

राजस्थान उच्च न्यायालय, जयपुर पीठ

एकलपीठ सिविल रिट याचिका संख्या 2020/2023

1. अधिशाषी अभियंता, सिंचाई विभाग, सीकर।
2. सहायक अभियंता, सिंचाई विभाग, सीकर।

----याचिकाकर्तागण

बनाम

सरदार सिंह पुत्र शुभकर सिंह, पो. चारण का बट, जिला नागौर, वाया वी.के. मिश्रा, 411
महावीर नगर, टोंक रोड, जयपुर, राजस्थान।

----प्रत्यर्थी

याचिकाकर्ता (गण) की ओर से : डॉ. विवेक त्यागी, डिप्टी जीसी
प्रत्यर्थी (गण) की ओर से : श्री हनुमंत सिंह राठौड़ के लिए
श्री कान सिंह राठौड़

माननीय न्यायमूर्ति सुदेश बंसल

निर्णय

आदेश सुरक्षित करने की तिथि : 9 फरवरी, 2023
आदेश उच्चारित करने की तिथि : 16 फरवरी, 2023

रिपोर्टेबल

याचिकाकर्ता-सिंचाई विभाग ने इस रिट याचिका के माध्यम से, श्रम न्यायालय संख्या 2, जयपुर द्वारा पारित आदेश दिनांक 12.09.2022 को चुनौती दी है, जिसमें याचिकाकर्ता द्वारा 14.12.2017 को दायर बहाली आवेदन संख्या संख्या 10/2018 को खारिज कर दिया गया था और दिनांक 11.07.2017 के आदेश को पुनर्जीवित करने से इनकार कर दिया, परिणामस्वरूप, एलसीआर संख्या 601/1998 में प्रत्यर्थी-कर्मचारी के पक्ष में दैनिक वेतनभोगी के रूप में सेवा में बहाली के लिए पारित दिनांक 03.07.2004 के एक पक्षीय पंचाट को रद्द करने से इनकार कर दिया है।

2. प्रत्यर्थी-कर्मचारी की ओर से विद्वान अधिवक्ता कैविएटर के रूप में उपस्थित हुए

हैं।

3. दोनों पक्षों के विद्वान अधिवक्ताओं को सुनने और रिकार्ड के अवलोकन से निम्नलिखित तथ्य सामने आए हैं:-

I) संदर्भ संख्या 27/1997 दिनांक 15.10.1997 पर, प्रत्यर्थी कामगार ने श्रम न्यायालय के समक्ष दिनांक 24.11.1997 के दावे का एक विवरण प्रस्तुत किया जिसमें अन्य बातों के अलावा यह कहा गया कि उसे 02.07.1986 को दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी के रूप में नियुक्त किया गया था और तब से वह लगातार कार्यालय सहायक अभियंता सिंचाई विभाग सीकर में श्रमिक के रूप में काम कर रहा है। उन्होंने बिना किसी शिकायत के उचित संतुष्टि के साथ काम किया था और अपने निष्कासन से पहले एक कैलेंडर वर्ष में 240 दिनों से अधिक समय तक अपनी सेवाएं प्रदान की थीं। हालाँकि, उन्हें 01.11.1988 से बिना किसी नोटिस या नोटिस वेतन और कारण के सेवा से हटा दिया गया था। इसलिए, प्रत्यर्थी-कर्मचारी ने दिनांक 01.11.1988 से अपने निष्कासन को औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (इसके बाद "1947 का अधिनियम" के रूप में संदर्भित) की धारा 25 (च) और 25 (ज) के उल्लंघन का दावा करके चुनौती दी।

II) प्रत्यर्थी-कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत दावे का विवरण श्रम न्यायालय संख्या 2, जयपुर के समक्ष एलसीआर केस संख्या 601/1998 के रूप में पंजीकृत किया गया था और चूंकि याचिकाकर्ता-विभाग द्वारा कोई प्रतिक्रिया नहीं दी गई थी, इसलिए श्रम न्यायालय ने इस पर निर्णय लिया। मामला एक पक्षीय और निम्नलिखित शर्तों में प्रत्यर्थी-कर्मचारी के पक्ष में दिनांक 03.07.2004 को एक पंचाट पारित किया गया:-

"आदेश

अतः राज्य सरकार के रेफ्रेन्स संख्या 27/97 दिनांक 15.10.97 उत्तर इस आशय से दिया जाता है कि अधीशाषी अभियंता, सिंचाई विभाग एवं सहायक अभियंता सिंचाई विभाग सीकर द्वारा जो श्रमिक सरदार सिंह को दिनांक 1.11.1988 से सेवामुक्त कर दिया है, वह अनुचित एवं अवैध है। श्रमिक को तुरंत प्रभाव से सेवा में लेने का आदेश दिया जाता है। श्रमिक को पिछले वेतन और अधिलाभ रूप में दस हजार रुपए भी दिए जाने का आदेश दिया जाता है। अवार्ड की प्रति राज्य सरकार को वास्ते प्रकाशनार्थ भेजी जाये। अवार्ड आज दिनांक 03.07.2004 को मेरे द्वारा लिखाया जाकर सीलयुक्त हस्ताक्षर कर सरे इजलास सुनाया गया।"

III) याचिकाकर्ता-विभाग ने दिनांक 22.12.2004 को एक आवेदन दायर किया, जिसमें दिनांक 18.03.2004 के एक पक्षीय आदेश और दिनांक 03.07.2004 के एक पक्षीय पंचाट

के आदेश को रद्द करने की मांग की गई। आवेदन में, याचिकाकर्ता-विभाग ने स्वीकार किया कि 15.10.2003 को विभाग को दावे के बयान की प्रतिलिपि के बिना केवल दावे के बयान की सूचना दी गई थी और उसके बाद, हालांकि न्यायालय ने 15.01.2004 को नए नोटिस जारी किए लेकिन वही कभी प्राप्त नहीं हुए। हालांकि, श्रम न्यायालय ने विभाग की सेवा को गलत माना है और दिनांक 18.03.2004 के आदेश के तहत एक पक्षीय कार्यवाही शुरू की गई थी। इसके बाद, पिछले वेतन और लाभ के रूप में 10,000 रुपये की निश्चित राशि के साथ प्रत्यर्थी-कर्मचारी की बहाली के लिए दिनांक 03.07.2004 को एक पक्षीय पंचाट पारित किया गया है।

IV) इसमें कोई विवाद नहीं है कि 22.12.2004 को पंचाट को रद्द करने के लिए आवेदन दाखिल करने की तारीख तक, 03.07.2004 का पंचाट आधिकारिक राजपत्र में प्रकाशित नहीं किया गया था क्योंकि यह 15.02.2005, को नोटिस बोर्ड पर अधिसूचित किया गया था और 09.03.2005 को आधिकारिक राजपत्र में प्रकाशित किया गया था।

V) प्रत्यर्थी-कामगार ने आवेदन का विरोध किया, हालांकि श्रम न्यायालय ने दोनों पक्षों को सुनने के बाद और रिकॉर्ड के अनुसार दिनांक 11.07.2017 के आदेश के तहत आवेदन को स्वीकार कर लिया और लागत का भुगतान/जमा करने की शर्त के अधीन दिनांक 03.07.2004 के एक पक्षीय पंचाट को रद्द कर दिया। रु.1500/- (300 रुपये कानूनी सहायता के लिए जमा किए जाने हैं और 1200 रुपये प्रत्यर्थी-कर्मचारी को भुगतान करने के लिए हैं)। दिनांक 11.07.2017 के आदेश में ही यह विशेष रूप से स्पष्ट कर दिया गया था कि लागत का भुगतान न करने की स्थिति में, आवेदन को पंचाट रद्द करने की अनुमति देने वाला आदेश स्वतः समाप्त हो जाएगा।

VI) यह विवाद नहीं है कि याचिकाकर्ता-विभाग 1500/- रुपये की लागत का भुगतान करने में विफल रहा और दिनांक 11.07.2017 के आदेश की पूर्व शर्त का पालन नहीं कर सका। इसलिए, परिणामस्वरूप, श्रम न्यायालय ने पाया कि लागत का भुगतान न करने के कारण, दिनांक 11.07.2017 का आदेश स्वचालित रूप से समाप्त हो गया है, और तदनुसार, दिनांक 02.11.2017 के आदेश के तहत, आवेदन को रिकॉर्ड में भेज दिया गया था।

VII) चूंकि पंचाट दिनांक 03.07.2004 को 15.02.2005 को राजपत्र अधिसूचना में

प्रकाशित किया गया है और 1947 के अधिनियम की धारा 17-क के आधार पर लागू किया जा चुका है, प्रत्यर्थी-कर्मचारी ने पंचाट की गैर-शिकायत के लिए 1947 के अधिनियम की धारा 29 के तहत अवमानना के लिए कार्यवाही की।

VIII) याचिकाकर्ता-विभाग ने दिनांक 14.12.2017 को एक और आवेदन दायर किया, जिसमें दिनांक 2.11.2017 के आदेश को रद्द करने की प्रार्थना की गई और लागत जमा करने और दिनांक 11.07.2017 के आदेश को बहाल करने की अनुमति मांगी गई, जिसके तहत पंचाट को रद्द कर दिया गया था। यह देखा जा सकता है कि लागत जमा करने में देरी की माफी के लिए परिसीमा अधिनियम की धारा 5 के तहत कोई अलग आवेदन दायर नहीं किया गया था। हालाँकि दिनांक 14.12.2017 के आवेदन में ही यह दर्शाया गया है कि लागत जमा करने के लिए कोई सूचना नहीं मिलने के कारण निर्धारित समय के भीतर भुगतान नहीं किया जा सका और डिफॉल्ट न तो जानबूझकर है और न ही दुर्भावनापूर्ण है। यह भी संकेत दिया गया है कि विभाग के अधिवक्ता ने श्रम न्यायालय के समक्ष 14.09.2017 को दावे के बयान का उत्तर दायर किया था, लेकिन लागत का भुगतान न करने के कारण इसे रिकॉर्ड पर नहीं लिया गया था।

IX) प्रत्यर्थी-कर्मचारी ने उत्तर दायर किया और दिनांक 14.12.2017 के इस आवेदन का विरोध किया। प्रत्यर्थी ने तर्क दिया कि दिनांक 11.07.2017 के आदेश का अनुपालन न करने का कोई पर्याप्त कारण नहीं है और इसके अलावा दिनांक 03.07.2004 का पंचाट पहले ही राजपत्र में अधिसूचित किया जा चुका है। 15.02.2005 को, यह 1947 के अधिनियम की धारा 17-क के आधार पर 30 दिनों की सेवा-समाप्ति के बाद लागू करने योग्य हो गया है। इसलिए, अब श्रम न्यायालय कार्यात्मक बन गया है और 14.12.2017 के आवेदन पर विचार करने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं है। और दावे के बयान की कार्यवाही को पुनर्जीवित नहीं किया जा सकता है।

X) विद्वान श्रम न्यायालय ने आदेश दिनांक 12.09.2022 द्वारा आवेदन दिनांक 14.12.2017 को खारिज कर दिया। इस आदेश को वर्तमान रिट याचिका में चुनौती दी गई है।

4. विद्वान अधिवक्ता, डॉ. विवेक त्यागी, उप. जी.सी. याचिकाकर्ता-विभाग की ओर से उपस्थित ने जोरदार तर्क दिया कि श्रम न्यायालय ने कानून की गलती की और प्रत्यर्थी-

कर्मचारी के अधिवक्ता के तर्क को गलत तरीके से खारिज कर दिया कि राजपत्र अधिसूचना में पंचाट के प्रकाशन की तारीख से 30 दिनों की सेवा-समाप्ति के बाद, श्रम न्यायालय कार्यात्मक अधिकारी बन जाता है और उसके बाद एकपक्षीय पंचाट को रद्द करने के आवेदन पर विचार नहीं कर सकता है। उन्होंने पुरजोर आग्रह किया कि श्रम न्यायालय ने दिनांक 11.07.2017 के आदेश के तहत पंचाट को रद्द करने के आवेदन को अनुमति दे दी थी और उस आदेश को प्रत्यर्थी-कर्मचारी द्वारा कभी चुनौती नहीं दी गई थी। विभाग की ओर से एकमात्र चूक 1500/- रुपये की लागत राशि का भुगतान नहीं करना है, जिसके लिए आवेदन दिनांक 14.12.2017 में ही पर्याप्त स्पष्टीकरण दिया गया है। अतः श्रम न्यायालय को उदार दृष्टिकोण अपनाते हुए दिनांक 14.12.2017 को आवेदन दाखिल करने में बमुश्किल 12 दिनों की देरी को माफ करना चाहिए था तथा न्यायहित में 1500/- रुपये की लागत जमा करने की अनुमति प्रदान करनी चाहिए थी और दिनांक 11.07.2017 के आदेश को दिनांक 03.07.2004 के एकपक्षीय पंचाट को रद्द करने के प्रभाव से पुनर्जीवित किया जाना चाहिए था। उन्होंने यह भी बताया कि दिनांक 11.07.2017 को आदेश पारित करने के बाद, विभाग ने 14.09.2017 को दावे के बयान का उत्तर दाखिल किया है जिसकी प्रति प्रत्यर्थी-कर्मचारी के अधिवक्ता को उपलब्ध करा दी गई है और इसे अनुबंध 4 के रूप में इसके साथ संलग्न किया गया है। इसलिए, यह नहीं माना जा सकता है कि विभाग दावे के बयान का विरोध करने में रुचि नहीं रखता है। उन्होंने बताया कि चूंकि प्रत्यर्थी-कर्मचारी थोड़े समय के लिए दिहाड़ी मजदूर था, इसलिए, उसे अधिक से अधिक मुआवजा दिया जा सकता था, और योग्यता के आधार पर, बहाली का आदेश कानून में खराब है। इसलिए, यह न्याय के हित में होगा कि याचिकाकर्ता-विभाग को दावे के बयान का विरोध करने का अवसर दिया जाए और दिनांक 12.09.2022 के आक्षेपित आदेश को रद्द कर दिया जाए और याचिकाकर्ता को आदेश के अनुपालन में लागत जमा करने की अनुमति दी जाए। दिनांक 11.07.2017 के आदेश के पुनरुद्धार के आधार पर, दिनांक 03.07.2004 के एकपक्षीय पंचाट को निरस्त माना जाए।

5. इसके विपरीत, प्रत्यर्थी-कर्मचारी की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता ने *मैसर्स संघम टेप कंपनी बनाम* के मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय के निर्णय *हंस राज। [(2005) 9 एससीसी 331]*, पर भरोसा जताया है और तर्क दिया कि इस निर्णय में

माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा बताए गए कानून के अनुसार, श्रम न्यायालय पूर्व की तरह दिनांक 14.12.2017 के आवेदन पर विचार करने और अनुमति देने के लिए कार्यात्मक बन जाता है। उस पर, दिनांक 03.07.2004 का एक पक्षीय पंचाट 15.02.2005 को राजपत्र अधिसूचना में प्रकाशित किया गया था और इसे 09.03.2005 को नोटिस बोर्ड पर अधिसूचित किया गया था। इस प्रकार, 1947 के अधिनियम की धारा 20 (3) के साथ पठित धारा 17-क के प्रावधान के मद्देनजर, पंचाट कानून में लागू करने योग्य हो गया है। उन्होंने तर्क दिया कि जहां तक दिनांक 11.07.2017 के आदेश का प्रश्न है, लागत जमा न होने के कारण वह कभी प्रभावी नहीं हुआ, इसलिए उसे बहाल नहीं किया जा सकता। विद्वान अधिवक्ता ने इस तथ्य पर विवाद नहीं किया है कि दावे के बयान के उत्तर की प्रति उन्हें 14.09.2017 को प्राप्त हुई थी।

6. दिनांक 14.12.2017 को आवेदन दाखिल करने में देरी को माफ करने के संबंध में, विद्वान अधिवक्ता ने जोरदार तर्क दिया है कि याचिकाकर्ता-विभाग ने दिनांक 14.12.2017 के आवेदन के साथ परिसीमा अधिनियम की धारा 5 के तहत कोई अलग आवेदन दायर नहीं किया है, इसलिए, श्रम न्यायालय अपने अधिकार क्षेत्र और कानून के मानदंडों के तहत दिनांक 14.12.2017 के आवेदन को सीमा के कारण भी खारिज कर सकता है। विद्वान अधिवक्ता ने श्रम न्यायालय के निष्कर्षों और राजस्थान उच्च न्यायालय की समन्वय पीठ के *नगरपालिका बोर्ड कामां, जिला भरतपुर बनाम न्यायाधीश, श्रम न्यायालय, भरतपुर [एस.बी. सिविल रिट याचिका संख्या 2829/2012 पर 24.09.2019 को निर्णय लिया गया]* के मामले में दिए गए निर्णय द्वारा उनके तर्क का समर्थन किया है।

7. खंडन तर्कों में, याचिकाकर्ता-विभाग के विद्वान अधिवक्ता ने हरियाणा सूरज माल्टिंग लिमिटेड बनाम फूल चंद के मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय के निर्णय *[(2018)16 एससीसी 567]* का हवाला देकर प्रत्यर्था-कार्यकर्ता के विद्वान अधिवक्ता के तर्कों का उत्तर दिया है, यह तर्क देने के लिए कि श्रम न्यायालय कार्यात्मक नहीं बनता है और यदि पंचाट एकतरफा है, तो प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन करते हुए, राजपत्र अधिसूचना में प्रकाशन के बाद भी इसे रद्द किया जा सकता है। उन्होंने शेष नाथ सिंह और अन्य बनाम बैद्यबती शेओराफुली सहकारी बैंक लिमिटेड और अन्य। [2021 (7) एससीसी 313] के मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय के एक अन्य निर्णय का भी

हवाला दिया जिसमें माननीय उच्चतम न्यायालय ने राय दी कि परिसीमा अधिनियम की धारा 5 के तहत देरी की माफी मांगने के लिए लिखित रूप में आवेदन दायर करना अनिवार्य नहीं है और कानून का आदेश यह है कि पर्याप्त होना चाहिए विलंब को स्पष्ट करने का कारण बताएं और न्यायालय कारण की पर्याप्तता की सराहना करेगा।

8. उपरोक्त तथ्यात्मक और कानूनी पहलू पर ध्यान देने के बाद, इस न्यायालय के समक्ष जो प्रश्न विचाराधीन हैं, वे यह हैं कि क्या विद्वान श्रम न्यायालय ने दिनांक 12.09.2022 के आदेश को पारित करने और एक पक्षीय आदेश को रद्द करने से इनकार करने में कोई अवैधता या क्षेत्राधिकार संबंधी त्रुटि की है। क्या निर्णय दिनांक 03.07.2004 और आक्षेपित आदेश में भारत के संविधान के अनुच्छेद 227 के तहत अपने अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करते हुए इस न्यायालय द्वारा किसी भी हस्तक्षेप की आवश्यकता है।

9. शुरुआत में, कानूनी मुद्दे पर कि क्या औद्योगिक न्यायाधिकरण या श्रम न्यायालय पंचाट के प्रकाशन की तारीख से 30 दिनों की सेवा-समाप्ति के बाद पंचाट को रद्द करने के लिए एक आवेदन पर विचार कर सकता है। 1947 के अधिनियम की धारा 17, 17-क और 20 (3) को संयुक्त रूप से पढ़ने से यह स्पष्ट हो जाता है कि 1947 के अधिनियम की धारा 10 के तहत संदर्भ के संबंध में कार्यवाही 30 दिनों की सेवा-समाप्ति तक पंचाट के प्रकाशन की तिथि समाप्त नहीं मानी जाती है। मेसर्स संघम टेप कंपनी (सुप्रा.) के मामले में यह मुद्दा माननीय उच्चतम न्यायालय के समक्ष विचार के लिए आया था, उस मामले में श्रम न्यायालय द्वारा दिनांक 05.02.1996 को पारित एक पक्षीय पंचाट को खारिज कर दिया गया था, जिसके बाद पंचाट के प्रकाशन की तारीख से 30 दिनों की सेवा-समाप्ति के आवेदन पर विचार किया गया। श्रम न्यायालय के आदेश को पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय की खंडपीठ के समक्ष चुनौती दी गई और श्रम न्यायालय के आदेश को रद्द करते हुए रिट याचिका को स्वीकार कर लिया गया। **ग्रिंडलेज बैंक लिमिटेड बनाम केंद्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण और अन्य [(1980) एसपीपी एससीसी 420]** के मामले में पिछले निर्णयों पर भरोसा करते हुए मामला माननीय उच्चतम न्यायालय और माननीय उच्चतम न्यायालय ने कानून के प्रस्ताव पर विचार किया कि एक बार जब श्रम न्यायालय का पंचाट लागू हो जाता है, तो प्रकाशन से 30 दिनों की सेवा-समाप्ति के बाद, औद्योगिक न्यायाधिकरण/श्रम न्यायालय कार्यात्मक अधिकारी बन जाता है।

10. *अभियंता जन स्वास्थ्य एवं अभियांत्रिकी विभाग हनुमानगढ़ बनाम* के मामले में राजस्थान उच्च न्यायालय की इस न्यायालय की समन्वय पीठ ने *इमामुद्दीन खत्री और अन्य [(1996) 2 डब्लूएलसी 342]*, ने ग्रिंडलेज़ बैंक लिमिटेड (सुप्रा.) के मामले में पैरा नंबर 5 में निम्नानुसार निर्भरता जताई:-

“5. कानून के प्रस्ताव के बारे में कोई झगड़ा नहीं है, जैसाकि याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने श्रम न्यायालय के अधिकार क्षेत्र के बारे में तर्क दिया है कि निर्णय के प्रकाशन की तारीख से 30 दिनों की सेवा-समाप्ति तक विवादित एकपक्षीय पंचाट को रद्द करने के लिए एक आवेदन पर विचार किया जा सकता है। मेरी राय है कि पंचाट के प्रकाशन की तारीख से 30 दिनों की सेवा-समाप्ति तक, श्रम न्यायनिर्णयन के लिए संदर्भित विवाद पर अधिकार क्षेत्र बरकरार रखता है और उस तारीख तक, उसके पास इसके संबंध में एक आवेदन पर विचार करने की शक्ति है। ऐसा विवाद. इस प्रकार, जहां प्रकाशन की तारीख से 30 दिनों के भीतर रद्द करने और एकपक्षीय पंचाट के लिए आवेदन दायर किया गया था, ट्रिब्यूनल हमेशा इस पर विचार करने के लिए सक्षम है। लेकिन यदि ऐसा आवेदन पंचाट के प्रकाशन की तारीख से 30 दिनों के बाद स्थानान्तरित किया जाता है तो ऐसा आवेदन कायम रखने योग्य नहीं है।”

11. बाद में, उच्चतम न्यायालय ने *राधाकृष्ण मणि त्रिपाठी बनाम एल.एच. पटेल और अन्य [(2009) 2 एससीसी 81]* के मामले में एक और विचार व्यक्त किया, जो *मेसर्स संघम टेप कंपनी (सुप्रा.)* के मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा पूर्ववर्ती निर्णय में व्यक्त किए गए विचार के अनुरूप नहीं था, इसलिए, संघर्ष को देखते हुए *मेसर्स संघम टेप कंपनी (सुप्रा.)* और *राधाकृष्ण मणि त्रिपाठी (सुप्रा.)* के मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय के दो निर्णयों के बीच, *हरियाणा सूरज माल्टिंग लिमिटेड (सुप्रा.)* के मामले में बड़ी पीठ का संदर्भ दिया गया था। शर्तें निम्नलिखित हैं:-

“1.क्या औद्योगिक न्यायाधिकरण/श्रम न्यायालय पंचाट की घोषणा/प्रकाशन के 30 दिनों के बाद कार्यात्मक अधिकारी बन जाता है और घोषणा की तारीख से 30 दिनों के बाद पीड़ित पक्ष द्वारा किए गए आवेदन पर एक पक्षीय पंचाट को वापस लेने की सभी शक्तियां खो देता है/पंचाट का प्रकाशन वह प्रश्न है जो इन मामलों में एक बार फिर विचार के लिए उठता है।

2. गौरतलब है कि इस प्रश्न पर दो खंडपीठ के फैसलों में जाहिर तौर पर परस्पर विरोधी विचार आए हैं। *संघम टेप कंपनी बनाम हंस राज* मामले में दो-न्यायाधीशों की पीठ ने कहा कि औद्योगिक न्यायाधिकरण/श्रम न्यायालय द्वारा एकपक्षीय पंचाट को वापस लेने के लिए आवेदन पर तभी विचार किया जा सकता है, जब इसे पंचाट की घोषणा/प्रकाशन की तिथि

से 30 दिन की सेवा-समाप्ति से पहले दायर किया गया हो। राधाकृष्ण मणि त्रिपाठी बनाम एल.एच. पटेल में एक विपरीत दृष्टिकोण अपनाया गया था, जिसमें हम में से एक (आफताब आलम, जे.) एक पक्ष था।

3. दोनों मामलों में, अर्थात् संघम टेप कंपनी और राधाकृष्ण मणि त्रिपाठी, न्यायालय ने ग्रिंडलेज़ बैंक लिमिटेड बनाम केंद्र सरकार में पहले के निर्णयों का उल्लेख किया और उन पर भरोसा किया। औद्योगिक न्यायाधिकरण और अनिल सूद बनाम श्रम न्यायालय लेकिन उन दोनों निर्णयों को पूरी तरह से अलग तरीके से पढ़ा और व्याख्या किया गया।

4. दो निर्णयों के परिणामस्वरूप जो विवाद उत्पन्न हुआ है, उसे केवल एक बड़ी पीठ द्वारा ही हल किया जा सकता है। इसलिए, इन मामलों को तीन-न्यायाधीशों की पीठ के समक्ष सूचीबद्ध किया जाना चाहिए।

12. श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण द्वारा औद्योगिक विवादों की जांच और निपटान के लिए औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत प्रदान की गई वस्तु, योजना और प्रक्रिया के विज्ञापन के बाद उच्चतम न्यायालय की बड़ी पीठ ने उपरोक्त शर्तों पर विचार किया और उत्तर दिया। औद्योगिक विवाद (केंद्रीय) की धारा 11 (1), धारा 17 (1) और (2), धारा 17-क, धारा 20 के साथ-साथ 10-ख (9), 22 और 24 के प्रासंगिक नियम का विज्ञापन करने के बाद केंद्र सरकार द्वारा बनाए गए नियम, 1947, 1947 के अधिनियम की धारा 38 के तहत शक्तियों का उपयोग करते हुए, यह निष्कर्ष निकाला गया है कि वैधानिक योजना के तहत, श्रम न्यायालय/न्यायाधिकरण को अपनी प्रक्रिया का पालन करने का अधिकार है जैसा वह उचित समझे। यदि कोई पक्ष पर्याप्त कारण बताए बिना न्यायालय/न्यायाधिकरण में उपस्थित होने में विफल रहता है, तो न्यायालय/न्यायाधिकरण एकपक्षीय कार्यवाही कर सकता है और एकपक्षीय निर्णय पारित कर सकता है। पंचाट, एक पक्षीय पंचाट या अन्यथा, बनते ही उचित सरकार को भेजा जाना चाहिए और उपयुक्त सरकार को इसकी प्राप्ति के 30 दिनों के भीतर इसे प्रकाशित करना होगा। इस प्रकार प्रकाशित पंचाट प्रकाशन के 30 दिनों की अवधि के बाद लागू हो जाता है। माननीय उच्चतम न्यायालय की बड़ी पीठ ने ग्रिंडलेज़ बैंक लिमिटेड (सुप्रा.) के मामले में उच्चतम न्यायालय के निर्णय का विचारशील पालन किया और पाया कि यह अब कोई अभिन्न अंग नहीं है, कि मामले में एक पक्षीय पंचाट को रद्द किया जा सकता है। 1947 के अधिनियम की धारा 17 के तहत इसके प्रकाशन के 30 दिनों के भीतर न्यायालय/न्यायाधिकरण से संपर्क किया जाता है। बड़ी बेंच द्वारा यह देखा गया कि ग्रिंडलेज़ बैंक लिमिटेड (सुप्रा.) में, न्यायालय ने स्पष्ट रूप से माना है कि यह ट्रिब्यूनल की शक्ति और कर्तव्य है कि वह अपनी सहायक और आकस्मिक शक्तियों का प्रयोग करते हुए

एक पंचाट को रद्द कर दे जो कि अमान्य है और उसमें प्रक्रिया, ट्रिब्यूनल आदेश 9 नियम 13 सीपीसी के सिद्धांतों द्वारा शासित होता है। उस मामले के विशेष तथ्यों पर, माननीय उच्चतम न्यायालय *ग्रिंडलेज़ बैंक लिमिटेड मामले (सुप्रा.)* में इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि एक पक्षीय पंचाट को रद्द करने की शक्ति केवल तब तक रहेगी जब तक कि पंचाट, धारा 17 के तहत इसके प्रकाशन की तारीख से 30 दिनों की सेवा-समाप्ति से पहले, धारा 17-क के तहत लागू नहीं हो जाता। लेकिन न्यायालय ने इस संबंध में कानूनी स्थिति को इस आशय से संक्षेप में प्रस्तुत किया है कि "एकपक्षीय पंचाट को लेकर कोई अंतिम शर्त नहीं है, क्योंकि यह हमेशा इसके अधीन है।" पर्याप्त कारण दर्शाए जाने पर अलग रखा जाए। ट्रिब्यूनल के पास एक पक्षीय पंचाट को रद्द करने और उचित आदेश पारित करने के लिए उसके समक्ष किए गए आवेदन से उचित रूप से निपटने की शक्ति थी।

13. उच्चतम न्यायालय की बड़ी पीठ द्वारा यह देखा गया है कि *मेसर्स संघम टेप कंपनी (सुप्रा.)*, और *राधाकृष्ण मणि त्रिपाठी (सुप्रा.)* में, *ग्रिंडलेज़ बैंक लिमिटेड मामले (सुप्रा.)* में निर्णय को संदर्भित किया गया था और कुछ को संदर्भित करने के बाद उच्चतम न्यायालय के अन्य निर्णय, जिसमें *ग्रिंडलेज़ बैंक लिमिटेड मामले (सुप्रा.)* के निर्णय का भी उल्लेख किया गया था, बड़ी पीठ ने अंततः इस प्रकार राय दी: -

“30. इसलिए, यहां ऊपर हमारे द्वारा नोट किए गए सभी निर्णय ग्रिंडलेज़ (सुप्रा.) को संदर्भित करते हैं। ग्रिंडलेज़ (सुप्रा.) के पैराग्राफ-14 को ध्यान से पढ़ने पर, पैराग्राफ-10 से 13 के तहत कानून के विश्लेषण की पृष्ठभूमि में, हमारे लिए यह समझना मुश्किल है कि एक पक्षीय पंचाट को रद्द करने की शक्ति उपलब्ध नहीं है। प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों पर, और अधिनियम और नियमों की योजना की उद्देश्यपूर्ण व्याख्या पर, हमें यह समझना भी मुश्किल लगता है कि ग्रिंडलेज़ (सुप्रा.) में निर्णय का अनुपात, पैराग्राफ-14 में बताया गया है। इस हद तक कि एकपक्षीय पंचाट को रद्द करने के लिए आवेदन पंचाट के प्रकाशन के 30 दिनों के भीतर दायर किया जाना चाहिए। इसके विपरीत, ग्रिंडलेज़ (सुप्रा.) में अनुपात यह है कि ट्रिब्यूनल सिविल प्रक्रिया संहिता के आदेश IX नियम 13 के तहत निहित व्यापक सिद्धांतों पर अपनी सहायक और आकस्मिक शक्तियों का प्रयोग कर सकता है। इसमें कोई संदेह नहीं है कि परिसीमा अधिनियम, 1963 श्रम न्यायालय/न्यायाधिकरण पर लागू नहीं होता है।

32. यदि कोई पक्ष श्रम न्यायालय/न्यायाधिकरण के समक्ष अपनी अनुपस्थिति के लिए पर्याप्त कारण दिखाने की स्थिति में है, जब इसे एकपक्षीय रूप से स्थापित किया गया था, तो श्रम न्यायालय/न्यायाधिकरण, अपनी सहायक या आकस्मिक शक्तियों का

प्रयोग करते हुए, ऐसे आवेदन पर विचार करने के लिए सक्षम है। पर्याप्त कारण क्या है और क्या इसका क्षेत्राधिकार उचित समय के भीतर लागू किया जाता है, इसे श्रम न्यायालय/न्यायाधिकरण के विवेकपूर्ण विवेक पर छोड़ दिया जाना चाहिए।

33. यह प्राकृतिक न्याय का मामला है कि न्यायिक कार्यवाही के किसी भी पक्ष को सुनवाई का अवसर मिलना चाहिए, और यदि पर्याप्त कारण के अभाव में ऐसे अवसर से इनकार कर दिया गया है, तो श्रम न्यायालय/न्यायाधिकरण जिसने इस तरह के अवसर से इनकार किया है, पर्याप्त कारण से संतुष्ट होकर और उचित समय के भीतर, अपनी प्रक्रिया को सही करने की स्थिति में होना चाहिए। अन्यथा, जैसा कि ग्रिंडलेज़ में कहा गया है, एक पंचाट जो अमान्य हो सकता है उसे तकनीकी रूप से लागू करना होगा।

35. केवल इसलिए कि कोई पंचाट लागू करने योग्य हो गया है, इसका मतलब यह नहीं है कि वह बाध्यकारी हो गया है। किसी पंचाट को बाध्यकारी बनाने के लिए, इसे प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुपालन में पारित किया जाना चाहिए। गैर-उपस्थिति के लिए पर्याप्त कारण होने पर सुनवाई का अवसर देने से इनकार करते हुए पारित किए गए निर्णय को अमान्य होने के आधार पर चुनौती दी जा सकती है। जो पंचाट अमान्य है, वह बाध्यकारी पंचाट नहीं हो सकता और न ही होगा। यदि कोई पक्ष श्रम न्यायालय/न्यायाधिकरण में अपनी गैर-उपस्थिति के लिए उचित समय के भीतर पर्याप्त कारण बताने में सक्षम है, जब उसे एकपक्षीय रखा गया था, तो श्रम न्यायालय/न्यायाधिकरण ऐसे आवेदन पर विचार करने के लिए बाध्य है और आवेदन को खारिज नहीं किया जा सकता है। आधार यह है कि यह पंचाट लागू होने के बाद दायर किया गया था। जहां तक एकपक्षीय पंचाट को रद्द करने का प्रश्न है, श्रम न्यायालय/न्यायाधिकरण पंचाट लागू होने के बाद कार्यशील नहीं है। अधिनियम की योजना के अनुसार और प्राकृतिक न्याय के नियमों के अनुसार किसी आवेदन पर विचार करना उसकी शक्तियों के अंतर्गत है। यह दोबारा कहने की जरूरत है कि औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 एक कल्याणकारी कानून है जिसका उद्देश्य औद्योगिक शांति बनाए रखना है। इस मामले को ध्यान में रखते हुए, न्याय करने की कुछ शक्तियां श्रम न्यायालय/न्यायाधिकरण को प्रदान की जानी चाहिए, चाहे हम इसे सहायक, आकस्मिक या अंतर्निहित कहें।

14. इसलिए, कानून का सही कानूनी प्रस्ताव जैसा कि हरियाणा सूरज माल्टिंग लिमिटेड (सुप्रा.) के मामले में उच्चतम न्यायालय की बड़ी पीठ द्वारा प्रतिपादित किया गया है, इस प्रभाव से उभरता है कि न्यायालय/न्यायाधिकरण के पास पूर्व को रद्द करने की शक्ति है। इसके प्रकाशन के 30 दिनों की सेवा-समाप्ति से पहले और साथ ही इसके प्रकाशन के 30 दिनों की सेवा-समाप्ति के बाद आंशिक पंचाट, जब पार्टी गैर-उपस्थिति के लिए पर्याप्त

कारण दिखाती है और जहां कोई पंचाट बाध्यकारी नहीं होता है, प्राकृतिक सिद्धांतों के अनुपालन के बिना पारित किया जाता है। इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि जहां तक पूर्व पक्ष पंचाट का संबंध है, श्रम न्यायालय/न्यायाधिकरण पंचाट लागू होने के बाद भी कार्यकुशल नहीं बनता है। अधिनियम की योजना के अनुसार और प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत के संदर्भ में किसी आवेदन पर विचार करना श्रम न्यायालय/न्यायाधिकरण की शक्तियों के अंतर्गत आता है।

15. इस न्यायालय ने अपनी चिंता और नाराजगी व्यक्त की कि 12.09.2022 के विवादित आदेश को पारित करने से पहले, ऊपर चर्चा किए गए मुद्दे पर कानून का सही प्रस्ताव श्रम न्यायालय के ध्यान में नहीं लाया गया था। ऐसा प्रतीत होता है कि श्रम न्यायालय को अंधेरे में रखा गया और गलत धारणा दी गई कि पंचाट के प्रकाशन की तारीख से 30 दिनों की सेवा-समाप्ति के बाद, जब पंचाट कानून में लागू हो जाता है, तो न्यायालय कार्यात्मक बन जाता है। श्रम न्यायालय के समक्ष श्रमिक के अधिवक्ता द्वारा **मैसर्स संघम टेप कंपनी (सुप्रा.) और इंजीनियर सार्वजनिक स्वास्थ्य और इंजीनियरिंग विभाग हनुमानगढ़ (सुप्रा.)** के मामले में निर्णय का संदर्भ, मामले में उच्चतम अदालत की बड़ी पीठ के निर्णय का जिक्र किए बिना **हरियाणा सूरज माल्टिंग लिमिटेड (सुप्रा.)** को गलत तरीके से पेश किया गया था और दिनांक 12.09.2022 का आक्षेपित आदेश **हरियाणा सूरज माल्टिंग लिमिटेड (सुप्रा.)** में प्रतिपादित कानून के सही प्रस्ताव का पालन किए बिना, उपरोक्त दो निर्णयों पर भरोसा करने के बाद अपनी टिप्पणियों की सीमा तक गलत बना हुआ है।

16. श्रमिक के अधिवक्ता द्वारा उठाए गए एक अन्य तर्क पर आते हैं कि श्रम न्यायालय ने दिनांक 02.11.2017 के आदेश से 30 दिनों की सीमा समाप्त होने के बाद दायर दिनांक 14.12.2017 के आवेदन पर विचार न करके, अधिकार क्षेत्र में कोई त्रुटि नहीं की है। जिसके तहत दिनांक 11.07.2017 के आदेश का अनुपालन न करने के कारण दिनांक 03.07.2004 के एकपक्षीय पंचाट को रद्द करने के लिए दिनांक 22.12.2004 के पूर्व आवेदन को रिकॉर्ड में भेज दिया गया था। क्योंकि दिनांक 11.07.2017 के आदेश के अनुपालन में देरी और लागत जमा न करने के लिए पर्याप्त कारण बताने वाली परिसीमा अधिनियम की धारा 5 के तहत कोई अलग आवेदन दायर नहीं किया गया था। साथ ही, अधिवक्ता ने यह भी तर्क दिया कि देरी को माफ करने और लागत राशि जमा करने की

अनुमति देने के साथ-साथ 14.12.2017 के आवेदन पर विचार करने और अनुमति देने के लिए कोई पर्याप्त कारण नहीं है। समर्थन में, कर्मकार के विद्वान अधिवक्ता ने **नगरपालिका बोर्ड कामां, जिला भरतपुर** (सुप्रा.) के मामले में राजस्थान उच्च न्यायालय की समन्वय पीठ के निर्णय पर भरोसा जताया है।

17. आक्षेपित आदेश दिनांक 12.09.2022 के अवलोकन से ऐसा प्रतीत होता है कि श्रम न्यायालय ने इस मुद्दे पर विचार किया है कि दिनांक 14.12.2017 के आवेदन के साथ-साथ देरी की माफी के लिए कोई अलग आवेदन दायर नहीं किया गया है। न्यायालय ने यह भी देखा है कि निर्धारित समय के भीतर लागत राशि का भुगतान न करने का कोई पर्याप्त कारण नहीं है, जैसे कि विभाग गुण-दोष के आधार पर कामगार के दावे के बयान का विरोध करने को तैयार था। आदेश दिनांक 11.07.2017 का अनुपालन किया जाना चाहिए था तथा दिनांक 11.07.2017 के आदेश के अनुपालन में रुपये 1500/- की धनराशि जमा करने के तथ्य के बारे में अनभिज्ञता अथवा जानकारी न होने मात्र को दर्शाते हुए एक पक्षीय कार्यवाही को निरस्त कर दिया गया। पंचाट से विभाग को कोई मदद नहीं मिलती।

18. याचिकाकर्ता-विभाग के विद्वान अधिवक्ता ने विनम्रतापूर्वक आग्रह किया है कि बहाली के लिए पिछले आदेश दिनांक 11.07.2017 को बहाल करने और याचिकाकर्ता-विभाग को लागत का भुगतान करने की अनुमति देने के लिए 1500/- रुपये का आवेदन 14.12.2017 (अनु.7) को दायर किया गया था। यह आवेदन दिनांक 02.11.2017 से केवल 12 दिन विलंबित है, जब दिनांक 11.07.2017 के आदेश का अनुपालन न करने के कारण पंचाट को रद्द करने का आवेदन रिकॉर्ड में भेजा गया था। उन्होंने बताया कि यह सच है कि विलंब माफी के लिए अलग से आवेदन दाखिल नहीं किया गया था, लेकिन आवेदन दिनांक 14.12.2017 में ही 1500/- रुपये की लागत जमा न करने के लिए पर्याप्त कारण का उल्लेख किया गया है और यह है यह कहा गया है कि देरी याचिकाकर्ता-विभाग के आदेश पर नहीं है और न ही याचिकाकर्ता-विभाग की ओर से देरी के लिए कोई जानबूझकर लापरवाही या दुर्भावना है। विद्वान अधिवक्ता ने प्रार्थना की है कि वर्तमान मामले के तथ्यों और परिस्थितियों की समग्रता को ध्यान में रखते हुए, देरी और लागत जमा न करने के लिए दिनांक 14.12.2017 के आवेदन में दिए गए कारण को पर्याप्त माना जाए और आवेदन की अनुमति दी जाए।

19. अपने तर्क के समर्थन में, विद्वान अधिवक्ता ने *शेष नाथ सिंह और अन्य (सुप्रा.)*, के मामले में उच्चतम न्यायालय के हालिया निर्णय पर भरोसा जताया है जिसमें उच्चतम न्यायालय के पास परिसीमा अधिनियम की धारा 5 के दायरे पर विचार करने का अवसर था, जिसमें पर्याप्त कारण होने पर देरी को माफ करने की शक्ति थी, यहां तक कि कोई अलग आवेदन दायर किए बिना भी। माननीय उच्चतम न्यायालय देरी के कारण दिवाला और दिवालियापन संहिता, 2016 की धारा 7 के तहत आवेदन की स्थिरता और देरी को माफ करने की शक्तियों पर विचार कर रहा था। उच्चतम न्यायालय ने उच्चतम न्यायालय के अनेक निर्णयों का उल्लेख करते हुए माना है कि परिसीमा अधिनियम की धारा 5 न्यायालय को विवेकाधिकार देती है, जिसका प्रयोग न्यायिक शक्ति और विवेक का प्रयोग उन सिद्धांतों के आधार पर किया जाना चाहिए, जो कि अच्छी तरह से समझ लिया है। पर्याप्त न्याय को आगे बढ़ाने के लिए अभिव्यक्ति "पर्याप्त कारण" का उदारतापूर्वक अर्थ लगाया जाना चाहिए। आवेदन या अपील दायर करने में देरी को माफ करने की पूर्व शर्त पर्याप्त कारण का अस्तित्व है। देरी के लिए दिया गया स्पष्टीकरण "पर्याप्त कारण" होगा या नहीं, यह प्रत्येक मामले के तथ्यों पर निर्भर करेगा और इस संबंध में कोई सीधा-सीधा फॉर्मूला नहीं हो सकता है। सीमा अधिनियम की धारा 5 के तहत एक अलग आवेदन दाखिल करने के संबंध में, न्यायालय ने राय दी है कि यह धारा 5 का आदेश नहीं है और कोर्ट/ट्रिब्यूनल द्वारा सीमा अधिनियम की धारा 5 के तहत शक्तियों का प्रयोग करने पर कोई रोक नहीं है। हालाँकि, न्यायालय हमेशा इस बात पर जोर दे सकता है कि देरी का कारण बताने वाला एक आवेदन या हलफनामा दाखिल किया जाए। त्वरित संदर्भ के लिए, निर्णय का प्रासंगिक भाग यहां उल्लिखित है:-

“सीमा अधिनियम, 1963 की धारा 5 किसी भी आवेदन की बात नहीं करती है। यह धारा न्यायालय को किसी आवेदन या अपील को स्वीकार करने में सक्षम बनाती है यदि आवेदक या अपीलकर्ता, जैसा भी मामला हो, न्यायालय को संतुष्ट करता है कि उसके पास निर्धारित समय के भीतर आवेदन न करने और/या अपील न करने का पर्याप्त कारण था। हालाँकि, सीमा अधिनियम, 1963 की धारा 5 के तहत एक औपचारिक आवेदन करना सामान्य प्रथा है, ताकि न्यायालय या न्यायाधिकरण को अपीलकर्ता/आवेदक की अदालत में जाने में असमर्थता के कारण की पर्याप्तता का आकलन करने में सक्षम बनाया जा सके। सीमा द्वारा निर्धारित समय के भीतर, औपचारिक आवेदन के अभाव में देरी को माफ करने के लिए न्यायालय/न्यायाधिकरण द्वारा अपने विवेक का प्रयोग करने पर कोई रोक नहीं है। “परिसीमा अधिनियम की धारा 5 को पढ़ने

से यह स्पष्ट हो जाता है कि, उक्त धारा के तहत राहत दिए जाने से पहले लिखित रूप में आवेदन दाखिल करना अनिवार्य नहीं है। यदि ऐसा आवेदन अनिवार्य होता, तो सीमा अधिनियम की धारा 5 ने स्पष्ट रूप से ऐसा प्रदान किया होता। धारा 5 में तब पढ़ा जाएगा कि न्यायालय आवेदन या अपील दायर करने के लिए सीमा द्वारा निर्धारित समय से अधिक देरी को माफ कर सकता है, यदि अपीलकर्ता या आवेदक के आवेदन पर विचार करने पर, जैसा भी मामला हो, देरी की माफी के लिए, न्यायालय इस बात से संतुष्ट है कि अपीलकर्ता/आवेदक के पास ऐसी अवधि के भीतर अपील न करने या आवेदन न करने के लिए पर्याप्त कारण थे। वैकल्पिक रूप से, धारा 5 में एक परंतुक या स्पष्टीकरण जोड़ा गया होगा, जिससे अपीलकर्ता या आवेदक को, जैसा भी मामला हो, देरी की माफी के लिए आवेदन करने की आवश्यकता होगी। हालाँकि, न्यायालय हमेशा इस बात पर जोर दे सकता है कि देरी का कारण बताने वाला एक आवेदन या हलफनामा दाखिल किया जाए। कोई भी आवेदक या अपीलकर्ता आवेदन किए बिना परिसीमन अधिनियम की धारा 5 के तहत देरी की माफी का दावा नहीं कर सकता है।"

20. **शेष नाथ सिंह एवं अन्य (सुप्रा.)**, मामले में उच्चतम न्यायालय द्वारा व्यक्त दृष्टिकोण से अवगत होना इस न्यायालय की राय है कि देरी को माफ करने के लिए "पर्याप्त कारण" के अस्तित्व पर जोर दिया गया है, न कि सीमा अधिनियम की धारा 5 के तहत एक अलग आवेदन दाखिल करने पर। इस हद तक, **नगरपालिका बोर्ड कामां, जिला भरतपुर (सुप्रा.)** के मामले में समन्वय पीठ द्वारा पारित निर्णय भी कोई विपरीत दृष्टिकोण नहीं रखता है, जैसे कि प्रत्यर्थी-कर्मचारी के अधिवक्ता का तर्क है कि धारा 5 के तहत एक आवेदन दाखिल किए बिना परिसीमन अधिनियम के अनुसार, देरी को माफ नहीं किया जा सकता, इसे बर्दाश्त नहीं किया जा सकता।

21. वर्तमान मामले के तथ्यों की बारीकी से जांच करने पर, यह पता चलता है कि प्रत्यर्थी-कर्मचारी का कहना है कि वह याचिकाकर्ता-विभाग में एक दैनिक वेतन भोगी था और 02.07.1986 को नियुक्त किया गया था और 14.07.1986 से उसे सेवा से हटा दिया गया था। 01.11.1988 अधिनियम 1947 की धारा 25-एफ एवं 25-एच का उल्लंघन है। बयान दावा दायर करने पर, पंजीकृत नोटिस दिनांक 15.10.2003 और 15.01.2004 याचिकाकर्ता-विभाग को भेजे गए थे, लेकिन जब पंजीकृत नोटिस नहीं थे लौटाया गया, सेवा की एक उपधारणा तैयार की गई और श्रम न्यायालय ने 18.03.2004 को एक पक्षीय कार्यवाही की। इसके बाद दिनांक 03.07.2004 को एक पक्षीय निर्णय पारित किया गया, जिससे प्रत्यर्थी कर्मचारी को सेवा में बहाल करने की अनुमति मिल गई। यह पंचाट अब

तक कभी निष्पादित नहीं किया गया है। यह विवाद नहीं है कि याचिकाकर्ता-विभाग द्वारा दिनांक 22.12.2004 को पहला आवेदन दाखिल करने पर एक पक्षीय पंचाट को रद्द करने की मांग की गई थी, जिसे श्रम न्यायालय ने 11.07.2017 के आदेश के तहत अनुमति दी थी और एक महीने की अवधि के भीतर विभाग द्वारा 1500/- रुपये की लागत का भुगतान करने की शर्त के अधीन एक पक्षीय पंचाट निर्धारित किया गया था। दिनांक 11.07.2017 के आदेश को प्रत्यर्थी-कर्मचारी द्वारा कभी चुनौती नहीं दी गई और इसे अंतिम रूप दिया गया। इस प्रकार, यदि याचिकाकर्ता-विभाग ने 1500/- रुपये की लागत का भुगतान किया होता, तो दिनांक 03.07.2004 का एकपक्षीय पंचाट रद्द कर दिया जाएगा। बाद में, लागत जमा न करने और दिनांक 11.07.2017 के आदेश की पूर्व शर्तों का पालन न करने के कारण, आवेदन दिनांक 22.12.2004 को श्रम न्यायालय द्वारा दिनांक 02.11.2017 के आदेश के तहत रिकॉर्ड में भेज दिया गया था। इसके बाद, 14.12.2017 को, याचिकाकर्ता-विभाग ने वर्तमान आवेदन दायर कर 11.07.2017 के पिछले आदेश की बहाली की मांग की और लागत जमा करने और योग्यता के आधार पर दावे के बयान का विरोध करने की अनुमति मांगी। दिनांक 14.12.2017 के आवेदन में याचिकाकर्ता विभाग ने कारण बताया है कि 1500/- रुपये की लागत का भुगतान करने का आदेश याचिकाकर्ता-विभाग को सूचित नहीं किया गया था और 1500/- रुपये की लागत का भुगतान नहीं किया गया है। विभाग की ओर से जानबूझकर और दुर्भावनापूर्ण कार्रवाई नहीं की गई है। यह बताया गया है कि विभाग हमेशा दावे के बयान का विरोध करने के लिए तैयार था, और यहां तक कि, दिनांक 11.07.2017 के आदेश द्वारा एकपक्षीय पंचाट को रद्द करने के बाद, दावे के बयान का उत्तर 14.09.2017 को श्रम न्यायालय के समक्ष दायर किया गया था, लेकिन लागत की राशि का भुगतान न करने के कारण इसे रिकॉर्ड पर नहीं लिया गया।

22. याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने तर्क दिया है कि ऐसे अजीब तथ्यों में, विभाग को देरी के लिए दोषी नहीं ठहराया जा सकता है, क्योंकि दिनांक 03.07.2004 के एकपक्षीय पंचाट को रद्द करने के लिए आवेदन 22.12.2004 को दायर किया गया था और वही किया गया था। दिनांक 11.07.2017 के आदेश द्वारा अनुमति दी गई। हालाँकि, केवल 1500/- रुपये की लागत जमा न करने के कारण आदेश समाप्त हो गया है, और उसके बाद याचिकाकर्ता ने 14.12.2017 को आवेदन दायर कर दिनांक 11.07.2017 के आदेश को पुनर्जीवित करने की मांग की है। उनका कहना है कि दिए गए मामले में, गुण-

दोष के आधार पर, दिनांक 03.07.2004 का विवादित निर्णय, दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी को उसके निष्कासन को अवैध और अमान्य घोषित करने के बावजूद बहाल करने की अनुमति देना अनुचित है। उनका कहना है कि बहाली का पंचाट कभी निष्पादित नहीं किया गया है और माना जाता है कि 01.11.1988 को प्रत्यर्थी-कर्मचारी को कथित रूप से हटाने की तारीख से लगभग 34 वर्ष बीत चुके हैं, और अब वह पहले ही सेवानिवृत्ति की आयु पार कर चुका होगा। अधिक से अधिक, सेवा में उसकी बहाली को बनाए रखने के बजाय, पर्याप्त मात्रा में मुआवजा देकर उसे मुआवजा दिया जा सकता है। इसलिए, उन्होंने प्रार्थना की है कि दिनांक 11.07.2017 के आदेश को पुनर्जीवित करने की अनुमति देकर न्याय के हित में आक्षेपित आदेश दिनांक 12.09.2022 और एक पक्षीय निर्णय दिनांक 03.07.2004 को रद्द कर दिया जाए, याचिकाकर्ता को श्रम न्यायालय के समक्ष प्रत्यर्थी-कर्मचारी द्वारा दायर दावे के बयान को गुण-दोष के आधार पर लागत जमा करने और अनुमति देने की अनुमति दी जाए।

23. इस समय, आगे बढ़ने से पहले यह न्यायालय **जगबीर सिंह बनाम** के मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय के कुछ निर्णयों का उल्लेख करना उचित समझता है। **हरियाणा राज्य कृषि विपणन बोर्ड एवं अन्य। [2009 (15) एससीसी 327]**, उच्चतम न्यायालय ने निम्नानुसार राय दी:-

“7. यह सच है कि इस न्यायालय के कई निर्णयों में व्यक्त पहले के विचार कानूनी स्थिति को प्रतिबिंबित करते हैं कि यदि किसी कर्मचारी की बर्खास्तगी अवैध पाई जाती है, तो पूर्ण बकाया वेतन के साथ बहाली की राहत आमतौर पर दी जाएगी। हालाँकि, हाल के दिनों में, कानूनी स्थिति में बदलाव आया है और मामलों की लंबी श्रृंखला में, इस न्यायालय ने लगातार यह विचार किया है कि पिछले वेतन के साथ बहाली के माध्यम से राहत स्वचालित नहीं है और किसी दिए गए तथ्य में पूरी तरह से अनुचित हो सकती है। स्थिति भले ही किसी कर्मचारी की बर्खास्तगी निर्धारित प्रक्रिया के उल्लंघन में हो। न्याय के उद्देश्य को पूरा करने के लिए बहाली के बजाय मुआवजे का प्रावधान किया गया है।

14. इस प्रकार, यह देखा जा सकता है कि हाल के समय में निर्णयों के आधार पर, इस न्यायालय ने स्पष्ट रूप से निर्धारित किया है कि धारा 25 एफ के उल्लंघन में पारित छंटनी का आदेश हालाँकि रद्द किया जा सकता है, लेकिन बहाली का पंचाट नहीं दिया जाना चाहिए। ऐसे मामले में जहां कामगार ने सेवा-समाप्ति की तारीख से पहले एक वर्ष में 240 दिन का काम पूरा कर लिया है, विशेष रूप से दैनिक वेतनभोगियों के लिए पूर्ण बकाया वेतन के साथ बहाली का निर्णय इस न्यायालय द्वारा

उचित नहीं पाया गया है और इसके बजाय मुआवजा दिया गया है। इस न्यायालय ने एक दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी जिसके पास कोई पद नहीं है और एक स्थायी कर्मचारी के बीच अंतर किया है।

24. **बीएसएनएल बनाम भूरुमल [2014]7 एससीसी 177**], के मामले में उच्चतम

न्यायालय ने निम्नानुसार निर्णय लिया:-

“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 और/या उत्पीड़न, अनुचित श्रम व्यवहार आदि के माध्यम से समाप्त कर दी जाती हैं। हालाँकि, जब दैनिक वेतनभोगी की सेवा-समाप्ति का मामला आता है श्रमिक और जहाँ किसी प्रक्रियात्मक दोष के कारण, अर्थात् औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25एफ के उल्लंघन के कारण बर्खास्तगी अवैध पाई जाती है, तो यह अदालत इस बात पर कायम है कि ऐसे मामलों में बकाया वेतन के साथ बहाली स्वचालित नहीं है और इसके बजाय कामगार 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 25एफ के तहत अनिवार्य रूप से छंटनी मुआवजे और नोटिस भुगतान का भुगतान न करने के कारण बर्खास्तगी अवैध पाई जाती है, तो बहाली के बाद भी, प्रबंधन हमेशा उस कर्मचारी को छंटनी मुआवजा देकर सेवाओं को समाप्त करने के लिए खुला होता है। 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 [कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (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. हालाँकि, हम यहां एक चेतावनी जोड़ना चाहेंगे। ऐसे मामले हो सकते हैं जहाँ 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 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।"

25. **बीएसएनएल बनाम राज कुमार [(2019) 14 एससीसी 353]** भुरूमल (सुप्रा.) का निर्णय का हाल ही में **उत्तराखंड राज्य और अन्य** के मामले में पालन किया गया है। माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा, जिसमें दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी को हटाने के मामले में, उसकी बहाली के निर्णय को दरकिनार करते हुए मुआवजा दिया गया था।

26. **हरियाणा सूरज माल्टिंग लिमिटेड (सुप्रा.)** के मामले में, उच्चतम न्यायालय ने देखा है कि जब प्रबंधन के कहने पर एकपक्षीय पंचाट को रद्द करने के लिए आवेदन किया जाता है, तो श्रम न्यायालय/न्यायाधिकरण को इक्विटी को संतुलित करना होता है।

27. वर्तमान मामले के तथ्यों पर इक्विटी के संतुलन के सिद्धांत को लागू करते हुए, श्रम न्यायालय द्वारा दिनांक 03.07.2004 के एकपक्षीय निर्णय को पहले ही 11.07.2017 के आदेश द्वारा रद्द कर दिया गया था और उसके बाद, याचिकाकर्ता-विभाग ने भी बयान पर श्रम न्यायालय के समक्ष 14.09.2017 को दावे का उत्तर दाखिल किया था। विभाग की ओर से एकमात्र चूक 1500/- रुपये की लागत का भुगतान न करना है।

28. वर्तमान मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, यह नहीं माना जा सकता है कि विभाग ने जानबूझकर 1500/- रुपये की लागत जमा न करने में चूक की है। हालाँकि, यह गलत नहीं है कि दिनांक 11.07.2017 का आदेश दोनों पक्षों की उपस्थिति में पारित किया गया था, तथापि निर्धारित समय के भीतर लागत का भुगतान न करना/जमा न करना इतना घातक नहीं माना जा सकता है कि याचिकाकर्ता-विभाग उसे लागत जमा करने का अवसर नहीं दिया जाना चाहिए, जबकि उसने ऐसी प्रार्थना के लिए दिनांक 14.12.2017 को आवेदन दिया है। दिनांक 11.07.2017 के आदेश को बहाल करने का एक और कारण यह है कि यह कानून का स्थापित प्रस्ताव है कि किसी पंचाट को बाध्यकारी बनाने के लिए, इसे प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुपालन में पारित किया जाना चाहिए। वर्तमान मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, जैसा कि यहां ऊपर चर्चा की

गई है, यह न्यायालय इस बात से संतुष्ट नहीं है कि दिनांक 03.07.2004 का एकतरफा निर्णय प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुपालन में पारित किया गया था। इसलिए, यहां ऊपर उल्लिखित निर्णयों के अनुपात निर्णय को ध्यान में रखते हुए, यह न्यायालय, न्याय के उद्देश्यों को पूरा करने के लिए, दिनांक 12.09.2022 के आदेश के साथ-साथ दिनांक 03.07.2004 के पुनर्स्थापन के एक पक्षीय निर्णय को रद्द करना उपयुक्त और उचित समझता है।

29. हालाँकि, इक्विटी को संतुलित करने के लिए, चूंकि मुकदमा लंबे समय से लंबित है, इसलिए, न्याय के उद्देश्य को पूरा करने के लिए, यह न्यायालय याचिकाकर्ता-विभाग को आज से 30 दिनों की अवधि के भीतर 1500/- रुपये की लागत जमा करने के अनंतिम के अलावा 50,000/- रुपये की अतिरिक्त राशि का भुगतान करने का निर्देश देता है। ऐसी राशि जमा करने पर, प्रत्यर्थी-कर्मचारी को तुरंत 50,000/- रुपये का भुगतान किया जाए और दिनांक 11.07.2017 के आदेश के अनुसार 1500/- रुपये की लागत राशि वितरित की जाए। इन शर्तों पर इस रिट याचिका को **अनुमति** दी जाती है।

30. अंतिम निष्कर्ष यह है कि आक्षेपित आदेश दिनांक 12.09.2022 के साथ-साथ एकपक्षीय निर्णय दिनांक 03.07.2004 को इस शर्त पर रद्द कर दिया जाता है कि याचिकाकर्ता-विभाग 50,000/- रुपये की राशि जमा करेगा, साथ ही श्रम न्यायालय के समक्ष उपस्थिति की पहली तारीख से 30 दिनों की अवधि के भीतर श्रम न्यायालय के समक्ष रु. 1500/- का शुल्क अदा करना होगा। हालाँकि, यह न्यायालय यह स्पष्ट करता है कि याचिकाकर्ता द्वारा 50,000/- रुपये की राशि का भुगतान पंचाट के अंतिम परिणाम के अधीन होगा और उचित रूप से समायोजित किया जाएगा।

31. 14.09.2017 को विभाग द्वारा दायर दावे के विवरण का उत्तर रिकॉर्ड पर लिया जाएगा, या यदि रिकॉर्ड पर नहीं पाया जाता है, तो विभाग को नए सिरे से उत्तर दाखिल करने का अवसर दिया जाएगा और दोनों पक्षों को सुनवाई का अवसर दिया जाएगा। श्रम न्यायालय द्वारा कानून के अनुसार गुणागुण के आधार पर नया पंचाट पारित किया जाएगा।

32. चूंकि मामला 1.11.1988 को श्रमिक को हटाने से संबंधित है, श्रम न्यायालय कार्यवाही में तेजी लाएगा और यदि संभव हो तो पार्टियों की पहली उपस्थिति की तारीख

से एक वर्ष की अवधि के भीतर कार्यवाही समाप्त करने का पूरा प्रयास करेगा।

33. दोनों पक्षों को 13.03.2023 को श्रम न्यायालय संख्या 2, जयपुर के समक्ष उपस्थित होने का निर्देश दिया जाता है।

34. किसी भी पक्ष को उपस्थित होने के लिए कोई और नोटिस जारी करने की आवश्यकता नहीं है।

(सुदेश बंसल), न्यायमूर्ति

TN/

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।