

समक्ष एस.एस. निज्जर और एस.एस. सरोन, जे जे.
सुखदेव सिंह, – याचिकाकर्ता
बनाम

निजी अधिकारी, औद्योगिक ट्राइब्यूनल- सह- श्रम न्यायालय, रोहतक
तथा अन्य – उत्तरदाताओं

सिसिल रिट यासिका संख्या 20520 सन् 2006

22 दिसंबर 2006

भारत का संविधान, 1950 – अनुच्छेद 226– औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947- धारा 10 (1) (c) - परीक्षा के दौरान चालक की सेवाओं की समाप्ति - निर्धारण नियुक्ति पत्र का खंड (1) यह प्रदान करता है कि यदि याचिकाकर्ता के काम और आचरण को वैधानिक नहीं पाया गया तो उसकी सेवाओं को समाप्त किया जा सकता है – इस तथ्य से कि याचिकाकर्ता को न्यायालय द्वारा बरी कर दिया गया है से यह नहीं दिखाया जा सकता कि उसने अपने कर्तव्य के प्रदर्शन में लापरवाही नहीं की है– श्रम न्यायालय द्वारा याचिकाकर्ता की शर्तों के अनुसार नियुक्ति की समाप्ति के पुरस्कार में कोई असन्नता नहीं है – याचिका खारिज.

निर्णय, नियुक्ति पत्र का खंड (1) परीक्षा की अवधि प्रदान करता है जिसमें विशेष रूप से यह दिया गया है कि यदि याचिकाकर्ता का काम एवं आचरण संतोषजनक नहीं पाया गया तो उसकी सेवाओं को समाप्त किया जा सकता है। खंड (3) जो कि खंड (1) से स्वतंत्र सेवाओं की समाप्ति के लिए प्रदान करता है में दिया गया है कि नियुक्ति को एक महीने के सूचनापत्र पर दोनों ओर से समाप्त किया जा सकता है, बशर्ते सरकार याचिकाकर्ता को सूचनापत्र की अवधि के बदले भुगतान देकर भी नियुक्ति को समाप्त कर सकती

सुखदेव सिंह बनाम निजी अधिकारी, औद्योगिक ट्राइब्यूनल- सह- श्रम न्यायालय, रोहतक तथा अन्य (एस. निज्जर और एस.एस. सरोन, जे जे)

है। हालाँकि, यदि कार्य और आचरण दोनों ही संतोषजनक नहीं पाए जाते हैं, तो खंड (1) जो कि खंड (3) से स्वतंत्र है के अनुसार, उसकी सेवाओं को समाप्त किया जा सकता है। एक परिविक्षाधीन को अपनी नियुक्ति की शर्तों के तहत पद का कोई अधिकार नहीं होता तथा यदि उनका कार्य एवं आचरण संतोषजनक नहीं पाया जाता तो उनकी सेवाएं परिवीक्षा की अवधि के दौरान किसी भी समय समाप्त होने के लिए उत्तरदायी होती है। प्रबंध द्वारा परिवीक्षा की अवधि के भीतर याचिकाकर्ता के काम एवं आचरण को संतोषजनक न पाए जाने पर उनकी सेवाओं को समाप्त करने का पूरा अधिकार था।

(पैरा 5)

अभिनिर्णित, यह मात्र तथ्य है कि याचिकाकर्ता को आपराधिक न्यायालय द्वारा बरी किए जाने से यह नहीं पता चल सकता कि उसने अपने कर्तव्य के प्रदर्शन में लापरवाही की है या नहीं। एक आपराधिक मामले में और एक नागरिक मामले में प्रमाण का मानक भौतिक रूप से अलग होता है। एक आपराधिक मामले में अपराध स्थापित करने के लिए, मामले को उचित संदेह की छाया से परे साबित करना पड़ता है। हालांकि, एक नागरिक मामले में संभावनाओं के प्रसार पर देयता को तेज किया जा सकता है। श्रम न्यायालय ने कहा कि याचिकाकर्ता की सेवाओं की समाप्ति को उसकी सेवा के अनुबंध में निर्धारित किया गया था जिसे छंटनी की परिभाषा से बाहर रखा गया है। श्रम न्यायालय द्वारा दिये गए पुरस्कार में कोई आसन्नता नहीं है जो कि इस न्यायालय के पर्यवेक्षी क्षेत्राधिकार के प्रयोग में बाधा डाल सके।

(पैरा 5)

गुरदीप सिंह, याचिकाकर्ता के लिए वकील

निर्णय

एस.एस. निज्जर, माननीय न्यायाधीश

- (1) याचिकाकर्ता ने औद्योगिक ट्राइब्यूनल-सह-श्रम न्यायालय, रोहतक (उत्तरदाता -1) (संक्षेप में श्रम न्यायालय) के अधिकारी द्वारा दिये गए निर्धारित आदेश दिनांक 27 अगस्त, 1997 (एनेक्स्योर पी 4) को खारिज करने एवं हरियाणा रोडवेज, रोहतक के महाप्रबंधक (प्रतिवादी - 3) को सेवा में पूर्ण पीठ मजदूरी के साथ बहाल करने के निर्देशन के लिए अर्जी लगाई है।
- (2) याचिकाकर्ता को 17 अगस्त, 1989 को (अनुलग्नक पी 1) हरियाणा रोडवेज के महाप्रबंधक (प्रतिवादी -3) द्वारा चालक के रूप में नियुक्त किया गया था। उन्होंने अपना काम 21 अगस्त, 1990 तक जारी रखा जब तक उनकी सेवाओं को समाप्त नहीं कर दिया गया। अपनी सेवाओं की समाप्ति से असंतुष्ट होकर याचिकाकर्ता ने 4 दिसंबर, 1990 को एक मांग सूचनापत्र भेजा और एक औद्योगिक विवाद उठाया। इस मामले का संदर्भ बनाकर राज्य सरकार ने औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में अधिनियम) की धारा 10 (1) (सी) के तहत श्रम न्यायालय को भेज दिया। यह संदर्भ बनाया गया कि क्या सुखदेव सिंह (याचिका) की सेवा की समाप्ति उचित और क्रम में है और यदि हां, तो वह किस राहत के हकदार थे। याचिकाकर्ता द्वारा यह दावा स्थापित किया गया कि प्रबंधन ने अधिनियम की धारा 25F और 25H के प्रावधानों का उल्लंघन किया है तथा उसके कनिष्ठ आज भी सेवा में नियुक्त है। श्रम न्यायालय ने यह निर्णय लिया कि कर्मकार की सेवाओं को परिवीक्षा की अवधि के दौरान समाप्त कर दिया गया था और तदनुसार वह किसी भी राहत का हकदार नहीं था। जैसा कि पहले ही देखा जा चुका है, इस याचिका में उक्त आदेश की आलोचना की गई है।
- (3) याचिकाकर्ता के लिए विद्वानवकील ने यह तर्क दिया कि श्रम न्यायालय ने केवल याचिकाकर्ता के नियुक्ति पत्र दिनांकित 17 अगस्त, 1989 (एनेक्स्योर पी 1) के खंड (1) पर ही निर्भरता रखी है जिसमें यह

उल्लेख किया गया है कि याचिकाकर्ता 2 साल की अवधि के लिए परिवीक्षा पर होगा जिसे 3 साल तक बढ़ाया जा सकता है और यदि उसका कार्य और आचरण संतोषजनक नहीं पाया गया तो उसकी सेवाओं को समाप्त किया जा सकता है। यह तर्क दिया गया कि उक्त खंड (1) को खंड (3) की शर्तों पर विचार किए बिना अलगाव में नहीं पढ़ा जा सकता क्योंकि उसमें प्रदान किया गया है कि याचिकाकर्ता की नियुक्ति को एक महीने के नोटिस पर दोनों ओर से समाप्त किया जा सकता है, बशर्ते सरकार याचिकाकर्ता को नोटिस अवधि के बदले भुगतान देकर भी नियुक्ति को समाप्त कर सकती है। इसलिए, यह तर्क दिया गया है कि क्योंकि यह स्वीकार किया गया है कि याचिकाकर्ता की सेवाओं की समाप्ति उसके नियुक्ति पत्र के खंड (3) के उल्लंघन में हुई क्योंकि उसे कोई सूचनापत्र जारी नहीं किया गया था, इसलिए यह आदेश खारिज किए जाने के योग्य है। यह भी माना जाता है कि याचिकाकर्ता के आचरण को इस तथ्य के कारण संतोषजनक नहीं पाया गया क्योंकि उसके कारण एक दुर्घटना हुई थी। हालांकि, याचिकाकर्ता के खिलाफ पंजीकृत आपराधिक मामले में उसे जे.एम.आई.सी., रोहतक के आदेश (अनुलग्नक पी 5) दिनांकित 9 मार्च, 2006 द्वारा बरी कर दिया गया था। इसलिए, श्रम न्यायालय के पुरस्कार को रद्द करके याचिकाकर्ता सेवा में बहाल होने के लिए उत्तरदायी है।

- (4) हमने याचिकाकर्ता के लिए विद्वानवकील की दलीलों को सुनकर उस पर अपना विचारशील विचार दिया है ।
- (5) याचिकाकर्ता को 17 अगस्त, 1989 को महाप्रबंधक, हरियाणा रोडवेज (उत्तरदाता 3) द्वारा चालक के रूप में नियुक्त किया गया था। उनकी नियुक्ति इन शर्तों पर हुई थी कि वह 2 सालों की अवधि के लिए परिवीक्षा पर रहेंगे तथा इस समय को बढ़ाकर 3 साल भी किया जा सकता है तथा यदि उसका काम और आचरण संतोषजनक नहीं पाया गया तो भी उसकी सेवाओं को समाप्त किया जा सकता है। प्रतिवादी 3 द्वारा याचिकाकर्ता की सेवाओं को आदेश दिनांकित 21 अगस्त

1990 को समाप्त कर दिया गया। याचिकाकर्ता 23 अगस्त, 1989 को अपनी नियुक्ति के एक सप्ताह के भीतर इ्यूटी करते समय बस संख्या HYO 1567 को नंदाने और लापरवाही से चलाते हुए एक दुर्घटना का कारण बना था। उक्त दुर्घटना के परिणामस्वरूप, 5 व्यक्तियों की मृत्यु हो गई थी तथा अन्य लोगों को चोटें आई थी। इस वजह से हरियाणा रोडवेज की बस बुरी तरह से क्षतिग्रस्त हो गई थी। याचिकाकर्ता के विद्वानवकील ने यह तर्क दिया गया कि याचिकाकर्ता को नियुक्तिपत्र के खंड (3) का उलंघन करते हुए नियुक्ति से एक महीने का सूचनापत्र दिये बिना निकाल दिया गया जो कि गलत है क्योंकि उक्त खंड (3) को खंड (1) से अलगाव में नहीं बल्कि निरंतरता में पढ़ा जाना था। हालाँकि, हम याचिकाकर्ता के लिए विद्वानवकील के उक्त विवाद से सहमत नहीं हो पा रहे हैं। नियुक्ति पत्र का खंड (1) परिवीक्षा की अवधि के लिए प्रदान करता है जिसमें स्पष्ट रूप से यह लिखा गया है कि यदि याचिकाकर्ता का कार्य और आचरण संतोषजनक नहीं पाया गया, तो उसकी सेवाओं को समाप्त किया जा सकता है। खंड (3) जो कि खंड (1) से स्वतंत्र सेवाओं की समाप्ति के लिए प्रदान करता है में दिया गया है कि नियुक्ति को एक महीने के सूचनापत्र पर दोनों ओर से समाप्त किया जा सकता है, बशर्ते सरकार याचिकाकर्ता को सूचनापत्र की अवधि के बदले भुगतान देकर भी नियुक्ति को समाप्त कर सकती है। हालाँकि, यदि कार्य और आचरण दोनों ही संतोषजनक नहीं पाए जाते हैं, तो खंड (1) जो कि खंड (3) से स्वतंत्र है के अनुसार, उसकी सेवाओं को समाप्त किया जा सकता है। एक परिवीक्षाधीन को अपनी नियुक्ति की शर्तों के तहत पद का कोई अधिकार नहीं होता तथा यदि उनका कार्य एवं आचरण संतोषजनक नहीं पाया जाता तो उनकी सेवाएं परिवीक्षा की अवधि के दौरान किसी भी समय समाप्त होने के लिए उत्तरदायी होती हैं। प्रबंध द्वारा परिवीक्षा की अवधि के भीतर याचिकाकर्ता के काम एवं आचरण को संतोषजनक न पाए जाने पर उनकी सेवाओं को समाप्त करने का पूरा अधिकार है। याचिकाकर्ता का

यह मात्र तथ्य कि उनको आपराधिक न्यायालय द्वारा बरी किया जा चुका है से यह नहीं पता लग सकता कि उसने अपने कर्तव्य के प्रदर्शन में लापरवाही की है या नहीं। एक आपराधिक मामले में और एक नागरिक मामले में प्रमाण का मानक भौतिक रूप से अलग होता है। एक आपराधिक मामले में अपराध स्थापित करने के लिए, मामले को उचित संदेह की छाया से परे साबित करना पड़ता है। हालांकि, एक नागरिक मामले में संभावनाओं के प्रसार पर देयता को तेज किया जा सकता है। यह रिकॉर्ड पर आया है कि याचिकाकर्ता द्वारा बस ड्राइविंग के दौरान जो दुर्घटना घटित हुई थी, उसमें दावेदारों के द्वारा दावा याचिकाएं डाली गयी थी जिसमें मोटर दुर्घटना क्लैम ट्रिब्यूनल, रोहतक ने अपने पुरस्कार दिनांकित 3 अगस्त, 1991 में याचिकाकर्ता को तेज़ एवं लापरवाही से बस चलाने के लिए जिम्मेदार ठहराया था। श्रम न्यायालय के समक्ष विवाद यह है कि क्या याचिकाकर्ता की सेवाओं की समाप्ति अधिनियम की धारा 2 (ऊ) के खंड (बी बी) के मददेनजर में छंटनी की परिभाषा में आती है। श्रम न्यायालय ने कहा कि याचिकाकर्ता की सेवाओं की समाप्ति को उसकी सेवा के अनुबंध में निर्धारित किया गया था जिसे छंटनी की परिभाषा से बाहर रखा गया है। श्रम न्यायालय द्वारा दिये गए पुरस्कार में कोई आसन्नता नहीं है जो कि इस न्यायालय के पर्यवेक्षी क्षेत्राधिकार के प्रयोग में बाधा डाल सके। परंतु निचली अदालतों एवं ट्रिबुनल द्वारा अधिकार क्षेत्र में की गई उत्प्रेक्षण की रिट जारी कर सकता है। हालांकि, श्रम न्यायालय द्वारा किए गए तथ्यों के निष्कर्षों में हस्तक्षेप करने के लिए अथवा साक्ष्य की सराहना के परिणामस्वरूप इस न्यायालय के पर्यवेक्षी क्षेत्राधिकार को आमंत्रित नहीं किया जाएगा। विद्वानश्रम न्यायालय ने रिकॉर्ड पर कानूनी स्थिति अथवा तथ्यों की सही सराहना की है तथा याचिकाकर्ता की सेवाओं को उसकी शर्तों के अनुरूप सही ढंग से समाप्त किया है।

- (6) नतीजतन, इस याचिका में कोई योग्यता नहीं है जिसके अनुसार इसे खारिज कर दिया जाता है।

सुखदेव सिंह बनाम निजी अधिकारी, औद्योगिक ट्राइब्यूनल- सह- श्रम न्यायालय, रोहतक तथा अन्य (एस.
निज्जर और एस.एस. सरोन, जे जे)

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 अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा।

अवंतिका

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

(Trainee Judicial Officer)

करनाल, हरियाणा