

मैसर्स एल एण्ड टी कोमास्तू लिमिटेड

बनाम

एन. उदय कुमार

3 दिसंबर, 2007

[डॉ. अरिजीत पसायत और पी. सतशिवम, जे. जे.]

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-एसएस 10(4 ए) कर्नाटक राज्य द्वारा शुरू किया गया) और 11 ए-सेवा से बर्खास्तगी-प्रबंधन द्वारा अनुशासनात्मक कार्यवाही के अनुसार-से अनुपस्थिति के आरोप पर शुल्क-औद्योगिक विवाद-आरोप को बरकरार रखने वाले न्यायालय, लेकिन दण्ड को कम करना अपील पर अभिनिर्धारित किया गया। इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि कर्मचारी कर्तव्य से आदतन अनुपस्थित था, बर्खास्तगी की सजा न्यायोचित की मात्रा के साथ नीचे की अदालतों द्वारा हस्तक्षेप सजा सही नहीं है।

प्रतिवादी-कर्मचारी को अपीलार्थी द्वारा सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था। आरोप पर अनुशासनात्मक कार्यवाही के अनुसार प्रबंधन कर्तव्य से अनधिकृत अनुपस्थिति। औद्योगिक विवाद उठा। श्रम न्यायालय, हालांकि अनाधिकृत निष्कर्ष से सहमत था। कर्मचारी की अनुपस्थिति लेकिन सजा को असमान पाया। आवेग की गंभीरता। इसने निरंतरता के साथ उनकी

बहाली का निर्देश दिया। सेवा की लेकिन बिना वेतन के। इसकी सजा दी गई। संचयी प्रभाव के साथ चार वेतन वृद्धि को रोकना। लिखित याचिका में, उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने पुरस्कार में संशोधन करते हुए निर्देश दिया कि सेवा की निरंतरता के बिना बहाली। प्रबंधन और साथ ही कामगारों की अपील। इसने कामगार को बनाए रखने की अनुमति दी। श्रम न्यायालय का आदेश।

अपील में, इस अदालत के प्रबंधन ने तर्क दिया कि आदतन अनुपस्थिति अनुशासन का घोर उल्लंघन था; और यह कि सजा अभ्यास के लिए मापदंडों को ध्यान में रखे बिना कम कर दिया गया था, अधिकारिता-अंतर्गत धारा 11 औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947।

अपील को अनुमति देते हुए न्यायालय ने 820 एल एंड टी. के. ओ. एम. ए. टी. एस. एल. टी. वी. एन. उदयकुमार [पासायत, जे.] 821

अभिनिर्धारित: तथ्यात्मक पृष्ठभूमि में, और सिद्धांतों के आलोक में कि आदतन अनुपस्थिति का अर्थ है अनुशासन का घोर उल्लंघन और दिए गए दंड की मात्रा में हस्तक्षेप करने का विवेकाधिकार प्रबंधन द्वारा केवल कुछ कारकों के अस्तित्व पर उपलब्ध है जैसे दंड कदाचार की गंभीरता के अनुपात में न हो ताकि न्यायालय के विवेक या किसी के अस्तित्व को बाधित किया जा सके। उन परिस्थितियों को कम करना जिनके लिए सजा को कम करने की आवश्यकता होती है या श्रमिक का पिछला आचरण जो

श्रम को राजी कर सकता है सजा को कम करने के लिए अदालत,

(ii) अपरिहार्य निष्कर्ष यह है कि श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय निर्देश देने में न्यायोचित नहीं थे समाप्ति के आदेश के साथ हस्तक्षेप द्वारा बहाली। संबंधित प्राधिकारी द्वारा पारित समाप्ति का आदेश कायम है। पुनर्स्थापित किया। [पैरा संख्या 7,9 और 11] [823-जी, 825-जी, 826-ए, बी, 829-बी-सी]

(i) मैसर्स बर्न एंड कंपनी लिमिटेड बनाम उनके कर्मचारी और अन्य, एआरईऔर (1959) एससी 529,

(ii) भारतीय जीवन बीमा निगम बनाम आर. ढांडापानी, एआईऔर (2006) एससी 615,

(iii) महिंद्रा एण्ड महिंद्रा लिमिटेड बनाम एन.बी. नरवाड़े, (2005) 3 एस.सी.सी. 134, और

(iv) एम. पी. विद्युत बोर्ड बनाम जगदीश चंद्र शर्मा, (2005) 3 एस.सी.सी. 401, पर आधारित है।

दीवानी अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील संख्या 3852/2006

उच्च न्यायालय के अंतिम निर्णय और आदेश दिनांक 10.8.2005 से बेंगलोर में कर्नाटक का न्यायालय, डब्ल्यू. ए. नं. 2449 और 2722/2005

(एल-टीईआर)।

उपस्थिति:-

1- सुधीर चंद्र, भारत संगल, आर. आर. कुमार, एस. चटर्जी, पी. दास और अपीलार्थी के लिए भगवती प्रसाद।

2-एस. नंद कुमार, सतीश कुमार, जी. आनंद सेल्वम और वी. एन. उत्तरदाता के लिए रघुपति।

न्यायालय का निर्णय इनके द्वारा दिया गया था- डॉ. अरिजीत पासायत, जे.।

1. इस अपील में चुनौती है कर्नाटक उच्च न्यायालय की एक खंड पीठ द्वारा दिया गया निर्णय प्रत्यर्थी द्वारा दायर रिट अपील की अनुमति देना (इसके बाद संदर्भित) 'कर्मचारी' के रूप में) अपीलार्थी द्वारा दायर रिट अपील को खारिज करते हुए।

2. निर्विवाद पृष्ठभूमि तथ्य इस प्रकार हैं: प्रत्यर्थी मेसर्स एल एंड टी कोमात्सु लिमिटेड, बेंगलोर के साथ एक कर्मचारी के रूप में काम कर रहा था। वह दिनांक 01.08.2000 से 30.4.2001 के बीच 105 दिन अनाधिकृत रूप से अनुपस्थित। अनुशासनात्मक कार्यवाहियाँ उसके खिलाफ कार्रवाई शुरू की गई और एक नियमित विभागीय जांच की गई। यह पक्षों का सामान्य मामला है कि अनधिकृत अनुपस्थिति का आरोप उक्त जाँच में

साबित हुआ जो निष्पक्ष और उचित पाया गया। प्रबंधन द्वारा जांच रिपोर्ट स्वीकार की गई और प्रतिवादी को बर्खास्त कर दिया गया था। इस बर्खास्तगी ने एक औद्योगिक विवाद को जन्म दिया और कामगार ने औद्योगिक अधिनियम की धारा 10 की उप-धारा(4ए) के तहत आवेदन दायर किया विवाद अधिनियम, 1947 (जैसा कि कर्नाटक राज्य में लागू किया गया है) (संक्षेप में 'अधिनियम')। मौखिक और दस्तावेजी साक्ष्य पर विचार करने पर पक्षों और इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि कर्मचारी कई मौकों पर अनुपस्थित रहते हुए श्रम न्यायालय ने पाया कि हालांकि कर्मचारी अनधिकृत रूप से अनुपस्थित था, चरम सजा सेवा से बर्खास्तगी बहुत कठोर और गंभीरता के लिए असमान थी आरोप और वह कम सजा न्याय के उद्देश्यों को पूरा करेगी। तदनुसार, बर्खास्तगी का आदेश दरकिनार कर दिया गया और प्रबंधन कर्मचारी को सेवा की निरंतरता के साथ बहाल करने का निर्देश दिया गया था लेकिन बिना वेतन के। श्रम न्यायालय ने सजा सुनाई संचयी प्रभाव के साथ चार वेतन वृद्धि को रोकना। इस निर्णय को प्रबंधन द्वारा रिट याचिका में चुनौती दी जाए। एक विचार पर उनके सामने पेश किए गए तर्कों में से विद्वान एकल न्यायाधीश ने संशोधित निर्णय दिया और कामगार को सेवा की निरंतरता से वंचित कर दिया। दूसरे शब्दों में, प्रबंधन को बिना काम के काम करने वाले को बहाल करने का निर्देश दिया गया था निर्णय के शेष भाग को बनाए रखते हुए सेवा की निरंतरता। यह इस आदेश के खिलाफ है कि प्रबंधन और कर्मचारी दोनों ने

डिवीजन बेंच के समक्ष रिट दायर की।

3. विद्वान एकल न्यायाधीश ने नोट किया कि ऐसे मामले साबित हुए थे 15 बार अनधिकृत अनुपस्थिति का दुराचार लेकिन कर्मचारी ने किया था अपने आचरण में सुधार नहीं किया। इस खोज के बावजूद, एकल विद्वान न्यायाधीश ने कहा कि प्रासंगिक समय पर कर्मचारी की तबीयत ठीक नहीं थी और सेंट मार्था अस्पताल में उसका इलाज चल रहा था। तदुसार यह आयोजित किया गया कि तथ्यों और परिस्थितियों के तहत सेवा समाप्ति का आदेश कठोर है मामले की लेकिन पिछले इतिहास को देखने के बिना पुनर्स्थापना का निर्देश दिया सेवा की निरंतरता और बिना वेतन के। आक्षेपित आदेश द्वारा डिवीजन बेंच ने प्रतिवादी द्वारा दायर अपील को स्वीकार कर लिया, जबकि वर्तमान अपीलार्थी द्वारा दायर अपील को खारिज करना।

4. अपील के समर्थन में अपीलार्थी के लिए विद्वान वकील ने जाहिर किया कि यह पहली बार नहीं था कि प्रतिवादी अनुपस्थिति के लिए दोषी था, इसके विपरीत दोषी बिना किसी व्यापक कारण के इससे पूर्व भी 15 बार अनुपस्थित रह चुका था। श्रम न्यायालय ने बहाली का निर्देश दिया सेवा की निरंतरता लेकिन वेतन वापस नहीं। दूसरी और विद्वान एकल न्यायाधीश ने यह अभिनिर्धारित करने की बजाए कि दण्ड की मात्रा के साथ श्रम न्यायालय का हस्तक्षेप उचित नहीं था, सेवा और पिछले वेतन

की निरंतरता के बिना, बहाली का निर्देशन किया। डिवीजन बेंच ने प्रासंगिक कारकों को ध्यान में रखते हुए बिना वेतन के बहाली का निर्देश दिया गया है लेकिन सेवा की निरंतरता के साथ।

5. यह प्रस्तुत किया जाता है कि आदतन अनुपस्थिति अनुशासन का घोर उल्लंघन है। यह भी प्रस्तुत किया जाता है कि अभ्यास के लिए मापदंड श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय द्वारा अधिनियम की धारा 11 ए को ध्यान में नहीं रखा गया है।

6. जवाब में, प्रतिवादी के विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि इसे गंभीरता से नहीं लिया जाना चाहिए था। दूसरे कारण बताआे नोटिस का उत्तर जिस पर अपीलार्थी द्वारा तर्क करने पर जोर दिया जाता है उसमें प्रतिवादी ने स्वीकार किया था कि उसका अपराध जबरदस्ती के तहत लिया गया था। यह भी प्रस्तुत किया कि धारा 11 ए के तहत अधिकार क्षेत्र के प्रयोग के लिए विवेकाधिकार को सही तरीके से प्रयोग किया गया है।

7. जहाँ तक सवाल यह है कि क्या आदतन अनुपस्थिति का मतलब सकल है अनुशासन का उल्लंघन, इस न्यायालय द्वारा मैसर्स बर्न एंड कंपनी लिमिटेड बनाम उनके कर्मचारी और अन्य, AIR (1959) एससी 529 में जो कहा गया था उस पर ध्यान देना प्रासंगिक है-

"छुट्टी के लिए आवेदन होना चाहिए था लेकिन रॉय ने सोचा कि वह अनुपस्थिति के अधिकार अवकाश के मामले के रूप में दावा कर सकता है हालांकि बिना अनुमति के हो सकता है और हालांकि कोई सर्वोच्च रिपोर्ट नहीं हो सकती है। यह अनुशासन का घोर उल्लंघन था। तदनुसार कंपनी ने उसे इसी क्रम में निलंबित कर दिया था मैं था। इन निष्कर्षों पर, हमें ऐसा लगता है कि न्यायाधिकरण ने यह अभिनिर्धारित करने में गलती की कि वह कंपनी के निर्णय का समर्थन नहीं कर सका सेवाओं को पूरी तरह से समाप्त करना। हमारी राय में, जब न्यायाधिकरण ने निलंबन के आदेश को बरकरार रखा जिसमें यह निर्देश दिया गया था कि रॉय को निलंबन के आदेश से पहले उनके द्वारा अंतिम बार लिए गए वेतन पर उनके पिछले पद पर वापस ले लिया जाना चाहिए।"

8. भारतीय जीवन बीमा निगम बनाम आर. ढंडापानी, AIR (2006)

एससी 615 में यह निम्नानुसार आयोजित किया गया था-

"अधिनियम की धारा 11ए के विस्तार में जाने की

आवश्यकता नहीं है। शक्ति के तहत कहा गया है कि धारा 11ए का विवेकपूर्ण तरीके से प्रयोग किया जाना चाहिए और औद्योगिक न्यायाधिकरण या श्रम न्यायालय, जैसा भी मामला हो, से उम्मीद की जाती है कि धारा 11ए के तहत प्रबंधन के निर्णय में हस्तक्षेप करना। अधिनियम केवल तभी लागू होता है जब यह संतुष्ट होता है कि प्रबंधन पूरी तरह से और आश्चर्यजनक रूप से असमान है। संबंधित कर्मचारी के अपराध की डिग्री। इसका समर्थन करने के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण या श्रम न्यायालय, जैसा भी मामला है उसका निष्कर्ष निकालना। अपने निर्णय के समर्थन में कारण देना पड़ सकता है। इसकी शक्ति का न्यायिक ढंग से प्रयोग करना होगा और केवल अपने आप में 'अनुपातिक' या 'काफी कम समानुपाती' शब्दों का प्रयोग ही पर्याप्त नहीं होगा।

हाल के दिनों में, इसके बढ़ते प्रमाण हैं, शायद अच्छी तरह से मतलब है लेकिन पूरी तरह से अस्थिर, एक की ओर प्रवृत्ति न्यायिक तर्क और प्रक्रिया की वैधता को

अस्वीकार करना। न्यायालयों द्वारा दी गई राहतों को तार्किक और मान्य माना जाना चाहिए। कानून के ढांचे के भीतर और इसे लागू नहीं करना चाहिए और उचित नहीं ठहराना चाहिए यह आलोचना कि न्यायालयों का अधिकार क्षेत्र गलत सहानुभूति, उदारता और निजी परोपकार में परिवर्तित हो जाता है। यह कानूनी तर्क की अखंडता को बनाए रखने के लिए आवश्यक है और निष्कर्षों की वैधता। उन्हें तार्किक रूप से उत्पन्न होना चाहिए। कानूनी निष्कर्षों और न्यायिक परिणामों को देखा जाना चाहिए कि उन निष्कर्षों पर सैद्धांतिक और समर्थन योग्य। विस्तारित न्यायिक की कीमत पर गलत और गलत करुणा की मनोदशा, गरिमा, अधिकार, पूर्वानुमेयता और सम्मान। (देखिए: केरल सॉल्वेंट एक्सट्रैक्शन लिमिटेड v. ए. उन्नीकृष्णन और अन्य, (1994) 1 स्केल 631

हालांकि धारा 11ए के तहत न्यायाधिकरण के पास यह शक्ति है कि कानून के मापदंड। सत्ता का अधिकार अपने आप में पर्याप्त नहीं है; यह कानून के अनुसार प्रयोग किया

जाना चाहिए।

उच्च न्यायालय ने पाया कि औद्योगिक न्यायाधिकरण ने आराेपित दण्ड में होने वाले परिवर्तनों का आैचित्य सिद्ध करने के लिए किसी कारण का संकेत नहीं दिया था। हालांकि प्रतिवादी के विद्वान वकील ने इसे सही ठहराने की कोशिश की कि न्यायाधिकरण का अधिनिर्णय और प्रस्तुत किया कि न्यायाधिकरण और विद्वान एकल न्यायाधीश ने मामले पर उचित रूप से विचार किया है परिप्रेक्ष्य में, हम याचिका में कोई पदार्थ नहीं पाते हैं। औद्योगिक न्यायाधिकरण और श्रम न्यायालय ऐसे मंच नहीं हैं जिनका कार्य निर्णय लेना है। श्रम न्यायालय द्वारा पाए गए श्रमिकों के लिए निजी परोपकार /न्यायाधिकरण कदाचार का दोषी होगा। न्यायाधिकरण और उच्च न्यायालय अदालत ने इस मामले में अवज्ञा का एक पैटर्न पाया है और साबित किया है एक पर नहीं बल्कि कई मौकों पर दुराचार, करुणा। जिसे न्यायाधिकरण द्वारा दिखाया गया था और दुर्भाग्य से इसका समर्थन किया गया था, विद्वान एकल न्यायाधीश पूरी तरह

से गलत थे।"

9. महिंद्रा एंड महिंद्रा लिमिटेड बनाम। एन. बी. नरवाडे, [2005] 3

134, इसका उल्लेख इस प्रकार किया गया है कि

"इसमें कोई संदेह नहीं है कि धारा 11-ए के लागू होने के बाद औद्योगिक विवाद अधिनियम, विवेक की एक निश्चित राशि श्रम न्यायालय/औद्योगिक न्यायाधिकरण के पास निहित है जो मात्रा में हस्तक्षेप करता है। प्रबंधन द्वारा दी गई सजा जहाँ कर्मचारी संबंधित को दुराचार का दोषी पाया जाता है। विवेकाधिकार का उक्त क्षेत्र इस न्यायालय के विभिन्न निर्णयों द्वारा बहुत अच्छी तरह से परिभाषित किया गया है। इसे ऊपर संदर्भित किया गया है और यह निश्चित रूप से असीमित नहीं है जैसा कि किया गया है। उच्च न्यायालय की खंड पीठ द्वारा देखा गया। विवेकाधीन जिसका प्रयोग धारा 11-ए के तहत किया जा सकता है, केवल इस पर उपलब्ध है सजा जैसे कुछ कारकों का अस्तित्व दुराचार की गंभीरता के लिए असमान ताकि परेशान करने के लिए न्यायालय की अंतरात्मा, या किसी भी शमन का अस्तित्व

ऐसी परिस्थितियाँ जिनमें सजा को कम करने की आवश्यकता होती है, या कर्मकार का पिछला आचरण जो श्रम को राजी कर सकता है। वर्तमान में, श्रम न्यायालय अकेले सहानुभूति के माध्यम से नहीं कर सकता है। अधिनियम की धारा 11-ए के तहत शक्ति का प्रयोग करें और सजा कम करें। जैसा कि यहाँ ऊपर देखा गया है, कम से कम मामलों में तो हमारे सामने उद्धृत उड़ीसा सीमेंट लिमिटेड और न्यू शोरॉक मिल्स इस न्यायालय ने निर्णय दिया: " दुर्व्यवहार के उपयोग के लिए बर्खास्तगी की सजा भाषा को असमान नहीं माना जा सकता है। इस मामले में सभी नीचे दिए गए मंचों ने माना है कि कर्मचारी द्वारा उपयोग की जाने वाली भाषा कर्मचारी ऐसा होता है जिसे किसी भी सभ्य द्वारा बर्दाश्त नहीं किया जा सकता है। एक वरिष्ठ अधिकारी के खिलाफ इस तरह की अपमानजनक भाषा का उपयोग, वह भी एक बार नहीं बल्कि दो बार, ऊपर उल्लिखित किसी भी विस्तारक कारक के अभाव में अपने अधीनस्थों की उपस्थिति में इसे कम सजा का आह्वान करने वाली अनुशासनहीनता नहीं कहा जा सकता है।

10. पुनः एम. पी. विद्युत बोर्ड बनाम जगदीश चंद्र शर्मा, 13 एस.

सी. सी. 401, इस न्यायालय ने इस मामले को निम्नानुसार निपटाया:

"तब सवाल यह है कि क्या सजा में हस्तक्षेप किया जाता है। श्रम न्यायालय द्वारा न्यायसंगत था? दूसरे शब्दों में, सवाल क्या दी गई सजा इतनी कठोर थी या नहीं? साबित किए गए आरोप के लिए असमान, कि यह वारंट या उचित है श्रम न्यायालय द्वारा हस्तक्षेप? यहाँ, यह स्पष्ट रूप से पाया गया था कि कर्मचारी ने काम के दौरान अपने वरिष्ठ अधिकारी को एक उसकी पीठ और नाक पर तनाव पेंच उसे खून बहने और टूटी हुई नाक के साथ छोड़ देता है। यह भी पता चला है कि यह घटना इसके बाद कर्मचारी की अनधिकृत अनुपस्थिति हुई। यह इन आरोपों के संदर्भ में पाया गया कि कर्मचारी पर बर्खास्तगी का दंड लगाया गया था। अधिनियम की धारा 107-ए के तहत हस्तक्षेप करने की अधिकारिता-जब यह निर्वहन या बर्खास्तगी हो तो सजा का प्रयोग किया जा सकता है। श्रम न्यायालय द्वारा केवल तभी जब यह संतुष्ट हो कि निर्वहन या बर्खास्तगी का प्रयोग श्रम न्यायालय द्वारा केवल तभी किया जा सकता है जब इस

बात से संतुष्ट हो कि निष्कासन या बर्खास्तगी उचित नहीं है। इसी तरह, उच्च न्यायालय को सजा में हस्तक्षेप करने का अधिकार क्षेत्र मिलता है केवल संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत अपने अधिकार क्षेत्र का प्रयोग जब यह पाया जाता है कि लगाई गई सजा चौंकाने वाली है आरोप साबित करने के लिए असंगत। ये पहलू अच्छे हैं तय हो गया। यू. पी. एस. आर. टी. सी. बनाम सुभाष चंद्र शर्मा इस न्यायालय के तहत सजा के साथ हस्तक्षेप के दायरे का उल्लेख करने के बाद औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 11-ए ने अभिनिर्धारित किया कि श्रम न्यायालय को हटाने के आदेश में हस्तक्षेप करना उचित नहीं था। जब कर्मचारी के खिलाफ आरोप साबित हो गया। यहां यह भी अभिनिर्धारित किया गया था कि अधिकार क्षेत्र श्रम न्यायालय के पास निहित है। सजा में हस्तक्षेप करने के लिए मनमौजी तरीके से प्रयोग नहीं किया जाना था और मनमाने ढंग से। यह आवश्यक था, एक ऐसे मामले में जहां श्रम न्यायालय को यह पता चलता है कि आरोप साबित हो गया है, इस निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए कि सजा की प्रकृति के लिए चौंकाने वाला अनुपातहीन था। कृष्णकली टी एस्टेट बनाम अखिल भारतीय मजदूर संघ, यह न्यायालय

राज्य में निर्णय का उल्लेख करने के बाद राजस्थान बनाम।
बी. के. मीणा ने भी कदाचार की ओर इशारा किया।
विवेकाधिकार के उक्त क्षेत्र को बहुत अच्छी तरह से
परिभाषित किया गया है। निश्चित रूप से असीमित नहीं है
जैसा कि उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच द्वारा देखा गया
है। विवेकाधिकार जिसका प्रयोग किया जा सकता है, धारा
11-ए केवल कुछ कारकों के अस्तित्व पर उपलब्ध है, ताकि
न्यायालय के विवेक या अस्तित्व को बाधित किया जा
सके। कोई भी कम करने वाली परिस्थितियाँ जिनमें कमी
की आवश्यकता होती है सजा, या कर्मचारी का पिछला
आचरण जो श्रम न्यायालय को सजा कम करने के लिए
राजी कर सकता है। यह भी ध्यान दिया जा सकता है कि
उड़ीसा सीमेंट लिमिटेड बनाम आदिकंद साहू और न्यू शोरॉक
मिल्स बनाम महेशभाई टी. राव में इस न्यायालय ने माना
कि एक वरिष्ठ, सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट के खिलाफ
अपमानजनक भाषा का उपयोग बर्खास्तगी की न्यायोचित
सजा। इस अदालत ने कहा "सजा" इसे और अधिक उचित
पाया जाना चाहिए। हाल ही में मुरियाद में कोलियरी बी.
सी. सी. लिमिटेड बनाम बिहार कोलियरी कामागर यूनियन
इस न्यायालय संबंधित परिच्छेदों का उल्लेख करने और

उद्धृत करने के बाद कृष्णकली टी एस्टेट बनाम अखिल भारतीय मजदूर संघ और दूर्नामुल्ला एस्टेट बनाम कार्यकर्ता आयोजित किए गए (एस.सी.सी.पी. 336, पैरा 17) उचित ठहराएँ। भारत फोर्ज कंपनी लिमिटेड बनाम उत्तम मनोहर नाकाटे इस न्यायालय ने फिर से दोहराया कि हस्तक्षेप करने का अधिकार क्षेत्र सजा का प्रयोग केवल तभी किया जाना चाहिए जब सजा आश्चर्यजनक रूप से असमान हो और प्रत्येक मामले का अपने तथ्यों पर फैसला किया जाना हो। इस न्यायालय ने यह भी संकेत दिया कि श्रम न्यायालय या औद्योगिक न्यायाधिकरण, जैसा भी मामला हो, के संदर्भ में अधिनियम के प्रावधानों को इसके चारों कोनों के भीतर कार्य करना था। यह नियोक्ता के निर्णय पर अपील में नहीं बैठ सकता जब तक कि उस संबंध में एक वैधानिक प्रावधान मौजूद था। ट्रिब्यूनल या लेबर कोर्ट सजा की मात्रा में हस्तक्षेप नहीं कर सकता था। तर्कहीन या बाहरी कारकों पर आधारित और निश्चित रूप से किस पर नहीं यह एक दयालु आधार मानता है। गुणा करने की आवश्यकता नहीं है इस प्रश्न पर अधिकारी, क्योंकि मामले को निपटा लिया गया है। लिमिटेड वी. एन. बी. नरवाडे इस न्यायालय ने स्थिति का सारांश इस प्रकार दिया (एस. सी.

सी पी. 141, पैरा 20)" इसमें कोई संदेह नहीं है कि धारा 11 ए औद्योगिक विवाद अधिनियम के लागू होने के बाद श्रम न्यायालय/औद्योगिक न्यायाधिकरण प्रबंधन द्वारा दिए गए दण्ड की मात्रा के साथ हस्तक्षेप करता है, जहां कर्मचारी दोषी पाया जाता है। भौतिक हिंसा के एक अधिनियम को माफ करके नीचे दिए गए न्यायालयों ने संगठन में अनुशासन को खोखला किया है, इसलिए उपर्युक्त तथ्यात्मक पृष्ठभूमि में यह कभी नहीं कहा जा सकता है कि औद्योगिकरण अधिकरण अधिनियम की धारा 11 ए के तहत पदच्युति के दण्ड में हस्तक्षेप करने के लिए अपने अधिकार का प्रयोग कर सकता था।

11. जब तथ्यात्मक पृष्ठभूमि उपर इंगित किए गए सिद्धांतों के प्रकाश में माना जाता है तो अपरिहार्य निष्कर्ष है कि श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय समाप्ति के आदेश के साथ हस्तक्षेप द्वारा बहाली का निर्देशन करने में उचित नहीं थे।

अपील की अनुमति दी गई

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक श्रीमती नीतू रानी न्यायिक अधिकारी (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 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 ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।