേഷിക്കേണ്ടതായ ആരോപണം 2013 ലെ നിയമത്തിലെ 2(എൻ)-ഈ വകുപ്പ് 3-ഈ വകുപ്പുമായി കൂട്ടിച്ചേർത്ത് വായിച്ചതിൽ നിർവചിച്ചിരിക്കുന്ന "ലൈംഗിക പീഡനം" ആയതുകൊണ്ടും, കുറ്റകരമായ രീതിയിലുള്ള ഗൗരവതരമായ കാര്യമായതുകൊണ്ടും അത്തരമൊരു ലളിതമായ പിരിച്ചുവിടൽ ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ചു ആനുകൂല്യം നൽകുന്നത് ഉചിതമല്ല. സേവന നിയമനസരിച്ചു വകുപ്പ് തലമോ പതിവ് അന്വേഷണമോ ആരംഭിക്കുക മാത്രമല്ല നിയമപ്രകാരമുള്ള മറ്റു നടപടികൾ പിന്തുടരുകയും ചെയ്യുന്നതിലൂടെ അത്തരം പരാതികൾ അതിന്റെ യുക്തിസഹജമായ അന്ത്യത്തിലേക്ക് കൊണ്ടുപോകേണ്ടതാണ്. അത്തരം കേസുകളിൽ ബന്ധപ്പെട്ട ജീവനക്കാരുന് തന്റെ സ്ഥാനം സ്ഥിരീകരിക്കാനും നിരപരാധിത്വം സ്ഥാപിക്കുന്നതിനും പര്പ്ലമാക്കുന്നതിനും,വേണ്ടി, സേവന നിയമ പ്രകാരമുള്ള പതിവ് അന്വേഷണം അല്ലെങ്കിൽ വകുപ്പ് തല നടപടിയും ഒഴിച്ചുകൂടാനാവാത്തതുമാണ്..

11. സേവനനിയമനസരിച്ച അപ്പീൽ വാദിയെ ഒരു പതിവ് അന്വേഷണത്തിന് വിധേയമാക്കാതെ ഇത് പുറപ്പെടുവിച്ചതിനാൽ മുൻ ദൃഷ്ടയാ കളങ്കപ്പെട്ടതായതിനാൽ 30.11.2017 തീയതിയിലെ കളങ്കപ്പെട്ട പുറത്താക്കൽ ഉത്തരവ് നിയമ വിരുദ്ധമാണെന്ന നിഗമനത്തിലെത്താൻ ഞങ്ങൾക്ക് യാതൊരു മടിയുമില്ല. ഈ നിഗമനത്തിൽ അപ്പീൽ വാദി പുനഃസ്ഥാപിക്കപ്പെടും. എന്നാൽ അദ്ദേഹത്തെ സസ്പെൻഷനിൽ നിർത്തുന്നതടക്കം മറ്റു ആനുകൂല്യങ്ങളും ശമ്പള കുടിശ്ശികയും നൽകണമോ എന്നും സേവന നിയമനസരിച്ചുള്ള വകുപ്പ് തല അല്ലെങ്കിൽ പതിവ് അന്വേഷണം മുഖേന അദ്ദേഹത്തിനെതിരെ നീങ്ങണമോ എന്നതും നിയമപ്രകാരം ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരികൾ മുന്നോട്ട് കൊണ്ടുപോകേണ്ട കാര്യമാണ് എന്നതാണ് ഞങ്ങളുടെ അഭിപ്രായം. മാനേജിങ് ഡയറക്ടർ, ഇസിഐഎൽ, ഹൈദരാബാദ് മറ്റുള്ളവരും വി. ആർ. കരുണാകരനും മറ്റുള്ളവരും<sup>4</sup> എന്ന കേസിലെ ഭരണഘടനാ ബെഞ്ചിന്റെ വിശദീകരണത്തിനു ആധാരമായ തത്വം മനസ്സിൽ വച്ചുകൊണ്ട് ഒരു നിർദ്ദേശവും പുറപ്പെടുവിക്കാൻ ഞങ്ങൾ ഉദ്ദേശിക്കുന്നില്ല. ആ കേസിൽ ആവശ്യമായ നടപടികൾ പാലിച്ചതിനുശേഷം യാദൃച്ഛികമായ എന്ത് ഉത്തരവ് കോടതി പുറപ്പെടുവിക്കണം എന്നത് തീരുമാനിക്കാൻ കോടതിയെ വിളിച്ചിട്ടുള്ളതും കോടതി/ ട്രൈബ്യൂണൽ ശിക്ഷാവിധി റദ്ദാക്കിയതുമാണ്. കോടതി ഇപ്രകാരം നിരീക്ഷിച്ചു:-

"31. ....

മുകളിൽ പറഞ്ഞ നടപടികൾ പാലിച്ചതിനുശേഷം കോടതി/ ട്രൈബ്യൂണൽ ശിക്ഷാവിധി റദ്ദാക്കുന്നു, ജീവനക്കാരനെ സസ്പെൻഷനിൽ വച്ചുകൊണ്ടും, റിപ്പോർട്ട് അദ്ദേഹത്തിന് നൽകുന്ന ഘട്ടം മുതലുള്ള അന്വേഷണം തുടർന്നുകൊണ്ടും, അധികാരികൾക്ക്/ മാനേജ് മെന്റിന് അന്വേഷണവുമായി മുന്നോട്ട് പോകാനുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യത്തോടെ, ജീവനക്കാരനെ പുനഃസ്ഥാപിക്കുക എന്നതാണ് സ്തംഭിതമായ ഉചിതമായ ആശ്വാസം. പുറത്താക്കൽ തീയതി മുതൽ പുനഃ സ്ഥാപിക്കൽ തീയതി വരെയുള്ള ശമ്പള കുടിശ്ശികയും മാറ്റാനുള്ള പരിഷ്കാരങ്ങൾക്കും ജീവനക്കാരന് അർഹതയുണ്ടോ എന്നതാണ് ചോദ്യം. ആത്യന്തികമായി ഉത്തരവിട്ടാൽ തന്നെ, നടപടികളുടെ പര്യാപ്തതയ്ക്കനുശേഷം ,അവസാനത്തെ ഫലത്തെ ആശ്ശരിച്ച്, നിയമപരകാരം ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരികൾക്ക് തീരുമാനിക്കുന്നതിനായി വിട്ടുകൊടുക്കുകയും വേണം. ജീവനക്കാരൻ പുതിയ അന്വേഷണത്തിൽ വിജയിക്കുകയും പുനസ്ഥാപിക്കുവാൻ നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്താൽ പുറത്താക്കിയ തീയതി മുതൽ പുനഃ സ്ഥാപിച്ച തീയതി വരെയുള്ള കാലയളവ് എങ്ങനെ പരിഗണിക്കണമെന്നും ആനുകൂല്യങ്ങളെന്തെങ്കിലുമുണ്ടെങ്കിൽ അതെന്താണെന്നും അദ്ദേഹത്തിന് അർഹതയുള്ളതായ ആനുകൂല്യങ്ങളുടെ തോളും നിയമപരകാരം തീരുമാനിക്കുവാനുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യം അധികാരികൾക്കുണ്ടാകണം. റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിക്കുന്നതിലുള്ള പരാജയത്തിന്റെ അന്വേഷണം റദ്ദാക്കിയതിന്റെ ഫലമായി ഉണ്ടായിട്ടുള്ള പുനഃ സ്ഥാപനം, പുതിയ അന്വേഷണം നടക്കുന്നിടത്തു മാതൃമലപ്പ, റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിക്കുന്ന ഘട്ടം മുതൽ പുതിയ അന്വേഷണം നടത്തുന്ന കാര്യാലയത്തിലേക്കു പുനഃസ്ഥാപനമായി കണക്കാക്കണമെന്നാണ്. അതും ശരിയായ നിയമമായിരിക്കും.

(ഊന്നൽ നൽകി)

മുകളിൽ ഉദ്ധരിച്ച വിശദീകരണത്തിന് അടിസ്ഥാനമായ തത്ത്വം പിന്തുടർന്ന്, ഈ വിധിന്യായപരകാരം, 30.11.2017 തീയതിയിലെ അവസാനിപ്പിക്കാൻ ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കുകയും , ആയതിന്റെ ഫലമായി അപ്പീൽവാദി പുനസ്ഥാപിക്കപ്പെടുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിലും, ഞങ്ങൾ അത് നിലനിർത്തുന്നു. എന്നാൽ അതേ സമയം ഒന്നാം നമ്പർ എതിർകക്ഷി- യൂണിവേഴ്സിറ്റിയുടെ തെറ്റായ സമീപനം കാരണം ശമ്പള കുടിശ്ശിക അനുവദിക്കുന്നതിനുള്ള അവകാശം, നിയമപരകാരവും സേവന നിയമങ്ങളനുസരിച്ചും യൂണിവേഴ്സിറ്റി എടുക്കേണ്ടതായ തുടർനടപടികളുടെ ഫലത്തെ ആശ്ശരിച്ചാണിരിക്കുക..

12. അതനുസരിച്ച്, ഈ അപ്പീൽ ഭാഗികമായി വിജയിക്കുന്നു. 1-)൪ നമ്പർ എതിർകക്ഷിയായ യൂണിവേഴ്സിറ്റി വൈസ് ചാൻസലറുടെ ഒപ്പിന് കീഴിൽ പുറപ്പെടുവിച്ചതായ 30.11.2017 തീയതിയിലെ അവസാനിപ്പിക്കൽ ഉത്തരവ് ഉൾപ്പെടെ, 30.1.2018, 20.2.2018 എന്നീ തീയതികളിലെ കളങ്കപ്പെട്ട വിധിന്യായങ്ങളും ഉത്തരവുകളും ഞങ്ങൾ റദ്ദാക്കുന്നു; അപ്പീൽവാദിയെ നേരിട്ട് പുനഃസ്ഥാപിക്കുന്നതിന് പകരം, അദ്ദേഹത്തെ സസ്പെൻഷനിൽ വച്ചുകൊണ്ട് സേവന നിയമങ്ങൾ അനുസരിച്ച് വകുപ്പുതല അലൈലകിൽ പതിവ് അന്വേഷണം ആരംഭിക്കുകയും ശമ്പള കുടിശ്ശിക സംബന്ധിച്ച ചോദ്യം നിയമപരകാരം ബന്ധപ്പെട്ട അതോറിറ്റി മുന്നോട്ട് കൊണ്ടുപോകുകയും ചെയ്യും.

13. മുകളിലുള്ള നിബന്ധനകളിന്മേൽ അപ്പീൽ തീർപ്പാക്കുന്നു. ചെലവ് സംബന്ധിച്ച് ഉത്തരവുകളൊന്നും തന്നെ ഇല്ല. തീർച്ചപ്പെടുത്തിയിട്ടില്ലാത്ത ഇടക്കാല അപേക്ഷകൾ എന്തെങ്കിലും ഉണ്ടെങ്കിൽ ഒഴിവാക്കുന്നു.

..... ജെ.

(A.M.Khanwilkar)

..... ജെ.

(Hermant Gupta)

..... ജെ.



ന്യൂഡൽഹി:

2020 ജനുവരി 28 -)ഔ തീയതി

ബാധയ്താ നിരാകരണം: പ്രാദേശിക ഭാഷയിൽ വിവർത്തനം ചെയ്തു വിധിന്യായം വ്യാവഹാരിയുടെ ഭാഷയിൽ മനസ്സിലാക്കുന്നതിനുള്ള നിയന്ത്രിത ഉപയോഗത്തെ ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്; മറ്റേതെങ്കിലും ആവശ്യങ്ങൾക്കായി അത് ഉപയോഗിക്കാവുന്നതല്ല. എല്ല്യാവിയ പ്രാദേശികവും ഔദ്യോഗികവുമായ ആവശ്യങ്ങൾക്ക് വിധിന്യായങ്ങളുടെ ഇംഗ്ലീഷ് പതിപ്പാണ് ആധികാരികം. അത് എല്ല്യാ ആവശ്യങ്ങൾക്കും നടപ്പാക്കുന്നതിനും നടപ്പിലാക്കുന്നതിനും ആധികാരികമായി തുടരുകയും ചെയ്യുന്നതാണ്.