

एयर इंडिया कॉर्पोरेशन, बॉम्बे

बनाम

वी.ए. रिबेलो और ए.एन.आर.

24 फरवरी, 1972

[सी.ए. वायडलिंगम, आई.डी. डुआ और जी.के. मीटर, जेजे.]

औद्योगिक विवाद अधिनियम (1947/14), एस 33 (1)(बी), 33 (2) (बी) और 33 ए कर्मचारियों की सेवाओं की समाप्ति कदाचार के लिए नहीं - न्यायाधिकरण से अनुमोदन प्राप्त नहीं हुआ- वैधता।

प्रत्यर्थी को अपीलकर्ता द्वारा सहायक स्टेशन अधीक्षक के रूप में नियुक्त किया गया था। सेवाओं को समाप्त करने का आर्डर नोटिस के बदले एक महीने के वेतन के भुगतान के साथ सेवाओं को तत्काल प्रभाव से समाप्त करने का आदेश पारित किया गया था। उन्होंने श्रम न्यायालय के समक्ष औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 की धारा 33 ए के तहत शिकायत दर्ज की थी जिसमें यह आरोप लगाया गया कि विवाद औद्योगिक न्यायालय के समक्ष लंबित था जिसमें अपीलार्थी के द्वारा मंजूरी प्राप्त नहीं की थी। इस कारण ऐसी समाप्ति अवैध के लिए अपीलकर्ता ने तर्क दिया कि प्रतिवादी श्रमिक नहीं था और श्रम न्यायालय में लंबित औद्योगिक विवाद उससे संबंधित विवाद में लंबित नहीं था। लाटोर कोर्ट के निर्देशों के अनुसार अपीलकर्ता ने एक लिखित बयान दायर किया जिसमें यह अनुरोध किया गया कि इस विवाद पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना अपीलकर्ता द्वारा

उठाये गये उपरोक्त प्रारम्भिक बिन्दुओं पर उत्तरदाताओं की सेवाओं को समाप्त करने का आदेश दिया जाना चाहिए था जो वैध था। क्योंकि उसकी सेवाएं एयर इण्डिया कर्मचारी सेवा विनियम 48 के तहत समाप्त की गई थी। जिसमें केन्द्र सरकार की पिछली मंजूरी थी। इस विनियम के तहत एक स्थायी कर्मचारी की सेवाएं बिना कोई कारण बताये समाप्त की जा सकती हैं। जिसमें प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना अपीलकर्ता प्रतिवादीयों की सेवा समाप्त करने के लिए किसी भी कारण का खुलासा करने के लिए बाध्य नहीं था। वाद वाले की सेवा समाप्त की गई थी क्योंकि अपीलकर्ता का प्रतिवादी के निजी आचरण के बारे में निगम की एयर होस्टेज के साथ आचरण व व्यवहार गंभीर संदेह के बारे में था।

श्रम न्यायालय ने प्रारम्भिक प्रश्न पर निर्धारित किया कि प्रत्यर्थी श्रमिक था जिसका विवाद औद्योगिक विवाद से संबंधित है एवं जिसके निर्वहन का उल्लंघन अधिनियम की धारा 33 में था।

इस प्रश्न पर की क्या अपीलार्थी द्वारा की गई कार्यवाही अधिनियम की धारा 33 के विपरीत है।

अभिनिर्धारित किया: (1) धारा 33 (1) (बी) मुक्ति या सजा पर रोक लगाती है चाहे किसी कर्मचारी को कदाचार के लिए बर्खास्तिगी से या अन्यथा स्पष्ट अनुमति के बिना लंबित विवाद में लंबित कार्यवाही से निपटाने के लिए प्राधिकार व्यवहार कर रहा हू। धारा 33 (2) (बी) इसी प्रकार का प्रतिबंध लगाती है जो कि लंबित विवाद से संबंधित नहीं है

लेकिन नियोक्ता किसी कर्मचारी को हटाने या बर्खास्त करने के लिए स्वतंत्र है। जिसमें एक महीने के वेतन के लिए भुगतान करना हो वशर्तें वह प्राधिकारी से लंबित कार्यवाहियों के संबंध में अनुमोदन प्राप्त करे। क्या धारा 33 (1)(बी) और 33 (2)(बी) का प्रतिबंध केवल कदाचार से संबंधित हो या नहीं। धारा 33 (3) संरक्षित श्रमिकों पूर्ण सुरक्षा प्रदान करता है। नियोक्ता स्वतंत्र है कि अन्य श्रमिकों के विरुद्ध यदि किसी कदाचार से आधारित नहीं है कार्यवाही करने हेतु। [617-डी, सी-जी]

(2) वर्तमान मामले में प्रथम दृष्टया आदेश की भाषा यह नहीं दर्शाती की प्रतिवादी की सेवाएं किसी कदाचार के कारण समाप्त की गई थी। इसलिए प्रथम दृष्टया विवादित आदेश किसी कदाचार के लिए प्रतिवादी को बर्खास्त करने या दण्डित करने का आदेश नहीं था। [618 ए-बी]

(3) विनियम 48 के तहत की गई कार्यवाही में नियोक्ता द्वारा बिना कोई कारण बताये वैध रूप से उसकी इच्छाशक्ति ली जा सकती है और वह यह खुलासा करने के लिए बाध्य नहीं है कि वह किसी कर्मचारी को सेवा में क्यों जारी नहीं रखना चाहते। [620 डी-ई]

(4) हालांकि यह प्रतिवादी के लिए खुला है कि वह विनियम 48 की निर्भरता पर आग्रह करे। हालांकि यह प्रमाणित नहीं था एवं विनियम द्वारा प्रदत्त अधिकार रंगीन अभ्यास था क्योंकि वह आदेश के रूप में निर्णायक नहीं है और उपस्थित परिस्थितियों पर विचार किया जा सकता है। हालांकि आदेश का उद्देश्य दुर्भावना पूर्ण नहीं था एवं कोई खुला प्रश्न भी नहीं है।

[619 एचयत्र; 620 बी-सी]

सुडर कार्यालय के कर्मचारी, सिन्नमारा बनाम प्रबंधन, (1971)  
एल.एल.जे. 620, चार्टर्ड बैंक, बॉम्बे बनाम चार्टर्ड बैंक कर्मचारी संघ  
[1960] 11 एल.एल.जे. 222 और टेटा ऑयल मिल्स कंपनी, लिमिटेड  
बनाम मजदूर, [1964] ॥ एल.एल.जे. 113,संदर्भित।

(5) लेकिन नियोक्ता द्वारा अपने कर्मचारियों की सेवाओं को समाप्त करने का कारण कदाचार नहीं है बल्कि अन्य बातों के साथ-साथ कर्मचारी को सौंपी गयी नौकरी में कर्मचारी ही समग्र उपयुक्तता से पूर्ण संतुष्टि की कमी भी हो सकती है, संतुष्टि का मतलब उसके कदाचार से नहीं है। [620 ई-एफ]

(6) वर्तमान मामले में विश्वास की हानि को दुर्भावनापूर्ण नहीं माना जा सकता यह मानते हुए की अपीलकर्ता ने लिखित बयान में बताये गये कारण को ध्यान में रखा जा सकता है। अपीलकर्ता के विवादित आदेश देने की प्रमाणिकता को चुनौती नहीं दी जा सकती। प्रतिवादी को अपने कर्तव्यों के पालन में एयर होस्टेज के साथ व्यवहार करना था यदि अपीलकर्ता उसके साथ व्यवहार करते समय अपने सामान्य आचरण व व्यवहार के बारे में संदेह से पूरी तरह संतुष्ट नहीं था तो यह नहीं कहा जा सकता कि उसका व्यवहार दुराचारपूर्ण नहीं था। एक बार जब प्रमाणिकता की हानि पुष्ट हो जाती है तो विवादित आदेश को चुनौती से मुक्त माना जाना चाहिए। उसे सौंपी गयी नौकरी के लिए कर्मचारी की सेवाएं समाप्त करने के लिए

नियोक्ता द्वारा बनायी गयी राय भले ही गलत हो, भले ही वह ईमानदार हो अन्तिम है और औद्योगिक न्यायिक निर्णय के द्वारा समीक्षा के अधीन नहीं है। इस तरह की राय नियोक्ता को कर्मचारी की सेवाओं को समाप्ति करने के लिए वैध रूप से प्रेरित कर सकती है लेकिन बिना किसी तर्क संगत आधार के ऐसी समाप्ति को कदाचार के लिए नहीं माना जा सकता, इसलिए इसे स्वीकार्य एवं चुनौती से मुक्त माना जाना चाहिए। [620 एफ-एच, 621 ए-बी]

यू. बी. दत्त एंड कंपनी का प्रबंधन बनाम यू. बी. दत्त एंड कंपनी के कर्मचारी। [1962] सप. 2 एस.सी.आर. 822, विशिष्ट.

[प्रश्न यह है कि क्या अपीलकर्ता ने लिखित बयान में कारण बताया था बिना किसी पूर्वक राय के और श्रम न्यायालय के निर्देश के अनुसार याचिका दायर कर विचार किया जा सकता है, खुला छोड़ा गया] [620 ई-एफ]

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील संख्या 1339/1967

28 अप्रैल, 1967 के पुरस्कार से विशेष अनुमति द्वारा अपील केंद्र सरकार श्रम न्यायालय, बॉम्बे के आवेदन में नहीं। एल सी बी 39/1965.

एस. डी. विमदलाल, एस. के. वाडिया, डी. एन. मिश्रा और ओ. सी. माथुर, अपीलार्थी के लिए।

जवाब के लिए के.पी.वी. मेनन, एस.आर.अय्यर और एम.एस. नरसिम्हन प्रत्यर्थी नंबर 1.

न्यायालय का निर्णय सुनाया गया।

दुआ, जे. यह विशेष अनुमति द्वारा की गई अपील है। अपीलार्थी एयर इण्डिया कॉर्पोरेशन, बॉम्बे की शिकायत पर केन्द्र सरकार के श्रम न्यायालय बॉम्बे द्वारा दिये गये 28 अप्रैल, 1967 की शुद्धिपत्र के साथ पंचाट के भाग पर दायर की गई थी। दिनांक 16 अक्टूबर 1965 श्री वी.ए. रिबेलो द्वारा प्रतिवादी संख्या 1 बनायी गयी है। इस न्यायालय में (इसके बाद शिकायतकर्ता के रूप में संदर्भित) धारा 33 ए औद्योगिक विवाद अधिनियम (इसके बाद इसे अधिनियम कहा जायेगा।) शिकायत मूल रूप से शिकायतकर्ता द्वारा राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायाधिकरण दिल्ली (श्री न्यायमुर्ति जी.डी.खोंसला सेवानिवृत्त मुख्य न्यायाधीश पंजाब उच्च न्यायालय) के समक्ष 1964 के औद्योगिक विवाद के संदर्भ संख्या 1 में दायर की गई लेकिन इसके बाद इसे स्थानान्तरित कर दिया गया था। केन्द्र सरकार के श्रम न्यायालय में इसे आवेदन संख्या एल.बी.सी. 39, 1965 के आवेदन के रूप में क्रमांकित किया गया।

अपेक्षित निर्णय केवल अपीलकर्ता द्वारा उठाये गये प्रारम्भिक बिन्दुओं से निपटने के संदर्भ में है कि शिकायतकर्ता उपरोक्त औद्योगिक विवाद से संबंधित श्रमिक नहीं था और धारा का कोई उल्लंघन नहीं हुआ था। अधिनियम की धारा 33 जिसके परिणामस्वरूप शिकायत है। अधिनियम की धारा 33 ए के संबंध में असक्षम है। श्रम न्यायालय ने यह माना की शिकायतकर्ता उसके बर्खास्तगी की तारीख पर राष्ट्रीय औद्योगिक

न्यायाधिकरण के समक्ष लंबित औद्योगिक विवाद से संबंधित है जो कि बर्खास्तगी की तारीख पर लंबित थी और बर्खास्तगी धारा 33 के प्रावधानों के अन्तर्गत साधारण निर्वहन से संबंधित नहीं है बल्कि धारा 33 का उल्लंघन था। इस निष्कर्ष पर शिकायत को विचाराधीन माना गया। वर्तमान में अपील में 2 प्रश्न उठाये गये (1) क्या शिकायतकर्ता एक श्रमिक का ओर उपरोक्त विवाद (औद्योगिक विवाद 1964 की संख्या 1 से संदर्भ में) था और (2) क्या उसकी सेवा समाप्ति बर्खास्तगी थी जैसा की उसके द्वारा आरोप लगाया गया था या केवल सेवा समाप्ति थी जो बर्खास्तगी के समान नहीं थी। विवाद को समझने के लिए आवश्यक व्यापक तथ्य अब बताये जा सकते हैं-

जिस आदेश को चुनौती दी गयी थी उसके संबंध में लिखा गया-

गोपनीय दिनांक: 19 जून 1965 (के द्वारा - वाणिज्य प्रबंधक कार्यों)

प्रिय महोदय,

आपकी सेवा समाप्ति करने का निर्णय लिया गया है जो कि तत्काल प्रभाव से है इसके संबंध में आपको नोटिस के बदले एक माह का भुगतान किया जायेगा।

2. कृपया आपके कब्जे निगम की संपत्ति की सभी वस्तुओं को यथाशीघ्र वापिस करने की व्यवस्था करे ताकि हम आपके खातों का निपटान कर सके।

3. आपकी प्रतिबद्धताओं की जांच के लिए आपके खातों का निपटान

किया जायेगा।

भवदीय

एयर इण्डिया

एसडी/- एस. के. कूका

वाणिज्य निदेशक

16 जुलाई, 1965 को शिकायतकर्ता ने उपरोक्त पत्र में उसकी सेवाओं को तत्काल प्रभाव से समाप्त करने की बात स्वीकार की और बहाली का अनुरोध किया क्योंकि उसके द्वारा उसकी सेवाओं की इस तरह से संक्षिप्त समाप्ति का कोई औचित्य नहीं था। उन्होंने लिखा की-

“..... इस संबंध में मुझे यह बताना होगा की मैंने निगम में 9 वर्ष से अधिक समय तक सेवा की है और मेरी सेवाएं समाप्त करने की तिथि तक रिकार्ड पर ऐसी कोई बात नहीं है जिससे यह उचित हो कि मेरी सेवाएं तुरन्त समाप्त कर दी जानी चाहिए। इसलिए यह अनुरोध किया जाता है कि मुझे बहाल किया जाये और इसके बाद यदि प्रबंधन की राय है कि मैंने निगम के हित और उचित मांग के खिलाफ कुछ किया है तो मुझ पर तदानुसार आरोप लगाया जाये और मेरे आचरण को स्पष्ट करने के लिए अवसर दिया जाये और उसके बाद यदि अगर मैं दोषी पाया जाता हूं तो प्रबंधन

जो उचित समझे मेरे खिलाफ कार्यवाही की जाये।

अपने कर्मचारियों के प्रति प्रबंधन की नीति के बारे में मेरे पास जो अनुभव हैं उसमें मुझे विश्वास है कि मैं उस अवसर से कभी वंचित नहीं रहूंगा जो मैंने मांगा है और इससे अधिक मेरे द्वारा की गई वफादार सेवा के रूप में किया गया है।

निम्नलिखित उत्तर सितम्बर 1965 को शिकायतकर्ता को भेजा गया था। ..... “

2. मुझे आपको सूचित करना है कि एयर इण्डिया कर्मचारी सेवा विनियम के नियम 48 के अनुसार नोटिस के बदले 30 दिनों के वेतन के भुगतान पर आपकी सेवाएं समाप्त कर दी गयी हैं। एयर इण्डिया कर्मचारी सेवा विनियम 48 जिसे 8 सितम्बर 1965 के रूप में वर्णित किया गया है इस प्रकार-

#### अध्याय VIII

#### सेवा की समाप्ति

48. समाप्ति: किसी कर्मचारी की सेवा को बिना कोई कारण बताए समाप्त किया जा सकता है, जैसा कि नीचे दिया गया है:

(क) किसी स्थायी कर्मचारी को लिखित में 30 दिनों का नोटिस देकर या नोटिस के बदले भुगतान करके।

(ख) परिवीक्षाधीन कर्मचारी को लिखित रूप में या नोटिस के बदले में

7 नों नोटिस देकर।

(ग) एक अस्थायी कर्मचारी को लिखित रूप में 24 घंटे का नोटिस देकर या नोटिस के बदले भुगतान करके।

स्पष्टीकरण- इस विनियम के प्रयोजनों के लिए, "वेतन"शब्द में वे सभी परिलब्धियां शामिल होगी जो यदि वह विशेषाधिकार अवकाश पर था तो वह स्वीकार्य होगा।

अधिनियम की धारा 33-ए के तहत शिकायतकर्ता द्वारा शिकायत में यह आरोप लगाया गया था कि 19 जून, 1965 के आदेश में प्रतिशोध था या अनुचित श्रमप्रथा की गंध आती है और उसकी कथित बर्खास्तगी उन्हें दण्डित करने का एक बहाना थी। हालांकि इस कथन के समर्थन में कोई तथ्य नहीं बताये गये कि शिकायत में दिये गये कथनों के अनुसार विनियम 48 सेवा समाप्ति के लिए कुछ कारण के अस्तित्व को दर्शाता है एवं निगम ने शिकायतकर्ता की सेवा की समाप्ति के लिए किसी भी कारण का खुलासा नहीं किया है। इसलिए अनुरोध किया गया कि निगम को निर्देशित किया जावे कि वह खुलासा करे यदि कोई कारण हो तो उसे प्रकट करे। ऐसा प्रतीत होता है कि शिकायतकर्ता की वास्तविक शिकायत विनियम 48 के निर्माण पर आधारित थी जैसा की शिकायत के पैरा संख्या 7 में निम्नलिखित कथनों से स्पष्ट है:

“शिकायतकर्ता का कहना है कि उक्त नियम के उचित निर्माण पर विरोधी पक्ष वर्तमान कार्यवाही में उक्त समाप्ति के

लिए यदि कोई कारण बताता है तो उसका खुलासा करने के लिए बाध्य है शिकायतकर्ता का कहना है कि यदि कोई अन्य भी निर्माण अनुचित होगा और ऐसा कहा जायेगा की नियम अपने आप में अनुचित, अवैध ओर शून्य है और साथ ही भारत के संविधान के अनुच्छेद 14,16,19 व 311 का उल्लंघन है इसलिए शून्य और निष्क्रिय है।”

शिकायतकर्ता के एक लंबित औद्योगिक विवाद से संबंधित श्रमिक होने के प्रश्न के संबंध में यह कहा गया कि शिकायतकर्ता को विपक्षी पक्ष द्वारा सहायक स्टेशन अधीक्षक (क्रु शेडयूलिंग) के रूप में ग्रेड-पे 300-25-500-50-650 रूपये में नियुक्त किया गया था और 1 दिसम्बर, 1963 को पद की पुष्टि कर दी गयी थी। शिकायत के पैरा संख्या 8 में यह अनुरोध किया गया है कि:

“1964 के संदर्भ एनआईटी संख्या 1 की कार्यवाही इस माननीय न्यायाधिकरण के समक्ष लंबित थी और शिकायतकर्ता उस विवाद से संबंधित एक कर्मचारी है। शिकायत कर्ता का यह कहना है कि उपरोक्त परिस्थितियों के तहत विपक्षी पक्ष को चाही गयी थी औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 के तहत धारा 33(2) में इस माननीय न्यायाधिकरण के समक्ष अनुमोदन के लिए आवेदन किया गया है लेकिन विपक्षी पक्ष ने ऐसा कोई आवेदन नहीं किया

और ना ही विपक्षी पक्ष ने सूचित किया की उसने ऐसा कोई प्रस्ताव रखा हो। शिकायतकर्ताओं की सेवा को समाप्त करने के अनुमोदन का आवेदन लिखित रूप में शिकायतकर्ता के द्वारा नहीं किया गया। शिकायतकर्ता का कहना है कि विपक्षी पार्टी ने शिकायतकर्ता के खिलाफ की गई कार्यवाही के बारे में लिखित रूप में माननीय न्यायाधीकरण से मंजूरी नहीं ली।”

इन कथनों के आधार पर शिकायतकर्ता द्वारा अपनी सेवाओं की कथित समाप्ति की तारीख से पूर्ण वेतन व भत्ते के साथ बहाली का दावा किया गया था।

ऐसा प्रतीत होता है कि श्रम न्यायालय के निर्देशों के अनुसार कर्ता ने 30 जून, 1966 को एक और लिखित बयान दायर किया और उसे प्रस्तुत किया गया:

"विपक्षी पक्ष के इस तर्क पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना कि इस मामले का निर्णय उपरोक्त प्रारंभिक बिन्दुओं पर किया जाना चाहिए जैसा कि विपक्षी पक्ष ने उठाया था क्योंकि शिकायतकर्ता ने बार-बार शिकायत की है कि गुणदोष के आधार पर एक लिखित बयान दायर नहीं किया गया और जैसा कि इस माननीय न्यायाधीकरण ने प्रारंभिक सुनवाई में यह संकेत दिया है कि योग्यता पर एक लिखित बयान

किसी भी स्थिति में तैयार रखा जाना चाहिए और इसे तैयार करने के लिए और दाखिल करने के लिए विपक्षी पार्टी को कोई ओर समय नहीं दिया जायेगा। विपक्षी पार्टी ने इसके साथ निवेदन किया है कि इसके आगे का लिखित व्यक्तव्य प्रस्तुत करे।”

इन प्रारंभिक प्रस्तुतियों के साथ पैराग्राफ 7 में यह कहा गया था:

"शिकायतकर्ता के पैरा. 06 और 07 के संदर्भ में एयर इण्डिया कर्मचारी सेवा विनियम के विनियम 48 में अन्य बातों के साथ-साथ यह प्रावधान है कि किसी स्थायी कर्मचारी की सेवायें बिना कोई कारण बताये 30 दिन का समय देकर समाप्त की जा सकती है। लिखित में नोटिस या नोटिस के बदले में भुगतान करते हुए शिकायकर्ता द्वारा उक्त विनियमों को लागू करने की मांग सही नहीं थी। विपक्षी पक्ष इस बात से इन्कार करता है विनियम 48 अनुचित अवैध या शून्य है या भारत के संविधान के अनुच्छेद 14,16,19 एवं 311 का उल्लंघन है। उक्त विनियम वायू निगम अधिनियम 1953 की धारा 45(2)(बी) के तहत केन्द्र सरकार की पिछली मंजूरी के साथ तैयार किये गये है। विपक्षी पक्ष का कहना है कि वह सेवा समाप्त करने के लिए कोई कारण बताने या खुलासा करने के लिए बाध्य नहीं है।

शिकायतकर्ता की सेवा में यह प्रस्तुत किया गया है कि कोई भी विपरीत दृष्टिकोण उक्त विनियम संख्या 48 को पूरी तरह निरर्थक बना देगा। हालांकि इस पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना विपक्षी पक्ष का कहना है कि शिकायतकर्ता की सेवा एयर होस्टेज के साथ उसके निजी आचरण और व्यवहार के बारे में गंभीर संदेह के कारण समाप्त कर दी गयी थी। संबंधित एयर होस्टेज की रिपोर्ट और बयानों का खुलासा नहीं किया जा सकता। क्योंकि उनमें युवा और अविवाहित लड़कियों की प्रतिष्ठा ओर भविष्य शामिल है इसे ध्यान में रखते हुए विपक्षी पक्ष शिकायतकर्ता को अपनी सेवाएं जारी नहीं रख सका और विनियम 48 के अनुसार उसकी सेवाएं समाप्त करने के लिए बाध्य था।”

शिकायतकर्ता का यह कथन है कि वह औद्योगिक विवाद की कार्यवाही से संबंधित एक श्रमिक था को अपीलकर्ता ने 15 मार्च, 1966 को पहले लिखित बयान में पैराग्राफ 1 में अस्वीकार कर दिया था। जिसमें लिखा है:

“(ए) शिकायकर्ता किसी प्रासंगिक समय पर उक्त अधिनियम की धारा 2(एस) में परिभाषित शब्द के अर्थ के भीतर कर्मचारी नहीं था। अपनी सेवा की समाप्ति के समय शिकायतकर्ता एक सहायक स्टेशन अधीक्षक और प्रशासनिक

पर्यवेक्षक पद पर कार्यरत था जिसका कुल वेतन 690 रुपये प्रतिमाह था। इसके अलावा यह भी बताया जा सकता है कि इसके स्टाफ नोटिस नंबर 130 दिनांक 31 मार्च, 1965 विपक्षी पार्टी में अपने कर्मियों का एक वर्गीकरण दिया था जिसमें सहायक स्टेशन अधीक्षकों की श्रेणी को अधिकारी श्रेणी के रूप में वर्गीकृत किया गया है (प्रविष्टि संख्या 1/28 के माध्यम से)। उक्त कर्मचारी नोटिस की एक प्रति इसके साथ संलग्न है और पूर्व क्रमांक 1 चिन्हित किया गया है इसके अलावा राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायाधिकरण आयोग के समक्ष लंबित 1964 के संदर्भ में एनआईटी/1 के विवाद में सहायक अधीक्षकों को उस श्रेणी को श्रमिकों की श्रेणी में शामिल नहीं किया गया था। इसके अलावा अधिकारियों की कक्षा सहायक स्टेशन अधीक्षक के रूप में नामित किया गया है और एयर इण्डिया के अधिकारी द्वारा प्रतिनिधित्व किया गया है और किया जा रहा है। संगठन जो किसी भी कामगार का प्रतिनिधित्व करने वाला संगठन नहीं है और उपरोक्त संदर्भ में विवाद का पक्ष नहीं है। इसके अलावा अधिकारियों ने उक्त वर्ग में कभी खुद को राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायाधीकरण के समक्ष प्रस्तुत नहीं किया और ना ही पार्टियों का प्रतिनिधित्व करने वाले किसी भी यूनियन द्वारा

उक्त विवाद की सुनवाई में उसका प्रतिनिधित्व संख्या 2 व 7 के द्वारा किया गया है।”

“(बी) यहां तक यह मानते हुए की शिकायतकर्ता को एक कर्मगार माना जाता है (जिसे अस्वीकार कर दिया गया है) धारा 33 की उपधारा 1 ओर 2, परिणामस्वरूप धारा 33 ए के संबंध में कोई आवेदन नहीं है और आवेदन हो सकता है। वर्तमान मामले की परिस्थितियां शिकायत के विषय राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष संदर्भ में जुड़े विवाद से नहीं है ना ही शिकायतकर्ता उक्त विवाद से संबंधित है। इसके अलावा धारा 33 की उप धारा 1(बी) और उप धारा 2(बी) केवल उसमें निर्धारित परिस्थितियों में कदाचार के लिए बर्खास्तगी या सेवामुक्त करने के मामलों में लागू होती है ना की समाप्ति के मामलों में। वर्तमान मामले में विपक्षी पक्ष ने एयर इण्डिया कर्मचारी सेवा विनियमों के विनियम 48 के प्रावधानों के तहत शिकायतकर्ता की सेवाओं को ईमानदारी से समाप्त कर दिया है जो शिकायकर्ता पर लागू होते हैं। इसलिए धारा 33 की उप धारा 1(बी) या 2(बी) के प्रावधानों का कोई उल्लंघन नहीं हुआ है और जब तक की ऐसा कोई उल्लंघन नहीं होता तब तक धारा 33 ए लागू नहीं होती। इसके विपरीत विपक्षी पक्ष द्वारा दोहराया

गया की उपधारणाएँ लागू नहीं हैं।

शिकायतकर्ता और अपीलकर्ता दोनों ने अपने संबंधित तर्कों के प्रमाण में शिकायतकर्ता के कर्तव्यों की सूची दायर की उदाहरणतः अपीलकर्ता की सूची ई-1 और शिकायतकर्ता की सूची डब्ल्यू-13

श्रम न्यायालय ने विवादित फैंसले में माना की शिकायतकर्ता सहायक स्टेशन अधीक्षक के रूप में कनिष्ठ अधिकारी था और इस प्रकार जैसा की खौंसला ट्रिब्यूनल अवार्ड में निर्धारण किया गया था, उस ट्रिब्यूनल के समक्ष औद्योगिक विवादों में संबंधित कर्मचारी था और उसका मुक्ति सरल नहीं थी बल्कि अधिनियम की धारा 33 के अन्तर्गत थी। इस दृष्टिकोण से शिकायत पर गुणदोष के आधार पर विचार करने का निर्देश दिया गया।

इस न्यायालय में श्री विमदलाल ने तर्क दिया की यह ध्यान में रखा जाये कि शिकायतकर्ता के कर्तव्य में यह मानना संभव नहीं है कि वह कर्मकार है। प्रस्तुतिकरण के अनुसार शिकायतकर्ता एक अधिकारी था जिसका कर्तव्य मुख्य रूप से पर्यवेक्षी था और इसलिए वह सहकर्मकार के रूप में वर्णित नहीं किया जाना चाहिए। शिकायतकर्ता ने आगे यह तर्क दिया है कि कम से कम वह उद्योग से संबंधित श्रमिक नहीं था जो कि विवाद खौंसला ट्रिब्यूनल के समक्ष लंबित है। किसी भी घटना में अपीलकर्ता द्वारा की गई कार्यवाही अपीलकर्ता की ओर से कदाचार के लिए नहीं थी बल्कि विनियम 48 के तहत की गई थी जो अधिनियम की धारा

33 के विपरीत नहीं है।

हमें सबसे पहले धारा 33 और धारा 33 ए की प्रयोजकता की धारणा पर शिकायतकर्ता की प्रायोजकता पर निपटारा करना है कि शिकायतकर्ता श्रमिक था और औद्योगिक विवाद में जो लंबित है में रुचि रखता था। यह अनुभाग पढा जायेगा:

“33. कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान कुछ परिस्थितियों में सेवा की शर्तें आदि अपरिवर्तित रही हो:

(1) किसी सुलह अधिकारी या बोर्ड के समक्ष किसी सुलह कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान या किसी औद्योगिक के संबंध में किसी मध्यस्थ या श्रम न्यायालय या न्यायाधीकरण या राष्ट्रीय न्यायाधीकरण के समझ कोई कार्यवाही लंबित रहने के दौरान विवाद कोई नियोक्ता नहीं करेगा, -

(ए) विवाद से जुड़े किसी भी मामले के संबंध में ऐसी विवाद से संबंधित श्रमिकों के पूर्वाग्रह के लिए ऐसी कार्यवाही शुरू होने से ठीक पहले उन पर लागू सेवा की शर्तों में बदलाव या।

(बी) विवाद से जुड़े किसी कदाचार के लिए या उस प्राधिकारी के लिखित अनुमति के अलावा जिसके समक्ष कार्यवाही लंबित है ऐसे विवाद में शामिल किसी भी कामगार

को सेवा मुक्त करे या दण्डित करे चाहे वह बर्खास्तगी हो या अन्यथा।

(2) किसी औद्योगिक विवाद के संबंध में ऐसी किसी भी कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान नियोक्ता ऐसे विवाद में संबंधित कामगार पर लागू स्थायी आदेशों के अनुसार या जहां ऐसा कोई स्थायी आदेश नहीं है के अनुसार काम कर सकता है। अनुबंध की शर्तों के साथ चाहे वह व्यक्त हो या निहित। उसके व कामगार के बीच,-

(ए) विवाद से जुड़े किसी भी मामले के संबंध में ऐसी कार्यवाही शुरू होने से ठीक पहले उस कर्मचारी पर लागू सेवा की शर्तों में बदलाव करना या

(बी) विवाद से जुड़े किसी कदाचार के लिए ऐसे विवाद में शामिल किसी भी कामगार को सेवा मुक्त करे या दण्डित करे चाहे वह बर्खास्तगी हो या अन्यथा। उस कर्मकार को:

बशर्ते की ऐसे किसी भी कर्मकार को तब तक सेवामुक्त या बर्खास्त नहीं किया जायेगा जब तक कि उसे किसी काम के लिए मजदूरी का भुगतान नहीं किया गया हो और नियोक्ता द्वारा प्राधिकारी को एक आवेदन किया गया हो जिसमें नियोक्ता द्वारा की गई कार्यवाही के अनुमोदन के लिए कार्यवाही लंबित है।

(3) उप धारा 2 में निहित किसी भी बात के बावजूद कोई भी नियोक्ता किसी औद्योगिक विवाद के संबंध में ऐसे किसी भी कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान ऐसे विवाद से संबंधित किसी भी संरक्षित कामगार के खिलाफ कोई कार्यवाही नहीं करेगा-

(ए) ऐसे संरक्षित कामकार पर प्रतिकूल प्रभाव डालते हुए ऐसी कार्यवाही शुरू होने से ठीक पहले उस पर सेवा की शर्तों में बदलाव करके या

(बी) ऐसे संरक्षित कामकार को बर्खास्त या दण्डित करके चाहे बर्खास्त के द्वारा या अन्यथा, उस प्राधिकारी की लिखित अनुमति के साथ जिसके समक्ष कार्यवाही लंबित है।

स्पष्टीकरण- इस उपधारा के प्रयोजनों के लिए किसी प्रतिष्ठान के संबंध में संरक्षित कर्मकार का अर्थ एक ऐसा कर्मकार है जो प्रतिष्ठान से जुड़े एक पंजीकृत ट्रेड यूनियन का अधिकारी होने के नाते उसके अनुसार मान्यता प्राप्त है जो उसके साथ इस संबंध में नियमों को बनाया गया है।

(4) प्रत्येक प्रतिष्ठान में उप धारा (3) के प्रयोजनों के लिए संरक्षित श्रमिकों के रूप में पहचाने जाने वाले श्रमिकों की संख्या का एक प्रतिशत होगा। उसमें नियोजित श्रमिकों की

कुल संख्या न्यूनतम 5 संरक्षित श्रमिकों की संख्या ओर अधिकतम एक सौ श्रमिकों की संख्या के अधीन और उपरोक्त उद्देश्य के लिए उपर्युक्त सरकार के लिए बीच ऐसे संरक्षित श्रमिकों के लिए नियम बना सकती है। ट्रेड यूनियन यदि कोई हो स्थापना से जुड़ी हो ओर जिसमें संरक्षित श्रमिकों के रूप में चुना जा सके मान्यता दी जा सके।

(5) जहां कोई नियोक्ता अपने द्वारा की गई कार्यवाही की मंजूरी के लिए उप धारा (2) के प्रावधानों के तहत एक सुलह अधिकारी, बोर्ड, एक मध्यस्थ, एक श्रम न्यायालय, न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय न्यायाधिकरण को आवेदन करता है संबंधित प्राधिकारी बिना किसी देरी के ऐसे आवेदनों को सुने और उसके संबंध में यथाशीघ्र आदेश पारित करे जो वह उचित समझे।

33 ए का विशेष प्रावधान लंबित या कार्यवाही के दौरान सेवा की शर्तों आदि में परिवर्तन हुआ है या नहीं के बारे में है:

जहां कोई नियोक्ता श्रम न्यायालय, न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय न्यायाधीकरण के समक्ष कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान धारा 33 के प्रावधानों का उल्लंघन करता है, ऐसे उल्लंघन से पीड़ित कोई भी कर्मचारी ऐसे श्रम न्यायालय,

न्यायाधीकरण या राष्ट्रीय न्यायाधीकरण में निर्धारित तरीके से लिखित रूप में शिकायत कर सकता है। न्यायाधीकरण और ऐसी शिकायत प्राप्त होने पर श्रम न्यायालय, न्यायाधीकरण या राष्ट्रीय न्यायाधीकरण इस अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार शिकायत पर निर्णय देगा। जैसे की वह उसके समक्ष संदर्भित या लंबित विवाद था और अपना निर्णय उचित को प्रस्तुत करेगा। सरकार और इस अधिनियम के प्रावधान तदानुसार लागू होंगे।"

मोटे तौर पर इन दोनों खण्डों का मूल उद्देश्य उन विवादों से संबंधित श्रमिकों की रक्षा करना प्रतीत होता है जो नियोक्ता द्वारा उत्पीडन के खिलाफ अधिनियम की धारा 10 के संदर्भ में लंबित सुलह कार्यवाही या विवाद का विषय बनते हैं। ऐसे लंबित मामलों को जारी रखने या बढ़ाने का और यह सुनिश्चित करने के लिए उन लंबित कार्यवाहियों को नियोक्ता और श्रमिकों के बीच पहले से ही तनावपूर्ण संबंधों को और अधिक खराब करने वाले किसी कारण से परेशान किये बिना शांतिपूर्ण माहौल में शीघ्र समाप्त किया जाये। इस उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए कुछ शर्तों के अधीन नियोक्ता के अपने कर्मचारियों की सेवाओं की शर्तों को उनके पूर्वागृह के तहत बदलने या रोजगार के अनुबंध को नियंत्रित करने वाले सामान्य कानून के तहत उनकी सेवाओं को समाप्त करने के सामान्य अधिकार पर धारा 33 द्वारा प्रतिबंध लगाया गया है और धारा 33 ए पीडित कामगारों की

शिकायतों को अधिनियम के प्रावधान के अनुसार संदर्भित या लंबित विवाद मानकर न्याय निर्णय के माध्यम से धारा 33 के उल्लंघन के खिलाफ राहत प्रदान करता है। हालांकि यह प्रतिबंध उपरोक्त उद्देश्यों को पूरा करने के लिए आवश्यक सीमाओं के भीतर सामान्य कानून के तहत पार्टियों के सामान्य अधिकारों और देनदारियां के साथ हस्तक्षेप को प्रतिबंधित करने के लिए बनाया गया है। तदनुसार नियोक्ता को कर्मचारियों से निपटने के लिए स्वतंत्र छोड़ दिया जाता है। जब संबंधित कार्यवाही दण्डात्मक या दुर्भावना पूर्वक नहीं होती या उत्पीडन या अनुचित श्रम अभ्यास की श्रेणी में नहीं आता है। शांतिपूर्ण, सौहार्दपूर्ण वातावरण में अधिकतम उत्पादन सुनिश्चित करने के लिए उद्योग में अनुशासन और दक्षता बनाये रखने के लिए नियोक्ता के प्रमाणिक अधिकार के संरक्षण के साथ श्रमिकों का उत्पीडन या अनुचित श्रम प्रथाओं के खिलाफ विधिवत सुरक्षा देने के उद्देश्य से प्रभावी ढंग से प्राप्त करने के लिए विधायिका की चिन्ता इन अनुभागों की समग्र योजना से स्पष्ट है। सबसे पहले धारा 33 की और मुड़ते हुए इस धारा की उप धारा 1 लंबित विवाद से संबंधित एक कर्मचारी के मामले से संबंधित है जो ऐसे लंबित विवाद से जुड़े मामले के संबंध में किसी कार्यवाही से प्रतिकूल रूप से प्रभावित हुआ है और उप धारा 2 किसी तरह के ऐसे लंबित मामलों से असंबद्ध मामलों के संबंध में संबंधित श्रमिकों से निपटता है। उप धारा 1 कार्यवाही शुरू होने से ठीक पहले उस पर लागू सेवा की शर्तों में संबंधित श्रमिक के पूर्वागृह के कारण परिवर्तन पर प्रतिबंध लगाती

है और विवाद से जुड़े कदाचार के लिए संबंधित श्रमिक को बर्खास्तगी या अन्यथा से मुक्त करने या दण्डित करने पर प्रतिबंध लगाती है। लंबित कार्यवाही से निपटने वाले प्राधिकारी की लिखित अनुमति व्यक्त करे। उपधारा 2 लंबित विवाद से जुड़े मामलों समान प्रतिबंध लगाती है लेकिन 1 महिने के लिए मजदूरी का भुगतान करके कामकार को नौकरी से निकालने या बर्खास्त करने के लिए स्वतंत्र है बशर्ते वह अनुमोदन के लिए लंबित कार्यवाही से निपटाने वाले प्राधिकारी के पास आवेदन करे। हमारे सामने मौजूद मामले में की गई कार्यवाही पर हम केवल कर्मचारी पर की गई कार्यवाही द्वारा विचार किये गये अनुसार मुक्ति या सजा के आदेशों के खिलाफ लगाये गये प्रतिबंधों से चिंतित है। उप धारा 2(बी) वर्ग में से शिकायतकर्ता की सेवा शर्तों में कोई बदलाव का आरोप नहीं है हमारे लिये यह तय करना आवश्यक नहीं है कि वर्तमान मामला उप धाराओं द्वारा शासित है या नहीं। क्योंकि उप धारा 1 व 2 दोनों उप अनुभागों में प्रासंगिक खण्ड समान भाषा में दिया गया है और जहां तक हमारे सामने विवाद का संबंध है हम इन दोनों उप अनुभागों के आवश्यक दायरे और उद्देश्य में कोई अन्तर नहीं पाते हैं। उल्लेखनीय है प्रतिबंध केवल कदाचार के लिए कार्यवाही के संबंध में लगाया जाता है चाहे विवाद से जुड़ा हो या असंबद्ध हो। इसलिये नियोक्ता अपने कर्मचारियों के खिलाफ कार्यवाही करने के लिए स्वतंत्र है यदि वह उनके किसी कदाचार पर आधारित नहीं है। इस संबंध में काॅन्ट्रस्ट के माध्यम से उप धारा 3 धारा 33 में संदर्भ दिया जा

सकता है। जो कर्मकार को बर्खास्त करने या बर्खास्तगी या अन्यथा दण्डित करने की कार्यवाही के संबंध में नियोक्ता पर प्रतिबंध लगाता है। इस उपधारा में हमें ऐसा कोई प्रतिबंध नहीं मिलता जैसा की उक्त धारा बी (1) और (2) उप धारा (3) में संरक्षित कर्मकार की रक्षा करने के संबंध में और ऐसे कर्मकार की व्यापक सुरक्षा का कारण स्पष्ट करने के संबंध में है। उनके मामले में विधायिका ट्रेड यूनियन आन्दोलन के स्वस्थ विकास और विकास के हित के लिए चिन्तित है ताकि मान्यता प्राप्त पंजीकृत ट्रेड यूनियन के अधिकारी के रूप में उनकी विशेष स्थिति के कारण उन्हें हर तरह की बर्खास्तगी या सजा के खिलाफ पूर्ण सुरक्षा सुनिश्चित की जा सके। इस संबंध में नियम (1) व (2) प्रतिबंध सुरक्षा की व्याख्या करता है।

यह धारा 33 (1) व (2) के उद्देश्य और दायरे की प्रष्टभूमि में हमने इस पर विचार किया कि क्या शिकायतकर्ता के खिलाफ की गई कार्यवाही, इन दोनों उप धाराओं में से किसी एक से प्रभावित होती है। हमने विवादित आदेश का स्वरूप और भाषा देखी है। पहली नजर में भाषा से यह पता नहीं चलता की शिकायतकर्ता की सेवाएं किसी कदाचार के कारण समाप्त कर दी गई थी। इसलिए प्रथम दृष्टया विवादित आदेश किसी कदाचार के लिए शिकायतकर्ता को आरोप मुक्त करने या दण्डित करने का आदेश नहीं है। लेकिन शिकायतकर्ता के विद्वान वकील श्री मेनन ने तर्क दिया कि आदेश का प्रारूप का पहलू निर्णायक नहीं है और न्यायालय को वास्तव में इस प्रारूप के पीछे जाने का अधिकार नहीं है और मामले के वास्तविक

सार को देखकर यह पता लगाने का प्रयास करना चाहिए। वास्तविक कारण और फिर अपने निष्कर्ष पर पहुंचे की क्या यह आदेश कदाचार के लिए बर्खास्तगी के आदेश का मात्र मुखौटा है या नहीं।

इस न्यायालय द्वारा वास्तविक कानूनी स्थिति एक से अधिक बार बतायी गयी है और अब तक यह विवाद से परे है। द वर्क मैन आफ सडर आफिस सिन्नामारा बनाम द मैनेजमेंट (1971) के सबसे हालिया निर्णायक में से एक में इस न्यायालय ने पहले के दो निर्णयों का अनुमोदन करते हुए वास्तव में उनमें से एक के अंश को पुनः प्रस्तुत किया है। सडर आफिस मामले में यह भी कहा गया था:

"यह बताने की जरूरत नहीं है कि न्यायालय द्वारा द चार्टर्ड बैंक, बॉम्बे बनाम द चार्टर्ड बैंक ऐम्प्लॉयज यूनियन (2) में यह माना गया है कि यदि सेवा की समाप्ति निहित शक्ति का एक रंगीन अभ्यास है प्रबंधन में या उत्पीड़न या अनुचित श्रम अभ्यास के परिणामस्वरूप, औद्योगिक न्यायाधिकरण के पास हस्तक्षेप करने और ऐसी समाप्ति को रद्द करने का अधिकार क्षेत्र होगा। यह पता लगाने के लिए की क्या समाप्ति का आदेश अनुबंध के प्रावधानों के तहत सरल समाप्ति में से एक है या नहीं, या स्थायी आदेशों के मामलों में, ट्रिब्यूनल के पास उन सभी परिस्थितियों पर विचार करने का पर्याप्त अधिकार है जिसके कारण

सरलतापूर्वक समाप्ति हुई। समाप्ति के आदेश का रूप, आदेश की वास्तविक प्रकृति के बारे में निर्णायक नहीं है, क्योंकि यह संभव है कि कदाचार की बर्खास्तगी के लिए प्रपत्र का आदेश महज एक मुखौटा। इसलिये यह न्यायाधिकरण के लिए खुला है कि वह आदेश के स्वरूप के पीछे जाये और सार देखे। यदि न्यायाधिकरण इस निष्कर्ष पर पहुंचता है कि वह आदेश स्वरूप में है समाप्ति सरल है लेकिन वास्तव में यह कदाचार के लिए बर्खास्तगी का आवरण है, यह प्रबंधन द्वारा रंगीन अभ्यास या शक्ति के रूप में आदेश को अलग करने के लिए खुला होगा।

टाटा आयल मिल्स कम्पनी लिमिटेड बनाम वर्कमैन व अन्य (8) में न्यायालय के बाद के फैसले में इसी आशय के सिद्धान्तों को दोहराया गया है

जहां न्यायालय ने इस प्रकार देखा है:

(1)[1971]-॥ एल.एल.जे.620      (2) [1960]- ॥ एल.एल.जे. 222

(3) [1964] - ॥ एल.एल.जे. 113

"इस प्रकार के मामलों से निपटने के लिए औद्योगिक न्यायालयों के औचित्य और अधिकार के बारे में वास्तविक कानूनी स्थिति अब संदेह में नहीं है। यह सच है कि कई मामलों में रोजगार अनुबंध या स्थायी आदेशों में प्रावधान

औद्योगिक नियोक्ता को एक महीने के लिए नोटिस देने या नोटिस के बदले एक महीने के लिए वेतन का भुगतान करने के बाद अपने कर्मचारियों की सेवा समाप्त करने के लिए अधिकृत करते हैं और आमतौर पर एक नियोक्ता ऐसा कर सकता है। उचित मामले में उक्त शक्ति का प्रयोग करने का हकदार होगा लेकिन जहां किसी नियोक्ता द्वारा पारित बर्खास्तगी का आदेश औद्योगिक विवाद को जन्म देता है तो उस आदेश का रूप जिसके द्वारा कर्मचारी की सेवा समाप्त की जाती है निर्णायक नहीं होगा। औद्योगिक न्याय निर्णय मामले के सार की जांच करने और यह तय करने का हकदार होगा कि क्या समाप्ति वास्तव में डिस्चार्ज सिम्पलीसिटर है या यह बर्खास्तगी के बराबर है जिसने डिस्चार्ज सिम्पलीसिटर का जामा पहन लिया है। यदि औद्योगिक न्यायालय इस बात से सहमत है कि मुक्ति का आदेश दण्डात्मक है, दुर्भावनापूर्ण है या यह उत्पीड़न या अनुचित श्रम के बराबर है तो वह सक्षम है कि औद्योगिक न्यायालय के आदेश को रद्द कर दे और उच्च मामले में कर्मचारी की बहाली के निर्देश दे।”

हालांकि शिकायतकर्ता की ओर से श्री मेनन ने तर्क दिया कि अपेक्षित आदेश के रूप और भाषा को नजर अंदाज करने और मामले के

वास्तविक सार को देखने से यह स्पष्ट है कि अपीलकर्ता ने अपने लिखित बयानों में यह खुलासा किया है कि शिकायतकर्ता की सेवाएं उसके निजी आचरण और ऐयर होस्टेज के साथ व्यवहार के बारे में संदेह के कारण बर्खास्त कर दिया गया था, जिनके नामों का खुलासा करना उचित नहीं समझा गया था। वकील ने कहा इससे कदाचार का आरोप बनता है जिसने अपीलकर्ता को शिकायतकर्ता की सेवाओं को समाप्त करने के लिए प्रेरित किया और इसलिये मामला स्पष्ट रूप से धारा 33 की रिष्टि के अन्तर्गत आता है। उन्होंने कहा कि विवादित आदेश एक रंगीन अभ्यास है। विनियम 48 के तहत शक्ति अपीलकर्ता का वास्तविक उद्देश्य अनिवार्य रूप से शिकायतकर्ता को कदाचार के लिए दण्डित करता है।

इसमें कोई संदेह नहीं है कि औद्योगिक कामगार की स्थिति एक सरकारी कर्मचारी से अलग है क्योंकि एक औद्योगिक नियोक्ता रोजगार अनुबंध के तहत एक निरंकुष अधिकार के आधार पर अपने कामगारों को नौकरी पर नहीं रख सकता और ना ही नौकरी से निकाल सकता है। औद्योगिक न्याय निर्णय और दूसरी ओर संविधान में ऐसा कोई प्रावधान नहीं है। जैसा अनुच्छेद 310 और 311 में औद्योगिक कामगारों के मामले विचार करने की आवश्यकता है। हम केवल इस सवाल से चिन्तित है कि क्या शिकायतकर्ताओं की सेवाओं को समाप्त करने के लिए विवादित कार्यवाही कदाचार के लिए जैसा की 33(11) (बी) या धारा 33 (2) (बी) में माना गया है। इस प्रश्न पर विचार करते समय शिकायतकर्ता के लिए यह

आग्रह खुला है कि विनियम 48 पर निर्भरता प्रमाणित नहीं है यह उस विनियम द्वारा प्रदत्त अधिकार का एक रंगीन अभ्यास है। उन्होंने वास्तव में यह तर्क उठाया है और यही वे पहलू हैं जो इस मामले में हमें चिन्तित करता है। इस पहलू की स्थिति जांच के लिए मौजूदा रिकॉर्ड की जाँच करते हैं।

वास्तविक स्थिति में जैसा की इस मामले के रिकॉर्ड से स्पष्ट है कि शिकायतकर्ताओं की सेवाओं के नोटिस के बदले 30 दिनों का वेतन का भुगतान करके विनियम 48 के तहत समाप्त कर दिया गया था। आदेश शिकायतकर्ता की ओर से किसी भी कदाचार का सुझाव नहीं देता है और वास्तव में इस आदेश को किसी भी कल्पनीय कदाचार पर आधारित मानना संभव नहीं है इसमें कोई संदेह नहीं है कि इस आदेश का स्वरूप निर्णायक नहीं हो और संबंधित परिस्थितियों पर विचार किया जा सकता है हालांकि आदेश का उद्देश्य यदि दुर्भावनापूर्ण नहीं है तो भी प्रश्न का विषय नहीं है आगे का लिखित बयान जिसे अपीलकर्ता को दाखिल करने का निर्देश दिया गया था और जो किसी बिना किसी पूर्वाग्रह के दायर किया गया था इस तथ्य का खुलासा करता है कि अपीलकर्ता ने शिकायतकर्ता पर विश्वास खो दिया था और विश्वास की यह हानि शिकायतकर्ता के निजी आचरण और ऐयर होस्टेज के साथ किये गये व्यवहार के बारे में गंभीर संदेह के कारण थी।

विनियम 48 जो पहले निर्धारित किया गया है जैसा की इसकी सरल

भाषा से पता चलता है इसके संचालन को लागू करने के लिए किसी भी परिभाषित आवश्यक शर्त को निर्धारित या विचार नहीं करता है। इस विनियम के तहत नियोक्ता द्वारा बिना कोई कारण बताये अपनी इच्छानुसार वैध रूप से कार्यवाही की जा सकती है वह यह खुलासा करने के लिए बाध्य नहीं है कि वह संबंधित कर्मचारी को सेवा में क्यों जारी नहीं रखना चाहता है। यह माना जा सकता है कि एक नियोक्ता के पास अपने कर्मचारियों की सेवाओं को समाप्त करने के लिए हमेशा कोई ना कोई कारण होना चाहिए। ऐसे कारणों में कदाचार के अलावा अन्य बातों के अलावा संबंधित कर्मचारी को सौंपे गये कार्य में उसकी समग्र उपयुक्तता से पूर्व संतुष्टि की कमी भी हो सकती है। तथ्य यह है कि नियोक्ता अपने कर्मचारी द्वारा अपने कर्तव्य के प्रदर्शन के समग्र परिणाम से पूर्णतः संतुष्ट नहीं है यह जरूरी नहीं है कि उसके हिस्से पर कदाचार हो। केवल देखने वाली बात यह है कि क्या इस मामले में अपेक्षित आदेश दुर्भावनापूर्ण है। रिकार्ड से केवल यह पता चलता है कि अपील कर्ता को उस नौकरी के लिए शिकायतकर्ता की उपयुक्तता के बारे में संदेह था जिसमें वह कार्यरत था और इससे उस पर विश्वास खो गया जिसके परिणामस्वरूप उसकी सेवाएं विनियम 48 के तहत समाप्त कर दी गईं। हमारे विचार में विश्वास की हानि ऐसे में दुर्भावनापूर्ण नहीं मानी जा सकती। हम उपरोक्त प्रष्टभूमि में विवादित आदेश बनाने में नियोक्ता की प्रमाणिकता के लिए किसी भी तर्कसंगत चुनौती की कल्पना करने में असमर्थ हैं। यह याद किया जा

सकता है कि शिकायतकर्ता को अपने कर्तव्य के पालन में एयर होस्टेज के साथ व्यवहार करना था और यदि अपीलकर्ता उसके साथ व्यवहार करते समय अपने सामान्य आचरण और व्यवहार के बारे में संदेह से परे पूरी संतुष्ट नहीं था तो यह नहीं कहा जा सकता की आत्मविश्वास की हानि हुई। एक बार जब विश्वसनियता की हानि की पुष्टि हो जाती है तो विवादित आदेश को चुनौती से मुक्त माना जाना चाहिए। कर्मचारी को सौंपी गयी नौकरी के लिए उसकी उपयुक्तता के बारे में नियोक्ता द्वारा बनायी गयी राय भले ही गलत हो, भले ही प्रमाणित हो हमारी राय में अन्तिम है और औद्योगिक न्यायनिर्णयन द्वारा समीक्षा के अधीन नहीं है। ऐसी राय वैध रूप से नियोक्ता को कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करने के लिए प्रेरित कर सकती है लेकिन इस तरह की समाप्ति को किसी भी तर्कसंगत आधार पर कदाचार के लिए नहीं माना जा सकता और इसलिये इसे स्वीकार्य और चुनौती से मुक्त माना जाना चाहिए।

यु.बी.दत्त एण्ड कंपनी प्रबंधन बनाम यू.बी.दत्त एण्ड कम्पनी के श्रमिक (1) के मामले में शिकायतकर्ता के वकील के द्वारा भरोसा किये गये फैसले से उसे मदद नहीं मिलती। वहां प्रबंधन द्वारा आरा मिल में क्राॅस कटर के रूप में नियुक्त को यह बताने के लिए कहा गया की गंभीर अनुशासनहीनता और कदाचार के कारण उसकी सेवाएं क्यों समाप्त नहीं की जानी चाहिए और उसने तथ्यों के आरोपों से इन्कार किया। इसके बाद उन्हें उनके खिलाफ होने वाली विभागीय जांच के बारे में सूचित किया गया

और स्थायी आदेशों के नियम 18 के तहत कार्यवाही करने के लिए निलंबित कर दिया गया। अपीलकर्ता ने बिना किसी विभागीय जांच के एस की सेवाएं समाप्त कर दी। औद्योगिक न्यायाधिकरण के विवाद के संदर्भ में इस कार्यवाही को वास्तविक नहीं बल्कि स्थायी आदेशों के नियम 18(ए) के तहत प्रदत्त शक्ति का एक रंगीन अभ्यास माना था और चूंकि इस तरह की कार्यवाही का बचान करने के लिए उसके समक्ष कोई प्रयास नहीं किया गया था। कथित कदाचार को साबित करते हुए, एस की बहाली का आदेश पारित किया गया। स्पष्ट रूप से वहां के तथ्य हमारे सामने मौजूद तथ्य के समानान्तरण नहीं हैं। वहां के तथ्य भौतिक रूप से भिन्न हैं।

हमें धारणा पर आगे बढे हैं कि श्रम न्यायालय के निर्देश के अनुसार बिना किसी पूर्वागृह के दायर किये गये आगे के लिखित बयानों में बताये गये कारण को ध्यान में रखा जा सकता है। हांलांकि हमें किसी भी तरह से इसके औचित्य पर कोई राय व्यक्त करने के लिए नहीं समझा जाना चाहिए।

"हमारी राय में उपरोक्त कारणों से केन्द्रीय सरकार श्रम न्यायालय बॉम्बे का यह मानना सही नहीं था कि शिकायतकर्ता कदाचार का दोशी था और उसकी सेवाएं इस कारण समाप्त कर दी गयी थी। इसलिए हम इस अपील को स्वीकार करते हैं और केन्द्र सरकार श्रम न्यायालय बॉम्बे के आदेश को रद्द करते हुए अधिनियम की धारा 33(ए) के तहत शिकायतकर्ता की याचिका को खारिज करते हैं। मामले की विषिष्ठ परिस्थितियों में लागत के

संबंध में कोई आदेश नहीं होगा।

अपील की अनुमति

-----

(1) [1962] सप्प. 2 एस.सी.आर. 822.

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी नीलम सुलभ जैन, (आर.जे.एस.) द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण: यह निर्णय पक्षकार को उसकी भाषा में समझाने के सीमित उपयोग के लिए स्थानीय भाषा में अनुवादित कि या गया है और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं कि या जासकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा ।

\*\*\*