

महबूब दीपक

बनाम

नगर पंचायत गजरौला और अन्य

दिसम्बर 13, 2007

(एस. बी. सिन्हा और जी.एस. सिन्घवी, न्यायाधिपति)

श्रम कानून:

उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 - धारा 6-ढ-दैनिक वेतन भोगी-वित्तीय अनियमितताओं के लिए सेवाओं की समाप्ति-अभिनिर्धारित: श्रम न्यायालय ने बहाली का निर्देश देने में गलती की-उच्च न्यायालय ने पंचाट को अपास्त करते हुए धारा 6-ढ की अपालना का प्रभाव नहीं मानते हुए गलती की- कर्मकार क्षतिपूर्ति नोटिस व नोटिस भुगतान प्राप्त करने का अधिकारी था- चूंकि कर्मकार ने थोड़ी समयावधि के लिए कार्य किया था अतः उच्च न्यायालय के निर्णय को नुकसान के रूप में भुगतान करने का निर्देश देकर संशोधित किया गया था।

दैनिक वेतन भोगी, कर्मकार के द्वारा की गई वित्तीय अनियमितताओं के कारण उसकी सेवाएँ समाप्त कर दी गईं। उसने यह दावा करते हुए औद्योगिक विवाद उठाया कि उसकी कार्यग्रहण की दिनांक से तीन महीने

बाद उसकी सेवाओं को नियमित किया जाना चाहिए था। श्रम न्यायालय ने पूरे बकाया वेतन के साथ उसकी बहाली का निर्देश दिया। लेकिन, उच्च न्यायालय ने विभाग के आदेश को बरकरार रखा। व्यथित होकर कर्मकार ने यह अपील दायर की।

न्यायालय ने अपील को आंशिक रूप से स्वीकार करते हुए अभिनिर्धारित किया:

1.1. कर्मकार ने अपनी सेवा समाप्ति की तारीख से पहले के 12 महीने की अवधि के दौरान 240 दिन का काम पूरा कर लिया था, इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 6-ठ के प्रावधानों का अनुपालन करना आवश्यक था। यद्यपि उक्त प्रावधान के उल्लंघन में पारित छंटनी का आदेश रद्द किया जा सकता है, लेकिन जैसा कि इस न्यायालय ने बड़ी संख्या में निर्णयों में देखा है कि पुनः बहाली का पंचाट स्वतः ही पारित नहीं करना चाहिए। अन्य बातों के साथ साथ जो कारक इसे निर्धारित करने के लिए प्रासंगिक हैं, वे हैं:

(I) क्या नियुक्ति करते समय, वैधानिक नियम, यदि कोई हो, का अनुपालन किया गया था, (II) कर्मकार ने जिस अवधि के लिए कार्य किया था, (III) क्या कोई रिक्ति मौजूद थी, तथा (IV) क्या बर्खास्तगी की एवं पंचाट पारित करने की तारीख के मध्य अन्य कोई रोजगार प्राप्त कर लिया था। (पैरा 6 और 7) (675-डी-जी)

1.2. कानूनी सिद्धांतों को प्रयोग करने पर श्रम न्यायालय द्वारा अपीलार्थी के पक्ष में दिया गया अनुतोष पूर्णतया असंभवनीय है। उक्त अनुतोष कुछ हद तक समझ से बाहर प्रतीत होता है। दूसरी तरफ, उच्च न्यायालय ने उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 6-ढ की अपालना के प्रभाव पर विचार नहीं किया। अपीलार्थी क्षतिपूर्ति नोटिस तथा नोटिस भुगतान प्राप्त करने का अधिकारी था। इस न्यायालय के कई निर्णयों द्वारा यह सुस्थापित हो चुका है कि इस तरह की स्थिति में कर्मकार को पूर्ण वेतन के साथ बहाली करने के बजाय, कर्मकार को पर्याप्त मौद्रिक मुआवजा प्रदान किया जाना चाहिए। (पैरा 10 और 12 (676-सी-ई)

1.3. चूंकि अपीलार्थी ने छोटी अवधि ने कार्य किया था, यदि उच्च न्यायालय का निर्णय यह निर्देश देते हुए संशोधित किया जाता है कि प्रत्यर्थी, अपीलार्थी को मुआवजे के रूप में 50,000 रुपये की राशि देगा तो न्याय का हित सुरक्षित रहेगा। (पैरा 13) (676-एफ)

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील नम्बर 5875/2007

इलाहाबाद उच्च न्यायालय की सिविल विविध डब्ल्यू. पी. नम्बर 35935/ 2004 के अंतिम निर्णय और आदेश दिनांक 3.9.2004 से।

सुरेश कुमारी और देबासिस मिश्रा-अपीलार्थी की ओर से।

अनिल के. पान्डे, पंकज कुमार सिंह, विनोद के. तिवारी और के.एल. जनजानी-प्रत्यर्थी की ओर से।

न्यायालय का निर्णय न्यायाधिपति एस.बी. सिन्हा द्वारा पारित किया गया।

1. अनुमति दी गई।

2. दिनांक 30.07.1988 को अपीलार्थी, प्रत्यर्थी नम्बर 1 की सेवा में 20 रुपये प्रतिदिन पारिश्रमिक से दैनिक वेतन भोगी के रूप में नियुक्त हुआ था। कहा जाता है कि वह वित्तीय अनियमितता में शामिल था। उसकी सेवाएं 16.7.1989 को और से समाप्त कर दी गईं। उसने यह कहते हुए औद्योगिक विवाद उठाया कि उसकी सेवाएं कार्य ग्रहण से तीन महीने बाद नियमित होनी चाहिए थी। श्रम न्यायालय ने अपने पंचाट दिनांक 30 नवम्बर 2002 में उपर्युक्त तर्क को स्वीकार किया। उपर्युक्त आधार पर अपीलार्थी की सेवाओं की बर्खास्तगी अवैध मानी गई। यह निर्देशित किया गया:

”...इस पंचाट को स्वीकार करने की दिनांक के बाद से कर्मचारी श्री महबूब दीपक पुत्र श्री वरण सिंह पुरानी सेवा और अन्य सुविधाओं की जांच में उसके पद पर पुनः पदस्थापित किया जायेगा या उनमुक्त किये जाने की दिनांक के बाद मध्य अवधि का भुगतान जो उसे सेवा अवधि में प्राप्त हुआ था, उसका भुगतान किया जाना चाहिए।”

श्रम न्यायालय के पीठासीन अधिकारी के तर्क को समझना मुश्किल है।

3. यद्यपि उच्च न्यायालय ने प्रत्यर्थी द्वारा दायर रिट पीटीशन में आलोच्य आदेश को अपास्त करते हुए यह तर्क देते हुए अवार्ड पारित किया:

“मैंने पक्षकारान के अधिवक्ता को सुना, मैंने यह पाया कि प्रत्यर्थी कर्मचारी को क्लास-प्प् श्रेणी में दैनिक वेतन भोगी के रूप में नियुक्त किया गया था तथा उसे इस पद का कोई अधिकार नहीं है और दैनिक वेतन भोगी की नियुक्ति विशुद्ध रूप से दिन प्रतिदिन के आधार पर अस्थायी रूप से की जाती है तथा प्रत्यर्थी कर्मचारी को किसी क्लास-प्प् के पद के विरुद्ध नियुक्त नहीं किया जा सकता और नियुक्ति नियमों के विरुद्ध की गई है और दैनिक वेतन भोगी सेवा प्रदान करते समय कदाचार के आधार पर कार्यवाही में सुनवाई के अवसर का हकदार नहीं है। श्रम न्यायालय के पीठासीन अधिकारी द्वारा पारित अवार्ड में इस बिन्दु पर विचार नहीं किया गया कि बर्खास्तगी आदेश दिनांक 16.09.1989 गंभीर अनियमितताओं एवं कदाचार के संदर्भ में पारित किया गया था। मुझे याचिकर्ता के तर्क में बल प्रतीत होता है। कार्य की अत्यधिकता में दैनिक वेतन भोगियों की नियुक्ति की जाती है और जब कोई काम नहीं था तो दैनिक वेतन भोगियों की नियुक्ति बिना नोटिस दिये और बिना सुनवाई का अवसर दिये समाप्त कर

दी गई, यहां तक कि नियुक्ति के नियमों और शर्तों के अनुरूप नियुक्ति का नवीनीकरण न करना भी अवैध नहीं है। याचिकाकर्ताओं को सीमित अवधि के बाद पद पर कोई अधिकार नहीं है”

4. अपीलार्थी की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता सुश्री सुरेश कुमारी ने अन्य बातों के साथ-साथ प्रस्तुत किया कि चूंकि अपीलार्थी की सेवाओं को तीन महीने के बाद स्थायी किया जाना था, इसलिए विशेष रूप से इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि इस तथ्य से समान स्थिति वाले अन्य व्यक्तियों को स्थायी कर दिया गया है, उच्च न्यायालय ने आक्षेपित निर्णय पारित करने में त्रुटि की। किसी भी स्थिति में, यह आग्रह किया गया था कि चूंकि सेवा की वैध समाप्ति के लिए वैधानिक आवश्यकताओं का अनुपालन नहीं किया गया है, इसलिए पीठासीन अधिकारी का पंचाट बहाल किया जाना चाहिए।

5. उच्च न्यायालय, ने अपने आक्षेपित निर्णय में, अबू बातों के साथ-साथ अपीलार्थी द्वारा किए गए कथित कदाचार पर भी विचार किया। यदि वित्तीय अनियमितताओं में शामिल होने के आधार पर सेवाएं समाप्त की जानी थीं, तो उनके खिलाफ विभागीय कार्यवाही शुरू करना आवश्यक था। जैसा कि यहां पहले बताया गया है, उसे 16.7.1989 से अपने कर्तव्यों में शामिल नहीं होने के लिए कहा गया था।

6. सेवा की ऐसी समाप्ति, इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए किस उसने उक्त तिथि से पहले 12 महीने की अवधि के दौरान 240 दिन का काम पूरा कर लिया था, यू. पी. औद्योगिक विवाद की धारा 6 एन के प्रावधानों का अनुपालन करना आवश्यक था। यद्यपि उक्त प्रावधान के उल्लंघन में पारित छटनी का आदेश रद्द किया जा सकता है, लेकिन जैसा कि इस न्यायालय ने बड़ी संख्या में निर्णयों में देखा है, बहाली का पंचाट, हालांकि, स्वचालित रूप से पारित नहीं किया जाना चाहिए।

7. अन्य बातों के साथ-साथ इसे निर्धारित करने के लिए जो कारक प्रासंगिक हैं, वे हैं:

(I) क्या नियुक्ति करते समय, वैधानिक नियमों, यदि कोई हो, का अनुपालन किया गया था;

(II) वह अवधि जब उसने काम किया था;

(III) क्या कोई रिक्ति मौजूद है; और

(IV) क्या उसने अवार्ड पारित होने की समाप्ति की तिथि पर कोई अन्य रोजगार प्राप्त किया था।

8. प्रतिवादी एक स्थानीय प्राधिकारी है। कर्मचारियों के रोजगार के नियम और शर्तें एक कानून और वैधानिक नियमों द्वारा शासित होती हैं। भर्ती नियमों के प्रावधानों का पालन किए बिना स्थानीय प्राधिकारी द्वारा

कोई नियुक्ति नहीं की जा सकती। उक्त नियमों का उल्लंघन करके की गई कोई भी नियुक्ति साथ ही भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 में निहित समानता की संवैधानिक योजना भी अमान्य होगी।

9. काम की कुछ अत्यावश्यकता के कारण, हालांकि दैनिक वेतन या तदर्थ आधार पर भर्ती की अनुमति थी, लेकिन इसके कारण कोई भी कर्मचारी किसी कानून या वैधानिक नियमों के अभाव में सेवा में स्थायी रूप से शामिल होने या स्थायी होने के किसी भी अधिकार का दावा नहीं कर सकता है। केवल इसलिए कि किसी कर्मचारी ने छंटनी की तारीख से पहले एक वर्ष में 240 दिन का काम पूरा कर लिया है, इसका मतलब यह नहीं होगा कि उसकी सेवाएं नियमित की जा सकती हैं।

10. कानूनी सिद्धांतों को लागू करते हुए, जैसा कि यहां पहले देखा गया है, श्रम न्यायालय द्वारा अपीलार्थी के पक्ष में दी गई राहत पूर्ण रूप से अवहनीय है। यह भी कुछ हद तक समझ से बाहर प्रतीत होता है।

11. दूसरी ओर, उच्च न्यायालय ने यू. पी. औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 6 एन के प्रावधानों के गैर-अनुपालन के प्रभाव पर विचार नहीं किया। अपीलार्थी क्षतिपूर्ति नोटिस और नोटिस भुगतान का हकदार था।

12. इस न्यायालय के निर्णयों की श्रृंखला से अब यह सुस्थापित हो गया है कि इस प्रकृति की स्थिति में और पूर्ण बकाया वेतन के साथ



बहाली का निर्देश देने के बजाय, कर्मकारों को पर्याप्त मौद्रिक मुआवजा दिया जाना चाहिए। (मध्य प्रदेश प्रशासन बनाम त्रिभुवन (2007) 5 स्केल 397)

13. मामले के इस दृष्टिकोण में, हमारी राय है कि चूंकि अपीलार्थी ने थोड़े समय के लिए काम किया था, यदि उच्च न्यायालय का निर्णय, प्रत्यर्थी द्वारा अपीलार्थी को नुकसान के रूप में 50,000/- (पचास हजार रुपये मात्र) रुपये की राशि का भुगतान करने का निर्देश देकर संशोधित किया जाता है तो न्याय का हित सुरक्षित रहेगा। इस तरह का भुगतान इस तिथि से आठ सप्ताह के भीतर किया जाना चाहिए, ऐसा न करने पर 9 प्रतिशत प्रति वर्ष की दर से ब्याज लगेगा।

14. अपील को उपरोक्त सीमा तक लागत के साथ स्वीकार किया जाता है। वकील का शुल्क 10,000/- रुपये निर्धारित किया जाता है।

आर.पी.

अपील आंशिक रूप से स्वीकार की जाती है।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी लक्ष्मण राम बिश्रोई (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।