

माननीय न्यायमूर्ति के. कन्नन के समक्ष

अनिल कुमार जग्गी.. याचिकाकर्ता

बनाम

पीठासीन अधिकारी, केन्द्रीय सरकार, औद्योगिक अधिकरण-सह-श्रम न्यायालय- I,
चंडीगढ़ और अन्य .. उत्तरदाता गण

2009 की C.W.P. संख्या 2346

9 सितंबर, 2009

भारत का संविधान, 1950 — अनुच्छेद. 226 — कदाचार का आरोप-अनुशासनात्मक कार्यवाही-निलंबन-संचयी प्रभाव से दो वेतन वृद्धि रोकना-निलंबन की अवधि को भी कर्तव्य पर खर्च नहीं किया गया माना जाने का आदेश दिया गया-उसे चुनौती दी जाएगी-अभियोजन एजेंसी को कोई मामला नहीं मिला अभियोजन - उपमहाप्रबंधक को विनियमों के तहत निलंबन की अवधि को ड्यूटी पर खर्च नहीं किए जाने के रूप में मानने की कोई शक्ति नहीं है। प्रबंधन की शक्ति जांच जारी रखने और विनियम 4 के तहत अपेक्षित दंड देने से अधिक नहीं है - निलंबन अवधि को उसी समय निपटाने का तरीका किसी को भी नहीं गिनाई गई सज़ा-श्रम न्यायालय के आदेश में सज़ा को केवल दो वेतन वृद्धि रोकने तक ही सीमित रखा गया है। अभिनिर्धारित किया की जब अनुशासनात्मक प्राधिकारी ने उन्हें दोषी पाते हुए आदेश पारित किया, तो तीन महीने के वेतन के साथ उनकी सेवाएं समाप्त करने का निर्णय लिया जा सकता था। प्रबंधन ने माना कि इतनी कड़ी सज़ा नहीं दी गई। निलंबन की अवधि के साथ कैसा व्यवहार किया जाएगा, इस सवाल पर कोई विवेकाधिकार नहीं होगा, क्योंकि जैसे ही अभियोजन एजेंसी कहती है, पुलिस ने मुकदमा नहीं चलाने का फैसला किया या पाया कि मुकदमा चलाने के लिए कोई मामला नहीं था, तो प्रबंधन ऐसा करने के लिए बाध्य था। निलंबन की अवधि ड्यूटी पर व्यतीत की गई। इस मामले में, विभाग ने कदाचार को स्थापित पाया और केवल एक चीज जो की जा सकती थी वह विभिन्न दंडों में से उस विशेष दंड पर गौर करना था जो कदाचार के लिए लगाया जा सकता था। विनियम 4(एफ) में अन्य बातों के साथ-साथ संचयी प्रभाव के साथ या उसके बिना उसकी वेतन वृद्धि को रोकना भी शामिल है। यह एकमात्र सज़ा है जो संभव है, क्योंकि विनियम 12(3) जो विवेक उप महाप्रबंधक को निलंबन अवधि को ड्यूटी पर बिताई गई अवधि के रूप में मानने या न बिताने की अनुमति देता है, वह उसे उपलब्ध नहीं है यदि खंड (6) आकर्षित होता है. ऐसे मामले में जहां अभियोजन एजेंसी ने बिल्कुल भी मुकदमा नहीं चलाने का फैसला किया है, निलंबन अवधि को ड्यूटी पर व्यतीत न करने के रूप में मानने का सवाल स्वीकार्य नहीं है।

(पैरा 9)

इसके अलावा, यह माना गया कि निलंबन की अवधि को ड्यूटी पर व्यतीत न करने के रूप में मानने की उप महाप्रबंधक की शक्ति वास्तव में विनियमन 4 के तहत गिनाए गए दंडों में से कोई नहीं है। इसे विनियम 12 और 21 के तहत आने वाले मामलों में कुछ संभव के रूप में माना जाएगा। यदि दी गई स्थिति में विनियम 12 और 21 को पढ़ने से, यह देखा जाता है कि उप महाप्रबंधक के पास इस तरह का उपचार करने की शक्ति नहीं थी, तो 24 अक्टूबर, 1988 के आक्षेपित आदेश में इस तरह के पाठ्यक्रम के लिए किस हद तक प्रावधान किया गया था बिना किसी शक्ति के था। इस मामले में सजा के संबंध में हस्तक्षेप सजा को कम करने के उद्देश्य से नहीं किया गया है, बल्कि दूसरी ओर, विनियमों को पढ़ने से, मुझे पता चला है कि उप महाप्रबंधक के पास एक मामले में ऐसी कोई शक्ति नहीं थी जो अभियोजन एजेंसी ने पाई हो। कि मुकदमा चलाने के लिए कोई मामला नहीं था। प्रबंधन की शक्ति जांच जारी रखने और विनियम 4 के तहत अपेक्षित सजा देने के अलावा और कुछ नहीं थी। निलंबन अवधि के उपचार का तरीका स्वयं सूचीबद्ध दंडों में से कोई नहीं है।

(पैरा 10)

क. एल. अरोरा, एडवोकेट, याचिकाकर्ता के लिए

महेश धीर, एडवोकेट, प्रतिवादी सं. 2 के लिए.

माननीय न्यायमूर्ति के. कन्नन

(1) एक राष्ट्रीयकृत बैंक में एक कर्मचारी के खिलाफ लगाए गए कदाचार के कुछ आरोपों पर, एक जांच गठित करने के बाद, प्रबंधन ने आरोप 1 के लिए संचयी प्रभाव से दो वेतन वृद्धि रोकने का जुर्माना लगाया और आरोप 2 के लिए भी यही सजा दी और निर्देश दिया कि आरोप 1 और 2 की सजा एक साथ चलेगी। इसी आदेश में यह भी प्रावधान किया गया है कि जिस कर्मचारी को निलंबित किया गया है, उसे किसी भी उद्देश्य के लिए ड्यूटी पर नहीं बिताया गया माना जाएगा। इस सजा को अपीलीय प्राधिकारी के समक्ष अपील के माध्यम से चुनौती दी गई, जिसने 19 फरवरी, 1988 की कार्यवाही द्वारा अपील को खारिज कर दिया और सजा की पुष्टि की। श्रम न्यायालय के संदर्भ के बाद एक चुनौती पर, श्रम न्यायालय ने यह कहते हुए आक्षेपित आदेश पारित किया कि बैंक द्वारा प्रत्येक आरोप के लिए संचयी प्रभाव से दो वेतन वृद्धि रोकने की सजा देना और निलंबन अवधि को ड्यूटी पर व्यतीत नहीं किया गया मानना कानूनी और उचित था और वह कर्मकार किसी राहत का हकदार नहीं होगा।

(2) कर्मचारी द्वारा पुरस्कार को चुनौती इस आधार पर दी गई थी कि वास्तव में उसके लिए कोई कदाचार नहीं किया गया था, लेकिन उसने केवल इस आश्वासन पर आरोप स्वीकार किया था कि प्रबंधन बहुत ही कम सजा देगा। यहां तक कि आरोप स्वीकार करने के संदर्भ के बिना भी, संबंधित सेवा नियमों के तहत ऐसा कोई प्रावधान नहीं था जो प्रबंधन को ऐसी परिस्थितियों में निलंबन अवधि को ड्यूटी पर व्यतीत नहीं किए जाने के रूप में मानने का निर्देश दे सके। कामगार के लिए विद्वान अधिवक्ता का प्रयास यह भी दिखाना था कि श्रम न्यायालय ने संदर्भ को खारिज करते हुए गलत तरीके से कहा था कि कामगार प्रत्येक आरोप के लिए दो वेतन वृद्धि को जब्त करने के लिए उत्तरदायी था, जैसे कि कथित कदाचार के लिए चार वेतन वृद्धि में कटौती की जानी थी। विद्वान वकील का कहना था कि श्रम न्यायालय के आदेश को प्रबंधन ने सही समझा है और इसलिए उसने सात वृद्धिशील कटौती लागू की है, अर्थात् दो आरोपों के कथित सबूत के लिए चार वेतन वृद्धि और

19 अप्रैल 1985 से निलंबन की अवधि के दौरान अर्जित तीन वेतन वृद्धि से 29 अगस्त, 1988 तक।

(3) कर्मकार की ओर से पहला निवेदन विद्वान अधिवक्ता श्री के.एल. द्वारा किया गया। आरोप का कहना था कि आरोप अपने आप में कुछ खास नहीं था, बल्कि यह विदेशी मुद्रा प्रेषण के बदले में बजाज स्कूटर की प्राथमिकता डिलीवरी का लाभ लेने का मामला था, जो उन्होंने दो मौकों पर, वर्ष 1976 और वर्ष 1981 में प्राप्त किया था। विदेशी मुद्रा के माध्यम से बैंक में जमा किया गया लेकिन रुपये में नकदी व्यक्तिगत उपयोग के लिए निकाली गई लेकिन उसी खाते में पुनः जमा कर दी गई। नतीजतन, जब स्कूटर कंपनी के नाम पर चेक इस समर्थन के साथ तैयार किए गए थे कि चेक विदेशी मुद्रा प्रेषण के खिलाफ जारी किए गए थे, तो इसमें असत्य का कोई तत्व नहीं था और आरोप पूरी तरह से गलत था। हालाँकि विदेशी मुद्रा भारत में भेजे जाने के कारण सरकार को कोई नुकसान नहीं हुआ, लेकिन यह मानने का कोई आधार नहीं था कि उसने कोई अपराध किया है। दरअसल, विद्वान वकील के अनुसार, प्रबंधन द्वारा दी गई शिकायत के आधार पर एफआईआर भी दर्ज की गई थी, लेकिन शिकायत को संदर्भित कर दिया गया था, क्योंकि कोई मामला स्थापित नहीं हुआ था और कर्मचारी निर्दोष था।

(4) विद्वान वकील का प्रयास बात को आगे बढ़ाने का था यह दिखाने के लिए कि क्या आपराधिक शिकायत के परिणामस्वरूप सभी कार्रवाइयां रद्द कर दी गई हैं चूंकि कोई अपराध नहीं किया गया था, प्रबंधन ने केनरा बैंक सेवा संहिता के अध्याय 11 के तहत अनुशासनात्मक कार्रवाई से संबंधित गलत प्रावधान को लागू करने और निलंबन अवधि को ड्यूटी पर खर्च नहीं करने की सजा देने में गलती की थी। उनके लिए, यदि कथित कदाचार की उनकी स्वीकारोक्ति का कोई प्रभाव होना चाहिए, तो यह केवल दो आरोपों के लिए एक साथ चलने के लिए दो वेतन वृद्धि की वापसी तक ही बढ़ सकता है और निलंबन की अवधि के दौरान कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा, जिसे कर्तव्य अवधि के रूप में माना जाना तय था।

(5) हालांकि प्रबंधन की ओर से उपस्थित विद्वान वकील बताते हैं कि कर्मचारी के खिलाफ आरोप उतना सरल नहीं था जितना कि कर्मचारी द्वारा लगाया गया था, बल्कि यह डिमांड ड्राफ्ट लेकर शाखा प्रबंधक की मिलीभगत से धोखाधड़ी का मामला था। झूठे समर्थन के साथ स्कूटर निर्माता का पक्ष लिया गया कि विदेशी मुद्रा बैंक के पास जमा कर दी गई थी, जबकि वास्तव में काम करने वाले द्वारा नकदी जमा की गई थी और रुपये में वितरित नकदी के बदले डिमांड ड्राफ्ट खरीदे गए थे। कर्मचारी के कहने पर कभी भी कोई विदेशी मुद्रा बैंक में नहीं आई। जांच अधिकारी और श्रम न्यायालय ने इस पहलू की विस्तार से जांच की और उन्होंने पाया कि कर्मचारी के कहने पर कोई विदेशी मुद्रा जमा नहीं की गई थी। पृष्ठताछ में भी उसका यह तर्क नहीं था कि वह विदेशी मुद्रा लेकर आया है। दूसरी ओर, वह उस समय कुछ अधिकारियों के साथ एक सामान्य प्रथा स्थापित करने की कोशिश कर रहे थे, जो इतनी राशि के समर्थन के साथ डिमांड ड्राफ्ट हासिल कर रहे थे। अन्य व्यक्तियों की जमाराशियों का उपयोग करके विदेशी मुद्रा जमा की गई थी। इसके अलावा, किसी विशेष उद्देश्य के लिए विदेशी मुद्रा में जमा की गई कोई भी राशि निकाली भी नहीं जा सकती थी और राशि केवल एक निश्चित खाते में होती थी, जिसके विरुद्ध कोई निकासी संभव नहीं थी। मैं जांच अधिकारी या श्रम न्यायालय के निष्कर्षों को संशोधित

करने का प्रस्ताव नहीं करता हूँ कि याचिकाकर्ता गंभीर कदाचार का दोषी था, न कि केवल मामूली कदाचार का, जैसा कि अदालत में पेश किया गया था। शायद उस समय लागू विदेशी मुद्रा विनियमन अधिनियम का कोई उल्लंघन नहीं था, लेकिन यह एक मसौदे पर गलत समर्थन करने की धोखाधड़ी का मामला था कि यह विदेशी मुद्रा प्रेषण के खिलाफ जारी किया जा रहा था। यदि कदाचार स्थापित हो गया है तो जो मुद्दा विचाराधीन होगा वह केवल सजा के संबंध में है।

(6) प्रबंधन के विद्वान वकील ने माना कि श्रम न्यायालय ने अपनी टिप्पणियों में गलती की थी कि प्रत्येक आरोप के लिए संचयी प्रभाव से दो वेतन वृद्धि रोकने से चार वेतन वृद्धि रुकने का प्रभाव होगा। वेतन वृद्धि पर रोक 'एक साथ चलने' की अभिव्यक्ति के मद्देनजर केवल दो वेतन वृद्धि के लिए लागू होगी। हालाँकि, प्रबंधन के विद्वान वकील के अनुसार, सजा केवल वेतन वृद्धि रोकने के संदर्भ में नहीं थी, बल्कि यह भी थी कि जिस अवधि में कर्मचारी को निलंबित किया गया था, उसे किसी भी उद्देश्य के लिए ड्यूटी पर व्यतित नहीं किया गया माना जाएगा (महत्व दिया गया)। सजा के उत्तरार्ध का मतलब यह होगा कि उस पूरी अवधि के लिए जब उसे निलंबित किया गया था, यह ऐसा होगा जैसे कि वह ड्यूटी पर नहीं था और इसलिए वह निलंबन की अवधि के दौरान यानी 14 सितंबर, 1985 से 30 अगस्त 1988 तक कोई वेतन वृद्धि अर्जित नहीं कर सकता था। . . यह मुद्दा कि क्या निलंबन अवधि को ड्यूटी पर नहीं बिताई गई अवधि के रूप में मानने की ऐसी शक्ति पारित की जा सकती है या नहीं, संबंधित सेवा संहिता और उसमें निहित नियमों के आधार पर जांच की जानी चाहिए।

(7) मेरा ध्यान विनियम 8(1) की ओर लाया गया जो किसी सर्वज्ञ कार्यलय के उप महाप्रबंधक को अन्य अधिकारियों के बीच किसी भी कर्मचारी के किसी भी कदाचार की जांच करने और विनियम 4 में निधस्त किसी भी दंड को लागू करने में सक्षम बनाता है। या विनियम 6 जैसा भी मामला हो। विनियम 9(1) कथित कदाचार के लिए किसी भी कर्मचारी के खिलाफ जांच करने में अपनाई जाने वाली प्रक्रिया निधस्त करता है। खंड (एफ) में यह भी कहा गया है कि जांच करने की आवश्यकता नहीं है यदि, (i) कदाचार ऐसा है कि साबित होने पर भी, बैंक पुरस्कार देने का इरादा नहीं रखता है मुक्ति, या 'बखर्स्तगी' की सजा; (ii) बैंक ने कर्मचारी को एक कारण बताओ नोटिस जारी किया है जिसमें उसे कदाचार के बारे में सलाह दी गई है और इस तरह के कदाचार के लिए उसे मिलने वाली सजा के बारे में बताया गया है; और (iii) कर्मचारी उपरोक्त कारण बताओ नोटिस के जवाब में अपने अपराध को स्वैच्छिक रूप से स्वीकार करता है। हालाँकि, यदि संबंधित कर्मचारी सजा की प्रकृति के संबंध में सुनवाई का अनुरोध करता है, तो ऐसी सुनवाई दी जाएगी। दी जा सकने वाली सजा की प्रकृति के संबंध में, विनियम 11 में प्रबंधन है कि इसमें कदाचार की गंभीरता, कर्मचारी का पिछला रिकॉर्ड, यदि कोई हो, और किसी भी अन्य गंभीर या कम करने वाली परिस्थितियाँ जो मौजूद हो सकती हैं, को ध्यान में रखा जाना चाहिए। विनियम 12(3) में कहा गया है कि

"यदि जांच के बाद, कर्मचारी के खिलाफ कोई कार्रवाई नहीं करने का निर्णय लिया जाता है, तो उसे निलंबन की अवधि के दौरान ड्यूटी पर माना जाएगा और वह उक्त अवधि के लिए अपने पूर्ण वेतन और परिलब्धियों और अन्य सभी विशेषाधिकारों का हकदार होगा। यदि कुछ बखर्स्तगी के अलावा अन्य दंड

निलंबन की पूरी अवधि या उसके कुछ भाग पर लगाया जाता है, जिसे विवेक के आधार पर सर्कल कार्यालय/अंतर्राष्ट्रीय डिवीजन/निरीक्षण विभाग के उप महाप्रबंधक/ कार्मिक विंग, प्रधान कार्यालय के सहायक महाप्रबंधक पर खर्च किया गया माना जा सकता है। कर्तव्य और कर्मचारी को उसके वेतन और परिलब्धियों का तदनु रूप हिस्सा दिया जाए।"

यह खंड प्रासंगिक है, क्योंकि इसमें कहा गया है कि यदि बर्खास्तगी के अलावा कोई अन्य सजा दी जाती है, तो निलंबन की पूरी अवधि या उसका कुछ हिस्सा उप महाप्रबंधक या वहां उल्लिखित कार्यालयों के विवेक पर, इसे ड्यूटी पर खर्च किया गया माना जाएगा और वेतन और परिलब्धियों का तदनु रूप हिस्सा दिया जाएगा। निहितार्थ से, यदि प्रबंधक अपने विवेक से संदेह को ड्यूटी पर व्यतीत की गई अवधि के रूप में मानने का निर्देश दे सकता है, तो वह यह भी निर्देश दे सकता है कि निलंबन की अवधि को ड्यूटी पर व्यतीत नहीं माना जाए। प्रतिवादी प्रबंधन के विद्वान वकील के अनुसार, यह विनियमन 12(3) के तहत उपलब्ध शक्ति है जिसका उपयोग उप प्रबंधक द्वारा यह बताने के लिए किया गया था कि निलंबन की पूरी अवधि को ड्यूटी पर खर्च नहीं किया गया माना जाएगा।

(8) कामगार के विद्वान वकील के अनुसार, इस व्याख्या को नहीं लिया जाना चाहिए, क्योंकि विनियम 21 के मद्देनजर, शक्ति प्रबंधक में निहित नहीं है। इसलिए, यह विचार करना प्रासंगिक हो जाएगा कि जांच के लंबित रहने के दौरान निलंबन का निर्देश देने की शक्ति को मेरे सामने चुनौती नहीं दी गई है और इसे विनियम 15, विनियम 21(2)(ए) और (बी) से जोड़कर देखा जा सकता है।) प्रावधान है कि सर्कल का एक उप महाप्रबंधक या अन्य अधिकारी स्वयं कर्मचारी पर मुकदमा चलाने के लिए कदम उठा सकते हैं या उस पर मुकदमा चला सकते हैं या बैंक के किसी अधिकारी को कदाचार की जांच करने और मुकदमा चलाने के लिए कदम उठाने का निर्देश दे सकते हैं। विनियम 21 के खंड (3) में कहा गया है कि यदि कर्मचारी को दोषी ठहराया जाता है, तो उसे दोषी ठहराए जाने की तारीख से बर्खास्त किया जा सकता है। विनियम 21(3)(बी) में कहा गया है कि यदि कर्मचारी को बरी कर दिया जाता है, तो उप महाप्रबंधक उसके खिलाफ नियमों में निर्धारित प्रावधानों के तहत कार्रवाई करने के लिए खुला होगा। इसका तात्पर्य यह है कि केवल बरी होने से कर्मचारी कथित कदाचार के लिए विभागीय कार्रवाई से बरी नहीं हो जाएगा। जबकि एक आपराधिक दोषसिद्धि स्वयं एक आरोप का आधार हो सकती है और निष्कासन की सजा भी संभव है, विभाग उचित परिस्थितियों में आपराधिक अभियोजन या उसके परिणाम से स्वतंत्र रूप से कार्रवाई करने के लिए आगे बढ़ सकता है।

उपरोक्त प्रावधान के एक प्रावधान में कहा गया है कि यदि कर्मचारी को केवल संदेह का लाभ देकर बरी कर दिया जाता है, तो उसे ऐसे वेतन और भत्ते का भुगतान किया जा सकता है जो महाप्रबंधक उचित समझे और निलंबन की अवधि को ड्यूटी पर बिताई गई अवधि के रूप में नहीं माना जाएगा, जब तक कि उप प्रबंधक या अन्य व्यक्ति ऐसा निर्देश देते हैं। चूंकि, पूरा तर्क केवल इस खंड की व्याख्या पर आगे बढ़ाया गया है, उन्हें निम्नानुसार पुनः प्रस्तुत किया गया है: -

"(बी) कर्मचारी को बरी कर दिया जाता है, यह कदाचार के संबंध में ऊपर निर्धारित प्रावधानों के तहत उसके खिलाफ कार्रवाई करने के लिए सर्कल कार्यालय / अंतर्राष्ट्रीय प्रभाग / निरीक्षण विभाग / कार्मिक विंग, प्रधान कार्यालय के सहायक महाप्रबंधक के लिए खुला होगा। यदि जांच के बाद कर्मचारी को सेवा में जारी नहीं रखने का निर्णय लिया जाता है, तो वह केवल नोटिस के बदले तीन महीने के वेतन और भत्ते के साथ सेवा समाप्त करने के लिए उत्तरदायी होगा: और उसे निलंबन की अवधि के दौरान ड्यूटी पर माना जाएगा। , यदि कोई हो, और निलंबन की अवधि के लिए पूर्ण वेतन और भत्ते, ऐसे निर्वाह भत्ते, जो उसने लिया हो, और अन्य सभी विशेषाधिकारों को घटाकर पाने का हकदार होगा। बशर्ते कि यदि कर्मचारी को संदेह का लाभ देकर बरी कर दिया जाता है, तो उसे सर्कल कार्यालय / अंतर्राष्ट्रीय डिवीजन / निरीक्षण विभाग के उप महाप्रबंधक / कार्मिक विंग, प्रधान कार्यालय के सहायक महाप्रबंधक के रूप में वेतन और भत्ते का उतना हिस्सा भुगतान किया जा सकता है। , उचित समझा जा सकता है और उसकी अनुपस्थिति की अवधि को ड्यूटी पर बिताई गई अवधि के रूप में नहीं माना जाएगा जब तक कि सर्कल कार्यालय / अंतर्राष्ट्रीय डिवीजन / निरीक्षण विभाग के उप महाप्रबंधक / कार्मिक विंग, प्रधान कार्यालय के सहायक महाप्रबंधक ऐसा निर्देश न दें।

ऊपर उल्लिखित परंतुक को असंबद्ध रूप से नहीं पढ़ा जा सकता है; इसे आवश्यक रूप से उप-खंड (बी) के तहत प्रदान की गई एक अपवादित परिस्थिति के रूप में लिया जाना चाहिए। दूसरे शब्दों में, यदि कर्मचारी को बरी कर दिया जाता है, लेकिन विभाग स्वतंत्र रूप से कार्रवाई करने के लिए आगे बढ़ता है और यदि वह कर्मचारी को सेवा में जारी नहीं रखने का निर्णय लेता है, तो ऐसी स्थिति में, वह केवल तीन महीने के वेतन के साथ किसी भी भत्ते के साथ सेवा समाप्त के लिए उत्तरदायी होगा। सूचना पत्र के एवज में। ऐसी स्थिति में निलंबन अवधि को भी कर्तव्य अवधि के रूप में ही लिया जायेगा। अन्यथा करने का कोई निर्देश नहीं है। यदि केवल संदेह का लाभ देकर बरी किया जाता है, तो तीन महीने के वेतन का भुगतान भी सुनिश्चित नहीं किया जाता है और उसे वेतन का केवल उतना ही हिस्सा दिया जाएगा जितना उप प्रबंधक या अन्य अधिकारी उचित समझेंगे और उसकी अवधि का भुगतान किया जाएगा। यदि उपमहाप्रबंधक ऐसा निर्देश दें तो अनुपस्थिति को ड्यूटी पर व्यतीत की गई अवधि के रूप में माना जाएगा। प्रावधान वास्तव में इसमें अधिक कठोर है, एक, यदि दोषमुक्ति केवल संदेह का लाभ देकर की जाती है (और सम्मानजनक दोषमुक्ति नहीं), तो वेतन तीन महीने के वेतन और भत्ते और अवधि से भी कम हो सकता है अनुपस्थिति को ड्यूटी पर खर्च नहीं किया गया माना जाएगा और कोई वेतन देने की आवश्यकता नहीं होगी। अन्य प्रकार की दोषमुक्ति के लिए, जैसे कि माननीय दोषमुक्ति, लेकिन विभागीय जांच में उसे कदाचार का दोषी पाया जाता है, तो उसे सेवा से हटाया जा सकता है, लेकिन वह हमेशा तीन महीने के वेतन और भत्ते का हकदार होगा और निलंबन अवधि पर भी अनिवार्य रूप से विचार किया जाएगा

(9) उसी प्रावधान (विनियम 21 में) के खंड (6) की भी प्रासंगिकता है। यदि, मुकदमा चलाने के लिए कदम उठाए जाने के बाद एक वर्ष के भीतर कर्मचारी पर मुकदमा नहीं चलाया जाता है, तो कर्मचारी के साथ ऐसा माना जाएगा जैसे उसने कदाचार किया है। हालाँकि, यदि जिस प्राधिकारी को अभियोजन शुरू करना था, वह ऐसा करने से इनकार कर देता है या इस निष्कर्ष पर पहुंचता है कि अभियोजन के लिए कोई मामला नहीं है, तब भी

कर्मचारी पर उपरोक्त खंड 3 के उप-खंड (बी) के प्रावधानों के तहत कार्रवाई की जा सकती है। ऐसी स्थिति में, उसे समझा जाएगा निलंबन की अवधि के दौरान ड्यूटी पर रहे हैं और हकदार होंगे पूर्ण वेतन और भत्ते के लिए। यदि जांच के बाद, कर्मचारी को जारी नहीं रखने का निर्णय लिया जाता है, वह केवल तीन महीने के वेतन के साथ समाप्ति के लिए उत्तरदायी होगा और नोटिस के बदले भत्ते। खण्ड 6 को पुनः प्रस्तुत किया जाता है: -

“यदि इस विनियम के खंड (2) के तहत कर्मचारी पर मुकदमा चलाने के लिए कदम उठाए जाने के बाद भी अपराध करने के एक वर्ष के भीतर उस पर मुकदमा नहीं चलाया जाता है, तो कर्मचारी के साथ ऐसा व्यवहार किया जा सकता है जैसे उसने कदाचार का कार्य किया हो जैसा कि इस अध्याय में परिभाषित किया गया है कि यदि जिस प्राधिकारी को अभियोजन की कार्यवाही शुरू करनी थी, वह ऐसा करने से इनकार करता है या इस निष्कर्ष पर पहुंचता है कि अभियोजन के लिए कोई मामला नहीं है, तो कर्मचारी के खिलाफ उप-खंड (बी) के प्रावधानों के तहत कार्रवाई की जा सकती है। इस विनियम का खंड (3) लेकिन निलंबन की अवधि, यदि कोई हो, के दौरान उसे ड्यूटी पर माना जाएगा और वह पूरे वेतन और भत्ते का हकदार होगा, जिसमें से वह निर्वाह भत्ता जो उसने लिया है और इसके लिए अन्य सभी विशेषाधिकार प्राप्त होंगे। अवधि। यदि पूछताछ के बाद कर्मचारी को सेवा में जारी नहीं रखने का निर्णय लिया जाता है, तो वह केवल नोटिस के बदले में 3 महीने के वेतन और भत्ते के साथ बर्खास्तगी के लिए उत्तरदायी होगा:

बशर्ते कि यदि जांच के लंबित रहने के दौरान कर्मचारी पर मुकदमा चलाया जाता है तो जांच रोक दी जाएगी जिसके बाद इस विनियमन के खंड (3) के प्रावधान लागू होंगे। बशर्ते कि यदि जांच के समापन के बाद लेकिन उस पर आदेश पारित होने से पहले कर्मचारी पर मुकदमा चलाया जाता है, तो आदेश पारित करना रोक दिया जाएगा जिसके बाद इस विनियमन के खंड (3) के प्रावधान लागू होंगे:

बशर्ते कि यदि कर्मचारी पर मुकदमा चलाया जाता है तो जांच के निष्कर्ष और उस पर विनियम 20 के तहत अपील के आदेश, यदि कोई लंबित है, पर रोक लगा दी जाएगी, जिसके बाद इस विनियम के खंड (3) के प्रावधान लागू होंगे।”

यह वह खंड है जो उस मामले में सीधे तौर पर आकर्षित होता है जहां अभियोजन एजेंसी को अपराध के खिलाफ शिकायत दी जाती है और प्राधिकरण इस निष्कर्ष पर पहुंचता है कि अभियोजन के लिए कोई मामला नहीं है। जो कुछ भी किया जा सकता है वह कर्मचारी के खिलाफ खंड (3) के उप-खंड (बी) के तहत कार्यवाही करना है जिसमें उसे दोषी पाए जाने की स्थिति और लिया गया निर्णय शामिल हो सकता है साथ ही उसकी सेवाएं भी समाप्त कर दी जाएं। यदि सेवा समाप्त करने का निर्णय लिया जाता है तो वह नोटिस के बदले तीन माह का वेतन और भत्ता पाने का हकदार होगा लेकिन निलंबन की अवधि हमेशा विधिवत व्यतीत की जायेगी। विनियम 21(3)(बी) और विनियम 21(6) के बीच अंतर यह है कि यदि कर्मचारी को बरी कर दिया जाता है और उस व्यक्ति के खिलाफ विभागीय कार्रवाई करने का निर्णय लिया जाता है और यदि जांच के बाद कर्मचारी को जारी नहीं रखने का निर्णय लिया जाता है तो आगे भी कार्यवाही करने का निर्णय लिया जाता है। सेवा में, वह केवल तीन महीने के वेतन और भत्ते का हकदार होगा और उसे

निलंबन अवधि को ड्यूटी पर मानने का लाभ भी मिलेगा। हालाँकि, यदि उप-खंड (6) लागू होता है, तो पहली बात यह है कि निलंबन की अवधि को ड्यूटी पर बिताई गई अवधि के रूप में माना जाना चाहिए और वह पूर्ण वेतन और भत्ते का हकदार होगा, जिसमें वह निर्वाह भत्ता भी शामिल है जो उसने लिया है। जांच के बाद, यदि यह निर्णय लिया जाता है कि उसे जारी नहीं रखा जाएगा, तो वह केवल तीन महीने के नोटिस, उसके बदले वेतन और भत्ते के साथ बर्खास्तगी के लिए उत्तरदायी होगा। खंड (3)(बी) और खंड (6) ने निलंबन की अवधि के उपचार के तरीके में दो अलग-अलग भाषाओं का इस्तेमाल किया। बरी किए गए कर्मचारी के मामले में, पहली अभिव्यक्ति प्रबंधन का यह अधिकार है कि वह नियमों के तहत कर्मचारी के खिलाफ कार्रवाई कर सके और जांच के बाद यदि सेवा में जारी नहीं रखने का निर्णय लिया जाता है, तो उसे तीन महीने का वेतन दे और निलंबन को ड्यूटी पर व्यतीत समय माना जाए। हालाँकि, यदि अभियोजन एजेंसी मुकदमा नहीं चलाती है या इस निष्कर्ष पर पहुँचती है कि मुकदमा चलाने के लिए कोई मामला नहीं है, तो निलंबन की अवधि को कैसे व्यवहार किया जाना चाहिए, इसका संदर्भ इस विनियमन के तहत उसके संदर्भ में यहाँ तक कि जाँच के परिणाम से पहले दिया जाता है। नतीजतन, यदि अभियोजन एजेंसी ने इस आधार पर मुकदमा नहीं चलाने का फैसला किया है कि कोई मामला नहीं है, तो सबसे पहले यह माना जाएगा कि निलंबन की अवधि को कर्तव्य अवधि के रूप में माना जाना चाहिए। इसके बाद वह जांच के नतीजे पर विचार कर सकती है। यदि जांच के बाद कदाचार साबित हो जाता है और कर्मचारी को आगे नहीं बढ़ाने का निर्णय लिया जाता है, तो उसे केवल तीन महीने के वेतन और भत्ते के साथ बर्खास्त किया जा सकता है। उस स्तर पर, निलंबन अवधि को ड्यूटी पर व्यतीत नहीं किए जाने के रूप में मानने का प्रश्न ही उपलब्ध नहीं है। इस मामले में, जब अनुशासनात्मक प्राधिकारी ने उसे दोषी पाते हुए आदेश पारित किया, तो वह तीन महीने के वेतन के साथ उसकी सेवाएं समाप्त करने का निर्णय ले सकता था। प्रबंधन ने माना कि इतनी कड़ी सजा नहीं दी गई। निलंबन की अवधि के साथ कैसा व्यवहार किया जाएगा, इसका सवाल बिल्कुल भी विवेकाधीन नहीं होगा, क्योंकि जैसे ही अभियोजन एजेंसी कहती है, पुलिस ने मुकदमा नहीं चलाने का फैसला किया या पाया कि मुकदमा चलाने के लिए कोई मामला नहीं था, तो प्रबंधन ऐसा करने के लिए बाध्य था। निलंबन की अवधि ड्यूटी पर व्यतीत की गई। इस मामले में, विभाग ने कदाचार को स्थापित पाया और केवल एक चीज जो की जा सकती थी वह है कि इनमें से किसी एक की जांच की जाए। विभिन्न दंड, विशेष दंड जो कदाचार के लिए लगाया जा सकता था। विनियम 4(एफ) में अन्य बातों के साथ-साथ संचयी प्रभाव के साथ या उसके बिना उसकी वेतन वृद्धि को रोकना भी शामिल है। यह एकमात्र सजा है जो संभव है, क्योंकि विनियम 12(3) जो विवेक उप महाप्रबंधक को निलंबन अवधि को ड्यूटी पर बिताई गई अवधि के रूप में मानने या न बिताने की अनुमति देता है, वह उसे उपलब्ध नहीं है यदि खंड (6) आकर्षित होता है। ऐसे मामले में जहां अभियोजन एजेंसी ने बिल्कुल भी मुकदमा नहीं चलाने का फैसला किया है, निलंबन अवधि को ड्यूटी पर व्यतीत नहीं किए जाने के रूप में मानने का सवाल स्वीकार्य नहीं है।

(10) निलंबन की अवधि को ड्यूटी पर व्यतीत न करने के रूप में मानने की उप महाप्रबंधक की शक्ति वास्तव में विनियमन 4 के तहत गिनाए गए दंडों में से कोई नहीं है। इसे विनियम 12 और 21 के तहत आने वाले मामलों में कुछ संभव के रूप में माना जाएगा। यदि दी गई स्थिति में विनियम 12 और 21 को पढ़ने से, यह देखा जाता है कि उप महाप्रबंधक के पास इस तरह का उपचार करने की शक्ति नहीं थी, तो 24 अक्टूबर, 1988 के आक्षेपित आदेश में इस तरह के पाठ्यक्रम के लिए किस हद तक प्रावधान किया गया था? बिना किसी शक्ति के। इस मामले में सजा के संबंध में हस्तक्षेप सजा को कम करने के उद्देश्य से नहीं किया गया है, बल्कि दूसरी ओर, विनियमन को पढ़ने से, मुझे पता चला है कि उप महाप्रबंधक के पास एक मामले में ऐसी कोई शक्ति नहीं थी जो अभियोजन एजेंसी ने पाई हो। कि मुकदमा चलाने के लिए कोई मामला नहीं था। प्रबंधन की शक्ति जांच जारी रखने और विनियम 4 के तहत अपेक्षित सजा देने के अलावा और कुछ नहीं थी। निलंबन अवधि के उपचार का तरीका स्वयं सूचीबद्ध दंडों में से एक नहीं है।

(11) इन परिस्थितियों में, श्रम न्यायालय जो अनुशासनात्मक प्राधिकारी और अपीलीय प्राधिकारी द्वारा दी गई सजा की सीमा का पालन करता है, उसे अलग रखा जाता है। सजा केवल दो वेतन वृद्धि रोकने तक सीमित रहेगी। प्रबंधन इस आदेश की प्रति प्राप्त होने की तारीख से दो महीने की अवधि के भीतर दो वेतन वृद्धियों से परे की गई वेतन वृद्धि को रोकने और कर्मचारी को उसके देय भुगतान देने के लिए बाध्य है। रिट याचिका की अनुमति दी गई है, जिसकी लागत 5,000 रुपये आंकी गई है।

R.N.R.

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा।

*आकाश सरोहा
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी
(Trainee Judicial Officer)
रेवाड़ी, हरियाणा*