

अनुसंधान प्रश्न

“कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 के तहत भारत में नियोक्ताओं की क्या जिम्मेदारियां हैं, आंतरिक समिति में शिकायत की प्रक्रिया कैसे काम करती है, और नियमों का पालन न करने पर अदालतों ने क्या कहा है?”

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 के तहत नियोक्ताओं की क्या जिम्मेदारियां हैं, आंतरिक समिति में शिकायत की प्रक्रिया कैसे काम करती है, और नियमों का पालन न करने पर अदालतों का क्या दृष्टिकोण है?

सारांश

संवैधानिक और वैधानिक रूपरेखा के तहत, कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 (POSH Act) नियोक्ताओं पर कार्यस्थल को सुरक्षित बनाने, धारा 4 के तहत अनिवार्य रूप से आंतरिक शिकायत समिति (IC) का लिखित आदेश द्वारा गठन करने तथा धारा 19 के तहत नियमित संवेदीकरण कार्यक्रम आयोजित करने की कड़ी जिम्मेदारी डालता है। उच्चतम न्यायालय ने *Dr. Sohail Malik v. Union of India & Anr.* (2025) में स्पष्ट किया है कि पीड़ित महिला के कार्यस्थल पर गठित IC को किसी अन्य विभाग या बाहरी नियोक्ता के कर्मचारी के विरुद्ध भी प्रारंभिक जांच (fact-finding) करने का पूर्ण क्षेत्राधिकार है। यदि नियोक्ता IC का उचित गठन नहीं करते (जैसे स्वतंत्र बाहरी सदस्य के रूप में अपने ही पैनल वकील को रखना) अथवा प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों (audi alteram partem) का उल्लंघन करते हैं, तो अदालतें न केवल जांच रिपोर्ट को निरस्त कर देती हैं, बल्कि धारा 26 के तहत जुर्माना, व्यावसायिक लाइसेंस रद्द करने और पीड़ित के सम्मान के मौलिक अधिकारों के हनन के लिए भारी मुआवजा देने का आदेश भी जारी करती हैं (*Punjab and Sind Bank v. Mrs. Durgesh Kuwar* (2020))।

सत्यापित मुकदमे	संविधियाँ	नवीनतम निर्णय
20	4	2025
14 उच्च न्यायालय • 6 सर्वोच्च न्यायालय		High Court of Karnataka

विषय-सूची

I. विस्तृत विश्लेषण	3
II. सांविधिक प्रावधान	5
III. चर्चित मुकदमे	8

Vitark AI द्वारा तैयार • अत्यंत गोपनीय • उपयोग से पहले उद्धरण सत्यापित करें

I. विस्तृत विश्लेषण

मुख्य सिद्धांत

01 आंतरिक समिति (IC) का उचित और स्वतंत्र गठन अनिवार्य है

धारा 4 के वैधानिक मापदंडों के विपरीत किया गया गठन, जैसे कि एक स्वतंत्र बाहरी सदस्य के रूप में नियोक्ता के ही पैनल वकील को नियुक्त करना, गंभीर संस्थागत पूर्वाग्रह (institutional bias) पैदा करता है और पूरी जांच प्रक्रिया को अमान्य कर देता है (*Punjab and Sind Bank v. Mrs. Durgesh Kuwar* (2020))।

02 प्राकृतिक न्याय और प्रक्रियात्मक कड़ाई

जांच प्रक्रिया में दोनों पक्षों को निष्पक्ष सुनवाई का अवसर (Audi Alteram Partem) मिलना चाहिए। आरोपी को शिकायत व सहायक दस्तावेजों की प्रतियां न सौंपना और उसकी अनुपस्थिति में गवाहों का परीक्षण कर उसे जिरह (cross-examine) का अवसर न देना जांच को पूरी तरह दूषित करता है (*Vineeth V. V. v. Kerala State Electricity Board Ltd.* (2024))।

03 क्षेत्राधिकार की व्यापकता और कार्यस्थल की तटस्थता (Workplace Neutrality)

POSH अधिनियम के तहत 'कर्मचारी', 'प्रतिवादी' और 'कार्यस्थल' की परिभाषाएं तटस्थ हैं। पीड़ित महिला अपने ही कार्यस्थल की IC के समक्ष शिकायत दर्ज कर सकती है, भले ही प्रतिवादी किसी दूसरे विभाग या अलग संगठन का कर्मचारी हो। पीड़ित महिला को दूरस्थ प्रतिवादी के कार्यालय जाने के लिए विवश नहीं किया जा सकता (*Dr. Sohail Malik v. Union of India & Anr.* (2025))।

04 जांच रिपोर्ट पर सीधी कार्रवाई (कोई अतिरिक्त जांच आवश्यक नहीं)

सेवा नियमों के तहत यौन उत्पीड़न को गंभीर कदाचार (misconduct) माना जाना चाहिए। एक बार जब विशेषीकृत IC अपनी रिपोर्ट में आरोपों को प्रमाणित कर देती है, तो नियोक्ता को सीधे अनुशासनात्मक कार्रवाई करनी होती है; अलग से नियमित विभागीय जांच शुरू करने की कोई आवश्यकता नहीं है (*Indian Institute of Technology v. Prof. Anandh Subramaniam* (2023))।

05 नियोक्ता की संवेदनहीनता और देरी पर संवैधानिक मुआवजा

यदि नियोक्ता यौन उत्पीड़न की शिकायत मिलने पर उचित संवेदनशीलता नहीं दिखाते, समय पर समिति का गठन नहीं करते, या प्रक्रिया में अत्यधिक देरी करते हैं, तो यह महिला के सम्मान के साथ जीने के मौलिक अधिकारों (अनुच्छेद 14 और 21) का गंभीर उल्लंघन है, जिसके लिए हर्जाना तय किया जा सकता है (*Nisha Priya Bhatia v. Union of India & Anr.* (2020))।

न्यायालयों ने इसे कैसे लागू किया

सर्वोच्च न्यायालय का दृष्टिकोण	शीर्ष अदालत ने माना है कि POSH अधिनियम के जमीनी स्तर पर क्रियान्वयन के लिए राज्यों को अनिवार्य रूप से जिला अधिकारियों, नोडल अधिकारियों की नियुक्ति करनी होगी और वार्षिक अनुपालन रिपोर्ट सार्वजनिक करनी होगी (<i>Initiatives for Inclusion Foundation & Anr. v. Union of India & Ors.</i> (2023))। न्यायालय ने यह भी स्थापित किया कि प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत 'खाली मंत्र' नहीं हैं, बल्कि अनुच्छेद 14 के आधारभूत अंग हैं और जल्दबाजी के नाम पर प्रक्रियात्मक निष्पक्षता की अनदेखी अमान्य होगी (<i>Aureliano Fernandes v. State of Goa and Others</i> (2023))।
उच्च न्यायालय की भिन्नताएँ	यदि शिकायत किसी अत्यंत वरिष्ठ स्तर के अधिकारी (जैसे सचिव स्तर) के विरुद्ध हो, तो दिल्ली उच्च न्यायालय ने माना कि पूर्वाग्रह से बचने के लिए स्वतंत्र उच्च-स्तरीय या केंद्रीय सचिवालय समिति द्वारा जांच की जानी चाहिए (<i>Rashi v. Union of India</i> (2019))। इसके विपरीत, केरल उच्च न्यायालय ने स्पष्ट किया कि स्थानीय शिकायत समिति (LC) को IC के निष्कर्षों के ऊपर कोई अपील्य अधिकार नहीं है; LC केवल तभी अधिकार क्षेत्र में आती है जब IC का गठन न हुआ हो या शिकायत स्वयं नियोक्ता के विरुद्ध हो (<i>XXX v. Kuttanellur Multipurpose Cooperative Society Limited</i> (2023))।
हाल का विकास	अदालतों ने स्पष्ट किया है कि परिसीमा (limitation) और क्षेत्राधिकार मिश्रित तथ्यात्मक व कानूनी प्रश्न हैं। अतः इन्हें प्रारंभिक चरण में ही साक्ष्य लिए बिना सीधे रिट के माध्यम से चुनौती नहीं दी जानी चाहिए, बल्कि IC को ही इन पर निर्णय लेने देना चाहिए (<i>Dr. Nirmal Kanti Chakraborti v. Vaneeta Patnaik</i> (2024))।

अनिर्णीत क्षेत्र या चेतावनियाँ

नियोक्ता-कर्मचारी संबंध के अभाव में IC के क्षेत्राधिकार की सीमाएं

Ms (x) v. Internal Complaints Committee (2024) में कर्नाटक उच्च न्यायालय ने स्पष्ट किया है कि IC केवल तभी अनुशासनात्मक जांच कर सकती है जब आरोपी वास्तव में नियोक्ता का 'कर्मचारी' हो। यदि आरोपी कोई स्वतंत्र ठेकेदार या बाहरी सेवा प्रदाता है (जैसे ओला कैब का चालक), तो नियोक्ता की IC के पास अधिनियम के तहत दंडात्मक अनुशासनात्मक कार्यवाही का क्षेत्राधिकार नहीं है; ऐसी स्थिति में नियोक्ता केवल धारा 19(h) के तहत पुलिस में प्राथमिकी दर्ज कराने में मदद करने के लिए बाध्य है।

II. सांविधिक प्रावधान 4 प्रावधान

SECTION 19, SEXUAL HARASSMENT OF WOMEN AT WORKPLACE (PREVENTION, PROHIBITION AND REDRESSAL) ACT, 2013 — DUTIES OF EMPLOYER

नियोक्ताओं के वैधानिक कर्तव्यों की रूपरेखा तैयार करता है, जिसमें सुरक्षित कार्य वातावरण प्रदान करना, उत्पीड़न के दंडात्मक परिणामों को प्रदर्शित करना, जागरूकता कार्यक्रम आयोजित करना, आंतरिक या स्थानीय समिति की सहायता करना और रिपोर्ट समय पर प्रस्तुत करने की निगरानी करना शामिल है।

"Every employer shall— (a) provide a safe working environment at the workplace with shall include safety from the persons coming into contact at the workplace; (b) display at any conspicuous place in the workplace, the penal consequences of sexual harassments; and the order constituting, the Internal Committee under sub-section (1) of section 4; (c) organise workshops and awareness programmes at regular intervals for sensitising the employees with the provisions of the Act and orientation programmes for the members of the Internal Committee in the manner as may be prescribed; (d) provide necessary facilities to the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, for dealing with the complaint and conducting an inquiry; (e) assist in securing the attendance of respondent and witnesses before the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be; (f) make available such information to the Internal Committee or the Local Committee, as the case be, as it may require having regard to the complaint made under sub-section (1) of section 9; (g) provide assistance to the woman if she so chooses to file a complaint in relation to the offence under the Indian Penal Code (45 of 1860) or any other law for the time being in force; (h) cause to initiate action, under the Indian Penal Code (45 of 1860) or any other law for the time being in force, against the perpetrator, or if the aggrieved woman so desires, where the perpetrator is not an employee, in the workplace at which the incident of sexual harassment took place; (i) treat sexual harassment as a misconduct under the service rules and initiate action for such misconduct; (j) monitor the timely submission of reports by the Internal Committee." उद्धृत: S. Ravi Selvan v. Central Board of Indirect Taxes & Customs, Dr. Sohail Malik v. Union of India & Anr.

SECTION 4, SEXUAL HARASSMENT OF WOMEN AT WORKPLACE (PREVENTION, PROHIBITION AND REDRESSAL) ACT, 2013 — CONSTITUTION OF INTERNAL COMPLAINTS COMMITTEE

प्रत्येक नियोक्ता को सभी प्रशासनिक इकाइयों या कार्यालयों में लिखित आदेश द्वारा एक आंतरिक शिकायत समिति (ICC) का गठन करने का आदेश देता है, और इसकी संरचना को परिभाषित करता है, जिसमें एक वरिष्ठ स्तर की महिला को पीठासीन अधिकारी, कर्मचारियों और एक बाहरी सदस्य को शामिल किया जाता है।

"(1) Every employer of a workplace shall, by an order in writing, constitute a Committee to be known as the "Internal Complaints Committee": Provided that where the offices or administrative units of the workplace are located at different places or divisional or sub-divisional level, the Internal Committee shall be constituted at all administrative units or offices. (2) The Internal Committees shall consist of the following members to be nominated by the employer, namely:— (a) a Presiding Officer who shall be a woman employed at a senior level at workplace from amongst the employees: (b) not less than two Members from amongst employees preferably committed to the cause of women or who have had experience in social work or have legal knowledge; (c) one member from amongst non-governmental organisations or associations committed to the cause of women or a person familiar with the issues relating to sexual harassment: Provided that at least one-half of the total Members so nominated shall be women." उद्धृत: Rashi v. Union of India, S. Ravi Selvan v. Central Board of Indirect Taxes & Customs, Shobha C. v. Union of India, XXX v. National Council for Teacher Education, Punjab and Sind Bank v. Mrs. Durgesh Kuwar, XXX v. Kuttanellur Multipurpose Cooperative Society Limited, Initiatives for Inclusion Foundation & Anr. v. Union of India & Ors., David G Samuel v. Collector/District Magistrate, Pune

SECTION 26, SEXUAL HARASSMENT OF WOMEN AT WORKPLACE (PREVENTION, PROHIBITION AND REDRESSAL) ACT, 2013 — PENALTY FOR NON-COMPLIANCE WITH PROVISIONS OF ACT

नियोक्ताओं पर आंतरिक समिति का गठन न करने या आवश्यक कार्रवाई न करने पर पचास हजार रुपये तक का जुर्माना लगाता है, और बार-बार अपराध करने पर दोहरे दंड या व्यावसायिक लाइसेंस रद्द करने का प्रावधान करता है।

"(1) Where the employer fails to— (a) constitute an Internal Committee under sub-section (1) of section 4; (b) take action under sections 13, 14 and 22; and (c) contravenes or attempts to contravene or abets contravention of other provisions of this Act or any rules made thereunder, he shall be punishable with fine which may extend to fifty thousand rupees. (2) If any employer, after having been previously convicted of an offence punishable under this Act subsequently commits and is convicted of the same offence, he shall be liable to— (i) twice the punishment, which might have been imposed on a first conviction, subject to the punishment being maximum provided for the same offence (ii) cancellation, of his licence or withdrawal, or non-renewal, or approval, or cancellation of the registration, as the case may be, by the Government or local authority required for carrying on his business or activity." उद्धृत: Initiatives for Inclusion Foundation & Anr. v. Union of India & Ors.

SECTION 11, SEXUAL HARASSMENT OF WOMEN AT WORKPLACE (PREVENTION, PROHIBITION AND REDRESSAL) ACT, 2013 — INQUIRY INTO COMPLAINT

आंतरिक या स्थानीय समिति द्वारा शिकायतों की जांच करने की प्रक्रिया निर्धारित करता है, उन्हें दीवानी न्यायालय की शक्तियां प्रदान करता है और जांच को नब्बे दिनों के भीतर पूरा करने की आवश्यकता बताता है।

"(1) Subject to the provisions of section 10, the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, shall, where the respondent is an employee, proceed to make inquiry into the complaint in accordance with the provisions of the service rules applicable to the respondent and where no such rules exist, in such manner as may be prescribed (3) For the purpose of making an inquiry under sub-section (1), the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, shall have the same powers as are vested in a civil court the Code of Civil Procedure, 1908 (5 of 1908) when trying a suit in respect of the following matters, namely:— (a) summoning and enforcing the attendance of any person and examining him on oath; (b) requiring the discovery and production of documents; and (c) any other matter which may be prescribed. (4) The inquiry under sub-section (1) shall be completed within a period of ninety days." उद्धृत: S. Ravi Selvan v. Central Board of Indirect Taxes & Customs, Shobha C. v. Union of India, Dr. Sohail Malik v. Union of India & Anr., Prof. Anandh Subramaniam v. Union of India, Dr. P. S. Malik v. High Court of Delhi

III. चर्चित मुकदमे

20 मुकदमे • सारणी

#	मुकदमा	न्यायालय	वर्ष	मुख्य निर्णय
01	<i>Rashi v. Union of India</i> DLHC010169872019	HIGH COURT OF DELHI	2019	संस्थागत पूर्वाग्रह से बचने के लिए वरिष्ठतम अधिकारियों के खिलाफ स्वतंत्र जांच समिति की आवश्यकता।
02	<i>S. Ravi Selvan v. Central Board of Indirect Taxes & Customs</i> HCMA011023522022	MADRAS HIGH COURT	2022	परिसीमा और क्षेत्राधिकार जैसे मिश्रित तथ्यात्मक मुद्दों का निर्धारण प्राथमिक रूप से IC का कार्य है।
03	<i>Shobha C. v. Union of India</i> KAHC010414702023	HIGH COURT OF KARNATAKA	2025	सुलह प्रक्रिया, जांच की 90-दिवसीय सीमा और नियोक्ताओं पर रिपोर्ट मिलने के 60 दिनों में अनुपालन का कर्तव्य।
04	<i>Indian Institute of Technology v. Prof. Anandh Subramaniam</i> UPHC011112252023	ALLAHABAD HIGH COURT	2023	IC रिपोर्ट मिलने पर बिना किसी अतिरिक्त नियमित विभागीय जांच के सीधे अनुशासनात्मक कार्रवाई की अनिवार्यता।
05	<i>Dr. Sohail Malik v. Union of India & Anr.</i> ESCR010006832025	SUPREME COURT OF INDIA	2025	पीड़ित महिला के कार्यस्थल की IC को किसी बाहरी या दूसरे विभाग के कर्मचारी पर भी क्षेत्राधिकार है।
06	<i>Dr. Nirmal Kanti Chakraborti v. Vaneeta Patnaik</i> WBCHCA0325622024	CALCUTTA HIGH COURT	2024	प्रतिकूल कार्य वातावरण बनाने को भी यौन उत्पीड़न की व्यापक वैधानिक सीमा में शामिल माना।
07	<i>Prof. Anandh Subramaniam v. Union of India</i> UPHC010549422023	HIGH COURT OF ALLAHABAD	2025	धारा 11(1) के तहत सेवा नियमों के अनुसार और प्राकृतिक न्याय का पालन करते हुए जांच की अनिवार्यता।
08	<i>XXX v. National Council for Teacher Education</i> DLHC010066172022	HIGH COURT OF DELHI	2023	गंभीर प्रक्रियात्मक कमियां और पूर्वाग्रह होने पर जांच रिपोर्ट व अनुशासनात्मक कार्रवाई अमान्य हो जाती है।
09	<i>Ms. A v. Hon'ble Lieutenant Governor, GNCTD and Ors.</i> DLHC010262252024	HIGH COURT OF DELHI	2024	IC की सिफारिशों के विरुद्ध धारा 18 के तहत प्रभावी और वैकल्पिक अपीलीय उपचार की उपलब्धता।
10	<i>Nisha Priya Bhatia v. Union of India & Anr.</i> ESCR010000172020	SUPREME COURT OF INDIA	2020	शिकायत निवारण में नियोक्ताओं की संवेदनहीनता व देरी के लिए संवैधानिक हर्जाना (Rs 1,00,000)।
11	<i>Vineeth V. V. v. Kerala State Electricity Board Ltd.</i> KLHC010896012024	HIGH COURT OF KERALA	2024	शिकायत की प्रति न देना और एकतरफा गवाही दर्ज करना प्राकृतिक न्याय का सीधा उल्लंघन है।
12	<i>Punjab and Sind Bank v. Mrs. Durgesh Kuwar</i> ESCR010002762020	SUPREME COURT OF INDIA	2020	बैंक के अपने पैनल वकील को बाहरी सदस्य नियुक्त करना IC के गठन में गंभीर कानूनी दोष है।
13	<i>Ms (x) v. Internal Complaints Committee</i> KAHC010048482019	HIGH COURT OF KARNATAKA	2024	स्वतंत्र सेवा प्रदाता (जैसे ओला चालक) के खिलाफ IC की अनुशासनात्मक जांच के क्षेत्राधिकार की सीमाएं।

#	मुकदमा	न्यायालय	वर्ष	मुख्य निर्णय
14	<i>G.Kishore Kumar v. The Director of Medical and Rural Health Services (ESI)</i> HCMD010936792023	MADRAS HIGH COURT	2024	सेवा नियमों के तहत अतिरिक्त विभागीय जांच का अवसर मिलना प्रतिवादी के लिए रक्षा का अतिरिक्त लाभ है।
15	<i>XXX v. Kuttanellur Multipurpose Cooperative Society Limited</i> KLHC010767432022	HIGH COURT OF KERALA	2023	प्रबंध समिति सदस्यों की अनुचित भागीदारी से IC का गठन अवैध और रिपोर्ट अमान्य मानी गई।
16	<i>Initiatives for Inclusion Foundation & Anr. v. Union of India & Ors.</i> ESCR010006602023	SUPREME COURT OF INDIA	2023	जिला स्तर पर स्थानीय समितियों के गठन, नोडल अधिकारियों की नियुक्ति और वार्षिक रिपोर्ट की अनिवार्यता।
17	<i>Dr. P. S. Malik v. High Court of Delhi</i> ESCR010001922019	SUPREME COURT OF INDIA	2019	निष्कर्ष रहित प्रारंभिक जांच रिपोर्ट की प्रति प्रतिवादी को सौंपना कानूनी रूप से अनिवार्य नहीं है।
18	<i>Aureliano Fernandes v. State of Goa and Others</i> ESCR010004422023	SUPREME COURT OF INDIA	2023	जल्दबाजी में बिना यथोचित अवसर और बिना प्राकृतिक न्याय का पालन किए की गई जांच रिपोर्ट खारिज।
19	<i>David G Samuel v. Collector/District Magistrate, Pune</i> HCBM010077742021	BOMBAY HIGH COURT	2021	नियोक्ता (employer) के खिलाफ भी शिकायतों की जांच करने के लिए IC पूरी तरह सक्षम है।
20	<i>Ajitkumar v. Union of India</i> KLHC010310682023	HIGH COURT OF KERALA	2023	प्रशासनिक सुगमता के लिए क्षेत्रीय/अंचलीय स्तर पर IC का गठन और जांच फाइलों का स्थानांतरण।

IV. मुकदमे का विवरण 20 केस फ़ाइलें

01 Rashi v. Union of India

HIGH COURT OF DELHI • 2019-12-06 • W.P.(C)/3396/2019

यह मामला यौन उत्पीड़न की शिकायत की जांच के लिए Internal Complaints Committee (ICC) के गठन से संबंधित है। याचिकाकर्ता ने तर्क दिया था कि एक वरिष्ठ अधिकारी के खिलाफ शिकायत होने के कारण, ICC का गठन Cabinet Secretariat के माध्यम से किया जाना चाहिए। न्यायालय ने शुरुआत में इसे स्वीकार कर लिया था, लेकिन बाद में सरकार ने समीक्षा याचिका दायर की, जिसमें तर्क दिया गया कि Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (POSH Act) के आने के बाद, ICC का गठन केवल Section 4 के प्रावधानों के अनुसार ही किया जाना चाहिए। न्यायालय ने पाया कि सरकारी विभाग स्वयं POSH Act के तहत ICC गठित करने के लिए सक्षम है, अतः पूर्व आदेश में सुधार किया गया।

निर्णय दिल्ली उच्च न्यायालय ने रेखांकित किया कि IC एक निष्पक्ष और स्वतंत्र निकाय होना चाहिए। यदि शिकायत विभाग के सबसे वरिष्ठ अधिकारी (जैसे सचिव) के खिलाफ हो, तो उसी विभाग के अधीनस्थ कर्मचारियों से गठित IC में संस्थागत पूर्वाग्रह का खतरा रहता है। निष्पक्षता के बुनियादी सिद्धांतों को बनाए रखने के लिए ऐसी परिस्थितियों से बचना अनिवार्य है।

“The underlying object of constituting the ICC, as laid down by the Supreme Court in Vishaka (supra), and the various decisions set out above is that the inquiry ought to be impartial and fair. For the said purpose to be achieved, the ICC ought to be an independent and unbiased body. External members are appointed on the ICC to ensure neutrality of the ICC. In case complaints are made against senior level officers working in ministries/departments, who have enormous influence over their subordinates, it is to be ensured that the complaints are inquired into in a completely unbiased manner. The age old aphorism that ‘Justice must not only be done but also be seen to be done’ is apt in this context.”

HIGH COURT OF DELHI • 2019

स्रोत DLHC010169872019

02 S. Ravi Selvan v. Central Board of Indirect Taxes & Customs

MADRAS HIGH COURT • 2022-09-09 • WP/17798/2022

यह मामला एक महिला अधिकारी द्वारा याचिकाकर्ता (तत्कालीन प्रधान आयुक्त) के खिलाफ दायर यौन उत्पीड़न की शिकायत से संबंधित है। याचिकाकर्ता ने Internal Complaints Committee (ICC) के गठन को चुनौती दी और तर्क दिया कि शिकायत दुर्भावनापूर्ण है, उनके कार्यक्षेत्र से बाहर है, और POSH Act, 2013 के प्रावधानों का उल्लंघन करती है। न्यायालय ने याचिकाकर्ता की दलीलों को खारिज करते हुए माना कि शिकायत की सत्यता और परिसीमा (limitation) जैसे तथ्यात्मक मुद्दों की जांच करना ICC का कार्य है। न्यायालय ने यह भी स्पष्ट किया कि POSH Act के तहत यौन उत्पीड़न की शिकायत के लिए दोनों पक्षों का एक ही विभाग में होना अनिवार्य नहीं है। अंततः, न्यायालय ने जांच प्रक्रिया में हस्तक्षेप करने से इनकार कर दिया और ICC को जांच जारी रखने की अनुमति दी।

निर्णय न्यायालय ने स्पष्ट किया कि POSH अधिनियम की धारा 19(i) के तहत यौन उत्पीड़न को सेवा नियमों के तहत कदाचार माना जाना चाहिए। धारा 11 के तहत IC को दीवानी अदालत की शक्तियां दी गई हैं। यदि आरोप प्रमाणित होते हैं, तो IC नियोक्ता को अनुशासनात्मक कार्रवाई या मुआवजे की सिफारिश भेजती है और नियोक्ता को 60 दिनों के भीतर इस पर अमल करना अनिवार्य है।

“The second respondent Committee has been constituted only in accordance with section 4 of the Act. Section 4(2) of the Act, 2013 specifies the constitution of ICC... Section 19 (i) of the POSH Act, 2013 makes it mandatory for any employer to treat sexual harassment as a misconduct under the service rules and initiate action against the employee for such misconduct... The employer shall act upon the recommendation of the internal complaints committee within sixty days of its receipt by him.”

MADRAS HIGH COURT • 2022

स्रोत HCMA011023522022

03 Shobha C. v. Union of India

HIGH COURT OF KARNATAKA • 2025-04-23 • WP/17946/2023

यह मामला एक महिला सरकारी कर्मचारी द्वारा अपने वरिष्ठ अधिकारी के खिलाफ यौन उत्पीड़न के आरोपों और उसके बाद आंतरिक शिकायत समिति (ICC) की जांच प्रक्रिया की वैधता को चुनौती देने के बारे में है। याचिकाकर्ता का आरोप था कि ICC का गठन कानून के अनुसार नहीं था और चूंकि शिकायत उनके रिपोर्टिंग अधिकारी के खिलाफ थी, इसलिए इसे स्थानीय शिकायत समिति (LCC) के पास भेजा जाना चाहिए था। याचिकाकर्ता ने जांच रिपोर्ट को रद्द करने, मुआवजे और स्थानांतरण आदेशों को चुनौती देने की मांग की थी। न्यायालय ने रिकॉर्ड पर उपलब्ध तथ्यों और पक्षों की दलीलों पर विचार करते हुए उक्त कानूनी और तथ्यात्मक पहलुओं के आधार पर मामले की सुनवाई की।

निर्णय न्यायालय ने अधिनियम की धारा 9, 11, और 13 के तहत शिकायत और जांच की पूरी रूपरेखा स्पष्ट की। यदि शिकायत लिखित रूप में नहीं दी जा सकती, तो समिति पीड़ित महिला को हर संभव सहायता देगी। सुलह (conciliation) का प्रयास करने के बाद, जांच को 90 दिनों के भीतर पूरा करना होगा और जांच रिपोर्ट के आधार पर नियोक्ता को 60 दिनों के भीतर कार्रवाई सुनिश्चित करनी होगी।

“Any aggrieved woman may make, in writing, a complaint of sexual harassment... within a period of three months... It is incumbent upon the ICC to take steps to settle the matter between the complainant and the perpetrator through conciliation... The inquiry under sub-section (1) shall be completed within a period of ninety days... The employer or the District Officer shall act upon the recommendation within sixty days of its receipt by him.”

HIGH COURT OF KARNATAKA • 2025

स्रोत KAHC010414702023

04 Indian Institute of Technology v. Prof. Anandh Subramaniam

ALLAHABAD HIGH COURT • 2023-05-25 • SPLA/338/2023

यह मामला एक intra-court appeal है जो 24.09.2021 के एक पूर्ववर्ती आदेश के स्पष्टीकरण से संबंधित है। पूर्ववर्ती रिट याचिका में, पक्षों के बीच सहमति बनी थी कि याचिकाकर्ता (प्रोफेसर) पर लगाए गए दंडात्मक आदेश (तीन वेतन वृद्धियों को रोकना) को स्वीकार किया जाएगा ताकि मुकदमेबाजी समाप्त हो सके। बाद में, जब संस्थान ने एक नई शिकायत के आधार पर याचिकाकर्ता को अनिवार्य सेवानिवृत्ति (compulsory retirement) का दंड दिया, तो एकल न्यायाधीश ने एक संशोधन आवेदन पर आदेश दिया कि मूल आदेश का सार याचिकाकर्ता को दंडित न करना था। अपीलीय न्यायालय ने माना कि एकल न्यायाधीश का यह स्पष्टीकरण क्षेत्राधिकार से बाहर था, क्योंकि नई कार्यवाही और दंड की वैधता लंबित रिट याचिका का विषय है, जिसे पुराने आदेश के संशोधन के माध्यम से तय नहीं किया जा सकता।

निर्णय न्यायालय ने निर्णय दिया कि धारा 13(3) और (4) के तहत यदि IC की रिपोर्ट में यौन उत्पीड़न साबित होता है, तो नियोक्ता को उसे सेवा नियमों के तहत सीधे 'कदाचार' मानते हुए कार्रवाई करनी होगी। ऐसी स्थिति में नियोक्ता को अलग से नियमित विभागीय जांच (departmental inquiry) संचालित करने की आवश्यकता नहीं है; IC की रिपोर्ट स्वयं में ही पर्याप्त अनुशासनात्मक निष्कर्ष है।

“A careful reading of Section 13(3) & (4) of the POSH Act, 2013 indicates that on receipt of the report of the Internal Committee that the allegations against the respondent has been proved, on the recommendation made by it, the employer has to take action, treating the sexual harassment as a misconduct... the employer is to take action upon the recommendation within a period of sixty days... no further inquiry is required. The contention... that a regular departmental inquiry is to be conducted after the recommendation... is a misconception...”

ALLAHABAD HIGH COURT • 2023

स्रोत UPHC011112252023

05 Dr. Sohail Malik v. Union of India & Anr.

SUPREME COURT OF INDIA • 2025-12-10 • 2025 INSC 1415

यह मामला POSH Act के तहत Internal Complaints Committee (ICC) के क्षेत्राधिकार से संबंधित है। न्यायालय ने यह निर्धारित किया कि एक सरकारी विभाग की महिला कर्मचारी उसी विभाग की ICC के पास उस व्यक्ति के खिलाफ शिकायत दर्ज कर सकती है जो किसी अन्य विभाग में कार्यरत है। न्यायालय ने स्पष्ट किया कि Section 11 में 'where the respondent is an employee' वाक्यांश का अर्थ यह नहीं है कि जांच केवल प्रतिवादी के कार्यस्थल पर ही होनी चाहिए। POSH Act एक सामाजिक कल्याण कानून है, इसलिए इसे संकीर्ण रूप से नहीं पढ़ा जा सकता। न्यायालय ने निर्णय दिया कि महिला के कार्यस्थल पर गठित ICC प्रारंभिक जांच (fact-finding inquiry) कर सकती है, और यदि मामला आगे बढ़ता है, तो प्रतिवादी का नियोक्ता अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू कर सकता है।

निर्णय उच्चतम न्यायालय ने माना कि POSH अधिनियम के तहत 'कर्मचारी' और 'कार्यस्थल' की परिभाषाएं अत्यंत व्यापक और भौगोलिक सीमाओं से मुक्त हैं। पीड़ित महिला को किसी अन्य दूरस्थ कार्यस्थल की IC के पास जाने के लिए बाध्य करना उसके लिए एक मानसिक और व्यावहारिक बाधा होगी, जो कानून के मूल उद्देश्य को परास्त कर देगी।

“Definitions of the word ‘employee’ and ‘workplace’ are completely neutral, as they do not suggest that the ‘respondent’ must necessarily be an employee of the workplace where the aggrieved woman works – Expansive definitions of the words “respondent, employee and workplace” enable the ICC constituted at the aggrieved woman’s workplace to exercise jurisdiction over an employee of a different workplace... If we were to interpret... that only the ICC constituted at the workplace of the ‘respondent’ has the jurisdiction... it would defeat the purpose...”

SUPREME COURT OF INDIA • 2025

स्रोत ESCR010006832025

06 Dr. Nirmal Kanti Chakraborti v. Vaneeta Patnaik

CALCUTTA HIGH COURT • 2024-12-23 • FMA/873/2024

यह मामला POSH Act के तहत कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की शिकायत से संबंधित है। न्यायालय ने यह निर्धारित किया कि क्या 'Internal Complaint Committee' या 'Local Complaint Committee' द्वारा शिकायत को समय-सीमा (limitation) के आधार पर खारिज करना उचित था। न्यायालय ने माना कि यौन उत्पीड़न की परिभाषा, जैसा कि Section 2(n) और Section 3 में दी गई है, व्यापक है और इसमें वे सभी घटनाएँ शामिल हैं जो इस परिभाषा से जुड़ी हैं। एकल पीठ के निर्णय को सही ठहराते हुए, न्यायालय ने स्पष्ट किया कि 'limitation' का प्रश्न तथ्य और कानून का मिश्रित प्रश्न है, जिसे बिना साक्ष्य के शुरुआती स्तर पर तय नहीं किया जाना चाहिए। समिति को शिकायत की योग्यता (merits) पर विचार करने का निर्देश दिया गया।

निर्णय न्यायालय ने स्पष्ट किया कि अधिनियम की धारा 2(n) और धारा 3 का प्रभाव अत्यंत व्यापक है। यौन उत्पीड़न केवल शारीरिक संपर्क तक सीमित नहीं है, बल्कि इसमें नौकरी में पक्षपातपूर्ण व्यवहार का प्रलोभन देना, नुकसान पहुंचाने की धमकी देना या अपमानजनक कार्य वातावरण का निर्माण करना भी पूरी तरह शामिल है।

“The cumulative effect of Section 2(n) and Section 3 not only restrict the act of sexual harassment at workplace to an even tualities envisaged in Section 2(n) but any circumstances contemplated under Section 3(2) of the Act having nexus with the primary definition of a sexual harassment are also included therein... The word “include” in a definition does not give a restrictive meaning but expanded the same...”

CALCUTTA HIGH COURT • 2024

स्रोत WBCHCA0325622024

07 Prof. Anandh Subramaniam v. Union of India

HIGH COURT OF ALLAHABAD • 2025-05-04 • WRIA/4492/2023

यह मामला IIT Kanpur के एक प्रोफेसर के खिलाफ यौन उत्पीड़न (Sexual Harassment) की शिकायतों और उसके परिणामस्वरूप दी गई अनिवार्य सेवानिवृत्ति (compulsory retirement) से संबंधित है। याचिकाकर्ता ने PoSH Act के तहत गठित Internal Complaints Committee (ICC) की जांच प्रक्रिया पर सवाल उठाए और IIT Kanpur द्वारा बनाए गए विशिष्ट नियमों (IITK Rules) की वैधता को चुनौती दी। याचिकाकर्ता का तर्क था कि जांच के दौरान प्राकृतिक न्याय (principles of natural justice) के सिद्धांतों का उल्लंघन किया गया और उन्हें अपना बचाव करने का उचित अवसर नहीं दिया गया। न्यायालय ने मामले के तथ्यों और प्रक्रियात्मक अनियमितताओं के दावों पर विचार करते हुए मुख्य रूप से जांच की वैधता और अपनाई गई प्रक्रिया की निष्पक्षता का मूल्यांकन किया।

निर्णय इलाहाबाद उच्च न्यायालय ने स्पष्ट किया कि धारा 11(1) के अंतर्गत यदि प्रतिवादी कोई कर्मचारी है, तो IC नियोक्ता के संस्थान पर लागू होने वाले सेवा नियमों के अनुसार शिकायत की जांच करने के लिए बाध्य है। नियमों के अभाव में निर्धारित विधिक प्रक्रियाओं का कड़ाई से पालन किया जाना चाहिए।

“A bare reading of the statute would show that an ICC, where the respondent (delinquent) is an employee, is obliged to inquire into the complaint in accordance with the service rules applicable to the employer’s establishment and in the contingency, where no such rules exist, the Internal Committee must proceed in such manner as prescribed.”

HIGH COURT OF ALLAHABAD • 2025

स्रोत UPHC010549422023

08 XXX v. National Council for Teacher Education

HIGH COURT OF DELHI • 2023-12-21 • W.P.(C)/2615/2022

यह याचिका एक महिला कर्मचारी द्वारा दायर की गई थी जिसमें उसने अपने वरिष्ठ अधिकारी, Respondent No. 3, पर कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न और मानसिक प्रताड़ना का आरोप लगाया था। याचिकाकर्ता का तर्क था कि Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 के तहत गठित Internal Complaints Committee (ICC) की प्रक्रिया त्रुटिपूर्ण थी क्योंकि इसमें NGO सदस्य की अनुपस्थिति थी, जो कि कानूनन अनिवार्य है। न्यायालय को यह तय करना था कि क्या ICC की जांच और उसके बाद Disciplinary Authority द्वारा पारित आदेश वैध है। न्यायालय ने पाया कि निर्धारित प्रक्रियाओं का पालन नहीं हुआ और जांच रिपोर्ट में गंभीर कमियां थीं, जिसके आधार पर याचिकाकर्ता की शिकायतों को खारिज करना अनुचित था।

निर्णय न्यायालय ने स्पष्ट किया कि यदि किसी बैठक में केवल NGO सदस्य उपस्थित न हो, लेकिन पीठासीन अधिकारी सहित कम से कम तीन सदस्य उपस्थित हों (जिनमें आधे से अधिक महिलाएं हों), तो केवल इस आधार पर जांच अमान्य नहीं होगी (POSH नियम 7(7) के तहत)। हालांकि, यदि बुनियादी रूप से नियमों की अनदेखी हुई हो, तो रिपोर्ट निरस्त की जा सकती है।

“Conjoint reading of Section 4 and Rule 7(7) leads to an inevitable conclusion that as long as the inquiry is conducted by a Committee comprising of three members including the Presiding Officer or the Chairperson and more than one half are women, the constitution cannot be faulted... The allegation... that due to non participation of one of the member of NGO, the enquiry report stands vitiated, cannot be accepted...”

HIGH COURT OF DELHI • 2023

स्रोत DLHC010066172022

09 Ms. A v. Hon'ble Lieutenant Governor, GNCTD and Ors.

HIGH COURT OF DELHI • 2024-05-08 • W.P.(C)/6511/2024

याचिकाकर्ता ने POSH Act, 2013 के तहत अपनी शिकायत पर गठित Inquiry Committee की रिपोर्ट को चुनौती दी थी। याचिकाकर्ता का आरोप था कि समिति का गठन सही ढंग से नहीं किया गया था और रिपोर्ट पक्षपातपूर्ण थी। उच्च न्यायालय ने मामले के गुण-दोष पर कोई टिप्पणी किए बिना यह स्पष्ट किया कि POSH Act की Section 18 के तहत एक प्रभावी अपीलीय उपचार उपलब्ध है। अतः न्यायालय ने याचिका को खारिज करते हुए याचिकाकर्ता को 60 दिनों के भीतर सक्षम अपीलीय प्राधिकारी (Appellate Authority) के समक्ष अपील दायर करने की अनुमति दी है।

निर्णय दिल्ली उच्च न्यायालय ने स्पष्ट किया कि यदि कोई पक्ष IC की सिफारिशों या उसके अनुचित गठन से असंतुष्ट है, तो सीधे रिट याचिका दायर करने के बजाय धारा 18 के तहत सक्षम न्यायालय या न्यायाधिकरण (Tribunal) के समक्ष 90 दिनों के भीतर अपील का प्रभावी और वैकल्पिक वैधानिक मार्ग उपलब्ध है।

“There is an appellate remedy provided for under Section 18 of the POSH Act... Though Section 18 of the POSH Act categorically states that an appeal should be filed within 90 days of the findings... this Court... permits the Petitioner to approach the Appellate Authority...”

HIGH COURT OF DELHI • 2024

स्रोत DLHC010262252024

10 Nisha Priya Bhatia v. Union of India & Anr.

SUPREME COURT OF INDIA • 2020-04-24 • 2020 INSC 355

यह मामला Research and Analysis Wing (R&AW) की अधिकारी Nisha Priya Bhatia की अनिवार्य सेवानिवृत्ति (compulsory retirement) से संबंधित था। उन्हें तब सेवामुक्त कर दिया गया जब वे यौन उत्पीड़न की शिकायतों के बाद सार्वजनिक चर्चा का विषय बन गईं, जिससे खुफिया अधिकारी के रूप में उनकी पहचान उजागर हुई। न्यायालय ने निर्णय दिया कि R&AW Rules, 1975 के Rule 135 के तहत की गई यह कार्रवाई वैध है। न्यायालय ने स्पष्ट किया कि यह कार्रवाई दंडात्मक नहीं है और न ही यह संविधान के Article 311 का उल्लंघन करती है। हालांकि, न्यायालय ने उनके यौन उत्पीड़न की शिकायत के अनुचित प्रबंधन के लिए उन्हें 1,00,000 रुपये का मुआवजा देने का आदेश दिया, क्योंकि इससे उनके जीवन और गरिमा के मौलिक अधिकारों का हनन हुआ था।

निर्णय सर्वोच्च न्यायालय ने माना कि यौन उत्पीड़न की शिकायत को निपटाने में नियोक्ताओं की अत्यधिक देरी, संवेदनहीन रवैया और गलत गठन वाली समिति व्यथित महिला के सम्मान और गरिमापूर्ण जीवन के मौलिक अधिकारों (अनुच्छेद 14 और 21) का प्रत्यक्ष उल्लंघन है, जिसके लिए हर्जाना तय किया जाना आवश्यक है।

“To wit, time taken to process the stated complaint and improper constitution of the first Complaints Committee... in violation of the Vishaka Guidelines, constitute an appalling conglomeration of undignified treatment and violation of the fundamental rights of the petitioner, more particularly Articles 14 and 21... This is a fit case to award compensation to the petitioner... quantified at Rs.1,00,000/-.”

SUPREME COURT OF INDIA • 2020

स्रोत ESCR010000172020

11 Vineeth V. V. v. Kerala State Electricity Board Ltd.

HIGH COURT OF KERALA • 2024-03-12 • WP(C)/9331/2024

यह मामला यौन उत्पीड़न (POSH) की शिकायत के संबंध में Internal Complaints Committee (ICC) द्वारा की गई जांच प्रक्रिया की वैधता से संबंधित है। याचिकाकर्ता ने तर्क दिया कि ICC ने Rule 7 of the POSH Rules का पालन नहीं किया, क्योंकि उसे शिकायत की प्रति प्रदान नहीं की गई और साक्षियों का परीक्षण उसकी अनुपस्थिति में किया गया। न्यायालय ने पाया कि यह प्रक्रिया प्राकृतिक न्याय (principles of natural justice) के सिद्धांतों का उल्लंघन है। तदनुसार, न्यायालय ने ICC की प्रारंभिक रिपोर्ट को रद्द कर दिया और प्राधिकारी को निर्देश दिया कि वह एक नई समिति गठित करे और POSH Rules के तहत निष्पक्ष जांच पूरी करे।

निर्णय केरल उच्च न्यायालय ने माना कि नियमों के अनुसार जांच करना और प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन करना अनिवार्य है। आरोपी को शिकायत न सौंपना और गवाहों का एकपक्षीय परीक्षण करना नियमों का गंभीर उल्लंघन है जो पूरी जांच प्रक्रिया को रद्द (vitiate) कर देता है।

“Rule 7(2) specifically states that, on receipt of the complaint, the Complaints Committee shall send one of the copies to the respondent and the inquiry should be done in accordance with the principles of natural justice... The complaint was not served on him. Moreover the witnesses were examined in his absence without allowing the petitioner to cross-examine them... When the said Rule is violated, it vitiates the inquiry.”

HIGH COURT OF KERALA • 2024

स्रोत KLHC010896012024

12 Punjab and Sind Bank v. Mrs. Durgesh Kuwar

SUPREME COURT OF INDIA • 2020-02-25 • 2020 INSC 225

यह मामला एक बैंक अधिकारी के स्थानांतरण और कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की शिकायतों से संबंधित है। न्यायालय ने माना कि स्थानांतरण एक प्रशासनिक आवश्यकता है, लेकिन इस मामले में स्थानांतरण का आदेश दुर्भावनापूर्ण था और यह अधिकारी द्वारा भ्रष्टाचार की शिकायतों के प्रति प्रतिशोध का परिणाम था। न्यायालय ने माना कि अधिकारी को ऐसी शाखा में भेजा गया जो उनके पद के अनुरूप नहीं थी। इसके अतिरिक्त, न्यायालय ने Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 के तहत गठित Internal Complaints Committee (ICC) को त्रुटिपूर्ण माना। समिति में एक सदस्य बैंक का पैनल वकील था, जिससे उसकी निष्पक्षता पर सवाल उठा। न्यायालय ने बैंक को अधिकारी को उनकी पिछली शाखा में बहाल करने और हर्जाना देने का निर्देश दिया।

निर्णय उच्चतम न्यायालय ने माना कि धारा 4(2)(c) के तहत स्वतंत्र सदस्य (NGO या महिलाओं के मुद्दों से परिचित व्यक्ति) का होना आवश्यक है ताकि संस्थागत पूर्वाग्रह को रोका जा सके। बैंक के ही पैनल वकील को स्वतंत्र सदस्य के रूप में नामांकित करना एक बुनियादी प्रक्रियात्मक दोष है, जो IC के गठन को शून्य बनाता है।

“Clause (c) of Section 4(2) indicates that one member of the ICC has to be drawn from amongst a non-governmental organization... The purpose of having such a member is to ensure the presence of an independent person who can aid, advise and assist... It obviates an institutional bias... Seema Gupta was, in fact, a panel lawyer of the bank... There was a fundamental defect in the constitution of the ICC...”

SUPREME COURT OF INDIA • 2020

स्रोत ESCR010002762020

13 Ms (x) v. Internal Complaints Committee

HIGH COURT OF KARNATAKA • 2024-09-30 • WP/8127/2019

यह याचिका एक महिला द्वारा दायर की गई थी, जिसके साथ OLA कैब यात्रा के दौरान यौन उत्पीड़न हुआ था। पीड़िता ने OLA की Internal Complaints Committee (ICC) से Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 के तहत शिकायत दर्ज करने की मांग की थी। ICC और OLA ने यह कहते हुए जांच करने से इनकार कर दिया कि चालक उनका 'employee' नहीं है, बल्कि एक 'independent contractor' है, और आरोपी एक प्रतिरूपक (imposter) था। उच्च न्यायालय ने इस मामले पर विचार करते हुए पाया कि ICC केवल उन्हीं मामलों में जांच करने के लिए बाध्य है जहां प्रतिवादी एक 'employee' हो। न्यायालय ने स्पष्ट किया कि कानूनी प्रावधानों के तहत ICC की अधिकार क्षेत्र (jurisdiction) की सीमाएं हैं, और यदि आरोपी कर्मचारी नहीं है, तो अधिनियम के तहत जांच शुरू नहीं की जा सकती।

निर्णय न्यायालय ने स्पष्ट किया कि नियोक्ताओं और उनकी IC का कर्तव्य केवल तभी लागू होता है जब आरोपी (respondent) उनके संस्थान का कर्मचारी हो। यदि प्रतिवादी स्वतंत्र ठेकेदार है, तो IC के पास जांच का क्षेत्राधिकार नहीं है; ऐसी स्थिति में नियोक्ता केवल महिला को पुलिस में आपराधिक मामला दर्ज कराने में सहायता करने के लिए बाध्य है।

“There is no dispute that ICC has been constituted by OLA... to receive the complaints of sexual harassment... and to carry out and discharge the obligations contemplated under sections 9, 11 and 13... ICC only has jurisdiction where the respondent is an employee... Employers like that of OLA and their internal complaint committee... have a corresponding 'public duty and obligation'...”

HIGH COURT OF KARNATAKA • 2024

स्रोत KAH010048482019

14 G.Kishore Kumar v. The Director of Medical and Rural Health Services (ESI)

MADRAS HIGH COURT • 2024-10-24 • WP(MD)/20346/2023

यह मामला एक सरकारी कर्मचारी (पेटिशनर) द्वारा अपने खिलाफ शुरू की गई अनुशासनात्मक कार्यवाई को चुनौती देने से संबंधित है। पेटिशनर पर एक सहकर्म (पांचवें प्रतिवादी) द्वारा कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का आरोप लगाया गया था। POSH Act के तहत गठित आंतरिक समिति ने आरोपों की जांच की और उन्हें सही पाया, जिसके आधार पर विभागीय जांच आगे बढ़ाई गई। पेटिशनर ने तर्क दिया कि जांच प्रक्रिया में प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन हुआ और प्रक्रियात्मक खामियां थीं। न्यायालय ने पाया कि पेटिशनर को अपना पक्ष रखने का पर्याप्त अवसर दिया गया था और आंतरिक समिति की रिपोर्ट के आधार पर अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करना कानून के अनुरूप था। तदनुसार, न्यायालय ने पेटिशनर की रिट याचिका को खारिज कर दिया।

निर्णय न्यायालय ने स्पष्ट किया कि POSH अधिनियम के तहत IC एक जांच प्राधिकरण के रूप में कार्य करती है। यद्यपि नियोक्ता सीधे IC की सिफारिशों के आधार पर कार्रवाई कर सकता है, लेकिन यदि नियोक्ता सेवा नियमों के तहत आरोपी को अतिरिक्त घरेलू जांच (domestic enquiry) का लाभ प्रदान करता है, तो इसे कानून का उल्लंघन नहीं माना जाएगा।

“So the introduction of Rule 17(b)(ii) of the Tamil Nadu Civil Services (D&A) Rules, 1955, did not take away the discretion of the committee to recommend the disciplinary action as per Section 13 of the POSH Act... By issuing charge memo... consequent to the receipt of the Internal Committee's report, the petitioner has got an added advantage of making his defense in another enquiry...”

MADRAS HIGH COURT • 2024

स्रोत HCMD010936792023

15 XXX v. Kuttanellur Multipurpose Cooperative Society Limited

HIGH COURT OF KERALA • 2023-03-09 • WP(C)/35814/2022

यह मामला एक सहकारी समिति की कर्मचारी द्वारा यौन उत्पीड़न की शिकायत और उसके निलंबन से संबंधित है। न्यायालय ने पाया कि समिति की Internal Complaints Committee का गठन POSH Act, 2013 की धारा 4(2) के अनुसार सही नहीं था, क्योंकि उसमें अनुचित सदस्य शामिल थे। न्यायालय ने Local Complaints Committee के आदेश और पुरानी जांच रिपोर्ट को रद्द कर दिया। न्यायालय ने निर्देश दिया कि समिति एक नई Internal Complaints Committee का गठन करे, जिसमें समिति की सचिव शामिल न हों। साथ ही, कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनात्मक जांच को जल्द पूरा करने और निलंबन अवधि के दौरान उसे उचित निर्वाह भत्ता (subsistence allowance) का भुगतान करने का आदेश दिया गया है।

निर्णय न्यायालय ने निर्धारित किया कि यदि IC का गठन धारा 4(2) के विपरीत है (जैसे प्रबंध समिति के सदस्यों को अनुचित रूप से शामिल करना), तो वह रिपोर्ट अमान्य होगी। न्यायालय ने स्पष्ट किया कि स्थानीय समिति (LCC) के पास IC के निर्णयों पर कोई अपीलीय अधिकार नहीं है; LCC केवल तभी क्षेत्राधिकार रखती है जब IC गठित ही न हो या शिकायत स्वयं नियोक्ता के विरुद्ध हो।

“Under the POSH Act, the Local Complaints Committee gets jurisdiction when an Internal Complaints Committee has not been constituted by the establishment, or if the complaint is against the employer himself... The Local Complaints Committee does not exercise an appellate jurisdiction... out of the five members... three were Managing Committee members. In terms of Section 4(2) of the POSH Act, they could not have been members... report cannot be accepted.”

HIGH COURT OF KERALA • 2023

स्रोत KLHC010767432022

16 Initiatives for Inclusion Foundation & Anr. v. Union of India & Ors.

SUPREME COURT OF INDIA • 2023-10-19 • 2023 INSC 927

यह मामला Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (POSH Act) के प्रभावी क्रियान्वयन से संबंधित है। न्यायालय ने पाया कि कानून लागू होने के बावजूद जमीनी स्तर पर इसके अनुपालन में गंभीर कमियां थीं। याचिकाकर्ता ने राज्य सरकारों द्वारा जिला अधिकारियों (District Officers) की नियुक्ति, स्थानीय समितियों (LCs) के गठन और वार्षिक अनुपालन रिपोर्ट के प्रकाशन में विफलताओं को रेखांकित किया था। न्यायालय ने केंद्र और राज्य सरकारों को विस्तृत निर्देश जारी किए हैं। इसमें जिला अधिकारियों की अनिवार्य नियुक्ति, प्रत्येक जिले में स्थानीय समितियों का गठन, नोडल अधिकारियों की पदस्थापना, और कार्यस्थलों पर जागरूकता कार्यक्रमों का आयोजन शामिल है। इसके अतिरिक्त, न्यायालय ने POSH Act के तहत दंड संग्रह और निगरानी तंत्र को मजबूत करने के लिए नियम संशोधन और मानक संचालन प्रक्रिया (SOP) बनाने का आदेश दिया है।

निर्णय सर्वोच्च न्यायालय ने नियोक्ताओं और राज्य दोनों पर कड़े दायित्व डाले। जमीनी स्तर पर विफलता को गंभीर मानते हुए न्यायालय ने प्रत्येक जिले में जिला अधिकारियों की नियुक्ति, स्थानीय समितियों (LCC) के गठन और नियोक्ताओं से वार्षिक अनुपालन रिपोर्ट एकत्र करने की प्रक्रिया को पूरी तरह अनिवार्य बना दिया।

“Over the course of many hearings, this court... undertook an exercise to delineate lacunae in the implementation of the Act, on ground... Directing all the States/UTs to notify and appoint the District Officers as per Section 5... constitute LCCs... ensure reporting and collection of Annual Compliance Reports from all workplaces by all the District Officers...”

SUPREME COURT OF INDIA • 2023

स्रोत ESCR010006602023

17 Dr. P. S. Malik v. High Court of Delhi

SUPREME COURT OF INDIA • 2019-08-21 • 2019 INSC 936

यह मामला एक न्यायिक अधिकारी द्वारा दायर की गई रिट याचिका से संबंधित है, जिन पर कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का आरोप था। याचिकाकर्ता ने तर्क दिया कि Delhi High Court को उनके खिलाफ अनुशासनात्मक जांच शुरू करने या उन्हें निलंबित करने का अधिकार नहीं है, क्योंकि Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 के तहत अलग प्रक्रिया निर्धारित है। इसके अतिरिक्त, उन्होंने Preliminary Inquiry Report की प्रति न मिलने पर कार्यवाही को रद्द करने की मांग की। सर्वोच्च न्यायालय ने स्पष्ट किया कि Article 235 के तहत High Court को न्यायिक अधिकारियों पर अनुशासनात्मक नियंत्रण का पूर्ण अधिकार है, और 2013 का अधिनियम इस संवैधानिक नियंत्रण को सीमित नहीं करता। न्यायालय ने यह भी माना कि चूँकि प्रारंभिक रिपोर्ट में कोई अंतिम निष्कर्ष नहीं था, इसलिए उसे याचिकाकर्ता को देने की आवश्यकता नहीं थी। अतः, रिट याचिका को खारिज कर दिया गया।

निर्णय सर्वोच्च न्यायालय ने स्पष्ट किया कि धारा 11(1) के दूसरे परंतुक के तहत केवल अंतिम जांच रिपोर्ट के निष्कर्षों (findings) को ही दोनों पक्षों को उपलब्ध कराना अनिवार्य है। यदि प्रारंभिक जांच रिपोर्ट में कोई अंतिम निष्कर्ष नहीं है बल्कि केवल आगे जांच की सिफारिश है, तो उसे न सौंपने से आरोपी के हितों पर कोई प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ता।

“Preliminary Inquiry Report... did not contain any findings on allegations made against the petitioner – It only opined that inquiry should be held – Even u/s. 11(1) in the second proviso, the only contemplation is to make available a copy of the findings – Thus, the report in which there are no findings, parties are not entitled to have the copy... Right of appeal given against the recommendation made u/s. 13(2) or (3) are appealable u/s. 18...”

SUPREME COURT OF INDIA • 2019

स्रोत ESCR010001922019

18 Aureliano Fernandes v. State of Goa and Others

SUPREME COURT OF INDIA • 2023-05-12 • 2023 INSC 527

यह मामला कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के आरोपों और उसके बाद की अनुशासनात्मक कार्यवाही से संबंधित है। Appellant, जो Goa University में कार्यरत थे, पर छात्राओं ने यौन उत्पीड़न के आरोप लगाए थे। जांच समिति ने अत्यंत जल्दबाजी में, बिना पर्याप्त सुनवाई का अवसर दिए, एक रिपोर्ट सौंपी जिसके आधार पर Appellant को सेवा से बर्खास्त कर दिया गया। न्यायालय ने पाया कि जांच प्रक्रिया में प्राकृतिक न्याय (principles of natural justice) के सिद्धांतों का उल्लंघन हुआ है और सुनवाई का उचित अवसर नहीं दिया गया। न्यायालय ने स्पष्ट किया कि यद्यपि शिकायतों का त्वरित निपटारा महत्वपूर्ण है, लेकिन यह प्रक्रियात्मक निष्पक्षता (procedural fairness) और Audi Alteram Partem के सिद्धांत की बलि देकर नहीं किया जा सकता। अतः, उच्च न्यायालय के निर्णय को रद्द कर दिया गया।

निर्णय न्यायालय ने प्रक्रियात्मक निष्पक्षता और 'सुनवाई के अधिकार' (audi alteram partem) को कानून का प्राण तत्व माना। संवेदनशील मामलों की जल्दबाजी में की गई ऐसी जांचें जो प्रतिवादी को अपनी बात रखने और साक्ष्यों को खारिज करने का अवसर नहीं देती, वे नैसर्गिक न्याय के उल्लंघन के कारण पूर्णतः अवैध हैं।

“The twin anchors on which the principles of natural justice rest... are Nemo Judex In Causa Sua, i.e., no person shall be a judge in his own cause... and Audi Alteram Partem, i.e. a person affected by a judicial, quasi-judicial or administrative action must be afforded an opportunity of hearing before any decision is taken. Reasonableness infuses lifeblood in procedural matters...”

SUPREME COURT OF INDIA • 2023

स्रोत ESCR010004422023

19 David G Samuel v. Collector/District Magistrate, Pune

BOMBAY HIGH COURT • 2021-11-30 • WP/3784/2021

यह मामला POSH Act के तहत गठित Internal Complaints Committee (ICC) के क्षेत्राधिकार को चुनौती देने से संबंधित है। याचिकाकर्ता, जो एक चैरिटेबल ट्रस्ट के अध्यक्ष थे, ने तर्क दिया कि चूंकि वे 'employer' की परिभाषा में आते हैं, इसलिए उन पर लगे यौन उत्पीड़न के आरोपों की जांच ICC द्वारा नहीं, बल्कि Local Complaints Committee (LCC) द्वारा की जानी चाहिए। न्यायालय ने याचिकाकर्ता के इस तर्क को खारिज करते हुए कहा कि POSH Act के प्रावधानों के अनुसार ICC और LCC का कार्यक्षेत्र स्पष्ट है। न्यायालय ने यह स्पष्ट किया कि ICC को नियोक्ता (employer) के विरुद्ध शिकायतों की जांच करने से रोकने वाला कोई प्रावधान नहीं है और याचिकाकर्ता का यह दावा कि जांच केवल LCC द्वारा ही हो सकती है, कानून की गलत व्याख्या पर आधारित है।

निर्णय बॉम्बे उच्च न्यायालय ने माना कि अधिनियम में ऐसा कोई प्रावधान नहीं है जो IC को नियोक्ता (employer) के विरुद्ध शिकायतों की जांच करने से रोकता हो। नियोक्ताओं के खिलाफ शिकायतें भी IC के जांच के क्षेत्राधिकार के भीतर पूरी तरह सक्षम हैं और यह तर्क देना कि ऐसी जांचें केवल स्थानीय समिति ही कर सकती है, कानून की गलत व्याख्या है।

“The Petitioner protested yet again. It was his case that an ICC could only investigate into complaints by one employee against the another employee but not into complaints by an employee against an employer... The court rejected these submissions... holding that there is no provision in the POSH Act that prevents the ICC from investigating a complaint against an employer...”

BOMBAY HIGH COURT • 2021

स्रोत HCBM010077742021

20 Ajitkumar v. Union of India

HIGH COURT OF KERALA • 2023-08-07 • OP (CAT)/39/2023

यह मामला POSH Act के तहत गठित Internal Complaints Committee (ICC) के क्षेत्राधिकार (jurisdiction) से संबंधित था। याचिकाकर्ता ने दिल्ली में गठित समिति द्वारा उसके खिलाफ यौन उत्पीड़न की जांच किए जाने का विरोध किया था, क्योंकि कथित घटना केरल में हुई थी। सुनवाई के दौरान, न्यायालय को सूचित किया गया कि सरकार ने अब अंचल (zonal) और क्षेत्रीय (regional) स्तर पर ICC के गठन का निर्णय लिया है और तिरुवनंतपुरम में एक स्थानीय समिति गठित कर दी गई है। तदनुसार, न्यायालय ने निर्देश दिया कि दिल्ली में लंबित मामले की फाइल को तुरंत तिरुवनंतपुरम की समिति में स्थानांतरित किया जाए और याचिकाकर्ता को उचित सुनवाई का अवसर प्रदान किया जाए।

निर्णय न्यायालय ने माना कि प्रशासनिक और भौगोलिक सहूलियत के लिए क्षेत्रीय और अंचलीय स्तर पर भी IC का गठन पूरी तरह वैध है। न्यायालय ने दिल्ली में लंबित फाइल को नवनिर्मित क्षेत्रीय तिरुवनंतपुरम समिति में स्थानांतरित करने का निर्देश दिया ताकि प्राकृतिक न्याय के तहत शिकायत की स्थानीय सुनवाई सुनिश्चित की जा सके।

“Internal Complaints Committee (ICC) constituted in Delhi, does not have jurisdiction to deal with the complaints against the Original Petitioner, in view of the proviso to Sec.4 of the POSH Act... a decision has been taken to constitute ICC under the provisions of the Sexual Harassment of women at Workplace... on zonal and regional level... ordered that the file... shall be forthwith transferred to the Committee constituted at Thiruvananthapuram...”

HIGH COURT OF KERALA • 2023

स्रोत KLHC010310682023

अस्वीकरण

यह मेमो Vitark AI द्वारा सार्वजनिक रूप से उपलब्ध निर्णयों और उपयोगकर्ता के प्रश्न के आधार पर तैयार किया गया है। यह केवल रिसर्च सहायता के लिए है और कानूनी सलाह (legal advice) नहीं है। किसी भी filing, opinion, या correspondence में उपयोग करने से पहले सभी case citations, holdings और quotations को मूल निर्णय (source judgment) के विरुद्ध स्वतंत्र रूप से सत्यापित किया जाना चाहिए।