राजस्थान उच्च न्यायालय, जयपुर पीठ

एकलपीठ सिविल रिट याचिका संख्या 7913/2005

1. मेयो कॉलेज जनरल काउंसिल-सचिव, अजमेर के माध्यम से

2. प्राचार्य, मेयो कॉलेज गर्ल्स स्कूल, अजमेर

----याचिकाकर्ता

बनाम

1. श्रीमती पुष्पा सिसौदिया पत्नी श्री कान सिंह, निवासी 353/29, गली संख्या 3, नया घर, गुलाब बाड़ी, अजमेर
2. निदेशक माध्यमिक शिक्षा, राजस्थान बीकानेर।
3. राजस्थान गैर सरकारी शिक्षा संस्थागत न्यायाधिकरण, जयपुर, मिनी सचिवालय, बनी पार्क, जयपुर।

----प्रत्यर्थी

याचिकाकर्ता (गण) की ओर से	:	श्री अभय कुमार भंडारी, वरिष्ठ अधिवक्ता। श्री वैभव भार्गव के साथ
प्रत्यर्थी (गण) की ओर से	:	श्री एस. ज़कावत अली, एजीसी श्री राजेंद्र प्रसाद शर्मा के साथ सुश्री संजू सैनी

माननीय न्यायमूर्ति समीर जैन

निर्णय

आदेश सुरक्षित करने की तिथि	:	**15/12/2022**
आदेश उच्चारित करने की तिथि	:	**04/02/2023**

रिपोर्टेबल

1. वर्तमान रिट याचिका के माध्यम से, यह प्रार्थना की जाती है कि राजस्थान गैर-सरकारी शैक्षिक संस्थागत न्यायाधिकरण, जयपुर द्वारा अपील संख्या 21/2001 में पारित आदेश दिनांक 14.09.2005, जिसके तहत प्रत्यर्थी संख्या 1 की बर्खास्तगी का आदेश दिया गया था, दिनांक 09.11.2000 को निरस्त कर दिया गया था और याचिकाकर्ता को निर्देश दिया गया था कि प्रत्यर्थी संख्या 1 को सभी परिणामी लाभों के साथ बहाल किया जाए, निरस्त और निरस्त किया गया।

2. मेयो कॉलेज, अजमेर एक शैक्षणिक संस्थान है जिसकी स्थापना वर्ष 1875 में मेयो के छठे अर्ल सर रिचर्ड बॉर्के ने की थी, जो 1872 तक भारत के वायसराय भी थे। यह देश के सबसे पुराने शैक्षणिक संस्थानों में से एक है, जिसे एक सार्वजनिक बोर्डिंग स्कूल के रूप में स्थापित किया गया था, जो तत्कालीन अभिजात वर्ग को शिक्षा प्रदान करता था। हालांकि, स्वतंत्रता के बाद संस्थान का स्वरूप बदल गया, लेकिन एक चीज जो स्थिर रही वह थी शिक्षण का एक प्रतिष्ठित संस्थान होने की स्थापना की प्रकृति। सबसे पहले, यह ध्यान रखना उचित है कि मेयो कॉलेज एक गैर-सहायता प्राप्त, गैर-सरकारी शैक्षणिक संस्थान है जिसे राज्य या केंद्र सरकार से कोई अनुदान नहीं मिलता है और यह केंद्रीय माध्यमिक शिक्षा बोर्ड, नई दिल्ली से संबद्ध है।

3. संक्षेप में कहा गया है, वर्तमान मामले के तथ्य इस प्रकार हैं:

(i) वह प्रत्यर्थी संख्या 1, श्रीमती पुष्पा सिसौदिया, मेयो कॉलेज गर्ल्स स्कूल, अजमेर में चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के रूप में कार्यरत थीं।

(ii) वर्ष 2000 में, संस्थान के कर्मचारियों को बोनस देने के विवाद के कारण; कॉलेज के प्रबंधन के खिलाफ आंदोलन शुरू करने के लिए एक संघर्ष समिति का गठन किया गया था, जिसमें प्रत्यर्थी संख्या 1, श्रीमती पुष्पा सिसौदिया की उक्त आंदोलन के आयोजन में महत्वपूर्ण भूमिका थी।

(iii) 19.10.2000 को कॉलेज के मुख्य द्वार पर कर्मचारियों की एक बैठक हुई जिसमें उन्होंने प्रबंधन को बोनस देने की अपनी मांगों से अवगत कराया और मांग पूरी न होने पर 22.10.2000 से हड़ताल पर जाने की धमकी दी।

(iv) इसके उत्तर में, प्रबंधन ने कर्मचारियों को सूचित किया कि उक्त समिति का गठन अवैध था। इसके अलावा, उन्होंने कर्मचारियों से स्पष्ट रूप से कहा कि बोनस भुगतान का निर्णय राज्य सरकार द्वारा लिए जाने वाले निर्णय के अनुसार दिया जाएगा। तदनुसार, प्रबंधन ने कर्मचारियों से अपने काम पर लौटने को कहा, अन्यथा उनके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की जाएगी।

(v) 22.10.2000 को, प्रबंधन ने उक्त समिति को एक नोटिस जारी कर कुछ सेवाओं को अनिवार्य घोषित किया, जिनमें याचिकाकर्ता-संस्थान की मेस और अस्पताल की सेवाएँ भी शामिल थीं।

(vi) 23.10.2000 को मेयो कॉलेज गर्ल्स स्कूल में वार्षिक पुरस्कार वितरण समारोह आयोजित किया गया था। इसमें गणमान्य व्यक्तियों, अभिभावकों और प्रतिष्ठित हितधारकों सहित बड़ी संख्या में आगंतुकों ने भाग लिया। हालाँकि, प्रबंधन द्वारा कुछ सेवाओं को अनिवार्य घोषित करने के नोटिस के बावजूद, समिति द्वारा उक्त कार्य को पूरी तरह से बाधित किया गया था, जिसमें प्रत्यर्थी संख्या 1 की भूमिका महत्वपूर्ण थी। इसके अलावा, उक्त आंदोलन के परिणामस्वरूप, छात्रों के साथ-साथ माता-पिता, अभिभावकों और आगंतुकों को गंभीर असुविधा का सामना करना पड़ा।

(vii) इसके उत्तर में, प्रबंधन ने हड़ताल वापस लेने और इसमें शामिल कर्मचारियों के वेतन का भुगतान न करने के लिए एक नोटिस जारी किया।

(viii) 03.11.2000 को, प्रत्यर्थी संख्या 1 को कारण बताओ नोटिस जारी किया गया था कि उसकी सेवाएं क्यों समाप्त नहीं की जानी चाहिए। उत्तर में, दिनांक 06.11.2000 के पत्र के माध्यम से, प्रत्यर्थी संख्या 1 ने संस्था के खिलाफ हड़ताल में अपनी भागीदारी और भागीदारी के तथ्य को स्वीकार किया।

(ix) परिणामस्वरूप, 09.11.2000 को मेयो कॉलेज, अजमेर की गवर्निंग काउंसिल ने र्वसम्मति से निर्णय लिया कि श्रीमती पुष्पा सिसौदिया की सेवाओं को जारी रखना संस्था के हित में नहीं था। का सगया। तदनुसार, श्रीमती पुष्पा सिसौदिया कि सेवा को बर्खास्त करने का आदेश पारित किया गया।

(x) उक्त बर्खास्तगी आदेश से व्यथित श्रीमती पुष्पा सिसौदिया, ने राजस्थान गैर-सरकारी शैक्षिक संस्थागत न्यायाधिकरण के समक्ष एक अपील दायर की, जिसमें आदेश दिनांक 14.09.2005 द्वारा श्रीमती पुष्पा सिसौदिया की बर्खास्तगी के आदेश को निरस्त कर किया गया और प्रबंधन को प्रत्यर्थी संख्या 1 की सेवाओं को बहाल करने का निर्देश दिया गया।

(xi) इसलिए, वर्तमान रिट याचिका याचिकाकर्ता-संस्थान द्वारा विद्वान न्यायाधिकरण द्वारा पारित बहाली के आदेश को चुनौती देते हुए दायर की गई थी।

4. विद्वान न्यायाधिकरण के अंतरिम आदेश दिनांक 28.09.2005 द्वारा, पारित आदेश दिनांक 14.09.2005 के क्रियान्वयन पर रोक लगा दी गई थी। इसके बाद, कुछ दस्तावेजों को रिकॉर्ड पर लाने के लिए प्रत्यर्थी संख्या 1 द्वारा दायर एक आवेदन पर मामला इस न्यायालय के समक्ष आया। उक्त आवेदन के साथ, प्रत्यर्थी ने उच्चतम

न्यायालय द्वारा **(2018) 18 एससीसी 2016 में कैलाश सिंह बनाम प्रबंध समिति, मेयो कॉलेज** के रूप में पारित निर्णय को रिकॉर्ड पर लाया और प्रार्थना की कि उक्त निर्णय में उच्चतम न्यायालय के आदेश के अनुसार, उसे याचिकाकर्ता-संस्थान के पूर्व कर्मचारियों, अर्थात् श्री कैलाश सिंह और श्री जेफरी जोबार्ड के समान लाभ दिया जाना चाहिए। तदनुसार, मामले के तथ्यों और परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए और दोनों पक्षों की सहमति प्राप्त करने के बाद मामले को अंतिम निपटान के लिए लिया गया।

5. याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया है कि प्रत्यर्थी का मामला सभी मामलों में कैलाश सिंह और जेफरी जोबर्ड के समान है, सिवाय इस तथ्य के कि वह याचिकाकर्ता-संस्थान में अपेक्षाकृत निचले पद पर थी अर्थात चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी और उसके वेतन एलडीसी के पद पर रहे कैलाश सिंह और जेफरी जोबर्ड की तुलना में बहुत कम था। आगे यह प्रस्तुत किया गया कि कैलाश सिंह और जेफ़री जोबर्ड क्रमशः वर्ष 1984 और 1985 में मेयो कॉलेज में शामिल हुए जबकि, वर्तमान मामले में प्रत्यर्थी के शामिल होने का वर्ष 1993 है। इसलिए, रिकॉर्ड को देखने से यह स्पष्ट है कि वर्तमान मामले में प्रत्यर्थी कैलाश सिंह और जेफरी जोबार्ड के बाद मेयो कॉलेज की सेवाओं में शामिल हुआ था। इसके अलावा, वह चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी थी, जबकि अन्य दो कर्मचारी संस्थान से बर्खास्तगी के समय एलडीसी के पद पर थे। इसलिए, प्रत्यर्थी उसी मुआवजे का दावा नहीं कर सकता जो माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा उक्त कर्मचारियों को दिया गया था। याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने आगे कहा कि प्रत्यर्थी की सेवाओं को समाप्त करते समय, याचिकाकर्ता-संस्थान ने राजस्थान गैर-सरकारी शैक्षणिक संस्थान अधिनियम, 1989 की धारा 18 के प्रावधानों का विधिवत पालन किया था। इस संबंध में, विद्वान अधिवक्ता ने इस तथ्य से न्यायालय को अवगत कराया कि याचिकाकर्ता-संस्थान की प्रबंध समिति की सर्वसम्मत राय थी कि संस्थान के हितों पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना प्रत्यर्थी की सेवाओं को जारी नहीं रखा जा सकता है। इसके अलावा, प्रत्यर्थी की सेवाएं समाप्त करने से पहले, याचिकाकर्ता-संस्थान ने शिक्षा निदेशक की पूर्व सहमति के लिए भी आवेदन किया था, हालांकि वह समय पर प्राप्त नहीं हो सका। अंत में, यह प्रस्तुत किया गया कि 1989 के अधिनियम की धारा 18 के अनुपालन को पूरा करने के लिए, याचिकाकर्ता-संस्थान ने प्रत्यर्थी को नोटिस अवधि के बदले वेतन का भुगतान भी किया; जिसमें शुरुआत में तीन महीने की अवधि के लिए वेतन दिया गया था और बाद में, शेष आधा हिस्सा प्रत्यर्थी के

बैंक खाते में भी जमा किया गया था। इसलिए, राजस्थान गैर-सरकारी शैक्षिक संस्थागत न्यायाधिकरण द्वारा पारित आदेश कानून की स्थापित स्थिति के खिलाफ है और इसलिए, निरस्त किए जाने योग्य है।

6. यहां ऊपर दिए गए तर्कों के अलावा, याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि **कैलाश सिंह (सुप्रा.)** के निर्णय में, उच्चतम न्यायालय ने कर्मचारियों को दिए जाने वाले मुआवजे की गणना के लिए फॉर्मूला तैयार किया था, जिसमें यह कहा गया था कि कर्मचारी अपनी बर्खास्तगी की तारीख से आठ साल की अवधि के लिए वेतन और अन्य भत्ते के पात्र होंगे। हालाँकि, इस संबंध में, याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता द्वारा प्रस्तुत किया गया था कि प्रत्यर्थी 29.10.2005 को घीसीबाई मेमोरियल मित्तल हॉस्पिटल एंड रिसर्च सेंटर, अजमेर की सेवाओं में लाभकारी रूप से शामिल हुई थी। इसलिए, वर्तमान मामले में प्रत्यर्थी केवल 09.11.2000 अर्थात याचिकाकर्ता-संस्थान से बर्खास्तगी की तारीख 29.10.2005 से लाभकारी रोजगार में शामिल होने की तारीख तक पिछले वेतन के लाभ की पात्र होगी। उक्त तर्क के समर्थन में, यह प्रस्तुत किया गया कि उच्चतम न्यायालय ने **(2009) 2 एससीसी 288 में प्रबंध निदेशक, बालासाहेब देसाई सहकारी एस.के. लिमिटेड बनाम काशीनाथ गणपति कंबले** ने माना है कि यह दिखाने के लिए सबूत का बोझ नियोक्ता पर नहीं है कि कामगार को कहीं और लाभकारी रूप से नियोजित नहीं किया गया था; बल्कि, इसे कर्मचारी पर ही डाल दिया जाता है। तदनुसार, यह तर्क दिया गया कि प्रत्यर्थी उस अवधि के लिए कथित रूप से अर्जित वेतन के लिए पात्र नहीं होगी, जब वह कहीं और लाभकारी रूप से कार्यरत थी। विद्वान अधिवक्ता ने आगे कहा कि प्रत्यर्थी की हरकतें याचिकाकर्ता-संस्थान के हितों के लिए हानिकारक थीं, जिसमें उसने ऐसा व्यवहार प्रदर्शित किया जो मेयो कॉलेज के मूल्यों को प्रतिबिंबित नहीं करता था, जिसमें अपमानजनक भाषा अपनाने और परिसर में अयोग्य आचरण प्रदर्शित करने का कार्य भी शामिल था। संस्थान की अनिवार्य सेवाओं के कामकाज में बाधा डालते हुए, जैसे कि छात्रों के लिए मेस का संचालन, कॉलेज डिस्पेंसरी आदि पर विद्वान न्यायाधिकरण द्वारा पारित आदेश मामले के तथ्यात्मक पहलुओं पर विचार करने में विफल रहा और इसलिए, ट्रिब्यूनल द्वारा पारित विवादित आदेश कानून की स्थापित स्थिति के अनुरूप नहीं है। इसलिए, उच्चतम न्यायालय के आदेश पर भरोसा करते हुए **कैलाश सिंह (सुप्रा.) और प्रबंध निदेशक, बालासाहेब देसाई सहकारी एस.के. लिमिटेड (सुप्रा.),** यह प्रस्तुत किया गया था कि

इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि प्रत्यर्थी वर्ष 2005 के बाद से कहीं और अपने लाभकारी रोजगार से स्पष्ट रूप से इनकार करने में असमर्थ थी, वह केवल नवंबर 2000 से नवंबर 2005 की अवधि और उसके बाद नहीं, वेतन और अन्य भत्तों के आधार पर बकाया वेतन पाने की पात्र होगी। याचिकाकर्ता-संस्थान द्वारा गणना के अनुसार उक्त अवधि के लिए राशि रुपए 3,95,017/- थी। इसके अलावा, विद्वान अधिवक्ता ने यह स्वीकार करते हुए कि अभी तक उक्त पद स्वीकार नहीं किया है, प्रस्तुत किया कि भले ही पिछले आठ वर्षों की अवधि अर्थात नवंबर 2000 से नवंबर 2008 तक प्रत्यर्थी की पिछली मजदूरी की अनुमति दी गई हो, प्रत्यर्थी को मिलने वाली राशि मात्र रुपए 4,28,217/- है।

7. यहां ऊपर दी गई दलीलों के आलोक में, याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने निर्णायक रूप से तर्क दिया कि प्रत्यर्थी द्वारा प्रस्तुत गणना पर भरोसा नहीं किया जा सकता है, क्योंकि वे भ्रामक हैं और **कैलाश सिंह (सुप्रा.)।** मामले में उच्चतम न्यायालय के निर्णय का पूरी तरह से उल्लंघन हैं। इसलिए, यह आग्रह किया गया कि वर्तमान रिट याचिका की अनुमति दी जाए और विद्वान न्यायाधिकरण द्वारा पारित पुन: बहाली के आदेश को निरस्त कर दिया जाए; जबकि प्रत्यर्थी को मुआवजे के रूप में मिलने वाली अधिकतम राशि मात्र रुपए 4,28,217/- है।

8. इसके विपरीत, प्रत्यर्थी के विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया है कि विद्वान न्यायाधिकरण ने एक उचित आदेश पारित किया है और भौतिक पहलुओं पर उचित विचार करने के बाद तार्किक निष्कर्ष पर पहुंचा है। अपने तर्क के समर्थन में, विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि निर्दोष होने के बावजूद, प्रत्यर्थी को राजस्थान गैर-सरकारी शैक्षणिक संस्थान अधिनियम, 1989 की धारा 18 (3) के तहत निर्धारित अनिवार्य आवश्यकताओं के विपरीत, मनमानी सजा दी गई थी। विद्वान अधिवक्ता ने आगे कहा प्रस्तुत किया गया कि दिनांक 09.11.2000 को बर्खास्तगी का आदेश पारित करते समय, प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन नहीं किया गया क्योंकि प्रत्यर्थी की ओर से कथित कदाचार को साबित करने के लिए कोई जांच नहीं की गई थी। इसके अलावा, 1989 के अधिनियम के प्रावधानों के उल्लंघन में, प्रबंध समिति की ओर से कोई भी सर्वसम्मत निर्णय समय पर विद्वान न्यायाधिकरण के समक्ष रिकॉर्ड पर नहीं रखा गया था। इसके अलावा, नोटिस अवधि के बदले में दिया जाने वाला वेतन शुरू में केवल तीन महीने की अवधि के लिए दिया गया था। विद्वान अधिवक्ता ने यह भी प्रस्तुत किया कि 1989 के अधिनियम की धारा 18 के

प्रावधानों का स्पष्ट उल्लंघन करते हुए, प्रत्यर्थी की सेवाओं को समाप्त करने से पहले शिक्षा निदेशक की कोई पूर्व सहमति प्राप्त नहीं की गई थी। इसलिए, विद्वान न्यायाधिकरण ने दिनांक 14.09.2005 को निर्णय सुनाते हुए सही कहा कि प्रबंधन द्वारा न तो सक्षम प्राधिकारी की पूर्व मंजूरी ली गई थी और न ही प्रत्यर्थी का बर्खास्तगी के संबंध में प्रबंध समिति के सर्वसम्मत निर्णय को प्रदर्शित करने वाला कोई दस्तावेज रिकॉर्ड पर रखा गया था। इसलिए, दिनांक 09.11.2000 को बर्खास्तगी के आदेश को विद्वान न्यायाधिकरण द्वारा सही ढंग से निरस्त कर दिया गया था, क्योंकि यह 1989 के अधिनियम की धारा 18 के तहत निर्धारित अनिवार्य आवश्यकताओं के अनुरूप नहीं था।

9. इसके अलावा, प्रत्यर्थी के विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि प्रत्यर्थी के कथित लाभकारी रोजगार की अवधि के बहिष्कार की आड़ में याचिकाकर्ता-संस्थान द्वारा लिया गया रुख पूरी तरह से गलत है और मामले के तथ्यों और परिस्थितियों के खिलाफ है। इस संबंध में, विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि प्रत्यर्थी ने उक्त अवधि के दौरान अपने लाभकारी रोजगार से स्पष्ट रूप से इनकार कर दिया है। इसलिए, यह दिखाने के लिए सबूत का भार नियोक्ता पर है कि कामगार कहीं और लाभकारी रूप से नियोजित नहीं था, न कि कर्मचारी पर। इसके अलावा, यह आगे प्रस्तुत किया गया कि बिना किसी कल्पना के, प्रत्यर्थी को मिलने वाले मुआवजे की राशि निर्धारित करने के लिए उक्त अवधि को बाहर नहीं किया जा सकता है क्योंकि यह नियोक्ता के लिए एक इनाम और कर्मचारी के लिए एक सजा होगी; इस तथ्य के बावजूद कि प्रत्यर्थी की बर्खास्तगी का आदेश 1989 के अधिनियम की धारा 18 की अनिवार्य आवश्यकताओं का उल्लंघन करते हुए पारित किया गया था। अंत में, प्रत्यर्थी के विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि प्रत्यर्थी को अपने दैनिक खर्चों को पूरा करने में वित्तीय कठिनाइयों का सामना करना पड़ रहा है, विशेष रूप से इस तथ्य पर विचार करते हुए कि उसका पति लकवाग्रस्त है और इसलिए, आजीविका कमाने में असमर्थ है। उक्त तर्कों के समर्थन में, विद्वान अधिवक्ता ने दीपाली गुंडू सुरवासे बनाम क्रांति जूनियर अध्यापक महाविद्यालय (डी. ईडी.) और अन्य (2013) 10 एससीसी 324 में प्रकाशित; असम राज्य बनाम जे.एन. रॉय बिस्वास ने (1976) 1 एससीसी 234 और कैलाश सिंह बनाम प्रबंध समिति, मेयो कॉलेज ने (2018) 18 एससीसी 2016 में प्रकाशित उच्चतम न्यायालय के निर्णयों पर भरोसा किया। तदनुसार, विद्वान अधिवक्ता ने आग्रह किया कि प्रत्यर्थी कैलाश सिंह (सुप्रा.) के मामले में न केवल समान स्थिति वाले

व्यक्तियों के बराबर मुआवजे का पात्र है बल्कि याचिकाकर्ता-संस्थान में सेवा में बहाली के लिए भी।

10. दोनों पक्षों के विद्वान वकीलों द्वारा दी गई दलीलों पर विचार किया गया, मामले के रिकॉर्ड को स्कैन किया गया और बार में उद्धृत निर्णयों का अवलोकन किया गया।

11. विद्वान न्यायाधिकरण द्वारा पारित आदेश के अवलोकन पर, यह पाया गया कि प्रत्यर्थी मेयो कॉलेज गर्ल्स स्कूल, अजमेर में चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के रूप में कार्यरत थी। इसके बाद, कर्मचारियों को बोनस देने के संबंध में पार्टियों के बीच विवाद के कारण, याचिकाकर्ता-संस्थान द्वारा प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन किए बिना प्रत्यर्थी की सेवाएं समाप्त कर दी गईं अर्थात प्रत्यर्थी को 03.11.2000 को कारण बताओ नोटिस दिया गया और इसके बाद, कथित कदाचार की उचित जांच किए बिना, 09.11.2000 को उसकी सेवाएं समाप्त कर दी गईं। दूसरे, यह देखा गया है कि विद्वान न्यायाधिकरण ने एक स्पष्ट निष्कर्ष दिया था कि राजस्थान गैर-सरकारी शैक्षणिक संस्थान अधिनियम, 1989 की धारा 18 के प्रावधानों का अनुपालन नहीं किया गया था; क्योंकि प्रत्यर्थी की सेवाएं समाप्त करने से पहले शिक्षा निदेशक से कोई पूर्व अनुमति नहीं ली गई थी। इसके अलावा, नोटिस अवधि के बदले में दिया जाने वाला वेतन भी वैधानिक रूप से निर्धारित छह महीने की अवधि के बजाय केवल तीन महीने की अवधि के लिए था। इसके अलावा, यह देखा गया कि 1989 के अधिनियम की धारा 18(3) के प्रावधानों के उल्लंघन में, प्रबंध समिति का कोई भी सर्वसम्मत निर्णय समय पर रिकॉर्ड पर नहीं लाया गया था। बल्कि, बाद में ऐसा ही किया गया, महज़ एक बाद के विचार के तौर पर। इसलिए, मामले के उपरोक्त तथ्यों और परिस्थितियों पर विचार करने के बाद, विद्वान न्यायाधिकरण ने याचिकाकर्ता-संस्थान को प्रत्यर्थी की सेवाओं को बहाल करने का निर्देश दिया था।

12. अब हम कैलाश सिंह (सुप्रा.) के मामले में प्रत्यर्थी के विद्वान अधिवक्ता द्वारा भरोसा किए गए निर्णय को देखते हैं। उक्त मामले में, समान स्थिति वाले कर्मचारियों को मुआवजा देने के मुद्दे से निपटते समय, जो वर्तमान प्रत्यर्थी के विपरीत, एलडीसी के उच्च पद पर काम कर रहे थे और याचिकाकर्ता-संस्थान द्वारा प्रदान किए गए आवासीय परिसर पर कब्जा कर लिया था, उन्हें कैलाश सिंह के मामले में 25 लाख रुपए और जेफ़री जोबर्ड मामले में 18 लाख रुपये का मुआवजा दिया गया था।

13. हालाँकि, इससे पहले कि हम प्रत्यर्थी की बहाली और उसके साथ प्रदान किए जाने

वाले मुआवजे के मुद्दे का निर्धारण करें; हमारे लिए यह विवेकपूर्ण होगा कि हम कैलाश सिंह (सुप्रा.) मामले में उच्चतम न्यायालय द्वारा निर्धारित सिद्धांतों का पालन करें। उक्त निर्णय में, 1989 के अधिनियम की धारा 18 के गैर-अनुपालन के मुद्दे से निपटते समय, यह देखा गया कि प्रबंधन ने लिखित रूप में शिक्षा निदेशक की सहमति प्राप्त नहीं करके गलती की है। हालाँकि, साथ ही, इस तथ्य पर विचार करते हुए कि याचिकाकर्ता-संस्थान एक वित्तीय रूप से सहायता प्राप्त निजी संस्थान है; तब ऐसे तथ्यों और परिस्थितियों में, यह माना गया कि किसी कर्मचारी की बहाली का कोई सवाल ही नहीं हो सकता। बल्कि, लिखित रूप में शिक्षा निदेशक की सहमति प्राप्त करने की कानूनी आवश्यकता का पालन नहीं करने में प्रबंधन की विफलता को देखते हुए, पीड़ित कर्मचारी के लिए उपलब्ध एकमात्र उपाय उन्हें मुआवजा देना होगा। इस संबंध में, उच्चतम न्यायालय ने आगे कहा कि जहां पार्टियों के बीच रोजगार की प्रकृति मालिक-नौकर के रिश्ते से आच्छादित होती है, जो पूरी तरह से रोजगार के अनुबंध के माध्यम से शासित होती है; तब उक्त अनुबंध में कोई भी उल्लंघन केवल गलत तरीके से बर्खास्तगी और हर्जाने के मुकदमे द्वारा ही लागू किया जा सकता है। तदनुसार, जिस तरह रोजगार का अनुबंध विशिष्ट प्रदर्शन में सक्षम नहीं है, उसी तरह, रोजगार के अनुबंध का उल्लंघन रोजगार के निर्वाह का घोषणात्मक निर्णय पाने में सक्षम नहीं है।

इसलिए, रोजगार अनुबंध के ऐसे मामले में गैरकानूनी बर्खास्तगी और सेवा में बहाली की घोषणा अप्रत्यक्ष रूप से व्यक्तिगत सेवाओं के लिए अनुबंध के विशिष्ट प्रदर्शन का एक उदाहरण होगी, जो कानून की निर्धारित स्थिति के तहत स्वीकार्य नहीं है। इसलिए, यह माना गया कि ऐसे वित्तीय रूप से सहायता प्राप्त संस्थानों में, जहां उनका रोजगार, रोजगार अनुबंध द्वारा कवर किया जाता है, कर्मचारियों द्वारा मांग करने का तरीका औद्योगिक प्रतिष्ठानों में काम करने वालों के बराबर नहीं हो सकता है, जहां कर्मचारी अपने अधिकारों के लिए आंदोलन करते हैं। इसलिए, रोजगार के ऐसे अनुबंधों के तहत, औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के संदर्भ को लागू करके कोई निर्णय नहीं किया जा सकता है। इस प्रकार, प्रत्यर्थी के लिए उपलब्ध एकमात्र उपाय केवल क्षति के रूप में होगा।

14. तदनुसार, क्षति की मात्रा के सीमित प्रश्न से निपटने के दौरान, कैलाश सिंह (सुप्रा.) मामले में उच्चतम न्यायालय ने माना था कि मुआवजे की गणना की पद्धति मास्टर के तहत किसी कर्मचारी की गलत तरीके से बर्खास्तगी के सिद्धांत पर आधारित होगी।

इसलिए, बकाया वेतन के रूप में मुआवजा देते समय, न्यायालय को मामले के तथ्यात्मक मैट्रिक्स में गंभीर और कम करने वाली परिस्थितियों का निरीक्षण करना चाहिए। इस प्रकार प्रदान की गई राशि 'मामूली' नहीं हो सकती, न ही यह 'बोनान्ज़ा' हो सकती है। इसलिए, मामले के तथ्यों और परिस्थितियों का विश्लेषण करने के बाद, माननीय उच्चतम न्यायालय ने संबंधित भविष्य निधि को जोड़ने के बाद वास्तविक राशि में से आठ (8) वर्षों की अवधि के लिए देय वेतन और भत्ते के रूप में क्षतिपूर्ति प्रदान की थी। राशि और अन्य सेवानिवृत्ति बकाया के साथ-साथ बिजली, पानी और व्यवसाय शुल्क आदि में कटौती की जाएगी, जो वर्तमान विवाद का हिस्सा नहीं है, क्योंकि प्रत्यर्थी को याचिकाकर्ता-संस्थान द्वारा आवासीय क्वार्टर आवंटित नहीं किया गया था। परिणामस्वरूप, अदालत ने कैलाश सिंह के मामले में मुआवजे के लिए 25 लाख रुपए और जेफरी जोबर्ड के मामले में, रुपये 18 लाख की राशि निर्धारित की।

15. उपरोक्त चर्चा के परिप्रेक्ष्य में, अब हम वर्तमान विवाद में प्रत्यर्थी को दिए जाने वाले मुआवजे की पर्याप्तता निर्धारित करने के महत्वपूर्ण मुद्दे पर विचार करते हैं। याचिकाकर्ता-संस्थान के प्रबंधन ने कैलाश सिंह (सुप्रा.) मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय के आदेश के अनुसार आठ वर्षों की अवधि के लिए बैकवेज़ की गणना के आधार पर रुपये 4,28,217/- की राशि प्रदान की है। इस संबंध में, यह नोट किया गया है कि याचिकाकर्ता-संस्थान का यह कथन कि प्रत्यर्थी 29.10.2005 से घीसीबाई मेमोरियल मित्तल हॉस्पिटल एंड रिसर्च सेंटर, अजमेर में लाभप्रद रूप से कार्यरत थी; इसलिए, वर्तमान मामले में प्रत्यर्थी केवल 09.11.2000 से अर्थात प्रत्यर्थी बर्खास्तगी की तारीख से 29.10.2005 तक ही पिछले वेतन के लाभ की पात्र होगी, उक्त लाभकारी रोजगार को साबित करने के लिए रिकॉर्ड पर कोई ठोस सबूत रखकर इसकी पुष्टि नहीं की गई थी। इसके अलावा, याचिकाकर्ता-संस्थान द्वारा विद्वान न्यायाधिकरण के समक्ष भी लाभकारी रोजगार के लिए उक्त तर्क कभी नहीं दिया गया था। इसलिए, यह इस न्यायालय के समक्ष टिकाऊ नहीं है। इस संबंध में, प्रत्यर्थी के विद्वान अधिवक्ता ने दीपाली गुंडू सुरवासे (सुप्रा.) में उच्चतम न्यायालय के निर्णय पर सही ढंग से भरोसा किया, जिसमें यह माना गया था कि ऐसी परिस्थितियों में जहां नियोक्ता कर्मचारी को बकाया वेतन देने से इनकार करना चाहता है या परिणामी लाभ प्राप्त करने के लिए कर्मचारी के अधिकार का विरोध करना चाहता है, यह नियोक्ता पर है कि वह दलील दे और साबित करे कि कर्मचारी को बीच की अवधि के

दौरान लाभप्रद रूप से नियोजित किया गया था। इसके अलावा, ऐसी परिस्थितियों में जहां अवैध और गलत बर्खास्तगी के लिए बकाया वेतन दिया जाना है, नियोक्ता के आचरण और कर्मचारी की पीड़ा को भी ध्यान में रखा जाना चाहिए। इसके अलावा, बकाया वेतन से इनकार अप्रत्यक्ष रूप से नियोक्ता को पुरस्कृत करने और कर्मचारी को दंडित करने के समान होगा। इसलिए, कर्मचारी का लाभकारी रोजगार स्थापित करने का दायित्व याचिकाकर्ता-संस्थान पर था, न कि प्रत्यर्थी पर।

16. इसलिए, वर्तमान मामले के तथ्यों और परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए और कैलाश सिंह (सुप्रा.) में उच्चतम न्यायालय के निर्णय पर विचार करते हुए, जिसमें समान स्थिति वाले कर्मचारी, जो एलडीसी के पद पर काम कर रहे थे, को रुपए 25 लाख और रुपए बिजली, पानी और व्यवसाय शुल्क की कटौती के बाद 18 लाख मुआवजा दिया गया था।; इस तथ्य पर विचार करते हुए कि 1989 के अधिनियम की धारा 18 के अनिवार्य प्रावधानों का विधिवत अनुपालन नहीं किया गया था; इस तथ्य पर विचार करते हुए कि प्रत्यर्थी चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के रूप में कार्यरत थी और वह वर्तमान में अपने दैनिक खर्चों को पूरा करने में वित्तीय कठिनाई का सामना कर रही है; इस तथ्य पर विचार करते हुए कि प्रत्यर्थी का पति लकवाग्रस्त है; इस तथ्य पर विचार करते हुए कि प्रत्यर्थी ने परिसर में किसी भी परिसर पर कब्जा नहीं किया था और उसे कैलाश सिंह (सुप्रा.) में समान रूप से स्थित व्यक्तियों के विपरीत, अपने आवास और बिजली और पानी के शुल्क सहित अन्य सुविधाओं के लिए अतिरिक्त खर्च वहन करना पड़ा और एक व्यावहारिक कदम उठाया लंबे समय से चले आ रहे इस विवाद को समाप्त करने की स्थिति को देखते हुए, यह न्यायालय याचिकाकर्ता-संस्थान प्रत्यर्थी को बिना किसी ब्याज के 15 लाख रुपए का एकमुश्त भुगतान करने का निर्देश देता है।

17. उक्त मुआवजे का भुगतान इस आदेश की प्रमाणित प्रति प्राप्त होने के 60 दिनों की अवधि के भीतर प्रत्यर्थी को किया जाएगा।

18. उक्त टिप्पणियों के आलोक में, ट्रिब्यूनल के आदेश को उपरोक्त शर्तों में संशोधित किया गया है और प्रत्यर्थी को रुपये 15 लाख का मुआवजा दिया गया है। इसके अलावा, याचिकाकर्ता-संस्थान में प्रत्यर्थी की बहाली का निर्देश देने वाला आदेश निरस्त किया जाता है।

19. तदनुसार, उपरोक्त शर्तों के अनुसार रिट याचिका का निपटारा किया जाता है।

(समीर जैन), न्यायमूर्ति

Arun/3

टिप्पणी: इस निर्णय का हिन्दी अनुवाद निविदा फर्म **राजभाषा सेवा संस्थान** द्वारा किया गया है, जिसे फर्म के निदेशक डॉ. वी. के. अग्रवाल**,** द्वारा मान्य और सत्यापित 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 मूल अंग्रेजी संस्करण ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन व कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।