दिल्ली परिवहन निगम

बनाम

सरदार सिंह

12 अगस्त 2004

[एस.एन. वरियावा और अरिजीत पसायत, जे.जे.]

श्रम कानून:

दिल्ली सड़क परिवहन प्राधिकरण (नियुक्ति और सेवा की शर्तें) विनियम, 1952: विनियम 15(1) पैराग्राफ 4(1), (ii) और 19(ज)-बिना छुट्टी के अनुपस्थिति-स्वीकृत छुट्टी के बिना आदतन लंबी अनुपस्थिति-धारित का प्रभाव: इतनी लंबी अनुपस्थिति नियोक्ता के काम में लापरवाही और/या रुचि की कमी है- डी हालाँकि, प्रासंगिक सामग्री रखकर अन्यथा साबित करने का बोझ कर्मचारी पर है। बिना छुट्टी के छुट्टी की अनुपस्थिति को नियोक्ता ने कर्मचारी की अनाधिकृत अनुपस्थिति को बिना वेतन की छुट्टी के रूप में माना है - धारित का प्रभाव: ऐसा व्यवहार ई स्वीकृत या स्वीकृत छुट्टी के समान नहीं है और ऐसी अनुपस्थिति को अधिकृत नहीं करता है - यह केवल के उद्देश्य से किया जाता है सेवा का सही रिकॉर्ड बनाए रखना।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947:

एफ. धारा 33(2)(बी)-सेवा से बर्खास्तगी/हटाना-न्यायाधिकरण की मंजूरी कुछ कर्मचारियों को ड्यूटी से लंबे समय तक अनधिकृत अनुपस्थिति के कारण सेवा से बर्खास्त/हटा दिया गया था, जो नियोक्ता के प्रासंगिक स्थायी आदेशों के तहत कदाचार था। -अपने मामले को स्थापित करने के लिए नियोक्ता द्वारा ट्रिब्यूनल के समक्ष पर्याप्त सामग्री रखी गई थी - जी कर्मचारी अन्यथा स्थापित करने में विफल रहे - लेकिन ट्रिब्यूनल ने इस आधार पर मंजूरी देने से इनकार कर दिया कि उक्त अनधिकृत अनुपस्थिति को बिना वेतन छुट्टी के रूप में माना गया था। अनुमोदन देने से इनकार करना उचित नहीं है - ऐसी अनुपस्थिति अनधिकृत थी - अनधिकृत अनुपस्थिति को बिना वेतन छुट्टी के रूप में मानना एच के सेवा के सही रिकॉर्ड को बनाए रखने के उद्देश्य से था।

प्रतिवादी अपीलकर्ता-ए कॉर्पोरेशन के साथ कंडक्टर के रूप में काम कर रहा था। ड्यूटी से अनाधिकृत रूप से लंबी अनुपस्थिति के कारण कदाचार के आधार पर प्रतिवादी के खिलाफ विभागीय कार्यवाही शुरू की गई थी; दिल्ली सड़क परिवहन प्राधिकरण (नियुक्ति और सेवा की शर्तें) विनियम, 1952 के पैराग्राफ 4 (i) और (ii) और 19 (एच) के संदर्भ में कर्तव्यों की लापरवाही और नियोक्ता के काम में रुचि की कमी। प्रतिवादी को दोषी पाए जाने के बाद अनुशासनात्मक प्राधिकारी ने प्रतिवादी को सेवा से बर्खास्तगी/निष्कासन की सजा दी। चूँकि एक औद्योगिक विवाद पहले से ही लंबित था, इसलिए औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 33(2)(बी) के संदर्भ में सेवा से बर्खास्तगी/हटाने के आदेश के लिए अनुमोदन

मांगा गया था। ट्रिब्यूनल ने पाया कि अपीलकर्ता-निगम ने इलाज किया था बिना वेतन छुट्टी के रूप में ड्यूटी से अनुपस्थिति। इसलिए, ट्रिब्यूनल ने माना कि बिना वेतन छुट्टी का लाभ उठाना कदाचार नहीं है और उसने उक्त मंजूरी देने से इनकार कर दिया। हाई कोर्ट ने ट्रिब्यूनल के फैसले को बरकरार रखा. इसलिए अपील. अपीलकर्ता की ओर से, यह तर्क दिया गया कि विनियम 15(1) के तहत बनाए गए स्थायी आदेश में स्पष्ट रूप से निर्धारित किया गया है कि छुट्टी पहले से प्राप्त की जानी थी; कि ड्यूटी से अनुपस्थिति को बिना वेतन छुट्टी मानना सेवा का सही रिकॉर्ड बनाए रखने के अलावा और कुछ नहीं था; और यह छुट्टी की मंजूरी के बराबर नहीं है और कोर्ट ने अपील स्वीकार करते हुए आयोजित: 1.1. जहां कोई कर्मचारी लंबे समय तक स्वीकृत अवकाश के बिना भी ड्यूटी से अनुपस्थित रहता है, तो यह प्रथम दृष्टया काम में रुचि की कमी को दर्शाता है। दिल्ली सड़क परिवहन प्राधिकरण (नियुक्ति और सेवा की शर्तें) विनियम, 1952 के विनियम 15(1) के तहत जारी स्थायी आदेश का पैराग्राफ 19(एच) कर्तव्यों की आदतन लापरवाही और अपीलकर्ता-निगम के काम में रुचि की कमी से संबंधित है। . जब कोई कर्मचारी बिना स्वीकृत छुट्टी के ड्यूटी से अनुपस्थित रहता है, तो रिकॉर्ड के आधार पर निगम इस निष्कर्ष पर पहुंच सकता है कि कर्मचारी आदतन कर्तव्यों में लापरवाह है और नियोक्ता के काम में रुचि की कमी प्रदर्शित करता है।

1.2. एच के रूप में दिखाने के लिए ट्रिब्यूनल के समक्ष पर्याप्त सामग्री प्रस्तुत की गई थी।उत्तरदाता लंबे समय तक अनुपस्थित कैसे रहा, जिससे नियोक्ता का काम प्रभावित हुआ और प्रतिवादी को यह दिखाने के लिए कम से कम कुछ सामग्री रिकॉर्ड पर लाने की आवश्यकता थी कि स्वीकृत छुट्टी के आधार पर उसकी अनुपस्थिति कैसे थी और कैसे कोई लापरवाही नहीं थी. आदतन अनुपस्थिति एक ऐसा कारक है जो काम में रुचि की कमी को स्थापित करता है। बी कोई व्यापक सामान्यीकरण नहीं हो सकता। लेकिन साथ ही विभागीय कार्यवाही में निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए कुछ स्पष्ट विशेषताओं पर ध्यान दिया जा सकता है और उन्हें काम में लगाया जा सकता है।

2.1. यहां तक कि जब सेवा समाप्ति का आदेश पारित करने के बाद अनुपस्थिति को बिना वेतन छुट्टी मानने का आदेश पारित किया जाता है, जो सेवा का सही रिकॉर्ड बनाए रखने के उद्देश्य से होता है। [501-ए] सी

मप्र राज्य वी. हरिहर गोपाल, (1969) 3 एसएलआर 274, पर भरोसा किया।

2.2. इस मामले में प्रतिवादी का आचरण अत्यधिक गैर-जिम्मेदाराना है और इसे शायद ही उचित ठहराया जा सकता है। इस मामले में आरोप अनुपस्थिति में कदाचार का था। शासकीय स्थायी आदेशों के मद्देनजर अनधिकृत छुट्टी को कदाचार माना जा सकता है।

2.3. लापरवाही और रुचि की कमी के संबंध में निष्कर्ष अनुपस्थिति की अवधि, विशेष रूप से ई, जब वह अनधिकृत हो, को देखकर पहुंचा जा सकता है। बोझ उस कर्मचारी पर है जो दावा करता है कि प्रासंगिक सामग्री

रखकर इसे स्थापित करने में कोई लापरवाही और/या रुचि की कमी नहीं थी।

3.1. ट्रिब्यूनल ने इस मामले में इस आधार पर कार्रवाई की जैसे कि बिना वेतन के अवकाश के कारण छुट्टी स्वीकृत की गई थी। बिना वेतन छुट्टी मानना स्वीकृत या स्वीकृत छुट्टी के समान नहीं है।

3.2. यह तथ्यात्मक स्थिति होने के कारण, ट्रिब्यूनल द्वारा नियोक्ता द्वारा पारित बर्खास्तगी/हटाने के आदेश को मंजूरी देने से इनकार करना उचित नहीं था। नियोक्ता द्वारा बर्खास्तगी/निष्कासन का आदेश पारित करना उचित था।

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील संख्या 9600/2003

दिल्ली उच्च न्यायालय के निर्णय और आदेश दिनांक 25.9.2002 जो कि एल.पी.ए. 2002 की संख्या 361 में पारित किया गया।

डी.टी.सी. वी सरदार सिंह [पसायत, जे.] टी.एल.वी. अय्यर और सुश्री अपीलकर्ताओं के लिए ए. सुभाषिनी।

सी.ए. क्रमांक 137/2004 में अपीलकर्ता के लिए शकील अहमद सैयद और मोहम्मद तैयब खान।

के.सी. दुबे, रंजन कुमार, एस पाणि, नितिन भारद्वाज, प्रकाश श्रीवास्तव, डॉ कैलाश चंद, अनिल मित्तल, एच.के. चतुर्वेदी, ऋषि केश, कु. प्रतिवादियों की ओर से रेखा पल्ली और शकील अहमद। न्यायालय का निर्णय सुनाया गया

अरिजीत पसायत, जे.

चूंकि इन अपीलों में विवाद समान आधारों पर आधारित हैं, इसलिए उन्हें इस सामान्य निर्णय द्वारा निपटान के लिए एक साथ लिया जाता है।

इन अपीलों से जुड़े पृष्ठभूमि तथ्य इस प्रकार हैं:

प्रत्येक मामले में प्रतिवादी डी अपीलकर्ता दिल्ली परिवहन निगम (इसके बाद *नियोक्ता' के रूप में संदर्भित) में कंडक्टर के रूप में काम कर रहा था। ड्यूटी से अनधिकृत रूप से लंबी अनुपस्थिति के कारण कदाचार के आधार पर उनमें से प्रत्येक के खिलाफ विभागीय कार्यवाही शुरू की गई थी; कर्तव्यों के प्रति लापरवाही और नियोक्ता के काम में रुचि की कमी। नियुक्ति और सेवा के नियम और शर्तें ई लागू सेवा विनियमों यानी दिल्ली सड़क परिवहन प्राधिकरण (नियुक्ति और सेवा की शर्तें) विनियम, 1952 (संक्षेप में 'विनियम') द्वारा शासित थे। नियोक्ता के अनुसार अनधिकृत अनुपस्थिति थी लापरवाही का संकेत, और नियोक्ता के काम में रुचि की कमी कदाचार की श्रेणी में आती है। विनियमों के पैरा 15 (1) के तहत जारी स्थायी आदेशों के पैरा 4 (ii) और 19 (एच) का संदर्भ दिया गया था। संबंधित कर्मचारियों को दोषी पाए जाने के बाद और यह विचार करते

हुए कि सेवा से निष्कासन उचित दंड था, अनुशासनात्मक प्राधिकारी ने सेवा से बर्खास्तगी/निष्कासन की सजा दी। चूंकि एक औद्योगिक विवाद पहले से ही लंबित था, इसलिए धारा 33(2)(बी) के संदर्भ में अनुमोदन मांगा गया था। औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में 'अधिनियम')। जी ट्रिब्यूनल के अनुसार, उचित जांच नहीं की गई थी। हालांकि, इसने नियोक्ता को अपनी कार्रवाई को सही ठहराने के लिए और सबूत पेश करने का अवसर दिया। नियोक्ता ने और सबूत पेश किए। रिकॉर्ड पर लाई गई सामग्रियों पर विचार करने पर, ट्रिब्यूनल ने माना कि बिना वेतन छुट्टी का लाभ उठाना कदाचार नहीं है। इसमें कहा गया कि चूंकि नियोक्ता ने ड्यूटी से अनुपस्थिति को माना है।

बिना वेतन के छुट्टी के रूप में, यह छुट्टी की मंजूरी का संकेत देता है और इसलिए, कोई कदाचार भी नहीं था। नियोक्ता के अनुसार स्वीकृत अवकाश के बिना लंबे समय तक अनुपस्थित रहने से स्पष्ट रूप से सेवा में रुचि की कमी का पता चलता है और संबंधित कर्मचारी कदाचार का दोषी है। ट्रिब्यूनल द्वारा मांगी गई मंजूरी अस्वीकार कर दी गई। ट्रिब्यूनल ने मुख्य रूप से इस आधार पर बी को मंजूरी नहीं दी कि ज्यादातर मामलों में छुट्टी को बिना वेतन के छुट्टी के रूप में माना जाता था और स्थिति होने के कारण यह नहीं कहा जा सकता कि अनुपस्थिति अनधिकृत थी।

नियोक्ता ने दिल्ली उच्च न्यायालय का दरवाजा खटखटाया और न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने माना कि ट्रिब्यूनल द्वारा अस्वीकृति सी

क्रम में नहीं थी। संबंधित कर्मचारियों ने दिल्ली उच्च न्यायालय के समक्ष लेटर्स पेटेंट अपील को प्राथमिकता दी। न्यायालय की एक खंडपीठ ने आक्षेपित निर्णय द्वारा कई एल.पी.ए. का निपटारा किया। उनका मानना था कि ट्रिब्यूनल के निष्कर्ष सही थे और विद्वान एकल न्यायाधीश अपने निष्कर्षों में सही नहीं थे।

अपील के समर्थन में अपीलकर्ता-नियोक्ता निगम के वकील ने प्रस्तुत किया कि उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच स्थायी आदेशों के पैरा 4 (ii) और 19 (एच) के वास्तविक प्रभाव पर ध्यान देने से चूक गई है। गलती से यह निष्कर्ष निकाला गया कि बिना वेतन छुट्टी का मतलब छुट्टी देना है। यह रिकॉर्ड को सीधा रखने और सेवा का सही रिकॉर्ड बनाए रखने के उद्देश्य के अलावा और कुछ नहीं है। यह छुट्टी की मंजूरी के बराबर नहीं था। स्थायी आदेश स्पष्ट रूप से निर्धारित करता है कि छुट्टी पहले से प्राप्त की जानी थी। उपरोक्त स्थिति होने के कारण, डिवीजन बेंच को विद्वान एकल न्यायाधीश के आदेशों में हस्तक्षेप करना उचित नहीं था।

जवाब में, संबंधित कर्मचारियों के विद्वान वकील ने कहा कि जहां रिकॉर्ड से पता चलता है कि अनुपस्थिति को बिना वेतन के छुट्टी के रूप में माना जाता था, इसका मतलब था कि छुट्टी दी गई थी और केवल लंबी अनुपस्थिति काम में रुचि की कमी को नहीं दर्शाती है, बल्कि कुछ और था इस उद्देश्य के लिए आवश्यक था और इसलिए ट्रिब्यूनल अपने विचार में उचित था। हमने प्रत्येक मामले में तथ्यात्मक स्थिति की जांच

की है। सी.ए. में क्रमांक 9600/2003 दिनांक 1.11.1987 से 31.10.1988 के बीच 171 दिन की अनुपस्थिति थी। सी.ए. में क्रमांक 9601/2003 जनवरी 1991 से अक्टूबर 1991 के बीच 92 दिन की अनुपस्थिति थी। सी.ए. में क्रमांक 9608/2003 दिनांक 1.1.1991 से 30.11.1991 तक 105 दिन की अनुपस्थिति थी। सी.ए. में क्रमांक 9607/2003 अनुपस्थिति 13.3.1991 और 1.1.1992 के बीच 294 दिन एच थी। सी.ए. में क्रमांक 9611/2003 अनुपस्थिति थी।

जनवरी, 1987 से अगस्त, 1987 के बीच 95 दिन। सी.ए. में क्रमांक 9602/2003 ए 1.1.1993 से 30.11.1993 के बीच 137 दिन की अनुपस्थिति थी। सी.ए. में 9605/2003 1.1.1992 से 15.7.1992 के बीच 188 दिनों की अनुपस्थिति थी। इसके अतिरिक्त, इसी तरह की अनुपस्थिति 1990,1991 और 1998 में क्रमशः 81 दिन, 129 दिन और 45 दिनों के लिए थी। सी.ए. में क्रमांक 9613/2003 जनवरी, 1991 से दिसम्बर, 1991 के बीच 166 दिन की अनुपस्थिति थी। सी.ए. में क्रमांक 137/2004 1983 से अगस्त 1985 के बीच 272 दिन की अनुपस्थिति थी।

इन सभी मामलों में अनुपस्थिति की लगभग पूरी अवधि बिना स्वीकृत छुट्टी के थी। काम से अनुपस्थिति के बाद या उससे पहले भी आवेदन करने मात्र से किसी भी तरह से संबंधित कर्मचारी को सहायता नहीं मिलती है। आवश्यकता अग्रिम छुट्टी प्राप्त करने की है। इन सभी

मामलों में अग्रिम छुट्टी प्राप्त किए बिना अनुपस्थिति थी। स्थायी आदेश के प्रासंगिक पैराग्राफ इस प्रकार हैं:

4. बिना अनुमति के अनुपस्थिति:-

(i) कोई भी कर्मचारी अचानक बीमारी की स्थिति को छोड़कर, प्राधिकरण या सक्षम अधिकारी से अनुमति प्राप्त किए बिना अपने कर्तव्यों से अनुपस्थित नहीं होगा। अचानक बीमार पड़ने की स्थिति में वह तुरंत कार्यालय को सूचना भेजेगा। यदि बीमारी एक समय में 3 दिनों से अधिक समय तक रहती है या रहने की उम्मीद है, तो छुट्टी के लिए आवेदन के साथ एक पंजीकृत चिकित्सा व्यवसायी या डी.टी.एस. के चिकित्सा अधिकारी का चिकित्सा प्रमाण पत्र संलग्न होना चाहिए। किसी भी स्थिति में कोई भी कर्मचारी पूर्व अनुमति के बिना स्टेशन नहीं छोड़ेगा। और (ii) छुट्टी की अनुमति या मंजूरी के बिना आदतन अनुपस्थिति और ऐसी छुट्टी के बिना 10 दिनों से अधिक की लगातार अनुपस्थिति से कर्मचारी को भगोड़ा माना जाएगा, जिसके परिणामस्वरूप संगठन के साथ उसकी सेवा समाप्त हो जाएगी।

19. सामान्य प्रावधान:- पूर्वगामी स्थायी आदेशों के प्रावधानों पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना, कमीशन और चूक के निम्नलिखित कृत्यों को कदाचार माना जाएगा:-

कर्तव्यों के प्रति आदतन लापरवाही और प्राधिकरण के कार्यों में रुचि की कमी।"

जहां तक प्रासंगिक है विनियमों का खंड 15 इस प्रकार है:

"2. अनुशासन:- दिल्ली सड़क परिवहन प्राधिकरण के किसी कर्मचारी पर कदाचार के लिए या अच्छे और पर्याप्त कारण से निम्नलिखित दंड लगाया जा सकता है:-

(vi) दिल्ली सड़क परिवहन प्राधिकरण की सेवा से हटाया जाना।

(vii) दिल्ली सड़क परिवहन प्राधिकरण की सेवा से बर्खास्तगी।

जब कोई कर्मचारी बहुत लंबे समय तक बिना स्वीकृत छुट्टी के भी ड्यूटी से अनुपस्थित रहता है, तो यह प्रथम दृष्टया काम में रुचि की कमी को दर्शाता है। जैसा कि ऊपर उद्धृत किया गया है, स्थायी आदेश का पैरा 19(एच) कर्तव्यों के प्रति आदतन लापरवाही और प्राधिकरण के काम में रुचि की कमी से संबंधित है। जब कोई कर्मचारी बिना स्वीकृत छुट्टी के ड्यूटी से अनुपस्थित रहता है, तो प्राधिकरण, रिकॉर्ड के आधार पर, कर्मचारी के कर्तव्यों में आदतन लापरवाही और नियोक्ता के काम में रुचि की कमी के बारे में निष्कर्ष पर पहुंच सकता है। प्रत्येक मामले में ट्रिब्यूनल के समक्ष यह दिखाने के लिए पर्याप्त सामग्री प्रस्तुत की गई थी कि कैसे संबंधित कर्मचारी लंबे समय तक अनुपस्थित रह रहे थे जिससे नियोक्ता के काम पर असर पड़ रहा था और संबंधित कर्मचारी को यह दिखाने के लिए कम से कम कुछ सामग्री रिकॉर्ड पर लाने की आवश्यकता थी कि कैसे उनकी

अनुपस्थिति स्वीकृत अवकाश के आधार पर थी और कैसे कोई लापरवाही नहीं हुई। आदतन अनुपस्थिति एक ऐसा कारक है जो काम में रुचि की कमी को स्थापित करता है। कोई व्यापक सामान्यीकरण नहीं हो सकता. लेकिन साथ ही विभागीय कार्यवाही में निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए कुछ स्पष्ट विशेषताओं पर ध्यान दिया जा सकता है और उन्हें काम में लगाया जा सकता है।

प्रतिवादी-एच कर्मचारी के विद्वान वकील द्वारा अनुपस्थिति को बिना वेतन छुट्टी के रूप में माने जाने पर बहुत जोर दिया गया। जैसा था

इस न्यायालय द्वारा मध्य प्रदेश राज्य बनाम हरिहर गोपाल, ए (1969) 3 एसएलआर 274 मामले में इस न्यायालय की तीन-न्यायाधीशों की पीठ द्वारा देखा गया, तब भी जब समाप्ति का आदेश पारित करने के बाद अनुपस्थिति को बिना वेतन छुट्टी के रूप में मानने का आदेश पारित किया गया हो। यह सेवा का सही रिकॉर्ड बनाए रखने के उद्देश्य से है। उस मामले में आरोप, वर्तमान मामले की तरह, अग्रिम छुट्टी प्राप्त किए बिना अनुपस्थित रहने का था। इस मामले में कर्मचारियों का आचरण अत्यधिक गैर-जिम्मेदाराना है और इसे शायद ही उचित ठहराया जा सकता है। इस मामले में आरोप अनुपस्थिति में कदाचार का

था। शासकीय स्थायी आदेशों के मद्देनजर अनधिकृत छुट्टी को कदाचार माना जा सकता है। अनुपस्थिति की अवधि को देखकर लापरवाही और रुचि की कमी के संबंध में निष्कर्ष पर पहुंचा जा सकता है, विशेष रूप से, जब यह अनधिकृत हो। बोझ उस कर्मचारी पर है जो दावा करता है कि प्रासंगिक सामग्री रखकर इसे स्थापित करने में कोई लापरवाही और/या रुचि की कमी नहीं थी। स्थायी आदेश के पैरा 4 का खंड (ii) आदतन अनुपस्थिति से जुड़ी गंभीरता को दर्शाता है। इसके खंड (i) में, पूर्व अनुमति की आवश्यकता है। केवल अचानक बीमार पड़ने की स्थिति में ही अपवाद बनाया गया है। वहां भी शर्तें निर्धारित हैं, जिनका पालन न करने पर अनुपस्थिति अनाधिकृत हो जाती है।

ट्रिब्यूनल ने इन सभी मामलों में इस आधार पर कार्यवाही की जैसे कि बिना वेतन के अवकाश के कारण छुट्टी स्वीकृत की गई थी। बिना वेतन छुट्टी मानना स्वीकृत या स्वीकृत छुट्टी के समान नहीं है। यह तथ्यात्मक स्थिति होने के कारण न्यायाधिकरण द्वारा पारित बर्खास्तगी/हटाने के आदेश को मंजूरी देने से इंकार करना मालिक, काम देने वाला, नियोक्ता। विद्वान एकल न्यायाधीश का यह मानना उचित था कि नियोक्ता द्वारा बर्खास्तगी/हटाने का आदेश पारित करना उचित था। डिवीजन बेंच ने दुर्भाग्य से इन पहलुओं को ध्यान में नहीं रखा और

विद्वान एकल न्यायाधीश के दृष्टिकोण को उलट दिया। इसलिए, हम इन अपीलों को स्वीकार करते हैं और उनके द्वारा अपनाए गए दृष्टिकोण की पुष्टि करते हैं डिवीजन बेंच के फैसले को पलटते हुए एकल न्यायाधीश ने सीखा। जैसा कि ऊपर बताया गया है, अपीलें उसी सीमा तक स्वीकार की जाती हैं। सीए. 9604/2003 इस अपील में 1.1.1989 से 31.12.1989 के बीच 190 दिनों की अनधिकृत अनुपस्थिति का जिक्र था। यह देखा गया है कि ट्रिब्यूनल ने कोई फैसला नहीं दिया।

प्रबंधन को इस बात का साक्ष्य देने का अवसर कि पहले पर्याप्त अवसर दिया गया था। हमने पाया कि तथ्यात्मक पहलुओं की जांच नहीं की गई और यह एक उपयुक्त मामला है जहां ट्रिब्यूनल को प्रबंधन (नियोक्ता) को अपने मामले के समर्थन में सामग्री रखने का एक और अवसर देना चाहिए था। ऐसा नहीं किए जाने पर, हमारा मानना है कि संबंधित पक्षों को उचित अवसर देने के बाद मामले पर नए सिरे से विचार करने के लिए मामले को ट्रिब्यूनल के पास वापस भेजना उचित होगा।''

सिविल अपील का तदनुसार निपटारा किया जाता है।

सीए 9606/2003

इस अपील में 1.1.1989 से 31.12.1989 के बीच 132 दिनों की अनुपस्थिति थी। अपीलकर्ता के अनुसार कथित कदाचार के संबंध में

स्वीकारोक्ति थी। ऐसा प्रतीत होता है कि ट्रिब्यूनल ने पूरे मामले पर उसके उचित परिप्रेक्ष्य में विचार नहीं किया है, विशेष रूप से, जैसा कि दावा किया गया है, प्रवेश के प्रभाव पर। इसलिए, हम इस मामले को ट्रिब्यूनल के पास वापस भेजना उचित समझते हैं और ट्रिब्यूनल को यह निर्देश देते हैं कि वह अपने समक्ष पक्षों को अपने-अपने रुख के समर्थन में सामग्री रखने की अनुमति दे, हम यह स्पष्ट करते हैं कि हमने गुण-दोष के आधार पर कोई राय व्यक्त नहीं की है और तदनुसार सिविल अपील का निपटारा किया जाता है।

सीए 9612/2003

इस अपील में 1991 में 170 दिनों की अनुपस्थिति थी। इस मामले में ट्रिब्यूनल ने माना कि जांच उचित थी। लेकिन अपने पहले के दृष्टिकोण का पालन करते हुए कि अनधिकृत अनुपस्थिति कदाचार नहीं है, उसने मंजूरी नहीं दी। यदि ट्रिब्यूनल मानता है कि जांच उचित है तो कोई और सबूत पेश करने की आवश्यकता नहीं है। ऊपर जो देखा गया है, उसे देखते हुए, ट्रिब्यूनल का दृष्टिकोण, कि कोई कदाचार नहीं था, उचित प्रतीत नहीं होता है। अपील स्वीकार की जाती है, डिवीजन बेंच के फैसले को रद्द कर दिया जाता है और विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले को बहाल कर दिया जाता है।

अपील की अनुमति दी गई।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी रेशमा खान (आर.जे.एस.) द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण: यह निर्णय पक्षकार को उसकी भाषा में समझाने के सीमित उपयोग के लिए स्थानीय भाषा में अनुवादित किया गया है और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।