

[2013] 1 एस. सी. आर 679

सहायक इंजीनियर, राजस्थान विकास कॉर्प और अन्य

बनाम

गीतम सिंह

(2009 की सिविल अपील संख्या 8415)

31 जनवरी, 2013

(आर. एम. लोधा और सुधांशु ज्योति

मुखोपाध्याय, जे. जे.)

श्रम कानून:

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-25-एफ-कामगार की समाप्ति-जिसने दैनिक मजदूरी के रूप में केवल आठ महीने काम किया हो। समाप्ति को उल्लंघन में रखने वाले न्यायालयों से नीचे एस. 25 - एफ और सेवा की निरंतरता के साथ बहाली का निर्देशन 25 प्रतिशत पिछले वेतन के साथ-अपील पर, अभिनिर्धारित किया गया: ऐसे मजदूर जिनको गलत तरीके से दैनिक मजदूरी की समाप्ति की गई, जिसने थोड़े समय के लिए काम किया था, बहाली का आदेश उचित नहीं है- मुआवजे का आदेश न्यायपूर्वक क्षतिपूर्ति की मांग के अनुरूप होगा- रुपये का मुआवजा 50,000 /- सम्मानित किया गया।

वर्तमान अपील में विचार के लिए प्रश्न प्रबन्धन द्वारा दाखिल किया गया था जहाँ एक कर्मचारी था केवल आठ महीने तक दैनिक मजदूरी के रूप में काम किया और

उसकी सेवा समाप्ति को धारा २५ एस, औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 का उल्लंघन में माना गया है। क्या नियोक्ता को बहाली के साथ सेवा निरंतरता और 25 प्रतिशत वापस मजदूरी का निर्देश कानूनी रूप से वैध था।

आंशिक रूप से अपील को स्वीकार करते हुए, न्यायालय ने पाया

निर्णय : 1. थोड़े समय के लिए काम करने वाले दैनिक मजदूर के सेवा की गलत समाप्ति के मामले में, बहाली के निर्णय को उचित राहत नहीं कहा जा सकता है बल्कि ऐसे मामलों में मुआवजे का आदेश न्याय की माँग के अनुरूप। इससे पहले अपने न्यायिक विवेक का प्रयोग करते हुए, श्रम न्यायालय को सभी प्रासंगिक कारकों को ध्यान में रखना होगा, जैसे- नियुक्ति की प्रणाली और सेवा, रोजगार की प्रकृति, सेवा की अवधि, वह आधार जिस पर समाप्ति को रद्द कर दिया और औद्योगिक विवाद में राहत देने से पहले औद्योगिक विवाद को उठाने में देरी [पैरा 29]

2. तत्काल मामले में, कर्मचारी को दैनिक मजदूर के रूप में नियुक्त किया गया था और उसने मुश्किल से आठ महीने तक काम किया। श्रम न्यायालय अपने न्यायिक विवेक का उचित रूप से प्रयोग करने में विफल रहा। श्रम न्यायालय द्वारा प्रयोग किया गया न्यायिक विवेकाधिकार गंभीर दुर्बलता से ग्रस्त है। एकल न्यायाधीश के साथ-साथ उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने भी उपरोक्त पहलू पर बिल्कुल भी विचार न करने में भी गलती की। प्रत्यर्थी की बहाली का निर्देश देते हुए सेवा की निरंतरता और 25 प्रतिशत बकाया वेतन मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में कायम नहीं रखा जा सकता है और रद्द किया जाता है। अपीलकर्ता द्वारा प्रत्यर्थी के लिए 50,000 / - रुपये का मुआवजा न्यायिक के उद्देश्यों को पूरा करेगा [पैरा 31]

असम ऑयल कंपनी लिमिटेड, नई दिल्ली बनाम इसके कर्मचारी ए आइ आर 1960 एस सी 1264; 1960 एस सी आर 457; एम/एस; हिंदुस्तान स्टील्स लिमिटेड, राउरकेला बनाम ए. के. राँय और अन्य (1969) 3 एस सी सी 513: 1970(3) एस सी आर 343; एम/एस रुबी जनरल इंश्योरेंस कंपनी लिमिटेड बनाम श्री. पी. पी. चोपड़ा (1969) 3 एससीसी 653; प्रबंधन पनीतोल चाय इस्टेट बनाम कर्मचारी 1971(3)एस सी आर 774; एम/एस। तुलसीदास पॉल बनाम दूसरा श्रम न्यायालय, पश्चिम बंगाल और अन्य। (1972) 4 एस. सी. सी. 205; प्रबंधक, भारतीय रिजर्व बैंक, बेंगलोर बनाम एस. मणि और अन्य (2005) 5 एस सी सी 100:2005 (2) एस. सी. आर. 797; नगर महापलिका (अब नगरपालिका कॉर्प.) वी. यू. पी. और अन्य (2006) 5 एससीसी 127: 2006(1)पूरक एस. सी. आर. 681; नगर परिषद, सुजानपुर बनाम सुरिंदर कुमार (2006)5 एससीसी 173: 2006(1) पूरक एससीआर 914; हरियाणा राज्य इलेक्ट्रॉनिक्स विकास निगम लिमिटेड बनाम मामनी (2006) 9 एस. सी. सी. 434: 2006 (1) पूरक एससीआर 638; क्षेत्रीय प्रबंधक, एस. बी. आई. बनाम महात्मा मिश्रा (2006) 13 एस. सी. सी. 727: 2006(8) पूरक एस सी आर २१६; हरियाणा शहरी विकास प्राधिकरण बनाम ओम पाल (2007) 5 एससीसी 742: 2007 (4) एस. सी. आर. 1091; उत्तरांचल वन विकास निगम बनाम एम सी जोशी (2007) 9 एससीसी 353: 2007 (३) एस. सी. आर. 114; मध्य प्रदेश प्रशासन बनाम त्रिभुवन (2007) 9 एससीसी 748: 2007(4) एससीआर 918; महबूब दीपक बनाम। नगर पंचायत, गजरौला और अन्न। (2008) 1 एससीसी 575: 2007 (13) एससीआर 672; दूरसंचार जिला प्रबंधक और अन्य बनाम केशव देब (2008) 8 एससीसी 402: 2008 (7) एस. सी. आर. 835; तलवाड़ा सहकारी क्रेडिट और सर्विस सोसाइटी लिमिटेड v. सुशील कुमार (2008) 9 एससीसी 486 : 2008 (14) एस. सी. आर. 53; जगबीर सिंह बनाम

हरियाणा राज्य कृषि विपणन बोर्ड और अन्न (2009) 15 एससीसी 327: 2009(10) एससीआर 908; उत्तर प्रदेश राज्य विद्युत मंडल बनाम लक्ष्मीकांत गुप्ता (2009) 16 एस. सी. सी. 562: 2008 (13) एस. सी. आर. 1051; वरिष्ठ अधीक्षक टेलीग्राफ (यातायात), भोपाल बनाम संतोष कुमार सील और अन्य। (2010) 6 एससीसी 773; भारत संचार निगम लिमिटेड बनाम मान सिंह (2012) 1 एस. सी. सी. 558-पर भरोसा किया।

हरजिंदर सिंह बनाम। पंजाब राज्य भंडारण निगम (2010) 3 एससीसी 192: 2010 (1) एससीआर 591; देविंदर सिंह बनाम नगर परिषद, सनौर (2011) 6 एस. सी. सी. 584: 2011 (4) एससीआर 867- विशिष्ट

एल. रॉबर्ट डिसूजा बनाम। कार्यकारी अभियंता, दक्षिणी रेलवे और अन्य बनाम शंकर (1982) 1 एससीसी 645: 1982 (3) एससीआर 251; प्रभारी अधिकारी और ए. एन. आर. बनाम शंकर शेटी (2010) 9 SCC 126: 2010 (10) एस. सी. आर. 773-संदर्भित।

कानूनी संदर्भ

| | | |
|---------------------------|--------------------|--------|
| 1982 (3) एससीआर 251 | उल्लेख किया गया है | पैरा 2 |
| 2010 (10) एससीआर 773 | उल्लेख किया गया है | पैरा 3 |
| 1960 एससीआर 457 | भरोसा किया | पैरा 5 |
| 1970 (3) एससीआर 343 | भरोसा किया | पैरा 6 |
| (1969) 3 एस. सी. सी. 653। | भरोसा किया | पैरा 7 |

| | | |
|---------------------------|------------|---------|
| 1971 (3) एससीआर 774। | भरोसा किया | पैरा 8 |
| (1972) 4 एससीसी 205 | भरोसा किया | पैरा 9 |
| 2005 (2) एससीआर | भरोसा किया | पैरा 11 |
| 2006 (1) पूरक एससीआर 681 | भरोसा किया | पैरा 13 |
| 2006 (1) पूरक। एससीआर 914 | भरोसा किया | पैरा 14 |
| 2006 (1) पूरक एससीआर 638 | भरोसा किया | पैरा 15 |
| 2006 (8) पूरक। एससीआर 216 | भरोसा किया | पैरा 16 |
| 2007 (4) एससीआर 1091 | भरोसा किया | पैरा 17 |
| 2007 (3) एससीआर 114 | भरोसा किया | पैरा 18 |
| 2007 (4) एससीआर 918 | भरोसा किया | पैरा 19 |
| 2007 (13) एससीआर 672 | भरोसा किया | पैरा 20 |
| 2008 (7) एससीआर 835 | भरोसा किया | पैरा 21 |
| 2008 (14) एससीआर 53 | भरोसा किया | पैरा 22 |
| 2009 (10) एससीआर 908 | भरोसा किया | पैरा 23 |
| 2008 (13) एससीआर 1051 | भरोसा किया | पैरा 24 |
| (2010) 6 एस. सी. सी. 773 | भरोसा किया | पैरा 25 |

| | | |
|--------------------------|------------|---------|
| 2010 (1) एससीआर 59 | भरोसा किया | पैरा 29 |
| 2011 (4) एससीआर 867 | भरोसा किया | पैरा 29 |
| (2012) 1 एस. सी. सी. 558 | भरोसा किया | पैरा 30 |

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णय : सिविल अपील 8415 2009

दिनांक 20.08.2008 के निर्णय और आदेश से डी. बी. सिविल स्पेशल अपील संख्या ४, २००२, उच्च न्यायालय, जयपुर, राजस्थान, के अनुसार

अपीलार्थियों की ओर से - शोभा, अतुल चौबे, अशोक सिंह।

प्रतिवादी की ओर से - सुशील कुमार जैन, पुनीत जैन, नौशाद अहमद खान, नकीब्रु रहमान (आफताब अली खान के लिए)

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था

आर. एम. लोधा, जे.

1. संक्षिप्त प्रश्न जो इस अपील में विचार करने के लिए उत्पन्न होता है वह जगह है जहाँ कर्मचारी ने दैनिक मजदूरी के रूप में केवल आठ महीने काम किया था और उसकी सेवा समाप्ति को धारा 25 एफ, औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में 'आई. डी. अधिनियम'), का उल्लंघन माना गया है क्या नियोक्ता का बहाली के साथ सेवा की निरंतरता और 25 प्रतिशत वेतन वापस के लिए निर्देश कानूनी रूप से वैध है।
2. हम विस्तृत कार्य करने के लिए तैयार नहीं थे परंतु प्रत्यार्थी(कर्मचारी) के विद्वान वकील श्री सुशील कुमार जैन के बहुत जोरदार विवाद को देखते हुए यह अभ्यास करना आवश्यक

हो गया है जिसमें कहा गया कि जहां किसी कर्मचारी की बर्खास्तगी को आई. डी. अधिनियम की धारा 25-एफ का उल्लंघन पाया गया है वहाँ बहाली का पालन करना चाहिए। उन्होंने इसी न्यायालय के 3 निर्णयों पर बहुत अधिक निर्भरता दिखायी - *एल. रॉबर्ट डिसूजा बनाम में कार्यपालक इंजीनियर, दक्षिणी रेलवे और एक अन्य*ⁱ, *हरजिंदर सिंह बनाम पंजाब राज्य भंडारण निगम*ⁱⁱ और *देविंदर सिंह बनाम वी. नगर परिषद, सनौर*ⁱⁱⁱ।

3. अपीलार्थी की ओर से विद्वान वकील सुश्री शोभा ने श्रम न्यायालय के इस निष्कर्ष को चुनौती दी कि प्रत्यर्थी ने समाप्ति की तारीख से पहले के वर्ष में लगातार 240 दिनों तक काम किया था। वैकल्पिक रूप से, उसने प्रस्तुत किया कि सेवा की निरंतरता और 25 प्रतिशत वेतन के साथ बहाली का निर्णय अनुचित था क्योंकि प्रत्यर्थी केवल एक दैनिक मजदूरी था; उसने बहुत छोटी अवधि 01.03.1991 से 31.10.1991 और पिछले 20 साल से अधिक समय से वह अंतरिम आदेशों के कारण सेवा में नहीं हैं। इस न्यायालय के इन फैसलों पर भरोसा किया- *हरियाणा राज्य इलेक्ट्रॉनिक्स विकास निगम लिमिटेड बनाम ममनी*^{iv}, *महबूब दीपक बनाम। नगर पंचायत, गजरौला और अन्य*^v, *जगबीर सिंह बनाम हरियाणा राज्य कृषि विपणन बोर्ड और अन्य*^{vi}, *वरिष्ठ अधीक्षक टेलीग्राफ (यातायात), भोपाल बनाम संतोष कुमार सील और अन्य*^{vii}, *प्रभारी अधिकारी और एक अन्य बनाम शंकर शेट्टी*^{viii}, और उन्होंने प्रस्तुत किया कि प्रत्यर्थी गैरकानूनी समाप्ति ज़्यादा से ज़्यादा मुआवज़े का हकदार था।

4. यह विवाद में नहीं है कि प्रतिवादी को एक दैनिक मजदूर के रूप में नियुक्त किया गया था। श्रम न्यायालय, भरतपुर ने अपने निर्णय में दिनांक 28.06.2001 में निष्कर्षों को दर्ज किया है उत्तरदाता ने तकनीशियन (मिस्त्री)के रूप में अपीलार्थी के अधीन 240 दिनों तक के रूप में कार्य किया। 01.03.1991 से 31.10.1991 तक की अवधि के लिए कार्य किया

और 31.10.1991 पर एक मौखिक आदेश द्वारा उनकी सेवा की समाप्ति आई. डी. अधिनियम की धारा 25-एफ का उल्लंघन था। हम इच्छुक नहीं हैं श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों को बाधित करें; हम उन्हें मानते हैं। जैसा कि ऊपर बताया गया है, सवाल यह है कि क्या उपरोक्त निष्कर्षों को देखते हुए पिछले वेतन के 25 प्रतिशत के साथ सेवा निरंतरता के साथ प्रत्यर्थी की बहाली के लिए निर्देश न्यायसंगत और उचित है।

5. पाँच दशक से अधिक समय पहले, इस न्यायालय ने *असम ऑयल कंपनी लिमिटेड, नई दिल्ली बनाम इसके कर्मचारियों** ने देखा कि गलत तरीके से बर्खास्तगी के मामलों में सामान्य नियम था बहाली लेकिन ऐसे मामले हो सकते हैं जहां यह नहीं होगा इस सामान्य नियम का पालन करना और सीधे बहाली करना समीचीन है। उस मामले के तथ्यों को ध्यान में रखते हुए, इस न्यायालय ने बहाली का आदेश को रद्द किया जबकि कर्मचारी की बर्खास्तगी का आदेश गलत पाया गया और उसे मुआवज़ा दिया गया।
6. *एम/एस हिंदुस्तान स्टील्स लिमिटेड, राउरकेला बनाम ए. के राँय और अन्य**, में इस न्यायालय ने नोट किया कि मामले हुए हैं जहां बहाली को वांछनीय या समीचीन नहीं माना गया है।
7. *एम/एस रूबी जनरल इंश्योरेंस कंपनी लिमिटेड बनाम श्री पी. चोपड़ा**, में इस अदालत ने असम ऑयल कंपनी लिमिटेड पैराग्राफ 6 (पृष्ठ 655-656) रिपोर्ट में जो कहा गया था उसे दोहराया और कहा:

“ ६ समान्यता नियम यह है कि बर्खास्तगी के अमान्य आदेश में औद्योगिक निर्णय द्वारा बर्खास्त कर्मचारी को पुनर्स्थापना किया जाएगा। पर ऐसे मामले होंगे जहां इस तरह के तरीके को अपनाना समीचीन नहीं होगा। उदाहरणस्वरूप- जहां नियोक्ता का ऑफिस छोटा था और कर्मचारी सचिव के पद पर पदस्थापित था, विश्वास का पद और नियोक्ता ने

संबंधित कर्मचारी पर अपना विश्वास खो दिया, ऐसे में पुनः बहाली को उचित नहीं माना गया है”

8. *पैनिटोल टी एस्टेट के प्रबंधन, बनाम कर्मचारी*^{xii} में इस न्यायालय ने श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण के आई. डी. अधिनियम के तहत न्यायिक विवेकाधिकार से निपटने के लिए एक की गलत बर्खास्तगी को रद्द करनेपर उचित राहत दी है जो पैराग्राफ 5 (पृष्ठ 746-747) में इस प्रकार है:

“ सवाल यह है कि क्या एक कर्मचारी की गलत बर्खास्तगी को रद्द करने के लिए उसे बहाल किया जाना चाहिए या मुआवजे का भुगतान करने का निर्देश औद्योगिक विवाद से निपटने वाले श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण का न्यायिक विवेकाधिकार में आता है। किसी विशेष परिस्थिति की अनुपस्थिति में सामान्य नियम है- पुनर्स्थापना। इस विवेकाधिकार का प्रयोग करते हुए, एक ओर कर्मचारी की निष्पक्षता और दूसरी ओर नियोक्ता का हित, प्रतिष्ठान में अनुशासन के विचारों सहित, विधिवत सुरक्षा की आवश्यकता है। यह कर्मचारी के कार्यकाल की सुरक्षा और स्थापना के सुचारू और सामंजस्यपूर्ण काम करने दोनों के हित में आवश्यक है। यदि औद्योगिक शांति और अधिकतम वांछित उद्देश्य को बढ़ावा देना है। नियोक्ता का पिछला रिकॉर्ड, कथित आचरण की प्रकृति जिसके लिए उसके खिलाफ कार्रवाई की गई थी, जिसके आधार पर नियोक्ता के आदेश को रद्द करने का आधार, संबंधित कर्मचारी द्वारा किए गए कर्तव्यों की प्रकृति और औद्योगिक स्थापना की प्रकृति कुछ व्यापक प्रासंगिक कारक हैं जिसे ध्यान में रखने की आवश्यकता है। कहे गए प्रसंग केवल उदाहरणात्मक है और यह संभव नहीं है उन्हें पूरी तरह से गिनें। प्रत्येक मामले में अपने तथ्यों पर निर्णय लिया जाता है होना चाहिए और कोई एक कठोर नियम सभी तरह की आकस्मिकताओं के लिए नहीं बनाया जा सकता है।

9. एम/एस तुलसीदास पॉल बनाम दूसरा श्रम न्यायालय, पश्चिम बंगाल और अन्य^{xiii}, में इस न्यायालय ने मेसर्स हिन्दुस्तान स्टील लिमिटेड पर भरोसा किया और निम्नानुसार धारित:

" 9. हिन्दुस्तान स्टील्स लिमिटेड बनाम। रॉय [(1969) 3 एस. सी. सी. 513] हमने हाल ही में पिछले कानूनी-मामले पर विचार करने के बाद कहा है कि, ऐसे मामलों में जहां बर्खास्तगी या सेवा से निष्कासन को अनुचित पाया जाता है, वहाँ सामान्य नियम है-बहाली। औद्योगिक न्यायाधिकरणों को विवेकाधिकार है असामान्य या असाधारण मामलों में मुआवजा दें जिन परिस्थितियों पर न्यायाधिकरण विचार करता है, एक ओर नियोक्ता के परस्पर विरोधी दावों और दूसरी ओर कर्मचारियों के दावे हों वहाँ बहाली अक्षम्य या वांछनीय नहीं है। हमने यह भी पाया है कि कोई कठोर नियम नहीं है कि कौन सी परिस्थितियाँ होंगी जिनमें सामान्य नियम के लिए एक अपवाद निर्धारित किया जा सकता है जैसा कि प्रत्येक मामले में न्यायाधिकरण को निष्पक्षता की भावना से और न्याय और औद्योगिक उद्देश्यों के अनुरूप न्यायनिर्णयन, यह तय करें कि क्या यह न्याय हित में सामान्य नियम से अलग होना चाहिए"।

10. एल. रॉबर्ट डिसूज़ा में, इस न्यायालय ने पैराग्राफ 27 (पृष्ठ664) निम्नलिखित रूप में आयोजित किया गया:

" 27. इसलिए, यह मानते हुए कि वह एक दैनिक-मूल्यांकन कर्मचारी था यदि उसने निरंतर बिना बाधा एक वर्ष या उससे अधिक की अवधि के लिए सेवा जो अधिनियम की धारा 25-एफ के अंतर्गत आए किसी भी कारण से उसकी सेवा समाप्त किया जाता है और मामला किसी भी अपवादित श्रेणी में नहीं आता है, इसके बावजूद तथ्य यह है कि नियम 2505 आकर्षित किया जाएगा, और अधिनियम के प्रावधानों के अधीन

पढ़ा जाएगा। तदनुसार इस मामले में सेवा की समाप्ति छंटनी और वैध छटनी के पूर्व शर्तों का पालन नहीं करने के लिए होगा तो समाप्ति का आदेश अवैध और अमान्य होगा।

11. *एल. राँबर्ट डिसूजा* में इस न्यायालय द्वारा निर्णय दिया गया है यह है कि आई. डी. अधिनियम की धारा 25-एफ दैनिक मूल्यांकन श्रेणी के कर्मचारी पर लागू होती है। हमें नहीं लगता कि इस प्रस्ताव पर कोई विवाद है।

12. *प्रबंधक, भारतीय रिजर्व बैंक, बेंगलोर बनाम एस.मणि और अन्य^{xiv}*, पैराग्राफ 54 में यह न्यायालय (पृष्ठ 120) निम्नलिखित रूप में अभिनिर्धारित रिपोर्ट:

" 54. श्री फडके, जैसा कि यहाँ पहले देखा गया है, ने उल्लेख किया है यह प्रदर्शित करने के लिए बड़ी संख्या में निर्णय का उदाहरण लेकर कहा कि इस न्यायालय ने दैनिक श्रेणी के कर्मचारी या आंतरिक रूप के लिए बहाली का निर्णय लिया। अदालत ने श्रमिकों की बहाली का निर्देश दिया था, भले ही संबंधित लोग दिहाड़ीदार थे या कार्यरत थे रुक-रुक कर, उपरोक्त निर्णय में कानून का कोई प्रस्ताव नहीं रखा गया था। इसके अलावा, इस न्यायालय के उक्त निर्णय में कोई भी सिद्धांत निर्धारित नहीं किया गया है -जिसका सार्वभौमिक अनुप्रयोग किया जा सके ताकि न्यायाधिकरण, या उच्च न्यायालय या यह न्यायालय सेवा की निरंतरता और पिछले वेतन के साथ बहाली के निर्देश देने के लिए मजबूर महसूस करे। न्यायाधिकरण के पास इस मामले में कुछ विवेकाधिकार है राहत इस बात पर निर्भर होनी चाहिए कि किसस्थितिमें विशेष मामला है। औद्योगिक न्यायनिर्णायक को इसलिए कुछ राहत देना बाध्य नहीं होना चाहिए क्योंकि ऐसा करना वैध है।"

13. *नगर महापलिका (अब नगर निगम) बनाम राज्य यू. पी. और अन्य^{xv}*, यह न्यायालय, धारा 6-एन, उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधानों के अनुवर्तन पर विचरण करते हुए (जो धारा 25-एफ के समान है) पाया कि पूर्ण वेतन के साथ बहाली की राहत

और छंटनी किए गए श्रमिकों के पक्ष में सेवा की निरंतरता का अनुदान स्वतः रूप से अनुसरण नहीं होगा। इसके बजाय, इस न्यायालय ने बहाली को संशोधित करके 30,000 / - रुपये प्रति कर्मचारी मुआवज़े से बदल दिया।

14. *नगर परिषद , सुजानपुर बनाम सुरिंदर कुमार^{xvi}*, इस न्यायालय द्वारा यह मानते हुए कि आई. डी. अधिनियम की धारा 25-एफ का उल्लंघन हुआ पिछली मजदूरी के साथ बहाली को रद्द करके कर्मचारी को रुपये 50,000 / -की राशि में मौद्रिक मुआवजे का भुगतान करने का निर्देश दिया।

15. *मामनी* में, इस न्यायालय श्रम न्यायालय द्वारा बहाली के आदेश, जो २५ एफ, आइ डी अधिनियम, के उल्लंघन जिससे कर्मचारी की सेवा समापति की गई, को बदलकर निर्देश दिया कि कर्मचारी को क्षतिपूर्ति के लिए 25,000 / - रुपये की राशि का भुगतान किया जाए।

16. *क्षेत्रीय प्रबंधक, एस. बी. आई. बनाम महात्मा मिश्रा^{xvii}*, में इस न्यायालय ने कहा कि यह कहना एक बात थी कि एक की सेवाएँ कानून के अनिवार्य प्रावधानों का उल्लंघन करने पर कर्मचारी को बर्खास्त कर दिया गया लेकिन यह कहना अलग बात थी कि बहाली की राहत पूर्ण वेतन के साथ सेवा में स्वचालित रूप से प्रदान किया जाएगा।

17. *हरियाणा शहरी विकास प्राधिकरण बनाम ओम पॉल^{xviii}*, इस न्यायालय ने पैराग्राफ 7 और 8 (पृष्ठ 745) की गई रिपोर्ट निम्नानुसार:

“ 7. इसके अलावा, यह भी अब स्थापित है कि औद्योगिक न्यायालयों को 1947 के अधिनियम की धारा 11-ए के तहत विवेकाधिकार है, केवल इसलिए कि ऐसा करना विधिसम्मत होगा स्वतः पूर्ण वेतन के साथ बहाली नहीं दी जानी राहत का अनुदान प्राप्त करना, हर मामले की तथ्य स्थिति पर निर्भर करेगा। यह कई कारकों पर निर्भर करेगा,

जिनमें से एक जो इस बारे में होगा कि क्षेत्र में संचालित वैधानिक प्रावधानों के संदर्भ में क्या भर्ती प्रभावित हुई थी।

8. उत्तरदाता ने बहुत कम समय के लिए काम किया, जैसा कि यहाँ पहले देखा गया है, 1994-95 तक उसने काम किया। औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय ने इसलिए हमारी राय में वर्ष 2003 में एक आदेश पारित करते समय एक अवैधता की जिसमें प्रत्यर्थी की बहाली के साथ पूर्ण वेतन का निर्देश दिया। हालांकि हमारा मानना है कि प्रतिवादी किसी भी राहत का हकदार नहीं था, फिर भी हम अपीलार्थी को रुपये 25,000 की राशि का भुगतान करने का निर्देश देते हैं।

18. *उत्तरांचल वन विकास निगम बनाम एम सी जोशी*^{ix}, न्यायालय ने एक दैनिक कर्मचारी से संबंधित, जो उत्तरांचल वन विकास निगम के साथ 01.08.1989 से 24.11.1991 तक काम किया था और जिसकी सेवाएं यू. पी. औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 6-एन के उल्लंघन में समाप्त की गई थीं श्रम अदालत ने औद्योगिक विवाद उठने की तारीख से 50 प्रतिशत पिछले वेतन के साथ कर्मचारी की बहाली का निर्देश दिया था। इस अदालत ने पिछले वेतन के साथ बहाली के आदेश को रद्द कर 75,000 / - रुपये की राशि का मुआवजा कर्मचारी को देने का निर्देश दिया। यह मुआवजा कर्मचारी के सेवा की प्रकृति और अवधि को ध्यान में रखते हुए प्रस्तुत किया गया और यह तथ्य कि औद्योगिक विवाद छह साल बाद उठाया गया था।

19. *मध्य प्रदेश प्रशासन बनाम त्रिभुवन*,^{xx} में इस न्यायालय ने अपने आदेश में पारित औद्योगिक न्यायालय के आदेश को बरकरार रखा आई. डी. अधिनियम की धारा 11ए के तहत अधिकारिता के अंतर्गत मुआवजा दिया और एकल न्यायाधीश के फैसले को दरकिनार

कर दिया और डिवीजन बेंच जिसने कामगार को पूर्ण वेतन के साथ बहाल करने का आदेश दिया। पैराग्राफ 12 में न्यायालय (पृष्ठ 755) निम्नलिखित रूप में आयोजित रिपोर्ट:

“ 12. इस मामले में, औद्योगिक न्यायालय ने धारा 11-ए औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत अपने विवेकाधीन अधिकार क्षेत्र का प्रयोग किया। इसने केवल क्षतिपूर्ति के राशि का निर्देश दिया जिसका प्रत्यर्थी न्यायिक रूप से हकदार होता यदि धारा 25-एफ के प्रावधानों का पालन किया गया होता। हम यह सुझाव नहीं दे रहे कि उक्त आदेश पर उच्च न्यायालय हस्तक्षेप नहीं कर सकता, लेकिन हमारी रई में औद्योगिक न्यायालय को अपने विवेकाधीन अधिकारिता का प्रयोग इस प्रश्न के निर्धारण के लिए करना चाहिए था कि विशिष्ट तथ्यों और इस मामले के परिस्थितियों के अनुरूप राहत दी जाए। प्रत्येक मामले से निपटने के लिए वास्तविक स्थिति को ध्यान में रखना चाहिए”

20. *महबूब दीपक* के मामले में, इस अदालत ने कहा कि उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 6-एन के उल्लंघन में पारित छंटनी के आदेश को दरकिनार किया जा सकता है लेकिन यह कहा कि बहाली स्वचालित रूप से पारित नहीं की जानी चाहिए। न्यायालय ने रिपोर्ट के पृष्ठ 578 के पैरा 11 और 12 में इस प्रकार टिप्पणी की है:

“११ दूसरी ओर, उच्च न्यायालय ने धारा 6ए उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के प्रावधानों के गैर-अनुपालन पर विचार नहीं किया। अपीलार्थी क्षतिपूर्ति, नोटिस और नोटिस भुगतान का हकदार था।

12. यह अब इसके निर्णयों के एक समूह द्वारा अच्छी तरह से तय किया गया है कि पूर्ण वेतन के साथ बहाली का निर्देश, के बजाए श्रमिकों को पर्याप्त धन क्षतिपूर्ति के रूप में दिया जाना चाहिए। (*एम. पी. प्रशासन बनाम त्रिभुवन*)। ”

21. *दूरसंचार, जिला प्रबंधक और अन्य बनाम केशव देब^{xxi}* में, इस न्यायालय ने कहा कि भले ही धारा 25 एफ, आई. डी. अधिनियम के प्रावधान का पालन नहीं किया गया था, परंतु कर्मचारी केवल उचित मुआवजे का हकदार है।

22. *तलवाड़ा को-ऑपरेटिव क्रेडिट एंड सर्विस सोसाइटी लिमिटेड बनाम सुशील कुमार^{xxii}*, पैराग्राफ 8 के (पृष्ठ 489) निम्नलिखित रूप में आयोजित रिपोर्ट में न्यायालय ने पाया :

" 8. बहाली की राहत का अनुदान, जीर्ण है, स्वचालित नहीं है। औद्योगिक न्यायालय को धारा 11-ए, औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 में अपनी शक्तियों का प्रयोग करते हुए इस तरह की स्थिति में संतुलन बनाना चाहिए। उक्त प्रयोजन के लिए कुछ प्रासंगिक कारक हैं, उदाहरण के लिए- सेवा की प्रकृति, सेवा का तरीका, नियुक्ति का तरीका अर्थात् क्या नियुक्ति जहां तक पब्लिक सेक्टर अंडर्टैकिंग की बात है कानूनी नियमों के अनुसार हुआ आदि को इसमें शामिल किया जाना चाहिए"

23. *जगबीर सिंह* में, यह न्यायालय, हम में से एक (आर. एम. लोढ़ा, जे.) के माध्यम से बोलते हुए वर्तमान मामले के समान तथ्यों से उत्पन्न होने वाले मामलों में परिणामी राहत की चर्चा करते हुए कर्मचारी को बहाल करने की बजाए 50,000 / रुपए मुआवजा नियोक्ता द्वारा दिए जाने का निर्देश दिया। रिपोर्ट के पैराग्राफ 14 (पृष्ठ 335) में, इस न्यायालय ने निम्नानुसार अभिनिर्धारित किया:

" 14. इस प्रकार, यह देखा जाएगा कि निर्णयों के एक समूह द्वारा हाल ही में, इस न्यायालय ने स्पष्ट रूप से एक आदेश दिया है कि धारा 25-एफ के उल्लंघन में की गई छंटनी को रद्द किया जा सकता है लेकिन बहाली का पुरस्कार, इसे स्वचालित रूप से पारित नहीं किया जाना चाहिए। यह पुरस्कार ऐसे मामले में जहां कर्मचारी ने एक वर्ष में 240 दिनों का काम पूरा कर लिया है, पूर्ण वेतन के साथ बहाली को न्यायालय द्वारा

उचित नहीं पाया गया है बल्कि इसके बजाय मुआवजा दिया गया है। इस अदालत ने एक दैनिक कर्मचारी जो पद पर नहीं है और स्थायी कर्मचारी के बीच अंतर बताया”

24. *उत्तर प्रदेश राज्य विद्युत बोर्ड बनाम लक्ष्मी कांत गुप्ता*^{xxiii} में, इस न्यायालय ने कहा, “.

अब ऐसा कोई सिद्धांत नहीं है कि सेवा की अवैध समाप्ति के लिए सामान्य नियम है पिछली मजदूरी के साथ बहाली, और इसके बजाय श्रम न्यायालय क्षतिपूर्ति प्रदान कर सकते हैं”।

25. *संतोष कुमार सील*, के मामले को निपटाते हुए ऐसे श्रमिक जो लगभग 25 वर्षों से दैनिक

मजदूरी करते थे जिन्होंने मुश्किल से दो या तीन साल तक काम किया था, हममें से एक (आर. एम. लोढ़ा, जे.) के माध्यम से बोलते हुए इस न्यायालय ने कहा कि पिछली मजदूरी के साथ बहाली को उचित नहीं कहा जा सकता था और इसके बजाय मौद्रिक मुआवजे से न्यायिक उद्देश्यों को पाया जा सकता है। यह अभिनिर्धारित किया गया था कि मुआवजे के रूप में रु। 40,000 / - प्रत्येक मजदूर के लिए न्याय के उद्देश्यों को पूरा करेंगे।

26. ऊपर बताए गए मामलों की लंबी कतार से, यह विरोधाभास के किसी भी डर के बिना कहा

जा सकता है कि इस न्यायालय ने यह निर्णय नहीं दिया है एक पूर्ण प्रस्ताव के रूप में कि गलत तरीके से बर्खास्तगी के मामलों में, बर्खास्त कर्मचारी सभी परिस्थितियों में बहाली का हकदार है। यह हमेशा से इस न्यायालय का विचार रहा है कि एक मामले में परिस्थिति (ओं) हो सकती है जो बहाली के आदेश को अनुचित बना सकती हैं। इसलिए, सामान्य नियम है कि बर्खास्त कर्मचारी मामलों में बहाली का हकदार है गलत तरीके से बर्खास्तगी को अपवाद के बिना नहीं माना गया है। जहाँ तक दैनिक श्रेणी के श्रमिकों की गलत तरीके से बर्खास्तगी का सवाल है , इस न्यायालय ने उस परिणामी राहत को निर्धारित किया है यह कई कारकों, अर्थात् तरीके और नियुक्ति विधि पर निर्भर करेगा। जहां दैनिक मजदूर

के रूप में कार्य की अवधि ज़्यादा लम्बी नहीं है, बहाली का आदेश नहीं दिया जाना चाहिए, इसके बजाए मुआवज़े का निर्देश देना चाहिए। परिणामी राहत के उद्देश्यों के लिए एल दैनिक मज़दूर और नियमित पद पर रहने वाले कर्मचारी में अंतर बताया गया है।

27. अब हम इस न्यायालय के दो फैसलों पर विचार करेंगे- *हरजिंदर सिंह* और *देविंदर सिंह* जिस पर उत्तरदाता के लिए विद्वान वकील द्वारा भारी निर्भरता दिखायी गई है। *हरजिंदर सिंह* में, इस न्यायालय ने उच्च न्यायालय के आदेश में हस्तक्षेप किया जिसमें श्रम न्यायालय द्वारा पारित बहाली के पुरस्कार को संशोधित करके कर्मचारी मुआवज़े का आदेश दिया गया। हालांकि, तथ्यों की बारीकी से जांच करने पर यह स्पष्ट करता है कि यह एक ऐसा मामला था जहाँ एक कर्मचारी शुरू में पंजाब राज्य भंडारण निगम कार्य-प्रभारी मोटर साथी के रूप में नियुक्त किया गया लेकिन कुछ महीनों के बाद उसे तीन महीने के लिए नियमित वेतनमान पर मुंशी के पद पर न्यूनियुक्त किया गया। सेवा को समय-समय पर बढ़ाया गया और निगम के प्रबंध निदेशक द्वारा दिया गया एक महीने का नोटिस द्वारा उनकी सेवा को 05.07.1988 को समाप्त तार दिया गया। कर्मचारी ने एक रिट याचिका में नोटिस के कार्यान्वयन को चुनौती दी और एक अंतरिम आदेश द्वारा उच्च न्यायालय ने नोटिस के कार्यान्वयन रोक लगा दी। लेकिन बाद में रिट याचिका को वापस ले लिया गया और कामगार को आईडी अधिनियम के तहत अपने उपचार का लाभ उठाने की स्वतंत्रता दी गई। दो महीने के बाद निगम के प्रबंध निदेशक ने उस कर्मचारी और कुछ अन्य की छंटनी के लिए दिनांक 26.11.1992 का नोटिस जारी किया। इसमें आइ दी अधिनियम की धारा २५ एफ(ए) की आवश्यकता के अनुसार उन्हें एक महीने का वेतन आऊर अन्य भत्ता दिया गया। औद्योगिक विवाद में श्रम न्यायालय ने पाया कि धारा 25-एफ का अनुपालन किया गया लेकिन यह पाया गया कि समाप्ति आई. डी. अधिनियम की

धारा 25-जी का उल्लंघन था और तदनुसार, श्रम न्यायालय ने 50 प्रतिशत पिछले वेतन के साथ कर्मचारी की बहाली के लिए एक निर्णय पारित किया। एकल न्यायाधीश, उच्च न्यायालय ने बहाली के पुरस्कार को मंजूरी नहीं दी इस आधार पर कि कामगार की प्रारंभिक नियुक्ति वैधानिक विनियमों और अनुच्छेद 14 और 16, संविधान के अनुरूप नहीं थी और तदनुसार, 50 प्रतिशत पिछले वेतन के साथ बहाली के पुरस्कार को यह निर्देश देते हुए प्रतिस्थापित किया कि कर्मचारी को रुपये 87,582/- के माध्यम से क्षतिपूर्ति के रूप में भुगतान किया जाएगा। यह एकल न्यायाधीश का आदेश है जो निर्धारित किया गया था इस न्यायालय द्वारा रद्द कर दिया गया और श्रम न्यायालय के आदेश को बहाल कर दिया गया। हमने पाया कि हरजिंदर सिंह के तथ्य काफी अलग हैं। यह एक दैनिक श्रेणी के कर्मचारी का मामला नहीं था। यह अभिनिर्धारित किया गया कि एकल न्यायाधीश एक निराधार याचिका पर विचार करने में गलत था कि श्रमिक को अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन करते हुए नियुक्त किया गया था। हरजिंदर सिंह ने अपने तथ्यों को बदल दिया और यह वर्तमान मामले के तथ्यों के लिए लागू नहीं है।

28. देविंदर सिंह में, कर्मचारी को, नगर परिषद, सनौर, लिपिक प्रकृति के काम पर 01.08.1994 को नियुक्त किया गया था। वह 29.09.1996 तक सेवा में बने रहे। 30.09.1996 से उनकी सेवा बंद कर दी गई थी जो आई. डी. अधिनियम की धारा 25-एफ का उल्लंघन था। औद्योगिक विवाद होने पर न्यायनिर्णयन हेतु निर्दिष्ट, श्रम न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि कर्मचारी ने अपनी सेवा और अपनी सेवा की समाप्ति से पहले एक कैलेंडर वर्ष में 240 दिनों से अधिक समय तक काम किया था। प्रावधानों का पालन किए बिना सेवा समाप्त कर दिया गया था। तदनुसार, श्रम न्यायालय ने एक पुरस्कार पारित किया मजदूर की बहाली लेकिन बिना वेतन के। श्रम न्यायालय के निर्णय को चुनौती दिए जाने पर,

डिवीजन बेंच ने श्रम न्यायालय के आदेश को यह कहते हुए दरकिनार कर दिया कि श्रम न्यायालय को कर्मचारी की बहाली का आदेश नहीं देना चाहिए था। क्योंकि उसकी नियुक्ति भर्ती नियमों और संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के विपरीत थी। इस न्यायालय के समक्ष खंड पीठ के आदेश के अपील में, इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि उच्च न्यायालय ने न तो इस निर्णय में कोई अधिकारिता संबंधी दुर्बलता पाई थी और न ही निर्णय को कानून की त्रुटि से दूषित और इनके बावजूद उच्च न्यायालय ने श्रमिक की बहाली के लिए श्रम न्यायालय द्वारा दिये गए निर्देश को दरकिनार कर दिया, यह मानते हुए कि उनकी प्रारंभिक नियुक्ति कानून के विपरीत थी। इससे उच्च न्यायालय का दृष्टिकोण गलत पाया गया और न्यायालय ने श्रम न्यायालय के निर्णय को बहाल किया। देविंदर सिंह में, न्यायालय ने उस कर्मचारी को दी जाने वाली परिणामी राहत के बारे में प्रश्न पर विचार नहीं किया था जिसके समाप्ति को धारा 25 - एफ का उल्लंघन करते हुए अवैध माना गया था।

29. हमारा मानना है कि *हरजिंदर सिंह* और *देविंदर सिंह* में इस प्रस्ताव को निर्धारित नहीं किया गया है कि सभी मामलों में गलत समाप्ति पर बहाली का पालन करना चाहिए। इस न्यायालय ने उन में पाया ऐसे मामले जिनका न्यायिक विवेकाधिकार का प्रयोग श्रम न्यायालय द्वारा किया गया था गलत धारणा पर उच्च न्यायालय द्वारा भंग किया गया कि प्रारंभिक कर्मचारी की नियुक्ति अवैध थी। जैसा कि ऊपर बताया गया है, दैनिक मज़दूरी की गलत समाप्ति के संबंध में, जिसने एक छोटी अवधि के लिए काम किया, ऐसे मामलों की लंबी कतार में इस न्यायालय ने माना है कि बहाली के पुरस्कार को उचित नहीं कहा जा सकता है राहत और बल्कि ऐसे मामलों में मुआवजे का पुरस्कार, न्याय की माँग के अनुरूप रहें। अपने न्यायिक विवेकाधिकार का प्रयोग करने से पहले श्रम न्यायालय को

सभी प्रासंगिक कारक को ध्यान में रखना होगा जैसे कि- नियुक्ति की विधि और तरीका, रोजगार की प्रकृति, सेवा की अवधि, जिस आधार पर समाप्ति को रद्द किया गया है और औद्योगिक विवाद में राहत देने से पहले औद्योगिक विवाद को उठाने में देरी।

30. हम इस न्यायालय के हाल के एक फैसले का भी उल्लेख कर सकते हैं भारत संचार निगम लिमिटेड बनाम मान सिंह^{xxiv} - वह एक मामला जहां श्रमिक, जो वर्ष 1984-85 इस अवधि के दौरान दिहाड़ीदार थे, को धारा 25-एफ का पालन किए बिना समाप्त कर दिया गया था। औद्योगिक विवाद पाँच साल बाद उठाया गया था और हालांकि श्रम न्यायालय ने श्रमिकों की बहाली का आदेश दिया था जो उच्च न्यायालय द्वारा हस्तक्षेप नहीं किया गया था, इस न्यायालय ने बहाली के पुरस्कार को रद्द कर दिया और क्षतिपूर्तिभुगतान का आदेश दिया। रिपोर्ट के पैराग्राफ 4 और 5 (पृष्ठ .559) में इस न्यायालय ने निम्नानुसार अभिनिर्धारित किया:

" 4. इस न्यायालय ने कई निर्णयों में स्पष्ट रूप से निर्धारित किया है कि यद्यपि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-एफ का उल्लंघन करते हुए छंटनी का आदेश को रद्द किया जा सकता है लेकिन बहाली का पुरस्कार पारित नहीं किया जाना चाहिए। इस न्यायालय ने एक दैनिक मजदूर जो कोई पद नहीं रखता और स्थायी कर्मचारी के बीच बताया है।

5. उपरोक्त कानूनी स्थिति और तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि प्रत्यर्थी कामगारों को "दैनिक" के रूप में नियुक्त किया गया था और उन्होंने केवल 240 से अधिक के लिए काम किया था, हमारे सुविचारित विचार में, बहाली से राहत नहीं मिल सकती है बल्कि मौद्रिक क्षतिपूर्ति न्याय के उद्देश्यों को पूरा करेगी।

31. उपरोक्त कानूनी स्थिति के आलोक में और ध्यान में रखते हुए वर्तमान मामले के तथ्यों के अनुसार, कर्मचारी 01.03.1991 पर दैनिक मजदूरी के रूप में लगा हुआ था और उसने मुश्किल से आठ महीनों के लिए, 01.03.1991 से 31.10.1991 तक काम किया था। हमारे विचार में, श्रम न्यायालय अपने न्यायिक विवेकाधिकार का उचित रूप से प्रयोग करने में विफल रहा। श्रम द्वारा प्रयोग किया गया न्यायिक विवेकाधिकार गंभीर दुर्बलता से ग्रस्त है। उच्च न्यायालय की एकल न्यायाधीश और खंड पीठ ने भी उपरोक्त पहलू पर बिल्कुल भी विचार नहीं करने में गलती की। पुरस्कार दिनांकित 28.06.2001 द्वारा बहाली के साथ सेवा की निरंतरता और 25 प्रतिशत वेतन देने का आदेश मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में कायम नहीं रखा जा सकता है, रद्द किया जाना चाहिए और रद्द किया गया। हमारे विचार में, रुपये 50,000/- का मुआवजा, प्रत्यर्थी के लिए, अपीलकर्ता द्वारा, न्यायिक उद्देश्यों को पूरा करेगा। हम उसी के अनुसार आदेश देते हैं कि प्रत्यर्थी को 6 सप्ताह के अंदर भुगतान किया जाए जिसमें विफल होने पर 9 प्रतिशत सालाना के दर से ब्याज लगेगा।

32. अपील को आंशिक रूप से उपरोक्त सीमा तक अनुमति दी गई है। लागत के बारे में कोई आदेश नहीं।

के. के. टी.

अपील आंशिक रूप से स्वीकार किया गया है।

-
- i (1982) 1 एससीसी 645
- ii (2010) 3 एससीसी 192
- iii (2011) 6 एससीसी 584
- iv (2006) 9 एससीसी 434
- v (2008) 1 एस. सी. सी. 575
- vi (2009) 15 एससीसी 327
- vii (2010) 6 एससीसी 773
- viii (2010) 9 एससीसी 126
- ix ए. आई. आर. 1960 एस. सी. 1264
- x (1969) 3 एससीसी 513
- xi (1969) 3 एससीसी 653
- xii (1971) 1 एससीसी 742
- xiii (1972) 3 एससीसी 205
- xiv (2005) 5 एससीसी 100।
- xv (2008) 5 एससीसी 127
- xvi (2006) 5 एससीसी 173
- xvii (2006) 13 एससीसी 727
- xviii (2007) 5 एससीसी 353।
- xix (2007) 5 एससीसी 353
- xx (2007) 9 एससीसी 748

xxi (2008) 8 एससीसी 402

xxii (2008) 9 एससीसी 486

xxiii (2009) 16 एससीसी 562

xxiv (2012) 1 एससीसी 558

aditi jha