

[2008] 10 एस.सी.आर. 820

राजस्थान लौट कला अकादमी

बनाम

राधे श्याम

(2008 की सिविल अपील संख्या 4331)

जुलाई 11, 2008

[सी.के. ठक्कर और डी.के. जैन, जे.जे.]

श्रम कानून: औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947; एसएस.2(00), 17, 25-एफ और 33(सी)(2):

समाप्ति/छंटनी - श्रमिकों की सेवाओं की समाप्ति - औद्योगिक विवाद - श्रम न्यायालय द्वारा नियोक्ता को संबंधित श्रमिक को बहाल करने और बकाया वेतन का भुगतान करने का निर्देश देना - नियोक्ता द्वारा गैर-अनुपालन - माना गया: धारा 25 के प्रावधानों का अनुपालन - कर्मचारी की छंटनी करते समय नियोक्ता द्वारा अधिनियम के एफ - श्रमिक गौड़ का पता लगाना जैसा कि उच्च न्यायालय ने इस आशय से पुष्टि की है कि नियोक्ता एस. 25-एफ के संदर्भ में नोटिस के बदले में याचिका के समर्थन में कोई सबूत पेश करने में विफल रहा है। अधिनियम की राशि रु. 18001- प्रश्नगत श्रमिक को भुगतान किया गया था, इस प्रकार समाप्ति का आदेश अवैध था, इसलिए निचली अदालतों के आदेश में हस्तक्षेप की आवश्यकता वाली कोई विकृति नहीं है - हालाँकि, निचली अदालतों ने बहाली और पिछले वेतन के भुगतान के प्रश्न का निर्धारण करने में गलती की है - हालाँकि यह अवैध है बर्खास्तगी का आदेश बकाया वेतन की मात्रा निर्धारित करने के लिए प्रमुख विचारों में से एक है, लेकिन यह एकमात्र मानदंड नहीं हो सकता है - इसलिए, उस सीमा तक श्रम न्यायालय का फैसला बरकरार नहीं रखा जा सकता है - मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, न्याय का हित तब पूरा होगा जब बहाली और बकाया वेतन के स्थान पर रु. की राशि दी जाए। संबंधित श्रमिक को मुआवजे के रूप में 3 लाख रुपये का भुगतान किया जाना है। निर्देश जारी किए गए - छंटनी - मुआवजा।

अपीलकर्ता द्वारा प्रतिवादी को 6 जून, 1980 को कनिष्ठ लिपिक के रूप में नियुक्त किया गया था और 4 अप्रैल, 1981 को उसकी सेवाएँ समाप्त कर दी गईं। परेशान होकर कामगार ने औद्योगिक विवाद खड़ा कर दिया। श्रम न्यायालय ने 24 सितंबर, 1983 से 50%

बकाया वेतन के साथ प्रतिवादी की बहाली का निर्देश देते हुए एक पुरस्कार पारित किया। प्रतिवादी का दावा है कि उसने अपनी ज्वाइनिंग रिपोर्ट जमा कर दी है लेकिन अपीलकर्ता द्वारा उसे इयूटी पर वापस नहीं लिया गया। इसके बजाय, अपीलकर्ता ने एक रिट याचिका दायर करके पुरस्कार की वैधता को चुनौती दी। हाईकोर्ट ने याचिका खारिज कर दी। बाद में, प्रतिवादी की सेवाएं 17 नवंबर, 1984 से सेवा में मानते हुए 31 जनवरी, 1985 को समाप्त कर दी गईं। प्रतिवादी ने फिर से एक औद्योगिक विवाद उठाया जिसे श्रम न्यायालय में भेजा गया था। प्रतिवादी ने निश्चित अवधि के लिए मजदूरी की गणना के लिए औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 33सी (2) के तहत एक आवेदन भी दायर किया। श्रम न्यायालय ने माना कि प्रबंधन अपनी दलील के समर्थन में कोई सबूत पेश करने में विफल रहा कि रुपये का डिमांड ड्राफ्ट। अधिनियम की धारा 25-एफ के संदर्भ में नोटिस के बदले प्रतिवादी को 1800/- रुपये दिए गए थे, अपीलकर्ता वैधानिक आवश्यकताओं का पालन करने में विफल रहा था और इसलिए, प्रतिवादी की सेवाओं को समाप्त करने का आदेश मनमाना और अवैध था और पारित किया गया था प्रतिवादी को पीड़ित करने के लिए दुर्भावनापूर्ण तरीके से। तदनुसार, श्रम न्यायालय ने प्रतिवादी को सेवा में निरंतरता के साथ बहाल करने और सेवा समाप्ति की तारीख से पुरस्कार की तारीख तक 25% बकाया वेतन का भुगतान करने और प्रतिवादी के दावे के अनुसार बकाया वेतन का भुगतान करने का निर्देश दिया। अपीलकर्ता ने रिट याचिका दायर करके फैसले को चुनौती दी, जिसे उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने खारिज कर दिया और उसके खिलाफ दायर अपील को उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच ने खारिज कर दिया। इसलिए, वर्तमान अपील।

न्यायालय ने अपील को आंशिक रूप से स्वीकार करते हुए

अभिनिर्धारित: 1. 1. यह उचित है कि किसी नियोक्ता के अधीन किसी भी उद्योग में कम से कम एक वर्ष से लगातार कार्यरत श्रमिक की छंटनी की स्थिति में, औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-एफ के प्रावधानों का अनुपालन किया जाए। विशेष रूप से इसके खंड (ए) और (बी) अनिवार्य हैं। [पैरा 14]

1.2. रिकॉर्ड पर उपलब्ध दलीलों और निर्विवाद दस्तावेजों के आलोक में, न्यायालय इस बात से सहमत है कि श्रम न्यायालय का निष्कर्ष इस आशय का है कि अपीलकर्ता अपनी याचिका के समर्थन में कोई सबूत देने में विफल रहा है कि 1800/- रु. प्रतिवादी को भुगतान किया गया था, किसी भी विकृति से ग्रस्त नहीं है। इस प्रकार, यह नहीं कहा जा सकता है कि श्रम न्यायालय या उच्च न्यायालय ने तथ्य की उक्त समवर्ती खोज में हस्तक्षेप की आवश्यकता के कारण कोई अवैधता की है। [पैरा 15]

2.1. एक बार जब किसी कर्मचारी की सेवा समाप्ति को अवैध माना जाता है, तो कर्मचारी को बहाली की राहत आम तौर पर उपलब्ध होती है। लेकिन हर मामले में पूर्ण बकाया वेतन के साथ बहाली की राहत स्वचालित रूप से दी जाने की आवश्यकता नहीं है, जहां श्रम न्यायालय/औद्योगिक न्यायाधिकरण ने यह निष्कर्ष दर्ज किया है कि किसी कर्मचारी की सेवाओं की समाप्ति अधिनियम के प्रावधानों का उल्लंघन है। इस प्रयोजन के लिए, कई कारक, जैसे चयन का तरीका और तरीका; नियुक्ति की प्रकृति-तदर्थ, दैनिक वेतन, अस्थायी या स्थायी आदि, जिस अवधि के लिए कर्मचारी ने काम किया था और औद्योगिक विवाद उठाने में देरी को ध्यान में रखना आवश्यक है। [पैरा 17]

*महाप्रबंधक, हरियाणा रोडवेज वी.एस. रुधन सिंह (2005)5 एससीसी 591; सेंट्रल पी एंड डी इंस्ट. लिमिटेड बनाम. भारत संघ एवं अन्य (2005)9 एससीसी 171; हरियाणा राज्य इलेक्ट्रॉनिक्स विकास निगम लिमिटेड बनाम. मामनी (2006) 9 एससीसी 434 और मध्य प्रदेश प्रशासन बनाम। त्रिभुवन (2007) 9 एससीसी 748 पर भरोसा किया गया।*

2.2. हालाँकि, समाप्ति के आदेश की अवैधता बकाया वेतन के प्रश्न और मात्रा को निर्धारित करने के लिए प्रमुख विचारों में से एक है, लेकिन यह इसके लिए एकमात्र मानदंड नहीं हो सकता है। इस संबंध में निर्देश जारी करने से पहले कई अन्य कारकों को भी ध्यान में रखा जाना आवश्यक है। इसलिए, उस सीमा तक श्रम न्यायालय का फैसला कायम नहीं रखा जा सकता। हालाँकि, इस दूर के समय में, इस मुद्दे पर नए सिरे से विचार करने के लिए मामले को वापस श्रम न्यायालय या उच्च न्यायालय में भेजना प्रतिवादी-कर्मचारी के लिए उचित नहीं होगा। ऊपर उल्लिखित टिप्पणियों के प्रकाश में और प्रतिवादी द्वारा प्रदान की गई सेवाओं की प्रकृति और अवधि को ध्यान में रखते हुए और इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि उनकी सेवाएं शुरू में 4 अप्रैल, 1981 को और फिर 31 जनवरी, 1985 को समाप्त कर दी गईं और लंबे समय तक उलटफेर हुए। -मुकदमा चल रहा है, प्रतिवादी 27 वर्षों से अधिक समय से मुकदमे से गुजर रहा है, न्याय का हित तभी पूरा होगा यदि बहाली और बकाया वेतन के निर्देश के स्थान पर, प्रतिवादी को 3 लाख रुपये की राशि का भुगतान करने का निर्देश दिया जाए। मुआवज़ा। [पैरा 19]

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: 2008 की सिविल अपील संख्या 4331,

राजस्थान उच्च न्यायालय, जयपुर की खंडपीठ के डी.एस. विशेष अपील (रिट) संख्या 279, 2001 में अंतिम निर्णय और आदेश दिनांक 1.12.2005 से

डॉ. मनीष सिंघवी, एवं पी.वी. अपीलकर्ता की ओर से योगेश्वरन।

एस.के. खेसोटे, एच.डी. थानवी, सारद सिंघानिया और आर.सी. प्रतिवादी की ओर से कोहली।

न्यायालय का निर्णय **जे. डी.के. जैन, जे.** द्वारा सुनाया गया - अनुमति स्वीकृत.

2. अपीलकर्ता-प्रबंधन ने इस अपील में 1 दिसंबर, 2005 के फैसले और आदेश को चुनौती दी है, जो जयपुर में राजस्थान के उच्च न्यायालय द्वारा डी.एस. विशेष अपील (रिट) संख्या 279/2001 में पारित किया गया था, जिसमें इंद्रा-कोर्ट को खारिज कर दिया गया था। 1998 की एस.एस. सिविल रिट याचिका संख्या 1895 में एक विद्वान एकल न्यायाधीश के आदेश के खिलाफ अपील। विद्वान एकल न्यायाधीश ने एल.सी.आर. में श्रम न्यायालय के फैसले की पुष्टि की थी। 1985 की संख्या 348, सेवा की निरंतरता के साथ प्रतिवादी-कर्मचारी की बहाली और उसकी सेवाओं की समाप्ति की तारीख से पुरस्कार की तारीख तक 25% पिछला वेतन देने का निर्देश देती है।

3. इन कार्यवाहियों से जुड़े कुछ भौतिक तथ्य इस प्रकार हैं:

प्रतिवादी को कनिष्ठ लिपिक का कार्य करने के लिए 7 जून, 1980 को 300/- रुपये के मासिक वेतन पर नियुक्त किया गया था। 4 अप्रैल, 1981 को उनकी सेवाएँ समाप्त कर दी गईं। एक औद्योगिक विवाद उठाए जाने पर, औद्योगिक न्यायाधिकरण, जयपुर; 24 सितंबर, 1983 के एक पुरस्कार द्वारा, समाप्ति के आदेश को रद्द कर दिया गया और प्रतिवादी को 24 सितंबर, 1983 से 50% बकाया वेतन के साथ बहाल करने का निर्देश दिया गया। प्रतिवादी का दावा है कि उसने पुरस्कार की अगली तारीख पर अपनी ज्वाइनिंग रिपोर्ट जमा कर दी है। यह पुरस्कार 17 अप्रैल, 1984 को औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में 'अधिनियम' के लिए) की धारा 17 के तहत प्रकाशित किया गया था। प्रतिवादी ने फिर से अपीलकर्ता के सचिव को अपनी ज्वाइनिंग रिपोर्ट सौंपी, लेकिन उसे इयूटी पर वापस नहीं लिया गया।

4. 1984 की एक सिविल रिट याचिका संख्या 1317 को प्राथमिकता देकर पुरस्कार की वैधता पर सवाल उठाया गया था। रिट याचिका के लंबित रहने के दौरान, उच्च न्यायालय ने बकाया वेतन के भुगतान के संबंध में निर्देश पर रोक लगा दी थी। हालाँकि, प्रतिवादी की बहाली संबंधी निर्देश पर रोक नहीं लगाई गई। फिर भी प्रतिवादी को इयूटी पर वापस नहीं लिया गया। अंततः रिट याचिका खारिज कर दी गई।

5. चूंकि अपीलकर्ता ने प्रतिवादी को इयूटी में शामिल होने की अनुमति नहीं दी, इसलिए प्रतिवादी ने अपीलकर्ता के खिलाफ अधिनियम की धारा 29 के तहत कार्यवाही का सहारा लिया। प्रतिवादी के अनुसार, उन्होंने 1711 नवंबर, 1984 को फिर से इयूटी पर रिपोर्ट की, लेकिन

अपीलकर्ता ने उन्हें शामिल होने की अनुमति नहीं दी। इसके बजाय, 31 जनवरी, 1985 के आदेश के तहत, अपीलकर्ता ने प्रतिवादी की सेवाओं को समाप्त कर दिया, और उसे 17 नवंबर, 1984 से सेवा में माना।

6. प्रतिवादी ने एक औद्योगिक विवाद उठाया। विवाद को निर्णय के लिए श्रम न्यायालय में भेजा गया था, और एल.सी.आर. क्रमांक 348/1985 के रूप में पंजीकृत किया गया था। प्रतिवादी ने 24 सितंबर, 1983 से 17 नवंबर, 1984 की अवधि के लिए मजदूरी की गणना के लिए अधिनियम की धारा 33 सी (2) के तहत एक आवेदन भी दायर किया, जिसे एल.सी.आर. 1986 की संख्या 438 के रूप में पंजीकृत किया गया था।

7. श्रम न्यायालय के समक्ष, अपीलकर्ता का रुख यह था कि प्रतिवादी को गैलरी अटेंडेंट का काम करने के लिए 7 जून, 1980 को तीन महीने की अवधि के लिए अस्थायी रूप से नियुक्त किया गया था; उन्होंने स्वयं काम छोड़ दिया था, लेकिन रिट याचिका के आदेश के अनुसार सेवा में फिर से शामिल हो गए थे और रुपये की राशि का भुगतान करके अधिनियम की धारा 25-एफ के प्रावधानों का पालन करने के बाद उनकी सेवाओं की आवश्यकता नहीं होने के कारण उनकी सेवाएं समाप्त कर दी गई थीं। 1800/- डिमांड ड्राफ्ट के माध्यम से। दूसरी ओर, प्रतिवादी की दलील यह थी कि उसकी सेवाएं बिना कोई नोटिस दिए, उसकी छंटनी के कारणों का खुलासा किए बिना समाप्त कर दी गईं और न ही ऐसे नोटिस के बदले में उसे कोई राशि का भुगतान किया गया।

8. दोनों पक्षों के नेतृत्व में सबूतों के मूल्यांकन पर, श्रम न्यायालय, 26 अप्रैल, 1997 के फैसले द्वारा, इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि प्रबंधन अपनी दलील के समर्थन में कोई भी सबूत पेश करने में विफल रहा है कि एक डिमांड ड्राफ्ट की राशि अधिनियम की धारा 25-एफ के संदर्भ में नोटिस के बदले प्रतिवादी को 1800/- रुपये दिए गए। इस प्रकार, श्रम न्यायालय ने पाया कि प्रतिवादी की सेवाओं को समाप्त करने में, अपीलकर्ता वैधानिक आवश्यकताओं का पालन करने में विफल रहा है और इसलिए, 31 जनवरी, 1985 का आदेश मनमाना और अवैध था और मनमाने ढंग से पारित किया गया था। प्रतिवादी को पीड़ित करने के लिए। तदनुसार, श्रम न्यायालय ने प्रतिवादी को सेवा में निरंतरता के साथ बहाल करने और सेवा समाप्ति की तारीख से पुरस्कार की तारीख तक 25% बकाया वेतन का भुगतान करने का निर्देश दिया। मजदूरी की गणना के लिए अन्य आवेदन (एल.सी.आर. संख्या 438/1986) में, श्रम न्यायालय ने माना कि प्रतिवादी 4 सितंबर, 1983 से 17 नवंबर, 1984 तक की अवधि के लिए मजदूरी का हकदार था।

9. अपीलकर्ता द्वारा राजस्थान उच्च न्यायालय में एक रिट याचिका दायर करके पुरस्कार (एल.सी.आर. संख्या 348of1985 में) को चुनौती दी गई थी। हालाँकि, लेबर कोर्ट का फैसला एल.सी.आर. 1986 के क्रमांक 438 को चुनौती नहीं दी गई।

10. विद्वान एकल न्यायाधीश और साथ ही डिवीजन बेंच ने श्रम न्यायालय के फैसले के खिलाफ अपीलकर्ता द्वारा दायर रिट याचिका और अपील को खारिज कर दिया है। इस प्रकार अपीलकर्ता हमारे सामने है।

11. हमने पक्षों के विद्वान वकील को सुना है।

12. अपीलकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि रिकॉर्ड पर मौजूद साक्ष्यों के आलोक में, श्रम न्यायालय के साथ-साथ उच्च न्यायालय ने भी यह निष्कर्ष निकालने में त्रुटि की है कि प्रतिवादी की सेवाओं को समाप्त करने में, अपीलकर्ता ने अधिनियम की धारा 25-एफ के प्रावधान का उल्लंघन किया। यह तर्क दिया गया कि नीचे दी गई अदालतों ने ठोस और विश्वसनीय सबूतों को नजरअंदाज कर दिया, जिसमें सुझाव दिया गया था कि प्रतिवादी को 1800/- रुपये की राशि का डिमांड ड्राफ्ट जारी किया गया था और इसलिए, धारा 25-एफ के प्रावधान के गैर-अनुपालन के संबंध में यह निष्कर्ष निकाला गया है। गलत और विकृत. विद्वान वकील ने यह भी आग्रह किया कि चूंकि प्रतिवादी ने कोई सेवा प्रदान नहीं की थी, इसलिए निचली अदालतों ने प्रतिवादी को बकाया वेतन देने में गलती की और वह भी कनिष्ठ कर्मचारी के बराबर वेतन के आधार पर। अंत में, यह आग्रह किया गया कि यह मानना कि अपीलकर्ता अधिनियम की धारा 25-एफ के प्रावधान का पालन करने में विफल रहा है, लेकिन इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि प्रतिवादी की सेवाएं दो दशक पहले समाप्त कर दी गई थीं, यह उचित नहीं होगा प्रतिवादी को बकाया वेतन के साथ बहाल करने के लिए और इसके बदले में उसे उसकी बहाली के बदले में मुआवजे की कुछ उचित राशि प्रदान की जा सकती है। इस प्रस्ताव के समर्थन में कि हर मामले में जहां सेवा की समाप्ति को अधिनियम की धारा 25-एफ का उल्लंघन माना जाता है, पिछला वेतन देना आवश्यक नहीं है, *महाप्रबंधक, हरियाणा के इस न्यायालय के निर्णय पर भरोसा किया गया है। रोडवेज बनाम. रुधन सिंह सेंट्रल पी एंड ओ इंस्टीट्यूशन* में इस न्यायालय के निर्णयों का भी संदर्भ दिया गया है। *लिमिटेड बनाम. भारत संघ एवं अन्य 2 हरियाणा राज्य इलेक्ट्रॉनिक्स विकास निगम। लिमिटेड बनाम. ममनि एवं मध्य प्रदेश प्रशासन बनाम. त्रिभुवन एच* जहां बहाली के बदले एकमुश्त राशि प्रदान की गई थी।

13. प्रति विपरीत, श्री एस.के. प्रतिवादी की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ वकील केशोटे ने प्रस्तुत किया कि रिकॉर्ड पर मौजूद सामग्री के आधार पर, सभी अदालतों ने यह

निष्कर्ष निकाला है कि अपीलकर्ता न केवल प्रतिवादी को नोटिस के बदले में किसी भी राशि का भुगतान करने में विफल रहा है। धारा 25-एफ के खंड (ए) और उसके खंड (बी) के संदर्भ में मुआवजे के अलावा, उन्होंने प्रतिवादी को पीड़ित करके अनुचित श्रम अभ्यास भी किया था। दलील यह थी कि ये तथ्य के शुद्ध निष्कर्ष हैं, इस न्यायालय को उच्च न्यायालय द्वारा अनुमोदित श्रम न्यायालय के फैसले में हस्तक्षेप करने से इनकार करना चाहिए। विद्वान वकील ने दावा किया कि अपीलकर्ता के आचरण को ध्यान में रखते हुए, जहां उन्होंने जानबूझकर पहले पुरस्कार का पालन नहीं किया, इस तथ्य के बावजूद कि उच्च न्यायालय ने बहाली के संबंध में निर्देश पर रोक लगाने से इनकार कर दिया था, इसमें कोई दोष नहीं पाया जा सका। प्रतिवादी को केवल 25% बकाया वेतन के साथ बहाल करने के संबंध में श्रम न्यायालय का निर्देश।

**14.** यह उचित है कि किसी नियोक्ता के अधीन किसी भी उद्योग में कम से कम एक वर्ष से लगातार कार्यरत श्रमिक की छंटनी की स्थिति में, अधिनियम की धारा 25-एफ के प्रावधानों, विशेष खंडों का अनुपालन ( a) और (b) अनिवार्य है। अधिनियम की धारा 25-एफ को पढ़ने से पता चलता है कि अधिनियम की धारा 2 (ओओ) के अर्थ के तहत छंटनी, जो कि यहां माना जाता है, को निम्नलिखित शर्तों को पूरा करना होगा:

- (i) कामगार को एक महीने का नोटिस दिया जाता है - (ए) लिखित रूप में (बी) छंटनी के कारणों का संकेत देते हुए;
- (ii) छंटनी नोटिस की अवधि समाप्त होने के बाद प्रभावी होनी चाहिए। यानी, एक महीने या अन्यथा, ऐसे नोटिस के बदले में कर्मचारी को नोटिस की अवधि के लिए मजदूरी का भुगतान किया जाना चाहिए:
- (iii) छंटनी के समय, कामगार को निरंतर सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष या छह महीने से अधिक के किसी भी हिस्से के लिए पंद्रह दिनों के औसत वेतन के बराबर मुआवजा दिया गया है; और
- (iv) निर्धारित तरीके से नोटिस उपयुक्त सरकार या ऐसे प्राधिकारी को दिया जाता है जो निर्दिष्ट किया जा सकता है।

**15.** जैसा कि ऊपर बताया गया है, श्रम न्यायालय के समक्ष अपीलकर्ता-प्रबंधन की विशिष्ट दलील यह थी कि धारा के प्रावधान के अनुपालन में, डिमांड ड्राफ्ट द्वारा 1800/- रुपये के भुगतान के बाद प्रतिवादी की सेवाएं 31 जनवरी, 1985 को समाप्त कर दी गई थीं। अधिनियम की धारा 25-एफ. हालाँकि, फैसले में, श्रम न्यायालय ने पाया कि प्रबंधन ने ऐसा

कोई सबूत पेश नहीं किया है जिससे यह निष्कर्ष निकाला जा सके कि श्रमिक को 1800/- रुपये की उक्त राशि प्राप्त हुई थी। यह इंगित किया गया है कि न तो कोई रसीद, ड्राफ्ट की रसीद प्रस्तुत की गई थी और न ही इस पहलू पर काम करने वाले से जिरह की गई थी। यहां तक कि कथित तौर पर भुगतान किए गए मुआवजे की गणना भी सही नहीं थी। इस प्रकार, श्रम न्यायालय ने माना कि मुआवजे का भुगतान अधिनियम की धारा 25-एफ के अनुसार साबित नहीं किया गया था। रिकॉर्ड पर उपलब्ध दलीलों और निर्विवाद दस्तावेजों के प्रकाश में, हम आश्वस्त हैं कि श्रम न्यायालय का निष्कर्ष इस आशय का है कि अपीलकर्ता समर्थन में कोई सबूत पेश करने में विफल रहा है उनकी दलील कि प्रतिवादी को 1800/- रुपये की राशि का भुगतान किया गया था, किसी भी विकृति से ग्रस्त नहीं है जैसा कि अपीलकर्ता के विद्वान वकील ने कहा था। इस प्रकार, यह नहीं कहा जा सकता है कि श्रम न्यायालय या उच्च न्यायालय ने प्रतिबद्ध किया है कोई भी अवैधता, तथ्य की उक्त समवर्ती खोज में मेरे हस्तक्षेप की गारंटी देती है। मामले के उस दृष्टिकोण में, हम इस मुद्दे की जांच करना अनावश्यक मानते हैं कि क्या प्रतिवादी की सेवाओं की समाप्ति उत्पीड़न के माध्यम से की गई थी और इस प्रकार, अपीलकर्ता अनुचित श्रम व्यवहार का दोषी था। , जैसा कि श्रम न्यायालय द्वारा आयोजित किया गया था।

**16.** अब जो प्रश्न विचाराधीन है वह यह है कि क्या उपलब्ध तथ्यों के आधार पर प्रतिवादी को सेवा की निरंतरता के साथ बहाली की राहत और 25% बकाया वेतन दिया जाना चाहिए था?

**17.** एक बार जब किसी कर्मचारी की सेवा समाप्ति को अवैध माना जाता है, तो बहाली की राहत आमतौर पर कर्मचारी को उपलब्ध होती है। लेकिन हर मामले में पूर्ण बकाया वेतन के साथ बहाली की राहत स्वचालित रूप से दी जाने की आवश्यकता नहीं है, जहां श्रम न्यायालय/औद्योगिक न्यायाधिकरण ने यह निष्कर्ष दर्ज किया है कि किसी कर्मचारी की सेवाओं की समाप्ति अधिनियम के प्रावधानों का उल्लंघन है। इस प्रयोजन के लिए, कई कारक, जैसे चयन का तरीका और तरीका; नियुक्ति की प्रकृति-तदर्थ, दैनिक वेतन, अस्थायी या स्थायी आदि.; वह अवधि जिसके लिए कर्मचारी ने काम किया था और औद्योगिक विवाद उठाने में देरी को ध्यान में रखना आवश्यक है।

**18.** इस पहलू पर, महाप्रबंधक, हरियाणा रोडवेज मामले (सुप्रा) में, इस न्यायालय की तीन-न्यायाधीशों की पीठ ने इस प्रकार देखा:

"ऐसा कोई सामान्य नियम नहीं है कि हर मामले में जहां औद्योगिक न्यायाधिकरण यह निष्कर्ष देता है कि सेवा की समाप्ति अधिनियम की धारा



25-एफ का उल्लंघन है, पूरा पिछला वेतन दिया जाना चाहिए। तरीके और जैसे कई कारक चयन और नियुक्ति की विधि, यानी, रिक्ति के उचित विज्ञापन के बाद या रोजगार कार्यालय से आवेदन आमंत्रित करने के बाद, नियुक्ति की प्रकृति, अर्थात् तदर्थ, अल्पकालिक, दैनिक वेतन, अस्थायी या स्थायी चरित्र, किसी विशेष योग्यता के लिए आवश्यक बकाया वेतन देने के संबंध में निर्णय लेते समय नौकरी और अन्य चीजों को तौला और संतुलित किया जाना चाहिए। महत्वपूर्ण कारकों में से एक, जिसे ध्यान में रखा जाना चाहिए, सेवा की अवधि है, जो श्रमिक ने नियोक्ता के साथ प्रदान की थी। यदि कर्मचारी ने काफी लंबी सेवा की है और उसकी सेवाएं गलत तरीके से समाप्त कर दी गई हैं, तो उसे इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए पूर्ण या आंशिक बकाया वेतन दिया जा सकता है कि उसकी उम्र और उसके पास मौजूद योग्यता के आधार पर वह वेतन पाने की स्थिति में नहीं हो सकता है। एक और रोजगार. हालाँकि, जहां एक कर्मचारी द्वारा प्रदान की गई सेवा की कुल लंबाई बहुत छोटी है, पूरी अवधि के लिए बकाया वेतन का पुरस्कार, यानी, समाप्ति की तारीख से लेकर पुरस्कार की तारीख तक, जो कि हमारे अनुभव से पता चलता है, अक्सर काफी बड़ा होता है। पूर्णतः अनुचित हो. एक अन्य महत्वपूर्ण कारक, जिस पर ध्यान देने की आवश्यकता है, वह है रोजगार की प्रकृति। स्थायी चरित्र की एक नियमित सेवा की तुलना अल्प या रुक-रुक कर दैनिक वेतन वाले रोजगार से नहीं की जा सकती है, हालांकि यह एक कैलेंडर वर्ष में 240 दिनों के लिए हो सकती है:"

19. हमें ऐसा प्रतीत होता है कि वर्तमान मामले में बहाली और 25% बकाया वेतन के भुगतान के सवाल पर श्रम न्यायालय या उच्च न्यायालय द्वारा उचित आवेदन नहीं किया गया है। एकमात्र आधार जिस पर सेवा की बहाली और निरंतरता का आदेश दिया गया है, वह यह है कि बर्खास्तगी के आदेश को गैरकानूनी माना गया है। इसी प्रकार, 25% बकाया वेतन इस कारण से दिया गया है कि याचिकाकर्ता की सेवाएं तत्काल प्रभाव से समाप्त कर दी गई हैं, लेकिन उक्त बकाया वेतन देने के लिए कोई विशेष कारण नहीं बताया गया है। हालाँकि, हमारी राय में, समाप्ति के आदेश की अवैधता बकाया वेतन के प्रश्न और मात्रा को निर्धारित करने के लिए प्रमुख विचारों में से एक है, लेकिन यह एकमात्र नहीं हो सकता है। उसके लिए मानदंड. इस दिशा में निर्देश जारी करने से पहले कई अन्य कारकों, जिनमें से कुछ ऊपर बताए गए हैं, को ध्यान में रखना आवश्यक है। इसलिए, उस सीमा तक श्रम न्यायालय का फैसला कायम नहीं रखा जा सकता। हालाँकि, हमें लगता है कि इस दूर के समय में, इस मुद्दे पर नए सिरे से विचार करने के लिए मामले को श्रम न्यायालय या उच्च न्यायालय में वापस

भेजना प्रतिवादी-कर्मचारी के लिए उचित नहीं होगा। सुप्रा में संदर्भित टिप्पणियों के प्रकाश में और प्रतिवादी द्वारा प्रदान की गई सेवाओं की प्रकृति और अवधि और इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि वह। सेवाएं शुरू में 41 अप्रैल, 1981 को और फिर 31 जनवरी, 1985 को समाप्त कर दी गईं और लंबे समय से चली आ रही मुकदमेबाजी के उतार-चढ़ाव को प्रतिवादी ने 27 वर्षों से अधिक समय तक झोला है, न्याय के हित को पूरा किया जाएगा यदि इसके बजाय और इसके स्थान पर बहाली के लिए निर्देश दिया जाए और पिछला वेतन-ए. प्रतिवादी को मुआवजे के रूप में 3 लाख रुपये का भुगतान करने का निर्देश दिया जाता है। हम तदनुसार निर्देश देते हैं। भुगतान आज से आठ सप्ताह के भीतर किया जाएगा, ऐसा न करने पर इस फैसले की तारीख से वास्तविक भुगतान की तारीख तक 9% प्रति वर्ष की दर से ब्याज लगेगा। हम ध्यान दे सकते हैं कि 29 अप्रैल, 2008 को न्यायालय द्वारा उठाए गए प्रश्न के जवाब में दायर हलफनामे में कहा गया है कि यदि वर्तमान अपील खारिज कर दी जाती है, तो अपीलकर्ता प्रतिवादी को 8 रुपये से अधिक का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी होगा। लाखों। यह कहने की आवश्यकता नहीं है कि मुआवजे की उक्त राशि उस राशि से अधिक है, प्रतिवादी 24 सितंबर, 1983 के फैसले के संदर्भ में प्राप्त करने का हकदार है, जो अंतिम रूप ले चुका है।

20. परिणामस्वरूप, ऊपर बताई गई सीमा तक अपील स्वीकार की जाती है। हालाँकि, मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं दिया जाएगा।

एस.के.एस

अपील आंशिक रूप से स्वीकृत

आशीष तिवारी की देखरेख में आशा शुक्ला द्वारा अनुवादित।