

बैंक कर्मचारियों के लिये

अनुशासनात्मक जाँच :

याद

रखने

योग्य

बातें



इलाहाबाद बैंक कर्मचारी संघ, बिहार-झारखंड

(बी.ई.एफ.आई. से सम्बद्ध)

यदहंकारमाश्रित्य न योत्स्य इति मन्यसे ।

मिथ्यैव व्यवसायस्ते प्रकृतिस्त्वां नियोक्ष्यति ॥

(अहंकार के वशीभूत होकर अगर तान भी लो कि युद्ध नहीं करोगे, मिथ्या होगा वह संकल्प— तुम्हारी प्रकृति तुम्हे युद्ध में नियुक्त करेगी ।)

श्रीमद्भागवतगीता ॥ 18(59) ॥

अनुशासनात्मक जाँच : याद रखने योग्य बातें

—बी० प्रसाद

औद्योगिक कार्यक्षेत्र में किसी भी कारण से नियोजक व कर्मचारी के बीच सधी लड़ाई, बराबरी का टक्कर नहीं होता है। यह देखा गया है कि चाहे सार्वजनिक क्षेत्र का हो या निजी क्षेत्र का, नियोजकों की बढ़ती हुई प्रवृत्ति होती है मामले को, विभिन्न खोखले कारण दिखाते हुए, चरण दर चरण अन्तहीन समय तक उलझाये रखने की। उद्देश्य होता है मजदूरों को दीर्घकाल तक बेरोजगार किये रखना या/एवं उन्हें न्यायसंगत लाभों से वंचित रखना।

अनुशासनात्मक कार्यवाई के दायरे में दो प्रचलित जाँच प्रक्रियाएं आती हैं— एक है आन्तरिक जाँच और दूसरा है विभागीय जाँच। आन्तरिक जाँच (Domestic enquiry) उद्योगों में प्रचलित है। जबकि विभागीय जाँच (Departmental enquiry) सरकारी विभागों में प्रचलित है। विभागीय जाँच का चरित्र पहले प्रशासनिक माना जाता था—अब न्यायिक—सदृश (quasi-judicial) माना जाता है।

अनुशासनात्मक जाँच एक लोक सेवक (public servant) के आचरण की जाँच होती है। आरोप गठित किये जाते हैं, जाँच होती है, जाँच के नतीजे (findings) सक्षम प्राधिकारी (competent authority) को सुपुर्द किये जाते हैं। तत्पश्चात सक्षम प्राधिकारी या तो सजा का आदेश (order of punishment) या उससे इतर आदेश पारित करता है।

इस परिप्रेक्ष्य में, अनुशासनात्मक जाँच को विभिन्न चरणों में विभाजित किया जा सकता है, मसलन:—

1. आरोपों का गठन (framing of charge)
2. उत्तर का अर्पण (Submission of Reply)
3. अनुशासनात्मक जाँच किये जाने का फैसला (Decision to hold Disciplinary Enquiry)
4. आन्तरिक जाँच प्रक्रिया (Domestic Enquiry Proceeding)
5. दंड का आरोपण (Imposition of Punishment)
6. अपील (Appeal)

बैंकिंग उद्योग में हमें उपरोक्त चरणों से गुजरना पड़ता है। इन चरणों का ब्योरा निम्नानुसार है।

(i) आरोपों का गठन

बैंकिंग उद्योग में, अध्यक्ष सह प्रबन्ध निदेशक मुख्य कार्यपालक अधिकारी होते हैं। वह अनुशासक प्राधिकारी एवं अपीलक प्राधिकारी (Disciplinary Authority and Appellate Authority) की नियुक्ति करते हैं। मुख्य कार्यपालक अधिकारी एक वैकल्पिक अधिकारी (Alternate Officer) की भी नियुक्ति करते हैं जो उनके अधिकारों का प्रयोग करते हुये अनुशासक प्राधिकारी एवं अपीलक प्राधिकारी की नियुक्ति या उन पदों पर परिवर्तन करते हैं।

क्षेत्रीय ग्रामीण बैंकों में, कर्मचारियों के लिये महाप्रबंधक अनुशासक प्राधिकारी होते हैं। जबकि अध्यक्ष अपीलक प्राधिकारी होते हैं। अधिकारियों के लिये अध्यक्ष अनुशासक प्राधिकारी होते हैं और निदेशक मंडल अपीलक प्राधिकारी होते हैं।

सिर्फ अनुशासक प्राधिकारी ही आरोपी के विरुद्ध आरोपों के गठन के लिये अधिकृत होते हैं। जिस पत्र के द्वारा आरोप लगाये जाते हैं वह पत्र आरोप-ज्ञापन/कारण-बताओ ज्ञापन या आरोप-पत्र के शकल में हो सकता है।

आरोपों से सम्बन्धित ज्ञापन आरोपी कर्मचारी को प्राप्त कराया जाता है एवं उससे उत्तर की मांग की जाती है। आरोपों पर उत्तर तैयार करते हुये आरोपी को सावधान रहना चाहिये क्योंकि आरोप-पत्र ही अनुशासनात्मक जाँच का आधार होता है।

आरोप पत्र जारी करने से पहले अनुशासक प्राधिकारी वस्तु स्थिति के अन्वेषण के लिये प्रारंभिक जाँच (Preliminary Enquiry) करवा सकता है। अन्वेषक अधिकारी (Investigating-Officer) गहन अन्वेषण के अपरान्त अनुशासक प्राधिकारी को अपना प्रतिवेदन सौंपता है। वही प्रतिवेदन आरोपों के गठन का आधार होता है।

प्रारंभिक जाँच प्रतिवेदन

कुछ मामलों में प्रबन्धन प्रारंभिक जाँच करवाने का फैसला लेता है एवं इस कार्य के लिये कुछ अधिकारियों को कार्यभार सौंपा जाता है। आरोपी कर्मचारी की अनुपस्थिति में वे प्रारंभिक जाँच का कार्य करते हैं एवं अपना प्रतिवेदन अनुशासक प्राधिकारी को सौंपते हैं। उक्त प्रतिवेदन के आधार पर आरोपों का गठन होता है।

आरोपी कर्मचारी को अपनी रक्षा (defence) को पुख्ता करने के लिये उक्त प्रारंभिक जाँच प्रतिवेदन की प्रति मांगने का पूरा अधिकार है।

(ii) उत्तर का अर्पण (Submission of reply)

आरोपों के गठन के बाद उनकी सूचना आरोपी कर्मचारी को दी जाती है । आरोप-ज्ञापन प्राप्ति के उपरांत, आरोपी कर्मचारी को विन्दु वार अपना उत्तर तैयार करने में सावधानी बरतनी चाहिये । विशेष परिस्थितियों में, जब यह अदेशा होता है कि प्रबन्धन आरोपी कर्मचारी को दण्डित करने का पूर्वाग्रह बना चुका है, उत्तर देना आवश्यक नहीं होता है ।

(iii) आन्तरिक जाँच करवाने का निर्णय

आरोपी कर्मचारी के द्वारा उत्तर के अर्पण के उपरान्त अनुशासक प्राधिकारी या तो उसके उत्तर से सहमत होता है या असहमत होता है । अगर अनुशासक प्राधिकारी आरोपी कर्मचारी के उत्तर से असहमत होता है तो इसकी सूचना उसे दी जाती है । जब अनुशासक प्राधिकारी आरोपी कर्मचारी के उत्तर से असहमत होता है तो वह आन्तरिक जाँच करवाने का निर्णय लेता है तथा उसके लिये जाँच अधिकारी (Enquiry Officer) एवं प्रस्तुतकारी अधिकारी (Presenting Officer) की नियुक्ति करता है ।

(iv) आन्तरिक जाँच प्रक्रिया

आन्तरिक जाँच की प्रक्रिया, अनुशासक प्राधिकारी द्वारा इस बारे में ज्ञापित की गई सूचना से शुरू होती है । आरोपी कर्मचारी/कर्मचारियों को आरोप पत्र की एक प्रति, प्रलेखों (documents) एवं गवाहों (Witnesses) की सूची के साथ दी जाती है ।

(क) जाँच अधिकारी :-

जाँच अधिकारी की नियुक्ति, जाँच का परिचालन कर सत्य तक पहुँचने के लिये होती है । उसे एक खुले दिमाग वाला एवं स्वाधीन व्यक्ति होना चाहिये । अगर जाँच अधिकारी का चरित्र निष्पक्ष, पूर्वाग्रहहित या स्वाधीनता सम्पन्न नहीं हो तो उसकी नियुक्ति पर आपत्ति उठाई जानी चाहिये ।

नियुक्ति के उपरांत, जाँच अधिकारी आरोपी कर्मचारी को उसके सेवा शर्तों के अनुसार रक्षा प्रतिनिधि (defence representative) का नाम, अगर कोई हो तो, प्रस्तुत करने को पूछता है । वह प्रारंभिक सुनवाई (Preliminary Hearing) करता है एवं आरोप पत्र का पाठ करता है । अगर आरोपी कर्मचारी आरोपों को स्वीकार कर लेता है तो जाँच अधिकारी को आरोपी कर्मचारी की ओर से किसी प्रकार का प्रमाण प्रस्तुत कराने की

आवश्यकता नहीं पड़ती है और वह अपना जाँच प्रतिवेदन (findings) अनुशासक प्राधिकारी को सौंप देता है। आरोपों के अस्वीकार किये जाने की स्थिति में, जाँच अधिकारी, प्रस्तुतकारी अधिकारी (presenting officer) को प्रलेखात्मक (documentary) व मौखिक (Oral) प्रमाणों की प्रस्तुति के माध्यम से मामले की सुनवाई को आगे बढ़ाने का निर्देश देता है।

(ख) प्रस्तुतकारी अधिकारी :-

शास्त्री एवार्ड या किसी द्विपक्षीय समझौते में प्रस्तुतकारी अधिकारी (presenting officer) के पद का जिक्र नहीं है। फिर भी प्रथा (Convention) के तौर पर यह पद चलता आ रहा है।

प्रस्तुतकारी अधिकारी अनुशासक प्राधिकारी का प्रतिनिधि (Agent) होता है। प्रमाण का भार (burden of proof) उस पर होता है। आरोप-ज्ञापन में दिये गये आरोपों को प्रमाणित करना उसी की जिम्मेदारी होती है। वह आरोप-ज्ञापन के दायरे के बाहर नहीं जा सकता है। आरोपों को प्रमाणित करने के लिये प्रलेखात्मक एवं मौखिक प्रमाण प्रस्तुत किये जाते हैं।

(ग) प्रलेखात्मक प्रमाण :-

चूँकि प्रमाण का भार वादपक्ष (prosecution) या प्रस्तुतकारी अधिकारी पर होता है, वह जाँच अधिकारी के समक्ष प्रलेखों की सूची प्रस्तुत करता है। प्रलेख, प्रदर्श (Exhibit) के तौर पर चिन्हित किये जाते हैं। अगर आरोपी कर्मचारी प्रलेखों को चिन्हित किये जाने के दौरान किसी प्रलेख पर आपत्ति उठाता है तो उस प्रलेख को गवाही के दौरान गवाही के माध्यम से ही चिन्हित की जानी चाहिये।

(घ) मौखिक प्रमाण :-

प्रलेखों के दाखिल किये जाने के बाद आरोपों की पूष्टि मौखिक प्रमाणों के जरिये करनी पड़ती है। प्रस्तुतकारी अधिकारी आरोपों के समर्थन में गवाहों को सामने लाते हैं।

घ1. मुख्य परीक्षण (Examination-in-chief) : गवाह की वह परीक्षण जो उसे बुलाने वाले पक्ष द्वारा की जाती है, मुख्य परीक्षण कहलाती है।

घ2. प्रति परीक्षण (Cross-examination) : विपरीत पक्ष द्वारा की गई परीक्षण प्रतिपरीक्षण कहलाती है।

घ3. पुनः परीक्षण (**Re-examination**) : प्रतिपरीक्षण के उपरांत अगर प्रथम पक्ष द्वारा दोबारा परीक्षण की जाय, तो वह पुनः परीक्षण कहलाती है ।

घ4. परीक्षण का क्रम (**Order of examination**) : गवाहों की पहले मुख्य-परीक्षण होती है, उसके बाद (अगर प्रति पक्ष चाहे तो) प्रतिपरीक्षण होती है, फिर (अगर प्रथम पक्ष चाहे तो) पुनः परीक्षण होती है ।

पुनः परीक्षण उन्हीं बातों की व्याख्या के लिये होती है जो प्रति परीक्षण के दौरान छोड़ी जाती है । अगर पुनः परीक्षण के दौरान कोई नई बात उठाई जाय तो विपरीत पक्ष उस बात पर आगे फिर प्रतिपरीक्षण कर सकता है ।

घ5. किसी प्रलेख को प्रस्तुत करने हेतु बुलाये गये व्यक्ति की प्रति परीक्षण :- किसी प्रलेख को प्रस्तुत करने हेतु बुलाये गये व्यक्ति, महज प्रलेख प्रस्तुत करने के कारण गवाह नहीं बन जाता है । इसलिये, अगर और जबतक उसकी मुख्य परीक्षण नहीं होती है उसकी प्रतिपरीक्षण नहीं की जा सकती है, ।

घ6. संकेतक प्रश्न (**Leading question**) : ऐसा प्रश्न जिसमें उस उत्तर का संकेत/सुझाव दिया होता है, जो उत्तर उस प्रश्न को करने वाला पाना चाहता है/पाने की उम्मीद करता है, संकेतक प्रश्न कहलाता है ।

अगर प्रतिपक्ष द्वारा आपत्ति उठाई जाय तो मुख्य परीक्षण या पुनः परीक्षण के दौरान संकेतक प्रश्न नहीं पूछे जा सकते हैं । हालांकि प्रतिपरीक्षण के दौरान संकेतक प्रश्न पूछे जा सकते हैं ।

घ7. परिस्थितिगत प्रमाण (**Circumstantial evidence**) : जब किसी सत्य को प्रमाणित या अप्रमाणित करने हेतु प्रत्यक्ष प्रमाण उपलब्ध नहीं होते तो परिस्थितियों का एक सिलसिला, दोष (**guilt**) के होने के निष्कर्ष तक पहुँचा सकता है । परिस्थितियों में निर्णायक तत्व या प्रवृत्ति (**determinative tendency**) होनी चाहिये ताकि अचूक तरीके से आरोपी के दोष की ओर इंगित कर सके । वादपक्ष और/या प्रस्तुतकारी अधिकारी को हर वैसी परिस्थिति को भरोसेमंद (**reliable**), अकाट्य (**cogent**) तथा स्पष्टः जाहिर (**succint**) प्रमाणों के सहारे स्थापित करना होगा ताकि आरोपी के दोष के अलावे कोई भी दूसरी संभावना या तर्कसंगत अनुमान (**reasonable hypothesis**) संभव न हो सके ।

घ8. प्रतिकूल गवाह (Hostile witness) : कभी ऐसा हो सकता है कि कोई गवाह, जिस पक्ष ने उसे बुलाया है उसके समर्थन में गवाही देने को तैयार न हो । उस स्थिति में, उसे बुलाने वाले पक्ष के लिये उचित होगा कि गवाह को प्रतिकूल (hostile) घोषित कर दे । तब जाँच अधिकारी का कर्त्तव्य होगा यह जानना कि गवाह क्या सच बोलना नहीं चाहता या और कोई बात है ! अगर सचमुच वह सत्य बोलना नहीं चाहता हो तब जाँच अधिकारी को उसे बुलाने वाले पक्ष को उसकी प्रतिपरीक्षण (cross examination) करने की अनुमति देनी चाहिये ।

घ9. प्रतिवादी प्रमाण (Defence evidences) : प्रबन्धन की ओर से प्रलेखात्मक/मौखिक प्रमाण पेश किये जाने का दौर समाप्त होने के बाद प्रतिवादी पक्ष की बारी आती है प्रलेखात्मक/मौखिक प्रमाण पेश करने की । यथावत्, प्रलेख (documents) दर्ज किये जाते हैं एवं जाँच अधिकारी द्वारा प्रतिवादी प्रलेख (defence documents) के तौर पर प्रदर्श (exhibits) चिन्हित (marked) किये जाते हैं । आरोपों को अप्रमाणित करने के लिये प्रतिवादी को गवाहों की परीक्षण करनी चाहिये । हालाँकि प्रस्तुतकारी अधिकारी प्रतिवादी गवाहों (defence witnesses) की प्रतिपरीक्षण (cross examination) कर सकता है । रक्षा या प्रतिवादी प्रतिनिधि (defence representative) को अपने गवाहों की परीक्षण करते वक्त उचित सावधानी बरतनी चाहिये क्योंकि उनका उद्देश्य आरोपों को अप्रमाणित करना है ।

प्रलेखों को चिन्हित किये जाने एवं गवाहों को गुजारें जाने का काम समाप्त होने के उपरान्त जाँच अधिकारी आन्तरिक जाँच प्रक्रिया (Domestic Enquiry Proceedings) का निष्कर्ष (Conclusion) दर्ज करता है एवं प्रस्तुतकारी अधिकारी से, अगर उसका कोई वाद-सारांश (Brief) हो तो पेश करने को कहता है । जाँच अधिकारी रक्षा प्रतिनिधि को भी, प्रस्तुतकारी अधिकारी से वाद-सारांश की प्रति प्राप्त होने के बाद अगर उसे कोई प्रतिवाद-सारांश (Counter brief) देय हो तो पेश करने को कहता है ।

घ10. रक्षापक्ष का प्रतिवाद-सारांश (Defence Counter-brief) :- प्रस्तुतकारी अधिकारी से वाद-सारांश की प्रति प्राप्त करने के बाद रक्षा-प्रतिनिधि को ध्यानपूर्वक उसके बिन्दुओं की पड़ताल करनी चाहिये और तत्पश्चात् इस अभिमत को सामने रखते हुये प्रतिवाद-सारांश तैयार करना चाहिये कि प्रलेखात्मक/मौखिक प्रमाणों के सहारे प्रस्तुतकारी अधिकारी आरोपों को

प्रमाणित करने में असफल रहे । रक्षापक्ष का प्रतिवाद-सारांश तर्कपूर्ण होना चाहिये ।

घ11. निष्कर्ष (findings) :- दर्ज किये गये भौतिक तथ्यों का ध्यान से अध्ययन करते हुये जाँच अधिकारी नतीजा तक पहुँचता है एवं अपना निष्कर्ष तैयार करता है । इसे जाँच प्रतिवेदन (Enquiry Report) भी कहा जाता है । अपने जाँच प्रतिवेदन में जाँच अधिकारी आरोप-दर-आरोप निष्कर्ष देता है कि आरोप प्रमाणित हुये या नहीं । निष्कर्ष की एक प्रति आरोपी कर्मचारी को उसकी टिप्पणी (Comments) के लिये दी जाती है । आरोपी कर्मचारी जाँच अधिकारी के निष्कर्ष पर अपनी टिप्पणी पेश करता है ।

(v) दंड का आरोपण (Imposition of Punishment)

जाँच प्रतिवेदन प्राप्त करने के बाद अनुशासक प्राधिकारी उसका सूक्ष्म परीक्षण (Scrutiny) करता है एवं अपना अभिमत बनाता है । अगर आरोप, जाँच अधिकारी द्वारा प्रमाणित नहीं किये गये होते हैं और अनुशासक प्राधिकारी इस निष्कर्ष से सहमत होता है तो निष्कर्ष की प्रति आरोपी कर्मचारी को देना जरूरी नहीं होता है । दोषमुक्ति का आदेश (Order of exoneration) पारित होता है जिसकी सूचना आरोपी कर्मचारी को दी जाती है । अनुशासक प्राधिकारी (D.A.) को जाँच अधिकारी (E.O.) के निष्कर्ष से भिन्न अभिमत बनाने का अधिकार है । इसके लिये अनुशासक प्राधिकारी को दर्ज भौतिक तथ्यों के आधार पर तर्कसंगत नतीजे तक पहुँचना पड़ेगा । ऐसी स्थिति में जाँच अधिकारी के निष्कर्ष अनुशासक प्राधिकारी द्वारा बदल दिये जायेंगे एवं आरोपी कर्मचारी को वह बदला हुआ निष्कर्ष उसकी टिप्पणी के लिये दिया जायेगा । हालांकि नैसर्गिक न्याय (Natural Justice) की यह मांग है कि जाँच अधिकारी के निष्कर्ष से असहमत होने से पहले अनुशासक अधिकारी को, आरोपी कर्मचारी को अपनी बात कहने का मौका देना चाहिये और तब, अगर जरूरत हो तो निष्कर्ष बदले जाने चाहिये ।

आरोपी कर्मचारी की टिप्पणी प्राप्त होने के उपरांत, अनुशासक प्राधिकारी अपना अभिमत बनाता है ।

अनुशासक अधिकारी, अंततः, दंड प्रस्तावित करते हुये दूसरा 'कारण बताओ सूचना/ज्ञापन' प्रस्तुत करता है । व्यक्तिगत सुनवाई (Personal hearing) के लिये एक तारीख तय की जाती है ।

सिर्फ दंड के परिमाण पर आरोपी कर्मचारी को सुनने के बाद अंतिम आदेश (final order) पारित किये जाते हैं एवं दंड आरोपित किया जाता है।

(vi) अपील :

हर बैंक में मुख्य कार्यपालक अधिकारी (Chief Executive Officer) अपीलक प्राधिकारी (Appellate Authority) की नियुक्ति करता है। सामान्यतः अपीलक प्राधिकारी अनुशासक प्राधिकारी से उच्चतर वर्ग का अधिकारी होता है।

अपील के अधिकार का प्रयोग करते हुये अपील करने वाले के लिये अनुशासक प्राधिकारी के अंतिम आदेश पर हमला करना जरूरी है। ऐसा करने के लिये अंतिम आदेश की विसंगतियों/कमजोरियों को दूढ़कर अपील का आधार तैयार करना पड़ता है। अपील करते हुये अपील करने वाले (appellant) को लिखना पड़ता है कि विद्वान अनुशासक प्राधिकारी (Ld. D.A.) के आदेश से वह अत्यंत क्षुब्ध और असंतुष्ट है और निम्नलिखित आधार पर वह अपील करना चाहता है। आरोपी कर्मचारी को अपील पर फैसला होने से पहले व्यक्तिगत सुनवाई (Personal hearing) की भी मांग करनी चाहिये। जब अपीलक प्राधिकारी के सामने अपील करने वाला, व्यक्तिगत सुनवाई के लिये पहुँचे, उसे उन तमाम बिन्दुओं को प्रस्तुत कर देना चाहिये जो उसके पक्ष में हैं। अपील के स्तर पर (या उसके पहले अनुशासक प्राधिकारी के स्तर पर भी) व्यक्तिगत सुनवाई के वक्त एक कार्यवृत्त (minute book) बनाई जाती है, सभी बिन्दु दर्ज किये जाते हैं और उसकी एक प्रति आरोपी कर्मचारी को मुहैया कराई जाती है। अपील पर फैसले के बाद अनुशासनात्मक प्रक्रिया अन्ततः समाप्त होती है।

अपील पर फैसले के बाद क्षमा याचना (mercy appeal) का कोई प्रावधान बैंक कर्मचारियों के सेवा शर्तों में नहीं है। आगे की कार्रवाई का उचित मार्ग कर्मचारों को दिये गये सजा की मात्रा देखते हुये तय किया जाता है।

अनुशासनात्मक प्रक्रिया एवं आन्तरिक जाँच तथा श्रम कानूनों पर ट्रेड युनियन क्लास

दिनांक :- 15. 1. 2006 कॉ० निसार अहमद आँ स्मृति भवन

आयोजक : बैंक इम्प्लॉईज फेडरेशन, बिहार

जाँच की कार्यविधि*

<p>1. जाँच क्या है</p>	<p>1. मूल अंग्रेजी शब्द Enquiry/Inquiry का अर्थ है 'पूछना' या 'प्रश्न' या 'अन्वेषण'। अतः किसी भी बात पर अन्वेषण को ही इन्क्वैरी या जाँच कहा जायेगा।</p>
<p>2. विभागीय जाँच या आन्तरिक जाँच क्या है</p>	<p>2. किसी कर्मचारी पर लगाये गये आरोपों/लांछनों/अभियोगों की सच्चाई के बारे में सुनिश्चित होना ही जाँच है। 'विभागीय' या 'आन्तरिक' शब्द जाँच का नियोजक-नियुक्त (employer-employee) सम्बन्धों के दायरे में होने का सूचक है। निर्धारित/अंकित सेवा/आचरण नियमावतियों का उल्लंघन विभागीय या आन्तरिक जाँच के विषय में आता है।</p> <p>यह एक न्यायिक सदृश (quasi-judicial) प्रक्रिया है। अनुशासनात्मक प्रक्रिया किसी कर्मचारी के विरुद्ध आरोप पत्र जारी होने के साथ शुरू होते हैं।</p>
<p>3. विभागीय/आन्तरिक जाँच में शामिल अधिकारी/कर्मचारीगण</p>	<p>3.(i) अनुशासक प्राधिकारी (DA) यानि जो अनुशासनात्मक प्रक्रिया शुरू करने, दंड का आरोपण करने या दोषमुक्त घोषित करने का अधिकार प्राप्त है। इनकी नियुक्ति अध्यक्ष सह प्रबन्ध निदेशक/निदेशक मंडल के सामान्य या विशेष आदेश द्वारा होती है।</p> <p>(ii) जाँच अधिकारी (EO) यानि जो जाँच का संचालन एक न्यायाधीश के रूप में करता है। अनुशासक प्राधिकारी इनकी नियुक्ति करता है।</p> <p>(iii) प्रस्तुतकारी अधिकारी (PO) यानि जो प्रबन्धन की ओर से मामले को प्रस्तुत करता है। इनकी नियुक्ति भी अनुशासक प्राधिकारी करता है।</p> <p>(iv) आरोपपत्र प्राप्त कर्मचारी (CE)</p> <p>(v) रक्षा प्रतिनिधि/सहयोगी (DR) जो आरोपपत्र प्राप्त कर्मचारी की रक्षा करता है।</p>

<p>4. विभागीय/आंतरिक जाँच प्रक्रिया किस प्रकार न्यायिक प्रक्रिया से अलग होती है</p>	<p>4. न्यायिक प्रक्रिया में भारतीय प्रमाण अधिनियम 1872 (Indian Evidence Act 1872) के तहत प्रमाण के कठोर नियम लागू होते हैं। जबकि विभागीय/आन्तरिक प्रक्रिया में संभाव्यता का प्रभावी अधिक्त्व (Preponderance of probability) पथप्रदर्शक होता है। तर्कसंगत व युक्तिपरक निष्कर्ष/परिणाम निकालने लायक प्रमाण रहने की स्थिति में उपरोक्त तत्व यथेष्ट होता है।</p>
<p>5. विभागीय/आंतरिक जाँच का उद्देश्य</p>	<p>5. यह एक तथ्यानुसंधानी प्रक्रिया होती है। जाँच का उद्देश्य होता है आरोपी पर लगाये गये आरोपों की सत्यता का पता लगाना यानि वास्तव में वे (आरोपित क्रियायें) आरोपी के करने या चूक करने (Committed/Omitted) से हुई हैं अथवा नहीं। कर्मचारी पर किसी अपराध/दोष/अनुचित आचरण के कारण अनुशासनात्मक कार्रवाई द्विपक्षीय समझौतों में दिये गये नियमावली के अनुसार ही की जा सकती है।</p>

6. अन्वेषण एवं जाँच में फर्क

<u>अन्वेषण (Investigation)</u>	<u>आन्तरिक जाँच (Domestic Enquiry)</u>
<p>(i) यह एक प्रशासनिक प्रक्रिया है।</p> <p>(ii) अन्वेषक अधिकारी नियंत्रक कार्यालय का प्रतिनिधि होता है।</p> <p>(iii) औपचारिक आदेश किसी भी सक्षम प्राधिकारी के द्वारा जारी किये जा सकते हैं।</p> <p>(iv) किसी कानूनी कार्यविधि द्वारा नियंत्रित नहीं होता है।</p> <p>(v) एक तरफा (ex-parte) संचालित होता है।</p> <p>(vi) परिणाम में दंड या दोष-मुक्ति का होना आवश्यक नहीं।</p> <p>(vii) दस्तावेजों पर विशेषाधिकार होता है। (Public document)</p> <p>(viii) कोई तय कार्यविधि नहीं।</p> <p>(ix) प्रसंग की सीमा (term-of reference) के बाहर जा सकता है।</p>	<p>(i) यह एक न्यायिक-सदृश प्रक्रिया है।</p> <p>(ii) जाँच अधिकारी अनुशासक प्राधिकारी का प्रतिनिधि होता है।</p> <p>(iii) औपचारिक आदेश अनुशासक प्राधिकारी द्वारा जारी होना जरूरी होता है।</p> <p>(iv) नैसर्गिक न्याय (Natural Justice) की नीतियों को आकर्षित करता है।</p> <p>(v) सुनवाई का बुक्तिसंगत अवसर प्रदान करने के बाद ही एक तरफा संचालित हो सकता है।</p> <p>(vi) परिणाम दंड या दोषमुक्ति में होता है।</p> <p>(vii) दस्तावेज सार्वजनिक होते हैं।</p> <p>(viii) तय कार्यविधि के अनुसार संचालित।</p> <p>(ix) आरोप-पत्र की सीमा में सीमित रहती है।</p>

<p>7. जाँच के संचालन के वक्त अंकित किये जाने योग्य आधारभूत बिन्दु— नैसर्गिक न्याय</p>	<p>7. नैसर्गिक न्याय की नीतियों का समग्र और सार है रक्षा के युक्तिसंगत अवसरों का प्रावधान, निवेदनों पर निष्पक्ष, पूर्वाग्रहरहित विचार एवं गंभीर फैसला</p>
<p>8. जाँच के विभिन्न चरण एवं उनके उद्देश्य</p>	<p>8 (i). जाँच की प्रक्रिया तब सक्रिय की जाती है जब आरोपी कर्मचारी आरोप मानने से इन्कार करता है। इसीलिये जाँच शुरू करने के लिये जाँच अधिकारी आरोपी कर्मचारी पूछता है कि वह दोष स्वीकार करता है या नहीं। अगर उत्तर नकारात्मक होता है तब अगले कदम का सवाल आता है। उपरोक्त कार्यवाई को प्रारंभिक सुनवाई (preliminary hearing) कहा जाता है।</p> <p>(ii) आरोपी एवं उसके रक्षा प्रतिनिधि द्वारा प्रबंधन द्वारा क्रमांकित प्रलेखों का निरीक्षण—आरोपी को प्रबंधन के उन प्रलेखों के निरीक्षण की अनुमति दी जाती है जिनके माध्यम से आरोपों का प्रमाण किया जाना प्रस्तावित होता है। आरोपी प्रलेखों के निरीक्षण के पश्चात एक प्रमाणपत्र पेश करता है जिसमें वह सूचित करता है कि उसने प्रलेखों को देखा और पाया कि वे प्रलेख असली और सच्चे हैं। आरोपी को उन प्रलेखों की छायाप्रति भी दी जाती है।</p> <p>(iii) रक्षापक्ष द्वारा प्रलेखों एवं साक्षियों/गवाहों की सूची की प्रस्तुति—आरोपी कर्मचारी प्रबन्धन के प्रलेखों के निरीक्षण के उपरान्त अपनी तरफ से उन प्रलेखों की सूची प्रस्तुत करता है एवं पेश करता है जिनके माध्यम से वह आरोपों को, प्रासंगिकता एवं अमानतदारी (relevancy & Custodian there of) के तर्कों को चिन्हित करते हुए अप्रमाणित करने का प्रस्ताव करता है।</p> <p>(iv) जाँच अधिकारी द्वारा (iii) में बताये गये सूची की प्रासंगिकता की पड़ताल—जाँच अधिकारी रक्षा पक्ष द्वारा पेश किये गये क्रमांकित प्रलेखों की प्रासंगिकता की पड़ताल करता है एवं कारण बताते हुये उन्हें पेश करने की अनुमति या तो प्रदान करता है या नहीं करता है।</p>

	(v) नियमित सुनवाई—उपरोक्त औपचारिकतायें पूरी करने के बाद एक निर्धारित स्थान, तिथि और समय पर एक नियमित सुनवाई शुरू होती है एवं पूरी होने तक दिन प्रतिदिन चलती रहती है ।
9. नियमित सुनवाई के विभिन्न चरण	<p>9.(i) प्रबन्धन के पहले गवाह (MW-1) का प्रस्तुतकारी अधिकारी (PO) द्वारा, आरोपों को साबित करने के लिये मुख्य परीक्षण (Examination-in-chief)</p> <p>(ii) रक्षापक्ष द्वारा MW-1 का प्रतिपरीक्षण (Cross Examination), प्रमाणों की कमजोरियों की खोज के लिये</p> <p>(iii) प्रति-परीक्षण में उठाये गये किसी विन्दु पर गवाह की, PO द्वारा पुनः परीक्षण (Re-examination)</p> <p>(iv) रक्षापक्ष द्वारा MW-1 का पुनः प्रति-परीक्षण</p> <p>(v) उपरोक्त कदम (i) से (iv) तक, MW-2, MW-3 आदि के समय लागू होते जायेंगे ।</p> <p>(vi) उपरोक्त कदम (i) से (iv) तक DW-1 पर लागू होगी; फर्क सिर्फ इतना होगा कि रक्षापक्ष/रक्षा प्रतिनिधि (Defence Representative) मुख्य परीक्षण करेगा एवं PO प्रति परीक्षण करेगा ।</p> <p>(vii) उपरोक्त कदम (i) से (iv) तक DW-2, DW-3 आदि के साथ दोहराया जायेगा ।</p> <p>(viii) आरोपी कर्मचारी का रक्षापक्ष द्वारा परीक्षण, अगर वह खुद को गवाह के तौर पर पेश करता है तो; फिर PO द्वारा प्रति-परीक्षण</p> <p>(ix) आरोपी कर्मचारी (CE) द्वारा जाँच अधिकारी (EO) के समक्ष मौखिक वक्तव्य (Submission)</p> <p>(x) जाँच अधिकारी द्वारा स्पष्टीकरण आदि</p>
10. जाँच अधिकारी/ प्रस्तुतकारी अधिकारी/आरोपी कर्मचारी एवं रक्षा प्रतिनिधि की भूमिका	10.(i) जाँच अधिकारी—वह न्यायिक-सदृश प्रक्रिया का न्यायाधीश होता है । उसे पक्षपातरहित एवं पूर्वाग्रहरहित होना चाहिये एवं आरोपों/लांछनों या रक्षापक्ष के संस्करण (Version) को सही मानना शुरू नहीं करना चाहिये । पूरी जाँच प्रक्रिया में उसे नैसर्गिक न्याय की नीतियों का पालन करना चाहिये ।

	<p>(ii) प्रस्तुतकारी अधिकारी—जाँच प्रक्रिया में वह आरोपी कर्मचारी पर लगाये गये आरोपों को मौखिक/प्रलेखात्मक प्रमाणों के रास्ते स्थापित करने हेतु, अनुशासक प्राधिकारी का प्रतिनिधि/नामिति होता है।</p> <p>(iii) आरोपी कर्मचारी—उसे पूरी जाँच प्रक्रिया के दौरान उपस्थित रहना पड़ता है एवं जरूरत पड़े तो रक्षापक्ष की मदद करनी पड़ती है।</p> <p>(iv) रक्षा प्रतिनिधि—उसे अपने उद्देश्य की पूर्ति के लिये उपलब्ध प्रमाणों का भरपूर इस्तेमाल करना चाहिये एवं आरोपी कर्मचारी के खिलाफ लाये गये प्रमाणों के अवगुणों/दोषों को ढूँढ़ने की कोशिश करनी चाहिये।</p>
11. वाद सारांश एवं प्रतिवाद-सारांश की प्रस्तुति	11. दोनों तरफ के प्रमाणों के पेश किये जाने के समापन पर प्रस्तुतकारी अधिकारी एवं रक्षापक्ष एक निश्चित समय के अन्दर अपना वाद-सारांश तथा प्रतिवाद-सारांश जाँच अधिकारी को पेश कर सकते हैं। प्रस्तुतकारी अधिकारी अपने वाद-सारांश की प्रति आरोपी कर्मचारी को मुहैया करायेगा। इसका उद्देश्य होता है दोनों तरफ के बहसों/वाद-प्रतिवादों को, जाँच के दौरान प्रस्तुत किये गये प्रमाणों के आधार पर, लिखित तौर पर एक जगह समेटना (marshalling the arguments)।
12. जाँच अधिकारी का प्रतिवेदन	12. जाँच अधिकारी प्रस्तुत किये गये प्रमाणों, तर्कों का विश्लेषण करते हुये, मौखिक/प्रलेखात्मक प्रमाणों के आधार पर गंभीरता से सोचा विचारा हुआ लिखित प्रतिवेदन प्रस्तुत करता है। उसे अपने दिमाग का पूरा ध्यान बटोरकर प्रतिवेदन प्रस्तुत करना चाहिये एवं अनुशासक प्राधिकारी के पास भेजना चाहिये।

जाँच अधिकारी द्वारा प्रतिवेदन प्रस्तुत किये जाने के बाद जाँच की कार्यविधि समाप्त होती है। अगर आरोप प्रमाणित हुये तो अनुशासक प्राधिकारी द्वारा आरोपी कर्मचारी पर दंड आरोपित किया जाता है। अगर आरोपी कर्मचारी मांग करे तो दंड आरोपन के पहले अनुशासक प्राधिकारी व्यक्तिगत सुनवाई का अवसर दे सकता है। व्यक्तिगत सुनवाई एक कार्यवृत्त पंजिका पर दर्ज की जाती है।

दंडारोपण के पश्चात आरोपी कर्मचारी अपील में जा सकता है। अपीलक प्राधिकारी, जो अनुशासक प्राधिकारी से ऊँचे वर्ग का अधिकारी होता है एवं जिसकी नियुक्ति अनुशासक प्राधिकारी के अनुसार ही होता है, आरोपी कर्मचारी की मांग पर फिर व्यक्तिगत सुनवाई कर सकता है। यह सुनवाई भी कार्यवृत्त पंजिका में दर्ज होती है। अन्ततः अपील या तो स्वीकृत होती है या अस्वीकृत होती है।

नैसर्गिक न्याय

<p>1. नैसर्गिक न्याय क्या होता है</p>	<p>1. सद-विवेक के अनुसार जो न्याय है, यानि सामान्य बोध (Common sense) के अनुसार सही और गलत की जो पहचान है वही नैसर्गिक न्याय है। न्यायिक सदृश क्रिया (quasi-judicial function) का सार है नैसर्गिक न्याय की नीतियों का पालन।</p>
<p>2. नैसर्गिक न्याय के तत्व</p>	<p>2.(i) 'Nemo debet esse in propria sua causa' यानि, अपने कारण से/हित के लिये किसी को न्यायाधीश नहीं बनना चाहिये।</p> <p>(ii) 'Audi alteram partem' यानि दूसरे पक्ष को सुनो। अर्थ है, किसी को भी बिना सुने हुये सजा नहीं दी जानी चाहिये।</p>
<p>3. आन्तरिक जाँच में इसका महत्व</p>	<p>3. आन्तरिक / अनुशासनात्मक जाँच एक न्यायिक-सदृश प्रक्रिया होती है एवं जाँच के दौरान नैसर्गिक न्याय की नीतियों का पालन इसमें प्रधान आवश्यकता होती है। अगर ऐसा नहीं हुआ तो आरोपित कर्मचारी के खिलाफ दिये गये आदेश के, किसी भी न्यायालय/न्यायाधिकरण द्वारा खारिज किये जाने की संभावना रहेगी।</p>
<p>4. नैसर्गिक न्याय के बुनियादी मापदंड</p>	<p>4.(i) दोनों पक्षों को बोलने/सुनाने का अवसर देना चाहिये।</p> <p>(ii) न्यायाधीश/जाँच अधिकारी को निष्पक्ष एवं पूर्वाग्रहहित व्यक्ति होना चाहिये। उसे ऐसा व्यक्ति नहीं होना चाहिये जो खुद आरोपित/अभियुक्त हो। उसे अपने मामले की परीक्षण नहीं करनी चाहिये और ना ही प्रमाण प्रस्तुत करने चाहिये।</p> <p>(iii) प्रक्रिया सही तरीके से चलनी चाहिये।</p> <p>(iv) निर्णय युक्तिसंगत होना चाहिये। निष्कर्ष तक जाँच के दौरान प्रस्तुत किये गये प्रमाणों के विश्लेषणात्मक मूल्यांकन के माध्यम से पहुँचना चाहिये और उसका मार्ग स्वतः अभि व्यक्त होने चाहिये।</p>

5. आन्तरिक जाँच के वे चरण जहाँ नैसर्गिक न्याय का ख्याल रखा जाना चाहिये

- 5.(i) आरोपी कर्मचारी को उसके खिलाफ किसी मामले के होने की तर्क-संगत सूचना मिलनी चाहिये। जाँच के आदेश/सूचना स्वीकार्य माध्यम से ही भेजे जाने चाहिये।
- (ii) आरोपी कर्मचारी को पूरी जाँच प्रक्रिया में उपस्थित रहने की अनुमति होनी चाहिये।
- (iii) परीक्षण, प्रति-परीक्षण, पुनः परीक्षण आदि पहले प्रबन्धन के गवाहों के, फिर रक्षापक्ष के गवाहों के, पहले बताये गये क्रमवार होने चाहिये। अन्त में, आरोपी कर्मचारी का मौखिक वक्तव्य दर्ज किया जाना चाहिये।
- (iv) आरोपी कर्मचारी द्वारा, प्रमाण हेतु मांगे गये प्रासंगिक प्रलेख मुहैया किये जाने चाहिए। उसी तरह प्रासंगिक गवाहों को पेश करने की अनुमति दी जानी चाहिये।
- (v) प्रक्रिया के कार्यवृत्त (Proceeding) पर आरोपी एवं उसके रक्षा प्रतिनिधि के हस्ताक्षर होने चाहिये।
- (vi) अगर प्रक्रिया के कार्यवृत्त की भाषा आरोपी को समझ में नहीं आवे तो उसकी मूल बातें आरोपी को समझा देनी चाहिये।
- (vii) जाँच की समाप्ति के उपरांत जाँच अधिकारी को जाँच में लाय में लाये गये प्रमाणों को तौलना चाहिये और अपना व्यक्तिगत ज्ञान लागू नहीं करना चाहिये। न तो उसे पूर्वाग्रह से प्रसित होना चाहिये, न जाँच के दायरे के बाहर की किसी बात पर गौर करना चाहिये और न ही आरोप के बाद हुये किसी घटना पर विचार करना चाहिये।

6. नैसर्गिक न्याय के उल्लंघन के कुछ उदाहरण

6. नैसर्गिक न्याय की नीति का उल्लंघन पूर्वाग्रह का शिकार होकर आवश्यक राहतें मुहैया नहीं करने के समान है। कुछ उदाहरण नीचे दिये गये हैं :-
- (i) प्रासंगिक प्रलेखों को मुहैया नहीं करना
- (ii) प्रतिपरीक्षण का अवसर नहीं देना
- (iii) जाँच अधिकारी के प्रतिवेदन की प्रति मुहैया नहीं करना
- (iv) आरोपी की अनुपस्थिति में गवाहों की परीक्षण करना

	<p>(v) प्रारंभ में परीक्षण हेतु प्रस्तावित गवाहों की संख्या बाद में बढ़ा देना</p> <p>(vi) आरोपी के खिलाफ लाये गये चीजों/प्रलेखों को, उसे व्याख्या का अवसर दिये वगैर ग्राह्य कर लेना ।</p> <p>(vii) जाँच अधिकारी का प्रतिवेदन प्रलेखात्मक/मौखिक प्रमाण पर आधारित नहीं पाया जाना</p> <p>(viii) अनुशासक/अपीलक प्राधिकारी को अपने स्वाधीन अभिमत/ दिमाग का इस्तेमाल नहीं करते हुये पाया जाना</p> <p>(ix) आरोपपत्र का हिस्सा न होते हुये भी आरोपी के किसी अतीत दुराचार पर विचार, दंडारोपण के वक्त करना</p> <p>(x) द्विपक्षीय समझौते के अध्याय 19 के बारहवें पैरा में दिये गये विभागीय जाँच की कार्यविधि का अनुपालन नहीं करना</p>
<p>7. नैसर्गिक न्याय की नीतियों को मानने का प्रभाव</p>	<p>7. अगर नैसर्गिक न्याय की नीतियाँ मानी गई हों तो फैसले इस वजह से खारिज नहीं हो पायेंगे कि जाँच की कार्यविधि अदालत की कार्यविधि के अनुसार नहीं थीं ।</p>

न्याय और सदाचार की अवधारणा दोनों पक्षों पर बराबर लागू होती है । यानि आरोपी के लिये भी नियमों को मानकर चलना कर्त्तव्य है ।

*इलाहाबाद बैंक प्रबंधन द्वारा जारी किये गये एक नोट के आधार पर ।



“हम जानते हैं कि हम सही मार्ग पर हैं । हम जानते हैं कि हम समस्त देशों के अग्रगामी मजदूरों के साथ कंधा से कंधा मिलाकर चल रहे हैं । हम जानते हैं कि हमारे कार्य का यह क्षेत्र समष्टि का एक अल्पांश मात्र है, और हम मुक्ति के अपने महान मार्ग के आरंभिक चरण पर ही हैं । परन्तु हम यह भी जानते हैं कि पृथ्वी पर कोई भी हमें उस मार्ग पर आगे बढ़ने से रोक नहीं सकता ।”

—लेनिन

संकल्प

हम, भारत के लोक सेवक, संजीदगी के साथ संकल्प लेते हैं कि अपनी गतिविधियों के सभी क्षेत्रों में सत्य-निष्ठा एवं पारदर्शिता लाने का निरन्तर प्रयास करेंगे । हम यह भी संकल्प लेते हैं कि जीवन के सभी क्षेत्रों से भ्रष्टाचार मिटाने के लिये हम, अपनी सीमाओं से परे जाकर भी, तत्पर रहेंगे । हम सतर्क रहेंगे एवं अपने संगठन के विकास एवं प्रतिष्ठा के लिये कार्य करेंगे । हमारी सामूहिक कोशिशों से हम अपने संगठनों का मान बढ़ायेंगे एवं अपने देशवासियों को मूल्य-आधारित सेवा प्रदान करेंगे । हम अपना कर्तव्य सद्-विवेक के साथ निभायेंगे एवं अपने कार्य-निष्पादन में न तो कोई डर होगा और न पक्षपात ।

इलाहाबाद बैंक कर्मचारी संघ, बिहार-झारखंड के पक्ष में विद्युत कुमार पाल द्वारा अनुदित, सम्पादित, प्रकाशित एवं श्रमिक कम्प्यूटर्स, पटना-6 में मुद्रित ।

सहयोग राशि-रु०10/-