

**माननीय न्यायाधीश एम. एस. लिब्रहान और एम. एल. कौल, के समक्ष**

**ओ.एन. गिरि, - याचिकाकर्ता।**

**बनाम**

**पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय-सह-औद्योगिक न्यायाधिकरण  
संख्या 1, फरीदाबाद और अन्य - प्रतिवादी।**

**सी.डब्ल्यू.पी. 1994 का 17576**

**6 दिसंबर, 1995**

*औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 - घरेलू जांच - जांच में भाग लेने वाला कामगार और फिर अनुपस्थित होना - कोई ठोस कारण नहीं दिया गया - श्रम न्यायाधिकरण ने जांच को निष्पक्ष माना - रिट अधिकार क्षेत्र के प्रयोग में हस्तक्षेप करना यदि अनुमति है।*

यह अभिनिर्धारित किया गया कि एक बार कार्यकर्ता जानबूझकर अनुपस्थित रहा और खुद को इस तरह से संचालित किया कि जांच में बाधा उत्पन्न होने की संभावना थी क्योंकि उसने जानबूझकर कार्यवाही में देरी करने या बचने की कोशिश की। टाल-मटोल की रणनीति को अनिवार्य रूप से हतोत्साहित किया जाना चाहिए और जब घरेलू जांच के दौरान कोई दावेदार या श्रम विवाद उसके आचरण में असंगत प्रतीत होता है, तो जांच अधिकारी ने खुद को संतुष्ट करने के बाद कि श्रमिक के पास उपस्थित नहीं होने का कोई अच्छा आधार नहीं है, मामले को एकतरफा आगे बढ़ाया और पाया कि उसके खिलाफ कदाचार साबित हुआ था।

(पैरा 7)

*इसके अलावा यह भी अभिनिर्धारित किया, यह कहा गया है कि इस न्यायालय को भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत अपने अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करते हुए यह देखना होगा कि क्या ट्रिब्यूनल द्वारा उसके समक्ष संदर्भ के निपटान में कोई अवैधता या अनौचित्य किया गया है या उसने अपने सामने पक्षकारों द्वारा पेश किए गए सबूतों को गलत तरीके से समझा है। हम महसूस करते हैं कि ट्रिब्यूनल एक उचित निर्णय पर इस निष्कर्ष पर पहुंचा है कि श्रमिक के खिलाफ एक*

0. N. Giri v. Presiding Officer, Labour Court-cum-Industrial III  
Tribunal No. 1, Faridabad and another (M. L. Koul, J.)

निष्पक्ष घरेलू जांच की गई थी और कोई अवैधता नहीं की गई थी और न ही प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का कोई उल्लंघन किया गया था।  
(पैरा 8)

याचिकाकर्ता की ओर से वकील आरके शर्मा।

प्रतिवादी नंबर 2 के वकील दीपिंदर सिंह।

### निर्णय

*न्यायाधीश एम अल कौल*

1. औद्योगिक अधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, फरीदाबाद को उपयुक्त सरकार द्वारा दिए गए एक संदर्भ पर, एक प्रारंभिक मुद्दा यह था कि क्या जांच निष्पक्ष और उचित थी और निर्णय लेने पर, निष्कर्ष यह निकला कि मामले में की गई घरेलू जांच निष्पक्ष और उचित थी और जांच अधिकारी द्वारा की गई जांच के संचालन में प्राकृतिक न्याय के किसी भी सिद्धांत का कोई उल्लंघन नहीं किया गया था। याचिकाकर्ता (इसके बाद कार्यकर्ता के रूप में संदर्भित) को नियोक्ता द्वारा बर्खास्त कर दिया गया था।

2. श्रम न्यायालय के उक्त आदेश से संतुष्ट न होने के कारण याचिकाकर्ता द्वारा आक्षेपित आदेश को रद्द करने के लिए भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 और 227 के भीतर सर्टिओररी की प्रकृति में एक रिट को प्राथमिकता दी गई है, जिसमें तर्क दिया गया है कि मैसर्स केजी खोसला कंप्रेसर्स लिमिटेड (संक्षेप में कंपनी) के प्रबंधन के निर्देशों के तहत श्री सरदारी लाल शर्मा के माध्यम से एक फर्जी और झूठी जांच की गई है। कंपनी के तत्कालीन सतर्कता सलाहकार और कामगार को कामगार के एक सहकर्मी श्री आरके शर्मा के माध्यम से अपने मामले का बचाव कराने का मौका नहीं दिया गया। जांच अधिकारी के समक्ष सभी आवश्यक दस्तावेजों को प्रस्तुत करने की अनुमति नहीं

दी गई जिसके परिणामस्वरूप की गई जांच तमाशा थी और इसे एक मनगढ़ंत आरोप-पत्र पर आयोजित किया गया था। श्री सरदारी लाल शर्मा, जो कार्यकर्ता के खिलाफ दर्ज कुछ आपराधिक मामलों में गवाह थे, एक पक्षकार थे। शिकायतकर्ता के रूप में घटना और इस तरह कार्यकर्ता के खिलाफ घरेलू जांच नहीं की जा सकी।

3. सक्षेप में, जिस मामले के संबंध में श्रमिक के खिलाफ आरोप पत्र दायर किया गया था और उसके खिलाफ एक घरेलू जांच की गई थी, उसमें शामिल तथ्य यह हैं कि उसने पैकिंग सूची के खिलाफ 108 स्प्रिंग प्लेटों वाला एक सीलबंद पैकेट सौंपा था, जिसमें केवल पैकिंग और प्रेषण के लिए 100 स्प्रिंग प्लेटें थीं, जबकि पूरी तरह से पता था कि उक्त पैकेट में 108 ऐसी प्लेटें थीं, न कि केवल 100। इन प्लेटों की कीमत 2254 रुपये है। कामगार को कदाचार का दोषी पाया गया और 18 दिसम्बर, 1987 को सेवा से बर्खास्त कर दिया गया।

4. श्रम न्यायालय ने पक्षों के साक्ष्य दर्ज करने के बाद पाया कि मामले की सभी स्थितियों और परिस्थितियों में कंपनी द्वारा की गई घरेलू जांच निष्पक्ष और उचित थी - और किसी भी तरह से जांच अधिकारी द्वारा जांच करने में प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों या प्रक्रिया का कोई उल्लंघन नहीं किया गया था। बल्कि कार्यकर्ता को जांच में भाग लेने के लिए उचित अवसर प्रदान किया गया था।

5. श्रम न्यायालय द्वारा पारित आदेश का अवलोकन करने पर यह पाया गया है कि साक्ष्य की प्रधानता के विरुद्ध साक्ष्य की प्रधानता थी; कामगार यह दर्शाता है कि कंपनी ने घरेलू जांच की होल्डिंग्स का निर्वहन करने के अपने कर्तव्य का निर्वहन करने के ईमानदार उद्देश्य से अपने सतर्कता सलाहकार श्री सरदारी लाल शर्मा को घरेलू जांच के लिए अधिकृत किया था। इस मामले में जांच की गई कि

0. N. Giri v. Presiding Officer, Labour Court-cum-Industrial III  
Tribunal No. 1, Faridabad and another (M. L. Koul, J.)

क्या अपने नियोक्ता की संपत्ति को संभालने में श्रमिक के आचरण ने किसी कदाचार को कम कर दिया था जो यह संकेत था कि वह विश्वास और विश्वास की स्थिति के लिए अयोग्य था जो कंपनी को उसे बर्खास्त करने में उचित ठहराएगा। नियोक्ता की संपत्ति, माल या प्रतिष्ठा को जानबूझकर नुकसान पहुंचाना आम तौर पर और आमतौर पर एक श्रमिक द्वारा अपने नियोक्ता यानी एक औद्योगिक प्रतिष्ठान के प्रति अपने कर्तव्य के संबंध में कदाचार माना जाता है।

6. आम तौर पर औद्योगिक अधिनिर्णय में कामगार के वाद को उस कथन के रूप में जाना जाता है जिस पर नियोक्ता लिखित बयान दर्ज करता है। कामगार नियोक्ता के लिखित वक्तव्य का प्रत्युत्तर दाखिल कर सकता है। फिर सिविल केस जैसे मुद्दे तैयार किए जाते हैं। पहली बार में सबूत का बोझ उस पार्टी पर तय होता है जो मुद्दे के सकारात्मक होने का दावा करती है, न कि उस पार्टी पर जो इससे इनकार करती है। हालांकि, सिविल कार्यवाही जैसे सबूतों का बोझ बदलता रहता है और सबूतों की प्रधानता के कारण मामलों को श्रम न्यायालय द्वारा तय किया जाना है।

7. इस मामले में, ट्रिब्यूनल इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि कर्मचारी को जांच में भाग लेने और कंपनी के नेतृत्व में गवाहों से जिरह करने के लिए पर्याप्त अवसर प्रदान किए गए थे। आदेश के अवलोकन पर यह पाया गया कि कामगार ने 3 अक्टूबर, 1987 से 12 नवम्बर, 1987 तक शुरू हुई जांच में अपने सहकर्मी श्री आरके शर्मा (अब हमारी ओर से हमारे समक्ष वकील) के साथ भाग लिया। इसके बाद कमजोर और अनुचित बहानों के कारण कामगार ने जांच को 13 नवम्बर, 1987, 17 नवम्बर, 1987, 20 नवम्बर, 1987, 24 नवम्बर, 1987, 25 नवम्बर, 1987 और 26 नवम्बर, 1987 के लिए स्थगित करवा दिया। चूंकि कामगार 26 नवम्बर, 1987 के बाद उपस्थित नहीं हुआ,

इसलिए जांच अधिकारी ने उसके विरुद्ध *एकपक्षीय* कार्रवाई की और घरेलू जांच पूरी कर ली गई। रिपोर्ट कंपनी को प्रस्तुत की गई जिसने जांच अधिकारी की रिपोर्ट से सहमति व्यक्त की और कामगार को सेवा से बर्खास्त कर दिया गया। यह एक सिद्ध तथ्य है कि कामगार ने 26 नवम्बर, 1987 तक जांच में भाग लिया था और 17 नवम्बर, 1987 तक उनके सहकर्मी श्री आरके शर्मा द्वारा उनकी सहायता की जा रही थी। फाइल पर इस बात का कोई सबूत उपलब्ध नहीं है कि श्री शर्मा को श्रमिक के मामले की पैरवी करने की अनुमति नहीं दी गई थी। तथ्य यह है कि श्री शर्मा ने जांच में उनकी मदद की और इसे निष्पक्ष तरीके से आयोजित किया गया। एक बार जब कार्यकर्ता जानबूझकर अनुपस्थित हो गया और खुद को इस तरह से संचालित किया कि जांच बाधित होने की संभावना थी क्योंकि उसने जानबूझकर कार्यवाही में देरी करने या बचने की कोशिश की। टाल-मटोल की रणनीति को अनिवार्य रूप से हतोत्साहित किया जाना चाहिए और जब घरेलू जांच के दौरान श्रम विवाद में कोई दावेदार अपने आचरण में असंगत प्रतीत होता है, तो जांच अधिकारी ने खुद को संतुष्ट करने के बाद कि श्रमिक के पास उपस्थित नहीं होने का कोई अच्छा आधार नहीं है, मामले में एकतरफा कार्रवाई की और पाया कि श्रमिक के खिलाफ कदाचार साबित हुआ था।

8. कामगार को निष्पक्ष तरीके से जांच के गलत संचालन के संबंध में सभी आरोपों को उठाने का एक अच्छा मौका मिला- ट्रिब्यूनल के समक्ष, जिसने पार्टियों के सबूतों को छानने और स्कैन करने के बाद पाया कि कार्यकर्ता के खिलाफ एक निष्पक्ष घरेलू जांच की गई थी। मज़दूर ने अपनी याचिका में निर्धारण के लिए एक नया मामला उठाने का प्रयास किया है और हमें ऐसी याचिकाओं पर जाने का कोई कारण नहीं मिलता है जो रिट क्षेत्राधिकार के तहत मामले के निपटान के लिए

प्रासंगिक नहीं हैं क्योंकि इस न्यायालय को भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत अपने अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करते हुए केवल यह देखना होगा कि संदर्भ के निपटान में ट्रिब्यूनल द्वारा कोई अवैधता या अनौचित्य किया गया है या नहीं। उनसे पहले या उन्होंने अपने सामने पार्टियों द्वारा पेश किए गए सबूतों को गलत तरीके से पेश किया है। हम किसी भी तरह से महसूस नहीं करते हैं कि पार्टियों द्वारा किए गए सबूतों का ट्रिब्यूनल द्वारा उचित मूल्यांकन और मूल्यांकन नहीं किया गया है, लेकिन यह महसूस करते हैं कि वह एक उचित निर्णय पर इस निष्कर्ष पर पहुंचे हैं कि श्रमिक के खिलाफ एक निष्पक्ष घरेलू जांच की गई थी और कोई अवैधता नहीं की गई थी या प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का कोई उल्लंघन नहीं हुआ था।

9. कामगार ने श्री सरदारी लाल जांच अधिकारी के खिलाफ घरेलू जांच के क्रम में उनके खिलाफ दुर्भावनापूर्ण कार्रवाई करने का आरोप लगाया है। उन्होंने कहा कि सरदारी लाल शर्मा को इस याचिका में पक्षकार नहीं बनाया गया है और इसलिए पहली बार में आवश्यक पक्ष के शामिल नहीं होने और एक ऐसे पक्ष को शामिल नहीं करने के लिए उसे बर्खास्त किया जा सकता है, जिसके खिलाफ *दुर्भावना* के विशिष्ट आरोप लगाए गए हैं।

10. यहां यह उल्लेख करना बहुत महत्वपूर्ण है कि कामगार ने जांच के दौरान कभी यह दलील नहीं दी कि श्री सरदारी लाल किसी अयोग्यता से ग्रस्त हैं और उन्हें जांच अधिकारी के रूप में नियुक्त नहीं किया जा सकता है। इस तरह का आरोप कि श्री सरदारी लाल शर्मा जांच अधिकारी के रूप में नियुक्त किए जाने के लिए सक्षम व्यक्ति नहीं थे, एक धारणा है जो देर से उठाई गई है और इससे हमें कोई विश्वास नहीं होता है कि श्री सरदारी लाल शर्मा जांच अधिकारी के रूप में नियुक्त किए जाने के लिए उचित व्यक्ति नहीं थे क्योंकि उनके द्वारा पुलिस

को संपत्ति के दुरुपयोग के संबंध में कुछ रिपोर्ट दी गई थी। कंपनी के कुछ अधिकारियों द्वारा तीन लाख रुपये की धोखाधड़ी का वादा किया गया था। यह किसी भी तरह से जांच अधिकारी के निष्पक्ष दिमाग को प्रभावित नहीं कर सकता है। उन्होंने एक स्वतंत्र जांच की है और पाया है कि कर्मचारी ने सकारात्मक कदाचार किया है जो कर्मचारी के साथ नियोक्ता के संबंध की शर्तों के साथ काफी असंगत था। कदाचार क्या है, यह सब प्रत्येक मामले की परिस्थितियों और केवल इस तथ्य पर निर्भर करेगा कि कर्मचारी ने प्रेषण के लिए 100 स्प्रिंग प्लेटों को पैक करने के बजाय 108 स्प्रिंग प्लेटों को पैक किया था, जिससे कंपनी को 2,254 रुपये का नुकसान हुआ।

11. श्री शर्मा, जिन्हें श्रमिक प्रस्तुत करता है, को कंपनी द्वारा अपने मामले का बचाव करने के लिए नहीं बखशा गया था। जांच के दौरान उन्हें दिल्ली स्थानांतरित कर दिया गया जिसके संबंध में वह श्रम न्यायालय में गए और श्रम न्यायालय द्वारा उनके स्थानांतरण को वैध पाया गया और उनके आवेदन को खारिज कर दिया गया। इसलिए श्री-शर्मा का स्थानांतरण कोई महत्व नहीं रखता है और यह पाया जा सकता है कि उनका स्थानांतरण केवल जांच के संचालन में श्रमिक की मदद करने के लिए नहीं किया गया था। बल्कि उन्हें उनके सेवा रिकॉर्ड के गुण-दोष के आधार पर स्थानांतरित किया गया था और इस कारण से उनके स्थानांतरण के आदेश को श्रम न्यायालय द्वारा शून्य पर नहीं रखा गया था क्योंकि उनके स्थानांतरण में कोई *दुर्भावना* नहीं पाई गई थी।

12. कंपनी द्वारा कामगार को जांच में अपने मामले का बचाव करने के लिए श्री शर्मा की सेवाएं लेने के लिए पर्याप्त अवसर प्रदान किए गए हैं। यद्यपि संबंधित समय पर श्री आर. के. शर्मा को कंपनी के सामग्री प्रबंधक के पीए के रूप में तैनात किया गया था और उक्त

0. N. Giri v. Presiding Officer, Labour Court-cum-Industrial III  
Tribunal No. 1, Faridabad and another (M. L. Koul, J.)

प्रबंधक श्री शर्मा की सेवाओं को छोड़ने के लिए तैयार नहीं थे, लेकिन जांच अधिकारी ने जांच कार्यवाही को कार्यालय के समय के बाद या दोपहर के भोजन के समय 12.30 से 1 बजे के दौरान तय करने का साहसिक निर्णय लिया ताकि कार्यकर्ता श्री शर्मा की सेवाओं का लाभ उठा सकें। आर. के. शर्मा।

13. सभी मोर्चों पर, जैसा कि विद्वान ट्रिब्यूनल द्वारा सही माना गया है, हम पाते हैं कि घरेलू जांच प्राकृतिक न्याय की प्रक्रिया और सिद्धांतों के अनुसार निष्पक्ष तरीके से आयोजित की गई थी और विद्वान ट्रिब्यूनल द्वारा पारित आदेश किसी भी अवैधता या अनौचित्य से ग्रस्त नहीं है। इसलिए यह रिट याचिका विफल हो जाती है जिसे बिना किसी लागत के खारिज कर दिया जाता है क्योंकि मामला एक बर्खास्त कार्यकर्ता से संबंधित है।

*एस.सी.के.*

**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 लिये इसका उपयोग नहीं किया जा सकेगा। सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा।

जिज्ञासा शर्मा  
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी