कैलाश सिंह

बनाम

प्रबंधन समिति, मेयो कॉलेज, अजमेर और अन्य

अगस्त 31, 2018

[कुरियन जोसेफ और संजय किशन कौल, न्यायमूर्तिगण]

राजस्थान गैर–सरकारी शैक्षणिक संस्थान अधिनियम, 1989 :

एस. 18 – सेवा से बर्खास्तगी–गैर–सहायता प्राप्त गैर–सरकारी शैक्षणिक संस्थान(उत्तरवादी) द्वारा– सर्वसम्मत प्रस्ताव द्वारा बोर्ड ऑफ गवर्नर्स द्वारा पारित बर्खास्तगी आदेश को अपीलार्थी–कर्मचारियों द्वारा चुनौती दी गई–शिक्षा न्यायाधिकरण ने कर्मचारियों की बहाली का निर्देश दिया प्रबंधन ने अपीलार्थी–कर्मचारियों में विश्वास खो दिया, और धारा 18 के दूसरे प्रावधान खंड(iii) का अनुपालन नहीं किया।केवल एक तकनीकी दोष था–बहाली की राहत को मुआवजे में संशोधित किया गया था अंतिम वेतन और भत्तों के आधार पर पाँच साल के वेतन के बराबर उनके द्वारा सेवा की समाप्ति की तारीख को सभी सेवानिवृत्ति लाभों के साथ तैयार किया गया।

कर्मचारियों द्वारा अपील–आयोजितः निजी संस्थान के मामले में, प्रबंधन और कर्मचारियों के बीच संबंध संविदात्मक प्रकृति का होता है पक्ष अनुबंध मे से एक है अपीलार्थी के आचरण–कर्मचारियों के परिणामस्वरूप विश्वास की हानि होती है ऐसे मामले में बहाली का कोई सवाल ही नहीं हो सकता है–एकमात्र उपाय मुआवजे का निर्धारण करना है क्योंकि धारा 18 के प्रावधानों का उल्लंघन किया गया था।शिक्षा निदेशक की सहमति लिखित रूप में प्राप्त न करने में मुआवजे की राशि बढ़ाई गई।

न्यायालय ने अपीलों को अनुमति देते हुए।

निष्कर्ष:–

1. शैक्षणिक संस्थानों में चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारियों से लेकर उच्चतम स्तर तक कार्यरत व्यक्तियों की जिम्मेदारी कहीं अधिक होती है। गतिविधि की प्रकृति–शिक्षा छोटे से लेकर बड़े तक सभी उम्र के छात्र हैं।जो इन परिसरों में पढ़ रहे हैं और रह रहे हैं। यह एक अलग तरह का 'गुरुकुल'है। इस प्रकार, जो कुछ भी किया जाता है, जो इन युवाओं के दिमाग पर प्रतिकूल प्रभाव डालता है, वह कुछ ऐसा है जिसे अनुमोदित नहीं किया जा सकता है, भले ही इसे कुछ मांगें करने के अधिकार के रूप में दावा

किया गया हो । इन शैक्षणिक संस्थानों में मांग करने की पद्धति और कार्यप्रणाली एक औद्योगिक प्रतिष्ठान के बराबर नहीं हो सकती है, जहां श्रमिक अपने अधिकारों के लिए आंदोलन करते हैं । यह प्रबंधन की पृष्ठभूमि में भी जाहिर तौर पर दावा किया जा रहा है कि वे बोनस की मूल मांग के खिलाफ नहीं थे, बल्कि वे उस ओर से आवश्यक सरकारी निर्णय की प्रतीक्षा कर रहे थे। [पैरा16] [890–डी–एफ]

2.1 बोर्ड ऑफ गवर्नर्स द्वारा कर्मचारियों मे आत्मविश्वास की पूरी कमी थी। बोर्ड ऑफ गवर्नर्स, जो वास्तव में राजस्थान गैर–सरकारी शैक्षणिक संस्थान अधिनियम, 1989 की धारा18 के तहत परिभाषित प्रबंध समिति है, का निर्णय सर्वसम्मत था जैसा कि उक्त अधिनियम की धारा18 के दूसरे परंतु क के उपखंड(iii) में प्रदान किया गया था और यहां तक कि आवश्यक वेतन का भुगतान भी दो किश्तों में किया गया था। हालांकि, प्रबंधन ने शिक्षा निदेशक की सहमति लिखित रूप में प्राप्त नहीं करने में कानूनी चूक की। विचाराधीन महाविंद्यालय एक मान्यता प्राप्त सस्थान है लेकिन केंद्र या राज्य सरकार द्वारा किसी भी तरह से आर्थिक रूप से सहायता प्राप्त नहीं है।[पैरा18] [891–बी–सी, डी]

2.2 निजी गैर–सहायता प्राप्त शैक्षणिक संस्थानों के मामले में, इसका सार स्वायत्तता में है जिसका संस्थान को आनंद लेना चाहिए। इसका प्रबंधन और प्रशासन। इस प्रकार, जबकि एक सरकारी सहायता प्राप्त संस्थान में, प्रशासन में सरकार का अधिक अधिकार हो सकता है, जबकि गैर–सहायता प्राप्त संस्थानों के मामले में, दिन–प्रतिदिन के प्रशासन में अधिकतम स्वायत्तता निजी गैर–सहायता प्राप्त संस्थान के पास होनी चाहिए। किसी निजी संस्थान के मामले में, प्रबंधन और कर्मचारियों के बीच अनुबंध प्रकृति में संबंध है। मालिक–नौकर के रिश्ते से वर्तमान मामले के तथ्यों पर प्रकाश डाला गया है। पक्षकारों के मध्य संबंध अनुबंध का होता है। वर्तमान मामला वह है जिसमें अपीलार्थियों के आचरण से आत्मविश्वास की हानि न हो, ऐसा नहीं कहा जा सकता। [पैरा19, 22 और 27] [891–जी; 892–बी–सी; 894–ई–एफ; 897–सी.]

2.3 ऐसे मामले में बहाली का कोई सवाल नहीं हो सकता है, लेकिन एकमात्र उपाय मुआवजे का निर्धारण करना है। प्रबंधन द्वारा लिखित रूप में शिक्षा निदेशक की सहमति प्राप्त करने की कानूनी आवश्यकता का पालन नहीं करने को देखते हुए अपीलार्थियों को भुगतान किया जाएगा। [पैरा 18] [891–ई]

2.4 इस प्रकार, कष्टकारीऔर न्यूनीकरण को ध्यान में रखते हुए, मजदूरी के रूप में पर्याप्त मुआवजा देने के सिद्धांत का पालन करना होगा। यह राशि मामूली नहीं हो सकता, न ही यह एक उपहार हो सकता है। उच्च न्यायालय ने अपने विवेक में, पांच(5) साल के पिछले मुआवजे का आदेश दिया–आहरितअंतिम वेतन पर। इतना ही नहीं, भविष्य निधि और सेवानिवृत्ति देय राशि प्रदान करके एक अतिरिक्त लाभ प्रदान किया गया था, जिसकी गणना इस आधार पर की जानी थी जैसे कि अपीलकर्ताओं की सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त होने तक सेवाओं को जारी रखा जाएगा। इस तरह सिद्धांत को भ्रांतिपूर्ण या गलत नहीं कहा जा सकता है, ताकि हस्तक्षेप का आह्वान किया जा

सके। हालांकि, अंतिम वेतन और प्राप्त भत्तों के आधार पर राशि निर्धारित करना उचित नहीं होगा। विचाराधीन वर्षों के लिए निकाले जाने योग्य, इस राशि की गणना वास्तविक वेतन और भत्तों पर आधारित होनी चाहिए, जो इस पर निर्भर करता है कि वह अवधि जिसके लिए इस राशि की गणना की जानी है।[पैरा30, 31 और 32] [898–बी–ई]

2.5 न्यायालय मुआवजे को इससे थोड़ा अधिक बढ़ाने के लिए इच्छुक है, और बिजली की कटौती के साथ–साथ संबंधित भविष्य निधि राशि और अन्य सेवानिवृत्ति देय राशि को जोड़ने के बाद, दोनों मामलों में, आठ(8) वर्षों की अवधि के लिए देय वेतन और भत्तों के रूप में वास्तविक राशि का हर्जाना प्रदान करें। इस लंबे समय से चले आ रहे विवाद को शांत करने के लिए, मुआवजे की मात्रा निर्धारित की जाती है और अपीलार्थी 'के'केमामले में 25 लाख रुपये और अपीलार्थी 'जे'के मामले में 18 लाख रु. तय की जाती है। [पैरा35] [899–बी–सी]

2.6 न्यायालय अपीलार्थी 'के'को भविष्य में वेतन और भत्ते देने के लिए इच्छुक नहीं है, केवल इसलिए कि उसे बहाली नहीं दी गई है, क्योंकि उसकी सेवा के आगे के वर्ष अभी भी शेष हैं। ऐसे मामलों में, भविष्य में वेतन और भत्तों का भुगतान, किसी कर्मचारी की ऐसी गैर–बहाली के मामलों में, बोनस, एक कर्मचारी को एक सम्मानित करने के समान होगा, और एक स्वीकार्य सूत्र के अनुसार मुआवज़ा नहीं मिलेगा।[पैरा36] [899–डी–ई]

टी.एम.ए. पाई फाउन्डेसन एवं अन्य बनाम कर्नाटक एवं अन्य ***(2002) 8 एस.सी.सी. 481: [2002] 3 पूरक एससीआर 587;*** *सिरसी नगरपालिका बनाम सेसिलिया कॉम फ्रांसिस टेलिस* ***(1973) 1 एस.सी.सी.409: [1973] 3 एससीआर 348; (1973) 1 एस.सी.सी. 409: [1973] 3 एससीआर 348 –इसके बाद आया।***

विद्याराम मिश्रा बनाम प्रबंध समिति, श्री जय नारायण कॉलेज ***(1972) 1 एस.सी.सी. 623: [1972] 3 पूरक एससीआर 320;*** *एस.एस. शेट्टी बनाम भारत निधि लिमिटेड* ***एस.सी.आर. 442;*** *राजू चंद बनाम क्षेत्रीय निदेशक नेहरू युवा केंद्र संगठन,* चंडीगढ़ और अन्य ***(2016) 14 एससीसी 534:*** ओ.पी. भंडारी बनाम भारतीय पर्यटन विकास निगम लिमिटेड ***(1986) 4 एससीसी 337: [1986] 3 एस.सी.आर 923; पर भरोसा किया।***

दीपाली गुंडू सुरवासे बनाम क्रांति जूनियर अध्यापक महाविद्यालय(डी.ईडी.) एवं अन्य ***(2013) 10 एससीसी 324: [2013] 9 एस.सी.आर 1;*** *जे.के. सिंथेटिक्स लिमिटेड बनामके. पी. अग्रवाल और एक अन्य* ***(2007) 2 एससीसी 443: [2007] 2 एससीआर 60:*** *हिंदुस्तान टिन वर्क्स प्राइवेट लिमिटेड v. हिन्दुस्तान के कर्मचारी टिन वर्क्स प्राइवेट लिमिटेड* ***(1979) 2 एस.सी.सी. 80: [1979] 1 एस.सी.आर. 563:*** *सुरेंद्र कुमार वर्मा बनाम केंद्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण–सह–श्रम न्यायालय, नई दिल्ली* ***(1980) 4 एस.सी.सी. 443:*** *केंद्रीय अकादमी सोसायटी बनाम राजस्थान गैर–सरकारी शैक्षणिक संस्थान न्यायाधिकरण, जयपुर और अन्य* ***2010 (3) आई.एल.आर. (राज) 450–संदर्भित किया गया।***

मामला कानून संदर्भ

2010 (3) आई. एल. आर. (राज) 450 संदर्भित किया गया है पैरा 9
[2002] 3 पूरक एससीआर 587 संदर्भित किया गया है पैरा 9 [1972] 3 एससीआर 320 उस पर भरोसा करें पैरा 20
[1973] 3 एस.सी.आर. 348 उस पर भरोसा करें पैरा 21
[1986] 3 एस.सी.आर. 923 संदर्भित किया गया है पैरा 24(i)
[2013] 9 एस.सी.आर. 1 संदर्भित किया गया है पैरा24(ii)
[2007] 2 एस.सी.आर. 60 संदर्भित किया गया है पैरा24(ii)
[1979] 1 एस.सी.आर. 563 संदर्भित किया गया है पैरा24(ii)
(1980) 4 एस.सी.सी. 443 संदर्भित किया गया है पैरा24(ii)
[1958] एस.सी.आर 442 संदर्भित किया गया है पैरा25(i)
(2016) 14 एस.सी.सी. 534 उस पर भरोसा करें पैरा25(iii)

सिविल अपीलीय न्याय निर्णय : सिविल अपील सं. 6409 2017

डी. बी. विशेष अपील सं. 592/2002 में राजस्थान उच्च न्यायालय, जयपुर पीठ, जयपुर के दिनांकित 03.10.2013 के निर्णय और आदेश से।

के साथ

सी. ए. नं. 6410/2017

कॉलिन गोंजाल्विस, के. एन. भट्ट, वरिष्ठ अधिवक्ता, प्रशांत भूषण, गोविंद जी, देवेश अग्निहोत्री, टी सुधाकर, ओमनकुट्टन के.के., सुश्री प्रज्ञा पी. सिंह, सुश्री ज्योति मेंदिरत्ता, अनुज भंडारी, मनमीत कपूर, सुश्री रुचि कोहली, यश मिश्रा, सुश्री निधि जसवाल, सारद कुमार सिंघानिया, अधिवक्ता उपस्थित दलों के लिए।

संजय किशन कौल, जे... ... .द्वारा न्यायालय का निर्णय सुनाया गया

निष्कर्ष:–

1. मेयो कॉलेज, अजमेर एक शैक्षणिक संस्थान है जिसकी स्थापना 1875 में मेयो के छठे अर्ल सर रिचर्ड साउथवेल बॉर्के ने की थी, जो 1868 से 1872 तक भारत के वायसराय भी थे। यह सबसे पुराने शैक्षणिक संस्थानों में से एक है जिसे एक सार्वजनिक बोर्डिंग स्कूल के रूप में स्थापित किया गया था, जो तत्कालीन अभिजात वर्ग को प्रवेश प्रदान करता था। स्वतंत्रता के बाद के युग में संस्थान का यह चरित्र बदल गया, लेकिन यह शिक्षा का एक प्रतिष्ठित केंद्र बना रहा। मेयो कॉलेज एक गैर–सहायता प्राप्त, गैर–सरकारी शैक्षणिक संस्थान है जो राज्य या केंद्र सरकार से कोई

अनुदान प्राप्त नहीं होता है और 12 वीं कक्षा उत्तीर्ण करने के लिए उस परीक्षा में बैठने वाले छात्रों के लिये केंद्रीय माध्यमिक शिक्षा बोर्ड, नई दिल्ली से संबद्ध है।

2. वर्तमान दुर्भाग्यपूर्ण विवाद में स्कूल की प्रबंध समिति (प्रतिवादी नंबर 1) शामिल है, जिसमें प्रिंसिपल को दूसरे प्रतिवादी के रूप में रखा गया है। हमारे समक्ष दो सिविल अपीलों में विवाद इस संस्था के दो कर्मचारियों से संबंधित है, जिन्होंने कई वर्षों तक सेवा की है, लेकिन कर्मचारियों के कथित आचरण के कारण स्पष्ट रूप से अपूरणीय मतभेद उत्पन्न हो गए थे। दो कर्मचारी कैलाश सिंह (सिविल अपील No. 6409/2017) और जेफ्री जोबार्ड (सिविल अपील No. 6410/2017) हैं।

3. कैलाश सिंह ने 4.1.1984 को चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के रूप में अपना नौकरी शुरू किया और 1.2.1994 को एलडीसी के रूप में एक दशक की सेवा के बाद पदोन्नत होकर पुस्तकालय में पदस्थ हुए। जेफ़री जोबर्ड ने 1.7.1985 से एलडीसी के रूप में ही अपना नौकरी शुरू किया। कैलाश सिंह और जेफ़री जोबार्ड दोनों की सेवाएं उनके आचरण के कारण 9.11.2000 को एक साथ समाप्त कर दी गईं, जिससे प्रतिवादी स्कूल में बेहद अवांछनीय स्थिति पैदा हो गई।

4. उसजमीनी हकीकत का उल्लेख करना उचित हो सकता है जिसके परिणामस्वरूप अपीलार्थियों की बर्खास्तगी हुई, हालांकि बाद के घटनाक्रमों को देखते हुए अब इसका बहुत महत्व नहीं है। दोनों अपीलार्थी, विभिन्न क्षमताओं में, मेयो कॉलेज कर्मचारी संघ की गतिविधियों से जुड़े थे और कहा जाता है कि उन्होंनें संघर्ष समिति मेयो कॉलेज, अजमेर की स्थापना में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई थी, जिसके बैनर तले उन्होंने बोनस की मांग की थी। प्रतिवादी नं. 1 का रुख यह था कि ऐसा बोनस केवल सरकार के आदेशों के अनुसार देय था और बोर्ड ऑफ गवर्नर्स इस तरह के आदेशों के पारित होने के अधीन, इस पर विचार करने के लिए तैयार था। संघर्ष समिति ने 19.10.2000 को मेयो कॉलेज के द्वार पर विरोध प्रदर्शन किया और बोनस न दिए जाने के मुद्दे पर 22.10.2000 को एक आम सभा और धरना आयोजित करने का निर्णय लिया। इसके अतिरिक्त, मांगें पूरी न होने पर 23.10.2000 से आम हड़ताल पर जाने की धमकी दी गई थी। अपीलकर्ताओं के नेतृत्व में समिति ने 20.10.2000 को अपना आंदोलन शुरू किया और 22.10.2000 को सभी कर्मचारियों को एक सामान्य नोटिस जारी किया गया, जिसमें प्रतिष्ठान के रुख को दोहराया गया कि बोर्ड ऑफ गवर्नर्स सरकार के फैसले की प्रतीक्षा कर रहा था। कर्मचारियों को चेतावनी दी गई कि इस तरह का कोई भी "आंदोलन" पूरी तरह से अवैध था क्योंकि किसी भी कर्मचारी संघ ने इस संबंध में कोई कानूनी नोटिस नहीं दिया था, और 23.10.2000 और 24.10.2000 को अनुपस्थिति बर्दाश्त नहीं करने की चेतावनी दी गई थी। चूंकि बोर्ड सरकार द्वारा घोषणा की प्रतीक्षा कर रहा था, इसलिए श्रमिकों को सूचित किया कि प्रबंधन इस मुद्दे पर 23.10.2000 को कॉल करेगा, और श्रमिकों को किसी भी विघटनकारी गतिविधि में शामिल नहीं होना चाहिए।

5. ऐसा कहा जाता है कि इसके बावजूद, अपीलकर्ता अपनी धमकी पर आगे बढ़ गए, और उस समय जब 23/24.10.2000 को मेयो कॉलेज का वार्षिक समारोह आयोजित किया जा रहा

था, उन्होंने अन्य स्टाफ सदस्यों को काम पर न जाने के लिए उकसाया और हंगामा किया, जिससे संस्थान को गंभीर शर्मिंदगी उठानी पड़ी। ऐसा प्रतीत होता है कि लाउडस्पीकरों का उपयोग किया गया था और प्रबंधन के लिए अनुचित विशेषणों का उपयोग किया गया था, इतना कि 24.10.2000 के लिए निर्धारित पारंपरिक रात्रिभोज को रद्द करना पड़ा, जिसके परिणामस्वरूप प्रबंधन को नुकसान उठाना पड़ा।

6. यह उपरोक्त घटनाओं के कारण दोनों अपीलार्थियों को 3.11.2000 को कारण बताओ नोटिस जारी किया गया, जिसका उन्होंने 6.11.2000 कोजवाब दिया. अपीलकर्ताओं ने यह दावा करते हुए अपने कार्यों का बचाव किया कि उन्हें संवैधानिक अधिकार के रूप में धरना और विरोध प्रदर्शन आयोजित करने का अधिकार है, और हड़ताल और नारेबाज़ी को रोका नहीं जाना चाहिए। मुर्दाबाद आदि उपयोग किए जाने वाले विशेषण इस तरह के आंदोलनों में आम बोल चाल के विशेषण हैं और इन्हें अपमानजनक नहीं कहा जा सकता है और उनके आचरण की उचित जांच की जानी चाहिए। बोनस का भुगतान न करना एक "प्रशासनिक कट्टरता" होने का दावा किया गया था।

7. अपीलकर्ताओं की सेवाएं समाप्त करने के लिए बोर्ड ऑफ गवर्नर्स द्वारा 7/8.11.2000 को एक सर्वसम्मत प्रस्ताव पारित किया गया था, और उन्हें 9.11.2000 को बर्खास्त कर दिया गया था। यह ध्यान दिया जा सकता है कि बाद के संचार में, जेफरी जोबार्ड ने दिनांक 14.11.2000 के पत्र के माध्यम से यह दावा करके मुद्दे से थोड़ा पीछे हटने की कोशिश की कि वह समिति का हिस्सा नहीं थे, और प्रासंगिक समय पर, वास्तव में, बैठकों का एक दर्शक मात्र थे।

8. अपीलकर्ताओं की सेवाओं की समाप्ति के परिणामस्वरूप उन्होने राजस्थान गैर–सरकारी शिक्षा संस्थान अधिनियम, 1989 (इसके बाद 'उक्त अधिनियम' के रूप में संदर्भित) के तहत स्थापित शैक्षिक न्यायाधिकरण का दरवाजा खटखटाया। जिस महत्वपूर्ण पहलू पर प्रबंधन ने गलती की वह धारा 18 का अनुपालन न करना था, जो इस प्रकार है:

"18. कर्मचारी के पद को हटाना, बर्खास्त करना या कम करना– इस संबंध में बनाए जाने वाले किसी भी नियम के अधीन, किसी मान्यता प्राप्त संस्थान का कोई भी कर्मचारी तब तक पद से नहीं हटाया जाएगा, बर्खास्त नहीं किया जाएगा या कम नहीं किया जाएगा जब तक कि उसे प्रबंधन द्वारा कार्रवाई के विरुद्ध सुनवाई का उचित अवसर नहीं दिया गया हो। बशर्ते कि इस संबंध में कोई अंतिम आदेश तब तक पारित नहीं किया जाएगा जब तक कि शिक्षा निदेशक या इस संबंध में उनके द्वारा प्राधिकृत किसी अधिकारी की पूर्व मंजूरी प्राप्त नहीं हो गई हो:

बशर्ते कि यह धारा लागू नहीं होगी, –

(i) ऐसे व्यक्ति को, जिसे उस आचरण के आधार पर बर्खास्त या हटा दिया गया है, जिसके कारण उसे आपराधिक आरोप में दोषी ठहराया गया था; या

(ii) जहां उस कर्मचारी को कारण बताने का अवसर देना व्यवहार्य या समीचीन नहीं है, वहां कार्रवाई करने से पहले शिक्षा निदेशक की सहमति लिखित रूप में प्राप्त की गई है, या

(iii) जहां प्रबंध समिति की सर्वसम्मत राय है कि किसी कर्मचारी की सेवाओं को संस्था के हित पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना जारी नहीं रखा जा सकता है, ऐसे कर्मचारी की सेवाओं को उसे छह महीने का नोटिस या इसके बदले वेतन देने के बाद समाप्त कर दिया जाता है और शिक्षा निदेशक की सहमति लिखित रूप में प्राप्त की जाती है।"

9. जब हम कहते हैं कि प्रबंधन ने गलती की है, तो ऐसा इसलिए है, क्योंकि किसी भी स्थिति में, शिक्षा निदेशक की सहमति लिखित रूप में प्राप्त की जानी थी, जो प्राप्त नहीं किया गया था, जो प्रबंधन के लिए घातक साबित हुआ। जहां तक उक्त अधिनियम की धारा18 के पहले परंतु क का संबंध है, ***केंद्रीय अकादमी सोसायटी v. राजस्थान गैर–सरकारी शैक्षिक संस्थान न्यायाधिकरण, जयपुर और अन्य***2010 (3) आईएलआर (राजस्थान) 450 'हम इसे जोड़ सकते हैं। राजस्थान उच्च न्यायालय की एक पूर्ण पीठ, ने राय दी कि 1. एक गैर–सहायता प्राप्त संस्थान के लिए उक्त परंतु ***टी.एम.ए. पाई फाउंडेशन बनाम कर्नाटक राज्य,***(2002) 8 एससीसी481 के मामले में प्रतिपादित कानून को देखते हुए एक गैर–सहायता प्राप्त संस्थान के लिए उक्त प्रावधान लागू नहीं होगा। 2. हालांकि, मेयो जैसे संस्थानों के मामले में भी कॉलेज(गैर–सहायता प्राप्त संस्थान), दूसरे परंतु क खंड(iii) वास्तव में प्रबंधन शुरू किया; जबकि प्रबंध समिति (वर्तमान मामले में बोर्ड ऑफ गवर्नर्स) की सर्वसम्मत राय के मामले में, कर्मचारियों की सेवाओं को तब समाप्त की जा सकती थीं जब ऐसी सेवाएं संस्था के हित के लिए प्रतिकूल थीं, उन्हें छह(6) महीने का नोटिस या उसके बदले वेतन दिया जाना आवश्यक था और शिक्षा निदेशक की सहमति लिखित रूप में प्राप्त करनी थी। याचिकाकर्ताओं शुरू में उन्हें तीन(3) महीने का वेतन दिया गया और बाद में शेष राशि उनके बैंक खातों में जमा कर दी गई, लेकिन शिक्षा निदेशक की सहमति नहीं ली गई।

10. उपरोक्त स्थिति के कारण न्यायाधिकरण द्वारा10.1.2002 कोएक प्रतिकूल आदेश दिया गया। प्रबंधन ने उच्च न्यायालय का रुख किया और विद्वान एकल न्यायाधीश ने उक्त अधिनियम की धारा18 का उल्लेख करते हुए दिनांक 16.7.2002 के फैसले के माध्यम से कहा कि इसका अनुपालन नहीं किया गया था और यहां तक कि अन्यथा यह नहीं कहा जा सकता था कि दोनों पक्षों के बीच संबंध बिना किसी वापसी के तनावपूर्ण हो गए थे। इस प्रकार, पुनर्स्थापना के लिए न्यायाधिकरण के निर्देश को बरकरार रखा गया।

11. उपरोक्त के बाद प्रबंधन ने अपील को प्राथमिकता देते हुए विवाद को डिवीजन बेंच में ले जाया, जहां यह राय दी गई कि यह एक ऐसा मामला था जहां प्रबंधन ने अपीलकर्ताओं पर विश्वास खो दिया था, बोर्ड का एक सर्वसम्मत निर्णय था, लेकिन शिक्षा निदेशक की सहमति प्राप्त नहीं की गई थी और इस प्रकार, केवल एक तकनीकी दोष था। दिनांक 3.10.2013 के इस फैसले के संदर्भ में, राहत को उनकी सेवाओं की समाप्ति की तारीख पर उनके द्वारा लिए गए अंतिम वेतन और भत्तों के आधार पर भविष्य निधि और सभी सहित पांच (5) वर्ष के वेतन के बराबर मुआवजे में संशोधित

किया गया था। सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने तक उन्हें अन्यथा सेवा में मानते हुए सेवानिवृत्ति लाभ। यहाँ यह भी ध्यान दिया जा सकता है कि उस तारीख तक जेफ्री जोबार्ड 30.9.2013 कोसेवानिवृत्त हुए थे। इन दोनों व्यक्तियों ने स्पष्ट रूप से परिसर पर कब्जा करना जारी रखा है, और बिना शुल्क का भुगतान किए नागरिक सुविधाओं का उपयोग किया है। इस प्रकार, डिवीजन बेंच ने यह भी राय दी कि उन्हें इस तरह के भुगतान किए जाने के एक(1) महीने की अवधि के भीतर परिसर खाली करना होगा।

12. मेयो कॉलेज के प्रबंधन ने इस फैसले के साथ खुद को सुलझा लिया और किसी भी अपील को प्राथमिकता नहीं दी। हालाँकि, अपीलकर्ता दोनों मामलों में मुआवजे की मात्रा निर्धारित करने से व्यथित थे, जबकि कैलाश सिंह के मामले में, उनके सेवा की बहाली न होने के संबंध में भी।

13. हमने पक्षकारों के लिये उपस्थित विद्वान वरिष्ठ वकीलों को सुना है।

14. अपीलार्थियों की ओर से एक भावपूर्ण याचिका दायर की गई थी कि उन्हें उनके सेवा से अन्यायपूर्ण तरीके से वंचित किया गया है और उन्हें पुनः नियोजित किया जाना चाहिए और इसके लिए पूरी तरह से मुआवजा दिया जाना चाहिए। पूर्ण मुआवजे का दावा करते हुए, यह अनुरोध किया गया कि जेफ्री जोबार्ड के मामले में सेवानिवृत्ति की आयु तक देय कुल लाभ जो भी हो, भुगतान किया जाना चाहिए, जबकि कैलाश सिंह के मामले में, उन्हें आज तक भुगतान किया जाना चाहिए और उन्हें फिर से नियुक्त किया जाना चाहिए, क्योंकि उनकी सेवाएं2026 तक जारी रहेंगी। पूर्ण सीमा तक मौद्रिक मुआवजे का दावा न्यायिक घोषणाओं के आधार पर किया गया था कि पूर्ण बकाया वेतन का नियम होना चाहिए। जिस पर दूसरी ओर, प्रबंधन के विद्वान वरिष्ठ वकील ने तर्क दिया कि एक प्रतिष्ठित शैक्षणिक संस्थान में, अपीलकर्ताओं द्वारा माहौल को इस तरह से दूषित करने की अनुमति नहीं दी जा सकती है, जिन्होंने गैर–जिम्मेदाराना व्यवहार किया है जिससे संस्थान की प्रतिष्ठा को गंभीर नुकसान हुआ है। यह अनुरोध किया गया था कि किसी कारखाने या औद्योगिक प्रतिष्ठान पर लागू होने वाले सिद्धांतों को किसी शैक्षणिक संस्थान पर लागू नहीं किया जा सकता है। जहाँ तक अनुशासन का संबंध है, विरोध के तौर–तरीके को समान रूप से आधारित नहीं किया जा सकता है। अपीलार्थियों के आचरण का सीधा प्रभाव उन युवा छात्रों पर पड़ेगा, जो संस्था में पढ़ रहे हैं, और विशेष दिन पर माता–पिता की उपस्थिति से शर्मिंदगी बढ़ गई थी। यह भी अनुरोध किया गया कि उक्त अधिनियम के प्रावधान के साथ तकनीकी गैर–अनुपालन को इस हद तक नहीं बढ़ाया जा सकता है, और यह ऐसी तकनीकी गैर–अनुपालन के कारण है कि प्रबंधन, सैद्धांतिक रूप से, मामले को आगे नहीं बढ़ाते हुए, खंड पीठ के फैसले को स्वीकार करने के लिए सहमत हुआ था। उन्होंने यह भी प्रस्तुत किया कि डिवीजन बेंच द्वारा दिया गया मुआवजा पर्याप्त था, और किसी भी मामले में, इस न्यायालय द्वारा 1.5.2017 पर पारित अंतरिम आदेशों के अनुसरण में पुरस्कार राशि के लिए प्रत्येक को5 लाख रुपये की राशि का भुगतान पहले ही किया जा चुका था।

15. दोनों पक्षों ने अपने मामले के समर्थन में कुछ न्यायिक उदाहरणों का हवाला दिया, जिन पर हम आगे चर्चा करेंगे।

16. दोनों पक्षों की दलीलों पर गौर करने के साथ–साथ हमारे सामने आने वाले निर्णयों को ध्यान में रखते हुए, हम इन बातों को नजर अंदाज नहीं कर सकते कि हम एक महान प्रतिष्ठित शैक्षणिक संस्थान के साथ काम कर रहे हैं। चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारियों से लेकर उच्चतम स्तर तक जिम्मेदारी कहीं अधिक होती है। इन संस्थानों में होने वाली गतिविधि की प्रकृति–शिक्षा छोटे से लेकर बड़े तक सभी उम्र के छात्र हैं।

17. तथा कथित संघर्ष समिति द्वारा दी जा रही धमकियों पर प्रबंधन ने कर्मचारियों को चेतावनी दी थी कि वे वे ऐसा कोई माहौल न बनाएं, खासकर जब कोई महत्वपूर्ण कार्य चल रहा हो, जिसमें बच्चों के माता–पिता भाग लेंगे। हम यह भी कह सकते हैं कि माता–पिता की सक्रिय भागीदारी के साथ किसी शैक्षणिक संस्थान में वार्षिक दिवस हमेशा एक महत्वपूर्ण दिन होता है। यह उत्तीर्ण छात्रों के बैच के लिए भी बहुत महत्वपूर्ण है, और कर्मचारियों द्वारा ऐसे अधिकारों का दावा करते समय माता–पिता और बच्चों की संवेदनशीलता को ध्यान में रखा जाना चाहिए था। ऐसा प्रतीत होता है कि ऐसा नहीं किया गया है।

18. हम जल्दबाजी में यह जोड़ सकते हैं कि, निश्चित रूप से, दी गई स्थिति में कोई जांच नहीं की गई प्रतीत होती है, लेकिन बोर्ड ऑफ गवर्नर्स द्वारा जारी कारण बताओ नोटिस पर अपीलार्थियों की प्रतिक्रिया स्वयं दर्शाता है कि क्या हुआ और अपीलार्थियों के रुख को प्रकट करता है। इन सबके कारण बोर्ड द्वारा कर्मचारियों में विश्वास की पूरी कमी हो गई। मेयो कॉलेज एक मान्यता प्राप्त संस्थान है, लेकिन केंद्र या राज्य सरकार द्वारा किसी भी तरह से वित्तीय सहायता प्राप्त नहीं है, और उक्त अधिनियम की धारा के पहले परंतु क में कहा गया है ***टी.एम.ए. पाई फाउंडेशन और अन्य बनाम कर्नाटक एवं अन्य,***(2002) 8 एससीसी481 में11 न्यायाधीशों की पीठ के फैसले को देखते हुए इसे पहले ही पढ़ा जा चुका है और हमारी राय में यह सही है कि विशेष रूप से शैक्षणिक संस्थानों और उसके एक हिस्से के साथ काम करना, अलग से गैर–सहायता प्राप्त शैक्षणिक संस्थानों के साथ काम करना, जैसा कि प्रबंधन के लिए विद्वान वरिष्ठ वकील, श्री के.एन. भट्ट ने "निजी गैर–सहायता प्राप्त गैर–अल्पसंख्यक शैक्षणिक संस्थान" शीर्षक के तहत बताया। हमें यह निष्कर्ष निकालने में कोई संकोच नहीं है कि ऐसे मामले में बहाली का कोई सवाल नहीं हो सकता है, लेकिन एकमात्र उपाय अपीलार्थियों को दिए जाने वाले मुआवजे का निर्धारण करना है, क्योंकि प्रबंधन ने लिखित रूप में शिक्षा निदेशक की सहमति प्राप्त करने की कानूनी आवश्यकता का अनुपालन नहीं किया है, इसके मद्देनजर अपीलकर्ताओं को भुगतान किए जाने वाले मुआवजे का निर्धारण करना ही एकमात्र उपाय है।

19. हम निम्नलिखित न्यायिक घोषणाओं के साथ अपने निष्कर्ष को पुष्ट करना चाहते हैं। एक मौलिक निर्णय ***टी.एम.ए. पाई फाउंडेशन और अन्य बनाम कर्नाटक एवं अन्य,***(2002) 8 एससीसी481 में निजी गैर–सहायता प्राप्त शैक्षणिक संस्थानों के मामले में एक आवश्यक अंतर करने की मांग की गई है, यह मानते हुए कि इसका सार स्वायत्तता में है जो संस्थान को अपने प्रबंधन और प्रशासन में प्राप्त होनी चाहिए। इस प्रकार, जब कि एक सरकारी सहायता प्राप्त संस्थान में, प्रशासन

में सरकार का अधिक अधिकार हो सकता है, जबकि गैर–सहायता प्राप्त संस्थानों के मामले में, दिन प्रतिदिन के प्रशासन में अधिकतम स्वायत्तता–दिन का प्रशासन निजी गैर–सहायता प्राप्त संस्थान के साथ होना चाहिए। शिक्षा में उत्कृष्टता बनाए रखने के लिए इसे शिक्षण संकाय और इसके सदस्यों के लिए समान रूप से लागू माना गया था। उक्त निर्णय के पैरा 63 में, पीठ ने इस शिकायत पर ध्यान दिया कि जहां भी शिक्षकों और कर्मचारियों के सदस्यों द्वारा कदाचार के मामले किए जाते हैं, जिसके लिए अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाती है, सरकार द्वारा बनाए गए नियम प्रबंधन के खिलाफ हैं, जिसके लिए अनुशासनात्मक कार्रवाई शुरू करने से पहले सरकारी प्राधिकरण से पूर्व अनुमति की आवश्यकता होती है। कार्यवाही पैरा64 में सबसे प्रासंगिक अवलोकन है "एक निजी संस्थान के मामले में, प्रबंधन और कर्मचारियों के बीच संबंध संविदात्मक प्रकृति में है"। हालाँकि, हम यह भी जोड़ सकते हैं कि इसके बाद प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुसार घरेलू जांच के महत्व पर भी जोर दिया गया है। लेकिन फिर, वर्तमान मामले में, कारण बताओ नोटिस और उस पर प्रतिक्रिया, स्वयं अपीलार्थियों के अनुचित व्यवहार के आरोप को बल देती प्रतीत होती है। वास्तव में जेफरी जोबार्ड के बाद के प्रयास, संचारके माध्यम से पीछे हटने के लिए, काफी हद तक उसकी मदद नहीं कर सकता है।

20. हम यह भी नोट कर सकते हैं कि यदि अपीलकर्ता दीवानी मुकदमा दायर करते, तो साक्ष्य दर्ज किया जाता और मामला तथ्यात्मक संदर्भ मे अधिक विस्तार मे चला जाता। यह सेवाओं की बहाली और क्षति की मात्रा निर्धारित करने के दोनों पहलुओं से प्रासंगिक है। महत्वपूर्ण पहलू यह है कि सेवा के स्वामी–सेवक अनुबंध का विशिष्ट प्रदर्शन नहीं होना चाहिए, और क्षति ही उचित उपाय होना चाहिए। हम ***विद्याराम मिश्रा बनाम प्रबंधन समिति, श्री जय नारायण कॉलेज,*** (1972) 1 एससीसी 623 का उल्लेख कर सकते हैं। जहाँ पैरा4 में इसे निम्नानुसार देखा गया थाः

"4. यह अच्छी तरह से स्थापित है कि, जब सेवा के अनुबंध की कथित समाप्ति होती है, तो यह घोषणा कि सेवा का अनुबंध अभी भी मौजूद है, विशेष परिस्थितियों के अभाव में नहीं किया जाएगा। क्योंकि, इस सिद्धांत के कारण कि अदालतें सामान्य रूप से सेवा के अनुबंधों के विशिष्ट प्रदर्शन को लागू नहीं करती हैं (देखें यू. पी. राज्य भंडारण की कार्यकारी समितिनिगम लिमिटेड बनाम चंद्रकिरण त्यागी [ए. आई. आर 1970 एस. सी. 1244: (1970) 2 एस.सी.आर. 250 (1970) 1 एस. सी. जे. 790] और इंडियन एयर लाइंस कॉर्पोरेशन बनाम सुखदेव राय [ए.आई.आर. 1971 एस. सी. 1828])। यदि स्वामी उचित रूप से अनुबंध समाप्त करता है, तो कोई शिकायत नहीं हो सकती है। यदि स्वामी अधिकार पूर्वक गलत तरीके से अनुबंध समाप्त करता है, तो नौकर हर्जाने के लिए दावा कर सकता है। इसलिए भले ही मालिक अनुबंध का उल्लंघन करते हुए नौकर को गलत तरीके से बर्खास्त कर देता है, तो भी रोजगार प्रभावी रूप से समाप्त हो जाता है। रिज बनाम बाल्डविन[(1965) 2 डब्ल्यूएलआर 935 (एचएल)] लॉर्ड रीड ने अपने भाषण में कहाः

"स्वामी और सेवक के संबंध में कानून संदेह में नहीं है। सेवा अनुबंध का विशिष्ट पालन नहीं किया जा सकता है, और स्वामी किसी भी समय और किसी भी कारण से या बिना किसी कारण के अपने नौकर के साथ अनुबंध को समाप्त कर सकता है। लेकिन यदि वह अनुबंध द्वारा अपेक्षित तरीके से ऐसा नही करता है तो उसे अनुबंध के उल्लंघन के लिये नुकसान का भुगतान करना होगा। इसलिए स्वामी और सेवक के शुद्ध मामले में सवाल इस बात पर बिल्कुल भी निर्भर नहीं करता है कि क्या स्वामी ने सेवक को अपने बचाव में सुना है; यह इस बात पर निर्भर करता है कि मुकदमे में सामने आने वाले तथ्य अनुबंध का उल्लंघन साबित करते हैं या नहीं। लेकिन इस तरह का मामला एक ऐसे कार्यालय से बर्खास्तगी जैसा हो सकता है जहां उस व्यक्ति को नियुक्त करने वाला निकाय किसी वैधानिक या अन्य प्रतिबंध के तहत है कि वह अपने कर्मचारियों के साथ किस तरह का अनुबंध कर सकता है, या किस आधार पर वह उन्हें बर्खास्त कर सकता है।

21. उपरोक्त दृष्टिकोण को ***सिरसी नगर पालिका बनाम सेसिलिया कॉम फ्रांसिस टेलिस***(1973) 1 एससीसी409 मामले में संविधान पीठ द्वारा भी अपनाया गया है। हम निम्नलिखित अनुच्छेदों में टिप्पणियों को उपयोगी ढंग से निकाल सकते हैं:

> "15. नौकर की बर्खास्तगी के मामले तीन व्यापक शीर्षों के अंतर्गत आते हैं। पहला प्रमुख स्वामी और सेवक के रिश्ते से संबंधित है जो विशुद्ध रूप से रोजगार के अनुबंध द्वारा शासित होता है। ऐसे मामले मे अनुबंध का कोई भी उल्लंघन गलत तरीके से बर्खास्तगी और क्षति के लिए एक मुकदमे द्वारा लागू किया जाता है। जिस तरह रोजगार का अनुबंध विशिष्ट प्रदर्शन करने में सक्षम नहीं है, उसी तरह अनुबंध का उल्लंघन रोजगार के निर्वाह का एक घोषणात्मक निर्णय खोजने में सक्षम नहीं है। रोजगार अनुबंध के ऐसे मामले में गैरकानूनी समाप्ति और सेवा में बहाली की घोषणा अप्रत्यक्ष रूप से विशिष्ट उदाहरण होगी। व्यक्तिगत सेवाओं के लिए अनुबंध का निष्पादन. विशिष्ट राहत अधिनियम के कानून के तहत ऐसी घोषणा की अनुमति नहीं है ।
>
> 16. स्वामी और सेवक के दूसरे प्रकार के मामले निम्नानुसार उत्पन्न होते हैं–
>
> औद्योगिक कानून, कानून की उस शाखा के तहत एक नौकर को गलत तरीके से बर्खास्त किए जाने को बहाल किया जा सकता है। यह है खास बातऔद्योगिक कानून के तहत प्रावधान यह राहत एक प्रस्थान है भारतीय अनुबंध अधिनियम और विशिष्ट राहत अधिनियम के तहत उपलब्ध राहत जो किसी कर्मचारी की बहाली के लिए प्रावधान नहीं करती है।
>
> 17. स्वामी और सेवक के मामलों की तीसरी श्रेणी राज्य या कानून के तहत बनाए गए अन्य सार्वजनिक या स्थानीय प्राधिकरणों या निकायों के रोजगार में सेवक के संबंध में उत्पन्न होती है।

18. स्वामी और सेवक के शुद्ध अनुबंध के रूप में वर्णित समाप्ति या बर्खास्तगी को अमान्य घोषित नहीं किया जाता है, चाहे वह कितना भी गलत या अवैध क्यों न हो। इसका कारण यह है कि अनुबंध के उल्लंघन में बर्खास्तगी की भरपाई हर्जाने से किया जाता है। यहमामला यदि बर्खास्तगी प्राकृतिक न्याय के नियमों के विपरीत है या बर्खास्तगी कानून के प्रावधानों का उल्लंघन है, तो अदालतों ने उचित मामलों में राज्य या स्थानीय अधिकारियों या वैधानिक निकायों के सेवक के मामले में, बर्खास्तगी को अमान्य घोषित कर दिया है। कानून के हस्तक्षेप के अलावा राज्य या अन्य स्थानीय अधिकारियों या वैधानिक निकायों के किसी सेवक की समाप्ति या बर्खास्तगी के मामले में शून्य की घोषणा नहीं होगी।

19. अदालतें राज्य और सार्वजनिक प्राधिकरणों को उनकी वैधानिक शक्तियों की सीमाओं के भीतर रखती हैं। जहां कोई राज्य या सार्वजनिक प्राधिकरण किसी कर्मचारी को अनिवार्य प्रक्रियात्मक आवश्यकताओं के उल्लंघन मे या उन आधारों पर बर्खास्त करता है जो क़ानून द्वारा स्वीकृत या समर्थित नहीं हैं, तो अदालतें बर्खास्तगी के कार्य को अमान्य घोषित करने के लिए अधिकार क्षेत्र का प्रयोग कर सकती हैं। इस प्रकार सार्वजनिक रोजगार का ऐसा प्रभाव स्वामी और नौकर के शुद्ध मामलों में निजी रोजगार से अलग है।

22. वर्तमान मामले के तथ्य स्वामी–सेवक संबंध, यानी पहली श्रेणी में आते हैं। औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के संदर्भ को लागू करके कोई निर्णय नहीं दिया जा सकता है। इस प्रकार, उपचार केवल नुकसान में होगा।

23. अब, क्षतिकी मात्रा निर्धारित करने के पहलू पर आते हैं, जो विवाद की असली जड़ है। हमें यह जांचना है कि क्या डिवीजन बेंच द्वारा अपनाए गए दृष्टिकोण और उसके निष्कर्ष से यह निष्कर्ष निकलेगा कि उचित मुआवजा मिल गया है, या अन्यथा।

24. श्री कॉलिन गोंसाल्वेस, जेफ़री जोबर्ड की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ वकील और श्री प्रशांत भूषण, कैलाश सिंह के वकील, दोनों ने यह समझाने की कोशिश की है कि एकमात्र पर्याप्त मुआवजा सेवानिवृत्ति की तारीख तक पूरा बकाया वेतन हो सकता है। इस संबंध में उन्होंने निम्नलिखित न्यायिक घोषणाओं का उल्लेख किया:

(i) ***ओ.पी. भंडारी बनाम भारतीय पर्यटन विकास निगम लिमिटेड***(1986) 4 एससीसी 337 तथ्यात्मक साँचा सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम में नियोक्ता–कर्मचारी संबंध से संबंधित है जिसके लिए भारत के संविधान का अनुच्छेद 12 भारत का संविधान आकर्षित है। यह देखा गया कि किसी कर्मचारी की सेवा की समाप्ति के आदेश को अमान्य मानने के परिणामस्वरूप बहाली हमेशा नहीं हो सकती है। उस संदर्भ में, यह देखा गया कि प्रबंधकीय या समान उच्चस्तरीय संवर्ग से संबंधित कर्मचारियों के अलावा 'ब्लूकॉलर' श्रमिकों और 'व्हाइटकॉलर' कर्मचारियों के लिए बहाली नियम होना चाहिए और इसके बदले मुआवजे का प्रावधान है–अपवाद। हालांकि, इस फैसले में यह भी

कहा गया है कि पक्षकारों के बीच संबंध, एक सीमा से अधिक तनावपूर्ण होने के कारण वापसी संभव नहीं है, यह देखा गया कि न्यायालय का उद्देश्य, कर्मचारी को बोनस प्रदान करना नहीं होगा, बल्कि उचित फॉर्मूला अपनाकर उसे मुआवजा देना होगा।

(ii) ***दीपाली गुंडू सुरवासे बनाम क्रांति जूनियर अध्यापक महाविद्यालय(डी.ई.डी.) और अन्य***(2013) 10 एससीसी324: पूर्ण वेतन–बहाली और सेवा की निरंतरता के साथ उन मामलों में लागू किया गया था जहां कर्मचारी या कर्मचारी किसी भी कदाचार के लिए बिल्कुल भी दोषी नहीं थे, विशेष रूप से जहां यह स्पष्ट रूप से प्रमाणित किया गया था कि कर्मचारी लाभप्रद रूप से नियोजित नहीं था। बात यह है उसकी संविदात्मक नियुक्ति के संबंध में एक शिक्षक से संबंधित है जहां हर्जाना देने में, औद्योगिक विवाद अधिनियम के सिद्धांतों को आयात किया गया था।

न्यायालय का ध्यान पैरा 38.7 की ओर भी आकर्षित किया गया, जहां उसने ***जे.के. सिंथेटिक्स लिमिटेड बनाम के.पी. अग्रवाल और अन्य***(2007)2 एससीसी 433 में की गई टिप्पणियों को दर्ज किया और कहा कि पुनर्स्थापन पर पर कर्मचारी/कर्मकार अधिकार के रुप मे सेवा की निरंतरता का दावा नहीं कर सकता है, यह ***हिंदुस्तान टिन वर्क्स प्राइवेट लिमिटेड बनाम हिंदुस्तान टिन वर्क्स प्राइवेट लिमिटेड के कर्मचारी*** (1979) 2 एससीसी 80 और ***सुरेंद्र कुमार वर्मा बनाम केंद्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण–सह–श्रम न्यायालय, नई दिल्ली*** (1980) 4 एससीसी 443", मे तीन न्यायाधीश पीठों के निर्णयों के अनुपात के विपरीत है। और इस प्रकार, इसे अच्छा कानून नहीं माना जा सकता है। एक बार नियोक्ता की कार्रवाई को अवैध पाए जाने के बाद, निर्णय एक कर्मचारी को बर्खास्तगी, हटाने या सेवाओं से समाप्त करने से पहले के पद पर बहाल करने पर जोर देता है। चूँकि कर्मचारी अपने लिए निर्वाह से वंचित है और उसके परिवार में, यह देखा गया है कि कर्मचारी को पूरा बकाया वेतन मिलना चाहिए जब तक कि यह साबित न हो जाए कि कर्मचारी उस अवधि के दौरान लाभकारी रूप से कार्यरत था। इस प्रस्ताव का समर्थन करने के लिए, विभिन्न न्यायिक घोषणाओं को संदर्भित किया गया है, लेकिन जो औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत निर्णय के संदर्भ में हैं। इस प्रकार प्रस्तावित प्रस्ताव यह है कि जहां सेवा की गलत समाप्ति होती है, वहां सेवा की निरंतरता और बकाया वेतन के साथ बहाली सामान्य नियम है। व्यवस्था में देरी के लिए एक वादी को दंडित नहीं किया जाना चाहिए। हालाँकि, ऐसा निर्धारित करते समय सेवा की अवधि और कदाचार की प्रकृति जैसे कम करने और बढ़ाने वाले पहलुओं को ध्यान में रखा जा सकता है।

25. अब हम उन मामलों की ओर रुख कर सकते हैं जिन पर उत्तरदाताओं के विद्वान वरिष्ठ वकील ने भरोसा किया है:

i. ***एस.एस. शेट्टी बनाम भारत निधिलिमिटेड*** (1958) एससी 442 :स्वामी–सेवक के सामान्य कानून में प्राप्त पद को स्थापित प्रथा के रूप में वर्गीकृत किया गया था, जहां एक

स्वामी ने अपने नौकर को गलत तरीके से बर्खास्त कर दिया था, वह उसे ऐसे हर्जाने का भुगतान करने के लिए बाध्य है, जो उसने गलत किया है उसकी भरपाई करेगा। यदि रोजगार एक विशिष्ट अवधि के लिए है, तो नौकर उस स्थिति में हर्जाने का हकदार होगा, जिसकी राशि प्रथम दृष्टया मापी जाएगी और उस वेतन में शमन के नियम के अधीन होगी जिससे स्वामी ने उसे वंचित किया था।

ii. ***सिरसी नगरपालिका बनाम सेसिलिया कॉम फ्रांसिस टेलिसः***(1973) 1 एससीसी409 संविदा संबंधी मामलों में बर्खास्तगी के संबंध में उपरोक्त निर्णय पर पहले ही चर्चा की जा चुकी है।

iii. ***राजू चंद बनाम क्षेत्रीय निदेशक नेहरू युवा केंद्र संगठन, चंडीगढ़ और अन्यः*** (2016) 14 एससीसी534 हममें से एक(कुरियन, जे.) इस निर्णय का एक पक्षकार रहा है, जहां दैनिक वेतन (या अस्थायी आधार) पर ड्राइवर के मामले में, प्रबंधन ने उस पर विश्वास खो दिया था, और मौद्रिक मुआवजे को उचित उपाय माना गया था।

26. उपरोक्त चर्चा के संदर्भ में, अब हम अपीलकर्ताओं को दिए जाने वाले मुआवजे की पर्याप्तता के महत्वपूर्ण मुद्दे पर आते हैं।

27. हमने पहले ही देखा है कि प्रतिवादी–संस्था की प्रकृति से, जो पूरी तरह से गैर–सहायता प्राप्त है, और **टीएमए पाई फाउंडेशन बनाम कर्नाटक राज्य,**(2002) 8 एससीसी 481 में प्रतिपादित सिद्धांत को ध्यान में रखते हुए, एकमात्र निष्कर्ष यह है कि पार्टियों के बीच अनुबंध का संबंध है. वर्तमान मामला ऐसा है जहां अपीलकर्ताओं का आचरण ऐसा नहीं कहा जा सकता है जिसके परिणामस्वरूप विश्वास की हानि नहीं होगी। कारण बताओ नोटिस के संदर्भ में तथ्यात्मक मैट्रिक्स और उसके जवाबों ने ही स्वयं स्थिति स्पष्ट कर दी। हालाँकि, मुद्दा यह है कि प्रतिवादी–संस्था उक्त अधिनियम की धारा 18 के दूसरे प्रावधान के कानूनी अनुपालन में विफल रही और उसे इसके परिणाम भुगतने होंगे।

28. यह भी सच है कि नीचे की न्यायालयों में कार्यवाही में अपीलकर्ताओं की ओर से हमले की दिशा उनकी सेवाओं की बहाली के लिए थी। इन अपीलार्थियों के रोजगार, यदि कोई हो, पर किसी भी साक्ष्य के अभाव में इस मुद्दे पर कोई स्पष्टता सामने नहीं आई है। लेकिन वास्तव में कोई हलफनामा भी दाखिल नहीं किया गया है जिसमें कहा गया है कि वे लाभप्रद रोजगार में नही थे। हैं। हम इस बात पर ध्यान दे सकते हैं कि दोनों अपीलार्थी, प्रत्यर्थी–संस्थान द्वारा प्रदान किए गए आवास में रह रहे हैं, जो व्यावहारिक रूप से निःशुल्क है।

29. हम इस तथ्य को नजर अंदाज नहीं कर सकते कि वर्तमान मामला नहीं है औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत नहीं है। इसके बदले में विभिन्न पहलुओं में तथ्यात्मक मैट्रिक्स स्थापित करने की आवश्यकता होगी, जो कि नहीं हुआ है। इस प्रकार, औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के सिद्धांतों को, वास्तव में, वर्तमान प्रकृति के तथ्यात्मक मैट्रिक्स में आयात

नहीं किया जा सकता है, क्योंकि अपीलार्थियों की सेवाओं की समाप्ति में अवैधता के परिणामस्वरूप, मुआवजा दिया जाना है। स्वामी–सेवक संबंध के तहत एक कर्मचारी की बर्खास्तगी के सिद्धांत पर गणना की पद्धति आधारित होगी। यह, बदले में, नुकसान को कम करने का प्रयास करने वाले अपीलकर्ताओं की आवश्यकता को इसमें शामिल करेगा। वास्तव में, इस संदर्भ में, हम यह देख सकते हैं कि बकाया वेतन का दावा पहली बार केवल वर्तमान कार्यवाही में उठाया गया है, जो उच्च न्यायालय द्वारा मामले से निपटने के तरीके से उत्पन्न हुआ है, जहां उसने कुछ मुआवजा दिया था।

30. इस प्रकार, गंभीरऔर कम करने वाली परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए, बकाया वेतन के रूप में पर्याप्त मुआवजा देने के सिद्धांत का पालन करना होगा। यह राशि मामूली नहीं हो सकती और यह कोई अतिरिक्त राशि हो सकती है। उच्च न्यायालय ने अपने विवेक में, अंतिम आहरित वेतन पर पांच(5) साल के बकाया वेतन के मुआवजा का आदेश दिया। इतना ही नहीं, भविष्य निधि और सेवानिवृत्ति देय राशि का प्रावधान करके एक अतिरिक्त लाभ प्रदान किया गया था, जिसकी गणना इस आधार पर की जानी थी जैसे कि अपीलकर्ताओं की सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त होने तक तक सेवाएं जारी रहेंगी।

31. हमारे पास यह पता लगाने का कोई कारण नहीं है कि इस तरह के उपरोक्त सिद्धांत को भ्रामक या गलत कहा जा सकता है, ताकि हमारे हस्तक्षेप की मांग की जा सके, सिवाय इसके कि आगे चर्चा की गई सीमा तक।

32. सबसे पहले हमारा विचार है कि अंतिम वेतन और प्राप्त भत्तों के आधार पर राशि निर्धारित करना उचित नहीं होगा। उन वर्षों के लिए वास्तविक वेतन और देय भत्तों पर गणनाआधारित होनी चाहिए, जो उस अवधि पर निर्भर करती है जिसके लिए इस राशि की गणना की जानी है।

33. बेहतर ढंग से समझने और उचित आंकड़े पर पहुंचने के लिए, हमने दोनों पक्षों को अपनी गणना देने के लिए कहा था। प्रबंधन ने विवादित फैसले के आधार पर अपनी गणना दी है, जिसमें अंतिम वेतन और भत्ते पर पांच(5) वर्षों के लिए वेतन की गणना शामिल है। जबकि ग्रेच्युटी और भविष्य निधि लाभ सेवानिवृत्ति की तारीख तक लिए जाते हैं। बिजली बकाया, घर का किराया और कुछ अन्य छोटे खातों के कारण कटौती की जाती है। दूसरी ओर, अपीलकर्ताओं ने अपनी व्यापक गणना दी है, जिसमें विभिन्न वर्षों में देय मासिक परिलब्धियों को अद्यतन किया गया है, आजतक, औरउससे आगे भी यदि रोजगार जारी रहना था, जैसा कि कैलाश सिंह के मामले में हुआ था।

34. हम गणनाओं की सटीकता में नहीं जा रहे हैं, बल्कि मोटे तौर पर कहें तो, विवादित आदेश के अनुसार जेफ्री जोबार्ड को देय अंतिम राशि, लगभग 7.75 लाखरुपयेहोगी। अगर जैसा कि हमने ऊपर कहा है, पांच(5) वर्षों के लिएपरिलब्धियों को ध्यान में रखा जाये तोयह लगभग रु9.75

लाख रुपये होगी। कैलाश सिंह के मामले में, प्रबंधन की गणना के अनुसार राशि लगभग रु21 लाख रुपये होगी, जबकि ऊपर बताए अनुसार गणना लगभग उसी सीमा में होगी।

35. उपरोक्त मुद्दे और हमारे सामने की गई गणनाओं की सावधानीपूर्वक जांच करने के बाद, हम इसे थोड़ा और बढ़ाने के लिए इच्छुक हैं, और दोनों मामलों में, संबंधित भविष्य निधि राशि और अन्य सेवानिवृत्ति देय राशि को जोड़ने के बाद, आठ(8) वर्षों की अवधि के लिए देय वेतन और भत्तों के रूप में वास्तविक राशि का मुआवजा देते हैं। दोनों मामलों में, डिवीजन बेंच के आदेश के अनुसार, प्रबंधन द्वारा गणना के अनुसार संबंधित भविष्य निधि राशि और अन्य सेवानिवृत्ति देय राशि को जोड़ने के साथ–साथ बिजली, पानी और व्यवसाय शुल्क आदि में कटौती करने के बाद। लंबे समय से चले आ रहे इस विवाद को शांत करने के लिए, हमने मात्रा निर्धारित की है और रकम तय की है। शुद्ध प्रभाव का एक सर्व–समावेशी मुआवजा, 25 लाख रुपयेकैलाश सिंह के मामले में और रु18 लाख जेफ्री जोबार्ड के मामले में है। यह कहने की आवश्यकता नहीं है कि इस न्यायालय के निर्देशों के अनुसरण में अपीलार्थियों को पहले से ही भुगतान की गई 5 लाख रुपये की राशि, देय उक्त राशि से समायोजित की जा सकती है।

36. हम कैलाश सिंह को भविष्य में वेतन और भत्ते देने के लिए इच्छुक नहीं हैं, केवल इसलिए कि उन्हें बहाली नहीं दी गई है, क्योंकि उनकी सेवा के आगे के वर्ष अभी भी शेष हैं। वास्तव में, ***ओ.पी. भंडारी बनाम भारतीय पर्यटन विकास निगम लिमिटेड,*** (1986) 4 एससीसी337 किसी कर्मचारी की ऐसी गैर–बहाली के मामलों में भविष्य में वेतन और भत्तों का भुगतान करने की इस याचिका को खारिज कर दिया गया था क्योंकि यह एक कर्मचारी को उपहार प्रदान करने के बराबर होगा, और एक स्वीकार्य सूत्र के अनुसार मुआवजे का कारण नहीं होगा।

37. इस प्रकार, हम आक्षेपित आदेश को उपरोक्त सीमा तक संशोधित करने के लिए इच्छुक हैं, और प्रत्यर्थी–संस्थान को पहले से भुगतान की गई राशि को समायोजित करने के बाद, आज से दो(2) महीने की अधिकतम अवधि के भीतर उपरोक्त राशि का भुगतान करने का निर्देश देते हैं ।

38. अपीलार्थियों को इस तरह से भुगतान की जाने वाली राशि के अधिकतम एक(1) महीने की अवधि के भीतर परिसर खाली करना आवश्यक है।

39. तदनुसार अपीलें स्वीकार की जाती हैं, और पक्षकार अपना खर्च स्वयं वहन करेंगे।

अपीलों की अनुमति दी गई।

विरेन्द्र