

राजस्थान उच्च न्यायालय, जयपुर पीठ

एकलपीठ सिविल रिट याचिका संख्या 12803/2019

प्रधान चिकित्सा एवं स्वास्थ्य अधिकारी, सामान्य चिकित्सालय, अलवर (राजस्थान)

----याचिकाकर्ता

**बनाम**

1. भरत सिंह पुत्र श्री बनवारी लाल, निवासी नारायणपुर, तहसील थानागाजी, जिला अलवर (राजस्थान).
2. अनिल कुमार जैन, ठेकेदार, जयसवाल भवन मुंशी, बाग, अलवर।

----प्रत्यर्थागण

---

याचिकाकर्ता (गण) की ओर से : श्री विवेक त्यागी, डिप्टी जीसी  
प्रत्यर्था (गण) की ओर से : श्री जीतेन्द्र कुमार शर्मा

---

माननीय न्यायमूर्ति अशोक कुमार गौड़

आदेश

30/01/2023

रिपोर्टेबल

याचिकाकर्ता-नियोक्ता द्वारा 31 अक्टूबर, 2018 के निर्णय को चुनौती देते हुए यह रिट याचिका दायर की गई है, जिसके तहत औद्योगिक न्यायाधिकरण ने प्रत्यर्था-कर्मचारी की सेवाओं की समाप्ति के संबंध में राज्य सरकार द्वारा किए गए संदर्भ का उत्तर दिया है।

(2) याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता-नियोक्ता ने प्रस्तुत किया कि श्रम न्यायालय, संदर्भ का उत्तर देते हुए, इस निष्कर्ष पर पहुंचा है कि प्रत्यर्था-कर्मचारी दिसंबर, 1999 से 30 नवंबर, 2002 तक वर्तमान याचिकाकर्ता के साथ ड्राइवर के रूप में कार्यरत था और वह वह उस ठेकेदार का कर्मचारी नहीं था, जिसके माध्यम से उसे याचिकाकर्ता के विभाग में भेजा गया था।

(3) याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि प्रत्यर्थी-कर्मचारी को निरंतरता का लाभ दिया गया है और उसे सेवा समाप्ति की तारीख, अर्थात् 01 दिसंबर, 2002 से 25% पिछला वेतन भी दिया गया है।

(4) याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने श्रम न्यायालय द्वारा पारित निर्णय की आलोचना करते हुए निम्नलिखित दलीलें दी हैं:

(4.1) श्रम न्यायालय ने याचिकाकर्ता को दावे के बयान का उत्तर दाखिल करने के लिए पर्याप्त अवसर नहीं दिया और इसके अलावा, साक्ष्य पेश करने का कोई अवसर नहीं दिया गया और इस तरह, एक पक्षीय कार्यवाही शुरू की गई और श्रम न्यायालय द्वारा बचाव के अधिकार का उल्लंघन किया गया।

(4.2) प्रत्यर्थी-कर्मचारी की सेवा सीधे याचिकाकर्ता-नियोक्ता द्वारा नहीं ली गई थी और यह केवल अतिरिक्त जनशक्ति की आपूर्ति के अनुरोध के कारण था, प्रत्यर्थी-कर्मचारी को ठेकेदार द्वारा संदर्भित किया गया था और इस तरह, प्रत्यर्थी-कर्मचारी याचिकाकर्ता के संगठन का कर्मचारी नहीं था।

(4.3) प्रत्यर्थी-कर्मचारी ने खुद को याचिकाकर्ता का कर्मचारी बताते हुए कोई साक्ष्य पेश नहीं किया और वर्तमान याचिकाकर्ता के साथ प्रत्यर्थी-कर्मचारी के संबंध को दर्शाने वाले मौखिक या दस्तावेजी साक्ष्य के रूप में कोई ठोस साक्ष्य पेश नहीं किया गया।

(4.4) याचिकाकर्ता के मुख्य नियोक्ता होने का दर्जा पाने के लिए प्रत्यर्थी-कर्मचारी का दावा किसी भी साक्ष्य से साबित नहीं हुआ और इस तरह, नियोक्ता और कार्यकर्ता के रिश्ते की अनुपस्थिति में, कर्मचारी के पक्ष में पंचाट पारित नहीं किया जा सकता था।

(4.5) स्वीकार न करते हुए भी, यह मानते हुए कि प्रत्यर्थी-कर्मचारी ने दिसंबर, 1999 से 30 नवंबर, 2002 तक काम किया था, बहाली नहीं दी जानी चाहिए थी और श्रम न्यायालय प्रत्यर्थी-कर्मचारी को उचित मुआवजा देकर राहत दे सकता था।

(4.6) प्रत्यर्थी-कर्मचारी को निरंतरता सेवा अंतिम राहत के रूप 25% पिछले वेतन के साथ दी जाती है और यह समय-समय पर उच्चतम न्यायालय द्वारा स्थिति पर विचार करते समय किसी कर्मचारी के निर्धारित मापदंडों और रोजगार की अवधि के अनुसार नहीं है।

(4.7) यह दिखाने के लिए दस्तावेज़ इस न्यायालय के समक्ष रखे गए हैं कि सचिव,

राजस्थान मेडिकेयर रिलीफ सोसाइटी, अलवर द्वारा ठेकेदार से अनुबंध के आधार पर एक अतिरिक्त ड्राइवर की आपूर्ति करने का अनुरोध किया गया था और इसके अलावा, आपूर्ति करने वाले उक्त ठेकेदार से पत्र भी प्राप्त हुआ था। प्रत्यर्थी-कर्मचारी की जनशक्ति को भी रिकॉर्ड में रखा गया है।

(4.8) दस्तावेजों ने निर्णायक रूप से साबित कर दिया कि प्रत्यर्थी-कर्मचारी का रोजगार विभाग के नियमित कर्मचारी के रूप में नहीं था, बल्कि वह केवल एक ठेकेदार के माध्यम से प्रायोजित था और इस तरह, इस न्यायालय के समक्ष रखे गए साक्ष्य स्पष्ट रूप से याचिकाकर्ता का उसके साथ कोई संबंध प्रत्यर्थी-कर्मचारी एक नियोक्ता और कर्मकार के रूप में स्थापित नहीं करते हैं।

(5) **इसके विपरीत**, प्रत्यर्थी-कर्मचारी के विद्वान अधिवक्ता ने निम्नलिखित प्रस्तुतियाँ दी हैं:

(5.1) पंचाट के अवलोकन से पता चलता है कि याचिकाकर्ता-नियोक्ता को दावे के बयान पर उत्तर दाखिल करने के लिए कई अवसर दिए गए थे और विभिन्न तिथियों पर दिए गए ऐसे अवसरों के बावजूद, जब कोई उत्तर दाखिल नहीं किया गया, तो श्रम न्यायालय ने तदनुसार प्रत्यर्थी-कर्मचारी के दावे पर निर्णय लेने के लिए मामले में आगे बढ़े।

(5.2) याचिकाकर्ता-नियोक्ता द्वारा साक्ष्य का नेतृत्व करने के अधिकार का भी लाभ नहीं उठाया गया था और इस तरह, अतिरिक्त दस्तावेज, जो इस रिट याचिका के साथ इस न्यायालय द्वारा विचार के लिए रखे गए हैं, उन पर गौर नहीं किया जा सकता है, क्योंकि याचिकाकर्ता-नियोक्ता ने उचित फोरम के समक्ष उक्त अधिकार का लाभ नहीं उठाया है और यह न्यायालय, भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 और 227 के तहत, उन तथ्यों की सराहना नहीं कर सकता है, जिन्हें नीचे के न्यायालय के समक्ष कभी भी प्रस्तुत या साबित नहीं किया गया था।

(5.3) याचिकाकर्ता-नियोक्ता ने निचली न्यायालय के समक्ष अपने दस्तावेजी और मौखिक साक्ष्य पेश किए और ऐसे साक्ष्यों के आधार पर, श्रम न्यायालय ने प्रत्यर्थी-कर्मचारी के पक्ष में सही निर्णय सुनाया है।

(5.4) प्रत्यर्थी-कर्मचारी की छंटनी **औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947** (संक्षेप में "1947 का अधिनियम") की धारा 25एफ, 25जी और 25एच और **औद्योगिक विवाद (केंद्रीय) के**

नियम 77 में निहित प्रावधानों के विपरीत पाई गई। नियम, 1957 (संक्षेप में "1957 के नियम") और इस प्रकार, बहाली ही पालन किया जाने वाला एकमात्र परिणाम था और उसी के अनुसार श्रम न्यायालय द्वारा पारित किया गया है।

(5.5) जितुभा खानसांगजी जाडेजा बनाम कच्छ जिला पंचायत (सिविल अपील संख्या 6890/2022) के मामले में उच्चतम न्यायालय ने कानून बनाया है कि यदि छंटनी को 1947 के अधिनियम की धारा 25एफ का उल्लंघन पाया जाता है, तो इसके परिणामस्वरूप कर्मचारी को बहाल किया जाना चाहिए और कम अवधि, बहाली से इनकार करने का आधार नहीं है।

(6) प्रत्यर्थी-कर्मचारी के विद्वान अधिवक्ता सशस्त्र बल पूर्व अधिकारी मल्टी सर्विसेज कोऑपरेटिव सोसाइटी लिमिटेड बनाम राष्ट्रीय मजदूर संघ (INTUC) (2022 मुकदमा (SC) 941) के साथ-साथ महर्षि दयानंद सरस्वती बनाम श्रम न्यायालय सह औद्योगिक न्यायाधिकरण एवं अन्य। (2016 (150) एफएलआर 529) के मामले में इस न्यायालय की खंडपीठ द्वारा पारित निर्णय के मामले में उच्चतम न्यायालय द्वारा पारित निर्णय पर भरोसा करते हैं।

(7) प्रत्यर्थी-कर्मचारी के विद्वान अधिवक्ता ने आगे कहा कि भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत, याचिकाकर्ता-नियोक्ता एक नई दलील नहीं ले सकता है और इस प्रकार, विद्वान अधिवक्ता ने बचन सिंह एवं अन्य बनाम गौरी शंकर अग्रवाल एवं अन्य (1971 एआईआर (एससी) 1531) के मामले में उच्चतम न्यायालय के निर्णय का हवाला दिया।

(8) मैंने पार्टियों के विद्वान अधिवक्ता द्वारा की गई दलीलों पर विचार किया है और रिकॉर्ड पर उपलब्ध सामग्री का अवलोकन किया है।

(9) इस न्यायालय ने श्रम न्यायालय से प्राप्त रिकॉर्ड का अध्ययन किया है और पाया है कि श्रम न्यायालय द्वारा नोटिस जारी करने के बाद, इसके संदर्भ में, याचिकाकर्ता-नियोक्ता को बयान का उत्तर दाखिल करने के लिए समय दिया गया था। 13 जून, 2006 से 09 सितंबर, 2009 तक शुरू हुई विभिन्न ऑर्डर-शीट से पता चलता है कि याचिकाकर्ता-नियोक्ता ने दावे के बयान का उत्तर दाखिल करने के लिए कम से कम 13 मौकों पर समय मांगा और आखिरकार, 09 तारीख को औद्योगिक न्यायाधिकरण ने सितंबर, 2009

ने याचिकाकर्ता-नियोक्ता को उत्तर दाखिल करने के लिए बंद कर दिया क्योंकि पहले ही कई अवसर दिए गए थे।

(10) इस न्यायालय ने पाया कि जिस तरह से, मामले को विभाग या उसके अधिकृत अधिकारी द्वारा निपटाया गया था, वह श्रम न्यायालय के समक्ष मामले का बचाव करने में सरासर लापरवाही और गैरजिम्मेदारी दर्शाता है।

(11) यह न्यायालय यह समझने में असमर्थ है कि जब विभाग-याचिकाकर्ता की ओर से अधिवक्ता नियुक्त किया गया था और उत्तर दाखिल करने के लिए समय दिया गया था, लेकिन कई अवसरों का लाभ उठाने के बाद भी उत्तर दाखिल नहीं किया गया। श्रम न्यायालय कार्यवाही के लिए याचिकाकर्ता-नियोक्ता द्वारा उत्तर दाखिल करने के लिए अनिश्चितकालीन समय इंतजार नहीं कर सकता।

(12) इस न्यायालय ने पाया कि मौजूदा मामले में, अधिकारी, जो उत्तर दाखिल करने के लिए जिम्मेदार थे, उन्हें प्रभारी अधिकारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई करनी चाहिए थी, जिन्होंने अपने अधिवक्ता को उत्तर दाखिल करने का निर्देश नहीं दिया और बचाव के लिए कोई प्रभावी कदम नहीं उठाए।

(13) यह न्यायालय ऐसे तथ्य पर न्यायिक संज्ञान ले सकता है क्योंकि सरकारी विभागों में मामले की उचित ढंग से पैरवी न करने की यह प्रथा प्रचलित है। इस न्यायालय का मानना है कि यदि न्यायालय पार्टियों को नोटिस जारी करती हैं और तामील होने के बावजूद कोई उत्तर दाखिल नहीं किया जाता है, तो न्यायालय को आगे बढ़ना होगा और मामले का निर्णय करना होगा। फिर भी, जिन अधिकारियों को प्रभारी अधिकारी के रूप में नियुक्त किया जाता है, उनकी जिम्मेदारी विभाग के प्रशासनिक प्रमुख द्वारा तय की जानी चाहिए और किसी भी मामले में, यदि वे अपने कर्तव्यों को उचित तरीके से करने में विफल रहते हैं, तो अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की जानी चाहिए।

(14) विभिन्न प्रभारी अधिकारियों द्वारा अपनाई गई प्रथा कर्तव्य के प्रति पूर्ण उदासीनता को दर्शाती है, जो कानून की अदालतों में मामले की रक्षा के लिए उन्हें सौंपी गई है।

(15) वर्तमान मामला एक उत्कृष्ट उदाहरण है कि विभाग ने श्रम न्यायालय के समक्ष अपना मामला कैसे चलाया है।

(16) न्यायालय को मुख्य रूप से यह देखना आवश्यक है कि क्या श्रम न्यायालय द्वारा पारित पंचाट किसी कानूनी कमजोरी से ग्रस्त है या यह उच्चतम न्यायालय द्वारा निर्धारित सिद्धांतों और मापदंडों के अनुरूप है।

(17) इस न्यायालय ने पाया कि याचिकाकर्ता-नियोक्ता, इस न्यायालय के समक्ष दो दस्तावेज़ प्रस्तुत करके, अब एक मामला बनाना चाहता है कि प्रत्यर्थी-कर्मचारी का रोजगार ठेकेदार के माध्यम से हुआ था और इस तरह, वह याचिकाकर्ता-नियोक्ता सीधे किसी नियमित विधि से या आवेदन आमंत्रित करके नियोजित नहीं था। इस न्यायालय का मानना है कि इस तरह की याचिका पर विचार करने में बहुत देर हो जाएगी कि प्रत्यर्थी उनका कर्मचारी नहीं था और उसे एक ठेकेदार के माध्यम से नियुक्त किया गया था।

(18) यह न्यायालय, श्रम न्यायालय की कार्यवाही करने के बाद, पाता है कि 11.12.2013 को, प्रत्यर्थी-कर्मचारी की ओर से आदेश 7 नियम 14 सीपीसी और आदेश 13 नियम 1 सीपीसी और इस तरह एक आवेदन दायर किया गया था। कुछ दस्तावेज़, जो याचिकाकर्ता-नियोक्ता के कब्जे में थे, प्रत्यर्थी-कर्मचारी द्वारा मांगे गए थे।

(19) इस न्यायालय ने पाया कि याचिकाकर्ता की ओर से पेश औद्योगिक न्यायाधिकरण के अधिवक्ता ने उक्त आवेदन पर उत्तर दाखिल करने के लिए कई तारीखों की मांग की और यहां तक कि लागत के भुगतान पर दिए गए मौके का भी याचिकाकर्ता-नियोक्ता ने उत्तर दाखिल करके लाभ नहीं उठाया। उक्त आवेदन और अंततः न्यायालय ने याचिकाकर्ता-नियोक्ता को रिकॉर्ड पेश करने का निर्देश देकर आवेदन को अनुमति दे दी थी।

(20) 28.03.2017 को श्रम न्यायालय को याचिकाकर्ता-नियोक्ता के किसी भी दस्तावेज़ को दाखिल करने के अधिकार को बंद करने का आदेश पारित करना पड़ा और इस तरह, प्रत्यर्थी-कर्मचारी का साक्ष्य दर्ज किया गया।

(21) इस न्यायालय ने पाया कि न केवल पहली बार में, याचिकाकर्ता-नियोक्ता या उनके अधिकारी कई अवसर देने के बावजूद दावे के बयान का उत्तर दाखिल करने में विफल रहे, बल्कि दूसरे चरण में भी, उन्होंने आदेश का पालन नहीं किया और इस तरह, न्यायालय को उनके खिलाफ एकपक्षीय कार्यवाही करनी पड़ी, क्योंकि उन्होंने कोई साक्ष्य पेश नहीं किया था।

(22) इस न्यायालय ने पाया कि औद्योगिक न्यायाधिकरण, उसके समक्ष पेश किए गए साक्ष्यों पर विचार करने के बाद, सही निष्कर्ष पर पहुंचा है कि प्रत्यर्थी-कर्मचारी की सेवाएं कानून की किसी भी प्रक्रिया का पालन किए बिना समाप्त कर दी गईं और इस तरह, 1947 के अधिनियम की धारा 25च, 25छ और 25ज का उल्लंघन हुआ।

(23) इस न्यायालय ने पाया कि श्रम न्यायालय ने, प्रत्यर्थी-कर्मचारी की सेवा की अवधि पर विचार करने के बाद, उसे सेवाओं में निरंतरता के साथ बहाली का पंचाट दिया है और 25% पिछला वेतन भी दिया गया है।

(24) याचिकाकर्ता-नियोक्ता के विद्वान अधिवक्ता द्वारा दी गई दलील कि अब यह न्यायालय प्रासंगिक साक्ष्य/दस्तावेजों पर गौर कर सकता है, जो इस समय इस न्यायालय के समक्ष दायर किए गए हैं और प्रत्यर्थी-कर्मचारी का दावा स्वीकार नहीं किया जा सकता है, इस न्यायालय ने पाया कि **बचन सिंह और अन्य (सुप्रा.)** के मामले में उच्चतम न्यायालय ने रिट याचिका में नई याचिका पर विचार करने के उक्त पहलू पर विचार किया है और इसे उच्चतम न्यायालय ने मंजूरी नहीं दी है। इस न्यायालय ने पाया कि यद्यपि उच्चतम न्यायालय के समक्ष मुद्दा कुछ विवादों के संबंध में था, जो राजस्व बोर्ड के निष्कर्षों के संबंध में उठाए गए थे, तथापि, उच्च न्यायालय के समक्ष उठाई गई याचिका को न्यायालय द्वारा उचित नहीं पाया गया था।

(25) याचिकाकर्ता-नियोक्ता के लिए विद्वान अधिवक्ता का तर्क कि प्रत्यर्थी-कर्मचारी ने केवल 3 वर्षों के लिए काम किया था और इस तरह, बहाली एक स्वचालित परिणाम नहीं होना चाहिए था, इस न्यायालय ने पाया कि **जीतुभा खानसांगजी जाडेजा (सुप्रा.)** के मामले में उच्चतम न्यायालय ने कानून बनाया है कि यदि किसी कर्मचारी की बर्खास्तगी 1947 के अधिनियम के प्रावधानों का उल्लंघन है और यदि कर्मचारी की कोई गलती नहीं है और नियोक्ता द्वारा मामले को काफी समय तक खींचा जा रहा है तो ऐसे मामले में, बहाली कर्मचारी के लिए उचित राहत होनी चाहिए न कि एकमुश्त मुआवजा।

(26) यह न्यायालय, **जीतुभा खानसांगजी जाडेजा (सुप्रा.)** के मामले में उच्चतम न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून के मद्देनजर, यह पाता है कि श्रम न्यायालय ने पंचाट पारित करने में कोई त्रुटि नहीं की है और तदनुसार, यह न्यायालय पाता है कि पंचाट के लिए किसी हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है।

(27) यह न्यायालय, निर्णय से अलग होने से पहले, प्रशासनिक विभाग अर्थात् चिकित्सा एवं स्वास्थ्य विभाग के सचिव को संबंधित व्यक्ति के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई करने का निर्देश देना चाहेगा, जो मामले को उचित तरीके से नहीं चलाने के लिए जिम्मेदार था। श्रम न्यायालय दोषी पाए जाने पर उसके खिलाफ दंडात्मक कार्रवाई करते हुए उचित कार्रवाई की जाए।

(28) उक्त जांच विभाग द्वारा दो महीने की अवधि के भीतर आयोजित और समाप्त की जाएगी और उसकी रिपोर्ट अनुपालन के लिए इस न्यायालय के समक्ष रखी जाएगी।

(29) तदनुसार, वर्तमान रिट याचिका खारिज की जाती है।

(अशोक कुमार गौड़), न्यायमूर्ति

Preeti Asopa/10

**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।