

यूनाइटेड बैंक ऑफ इंडिया

बनाम

तमिलनाडु बैंक्स डिपॉजिट कलेक्टर्स संघ एवं अन्य

दिसंबर 5, 2007

[डॉ. अरिजित पसायत और एस.एच. कपाडिया, न्यायमूर्तिगण]

*श्रम कानून:*

सेवा समाप्ति - न्यायाधिकरण द्वारा पुष्टि - उच्च न्यायालय ने आदेश को उलट दिया और यह माना कि न्यायाधिकरण ने नियोक्ता को सेवा समाप्ति को उचित ठहराने के लिए साक्ष्य प्रस्तुत करने की अनुमति देकर त्रुटि की - इसकी सत्यता - अभिनिर्धारित: सही नहीं है, क्योंकि ऐसा कोई निष्कर्ष दर्ज नहीं किया गया है कि अनुमति गलत तरीके से दी गई थी - साक्ष्य प्रस्तुत करने की गलत अनुमति दिया जाना और स्वीकार्य साक्ष्य का न होना, दोनों वैचारिक रूप से भिन्न हैं - उच्च न्यायालय स्पष्ट रूप से इन दोनों अवधारणाओं के बीच भ्रमित हो गया।

अपीलकर्ता-बैंक ने दो डिपॉजिट कलेक्टर्स की सेवाओं को समाप्त कर दिया। उन्होंने औद्योगिक विवाद खड़ा किया। औद्योगिक न्यायाधिकरण ने इस संदर्भ का उत्तर बैंक के पक्ष में दिया।

उच्च न्यायालय ने इस आदेश को उलट दिया, और यह माना कि डिपॉजिट कलेक्टर्स कर्मचारी थे और चूंकि उनके सेवा समाप्ति आदेशों में सेवा समाप्ति का कोई विशिष्ट कारण प्रकट नहीं किया गया था और न ही किसी कदाचार का उल्लेख किया गया था, इसलिए न्यायाधिकरण ने अपीलकर्ता-बैंक को अपने कृत्य को उचित ठहराने के लिए दस्तावेजों और सामग्रियों पर भरोसा करने की अनुमति देकर त्रुटि की, और यह भी कि न्यायाधिकरण के समक्ष सेवा समाप्ति

के आदेशों को उचित ठहराने के लिए कोई भी स्वीकार्य साक्ष्य नहीं रखा गया था। अतः यह वर्तमान अपील है।

अपील को स्वीकार करते हुए, न्यायालय ने

अभिनिर्धारित किया : ऐसा कोई निष्कर्ष दर्ज नहीं किया गया है कि अपीलकर्ता-बैंक को सेवा समाप्ति के आदेश को उचित ठहराने के लिए साक्ष्य प्रस्तुत करने की अनुमति गलत तरीके से दी गई थी। साक्ष्य प्रस्तुत करने की गलत अनुमति दिया जाना और स्वीकार्य साक्ष्य का न होना, दोनों वैचारिक रूप से भिन्न हैं। ऐसा प्रतीत होता है कि उच्च न्यायालय इन दोनों अवधारणाओं के बीच भ्रमित हो गया था। [कंडिका 11] [957-बी-सी]

*वर्कमेन ऑफ मोतीपुर शुगर फैक्ट्री (प्राइवेट) लिमिटेड बनाम मोतीपुर शुगर फैक्ट्री, [1965] 3 एससीआर 588; दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी बनाम लुध बुध सिंह, [1973] 3 एससीआर 29 और वर्कमेन ऑफ फायर स्टोन टायर रबर कंपनी बनाम मैनेजमेंट, (1973) 1 एलएलजे 78 पर भरोसा किया गया।*

दीवानी अपीलीय क्षेत्राधिकार: 2005 की दीवानी अपील संख्या 5344।

मद्रास स्थित उच्च न्यायालय के डब्ल्यू.ए. संख्या 1660/1997 में दिनांक 14.12.2004 के अंतिम निर्णय और आदेश से।

अपीलकर्ता की ओर से ध्रुव मेहता और हर्षवर्धन झा (के.एल. मेहता एंड कंपनी के लिए)।

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा सुनाया गया:

डॉ. अरिजित पसायत, न्यायमूर्ति। 1. इस अपील में मद्रास उच्च न्यायालय की एक खंडपीठ द्वारा पारित उस आदेश को चुनौती दी गई है, जिसके द्वारा उत्तरदाताओं द्वारा दायर रिट अपील को स्वीकार कर लिया गया था।

2. संक्षेप में पृष्ठभूमि के तथ्य इस प्रकार हैं:

कोशी कोट्टिकरण और लियाकत अली नाम के दो व्यक्तियों को अपीलकर्ता बैंक की कोयंबटूर शाखा में कमीशन एजेंट के रूप में नियुक्त किया गया था। दिनांक 11.10.1984 और 12.12.1984 को अपीलकर्ता-बैंक द्वारा कोशी कोट्टिकरण और लियाकत अली की नियुक्तियाँ समाप्त कर दी गईं। प्रतिवादी संख्या 1 - संघ ने उपरोक्त दो व्यक्तियों की कथित सेवा समाप्ति के संबंध में एक कथित औद्योगिक विवाद खड़ा किया। इस मामले को औद्योगिक न्यायाधिकरण, तमिलनाडु (संक्षेप में 'न्यायाधिकरण') के समक्ष 1987 की आई.डी. वाद संख्या 26 और 44 के रूप में संदर्भित किया गया था। अपीलकर्ता बैंक ने यह रुख अपनाया कि ये दो व्यक्ति कर्मचारी नहीं थे और किसी भी स्थिति में सेवा से हटाया जाना कानूनी, उचित और अनुमेय था। न्यायाधिकरण ने एक संयुक्त पंचाट पारित करते हुए संदर्भ का उत्तर दावेदार के खिलाफ और प्रबंधन के पक्ष में दिया।

पंचाट से व्यथित होकर, उत्तरदाता संख्या 1 - संघ ने मद्रास उच्च न्यायालय के समक्ष 1997 की दीवानी रिट याचिका संख्या 15538 दायर की।

विद्वान एकल न्यायाधीश ने दिनांक 15.10.1997 के आदेश द्वारा रिट याचिका को खारिज कर दिया। संघ मामले को आगे रिट अपील में ले गई। आक्षेपित आदेश द्वारा उच्च न्यायालय की खंडपीठ ने रिट अपील को स्वीकार कर लिया। उच्च न्यायालय का यह मानना था कि एक टाइनी डिपॉजिट कलेक्टर एक कर्मचारी था। इसलिए, यह एक वैध विवाद है, और संदर्भित विवाद का न्यायनिर्णयन न्यायाधिकरण द्वारा किया जा सकता है। इसने सेवा से हटाए जाने के पत्रों का संदर्भ दिया और यह माना कि सेवा समाप्ति के आदेशों से पता चलता है कि वे साधारण सेवा समाप्ति के आदेश थे। ऐसा होने के कारण सेवा समाप्ति का कोई विशिष्ट कारण प्रकट नहीं किया गया था। उन्होंने किसी कदाचार का उल्लेख नहीं किया और इसलिए न्यायाधिकरण के

लिए अपीलकर्ता-बैंक को आदेशों को उचित ठहराने के लिए दस्तावेजों और सामग्रियों पर भरोसा करने की अनुमति देने का कोई औचित्य नहीं था। यह भी माना गया कि न्यायाधिकरण के समक्ष सेवा समाप्ति के आदेशों को उचित ठहराने के लिए बिल्कुल भी कोई स्वीकार्य साक्ष्य नहीं रखा गया था। तदनुसार रिट अपील स्वीकार कर ली गई।

3. अपीलकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने दलील दी कि न्यायाधिकरण के लिए नियोक्ता को साक्ष्य प्रस्तुत करने की अनुमति देना अनुमेय था। विद्वान एकल न्यायाधीश ने स्पष्ट रूप से यह देखा कि न्यायाधिकरण के समक्ष प्रस्तुत किए गए साक्ष्य दोनों कर्मचारियों के कदाचार के बारे में नियोक्ता के रुख को साबित करने के लिए थे।

4. नोटिस की तामीली के बावजूद उत्तरदाता संख्या 1 - संघ की ओर से कोई उपस्थित नहीं हुआ है।

5. जिन परिस्थितियों में किसी नियोक्ता को अपनी सेवा समाप्ति के आदेश को उचित ठहराने के लिए साक्ष्य प्रस्तुत करने की अनुमति दी जा सकती है, उन्हें इस न्यायालय द्वारा कई मामलों में रेखांकित किया गया है।

6. न्यायाधिकरण को दिया गया संदर्भ इस प्रकार था:

"आइ डी 26/87: क्या यूनाइटेड बैंक ऑफ इंडिया, मद्रास के प्रबंधन की श्री कोशी कोट्टिकरण, टाइनी डिपॉजिट कलेक्टर, यूनाइटेड बैंक ऑफ इंडिया, ओपन्नाकारा स्ट्रीट, कोयंबटूर की सेवाओं को दिनांक 20.12.1984 से समाप्त करने की कार्रवाई कानूनी है? यदि नहीं, तो संबंधित कर्मचारी किस राहत का हकदार है?"

"आइ डी 44/87: क्या यूनाइटेड बैंक ऑफ इंडिया, मद्रास के प्रबंधन की श्री लियाकत अली, टाइनी डिपॉजिट कलेक्टर, यूनाइटेड बैंक ऑफ इंडिया, ओपन्नाकारा

स्ट्रीट, कोयंबटूर की सेवाओं को दिनांक 11.10.1984 से समाप्त करने की कार्रवाई कानूनी है? यदि नहीं, तो संबंधित कर्मचारी किस राहत का हकदार है?"

7. अपीलकर्ता बैंक के पक्ष में निर्णय लेने के लिए न्यायाधिकरण को प्रभावित करने वाले कारण इस प्रकार हैं:

"उप महाप्रबंधक ने क्षेत्रीय प्रबंधक से टीएसएस के लिए कमीशन एजेंट की गैर-नियोजन के संबंध में विवरण देने को कहा, जैसा कि प्रदर्श एम 10 द्वारा प्रकट होता है। कमीशन एजेंटों ने 28.8.1984 से बैंक के सामने शाम 5.00 बजे से एक सप्ताह के लिए प्रदर्शन करने का निर्णय लिया और यह 28 तारीख से आगे भी जारी रहा, जैसा प्रदर्श एम 11 द्वारा प्रकट होता है। शिकायतों और समस्याओं के कारण इस योजना को समाप्त कर दिया गया था। टाइनी डिपॉजिट स्कीम शुरू करने का उद्देश्य समाज के कमजोर वर्ग में बचत की आदत पैदा करना है, यह प्रदर्श एम 13 द्वारा सिद्ध होता है। प्रबंधक ने टाइनी डिपॉजिट स्कीम के संबंध में क्षेत्रीय प्रबंधक, दक्षिणी क्षेत्र को लिखा कि एक जमाकर्ता ए. अली ने आई.डी. संख्या 44/87 में याचिकाकर्ता को ₹1,000/- का भुगतान किया और उसने कोई रसीद नहीं दी, यह प्रदर्श एम 15 द्वारा प्रकट होता है। उसने बैंक से ऋण प्राप्त किया, यह प्रदर्श एम 16 द्वारा स्थापित है। ₹1,000/- दिनांक 15.11.84 को जमा किए गए थे, यह सिद्ध है। प्रबंधक ने आई.डी. संख्या 44/87 में अपीलकर्ता को एक पत्र भेजकर नोटिस प्राप्त होने की तारीख से 24 घंटे के भीतर अपना स्पष्टीकरण देने को कहा कि उसके खिलाफ कार्रवाई क्यों न की जाए। उसने अपना स्पष्टीकरण प्रस्तुत किया। आई.डी. संख्या 44/87 में अपीलकर्ता ने बैग के खोने की सूचना तुरंत बैंक को नहीं दी, यह प्रदर्श एम 21 से स्पष्ट होता है। आई.डी. संख्या 44/87 में याचिकाकर्ता ने ₹455/- की

वसूली बैंक में जमा की, यह प्रदर्श एम 22 द्वारा स्थापित है। प्रबंधक ने क्षेत्रीय प्रबंधक, दक्षिणी क्षेत्र को एक गोपनीय पत्र भेजा, जिसे प्रदर्श एम 23 का समर्थन प्राप्त है। बैंक ने आई.डी. संख्या 44/87 में याचिकाकर्ता को कारण बताओ नोटिस जारी किया, यह प्रदर्श एम 24 द्वारा सिद्ध होता है। उसने अपना स्पष्टीकरण प्रस्तुत किया, यह प्रदर्श एम 25 द्वारा सिद्ध होता है। बैंक ने तमिल समाचार पत्र में नोटिस प्रकाशित किया, यह प्रदर्श एम 26 द्वारा सिद्ध होता है। दोनों आई.डी. में याचिकाकर्ताओं ने ₹500/- और ₹1,000/- के कूपन तथा कूपन पर प्रबंधक के हस्ताक्षर की मांग की। बैंक ने कमीशन एजेंटों की मांग को मानने से इनकार कर दिया। रवि कुमार भी एक कमीशन एजेंट था और उसने कई कदाचार किए थे तथा उसके खिलाफ कार्रवाई की गई थी। कमीशन एजेंटों और बैंक के दो कर्मचारियों ने बैंक के सामने प्रदर्शन किया और उप महाप्रबंधक के खिलाफ अभद्र नारे लगाए, यह एम.डब्ल्यू. 1 और 2 के साक्ष्यों से सिद्ध होता है। माना जाता है कि कमीशन एजेंटों और एम.डब्ल्यू. 1 और 2 के बीच कोई दुश्मनी नहीं है। दोनों आई.डी. में याचिकाकर्ता और रवि कुमार ने अभद्र शब्दों का प्रयोग किया, यह एम.डब्ल्यू. 1 और 2 के कानूनी साक्ष्यों से सिद्ध होता है; दोनों आई.डी. में याचिकाकर्ताओं को चेतावनी दी गई थी और उनके कदाचार के बारे में नोटिस दिया गया था। दोनों आई.डी. में याचिकाकर्ताओं को अपनी गलतियों को सुधारने के अवसर और चेतावनियां दी गईं। दोनों आई.डी. में याचिकाकर्ता की सेवा समाप्ति कानूनी है। भले ही कोई जांच नहीं की गई थी, फिर भी यह बर्खास्तगी के आदेश को दूषित नहीं करेगा, जैसा कि 1973 आइएलएलजे 78 एस.सी. वर्कमेन ऑफ फायरस्टोन टायर रबर कंपनी बनाम मैनेजमेंट में माना गया है। भले ही कोई जांच नहीं की गई थी और की गई जांच

दोषपूर्ण है, कर्मचारी को आरोपों को साबित करने का अवसर दिया जाना चाहिए और कर्मचारी को साक्ष्य नियंत्रण का अवसर दिया जाना चाहिए, यह ऊपर उद्धृत मामले में माना गया है। इन दोनों आई.डी. में, इस न्यायाधिकरण में आरोप साबित करने के लिए अपीलकर्ता और उत्तरदाता को साक्ष्य प्रस्तुत करने का अवसर दिया गया था। आरोप एम.डब्ल्यू. 1 और 2 के साक्ष्यों से सिद्ध होता है। इसके विपरीत कोई साक्ष्य नहीं है।"

8. *वर्कमेन ऑफ मोतीपुर शुगर फैक्ट्री (प्राइवेट) लिमिटेड बनाम मोतीपुर शुगर फैक्ट्री,*

[1965] 3 एससीआर 588 में यह देखा गया था:

"इस न्यायालय के कई निर्णयों द्वारा अब यह अच्छी तरह से स्थापित हो चुका है कि जहाँ कोई नियोक्ता किसी कर्मचारी को बर्खास्त या सेवामुक्त करने से पहले जांच करने में विफल रहा है, वहाँ उसके लिए न्यायाधिकरण के समक्ष सभी प्रासंगिक साक्ष्य प्रस्तुत करके कार्रवाई को उचित ठहराने का विकल्प खुला है। ऐसे मामले में नियोक्ता को वह लाभ नहीं मिलेगा जो उसे उन मामलों में मिलता था जहाँ घरेलू जांच की गई हो। पूरा मामला न्यायाधिकरण के समक्ष खुला होगा, जिसके पास न केवल उन सीमित प्रश्नों की जांच करने का क्षेत्राधिकार होगा जो उस न्यायाधिकरण के समक्ष खुले होते हैं जहाँ घरेलू जांच उचित रूप से की गई हो (देखें *इंडियन आयरन एंड स्टील कंपनी बनाम उनके वर्कमेन*, [1958] एससीआर 667, बल्कि नियोक्ता द्वारा उसके समक्ष प्रस्तुत तथ्यों के आधार पर खुद को संतुष्ट करने का भी क्षेत्राधिकार होगा कि क्या बर्खास्तगी या सेवामुक्ति उचित थी। हम इस संबंध में *मैसर्स सासा मूसा शुगर वर्क्स (पी) लिमिटेड बनाम शोबराती खान* [1959] पूरक एससीआर 836, *फुलबारी टी एस्टेट बनाम इट्स वर्कमेन और पंजाब नेशनल बैंक*

लिमिटेड बनाम इट्स वर्कमेन का संदर्भ ले सकते हैं। इन तीन मामलों पर इस न्यायालय द्वारा भारत शुगर मिल्स लिमिटेड बनाम श्री जय सिंह में आगे विचार किया गया था, और श्री राम स्वारथ सिन्हा बनाम बेलौंद शुगर कंपनी, [1954] एलएसी 697 में श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण के निर्णय का भी संदर्भ दिया गया था। यह इंगित किया गया था कि "जांच करने के कार्य को न करने का महत्वपूर्ण प्रभाव केवल यह था: कि न्यायाधिकरण को केवल यह विचार नहीं करना होगा कि क्या प्रथम दृष्टया कोई मामला था, बल्कि वह प्रस्तुत साक्ष्यों के आधार पर स्वयं निर्णय करेगा कि क्या आरोप वास्तव में साबित हुए हैं"। यह सच है कि फुलबारी टी एस्टेट के मामले को छोड़कर इनमें से तीन मामले औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 33 के तहत आवेदनों पर थे। लेकिन सैद्धांतिक रूप से हम इसमें कोई अंतर नहीं देखते कि मामला औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 33 के तहत अनुमोदन के लिए न्यायाधिकरण के समक्ष आता है या धारा 10 के तहत संदर्भ पर। दोनों ही मामलों में यदि जांच दोषपूर्ण है या यदि स्थायी आदेशों की आवश्यकता के अनुसार कोई जांच नहीं की गई है, तो पूरा मामला न्यायाधिकरण के समक्ष खुला होगा और नियोक्ता को तथ्यों के आधार पर भी यह उचित ठहराना होगा कि उसकी बर्खास्तगी या सेवामुक्ति का आदेश उचित था। फुलबारी टी एस्टेट का मामला धारा 10 के तहत एक संदर्भ पर था, और वहां भी यही सिद्धांत लागू किया गया था, एकमात्र अंतर यह था कि उस मामले में जांच हुई थी हालांकि वह दोषपूर्ण थी। हमारी राय में एक दोषपूर्ण जांच उसी स्तर पर है जिस पर कोई जांच न होना है, और दोनों ही मामलों में न्यायाधिकरण को तथ्यों में जाने का क्षेत्राधिकार होगा

और नियोक्ता को न्यायाधिकरण को संतुष्ट करना होगा कि तथ्यों के आधार पर बर्खास्तगी या सेवामुक्ति का आदेश उचित था।

9. पुनः दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी बनाम लुध बुध सिंह, [1973] 3

एससआर 29 में इस न्यायालय ने निम्नानुसार माना:

"जब प्रबंधन द्वारा घरेलू जांच की गई हो और प्रबंधन उसी पर भरोसा करता है, तो प्रबंधन के लिए यह विकल्प खुला है कि वह न्यायाधिकरण से घरेलू जांच की वैधता को एक प्रारंभिक मुद्दे के रूप में तय करने का अनुरोध करे और न्यायाधिकरण के समक्ष साक्ष्य प्रस्तुत करने के अवसर की भी मांग करे, यदि प्रारंभिक मुद्दे पर निष्कर्ष प्रबंधन के खिलाफ आता है। प्रक्रिया चाहे कितनी भी विस्तृत और बोझिल क्यों न हो, ऐसी परिस्थितियों में न्यायाधिकरण के लिए यह खुला है कि वह पहली बार में घरेलू जांच की वैधता को एक प्रारंभिक मुद्दे के रूप में निपटाए। यदि प्रारंभिक मुद्दे पर उसका निष्कर्ष प्रबंधन के पक्ष में है, तो प्रबंधन द्वारा किसी अतिरिक्त साक्ष्य को उद्धृत करने की आवश्यकता नहीं है। लेकिन, यदि प्रारंभिक मुद्दे पर निष्कर्ष प्रबंधन के खिलाफ है, तो न्यायाधिकरण को नियोक्ता को अतिरिक्त साक्ष्य उद्धृत करने का अवसर देना होगा और कर्मचारी को भी इसके विपरीत साक्ष्य प्रस्तुत करने का समान अवसर देना होगा, बशर्ते साक्ष्य प्रस्तुत करने का अनुरोध प्रबंधन द्वारा कार्यवाही के दौरान और विचारण समाप्त होने से पहले न्यायाधिकरण से किया गया हो। जब प्रारंभिक मुद्दे का निर्णय प्रबंधन के खिलाफ किया जाता है और प्रबंधन न्यायाधिकरण के समक्ष साक्ष्य प्रस्तुत करता है, तो ऐसी परिस्थितियों में स्थिति यह होगी कि प्रबंधन इस लाभ से वंचित हो जाएगा कि घरेलू न्यायाधिकरण के निष्कर्ष को कथित कदाचार के प्रथम दृष्टया प्रमाण के रूप में स्वीकार किया

जाए। 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। प्रबंधन या कर्मचारी किसी के लिए भी यह न्यायसंगत और उचित नहीं होगा कि न्यायाधिकरण साक्ष्य लेने से इनकार कर दे और जिससे प्रबंधन को उचित जांच करने के बाद एक और आवेदन करने के लिए कहे, और कर्मचारी को इस लाभ से वंचित कर दे कि न्यायाधिकरण स्वयं उसके समक्ष प्रस्तुत साक्ष्यों के आधार पर संतुष्ट हो कि वह कथित कदाचार का दोषी था या नहीं।"

10. *वर्कमेन ऑफ फायरस्टोन टायर रबर कंपनी बनाम मैनेजमेंट*, (1973) आइएलएल जे 78 में अन्य बातों के साथ-साथ निम्नानुसार माना गया था:

"(4) भले ही किसी नियोक्ता द्वारा कोई जांच न की गई हो या यदि उसके द्वारा की गई जांच दोषपूर्ण पाई जाती है, तो न्यायाधिकरण को आदेश की वैधानिकता और वैधता के बारे में स्वयं को संतुष्ट करने के लिए नियोक्ता और कर्मचारी को अपने समक्ष साक्ष्य प्रस्तुत करने का अवसर देना होगा। नियोक्ता के लिए अपनी कार्रवाई को उचित ठहराते हुए पहली बार साक्ष्य प्रस्तुत करने का विकल्प खुला है, और कर्मचारी के लिए इसके विपरीत साक्ष्य प्रस्तुत करने का विकल्प खुला है।

(5) किसी नियोक्ता द्वारा जांच न करने का प्रभाव यह होता है कि न्यायाधिकरण को केवल इस बात पर विचार नहीं करना होगा कि क्या *प्रथम दृष्टया* कोई मामला था। दूसरी ओर, बर्खास्तगी या सेवामुक्ति के आक्षेपित आदेश के गुण-दोष का मुद्दा न्यायाधिकरण के समक्ष पूरी तरह से खुला रहता है और न्यायाधिकरण को अपने समक्ष प्रस्तुत साक्ष्यों के आधार पर स्वयं यह निर्णय करना होता है कि क्या कथित कदाचार सिद्ध हुआ है। ऐसे मामलों

में, प्रबंधकीय कार्यों के प्रयोग का बिंदु बिल्कुल नहीं उठता। दोषपूर्ण जांच का मामला उसी स्तर पर होता है जिस पर कोई जांच न होना है।

(6) न्यायाधिकरण को की गई कार्रवाई के औचित्य में पहली बार अपने समक्ष रखे गए साक्ष्यों पर विचार करने का क्षेत्राधिकार केवल तभी मिलता है, जब कोई जांच न की गई हो या नियोक्ता द्वारा की गई जांच दोषपूर्ण पाई गई हो।

(7) यह कभी स्वीकार नहीं किया गया है कि न्यायाधिकरण को बिना किसी और बात के, बर्खास्त या सेवामुक्त किए गए कर्मचारी को सीधे बहाल करने का निर्देश दे देना चाहिए, जैसे ही यह पाया जाए कि कोई घरेलू जांच नहीं की गई है या उक्त जांच दोषपूर्ण पाई गई है।

(8) एक नियोक्ता, जो अपनी कार्रवाई को उचित ठहराने के लिए न्यायाधिकरण के समक्ष पहली बार साक्ष्य प्रस्तुत करने के अवसर का लाभ उठाना चाहता है, उसे उचित चरण में इसके लिए मांग करनी चाहिए। यदि ऐसे अवसर की मांग की जाती है, तो न्यायाधिकरण के पास इनकार करने की शक्ति नहीं है। न्यायाधिकरण के समक्ष पहली बार साक्ष्य प्रस्तुत करने का अवसर नियोक्ता को देना प्रबंधन और कर्मचारी दोनों के हित में है और इससे न्यायाधिकरण स्वयं कथित कदाचार के बारे में संतुष्ट हो पाता है।

(9) एक बार जब कदाचार या तो नियोक्ता द्वारा की गई जांच में या पहली बार न्यायाधिकरण के समक्ष रखे गए साक्ष्यों द्वारा सिद्ध हो जाता है, तो आरोपित दंड में न्यायाधिकरण द्वारा तब तक हस्तक्षेप नहीं किया जा सकता जब तक कि दंड इतना कठोर न हो जो उत्पीड़न का सुझाव देता हो।"

11. कानून की उपरोक्त स्थिति को देखते हुए, अनिवार्य निष्कर्ष यह है कि उच्च न्यायालय की खंडपीठ का रिट अपील को स्वीकार करना न्यायसंगत नहीं था। साक्ष्य प्रस्तुत

करने की गलत अनुमति दिया जाना और स्वीकार्य साक्ष्य का न होना, दोनों वैचारिक रूप से भिन्न हैं। खंडपीठ इन दोनों अवधारणाओं के बीच भ्रमित प्रतीत होती है। ऐसा कोई निष्कर्ष दर्ज नहीं किया गया है कि अनुमति गलत तरीके से दी गई थी। ऐसा होने के कारण, अपील स्वीकार किए जाने योग्य है, जिसका हम निर्देश देते हैं। कोई लागत नहीं।

बी.बी.बी.

अपील स्वीकार की गई।

खंडन (डिस्क्लेमर)- स्थानीय भाषा में निर्णय के अनुवाद का आशय, पक्षकारों को इसे अपनी भाषा में समझने के उपयोग तक ही सीमित है और अन्य प्रयोजनार्थ इसका उपयोग नहीं किया जा सकता। समस्त व्यवहारिक, कार्यालयी, न्यायिक एवं सरकारी प्रयोजनार्थ, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रमाणिक होगा साथ ही निष्पादन तथा कार्यान्वयन के प्रयोजनार्थ अनुमान्य होगा।