ए.

कुरुक्षेत्र विश्वविद्यालय बनाम.

प्रीति सिंह

(सिविल अपील सं. 2008 की 3585) 15 फरवरी, 2018

बी.

[आर**.** के**.** अग्रवाल और अभय मनोहर सप्रे**,** जे**.** जे**.]**

सेवा कानून-प्रत्यर्थी अपीलार्थी विश्वविद्यालय में सुरक्षा गार्ड के रूप में काम कर रहा था-वह एक दैनिक श्रेणी का कर्मचारी था-आरोप कि कर्तव्य पर रहते हुए प्रत्यर्थी ने एक महिला अनुसंधान विद्वान के साथ दुर्व्यवहार किया था-पूछताछ अधिकारी ने प्रत्यर्थी को कदाचार करने के लिए दोषी पाया-नतीजतन, अपीलार्थी विश्वविद्यालय द्वारा समाप्त कर दिया गया-श्रम न्यायालय ने माना कि अपीलार्थी द्वारा की गई जांच कानूनी और उचित नहीं थी-इन निष्कर्षों के साथ, श्रम न्यायालय ने इसे अवैध छंटनी का मामला माना और समाप्ति आदेश को अवैध होने के रूप में खारिज कर दिया-उच्च न्यायालय ने श्रम न्यायालय द्वारा पारित पुरस्कार को बरकरार रखा-अपील पर, कहाःश्रम न्यायालय ने घरेलू जांच की वैधता तय करने के लिए एक "प्रारंभिक मुद्दा" तैयार नहीं करने में त्रुटि की-इसके अलावा, घरेलू जांच में गलती पाए जाने पर, उसने एक और त्रुटि की जब उसने अपीलार्थी को गुण-दोष के आधार पर कदाचार/आरोप को साबित करने के लिए स्वतंत्र साक्ष्य का नेतृत्व करने की अनुमति नहीं दी और तुरंत यह ठहराने के लिए आगे बढ़ा कि यह अवैध छंटनी का मामला था और इसलिए प्रत्यर्थीओं की समाप्ति कानून में खराब है-उच्च न्यायालय ने किसी भी कानूनी मुद्दे पर ध्यान नहीं दिया और रिट याचिका को तुरंत खारिज कर दिया-श्रम न्यायालय का निर्णय और उच्च न्यायालय का निर्णय, क्षेत्राधिकार के बिना और कानूनी रूप से अस्थिर थे-मामला श्रम न्यायालय को भेज दिया गया, जिसमें अपीलार्थी को श्रम न्यायालय द्वारा कथित कदाचार को साबित करने के लिए सबूत पेश करने का अवसर देने का निर्देश दिया गया।10, 11, 11-ए.

सी.

डी.

ई.

एफ.

जी.

अपील को अनुमति देते हुए, न्यायालय ने

पकड़नाः**1.** श्रम न्यायालय ने घरेलू जांच की वैधता तय करने के लिए एक "प्रारंभिक मुद्दा" तैयार नहीं करने और आगे घरेलू जांच में गलती पाए जाने में गलती की।

एच.

267 ए.

268 सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2018] 2 एस. सी. आर.

एक और त्रुटि की जब उसने अपीलार्थी को गुण-दोष के आधार पर दुराचार/आरोप को साबित करने के लिए स्वतंत्र साक्ष्य का नेतृत्व करने की अनुमति नहीं दी और तुरंत यह अभिनिर्धारित करने के लिए आगे बढ़ा कि यह अवैध छंटनी का मामला था और इसलिए प्रत्यर्थियों की समाप्ति कानून में खराब है।**[**पैरा **24] [274-**एच**; 275-**ए**]**

2. श्रम न्यायालय प्रत्यर्थी की समाप्ति को "छंटनी" के रूप में मान सकता है जो "अवैध छंटनी" से बहुत कम है।श्रम न्यायालय औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा **2 (**ओ**.** ओ**.)** में छंटनी की परिभाषा पर ध्यान देने में विफल रहा, जो स्पष्ट रूप से प्रदान करता है कि छंटनी में सेवा की समाप्ति शामिल नहीं है यदि यह सजा के रूप में लगाया जाता है।**[**पैरा **25] [275-**बी**]**

बी.

सी.

3. इस मामले में, प्रतिवादी की सेवाओं को अपीलार्थी द्वारा विभागीय जांच करने के बाद सजा के रूप में समाप्त कर दिया गया था और इसलिए, विचाराधीन समाप्ति को कभी भी "छंटनी" नहीं माना जा सकता था।इसलिए, श्रम न्यायालय ने प्रत्यर्थी की समाप्ति को "छंटनी" के रूप में मानने में पूरी तरह से गलत माना।**[**पैरा **26] [275-**सी**]**

डी.

4. श्रम न्यायालय ने इस तथ्य पर निर्णय दिया कि प्रत्यर्थी ने एक कैलेंडर वर्ष में **240** दिनों तक काम किया था।इस तथ्यात्मक निष्कर्ष को दरकिनार करना उचित नहीं है।वास्तव में, इस निष्कर्ष के कारण, प्रत्यर्थी को श्रम कानूनों के संरक्षण का दावा करने का हकदार माना जाता है।**[**पैरा **27] [275-**डी**]**

ई.

5. उच्च न्यायालय ने अपीलार्थी की रिट याचिका पर निर्णय लेते समय ऊपर उल्लिखित किसी भी कानूनी मुद्दे पर ध्यान नहीं दिया और संक्षिप्त रूप से रिट याचिका को खारिज कर

दिया।इसलिए**,** श्रम न्यायालय का निर्णय और उच्च न्यायालय का निर्णय अपने आप में अधिकार क्षेत्र के बिना और कानूनी रूप से अस्थिर हैं।**[**पारस **28,29] [275-**ई-एफ**]**

एफ.

7. श्रम न्यायालय के निर्णय ने ऊपर बताए गए हद तक और उच्च न्यायालय के फैसले को दरकिनार कर दिया और मामले को श्रम न्यायालय को भेज दिया।**[**पैरा **30] [275-**एफ-जी**]**

जी.

8. श्रम न्यायालय अब अपीलार्थी **(**नियोक्ता**)** को प्रत्यर्थी के खिलाफ लिखित बयान में उनके द्वारा कथित कदाचार को साबित करने के लिए साक्ष्य देने का अवसर प्रदान करेगा और निष्कर्षों के आधार पर**,** जिसे श्रम न्यायालय ए दर्ज करेगा।

एच.

दुराचार के मुद्दे पर**,** समाप्ति के मुद्दे का निर्णय निर्णय में की गई टिप्पणियों के आलोक में किया जाएगा।**[**पैरा **31] [275-**जी**-**एच**]**

शंकर चक्रवर्ती बनाम ब्रिटानिया बिस्कुट कंपनी लिमिटेड और अन्र। ए. आई. आर. 1979 एस. सी. 1653; दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स

को. वी.लुध बुद्ध सिंह 1972 (लैब आईसी) 573:[1972] 3 एस. सी. आर. 29-पर निर्भर।

बी.

इंडियन आयरन एंड स्टील कंपनी लिमिटेड और ए. एन. आर. वी.उनके कर्मचारी

आकाशवाणी 1958 एससी 130:[1958] एससीआर 667; कर्नाटक राज्य

सड़क परिवहन निगम।बनाम लक्ष्मीदेवम्मा (श्रीमती) और

एन. आर. [2001] 3 एससीआर 284:(2001) 5 एस. सी. सी. 433-संदर्भित।

सी.

मामला कानून संदर्भ

[1958] एससीआर **667**

संदर्भित किया गया है

पैरा **15**

ए**.** आई**.** आर**. 1979** एस**.** सी**. 1653** पर निर्भर था

पैरा **15**

डी.

[1972] 3 एससीआर **29**

उस पर भरोसा करें

पैरा **16 [2001] 3** एस**.** सी**.** आर**. 284** पैरा **18** को संदर्भित करता है।

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णय:2008 की सिविल अपील सं. 3585।

2006 के सी. डब्ल्यू. पी. सं. 13094 में चंडीगढ़ में पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय द्वारा दिनांकित 22.09.2006 निर्णय और आदेश से।मनु मृदुल, सुश्री नेहा राय (सूर्यकांत के लिए), अधिवक्ता।अपीलार्थी के लिए।

ई.

कमल मोहन गुप्ता, प्रत्यर्थी के लिए अधिवक्ता।न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था

एफ.

अभय मनोहर सप्रे, जे. 1.यह अपील निर्देशित है

2006 के सी. डब्ल्यू. पी. <आई. डी. 2 में चंडीगढ़ में पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय द्वारा पारित अंतिम निर्णय और आदेश दिनांक 22.09.2006 के खिलाफ, जिसमें उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने अपीलार्थी द्वारा दायर याचिका को खारिज कर दिया और 2003 के Ref.No.25 में श्रम न्यायालय, अंबाला के पीठासीन अधिकारी द्वारा पारित दिनांक 23.01.2006 पुरस्कार की पुष्टि की।

जी.

2. मामले में शामिल विवाद छोटा है क्योंकि यह प्रासंगिक तथ्यों के विवरण से स्पष्ट होगा।

एच.

3. अपीलार्थी कुरुक्षेत्र विश्वविद्यालय (इसके बाद "विश्वविद्यालय" के रूप में संदर्भित) है। प्रत्यर्थी विश्वविद्यालय में सुरक्षा गार्ड के रूप में दैनिक श्रेणी के कर्मचारी के रूप में काम कर रहा था।

4. 18.08.1999 पर, प्रत्यर्थी ने ड्यूटी के दौरान एक महिला रिसर्च स्कॉलर के साथ दुर्व्यवहार करने का आरोप लगाया, जो विश्वविद्यालय में काम कर रही थी।अपीलार्थी ने घटना पर ध्यान दिया और घटना की जाँच के लिए जाँच अधिकारी नियुक्त करके विभागीय जाँच की।

बी.

5. जाँच अधिकारी ने अपनी दिनांकित 20.09.1999 रिपोर्ट में प्रत्यर्थी को कदाचार करने के लिए दोषी पाया।अपीलार्थी ने तदनुसार प्रत्यर्थी की सेवाओं को बंद करने का निर्णय लिया और उसे 30.03.2000 से अपनी सेवाओं के साथ वितरित दैनिक मूल्यांकन वाले कर्मचारी के रूप में माना।

सी.

6. इसने राज्य को अपीलार्थी-विश्वविद्यालय डब्ल्यू. ई. एफ. की सेवाओं से प्रत्यर्थी की समाप्ति की वैधता और शुद्धता तय करने के लिए औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (इसके बाद "आई. डी. अधिनियम" के रूप में संदर्भित) की धारा 10 के तहत श्रम न्यायालय, अंबाला को औद्योगिक संदर्भ देने के लिए प्रेरित किया।

डी.

7. श्रम न्यायालय के समक्ष, लिखित बयान में अपीलार्थी (विश्वविद्यालय) का रुख दो गुना था।पहला, प्रत्यर्थी 89 दिनों की अवधि के लिए दैनिक मजदूरी के रूप में काम कर रहा था और इसलिए, वह आई. डी. अधिनियम के तहत किसी भी कर्मचारी को उपलब्ध किसी भी लाभ का दावा करने का हकदार नहीं था और दूसरा, प्रत्यर्थी ने कर्तव्य पर रहते हुए कदाचार किया जिसके लिए विभागीय जांच आयोजित की गई थी, हालांकि इसकी आवश्यकता नहीं थी क्योंकि प्रत्यर्थी एक दैनिक श्रेणी का कर्मचारी था और घरेलू जांच में दोषी पाए जाने पर, उसकी सेवाओं को समाप्त कर दिया गया था।

ई.

8. श्रम न्यायालय ने दिनांक 23.01.2006 के निर्णय द्वारा प्रत्यर्थी के पक्ष में संदर्भ का जवाब दिया।श्रम न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि प्रत्यर्थी ने एक कैलेंडर वर्ष में 240 दिनों से अधिक समय तक काम किया है।यह भी अभिनिर्धारित किया गया कि चूंकि अपीलार्थी ने प्रत्यर्थी के खिलाफ कदाचार का आरोप लगाया था, इसलिए अपीलार्थी के लिए आरोप पत्र आदि जारी करके नियमित विभागीय जांच करना आवश्यक था और फिर जांच के

परिणाम के आधार पर उचित आदेश पारित किए जाने चाहिए थे।यह अभिनिर्धारित किया गया कि अपीलार्थी द्वारा की गई जाँच कानूनी और उचित नहीं थी।इन निष्कर्षों के साथ, श्रम न्यायालय ने इसे अवैध छंटनी का मामला माना और प्रतिवादी के समाप्ति आदेश को अवैध होने के रूप में खारिज कर दिया।श्रम न्यायालय ने अपीलार्थी को प्रत्यर्थी के खिलाफ उनके द्वारा लगाए गए आरोपों के लिए नियमित विभागीय जांच करने की स्वतंत्रता प्रदान की, यदि अपीलार्थी ऐसा चाहता है।

एफ.

जी.

एच.

271

कुरुक्षेत्र विश्वविद्यालय बनाम प्रीति सिंह [अभय मनोहर सप्रे, जे.] ए.

ए.

9. अपीलार्थी (विश्वविद्यालय) ने श्रम न्यायालय के निर्णय से व्यथित होकर उच्च न्यायालय के समक्ष रिट याचिका दायर की।विवादित निर्णय द्वारा, उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने अपीलार्थी की रिट याचिका को खारिज कर दिया और श्रम न्यायालय द्वारा पारित पुरस्कार को बरकरार रखा।

10. उच्च न्यायालय के इस फैसले के खिलाफ, अपीलार्थी (विश्वविद्यालय) ने व्यथित महसूस किया और इस न्यायालय के समक्ष विशेष अनुमति के माध्यम से यह अपील दायर की है।

बी.

11. एसएलपी की सूचना प्रत्यर्थी को भेजी गई थी।प्रत्यर्थी को सेवा और बार-बार नोटिस भेजे जाने के बावजूद, वह न तो पेश हुआ और न ही किसी अधिवक्ता के माध्यम से उसका प्रतिनिधित्व किया।इसलिए, हमारे पास अपीलार्थी के अधिवक्ता को सुनकर अपील पर निर्णय लेने के अलावा कोई विकल्प नहीं है।

सी.

12. अपीलार्थी के विद्वान अधिवक्ता को सुनने के बाद और मामले के रिकॉर्ड के अवलोकन पर, हम अपील की अनुमति देने के लिए विवश हैं और उच्च न्यायालय के फैसले और श्रम न्यायालय के फैसले को दरकिनार करते हुए मामले को श्रम न्यायालय को वापस भेजते हैं ताकि हमारी टिप्पणियों के आलोक में संदर्भ पर नए सिरे से निर्णय लिया जा सके।

डी.

13. हमारी सुविचारित राय में, न तो श्रम न्यायालय के न्यायाधीश और न ही उच्च न्यायालय के न्यायाधीशों ने मामले में उत्पन्न होने वाले मुद्दों पर निर्णय लेते समय अपने न्यायिक दिमाग का उपयोग किया और मामले में लागू होने वाले तय किए गए कानूनी सिद्धांतों की पूरी तरह से अनदेखी की और इस न्यायालय द्वारा निर्धारित सिद्धांतों के विपरीत मामले का निर्णय लेने के लिए आगे बढ़े।इस कारण से, हम विवादित फैसले में हस्तक्षेप करने और मामले को नए सिरे से तय करने के लिए श्रम अदालत को भेजने के लिए मजबूर हैं।14. यह प्रश्न कि श्रम न्यायालय की क्या शक्तियाँ हैं और उसे संदर्भ कार्यवाहियों में श्रम कानूनों के तहत एक कर्मचारी के समाप्ति आदेश की वैधता और शुद्धता का निर्णय करने के लिए कैसे आगे बढ़ना चाहिए और श्रम न्यायालय में समाप्ति आदेश का बचाव करते हुए नियोक्ता के क्या अधिकार हैं, अब एकीकृत नहीं है और इसका निपटारा ए. आई. आर. 1958 से शुरू होने वाले इस न्यायालय के निर्णयों की श्रृंखला द्वारा किया जाता है।

ई.

एफ.

एससी 130 (इंडियन आयरन एंड स्टील कंपनी लिमिटेड और ए. एन. आर.) ए. आई. आर. 1979 एस. सी. 1653 तक (शंकर चक्रवर्ती बनाम ब्रिटानिया बिस्कुट)

जी.

कं**.** लिमिटेड और अन्य**)** और उसके बाद भी कई निर्णयों में जैसा कि नीचे उल्लेख किया गया है।

15. इस अवधि के बीच, इस न्यायालय ने कई प्रमुख मामलों में उपरोक्त प्रश्नों की जांच की। हालाँकि, शंकर के मामले में (ऊपर),

एच.

इस न्यायालय ने पिछले सभी मामलों में इस न्यायालय द्वारा निर्धारित पूरे मामले पर ध्यान दिया और कानूनी स्थिति को विस्तार से दोहराया।

16. हमारे विचार में, दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी बनाम दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी बनाम दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी बनाम दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी बनाम दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी बनाम दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी बनाम दिल्ली क्लॉथ एंड

जनरल मिल्स कंपनी बनाम दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी बनाम दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी बनाम दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी बनाम दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी बनाम दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी बनाम दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी बनाम दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी बनाम दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कं.लुध बुद्ध सिंह, 1972 (3) एस. सी. आर. 29 = 1972 (लैब आई. सी.) 573 प्रस्ताव 4,5 और 6 में निम्नलिखित शब्दों में:

बी.

"(4) जब प्रबंधन द्वारा एक घरेलू जांच आयोजित की गई है और प्रबंधन उसी पर निर्भर करता है, तो बाद वाला न्यायाधिकरण से अनुरोध करने के लिए खुला है कि वह प्रारंभिक मुद्दे के रूप में घरेलू जांच की वैधता का परीक्षण करे और न्यायाधिकरण के समक्ष साक्ष्य प्रस्तुत करने का अवसर भी मांगे, यदि प्रारंभिक मुद्दे पर निष्कर्ष प्रबंधन के खिलाफ है। प्रक्रिया चाहे कितनी भी विस्तृत और बोझिल क्यों न हो, ऐसी परिस्थितियों में, न्यायाधिकरण के लिए यह खुला है कि वह घरेलू जांच की वैधता को एक प्रारंभिक मुद्दे के रूप में देखे।यदि प्रारंभिक मुद्दे पर इसका निष्कर्ष प्रबंधन के पक्ष में है, तो प्रबंधन को कोई अतिरिक्त सबूत देने की आवश्यकता नहीं है।लेकिन, यदि प्रारंभिक मुद्दे पर निष्कर्ष प्रबंधन के खिलाफ है, तो न्यायाधिकरण को नियोक्ता को अतिरिक्त साक्ष्य का हवाला देने का अवसर देना होगा और कर्मचारी को इसके विपरीत साक्ष्य देने का समान अवसर भी देना होगा, क्योंकि प्रबंधन द्वारा कार्यवाही के दौरान और मुकदमे के समाप्त होने से पहले न्यायाधिकरण को साक्ष्य प्रस्तुत करने का अनुरोध किया गया था।जब प्रबंधन के खिलाफ प्रारंभिक मुद्दे का निर्णय लिया जाता है और बाद वाला न्यायाधिकरण के समक्ष साक्ष्य का नेतृत्व करता है, तो ऐसी परिस्थितियों में स्थिति यह होगी कि प्रबंधन घरेलू न्यायाधिकरण के निष्कर्ष को कथित कदाचार के प्रथम दृष्टया प्रमाण के रूप में स्वीकार किए जाने के लाभ से वंचित है। दूसरी ओर, प्रबंधन को उचित साक्ष्य प्रस्तुत करके यह साबित करना होगा कि कर्मचारी कदाचार का दोषी है और उसके द्वारा की गई कार्रवाई उचित है।यह प्रबंधन या कर्मचारी के लिए न्यायसंगत और उचित नहीं होगा कि न्यायाधिकरण साक्ष्य लेने से इनकार करे और इस तरह प्रबंधन को उचित जांच करने के बाद आगे आवेदन करने के लिए कहे और कर्मचारी को लाभ ए से वंचित कर दे।

सी.

डी.

ई.

एफ.

जी.

एच.

273

कुरुक्षेत्र विश्वविद्यालय बनाम प्रीति सिंह [अभय मनोहर सप्रे, जे.] ए.

न्यायाधिकरण का स्वयं उसके समक्ष प्रस्तुत साक्ष्य पर संतुष्ट होना कि वह कथित दुराचार का दोषी था या नहीं था।

(5) प्रबंधन को न्यायाधिकरण के समक्ष स्वतंत्र साक्ष्य प्रस्तुत करके अपने आदेश को बनाए रखने का प्रयास करने का अधिकार मिला है।लेकिन प्रबंधन को कार्यवाही बंद होने से पहले न्यायाधिकरण से एक उपयुक्त अनुरोध करके उक्त अवसर का लाभ उठाना चाहिए।यदि कार्यवाही बंद होने से पहले प्रबंधन द्वारा इस तरह के किसी भी अवसर का लाभ नहीं उठाया गया है या माँगा नहीं गया है**,** तो नियोक्ता कोई शिकायत नहीं कर सकता है कि न्यायाधिकरण ने ऐसा अवसर प्रदान नहीं किया है।न्यायाधिकरण के समक्ष केवल जांच की कार्यवाही होगी और उसे यह तय करना होगा कि क्या कार्यवाही ठीक से आयोजित की गई है और उसमें दर्ज किए गए निष्कर्ष भी उचित हैं।

बी.

सी.

(6) यदि नियोक्ता केवल घरेलू जांच पर निर्भर करता है और एक साथ अतिरिक्त साक्ष्य का नेतृत्व नहीं करता है या कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान ऐसे साक्ष्य को प्रस्तुत करने के लिए अवसर नहीं मांगता है**,** तो न्यायाधिकरण का कर्तव्य केवल घरेलू जांच की वैधता के साथ**-**साथ उसमें दर्ज निष्कर्ष पर विचार करना और मामले का निर्णय करना है।यदि न्यायाधिकरण यह निर्णय लेता है कि घरेलू जांच ठीक से नहीं की गई है**,** तो उसके द्वारा की गई कार्रवाई को सही ठहराने के लिए उसके समक्ष साक्ष्य प्रस्तुत करने के लिए नियोक्ता को स्वतः आमंत्रित करना उसका कार्य नहीं है।**”**

डी.

ई.

17. विधि के उपरोक्त सिद्धांत को शंकर के मामले (ऊपर) में अनुमोदन के साथ पैरा 23 में तीन न्यायाधीशों की पीठ द्वारा उद्धृत किया गया था, जिसमें कहा गया था,

एफ.

“.....प्रश्न से संबंधित निर्णयों की विस्तृत समीक्षा और आर**.** के**.** जैन के मामले **(1972** लैब आई**.** सी**. 13)** में अनुपात की पुष्टि करने के बाद इस न्यायालय ने निर्णयों

की समीक्षा से उभरते सिद्धांतों को निकाला।प्रस्ताव **4,5** और **6** वर्तमान चर्चा के लिए प्रासंगिक होंगे।**”**

जी.

18. कर्नाटक राज्य सड़क परिवहन के मामले में संविधान पीठ द्वारा उपरोक्त निर्णयों पर व्यापक चर्चा की गई थी।

कॉर्प.बनाम। लक्ष्मीदेवम्मा (श्रीमती) और अन्र, 2001 (5) एस. सी. सी. 433

एच.

274

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

[2018] 2 एस सी आर।

जिसमें उपरोक्त दो मामलों में निर्धारित कानून को मंजूरी दी गई थी।

19. जब हम कानून के उपरोक्त सिद्धांतों के आलोक में इस मामले के तथ्यों की जांच करते हैं, तो हम पाते हैं कि प्रत्यर्थी की समाप्ति सजा के रूप में थी क्योंकि यह घरेलू जांच में प्रत्यर्थी के खिलाफ दर्ज प्रतिकूल निष्कर्षों पर आधारित थी।20. इसलिए सवाल, जिसे श्रम न्यायालय से पहली बार में "प्रारंभिक मुद्दे" के रूप में तय करने की उम्मीद थी, वह था कि क्या अपीलार्थी (नियोक्ता) द्वारा की गई घरेलू जांच कानूनी और उचित थी।दूसरे शब्दों में, श्रम न्यायालय द्वारा तय किया जाने वाला प्रश्न यह था कि क्या अपीलार्थी द्वारा की गई घरेलू जांच प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन करते हुए की गई थी या नहीं।

बी.

सी.

21. यदि घरेलू जांच को कानूनी और उचित माना जाता है तो अगला सवाल जो विचार के लिए उत्पन्न हुआ वह यह था कि क्या प्रतिवादी (अपराधी कर्मचारी) पर लगाया गया दंड उसके खिलाफ लगाए गए आरोप की गंभीरता के अनुपात में था या इसमें आई. डी. अधिनियम की धारा 11-ए के तहत शक्तियों का प्रयोग करके कोई कम दंड देने के लिए किसी भी हस्तक्षेप का आह्वान किया गया था।

डी.

22. यदि घरेलू जाँच को अवैध और अनुचित ठहराया गया था, तो अगला प्रश्न, जो विचार के लिए उत्पन्न हुआ, यह था कि क्या अपीलार्थी (नियोक्ता) को प्रत्यर्थी (कर्मचारी) के खिलाफ स्वतंत्र साक्ष्य पेश करके गुण-दोष के आधार पर श्रम न्यायालय के समक्ष कदाचार/आरोप

साबित करने की अनुमति दी जाए।अपीलार्थी को लिखित बयान में सबूत पेश करने और कदाचार का अनुरोध करने का अवसर देने के लिए प्रार्थना करने के बाद ऐसा करने का अधिकार था।(शंकर के मामले (ऊपर) के पृष्ठ 1665/66 पर पैरा 33 भी देखें।

ई.

एफ.

23. एक बार जब अपीलार्थी (नियोक्ता) श्रम न्यायालय के समक्ष कदाचार/आरोप को साबित करने में सक्षम हो जाता है, तो यह निर्णय लेना श्रम न्यायालय का काम होता है कि क्या आई. डी. अधिनियम की धारा 11-ए के तहत कम सजा देकर शक्तियों का प्रयोग करके समाप्ति को बरकरार रखा जाना चाहिए या हस्तक्षेप किया जाना चाहिए, बशर्ते कि तथ्यों पर प्रतिवादी (कर्मचारी) द्वारा मामला बनाया जाए।

जी.

24. हम यह देखने के लिए विवश हैं कि पहला, श्रम न्यायालय ने घरेलू जांच की वैधता तय करने के लिए "प्रारंभिक मुद्दा" तैयार नहीं करने में गलती की और दूसरा, घरेलू जांच में गलती पाए जाने पर एक और गलती की जब उसने अपीलार्थी को गुण-दोष ए के आधार पर कदाचार/आरोप को साबित करने के लिए स्वतंत्र साक्ष्य पेश करने की अनुमति नहीं दी।

एच.

275

कुरुक्षेत्र विश्वविद्यालय बनाम प्रीति सिंह [अभय मनोहर सप्रे, जे.] ए.

और तुरंत यह अभिनिर्धारित करने के लिए आगे बढ़े कि यह अवैध छंटनी का मामला था और इसलिए उत्तरदाताओं की समाप्ति कानून में खराब है।25. कल्पना के किसी भी विस्तार से, हमारे विचार में, श्रम न्यायालय प्रतिवादी की समाप्ति को "छंटनी" के रूप में मान सकता है, बहुत कम एक "अवैध छंटनी" के रूप में।श्रम न्यायालय आई. डी. अधिनियम की धारा 2 (ओ. ओ.) में छंटनी की परिभाषा पर ध्यान देने में विफल रहा, जो स्पष्ट रूप से प्रदान करता है कि छंटनी में सेवा की समाप्ति शामिल नहीं है यदि इसे सजा के रूप में लगाया जाता है।

बी.

26. इस मामले में, प्रतिवादी की सेवाओं को अपीलार्थी द्वारा विभागीय जांच करने के बाद सजा के रूप में समाप्त कर दिया गया था और इसलिए, विचाराधीन समाप्ति को कभी भी "छंटनी" नहीं माना जा सकता था।इसलिए, श्रम न्यायालय ने प्रत्यर्थी की बर्खास्तगी को "छंटनी" के रूप में मानने में पूरी तरह से गलत था।

सी.

27. हम देखते हैं कि श्रम न्यायालय ने तथ्यों पर निर्णय दिया कि प्रत्यर्थी ने एक कैलेंडर वर्ष में 240 दिनों तक काम किया था।हम इस तथ्यात्मक निष्कर्ष को दरकिनार करना उचित नहीं समझते हैं।वास्तव में, इस निष्कर्ष के कारण, प्रत्यर्थी को श्रम कानूनों के संरक्षण का दावा करने का हकदार माना जाता है।

डी.

28. उच्च न्यायालय ने अपीलार्थी की रिट याचिका पर निर्णय लेते समय ऊपर उल्लिखित किसी भी कानूनी मुद्दे पर ध्यान नहीं दिया और संक्षिप्त रूप से रिट याचिका को खारिज कर दिया।

ई.

29. पूर्वगामी चर्चा के आलोक में, हम उस दृष्टिकोण और तरीके को स्वीकार नहीं कर सकते हैं जिसमें श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय ने मामले में उत्पन्न होने वाले मुद्दों से निपटा। इसलिए, श्रम न्यायालय का निर्णय और उच्च न्यायालय का निर्णय अपने आप में अधिकार क्षेत्र के बिना और कानूनी रूप से अस्थिर हैं।

एफ.

30. पूर्वगामी चर्चा को ध्यान में रखते हुए, हम अपील की अनुमति देते हैं, श्रम न्यायालय के फैसले को ऊपर बताए गए हद तक और उच्च न्यायालय के फैसले को दरकिनार कर देते हैं और मामले को श्रम न्यायालय को भेज देते हैं।

31. श्रम न्यायालय अब अपीलार्थी (नियोक्ता) को प्रत्यर्थी के खिलाफ लिखित बयान में उनके द्वारा कथित कदाचार को साबित करने के लिए साक्ष्य का नेतृत्व करने का अवसर प्रदान करेगा और निष्कर्षों के आधार पर, जो श्रम न्यायालय कदाचार के मुद्दे पर दर्ज करेगा, समाप्ति के मुद्दे का निर्णय हमने ऊपर जो अवलोकन किया है, उसके आलोक में किया जाएगा।

जी.

एच.

32. अपीलार्थी 05.03.2018 पर श्रम न्यायालय के समक्ष उपस्थित होगा और इस निर्णय की प्रति दाखिल करेगा।चूंकि प्रत्यर्थी अपने ऊपर सेवा के बावजूद इस न्यायालय में उपस्थित नहीं हुआ है, इसलिए श्रम न्यायालय प्रत्यर्थी को श्रम न्यायालय के समक्ष उपस्थित होने के

लिए नया नोटिस जारी करेगा और फिर प्रत्यर्थी को नोटिस की सेवा की तारीख से तीन महीने के भीतर मामले का फैसला करेगा जैसा कि ऊपर निर्देश दिया गया है।

बी.

अंकित ज्ञान

अपील की अनुमति दी गई।

सी.

डी.

ई.

एफ.

जी.

एच.