

न्यू इंडिया एस्योरेंस कं. लि.

बनाम

विपिन बिहारी लाल श्रीवास्तव

(सिविल अपील सं. 5213/2006)

फरवरी 21, 2008

[डॉ. अरिजीत पसायत एवं एस. एच. कपाडिया, जे. जे.]

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-सेवा से निष्कासन-अनाधिकृत अनुपस्थिति- न्यायाधिकरण ने पिछले वेतन के साथ पुनर्नियुक्ति देते हुये अभिनिर्धारित किया कि कर्मचारी बीमार था और उसने चिकित्सा अवकाश हेतु आवेदन किया था-उच्च न्यायालय द्वारा आदेश बरकरार रखा गया जिसमें कहा गया है कि नियोक्ता ने बिना अवकाश के अनुपस्थिति को माफ कर दिया था-अपील पर अभिनिर्धारित किया गया- बिना अवकाश के अनुपस्थिति की कोई माफी नहीं थी-अनाधिकृत अनुपस्थिति का मामला बनना पाया गया न कि परित्याग का- इस प्रकार, विभागीय प्राधिकरणों का आदेश सेवा से हटाने का निर्देश बरकरार रखा गया।

उत्तरदाता-स्थायी टाइपिस्ट को सेवा में अनाधिकृत अनुपस्थिति के लिए सेवा से हटा दिया गया था। न्यायाधिकरण द्वारा संदर्भ में यह अभिनिर्धारित

किया कि प्रतिवादी टी.बी. से ग्रसित था व चिकित्सा अवकाश हेतु आवेदन किया था परंतु प्रबंधन ने अवकाश आवेदन पर कोई आदेश पारित नहीं किया। इस प्रकार कर्मचारी अनाधिकृत रूप से कर्तव्य से अनुपस्थित नहीं था। न्यायाधिकरण द्वारा सेवा समाप्ति आदेश को दरकिनार कर पिछले वेतन के साथ बहाली का निर्देश दिया। उच्च न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि हालांकि प्रतिवादी कार्य से अनुपस्थित रहा था लेकिन अपीलार्थी कंपनी ने उसे पत्र दिनांक 03.08.1984 के जरिये बुलाकर उसकी अनुपस्थिति बिना अनुमति को माफ किया गया। हालाँकि, चूंकि न्यायाधिकरण के समक्ष कार्यवाही पर छह साल के लिए रोक लगा दी गई थी, इसलिए प्रतिवादी पूरी अवधि के लिए मजदूरी वापस पाने का हकदार नहीं है। उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने इस आदेश को बरकरार रखा। इसलिए वर्तमान अपील।

अपील को अनुमति देते हुए, न्यायालय ने अभिनिर्धारित:

1.1 पत्र दिनांक 03.08.1984 का मात्र अवलोकन यह दर्शाता है कि बिना अनुमति के अनुपस्थिति की कोई माफी नहीं थी जैसा कि उच्च न्यायालय द्वारा अभिनिर्धारित किया गया है। इसके विपरीत, यह स्पष्ट रूप से संकेत दिया गया था कि कोई छुट्टी देय नहीं थी और यहाँ तक कि बिना वेतन छुट्टी नहीं दी जा सकती थी। इसलिए, तत्काल प्रभाव से पुनः

कार्यग्रहण हेतु आदेश दिया गया था व जिसके अभाव में कुछ उपधारणा निकाली जानी थी। अपीलार्थी का मामला वास्तव में परित्याग का नहीं था, बल्कि एक अनाधिकृत अनुपस्थिति का था। [पैरा 7 और 8] [180-ए, बी]

1.2 केवल पंजीकृत चिकित्सा से चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत किये जाने पर ही चिकित्सा अवकाश दी जा सकती है जहां पर चिकित्सक द्वारा जहां तक संभव हो वहां तक निदान को स्पष्ट रूप से बताते हुए उपचार की संभावित अवधि भी बतायी गयी हो। प्रत्यर्थी द्वारा प्रस्तुत किये गये प्रमाण पत्रों में ऐसा कथित तौर पर कोई संकेत नहीं था। यहां ध्यान दिया जाना आवश्यक है कि प्रतिवादी द्वारा दिनांकित 3.8.1994 पत्र की प्राप्ति के बाद भी कार्यग्रहण नहीं किया। [पैरा 10] [180-जी; 181-ए]

1.3 तथ्यात्मक स्थिति को ध्यान में रखते हुए, जब कानून और शासन के सिद्धांतों की कसौटी के नियम पर परीक्षण किया जाता है, तो अपरिहार्य निष्कर्ष यह है कि एकल न्यायाधीश द्वारा पारित उच्च न्यायालय का विवादित आदेश, जिसके द्वारा रिट याचिका को खारिज किया गया था, कायम नहीं रखा जा सकता है और इसे खारिज किया जाता है। विभागीय अधिकारियों द्वारा उत्तरदाता को सेवा से हटाये जाने के आदेश को यथावत रखा जाता है। [पैरा 12] [182-जी; 183-ए]

विवेक नंद सेठी बनाम अध्यक्ष, जे एंड के बैंक लिमिटेड वगैरह
2005 (5) एस.सी.सी. 337-संदर्भित।

सिविल अपील अधिकारक्षेत्रः: सिविल अपील नं.5213/2006

इलाहाबाद उच्च न्यायालय के एस. ए. सं. 125/2006 और सी.
डब्ल्यू. पी. सं. 17204/1998 में अंतिम निर्णय दिनांकित 10/2/2006
और 20/1/2006 से

दिनेश माथुर, सुनील मुरारका, सौरभ जैन और के. राजीव, अपीलार्थी
के लिए

श्रीश कुमार मिश्रा और अजय के. सिंह, उत्तरदाता के लिए

न्यायालय का निर्णय डॉ. अरिजीत पासायत, जे. द्वारा दिया गया था

1. इस अपील में चुनौती यह है कि इलाहाबाद उच्च न्यायालय के
विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित आदेश, जहां अपीलार्थी द्वारा दायर रिट
याचिका को खारिज कर दिया गया, जिसमें औद्योगिक विवाद सं.
111/1987 में पीठासीन अधिकारी, केंद्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण-
सह श्रम न्यायालय, कानपुर, उत्तर प्रदेश (संक्षेप में, 'न्यायाधिकरण') द्वारा
पारित निर्णय दिनांकित 28.1.1998 की शुद्धता पर सवाल उठाया गया था।
यह निर्णय केंद्र सरकार, श्रम मंत्रालय द्वारा दिए गए संदर्भ में पारित किया

गया था, जहां न्यायाधिकरण के निर्णय के लिए निम्नलिखित विवाद को संदर्भित कर रहा है:

"क्या न्यू इंडिया एस्योरेंस कंपनी लिमिटेड के प्रबंधन द्वारा श्री विपिन बिहारी लाल श्रीवास्तव, टाइपिस्ट, इलाहाबाद को सर्विस से दिनांक 15.6.1985 से हटाने की कार्यवाही कानूनी और उचित है? अगर नहीं तो संबंधित कर्मचारी किस अनुतोष के अधिकारी हैं?"

2. विवाद एक बहुत ही संकीर्ण दिशा के भीतर है। प्रतिवादी अपीलार्थी की इलाहाबाद की शाखा में स्थायी टाइपिस्ट के रूप में काम कर रहा था। न्यू इंडिया एस्योरेंस कंपनी लिमिटेड की द्वारा यह आरोप लगाया गया है कि प्रतिवादी 600 से अधिक दिन तक अनाधिकृत रूप से अनुपस्थित रहा था जिस बाबत आरोप पत्र जारी किया गया था। इसी संदर्भ में एक पूछताछ अधिकारी नियुक्त किया गया था तथा जांच पूरी होने के बाद और जांच रिपोर्ट पर विचार किये जाने के उपरांत प्रतिवादी को दिनांक 15.6.1985 के आदेश से सेवा से हटा दिया गया था। तत्पश्चात विवाद उत्पन्न होने पर उपरोक्त उल्लेखित संदर्भ दिया गया था। न्यायाधिकरण द्वारा यह अभिनिर्धारित किया गया कि विचाराधीन अवधि के दौरान, अर्थात्, 25.9.1982 से 5.6.1984 तक प्रतिवादी तपेदिक बीमारी से पीड़ित

था और उसने चिकित्सा अवकाश के लिए आवेदन किया था परंतु प्रबंधन द्वारा अवकाश आवेदनों पर कोई आदेश पारित नहीं किया, जिसके चलते संबंधित श्रमिक को जिम्मेदार नहीं ठहराया जा सकता है और इसलिए, प्रतिवादी अपने कर्तव्य से अनाधिकृत रूप से अनुपस्थित नहीं था। तदनुसार, हटाने के आदेश को दरकिनार किया गया और तथा प्रतिवादी को पूर्ण वेतन और परिणामी लाभों के साथ व सेवा की निरन्तरता सहित बहाली के आदेश पारित किये जाने के निर्देश दिये गये। जिसे उच्च न्यायालय के समक्ष चुनौती दी गई। विवादित आदेश द्वारा, उच्च न्यायालय द्वारा यह देखा गया कि यद्यपि प्रत्यर्थी अनुपस्थित रहा था, लेकिन अपीलार्थी कंपनी के शाखा प्रबंधक द्वारा जारी पत्र दिनांकित 03.08.1984 के जरिये प्रतिवादी को पुनः कार्य हेतु बुलाकर उसकी बिना अनुमति के अनुपस्थिति को माफ किया गया। आगे यह भी देखा गया कि न्यायाधिकरण ने यह भी दर्ज किया था कि प्रबंधन ने अवकाश के आवेदन पर कोई आदेश पारित नहीं किया जिसके चलते यह निहित होना था कि प्रतिवादी का अवकाश स्वीकृत किया गया था। लेकिन यह नोट किया गया कि रिट याचिका में पारित स्थगन आदेश के छः साल तक प्रभावी रहने के चलते न्यायाधिकरण के समक्ष कार्यवाही छः वर्ष तक स्थगित थी जिसके चलते प्रतिवादी पूरी अवधि के लिए मजदूरी वापस प्राप्त करने का हकदार नहीं था, परंतु दिनांक 28.1.1998 अर्थात् निर्णय की दिनांक से हकदार था।

डिवीजन बेंच के समक्ष एक लेटर्स पेटेंट अपील दायर की गई थी जिसे उच्च न्यायालय द्वारा पेश किए जाने योग्य नहीं होने के आधार पर खारिज किया गया था।

3. वर्तमान अपील में, विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित आदेश को चुनौती दी गई है।

4. अपीलार्थी के विद्वान अधिवक्ता ने तर्क प्रस्तुत किया है कि प्रतिवादी के अवकाश पर रहने की अनुपस्थिति क्षमा नहीं की गयी थी जैसा कि न्यायाधिकरण और उच्च न्यायालय द्वारा नोट किया गया है; इसके विपरीत, विचाराधीन पत्र में यह स्पष्ट रूप से कहा गया था कि बिना वेतन के भी अवकाश दिये जाने की अनुमति नहीं दी जा सकती है। इसलिए तुरंत कार्य ग्रहण किये जाने का निर्देश दिया गया और ऐसा न करने पर यह माना जाना था कि वह नौकरी में रुचि नहीं रखता है और यह भी माना जा सकता है कि उसने नौकरी का परित्याग कर दिया है। यह भी इंगित किया कि प्रतिवादी के बीमार होने की वस्तुस्थिति की जांच करने हेतु उप चिकित्सा अधिकारी के साथ एक वरिष्ठ अधिकारी को प्रतिवादी के घर भेजा गया था लेकिन प्रत्यर्थी घर पर अनुपस्थित पाया गया और यह माना गया कि वह स्वस्थ व तंदुरुस्त था। प्रासंगिक नियमों के संदर्भ में यह तर्क प्रस्तुत किये गये हैं कि अवकाश लिया जाना अपने आप में एक

अधिकारिता नहीं है तथा मेडिकल अवकाश केवल कुछ शर्तों के अधीन ही दी जा सकती है, जिन्हें उत्तरदाता द्वारा पूरा नहीं किया गया था।

5. जवाब में, प्रतिवादी के विद्वान अधिवक्ता द्वारा यह तर्क किया कि प्रतिवादी तपेदिक बीमारी से पीड़ित था जिससे संबंधित पर्याप्त सामग्री है। अधिकारियों ने जोर देकर मुख्य चिकित्सा अधिकारी से प्रमाण पत्र लिये जाने हेतु कहा गया परंतु अधिकारियों द्वारा सीधे ही उक्त अधिकारी को प्रत्यर्थी द्वारा अनुरोध किए जाने के बावजूद भी नहीं लिखा गया। प्रतिवादी द्वारा कई आवेदन अवकाश हेतु किए गए लेकिन अपीलार्थी द्वारा उन पर विचार नहीं किया गया और इसलिए, न्यायाधिकरण और उच्च न्यायालय बहाली का निर्देश देने में उचित थे।

6. उच्च न्यायालय के प्रतिवादी की अनुपस्थिति को क्षमा किए जाने के निष्कर्ष के लिए मुख्य आधार पत्र दिनांकित 3.8.1984 है जो पूर्ण रूपेण उद्धृत करने की आवश्यकता है। जो कि निम्नलिखित रूप में है:

" द न्यू इंडिया एस्योरेंस कंपनी लिमिटेड

पंजीकृत

3rd अगस्त 84

श्रीवी.बी.एल.श्रीवास्तव

क्रम संख्या 6074

51, तालाब नवलराय

नयाबैरधाना

इलाहाबाद

प्रिय महोदय,

यह आपके 31 वें अल्टीमो के पत्र के संदर्भ में है। आप यह जानते हैं कि आपकी कोई अवकाश देय नहीं है और हम आपको आगे कोई अनुमति बिना वेतन के नहीं दे सकते। इसलिए आपको तत्काल अपने कार्य को ग्रहण करें जिसमें विफल रहने पर हम मान लेंगे कि आपकी अब नौकरी में कोई दिलचस्पी नहीं है और हम यह भी मान लेंगे कि आप नौकरी छोड़ दी है। आभार व्यक्त करते हुए,

भवदीय,

एसडी /

सीनियर डिवीजनल मैनेजर

7. उक्त पत्र पर नज़र डालने से पता चलता है कि उच्च न्यायालय द्वारा दिए गए निर्णय के अनुसार बिना अनुमति के अनुपस्थिति को माफ नहीं

किया गया था। इसके विपरीत, यह स्पष्ट रूप से संकेत दिया गया था कि कोई छुट्टी देय नहीं थी और यहाँ तक कि बिना वेतन छुट्टी नहीं दी जा सकती है। इसलिए, तुरंत कार्यभार ग्रहण किए जाने के संबंध में दिशा निर्देश दिये गये थे तथा नहीं ग्रहण करने की सुरत में उपर अंकित कुछ उपधारणाओं को भी माना जाना था।

8. अपीलार्थी का मामला वास्तव में त्याग का नहीं था लेकिन एक अनाधिकृत अनुपस्थिति का था।

9. "अवकाश" को नियंत्रित करने वाले नियम इस प्रकार हैं -

"(1) अवकाश अनुदान को नियंत्रित करने वाले सामान्य सिद्धांतः

निम्नलिखित सामान्य सिद्धांत कर्मचारियों को छुट्टी देने को नियंत्रित करेगा:

(क) अवकाश का अधिकार के रूप में दावा नहीं किया जा सकता है।

(ख) सक्षम अधिकारी द्वारा अनुमति मिलने के बाद ही छुट्टी का लाभ उठाया जाएगा। लेकिन एक दिन की आकस्मिक छुट्टी अप्रत्याशित आपातकाल की सुरत में बिना पूर्व अनुमति के उपभोग की जा सकती है। परंतु कार्यालय प्रमुख प्रधान को उपरोक्त पूर्व अनुमति को किन

परिस्थितियों के चलते प्राप्त नहीं किए जाने के संबंध में बारे में तुरंत सलाह दी जावेगी।

(4) बीमारी आवेदन:-

(ग) बीमारी का अवकाश कर्मचारी को केवल चिकित्सा प्रमाण पत्र पंजीकृत चिकित्सा चिकित्सक, जिसमें होम्योपैथिक, आयुर्वेदिक और यूनानी चिकित्सक भी शामिल हैं, के द्वारा जारी प्रमाण पत्र के पेश किए जाने पर दी जा सकती है।

(घ) प्रमाणपत्र में निदान और उपचार की संभावित अवधि को यथासंभव स्पष्ट रूप से बताना जाना चाहिए।..."

10. जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, बीमारी हेतु अवकाश केवल पंजीकृत चिकित्सा से चिकित्सा प्रमाण पत्र पेश किए जाने पर ही दी जा सकती है जिसमें स्पष्ट रूप से निदान और उपचार के साथ साथ जहां तक संभव हो उपचार की संभावित अवधि का भी अंकन हो। प्रतिवादी द्वारा पेश किए गये प्रमाण पत्र में उक्त तथ्यों का कोई संकेत अंकित नहीं था। यहां यह ध्यान देने योग्य है कि प्रत्यर्थी ने दिनांक 3.8.1994 का पत्र प्राप्त किए जाने के बावजूद भी कार्यभार ग्रहण नहीं किया गया। प्रत्यर्थी के खिलाफ आरोप, अन्य बातों के साथ, इस प्रकार थे:

“(i) जानबूझकर वरिष्ठ अधिकारियों के उचित आदेश की अवज्ञा

(ii) बिना पर्याप्त आधार के या उचित या संतोषजनक व्याख्या के छुट्टी के अनुपस्थिति,

(iii) अनुमति या पर्याप्त कारण के बिना अपने नियत कार्यस्थल से अनुपस्थिति।

11. विवेका नंद सेठी बनाम अध्यक्ष, जे एंड के बैंक लिमिटेड वगैरह [(2005) 5 एस.सी.सी. 337] इस न्यायालय ने अन्य बातों के साथ-साथ टिप्पणी निम्नलिखित है:

"14. औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष विचारणीय बिंदु उक्त समझौते की व्याख्या और/या प्रयोज्यता के संबंध में था। औद्योगिक न्यायाधिकरण ने एक अभिलेख की त्रुटि की गई जहाँ तक वह इस आधार पर आगे बढ़ा कि उक्त समझौता साबित नहीं हुआ था। समझौता एक स्वीकृत दस्तावेज होने के कारण औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा अपने उचित परिप्रेक्ष्य में विचार किया जाना चाहिए था। उक्त समझौता का खंड (2) अपने आप में एक पूर्ण कोड है। यह एक पूरी मशीनरी निर्धारित करता है कि कैसे और किस तरीके से नियोक्ता इस बात से संतुष्ट हो सकता है कि कर्मचारी का अपने कर्तव्यों के कार्यग्रहण का कोई इरादा

नहीं है। उक्त समझौता का अवलोकन यह स्पष्ट रूप से दर्शाता है कि यह कर्मचारी के लिए है कि वह अवकाश हेतु उचित आवेदन पेश करें। इस बात पर विवाद नहीं है कि जून 1983 में छुट्टी की अवधि समाप्त होने के बाद, कर्मचारी द्वारा कार्यग्रहण नहीं किया गया। प्रतिवादी द्वारा आगे का अनुदान चिकित्सा अथवा अन्य आधार पर लेने हेतु भी कोई आवेदन पेश नहीं किया। उस स्थिति में दिनांक 2.11.1983 का ज्ञापन जारी कर प्रतिवादी को कार्यग्रहण हेतु कहा गया था। इसके अलावा यह भी विवाद में नहीं है कि उक्त ज्ञापन की प्राप्ति के बावजूद, कर्मचारी कार्यभार ग्रहण नहीं किया गया जिसके चलते दिनांक 31.12.1982 को कर्मचारी को कारण दिखाआे नोटिस जारी किया गया था। कर्मचारी को दिनांक 15.1.1984 को अपने कार्यभार को ग्रहण किया जाना था। बैंक को दिनांक 17.1.1984 पर एक तार प्राप्त हुआ व उसके लगभग एक महीने बाद कर्मचारी द्वारा चिकित्सा आधार पर अवकाश हेतु आवेदन पेश किया। यह कर्मचारी का मामला नहीं है कि कोई भी चिकित्सा आधार पर अथवा अन्य किसी आधार पर अवकाश देय था। कर्मचारी को कई अवसर निर्विवाद रूप से अपनी स्थिति को

पेश किये जाने हेतु दिये गये परंतु कर्मचारी द्वारा चिकित्सा अवकाश प्रदान करने के लिए आवेदन दायर, बिना उचित चिकित्सा प्रमाण पत्र संलग्न किये, करने को छोड़कर कोई जवाब पेश नहीं किया गया।"

18. अवकाश की अवधि समाप्त होने के उपरांत कार्यग्रहण करने के समय केवल अवकाश हेतु आवेदन भेजना कर्मचारी का एक प्रामाणिक कृत्य नहीं है। बैंक द्वारा, जैसा कि उपर उल्लेख किया गया है, वकील के नोटिस के जवाब में स्पष्ट रूप से कहा गया है कि कर्मचारी कहीं आरे कुछ व्यवसाय कर रहा था।

19. श्री माथुर की इस दलील को स्वीकार नहीं कर सकते कि केवल इसलिए कि बाद की तारीख को अनुदान के लिए एक आवेदन चिकित्सा अवकाश हेतु दायर किया गया था, वही इप्सो फैक्टो बैंक के द्विदलीय समझौते के खंड 2 के तहत अधिकार क्षेत्र के प्रयोग पर प्रतिबंध लगायेगा।

20. यह सच हो सकता है कि इस प्रकृति के मामले में, सिद्धांत प्राकृतिक न्याय का पालन करने की आवश्यकता थी परंतु इसका मतलब यह नहीं होगा कि एक पूर्ण विभागीय कार्यवाही शुरू करने की आवश्यकता थी। एक सीमित जांच कि, क्या संबंधित कर्मचारी के पास अवकाश की अवधि समाप्त होने के उपरांत कार्यभार ग्रहण नहीं किये जाने के संबंध में पर्याप्त

कारण थे अथवा कार्यभार ग्रहण किए जाने की कहने पर कार्यभार नहीं ग्रहण करने की सुरत में हमारे अनुरूप विचारित मत में प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों की आवश्यकताओं की पूर्ण पालना बराबर मानी जावेगी।

12. तथ्यात्मक स्थिति को ध्यान में रखते हुए, जब कानून और शासी नियमों के सिद्धांतों की आधारशिला पर परीक्षण किया जाता है अपरिहार्य निष्कर्ष यह है कि उच्च न्यायालय का विवादित आदेश विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा रिट याचिका को खारिज करते हुए पारित किया गया, अर्थात् सी. डब्ल्यू. पी. सं. 1720/1998, दिनांकित 20.1.2006 आदेश को कायम नहीं रखा जा सकता है और अपास्त किया जाता है। विभागीय अधिकारियों प्रत्यर्थी को सेवा से हटाने का द्वारा पारित आदेश यथावत रखा जाता है।

13. अपील की अनुमति बिना लागत के संबंध में किसी आदेश के दी जाती है।

एन.जे.

अपील की अनुमति दी गई।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी विभा आर्या (आर.जे.एस.) द्वारा 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 अंग्रेजी संस्करण ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।