एस.एस. निज्जर, जे ***के सामने***

अनिल कुमार, *–याचिकाकर्ता*

बनाम

औद्योगिक ट्रिब्यूनल-सह-श्रम न्यायालय, गुड़गांव-उत्तरदाता

C.W.P. नं. 1998 का 11527

10 जुलाई, 2001

भारत का संविधान, *1950*- अनुच्छेद *14,16* और *226*-गंभीर दुराचार के आरोप-सेवा से बर्खास्तगी-संघ और प्रबंधन के बीच समझौता-याचिकाकर्ता और अन्य को हटाना एक रिट याचिका में स्वीकार किया गया और बरकरार रखा गया-सभी आरोप न्यायाधिकरण के समक्ष याचिकाकर्ता के खिलाफ साबित हुए-याचिकाकर्ता के खिलाफ निष्कर्ष-साक्ष्य के आधार पर तथ्य के स्वतंत्र निष्कर्ष-उच्च न्यायालय तथ्य के श्रेणीबद्ध निष्कर्षों में हस्तक्षेप करने में उचित नहीं है-पुरस्कार रिकॉर्ड के सामने स्पष्ट कानून की त्रुटि से ग्रस्त नहीं है-याचिकाकर्ता को खारिज कर दिया गया।

अभिनिर्धारित किया कि याचिकाकर्ता के विरुद्ध साबित किए गए आरोप बहुत गंभीर प्रकृति के हैं। यहां तक कि याचिकाकर्ता के खिलाफ वरिष्ठ अधिकारियों पर हमला करने के लिए आपराधिक मामला भी लंबित है। याचिकाकर्ता के खिलाफ लगाए गए सभी आरोप

न्यायाधिकरण द्वारा तथ्यात्मक रूप से साबित पाए गए हैं। ऐसी परिस्थिति में, यह मानना संभव नहीं होगा कि पुरस्कार रिकॉर्ड के सामने स्पष्ट रूप से कानून की त्रुटि से ग्रस्त है।

(पैरा 27)

आगे अभिनिर्धारित किया कि न्यायाधिकरण द्वारा गवाहों के साक्ष्य की सराहना की गई है। इसके बाद ही तथ्यों के निष्कर्ष दर्ज किए गए हैं। तथ्य के निष्कर्ष को केवल तभी कानून की त्रुटि कहा जा सकता है जब यह बिना किसी सबूत के आधारित हो। लेकिन यह बिना किसी सबूत का मामला नहीं है।यदि ऐसा है, तो निष्कर्षों को इस आधार पर चुनौती नहीं दी जा सकती है कि न्यायाधिकरण के समक्ष प्रस्तुत प्रासंगिक और भौतिक साक्ष्य विवादित निष्कर्षों को बनाए रखने के लिए अपर्याप्त या अपर्याप्त थे। साक्ष्य के आधार पर निष्कर्ष पर पहुंचने के बाद, यह न्यायालय अनुच्छेद 226 के तहत अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करते हुए इसमें हस्तक्षेप करना उचित नहीं होगा।

(पैरा 36,37)

आर.एस. मित्तल, वरिष्ठ अधिवक्ता, के साथ

-सुधीर मित्तल, अधिवक्ता

एम.एल. सरीन, वरिष्ठ अधिवक्ता, के साथ

अजय लांबा, अधिवक्ता एवं

स्वेना पन्नू, अधिवक्ता

द्वारा तर्क दिया गया।

निर्णय

एस.एस. निज्जर, जे. (मौखिक)

(1) इस याचिका में भारत के संविधान के अनुच्छेद 226/227 के अंतर्गत प्रतिवादी संख्या 1 द्वारा दिए गए पुरस्कार अनुबंध पी1, दिनांक 23 मार्च, 1998 को रद्द करने के लिए सर्टिओरीरी रिट जारी करने की मांग की गई है।

(2) संक्षेप में कहा गया है कि पक्षों के विद्वान वरिष्ठ वकील द्वारा बताए गए तथ्यों पर ध्यान दिया जा सकता है।

(3) याचिकाकर्ता को 25 अगस्त, 1986 को मैसर्स हीरो होंडा हों मोटर्स लिमिटेड, दिल्ली जयपुर हाईवे, धारूचरा, जिला रेवाड़ी (प्रतिवादी संख्या 2) के फ्रेम असेंबली विभाग में ऑपरेटर के रूप में नियुक्त किया

गया था। वह 25 अगस्त, 1986 से 11 सितंबर, 1989 तक प्रतिवादी नंबर 2 की सेवा में था। याचिकाकर्ता को एक उत्साही ट्रेड यूनियन कार्यकर्ता बताया गया है। आरोप है कि उन्हें उनकी उत्साही ट्रेड यूनियन गतिविधि के कारण पीड़ित किया गया, जो वैध थी और कानून के स्वीकार्य मापदंडों के भीतर थी। याचिकाकर्ता की सेवा दिनांक 8 अगस्त, 1989 को सेवा से बर्खास्तगी के आदेश के माध्यम से समाप्त कर दी गई थी । यह आदेश याचिकाकर्ता पर तामील नहीं किया गया था। यह आदेश याचिकाकर्ता को बिना कोई आरोपपत्र दिए या सुनवाई का कोई अवसर दिए बिना पारित किया गया।

(4) याचिकाकर्ता के अनुसार, पूरे विवाद की उत्पत्ति जुलाई 1989 में शुरू हुई जब प्रतिवादी संख्या 2 के श्रमिकों के श्रमिक संघ के भीतर एक प्रस्ताव रखा कि उनके संघ को हिंद मजदूर सभा से संबद्ध किया जाना चाहिए। यह प्रतिवादी संख्या 2 को पसंद नहीं आया। प्रतिवादी संख्या 2 के श्रमिकों के संघ ने उचित विचार-विमर्श के बाद 18 जुलाई, 1989 को श्रमिक संघ को आधिकारिक तौर पर हिंद मजदूर सभा के साथ संबद्ध करने का सामूहिक निर्णय लिया था। उस तिथि पर, हिंद मजदूर सभा का एक झंडा संघ ध्वज के साथ प्रतिवादी नंबर 2 के कारखाने के मुख्य द्वार पर फहराया जाना था। इसलिए, 15 जुलाई, 1989 को ध्वज फहराने से रोकने के लिए, प्रतिवादी नंबर 2 ने श्रमिक संघ के अध्यक्ष और अन्य ट्रेड यूनियन नेताओं को झूठे आरोपों में

गिरफ्तार करवा दिया। इन गिरफ़्तारियों के परिणामस्वरूप संबद्धता की तिथि 23 जुलाई, 1989 तक के लिए स्थगित कर दी गई, जो रविवार था और प्रतिवादी संख्या 2 के अधिकांश कर्मचारियों का साप्ताहिक अवकाश था। संबद्धता को रोकने के लिए प्रतिवादी संख्या 2 ने 15 जुलाई, 17 जुलाई और 19 जुलाई, 1989 को याचिकाकर्ता और अन्य सक्रिय ट्रेड यूनियन का र्यकर्ताओं के खिलाफ कदाचार के प्रकरण की विभिन्न संकल्पनाएँ कीं । स्थानीय पुलिस के साथ अपने प्रभाव का दुरुपयोग करके, प्रतिवादी नंबर 2 ने धारा 144 CrPC के तहत 23 जुलाई, 1989 को धारूहेड़ा में उद्घोषणा जारी करवाई गई जिसमें धारूहेड़ा के भीतर किसी भी स्थान पर पांच से अधिक व्यक्तियों के इकट्ठा होने पर प्रतिबंध लगा दिया गया। इसके अतिरिक्त, 23 जुलाई, 1989 को प्रतिवादी नंबर 2 की फैक्ट्री के अंदर और बाहर भी बड़ी संख्या में पुलिस तैनात की गई थी। उसी घटनाक्रम में, प्रतिवादी नंबर 2 ने 19 जुलाई, 1989 को याचिकाकर्ता और 18 अन्य श्रमिकों के खिलाफ एक झूठी और मनगढ़ंत एफआईआर दर्ज कराई थी। उस मामले में, प्रतिवादी संख्या 2 द्वारा अपनाई गई टाल-मटोल की रणनीति के कारण अभियोजन साक्ष्य पूरा नहीं हुआ है। याचिकाकर्ता और अन्य कामगारों पर धारा 147, 323, 149 और 506 आईपीसी के तहत मुकदमा चलाया जा रहा है। याचिकाकर्ता के अनुसार, प्रतिवादी नंबर 2 द्वारा घरेलू जांच के बिना मनगढ़ंत आरोपों पर सेवा से बर्खास्तगी का चरम कदम उठाकर, इस

तथ्य के बावजूद कि स्थायी आदेश संख्या 31.12 द्वारा परिकल्पित कोई विशेष परिस्थिति नहीं है कि घरेलू जांच करना संभव नहीं है, याचिकाकर्ता को प्रताड़ित करने का तांडव बेरोकटोक क्रूरता के साथ जारी रखा गया है। प्रतिवादी संख्या 2 के प्रमाणित स्थायी आदेशों में खंड 31.3 में एक दोषी कर्मकार को निलंबित करने के लिएएक प्रावधान है। प्रबंधन ने जानबूझकर निलंबन की शक्ति का प्रयोग नहीं किया। इसके बजाय याचिकाकर्ता को 8 अगस्त, 1989 के एक आदेश द्वारा, बिना कोई आरोप पत्र जारी किए या विभागीय जांच किए, सेवा से बर्खास्त करने का आदेश दिया गया। याचिकाकर्ता ने 8 नवंबर, 1989 को एक मांग नोटिस दिया। इस बीच, यूनियन ने 11 सितंबर, 1989 को प्रतिवादी नंबर 2 के प्रबंधन के साथ एक समझौता किया था। निपटान के खंड 6 का प्रासंगिक हिस्सा इस प्रकार है:

> “6. दोनों पक्ष इस बात पर सहमत हुए कि 14 कर्मचारी जिनके खिलाफ गंभीर कदाचार के आरोप हैं, उन्हें कंपनी की सेवाओं से बर्खास्त कर दिया गया है और 40 कर्मचारी जिनके खिलाफ कदाचार के आरोप हैं, उन्हें निलंबित कर दिया गया है और जिनके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई जारी रहेगी। इन 54 कामगारों को छोड़कर, बाकी कामगार, जिनके नाम कंपनी के मस्टर रोल पर थे, 11 सितंबर, 1989 को काम पर रिपोर्ट करेंगे।"

(5) पक्षों के विद्वान वरिष्ठ वकील के बीच इस बात को लेकर कुछ विवाद है कि क्या यह खंड इस तथ्य को स्वीकार करने के बराबर है कि 14 कर्मचारी जिनके खिलाफ गंभीर कदाचार के आरोप हैं, उन्हें कानूनी रूप से बर्खास्त कर दिया गया है। याचिकाकर्ता के विद्वान वरिष्ठ वकील के अनुसार, यह खंड इस तथ्य को दर्ज करता है कि 14 श्रमिकों को बर्खास्त कर दिया गया है। प्रतिवादी नंबर 2 के विद्वान वरिष्ठ वकील के अनुसार यह इस तथ्य को स्वीकार करने जैसा है कि याचिकाकर्ता सहित 14 श्रमिकों को कानूनी रूप से बर्खास्त कर दिया गया है। मांग नोटिस को 31 जुलाई, 1990 को इस आधार पर खारिज कर दिया गया था कि यह प्रबंधन और यूनियन के बीच 11 सितंबर, 1989 को हुए समझौते का एक हिस्सा था और बर्खास्त श्रमिकों के खिलाफ आपराधिक मामला लंबित था। याचिकाकर्ता ने अन्य लोगों के साथ मिलकर रिट याचिका, जिसका नाम सीडब्ल्यूपी नंबर 13479/1989 है, दायर करके उपरोक्त समझौते को चुनौती दी। रिट याचिका को न्यायालय ने यह कहते हुए खारिज कर दिया कि समझौते को रिट याचिका के माध्यम से चुनौती नहीं दी जा सकती है। इसके बाद, समझौता अंतिम बन गया है। याचिकाकर्ता ने मांग नोटिस को खारिज करने के आदेश को चुनौती देते हुए 1990 का सीडब्ल्यूपी नंबर 15278 भी दायर किया। रिट याचिका को विद्वान एकल न्यायाधीश ने 4 फरवरी, 1994 के आदेश द्वारा खारिज कर दिया था। याचिकाकर्ता ने

उपरोक्त आदेश के खिलाफ 1994 की पत्र पेटेंट अपील संख्या 294 दायर की थी। आदेश, दिनांक 28 सितंबर, 1994 द्वारा, एलपीए की अनुमति दी गई थी और प्रतिवादी-राज्य को औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 10(1) के तहत औद्योगिक न्यायाधिकरण -सह-श्रम न्यायालय के समक्ष एक संदर्भ बनाने का निर्देश दिया गया था। 28 नवंबर, 1994 को, सरकार ने मामले को निर्णय के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण -सह-श्रम न्यायालय, गुड़गांव (इसके बाद इसे न्यायाधिकरण के रूप में संदर्भित किया जाएगा) में भेज दिया। 24 मार्च, 1995 को याचिकाकर्ता ने दावे के बयान दायर किए। 8 जून, 1995 को प्रतिवादी सं. 2 ने लिखित बयान दाखिल किया। 27 जनवरी, 1995 को याचिकाकर्ता ने गुजारा भत्ता का दावा करते हुए ट्रिब्यूनल के समक्ष अंतरिम राहत के लिए आवेदन किया । 23 मार्च, 1996 को 1996 के सीडब्ल्यूपी नंबर 4457 में ट्रिब्यूनल के आदेश द्वारा इसे खारिज कर दिया गया था। 23 जुलाई, 1997 को ट्रिब्यूनल को छह महीने के भीतर विवाद का फैसला करने के निर्देश के साथ रिट याचिका का निपटारा कर दिया गया था।

(6) ट्रिब्यूनल को भेजा गया विवाद इस प्रकार था:

“क्या श्री अनिल कुमार की सेवाएँ समाप्त करना न्यायसंगत है और यदि नहीं तो वह किस राहत के हकदार हैं।”

(7) दलीलें पूरी होने के बाद, ट्रिब्यूनल ने 5 अप्रैल, 1986 को निम्नलिखित मुद्दे तय किए:

"1. संदर्भ की शर्तों के अनुसार।"

(8) ट्रिब्यूनल के समक्ष यह तर्क दिया गया कि याचिकाकर्ता को उसकी ट्रेड यूनियन गतिविधियों के कारण प्रताड़ित किया गया है। 20 जुलाई, 1989 को पुलिस में झूठी शिकायत दर्ज करके प्रबंधक द्वारा उसे गिरफ्तार कर लिया गया। 11 सितंबर, 1989 को श्रमिकों और प्रबंधन के बीच हुआ समझौता झूठा, काल्पनिक और प्रबंधन द्वारा जबरन प्राप्त किया गया और श्रम न्यायालय के अधिकारी द्वारा समझौते की मनमानी एवं एकपक्षीय शर्तों की निष्पक्षता एवं तार्किकता की जांच किये बिना अनुमोदित/हस्ताक्षरित है। इसी तरह के कई अन्य कर्मचारियों को प्रबंधन द्वारा ड्यूटी पर वापस ले लिया गया है और इस तरह याचिकाकर्ता के साथ भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन करते हुए भेदभाव किया गया है।. यह भी तर्क दिया गया कि प्रबंधन द्वारा दिए गए सबूतों पर भरोसा नहीं किया जा सकता क्योंकि पेश किए गए गवाहों के बयानों में कई विसंगतियां थीं। आगे यह तर्क दिया गया कि भले ही बर्खास्तगी का आदेश बरकरार रखा गया हो, याचिकाकर्ता पुरस्कार की तारीख तक वेतन पाने का हकदार है। प्रबंधन-प्रतिवादी नंबर 2 ने दलील दी कि याचिकाकर्ता की सेवाएं वरिष्ठ अधिकारियों के साथ दुर्व्यवहार और पिटाई, उन्हें गंभीर

परिणाम भुगतने की धमकी देने, भड़काऊ भाषण देने, हिंसा का प्रचार करने, बल प्रयोग जैसे गंभीर कदाचार प्रबंधन अधिकारियों के खिलाफ, अपने अन्य सहयोगियों की मदद से अपने वरिष्ठों के साथ दुर्व्यवहार करना, सहकर्मियों को हड़ताल के लिए उकसाना और निपटान दिनांक 22 अगस्त, 1987 की शर्तों का उल्लंघन करने के कारण समाप्त कर दी गई हैं। याचिकाकर्ता को आरोपों वाले एक समग्र आदेश के माध्यम से सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था और उसके द्वारा पैदा की गई परिस्थितियों का वर्णन कर रहा था, जिसके कारण घरेलू जांच करना असंभव हो गया था। दावा किया गया है कि बर्खास्तगी आदेश प्रबंधन के प्रमाणित स्थायी आदेशों के अनुरूप है। याचिकाकर्ता की गतिविधियाँ न तो संवैधानिक थीं और न ही शांतिपूर्ण। याचिकाकर्ता को अपना कानूनी बकाया वसूलने की पेशकश की गई, लेकिन उसने ऐसा करने से इनकार कर दिया। 11 सितंबर, 1989 का समझौता याचिकाकर्ता सहित सभी श्रमिकों पर बाध्यकारी है। यह भी दलील दी गई कि प्रमाणित स्थायी आदेशों के अनुसार, प्रबंधन को अदालत के समक्ष साक्ष्य पेश करके अपनी कार्रवाई को सही ठहराने का अधिकार है। पंजाब डेयरी विकास निगम बनाम काला सिंह[1] के मामले में दिए गए निर्णय के आधार पर यह तर्क दिया गया था कि जब एक श्रम न्यायालय अपने साक्ष्यों के आधार पर यह मानता है कि जांच ठीक से

[1] 1997 (3) RSJ 369

नहीं हुई थी, लेकिन उसके द्वारा दर्ज किए गए साक्ष्यों के आधार पर, वह बर्खास्तगी के आदेश को बरकरार रखता है, तो बर्खास्तगी का आदेश, बर्खास्तगी की तारीख से संबंधित होगा न कि पुरस्कार की तारीख से। प्रबंधन ने उपरोक्त तर्क के समर्थन में आर. थिरुविरकोलम बनाम पीठासीन अधिकारी[2] के मामले में सुप्रीम कोर्ट के फैसले पर भी भरोसा किया था । प्रबंधन ने अपने मामले के समर्थन में छह गवाहों से पूछताछ की और 31 दस्तावेजों पर भरोसा जताया। याचिकाकर्ता ने चार गवाह पेश किए और 49 दस्तावेजों पर भरोसा किया।

(9) समग्र क्रम में, विभिन्न कदाचारों को निर्धारित करने के बाद, इसे इस प्रकार बताया गया है:

"अनुशासन, औद्योगिक शांति, सुरक्षा के हित में और हिंसा से बचने के लिए, बड़े पैमाने पर अनुशासनहीनता, अशांति की पुनरावृत्ति और यह तथ्य कि आप अपने अन्य सहयोगियों के साथ मिलकर हिंसा का प्रचार कर रहे हैं और कर्तव्य के प्रति सचेत कर्मचारियों के मन में भय पैदा कर रहे हैं इसलिए, हम आश्वस्त हैं कि प्रतिष्ठान की सेवा से आपकी बर्खास्तगी न्याय के उद्देश्यों को पूरा करेगी, और आपके द्वारा किए गए कदाचार के कृत्यों की गंभीरता के अनुपात में होगी क्योंकि कोई कम करने वाली परिस्थितियाँ मौजूद नहीं हैं। तदनुसार, आपको तत्काल प्रभाव से सेवा से बर्खास्त किया जाता है। आपके द्वारा बनाई

[2] 1997 (1) RSJ 415

गई उपरोक्त परिस्थितियों के कारण कदाचार के उपरोक्त कृत्यों और परिस्थितियों की औपचारिक घरेलू जांच करना असंभव हो गया है। हालाँकि, यह आदेश पूरी परिस्थितियों पर विचार करने के बाद जारी किया जा रहा है और प्रबंधन आपके कमीशन और उसकी गंभीरता को लेकर आश्वस्त है। यदि आप किसी सक्षम प्राधिकारी के समक्ष बर्खास्तगी के इस आदेश को चुनौती देना चाहते हैं, तो प्रबंधन उपरोक्त आरोपों को साबित करने और कार्रवाई को उचित ठहराने के लिए सक्षम प्राधिकारी के समक्ष परिस्थितियों और कदाचार के कृत्यों को मौखिक रूप से और उचित समझे जाने वाले दस्तावेजों के साथ साबित करने का अधिकार सुरक्षित रखता है।"

(10) याचिकाकर्ता को ट्रेड यूनियन मामलों का कार्यकर्ता बताया गया है। हालाँकि, वह संघ का पदाधिकारी नहीं था।

(11) श्रम न्यायालय के फैसले को कई आधारों पर चुनौती दी गई है। यह कहा गया है कि याचिकाकर्ता की सेवाएं 8 अगस्त, 1989 के बर्खास्तगी आदेश द्वारा समाप्त कर दी गईं, जो उसे कभी नहीं दी गई। हालाँकि, बहस के समय, याचिकाकर्ता के विद्वान वरिष्ठ वकील द्वारा इस आधार पर जोर नहीं दिया गया। दूसरा आधार जिस पर पुरस्कार को चुनौती दी गई है वह यह है कि बर्खास्तगी के आदेश से पहले घरेलू जांच के अभाव में, इसे इसके पारित होने की तारीख से संबंधित नहीं किया जा सकता है और इसे केवल पुरस्कार की तारीख

से ही प्रभावी बनाया जा सकता है। हालाँकि, श्री मित्तल ने बताया है कि कानून का उपरोक्त प्रस्ताव, वास्तव में, विश्वेश्वरैया आयरन एंड स्टील, लिमिटेड बनाम अब्दुल गनी[3] के मामले में संविधान पीठ को भेजा गया था। इसलिए, याचिकाकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ वकील ने इस बिंदु पर जोर नहीं दिया है। याचिकाकर्ता की ओर से मुख्य रूप से आग्रह किया गया कि श्रम न्यायालय ने घरेलू जांच से छूट देने वाले आदेश के समर्थन में प्रबंधन द्वारा दर्ज किए गए कारणों की औचित्यता या अन्यथा पर निर्णय न देकर कानूनी गलती की है। श्री मित्तल के अनुसार यह निष्कर्ष, पुरस्कार के पारा 10 में श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज किया गया है। इस प्रस्ताव के समर्थन में विद्वान वरिष्ठ वकील ने मुख्य सुरक्षा अधिकारी बनाम सिंगासन रबी दास[4] के मामले में सुप्रीम कोर्ट के फैसले पर भरोसा किया है । (इसके बाद सिंगासन के मामले के रूप में संदर्भित) विद्वान वकील ने स्वर्ण सिंह बनाम पंजाब राज्य विद्युत बोर्ड[5] के मामले में इस न्यायालय के एक डिवीजन बेंच के फैसले पर भी भरोसा किया। याचिकाकर्ता की ओर से यह भी दृढ़तापूर्वक आग्रह किया गया है कि श्रम न्यायालय द्वारा दिए गए निर्णय में दिए गए निष्कर्ष विकृत हैं, प्रासंगिक सबूतों को नजरअंदाज करने के बाद प्रस्तुत किया गया है, जो दर्शाता है कि

[3] 1998(1) RSJ 69
[4] 1991(1) SCC 729
[5] 2000(2) RSJ 578

शिकायतों दिनांक 15 जुलाई , 1989 और 19 जुलाई 1989 पर के.आर. जेम्स के हस्ताक्षर को जाली बनाया गया है। विद्वान वरिष्ठ वकील के अनुसार श्री के.आर. जेम्स के हस्ताक्षर वर्ष 1990 में उनकी मृत्यु के बाद जाली बनाये गये हैं। 11 मार्च, 1998 को मूल शिकायत प्रस्तुत करने के लिए श्रम न्यायालय के समक्ष एक आवेदन किया गया था। इस आवेदन में आदेश पारित नहीं किया गया। याचिकाकर्ता के विद्वान वरिष्ठ वकील के अनुसार, शिकायतों को कभी भी रिकॉर्ड पर प्रस्तुत नहीं किया गया। विद्वान वरिष्ठ वकील ने भी श्रम न्यायालय द्वारा दिए गए निष्कर्ष पर हमला किया है और इसे रिकॉर्ड पर मौजूद साक्ष्यों के विपरीत बताया है। यह स्पष्ट रूप से आग्रह किया गया है कि श्रम न्यायालय ने आरोप संख्या 1 के संबंध में विशेषज्ञ लिखावट गवाह WW1- श्री यशपाल जैन के साक्ष्य पर भरोसा न करके कानूनी गलती की है। निष्कर्ष को इस आधार पर चुनौती दी गई है कि श्रम न्यायालय ने जालसाजी के सबूतों को पूरी तरह से नजरअंदाज कर दिया था। विद्वान वरिष्ठ वकील के अनुसार, शिकायतों पर हस्ताक्षरों के साथ श्री के.आर. जेम्स के मूल हस्ताक्षरों की तुलना करने से स्पष्ट रूप से स्थापित हो जाएगा कि शिकायतों पर हस्ताक्षर जाली हैं। इस बाधा से पार पाने के लिए प्रबंधन ने शिकायतों पर श्री केडी शर्मा से हस्ताक्षर भी करवा लिए हैं। श्री मित्तल ने कुछ अन्य परिस्थितियों की ओर भी इशारा किया है जो प्रबंधन के साक्ष्य को अविश्वसनीय बना देंगी। आरोप

संख्या 1 में कहा गया है कि याचिकाकर्ता ने कुछ अन्य श्रमिकों के साथ मिलकर रिडक्शन गियर बॉक्स का ताला हथौड़े से तोड़ दिया है। मौखिक साक्ष्य देते समय गवाहों ने लोहे की रॉड की ही बात कही है। इसके अलावा, यदि गियर बॉक्स टूट गया होता, तो उसे लॉग बुक में दर्ज किया जाता। शिकायत में गवाह संख्या 5 श्री बी.के. श्रीवास्तव का उल्लेख नहीं किया गया है। आगे यह प्रस्तुत किया गया है कि यही तर्क आरोप संख्या 3 के संबंध में भी लागू होंगे। आरोप संख्या 2 के संबंध में, यह तर्क देने की कोशिश की गई है कि चूंकि याचिकाकर्ता संबंधित विभाग से संबंधित नहीं है, इसलिए उसके द्वारा अपने दोस्तों की ओर से किसी भी अधिकारी का सामना करने का कोई सवाल ही नहीं है। आरोप संख्या 4 के संबंध में, यह कहा गया है कि श्रम न्यायालय द्वारा लौटाए गए निष्कर्ष विरोधाभासी प्रकृति के हैं। विद्वान वकील के अनुसार इनका कोई मतलब ही नहीं है। इसके अलावा, विद्वान वरिष्ठ वकील ने यह भी तर्क दिया कि स्थायी आदेश 31.3 के तहत, याचिकाकर्ता को विभागीय जांच के लंबित रहने के दौरान निलंबित किया जा सकता था। जानबूझ कर प्रबंधन ने बिना कोई कारण बता ये उन्हें बर्खास्त कर दिया। यह तथ्य ही यह मानने के लिए पर्याप्त होगा कि घरेलू जांच के बिना याचिकाकर्ता की बर्खास्तगी उचित नहीं थी।

(12) जवाब में, श्री सरीन ने कहा कि 11 सितंबर, 1989 का समझौता याचिकाकर्ता और बर्खास्त किए गए अन्य कामगारों पर बाध्यकारी है। इसलिए, वर्तमान रिट याचिका ही सुनवाई योग्य नहीं है। आगे यह भी कहा गया है कि याचिकाकर्ता कदाचार के कई गंभीर कृत्यों में शामिल रहा है। उन पर कंपनी के वरिष्ठ अधिकारियों के साथ मारपीट करने का आरोप है। उन पर कंपनी के खिलाफ भड़काऊ भाषण देने का आरोप है। उन पर आरोप है कि उन्होंने अधिकारियों के खिलाफ बेहद अपमानजनक भाषा का इस्तेमाल किया, नतीजतन, प्रबंधन के पास उन्हें तत्काल प्रभाव से नौकरी से बर्खास्त करने के अलावा कोई विकल्प नहीं बचा। विद्वान वकील ने आगे कहा कि स्थायी आदेश 31.12 के तहत इस तरह का कदम उठाना प्रबंधन के लिए उचित था, इसी कारण से, विवादित आदेश में आरोपों का उल्लेख किया गया था। विशिष्ट कारण भी बताए गए कि घरेलू जांच कराना संभव क्यों नहीं था। हालाँकि, प्रबंधन ने सक्षम प्राधिकारी के समक्ष कार्रवाई को उचित ठहराने का अपना अधिकार सुरक्षित रखा था। औद्योगिक रोजगार (स्थायी) आदेश अधिनियम, 1946 के तहत बनाए गए प्रमाणित स्थायी आदेशों में कानून का बल है। प्रमाणित स्थायी आदेश (बाद में स्थायी आदेश के रूप में संदर्भित) को सक्षम प्राधिकारी द्वारा विधिवत प्रमाणित किया गया है। इसलिए, ये आदेश संपूर्ण कार्यबल की सेवा शर्तों का गठन करेंगे। इस दलील के समर्थन में, विद्वान वरिष्ठ वकील ने भारत

पेट्रोलियम बनाम महाराष्ट्र जनरल कामगार यूनियन[6] के मामले में सुप्रीम कोर्ट के एक फैसले पर भरोसा किया है । विद्वान वरिष्ठ वकील ने आगे कहा कि याचिकाकर्ता के पास बमुश्किल तीन साल की सेवा है। वह पिछले 12 वर्षों से कंपनी को मुकदमेबाजी में घसीटने में कामयाब रहे हैं। कोई अंतरिम राहत प्राप्त करने का उनका प्रयास सफल नहीं हुआ है। याचिकाकर्ता ने श्रम न्यायालय के समक्ष गुजारा भत्ता का दावा करते हुए अंतरिम राहत के लिए आवेदन किया था। यह आवेदन खारिज कर दिया गया । अंतरिम फैसले के खिलाफ, याचिकाकर्ता ने 1996 की सीडब्ल्यूपी संख्या 4457 दायर की है। इस याचिका को इस निर्देश के साथ खारिज कर दिया गया था कि विवाद का फैसला छह महीने की अवधि के भीतर किया जाएगा। यह भी कहा गया है कि याचिकाकर्ता आपराधिक कार्यवाही का सामना कर रहा है, जिस पर इस न्यायालय ने रोक लगा दी है। विद्वान वकील ने आगे कहा कि एक बार जब श्रम न्यायालय ने गुण-दोष के आधार पर मामले का फैसला कर दिया, तो यह निष्कर्ष नहीं निकाला जा सकता कि न्यायाधिकरण इस सवाल पर ध्यान नहीं दिया गया कि क्या बर्खास्तगी का आदेश पारित करने से पहले जांच न करना प्रबंधन के लिए उचित था। यह प्रस्तुत किया गया है कि सिंगासन मामले में निर्णय, (सुप्रा के अनुसार), एक रिट याचिका में दिया गया था। सुप्रीम कोर्ट लेबर कोर्ट के फैसले

[6] 1999(1)SCC 626

पर विचार नहीं कर रहा था। वहीं एक रेलवे कर्मचारी को बिना विभागीय जांच के नौकरी से बर्खास्त कर दिया गया है। बहस के दौरान उत्तर में याचिकाकर्ता के वकील द्वारा स्वर्ण सिंह बनाम पंजाब राज्य विद्युत बोर्ड (सुप्रा के अनुसार), के मामले में एक डिवीजन बेंच द्वारा दिया गया इस न्यायालय का निर्णय उद्धृत किया गया है। हालाँकि, श्री सरीन द्वारा प्रस्तुत किया गया है कि उपरोक्त निर्णय वर्तमान मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में लागू नहीं होता है। उस मामले में किसी भी स्थिति में, बर्खास्तगी के आदेश को उचित ठहराने के लिए प्रबंधन द्वारा कोई प्रयास नहीं किया गया। श्री सरीन ने आगे कहा है कि इस न्यायालय के लिए सबूतों की फिर से सराहना करना तब तक उचित नहीं होगा जब तक कि पुरस्कार रिकॉर्ड में स्पष्ट त्रुटि से ग्रस्त न हो। चूंकि याचिकाकर्ता के विद्वान वरिष्ठ वकील ने बर्खास्तगी आदेश के बारे में उन बिंदुओं पर जोर नहीं दिया है जो बर्खास्तगी की तारीख से संबंधित नहीं हैं, इसलिए श्री सरीन ने इस बिंदु पर किसी भी तर्क को संबोधित नहीं किया है।

(13) विद्वान वरिष्ठ वकील ने जे.डी. जैन बनाम भारतीय स्टेट बैंक का प्रबंधन[7] के मामले में सुप्रीम कोर्ट के फैसले पर भरोसा किया है और प्रस्तुत किया कि रिट क्षेत्राधिकार में हस्तक्षेप का दायरा बहुत संकीर्ण है। इस फैसले के आधार पर, विद्वान वकील ने यह भी प्रस्तुत

[7] 1982(1) LLJ 54

किया कि श्रम न्यायालय द्वारा सराहना किए गए साक्ष्य की उच्च न्यायालय द्वारा जांच नहीं की जानी चाहिए जैसे कि उच्च न्यायालय श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों पर अपील में बैठा हो।

(14) मैंने पक्षों के विद्वान वकील द्वारा दिए गए तर्कों पर उत्सुकता से विचार किया है।

(15) श्री मित्तल द्वारा की गई पहली दलील यह थी कि ट्रिब्यूनल ने इस बात पर विचार नहीं करके कि क्या प्रबंधन द्वारा दर्ज किए गए कारणों के लिए प्रबंधन उचित था, बर्खास्तगी का आदेश पारित करने से पहले घरेलू जांच नहीं करके कानूनी त्रुटि की है। मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, श्री मित्तल द्वारा प्रस्तुत कथन से सहमत होना संभव नहीं होगा। मेरे विचार में श्री मित्तल ने ट्रिब्यूनल द्वारा दिए गए फैसले के पैरा 10 में की गई टिप्पणियों की जो व्याख्या की है वह सही नहीं है। पुरस्कार के पैरा 9 के अवलोकन से पता चलता है कि प्रबंधन द्वारा ट्रिब्यूनल के समक्ष इस तर्क के समर्थन में कई निर्णयों का हवाला दिया गया था कि प्रबंधन बर्खास्तगी आदेश के समर्थन में सबूत पेश करने का हकदार है। यह भी तर्क दिया गया कि कंपनी के प्रमाणित स्थायी आदेशों के स्थायी आदेश 31.12 के मद्देनजर बर्खास्तगी का आदेश पारित करते समय प्रबंधन द्वारा इस कार्रवाई को उचित ठहराने का अधिकार सुरक्षित रखा गया था। इन तर्कों पर विचार करते हुए, ट्रिब्यूनल ने निष्कर्ष निकाला कि खराब जांच के आधार पर की गई

अनुशासनात्मक कार्रवाई, बिना किसी जांच के अनुशासनात्मक कार्रवाई से बेहतर स्तर पर नहीं है। दोनों शर्तों में साक्ष्य प्रस्तुत करने का नियोक्ता का अधिकार अच्छी तरह से मान्यता प्राप्त है। इसके बाद पुरस्कार के पैरा 10 में ट्रिब्यूनल निम्नानुसार मानता है:

"10. जैसा कि ऊपर चर्चा की गई है, कानूनी स्थिति के परिप्रेक्ष्य में, घरेलू जांच के साथ आदेश देने के समर्थन में प्रबंधन द्वारा दर्ज किए गए कारणों की औचित्यता या अन्यथा पर विस्तार करना आवश्यक नहीं है। इस न्यायालय द्वारा बर्खास्तगी आदेश में प्रबंधन द्वारा लगाए गए आरोपों की जांच की गई है, जिसकी प्रति प्रदर्शनी MW-6/15 के रूप में रिकॉर्ड पर रखी गई है..."

(16) पी.एच. कल्याणी बनाम एयर फ्रांस, कलकत्ता[8] के मामले में सुप्रीम कोर्ट द्वारा निर्धारित कानून के अनुपात को ध्यान में रखते हुए ट्रिब्यूनल द्वारा ये टिप्पणियां की गई हैं। सर्वोच्च न्यायालय ने अन्य बातों के साथ-साथ निम्नानुसार टिप्पणी की:

"...यदि जांच किसी भी कारण से दोषपूर्ण है, तो श्रम न्यायालय को अपने सामने पेश किए गए सबूतों पर भी विचार करना होगा कि क्या बर्खास्तगी उचित थी। हालाँकि, उसके सामने पेश किए गए सबूतों के अपने मूल्यांकन पर इस निष्कर्ष पर पहुंचने पर कि बर्खास्तगी उचित थी, एक दोषपूर्ण जांच में नियोक्ता द्वारा किए गए बर्खास्तगी के

[8] 1964(2) SCR 104

आदेश की मंजूरी अभी भी उस तारीख से संबंधित होगी जब आदेश दिया गया था। सासा मूसा शुगर कंपनी मामले में टिप्पणियाँ , जिस पर अपीलकर्ता भरोसा करता है, केवल उस मामले पर लागू होती है जहां नियोक्ता ने न तो कर्मचारी को बर्खास्त किया था और न ही इस निष्कर्ष पर पहुंचा था कि बर्खास्तगी के लिए कोई मामला बनाया गया था। उस स्थिति में कर्मचारी की बर्खास्तगी पुरस्कार की तारीख से प्रभावी होती है और तब तक नियोक्ता और कर्मचारी का संबंध कानून और वास्तव में जारी रहता है। वर्तमान मामले में, एक जांच की गई है जिसे एक मामले में दोषपूर्ण बताया गया है और बर्खास्तगी का आदेश दिया गया है। हालाँकि, प्रतिवादी को जांच में दोष के मद्देनजर श्रम न्यायालय के समक्ष बर्खास्तगी के आदेश को उचित ठहराना था। वह ऐसा करने में सफल रहा है और इसलिए श्रम न्यायालय की मंजूरी उस तारीख से संबंधित होगी जिस दिन प्रतिवादी ने बर्खास्तगी का आदेश पारित किया था। इसलिए अपीलकर्ता का यह तर्क कि इस मामले में बर्खास्तगी उस तारीख से प्रभावी होनी चाहिए जिस दिन से श्रम न्यायालय का निर्णय लागू हुआ था, विफल होना चाहिए।"

(17) उपरोक्त के अवलोकन से, यह स्पष्ट हो जाता है कि सासा मूसा शुगर कंपनी मामले में निर्धारित कानून का अनुपात (सुप्रा के अनुसार), केवल उस मामले पर लागू होगा जब नियोक्ता ने न तो कर्मचारी को बर्खास्त किया था और न ही निष्कर्ष पर आया था कि

बर्खास्तगी का मामला बनाया गया था। ऐसे में बर्खास्तगी की कार्रवाई की जा चुकी है। उस स्थिति में, कर्मचारी की बर्खास्तगी पुरस्कार की तारीख से प्रभावी होती है और तब तक, नियोक्ता और कर्मचारी का संबंध कानून और वास्तव में जारी रहता है। वर्तमान मामले में, नियोक्ता ने इस निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए ठोस कारण दिए हैं कि कर्मचारी को तत्काल प्रभाव से बर्खास्त किया जाना चाहिए। इस प्रकार ट्रिब्यूनल ने माना कि सुप्रीम कोर्ट द्वारा निर्धारित कानून के मद्देनजर, प्रबंधन द्वारा दिए गए कारणों पर विस्तार करना आवश्यक नहीं है, क्योंकि नियोक्ता ने ट्रिब्यूनल के समक्ष कार्रवाई को उचित ठहराने के लिए सबूत पेश किए हैं ।

(18) पुरस्कार के पैरा 10 में की गई टिप्पणियाँ को पुरस्कार के पैरा 25 और 26 में निकले निष्कर्षों के संदर्भ में भी पढ़ा जाना चाहिए। प्रबंधन ने बर्खास्तगी के आदेश को चुनौती दिए जाने की स्थिति में सक्षम प्राधिकारी के समक्ष अपनी कार्रवाई को उचित ठहराने का अधिकार बर्खास्तगी के आदेश (अनुलग्नक पी 8) में ही सुरक्षित रखा था। बर्खास्तगी आदेश का प्रासंगिक भाग इस निर्णय के पहले भाग में पहले ही दोहराया जा चुका है। यह अधिकार स्थायी आदेश 31.12 के आधार पर भी प्रबंधन में निहित है, जो इस प्रकार है:

"31.12 विशेष परिस्थितियों जैसे श्रमिक परेशानी आदि में, जब यह पाया जाता है कि घरेलू जांच करना संभव नहीं है, तो प्रबंधन के पास

श्रम न्यायालय के समक्ष समाप्ति/बर्खास्तगी को उचित ठहराने का अधिकार होगा।"

(19) भारत पेट्रोलियम, (सुप्रा के अनुसार) के मामले में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा यह माना गया है कि एक बार स्थायी आदेश प्रमाणित हो जाने के बाद, वे प्रबंधन और वे कर्मचारी जो पहले से ही रोजगार में हैं या प्रमाणीकरण के बाद नियोजित हो सकते हैं पर बाध्यकारी सेवा की शर्त का गठन करते हैं । याचिकाकर्ता और अन्य श्रमिकों द्वारा बनाई गई खतरनाक परिस्थितियों को देखते हुए, स्थायी आदेश 31.12 पर भरोसा करते हुए, प्रबंधन ने घरेलू जांच से मुक्ति के साथ-साथ बर्खास्तगी का एक समग्र आदेश पारित किया। प्रबंधन की कार्रवाई की औचित्य पर निष्कर्ष पुरस्कार के पैरा 25 और 26 में दिए गए हैं। ट्रिब्यूनल , मेरी राय में, सही निष्कर्ष पर पहुंचा था कि रिकॉर्ड पर मौजूद साक्ष्य ने कदाचार के कृत्यों को पूरी तरह से प्रमाणित कर दिया है जैसा कि प्रमाणित स्थायी आदेशों के आदेश 29.1 के खंड में वर्णित है । ये प्रमुख कदाचार हैं जिनके लिए सेवा से बर्खास्तगी की सजा उचित है। इसके बाद ट्रिब्यूनल ने त्रिवानी स्ट्रक्चरल बनाम उत्तर प्रदेश राज्य[9] के मामले में दिए गए इलाहाबाद उच्च न्यायालय के फैसले पर सही भरोसा किया जहां यह माना गया है कि बड़े कदाचार के अकेले कृत्य के लिए भी सेवा से बर्खास्तगी की सजा दी जा सकती है। वर्तमान

[9] 1997 LLR 672 (All)

मामले में, याचिकाकर्ता को कदाचार के कई कृत्यों का दोषी ठहराया गया था। इसके बाद ट्रिब्यूनल ने ठीक ही कहा कि सेवाओं से बर्खास्तगी की सजा को कदाचार के मुकाबले अत्यधिक या अनुपातहीन नहीं माना जा सकता है। इसके बाद पुरस्कार के पैरा 26 में, ट्रिब्यूनल ने विशेष रूप से याचिकाकर्ता के वकील के तर्क पर ध्यान दिया कि भले ही बर्खास्तगी का आदेश बरकरार रखा गया हो, याचिकाकर्ता पुरस्कार की तारीख तक वेतन पाने का हकदार है। यह तर्क केवल तभी सफल हो सकता है, यदि ट्रिब्यूनल इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि घरेलू जांच के बिना बर्खास्तगी का आदेश पारित करना प्रबंधन के लिए उचित नहीं था। सासा मूसा शुगर वर्क्स बनाम शबराती खान[10] का मामला याचिकाकर्ता के विद्वान वकील द्वारा प्रस्तुत प्रस्तुति के समर्थन में, (उपरोक्त रूप से) का हवाला दिया गया था। दूसरी ओर, प्रबंधन के वकील द्वारा यह तर्क दिया गया कि यदि प्रबंधन की कार्रवाई को वैध और उचित ठहराया जाता है, तो बर्खास्तगी बर्खास्तगी पत्र जारी करने की वास्तविक तारीख से संबंधित होगी। कल्याणी मामले में निर्धारित कानून के अनुपात के अलावा (उपरोक्त तरीके से), प्रस्तुतीकरण के समर्थन में विद्वान वकील ने पंजाब डेयरी विकास निगम बनाम काला के मामले पर भी भरोसा किया (सुप्रा के माध्यम से)। इस मामले में, स्पष्ट रूप से निम्नानुसार माना गया है:-

[10] AIR 1959 SC 923

“2, उपरोक्त निर्णयों के मद्देनजर और श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों के मद्देनजर, हमारी सुविचारित राय है कि देश राज गुप्ता मामले में व्यक्त दृष्टिकोण, सही नहीं है । तदनुसार इसे खारिज किया जाता है। संविधान पीठ के फैसले के बाद, हम मानते हैं कि श्रम न्यायालय की रिकॉर्डिंग में यह निष्कर्ष निकला कि घरेलू जांच दोषपूर्ण थी और प्रबंधन और कामगार को साक्ष्य प्रस्तुत करने का अवसर दिया गया और निष्कर्ष की रिकॉर्डिंग में यह पाया गया कि प्रबंधन द्वारा बर्खास्तगी वैध थी। यह मूल बर्खास्तगी की तारीख से संबंधित होगा न कि श्रम न्यायालय के फैसले की तारीख से।“

(20) उपरोक्त निर्णयों पर गौर करने के बाद, ट्रिब्यूनल, मेरी राय में, सही निष्कर्ष पर पहुंचा है कि कर्मचारी और नियोक्ता का संबंध 8 अगस्त, 1989 तक पार्टियों के बीच मौजूद था। इसलिए, याचिकाकर्ता पुरस्कार की तिथि तक वेतन पाने का हकदार नहीं था। पुरस्कार के पैरा में 28 में, ट्रिब्यूनल ने निम्नानुसार कहा:

“28. इस मामले में प्रबंधन द्वारा कोई जांच नहीं की गई और याचिकाकर्ता को सेवा से बर्खास्त करने से पहले उसकी बात नहीं सुनी गई। याचिकाकर्ता ने अपने अनुमान के अनुसार, यह माना कि उसे गलत तरीके से दंडित किया गया था और इसलिए, उसने अपने नियोक्ता के साथ यह लंबी कानूनी लड़ाई लड़ी। हालाँकि बर्खास्तगी का आदेश वैध और उचित है, फिर भी इस मामले की विशिष्ट

परिस्थितियों में, मुझे लगता है कि याचिकाकर्ता को कुछ मुआवजा दिया जाना चाहिए। इसलिए प्रबंधन द्वारा याचिकाकर्ता को मुआवजे के रूप में 50,000 रुपये का भुगतान की अनुमति दी जाती है।"

(21) इस निष्कर्ष में ट्रिब्यूनल का यह निष्कर्ष निहित होगा कि प्रबंधन द्वारा बर्खास्तगी का आदेश पारित करने से पहले घरेलू जांच न करना उचित था। उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, यह मानना संभव नहीं होगा कि ट्रिब्यूनल बर्खास्तगी का आदेश पारित करने से पहले जांच समाप्त करने के कारणों की औचित्यता में जाने में विफल रहा है। हालाँकि, श्री मित्तल ने सिंगासन रबी दास, (उपरोक्त रूप से) के मामले में सुप्रीम कोर्ट द्वारा की गई टिप्पणियों पर मजबूत भरोसा जताया है। उस मामले में, सुप्रीम कोर्ट एक रेलवे कर्मचारी के मामले पर विचार कर रहा था, जिसे रेलवे सुरक्षा बल नियम, 1959 के नियम 47 के तहत प्रबंधन की शक्तियों का उपयोग करके घरेलू जांच के बिना सेवा से हटा दिया गया था। औद्योगिक विवाद अधिनियम के नियमों के तहत संदर्भ और श्रम न्यायालय या औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा परिणामी फैसले के माध्यम से उच्च न्यायालय या उच्चतम न्यायालय तक नहीं पहुंचा । दरअसल, सिंगासन (बर्खास्त कर्मचारी) ने बर्खास्तगी के आदेश को चुनौती देते हुए एक रिट याचिका दायर की थी। आदेश को डिवीजन बेंच के समक्ष इस आधार पर चुनौती दी गई थी कि इसे आरोपों की जांच किए बिना और प्रतिवादियों को

प्रस्तावित सजा के खिलाफ कारण बताने का कोई अवसर दिए बिना पारित किया गया था। इस आदेश को मंडल कार्मिक अधिकारी, दक्षिणी रेलवे बनाम टीआर चेल्लापन[11] के मामले में सुप्रीम कोर्ट द्वारा निर्धारित कानून के विपरीत बताया गया था। यह माना गया कि प्रबंधन द्वारा जांच रद्द करने के लिए दिए गए कारण पर्याप्त थे। हालाँकि, उच्च न्यायालय का विचार था कि सिंगासन रबी दास प्रस्तावित सजा के खिलाफ कारण बताओ नोटिस का हकदार था। चूँकि कारण बताने का अवसर नहीं दिया गया था, हटाने का आदेश ख़राब था। उच्च न्यायालय ने निष्कासन के आदेश को रद्द कर दिया और सिंगासन को प्रस्तावित सजा के खिलाफ कारण बताने का अवसर देने के बाद अनुशासनात्मक प्राधिकारी को नया आदेश पारित करने का अवसर दिया। रेलवे अधिकारी इस मामले को सुप्रीम कोर्ट में ले गए। सुप्रीम कोर्ट के समक्ष यह तर्क दिया गया कि भारत संघ बनाम तुलसीराम पटेल[12] के मामले में फैसले के मद्देनजर दूसरा कारण बताओ नोटिस देना आवश्यक नहीं था। इन परिस्थितियों में, सुप्रीम कोर्ट ने पाया कि अपीलकर्ता के वकील डॉ. आनंद प्रकाश द्वारा दी गई दलील पर गौर करना जरूरी नहीं है क्योंकि उसकी राय थी कि जांच से छूट देने के लिए दिए गए कारण पूरी तरह से अप्रासंगिक और पूरी तरह से कानून में अपर्याप्त हैं। इस प्रकार, यह स्पष्ट हो जाता है कि उच्च न्यायालय

[11] (1976) (3) SCC 190
[12] (1985) 3 SCC 398

के साथ-साथ उच्चतम न्यायालय उस मामले से निपट नहीं रहा था, जहां कामगार ने शुरू में औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत संदर्भ के माध्यम से बर्खास्तगी के आदेश को चुनौती दी थी, जिसके परिणामस्वरूप औद्योगिक न्यायाधिकरण या श्रम न्यायालय द्वारा पुरस्कार दिया गया था । जब मामला औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत एक संदर्भ में ट्रिब्यूनल के समक्ष इस आधार पर आता है कि कोई जांच नहीं की गई है या दोषपूर्ण जांच की गई है, तो ट्रिब्यूनल / श्रम न्यायालय, उस प्रभाव के लिए किए गए आवेदन पर, प्रबंधन को अपनी कार्रवाई को उचित ठहराने का अवसर देना कर्तव्य है। सिंगासन मामले में ऐसी स्थिति नहीं थी (सुप्रा के अनुसार)। इसलिए, उच्च न्यायालय के साथ-साथ उच्चतम न्यायालय ने भी जांच रद्द करने के लिए प्रबंधन द्वारा दिए गए कारणों की जांच की। वर्तमान मामले में प्रबंधन ने बर्खास्तगी के आदेश में ही कार्रवाई को उचित ठहराने का अपना अधिकार सुरक्षित रखा था। ट्रिब्यूनल के समक्ष दोनों पक्षों ने साक्ष्य पेश किए थे। ट्रिब्यूनल इस निष्कर्ष पर पहुंचा है कि याचिकाकर्ता को बर्खास्त करने की प्रबंधन की कार्रवाई उचित है। इसलिए, सिंगासन मामले में फैसले से याचिकाकर्ता को कोई मदद नहीं मिलेगी। श्री मित्तल ने स्वर्ण सिंह के मामले में इस न्यायालय के डिवीजन बेंच के फैसले पर भी दृढ़ता से भरोसा किया है। डिवीजन बेंच एक ऐसे मामले पर विचार कर रही थी जहां कर्मचारी को बिना जांच किए सेवा से बर्खास्त

कर दिया गया था। कर्मचारी पर आरोप है कि वह दो साल तक ड्यूटी से अनुपस्थित रहा। पंजाब राज्य बिजली बोर्ड कर्मचारी (दंड और अपील) विनियम, 1970 (संक्षेप में, विनियम) के विनियम 5(iii) के साथ पठित विनियम 14 के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग किए बिना, याचिकाकर्ता को बर्खास्त कर दिया गया। विनियम 14(ii) के शब्द इस प्रकार हैं:

"14. विनियम 8, 9, 10, 11, 12 और 13 में किसी बात के होते हुए भी:

(i) .....

(ii) जहां दंड प्राधिकारी लिखित रूप में दर्ज किए जाने वाले कारणों से संतुष्ट है कि इन विनियमों में प्रदान किए गए तरीके से जांच करना उचित रूप से व्यावहारिक नहीं है; या

(iii) xxx xxxx xxxx दंड प्राधिकारी मामले की परिस्थितियों पर विचार कर सकता है और उस पर ऐसे आदेश दे सकता है जो वह उचित समझे।"

(22) कामगार स्वर्ण सिंह ने एक औद्योगिक विवाद खड़ा करके पंजाब राज्य बिजली बोर्ड की कार्रवाई को चुनौती दी, जिसे पंजाब सरकार ने औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 19(1)(सी) के तहत श्रम न्यायालय, लुधियाना में भेज दिया। इसमें याचिकाकर्ता द्वारा दलील दी गई थी कि नियोक्ता की कार्रवाई रद्द की जा सकती है क्योंकि उसे

औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25 एफ के संदर्भ में कोई नोटिस नहीं दिया गया था न ही कदाचार, यानी ड्यूटी से अनुपस्थिति के आरोप को साबित करने के लिए कोई जांच की गई। पंजाब राज्य बिजली बोर्ड, नियोक्ता, ने यह तर्क देकर श्रमिक के दावे का विरोध किया कि उसने 4 फरवरी, 1984 को सेवा छोड़ दी थी। नियोक्ता की ओर से यह भी दलील दी गई थी कि श्रमिक की सेवाएं विनियमों के विनियम 14 (ii) के तहत समाप्त कर दी गई थीं क्योंकि वह संबंधित प्राधिकारी द्वारा जारी किए गए नोटिस के बावजूद ड्यूटी पर रिपोर्ट करने में विफल रहा। श्रम न्यायालय ने माना कि नियोक्ता द्वारा की गई कार्रवाई विनियमन 14(ii) के दायरे से बाहर थी क्योंकि जांच से इनकार करने के लिए कोई उचित आधार मौजूद नहीं था। इस प्रकार, श्रम न्यायालय ने बर्खास्तगी को अवैध घोषित कर दिया और कर्मचारी को सेवा की निरंतरता के साथ सेवा में बहाल कर दिया। हालाँकि, उन्हें सेवा समाप्ति की तारीख, यानी 4 फरवरी, 1984 से डिमांड नोटिस की तारीख, यानी 26 अप्रैल, 1986 तक की अवधि के लिए वेतन देने से इनकार कर दिया गया था। पीएसईबी, नियोक्ता ने इस न्यायालय में एक रिट याचिका के माध्यम से पुरस्कार को चुनौती दी थी। विद्वान एकल न्यायाधीश ने श्रम न्यायालय द्वारा पारित फैसले को यह कहते हुए रद्द कर दिया कि जिस आरोप पर श्रमिक को सेवा से हटा दिया गया था वह पूरी तरह साबित हो चुका है और वह प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के उल्लंघन

की शिकायत नहीं कर सकता है। इसलिए, कर्मकार ने विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले के खिलाफ लेटर्स पेटेंट अपील दायर की। डिवीजन बेंच ने विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले को रद्द कर दिया और श्रम न्यायालय का पुरस्कार बहाल कर दिया गया। जांच समाप्त करने के लिए बोर्ड के कारणों की जांच करते समय, यह पाया गया कि प्रबंधन की ओर से अपीलकर्ता की सेवाओं की समाप्ति को यह कहकर उचित ठहराने का कोई प्रयास नहीं किया गया कि उसे रिकॉर्ड में दर्ज निष्कर्ष के आधार पर दंडित किया गया था। विभागीय जांच नियमों और प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुसार की गई। प्रतिवादी नंबर 1 (पीएसईबी) की ओर से यह आग्रह भी नहीं किया गया कि श्रम न्यायालय स्वयं जांच कर सकता है और पक्षों को सबूत पेश करने का अवसर दे सकता है। इसलिए, डिवीजन बेंच ने माना कि विद्वान एकल न्यायाधीश का यह मानना उचित नहीं था कि जिस आरोप पर कर्मचारी की छंटनी की गई थी, वह पूरी तरह से साबित हो गया था कि उसका आचरण निंदनीय या दोष-योग्य था। उपरोक्त से, यह स्पष्ट हो जाता है कि डिवीजन बेंच एक ऐसे मामले पर विचार कर रही थी जहां कोई विभागीय जांच नहीं हुई थी और प्रबंधन ने श्रम न्यायालय के समक्ष अपनी कार्रवाई को उचित ठहराने का कोई प्रयास नहीं किया था। वहां ज्ञात हुआ कि एकल न्यायाधीश ने केवल श्रम न्यायालय में पक्षों की दलीलों पर भरोसा करके पुरस्कार को रद्द कर दिया था। ऐसी परिस्थितियों में, डिवीजन

बेंच ने माना कि विद्वान एकल न्यायाधीश के समक्ष यह मानने के लिए कोई सामग्री नहीं थी कि कदाचार साबित हो गया है। वर्तमान मामले में वह स्थिति नहीं है। दोनों पक्षों ने सबूत पेश किये थे। ट्रिब्यूनल के समक्ष लंबी दलीलें पेश की गई थीं । न्यायाधिकरण के समक्ष पक्षों द्वारा प्रस्तुत साक्ष्यों के आधार पर, तथ्य के कुछ निष्कर्ष दर्ज किए गए हैं। जैसा कि पहले देखा गया था, प्रबंधन ने बर्खास्तगी के आदेश में अपनी कार्रवाई को उचित ठहराने का अधिकार सुरक्षित रखा था। स्थायी आदेश 31.12 ने भी प्रबंधन को इस तरह का पाठ्यक्रम अपनाने की अनुमति दी। इसलिए, यह नहीं कहा जा सकता कि ट्रिब्यूनल ने जांच बंद करने के लिए प्रबंधन द्वारा दिए गए कारणों की जांच नहीं की है। सुप्रीम कोर्ट ने कर्नाटक राज्य सड़क परिवहन निगम बनाम श्रीमती लक्ष्मीदेवम्मा[13] के मामले में दिए गए नवीनतम फैसले में नियोक्ता को अपनी कार्रवाई को सही ठहराने के लिए सबूत पेश करने का अवसर देने के संबंध में कानून की जांच की, यदि ट्रिब्यूनल या श्रम न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंचता है कि जांच या तो आयोजित नहीं की गई थी या जो जांच की गई थी वह दोषपूर्ण थी। यह माना गया कि सबूत पेश करने का नियोक्ता का अधिकार वैधानिक अधिकार नहीं है। यह वास्तव में प्रबंधन और कर्मचारी के बीच विवादों के निपटारे में देरी और कार्यवाही की बहुलता से बचने के लिए सर्वोच्च न्यायालय द्वारा

[13] 2001 AIR SC Weekly 1981

निर्धारित एक प्रक्रिया है। यह प्रक्रिया प्रबंधन और कर्मचारी दोनों के लिए समान रूप से फायदेमंद मानी जाती है। सुप्रीम कोर्ट ने अभ्यास के इस नियम की उत्पत्ति और इतिहास का पता लगाया। इस बिंदु पर कानून कूपर इंजीनियरिंग, लिमिटेड बनाम पीपी मुंढे [14] के मामले में निर्धारित किया गया था । उच्चतम न्यायालय ने निम्नानुसार व्यवस्था दी:

"13, "डीसीएम मामले में उपरोक्त फैसले पर कूपर इंजीनियरिंग, लिमिटेड बनाम श्री पीपी मुंढे के मामले में इस न्यायालय द्वारा फिर से विचार किया गया (1976) 1 SCR 361: (AIR 1975 SC 1900: 1975 Lab IC 1441), जिसमें इस न्यायालय ने पैरा 22 में आयोजन किया: "इसलिए, हमारी स्पष्ट राय है कि जब किसी कर्मचारी की बर्खास्तगी या बर्खास्तगी का मामला औद्योगिक निर्णय के लिए भेजा जाता है तो श्रम न्यायालय को पहले प्रारंभिक मुद्दे के रूप में यह तय करना चाहिए कि क्या घरेलू जांच ने प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन किया है। जब कोई घरेलू जांच न हो या नियोक्ता द्वारा दोषपूर्ण जांच स्वीकार कर ली गई हो; कोई कठिनाई नहीं होगी। लेकिन जब मामला पक्षों के बीच विवाद में हो तो उस प्रश्न को प्रारंभिक मुद्दे के रूप में तय किया जाना चाहिए। उस निर्णय को सुनाए जाने पर प्रबंधन को यह तय करना होगा कि वह श्रम न्यायालय के समक्ष कोई सबूत पेश करेगा या नहीं।

[14] AIR 1975 SC 1900

यदि वह कोई सबूत पेश नहीं करने का विकल्प चुनता है, तो उसके बाद किसी भी कार्यवाही में इस मुद्दे को उठाने की अनुमति नहीं होगी। हमें यह भी स्पष्ट कर देना चाहिए कि किसी भी पक्ष के लिए प्रारंभिक मुद्दे के संबंध में श्रम न्यायालय के फैसले पर सवाल उठाकर विवाद के अंतिम निर्णय को रोकने का कोई औचित्य नहीं होगा, जब मामला, यदि योग्य हो, तो अंतिम पुरस्कार के बाद भी उत्तेजित हो सकता है। इस स्तर पर हस्तक्षेप करने से इंकार करना उच्च न्यायालय के लिए भी वैध होगा। हम अपनी चिंता में ये टिप्पणियाँ कर रहे हैं कि औद्योगिक निर्णय में कोई अनुचित देरी न हो ।"

(23) उपरोक्त से, यह स्पष्ट हो जाता है कि ट्रिब्यूनल ने सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून के अनुरूप सख्ती से काम किया। चूंकि बर्खास्तगी का आदेश बिना जांच के पारित किया गया था, इसलिए प्रबंधन ने ट्रिब्यूनल के समक्ष अपनी कार्रवाई को उचित ठहराया । उचित समय पर आवेदन किए जाने पर, ट्रिब्यूनल कर्मचारी को बर्खास्त करने में प्रबंधन की कार्रवाई की स्वतंत्र रूप से जांच करने के लिए बाध्य था। सुप्रीम कोर्ट ने वास्तव में चेतावनी दी और यह स्पष्ट कर दिया कि किसी भी पक्ष के लिए श्रम न्यायालय के प्रारंभिक मुद्दे के संबंध में उसके फैसले पर सवाल उठाकर मेरे द्वारा विवादों के अंतिम निर्णय को रोकने का कोई औचित्य नहीं होगा। योग्य, अंतिम पुरस्कार के बाद भी उत्तेजित हो सकते हैं। इस स्तर पर हस्तक्षेप करने से इंकार करना उच्च

न्यायालय के लिए भी वैध होगा। इस प्रकार यह स्पष्ट हो जाता है कि ट्रिब्यूनल गुण-दोष के आधार पर मामले पर विचार करने के लिए बाध्य था।

(24) श्री मित्तल ने तर्क दिया था कि प्रबंधन जांच लंबित रहने के दौरान याचिकाकर्ता को निलंबित करके उसे मौके से हटाने का उद्देश्य हासिल कर सकता था। यह शक्ति प्रबंधन को स्थायी आदेश 31.3 के तहत दी गई है, जिसमें प्रावधान है कि अंतिम आदेश पारित होने तक कर्मचारी को उसके स्पष्टीकरण या उसके बाद की विभागीय जांच तक निलंबित किया जा सकता है। ऐसा नहीं किए जाने से यह निष्कर्ष अवश्य निकलता है कि प्रबंधन द्वारा विभागीय जांच के बिना बर्खास्तगी का आदेश पारित करना उचित नहीं था। मुझे विद्वान वरिष्ठ वकील की दलील में ज्यादा दम नहीं दिखता। ट्रिब्यूनल द्वारा पारित फैसले के अवलोकन से पता चलता है कि यह मुद्दा ट्रिब्यूनल के समक्ष उठाया ही नहीं गया था । अन्यथा भी, ट्रिब्यूनल के निष्कर्षों से कोई संदेह नहीं रह जाता है कि याचिकाकर्ता और उसके सहयोगियों ने ऐसा माहौल बनाया था जिससे प्रबंधन उन्हें तत्काल प्रभाव से सेवा से हटा दे।

(25) इसके बाद, श्री मित्तल ने तर्क दिया कि श्रम न्यायालय द्वारा दिए गए निष्कर्ष विकृत हैं क्योंकि प्रासंगिक साक्ष्यों को नजरअंदाज कर दिया गया है। श्री मित्तल ने ट्रिब्यूनल द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों को इस आधार पर चुनौती देने की मांग की कि विशेषज्ञ गवाह WW1 के साक्ष्य

को पूरी तरह से नजरअंदाज कर दिया गया है। तथ्यात्मक रूप से, विद्वान वरिष्ठ वकील का यह दावा गलत है। फैसले के अवलोकन से पता चलता है कि सबूतों की सराहना करने के बाद ट्रिब्यूनल विशेषज्ञ गवाह द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों से भिन्न है। ट्रिब्यूनल ने विशेषज्ञ गवाह के साक्ष्य पर भरोसा न करने के लिए विस्तृत कारण बताए हैं। एक बार जब ट्रिब्यूनल ने गवाह के साक्ष्य की सराहना कर ली, तो भारत के संविधान के अनुच्छेद 226/227 के तहत अपने अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करते हुए इस न्यायालय के लिए इसकी दोबारा जांच करना संभव नहीं होगा। भारत के संविधान के अनुच्छेद 226/227 के अंतर्गत उच्च न्यायालय के अधिकार क्षेत्र का दायरा को स्वर्ण सिंह के मामले में डिवीजन बेंच द्वारा समझाया गया था, (सुप्रा के अनुसार)। फैसले के पैरा 7 में डिवीजन बेंच ने निम्नानुसार कहा:

“7 हमने संबंधित प्रस्तुतियों पर विचारपूर्वक विचार किया है। यह कहना सामान्य बात है कि अवर न्यायालयों या न्यायाधिकरणों द्वारा की गई क्षेत्राधिकार संबंधी त्रुटियों या रिकॉर्ड में स्पष्ट रूप से दिखाई देने वाली कानून संबंधी त्रुटियों को सुधारने के लिए उत्प्रेषण रिट जारी की जा सकती है। एक रिट उस स्थिति में भी जारी की जा सकती है, जहां उसे प्रदत्त क्षेत्राधिकार का प्रयोग करते हुए, न्यायालय या न्यायाधिकरण अवैध या अनुचित तरीके से कार्य करता है, अर्थात, यदि वह प्रभावित पक्ष को सुनवाई का अवसर दिए बिना किसी प्रश्न का निर्णय करता है या जहां

विवाद से निपटने के लिए अपनाई प्रक्रिया प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के विपरीत है। हालाँकि, यह याद रखना चाहिए कि उत्प्रेषण रिट जारी करने का उच्च न्यायालय का क्षेत्राधिकार एक पर्यवेक्षी क्षेत्राधिकार है और इसका प्रयोग करने वाला न्यायालय अपीलीय न्यायालय के रूप में कार्य करने का हकदार नहीं है। इसका तात्पर्य यह है कि सबूतों की सराहना के परिणामस्वरूप अवर न्यायालय या न्यायाधिकरण द्वारा पहुंचाए गए तथ्य की खोज को फिर से नहीं खोला जा सकता है या उस पर सवाल नहीं उठाया जा सकता है, जब तक कि यह प्रत्यक्ष रूप से स्पष्ट कानून की त्रुटि से ग्रस्त न हो। 'रिकॉर्ड पर स्पष्ट कानून की त्रुटि' अभिव्यक्ति का क्या अर्थ है? न्यायालयों ने अवर न्यायालय या न्यायाधिकरण द्वारा दर्ज किए गए तथ्य के निष्कर्षों के संदर्भ में इस अभिव्यक्ति को कोई निश्चित अर्थ नहीं दिया है, लेकिन मोटे तौर पर कहें तो, तथ्य के निष्कर्ष को सही करने के लिए सर्टिओरीरी की रिट जारी की जा सकती है यदि यह दिखाया गया है कि उक्त निष्कर्ष को दर्ज करते हुए न्यायालय या ट्रिब्यूनल ने गलती से स्वीकार्य और भौतिक साक्ष्य को स्वीकार करने से इनकार कर दिया था या गलती से अस्वीकार्य साक्ष्य को स्वीकार कर लिया था, जिसने इसके निष्कर्ष को प्रभावित किया है। इसी प्रकार, यदि तथ्य का निष्कर्ष बिना किसी सबूत के आधारित है तो इसे कानून की त्रुटि माना जाएगा जिसे सर्टिओरारी की रिट द्वारा ठीक किया जा सकता है। इस श्रेणी के मामलों से निपटने में, यह ध्यान में रखना होगा कि

अवर न्यायालय या न्यायाधिकरण द्वारा दर्ज किए गए तथ्य के निष्कर्ष को इस आधार पर चुनौती नहीं दी जा सकती है कि अवर न्यायालय या न्यायाधिकरण के समक्ष पेश किए गए प्रासंगिक और भौतिक साक्ष्य अपर्याप्त थे। विवादित निष्कर्ष को कायम रखें। इसी तरह, सबूतों की दोबारा सराहना करने पर, निचली अदालत या ट्रिब्यूनल द्वारा पहुंचाए गए निष्कर्ष से भिन्न निष्कर्ष पर पहुंचने की उच्च न्यायालय की संभावना को रिकॉर्ड पर स्पष्ट कानून की त्रुटि के रूप में नहीं माना जा सकता है।"

(26) उपरोक्त से यह बिल्कुल स्पष्ट हो जाता है कि जब यह न्यायालय अनुच्छेद 226 के तहत अपने अधिकार क्षेत्र का प्रयोग कर रहा है तो उसको अपीलीय न्यायालय के रूप में तथ्यों की खोज पर ध्यान नहीं देना चाहिए। इस स्थिति को सर्वोच्च न्यायालय और विभिन्न उच्च न्यायालयों द्वारा बार-बार दोहराया गया है और इसे यहां दोहराने की आवश्यकता नहीं है। याचिकाकर्ता द्वारा जिस फैसले पर भरोसा किया गया वह याचिकाकर्ता द्वारा रखे गए मामले के लिए कोई सहायता नहीं है बल्कि यह उत्तरदाताओं के लिए विद्वान वकील द्वारा प्रस्तुत प्रस्तुति में मदद करता है।

(27) याचिकाकर्ता पर जो आरोप साबित हुए हैं, वे बेहद गंभीर प्रकृति के हैं। यहां तक कि याचिकाकर्ता के खिलाफ वरिष्ठ अधिकारियों के साथ मारपीट करने का आपराधिक मामला भी लंबित है। याचिकाकर्ता के

खिलाफ लगाए गए सभी आरोप ट्रिब्यूनल द्वारा तथ्यात्मक रूप से सिद्ध पाए गए हैं । ऐसी परिस्थितियों में, यह मानना संभव नहीं होगा कि पुरस्कार रिकॉर्ड में स्पष्ट रूप से दिखाई देने वाली कानूनी त्रुटि से ग्रस्त है। श्री मित्तल इस न्यायालय को संपूर्ण साक्ष्यों की पुनः जांच करने के लिए आमंत्रित करने के लिए व्यथित थे। मेरी सुविचारित राय है कि यदि ऐसा कोई रास्ता अपनाया जाता है तो यह न्यायालय लापरवाही करेगा। हालाँकि, याचिकाकर्ता के वकील की चिंता को संतुष्ट करने के लिए, मैंने विद्वान वकील की सहायता से रिकॉर्ड का अध्ययन किया है।

(28) आरोप संख्या 1 में कहा गया है कि याचिकाकर्ता ने त्रिलोक राज और जिले सिंह के साथ मिलकर रिडक्शन गियर बॉक्स का ताला हथौड़े से तोड़ दिया था। उन्होंने श्री जेम्स के साथ भी दुर्व्यवहार किया था जिन्होंने उन्हें ताला तोड़ने से रोकने की कोशिश की थी। याचिकाकर्ता ने स्थानीय भाषा में कुछ चिल्लाकर कहा था:

“हम तीनो तेरे बाप मिलकर आज तेरी मा चोद देंगे।”

(29) याचिकाकर्ता ने श्री जेम्स को हथौड़े से मारने की भी कोशिश की थी लेकिन याचिकाकर्ता का हाथ श्री जेम्स ने पकड़ लिया था। यदि श्री जेम्स ने हथौड़े के प्रहार को नहीं रोका होता तो उन्हें गंभीर चोट लग सकती थी।

(30) आरोप संख्या II में कहा गया है कि 17 जुलाई, 1989 को, याचिकाकर्ता और उसके दो सहकर्मी त्रिलोक राज और जिले सिंह ने

वरिष्ठ प्रभाग, प्रबंधक (रखरखाव) के.एस. भाम्बरा से सामना किया था, जो अपने सामान्य दौरे पर थे, उन्होंने कहा:

“सिखड़े बहनचोद तेरे भेजे मैं बात घुस्ती है कि नहीं तो हमारे बंदो को जल्दी छोड़ दिया कर तेरी असंसियल सरविस साली गई भाड़ में”।

(31) याचिकाकर्ता और उसके सहकर्मी क्रोधित हो गए थे और उन्होंने के.एस. भाम्बरा को पकड़ लिया था, उनकी पगड़ी उछाल दी थी, उनके बाल पकड़ लिए थे और उनकी पिटाई की थी। याचिकाकर्ता आदि ने के.एस. भाम्बरा को गंभीर परिणाम भुगतने की धमकी दी थी, यदि उन्होंने मामले की सूचना उच्च प्रबंधन को दी।

(32) आरोप संख्या III में कहा गया है कि 19 जून, 1989 को याचिकाकर्ता को नंबर पंचिंग मशीन के साथ छेड़छाड़ करते हुए पकड़ा गया, जिससे वह काम के लिए बेकार हो गई और इस तरह 25 मिनट के लिए कन्वेयर लाइन बंद हो गई। जब विभाग के प्रमुख श्री जेम्स ने उपरोक्त कार्य पर आपत्ति जताई थी, तो याचिकाकर्ता ने श्री जेम्स को गाली दी थी और कहा था:

"गाँड मरवा ले मैंने जो करना था कर दिया तुझसे जो होता है कर ले"।

(33) श्री जेम्स ने याचिकाकर्ता को सख्त कार्रवाई की चेतावनी दी थी लेकिन याचिकाकर्ता ने धृष्टता दिखाते हुए विभाग छोड़ दिया था।

(34) आरोप संख्या IV में कहा गया है कि 19 जुलाई, 1989 को याचिकाकर्ता ने मुख्य फैक्ट्री गेट पर एक गेट मीटिंग की थी, जिसे

उन्होंने (याचिकाकर्ता) और कुछ अन्य व्यक्तियों ने संबोधित किया था। याचिकाकर्ता ने प्रबंधन अधिकारियों और काम करने के इच्छुक श्रमिकों के खिलाफ भड़काऊ भाषण दिया था, हिंसा और बल प्रयोग का प्रचार किया था। याचिकाकर्ता ने अपने सहयोगियों के साथ मिलकर आरोप पत्र में उल्लिखित स्टाफ सदस्यों के साथ मारपीट की थी। याचिकाकर्ता और उसके सहकर्मियों ने अन्य कर्मचारियों को हड़ताल के लिए उकसाया था, जिसके परिणामस्वरूप अधिकांश कर्मचारी 24 जुलाई, 1989 से ड्यूटी पर नहीं आए थे और जब 8 अगस्त, 1989 को याचिकाकर्ता को सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था तब भी वे अनुपस्थित हैं। प्रबंधन का उत्पादन कम हो गया और प्रतिदिन 50 लाख रुपये की वित्तीय हानि हुई। याचिकाकर्ता ने अन्य इच्छुक श्रमिकों को भी गंभीर परिणाम भुगतने की धमकी देकर जबरन काम बंद कर दिया था।

(35) आरोप संख्या V में कहा गया है कि याचिकाकर्ता और उसके अन्य सहयोगियों ने जानबूझकर काम से अनुपस्थित रहकर, अनुशासनहीनता करके, काम में रुकावट डालकर हिंसा का सहारा लेकर और अन्य कामगारों को उक्त बाध्यकारी समझौते का उल्लंघन करने के लिए उकसाकर अधिनियम, 1947 की धारा 12(3) के तहत 22 अगस्त, 1987 को हुए समझौते का उल्लंघन किया है।

(36) ये सभी आरोप ट्रिब्यूनल के समक्ष मौखिक और दस्तावेजी सबूतों से साबित हो चुके हैं । हालाँकि, श्री मित्तल का कहना है कि इन सभी

निष्कर्षों से प्रबंधन को कोई फायदा नहीं है क्योंकि ट्रिब्यूनल ने विशेषज्ञ द्वारा लौटाए गए निष्कर्षों के साथ गलत तरीके से मतभेद किया है, जिसका मतलब है कि दो शिकायतों पर श्री जेम्स के हस्ताक्षर, दिनांक 15 जुलाई, 1987 और 19 जुलाई, 1987, जाली हैं। जैसा कि पहले देखा गया है, यह न्यायालय साक्ष्यों के आधार पर ट्रिब्यूनल द्वारा निकाले गए निष्कर्ष से भिन्न किसी निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए साक्ष्यों की दोबारा सराहना नहीं करेगा। अन्यथा भी, यह रिकॉर्ड पर है कि केआर थॉमस द्वारा हस्ताक्षरित शिकायतों पर केडी शर्मा द्वारा भी हस्ताक्षर किए गए हैं। वह MW3 के रूप में प्रकट हुए हैं। उन्होंने पूरे घटनाक्रम का आंखों देखा हाल बताया है। किसी भी घटना में, श्री केएस भाम्बरा द्वारा की गई शिकायत के रूप में स्वतंत्र साक्ष्य मौजूद हैं। यह पूर्णतया स्वतंत्र घटना से संबंधित है। वह MW1 के रूप में भी उपस्थित हुए हैं और पूरे प्रकरण का वर्णन किया है। इन गवाहों के साक्ष्य की ट्रिब्यूनल ने सराहना की है । इसके बाद ही तथ्य के निष्कर्ष दर्ज किए गए हैं। तथ्य की खोज को केवल कानून की त्रुटि कहा जा सकता है, इसलिए यह बिना किसी सबूत पर आधारित है। लेकिन यह बिना सबूत का मामला नहीं है। यदि ऐसा है, तो निष्कर्षों को इस आधार पर चुनौती नहीं दी जा सकती कि ट्रिब्यूनल के समक्ष पेश किए गए प्रासंगिक और भौतिक साक्ष्य , विवादित निष्कर्षों को बनाए रखने के लिए अपर्याप्त थे।

(37) श्री सरीन ने प्रस्तुत किया है कि याचिकाकर्ता और 14 अन्य श्रमिकों को सेवा से हटाने को वास्तव में 11 सितंबर, 1989 को प्रबंधन और श्रमिक संघ के बीच हुए समझौते में संघ द्वारा स्वीकार कर लिया गया था। समझौते को एक रिट याचिका में चुनौती दी गई थी। उसी को कायम रखा गया है। इसलिए, इन कर्मचारियों की बर्खास्तगी को इस रिट याचिका में चुनौती नहीं दी जा सकती। फैसले के पैरा 18 के अवलोकन से पता चलता है कि ट्रिब्यूनल ने पी. विरुधाचलम बनाम लोटस मिल्स प्रबंधन[15] के मामले में सुप्रीम कोर्ट द्वारा निर्धारित कानून के मद्देनजर समझौते को बाध्यकारी माना है। मेरे विचार में श्री सरीन का यह कहना सही है कि याचिकाकर्ता ने Cl. 6 के आधार पर बर्खास्तगी के आदेश की वैधता को स्वीकार कर लिया है। हालाँकि, इस बिंदु पर याचिकाकर्ता को खारिज करना आवश्यक नहीं है, क्योंकि ट्रिब्यूनल ने प्रबंधन की कार्रवाई को उचित ठहराते हुए तथ्य के स्वतंत्र निष्कर्ष दिए हैं। जैसा कि पहले देखा गया है, साक्ष्य के आधार पर निष्कर्ष निकाले गए हैं, अनुच्छेद 226 के तहत क्षेत्राधिकार का प्रयोग करते हुए इस न्यायालय को इसमें हस्तक्षेप करना उचित नहीं होगा। विद्वान वरिष्ठ वकील ने इंडियन ओवरसीज बैंक बनाम आईओबी स्टाफ कैंटीन वर्कर्स यूनियन[16] के मामले में सुप्रीम कोर्ट के फैसले पर सही भरोसा किया है। उस मामले में, सुप्रीम कोर्ट ने उन मापदंडों पर

[15] 1998(78) FLR 107
[16] JT 2000 (4) SC 503

सुस्थापित कानून को दोहराया है जिसके तहत उच्च न्यायालय ट्रिब्यूनल/श्रम न्यायालयों द्वारा दिए गए तथ्य के निष्कर्षों में हस्तक्षेप कर सकता है। पैरा 17 में की गई प्रासंगिक टिप्पणियाँ निम्नानुसार हैं:

"17 ऐसा प्रतीत होता है कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने सबूतों की उदारतापूर्वक सराहना करके और तथ्यों के शुद्ध प्रश्नों पर अपने स्वयं के निष्कर्ष निकालकर, रिट क्षेत्राधिकार का प्रयोग करने में उनके लिए अस्वीकार्य अभ्यास किया है, बिना सोचे-समझे, हालांकि पूरी तरह से जानते हुए भी, कि एक न्यायिक अधिकारी की अध्यक्षता वाले न्यायाधिकरण द्वारा पारित पुरस्कारों पर वह किसी भी अपील अधिकार क्षेत्र का प्रयोग नहीं कर रहे हैं । इस प्रयोजन के लिए विधिवत गठित तथ्यान्वेषी प्राधिकारी द्वारा अभिलिखित तथ्य के निष्कर्ष और जिन्हें सामान्य रूप से अंतिम माना जाना चाहिए, केवल इस कारण से विचलित नहीं किया जा सकता है कि वे सामग्री या साक्ष्य पर आधारित हैं जो रिट कोर्ट की राय में पर्याप्त या विश्वसनीय नहीं हैं, उन निष्कर्षों को किसी भी दर पर वारंट करने के लिए, जब तक कि वे किसी ऐसी सामग्री पर आधारित हैं जो उद्देश्य के लिए प्रासंगिक हैं या यहां तक कि इस आधार पर भी कि एक और दृष्टिकोण है जिसे यथोचित और संभवतः लिया जा सकता है। .."

(38) उपरोक्त टिप्पणियों को ध्यान में रखते हुए, मेरी सुविचारित राय है कि वर्तमान पुरस्कार को रिकॉर्ड पर स्पष्ट रूप से कानून की त्रुटि से ग्रस्त नहीं कहा जा सकता है। श्री सरीन ने यह भी दोहराया कि भले ही श्री जेम्स द्वारा की गई शिकायत को नजरअंदाज कर दिया जाए, ट्रिब्यूनल द्वारा दर्ज किए गए तथ्यों के निष्कर्षों को उचित ठहराया जा सकता है क्योंकि शिकायत को लिखित रूप में भी होना जरूरी नहीं है। इस प्रस्ताव के लिए, विद्वान वरिष्ठ वकील ने श्री जेडी जैन बनाम भारतीय स्टेट बैंक का प्रबंधन के मामले में सुप्रीम कोर्ट के फैसले पर भरोसा किया है (सुप्रा के अनुसार)। उस मामले में, सुप्रीम कोर्ट ने अनुच्छेद 226 के तहत सर्टिओरारी रिट के लिए एक आवेदन में इसे फिर से दोहराया। औद्योगिक न्यायाधिकरण के फैसले को रद्द करने के लिए संविधान की अनुच्छेद 226 में उच्च न्यायालय का क्षेत्राधिकार सीमित है। यह पुरस्कार को रद्द कर सकता है, अन्य बातों के साथ-साथ, जब ट्रिब्यूनल ने रिकॉर्ड के चेहरे पर स्पष्ट कानून की त्रुटि की हो या जब ट्रिब्यूनल के तथ्यों के निष्कर्ष विकृत हों। निर्णय के पैरा 11 में में यह स्पष्ट रूप से देखा गया है कि कानून का कोई भी नियम यह नहीं कहता है कि शिकायत लिखित में होनी चाहिए जैसा कि ट्रिब्यूनल ने जोर दिया है । वर्तमान मामले में, भले ही कोई श्री जेम्स द्वारा की गई शिकायत को नजरअंदाज कर दे, ट्रिब्यूनल द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों को सही ठहराने के लिए स्वतंत्र, मौखिक

और दस्तावेजी सबूत मौजूद हैं । श्री मित्तल ने यह भी तर्क दिया है कि शत्रुतापूर्ण भेदभाव हुआ था क्योंकि बड़ी संख्या में हड़ताल में भाग लेने वाले श्रमिकों को जारी रखने की अनुमति दी गई थी। हालाँकि, श्री सरीन ने बताया है कि याचिकाकर्ता निश्चित रूप से संघ का अधिकारी नहीं है। ट्रिब्यूनल इस निष्कर्ष पर पहुंचा है कि याचिकाकर्ता उत्पीड़न का मामला बनाने में विफल रहा है। इस निष्कर्ष को एक गवाह- WW2 बिजेंदर पाल के साक्ष्य द्वारा समर्थित किया गया है। अवार्ड के पैरा 19 के अवलोकन से स्पष्ट है कि याचिकाकर्ता ने स्वीकार किया कि वह कभी भी संघ का पदाधिकारी नहीं रहा। उनके अपने गवाह WW2 बिजेंदर पाल ने ट्रिब्यूनल के समक्ष कहा कि हालांकि वह ट्रेड यूनियन के सक्रिय सदस्य हैं, लेकिन उनकी यूनियन गतिविधियों के कारण प्रबंधन द्वारा उन्हें सेवा से नहीं हटाया गया है। इसके बाद ही, ट्रिब्यूनल इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि ट्रेड यूनियन गतिविधियों में भाग लेने वाले श्रमिकों को प्रबंधन द्वारा पीड़ित नहीं किया जा रहा था। ऐसे में यूनियन गतिविधियों के कारण उन्हें प्रताड़ित किए जाने का सवाल ही नहीं उठता। कदाचार के सिद्ध कृत्यों के कारण उन्हें बर्खास्त कर दिया गया है। पहले इस तर्क को न दबाने के कारण कि याचिकाकर्ता को पीड़ित किया गया था, श्री मित्तल ने इसे शत्रुतापूर्ण भेदभाव का नाम देकर फिर से प्रस्तुत किया है। पहले तर्क को त्यागने के बाद, याचिकाकर्ता को एक अलग शीर्षक के तहत इसे फिर से खोलने की

अनुमति देना उचित नहीं होगा। ट्रिब्यूनल ने सबूतों के आधार पर तथ्यों के स्पष्ट निष्कर्ष दिए हैं, इस न्यायालय के लिए इसमें हस्तक्षेप करना पूरी तरह से अनुचित होगा। फैसले के समापन भाग के अवलोकन से पता चलता है कि प्रबंधन की कार्रवाई को बरकरार रखने और बर्खास्तगी आदेश को उचित ठहराने के बाद भी, ट्रिब्यूनल ने याचिकाकर्ता को 50,000 रुपये की राशि का मुआवजा देने का फैसला किया। इस निष्कर्ष को प्रबंधन द्वारा मेरे सामने चुनौती नहीं दी गई है। इसलिए, न्यायालय को इसके औचित्य की जांच करने की आवश्यकता नहीं है।

(39) ऊपर बताए गए कारणों से रिट याचिका खारिज की जाती है। कोई लागत नही।

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है । सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यो के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

अंकिता गुप्ता
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी
बिलासपुर,यमुनानगर