

Highlights of domestic enquiries, Principle of Natural Justice

Major Paper 08

Dr. Santosh Kumar Lal



Meaning of Domestic Enquiry – घरेलू जाँच का अर्थ

- A domestic enquiry is an internal disciplinary proceeding conducted by an employer against an employee when the employee is alleged to have committed misconduct. Its purpose is to ascertain the facts and determine whether the charges against the employee are proved, while giving the employee a fair opportunity to defend himself/herself.
- घरेलू जाँच (Domestic Enquiry) नियोक्ता द्वारा कर्मचारी के विरुद्ध की जाने वाली एक आंतरिक अनुशासनात्मक कार्यवाही है, जब कर्मचारी पर कदाचार (Misconduct) का आरोप लगाया जाता है। इसका उद्देश्य तथ्यों का पता लगाना तथा यह निर्धारित करना है कि कर्मचारी के विरुद्ध लगाए गए आरोप सिद्ध हुए हैं या नहीं। इसमें कर्मचारी को अपना पक्ष रखने का उचित अवसर दिया जाना आवश्यक है।

Objectives of Domestic Enquiry – घरेलू जाँच के उद्देश्य

- To ascertain the truth: आरोपों की वास्तविकता का पता लगाना।
- To provide an opportunity of defence: कर्मचारी को अपना बचाव प्रस्तुत करने का अवसर देना।
- To maintain discipline: औद्योगिक प्रतिष्ठान में अनुशासन बनाए रखना।
- To ensure fairness: अनुशासनात्मक कार्यवाही को निष्पक्ष एवं न्यायसंगत बनाना।
- To protect both parties: कर्मचारी तथा नियोक्ता दोनों के हितों की रक्षा करना।
- To create a proper record: जाँच की कार्यवाही का उचित अभिलेख तैयार करना।

Highlights of Domestic Enquiry घरेलू जाँच की प्रमुख विशेषताएँ

1. Charge-sheet – आरोप-पत्र

- The disciplinary process generally begins with a charge-sheet specifying the allegations or acts of misconduct attributed to the employee.
- अनुशासनात्मक प्रक्रिया सामान्यतः आरोप-पत्र से शुरू होती है। इसमें कर्मचारी के विरुद्ध लगाए गए आरोपों तथा कथित कदाचार का स्पष्ट विवरण होना चाहिए।

2. Clear and Specific Charges – स्पष्ट एवं निश्चित आरोप

- The charges should be sufficiently clear so that the employee understands the case that he/she has to meet.
- आरोप इतने स्पष्ट और निश्चित होने चाहिए कि कर्मचारी यह समझ सके कि उसे किन आरोपों का उत्तर देना है।

3. Notice of Enquiry – जाँच की सूचना

- The employee should receive reasonable notice regarding the enquiry, including the date, time and place of hearing.
- कर्मचारी को जाँच की तारीख, समय और स्थान की उचित सूचना दी जानी चाहिए।

4. Appointment of Enquiry Officer – जाँच अधिकारी की नियुक्ति

- An impartial person should ordinarily conduct the enquiry. The Enquiry Officer should not have a personal interest in the matter.
- सामान्यतः जाँच किसी निष्पक्ष व्यक्ति द्वारा की जानी चाहिए। जाँच अधिकारी का मामले में व्यक्तिगत हित या पक्षपात नहीं होना चाहिए।

5. Opportunity to Defend – बचाव का अवसर

- The employee must be given a reasonable opportunity to explain the allegations, produce evidence and cross-examine witnesses, subject to applicable service rules and the nature of the enquiry.
- कर्मचारी को आरोपों का स्पष्टीकरण देने, साक्ष्य प्रस्तुत करने तथा गवाहों से जिरह करने का उचित अवसर दिया जाना चाहिए, जो लागू सेवा नियमों एवं जाँच की प्रकृति के अधीन होगा।

6. Evidence – साक्ष्य

- Evidence relevant to the charges should be placed before the Enquiry Officer. The employee should have a fair opportunity to contest the evidence.
- आरोपों से संबंधित साक्ष्य जाँच अधिकारी के समक्ष प्रस्तुत किया जाना चाहिए और कर्मचारी को उस साक्ष्य का विरोध करने का उचित अवसर मिलना चाहिए।

7. Cross-examination – प्रतिपरीक्षण

- Where witnesses are examined against the employee, a reasonable opportunity of cross-examination should ordinarily be provided.
- यदि कर्मचारी के विरुद्ध गवाहों की जाँच की जाती है, तो सामान्यतः कर्मचारी को उनसे प्रतिपरीक्षण करने का उचित अवसर दिया जाना चाहिए।

8. Representation – प्रतिनिधित्व

- Whether the employee may be represented by a co-worker, trade-union representative, lawyer or another person depends upon the applicable law, standing orders, service rules and the circumstances of the case.
- कर्मचारी को सहकर्मी, ट्रेड यूनियन प्रतिनिधि, अधिवक्ता या अन्य व्यक्ति के माध्यम से प्रतिनिधित्व की अनुमति होगी या नहीं, यह लागू कानून, Standing Orders, सेवा नियमों और मामले की परिस्थितियों पर निर्भर करता है।

9. Enquiry Report – जाँच प्रतिवेदन

- After considering the evidence, the Enquiry Officer prepares a reasoned report stating the findings on the charges.
- साक्ष्यों पर विचार करने के बाद जाँच अधिकारी जाँच प्रतिवेदन तैयार करता है, जिसमें प्रत्येक आरोप के संबंध में निष्कर्ष दिए जाते हैं।

Principle of Natural Justice

प्राकृतिक न्याय का सिद्धांत

- Natural justice refers to fundamental principles of fair procedure intended to prevent arbitrariness and ensure fairness in decision-making.
- प्राकृतिक न्याय (Natural Justice) से तात्पर्य उन मूलभूत न्यायिक एवं प्रक्रियात्मक सिद्धांतों से है जिनका उद्देश्य मनमानी को रोकना और निर्णय-प्रक्रिया में निष्पक्षता सुनिश्चित करना है।
- Industrial relations and labour law में घरेलू जाँच की वैधता और निष्पक्षता के संदर्भ में प्राकृतिक न्याय का विशेष महत्व है।

Main Principles of Natural Justice

प्राकृतिक न्याय के प्रमुख सिद्धांत

A. Nemo Judex in Causa Sua

कोई व्यक्ति अपने ही मामले में न्यायाधीश नहीं हो सकता

- A person deciding a matter should be impartial and free from actual bias or a reasonable apprehension of bias.
- किसी मामले का निर्णय करने वाला व्यक्ति निष्पक्ष होना चाहिए तथा उसके विरुद्ध वास्तविक पक्षपात या पक्षपात की उचित आशंका नहीं होनी चाहिए।

Example:

- यदि Enquiry Officer का कर्मचारी के साथ व्यक्तिगत विवाद है, तो उसकी निष्पक्षता पर प्रश्न उठ सकता है।

B. Audi Alteram Partem

- दूसरे पक्ष को भी सुना जाए
- No person should be condemned unheard. An employee facing disciplinary proceedings should normally be given a reasonable opportunity to know the allegations and defend himself/herself.
- किसी व्यक्ति को बिना सुने दोषी नहीं ठहराया जाना चाहिए। अनुशासनात्मक कार्यवाही में कर्मचारी को आरोपों की जानकारी और अपना बचाव प्रस्तुत करने का उचित अवसर दिया जाना चाहिए।

इसमें सामान्यतः शामिल हैं:

- उचित notice – उचित सूचना
- knowledge of charges – आरोपों की जानकारी
- opportunity to submit explanation – स्पष्टीकरण का अवसर
- opportunity to produce evidence – साक्ष्य प्रस्तुत करने का अवसर
- opportunity to challenge relevant evidence – संबंधित साक्ष्य को चुनौती देने का अवसर
- opportunity of cross-examination where appropriate – जहाँ उपयुक्त हो, प्रतिपरीक्षण का अवसर

C. Reasoned Decision / Speaking Order

कारणयुक्त निर्णय

- A fair decision should ordinarily disclose the reasons supporting the conclusion, particularly where the applicable law or rules require a reasoned order.
- निष्पक्ष निर्णय में सामान्यतः उन कारणों का उल्लेख होना चाहिए जिनके आधार पर निष्कर्ष निकाला गया है, विशेषकर जब लागू कानून या नियम कारणयुक्त आदेश की अपेक्षा करते हों।

Importance in Industrial Relations & Labour Law

औद्योगिक संबंध एवं श्रम कानून में महत्व

- Natural justice is important because disciplinary action can seriously affect an employee's employment, reputation and livelihood. A properly conducted domestic enquiry helps ensure that disciplinary decisions are based on a fair procedure rather than arbitrary action. It also promotes industrial discipline and confidence between employers and employees.
- प्राकृतिक न्याय का महत्व इसलिए है क्योंकि अनुशासनात्मक कार्रवाई कर्मचारी की नौकरी, प्रतिष्ठा और आजीविका को प्रभावित कर सकती है। उचित रूप से की गई घरेलू जाँच यह सुनिश्चित करने में सहायता करती है कि अनुशासनात्मक निर्णय मनमाने तरीके से नहीं बल्कि निष्पक्ष प्रक्रिया के आधार पर लिया गया है। इससे औद्योगिक अनुशासन तथा नियोक्ता और कर्मचारी के बीच विश्वास को भी बढ़ावा मिलता है।

Domestic Enquiry and Principles of Natural Justice – Relationship

- A domestic enquiry is not merely a formal departmental exercise. Its fairness is closely connected with the principles of natural justice. However, natural justice is flexible and its precise requirements may vary according to the circumstances, applicable rules and nature of the proceedings.
- घरेलू जाँच केवल एक औपचारिक विभागीय प्रक्रिया नहीं है। इसकी निष्पक्षता प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों से निकटता से जुड़ी हुई है। हालांकि, प्राकृतिक न्याय के नियम कठोर और एक समान नहीं हैं; उनकी वास्तविक आवश्यकता मामले की परिस्थितियों, लागू नियमों तथा कार्यवाही की प्रकृति के अनुसार बदल सकती है।

Important Case Laws – महत्वपूर्ण न्यायिक निर्णय

1. State of Orissa v. Dr. (Miss) Binapani Dei (1967)

- The Supreme Court emphasized that an administrative order involving civil consequences should conform to fair procedure.
- सार: ऐसे प्रशासनिक निर्णय जिनसे व्यक्ति पर civil consequences पड़ते हैं, उनमें निष्पक्ष प्रक्रिया का पालन आवश्यक है।

2. A.K. Kraipak v. Union of India (1969)

- The Supreme Court emphasized the importance of avoiding bias and distinguished less sharply between administrative and quasi-judicial functions in the application of natural justice.
- सार: इस निर्णय में पक्षपात से बचने और प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के महत्व पर बल दिया गया।

3. Workmen of Firestone Tyre & Rubber Co. of India (P) Ltd. v. Management (1973)

- This is an important labour-law decision concerning domestic enquiries and the powers of industrial adjudication in disciplinary matters.
- सार: यह निर्णय घरेलू जाँच तथा औद्योगिक विवादों में अनुशासनात्मक मामलों के न्यायनिर्णयन से संबंधित एक महत्वपूर्ण श्रम-कानून निर्णय है।

4. ECIL v. B. Karunakar (1993)

- The Supreme Court dealt with the significance of supplying the enquiry report to the delinquent employee in disciplinary proceedings and the consequences of denial of such opportunity.
- सार: इस निर्णय में अनुशासनात्मक कार्यवाही में कर्मचारी को जाँच प्रतिवेदन उपलब्ध कराने तथा उचित अवसर के महत्व पर विचार किया गया।

Conclusion – निष्कर्ष

- A domestic enquiry is an important mechanism for maintaining discipline in an industrial establishment. Its credibility depends upon a fair and lawful procedure. The principles of impartiality, reasonable notice, fair hearing, opportunity of defence, consideration of evidence and reasoned findings form the core of natural justice in disciplinary proceedings.
- घरेलू जाँच औद्योगिक प्रतिष्ठान में अनुशासन बनाए रखने का एक महत्वपूर्ण माध्यम है। इसकी विश्वसनीयता निष्पक्ष और विधिसम्मत प्रक्रिया पर निर्भर करती है। निष्पक्षता, उचित सूचना, निष्पक्ष सुनवाई, बचाव का अवसर, साक्ष्यों पर विचार तथा कारणयुक्त निष्कर्ष अनुशासनात्मक कार्यवाही में प्राकृतिक न्याय के प्रमुख आधार हैं।