

(2013) 16 एस.सी.आर. 1023

बी.एस.एन.एल.

बनाम

भूरूमल

(सिविल अपील क्रमांक 10957/2013)

11 दिसंबर 2013

(के.एस.राधाकृष्णन और ए.के.सीकरी, न्यायाधीशगण)

औधोगिक विवाद अधिनियम 194 धारा 25-एफ-छंटनी-दैनिक भोगी कर्मचारी की-औधोगिक विवाद उठाया गया-प्रबंधन ने नियोक्ता कर्मचारी संबंध से इनकार किया- औधोगिक न्यायाधीकरण ने माना कि श्रमिक प्रबंधन के तहत काम कर रहा था और उसकी सेवाओं को अवैध रूप से समाप्त कर दिया गया था और उसे पिछले वेतन के साथ बहाल कर दिया गया था-उच्च न्यायालय द्वारा न्यायाधिकरण के फैसले की पुष्टि की गई। धारा 25-एफ का उल्लंघन होने के कारण कर्मचारी की बर्खास्तगी को अवैध माना गया-एक दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी की अवैध बर्खास्तगी के मामले में पिछली मजूदरों के साथ बहाली स्वचालित नहीं हैं-इसके बजाय मौद्रिक मुआवजा न्याय की पूर्ति होगी- हालाँकि जहा नौकरी से निकाले गये कर्मचारी से कनिष्ठ व्यक्तियों को नियमित किया जाता है, वहां कर्मचारी को

बहाली से इंकार नहीं किया जा सकता है। ऐसे मामलों में बहाली का नियम होना चाहिए और केवल असाधारण मामलों में ही इंकार किया जाना चाहिए- वर्तमान के तथ्यों में मामले में बहाली के बदले 03 लाख रुपये का मुआवजा देना न्याय के हित में होगा।

भारत का संविधान 1950 अनु.136 और 226 के अंतर्गत शक्तियों-का दायरा-धारित-अनु.136 या 226 के अंतर्गत शक्तियों के प्रयोग में तथ्यों के निष्कर्षों में हस्तक्षेप नहीं किया जाना चाहिए। जब तक ऐसे निष्कर्ष पूरी तरह से विकृत हो और बिना किसी सबूत पर आधारित हों-साक्ष्य की अपर्याप्तता हस्तक्षेप करने का आधार नहीं है।

प्रतिवादी कर्मचारी ने अपीलकर्ता प्रबंधन पर अपनी गलत तरीके से बर्खास्तगी का आरोप लगाते हुए एक औद्योगिक विवाद उठाया। उसका मामला यह था कि वह अपीलकर्ता के साथ 15 वर्षों से दैनिक वेतन पर लाइनमैन के रूप में काम कर रहा था। काम करते समय उन्हें बिजली का झटका लगा और उन्हें अस्पताल में भर्ती कराया गया। इसके बाद उन्हें इयूटी ज्वाइन करने अनुमति नहीं दी गई। अपीलकर्ता ने उनके बीच नियोक्ता-कर्मचारी संबंध से इनकार किया। औद्योगिक न्यायाधिकरण ने निष्कर्ष निकाला कि प्रतिवादी एक लाइनमैन के रूप में सीधे अपीलकर्ता के प्रशासनिक नियंत्रण में काम कर रहा था और उसकी सेवाओं को अवैध रूप से समाप्त कर दिया गया था और प्रतिवादी को बकाया वेतन के साथ बहाल

करने का निर्देश दिया। उच्च न्यायालय ने ट्रिब्यूनल के आदेश को बरकरार रखते हुए अपीलकर्ता द्वारा दायर रिट याचिका को खारिज कर दिया। इसलिए वर्तमान अपील दायर की गई।

1024 [2013] 16 एस.सी.आर.

अपील निस्तारित करते हुए अदालत ने कहा

1. औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्ष तथ्यात्मक निष्कर्ष हैं। ऐसे निष्कर्षों में संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत उच्च न्यायालय द्वारा या संविधान के अनुच्छेद 136 के तहत इस न्यायालय द्वारा हस्तक्षेप नहीं किया जाना चाहिए। हस्तक्षेप की अनुमति केवल तभी दी जाती है जब ये निष्कर्ष पूरी तरह से विकृत हों या बिना किसी सबूत पर आधारित हों। सबूतों की अपर्याप्तता इन निष्कर्षों पर रोक लगाने का आधार नहीं हो सकती क्योंकि सबूतों की दोबारा सराहना करना इस अदालत का कार्य नहीं है।

2.1 प्रतिवादी द्वारा प्रस्तुत डायरियों से यह स्पष्ट है कि प्रतिवादी ने अपीलकर्ता के लिए काम किया था। इन डायरियों का अवलोकन और परीक्षण औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा किया गया जिसके आधार पर यह देखा गया कि डायरियाँ व्यवसाय के सामान्य क्रम में बनाई गई थी और वास्तविक थी। इन डायरियों पर अविश्वास करने का कोई कारण नहीं है और अपीलकर्ता की यह दलील कि ये स्व.सेवारत दस्तावेज़ हैं कोई फ़र्क

नहीं पड़ता। यह सामान्य ज्ञान की बात है कि विचाराधीन अवधि वह अवधि थी जब टेलीफोन के कामकाज में बार-बार व्यवधान आना एक सामान्य बात थी और टेलीफोन विभाग को ऐसी कई शिकायतें प्राप्त होती थीं। उन शिकायतों को सुनने के लिए लाइनमैनो को उन स्थानों पर जाने के लिए नियुक्त किया गया जहां टेलीफोन खराब हो गए थे। एक लाइनमैन को विभिन्न टेलीफोन नंबर देने की प्रथा थी जिस पर उसे उपस्थित होना होता था। प्रतिवादी ने डायरी बना रखी थी जिसमें उसने उन नंबरों को नोट किया था और दिन-प्रतिदिन के आधार पर उन्हें देखता था। पिछले 2 वर्षों अर्थात् 2001 और 2002 की डायरियाँ तैयार की गई हैं। ये डायरियाँ साबित करती हैं कि प्रतिवादी अपीलकर्ता के लिए एक लाइनमैन के रूप में काम कर रहा था।

बी.एस.एन.एल. बनाम भूरूमल 1025

2.2 एक बार जब यह निष्कर्ष निकाला जा चुका है कि प्रतिवादी अपीलकर्ता का काम कर रहा था तो यह साबित करना अपीलकर्ता का काम है कि वह ठेकेदार कौन था जिसे काम सौंपा गया था और उस ठेकेदार ने प्रतिवादी को भर्ती किया था। अपीलकर्ता द्वारा ऐसा कोई साक्ष्य प्रस्तुत नहीं किया गया है। इसके अलावा अपीलकर्ता ने स्वयं इस तथ्य को स्वीकार किया है कि लाइनमैन का कार्य अनुबंध के आधार पर नहीं दिया गया था। इस प्रकार औद्योगिक न्यायाधिकरण के निष्कर्ष में कोई विकृति नहीं है जैसा कि उच्च न्यायालय ने बरकरार रखा है कि प्रतिवादी ने अपीलकर्ता के

साथ दैनिक वेतन के आधार पर काम किया था। प्रतिवादी ने दस्तावेज प्रस्तुत किये जिससे सिद्ध होता है कि टेलीफोन की खराबी ठीक करते समय वह दुर्घटनाग्रस्त हुआ। साक्ष्य से पता चलता है कि जब प्रतिवादी को बिजली का झटका लगा तो अपीलकर्ता के अधिकारी घटना स्थल पर आए और उसका चिकित्सा उपचार सुनिश्चित किया। यदि प्रतिवादी अपीलकर्ता के रोजगार में नहीं होता तो ऐसा नहीं होता।

2.3 इस बात पर कुछ विवाद हो सकता है कि क्या प्रतिवादी ने वास्तव में 15 वर्षों तक काम किया है। हालाँकि इसका कुछ भी प्रभाव नहीं पड़ता क्योंकि परिणाम इस पहलू पर निर्भर नहीं है। तथ्य यह है कि प्रतिवादी ने यह दिखाने के लिए कुछ अन्य दस्तावेज पेश किए थे कि वह काफी समय से काम कर रहा था। अवाई इस आधार पर पारित किया गया है कि प्रतिवादी ने अपने बर्खास्त होने से पहले 12 महीने की अवधि में 240 दिनों तक काम किया था और इसलिए यह औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25 एफ के उल्लंघन का स्पष्ट मामला है। इस प्रकार प्रतिवादी को नौकरी से निकालना अवैध है।

1026 [2013] 16 एस.सी.आर.

3.1 जब बर्खास्तगी अवैध पाई जाती है तो पूरे पिछले वेतन के साथ बहाली देने का सामान्य सिद्धांत सभी मामलों में यांत्रिक रूप से लागू नहीं किया जाता है। जबकि यह एक ऐसी स्थिति हो सकती है जहां एक

नियमित/स्थायी कर्मचारी की सेवाएं अवैध रूप से और/या गलत तरीके से और/या उत्पीड़न, अनुचित श्रम नियमों आदि के माध्यम से समाप्त कर दी जाती हैं। हालाँकि, जब एक दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी की बर्खास्तगी का मामला आता है और जहां प्रक्रियात्मक दोष के कारण बर्खास्तगी अवैध पाई जाती है, अर्थात् औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-एफ का उल्लंघन ऐसे मामलों में बकाया वेतन के साथ बहाली स्वचालित नहीं है और इसके बजाय कामगार को मौद्रिक मुआवजा दिया जाना चाहिए जो न्याय के उद्देश्यों को पूरा करेगा।

इंचार्ज ऑफिसर और अन्य बनाम शंकर शेटी (2010) 9 एससीसी 126: 2010 (10) एससीआर 773; टेलीकोम जिला मैनेजर बनाम केशव देव (2008) 8 एससीसी 402: 2008 (7) एससीआर 835; ए. उमारानी बनाम रजिस्ट्रार, कॉर्पोरेशन सोसाईटीज (2004) 7 एससीसी 112 सचिव राज्य कनार्टक बनाम उमादेवी (2006) 4 एससीसी 1: 142 2011 (5)एससीआर 953; कोल इंडिया लिमिटेड बनाम अनंता साहा (2011) 5 एससीसी 142: 2011 (5) एससीआर 44; मेट्रोपॉलिटन ट्रांसपोर्ट कॉर्पोरेशन बनाम बी. वेंकटेशन (2009) 9 एससीसी 601: 2009 (12) एससीआर 583-पर निर्भर।

3.2 यह घिसा-पिटा कानून है कि बर्खास्तगी अवैध है क्योंकि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-एफ के अनुसार अनिवार्य रूप से

आवश्यक छंटनी मुआवजे और नोटिस भुगतान का भुगतान नहीं किया गया है, तो बहाली के बाद भी यह प्रबंधन के लिए हमेशा खुला रहता है वह उस कर्मचारी को छंटनी मुआवजा देकर उसकी सेवाएँ समाप्त कर सकता है। चूंकि ऐसा कर्मचारी दैनिक वेतन के आधार पर काम नहीं कर रहा था और बहाल होने के बाद भी उसे नियमितीकरण की मांग करने का कोई अधिकार नहीं है। इस प्रकार, जब वह नियमितीकरण का दावा नहीं कर सकता है और उसे दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी के रूप में भी बने रहने का कोई अधिकार नहीं है, तो ऐसे कर्मचारी को बहाल करने का कोई उपयोगी उद्देश्य पूरा नहीं होने वाला है और उसे अदालत द्वारा ही मौद्रिक मुआवजा दिया जा सकता है यदि उसे पुनः बहाली के बाद नौकरी से हटा दिया जाता है।

बी.एस.एन.एल. बनाम भूरूमल 1027

3.3 हालाँकि ऐसे मामले भी हो सकते हैं जहां दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी की बर्खास्तगी इस आधार पर अवैध पाई जाती है कि यह अनुचित श्रम नियमों का सहारा लिया गया था या अंतिम आओ पहले जाओ के सिद्धांत का उल्लंघन था और ऐसे कर्मचारी की छंटनी करते समय उससे कनिष्ठ दैनिक वेतन भोगी कर्मचारियों को रख लिया गया। ऐसी स्थिति भी हो सकती है कि उनसे कनिष्ठ व्यक्तियों को किसी नीति के तहत नियमित किया गया था, लेकिन संबंधित कर्मचारी को नौकरी से बर्खास्त

कर दिया था, बर्खास्त कर्मचारी को बहाली से इनकार नहीं किया जाना चाहिए, जब तक कि बहाली के बजाय मुआवजा देने का रास्ता अपनाने के लिए कोई अन्य महत्वपूर्ण कारण न हों। ऐसे मामलों में बहाली का नियम होना चाहिए और केवल असाधारण मामलों में लिखित में बताए गए कारणों से ऐसी राहत से इनकार किया जा सकता है।

1028 [2013] 16 एस.सी.आर.

3.4 वर्तमान मामले में, प्रतिवादी दैनिक मजदूर के रूप में काम कर रहा था। इसके अलावा, बर्खास्त 11 वर्ष से अधिक समय पहले हुआ था। इसमें कोई संदेह नहीं, प्रतिवादी के अनुसार उसने 15 वर्षों तक काम किया था। हालाँकि, तथ्य यह है कि प्रतिवादी द्वारा 15 वर्षों तक काम करने का कोई प्रत्यक्ष प्रमाण प्रस्तुत नहीं दिया गया है और उसके अधिकांश दस्तावेज़ दो वर्षों यानी 2001 और 2002 से संबंधित हैं। न्यायिक नोटिस इस तथ्य पर भी दिया जा सकता है कि लाइनमैन की आवश्यकता में प्रौद्योगिकी की प्रगति के बाद टेलीफोन विभाग में भारी कमी आई है। इन सभी कारणों से, बहाली के बदले मुआवजा देकर न्याय की पूर्ति की जाएगी। प्रतिवादी को 3 लाख रुपये का मुआवजा दिया जाना चाहिए। इस मुआवजे का भुगतान 2 महीने के भीतर किया जाना चाहिए, ऐसा न करने पर प्रतिवादी इस फैसले की तारीख से 12 प्रतिशत प्रति वर्ष की दर से ब्याज का भी हकदार होगा।

BSNL vs. Man Singh (2012) 1 SCC 558- relied on.

Case Law Reference:

2010 (10) SCR 773 relied on पैरा 20

2008 (7) SCR 835 relied on पैरा 21

(2004) 7 SCC 112 relied on पैरा 21

2006 (3) SCR 953 relied on पैरा 21

2011 (5) SCR 44 relied on पैरा 22

2009 (12) SCR 583 relied on पैरा 22

2006 (3) SCR 953 relied on पैरा 24

(2012) 1 SCR 558 relied on पैरा 26

CIVIL APPELLATE JURISDICTION : Civil Appeal No. 10957 of 2013.

From the Judgment and Order dated 02-11-2011 of the High Court of Punjab & Harynana at Chandigarh in LPA No. 1999 of 2011.

Ankur Mittal for the Appellant.

Geeta Luthra, Rohit Bhardwaj, Prabal Bagchi (for D.N. Goburdhan) for the Respondent.

बी.एस.एन.एल. बनाम भूरूमल 1029 द्वारा न्यायालय का निर्णय सुनाया गया

ए.के.सीकरी, जे.

[1] अनुमति स्वीकृत।

[2] इस अपील पर निर्णय लेने के लिए, जिन मौलिक तथ्यों का उल्लेख आवश्यक है, उन्हें नीचे दोहराया गया है:

[3] इसमें प्रतिवादी ने वर्ष 2000 में सहायक श्रम आयुक्त, फ़रीदाबाद के पास जाकर अपनी गलत तरीके से बर्खास्तगी का आरोप लगाते हुए एक औद्योगिक विवाद उठाया। उसने दावा किया कि वह सैदपुर एक्सचेंज में सोनीपत टेलीफोन विभाग, बीएसएनएल के साथ दैनिक वेतन पर लाइनमैन के रूप में काम कर रहा था। और उन्हें अक्टूबर 2001 से अप्रैल 2002 तक की अवधि के लिए उनका वेतन नहीं दिया गया। उन्होंने आगे कहा कि काम करते समय उन्हें बिजली का झटका लगा और इस दुर्घटना के कारण उन्हें अस्पताल में भर्ती कराया गया। हालाँकि, उन्हें अपनी ड्यूटी फिर से शुरू करने की अनुमति नहीं दी गई जो कि गलत तरीके से बर्खास्तगी के समान है। अपीलकर्ता को नोटिस भेजे जाने के बाद सुलह की कार्यवाही शुरू हुई। अपीलकर्ता का बचाव यह था कि प्रतिवादी ने अपीलकर्ता के साथ कभी काम नहीं किया। यह दलील दी गई कि अपीलकर्ता और मेसर्स हरियाणा सिक्योरिटीज/सर्विसेज (पंजीकृत) के बीच

दिनांक 18.1.2002 को कर्मियों की आपूर्ति के लिए एक समझौता हुआ था। अपीलकर्ता ने कहा कि प्रतिवादी ने उक्त ठेकेदार के साथ एक अनुबंध कर्मचारी के रूप में काम किया होगा और उस क्षमता में अपीलकर्ता की स्थापना पर तैनात किया होगा। सुलह की कार्यवाही सफल नहीं रही, सुलह अधिकारी ने अपनी विफलता रिपोर्ट केंद्र सरकार को भेजी और उस आधार पर केंद्र सरकार ने निम्नलिखित संदर्भ शर्तों के साथ केंद्रीय सरकार औद्योगिक विवाद-सह-श्रम न्यायालय (सीजीआईटी), चंडीगढ़ का संदर्भ दिया.

"क्या अप्रैल 2002 से श्री भुरूमल कर्मचारी की सेवाएं समाप्त करने में बीएसएनएल, सोनीपत के प्रबंधन की कार्यवाही उचित और कानूनी है? यदि नहीं तो वह किस राहत का हकदार है?

1030 [2013] 16 एस.सी.आर.

[4] सीजीआईटी के समक्ष प्रतिवादी द्वारा दायर दावे के बयान में, प्रतिवादी ने कहा कि वह 1.7.1987 से अपीलकर्ता के साथ लाइनमैन के रूप में काम कर रहा था और 27 अप्रैल 2002 तक दैनिक वेतन के आधार पर उस क्षमता में काम किया। उन्होंने यह भी कहा कि 17.11.2001 को एक टेलीफोन की खराबी को ठीक करते समय उन्हें बिजली का झटका लगा और इस दुर्घटना के कारण उन्हें चोटें आईं। उन्हें एक अस्पताल में

भर्ती कराया गया. उन्हें अगस्त 2001 से अप्रैल 2002 तक उनके वेतन का भुगतान नहीं किया गया था। उनकी सेवाओं को 28 अप्रैल, 2002 से अवैध रूप से समाप्त कर दिया गया था। अपीलकर्ता द्वारा दायर लिखित बयान में, अपीलकर्ता ने वही रुख अपनाया जो उसने सुलह कार्यवाही में अपनाया था। इस बात पर जोर दिया गया कि चूंकि भर्ती पर पूर्ण प्रतिबंध था, इसलिए विभाग ने छोटे-मोटे काम करने के लिए ठेकेदारों को नियुक्त किया था, जिन्होंने बदले में अनुबंध श्रमिकों को नियुक्त किया था। अपीलार्थी द्वारा प्रतिवादी को कोई नियुक्ति/अनुबंध पत्र जारी नहीं किया गया। अपीलकर्ता ने कभी भी प्रतिवादी को दैनिक वेतन का कोई भुगतान नहीं किया था क्योंकि वह अपीलकर्ता का कर्मचारी नहीं था और अपीलकर्ता द्वारा सीधे भर्ती नहीं किया गया था और उनके बीच कोई नियोक्ता-कर्मचारी संबंध नहीं था। दोनों पक्षों ने अपने-अपने साक्ष्य प्रस्तुत किये। इसके बाद, दलीलें सुनी गईं और कार्यवाही विद्वान सीजीआईटी द्वारा पारित दिनांक 11.4.2011 के फैसले में समाप्त हुई। सीजीआईटी इस निष्कर्ष पर पहुंची कि इस बात के स्पष्ट सबूत थे कि प्रतिवादी लाइनमैन के रूप में सीधे अपीलकर्ता के प्रशासनिक नियंत्रण में काम कर रहा था और उसकी सेवाओं को अवैध रूप से समाप्त कर दिया गया था। इस प्रकार, प्रतिवादी के पक्ष में संदर्भ का जवाब देते हुए, सीजीआईटी ने प्रतिवादी को पिछले वेतन के साथ बहाल करने का निर्देश दिया।

[5] सीजीआईटी के पंचाट के अवलोकन से पता चलता है कि अपने मामले के समर्थन में, प्रतिवादी ने दो डायरियां दाखिल की थीं, जिसमें उसने टेलीफोन विभाग में विभिन्न तिथियों पर उसके द्वारा किए गए सभी कार्यों को दर्ज किया था। सीजीआईटी ने यह भी पाया कि ये डायरियां व्यवसाय के सामान्य क्रम में रखी गई थीं और विशेष रूप से ट्रिब्यूनल के समक्ष विश्वसनीय सबूत थी, जो समानता, न्यायपूर्ण और अच्छे विवेक के आधार पर काम करती है।

बी.एस.एन.एल. बनाम भूरूमल[ए.के.सीकरी,जे.] 1031

यह निष्कर्ष कि प्रतिवादी सीधे प्रबंधन के प्रशासनिक नियंत्रण में था, निम्नलिखित तरीके से दर्ज किया गया:

"यदि इन सभी तथ्यों पर विचार किया जाता है और वर्तमान मामले में लागू किया जाता है, तो यह स्पष्ट रूप से स्पष्ट है कि श्रमिक सीधे प्रबंधन के प्रशासनिक नियंत्रण में काम कर रहा था। श्रमिक द्वारा दायर किए गए दस्तावेज जिन्हें प्रबंधन द्वारा गंभीरता से चुनौती नहीं दी गई है, यह संदेह से परे साबित होता है कामगार प्रबंधन के साथ लाइनमैन के रूप में काम कर रहा था। इसके अलावा कामगार द्वारा दायर की गई डायरियां और व्यवसाय के सामान्य क्रम में तैयार की गई डायरियां भी इस तथ्य को

साबित करती हैं कि कामगार सीधे प्रबंधन के प्रशासनिक नियंत्रण में काम कर रहा था। दैनिक वेतन भोगी श्रमिक प्रकृति के लिए प्रारंभिक नियुक्ति का कोई महत्व नहीं है। श्री भूरुमल ने दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी के रूप में प्रबंधन के साथ लगभग 15 वर्षों तक काम किया। इस प्रकार, अवैध समाप्ति को उचित ठहराने के लिए प्रबंधन द्वारा प्रारंभिक नियुक्ति की प्रकृति को चुनौती नहीं दी जा सकती है। यह लाइनमैन के रूप में काम करते समय भी स्थापित किया गया है और प्रबंधन के अधिकारियों ने दुर्घटना के समय उनकी सामाजिक, भावनात्मक और आर्थिक रूप से मदद की, लेकिन कर्मकार की सेवाएं समाप्त होने के बाद वे शत्रुतापूर्ण होने की कोशिश करने लगे। सत्य तक पहुंचना न्यायाधिकरण का कार्य है। तदनुसार, ट्रिब्यूनल द्वारा प्रत्येक गवाह के आचरण को विस्तार से दर्ज किया गया था, यह आचरण बहुत अच्छी तरह से उपलब्ध है और प्रत्येक गवाह के साक्ष्य में है। केवल एक गवाह ने दुर्घटना की बात को नकारने का साहस किया। बाकी दो गवाहों ने सिर्फ अनभिज्ञता जताई। यदि सभी गवाहों के साक्ष्य को संयुक्त रूप से और संचयी रूप से लिया जाए, तो यह स्थापित हो

गया कि लाइनमैन के रूप में काम करते समय कर्मचारी की मौत बिजली की चपेट में आने से हुई थी।"

1032 [2013] 16 एस.सी.आर.

[6] सीजीआईटी ने गवाहों के आचरण पर भी चर्चा की जिसके आधार पर उसने अपीलकर्ता के मुकाबले प्रतिवादी के संस्करण को स्वीकार करने का फैसला किया। सीजीआईटी ने यह भी देखा कि दस्तावेजों की फोटोकॉपी प्रतिवादी द्वारा दायर की गई थी, उनकी मूल प्रतियां अपीलकर्ता के कब्जे में थीं और अपीलकर्ता उन्हें प्रस्तुत करने में विफल रहा। इसलिए, प्रतिकूल निष्कर्ष निकालना पड़ा। इस भाग पर निम्नलिखित तरीके से चर्चा की गई है:

"उपरोक्त चर्चाओं से यह स्पष्ट रूप से स्थापित हो गया है कि कर्मचारी को प्रबंधन द्वारा सीधे लाइनमैन के रूप में नियुक्त किया गया था। उसने प्रबंधन के साथ काफी समय (लगभग 15 वर्षों तक) काम किया है। उसकी सेवाएं अवैध रूप से समाप्त कर दी गई थीं। प्रबंधन जो कि सरकारी विभाग है समाज में एक रोल मॉडल नियोक्ता माना जाता है। लेकिन, इस मामले में प्रबंधन का कार्य अन्याय है। प्रबंधन ने इस तथ्य पर विवाद नहीं किया है कि कर्मचारी ने अपनी समाप्ति की तारीख से पिछले वर्ष में 240 दिनों से

अधिक काम किया है. प्रबंधन ने बिना किसी सबूत के विभाग में उनके अस्तित्व से इनकार किया है. कामगार द्वारा संबंधित दस्तावेजों की फोटोकॉपी दाखिल की गई थी. मूल प्रतियाँ तलब की गईं. प्रबंधन मूल प्रति उपलब्ध कराने में विफल रहा. दस्तावेजों की वास्तविकता और शुद्धता में कोई संदेह नहीं है जो श्रमिक द्वारा दायर किये गये। चूंकि प्रबंधन ट्रिब्यूनल के निर्देश के बाद भी मूल दस्तावेज उपलब्ध कराने में विफल रहा है, इसलिए प्रतिकूल निष्कर्ष निकाला जाएगा। प्रतिकूल निष्कर्ष की प्रकृति यह होगी कि यह माना जाएगा कि श्रमिक ने पिछले वर्ष में 240 दिन का काम पूरा किया है उसकी समाप्ति की तारीख से निर्विवाद रूप से कामगार को कोई नोटिस या नोटिस के बदले में एक महीने की मजदूरी और छंटनी मुआवजा का भुगतान नहीं किया गया था। इससे उसकी बर्खास्तगी अवैध और शून्य हो जाती है।"

बी.एस.एन.एल. बनाम भूरूमल [ए.के.सीकरी,जे.] 1033

[7] अपीलकर्ता ने पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय में उपरोक्त पंचाट के खिलाफ रिट याचिका दायर की। इस रिट याचिका को विद्वान एकल न्यायाधीश ने दिनांक 27.2.2011 के फैसले के तहत बिना किसी

गुणवत्ता के मानते हुए खारिज कर दिया था। उक्त आदेश में दिए गए कारण वस्तुतः उन कारणों को प्रतिध्वनित करते हैं जो सीजीआईटी द्वारा अपने पंचाट के समर्थन में दर्ज किए गए थे, जैसा कि विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले में निम्नलिखित चर्चा से स्पष्ट है:

"याचिकाकर्ता के वकील को सुनने के बाद, यह विवादित नहीं है कि श्रमिक ने दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी के रूप में लाइनमैन के रूप में लगभग 15 वर्षों तक काम किया था। कर्मचारी द्वारा दायर किए गए दस्तावेजों से यह साबित होता है कि वह याचिकाकर्ता प्रबंधन के साथ लाइनमैन के रूप में काम कर रहा था। .कर्मचारी द्वारा दाखिल की गई प्रविष्टियाँ व्यवसाय के एक सामान्य क्रम में तैयार की गई थीं, जिससे साबित होता है कि कर्मकार सीधे प्रबंधन के प्रशासनिक नियंत्रण के तहत काम कर रहा था। ट्रिब्यूनल के समक्ष यह स्थापित किया गया है कि कामगार एक दुर्घटना का शिकार हो गया था। जब वह प्रबंधन कार्यालय समय में काम कर रहा था। दुर्घटना के समय उसकी सामाजिक, भावनात्मक और आर्थिक मदद की गई। प्रबंधन ने ठेकेदार के साथ हुए अनुबंध को साबित नहीं किया। ठेकेदार को गवाह के तौर पर कोर्ट में नहीं बुलाया गया। प्रबंधन ऐसा करने में विफल रहा। साबित करें कि समेकित राशि का भुगतान ठेकेदार को

किया गया था और ठेकेदार काम करने वाले को मजदूरी का भुगतान करता था। यहां तक कि उसके इलाज से संबंधित दस्तावेजों में भी उसे सरकारी मेडिकल कॉलेज द्वारा सरकारी कर्मचारी के रूप में दिखाया गया है। प्रबंधन द्वारा इस बात पर कोई विवाद नहीं है कि उन्होंने बर्खास्तगी की तारीख से पहले कार्यालय में 240 दिनों तक काम किया था। ट्रिब्यूनल के निर्देश के बावजूद प्रबंधन ठेकेदार के साथ किए गए मूल समझौते को साबित करने में विफल रहा। उपरोक्त सभी तथ्य यह साबित करते हैं कि कर्मचारी पिछले 15 वर्षों से याचिकाकर्ता प्रबंधन के सीधे नियंत्रण में काम कर रहा था। दुर्घटना का शिकार होने के बाद उसे 28.4.2002 को बेवजह नौकरी से हटा दिया गया और ड्यूटी में शामिल होने की अनुमति नहीं दी गई।"

[8] विद्वान एकल न्यायाधीश ने माना कि अपीलकर्ता ने ठेकेदार के साथ अनुबंध समझौते को साबित नहीं किया था और यहां तक कि ठेकेदार को गवाह के रूप में भी नहीं बुलाया गया था और अदालत को यह दिखाने के लिए कुछ भी प्रस्तुत नहीं किया गया था कि ठेकेदार को समेकित राशि का भुगतान किया गया था और ठेकेदार ने इसका इस्तेमाल कामगार को मजदूरी का भुगतान करने के लिए किया गया था।

[9] यहां तक कि अपीलकर्ता द्वारा दायर इंड्रा कोर्ट अपील यानी लेटर्स पेटेंट अपील (एलपीए) को भी उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच ने 2 नवंबर 2011 के फैसले के तहत यह कहते हुए खारिज कर दिया है कि सीजीआईटी द्वारा दर्ज किए गए तथ्यों की समवर्ती खोज भी जैसा कि ज्ञात हुआ, एकल न्यायाधीश ने किसी हस्तक्षेप की अनुज्ञा नहीं दी।

[10] शुरुआत में अपीलकर्ता के विद्वान वकील ने कहा कि हालांकि प्रतिवादी ने आरोप लगाया था कि वह अपीलकर्ता के साथ 15 वर्षों से काम कर रहा है, लेकिन उसने इस दावे के समर्थन में कोई दस्तावेज पेश नहीं किया है। उन्होंने यह भी तर्क दिया कि यह साबित करने की जिम्मेदारी कामगार पर थी कि प्रतिवादी अपीलकर्ता द्वारा नियोजित था, लेकिन उसने नियुक्ति पत्र/अनुबंध पत्र या किसी अन्य सबूत के रूप में कोई दस्तावेज पेश नहीं किया जो साबित कर सके कि वह अपीलकर्ता द्वारा नियोजित था। अपीलकर्ता उन्होंने यह दिखाने के लिए एक भी वेतन पर्ची भी पेश नहीं की कि अपीलकर्ता द्वारा उन्हें मजदूरी का भुगतान किया गया था। उनका आगे प्रस्तुतीकरण यह था कि प्रतिवादी द्वारा प्रस्तुत डायरियां कथित तौर पर उनके द्वारा बनाए गए स्व-सेवा दस्तावेज थे और उनमें कोई साक्ष्य मूल्य संलग्न नहीं किया जा सकता था।

[11] ट्रिब्यूनल के फैसले में खामियों को खोजने के प्रयास में, विद्वान वकील ने तर्क दिया कि ट्रिब्यूनल ने गलत तरीके से दर्ज किया है कि कामगार द्वारा दायर दस्तावेजों को अपीलकर्ता द्वारा "गंभीर रूप से चुनौती नहीं दी गई"। उन्होंने यह दिखाने के लिए प्रतिवादी की जिरह के साथ-साथ प्रबंधन साक्ष्य का भी उल्लेख किया कि उन दस्तावेजों की विविधता, अर्थात् प्रतिवादी द्वारा प्रस्तुत की गई डायरियों, को लेकर गंभीर चुनौती थी। विद्वान वकील ने यह भी प्रस्तुत किया कि सीजीआईटी की ओर से प्रतिवादी द्वारा दायर किए गए उन दस्तावेजों, फोटोकॉपी की कोई भी मूल प्रति प्रस्तुत नहीं करने के लिए प्रतिकूल निष्कर्ष निकालना पूरी तरह से गलत था। दलील यह थी कि जब प्रतिवादी द्वारा दायर दस्तावेजों की वास्तविकता पर अपीलकर्ता द्वारा ही सवाल उठाया गया था और अपीलकर्ता ने स्पष्ट रूप से कहा था कि ये फर्जी और स्व-निर्मित दस्तावेज हैं, तो उनकी मूल प्रति प्रस्तुत करने का कोई सवाल ही नहीं था और इस प्रकार, कोई प्रतिकूल निष्कर्ष नहीं निकला जा सकता है।

बी.एस.एन.एल. बनाम भूरूमल [ए.के.सीकरी,जे.] 1035

विद्वान वकील के अनुसार, ये निष्कर्ष पूरी तरह से विकृत थे और इस पहलू पर उच्च न्यायालय के समक्ष स्पष्ट रूप से बहस की गई थी लेकिन उच्च न्यायालय भी उसी त्रुटि में पड़ गया। उच्च न्यायालय के फैसले के बारे में विद्वान वकील की एक अन्य दलील यह थी कि कुछ

तथ्यों को स्वीकृत तथ्य मानने से गंभीर त्रुटि हुई है। विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले के उस हिस्से पर ध्यान आकर्षित करते हुए, जो पहले ही ऊपर दिया जा चुका है, यह तर्क दिया गया था कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने इस आधार पर आगे बढ़े कि अपीलकर्ता ने इस बात पर विवाद नहीं किया था कि प्रतिवादी ने लगभग 15 वर्षों तक इस पद पर काम किया था। लाइनमैन के रूप में। उन्होंने इस बात पर जोर दिया कि यह विवाद न केवल दलीलों में बल्कि अपीलकर्ता के नेतृत्व में सबूतों में भी था। अपीलकर्ता ने कहा था कि प्रतिवादी ने अपीलकर्ता के साथ बिल्कुल भी काम नहीं किया था, 15 साल की अवधि के लिए तो बिल्कुल भी नहीं, जैसा कि उसने दावा किया था, और कभी भी लाइनमैन के रूप में काम नहीं किया था। उन्होंने यह भी प्रस्तुत किया कि जब सीजीआईटी के साथ-साथ विद्वान एकल न्यायाधीश के आदेश में इन कमजोरियों को एलपीए में डिवीजन बेंच को बताया गया था, तब भी डिवीजन बेंच ने इन तर्कों पर ध्यान नहीं दिया और संक्षेप में और गूढ़ तरीके से आदेश ने एलपीए को साधारण अवलोकन द्वारा खारिज कर दिया कि नीचे की अदालतों द्वारा प्राप्त तथ्यों के समवर्ती निष्कर्ष थे। इसलिए, उनका कहना था कि निचली अदालतों के आदेश विकृत निष्कर्षों पर आधारित हैं, जिनमें इस अदालत द्वारा हस्तक्षेप की आवश्यकता है।

[12] विकल्प में, विद्वान वकील ने आगे कहा कि यह ऐसा मामला नहीं है जहां सीजीआईटी द्वारा बहाली दी जानी चाहिए थी और अधिक से

अधिक बहाली के बदले में कुछ मौद्रिक मुआवजा और पिछला वेतन दिया जाना चाहिए था। उन्होंने इस न्यायालय के कुछ निर्णयों का हवाला दिया जिसमें अपीलकर्ता के कुछ अन्य कर्मचारियों के संबंध में 4 अक्टूबर 2011 को पारित आदेश भी शामिल थे।

[13] दूसरी ओर, प्रतिवादी के विद्वान वकील ने आक्षेपित निर्णय में दिए गए कारणों पर भरोसा करते हुए निर्णय का समर्थन किया। उन्होंने प्रतिवादी द्वारा तैयार की गई डायरियों पर बहुत जोर दिया, जिन्हें सामान्य तरीके से रखा जाता था।

1036 [2013] 16 एस.सी.आर.

उन्होंने यह भी प्रस्तुत किया कि, इसके अलावा, प्रतिवादी ने यह दिखाने के लिए कि वह अपीलकर्ता के रोजगार में था, कई अन्य दस्तावेज प्रदर्शनी सी-15 से सी-40 तक प्रस्तुत किए थे। उन्होंने आगे तर्क दिया कि चूंकि उपस्थिति रिकॉर्ड या वेतन पर्ची/रजिस्टर आदि नियोक्ता द्वारा बनाए रखा जाता है और उसकी हिरासत में रहता है, इसलिए प्रतिवादी के लिए उन दस्तावेजों को प्रस्तुत करना संभव नहीं था और इन परिस्थितियों में अपीलकर्ता द्वारा दस्तावेजों की मूल प्रति प्रस्तुत नहीं करने पर श्रम न्यायालय ने सही ही उसके खिलाफ प्रतिकूल निष्कर्ष निकाला।

[14] हमने उपरोक्त प्रस्तुतियों पर विचार किया है। सीजीआईटी के पंचाट से, जैसा कि उच्च न्यायालय द्वारा बरकरार रखा गया है, यह स्पष्ट है

कि सीजीआईटी ने निम्नलिखित निष्कर्षों पर पहुंचने के बाद पंचाट दिया है:

ए। यह माना जाता है कि प्रतिवादी सीधे अपीलकर्ता के अधीन काम करता था और अनुबंध कर्मचारी नहीं था।

बी। यह भी माना जाता है कि प्रतिवादी ने लगभग 15 वर्षों यानी 17.1987 से 27 अप्रैल 2002 तक काम किया था।

सी। वह दैनिक वेतन पर लाइनमैन के पद पर काम करता था।

डी। 17.11.2011 को, टेलीफोन की खराबी को ठीक करते समय, प्रतिवादी को बिजली का झटका लगा, जिसके कारण वह घायल हो गया और उसे अस्पताल में भर्ती कराया गया। उस समय अपीलकर्ता के अधिकारियों ने न केवल उनके प्रति सहानुभूति दिखाई बल्कि उन्हें अस्पताल में भर्ती कराया और चिकित्सा उपचार प्राप्त करने में मदद की।

इ। प्रतिवादी की सेवाएं अपीलकर्ता द्वारा 28 अप्रैल 2002 से समाप्त कर दी गई थीं। चूंकि प्रतिवादी ने अपनी समाप्ति की तारीख से पिछले वर्ष में 240 दिनों से अधिक काम किया था, और अपनी सेवाएं समाप्त करने से पहले, उसके बदले में कोई नोटिस या एक महीने का वेतन नहीं दिया गया था और प्रतिवादी को छंटनी मुआवजा का भुगतान किया गया था, ऐसी समाप्ति अवैध और शून्य थी।

बी.एस.एन.एल. बनाम भूरूमल [ए.के.सीकरी,जे.] 1037

एफ। उपरोक्त निष्कर्षों पर, प्रतिवादी के पक्ष में बकाया वेतन के साथ बहाली का निर्णय दिया गया।

[15] यह स्पष्ट है कि उपरोक्त निष्कर्ष तथ्यात्मक निष्कर्ष हैं। ऐसे निष्कर्षों में संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत उच्च न्यायालय द्वारा या संविधान के अनुच्छेद 136 के तहत इस न्यायालय द्वारा हस्तक्षेप नहीं किया जाना चाहिए। हस्तक्षेप की अनुमति केवल तभी दी जाती है जब ये निष्कर्ष पूरी तरह से विकृत हों या बिना किसी सबूत पर आधारित हों। सबूतों की अपर्याप्तता इन निष्कर्षों पर रोक लगाने का आधार नहीं हो सकती क्योंकि सबूतों की दोबारा सराहना करना इस अदालत का काम नहीं है। यही कारण है कि अपीलकर्ता के विद्वान वकील ने नीचे दी गई अदालतों के निष्कर्षों पर सीधा हमला किया और यह प्रदर्शित करने का प्रयास किया कि सीजीआईटी द्वारा की गई तथ्य खोज में विकृति थी जिसे उच्च न्यायालय ने भी नजरअंदाज कर दिया था।

[16] हम इस चर्चा से शुरू करते हैं कि क्या प्रतिवादी अपीलकर्ता का कर्मचारी था या वह एक अनुबंध कर्मचारी था। एक बात स्पष्ट है कि प्रतिवादी ने अपीलकर्ता के लिए काम किया था। यह प्रतिवादी द्वारा प्रस्तुत डायरियों से स्पष्ट हो जाता है। सीजीआईटी द्वारा इन डायरियों का अवलोकन और परीक्षण किया गया, जिसके आधार पर यह पाया गया कि डायरियां व्यवसाय के सामान्य क्रम में बनाई गई थीं और वास्तविक थीं। इन

डायरियों पर अविश्वास करने का कोई कारण नहीं है और अपीलकर्ता के विद्वान वकील का यह तर्क कि ये स्व-सेवारत दस्तावेज हैं, किसी की आंखों में धूल नहीं झोंकते। यह सामान्य ज्ञान की बात है कि विचाराधीन अवधि वह अवधि थी जब टेलीफोन के कामकाज में बार-बार व्यवधान होना एक सामान्य बात थी और टेलीफोन विभाग को ऐसी कई शिकायतें प्राप्त होती थीं। जिन स्थानों पर टेलीफोन खराब हो गए हैं, उन शिकायतों को सुनने के लिए लाइनमैनों को वहां जाने के लिए नियुक्त किया गया है। एक लाइनमैन को विभिन्न टेलीफोन नंबर देने की प्रथा थी, जिस पर उसे उपस्थित होना होता था। (हालाँकि प्रौद्योगिकी में प्रगति के कारण यह सब बदल गया है जिसके परिणामस्वरूप ऐसी शिकायतों में भारी कमी आई है और अधिकांश शिकायतों को कंप्यूटर की सहायता से एक्सचेंज में बैठे-बैठे भी ठीक किया जा सकता है)। प्रतिवादी ने डायरी बना रखी थी जिसमें उसने उन नंबरों को नोट किया था और दिन-प्रतिदिन के आधार पर उसमें भाग लेता था। पिछले 2 वर्षों यानी 2001 और 2002 की डायरियाँ तैयार की गई हैं। ये डायरियाँ साबित करती हैं कि प्रतिवादी अपीलकर्ता के लिए काम कर रहा था और वह भी एक लाइनमैन के रूप में।

1038 [2013] 16 एस.सी.आर.

[17] अगला सवाल यह है कि क्या उसने यह काम एक संविदा कर्मचारी के रूप में किया था या अपीलकर्ता द्वारा सीधे तौर पर नियुक्त

किया गया था। एक बार जब हम इस निष्कर्ष पर पहुंच जाते हैं कि प्रतिवादी अपीलकर्ता का काम कर रहा था, तो यह साबित करना अपीलकर्ता का काम है कि वह ठेकेदार कौन था जिसे काम सौंपा गया था और उस ठेकेदार ने प्रतिवादी को भर्ती किया था। अपीलकर्ता द्वारा ऐसा कोई साक्ष्य प्रस्तुत नहीं किया गया है। इसके अलावा, अपीलकर्ता ने स्वयं इस तथ्य को स्वीकार किया है कि लाइनमैन का काम अनुबंध के आधार पर नहीं दिया गया था। इस प्रकार, हम पाते हैं कि सीजीआईटी के निष्कर्ष में कोई विकृति नहीं है, जैसा कि उच्च न्यायालय ने बरकरार रखा है, कि प्रतिवादी ने अपीलकर्ता के साथ दैनिक वेतन के आधार पर काम किया था। यह उल्लेख करना भी उचित होगा कि प्रतिवादी ने दस्तावेज प्रस्तुत किए जो साबित करते हैं कि 17.11.2001 को टेलीफोन नंबर 65033 की खराबी की मरम्मत करते समय वह दुर्घटना का शिकार हो गया। उक्त टेलीफोन की मरम्मत के लिए उसे एक खंभे पर चढ़ना पड़ा जहां 11000 विद्युत वोल्ट वाले बिजली के तार लटक रहे थे क्योंकि यह टेलीफोन एक फैक्ट्री में स्थापित किया गया था। इसी वजह से उसे करंट का झटका लगा। उन्हें एसडीओ ग्रुप सैदपुर में तैनात जेटीओ दिलबाग सिंह और अपीलकर्ता के एक अन्य अधिकारी द्वारा अस्पताल में भर्ती कराया गया था। नरेश मलिक ने उसे 17.11.2001 को खरखौदा के रणधीर नर्सिंग होम में भर्ती कराया। जब उन्हें डॉ. सेठी अस्पताल में स्थानांतरित किया गया, तो श्री जतिंदर कुमार एसडीओ ग्रुप सोनीपत ने वहां का दौरा किया। उन्हें 19.11.2001 को

मेडिकल अस्पताल, रोहतक रेफर किया गया था। अधिक प्रासंगिक रूप से उन्हें एक सरकारी कर्मचारी के रूप में दिखाया गया था और ये सभी रिकॉर्ड पूर्व के रूप में इस आशय के थे। सी-5 से सी-8 को भी प्रस्तुत किया गया है। इन सभी साक्ष्यों से पता चलता है कि जब प्रतिवादी को बिजली का झटका लगा, तो अपीलकर्ता के अधिकारी घटना स्थल पर आए और उसका चिकित्सा उपचार सुनिश्चित किया। ऐसा नहीं होता यदि प्रतिवादी अपीलकर्ता के रोजगार में नहीं होता।

बी.एस.एन.एल. बनाम भूरूमल [ए.के.सीकरी,जे.] 1039

[18] इस बात पर कुछ विवाद हो सकता है कि क्या प्रतिवादी ने वास्तव में 15 वर्षों तक काम किया है। अपीलकर्ता सही हो सकता है कि इस संबंध में विद्वान एकल न्यायाधीश की टिप्पणियाँ, अर्थात्, यह एक निर्विवाद तथ्य था, गलत हैं। हालाँकि, इससे कुछ नहीं होता क्योंकि परिणाम इस पहलू पर निर्भर नहीं है। तथ्य यह है कि प्रतिवादी ने कुछ अन्य दस्तावेज़ पेश किए थे जिनसे पता चलता है कि वह काफी समय से काम कर रहा था। उन्होंने स्पष्ट रूप से कहा था कि उन्होंने जुलाई 1987 से काम किया है। सीजीआईटी के समक्ष अपीलकर्ता का मामला यह नहीं था कि अपीलकर्ता ने 15 साल तक काम नहीं किया बल्कि उससे कम अवधि के लिए काम किया। इसके विपरीत, अपीलकर्ता का रुख पूरी तरह से इनकार का था, अर्थात् प्रतिवादी ने अपीलकर्ता के साथ कभी भी काम

नहीं किया। एक बार, वह रुख गलत साबित हो गया, तो सीजीआईटी के निष्कर्षों में हस्तक्षेप करने का कोई कारण नहीं है। किसी भी मामले में, पंचाट इस आधार पर पारित किया जाता है कि प्रतिवादी ने अपनी समाप्ति से पहले 12 महीने की अवधि में 240 दिनों तक काम किया था और इसलिए यह औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-एफ के उल्लंघन का स्पष्ट मामला है। इस प्रकार, समाप्ति को अवैध माना गया है। हमें इस परिणाम में कोई विकृति नहीं दिखती.

[19] विचार के लिए एकमात्र प्रश्न यह है कि क्या सीजीआईटी द्वारा पूर्ण वेतन के साथ बहाली की राहत उचित रूप से दी गई थी।

[20] अपीलकर्ता के विद्वान वकील ने दो निर्णयों का हवाला दिया जिसमें इस न्यायालय ने बहाली के बजाय मुआवजा दिया था। [बीएसएनएल बनाम मान सिंह](#) , 2012 1 एससीसी 558 के मामले में, इस न्यायालय ने माना है कि जब औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-एफ के उल्लंघन के कारण समाप्ति को रद्द कर दिया जाता है, तो यह आवश्यक नहीं है कि बहाली की राहत भी दी जाए । अधिकार के रूप में दिया गया।

1040 [2013] 16 एस.सी.आर.

[प्रभारी अधिकारी एवं अन्य](#) के मामले में . [बनाम शंकर शेट्टी](#) , 2010 9 एससीसी 126, यह माना गया कि ऐसे मामले जहां कामगार ने दैनिक वेतन के आधार पर काम किया था, और केवल 240 दिनों या 2-3 साल

की अवधि के लिए काम किया था और जहां समाप्ति कई साल पहले हुई थी हालिया चलन बहाली के बदले मुआवजा देने का था। शंकर शेटी के इस फैसले में विभिन्न निर्णयों का हवाला देकर इस प्रवृत्ति को दोहराया गया, जैसा कि निम्नलिखित चर्चा से स्पष्ट है।

"क्या ऐसे मामले में बहाली का आदेश स्वचालित रूप से पालन किया जाना चाहिए जहां औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में "आईडी अधिनियम") की धारा 25-एफ के उल्लंघन में एक दैनिक वेतनभोगी की नियुक्ति समाप्त कर दी गई है? का कोर्स उपरोक्त प्रश्न पर हाल के वर्षों में इस न्यायालय के निर्णयों का क्रम एक समान रहा है।"

[जगबीर सिंह बनाम हरियाणा राज्य कृषि विपणन बोर्ड](#) , 2009 15 एससीसी 327 में , इस न्यायालय का निर्णय सुनाते हुए, हम में से एक (आरएमलोधा, जे.) ने इस न्यायालय के कुछ हालिया निर्णयों पर ध्यान दिया, अर्थात्, [यूपीस्टेट ब्रासवेयर कॉर्पोरेशन। लिमिटेड वी. उदय नारायण पांडे](#) , 2006 1 एससीसी 479, [उत्तरांचल वन विकास निगम। वीएमसी जोशी](#) , 2007 9 एससीसी 353, [एमपी राज्य बनाम ललित कुमार वर्मा](#) , 2007 1 एससीसी 575, [एमपीएडमिन बनाम त्रिभुवन](#) , 2007 9 एससीसी 748, [सीता राम बनाम मोती लाल नेहरू किसान प्रशिक्षण संस्थान](#) , 2008

5 एससीसी 75, जयपुर विकास प्राधिकरण बनाम रामसहाय , 2006 11
एससीसी 684, जीडीए बनाम अशोक कुमार , 2008 4 एससीसी 261 और
महबूब दीपक बनाम नगर पंचायत, गजरौला , 2008 1 एससीसी 575 और
इस प्रकार कहा गया है: (जगबीर सिंह मामला, एससीसी पीपी.330 और
335 पैरा 7 एवं 14)

बी.एस.एन.एल. बनाम भूरूमल [ए.के.सीकरी,जे.] 1041

"यह सच है कि कई निर्णयों में व्यक्त इस न्यायालय के पहले के दृष्टिकोण ने कानूनी स्थिति को प्रतिबिंबित किया है कि यदि किसी कर्मचारी की बर्खास्तगी अवैध पाई जाती है, तो पूर्ण वेतन के साथ बहाली की राहत आमतौर पर दी जाएगी। हालांकि, हाल के दिनों में, कानूनी स्थिति में बदलाव आया है और मामलों की एक लंबी श्रृंखला में, इस न्यायालय ने लगातार यह विचार किया है कि पिछले वेतन के साथ बहाली के माध्यम से राहत स्वचालित नहीं है और किसी दिए गए तथ्य की स्थिति में समाप्ति के बावजूद पूरी तरह से अनुचित हो सकती है। किसी कर्मचारी का निर्धारित प्रक्रिया का उल्लंघन है। न्याय के उद्देश्य को पूरा करने के लिए बहाली के बजाय मुआवजे का प्रावधान किया गया है।

इस प्रकार, यह देखा जा सकता है कि हाल के समय में निर्णयों की श्रृंखला से, इस न्यायालय ने स्पष्ट रूप से निर्धारित किया है कि धारा 25-एफ के उल्लंघन में पारित छंटनी का आदेश हालांकि रद्द किया जा सकता है, लेकिन बहाली का पंचाट नहीं दिया जाना चाहिए। स्वचालित रूप से पारित हो गया। ऐसे मामले में जहां कामगार ने समाप्ति की तारीख से पहले एक वर्ष में 240 दिन का काम पूरा कर लिया है, विशेष रूप से दैनिक वेतनभोगियों के लिए पूर्ण बकाया वेतन के साथ बहाली का फैसला इस न्यायालय द्वारा उचित नहीं पाया गया है और इसके बजाय मुआवजा दिया गया है। इस न्यायालय ने एक दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी जिसके पास कोई पद नहीं है और एक स्थायी कर्मचारी के बीच अंतर किया है।"

जगबीर सिंह का हाल ही में [टेलीग्राफ विभाग में आवेदन हुआ है। वी.](#)

[संतोष कुमार सील](#) , 2010 6 एससीसी 773, जिसमें इस न्यायालय ने कहा: (एससीसी पृष्ठ 777, पैरा 11)

"उपरोक्त कानूनी स्थिति और इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि कामगार लगभग 25 साल पहले दैनिक वेतन भोगी के रूप में लगे थे और उन्होंने मुश्किल से 2 या 3 साल

तक काम किया था, उन्हें बहाली और बकाया वेतन की राहत को उचित नहीं कहा जा सकता है और इसके बजाय मौद्रिक मुआवज़ा न्याय के उद्देश्य को पूरा करेगा।"

1042 [2013] 16 एस.सी.आर.

[21] [टेलीकॉम डिस्ट्रिक्ट मैनेजर बनाम केशव देब](#) , 2008 8 एससीसी 402 के मामले में न्यायालय ने इस बात पर जोर दिया कि पूर्ण वेतन के साथ कामगार की बहाली के लिए स्वचालित निर्देश पर विचार नहीं किया गया है। वह औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-एफ के तहत परिकल्पित के रूप में एक महीने के नोटिस के बदले में एक महीने के वेतन और सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के 15 दिनों के वेतन का हकदार था। उसे सेवा में नियमित करने या अस्थायी दर्जा देने का निर्देश नहीं दिया जा सकता था। इस तरह की योजना को इस न्यायालय द्वारा [ए.उमरानी बनाम रजिस्ट्रार, सहकारी समितियां](#) , 2004 7 एससीसी 112] और [सचिव, कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी](#) , 2006 4 एससीसी 1 में असंवैधानिक माना गया है ।

[22] अपीलकर्ता के विद्वान वकील ने आगे कहा कि इसी तरह, जब बहाली का आदेश दिया गया था, तब भी यह स्वचालित रूप से पालन नहीं करता है कि काम करने वाले को पूर्ण वेतन का भुगतान करने का निर्देश दिया जाना चाहिए। उन्होंने [कोल इंडिया लिमिटेड बनाम](#) के मामले में इस

न्यायालय की ओर हमारा ध्यान आकर्षित किया। अनंत साहा , 2011 5 एससीसी 142] और मेट्रोपॉलिटन ट्रांसपोर्ट कॉर्पोरेशन बनाम वी. वेंकटेशन , 2009 9 एससीसी 601]।

[23] उपरोक्त निर्णयों को पढ़ने से यह स्पष्ट है कि पूर्ण बकाया वेतन के साथ बहाली देने का सामान्य सिद्धांत, जब समाप्ति अवैध पाई जाती है, सभी मामलों में यांत्रिक रूप से लागू नहीं होती है। हालांकि यह एक ऐसी स्थिति हो सकती है जहां एक नियमित/स्थायी कर्मचारी की सेवाओं को अवैध रूप से और/या दुर्भावनापूर्ण तरीके से और/या उत्पीड़न, अनुचित श्रम अभ्यास आदि के माध्यम से समाप्त कर दिया जाता है। हालांकि, जब एक दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी की बर्खास्तगी का मामला आता है और जहां प्रक्रियात्मक दोष के कारण समाप्ति अवैध पाई जाती है, अर्थात् औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-एफ का उल्लंघन, यह न्यायालय ऐसे मामलों में विचार करने में सुसंगत है, बकाया वेतन के साथ बहाली स्वचालित नहीं है और इसके बजाय काम करने वाले को मौद्रिक मुआवजा दिया जाना चाहिए जो न्याय के उद्देश्य को पूरा करेगा। इस दिशा में बदलाव का औचित्य स्पष्ट है।

बी.एस.एन.एल. बनाम भूरूमल [ए.के.सीकरी,जे.] 1043

[24] ऐसे मामलों में बहाली की राहत से इनकार करने के कारण स्पष्ट हैं। यह घिसा-पिटा कानून है कि जब औद्योगिक विवाद अधिनियम

की धारा 25-एफ के तहत अनिवार्य रूप से आवश्यक छंटनी मुआवजे और नोटिस भुगतान का भुगतान न करने के कारण समाप्ति अवैध पाई जाती है, तो बहाली के बाद भी, यह हमेशा प्रबंधन के लिए खुला होता है। उस कर्मचारी को छंटनी मुआवजा देकर उसकी सेवाएँ समाप्त कर दें। चूंकि ऐसा कर्मचारी दैनिक वेतन के आधार पर काम कर रहा था और बहाल होने के बाद भी, उसे नियमितीकरण की मांग करने का कोई अधिकार नहीं है (देखें: कर्नाटक राज्य बनाम उमा देवी , 2006 4 एससीसी 1)। इस प्रकार जब वह नियमितीकरण का दावा नहीं कर सकता है और उसे दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी के रूप में भी बने रहने का कोई अधिकार नहीं है, तो ऐसे कर्मचारी को बहाल करने का कोई उपयोगी उद्देश्य पूरा नहीं होने वाला है और उसे न्यायालय द्वारा मौद्रिक मुआवजा दिया जा सकता है, भले ही उसे बर्खास्त कर दिया गया हो। पुनः बहाली के बाद, उसे केवल छंटनी मुआवजे और नोटिस भुगतान के रूप में मौद्रिक मुआवजा मिलेगा। ऐसे में बहाली की राहत देने से, वह भी लंबे अंतराल के बाद, कोई उद्देश्य पूरा नहीं होगा।

[25] हालाँकि, हम यहां एक चेतावनी जोड़ना चाहेंगे। ऐसे मामले हो सकते हैं जहां किसी दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी की बर्खास्तगी इस आधार पर अवैध पाई गई हो कि इसे अनुचित श्रम प्रथा के रूप में लिया गया था या अंतिम आओ पहले जाओ के सिद्धांत का उल्लंघन था। ऐसे कर्मचारी की छंटनी करते समय उससे कनिष्ठ दैनिक वेतन भोगी कर्मचारियों को रख लिया गया। ऐसी स्थिति भी हो सकती है कि उससे कनिष्ठ व्यक्ति को किसी

नीति के तहत नियमित कर दिया गया हो लेकिन संबंधित कर्मचारी को हटा दिया गया हो। ऐसी परिस्थितियों में, हटाए गए कर्मचारी को तब तक बहाली से इनकार नहीं किया जाना चाहिए जब तक कि बहाली के बजाय मुआवजा देने का रास्ता अपनाने के लिए कोई अन्य महत्वपूर्ण कारण न हों। ऐसे मामलों में, बहाली नियम होना चाहिए और केवल असाधारण मामलों में लिखित में बताए गए कारणों से ऐसी राहत से इनकार किया जा सकता है।

1044 [2013] 16 एस.सी.आर.

[26] उपरोक्त सिद्धांतों को लागू करते हुए, आइए वर्तमान मामले पर चर्चा करें। हमने पाया कि प्रतिवादी दिहाड़ी मजदूर के रूप में काम कर रहा था। इसके अलावा, समाप्ति 11 साल से अधिक समय पहले हुई थी। इसमें कोई संदेह नहीं, प्रतिवादी के अनुसार उसने 15 वर्षों तक काम किया था। हालाँकि, तथ्य यह है कि प्रतिवादी द्वारा 15 वर्षों तक काम करने का कोई प्रत्यक्ष प्रमाण प्रस्तुत नहीं किया गया है और उसके अधिकांश दस्तावेज दो वर्षों यानी 2001 और 2002 से संबंधित हैं। इसलिए, जब राहत देने की बात आती है तो यह तथ्य प्रासंगिक हो जाता है। इस तथ्य पर भी न्यायिक संज्ञान लिया जा सकता है कि प्रौद्योगिकी के विकास के बाद टेलीफोन विभाग में लाइनमैन की आवश्यकता काफी कम हो गई है। इन सभी कारणों से, हमारा विचार है कि बहाली के बदले मुआवजा देने से

न्याय का उद्देश्य पूरा हो जाएगा। मान सिंह में, जो बीएसएनएल का भी मामला था, इस न्यायालय ने प्रत्येक श्रमिक को 2 लाख रुपये का मुआवजा दिया था, जब उन्होंने केवल 240 दिन काम किया था। चूंकि यहां प्रतिवादी ने लंबी अवधि तक काम किया, इसलिए हमारा विचार है कि उसे 3 लाख रुपये का मुआवजा दिया जाना चाहिए। इस मुआवजे का भुगतान 2 महीने के भीतर किया जाना चाहिए, ऐसा न करने पर प्रतिवादी इस फैसले की तारीख से 12% प्रति वर्ष की दर से ब्याज का भी हकदार होगा। सीजीआईटी का पंचाट इस सीमा तक संशोधित किया गया है। अपील उपरोक्त शर्तों के अनुसार निस्तारित की जाती है। प्रतिवादी इस अपील में रु. 15,000/- (पंद्रह हजार रुपये मात्र) की लागत का भी हकदार होगा।

याचिका का निपटारा

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी श्री भंवर भदाला, (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।