രണ്ടാം കാരണം– കാണിക്കൽ നോട്ടീസ് നല്കുന്നതിനു മുമ്പ് കുറ്റാരോപിതന് അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ട് നല്കേണ്ടതില്ല

സുപ്രീം കോടതി

C.A. No. 4394/2010 Dt. 8.2.2021

ബോലോറാം ബോർഡോലോയ്

x

ലാഖിമി ഗോളിയ ബേങ്ക്

ബേങ്കിന്റെ ഒരു ശാഖയിലെ മേനേജരായിരുന്നു ബോലോറാം. അപ്രകാരം ജോലി ചെയ്തുവരുമ്പോൾ അയാൾ കണക്കിൽ തിരിമറി നടത്തി ഭീമമായ തുക സ്വന്തമാക്കുകയും ബേങ്കിനെ വഞ്ചിക്കുകയും ബേങ്കിന് നഷ്ടം വരുത്തുകയും ചെയ്തു. ഇത് കണ്ടുപിടിക്കപ്പെട്ടപ്പോൾ അയാൾക്കെതിരെ അച്ചടക്ക നടപടികൾ സ്വീകരിക്കാൻ മേനേജ്മെന്റ് തീരുമാനിച്ചു. അഞ്ച് ഗുരുതര ആരോപണങ്ങളടങ്ങിയ കുറ്റപത്രം കുറ്റാരോപിതന് നല്കിയ മേനേജ്മെന്റ് ഗാർഹികാന്വേഷണം നടത്താൻ ഉദ്യോഗസ്ഥനെ നിയമിച്ചു. കുറ്റാരോപിതനെതിരെ ഉന്നയിക്കപ്പെട്ട അഞ്ച് ആരോപണങ്ങളും തെളിഞ്ഞിട്ടുണ്ടെന്ന് കാണിച്ച് അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ റിപ്പോർട്ട് മേനേജ്മെന്റിന് നല്കി. അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥന്റെ നിഗമനങ്ങളോട് പൂർണ്ണമായി യോജിക്കുന്നുവെന്നും നിർബ്ബന്ധിത വിരമിക്കൽ എന്ന ശിക്ഷയാണ് ഉദ്ദേശിക്കുന്നതെന്നും കാണിച്ച് അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടിന്റെ പകർപ്പ് സഹിതം മേനേജ്മെന്റ് കുറ്റാരോപിതന് രണ്ടാം കാരണം-കാണിക്കൽ നോട്ടീസ് നല്കി. മറുപടി തൃപ്തികരമല്ലാത്തതിനാൽ മേനേജ്മെന്റ് അയാൾക്ക് നിർബ്ബന്ധിത വിരമിക്കൽ എന്ന ശിക്ഷ നല്കി. എല്ലാവിധ വിരമിക്കൽ ആനുകൂല്യങ്ങളും നിഷേധിക്കുന്നുവെന്നും മേനേജ്മെന്റ് ഉത്തരവിൽ വ്യക്തമാക്കി. ഇതിനെതിരെ കുറ്റാരോപിതൻ ഗോഹട്ടി ഹൈക്കോടതിയിൽ റിട്ട് ഹർജി സമർപ്പിച്ചു. ജീവനക്കാരന് നിർബ്ബന്ധിത വിരമിക്കൽ ശിക്ഷ നല്കിയതിൽ തെറ്റില്ലെന്ന് വിലയിരുത്തിയ സിംഗിൾ ബഞ്ച് മേനേജ്മെന്റിന്റെ നടപടി ശരിവെച്ചെങ്കിലും വിരമിക്കൽ ആനുകൂല്യങ്ങൾ തടഞ്ഞത് നിയമവിരുദ്ധമാണെന്ന് പ്രഖ്യാപിക്കുകയും അവ വിട്ടുനല്കണമെന്ന് നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്തു. ഇതിൽ തൃപ്തനാകാത്ത ജീവനക്കാരൻ ഡിവിഷൻ ബഞ്ചിൽ അപ്പീൽ സമർപ്പിച്ചു. ജീവനക്കാരന്റെ വാദങ്ങളിൽ കഴമ്പില്ലെന്നു കണ്ട ഡിവിഷൻ ബഞ്ച് അപ്പീൽ തള്ളിക്കളഞ്ഞു. തുടർന്ന് ജീവനക്കാരൻ സുപ്രീം കോടതിയിൽ അപ്പീൽ സമർപ്പിച്ചു. ശിക്ഷാ നടപടിയിൽ തീരുമാനമെടുക്കുന്നതിന് മുമ്പ് അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടിന്റെ പകർപ്പ് തനിക്ക് നല്കിയില്ലെന്നും അത് സ്വാഭാവിക നീതിയുടെ ലംഘനമാണെന്നും അച്ചടക്ക നടപടി സ്വീകരിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ഉത്തരവിൽ കാരണം വ്യക്തമാക്കാതിരുന്നത് തെറ്റാണെന്നും ശിക്ഷ കഠിനമായിപ്പോയിയെന്നും മറ്റും ജീവനക്കാരൻ വാദിച്ചു. അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടിന്റെ പകർപ്പും രണ്ടാം കാരണം-കാണിക്കൽ നോട്ടീസും ഒരുമിച്ച് നല്കിയതിലും ഉദ്ദേശിക്കുന്ന ശിക്ഷ എന്താണെന്ന് നോട്ടീസിൽ വ്യക്തമാക്കിയതിലും തെറ്റില്ലെന്ന് സുപ്രീം കോടതി അസന്നിഗ്ദ്ധമായി പ്രഖ്യാപിച്ചു. ഗാർഹികാന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥന്റെ നിഗമനങ്ങളോട് മേനേജ്മെന്റ് പൂർണ്ണമായി യോജിക്കുമ്പോൾ ഉത്തരവിൽ കാരണം പ്രത്യേകമായി പരാമർശിക്കേണ്ടതില്ലെന്നും പൊതു പണം കൈകാര്യം ചെയ്ത ബേങ്ക് മേനേജർ കണക്കിൽ തിരിമറി നടത്തി വഞ്ചന കാണിച്ചത് ഗുരുതരമായ പെരുമാറ്റദൂഷ്യമായതിനാൽ ശിക്ഷ കഠിനമല്ലെന്നും വിലയിരുത്തിയ സുപ്രീം കോടതി ഹൈക്കോടതിയുടെ വിധികൾ ശരിവയ്ക്കുകയും ജീവനക്കാരന്റെ അപ്പീൽ തള്ളിക്കളയുകയും ചെയ്തു.