

గౌరవనీయులైన ప్లరధాన న్యాయమూర్తి శ్రీ ఉజ్జ్వల భూయన్
మర్యు
గౌరవనీయులైన న్యాయమూర్తి శ్రీ యన్.తుకారంజీ

W.A.No.153/2021

తీర్మానం: (గౌరవనీయులైన ప్లరధాన న్యాయమూర్తి శ్రీ ఉజ్జ్వల భూయన్ చా వ్రావరంచబడింది)

అప్పీలుదారుల ప్లటిషనర్ల తరపు న్యాయవాదీ శ్రీమతి సంగీత భాస్కర్ తరపున సీనియర్ న్యాయవాదీ శ్రీ డి.వి.సీతారామ్ మూర్తి, ప్లరతివాదీ తరపు న్యాయవాదీ శ్రీ ఎస్.లక్ష్మమ్మీ కాంత తరపున సీనియర్ న్యాయవాదీ శ్రీ దీపక్ భట్టాచారజీ వ్రాదనలు వ్రాసాచారు.

2. ప్లరతివాదీ/రీట్ ప్లటిషనరు దాఖలు చేసిన W.P.No.26030/2017ను తేదీ.16.03.2021న అనుమతానా సంగీల జడ్జి ఇచ్చిన తీర్మానం, ఉత్తర్వులకు వ్రయతిరకంగా గ్రయాస్ అధారీ ఆఫ్ ఇండియా లీమీటెడ్ (సంక్షిప్తంగా 'గ్రాయిల్') మర్యు దాని అధికారులు, ఈ ఇంటరా-కర్లు అప్పీలును ప్లరధాన్యతగా ఎంచుకునారు.

3. ప్లరతివాదీ ఈ క్రింద ఆదేశాలను సవారు చేస్తా సంబంధిత రీట్ ప్లటిషన్ దాఖలు చేశాడు:

- i) 06.07.2016 నాటి సస్పెన్షన్ ఉత్తర్వులు;
- ii) 20.01.2017 నాటి అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమీటీ (ICC) నావదీక;
- iii) 24.03.2017 నాటి జరిమానా ఉత్తర్వులు;
- iv) జరిమానా ఉత్తర్వులపై ప్లరతివాదీ అప్పీలును త్రాసాచుతూ 29.06.2017 నాటి అప్పీలేట్ ఉత్తర్వులు; మర్యు
- v) 17.05.2017 నాటి గ్రాట్యుటీ జప్తు ఉత్తర్వులు.

3.1 ప్రతివాదీ గౌయిల్ కు చౌదోన అధికారి అనీ, గౌయిల్ కు చౌదోన ముగ్గురు కాంట్రాక్టర్ మహిళా ఉద్యోగినులపై లైంగిక వేధింపులకు హాల్ పడడారన ఆరోపణలపై తొలుత సస్పెండ్ చేశామనీ, వీచారణ అనంతరం, ICC అతడి గ్రౌంట్ యుటోనో జప్తు చేయడంతో పాటు, సర్వీసు నుంచి తొలగించి శిక్షను వేధించినదనీ ప్రకాశించారు.

4. సీంగిల్ జడ్జి 16.03.2021 నాటి తీర్పు మరియు ఉత్తర్వును ప్రశ్నించీ, అప్పీలుదారు GAIL ఉద్యోగుల (ప్రవర్తన, క్రమశిక్షణ మరియు అప్పీల్) రూల్స్, 1986 (సంక్షిప్తంగా, ఇకపై 'నబంధనలు') యొక్క రూల్ 30 యొక్క ఆదేశాననీ పాటించలేదనీ ప్రకాశించూ రీట్ పీటిషన్ ను అనుమతించారు, ఇదీ సర్వీసు నుండి తొలగింపు యొక్క ప్రధానమైన దండన వేధించేటవేషం ఒక ముఖ్యమైన చట్టం అవసరం. ప్రతివాదీకి వ్యతిరేకంగా రూల్స్ లోనీ రూల్ 30 ప్రకారం, అప్పీలుదారులు ఎటువంటి క్రమశిక్షణా చర్యలను ప్రారంభించలేదనీ మరియు అదే లేనల్ లయితే, ICC నోవేదీకను క్రమశిక్షణా చర్యగా పరిగణించే ప్రశ్న ఉత్పన్నం కాదనీ సీంగిల్ జడ్జి అభిప్రాయపడ్డారు. ప్రయవసానంగా, 24.03.2017 నాటి సర్వీసు నుంచి తొలగిస్తూ జారీ చేసిన ఉత్తర్వులతో పాటు 29.06.2017 నాటి అప్పీల్ ట్ ఉత్తర్వులను రద్దు చేసినదీ. అయితే, నబంధనలకు అనుగుణంగా ప్రతివాదీపై క్రమశిక్షణా చర్యలు తీసుకునే సవచన అప్పీలుదారులకు కల్పించబడింది.

5. సీంగిల్ జడ్జి ఇచ్చిన పై తీర్పును ఉటంకిస్తూ, అప్పీలుదారుల తరఫు సీనియర్ న్యాయవాదీ శ్రీ డి.వి.సతారామ్ మూర్తి వాదనలు వినోపిస్తూ, ఈ తీర్పు, ఉత్తర్వుల వాస్తవాలతో పాటు చట్టపరంగా మూర్తిగా అసాధారణమైనవనీ వాదించారు. సీంగిల్ జడ్జి, ICC యొక్క నోవేదీకను ప్రాథమికంగా లేదా నోజనారధారణ వీచారణ నోవేదీకగా తప్పగా అర్థం చేసుకున్నారు మరియు అందువల్ల, ICC యొక్క అటువంటి నోవేదీక ఆధారంగా, అప్పీలుదారులు నబంధనలలోనీ రూల్ 30 ప్రకారం తదుపరి చర్యలను

ప్రారంభించాలనే అవసరం ఉందని తప్పకుండా కొనసాగించారు. అదే జరగకపోవడంతో, సీంగిల్ జడ్జి జరిమానా ఉత్తర్వులలో జోక్యం చేసుకున్నారు. పని ప్రదేశంలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన చట్టపరమైన శూన్యతను దృష్టిలో ఉంచుకుని, సుప్రీంకోర్టు వరుస మార్గదర్శకాలను జారీ చేసిన **వీశాఖి వర్సెస్ రాజస్థాన్ రాష్ట్రం [(1997) 6 SCC 241]** లో సుప్రీంకోర్టు నోరణయనో సీనియర్ న్యాయవాది ప్రస్తావించారు. **మేధా కౌత్వాల లెలే వర్సెస్ యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా [(2013) 1 SCC 297]** కేసులో సుప్రీంకోర్టు ఇచ్చిన తీర్పును ఆయన ప్రస్తావించారు, **వీశాఖి (సుప్ర)లో** నోరణయం తీసుకుని పదిహేనేళ్లు గడుస్తూనే పని ప్రదేశాలలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన సమగ్ర చట్టానో తీసుకురావడంలో అధికారుల అలసత్వానో తప్పకుండా సుప్రీంకోర్టు, ICC నోవేదీకను సీల్ సర్వీస్ ప్రవర్తనా నీయమావళి ప్రకారం క్రమశిక్షణా చర్యలలో వీచారణ నోవేదీకగా పరిగణిస్తామని స్పష్టం చేసింది. మరో మాటలో చెప్పాలంటే, క్రమశిక్షణా అధికారి ICC నోవేదీకను తప్పకుండా ఉద్యోగిపై క్రమశిక్షణా వీచారణలో కనుగొనదాగా పరిగణించి, అటువంటి నోవేదీకపై చర్యలు తీసుకోవాలి. అందువల్ల ICC నోవేదీక ఆధారంగా నోబంధనలోని రూల్ 30 కింద అదనపు ప్రొసీడ్యూరింగ్ నోరణయాలనే అవసరం చట్టంలో లేదు.

5.1 ICC నోవేదీక సమర్పించిన తరువాత, క్రమశిక్షణా అధికారి ప్రతివాదికి దాని కాపీ అందించడం ద్వారా తగిన ప్రకారమును అనుసరించినది, అతని అభిప్రాయాలను కోరిందని అప్పీలదారుల తరఫు సీనియర్ న్యాయవాది వాదించారు. ఆ తర్వాత, సర్వీసు నుంచి తొలగింపు శిక్షను వేధిస్తూ హామీబద్ధమైన ఉత్తర్వులు జారీ అయ్యాయి.

5.2 ICC నోవేదీక ఇచ్చినప్పుడు క్రమశిక్షణా అధికారి ప్రత్యేక చార్జిషీట్ దాఖలు చేయాలనే అవసరం లేదనన తన వాదనను వీచారణకు తీర్మానం మార్చి యూనియన్ వర్సెస్

C.S.H.N.మూర్తీ [(2016) 5 Gau LR 116] కేసులలో గౌహతీ హైకోర్టు ఇచ్చిన తీర్పుపై ఆయన ఆధారపడ్డాడు. మాస్టర్ వానోకీ, అప్పీలదారుల తరఫు సీనియర్ న్యాయవాదీ వాదనలు వినోపాస్థా, అప్పీలదారులు నిబంధనలలోని రూల్ 30 కింద సూచించిన ప్రక్రమణను పాటించారని వాదించారు.

5.3 డాక్టర్ వజయకుమారన్ C.P.V. వర్సెస్ సాంటర్ల యూనివర్శిటీ ఆఫ్ కేరళ [(2020) 12 SCC 426] కేసులలో సుప్రీంకోర్టు నిర్ణయాన్ని ప్రస్తావించడం ద్వారా సీనియర్ జడ్జి ద్వారా ఆధారపడటం సమర్థనీయం కాదని అప్పీలదారులు తరఫు సీనియర్ న్యాయవాదీ ఆ నిర్ణయాన్ని వేరొన్నారు మరియు ICC నివేదిక అనేది ప్రాథమిక నివేదిక అని, దాని ఆధారంగా క్రమశిక్షణ అధికారి ఛార్జిషీటును సక్రమంగా రాయడం ద్వారా తదుపరి చర్యలు ప్రారంభించాలని అవసరం ఉందని వాదించారు.

5.4 అందువల్ల, ఈ విషయంలో ఏ కోణంలో చూసినా, సీనియర్ జడ్జి చేసిన తీర్మానాలు చట్టపరంగా, మాస్టర్ వాలపై మూర్తీగా అసాధారణమైనవని, అందువల్ల వాటిని కొట్టివేయడానికి మరియు రద్దు చేయడానికి బాధ్యత వహిస్తాయని ఆయన ప్రకాశించారు.

6. దీనికి వరుద్ధంగా, ప్రతివాదీ తరఫు సీనియర్ న్యాయవాదీ మిస్టర్ దీపక్ భట్టాచార్య, సీనియర్ జడ్జి యొక్క తీర్పు మరియు ఉత్తరము సహేతుకమైనది మరియు ఎటువంటి జోక్యం అవసరం లేదని ప్రకాశించారు. క్రమశిక్షణ అధికారి సర్వీసు నుంచి తొలగించడం వంటి భారీ జరిమానా విధించాలని భావిస్తే, నిబంధనలలోని రూల్ 30ని పాటించాలని ఉంటుందని సీనియర్ జడ్జి సర్గ్ గానీ అభిప్రాయపడ్డారు. నిబంధనలలోని రూల్ 30 కింద ప్రతివాదీని ప్రక్రమణను పాటించకపోవడం మూర్తీ ప్రక్రమణను దౌర్బత్యేందని, అందువల్ల, సీనియర్ జడ్జి యొక్క దండన ఉత్తరములను మరియు ఆ దండన ఉత్తరములను ధర్మశిక్షణ అప్పీలట్ అధికారి ఛార్జిషీటులను సక్రమంగానే కొట్టివేయబడింది.

6.1 మేధా కౌత్వాల లేలీ (సుప్ర) కేసులో పటిష్ఠనర్ల తరఫు సీనియర్ న్యాయవాదీ ఇచ్చిన వాదనా పరకారం, పని పరదేశాలలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల (నీవారణ, నీషేధం మరీయు పరీషకార) చటం, 2013 (కలుపతంగా, ఇకపై '2013 చటం') అమలులోకి రాకముందే ఈ తీర్పు ఇవవబడింది. గాయల లో పనిచేసేతున ఉదయగూల పరవరతన, కరమశిక్షణకు సంబంధించిన అశాలను నీయంతరించే నీబంధనలతో హాలు ఈ చటంలలో నీబంధనలను కలిపి చదవాలని ఉంటుందని పరతివాదీ తరఫు సీనియర్ న్యాయవాదీ తలపారు.

6.2 డాక్టర్ వజయకుమారన్ C.P.V. (సుప్ర) తీర్పును సమర్థిస్తూ, పరతివాదీ తరఫు సీనియర్ న్యాయవాదీ ఈ తీర్పులో పరకానన నీషేధత పరసతుత కేసు వాసతవాలకు ఖచ్చితంగా వరతించడమే కాకుండా, పరతివాదీ గాయల యొక్క సాధారణ ఉదయగో అయినందున, అందులో పరబాషనర్ గా ఉనన పటిష్ఠనరుకు భీనంగా, ఈ కేసులో పటిష్ఠనరు కంటే మారుగైన సభాయలో నీలుసతుననాడని వాదించారు.

6.3 నీషా పరీయా భూటియా వరసాన్ యూనీయన్ ఆఫ్ ఇండియా [(2020) 13 SCC 56] కేసులో సుప్రీంకోర్టు ఇచ్చిన తీర్పుపై పరతివాదీ తరఫు సీనియర్ న్యాయవాదీ ఎంతో ఆధారపడడారు, 2013 చటం పరకారం దరయాపతు అనదీ నీజనీరధారణ సవభావం కలిగిన పరతయక వీచారణ అని పైన పరకానన తీర్పులో సుప్రీంకోర్టు సవషటంగా తలీయజేసింది, ముఖ్యంగా దానీలోని అశము 97వ పరీరాకు సంబంధించనదీ. 2013 చటం పరకారం వీచారణ అనంతరం కరమశిక్షణ అధారీటి పరీసధీతి అనుకూలిస్తే సంబంధిత సరవీస రూలస్ పరకారం శాఖాపరమైన వీచారణ జరవాలని ఉంటుంది. రండు వీచారణలను ఒకదానీతో ఒకటి కలపేమని పైన పరకానన నీరణయం సవషటం చేసింది ఆయన పరకాననారు.

6.4 17.05.2017 నాటి ఉత్తరమలో పరతివాదీ యొక్క మతతం గరూటయటిని పటిష్ఠనర్లు జవతు చేసినందుకు, గరూటయటి

చౌల లింపు చట్టం, 1972 (సంక్షిప్తంగా, '1972 చట్టం' ఇకపై) లోని నిబంధనలను కోర్టు దృష్టికి తీసుకువచ్చారు, ముఖ్యంగా సెక్షన్ 4(6)(b)(ii) సంబంధించినది మరియు పరతవాదీ యొక్క మూత్రం గ్రాట్యుటీని అధారీటి జప్తు చేయడం మారతగా అన్యాయమని పరతవాదీ యొక్క సీనియర్ న్యాయవాదీ వాదించింది. పరతవాదీ తరఫు సీనియర్ న్యాయవాదీ యూనియన్ బ్యాంక్ ఆఫ్ ఇండియా వర్సెస్ **C.G.అజయ్ బాబు [(2018) 9 SCC 529]** కేసులో సుప్రీంకోర్టు ఇచ్చిన నోరణయంపై ఆధారపడింది మరియు 1972 చట్టం లోని సెక్షన్ 4లోని సబ్-సెక్షన్ (6)(b)(ii) పరకారం, ఉద్యోగి యొక్క తొలగింపు నైతిక దురుదేశితో కూడుకున్న నేరమైతేనే మరియు సమర్థ అధికారి పరిధి ఉన్న న్యాయస్థానం ద్వారా శిక్షించబడినట్లయితే గ్రాట్యుటీని జప్తు చేయవచ్చని పరతవాదీ తరఫు సీనియర్ న్యాయవాదీ వాదించారు.

6.5 చీవరగా, గౌయిల్ దాఖలు చేసిన అప్పీల్ మారతగా తప్పగా భావించబడిందని మరియు అది కౌట్ వ్యయబడుతుందని అతను సమర్పించాడు.

7. ఇరుపక్షాల తరఫు న్యాయవాదులు చేసిన వాదనలను కోర్టు పరిగణనలోకి తీసుకుంది.

8. మౌదట్లో, ఈ కేసులో అంగీకరించిన వాస్తవాలను కలుపతంగా పొందుపరచడం సముచితం కావచ్చు.

9. సంధర్భోచిత సమయంలో, పరతవాదీ గౌయిల్ స్థాపనలో ఆఫీసర్-ఆన్-సెక్షన్ డ్యూటీగా పనిచేస్తున్నాడు. పరతవాదీ గౌయిల్, హైదరాబాద్ జోనల్ కార్యాలయంలో, చీఫ్ మేనేజర్ (HR)గా పనిచేస్తున్న సమయంలో, ముగ్గురు కాంట్రాక్టు మహిళా ఉద్యోగిణులపై లైంగిక వేధింపులకు పాల్పడడారన ఆరోపణలపై కరమశిక్షణా సంఘం 06.07.2016న జారీ చేసిన ఉత్తరముల ద్వారా సస్పెండ్ చేసారు. సస్పెన్షన్ ఉత్తరమును పరోశీలీతే, గౌయిల్, హైదరాబాద్ జోనల్ కార్యాలయంలో పనిచేస్తున్న ముగ్గురు మహిళా కాంట్రాక్టు ఉద్యోగిణులు,

ప్రతివాదో లక్ష్యాంగిక వేధింపులకు గురిచేసేతుననారనో ఆరోపిస్తూ క్షణా అధికారాకో మూడు ఫిర్యాదులు అందాయనో తేలింది. ఫిర్యాదుల సారాంశానో లోతుగా పరిశీలించాలసిన అవసరం లేదు. ప్రాథమిక వచారణలో ఇలాంటి ఫిర్యాదులలో వాస్తవం ఉందనో తేలిందనో చాపడనాకో సరిపోతుంది. దీనో ప్రకారం 2013 చట్టం ప్రకారం సమగ్ర వచారణ కోసం ఈ ఫిర్యాదులను ICCకో పంపించారు. ప్రతివాదాకో ఉన్న సనీయర్ పదవనో పరిగణనలోకో తీసుకునో, వచారణ పాండంగ్ లో ఉన్న సమయంలో అతనో సస్పాండ్ చేయడం సముచితమనో క్షణా అధారాటి భావించింది.

10. ICC ఈ క్షణా సభ్యులతో ఏర్పాటు చేయబడింది:

- మిస్.వందన చనాన - ప్రాసాక్షాంగ్ ఆఫీసర్
- మిస్.టర్. A.N.పాండే - మంబర్
- మిస్.దేబజానో మర్కాయాసత్ - మంబర్
- డా.సీమా శర్మా - మంబర్ (ఎక్షాటార్ నల్ మంబర్ - అనోస్యట్ ప్రాఫసర్, ఢిల్లీ సకూల్ ఒఫ్ సోషల్ వర్క్స్, ఢిల్లీ యునీవర్సాటి)

11. 2013 చట్టంలోనో సాక్షన్ 11 కింద ప్రతివాదాపై ముగ్గురు కంట్రాక్టర్ మహిళా ఉద్యోగిణిలు చేసిన ఆరోపణలపై ICC వచారణ జరిపింది. వచారణ మార్తయిన తర్వాత ICC తన నోవేదాకను క్షణా అధారాటికో 20.01.2017న సమర్పించింది. ICC నోవేదాక ప్రకారం, ప్రతివాదాకో వ్యతిరేకంగా ఫిర్యాదుదారు నం.1 చేసిన ఆరోపణలు రుజుమ చేయబడడాయో. అయితే, ప్రతివాదాపై ఫిర్యాదుదారులు నం.2, 3 చేసిన ఆరోపణలు పాక్షకంగా రుజువయ్యాయో. అదో ఎలా ఉన్ననా, 30.01.2017 నాటి మంబరాండం ద్వారా క్షణా అధారాటి నబంధనలోనో రూల్ 31(2)లో పాండుపరిచిన నబంధన ప్రకారం ప్రతివాదాకో ఫారాన్స్ కో నోవేదాకతో పాటు ICC నోవేదాక కాపీనో పంపింది. ICC నోవేదాకకు సంబంధించిన అనో పత్రాల కాపీలు, వాంగ్మూలాలు, క్రాస్-ఎగ్జామినేషన్, కాంపాక్ట్ డిస్కస్ (సీడ్లు) కాపీలను, ఇప్పటికే ప్రతివాదాకో అందజేసినట్లు అందులో ప్రకానారు.

17.02.2017 ఉదయం 11:00 గంటలకు వ్యక్తిగత వచారణకు క్రమశిక్షణ అధికారి ముందు వ్యక్తిగతంగా హాజరుకావాలని ప్రతిపాదనకు సూచించారు.

12. ICC నోవేదీకను వ్యతిరేకంగా, ప్రతిపాదన వినతిపత్రం సమర్పించినట్లు, రికార్డులలో ఉంచిన విషయాలను బట్టి తృప్తితోంది. వ్యక్తిగత వచారణకు కూడా ఆయన హాజరయ్యారు.

13. ఆ తర్వాత, ప్రతిపాదన సర్వీసులలో కొనసాగడం గ్రామీణ ప్రయోజనాలకు విఘాతం కలిగిస్తుందని, ప్రతిపాదనపై 'సర్వీసు నుంచి తొలగింపు' శిక్షను విధిస్తే తగిన న్యాయం జరుగుతుందని ప్రకటించిన క్రమశిక్షణ అధికారి 24.03.2017న ఉత్తరాలు జారీ చేసింది. అందువల్ల, 2013 చట్టంలోని సెక్షన్ 13(4)తో పాటు చదవదగిన నిబంధనలలోని రూల్ 29 మరియు రూల్ 28(f) కింద అందించబడిన అధికారాలను వినయంగా గ్రహించుకుంటూ, క్రమశిక్షణ అధికారి ప్రతిపాదనపై సర్వీసు నుండి తొలగింపు యొక్క దండనను విధించింది, అటువంటి దండన భవిష్యత్తులో ఉద్యోగానికి అనర్హత కాదని స్పష్టం చేసింది. సస్పెన్షన్ కాలాన్ని 'డైస్-నాన్'గా పరిగణించాలని ఆదేశించింది.

14. పైన పేర్కొన్న దండన ఉత్తరాలతో, వ్యతిరేక ప్రతిపాదన అప్పీల్ అధికారి ముందు అప్పీలుకు ప్రాధాన్యత ఇచ్చాడు. 29.06.2017 నాటి ఉత్తరాల ప్రకారం, అప్పీల్ అధికారి అప్పీలులలో ఎలాంటి అర్హత కనుగొనలేదు. వచారణ సందర్భంగా ICC సహజ న్యాయ సూత్రాలను పాటించిందని, 2013 చట్టం, నిబంధనల ప్రకారం నిర్దేశించిన విధానాలను కూడా పాటించిందని అప్పీల్ అధికారి అభిప్రాయపడింది. తగిన వచారణ తరువాత, ప్రతిపాదన వ్యతిరేకంగా లైంగిక విధింపుల దుష్ప్రవర్తన రుజువుచేసింది. సర్వీసు నుండి తొలగించే శిక్ష దుష్ప్రవర్తన యొక్క తీవ్రతకు అనుగుణంగా ఉంటుంది. దీని ప్రకారం, క్రమశిక్షణ అధికారి ప్రతిపాదనపై విధించిన సర్వీసు

నుండి తొలగింపు శిక్షను ధృవీకరించారు మరియు అప్పీలును తొలగించారు.

15. ఈలోగా, GAIL యొక్క ఎగ్జిక్యూటివ్ డైరెక్టర్ (మానవ వనరులు) 17.05.2017 తేదీన ప్రతీవాదీకి చాలాలోచనాలోసన మూత్రం గ్రాట్యుటీని జప్తు చేస్తూ ఉత్తరాలు జారీ చేశారు. 17.05.2017 నాటి ఉత్తరాలను పరిశీలిస్తే, 1972 చట్టంలోని సెక్షన్ 4(6)(b)(ii) ప్రకారం తన గ్రాట్యుటీని మార్తగా ఎందుకు జప్తు చేయకూడదో కారణం చూపవలసిందిగా కోరుతూ ప్రతీవాదీకి 21.04.2017న షోకాజ్ నోటీసు జారీ చేసినట్లు తెలుస్తోంది. ప్రతీవాదీ సమర్పించిన సమాధానానో పరిగణనలోకి తీసుకున్న తరువాత, ప్రతీవాదీ చేసిన లైంగిక వేధింపుల యొక్క తీవ్రమైన రుజువు చేయబడిన దుష్ప్రవర్తన నైతిక దురహంకారంతో కూడిన నేరం మరియు 1972 చట్టంలోని సెక్షన్ 4 (6) (b) (ii) పరిధిలోకి వస్తుందని ఎగ్జిక్యూటివ్ డైరెక్టర్ తేలారు. దీని ప్రకారం, ప్రతీవాదీకి చాలాలోచనాలోసన గ్రాట్యుటీని మార్తగా రద్దు చేయాలని ఆదేశించింది.

16. సంబంధిత వాస్తవాలను క్లుప్తంగా గుర్తించిన తరువాత, మేము ఇప్పటికే కేసును నయం చేయాలనే చట్టపరమైన ఆధారాలను విశ్లేషణ చేసినట్లు తెలుస్తుంది.

17. **విశ్లేషణ** (సుప్రకా)లో, ప్రస్తుతం ఉన్న చట్టంలో శూన్యతను మార్చడానికి సుప్రీంకోర్టు అనో పని ప్రదేశాలలో పనిచేసే మహిళలపై లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన అంశానో న్యాయ ప్రకారం దానిని పరిశీలిస్తోంది. లింగ సమానత్వం లైంగిక వేధింపుల నుండి రక్షణ మరియు గౌరవంతో పనిచేసే హక్కు, ఇదీ విశ్వవ్యాప్తంగా గుర్తించబడిన ప్రాథమిక మానవ హక్కు అని సుప్రీంకోర్టు ప్రకాశించింది. అయితే, పనిచేసే మహిళలపై లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించి భారతదేశంలో ఎటువంటి దేశీయ చట్టం లేదని సుప్రీంకోర్టు ప్రకాశించింది. అటువంటి చట్టం లేనప్పటికీ, హార్లమంటు తగిన చట్టానో రూపొందించే వరకు, చాడును

అరోకట్టడానాకొ చర్యలు అవసరమనీ సుప్రీంకోర్టు అభిప్రాయపడింది. మార్గదర్శకాలను రూపొందించడానాకొ భారత రాజ్యాంగంలోనో ఆర్టికల్ 32 ప్రకారం సుప్రీంకోర్టుకు ఉన్న అధికారానో ఉపయోగించాలి. దీని ప్రకారం, సుప్రీంకోర్టు వారణాశ్రమక మార్గదర్శకాలను నోరదేశించింది మరియు ఆ మార్గదర్శకాలను భారత రాజ్యాంగంలోనో ఆర్టికల్ 141 ప్రకారం సుప్రీంకోర్టు ప్రకటించిన చట్టంగా పరిగణించాలనో ఆదేశించింది.

18. ఈ దశలో, సుప్రీంకోర్టు నోరదేశించిన సవరమైన మార్గదర్శకాలను వారంగా ప్రస్తావించాలనీ అవసరం ఉండకపోవచ్చు. పని ప్రదేశాలలో లైంగిక వేధింపుల చర్యలను అడ్డగించడం లేదా నోరదేశించడం ఉద్యోగి యొక్క వేధి అనో సుప్రీం కోర్టు నొక్కో వక్కాణించింది. లైంగిక వేధింపులను నోరదేశించడమే కాకుండా, సభ్యులంగా నోరవచించిన సుప్రీంకోర్టు, అటువంటి దుష్ప్రవర్తన జరిగినప్పుడు, దోషి క్రమశిక్షణా చర్యలకు గురికావాలనీ, అంతకాకుండా నేరము యొక్క ప్రయవసానాలను అనుభవించాలనీ ప్రకాశించింది. లైంగిక వేధింపుల ఫిర్యాదులను పరిష్కరించడానాకొ సుప్రీంకోర్టు ఫిర్యాదు యంత్రాంగానో ఏర్పాటు చేసింది.

19. వీశాఖ మార్గదర్శకాలు జారీ చేసి పదహానేళ్లు గడుస్తూనూ, ఇప్పటికీ చట్టబద్ధమైన న్యాయము అమలు కాకపోవడంపై మేధా క్రాంతివాలి లేలే (సుప్రీం) కేసులో సుప్రీంకోర్టు ఆశ్చర్యం వ్యక్తం చేసింది. ఆ సమయంలో, పని ప్రదేశాలలో లైంగిక వేధింపులకు వ్యతిరేకంగా మహిళల రక్షణ బిల్లు, 2010, పార్లమెంట్లో పాండోంగ్లో ఉందినో, అయితే, సెప్టెంబర్, 2012 మొదటి వారంలో లోక్సభ దానినో ఆమోదించింది సుప్రీంకోర్టు ప్రకాశించింది. ఈ నేపథ్యంలోనో, ప్రపంచంలోనో అతిపాదోద ప్రజాస్వామ్య దేశంగా మహిళలపై హింసను ఎదుర్కోవాలనీ అవసరం ఉంది సుప్రీంకోర్టు అభిప్రాయపడింది. ప్రస్తుతమున చట్టాలను అవసరమైతే

సవరించాలనో, హార్వలమౌంటు, రాష్ట్రటర్ శాసనసభలు మహాళలను అన్వో చోటలా, వారి ఇళ్లలలోనూ, బయటా ఏ వధిమైన అసభ్యుత మర్యు అగౌరవం, నుండి రక్షించడానోకో, అన్వో రకాల హౌంస - గృహ హౌంసను, లైంగిక వధింపులు, పనోపరాంతలలో లైంగిక వధింపులు మౌదలైనవో నోరధించడానోకో తగిన కౌత్త చట్టాలను రూపొందించాలనో సుప్రీంకోర్టు అభిప్రాయపడింది. ఈ పరిస్థితులలో, వోశాఖ (సుప్ర)లో మార్గదర్శకాలు సంబాలికో గా ఉండకూడదనో అభిప్రాయాన్వో వ్యక్తం చేసిన సుప్రీంకోర్టు, ఆ తర్వాత ఇతర ఆదేశాలతో పాటు ఈ కోర్టింది మాటనో జారీ చేసింది:

44.1 సంబంధిత సోలీ సర్వీసెస్ పర్వర్తనా న్యమాలలో ఇంకా తగిన మర్యు తగిన సవరణలు చేయనో రాష్ట్రటర్లు మర్యు కేంద్రపాలిత ప్రాంతాలు (ఈ సంబంధనలను ఏ పేరుతో పిలుస్తారో) ఫోర్యూదుల కమిటీ నోవోదోకను అటువంటి సోలీ సర్వీసెస్ పర్వర్తనా న్యమాల కోంద కోరమశిక్షణా చర్యలలో వోచారణ నోవోదోకగా పరిగణించడం దోవారా నోటి నుండి రౌండు నౌలలోగా చేయాలి. మరో మాటలలో చెప్పాలంటే, కోరమశిక్షణా అధికారి ఫోర్యూదుల కమిటీ యొక్క నోవోదోక/కనుగౌన్వో మౌదలైన మాటనో తప్పి చేసిన ఉద్యోగోపై కోరమశిక్షణా వోచారణలలో కనుగౌన్వోనటోగా పరిగణించాలి మర్యు అటువంటి నోవోదోకపై తదనుగుణంగా చర్యలు తీసుకోవాలి. ఫోర్యూదుల కమిటీ యొక్క ఫలితాలు మర్యు నోవోదోక కేవలం పోరాధమిక దర్యాపతు లోదా కోరమశిక్షణా చర్యకు దారితీసే వోచారణగా పరిగణించబడదు, కానో నోరస్థుడి దుష్ప్రవర్తనపై వోచారణలలో కనుగౌనడం/ నోవోదోకగా పరిగణించబడుతుంది.

20. పైన పోర్కౌన్వోనడానో పోరకారం, ఫోర్యూదుల కమిటీ నోవోదోకను సంబంధిత సోలీ సర్వీసెస్ పర్వర్తనా న్యమాలలో పోరకారం కోరమశిక్షణా చర్యలలో వోచారణ నోవోదోకగా పరిగణించాలనో సుప్రీంకోర్టు సోపష్టంగా చెప్పినట్లు తౌలుస్తోంది. మరో మాటలలో చెప్పాలంటే, కోరమశిక్షణా అధికారి ఫోర్యూదుల కమిటీ నోవోదోకను నోరస్థులకు వ్యతిరేకంగా కోరమశిక్షణా వోచారణలలో కనుగౌన్వోనటోగా పరిగణించాలి మర్యు తదనుగుణంగా అటువంటి నోవోదోకపై చర్య తీసుకోవాలి. ఫోర్యూదుల కమిటీ నోవోదోకను కేవలం పోరాధమిక దర్యాపతు లోదా కోరమశిక్షణా చర్యకు దారితీసే

వచారణగా పరోగణించరాదనీ, నోరస్థుడు దుష్ప్రవర్తనపై వచారణలో కనుగొనడం/ నోవచోదోకగా పరోగణించాలనీ స్పష్టం చేసింది.

21. మేధా కౌత్వాల లోలీ (సుప్ర) కేసులో సుప్రీంకోర్టు ఇచ్చిన తీర్మాన తరువాత, హార్లమంటు పనీ ప్రదేశాలలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల (నోవారణ, నోషేధం మరియు పరోక్షకార) చట్టం, 2013 ను (ఇప్పటికే '2013 చట్టం' అని పిలుస్తారు) రూపొందించింది.

22. ఈ దశలో, భారత రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 15(3) భారతదేశంలో మహిళల దుర్భర స్థితిని గుర్తించిందని మనం ప్రకాశించాము. ఆర్టికల్ 15 మతం, జాతి, కులం, లింగభేదం లేదా పుట్టిన ప్రదేశం ఆధారంగా వ్యక్తులను నోషేధిస్తాడని, క్లాజ్ (3) దీనికి మినహాయింపు. ఆర్టికల్ 15లోని ఏదీ మహిళలు, పోలీసుల కోసం ప్రత్యేక కేటాయింపులు చేయకుండా రాష్ట్రరాజ్య నోరణించజాలదని ప్రకాశించింది.

23. 2013 చట్టం యొక్క పీఠిక, ఇదీ పనీ ప్రదేశంలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల నుండి రక్షణ కల్పించడానికి మరియు లైంగిక వేధింపుల ఫోర్యాదులను నోవారించడానికి మరియు పరోక్షకారించడానికి మరియు దానితో సంబంధం ఉన్న లేదా యాదృచ్ఛిక వ్యయాల కోసం, ఇదీ ఒక చట్టంగా అని చెబుతుంది.

23.1 2013 చట్టంలోని సెక్షన్ 2(h) ప్రకారం 'అంతర్గత కమిటీ' అంటే సెక్షన్ 4 కింద ఏర్పాటు చేసిన "అంతర్గత ఫోర్యాదుల కమిటీ" (ఇప్పటికే ఇక్కడ 'ICC' అని సూచించబడింది) అని నోరణించబడుతుంది.

23.2 "లైంగిక వేధింపు" సెక్షన్ 2(n)లో ఈ క్రింది విధంగా నోరణించబడింది:

(n) "లైంగిక వేధింపు" అనేది ఈ క్రింది అవఞనీయ చర్యలు లేదా ప్రవర్తనలలో ఏదైనా ఒకటి లేదా

అంతకంటే ఎక్కువ (ప్రత్యేకంగా లేదా అంతరార్థం ద్వారా) కలిగి ఉంటుంది, అవి ఏమనగా:-

- (i) శారీరక సంబంధం మరియు మరొగతీ; లేదా
- (ii) లైంగిక ప్రయోజనాల కోసం ఒత్తిడి లేదా అభ్యుత్సాహం; లేదా
- (iii) లైంగిక రంగు వ్యాఖ్యలు చేయడం; లేదా
- (iv) అశ్లీల చిత్రాలను చూపించడం; లేదా
- (v) లైంగిక స్వభావం యొక్క ఇతర అవాంఛనీయ శారీరక, మౌఖిక లేదా అశాబ్దక ప్రవర్తన;

23.3 అంతే కాకుండా, సెక్షన్ 2(0) "పని స్థలం"ని నిర్వచిస్తుంది, ఇందులో నివాస స్థలం లేదా ఇల్లు కూడా ఉంటుంది.

23.4 2013 చట్టంలోని సెక్షన్ 3, మరీ ముఖ్యంగా దాని ఉప-వ్యాఖ్య (1) ఏ పని ప్రదేశంలోనూ మహిళలను లైంగిక వేధింపులకు గురి చేయరాదని ప్రకటిస్తుంది. లైంగిక వేధింపులుగా భావించే సంఘటనలను సబ్-సెక్షన్ (2)లో ప్రకటిస్తారు.

23.5 ICC యొక్క రాజ్యాంగం గురించి సెక్షన్ 4 లో వివరించబడింది.

23.6 సెక్షన్ 9 లైంగిక వేధింపులపై ఫిర్యాదు చేయడానికి బాధిత మహిళకు అధికారం ఇస్తుంది. అందులోని, సబ్-సెక్షన్ (1) ప్రకారం, ఏదైనా బాధిత మహిళ పని ప్రాంతంలో లైంగిక వేధింపుల గురించి లిఖితపూర్వకంగా ICCకి లేదా ICCని ఏర్పాటు చేయవ్వోతే, సంఘటన జరిగిన తేదీ నుండి మూడు నెలల వ్యవధిలో మరియు వరుస సంఘటనలు జరిగినట్లయితే, చివరి సంఘటన జరిగిన తేదీ నుంచి మూడు నెలల వ్యవధిలో ICCకి లేదా స్థానిక కమిటీకి లిఖితపూర్వకంగా ఫిర్యాదు చేయవచ్చు.

23.7 సెక్షన్ 11 సంబంధితముగా ఉంది. ఇది లైంగిక వేధింపుల ఫిర్యాదులపై విచారణను నిర్వహిస్తుంది. సబ్-సెక్షన్ (1) ప్రకారం, ప్రతివాదికి వర్తించే సర్వీస్ రూల్స్ నిబంధనలకు అనుగుణంగా ఫిర్యాదులపై విచారణ జరిపే అధికారం ICCకి ఉంది. సబ్-

సౌకర్షన్ (3) పరకారం, ఏదైనా వ్యక్తినో పాలిచో హాజరును అమలు చేయడానికి మరియు పరమాణ సవకారంపై అతన్ సో పరకర్షించడానికి సంబంధించి దావాను వచారించటపమడు, సవల పరసోజర్ కోడ్, 1908 పరకారం, డాక్యుమెంట్ల ఆవోషకరణ మరియు ఉత్పత్త అవసరం; మరియు సోఫారసు చేయబడే ఏదైనా ఇతర వషయం ఏమైనా సవల కోర్టులో ఉన్ అధికారాలను ICC కలిగి ఉంటుంది. సబ్-సౌకర్షన్ (1) కింద చేపట్టిన వచారణను తొంభై రోజుల్లో పూర్త చేయాలని సబ్-సౌకర్షన్ (4) చాబుతోంది.

23.8 ఇక్కడ క్షణం ఆగి, సౌకర్షన్ 11లోని సబ్-సౌకర్షన్ (1)ను క్షణంగా చదవనపమడు, లైంగిక వేధింపుల ఫోరయాదుపై వచారణ జరిపటపమడు, ICC వరతించే సర్వీస్ రూల్స్ యొక్క నబంధనలను పాటించాలని ఉంటుందని మేము కనుగొననాము.

23.9 వచారణ పూర్తయిన తరువాత, ICC సౌకర్షన్ 13 కింద తన నవదీకను కరమశిక్షణ అధారితీకి సమర్పిస్తుంది, ఆ నవదీకను సంబంధిత పక్షాలకు అందుబాటులో ఉంచాలి. పరతవదీకి వ్యతిరేకంగా ఆరోపణలు రుజువయాయని ICC సోధారణకు వనత, అపమడు సౌకర్షన్ 13 యొక్క సబ్-సౌకర్షన్ 24 (3) అమలులోకి వస్తుంది, దీని పరకారం, వరతించే సర్వీస్ రూల్స్ యొక్క నబంధనలకు అనుగుణంగా లైంగిక వేధింపులను దుష్పరవరతనగా పరిగణించాలని ICC కరమశిక్షణ అధారితీకి సోఫారసు చేస్తుంది మరియు పరతవదీ జీతం నుండి బాధిత మహిళకు లేదా ఆమె చట్టపరమైన వారసులకు చాలలించాలని సముచితమైన మోతానో కూడా మనహాయించాలని సోఫారసు చేస్తుంది. సబ్-సౌకర్షన్ (4) పరకారం, వచారణ నవదీక అందని అరవై రోజుల్లోగా కరమశిక్షణ అధారితీ సోఫారసుపై చరయలు తీసుకోవాలి.

23.10 చట్టం, 2013 లోని సౌకర్షన్ 18 పరకారం అపవల దాఖలు చేయవచ్చు. సౌకర్షన్ 18లోని సబ్-సౌకర్షన్ (1) పరకారం, ఏ వ్యక్తీ చేసిన సోఫారసుల వల్ల లేదా అటువంటి సోఫారసులను అమలు చేయకపోవడం వల్ల బాధపడేవారు, వరతించే సర్వీస్

రూల్స్ లోనో నోబంధనలకు అనుగుణంగా అప్పీల్యాట్ అథారిటీకి అప్పీల్ చేయడానికి ప్రాధాన్యత ఇవ్వవచ్చు.

23.11 సెక్షన్ 29 నోబంధనలను రూపొందించే అధికారాన్ని సంబంధిత ప్రభుత్వానికి ఇస్తోంది.

24. 2013 చట్టంలోనో సెక్షన్ 29 అందించిన అధికారాలను ఉపయోగించి, కేంద్ర ప్రభుత్వం పని ప్రదేశాలలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల (నోవారణ, నోషాధం మరియు పరీషకార) నోబంధనలు, 2013 ను (క్లుప్తంగా, ఇకపై '2013 నోబంధనలు') రూపొందించింది.

24.1 రూల్స్, 2013 లోనో రూల్ 11 ప్రకారం అప్పీల్ దాఖలు చేయవచ్చు.

25. GAIL పని ప్రదేశములలో 'మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల' కేసుల కోసం అమలు మార్గదర్శకాలను 04.05.2016న రూపొందించింది (ఇకపై క్లుప్తంగా 'మార్గదర్శకాలు'). 2013 చట్టంతో పాటు 2013 నోబంధనల ప్రకారం లైంగిక వేధింపుల ఫిర్యాదులపై వీచారణ జరిపేందుకు ICC అనుసరించాల్సిన విధానాన్ని మార్గదర్శకాలలో పొందుపరిచారు.

25.1 అందులోనో 3వ పేరలో ICC ద్వంద్వ హత్య గురించి ప్రస్తావించారు. ఫిర్యాదుదారుడు చేసిన ఆరోపణలపై దర్యాప్తు చేయడంలో ICC ద్వంద్వ హత్యను కలిగి ఉంటుందనీ, తరువాత ప్రతివాది కి వ్యతిరేకంగా మోపిన అభియోగాలపై వీచారణ అథారిటీగా ఉంటుందనీ పేర్కొంది.

25.2 పేరా 6.2 లో చూపిన ప్రకారం ICC వీచారణ ప్రారంభించిన తర్వాత, దోషి లిఖితపూర్వక మాంగ్మూలం (రీటర్న్ స్టేట్మెంట్) అందిన తర్వాత, అటువంటి మాంగ్మూలము రాకపోతే, ICC 2013 చట్టంలోనో సెక్షన్ 11 ప్రకారం, నోబంధనలోనో రూల్ 30 కింద నోరదేశించిన నోబంధనల ప్రకారం వీచారణ జరపాలి.

25.3 క్షరమశోకషణ అధారితీ నీయమించిన వీచారణ అధారితీగా ICC పరీగణించబడుతుందనీ పేరా 6.4 లో మరొసారీ సప్షటం చేసీందీ. ఈ ఆరొపణలపై వీచారణ జరపాలనీ ICCనీ ఆదేశీసత్తూనీ, క్షరమశోకషణ అధారితీ ఈ కేసును ICC ముందుంచేందుకు ప్రజాంటింగ్ ఆఫీసర్ ను కూడా నీయమీసత్తుందీ.

25.4 8వ పేరా వీచారణ నీవేదీకత్తో వ్యవహారీసత్తుందీ.

25.5 9వ పేరాలలో ICC మనర్ వీచారణకు అవకాశం ఉందీ. పేరాగ్ రూఫ్ 9.1 ప్రకారం క్షరమశోకషణ అధారితీ లీఖితమూర్వకంగా నమోదు చేయాలసీన కారణాల కోసం ఈ కేసును తాజా లేదా తదుపరీ వీచారణ కోసం ICCకి పంపవచ్చు. అయితే, ICC నీవేదీక అందీన తరువత, దానీ కాపసీనీ దోషీకీ ఒక నీర్దోషీట కాలవ్యవధీలలోగా తన వీనతీపత్ రూన్ వీ అందుబాటులో ఉంచాలనీ పేరాగ్ రూఫ్ 9.2 సప్షటం చేసత్తుందీ మరీయు పేరా 9.3 ప్రకారం, అటువంటీ వీనతీపత్ రం అందుకున్ వ తరువత మరీయు వ్యక్తీగత వీచారణకు అనుమతీంచీన తరువత, క్షరమశోకషణ అధారితీ, ఏదైనా ఆరొపణలపై ICC కనుగూన్ వ వీషయాలతో వీభేదీసత్తే, అటువంటీ అసమ్మతీకీ దానీ కారణాలను నమోదు చేయాలీ మరీయు రీకార్డులలో ఉన్ వ సూక్ష్మయాలూ ఈ ప్రయోజనం కోసం తగీనంతగా ఉంటే, అటువంటీ ఆరొపణలపై దానీ సప్వంత ఫలీతాలను నమోదు చేయాలీ. పేరా 9.4 ప్రకారం, క్షరమశోకషణ అధారితీ, అన్ వీ లేదా ఏదైనా అభీయోగం యొక్క నీబంధనలపై దానీ ఫలీతాలను పరీగణనలకో తీసుకూనీ, రూల్ 28 లో ప్రకూన్ వ శీక్షలలో దేసీనైనా దోషీపై వీధీంచాలనీ భావీసత్తే, అటువంటీ శీక్షను వీధీసత్తూ ఉత్తర్వలు జారీ చేసత్తుందీ. ICC సీఫూర్సు/వీచారణ నీవేదీక అందీన అరవై రోజులలోగా క్షరమశోకషణ అధారితీ ఇలాంటీ ఉత్తర్వలు జారీ చేసత్తుందీ.

26. అదీ మనల్ వీ రూల్స్ లోకీ తీసుకువసత్తుందీ, ముఖ్యంగా దానీలోనీ రూల్ 30కీ, ప్రతీవదీ కోసం సీనీయర్ కౌన్సలర్ చాలా ఆధార పడడారు మరీయు సీంగీల్ జడ్జీ ఆమోదీంచారు.

కొరమశిక్షణా అధికారానికి అవసరమైన విధంగా ఉత్తరములు జారీ చేయబడాలి. ఒకవేళ విచారణ అధికారి కనుగొన్న విషయాలతో అదే ఏకీకరణచట్టాలయితే, అటువంటి అసమ్మతానికి గల కారణాలను అదే నమోదు చేయాలి మరియు ఆ తరువాత కొరమశిక్షణా అధికారి రూల్ 28లో ప్రోక్యూటర్ ను ఏవైనా శిక్షలను విధించవచ్చు. మాస్టరానికొ, ఎటువంటి దండన అవసరం లేదని కొరమశిక్షణా అధికారి భావిస్తే, అదే సంబంధిత ఉద్యోగాని నిర్దేశాన్ని ప్రకటిస్తూ ఉత్తరములు జారీ చేయవచ్చు.

27. 2013 చట్టంలోని సెక్షన్లు 11 మరియు 13లో పాటు 04.05.2016నాటి మార్గదర్శకాల ద్వారా వివరించబడిన నిబంధనలలోని విధంగా, అలాగే రూల్ 30 యొక్క ఉమ్మడి పఠనం నుండి, మరీ ముఖ్యంగా ప్రోసెక్యూటర్లు 3 మరియు 6.4లో, కలిపి చదివితే, ICC నిర్వహించే విచారణను ప్రాథమిక లేదా నిజనిర్ధారణ విచారణగా పరిగణించలేమని మేము అభిప్రాయపడుతున్నాము. మాస్టరానికొ, 2013, చట్టం అమల్లోకి రాకముందే, ఈ నిర్ణయం తీసుకున్నప్పటికీ మేధా కౌత్వాలలో (సుప్ర)లో సుప్రీంకోర్టు ఈ వైఖరిని స్పష్టం చేసింది.

27.1 శాఖాపరమైన విచారణలో అపరాధులకు అన్య విధానపరమైన రక్షణలు ఉండేలా చూడడం నిబంధనలలోని రూల్ 30లో నిర్దేశించబడిన విధానం.

27.2 2013, చట్టంలోని సెక్షన్లు 11 ప్రకారం ICC విచారణ వర్తించే సర్వీస్ రూల్స్ నిబంధనలకు అనుగుణంగానే ఉంటుందని కూడా స్పష్టం చేసింది. 2013, చట్టంలోని సెక్షన్లు 11 కింద ICC విచారణ జరిపి, అందులోని సెక్షన్లు 13 కింద నివేదిక సమర్పించినప్పటికీ, నిబంధనలలోని రూల్ 30 కింద నిర్దేశించిన ప్రకారాన్ని పాటించడం తప్పవనిపి. కాబట్టి, 2013, చట్టంలోని సెక్షన్లు 11 కింద విచారణ జరిపేటప్పుడు ICC అనుసరించాల్సిన విధానాన్ని నిబంధనలలోని రూల్ 30 కింద నిర్దేశించిన విధానాన్ని కలిపి చదవాలి. 2013, చట్టంలోని సెక్షన్లు 11 మరియు 13

కొంద ప్రతిపాదించిన ప్రకారముకు, రూల్ 30 కొంద నోరడేశించిన ప్రకారముకు మధ్య ఎలాంటి వైరుధ్యం లేదు.

28 వాస్తవంగానీ, ICC నుండి వాచారణ నోవడొక అందొన తరువాత, క్రమశిక్షణ అధారొటి నొబంధనల యొక్క రూల్ 31 కొంద నోరడేశించిన ప్రకారమును అనుసరించందనొ మొము కనుగొననొము, ఇదొ రూల్ 30 కొంద తయొరు చేసొన చర్యలకు సంబంధించొన వాచారణ నొవడొక.

29. ఇప్పటికొ వైన గమనొచొనట్లుగొ, వాచారణ నొవడొక కాపొనొ ప్రతిపాదొకొ అందొంచొరు. అతను చేసొన వాచారణ నొవడొకవైన తన వొనతొపత్రొనొ సమర్పొంచొలనొ ఆయనను పొలిచొరు. ఆయనకు వ్యక్తొగతంగొ వాచారణకు అవకాశం కూడొ ఇచ్చొచొరు. ఆ తర్వాత, ICC నొవడొకను మొత్తొమొ కాకుండొ రొకొర్డులొ ఉన్ అంశాలను పరిగణనలొకొ తొసుకునొ క్రమశిక్షణ అధారొటి వొవరణొత్మక ఉత్తర్వులు జొరొ చేసొందొ, ఫొర్యొదుదొరు నొం.1 చేసొన ఆరొపణలు రుజువయ్యొనొ, అయితొ, ఫొర్యొదుదొరులు నొం.2 మరొయు 3 చేసొన ఆరొపణలు మొత్తొగొ రుజుమ కాలొదనొ, నొరధొరణకు రావాలనొ ప్రతిపాదొ చేసొన వొజొఇప్పొనొ పరిగణనలొకొ తొసుకుందొ.

30. అటువంటొ పరిస్థొతులొ, ICC నొరవహొంచొ వాచారణతొ పొటు, నొబంధనలొనొ 30వ నొబంధన ప్రకారం తదుపరి చర్యలను క్రమశిక్షణ అధారొటి నొరవహొంచొలనొ అవసరం ఉందనొ అభొప్రొయొనొ సొంగొలొ జడొజొ పొరపొటు పడడొరనొ మొము భొవొస్థొనొము.

31. డొక్టర్ వొజయకుమారన్ C.P.V (సుప్రొ)లొ పొటిషనరును తొలగొంచడం రద్దు చేయడం సులభతరమైనదొనొ లొక ముందస్థొగొ జొగొందొ అనడొ సుప్రొకొర్టు ముందున్ ప్రధొన ప్రశ్న. ఆ కొసులొ అప్పొలుదొరు యొనొవర్శొట్లొ ప్రొబొషన్ లొ ఉన్నొరు. అప్పొలుదొరుకు వ్యతొరొకంగొ లొగొక వొధొంపుల ఆరొపణలు రావడంతొ ICC వాచారణ జొరొపొందొ. ICC నొవడొక అందొన వొంటనొ యొనొవర్శొట్ ఎగొజొక్యొట్వొ కొన్సొలొ అప్పొలుదొరు యొక్క సర్వొసును రద్దు చేయొలనొ నొరణయొంచొ తదనుగుణంగొ తొలగొంపు

వేర్వేరు వాచారణలను ఒక ఏకీకృత పోరక్రమంగా తారుమారు చేసినట్లు తలుస్తోంది. పని పోరదేశాలలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల చట్టం, 2013 (ఇకపై "2013 చట్టం") మరియు దాని క్రింద రూపొందించిన నబంధనల ద్వారా పనిపోరాంతంలో లైంగిక వేధింపుల ఫోరయాలను పోషకరంచడానికి చట్టపరమైన యంత్రాంగాన్ని చక్కగా వేరొంచారు. 2013, చట్టం, పని పోరదేశాలలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల (నాచారణ, నాషేధం మరియు పోషకార) నబంధనలు, 2013 (సంక్షిప్తంగా "2013 నబంధనలు") కింద సూచించిన పోరక్రమ నుండి ఫోరయాల లాదా వాచారణ వాషయాలలో ఎటువంటి నాషకరమణ ఉండదు. అటువంటి పోరక్రమ యాకక పవతరత వాదాసోపదంగా నాచింది. 2013, చట్టం పోరకారం వాచారణ అనాదీ నానాోధారణ సోవభావం కలగిన పోరతయక వాచారణ. 2013, చట్టం పోరకారం నానాోధారణ వాచారణ జరిపిన తరవాత, సంబంధిత శాఖపరమైన నబంధనలు [పోరసోతుత క్షుల CCS (CCA) రూలస్] పోరకారం శాఖపరమైన వాచారణ క్షం ఈ వాషయం డోహారట్ మంట్ ముందుకు వాళుతుంది మరియు తదనుగుణంగా, ఆ చరయను అనుసరిస్తుంది. శాఖపరమైన వాచారణ అనాదీ అంతరగత యంత్రాంగం యాకక సోవభావంలో ఉంటుంది, దీనిలో హాలగానానాో పరిమితం చేసోతారు మరియు హాకకుల యాకక ఆందోళనలు కరినంమైనవో మరియు ఖచోతమైనవో. పోరక్రమ యాకక గోపయతను పరిగణనలోకి తీసుకొని, అటువంటి వాచారణ పరిధి ఖచోతంగా తపోమ చేసిన ఉదయోగో (అపరాదీ) మరియు సంబంధిత వాభాగానికి మధయ పరిమితం చేయబడుతుంది. రండు వాచారణలను ఒకదానితో ఒకటి కలపలేము మరియు రండ్రింట్రికి ఒక వాధమైన వాధానపరమైన పోరమాణాలను సూచించలేము. పోరభుతోవోదయోగుల పోరవరతనకు సంబంధించి శాఖాపరమైన వాచారణలు, పోరాసోక్యూషన్, జరిమానాలు, పోరాసోడ్రింగోస్, వాచారణ నావోదీక, అపోషోళలు మోదలైన వాషయాలలో, CCS (CCA) నబంధనలు ఏదైనా శాఖాపరమైన చరయకు సోవోయ-నాంతోరిత నామ-వళగా పనిచేసోతాయో మరియు అనుమతించిన కారణాలతో ఈ నయాయసోధానంలో ఇపోషోకే ఉన్ నామ-నానో సవాలు చేయకపోతే, ఈ కారటు మరింత పోడిగించడం అనవసరమని మేము భావోస్తునాము.

32.1. 2013 చట్టం పోరకారం వాచారణ అనాదీ నానాోధారణ సోవభావం కలగిన పోరతయక వాచారణ అనా సుపోరింకోరటు ద్వోసభయ ధరమాసనం అభోపోరాయపడినట్లు తలుస్తోంది. 2013, చట్టం పోరకారం నానాోధారణ వాచారణ జరిగిన తరవాత సంబంధిత సరవోస్ రూలస్ పోరకారం శాఖాపరమైన వాచారణ క్షం కోరమశోక్షణ అధారోట్రికి వాళుతుంది. ICC వాచారణ, సరవోస్ రూలస్ కింద వాచారణ

అనలే రౌండు వౌచౌరణలను కలపకూడదు. అయితే, నౌషా ప్ఫరౌయా భాటౌయా (సుప్ఫరౌ)లౌనౌ వాస్ఫతవౌక మాతృక 2013, చటౌటానౌకౌ ముండు కౌలానౌకౌ సంబంధౌంచౌనదనౌ, ఇదౌ మౌరౌతౌగౌ వౌశౌఖి (సుప్ఫరౌ)లౌ జౌరౌ చౌసౌన మౌరౌగదరౌశకౌలకు లౌబడౌ ఉంట్టుందనౌ ధరౌమాసనం స్ఫపష్ఫటం చౌసౌందౌ.

33. మేము క్ఫలౌష్ఫటమ్నైన ఎంపౌకను ఎదురౌకౌంట్టున్నాము. ఒకవ్నెపు మేధా కౌతౌవాలౌ లేలౌ (సుప్ఫరౌ)లౌ సుప్ఫరౌంకౌరౌటు ఇచౌచౌన తౌరౌమ మనకు ఉందౌ, అందులౌ సుప్ఫరౌంకౌరౌటు ICC నౌవదౌకను సంబంధౌత సరౌవసౌ రౌలౌస్ఫ ప్ఫరకౌరం క్ఫరమశౌక్షణ చరౌయలౌ వౌచౌరణ నౌవదౌకగౌ పరౌగణౌంచాలనౌ గటౌటౌగౌ చౌప్ఫపౌందౌ. తప్ఫమ చౌసౌన ఉదౌయౌగౌష్ఫ క్ఫరమశౌక్షణా వౌచౌరణలౌ ICC యౌక్ఫక నౌవదౌక/ఫలౌతౌలు మౌదలౌన వాటౌనౌ క్ఫరమశౌక్షణ అధౌరౌటౌ పరౌగణనలౌకౌ తౌసుకుంట్టుందనౌ మరౌయు అటువంట్ నౌవదౌకష్ఫ తదనుగుణంగౌ చరౌయలు తౌసుకుంట్టుందనౌ సుప్ఫరౌంకౌరౌటు స్ఫపష్ఫటం చౌసౌందౌ. మేధా కౌతౌవాలౌ లేలౌ (సుప్ఫరౌ)లౌ తౌరౌమను ముగౌగురు గౌరవ న్నయౌయమౌరౌతుల ధరౌమాసనం ఇచౌచౌన వౌషయౌన్నౌ మనం గమనౌంచవచౌచు. GAIL నౌరౌదౌశౌంచౌన మౌరౌగదరౌశకౌల నౌపధౌయంలౌ 2013, చటౌటంలౌనౌ సౌక్ష్షణలు 11 మరౌయు 13 మరౌయు రౌలౌస్ఫ లౌనౌ రౌలౌ 30 యౌక్ఫక పరస్ఫర చరౌయను, మేము ఈ తౌరౌమ సమయంలౌ మరౌంత వౌశౌలౌష్ఫంచాము. మేధా కౌతౌవాలౌ లేలౌ (సుప్ఫరౌ)లౌ సుప్ఫరౌం కౌరౌటు ఇచౌచౌ తౌరౌమ నేరుగౌ ఈ అంశంష్ఫనౌ ఆధౌరపడౌ ఉంట్టుందనౌ, ఈ రంగౌన్నౌ శౌసౌస్ఫతుందనౌ మౌ అభౌప్ఫరౌయం. నౌషా ప్ఫరౌయా భాటౌయా (సుప్ఫరౌ) కౌసులౌ ఇదౌదరు గౌరవనౌయ న్నయౌయమౌరౌతుల ధరౌమాసనం ఇచౌచౌన తౌరౌమను మనం ప్ఫరస్ఫతౌవౌంచవచౌచు. వౌస్ఫతృత ధరౌమాసనం నౌరౌణయం కౌబటౌటౌ, మేధా కౌతౌవాలౌ లేలౌ (సుప్ఫరౌ)లౌ నౌరౌదౌశౌంచౌన నౌష్ఫపతౌతౌ ఈ కౌరౌటుకు కటౌటుబడౌ ఉంట్టుందౌ.

34. అలాంటప్ఫమడు, నౌబంధనలౌలౌనౌ రౌలౌ 30 ప్ఫరకౌరం నౌరౌదౌశౌంచౌన ప్ఫరకౌరౌయను పాటౌంచలౌదనౌ కౌరణంతౌ పౌటౌషనరౌలు ప్ఫరతౌవౌదౌకౌ వౌధౌంచౌన దండన వౌషయంలౌ సౌంగౌలౌ జడౌజౌ

జోక్యోన్యో కౌనసాగోంచలమనో, మేము అభిప్రాయపడుతున్నాము. తదనుగుణంగా దాన్యో పక్షకన పాటోటారు.

35. ఇదో మనలోనో గోరొటోయుటో వాదములొకొ తోసుకువనోతుందో.

36. 17.05.2017 నాటో ఉత్తోతరమ దోవారా, పోరతోవాదో చేసోన ల్పొంగోక వోధోంపుల యోకోక తోవోరమైన దుష్పోరవరతోతన రుజువ్పొందనో, ఇదో న్నొత్తోక ఉల్లంఘనతో కూడోన నోరంగో రుజువ్పొందనో కారణంతో పోరతోవాదోకో చొల్లొంచొల్లొసోన మోతతోతం గోరొటోయుటో మోతతోతాన్యో జవోతు చేయొలనో ఎగోజోకోయూటోవో డ్పొరొకోటరో (HR) ఆదోశోంచొనలోలు, మేము ఇవోపటికో గమనోంచొము. కొబటోటో, పోరతోవాదో కోసు 1972, చటోటంలొనో సొకోషన్ 4(6)(b)(ii) పరోధోలొకో వనోతుందో. దోనో పోరకారం, పోరతోవాదోకో చొల్లొంచొల్లొసోన మోతతోతం గోరొటోయుటోనో జవోతు చేయొలనో ఆదోశోంచొందో.

37. గోరొటోయుటో చొల్లొంపు 1972, చటోటం పరోధోలొకో వనోతుందో. కరోమాగారాలు, గనులు, చమురు కోషోతోరాలు, తోటలు, ఓడరేవులు, ర్పొల్లొవో కంపొనోలు, దుకొణాలు లోదొ ఇతర సంసోధలలొ నోమగోనమ్మైన ఉదోయొగులకు మరొయు దొనోకో సంబంధోంచొన లోదొ యొద్పొచోకో వోషయొలలొ నోమగోనమ్మైన ఉదోయొగులకు గోరొటోయుటో చొల్లొంచడొనోకో ఒక పథకొనో అందొంచడొనోకో ఇదో ఒక చటోటం. అయోతో, పైన పోరోకొనోన చటోటంలొ 'గోరొటోయుటో' అనో పదం నోరోవచొంచబడలొదనో మనం గమనోంచవోచు. కొనో, గోరొటోయుటో చొల్లొంపు సొకోషన్ 4లొ ఉందో. సొకోషన్ 4లొనో సబో-సొకోషన్ (1) ఇలా ఉందో:

4. గోరొటోయుటోచొల్లొంపు - (1) ఒక ఉదోయొగో ఐదు సంవతోసరాలకు తగోగకుండా నోరంతర సోవ చేసోన తరువొత అతనో ఉదోయొగం నుండో తొలగొంచబడొనవోషుడు గోరొటోయుటో చొల్లొంచబడుతుందో,-

- (a) తన పదవోవోరమణవ్పొ, లోదొ
- (b) అతనో పదవోవోరమణ లోదొ రొజోనొమ్మొవ్పొ, లోదొ
- (c) పోరమొదం లోదొ వోయొధో కారణంగా అతనో మరణం లోదొ వ్పొకలొయొవ్పొ.

ఏదైనా ఉద్యోగో మరణం లోదా అంగవైకల్యం కారణంగా ఉద్యోగం నుండి తొలగించబడినవోమడు ఐదు సంవత్సరాల నోరంతర సేవను మూర్రోత్ చేయాలోసన అవసరం లోదు:

ఉద్యోగో మరణోసోత్, అతనోకో చలోలొంచాలోసన గోరొటోయుటోసో అతనో నొమోసోకో లోదొ, నొమోసోషోనో చేయనటోలయోతో, అతనో వొరసులకు చలోలొంచాలో, మరొయు అటువంటో నొమోసోలు లోదొ వొరసులు ఏవర్తైనొ మ్నోనోరో అయోతో, అటువంటో మ్నోనోరో యోకోకో వొటొను నోయంతోరణ అథోరొటోకో జమ చేయాలో మరొయు వొరు అటువంటో మ్నోనోరో యోకోకో వోరయోజనం కోసం, మ్నోనోరో నుంచో మోజోరో వచోచోంత వరకు సూచించోన వోధంగా, అటువంటోదైన బోయొంకు లోదొ ఇతర ఆరోధోక సంసోధలొపొటోటుబడోవొటోటాలో.

వోవరణ:- ఈ వోభొగం యోకోకో వోరయోజనాల కోసం, వ్నోకల్యం అంటో వోరమొదం లోదొ వోయొధో ఫలొతంగా అటువంటో వ్నోకల్యోనోకో ముందు అతను చేయగలగోన పనోకోసం ఒక ఉద్యోగోసో అసమరోధత కలగోసోతుందో.

37.1 ప్నోవొటో నుండి, ఒక ఉద్యోగో ఐదు సంవత్సరాలకు తగోగకుండా నోరంతర సేవ చేసోన తరువొత అతనో ఉద్యోగం నుండి తొలగించబడినవోమడు గోరొటోయుటో చలోలొంచబడుతుందనో సోపషోటమమతుందో - a) అతనో పదవో వోరమణ సమయంలొ; లోదొ b) అతనో పదవో వోరమణ లోదొ రొజోనొమొ; లోదొ c) పోరమొదం లోదొ వోయొధో కారణంగా అతనో మరణం లోదొ అంగవైకల్యం.

38. సొకోషనో 4లొనో సబో-సొకోషనో (6) పోరకొరం, సబో సొకోషనో (1)లొ ఏమైనొ ఉనోనవోపటోకో, క్కొందో పరోసోధోతులొలొ ఉద్యోగో యోకోకో గోరొటోయుటో జవోతు చేయబడుతుందో.

- (6) ఉపవోభొగం (1)లొ ఏదైనొ ఉనోనవోపటోకో.-
 - (a) యజమొనోకో చొందొన ఆసోతోకో ఏదైనొ నషోటం లోదొ నషోటం కలొగొంచో ఉదోదోశమొరవక తవోపొదం లోదొ నోరోలకోష్యం కారణంగా సరోవోసును తొలగొంచొన ఉద్యోగో యోకోకో గోరొటోయుటో, అలొ జరోగొన నషోటం లోదొ నషోటం మోరకు జవోతు చేయబడుతుందో;

(b) ఒక ఉద్యోగికి చౌల్యాలింఛాల్యాలైన గోరూట్యుట్యీ మార్యత్యగా లయదా పాక్యష్యకంగా జప్యతు చయబడవచ్యచు-

- (i) ఒకవయ్య అటువంట్య ఉద్యోగ్య య్యక్క సర్యవ్యసు అత్యనొ గొడవలు లయదా క్యరమరహ్యత ప్యరవర్యతన లయదా అత్యనొ వ్యనైపు నుంచ్య మరయ్యదనైనా చర్యయ హ్యంస కారణంగా త్యలగ్యంఛబడ్యనట్యలయ్యత్య, లయదా
- (ii) ఒకవయ్య అటువంట్య ఉద్యోగ్య న్యత్యక ఉల్యలంఘనత్యో కూడ్యన నయ్యరంగా పర్యగణ్యంఛయ్య ఏద్యనైనా చర్యయకు సర్యవ్యసు నుండ్య త్యలగ్యంఛనట్యలయ్యత్య, అటువంట్య నయ్యరం అత్యను తన ఉద్యోగ్య సమయంల్యో చయ్యనట్యలయ్యత్య.

38.1 సొక్కషన్ 4ల్యనొ సబ్య-సొక్కషన్ (6)(బ్య)(ii) ప్యరస్యతుత అంశానొక్కొ సంబంధ్యంఛనద్య. ఒక ఉద్యోగ్య తన ఉద్యోగ్య సమయంల్యో అటువంట్య నయ్యరం చయ్యనట్యలయ్యత్య, ఆ ఉద్యోగ్య య్యక్క సర్యవ్యసు ఆ నయ్యరొనొక్కొ సంబంధ్యంఛన ఏద్యనైనా చర్యయ క్యంసం రద్యదు చయ్యబడ్యనట్యలయ్యత్య, అత్యనొక్కొ చౌల్యాలింఛవలస్యన గోరూట్యుట్యీ మార్యత్యగా లయదా పాక్యష్యకంగా జప్యతు చయ్యబడుతుందనొ ఇద్య ప్యర్యకొంద్య.

39. బక్కష్యష్య స్యంగ్య వర్యసొస్య ఎం.ఎస్.దర్యశన్ ఇంజన్యర్యంగ్య వర్యక్కస్ [AIR 1994 SC 251] క్యసుల్యో 1972 చట్యటంల్యనొ సొక్కషన్ 4(1) రొజ్యయంగా చౌల్యలుబాటును సుప్యర్యంక్యర్యటు సమర్యథ్యంఛంద్య. కార్యమ్యక న్యయొయశొస్యత్యరంల్యో, గోరూట్యుట్యీ భొవన సవత్యసరొలుగా రొపొంతరం చంద్యందనొ సుప్యర్యంక్యర్యటు ప్యర్యకొంద్య. ఒకవ్యమడు ఉద్యోగ్యక్కొ య్యజమొనొ ఇచ్చయ్య ఉచ్చత చౌల్యాలింఛం లయదా బహుమత్యగా పర్యగణ్యంఛబడయ్యదొ ఇప్పమడు ఉద్యోగ్య య్యక్క హక్కకుగా స్యపష్యట్యకర్యంఛబడ్యంద్య. వొస్యతవొనొక్కొ, గోరూట్యుట్యీ అనయ్యదొ ఉద్యోగ్య య్యక్క ఆస్యత్య. 1972 చట్యటొననొ పర్యశ్యలొస్యత్య, ఇద్య ఉద్యోగ్యుల సయ్యనొ పర్యస్యథ్యతులను మొరుగుపర్యచయ్య సక్కషయ్యమ చర్యయ అనొ స్యపష్యట్యమమతుంద్య. 1972 చట్యటం ప్యరకొరం గోరూట్యుట్యీ చౌల్యాలింఛం అనయ్యదొ ఉద్యోగ్య కనయ్యస సర్యవ్యసు షరతుల్యల్యో ఒకట్యగా ఉండొల్య.

40. జస్వంత్ సింగ్ గోల్ వర్సస్ భారత్ కౌక్కింగ్ కౌల్ లిమిటెడ్ [(2007) 1 SCC 663] కేసులో సుప్రీంకోర్టు 1972 చట్టం గ్రాంటయిట్రీ చౌలీలింపనకు కౌల్జి నోట్ స్కీమ్ కు అవకాశం కల్పిస్తుందని ప్రకటించింది. గ్రాంటయిట్రీ కౌస్ ఒక పథకం యొక్క ముఖ్యమైన నోబంధనలను కవర్ చేసే వీరణాత్మక నోబంధనలను కలిగి ఉన్న మార్కెట్ కోడ్ ఇది. ఇది గ్రాంటయిట్రీ చౌలీలింపన హక్కును సృష్టించడమే కాకుండా, దాని పరిమాణానికి సంబంధించిన సూత్రాలను, ఒక ఉద్యోగికి గ్రాంటయిట్రీని నిరాకరించే పరిస్థితులను కూడా నిర్దేశిస్తుంది.

41. సీ.జి.అజయ్ బాబు (సుప్రీం)లో, సుప్రీంకోర్టు 1972 చట్టంలోని సెక్షన్ 4 లోని సబ్ సెక్షన్ (6) లోని నోబంధనలను ఈ క్రింది విధంగా పరిశీలించింది:

15. సబ్ సెక్షన్ (6)(a) కింద కూడా బయోంకుకు జరిగిన నష్టం లేదా నష్టం మరకు మార్కెట్ గ్రాంటయిట్రీని జప్తు చేయవచ్చు. ఒకవేళ ఉద్యోగిని తొలగించడం అనేది యజమానికి ఏదైనా నష్టం లేదా నష్టం కలిగించే లేదా యజమానికి చందీన ఆస్తిని నాశనం చేసే ఏదైనా చర్య లేదా ఉద్యోగిని తప్పింపక తప్పింపడం లేదా నోట్లకొనానికి కారణమైతే, జప్తు ద్వారా గ్రాంటయిట్రీ నుండి నష్టాన్ని వసూలు చేయవచ్చు. సబ్-సెక్షన్ (6) క్లాజ్ (b) ప్రకారం గ్రాంటయిట్రీని మార్కెట్లోకి అదే హక్కుకాగ జప్తు చేయడం రెండు సందర్భాలలో అనుమతించబడుతుంది: (i) ఒక ఉద్యోగిని తొలగించడం అనేది గొడవలు లేదా క్లిష్టమైన పరిస్థితులను లేదా అతని వైపు నుంచి మరేదైనా హింసాత్మక చర్య కారణంగా ఉన్నట్లయితే, (ii) నైతిక అస్థిరత కోసం కూడా నిరాకరించే ఏదైనా చర్య కోసం రద్దు చేయబడినట్లయితే మరియు ఆ నిరాకరి ఉద్యోగి తన ఉద్యోగ సమయంలో చేసినట్లయితే. ఈ విధంగా, చట్టంలోని సెక్షన్ 4లోని సబ్ సెక్షన్ (6)లోని క్లాజ్ (a) మరియు క్లాజ్ (b) వాస్తవ రంగాలలో మరియు వాస్తవ పరిస్థితులలో పనిచేస్తాయి. క్లాజ్ (a) కింద, ఉద్యోగి యొక్క దుష్ప్రవర్తన వల్ల కలిగిన నష్టం లేదా నష్టం మరకు జప్తు చేయబడుతుంది, అయితే క్లాజ్ (b) కింద, మార్కెట్లోకి భీననమైన పరిస్థితులలో మార్కెట్లోకి అదే హక్కుకాగ జప్తు అనుమతించబడుతుంది. క్లాజ్ (b) ఈ క్రింది కారణాల వల్ల తొలగించబడినట్లయితే పనిచేస్తుంది: (i) అల్లర్లు, లేదా (ii) అస్థిరతను తగ్గించే అనివార్యంగా లేదా (iii) ఉద్యోగి వైపు నుండి మరేదైనా హింసాత్మక చర్య, మరియు ఉపవిభాగం (6) (b) యొక్క క్లాజ్ (ii)

పరకారం, ఉద్యోగ సమయంలో చేసిన నైతిక దురుద్దేశంతో కూడిన ఏదైనా చర్య కారణంగా తొలగింపు జరిగినప్పటికీ.

41.1 1972 చట్టంలోని సెక్షన్ 4లోని సబ్ సెక్షన్ (6)(b)(ii)లో 'నరం' అనే పదాన్ని పరస్పరావేషితం, 1987 జనరల్ కలెక్షన్ చట్టంలోని సెక్షన్ 3(38)లో 'నరం' అనే నిర్వచనాన్ని పరస్పరావేషితం అమలులో ఉన్న ఏదైనా చట్టం శిక్షారహితమైన ఏదైనా చర్య లేదా తప్పిదాన్ని సూచించుతుందని సుప్రీంకోర్టు ప్రకటించింది. ఆ తర్వాత, సుప్రీంకోర్టు ఈ విధంగా తీర్పునిచ్చింది.

17. శాఖపరమైన విచారణలో అభ్యంతరాలు మోపడానికి దారితీసే పరస్పరావేషిత ఉద్యోగ పరవర్తన నైతిక లోపాన్ని కలిగి ఉందని పోలీసులు బ్యాంక్ తరఫు న్యాయవాది వాదించినప్పటికీ, ఈ వాదనను అభినందించలేమని మేము భయపడుతున్నాము. గ్రాంటింగ్ జప్తు చేయడానికి నైతిక క్రమశిక్షణతో కూడిన వ్యక్తి పరవర్తన అవసరం కాదు, కానీ పరవర్తన లేదా చర్య నైతిక క్రమశిక్షణతో కూడిన నరంగా పరిగణించాలి. నరం కావాలంటే చట్టపరకారం శిక్షారహితమైన చట్టం చేయాలి. అది మార్తాగా క్రమింపాలి లా పరిధిలో ఉంది. నరం జరిగిందో లేదో బ్యాంకు నిర్ణయించదు. అది కోర్టు నిర్ణయిస్తుంది. అప్పటివరకు బ్యాంక్ పరారంభించిన క్రమశిక్షణా చర్యలతో పాటు, తొలగింపుకు దారితీసే దుష్పరవర్తన నైతిక ఉల్లంఘనతో కూడిన నరం అని నిరూపించడానికి FIR నమోదు చేయడం ద్వారా లేదా క్రమింపాలి ఫిర్యాదు దాఖలు చేయడం ద్వారా బ్యాంక్ క్రమింపాలి చట్టాన్ని అమలు చేయలేరు. ఈ చట్టంలోని సబ్ సెక్షన్ (6)(b)(ii) పరకారం, ఒక ఉద్యోగిని నైతిక క్రమశిక్షణతో కూడిన నరంగా పరిగణించే ఏదైనా దుష్పరవర్తనకు హాల్ పడితే, తదనుగుణంగా సమర్థవంతమైన అధికార పరిధి గల న్యాయస్థానం ద్వారా దోషిగా నిర్ణయించబడినప్పటికీ మార్తా గ్రాంటింగ్ జప్తు చేయడానికి అనుమతించబడుతుంది.

41.2 పై నుండి, 1972 చట్టంలోని సెక్షన్ 4లోని సబ్ సెక్షన్ (6)(b)(ii) పరకారం, నైతిక విలువలతో కూడిన 'నరం'గా పరిగణించబడే ఏదైనా దుష్పరవర్తనకు ఉద్యోగిని తొలగింపు చేసే గ్రాంటింగ్ జప్తు చేయడానికి అనుమతి ఉంటుందని సుప్రీంకోర్టు స్పష్టంగా ప్రకటించింది, తదనుగుణంగా సమర్థ

అధికార పరోధి గల న్యాయస్థానం దోషిగా నోరధారించినదని మనం గమనించవచ్చు.

42. పోరస్ తుత కోసు యొక్క వాస్తవాలను పరిగణనలోకి తీసుకుంటే, నైతిక దుర్వనియోగంకోసం సంబంధించిన నోరనికో పోరతివాదాన్ని పోషనర్లు ఎటువంటి మొదటి సమాచారం లేదా ఫోరయాదు చేసినట్లు చూపించడానికో ఎటువంటి ఆధారాలు లేవని మేము కనుగొన్నాము; సమర్థ అధికార పరోధి గల కోర్టు పోరతివాదాన్ని శోకష వధించడం గురించి మౌలాడకూడదు.

43. అంతేకాక, ఒకే ఒక్క ఫోరయాదు మారతగా రుజువు చేయబడినందున, పోరతివాది గోరౌట్ యుటినో మారతగా కోల్పోవాలన్న నోరణయం మారతగా అసమానమైనది మరియు విజ్ఞాతలో దృష్టి పాటకపాడానికో పోరతిబింబిస్తుంది.

44. అందుకో, GAIL, ఎగ్జిక్యూటివ్ డైరెక్టర్ (HR) 17.05.2017న జారీ చేసిన ఉత్తర్వులను రద్దు చేస్తున్నాం.

45. అందువల్ల, పోరతివాదాన్ని వధించిన సర్వీస్ నుండి తొలగింపు యొక్క దండనను సమర్థిస్తూ, మేము 17.05.2017 నాటి ఉత్తర్వులను కోట్ చేస్తూ, పోరతివాదాన్ని చాలాలోచనాని గోరౌట్ యుటినో మారతానికో పోషనర్లు ఈ ఉత్తర్వు కు పాని అందుకున్న తేదీ నుండి రౌండు నాలల వ్యవధిలో వీడుదల చేయాలని ఆదేశిస్తున్నాము.

46. పైన సూచించిన మేరకు, రౌట్ అప్పీల్ హాకషికంగా అనుమతించబడుతుంది.

పాండింగ్ లో ఉన్న ఇతర దరఖాస్తులు, ఏవైనా ఉంటే, అవి ముగించవేయబడతాయి. అయితే, ఖర్చులకు సంబంధించి ఎలాంటి ఉత్తర్వులు ఉండవు.

ఉజ్జ్వల భూయన్, పరధాన న్యాయమూర్తీ

యన్.తుకారాంజీ, న్యాయమూర్తీ

28.02.2023

ulk