

भारत का उच्चतम न्यायालय

सिविल अपील संख्या 892/2008

निर्णय (एस.एल.पी. (सी.) संख्या 13281/2006 से उत्पन्न)

नियोक्ता ,मैनेजमेंट वेस्ट बोकारो कोलियरी ऑफ टिस्को लिमिटेड याचिकाकर्ता

बनाम

राम प्रवेश सिंह, संबंधित कामगार

.....उत्तरवादी

निर्णय की तिथि :01/02/2008

बेंच: न्यायमूर्ति अशोक भान और न्यायमूर्ति दलवीर भंडारी

श्रम कानून: अनुशासनात्मक कार्यवाही - दोषी कर्मचारी के विरुद्ध शुरू की गई - अभद्र, उपद्रवी और उच्छृंखल व्यवहार के लिए - आंतरिक जांच के परिणामस्वरूप सेवा से बर्खास्तगी - श्रम न्यायालय ने आंतरिक जांच को निष्पक्ष और उचित माना - किन्तु, आपराधिक मामले में कर्मकार को दोषमुक्त किए जाने पर भरोसा करते हुए, बर्खास्तगी के आदेश को अपास्त कर दिया और यह निर्धारित करते कहते हुए कि प्रबंधन युक्तियुक्त संदेह से परे आरोपों को साबित करने में विफल रहा, उसे बहाल करने का निर्देश दिया - अभिनिर्धारित: जहां अभिलख पर के साक्ष्य से दो दृष्टिकोण संभव हो, औद्योगिक न्यायाधिकरण को घरेलू/आंतरिक न्यायाधिकरण के दृष्टिकोण और निष्कर्ष के स्थान पर अपनी राय और निष्कर्ष को प्रतिस्थापित करने में बहुत धीमा होना चाहिए - आपराधिक मामले में और विभागीय कार्यवाही में सबूत का मानक भिन्न है - आपराधिक मामले में दोषमुक्त दोषी के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही करने में बाधा के रूप में कार्य नहीं करेगा - श्रम न्यायालय के आदेश को अपास्त कर दिया गया और अनुशासनात्मक प्राधिकारी के आदेश को बहाल किया गया।

प्रत्यर्थी-कामगार को सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था क्योंकि उसके विरुद्ध बिना अनुमति के काम छोड़ने और अपने वरिष्ठ और साथ ही सहकर्मी के साथ अभद्र, उपद्रवी तथा उच्छृंखल व्यवहार करने के आरोप

आंतरिक जांच में स्थापित किया गया पाया गया। श्रम न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि प्रबंधन द्वारा की गई आंतरिक जांच निष्पक्ष, उचित तथा प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुरूप थी। हालांकि, आपराधिक मामले में कामगार को दोषमुक्त करने के आदेश पर भरोसा करते हुए श्रम न्यायालय ने बर्खास्तगी के आदेश को निरस्त कर दिया तथा यह अभिनिर्धारित करते हुए कि प्रबंधन युक्तियुक्त संदेह से परे आरोपों को साबित करने में विफल रहा है, उसे 50% बकाया वेतन के साथ बहाल करने का आदेश दिया। रिट याचिका तथा उसके परिणामस्वरूप लेटर्स पेटेंट अपील में असफल रहनेपर प्रबंधन ने प्रस्तुत अपील दायर की।

अपील को अनुज्ञात करते हुए न्यायालय ने

अभिनिर्धारित किया: 1.1 ऐसे मामले में जहां, *अभिलेख पर के साक्ष्य से दो दृष्टिकोण संभव हैं*, औद्योगिक न्यायाधिकरण को घरेलू न्यायाधिकरण की निष्कर्ष के स्थान पर अपनी राय रखने और एक भिन्न निष्कर्ष पर पहुंचने में बहुत धीमा होना चाहिए। [पैरा 20] [255-एफ, जी]

डिवीजनल कंट्रोलर, के.एस.आर.टी.सी. (एन.डब्ल्यू.के.आर.टी.सी.) बनाम ए. टी. माने (2005) 3 एस.सी.सी. 254; उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम बनाम विनोद कुमार 2007 (13) स्केल 690 - पर भरोसा किया गया।

दि वर्कमेन ऑफ मेसर्स फायरस्टोन टायर & रबर कंपनी ऑफ इंडिया (प्रा.) लिमिटेड बनाम दि मैनेजमेंट & अदर्स [(1973) 1 एस.सी.सी. 813] और साउथ इंडियन काजू फैक्ट्रीज वर्कर्स यूनियन बनाम ई केरल स्टेट काजू डेवलपमेंट कॉरपोरेशन लि. (2006) 5 एस.सी.सी. 201 - उद्धृत।

1.2 इस न्यायालय द्वारा बार-बार यह अभिनिर्धारित गया है कि आपराधिक मामले में दोषमुक्ति दोषी के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही करने में बाधा के रूप में कार्य नहीं करेगा। विधि का यह सुस्थापित सिद्धांत है कि आपराधिक मामले में सबूत का मानक और मापदंड अनुशासनात्मक कार्यवाही में सबूत के मानक और मापदंड से भिन्न होता है। आपराधिक मामले में सबूत का मानक सभी युक्तियुक्त संदेहों से परे सबूत होता है, जबकि विभागीय कार्यवाही में सबूत का मानक संभावनाओं की प्रधानता होती है। [पैरा 19] [255-बी, सी, डी]

1.3 प्रस्तुत मामले में, श्रम न्यायालय ने जांच अधिकारी की रिपोर्ट और दंड प्राधिकारी द्वारा पारित बर्खास्तगी के आदेश को यह कहते हुए अपास्त कर दिया है कि प्रत्यर्थी के विरुद्ध आरोप युक्तियुक्त संदेह से परे साबित नहीं हुए थे और आंतरिक न्यायाधिकरण द्वारा अभिलिखित निष्कर्षों में हस्तक्षेप किया मानो कि वह अपीलीय न्यायाधिकरण था। प्रत्यर्थी के अपने वरिष्ठों के प्रति अभद्र, उपद्रवी और *उच्छृंखल* व्यवहार के बारे में अभिलेख पर साक्ष्य मौजूद थे। घटनास्थल पर मौजूद गवाहों ने प्रत्यर्थी के अपने वरिष्ठों के प्रति दुर्व्यवहार के बारे में सुस्पष्ट ढंग से बयान दिया है। अधिकरण ने उनके साक्ष्य को यह कहते हुए नामंजूर कर दिया कि स्वतंत्र साक्ष्य के अभाव में घटनास्थल पर मौजूद कामगारों के बयानों पर विश्वास नहीं किया जा सकता। श्रम न्यायालय ने प्रबंधन द्वारा प्रस्तुत साक्ष्य को केवल इसलिए कि, स्वतंत्र गवाह पेश नहीं किये गये थे, नामंजूर करने में गलती की। साथी कामगारों के बयानों ने प्रत्यर्थी के दुर्व्यवहार को स्थापित किया था। जांच अधिकारी ने प्रबंधन द्वारा प्रस्तुत गवाहों की गवाही को स्वीकार कर लिया जिसने स्पष्ट रूप से प्रत्यर्थी पर दोषारोपण किया था।

यह एक वैध निष्कर्ष था जिस पर पहुंचा जा सकता था और श्रम न्यायालय के लिए यह संभव नहीं था कि वह कथित राय को अपनी राय से प्रतिस्थापित करे। [पैरा 17] (254-ए-एफ) ई

1.4 श्रम न्यायालय ने आंतरिक न्यायाधिकरण द्वारा अभिलिखित निष्कर्षों को अपास्त करने में तथ्यात्मक और साथ ही कानूनी त्रुटि की। एकल न्यायाधीश के साथ-साथ उच्च न्यायालय की खंडपीठ ने श्रम न्यायालय द्वारा अभिलिखित निष्कर्षों को बस पुष्ट किया। उच्च न्यायालय और साथ ही श्रम न्यायालय द्वारा पारित आदेशों को अपास्त किया जाता है और आंतरिक न्यायाधिकरण और दंड प्राधिकारी के आदेशों को बहाल किया जाता है। [पैरा 21, 22] (255-जी; 256-ए)

सिविल अपील क्षेत्राधिकार : सिविल अपील संख्या 892/2008

एल.पी.ए. संख्या 389/2004 में झारखंड उच्च न्यायालय, रांची के दिनांक 15.6.2006 के अंतिम निर्णय/आदेश से।

अपीलकर्ता की ओर से राजू रामचंद्रन, एम.के. दुआ।

उत्तरवादी की ओर से सुनील कुमार, अमितेश चंद्र मिश्रा और आलोक कुमार।

न्यायालय का निर्णय **न्यायमूर्ति भान** द्वारा सुनाया गया। 1. मंजूरी दी गई।

2. प्रबंधन अपील में है।

3. उत्तरवादी-कामगार अपीलकर्ता के प्रबंधन के तहत वरिष्ठ डम्पर ऑपरेटर के रूप में काम कर रहा था। कामगार को 2 मार्च, 1994 को सुबह 5 बजे से दोपहर 1 बजे तक की पहली शिफ्ट के दौरान ओपन कास्ट माइन, वेस्ट बोकारो में प्रतिनियुक्त किया गया था। उत्तरवादी, अपनी शिफ्ट ड्यूटी खत्म होने से पहले ही, अपने काम की जगह को छोड़ कर राजीव नगर इलाके में चला गया, जहाँ श्री हरबंस कुमार, वरिष्ठ अधिकारी (सुरक्षा), कई सुरक्षा कर्मियों और अन्य श्रमिकों के साथ, कंपनी जमीन-0225 पर अनधिकृत निर्माण की रोकथाम के संबंध में अपने कर्तव्यों का निर्वहन कर रहे थे। उत्तरवादी-कर्मचारी कुछ अन्य लोगों के साथ श्री हरबंस कुमार के पास पहुंचे और उन पर अभद्र भाषा का इस्तेमाल करते हुए चिल्लाया और अनधिकृत निर्माण को गिराने पर उन्हें गंभीर परिणाम भुगतने की धमकी दी। उत्तरवादी-कर्मचारी को जब कथित तरीके से व्यवहार न करने के लिए कहा गया तो उसने श्री हरबंस कुमार पर हाथों से प्रहार किया तथा ईट-पत्थर से भी हमला किया, जिसके परिणामस्वरूप श्री हरबंस कुमार और श्री एसपी यादव के चेहरे और शरीर के अन्य हिस्सों पर चोटें आईं।

4. अपीलार्थी-प्रबंधन ने प्रतिवादी-कर्मचारी को आरोप पत्र जारी किया, जिसके तहत उसे कारण बताने के लिए कहा गया कि निम्नलिखित कदाचार के लिए कंपनी के स्थायी आदेश के खंड 22(18) और 22(5) के तहत उसके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई क्यों न की जाए: -

(क) बिना अनुमति के काम छोड़ना

(ख) अपने वरिष्ठ तथा सहकर्मी के साथ अभद्र, उपद्रवी तथा अव्यवस्थित व्यवहार करना।

5. उत्तरवादी-कर्मचारी ने अपने खिलाफ लगाए गए सभी आरोपों से इनकार करते हुए अपना जवाब प्रस्तुत किया। प्रबंधन ने जांच करने का निर्णय लिया और तदनुसार श्री मधुसूदन दास, उप प्रबंधक (कार्मिक) को जांच अधिकारी नियुक्त किया। जांच अधिकारी ने प्रतिवादी-कर्मचारी को पूरा अवसर देने के बाद निष्कर्ष निकाला कि उसके खिलाफ लगाए गए आरोप उचित संदेह से परे साबित हुए और अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत की।

6. डंड प्राधिकारी ने जांच रिपोर्ट और संबंधित जांच दस्तावेजों को देखने के बाद खुद को संतुष्ट हो करक पाया कि उत्तरवादी के खिलाफ लगाए गए आरोप सिद्ध होते हैं और उत्तरवादी को तत्काल प्रभाव से कंपनी से बर्खास्त करने की सिफारिश की। तदनुसार, कर्मगार को 23/25 अप्रैल, 1994 को बर्खास्त कर दिया गया।

7. उत्तरवादी ने एक औद्योगिक विवाद उठाया और भारत सरकार, श्रम मंत्रालय ने औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में अधिनियम) की धारा 10(1)(डी) के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करते हुए , निम्नलिखित विवाद को न्यायाधिकरण को निर्णय के लिए भेजा:

क्या मेसर्स टिस्को लिमिटेड, पोस्ट ऑफिस-घाटोटांड, जिला हजारीबाग की वेस्ट बोकारो कोलियरीज के प्रबंधन द्वारा श्री राम प्रवेश, पूर्व वरिष्ठ डम्पर ऑपरेटर को 25.4.1994 से कंपनी की सेवाओं से बर्खास्त करने की कार्रवाई न्यायोचित है? यदि नहीं, तो कर्मचारी किस राहत का हकदार है ?

8. उत्तरवादी ने 3 अक्टूबर, 2003 को श्रम न्यायालय के समक्ष बयान दिया कि वह घरेलू जांच की वैधता, निष्पक्षता और औचित्य को चुनौती नहीं देना चाहता। इस बयान के बाद, श्रम न्यायालय ने तथ्यों और परिस्थितियों तथा प्रतिवादी के वकील द्वारा प्रस्तुत किए गए तर्कों पर सावधानीपूर्वक विचार करने के बाद यह

निर्धारित किया कि प्रबंधन द्वारा की गई घरेलू जांच निष्पक्ष, उचित और प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुरूप थी। मामले को गुण-दोष पर बहस सुनने के लिए 14 दिसंबर, 2001 तक के लिए स्थगित कर दिया ।

9. औद्योगिक न्यायाधिकरण ने उत्तरवादी के खिलाफ पारित बर्खास्तगी के आदेश को यह कहते हुए खारिज कर दिया कि प्रबंधन संबंधित कर्मचारी के खिलाफ लगाए गए आरोपों को उचित संदेह से परे साबित करने में विफल रहा है। तदनुसार, संबंधित कर्मगार के खिलाफ पारित बर्खास्तगी के आदेश को खारिज कर दिया और उसे 50% पिछले वेतन के साथ पुनःबहाल करने का आदेश दिया ।

10. इसके बाद प्रबंधन ने उच्च न्यायालय में रिट याचिका दायर की जिसे विद्वान एकल न्यायाधीश ने खारिज कर दिया, जिससे व्यथित होकर प्रबंधन ने लेटर्स पेटेंट अपील दायर की जिसे भी आक्षेपित आदेश द्वारा खारिज कर दिया गया।

11. प्रबंधन की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री राजू रामचंद्रन ने कहा कि साक्ष्य के आधार पर घरेलू न्यायाधिकरण द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों को औद्योगिक न्यायाधिकरण या न्यायालय घरेलू न्यायाधिकरण द्वारा कायम की गई राय के स्थान पर अपनी बुनियादी राय को प्रतिस्थापित करके रद्द या हस्तक्षेप नहीं किया जा सकता । यह भी तर्क दिया गया है कि न्यायाधिकरण ने उचित संदेह से परे सबूत के मानक को लागू किया है जिसे आपराधिक मामलों में साबित करना आवश्यक है जबकि घरेलू जांच और सिविल न्यायालयों में सबूत का मानक संभावनाओं की अधिकता है। यह भी तर्क दिया गया है कि न्यायाधिकरण ने आपराधिक न्यायालय द्वारा उत्तरवादी के पक्ष में पारित बरी करने के आदेश पर भरोसा करके गलती की है क्योंकि आपराधिक मामलों में आरोप साबित करने के लिए आवश्यक सबूत का मानक सिविल मामलों की तुलना में भौतिक रूप से भिन्न है।

12. इसके विपरीत, प्रतिवादी के विद्वान वकील ने तर्क दिया कि औद्योगिक न्यायाधिकरण अधिनियम की धारा 11ए के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करते हुए अलग-अलग निष्कर्ष पर पहुंचने में पूरी तरह से न्यायसंगत था।

13. उभय पक्षों के वकीलों की दलीलें विस्तार से सुनी गईं।

14. साक्ष्यों के पुनर्मूल्यांकन पर अपने आदेश में न्यायाधिकरण इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि साथी कर्मचारी के अलावा किसी अन्य स्वतंत्र साक्ष्य के अभाव में वरिष्ठ और सहकर्मियों के साथ अभद्र, उपद्रवी और अव्यवस्थित व्यवहार का आरोप साबित नहीं हुआ। जहां तक झूठी से अनुपस्थिति का सवाल है, न्यायाधिकरण इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि कर्मचारी के अनुसार, वह दोपहर 12.25 बजे कार्यस्थल से चला गया था और चूंकि कथित तौर पर घटना दोपहर 12.30 बजे हुई थी, इसलिए उत्तरवादी अपने अन्य सहयोगियों को इकट्ठा करने के बाद दोपहर 12.30 बजे घटनास्थल पर नहीं पहुंच सकता था। अपने आदेश के पैरा 14 में न्यायाधिकरण ने निष्कर्ष निकाला कि प्रबंधन कर्मचारी के खिलाफ लगाए गए आरोपों को उचित संदेह से परे साबित करने में विफल रहा है।

15. इस न्यायालय ने डिवीजनल कंट्रोलर, केएसआरटीसी (एनडब्ल्यूकेआरटीसी) बनाम एटी माने [(2005) 3 एससीसी 254] में निर्धारित किया कि: -

उपर्युक्त से यह स्पष्ट है कि एक बार साक्ष्य के आधार पर एक घरेलू न्यायाधिकरण किसी विशेष निष्कर्ष पर पहुंच जाता है, तो आम तौर पर अपीलिय न्यायाधिकरणों और न्यायालयों के लिए घरेलू न्यायाधिकरण द्वारा प्राप्त राय के स्थान पर अपनी व्यक्तिपरक राय को प्रतिस्थापित करना संभव नहीं होता है। वर्तमान मामले में, बस की जाँच करने वाले निरीक्षक का साक्ष्य है जो उत्तरवादी के कदाचार को स्थापित करता है। घरेलू न्यायाधिकरण ने उस साक्ष्य को स्वीकार किया और प्रतिवादी को दोषी पाया। लेकिन निचली अदालतों ने बिना टिकट यात्रियों के साक्ष्य पर जोर देकर खुद को गलत दिशा में ले लिया और उक्त निष्कर्ष को खारिज कर दिया, जो कि हमारी राय में, जैसा कि इस न्यायालय ने रतन सिंह [(1977) 2 एससीसी 491] के मामले में माना है, एक शर्त नहीं है। हम यहाँ यह नोट कर सकते हैं कि रतन सिंह में इस न्यायालय के फैसले का अनुसरण इस न्यायालय ने देवेन्द्र स्वामी बनाम कर्नाटक एसआरटीसी [(2002) 9 एससीसी 644] में किया है।

16. यूपी राज्य सड़क परिवहन निगम बनाम विनोद कुमार [2007 (13) एससीएल 690] में , इस न्यायालय ने फिर से टिप्पणी की कि घरेलू जांच की वैधता या निष्पक्षता को चुनौती न दिए जाने की स्थिति में, न्यायालय

को जांच अधिकारी द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्ष या दंड प्राधिकारी द्वारा दी गई सजा में हस्तक्षेप करने में अनिच्छुक होना चाहिए।

17. औद्योगिक न्यायाधिकरण के आदेश को पढ़ने के बाद, हम इस राय पर हैं कि न्यायाधिकरण ने घरेलू न्यायाधिकरण द्वारा दर्ज निष्कर्षों में हस्तक्षेप किया है जैसे कि यह अपीलीय न्यायाधिकरण हो। उत्तरवादी के अपने वरिष्ठों के प्रति अभद्र, उपद्रवी और अव्यवस्थित व्यवहार के बारे में रिकॉर्ड पर साक्ष्य मौजूद थे। घटनास्थल पर मौजूद प्रबंधन के गवाहों ने उत्तरवादी के अपने वरिष्ठों के प्रति दुर्व्यवहार के बारे में स्पष्ट रूप से गवाही दी है। न्यायाधिकरण ने उनके साक्ष्य को यह कहते हुए खारिज कर दिया है कि स्वतंत्र साक्ष्य के अभाव में, घटनास्थल पर मौजूद कामगारों के बयानों पर विश्वास नहीं किया जा सकता। प्रबंधन द्वारा पेश किए गए साक्ष्य को खारिज करने में औद्योगिक न्यायाधिकरण ने केवल इसलिए गलती की क्योंकि स्वतंत्र गवाह पेश नहीं किए गए। यह किसी का मामला नहीं है कि घटनास्थल पर स्वतंत्र गवाह मौजूद थे और प्रबंधन उन्हें पेश करने में विफल रहा। यह संभव है कि घटना के समय, केवल प्रबंधन के कर्मचारी और वे लोग मौजूद थे जो अनधिकृत रूप से निर्माण करने की कोशिश कर रहे थे और कोई स्वतंत्र साक्ष्य उपलब्ध नहीं था। साथी कामगारों के बयानों से प्रतिवादी के कदाचार की पुष्टि हुई थी। जांच अधिकारी ने प्रबंधन द्वारा प्रस्तुत गवाहों की गवाही को स्वीकार कर लिया, जिन्होंने प्रतिवादी को स्पष्ट रूप से दोषी ठहराया था। यह एक वैध निष्कर्ष था जिस पर पहुंचा जा सकता था और औद्योगिक न्यायाधिकरण के लिए उक्त राय को अपनी राय से प्रतिस्थापित करना संभव नहीं था।

18. न्यायाधिकरण द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्ष कि कामगार ने दोपहर 12.25 बजे इयूटी का स्थान छोड़ दिया था और इसलिए, अपने अन्य सहयोगियों को इकट्ठा करने के बाद दोपहर 12.30 बजे घटनास्थल पर नहीं पहुंच सकता था, किसी भी सबूत पर आधारित नहीं है। प्रबंधन का मामला यह है कि प्रतिवादी ने दोपहर 12.05 बजे अपनी इयूटी का स्थान छोड़ दिया था और अपने साथी कामगारों को इकट्ठा करने के बाद दोपहर 12.30 बजे घटनास्थल पर पहुंच गया था। कामगार के पास आधे घंटे के भीतर घटनास्थल पर पहुंचने के लिए पर्याप्त समय था क्योंकि इयूटी के स्थान और घटनास्थल के बीच की दूरी केवल 1 कि.मी थी। उत्तरवादी-कर्मगार की इयूटी

1.00 बजे तक थी। भले ही यह स्वीकार किया जाए कि वह दोपहर 12.25 बजे ड्यूटी का स्थान छोड़ गया था, तब भी, वह अपने ड्यूटी अवधि के दौरान ड्यूटी का स्थान छोड़ गया था।

19. न्यायाधिकरण ने जांच अधिकारी की रिपोर्ट और दंड प्राधिकारी द्वारा पारित बर्खास्तगी के आदेश को यह देखते हुए रद्द कर दिया है कि उत्तरवादी के खिलाफ आरोप उचित संदेह से परे साबित नहीं हुए। इस न्यायालय द्वारा बार-बार यह माना गया है कि आपराधिक मामले में दोषमुक्ति किसी अपराधी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करने में बाधा नहीं बनेगी। कानून का यह सुस्थापित सिद्धांत है कि आपराधिक मामले में सबूत का पैमाना और मानक अनुशासनात्मक कार्यवाही से अलग होता है। जबकि आपराधिक मामले में सबूत का मानक सभी उचित संदेह से परे सबूत है, विभागीय कार्यवाही में सबूत का मानक संभावनाओं की अधिकता है।

20. उत्तरवादी के विद्वान वकील ने दो मामलों द वर्कमेन ऑफ मेसर्स फायरस्टोन टायर एंड रबर कंपनी ऑफ इंडिया (प्राइवेट) लिमिटेड बनाम मैनेजमेंट एंड ऑर्स [(1973) 1 एससीसी 813] और साउथ इंडियन कैश्यू फैक्ट्रीज वर्कर्स यूनियन बनाम केरल स्टेट कैश्यू डेवलपमेंट कॉर्पोरेशन लिमिटेड एंड ऑर्स [(2006) 5 एससीसी 201] का हवाला देते हुए तर्क दिया कि श्रम न्यायालय धारा 11ए के तहत अपने अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करते हुए एक अलग निष्कर्ष पर पहुंच सकता था। कानून के इस प्रस्ताव से कोई इख्तिलाफ नहीं है। श्रम न्यायालय मामले के दिए गए तथ्यों और परिस्थितियों में कम सजा दे सकता था। ऐसे मामले में जहां रिकॉर्ड पर मौजूद साक्ष्य के आधार पर दो दृष्टिकोण संभव हैं, तो औद्योगिक न्यायाधिकरण को घरेलू न्यायाधिकरण की राय के स्थान पर अपनी राय प्रतिस्थापित करके घरेलू न्यायाधिकरण द्वारा निकाले गए निष्कर्ष के अलावा किसी अन्य निष्कर्ष पर पहुंचने में बहुत धीमा होना चाहिए।

21. श्रम न्यायालय घरेलू न्यायाधिकरण द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों को खारिज करने में तथ्यात्मक और कानूनी गलती में पड़ गया। विद्वान एकल न्यायाधीश और खंडपीठ ने न्यायाधिकरण द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों की साधारणतः पुष्टि की है।

22. ऊपर बताए गए कारणों से, हम इअपील को स्वीकार करते हैं, उच्च न्यायालय और श्रम न्यायालय द्वारा पारित आदेश को रद्द करते हैं। तदनुसार, घरेलू न्यायाधिकरण और दंड प्राधिकरण द्वारा पारित आदेश को बहाल किया जाता है। खर्चा के संबंध में कोई आदेश नहीं दिया गया।

यह अनुवाद शबनम (पैनल अनुवादक) के द्वारा किया गया।