मेसर्स ओबीटी प्राइवेट लिमिटेड

बनाम

मो.शफीक खान

सितंबर 23,2005

[अरिजीत पासायत, न्यायाधीश और सी. के. ठाकर, न्यायाधीश]

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-कर्मचारी की समाप्ति-नियोक्ता द्वारा स्वीकार की गई कुछ श्रमिकों द्वारा मांगी गई माफी-कर्मचारी जिसने माफी नहीं मांगी यह तर्क नहीं दे सकता है कि इस आधार पर निहित माफी थी कि वह किसी भी गैरकानूनी गतिविधि में शामिल नहीं था।

भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 14-विशिष्ट विशेषताएं-अलग-अलग आधार पर खड़े व्यक्तियों के मामले में एक ही मानदंड लागू नहीं किया जा सकता है-जिन श्रमिकों ने माफी मांगी थी, वे माफी नहीं मांगने वाले से अलग आधार पर खड़े हैं-इसलिए वह समानता का दावा नहीं कर सकते हैं और भेदभाव की शिकायत नहीं कर सकते हैं।

अपीलार्थी-नियोक्ता के अन्य कर्मचारियों के साथ प्रतिवादी-कर्मचारी हड़ताल पर चले गए। नियोक्ता ने उनको हड़ताल पर न जाने की चेतावनी दी, लेकिन उन्होनें कोई ध्यान नहीं दिया। आरोप पत्र दिया गया और दो अन्य चुन्नू और वकील के साथ प्रतिवादी-कर्मचारी को

निलंबित कर दिया गया। उसके बाद प्रतिवादी और अन्य दो लोगों ने अपने कर्तव्यों का निर्वहन लगन से करने और हड़ताल जैसी गतिविधि में शामिल नहीं होने का आश्वासन दिया और इस तरह अपने निलंबन को वापस लेने का अनुरोध किया।

नियोक्ता ने जांच करवाने के अधिकार के प्रति पूर्वाग्रह के बिना उनका निलंबन रद्द कर दिया। घरेलू जांच संस्थित की गई और संबंधित प्रतिवादी के साथ जांच सहित 5 व्यक्तियों के खिलाफ आरोप लगाए गए, चुन्नु और वकील ने उनके खिलाफ लगाए गए आरोपों की सत्यता को स्वीकार कर लिया और माफी मांगी, जिसके आधार पर नियोक्ता उनके खिलाफ आगे नहीं बढ़े। हालांकि, प्रतिवादी-कर्मचारी ने उसके खिलाफ लगाए गए आरोपों का विरोध करना जारी रखा। जहां तक प्रतिवादी कर्मचारी और अन्य दो अर्थात् चुन्नु और वकील का संबंध है, न्यायाधिकरण ने विशिष्ट विशेषताओं पर प्रकाश डाला, और यह माना कि प्रतिवादी-कर्मचारी की बर्खास्तगी कानूनी और उचित थी.

उच्च न्यायालय ने प्रतिवादी-कर्मचारी के रुख को स्वीकार कर लिया और कहा कि न्यायाधिकरण द्वारा किया गया भेदभाव कृत्रिम है। इसलिए वर्तमान अपील दायर की गई है।

अपील को अनुमति देते हुए, न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया:

जब सभी व्यक्ति एक ही पायदान पर नहीं खड़े होते हैं, तो एक जैसा पैमाना इस्तेमाल नहीं हो सकता है। जहां तक प्रतिवादी-कर्मचारी

का संबंध है, चुन्नु और वकील अलग पायदान पर है। अन्य दो के विपरीत, वह अपनी कार्रवाई को न्यायोचित ठहरा रहा था। यह एक विशिष्ट विशेषता थी, जिसे उच्च न्यायालय ठीक से स्वीकार करने में विफल रहा। नियोक्ता ने चुन्नू द्वारा मांगी गई बिना शर्त माफी और व्यक्त खेद को स्वीकार किया। यह नहीं कहा जा सकता है कि नियोक्ता ने जहां तक प्रतिवादी कर्मचारी का संबंध है, भेदभाव किया था क्योंकि उसने अपनी कार्रवाई को सही ठहराने की कोशिश की थी जिसके लिए विभागीय कार्यवाही शुरू की गई। साथ में, ऐसा नहीं है कि चुन्नु और वकील पूरी तरह से दोषमुक्त कर दिया गया था, इसके विपरीत, उन्हें चेतावनी पत्र जारी किया गया था।

भारत संघ बनाम परमा नंदा, [1989] 2 एस सी सी 177, पर भरोसा किया गया।

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार

सिविल अपील सं. 817/2005.

(सी. डब्ल्यू. पी. सं. 19459/1988 में इलाहाबाद उच्च न्यायालय के निर्णय और आदेश दिनांकित 2.4.2004 से)

अपीलार्थी के लिए पी. पी. राव, अमित भसीन, संजीव कुमार सिंह, सुश्री शीनम परवांदा ई और भार्गव वी. देसाई।

प्रतिवादी की ओर से वी. जे. फ्रांसिस, अनुपम मिश्रा और पी. आई. जोस।

न्यायालय का निर्णय अरिजीत पासायत, न्यायाधीश द्वारा दिया गया।

इस अपील में इलाहाबाद उच्च न्यायालय के एक विद्वान एकल न्यायाधीश के उस फैसले को चुनौती दी गई जिसमें यह अभिनिर्धारित करते हुए कि अपीलार्थी द्वारा पारित समाप्ति आदेश (जिसे इसके बाद 'नियोक्ता' के रूप में संदर्भित किया गया है) कानूनी रूप से संधारणीय नहीं था।

संक्षेप में पृष्ठभूमि के तथ्य इस प्रकार हैंः

प्रत्यर्थी (इसके बाद 'कर्मचारी' के रूप में संदर्भित) ने औद्योगिक न्यायाधिकरण (I) इलाहाबाद (संक्षेप में 'न्यायाधिकरण') के 23 अप्रैल, 1988 के आदेश को रद्द करने के लिए एक रिट आवेदन दायर किया जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया कि 11.4.1984 से उसके सेवा कि समाप्ति उचित और विधि सम्मत थी। उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 4 (के) (संक्षेप में यू. पी. अधिनियम') के तहत अपनी शक्ति का प्रयोग करते हुए राज्य सरकार द्वारा न्यायाधिकरण से न्यायनिर्णयन के लिए संदर्भित किया था। 21 जून, 1996 को जो संदर्भ दिया गया था उसे न्यायनिर्णयन वाद सं

39/1986 के रूप में दर्ज किया गया था। भुगतान विवरण और पक्षकारों के लिखित बयानों के आधार पर मुद्दों को तैयार करने के बाद, शुरू में न्यायाधिकरण ने माना कि जांच निष्पक्ष और उचित नहीं थी। हालांकि, नियोक्ता को अपने इस रुख को साबित करने के लिए कि जांच निष्पक्ष और उचित थी, सबूत पेश करने की स्वतंत्रता दी गई। अभिलेख पर तत्वों के आधार पर न्यायाधिकरण ने अभिनिर्धारित किया कि सेवा समाप्ति उचित थी।

जिस पृष्ठभूमि में संदर्भ दिया गया था वह इस प्रकार हैः

2 मई, 1980 को प्रतिवादी कर्मचारी के उकसाने पर नियोक्ता के कर्मचारी हड़ताल पर चले गए। प्रतिवादी कर्मचारी ने कारखाने से बाहर सामान ले जाने वाले वाहन को अनुमति नहीं दी और ना केवल वह और अन्य हड़ताल पर चले गए, बल्कि दूसरों को हड़ताल पर जाने के लिए उकसाया और धमकी दी। हालांकि, कारखाने के प्रबंधक, वी. आर. शर्मा ने उन्हें हड़ताल पर नहीं जाने की चेतावनी दी, लेकिन उन्होंने इस पर कोई ध्यान नहीं दिया। आरोप पत्र दिया गया और संबन्धित प्रतिवादी-कर्मचारी को निलंबित कर दिया गया। उसके साथ दो अन्य अर्थात् चुन्नू और वकील के खिलाफ भी कारवाई की गई। इस समय प्रतिवादी-कर्मचारी और अन्य दो ने लिखित रूप में दिया कि उनका निलंबन वापस लिया जाये क्योंकि वे अपने कर्तव्यों को पूरी लगन से निभाने का आश्वासन दे रहे थे और हड़ताल जैसी गतिविधि में शामिल

नहीं होने का आश्वासन दे रहे थे। आगे यह भी आश्वासन दिया गया की वो विभागीय कार्यवाही में पूरा सहयोग देंगे। नियोक्ता ने जांच करवाने के अधिकार के प्रति पूर्वाग्रह के बिना संबन्धित प्रतिवादी-कर्मचारी के निलंबन को रद्द कर दिया। घरेलू जांच संस्थित की गई और संबंधित प्रतिवादी के साथ जांच सहित 5 व्यक्तियों के खिलाफ आरोप लगाए गए। जांच के दौरान चुन्नु और वकील ने आगे आश्वासन दिया कि उन्होनें बिना शर्त माफी मांग ली है और विधि विरुद्ध कि गई हड़ताल के लिए खेद प्रकट किया। बिना शर्त माफी मांग लेने और दिये गए वचनों के आधार पर अपीलर्थी नियोक्ता ने उनके खिलाफ आगे कारवाई नहीं की लेकिन जहां तक प्रतिवादी कर्मचारी का संबंध था, स्थिति भिन्न थी।

यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि जबकि चुन्नू और वकील ने अपने खिलाफ लगाए गए आरोपों को सही होना स्वीकार किया और माफी मांगी, प्रतिवादी-कर्मचारी ने अपने खिलाफ लगाए गए आरोपों को चुनौती देना जारी रखा। सबूतों के आधार पर न्यायाधिकरण ने कहा कि केवल इसलिए कि चुन्नू और वकील के खिलाफ कोई कार्रवाई नहीं की गई, जहां तक प्रतिवादी कर्मचारी का प्रश्न है स्थिति समान नहीं है। जहां तक प्रतिवादी-कर्मचारी और अन्य दो अर्थात् चुन्नू और वकील की विशिष्ट विशेषताओं का संबंध हैं, न्यायाधिकरण द्वारा उजागर की गई।

.तदनुसार न्यायाधिकरण ने अभिनिर्धारित किया कि प्रतिवादी-कर्मचारी कि सेवा समाप्ती विधि सम्मत और उचित थी।

उच्च न्यायालय के समक्ष दायर रिट याचिका का प्राथमिक रुख था कि जहां तक रिट याचिकाकर्ता का संबंध है कोई विशिष्ट विशेषताएँ नहीं थी। उच्च न्यायालय ने प्रतिवादी-कर्मचारी के रुख को स्वीकार किया और यह अभिनिर्धारित किया कि न्यायाधिकरण द्वारा किया गया भेद स्पष्ट रूप से एक कृत्रिम विशिष्टता थी । आगे यह अभिनिर्धारित किया गया कि हालांकि बाद में कोई 'माफी' नहीं मांगी गई थी, लेकिन प्रतिवादी-कर्मचारी ने 2.5.1980 के बाद कोई भी हड़ताल नहीं करने को लेकर अपनी ईमानदारी दिखाई थी और प्रतिवादी-कर्मचारी की ओर से स्पष्ट रूप से "अनुमानित क्षमा याचना" है। तदनुसार, बर्खास्तगी के आदेश को रद्द कर दिया गया था और यह निर्देश दिया गया था कि प्रतिवादी-कर्मचारी को सेवा में बहाल किया जाये यदि वह सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त नहीं कर चुका था और उसे सेवा समाप्ती से बहाली तक बकाया वेतन का 50 प्रतिशत भुगतान किया जाना था।

अपील के समर्थन में, अपीलार्थी के विद्वान वकील ने निवेदन किया कि उच्च न्यायालय का दृष्टिकोण स्पष्ट रूप से अपुष्ट है। जहां तक प्रतिवादी-कर्मचारी और बाकी दो का संबंध है, न्यायाधिकरण ने सही रूप में विशिष्ट विशेषताओं पर ध्यान दिया। चुन्नु और वकील के मामले में उन्होनें वचन दिये और हड़ताल करने के लिए खेद प्रकट किया, इस

तरह का कोई खेद प्रतिवादी-कर्मचारी द्वारा प्रकट नहीं किया गया। इसके विपरीत उन्होंने अपनी कार्रवाई को सही ठहराने की कोशिश की और यहाँ तक कि 2.5.1980 को की गई हड़ताल को कानूनी करार दिया।

जवाब में, प्रतिवादी-कर्मचारी के लिए विद्वान वकील ने निवेदन किया कि न्यायाधिकरण ने एक अति तकनीकी दृष्टिकोण लिया था। हालांकि उन्होंने चुन्नू और वकील कि तरह वचन नहीं दिया था, पर ऐसा कोई आरोप नहीं था कि उन्होंने उसके बाद किसी विधि विरुद्ध गतिविधि में हिस्सा लिया हो। केवल यह तथ्य कि उन्होंने कार्यवाही में अपनी कार्रवाई को उचित ठहराने की कोशिश की थी, को विशिष्ट विशेषता मानकर चुन्नू और वकील पर की गई दया से इतर नहीं जा सकते।

प्रतिद्वंद्वी के रुख पर विचार करने पर एक बात स्पष्ट हो जाती है कि जहां तक प्रतिवादी-कर्मचारी की बात है, चुन्नु और वकील अलग-अलग आधार पर खड़े थे।

अन्य दो के विपरीत, उसने अपनी कार्यवाही को न्यायोचित ठहराना जारी रखा था। यह वो विशिष्ट विशेषता थी जिसे उच्च न्यायालय ने दुर्भाग्य से समझा नहीं। नियोक्ता ने चुन्नु और वकील द्वारा मांगी गई बिना शर्त माफी और खेद को चुनना स्वीकार किया। जहां तक प्रतिवादी-कर्मचारी का संबंध है यह नहीं कहा जा सकता है कि,

नियोक्ता ने भेदभाव किया क्योंकि जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है कि उन्होंने अपनी कार्रवाई को सही ठहराने की कोशिश की थी, जिसके लिए विभागीय कार्यवाही शुरू की गई। ऐसा नहीं है कि चुन्नु और वकील को पूरी तरह से दोषमुक्त कर दिया गया। इसके विपरीत, उन्हें चेतावनी पत्र दिनांकित 11.4.1984 जारी किया गया था।

भारत संघ बनाम परम नन्दा में (1989- 2 SCC 177) प्रशासनिक न्यायाधिकरण ने सजा को इस आधार पर संशोधित किया था कि दो अन्य व्यक्तियों को मामूली सजा के साथ रिहा कर दिया गया था. इस अदालत ने कहा कि जब सभी व्यक्ति एक ही आधार पर नहीं खड़े थे, तो एक जैसा पैमाना इस्तेमाल नहीं होगा। वर्तमान मामले में भी वही स्थिति है। इसलिए उच्च न्यायालय का आदेश स्पष्ट रूप से असंधारणीय अस्थिर है और इसे रद्द किया जाता है ।

बिना किसी हर्जे-खर्चे के अपील स्वीकार की जाती है।

डी.जी.

अपील को अनुमति दी जाती है।

यह अनुवाद आर्टिफ़िश्यल इंटेलिजेंस टूल "सुवास" के जरिये अनुवादक की सहायता से किया गया है ।

<u>अस्वीकरण</u> - इस निर्णय का अनुवाद स्थानीय भाषा में किया जा रहा है, एवं इसका प्रयोग केवल पक्षकार इसको समझने के लिए उनकी भाषा में कर सकेंगे एवं यह किसी अन्य प्रयोजन में काम नहीं ली जायेगी। सभी आधिकारिक एवं व्यवहारिक उद्देश्यों के लिए उक्त निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही विश्वसनीय माना जायेगा एवं निष्पादन एवं क्रियान्वयन में भी उसी को उपयोग में लिया जायेगा।