

राजस्थान उच्च न्यायालय, जयपुर पीठ

एकलपीठ सिविल रिट याचिका संख्या 9447/2018

भरतलाल माली पुत्र श्री सेडूराम माली निवासी ग्राम व पोस्ट गुढाचन्द्रजी, तहसील नादौती  
जिला करौली (राजस्थान)

----याचिकाकर्ता

**बनाम**

1. अधिशासी अभियन्ता, जन स्वास्थ्य अभियांत्रिकी विभाग, खण्ड सवाईमाधोपुर।
2. सहायक अभियन्ता, जन स्वास्थ्य अभियांत्रिकी विभाग, नगर उपखण्ड गंगापुर सिटी।
3. सहायक अभियन्ता, जन स्वास्थ्य अभियांत्रिकी विभाग ग्रामीण उपखण्ड बामनवास  
जिला सवाईमाधोपुर।

----प्रत्यर्थी

---

याचिकाकर्ता (गण) की ओर से : श्री कैलाश चंद्र शर्मा

प्रत्यर्थी (गण) की ओर से : श्री इमरान खान, एजीसी

---

**माननीय न्यायमूर्ति अशोक कुमार गौड़**

**आदेश**

**25/07/2023**

**रिपोर्टबल:**

1. याचिकाकर्ता द्वारा तत्काल याचिका श्रम न्यायालय, भरतपुर द्वारा पारित 13 अप्रैल, 2018 के निर्णय को चुनौती देते हुए दायर की गई है, जिसके तहत याचिकाकर्ता को सेवा में बहाली के बजाय 60,000/- रुपये का एकमुश्त मुआवजा दिया गया है।
2. याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि याचिकाकर्ता ने 01 जनवरी, 1980 से 30 जून, 1981 तक काम किया था और उसकी सेवाएं बिना किसी कारण के समाप्त कर दी गईं और याचिकाकर्ता के कनिष्ठों को सेवा में जारी रखा गया।
3. विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि श्रम न्यायालय ने एक निष्कर्ष दर्ज किया है कि याचिकाकर्ता ने अपनी छंटनी से पहले 240 दिनों के लिए सेवा प्रदान की थी और औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 25-च का उल्लंघन हुआ है (संक्षेप में

"1947का अधिनियम")

4. विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि यदि समय की बर्बादी के कारण याचिकाकर्ता को बहाली की राहत नहीं दी जानी थी, तो केवल एकमुश्त मुआवजे के रूप में 60,000/- रुपये की मामूली राशि का भुगतान, याचिकाकर्ता के लिए पर्याप्त राहत नहीं है।

5. याचिकाकर्ता के अधिवक्ता ने आगे कहा कि श्रम न्यायालय ने 16 साल के अंतराल के बाद विवाद उठाने में देरी के मुद्दे पर भी विचार किया है और इस प्रकार, 1947 के अधिनियम की धारा 10 के तहत संदर्भ बनाने की कोई सीमा नहीं है। ऐसे में, श्रम न्यायालय याचिकाकर्ता को पर्याप्त मुआवजा देने से इनकार नहीं कर सकता था।

6. विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि इस न्यायालय की खंडपीठ ने **क्षेत्रीय अधिकारी बनाम हनुमान माली (खंडपीठ सिविल रिट याचिका संख्या 101/2018)** के मामले में 19 जुलाई, 2018 को अन्य संबंधित रिट याचिकाओं के साथ एकमुश्त मुआवजे के मुद्दे पर विचार किया और एकमुश्त मुआवजे के रूप में 2,00,000/- रुपये देने का निर्णय किया। कर्मचारियों ने एक वर्ष और कुछ महीनों तक काम किया।

7. याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने **इलाहाबाद बैंक और अन्य बनाम कृष्ण पाल सिंह [2021(171) एफएलआर 599]** के मामले में उच्चतम न्यायालय द्वारा पारित निर्णय पर भी भरोसा जताया।

उक्त निर्णय के आधार पर, विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि उच्चतम न्यायालय ने राहत को संशोधित किया है और यदि प्रबंधन ने विश्वास खोने के कारण कर्मचारी की सेवा समाप्त करने का निर्णय किया था तो कर्मचारी के पक्ष में 15 लाख रुपये का मुआवजा दिया है।

8. याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने **राम मनोहर लोहिया संयुक्त अस्पताल एवं अन्य बनाम मुन्ना प्रसाद सैनी एवं अन्य. [2021(171) एफएलआर 811]** के मामले में उच्चतम न्यायालय द्वारा पारित निर्णय पर भी भरोसा जताया है।

उक्त निर्णय के आधार पर, विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि उपर्युक्त मामले में श्रमिकों ने, यदि डेढ़ साल तक काम किया, तो उन्हें उच्चतम न्यायालय द्वारा 10 लाख रुपये का मुआवजा दिया गया है।

9. इसके विपरीत, प्रत्यार्थियों के विद्वान अधिवक्ता **बशीर खान बनाम** के मामले में इस

न्यायालय की समन्वय पीठ द्वारा पारित निर्णय पर भरोसा करते हैं। सहायक अभियंता पीएच.ई.डी. और अन्य [एसबी सिविल रिट याचिका संख्या 3894/2020] का निर्णय 10 मई, 2023 को हुआ, जिसमें समन्वय पीठ ने कामगार को 1,00,000/- रुपये (केवल एक लाख रुपये) का मुआवजा दिया, क्योंकि उसने डेढ़ साल काम किया था।

10. विद्वान अधिवक्ता ने आगे कहा कि यदि यह न्यायालय एकमुश्त मुआवजे को बढ़ाकर हस्तक्षेप करने के लिए इच्छुक है, तो यह 1,00,000/- रुपये से अधिक नहीं हो सकता है, जैसा कि इस न्यायालय की समन्वय पीठ द्वारा दिया गया है।

11. मैंने पक्षों की ओर से विद्वानों द्वारा की गई दलीलों पर विचार किया है और रिकॉर्ड पर उपलब्ध सामग्री का अवलोकन किया है।

12. इस न्यायालय ने पाया कि याचिकाकर्ता की सेवा समाप्ति को 1947 के अधिनियम की धारा 25-च का उल्लंघन है।

13. इस न्यायालय ने आगे पाया कि श्रम न्यायालय ने याचिकाकर्ता के 01 जनवरी, 1980 से 30 जून, 1981 तक काम करने पर विचार करते हुए, बहाली का आदेश पारित नहीं किया है और बहाली के स्थान पर 60,000/- रुपये के एकमुश्त मुआवजे का निर्णय पारित किया है।

14. यह न्यायालय उस राहत के संबंध में पूरी तरह सहमत है, जो याचिकाकर्ता को एकमुश्त मुआवजे के रूप में दी गई है, हालांकि, याचिकाकर्ता को एकमुश्त मुआवजे के रूप में 60,000/- रुपये की राहत राशि को उचित नहीं माना जा सकता है।

15. इस न्यायालय ने पाया कि याचिकाकर्ता की 01 जनवरी, 1980 से 30 जून, 1981 तक की नौकरी विवादित नहीं थी, और इस तथ्य पर विचार करते हुए कि याचिकाकर्ता की बहाली संभव नहीं हो सकती है, इसलिए याचिकाकर्ता के पक्ष में उचित और पर्याप्त मुआवजा देने की आवश्यकता थी।

16. इस न्यायालय ने पाया कि सर्वोच्च न्यायालय ने इलाहाबाद बैंक और अन्य (सुप्रा.) के मामले में हालांकि 15 लाख रुपये का मुआवजा दिया है तथापि, उच्चतम न्यायालय ने नियोक्ता द्वारा कामगार पर से भरोसा खोने के कारण मुआवजा दिया था और उस मामले में कामगार ने लगभग 6 वर्षों तक काम किया था।

17. यह न्यायालय याचिकाकर्ता के मामले पर विचार करते समय समान मानदंड लागू

नहीं कर सकता।

18. इस न्यायालय ने पाया कि राम मनोहर लोहिया जॉइंट अस्पताल और अन्य (सुप्रा.) के मामले में सर्वोच्च न्यायालय ने श्रमिकों के डेढ़ साल के काम पर विचार करते हुए 10 लाख रुपये का मुआवजा दिया। इस न्यायालय ने पाया है कि उच्चतम न्यायालय ने निर्णयों की पिछली श्रृंखला पर विचार किया था जहां एकमुश्त मुआवजे, अर्थात्, बहाली के मुद्दे पर विचार किया गया था।

19. इस न्यायालय ने पाया कि क्षेत्रीय अधिकारी (सुप्रा.) के मामले में इस न्यायालय की खंडपीठ ने कामगार को 2 लाख रुपये का मुआवजा दिया है।

20. प्रत्यार्थियों के लिए विद्वान अधिवक्ता की दलील कि बशीर खान (सुप्रा.) के मामले में इस न्यायालय की समन्वय पीठ ने बहाली के बदले 1 लाख रुपये का मुआवजा दिया है, इस न्यायालय ने पाया कि हालांकि कोई निर्धारित पैटर्न नहीं है या गणितीय सूत्र, जिसके आधार पर न्यायालयों द्वारा एकमुश्त मुआवजा देने का मुद्दा तय किया जा सकता है।

21. हालाँकि, इस न्यायालय को कामगार के वास्तविक कामकाज, विवाद के लंबित होने, कामगार की उम्र और सेवा में बने रहने या न रहने के लिए उपयुक्तता को ध्यान में रखना होगा।

22. इस न्यायालय को उस अवधि को भी ध्यान में रखना आवश्यक है, जो मुकदमेबाजी में हुई है और इस प्रकार, कर्मचारी को विवाद के लंबित होने के कारण पीड़ित नहीं होना चाहिए, शुरू में श्रम न्यायालय के समक्ष और बाद में उच्च न्यायालयों के समक्ष।

23. यह न्यायालय इस तथ्य से अवगत है कि यह कामगार ही है, जो पूरे मामले में लड़ रहा है और अंत में, यदि किसी कारण से बहाली की पेशकश नहीं की जाती है, तो ऐसे कामगार को पर्याप्त मुआवजा दिया जाना आवश्यक है।

24. इस न्यायालय का मानना है कि डेढ़ साल तक काम करने वाले कर्मचारी को 1,00,000/- रुपये का मुआवजा भी लंबी मुकदमेबाजी के बाद पर्याप्त मुआवजा नहीं हो सकता है।

25. यह न्यायालय इस तथ्य से अवगत है कि एक श्रमिक के दृष्टिकोण से मुकदमेबाजी की लागत भी बहुत अधिक है।

26. तदनुसार, इस न्यायालय ने पाया कि याचिकाकर्ता की सेवाएं वर्ष 1981 में ही समाप्त

कर दी गई थीं और अंततः, लगभग 38 साल बाद अर्थात् 13 अप्रैल, 2018 को निर्णय पारित किया गया है।

27. उपर्युक्त सभी मानदंडों और मापदंडों को ध्यान में रखते हुए, 13 अप्रैल, 2018 के निर्णय को संशोधित किया गया है और यह न्यायालय निर्देश देता है कि याचिकाकर्ता को बहाली के बदले एकमुश्त मुआवजा 2,00,000/- रुपये (केवल दो लाख रुपये) का भुगतान किया जाए।

28. यह न्यायालय यह स्पष्ट करता है कि 60,000/- रुपये का मुआवजा, यदि याचिकाकर्ता को भुगतान नहीं किया गया है, तो 2,00,000/- रुपये का मुआवजा देते समय उसी राशि की गणना की जाएगी और यदि मुआवजा की राशि 60,000/- रुपये का भुगतान पहले ही किया जा चुका है, इसे 2,00,000/- रुपये से काटा जाना है।

29. यह न्यायालय प्रत्यार्थियों को आगे निर्देश देता है कि याचिकाकर्ता को इस आदेश की प्रति प्राप्त होने की तारीख से छह सप्ताह की अवधि के भीतर एकमुश्त मुआवजे की बढ़ी हुई राशि का भुगतान किया जाना चाहिए और यदि उक्त राशि का भुगतान ऊपर दी गई अवधि के भीतर नहीं किया जाता है, याचिकाकर्ता को राशि का भुगतान होने तक 9% प्रति वर्ष की दर से ब्याज देय होगा।

30. वर्तमान रिट याचिका तदनुसार स्वीकार की जाती है।

(अशोक कुमार गौड़), न्यायमूर्ति

Preeti Asopa /25

**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।