

राजस्थान उच्च न्यायालय, जयपुर पीठ

खंडपीठ विशेष अपील रिट संख्या 469/2020

1. राजस्थान राज्य, उप वन संरक्षक, सामाजिक वानिकी, वन विभाग के माध्यम से, जी.डी. गर्ल्स कॉलेज चौराहे के पास, अलवर (राजस्थान)।
2. रेंज वन अधिकारी/वन विस्तार अधिकारी, रेंज थानागाजी, वन विकास, थानागाजी, अलवर, (राजस्थान)।

----अपीलार्थीगण

बनाम

राजेंद्र सिंह पुत्र बजरंग सिंह, निवासी भावता, तहसील थानागाजी, जिला अलवर।

----प्रत्यर्थी

अपीलार्थी (गण) की ओर से : श्री आर.पी. सिंह, एएजी साथ में

श्री जयवर्धन सिंह शेखावत

प्रत्यर्थी (गण) की ओर से : श्री राज कुमार शर्मा

माननीय कार्यवाहक मुख्य न्यायाधीश मनिन्द्र मोहन श्रीवास्तव

माननीय न्यायमूर्ति समीर जैन

निर्णय

रिपोर्टेबल

22/03/2022

सुना गया।

यह अपील विद्वान एकलपीठ द्वारा पारित दिनांक 04.12.2019 के आदेश से उत्पन्न हुई है, जिसके तहत प्रत्यर्थी-कामगार के पक्ष में 25% की सीमा तक बकाया वेतन के साथ बहाली का निर्देश देने वाले श्रम न्यायालय के निर्णय के विरुद्ध राज्य की याचिका अपास्त कर दी गई है।

विद्वान अतिरिक्त महाधिवक्ता ने चुनौती के तहत आदेश की वैधता पर प्रश्न उठाते हुए कहा कि विद्वान एकलपीठ ने याचिका को अपास्त करते हुए माननीय सुप्रीम के निर्णयों के मद्देनजर उठाए गए प्रस्तुतीकरण और कानून के स्थापित सिद्धांत को ध्यान में नहीं रखा है। निदेशक **बाघ परियोजना, सरिस्का, जिला अलवर बनाम श्रम न्यायालय और औद्योगिक न्यायाधिकरण, अलवर और अन्य (DBSAW No.406/2018)** के मामले में इस न्यायालय की खंडपीठ के निर्णय में संदर्भित न्यायालय और अपीलों के बैच का निर्णय 31.07.2018 को हुआ। उनका तर्क यह है कि जो सिद्धांत अब विकसित किया गया है वह यह है कि भले ही, ऐसे मामले में बहाली एक नियम हो सकता है जहां यह अवैध पाया गया था और औद्योगिक अधिनियम की धारा 25 च के अनिवार्य प्रावधानों का उल्लंघन था, लेकिन असाधारण परिस्थितियों में, बहाली नहीं दी जा सकती है और इसके बजाय, एकमुश्त मुआवजे का भुगतान किया जा सकता है।

अपने तर्क को आगे बढ़ाते हुए, अतिरिक्त महाधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि वर्तमान मामले में, प्रत्यर्थी-कर्मचारी को वर्ष 1994 में ही बर्खास्त कर दिया गया था। उन्होंने बाद में वर्ष 1997 में श्रम न्यायालय का दरवाजा खटखटाया, जिसे 05.02.2005 को बर्खास्त करने का आदेश दिया गया था, लेकिन इसे 16.09.2011 को बहाल किया गया और 29.08.2018 को एक आदेश पारित किया गया। उन्होंने आगे कहा कि यह भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 के तहत निष्पक्ष या पारदर्शी प्रक्रिया के माध्यम से आवेदन आमंत्रित किए बिना नियुक्ति का मामला है, लेकिन यह वन विभाग में काम करने के लिए एक श्रमिक के रूप में एक साधारण नियुक्ति थी। अंत में, उन्होंने प्रस्तुत किया कि प्रत्यर्थी सेवानिवृत्ति की आयु के करीब हैं। अतः, यह एक ऐसा मामला है जहां वह काफी लंबे वर्षों तक सेवा में बने नहीं रहेंगे। उन्होंने **निदेशक, बाघ परियोजना, सरिस्का, जिला अलवर बनाम श्रम न्यायालय और औद्योगिक न्यायाधिकरण, अलवर और अन्य (सुप्रा.)**, के मामले में निर्णय पर भरोसा किया। और प्रस्तुत किया कि मामले में बहाली के मद्देनजर केवल एकमुश्त मुआवजा दिया जाना चाहिए।

दूसरी ओर, प्रत्यर्थी-कर्मचारी की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि विद्वान एकलपीठ ने वर्तमान मामले में बहाली का निर्देश देकर कोई विधिक त्रुटि नहीं की है। प्रत्यर्थी को औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25 में निहित शासनादेश के उल्लंघन में सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था और श्रम न्यायालय ने विशिष्ट निष्कर्ष दर्ज किया है कि प्रत्यर्थी की छंटनी करते समय, छंटनी/बहाली का भुगतान

न करने के अलावा, अंतिम आओ पहले जाओ के नियम का भी पालन नहीं किया गया था। इसका उल्लंघन किया गया क्योंकि प्रत्यर्थी से कनिष्ठ व्यक्तियों को रोजगार में बनाए रखा गया था। **राम मनोहर लोहिया संयुक्त अस्पताल और अन्य बनाम मुन्ना प्रसाद सैनी एवं अन्य ए.आई.आर. 2021 एससी 4400** में प्रकाशित मामले में उच्चतम न्यायालय के निर्णय पर भरोसा किया और साथ ही खंडपीठ में इस न्यायालय की विशेष अपील रिट संख्या 1011/2021 दिनांक 15.12.2021 के खंडपीठ के आदेश की भी सूचना दी गई। उन्होंने प्रस्तुत किया कि वर्तमान बहाली का मामला है और एकमुश्त मुआवजे के भुगतान का मामला नहीं है क्योंकि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25 च के उल्लंघन के अलावा, यह एक ऐसा मामला है जहां सिद्धांत अंतिम आओ पहले जाओ का भी उल्लंघन किया गया है और प्रत्यर्थी-कर्मचारी से कनिष्ठ को सेवा में बनाए रखा गया है। वैकल्पिक रूप से, उनका कहना होगा कि भले ही यह बहाली के बदले एकमुश्त मुआवजे के भुगतान का मामला पाया जाता है, जैसाकि **राम मनोहर लोहिया संयुक्त अस्पताल और अन्य(सुप्रा.)**, के मामले में उच्चतम न्यायालय ने आदेश दिया है। प्रत्यर्थी को कम से कम 10 लाख का मुआवजा दिया जाना चाहिए।

हमने पक्षों के विद्वान अधिवक्ताओं को सुना है और अभिलेखों के साथ-साथ विद्वान एकलपीठ द्वारा पारित आक्षेपित आदेश का अवलोकन किया है।

तथ्यात्मक पहलू पर, हम पाते हैं कि श्रम न्यायालय ने रिकॉर्ड पर मौजूद दस्तावेजी साक्ष्यों का संज्ञान लेते हुए प्रासंगिक और स्वीकार्य साक्ष्यों पर भरोसा करते हुए यह निष्कर्ष निकाला कि प्रत्यर्थी-कर्मचारी रोजगार में था और उसे बिना किसी मुआवजे के भुगतान के सेवा से हटा दिया गया था। श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज किया गया यह निष्कर्ष, अनिवार्य रूप से प्रासंगिक और स्वीकार्य साक्ष्य के आधार पर तथ्य का निष्कर्ष होने के कारण किसी भी हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है। प्रश्न यह उठता है कि क्या वर्तमान मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, बहाली का आदेश दिया जाना चाहिए या यह ऐसा मामला है जहां बहाली के बदले में, प्रत्यर्थी-कर्मचारी को एकमुश्त मुआवजा दिया जाना चाहिए।

इस मुद्दे पर **निदेशक, बाघ परियोजना, सरिस्का, जिला अलवर (सुप्रा.)** के मामले में इस न्यायालय की एक खंडपीठ द्वारा विस्तृत रूप से विचार किया गया है, जिसमें निर्णयों की श्रृंखला में उच्चतम न्यायालय द्वारा निर्धारित सिद्धांत पर विचार करने के बाद, इस न्यायालय ने कहा कि माननीय उच्चतम न्यायालय और उच्च न्यायालयों के

निर्णय मुआवजे और उचित मामलों में, बकाया वेतन के साथ या उसके बिना बहाली का प्रावधान करते हैं। बहाली या बहाली के बदले मुआवजा देने के आदेश पर गौर करते हुए इस न्यायालय ने तीन महत्वपूर्ण पहलुओं पर विचार किया था। सबसे पहले, इस न्यायालय ने सेवा-समाप्ति के समय से गुजरी अवधि को ध्यान में रखा। प्रासंगिक माना जाने वाला दूसरा पहलू कर्मचारी की नियुक्ति का तरीका था। तीसरा महत्वपूर्ण विचार वह अवधि थी जिसके दौरान श्रमिक ने काम किया।

उपरोक्त मामले के तथ्यों में, इस न्यायालय ने यह पाया कि बर्खास्तगी लगभग 25 वर्ष पहले हुई थी और कर्मकार की नियुक्ति नियमों के अनुसार नहीं थी, आवेदन/विज्ञापन आमंत्रित करना या चयन के किसी अन्य तरीके से और उस कामगार ने लगभग 2 वर्ष तक काम किया था और कुछ मामलों में 5, 6 वर्ष तक काम किया था, इसे बहाली के बजाय मुआवजे के भुगतान का मामला माना गया। इस संबंध में इस न्यायालय द्वारा पूर्वोक्त निर्णयों में की गई टिप्पणियाँ इस प्रकार हैं:

“अगर इन मामलों के तथ्यों पर ध्यान दिया जाए, तो गैर-अपीलार्थी कर्मचारी अलग-अलग वर्षों में नियुक्त थे और उनकी सेवा-समाप्ति लगभग 25 वर्ष से 30 वर्ष पहले हुई थी। यह कामगारों को उचित राहत देने के लिए प्रासंगिक मुद्दा है।

दूसरा मुद्दा कर्मचारियों की नियुक्ति के तरीके को लेकर है। पंचाटों और रिकॉर्ड के अवलोकन से यह नहीं पता चलता है कि कर्मचारियों की नियुक्ति नियमों के अनुसार या किसी विज्ञापन के माध्यम से आवेदन आमंत्रित करके या इसे पारदर्शी बनाने के लिए किसी अन्य माध्यम से की गई है, अन्यथा यह पिछले दरवाजे से बनकर रह जाएगा। राहत प्रदान करने के लिए विचार किया जाने वाला यह दूसरा मुद्दा है।

दूसरा मुद्दा, उस अवधि के बारे में है जिसके लिए श्रमिकों ने काम किया है। यदि दावे के बयान को नियोक्ता राज्य सरकार के विरुद्ध प्रतिकूल अनुमान के साथ ध्यान में रखा जाता है, तो ज्यादातर मामलों में काम करने की अवधि केवल एक से दो वर्ष की होती है। कुछ मामलों में, यह पाँच या छह वर्ष तक हो सकती है। एक मामले में तो यह एक वर्ष से भी कम है। सभी मामलों में सेवा-समाप्ति लगभग 25 से 30 वर्ष पहले हुई थी।

उपरोक्त तथ्यों को ध्यान में रखते हुए, हमें इस न्यायालय के साथ-साथ उच्चतम न्यायालय के निर्णय के संदर्भ में इस मुद्दे पर विचार करने की जरूरत है। अपीलार्थी-नियोक्ता के विद्वान अधिवक्ता द्वारा उद्धृत निर्णयों में, न्यायालय ने बकाया वेतन के साथ या उसके बिना बहाली के बदले में मुआवजा दिया। यदि उसमें दिए गए तर्क पर

गौर किया जाए तो यह पिछले दरवाजे से प्रवेश और रोजगार की अवधि केवल एक से चार वर्ष पाए जाने के कारण है। सेवा-समाप्ति के बाद से राहत की तारीख तक की मध्यवर्ती अवधि पर भी ध्यान दिया गया। जिन कर्मचारियों की नियुक्ति नियमावली के तहत प्रावधानित तरीके से नहीं हुई है, उन्हें मुआवजा देने का निर्देश था।

अपीलार्थीगण-नियोक्ता के विद्वान अधिवक्ता द्वारा संदर्भित निर्णयों के विपरीत, उच्चतम न्यायालय ने यह विचार किया है कि जब भी सेवा-समाप्ति को अवैध माना जाता है, तो पिछले वेतन के साथ या उसके बिना बहाली का परिणामी अधिकार दिया जाना चाहिए।

“इसमें कोई संदेह नहीं है कि यह सच है कि यदि छंटनी अवैध पाई जाती है तो बकाया वेतन के साथ या बिना बकाया वेतन के बहाली की राहत दी जा सकती है, लेकिन हमें इन मामलों के तथ्यों में उपरोक्त राहत उचित नहीं लगती है। ऐसा नहीं है कि नियुक्तियों का तरीका वैसा ही दिखाया गया है जैसा रिकार्ड से पता चल रहा है, बल्कि आज तक बर्खास्तगी के बाद की अवधि 25 से 30 वर्ष या उससे भी अधिक की है। कुछ मामलों में, यहां तक कि कर्मचारी पहले ही सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त कर चुके हैं, अतः बहाली की राहत नहीं दी जा सकती है। पच्चीस से तीस वर्ष की मध्यवर्ती अवधि एक महत्वपूर्ण अवधि है, क्योंकि सामान्यतः एक कर्मचारी 35 वर्षों तक सेवा में रहता है। कुछ मामलों में यह कम या ज्यादा भी हो सकता है। तदनुसार, इन मामलों में बहाली की राहत उचित नहीं है।”

दूसरी ओर, प्रत्यर्थी के विद्वान अधिवक्ता ने **राम मनोहर लोहिया संयुक्त अस्पताल और अन्य (सुप्रा.)** के मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय के निर्णय पर भरोसा जताया है। यह एक ऐसा मामला था जहां पाया गया कि सेवा-समाप्ति आई.डी. की धारा 25 च का उल्लंघन था।, **उप कार्यकारी अभियंता बनाम कुबेरभाई कांजीभाई ने (2019) 4 एससीसी 307** के मामले में पहले के निर्णय द्वारा प्रतिपादित सिद्धांत को ध्यान में रखते हुए अधिनियम में इस मुद्दे पर प्रकाशित, इसे इस अभिनिर्धारित किया गया: -

10. उप कार्यकारी अभियंता बनाम कुबेरभाई कांजीभाई, और भारत संचार निगम लिमिटेड बनाम भुरुमल इस न्यायालय कई निर्णयों का उल्लेख किया था, जिनमें बताए गए अनुपात को अनुमोदन के साथ निम्नलिखित प्रभाव के लिए उद्धृत किया था:-

“33. उपरोक्त निर्णयों को पढ़ने से यह स्पष्ट है कि जब सेवा-समाप्ति अवैध पाई जाती है, तो पूर्ण बकाया 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 एक नियमित/स्थायी कर्मचारी की सेवाएँ अवैध रूप से और/या दुर्भावनापूर्ण तरीके से और/या उत्पीड़न, अनुचित श्रम अभ्यास आदि के माध्यम से समाप्त कर दी जाती हैं। हालाँकि, जब दैनिक दिहाड़ी वेतनभोगी कर्मचारी

सेवा-समाप्ति की बात आती है और जहां 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 बजाय 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 घिसा-पिटा कानून 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 सेवा-समाप्ति अवैध पाई जाती है, तो बहाली के बाद भी, यह हमेशा प्रबंधन के लिए खुला होता है। उस कर्मचारी को छंटनी मुआवजा देकर उसकी सेवाएँ समाप्त कर दें। चूंकि ऐसा कर्मचारी दैनिक-मजदूरी 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 देखें]। 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. "हालाँकि, हम यहां एक चेतावनी जोड़ना चाहेंगे। ऐसे मामले हो सकते हैं जहां किसी दैनिक-मजदूरी कर्मचारी की बर्खास्तगी इस आधार पर अवैध पाई जाती है कि इसे अनुचित श्रम प्रथा के रूप में अपनाया गया था या अंतिम-आओ-पहले-जाओ के सिद्धांत का उल्लंघन किया गया था। ऐसे कर्मचारी की छंटनी 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।

उपरोक्त निर्णय में जो सिद्धांत प्रतिपादित किया गया है वह यह है कि सेवा-समाप्ति अवैध पाए जाने पर पूर्ण बकाया वेतन के साथ बहाली देने का सिद्धांत सभी मामलों में यांत्रिक रूप से लागू नहीं किया जा सकता है। ऐसे मामलों में जहां प्रक्रियात्मक अनियमितता के कारण दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी की बर्खास्तगी अवैध पाई जाती है,

अर्थात् आई.डी. की धारा 25 च का उल्लंघन। अधिनियम, दुर्भावनापूर्ण या अनुचित श्रम पद्यति या इसी तरह की परिस्थितियों के परिणामस्वरूप बर्खास्तगी का मामला नहीं है, सुसंगत दृष्टिकोण यह है कि बहाली स्वचालित नहीं है और इसके बजाय, काम करने वाले को अनिवार्य रूप से मुआवजा दिया जाना चाहिए, जो न्याय के उद्देश्यों को पूरा करेगा।

हालाँकि, बहाली का आदेश दिया जा सकता है जहां अनुचित श्रम अदालती प्रथा के कारण या अंतिम आओ पहले जाओ सिद्धांत के उल्लंघन के कारण दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी की बर्खास्तगी अवैध पाई जाती है, जबकि ऐसे दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी की छंटनी की जाती है जहां उससे कनिष्ठ को बरकरार रखा गया था। ऐसा भी मामला हो सकता है जहां कनिष्ठों को किसी नीति के तहत नियमित किया गया हो लेकिन संबंधित कर्मचारी को बर्खास्त कर दिया गया हो। यह माना गया है कि ऐसी परिस्थितियों में, बर्खास्त कर्मचारी को बहाल किया जाना चाहिए जब तक कि बहाली के बजाय मुआवजे के अनुदान को अपनाने के लिए कुछ महत्वपूर्ण कारण न हों। माननीय उच्चतम न्यायालय ने देखा कि बहाली एक नियम होना चाहिए और केवल असाधारण मामले में लिखित रूप में बताए गए कारणों के लिए बहाली के बदले में एकमुश्त मुआवजे का आदेश दिया जाना चाहिए।

उच्चतम न्यायालय द्वारा निर्धारित सिद्धांत, भले ही वर्तमान मामले की तथ्यात्मक परिस्थितियों पर लागू किया जाए, यह खुलासा करता है कि हालाँकि, सेवा-समाप्ति को अवैध माना गया है, लेकिन श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज कोई तथ्य नहीं है कि यह या तो अनुचित श्रम पद्यति था या नियोक्ता ने दुर्भावना से काम किया है। हालाँकि, श्रम न्यायालय ने निष्कर्ष निकाला कि यह एक ऐसा मामला है जहाँ अंतिम आओ पहले जाओ सिद्धांत का पालन नहीं किया गया और प्रत्यर्थी-कामगार के कनिष्ठों को बरकरार रखा गया। अतः, आमतौर पर, ऐसे मामलों में, बहाली का आदेश दिया जाना चाहिए जब तक कि बहाली के बदले में असाधारण परिस्थितियां न हों।

वर्तमान मामले में, हमारी सुविचारित राय में, कम से कम तीन असाधारण परिस्थितियाँ मौजूद हैं जिनके कारण हम बहाली का आदेश देने और इसके बजाय एकमुश्त मुआवजे के लिए इच्छुक नहीं हैं। पहली परिस्थिति यह है कि वर्तमान मामले में, सेवा वर्ष 1994 में समाप्ति हुई थी, जिसके बाद 25 वर्ष से अधिक समय बीत चुका है। यह उल्लेख करना उचित है कि श्रमिक ने वर्ष 1997 में तीन वर्ष की अवधि के बाद श्रम न्यायालय का

दरवाजा खटखटाया। इसके अलावा, वह अपने मामले की पैरवी लगन से नहीं कर रहा था। उनके मामले को शुरू में 05.02.2005 को अभियोजन के अभाव में अपास्त कर दिया गया था, हालांकि, लगभग छह वर्ष से अधिक समय के बाद 16.09.2011 को इसे बहाल कर दिया गया था।

दूसरा महत्वपूर्ण विचार यह है कि प्रत्यर्थी-कर्मचारी ने वर्ष 1994 में बर्खास्त होने तक लगभग तीन वर्षों तक काम किया है। इस प्रकार, प्रदान की गई सेवा की अवधि पांच वर्ष से कम थी।

तीसरा, यह ऐसा मामला नहीं है जहां आवेदन आमंत्रित किए गए थे और भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 के तहत जात निष्पक्ष प्रक्रिया को अपनाकर नियुक्ति की गई थी और यह केवल एक दैनिक वेतनभोगी नियुक्ति थी। उपरोक्त परिस्थितियाँ मामले के स्वीकृत तथ्यों से सामने आती हैं। हालाँकि, हमने पाया कि यह न केवल आई.डी. की धारा 25 च के उल्लंघन का मामला है। अधिनियम लेकिन अंतिम आओ पहले जाओ के नियम का उल्लंघन करने पर भी बहाली के बजाय मुआवजा दिया जाना चाहिए। एक अतिरिक्त कारण यह भी है कि प्रत्यर्थी-कर्मचारी वर्तमान में लगभग 58 वर्ष का है।

परिस्थितियों की समग्रता को ध्यान में रखते हुए और जैसाकि ऊपर चर्चा की गई है, माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा प्रतिपादित अनुपात को लागू करने पर, हम पाते हैं कि वर्तमान में सेवा में बहाली का आदेश देने के बजाय बहाली के बदले में एकमुश्त मुआवजा देने का मामला है।

इतना कहने के बाद, अगला मुद्दा जो विचार के लिए उठता है वह यह है कि बहाली के बदले क्या मुआवजा दिया जाना चाहिए। निदेशक, बाघ परियोजना, सरिस्का, जिला अलवर (सुप्रा.) के मामले में इस न्यायालय की खंडपीठ ने लगभग समान तथ्यात्मक पृष्ठभूमि को ध्यान में रखते हुए, विशेष रूप से इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि छंटनी से पहले, न्यायालय के समक्ष काम करने वाले ने काम किया था, कम अवधि, सेवा-समाप्ति से पहले सेवा की अवधि के आधार पर मुआवजा दिया गया। जिन कामगारों ने तीन वर्ष तक काम किया, उन्हें तीन लाख के मुआवजे का पात्र माना गया।

प्रत्यर्थी के विद्वान अधिवक्ता की दलील यह है कि उन्हें मुआवजे के रूप में दस लाख रुपये दिए जाने चाहिए, जैसाकि राम मनोहर लोहिया संयुक्त अस्पताल और अन्य

(सुप्रा.) के मामले में उच्चतम न्यायालय ने दिया था। हम इस तथ्य के मद्देनजर उक्त दलील को स्वीकार करने के इच्छुक नहीं हैं कि मुआवजा देते समय उच्चतम न्यायालय ने इस तथ्य पर ध्यान दिया था कि छंटनी के समय कर्मचारी को 2950/- रुपये का मासिक वेतन मिल रहा था। वर्तमान मामला एक ऐसा मामला है जहां श्रमिक को वर्ष 1994 में बर्खास्त कर दिया गया था। प्रत्यर्थी के विद्वान अधिवक्ता यह नहीं बता सके कि श्रमिक को राम मनोहर लोहिया संयुक्त अस्पताल और अन्य (सुप्रा.) के मामले के समान वेतन मिल रहा था। अतः, हमारी सुविचारित राय में न्याय का हित तब पूरा होगा जब प्रत्यर्थी को बहाली के बजाय 3 लाख रुपये के एकमुश्त मुआवजे का पात्र माना जाएगा। हम विद्वान एकलपीठ द्वारा पारित आदेश को अपास्त करने के इच्छुक हैं और आंशिक रूप से राज्य द्वारा दायर की गई अपील को इस तरह और इस हद तक अनुमति देते हैं कि बहाली के बजाय, प्रत्यर्थी 3 लाख रुपये के मुआवजे का पात्र होगा। यह राशि इस आदेश के पारित होने की तारीख से दो माह की अवधि के भीतर देय होगी, अन्यथा इस पर 18% प्रतिवर्ष की दर से ब्याज लगेगा।

तदनुसार, अपील आंशिक रूप से स्वीकार की जाती है। सभी लंबित आवेदनों का भी निस्तारण कर दिया गया है।

(समीर जैन), न्यायमूर्ति

(मनिन्द्र मोहन श्रीवास्तव), कार्यवाहक मुख्य न्यायाधीश

JKP/84

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।