माननीय न्यायमूर्ति डी.वी सहगल, के समक्ष

एस्कॉर्ट्स लिमिटेड - याचिकाकर्ता

*बनाम*

पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय और अन्य, -

प्रतिवादी

1985 की सिविल रिट याचिका संख्या 2145

20 अगस्त 1986.

*औद्योगिक विवाद अधिनियम ( 1947 का XIV ) - धारा 11 ए - स्टोर विभाग में वरिष्ठ सहायक पर कंपनी की संपत्ति की चोरी का आरोप लगाया गया - घरेलू पूछताछ के बाद बर्खास्तगी का आदेश पारित किया गया ! औद्योगिक विवाद उठाया गया और श्रम न्यायालय द्वारा घरेलू जांच को निष्पक्ष और उचित ठहराया गया - श्रम न्यायालय ने धारा 11 ए के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करते हुए बर्खास्तगी के आदेश को उचित मानते हुए बहाली का निर्देश दिया - श्रम न्यायालय का ऐसा निष्कर्ष - क्या सज़ा की मात्रा को कम करने का क्षेत्राधिकार श्रम न्यायालय का विनिवेशित करता है है - श्रम न्यायालय का पुरस्कार - क्या रद्द किया जा सकता है।*

*माना गया कि औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 11 ए को पढ़ने से पता चलता है कि श्रम न्यायालय यह मान सकता है कि यद्यपि कदाचार साबित हो गया है, फिर भी उक्त कदाचार के लिए छुट्टी या बर्खास्तगी का आदेश उचित नहीं है। दूसरे शब्दों में, श्रम न्यायालय यह मान सकता है कि सिद्ध कदाचार बर्खास्तगी या बर्खास्तगी के माध्यम से सजा के योग्य नहीं है और वह ऐसी परिस्थितियों में कर्मचारी को इसके बजाय कम सजा दे सकता है । हालाँकि, यदि श्रम न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुँचता है कि बर्खास्तगी का आदेश उचित था और वह अधिनियम की धारा 11ए के तहत अपने विवेक का प्रयोग करने के क्षेत्राधिकार से खुद को अलग कर लेता है ताकि सज़ा की मात्रा कम हो सके और इस प्रकार श्रम न्यायालय का पुरस्कार रद्द किया जा सकता है।*

*(पैरा 10 और 14)*

*भारत के संविधान के अनुच्छेद* 226/227 *के तहत सिविल रिट याचिका में प्रार्थना की गई है कि:* -

**(i)** 4 *फरवरी,* 1985 के *श्रम न्यायालय के फैसले को रद्द करने वाली सर्टिओरारी की एक रिट, अनुलग्नक* पी-1, *जारी की जाए;*

**(ii)** *कोई अन्य रिट, आदेश या निर्देश, जिसे यह माननीय न्यायालय मामले की परिस्थितियों में उचित समझे, जारी किया जाए;*

**(iii)** *अभिलेख मामले के रिकॉर्ड को बुलाया जाए;*

**(iv)** *कृपया याचिका की लागत याचिकाकर्ता के पक्ष में दी जाए;*

**(v)** *आगे प्रार्थना की गई है कि रिट याचिका के लंबित रहने के दौरान, विवादित पुरस्कार का संचालन और उत्तरदाता २ की बहाली पर रोक लगायी जाये;*

**(vi)** पी-1 *की प्रमाणित प्रति दाखिल करने संबंधी शर्त को समाप्त किया जाए;*

**(vii)** *सेवा के संबंध में शर्त का अग्रिम सूचना रिट याचिका को समाप्त किया जाए।*

याचिकाकर्ता के लिए वरिष्ठ वकील - कुलदीप सिंह, एसएस- निज्जर , वकील के साथ।

प्रतिवादी नंबर *2 के लिए*- एपी भंडारी, वकील,

**निर्णय**

*माननीय न्यायमूर्ति डी.वी सहगल –*

**(1)** यह निर्णय सी.डब्ल्यू.पी संख्या 2145 और 1985 का 3767 का निपटान करेगा क्योंकि वे पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, फ़रीदाबाद द्वारा दिए गए 4 अगस्त, 1985 के उसी फैसले के खिलाफ निर्देशित हैं - जबकि पूर्व याचिका प्रबंधन, कर्मकार द्वारा दायर किया गया है और पिछली वाली कर्मकार द्वारा दायर की गई है।

**(2)** संदर्भ की सुविधा के लिए, मैं 1985 के सीडब्ल्यूपी नंबर 2145 से तथ्य लूंगा। श्री महिपाल शर्मा , कर्मकार, मैसर्स एस्कॉर्ट्स लिमिटेड, फ़रीदाबाद के ट्रैक्टर डिवीजन में स्टोर विभाग में वरिष्ठ सहायक के रूप में कार्यरत थे। वह तीन महीने की अवधि के लिए परिवीक्षा पर थे। उनकी परिवीक्षा अवधि को तीन महीने के लिए और बढ़ा दिया गया और 1 फरवरी, 1979 से प्रभावी रूप से उनकी पुष्टि की गई।

याचिकाकर्ता का मामला यह है कि वरिष्ठ स्टोर सहायक, कर्मकार के रूप में उनकी क्षमता, विभिन्न स्टोर वस्तुओं तक सीधी पहुंच थी। 5 मई, 1983 को, जब वह ड्यूटी खत्म होने के बाद फैक्ट्री से बाहर निकल रहे थे, तो सुरक्षा कर्मचारियों ने उनके स्कूटर की डिकी की जाँच की। डिकी से कंपनी के 'ओवरलोड रिले' के चार टुकड़े मिले। ये स्टोर आइटम एक भूरे रंग का लिफाफा में लपेटे गए थे और

कारीगर ने इसे कारखाने से बाहर ले जाने के इरादे से अनाधिकृत रूप से स्टोर से हटा दिया था। कर्मचारी ने मौके पर ही लिखित रूप से अपना बयान देकर उसके स्कूटर की डिकी से दुकान का उक्त सामान बरामद होने की पुष्टि की। एक अन्य कर्मचारी, श्री आरके कुकरेजा , जो श्रमिक संघ के पदाधिकारी भी हैं, तलाशी के समय उपस्थित थे। इस दौरान उन्होंने उक्त बरामदगी की पुष्टि करते हुए सुरक्षा कर्मचारियों द्वारा जाँच का क्रम पर अपना लिखित बयान भी दिया। नियोक्ता की संपत्ति की चोरी घोर कदाचार का कृत्य होने के कारण, कर्मचारी को 6 मई, 1983 को आरोप पत्र दिया गया। उसे निलंबित कर दिया गया और उसके खिलाफ जांच की कार्यवाही शुरू की गई। कर्मचारी ने आरोपों को खारिज करते हुए 7 मई, 1983 को अपना स्पष्टीकरण प्रस्तुत किया । घरेलू जांच प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुसार की गई थी। कर्मचारी को अपने ऊपर लगे आरोपों के समर्थन में पेश किए गए गवाहों से जिरह करने का पूरा मौका दिया गया। उन्हें अपना बचाव प्रस्तुत करने का अवसर भी दिया गया । जांच के समापन के बाद, जांच अधिकारी ने कर्मचारी को उसके खिलाफ लगाए गए आरोपों का दोषी मानते हुए अपनी रिपोर्ट सौंपी। नियोक्ता ने उक्त रिपोर्ट को स्वीकार कर लिया और चूंकि स्थापित आरोप बहुत गंभीर थे, विशेष रूप से उस कर्मचारी के संबंध में जो स्टोर की वस्तुओं की उचित देखभाल के लिए जिम्मेदार था और जिसे स्टोर की वस्तुओं की चोरी के प्रयास का दोषी पाया गया था, नियोक्ता ने बर्खास्त कर दिया- दिनांक 12 अप्रैल,

1984 के पत्र द्वारा *उन्हें* सेवा से हटा *दिया गया* ।

कर्मचारी ने एक डिमांड नोटिस प्रस्तुत किया। उनकी बहाली की मांग नियोक्ता ने स्वीकार नहीं की। समझौता हेतु श्रम -सह-सुलह पदाधिकारी के समक्ष कार्यवाही भी विफल रही। कार्यकर्ता द्वारा किए गए एक आवेदन पर, विवाद का संदर्भ पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, फ़रीदाबाद, प्रतिवादी नंबर 1 को दिया गया था, जिन्होंने पार्टियों की दलीलें प्राप्त करने और उनके सामने पेश किए गए साक्ष्य दर्ज करने के बाद, 4 फरवरी 1985 अनुलग्नक पी. 1. को अपना फैसला सुनाया। पुरस्कार में प्रतिवादी संख्या 1 ने माना कि कर्मचारी के खिलाफ घरेलू जांच निष्पक्ष और उचित थी। इस सवाल पर कि क्या की सेवाएं समाप्त का आदेश न्यायसंगत और क्रम में है, प्रतिवादी नंबर 1 ने निम्नानुसार कहा -

"दावेदार को बर्खास्त कर दिया गया क्योंकि उसके स्कूटर की डिकी से ओवरलोड रिले के चार टुकड़े पाए गए थे। यह एक गंभीर कदाचार है। प्रबंधन का उन पर से भरोसा उठ गया है। इसलिए जो कारीगर चोरी करते हुए पाया गया, उसे अत्यधिक दंड भुगतना पड़ सकता है। इसलिए बर्खास्तगी का आदेश उचित एवं क्रम में है।"

**(4)** हालाँकि, उपरोक्त निष्कर्ष प्रतिवादी संख्या 1 द्वारा पुरस्कार अनुबंध पी.1 में दिया गया है, जिसके बाद उनकी टिप्पणियाँ दी गई हैं जो इस प्रकार हैं:

-

"लेकिन इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि किसी ने भी उसे ये सामान स्कूटर की डिकी में डालते हुए नहीं देखा था, स्कूटर स्टैंड की सुरक्षा भी कंपनी के चौकीदार द्वारा की जाती है, इन परिस्थितियों में स्कूटर स्टैंड में प्रवेश करते समय कर्मचारी की तलाशी ली जाती है, इन परिसिथित्यों में यह नहीं कहा जा सकता कि दावेदार ने ये ओवरलोड रिले अपने स्कूटर की डिकी में लगा रखे थे। बताया यह भी जा रहा है कि स्कूटर का लॉक भी खराब था। उनका पिछला रिकॉर्ड भी ख़राब नहीं था। इन परिस्थितियों में, मैं दावेदार को धारा 11-ए का लाभ देता हूं और सेवा की निरंतरता के साथ लेकिन बिना किसी पिछले वेतन के, उसकी बहाली का आदेश देता हूं।

**(5)** नियोक्ता ने अनुबंध पी. 1 के फैसले को चुनौती दी है जिसमें श्रमिक की दो आधारों पर बहाली का निर्देश दिया गया है-

(i) एक बार जब प्रतिवादी नंबर 1 इस निष्कर्ष पर पहुंच गया कि बर्खास्तगी का आदेश उचित था और क्रम में, औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (इसके बाद इसे अधिनियम कहा जाएगा) की धारा 11-ए के तहत कर्मकार की बहाली का आदेश देना उसके क्षेत्राधिकार में नहीं था

।

यह कि कर्मचारी स्टोर विभाग में एक वरिष्ठ सहायक होने के नाते भरोसेमंद पद पर था और उसे स्टोर के सामानों की चोरी के प्रयास का दोषी पाया गया था, जिससे नियोक्ता का विश्वास खो गया था । ऐसे में उनकी बहाली का आदेश देने का कोई उचित आधार नहीं था। दूसरी ओर, कर्मकार ने मुख्य रूप से निम्नलिखित आधारों पर पुरस्कार अनुबंध पी. 1 पर हमला किया है: -

**(1)** प्रतिवादी नंबर 1 का यह निष्कर्ष कि कर्मचारी के खिलाफ घरेलू जांच निष्पक्ष और उचित थी, गलत है। वास्तव में उन्हें उचित अवसर से वंचित कर दिया गया था और जांच ख़राब कर दी गई थी; और

**(2)** कि कामगार को बहाल करने का आदेश देने के बाद, प्रतिवादी नंबर 1 के लिए उसे पिछली मजदूरी से वंचित करने का कोई उचित आधार नहीं था।

**(6)** मैंने पक्षों के विद्वान वकीलों को पर्याप्त विस्तार से सुना है। इससे पहले कि मैं मामले के विभिन्न पहलुओं पर चर्चा शुरू करूं, यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि संविधान के अनुच्छेद 226/227 के तहत शक्तियों का प्रयोग करते समय इस न्यायालय को अपील या समीक्षा की अदालत के रूप में नहीं बैठना है। यह केवल अनुबंध पी. 1 के पुरस्कार में हस्तक्षेप कर सकता है यदि क्षेत्राधिकार के संबंध में

कोई त्रुटि है या कोई त्रुटि मौजूद है जो रिकॉर्ड के चेहरे पर स्पष्ट है या यदि प्रतिवादी नंबर 1 ने मनमाने ढंग से और कानून के प्रावधानों की अवहेलना की है या प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन है। इस क्षेत्राधिकार के दायरे में, यह पता लगाना होगा कि पार्टियों के प्रतिद्वंद्वी तर्कों में कोई योग्यता है या नहीं।

**(7)** मैं पहले ग्राउंड 1 लूंगा जिस पर काम करने वाले ने पुरस्कार अनुबंध पी 1 पर हमला किया है। उसके विद्वान वकील द्वारा यह तर्क दिया गया है कि उसे अनुशासनिक कार्यवाही के दौरान एक वकील द्वारा शामिल होने और प्रतिनिधित्व करने की अनुमति नहीं दी गई थी। इस पहलू को वास्तव में प्रतिवादी नंबर 1 द्वारा अनुबंध पी 1 में विस्तार से निपटाया गया है। इसमें यह सही बताया गया है कि श्रमिक का प्रतिनिधित्व श्रमिक संघ के पदाधिकारी श्री सेवा राम ने किया था, जो संघ के कानूनी सचिव भी थे। दूसरी ओर, प्रबंधन का प्रतिनिधित्व श्री वाईसी तलवार ने किया, जिनके पास मैकेनिकल इंजीनियरिंग में डिप्लोमा धारक मैट्रिकुलेट है । आगे बताया गया है कि काम करने वाला खुद ग्रेजुएट है और अपना बचाव करने में सक्षम है। इसलिए, मेरा मानना है कि यदि किसी कार्यकर्ता को किसी वकील द्वारा प्रतिनिधित्व करने की अनुमति नहीं दी गई तो उसके साथ कोई पूर्वाग्रह नहीं होगा। तब विद्वान वकील द्वारा यह बताया गया कि श्री सेवा राम, जो कामगार का प्रतिनिधित्व कर रहे थे, को स्वयं एक आरोप पत्र दिया गया था और यह उन पर दबाव डालने की दृष्टि से था ताकि वे

कामगार का उचित रूप से प्रतिनिधित्व न करें। मुझे पुरस्कार अनुलग्नक पी. 1. से पता *चला* की इस आधार को पूर्ण रूप से सिद्ध किया गया है। यह सामने आया है कि श्री सेवा राम पूरी कार्यवाही के दौरान कर्मकार का प्रतिनिधित्व कर रहे थे और जिन तारीखों पर श्री सेवा राम उपस्थित नहीं हुए, उन पर जांच अधिकारी द्वारा कोई साक्ष्य दर्ज नहीं किया गया था। प्रतिवादी नंबर 1 द्वारा यह सही कहा गया है कि यदि किसी कदाचार के लिए श्री सेवा राम को उनके नियोक्ता द्वारा आरोप-पत्र दिया गया था, तो यह उन पर दबाव डालने के बराबर नहीं कहा जा सकता है। वास्तव में यह दिखाने के लिए रिकॉर्ड पर पर्याप्त सबूत नहीं हैं कि श्री सेवा राम पर आरोप-पत्र दायर करने के पीछे का उद्देश्य उन्हें कामगार का प्रतिनिधित्व करने से रोकना था।

**(8)** विद्वान वकील द्वारा उठाया गया अगला तर्क यह है कि बर्खास्तगी की सजा केवल नियोक्ता के निदेशक मंडल द्वारा ही दी जा सकती है और सजा का आदेश पारित करने वाले महाप्रबंधक (कार्मिक) को ऐसा करने का कोई अधिकार नहीं था। इस आधार को फिर से पुरस्कार अनुबंध पी. 1 में पूरी तरह से पूरा किया गया है। यह सामने लाया गया है कि कर्मचारी को उप प्रबंधक द्वारा इंगित किया गया था और उच्च रैंक और स्थिति के एक अधिकारी द्वारा बर्खास्त कर दिया गया था। यह नहीं दिखाया गया है कि मामले में कर्मचारी की नियुक्ति और बर्खास्तगी का प्राधिकारी नियोक्ता का निदेशक मंडल था। इस प्रकार, विद्वान

वकील द्वारा रिकार्ड में कोई भी त्रुटि नहीं दिखाई गई, जो मुझे प्रतिवादी 1 द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्ष से हटने के लिए प्रेरित कर सके कि कर्मचारी के खिलाफ की गई घरेलू जांच निष्पक्ष और उचित थी।

**(9)** जैसा कि पहले ही ऊपर देखा जा चुका है, प्रतिवादी नंबर 1 ने यह मानते हुए कि काम करने वाले के खिलाफ जांच निष्पक्ष और उचित थी, आगे निष्कर्ष निकाला कि उसे बर्खास्त कर दिया गया था क्योंकि उसके स्कूटर की डिकी से ओवरलोड रिले के चार टुकड़े पाए गए थे और यह गंभीर कदाचार था। उन्होंने आगे निष्कर्ष निकाला कि जिस कर्मचारी को 'चोरी' करते हुए पाया गया था, वह अत्यधिक दंड भुगतने के लिए उत्तरदायी था और इसलिए बर्खास्तगी का आदेश उचित और क्रम में था। इसी परिप्रेक्ष्य में मुझे नियोक्ता द्वारा पुरस्कार अनुलग्नक पी. 1 का विरोध करते समय उठाए गए आधार ( i ) से निपटना है । *वर्कमेन ऑफ मेसर्स firestore टायर* एंड *रबर कंपनी ऑफ इंडिया* पी. *लिमिटेड* बनाम *प्रबंधन और अन्य* [1], औद्योगिक विवाद अधिनियम (इसके बाद 'अधिनियम' कहा जाएगा) की धारा 11-ए के दायरे से निपटते समय, इसे निम्नानुसार देखा गया है : – ' •

"यदि ट्रिब्यूनल इस निष्कर्ष पर पहुंचता है कि घरेलू जांच से या इसके

---

[1] ए आई आर 1973 एस सी 1227.

समक्ष पेश किए गए साक्ष्यों के अनुसार कदाचार स्थापित हो गया है, तो इसे स्वीकार कर लिया जाएगा पहली बार, ट्रिब्यूनल के पास मूल रूप से प्रबंधन द्वारा लगाए गए दंड में हस्तक्षेप करने की कोई शक्ति नहीं थी। एक बार जब कदाचार साबित हो जाता है, तो ट्रिब्यूनल को सजा के आदेश को बरकरार रखना पड़ता है जब तक कि यह पीड़ित के दुर्व्यवहार का संकेत देने वाला कठोर न हो । धारा 11-ए के तहत, हालांकि ट्रिब्यूनल यह मान सकता है कि कदाचार साबित हो गया है, फिर भी उसकी राय हो सकती है कि उक्त कदाचार के लिए छुट्टी या बर्खास्तगी का आदेश *उचित नहीं होना चाहिए,'(जोर* दिया गया)। दूसरे शब्दों में ट्रिब्यूनल यह मान सकता है कि साबित हुआ

बर्खास्तगी या बर्खास्तगी के माध्यम से सजा का हकदार नहीं है : ऐसी परिस्थितियों में, इसके बजाय काम करने वाले को केवल कम सजा दी जा सकती है। सजा में हस्तक्षेप करने और उसे बदलने की शक्ति अब धारा 11-ए द्वारा ट्रिब्यूनल को प्रदान की गई है।

**(10)** उपरोक्त दृष्टिकोण के बाद, इस न्यायालय द्वारा *हरियाणा एग्रो - इंडस्ट्रीज कॉर्पोरेशन लिमिटेड* बनाम *मुख्य आयुक्त , यूटी, चंडीगढ़ और अन्य* [2]

---

[2] 1981 (1) एस अल आर 383.

मामले में यह माना गया है कि औद्योगिक न्यायाधिकरण धारा 11-ए के तहत विवेक का प्रयोग कर सकता है यदि यह पाया गया कि कर्मकार की सेवाओं की समाप्ति कानूनी रूप से उचित नहीं थी। चूंकि उस मामले में, औद्योगिक न्यायाधिकरण ने माना था कि उनकी सेवाओं की समाप्ति कानूनी रूप से उचित थी, अधिनियम की धारा 11-ए. के तहत शक्ति का प्रयोग करने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं था। वर्तमान मामले भी इस निष्कर्ष पर पहुंच गया है कि बर्खास्तगी का आदेश उचित था और आदेश में, प्रतिवादी नंबर 1 ने धारा 11-ए के तहत अपने विवेक का प्रयोग करने और सजा की मात्रा को कम करने के अधिकार क्षेत्र से खुद को अलग कर लिया था। अनुलग्नक पी. 1 में प्रतिवादी नंबर 1 की टिप्पणी इस आशय की है कि किसी भी व्यक्ति ने काम करने वाले को डिकी में सामान डालते हुए नहीं देखा, स्कूटर स्टैंड पर कंपनी का चौकीदार पहरा देता है और अंदर प्रवेश करते समय काम करने वाले की तलाशी ली जाती है और इस प्रकार यह अनुमान लगाना कि काम करने वाले ने अपने स्कूटर की डिकी में ओवरलोड रिले डाल दिया था और आगे काम करने वाले के बचाव का जिक्र करते हुए कहा कि उसके स्कूटर की डिकी का लॉक भी ख़राब था, बिल्कुल भी उचित नहीं है और ये गलत है और प्रतिवादी संख्या 1 द्वारा पहले ही निकाले गए निष्कर्ष के साथ पूर्ण असंगति रखता है।

**(11)** कर्मकार के विद्वान वकील ने मेरा ध्यान *रमा कांत मिश्रा* बनाम *उत्तर प्रदेश राज्य, और अन्य* [3], और *जसवन्त सिंह* बनाम पेप्सू *रोडवेज परिवहन निगम एवं अन्य*[4] की ओर आकर्षित किया है। इन दोनों मामलों में, नौकरी से बर्खास्तगी के अत्यधिक दंड को सुप्रीम कोर्ट ने उचित नहीं माना और कम सजा दी गई। हालाँकि, इन दोनों मामलों में से किसी में भी कर्मचारी के खिलाफ चोरी का कदाचार साबित नहीं हुआ। पहले मामले में, कर्मचारी को नियोक्ता के एक अधिकारी को धमकाने वाले अव्यवस्थित आचरण के लिए जिम्मेदार पाया गया था। बाद वाले मामले में, कर्मचारी ड्यूटी के दौरान शराब के नशे में पाया गया। इसलिए, ये निर्णय प्रतिवादी 1 के वर्तमान मामले में बकाया वेतन से वंचित करने की सजा को कम कर उसे सेवा में बहाल किया जाए के पुरस्कार को उचित ठहराने के लिए एक मिसाल नहीं हैं। नियोक्ता के विद्वान वकील द्वारा यह तर्क दिया गया है कि कर्मचारी स्टोर विभाग में वरिष्ठ सहायक के रूप में कार्यरत था। उसके द्वारा दुकानों से वस्तुओं की चोरी इतनी गंभीर थी कि उसने नियोक्ता का विश्वास खो दिया था। इन परिस्थितियों में उनकी बहाली की आवश्यकता ही नहीं थी। निस्संदेह, कामगार की ओर से यह बताया गया है कि उसका कर्तव्य कुछ खातों और रजिस्टरों को बनाए रखने और दुकानों को संभालने तक ही सीमित था, मुझे लगता है कि इससे शायद ही कोई फर्क पड़ता है। वह अंततः स्टोर विभाग में एक जिम्मेदार पद पर थे। उसके द्वारा दुकानों की चोरी उचित रूप से नियोक्ता को इस निष्कर्ष पर पहुंचाएगी कि वह अब उस पर निर्भर नहीं रह सकता है और उसे नौकरी पर बने रहने की अनुमति दे सकता है। इसे *मैसर्स फ्रांसिस क्लेन* एंड कंपनी, *प्राइवेट लिमिटेड* बनाम *द वर्कमेन एंड अदर* [5]: *में आयोजित किया गया है* -

> "हमारे विचार में जब एक नियोक्ता अपने कर्मचारी पर विश्वास खो देता है, विशेष रूप से ऐसे व्यक्ति के संबंध में जो विश्वास और विश्वास के कार्यालय का निर्वहन कर रहा है, तो उसकी बहाली का निर्देश देने का कोई औचित्य नहीं हो सकता है। एक औद्योगिक प्रतिष्ठान में डुरवान का पद जहां निर्मित वस्तुओं और परिसंपत्तियों दोनों की मूल्यवान संपत्ति की रक्षा की आवश्यकता

(6) AIR 1975 S.C. 1725.
(7) AIR 1982 S.C. 1062.

[3] 1983 (1) एस एल आर 135.

[4] 1983 (3) एस एल आर 472

[5] ए आई आर 1971 एस सी 2414

होती है, एक ऐसा पद है और जब उसका कोई सहकर्मी उसे चोर को पकड़ने में सहायता करने के लिए कहता है तो ऐसा करने से इनकार करना निश्चित रूप से है एक ऐसा कार्य जिसने नियोक्ता द्वारा उस पर से विश्वास खोने को उचित ठहराया। यहां तक कि ट्रिब्यूनल ने भी अपने आदेश में माना कि नियोक्ता ने नयन सिंह पर से भरोसा खो दिया है क्योंकि कंपनी को उन्हें बहाल करने का निर्देश देते समय यह कहता है: -

यदि प्रबंधन यह मानता है कि नयन सिंह को गार्ड ड्यूटी नहीं दी जानी चाहिए क्योंकि कंपनी का उन पर से भरोसा उठ गया है, जैसा कि उन्होंने दावा किया है, तो उन्हें उपयुक्त पाए जाने पर समान प्रकृति की कोई अन्य नौकरी आवंटित की जा सकती है?

"यहां तक कि यह निर्देश भी वैध निर्देश नहीं है क्योंकि अगर एक बार कंपनी ने अपने कर्मचारी पर विश्वास खो दिया है तो ऐसे व्यक्ति को किसी अन्य नौकरी में नियुक्त करने के लिए कहना बेकार है। किसी कंपनी में ऐसा कौन सा काम हो सकता है जिसे किसी व्यक्ति को सौंपा जा सके और जिसके लिए उस व्यक्ति पर भरोसा न करना पड़े।

(12) पुनः *मैसर्स चेंबूर को-ऑपरेटिव इंडस्ट्रियल एस्टेट लिमिटेड* बनाम *एमएल छात्र और अन्य* [6], हालांकि तथ्यों पर यह पाया गया कि कर्मचारी की बर्खास्तगी अवैध थी, उसे बहाल नहीं किया गया था। उसमें निम्नलिखित टिप्पणियाँ प्रासंगिक हैं: -

"हालांकि, आर्किटेक्ट्स के एक पत्र के दूसरे प्रतिवादी द्वारा निष्कासन से संबंधित तथ्यों से पता चलता है कि उन्होंने स्पष्ट रूप से अपने नियोक्ताओं के विश्वास को खो दिया था। इसलिए, हमें नहीं लगता कि दूसरे प्रतिवादी को बहाल करने का आदेश देना उचित होगा।

---

(6) AIR 1975 S.C. 1725.
(7) AIR 1982 S.C. 1062.

---

[6] ए आई आर 1975 एस सी 1725

(13) *अनिल कुमार चक्रवर्ती और अन्य* बनाम *मेसर्स सरस्वती - पुर टी कंपनी लिमिटेड और अन्य* [7], में कामगार एक कंपाउंडर था जिसका कर्तव्य चाय बागान में श्रमिकों को मुफ्त में दवाएँ देना था। अपने भरोसे के पद का दुरुपयोग करते हुए वह अवैध और प्रतिबंधित दवाओं की तस्करी में शामिल हो गया। इस संदर्भ में, यह देखा गया: -

> "हमारे लिए इन विवादों में जाना अनावश्यक है क्योंकि इस आधार पर भी आगे बढ़ना कि बर्खास्तगी का आदेश इस आधार पर टिकाऊ नहीं है कि अपीलकर्ता के खिलाफ कोई उचित और निष्पक्ष जांच नहीं की गई थी, यह,
>
> अपीलकर्ता की बहाली के लिए कोई आदेश उचित रूप से दिया जा सके। पहले प्रतिवादी-कंपनी के वकील ने सही तर्क दिया है कि यह प्रबंधन की ओर से कर्मचारी में विश्वास की हानि का एक स्पष्ट मामला है और मुआवजा पर्याप्त राहत होगी।'

(14) उपरोक्त चर्चा को देखते हुए, मेरा मानना है कि प्रतिवादी नंबर 1 ने अपने अधिकार क्षेत्र से बाहर निकलकर कर्मचारी की बहाली का आदेश दिया। इन परिस्थितियों में उनकी बर्खास्तगी पूरी तरह से उचित थी। प्रतिवादी की ओर से वेतन वापसी की गुहार का कोई आधार नहीं रहा, यह उपरोक्त निष्कर्ष के आवश्यक परिणाम के रूप में सामने आता है।

(15) नतीजतन, मैं नियोक्ता की ओर से दायर 1985 के सीडब्ल्यूपी नंबर 2149 को अनुमति देता हूं और ट्रिब्यूनल के अनुबंध पी. 1 के फैसले को उस हद तक रद्द करता हूं, जहां तक यह कामगार की बहाली का निर्देश देता है। साथ ही, काम करने वाले व्यक्ति की ओर से दायर 1985 के सीडब्ल्यूपी नंबर 3767 को यह कहते हुए खारिज कर दिया कि उसकी बर्खास्तगी को उचित ठहराया जा रहा है, प्रतिवादी नंबर 1 के आदेश के अनुसार उसकी बहाली अधिकार क्षेत्र के बिना थी और वह वेतन वापस पाने का हकदार नहीं है। लागत के रूप में कोई आदेश नहीं किया जाएगा।

(6) AIR 1975 S.C. 1725.
(7) AIR 1982 S.C. 1062.

[7] ए आई आर 1982 एस सी 1062.

*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 ।*

**अनमोल कक्कड़**

**प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी**

**(Trainee Judicial Officer) करनाल, हरियाणा**

---

(6) AIR 1975 S.C. 1725.
(7) AIR 1982 S.C. 1062.