ए.

जी. ओ. डब्ल्यू. आर. ए. एम. ए. सी. (मृत) बनाम एल. आर. एस.

मैनेजर (पर्सनेल) हिंदुस्तान एरोनाउटिकेल लिमिटेड और ए. एन. आर.

बी.

(सिविल अपील संख्या 2022 की 1575-1576) 23 फरवरी, 2022

[के. एम. जोसेफ और हृषिकेश रॉय, जे. जे.]

सेवा कानूनःपिछला वेतन-अपीलार्थी को प्रत्यर्थी के साथ स्टाफ नर्स के रूप में नियुक्त किया गया था-उसके खिलाफ पूछताछ की गई थी कि वह अनुसूचित जाति (एससी) श्रेणी से संबंधित होने का दावा करती है लेकिन वह एससी श्रेणी से संबंधित नहीं है-तहसीलदार ने पाया कि वह एससी समुदाय से संबंधित नहीं है-उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने तहसीलदार के फैसले को बरकरार रखा-अनुशासनात्मक प्राधिकरण ने तहसीलदार के फैसले के आधार पर उसकी सेवा को खारिज कर दिया-अपीलार्थी ने एकल न्यायाधीश के फैसले के खिलाफ अपील की-खंड पीठ ने अपील को स्वीकार कर लिया और पाया कि वास्तव में जाति की स्थिति पर शासन करने की शक्ति तहसीलदार के पास नहीं थी और स्थिति को सत्यापित करने के लिए सक्षम प्राधिकारी को निर्देश दिया-सक्षम प्राधिकारी ने अपीलार्थी के दावे को स्वीकार कर लिया और उसे बिना किसी परिणामी लाभ के बहाल कर दिया गया।अपीलार्थी को केवल तहसीलदार द्वारा दी गई रिपोर्ट पर सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था-किसी भी प्रकार के कदाचार या गलत निरूपण के संबंध में उसके खिलाफ कोई अन्य आरोप नहीं था-सक्षम प्राधिकारी ने अपीलार्थी को मंजूरी दे दी थी और वह प्राधिकरण द्वारा व्यक्त किए गए विचार से सही साबित हुई थी, जो, कानून में, संभवतः यह पता लगा सकता था कि वह किस जाति की थी-इसलिए, यह एक ऐसा मामला था, जहां अपीलार्थी मामले में पूरी तरह से निर्दोष थी-यदि कर्मचारी की कोई गलती नहीं थी और उसे नियोक्ता द्वारा लिए गए निर्णय के कारणों से काम से बाहर रखा गया था, तो दिन के अंत में उसकी पुष्टि होने के फल से इनकार करना कर्मचारी के लिए अनुचित होगा-इसलिए, न्याय के हित, इसके तथ्यों में।

सी.

डी.

ई.

एफ.

जी.

एच.

734

735

एल. आर. एस. बनाम मैनेजर (पर्सनल) हिंडन एरोनाउटिकेल लिमिटेड और ए. एन. आर. द्वारा गौरम्मा सी. (मृत)।

ए.

आंशिक रूप से अपील को स्वीकार करते हुए, न्यायालय ने

पकड़ना:**1.** अपीलार्थी को प्रत्यर्थी द्वारा नियुक्त किया गया था जो भारत के संविधान के अनुच्छेद **12** के तहत राज्य है।अपीलार्थी को केवल तहसीलदार द्वारा दी गई रिपोर्ट पर सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था।अपीलार्थी के खिलाफ किसी भी प्रकार के दुराचार या गलत निरूपण के संबंध में कोई अन्य आरोप नहीं है।अपीलार्थी एक जाति प्रमाण पत्र पर भरोसा करता है जो उसे अनुसूचित जाति के सदस्य के रूप में माने जाने का अधिकार देता है और उसे रोजगार प्राप्त होता है।इसे एक बादल के नीचे रखा गया था।तहसीलदार की रिपोर्ट से प्रत्यर्थी के पक्ष में उसके जाति प्रमाण पत्र के बारे में संदेह मजबूत हुआ।हालाँकि, यह पाया गया कि तहसीलदार इस तरह की राय देने में अक्षम था।सक्षम प्राधिकारी ने अपीलार्थी को बरी कर दिया है और वह प्राधिकरण द्वारा व्यक्त किए गए दृष्टिकोण से सही साबित हुई है, जो कानूनी रूप से संभवतः यह पता लगा सकता है कि वह किस जाति से संबंधित थी।अतः यह एक ऐसा मामला है जिसमें अपीलार्थी इस मामले में पूरी तरह से निर्दोष था।प्रत्यर्थी के अनुसार भी उन्हें बैठकों की एक लंबी श्रृंखला से गुजरना पड़ा, जो जांच के माध्यम से आयोजित की गई थी और दिन के अंत में हालांकि डिवीजन बेंच के फैसले के आधार पर, जिसे वह फिर से अपील करने के लिए विवश थी, मामला सक्षम प्राधिकारी के हाथों में पहुंच गया, जिसने निर्णायक रूप से और अंत में पाया कि वह अनुसूचित जाति से संबंधित थी, जिसकी वह हमेशा सदस्य होने का दावा करती थी।साथ ही, प्रत्यर्थी के पास एक मामला है कि अपीलार्थी ने प्रासंगिक अवधि के दौरान उसके बेरोजगार होने के बारे में विशेष रूप से अनुरोध नहीं किया था।यह भी बताया गया है कि समीक्षा में एक प्रयास किया गया था जो व्यर्थ साबित हुआ।**[**पारस **7,8] [738-**जी-एच**; 739-**डी-ई**]**

बी.

सी.

डी.

ई.

एफ.

2. यह सच है कि कोई काम नहीं, कोई वेतन नहीं, एक ऐसा सिद्धांत है जो उन परिस्थितियों में उपयुक्त है जहां कर्मचारी काम नहीं करता है, लेकिन यह एक पूर्ण सिद्धांत नहीं है, जो अपवादों को स्वीकार नहीं करता है।सबसे महत्वपूर्ण सवाल यह है कि क्या कर्मचारी की किसी भी तरह से गलती है।यदि कर्मचारी की कोई गलती नहीं है और उसे नियोक्ता द्वारा लिए गए निर्णय के कारणों से काम से बाहर रखा गया है, तो दिन के अंत में उसकी पुष्टि के फल से इनकार करना कर्मचारी के लिए अनुचित होगा।ऐसी परिस्थितियों में, इसमें कोई संदेह नहीं है कि विकल्प से संबंधित प्रश्न

जी.

एच.

ए.

जिस रोजगार का कर्मचारी ने सहारा लिया होगा, वह प्रासंगिक हो जाता है।विवेकाधिकार का एक पहलू भी है जिसका प्रयोग न्यायालय द्वारा प्रत्येक मामले के तथ्यों को ध्यान में रखते हुए किया जाता है।यह एक ऐसा मामला है जिसमें कर्मचारी के झूठे जाति प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने के आरोप के अलावा कोई अन्य आरोप नहीं है।इसलिए, इसके तथ्यों में, न्याय के हितों को कम किया जाएगा, यदि पिछले वेतन को पूर्ण पिछले वेतन के **50** प्रतिशत से बढ़ाकर **75** प्रतिशत कर दिया जाता है, जो वह अन्यथा हकदार थी।**[**पारस **9,12] [739-**ई**; 741-**एफ**-**एच**]**

बी.

केरल राज्य बनाम ई**.** के**.** भास्करन पिल्लई **2007 (6)** एससीसी

524 :[2007] 5 एससीआर 251; पी. वी. के. डिस्टिलरी लिमिटेड बनाममहेंद्र राम 2009 (5) एससी 705; केनरा बैंक बनाम दामोदर गोविंद इडरकर 2009 (4) एससीसी 323:[2009]

सी.

4 एससीआर **586;** दीपाली गुंडू सुरवासे बनाम क्रांति जूनियर अध्यापक महाविद्यालय **(**डी**.** एड**.)** और अन्य **2013**

(10) एससीसी **324:[2013] 9** एस**.** सी**.** आर**. 1-**संदर्भित।मामला कानून संदर्भ

डी.

[2007] 5 एससीआर **251**

संदर्भित किया गया है

पैरा **9**

2009 (5) एससी **705**

संदर्भित किया गया है

पैरा **10**

[2009] 4 एससीआर **586**

संदर्भित किया गया है

पैरा **11**

ई.

[2013] 9 एससीआर **1**

संदर्भित किया गया है

पैरा **11**

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णयः2022 की सिविल अपील संख्या 1575-1576।

2018 (एस-आर. ई. एस.) की रिट अपील Nos.24 और 2018 (एस-आर. ई. एस.) की 1508 में बेंगलुरु में कर्नाटक उच्च न्यायालय के दिनांकित <आई. डी. 2 के निर्णय और आदेश से।

एफ.

एच. चंद्र शेखर, सुश्री रेखा चंद्रशेखर, अधिवक्ता।अपीलार्थीगण के लिए।

जी.

असीम चतुर्वेदी, सुश्री वनिता भार्गव, सुश्री त्रिशला त्रिवेदी, मेसर्स खेतान एंड कंपनी, एड.प्रत्यर्थीगणओं के लिए।

एच.

737

एल. आर. एस. बनाम मैनेजर (पर्सनल) हिंडन एरोनाउटिकेल लिमिटेड और ए. एन. आर. द्वारा गौरम्मा सी. (मृत)।

ए.

न्यायालय का निम्नलिखित निर्णय दिया गयाः

न्याय

अनुमति दी गई

1. अपीलार्थी डिवीजन बेंच के फैसले का विरोध करता है जिसके द्वारा उच्च न्यायालय ने विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा लिए गए विचार की पुष्टि की।मूल अपीलार्थीगण का निधन हो गया और कानूनी प्रतिनिधि अतिरिक्त अपीलार्थीगण के रूप में अपील का पीछा करते हैं।

बी.

2. अपीलार्थी को प्रत्यर्थी के साथ स्टाफ नर्स (समूह-सी) के रूप में नियुक्त किया गया था। प्रत्यर्थी द्वारा उनके खिलाफ इस आरोप पर जांच की गई थी कि अपीलार्थी ने अनुसूचित जाति श्रेणी से संबंधित होने का दावा किया था और रोजगार हासिल किया था, जबकि वह अनुसूचित जाति समुदाय से संबंधित नहीं थी।तहसीलदार ने जाति प्रमाण पत्र का सत्यापन किया और 10.07.2009 दिनांकित आदेश के माध्यम से यह पाया गया कि अपीलार्थी 'आदि कर्नाटक' समुदाय से संबंधित नहीं था जो एक अनुसूचित जाति है।अपीलार्थी ने तहसीलदार के आदेश को उच्च न्यायालय के समक्ष चुनौती दी और विद्वान एकल न्यायाधीश ने अपने दिनांकित 29.12.2009 निर्णय द्वारा आदेश को चुनौती दी।उक्त निर्णय के बाद, यह है कि अनुशासनात्मक प्राधिकरण ने दिनांक 1 के आदेश द्वारा, तहसीलदार के आदेश पर भरोसा करते हुए अपीलार्थी को सेवा से बर्खास्त कर दिया।अपीलार्थी ने डिवीजन बेंच के समक्ष विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले को चुनौती दी और डिवीजन बेंच ने दिनांक 1 के फैसले द्वारा अपीलार्थी द्वारा दायर अपील को स्वीकार कर लिया और पाया कि वास्तव में जाति की स्थिति पर शासन करने की शक्ति तहसीलदार के पास नहीं है, बल्कि किसी अन्य प्राधिकरण के पास है और जाति प्रमाण पत्र का सत्यापन बैंगलोर जिला जाति सत्यापन समिति को करने का निर्देश दिया गया था, जो सक्षम प्राधिकरण था।उक्त प्राधिकारी ने अपीलार्थी की जाति की स्थिति का सत्यापन किया और पाया कि अपीलार्थी वास्तव में अनुसूचित जाति से संबंधित था।वहाँ अपीलार्थी ने एक अभ्यावेदन दिया और 12.04.2014 पर, अपीलार्थी को बिना किसी परिणामी लाभ के बहाल कर दिया गया।28.04.2014 दिनांकित अभ्यावेदन का कोई परिणाम नहीं निकला।यह रिट याचिकाओं को दायर करने का अवसर था, जिसने अंततः हमारे सामने अपीलें उत्पन्न की हैं।

सी.

डी.

ई.

एफ.

जी.

3. विद्वान एकल न्यायाधीश ने आंशिक रूप से दायर रिट याचिकाओं को अनुमति दी और प्रथम प्रत्यर्थी को अंतिम वेतन चेक के आधार पर पदोन्नति, यदि कोई हो, और पिछले वेतन का 50 प्रतिशत और सेवानिवृत्ति लाभ देने का निर्देश दिया, जिसके लिए वह हकदार होगी, यदि उसे कोई काल्पनिक पदोन्नति दी गई थी।अपीलार्थी ने एक समीक्षा याचिका दायर की जो

एच.

738

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

[2022] 1 एस सी आर।

ए.

बर्खास्त कर दिया गया।इसके बाद, रिट अपील दायर की गई, जिसकी परिणति विवादित आदेश पारित करने में हुई, जिसमें विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले की पुष्टि की गई।

4. अपीलार्थीगण के लिए विद्वान अधिवक्ता और प्रत्यर्थीगणओं के लिए विद्वान अधिवक्ता को सुना।

बी.

5. अपीलार्थीगण के विद्वान अधिवक्ता का तर्क होगा कि पूर्ण वेतन से इनकार करना अस्थिर है क्योंकि यह एक ऐसा मामला है जिसमें अपीलार्थी की गलती नहीं थी।उन्हें बिना किसी दुर्व्यवहार के नौकरी से बाहर रखा गया था।वह हमेशा विचाराधीन जाति से संबंधित थीं और पूर्ण वेतन से इनकार करना उचित नहीं है।

सी.

6. प्रति-अनुबंध, प्रत्यर्थीगण के लिए विद्वान अधिवक्ता यह इंगित करेंगे कि विवादित आदेश यह दर्शाते हैं कि न्यायालय ने प्रासंगिक पहलुओं का मिलान किया था कि अपीलार्थी और प्रत्यर्थीगण दोनों की गलती नहीं थी।वह आगे इस आयाम को पेश करेगा कि यह एक ऐसा मामला है जहां रिट याचिका में अपीलार्थी ने विशेष रूप से अनुरोध नहीं किया था कि वह विचाराधीन अवधि के दौरान लाभकारी रूप से कार्यरत नहीं थी।यह केवल समीक्षा याचिका में था कि मामला स्थापित किया गया था जिसे सही ढंग से खारिज कर दिया गया था।उन्होंने इस तर्क के लिए निर्णयों की एक पंक्ति से समर्थन प्राप्त करने की भी मांग की कि अदालतों ने मान्यता दी है कि केवल एक कर्मचारी को बहाल किए जाने पर यह वास्तव में नहीं है कि वह पूर्ण वेतन का हकदार बन जाता है।ऐसी परिस्थितियों में, वे निर्णय इस तरह के दावे की नियति का फैसला करेंगे।इस मामले के तथ्यों में, इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि दो न्यायालयों ने समवर्ती रूप से पाया है कि प्रत्यर्थीगण तहसीलदार की रिपोर्ट के आधार पर

कार्य कर रहे थे, जिन्होंने राय दी थी कि अपीलार्थी अनुसूचित जाति का सदस्य नहीं था, प्रत्यर्थीगण इस सिद्धांत के तहत शरण लेने के हकदार थे कि जब नियोक्ता की गलती नहीं थी, तो कर्मचारी को पूर्ण वेतन का दावा करने का पूर्ण अधिकार नहीं हो सकता है।

डी.

ई.

एफ.

7. पक्षकारों के विद्वान अधिवक्ता को सुनने के बाद, हमारा विचार है कि अपीलार्थी आंशिक राहत का हकदार है।यह निम्नलिखित कारणों से हैः-

जी.

अपीलार्थी को प्रत्यर्थी द्वारा नियुक्त किया गया था जो भारत के संविधान के अनुच्छेद 12 के तहत राज्य है।अपीलार्थी को केवल तहसीलदार द्वारा दी गई रिपोर्ट पर सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था।अपीलार्थी के खिलाफ किसी भी प्रकार के दुराचार या गलत निरूपण के संबंध में कोई अन्य आरोप नहीं है।अपीलार्थी एक जाति प्रमाण पत्र पर भरोसा करता है जो उसे ए के सदस्य के रूप में माने जाने का हकदार बनाता है।

एच.

739

एल. आर. एस. बनाम मैनेजर (पर्सनल) हिंडन एरोनाउटिकेल लिमिटेड और ए. एन. आर. द्वारा गौरम्मा सी. (मृत)।

अनुसूचित जाति ने रोजगार प्राप्त किया।इसे एक बादल के नीचे रखा गया था।तहसीलदार की रिपोर्ट से प्रत्यर्थी के पक्ष में उसके जाति प्रमाण पत्र के बारे में संदेह मजबूत हुआ।हालाँकि, यह पाया गया कि तहसीलदार इस तरह की राय देने में अक्षम था।सक्षम प्राधिकारी ने अपीलार्थी को बरी कर दिया है और वह प्राधिकरण द्वारा व्यक्त किए गए दृष्टिकोण से सही साबित हुई है, जो कानूनी रूप से संभवतः यह पता लगा सकता है कि वह किस जाति से संबंधित थी। अतः यह एक ऐसा मामला है जिसमें अपीलार्थी इस मामले में पूरी तरह से निर्दोष था।प्रत्यर्थी के अनुसार भी उन्हें बैठकों की एक लंबी श्रृंखला से गुजरना पड़ा, जो जांच के माध्यम से आयोजित की गई थी और दिन के अंत में हालांकि डिवीजन बेंच के फैसले के आधार पर, जिसे वह फिर से अपील करने के लिए विवश थी, मामला सक्षम प्राधिकारी के हाथों में पहुंच गया, जिसने निर्णायक रूप से और अंत में पाया कि वह अनुसूचित जाति से संबंधित थी, जिसकी वह हमेशा सदस्य होने का दावा करती थी।

बी.

सी.

8. साथ ही, प्रत्यर्थी के पास एक मामला है कि अपीलार्थी ने प्रासंगिक अवधि के दौरान उसके बेरोजगार होने के बारे में विशेष रूप से अनुरोध नहीं किया था।यह भी बताया गया है कि समीक्षा में एक प्रयास किया गया था जो व्यर्थ साबित हुआ।इस संबंध में प्रत्यर्थी द्वारा 2018 (18) एस. सी. सी. 299 में निर्णय से समर्थन मांगा गया है।

डी.

9. यह सच है कि कोई काम नहीं, कोई वेतन नहीं, एक ऐसा सिद्धांत है जो उन परिस्थितियों में उपयुक्त है जहां कर्मचारी काम नहीं करता है, लेकिन यह एक पूर्ण सिद्धांत नहीं है, जो अपवादों को स्वीकार नहीं करता है।इस संबंध में हम देख सकते हैं कि प्रत्यर्थीगणओं द्वारा दिए गए निर्णयों में से एक में,

ई.

अर्थात्, केरल राज्य बनाम ई. के. भास्करन पिल्लई 2007 (6) एस. सी. सी. 524 जो,

वास्तव में, जब पूर्वव्यापी पदोन्नति दी जाती है तो मौद्रिक लाभों के मुद्दे पर विचार करते हुए, इस न्यायालय ने कहाः

एफ.

“... जहाँ तक पूर्वव्यापी पदोन्नति के साथ मौद्रिक लाभों के संबंध में स्थिति का संबंध है, वह मामले-दर-मामले पर निर्भर करती है।विभिन्न पहलू हैं जिन पर विचार किया जाना चाहिए। कभी-कभी विभागीय जांच या आपराधिक मामले में यह अधिकारियों पर निर्भर करता है कि वे मामले में शामिल अपराध की प्रकृति को देखते हुए पूर्ण वेतन या पिछले वेतन का 50 प्रतिशत प्रदान करें या आपराधिक मामलों में जहां पदधारी को संदेह का लाभ देकर या पूर्ण रूप से बरी कर दिया गया है।कभी-कभी मामले में जब व्यक्ति को हटा दिया जाता है और उसने अदालत या न्यायाधिकरण के समक्ष इसे चुनौती दी है और वह उसमें सफल हो जाता है और उस तारीख से उसके मामले पर पुनर्विचार करने का निर्देश दिया जाता है

जी.

एच.

ए.

उनके कनिष्ठ व्यक्तियों को नियुक्त किया गया था, उस मामले में अदालत कभी-कभी पूर्वव्यापी प्रभाव के साथ पूर्ण लाभ प्रदान कर सकती है और कभी-कभी ऐसा नहीं भी हो सकता है। विशेष रूप से जब प्रशासन ने गलत तरीके से उसके देय से इनकार कर दिया है तो उस मामले में उसे कानून में कोई बदलाव या कुछ अन्य पर्यवेक्षण कारकों के अधीन मौद्रिक लाभ सहित पूरा लाभ दिया जाना चाहिए।हालाँकि, किसी भी कठोर और तेज़ नियम को निर्धारित करना बहुत मुश्किल है।"कोई काम नहीं, कोई वेतन नहीं" सिद्धांत को अंगूठे के नियम के रूप में स्वीकार नहीं किया जा सकता है।ऐसे अपवाद भी हैं जहाँ अदालतों ने मौद्रिक लाभ भी दिए हैं।" (जोर दिया गया)

बी.

10. पी. वी. के. डिस्टिलरी लिमिटेड बनाममहेंद्र राम

सी.

2009 (5) एस. सी. 705 ने फिर से प्रत्यर्थी द्वारा भरोसा किया, मामला श्रम न्यायालय के एक निर्णय से उत्पन्न हुआ जहां औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 11 ए के तहत शक्ति का प्रयोग किया गया था।यह एक ऐसा मामला भी है जिसमें संयोग से अदालत ने उल्लेख किया कि अपीलकर्ता-नियोक्ता वर्षों तक एक साथ बंद रहे और इसे बीमार इकाई घोषित किया गया।इस संबंध में, एक तथ्य जो अदालत के साथ वजन किया गया है, निम्नलिखित कथन में परिलक्षित होता हैः"18. यद्यपि बर्खास्तगी के आदेश के अमान्य होने की घोषणा पर पूर्ण वेतन का भुगतान करने का निर्देश सामान्य परिणाम हुआ करता था, लेकिन अब समय बीतने के साथ, न्यायालय द्वारा इस मामले पर एक व्यावहारिक दृष्टिकोण अपनाया जा रहा है, यह महसूस करते हुए कि एक उद्योग को उस अवधि के लिए श्रमिक को भुगतान करने के लिए मजबूर नहीं किया जा सकता है, जिसके दौरान उसने स्पष्ट रूप से उसमें बहुत कम या कुछ भी योगदान नहीं दिया था और/या उस अवधि के लिए जो अनुत्पादक रूप से खर्च की गई थी, जिसके परिणामस्वरूप नियोक्ता को उस स्थिति में वापस जाने के लिए मजबूर होना पड़ेगा जो कई साल पहले प्रचलित थी, अर्थात् जब श्रमिक को हटा दिया गया था।"

डी.

ई.

एफ.

(जोर दिया गया) 11.ऐसे मामलों में हस्तक्षेप के संबंध में, अर्थात, पिछले वेतन से संबंधित मामलों में, हम अन्य निर्णयों में अपनाए गए समान दृष्टिकोण पाते हैं जो निस्संदेह प्रत्यर्थी द्वारा रखे गए हैं [इस संबंध में 2007 (5) एस. सी. सी. 742 देखें]।हालांकि केनरा बैंक बनाम दामोदर गोविंद इडरकर 2009 (4) एस. सी. सी. 323 में प्रत्यर्थी द्वारा फिर से जिस निर्णय पर भरोसा किया गया था, उसमें कर्मचारी की सेवा को समाप्त करना शामिल था क्योंकि उसने एक झूठे जाति प्रमाण पत्र का उपयोग करके आरक्षित श्रेणी में रोजगार प्राप्त

किया था और अदालत ने उच्च न्यायालय के निर्देश को संशोधित किया था जिसने आदेश को 50 प्रतिशत तक कम करके पूर्ण वेतन का आदेश दिया था, लेकिन हम यह नहीं पाते हैं कि ए.

जी.

एच.

741

एल. आर. एस. बनाम मैनेजर (पर्सनल) हिंडन एरोनाउटिकेल लिमिटेड और ए. एन. आर. द्वारा गौरम्मा सी. (मृत)।

कोई भी सिद्धांत निर्धारित किया गया है जिसे एक उदाहरण के रूप में गठित किया जा सकता है।दीपाली गुंडू सुरवासे बनाम क्रांति में निर्णय

जूनियर अध्यापक महाविद्यालय (डी. एड.) और अन्य 2013 (10) एस. सी. सी.

324 उच्च न्यायालय ने इस आधार पर पिछले वेतन के अधिनिर्णय को रद्द कर दिया कि अपीलार्थी ने गैर-रोजगार के तथ्य को साबित नहीं किया था।अदालत ने अन्य बातों के साथ-साथ निम्नानुसार निर्धारित कियाः

बी.

“(vi) कई मामलों में, उच्च न्यायालयों ने इस आधार पर प्राथमिक न्यायनिर्णायक प्राधिकरण के निर्णय में हस्तक्षेप किया है कि मुकदमेबाजी को अंतिम रूप देने में लंबा समय लगा है, इस बात की अनदेखी करते हुए कि अधिकांश मामलों में पक्ष इस तरह की देरी के लिए जिम्मेदार नहीं हैं।बुनियादी ढांचे और श्रमशक्ति की कमी मामलों के निपटारे में देरी का प्रमुख कारण है। इसके लिए वादियों को दोषी या दंडित नहीं किया जा सकता है।यह किसी कर्मचारी या कर्मचारी के लिए गंभीर अन्याय होगा यदि उसे केवल इसलिए वापस करने से इनकार कर दिया जाता है क्योंकि उसकी सेवा की समाप्ति और बहाली के आदेश को दी गई अंतिमता के बीच लंबा समय बीत जाता है।अदालतों को यह ध्यान रखना चाहिए कि इनमें से अधिकांश मामलों में नियोक्ता कर्मचारी या कर्मचारी की तुलना में लाभप्रद स्थिति में है।वह पीड़ित यानी कर्मचारी या कर्मचारी की पीड़ा को बढ़ाने के लिए सर्वश्रेष्ठ कानूनी मस्तिष्क की सेवाओं का लाभ उठा सकता है, जो एक निश्चित मात्रा में प्रसिद्धि के साथ एक वकील पर पैसा खर्च करने की विलासिता को वहन नहीं कर सकता है।इसलिए, ऐसे मामलों में इसे अपनाना विवेकपूर्ण होगा

सी.

डी.

ई.

हिन्दुस्तान टिन वर्क्स (पी) लिमिटेड, (1979) 2 एस. सी. सी. 80 में सुझाए गए पाठ्यक्रम

12. सबसे महत्वपूर्ण सवाल यह है कि क्या कर्मचारी की किसी भी तरह से गलती है।यदि कर्मचारी की कोई गलती नहीं है और उसे नियोक्ता द्वारा लिए गए निर्णय के कारणों से काम से बाहर रखा गया है, तो दिन के अंत में उसकी पुष्टि के फल से इनकार करना कर्मचारी के लिए अनुचित होगा।ऐसी परिस्थितियों में, इसमें कोई संदेह नहीं है कि वैकल्पिक रोजगार से संबंधित प्रश्न जिसका कर्मचारी ने सहारा लिया होगा, प्रासंगिक हो जाता है।विवेकाधिकार का एक पहलू भी है जिसका प्रयोग न्यायालय द्वारा प्रत्येक मामले के तथ्यों को ध्यान में रखते हुए किया जाता है।जैसा कि हम पहले ही देख चुके हैं, यह एक ऐसा मामला है जिसमें कर्मचारी के झूठे जाति प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने के आरोप के अलावा कोई अन्य शुल्क नहीं है।इसलिए, हम सोचेंगे कि न्याय के हितों को, इसके तथ्यों में, कम किया जाएगा, अगर हम पूर्ण वेतन के 50 प्रतिशत से 75 प्रतिशत तक पिछले वेतन को बढ़ाते हैं, जो वह अन्यथा हकदार थी।अपीलों की आंशिक रूप से अनुमति है।विवादित निर्णय संशोधित किए जाएँगे और

एफ.

जी.

एच.

742

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

[2022] 1 एस सी आर।

ए.

प्रत्यर्थीगण उस राशि की गणना करेंगे जो पिछले वेतन के 75 प्रतिशत के बराबर होगी और इस निर्णय के तहत भुगतान की जाने वाली शेष राशि को आज से छह सप्ताह की अवधि के भीतर अतिरिक्त अपीलार्थीगण को वितरित करेंगे।

लंबित आवेदन, यदि कोई हो, का निपटारा कर दिया जाता है।

बी.

देविका गुजराल

अपीलों को आंशिक रूप से अनुमति दी गई।

सी.

डी.

ई.

एफ.

जी.

एच.