

कृषि उत्पादन मंडी समिति, मंगलौर

बनाम

पहल सिंह

10 अप्रैल, 2007

[एस.बी. सिन्हा और मार्कडेय काटजू, जे.जे.]

निर्णय/आदेश:

तर्कसंगत आदेश - श्रम न्यायालय द्वारा पारित पंचाट- रिट याचिका में उच्च न्यायालय द्वारा बिना कारण बताए पिछले वेतन की मात्रा में संशोधन के साथ-अपील पर अभिनिर्धारित किया गया: उच्च न्यायालय को संविधान के अनुच्छेद 226 और 227 के तहत शक्ति का प्रयोग करते हुए पक्षों द्वारा उठाई गई दलीलों पर अपना दिमाग लगाना होगा और तर्कपूर्ण आदेश देना होगा-उच्च न्यायालय का आदेश एक तर्कपूर्ण नहीं है और आदेश को अपास्त कर दिया गया है।भारत के संविधान, 1950 अनुच्छेद 226 और 227।

उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947:

धारा 2(जी)-कर्मचारी की बर्खास्तगी-श्रम न्यायालय के समक्ष, कर्मचारी को यह साबित करने की आवश्यकता थी कि उसकी बर्खास्तगी अवैध थी-केवल इसलिए कि उसने शपथ पत्र दायर किया था और नियोक्ता ने उसके लिए जवाबी शपथ पत्र दायर नहीं किया था, इसका मतलब यह नहीं होगा कि कर्मचारी के पक्ष में पंचाट स्वचालित रूप से आ जाता है-श्रम कानून-औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947.

18 वर्षों के बाद श्रमिक द्वारा उठाया गया औद्योगिक विवाद- श्रम न्यायालय ने पूर्ण वेतन के साथ बहाली का आदेश दिया- गलत-देरी निष्पक्षता को हरा देता है- देरी/विलंब।

प्रत्यर्था-अस्थायी आधार पर नियुक्त कर्मचारी को 1974 में सेवाओं से बर्खास्त कर दिया गया था। उन्होंने 1992 में औद्योगिक विवाद उठाया। श्रम न्यायालय ने पूर्ण वेतन के साथ बहाली का निर्देश दिया। ऐसा निर्देश देते हुए, श्रम न्यायालय ने कहा कि नियोक्ताओं ने शपथ पत्र के साथ प्रत्युत्तर दाखिल करके कर्मचारी के लिखित बयान (शपथपत्र) का खंडन नहीं किया है और कर्मचारी द्वारा सेवाओं की समाप्ति के बारे में अनुरोध किए गए तथ्यों का भी नियोक्ताओं द्वारा तर्क या साक्ष्य में विरोध नहीं किया गया है। अपीलार्थी ने रिट याचिका को प्राथमिकता दी जिसमें उच्च न्यायालय ने 50 प्रतिशत पिछले वेतन के साथ बहाली का निर्देश देते हुए निर्णय को संशोधित किया। इसलिए वर्तमान अपील।

न्यायालय ने अपील को अनुमति देते हुए, अभिनिर्धारित किया:-

1. उच्च न्यायालय का निर्णय तर्कसंगत नहीं है। पिछले वेतन की मात्रा में संशोधन के साथ पंचाट को क्यों बरकरार रखा गया, यह नहीं बताया गया है। [पैरा 6] [1088-डी)

2.1. संविधान के अनुच्छेद 226 और 227 के तहत अपने अधिकारों का उपयोग करते समय उच्च न्यायालय से अपेक्षा की जाती है कि वह एक नियम निसी जारी करने पर पक्षों द्वारा उठाई गई दलीलों पर अपना दिमाग लगाएगी और उसके बाद निष्कर्ष पर पहुंचेगी। श्रम न्यायालय ने भी यही गलती की। [पैरा 7 और 8] [1088-ई]

2.2. इस प्रकार, श्रम न्यायालय ने भी जिन प्रश्नों पर विचार किया जाना चाहिए था, उन पर ध्यान नहीं दिया गया। उक्त कार्यवाही में कर्मचारी को यह दिखाने की

आवश्यकता थी कि बर्खास्तगी अवैध थी। केवल इसलिए कि उसने एक शपथ पत्र दाखिल किया और प्रतिवादी ने उस पर कोई जवाबी शपथ पत्र दाखिल नहीं किया, इसका मतलब यह नहीं होगा कि एक पंचाट स्वचालित रूप से आएगा। [पैरा 10] [1089-बी]

2.3. श्रम न्यायालय भी इस पर विचार करने के लिए बाध्य था कि क्या इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि औद्योगिक विवाद 18 वर्षों बाद उठाया गया था, श्रमिक के पक्ष में कोई राहत दी जा सकती है। यह अब कानून का सुस्थापित सिद्धांत है कि "विलंब समता को पराजित करता है"। श्रम न्यायालय की आंशिकता से यह विचार करना अनिवार्य था कि प्रत्यर्थी बहुत कम अवधि के लिए रोजगार में था। यह भी इस निष्कर्ष पर नहीं पहुंचा था कि प्रतिवादी 2(जी) उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम अर्थ के भीतर निरंतर सेवा में था या उस मामले के लिए प्रत्यर्थी की सेवाओं को समाप्त करने में, अपीलार्थी ने कानून की आवश्यकताओं का विशेष रूप से धारा 6-एन का पालन नहीं किया। इस तरह के निष्कर्ष के अभाव में, उच्च न्यायालय को पंचाट में हस्तक्षेप करना चाहिए था। [पैरा 11] [1089-सी-डी]

3. श्रम न्यायालय धारा 11ए औद्योगिक विवाद अधिनियम, के तहत अपने व्यापक अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करता है। लेकिन इस तरह के अधिकार क्षेत्र का विवेकपूर्ण तरीके से प्रयोग किया जाना चाहिए। इसलिए प्रासंगिक कारकों पर विचार किए बिना सभी पिछले वेतन के साथ पुनर्भुक्ति की राहत नहीं दी जानी चाहिए, केवल इसलिए कि ऐसा करना वैध होगा। इस मामले में, श्रम न्यायालय द्वारा कोई राहत देने के लिए मूल आवश्यकताएं भी नहीं पाई गई थी। [पैरा 13] [1089-एफ]

सहायक अभियंता, सी.ए.डी., कोटा बनाम धन कुंवर, एआईआर (2006) एससी 2670 और उत्तरांचल वन विकास निगम बनाम एम. सी. जोशी, [2007] 3 स्केल 545, पर निर्भर।

हरियाणा राज्य सहकारी भूमि विकास बैंक बनाम नीलम, [2005] 5 एससीसी 91 और यू.पी. राज्य विद्युत बोर्ड बनाम राजेश कुमार, [2003] 12 एससीसी 548 का उल्लेख किया गया है।

सिविल अपीलीय न्याय निर्णय: 2007 की सिविल अपील संख्या 1871

उत्तरांचल उच्च न्यायालय, नैनीताल के सिविल विविध 2001 की रिट याचिका संख्या 3112 (एम/एस) (1997 की पुरानी संख्या 5878) दिनांकित 23.09.2003 के निर्णय और आदेश से।

आर. संधन कृष्णन, के. राधा रानी, पी. विजय कुमार, प्रवीण कुमार पांडे, डी. महेश बाबू, टी. महिपाल और प्रदीप मिश्रा अपीलार्थी की ओर से।

पी.एस. नरसिम्हा (मैसर्स पी.एस.एन. एंड कंपनी के लिए), राजेश, अनुराग तोमर, सुधा गुसा और टी. अनामिका प्रत्यर्थी के लिए।

न्यायालय का निर्णय एस.बी. सिन्हा, जे. द्वारा दिया गया था।

1. इजाजत दी गयी।

2. यहां प्रत्यर्थी को 1.1.1970 पर या उसके आसपास कामगार के रूप में नियुक्त किया गया था। उन्हें कथित तौर पर स्वीकृत संख्या से अधिक नियुक्त किया गया था। इस पद मंडी समिति के निदेशक ने भी मंजूरी नहीं दी थी। निर्विवाद रूप से, उन्हें उत्तर प्रदेश कृषि उत्पादन मंडी (संशोधन और वैधीकरण) अधिनियम, 1970 (अधिनियम) या उसके तहत बनाए गए विनियमों में निर्धारित प्रक्रियाओं के संदर्भ में नियुक्त नहीं किया गया था। निदेशक की मंजूरी के बिना उन्हें फिर से अस्थायी आधार पर 30.09.1972

पर क्लर्क टाइपिस्ट के रूप में नियुक्त किया गया। उनके पक्ष में जारी नियुक्ति के प्रस्ताव की शर्तों में से एक यह थी कि एक महीने का नोटिस देने या उसके बदले भुगतान करने पर उनकी सेवाओं को किसी भी समय समाप्त किया जा सकता है। प्राधिकरण को सूचित किया गया कि इस तरह की कई नियुक्तियाँ कर्मचारियों से अधिक की गई हैं और वह भी अधिनियम और नियमों और विनियमों के प्रावधानों का पालन किए बिना और निदेशक की मंजूरी प्राप्त किए बिना। यह निर्देश दिया गया था कि पत्र दिनांकित 10.01.1974 द्वारा संबंधित व्यक्तियों की सेवाओं को समाप्त किया जाए, जिसके अनुसार या आगे बढ़ते हुए, प्रत्यर्थी सहित छह कर्मचारियों की सेवाओं को समाप्त कर दिया गया था। इसके लिए कथित तौर पर एक महीने का नोटिस दिया गया था। यह कहा गया है कि इसके संबंध में उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रासंगिक प्रावधानों का भी पालन किया गया।

3. यहां प्रत्यर्थी ने 2.5.1992 पर एक औद्योगिक विवाद उठाया। उत्तर प्रदेश राज्य ने श्रम न्यायालय, मेरठ द्वारा निर्णय के लिए निम्नलिखित विवाद को संदर्भित किया।

"क्या कर्मचारी श्री पहल सिंह पुत्र श्री अमृत सिंह की सेवाओं को समाप्त करने में नियोक्ताओं की कार्रवाई अवैध या अमान्य है? यदि हां, तो संबंधित कर्मचारी को क्या राहत/मुआवजा दिया जाता है? और कौन से अन्य विवरण?"

4. श्रम न्यायालय के समक्ष पक्षों ने अपने-अपने पक्ष लिखित रूप में बयान प्रस्तुत किए। प्रत्यर्थी ने साक्ष्य प्रस्तुत किया। श्रम न्यायालय ने दिनांक 24.10.1996 के एक अवाॉर्ड द्वारा यह अभिनिर्धारित करते हुए कि प्रत्यर्थी की सेवाओं की सेवाओं

की समाप्ति अवैध थी, उसे सेवा की निरंतरता के साथ सेवा में फिर से स्थापित करने का निर्देश दिया और पूरी अवधि के लिए वेतन वापस दिया।

5. उक्त पंचाट पर यहां अपीलार्थी द्वारा इलाहाबाद में उच्च न्यायालय के समक्ष दायर रिट याचिका में प्रश्न किया गया था। विवादित निर्णय के कारण, उच्च न्यायालय ने प्रत्यर्थी को पिछले वेतन के 50 प्रतिशत के साथ फिर से स्थापित करने का निर्देश देते हुए पंचाट में संशोधित किया।

6. शुरुआत में, हम देख सकते हैं कि उच्च न्यायालय के निर्णय में कोई तर्क नहीं है। पिछले वेतन की मात्रा में संशोधन के साथ पंचाट को क्यों बरकरार रखा गया, यह नहीं बताया गया है।

7. भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 और 227 के तहत अपने अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करते हुए उच्च न्यायालय से अपेक्षा की जाती है कि वह एक (नियम निशि)/नियम निसी जारी करने पर पक्षों द्वारा उठाई गई दलीलों पर अपना दिमाग लगाएगी और उस पर निष्कर्ष पर पहुंचेगी।

8. हम देख सकते हैं कि यही त्रुटि विद्वान श्रम न्यायालय ने भी की।

9. इसने अपने पंचाट में केवल यह कहा है:-

"कर्मचारी ने एक शपथ पत्र सहित एक लिखित बयान दायर किया है, जिसका नियोक्ताओं द्वारा शपथ पत्र पर प्रत्युत्तर दाखिल करके विवादित नहीं किया गया है। इसलिए, इन परिस्थितियों में कर्मचारी के लिखित बयान का यू.पी. औद्योगिक विवाद के नियम 1957 के नियम 12(9) के अनुसार स्वीकार किया जा सकता है। यू.पी. औद्योगिक विवाद नियम 1957 के नियम 12(9) के अनुसार स्पष्ट किया गया है कि अगर कर्मचारी अपने लिखित बयान के साथ एक शपथ पत्र देता है, तो

नियोक्ता को अपना प्रत्युत्तर शपथ पत्र के साथ देना होगा। अगर नियोक्ता उनके शपथ पत्र के साथ उनका लिखित बयान दायर नहीं करते हैं, तो लिखित बयान के तथ्यों को शपथ पत्र के साथ सही मानकर, कर्मचारी के पक्ष में पंचाट दिया जाएगा।

वर्तमान मामले में कर्मचारी के लिखित बयान को नियोक्ताओं ने उनके द्वारा दायर किए गए शपथ पत्र के साथ खंडन नहीं किया और नियोक्ताओं ने न तो तर्कों में और न ही प्रमाणों में कर्मचारी द्वारा नियोक्ति समाप्त करने के संबंध में खंडन किया। इन परिस्थितियों में कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त होने वाला आदेश अवैध एवं अमान्य माना जायेगा।”

10. इस प्रकार, श्रम न्यायालय ने भी उन प्रश्नों पर ध्यान नहीं दिया, जिन पर विचार किये जाने की आवश्यकता थी। उक्त कार्यवाहियों में कर्मचारियों को यह दिखाने की आवश्यकता थी कि कर्मचारी की समाप्ति अवैध थी। केवल इसलिए कि उसने एक शपथ पत्र दाखिल किया और प्रत्यर्थी ने उस पर कोई जवाबी शपथ पत्र दाखिल नहीं किया, इसका मतलब यह नहीं होगा कि एक पंचाट स्वतः रूप से आएगा।

11. श्रम न्यायालय भी इस पर विचार करने के लिए बाध्य था कि क्या इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि औद्योगिक विवाद 18 वर्षों के बाद उठाया गया था, श्रमिक के पक्ष में कोई राहत दी जा सकती है। श्रम न्यायालय की ओर से यह विचार करना अनिवार्य था कि प्रत्यर्थी बहुत कम अवधि के लिए रोजगार में था। यह इस निष्कर्ष पर भी नहीं पहुंचा था कि प्रत्यर्थी यू.पी. औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2(जी) के अर्थ के भीतर निरंतर सेवा में था या उस मामले के लिए प्रत्यर्थी की सेवाओं को समाप्त करने में, अपीलार्थी ने कानून की आवश्यकताओं का विशेष रूप से धारा 6-

एन का पालन नहीं किया था। इस तरह के निष्कर्ष के अभाव में, हमारी राय में उच्च न्यायालय को पंचाट में हस्तक्षेप करना चाहिए था।

12. यह अब कानून का अच्छी तरह से स्थापित सिद्धांत है कि "विलंब समता को पराजित करता है।"

13. श्रम न्यायालय धारा 11ए औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत अपने व्यापक अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करता है। लेकिन इस तरह के अधिकार क्षेत्र का विवेकपूर्ण तरीके से प्रयोग किया जाना चाहिए। संबंधित कारकों पर विचार किए बिना सभी पिछले वेतन के साथ पुनर्भक्ति की राहत नहीं दी जानी चाहिए, केवल इसलिए कि ऐसा करना वैध होगा। जैसा कि यहां पहले देखा गया है, इस मामले में, श्रम न्यायालय द्वारा किसी भी राहत के अनुदान के लिए मूल आवश्यकताओं को भी नहीं पाया गया था।

14. हरियाणा राज्य सहकारी भूमि विकास बैंक बनाम नीलम, [2005] 5 एससीसी 91 इस न्यायालय ने राय दी:-

"18. यह सामान्य बात है कि पूर्ण क्षेत्राधिकार वाले न्यायालयों और अधिकरणों के पास पक्षकारों को उचित राहत देने की विवेकाधीन शक्ति है। औद्योगिक विवाद अधिनियम का उद्देश्य हो सकता है कामगार के लिए सामाजिक न्याय देना, लेकिन इसका मतलब अपने आप में ऐसा नहीं कि उसके आचरण की परवाह किए बिना एक कर्मचारी को स्वचालित रूप से राहत पाने का अधिकार होगा। प्रक्रियात्मक कानून जैसे कि रोक, छूट और स्वीकृति औद्योगिक कार्यवाहियों पर समान रूप से लागू होती है। एक व्यक्ति को कुछ स्थितियों में (the doctrine of acceptance sub silentio) स्वीकृति उप मौन का सिद्धांत बाध्य भी

माना जा सकता है। यहां प्रत्यर्थी ने उचित समय के भीतर ऐसा नहीं किया कि उसकी सेवाओं की समाप्ति पर सवाल उठाने वाला कोई भी औद्योगिक विवाद उठाए। उन्होंने एक वैकल्पिक नौकरी भी स्वीकार की और 10-8-1988 से उसमें कार्यरत है। उसकी प्रतिकृति में पार करते समय श्रम न्यायालय के पीठासीन अधिकारी के समक्ष दायर किया गया अपीलार्थी द्वारा यहां उठाई गई याचिका कि वह हुडा में 10.08.1988 से प्रभावी लाभकारी रूप से कार्यरत है और उनकी सेवाओं को इसमें नियमित किया गया, यह कहा गया था:

"6. आवेदक कर्मचारी ने पहले ही प्रतिकृति दे दी थी ए.एल.सी.-सह-सुलह अधिकारी, जिसमें कहा गया है कि 10-8-1988 से उसकी हुडा द्वारा मजदूरी के आधार पर क्लर्क-सह-टाइपिस्ट के रूप में लगाया गया था। आवेदक कर्मचारी को प्रबंधन सेवा में आने का अधिकार है और वह उनके साथ शामिल होने में रुचि रखती है।"

19. इसलिए, वह इस बात से इनकार या विवाद नहीं करती थी कि वह नियमित रूप से नौकरी या उसकी सेवाओं को नियमित कर दिया गया था। उसने केवल अपीलार्थी की सेवा में शामिल होने का उसके अधिकार का प्रयोग किया।"

15. एक बार फिर उत्तर प्रदेश राज्य विद्युत बोर्ड बनाम राजेश कुमार, [2003] 12 एससीसी 548, इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि यद्यपि संदर्भ देने के लिए एक सीमा की अवधि निर्धारित की गई है, लेकिन पुराने दावों से निपटने में प्रत्येक मामले के तथ्यों और परिस्थितियों पर विचार करने की आवश्यकता है।

16. हाल ही में सहायक अभियंता, सी.ए.डी., कोटा बनाम धन कुंवर, एआईआर (2006) एससी 2670, यह अभिनिर्धारित किया गया था;

"6. यह ध्यान दिया जा सकता है कि जहां तक संदर्भ प्राप्त करने में देरी की बात है, संबंधित, सार्वभौमिक अनुप्रयोग का कोई सूत्र निर्धारित नहीं किया जा सकता है। यह प्रत्येक व्यक्तिगत मामले के तथ्यों पर निर्भर करेगा।"

17. उत्तरांचल वन विकास निगम बनाम एम.सी. जोशी (2007) 3 स्केल 545 भी देखें।

18. उपरोक्त कारणों से, आक्षेपित निर्णय को बरकरार नहीं रखा जा सकता है, जिसे तदनुसार अपास्त किया जाता है। अपील स्वीकार की जाती है।

19. हालाँकि, इस मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, लागत के बारे में कोई आदेश नहीं दिया जाएगा।

डी.जी.

अपील की अनुमति दी गई।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी निधि तुनवाल (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।