

न्यायधीश ऑगस्टीन जॉर्ज मसीह के समक्ष

बैंक ऑफ इंडिया, -याचिकाकर्ता

बनाम

पीठासीन अधिकारी, केंद्र सरकार,

औद्योगिक न्यायाधिकरण और अन्य, -प्रतिवादी

सी.डब्ल्यू.पी. 1988 की संख्या 391

27 जनवरी, 2009

भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 226—एक बैंक कर्मचारी व्यक्तिगत लाभ के लिए अनुचित तरीके से कार्य कर रहा है—कर्मचारियों को गवाहों और दस्तावेजों की सूची न तो उस स्तर पर प्रदान करना जब आरोप पत्र जारी किया गया था और न ही पूछताछ की कार्यवाही शुरू होने से पहले - कर्मचारी गवाहों/दस्तावेजों की सूची की आपूर्ति की मांग करने में भी असफल रहा - कर्मचारी अपने द्वारा किए गए कथित सभी कृत्यों को स्वीकार कर रहा है - कर्मचारी पर गवाहों /दस्तावेज की सूची उपलब्ध न कराने के कारण और न ही गवाहों से जिरह की तैयारी के लिए समय न देने के कारण कोई पूर्वाग्रह हुआ - याचिका स्वीकार की गई, श्रम न्यायालय के पिछले वेतन के साथ कामगार की बहाली के आदेश को रद्द कर दिया।

यह निर्धारित किया जाता है कि बैंकिंग एक ऐसा उद्योग है जो किसी भी अन्य चीज़ की तुलना में विश्वास पर अधिक आधारित है क्योंकि इसमें पैसे का प्रबंधन शामिल है। एक व्यक्ति जो बैंक में काम कर रहा है, उससे संदेह से परे ईमानदार होने की उम्मीद की जाती है। बैंक के कर्मचारी जिस धन का प्रबंधन करते हैं, वह जनता का है और यह विश्वास टूट जाएगा यदि कर्मचारी उसी तरह कार्य करना शुरू कर दें जैसा कि वर्तमान मामले में कर्मचारी ने किया है। व्यक्तिगत लाभ के लिए, कर्मचारी ने अनुचित तरीके से काम किया है और इसलिए, ऐसे व्यक्ति के प्रति कोई सहानुभूति नहीं दिखाई जा सकती है।

(पैरा 11)

आगे यह निर्धारित किया गया है कि कर्मचारी ने अपने कृत्यों को स्वीकार कर लिया है। एकमात्र सवाल यह था कि क्या यह धोखाधड़ी से एक ऐसा लाभ देने के इरादे से किया गया था, जिसका एक खाताधारक हकदार नहीं था और जिसे अपने खाते में क्रेडिट प्राप्त करने और क्रेडिट से पैसे

निकालने के लिए किया गया था, जो कि बैंक के हित के प्रतिकूल है और जो घोर कदाचार की श्रेणी में आएगा। जैसा कि जांच कार्यवाही के दौरान पेश किए गए सबूतों से बिल्कुल स्पष्ट है, यह कर्मचारी की ओर से कोई निर्दोष कार्य नहीं था। इसके अलावा, बर्खास्तगी के आदेश के खिलाफ कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत अपील के आधार पर, उसने कहा है कि वह बिल्कुल निर्दोष है और उसने न तो कोई कदाचार किया है, जैसा कि आरोप लगाया गया है और न ही उसका ऐसा कोई इरादा था। उन पर लगाए गए कृत्यों से बैंक को कोई कमी या नुकसान नहीं हुआ है और बैंक की प्रतिष्ठा या ग्राहकों की सद्भावना को कोई नुकसान नहीं हुआ है। उसने संबंधित शाखा में अच्छे विश्वास और प्रचलित अच्छी प्रथाओं के अनुसार कार्य किया था। इससे पता चलता है कि चेक के प्रबंधन और उसमें की गई प्रासंगिक प्रविष्टियों के संबंध में जो कार्य उस पर थोपे गए हैं, वे उसके द्वारा स्वीकार किए गए हैं। उसे व्यक्तिगत सुनवाई का मौका दिया गया है। स्वीकारोक्ति के आधार पर, वह यह नहीं कह सकता कि उसके साथ कोई पूर्वाग्रह पैदा हुआ। श्रम न्यायालय, चंडीगढ़ के 29 अक्टूबर, 1987 के फैसले को बरकरार नहीं रखा जा सकता क्योंकि वर्तमान मामले के तथ्यों और परिस्थितियों के अनुसार, गवाहों की सूची या दस्तावेजों की सूची उपलब्ध न कराने के कारण या दो गवाहों की जिरह तैयार करने के लिए समय न देने के कारण, श्रमिक पर कोई प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ा।

(पैरा 13 एवं 14)

सुश्री राधिका सूरी, याचिकाकर्ता की वकील।

पी.के. मुटनेजा, वकील, प्रतिवादी नंबर 2 के लिए।

न्यायधीश ऑगस्टीन जॉर्ज मसीह,

- (1) यह रिट याचिका सेंट्रल गवर्नमेंट इंडस्ट्रियल ट्रिब्यूनल-कम-लेबर कोर्ट, चंडीगढ़, (अनुलग्नक पी-1) द्वारा पारित अवॉर्ड दिनांक 29 अक्टूबर, 1987 को चुनौती देने के लिए दायर की गई है- जिसके तहत परमजीत सिंह ढाणी-प्रतिवादी संख्या 2- कर्मचारी को इस आधार पर कि बर्खास्तगी का आदेश बरकरार नहीं रखा जा सकता, 4 अगस्त, 1983 तारीख से उसकी बहाली की तारीख तक, पूर्ण बकाया वेतन के साथ बहाल किया गया है। विद्वान श्रम न्यायालय ने माना है कि चूंकि गवाहों की सूची कर्मचारी को आरोप-पत्र जारी होने से पहले या पूछताछ शुरू होने से पहले प्रदान नहीं की गई थी और कर्मचारी को गवाहों की जांच करने के लिए जिरह करने का पर्याप्त अवसर नहीं दिया गया था, इसलिए यहाँ प्राकृतिक

न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन किया गया है और जांच दूषित हो गई है और इसके परिणामस्वरूप बर्खास्तगी का आदेश मान्य नहीं है।

(2) मामले के तथ्यों को संक्षेप में बताया गया है कि याचिकाकर्ता 29 जुलाई, 1974 से याचिकाकर्ता-बैंक के साथ बैंक की अमृतसर (मुख्य) शाखा में क्लर्क के रूप में कार्यरत था। 24 सितंबर, 1976 और 28 सितंबर, 1976 के बीच, कर्मचारी ने अपने पिता श्री करतार सिंह धानी के नाम पर बचत बैंक खाते में खाता बही में शेष राशि को बदल दिया, जिससे की याचिकाकर्ता-बैंक को अस्थायी नुकसान हुआ। प्रतिवादी नंबर 2 को आरोप पत्र जारी किया गया था और विभागीय जांच में उसके खिलाफ आरोप साबित हुए थे। हालाँकि, यह ध्यान में रखते हुए कि बैंक की सेवाओं में यह उसका पहला अपराध था और उसे अपने आचरण में सुधार करने का अवसर देने के इरादे से, एक उदार दृष्टिकोण अपनाया गया और केवल चेतावनी का दंड जारी किया गया। इसके बाद, 29 अगस्त, 1981 और 29 सितंबर, 1981 की अवधि के दौरान, प्रतिवादी नंबर 2 ने अपने भाई, जो मैसर्स धानी रबर इंडस्ट्रीज का मालिक था और उसका मित्र जो मैसर्स कृष्णा इंडस्ट्रीज का मालिक था, के प्रति अनुचित पक्षपात दिखाते हुए घोर कदाचार के दो कार्य किए और वह भी यह भलीभांति जानते हुए कि चेक भुगतान के लिए उनके खातों में पर्याप्त क्रेडिट शेष नहीं था। उसने इन कृत्यों को छुपाने की कोशिश की और 4000 रुपये की राशि का दुरुपयोग किया। उसे 26 मार्च, 1982 को एक आरोप पत्र जारी किया गया, जिसमें यह उल्लेख किया गया था कि 25 अगस्त, 1981 को जब वह चालू खातों के लेजर कीपर के रूप में काम कर रहा था, तो उसे 3055-80 पी, रुपये का एक चेक नंबर 408899 दिनांक 23 अगस्त, 1981 जो मेसर्स कृष्णा इंडस्ट्रीज द्वारा मेसर्स सुदेश मशीन टूल्स के पक्ष में जारी किया गया जिसे पंजाब नेशनल बैंक के माध्यम से समाशोधन के लिए प्रस्तुत किया गया था। चूँकि खाते में कोई शेष राशि नहीं थी, कर्मचारी को चेक पर इस आशय का एक नोट बनाना आवश्यक था, लेकिन ऐसा करने के बजाय, उसने खाता-बही फोलियो लिखने के बाद, इस तथ्य को दर्ज किए बिना कि खाते में कोई धनराशि नहीं है, चेक पर हस्ताक्षर कर दिए। परिणामस्वरूप, चेक भुगतान के लिए पास कर दिया गया। यह चेक जारीकर्ता के खाते में पोस्ट नहीं किया गया था और इस तरह, उसने मेसर्स कृष्णा इंडस्ट्रीज के मालिक की मदद की, जो उसका मित्र बताया जाता है। इसके बाद, 2 सितंबर, 1981 को प्रतिवादी नंबर 2 ने चेक संख्या 41814, दिनांक 4 अगस्त, 1981 जो 4000 रुपये के लिए था, अपने व्यक्तिगत बचत बैंक खाते में जमा करवा दिया, जो मेसर्स धानी रबर इंडस्ट्रीज के खाते से जारी किया गया था, जिसका मालिक उसका भाई था। यहां फिर से, कर्मचारी ने चेक पर फोलियो नंबर अंकित किया और उसके पीछे उस पर हस्ताक्षर किए और इसे जमा कर दिया और उसके बाद अपने खाते से

राशि निकाल ली। उक्त चेक कर्मचारी ने अपने पास रख लिया था और उसे 11 सितंबर, 1981 के बाद मेसर्स धानी रबर इंडस्ट्रीज के चालू खाते में पोस्ट कर दिया गया था। 2 मई, 1982 को उपरोक्त आरोपों पर प्रतिवादी संख्या 2- कर्मकार को आरोप-पत्र जारी किया गया था, जिसे उसने स्वीकार नहीं किया। एक विभागीय जांच की गई और उक्त जांच के निष्कर्ष पर, आरोप साबित पाए गए, जिसके परिणामस्वरूप 4 अगस्त, 1983 को अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा उसे व्यक्तिगत सुनवाई का एक अवसर देने के बाद बर्खास्तगी का आदेश पारित किया गया।

(3) प्रतिवादी-कर्मचारी द्वारा सजा के आदेश के खिलाफ अपील दायर की गई थी, लेकिन कर्मचारी को व्यक्तिगत सुनवाई की अनुमति के बावजूद अपीलीय प्राधिकारी का उसे समर्थन नहीं मिला और अपील खारिज कर दी गई। प्रतिवादी-कर्मचारी द्वारा मांग उठाए जाने पर, विवाद को केंद्र सरकार-औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, चंडीगढ़ को भेजा गया था। विद्वान श्रम न्यायालय, ने अपने अवॉर्ड - दिनांक 29 अक्टूबर 1997 (अनुलग्नक पी-1) के माध्यम से संदर्भ का उत्तर श्रमिक के पक्ष में दिया। इसलिए, बैंक द्वारा वर्तमान रिट याचिका।

(4) याचिकाकर्ता-बैंक के वकील ने तर्क दिया है कि गवाहों की सूची और दस्तावेजों की सूची की प्रति की आपूर्ति न करने के संबंध में श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों पर विवाद नहीं किया जा सकता है। हालाँकि, उनका तर्क है कि निर्धारित करने के लिए वास्तविक मुद्दा यह है कि क्या पूछताछ के दौरान दस्तावेजों की सूची या जांच किए जाने वाले गवाहों की सूची की आपूर्ति न करने के कारण कामगार पर कोई पूर्वाग्रह उत्पन्न हुआ था। उसके द्वारा प्रस्तुत किया गया है कि पूछताछ के दौरान, जब भी दस्तावेज प्रस्तुत किए गए, उन्हें विधिवत रूप से कर्मचारी को प्रदान किया गया। उसने आगे तर्क दिया है कि कर्मचारी की ओर से कभी भी इस आशय की कोई मांग या आपत्ति नहीं की गई है कि उसे गवाहों की सूची या आरोप-पत्र के साथ या जांच शुरू होने से पहले दस्तावेज उपलब्ध नहीं कराए गए हैं। चूंकि कामगार द्वारा कोई मांग नहीं रखी गई थी और इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि बैंक द्वारा जिन दस्तावेजों पर भरोसा किया गया है, वे जांच के दौरान सीधे तौर पर संबंधित थे और वास्तव में वे चेक और खाते थे जिनसे याचिकाकर्ता अच्छी तरह से परिचित था और उन्हें स्वयं संभालता था, उन्हें उसे प्रदान करने की आवश्यकता नहीं थी। इसके अलावा, जांच शुरू होने के बाद, जांच अधिकारी ने आरोप-पत्र की सामग्री उसके सामने रखी और उससे पूछा कि क्या वह उन आरोपों को स्वीकार करता है जिन्हें कर्मचारी ने अस्वीकार कर दिया था। इसके बाद, उसे अपना बचाव करने के लिए एक प्रतिनिधि की मदद लेने का मौका दिया गया, जिस पर उसने कहा कि वह खुद अपने खिलाफ लगे आरोपों का बचाव करेगा। उस स्तर पर, जिन दस्तावेजों पर बैंक ने भरोसा किया था, उन्हें उसके सामने

रख दिया गया, जिनका विवरण याचिकाकर्ता के वकील द्वारा अनुलग्नक पी-8 में दिया गया है, अर्थात् विभागीय प्रति जांच कार्यवाही दिनांक 23 अगस्त, 1982। इन कार्यवाहियों पर भरोसा करते हुए, याचिकाकर्ता के वकील का कहना है कि यह उस स्तर पर है कि सभी दस्तावेज़ जिन पर बैंक द्वारा भरोसा किया जा रहा था, कामगार के ध्यान में लाए गए थे, लेकिन फिर भी, कामगार ने उन दस्तावेज़ों की मांग नहीं की। इसके अलावा, जांच की कार्यवाही का जिक्र करते हुए, याचिकाकर्ता के वकील ने पूछताछ में एक नोट की ओर इशारा किया है, जिसमें कर्मचारी ने स्वीकार किया है कि उसने उन चेकों को मंजूरी दे दी थी और उन पर हस्ताक्षर किए थे। वास्तव में कामगार का कहना यह था कि यह उसकी ओर से जानबूझकर किया गया कार्य नहीं था, बल्कि खाताधारकों के खातों से अत्यधिक ड्राफ्ट बनाया गया था। पूछताछ के दौरान यह प्रस्तुत किया गया है कि जब भी दस्तावेज़ों की मांग की गई, उन्हें कामगार को प्रदान किया गया।

(5) वकील ने प्रस्तुत किया है कि श्रम न्यायालय ने मुख्य रूप से यह माना है कि श्रमिक को दो गवाहों, अर्थात् श्री एस.पी. तिवारी और श्री के.सी. बंसल, कर्मचारी अधिकारी, से जिरह करने का पर्याप्त अवसर नहीं दिया गया है। उन्होंने विभागीय कार्यवाहियों का जिक्र करते हुए मुझे इसके बारे में बताया, जिसमें पेपर बुक के पृष्ठ 89 पर यह दर्ज किया गया है कि प्रदर्शनी पी-9 जिसमें श्री एस.पी. तिवारी द्वारा प्रबंधक, अमृतसर शाखा को दी गई प्रस्तुतियाँ शामिल थीं, को 8 सितंबर, 1992 को आयोजित बैठक के दौरान प्रदर्शनी पी-9 के रूप में प्रस्तुत किया गया था, जिसकी एक प्रति उक्त तिथि को कर्मचारी को दी गई थी। कर्मचारी द्वारा इस तथ्यात्मक पहलू से इनकार नहीं किया गया है और केवल इस दस्तावेज़ के आधार पर यह आरोप लगाया गया था कि उसे दस्तावेज़ उपलब्ध नहीं कराए गए थे और इसलिए, वह गवाहों से जिरह के लिए आगे नहीं बढ़ सका और उनसे जिरह करने के लिए समय मांगा था। इस आधार पर, उसने तर्क दिया है कि जांच अधिकारी ने सही ही कर्मचारी को अतिरिक्त समय नहीं दिया था, क्योंकि वह जांच की कार्यवाही में देरी कर रहा था और गवाह का बयान कर्मचारी की उपस्थिति में किया गया था और दस्तावेज़ जिसके आधार पर इस तरह का बयान दिया गया था पहले उसे विधिवत प्रदान किया गया था, जिससे उसे उस दस्तावेज़ पर रखे जाने वाले जिरह, यदि कोई हो, की तैयारी के लिए पर्याप्त समय मिला। इसके आलोक में जांच अधिकारी द्वारा अनुरोध को अस्वीकार करने के साथ, जैसा कि फैसले में दर्ज किया गया है, स्थगन को अस्वीकार करने का पर्याप्त औचित्य है। जहाँ तक श्री के.सी. बंसल, दूसरे गवाह का संबंध है, जब फिर से यह आरोप लगाया गया कि जिरह के लिए समय नहीं दिया गया, तो यह देखा जा सकता है कि गवाह वह व्यक्ति है जिसने 31 अगस्त, 1981 को चेक के गैर-पोस्टिंग का पता लगाया था। और उनके यह बताने पर कि

कर्मचारी ने चेक कैसे पोस्ट किया था, स्टाफ ऑफिसर श्री के.सी. बंसल ने 15 सितंबर, 1981 को अपने साक्ष्य के माध्यम से कहा है कि उन्होंने 25 अगस्त, 1981 को मेसर्स कृष्णा इंडस्ट्रीज के खाते से संबंधित चेक पर अदाकर्ता के हस्ताक्षरों का सत्यापन किया , जिस पर खाताधारक श्री पी.एस बंसल. के प्रारंभिक अक्षर भी अंकित थे, उसे नियमित रूप से अन्य चेकों के साथ रद्द कर दिया था। यह सब कर्मचारी की जानकारी में था और वह उन चेकों से अच्छी तरह परिचित था जो जांच कार्यवाही की शुरुआत में ही उसे दिए गए थे। इसलिए, उसे जांच अधिकारी के समक्ष अपने बयान के संबंध में, श्री के.सी. बंसल से जिरह करने की आवश्यकता थी। इस स्थिति के आलोक में जैसा कि साक्ष्य उनकी उपस्थिति में किया गया था और कार्यवाही के दौरान उन्हें दस्तावेज़ उपलब्ध कराए गए थे, लेकिन उस तारीख से पहले जब गवाह से जिरह की जानी थी, जिरह के लिए मामले को स्थगित करने का कोई कारण नहीं था क्योंकि इससे कार्यवाही में देरी होती। इस आधार पर, वकील जिरह के लिए स्थगन न दिए जाने को उचित ठहराता है, बल्कि वह कहती है कि इससे जांच कार्यवाही में सुविधा होती, क्योंकि उस समय चल रही विभागीय कार्यवाही के समय सब कुछ ताजा था। .

(6) इस आधार पर, याचिकाकर्ता के वकील का कहना है कि जांच कार्यवाही में कामगार पर कोई पक्षपात नहीं किया गया है, न ही उसने किसी भी स्तर पर दस्तावेजों या गवाहों की सूची की आपूर्ति न होने के संबंध में विरोध किया है, इसलिए यह नहीं कहा जा सकता कि प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का अनुपालन नहीं किया गया है। जहां तक उपरोक्त दो गवाहों से जिरह करने के लिए स्थगन न दिए जाने का सवाल है, जांच कार्यवाही से स्पष्टीकरण आ रहा है जो जांच अधिकारी के निर्णय को उचित ठहराता है। उन्होंने आगे, जांच कार्यवाही का जिक्र करते हुए, प्रस्तुत किया है कि कामगार को बड़ी संख्या में तारीखें दी गईं, जहां उसने अपने दावे, की यह अनुदान देने की एक नियमित प्रथा थी, को सही ठहराने के लिए बहीखाता को देखने के लिए समय मांगा था और अंततः कामगार द्वारा मांगे गए बही-खातों की जांच करने के बाद, उसने स्वीकार किया था कि वह इस आशय की किसी भी प्रकार की प्रविष्टि को इंगित करने में असमर्थ था। उक्त तथ्य का उल्लेख पेपर बुक के पृष्ठ 92 पर मिलता है जो 22 सितंबर, 1982 की विभागीय जांच कार्यवाही से संबंधित है।

(7) इसके आलोक में, याचिकाकर्ता के वकील का कहना है कि जांच कार्यवाही कानून के अनुसार थी और इसलिए, इसे बरकरार रखा जाना चाहिए। उन्होंने जानकी नाथ सारंगी बनाम उड़ीसा राज्य¹

¹ 1970 (1) LLJ 356

के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर यह प्रस्तुत करने के लिए भरोसा किया है कि जहां जांच कार्यवाही के दौरान प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के उल्लंघन का आरोप लगाया गया है, बर्खास्तगी के आदेश में हस्तक्षेप केवल तभी स्वीकार्य है जहां प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का घोर उल्लंघन हुआ हो। उन्होंने उक्त प्रस्ताव के लिए माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले फायरस्टोन टायर एंड रबर कंपनी लिमिटेड बनाम उनके कर्मचारी², और उसके बाद सेंट्रल बैंक ऑफ इंडिया लिमिटेड बनाम करुणामय बनर्जी³ के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर यह तर्क देने के लिए भरोसा किया है कि वर्तमान मामले के तथ्य और एक इससे पहले माननीय सर्वोच्च न्यायालय के तथ्य भी इसी तरह के थे और उस मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने स्पष्ट रूप से माना था कि क्या किसी कर्मचारी को उन गवाहों से जिरह करने का अवसर दिया जाना चाहिए जिनका कर्मकार द्वारा, लाभ नहीं उठाया गया है और यह नहीं कहा जा सकता कि प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन किया गया है। उन्होंने माननीय सर्वोच्च न्यायालय के आदेश, केनरा बैंक बनाम देबाशीष दास⁴, एवं केनरा बैंक बनाम बी.के. अवस्थी⁵, के निर्णयों पर यह तर्क देने के लिए भरोसा किया है कि यदि कर्मचारी द्वारा पूर्वाग्रह के आधार या प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के उल्लंघन को ना तो अपील के ज्ञापन में और ना ही अपीलीय प्राधिकारी के समक्ष अपील को प्राथमिकता देते समय उठाया गया है, और अपील में अनुशासनात्मक अधिकारी या अनुशासनात्मक प्राधिकारी के निष्कर्षों को चुनौती दी जाती है, तो पूर्वाग्रह का सवाल ही नहीं उठता। निर्णय के बाद की सुनवाई से पूर्व-निर्णय सुनवाई की प्रक्रियात्मक कमी दूर हो जाएगी और इसलिए, प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का कोई उल्लंघन नहीं हो सकता है।

(8) दूसरी ओर, प्रतिवादी-कर्मचारी के वकील ने प्रस्तुत किया है कि कर्मचारी के विरुद्ध पूर्व-निर्धारित मन से एक घरेलू जांच की गई थी और वह जांच की कार्यवाही का हवाला देते हुए प्रस्तुत करता है, कि शुरुआत में ही जांच अधिकारी ने उससे उन अनियमितताओं के संबंध में जो कथित तौर पर उसके द्वारा की गई हैं, सीधे प्रश्न पूछे थे। उनका कहना है कि कर्मचारी से उन दस्तावेजों पर जिरह की गई जो उसे नहीं दिए गए थे और जांच कार्यवाही के दौरान दस्तावेजों को साबित करने से पहले ही उससे कुछ नुकसानदेह सवाल पूछे गए थे। वह आगे प्रस्तुत करता है कि यद्यपि चेकों का प्रबंधन कर्मचारी द्वारा स्वीकार कर लिया गया है, लेकिन उसका कहना है कि बैंक को

² 1967 (2) LLJ 715

³ 1967 ILJ 739

⁴ AIR 2003 SC 2041

⁵ AIR 2005 S.C. 2090

कोई नुकसान नहीं हुआ है क्योंकि जो पैसा अधिक निकाला गया बताया गया है वह बैंक के साथ जमा हो गया है, बल्कि बैंक ने ओवर-ड्राफ्ट पर ब्याज अर्जित किया और, इस प्रकार, बैंक को कोई नुकसान नहीं हुआ। उनका कहना है कि गवाहों की सूची के साथ-साथ दस्तावेजों की आपूर्ति न करने के कारण प्रबंधन द्वारा कर्मचारी के विरुद्ध की गई कार्रवाई के कारण वह अपना बचाव ठीक से तैयार नहीं कर सका। उनका कहना है कि यह आरोप गलत है कि मेसर्स कृष्णा इंडस्ट्रीज का खाता श्रमिक के मित्र का था। जैसा कि उसके द्वारा अनुरोध किया गया था, उसके पास ओवरड्राफ्ट सुविधा थी, जो जांच कार्यवाही में आई है जो उसे मौखिक रूप से दी गई थी, कर्मचारी रिकॉर्ड में प्रासंगिक प्रविष्टियाँ करने के लिए आगे बढ़ा था। श्रमिक के भाई से संबंधित मेसर्स धानी रबर इंडस्ट्रीज के 4,000 रुपये के चेक के संबंध में, उनका कहना है कि उस राशि को अपने खाते में डालने के बाद, श्रमिक द्वारा विभिन्न अवसरों पर इसका उपयोग किया गया था, जैसा कि आरोप-पत्र से ही स्पष्ट है। उनका कहना है कि राशि 2 सितंबर, 1981 को श्रमिक के खाते में स्थानांतरित कर दी गई थी और उसके बाद सबसे पहले 2 सितंबर, 1981 को 600 रुपये निकाले गए, उसके बाद 4 सितम्बर 1981 को 700 रु, 5 सितंबर, 1981 को 200 रु, 7 सितम्बर 1981 को 1700 रु, 9 सितम्बर 1981 को 300 रु, 17 सितम्बर 1981 को 200 रु. 19 सितम्बर, 1981 को 50 रु और 21 सितंबर, 1981 को 250 रुपए निकले गए। यहां यह उल्लेख करना अप्रासंगिक नहीं होगा कि 31 अगस्त, 1981 को श्रमिक के इस खाते में शेष राशि रु. 0.22 और 31 सितंबर, 1981 को यह पुनः रु. 0.22 थी। याचिकाकर्ता के वकील ने यह तर्क दिया कि कर्मचारी को निशाना बनाया गया है क्योंकि बैंक में बड़े पैमाने पर प्रक्रियात्मक गड़बड़ी हुई थी, जिसके कारण उसे बलि का बकरा बनाया गया, ताकि अधिकारियों को जिम्मेदार न ठहराया जाए। उनका कहना है कि कर्मचारी केवल एक क्लर्क था और खाता बही कीपर का काम कर रहा था। चेक क्लियर करने की जिम्मेदारी मुख्य रूप से बैंक अधिकारियों की है और इन अधिकारियों को बचाने के लिए कर्मचारी को परेशानी उठानी पड़ी है। उन्होंने यह प्रस्तुत करने के लिए जांच अधिकारी के समक्ष कार्यवाही का उल्लेख किया है कि यद्यपि कर्मचारी द्वारा यह स्वीकार किया गया है कि उसने चेक और अन्य दस्तावेजों पर हस्ताक्षर किए थे, लेकिन यह कभी भी गलत इरादे से या बैंक को हानि पहुँचाने के इरादे से नहीं किया गया है। हालांकि, उनका कहना है कि जांच कार्यवाही के दौरान, कर्मचारी को अपना बचाव करने का पर्याप्त अवसर नहीं दिया गया, बल्कि जांच अधिकारी पूर्व-निर्धारित मन से कर्मचारी को दोषी ठहराने के लिए आगे बढ़े और इस प्रक्रिया में उन्होंने उसे दो गवाहों यानी एस.आर. तिवारी और के.सी बंसल के संबंध में जिरह की तैयारी करने का पर्याप्त अवसर नहीं दिया था और इसलिए, जांच कार्यवाही के दौरान उसे अपना

बचाव करने के अवसर से इनकार कर दिया। निष्पक्ष और उचित जांच करने का बुनियादी सिद्धांत यह है कि अपराधी कर्मचारी को अपना बचाव करने के लिए पर्याप्त अवसर दिया जाना चाहिए और कर्मचारी को इससे वंचित किए जाने के कारण, जांच निरस्त हो गई और इसलिए उस पर कर्मकार के विरुद्ध दंड का आदेश पारित करने के लिए भरोसा नहीं किया जा सकता है।

(9) मैंने पक्षकारों के वकील द्वारा प्रस्तुत दलीलों पर गंभीरता से विचार किया है। तथ्य विवादों में नहीं हैं। कर्मचारी को गवाहों की सूची और दस्तावेज़ न तो उस चरण में प्रदान किए गए जब उसे आरोप पत्र जारी किया गया था और न ही जांच कार्यवाही शुरू होने से पहले। यह भी विवाद में नहीं है कि दोषी कर्मचारी द्वारा गवाहों की सूची या दस्तावेज़ों की आपूर्ति की कोई मांग कभी नहीं की गई थी। यह एक स्वीकृत स्थिति है कि पूछताछ के दौरान जब भी प्रतिवादी-गवाहों द्वारा अपने बयान के दौरान दस्तावेज़ प्रस्तुत किए गए, तो ऐसे दस्तावेज़ों की प्रतियां कर्मकार को प्रदान की गईं। जिन कार्यों को दोषी कर्मचारी द्वारा किए जाने का आरोप है, उन्हें जांच कार्यवाही के दौरान उनके द्वारा स्वीकार किया गया है और इसके अलावा, दस्तावेज़ों और सबूतों के आधार पर उक्त कृत्य उसके खिलाफ साबित किए गए हैं। एकमात्र निवेदन जो प्रस्तुत किया गया है वह यह है कि जिस दुर्भावनापूर्ण इरादे के लिए कर्मचारी को जिम्मेदार ठहराया गया है वह सही नहीं था बल्कि उसने बैंक में प्रचलित प्रथा के अनुसार कार्य किया था। इस निवेदन को इस कारण से स्वीकार नहीं किया जा सकता है कि जांच कार्यवाही के दौरान यह सामने आया है कि, जैसा कि याचिकाकर्ता के वकील ने जांच कार्यवाही से बताया है, कि कर्मचारी इस कृत्य के बैंक द्वारा अपनाई जाने वाली एक सामान्य प्रथा होने के दावे को पुष्ट करने के लिए, बहीखातों से समान प्रकृति का एक भी उदाहरण, जिसकी उन्होंने मांग की थी, दिखाने में सक्षम नहीं है। यह इस न्यायालय के दिमाग पर भारी प्रभाव डाल रहा है कि चेक संख्या 41814, दिनांक 4 अगस्त 1981, जो 4000 रुपए के लिए था को 2 सितम्बर, 1981 को श्रमिक द्वारा अपने स्वयं के बचत बैंक खाते में जमा करवाया गया था। कर्मचारी ने फोलियो नंबर अंकित किया और चेक के पीछे अपने हस्ताक्षर किए और इसे अपने खाते में जमा करवाया और उसके बाद विभिन्न तारीखों पर अपने खाते से राशि निकाल ली। 4000 रुपये जमा करने से पहले उसके खाते में 31 अगस्त, 1981 को शेष राशि केवल 022 रुपये थी और उसके बाद विभिन्न तारीखों को यानी 2 सितंबर, 1981, 4 सितंबर, 1981, 5 सितंबर, 1981, 7 सितंबर, 1981, 9 सितंबर, 1981, 17 सितंबर, 1981, 19 सितंबर, 1981 और 21 सितंबर, 1981 को राशि निकालने के बाद शेष राशि रु. 0.22 थी। इसलिए इरादा स्पष्ट है।

(10) बात यहीं खत्म नहीं होती। चेक को कामगार ने अपने पास रख लिया था और उसे 11 सितंबर, 1981 को मेसर्स धानी रबर इंडस्ट्रीज के चालू खाते में पोस्ट कर दिया गया था, जिसका मालिक कोई और नहीं बल्कि उसका भाई ही था और वह भी तब जब श्री के.सी. बंसल ने धोखाधड़ी की ओर इशारा किया था और चेक रद्द कर दिया था।

(11) बैंकिंग एक ऐसा उद्योग है जो किसी भी अन्य चीज़ की तुलना में विश्वास पर अधिक आधारित है क्योंकि इसमें पैसे का प्रबंधन शामिल है। एक व्यक्ति जो बैंक में काम कर रहा है, उससे संदेह से परे ईमानदार होने की उम्मीद की जाती है। बैंक के कर्मचारियों द्वारा जिस पैसे का प्रबंधन किया जाता है, वह जनता का है और यह विश्वास टूट जाएगा यदि कर्मचारी उस तरह से कार्य करना शुरू कर दें, जिस तरह से वर्तमान मामले में कर्मचारी ने कार्य किया है। व्यक्तिगत लाभ के लिए, कामगार ने अनुचित तरीके से काम किया है और इसलिए, ऐसे व्यक्ति के प्रति कोई सहानुभूति नहीं दिखाई जा सकती है।

(12) प्रतिवादी-कर्मचारी के वकील द्वारा एक तर्क उठाया गया था कि कामगार का जांच की शुरुआत में ही परीक्षण किया गया था। जांच कार्यवाही के अवलोकन से पता चलेगा कि कर्मचारी को अपने आचरण को स्पष्ट करने का पर्याप्त अवसर दिया गया था। यह केवल यह सुनिश्चित करने के इरादे से था कि जांच वास्तव में आवश्यक थी या नहीं। यह एक ऐसा अवसर था जहां उन्हें अपनी स्थिति स्पष्ट करने का अवसर दिया गया था, जब उनके सामने वे दस्तावेज़ रखे गए थे जिन पर बैंक उनके खिलाफ लगाए गए आरोपों को साबित करने के लिए भरोसा करना चाहता था। इसे स्वीकार कर लिया गया है और अनुशासनात्मक कार्यवाही से यह भी पता चलता है कि बैंक के साक्ष्य के निष्कर्ष के बाद, प्रतिवादी-कर्मचारी को अपना साक्ष्य प्रस्तुत करने और अपना रुख स्पष्ट करने का पर्याप्त अवसर दिया गया था जैसा कि विभागीय कार्यवाही के रिकॉर्ड से स्पष्ट है। इसलिए, यह नहीं कहा जा सकता कि कामगार को उसके खिलाफ लगाए गए आरोपों के खिलाफ बचाव का पर्याप्त अवसर नहीं दिया गया। इस स्तर पर, याचिकाकर्ता के वकील द्वारा माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले का संदर्भ दिया गया है जो तथ्यों और कानून के आधार पर वर्तमान मामले पर लागू होगा। उक्त निर्णय सेंट्रल बैंक ऑफ इंडिया लिमिटेड बनाम करुणामोय बनर्जी⁶ का है। इस मामले में, श्रम न्यायालय ने माना कि जांच की कार्यवाही निम्नलिखित तीन कारणों पर प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन है और उसके बाद उसके परिणामों की व्याख्या करने के लिए आगे बढ़ता है;

⁶ 1967 (2) LU 715

"(i) जांच में, प्रतिवादी-कर्मचारी से पहली बार में भी पूछताछ की गई है, और आरोप के समर्थन में अंक प्राप्त करने के लिए उससे जिरह की गई थी;

(ii) प्रतिवादी को गवाहों से जिरह करने की अनुमति नहीं थी ; और,

(iii) प्रतिवादी अपने बचाव में पूर्वाग्रह से ग्रसित था क्योंकि उसे पूछताछ के दौरान संघ की सहायता के बिना अपना बचाव करना पड़ा। इस बात पर कोई विवाद नहीं हो सकता कि घरेलू जांच के संचालन में प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत का पालन किया जाना चाहिए, और संबंधित कर्मचारी को अपना बचाव करने के लिए उचित अवसर दिया जाना चाहिए।

इस न्यायालय द्वारा यह भी माना गया है कि प्राकृतिक न्याय के नियमों के अनुसार जिस कर्मचारी के खिलाफ कार्यवाही की गई है, उसे उसके खिलाफ लगाए गए आरोपों के बारे में स्पष्ट रूप से सूचित किया जाना चाहिए; आरोपों के संबंध में गवाहों से आम तौर पर कर्मचारी की उपस्थिति में पूछताछ की जानी चाहिए; यदि पहले लिए गए और गवाहों द्वारा दिए गए बयानों पर भरोसा किया जाता है, तो उन्हें संबंधित कार्यकर्ता को उपलब्ध कराया जाना चाहिए; कर्मचारी को गवाहों से जिरह करने का निष्पक्ष अवसर दिया जाना चाहिए; उसे अपने बचाव के समर्थन में स्वयं सहित गवाहों की जांच करने का उचित अवसर दिया जाना चाहिए; और जांच अधिकारी को इस प्रकार प्रस्तुत किए गए सबूतों के आधार पर अपने निष्कर्षों को दर्ज करना चाहिए।

जहां तक श्रम न्यायालय द्वारा दिए गए आधार (ii) और (iii) का संबंध है, यह जांच कार्यवाही के रिकॉर्ड से स्पष्ट है की प्रतिवादी को श्री भटेना और श्री सावकर, जिनसे जांच के दौरान पूछताछ की गई, से प्रश्न पूछने की अनुमति थी। हमने इस तथ्य का भी उल्लेख किया है कि जांच अधिकारी ने दर्ज किया है कि प्रतिवादी ने कहा है कि उसके पास उनसे पूछने के लिए कोई और प्रश्न नहीं है। हमने इस तथ्य का भी उल्लेख किया है कि जांच कार्यवाही से पता चलता है कि प्रतिवादी से विशेष रूप से पूछा गया था कि क्या वह तीन अन्य अधिकारियों की जांच या जिरह करना चाहता था, जिनके आचरण की भी जांच चल रही थी, और जिसने प्रतिवादी के खिलाफ कुछ बयान दिए थे, लेकिन प्रतिवादी ने स्पष्ट रूप से कहा कि वह इनमें से किसी भी व्यक्ति की जांच या जिरह करना पसंद नहीं करता था। प्रतिवादी ने, यहां तक कि प्रबंध निदेशक को दिए गए अभ्यावेदन में भी, यह नहीं कहा है कि उसे जांच में पेश किए गए गवाहों से जिरह करने का कोई अवसर नहीं दिया गया था। फिर, श्रम न्यायालय के समक्ष अपने साक्ष्य में भी, प्रतिवादी ने स्पष्ट रूप से कहा है कि उसने पूछताछ में संघ द्वारा प्रतिनिधित्व किए जाने के लिए लिखित रूप में कोई अनुरोध नहीं किया था। इस तथ्य के अलावा कि उसके पास ऐसा कोई अधिकार नहीं है, यहां

तक कि तथ्यात्मक रूप से यह देखा जा सकता है कि उसने ऐसा कोई अनुरोध नहीं किया है। इसलिए, न्यायाधिकरण के निष्कर्ष कि प्रतिवादी को घरेलू पूछताछ के दौरान गवाहों से जिरह करने की अनुमति नहीं थी, और वह अपने बचाव में पक्षपातपूर्ण था क्योंकि उसे संघ की सहायता प्राप्त करने की अनुमति नहीं थी, दोनों गलत हैं। फिर सवाल यह है कि क्या जांच कार्यवाही को प्राकृतिक न्याय के नियमों का उल्लंघन करते हुए किया गया माना जा सकता है, जबकि प्रतिवादी की पहले बार में भी जांच की गई थी। हमने पहले ही संकेत दिया है कि, एक तथ्य के रूप में, यह रिकॉर्ड से पता चलता है कि प्रतिवादी की, जहां तक उसके खिलाफ जांच का संबंध है, पहली बार में ही जांच की गई थी, और श्री भाटेन और श्री सावकर की बाद में जांच की गई। तदनुसार श्रम न्यायालय, प्रबंधन का घरेलू जांच में पहली बार में ही प्रतिवादी की जांच करने का उद्देश्य बजाय आरोपों के समर्थन में बैंक के गवाहों की जांच करने के, कर्मचारी के मुंह से निकले बयानों द्वारा आरोपों को प्रमाणित करना था। यह श्रम न्यायालय का आगे का दृष्टिकोण है, कि प्रतिवादी से जिरह, कहने के लिए, केवल आरोपों की पुष्टि में अंक प्राप्त करने के लिए की गई है। श्रम न्यायालय के अनुसार, ये परिस्थितियाँ प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन करती हैं और घरेलू जांच को खराब करती हैं। इस विवाद में, श्रम न्यायालय ने कुछ टिप्पणियों पर भरोसा किया है, जो एसोसिएटेड सीमेंट कंपनियों लिमिटेड बनाम उनके श्रमिकों (1963- II L.L.J. 396 आफ 400) मामले में इस न्यायालय के फैसले में शामिल थीं, जैसे:

..... हमें ऐसा लगता है कि औद्योगिक कर्मचारियों के खिलाफ घरेलू पूछताछ में यह उचित नहीं है कि जांच की शुरुआत में ही उसके खिलाफ अन्य सबूत पेश करने से पहले ही बारीकी से जिरह की जानी चाहिए.....”.

और यह निष्कर्ष निकाला कि किसी भी परिस्थिति में एक श्रमिक की, जिसका आचरण घरेलू न्यायाधिकरण द्वारा अनुशासनात्मक कार्यवाही का विषय है, सबसे पहले जांच होनी चाहिए। हमारी राय है कि ऊपर उल्लिखित निर्णय से ऐसा कोई निष्कर्ष नहीं निकाला जा सकता है। उस मामले में, यह देखा जा सकता है कि जब एक सिनेमा शो दिया जा रहा था तो प्रबंधन ने एक मलक राम नाम के व्यक्ति पर अव्यवस्थित व्यवहार करने का आरोप लगाया था। जैसा कि प्रबंधन ने आरोप लगाया है, मलक राम ने हर स्तर पर दृढ़तापूर्वक किसी भी गुंडागर्दी या उपद्रव में भाग लेने से इनकार किया है। उन परिस्थितियों में, घरेलू जांच में मलक राम के खिलाफ लगाए गए आरोपों के संबंध में, प्रथम उदाहरण में, सबूत जोड़ने के बजाय, प्रबंधन ने मलक राम की स्वयं की बहुत बारीकी से जांच के साथ कार्यवाही शुरू की। उनसे पूछे गए प्रश्नों की प्रकृति ने यह भी स्पष्ट रूप से संकेत दिया कि कार्यकर्ता से जिरह की जा रही थी, और प्रबंधन द्वारा लगाए

गए आरोपों के समर्थन में जवाब मांगे गए थे। ऊपर उद्धृत टिप्पणियों के अनुसार, यह न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंचा है कि इस तरह से जांच करना एक बहुत ही गंभीर कमजोरी है। इसलिए, यह देखा जाएगा, कि उस मामले में, जब संबंधित कर्मचारी अपने खिलाफ लगाए गए आरोपों को पूरी तरह से नकार रहा था, तो यह प्रबंधन का कर्तव्य था कि वह सबसे पहले, सबूत पेश करे और अपने आरोपों को प्रमाणित करे, और कार्यकर्ता को उन गवाहों से जिरह करने की अनुमति दें और उसे अपनी याचिका के बचाव में स्वतंत्र साक्ष्य देने की भी अनुमति दें; और इस न्यायालय ने इस बात पर जोर दिया कि ऐसी पूछताछ में पालन किए जाने वाले सामान्य नियम ऊपर बताए अनुसार हैं।

हमारे समक्ष मामले में, हम पहले ही हो चुकी विभिन्न कार्यवाहियों का उल्लेख कर चुके हैं, जिनसे स्पष्ट रूप से देखा जाएगा कि कर्मचारी, हर स्तर पर, प्रबंधन द्वारा उसके खिलाफ लगाए गए आरोपों की सच्चाई को स्वीकार कर रहा था। दिनांक 17 मार्च, 1961 के अपने संचार में, साथ ही, आरोपों के जवाब में 20 जून, 1961 को उनके द्वारा किए गए बयान में, उन्होंने स्पष्ट रूप से स्वीकार किया है कि उन्होंने संबंधित घटकों को उचित अधिकारियों की मंजूरी प्राप्त किए बिना, ओवरड्राइंग की अनुमति देकर गलती की है। यहां तक कि जब जांच की कार्यवाही शुरू हुई, तब भी उन्होंने कहा था कि उनके खिलाफ लगाए गए आरोपों के संबंध में उनके पास जोड़ने के लिए और कुछ नहीं है। जब एक बार कर्मचारी ने अपने ऊपर लगाए गए आरोप के जवाब में अपना अपराध स्वीकार कर लिया, तो हमारी राय में, प्रबंधन के लिए पूछताछ करने के लिए और कुछ नहीं रह जाएगा। हमारे सामने मामले में यही स्थिति थी। इसलिए, हम श्रम न्यायालय के इस तर्क से सहमत होने के इच्छुक नहीं हैं कि जब प्रतिवादी द्वारा स्वयं अपराध स्वीकार किया गया है, तो यह अभी भी कहा जा सकता है कि प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन केवल इस तथ्य के कारण है कि पहली बार में कर्मचारी की जांच की गई थी। न ही हम श्रम न्यायालय द्वारा व्यक्त किए गए आगे के दृष्टिकोण से प्रभावित हैं, कि जिस तरह से कर्मचारी से उत्तर प्राप्त किए गए, उससे पता चला कि प्रबंधन द्वारा आरोपों की पुष्टि में अंक प्राप्त करने के लिए जिरह की गई है। हमने घरेलू पूछताछ में प्रतिवादी की पूरी जांच कर ली है और हम संतुष्ट हैं कि ऐसी कोई कमजोरी नहीं है। वास्तव में, इस मामले में आरोपों के समर्थन में उत्तर प्राप्त करने की कोशिश करने का प्रबंधन का सवाल ही नहीं उठता, क्योंकि प्रतिवादी ने सभी चरणों में लगातार अपना अपराध स्वीकार किया है। दूसरी ओर, प्रतिवादी से पूछे गए प्रश्नों की प्रकृति स्पष्ट रूप से इंगित करती है कि प्रबंधन, जब एक बार कर्मचारी ने अपना अपराध स्वीकार कर लिया, तो उसे केवल अपने आचरण को समझाने का अवसर दे रहा था या ऐसी परिस्थितियों का संदर्भ लेने का

अवसर दे रहा था, यदि कोई हो, जिसे उसके आचरण को कम करने में ध्यान में रखा जा सकता है। प्रबंधन ने प्रतिवादी को पूछताछ के दौरान जांचे गए अन्य दो गवाहों, अर्थात्, श्री भटेना और श्री सावकर, से प्रश्न पूछने की भी अनुमति दी थी।

हालांकि, हमें इस बात पर जोर देना चाहिए कि एक कामगार के खिलाफ घरेलू जांच के संचालन में, इस न्यायालय द्वारा निर्धारित प्राकृतिक न्याय के नियमों का पालन करना होगा। यदि कार्यकर्ता द्वारा आरोपों का खंडन किया जाता है, तो यह बताने की आवश्यकता नहीं है कि उन आरोपों की सत्यता को साबित करने का भार प्रबंधन पर होगा; और प्रबंधन द्वारा बुलाए गए गवाहों को कार्यकर्ता द्वारा जिरह करने की अनुमति दी जानी चाहिए, और बाद वाले को भी खुद की जांच करने और कोई अन्य सबूत पेश करने, जिसे वह अपनी याचिका के समर्थन में चुन सकता है, का अवसर दिया जाना चाहिए। लेकिन, यदि कर्मचारी अपना अपराध स्वीकार कर लेता है, तो हमारी राय में प्रबंधन पर आरोपों के बारे में सबूत देने के लिए जोर देना, केवल एक खाली औपचारिकता होगी। ऐसे मामले में, प्रबंधन के लिए यह खुला होगा कि वह स्वयं कर्मचारी की जांच करे, यहां तक कि पहली बार में भी, ताकि उसके आचरण के लिए कोई स्पष्टीकरण देने में सक्षम हो सके, या उसके आचरण के लिए किसी भी स्पष्टीकरण से पहले रख सके, या प्रबंधन के समक्ष ऐसी कोई भी परिस्थिति रखने के लिए जो अपराध की गंभीरता को कम कर सके। लेकिन, फिर भी, ऐसी परिस्थितियों में, कार्यकर्ता की परीक्षा में किसी जांच का लाभ नहीं लेना चाहिए। यदि कर्मचारी की जांच के बाद, प्रबंधन किसी गवाह से पूछताछ करना चुनता है, तो कर्मचारी को उन गवाहों से जिरह करने और किसी अन्य सबूत जिसे वह चुन सकता है, को पेश करने का उचित अवसर दिया जाना चाहिए।।"

(13) वर्तमान मामले में, कामगार ने अपने द्वारा किए गए कृत्यों को स्वीकार किया है। एकमात्र सवाल यह था कि क्या यह धोखाधड़ी से एक ऐसा लाभ देने के इरादे से किया गया था जिसका एक खाताधारक हकदार नहीं था और अपने खाते में क्रेडिट प्राप्त करने और क्रेडिट से पैसे निकालने के लिए किया गया था जो कि बैंक के हित प्रतिकूल है और जो घोर-कदाचार की श्रेणी में आएगा। जैसा कि पूछताछ की कार्यवाही के दौरान पेश किए गए सबूतों से पूरी तरह स्पष्ट है, यह कर्मचारी की ओर से कोई निर्दोष कृत्य नहीं था। इसके अलावा, बर्खास्तगी के आदेश के खिलाफ कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत अपील के आधार में, उसने कहा है कि वह काफी निर्दोष है और उसने न तो कोई कदाचार किया है जैसा कि आरोप लगाया गया है और न ही उसका ऐसा कोई इरादा था। उन पर लगाए गए कृत्यों से बैंक को कोई कमी या हानि नहीं हुई है और बैंक की प्रतिष्ठा या ग्राहकों की साख को कोई नुकसान नहीं हुआ है। उन्होंने अच्छे विश्वास के साथ और संबंधित शाखा में प्रचलित

अच्छी प्रथाओं के अनुसार कार्य किया था। इससे पता चलता है कि चेक के प्रबंधन और उसमें की गई प्रासंगिक प्रविष्टियों के संबंध में जो कार्य उस द्वारा किए गए हैं/उस पर लगाए गए हैं, उसे उसके द्वारा स्वीकार किया गया है। उन्हें व्यक्तिगत सुनवाई का मौका दिया गया है। स्वीकारोक्ति के आधार पर, वह यह नहीं कह सकता कि उसके साथ किसी भी तरह का पूर्वाग्रह पैदा हुआ।

(14) इस मामले के उपरोक्त तथ्यों और परिस्थितियों के आलोक में और सेंट्रल बैंक ऑफ इंडिया बनाम करुणामय और अन्य तथा केनरा बैंक बनाम बी.के. अवस्थी के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के निर्णयों के आलोक में, (उपरोक्त) श्रम न्यायालय, चंडीगढ़ के 29 अक्टूबर, 1987 के फैसले (अनुलग्नक पी-आई) को बरकरार नहीं रखा जा सकता क्योंकि वर्तमान मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, गवाहों की सूची या दस्तावेजों की सूची उपलब्ध न कराने और न ही दो गवाहों, अर्थात् एस.पी. तिवारी और के.सी बंसल की जिरह की तैयारी के लिए समय न देने के कारण कार्यकर्ता के साथ कोई पक्षपात हुआ है।

(15) नतीजतन, रिट याचिका को स्वीकार किया जाता है और श्रम न्यायालय, चंडीगढ़ द्वारा 29 अक्टूबर 1987 को पारित विवादित फैसले को रद्द किया जाता है।

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 इसके उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त होगा।

सरू गोयल

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

(Trainee Judicial Officer)

पानीपत, हरियाणा