

मेसर्स टाटा इंजीनियरिंग एंड लोकोमोटिव कंपनी लिमिटेड

बनाम

एन.के. सिंह

8 नवंबर, 2006

[अरिजित पसायत और श्री कपाड़िया, जे.जे.]

**श्रम कानून:**

**औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947:**

**कर्मचारी** - दुराचार और हमले का आरोप-एफआईआर खिलाफ-घरेलू जाँच-सेवा से निकाल दिया-विवाद-श्रम न्यायालय ने यह निर्धारित किया कि कर्मचारी के खिलाफ लगाए गए दुराचार का अस्तित्व होने के बावजूद उसकी सेवा से निकालने का आदेश उस आरोप से अनुपातिक था जिसे साबित किया गया था-यह उसे नौकरी पर पुनः स्थापित करने और पुरानी वेतन के आधे भुगतान के साथ निर्देशित किया-इस पर आपत्ति दर्ज करने की-न्यायालय के एकल जज ने पुरस्कार को संशोधित करने के लिए एकल जज ने पुराने वेतन के आधे भुगतान का निर्देश दिया अचानक-उच्चतम न्यायालय द्वारा पत्रिका याचिका स्वीकार की गई; अपील में,- यह निर्दोषी दुराचार बहुत गंभीर प्रकृति का था-श्रम न्यायालय ने जाँच को न्यायपूर्ण और योग्य पाया-दोनों न्यायालयों ने न्यायालय ने न्यायिक यह कि कोई भी लघु प्रकृति का दुराचार नहीं पाया-न्यायालय द्वारा प्रमाणित दुराचार का आरोप उपेक्षित न होने के तत्व पर, न्यायालय द्वारा दोषी पुनर्स्थापना द्वारा दिखाई गई ओर वास्तव में अनुशासन को प्रोत्साहित करेगी और भी कारणों द्वारा समर्थित नहीं है, इसलिए, अनावश्यक परिणामित है-दोषी की सेवा से

निकालने का आदेश कार्यान्वयन प्रक्रिया में जो दिया गया था, वह पुनर्स्थापित करने की-दंड संहिता, 1860; धारा 307 आरडब्ल्यू धारा 34 के साथ रा। और धारा 311।

**उत्तरदाता** - श्रमिक, जो सहायक स्टोर कीपर के रूप में काम कर रहा था, अवैध रूप से उपक्रम के मालिक के अधिग्रहण में था। अपीलकर्ता-कंपनी द्वारा दस्तावेज़ के लिए दायर की गई राहत के लिए दावा किया गया था। जब टाउन वार्डन नाजीर के साथ वास्तविक कोर्ट से देकर जाता है, तो बताया गया है कि उसके द्वारा उत्तरकर्ता पर हमला किया गया था। पुलिस द्वारा से उत्तरदाता के खिलाफ आंकलन किये जाने का पहला सूचना रिपोर्ट भी दर्ज किया गया था जिसमें धारा 311 और 307 के तहत दंडनीय अपराध के आरोप लगाया गया था। घरेलू जांच में उत्तरदाता को कुल्प ठहराया गया था और सेवा से निकाल दिया गया था। उत्तरदाता द्वारा विवाद उठाया गया था और राज्य सरकार द्वारा औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अनुच्छेद 10(I)(c) के तहत संदर्भ हुआ। इस बीच, रिपोर्ट केस में उत्तरदाता को सबूत की कमी के आधार पर बरी कर दिया गया था। श्रम न्यायालय ने यह निर्णय दिया कि घरेलू जाँच उचित, सही और प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुसार थी। एक पुरस्कार दिया गया था जिसमें कहा गया था कि हालत-ए-कुड़त के खिलाफ उठाए गए आरोप साबित हुए होने के बावजूद, निकट में देय धन के साथ कार्यकर्ता की पुनर्स्थापना का निर्देश दिया गया। अपीलकर्ता-कंपनी ने उच्च न्यायालय के सामने एक रिट पिटीशन दाखिल की। एकल जज ने आंशिक रूप से याचिका को मंजूरी देकर दिया कि पुरस्कार की तारीख से देय धन का आधा हिस्सा चुकाया जाना चाहिए। कंपनी द्वारा दायर की गई लेटर्स पेटेंट अपील ने उच्च न्यायालय द्वारा खारिज कर दिया गया। इसलिए वर्तमान अपील।

अपीलकर्ता ने तर्क दिया कि बर्खास्तगी के आदेश को रद्द करके तथा कामगारों को पुनः काम पर रखने और 50% बकाया वेतन का भुगतान करने का निर्देश देकर

उच्च न्यायालय ने गंभीर गलती की है; प्रतिवादी कदाचार का दोषी है; श्रम न्यायालय ने पाया है कि घरेलू जांच निष्पक्ष, उचित और प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुरूप थी, इसलिए उसे बर्खास्तगी के आदेश में हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए था; तथा उच्च न्यायालय ने स्पष्ट रूप से यह नोटिस नहीं किया कि आरोप गंभीर प्रकृति के थे।

**अपील स्वीकार करते हुए न्यायालय ने कहा:**

1.1. श्रम न्यायालय ने जांच को निष्पक्ष और उचित पाया है। प्रबंधन द्वारा उजागर किया गया 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 मामूली प्रकृति का था। इसके विपरीत, तथ्यों के आधार पर यह 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 कोई कारण बताए कि ऐसा क्यों महसूस किया गया कि सजा अनुपातहीन थी, श्रम न्यायालय को इस तरह से आदेश पारित नहीं करना चाहिए था।

1.2. न्यायालय द्वारा विचार किए गए अन्य कर्मचारी का मामला समान स्तर का नहीं था, क्योंकि उस मामले में पदधारी व्यक्ति उकसाने वाले व्यक्तियों में से एक था, जबकि वर्तमान मामले में प्रतिवादी वह व्यक्ति था जिसने कृत्य किए। इसलिए, उच्च न्यायालय द्वारा पुष्टि किए गए श्रम न्यायालय के आदेशों को कायम नहीं रखा जा सकता है और उन्हें रद्द किया जाता है। अनुशासनात्मक कार्यवाही में सेवा से बर्खास्तगी का आदेश बहाल किया जाता है।

झारखंड उच्च न्यायालय रांची के दिनांक 22.9.2004 के अंतिम निर्णय और आदेश से लेटर्स पेटेंट अपील संख्या 232/2004 में।

संजीव सेन, नंदिनी गोरे, प्रागा सिंह, जयंत मोहन और माणिक करंजावाला अपीलकर्ता के लिए।

ए.एन. देव, ए. जननी और टी.वी. जॉर्ज प्रतिवादी के लिए।

### **न्यायालय का निर्णय**

अरिजीत पसायत, जे. द्वारा सुनाया गया। अपीलकर्ता ने झारखंड उच्च न्यायालय की खंडपीठ द्वारा अपीलकर्ता द्वारा दायर लेटर्स पेटेंट अपील को खारिज करने के निर्णय की वैधता पर सवाल उठाया।

अपीलकर्ता द्वारा प्रस्तुत पृष्ठभूमि तथ्य संक्षेप में इस प्रकार हैं:

मुख्य तथ्यों के रूप में अपीलेंट द्वारा पेश किया गया पृष्ठभूमि अभिक्षिप्त निम्नलिखित हैं:

प्रतिवादी जो सहायक स्टोर कीपर के रूप में काम कर रहा था, ने अपीलकर्ता-कंपनी के क्वार्टर पर अनाधिकृत कब्जा कर रखा था। अपीलकर्ता द्वारा खाली कराने के लिए एक वाद दायर किया गया था, जिसका आदेश उसके पक्ष में हुआ था। जब टाउन वार्डन (श्री ए.के. बनर्जी) सिविल कोर्ट के नाजिर के साथ आदेश को तामील कराने गए तो उन पर लाठियों और ईंटों से हमला किया गया। श्री ए.के. बनर्जी को गंभीर चोटें आईं। घरेलू जांच में प्रतिवादी को कदाचार का दोषी पाया गया और उसे सेवा से बर्खास्त कर दिया गया। 17.10.1984 को कथित घटना के संदर्भ में भारतीय दंड संहिता, 1860 (संक्षेप में 'आईपीसी') की धारा 311 और 307 सहपठित धारा 34 के अंतर्गत दंडनीय अपराध करने का आरोप लगाते हुए प्रथम सूचना रिपोर्ट दर्ज कराई गई थी। आरोप था कि प्रतिवादी और उसके उकसावे पर अन्य लोगों ने श्री ए.के. बनर्जी पर हमला किया 23.10.1984 को अपीलकर्ता के कार्य स्थायी आदेशों, विशेष रूप से स्थायी आदेश 24,

उप-खण्ड (xvi) और (xxxii) के तहत प्रतिवादी को आरोप-पत्र-सह-जांच नोटिस जारी किया गया और उसे कारण बताओ अपना स्पष्टीकरण प्रस्तुत करने और जांच में उपस्थित होने के लिए कहा गया। उक्त खण्ड 24 के उप-खण्ड इस प्रकार हैं:

"कदाचार' के सामान्य अर्थ में बिना किसी पूर्वाग्रह के..... (xvi) शराब पीकर मारपीट या दंगा या अव्यवस्थित या अभद्र व्यवहार या अनुशासन या दक्षता को बाधित करने वाला कोई भी कार्य' (xxxii) किसी भी कर्मचारी को धमकाना या भयभीत करना"।

प्रतिवादी ने 27.10.1984 को अपना स्पष्टीकरण प्रस्तुत किया। स्पष्टीकरण को असंतोषजनक मानने के बाद, घरेलू जांच की गई और घरेलू जांच के समापन पर, जांच अधिकारी ने प्रतिवादी को कदाचार का दोषी मानते हुए एक रिपोर्ट प्रस्तुत की। रिपोर्ट और जांच कार्यवाही के अवलोकन के बाद, अपीलकर्ता-कंपनी के महाप्रबंधक ने स्थायी आदेशों के अनुसार आरोप-पत्र जारी करने की तिथि यानी 25.10.1984 से प्रतिवादी को कंपनी की सेवा से बर्खास्त करने का आदेश दिया।

प्रतिवादी द्वारा उठाया गया विवाद तथा औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में 'अधिनियम') की धारा 10(1)(सी) के अंतर्गत राज्य सरकार द्वारा संदर्भ प्रस्तुत किया गया। संदर्भ की शर्तें इस प्रकार थीं: "क्या श्री एन.के. सिंह टिकट संख्या 9956/08843/1 टाटा इंजीनियरिंग ऑफ लोकोमोटिव कंपनी लिमिटेड, जमशेदपुर के कर्मचारी की सेवाओं की समाप्ति न्यायोचित है? यदि नहीं, तो क्या वह पुनः बहाली तथा किसी राहत के लिए हकदार है?" संदर्भ मामले में नोटिस पर याचिकाकर्ता तथा प्रतिवादी कर्मचारी ने अपने-अपने दावे प्रस्तुत किए। इस बीच, याचिकाकर्ता द्वारा घरेलू जांच की वैधता को प्रारंभिक मुद्दे के रूप में तय करने के लिए आवेदन दायर किया गया था।" अपीलकर्ता और प्रतिवादी ने अपने-अपने दावे प्रस्तुत किए। घरेलू जांच की वैधता के रूप में प्रारंभिक मुद्दे को तय करने के लिए अपीलकर्ता द्वारा एक आवेदन

दायर किया गया था। 6.3.1987 को प्रतिवादी को सबूतों के आधार पर आपराधिक मामले में बरी कर दिया गया था। 17.6.1995 के आदेश द्वारा श्रम न्यायालय ने आयोजित घरेलू जांच की वैधता का फैसला किया और माना कि यह निष्पक्ष, उचित और प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुसार था। 5.1.1996 के आदेश द्वारा श्रम न्यायालय द्वारा बर्खास्तगी के आदेश को अलग रखते हुए और प्रतिवादी को पूरे बकाया वेतन के साथ बहाल करने का निर्देश दिया गया। हालांकि यह माना गया कि प्रतिवादी के खिलाफ लगाए गए कदाचार का आरोप स्थापित हुआ था अपीलकर्ता ने उच्च न्यायालय में रिट याचिका दायर की। विद्वान एकल न्यायाधीश ने रिट याचिका को आंशिक रूप से स्वीकार करते हुए निर्देश दिया कि बकाया वेतन का आधा हिस्सा पुरस्कार की तिथि से भुगतान किया जाना चाहिए। जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, लेटर्स पेटेंट अपील को खारिज कर दिया गया। यह नोट किया गया कि एक आर.पी. सिंह जो समान स्तर पर था, को आधे बकाया वेतन के साथ बहाल करने का निर्देश दिया गया था।

अपील के समर्थन में अपीलकर्ता के विद्वान वकील ने दलील दी कि बर्खास्तगी के आदेश को रद्द करके तथा बहाल करने और 50% बकाया वेतन का भुगतान करने का निर्देश देकर उच्च न्यायालय ने गंभीर गलती की है। तथ्यों के आधार पर आर.पी. सिंह का मामला अलग है। रिकॉर्ड पर मौजूद तथ्य स्पष्ट रूप से दर्शाते हैं कि प्रतिवादी कदाचार का दोषी था। श्रम न्यायालय ने पाया कि घरेलू जांच निष्पक्ष, उचित और प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुरूप थी, इसलिए उसे बर्खास्तगी के आदेश में हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए था। उच्च न्यायालय ने स्पष्ट रूप से यह नोटिस नहीं किया कि आरोप गंभीर प्रकृति के थे।

दूसरी ओर प्रतिवादी के विद्वान वकील ने दलील दी कि उच्च न्यायालय ने व्यावहारिक और उचित दृष्टिकोण अपनाया है और बर्खास्तगी का आदेश स्पष्ट रूप से कथित कदाचार के अनुपात में नहीं था। हम पाते हैं कि श्रम न्यायालय ने जांच को निष्पक्ष और उचित पाया है। प्रबंधन द्वारा उजागर किया गया 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 मामूली प्रकृति का था। इसके विपरीत, तथ्यों के आधार पर यह 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 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 उसे रद्द किया जाता है। अनुशासनात्मक कार्यवाही में सेवा से बर्खास्तगी का आदेश बहाल किया जाता है।

**अपील को लागत के संबंध में कोई आदेश दिए बिना स्वीकार किया जाता है।**

एस.के.एस.

अपील स्वीकार की जाती है।

**यह अनुवाद मधु कुमारी, पैनल अनुवादक के द्वारा किया गया है।**