

The .Management of M/s Indian SUGAR and General 5'15
Engineering Corporation, Yamunanagar v. The Presiding
Officer and another (M. L. Koul, J')

माननीय एच. एस. बरार और एम. एल. कौल, न्यायमूर्ति के समक्ष

मैसर्स इंडियन शुगर एंड जनरल इंजीनियरिंग कॉर्पोरेशन, यमुनानगर का प्रबंधन-
याचिकाकर्ता।

बनाम

राष्ट्रपति कार्यालय और एक और, -उत्तर्दाता सी.डब्लु.पी1995 का सं. 2104

9 अगस्त, 1995

*भारत का संविधान, 1950-कला।226/227—शक्ति का प्रत्यायोजन-प्राधिकरण-
जांच करने का निर्देश-कर्मचारी कोई यूवीए नहीं उठा रहा है।पूछताछ के दौरान।*

*अभिनिर्धारित किया कि जांच अधिकारी जांच करने के लिए सक्षम था और उसने
कानून के अनुसार ऐसा ही किया था।द.कर्मचारी ने उस जांच में भाग लिया था।वह यह
नहीं कह सकते कि पूछताछ कार्यालय-हिह के खिलाफ जांच करने के लिए एक सक्षम
व्यक्ति नहीं था।कर्मचारी ने जांच में पूरी तरह से भाग लिया था, अपने गवाहों से पूछताछ
की थी।कंपनी द्वारा पेश किए गए गवाहों से जिरह की और पूछताछ अधिकारी के सामने
दस्तावेज पेश किए।पूछताछ एक सक्षम अधिकारी द्वारा की गई थी और यह वैध है।*

आदेश

एम. एल. कौल, जे.

(1) इस रिट याचिका द्वारा विद्वान पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, अंबाला द्वारा दिनांक 14 जून, 1994 को पारित निर्णय को चुनौती दी गई है, जिसके तहत प्रतिवादी संख्या 2 सुमेर चंद (जिसे इसके बाद कर्मचारी के रूप में संदर्भित किया गया है) को याचिकाकर्ता मैसर्स इंडियन शुगर एंड जनरल एहगीफीडब्ल्यूजी कॉर्पोरेशन, यमुनानगर (जिसे इसके बाद 'कम्पनी' के रूप में संदर्भित किया गया है) द्वारा सेवा से बर्खास्त किए जाने की तारीख से पूर्ण वेतन के साथ सेवा में बहाली और निरंतरता का हकदार ठहराया गया है।

(2) यह पक्षकारों का एक स्वीकृत मामला है कि याचिकाकर्ता 23 जुलाई, 1982 से कंपनी के प्रबंधन के साथ टर्नर के रूप में काम कर रहा था और कंपनी द्वारा की गई घरेलू जांच पर उसे 8 फरवरी, 1986 को सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था।कामगार के मांग नोटिस पर हरियाणा सरकार ने कामगार और कंपनी के बीच के विवाद को निर्णय के लिए भेज दिया।

श्रम न्यायालय को,-अधिसूचना संख्या 23673-77, दिनांक 18 जून, 1987।

(3) पक्षों की दलीलों पर मामले में निम्नलिखित मुद्दा तैयार किया गया था:—

“क्या कामगार सुमेर चंद की सेवाओं की समाप्ति वैध और उचित है? यदि नहीं, तो वह किस राहत का हकदार है?

(4) दो आधारों पर कामगार की बर्खास्तगी को श्रम न्यायालय द्वारा दूषित किया गया था; पहला यह कि श्री एल. सी. लांबा, महाप्रबंधक को निदेशक मंडल द्वारा अपनी शक्तियों को सौंपने के लिए अधिकृत नहीं किया गया था, जिसके साथ उन्हें 10 सितंबर, 1985 को निदेशक मंडल द्वारा पारित एक प्रस्ताव द्वारा अधिकार दिया गया था, जो रिट याचिका के साथ संलग्नक पी-7 में निहित था और इसलिए, उनके नीचे के किसी भी अधिकारी को कामगार के खिलाफ जांच करने का अधिकार नहीं था और दूसरा, कर्मचारी को जांच की रिपोर्ट की एक प्रति प्रदान नहीं की गई थी ताकि वह अपना प्रतिनिधित्व प्रस्तुत कर सके, इससे पहले कि उसे सक्षम प्राधिकारी द्वारा सेवा से बर्खास्त किया जा सके। नुट शेल में इन दो बिंदुओं ने इस याचिका में निर्णय के लिए विचार किया है और पक्षों के विद्वान अधिवक्ता की सहमति पर इस रिट याचिका का प्रस्ताव स्तर पर निपटारा किया जाता है।

(5) पक्षों के विद्वान अधिवक्ता को सुना और फाइल पर रिकॉर्ड पर हमारा विचार भी दिया है। उचित हो

(6) पहले बिंदु के संबंध में, हम 10 सितंबर, 1985 के संकल्प संख्या 18 को शब्दशः दोहराना उचित समझते हैं, जो निम्नानुसार है:—

“पहले के सभी प्रस्तावों को निरस्त करते हुए यह संकल्प लिया गया कि श्री एल. सी. लांबा, महाप्रबंधक (कार्य) इंडिया शुगर एंड जनरल इंजीनियरिंग कॉर्पोरेशन (आई. एस. जी. ई. सी.) यमुना नगर, कंपनी की इकाई को इसके लिए अधिकृत किया जाए:—

(i) हस्ताक्षर करना और कारण पत्र, आरोप-पत्र आदि जारी करना और

(ii) कंपनी की सेवा से बर्खास्तगी सहित सभी प्रकार की अनुशासनात्मक कार्रवाई करना;—

यमुना नगर में कंपनी की आई. एस. जी. ई. सी. इकाई में काम करने वाले किसी भी कर्मचारी के खिलाफ यदि यह उचित हो।

The .Management of M/s Indian Sugar and General 5'15
Engineering Corporation, Yamunanagar v. The Presiding
Officer and another (M. L. Koul, J')

2. इसके अलावा यह संकल्प लिया गया कि श्री एल. सी. लांबा यमुना नगर में कंपनी की आई. एस. जी. ई. सी. इकाई के किसी भी अधिकारी/अधिकारी को उपरोक्त प्राधिकरण या उपरोक्त प्राधिकरण के हिस्से को सौंपने के लिए अधिकृत हैं।”

(7) इस प्रस्ताव के अवलोकन पर यह पाया गया कि महाप्रबंधक श्री लांबा को निदेशक मंडल द्वारा यमुना नगर में कंपनी की आई. एस. जी. ई. सी. इकाई के किसी भी अधिकारी या अधिकारी को उपरोक्त अधिकार या शक्ति सौंपने के लिए भी अधिकृत किया गया था। यह इंगित करता है कि श्री लांबा को शक्तियों के निवेश के साथ किसी भी अधिकारी या उनके कनिष्ठ अधिकारियों को पूछताछ करने के उद्देश्य से या किसी भी अनुशासनात्मक कार्रवाई के लिए उक्त पी. ओ. वी. सौंपने का अधिकार था जो कंपनी के हित में कंपनी के किसी भी कर्मचारी के खिलाफ की जानी चाहिए थी। हम आश्चर्यचकित हैं कि विद्वान श्रम न्यायालय ने पूरे प्रस्ताव को पूरी तरह से पढ़ने की परवाह नहीं की है और इसके बजाय फैसले में एक सरसरी टिप्पणी की है कि श्री लांबा अपने नीचे के किसी भी अधिकारी को अपनी शक्तियां सौंपने में सक्षम नहीं थे और यह दर्शाता है कि मामले में की गई जांच अवैध थी। हालांकि, संलग्नक पी-6 के अवलोकन पर, यह पाया गया है कि अधिकारियों के समूह को श्री लांबा द्वारा प्रस्ताव संख्या 18 के दायरे में श्रमिकों के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई करने के लिए अधिकृत किया गया था, जिसके तहत उन्हें खुद हस्ताक्षर करने और कारणदर्शक नोटिस, आरोप पत्र जारी करने और आई. एस. जी. ई. सी. इकाई यमुना नगर में काम करने वाले किसी भी कर्मचारी के खिलाफ सेवा से बर्खास्तगी सहित सभी प्रकार की अनुशासनात्मक कार्रवाई करने का अधिकार नहीं था। इसलिए, महाप्रबंधक श्री लांबा के तहत अधिकारी द्वारा प्रतिवादी संख्या 2 के खिलाफ की गई जांच जांच करने के लिए एक सक्षम अधिकारी थी और इस प्रकार उन्होंने कानून के अनुसार ऐसा ही किया है। कर्मचारी ने उस पूछताछ में भाग लिया था। अब वह यह नहीं कह सकते कि जांच अधिकारी उनके खिलाफ जांच करने के लिए सक्षम व्यक्ति नहीं थे। कर्मचारी ने जांच में पूरी तरह से भाग लिया था, अपने गवाहों से पूछताछ की थी, कंपनी द्वारा पेश किए गए गवाहों से जिरह की थी और पूछताछ अधिकारी के सामने दस्तावेज पेश किए थे। इसलिए प्रतिवादी के विद्वान अधिवक्ता का यह तर्क कि जांच एक सक्षम अधिकारी द्वारा नहीं की गई थी, अच्छा नहीं है और टिकाऊ नहीं है।

(8) अब विचार करने के लिए एकमात्र बिंदु यह है कि क्या कंपनी को कार्यकर्ता को सेवा से बर्खास्त करने के लिए सक्षम था, इससे पहले कि उसे सुनवाई का अवसर प्रदान किया गया था ताकि वह यह बता सके कि प्रस्तावित दंड उसके ऊपर क्यों नहीं लगाया जाना चाहिए। यह कानून का एक अच्छी तरह से स्थापित सिद्धांत है कि निस्संदेह किसी चिंता का प्रबंधन अपने स्वयं के आंतरिक प्रशासन और अनुशासन को निर्देशित करने की शक्ति रखता है; लेकिन शक्ति असीमित नहीं है और जब कोई विवाद उत्पन्न

होता है तो औद्योगिक न्यायालयों को यह शक्ति दी गई है कि वे यह देखें कि किसी कामगार की सेवा का समापन उचित है या नहीं और उचित राहत प्रदान करें। दुराचार के आधार पर बर्खास्तगी के मामलों में, कोई संदेह नहीं है कि टिब्यूनल एक अपीलीय न्यायालय के रूप में कार्य नहीं करता है और प्रबंधन के अपने फैसले को प्रतिस्थापित करता है, लेकिन यह हस्तक्षेप कर सकता है: i) जब अच्छी वफादारी की कमी होती है; (ii) जब वशीकरण या अनुचित श्रम अभ्यास होता है;

(iii) जब प्रबंधन एक मूल त्रुटि या प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत के उल्लंघन का दोषी रहा है, और (iv) जब सामग्री पर आधारित खोज पूरी तरह से आधारहीन या विकृत है।

(9) तत्काल मामले में यह पक्षों की स्वीकृत स्थिति है कि जांच पूरी होने पर सक्षम प्राधिकारी ने कर्मचारी को दूसरा नोटिस जारी नहीं किया जिससे वह अपने बचाव में कुछ कहने के लिए अभ्यावेदन दायर कर सके और सुनवाई का यह स्वाभाविक अधिकार उससे छीन लिया गया।

(10) इस संबंध में, भारत संघ और अन्य मामलों में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के मोहम्मद रमजान खान (1) के निर्णय का उल्लेख करना प्रासंगिक है, जिसमें शीर्ष न्यायालय ने यह अभिनिर्धारित किया है कि पूछताछ अधिकारी द्वारा एक कर्मचारी के खिलाफ की गई जांच प्रकृति में एक अर्ध-न्यायिक है क्योंकि एक आरोप और इनकार के बाद जांच होती है जिस पर साक्ष्य का नेतृत्व किया जाता है और निष्कर्ष पर पहुंचने से पहले मामले का मूल्यांकन किया जाता है। यह भी अभिनिर्धारित किया जाता है कि एक अर्ध न्यायाधीशिक मामले में यदि अपचारी को उसके खिलाफ सामग्री की जानकारी से वंचित किया जा रहा है, हालांकि उसे दंडक प्राधिकरण को उपलब्ध कराया जाता है, तो उसके निष्कर्ष पर पहुंचने के मामले में, प्राकृतिक न्यायाधीश के नियम प्रभावित होंगे।

(11) उपरोक्त टिप्पणियों के आधार पर, शीर्ष न्यायालय का विचार था कि प्राकृतिक न्यायाधीश की अवधारणा कई शताब्दियों से अस्तित्व में है। इसे दो नियमों में विभाजित किया गया है; कि किसी भी व्यक्ति को उसके अपने मामले में न्याय नहीं दिया जाना चाहिए; और यह कि किसी भी व्यक्ति को पहले निष्पक्ष सुनवाई दिए जाने के बिना पीड़ित नहीं होना चाहिए। न्यायाधीशालय प्राकृतिक न्यायाधीश के सिद्धांतों का विकास और विस्तार कर रहे हैं ताकि सभी प्रकार के अधिकारियों द्वारा पालन की जाने वाली निष्पक्ष प्रशासनिक प्रक्रिया की एक प्रकार की संहिता का निर्माण करना। उन्होंने एक बार फिर यह मानते हुए ऐसा किया है कि संसद हमेशा निष्पक्ष रूप से शक्तियों का प्रयोग करना चाहती है।

The Management of M/s Indian Sugar and General 5'15
Engineering Corporation, Yamunanagar v. The Presiding
Officer and another (M. L. Koul, J')

(1) 1991 प्रयोगशाला। आई. सी. 308

(12) इसी तरह का दृष्टिकोण शीर्ष न्यायालय द्वारा प्रबंध निदेशक, ईसीआईएल, हैदराबाद बनाम बी. करुणाकर (2) में लिया गया है, जिसमें कहा गया है कि अपचारी कर्मचारी रिपोर्ट की एक प्रति का हकदार है, भले ही वैधानिक नियम रिपोर्ट प्रस्तुत करने की अनुमति न दें या इस विषय पर चुप रहें। मोहम्मद में निर्धारित कानून। रमजान का मामला (उपरोक्त) सभी प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों पर लागू होना चाहिए, चाहे वह सरकारी हो या गैर-सरकारी, सार्वजनिक या निजी। यह मामला होगा कि क्या अनुशासनात्मक कार्यवाही को नियंत्रित करने वाले नियम हैं या नहीं और क्या वे रिपोर्ट की प्रति प्रस्तुत करने को स्पष्ट रूप से प्रतिबंधित करते हैं या इस विषय पर चुप हैं। रिपोर्ट की प्रति कर्मचारी को प्रस्तुत की जानी चाहिए, भले ही वह रिपोर्ट नहीं मांगता हो।

(13) इस मामले में, इसमें कोई संदेह नहीं है कि पूछताछ अधिकारी द्वारा कर्मचारी को दी गई रिपोर्ट को अस्वीकार कर दिया गया है और इस इनकार ने कर्मचारी को उसके द्वारा दी जाने वाली सजा के संबंध में सक्षम प्राधिकारी के समक्ष प्रतिनिधित्व करने के लिए एक उचित अवसर से वंचित कर दिया है और प्राकृतिक न्यायाधीश के सिद्धांत का भंग है, लेकिन मोहम्मद में। रमजान के मामले (ऊपर) में सर्वोच्च न्यायालय ने यह अभिनिर्धारित किया है कि इस सिद्धांत का संभावित संचालन होगा और 20 नवंबर, 1990 से पहले दी गई कोई भी सजा इस आधार पर चुनौती देने के लिए खुली नहीं होगी।

(14) तत्काल मामले में उच्चतम न्यायाधीशालय के उपरोक्त फैसलों के आधार पर, जो कमांडेंट, केंद्रीय औद्योगिक सुरक्षा बल और अन्य बनाम भोपाल सिंह (3) में अच्छा मानते हैं, विशेष रूप से इस तथ्य के लिए कि उसके खिलाफ की गई जांच वर्ष 1981 में थी और उसे उस वर्ष सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था, श्रमिक प्राकृतिक न्यायाधीश के लाभ का हकदार नहीं है। इस प्रकार, कर्मचारी यह स्थापित करने में विफल रहा है कि वह प्राकृतिक न्यायाधीश के लाभ का हकदार था क्योंकि उसे बर्खास्त किए जाने से पहले जांच रिपोर्ट प्राप्त नहीं हुई थी। अतः विद्वत श्रम न्यायालय द्वारा अभिलिखित निष्कर्ष कानून के विपरीत है जैसा कि ऊपर चर्चा की गई है और माना गया है। रिट याचिका की अनुमति दी जाती है और विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा पारित किए गए निर्णय को रद्द कर दिया जाता है। मामले के विशिष्ट तथ्यों और परिस्थितियों में, पक्षों को अपनी लागत वहन करने के लिए छोड़ दिया जाता है।

एस. के.

(2) 1993. (5) एसएलआर 532।

(3) 1994 (1) एस. एल. आर. 1

12886 एच. सी.-सरकार। प्रेस, यू. टी., सी.एच. डी.

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय याचिकाकर्ता 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 ।

वरुण बंसल,

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी,

गुरूग्राम, हरियाणा