

स्टील आॅथिरीटी आॅफ इण्डिया लिमिटेड

बनाम

मधुसुदन दास एवं अन्य

(सिविल अपील नंबर 6159/2008)

20 अक्टूबर, 2008

(एस.बी. सिंहा एवं सिरिएक जोसेफ, जेजे)

सेवा करना - नियुक्ति - क्षतिपूर्ति नियुक्ति - कर्मचारी के गरीबी में आश्रित पुत्र के द्वारा की गई मांग जिसे नियोक्ता द्वारा अस्वीकृत किया गया तथा उच्च न्यायालय की एकल बेंच द्वारा भी अस्वीकृत किया गया फिर भी डिवीजन बेंच के द्वारा स्वीकृत किया गया - टिकाउ - निर्धारित - क्षतिपूर्ति के आधार पर नियुक्ति का आधार एक छूट न कि एक अधिकार हैं दुर्घटना से हुई मृत्यु की अवस्था में समझौते की शर्तों के मुताबिक जिसमें नियुक्ति के दौरान दुर्घटना से हुई मृत्यु के संबंध में नियुक्ति कर्मचारी के सीधे तौर पर आश्रितों को दी जा सकती है . उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच के द्वारा नियोक्ता को सभी मामलों में क्षतिपूर्ति नियुक्ति दिये जाने के आदेश में गलती की है। पक्षकारों के द्वारा विचारण न्यायालय में इस तरह का कोई बचाव नहीं लिया गया कि कर्मचारी की मृत्यु कार्य के खतरनाक होने की प्रकृति या कार्य से हुए तनाव के कारण

दुर्घटना के कारण उसकी मृत्यु हुई हो। यहां तक कि पोस्टमार्टम रिपोर्ट में भी मृतक की मृत्यु दुर्घटना से होना पाया गया है। इस प्रकार उच्च न्यायालय के डिवीजन बेंच का आदेश स्थिर किये जाने योग्य नहीं है और उसे अपास्त किया जाता है . कर्मकार के लाभों व परिलाभों का समझौता 1989.

बी.डी अपीलांट की खान में काम करता था, जिसकी इयूटी पारी में थी, जिसे सुबह तक काम करने के लिए कहा गया। बी.डी. खान ढह जाने के कारण बी.डी. की मृत्यु हो गई। प्रत्यर्थी नंबर 01 जो कि बी.डी. का पुत्र है, ने क्षतिपूर्ति नियुक्ति हेतु आवेदन किया, जिसे नियुक्ता द्वारा खारिज कर दिया गया। उसने रिट याचिका तैयार की। उच्च न्यायालय की एकल बेंच के द्वारा रिट याचिका को खारिज कर दिया गया, फिर भी लेट्रस पैटर्नट अपील स्वीकृत की गईए जिसके विरुद्ध यह कि अपील प्रस्तुत की गई है।

इस अपील में यह प्रश्न उठाया गया है कि क्या कर्मयार की मृत्यु दुर्घटनावश नियुक्ति के दौरान हुई है। अपील स्वीकृत करते हुए।

कोर्ट में यह अभिनिर्धारित किया।

अभिनिर्धारित 1.1 लाभ और मजदूरी समझौता ज्ञापन 1989 के पैरा नंबर 8, 9, 4 के प्रावधानों के मुताबिक क्षतिपूर्ति के आधार पर दी गई

नियुक्ति के लिए यह जरूरी है कि नियुक्ता के अधीन रहते हुए नियोजन के दौरान उपस्थित हुई परिस्थितियों के कारण दुर्घटना में मृत्यु हुई हो और तो ही कर्मकार के सीधे तौर पर आश्रित को नियुक्ति दी जा सकती है।
(पैरा 07) (829-सी-डी)

1.2 अपीलांत भारतीय संविधान के अनुच्छेद 12 के अनुसार जब नियुक्ति करता है तो वह बनाये गये नियमों से बाध्य है और राज्य की श्रेणी में आता है। मृत कर्मकार की आश्रित को क्षतिपूर्ति के आधार पर नियुक्ति नीतिगत निर्णय है जो कि सेवा नियम का एक हिस्सा हो सकता है। हस्तगत प्रकरण में यह मामला समझौते का हिस्सा है जो कि कानून की बाध्यता रखता है जो कि कानून की श्रेणी में आता है। समझौते का ज्ञापन जो कि प्रबंधन और कर्मकार के बीच में होता है जो कि औद्योगिक वाद अधिनियम की धारा 12 खण्ड 03 में नियुक्ता व कर्मकार के बीच में बाध्यकारी बताया गया है। किसी भी घटना जो पक्षकारों के बीच में होती है और इन प्रोविजन्स का उल्लंघन जहां होता है वे सब मामले औद्योगिक वाद में उठाये जा सकते हैं। (पैरा 14) (832-ई-एच)

1.3 उच्च न्यायालय की खण्डपीठ के द्वारा नियुक्ता को हर मामले में क्षतिपूर्ति नियुक्ति दिये जाने के लिए बाध्य माना था। खण्डपीठ का यह विचार सही नहीं है। क्षतिपूर्ति के आधार पर नियुक्ति की मांग अधिकार के तौर पर नहीं की जा सकती है। यह केवल एक कन्सेशन है जो कि

नियमों में दिया जाना चाहिए जिसके लिए एक मानदण्ड बनाया जाना चाहिए जैसे यदि किसी परिवार में मृतक एकमात्र कमाने वाला है तो ऐसी स्थिति में नियुक्ति दिया जाना आवश्यक है जो कि एक न्यूनतम रहता है जब ऐसे मामले संवैधानिक दर्शन में समानता के आधार पर उठाये जाते हैं तो ऐसी स्थिति में उन्हें ध्यान रखा जाना चाहिए। अनुच्छेद 14 व 16 यह आदेशित करते हैं कि खाली पदों पर नियुक्ति के संबंध में योग्य कैंडिडेट को लिये जाने पर विचार किया जाना चाहिए। क्षतिपूर्ति नियुक्ति एक अपवाद के रूप में हो सकता है। क्षतिपूर्ति नियुक्ति के आधार पर नियुक्ति का प्रावधान समाज के हित में हो सकता है जो कि विधिक सिद्धांतों के रूप में हो सकता, जिसके संबंध में न्यायालय कोई आदेश पारित करे, जिसका कि प्रभाव पूर्ववर्ती शर्त के रूप में हो। (पैरेस 14 और 16) (833.ए-डी 834-सी)

जनरल मैनेजर, स्टेट बैंक ऑफ इण्डिया एवं अन्य बनाम अंजू जैन
(2008) 8 एससीसी 475 पर भरोसा

बलकिर कौर एवं अन्य बनाम सुशील आर्थोरिटी ऑफ इण्डिया लिमिटेड एवं अन्य (2000) 6 एससीसी 493: उमेश कुमार नगपाल बनाम हरियाणा राज्य एवं अन्य (1994) 4 एससीसी 138: जनरल मैनेजर (डी, पी.बी.) बनाम कुंती तिवारी एवं अन्य (2004) 7 एससीसी 271: पंजाब नेशनल बैंक एवं अन्य बनाम अश्विनी कुमार तनेजा (2004) 7 एससीसी

265: मोहन महतो बनाम सेंट्रल कोल्ड फील्ड लिमिटेड (2007) 8 एससीसी
549: मैकिन्न मैकनाईज एण्ड सीओ पी लिमिटेड बनाम इब्राहिम मोहम्मद
ईशाक (1969) 2 एससीसी 607: शकुंतला गंद्राकांत श्रृष्टि बनाम प्रभाकर
मारुति गरवाली एण्ड अन्य (2007) 4 एससीसी 668 एण्ड आॅरिएंटल
इश्योरेंस कंपनी लिमिटेड बनाम शोरूमई गोगई एवं अन्य (2008/4)
एससीसी 572 करने के लिए भेजा।

1.4 पोस्टमार्टम रिपोर्ट में मृतक की मृत्यु दुर्घटना में हुई होए इस तरह की कोई राय नहीं दी गई है और रिट याचिका में भी इस तरह के कोई कथन नहीं किये गये है कि बीण्डी. का दुर्घटना के कारण मृत्यु हुई हो और न ही ऐसा कोई सुझाव दिया गया है कि कार्य के तनाव की वजह से मृत्यु हुई हो और यह भी बिंदू नहीं उठाया गया है कि वह किसी खतरनाक कार्य के लिए नियुक्त किया गया होए जिससे उसकी मृत्यु हुई हो। यह सत्य है कि उसे पारी में काम करने के लिए लगातार कहा गया था। यह नियम की बात है कि संबंधित कर्मकार मैनेजमेंट के दिये गये प्रस्ताव को अस्वीकार व स्वीकार कर सकता था। इस प्रकार प्रबंधन ने उसे सुबह की पारी में काम करने के लिए अपना कर्तव्य करने के लिए बाध्य नहीं किया गया था। यह प्रत्यर्थी नंबर 01 के लिए आवश्यक था कि वह अपनी रिट याचिका में बीण्डी. की मृत्यु कार्य के तनाव या कार्य के खतरनाक होने की प्रगति का आधार उठाता। यहां तक कि खण्डपीठ में भी इस तरह का कोई

कथन नहीं किया गया। यह भी अभिनिर्धारित किया गया है कि मृत्यु दुर्घटना के कारण नहीं हुई। यहां तक कि प्रत्यर्थी की मृत्यु का मामला भी नहीं है। यहां तक कि दुर्घटना कार्य के दौरान या नियोजन के दौरान हुई हो, इसे भी परिभाषित नहीं किया गया। निःसंदेह संदर्भित पदावली कर्मकार प्रतिकर अधिनियम में दिये गये प्रावधानों से ली गई है। इस प्रकार दिये गये कारणों के कारण आलोच्य निर्णय स्थिर रखे जाने योग्य नहीं है और उसे अपास्त किया जाता है। (पैरा 8, 12,13 एण्ड 18) (829-ई: 831-ई-एच:832-डी-ई: 840-एफ)

केस कानून संदर्भ

2008	8 एससीसी 475	रिलाईड आॅन	पैरा 14
2000	6 एससीसी 493	रिलाईड आॅन	पैरा 15
1994	4 एससीसी 138	रिलाईड आॅन	पैरा 16
2004	7 एससीसी 271	रिलाईड आॅन	पैरा 16
2004	7 एससीसी 265	रिलाईड आॅन	पैरा 16
2007	8 एससीसी 549	रिलाईड आॅन	पैरा 16
1969	2 एससीसी 607	रिलाईड आॅन	पैरा 17
2007	4 एससीसी 668	रिलाईड आॅन	पैरा 17

सिविल अपील ज्यूरिक्शन, सीविल अपील नंबर 6159/2008

उच्च न्यायालय झारखण्ड (राची) का अंतिम निर्णय/आदेश दिनांक
20.09.2006 का एलपीए नंबर 373/2006

अपीलांत रंजीत कुमार, ध्रुव मेहता, हर्षवर्धन, यशराज सिंह डेअरा एवं
टीएस सबानिस ; केएल मेहता एवं सीओ

गैर अपीलांत ब्रज के मिश्रा, अपरना झां, अभिषेक यादव, तनूश्री सिंहा
एवं विक्रम।

न्यायालय का निर्णय सुनाया गया

एसबी सिन्हाए जे : 1. छुट्टी दी गई

2. अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति प्रदान करने वाले त्रिपक्षीय
समझौते की शर्तों की व्याख्या इस अपील में सवाल में है जो एलपीए
नंबर में रांची में झारखंड उच्च न्यायालय की एक डिवीजन बेंच द्वारा
पारित 20.09.2006 के फैसले और आदेश से उत्पन्न हुई है। 2006 का
373 ए 2002 के डब्लूपी (एस) संख्या 507 में उक्त उच्च न्यायालय के
एक विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित निर्णय और आदेश दिनांक
4.07.2006 से प्रतिवादी संख्या 1 द्वारा पसंद की गई अपील की अनुमति

देता है।

3. भागीरथी दास (मृतक) अपीलकर्ता के गुआ ओरेस माइंसए गुआए जिला - सिंहभूम पश्चिम के कर्मचारी थे। दिनांक 10.02.1996 को वह सी-3 शिफ्ट ड्यूटी पर थे। उन्हें 11.02.1996 को सुबह की ड्यूटी जारी रखने के लिए कहा गया। काम करते समय वह अचानक गिर गया और घटनास्थल पर ही मृत घोषित कर दिया गया। वह अपने पीछे दो पत्नियाँ दो विवाहित बेटियाँ एक अविवाहित बेटी और तीन बेटे छोड़ गए हैं। प्रतिवादी नंबर 1 अपनी दूसरी पत्नी मुलगी देवी से पुत्र है और गोवर्धन दास अपनी पहली पत्नी सावित्री देवी से पुत्र है।

4. अनुकंपा के आधार पर अपनी नियुक्ति के लिए प्रतिवादी नंबर 1 द्वारा एक अभ्यावेदन दिया गया था। वही खारिज कर दिया गया. उन्होंने 2002 की रिट याचिका (एस) संख्या 507 के रूप में चिह्नित एक रिट याचिका दायर की जिसमें अन्य बातों के साथ.साथ निम्नलिखित राहत के लिए प्रार्थना की गई:

"इसलिए, विनम्रतापूर्वक प्रार्थना की जाती है कि आपका आधिपत्य कृपापूर्वक नियम एनआईएसआई जारी करने में प्रसन्न हो सकता है जिसमें उत्तरदाताओं को यह बताने के लिए कहा जाए कि याचिकाकर्ता को अनुकंपा के आधार पर क्यों नियुक्त नहीं किया जाए और नियम वापस आने पर

और पक्षों को सुनने के बाद आगे की कार्रवाई की जाए
उत्तरदाताओं के विरुद्ध नियम को पूर्ण बनाने से प्रसन्नता
हुई।"

5. झारखंड उच्च न्यायालय के एक विद्वान एकल न्यायाधीश ने उक्त रिट याचिका को इस आधार पर खारिज कर दिया कि इसमें तथ्य के विवादित प्रश्न शामिल थे। इससे व्यथित और असंतुष्ट होकर उनके द्वारा एक लेटर्स पेटेंट अपील दायर की गई थी जिसे आक्षेपित निर्णय के कारण अनुमति दी गई है।

6. अपीलकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ वकील श्री रंजीत कुमार ने प्रस्तुत किया कि उच्च न्यायालय की खंडपीठ ने आक्षेपित निर्णय पारित करने में गंभीर त्रुटि की है क्योंकि वह इस बात पर विचार करने में विफल रही कि अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति होनी थी। समझौते के पैरा 8.9.4 के संदर्भ में ही सख्ती से किया जाना चाहिए जिसमें कहा गया है कि रोटी कमाने वाले की मृत्यु श्रोजगार के दौरान और उसके दौरान उत्पन्न किसी दुर्घटना के कारण होनी चाहिए क्योंकि इस मामले में कर्मचारी की मृत्यु नहीं हुई थी एक दुर्घटना के कारण।

7. निर्विवाद रूप से अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति का प्रावधान वेतन और लाभ निपटान जापन 1989 के पैरा 8.9.4 में प्रदान किया गया है जो निम्नलिखित शर्तों में है

"8.9.4 रोजगार के दौरान और उससे उत्पन्न दुर्घटना के कारण मृत्यु के मामले में उसके प्रत्यक्ष आश्रितों में से एक को रोजगार प्रदान किया जाएगा।"

8. मृतक की पोस्टमार्टम रिपोर्ट से यह नहीं पता चला कि उसकी मृत्यु श्दुर्घटनाश् शब्द के सामान्य अर्थ से हुई है। विसरा रिपोर्ट इस प्रकार है:

"ऊपर वर्णित गहरे भूरे रंग के तरल पदार्थ में कोई धात्विक क्षारीय ग्लाइकोसाइडल कीटनाशक या वाष्पशील जहर का पता नहीं लगाया जा सका।"

9. निर्विवाद रूप से औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 की धारा 12(3) ए पैरा 9.2(एफ) के अनुसार 8.08.1995 को प्रबंधन और श्रमिकों के बीच समझौता हुआ जो इस प्रकार है:

"9.2 इस समझौते के अंतर्गत आने वाले कर्मचारी कर्मचारी मुआवजा अधिनियम ए 1923 और पिछले समझौते के तहत स्वीकार्य लाभों के हकदार बने रहेंगे:

(एफ) रोजगार के दौरान या उससे उत्पन्न दुर्घटना के कारण मृत्यु या स्थायी पूर्ण विकलांगता के मामले में उसके

प्रत्यक्ष आश्रितों में से एक को रोजगार प्रदान किया जाएगा।"

10. मुख्य प्रश्न जो हमारे विचार के लिए उठता है वह यह है कि क्या भागीरथी दास की मृत्यु रोजगार के दौरान और उसके दौरान हुई किसी दुर्घटना में हुई थी।

11. उपरोक्त उद्देश्य के लिए हम क्रमशः प्रतिवादी संख्या 1 द्वारा दायर रिट याचिका और लेटर्स पेटेंट अपील से निम्नलिखित उद्धरण देख सकते हैं:

रिट याचिका

"5. माना जाता है कि याचिकाकर्ता के पिता भागीरथी दास जल उपचार विभाग में शिफ्ट प्रभारी थे और बाद में वह उक्त विभाग में फोरमैन बन गए। कार्यक्रम के अनुसार वह 10.2.1996 को सी.3 शिफ्ट ड्यूटी में शामिल हुए। पूरा होने के बाद उपरोक्त सी.3 शिफ्ट में उन्हें 11.2.1996 को सुबह की ड्यूटी यानी श्एश् शिफ्ट जारी रखने का आदेश दिया गया था और इस तरह उन्होंने अपनी श्एश् शिफ्ट की ड्यूटी जारी रखी लेकिन लगभग 8.30 बजे सुबह वह अचानक जमीन पर गिर गए। रोजगार के दौरान काम के

घंटों के दौरान घटनास्थल पर ही मृत घोषित कर दिया गया। वह अपनी विधवाए याचिकाकर्ता सहित दो बेटों और एक अविवाहित अविवाहित बेटी को पीछे छोड़ते हुए मर गया।

13. अनुलग्नक . 5 के अवलोकन से यह पता चलता है कि प्रतिवादियों ने रोजगार के दौरान याचिकाकर्ता के पिता भागीरथी दास की मृत्यु से इनकार नहीं किया है। हालांकि मृत्यु प्राकृतिक बताई गई थी। इससे यह भी पता चलता है कि प्रतिवादियों ने याचिकाकर्ता या उसकी मां को समूह बीमा की राशि के भुगतान के बारे में नहीं बताया है।"

लेटर्स पेटेंट अपील

"32 यह कभी प्रस्तुत नहीं किया गया कि कर्मचारी की मृत्यु खदानों में काम करते समय दुर्घटना के कारण हुई बल्कि दलील यह थी कि अपीलकर्ता के पिता को 11.2.1996 को सुबह की ड्यूटी यानी "ए" शिफ्ट जारी रखने का आदेश दिया गया था। और इस तरह उन्होंने अपनी "ए" शिफ्ट ड्यूटी जारी रखी जिसका न तो उत्तरदाताओं के जवाबी हलफनामे में खंडन किया गया था और न ही बहस के समय इसका खंडन किया गया था और

न ही प्रतिवादी के वकील द्वारा बहस के समय पोस्टमॉर्टम रिपोर्ट पेश की गई थी और न ही कोई रासायनिक विश्लेषण रिपोर्ट पेश की गई थी। प्रस्तुत किया गया लेकिन माननीय एकल न्यायाधीश ने सबमिशन दर्ज करने में गलती की है जो याचिकाकर्ता और उत्तरदाताओं की दलील के विपरीत है और इस तरह निष्कर्ष गलत है।

35. माननीय एकल न्यायाधीश इस साधारण तथ्य पर विचार करने में विफल रहे कि क्या अपीलकर्ता/याचिकाकर्ता के पिता की मृत्यु खदानों में झूटी के दौरान हुई थी भले ही सामान्य मृत्यु होए मृत कर्मचारी के आश्रित को उत्तरदाताओं द्वारा रोजगार प्रदान किया जाना चाहिए।"

12. इसलिए रिट याचिका में दिए गए कथनों से यह नहीं पता चलता कि कोई दुर्घटना हुई थी जिसके परिणामस्वरूप उक्त भागीरथी दास की मृत्यु हुई। यह भी नहीं कहा गया कि उनकी मृत्यु काम के तनाव के कारण हुई। यह भी नहीं बताया गया है कि वह किसी खतरनाक काम में कार्यरत था जिसके परिणामस्वरूप उसकी मृत्यु हो गई।

यह सच है कि उनसे लगातार शिफ्ट में काम करने को कहा गया था. हमें बार में सूचित किया गया है कि इस विषय को कवर करने वाला नियम यह है कि प्रबंधन के प्रस्ताव को स्वीकार करना या न स्वीकार

करना संबंधित कर्मचारी पर निर्भर है।

इस प्रकार प्रबंधन उन्हें सुबह की पाली में अपनी ड्यूटी जारी रखने के लिए बाध्य नहीं कर सका। इसलिए प्रतिवादी नंबर 1 के लिए रिट याचिका में यह दलील देना आवश्यक था कि भागीरथी दास की मृत्यु काम में तनाव के कारण हुई या उनका काम अन्यथा खतरनाक प्रकृति का था।

डिवीजन बेंच के समक्ष भी ऐसा कोई विवाद नहीं उठाया गया था। हालांकि इसके बावजूद डिवीजन बेंच ने अपने फैसले में कहा

"विद्वान एकल न्यायाधीश इस निष्कर्ष पर नहीं पहुंचे हैं कि मृत्यु दुर्घटना के कारण हुई थी जबकि मृतक खदानों में काम कर रहा था।

हमारे विचार में इस तथ्य पर कोई विवाद नहीं है कि मृतक की मृत्यु तब हुई जब वह खदानों में काम कर रहा था और शुरुआत में विभाग ने डॉक्टर को एक पत्र भेजकर मृत्यु का कारण पूछा था। ऐसे में उस वक्त यह पता नहीं चल सका कि उनकी मौत कैसे हुई. लेकिन तथ्य यह है कि रोजगार के दौरान जब वह खदानों में काम कर रहे थे तो उनकी मृत्यु हो गई। इसलिए याचिकाकर्ता अधीनकर्ता जो मृतक का बड़ा बेटा है हमारे विचार में अनुकंपा नियुक्ति

का हकदार है। 2002 के डब्ल्यूपी ;एसद्ध संख्या 507 में पारित दिनांक 4.7.2006 का आक्षेपित आदेश रद्द किया जाता है और तदनुसार अपील स्वीकार की जाती है।"

13. इस प्रकार यह नहीं माना गया कि मृत्यु किसी दुर्घटना के कारण हुई। यह प्रतिवादी का मामला भी नहीं था। श्रोज़गार के दौरान और उससे उत्पन्न होने वाली दुर्घटनाश् कया होगीए इसे परिभाषित नहीं किया गया है। जाहिर तौर परए उक्त वाक्यांशशास्त्र को श्रमिक मुआवजा अधिनियम के प्रावधानों से उधार लिया गया है । हालाँकिहम उक्त प्रश्न पर थोड़ी देर बाद विचार करेंगे।

14. अपीलकर्ता भारत के संविधान के अनुच्छेद 12 के अर्थ के तहत एक राज्य होने के नाते ए भर्ती करते समय इसके द्वारा बनाए गए नियमों का पालन करने के लिए बाध्य है। अनुकंपा के आधार पर मृत कर्मचारी के आश्रित की नियुक्ति नीतिगत निर्णय से जुड़ा मामला है। यह सेवा नियमों का हिस्सा हो सकता है. इस मामले में यह कानून की ताकत वाले समझौते का हिस्सा होगा। औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 12(3) में निहित प्रावधानों को ध्यान में रखते हुए प्रबंधन और कर्मचारियों द्वारा और उनके बीच किया गया समझौता ज़ापन नियोक्ता और कर्मचारी दोनों पर बाध्यकारी है। ऐसी स्थिति मेंए कोई भी पक्ष इसके किसी भी प्रावधान का उल्लंघन करता हैए आमतौर परए एक औद्योगिक विवाद

उठाया जाता है। हालाँकि हम मान लेंगे कि इसके लिए एक रिट याचिका सुनवाई योग्य थी। इस शब्द के इसी अर्थ में विद्वान एकल न्यायाधीश ने राय दी कि यह प्रश्न कि नियोक्ता की ओर से समझौता ज्ञापन का उल्लंघन हुआ है या नहीं इसमें तथ्य का एक विवादित प्रश्न शामिल है। हालाँकि उच्च न्यायालय की खंडपीठ ने इस आधार पर कार्यवाही की कि नियोक्ता किसी कर्मचारी की मृत्यु से जुड़े सभी मामलों में अनुकंपा नियुक्ति पर नियुक्ति प्रदान करने के लिए बाध्य है। हमारी राय में डिविजन बेंच का नजरिया सही नहीं था। इस न्यायालय ने बड़ी संख्या में निर्णयों में यह माना है कि अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति को अधिकार के रूप में दावा नहीं किया जा सकता है। नियमों में इसका प्रावधान होना चाहिए। इसके लिए निर्धारित मानदंड अर्थात् परिवार के एकमात्र कमाने वाले की मृत्युए स्थापित की जानी चाहिए। इसका उद्देश्य न्यूनतम राहत प्रदान करना है। जब इस तरह के विवाद उठाए जाते हैं तो ऐसी योजना बनाने के पीछे समानता के संवैधानिक दर्शन को ध्यान में रखा जाना चाहिए। भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 में कहा गया है कि रिक्त पदों पर नियुक्ति के लिए सभी योग्य उम्मीदवारों पर विचार किया जाना चाहिए। मृत कर्मचारी के आश्रित को दी जाने वाली अनुकंपा आधार पर नियुक्ति उक्त नियम का अपवाद है। यह रियायत है अधिकार नहीं।

ख् महाप्रबंधकए भारतीय स्टेट बैंक और अन्य बनाम अंजू जैन (2008) 8 एससीसी 475 ए पैरा 33 देखें,

15. हालांकि प्रतिवादी नंबर 1 की ओर से उपस्थित विद्वान वकील श्री ब्रज के. मिश्रा ने बलबीर कौर और अन्य बनाम स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड और अन्य (2000) में इस न्यायालय के फैसले पर मजबूत भरोसा जताया। 6 एससीसी 493 जिसमें यह राय दी गई थी:

"19. श्री भस्मे ने आगे तर्क दिया कि बड़ी संख्या में कर्मचारियों के परिवार के सदस्यों ने पहले ही पारिवारिक लाभ योजना का लाभ उठाया है और इस तरह इसे संबंधित कर्मचारी के लिए अधिक फायदेमंद माना जाएगा। हमें इसका आकलन करने के लिए नहीं कहा गया है स्थिति लेकिन तथ्य यह है कि अनुकंपा रोजगार अवसर की निंदा करने के लिए संवैधानिक दर्शन का उचित सम्मान करना न तो उचित होगा और न ही उचित होगा। सामाजिक न्याय की अवधारणा न्याय प्रशासन प्रणाली या कानूनी न्याय का पैमाना है और जैसा कि रोस्को पाउंड ने बताया है कानून का सबसे बड़ा गुण इसकी अनुकूलनशीलता और लचीलापन है और इस प्रकार यह कानून अदालतों के लिए भी एक दायित्व होगा कि वे स्थिति के आधार पर कानून को लागू

करें क्योंकि कानून समाज के लिए बनाया गया है और जो भी समाज के लिए फायदेमंद है उसे लागू करने का प्रयास किया जाएगा। विधि न्यायालय को उस दिशा में उचित ध्यान रखते हुए न्याय करना होगा।"

16. हो सकता है कि ऐसा प्रावधान सामाजिक लाभ के उपाय के रूप में किया गया हो लेकिन यह कोई कानूनी सिद्धांत नहीं देता है कि अदालत इस तथ्य के बावजूद इस आशय का आदेश पारित करेगी कि पूर्ववर्ती शर्तें पूरी नहीं हुई हैं।

मामले के इस पहलू पर इस न्यायालय द्वारा उमेश कुमार नागपाल बनाम हरियाणा राज्य और अन्य (1994) 4 एससीसी 138, में निम्नलिखित शब्दों में विचार किया गया है:

"एक नियम के रूप में सार्वजनिक सेवाओं में नियुक्तियाँ पूरी तरह से आवेदनों के खुले आमंत्रण और योग्यता के आधार पर की जानी चाहिए। नियुक्ति का कोई अन्य तरीका या कोई अन्य विचार स्वीकार्य नहीं है। न तो सरकारें और न ही सार्वजनिक प्राधिकरण किसी भी तरह का पालन करने के लिए स्वतंत्र हैं। अन्य प्रक्रिया या पद के लिए नियमों

द्वारा निर्धारित योग्यताओं में छूट दें। हालाँकि इस सामान्य नियम का हर मामले में सख्ती से पालन किया जाना चाहिए न्याय के हित में और कुछ आकस्मिकताओं को पूरा करने के लिए कुछ अपवाद बनाए गए हैं। ऐसा ही एक अपवाद उस कर्मचारी के आश्रितों के पक्ष में है जो नौकरी के दौरान मर जाता है और अपने परिवार को गरीबी में और आजीविका के किसी भी साधन के बिना छोड़ देता है। ऐसे मामलों में शुद्ध मानवीय विचार से इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि जब तक आजीविका का कोई स्रोत प्रदान नहीं किया जाता है परिवार दो वक्त की रोटी कमाने में सक्षम नहीं होगा नियमों में मृतक के आश्रितों में से एक को लाभकारी रोजगार प्रदान करने का प्रावधान किया गया है जो ऐसे रोजगार के लिए पात्र हो सकता है। इस प्रकार अनुकंपा रोजगार देने का पूरा उद्देश्य परिवार को अचानक आए संकट से निपटने में सक्षम बनाना है। इसका उद्देश्य ऐसे परिवार के किसी सदस्य को मृतक द्वारा धारित पद के बदले कोई पद देना नहीं है।"

एक बार फिर महाप्रबंधक (डी एंड पीबी) बनाम कुंती तिवारी और अन्य (2004) 7 एससीसी 271, में इस न्यायालय ने देखा:

"6. विचाराधीन नीति अपीलकर्ता बैंक द्वारा उमेश कुमार नागपाल बनाम हरियाणा राज्य 1 में इस न्यायालय के निर्णय के अनुसार तैयार की गई थीए जहां इस न्यायालय ने कहा है कि अनुकंपा नियुक्ति के माध्यम से नियुक्ति सामान्य से अलग एक अपवाद है आवेदन के खुले आमंत्रण और योग्यता के आधार पर नियुक्ति का नियम। इस अपवाद का सहारा गरीबी के मामलों में लिया जाना थाए जहां किसी कर्मचारी के आश्रितों को आजीविका के किसी भी साधन के बिना छोड़ दिया जाता है और जब तक कि आजीविका का कोई स्रोत प्रदान नहीं किया जाता हैए तब तक परिवार ऐसा नहीं कर पाएगा । दोनों सिरों को पूरा करने में सक्षम नहीं हूँ।"

पंजाब नेशनल बैंक और अन्य बनाम अश्विनी कुमार तनेजा

(2004) 7 एससीसी 265 भी देखें

मोहन महतो बनाम सेंट्रल कोल फील्ड लिमिटेड में। (2007) 8 एससीसी

549 इस न्यायालय ने कहा:

"14. आईजी ;कार्मिकद्ध बनाम प्रहलाद मणि त्रिपाठी में इस न्यायालय ने कहाः ;एससीसी पृष्ठ 165 ए पैरा 6.8)

"6 राज्य के एक कर्मचारी को एक दर्जा प्राप्त होता है। राज्य के

कर्मचारियों की भर्ती भारत के संविधान के अनुच्छेद 309 से जुड़े एक कानून या प्रावधान के तहत बनाए गए नियमों द्वारा शासित होती है। नियुक्ति के मामले में राज्य भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के तहत समानता की संवैधानिक योजना को प्रभावी बनाने के लिए बाध्य है। इसलिए सभी नियुक्तियाँ उक्त संवैधानिक योजना के अनुरूप होनी चाहिए। हालाँकि इस न्यायालय ने उक्त प्रस्ताव पर जोर देते हुए उस अधिकारी के बच्चों या अन्य रिश्तेदारों के पक्ष में एक अपवाद पेश किया है जिनकी पुलिस विभाग में सेवाएँ प्रदान करते समय मृत्यु हो जाती है या जो अक्षम हो जाते हैं। देखें योगेन्द्र पाल सिंह बनाम भारत संघ 4 ।

7. सार्वजनिक रोजगार को धन माना जाता है। इसे संवैधानिक योजना के अनुसार अवतरण पर नहीं दिया जा सकता। जब इस न्यायालय द्वारा ऐसा अपवाद बनाया गया है तो उसका सख्ती से अनुपालन किया जाना चाहिए। अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति केवल उस तात्कालिक कठिनाई को पूरा करने के लिए दी जाती है जिसका सामना कमाने वाले की मृत्यु के कारण परिवार को करना पड़ता है।

जब कोई नियुक्ति अनुकंपा के आधार पर की जाती है तो इसे केवल उस उद्देश्य तक ही सीमित रखा जाना चाहिए जिसे वह प्राप्त करना चाहता है इसका उद्देश्य अंतहीन करुणा प्रदान करना नहीं है।

8. राष्ट्रीय प्रौद्योगिकी संस्थान बनाम नीरज कुमार सिंह में इस न्यायालय ने कानून को निम्नलिखित शब्दों में बताया है: (एससीसी पृष्ठ 487, पैरा 16)

"16. सभी सार्वजनिक नियुक्तियाँ भारत के संविधान के अनुच्छेद 16 के अनुरूप होनी चाहिए । इसलिए अपवाद स्वरूप ऐसे मामले सामने आए हैं जहां नौकरी के दौरान मृत कर्मचारी की विधवा या आश्रित बच्चों को नियुक्तियां दी जानी हैं। इस तरह का अपवाद यह देखने के लिए बनाया गया है कि काम के दौरान मृत कर्मचारी का परिवार बेसहारा न हो जाए। इसलिए जिनके लाभ के लिए अपवाद बनाया गया है उनके अलावा किसी अन्य व्यक्ति को अनुकंपा के आधार पर कोई नियुक्ति नहीं दी जा सकती है। मृत कर्मचारी के परिवार के अन्य सदस्यों को इसके तहत कोई लाभ नहीं मिलेगा।"

15. भारतीय स्टेट बैंक बनाम सोमवीर सिंह में इस न्यायालय ने कहा:

(एससीसी पृष्ठ 783, पैरा 10)

"10. इसमें कोई विवाद नहीं है कि अपीलकर्ता बैंक को केवल अनुकंपा नियुक्ति के अनुरोध पर विचार करने की आवश्यकता है इसके द्वारा बनाई गई योजना और योजना से बाहर अनुकंपा नियुक्ति करने के लिए किसी भी प्राधिकारी के पास कोई विवेकाधिकार नहीं बचा है। हमारी सुविचारित राय में अनुकंपा नियुक्ति के लिए दावा और अधिकारण यदि कोई होए केवल योजनाए कार्यकारी निर्देशों से ही पता लगाया जा सकता है। अनुकंपा के आधार पर रोजगार प्रदान करने के मामले में नियोक्ता द्वारा बनाए गए नियम आदि। योजना या निर्देशों के माध्यम से नियोक्ता द्वारा प्रदत्त आधार ए यदि कोई होए के अलावा किसी भी आधार पर अनुकंपा नियुक्ति का दावा करने का कोई अधिकार नहीं है। के रूप में मामला हो सकता है।"

17. इस प्रश्न पर वापस लौटते हुए कि क्या इस प्रकृति के मामले में यह दलील देना और साबित करना आवश्यक था कि मृत्यु दुर्घटना में हुई थीए हमें दुर्घटना शब्द के अर्थ पर ध्यान देना चाहिए।

मैकिनॉन मैकेंज़ी एंड कंपनी (पी) लिमिटेड बनाम इब्राहिम महम्मद इसाक [(1969) 2 एससीसी 607] में इस न्यायालय ने कहा:

"5. अधिनियम के अंतर्गत आने के लिए दुर्घटना से चोट रोजगार के दौरान और बाहर दोनों जगह उत्पन्न होनी चाहिए। प्रोजगार के दौरान शब्द का अर्थ है "उस कार्य के दौरान जिसे करने के लिए श्रमिक को नियुक्त किया गया है और जो इसके लिए आकस्मिक है।" शब्द प्रोजगार से उत्पन्न" का अर्थ यह समझा जाता है कि प्रोजगार के दौरान सेवा के कर्तव्यों के लिए आकस्मिक कुछ जोखिम के परिणामस्वरूप चोट लगी है जो जब तक कि देय कर्तव्य में संलग्न न हो स्वामी के लिए यह विश्वास करना उचित है कि श्रमिक को अन्यथा कष्ट नहीं होता। दूसरे शब्दों में दुर्घटना और रोजगार के बीच एक कारणात्मक संबंध होना चाहिए। अभिव्यक्ति प्रोजगार से उत्पन्न होना फिर से केवल प्रकृति तक ही सीमित नहीं है। रोजगार की। यह अभिव्यक्ति रोजगार पर इस प्रकार लागू होती है उसकी प्रकृति उसकी स्थितियाँ उसके दायित्व और उसकी घटनाएँ। यदि इनमें से किसी भी कारक के कारण कामगार को विशेष खतरे के क्षेत्र में लाया जाता है तो चोट ऐसी होगी जो प्रोजगार से उत्पन्न होता है। इसे अलग तरीके से कहें तो यदि दुर्घटना किसी जोखिम के कारण हुई है जो कि रोजगार की घटना है तो मुआवजे का दावा सफल होना चाहिए जब

तक कि निश्चित रूप से श्रमिक ने अपने अविवेकपूर्ण कार्य से खुद को अतिरिक्त खतरे में नहीं डाला हो"

इसके अलावा यह आयोजित किया गया था:

"6. दुर्घटना के कारण हुई मृत्यु के मामले में सबूत का भार कामगार पर होता है कि वह यह साबित करे कि दुर्घटना रोजगार के साथ-साथ रोजगार के दौरान हुई है। लेकिन इसका मतलब यह नहीं है कि एक कामगार जो इसके लिए अदालत में आता है राहत को आवश्यक रूप से इसे प्रत्यक्ष साक्ष्य द्वारा साबित करना होगा। हालाँकि यह साबित करने की जिम्मेदारी कि दुर्घटना से चोट रोजगार के दौरान और बाहर दोनों जगह लगी हैए आवेदक पर निर्भर करती हैए इन आवश्यक बातों का अनुमान तब लगाया जा सकता है जब तथ्य निष्कर्ष को उचित ठहराते हैं। एक तरफ आयुक्त को अनुमाने अनुमान या अंदाज़ा नहीं लगाना चाहिएय दूसरी ओरए वह सिद्ध तथ्यों से तब तक कोई निष्कर्ष निकाल सकता है जब तक वह वैध निष्कर्ष है। सबूत की डिग्री के संबंध में कोई भी नियम बनाना निश्चित रूप से असंभव है निकाले गए निष्कर्ष को उचित ठहराने के लिए पर्याप्त हैए लेकिन साक्ष्य ऐसा होना चाहिए जो एक उचित

व्यक्ति को इसे निकालने के लिए प्रेरित करे।"

इस न्यायालय द्वारा शकुंतला चंद्रकांत श्रेष्ठी बनाम प्रभाकर मारुति गरवली और अन्य [(2007) 4 एससीसी 668] (जिसमें हम में से एक सदस्य था) में उक्त सिद्धांत का पालन किया गया था ए जिसमें कहा गया थार:

"20. ईएसआई कॉर्पोरेशन में इस न्यायालय ने अनुमोदन के साथए डोवर नेविगेशन कंपनी लिमिटेड बनाम इसाबेला क्रेग मामले में लॉर्ड राइट के फैसले का उल्लेख कियाए जिसमें यह कहा गया था: (सभी ईआर पृष्ठ 563 जीएच)

"इससे आसान कुछ भी नहीं हो सकता है शब्द श्रोज़गार से उत्पन्न और उसके दौरानश। यह स्पष्ट है कि दो शर्तें पूरी करनी होंगी। रोज़गार के दौरान जो उत्पन्न होता है उसे रोज़गार से उत्पन्न होने वाली चीज़ से अलग किया जाना चाहिए। पहले शब्द मनुष्य की सेवा के संदर्भ में अनुकूलित समय से संबंधित हैंए बाद वाले कार्य.कारण से संबंधित हैं। प्रत्येक दुर्घटना जो किसी व्यक्ति के साथ उस समय घटित होती है जब वह अपने रोजगार पर होता है. अर्थात प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से जिस काम के लिए वह नियोजित होता है उस पर लगा होता है. मुआवजे का दावा नहीं करता हैए

जब तक कि यह रोजगार से उत्पन्न न हो। इसलिए यह अनुभाग एक ऐसे भेद का आयात करता है जिसे यह परिभाषित नहीं करता है। भाषा सरल एवं अकुशल है।"

22. बड़ी संख्या में अंग्रेजी और अमेरिकी निर्णय हैं जिनमें से कुछ पर ईएसआई कॉरपोरेशन में ध्यान दिया गया है। ऐसी खोज के लिए आवश्यक सामग्री और अधिनियम की धारा 3 के प्रावधानों को आकर्षित करने वाले परीक्षणों के संबंध में। सिद्धांत हैं:

(1) चोट और दुर्घटना और दुर्घटना और रोजगार के दौरान किए गए कार्य के बीच एक कारण संबंध होना चाहिए।

(2) यह दिखाने की जिम्मेदारी आवेदक पर है कि यह काम और परिणामी तनाव था जिसने चोट में योगदान दिया या उसे बढ़ाया।

(3) यदि रिकॉर्ड पर लाए गए साक्ष्य एक बड़ी संभावना स्थापित करते हैं जो एक उचित व्यक्ति को संतुष्ट करता है कि कार्य ने व्यक्तिगत चोट के कारण योगदान दिया है तो यह काम करने वाले के सफल होने के लिए पर्याप्त होगा लेकिन यह प्रत्येक के तथ्य पर निर्भर करेगा मामला।"

एक बार फिर हाल ही में ओरिएंटल इंश्योरेंस कंपनी लिमिटेड बनाम. सोरुमई गोगोई और अन्य [(2008) 4 एससीसी 572,] इस

न्यायालय ने देखा:

"21. ज्योति एडेम्मा बनाम प्लांट इंजीनियर में भी इस न्यायालय ने कहा (एससीसी पीपी. 514.15, पैरा 6.7)

"6. धारा 3(1) के तहत यह स्थापित करना होगा कि श्रमिक की मृत्यु और उसके रोजगार के बीच कुछ कारणात्मक संबंध था। यदि श्रमिक की मृत्यु उस बीमारी के स्वाभाविक परिणाम के रूप में होती है जिससे वह पीड़ित था या किसी विशेष बीमारी से पीड़ित होने पर वह रोजगार की टूट-फूट के परिणामस्वरूप उस बीमारी से मर जाता है तो नियोक्ता पर कोई दायित्व तय नहीं किया जाएगा। लेकिन यदि रोजगार एक अंशदायी कारण है या मृत्यु को तेज कर दिया है या यदि मृत्यु न केवल बीमारी के कारण हुई है बल्कि रोजगार के साथ जुड़ी बीमारी के कारण भी हुई है तो यह कहा जा सकता है कि मृत्यु रोजगार और नियोक्ता के कारण हुई है। उत्तरदायी होगा।

7. अभिव्यक्ति श्दुर्घटनाश् का अर्थ एक अप्रिय दुर्घटना है जिसकी उम्मीद या योजना नहीं बनाई गई है। श्चोटश् का अर्थ है शारीरिक चोट। फेंटन बनाम थोर्ले एंड कंपनी लिमिटेड 3 में यह देखा गया कि अभिव्यक्ति श्दुर्घटनाश् का उपयोग शब्द के लोकप्रिय और सामान्य अर्थ में एक

अनदेखी दुर्घटना या एक अप्रिय घटना को दर्शाने के लिए किया जाता है जिसकी उम्मीद या डिज़ाइन नहीं की जाती है। लॉर्ड मैकनाघटेन का उपरोक्त दृष्टिकोण ट्रिम ज्वाइंट डिस्ट्रिक्ट स्कूल बोर्ड ऑफ मैनेजमेंट बनाम केली में एसी लॉर्ड हाल्डेन के भाषण से निम्नानुसार प्रमाणित हुआ था:

'मुझे लगता है कि संदर्भ से पता चलता है कि डिज़ाइन शब्द का उपयोग करते समय लॉर्ड मैकनाघटेन पीड़ित द्वारा डिज़ाइन किए जाने का उल्लेख कर रहे थे।' "

22. इसके अलावा पार्टियों के अधिकारों को घटना की तारीख अर्थात् 9.10.1996 के अनुसार निर्धारित किया जाना आवश्यक था। इसलिए यह मानना मुश्किल है कि एक बाद की घटना और वह भी साक्ष्य अधिनियम की धारा 108 के संदर्भ में एक अनुमान लगाकर बहुत असाधारण मामलों को छोड़कर दावे के फलीभूत होने को जन्म दे सकती है।"

18. उपरोक्त कारणों से आक्षेपित निर्णय को बरकरार नहीं रखा जा सकता है जिसे तदनुसार रद्द कर दिया गया है।

19. अपील स्वीकार की जाती है। हालाँकि मामले के तथ्यों और

परिस्थितियों में लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं दिया जाएगा।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल श्मुवासश् की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी राकेश गोयल (आर.एच.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 व्यवहारिक और अधिकारिक उद्देश्यों के लिए, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।