माननीय न्यायमूर्ति श्री ऑगस्टीन जॉर्ज मासिह के समक्ष,

हरियाणा रोडवेज इंजीनियरिंग निगम,
बेहरामपुर रोड, खंड, गुडगांव (हरियाणा)
सामान्य प्रबंधक के द्वारा— याचिकाकर्ता

बनाम

औद्योगिक ट्राइब्यूनल-सह-श्रम, न्यायालय **-1** (पीठासीन अधिकारी), गुडगांव
तथा अन्य, — उत्तरदातागण

2008 की C.W.P. संख्या 16364

14 मई, 2009

भारत का संविधान, ***1950*** — अनुच्छेद. ***226*** — औद्योगिक विवाद अधिनियम, ***1947*** _ धारा***11***-ए-कर्मचारी के खिलाफ चोरी का आरोप साबित हुआ-कर्मचारी के जवाब पर विचार के बाद समाप्ति-अपील खारिज-औद्योगिक विवाद-श्रम न्यायालय ने जांच अधिकारी द्वारा की गई जांच को प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुसार पाया -श्रम न्यायालय धारा ***11***-ए के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करके कामगार को दी गई सज़ा की मात्रा कम करना - आपराधिक मामले में बरी होना - श्रम न्यायालय द्वारा कोई निष्कर्ष नहीं निकला कि विभागीय कार्यवाही और आपराधिक मामला तथ्यों के एक ही सेट और सबूतों के एक ही सेट पर थे - ऐसे निष्कर्ष के अभाव में केवल आपराधिक मामले में बरी होने के आधार पर कामगार को सेवा में बहाल करने का अधिकार नहीं - विभागीय कार्यवाही और आपराधिक कार्यवाही में मूल दृष्टिकोण पूरी तरह से अलग है - सबूत की प्रकृति और मानक अलग-अलग हैं - दो कार्यवाहियों को एक दूसरे के साथ बराबर नहीं किया जा सकता है - केवल इसलिए कि आपराधिक मामले में बरी किए गए कामगार खुद को वापस नहीं देंगे घटना से पहले श्रमिक के बेदाग रिकॉर्ड के संबंध में श्रम न्यायालय द्वारा धारा ***11***-ए-टिप्पणियों के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करने का औचित्य, जिसके लिए उसे विभागीय जांच के बाद दंडित किया गया था, विकृत है और इसे स्वीकार नहीं किया जा सकता है - याचिका स्वीकार की गई।

अभिनिर्धारित किया कि कोई भी नियोक्ता ऐसे कर्मचारी को अपने साथ नहीं रखना चाहेगा जो भरोसेमंद नहीं है, बेईमान है, चोर है और जो नियोक्ता के हित के सामने अपने निजी हितों और वह भी बेईमान इरादों को ध्यान में रखता है। श्रम न्यायालय से ऐसा नहीं माना जाता है और न ही इसकी अपेक्षा की जाती है कि वह ऐसे कर्मचारियों को अपने नियोक्ता पर थोपे, यदि ऐसा किया जाता है, तो न्यायालय ऐसे स्वार्थी और बेईमान कर्मचारी को लाभांश का भुगतान करेगा। न्यायालय कर्मचारी के इस गलत प्रयास में पक्षकार नहीं हो सकता। उपरोक्त के मद्देनजर, श्रम न्यायालय द्वारा अधिनियम की धारा ***11***-ए के तहत शक्तियों का प्रयोग कायम नहीं रखा जा सकता है।

(पारा ***14)***

आगे अभिनिर्धारित किया, कि श्रम न्यायालय द्वारा कोई निष्कर्ष दर्ज नहीं किया गया है कि दोनों कार्यवाही अर्थात्; विभागीय कार्यवाही और आपराधिक मामला, तथ्यों के एक ही सेट और सबूतों के एक ही सेट पर थे, बिना किसी अंतर के। इस तरह के निष्कर्ष के अभाव में, केवल आपराधिक मामले में बरी होने के आधार पर कर्मचारी को सेवा में बहाली का अधिकार नहीं मिलेगा। इस बात को नजरअंदाज नहीं किया जा सकता कि विभागीय कार्यवाही और आपराधिक कार्यवाही में बुनियादी दृष्टिकोण बिल्कुल अलग है। दोनों कार्यवाहियों की प्रकृति और उद्देश्य अलग-अलग हैं और परिणाम भी अलग-अलग हैं और सबसे बढ़कर सबूत की प्रकृति और मानक अलग-अलग हैं। इसलिए, दो कार्यवाहियों को एक दूसरे के साथ बराबर नहीं किया जा सकता क्योंकि इन दोनो के बीच स्पष्ट अंतर है। इसलिए, केवल इसलिए कि वर्तमान मामले में श्रमिक आपराधिक मामले में बरी हो गया है, श्रम न्यायालय को औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा ***11***-ए के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करने का औचित्य नहीं देगा। घटना से पहले श्रमिक के बेदाग रिकॉर्ड के संबंध में श्रम न्यायालय द्वारा की गई टिप्पणियां, जिसके लिए उसे विभागीय जांच के बाद दंडित किया गया था, विकृत है और इसे स्वीकार नहीं किया जा सकता है।

(पारा ***16*** व ***17)***

नरेश प्रभाकर, एडवोकेट, याचिकाकर्ता के लिए।.

बी. के. बागरी, अधिवक्ता, प्रतिवादी संख्या, *2* के लिए.

माननीय न्यायमूर्ति अगस्टाइन जॉर्ज मसीह:

(1) (1) वर्तमान रिट याचिका याचिकाकर्ता-निगम द्वारा दायर की गई है, जिसमें वह औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-1, गुड़गांव द्वारा पारित दिनांक 12 मई, 2008 (अनुलग्नक पी-5) के फैसले का विरोध कर रहा है। जिसे श्रम न्यायालय ने औद्योगिक विवाद अधिनियम (इसके बाद "अधिनियम" के रूप में संदर्भित) की धारा 11-ए के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करते हुए प्रतिवादी नंबर 2 कार्यकर्ता की सेवा में सहायक के रूप में बहाली के लिए समाप्ति के आदेश को प्रतिस्थापित कर दिया है, लेकिन बिना बकाया वेतन के।

(2) (2) कैलाश चंद, प्रतिवादी नंबर 2, कर्मकार को 1 जुलाई, 1998 को याचिकाकर्ता-निगम द्वारा सहायक के रूप में नियुक्त किया गया था और उसके बाद 1 मई, 1992 को सहायक बढ़ई के रूप में नियुक्त किया गया था। प्रतिवादी संख्या को एक आरोप पत्र जारी किया गया था। 26 अक्टूबर, 1997 और 27 अक्टूबर, 1997 की मध्यरात्रि को उसके द्वारा की गई चोरी के संबंध में 13 नवंबर, 1995 को 2 कामगार। प्रतिवादी नंबर 2-कर्मचारी के खिलाफ एक नियमित विभागीय जांच की गई, जिसमें कामगार ने भाग लिया। जांच अधिकारी ने 31 जनवरी, 1997 को अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत की, जिसमें उन्हें उनके खिलाफ लगाए गए आरोपों का दोषी ठहराया गया। कर्मचारी को 4 फरवरी, 1997 को कारण बताओ नोटिस जारी किया गया था, जिसका उसने विस्तृत उत्तर दाखिल किया था।

प्रतिवादी संख्या 2-कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत उत्तर पर विचार करने पर नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा दिनांक 14 मार्च 1997 को समाप्ति का आदेश पारित किया गया। कर्मचारी ने राज्य परिवहन आयुक्त, चंडीगढ़ के समक्ष अपील दायर की, लेकिन उसे 13 अक्टूबर 1997 को खारिज कर दिया गया। इसके बाद, श्रमिक ने एक औद्योगिक विवाद उठाया जिसे श्रम न्यायालय में भेजा गया। दलीलों के आधार पर, श्रम न्यायालय निम्नलिखित विवाद्यको को तैयार करने में प्रसन्न था: -

1. क्या प्रबंधन ने निष्पक्ष और उचित जांच की है? ओ.पी.एम.

2. क्या कैलाश चंद की सेवा समाप्ति उचित नहीं है और यदि हां तो वह किस राहत का हकदार है? ओ.पी.डब्ल्यू.

3. राहत.

(3) श्रम न्यायालय द्वारा विवाद्यक संख्या 1 को प्रारंभिक मुद्दे के रूप में मानने का आदेश दिया गया था और दोनों पक्षों ने अपने-अपने साक्ष्य पेश किए और तदनुसार मुद्दे संख्या 1 पर निर्णय लेने के लिए आगे बढ़े, अपने आदेश दिनांक 31 जनवरी, 2006 के तहत, जिसमें श्रम न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि जांच अधिकारी द्वारा प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुसार जांच की गई थी। याचिकाकर्ता ने स्वीकार किया है कि प्रबंधन के साक्ष्य उसकी उपस्थिति में दर्ज किए गए थे और उसे याचिकाकर्ता-निगम के गवाहों से जिरह करने का पूरा अवसर दिया गया था। इस प्रकार, इस मुद्दे पर याचिकाकर्ता-निगम के पक्ष में फैसला सुनाया गया, यह मानते हुए कि की गई जांच निष्पक्ष और उचित थी। इसके बाद, श्रम न्यायालय ने अपने आदेश दिनांक 12 मई, 2008 (अनुलग्नक पी-5) के माध्यम से मुद्दा संख्या 2 पर निर्णय लिया, जिसमें अधिनियम की धारा 11-ए के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करते हुए, श्रम न्यायालय ने प्रतिवादी को दोषी ठहराया था। नंबर 2, कामगार हेल्पर के रूप में सेवा में बहाली का हकदार है लेकिन बिना बकाया वेतन के। इसने आगे कहा है कि बीच की अवधि यानी बर्खास्तगी की तारीख से पुरस्कार की तारीख तक की गणना पेंशन और अन्य सेवा लाभों के उद्देश्य से की जाएगी।

(4) याचिकाकर्ता-निगम ने श्रम न्यायालय द्वारा पारित फैसले पर इस आधार पर आपत्ति जताई है कि श्रम न्यायालय ने अवैध रूप से अधिनियम की धारा 11-ए के तहत प्रतिवादी संख्या 2-कर्मचारी के पक्ष में अपनी शक्तियों का इस्तेमाल किया है, जिससे राशि कम हो गई है। प्रबंधन द्वारा उसे दी गई सजा के बारे में। उनका तर्क है कि प्रतिवादी नंबर 2-कर्मचारी के खिलाफ आरोप यह था कि उसने 26 अक्टूबर, 1997 और 27 अक्टूबर, 1997 की मध्यरात्रि में निगम में काम करते समय कृष्ण कुमार, बढ़ई के साथ मिलकर एल्यूमीनियम स्क्रैप चोरी करने का प्रयास किया था। कर्मकार के विरुद्ध प्रारंभ की गई विभागीय कार्यवाही में यह आरोप सिद्ध हुआ। अपने कर्मचारी पर से विश्वास उठ जाने और कदाचार की गंभीरता को ध्यान में रखते हुए प्रबंधन द्वारा अपने विवेक के अनुसार कर्मचारी की सेवाएँ समाप्त कर दी गईं। श्रम न्यायालय अधिनियम की धारा 11-ए के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग किसी गलत सहानुभूति के आधार पर किसी ऐसे कर्मचारी को बहाल करने के लिए नहीं कर सकता, जिसे प्रबंधन ने नियोक्ता को वित्तीय नुकसान पहुंचाने का दोषी पाया हो। आपराधिक मामले में बरी होने मात्र से कर्मचारी को सेवा में बहाल होने का अधिकार नहीं

मिल जाएगा। श्रम न्यायालय ने यह मानने में गलती की थी कि श्रमिक के खिलाफ लगाया गया आरोप नैतिक अधमता का नहीं था। यह आगे प्रस्तुत किया गया है कि श्रम न्यायालय की टिप्पणियाँ तथ्यात्मक रूप से गलत हैं कि एल्यूमीनियम स्क्रैप चोरी करने के प्रयास के संबंध में विचाराधीन घटना को छोड़कर, यह दिखाने के लिए रिकॉर्ड पर कुछ भी नहीं है कि इससे पहले कमीशन का कोई कार्य हुआ था। या कर्मकार द्वारा चूक. यह प्रस्तुत किया गया है कि श्रम न्यायालय के समक्ष, श्रमिक की दावा याचिका पर लिखित बयान में, यह विशेष रूप से कहा गया था कि पहले भी श्रमिक के खिलाफ 2 नवंबर, 1995 को अनुशासनात्मक कार्रवाई शुरू की गई थी, जहां उसके खिलाफ एक वर्कशॉप से ड्रिल मशीन की चोरी का आरोप था। । उन अनुशासनात्मक कार्यवाही में कार्मिक ने ड्रिल मशीन की लागत राशि रु. 2520.33 जमा करा दी थी. इससे पता चलता है कि कामगार पहले भी चोरी के काम में शामिल रहा है और इसलिए श्रम न्यायालय की टिप्पणियां रिकॉर्ड के खिलाफ हैं। इस आधार पर, यह प्रस्तुत किया गया है कि पंचाट रद्द किये जाने योग्य है।

(5) दूसरी ओर, कर्मकार ने रिट याचिका पर अपने लिखित बयान में उसके पक्ष में पारित पुरस्कार का समर्थन किया था। श्रम न्यायालय द्वारा अधिनियम की धारा 11-ए के तहत शक्तियों का प्रयोग मामले के विशिष्ट तथ्यों और परिस्थितियों में किया गया था क्योंकि श्रम न्यायालय संतुष्ट था कि श्रमिक की बर्खास्तगी उचित नहीं थी। श्रम न्यायालय द्वारा अधिनियम की धारा 11-ए के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करते हुए श्रमिक को बहाल करने के लिए उठाए गए सभी तीन आधारों को दोहराया गया है। हालाँकि, ड्रिल मशीन की चोरी के लिए प्रबंधन द्वारा उनके खिलाफ कार्रवाई शुरू करने और ड्रिल मशीन की कीमत रुपये जमा करने के संबंध में तथ्य सामने आया है। 2520.33 पर कर्मकार द्वारा कोई विवाद नहीं किया गया है।

(6) जैसा कि ऊपर बताया गया है, प्रबंधन द्वारा प्रस्तुत प्रस्तुतियों के समर्थन में याचिकाकर्ता-निगम के वकील ने प्रस्तुत किया है कि अधिनियम की धारा 11-ए के तहत शक्तियों का प्रयोग पूरी तरह से गलत है और माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून के विपरीत है।

उनका कहना है कि केवल आपराधिक मामले में बरी हो जाने से कर्मचारी को बहाल करने का अधिकार नहीं मिल जाता है, जहां कर्मचारी के खिलाफ विभागीय कार्यवाही हुई है, जो कानून के अनुसार थी और विभागीय कार्यवाही में उसके खिलाफ आरोप साबित हो गए हैं, इस प्रकार, सजा दी गई है। उसके लिए बाहर जाना उचित है। उनका कहना है कि आपराधिक मुकदमे और विभागीय कार्यवाही में सबूत के मानक अलग-अलग हैं। यह कहीं भी रिकॉर्ड में नहीं आया है कि विभागीय कार्यवाही और आपराधिक मुकदमे में प्रबंधन द्वारा जो सबूत दिए गए थे वे एक जैसे थे। इस आशय का कोई निष्कर्ष श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज नहीं किया गया था। याचिकाकर्ता के वकील ने पांडियन रोडवेज कॉर्पोरेशन लिमिटेड बनाम एन. बालाकृष्णन,[1] के मामले में अपने इस तर्क के समर्थन में भरोसा जताया है।

(7) उनका कहना है कि श्रम न्यायालय द्वारा अधिनियम की धारा 11-ए के तहत अपनी शक्ति का प्रयोग करने के लिए जो दूसरा आधार लिया गया है, वह यह है कि चोरी की घटना को छोड़कर, जिसके लिए आरोप लगाया गया था, श्रमिक का नौ साल से अधिक का बेदाग रिकॉर्ड था। यह अवलोकन अभिलेखों के विपरीत है क्योंकि ड्रिल मशीन की चोरी के लिए

1 2007 (9) एस.सी.सी. 755

कारीगर के खिलाफ विभागीय कार्रवाई की गई थी, जिसकी लागत अंततः कारीगर द्वारा निगम के पास जमा की गई थी। इस तथ्य को कामगार द्वारा अस्वीकार नहीं किए जाने पर, अधिनियम की धारा 11-ए के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करने के लिए श्रम न्यायालय द्वारा दिया गया कारण अमान्य हो गया।

(8) श्रम न्यायालय द्वारा अधिनियम की धारा 11-ए के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करने के लिए जो तीसरा आधार लिया गया है, वह यह है कि श्रमिक के खिलाफ लगाए गए आरोप नैतिक अधमता के नहीं थे, उन्हें चोरी के रूप में भी बरकरार नहीं रखा जा सकता है। कार्यशाला जहां कर्मचारी अपने कर्तव्यों का पालन कर रहा है, जिससे निगम को वित्तीय नुकसान होगा, यह स्वयं कदाचार होगा जो नैतिक अधमता के अंतर्गत आएगा, इसलिए, श्रम न्यायालय की टिप्पणियां अनावश्यक हैं और टिकाऊ नहीं हैं। उनका कहना है कि एक बार कर्मचारी पर कदाचार के गंभीर आरोप लगाए गए थे, जो विभागीय कार्यवाही में पूरी तरह से साबित हुआ था, जिसे न्यायालय ने भी सही ठहराया था और उक्त कदाचार के परिणामस्वरूप निगम को वित्तीय नुकसान हुआ होता, यदि वह ऐसा करता एल्युमीनियम स्क्रैप चोरी करते समय रंगे हाथ नहीं पकड़ा गया तो श्रम न्यायालय को अनुशासनात्मक द्वारा दी गई बर्खास्तगी की सजा में हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए था। वह प्रभागीय नियंत्रक, एन.ई.के.आर.टी.सी. बनाम एच. अमरेश[2], और प्रबंध निदेशक, उत्तर-पूर्व कर्नाटक सड़क परिवहन निगम बनाम के. मूर्ति,[3] के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर भरोसा करते हैं।

(9) दूसरी ओर, प्रतिवादी संख्या 2, कर्मकार के वकील ने तर्क दिया कि अधिनियम की धारा 11-ए के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करते हुए श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्ष पूरी तरह से उचित हैं। हालाँकि, श्रम न्यायालय द्वारा श्रमिक के खिलाफ विभागीय कार्यवाही को कानून के अनुसार अनुमोदित किया गया है, लेकिन फिर भी श्रम न्यायालय की राय है कि श्रमिक को दी गई सजा श्रमिक के खिलाफ साबित किए गए आरोपों से असंगत है। , श्रम न्यायालय सजा को प्रतिस्थापित कर सकता है। वर्तमान मामले में, श्रम न्यायालय द्वारा अधिनियम की धारा 11-ए के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करने के लिए उचित कारण दिए गए हैं, जिसमें इस न्यायालय द्वारा किसी भी हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है।

(10) मैंने पक्षों के विद्वान अधिवक्ता को सुना है और मामले के रिकॉर्ड को देखा है।

(11) अधिनियम की धारा 11-ए के तहत शक्तियां निस्संदेह प्रकृति में विवेकाधीन हैं, लेकिन श्रम न्यायालय को विवेकपूर्ण तरीके से इस विवेक का प्रयोग करना आवश्यक है। यह श्रम न्यायालय की सनक और इच्छा पर आधारित नहीं हो सकता कि अधिनियम की धारा 11-ए के तहत शक्तियां, जो असाधारण हैं, को लागू करने और उपयोग में लाने की आवश्यकता है। श्रम न्यायालय को अपनी विवेकाधीन शक्तियों का प्रयोग करते समय आरोपों की प्रकृति, विभागीय कार्यवाही में आरोपों का प्रमाण और उसके प्रभाव को भी ध्यान में रखना होगा। औद्योगिक विवाद अधिनियम का उद्देश्य और इरादा यानी औद्योगिक शांति और सद्भाव बनाए रखना आवश्यक है, जहां कर्मचारी के

2 2006(6)SCC 187
3 2006(12)SCC 570

खिलाफ आरोप गंभीर हैं और विभागीय कार्यवाही में साबित होने पर नियोक्ता अपना विश्वास, विश्वास और विश्वास खो देता है। अपने कर्मचारी पर, श्रम न्यायालय को इस धारा के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करके किसी कर्मचारी को प्रबंधन पर मजबूर नहीं करना चाहिए। इस विवेकाधीन शक्ति का प्रयोग करते समय श्रम न्यायालय को बहुत सावधानी बरतनी होगी।

(12) वर्तमान मामले में, जैसा कि ऊपर चर्चा किए गए तथ्यों से स्पष्ट है, कर्मचारी के खिलाफ उस कार्यशाला से एल्यूमीनियम स्क्रैप चोरी करने के प्रयास के संबंध में गंभीर आरोप हैं जहां वह अपने कर्तव्यों का पालन कर रहा था। उनके खिलाफ शुरू की गई विभागीय कार्यवाही में उक्त आरोप साबित हुए। उक्त विभागीय कार्यवाही को श्रम न्यायालय ने अपने आदेश दिनांक 31 जनवरी, 2006 के तहत निष्पक्ष और उचित पाया है। अत: कर्मचारी की सेवाएँ समाप्त करने की कार्खाई भी कानून के अनुरूप थी।

(13) इसलिए, एकमात्र प्रश्न, जिसकी श्रम न्यायालय जांच कर सकती थी, वह आदेश के उचित होने या न होने के संबंध में था। विभिन्न न्यायालयों द्वारा बार-बार यह माना गया है कि श्रम न्यायालय को अधिनियम की धारा 11-ए के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग संयमित ढंग से करना चाहिए और वह भी तब जहां श्रमिक को दी गई सजा श्रमिक के खिलाफ साबित किए गए आरोपों से आश्चर्यजनक रूप से असंगत हो। सज़ा देने से अदालत परेशान है और कोई भी उचित व्यक्ति अपराधी कर्मचारी के खिलाफ साबित हुए आरोपों के लिए ऐसी सज़ा नहीं दे सकता है।

(14) वर्तमान मामला ऐसी प्रकृति का नहीं है जहां काम करने वाले को दी गई सजा को काम करने वाले के खिलाफ साबित आरोपों के लिए चौंकाने वाली असंगत करार दिया जा सके। एक कर्मचारी जिसे उसके कार्यस्थल पर प्रबंधन द्वारा अपना कर्तव्य निभाने के लिए सामग्री सौंपी जाती है, उससे अपेक्षा की जाती है कि वह उसकी अच्छी तरह से देखभाल करेगा। कर्मचारी से नियोक्ता के लाभ के लिए काम करने की अपेक्षा की जाती है और यदि वह सामग्री चुराने की कोशिश करता है, भले ही वह स्क्रैप हो, लेकिन बेचने पर पैसे में तब्दील हो सकती है, तो क्या यह नियोक्ता के प्रति विश्वास, आस्था और भरोसे को खोने जैसा नहीं होगा। कर्मचारी? इस प्रश्न का उत्तर स्पष्ट एवं सरल है 'हाँ'। कोई भी नियोक्ता ऐसे कर्मचारी को अपने साथ नहीं रखना चाहेगा जो भरोसेमंद न हो, बेईमान हो, कंजूस हो और जो नियोक्ता के हित के आगे अपने निजी हितों को और वह भी बेईमानी की मंशा से रखता हो। श्रम न्यायालय से ऐसा नहीं माना जाता है और न ही इसकी अपेक्षा की जाती है कि वह ऐसे कर्मचारियों को अपने नियोक्ता पर थोपे, यदि ऐसा किया जाता है, तो न्यायालय ऐसे स्वार्थी और बेईमान कर्मचारी को लाभांश का भुगतान करेगा। न्यायालय कर्मचारी के इस गलत दिशा वाले प्रयास में पक्षकार नहीं हो सकता। उपरोक्त के मद्देनजर, श्रम न्यायालय की धारा 11-ए के तहत शक्तियों का प्रयोग बरकरार नहीं रखा जा सकता है।इस स्तर पर माननीय उच्चतम न्यायालय के निर्णयों के प्रति प्रभागीय नियंत्रक, एन.ई.के.आर.टी.सी. (सुप्रा), और प्रबंध निदेशक, उत्तर-पूर्व कर्नाटक सड़क परिवहन निगम (सुप्रा)**सन्दर्भ दिया जा सकता है**।

(15) एक अन्य कारण जिसने श्रम न्यायालय को अधिनियम की धारा 11-ए के तहत अपनी शक्ति का प्रयोग करने के लिए राजी किया था, वह था श्रमिक को उसके खिलाफ शुरू की गई आपराधिक कार्यवाही में बरी करना। माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने पांड्यिन रोडवेज कॉर्पोरेशन लिमिटेड बनाम एन. बालाकृष्णन (सुप्रा) मामले में फैसले के पैरा 21 में इस प्रकार व्यवस्था दी है:-

"आपराधिक मामले में सम्मानजनक बरी होने को दोषी अधिकारी को दी गई सजा के आदेश के संबंध में निर्णायक नहीं माना जा सकता है, अन्य बातों के साथ, जब (i) बरी करने का आदेश तथ्यों के एक ही सेट पर पारित नहीं किया गया है या साक्ष्य का एक ही सेट; (ii) एक आपराधिक मुकदमे और अनुशासनात्मक कार्यवाही में सबूत के मानक में अंतर के प्रभाव पर विचार नहीं किया गया है (पुलिस आयुक्त बनाम नरेंद्र सिंह देखें), या; जहां अपराधी अधिकारी पर कुछ आरोप लगाया गया था आपराधिक मामले की विषय-वस्तु से अधिक और/या सिविल कोर्ट के निर्णय द्वारा कवर किया गया (देखें जीएम टैंक, जसबीर सिंह बनाम पंजाब एंड सिंध बैंक और नोएडा एंटरप्रेन्योर्स एसोसिएशन बनाम नोएडा, पैरा 18)।

(16) श्रम न्यायालय द्वारा कोई निष्कर्ष दर्ज नहीं किया गया है कि दोनों कार्यवाही अर्थात्; विभागीय कार्यवाही और आपराधिक मामला, तथ्यों के एक ही सेट और सबूतों के एक ही सेट पर थे, बिना किसी अंतर के। इस तरह के निष्कर्ष के अभाव में, केवल अंतिम मामले में बरी होने के आधार पर कर्मचारी को सेवा में बहाली का अधिकार नहीं मिलेगा। इस बात को नजरअंदाज नहीं किया जा सकता कि विभागीय कार्यवाही और आपराधिक कार्यवाही में बुनियादी दृष्टिकोण बिल्कुल अलग है। दोनों कार्यवाहियों की प्रकृति और उद्देश्य अलग-अलग हैं और परिणाम भी अलग-अलग हैं और सबसे बढ़कर सबूत की प्रकृति और मानक अलग-अलग हैं। इसलिए, दो कार्यवाहियों को एक-दूसरे के साथ बराबर नहीं किया जा सकता क्योंकि दोनों के बीच स्पष्ट अंतर है। इसलिए, केवल इसलिए की वर्तमान मामले में श्रमिक को आपराधिक मामले में बरी कर दिया गया है, इससे श्रम न्यायालय को औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 11-ए के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करने का औचित्य नहीं मिलेगा।

(17) अधिनियम की धारा 11-ए के तहत निहित अपनी शक्तियों का प्रयोग करने के लिए श्रम न्यायालय के दिमाग में तीसरा कारण यह था कि श्रमिक के पास नौ साल की सेवा का बेदाग रिकॉर्ड है। श्रम न्यायालय के अभिलेखों से ही यह बात गलत हो जाती है क्योंकि श्रमिक की दावा याचिका पर प्रबंधन द्वारा दायर जवाब में यह विशेष रूप से कहा गया है कि श्रमिक ने कार्यशाला से एक ड्रिल मशीन चुरा ली थी जिसके लिए उसके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई की गई थी। ,- दिनांक 2 नवंबर, 1995 के आदेश के तहत, कारीगर को ड्रिल मशीन की लागत रु 2520.33. का भुगतान करने का आदेश दिया गया था। प्रबंधन के इस तथ्यात्मक दावे का श्रमिक न्यायालय के समक्ष दायर अपने प्रतिवेदन और वर्तमान रिट याचिका में भी खंडन नहीं किया गया था। याचिकाकर्ता-निगम द्वारा रिट याचिका के पैरा 3 में इस आशय का एक विशिष्ट दावा किया गया है, जिसे रिट याचिका के जवाब में इस न्यायालय में दायर अपने लिखित बयान में कामगार द्वारा अस्वीकार नहीं किया गया है। ऐसा होने पर, घटना से पहले श्रमिक के बेदाग रिकॉर्ड के संबंध में श्रम न्यायालय द्वारा की गई टिप्पणियां, जिसके लिए उसे विभागीय जांच के बाद दंडित किया गया था, विकृत है और इसे स्वीकार नहीं किया जा सकता है।

(18) उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, श्रम न्यायालय द्वारा औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 11-ए के तहत शक्तियों का प्रयोग, विवादित फैसले को बरकरार नहीं रखा जा सकता है।

(19) इस प्रकार, वर्तमान रिट याचिका स्वीकार की जाती है। औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-I, गुड़गांव द्वारा पारित दिनांक 12 मई, 2008 (अनुलग्नक पी-5) के विवादित फैसले को रद्द किया जाता है।

आर.एन.आर.

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है । सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यो के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

आकाश सरोहा

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

रेवाड़ी, हरियाणा