

झारखंड उच्च न्यायालय, रांची
रिट याचिका (सेवा) संख्या 2126 / 2023

अनिल कुमार

..... याचिकाकर्ता

बनाम

1. झारखंड राज्य।
2. पुलिस महानिदेशक एवं महानिरीक्षक, झारखंड, रांची
3. पुलिस उप महानिरीक्षक, उत्तरी छोटानागपुर रेंज, हजारीबाग।
4. पुलिस अधीक्षक, हजारीबाग।

..... उत्तरदाता

कोरम : माननीय श्री न्यायमूर्ति डॉ.एस.एन.पाठक

याचिकाकर्ता के लिए : श्री दीपक कुमार प्रसाद, अधिवक्ता

उत्तरदाताओं के लिए : श्री राकेश कुमार सिंह, अधिवक्ता
श्री नवल किशोर पांडे, एसी से एससी (एलएंडसी)

07/13.12.2023 पक्षों को सुना

2. याचिकाकर्ता पुलिस अधीक्षक, हजारीबाग (उत्तरदाता संख्या 3) द्वारा पारित आदेश दिनांक 04.07.2020 (अनुलग्नक-3) से व्यथित है, जिसके तहत उसने 'काम नहीं तो वेतन नहीं' के सिद्धांत पर 410 दिनों के वेतन का भुगतान न करने का आदेश पारित किया है।

इसके अलावा प्रतिवादियों को आक्षेपित आदेश के रद्द होने के बाद 410 दिनों के वेतन का भुगतान करने का निर्देश देने के लिए प्रार्थना की गई है।

3. अनावश्यक विवरणों के बिना, याचिकाकर्ता को वर्ष 1997 में कांस्टेबल के रूप में नियुक्त किया गया था और संतोषजनक सेवाएं प्रदान करने के बाद वर्ष 2016 में एएसआई के पद पर पदोन्नत किया गया था और आज वह उक्त पद पर काम कर रहा है। यह याचिकाकर्ता का मामला है कि 410 दिनों की अनधिकृत अनुपस्थिति के आरोप में उसके खिलाफ विभागीय कार्यवाही शुरू की गई थी। झारखंड पुलिस मैनुअल के नियम -828 (सी) के तहत शुरू की गई कार्यवाही जांच अधिकारी द्वारा दोषमुक्त करने के साथ समाप्त हुई और पुलिस अधीक्षक, हजारीबाग द्वारा एक राइडर के साथ इसकी पुष्टि की गई कि याचिकाकर्ता 410 दिनों के वेतन का हकदार नहीं होगा क्योंकि उसने उस अवधि में काम नहीं किया है। उसी से व्यथित होकर याचिकाकर्ता को इस कोर्ट का दरवाजा खटखटाने के लिए विवश होना पड़ा है

4. श्री दीपक कुमार प्रसाद, याचिकाकर्ता के विद्वान वकील ने आक्षेपित आदेश का विरोध करते हुए तर्क दिया कि याचिकाकर्ता 410 दिनों तक अनुपस्थित था, लेकिन उक्त अनुपस्थिति न तो जानबूझकर और न ही जानबूझकर की गई थी और यह मामले की परिस्थितियों के कारण हुआ था। आगे यह तर्क दिया गया है कि अनुपस्थिति के आधार को उत्तरदाता अधिकारियों यानी जांच अधिकारी के साथ-साथ अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा विधिवत सराहा गया है और याचिकाकर्ता के खिलाफ कोई प्रतिकूल टिप्पणी नहीं की गई है क्योंकि उसे विभागीय कार्यवाही में बरी कर दिया गया है। विद्वान वकील प्रस्तुत करता है कि जब याचिकाकर्ता को विभागीय कार्यवाही में बरी कर दिया गया है तो वह 410 दिनों की अवधि के लिए वेतन का हकदार है और यह नहीं कहा जा सकता है कि याचिकाकर्ता अनधिकृत रूप से अपने कर्तव्यों से अनुपस्थित रहा। विद्वान वकील आगे तर्क देते हैं कि याचिकाकर्ता को 410 दिनों का वेतन देने के लिए उत्तरदाताओं को निर्देश दिया जाए।

5. श्री नवल किशोर पांडे, याचिकाकर्ता के लिए विद्वान वकील के तर्क का विरोध करते हुए उत्तरदाता-राज्य के लिए पेश होने वाले वकील का तर्क है कि आक्षेपित आदेशों में कोई अवैधता या दुर्बलता नहीं है और जैसा कि याचिकाकर्ता ने उस अवधि के दौरान काम नहीं किया है, ठीक ही उसे 'नो वर्क नो पे' के आधार पर उस अवधि के लिए वेतन का भुगतान

नहीं किया गया है। श्री पांडे ने आगे तर्क दिया कि याचिकाकर्ता एक दुर्घटना के साथ मिला और उसकी अनुपस्थिति पर विचार किया गया था, लेकिन कहीं भी यह उल्लेख नहीं किया गया था कि यह जानबूझकर या जानबूझकर किया गया है और जैसा कि उसने 410 दिनों तक काम नहीं किया है, वह उक्त अवधि के वेतन का हकदार नहीं है।

6. पक्षकारों की प्रतिद्वंद्वी प्रस्तुतियों को देखने के बाद, जांच रिपोर्ट के साथ-साथ अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा पारित आदेश को ध्यान में रखते हुए, इस न्यायालय का विचार है कि चूंकि याचिकाकर्ता को जांच अधिकारी द्वारा दोषमुक्त कर दिया गया है, इसलिए इस पर विचार करने की आवश्यकता है क्योंकि जांच के दौरान कहीं भी यह साबित नहीं हुआ है कि याचिकाकर्ता की अनुपस्थिति जानबूझकर और जानबूझकर की गई थी, यह विकट परिस्थितियों के कारण हुआ।

7. कृष्णकांत बी. परमार बनाम भारत संघ और अन्य के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय। [(2013) 3 एससीसी 178] ने स्पष्ट रूप से माना है कि यदि अनुपस्थिति जानबूझकर या जानबूझकर नहीं की गई है और यदि अपराध साबित नहीं हुआ है, तो कर्मचारी जिसने बाध्यकारी परिस्थितियों के कारण काम नहीं किया है, उक्त अवधि के पारिश्रमिक के लिए हकदार है यानी कानून के अनुसार वेतन और अन्य परिलब्धियां। कृष्णकांत बी. परमार बनाम भारत संघ और अन्य [(2013) 3 एससीसी 178], ने माना है कि:

"18. विभागीय कार्यवाही में, यदि ड्यूटी से अनधिकृत अनुपस्थिति का आरोप लगाया जाता है, तो अनुशासनात्मक प्राधिकारी को यह साबित करना आवश्यक है कि अनुपस्थिति जानबूझकर की गई है, ऐसे निष्कर्ष की अनुपस्थिति में, अनुपस्थिति कदाचार नहीं होगी।

19. वर्तमान मामले में साक्ष्य की सराहना पर जांच अधिकारी ने हालांकि माना कि अपीलकर्ता अनधिकृत रूप से कर्तव्य से अनुपस्थित था, लेकिन यह मानने में विफल रहा कि अनुपस्थिति जानबूझकर की गई थी; अनुशासनात्मक प्राधिकारी के साथ-साथ अपीलीय प्राधिकारी भी इसकी सराहना करने में विफल रहे और गलत तरीके से अपीलकर्ता को दोषी ठहराया।

20. विभागीय कार्यवाही में न्यायिक समीक्षा में न्यायालय के क्षेत्राधिकार से संबंधित प्रश्न एमवी बिजलानी बनाम भारत संघ मामले में इस न्यायालय के समक्ष विचार के लिए गिर

गया। भारत संघ [(2006) 5 एससीसी 88: 2006 एससीसी (एल एंड एस) 919] जिसमें इस न्यायालय ने आयोजित किया: (एससीसी पी. 95, अनुच्छेद 25)

"25. यह सच है कि न्यायिक समीक्षा में न्यायालय का अधिकार क्षेत्र सीमित है। अनुशासनात्मक कार्यवाही, हालांकि, प्रकृति में अर्ध-आपराधिक होने के नाते, आरोप साबित करने के लिए कुछ सबूत होने चाहिए। यद्यपि विभागीय कार्यवाही में आरोपों को आपराधिक मुकदमे की तरह साबित करने की आवश्यकता नहीं है, यानी सभी उचित संदेह से परे, हम इस तथ्य को नहीं खो सकते हैं कि जांच अधिकारी एक अर्ध-न्यायिक कार्य करता है, जो दस्तावेजों का विश्लेषण करने पर इस निष्कर्ष पर पहुंचना चाहिए कि रिकॉर्ड पर सामग्री के आधार पर आरोपों को साबित करने की संभावना की प्रधानता थी। ऐसा करते समय, वह किसी भी अप्रासंगिक तथ्य को ध्यान में नहीं रख सकता है। वह प्रासंगिक तथ्यों पर विचार करने से इनकार नहीं कर सकता। वह सबूत के बोझ को स्थानांतरित नहीं कर सकते। वह केवल अनुमानों और अनुमानों के आधार पर गवाहों की प्रासंगिक गवाही को अस्वीकार नहीं कर सकता है। वह उन आरोपों की जांच नहीं कर सकते, जिन आरोपों के लिए दोषी अधिकारी पर आरोप नहीं लगाया गया था।

वर्तमान मामले में अधिकारियों ने स्वीकार किया है कि याचिकाकर्ता की अनुपस्थिति न तो जानबूझकर और न ही जानबूझकर की गई थी, बल्कि यह सम्मोहक परिस्थितियों के कारण हुआ क्योंकि याचिकाकर्ता एक दुर्घटना के साथ मिला और अपने कर्तव्यों का पालन करने में असमर्थ था।

8. कोल इंडिया लिमिटेड बनाम मुकुल कुमार चौधरी के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय, (2009) 15 एससीसी 620 में रिपोर्ट किया गया है, ने माना है कि जहां कदाचार के आरोप में अपराधी ने निष्पक्ष रूप से अपने अपराध को स्वीकार किया और उसकी अनुपस्थिति के कारणों को समझाया, हटाने की सजा न केवल अनुचित रूप से कठोर थी बल्कि आरोपों से अधिक थी और परिणामस्वरूप, अपीलकर्ताओं को उत्तरदाता को तत्काल बहाल करने का निर्देश दिया गया था।

इसके अतिरिक्त, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने **चेन्नै मेट्रोपोलिटन वाटर सप्लाई एंड सीवरेज बोर्ड और अन्य बनाम टीटी मुरली बाबू** के मामले में (2014) 4 एससीसी 108 के रिपोर्ट में

माननीय उच्चतम न्यायालय ने यह टिप्पणी की है कि अनधिकृत अनुपस्थिति के मामले में कोई स्ट्रेट जैकेट फार्मुला नहीं हो सकता है और यह अनेक कारकों पर निर्भर करेगा जैसा कि पी. एल. सिंगला के मामले [(2008) 8 एससीसी 469] में निर्धारित किया गया है। चेन्नै मेट्रोपोलिटन वाटर सप्लाई एंड सीवरेज बोर्ड और अन्य बनाम टीटी मुरली बाबू (सुप्रा) ने निम्नानुसार व्यवस्था दी है

“23 हमने विस्तार से उद्धृत किया है क्योंकि हमें लगता है कि कृष्णकांत बी. परमार मामले [कृष्णकांत बी. परमार बनाम भारत संघ, (2012) 3 एससीसी 178: (2012) 1 एससीसी (एल एंड एस) 609] में न्यायालय ने कर्तव्य के प्रति समर्पण की विफलता या सरकारी कर्मचारी के अशोभनीय व्यवहार के आरोप से निपटते हुए, पूर्वोक्त विचार व्यक्त किया है और आगे विद्वान न्यायाधीशों ने यह भी राय दी है कि ऐसी बाध्यकारी परिस्थितियां हो सकती हैं जो एक कर्मचारी के नियंत्रण से परे। इसके अलावा, उक्त मामले में तथ्य अलग थे क्योंकि अपीलकर्ता को कुछ अवसरों पर उपस्थिति रजिस्टर पर हस्ताक्षर करने से रोका गया था और अनुपस्थिति रुक-रुक कर हुई थी। इसके अलावा, उसमें यह कहा गया है कि अनुशासनिक प्राधिकारी की ओर से यह निष्कर्ष निकालना अनिवार्य है कि अनुपस्थिति जानबूझकर की गई है। कृष्णकांत बी. परमार मामले [कृष्णकांत बी. परमार बनाम भारत संघ, (2012) 3 एससीसी 178: (2012) 1 एससीसी (एल एंड एस) 609] के निर्णय की उचित समझ पर हमारी राय है कि उक्त मामले में व्यक्त किए गए विचार को नियम की स्थिति के संबंध में उक्त मामले के तथ्यों तक सीमित होना चाहिए, कर्मचारी के विरुद्ध लगाए गए आरोप की प्रकृति और जांच के दौरान रिकॉर्ड में आई सामग्री। इसे कानून में एक पूर्ण प्रस्ताव के रूप में नहीं कहा जा सकता है कि जब भी लंबी अनधिकृत अनुपस्थिति होती है, तो अनुशासनात्मक प्राधिकारी की ओर से यह निष्कर्ष दर्ज करना अनिवार्य है कि उक्त अनुपस्थिति जानबूझकर की गई है, भले ही कर्मचारी अनुपस्थित रहने के लिए बाध्यकारी परिस्थितियों को दिखाने में विफल रहे।

25. पुनः, सजा की अवधारणा से निपटने के दौरान न्यायालय ने निम्नानुसार फैसला सुनाया: (पी.एल. सिंगला मामला [पंजाब राज्य बनाम पी.एल. सिंगला, (2008) 8 एससीसी 469: (2008) 2 एससीसी (एल एंड एस) 719], एससीसी पीपी 473-74, अनुच्छेद 14)

“14. जहां अनधिकृत रूप से अनुपस्थित कर्मचारी ड्यूटी पर वापस रिपोर्ट नहीं करता है और कोई संतोषजनक स्पष्टीकरण नहीं देता है, या जहां कर्मचारी द्वारा दिया गया स्पष्टीकरण संतोषजनक नहीं है, नियोक्ता अनधिकृत अनुपस्थिति के संबंध में

अनुशासनात्मक कार्रवाई का सहारा लेगा। ऐसी अनुशासनिक कार्यवाहियों से बर्खास्तगी या सेवा से हटाए जाने जैसी बड़ी शास्ति से लेकर संचयी प्रभाव के बिना वेतनवृद्धियों को रोके जाने जैसी मामूली शास्ति तक दंड लगाया जा सकता है। दंड की सीमा सेवा की प्रकृति, कर्मचारी द्वारा धारित स्थिति, अनुपस्थिति की अवधि और अनुपस्थिति के कारण/स्पष्टीकरण पर निर्भर करेगी।

27. इस प्रकार, एक कर्मचारी द्वारा अनधिकृत अनुपस्थिति, एक कदाचार के रूप में, सजा लगाने के लिए एक स्ट्रेटजैकेट सूत्र में नहीं डाला जा सकता है। यह कई कारकों पर निर्भर करेगा जैसा कि पी.एल. सिंगला [पंजाब राज्य बनाम पी.एल. सिंगला, (2008) 8 एससीसी 469: (2008) 2 एससीसी (एल एंड एस) 719] में निर्धारित किया गया है।

28. वर्तमान में, हम इस बात की जांच करने के लिए आगे बढ़ेंगे कि क्या उच्च न्यायालय आनुपातिकता के सिद्धांत को लागू करने में न्यायसंगत है। सेवा कानून में सजा के अधिरोपण के संदर्भ में आनुपातिकता का सिद्धांत तब आकर्षित होता है जब रिकॉर्ड पर लाई गई सामग्री के विश्लेषण पर अदालत इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि अनुशासनात्मक प्राधिकारी या अपीलीय प्राधिकारी द्वारा लगाया गया दंड अदालत की अंतरात्मा को झकझोर देता है। इस संबंध में इंडियन आयल कारपोरेशन लिमिटेड बनाम अशोक कुमार अरोड़ा [(1997) 3 एससीसी 72: 1997 एससीसी (एल एंड एस) 636] का एक अंश पुनः प्रस्तुत करने लायक है: (एससीसी पीपी 77-78, पैरा 20)

"20. प्रारंभ में, यह उल्लेख करने की आवश्यकता है कि विभागीय जांच के ऐसे मामलों में उच्च न्यायालय और उसमें दर्ज निष्कर्ष अपीलीय अदालत/प्राधिकरण की शक्तियों का प्रयोग नहीं करते हैं। ऐसे मामलों में उच्च न्यायालय का क्षेत्राधिकार बहुत सीमित है, उदाहरण के लिए, जहां यह पाया जाता है कि प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन न करने, उचित अवसर से वंचित करने के कारण घरेलू जांच दूषित है; निष्कर्ष बिना किसी सबूत के आधार पर हैं, और / या सजा किसी कर्मचारी के साबित कदाचार के लिए पूरी तरह से अनुपातहीन है।

30. कोल इंडिया लिमिटेड बनाम मुकुल कुमार चौधरी [कोल इंडिया लिमिटेड बनाम मुकुल कुमार चौधरी, (2009) 15 एससीसी 620: (2010) 2 एससीसी (एल एंड एस) 499] में, न्यायालय ने लंबाई में आनुपातिकता के सिद्धांत का विश्लेषण करने के बाद, इस प्रकार फैसला सुनाया: (एससीसी पी. 634, अनुच्छेद 19-21)

"19. इस प्रकार, आनुपातिकता का सिद्धांत हमारे न्यायशास्त्र में न्यायिक समीक्षा की अच्छी तरह से मान्यता प्राप्त अवधारणा है। अन्यथा क्या विवेकाधीन डोमेन और निर्णय लेने वाले की एकमात्र शक्ति के भीतर है कि एक बार कदाचार का आरोप साबित हो जाने के बाद सजा की मात्रा निर्धारित की जा सके, ऐसी विवेकाधीन शक्ति न्यायिक हस्तक्षेप के संपर्क में आती है यदि इसका प्रयोग इस तरह से किया जाता है जो गलती के अनुपात से बाहर है। सजा का पुरस्कार जो आरोपों से अधिक है, प्रतिरक्षा का दावा नहीं कर सकता है और न्यायिक समीक्षा के सीमित दायरे के तहत हस्तक्षेप के लिए खुला रहता है।

20. सजा की मात्रा के प्रश्न से निपटने के दौरान लागू किए जाने वाले परीक्षणों में से एक होगा: क्या किसी भी उचित नियोक्ता ने ऐसी परिस्थितियों में ऐसी सजा दी होगी? जाहिर है, एक उचित नियोक्ता से अपेक्षा की जाती है कि वह उपाय, परिमाण और कदाचार की डिग्री और अन्य सभी प्रासंगिक परिस्थितियों को ध्यान में रखे और सजा देने से पहले अप्रासंगिक मामलों को बाहर करे।

21. वर्तमान एक की तरह एक मामले में जहां अपराधी का कदाचार छह महीने के लिए ड्यूटी से अनधिकृत अनुपस्थिति था, लेकिन इस तरह के कदाचार का आरोप लगाए जाने पर, उसने अपने अपराध को स्वीकार किया और यह कहते हुए उसकी अनुपस्थिति के कारणों को समझाया कि उसका इरादा नहीं था और न ही उच्च प्राधिकारी के आदेश की अवज्ञा करने या कंपनी के किसी भी नियम और विनियमों का उल्लंघन करने की इच्छा थी, लेकिन कारण विशुद्ध रूप से व्यक्तिगत और परे था उनके नियंत्रण और वास्तव में, उन्होंने अपना त्यागपत्र भेज दिया जिसे स्वीकार नहीं किया गया, हटाने के आदेश को न्यायोचित नहीं ठहराया जा सकता क्योंकि हमारे निर्णय में, कोई भी उचित नियोक्ता ऐसी परिस्थितियों में हटाने की अत्यधिक सजा नहीं देता। सजा न केवल अनुचित रूप से कठोर है, बल्कि आरोपों से कहीं अधिक है।

यह कहने के बाद दो-न्यायाधीशों की पीठ ने कहा कि सजा की मात्रा के सवाल से निपटने के दौरान लागू किए जाने वाले परीक्षणों में से एक यह है कि क्या किसी भी उचित नियोक्ता ने सजा देने से पहले अप्रासंगिक मामलों को छोड़कर कदाचार और अन्य सभी प्रासंगिक परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए ऐसी परिस्थितियों में ऐसी सजा दी होगी।

31. यहां यह नोट करना उपयुक्त है कि उक्त मुकुल कुमार चौधरी मामले में [कोल इंडिया लिमिटेड बनाम मुकुल कुमार चौधरी, (2009) 15 एससीसी 620: (2010) 2 एससीसी (एल

एंड एस) 499] उत्तरदाता छह महीने तक अनधिकृत रूप से इयूटी से अनुपस्थित रहा था और उसने अपना अपराध स्वीकार किया और यह कहते हुए अपनी अनुपस्थिति के कारणों की व्याख्या की कि उसका न तो कोई इरादा था और न ही उच्चतर प्राधिकारी के आदेश की अवज्ञा करने या किसी का उल्लंघन करने की इच्छा थी। नियम या कानून लेकिन कारण विशुद्ध रूप से व्यक्तिगत और उसके नियंत्रण से परे था। तथ्यात्मक मैट्रिक्स प्राप्त करने के संबंध में, न्यायालय ने आनुपातिकता के आधार पर सजा में हस्तक्षेप किया। वर्तमान मामले में तथ्य काफी अलग हैं। जैसा कि उच्च न्यायालय द्वारा किए गए विश्लेषण से देखा गया है, इसने अनुपस्थिति के पिछले कदाचार और पहली बार परित्याग पर जोर दिया है और उसके बाद आनुपातिकता के सिद्धांत को लागू करने के लिए आगे बढ़ा है। पूर्वोक्त दृष्टिकोण स्पष्ट रूप से गलत है। यह बताने वाली बात है कि उत्तरदाता काफी समय तक अनुपस्थित रहा था। उन्होंने नियोक्ता से संचार का जवाब नहीं देने में कठोर रवैया दिखाया था, जबकि वह अनधिकृत रूप से अनुपस्थित थे। जैसा कि प्रतीत होता है, उसने अपना रास्ता चुना है, संभवतः इस विचार का पोषण करते हुए कि वह किसी भी समय अनुपस्थित रह सकता है, किसी भी समय छुट्टी देने के लिए आवेदन कर सकता है और अपनी इच्छा से न्यायालय के दरवाजे पर दस्तक भी दे सकता है।

9. पूर्वोक्त टिप्पणियों से यह आसानी से अनुमान लगाया जा सकता है कि अनधिकृत अनुपस्थिति के मामले पर विचार करते समय और सजा देते समय, प्राधिकरण को सजा देने से पहले अप्रासंगिक मामलों को छोड़कर कदाचार और अन्य प्रासंगिक परिस्थितियों की प्रमुख, परिमाण और डिग्री और अन्य प्रासंगिक परिस्थितियों को ध्यान में रखना होगा। तथापि, इस मामले में, उत्तरदाता-प्राधिकारियों ने माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा पूर्वोक्त निर्णयों में निर्धारित कानून को पूरी तरह से अलविदा कह दिया है और अवैध रूप से तथा मनमाने ढंग से काम नहीं तो वेतन नहीं के सिद्धांत पर 410 दिनों के वेतन का भुगतान नहीं किया है।

10. उपरोक्त टिप्पणियों, नियमों, दिशानिर्देशों, कानूनी प्रस्तावों और न्यायिक निर्णयों के अनुक्रमिक के रूप में, पुलिस अधीक्षक, हजारीबाग (उत्तरदाता संख्या 3) द्वारा पारित आक्षेपित आदेश दिनांक 04.07.2020 (अनुलग्नक-3) को एतद्वारा रद्द किया जाता है और अलग रखा जाता है। प्रतिवादियों को निर्देश दिया जाता है कि वे याचिकाकर्ता के मामले पर विचार करें और इस आदेश की प्रति प्राप्त होने या प्रस्तुत करने की तारीख से आठ सप्ताह

की अवधि के भीतर 410 दिनों की अवधि के लिए वेतन का भुगतान करें, जिसके दौरान वह अनुपस्थित रहे।

11. परिणामस्वरूप, रिट याचिका को अनुमति दी जाती है।

(डॉ. एस. एन. पाठक, न्याया०)

कुणाल

यह अनुवाद (तलत परवीन), पैनल अनुवादक के द्वारा किया गया।