



**IN THE HIGH COURT OF JUDICATURE AT BOMBAY
BENCH AT AURANGABAD**

WRIT PETITION NO. 4796 OF 2024

Maharashtra State Road Transport
Corporation, Jalgaon Division,
Through its Divisional Controller.

.....PETITIONER
(Orig. Respondent)

VERSUS

Anil S/o. Pratap Nikam,
Age: 45 years, Occu: Service,
R/o Sane Nagar, Amalner,
Tq. Amalner, Dist. Jalgaon.

.....RESPONDENT
(Orig. Complainant)

Mr. M. D. Shinde, Advocate for the Petitioner
Mr. M. V. Bhamre, Advocate for Respondent

CORAM : AJIT B. KADETHANKAR, J.

DATED : 25TH MARCH, 2026

ORAL JUDGMENT :-

1. Rule. Rule made returnable forthwith.
2. Heard finally with consent of Mr. M. D. Shinde, learned Counsel for the petitioner and Mr. M. V. Bhamre, learned Counsel for the respondent.
3. Feeling aggrieved by the judgment and order dated 06.09.2022, passed by the Industrial Court Jalgaon in Revision Application (ULP) No.11 of 2022 whereby the Revision Application of the petitioner was dismissed, the

petitioner/M.S.R.T.C. is before this Court in the present petition.

4. The facts in the case are not disputed by any party. The respondent was serving as a driver with the petitioner/M.S.R.T.C. It so happened that an accident occurred on 31.07.2019 on Amalner to Indore Road while the respondent was driving the M.S.R.T.C. bus No.MH 20 BL 2404. Consequent to the accident, certain news were telecasted on television alleging that the bus driver was driving the bus in drunken condition. Relying upon the news flashed on television as also published in newspapers, the M.S.R.T.C. invoked the discipline and Appeal Rules particularly clause no. 6(1) of the Rules, and without conducting any departmental inquiry dismissed the respondent from the services.

5. The respondent challenged the dismissal vide complaint ULP No.32 of 2019 in the Court of learned Judge, Labour Court, Jalgaon. The Labour Court heard the parties and also considered to the provisions of Discipline and Appeal Rules of M.S.R.T.C. It was observed that the respondent was dismissed from the services merely on the basis of the news flashed on television as also publications in the newspaper. It was also observed that the M.S.R.T.C. has not even made an independent inquiry to confirm the truthfulness of the news flashed on the television and the newspapers publications. Observing that the dismissal of the respondent was against the principles of natural justice and also the concerned provisions of the Discipline and Appeal Rules of the M.S.R.T.C., the

Labour Court allowed the complaint and directed the M.S.R.T.C. to reinstate the respondent with 50% back wages.

6. The said order was taken up in challenge by the M.S.R.T.C. before the Industrial Court, Jalgaon vide Revision Application ULP No.11 of 2022. Worth to note the respondent also challenged the directions given by the Labour Court to the extent of restraining the back wages to the extent of 50%.

7. After hearing both the parties, the Industrial Court, Jalgaon dismissed both the Revision Applications. M.S.R.T.C. then challenged the orders passed by the Labour Court and Industrial Court in the present Writ Petition.

8. With the able assistance of the learned Counsel for the respective parties, I have gone through the case papers of the Writ Petition.

9. Mr. M. D. Shinde, learned Counsel for the M.S.R.T.C. has produced before me the Discipline and Appeal Rules of the M.S.R.T.C. Clause no.5 and 6 of the Rules deal about the action to be taken against an employee in respect of alleged misconduct. The said clauses read as follows:

५. गैरवर्तणूकीच्या कृत्यासंबंधी कार्यवाहीबाबत कार्यपद्धती:

(अ) गैरवर्तणूकीच्या कृत्याबद्दल आरोप ठेवण्यात आलेल्या एखाद्या कर्मचारयाला तो धारण करीत असलेल्या पदावर चालु ठेवणे, चौकशीस बाधक होण्याची किंवा महामंडळाच्या हितसंबंधास अन्यथा हीतकारक होण्याची शक्यता असेल तर, सक्षम प्राधिकारी त्यास निलंबित करू शकेल. सक्षम प्राधिकारी, आपल्या स्वेच्छा निर्णयानुसार, निलंबित करण्यात आलेल्या कर्मचारयाला निलंबनाच्या मुदतीत, आपल्यासमोर अथवा कोणत्याही इतर अधिकारयासमोर दिवसातुन एक वेळ हजेरी लावण्याबाबत निर्देश देऊ शकेल. या विनियम ८३ मध्ये तरतूद केल्याप्रमाणे निर्वाह भत्ता किंवा पूर्ण वेतन देता येईल.

(अ)(१) कर्मचारयावर कोणत्याही गैरवर्तणूकीच्या कृत्यासाठी कारवाई करावयाची असेल, अशी कारवाई ज्या अहवालावर आधारीत आहे, त्यामधील वस्तुस्थिती पाहून पुरावे असल्यास शिस्तभंगाची कारवाई करण्यात येईल. अहवाल काल्पनिक बाबींवर आधारीत असेल अथवा ते फकत अहवाल कर्त्याचे मत असेल, तर अशा काल्पनिक बाबींवर अहवाल सादरकर्त्याचे मत विचारात घेण्यात येणार नाही.

(ब) कोणत्याही गैरवर्तणूकीच्या कृत्याबद्दल ज्या व्यक्तीविरुद्ध कार्यवाही करण्याचे योजिले असेल तिला आरोपाची किंवा आरोपांची एक प्रत (अनुसुची ई (१) पहा) तसेच, ज्यावर चौकशी करावयाची आहे अशा त्याच्याविरुद्ध करण्यात आलेल्या अभिकथन पत्राची प्रत पुरविण्यात येईल. अभिकथन पत्रा समवेत कर्मचारयाला चौकशीत ज्यावर विसंबायचे ती साक्षीची निवेदने, पंचनामा इत्यादी, सहीत सर्व दस्तऐवज पुरविता येईल, आरोपीत कर्मचारयांस हे दस्तऐवज जर कोणत्याही कारणासाठी पुरविता येणे शक्य नसेल, तर ते न पुरविण्याच्या कारणांची नोंद करण्यात येईल.

(क) आरोपीत कर्मचारयाने त्याला / तिला आरोपपत्र मिळल्याच्या तारखेपासून पंधरा दिवसांच्या आत बचावाचे लेखी निवेदन दाखल करणे, तसेच जातीने बाजू मांडण्याची त्याची / तीची इच्छा असल्यास तसे कळविणे आवश्यक राहिल.

(ड) आरोपीत कर्मचारयाने सादर केलेल्या कोणत्याही लेखी निवेदना खेरीज त्या व्यक्तीला तोंडी निवेदन करण्याची संधी देता येईल.

(ई) संबंधित कागदपत्र पाहण्याची आरोपीत कर्मचारयाची इच्छा असल्यास उप खंड (ब) मध्ये तरतुद करण्यात आलेले अभिकथन पत्र त्याला / तिला पुरविल्यानंतर, आरोप सिद्ध करण्याच्या प्रयोजनासाठी विचारात घेण्यात येत असतील किंवा ज्यावर विसंबुन रहावयाचे असेल असे कागदपत्र, चौकशी अधिकारयाच्या स्वेच्छा निर्णयानुसार त्याला / तिला दाखविता येईल.

(फ) कारणे दाखवा नोटीशीस उत्तर मिळेपर्यंत सक्षम प्राधिकारयांनी अंतिम निर्णय घेण्यापूर्वी आरोपीत कर्मचारयाला त्याच्या / तिच्या बचावार्थ कोणतेही दस्तऐवज चौकशीच्या कोणत्याही टप्प्यावर दाखल करण्याची मूभा देता येईल. अंतिम आदेश देण्यापूर्वी कोणत्याही टप्प्यावर दाहोपैकी कोणत्याही पक्षाने पुरविलेला कागदोपत्री अथवा अन्य स्वरुपाचा पूरावा चौकशी अधिकारयास / सक्षम प्राधिकारयास दाखल करून घेता येईल.

(ग) प्रकरणपरत्वे चौकशी करणारया सक्षम प्राधिकारयाने / चौकशी अधिकारयाने लेखी नोंदवावयाची कारणे खेरीज करून, कर्मचारयाला किंवा त्याच्या / तिच्या प्रकरणी बचाव करण्यासाठी खालील खंड ५ (आय) च्या अन्वये तरतुद केल्यानुसार त्याच्या / तिच्या प्रतिनिधीला

त्याच्या / तिच्या बचावार्थ साक्षीदार करण्याचा आणि ज्याच्या पूराव्यावर आरोप आधारलेला आहे, त्या साक्षीदारांची उलट तपासणी घेण्याचा हक्क राहिल अशाप्रकारे सादर केलेला तोंडी पूरावा नोंदविण्यात येईल.

(ह) अशा साक्षीदाराची साक्ष इंग्रजीत अथवा मराठीत नोंदविण्यात येईल. एखाद्या साक्षीदाराची साक्ष पुर्ण झाल्यानंतर, ती त्याला / तिला समजावून सांगण्यात येईल. आवश्यक तर ती दूरुस्त करण्यात येईल तेव्हा, साक्षीदाराने त्या साक्षीच्या कोणत्याही भागाची अचूकता नाकारल्यास चौकशी अधिकारयाला त्या साक्षीत दूरुस्ती करण्याऐवजी, साक्षीदाराने त्या साक्षीला घेतलेल्या आक्षेपाचे टाचण करता येईल व त्यास आवश्यक वाटेल असा अभिप्राय देता येईल, साक्ष इंग्रजीत देण्यात आली असेल व आरोपीत व्यक्तीला ती भाषा परिचित नसेल, तर ती साक्ष त्याला / तिला माहित असलेल्या भाषेत वाचून दाखविण्यात येईल व समजावून सांगण्यात येईल. आरोपीत कर्मचारयाला निवेदनाच्या नकला दिल्या जातील.

(आय) आरोपीत कर्मचारयाला त्याच्या / तिच्या बचावासाठी मदत करण्याकरीता एखाद्या सहकारी कर्मचारयांमार्फत अशारितीने आपली बाजू मांडण्याचा हक्क राहिल. परंतू, कामगाराच्या बाबतीत आरोपीत कामगार आणि आरोपीत व्यक्तीची जेथे नियुक्ती केली असेल त्याच घटक कार्यालयातील म्हणजे आगार / टायर पूनःस्तरण प्रकल्प / विभागीय कार्यालय / प्रादेशीक कार्यालय / मध्यवर्ती कार्यालय / मध्यवर्ती कार्यशाळा इत्यादीमधील त्याच्या / तिच्या पसंतीच्या कोणत्याही कामगारांची सहकारी कर्मचारी म्हणून मदत घेता येईल, मात्र असा सहकारी कर्मचारी कामगार असल्याचे समजण्यात येणार नाही.

किंवा

तो ज्या श्रमिक संघाचा सभासद आहे, त्याच्या पदाधिकारयाला अशा चौकशीच्या वेळी उपस्थित राहण्याचा अधिकारी राहिल, आणि असा कामगार त्याच्या पसंतीचा कामगार किंवा श्रमिक संघाचा प्रतिनीधी यांना अशी चौकशीच्या वेळी प्रकरणपरत्वे त्याच्या / तिच्या प्रकरणात किंवा त्या कामगार प्रकरणात प्रतिनिधीत्व करण्याचा हक्क राहिल.

(वरील खंड ५ (आय) मधील कामगार याचा अर्थ औद्योगिक सेवायोजना (स्थायी आदेश) अधिनियम, १९४५ या खाली येणारा कर्मचारी असा होतो)

(ज)(१) आरोपित कर्मचारयांविरुद्ध साक्ष देण्यासाठी बोलविलेल्या साक्षीदारांचा खर्च प्रशासन सोशील व आरोपीत कर्मचारयांने किंवा तिच्या सांगण्यावरून बोलावलेल्या साक्षीदारांचा खर्च आरोपित व्यक्ती सोशील.

परंतु, जर आरोपित कर्मचारयाला पूर्णपणे निर्दोष ठरविले व सक्षम प्राधिकारयाने तशी शिफारस केली तर, आरोपित कर्मचारयाने अथवा तिच्या सांगण्यावरून बोलाविलेल्या साक्षीदारांमुळे झालेला खर्च पूर्णतः किंवा अंशतः प्रशासन सोशील.

(ज)(२) सक्षम प्राधिकारी / चौकशी अधिकारी सामान्यतः तीनपेक्षा अधिक वेळा सीगिती मंजूर करणार नाही. त्यापेक्षा सीगित सक्षम प्राधिकारयाच्या / चौकशी अधिकारयांच्या पूर्ण स्वेच्छा निर्णयानुसार मंजूर करता येतील.

(क) चौकशी पूर्ण करून आणि आरोपीत व्यक्तीची इच्छा असल्यास तिला लेखी किंवा तोंडी निवेदन करण्याची आणखी संधी दिल्यानंतर चौकशी अधिकारी अशा आरोपासंबंधी आपले निष्कर्ष व अशा निष्कर्षाची कारणे नमुद करील व अपील योग्य अशा शिक्षा प्रस्तावित असतील तेव्हा कारणे दाखवा नोटीस देत असताना सक्षम प्राधिकारी चौकशी निष्कर्षाची प्रत करारदारास देईल.

(ल) सक्षम प्राधिकारी त्यांच्या स्वतःच्या निष्कर्षाच्या आधारे, किंवा खंड १८ अन्वये तरतुद केल्याप्रमाणे कोणताही चौकशी अधिकारी नियुक्त केलेला असल्यास त्याच्या निष्कर्षाच्या आधारे, त्यास योग्य वाटेल असे आदेश देईल.

परंतु, सक्षम प्राधिकारयांनी शिस्त व अपिल कार्यपद्धतीच्या खंड ७ (अ) ते (ग) येथे नमुद केलेली अपिलायोग्य अशी कोणतीही शिक्षा लादणारा अंतिम आदेश देण्यापूर्वी संबंधित व्यक्तीस, प्रकरणपरत्वे, सक्षम प्राधिकारयांच्या निष्कर्षाची किंवा चौकशी अधिकारयांच्या निष्कर्षाची एक प्रत पूर्विण्यात येईल. आरोपीत कर्मचारयाने त्याला / तिला कारणे दाखवा नोटीस मिळाल्याच्या तारखेपासुन ७ दिवसांच्या आत लेखी उत्तर देणे आवश्यक राहिल.

आणखी असे की, एखादा सरकारी खात्यात धारणाधिकार असलेल्या महामंडळाकडे प्रतिनियुक्तीवर असलेल्या सरकारी कमचारयाविरुद्ध शिस्तभंगाची कारवाई करण्याचे योजिले असेल, तेव्हा अशा कमचारयाविरुद्ध मुंबई नागरी सेवा नियम या अन्वये समुचित कारवाई करण्यासाठी त्याला त्याच्या मूळ खात्याकडे प्रत्यावर्तित करण्यात येईल.

(म) राज्य परिवहन कर्मचारयावर शिक्षा लादणारा प्रत्येक आदेश त्याला लेखी कळविण्यात येईल.

६. पुढील प्रकरणी खंड ५ मध्ये घालून दिलेली कार्यपद्धती अनूसरण्याची आवश्यकता असणार नाही व त्यासंबंधी तरतूदीपैकी कोणतीही किंवा सर्व तरतूदी सोडून देता येतील.

(१) आरोपीत व्यक्ती आरोप कबूल करीत असेल तेव्हा आणि प्रकरणातील तथ्यावर शिक्षा आधारीत असेल तेव्हा.

(२) ज्यामूळे आरोपीत व्यक्ती फौजदारी न्यायालयात दोषी ठरलेली असेल, त्या तथ्यावर शिक्षा आधारीत असेल तेव्हा.

(३) आरोपीत व्यक्ती फरारी झालेली असेल तेव्हा किंवा इतर कारणास्तव तिच्याशी पत्रव्यवहार करणे अव्यवहार्य असेल तेव्हा.

(४) पुढील प्रकरणी खंड मध्ये तरतुद केल्याप्रमाणे सक्षम प्राधिकारयास संक्षिप्त कार्यवाही करता येईल.

(अ) कोणतेही गैरवर्तनूकीचे कृत्य असताना किंवा करीत असताना कोणत्याही कर्मचारयास प्रत्यक्ष पकडले असेल अशा बाबतीत.

(ब) गैरवर्तणूकीचा उघड पूरावा असेल, अशा बाबतीत.

(क) गैरवर्तणूक अत्यंत गंभीर स्वरूपाची किंवा खात्री पटविणारी असून नेहमीची कार्यपद्धती आवश्यक वाटत नसेल, अशा बाबतीत.

10. The sole contention of the petitioner is that the respondent's case is covered by clause no.6(1) and hence the M.S.R.T.C. was justified in not conducting any departmental inquiry. Looking to the clause no.6(1) of the Rules, it is admitted fact that the respondent has not and never accepted the guilt alleged by the M.S.R.T.C. Secondly, so far as truthfulness of the offence is concerned, Mr. Shinde, learned Counsel for the M.S.R.T.C. would fairly argue that the action was taken on the basis of the news items flashed on the television as also publication of newspapers. It is a matter of fact that no independent inquiry about confirmation of the truthfulness of the news items was conducted by the M.S.R.T.C. As such, in any case, the M.S.R.T.C. was not justified in dismissing the petitioner by taking recourse to Rule 6(1) of the Discipline and Appeal Rules.

11. Mr. Shinde, learned Counsel for the petitioner/M.S.R.T.C. would raised specific objection as to the grant of 50% back wages as was ordered by the Labour Court and confirmed by the Industrial Court.

12. As far as the objection raised by learned Counsel for the petitioner regarding back wages, no convincing material is placed on record to hold that the finding of the Labour Court and Industrial Court are erroneous on that point.

13. I do not find any infirmity in the order passed by the Labour Court as also the Industrial Court. The petitioner/M.S.R.T.C. has failed to show any perversity in the judgments. On the other hand, both the Labour Court and Industrial Court have correctly appreciated the facts of the case comparing the same with the Discipline and Appeal Rules of the M.S.R.T.C. Consequently, the Writ Petition fails and accordingly stands dismissed.

14. It appears that the order or the Labour Court directing the M.S.R.T.C. to reinstate the respondent is of the year 2021. For no reasons and without there being any preventive order, the petitioner/M.S.R.T.C. has not even reinstated the respondent. This is a matter of serious concern and in fact a contemptuous act of the responsible officers of the M.S.R.T.C. I am of the considered and definite view that a decision rendered by a Court does not form 'justice' in its true meaning unless it is executed and implemented. A decree on paper is of no use. The authority on whom liability of decree/order of

Court is casted, if fail to obey it timely, need to be dealt seriously. Those authorities are answerable to this Court.

15. The petitioner/ M.S.R.T.C. without any default shall reinstate the petitioner within a period of four weeks from today and shall clear payable back wages in terms of the orders passed by the Labour Court and the Industrial Court within two weeks from today. Default in following these directions shall have serious consequences.

16. Rule stands discharged.

17. Place this matter on 22.04.2026 for confirmation of compliance by the petitioner.

(AJIT B. KADETHANKAR, J.)