

राज्य परिवहन आयुक्त, हरियाणा और अन्य
बनाम सुखबीर सिंह और अन्य
(एस.एस. निज्जर, जे। (पूर्ण पीठ))

समक्ष एस.एस. निज्जर और एस.एस. ग्रेवाल, जे.जे.
राज्य परिवहन निगम, हरियाणा और एक और - याचिकाकर्ता
बनाम

सुयबीर सिंह और एक अन्य - प्रतिवादी

2002 का सी.डब्ल्यू.पी. नंबर 3437 .

16 सितम्बर, 2003

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 – धारा-11-ए - यात्रियों को टिकट जारी न करके कंडक्टर द्वारा गबन - टर्मिनेशन — लेबर कोर्ट, हालांकि कर्मकार को आरोपों का दोषी पाते हुए फिर भी धारा 11 ए के तहत विवेकाधीन शक्तियों का उपयोग करते हुए बहाली का आदेश देता है - बेईमान और बेईमान कर्मकारों को सार्वजनिक रोजगार पर कोई जगह नहीं होनी चाहिए - यदि सेवा में बने रहने की अनुमति दी जाती है, तो सभी ईमानदार कर्मचारियों पर हतोत्साहित करने वाला प्रभाव पड़ेगा - बेईमान श्रमिकों के प्रति कोई उदारता नहीं दिखाई जानी चाहिए-याचिका। श्रम न्यायालय द्वारा 40% वेतन वापस वेतन के साथ कामगार को बहाल करने के फैसले को रद्द कर दिया गया।

माना कि कामगार ने जनता से संबंधित धन का गबन किया था। वह एक सार्वजनिक उपक्रम में काम कर रहा था। प्रबंधन ने पूरी तरह से कामगार पर विश्वास खो दिया था। ऐसी परिस्थितियों में, श्रम न्यायालय को अधिनियम के आईएल-ए के तहत अधिकार क्षेत्र का उपयोग नहीं करना चाहिए था। हमारी राय है कि बेईमान और बेईमान कामगारों के लिए सार्वजनिक रोजगार में कोई जगह नहीं होनी चाहिए। यदि एक बेईमान कर्मचारी को सेवा में बने रहने की अनुमति दी जाती है, तो इसका उन सभी कर्मचारियों पर हतोत्साहित करने वाला प्रभाव पड़ता है जो ईमानदारी से काम कर रहे हैं। जिन व्यक्तियों ने सार्वजनिक सेवा के दौरान बेईमानी से काम किया है, उनके प्रति कोई नरमी नहीं बरती जा सकती है।

(पैरा 5)

इसके अलावा, श्रम न्यायालय ने एक बेईमान कामगार को सेवा में बहाल करने के लिए अधिनियम की धारा 11-ए के तहत विवेकाधीन शक्तियों का उपयोग करके खुद को गलत तरीके से निर्देशित किया। इस तरह की गलत सहानुभूति आम जनता और ईमानदार श्रमिकों के मनोबल को किसी भी कल्पनीय भलाई की तुलना में बहुत अधिक नुकसान पहुंचाएगी। जनता के हित को व्यक्तिगत कर्मकार के हित पर वरीयता दी जानी चाहिए।

(पैरा 6)

सुश्री पालिका मोंगा, एएजी, हरियाणा, याचिकाकर्ताओं के लिए
प्रतिवादी नंबर 1 के लिए सीएम चोपड़ा, आदिवाक्ता।

निर्णय

एस.एस. निज्जर, जे।

1. याचिकाकर्ताओं (इसके बाद "प्रबंधन" के रूप में संदर्भित) ने यह रिट याचिका दायर की है जिसमें 18 जनवरी, 2001 के फैसले को रद्द करने के लिए उत्प्रेषण की प्रकृति में एक रिट जारी करने की मांग की गई है, जिसके तहत प्रतिवादी नंबर 1 (इसके बाद "कामगार" के रूप में संदर्भित) को 40% वापस मजदूरी के साथ सेवा में बहाल करने का निर्देश दिया गया है।
2. प्रारंभ में, यह ध्यान देने की आवश्यकता है कि कामगार ने 2002 के सीडब्ल्यूपी संख्या 7001 के माध्यम से उपरोक्त निर्णय को भी चुनौती दी थी, जिसमें दावा किया गया था कि उसे गलत तरीके से 60% बैक-वेजरी से वंचित कर दिया गया था। कर्मकार द्वारा दायर उक्त रिट याचिका को इस न्यायालय की खंडपीठ ने 6 मई, 2002 को खारिज कर दिया था।
3. कामगार की ओर से पेश हुए अधिवक्ता श्री सीएम चोपड़ा ने प्रस्तुत किया है कि प्रबंधन द्वारा दायर वर्तमान रिट याचिका सुनवाई योग्य नहीं है क्योंकि इस निर्णय को इस न्यायालय की एक खंडपीठ द्वारा पहले ही बरकरार रखा जा चुका है। हम विद्वान वकील की उपरोक्त दलील को स्वीकार करने में असमर्थ हैं क्योंकि उपरोक्त रिट याचिका में शामिल एकमात्र मुद्दा यह था कि क्या कामगार पूर्ण वेतन देने का हकदार था। प्रबंधन द्वारा दायर वर्तमान रिट याचिका में निर्णय की वैधता को पहले से ही चुनौती दी गई थी।
4. कामगार को वर्ष 1981 में कंडक्टर के रूप में नियुक्त किया गया था। 18 दिसंबर, 1990 को उन्हें यह रिपोर्ट मिलने पर निर्लंबित कर दिया गया कि उन्होंने यात्रियों को टिकट जारी न करके 130 रुपये की राशि का गबन किया है। कामगार को आरोप-पत्र दिया गया। जांच की गई। कामगार के विरुद्ध आरोप सिद्ध पाए गए। तत्पश्चात्, कर्मकार को दिनांक 3 जून, 1993 को कारण बताओ नोटिस जारी किया गया जिसमें कर्मकार की सेवाओं को समाप्त करने की सजा का प्रस्ताव किया गया। कर्मकार को 2 दिसम्बर, 1993 को व्यक्तिगत सुनवाई के लिए सक्षम प्राधिकारी के समक्ष उपस्थित होने का भी निदेश दिया गया था। वह सक्षम प्राधिकारी के समक्ष पेश हुए और अपने बचाव में एक शब्द भी नहीं कहा। 8 दिसम्बर, 1993 को सक्षम प्राधिकारी ने कर्मकार की सेवाएं समाप्त कर दीं। बर्खास्तगी के आदेश से

असंतुष्ट, कामगार ने एक डिमैप नोटिस दिया। औद्योगिक विवाद का संदर्भ श्रम न्यायालय को दिया गया था, जिसने 18 जनवरी, 2001 के अधिनिर्णय को प्रबंधन द्वारा वर्तमान रिट याचिका में चुनौती दी थी।

5. मोंगा ने जोरदार तर्क दिया है कि एक बार जब श्रम न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंच गया था कि कामगार को आरोपों का दोषी पाया गया था, तो उसे औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 11-ए (इसके बाद राज्य परिवहन आयुक्त, हरियाणा और दूसरे को "अधिनियम" के रूप में संदर्भित) के तहत अधिकार क्षेत्र का उपयोग नहीं करना चाहिए था। हमें विद्वान वकील द्वारा की गई दलील में बल मिलता है। कामगार ने जनता के धन का गबन किया था। वह एक सार्वजनिक उपक्रम में काम कर रहा था। प्रबंधन ने कर्मकार में पूरी तरह से विश्वास खो दिया था। ऐसी परिस्थितियों में, श्रम न्यायालय को अधिनियम की धारा इल-ए के तहत अधिकार क्षेत्र का उपयोग नहीं करना चाहिए था। हमारी राय है कि बेईमान और बेईमान कर्मकारों के लिए सार्वजनिक रोजगार में कोई स्थान नहीं होना चाहिए। यदि एक बेईमान कर्मचारी को सेवा में बने रहने की अनुमति दी जाती है, तो इसका उन सभी कर्मचारियों पर हतोत्साहित करने वाला प्रभाव पड़ता है जो ईमानदारी से काम कर रहे हैं। जिन व्यक्तियों ने सार्वजनिक सेवा के दौरान बेईमानी से काम किया है, उनके प्रति कोई नरमी नहीं बरती जा सकती है।
6. श्री चोपड़ा ने कहा है कि कर्मकार के साथ उदार व्यवहार किए जाने की आवश्यकता है क्योंकि उसे पहले ही केवल 40% बैक-वेज देकर दंडित किया जा चुका है। विद्वान वकील के अनुसार, सेवा से बर्खास्तगी कामगार द्वारा किए गए कदाचार से अधिक होगी। हम श्री चोपड़ा की दलील स्वीकार करने में असमर्थ हैं। हमारा सुविचारित मत है कि श्रम न्यायालय ने एक बेईमान कर्मकार को सेवा में बहाल करने के लिए अधिनियम की धारा इल-ए के तहत विवेकाधीन शक्तियों का प्रयोग करने में खुद को गलत तरीके से निर्देशित किया। इस तरह की गलत सहानुभूति आम जनता और ईमानदार कार्यकर्ताओं के मनोबल को बहाल किए गए कामगार के लिए किसी भी कल्पनीय भलाई की तुलना में बहुत अधिक नुकसान पहुंचाएगी। जनता के हित को व्यक्तिगत कर्मकार के हित पर वरीयता दी जानी चाहिए।
7. वकील श्री चोपड़ा ने तब प्रस्तुत किया है कि वर्तमान रिट याचिका के लंबित रहने के दौरान, कामगार को काम पर वापस ले लिया गया है। इस दौरान उन्होंने आगे कोई दुर्व्यवहार नहीं किया है। हम यह स्वीकार करने में असमर्थ हैं कि कोई भी इक्विटी कर्मकार के पक्ष में केवल इसलिए आएगी क्योंकि कर्मकार को प्रबंधन द्वारा कार्य पर वापस ले लिया गया है। प्रस्ताव के नोटिस पर, इस न्यायालय ने निर्णय के संचालन पर रोक नहीं लगाई। इसलिए, कर्मचारी को काम पर वापस ले लिया गया ताकि पुरस्कार को लागू न करने के दंडात्मक परिणामों से बचा जा सके। उपर्युक्त को ध्यान में रखते हुए, हम पाते हैं कि श्रम न्यायालय द्वारा कामगारों को 40% प्रति-वेतन के साथ बहाली के माध्यम से राहत प्रदान करना टिकाऊ नहीं है।

8. परिणामस्वरूप, रिट याचिका स्वीकार की जाती है। पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय-II, फरीदाबाद द्वारा 18 जनवरी, 2001 को रेफरी संख्या 87/99 में दिए गए आदेश को रद्द किया जाता है, जिसमें कामगार को 40% बैक-वेजरी के साथ बहाल किया गया था। कोई कीमत नहीं।
-

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।

रजत अरोड़ा
प्रशिक्ष न्यायिक अधिकारी
चंडीगढ़ न्यायिक अकादमी