न्यायमूर्ति एम. एम. कुमार और महिंदर सिंह सुल्लर के समक्ष।

दिनेश *कुमार-अपीलकर्ता*

बनाम

हरियाणा राज्य और अन्य—*उत्तरदाता*

एलपीए संख्या 1374 सन् 2009

सीडब्ल्यूपी संख्या 4473 सन् 2004

3 अगस्त, 2010

भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 226-औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-धारा 11-क-कर्तव्य से अनुपस्थिति-समाप्ति-श्रम न्यायालय द्वारा विभाग की जांच विधि के अनुसार नहीं की गई-प्रबंधन मुद्दे के समापन के बाद अग्रणी साक्ष्य- ऐसे साक्ष्य को ध्यान में नहीं रखा जा सका- एकल न्यायाधीश ने मुद्दे के समापन के बाद प्रस्तुत साक्ष्य पर भरोसा करके और कामगार को कोई अवसर दिए बिना त्रुटि की - श्रम न्यायालय द्वारा या एकल द्वारा कोई निष्कर्ष दर्ज नहीं किया गया (क) क्या यह सच है कि माननीय न्यायाधीश ने श्रम न्यायालय के समक्ष नए सिरे से जांच करने के अपने अधिकारों का दावा किया है - एकल न्यायाधीश द्वारा लिया गया विचार न तो रिकार्ड पर आधारित है और न ही श्रम न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत साक्ष्य पर आधारित है - अपील की अनुमति दी गई, एकल न्यायाधीश के निर्णय को वापस मजदूरी प्रदान करने के संबंध में श्रम न्यायालय के पंचाट को संशोधित करते समय रद्द कर दिया गया।

अभिनिर्णित, कि श्रम न्यायालय द्वारा तैयार किए गए मुद्दे के संबंध में सबूत का बोझ "क्या प्रबंधन द्वारा विभागीय जांच नहीं की गई थी" स्पष्ट रूप से प्रबंधन-हरियाणा रोडवेज पर रखा गया था। यह मुद्दा 19 नवम्बर, 2001 को समाप्त हो गया था और उपर्युक्त मुद्दे को पुन खोलने के लिए कोई प्रयास नहीं किया गया था क्योंकि उस तारीख को औद्योगिक अधिकरण-सह-श्रम न्यायालय ने स्पष्ट निष्कर्ष दर्ज किया था कि अपीलकर्ता के विरुद्ध जांच कानून के अनुसार नहीं की गई थी। यह कहना एक बात है कि श्रम न्यायालय के समक्ष इस निष्कर्ष को दर्ज करने के लिए साक्ष्य प्रस्तुत किए जा सकते थे कि जांच की कार्यवाही निष्पक्ष थी लेकिन यह बिल्कुल अलग बात है कि 19 नवम्बर, 2001 को इस मुद्दे के समाप्त होने के बाद श्रम न्यायालय के समक्ष कुछ साक्ष्य प्रस्तुत किए गए थे, जिसे दिनांक 13 मई, 2003 के अधिनिर्णय द्वारा दोहराया गया था। विद्वक एकल न्यायाधीश ने भगवती प्रसाद, क्लर्क के साक्ष्य को पढ़कर इस मुद्दे को मिलाया है, जो सरकार ने जांच की निष्पक्षता के संबंध में मुद्दे को समाप्त करने वाले दिनांक 19 नवम्बर, 2001 के आदेश के बाद उपस्थिति रजिस्टर की फोटोकॉपियां प्रस्तुत की थीं। भगवत प्रसाद, क्लर्क द्वारा पेश किए गए उपरोक्त साक्ष्य को ध्यान में नहीं रखा जा सका और विद्वक एकल न्यायाधीश ने इस मुद्दे के समापन के बाद और कर्मकार-अपीलकर्ता को कोई अवसर दिए बिना श्रम न्यायालय के समक्ष भगवती प्रसाद द्वारा पेश किए गए साक्ष्य पर भरोसा करके एक त्रुटि की। विद्वक एकल

न्यायाधीश ने एक त्रुटि की है क्योंकि श्रम न्यायालय या विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दर्ज नहीं किया गया है कि प्रबंधन-हरियाणा रोडवेज ने श्रम न्यायालय के समक्ष नए सिरे से जांच करने के अपने अधिकारों का दावा किया है। विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा लिया गया दृष्टिकोण न तो रिकॉर्ड पर आधारित है और न ही श्रम न्यायालय के समक्ष पेश किए गए साक्ष्य पर आधारित है। तदनुसार, इसे रद्द किया जा सकता है।

(पैरा 9)

राजीव शर्मा, अधिवक्ता, *अपीलकर्ता के लिए।*

सुश्री ममता सिंघल तलवार, अधिवक्ता, *राज्य के लिए।*

न्यायमूर्ति, एम. एम. कुमार।

(1) लेटर्स पेटेंट के खंड X के तहत दायर तत्काल अपील 2004 के सीडब्ल्यूपी संख्या 4473 का निपटान करते समय विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दिए गए 19 अगस्त, 2009 के फैसले के खिलाफ निर्देशित है। प्रतिवादी-हरियाणा रोडवेज ने कर्मकार-अपीलकर्ता की सेवाएं समाप्त कर दी थीं। उन्होंने 7 दिसंबर, 1986 से 5 दिसंबर, 1989 तक हरियाणा रोडवेज में हेल्पर के रूप में लगभग 3 वर्षों तक काम किया था। 22 मई, 1989 से 23 जुलाई, 1989 तक दो महीने तक कर्तव्य से अनुपस्थित रहने के आरोप पर जांच की गई जिसमें जांच अधिकारी द्वारा अपनी रिपोर्ट में आरोप साबित पाए गए। नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा समझौते के नोट के साथ जांच रिपोर्ट की एक प्रति अनुबंध पी-5 के रूप में रिकॉर्ड पर रखी गई है, जो इस प्रकार है: -

"इस कार्यालय में श्री भगवती प्रसाद, टीआरसी से एक लिखित रिपोर्ट प्राप्त होने पर, अधिकारी/कर्मचारी को आरोप-पत्र दिया गया था, – 6 जून, 1989 को संख्या 873 6/ईए/ईसीडब्ल्यू के माध्यम से – जिसके माध्यम से अधिकारी/कामगार के खिलाफ निम्नलिखित आरोप लगाए गए थे।

"दिनेश कुमार हेल्पर के खिलाफ रिपोर्ट मिली है कि वह 22 मई 1999 से कार्यालय से अनुपस्थित हैं। बिना किसी पूर्व सूचना के या छुट्टी की मंजूरी के बिना। ऐसा करके उसने इन आदेशों की अवहेलना की और अनुशासनहीनता पैदा कर दी। उन पर 22 मई, 1999 से ड्यूटी से जानबूझकर अनुपस्थित रहने और आदेशों की अवज्ञा करने का आरोप है।

आरोप पत्र अधिकारी के घर के पते पर भेजा गया था, लेकिन अधिकारी ने अपना जवाब जमा नहीं किया और उन्हें याद 10276/बीसी दिनांक 1 जुलाई, 1989 के माध्यम से दिलाया गया। लेकिन अधिकारी ने अपना जवाब नहीं दिया। 10 अगस्त के आदेश संख्या I272S/CC द्वारा जांच

अधिकारी के रूप में नियुक्त किया गया था। जांच को आगे बढ़ाने के लिए नियमित विभागीय जांच करने के लिए 1989 से एक मामला दर्ज किया गया है। मैंने 26 अक्टूबर, 1999 को शिकायत और दोषी अधिकारी को बुलाया और श्री भगवती प्रसाद का बयान दोषी अधिकारी के समक्ष दर्ज किया गया। अधिकारी को शिकायत से जिरह करने का पूरा मौका दिया गया। अधिकारी ने कहा कि वह कोई सवाल नहीं पूछना चाहते। जांच अधिकारी की हैसियत से मैंने कई सवाल पूछे। मेरे प्रश्न के उत्तर में, शिकायत स्पष्ट हो गई। कि अधिकारी 22 मई, 1999 से 23 जुलाई 1989 तक ड्यूटी से छुट्टी की मंजूरी के बिना अनुपस्थित रहे। इसके बाद, अधिकारी का बयान दर्ज किया गया और जांच अधिकारी की क्षमता में था। मैंने कई सवाल पूछे। मेरे एक सवाल के जवाब में अधिकारी ने सफाई देते हुए कहा कि उन्होंने अपनी बीमारी के संबंध में कार्यालय को कोई जानकारी नहीं दी। इसके बाद, अधिकारी को अपने बचाव में कोई गवाह पेश करने का अवसर दिया गया, लेकिन उसने इनकार कर दिया और किसी भी गवाह को पेश करने में असमर्थता दिखाई।

निष्कर्ष

आख़िरकार, मैं अधिकारी के विरुद्ध लगाए गए आरोपों, जांच कार्यवाहियों और केस फाइल के रिकॉर्ड की सावधानीपूर्वक जांच कर सकता हूं। ध्यान से जांच करने के बाद, मैं इस निष्कर्ष पर पहुंचा हूं कि अधिकारी 22 मई 1989 से 23 जुलाई 1989 तक बिना छुट्टी की मंजूरी के और बिना किसी सूचना के अनुपस्थित रहने का दोषी है। क्योंकि अधिकारी ने आवश्यक सेवाओं में बाधा डाली और कार्यालय के आदेश की अवहेलना की। इसलिए, आधिकारिक आर्क के खिलाफ लगाए गए आरोप पूरी तरह से साबित हुए।

एसडी/-

जांच अधिकारी।
परिवहन प्रबंधक।
हरियाणा रोडवेज। गुड़गांव।

मैं रिपोर्ट से सहमत हूं। इसलिए कर्मचारी को कारण बताओ नोटिस जारी करें।

एसडी-"

(2) कर्मकार-अपीलकर्ता ने श्रम न्यायालय के समक्ष जांच रिपोर्ट को चुनौती देते हुए तर्क दिया कि जांच को समाप्त कर दिया गया क्योंकि सुनवाई का कोई अवसर नहीं दिया गया था। नैसगक न्याय के सिद्धान्तों का कथित रूप से घोर उल्लंघन करते हुए 26 अक्तूबर, 1989 को एक सुनवाई में जांच की पूरी कार्यवाहियां पूरी की गई थीं। कर्मकार-अपीलकर्ता श्रम न्यायालय के समक्ष सफल हुआ और 13 मई 2003 (पी-13) के अपने संक्षिप्त अधिनिर्णय में न्यायालय का दृष्टिकोण व्यक्त किया गया है जो निम्नानुसार है:

> "3. दिनेश कुमार याचिकाकर्ता ने डब्ल्यूडब्ल्यू-1 के रूप में शपथ पर अपना बयान दिया और कहा कि उनकी सेवाओं को प्रबंधन द्वारा अवैध रूप से समाप्त कर दिया गया था, हालांकि उन्होंने 7 मई 1986 से 4 दिसंबर, 1989 तक लगातार सहायक के रूप में काम किया। इस गवाह के बयान में आगे आया है कि उसकी सेवाओं को अवैध रूप से समाप्त कर दिया गया था क्योंकि जांच अधिकारी ने उसे खुद का बचाव करने और सबूत पेश करने की अनुमति नहीं दी थी। दिनेश कुमार प्रथम विश्व युद्ध के मामले में गवाही दी थी कि वह बीमार थे और वह पेश नहीं हुए और इसलिए इस संबंध में सबूत पेश करना चाहते थे। इस मामले में जांच किए गए प्रबंधन के एक गवाह बाल किशन ने कहा कि प्रबंधन द्वारा श्री बीएस यादव से जांच कराई गई थी, और रिकॉर्ड पर रखे गए कुछ दस्तावेजों को साबित किया गया था। श्री बी. एस. यादव, जांच अधिकारी, गवाह के कटघरे में यह बताने के लिए नहीं आए हैं कि क्या उन्होंने याचिकाकर्ता को मामले में अपना बचाव ठीक से करने का अवसर दिया। यदि जांच अधिकारी को पेश किया गया होता, तो उससे पूछा जाना चाहिए था कि क्या उसने जांच शुरू करने से पहले कामगार को उसके द्वारा की जाने वाली जांच की विधि और प्रक्रिया के बारे में बताया था या नहीं। इस बात का कोई साक्ष्य नहीं है कि आवश्यकतानुसार प्रतियां कामगार को दी गई थीं। प्रबंधन <u>का कोई भी प्रतिनिधि कभी भी प्रबंधन की ओर से कार्यवाही का बचाव करने के लिए प्रकट नहीं हुआ। फाइल पर जांच की कार्यवाही से संकेत मिलता है कि याचिकाकर्ता को अपने बचाव में कोई सबूत पेश करने की अनुमति नहीं दी गई थी। प्रबंधन की ओर से जांच अधिकारी सवाल पूछ रहे हैं। यह उचित नहीं था।</u> फाइल डॉक्स पर जांच रिपोर्ट यह नहीं दिखाती है कि याचिकाकर्ता को उसके खिलाफ जांच की कार्यवाही शुरू करने से पहले प्रक्रिया के साथ-साथ जांच की विधि को समझने के लिए बनाया गया था। यहां तक कि जांच रिपोर्ट में भी कोई उल्लेख नहीं है कि याचिकाकर्ता को जांच का बचाव करने के लिए किसी अन्य कार्यकर्ता या कानूनी व्यक्ति द्वारा प्रतिनिधित्व करने की अनुमति दी गई थी।

सभी कार्यवाही 26 अक्टूबर, 1989 को जांच अधिकारी द्वारा आयोजित की गई थी और फिर तदनुसार रिपोर्ट प्रस्तुत की गई थी। इन परिस्थितियों में रिपोर्ट को निष्पक्ष और उचित नहीं कहा जा सकता है। प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों की मांग है कि याचिकाकर्ता को अपने बचाव में साक्ष्य का बचाव करने का अवसर दिया जाना चाहिए। इस मामले में यह गायब है। इसके अलावा, याचिकाकर्ता को जांच की कार्यवाही शुरू करने से पहले जांच की प्रक्रिया, विधि आदि नहीं बताया गया था। गवाहों के बयानों की शंकाएं याचिकाकर्ता को नहीं दी गईं। दिनेश कुमार डब्ल्यूडब्ल्यू -1 ने स्पष्ट रूप से कहा कि वह अभी भी सबूत दे सकता है कि वह वास्तव में बीमार था और इसलिए ड्यूटी में शामिल होने नहीं आया था। इस संबंध में प्रबंधन की ओर से खंडन में कोई सबूत नहीं आया। केवल यह आरोप लगाना कि उचित प्रक्रिया का पालन किया गया, पर्याप्त नहीं है।

4. उपर्युक्त के मद्देनजर, मैं यह बताना समाप्त करता हूं कि प्रबंधन द्वारा विभागीय जांच उचित तरीके से नहीं की गई थी। इस प्रकार जांच उचित और उचित नहीं है। मुद्दा संख्या 1 प्रबंधन के खिलाफ तय किया गया है।" (महत्व दिया)

(3) पंचाट के अवलोकन से पता चलता है कि श्रम न्यायालय द्वारा इस आशय का कोई संदेह नहीं है कि '*कर्मकार-अपीलकर्ता ने खंडन में कोई साक्ष्य प्रस्तुत नहीं किया, लेकिन श्रम न्यायालय ने माना कि एक बार जांच को अनुचित और अनुचित माना गया तो प्रबंधन के साक्ष्य बाद में उस चूक को ठीक नहीं कर सकते।*'

(4) श्रम न्यायालय के पूर्वोक्त निर्णय को इस न्यायालय के समक्ष चुनौती दी गई थी और विद्वान एकल न्यायाधीश ने हरियाणा रोडवेज के एक क्लर्क श्री भगवती प्रसाद द्वारा साक्ष्य में प्रस्तुत दस्तावेज पर भरोसा किया, जिसके बारे में कहा जाता है कि उसकी जांच एमडब्ल्यू-1 के रूप में की गई है। कहा जाता है कि उपरोक्त लिपिक ने साक्ष्य में एमडब्ल्यू-1/1, एम/डब्ल्यू-1/3 प्रस्तुत किया था, जो उपस्थिति रजिस्टर की फोटोकॉपी थी। उपस्थिति रजिस्टर से संबंधित साक्ष्य का टुकड़ा न तो श्रम न्यायालय द्वारा अपने फैसले में देखा गया है और न ही प्रबंधन-हरियाणा रोडवेज द्वारा रिट याचिका में कोई याचिका उठाई गई है। यह उल्लेख करना और भी उपयुक्त है कि पंचाट में, श्रम न्यायालय द्वारा कोई टिप्पणी नहीं की गई है कि प्रबंधन-हरियाणा रोडवेज उस न्यायालय के समक्ष प्रमुख साक्ष्य की चूक को ठीक नहीं कर सकता था। हालांकि, पैरा नंबर 2 और 3 में, विद्वान एकल न्यायाधीश ने निम्नलिखित दृष्टिकोण का उल्लेख किया, जो इस प्रकार है:

"2. श्रम न्यायालय के समक्ष, कामगार द्वारा साक्ष्य प्रस्तुत किया गया था कि उसे जांच अधिकारी के समक्ष कोई साक्ष्य प्रस्तुत करने का अवसर नहीं दिया गया था और जांच निष्पक्ष और उचित नहीं थी। कर्मकार के तर्क का कोई प्रति-साक्ष्य नहीं था और श्रम न्यायालय ने दिनांक 19 नवम्बर, 2001 के

आदेश के तहत यह निर्णय दिया कि जांच निष्पक्ष और उचित नहीं थी और पक्षकारों को साक्ष्य प्रस्तुत करने का निदेश दिया। इसके बाद हरियाणा रोडवेज में क्लर्क श्री भगवती प्रसाद की एमएच-1 के रूप में जांच की गई। उन्होंने एमडब्ल्यू-1/1, एम/डब्ल्यू-1/3 जो उपस्थिति रजिस्टर थे, फोटो प्रतियों के संदर्भ में साक्ष्य प्रस्तुत किया था ताकि यह दिखाया जा सके कि कामगार उस अवधि के दौरान कई दिनों तक पर्याप्त कारणों के बिना अनुपस्थित था। हालांकि, कामगार ने खंडन में कोई सबूत पेश नहीं किया, लेकिन श्रम न्यायालय ने माना कि एक बार जांच अनुचित और अनुचित हो गई है, तो प्रबंधन के साक्ष्य बाद में उस चूक को ठीक नहीं कर सकते हैं।

3. कर्मकार बनाम फायरस्टोन टायर एंड रबर कंपनी ऑफ इंडिया (प्रा) लिमिटेड एआईआर 1973 एससी 1227 के मामले में उच्चतम न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून के विरुद्ध श्रम न्यायालय का तर्क पूर्णत असमर्थनीय और विरुद्ध है। माननीय उच्चतम न्यायालय ने निर्णय दिया, यदि कोई जांच नहीं की जाती है या जांच दोषपूर्ण है, तो कर्मचारी औद्योगिक अधिकरण के समक्ष साक्ष्य प्रस्तुत कर सकता है और अधिकरण बर्खास्तगी या सेवामुक्ति के आदेश के गुण-दोष के बारे में निर्णय लेगा और ऐसे मामलों में प्रबंधकीय कार्यों के प्रयोग के बारे में कोई बात नहीं उठती है। यदि कोई जांच नहीं होती है या जांच दोषपूर्ण होती है, तो ट्रिब्यूनल सीधे बहाली का निर्देश नहीं दे सकता है। यदि नियोक्ता ट्रिब्यूनल के समक्ष पहले चूने के लिए साक्ष्य जोड़ना चाहता है, तो उसे उचित स्तर पर पूछना चाहिए और फिर ट्रिब्यूनल के पास मना करने की कोई शक्ति नहीं होगी. यदि कदाचार ट्रिब्यूनल के समक्ष रखे गए सबूतों द्वारा स्थापित किया जाता है, सिवाय इसके कि जब यह इतना कठोर हो कि पीड़ित होने का सुझाव दिया जाए."..... श्रम न्यायालय का यह निष्कर्ष कि घरेलू जांच को खराब पाया गया। वर्कमैन कानून के अनुरूप नहीं होने वाले दस्तावेजों को बहाल करने का हकदार होगा।"

(5) हमने पक्षकारों के विद्वान वकीलों को सुना है और रिकॉर्ड का अवलोकन किया है। यह सच है कि औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 (संक्षिप्त में 'अधिनियम') की धारा 11-ए के आधार पर, श्रम न्यायालय या ट्रिब्यूनल को साक्ष्य की फिर से सराहना करने और उसमें दर्ज निष्कर्षों की शुद्धता की जांच करने का अधिकार दिया गया है। धारा 11क ने इसे नियोक्ता द्वारा अधिरोपित दंड में हस्तक्षेप करने का और अधिकार प्रदान किया है, उपर्युक्त उपबंध की व्याख्या **कामगार** *बनाम* **फायरस्टोन टायर एंड रबर कंपनी ऑफ इंडिया (प्रा) लि (1),**

(1) (1973) 1 S.C.C. 813

के मामले में निर्माण के लाभकारी नियम को ध्यान में रखते हुए की गई है। यह एक अलग मामला है कि क्या पूर्वोक्त मामले में निर्धारित सिद्धांत वर्तमान मामले के तथ्यों और परिस्थितियों से आकर्षित होगा। श्रम न्यायालय द्वारा तैयार किया गया एकमात्र मुद्दा निम्नानुसार है:

"क्या 4 प्रबंधन द्वारा विभागीय जांच नहीं की गई थी"?

(6) पूर्वोक्त मुद्दे के संबंध में सबूत का भार स्पष्ट रूप से प्रबंधन-हरियाणा रोडवेज पर रखा गया था। यह मुद्दा 19 नवंबर 2001 (पी-12) को समाप्त हो गया था। माननीय उच्चतम न्यायालय ने में एक रिट याचिका दायर की थी और उपर्युक्त मुद्दे को पुन खोलने के लिए कोई प्रयास नहीं किया गया था क्योंकि उस तारीख को औद्योगिक अधिकरण-सह-श्रम न्यायालय ने स्पष्ट निष्कर्ष दर्ज किया था कि अपीलकर्ता के विरुद्ध जांच कानून के अनुसार नहीं की गई थी। यह कहना एक बात है कि श्रम न्यायालय द्वारा इस निष्कर्ष को अभिलिखित करने के लिए साक्ष्य प्रस्तुत किए जाने से पहले कि जांच की कार्यवाही निष्पक्ष थी, लेकिन यह बिल्कुल अलग बात है कि 19 नवम्बर, 2001 को इस मुद्दे के समाप्त होने के बाद श्रम न्यायालय के समक्ष कुछ साक्ष्य प्रस्तुत किए गए थे, जिसे दिनांक 13 मई 2003 (पी -13) के अधिनिर्णय द्वारा दोहराया गया था। टीम में शामिल एकल न्यायाधीश ने भगवती प्रसाद, क्लर्क (एमडब्ल्यूआई), जिसने उपस्थिति रजिस्टर की फोटोकॉपी प्रस्तुत की थी, के साक्ष्य को पढ़कर इस मुद्दे को उलझा दिया है, जिसने जांच की निष्पक्षता के संबंध में मुद्दे को समाप्त करते हुए 9 नवंबर, 2001 के आदेश को बदल दिया था। भगवती प्रसाद, क्लर्क द्वारा पेश किए गए उपरोक्त साक्ष्य को ध्यान में नहीं रखा जा सका और विद्वान एकल न्यायाधीश ने इस मुद्दे के समापन के बाद और कर्मकार-अपीलकर्ता को कोई अवसर दिए बिना भगवती प्रसाद द्वारा श्रम न्यायालय के समक्ष पेश किए गए साक्ष्य पर भरोसा करके एक त्रुटि की। विद्वान एकल न्यायाधीश के लिए पैरा 2 के अंत में यह निष्कर्ष निकालना गलत है कि *'कर्मकार-अपीलकर्ता ने खंडन में कोई साक्ष्य प्रस्तुत नहीं किया, श्रम न्यायालय ने माना कि एक बार जांच अनुचित और अनुचित हो गई है, तो प्रबंधन के साक्ष्य बाद में उस चूक को ठीक नहीं कर सकते हैं।'* यह मामला प्रबंधन-हरियाणा रोडवेज की रिट याचिका में भी दर्ज नहीं है।

(7) घटना के पूर्वोक्त अनुक्रम से पता चलता है कि विद्वक एकल न्यायाधीश ने एक त्रुटि की है क्योंकि श्रम न्यायालय या विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दर्ज किया गया कोई निष्कर्ष नहीं है कि प्रबंधन-हरियाणा रोडवेज ने श्रम न्यायालय के समक्ष नए सिरे से जांच करने के अपने अधिकार का दावा किया है। विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा लिया गया दृष्टिकोण न तो रिकॉर्ड पर आधारित है और न ही श्रम न्यायालय के समक्ष पेश किए गए साक्ष्य पर आधारित है। तदनुसार, इसे रद्द किया जा सकता है।

(8) उपर्युक्त चर्चा की अगली कड़ी के रूप में विद्वक एकल न्यायाधीश द्वारा दिए गए 19 अगस्त, 2009 के आक्षेपित निर्णय को एतद्द्वारा रद्द किया जाता है और श्रम न्यायालय के निर्णय को इस संशोधन के साथ बहाल किया जाता है कि कर्मकार-अपीलकर्ता समाप्ति की तारीख से पंच- निर्णय की तारीख तक 50% की सीमा तक मजदूरी वापस करने का हकदार होगा। हालाकि, उसे पंच- निर्णय की तारीख से बहाली की तारीख तक पूर्ण वापस मजदूरी का भुगतान किया जाएगा। इस आदेश की प्रति प्राप्त होने की तारीख से तीन महीने की अवधि के भीतर आवश्यक कार्रवाई की जाएगी।

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 उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेज़ी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त होगा।*

रुहेला
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी
(Trainee Judicial Officer)
करनाल, हरियाणा