डी. सी. रॉय

बनाम

पीठासीन अधिकारी, मध्यप्रदेश औद्योगिक न्यायालय, इंदौर और अन्य

23 मार्च, 1976

[वाई.वी.चंद्रचूड़ और वी.आर कृष्णा अय्यर, जे.जे.]

श्रम कानून- घरेलू जांच के बाद कर्मचारी की बर्खास्तगी- श्रम न्यायालय द्वारा जांच को दोषपूर्ण पाया गया, लेकिन बर्खास्तगी के आदेश को उसके समक्ष पेश किए गए साक्ष्यों के आधार पर उचित ठहराया गया है- क्या बर्खास्तगी का आदेश बर्खास्तगी के मूल आदेश की तारीख से संबंधित है।

मध्य प्रदेश औद्योगिक रोजगार (स्थायी) आदेश नियम, 1963, मानक स्थायी आदेश 12(बी)- प्रमुख कदाचार, क्या है।

जब फ्लाइंग दस्ते ने राज्य पथ परिवहन निगम की एक बस की जांच की, तब यह पाया गया कि अपीलकर्ता, जो निगम का टिकट-परीक्षक था और जिसकी ड्यूटी, यह जांचने की थी कि क्या सभी यात्रियों ने किराया चुकाया है और क्या कंडक्टर ने यात्रियों को टिकट जारी किए थे,

बस में था; और, हालांकि बस के सभी यात्रियों ने अपना किराया चुका दिया था, फिर भी कंडक्टर ने 9 1/2 जारी नहीं किए थे। यदि अपीलकर्ता इतना समझदार होता, तो उसे आसानी से कंडक्टर के कदाचार का पता चल जाता। अपीलार्थी को मध्य प्रदेश औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) नियम, 1963 के अंतर्गत, मानक स्थायी आदेश 12(बी) के उल्लंघन का दोषी ठहराया गया, जो इस मामले को नियंत्रित करता था, और उसे घरेलू पूछताछ के बाद बर्खास्त कर दिया गया। मध्य प्रदेश औद्योगिक संबंध अधिनियम की धारा 31 के तहत उसके आवेदन पर श्रम न्यायालय ने यह अभिनिर्धारित किया कि जांच दोषपूर्ण थी क्योंकि उसमे नैसर्गिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन हुआ था, लेकिन पक्षकारों द्वारा उसके समक्ष प्रस्तुत साक्ष्यों पर विचार करने के बाद श्रम न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि बर्खास्तगी उचित थी। अपीलकर्ता द्वारा औद्योगिक न्यायालय में पुनरीक्षण और रिट याचिका को उच्च न्यायालय द्वारा खारिज कर दिया गया।

इस न्यायालय में अपील में, अपीलकर्ता ने यह तर्क दिया कि: (1) आरोप स्थायी आदेशों के तहत गंभीर कदाचार की श्रेणी में नहीं आता है; और (2) श्रम न्यायालय ने पाया कि कोई उचित घरेलू जांच नहीं हुई थी, इसलिए उसे श्रम न्यायालय के फैसले की तारीख तक मजदूरी का भुगतान करने का आदेश देना चाहिए था।

अपील खारिज करते हुए, यह अभिनिर्धारित किया गया: (1) मानक स्थायी आदेश 12(बी) यह प्रावधान करता है कि "व्यवसाय या उपक्रम की संपत्ति के संबंध में चोरी, धोखाधड़ी या बेईमानी" कर्मचारी की ओर से किए गए गंभीर कदाचार की श्रेणी में आएगी। निगम को अपनी वैध कमाई से वंचित करने में अपीलकर्ता की जाहिर तौर पर कंडक्टर के साथ मिलीभगत थी। इस प्रकार, अपीलकर्ता ने निगम के कार्य के संबंध में बेईमानी से काम किया, और स्पष्ट रूप से एक बड़े कदाचार का दोषी था। [803 जी-804 सी]

(2) ऐसे मामले में जहां घरेलू जांच किसी भी दोष से ग्रस्त नहीं है, इतनी गंभीर या मौलिक है कि इसे गैर-स्थायी बना दिया जाए, श्रम न्यायालय का अधिनिर्णय, उसके समक्ष प्रस्तुत साक्ष्य के आधार पर, उस तारीख से संबंधित है जब घरेलू जांच की समाप्ति पर बर्खास्तगी का आदेश पारित किया गया था; और इसलिए, अपीलकर्ता किसी भी बकाया वेतन का हकदार नहीं था। [807 बी-सी]

पीएच कल्याणी बनाम मैसर्स एयर फ्रांस कलकत्ता [1964] एससीआर 104 का अनुसरण किया गया।

होटल इंपीरियल मामले [1960] 1 एससीआर 476, 487 में अवलोकन, कि फुलबारी टी एस्टेट मामले [1960] 1 एससीआर 32 में, यह

अभिनिर्धारित किया गया था कि ऐसे मामले में जहां नियोक्ता घरेलू जांच में दोषों को औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष आवश्यक साक्ष्य प्रस्तुत करके ठीक करता है, नियोक्ता को "न्यायाधिकरण के फैसले की तारीख तक वेतन का भुगतान करना होगा" भले ही फैसला नियोक्ता के पक्ष में गया हो, यह सही नहीं है। फुलबारी टी एस्टेट मामले में, नियोक्ताओं ने न्यायाधिकरण के समक्ष आवश्यक सबूत पेश करके घरेलू जांच में दोष को ठीक करने का कोई प्रयास नहीं किया, जिसका परिणाम यह हुआ कि न्यायाधिकरण, जिसने पाया कि जांच दोषपूर्ण थी, के पास बर्खास्तगी के आदेश की वैधता या औचित्य की जांच करने के लिए कोई सबूत नहीं था। उस संदर्भ में कर्मचारी को पुनः बहाल करने के बजाय वेतन भुगतान द्वारा मुआवजे की वैकल्पिक राहत दी गई। [805 एफ -806 सी]

मेसर्स सासा मूसा शुगर वर्क्स (पी) लिमिटेड बनाम शोबराती खान [1959] 2 एससीआर 836, में व्याख्या की गई।

हालाँकि, प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का स्पष्ट रूप से और जानबूझकर उल्लंघन करने वाली जांच को एक दिखावा माना जा सकता है, जिसे जांच की पूर्ण अनुपस्थिति के बराबर माना जा सकता है ताकि 'रिलेशन बैक' सिद्धांत को लागू नहीं किया जा सके। [807 सी-डी]

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील संख्या 466/1970।

विविध याचिका संख्या 75/1968 मध्य प्रदेश उच्च न्यायालय के दिनांक 6 मार्च 1968 के निर्णय एवं आदेश के विरुद्ध विशेष अनुमति द्वारा अपील।

अपीलकर्ता की ओर से एम.के. राममूर्ति और विनीत कुमार।

प्रतिवादियों की ओर से राम पुंजवानी और रामेश्वर नाथ।

न्यायालय का निर्णय चंद्रचूड़, जे. द्वारा सुनाया गया। अपीलकर्ता मध्य प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम के नागपुर डिपो में टिकट परीक्षक के रूप में कार्यरत था। 21 मार्च, 1964 को निगम की एक बस की फ्लाइंग स्क्वाड द्वारा जांच की गई तो 26 में से साढ़े नौ यात्री बिना टिकट यात्रा करते पाए गए। अपीलकर्ता टिकट परीक्षक के रूप में अपने कर्तव्यों के निर्वहन के लिए बस में था। फ्लाइंग स्क्वाड ने मौके पर ही अपीलकर्ता, ड्राइवर और टिकट कंडक्टर के हस्ताक्षर लेकर पंचनामा तैयार किया। यह पाया गया कि कंडक्टर ने बस में यात्रा कर रहे सभी 26 यात्रियों से किराया वसूल लिया था, लेकिन 9 1/2 यात्रियों को टिकट जारी नहीं किए थे। चूंकि टिकट परीक्षक के रूप में यह जांचना अपीलकर्ता का कर्तव्य था कि क्या कंडक्टर ने सभी यात्रियों से किराया वसूला था और उसके बदले में उन्हें टिकट जारी किए थे, इसलिए मध्य प्रदेश मानक स्थायी आदेश के खंड 12 (बी) और (डी) जो मध्य प्रदेश औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश)

नियम, 1963 नियम 7 के आधार पर मामले को नियंत्रित करते हैं, के उल्लंघन के लिए अपीलकर्ता को आरोप पत्र दिया गया। इसके बाद आरोपों की घरेलू जांच की गई और अपीलकर्ता को दोषी पाया गया। निगम ने अपने डिपो मैनेजर के माध्यम से 14 अगस्त, 1964 को एक आदेश द्वारा उसे बर्खास्त कर दिया।

9 दिसंबर, 1964 को अपीलकर्ता ने मध्य प्रदेश औद्योगिक संबंध अधिनियम की धारा 31 के तहत श्रम न्यायालय, जबलपुर में एक आवेदन दायर किया, जिसमें विभिन्न आधारों पर जांच की वैधता को चुनौती दी गई और अनुरोध किया गया कि बर्खास्तगी के आदेश को रद्द कर दिया जाए और बकाया वेतन के साथ बहाली का एक आदेश पारित किया जाए। 7 दिसंबर, 1966 को एक प्रारंभिक आदेश द्वारा श्रम न्यायालय ने माना कि घरेलू न्यायाधिकरण ने अपीलकर्ता के खिलाफ लगाए गए आरोपों की उचित जांच नहीं की, लेकिन पक्षकार मामले के गुण-दोष के आधार पर उसके समक्ष साक्ष्य प्रस्तुत करके उसे संतुष्ट कर सकते थे कि क्या अपीलकर्ता आरोपों का दोषी था और क्या अपीलकर्ता का आचरण ऐसा था कि बर्खास्तगी का आदेश दिया जाए। इसके बाद पक्षकारों ने श्रम न्यायालय के समक्ष साक्ष्य पेश किए, जिस पर विचार करने पर 18 अगस्त, 1967 के एक आदेश द्वारा यह अभिनिर्धारित किया गया कि अपीलकर्ता अपने

खिलाफ लगाए गए आरोपों का दोषी था और मामले की परिस्थितियों में बर्खास्तगी की सजा न तो कठोर थी और न ही अनुचित।

श्रम न्यायालय के उपरोक्त आदेश से व्यथित होकर अपीलकर्ता ने मध्य प्रदेश औद्योगिक संबंध अधिनियम की धारा 66 के तहत औद्योगिक न्यायालय, इंदौर में पुनरीक्षण आवेदन प्रस्तुत किया। औद्योगिक न्यायालय ने श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज तथ्य के निष्कर्षों की पुष्टि की और बर्खास्तगी के आदेश को बरकरार रखा। बकाया वेतन के संबंध में, औद्योगिक न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि श्रम न्यायालय का 18 अगस्त, 1967 का आदेश उस तारीख से संबंधित होगा जब अपीलकर्ता को निगम द्वारा बर्खास्त कर दिया गया था और इसलिए अपीलकर्ता उस तारीख तक बकाया वेतन पाने का हकदार नहीं था जब श्रम न्यायालय ने अपना अंतिम आदेश पारित किया था।

इसके बाद अपीलकर्ता ने औद्योगिक न्यायालय के आदेश को चुनौती देते हुए संविधान के अनुच्छेद 226 और 227 के तहत मध्य प्रदेश उच्च न्यायालय में याचिका दायर की। उच्च न्यायालय ने 6 मार्च, 1968 के अपने आदेश द्वारा याचिका को तत्काल आदेश के साथ खारिज कर दिया। यह माना गया कि जिस बस में वह टिकट परीक्षक के रूप में चढ़ा था, उसमें बिना टिकट यात्रियों की जांच करने में अपीलकर्ता की चूक स्थायी आदेश 12 (बी) के तहत बड़ा कदाचार है। उच्च न्यायालय ने आगे कहा कि

इस सवाल पर कोई हस्तक्षेप नहीं किया गया कि क्या बर्खास्तगी का आदेश उचित था और चूंकि श्रम न्यायालय का आदेश उस तारीख से संबंधित था जब निगम द्वारा बर्खास्तगी का आदेश पारित किया गया था, जिस तारीख को श्रम न्यायालय ने निर्णय पारित किया, उस तारीख तक अपीलकर्ता मजदूरी पाने का हकदार नहीं था, अपीलकर्ता ने इस न्यायालय की विशेष अनुमति से यह अपील पौपर के रूप में दायर की है।

अपीलकर्ता के लिए एमिकस के रूप में उपस्थित हुए श्री एमके राममूर्ति ने इस अपील में हमारे विचार के लिए दो बिंदु उठाए। उन्होंने पहला तर्क दिया कि अपीलकर्ता के खिलाफ लगाया गया आरोप मध्य प्रदेश औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) नियम, 1963 के तहत "बड़े कदाचार" की श्रेणी में नहीं आता है और दूसरे, किसी भी घटना में, श्रम न्यायालय ने पाया कि घरेलू न्यायाधिकरण उचित जांच करने में विफल रहा था, अपीलकर्ता श्रम न्यायालय के अंतिम निर्णय तक बकाया वेतन पाने का हकदार था।

मध्य प्रदेश औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) नियम, 1963 नियम 7 द्वारा सामग्री की सीमा तक प्रावधान करता है, कि उन सभी उपक्रमों के लिए मानक स्थायी आदेश, जिन पर मध्य प्रदेश औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 26/1961 लागू होता है, जो नियमों के अनुलग्नकों में निर्धारित हैं। हम इस मामले में मानक स्थायी आदेश 12

(बी) से चिंतित हैं जो यह प्रावधान करता है कि "उपक्रमों के व्यवसाय या संपत्ति के संबंध में चोरी, धोखाधड़ी, या बेईमानी" एक कर्मचारी की ओर से एक बड़ा कदाचार माना जाएगा। अपीलकर्ता ने स्पष्ट रूप से एक टिकट परीक्षक के रूप में इसकी जांच करने के लिए एक बस में प्रवेश किया था और यह निर्विवाद है कि यह जांचना उसका कर्तव्य था कि बस में यात्रा करने वाले यात्रियों ने किराया चुकाया है या नहीं और क्या कंडक्टर द्वारा उनसे किराया वसूल करने के बाद उन्हे टिकट जारी कर दिये थे या नहीं। बस में कुल 26 यात्री सवार थे जिनमें से 9 1/2 यात्रियों के पास टिकट नहीं था। मौके पर बनाए गए पंचनामे से पता चला कि कंडक्टर ने यात्रियों से किराया तो वसूल लिया लेकिन उन्हें कोई टिकट नहीं दिया। इसमें तनिक भी संदेह नहीं हो सकता कि यदि अपीलकर्ता इतना समझदार होता, तो वह आसानी से कंडक्टर के कदाचार का पता लगा सकता था। जाहिर है, अपीलकर्ता ने निगम को उसकी वैध कमाई से वंचित करने के लिए कंडक्टर के साथ मिलीभगत की थी। अपीलकर्ता द्वारा पेश किया गया एकमात्र स्पष्टीकरण यह था कि वह उस समय बस में यात्रा नहीं कर रहा था और यह स्पष्टीकरण सभी न्यायालयों द्वारा लगातार गलत पाया गया है। अपीलकर्ता ने निगम के कार्य के संबंध में बेईमानी से काम किया है, वह स्पष्ट रूप से एक बड़े कदाचार का दोषी है।

दूसरे प्रश्न पर कि क्या अपीलकर्ता बर्खास्तगी की तारीख से श्रम न्यायालय द्वारा अपना फैसला सुनाए जाने की तारीख तक बकाया वेतन पाने का हकदार है, अपीलकर्ता के विद्वान अधिवक्ता होटल इंपीरियल, नई दिल्ली एवं अन्य बनाम होटल वर्कर्स यूनियन प्रबंधन [1960) (1) एस.सी.आर. 476 मामले में इस न्यायालय द्वारा की गई टिप्पणियों पर दृढ़ता से भरोसा करते हैं, जो इस प्रकार है:

> "फुलबारी टी एस्टेट बनाम इट्स वर्कर्स ([1960] (1) एस.सी.आर. 32) में, मेसर्स सासा मूसा शुगर वर्क्स (पी) लिमिटेड ([1959] पूरक 2 एस.सी.आर. 836) मामले में निर्धारित शर्त को अधिनियम की धारा 15 के तहत एक न्यायनिर्णयन के मामले तक बढ़ा दिया गया था और यह बताया गया था यदि नियोक्ता द्वारा जांच में कोई दोष था तो वह न्यायाधिकरण के समक्ष आवश्यक साक्ष्य प्रस्तुत करके उस दोष को सुधार सकता है; लेकिन उस स्थिति में उसे न्यायाधिकरण के फैसले की तारीख तक वेतन का भुगतान करना होगा, भले ही फैसला उसके पक्ष में गया हो।"(पृ.487)

हम इस परिच्छेद के अंतिम भाग के प्रभाव और निहितार्थ पर विचार करेंगे, लेकिन ऐसा करने से पहले, हमें पीएच कल्याणी बनाम मैसर्स एयर

फ्रांस कोलकाता [1964] एस.सी.आर. 104 में इस न्यायालय के 5 न्यायाधीशों की पीठ के फैसले पर ध्यान देना चाहिये, जो सीधे मुद्दे पर है और विचाराधीन प्रश्न का निष्कर्ष प्रदान करता है। उस मामले में मेसर्स एयर फ़्रांस के एक कर्मचारी के खिलाफ स्टेशन प्रबंधक द्वारा जांच हुई थी, जिसके निष्कर्ष पर कर्मचारी को कंपनी के क्षेत्रीय प्रतिनिधि द्वारा एक महीने के वेतन के भुगतान पर बर्खास्त कर दिया गया था। कर्मचारी ने औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 33ए के तहत एक आवेदन दायर करके बर्खास्तगी के आदेश को इस आधार पर चुनौती दी कि स्टेशन प्रबंधक उसके खिलाफ पक्षपाती था और इसलिए प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के विपरीत होने के कारण जांच दोषपूर्ण थी। श्रम न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि कर्मचारी का यह तर्क कि स्टेशन प्रबंधक उसके प्रति पक्षपाती था, को हल्के में नहीं लिया जा सकता, लेकिन उसने यह माना कि भले ही अधिकारी द्वारा पक्षपात के कारण प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का कुछ उल्लंघन हुआ हो, कंपनी अपनी कार्रवाई के समर्थन में सभी सबूत पेश करने की हकदार थी, जैसा कि उसने किया था और इसलिए यह श्रम न्यायालय के लिए खुला था कि वह उन सबूतों पर निर्णय ले कि क्या कार्रवाई उचित थी और क्या बर्खास्तगी के आदेश को मंजूरी दी जानी चाहिए। उस साक्ष्य पर गौर करने पर, श्रम न्यायालय ने माना कि कर्मचारी द्वारा किए गए उल्लंघन गंभीर प्रकृति के थे और इसलिए नियोक्ता द्वारा पारित बर्खास्तगी का आदेश उचित था। श्रम

न्यायालय के निर्णय के विरुद्ध विशेष अनुमति द्वारा अपील में कर्मचारी की ओर से इस न्यायालय में यह तर्क दिया गया कि चूंकि घरेलू जांच दोषपूर्ण पाई गई थी, इसलिए श्रम न्यायालय, भले ही उसकी राय में बर्खास्तगी उचित थी, को बर्खास्तगी का आदेश उसके अधिनिर्णय की तारीख से देना चाहिए था, न कि उस तारीख से जब क्षेत्रीय प्रतिनिधि ने बर्खास्तगी का आदेश पारित किया था। इस तर्क को खारिज करते हुए, इस न्यायालय ने कहा:

> "वर्तमान मामला एक ऐसा मामला है जहां नियोक्ता ने दोषपूर्ण होने के बावजूद जांच की है और बर्खास्तगी का आदेश पारित किया है और उस आदेश की मंजूरी मांगी है। यदि जांच दोषपूर्ण नहीं है, तो श्रम न्यायालय को केवल यह देखना होगा कि क्या बर्खास्तगी के लिए प्रथम दृष्टया मामला था और क्या नियोक्ता इस निष्कर्ष पर पहुंचा था कि कर्मचारी कदाचार का दोषी था। इसके बाद इस निष्कर्ष पर पहुंचने पर कि नियोक्ता ने प्रामाणिकता से यह निष्कर्ष निकाला कि कर्मचारी दोषी था यानी कोई अनुचित श्रम व्यवहार नहीं था और कोई उत्पीड़न नहीं था। श्रम न्यायालय मंजूरी देगा जो उस तारीख से संबंधित होगी जिस दिन से नियोक्ता ने बर्खास्तगी का आदेश दिया था। यदि

किसी भी कारण से जांच दोषपूर्ण है, तो श्रम न्यायालय को अपने समक्ष प्रस्तुत साक्ष्यों पर स्वयं विचार करना होगा कि क्या बर्खास्तगी उचित थी। हालाँकि, उसके सामने पेश किए गए सबूतों के अपने मूल्यांकन पर इस निष्कर्ष पर पहुंचने पर कि बर्खास्तगी उचित थी, एक दोषपूर्ण जांच में नियोक्ता द्वारा किए गए बर्खास्तगी के आदेश की मंजूरी अभी भी उस तारीख से संबंधित होगी जब आदेश दिया गया था।"

ये टिप्पणियाँ सीधे तौर पर हमारे सामने मौजूद मामले को कवर करती हैं क्योंकि श्रम न्यायालय ने, वर्तमान मामले में, पाया कि जांच दोषपूर्ण थी क्योंकि इसने प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन किया था, लेकिन उसके सामने पेश किए गए सबूतों पर विचार करने के बाद वह इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि बर्खास्तगी उचित थी। इसलिए श्रम न्यायालय का निर्णय उस तारीख से संबंधित होना चाहिए जब घरेलू जांच की समाप्ति पर बर्खास्तगी का आदेश पारित किया गया था।

इससे पहले होटल इंपीरियल के मामले में 3-न्यायाधीशों की पीठ के निर्णय के अवलोकन (रिपोर्ट का पृष्ठ 487), जिस पर अपीलकर्ता ने दृढ़ता से भरोसा किया था, प्रथम दृष्टया अपीलकर्ता के इस तर्क का समर्थन करता है कि यदि कोई जांच दोषपूर्ण पाई जाती है, तो नियोक्ता श्रम न्यायालय के समक्ष आवश्यक साक्ष्य प्रस्तुत करके दोष की भरपाई कर सकता है, लेकिन

ऐसे मामले में उसे श्रम न्यायालय के निर्णय की तिथि तक वेतन का भुगतान करना होगा, भले ही वह निर्णय उसके पक्ष में गया हो। विशेष अवलोकन का उद्देश्य फूलबारी टी एस्टेट बनाम इसके कर्मचारी ((1960) (1) एस.सी.आर.32) मामले में एक पखवाड़े पहले उसी बेंच द्वारा तय किए गए निर्णय को संक्षेप में प्रस्तुत करना है। प्रतिवादी के विद्वान अधिवक्ता ने हमें फुलबारी टी एस्टेट के फैसले के बारे में विस्तार से बताया, लेकिन उस निर्णय में ऐसा कुछ भी नहीं है जो यह दर्शाता हो कि जब भी घरेलू पूछताछ में कोई दोष हो, नियोक्ता को श्रम न्यायालय या औद्योगिक न्यायाधिकरण के फैसले की तारीख तक वेतन का भुगतान करना होगा, भले ही घरेलू जांच में पारित आदेश अंततः श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण द्वारा बरकरार रखा गया हो। फुलबारी टी एस्टेट (उपर्युक्त) में, घरेलू जांच नैसर्गिक न्याय के मौलिक सिद्धांतों का घोर उल्लंघन थी और इसलिए दोषपूर्ण थी। नियोक्ताओं ने बर्खास्तगी के आदेश को सही ठहराने के लिए न्यायाधिकरण के समक्ष उचित साक्ष्य प्रस्तुत नहीं किए और उन्होने न्यायाधिकरण के समक्ष केवल उन बयानों को प्रस्तुत किया जो जांच के दौरान दर्ज किए गए थे। इसलिए कर्मचारी के पास न्यायाधिकरण के समक्ष गवाहों से जिरह करने का कोई अवसर नहीं था। चूँकि जाँच दोषपूर्ण थी और न्यायाधिकरण के पास बर्खास्तगी के आदेश को कायम रखने के लिए कोई सबूत नहीं था, इसलिए उसने उस आदेश को रद्द कर दिया, लेकिन यह माना कि मामले की विशिष्ट परिस्थितियों में, कर्मचारी को बहाली के

आदेश के बजाय मुआवजे की वैकल्पिक राहत दी जा सकती है। न्यायाधिकरण ने तदनुसार कर्मचारी को उसके निलंबन की तारीख से भुगतान तक वेतन और भत्ता दिया। न्यायाधिकरण के फैसले को इस न्यायालय द्वारा अपील के आधार पर बरकरार रखा गया था।

यह देखा गया है कि फुलबारी टी एस्टेट (सुप्रा) के मामले में नियोक्ताओं ने न्यायाधिकरण के समक्ष आवश्यक सबूत पेश करके और कर्मचारी को अपने गवाहों से जिरह करने का अवसर देकर पूछताछ में दोष को ठीक करने का कोई प्रयास नहीं किया। "इससे मामले वहीं रह गए जहां वे थे", जैसा कि न्यायालय की ओर से वांचू, जे. ने कहा, जिसके परिणामस्वरूप न्यायाधिकरण ने पाया कि जांच दोषपूर्ण थी, उसके पास बर्खास्तगी के आदेश की वैधता और औचित्य की जांच करने के लिए कोई सबूत नहीं था। मौजूदा मामले में, घरेलू जांच को प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन माना गया था, लेकिन नियोक्ता ने बर्खास्तगी के आदेश के समर्थन में श्रम न्यायालय के समक्ष साक्ष्य पेश किया और उस साक्ष्य के नए सिरे से मूल्यांकन पर, श्रम न्यायालय ने पाया कि बर्खास्तगी का आदेश उचित था। इसलिए पीएच कल्याणी प्रकरण इस मामले को नियंत्रित करेगा और श्रम न्यायालय का निर्णय उस तारीख से संबंधित होना चाहिए जिस दिन बर्खास्तगी का आदेश पारित किया गया था।

बहुत सम्मान के साथ, होटल एलम्पेरियल के मामले में रिपोर्ट के पृष्ठ 487 पर विशेष परिच्छेद में फुलबारी टी एस्टेट का अनुपात सही ढंग से नहीं बताया गया है। वह अनुच्छेद आंशिक रूप से रिपोर्ट के पृष्ठ 38 पर फुलबारी टी एस्टेट में कही गई बातों का सार रूप में पुनः पेश किया गया है, लेकिन सेमी-कोलन के बाद अनुच्छेद का अंतिम खंड एक अतिरिक्त है जो फुलबारी टी एस्टेट के फैसले में सामने नहीं आया है।

अपीलकर्ता के अधिवक्ता ने भी मेस्सर्स सासा मूसा शुगर वर्क्स (प) लिमिटेड बनाम शोबराती खान और अन्य ([1959] पूरक 2 एस.सी.आर. 836 मामले पर भरोसा किया, लेकिन वह मामला स्पष्ट रूप से अलग है। जैसा कि पी एच कल्याणी के मामले में इस न्यायालय ने बताया था, सासा मूसा एक ऐसा मामला था जहां कर्मचारियों को बर्खास्त करने की अनुमति के लिए औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 33 (1) के तहत एक आवेदन किया गया था और ऐसी अनुमति मांगी गई थी, हालांकि नियोक्ता द्वारा किसी भी तरह की कोई जांच नहीं की गई थी कि कर्मचारियों को बर्खास्त कर दिया जाए। कर्मचारियों की बर्खास्तगी का मामला पहली बार धारा 33 (1) के तहत कार्यवाही में बनाया गया था और इसी कारण से यह माना गया कि कर्मचारी धारा 33 के तहत दायर आवेदन के निर्णय तक बकाया वेतन के हकदार थे। मामला अलग होता यदि सासा मूसा में जांच हुई होती, नियोक्ता इस निष्कर्ष पर पहुंचा होता कि बर्खास्तगी उचित सजा

थी और फिर उसने कर्मचारियों को बर्खास्त करने की अनुमति के लिए धारा 33(1) के तहत आवेदन किया होता। "उन परिस्थितियों में अनुमति उस तारीख से संबंधित होगी जब नियोक्ता जांच के बाद इस निष्कर्ष पर पहुंचा था कि बर्खास्तगी उचित सजा थी और उसने धारा 33(1) के तहत एक आवेदन द्वारा प्रतिबंध हटाने के लिए आवेदन किया था।" (पृष्ठ 113)

इसलिए दूसरा तर्क भी विफल होना चाहिए। हालाँकि, हम यह जोड़ना चाहेंगे कि पी एच कल्याणी के मामले में निर्णय को नियोक्ताओं के लिए जांच के बहाने कर्मचारियों को बर्खास्त करने के चार्टर के रूप में नहीं माना जाना चाहिए। मौजूदा मामले में जांच इतनी गंभीर या मौलिक खामियों से ग्रस्त नहीं है कि इसे गैर-स्थायी बना दिया जाए। उपयुक्त अवसर पर, कल्याणी के मामले के अनुपात में एक अपवाद बनाना आवश्यक हो सकता है ताकि इसे लागू करने से कम से कम उन मामलों की श्रेणी को बाहर रखा जा सके जिनमें घरेलू जांच की आड़ में नियोक्ता कर्मचारी के लिए बर्खास्तगी का गंभीर हानिकारक आदेश पारित करता है। प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का खुलेआम और जानबूझकर उल्लंघन करने वाली जांच को जांच की पूर्ण अनुपस्थिति के बराबर माना जा सकता है ताकि 'संबंध-वापसी' सिद्धांत के आवेदन को बाहर रखा जा सके। लेकिन हम इससे आगे की बात नहीं करेंगे क्योंकि हमारे सामने मौजूद तथ्य इस पर करीब से विचार करने की जरूरत नहीं है।

परिणामस्वरूप, अपील खारिज कर दी जाती है लेकिन लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं दिया जाएगा।

वीपीएस अपील खारिज की जाती है।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' के जरिए अनुवादक खुशबू सोनी द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण: यह निर्णय वादी के प्रतिबंधित उपयोग के लिए उसकी भाषा में समझाने के लिए स्थानीय भाषा में अनुवादित किया गया है और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।