

राजस्थान उच्च न्यायालय, जयपुर पीठ

खंडपीठ विशेष अपील रिट संख्या 236/2017

में

एकलपीठ सिविल रिट याचिका संख्या 4073/2000

श्री डी.एस. आनंद, आंचलिक प्रबंधक, सी-29, गोविंद मार्ग, आदर्श नगर, जयपुर के माध्यम से पंजाब एंड सिंध बैंक। वर्तमान आंचलिक प्रबंधक श्री रविंदरजीत सिंह बख्शी पुत्र स्वर्गीय श्री मनोहर सिंहजी उम्र लगभग 58 वर्ष, पंजाब एंड सिंध बैंक, जयपुर जोन, 30/31 मोहन टॉवर, विद्युत नगर, प्रिंस रोड, अजमेर रोड, जयपुर के माध्यम से।

----अपीलार्थी

बनाम

1. न्यायाधीश केन्द्रीय सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण सह श्रम न्यायालय, जयपुर।
2. श्री. मुकेश कुमार तनेजा पुत्र श्री राम चन्द्र तनेजा, निवासी 133, इंदिरा कॉलोनी, झोटवाड़ा रोड, बनी पार्क, जयपुर।

----प्रत्यर्थीगण

अपीलार्थी (गण) की ओर से	:	श्री अखिल सिमलोते, अधिवक्ता
		श्री अश्विनी राज तंवर, अधिवक्ता के साथ
प्रत्यर्थी (गण) की ओर से	:	श्री अभिषेक शर्मा, अधिवक्ता

माननीय न्यायमूर्ति अशोक कुमार गौड़

माननीय न्यायमूर्ति आशुतोष कुमार

आदेश

11/07/2023

रिपोर्टबल

1. अपीलार्थी-नियोक्ता-बैंक द्वारा तत्काल विशेष अपील दायर की गई है, जिसमें विद्वान एकलपीठ द्वारा अपीलार्थी-बैंक द्वारा दायर एस.बी. सिविल रिट याचिका संख्या 4073/2000

को खारिज करने के दिनांक 19.12.2016 के आदेश को चुनौती दी गई है जिसे औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय (केंद्र सरकार), जयपुर (इसके बाद 'न्यायाधिकरण') द्वारा पारित निर्णय को चुनौती देते हुए दायर किया गया था, जिसके तहत प्रत्यर्थी संख्या 2-कर्मचारी (इसके बाद 'प्रत्यर्थी-कर्मचारी') की सेवा की समाप्ति को औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (इसके बाद '1947 का अधिनियम' के रूप में संदर्भित किया जाएगा) की धारा 25-च के उल्लंघन में पाया गया था।

2. इस मामले का इतिहास उतार-चढ़ाव वाला है और बाद के पैराग्राफों में सभी तथ्यों का वर्णन करने से भी यही पता चलेगा:-

(I) प्रत्यर्थी-कर्मचारी 03.08.1987 से अपीलार्थी-बैंक के साथ चपरासी के रूप में काम कर रहा था और उसकी सेवाओं को 01.02.1996 से समाप्त कर दिया गया था।

(II) प्रत्यर्थी-कर्मचारी ने सरकार द्वारा संदर्भ दिए जाने के बाद एक औद्योगिक विवाद उठाया और अधिकरण ने दिनांक 03.03.2000 को पंचाट पारित किया।

(III) अधिकरण ने श्रमिक-कर्मचारी की ओर से उठाई गई विभिन्न दलीलों पर विचार करते हुए निष्कर्ष निकाला कि प्रत्यर्थी-कर्मचारी की सेवाएं 1947 के अधिनियम की धारा 25-च में निहित वैधानिक प्रावधान के उल्लंघन में समाप्त कर दी गईं। अधिकरण आगे इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि चपरासी के दो पद थे, जो प्रत्यर्थी-कर्मचारी की सेवाओं की छंटनी के समय नियोक्ता के पास नियुक्ति के लिए उपलब्ध थे और स्थानांतरण के आधार पर केवल एक व्यक्ति के शामिल होने पर, प्रत्यर्थी-कर्मचारी की सेवाओं को कानून की उचित प्रक्रिया का पालन किए बिना बर्खास्त नहीं किया जा सकता था। पंचाट का प्रवृत्त भाग निम्नानुसार उद्धृत किया गया है:-

“अपीलार्थी की सेवा समाप्ति अधिनियम 1947 की धारा 25-एफ का उल्लंघन कर की गई है। अतः उसकी सेवा समाप्ति अवैध व अनुचित पायी जाती है। वह बैंक की सेवा में पिछले वेतन सहित पुनः आने का अधिकारी होगा। अपीलार्थी निरन्तर सेवा में माना जाएगा। बैंक की उक्त शाखा में रिक्त पद न होने की दशा में अथवा नियमित चयनित अभ्यर्थी के नियुक्ति होने पर पद रिक्त न रहने की दशा में अपीलार्थी की सेवाएं अधिनियम 1947 की धारा 25-एफ की पालना कर समाप्त करने के लिये बैंक स्वतंत्र

होगा। पंचाट की प्रतिलिपी केन्द्रीय सरकार को अधिनियम 1947 की धारा

17 की उपधारा (1) के अन्तर्गत प्रकाशनार्थ प्रेषित की जाए।”

3. अपीलार्थी-नियोक्ता ने अधिकरण द्वारा पारित पंचाट के खिलाफ व्यथित महसूस करते हुए एस.बी. सिविल रिट याचिका संख्या 4073/2000 दायर की और विद्वान एकलपीठ ने दिनांक 17.08.2005 के आदेश के तहत अपीलार्थी-नियोक्ता द्वारा दायर उक्त रिट याचिका को खारिज कर दिया और इस प्रकार, अधिकरण द्वारा पारित पंचाट को बरकरार रखा गया।

4. अपीलार्थी-नियोक्ता ने खंडपीठ विशेष अपील (रिट) संख्या 952/2006 को दायर करने को प्राथमिकता दी और इस न्यायालय की खंडपीठ ने, दिनांक 29.07.2015 के आदेश के माध्यम से, मामले को विद्वान एकलपीठ को वापस भेज दिया, क्योंकि एकलपीठ के आदेश को गूढ माना गया था और अपीलार्थी-नियोक्ता द्वारा दायर रिट याचिका को खारिज करने के लिए कोई कारण नहीं दिया गया था।

5. विद्वान एकलपीठ ने खंडपीठ द्वारा रिमांड बनाए जाने के बाद अपीलार्थी-नियोक्ता द्वारा दायर रिट याचिका को खारिज कर दिया है। विद्वान एकलपीठ ने पाया है कि केवल प्रत्यर्थी-कर्मचारी की अस्थायी स्थिति के कारण, 1947 के अधिनियम की धारा 2(णण) (खख) में निहित प्रावधान लागू नहीं होंगे और यहां तक कि अस्थायी कर्मचारी की छंटनी भी 'छंटनी' की परिभाषा के अंतर्गत कवर की जाएगी।

6. विद्वान एकलपीठ ने आगे पाया कि केवल नियोक्ता के पास उपलब्ध कराए गए नियमित रूप से चयनित उम्मीदवार के कारण, अस्थायी कर्मचारी की सेवाओं को भी समाप्त नहीं किया जा सकता था और 1947 के अधिनियम की धारा 25-च में निहित अनिवार्य प्रावधान की आवश्यकता थी, का अनुपालन करना आवश्यक था।

7. अपीलार्थी-नियोक्ता-बैंक के विद्वान अधिवक्ता श्री अखिल सिमलोटे ने निम्नलिखित तर्क प्रस्तुत किए हैं:-

(1) प्रत्यर्थी-कर्मचारी के स्थानांतरण को चयन का नियमित तरीका न मानते हुए अधिकरण के साथ-साथ विद्वान एकलपीठ का निष्कर्ष विकृत निष्कर्ष है और इस प्रकार, स्थानांतरण के माध्यम से किसी विशेष व्यक्ति की तैनाती करने के लिए अपीलार्थी-नियोक्ता के अधिकार को छीना नहीं जा सकता है।

(2) 1947 के अधिनियम की धारा 25-च के गैर-अनुपालन के संबंध में निष्कर्ष वर्तमान

तथ्यों पर लागू नहीं होंगे, क्योंकि प्रत्यर्थी-कर्मचारी की सेवाओं को स्थानांतरण के माध्यम से नियमित रूप से चयनित व्यक्ति की उपलब्धता के आधार पर समाप्त कर दिया गया था।

(3) प्रत्यर्थी-कर्मचारी द्वारा प्रदान की गई सेवाएँ अस्थायी आधार पर थीं और इस प्रकार, पिछले वेतन के साथ बहाली की राहत पूरी तरह से अनुचित है।

(4) प्रत्यर्थी-कर्मचारी को किसी विशेष पद पर रहने का कोई पूर्ण अधिकार नहीं है और सेवाओं की अत्यावश्यकता के कारण यदि किसी कर्मचारी को अस्थायी आधार पर नियुक्त किया जाता है, तो उसका परिणाम स्थायी रोजगार नहीं होना चाहिए, जैसा कि अधिकरण द्वारा निर्देशित किया गया है।

(5) पंचाट पारित करते समय जो राहत दी गई है, उसमें सेवाओं की निरंतरता और पूर्ण वेतन दिया गया है और यह समय-समय पर उच्चतम न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून के खिलाफ है।

8. अपीलार्थी के विद्वान अधिवक्ता ने तर्क दिया कि भले ही प्रत्यर्थी-कर्मचारी की बर्खास्तगी 1947 के अधिनियम की धारा 25-च के उल्लंघन में पाई गई हो, लेकिन इसके परिणामस्वरूप कर्मचारी की बहाली नहीं होगी और यहां तक कि एकमुश्त बहाली के बदले में मुआवजा राशि पर्याप्त राहत हो सकती है।

9. इसके विपरीत, प्रत्यर्थी-कर्मचारी के विद्वान अधिवक्ता श्री अभिषेक शर्मा ने यह तर्क दिया कि अपीलार्थी-नियोक्ता द्वारा दायर उत्प्रेषण रिट याचिका को खारिज करते हुए, अधिकरण द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों की विद्वान एकलपीठ द्वारा पुष्टि की गई है और इस प्रकार, विशेष अपील में, तथ्य के निष्कर्ष या उसी निष्कर्ष की व्याख्या, इस न्यायालय द्वारा नहीं की जा सकती है।

10. विद्वान अधिवक्ता ने तर्क दिया कि प्रत्यर्थी-कर्मचारी ने लगभग नौ वर्षों की लंबी अवधि तक काम किया था और उसकी सेवाएं 1947 के अधिनियम की धारा 25-च के उल्लंघन में समाप्त कर दी गई थीं, इसलिए पंचाट पारित करके दी गई राहत ऐसे कर्मचारी को दी गई उचित राहत है।

11. विद्वान अधिवक्ता ने आगे कहा कि स्थानांतरण के माध्यम से किसी कर्मचारी की उपलब्धता के संबंध में निष्कर्ष प्रत्यर्थी-कर्मचारी की सेवा स्थिति को प्रभावित नहीं करेगा, क्योंकि माना जाता है कि प्रासंगिक समय पर अपीलार्थी-नियोक्ता के पास केवल दो पद

उपलब्ध थे। स्थानांतरण द्वारा की गई एक नियुक्ति के कारण, कानून के अनिवार्य प्रावधानों का पालन किए बिना प्रत्यर्थी-कर्मचारी के अधिकारों को छीना नहीं जा सकता था।

12. विद्वान अधिवक्ता ने आगे कहा कि उच्चतम न्यायालय ने सिविल अपील संख्या 6890/2022 में इजीतुभा खानसांगजी जाडेजा बनाम कच्छ जिला पंचायत के मामले में 23.09.2022 को निर्णित सिद्धांत को दोहराया है कि यदि किसी कर्मचारी द्वारा काफी समय व्यतीत कर दिया गया है और उसकी रोजगार से बर्खास्तगी अवैध है, तो ऐसे कर्मचारी को बहाली की राहत दी जानी आवश्यक है।

13. विद्वान अधिवक्ता ने आगे कहा कि मौजूदा मामले में, कर्मचारी न्याय पाने के लिए दर-दर भटक रहा है और वर्ष 2000 में उसके पक्ष में पंचाट पारित होने के बाद भी, प्रत्यर्थी-कर्मचारी को पंचाट का फल नहीं मिल पाया है क्योंकि अपीलार्थी-नियोक्ता विशेष अपील के माध्यम से इस न्यायालय में तुच्छ याचिका दायर कर रहा है।

14. हमने पक्षों के विद्वान अधिवक्ताओं को सुना है और रिकॉर्ड पर उपलब्ध सामग्री का अवलोकन किया है।

15. अधिकरण द्वारा पारित निर्णय को ध्यान से पढ़ने पर हमने पाया कि प्रत्यर्थी-कर्मचारी की सेवाएं कानून की उचित प्रक्रिया का पालन किए बिना समाप्त कर दी गईं, जैसा कि 1947 के अधिनियम में परिकल्पित है। अधिकरण ने स्पष्ट रूप से एक निष्कर्ष दर्ज किया है कि न तो प्रत्यर्थी-कर्मचारी को कोई नोटिस दिया गया था और न ही नोटिस के मद्देनजर उसे कोई मुआवजा दिया गया था और इस तरह, यदि किसी कर्मचारी की सेवाएं कानून की उचित प्रक्रिया का पालन किए बिना समाप्त कर दी गईं, तो न्यायालय द्वारा उसका अनुमोदित नहीं किया जा सकता है।

16. हम आगे पाते हैं कि अधिकरण द्वारा पारित पंचाट दो पदों की उपलब्धता को ध्यान में रखता है और अधिकरण सही निष्कर्ष पर पहुंचा है कि भले ही, किसी व्यक्ति को उस शाखा में स्थानांतरित कर दिया गया जहां प्रत्यर्थी-कर्मचारी काम कर रहा था, वही प्रत्यर्थी-कर्मचारी को सेवा से मुक्त करने का कोई वैध कारण नहीं हो सकता था और वह भी, कानून के अनिवार्य प्रावधानों का पालन किए बिना।

17. हमने विद्वान एकलपीठ द्वारा पारित दिनांक 19.12.2016 के आदेश का भी अध्ययन किया है और हमने पाया है कि विद्वान एकलपीठ सही निष्कर्ष पर पहुंचे हैं कि 1947 के

अधिनियम की धारा 2 (णण) (खख) में निहित प्रावधान, किसी कर्मचारी की सेवाओं की छँटनी के संबंध में आकर्षित किया जाएगा, भले ही वह अस्थायी आधार पर नियुक्त किया गया हो।

18. हम आगे पाते हैं कि विद्वान एकलपीठ सही निष्कर्ष पर पहुंचे हैं कि केवल इस आधार पर कि किसी कर्मचारी को अस्थायी आधार पर नियुक्त करते समय केवल चयन के नियमित तरीके का पालन नहीं किया है, इसके परिणामस्वरूप उसे उस सुरक्षा से वंचित नहीं किया जाना चाहिए जो 1947 के अधिनियम के तहत दी गई है।

19. अपीलार्थी-नियोक्ता के लिए विद्वान अधिवक्ता का कहना है कि अधिकरण और विद्वान एकलपीठ की ये टिप्पणियाँ और निष्कर्ष कि स्थानांतरण के माध्यम से पद को नियुक्ति का नियमित तरीका नहीं माना जा सकता है, इस न्यायालय के लिए यह कहने का पर्याप्त आधार है कि न तो विद्वान एकलपीठ और न ही अधिकरण ने ऐसा कोई टिप्पणी की है या प्रेक्षण किया है या कोई निष्कर्ष दिया है कि स्थानांतरण के माध्यम से किसी कर्मचारी को एक स्थान से दूसरे स्थान पर नहीं लाया जा सकता है। इन दोनों अदालतों ने उन दलीलों पर विचार किया है जो नियोक्ता द्वारा प्रत्यर्थी-कर्मचारी की सेवा की समाप्ति को उचित ठहराने के लिए की गई हैं।

20. अपीलार्थी-नियोक्ता के लिए विद्वान अधिवक्ता की दलील कि बहाली के माध्यम से प्रत्यर्थी-कर्मचारी के पक्ष में दी गई राहत और किसी दिए गए मामले में पर्याप्त मुआवजा, बहाली के बदले में दिया जा सकता है, हमने पहले विशेष अपील पर निर्णय लेते हुए एक अवसर पर अपीलार्थी-नियोक्ता के विद्वान अधिवक्ता से इस मामले में निर्देश मांगने के लिए कहा गया था कि क्या प्रत्यर्थी-नियोक्ता प्रत्यर्थी-कर्मचारी को पिछले वेतन के साथ उसकी बहाली के स्थान पर कोई एकमुश्त राशि देने के लिए तैयार था।

21. अपीलार्थी के विद्वान अधिवक्ता श्री अखिल सिमलोटे ने असमर्थता व्यक्त की, क्योंकि अपीलार्थी-बैंक के अधिकारियों को ऐसी जानकारी दिए जाने के बावजूद उन्हें कोई निर्देश प्राप्त नहीं हुए थे।

22. चूँकि अब यह न्यायालय पाता है कि अपीलार्थी के अधिवक्ता ने गुणागुण के आधार पर प्रस्तुतियाँ दी हैं, हम तदनुसार ऐसे निवेदनों का निपटान करना है।

23. अपीलार्थी के अधिवक्ता का यह कहना कि बहाली ही एकमात्र राहत नहीं है और इस

प्रकार, न्यायालय अभी भी प्रत्यर्थी-कर्मचारी को एकमुश्त मुआवजा दे सकता है, हमने पाया कि उच्चतम न्यायालय ने हाल ही में **जीतुभा खानसांगजी जाडेजा** (सुप्रा.) के मामले में राहत से संबंधित कानून पर व्यापक रूप से विचार किया है, जो उस कर्मचारी को दिया जा सकता है, जिसकी सेवाएं औद्योगिक विवाद अधिनियम में निहित अनिवार्य प्रावधानों का पालन किए बिना नियोक्ता द्वारा समाप्त/छंटनी कर दी गई हैं। यह न्यायालय, उक्त निर्णय के पैरा संख्या 10, 11, 12, 13, 14 और 15 को संदर्भित करना उचित समझता है, जो इस प्रकार हैं:-

“10. इस न्यायालय को अपीलार्थी द्वारा प्रस्तुत प्रस्ताव को स्थापित करने के लिए कोई तथ्य नहीं मिला। इन परिस्थितियों में, इस तथ्य को देखते हुए कि श्रम न्यायालय का निर्देश केवल बहाल करने का था, लेकिन पिछले वेतन का भुगतान नहीं करने का था, खंडपीठ द्वारा उस राहत का प्रतिस्थापन किसी ज्ञात सिद्धांत पर आधारित नहीं है। वर्तमान मामले में, श्रम न्यायालय ने 31.08.2010 को अपना फैसला सुनाया था; विद्वान एकलपीठ ने 04.05.2011 को प्रबंधन की रिट याचिका खारिज कर दी। प्रबंधन की अपील, पहली बार में, 16.01.2014 को खारिज कर दी गई थी; हालाँकि, इसने विशेष अनुमति याचिका दायर करके इस न्यायालय का दरवाजा खटखटाया, जिसे 29.04.2016 को अनुमति दे दी गई। इसके 5 साल बाद, आक्षेपित निर्णय सुनाया गया। इन कारकों को ध्यान में रखते हुए, न्यायालय की राय है कि राहत को रद्द करने के प्रबंधन के अड़ियल प्रयास के कारण अपीलार्थी कर्मचारी को पीड़ित नहीं किया जा सकता था। इसके अलावा, खंडपीठ के आक्षेपित निर्णय ने तथ्यात्मक निष्कर्षों में हस्तक्षेप नहीं किया है। इसलिए, इस मामले की परिस्थितियों में बहाली की राहत को एकमुश्त भुगतान से बदलने का निर्देश उचित नहीं था।

11. यह न्यायालय, तीन-न्यायाधीशों की खंडपीठ के निर्णय में, हिंदुस्तान टिन वर्क्स (पी) लिमिटेड बनाम मेसर्स हिंदुस्तान टिन वर्क्स प्राइवेट लिमिटेड के कर्मचारी और अन्य में, जब नियोक्ता द्वारा पूर्ण स्थापित क्षमता के उपयोग के लिए आवश्यक कच्चे माल की अनुपलब्धता के

कारण 56 कर्मचारियों की सेवाओं की छंटनी को अवैध माना गया, के मद्देनजर यह निर्णय देती है कि:

"9. अब यह बहस का विषय नहीं रह गया है कि औद्योगिक न्यायशास्त्र के क्षेत्र में यह घोषणा की जा सकती है कि सेवा समाप्ति अनुचित है और कर्मचारी सेवा में बना रहेगा।

सामान्य कानून सिद्धांत का प्रभाव कि व्यक्तिगत सेवा के अनुबंध को विशेष रूप से लागू नहीं किया जा सकता है या क्षति के शमन का सिद्धांत कानून की इस शाखा में मौजूद नहीं है। जहां सेवा समाप्ति अवैध पाई जाती है वहां सेवा की निरंतरता के साथ बहाली की राहत दी जा सकती है। इसका मतलब यह होगा कि नियोक्ता ने संबंधित कानून के विपरीत या अनुबंध का उल्लंघन करते हुए अवैध रूप से श्रमिक के काम करने के अधिकार को छीन लिया है और साथ ही श्रमिक को उसकी कमाई से भी वंचित कर दिया है। यदि इस प्रकार नियोक्ता गलत पाया जाता है जिसके परिणामस्वरूप श्रमिक को बहाल करने का निर्देश दिया जाता है, तो नियोक्ता उस मजदूरी का भुगतान करने की अपनी जिम्मेदारी से बच नहीं सकता है जिससे श्रमिक को अवैध या अमान्य कार्रवाई से वंचित किया गया है। यथार्थ में कहें तो, जहां सेवा समाप्ति को अमान्य या अवैध माना जाता है और कर्मचारी को मुकदमेबाजी के दौर से गुजरना पड़ता है, लंबी मुकदमेबाजी के दौरान खुद को बनाए रखने की उसकी क्षमता अपने आप में इतनी अद्भुत बात है कि वह वह दिन देखने के लिए जीवित नहीं रह सकता है जब राहत दी जाती है। इसके अलावा, हमारी प्रणाली में तो और भी अधिक, जहां कानून में विलंब की स्थिति अत्यंत विषम हो गई है। यदि ऐसे 2 (1979) 2 एससीसी 80 6 की लंबी समय लेने वाले और ऊर्जा की खपत करने वाली मुकदमेबाजी के दौरान कामगार सिर्फ अपना भरण-पोषण करता है, तो अंततः उसे बताया जाएगा कि यद्यपि उसे बहाल कर दिया जाएगा, लेकिन उसे पिछला वेतन देने से इनकार कर दिया

जाएगा। उसके कारण, काम करने वाले को बिना किसी गलती के एक प्रकार का दंड भुगतना पड़ेगा और यह पूरी तरह से अनुचित है। इसलिए, आम तौर पर, कोई कर्मचारी जिसकी सेवा अवैध रूप से समाप्त कर दी गई है, वह उस सीमा को छोड़कर पूर्ण वेतन का पात्र होगा, जब तक कि उसे लागू आलस्य के दौरान लाभकारी रूप से नियोजित नहीं किया गया था। यह सामान्य नियम है। कोई अन्य दृष्टिकोण नियोक्ता की अनुचित मुकदमेबाजी गतिविधि पर एक प्रीमियम होगा। यदि नियोक्ता अवैध रूप से सेवा समाप्त करता है और ऐसी समाप्ति प्रेरित है, जैसाकि इस मामले में है, मजदूरों की मजदूरी में संशोधन की माँग का विरोध करने के लिए, बर्खास्तगी अनुचित श्रम व्यवहार के समान हो सकती है। ऐसी परिस्थिति में बहाली सामान्य नियम है, इसका पालन पूरे पिछले वेतन के साथ किया जाना चाहिए।

12. दीपाली गुंडू सुरवासे बनाम क्रांति जूनियर अध्यापक महाविद्यालय और अन्य के हालिया निर्णय में, इस न्यायालय ने एक पुनर्स्थापनात्मक दृष्टिकोण अपनाने की आवश्यकता पर प्रकाश डाला, जब न्यायालय को इस बात पर विचार करना होता है कि क्या किसी कर्मचारी को बहाल करना है या नहीं और यदि हाँ, तो पिछली मजदूरी की किस सीमा का आदेश किया जाना है। न्यायालय ने कहा:

“22. किसी कर्मचारी को उसी पद पर बहाल करने का विचार, जिस पर वह बर्खास्तगी, निष्कासन या सेवा समाप्ति से पहले था, का तात्पर्य यह है कि कर्मचारी को उसी स्थिति में रखा जाएगा जिसमें वह नियोक्ता द्वारा की गई अवैध कार्रवाई के बिना होता। किसी व्यक्ति को लगे आघात, जिसे बर्खास्त कर दिया गया हो या हटा दिया गया हो या अन्यथा सेवा से बर्खास्त कर दिया गया हो, को आसानी से पैसे के संदर्भ में नहीं मापा जा सकता है। ऐसे आदेश के पारित होने से, जिसका प्रभाव नियोक्ता-कर्मचारी संबंध को विच्छेद करने पर पड़ता है, कर्मचारी की आय का स्रोत समाप्त

हो जाता है। न केवल संबंधित कर्मचारी, बल्कि उसके पूरे परिवार को गंभीर प्रतिकूलताओं का सामना करना पड़ता है। वे जीविका के स्रोत से वंचित हो जाते हैं। बच्चे पौष्टिक भोजन और शिक्षा तथा जीवन में उन्नति के सभी अवसरों से वंचित हो जाते हैं। कई बार भुखमरी से बचने के लिए परिवार को रिश्तेदारों और अन्य परिचितों से उधार लेना पड़ता है। ये कष्ट तब तक जारी रहते हैं जब तक सक्षम न्यायिक मंच नियोक्ता द्वारा की गई कार्रवाई की वैधता पर निर्णय नहीं ले लेता। ऐसे कर्मचारी की बहाली, जो सक्षम न्यायिक/अर्ध-न्यायिक निकाय या न्यायालय [3 (2013) 10 एससीसी 324] के इस निष्कर्ष से पहले होती है कि नियोक्ता द्वारा की गई कार्रवाई प्रासंगिक वैधानिक प्रावधानों या प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के दायरे से बाहर है, कर्मचारी को पूर्ण पिछले वेतन का दावा करने का अधिकार देती है। यदि नियोक्ता कर्मचारी को पिछला वेतन देने से इनकार करना चाहता है या परिणामी लाभ प्राप्त करने के उसके अधिकार का विरोध करना चाहता है, तो यह उसका विशेष रूप से अनुरोध करने और साबित करने का काम है कि बीच की अवधि के दौरान कर्मचारी लाभप्रद रूप से नियोजित था और समान परिलब्धियाँ प्राप्त कर रहा था। किसी कर्मचारी को पिछले वेतन देने से इनकार करना, जो नियोक्ता के अवैध कृत्य के कारण पीड़ित हुआ है, अप्रत्यक्ष रूप से संबंधित कर्मचारी को दंडित करने और नियोक्ता को परिलब्धियों सहित पिछले वेतन का भुगतान करने के दायित्व से मुक्त करके पुरस्कृत करने के समान होगा।”

13. दूसरी ओर, भारत संचार निगम लिमिटेड बनाम भूरूमल⁴ के मामले में, किसी छंटनी को अवैध घोषित किए जाने की स्थिति में पिछले वेतन के साथ बहाली का निर्देश देने में न्यायालय के विवेक को निम्नलिखित शब्दों में वर्णित किया गया था:

“33. उपरोक्त निर्णयों को पढ़ने से यह स्पष्ट है कि जब सेवा समाप्ति अवैध पाई जाती है, तो पूर्ण पिछले वेतन के साथ बहाली देने का सामान्य सिद्धांत सभी मामलों में यांत्रिक रूप से लागू नहीं किया जाता है।

हालाँकि यह एक ऐसी स्थिति हो सकती है जहाँ किसी नियमित/स्थायी कर्मचारी की सेवाएँ अवैध रूप से और/या दुर्भावनापूर्ण तरीके से और/या उत्पीड़न, अनुचित श्रम प्रक्रिया आदि के माध्यम से समाप्त कर दी जाती हैं। तथापि, जब दैनिक-वेतनभोगी कर्मचारी की सेवा समाप्ति की बात आती है और जहाँ प्रक्रियात्मक दोष के कारण, अर्थात् औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-च के उल्लंघन के कारण बर्खास्तगी अवैध पाई जाती है, यह न्यायालय इस विचार पर कायम है कि ऐसे मामलों में पिछले वेतन के साथ बहाली स्वचालित नहीं है और इसके स्थान पर काम करने वाले को आर्थिक मुआवजा दिया जाना चाहिए जो न्याय के उद्देश्य को पूरा करेगा। इस दिशा में बदलाव का औचित्य स्पष्ट है।

34. ऐसे मामलों में बहाली की राहत से इनकार करने के कारण स्पष्ट हैं। यह पारंपरिक विधि है कि जब औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-च के तहत अनिवार्य रूप से आवश्यक छंटनी मुआवजे और नोटिस भुगतान का भुगतान न करने के कारण समाप्ति अवैध पाई जाती है, तो बहाली के बाद भी, यह हमेशा प्रबंधन के लिए खुला होता है कि वह उस कर्मचारी को छंटनी मुआवजा देकर उसकी सेवाएँ समाप्त कर दे। चूंकि ऐसा कर्मचारी दैनिक वेतन के आधार पर काम कर रहा था और बहाल होने के बाद भी, उसे नियमितीकरण की मांग करने का कोई अधिकार नहीं है [देखें कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3) [(2006) 4 एससीसी 1]। इस प्रकार जब वह नियमितीकरण का दावा नहीं कर सकता है और उसे दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी के रूप में भी बने रहने का कोई अधिकार नहीं है, तो ऐसे कर्मचारी को बहाल करने का कोई उपयोगी उद्देश्य पूरा नहीं होने वाला है और उसे न्यायालय द्वारा ही मौद्रिक मुआवजा दिया जा सकता है। बहाली के बाद दोबारा नौकरी से हटाए जाने पर उसे केवल छंटनी मुआवजे और नोटिस भुगतान के रूप में मौद्रिक मुआवजा मिलेगा। ऐसे में बहाली की राहत देने से, वह भी लंबे अंतराल के बाद, कोई उद्देश्य पूरा नहीं होगा।

35. तथापि, हम यहां एक चेतावनी जोड़ना चाहेंगे। ऐसे मामले हो सकते

हैं जहां किसी दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी की बर्खास्तगी इस आधार पर अवैध पाई गई हो कि इसे अनुचित श्रम प्रथा के रूप में अपनाया गया था या 'अंतिम आओ पहले जाओ' के सिद्धांत का उल्लंघन था। ऐसे कर्मचारी की छूटनी करते समय उससे कनिष्ठ दैनिक वेतन भोगी कर्मचारियों को रख लिया गया। ऐसी स्थिति भी हो सकती है कि उससे कनिष्ठ व्यक्तियों को किसी नीति के तहत नियमित किया गया हो लेकिन संबंधित कर्मचारी को हटा दिया गया हो। ऐसी परिस्थितियों में, हटाए गए कर्मचारी को तब तक बहाली से इनकार नहीं किया जाना चाहिए जब तक कि बहाली के बजाय मुआवजा देने का रास्ता अपनाने के लिए कोई अन्य महत्वपूर्ण कारण न हों। ऐसे मामलों में, बहाली नियम होना चाहिए और केवल असाधारण मामलों में लिखित में बताए गए कारणों से ऐसी राहत से इनकार किया जा सकता है।

14. वर्तमान मामले में, इस न्यायालय को अपीलार्थी की बहाली के निर्देश में श्रम न्यायालय और एकलपीठ की ओर से कोई विकृति या अनुचितता नहीं मिली। यदि प्रत्यर्थी प्रबंधन ने निर्णय को स्वीकार करने का फैसला किया होता, तो अपीलार्थी 10 साल से अधिक समय तक इंतजार करने की पीड़ा से बच जाता। ऐसी परिस्थितियों में, पिछले वेतन देने से इनकार करने पर उसे दंडित किया गया, हालांकि देरी के लिए न्यायिक प्रक्रिया जिम्मेदार है। तथापि, प्रत्यर्थी प्रबंधन को उसकी मुकदमेबाजी में प्राथमिक जिम्मेदारी से मुक्त नहीं किया जा सकता है। इन परिस्थितियों में, अपीलार्थी तत्काल पूर्ववर्ती दो साल की अवधि के लिए, अर्थात् 01.01.2020 से 01.01.2022 तक, पिछले वेतन का पात्र होगा।

15. उपरोक्त चर्चा के आलोक में, आक्षेपित निर्णय को रद्द किया जाता है। अपीलार्थी कर्मकार को आज से छह सप्ताह के भीतर प्रत्यर्थी की सेवाओं में बहाल किया जाएगा। वह 01.01.2020 से 01.01.2022 तक तत्काल पूर्व की दो साल की अवधि के लिए पिछले वेतन का भी पात्र होगा। सेवा की निरंतरता के लिए श्रम न्यायालय और विद्वान एकलपीठ के निर्देश को

भी बहाल किया गया है। प्रत्यर्थी प्रबंधन को आज से 6 सप्ताह के भीतर, वर्तमान दरों पर, इस न्यायालय के निर्देशानुसार पिछले वेतन का भुगतान करने का निर्देश दिया जाता है। इसलिए, उपरोक्त शर्तों में अपील की अनुमति दी जाती है, लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं दिया गया है।"

24. अतः हम पाते हैं कि वर्तमान मामले में, प्रत्यर्थी-कर्मचारी ने लगभग 9 वर्षों तक सेवा प्रदान की है और उसकी अवैध छंटनी से संबंधित निष्कर्ष उसके पक्ष में हैं, जिसे विद्वान एकलपीठ ने रिट में खारिज नहीं किया है। नियोक्ता द्वारा दायर याचिका और इस प्रकार, प्रत्यर्थी-कर्मचारी अपने पंचाट को लागू कराने के लिए दर-दर भटक रहा है।

25. हम प्रत्यर्थी-कर्मचारी के विद्वान अधिवक्ता की प्रस्तुति में यह आधार पाते हैं कि एक बार औद्योगिक अधिकरण द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों की एकलपीठ द्वारा जांच की गई है, तो इस न्यायालय के लिए तथ्यात्मक पहलू के संबंध में निष्कर्ष देना उचित नहीं होगा, जहां पक्षों ने पहले ही अधिकरण के समक्ष अपने साक्ष्य प्रस्तुत कर दिए हैं और एकलपीठ ने भी इसे बरकरार रखा है।

26. इसलिए हमने पाया है कि वर्तमान विशेष अपील में योग्यता नहीं है और तदनुसार इसे खारिज किया जाता है।

27. हमने यह भी पाया कि प्रत्यर्थी-कर्मचारी के पक्ष में पारित पंचाट को अब तक लागू नहीं किया गया है, क्योंकि दोनों पक्षों को सुनने के बाद खंडपीठ द्वारा एक अंतरिम आदेश पारित किया गया था।

28. हम, मामले के सभी तथ्यों पर विचार करने के बाद, अपीलार्थी-नियोक्ता को इस आदेश की प्रति प्राप्त होने के आठ सप्ताह की अवधि के भीतर श्रम न्यायालय द्वारा पारित पंचाट को लागू करने का निर्देश देना उचित समझते हैं।

(आशुतोष कुमार), न्यायमूर्ति

(अशोक कुमार गौड़), न्यायमूर्ति

Himanshu Soni/Aarzo Arora/13

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।