

राजस्थान उच्च न्यायालय, जयपुर पीठ

खंडपीठ समीक्षा याचिका (रिट) संख्या 56/2019

में

खंडपीठ विशेष अपील (रिट) संख्या 1052/2008

में

खंडपीठ सिविल रिट याचिका संख्या 1363/2004

1. राजस्थान राज्य सड़क परिवहन निगम को अपने प्रबंध निदेशक, परिवहन मार्ग, सी-स्कीम, जयपुर के माध्यम से।
2. मुख्य प्रबंधक, राजस्थान राज्य सड़क परिवहन निगम, अजमेर

----- अपीलार्थी

बनाम

1. इंदरचंद शर्मा पुत्र श्री दुर्गा दत्त शर्मा, उम्र 59 वर्ष, निवासी ग्राम सालासर, तहसील सुजानगढ़, जिला चूरु राजस्थान।
 - 1/1. शांति देवी पत्नी स्वर्गीय इंद्रचंद शर्मा, उम्र 68 वर्ष, निवासी गांव सालासर, तहसील सुजानगढ़, जिला चूरु राजस्थान।
 - 1/2. पवन कुमार पुत्र स्वर्गीय इंद्रचंद शर्मा, उम्र 49 वर्ष, निवासी गांव सालासर, तहसील सुजानगढ़, जिला चूरु राजस्थान
 - 1/3. मनोज पुत्र स्वर्गीय इंद्रचंद शर्मा, उम्र 46 वर्ष, निवासी ग्राम सालासर, तहसील सुजानगढ़, जिला चूरु राजस्थान।
 - 1/4. राजेश कुमार पुत्र स्वर्गीय इंद्रचंद शर्मा, उम्र 39 वर्ष, निवासी ग्राम सालासर, तहसील सुजानगढ़, जिला चूरु राजस्थान।
2. न्यायमूर्ति, श्रम न्यायालय सह औद्योगिक न्यायाधिकरण, जयपुर

----- प्रत्यर्थी

अपीलार्थी (ओं) की ओर से: श्री प्रदीप माथुर अधिवक्ता

श्री पारस जैन अधिवक्ता द्वारा सहायता प्राप्त वीडियो कॉन्फ्रेंसिंग के माध्यम से

प्रत्यर्थी (ओं) की ओर से : श्री ओम प्रकाश श्योराण अधिवक्ता

माननीय न्यायमूर्ति मणीन्द्र मोहन श्रीवास्तव

माननीय न्यायमूर्ति प्रवीर भटनागर

आदेश

रिपोर्टेबल

10/10/2023

1. अपील दायर करने में देरी के लिए माफी मांगने की प्रार्थना पर सुनवाई हुई।
2. छोटी अवधि के विलंब और दिखाए गए कारण को ध्यान में रखते हुए, हम अपील दायर करने में हुए विलंब को माफ करने के इच्छुक हैं। तदनुसार, विलंब को माफ कर दिया जाता है।
3. आवेदन संख्या 190/2019 की अनुमति दी जाती है।
4. सुनवाई की गई।
5. यह पुनर्विचार याचिका अपीलार्थी द्वारा 26.10.2018 के आदेश की समीक्षा की मांग करते हुए दायर की गई है, जिसके तहत, इस न्यायालय ने विद्वान एकल न्यायमूर्ति द्वारा पारित आदेश में हस्तक्षेप किया और बहाली की अनुमति देने के बजाय, एकमुश्त मुआवजे का भुगतान किया।
6. जैसा कि अपीलार्थी के अधिवक्ता द्वारा तर्क दिया गया है, रिकॉर्ड में स्पष्ट त्रुटि यह है कि बहाली के बदले एकमुश्त मुआवजा देते समय, इस न्यायालय को एक स्थापित कानूनी स्थिति से अवगत नहीं कराया गया था कि एक नियमित कर्मचारी के मामले में, एक बार समाप्ति के आदेश को अवैध ठहराए जाने के

बाद बहाली का पालन करना होगा और विवेकाधिकार केवल पूर्ण या आंशिक या कोई पिछले वेतन देने के मामले में निहित है। अपनी दलील के समर्थन में, विद्वान अधिवक्ता ने 23.09.2022 के सिविल अपील संख्या 6890/2022 में जीतू खानसांगजी जडेजा बनाम कच्छ जिला पंचायत के मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय के हालिया न्यायिक निर्णय पर भरोसा किया है।

7. प्रत्यर्थियों के अधिवक्ता ने कहा कि इस न्यायालय ने बहाली देने के बजाय समीक्षाधीन आदेश के तहत मुआवजे के भुगतान की अनुमति दी, इस असाधारण परिस्थिति को ध्यान में रखते हुए कि अपील के लंबित रहने के दौरान कर्मचारी की मृत्यु हो गई और मुकदमा 1981 से लंबे समय तक चला जब तक कि वर्ष 2008 में विद्वान एकल न्यायमूर्ति द्वारा आदेश पारित नहीं किया गया।

8. हमारी सुविचारित राय में, भारत संचार निगम लिमिटेड बनाम भुरुमल, (2014) 7 सुप्रीम कोर्ट मामला 177 में माननीय उच्चतम न्यायालय का आधिकारिक निर्णय दृढ़ता से इस कानूनी स्थिति को स्थापित करता है कि यह एक साधारण नियम है कि एक स्थायी कर्मचारी के मामले में, सामान्य सिद्धांत पूर्ण वेतन के साथ बहाली प्रदान करना है, जो कुछ अपवादों के अधीन है जहां सेवा से बर्खास्त व्यक्ति को दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी की तरह पद धारण करने का अधिकार नहीं था और भले ही औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 25 एफ में निहित प्रावधानों के उल्लंघन के कारण समाप्ति दोषपूर्ण पाई गई हो (इसके बाद इसे '1947 का अधिनियम' कहा जाता है), बहाली यांत्रिक नहीं है।

9. निर्विवाद रूप से, वर्तमान मामले में, मृतक कर्मचारी रोजगार में नियमित था और यह एक दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी या एक आकस्मिक श्रमिक का मामला नहीं है, जो छंटनी के मामले में अकेले 1947 के अधिनियम की धारा 25 के संरक्षण का हकदार था। एक बार, यह पाया गया है कि बर्खास्तगी कानून में खराब थी, अगर वह एक स्थायी कर्मचारी होता है, तो सामान्य नियम बहाली का है। क्या परिणामी राहत के रूप में पिछली मजदूरी दी जानी है, यह

फिर से प्रासंगिक कारकों पर निर्भर करेगा और उचित मामले में, न्यायालय पूर्ण वेतन के भुगतान के सामान्य नियम से हट सकता है और आंशिक रूप से पिछली मजदूरी दे सकता है या यहां तक कि कोई पिछली मजदूरी नहीं दे सकता है जब यह पाया जाता है कि कर्मचारी कहीं और लाभप्रद रूप से नियोजित था।

10. माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा इसे एक स्थायी कानूनी स्थिति बनाने वाले निर्णयों में निर्धारित उपर्युक्त सिद्धांतों पर हाल ही में माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा **जीतूभा खानसांगजी जडेजा बनाम कच्छ जिला पंचायत (सुप्रा)** के मामले में ध्यान दिया गया था। यह इस प्रकार अभिनिर्धारित किया गया था: -

“11. इस न्यायालय ने हिंदुस्तान टिन वर्क्स (पी) लिमिटेड बनाम मैसर्स हिंदुस्तान टिन वर्क्स प्राइवेट लिमिटेड के कर्मचारी और अन्य (1979) 2 एससीसी 80 मामले में तीन न्यायाधीशों की पीठ के निर्णय में यह निर्णय सुनाया। 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 था, तो कहा गया कि:

“9. अब यह बहस का विषय नहीं है कि औद्योगिक न्यायशास्त्र के क्षेत्र में एक घोषणा दी जा सकती है कि सेवा की समाप्ति खराब है और कामगार सेवा कानून की में सामान्य कानून सिद्धांत नहीं है कि व्यक्तिगत सेवा के अनुबंध को विशेष रूप से लागू नहीं किया जा सकता है या नुकसान के शमन का सिद्धांत परेशान नहीं करता है। सेवा की निरंतरता के साथ बहाली की राहत दी जा सकती है जहां सेवा की समाप्ति अमान्य पाई जाती है। इसका मतलब यह होगा कि नियोक्ता ने संबंधित कानून के विपरीत या अनुबंध के उल्लंघन में कामगार के काम करने के अधिकार को अवैध रूप से छीन लिया है और साथ ही साथ कामगार को उसकी कमाई से वंचित कर दिया है। यदि इस प्रकार नियोक्ता गलत पाया जाता है जिसके परिणामस्वरूप

कामगार को बहाल करने का निर्देश दिया जाता है, तो नियोक्ता उस मजदूरी का भुगतान करने की अपनी जिम्मेदारी से बच नहीं सकता है जिसे नियोक्ता की अवैध या अमान्य कार्रवाई द्वारा श्रमिक से वंचित कर दिया गया है। वास्तविक रूप से कहें तो, जहां सेवा की समाप्ति का अमान्य या अवैध के रूप में सवाल उठाया जाता है और कामगार को मुकदमेबाजी से गुजरना पड़ता है, लंबी मुकदमेबाजी के दौरान खुद को बनाए रखने की उसकी क्षमता अपने आप में एक ऐसा भयानक कारक है कि वह उस दिन को देखने के लिए जीवित नहीं रह सकता है, जब राहत दी जाती है। हमारी व्यवस्था में जहां कानून की देरी हैरान करने वाली हो गई है। यदि इतने लंबे समय और ऊर्जा की खपत वाले मुकदमेबाजी के बाद, जिसके दौरान कामगार सिर्फ अपना भरण-पोषण करता है, अंततः उसे बताया जाना चाहिए कि यद्यपि उसे बहाल कर दिया जाएगा, लेकिन उसे वापस मजदूरी से वंचित कर दिया जाएगा जो उसे देय होगा, कामगार को बिना किसी गलती के एक प्रकार के दंड के अधीन किया जाएगा और यह पूरी तरह से अनुचित है। आम तौर पर, इसलिए, एक कामगार जिसकी सेवा अवैध रूप से समाप्त कर दी गई है, वह पूर्ण वेतन का हकदार होगा, सिवाय इसके कि वह लागू अवधि के दौरान लाभप्रद रूप से नियोजित था। कोई भी अन्य दृष्टिकोण नियोक्ता की अनुचित प्रतिशोध गतिविधि होगी। यदि नियोक्ता अवैध रूप से सेवा समाप्त करता है और समाप्ति इस मामले में प्रेरित होती है जैसे कि श्रमिकों की मजदूरी के संशोधन की मांग का विरोध करना, तो समाप्ति अनुचित श्रम व्यवहार के समान हो सकती है। ऐसी परिस्थितियों में बहाली सामान्य नियम होने के नाते, इसका पालन पूर्ण वेतन के साथ किया जाना चाहिए।

12. दीपाली गुंडू सुरवासे बनाम क्रांति जूनियर अध्यापक महाविद्यालय और अन्य, (2013) 10 एससीसी 324 में इस न्यायालय ने एक क्षतिपूर्ति दृष्टिकोण अपनाने की आवश्यकता पर प्रकाश डाला, जब न्यायालय को यह विचार करना होता है कि क्या किसी कर्मचारी को बहाल किया जाए और

यदि हां, तो किस हद तक पिछले वेतन का आदेश दिया जाना है।
न्यायलय ने कहा:

“22. किसी कर्मचारी को उस पद पर बहाल करने का विचार जो उसने बर्खास्तगी या हटाने या सेवा की समाप्ति से पहले धारण किया था, इसका अर्थ है कि कर्मचारी को उसी स्थिति में रखा जाएगा जिसमें वह नियोक्ता द्वारा की गई अवैध कार्रवाई के लिए होगा। किसी व्यक्ति को हुई चोट, जिसे बर्खास्त कर दिया जाता है या हटा दिया जाता है या अन्यथा सेवा से समाप्त कर दिया जाता है, को आसानी से पैसे के संदर्भ में नहीं मापा जा सकता है। एक आदेश पारित होने के साथ जो नियोक्ता-कर्मचारी संबंध को तोड़ने का प्रभाव डालता है, बाद में आय का स्रोत समाप्त हो जाता है। न केवल संबंधित कर्मचारी, बल्कि उसका पूरा परिवार गंभीर विपत्तियों का सामना करता है। वे भरण-पोषण के स्रोत से वंचित हैं। बच्चे पौष्टिक भोजन और जीवन में शिक्षा और उन्नति के सभी अवसरों से वंचित हैं। कई बार भुखमरी से बचने के लिए परिवार को रिश्तेदारों और अन्य परिचितों से उधार लेना पड़ता है। ये पीड़ाएं तब तक जारी रहती हैं जब तक कि सक्षम न्यायिक मंच नियोक्ता द्वारा की गई कार्रवाई की वैधता पर निर्णय नहीं लेता है। ऐसे कर्मचारी की बहाली, जो सक्षम न्यायिक/अर्ध-न्यायिक निकाय या न्यायलय के निष्कर्ष से पहले होती है कि नियोक्ता द्वारा की गई कार्रवाई प्रासंगिक वैधानिक प्रावधानों या प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के विपरीत है, कर्मचारी को पूर्ण वेतन का दावा करने का अधिकार देता है। यदि नियोक्ता कर्मचारी को वेतन वापस करने से इनकार करना चाहता है या परिणामी लाभ प्राप्त करने के लिए उसके अधिकार का विरोध करना चाहता है, तो यह उसके लिए विशेष रूप से अनुरोध करना और साबित करना है कि बीच की अवधि के दौरान कर्मचारी लाभप्रद रूप से नियोजित था और समान परिलब्धियां प्राप्त कर रहा था। नियोक्ता के गैरकानूनी कृत्य के कारण पीड़ित कर्मचारी को वेतन वापस देने से इनकार करना अप्रत्यक्ष रूप से संबंधित कर्मचारी को दंडित करने और

नियोक्ता को परिलब्धियों सहित मजदूरी वापस करने के दायित्व से मुक्त करके पुरस्कृत करने के समान होगा।

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

“33. उपर्युक्त निर्णयों को पढ़ने से यह स्पष्ट है कि पूर्ण वेतन के साथ बहाली प्रदान करने का सामान्य सिद्धांत, जब समाप्ति अवैध पाई जाती है, तो सभी मामलों में यांत्रिक रूप से लागू नहीं होता है। जबकि यह एक ऐसी स्थिति हो सकती है जहां नियमित/स्थायी कामगार की सेवाओं को अवैध रूप से और/या दुर्भावनापूर्ण और/या उत्पीड़न, अनुचित श्रम व्यवहार आदि के माध्यम से समाप्त कर दिया जाता है। तथापि, जब किसी दैनिक वेतन भोगी कामगार की बर्खास्तगी के मामले की बात आती है और जहां औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-एफ के उल्लंघन में प्रक्रियात्मक दोष के कारण बर्खास्तगी अवैध पाई जाती है, तो यह न्यायालय इस बात पर दृढ़ है कि ऐसे मामलों में वापस मजदूरी के साथ बहाली स्वचालित नहीं है और इसके बजाय कर्मकार को मौद्रिक मुआवजा दिया जाना चाहिए जो न्याय के उद्देश्यों 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 कानून है कि जब औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-एफ के तहत अनिवार्य रूप से छंटनी मुआवजे और नोटिस वेतन का भुगतान न करने के कारण बर्खास्तगी अवैध पाई जाती है, तो बहाली के बाद भी, यह हमेशा प्रबंधन के लिए खुला है कि वह उस कर्मचारी को छंटनी मुआवजा देकर उसकी सेवाओं को समाप्त कर दे। चूंकि ऐसा कामगार 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

[कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3) [(2006) 4 एससीसी 1 देखें]। इस प्रकार जब वह नियमितीकरण का दावा नहीं कर सकता है और उसे दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी के रूप में भी बने रहने का कोई अधिकार नहीं है, तो ऐसे कामगार को बहाल करने से कोई उपयोगी उद्देश्य पूरा नहीं होने वाला है और उसे न्यायालय द्वारा ही मौद्रिक मुआवजा दिया जा सकता है जैसे कि यदि उसे बहाली के बाद फिर से बर्खास्त कर दिया जाता है, तो उसे केवल छंटनी मुआवजे और नोटिस वेतन के रूप में मौद्रिक मुआवजा मिलेगा। ऐसे में बहाली की राहत देना, वह भी लंबे अंतराल के बाद, किसी उद्देश्य की पूर्ति नहीं होगी।

35. हालांकि, हम यहां एक कैविएट देना चाहते हैं। ऐसे मामले हो सकते हैं जहां किसी दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी की बर्खास्तगी इस आधार पर अवैध पाई जाती है कि इसे अनुचित श्रम प्रथा के रूप में या अंतिम आओ पहले पाओ के सिद्धांत का उल्लंघन करते हुए अर्थात् ऐसे कामगार की छंटनी करते समय उससे मिलने वाले दैनिक वेतनभोगी कनिष्ठों को बरकरार रखा गया था। ऐसी स्थिति भी हो सकती है कि उनसे कनिष्ठ व्यक्तियों को किसी नीति के तहत नियमित कर दिया गया हो लेकिन संबंधित कामगार की सेवा को समाप्त कर दिया गया हो। ऐसी परिस्थितियों में, बर्खास्त किए गए श्रमिक को बहाली से वंचित नहीं किया जाना चाहिए जब तक कि बहाली के बजाय मुआवजे का अनुदान देने के लिए कुछ अन्य ठोस कारण न हों। ऐसे मामलों में, बहाली नियम होना चाहिए और केवल असाधारण मामलों में लिखित में बताए गए कारणों के लिए, इस तरह की राहत से इनकार किया जा सकता है।

11. इसलिए हमारा विचार है कि बहाली से इनकार करने और केवल एकमुश्त मुआवजे की अनुमति देने वाले समीक्षाधीन आदेश को वापस लेने की आवश्यकता है और तदनुसार, इसे वापस लिया जाता है।

12. मृत कर्मचारी को उसकी समाप्ति की तारीख से उसकी सेवानिवृत्ति की तारीख तक, अर्थात् वर्ष 2009 में सेवा में बने रहने के रूप में माना जाएगा। तथापि, **दीपाली गुंडू**

सुरवासे बनाम क्रांति कनिष्ठ अध्यापक महाविद्यालय (डी.एड.) और अन्य, (2013) 10 उच्चतम न्यायालय के 324 मामलों और ऊपर उल्लिखित अन्य निर्णयों के मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय न्यायालय द्वारा निर्धारित सिद्धांतों को ध्यान में रखते हुए और यह कि यह संदर्भ 16 वर्षों के बाद मृत कर्मचारी द्वारा दायर एक मुकदमे के लंबित होने के कारण दिया गया था, जिसे 11-11-2003 की रिट याचिका में खारिज कर दिया गया था और अंत में विद्वान एकल न्यायमूर्ति ने 27-02-2008 को बहाली का आदेश पारित किया, न्याय के हित में, हम उस पिछले वेतन का 50% देने के लिए तैयार हैं जिसे मृतक कर्मचारी सेवा में बने रहने के लिए हकदार होता।

13. तदनुसार, पुनर्विचार याचिका को आंशिक रूप से स्वीकार किया जाता है।

(प्रवीर भटनागर), न्यायमूर्ति

(मणींद्र मोहन श्रीवास्तव), न्यायमूर्ति

संजय कुमावत-26

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।