

**In the Supreme Court of Bangladesh
High Court Division
(Civil Revisional Jurisdiction)**

Present:

Mr. Justice Md. Riaz Uddin Khan

Civil Revision No. 3916 of 2019

IN THE MATTER OF:

An application under section 115(1) of the
Code of Civil Procedure

-And-

In the Matter of:

Syed Abdul Wadud

... Plaintiff- Petitioner

Versus

Khulna City Corporation and others

..... Defendant-Opposite Parties

Mr. Yadnan Rafique, Advocate

... For the petitioner

Judgment on: 07.05.2026

Md. Riaz Uddin Khan, J-

At the instance of the plaintiff Rule was issued by a single bench of this Court asking the opposite parties to show cause as to why the impugned judgment and decree dated 07.08.2019 (decree signed on 22.08.2019) passed by the District Judge, Khulna in Title Appeal No.145 of 2018 allowing the same and thereby reversing the judgment and Decree dated 24.07.2018 (decree signed on 30.07.2018) passed by the Senior Assistant Judge, Khulna in the Title Suit No.07 of 2013 should not be set aside and/or pass such other or further order or orders as to this Court may deem fit and proper.

Facts in a nutshell for disposal of this Civil Revision are that in fact this Civil Revision was preferred challenging the judgment

and decree passed by the Special Sessions Judge and জননিরাপত্তা বিঘ্নকারী অপরাধ দমন ট্রাইব্যুনাল, খুলনা in Title Appeal No. 145 of 2018 allowing the appeal and thereby setting aside the judgment and decree dated 24.07.2018 passed by the Senior Assistant Judge, Khulna in Title Suit No.07 of 2013. The plaintiff stated in his plaint that he was temporarily appointed 29.01.2006 as a Driver (light vehicle) by the Khulna city corporation, the opposite party No.1 duly. The job of the petitioner was made permanent after being satisfied of his performance by the Khulna City Corporation vide office order dated 23.06.2008. All of a sudden on 10.04.2012 the petitioner received a show cause notice signed by the opposite party no.03, the Chief Administrative Officer of Khulna City Corporation on the allegation that he secured the job by using false driving license and academic certificate. After receiving the show cause notice the petitioner on 16.04.2012 gave his reply before the opposite party No.03 explaining his position claiming that the documents submitted by him were genuine and authentic. However, the opposite party initiated departmental proceeding on 23.04.2012 against the petitioner. He contested the same by filing objection and asking the authority for conducting inquiry regarding the genuineness of his documents submitted with application for job. The petitioner filed further application on 05.08.2012 for serving him a copy of the inquiry report on which basis sanction was given against him. However, the petitioner was dismissed from

his service without issuing a 2nd notice by the Khulna City Corporation by an office order dated 29.07.2012 signed by the defendant No.3. Against that order of dismissal the petitioner on 14.10.2019 filed an appeal before the Mayor of the Khulna City Corporation and contended that he wants a personal hearing. However, the application of the petitioner was rejected by the Mayor of the Khulna City Corporation without giving any reason and explanation by order dated 29.11.2012. Then the petitioner filed the instant Title Suit No.07 of 2013 before the Senior Assistant Judge, Khulna challenging the order of his dismissal dated 29.07.2012. During trial the plaintiff and the defendant both adduced one witness each while the plaintiff submitted some documents which have been exhibited and marked but the defendant produced no documents. After conclusion of trial the Senior Assistant Judge, Khulna was pleased to decreed the suit by his judgment and decree dated 24.07.2018 declaring the dismissal order issued by the Khulna City Corporation dated 29.07.2012 illegal, *malafide* and in effective.

Against the said judgment and decree dated 24.07.2018 passed by the Senior Assistant Judge the Khulna City Corporation preferred Title Appeal No.145 of 2018 before the District Judge, Khulna which was however heard by the Special Sessions Judge and জননিরাপত্তা বিঘ্নকারী অপরাধ দমন ট্রাইব্যুনাল, খুলনা who upon hearing the parties was pleased to allow the appeal by his impugned judgment and decree dated 07.08.2019 and thereby set aside the judgment and

decree passed by the Senior Assistant Judge, Khulna.

Being aggrieved by and dissatisfied with the impugned judgment and decree dated 07.08.2019 passed by the Special Sessions Judge and জননিরাপত্তা বিঘ্নকারী অপরাধ দমন ট্রাইব্যুনাল, খুলনা the plaintiff-petitioner filed the instant civil revision before this Court and obtained the Rule as stated at the very outset.

Mr. Md. Yadnan Rafique, the learned advocate appearing for the plaintiff-petitioner submits that the Special Sessions Judge and জননিরাপত্তা বিঘ্নকারী অপরাধ দমন ট্রাইব্যুনাল, খুলনা being a Court of criminal jurisdiction had no jurisdiction to hear a civil appeal and as such the impugned judgment and decree passed by the Special Sessions Judge and জননিরাপত্তা বিঘ্নকারী অপরাধ দমন ট্রাইব্যুনাল, খুলনা is a nullity and liable to be set aside.

The learned advocate then submits that the petitioner submitted both the driving license and school certificate at the time of securing his job which are genuine but was dismissed from service by the opposite parties in violation of principle nature of justice, *audi alteram partem* as the petitioner has not been given an opportunity of being heard by issuing a Second show cause notice for inflicting major punishment which resulted the action of the opposite parties as arbitrary, *malafide* and illegal. It is a fundamental requirement of justice that when a person's interest are affected by a decision (judicial or administrative) (s)he should have given an

opportunity to know and understand the allegation made against him and to make representation to the decision maker to counter the allegation. In the present case the petitioner was not given any fair hearing before his dismissal order which is a major punishment.

Mr. Rafique further submits that the petitioner's service is controlled by the খুলনা সিটি কর্পোরেশন (কর্মকর্তা-কর্মচারী) চাকুরী বিধিমালা, ১৯৯৩. Rule 42(5) of the said Chakury Bidhimala states that- “তদন্তকারী কর্মকর্তা তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি জানাইবে।” but in the present case the defendant-opposite parties did not follow the said Rule by serving the inquiry report, if any, to the petitioner. Rule 42(6) of the Bidhimala states that- “কর্তৃপক্ষ যদি উপ-বিধি (৫) মোতাবেক গুরুদণ্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে প্রস্তাবিত দণ্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে সাতটি কার্যদিসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ দিবে।”. In the present case opposite party, Khulna City Corporation failed to follow the said mandatory provisions of the said Service Rules. The court of appeal below failed to consider that aspect of the case that the departmental proceedings with regard to awarding of major penalty was not followed as stated in খুলনা সিটি কর্পোরেশন (কর্মকর্তা-কর্মচারী) চাকুরী বিধিমালা, ১৯৯৩. Placing the depositions of PW-1 and DW-1, the learned advocate submits that from their depositions it is clear that the court of appeal below failed to consider their depositions in its true perspective but failed to apply his judicial

mind on a wrong finding that the petitioner admitted his guilt.

The learned advocate also submits that the opposite parties failed to comply the mandatory provision of Rule 42(5) and 42(6) of the Chakury Bidhimala, 1993 and on this aspect the trial court rightly found that the entire departmental proceedings and ultimate dismissal of the petitioner from service was illegal, void and ineffective for not giving any opportunity by issuing Second Notice asking for explanation of awarding major punishment like dismissal/removal but most illegally without giving any finding on this point the court of appeal below reversed the decision of the trial Court which is against the provision of Order-XLI, Rule-31 of the Code of Civil Procedure and as such liable to be set aside.

The learned advocate for the petitioner finally submits that the petitioner was dismissed from his service not because of his fault but of the opposite parties and he could not perform his duty not of his own fault but for the illegal whimsical decision of the Khulna City Corporation and as such the petitioner is entitled not only to be reinstated but also of his all past service benefits. In support of his contention the learned advocate submits a catena of decisions namely, the case of Jamuna Oil Company Ltd. Vs. S.K. Dey and another reported in 44 DLR (AD) 104; Director General of Prisons of Bangladesh and others Vs. Md. Nasim Uddin, 53 DLR (AD) 30; Chairman Rural

Electrification Board Vs. Md. Awlad Hossain and others, 16 BLC (AD) 111; Uttara Bank Ltd. Vs. Syed Abedur Raza and others, 7 ADC 161 = 15 MLR (AD) 470; Bangladesh Agricultural Development Corporation Vs. Md. Shamsul Haque Majumder and others 2008 BLD (AD) 187 and Bangladesh Parjatan Corporation Vs. Md. Ali Hossain and others reported in 2014 BLD (AD) 135.

No one appears to oppose this Rule.

I have heard the submissions of the learned advocate for the petitioner and perused the application. I have also examined the lower court records including the plaint, written statement, depositions of both the parties, exhibited documents of the plaintiff. I have also carefully examined both the judgments passed by the courts below.

It appears that the trial court framed four issues: whether the suit is maintainable in its present form, whether the suit is barred by limitation, whether the order of dismissal dated 29.07.2012 issued by the defendant No.3 is illegal and void, whether the petitioner is entitled to get relief as prayed for. The trial court on elaborate discussion considering all the materials on record including the petitioner's service rules, খুলনা সিটি কর্পোরেশন (কর্মকর্তা-কর্মচারী) চাকুরী বিধিমালা, ১৯৯৩ decided all the issues in favour of the plaintiff-petitioner. The learned Senior Assistant Judge came to the conclusion that since the order of dismissal is a major punishment the petitioner was entitled to get a 2nd show cause notice regarding

his major punishment but the defendant Khulna City Corporation failed to comply the provisions of Bidhimala 42(5), 42(6), 42(7) and 42(8) and as such the order of dismissal was illegal, not binding upon the petitioner and asked the defendants to give all his service benefits.

It trans out from the judgment of the court of appeal below that it has been passed by the Special Sessions Judge and জননিরাপত্তা বিঘ্নকারী অপরাধ দমন ট্রাইব্যুনাল, খুলনা. It appears from the order sheets that the District judge by his order dated 04.02.2019 transferred the appeal to hear and dispose of the appeal by the জননিরাপত্তা বিঘ্নকারী অপরাধ দমন ট্রাইব্যুনাল, খুলনা, though with that designation he cannot hear and dispose of a civil matter. However, the said person (judge) was entitled to hear the appeal as the Special District Judge but it appears from the original copy of the judgment of the court of appeal below that he has passed the judgment sitting as a Special Sessions Judge and জননিরাপত্তা বিঘ্নকারী অপরাধ দমন ট্রাইব্যুনাল, খুলনা not as Special District Judge. Be that as it may, the court of appeal below set aside the judgment of the trial court on the findings that the petitioner admitted his guilt before the authority which he has admitted before the court during his cross-examination and came to the conclusion that all the procedures of Bidhimala 42(5), 42(6), 42(7) and 42(8) of the খুলনা সিটি কর্পোরেশন (কর্মকর্তা-কর্মচারী) চাকুরী বিধিমালা, ১৯৯৩ have been complied with. On examination of the deposition of PW-1 it appears that it was the clear cut case of the plaintiff-petitioner that he submitted the

original documents of his driving license and school certificate and the DW-1 admitted in his deposition that they (authority) did not enquire in the BRTA office whether the driving license of the petitioner was genuine or not. Regarding the petitioner's school certificate, it was further admitted by the DW-1 that the concerned Ward Councilor of the Khulna City Corporation issued a certificate certifying the genuineness of his school certificate. In the deposition of the PW-1 he clearly stated that in two white papers his signatures were obtained by the authority and since the opposite party Khulna City Corporation did not produce any document regarding the allegation against the petitioner, the court of appeal below totally failed to understand the meaning of evidence on record. Section 58 of the Evidence Act, 1872 states that the facts admitted need not be prove but the learned court of appeal below should have examined that what the plaintiff-petitioner has admitted. It is clear from the pleadings and depositions of both the parties that the plaintiff-petitioner never admitted that he has submitted any fake document before the authority at the time of securing his job. It was the onus or burden of proof upon the defendants to produce the documents before the court to show that the documents were fake/forged and the departmental proceedings they have initiated was conducted following all the procedure as provided under the খুলনা সিটি কর্পোরেশন (কর্মকর্তা-কর্মচারী) চাকুরী বিধিমালা, ১৯৯৩. Admittedly the defendant

did not produce any document before the trial court hence it is very unfortunate that a Senior Judge like a Special District Judge without going through the materials on record on a wrong conception of law held that the plaintiff petitioner has admitted his guilt and hence there was no need to prove anything by the Khulna City Corporation authority. On careful examination of materials on record it is apparent that the Khulna City Corporation has failed to provide before the courts below that the documents submitted by the plaintiff-petitioner during obtaining his job were forged. Even the defendant did not inquire with the BRTA office to ascertain the genuineness of the driving license of the petitioner. In the departmental proceedings there was no complainant before the authority, the complainant was not examined and the plaintiff was not given an opportunity to cross-examine the complainant or any witness. Even the petitioner was not given the show cause notice before inflicting major penalty like dismissal/removal from service against him which is a mandatory provision of খুলনা সিটি কর্পোরেশন (কর্মকর্তা-কর্মচারী) চাকুরী বিধিমালা, ১৯৯৩, the service rules applicable to the petitioner as an employee.

The Rule-42 of the Service Rules applicable to the petitioner namely খুলনা সিটি কর্পোরেশন (কর্মকর্তা-কর্মচারী) চাকুরী বিধিমালা, ১৯৯৩ runs as follows:

৪২। গুরুদণ্ডের ক্ষেত্রে তদন্তের পদ্ধতি-(১) যেক্ষেত্রে কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে এই বিধিমালার অধীনে কোন কার্যধারা সূচনা করিতে হয় এবং কর্তৃপক্ষ অভিমত পোষণ করে যে, অভিযোগ প্রমাণিত হইলে কোন গুরুদণ্ড আরোপ করা প্রয়োজন হইতে পারে, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ-

(ক) অভিযোগনামা প্রণয়ন করিবে এবং প্রস্তাবিত দন্ডের বিষয় উহাতে উল্লেখ করিবে এবং যে সকল অভিযোগের ভিত্তিতে অভিযোগনামাটি প্রণীত হইয়াছে উহার বিবরণ এবং কর্তৃপক্ষ আদেশ প্রদানের সময়ে অন্য যে সকল ঘটনা বিবেচনা করার ইচ্ছা পোষণ করে তাহাও কর্মচারীকে অবহিত করিবে;

(খ) অভিযোগনামা প্রাপ্তির পর অভিযুক্ত ব্যক্তি ১০ (দশটি) কার্যদিবসের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া লিখিত বিবৃতি পেশ করিবেন এবং প্রস্তাবিত দন্ড কেন তাহার উপর আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে উক্ত বিবৃতিতে কারণ দর্শাইবেন এবং তিনি ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর ইচ্ছা পোষণ করেন কিনা তাহাও উল্লেখ করিবেন;

তবে শর্ত থাকে যে, নির্ধারিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বেই অভিযুক্ত ব্যক্তি যদি সময় বৃদ্ধির জন্য আবেদন করেন, তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ তাহাকে তাহার লিখিত বিবৃতি পেশ করার জন্য দশটি কার্যদিবস পর্যন্ত সময় দিতে পারিবে।

(২) যে ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া বিবৃতি পেশ করিবেন সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযোগ সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদির স্বাক্ষর প্রমাণসহ তাহার বিবৃতি বিবেচনা করিবে এবং অনুরূপ বিবেচনার পর কর্তৃপক্ষ যদি অভিমত পোষণ করে যে,-

(ক) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যন্ত কারণ নাই, তাহা হইলে উক্ত অভিযোগ প্রত্যাহার করিবে এবং তদানুসারে উক্ত কার্যধারা নিষ্পত্তি হইবে।

(খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে সূচিত কার্যধারাটি অগ্রসর হইবার পর্যাপ্ত কারণ আছে এবং অভিযোগ প্রমাণিত হইলে গুরুদন্ড প্রদানের প্রয়োজন হইবে, তাহা হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে শুনানীর সুযোগ দান করিয়া যে কোন একটি গুরুদণ্ড প্রদান করিতে পারিবে অথবা লঘুদন্ড আরোপের উদ্দেশ্যে বিধি ৪১এর অধীনে একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিয়া উক্ত বিধিতে বর্ণিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিতে পারিবে, এবং তদনুসারে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে।

(গ) উক্ত কার্যধারায় অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর গুরুদণ্ড আরোপের জন্য পর্যাপ্ত কারণ, আছে, তাহা হইলে অভিযোগ তদন্তের জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির পদপর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিবে অথবা অনুরূপ তিনজন কর্মকর্তা সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

(৩) যেক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তি নির্ধারিত বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে আত্মপক্ষ সমর্থন করিয়া কোন লিখিত বিবৃতি পেশ না করেন সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তির পদপর্যাদার নিম্নে নহেন এমন একজন তদন্ত কর্মকর্তা নিয়োগ করিবে বা ক্ষেত্রে বিশেষে তদন্ত কমিটি গঠন করিবে।

(৪) তদন্তকারী কর্মকর্তা বা ক্ষেত্র বিশেষে তদন্ত কমিটি তদন্তের আদেশ দানের তারিখ হইতে দশটি কার্যদিবসের মধ্যে তদন্তের কাজ শুরু, করিবেন এবং বিধি ৪৩-এ বর্ণিত পদ্ধতি অনুসারে তদন্ত পরিচালনা করিবেন; তদন্তকারী কর্মকর্তা বা তদন্ত

কমিটি কর্তৃপক্ষের নিকট কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করিবেন।

(৫) তদন্তকারী কর্মব কর্মকর্তার তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর কর্তৃপক্ষ প্রতিবেদনটি বিবেচনা করিবে এবং উক্ত অভিযোগের উপর কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত লিপিবদ্ধ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রতিবেদনের কপিসহ সিদ্ধান্তটি জানাইবে।।

(৬) কর্তৃপক্ষ যদি উপ-বিধি (৫) মোতাবেক গুরুদন্ড আরোপের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তাহা হইলে প্রস্তাবিত দন্ড অভিযুক্ত ব্যক্তির প্রতি কেন আরোপ করা হইবে না তৎসম্পর্কে সাতটি কার্যদিবসের মধ্যে তাহাকে কারণ দর্শাইবার নির্দেশ দিবে।

(৭) উপ-বিধি (৬) অনুসারে কারণ দর্শানো হইলে উক্ত কারণ এবং সামগ্রিক পরিস্থিতি বিচিনান্তে কর্তৃপক্ষ উক্ত কার্যধারার উপর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিবে এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে উহা অবহিত করিবে।

(৮) এই বিধিমালার অধীনে তদন্ত কার্যধারায় পর্যাপ্ত স্বাক্ষর প্রমাণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে এবং যেক্ষেত্রে তদন্ত কর্মকর্তা বা তদন্ত কমিটি নিযুক্ত করা হয় সেক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তা বা কমিটির তদন্তের প্রতিবেদনে তদন্তের ফলাফলের সমর্থনে যুক্তিসংগত কারণ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে।

(৯) এইরূপ সকল তদন্ত কার্যধারা গোপনীয় বলিয়া গণ্য হইবে।

Rule-39 of the said Chakury Bidhumala reads as under:

৩৯। দন্ডসমূহ।-(১) এই বিধিমালার অধীনে নিম্নোক্ত দন্ডসমূহ আরোপযোগ্য হইবে, যথা:-

(ক) নিম্নোক্ত লঘুদন্ড:-

(অ) তিরস্কার;

(আ) নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য পদোন্নতি বা বেতন বর্ধন স্থগিত রাখা;

(ই) ৭ (সাত) দিনের মূল বেতনের সমপরিমাণ টাকা কর্তন;

(খ) নিম্নোক্ত গুরুদন্ড:-

(অ) নিম্নপদে বা নিম্নতর বেতনক্রমে বা বেতনক্রমের নিম্নস্তরে অবনতকরণ;

(আ) কর্মচারী কর্তৃক সংঘটিত শৃংখলাজনিত অপরাধের কারণে সংঘটিত আর্থিক ক্ষতির অংশবিশেষ বা সম্পূর্ণ তাহার বেতন বা অন্য কোন খাতের পাওনা বা তাহার সম্পত্তি হইতে আদায়করণ;

(ই) বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান;

(ঈ) চাকুরী হইতে অপসারণ;

(উ) চাকুরী হইতে বরখাস্ত।

(২) চাকুরী হইতে অপসারণের ক্ষেত্রে নহে, বরং চাকুরী হইতে বরখাস্তের ক্ষেত্রে, কোন কর্মচারী ভবিষ্যতে কর্পোরেশনে চাকুরী প্রাপ্তির অযোগ্য বলিয়া প্রতিপন্ন হইবেন।

Over the years by judicial pronouncements by this Court it is well settled that the principle of natural justice is extended to the effect in the absence of any statutory provision that the delinquent employee has a right to receive the charges against him to submit a written reply to the same within a reasonable period, to have the prosecution witnesses examined in his presence and to cross-examine them, to adduce his own witness in support of his defence, to inspect documents proposed to be used against him, generally to have the inquiry conducted in his presence, to get a neutral inquiry officer or committee who or member of which are not connected with prosecution and have no bias against him. A person holding any civil post in the service of the republic is also entitled to a second show cause notice in the event of dismissal, removal or reduction in rank. This is a constitutional protection applicable to a person holding a civil post, not extendable to employees of a statutory Corporation but can be extended to them by statutory Rules. We have already noticed that in the present case there is a Service Rules namely খুলনা সিটি কর্পোরেশন (কর্মকর্তা-কর্মচারী) চাকুরী বিধিমালা, ১৯৯৩ and Rule-42(5) and 42(6) provide for such second show cause notice to answer the proposed major punishment like dismissal, removal, reduction in rank etcetera. It is mandatory for the Khulna City Corporation to serve a second show cause notice to the delinquent employee of the proposed major penalty before the final order is made.

Admittedly the said mandatory provision was not followed in removing the present petitioner from his service which has caused miscarriage of justice.

From aforesaid discussions and findings and the position of law, I am of the firm view that the impugned judgment and decree passed by the court of appeal below having failed to consider all, the materials on record and the position of law arrived at a wrong decision by committing error of law occasioning total failure of justice which calls for interference by this Court and the instant Rule merits consideration.

In the result the rule is made **absolute**, however, without any order as to cost.

The impugned judgment and decree dated 07.08.2019 (decree signed on 22.08.2019) passed by the Special Sessions Judge and Jananirapatta Bighnakary Aparadh damon Tribunal, Khulna in Title Appeal No.145 of 2018 is hereby set aside and the judgment and Decree dated 24.07.2018 (decree signed on 30.07.2018) passed by the Senior Assistant Judge, Khulna in the Title Suit No.07 of 2013 is hereby affirmed. The petitioner be reinstated in his service with all service benefits immediately by the defendants.

Send down the Lower Court Records along with a copy of this judgment at once.