

प्रबंधन ऑरोफूड प्राइवेट लिमिटेड

बनाम

एस. राजुलु

(2006 की सिविल अपील सं. 4735)

अप्रैल 3,2008

(तरुण चटर्जी और हरजीत सिंह बेदी, जेजे.)

श्रम कानून: औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947:

दुर्व्यवहार- कर्मचारी ने कथित तौर पर महिला अधिकारी सहित वरिष्ठ अधिकारियों के खिलाफ दुर्व्यवहार किया और गंदी भाषा का इस्तेमाल किया-सेवा से बर्खास्त-सत्यता के बारे में-निर्णीत-सही-यहां तक कि उच्च न्यायालय ने भा आरोपों को साबित पाया है, भले ही वे मामूल हो-पक्षकारों के मध्य कड़वे रिस्ते मौजूद हैं-उच्च न्यायालय के आदेशानुसार पदधाकारियों को सेवा में पुनर्नियुक्त नहीं किया गया है तथा वह 1981 से सेवा में नहीं है- इन परिस्थितियों में अपीलकर्ता कंपनी पर एक चिड़चिड़े और अक्खड़ काम करने वाले को थोपना अनुचित होगा-अपीलकर्ता को दावे के पूर्ण और अंतिम निपटान में श्रमिकों को मुआवजे के रूप में दस लाख रुपये का भुगतान करने का निर्देश दिया गया-निर्देश जारी किए गए।

भारत का संविधान-अनुच्छेद 136 चर्चा की गई।

प्रतिवादी अपीलकर्ता कंपनी में पैकर के रूप में काम कर रहा था। कथित तौर पर कर्तव्यों का ठीक से निर्वहन नहीं करने और वरिष्ठों के साथ दुर्व्यवहार करने के लिए उन्हें निलंबित कर दिया गया था। उन पर दुराचार का आरोप लगाते हुए एक आरोप पत्र दायर किया गया था। हालांकि उन्होंने अभद्र और गंदी भाषा का उपयोग करना

जारी रखा और वरिष्ठ अधिकारियों को धमकी दी कि अगर उनके खिलाफ कोई प्रतिकूल रिपोर्ट की गई तो। एक महिला अधिकारी के साथ कथित तौर पर दुर्यवहार करने के आरोप में उन्हें दूसरी चार्जशीट भी दी गई थी। उनके खिलाफ एक घरेलू जांच की गई, जिसमें उन्हें दोनों आरोपों में दोषी ठहराया गया। प्रबंधन ने जांच अधिकारी के निष्कर्षों को स्वीकार कर लिया और स्थायी आदेशों के अनुसार बर्खास्तगी की सजा देने का एक अस्थायी निर्णय लिया। उन्हें कारण बताओ नोटिस भी दिया गया था। अपराधी द्वारा दिया गया नोटिस असंतोषजनक पाया गया और उसे सेवा से बर्खास्त कर दिया गया। सरकार ने विवाद को न्याय निर्णयन के लिए भेजने से इनकार कर दिया। इसके बाद प्रतिवादी ने एक अभ्यावेदन दिया और मामला श्रम न्यायालय को भेज दिया गया। श्रम न्यायालय ने जांच अधिकारी के निष्कर्ष को उचित ठहराते हुए एक अधिनिर्णय पारित किया। परेशान होकर अपराधी ने उच्च न्यायालय में रिट याचिका दायर की। उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने पाया कि कदाचार, भले ही साबित भी हो जाए, वास्तव में "असंसदीय भाषा" का उपयोग था और प्रकृति में तुच्छ था और बर्खास्तगी की सजा उचित नहीं थी और दंड प्राधिकारी ने प्रतिवादी कर्मचारी को बिना कोई सूचना दिए, उसके पूर्ववृत्त को ध्यान में रखा था। उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने प्रतिवादी को पूर्ण बकाया वेतन के साथ पुनर्नियुक्त करने का निर्देश दिया। अपीलकर्ता द्वारा इसके खिलाफ दायर एक अपील को उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच ने खारिज कर दिया था, इसलिए वर्तमान अपील की।

अपीलकर्ता- नियोक्ता ने तर्क दिया कि एकल न्यायाधीश ने पाया कि कामगार के खिलाफ घरेलू जांच ठीक से की गई थी और कामगार वास्तव में दुर्यवहार का दोषी था, भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत रिट क्षेत्राधिकार का प्रयोग करते हुए उच्च न्यायालय द्वारा सजा की मात्रा में हस्तक्षेप करने का कोई औचित्य नहीं था; उच्च न्यायालय का यह निष्कर्ष गलत था कि दंड देने वाले प्राधिकारी का प्रतिवादी कर्मचारी

के पूर्ववृत्त को ध्यान में रखना उचित नहीं था क्योंकि उसे आरोपों का खंडन करने का अवसर नहीं दिया गया था; और प्रतिवादी के खिलाफ बहुत गंभीर आरोप लगाए गए थे जिसमें एक महिला पर्यवेक्षक की उपस्थिति में गंदी भाषा का उपयोग शामिल था और रिट क्षेत्राधिकार में कोई हस्तक्षेप नहीं किया जाना चाहिए था।

प्रतिवादी- कर्मचारी ने प्रस्तुत किया कि उसके खिलाफ की गई जांच पक्षतापूर्ण थी क्योंकि जांच अधिकारी की टिप्पणी थी कि पर्यवेक्षक द्वारा दिए गए साक्ष्य को प्रतिवादी कर्मचारी द्वारा दिए गए साक्ष्य की तुलना में प्राथमिकता दी जानी चाहिए, प्रथम दृष्टया, यह अस्वीकार्य था क्योंकि साक्ष्य के प्रत्येक टुकड़े की उसके गुण- दोष के अनुसार जांच की जानी थी; और यह कि अवलोकन ने स्पष्ट रूप से इस तथ्य की ओर इशारा किया कि प्रतिवादी को निष्पक्ष सुनवाई नहीं दी गई थी और इस मामले को देखते हुए, आक्षेपित आदेश में किसी हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं थी।

कोर्ट ने अपील खारिज करते हुए अभिनिर्धारित किया

1.1 उच्च न्यायालय द्वारा तथ्यात्मक प्रश्नों पर संविधान के अनुच्छेद 136 के तहत इस न्यायालय द्वारा किसी हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है। (पैरा-5 1086 जी एच)

1.2 कर्मचारी वर्ष 1981 से रोजगार से बाहर है और उच्च न्यायालय की एकल पीठ के समक्ष सफल होने के बावजूद इस मुकदमे में पारित अंतरिम आदेश के कारण उसे सभी तक सेवा में पुनर्नियुक्त नहीं किया गया है। तदनुसार यह सुझाव दिया गया कि मौजूदा स्थिति के कारण शायद यह उचित होगा कि प्रतिवादी को पुनर्नियुक्ति के आदेश के बजाय मुआवजा पैकेज दिया जाए (पैरा-5 1086 ए बी)

1.3. पक्षकारों के बीच कड़वे संबंधों के परिणामस्वरूप और यहां तक कि उच्च न्यायालय ने भी आरोपों को 'तुच्छ साबित पाया है और तथ्य यह है कि प्रतिवादी वर्ष 1981 से अपीलकर्ता- प्रबंधन के साथ झूठी पर नहीं है, इस पर एक चिड़चिड़े और अक्खड़ काम करने वाले को थोपना अनुचित होगा। तदानुसार, यह निर्देश दिया जाता है कि बहाली के बजाय, प्रतिवादी अपने पूरे दावे के संबंध में पूर्ण और अंतिम निपटान के रूप में मुआवजे के रूप में 10,00,000@- अक्षरों दस लाख रूपयों के भुगतान का हकदार होगा। (पैरा- 5 1086 डी ई)

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: 2006 की सिविल अपील संख्या 4735

डब्ल्यू.ए. 491/2001 में मद्रास उच्च न्यायालय के दिनांक 18.4.2005 के अंतिम निर्णय और आदेश से

आर. सुंदरवर्धन, आर.नं. अपीलकर्ता की ओर से केशवानी, रामलाल रॉय और सुमीर राज।

एस. गुरुकृष्ण कुमार और एस.आर. सेतिया प्रतिवादी की ओर से।

न्यायालय का फैसला न्यायमूर्ति हरजीत सिंह बेदी ने सुनाया।

1. इस अपील को दायर करने के तथ्य इस प्रकार हैं:

2. प्रतिवादी, जो अपीलकर्ता कंपनी में पैकर के रूप में काम कर रहा था, को 26 अप्रैल 1981 के आदेश के तहत निलंबित कर दिया गया था। इसके बाद 28 अप्रैल 1981 को एक आरोप पत्र उसे दिया गया, जिसमें आरोप लगाया गया कि 24 अप्रैल 1981 को उसे अपना समय बर्बाद करते हुए पाया गया था। स्टोर रूम के पास बिस्कुट खा रहा था और अपने वरिष्ठ द्वारा पूछे जाने पर उसने अभद्रतापूर्वक उत्तर दिया और उसे बताया कि वह भी बेईमान है और वह परिणाम भुगतने से नहीं डरता। इसके बाद प्रतिवादी को एक वरिष्ठ अधिकारी कानून निर्माण करने वाले के पास ले जाया गया,

लेकिन उसने अभद्र और गंदी भाषा का उपयोग करना जारी रखा और कानून निर्माण करने वाले को धमकी दी कि अगर उसने उसके खिलाफ रिपोर्ट की, तो वह उसके पैर तोड़ देगा। प्रतिवादी को 11 अगस्त 1981 को एक अन्य दुराचार के लिए दूसरा आरोप-पत्र भी दिया गया था, इस आरोप पर कि 10 अगस्त 1981 को उसने श्रीमती ससिरका के साथ दुर्यवहार किया था और उनके खिलाफ गंदी भाषा का इस्तेमाल किया था। इसके बाद प्रतिवादी के खिलाफ एक आंतरिक जांच की गई जिसमें उसे दोनों आरोपों में दोषी ठहराया गया। प्रबंधन ने जांच अधिकारी के निष्कर्षों को स्वीकार कर लिया और स्थायी आदेशों के तहत बर्खास्तगी की सजा देने का एक अस्थायी निर्णय लिया। 13 अक्टूबर 1981 को एक कारण बताओ दिनांक (अनुलग्नक पी-3) भी उन्हें जारी किया गया था, जिसमें यह बताने के लिए कहा गया था कि उन्हें उपरोक्त सजा क्यों नहीं दी जानी चाहिए। प्रतिवादी ने अपना उत्तर प्रस्तुत किया जो असंतोषजनक पाया गया और 5 नवंबर 1981 के आदेश के तहत उसे कदाचार की गंभीरता और अपमानजनक भाषा का इस्तेमाल करने के कारण सेवा से बर्खास्त कर दिया गया, अनुबंध पी-4 के रूप में संलग्न आदेश के तहत। इसके बाद प्रतिवादी ने एक औद्योगिक विवाद खड़ा कर दिया। सरकार ने अपने आदेश दिनांक 23 अगस्त 1982 द्वारा विवाद को आगे के निर्णय के लिए संदर्भित करने से इनकार कर दिया। इसके बाद प्रतिवादी ने 1 सितंबर 1986 को सरकार के समक्ष एक अभ्यावेदन प्रस्तुत किया और 10 अगस्त 1987 के आदेश के तहत मामला श्रम न्यायालय को भेजा गया। श्रम न्यायालय 30 मार्च 1993 को अपना अधिनिर्णय देते हुए कहा कि प्रतिवादी के खिलाफ शुरू की गई अनुशासनात्मक कार्रवाई उत्पीड़न का कार्य नहीं था, कि प्रतिवादी के खिलाफ लगाए गए आरोप साबित हुए और जांच अधिकारी का निष्कर्ष उचित था (निर्णय की एक प्रति दी गई है) अनुलग्नक पी-5 के रूप में संलग्न)। इसके बाद प्रतिवादी ने उच्च न्यायालय में एक रिट याचिका दायर की। विद्वान एकल न्यायाधीश ने अपने फैसले और आदेश दिनांक 9 फरवरी 2001 में

कहा कि कदाचार, भले ही साबित हो गया हो, वास्तव में "असंसदीय भाषा" के उपयोग के बराबर था और प्रकृति में तुच्छ था और बर्खास्तगी की सजा ने "न्यायालय की अंतरात्मा" को झकझोर दिया था और चूंकि दंड प्राधिकारी ने प्रतिवादी कामगार को कोई नोटिस दिए बिना, उसके पूर्ववृत्त को ध्यान में रखा, इसलिए उसने प्रतिवादी को पूरे बकाया वेतन के साथ पुनर्नियुक्त करने का निर्देश दिया और चूंकि दंड देने वाले प्राधिकारी ने प्रतिवादी कर्मचारी को कोई नोटिस दिए बिना, उसके पूर्ववृत्त को ध्यान में रखा था, इसलिए उसने प्रतिवादी की पुनर्नियुक्ति का निर्देश दिया पूर्ण बकाया वेतन के साथ (इस आदेश की एक प्रति अनुलग्नक पी-7 के रूप में संलग्न की गई है)। अपीलकर्ता-प्रबंधन द्वारा डिवीजन बेंच में दायर एक अपील को भी 18 अप्रैल 2005 के आदेश द्वारा खारिज कर दिया गया था। वर्तमान अपील उसके परिणामस्वरूप दायर की गई है।

3. 19 अक्टूबर 2005 को इस मामले में नोटिस जारी करते हुए अपीलकर्ता को अंतरिम रोक भी दी गई थी। अपीलकर्ता के विद्वान वरिष्ठ वकील श्री आर.सुंदरवर्धन ने सुनवाई के दौरान हमारे सामने तीन बुनियादी तर्क रखे- (1) विद्वान एकल न्यायाधीश ने पाया कि कामगार के खिलाफ घरेलू जांच ठीक से की गई थी और कामगार वास्तव में वह दुर्व्यवहार का दोषी था, भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत रिट क्षेत्राधिकार में सजा की मात्रा में हस्तक्षेप करने का कोई औचित्य नहीं था, (2) उच्च न्यायालय का यह निष्कर्ष गलत था कि दंड देने वाले प्राधिकारी का कामगार प्रतिवादी के पूर्ववृत्त को ध्यान में रखना उचित नहीं था क्योंकि उसे इन आरोपों का खंडन करने का अवसर नहीं दिया गया था, और (3) प्रतिवादी के खिलाफ बहुत गंभीर आरोप लगाए गए थे जिसमें एक महिला पर्यवेक्षक की उपस्थिति में गंदी भाषा का उपयोग शामिल था और रिट क्षेत्राधिकार में कोई हस्तक्षेप नहीं किया जाना चाहिए था। उनके द्वारा उठाई गई विभिन्न दलीलों के समर्थन में, श्री सुंदरवर्धन ने भरोसा किया है (2005) 3

एससीसी134 महिंद्रा एंड महिंद्रा लिमिटेड बनाम एन.बी.नरावडे, (2006) 7 एससीसी 212 भारतीय स्टेट बैंक एवं अन्य बनाम रमेश दिनकर पुंडे और (1963) (एस) 1 एससीआर 648 उड़ीसा राज्य बनाम सी विद्याभूषण महापात्र.

4. प्रतिवादी के विद्वान वकील श्री एस.गुरु कृष्ण कुमार ने, हालांकि, उच्च न्यायालय के फैसले का समर्थन किया है और बताया है कि प्रतिवादी के खिलाफ की गई जांच पक्षपातपूर्ण थी क्योंकि जांच अधिकारी की टिप्पणी थी कि सबूत पर्यवेक्षक द्वारा दिए गए साक्ष्य को प्रतिवादी कार्यकर्ता द्वारा दिए गए साक्ष्य की तुलना में प्राथमिकता दी जानी थी, प्रथम दृष्टया, यह अस्वीकार्य था क्योंकि साक्ष्य के प्रत्येक टुकड़े की उसकी योग्यता के अनुसार जांच की जानी थी। उन्होंने तदनुसार आग्रह किया है कि अवलोकन स्पष्ट रूप से इस तथ्य की ओर इशारा करता है कि प्रतिवादी को निष्पक्ष सुनवाई नहीं दी गई थी और मामले के इस दृष्टिकोण में, किसी हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं थी।

5. हमने पक्षों के विद्वान वकील को सुना है और रिकॉर्ड का अध्ययन किया है। डिवीजन बेंच ने माना है कि कामगार को वह अपेक्षित सामग्री नहीं दी गई थी जो उसे अपने बचाव के लिए विशेष रूप से तैयार करने के लिए आवश्यक थी क्योंकि उसके पूर्ववृत्त को उसे असुधार्य बताते हुए ध्यान में रखा गया था, हालांकि उसे इन आरोपों का खंडन करने का कोई अवसर नहीं दिया गया था। उच्च न्यायालय ने यह भी पाया है कि कर्मचारी के खिलाफ लगाए गए आरोप, भले ही सच माने जाएं, तुच्छ थे और सेवा से बर्खास्तगी के आदेश को उचित नहीं ठहरा सकते। विद्वान वकील द्वारा उद्धृत निर्णय उच्च न्यायालय द्वारा उठाए गए मुद्दों को पर्याप्त रूप से पूरा नहीं करते हैं। उच्च न्यायालय द्वारा जिन तथ्यात्मक प्रश्नों का निर्णय लिया गया है, उनमें संविधान के अनुच्छेद 136 के तहत इस न्यायालय द्वारा किसी हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है। हमने यह भी पाया कि कर्मचारी वर्ष 1981 से रोजगार से बाहर है और 9 फरवरी 2001

को उच्च न्यायालय की एकल पीठ के समक्ष सफल होने के बावजूद इस मुकदमे में पारित अंतरिम आदेश के कारण उसे अभी तक सेवा में पुनर्नियुक्त नहीं किया गया है। हमने तदनुसार और शुरुआत में ही श्री सुंदरवर्धन को सुझाव दिया था कि वर्तमान स्थिति के कारण, शायद, यह उचित होगा कि प्रतिवादी को पुनर्नियुक्ति के आदेश के बजाय मुआवजा पैकेज दिया जाए। विद्वान वकील ने कहा कि प्रबंधन उस पैकेज के लिए 5,00,000/- रुपये से अधिक देने को तैयार नहीं था। दूसरी ओर, प्रतिवादी, जो अदालत में मौजूद था, ने जोर देकर कहा कि उसे मुआवजे में कोई दिलचस्पी नहीं है और वह चाहेगा कि उच्च न्यायालय के आदेशों को अक्षरशः लागू किया जाए। हमारी राय है कि पार्टियों के बीच कड़वे संबंधों के परिणामस्वरूप और यहां तक कि उच्च न्यायालय ने आरोपों को 'तुच्छ' होते हुए भी सिद्ध पाया है और तथ्य यह है कि प्रतिवादी वर्ष 1981 से अपीलकर्ता-प्रबंधन के साथ झूठी पर नहीं है, इस पर एक चिड़चिड़े और अक्खड़ काम करने वाले को थोपना अनुचित होगा। हम तदनुसार अपील को खारिज करते हैं लेकिन निर्देश देते हैं कि बहाली के बजाय प्रतिवादी अपने पूरे दावे के संबंध में पूर्ण और अंतिम निपटान के रूप में मुआवजे के रूप में 10,00,000/- रुपये के भुगतान का हकदार होगा।

6. खर्च के रूप में कोई ऑर्डर नहीं होगा।

अपील खारिज

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी हिमांशु मीणा (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।