

समक्ष: जी. आर. मजीठिया, न्यायमूर्ति

पंजाब वित्तीय निगम, सेक्टर 17, चंडीगढ़।-याचिकाकर्ता।

बनाम

केंद्र शासित प्रदेश, चंडीगढ़ और अन्य,-उत्तरदाता।

1985 की संशोधित सिविल रिट याचिका संख्या 2584।

19 दिसंबर 1990.

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-धारा. 10(1)(सी)-कदाचार-अर्थ-कर्मचारी को अपमानजनक आचरण का दोषी पाया गया-श्रम न्यायालय द्वारा ऐसे कर्मचारी की बहाली-ऐसी बहाली-क्या उचित है।

अभिनिर्धारित किया गया कि अधिनियम में "कदाचार" शब्द को परिभाषित नहीं किया गया है। शब्द "कदाचार" का शब्दकोषीय अर्थ है: "अनुचित व्यवहार;" जानबूझकर गलत काम करना या व्यवहार के मानक के नियम का जानबूझकर उल्लंघन करना। औद्योगिक कानून में, 'कदाचार' शब्द ने एक विशिष्ट अर्थ प्राप्त कर लिया है। इसका मतलब अकुशलता या ढिलाई नहीं हो सकता। यह कहीं अधिक निश्चित रूप से विचार-विमर्श वाली चीज़ है। इसलिए, 'कदाचार' का आरोप किसी निश्चित कार्य या आचरण का आरोप है जो कर्मचारी के नियोक्ता के संबंधों की व्यक्त और निहित शर्तों के साथ काफी असंगत होगा। कदाचार क्या है यह स्वाभाविक रूप से प्रत्येक मामले की परिस्थितियों पर निर्भर करेगा।

(पैरा 11)

अभिनिर्धारित किया गया कि मौजूदा मामले में, विशेष रूप से उस महिला के प्रति, जो पंजाब वित्तीय निगम की तत्कालीन प्रबंध निदेशक थी, कर्मचारी के अपमानजनक आचरण के

लिए सेवा से बर्खास्तगी के अलावा किसी भी तरह की नरम सजा की आवश्यकता नहीं थी। श्रम न्यायालय का यह मानना अनुचित था कि दी गई सजा श्रमिकों के खिलाफ लगाए गए आरोपों के अनुपात से अधिक थी। कर्मचारी का आचरण केवल सेवा से बर्खास्तगी के दंड के योग्य है, जो प्रबंधन द्वारा उचित रूप से दिया गया था। जिस सीमा तक श्रमिक की बहाली का आदेश दिया गया है, उस सीमा तक श्रम न्यायालय का आदेश रद्द किया जाता है।

(पैरा 12 एवं 14)

भारत के संविधान के अनुच्छेद 226/227 के तहत याचिका में प्रार्थना की गई है कि:

- (i) संदर्भ अनुलग्नक पी/2 को रद्द करने के लिए उत्प्रेषण की प्रकृति में एक रिट जारी की जाए;
- (ii) फैसला परिशिष्ट पी/3 को उस सीमा तक रद्द करने के लिए किसी रिट निर्देश या आदेश के लिए उत्प्रेषण की प्रकृति में एक रिट जिसके द्वारा उत्तरदाता संख्या 3 को बिना किसी पिछले वेतन के सेवा की निरंतरता के साथ बहाल करने का आदेश दिया गया है;
- (iii) कोई अन्य रिट, आदेश या निर्देश जिसे माननीय न्यायालय मामले के तथ्यों और परिस्थितियों के तहत उचित समझे, कृपया जारी किया जाए;
- (iv) मामले के रिकॉर्ड तलब किए जाएं;
- (v) उत्तरदाताओं को अग्रिम नोटिस देने में छूट दी जा सकती है;
- (vi) अनुलग्नक पी/1 से पी/3 की प्रमाणित प्रतियां दाखिल करने से छूट दी जाए;
- (vii) याचिका की लागत याचिकाकर्ता को दी जाए।

आगे प्रार्थना की गई है कि रिट याचिका के लंबित रहने के दौरान फैसला अनुबंध पी/3 के संचालन पर रोक लगाई जाए।

याचिकाकर्ताओं के लिए एस. एस. निज्जर, वरिष्ठ अधिवक्ता, जी. एस. बाजवा, अधिवक्ता और आनंद छिबर, अधिवक्ता।

उत्तरदाता संख्या 3 के लिए जे.सी. वर्मा, वरिष्ठ अधिवक्ता; राजेश गौतम, अधिवक्ता और दिनेश कुमार, अधिवक्ता, के साथ।

उत्तरदाता संख्या 4 के लिए वकील राकेश गर्ग।

निर्णय

जी. आर. मजीठिया, न्यायमूर्ति.

(1) यह निर्णय 7 जून 1990 के खण्ड पीठ के फैसले की निरंतरता में पढ़ा जाएगा, जिसमें मैं एक पक्ष था। खण्ड पीठ द्वारा रिट याचिकाओं के निपटारे के बाद, पंजाब वित्तीय निगम के प्रबंधन और कर्मचारियों द्वारा समीक्षा याचिकाएं दायर की गईं, जिसमें प्रार्थना की गई कि व्यक्तिगत मामलों में उत्पन्न होने वाले कुछ बिंदुओं पर रिट याचिकाओं की खण्ड पीठ के सामने सुनवाई के समय बहस नहीं की जा सकती और आग्रह है कि उन्हें ऐसा करने की अनुमति दी जाए। यह इन परिस्थितियों में था कि खण्ड पीठ ने बार में उठाए जाने वाले अन्य अनुरोधों से निपटने के लिए मामलों को एकल न्यायाधीश के पास निपटान के लिए भेजा था।

(2) यह आदेश पंजाब वित्तीय निगम (इसके बाद प्रबंधन के रूप में संदर्भित) द्वारा दायर 1985 की सिविल रिट याचिका संख्या 2584, 2585 और 2586 और 1985 की सिविल रिट याचिका संख्या 3774, 3853 और 1986 की 1278 का निपटान करेगा (कामगारों द्वारा दायर)। कामगारों ने श्रम न्यायालय के फैसले को इस हद तक चुनौती दी है कि अदालत ने उन्हें बकाया वेतन नहीं दिया। प्रबंधन ने श्रम न्यायालय के फैसले को चुनौती दी है, जहां तक उसने श्रमिकों की बहाली का आदेश दिया।

(3) खण्ड पीठ ने पहले ही माना है कि मुख्य आयुक्त/प्रशासक, केंद्र शासित प्रदेश, चंडीगढ़ द्वारा औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में अधिनियम) की धारा 10(1)(सी) के तहत दिया गया संदर्भ वैध था।

(4) श्रमिकों को प्रबंधन द्वारा नियोजित किया गया था और कदाचार के आरोप में विभागीय जांच के आधार पर प्रबंध निदेशक द्वारा उनकी सेवाएं समाप्त कर दी गईं। कर्मचारियों ने बर्खास्तगी के आदेश के खिलाफ असफल अपील की। उन्होंने इस आधार पर निष्कासन आदेश की वैधता के संबंध में विवाद उठाया कि दी गई सजा उनकी ट्रेड यूनियन गतिविधियों के कारण उत्पीड़न के माध्यम से दी गई थी, जो प्रबंधन को पसंद नहीं था और उनके खिलाफ आरोप पूरी तरह से झूठे थे। श्रमिकों की बकाया वेतन के साथ बहाली की मांग को प्रबंधन ने स्वीकार नहीं किया और विवाद को सुलह कार्यवाही के माध्यम से हल नहीं किया जा सका और अधिनियम की धारा 10 (1) (सी) के तहत संदर्भ श्रम न्यायालय में भेजा गया। श्रम न्यायालय ने पक्षों की प्रतिद्वंद्वी दलीलों को ध्यान में रखते हुए निम्नलिखित मुद्दे तय किए:

-

1. क्या पंजाब वित्तीय निगम 'उद्योग' की परिभाषा में नहीं आता है और यदि हां, तो इसका क्या प्रभाव पड़ेगा?
2. क्या चंडीगढ़ प्रशासन वर्तमान संदर्भ देने के लिए उपयुक्त सरकार नहीं थी?
3. क्या वर्तमान मामले में कर्मचारियों को नियंत्रित करने वाले कर्मचारी विनियमन के तहत अपीलीय प्राधिकरण का निर्णय अंतिम है और मामले को इस न्यायालय के समक्ष दोबारा नहीं उठाया जा सकता?
4. क्या इस मामले में दलीलें संदर्भ के दायरे से बाहर हैं? यदि हां, तो किस प्रभाव से?
5. क्या अपीलीय प्राधिकारी द्वारा श्रमिक के विरुद्ध पारित आदेश अवैध था?

6. क्या कर्मचारी के खिलाफ की गई जांच इस आधार पर रद्द कर दी गई है कि जांच अधिकारी को वैध रूप से नियुक्त नहीं किया गया था और उसके पास जांच करने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं था?

7. क्या कर्मचारी के विरुद्ध की गई जांच दोषपूर्ण है?

8. क्या जांच अधिकारी के निष्कर्ष जांच फ़ाइल में रिकॉर्ड की गई सामग्री उचित नहीं हैं?

9. क्या श्री एन.एल. शर्मा की सेवाएं प्रबंधन द्वारा अवैध रूप से समाप्त कर दी गई थीं? यदि हां, तो किस प्रभाव से?

10. राहत

(5) श्रम न्यायालय ने पक्षों को अपनी-अपनी दलीलों के समर्थन में साक्ष्य पेश करने की अनुमति दी। मुद्दे क्रमांक 1 और 2 पर प्रबंधन द्वारा दबाव नहीं डाला गया। मुद्दे संख्या 3 और 4 को प्रारंभिक मुद्दे के रूप में माना गया और प्रबंधन के खिलाफ निर्णय लिया गया; मुद्दा संख्या 6 का निर्णय श्रमिकों के विरुद्ध किया गया और यह माना गया कि जांच अधिकारी के रूप में श्री वडेहरा की नियुक्ति में कोई दोष नहीं था और निर्विवाद रूप से उनका श्रमिकों के प्रति कोई पूर्वाग्रह नहीं था; अंक संख्या 7 का उत्तर श्रमिकों के विरुद्ध दिया गया था; अंक संख्या 8 का निर्णय प्रबंधन के पक्ष में किया गया और यह माना गया कि जांच अधिकारी द्वारा दिए गए निष्कर्ष उसके समक्ष प्रस्तुत सामग्री द्वारा पूरी तरह से प्रमाणित हैं; मुद्दे संख्या 5 और 9 को एक साथ निपटाया गया क्योंकि ऐसा महसूस किया गया कि ये अतिव्यापी थे और यह माना गया कि निष्कासन का आदेश अवैध नहीं था, बल्कि कर्मचारियों के विरुद्ध सिद्ध हुए आरोप के अनुपातहीन था।

(6) श्रमिकों के विद्वान वकील श्री जे.सी. वर्मा ने न केवल श्रम न्यायालय के समक्ष उनके द्वारा उठाए गए तर्कों को दोहराया है, अर्थात्, (i) जांच अधिकारी की नियुक्ति को रद्द कर

दिया गया था और (ii) श्रमिकों को पूछताछ के दौरान एक वकील की सहायता से वंचित कर दिया था, लेकिन इसके अलावा जांच के खिलाफ अन्य आपतियां उठाईं जो श्रम न्यायालय के समक्ष नहीं उठाई गईं। उनका कहना है कि जांच किसी अन्य अधिकारी को स्थानांतरित करने के लिए जांच अधिकारी के समक्ष आवेदन किया गया था, लेकिन अस्वीकार कर दिया गया। यह निवेदन किसी भी योग्यता से रहित है। इसे जांच अधिकारी के समक्ष कभी नहीं उठाया गया। रिट कार्यवाही में नये तथ्य बिंदु को उठाने की अनुमति नहीं दी जा सकती।

(7) जांच अधिकारी के रूप में श्री ए.एल. वदेहेरा की नियुक्ति के संबंध में आपति श्रम न्यायालय द्वारा नकारात्मक गई, जिसने साक्ष्य के आधार पर पाया कि श्री ए.एल. वदेहेरा की जांच अधिकारी के रूप में नियुक्ति के बारे में श्रमिकों द्वारा उठाई गई आपति स्पष्ट रूप से पंजाब वित्तीय निगम (कर्मचारी) विनियम, 1961 (इसके बाद कर्मचारी विनियम के रूप में संदर्भित) के विनियम 11 के खंड (ए) के प्रावधान की अवहेलना है। श्रम न्यायालय, साक्ष्य की सराहना करने पर निम्नलिखित निष्कर्ष पर पहुंचा:

“इसलिए, यह स्पष्ट है कि जांच अधिकारी के रूप में विशेष रूप से पी.एफ.सी. के कर्मचारियों के खिलाफ विभागीय जांच करने के लिए श्री वदेहेरा की नियुक्ति में कोई खामी नहीं थी। जाहिर है, प्रबंधन श्री वदेहेरा द्वारा पूछताछ करने में निष्पक्षता बरतने की कोशिश कर रहा था, जिनका इस उद्देश्य के लिए नियुक्ति से पहले निगम से कोई संबंध नहीं था। यह भी विवादित नहीं है कि श्री वदेहेरा का कर्मचारी के प्रति या प्रबंधन के पक्ष में कोई पूर्वाग्रह नहीं था। एकमात्र बिंदु यही था कि वह श्री शेरिंदरजीत सिंह के पी.एफ.सी. में प्रतिनियुक्ति पर आने से पहले जिला अटॉर्नी के रूप में उनके सहकर्मी थे। इस तथ्य का अपने आप में कोई मतलब नहीं है, खासकर तब जब काम करने वाला यह दिखाने में सक्षम नहीं था कि श्री शेरिंदरजीत सिंह के मन में उसके या किसी अन्य कर्मचारी के प्रति कोई शत्रुतापूर्ण शत्रुता थी।

विद्वान वकील ने इस निष्कर्ष की आलोचना नहीं की और केवल तकनीकी आपत्तियाँ उठाई गईं जो सारहीन हैं।

8) दूसरी आपत्ति कि श्रमिकों को वकील की सहायता से वंचित कर दिया गया, समान रूप से योग्यता से रहित है। श्रम न्यायालय ने सबूतों के आधार पर पाया कि कामगार अच्छी तरह से योग्य थे और स्वयं स्वीकार करने पर वे संघ के कार्यकर्ता थे और जांच की कार्यवाही पर गौर करने के बाद पाया कि प्रबंधन के गवाहों से कामगार ने प्रभावी ढंग से जिरह की थी और कामगार ने अपने संस्करण के समर्थन में अपने स्वयं के साक्ष्य प्रस्तुत किये। यह भी पाया गया कि इस मामले में प्रस्तुतकर्ता अधिकारी प्रबंधक के कार्यालय में एक सहायक था और उसने सेवा के दौरान कानून की डिग्री प्राप्त की थी और उसे वर्तमान कार्यवाही से पहले और विभागीय जांच करने का कोई अनुभव नहीं था। सामग्री इस निष्कर्ष पर पहुंची कि यह नहीं माना जा सकता कि वकील की सेवाएं लेने के उनके अनुरोध को अस्वीकार करने के कारण श्रमिकों को अपना बचाव करने के अवसर से वंचित कर दिया गया था।

(9) इस न्यायालय में पहली बार उठाया गया अंतिम निवेदन यह है कि कार्यवाही को किसी अन्य जांच अधिकारी को स्थानांतरित करने के लिए जांच अधिकारी को प्रस्तुत एक आवेदन उनके द्वारा खारिज कर दिया गया था। प्रस्तुतीकरण योग्यता से रहित है। स्टाफ विनियमों के तहत, ऐसा अनुरोध प्रबंधन से किया जाना चाहिए था, न कि जांच अधिकारी से। वास्तव में, श्रमिकों के विद्वान वकील ने इन कार्यवाहियों में तथ्य के विवादित प्रश्न उठाने का प्रयास किया है, जो स्वीकार्य नहीं हैं। श्रम न्यायालय ने पाया कि जांच निष्पक्ष थी और जांच अधिकारी का श्रमिकों के प्रति कोई पूर्वाग्रह नहीं था। विद्वान वकील इंगित नहीं कर सके कि श्रम न्यायालय द्वारा निकाले गए निष्कर्ष किसी साक्ष्य पर आधारित नहीं हैं। *सैयद याकूब बनाम के.एस. राधाकृष्णन और अन्य*¹ में यह माना गया था कि निचली अदालतों या अधिकरणों

¹ ए आई आर 1964 एस सी 477।

द्वारा क्षेत्राधिकार की त्रुटियाँ करने पर उत्प्रेषण की रिट जारी की जा सकती है। ये ऐसे मामले हैं जहां निचली अदालतों या न्यायाधिकरणों द्वारा आदेश अधिकार क्षेत्र के बिना, या उससे अधिक है या क्षेत्राधिकार का प्रयोग करने में विफलता के परिणामस्वरूप, पारित किए जाते हैं। कानून की एक त्रुटि जो रिकॉर्ड पर स्पष्ट रूप से दिखाई देती है रिट द्वारा सुधारी जा सकती है, लेकिन तथ्यात्मक त्रुटि नहीं, चाहे वह कितनी भी गंभीर क्यों न लगे। सर्वोच्च न्यायालय के न्यायमूर्तियों ने कहा: -

अधिकरण द्वारा दर्ज किए गए तथ्य के निष्कर्ष के संबंध में उत्प्रेषण की रिट जारी की जा सकती है यदि यह दिखाया गया है कि उक्त निष्कर्ष को रिकॉर्ड करने में अधिकरण ने गलती से स्वीकार्य और भौतिक साक्ष्य को स्वीकार करने से इनकार कर दिया था, या गलती से अस्वीकार्य साक्ष्य को स्वीकार कर लिया था जिसने विवादित निष्कर्ष प्रभावित किया है। इसी प्रकार, यदि तथ्य का निष्कर्ष बिना किसी सबूत के आधारित है, तो इसे कानून की त्रुटि माना जाएगा जिसे उत्प्रेषण की रिट द्वारा ठीक किया जा सकता है। हालाँकि, इस श्रेणी के मामलों से निपटने में, हमें हमेशा यह ध्यान में रखना चाहिए कि अधिकरण द्वारा दर्ज किए गए तथ्य के निष्कर्ष को उत्प्रेषण रिट की कार्यवाही में इस आधार पर चुनौती नहीं दी जा सकती है कि अधिकरण के समक्ष पेश किए गए प्रासंगिक और भौतिक साक्ष्य विवादित निष्कर्ष को कायम रखने के लिए अपर्याप्त है। किसी बिंदु पर दिए गए सबूतों की पर्याप्तता और उक्त निष्कर्ष से निकाले जाने वाले तथ्य का अनुमान अधिकरण के विशेष क्षेत्राधिकार के भीतर है, और उक्त बिंदुओं को रिट कोर्ट के समक्ष नहीं उठाया जा सकता है। यह इन सीमाओं के भीतर है कि अनुच्छेद 226 के तहत उच्च न्यायालयों को उत्प्रेषण की रिट जारी करने के लिए अधिकार क्षेत्र प्रदान किया जाता है। (हरि विष्णु कामथ बनाम अहमद इशोक, 1955 1 एस.सी.आर. 1104: (एस) ए.आई.आर. 1955 एस.सी. 233); नागेन्द्र नाथ बनाम कॉम. हिल्स डिवीजन, 1958 एस.सी.आर. 1240; (ए.आई.आर. 1958 एस.सी. 398) एवं कौशल्या देवी बनाम बचितर सिंह, ए.आई.आर. 1960 एस.सी. 1168)।”

कामगारों के लिए विद्वान वकील की ये दलीलें किसी भी योग्यता से रहित हैं।

10) प्रबंधन के विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि श्रम न्यायालय ने पाया कि बर्खास्तगी का आदेश वैध था और कर्मचारी विनियमों द्वारा निर्धारित प्रक्रिया का पालन करने के बाद पारित किया गया था और ऐसा करने के बाद, मामले के तथ्यों और परिस्थितियों पर, वह श्रमिकों की बहाली का आदेश नहीं दे सकता। श्रम न्यायालय ने पाया कि जिन पांच आरोपों पर श्रमिकों के खिलाफ जांच की गई थी, उसका आकलन यह है कि उन्होंने सर्वश्री एन.एल. शर्मा, रोमेश कुमार जोशी और जे.एस. बराड़ सहित प्रबंधन के अन्य कर्मचारियों के साथ अकेले ही पंजाब फाइनेंशियल कोर्पोरेशन, चंडीगढ़ के प्रधान कार्यालय के प्रवेश द्वार पर पांच अलग-अलग मौकों पर प्रदर्शन किया और तत्कालीन प्रबंध निदेशक श्रीमती श्यामा मान, निगम के महाप्रबंधक श्री पी.एस. तुली समेत निगम के अधिकारियों के खिलाफ नारेबाजी की और अश्लील और गंदी भाषा का प्रयोग किया जैसे कि 'कुटे अधिकारी हैं;' तुली कुता है है; शायमा मन शरम करो, शरम नहीं तो डब मरो; शायमा राखे तीन दलाल, तुली, सुच्चा, रोशन लाल।" जांच अधिकारी ने फाइल पर प्रस्तुत साक्ष्यों का सावधानीपूर्वक विश्लेषण करने के बाद पाया कि श्रमिकों के खिलाफ आरोप साबित हुए। श्रम न्यायालय ने निष्कर्ष के समर्थन में जांच अधिकारी द्वारा दिए गए तर्क से खुद को पूरी तरह सहमत पाया। मामले के तथ्यों और परिस्थितियों के आधार पर यह निष्कर्ष निकालना उचित नहीं था कि प्रबंधन द्वारा दी गई सजा श्रमिकों के खिलाफ लगाए गए आरोपों के अनुपात में नहीं थी।

11) अभिव्यक्ति "कदाचार" को अधिनियम में परिभाषित नहीं किया गया है। शब्द "कदाचार" के शब्दकोषीय अर्थ हैं: "अनुचित व्यवहार;" जानबूझकर गलत काम करना या व्यवहार के मानक के नियम का जानबूझकर उल्लंघन करना। औद्योगिक कानून में, 'कदाचार' शब्द ने एक विशिष्ट अर्थ प्राप्त कर लिया है। इसका मतलब अकुशलता या ढिलाई नहीं हो सकता. यह कहीं अधिक निश्चित रूप से विचार-विमर्श वाली बात है। इसलिए, 'कदाचार' का आरोप किसी

निश्चित कार्य या आचरण का आरोप है जो नियोक्ता के साथ कर्मचारी के संबंधों की व्यक्त और निहित शर्तों के साथ काफी असंगत होगा। कदाचार क्या है यह स्वाभाविक रूप से प्रत्येक मामले की परिस्थितियों पर निर्भर करेगा। *शारदाप्रसाद ओंकारप्रसाद तिवारी और अन्य बनाम सेंट्रल रेलवे (डिविजनल सुपरिंटेंडेंट नागपुर)*² में बॉम्बे हाई कोर्ट ने मोटे तौर पर कदाचार के कृत्यों के निम्नलिखित विशिष्ट उदाहरणात्मक मामलों को गिनाया, जिसके आयोग से दोषी कर्मचारी की बर्खास्तगी को उचित ठहराया जा सकेगा: -

“(i) यदि कार्य या आचरण स्वामी के हितों या स्वामी की प्रतिष्ठा के प्रति प्रतिकूल है या प्रतिकूल होने की संभावना है;

(ii) यदि कार्य या आचरण उसके स्वामी के प्रति उसके कर्तव्य के उचित या शांतिपूर्ण निर्वहन के साथ असंगत है;

(iii) यदि किसी नौकर के कार्य या आचरण से नियोक्ता के लिए उसे सेवा में बनाए रखना असुरक्षित हो जाता है;

(iv) यदि नौकर का कार्य या आचरण इतना घोर अनैतिक है कि सभी उचित व्यक्ति कहेंगे कि कर्मचारी पर भरोसा नहीं किया जा सकता है;

(v) यदि कर्मचारी का कार्य या आचरण ऐसा है कि मालिक अपने कर्मचारी की वफादारी पर भरोसा नहीं कर सकता है;

(vi) यदि कर्मचारी का कार्य या आचरण ऐसा है कि उसके सामने अपने कर्तव्यों का ठीक से निर्वहन न करने का प्रलोभन आ जाए;

² 1960 1 एल एल जे 167।

(vii) यदि नौकर अपमानजनक है या यदि वह अपने रोजगार के स्थान पर शांति भंग करता है;

(viii) यदि वह इस हद तक अपमान और उद्धृत कर रहा है कि मालिक और नौकर के रिश्ते की निरंतरता के साथ असंगत है;

(ix) यदि नौकर अपने कर्तव्यों के प्रति आदतन लापरवाह है;

(x) यदि नौकर की उपेक्षा, हालांकि अलग-थलग है, गंभीर परिणाम पैदा करती है।

रोजगार के रिश्ते पर इस तरह के कदाचार के प्रभाव को *पीयर्स बनाम फोस्टर*³ में लोप्स, एल.जे. द्वारा निम्नलिखित शब्दों में बताया गया है: -

“यदि कोई सेवक सेवा में अपने कर्तव्यों के निष्ठापूर्वक निर्वहन के साथ असंगत आचरण करता है, तो यह कदाचार है जो तत्काल बर्खास्तगी को उचित ठहराता है। मेरे विचार से, उस कदाचार का सेवा या व्यवसाय के संचालन में कदाचार होना आवश्यक नहीं है। यह पर्याप्त है यदि यह ऐसा आचरण है जो स्वामी के हितों या प्रतिष्ठा के प्रति प्रतिकूल है या प्रतिकूल होने की संभावना है तो न केवल समय पर इसका पता लगने पर, बल्कि बाद में भी पता चलने पर, उस नौकर को बर्खास्त करने के निर्णय पर स्वामी को उचित ठहराया जाएगा।”

इन टिप्पणियों को *गोविंदा मेनन बनाम भारत संघ* मामले में शीर्ष न्यायालय द्वारा अनुमोदन के साथ उद्धृत किया गया था।

12) मौजूदा मामले में, विशेष रूप से उस महिला के प्रति, जो पंजाब वित्तीय निगम की तत्कालीन प्रबंध निदेशक थी, श्रमिकों के अपमानजनक आचरण के लिए सेवा से बर्खास्तगी के अलावा किसी भी नरम सजा की आवश्यकता नहीं थी। श्रम न्यायालय का यह मानना अनुचित

³ (1886) 17 क्यू बी डी 536।

⁴ (1967) || एल एल जे 248 (255 पर) (एस सी)

था कि दी गई सजा श्रमिकों के खिलाफ लगाए गए आरोप के अनुपात से अधिक थी। कर्मचारियों का आचरण केवल सेवा से बर्खास्तगी का दंड देता है, जो प्रबंधन द्वारा उचित रूप से दिया गया था। इस संदर्भ में, 'कर्मचारी बनाम भारत फ्रिज वर्नर (पी) लिमिटेड और अन्य'⁵ में शीर्ष न्यायालय के फैसले का संदर्भ उपयोगी होगा। उस मामले में, कर्नाटक उच्च न्यायालय ने साक्ष्य की सराहना करते हुए निम्नलिखित निष्कर्ष दर्ज किए: -

- “(i) ये कार्यकर्ता आक्रामक भाव में राष्ट्रपति के कमरे के अंदर गए थे;
- (ii) उन्होंने नोटिस नहीं हटाने पर राष्ट्रपति को गंभीर परिणाम भुगतने की धमकी दी;
- (iii) उन्होंने राष्ट्रपति को उनके कमरे तक ही सीमित कर दिया और इशारे करते हुए और मुक्का बनाते हुए उनके बहुत करीब आ गए;
- (iv) वे अनुरोध के बावजूद बाहर नहीं गए और चिल्लाते हुए कहा कि राष्ट्रपति को बाहर नहीं जाना चाहिए; और
- (v) राष्ट्रपति के, श्री केशी को नोटिस हटाने के निर्देश देने तक, वे वहीं रहे।

ऐसा स्थापित करने के बाद, कर्नाटक उच्च न्यायालय ने श्रमिकों की बहाली का आदेश दिया। पर। अपील में सर्वोच्च न्यायालय ने इस प्रकार कहा:-

“वह कदाचार जो इन पांच कर्मचारियों के खिलाफ स्थापित पाया गया उसमें सर्वोच्च कार्यकारी, यानी, कंपनी के अध्यक्ष को गंभीर परिणाम भुगतने की धमकी देना, उन्हें गलत तरीके से एक कमरे में बंद करना और नोटिस वापस लेने के लिए मजबूर करना शामिल है। कदाचार के इन कृत्यों में इन श्रमिकों की ओर से अनुशासन को तोड़ने वाले कृत्य शामिल हैं। इनमें से तीन कार्यकर्ता संघ के पदाधिकारी थे। यह नहीं कहा जा सकता कि इन्होंने किसी के भड़काने पर ये किया। कि इन तथ्य और परिस्थितियाँ, हम अपनी राय रखते हैं कि इन्हें बहाल नहीं करना चाहिए। इसलिए, हमारा विचार है कि इन कामगारों की

⁵ (1990) 3 एस सी सी 565

बहाली के संबंध में निर्देश कायम नहीं रखा जा सकता है और बहाली के बदले में उन्हें भविष्य के रोजगार के नुकसान के लिए मुआवजा दिया जा सकता है।

हालाँकि, शीर्ष न्यायालय ने *ओ. पी. भंडारी बनाम भारतीय पर्यटन विकास निगम लिमिटेड*⁶ में दिए गए फैसले के आलोक में श्रमिकों को मुआवजा दिया।

13) तत्काल मामले के तथ्यों और परिस्थितियों पर, श्रमिकों की बहाली का श्रम न्यायालय का आदेश पूरी तरह से अनुचित था। ओ. पी. भंडारी के मामले (सुप) में शीर्ष न्यायालय के फैसले के आलोक में, कामगार भविष्य के रोजगार के नुकसान के लिए मुआवजे के हकदार थे।

(14) उपरोक्त कारणों से 1985 की सी.डब्ल्यू.पी. 3774 और 3853 और (कर्मचारियों द्वारा दायर) 1278 को खारिज कर दिया गया है और 1985 की सी.डब्ल्यू.पी. संख्या 2584, 2585 और 2586 (प्रबंधन द्वारा दायर) की अनुमति है। जिस सीमा तक श्रमिकों की बहाली का आदेश दिया गया है, उस सीमा तक श्रम न्यायालय के आदेश को रद्द किया जाता है। चूंकि रिकॉर्ड पर इस बात की कोई सामग्री उपलब्ध नहीं है कि श्रमिकों ने अंतिम बार कितना वेतन और भत्ता लिया था, इसलिए उन्हें देय मुआवजे का निर्धारण करना संभव नहीं होगा। *ओ. पी. भारद्वाज के मामले* में सर्वोच्च न्यायालय के आदेश के आलोक में श्रमिकों को देय मुआवजे का निर्धारण करने के सीमित उद्देश्य के लिए, मामला श्रम न्यायालय को भेज दिया गया है। पार्टियों को उनके वकील के माध्यम से 12 जनवरी, 1991 को श्रम न्यायालय के समक्ष उपस्थित होने का निर्देश दिया जाता है, जो श्रमिकों को साक्ष्य प्रस्तुत करने की अनुमति देने के बाद बहाली के बदले में देय मुआवजे का निर्धारण करेगा और उसके बाद उस समय को तय करेगा जिसके भीतर मुआवजा दिया जाएगा। प्रबंधन द्वारा श्रमिकों को भुगतान किया जाना है। मामले की परिस्थितियों में, मैं लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं देता। -

⁶ 1986 (4) एस सी सी 337

एस.सी.के.

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 ।

शिवदेव शर्मा

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

अम्बाला, हरियाणा