

684 सर्वोच्च न्यायालय प्रतिवेदन [1962]

मेसर्स भारत शुगर मिल्स लिमिटेड

बनाम

श्री जय सिंह एवं अन्य

20 सितम्बर, 1961

(के. एन. वांचू और के. सी. दास गुप्ता, न्यायमूर्तिगण)

*औद्योगिक विवाद - श्रमिकों द्वारा "काम रोको" - बर्खास्तगी की अनुमति हेतु आवेदन - घरेलू जाँच उचित नहीं - क्या न्यायाधिकरण प्रथम दृष्टया मामला निर्धारित करने हेतु स्वतंत्र साक्ष्य ले सकता है - दुर्भावना और उत्पीड़न - आवेदन करने में विलंब - प्रभाव - औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 33।*

अपीलकर्ता के कुछ श्रमिकों ने "काम रोको" का सहारा लिया। अपीलकर्ता ने एक घरेलू जाँच आयोजित की और उसके परिणामस्वरूप 21 श्रमिकों को बर्खास्त करने का निर्णय लिया। काफी विलंब के बाद, उसने इन श्रमिकों को बर्खास्त करने की अनुमति हेतु औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 33 के तहत आवेदन किया। श्रमिकों के विरुद्ध आरोपों को सिद्ध करने के लिए न्यायाधिकरण के समक्ष साक्ष्य प्रस्तुत किए गए। न्यायाधिकरण ने यह अवधारित किया कि घरेलू जाँच उचित नहीं थी, अपीलकर्ता दुर्भावनापूर्ण आचरण और उत्पीड़न का दोषी था तथा एक श्रमिक को छोड़कर अन्य श्रमिक जानबूझकर "काम रोको" के दोषी नहीं थे। तदनुसार, केवल एक श्रमिक के संबंध में अनुमति प्रदान की गई। अपीलकर्ता ने तर्क दिया कि शेष 20 श्रमिकों को जानबूझकर "काम रोको" का दोषी न मानने का निष्कर्ष विकृत था और दुर्भावना एवं उत्पीड़न के संबंध में निष्कर्ष मनमाना तथा त्रुटिपूर्ण था। श्रमिकों ने तर्क दिया कि एक बार जब घरेलू जाँच अनुचित पाई गई, तो न्यायाधिकरण को आवेदन खारिज कर देना चाहिए था। न्यायाधिकरण स्वतंत्र साक्ष्य लेकर श्रमिकों के दोष के संबंध में अपने स्वयं के निष्कर्ष पर नहीं पहुँच सकता था।

अभिनिर्धारित किया गया, कि औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 33 के तहत एक आवेदन में, जब कोई घरेलू जाँच नहीं हुई हो या जब घरेलू जाँच उचित रूप से संचालित नहीं की गई हो, तो यह न्यायाधिकरण का कर्तव्य है कि वह दोनों पक्षों के साक्ष्य ले और यह निर्णय ले कि क्या कथित कदाचार सिद्ध हुआ है। न्यायाधिकरण के समक्ष प्रस्तुत साक्ष्यों ने स्पष्ट रूप से स्थापित किया कि 20 में से 13 श्रमिक जानबूझकर "काम रोको" के दोषी थे। "काम रोको" एक हानिकारक और बेईमानीपूर्ण प्रथा थी जो स्थायी आदेशों के तहत बर्खास्तगी के साथ दंडनीय कदाचार था। "काम रोको" में वास्तविक भागीदारी गंभीर कदाचार था और यदि प्रबंधन ने ऐसे आचरण के लिए बर्खास्तगी के दंड का प्रस्ताव दिया, तो उस पर उचित रूप से *दुर्भावना* या प्रतिशोध का आरोप नहीं लगाया जा सकता था। घरेलू जाँच आयोजित करने में देरी हुई थी और प्रबंधन ने इस मामले में शोचनीय संवेदनहीनता दिखाई थी। इस प्रकृति के मामलों में जाँच यथाशीघ्र आयोजित की जानी चाहिए, विशेष रूप से तब जब श्रमिकों को निलंबन के अधीन रखा गया हो। पुनः, बर्खास्तगी की अनुमति के लिए आवेदन करने में देरी हुई थी। लेकिन इन देरी से यह स्पष्ट नहीं हुआ कि प्रबंधन *दुर्भावना* या उत्पीड़न करने के इरादे का दोषी था। 13 श्रमिकों को बर्खास्त करने की अनुमति देने से इनकार करने वाला न्यायाधिकरण का आदेश पूरी तरह से गलत और अन्यायपूर्ण था और उसे टिकने की अनुमति नहीं दी जा सकती थी।

*सासा मूसा शुगर वर्क्स बनाम शोबराती खान*, [1959] अनुपूरक 2 एससीआर 836, *श्री राम स्वारथ सिन्हा बनाम बेलसुंड शुगर कंपनी लिमिटेड* 1959 एलएसी 697 और *पंजाब नेशनल बैंक लिमिटेड बनाम इसके श्रमिक*, [1960] 1 एससीआर 806, संदर्भित।

दीवानी अपीलीय क्षेत्राधिकार: 1960 की दीवानी अपील संख्या 252।

विविध वाद संख्या 1/1959 में औद्योगिक न्यायाधिकरण, बिहार, पटना के दिनांक 6 मार्च, 1958 के पंचाट के विरुद्ध विशेष अनुमति द्वारा अपील।

अपीलकर्ताओं की ओर से ए. बी. एन. सिन्हा, के. के. सिन्हा और जी. एन. दीक्षिता

उत्तरदाताओं की ओर से टी. आर. भसीन।

1961, 20 सितंबर। न्यायालय का निर्णय न्यायमूर्ति दास गुप्ता द्वारा सुनाया गया।

दास गुप्ता, न्यायमूर्ति — अपीलकर्ता, जो एक शुगर मिल कंपनी है, ने 31 दिसंबर, 1956 को औद्योगिक न्यायाधिकरण, बिहार, पटना के समक्ष औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 33 के तहत 21 श्रमिकों को बर्खास्त करने के लिए एक आवेदन किया। यह आवेदन 12 फरवरी की मध्यरात्रि से 18 फरवरी, 1955 तक कारखाने के श्रमिकों द्वारा कथित तौर पर किए गए "काम रोको" के संबंध में कदाचार के लिए था। न्यायाधिकरण ने यह धारित किया कि "काम रोको" में वास्तविक भागीदारी केवल दोंगा छोर पर काम करने वाले एक श्रमिक के विरुद्ध स्थापित हुई है और बाद के चरणों में "काम रोको", जिसमें अन्य 20 श्रमिक लगे हुए थे, दोंगा छोर पर इस एक श्रमिक द्वारा किए गए "काम रोको" के आवश्यक परिणाम के रूप में हुआ था और वह उनके द्वारा जानबूझकर किया गया "काम रोको" नहीं था। न्यायाधिकरण की यह भी राय थी कि प्रबंधन नेक नियति से कार्य नहीं कर रहा था और वास्तव में संघ के सक्रिय सदस्यों का उत्पीड़न करना चाह रहा था, जिसे नियोक्ता ने मान्यता देने से इनकार कर दिया था। तदनुसार, इसने 20 श्रमिकों के संबंध में अनुमति देने से इनकार कर दिया और केवल दोंगा पर कार्यरत एक श्रमिक निहोरा दुबे को बर्खास्त करने की अनुमति दी। इस इनकार की सत्यता को हमारे समक्ष विशेष अनुमति द्वारा इस अपील में चुनौती दी गई है। अपीलकर्ता का तर्क दो-पक्षीय है। पहला, यह कहा गया है कि न्यायाधिकरण का यह निष्कर्ष कि वे श्रमिक जिनके संबंध में बर्खास्तगी की अनुमति से इनकार किया गया था, जानबूझकर "काम रोको" के दोषी नहीं थे, विकृत है; दूसरा, यह तर्क दिया गया है कि न्यायाधिकरण का यह विचार कि नियोक्ता दुर्भावनापूर्ण आचरण और संघ की गतिविधियों के लिए इन श्रमिकों के उत्पीड़न का दोषी था, मनमाना और त्रुटिपूर्ण है।

ऐसा प्रतीत नहीं होता है कि इस तथ्य पर कोई विवाद किया गया है कि 12 फरवरी से 18 फरवरी, 1955 तक इस कारखाने में वास्तव में "काम रोको" का सहारा लिया गया

था। "काम रोको" जिस धूमधाम और समारोह के साथ मनाया गया था, उसके बाद श्रमिकों के लिए इस पर विवाद करना वास्तव में कठिन था। हम पाते हैं कि 15 जनवरी, 1955 को ही संघ द्वारा श्रमिकों की ओर से एक पत्र के माध्यम से 10 मांगें संप्रेषित की गई थीं, जिसमें कहा गया था कि यदि 26 जनवरी, 1955 तक इन मांगों को स्वीकार नहीं किया गया, तो श्रमिक 30 जनवरी, 1955 से "काम रोको" का सहारा लेंगे। "काम रोको" की इस सूचना को स्पष्ट रूप से सहायक श्रम आयुक्त, मुजफ्फरपुर की सलाह पर 22 जनवरी, 1955 को वापस ले लिया गया प्रतीत होता है। उसी दिन एक और पत्र जारी किया गया जिसमें 5 मांगें रखी गईं और उन्हें 6 फरवरी तक स्वीकार करने का अनुरोध किया गया, जिसमें विफल रहने पर यह कहा गया कि वे "19 फरवरी, 1955 से काम रोको का सहारा लेंगे"। भारत शुगर मिल्स के सचिव, जिन्हें सुलह अधिकारी ने उसी दिन पत्र लिखा था, उन्होंने 22 जनवरी, 1955 को वापस पत्र लिखा कि उन्हें 22 जनवरी, 1955 दिनांकित कोई सूचना प्राप्त नहीं हुई है। सहायक श्रम आयुक्त के एक अन्य पत्र के जवाब में, अपीलकर्ता ने 3 फरवरी, 1955 को एक टेलीग्राम भेजकर 4 फरवरी, 1955 को प्रस्तावित सुलह बैठक में उपस्थित होने में असमर्थता व्यक्त की, क्योंकि सचिव और सहायक सचिव दोनों बाहर थे। फिर 8 फरवरी को प्रबंधन की ओर से एक और टेलीग्राम भेजा गया जिसमें सहायक श्रम आयुक्त को सूचित किया गया कि महासचिव जल्द ही वापस आ रहे हैं और 11 तारीख के बाद की कोई भी तिथि तय की जा सकती है। इसके पश्चात, सहायक आयुक्त के एक अन्य पत्र के जवाब में, जिसमें यह पूछा गया था कि प्रबंधन के लिए कौन सी तिथि उपयुक्त होगी, महासचिव श्री के.सी. सारदा ने एक और टेलीग्राम भेजकर सहायक श्रम आयुक्त से 17 तारीख से पहले की कोई भी तिथि तय करने का अनुरोध किया। यह टेलीग्राम 11 फरवरी को भेजा गया था। अगले दिन, 12 फरवरी को, सारदा ने सहायक श्रम आयुक्त को एक और टेलीग्राम भेजा जिसमें कहा गया था कि वह 15 तारीख की दोपहर को मुजफ्फरपुर आएंगे। हालाँकि, सहायक श्रम आयुक्त द्वारा

कोई कार्रवाई किए जाने से पहले ही, श्रमिकों ने 12 फरवरी की मध्यरात्रि से अपना "काम रोको" शुरू कर दिया।

"काम रोको", जो कि कारखाने में काम करने का नाटक करते हुए श्रमिकों द्वारा उत्पादन में जानबूझकर देरी करने का एक सजीव वर्णन है, उन सबसे हानिकारक प्रथाओं में से एक है जिसका सहारा असंतुष्ट या नाराज श्रमिक कभी-कभी लेते हैं। इसे बेईमानी कहना गलत नहीं होगा। क्योंकि, इस प्रकार उत्पादन में देरी करके और उसके परिणामस्वरूप उत्पादन कम करके श्रमिक नियोजित रहने का दावा करते हैं और इस प्रकार पूर्ण वेतन के हकदार बनते हैं। इसके अलावा, "काम रोको" हड़ताल के द्वारा कार्य के पूर्ण विराम की तुलना में कहीं अधिक हानिकारक होने की संभावना है। इसका कारण यह है कि जहाँ हड़ताल के दौरान अधिकांश मशीनरी को पूरी तरह से बंद किया जा सकता है, वहीं "काम रोको" के दौरान मशीनरी को कम गति पर चालू रखा जाता है जो अक्सर मशीनरी के पुर्जों के लिए अत्यंत क्षतिकारक होता है। इन सभी कारणों से "काम रोको" को हमेशा एक गंभीर प्रकार का कदाचार माना गया है। अपीलकर्ता कारखाने के लिए स्थायी आदेश अधिनियम के तहत बनाए गए स्थायी आदेशों की कण्डिका- एम के खंड (एल) के उप-खंड (यू) में इन शब्दों के तहत "काम रोको" को कदाचार के रूप में निर्दिष्ट किया गया है: "बीमारी का बहाना बनाना या उत्पादन में और आदेशों के कार्यान्वयन में जानबूझकर देरी करना।" इसलिए यह देखना विचित्र है कि इस कदाचार को करने के इरादे की सूचना संघ द्वारा एक के बाद एक पत्रों में औपचारिक रूप से दी गई थी। हालाँकि, इस रहस्य पर कुछ प्रकाश इस तथ्य से पड़ता है कि बिहार में उद्योगों में "काम रोको" की युक्तियों के प्रश्न पर विचार करने और प्रतिवेदन देने के लिए बिहार केंद्रीय स्थायी श्रम सलाहकार बोर्ड द्वारा एक समिति नियुक्त की गई थी और समिति का प्रतिवेदन 1951 में प्रस्तुत किया गया था। समिति ने कई सिफारिशें की थीं जिनमें से एक यह थी कि श्रमिकों द्वारा "काम रोको" को हड़ताल के समकक्ष माना जाना चाहिए। इसने यह भी सिफारिश की थी हालाँकि श्रमिकों को कम से कम 7 दिनों की सूचना

के बिना "काम रोको" का सहारा नहीं लेना चाहिए, वह सूचना 4 सप्ताह तक प्रभावी रहेगी लेकिन "काम रोको" शुरू करने की सटीक तारीख को अधिसूचित करना आवश्यक नहीं होगा। एक अन्य सिफारिश यह थी कि श्रमिकों को सुलह कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान "काम रोको" का सहारा नहीं लेना चाहिए; लेकिन सुलह कार्यवाही को सूचना के 4 सप्ताह के भीतर समाप्त किया जाना चाहिए। समिति ने यहाँ तक सिफारिश की कि प्रबंधन के कदाचारों के कारण किया गया "काम रोको" न्यायोचित होगा। 1 दिसंबर, 1951 के एक प्रस्ताव द्वारा, बिहार सरकार ने "काम रोको" समिति की सिफारिशों को "स्वीकार किया" और सुविचारित प्रतिवेदन के लिए समिति के सदस्यों के प्रति अपना "आभार" व्यक्त किया। हालाँकि, स्थायी आदेशों के की कण्डिका- एम के खंड (एल) के मद (यू) को हटाने के लिए कोई कार्रवाई नहीं की गई थी और इसलिए उन स्थायी आदेशों के तहत, जिनका उल्लेख किया जा सकता है कि वे 7 नवंबर, 1951 को प्रमाणित किए गए थे, उत्पादन में जानबूझकर देरी करना कानून के तहत एक "कदाचार" बना रहा, बावजूद इसके कि इसे समिति और बिहार सरकार का अनुमोदन प्राप्त था।

जहाँ तक इस तथ्य का संबंध है कि कारखाने में 12 फरवरी, 1955 की मध्यरात्रि से 18 फरवरी, 1955 तक "काम रोको" का सहारा लिया गया था, इस पर विवाद नहीं किया जा सका और न ही किया गया, अतः न्यायाधिकरण द्वारा निकाले गए इस निष्कर्ष की जांच करने के लिए अभिलेख पर मौजूद साक्ष्यों पर विचार करना आवश्यक हो जाता है कि वर्तमान उत्तरदाताओं में से किसी के भी द्वारा जानबूझकर "काम रोको" नहीं किया गया था। श्रमिकों को दिए गए आरोप-पत्रों में उन पर न केवल "काम रोको" में वास्तविक भागीदारी का आरोप लगाया गया था, बल्कि अन्य श्रमिकों को "काम रोको" के लिए उकसाने और डराने-धमकाने का भी आरोप लगाया गया था। हालाँकि, यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि जहाँ स्थायी आदेशों की कण्डिका-एम, उप-खंड (यू) के तहत "काम के बहिष्कार के लिए

दूसरों को उकसाना" कदाचार है, वहीं उत्पादन में जानबूझकर देरी करने के लिए उकसाने को विशेष रूप से स्थायी आदेशों के तहत कदाचार नहीं बनाया गया है।

इसलिए हम अपना ध्यान अपीलकर्ता के इस मामले तक सीमित रखेंगे कि इन श्रमिकों ने वास्तव में "काम रोको" में भाग लिया था। उत्तरदाताओं की ओर से यह शिकायत की गई थी कि श्रमिकों को दिए गए आरोप अस्पष्ट थे। हमने आरोपों की जांच की है और इस शिकायत को पूरी तरह से अनुचित मानते हैं। हालाँकि, उत्तरदाताओं के विद्वान अधिवक्ता की इस आलोचना को स्वीकार करने में हमें कोई झिझक नहीं है कि अपीलकर्ता के घरेलू न्यायाधिकरण द्वारा की गई जांच एक उचित जांच से कोसों दूर थी, क्योंकि इसमें नैसर्गिक न्याय की न्यूनतम आवश्यकताओं को पूरा नहीं किया गया था। ऐसा प्रतीत होता है कि जांच अधिकारी द्वारा किसी भी साक्षी का परीक्षण नहीं किया गया था और केवल उसी श्रमिक का परीक्षण किया गया था जिसके विरुद्ध जांच की जा रही थी। कंपनी के कुछ अधिकारियों के प्रतिवेदनों पर विचार किया गया था, लेकिन ऐसा प्रतीत नहीं होता है कि इन प्रतिवेदनों की सामग्री को पढ़कर सुनाया गया और श्रमिकों को समझाया गया था। जिन व्यक्तियों के प्रतिवेदनों पर इस प्रकार विचार किया गया था, वे जांच के समय उपस्थित थे, फिर भी ऐसा प्रतीत नहीं होता है कि श्रमिक को उनका परीक्षण करने का अवसर दिया गया था। वास्तव में, चूंकि इनमें से किसी भी व्यक्ति का परीक्षण वास्तव में श्रमिकों की उपस्थिति में नहीं किया गया था, इसलिए श्रमिकों द्वारा या उनकी ओर से उनकी प्रतिपरीक्षा का प्रश्न ही नहीं उठता था। इस प्रकार, श्रमिक के पास न केवल यह जानने का कोई उचित अवसर नहीं था कि उसके विरुद्ध और किसके द्वारा क्या आरोप लगाए जा रहे हैं, बल्कि लिखित प्रतिवेदन में वास्तव में लगाए गए आरोपों की सत्यता का परीक्षण करने का भी कोई अवसर नहीं था।

घरेलू न्यायाधिकरण द्वारा की गई जांच में इन गंभीर त्रुटियों के आलोक में, औद्योगिक न्यायाधिकरण के लिए यह संभव नहीं था कि वह औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 33 के तहत बर्खास्तगी की अनुमति दी जाए या नहीं, यह तय करने के लिए उस घरेलू

न्यायाधिकरण के निष्कर्षों का कोई अवलंबन ले। (देखें फूलबारी टी एस्टेट बनाम उसके श्रमिक)<sup>1</sup>।

हालांकि, अपीलकर्ता द्वारा औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष यह मामला बनाने के लिए साक्ष्य प्रस्तुत किए गए थे कि संबंधित श्रमिक वास्तव में कथित कदाचार के दोषी थे। उत्तरदाताओं की ओर से हमारे समक्ष यह तर्क दिया गया है कि एक बार जब यह पाया जाता है कि घरेलू न्यायाधिकरण द्वारा की गई जांच त्रुटिपूर्ण रही है, तो औद्योगिक न्यायाधिकरण, जिसके समक्ष धारा 33 के तहत आवेदन किया गया है, उसके लिए अपने समक्ष कोई भी साक्ष्य प्रस्तुत करने की अनुमति देना खुला नहीं था। हमें इस तर्क में कोई बल नहीं दिखता। जब बर्खास्तगी की अनुमति के लिए इस आरोप पर आवेदन किया जाता है कि श्रमिक किसी ऐसे कदाचार का दोषी रहा है जिसके लिए प्रबंधन बर्खास्तगी को उचित दंड मानता है, तो न्यायाधिकरण को स्वयं को संतुष्ट करना होता है कि ऐसी बर्खास्तगी के लिए *प्रथम दृष्टया* मामला बनता है। जहाँ प्रबंधन द्वारा स्वयं उचित जांच की गई हो, वहाँ इस न्यायालय के कई निर्णयों द्वारा यह तय किया गया है कि न्यायाधिकरण को उस जांच में निकले निष्कर्षों को स्वीकार करना होगा, जब तक कि वह विकृत न हो, और मांगी गई अनुमति देनी चाहिए, जब तक कि उसके पास यह विश्वास करने का कारण न हो कि प्रबंधन उत्पीड़न का दोषी है या अनुचित श्रम व्यवहार का दोषी रहा है या *दुर्भावनापूर्ण* कार्य कर रहा है। लेकिन केवल यह तथ्य कि कोई जांच आयोजित नहीं की गई है या जांच उचित रूप से संचालित नहीं की गई है, न्यायाधिकरण को इस कर्तव्य से मुक्त नहीं कर सकता कि वह यह निर्णय ले कि क्या यह मामला कि श्रमिक कथित कदाचार का दोषी रहा है, सिद्ध हो गया है। जहाँ प्रबंधन द्वारा उचित जांच नहीं की गई है, वहाँ इस कर्तव्य के पालन का उचित तरीका यह है कि न्यायाधिकरण कथित कदाचार के संबंध में दोनों पक्षों के साक्ष्य ले। जब न्यायाधिकरण के समक्ष ऐसा साक्ष्य प्रस्तुत किया जाता है, तो प्रबंधन घरेलू-न्यायाधिकरण के निष्कर्षों को

---

1 [1960] (1) एस. सी.आर. 32.

कथित कदाचार के प्रथम दृष्टया प्रमाण के रूप में स्वीकार किए जाने के लाभ से वंचित हो जाता है, जब तक कि निष्कर्ष विकृत न हो, और उसे न्यायाधिकरण के स्वयं के संतोष के लिए यह सिद्ध करना होता है कि श्रमिक कथित कदाचार का दोषी था। हम इसे न तो प्रबंधन के लिए न्यायोचित समझते हैं और न ही स्वयं श्रमिक के लिए उचित समझते हैं कि ऐसे मामले में औद्योगिक न्यायाधिकरण साक्ष्य लेने से इनकार कर दे और इसके द्वारा प्रबंधन को उचित जांच करने के बाद अनुमति के लिए एक और आवेदन करने के लिए मजबूर करे और श्रमिक को न्यायाधिकरण के स्वयं इस बात पर संतुष्ट होने के लाभ से वंचित कर दे कि वह प्रस्तुत साक्ष्यों के आधार पर कथित कदाचार का दोषी था।

इस संबंध में यह उल्लेख किया जा सकता है कि *सासा मूसा शुगर वर्क्स बनाम शोबराती खान एवं अन्य*<sup>(1)</sup>(1)(1) के मामले में, धारा 33 के तहत प्रबंधन के आवेदन से पहले श्रमिक के कदाचार की कोई जांच नहीं की गई थी और स्वयं यही तथ्य, श्रमिकों की ओर से यह तर्क देने का कारण था कि आवेदन को खारिज कर दिया जाना चाहिए। औद्योगिक न्यायाधिकरण ने यह निर्धारित किया कि वे सभी साक्ष्य जो प्रबंधन द्वारा जांच में लिए जा सकते थे, उसके समक्ष प्रस्तुत किए गए थे और वह तथ्यों से पूरी तरह अवगत था तथा श्रमिकों के प्रति किसी प्रतिकूल प्रभाव का प्रश्न ही नहीं उठता था, क्योंकि उसके समक्ष मौजूद संपूर्ण साक्ष्यों की समीक्षा के आधार पर यह निर्णय लेना उसके लिए खुला था कि बर्खास्तगी की अनुमति के आवेदन को स्वीकार किया जाए या नहीं। उन साक्ष्यों पर विचार करने के बाद, न्यायाधिकरण ने संबंधित 16 श्रमिकों के संबंध में यह माना कि इस बात का कोई साक्ष्य नहीं था कि उन्होंने कथित "काम रोको" या "काम रोको" के लिए उकसाने में भाग लिया था। औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष ही लिए गए साक्ष्यों के आधार पर आवेदन के निस्तारण पर न तो अपीलीय न्यायाधिकरण के समक्ष और न ही इस न्यायालय के समक्ष कोई आपत्ति उठाई गई प्रतीत होती है; और वास्तव में इस न्यायालय ने औद्योगिक

---

(1) (1)(1)[1959] एस.सी.आर. अनुपूरक ॥ पृ. 836.

न्यायाधिकरण के समक्ष दिए गए साक्ष्यों के आधार पर सभी 48 श्रमिकों के संबंध में धारा 33 के तहत आवेदन को अनुमति प्रदान की थी।

यह ध्यान देने योग्य है कि इससे कई वर्ष पहले, अपीलीय न्यायाधिकरण ने *श्री राम स्वार्थ सिन्हा बनाम बेलसंड शुगर कंपनी लिमिटेड*<sup>(1)</sup>(1)(1) में यह निर्धारित किया था कि बर्खास्तगी की अनुमति के लिए आवेदन का निपटारा करने में जिस सामग्री पर न्यायाधिकरण कार्य करता है, उसमें निम्नलिखित शामिल हो सकते हैं: -

(1) पूरी तरह से प्रबंधन द्वारा जांच के समय लिया गया साक्ष्य और जांच की कार्यवाही, या

(2) वह साक्ष्य और उसके अतिरिक्त न्यायाधिकरण के समक्ष प्रस्तुत किया गया अन्य साक्ष्य, या

(3) आरोपों के समर्थन में पहली बार न्यायाधिकरण के समक्ष प्रस्तुत किया गया साक्ष्य।

वहाँ यह स्पष्ट किया गया था कि अंतिम उल्लिखित मामले में प्रबंधन द्वारा पूर्व जांच के अभाव की पूर्व-कल्पना की गई थी। यह तथ्य महत्वपूर्ण है कि भले ही इस प्रश्न पर कि क्या प्रबंधन द्वारा उचित पूर्व जांच के अभाव में कथित कदाचार के समर्थन में पहली बार न्यायाधिकरण के समक्ष साक्ष्य प्रस्तुत किया जा सकता है, *बेलसंड शुगर कंपनी लिमिटेड* के मामले में चर्चा की गई थी, फिर भी *सासा मूसा शुगर वर्क्स के वाद*<sup>(2)</sup>(2)(2) में उत्तरदाता की ओर से इस न्यायालय के समक्ष पहली बार न्यायाधिकरण के समक्ष ऐसा साक्ष्य लेने पर कोई आपत्ति नहीं उठाई गई थी।

न ही हम इस तथ्य की अनदेखी कर सकते हैं कि अब लंबे समय से यह स्थापित कानून है कि प्रबंधन द्वारा श्रमिक की बर्खास्तगी से उत्पन्न विवाद के अधिनिर्णयन के मामले

---

(1) (1)(1)[1959] एल. ए. सी., 697

(2)(2)(2) [1959] एस.सी.आर. अनुपूरक ॥ पृ. 836.

में (धारा 33 के तहत बर्खास्तगी की अनुमति के आवेदन से भिन्न), औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष पहली बार साक्ष्य प्रस्तुत किया जा सकता है। जांच आयोजित करने में चूक का महत्वपूर्ण प्रभाव केवल यह है: कि न्यायाधिकरण को न केवल यह विचार करना होगा कि क्या कोई प्रथम दृष्टया मामला था, बल्कि वह स्वयं प्रस्तुत साक्ष्य के आधार पर यह निर्णय लेगा कि क्या आरोप वास्तव में सिद्ध हुए हैं। इसे हाल ही में पंजाब नेशनल बैंक लिमिटेड बनाम उसके श्रमिक<sup>(1)</sup>(1)(1) के मामले में इन शब्दों में फिर से स्पष्ट किया गया था: "यदि नियोक्ता द्वारा वास्तव में कोई जांच आयोजित नहीं की गई है; तो बर्खास्तगी के आक्षेपित आदेश के गुण-दोष का मुद्दा न्यायाधिकरण के समक्ष खुला है और, उसके समक्ष प्रस्तुत साक्ष्य के आधार पर, न्यायाधिकरण को स्वयं यह निर्णय लेना होगा कि क्या कथित कदाचार सिद्ध हुआ है....."। जिन कारणों से प्रबंधन द्वारा किए गए बर्खास्तगी के आदेश से उत्पन्न विवाद का अधिनिर्णयन करते समय कथित कदाचार के संबंध में न्यायाधिकरण के लिए स्वयं साक्ष्य लेना उचित है, वे कारण उस स्थिति में भी समान रूप से मौजूद हैं जहाँ प्रबंधन उचित जांच किए बिना बर्खास्तगी की अनुमति के लिए आवेदन करता है। हमारी राय में, न्यायाधिकरण ने प्रबंधन को बर्खास्तगी की अनुमति के अपने आवेदन के समर्थन में अपने समक्ष साक्ष्य प्रस्तुत करने की अनुमति देकर सही किया, भले ही उसके द्वारा की गई घरेलू जांच अत्यधिक त्रुटिपूर्ण थी जैसा कि ऊपर बताया गया है।

प्रबंधन की ओर से परीक्षित छह साक्षियों में से, 12 फरवरी से 18 फरवरी की अवधि के दौरान "काम रोको" में भागीदारी के संबंध में महत्वपूर्ण साक्ष्य कानपुर के मुख्य अभियंता ईश्वरी दयाल, मुख्य रसायनज्ञ और एक मशीन मैन, भिखारी द्वारा दिए गए हैं।

13 फरवरी, 1955 को मुख्य अभियंता ने सचिव, के. सी. सारदा को उस दिन जो कुछ भी देखा था, उसके बारे में एक प्रतिवेदन प्रस्तुत किया। उन्होंने एक दंडाधिकारी के समक्ष शपथ लिए गए एक शपथ पत्र में इस प्रतिवेदन का उल्लेख किया और कहा कि प्रतिवेदन में

---

(1) (1)(1)[1960] (1) एस.सी.आर. 806

बताए गए तथ्य सत्य थे। न्यायाधिकरण के समक्ष अपने बयान में उन्होंने इस शपथ पत्र का संदर्भ दिया है और कहा है कि उसमें किए गए कथन सही हैं। यद्यपि दयाल के साक्ष्य को अभिलेख पर रखने का अधिक संतोषजनक तरीका यह होता कि शपथ पत्र और प्रतिवेदन में उल्लिखित इन सभी मामलों पर उनकी गवाही सीधे दर्ज की जाती, फिर भी यह तर्कसंगत रूप से नहीं कहा जा सकता कि शपथ पत्र और प्रतिवेदन में दिए गए कथन कानूनी साक्ष्य की श्रेणी में नहीं आते हैं, जिस पर न्यायाधिकरण कार्य कर सके। इस प्रतिवेदन में मुख्य अभियंता इस प्रकार कहते हैं: -

"मैंने देखा कि एकत्रित भीड़ में से व्यक्तियों के समूह कारखाने में घूम रहे थे और 'काम रोको' शुरू होने की घोषणा कर रहे थे और वास्तव में उन लोगों को डरा-धमका रहे थे जो उनके साथ शामिल नहीं हो रहे थे। मैंने विशेष रूप से भीड़ में सक्रिय भाग लेते हुए हरिकिशन कुअर, बैजनाथ सिंह, रामदेव सिंह, नागेंद्रनाथ और बलदेव तथा अन्य लोगों को देखा जिनके नाम मुझे याद नहीं थे।"

बाद में प्रतिवेदन में वे कहते हैं कि:

"जैसा कि पूर्वोक्त उकसावे के परिणामस्वरूप और संभवतः पहले से योजनाबद्ध तरीके से, 'काम रोको' वास्तव में आने वाली पाली के साथ शुरू हो गया। मिल इंजन और केन कैरियर का असामान्य रूप से धीमा चलना तुरंत मेरे संज्ञान में आया। मैंने व्यक्तिगत रूप से भाप के दबाव की जाँच की और पाया कि वह सामान्य था। इसके बाद मैंने मिल हाउस फिटर, धन्नु मिस्त्री को बुलाया और मेरी तमाम समझाने और उन्हें 'काम रोको' का सहारा न लेने के निर्देशों के बावजूद, कम गति पर अपनी नाराजगी व्यक्त की। धन्नु मिस्त्री ने मुझसे यह कहने की धृष्टता की कि गति कम ही रहेगी क्योंकि वे 'काम रोको' पर चले गए हैं और सामान्य गति बहाल करने का प्रश्न ही नहीं उठता। धन्नु मिस्त्री के ऐसे व्यवहार को देखते हुए, मैं पाली अभियंता श्री मुखर्जी के साथ स्वार्थ सिंह के पास गया जो मिल इंजन पर थे और हरदेव सिंह के

पास गया जो केन कैरियर क्लच पर थे, और उनसे तुरंत सामान्य गति बहाल करने के लिए कहा... उन्होंने मेरे आदेशों पर कोई ध्यान नहीं दिया और 'काम रोको' जारी रखने पर अड़े रहे।"

यह ध्यान देना महत्वपूर्ण है कि इस साक्षी द्वारा सक्रिय भाग लेने वाले के रूप में जिन व्यक्तियों के नाम लिए गए हैं—जिससे उनका स्पष्ट रूप से तात्पर्य कारखाने में घूम-घूमकर 'काम रोको' शुरू होने की घोषणा करने में सक्रिय भूमिका निभाने से था—बैजनाथ सिंह और रामदेव सिंह दोनों इवेपोरेटर अनुभाग में कार्यरत थे, जहाँ बैजनाथ इवेपोरेटर कुली थे जबकि रामदेव सिंह इवेपोरेटर रिलीवर थे; हरिकिशन कुएर एक सहायक पैनमैन थे जबकि बलदेव और नागेंद्रनाथ प्रसाद इंजन मैन थे, जिनमें बलदेव सहायक फिटर और नागेंद्रनाथ फिटर थे।

मुख्य अभियंता द्वारा 13 फरवरी को अपने प्रतिवेदन में दिए गए इन कथनों को सही मानने में हमें कोई झिझक नहीं है। अतः इसमें कोई संदेह नहीं हो सकता कि स्वार्थ सिंह, हरदेव सिंह और धन्नू ने वास्तव में "काम रोको" में भाग लिया था। जहाँ तक हरिकिशन कुअर, बैजनाथ, रामदेव और नागेंद्रनाथ तथा बलदेव का संबंध है, हमें याद रखना चाहिए कि इस तथ्य पर कोई विवाद नहीं है कि वास्तव में उन विभिन्न कार्यों में "काम रोको" की स्थिति थी जिनमें ये लोग लगे हुए थे। यदि यह सिद्ध नहीं होता कि उन्होंने "काम रोको" को बढ़ावा देने में सक्रिय भूमिका निभाई थी, तो यह कहने की कुछ गुंजाइश हो सकती थी कि उनके कार्यों में "काम रोको" डोंगा पर "काम रोको" का परिणाम था न कि उनकी ओर से जानबूझकर किया गया "काम रोको"। हालाँकि, जब हम पाते हैं कि ये व्यक्ति अन्य श्रमिकों को "काम रोको" के लिए कहने में सक्रिय थे, तो उनकी यह बात तर्कसंगत रूप से नहीं सुनी जा सकती कि उनके अपने कार्यों में "काम रोको" उनकी ओर से जानबूझकर नहीं किया गया था। हमारी राय में, न्यायाधिकरण यह सोचने में स्पष्ट रूप से त्रुटि पर था कि जिन कार्यों में ये व्यक्ति लगे हुए थे वहाँ "काम रोको" केवल डोंगा छोर पर "काम रोको" का परिणाम था न कि उनकी ओर से जानबूझकर किया गया "काम रोको"। हमारी राय में, ईश्वरी दयाल का

साक्ष्य निश्चित रूप से यह स्थापित करता है कि इन विभिन्न व्यक्तियों, हरिकिशन कुएर, बैजनाथ सिंह, रामदेव सिंह, नागेंद्रनाथ प्रसाद, बलदेव, धन्नु मिस्त्री, स्वार्थ सिंह और हरदेव सिंह ने वास्तव में उत्पादन में देरी करने में भाग लिया था।

मुख्य रसायनज्ञ, ए. एन. कपूर ने 12 फरवरी, 1955 को सचिव को एक प्रतिवेदन और 13 फरवरी को दो और प्रतिवेदन प्रस्तुत किए। पहले प्रतिवेदन में उन्होंने कहा कि सुबह लगभग 9.30 बजे यह सूचना मिलने पर कि इवेपोरेटर मैन, गुलाब सिंह उन व्यक्तियों को उकसा रहा था जो उस दिन इवेपोरेटर्स की समय-समय पर होने वाली सफाई कर रहे थे, कि उन्हें सफाई धीरे-धीरे करनी चाहिए जैसे कि उनके मामले में "काम रोको" पहले ही शुरू हो गया हो, वे तुरंत इवेपोरेटर्स के पास गए और गुलाब सिंह से उसके कथित आचरण के बारे में पूछताछ की और गुलाब सिंह ने अंततः स्वीकार कर लिया कि यह सच था लेकिन वह केवल वही कह रहा था जो दूसरों ने तय किया था।

प्रदर्श 4 (बी) के रूप में चिह्नित दूसरे प्रतिवेदन में, मुख्य रसायनज्ञ ने उल्लेख किया है कि 12 फरवरी की मध्यरात्रि को "सी" पाली समाप्त होने के बाद समस्या शुरू हुई और उन्होंने देखा कि "बैजनाथ सिंह, हीरा सुकुल, हरिकिशन कुअर, रामदेव सिंह, रामायण सिंह और गोल्ला अन्य लोगों के साथ मिलकर अन्य श्रमिकों को रुकने और यह देखने के लिए कह रहे थे कि 'काम रोको' वास्तव में शुरू हो गया है। वे यह भी कहते हैं कि उन्होंने कवलपति और बच्चन, सेंट्रीफ्यूगल कुली और कुछ अन्य लोगों को यह घोषणा करने में प्रमुख भूमिका निभाते हुए देखा कि 'काम रोको' शुरू किया जाना चाहिए।

तीसरे प्रतिवेदन में मुख्य रसायनज्ञ ने कहा कि 13 फरवरी को सुबह 8 बजे के बाद उन्होंने कवलपति, बच्चन, अमर महतो, जय सिंह, गुलाब सिंह और अन्य लोगों को कारखाने में घूमते हुए और खुलेआम यह कहते हुए देखा कि चूंकि 'काम रोको' शुरू हो चुका है, इसलिए जो भी श्रमिक कारखाने का साथ देगा, उसके साथ सख्ती से निपटा जाएगा। हमें मुख्य रसायनज्ञ द्वारा दिए गए कथनों की सत्यता पर संदेह करने का कोई कारण नहीं

दिखता। उनके द्वारा नामित व्यक्तियों में से, बैजनाथ सिंह, हरिकिशन कुएर और रामदेव सिंह को ईश्वरी दयाल द्वारा भी नामित किया गया था, जैसा कि हमने ऊपर पहले ही उल्लेख किया है। इनके अतिरिक्त हीरा सुकुल, रामायण सिंह, गोल्ला, जय सिंह, अमर महतो और गुलाब सिंह के बारे में यह माना जाना चाहिए कि उन्होंने वास्तव में दूसरों को 'काम रोको' के लिए कहा था और जब इस तथ्य को स्वीकार किए गए इस तथ्य के साथ देखा जाता है कि उत्पादन के उन चरणों में वास्तव में 'काम रोको' का अभ्यास किया गया था जहाँ ये श्रमिक कार्यरत थे, तो इस निष्कर्ष से बचा नहीं जा सकता कि वे 'काम रोको' में सक्रिय भागीदारी के दोषी थे।

कवलपति और बच्चन के संबंध में, मुख्य रसायनज्ञ के इस साक्ष्य के अलावा कि वे कारखाने में घूम-घूम कर कह रहे थे कि 'काम रोको' जारी रखा जाना चाहिए, हमारे पास भिखारी राउत का साक्ष्य भी है कि 14 फरवरी को उन्होंने इन दोनों को मशीन चलाते हुए नहीं पाया, बल्कि वे वहाँ एक बोरी पर बैठे थे और पगमिल (Pugmill) से चीनी नीचे गिर रही थी। मुख्य रसायनज्ञ के साक्ष्य के साथ भिखारी राउत के इस साक्ष्य से यह किसी भी उचित संदेह से परे स्पष्ट हो जाता है कि इन दो श्रमिकों, बच्चन और कवलपति ने भी 'काम रोको' में सक्रिय रूप से भाग लिया था।

अतः हमारी यह राय है कि न्यायाधिकरण के समक्ष प्रस्तुत साक्ष्य स्पष्ट रूप से यह स्थापित करते हैं कि निम्नलिखित उत्तरदाता, हरिकिशन कुअर, बैजनाथ सिंह, रामदेव सिंह, नागेंद्रनाथ प्रसाद, बलदेव, धन्नु मिस्त्री, स्वार्थ सिंह, हरदेव सिंह, कवलपति, बच्चन, रामायण सिंह, जय सिंह, हीरा सुकुल, गोल्ला और गुलाब सिंह स्थायी आदेशों की कण्डिका-एम, खंड-(एल), उप-खंड-(यू) के अर्थ के भीतर कदाचार के दोषी थे। इनमें से रामदेव सिंह और गोल्ला के मृत होने की सूचना है।

हालाँकि, इस कदाचार के लिए उन्हें बर्खास्त करने की अनुमति दिए जाने से पूर्व हमें यह देखना होगा कि क्या प्रबंधन के विरुद्ध लगाया गया *दुर्भावना* और उत्पीड़न का आरोप

सत्य है। श्रमिकों का सुझाव, जिसे न्यायाधिकरण ने स्वीकार किया था, यह था कि इन 21 श्रमिकों की संघ गतिविधियों के कारण ही प्रबंधन ने उनके विरुद्ध कार्रवाई करने का निर्णय लिया और यह आरोप कि उन्होंने 'काम रोको' में भाग लिया था, केवल एक दिखावटी बहाना था। जहाँ तक उपरोक्त श्रमिकों का संबंध है, जिनके बारे में साक्ष्य से यह स्थापित हो चुका है कि वे वास्तव में 'काम रोको' के दोषी थे, क्या यह कहा जा सकता है कि यद्यपि प्रबंधन इस कदाचार के लिए उनके विरुद्ध कार्रवाई कर रहा है, प्रबंधन के प्रस्ताव का वास्तविक कारण इन लोगों की संघ गतिविधियाँ हैं? हम इस दृष्टिकोण के लिए कोई औचित्य देखने में असमर्थ हैं। यदि कदाचार गंभीर नहीं होता और फिर भी प्रबंधन ने इस तथ्य का लाभ उठाते हुए उन्हें बर्खास्त करने की मांग की होती कि स्थायी आदेशों के तहत बर्खास्तगी की सजा दी जा सकती है, तो इस तर्क की कुछ गुंजाइश हो सकती थी कि प्रबंधन की कार्रवाई का स्पष्ट कारण वास्तविक कारण नहीं था। हालाँकि, 'काम रोको' में वास्तविक भागीदारी को बहुत गंभीर कदाचार के अलावा कुछ और मानना संभव नहीं है और यदि कोई प्रबंधन ऐसे आचरण के लिए बर्खास्तगी की सजा का प्रस्ताव करता है, तो उस पर तर्कसंगत रूप से *दुर्भावना* या प्रतिशोध का आरोप नहीं लगाया जा सकता है।

औद्योगिक न्यायाधिकरण इस तथ्य से प्रभावित प्रतीत होता है कि निलंबित किए गए 13 अन्य श्रमिकों को क्षमा कर दिया गया और वापस ले लिया गया, जबकि 21 को इयूटी पर आने की अनुमति नहीं दी गई। यह स्पष्ट प्रतीत होता है कि वापस लिए गए 13 में से कम से कम कई श्रमिक भी संघ के सक्रिय सदस्य थे। इसलिए यह कहने का कोई आधार नहीं है कि प्रबंधन ने इन 21 श्रमिकों के साथ इस तथ्य के कारण भेदभाव किया कि वे संघ के सक्रिय सदस्य थे। यह बहुत संभव हो सकता है कि उन्हें वापस इसलिए ले लिया गया हो क्योंकि 'काम रोको' में उनकी सक्रिय भागीदारी स्थापित नहीं हुई थी। उन परिस्थितियों को पूरी तरह से जाने बिना जिनके तहत उन अन्य 13 को काम पर वापस लिया गया था, यह मानना उचित नहीं है कि इन 21 के साथ कोई भेदभाव हुआ है।

उत्तरदाताओं के विद्वान अधिवक्ता ने आगे यह तर्क दिया कि सहायक श्रम आयुक्त द्वारा किए गए सुलह के लिए बैठक आयोजित करने के प्रयास को रोककर प्रबंधन ने जो आचरण किया, उससे *दुर्भावना* और उत्पीड़न स्पष्ट रूप से परिलक्षित होता है। यह भी तर्क दिया गया है कि इस आचरण के माध्यम से कंपनी ने श्रमिकों को "काम रोको" का सहारा लेने के लिए उकसाया। भले ही यह पाया गया हो कि कंपनी ने प्रस्तावित बैठक से जानबूझकर परहेज किया था, फिर भी यह कहने का कोई आधार नहीं होगा कि श्रमिकों को "काम रोको" के लिए "उकसाया" गया था। काम रोको समिति की सिफारिश और बिहार सरकार के प्रस्ताव के बावजूद, स्थायी आदेशों के तहत "काम रोको" एक कदाचार बना रहा और सुलह बैठक में भाग लेने से कंपनी का केवल इनकार करना ऐसा उकसावा नहीं माना जा सकता जो कदाचार करने के लिए मजबूर करे या उसे उचित ठहराए। न ही हम यह पा सकते हैं—भले ही वर्तमान में यह मान लिया जाए कि कंपनी ने 12 फरवरी से पहले सुलह बैठक को जानबूझकर रोका था—कि इससे उत्पीड़न करने का कोई इरादा झलकता था। इससे पहले कि कोई औद्योगिक अधिनिर्णयन किसी नियोक्ता को उत्पीड़न करने के इरादे का दोषी पाए, यह सोचने का कारण होना चाहिए कि नियोक्ता श्रमिकों को उनकी संघ गतिविधियों के लिए दंडित करने का इरादा रखता था, जबकि वह प्रत्यक्ष रूप से किसी अन्य गतिविधि के लिए कार्रवाई करने का दिखावा कर रहा था। यह सोचना अनुचित होगा कि अपीलकर्ता को यह उम्मीद थी कि यदि प्रस्तावित तिथि पर बैठक आयोजित नहीं हुई तो श्रमिक निश्चित रूप से "काम रोको" शुरू कर देंगे और इससे प्रबंधन को संघ के कार्यकर्ताओं के विरुद्ध कार्रवाई करने का अवसर मिल जाएगा। प्रबंधन के लिए श्रमिकों से बेहतर समझ की उम्मीद करना और यह आशा करना अनुचित नहीं था कि वे इतनी आसानी से कदाचार नहीं करेंगे। हालांकि हम यह नहीं कहना चाहते कि श्रमिकों की "काम रोको" की धमकी पर बातचीत के दौरान प्रबंधन की ओर से कोई भी अनुचित आचरण कभी भी नियोक्ता की ओर से *दुर्भावना* के निष्कर्ष को उचित नहीं ठहराएगा, लेकिन हमें स्पष्ट रूप से यह कहना चाहिए कि सुलह बैठक को स्थगित

करने की केवल मांग करना ऐसा आचरण नहीं है जिस पर *दुर्भावना* या उत्पीड़न करने के इरादे को तर्कसंगत रूप से आधारित किया जा सके।

इसके अलावा, हम इस बात से संतुष्ट नहीं हैं कि वर्तमान मामले में प्रबंधन सुलह बैठक में देरी करने के किसी भी जानबूझकर किए गए प्रयास का दोषी था। बैठक स्थगित करने की मांग के कारण प्रबंधन द्वारा श्रम आयुक्त को भेजे गए कई टेलीग्रामों में स्पष्ट रूप से उल्लिखित थे और अभिलेख पर ऐसा कुछ भी नहीं है जो इस निष्कर्ष को उचित ठहराए कि ये कारण सत्य या ईमानदारी से नहीं दिए गए थे।

हमारा ध्यान जांच आयोजित करने में हुई देरी और उसके बाद बर्खास्तगी की अनुमति के लिए आवेदन दायर करने में हुई देरी की ओर आकर्षित किया गया था।

यह स्पष्ट है कि अत्यधिक और वास्तव में असामान्य विलंब हुआ है। श्रमिकों को मार्च 1955 में आरोप-पत्र दिए गए थे और मार्च के मध्य तक स्पष्टीकरण प्राप्त हो गए थे, लेकिन घरेलू जांच सितंबर 1955 में हुई। कई महीनों के इस विलंब को स्पष्ट करने का प्रयास करते हुए, महासचिव सारदा ने इस प्रकार कहा है: - "आरोप-पत्रों की जांच सितंबर 1955 की शुरुआत से पहले शुरू नहीं की जा सकी, क्योंकि मेरा स्वास्थ्य लगातार खराब था जिसके कारण एक बार में कई हफ्तों तक पूर्ण विश्राम की आवश्यकता थी और मेरे विविध कार्यों के कारण भी जो मुझे कई बार पटना और बिहार राज्य के बाहर ले गए। मैं जांच आयोजित करने का मामला अन्य अधिकारियों, अर्थात् मुख्य अभियंता या मुख्य रसायनज्ञ को नहीं सौंप सकता था क्योंकि वे स्वयं संबंधित श्रमिकों के विरुद्ध शिकायतकर्ता थे।"

हम इस स्पष्टीकरण को पूरी तरह से संतोषजनक मानने में असमर्थ हैं और हमारा यह मानना है कि जांच की कार्यवाही के इस मामले में प्रबंधन ने खेदजनक उदासीनता दिखाई। इस प्रकृति के मामलों में जांच जल्द से जल्द आयोजित की जानी चाहिए, विशेष रूप से तब जब प्रबंधन श्रमिकों को निलंबित करने का कदम उठाता है।

बर्खास्तगी की अनुमति के लिए कोई भी आवेदन तुरंत दायर नहीं किया गया था। अगस्त 1956 में ही औद्योगिक विवाद अपीलीय न्यायाधिकरण अधिनियम की धारा 22 के तहत श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण, कलकत्ता के समक्ष ऐसा आवेदन दायर किया गया था। लेकिन श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण के समक्ष मामले के निपटारे के कारण वह निष्फल हो गया। वर्तमान आवेदन 30 दिसंबर, 1956 को काफी देर से किया गया था, जब श्रमिकों द्वारा स्वयं औद्योगिक विवाद अपीलीय न्यायाधिकरण अधिनियम की धारा 23 के तहत किया गया एक आवेदन वापस ले लिया गया था। हमें बर्खास्तगी की अनुमति के लिए आवेदन करने में प्रबंधन की देरी का कोई संतोषजनक स्पष्टीकरण नहीं मिला है। साथ ही, यह कहना संभव नहीं है कि ये विलंब दूर-दूर तक यह दर्शाते हैं कि बर्खास्तगी की अनुमति के लिए आवेदन करने में प्रबंधन *दुर्भावना* या उत्पीड़न के इरादे का दोषी था।

अतः हम इस निष्कर्ष पर पहुंचे हैं कि इन श्रमिकों, अर्थात् हरिकिशन कुअर, बैजनाथ सिंह, नागेंद्रनाथ प्रसाद, बलदेव, धन्नु मिस्री, स्वार्थ सिंह, हरदेव सिंह, कवलपति, बच्चन, रामायण सिंह, जय सिंह, हीरा सुकुल और गुलाब सिंह को बर्खास्त करने की अनुमति देने से इनकार करने का न्यायाधिकरण का आदेश पूरी तरह से गलत और अन्यायपूर्ण था और उसे कायम रहने की अनुमति नहीं दी जा सकती। चूँकि इस न्यायालय द्वारा विशेष अनुमति दिए जाने के समय न्यायाधिकरण के आदेश पर कोई रोक नहीं लगाई गई थी और फिर भी संबंधित श्रमिकों को काम करने की अनुमति नहीं दी गई या उनके वेतन का भुगतान नहीं किया गया, इसलिए इस निर्णय की तिथि से पहले उन्हें बर्खास्त करने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए।

चूँकि दो उत्तरदाता रामदेव और गोल्ला मृत हैं, इसलिए अब उन्हें बर्खास्त करने की अनुमति देने का प्रश्न ही नहीं उठता, भले ही अभिलेख पर मौजूद साक्ष्य के आधार पर, यदि वे जीवित होते, तो अपीलकर्ता इस तिथि से उन दोनों को बर्खास्त करने की अनुमति पाने का हकदार होता। ये दोनों अपनी मृत्यु की तिथि तक वेतन के हकदार होंगे।

अन्य उत्तरदाताओं के संबंध में हमारी राय है कि आवेदन को सही रूप से खारिज कर दिया गया था क्योंकि औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष प्रस्तुत साक्ष्य उनके विरुद्ध कदाचार के आरोप को स्थापित नहीं करते हैं।

तदनुसार, हम आंशिक रूप से अपील की अनुमति देते हैं और ऊपर नामित इन 13 श्रमिकों के संबंध में औद्योगिक न्यायाधिकरण के आदेश को अपास्त करते हैं और आदेश देते हैं कि प्रबंधन को इस निर्णय की तिथि से उन्हें बर्खास्त करने की अनुमति दी जाती है। लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं होगा।

*आंशिक रूप से अपील की अनुमति दी 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।