

दिल्ली उच्च न्यायालय : नई दिल्ली

रिट याचिका (सिविल) सं. 18969/2006

निर्णय की तिथि : 29 सितंबर, 2008

सेंट स्टीफंस अस्पताल

..... याचिकाकर्ता

द्वारा : श्री राजीव शर्मा, अधिवक्ता

बनाम

कामगार श्री एस.के. अधिकारी

.... प्रत्यर्थी

द्वारा : श्री आर.पी. शर्मा, अधिवक्ता

कोरम:

माननीय न्यायाधीश श्री सुदर्शन कुमार मिश्रा

1. क्या स्थानीय समाचार पत्रों के संवाददाताओं को निर्णय देखने की अनुमति दी जा सकती है? हाँ
2. रिपोर्टर को संदर्भित किया जाना है या नहीं? हाँ
3. क्या निर्णय डाइजेस्ट में प्रकाशित किया जाना चाहिए? हाँ

न्या. सुदर्शन कुमार मिश्रा

1. याचिकाकर्ता, सेंट स्टीफंस अस्पताल ने श्रम न्यायालय-XX (फ़ास्ट ट्रैक), कड़कड़ूमा न्यायालय, नई दिल्ली द्वारा आईडी संख्या 595/2006 (पुरानी सं. 550/1998) में पारित दिनांक 16 मई, 2006 के आदेश के विरुद्ध इस

न्यायालय का दरवाजा खटखटाया है। उस आदेश के द्वारा, श्रम न्यायालय ने प्रत्यर्थी/कामगार के विरुद्ध अस्पताल द्वारा शुरू की गई जाँच को इस आधार पर अपास्त कर दिया कि जाँच अधिकारी, जो सेवानिवृत्त ज़िला न्यायाधीश थे, ने प्रत्यर्थी द्वारा उस संबंध में अनुरोध किए जाने के बावजूद श्री हैमिल्टन नामक व्यक्ति द्वारा कामगार का प्रतिनिधित्व करने की अनुमति न देकर नैसर्गिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन किया था। श्रम न्यायालय ने महसूस किया कि इस इनकार के परिणामस्वरूप, प्रत्यर्थी/कामगार को अपना बचाव करने का उचित और निष्पक्ष अवसर नहीं दिया गया और इस कारण से, जाँच कार्यवाही दोषपूर्ण हो गई थी और उसे अपास्त किए जाने योग्य ही थी। जैसा कि याचिकाकर्ता ने श्रम न्यायालय के समक्ष अपने लिखित बयान में अनुरोध किया था, उपरोक्त कारण से जाँच को अपास्त किए जाने के बाद, याचिकाकर्ता प्रबंधन को न्यायालय में प्रत्यर्थी/कामगार के विरुद्ध अपने आरोपों को साबित करने का अवसर दिया गया। इसके बाद मामले को प्रबंधन साक्ष्य के लिए प्रेषित किया गया।

2. प्रत्यर्थी 1972 से याचिकाकर्ता के साथ खजांची के रूप में काम कर रहा था। 4.7.1994 को प्रत्यर्थी को एक आरोप पत्र तामील हुआ, जिसमें प्रत्यर्थी को 6,000/- रुपये की नकदी की कमी और मामले से संबंधित अनुभाग के कुछ महत्वपूर्ण अभिलेखों के साथ छेड़छाड़ करने के लिए उत्तरदायी बताया गया। याचिकाकर्ता ने जाँच करने के लिए सेवानिवृत्त अतिरिक्त ज़िला न्यायाधीश

माननीय श्री आर.एन. मेहरोत्रा को जाँच अधिकारी नियुक्त किया। प्रत्यर्थी ने जाँच अधिकारी से अनुरोध किया कि वह श्री हैमिल्टन को जाँच में उसका प्रतिनिधित्व करने की अनुमति दें। उस समय, श्री हैमिल्टन सेंट स्टीफंस अस्पताल कर्मचारी संघ का अध्यक्ष था। 25 अगस्त, 1994 को, जाँच अधिकारी ने इस आधार पर इस अनुरोध को अस्वीकार कर दिया कि श्री हैमिल्टन कभी भी अस्पताल के कर्मचारी नहीं रहे हैं और इसलिए वे एक बाहरी व्यक्ति हैं। अंततः, जाँच पूरी होने के बाद, याचिकाकर्ता ने 27 नवंबर, 1995 को प्रत्यर्थी/कामगार की सेवाएँ समाप्त कर दीं।

3. अपनी सेवा समाप्ति के परिणामस्वरूप, प्रत्यर्थी ने याचिकाकर्ता के विरुद्ध एक औद्योगिक विवाद उठाया और मामला सरकार द्वारा श्रम न्यायालय को भेजा गया। श्रम न्यायालय द्वारा तैयार विरचित किए गए मुद्दों में से एक यह था कि, "क्या कामगार के विरुद्ध नैसर्गिक न्याय के सिद्धांतों के अनुसार वैध और उचित जाँच की गई थी।" प्रत्यर्थी के इस तर्क की परीक्षा करते हुए कि उसे जाँच में स्वयं का बचाव करने का उचित अवसर नहीं दिया गया क्योंकि उसे संघ से अपनी पसंद के व्यक्ति की सहायता लेने की अनुमति नहीं थी, श्रम न्यायालय ने इस तथ्य को स्वीकार किया कि हालाँकि श्री हैमिल्टन, जो याचिकाकर्ता द्वारा चुना गया व्यक्ति है, सेंट स्टीफंस अस्पताल में कामगार नहीं था,

“लेकिन सेंट स्टीफंस अस्पताल कर्मचारी संघ के अध्यक्ष होने के नाते, उसे जाँच कार्यवाही में उस कामगार का बचाव

करने का पूरा अधिकार है जो उक्त संघ का सदस्य है। तदनुसार, कामगार जाँच कार्यवाही के दौरान श्री हैमिल्टन की सहायता लेने का हकदार था क्योंकि श्री हैमिल्टन उस संघ का अध्यक्ष था जिसका कामगार सदस्य था। इस प्रकार, कामगार को अपनी पसंद के संघ प्रतिनिधि की सहायता से वंचित कर दिया गया जो उसका बचाव करने में सक्षम था।”

परिणामस्वरूप, यह मुद्दा प्रत्यर्थी के पक्ष में निर्णीत किया गया और निम्नलिखित आदेश पारित किया गया :

“इस प्रकार यह जाँच नैसर्गिक न्याय के सिद्धांतों के अनुरूप नहीं है। इस प्रकार जाँच कार्यवाही उपरोक्त कारणों से दोषपूर्ण है। तदनुसार जाँच को अपास्त किया जाता है। प्रबंधन ने अपने लिखित बयान में कहा है कि यदि जाँच को अपास्त किया जाता है तो प्रबंधन को न्यायालय में कामगार के विरुद्ध आरोपों को साबित करने का अवसर दिया जा सकता है। तदनुसार प्रबंधन को न्यायालय में कामगार के विरुद्ध आरोपों को साबित करने का अवसर दिया जाता है।”

4. याचिकाकर्ता का मामला यह है कि श्रम न्यायालय द्वारा यह निष्कर्ष निकाला गया है कि श्री हैमिल्टन द्वारा प्रतिनिधित्व किए जाने वाले प्रत्यर्थी के अनुरोध को अस्वीकार करके याचिकाकर्ता ने नैसर्गिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन किया है, यह स्पष्ट रूप से गलत है क्योंकि याचिकाकर्ता अस्पताल में लागू आंतरिक जाँच को नियंत्रित करने वाले नियम, जिनमें अन्य बातों के

साथ-साथ नियम 6 भी शामिल है, स्पष्ट रूप से प्रावधान करते हैं कि आरोप-पत्रित कर्मचारी केवल सह-कर्मचारी की सहायता ले सकता है। उक्त नियमों का प्रासंगिक अंश निम्नानुसार है;

“6(ग) सहायक अधिकारी: यदि आरोप-पत्रित कर्मचारी लिखित रूप में जाँच में सहायता के लिए किसी सह-कर्मचारी की सेवाएँ चाहता है, तो चिकित्सा अधीक्षक, कार्य की अनिवार्यताओं और सह-कर्मचारी की सहमति के अधीन, सह-कर्मचारी को जाँच कार्यवाही के दौरान आरोप-पत्रित कर्मचारी की सहायता करने की अनुमति दे सकता है।”

उत्तर में, प्रत्यर्थी ने यह तर्क दिया है कि याचिकाकर्ता अस्पताल में ऐसा कोई नियम लागू नहीं था, और वैसे भी, कथित नियम 6(ग) नैसर्गिक न्याय के सिद्धांतों के विरुद्ध है और यह स्पष्ट रूप से आंतरिक जाँच के दौरान कामगार को प्रभावी सहायता से वंचित करने के लिए बनाया गया है। इसलिए यह प्रतिवाद दिया गया कि यह नियम अवैध घोषित किए जाने योग्य है क्योंकि यह नियोक्ता के पक्ष में बहुत अधिक है।

5. मेरे विचार से, यहाँ जिन मुद्दों पर विचार करने की आवश्यकता है वे हैं;  
i) क्या किसी कामगार को आंतरिक जाँच में अपनी पसंद के व्यक्ति द्वारा प्रतिनिधित्व पाने का अधिकार है;

ii) क्या ऐसे अधिकार को ऐसे नियमों या विनियमों द्वारा प्रतिबंधित किया जा सकता है; और iii) परिणामस्वरूप, क्या ऐसे नियम या विनियमन जो कर्मचारी को केवल सह-कर्मचारी द्वारा प्रतिनिधित्व करने की अनुमति देते हैं, नैसर्गिक न्याय के सिद्धांतों के साथ संघर्ष करते हैं?

6. अपने मामले के समर्थन में, याचिकाकर्ता के अधिवक्ता ने *कालिंदी एवं अन्य बनाम टाटा लोकोमोटिव एंड इंजीनियरिंग कंपनी लिमिटेड (1960) 3 एस.सी.आर. 407* पर भरोसा किया है जिसमें उच्चतम न्यायालय ने निम्नानुसार अभिनिर्धारित किया था;

“5. इसलिए हमारा निष्कर्ष यह है कि जिस कामगार के विरुद्ध प्रबंधन द्वारा जाँच की जा रही है, उसे ऐसी जाँच में अपने संघ के प्रतिनिधि द्वारा प्रतिनिधित्व पाने का कोई अधिकार नहीं है, यद्यपि नियोक्ता अपने विवेकानुसार अपने कर्मचारी को ऐसी सहायता प्राप्त करने की अनुमति देगा।”

7. इस पहलू की परीक्षा *क्रिसेंट डाइस एंड केमिकल्स लिमिटेड बनाम राम नरेश त्रिपाठी, (1993) 2 एस.सी.सी. 115* में उच्चतम न्यायालय द्वारा भी की गई थी। वहाँ, अपराधी कामगार के प्रतिनिधित्व के अधिकार को स्थायी आदेशों द्वारा विनियमित किया गया था, जिसके अंतर्गत उसी विभाग में काम करने वाले क्लर्क या कामगार को उसका प्रतिनिधित्व करने की अनुमति दी गई थी। इस अधिकार को महाराष्ट्र ट्रेड संघों की मान्यता और अनुचित श्रम व्यवहार

अधिनियम, 1971 के अंतर्गत आगे बढ़ाया गया था, जिसके अंतर्गत अपराधी को किसी अधिकारी/कर्मचारी या संघ के सदस्य के माध्यम से प्रतिनिधित्व करने की अनुमति दी गई थी, परंतु उसे राज्य सरकार द्वारा इस संबंध में विधिवत प्राधिकृत किया गया हो। हालाँकि, उस मामले में, अपराधी कामगार ने अपने एजेंट, श्री तलराजा द्वारा आंतरिक जाँच में प्रतिनिधित्व करने की इच्छा जताई थी। हालाँकि, चूँकि उक्त श्री तलराजा उपरोक्त स्थायी आदेशों या कानून में उल्लिखित श्रेणियों में नहीं आते थे, इसलिए इस अनुरोध को अस्वीकार कर दिया गया था। अपने निष्कर्ष पर पहुँचने में, उच्चतम न्यायालय ने अंग्रेज़ी न्यायालयों के कई निर्णयों की जाँच की, जहाँ भी, अपनी पसंद के व्यक्ति द्वारा प्रतिनिधित्व किए जाने का अधिकार एक पूर्ण अधिकार नहीं है और इसे विधि या नियमों और विनियमों द्वारा विनियमित किया जा सकता है। इसने निम्नलिखित रूप से अभिनिर्धारित किया:

“13. भारत में विधि सुनवाई के अधिकार के एक पहलू के रूप में प्रतिनिधित्व के पूर्ण अधिकार को भी स्वीकार नहीं करती है, जो नैसर्गिक न्याय के सिद्धांत के तत्वों में से एक है। इस न्यायालय ने (i) कालिंदी (एन) बनाम टाटा लोकोमोटिव एंड इंजीनियरिंग कंपनी लिमिटेड, जमशेदपुर, (ii) ब्रुक बॉन्ड इंडिया (प्रा) लिमिटेड बनाम सुब्बा रमन (एस) और (iii) डनलप रबर कंपनी बनाम कामगारगण में विनिर्णीत किया है कि जब तक कंपनी अपने स्थायी आदेशों द्वारा ऐसे अधिकार को मान्यता नहीं देती, तब तक प्रतिनिधित्व का कोई अधिकार नहीं है।”

“17. इसलिए, उपरोक्त मामले की विधि से यह स्पष्ट है कि अधिवक्ता या एजेंट के माध्यम से प्रतिनिधित्व करने के अधिकार को कानून, नियमों, विनियमों या स्थायी आदेशों द्वारा प्रतिबंधित, नियंत्रित या विनियमित किया जा सकता है। किसी अपराधी को अधिवक्ता या एजेंट के माध्यम से प्रतिनिधित्व करने का कोई अधिकार नहीं है जब तक कि विधि विशेष रूप से ऐसा अधिकार प्रदान न करे.....”

8. *भारत पेट्रोलियम कॉर्पोरेशन लिमिटेड बनाम महाराष्ट्र जनरल कामगार यूनियन, (1999) 1 एस.सी.सी. 626* में उपर्युक्त निर्णय के बाद, उच्चतम न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि:

“27. मूल सिद्धांत यह है कि किसी कामगार को विभागीय कार्यवाही में किसी अन्य व्यक्ति या अधिवक्ता द्वारा प्रतिनिधित्व का अधिकार नहीं है, जब तक कि सेवा नियमों में इसके लिए विशेष रूप से प्रावधान न किया गया हो। प्रतिनिधित्व का अधिकार केवल नियमों में विशेष रूप से प्रदान की गई सीमा तक ही उपलब्ध है...”

9. इसी प्रकार *इंडियन ओवरसीज बैंक बनाम इंडियन ओवरसीज बैंक ऑफिसर्स एसोसिएशन, (2001) 9 एस.सी.सी. 540* में यह अभिनिर्धारित किया गया कि:

“6. ....इस मुद्दे पर किसी अधिकारी-कर्मचारी की प्रकृति और चरित्र या अधिकारों की सीमा, यदि कोई हो, के आधार पर विचार किया जाना चाहिए था, ताकि वह आंतरिक अनुशासनात्मक जाँच में कदाचार के आरोपों का विरोध

करने के लिए अपने बचाव के लिए किसी अन्य व्यक्ति की सहायता ले सके। यह पहलू इस न्यायालय द्वारा कई अवसरों पर विचार का विषय रहा है और यह स्पष्ट रूप से अभिनिर्धारित किया गया है कि इस देश की विधि किसी कर्मचारी को सुनवाई के उसके अधिकार के हिस्से के रूप में आंतरिक जाँच में प्रतिनिधित्व का पूर्ण अधिकार नहीं देता है और किसी अन्य द्वारा प्रतिनिधित्व का कोई अधिकार नहीं है जब तक कि अनुशासनात्मक कार्यवाही के संचालन को विनियमित करने वाले नियम या विनियमन और स्थायी आदेश, यदि कोई हों, विशेष रूप से इस तरह के अधिकार को मान्यता न दें और इस तरह के प्रतिनिधित्व का प्रावधान न करें... अनुशासनात्मक कार्यवाही में कदाचार के आरोपों का सामना कर रहे कर्मचारी को यह सुनिश्चित करने के लिए कि अनुभवहीनता या व्यक्तिगत शर्मिंदगी के कारण उसका बचाव कमजोर न हो, यह अधिकार के रूप में दावा नहीं किया जा सकता है और वह भी नैसर्गिक न्याय के सिद्धांत के एक तत्व के रूप में यह दावा करने के लिए कि इससे इनकार करने से जाँच ही दूषित हो जाएगी।”

10. *नेशनल सीड्स कॉर्पोरेशन लिमिटेड बनाम के.वी. राम रेड्डी, (2006) 11*

*एस.सी.सी. 645* में भी उच्चतम न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि:

“7. इस देश की विधि किसी कर्मचारी को आंतरिक जाँच में सुनवाई के अधिकार के अंतर्गत प्रतिनिधित्व का पूर्ण अधिकार नहीं देती है, तथा किसी अन्य व्यक्ति द्वारा प्रतिनिधित्व का अधिकार नहीं है, जब तक कि अनुशासनात्मक कार्यवाही के संचालन को विनियमित करने वाले नियम या विनियमन और स्थायी आदेश, यदि कोई हों,

विशेष रूप से ऐसे अधिकार को मान्यता न दें और ऐसे प्रतिनिधित्व का प्रावधान न करें..."

11. उपरोक्त निर्णयों को ध्यान में रखते हुए, आंतरिक जाँच में कर्मचारी के प्रतिनिधित्व के अधिकार से संबंधित मुद्दा अब अनिर्णीत नहीं रह गया है। विधि यह है कि आंतरिक जाँच में कर्मचारी को प्रतिनिधित्व का अधिकार, सुनवाई के अधिकार का अंग होने के नाते, नियमों या विनियमों और स्थायी आदेशों, यदि कोई हो, द्वारा शासित होता है। दूसरे शब्दों में, कर्मचारी को अपनी पसंद के व्यक्ति द्वारा प्रतिनिधित्व किए जाने का कोई अधिकार नहीं है, यदि ऐसी जाँच को नियंत्रित करने वाले नियम या विनियम इसकी अनुमति नहीं देते हैं। इस मामले में, प्रासंगिक नियम यह प्रावधान करते हैं कि अपराधी का प्रतिनिधित्व केवल सह-कर्मचारी द्वारा ही किया जा सकता है। इसलिए, यह निर्धारित करने के लिए कि क्या प्रत्यर्थी का प्रतिनिधित्व श्री हैमिल्टन द्वारा वैध रूप से किया जा सकता है, यह जाँचना होगा कि क्या उक्त श्री हैमिल्टन प्रत्यर्थी का सह-कर्मचारी है। यह तथ्य कि श्री हैमिल्टन कर्मचारी संघ का अध्यक्ष भी है, अप्रासंगिक है। यह निर्विवाद है कि श्री हैमिल्टन याचिकाकर्ता अस्पताल द्वारा नियोजित नहीं थे। परिणामस्वरूप, प्रत्यर्थी को श्री हैमिल्टन द्वारा आंतरिक जाँच में प्रतिनिधित्व करने का कोई अधिकार नहीं था।

12. इस मुद्दे के संबंध में कि क्या ऐसे नियम या विनियमन, जो अपराधी कामगार के आंतरिक जाँच के समक्ष केवल सहकर्मों द्वारा प्रतिनिधित्व किए

जाने के अधिकार को प्रतिबंधित करते हैं, नैसर्गिक न्याय के सिद्धांतों की भावना के विरुद्ध हैं, *क्रिसेंट डाइस एंड केमिकल्स लिमिटेड बनाम राम नरेश त्रिपाठी* (पूर्वोक्त) के पैराग्राफ 17 में उच्चतम न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि:

“17..... जहाँ तक अपराधी के सुनवाई के अधिकार का प्रश्न है, नैसर्गिक न्याय के नियम की आवश्यकता अधिवक्ता या एजेंट के माध्यम से प्रतिनिधित्व करने के अधिकार तक विस्तारित नहीं हो सकती है और न ही होती है। इस मामले में अपराधी के प्रतिनिधित्व के अधिकार को स्थायी आदेशों द्वारा विनियमित किया गया था, जो एक क्लर्क या उसी विभाग में उसके साथ काम करने वाले कामगार को उसका प्रतिनिधित्व करने की अनुमति देता था और यह अधिकार धारा 21 और 22 (ii) पर विस्तारित किया गया था, जो राज्य सरकार द्वारा अधिकृत होने पर किसी अधिकारी, कर्मचारी या संघ के सदस्य के माध्यम से प्रतिनिधित्व की अनुमति देता है। ऐसे उपबंधों का उद्देश्य और प्रयोजन यह सुनिश्चित करना है कि आंतरिक जाँच शीघ्रता से पूरी हो जाए और अंतहीन रूप से लंबी न खिंच जाए। दूसरे, जब अपराधी का बचाव करने वाला व्यक्ति उस विभाग या प्रतिष्ठान से हो जिसमें अपराधी काम कर रहा है, तो वह उस विभाग के कामकाज और संबंधित नियमों से अच्छी तरह परिचित होगा और इसलिए, अपराधी को संतोषजनक सेवा प्रदान करने में सक्षम होगा। तीसरे, न केवल पूरी कार्यवाही जल्दी पूरी होगी बल्कि कम खर्च में भी पूरी होगी। इसलिए, यह प्रतिवाद करना सही नहीं है कि अधिनियम का स्थायी आदेश या धारा 22 (ii) नैसर्गिक न्याय के सिद्धांतों के साथ संघर्ष करती है।”

उच्चतम न्यायालय की इन टिप्पणियों को देखते हुए, यह प्रश्न अब अनिर्णीत नहीं रह गया है। कर्मचारी को केवल सह-कर्मचारी द्वारा प्रतिनिधित्व करने की अनुमति देने वाले आक्षेपित विनियमन को नैसर्गिक न्याय के सिद्धांतों के साथ संघर्ष में नहीं कहा जा सकता है और इसलिए इसे उस आधार पर अवैध घोषित नहीं किया जा सकता है।

13. इन परिस्थितियों में, ऊपर की गई टिप्पणियों के आलोक में, तथा मामले के गुणागुण पर विचार किए बिना, याचिका स्वीकार की जाती है। 16.5.2006 का आक्षेपित आदेश अभिखंडित किया जाता है। चूँकि इसके समक्ष उठाए गए अन्य मुद्दों की गुणागुण के आधार पर परीक्षा नहीं की गई है, इसलिए मामले को श्रम न्यायालय को प्रतिपेक्षित किया जाता है तथा निर्देश दिया जाता है कि आज से छह महीने के भीतर उन पर नए सिरे से निर्णय लिया जाए।

14. तदनुसार रिट याचिका का निपटान किया जाता है।

**न्या. सुदर्शन कुमार मिश्रा**

29 सितंबर, 2008  
एमबी/आईबी

**(Translation has been done through AI Tool: SUVAS)**

**अस्वीकरण :** देशी भाषा में निर्णय का अनुवाद मुकद्दमेबाज़ के सीमित प्रयोग हेतु किया गया है ताकि वो अपनी भाषा में इसे समझ सकें एवं यह किसी अन्य प्रयोजन हेतु प्रयोग नहीं किया जाएगा। समस्त कार्यालयी एवं व्यावहारिक प्रयोजनों हेतु निर्णय का अंग्रेज़ी स्वरूप ही अभिप्रमाणित माना जाएगा और कार्यान्वयन तथा लागू किए जाने हेतु उसे ही वरीयता दी जाएगी।