

न्यायमूर्ति सत पाल के समक्ष

भारतीय किसान फर्टिलिज़र कॉप लिमिटेड, -याचिकाकर्ता

बनाम

पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, चंडीगढ़ और एक अन्य- उत्तरदाता

सी०डब्ल्यू०पी० 1011 सन 1992

14 जुलाई, 1998

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 - धारा 2 (एस) और 11-ए - विक्रेता - मुख्य रूप से लिपिकीय पाए गए कर्तव्यों की प्रकृति के साक्ष्य पर - इस निष्कर्ष में हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं दिखाई गई - जांच के बाद कर्मकार को बर्खास्त कर दिया गया - श्रम न्यायालय ने जांच को बरकरार रखा लेकिन कम सजा दी, 50% वेतन के साथ बहाली की - आरोप 3 पर श्रम न्यायालय द्वारा कोई निष्कर्ष नहीं दिया गया - उच्च न्यायालय ने मामले को श्रम न्यायालय को भेजने के बजाय, कार्यवाही में और अधिक देरी न करने के लिए स्वयं ही सजा की मात्रा के प्रश्न पर विचार किया - उच्च न्यायालय ने पिछले वेतन के 25 प्रतिशत के साथ बहाली की सीमा तक पुरस्कार में संशोधन किया।

यह अभिनिर्धारित किया गया कि किसानों को सेवा प्रदान करने के अलावा सेल्समैन के कर्तव्य में सेवा केंद्र के कार्य से जुड़े सभी रिकॉर्ड और व्यय को बनाए रखना, सेवा केंद्र के क्षेत्र के कामकाज और क्षेत्र कार्यालय और राज्य कार्यालय को समय पर विभिन्न रिपोर्ट प्रस्तुत करना शामिल है। सेल्समैन सेवा केंद्र और स्टॉक को रखरखाव के लिए भी जिम्मेदार है और उसे यह सुनिश्चित करना होगा कि सभी रजिस्टर और रिकॉर्ड अद्यतित रखे जाएं। उनका प्राथमिक कर्तव्य बैंक में दिन के दौरान एकत्र किए गए धन को जमा करना और सेवा केंद्र के बंद होने से पहले हर दिन सेवा केंद्र में उपलब्ध स्टॉक को सत्यापित करना था। उसे बैंक से संपर्क करने और यह देखने की भी आवश्यकता है कि जमा राशि दिन-प्रतिदिन के आधार पर राज्य कार्यालय में स्थानांतरित की जाती है और सहायक की अनुपस्थिति में, उसे यह देखना होगा कि सेवा केंद्र में दिन का काम प्रभावित न हो। उक्त दस्तावेज़ से, यह स्पष्ट है कि प्रतिवादी-कर्मचारी द्वारा किए गए कर्तव्य मुख्य रूप से लिपिक प्रकृति के थे। कर्तव्यों की उक्त प्रकृति पर भरोसा करते हुए, विद्वान श्रम न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि प्रतिवादी कर्मचारी अधिनियम के प्रावधानों के तहत एक कर्मचारी था। इन तथ्यों को ध्यान में रखते हुए, यह नहीं कहा जा सकता है कि श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज तथ्य का निष्कर्ष किसी साक्ष्य या बाहरी सामग्री पर आधारित नहीं है। इसलिए, मेरी राय है कि रिकॉर्ड के सामने कानून की कोई त्रुटि स्पष्ट नहीं है।

संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत अपने अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करते हुए इस न्यायालय द्वारा हस्तक्षेप।

(पैरा 17)

इसके अलावा, प्रबंधन के विद्वान वकील ने तीसरी दलील यह दी कि विद्वान श्रम न्यायालय ने अधिनियम की धारा 11-ए के तहत शक्तियों का प्रयोग करते हुए प्रतिवादी-कर्मचारी के खिलाफ साबित तीसरे आरोप पर विचार नहीं किया है कि उसने नियुक्ति के लिए आवेदन पत्र भरते समय गलत जानकारी दी थी। इस तर्क में योग्यता प्रतीत होती है। इस प्रकार पंचाट के पैरा 3 में, इस आरोप पर ध्यान दिया गया है, लेकिन प्रत्यर्थी-कर्मचारी की सेवाओं की समाप्ति से संबंधित मुद्दा संख्या 3 पर विचार करते समय और अधिनियम की धारा 11-ए के तहत शक्तियों का प्रयोग करते समय, इस आरोप का कोई विशिष्ट उल्लेख नहीं है। अब सवाल यह उठता है कि क्या इस मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, मामले को इस बिंदु पर पुनः निर्णय के लिए श्रम न्यायालय में वापस भेजा जाना चाहिए। राजस्थान राज्य सड़क परिवहन निगम के मामले में राजस्थान उच्च न्यायालय की पूर्ण पीठ द्वारा यह अभिनिर्धारित किया गया था कि ऐसा कोई कठोर और त्वरित नियम नहीं है कि उच्च न्यायालय को हमेशा मामले को श्रम न्यायालय में वापस भेजना है। यह भी कहा गया कि न्याय में देरी से बचने और त्वरित और उचित राहत के समर्थन के लिए, उच्च न्यायालय कुछ मामलों में अपने स्वयं के निष्कर्षों को शामिल कर सकता है जो उचित और उचित प्रतीत हो सकते हैं, हालांकि इसका सामान्य नियम के रूप में पालन नहीं किया जाना चाहिए। मेरी राय है कि यह एक उपयुक्त मामला है जहाँ इस न्यायालय को इस बात पर विचार करना चाहिए कि ऊपर उल्लिखित तीसरे आरोप को ध्यान में रखते हुए पर्याप्त सजा क्या होगी। मेरा विचार है कि यदि अधिनिर्णय को इस सीमा तक संशोधित किया जाता है कि कर्मचारी 50 प्रतिशत पिछले वेतन के साथ बहाली के बजाय 25 प्रतिशत पिछले वेतन के साथ बहाली का हकदार होगा, तो यह न्याय के उद्देश्य को पूरा करेगा।

(पैरा 26 & 27)

निर्णय

न्यायमूर्ति सत पाल,

1. इस निर्णय द्वारा, मैं सी. डब्ल्यू. पी. 4845 सन 1992 व सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 1011 सन 1992, दो लिखित याचिकाओं का निपटारा कर रहा हूँ क्योंकि दोनों रिट याचिकाएं श्रम न्यायालय, यू. टी., चंडीगढ़ द्वारा पारित 29 नवंबर, 1991 के एक ही फैसले के खिलाफ दायर की गई हैं। सी. डब्ल्यू. पी. सं. 1011 सन 1992 में, इंडियन फार्मर्स फर्टिलाइजर को-ऑपरेटिव लिमिटेड (जिसे बाद में प्रबंधन के रूप में संदर्भित किया गया है) ने श्री जे. सी. अरोड़ा (जिन्हें इसके बाद वर्कमैन के रूप में संदर्भित किया गया है) को 50 प्रतिशत पिछले वेतन के साथ बहाली की राहत देने वाले फैसले को चुनौती दी है और सी. डब्ल्यू. पी. सं. 4845 सन 1992 में, वर्कमैन ने फैसले के उस हिस्से को चुनौती दी है जिसके तहत उन्हें शेष 50 प्रतिशत पिछले वेतन से वंचित कर दिया गया है।

2. संक्षेप में मामले के तथ्यों का उल्लेख किया गया है कि कर्मचारी को प्रबंधन द्वारा 4 अप्रैल, 1977 को एक विक्रेता के रूप में दैनिक मजदूरी पर नियुक्त किया गया था। उनकी सेवाओं को 11 अप्रैल, 1979 से नियमित किया गया था। उन्हें प्रबंधन के संगरूर केंद्र से सेवा केंद्र, जगाधरी में स्थानांतरित कर दिया गया जहां उन्होंने 5 जून, 1980 को कार्यभार संभाला।

3. कामगार को 29 जुलाई, 1981 को आरोप पत्र सौंपा गया था। प्रभार का सारांश इस प्रकार है:—

- भारत सरकार द्वारा 8 जून, 1980 (रविवार) से रासायनिक उर्वरकों, जैसे कि यूरिया और एन. पी. के. के खुदरा बिक्री मूल्य में वृद्धि की गई थी और इस आशय की जानकारी 8 जून, 1980 को सुबह 8 बजे समाचार बुलेटिन में प्रसारित की गई थी। श्री जे. सी. अरोड़ा, सेल्समैन, इफको किसान सेवा केंद्र, जगाधरी ने 8 जून, 1980 को अनधिकृत रूप से सेवा केंद्र खोला और जगाधरी सेवा केंद्र में तैनात तत्कालीन सहायक श्री सुभाष चंद्र से असंबद्ध होकर पूर्व-संशोधित दरों पर यूरिया के 285 थैलों की बिक्री की। हालांकि वास्तविक बिक्री 8 जून, 1980 को हुई थी, लेकिन नकद ज्ञापन 9 जून, 1980 की तारीख को तैयार किए गए थे, जो एक गंभीर अनियमितता है।
- पूर्व सहायक श्री सुभाष चंद्र ने श्री जे. सी. अरोड़ा की सक्रिय मिलीभगत से और उनकी उपस्थिति में 9 जून, 1980 को पूर्व-संशोधित दरों पर यूरिया के 9 बोरे और एन. पी. के. उर्वरकों के 6 बोरे की अनधिकृत बिक्री की।
- संशोधन के अनुसार रासायनिक उर्वरकों की कीमतों में अंतर यूरिया के 27.50 रुपये प्रति बैग और एनपीके के 37.50 रुपये प्रति बैग तक आया और इस प्रकार इफको की उपरोक्त वस्तुओं की अनधिकृत बिक्री के कारण सोसायटी को कुल आर्थिक नुकसान 8,310 रुपये का हुआ।
- नियम के अनुसार, इफको उर्वरक को किसी भी उर्वरक डीलर को नहीं दिया जाना चाहिए। इस नियम का उल्लंघन करते हुए श्री जेसी अरोड़ा ने यूरिया के 285 बोरे श्री गुरचरण सिंह को बेचे, जो स्वयं जगाधरी में उर्वरक डीलर हैं, लेकिन कैश मेमो जारी किए गए।

उपरोक्त लेन-देन को दरकिनार करने के लिए 5 अलग-अलग नामों में जारी किया गया।

- दिनांक 22 जुलाई, 1978 के अपने आवेदन पत्र और दिनांक 11 अप्रैल, 1979 के सत्यापन फार्म में श्री अरोड़ा ने निम्नलिखित गलत जानकारी प्रस्तुत की, जिससे तथ्यों को छिपाया गया, जबकि उक्त आवेदन पत्र और सत्यापन फार्म भरने वाले व्यक्ति को उसमें सभी तथ्यों को सही मायने में बताना आवश्यक है;
 - 22 जुलाई, 1989 के रोजगार आवेदन पत्र में और 1 अप्रैल, 1979 के प्रमाण पत्र में श्री अरोड़ा ने कहा कि उन्होंने 1 सितंबर, 1969 से 1 दिसंबर, 1972 तक मैसर्स राम राज कृषि सहकारी समिति के साथ सेल्समैन के रूप में काम किया और उपरोक्त अवधि के लिए एक अनुभव प्रमाण पत्र भी प्रस्तुत किया, जबकि उन्होंने वास्तव में 15 फरवरी, 1967 से 27 मार्च, 1972 तक उप-रिकॉर्ड कार्यालय, आर. एन. एस., 'डी' डिवीजन, करनाल के कार्यालय में चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारी के रूप में काम किया।
 - 22 जुलाई, 1978 के अपने आवेदन पत्र और 1 अप्रैल, 1979 के प्रमाण पत्र में उन्होंने फिर से 28 मार्च, 1972 से 1 दिसंबर, 1972 तक की अवधि के लिए अपनी नौकरी के बारे में गलत जानकारी दी थी और उसमें दिखाया था कि

उन्होंने ममोर (यू. पी.) में मेसर्स राम राज एग्रीकल्चर कोऑपरेटिव सोसाइटी के साथ सेल्समैन के रूप में काम किया था, जबकि सच यह है कि इस अवधि के दौरान उन्होंने जिला प्रबंधक, भारतीय खाद्य निगम, रोहतक के कार्यालय में चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारी के रूप में काम किया था, यानी 28 मार्च, 1972 से 20 सितंबर, 1975 तक काम किया था।”

(4) कर्मचारी ने 18 सितंबर, 1981 को अपने पत्र के माध्यम से आरोपों का खंडन किया था। इसके बाद प्रबंधन अधिकारी श्री रमेश कुमार को जांच अधिकारी नियुक्त किया गया। जांच अधिकारी ने 24 सितंबर, 1984 की अपनी रिपोर्ट में कहा कि कर्मचारी के खिलाफ लगाए गए सभी आरोप साबित हो गए हैं। प्रबंधन ने पूछताछ अधिकारी के निष्कर्षों से सहमति व्यक्त की और 26 नवंबर, 1984 के आदेश के माध्यम से कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त कर दिया।

(5) समाप्ति के आदेश के विरुद्ध, कर्मचारी ने विवाद उठाया जिसे औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, यू. टी., चंडीगढ़ को भेजा गया।

(6) कर्मचारी द्वारा दायर दावे और प्रबंधन द्वारा दायर लिखित बयान के आधार पर, विद्वान श्रम-न्यायालय ने निम्नलिखित मुद्दों को तैयार किया:—

- (1) क्या आवेदक एक कर्मचारी है? ओपीडब्ल्यू
- (2) क्या जांच में गड़बड़ी हुई है? ओपीडब्ल्यू
- (3) क्या प्रबंधन द्वारा कर्मकार की सेवाओं को अवैध रूप से समाप्त कर दिया गया था? ओपीडब्ल्यू
- (4) राहत मिलती है।

(7) विद्वान श्रम न्यायालय ने 29 नवंबर, 1991 के अपने फैसले के तहत कामगार के पक्ष में मुद्दा संख्या 1 का उत्तर दिया और कहा कि श्री जेसी अरोड़ा एक कामगार थे। मुद्दा संख्या 2 का जवाब प्रबंधन के पक्ष में दिया गया था और यह माना गया था कि प्रबंधन द्वारा की गई जांच में कोई गड़बड़ी नहीं की गई थी। मुद्दा संख्या 3 के संबंध में, विद्वान श्रम न्यायालय ने अधिनियम की धारा 11-ए के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करते हुए कर्मकार को वापस मजदूरी के 50% के साथ पुनर्गठित करने का आदेश दिया। 29 नवंबर, 1991 के उक्त आदेश को प्रबंधन द्वारा रिट याचिका संख्या 1011 सन 1992 में चुनौती दी गई है और कर्मकारों ने रिट याचिका संख्या 4845 सन 1992 में शेष 50% वापस मजदूरी का दावा किया है, जैसा कि पहले कहा गया था।

(8) श्री मुतनेजा, प्रबंधन की ओर से उपस्थित विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि प्रतिवादी कर्मचारी अधिनियम की धारा 2 (एस) के तहत परिभाषित एक कर्मचारी नहीं था। उन्होंने प्रस्तुत किया कि प्रतिवादी कर्मचारी उस समय एक विक्रेता के रूप में काम कर रहा था जब उसकी सेवाओं को समाप्त कर दिया गया था और एक विक्रेता द्वारा किए गए कर्तव्यों की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए, वह एक कर्मचारी नहीं था। इस संबंध में उन्होंने दस्तावेज प्रदर्ष एम-6 का उल्लेख किया, जिसमें प्रबंधन द्वारा एक सेल्समैन के कर्तव्यों को निर्धारित किया गया है, उन्होंने एमडब्ल्यू -2 हरपाल सिंह के बयान का भी उल्लेख किया जो प्रबंधन के क्षेत्र प्रबंधक थे। प्रदर्ष एम -6 और एमडब्ल्यू -2 के बयान पर भरोसा करते हुए, विद्वान वकील ने तर्क दिया कि प्रतिवादी-कर्मचारी एक कामगार नहीं था जैसा कि अधिनियम की धारा 2 (एस) के तहत परिभाषित किया गया है। विद्वान वकील ने यह भी प्रस्तुत किया कि दस्तावेज आर 2/3 के संदर्भ में भी, प्रतिवादी कर्मचारी द्वारा किए गए कर्तव्यों ने स्पष्ट रूप से संकेत मिलता है कि कर्मचारी द्वारा किए जा रहे कर्तव्य न तो मैन्युअल थे और न ही अकुशल, न ही कुशल, न ही तकनीकी, न ही परिचालन और न ही लिपिक। उन्होंने आगे कहा कि हालांकि कुछ कर्तव्य लिपिक प्रकृति के थे, लेकिन मुख्य कर्तव्य बिक्री के लिए बिक्री और संयोजन की प्रकृति में थे। अपनी दलील के समर्थन में, विद्वान वकील ने निम्नलिखित पर भरोसा किया:-

उच्चतम न्यायालय के निर्णय:

- 1 बर्मा शेल ऑयल स्टोरेज एंड डिस्ट्रीब्यूटिंग कंपनी ऑफ इंडिया लिमिटेड बनाम बर्मा शेल मैनेजमेंट स्टाफ एसोसिएशन ¹
- 2 टी. पी. श्रीवास्तव बनाम मेसर्स नेशनल टोबैको कंपनी ऑफ इंडिया लिमिटेड²
- 3 श्री एस. के मैनी बनाम मेसर्स कोरोना साहू कंपनी लिमिटेड³

1 ए. आई. आर. 1971 एस. सी. 922

2 जे. टी. 1991 (4) एस. सी. 121

3 जे. टी. 1994 (3) 8 सी. 151

(9) विद्वान अधिवक्ता ने आगे कहा कि प्रतिवादी कर्मचारी के खिलाफ लगाए गए और साबित किए गए आरोप गंभीर प्रकृति के थे और विद्वान श्रम न्यायालय ने स्पष्ट निष्कर्ष दिया कि प्रबंधन द्वारा की गई जांच में कोई गड़बड़ी नहीं थी, प्रतिवादी कर्मचारी को 50 प्रतिशत पिछले वेतन के साथ बहाल करने का आदेश देकर गलती हुई। विद्वान वकील ने आगे प्रस्तुत किया कि अधिनियम की धारा 11-ए के तहत विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा प्रयोग की गई शक्तियां बाहरी सामग्री पर आधारित थीं और इस तरह से विद्वान श्रम न्यायालय का निर्णय कानूनी रूप से पोषणीय नहीं था, उन्होंने प्रस्तुत किया कि अधिनियम की धारा 11-ए के तहत उक्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, विद्वान श्रम न्यायालय ने प्रतिवादी-कर्मचारी के खिलाफ इस प्रभाव से साबित हुए तीसरे आरोप को भी ध्यान में नहीं रखा है कि प्रतिवादी कर्मचारी ने नियुक्ति के लिए आवेदन पत्र भरते समय गलत जानकारी दी थी।

(10) श्री पल्ली, जो कर्मचारी की ओर से उपस्थित हुये, ने उन कर्तव्यों का उल्लेख किया जो कर्मचारी द्वारा किए जा रहे थे और जो दस्तावेज आर. डब्ल्यू. 2/3 में निहित हैं। उन्होंने कथन किया कि दस्तावेज आर. डब्ल्यू. 2/3 स्पष्ट रूप से दर्शाता है कि कर्मचारी द्वारा किए गए कर्तव्य मुख्य रूप से लिपिक प्रकृति के थे और शारीरिक प्रकृति के भी थे। उन्होंने यह भी कथन किया कि कभी-कभी, कर्मचारी को एक सहायक के कर्तव्यों का पालन करने की आवश्यकता होती थी, उन्होंने आगे कहा कि आर. डब्ल्यू. 2/3 में उल्लिखित कर्तव्यों को ध्यान में रखते हुए, विद्वान श्रम न्यायालय ने पाया कि श्री जे. सी. अरोड़ा, अधिनियम की धारा 2 (एस) के तहत परिभाषित एक कर्मचारी थे। उन्होंने तर्क दिया कि चूंकि विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज किए गए पैरों का निष्कर्ष कानूनी साक्ष्य पर आधारित था, इसलिए इस अदालत द्वारा भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करते हुए इस तरह के निष्कर्ष को बाधित नहीं किया जाना चाहिए। इस निवेदन के समर्थन में, उन्होंने कोरोना में इस न्यायालय के एक फैसले पर भरोसा किया।

दिल्ली उच्च न्यायालय के साहू कं. लिमिटेड बनाम मैसर्स रोनियो विकर्स (इंडिया) लिमिटेड बनाम मैसर्स रोनियो विकर्स (इंडिया) लिमिटेड का निर्णय और उच्चतम न्यायालय के दो निर्णय पी. ओ. श्रम न्यायालय, जालंदूर⁵ उपराज्यपाल और अन्य और पश्चिमी भारत मैच कंपनी लिमिटेड बनाम दिल्ली और अन्य⁶। उनके कर्मचारी⁷ और अहमदाबाद नगर निगम बनाम वरिंदरा कुमार जयंतीभाई पटेल⁸ पेश किये।

(11) विद्वान अधिवक्ता ने यह भी प्रस्तुत किया कि बर्मा शेल ऑयल स्टोरेज एंड डिस्ट्रीब्यूटिंग कंपनी ऑफ इंडिया लिमिटेड (उपरोक्त) के मामले में निर्णय वर्तमान मामले के तथ्यों पर लागू नहीं था क्योंकि उस मामले में सर्वोच्च न्यायालय बिक्री इंजीनियरों से संबंधित था जो उच्च योग्य थे। इसी तरह, टी. पी. श्रीवास्तव (उपरोक्त) के मामले में भी निर्णय लागू नहीं था क्योंकि उस मामले में यह पाया गया था कि कर्मचारी कोई लिपिक का काम या सहायक का काम नहीं कर रहा था, लेकिन वर्तमान मामले में कर्मचारी क्लर्क के कर्तव्यों का पालन कर रहा था और सहायक का काम भी कर रहा था। उन्होंने कहा कि एस. के. मैनी (उपरोक्त) के मामले में निर्णय वर्तमान मामले में भी लागू नहीं था क्योंकि उस मामले में कर्मचारी प्रशासनिक और प्रबंधकीय कर्तव्यों का पालन कर रहा था। जहां तक एच. आर., आद्यंतया आदि बनाम सैन्डोज (इंडिया) लिमिटेड के मामले में सुप्रीम कोर्ट के फैसले का संबंध है, विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि इस फैसले में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून के अनुसार, प्रतिवादी कर्मचारी एक कामगार था क्योंकि वह मुख्य रूप से लिपिक और मैनुअल कर्तव्यों का पालन कर रहा था।

(12) विद्वान अधिवक्ता ने आगे प्रस्तुत किया कि श्रम न्यायालय ने अधिनियम की धारा 11-ए के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करते हुए 50 प्रतिशत पिछले वेतन के साथ कामगार की बहाली का आदेश दिया है। उन्होंने प्रस्तुत किया कि जब तक यह नहीं पाया जाता है कि किसी भी महत्वपूर्ण कानूनी सिद्धांत का उल्लंघन किया गया है, तब तक धारा 11-ए के तहत श्रम न्यायालय के अधिकार क्षेत्र में हस्तक्षेप नहीं किया जाएगा। इस निवेदन के समर्थन में, विद्वान वकील ने सर्वोच्च न्यायालय के निम्नलिखित निर्णयों पर भरोसा रखा:

- (1) हिंदुस्तान मशीन टूल्स लिमिटेड का प्रबंधन बनाम. मोहम्मद. उस्मान⁹।
- (2) जितेंद्र सिंह राठौर बनाम श्री बिद्या आयुर्वेद भवन लिमिटेड,¹⁰।

4 जे. टी. 1994 (5) 8.0.176

5 1993 (1) आर. एस. जे. 395

6 1994 (2) एल. एल. जे. 1078

7 ए. आई. आर. 1964 एस. सी. 472

8 1997 (4) आर. एस. जे. 19

9 ए. आई. आर. 1984 एस. सी. 321

10 एएलआर 1984 एस. सी. 976

(13) प्रबंधन के विद्वान अधिवक्ता द्वारा उठाए गए इस तर्क के संबंध में कि विद्वान श्रम न्यायालय ने अधिनियम की धारा 11-ए के तहत शक्तियों का प्रयोग करते हुए, तीसरे आरोप पर विचार नहीं किया है, विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि इस आरोप को श्रम अदालत द्वारा राहत देते समय निहित रूप से विचार में लिया गया है। वैकल्पिक रूप से, विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि यदि यह न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंचता है कि उक्त आरोप पर विचार नहीं किया गया है, तो यह न्यायालय फैसले को उपयुक्त रूप से संशोधित कर सकता है, लेकिन मामले को श्रम न्यायालय में वापस नहीं भेजना चाहिए क्योंकि उस दिन से एक महत्वपूर्ण अवधि पहले ही समाप्त हो चुकी है जब कर्मचारी की सेवाओं को प्रबंधन द्वारा समाप्त कर दिया गया था। इस निवेदन के समर्थन में, उन्होंने राजस्थान राज्य सड़क परिवहन निगम बनाम गोपाल सिंह¹² में राजस्थान उच्च न्यायालय के पूर्ण पीठ द्वारा दिए गए फैसले पर भरोसा किया।

(14) मैंने पक्षकारों के विद्वान वकील द्वारा की गई प्रस्तुतियों पर अपना विचारशील विचार किया है और मामले के रिकॉर्ड का अवलोकन किया है।

(15) इस बात की प्रतिद्वंद्वी दलीलों से निपटने से पहले कि क्या प्रतिवादी कर्मचारी अधिनियम की धारा 2 (एस) के तहत परिभाषित एक श्रमिक था, अधिनियम के उक्त प्रावधान को संदर्भित करना प्रासंगिक होगा जो निम्नानुसार है:—

"कर्मकार" का अर्थ किसी भी उद्योग में नियोजित कोई व्यक्ति (प्रशिक्षु सहित) से है जो किराए या इनाम के लिए कोई मैनुअल, अकुशल, कुशल तकनीकी परिचालन, लिपिक या पर्यवेक्षी कार्य करता है, चाहे वह शर्तें व्यक्त या निहित हों, और औद्योगिक विवाद के संबंध में इस अधिनियम के तहत किसी भी कार्यवाही के प्रयोजनों के लिए, ऐसा कोई व्यक्ति शामिल है जिसे बर्खास्त कर दिया गया है, उस विवाद के संबंध में या उसके परिणामस्वरूप आरोपमुक्त या छंटनी की गई है, या जिसकी बर्खास्तगी, निर्वहन या छंटनी के कारण विवाद हुआ है, लेकिन इसमें ऐसा कोई व्यक्ति शामिल नहीं है-

- (i) जो वायु सेना अधिनियम, 1950 (45 सन 1950), या सेना अधिनियम, 1950 (46 सन 1950), या नौसेना अधिनियम, 1957 (62 सन 1957) के अधीन है; या
- (ii) जो पुलिस सेवा में या जेल के अधिकारी या अन्य कर्मचारी के रूप में कार्यरत है; या
- (iii) जो मुख्य रूप से प्रबंधकीय या प्रशासनिक क्षमता में कार्यरत है; या
- (iv) जो पर्यवेक्षी क्षमता में नियोजित होने के कारण, कार्यालय से जुड़े कर्तव्यों की प्रकृति या उसमें निहित शक्तियों के कारण एक हजार छह सौ रुपये प्रति माह या उससे अधिक का वेतन प्राप्त करता है, वह मुख्य रूप से प्रबंधकीय प्रकृति का कार्य करता है।"

अधिनियम की धारा 2 (एस) के रूप में संशोधित कानून के रूप में एच. आर. आद्यंतया (उपर्युक्त) के मामले में उच्चतम न्यायालय की संविधान पीठ के समक्ष विचार के लिए। पहले के सभी फैसलों पर ध्यान देने के बाद, सर्वोच्च न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणी की:—

“इस प्रकार हमारे पास तीन-न्यायाधीशों की पीठ के तीन निर्णय हैं जिन्होंने यह विचार रखा है कि एक व्यक्ति को एक कर्मचारी होने के लिए योग्य होने के लिए वह काम करना चाहिए जो चार श्रेणियों में से किसी एक में आता है, अर्थात् मैनुअल, लिपिक, पर्यवेक्षी या तकनीकी और दो-न्यायाधीशों की पीठ के निर्णय जिनमें उक्त तीन निर्णयों में से एक या दूसरे का उल्लेख करके उक्त कानून को दोहराया गया है। इसके विपरीत, हमारे पास तीन-न्यायाधीशों की पीठ के तीन फैसले हैं जिन्होंने मई और बेकर, डब्ल्यूआईएमसीओ और बर्मा शेल मामलों (सुप्रा) में निर्णयों का उल्लेख किए बिना दूसरा दृष्टिकोण अपनाया है जो स्पष्ट रूप से नकारात्मक था, अर्थात्, यदि कोई व्यक्ति उक्त परिभाषा के चार अपवादों के भीतर विफल नहीं होता है तो वह आई. डी. अधिनियम के अर्थ के भीतर एक कर्मचारी है। ये निर्णय उन मामलों में पाए गए तथ्यों पर भी आधारित हैं। इसलिए, उन्हें उन तथ्यों तक ही सीमित रहना होगा। इसलिए कानून में आज जो स्थिति प्राप्त होती है, वह यह है कि आई. डी. अधिनियम के तहत एक कर्मचारी होने के लिए किसी भी श्रेणी के काम करने के लिए एक व्यक्ति को नियुक्त किया जाना चाहिए, जैसे कि मैनुअल, अकुशल, कुशल, तकनीकी, परिचालन, लिपिक या पर्यवेक्षी। यह पर्याप्त नहीं है कि

11 ए. आई. आर. 1984 एस. सी. 355

12 1998 प्रयोगशाला आई. सी. 664

वह परिभाषा के चार अपवादों में से किसी में भी शामिल नहीं है। हम उक्त व्याख्या को दोहराते हैं।”

(16) सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून को ध्यान में रखते हुए, यह स्पष्ट है कि अधिनियम के तहत कर्मचारी होने के लिए किसी व्यक्ति को किसी भी मैनुअल, अकुशल, कुशल, तकनीकी, परिचालन लिपिक या पर्यवेक्षी कार्य को करने के लिए नियोजित किया जाना चाहिए। वेस्टर्न इंडिया मैच कंपनी लिमिटेड (उपर्युक्त) के मामले में, जिसे एच. आर. आद्यंतया (उपर्युक्त) के मामले में उच्चतम न्यायालय द्वारा देखा और अनुमोदित किया गया है, यह अभिनिर्धारित किया गया कि यह केवल उस पद का नामकरण नहीं है जो एक कर्मचारी धारण कर रहा है, बल्कि यह पता लगाने के लिए कि क्या एक कर्मचारी अधिनियम के प्रावधानों के तहत एक कर्मचारी है, कर्मचारी द्वारा किए गए काम की प्रकृति की जांच की जानी चाहिए। इस संबंध में जिम्मेदारियों का उल्लेख किया जा सकता है और प्रबन्धन के विक्रेता के कार्य जो पूर्व पुस्तिका में निहित हैं, जो प्रदर्ष एम-5 और अनुलग्नक आर-2/3 में भी उल्लेख किया गया है। वही नीचे पढ़ा गया है:

“(क) विक्रेता:

सेवा केंद्र के प्रभावी और कुशल कार्य में एक विक्रेता महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। उन्हें किसानों को सेवाएं प्रदान करनी चाहिए और उन्हें वैज्ञानिक खेती के बारे में शिक्षित करना चाहिए।

विक्रेता सेवा केंद्र के कार्य से जुड़े सभी अभिलेखों और व्यय को बनाए रखने के लिए जिम्मेदार होता है। वह सेवा केंद्र के क्षेत्र कार्य को समय पर विभिन्न रिपोर्ट प्रस्तुत करने के लिए भी जिम्मेदार है। वह क्षेत्र के अधिकारियों और राज्य कार्यालय को समय पर विभिन्न रिपोर्ट प्रस्तुत करने के लिए भी जिम्मेदार है। सेवा केंद्र और स्टॉक को बनाए रखने के लिए वह पूरी तरह से जिम्मेदार है। उसे यह सुनिश्चित करना चाहिए कि सभी रजिस्ट्रों और अभिलेखों को अद्यतित रखा जाए। उनका प्राथमिक कर्तव्य दिन के दौरान एकत्र किए गए धन को बैंक में जमा करना होगा और सेवा केंद्र के बंद होने से पहले हर दिन सेवा केंद्र में उपलब्ध स्टॉक का सत्यापन करना होगा। उसे बैंक से संपर्क करना चाहिए और यह देखना चाहिए कि जमा राशि दिन-प्रतिदिन के आधार पर राज्य कार्यालय में हस्तांतरित की जाती है। उसे सेवा केंद्र और सेवा केंद्र के बैंक दोनों में न्यूनतम शेष राशि रखनी चाहिए। हेल्पर की अनुपस्थिति में, सेलमैन को यह देखना चाहिए कि सेवा केंद्र में दिन का काम प्रभावित न हो।”

(17) ऊपरोक्त से यह स्पष्ट है कि किसानों को सेवा प्रदान करने के अलावा, सेवा केंद्र के कार्य से जुड़े सभी अभिलेखों और खर्चों को बनाए रखना, सेवा केंद्र के क्षेत्र कार्य और क्षेत्र कार्यालय और राज्य कार्यालय को विभिन्न रिपोर्टों को समय पर प्रस्तुत करना, बिक्री के कर्तव्य में शामिल है। विक्रेता सेवा केंद्र और स्टॉक के रखरखाव के लिए भी जिम्मेदार होता है और उसे यह सुनिश्चित करना होता है कि सभी रजिस्ट्र और रिकॉर्ड अद्यतित रखे जाएं। उनका प्राथमिक कर्तव्य (जोर दिया गया) दिन के दौरान एकत्र किए गए धन को बैंक में जमा करना और सेवा केंद्र के बंद होने से पहले हर दिन सेवा केंद्र में उपलब्ध स्टॉक का सत्यापन करना है। उसे बैंक से संपर्क करने और यह देखने की भी आवश्यकता है कि जमा राशि दिन-प्रतिदिन के आधार पर राज्य कार्यालय में स्थानांतरित की जाती है और सहायक की अनुपस्थिति में, उसे यह देखना होगा कि सेवा केंद्र में दिन का काम प्रभावित न हो। उक्त दस्तावेज से, यह स्पष्ट है कि प्रतिवादी कर्मचारी द्वारा किए गए कर्तव्य मुख्य रूप से अस्पष्ट प्रकृति के थे। उक्त प्रकृति पर निर्भर करते हुए कर्तव्यों के अनुसार, विद्वान श्रम न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि प्रतिवादी कर्मचारी अधिनियम के प्रावधानों के तहत एक कर्मचारी था। इन तथ्यों को ध्यान में रखते हुए, यह नहीं कहा जा सकता है कि श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज तथ्य का निष्कर्ष किसी साक्ष्य या बाहरी सामग्री पर आधारित नहीं है। इसलिए, मेरा विचार है कि रिकॉर्ड में स्पष्ट रूप से कानून की कोई त्रुटि नहीं है जो संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत अपने अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करने में इस न्यायालय द्वारा हस्तक्षेप की आवश्यकता है।

इस संबंध में अहमदाबाद नगर निगम (उपर्युक्त) के मामले का संदर्भ दिया जा सकता है जिसमें सर्वोच्च न्यायालय द्वारा यह अभिनिर्धारित किया गया था कि उच्च न्यायालय खुद को अपील न्यायालय में परिवर्तित नहीं कर सकता है और न्यायाधिकरणों के सक्षम न्यायालयों द्वारा प्राप्त तथ्य के निष्कर्ष के समर्थन में साक्ष्य की पर्याप्तता या पर्याप्तता का आकलन नहीं कर सकता है। यह भी कहा गया कि उच्च न्यायालय केवल तभी हस्तक्षेप कर सकता है जब न्यायाधिकरण द्वारा दर्ज तथ्य का निष्कर्ष बिना किसी सबूत के आधारित हो।

(18) यहां वेस्टर्न इंडिया मैच कंपनी लिमिटेड (उपर्युक्त) के मामले में उच्चतम न्यायालय के फैसले का भी संदर्भ दिया जा सकता है। इस मामले में न्यायाधिकरण ने कर्मचारी के साक्ष्य को स्वीकार कर लिया था कि निरीक्षकों, विक्रेता और खुदरा विक्रेता के लेखन कार्य में 75 प्रतिशत समय लगता था। उच्चतम न्यायालय ने इस निष्कर्ष को स्वीकार कर लिया था और यह अभिनिर्धारित किया

था कि विक्रेता द्वारा किए गए कार्य की प्रकृति 75 प्रतिशत लिपिकीय प्रकृति की थी और अभिनिर्धारित किया था कि उस मामले में विक्रेता अधिनियम के प्रावधानों के तहत कर्मचारी थे। वर्तमान मामले में भी, विद्वत न्यायाधिकरण ने विक्रेता द्वारा किए गए कर्तव्यों की प्रकृति पर भरोसा करते हुए और पक्षों के साक्ष्य पर भी भरोसा करते हुए, एक स्पष्ट निष्कर्ष दिया है कि प्रतिवादी कर्मचारी का मुख्य काम दलाली द्वारा बिक्री को बढ़ावा देना नहीं था, बल्कि इसके विपरीत मुख्य काम उपहासात्मक प्रकृति का था और इस तरह प्रतिवादी-कर्मचारी अधिनियम के प्रावधानों के तहत एक कर्मचारी था। जैसा कि पहले कहा गया है कि वेस्टर्न इंडिया मैच कंपनी के मामले में सुप्रीम कोर्ट का फैसला। एच. आर. आद्यान्थाय (उपर्युक्त) के मामले में उच्चतम न्यायालय की संविधान पीठ द्वारा लिमिटेड (उपर्युक्त) पर ध्यान दिया गया और उसे मंजूरी दी गई। तदनुसार, प्रबंधन के विद्वान वकील का यह तर्क कि प्रतिवादी कर्मचारी अधिनियम के प्रावधानों के तहत कर्मचारी नहीं था, बिना किसी योग्यता के है और खारिज कर दिया जाता है।

(19) जहां तक प्रबंधन के विद्वान वकील के इस तर्क का संबंध है कि श्रम न्यायालय ने यह निष्कर्ष दिया है कि प्रबंधन द्वारा की गई विभागीय जांच को दूषित नहीं किया गया था, तो प्रतिवादी-कर्मचारी को 60 प्रतिशत या 1 प्रतिशत के साथ बहाल नहीं किया जाना चाहिये था। अधिनियम की धारा 11-ए के तहत अपनी शक्तियों का उपयोग करते हुए मजदूरी अधिनियम की धारा 11-क के प्रावधानों की जांच करने के लिए प्रासंगिक होगा। मेसर्स फायरस्टोन टायर एंड रबर कंपनी ऑफ इंडिया प्राइवेट लिमिटेड के कर्मचारों और अन्य¹³ के मामले में धारा 11-ए के दायरे पर उच्चतम न्यायालय के समक्ष विचार किया गया। निर्णय के पैरा 36 में, यह देखा गया कि उन मामलों में भी जहां एक नियोक्ता द्वारा जांच की गई है और कदाचार का निष्कर्ष निकला है, न्यायाधिकरण अब एक उचित मामले में उस निष्कर्ष से अलग हो सकता है और यह मान सकता है कि कोई कदाचार साबित नहीं होता है। निर्णय के पैरा 38 में, यह कहा गया था कि "धारा 11-ए के तहत हालांकि ट्रिब्यूनल यह मान सकता है कि कदाचार साबित होता है, फिर भी, यह राय हो सकती है कि उक्त कदाचार के लिए आरोपमुक्त या बर्खास्तगी का आदेश उचित नहीं है। दूसरे शब्दों में, ट्रिब्यूनल यह कह सकता है कि साबित कदाचार निर्वहन या बर्खास्तगी के माध्यम से सजा के योग्य नहीं है। ऐसी परिस्थितियों में यह कर्मकार को केवल कम सजा दे सकता है। सजा में हस्तक्षेप करने और इसे बदलने की शक्ति अब धारा 11-ए द्वारा ट्रिब्यूनल को प्रदान की गई है। फैसले के पैरा -45 में, यह आगे देखा गया कि "पहली बार एक ट्रिब्यूनल को खुद को संतुष्ट करने की शक्ति दी गई है कि क्या कदाचार साबित होता है। यह विशेष रूप से ऐसा है, जैसा कि हमने पहले ही बताया है, यहां तक कि एक नियोक्ता द्वारा आयोजित जांच संपत्ति में किए गए निष्कर्षों के बारे में भी। न्यायाधिकरण को पहली बार किसी नियोक्ता द्वारा लगाए गए दंड में हस्तक्षेप करने की शक्ति भी दी गई है।"

(20) हिन्दुस्तान मशीन टूल्स लिमिटेड (ऊपर) के प्रबंधन में उच्चतम न्यायालय ने श्रम न्यायालय द्वारा दो वेतनवृद्धि को रोककर सेवा से बर्खास्तगी की दंडनीयता को इस निष्कर्ष के आधार पर प्रतिस्थापित करने के लिए पारित निर्णय को अभिनिर्धारित किया कि बर्खास्तगी की सजा असमान रूप से भारी थी।

(21) वेद प्रकाश बनाम मेसर्स डेल्टन केबल्स इंडिया (पी) लिमिटेड¹⁴ के मामले में, सर्वोच्च न्यायालय ने घोषणा की कि प्रबंधन के कुछ श्रमिकों और अधिकारियों के दुरुपयोग के आरोप में एक कर्मचारी की बर्खास्तगी अनुचित थी और कर्मचारी को बर्खास्त करने की सजा को रद्द कर दिया गया था।

(22) जितेंद्र सिंह बनाम वैद्य नाथ आयुर्वेद भवन लिमिटेड¹⁵ मामले में उच्चतम न्यायालय ने कहा कि "धारा 11-ए के तहत न्यायाधिकरण में व्यापक विवेकाधिकार निहित है और स्थापित तथ्यों पर दिए गए मामले में, न्यायाधिकरण बर्खास्तगी या आरोपमुक्त करने के आदेश को रद्द कर सकता है और उपयुक्त निर्देश दे सकता है।"

(23) बलदेव सिंह बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय¹⁶ के मामले में, उच्चतम न्यायालय ने न्यायाधिकरण द्वारा पारित एक निर्णय को बरकरार रखा, जिसमें रोडवेज के एक चालक की सेवा की समाप्ति को कदाचार के लिए रद्द कर दिया गया, जिसके परिणामस्वरूप निगम को कुछ नुकसान हुआ। यहाँ नगर निगम अमृतसर बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, अमृतसर¹⁷ में इस न्यायालय के डी. बी. निर्णय का भी उल्लेख किया जा सकता है। इस मामले में यह अभिनिर्धारित किया गया था कि श्रम न्यायालय साक्ष्य की पुनः सराहना कर सकता है और दी गई सजा में भी हस्तक्षेप कर सकता है।

13 ए. आई. जे. एल. 1973 एस. सी. 1227

14 ए. आई. आर. 1984 एस. सी. 914

15 A.I.J.L 1984 एस. सी. 976

16 ए. आई. आर. 1987 एस. सी. 104

17 1995 (4) ए. आई. जे. 191

(24) उपर्युक्त मामलों में उच्चतम न्यायालय और इस न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून को देखते हुए, यह स्पष्ट है कि श्रम न्यायालय/औद्योगिक न्यायाधिकरण के पास जांच की निष्पक्षता के प्रश्न पर विचार करने की शक्ति निहित है और भले ही जांच को उचित माना जाए, उसे जांच के दौरान प्रस्तुत साक्ष्य की पुनः सराहना करने की शक्ति मिली है और आगे उसे प्रबंधन द्वारा लगाए गए दंड में हस्तक्षेप करने की शक्ति है।

(25) यह सत्य है कि वर्तमान मामले में श्रम न्यायालय ने यह अभिनिर्धारित किया है कि जांच दूषित नहीं है, लेकिन अधिनियम की धारा 11-ए के तहत अपने अधिकार क्षेत्र के तहत मामले पर विचार करते हुए, उसने एक स्पष्ट निष्कर्ष दिया है कि प्रबंधन यह साबित करने में विफल रहा है कि कामगार को दरों के संशोधन की पूर्व जानकारी थी और यह संभव हो सकता है कि विक्रेताओं के उपभोक्ताओं को वृद्धि के बारे में पता चला हो और वे पुरानी दर पर उर्वरक खरीदने के लिए जल्दबाजी कर रहे हों। यहां यह बताना प्रासंगिक होगा कि प्रबंधन के मामले के अनुसार भी 8 जून, 1980 की सुबह आकाशवाणी के बुलेटिन पर संशोधित दरों की घोषणा की गई थी और 8 जून, 1980 को और 9 जून, 1980 की सुबह उर्वरक पुराने दरों पर बेचा गया था और यह स्थापित नहीं हुआ है कि कर्मचारी ने समाचार बुलेटिन सुना था और उसे बढ़ी हुई दरों की जानकारी थी। अभिलेखों से मुझे पता चलता है कि मामले के इस पहलू पर श्रम न्यायालय के निष्कर्ष कानूनी साक्ष्य पर आधारित हैं और संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत अपने अधिकार क्षेत्र के प्रयोग में इस न्यायालय द्वारा किसी भी हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है। यहां यह उल्लेख करना भी प्रासंगिक हो सकता है कि श्रम न्यायालय के समक्ष यह स्थापित किया गया है कि प्रतिवादी कर्मचारी को घटना से केवल दो दिन पहले 6 जून, 1980 को जगाधरी स्थानांतरित किया गया था और इस तथ्य को विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा भी ध्यान में रखा गया है। जैसा कि ऊपर कहा गया है, उच्चतम न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून के संदर्भ में, अधिनियम की धारा 11-ए के तहत श्रम न्यायालय के पास एक नियोक्ता द्वारा प्राप्त निष्कर्षों के संबंध में खुद को संतुष्ट करने की शक्ति है, यहां तक कि एक जांच में भी जो ठीक से आयोजित की गई है और उसे दी गई सजा में हस्तक्षेप करने की शक्ति है। एक नियोक्ता द्वारा इसे ध्यान में रखते हुए प्रबंधन के विद्वान वकील के तर्क को खारिज कर दिया जाता है।

(26) प्रबंधन के विद्वान अधिवक्ता के तीसरे तर्क के संबंध में यह कि विद्वान श्रम न्यायालय ने अधिनियम की धारा 11-ए के तहत शक्तियों का प्रयोग करते हुए प्रतिवादी कर्मचारी के खिलाफ इस प्रभाव से साबित हुए तीसरे आरोप को ध्यान में नहीं रखा है कि उसने नियुक्ति के लिए आवेदन पत्र भरते समय गलत जानकारी दी थी, इस तर्क में योग्यता प्रतीत होती है। यद्यपि पुरस्कार के फैसले के पैरा 3 में इस आरोप पर ध्यान दिया गया है, लेकिन प्रत्यर्थी-कर्मचारी की सेवाओं की समाप्ति से संबंधित मुद्दा संख्या 3 पर विचार करते समय और अधिनियम की धारा 11-ए के तहत शक्तियों का प्रयोग करते समय, इस आरोप का कोई विशिष्ट उल्लेख नहीं है। अब सवाल यह उठता है कि क्या इस मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, मामले को इस बिंदु पर फिर से निर्णय लेने के लिए श्रम न्यायालय में वापस भेजा जाना चाहिए। राजस्थान राज्य सड़क परिवहन निगम (उपरोक्त) के मामले में राजस्थान उच्च न्यायालय की पूर्ण पीठ द्वारा यह अभिनिर्धारित किया गया था कि ऐसा कोई कठोर और तेज नियम नहीं है कि उच्च न्यायालय को हमेशा मामले को श्रम न्यायालय में वापस भेजना है। यह भी अभिनिर्धारित किया गया कि न्याय में देरी से बचने और त्वरित और उचित राहत के समर्थन के लिए, उच्च न्यायालय कुछ मामलों में अपने स्वयं के निष्कर्ष को शामिल कर सकता है जो कि उचित और सही प्रतीत होते हैं, हालांकि इसका सामान्य नियम के रूप में पालन नहीं किया जाना चाहिए।

इस संबंध में वर्कमैन ऑफ भारत फ्रिट्ज वर्नर (पी) लिमिटेड बनाम भारत फ्रिट्ज वर्नर (पी) लिमिटेड¹⁸ मामले में सुप्रीम कोर्ट के फैसले का भी उल्लेख किया जा सकता है। इस मामले में यह अभिनिर्धारित किया गया है कि—

“इसके अलावा, अधिनियम की धारा 11-ए में निहित प्रावधानों को ध्यान में रखते हुए, जो औद्योगिक न्यायाधिकरण को इस प्रश्न पर विचार करने का अधिकार देता है कि क्या किसी कर्मचारी के खिलाफ पारित निर्वहन या बर्खास्तगी का आदेश उचित है या नहीं और न्यायाधिकरण को मामले की परिस्थितियों के अनुसार निर्वहन या बर्खास्तगी के आदेश को दरकिनार करने की अनुमति देता है, उच्च न्यायालय के लिए यह विचार करने के लिए खुला था कि इन श्रमिकों द्वारा किए गए कदाचार के लिए पर्याप्त सजा क्या होगी और यह विचार रखना कि इन पांच श्रमिकों के खिलाफ पाए गए कदाचार के कार्य ऐसे नहीं थे जो बर्खास्तगी के वारंट के रूप में थे और लगभग छह साल की अवधि के लिए पिछले वेतन के आधे हिस्से से इनकार करना कदाचार के लिए पर्याप्त सजा थी।”

(27) वर्तमान मामले में प्रतिवादी कर्मचारी की सेवाओं को 26 नवंबर, 1984 को समाप्त कर दिया गया था। विवादित फैसला दिनांकित 29 नवंबर, 1991 को विद्वान श्रम संगठन द्वारा पारित किया गया था। भारत फ्रिट्ज वर्नर (पी) लिमिटेड (उपरोक्त) के कामगारों के मामले में इन तथ्यों और उच्चतम न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून को ध्यान में रखते हुए; मेरी राय है कि यह एक उपयुक्त मामला है जिसमें इस पर विचार किया जाना चाहिए कि ऊपर उल्लिखित तीसरे आरोप को ध्यान में

रखते हुए पर्याप्त सजा क्या होगी। इस आरोप के संबंध में, प्रतिवादी कर्मचारी के विद्वान अधिवक्ता ने तर्क दिया था कि जब यह जानकारी कथित रूप से प्रतिवादी कर्मचारी द्वारा दी गई थी, तो प्रतिवादी कर्मचारी को केवल दैनिक मजदूरी पर नियुक्त किया गया था और प्रबंधन को कोई अनुभव प्रमाण पत्र देने की आवश्यकता नहीं थी। विद्वान अधिवक्ता ने आगे कहा कि 11 अप्रैल, 1979 को जब प्रतिवादी कर्मचारी की सेवाओं को नियमित किया गया था, तो प्रतिवादी कर्मचारी ने पहले ही प्रबंधन के साथ दो साल का आवश्यक अनुभव प्राप्त कर लिया था। उन्होंने निचली अदालत के अभिलेखों की ओर भी मेरा ध्यान आकर्षित किया जिसमें कहा गया था कि आरोप पत्र जारी करने से पहले प्रतिवादी कर्मचारी ने स्वयं 12 जुलाई, 1979 को एक पत्र लिखा था जिसमें उन्होंने कहा था कि सेल्समैन की नियुक्ति के लिए अपने प्रारंभिक आवेदन में उन्होंने अनजाने में लिखा था कि उन्हें सेल्समैन के रूप में अनुभव था, हालांकि वास्तव में उन्हें उस समय कोई अनुभव नहीं था और इसलिए आधिकारिक अभिलेखों में आवश्यक सुधार किया जा सकता है। यद्यपि जांच अधिकारी ने अपनी रिपोर्ट में यह निष्कर्ष निकाला है कि 12 जुलाई, 1979 का उक्त पत्र प्रबंधन के रिकॉर्ड में नहीं है, लेकिन इस पत्र के निचली अदालत के रिकॉर्ड की स्वीकृति (जो पृष्ठ संख्या 214 पर है) को विद्वान श्रम न्यायालय के समक्ष रिकॉर्ड में लाया गया है। प्रबंधन के अधिवक्ता ने तर्क दिया था कि जांच रिपोर्ट के अनुसार यह साबित नहीं हुआ है कि 12 जुलाई, 1979 का उक्त पत्र प्रबंधन को प्राप्त हुआ था और इसे ध्यान में नहीं रखा जाना चाहिए। पक्षकारों के लिए विद्वान अधिवक्ता द्वारा की गई तर्कों और इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि नियमितीकरण की तारीख (यानी 1 अप्रैल, 1979) को प्रतिवादी कर्मचारी ने विक्रेता के रूप में नियुक्ति के लिए आवश्यक अनुभव प्राप्त किया था। मेरी राय है कि यह न्याय के उद्देश्यों को पूरा करेगा यदि पुरस्कार को इस हद तक संशोधित किया जाता है कि कर्मचारी 50 प्रतिशत पिछले वेतन के साथ बहाली के बजाय 25 प्रतिशत पिछले वेतन के साथ बहाली का हकदार होगा।

(28) उपरोक्त चर्चा को ध्यान में रखते हुए, प्रबंधन द्वारा दायर रिट याचिका को आंशिक रूप से अनुमति दी गई है और विवादित पुरस्कार में संशोधन किया गया है। ऊपर बताए गए तरीके से और यह माना जाता है कि कार्य वे पिछले वेतन के 25 प्रतिशत के साथ बहाली के हकदार हैं। हालांकि, कर्मचारी द्वारा दायर रिट याचिका संख्या 4845 सन 1992 को खारिज कर दिया जाता है। दलों को अपना खर्च खुद वहन करने के लिए छोड़ दिया जाता है।

(29) इस न्याय निर्णय के अंत से पहले यह न्यायालय, श्री पी. के. मुतनेजा, प्रबंधन के विद्वान वकील और श्री अरुण पल्ली, विद्वान वकील जो कर्मचारी की ओर से पेश हुए, द्वारा प्रदान किए गए स्पष्ट तर्कों और सक्षम सहायता के लिए प्रशंसा करती है। दोनों विद्वान अधिवक्ताओं ने इन रिट याचिकाओं में उठाए गए प्रत्येक बिंदु पर व्यापक तर्क दिए।

आर०एन०आर०

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।

परीक्षित
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी
(Trainee Judicial Officer)
महम, रोहतक, हरियाणा