[2008] 6 एस.सी.आर. 13

उषा ब्रेको मजदूर संघ

बनाम

मैनेजमेंट ऑफ मेसर्स उषा ब्रेको लिमिटेड और अन्य।

(सिविल एपील संख्या ३०५१-३०५२ के २००८)

२९ अप्रैल, २००८

[एस.बी. सिन्हा और वी.एस. सिरपुरकर, जेजे]

1947 के औद्योगिक विवाद अधिनियम - धारा 11ए - श्रम अदालत के अधीक्षक की अधिकारीकता - उसकी व्यापकता - निर्णय: श्रम अदालत का निर्णय केवल कल्पित है नहीं होना चाहिए - वह 'इप्से डिक्सित' पर प्रबंधन का फैसला नहीं उलट सकती - इसकी **धारा 11ए** के अधीक्षक के अधिकार की भली-भांति यह आरंभित करने चाहिए - न्यायिक विवेक या तो मनमर्जी या शालीनता के रूप में नहीं चलाया जा सकता - वह साक्ष्य की जांच और विश्लेषण कर सकती है पर महत्वपूर्ण है कि यह कैसे करती है।

औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 के धारा 11-ए का अनुपालन, जैसा कि इस महकमे ने **फायरस्टोन टायर और रबर कंपनी** के मामले में देखा, वर्तमान मामले की परिस्थितियों में परिपूर्णता के बारे में सवाल उठता है।

मामले में, श्रम न्यायालय ने आमने-सामने किया कि घरेलू जाँच को प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन कर मान्य और कानूनी ठहराया गया था, और यह निर्णय किया कि प्रबंधन ने संबंधित कार्यकर्ताओं के खिलाफ लगाए गए आरोपों को साबित नहीं किया था। उच्च न्यायालय ने इसके खिलाफ फैसले में, यह कहा कि एक बार जब श्रम न्यायालय ने यह ठहराया कि घरेलू जाँच वैध और उचित थी, तो नहीं था कि श्रम न्यायालय को यह सवाल पूछने की

आवश्यकता है कि साक्ष्य पर आधारित, क्या आरोपों को संबंधित कार्यकर्ताओं के खिलाफ साबित किया गया था। उच्च न्यायालय ने कहा कि श्रम न्यायालय ने अधिकार की गलती की थी।

आवेदित की ओर से विवाद यह है कि उच्च न्यायालय ने अपील याचिका परित्याग करते समय एक त्रुटि प्रकट की गई क्योंकि उसने ध्यान में नहीं रखा कि अधिनियम के अनुसार श्रम न्यायालय का अधिकार एस.11-ए के तहत एक व्यापक होने के बावजूद, उसे केवल उद्यापन की वैधता या अन्यथा से संबंधित प्रारंभिक मुद्दे का निर्धारण के लिए ही नहीं किया जा सकता, श्रम न्यायालय को क्वांटम पक्ष को दोबारा मूल्यांकित करने और दंड की मात्रा को परिवर्तित करने का अधिकार है।

दूसरी तरफ, उत्तराधिकारी ने कहा कि यद्यपि अधिनियम के अंडर धारा 11-ए के तहत श्रम न्यायालय का अधिकार व्यापक है, फिर भी इस प्रकार के मामले में जब प्रारंभिक मुद्दा प्रबंधन के पक्ष में उत्तर दिया गया था, श्रम न्यायालय को निपुणता प्राधिकरण के निर्णय का मेरिट को नए पक्ष से अध्ययन करने और माननीय सजा की मात्रा को श्रम न्यायालय नहीं ले सकता था कि अवलंब करते हुए अन्वेषण रिपोर्ट पर सहारा लेकर ऐसा निर्णय करना कि अवेदित आवेदक के खिलाफ दोष का मकसद नहीं साबित हुआ था और उस पर लगी माननीय सजा अत्यधिक थी।

उच्च न्यायालय के अंतिम निष्कर्ष में हस्तक्षेप करने से इनकार करते हुए, यहां तक कि भिन्न कारणों के लिए बाद में अपीलों को खारिज करते हुए, न्यायालय ने

निर्धारित: 1. श्रम न्यायालय द्वारा निर्धारित क्षेत्रीय मुद्दे को गलत प्रश्न पर आधारित नहीं किया गया था। यह कहना एक बात है कि एक प्रशासनिक निकाय या एक वैकल्पिक-न्यायात्मक प्राधिकरण ने उस प्रश्न को उठाकर गलत उत्तर के लिए जोड़ी थी जो स्वयं के लिए एक गलत सवाल होगा जो स्पष्ट रूप से एक गलत उत्तर प्राप्त करेगा, लेकिन यह दूसरी बात है कि यद्यपि प्रशासनिक प्राधिकरण या या अधिकारी फिसलते समय अपनी अधिकारिता में कोई कमी न करते हों, लेकिन अधिकारिता का दोष करते हुए क्षेत्रीय त्रुटि करते हों। उच्च न्यायालय,

इसलिए, इस मामले में कार्यान्वयन कर रही बांधक पूर्व निर्धारित पूर्वाग्रह ध्यान में रखते हुए उचित नहीं था कि जो श्रम मजदूर न्यायालय ने किया कि वह कानून में गलत दिशा में था। सही मुद्दा जो उठाया जाना चाहिए था यह था कि क्या हस्तक्षेप के लिए कोई मामला पेश किया गया था।

अनिस्मिनिक बनाम विदेशी मुआवजा आयोग [1969] 2 एसी 147: (1969) 1 सभी ER 208 - उल्लेखित।

2. तत्काल मामले में, प्रबंधन ने घरेलू जांच की वैधता या मान्यता के संबंध में प्रारंभिक मुद्दे के निर्धारण के लिए एक आवेदन दाखिल किया। श्रम न्यायालय के समक्ष सम्पूर्ण जांच प्रक्रिया के रिकॉर्ड पेश किए गए। संबंधित कार्यकर्ता उनमें सभी संभावित आपत्तियां रख चुके थे। उन्होंने खुद को गवाही दी। लेकिन, प्रबंधन के पक्ष में और कर्मचारियों के विपरीत, श्रम न्यायालय ने अपने आदेश दिनांक 16.08.1990 को उस प्रबंधन के पक्ष में और कर्मचारियों की विपक्ष में मुद्दे का निर्धारण किया। उसने न केवल यह ठहराया कि प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन किया गया है, बल्कि यह भी कहा कि जांच रिपोर्ट अव्यवहारिक नहीं थी। हालांकि, उक्त आदेश में श्रम न्यायालय के अध्यक्ष ने स्वयं कहा कि सुनवाई के समय पुनर्मूल्यांकन होगा। इन टिप्पणियों के बावजूद, पक्ष ने किसी नए साक्ष्य को पेश नहीं किया। जांच अधिकारी के निर्णय का मूल्यांकन की ओर संविदान अधिकारी के पास लाए गए साक्ष्यों के आधार पर किया गया। सवाल, इसलिए, जो ठीक तरीके से पूछा गया था श्रम न्यायालय जो कि उसके विचारात्मक अधिकार का अभ्यास करने के लिए इसको विचारित करने के लिए आवश्यक था कि क्या यह उचित मामला था जहां श्रम न्यायालय को कार्यशील अधिकार के तहत अपना विवेकाधीन क्षेत्र में उत्तराधिकारी संदर्भ में काम करना चाहिए या नहीं। प्रबंधन सताने और अनुचित श्रम अभ्यास का सहारा लेने के लिए संघ के नेताओं को छुटकारा पाने के लिए प्रयास नहीं कर सकता है, वे बारीकी से अनुशासन बनाए रखने में बाध्य हैं।

3. एक उच्च न्यायालय के लिए सही दृष्टिकोण यह नहीं हो सकता है कि एक कानून एक कार्यपालिका या कर्मचारियों के पक्ष में एक उपकारक विधान है। संसद द्वारा

उपयोग की गई शब्दों के तत्व को ध्यान में रखते हुए विधियों को आधार मानकर उन्हें व्याख्या किया जाना चाहिए। न्यायालय को संसद के उद्देश्य और अर्थ को साधारित करके विधायिका की प्रावधानों की व्याख्या करनी चाहिए। यह केवल उस स्थिति में होता है जहां एक ग्रे क्षेत्र मौजूद है और अदालत को विचार करने में या विधि को व्याख्या करने और लागू करने में कठिनाई महसूस होती है। वहाँ उपकारक निर्माण सिद्धांत का सहारा लिया जा सकता है। वैसे ही मामलों में जहां ऐसा सिद्धांत अपनाया जा रहा है, इसका मतलब है कि क़ानून की व्याख्या इस तरीके से की जानी चाहिए जो इसे वस्तु और उसके उद्देश्य से परे ले जाएगा। [पैरा 23] [31-ई, एफ, जी]

4. किसी कर्मचारी के विरुद्ध जाँच औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 के अन्तर्गत प्रमाणित स्थायी आदेशों अथवा उसके अभाव में आदर्श स्थायी आदेश के अन्तर्गत की जाती है। प्रबन्धन को न केवल उसमें निर्धारित प्रक्रियाओं का ईमानदारी से पालन करना आवश्यक है, बल्कि अन्यथा प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन करने के लिए बाध्य होना चाहिए। यदि कोई कदाचार स्थायी आदेश, चाहे प्रमाणित हो अथवा आदर्श, के प्रावधानों के दायरे में किया गया है, तो कर्मचारी को दण्डित किया जाना चाहिए। अपराध की गम्भीरता, अन्य कर्मचारियों पर उसका प्रभाव तथा यह तथ्य कि क्या उसका उद्योग के कामकाज पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ेगा, प्रासंगिक विचारणीय बिन्दु हैं। [पैरा 24, 25] [32-ए, बी, सी]

5.1. औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 11-ए की व्याख्या **फायरस्टोन टायर एंड रबर** कंपनी के मामले में इस न्यायालय के समक्ष विचारार्थ आई। यह माना गया कि अधिनियम की धारा 11-ए ने इस संबंध में पूर्ण परिवर्तन किया है। इस न्यायालय ने धारा 11-ए के शामिल होने के बावजूद न केवल न्यायाधिकरण को किसी कर्मचारी पर लगाए गए दंड की मात्रा में परिवर्तन करने का अधिकार दिया, बल्कि यह भी माना कि वह मामले की योग्यता पर विचार कर सकता है, जहां तक कर्मचारी की ओर से कदाचार या अन्यथा के सबूत का निर्धारण करने का संबंध है: [पैरा 19] [28-जी; ए 29-ए]

5.2. **फायरस्टोन टायर और रबर कंपनी** के केस को उस संदर्भ में समझना चाहिए जिसमें वह प्रकट हुआ था। **डिपार्टमेंट ऑफ इंडस्ट्रियल लेबर एंड लॉलट्री केस** के द्वारा व्याख्या की गई धारा 11-ए का अनुप्रयोग कई चरणों पर किया जाना चाहिए। पहले, जब घरेलू जांचों की वैधता या विधि पर प्रश्न होता है; दूसरा, मामला प्रबंधन के पक्ष में हो, तब उसके द्वारा कोई नए प्रमाण पेश किए जाने की जरूरत नहीं है जबकि यदि कामकाजी के पक्ष में तय होता है, तो प्रबंधन द्वारा यदि यह उचित स्थिति में मांग की जा सके, तो वह श्रम न्यायालय के सामने नए प्रमाण पेश करने की अनुमति दी जाएगी। [पैरा 25] [32-सी, डी, ई]

5.3. अगर प्रबंधन द्वारा कोई नए साक्ष्य श्रम न्यायालय के सामने प्रस्तुत किए जाते हैं तो श्रम न्यायालय को साक्ष्यों का मूल्यांकन करने की अधिकार होगी। लेकिन, उस मामले में जहाँ जांच अधिकारी द्वारा प्रस्तुत सामग्री का पुनर्विचार किया जाना है, न्यायालय को उसमें हस्तक्षेप करने से संज्ञानवान होना चाहिए। न्यायालय को एक निष्क्षेप करने का निष्कर्ष निकालना चाहिए कि मामला "उचित" था। श्रम न्यायालय न्यायाधीश के निर्णय में हस्तक्षेप करे, केवल इसलिए नहीं क्योंकि यह कानूनी है। यह उसका रुख-बदलने के कारण नहीं होना चाहिए। यह एक और दृष्टिकोण संभव है केवल उसका सहारा लेना चाहिए। यहाँ तक कि, सभी उद्देश्यों और मार्ग के लिए, श्रम न्यायालय जांच अधिकारी के निर्णय पर अपीली प्राधिकरण के रूप में काम करता है मुमकिन होने पर भी, यह उचित संयम बनाए रखेगा। यह ध्यान में रखना चाहिए कि जांच अधिकारी भी एक क्वासी-न्यायिक निकाय के रूप में कार्य करता है। इससे पहले, पक्षों को अपने संबंधित साक्षात्कारदाताओं को परीक्षण करने का हक है, वे दूसरी पक्ष की ओर से परीक्षण करा सकते हैं। वे कागजातीय साक्ष्य प्रस्तुत कर सकते हैं। पक्ष और जांच अधिकारी सच्चाई का निर्धारण करने के लिए साक्ष्यों को बुलाने का भी स्वतंत्र हैं। जांच अधिकारी अन्य रिकार्ड के लिए भी आदेश दे सकता है। इसे निस्संदेह न्याय की मूल प्रिंसिपल का पालन करना होगा। [पैरा 26ज [32-एफ, जी; 33-ए, ब]

5.4. कार्यवाही अथवा यह तय करने के दौरान कि क्या श्रमिक उस आरोपित अनैतिक आचरण में दोषी है या नहीं, श्रमिक को बोना फाइड की कमी या अनुचित श्रम कार्यों के विरुद्ध

और प्रबंधन के द्वारा उसके पर विक्षेपण का भी आरोप उठाने का अधिकार होगा। संदर्भ में प्रमाण भी प्रस्तुत किया जा सकता है। तथापि, कोई कारण और प्रमाणिक कारणों के अतिरिक्त, समीक्षा अधिकारी किसी भी तरह की बोना फाइड या विक्षेपण या अनुचित श्रम कार्यों के बारे में कोई निर्णय नहीं करेगा; श्रम न्यायालय उक्त निर्णयों को विचार करने के दौरान आमतौर पर ऐसा नहीं करेगा। ऐसा सवाल सही तरीके से उठाया जाना चाहिए। प्रमाणों को स्थापित करने के लिए निबंधन पर लाया जाना चाहिए। [पैरा 27] [32-एफ, जी; बी]

5.5. एक बात यह कहना है कि जांच अधिकारी का निर्णय नापसंद या न्यायसंगतता के प्रमाण को खराब करता है, लेकिन यह दूसरी बात है कि केवल इसलिए क्योंकि दो दृष्टिकोण संभावित हैं, श्रम न्यायालय को वहाँ हस्तक्षेप करना चाहिए। दूसरे शब्दों में, यह एक बात है कि प्रमाणों पर आधारित, श्रम न्यायालय उस संकाय तक पहुंचता है कि निर्णय की दोषारोपित है, जहां प्रमाण अलग इस तरह की अफवाह देते हैं, लेकिन यह दूसरी बात है कि ऐसा निर्णय भी संभावित दृष्टिकोण था। उक्त उद्देश्य के लिए, कुछ मूल नियमों को ध्यान में रखना चाहिए, जैसे कि, पहली अपीली अदालत को यह अधिकार है हाइकोर्ट के निर्णय में हस्तक्षेप करने का संहिता 96 के प्रावधानों के अनुसार, सामान्यत: परीक्षण अदालत द्वारा शाखिक प्रमाणों के आधार पर एक तथ्य का निर्णय स्वीकार करना चाहिए। [पैरा 28, 29] (33-E, F, G; 33-ए)

5.6 विभागीय प्रक्रिया से पहले, गलत आचरण को सबसे संभावनात: से पूरी तरह से साबित करने की अनिवार्यता नहीं है बल्कि प्रमाण का मापदंड यह है कि क्या पूर्वाधिकार की परीक्षा का प्रयोजन पूरा हो गया है। वर्तमान मामले में, श्रम अदालत का दृष्टिकोण यह था कि प्रबंधन पर प्रमाण का मापदंड बहुत अधिक था। जब दोनों पक्ष प्रमाण प्रस्तुत कर चुके थे, तो श्रम अदालत को याद रखना चाहिए था कि पूर्वाधिकार का बोझ सभी व्यावहारिक उद्देश्य खो जाता है। [पैरा 29] [34-E, F, G]

5.7. श्रम न्यायालय ने इस मामले में साक्षायों के केवल कुछ हिस्सों को ही ध्यान में रखा है और अन्य हिस्सों को नहीं। उसने केवल यह कहा कि कामगार खुद की गवाही देने गए

थे जैसे W.W/1 और W.W/2। यदि यहां निर्धारित किया गया है कि ठेकेदार और कामगारों के बीच झरप और लड़ाई हुई थी और दोनों आपस में चिल्लाते रहे थे, तो यह सही है, फिर भी, इसका आत्मप्रत्यास कि यह मामूली साइकोलॉजिकल था और इस प्रकार की स्थिति में कुछ अन्याय होता है और कुछ अव्यवस्था नहीं हुई इस पर कोई प्रमाण नहीं है। किसी को कोई चोट नहीं पहुंचाई गई थी। यदि कामगार केवल ठेकेदारों को गालियां देने के बजाय, उसने ताकतवर लोहे की छड़ बाहर निकाली थी ताकि ठेकेदार को हमला करने की सोच व्यक्त करें, तो एक स्पष्ट केस किया गया था। यह सबसे महत्वपूर्ण मामला था कि किसने झगड़ा शुरू किया; किसने अपशब्द का प्रयोग शुरू किया; किसने चिल्लाना शुरू किया; क्या कामगारों के साथ और उनके उपर अधिक दोष थे; क्या किसी संकेतात्मक तत्व उपलब्ध थे जो उक्त मुद्दे पर निर्णय करने के लिए आवश्यक थे। ये उन प्रश्नों को उठाए जाना चाहिए थे जो श्रम न्यायालय द्वारा पूछे गए थे। [पैरा 31] [35-C, D, E, F]

5.8. कुछ समय के लिए पावर कट हो सकती थी, लेकिन श्रम न्यायालय ने यह सवाल तक नहीं उठाया - क्या कामगारों को किसी अन्य तरीके से काम रोकने के लिए प्रोत्साहित किया गया था। कोई रिकॉर्ड पर दस्तावेज होने के बिना, श्रम न्यायालय ने यह निष्कर्ष पर पहुँचा है कि प्रबंधन ने ठेकेदारों के पक्ष में पक्ष लिया था और काम करने वालों के खिलाफ "शायद उनकी माँग और ट्रेड यूनियन की गतिविधियों के कारण।" यह निष्कर्ष कल्पनाओं पर आधारित है। यदि ऐसा है, तो श्रम न्यायालय को यह देखने की कोशिश करनी चाहिए थी कि क्या प्रबंधन के साक्ष्यों से ऐसे सवालों और दस्तावेजों का सामना किया गया था जो विभागीय प्रक्रियाओं में या नहीं था। एडमिनिस्ट्रेशन के काम का क्रियान्वयन कैसे पता किया गया कि कामगारों का यातना का साक्षात्कार नहीं है व्याख्या किया गया था। [पैरा 32] [35-एफ, जी; 36-ए, बी]

5.9. हमला, धमकी दंडनीय अपराध हैं। आपराधिक अपराध में शामिल किसी कर्मचारी को केवल इसलिए नहीं बख्शा जाना चाहिए क्योंकि वह संघ का नेता है। यह अधिनियम अनुशासनहीनता को प्रोत्साहित नहीं करता है। यह कुछ चिंता का विषय होगा यदि जांच

अधिकारी की राय को इस तथ्य के बावजूद पूरी तरह से नजरअंदाज किया जा सकता है कि प्रबंधन को श्रम न्यायालय के समक्ष कोई भी नया सबूत पेश करने से रोका गया है। एक संघ नेता को कदाचार के मामले में कार्यवाही से छूट नहीं मिलती है। [पैरा 33] [36-बी, सी]

6. चर्चा का निष्कर्ष यह है कि श्रम न्यायालय का निर्णय महज़ परिकल्पना पर आधारित नहीं होना चाहिए। यह **इप्से दीक्षित** पर प्रबंधन के फैसले को पलट नहीं सकता। अधिनियम की धारा 11-ए के तहत इसका अधिकार क्षेत्र हालांकि व्यापक है, लेकिन इसका विवेकपूर्ण ढंग से प्रयोग किया जाना चाहिए। न्यायिक विवेक, यह घिसा-पिटा है, इसका प्रयोग मनमाने ढंग से या मनमाने ढंग से नहीं किया जा सकता है। यह साक्ष्यों की जांच और विश्लेषण कर सकता है लेकिन महत्वपूर्ण यह है कि यह ऐसा कैसे करता है। [पैरा 34] [36-डी, ई]

"फायरस्टोन टायर एंड रबर कंपनी बनाम प्रबंधन और अन्य **[(1973) 1 एससीसी 813]**; दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी बनाम लुध बुध सिंह **(1972) 1 एससीसी 595**; टाटा इंजीनियरिंग एंड लोकोमोटिव कंपनी लिमिटेड बनाम एन.के. सिंह **(2006) 12 एससीसी 554**; दिल्ली परिवहन निगम बनाम सरदार सिंह **(2004) 7 एससीसी 574**; मार्टिन बर्न लिमिटेड बनाम आर.एन. बेनजी **(1958) एससीआर 514**; स्टेट बैंक ऑफ (भारत बनाम आर.के. जैन और अन्य **(1972) 4 एससीसी 304**; भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स लिमिटेड बनाम एम. चन्द्रशेखर रेड्डी और अन्य **(2005) 2 एससीसी 481**; यूनाइटेड बैंक ऑफ इंडिया बनाम तमिलनाडु बैंक डिपॉजिट कलेक्टर्स यूनियन और अन्य। **(2007) 13 स्केल 681**; चिंतामणि अम्मल बनाम नंदगोपाल गौंडर **(2007) 4 एससीसी 163**; अजीत कुमार नाग बनाम महाप्रबंधक (पीजे), इंडियन ऑयल कॉर्पोरेशन। लिमिटेड, हल्दिया और अन्य। **(2005) 7 एससीसी 764**; उत्तर-पूर्वी कर्नाटक आरटीसी बनाम अशप्पा **(2006) 5 एससीसी 137** और भारत सरकार एवं अन्य। बनाम जॉर्ज फिलिप **(2006) 12 स्केल 122** - संदर्भित।

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार. : 2008 की सिविल अपील संख्या 3051-52।

2004 (आर) के एलपीए संख्या 348 और 2001 (आर) के एलपीए संख्या 9 में रांची स्थित झारखंड उच्च न्यायालय के दिनांक 16.2.2004 के अंतिम निर्णय और आदेश से।

अपीलार्थी की ओर से अम्भोज कुमार सिन्हा।

प्रतिवादियों की ओर से अजीत कुमार सिन्हा, अमिताभ, एस.के. यशोवर्धन, नीतीश मैसी, कन्हैया प्रियदर्शी और आर.के. सिंह।

न्यायालय का निर्णय न्यायमूर्ति एस.बी. सिन्हा द्वारा सुनाया गया।

1. अनुमति प्रदान की गई।

2. औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में "अधिनियम") की धारा 11-ए का अनुप्रयोग, जैसा कि इस न्यायालय ने **फायरस्टोन टायर एंड रबर कंपनी बनाम प्रबंधन** और अन्य [(1973) 1 एससीसी 813] में देखा है, वर्तमान मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, इन अपीलों में प्रश्नगत है जो झारखंड उच्च न्यायालय की रांची स्थित खंडपीठ द्वारा लेटर्स पेटेंट अपील संख्या 348/2000 और लेटर्स पेटेंट अपील संख्या 9/2001 में पारित दिनांक 16.02.2004 के निर्णय और आदेश से उत्पन्न हुई है।

3. कृष्ण किशोर यादव, हस्तक्षेपकर्ता और एक आर.पी. सिंह प्रतिवादी के कर्मचारी थे। उन्हें यूनियन नेता कहा गया था। 17.02.1984 को या उसके आसपास, प्रत्यर्थी को जी. नटराजन नामक व्यक्ति से शिकायत मिली, जिसमें उक्त कर्मचारियों द्वारा फैक्ट्री परिसर में किए गए दुर्व्यवहार के बारे में बताया गया था, जिसमें कहा गया था कि जब वह मेसर्स टेक्नो फैब नामक ठेकेदार के प्रतिनिधि शेखर राव के साथ चर्चा कर रहे थे, तो उक्त कर्मचारी उनके पास आए और उनसे पूछा कि क्या प्राथमिक चिकित्सा प्रदान करने की कोई व्यवस्था है या नहीं, जिस पर उन्होंने उत्तर दिया कि ऐसा प्रावधान कंपनी द्वारा किया जाना चाहिए, ठेकेदार द्वारा नहीं। इस पर चर्चा हुई। नटराजन द्वारा कर्मचारियों को सूचित किया गया कि इस मामले पर कंपनी के कार्मिक प्रबंधक के साथ चर्चा की जानी चाहिए।

श्री दारा सिंह नामक व्यक्ति तथा मेसर्स एस.डी. कंस्ट्रक्शन नामक एक अन्य ठेकेदार भी वहां पहुंचे। यही प्रश्न श्री दारा सिंह से भी पूछा गया, जिस पर उन्होंने उत्तर दिया कि प्राथमिक उपचार की व्यवस्था करना प्रबंधन का कर्तव्य है, ठेकेदार का नहीं।

श्रमिकों ने उक्त व्यक्तियों के साथ अभद्र व्यवहार करना शुरू कर दिया। अभद्र एवं असंसदीय भाषा का प्रयोग किया। उनके साथ कठोर लहजे में दुर्व्यवहार किया गया, जिस पर श्री दारा सिंह द्वारा आपत्ति जताए जाने पर उन्हें गंदी-गंदी गालियां दी गईं तथा गंभीर परिणाम भुगतने की धमकी दी गई। हस्तक्षेप करने वाले व्यक्ति ने उन पर लोहे की रॉड से हमला भी किया। इसके बाद श्री दारा सिंह ने भी लोहे की रॉड उठा ली। आर.पी. सिंह ने भी अपने हाथ में एक और लोहे की रॉड उठा ली। अधिकारियों एवं कुछ श्रमिकों के हस्तक्षेप से वे अलग हुए। इसके बाद उक्त श्रमिकों ने श्रमिकों को काम बंद करने के लिए उकसाया।

4. उपरोक्त आरोपों पर प्रथम सूचना रिपोर्ट दर्ज की गई। अनुशासनात्मक कार्यवाही भी शुरू की गई।

दोषी श्रमिकों को निलंबित कर दिया गया। विभागीय कार्यवाही में उन्हें दोषी पाया गया। एक औद्योगिक विवाद उठाया गया था, जिसके बाद उपयुक्त सरकार ने विवाद को श्रम न्यायालय, जमशेदपुर के समक्ष निर्णय के लिए भेज दिया। श्रम न्यायालय के समक्ष, श्रमिकों द्वारा यह दलील दी गई कि वे कंपनी के श्रमिकों के सचिव और उपाध्यक्ष के रूप में अपनी शिकायतों को व्यक्त करने के लिए श्री नटराजन और अन्य एच के पास गए थे, लेकिन प्रबंधन ने उन्हें परेशान करने और अनुचित श्रम प्रथाओं का सहारा लेने के उद्देश्य से उन्हें निलंबित कर दिया था।

5. विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा पक्षों की दलीलों को ध्यान में रखते हुए कई मुद्दे तैयार किए गए। यह प्रश्न कि क्या घरेलू जांच प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुसार की गई है या अन्यथा कानूनी है, को प्रारंभिक मुद्दे के रूप में लिया गया। श्रम न्यायालय के समक्ष जांच अधिकारी की जांच की गई। श्रम न्यायालय के पीठासीन अधिकारी ने 16.08.1990 के आदेश द्वारा राय दी:

"6. जांच रिपोर्ट का अवलोकन किया। जांच रिपोर्ट में जांच अधिकारी ने सभी गवाहों के साक्ष्य का उल्लेख किया है, जिसके आधार पर आरोपों के संबंध में निर्णय लिया गया था। मौखिक और दस्तावेजी साक्ष्य का उल्लेख किया गया है और निर्णय उनके आधार पर है। कामगारों के कारण बताओ नोटिस पर भी विचार किया गया है। इसलिए, जांच रिपोर्ट को गलत नहीं कहा जा सकता।

7. इसलिए, यह माना जाता है कि घरेलू जांच प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन करते हुए की गई है और कानूनी है और दूसरे प्रश्न का उत्तर कामगारों के खिलाफ और प्रबंधन के पक्ष में है।"

6. तथापि, दिनांक 17.02.1992 के अंतिम निर्णय के कारण, श्रम न्यायालय के पीठासीन अधिकारी ने, जांच अधिकारी की रिपोर्ट पर विचार करने के पश्चात, इस मुद्दे का निर्धारण करते हुए कि क्या प्रबंधन कर्मचारियों के विरुद्ध लगाए गए आरोपों को सिद्ध करने में सक्षम था, यह मानाः

"13. दोनों पक्षों की ओर से प्रस्तुत अभिलेखों पर साक्ष्यों तथा ऊपर की गई चर्चाओं के आधार पर यह तथ्य सामने आता है कि प्रबंधन तथा ठेकेदारों से बर्खास्त किए गए दो कर्मचारियों द्वारा कर्मचारियों के लिए प्राथमिक उपचार की मांग करने के दौरान ठेकेदारों तथा इन कर्मचारियों के बीच गरमागरम बहस हुई, जो कि यूनियन के पदाधिकारी हैं तथा प्रबंधन ने ठेकेदारों के पक्ष में तथा इन दो कर्मचारियों के विरुद्ध ऐसा संभवतः उनकी मांग तथा ट्रेड यूनियन गतिविधियों (देखें एक्सटेंशन डब्ल्यू/2 श्रृंखला तथा डब्ल्यू.डब्ल्यू/1 तथा डब्ल्यू.डब्ल्यू/2 तथा एक्सटेंशन एम/4 तथा एम/7 के कथन) के कारण किया है तथा बहुत बड़ी गलती की है। इसने यह भी स्थापित किया है कि प्रबंधन किसी भी तथ्य को स्थापित करने में विफल रहा है। "

7. उपर्युक्त आधार पर श्रम न्यायालय ने माना कि कर्मचारियों के विरुद्ध कोई आरोप सिद्ध नहीं हुआ है, अतः वे सेवा में पुनः बहाल किये जाने के हकदार हैं। जहां तक कर्मचारी कृष्ण किशोर यादव का संबंध है,

श्रम न्यायालय ने भी इसी प्रकार का निष्कर्ष निकाला है, जिसमें कहा गया है: "1. डब्ल्यू.डब्ल्यू/1 और डब्ल्यू.डब्ल्यू/2 के बयान में साक्ष्यों के अवलोकन से ऐसा प्रतीत होता है कि कर्मचारी के.के. यादव को दिनांक 18.2.84 की सी/शीट उसी दिन प्राप्त हुई थी, तथा उन्होंने उसमें निर्धारित समय के भीतर अपना स्पष्टीकरण प्रस्तुत किया था। अतः उपरोक्त साक्ष्यों तथा बयान और प्रबंधन गवाहों के बयानों तथा डब्ल्यू.डब्ल्यू/1 और डब्ल्यू.डब्ल्यू/2 के बयान के आधार पर मैं पाता हूं कि ठेकेदार और इस कर्मचारी के बीच हाथापाई हुई थी, तथा दोनों ने एक दूसरे पर चिल्लाया था, जो ऐसी स्थिति में केवल मनोवैज्ञानिक और स्वाभाविक था, तथा कोई अप्रिय घटना नहीं हुई, न ही किसी को कोई चोट पहुंची। रिकार्ड से पता चलता है कि कामगार के. के. यादव ने सी/शीट ले ली है और उसका जवाब देते हुए स्पष्टीकरण प्रस्तुत कर दिया है तथा घटना वाले दिन कुछ समय के लिए बिजली भी कट गई थी, जिसके कारण फैक्टरी में काम बंद हो गया था। "

8. अपीलकर्ता द्वारा उक्त पुरस्कार की वैधता और वैधता पर सवाल उठाते हुए एक रिट याचिका दायर की गई थी। उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश ने 31.07.2000 के एक निर्णय और आदेश द्वारा विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा निकाले गए तथ्यों के निष्कर्षों में हस्तक्षेप करने से इनकार कर दिया। हालांकि, विद्वान एकल न्यायाधीश ने बकाया वेतन की राशि को घटाकर 50% कर दिया।

9. अपीलकर्ता और प्रतिवादी दोनों द्वारा प्रस्तुत लेटर्स पेटेंट अपील के माध्यम से मामला उच्च न्यायालय की खंडपीठ के समक्ष लाया गया। श्रम न्यायालय द्वारा उठाए गए इस प्रश्न के संबंध में उक्त अपील को अनुमति दी गई कि क्या प्रबंधन रिकॉर्ड पर लाए गए साक्ष्यों के आधार पर श्रमिकों के खिलाफ लगाए गए आरोपों को साबित करने में सक्षम था। इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि श्रम न्यायालय के समक्ष पक्षों द्वारा कोई साक्ष्य प्रस्तुत नहीं किया गया था, यह देखा गया:

" ... जाहिर है, यह उसके अपने निष्कर्ष के कारण था कि घरेलू जांच वैध और उचित थी। इसलिए, श्रम न्यायालय के लिए यह प्रश्न पूछने का कोई अवसर नहीं आया कि क्या साक्ष्य के आधार पर आरोप सिद्ध हुए हैं। वास्तव में, जैसा कि हमने पहले उल्लेख किया है, 16.8.1990 को दिया गया निष्कर्ष इस बात पर आधारित था कि घरेलू जांच के निष्कर्षों का समर्थन उस जांच में लिए गए साक्ष्यों से होता है। इस प्रकार, हमारे विचार में, श्रम न्यायालय ने निर्णय के लिए पहला प्रश्न प्रस्तुत करते समय स्वयं से गलत प्रश्न किया था। इसके बाद उसने यह निष्कर्ष दर्ज किया कि प्रबंधन ने कामगारों के विरुद्ध लगाए गए आरोपों को साबित नहीं किया है। जब न्यायाधिकरण ने स्वयं से गलत प्रश्न पूछा है और भले ही उसने उस प्रश्न का सही उत्तर दिया हो, तो वह अपने अधिकार क्षेत्र से बाहर कार्य करता है, जो इस न्यायालय के प्रमाणिक अधिकार क्षेत्र को आकर्षित करता है (देखें अनिसिमिनिक)। यहां, श्रम न्यायालय ने अधिकार क्षेत्र की ऐसी त्रुटि की है।"

10. हमारे समक्ष, कृष्ण किशोर यादव ने स्वयं को एक पक्ष के रूप में पक्षकार बनाया तथा मूल अपीलकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता को अपना पक्ष वापस लेने की अनुमति दी गई।

11. श्री अम्भोज कुमार सिन्हा, जो पक्षकार की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता हैं, प्रस्तुत करेंगे कि उच्च न्यायालय की खंडपीठ ने विवादित निर्णय पारित करते समय स्पष्ट त्रुटि की है, क्योंकि वह इस बात पर विचार करने में विफल रही कि अधिनियम की धारा 11-ए के तहत श्रम न्यायालय का अधिकार क्षेत्र व्यापक है, जिसका प्रयोग न केवल घरेलू जांच की वैधता या अन्यथा के संबंध में प्रारंभिक मुद्दे के निर्धारण के उद्देश्य से किया जा सकता है, बल्कि श्रम न्यायालय साक्ष्यों का पुनः मूल्यांकन करने तथा दंड की मात्रा में परिवर्तन करने का हकदार है। इस संबंध में **दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी बनाम लुध बुध सिंह** [(1972) 1 एससीसी 595] तथा **फायरस्टोन टायर एंड रबर कंपनी (सुप्रा)** पर मजबूत निर्भरता रखी गई है।

12. दूसरी ओर, प्रतिवादी की ओर से उपस्थित विद्वान वकील श्री अजीत कुमार सिन्हा ने कहा कि यद्यपि अधिनियम की धारा 11-ए के तहत श्रम न्यायालय का अधिकार क्षेत्र व्यापक है, लेकिन इस प्रकृति के मामले में जहां प्रारंभिक मुद्दे का उत्तर प्रबंधन के पक्ष में दिया गया था, जांच रिपोर्ट पर निर्भर करते हुए या उसके आधार पर अनुशासनात्मक प्राधिकारी के निर्णय की योग्यता पर विचार नहीं किया जा सकता था, ताकि मामले की योग्यता पर एक अलग निष्कर्ष निकाला जा सके:

(ए) कि अभियुक्त आवेदक के खिलाफ कदाचार के आरोप साबित नहीं हुए हैं;

(बी) अभियुक्त आवेदक पर लगाए गए दंड की मात्रा अत्यधिक थी। इस संबंध में टाटा इंजीनियरिंग एंड लोकोमोटिव कंपनी लिमिटेड बनाम एन.के. सिंह [(2006) 12 एससीसी 554] और दिल्ली परिवहन निगम बनाम सरदार सिंह [(2004) 7 धारा 574] पर भरोसा किया गया है।

13. किसी कर्मचारी को दी गई सज़ा का आदेश निर्विवाद रूप से अधिनियम की धारा 10 के अनुसार समुचित सरकार द्वारा विचारार्थ विषय हो सकता है।

14. घरेलू जांच की वैधता या वैधानिकता तथा यह प्रश्न कि क्या प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का अनुपालन किया गया है या नहीं, एक प्रारंभिक मुद्दे के माध्यम से निर्धारित किया जा सकता है। इस संबंध में श्रम न्यायालय के अधिकार क्षेत्र की सीमा क्या होगी, इस न्यायालय के समक्ष अनेक निर्णयों में विचारार्थ आया है। इस न्यायालय द्वारा लिया गया दृष्टिकोण यह था कि यदि जांच अधिकारी द्वारा उसके समक्ष प्रस्तुत सामग्री के आधार पर निकाला गया निष्कर्ष एक संभावित दृष्टिकोण है, तो श्रम न्यायालय को अपना निर्णय प्रतिस्थापित करने का कोई अधिकार नहीं होगा, यद्यपि वह स्वयं उसी सामग्री के आधार पर किसी भिन्न निष्कर्ष पर पहुंच सकता था। [देखें **मार्टिन बर्न लिमिटेड बनाम आर.एन. बनर्जी** (1958) एस.सी.आर. 514 तथा **स्टेट बैंक ऑफ इंडिया बनाम आर.के. जैन** एवं अन्य, (1972) 4 एस.सी.सी. 304]

15. दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी (सुप्रा) में, इस न्यायालय ने अन्य बातों के साथ-साथ उपर्युक्त निर्णयों पर भरोसा करते हुए यह राय दी कि प्रबंधन द्वारा की गई घरेलू जांच की औचित्यता को एक प्रारंभिक मुद्दे के रूप में देखा जाना चाहिए और यदि यह उसके विरुद्ध निर्णय होता है, तो न्यायाधिकरण से अनुरोध किया जा सकता है कि वह उसके समक्ष नए साक्ष्य प्रस्तुत करने की अनुमति दे। [**भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स लिमिटेड बनाम एम. चंद्रशेखर रेड्डी एवं अन्य** (2005) 2 एससीसी 481 भी देखें]

16. विभिन्न उच्च न्यायालयों द्वारा दी गई भिन्न राय को ध्यान में रखते हुए, जिसे इस न्यायालय ने **दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी (सुप्रा)** में देखा था, संसद ने अधिनियम संख्या 45, 1971 द्वारा अधिनियम में धारा 11-ए को शामिल किया, जो 15.12.1971 से प्रभावी हुई।

17. अधिनियम की धारा 11-ए को सम्मिलित करने के उद्देश्यों और कारणों के कथन में यह कहा गया था:

> "**इंडियन आयरन एंड स्टील कंपनी लिमिटेड बनाम वर्कमेन** (एआईआर 1958 एससी 130 138 पर) में, उच्चतम न्यायालय ने, किसी कर्मचारी की सेवाओं को बर्खास्त करने, निकालने या समाप्त करने के प्रबंधन के निर्णय में हस्तक्षेप करने के न्यायाधिकरण की शक्ति पर विचार करते हुए, यह देखा है कि कदाचार के आधार पर बर्खास्तगी के मामले में, न्यायाधिकरण अपील न्यायालय के रूप में कार्य नहीं करता है और प्रबंधन के निर्णय के स्थान पर अपना निर्णय नहीं देता है और न्यायाधिकरण केवल तभी हस्तक्षेप करेगा जब प्रबंधन की ओर से सद्भावना की कमी, उत्पीड़न, अनुचित श्रम व्यवहार आदि हो। जून 1963 में अपनाई गई नियोक्ता की पहल पर रोजगार की समाप्ति के संबंध में अपनी सिफारिश (सं. 119) में अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने सिफारिश की है कि अपने रोजगार की समाप्ति से व्यथित कर्मचारी को अन्य बातों के अलावा, मध्यस्थ, न्यायालय, मध्यस्थता समिति या इसी तरह के किसी निकाय जैसे तटस्थ निकाय में समाप्ति के विरुद्ध अपील करने का अधिकार होना चाहिए और संबंधित

तटस्थ निकाय को रोजगार की समाप्ति में दिए गए कारणों और अन्य परिस्थितियों की जांच करने का अधिकार होना चाहिए। मामले से संबंधित और बर्खास्तगी के औचित्य पर निर्णय देने के लिए। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने आगे सिफारिश की है कि तटस्थ निकाय को (यदि उसे लगता है कि रोजगार की समाप्ति अनुचित थी) यह आदेश देने के लिए सशक्त किया जाना चाहिए कि संबंधित कर्मचारी को, जब तक कि उसे अवैतनिक मजदूरी के साथ बहाल न किया जाए, पर्याप्त मुआवजा दिया जाना चाहिए या कुछ अन्य राहत दी जानी चाहिए। इन सिफारिशों के अनुसार, यह माना जाता है कि किसी कर्मचारी की बर्खास्तगी या बर्खास्तगी से संबंधित न्यायाधिकरण की शक्ति सीमित नहीं होनी चाहिए और न्यायाधिकरण के पास मामलों में जहां भी आवश्यक हो, बर्खास्तगी या बर्खास्तगी के आदेश को रद्द करने और कर्मचारी को ऐसी शर्तों और नियमों पर बहाल करने का निर्देश देने की शक्ति होनी चाहिए, यदि कोई हो, जैसा कि वह उचित समझे या मामले की परिस्थितियों के अनुसार बर्खास्तगी या बर्खास्तगी के बदले में किसी भी पत्र दंड के पुरस्कार सहित कर्मचारी को ऐसी अन्य राहत दे। इस उद्देश्य के लिए, औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 में एक नई धारा 11-ए डालने का प्रस्ताव है। “

18. तथापि, हम यह देख सकते हैं कि नई धारा 11-ए को इस न्यायालय ने दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी (सुप्रा) में नहीं देखा, जबकि इसे 15.12.1971 को जोड़ा गया था।

19. **फायरस्टोन टायर एंड रबर कंपनी (सुप्रा)** में इस न्यायालय के समक्ष अधिनियम की धारा 11-ए की व्याख्या पर विचार किया गया। यह माना गया कि अधिनियम की धारा 11-ए ने इस संबंध में पूर्ण परिवर्तन किया है। इस न्यायालय ने धारा 11-ए के जोड़े जाने के बावजूद न केवल न्यायाधिकरण को किसी कर्मचारी पर लगाए गए दंड की मात्रा में परिवर्तन करने का अधिकार दिया, बल्कि यह भी माना कि वह मामले की मेरिट पर विचार कर सकता

है, जहां तक कर्मचारी की ओर से कदाचार या अन्यथा के सबूत का निर्धारण करने का संबंध है।

फायरस्टोन टायर एंड रबर कंपनी (सुप्रा) के मामले में दो चरम विचार सामने आए, अर्थात, कि पूरे कानून को फिर से लिखा गया है और धारा 11-ए को शामिल करने के बावजूद, प्रबंधन न तो घरेलू जांच की वैधता या मान्यता को प्रारंभिक मुद्दे के रूप में उठा सकता है और न ही न्यायाधिकरण से अनुरोध कर सकता है कि वह उसे उसके समक्ष साक्ष्य प्रस्तुत करने की अनुमति दे, भले ही कोई जांच न हुई हो या क्या प्रबंधन द्वारा इस तरह के अधिकार का अभी भी प्रयोग किया जा सकता है।

न्यायमूर्ति वैद्यलिंगम द्वारा पूछे गए प्रश्नों में से एक यह था कि क्या धारा 11-ए ने उन सिद्धांतों के संबंध में कानूनी स्थिति में कोई बदलाव किया है जो विभिन्न निर्णयों से उभरे थे और जैसा कि दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी (सुप्रा) में देखा गया था। दोनों चरम तर्कों को अस्वीकार करते हुए तथा इस आधार पर कि यह अधिनियम कर्मचारियों के हित में बनाया गया एक लाभकारी कानून है, यह माना गया कि यद्यपि इस तरह का प्रारंभिक मुद्दा उठाने तथा मामला यदि श्रमिकों के पक्ष में तय हो जाए तो न्यायाधिकरण/श्रम न्यायालय के समक्ष पहली बार साक्ष्य प्रस्तुत करने के प्रबंधन के कानूनी अधिकार को अस्वीकार नहीं किया जा सकता, तथा इस पर यह मत दिया गया:

> "न्यायाधिकरण अब न केवल इस बात पर विचार करने के लिए स्वतंत्र है कि नियोक्ता द्वारा दर्ज किए गए कदाचार के निष्कर्ष सही हैं या नहीं; बल्कि यदि उचित मामला बनता है तो उक्त निष्कर्ष से भिन्न भी हो सकता है। जो एक समय नियोक्ता की संतुष्टि के दायरे में था, वह अब ऐसा नहीं रहा; और अब न्यायाधिकरण की संतुष्टि ही मामले का अंतिम निर्णय करती है।"

इसके अलावा यह भी माना गया:

"40. इसलिए, यह देखा जाएगा कि उन मामलों के संबंध में जहां घरेलू जांच की गई है और उन मामलों में भी जहां न्यायाधिकरण पहली बार अपने समक्ष प्रस्तुत साक्ष्य के आधार पर मामले पर विचार करता है, धारा 11-ए के तहत संबंधित कर्मचारी के दोषी होने या न होने के बारे में संतुष्टि न्यायाधिकरण की है। उसे साक्ष्य पर विचार करना होगा और किसी न किसी तरह निष्कर्ष पर पहुंचना होगा। यहां तक कि उन मामलों में भी जहां नियोक्ता द्वारा जांच की गई है और कदाचार का निष्कर्ष निकाला गया है, न्यायाधिकरण अब उचित मामले में उस निष्कर्ष से भिन्न हो सकता है और यह मान सकता है कि कोई कदाचार साबित नहीं हुआ है।"

[यूनाइटेड बैंक ऑफ इंडिया बनाम तमिलनाडु बैंक डिपॉजिट कलेक्टर्स यूनियन और एन 2007 (13) स्केल 681 भी देखें]

20. हमारी राय में, कानूनी सिद्धांत न तो संदेह में है और न ही विवाद में। सवाल इसके आवेदन का है।

हम शुरू में सम्मान के साथ यह देखना चाहते हैं कि श्रम न्यायालय द्वारा निर्धारित अधिकार क्षेत्र का मुद्दा किसी गलत सवाल पर आधारित नहीं था। यह कहना एक बात है कि एक प्रशासनिक निकाय या अर्ध-न्यायिक प्राधिकरण ने खुद से गलत सवाल पूछकर मुद्दे का निर्धारण करने में खुद को गलत दिशा दी, जिससे जाहिर तौर पर गलत जवाब मिलेगा, लेकिन यह कहना दूसरी बात होगी कि हालांकि प्रशासनिक प्राधिकरण या अर्ध-न्यायिक निकाय में अंतर्निहित अधिकार क्षेत्र की कमी नहीं थी, लेकिन अपने अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करने में अधिकार क्षेत्र संबंधी त्रुटि हुई। **एनिस्मिनिक बनाम विदेशी मुआवजा आयोग** [1969) 2 एसी 147: (1969) 1 ऑल ईआर 208, जिसका संदर्भ डिवीजन बेंच ने दिया है, ऐसा कहता है। इसलिए, हमारी राय में, फायरस्टोन टायर एंड रबर कंपनी (सुप्रा) में इस संबंध में लागू बाध्यकारी मिसाल को देखते हुए उच्च न्यायालय का यह मानना सही नहीं था कि श्रम न्यायालय द्वारा उठाया गया पहला सवाल कानून में गलत दिशा-निर्देश के बराबर है। उचित मुद्दा जो उठाया जाना चाहिए था, वह यह था कि क्या हस्तक्षेप का मामला बनाया गया था।

21. प्रबंधन ने घरेलू जांच की वैधता या वैधता के संबंध में प्रारंभिक मुद्दे के निर्धारण के लिए एक आवेदन दायर किया। जांच कार्यवाही के पूरे रिकॉर्ड श्रम न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत किए गए: संबंधित कामगारों ने इसमें सभी संभावित आपत्तियां उठाई थीं: उन्होंने खुद की जांच की। हालांकि, श्रम न्यायालय ने 16.08.1990 के अपने आदेश में प्रबंधन के पक्ष में और कामगारों के खिलाफ मुद्दे का निर्धारण किया। इसने न केवल यह माना कि प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन किया गया है, बल्कि इसने यह भी कहा कि जांच रिपोर्ट गलत नहीं थी।

22. तथापि, हम यह देख सकते हैं कि श्रम न्यायालय के पीठासीन अधिकारी ने उक्त आदेश में स्वयं कहा था कि सुनवाई के समय साक्ष्य की योग्यता के आधार पर पुनः समीक्षा की जाएगी। उक्त टिप्पणियों के बावजूद, पक्षों ने कोई नया साक्ष्य प्रस्तुत नहीं किया। अनुशासनात्मक प्राधिकारी के विरुद्ध जांच अधिकारी के निर्णय की योग्यता का निर्धारण घरेलू जांच में अभिलेखों में लाई गई सामग्री के आधार पर किया गया।

23. इसलिए, यद्यपि श्रम न्यायालय द्वारा प्रश्न सही ढंग से प्रस्तुत किया गया था, लेकिन इस निर्णय पर पहुंचने के लिए जिस बात पर विचार करना आवश्यक था, वह यह था कि क्या यह उचित मामला था, जहां श्रम न्यायालय को अधिनियम की धारा 11-ए के तहत अपने विवेकाधीन क्षेत्राधिकार का प्रयोग करना चाहिए या नहीं।

जबकि प्रबंधन यूनियन नेताओं से छुटकारा पाने के लिए उत्पीड़न और अनुचित श्रम व्यवहार का सहारा नहीं ले सकता, बदले में वे अनुशासन बनाए रखने के लिए बाध्य हैं।

किसी उच्च न्यायालय के लिए यह सही दृष्टिकोण नहीं हो सकता कि वह इस आधार पर आगे बढ़े कि कोई अधिनियम प्रबंधन या कामगारों के पक्ष में एक लाभकारी कानून है। संसद द्वारा इस्तेमाल की जाने वाली शर्तों के भाव को ध्यान में रखते हुए क़ानून के प्रावधानों की व्याख्या की जानी चाहिए। न्यायालय को संसद के उद्देश्य और अभिप्राय को बनाए रखने के उद्देश्य से वैधानिक प्रावधान की व्याख्या करनी चाहिए। केवल ऐसे मामले में जहां कोई अस्पष्ट क्षेत्र मौजूद हो और न्यायालय को क़ानून की व्याख्या करने या उसे लागू करने में

कठिनाई महसूस हो, लाभकारी निर्माण के सिद्धांत का सहारा लिया जा सकता है। यहां तक कि ऐसे मामलों में जहां इस तरह के सिद्धांत का सहारा लिया जाता है, इसका मतलब यह नहीं होगा कि क़ानून की व्याख्या इस तरह से की जानी चाहिए जो इसे उसके उद्देश्य और अभिप्राय से परे ले जाए।

24. किसी कर्मचारी के खिलाफ जांच औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 के तहत प्रमाणित स्थायी आदेशों के अनुसार या उसके अभाव में आदर्श स्थायी आदेश के अनुसार की जाती है।

25. प्रबंधन को न केवल उसमें निर्धारित प्रक्रियाओं का ईमानदारी से पालन करना आवश्यक है, बल्कि अन्यथा प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन करने के लिए बाध्य किया गया है। यदि स्थायी आदेश के प्रावधानों के दायरे में कोई कदाचार किया गया है, चाहे वह प्रमाणित हो या आदर्श, तो कर्मचारी को दंडित किया जाना चाहिए। अपराध की गंभीरता, अन्य कर्मचारियों पर इसका क्या प्रभाव पड़ेगा और यह तथ्य कि क्या इसका उद्योग के कामकाज पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ेगा, प्रासंगिक विचार हैं।

फायरस्टोन टायर एंड रबर कंपनी (सुप्रा) को उस संदर्भ में समझा जाना चाहिए जिसमें इसे प्रस्तुत किया गया था। फायरस्टोन टायर एंड रबर कंपनी (सुप्रा) द्वारा व्याख्या की गई अधिनियम की धारा 11-ए को विभिन्न चरणों में लागू किया जाना चाहिए। सबसे पहले, जब घरेलू जांच की वैधता या वैधानिकता पर सवाल उठता है; दूसरे, यदि मामला प्रबंधन के पक्ष में तय होता है, तो उसे कोई नया साक्ष्य पेश करने की आवश्यकता नहीं होती है, जबकि यदि मामला कामगारों के पक्ष में तय होता है, तो प्रबंधन द्वारा उचित चरण में किए गए अनुरोध के अधीन, उसे श्रम न्यायालय के समक्ष नया साक्ष्य पेश करने की अनुमति होगी।

26. निस्संदेह, यदि प्रबंधन द्वारा श्रम न्यायालय के समक्ष नया साक्ष्य पेश किया जाता है, तो श्रम न्यायालय को साक्ष्य का मूल्यांकन करने का अधिकार होगा। लेकिन, ऐसे मामले में जहां जांच अधिकारी द्वारा रिकॉर्ड पर लाई गई सामग्री श्रम न्यायालय द्वारा पुनः मूल्यांकन के लिए आती है, तो उसे इसमें हस्तक्षेप करने में देरी करनी चाहिए। उसे इस निष्कर्ष

पर पहुंचना चाहिए कि मामला "उचित" था। श्रम न्यायालय जांच अधिकारी के निष्कर्षों में केवल इसलिए हस्तक्षेप नहीं करेगा क्योंकि ऐसा करना वैध है। वह केवल इसलिए हस्तक्षेप नहीं करेगा क्योंकि दूसरा दृष्टिकोण संभव है। यह मानते हुए भी कि श्रम न्यायालय, सभी आशय और अभिप्राय के लिए, जांच अधिकारी के निर्णय पर अपीलीय प्राधिकरण के रूप में कार्य करता है, यह उचित संयम बरतेगा। यह ध्यान में रखना चाहिए कि जांच अधिकारी एक अर्ध-न्यायिक निकाय के रूप में भी कार्य करता है। इसके समक्ष, पक्ष न केवल अपने संबंधित गवाहों की जांच करने के हकदार हैं, बल्कि वे दूसरे पक्ष की ओर से जांचे गए गवाहों से जिरह भी कर सकते हैं। वे दस्तावेजी साक्ष्य प्रस्तुत करने के लिए स्वतंत्र हैं। पक्ष और जांच अधिकारी भी सत्य का पता लगाने के लिए गवाहों को बुला सकते हैं। जांच अधिकारी अन्य रिकॉर्ड भी मांग सकता है। इसे निर्विवाद रूप से प्राकृतिक न्याय के मूल सिद्धांतों का पालन करना चाहिए।

27. इस मुद्दे का निर्धारण करते समय कि क्या कर्मचारी कथित रूप से उसके द्वारा किए गए कदाचार का दोषी है या नहीं, कर्मचारी सभी तर्क प्रस्तुत करने का हकदार होगा, जिसमें सद्भावनापूर्ण या अनुचित श्रम व्यवहार की कमी और प्रबंधन की ओर से उत्पीड़न के कृत्य शामिल हैं। इस संबंध में साक्ष्य भी प्रस्तुत किए जा सकते हैं। हालांकि, पर्याप्त और ठोस कारणों के अलावा, न तो जांच अधिकारी प्रबंधन की ओर से सद्भावनापूर्ण या उत्पीड़न की कमी या अनुचित श्रम व्यवहार के संबंध में किसी निष्कर्ष पर पहुंचेगा; श्रम न्यायालय उक्त निष्कर्षों पर विचार करते समय आमतौर पर ऐसा नहीं करेगा। ऐसा प्रश्न उचित रूप से उठाया जाना चाहिए। उक्त आरोपों को स्थापित करने के लिए अभिलेखों में सामग्री लाई जानी चाहिए।

28. यह कहना एक बात है कि जांच अधिकारी का निष्कर्ष विकृत है या आनुपातिकता के सुप्रसिद्ध सिद्धांत के साथ विश्वासघात करता है, लेकिन यह कहना दूसरी बात है कि केवल इसलिए कि दो दृष्टिकोण संभव हैं, श्रम न्यायालय उसमें हस्तक्षेप करेगा। दूसरे शब्दों में, यह कहना एक बात है कि रिकॉर्ड पर मौजूद सामग्रियों के आधार पर, श्रम न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंचता है कि जांच अधिकारी द्वारा दोषी का फैसला सुनाया गया है, जबकि

सामग्री अन्यथा सुझाती है, लेकिन यह कहना दूसरी बात है कि ऐसा फैसला एक संभावित दृष्टिकोण भी था। उपर्युक्त उद्देश्य के लिए, कुछ बुनियादी सिद्धांतों को ध्यान में रखा जाना चाहिए, जैसे कि, भले ही प्रथम अपीलीय न्यायालय को सिविल प्रक्रिया संहिता की धारा 96 के अनुसार ट्रायल कोर्ट के निष्कर्षों में हस्तक्षेप करने का अधिकार है, लेकिन आम तौर पर ट्रायल कोर्ट द्वारा मौखिक साक्ष्य के आधार पर निकाले गए तथ्य के निष्कर्ष को स्वीकार किया जाना चाहिए। **चिंतामणि अम्मल बनाम नंदगोपाल गौंडर** [(2007) 4 एससीसी 163] में, इस न्यायालय ने टिप्पणी की:

> "18. इसके अलावा, जब विद्वान ट्रायल जज मौखिक साक्ष्य की प्रशंसा के आधार पर किसी निष्कर्ष पर पहुंचे, तो प्रथम अपीलीय न्यायालय केवल पर्याप्त कारण बताने पर ही उसे उलट सकता था। DW 2 के उक्त कथन को छोड़कर, विद्वान न्यायाधीश ने पक्षों द्वारा रिकॉर्ड पर लाई गई किसी अन्य सामग्री पर विचार नहीं किया।
>
> 19. **माधो/ए/सिंधु बनाम बॉम्बे के आधिकारिक असाइनी में यह टिप्पणी की गई: (एआईआर पृष्ठ 30, पैरा 21)**
>
> "यह सच है कि प्रथम दृष्टया न्यायाधीश को कभी भी यह निर्धारित करने में अचूक नहीं माना जा सकता कि सत्य किस पक्ष में है और अन्य न्यायाधिकरणों की तरह वह तथ्यों के प्रश्नों पर गलत हो सकता है, लेकिन ऐसे मामलों में यदि समग्र साक्ष्य को उचित रूप से निष्कर्ष को उचित ठहराने वाला माना जा सकता है, तो अपीलीय न्यायालय को निर्णय में हल्के-फुल्के ढंग से हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए।"
>
> "(**मधुसूदन दास बनाम नारायणीबाई** भी देखें।)"

29. विभागीय कार्यवाही से पहले, सबूत का मानक यह नहीं है कि कदाचार को सभी उचित संदेह से परे साबित किया जाना चाहिए, बल्कि सबूत का मानक यह है कि क्या संभाव्यता की प्रबलता का परीक्षण पूरा हो गया है। श्रम न्यायालय का दृष्टिकोण यह प्रतीत हुआ कि प्रबंधन पर सबूत का मानक बहुत ऊंचा था। जब दोनों पक्षों ने सबूत पेश किए थे,

तो श्रम न्यायालय को यह ध्यान में रखना चाहिए था कि सबूत का भार सभी व्यावहारिक उद्देश्यों के लिए अपना महत्व खो देता है।

30. **अजीत कुमार नाग बनाम जेनरल मैनेजर (पीजे), इंडियन ऑयल कॉर्पोरेशन। लिमिटेड, हल्दिया और अन्य** [(2005) 7 एससीसी 764], इस न्यायालय की तीन न्यायाधीशों की पीठ ने कहा:

> "... यह अच्छी तरह से स्थापित है कि अविश्वसनीयता साबित करने का भार आरोप लगाने वाले व्यक्ति पर है और यह भार "बहुत भारी" है। (देखें **ई.पी. रॉयप्पा बनाम तमिलनाडु राज्य**) प्रशासन के पक्ष में हर अनुमान है कि शक्ति का प्रयोग सद्भावनापूर्वक और नेकनीयती से किया गया है। यह याद रखना चाहिए कि दुर्भावनापूर्ण आरोप अक्सर लगाए जाने की तुलना में अधिक आसानी से लगाए जाते हैं और ऐसे आरोपों की गंभीरता उच्च स्तर की विश्वसनीयता के प्रमाण की मांग करती है।"

31. श्रम न्यायालय ने एक ओर गवाहों के बयानों के केवल कुछ अंशों पर ही विचार किया है, अन्य अंशों पर नहीं। इसने केवल इतना कहा कि कामगारों ने स्वयं को W.W/1 और W.W/2 के रूप में परखा। यदि यह निष्कर्ष सही है कि ठेकेदार और कामगारों के बीच हाथापाई हुई थी और दोनों ने एक-दूसरे के खिलाफ चिल्लाया था, तो भी यह कथित अनुमान कि ऐसी स्थिति में यह केवल मनोवैज्ञानिक और स्वाभाविक था और कुछ भी अप्रिय नहीं हुआ था, किसी साक्ष्य पर आधारित नहीं है। किसी को कोई चोट नहीं पहुंची थी। यदि पाया गया कि कामगार न केवल ठेकेदारों को गाली दे रहा था, बल्कि श्री दारा सिंह पर हमला करने के उद्देश्य से उन्हें धमकाने के लिए लोहे की रॉड भी निकाली थी, तो दुराचार का स्पष्ट मामला बनता है।

यह निर्धारित करना अत्यंत महत्वपूर्ण था कि झगड़ा किसने शुरू किया; किसने अपशब्दों का प्रयोग करना शुरू किया; किसने चिल्लाना शुरू किया; क्या कामगारों के खिलाफ पाप करने की तुलना में अधिक पाप किया गया था; क्या उक्त मुद्दे पर निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए रिकॉर्ड पर सामग्री थी। श्रम न्यायालय को ये प्रश्न पूछने चाहिए थे।

32. हो सकता है कि कुछ समय के लिए बिजली कट गई हो, लेकिन श्रम न्यायालय ने इस प्रश्न पर विचार ही नहीं किया कि क्या कामगारों को काम बंद करने के लिए उकसाया गया था। बिना किसी साक्ष्य के श्रम न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंचा है कि प्रबंधन ने ठेकेदारों के पक्ष में और कामगारों के खिलाफ "संभवतः उनकी मांग और ट्रेड यूनियन गतिविधियों के कारण" पक्ष लिया था। यह निष्कर्ष अनुमानों पर आधारित है। यदि ऐसा है, तो श्रम न्यायालय को यह पता लगाने का प्रयास करना चाहिए था कि क्या विभागीय कार्यवाही में प्रबंधन के गवाहों को ऐसे प्रश्नों और दस्तावेजों का सामना करना पड़ा था या नहीं। किस आधार पर यह निष्कर्ष निकाला गया कि प्रबंधन का कृत्य कामगारों के उत्पीड़न को साबित करता है, यह स्पष्ट नहीं किया गया है।

33. मारपीट, धमकी दंडनीय अपराध हैं। किसी आपराधिक अपराध में लिप्त कर्मचारी को केवल इसलिए नहीं बख्शा जाना चाहिए क्योंकि वह यूनियन का नेता है। यह कानून अनुशासनहीनता को बढ़ावा नहीं देता। यह चिंता की बात होगी कि जांच अधिकारी की राय को पूरी तरह से नजरअंदाज किया जा सकता है, जबकि प्रबंधन को श्रम न्यायालय के समक्ष कोई नया साक्ष्य पेश करने से रोका गया है। किसी यूनियन नेता को कदाचार के मामले में कार्यवाही से छूट नहीं मिलती।

34. हमारी चर्चा का निष्कर्ष यह है कि श्रम न्यायालय का निर्णय केवल परिकल्पना पर आधारित नहीं होना चाहिए। यह प्रबंधन के निर्णय को अपनी मर्जी से पलट नहीं सकता। अधिनियम की धारा 11-ए के तहत इसका अधिकार क्षेत्र व्यापक है, लेकिन इसका विवेकपूर्ण तरीके से प्रयोग किया जाना चाहिए। न्यायिक विवेकाधिकार, यह घिसी-पिटी बात है, इसका प्रयोग न तो मनमाने ढंग से किया जा सकता है और न ही मनमानी तरीके से। यह साक्ष्य की जांच और विश्लेषण कर सकता है, लेकिन महत्वपूर्ण यह है कि यह ऐसा कैसे करता है।

35. यह भी महत्वपूर्ण है कि सह-अपराधी कर्मचारी आर.पी. सिंह, जो कि अभियोगी आवेदक कृष्ण किशोर यादव की सहायता के लिए आया था, ने उच्च न्यायालय के निष्कर्ष को स्वीकार कर लिया है।

36. हमारे समक्ष, श्री अजीत कुमार सिन्हा ने सरदार सिंह (सुप्रा) में इस न्यायालय के निर्णय पर भरोसा किया है। हमें नहीं लगता कि इसमें कोई कानूनी सिद्धांत निर्धारित किया गया है। यह आदतन अनधिकृत अनुपस्थिति का मामला था, जिसे सिद्ध पाया गया।

37. टाटा इंजीनियरिंग एंड लोकोमोटिव कंपनी लिमिटेड (सुप्रा) पर भी भरोसा किया गया है, जहां सवाल यह था कि क्या एक कर्मचारी को दी गई राहत के आधार पर बकाया वेतन के आधे हिस्से के साथ उसे बहाल करने का निर्देश जारी किया जा सकता है। उक्त मामले के तथ्य में, यह माना गया:

> "10. हम पाते हैं कि श्रम न्यायालय ने जांच को निष्पक्ष और उचित पाया है। प्रबंधन द्वारा उजागर किया गया आचरण और जांच में स्थापित किया गया आचरण निश्चित रूप से बहुत गंभीर प्रकृति का था। श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय ने यह नहीं पाया है कि कदाचार किसी भी मामूली प्रकृति का था।
>
> इसके विपरीत, तथ्यों पर निष्कर्ष कि शिकायत किए गए कृत्य स्थापित थे, को नहीं बदला गया है। ऐसा होने पर, श्रम न्यायालय द्वारा दिखाई गई उदारता स्पष्ट रूप से अनुचित है और वास्तव में अनुशासनहीनता को बढ़ावा देगी। बिना किसी कारण के यह बताए कि ऐसा क्यों लगा कि सजा अनुपातहीन थी, श्रम न्यायालय को इस तरह से आदेश पारित नहीं करना चाहिए था। आर.पी. सिंह का मामला इसी तरह का नहीं था। वह उकसाने वाले व्यक्तियों में से एक था जबकि प्रतिवादी वह व्यक्ति था जिसने कृत्य किए। इसलिए, उच्च न्यायालय द्वारा पुष्टि किए गए श्रम न्यायालय के आदेश को बरकरार नहीं रखा जा सकता है और इसे रद्द किया जाता है। अनुशासनात्मक कार्यवाही में सेवा से बर्खास्तगी का आदेश बहाल किया जाता है।"

38. उक्त निर्णय पुनः तथ्यों के आधार पर दिया गया था और इसमें से कोई कानूनी सिद्धांत नहीं निकाला जा सकता।

39. तथापि, हम यह देख सकते हैं कि इस न्यायालय **ने उत्तर-पूर्वी कर्नाटक आरटीसी बनाम अशप्पा** [(2006) 5 एससीसी 137] में यह राय व्यक्त की थी:.

> "8. हमारी राय में, लंबे समय तक अनुपस्थित रहना मामूली कदाचार नहीं कहा जा सकता। अपीलकर्ता बसों का बेड़ा चलाता है। यह एक वैधानिक संगठन है। इसे सार्वजनिक उपयोगिता सेवाएं प्रदान करनी होती हैं। बसों को चलाने के लिए कंडक्टर की सेवा अनिवार्य है। बसों का बेड़ा चलाने वाला कोई भी नियोक्ता किसी कर्मचारी को लंबे समय तक अनुपस्थित रहने की अनुमति नहीं दे सकता। प्रतिवादी को अपने कर्तव्यों को फिर से शुरू करने का अवसर दिया गया था। ऐसे नोटिस के बावजूद, वह अनुपस्थित रहा। न केवल यह पाया गया कि वह तीन साल से अधिक समय से अनुपस्थित रहा है, बल्कि उसके अवकाश रिकॉर्ड देखे गए और यह पाया गया कि वह कई मौकों पर अनधिकृत रूप से अनुपस्थित रहा। मामले के इस दृष्टिकोण से, यह नहीं कहा जा सकता कि प्रतिवादी द्वारा किए गए कदाचार को हल्के में लिया जाना चाहिए।"

40. भारत सरकार के मामले में, छुट्टी से अधिक समय तक रुकना और ड्यूटी से अनुपस्थित रहना न केवल अनुशासनहीनता का कार्य माना गया, बल्कि संगठन में कार्य संस्कृति को भी नष्ट करने वाला माना गया, जिसमें कहा गया: "... संविधान के अनुच्छेद 51 एओ) में यह निर्धारित किया गया है कि प्रत्येक नागरिक का यह कर्तव्य होगा कि वह व्यक्तिगत और सामूहिक गतिविधि के सभी क्षेत्रों में उत्कृष्टता की ओर बढ़ने का प्रयास करे, ताकि राष्ट्र निरंतर प्रयास और उपलब्धि के उच्च स्तरों तक पहुंचे। यह तब तक प्राप्त नहीं किया जा सकता जब तक कि कर्मचारी अनुशासन और कर्तव्य के प्रति समर्पण बनाए न रखें। न्यायालयों को ऐसे आदेश पारित नहीं करने चाहिए जो संविधान के भाग IV-A की अंतर्निहित भावना और उद्देश्यों को प्राप्त करने के बजाय उन्हें नकारने या नष्ट करने की प्रवृत्ति रखते हों।"

41. इसलिए, हमारा विचार है कि उच्च न्यायालय के अंतिम निष्कर्ष में हस्तक्षेप करने का कोई मामला नहीं बनाया गया है, यद्यपि विभिन्न कारणों से।

42. उपर्युक्त कारणों से, अपीलें खारिज की जाती हैं। कोई खर्च नहीं।

बी.बी.बी. अपील खारिज।

<u>यह अनुवाद मधु कुमारी, पैनल अनुवादक के द्वारा किया गया है।</u>