[2022] 4 एस. सी. आर 854

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

[2022] 4 एस सी आर।

ए.

जीतूभा कंसंगी जदेजा

वी.

कच्छ जिला पंचायत (2022 की सिविल अपील संख्या 6890)

23 सितंबर, 2022

[उदय उमेश ललित और एस**.** रवींद्र भाट**,** जे**.** जे**.]**

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 -s.25B-निरंतर सेवा-समाप्ति-न्यायोचित नहीं-प्रत्यर्थी समाज-प्रबंधन द्वारा अपीलार्थी-कर्मचारी को चौकीदार के रूप में नियुक्त किया गया था-समाप्त-श्रम न्यायालय ने माना कि अपीलार्थी की समाप्ति अवैध थी, निरंतरता के साथ बहाली का निर्देश दिया गया था लेकिन बिना पिछले वेतन के-एकल न्यायाधीश ने पुरस्कार की पुष्टि की-डिवीजन बेंच ने प्रबंधन की अपील को खारिज कर दिया-एस. एल. पी., नए सिरे से विचार के लिए प्रेषित मामला-डिवीजन बेंच ने अपीलार्थी को बहाल करने के निर्देश को दरकिनार कर दिया और इसके बजाय एक लाख रुपये का एकमुश्त मुआवजा दिया-अपील पर कहा गया:स्वीकार करते हुए, अपीलार्थी ने 10 वर्षों से अधिक समय तक काम किया था-श्रम न्यायालय और एकल न्यायाधीश दोनों ने निष्कर्ष निकाला कि एस के अर्थ के भीतर लगातार काम करने के लिए उनका दावा।25 बी साबित हुआ-खंड पीठ ने तथ्यात्मक निष्कर्षों में हस्तक्षेप नहीं किया है, इसलिए, एकमुश्त भुगतान के लिए एक के साथ बहाली की राहत को प्रतिस्थापित करने का निर्देश आवश्यक नहीं था-श्रम न्यायालय और एकल न्यायाधीश की ओर से अपीलार्थी की बहाली का निर्देश देने में कोई विकृति या अनुचितता नहीं है-अपीलार्थी को बहाल किया जाए, वह तुरंत पहले दो साल की अवधि के लिए बैकवेज का भी हकदार है, यानी, 01.01.20 से 01.01.22-विवादित निर्णय को दरकिनार कर दिया गया-सेवा की निरंतरता के लिए श्रम न्यायालय और एकल न्यायाधीश का निर्देश भी बहाल किया गया है। श्रम कानून-कर्मचारी की बहाली, पिछले वेतन-बहाली दृष्टिकोण-पर चर्चा की गई।

अपील को अनुमति देते हुए, न्यायालय ने

जी.

पकड़ना:**1.1** अभिलेख इंगित करता है कि श्रम न्यायालय और एकल न्यायाधीश दोनों ने पक्षकारों के बयानों के साथ-साथ अभिलेख पर साक्ष्य पर विस्तार से विचार किया।वास्तव में, अपीलार्थी कर्मचारी ने आर. टी. आई. अधिनियम के तहत आवेदन किया था, अपने दावे को साबित करने के लिए प्रासंगिक दस्तावेज प्राप्त किए थे कि कर्मचारी जूनियर हैं।

एच.

854 ए.

855

जीतूभा कंसंगी जदेजा बनाम कच्छ जिला पंचायत ए

उनके लिए, सेवा में बनाए रखा गया।प्रबंधन अभिलेख पर सामग्री का खंडन करने में असमर्थ था।दूसरी ओर, इसने संबंधित दस्तावेजों को प्रस्तुत करने में असमर्थता का दावा किया, यानी अपीलार्थी की सेवा की बाद की अवधि के लिए मस्टर रोल।मान लीजिए, अपीलार्थी ने **10** वर्षों से अधिक समय तक काम किया था।तथाकथित अवधियों के बारे में सटीक विवरण के अभाव में जब अपीलार्थी को नियुक्त नहीं किया गया था-जैसा कि प्रबंधन द्वारा आरोप लगाया गया था, श्रम न्यायालय और एकल न्यायाधीश दोनों ने निष्कर्ष निकाला कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा **25** बी के अर्थ के भीतर लगातार काम करने का उनका दावा साबित हुआ।इसके अलावा, कर्मचारी ने अपदस्थ कर दिया था कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा **25** जी के विपरीत, उससे कनिष्ठ कर्मचारियों को सेवा में रखा गया था। इन परिस्थितियों में, इस तथ्य को देखते हुए कि श्रम न्यायालय का निर्देश केवल बहाल करने के लिए था, लेकिन वापस भुगतान नहीं करने के लिए, उस राहत का डिवीजन बेंच का प्रतिस्थापन किसी ज्ञात सिद्धांत पर आधारित नहीं है।वर्तमान मामले में, श्रम न्यायालय ने **31.08.2010** पर अपना निर्णय दिया था; एकल न्यायाधीश ने **04.05.2011** पर प्रबंधन की रिट याचिका को खारिज कर दिया।प्रबंधन की अपील, पहली बार में, **16.01.2014** पर खारिज कर दी गई थी; हालाँकि, उसने विशेष अनुमति याचिका दायर करके इस न्यायालय का दरवाजा खटखटाया, जिसकी अनुमति **29.04.2016** पर दी गई थी।इसके बाद-**5** साल बाद, विवादित फैसला सुनाया गया।इन कारकों को ध्यान में रखते हुए, न्यायालय की राय है कि राहत को दरकिनार करने के प्रबंधन के अस्पष्ट प्रयास के कारण अपीलार्थी कर्मचारी को पीड़ित नहीं किया जा सकता था।इसके अलावा, खंड पीठ के विवादित फैसले ने तथ्यात्मक निष्कर्षों में हस्तक्षेप नहीं किया है। इसलिए, इस मामले की परिस्थितियों में एकमुश्त भुगतान के लिए एक के साथ बहाली की

राहत को प्रतिस्थापित करने का निर्देश आवश्यक नहीं था।अपीलार्थी की बहाली का निर्देश देने में श्रम न्यायालय और एकल न्यायाधीश की ओर से कोई विकृति या अनुचितता नहीं है। यदि प्रत्यर्थी प्रबंधन ने निर्णय को स्वीकार करने के लिए चुना होता, तो अपीलार्थी को **10** साल से अधिक समय तक प्रतीक्षा करने की पीड़ा से बख्शा जाता।ऐसी परिस्थितियों में, पिछले वेतन से इनकार करने के परिणामस्वरूप उसे दंडित किया गया है, हालांकि देरी न्यायिक प्रक्रिया के कारण हुई है।हालांकि, प्रत्यर्थी प्रबंधन को अपनी मुकदमेबाजी की प्रवृत्ति में प्राथमिक जिम्मेदारी से मुक्त नहीं किया जा सकता है।इन परिस्थितियों में, अपीलार्थी तुरंत दो साल की अवधि के लिए वापस पाने का हकदार होगा।

जी.

एच.

इससे पहले, अर्थात, **01.01.2020** से **01.01.2022** तक।विवादित फैसले को दरकिनार कर दिया जाता है।अपीलार्थी कर्मचारी को आज से छह सप्ताह के भीतर प्रत्यर्थी की सेवाओं में बहाल कर दिया जाएगा।सेवा की निरंतरता के लिए श्रम न्यायालय और एकल न्यायाधीश के निर्देश को भी बहाल किया जाता है।**[**पैरा **9,10,14** और **15] [858-**जी-एच**; 859-**ए-ई**; 863-**सी-ई**]**

हिंदुस्तान टिन वर्क्स (पी) Ltd.v।मेसर्स हिंदुस्तान टिन वर्क्स प्राइवेट लिमिटेड और अन्य (1979) 2 एस. सी. सी. 80 के कर्मचारीः[1979] 1 एस. सी. आर. 563; दीपाली गुंडू सुरवासे बनाम क्रांति जूनियर अध्यापक महाविद्यालय और अन्य

(2013) 10 एससीसी 324:[2013] 9 एस. सी. आर. 1; भारत संचार निगम लिमिटेड बनाम भुरुमल (2014) 7 एस. सी. सी. 177:[2013] 16 एस. सी. आर. 1023-निर्भर।

मामला कानून संदर्भ

[1979] 1 एससीआर **563**

उस पर भरोसा करें

पैरा **11**

[2013] 9 एससीआर **1**

उस पर भरोसा करें

पैरा **12**

[2013] 16 एससीआर **1023**

उस पर भरोसा करें

पैरा **13**

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णयः2022 की सिविल अपील संख्या 6890।

2011 के विशेष सिविल आवेदन संख्या 5620 में 2011 के लेटर्स पेटेंट अपील संख्या 896 में अहमदाबाद में गुजरात उच्च न्यायालय के दिनांक 05.07.2021 के निर्णय और आदेश से।

महमूद उमर फारूकी, अहमद परवेज, अधिवक्ता।अपीलार्थी के लिए।सरोज रायचुरा, हरेश रायचुरा, कल्प रायचुरा, रजत वत्स, अधिवक्ता।प्रत्यर्थी के लिए।

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था

एस**.** रवींद्र भाट**,** जे**.**

1.अनुमति प्रदान की गई।सहमति के साथ, पक्षकारों के विद्वान वकीलों को अंततः सुना गया। यह अपील गुजरात उच्च न्यायालय के एक आदेश के खिलाफ निर्देशित है।

जी.

2. नौकरी से बर्खास्तगी से व्यथित होकर, अपीलार्थी ने एक औद्योगिक विवाद उठाया जिसे श्रम न्यायालय को भेजा गया।

1 विशेष सिविल आवेदन संख्या 5620/2011 में LPA संख्या 896/2011 में दिनांकित 05.07.2021।

एच.

जीतूभा कंसंगी जदेजा बनाम कच्छ जिला पंचायत [एस. रवींद्र भाट, जे.] ए.

ए.

भुज, गुजरात का कच्छ जिला।अपीलार्थी को प्रत्यर्थी सोसायटी (जिसे इसके बाद "प्रबंधन" के रूप में संदर्भित किया गया है) द्वारा 05.10.1992 पर एक चौकीदार के रूप में नियुक्त किया गया था, और अंत में, वह प्रतिवादी के साथ गुजरात के मुंद्रा तालुक के बेराजा गाँव में शिराई बांध में एक चौकीदार के रूप में काम कर रहा था।निरंतर रोजगार प्रदान करने के बाद, उन्हें बिना किसी कारण के, बिना किसी सूचना के और औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 द्वारा निर्धारित प्रक्रिया का पालन किए बिना 30.12.2002 पर सेवाओं से बर्खास्त कर दिया गया था।बहाली के लिए उनके अनुरोध को अस्वीकार कर दिया गया; परिणामस्वरूप, औद्योगिक विवाद।

3. प्रबंधन ने इस आधार पर दावे पर विवाद किया कि अपीलार्थी विशुद्ध रूप से अस्थायी आधार पर काम करता था और औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 25 बी के लाभ का दावा नहीं कर सकता था क्योंकि उसने किसी भी वर्ष में 240 दिनों की निरंतर अवधि के लिए काम नहीं किया था।हालाँकि, 1992 से एक कर्मचारी के रूप में उनकी नौकरी से इनकार नहीं किया गया था।

4. श्रम न्यायालय के समक्ष, पक्षों ने मौखिक और दस्तावेजी साक्ष्य का नेतृत्व किया।प्रबंधन द्वारा रखे गए मस्टर रोल की एक प्रति मांगी गई थी।साक्ष्य में, अपीलार्थी ने बयान दिया कि प्रबंधन ने कोई वरिष्ठता सूची नहीं रखी थी और न ही इसे प्रकाशित किया गया था और उनके कनिष्ठ कर्मचारियों को बरकरार रखा गया था, जबकि उन्हें अनुचित तरीके से सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था।प्रत्यर्थी प्रबंधन ने तर्क दिया कि पूरा मस्टर रोल रिकॉर्ड उपलब्ध नहीं था क्योंकि यह एक प्राकृतिक आपदा के दौरान नष्ट हो गया था; वे वर्षों के लिए दस्तावेज़ प्रस्तुत कर सकते थे।अभिवचनों और अभिलेख पर सामग्री पर विचार करने के बाद, श्रम न्यायालय ने दिनांक 31.08.2010 के पुरस्कार द्वारा अभिनिर्धारित किया कि अपीलार्थी की समाप्ति अवैध थी और निरंतरता के साथ उसकी बहाली का निर्देश दिया लेकिन बिना पिछले वेतन के।

5. प्रबंधन ने पुरस्कार को चुनौती दी, मुख्य रूप से यह तर्क देते हुए कि अपीलकर्ता कर्मचारी औद्योगिक विवाद अधिनियम के लाभों का हकदार नहीं था। गुजरात उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश ने श्रम न्यायालय के निष्कर्षों का समर्थन किया, पुरस्कार की पुष्टि की, और अपीलार्थी की बहाली का निर्देश दिया।हालांकि, प्रबंधन ने डिवीजन बेंच में अपील की।शुरू में, डिवीजन बेंच ने अपील को खारिज कर दिया; प्रबंधन ने विशेष अनुमति याचिका द्वारा इस

अदालत का दरवाजा खटखटाया।इस अदालत ने मामले को नए सिरे से विचार के लिए भेज दिया।

जी.

6. विवादित आदेश द्वारा, खंड पीठ ने एकल न्यायाधीश के निष्कर्षों पर ध्यान दिया कि अपीलार्थी से कनिष्ठ श्रमिकों को सेवा में बनाए रखा गया था, जिसके बावजूद उनकी सेवाओं को समाप्त कर दिया गया था और

एच.

प्रबंधन ने उचित अभिलेख नहीं रखे थे।इन तथ्यों के बावजूद, खंड पीठ ने अपीलार्थी कर्मचारी को बहाल करने के निर्देश को दरकिनार कर दिया और इसके बजाय 1 लाख रुपये का एकमुश्त मुआवजा देने का आदेश दिया।7. अपीलार्थी का तर्क है कि श्रम न्यायालय और विद्वान एकल न्यायाधीश ने समवर्ती रूप से फैसला सुनाया कि यह दिखाने के लिए पर्याप्त सामग्री रिकॉर्ड पर लाई गई थी कि 63 मजदूर प्रत्यर्थी प्रबंधन के साथ काम कर रहे थे, जिनमें से कई अपीलार्थी से कनिष्ठ थे।यह बताया गया कि कर्मचारी अपीलार्थी ने प्रबंधन को अपने कर्मचारियों के मस्टर रोल, पे रजिस्टर और बोनस रजिस्टर के सभी प्रासंगिक सेवा विवरण प्रस्तुत करने का निर्देश देने के लिए श्रम न्यायालय का रुख किया था।इस संबंध में एक उचित निर्देश जारी किया गया था।चूँकि प्रबंधन ने पूरे अभिलेख प्रस्तुत नहीं किए, श्रम न्यायालय ने एक प्रतिकूल निष्कर्ष निकाला और उपलब्ध सामग्री के आधार पर निष्कर्ष निकाला कि समाप्ति अवैध थी।इन परिस्थितियों में, सभी निष्कर्षों का उच्च न्यायालय द्वारा समर्थन किया गया था; बहाली के आदेश का प्रतिस्थापन न्याय की विफलता के बराबर था। यह प्रस्तुत किया गया था कि अपीलार्थी को अनुचित तरीके से नौकरी से बाहर रखा गया था, इस तथ्य के बावजूद कि पुरस्कार 2010 में दिया गया था, और एकल न्यायाधीश ने 2011 में इसका समर्थन किया।प्रबंधन ने इस मामले को अन्यायपूर्ण तरीके से एक और दशक तक घसीटा, जिसके परिणामस्वरूप उन्हें बहुत कठोर तरीके से वेतन से वंचित कर दिया गया।यह आगे प्रस्तुत किया गया कि श्रम न्यायालय और एकल न्यायाधीश के निष्कर्षों को बाधित नहीं करने वाले विवादित आदेश द्वारा अपीलार्थी को बहाल करने से इनकार करना किसी भी तर्क या मानदंड पर आधारित नहीं है, बल्कि इसके परिणामस्वरूप अन्याय हुआ है।

8. प्रत्यर्थी/प्रबंधन के विद्वान अधिवक्ता ने तर्क दिया कि इस न्यायालय को विवादित फैसले में हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए क्योंकि खंड पीठ ने बहाली को बरकरार नहीं रखने में कानून में सही काम किया।यह प्रस्तुत किया गया था कि याचिकाकर्ता 20 वर्षों से अधिक समय से नौकरी से बाहर था और परिस्थितियों में, बहाली का निर्देश देना न्याय के हित में नहीं था।

9. अभिलेख इंगित करता है कि श्रम न्यायालय और विद्वान एकल न्यायाधीश दोनों ने पक्षकारों के बयानों के साथ-साथ अभिलेख पर साक्ष्य पर विस्तार से विचार किया।वास्तव में, अपीलार्थी कर्मचारी ने आर. टी. आई. अधिनियम के तहत आवेदन किया था, अपने इस दावे को साबित करने के लिए प्रासंगिक दस्तावेज प्राप्त किए थे कि उनके कनिष्ठ कर्मचारियों को सेवा में बनाए रखा गया था।प्रबंधन अभिलेख पर सामग्री का खंडन करने में असमर्थ था।दूसरी ओर, इसने संबंधित दस्तावेजों को प्रस्तुत करने में असमर्थता का दावा किया, यानी अपीलार्थी की सेवा की बाद की अवधि के लिए मस्टर रोल।मान लीजिए, अपीलार्थी ने 10 वर्षों से अधिक समय तक काम किया था।सटीक ए के अभाव में

जी.

एच.

859

जीतूभा कंसंगी जदेजा बनाम कच्छ जिला पंचायत [एस. रवींद्र भाट, जे.] ए.

तथाकथित अवधियों के बारे में विवरण जब अपीलार्थी को नियुक्त नहीं किया गया था-जैसा कि प्रबंधन द्वारा आरोप लगाया गया था, श्रम न्यायालय और विद्वान एकल न्यायाधीश दोनों ने निष्कर्ष निकाला कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25 बी के अर्थ के भीतर लगातार काम करने का उनका दावा साबित हुआ।इसके अलावा, कर्मचारी ने अपदस्थ कर दिया था कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25 जी के विपरीत, उससे कनिष्ठ कर्मचारियों को सेवा में रखा गया था।

10. यह न्यायालय अपीलार्थी द्वारा प्रस्तुत प्रस्ताव को स्थापित करने के लिए कोई सामग्री नहीं समझता है।इन परिस्थितियों में, इस तथ्य को देखते हुए कि श्रम न्यायालय का निर्देश केवल बहाल करने के लिए था, लेकिन वापस भुगतान नहीं करने के लिए, उस राहत का डिवीजन बेंच का प्रतिस्थापन किसी ज्ञात सिद्धांत पर आधारित नहीं है।वर्तमान मामले में, श्रम न्यायालय ने 31.08.2010 पर अपना निर्णय दिया था; विद्वान एकल न्यायाधीश ने

04.05.2011 पर प्रबंधन की रिट याचिका को खारिज कर दिया।प्रबंधन की अपील, पहली बार में, 16.01.2014 पर खारिज कर दी गई थी; हालाँकि, उसने विशेष अनुमति याचिका दायर करके इस न्यायालय का दरवाजा खटखटाया, जिसकी अनुमति 29.04.2016 पर दी गई थी।इसके बाद-5 साल बाद, विवादित फैसला सुनाया गया।इन कारकों को ध्यान में रखते हुए, न्यायालय की राय है कि राहत को दरकिनार करने के प्रबंधन के अस्पष्ट प्रयास के कारण अपीलार्थी कर्मचारी को पीड़ित नहीं किया जा सकता था।इसके अलावा, खंड पीठ के विवादित फैसले ने तथ्यात्मक निष्कर्षों में हस्तक्षेप नहीं किया है।इसलिए, इस मामले की परिस्थितियों में एकमुश्त भुगतान के लिए एक के साथ बहाली की राहत को प्रतिस्थापित करने का निर्देश आवश्यक नहीं था।

11. इस अदालत ने हिंदुस्तान टिन मामले में तीन न्यायाधीशों की पीठ के फैसले में

वर्क्स (पी) लिमिटेड बनाममेसर्स हिंदुस्तान टिन वर्क्स प्राइवेट लिमिटेड के कर्मचारी।

और अन्य 2 जब नियोक्ता द्वारा पूर्ण स्थापित क्षमता के उपयोग के लिए आवश्यक कच्चे माल की अनुपलब्धता के कारण 56 कर्मचारियों की सेवाओं की छंटनी को अवैध माना गया, तो कहा गया किः

"'9.यह बहस करने के लिए खुला नहीं है कि औद्योगिक न्यायशास्त्र के क्षेत्र में एक घोषणा दी जा सकती है कि सेवा की समाप्ति खराब है और कर्मचारी सेवा में बना हुआ है।सामान्य कानून सिद्धांत की आशंका कि व्यक्तिगत सेवा के अनुबंध को विशेष रूप से लागू नहीं किया जा सकता है या नुकसान को कम करने का सिद्धांत कानून की इस शाखा में नहीं है।सेवा की निरंतरता के साथ बहाली की राहत दी जा सकती है जहां सेवा की समाप्ति अमान्य पाई जाती है।यह.

जी.

एच.

2 (1979) 2 एससीसी 80

860 सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2022] 4 एस. सी. आर.

इसका अर्थ यह होगा कि नियोक्ता ने संबंधित कानून के विपरीत या अनुबंध के उल्लंघन में कर्मचारी के काम करने के अधिकार को अवैध रूप से छीन लिया है और साथ ही साथ कर्मचारी को उसकी कमाई से वंचित कर दिया है।यदि इस प्रकार नियोक्ता गलत पाया जाता

है जिसके परिणामस्वरूप कर्मचारी को बहाल करने का निर्देश दिया जाता है, तो नियोक्ता उस मजदूरी का भुगतान करने की अपनी जिम्मेदारी से नहीं बच सकता है जिससे कर्मचारी को नियोक्ता की अवैध या अमान्य कार्रवाई से वंचित कर दिया गया है।यथार्थवादी रूप से, जहां सेवा की समाप्ति को अमान्य या अवैध के रूप में प्रश्न किया जाता है और कर्मचारी को मुकदमेबाजी के दायरे से गुजरना पड़ता है, लंबे मुकदमे के दौरान खुद को बनाए रखने की उसकी क्षमता अपने आप में एक ऐसा अद्भुत कारक है कि वह उस दिन को देखने के लिए जीवित नहीं रह सकता है जब राहत दी जाती है।इससे भी अधिक हमारी प्रणाली में जहां कानून की कहावत देरी चौंका देने वाली हो गई है।यदि इतने लंबे समय और ऊर्जा की खपत करने वाले मुकदमे के बाद जिस अवधि के दौरान श्रमिक खुद को बनाए रखता है, अंततः उसे बताया जाता है कि हालांकि उसे बहाल कर दिया जाएगा, उसे पिछले वेतन से वंचित कर दिया जाएगा जो उसे देय होगा, तो श्रमिक को बिना किसी गलती के एक प्रकार के दंड के अधीन किया जाएगा और यह पूरी तरह से अयोग्य है।सामान्य तौर पर, इसलिए, एक कर्मचारी जिसकी सेवा को अवैध रूप से समाप्त कर दिया गया है, वह पूर्ण वेतन का हकदार होगा, सिवाय उस सीमा के जब वह जबरन आलस्य के दौरान लाभकारी रूप से कार्यरत था। यही सामान्य नियम है।कोई भी अन्य दृष्टिकोण नियोक्ता की अनुचित मुकदमेबाजी गतिविधि पर एक प्रीमियम होगा।यदि नियोक्ता अवैध रूप से सेवा समाप्त करता है और समाप्ति इस मामले में श्रमिकों की मजदूरी में संशोधन की मांग का विरोध करने के लिए प्रेरित है, तो समाप्ति अनुचित श्रम व्यवहार के बराबर हो सकती है।ऐसी परिस्थितियों में बहाली सामान्य नियम होने के कारण, इसका पालन पूर्ण वेतन के साथ किया जाना चाहिए।"

12. हाल के एक फैसले में, दीपाली गुंडू सुरवासे बनाम क्रांति जूनियर अध्यापक महाविद्यालय और अन्य, 3 इस अदालत ने इस पर प्रकाश डाला

जी.

एक प्रतिस्थापन दृष्टिकोण अपनाने की आवश्यकता, जब एक अदालत को इस बात पर विचार करना होता है कि किसी कर्मचारी को बहाल किया जाए या नहीं और यदि ऐसा है, तो किस हद तक बैकवेज का आदेश दिया जाना है।अदालत ने कहाः

एच.

3 (2013) 10 एससीसी 324 ए

जीतूभा कंसंगी जदेजा बनाम कच्छ जिला पंचायत [एस. रवींद्र भाट, जे.] ए.

“22. एक कर्मचारी को उस पद पर बहाल करने का विचार जो वह बर्खास्तगी या हटाने या सेवा की समाप्ति से पहले रखता था, इसका तात्पर्य है कि कर्मचारी को उसी पद पर रखा जाएगा जिसमें वह होता लेकिन नियोक्ता द्वारा की गई अवैध कार्रवाई के लिए।एक व्यक्ति को लगी चोट, जिसे बर्खास्त या हटा दिया गया है या अन्यथा सेवा से समाप्त कर दिया गया है, को आसानी से पैसे के संदर्भ में नहीं मापा जा सकता है।एक आदेश के पारित होने से नियोक्ता-कर्मचारी संबंध टूट जाता है, जिससे नियोक्ता की आय का स्रोत समाप्त हो जाता है। न केवल संबंधित कर्मचारी, बल्कि उसका पूरा परिवार गंभीर प्रतिकूलताओं का सामना करता है।वे आजीविका के स्रोत से वंचित हैं।बच्चे पौष्टिक भोजन और शिक्षा और जीवन में उन्नति के सभी अवसरों से वंचित हैं।कभी-कभी, परिवार को भुखमरी से बचने के लिए रिश्तेदारों और अन्य परिचित लोगों से उधार लेना पड़ता है।ये पीड़ाएँ तब तक जारी रहती हैं जब तक कि सक्षम न्यायनिर्णायक मंच नियोक्ता द्वारा की गई कार्रवाई की वैधता पर निर्णय नहीं लेता।ऐसे कर्मचारी की बहाली, जो सक्षम न्यायिक/अर्ध-न्यायिक निकाय या अदालत के इस निष्कर्ष से पहले होती है कि नियोक्ता द्वारा की गई कार्रवाई प्रासंगिक वैधानिक प्रावधानों या प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों से परे है, कर्मचारी को पूर्ण वेतन का दावा करने का अधिकार देती है।यदि नियोक्ता कर्मचारी को मजदूरी वापस करने से इनकार करना चाहता है या परिणामी लाभ प्राप्त करने के लिए उसकी पात्रता का विरोध करना चाहता है, तो उसे विशेष रूप से अनुरोध करना चाहिए और यह साबित करना चाहिए कि मध्यवर्ती अवधि के दौरान कर्मचारी लाभकारी रूप से कार्यरत था और उसे वही वेतन मिल रहा था।नियोक्ता के अवैध कार्य के कारण पीड़ित कर्मचारी को मजदूरी वापस करने से इनकार करना अप्रत्यक्ष रूप से संबंधित कर्मचारी को दंडित करने और नियोक्ता को पारिश्रमिक सहित मजदूरी वापस करने के दायित्व से मुक्त करके पुरस्कृत करने के बराबर होगा।”

13. भारत संचार निगम लिमिटेड बनाम भुरुमल में, 4

दूसरी ओर, छंटनी को अवैध घोषित किए जाने की स्थिति में बैकवेज के साथ बहाली का निर्देश देने में अदालत के विवेक का वर्णन निम्नलिखित शब्दों में किया गया थाः

जी.

“33. उपरोक्त निर्णयों को पढ़ने से यह स्पष्ट है कि पूर्ण रूप से बहाली देने का सामान्य सिद्धांत

4 2014 (7) एससीसी 177

एच.

862 सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2022] 4 एस. सी. आर.

वापस मजदूरी, जब समाप्ति अवैध पाई जाती है तो सभी मामलों में यांत्रिक रूप से लागू नहीं होती है।जबकि वह एक ऐसी स्थिति हो सकती है जहां एक नियमित/स्थायी कर्मचारी की सेवाओं को अवैध रूप से और/या दुर्भावनापूर्ण और/या उत्पीड़न, अनुचित श्रम अभ्यास आदि के माध्यम से समाप्त कर दिया जाता है। हालांकि, जब दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी की बर्खास्तगी के मामले की बात आती है और जहां औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-एफ के उल्लंघन के कारण एक प्रक्रियात्मक दोष के कारण बर्खास्तगी अवैध पाई जाती है, तो यह न्यायालय यह विचार रखने में सुसंगत है कि ऐसे मामलों में पिछले वेतन के साथ बहाली स्वचालित नहीं है और इसके बजाय कर्मचारी को मौद्रिक मुआवजा दिया जाना चाहिए जो न्याय के उद्देश्यों को पूरा करेगा।इस दिशा में आगे बढ़ने का कारण स्पष्ट है।

34. ऐसे मामलों में बहाली की राहत से इनकार करने के कारण स्पष्ट हैं।यह सामान्य 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 बर्खास्तगी अवैध पाई जाती है, तो बहाली के बाद भी, प्रबंधन के लिए यह हमेशा खुला रहता है कि वह उस कर्मचारी को छंटनी मुआवजे का भुगतान करके उसकी सेवाओं को समाप्त कर सके।चूँकि ऐसा कर्मचारी दैनिक मजदूरी के आधार पर काम कर रहा था और उसे बहाल किए जाने के बाद भी, उसे नियमितीकरण की मांग करने का कोई अधिकार नहीं है [कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3) [(2006) 4 एस. सी. सी. 1 देखें]।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 श्रमिक को बहाल करने में कोई उपयोगी उद्देश्य पूरा नहीं होने वाला है और उसे स्वयं न्यायालय द्वारा मौद्रिक मुआवजा दिया जा सकता है जैसे कि उसे बहाली के बाद फिर से समाप्त कर दिया जाता है, तो उसे केवल छंटनी मुआवजे और नोटिस वेतन के रूप में मौद्रिक मुआवजा मिलेगा।ऐसी स्थिति में, बहाली की राहत देने से, वह भी लंबे अंतराल के बाद, किसी भी उद्देश्य की पूर्ति नहीं होगी।

35. हालाँकि, हम यहाँ एक चेतावनी जोड़ना चाहेंगे।ऐसे मामले हो सकते हैं जहां एक दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी की बर्खास्तगी इस आधार पर अवैध पाई जाती है कि इसका सहारा अनुचित श्रम प्रथा के रूप में लिया गया था या अंत में पहले आओ पहले जाओ के सिद्धांत का उल्लंघन किया गया था।एक स्थिति ए भी हो सकती है

जी.

एच.

863

जीतूभा कंसंगी जदेजा बनाम कच्छ जिला पंचायत [एस. रवींद्र भाट, जे.]

कि उससे कनिष्ठ व्यक्तियों को किसी नीति के तहत नियमित किया गया था लेकिन संबंधित कर्मचारी को समाप्त कर दिया गया था।ऐसी परिस्थितियों में, बर्खास्त कर्मचारी की बहाली से तब तक इनकार नहीं किया जाना चाहिए जब तक कि बहाली के बजाय मुआवजे के अनुदान के पाठ्यक्रम को अपनाने के कुछ अन्य महत्वपूर्ण कारण न हों।ऐसे मामलों में, बहाली नियम होना चाहिए और केवल लिखित रूप में बताए गए कारणों के लिए असाधारण मामलों में, इस तरह की राहत से इनकार किया जा सकता है।"

14. वर्तमान मामले में, यह न्यायालय अपीलार्थी की बहाली का निर्देश देने में श्रम न्यायालय और एकल न्यायाधीश की ओर से कोई विकृति या अनुचितता नहीं पाता है।यदि प्रत्यर्थी प्रबंधन ने निर्णय को स्वीकार करने के लिए चुना होता, तो अपीलार्थी को 10 साल से अधिक समय तक प्रतीक्षा करने की पीड़ा से बख्शा जाता।ऐसी परिस्थितियों में, पिछले वेतन से इनकार करने के परिणामस्वरूप उसे दंडित किया गया है, हालांकि देरी न्यायिक प्रक्रिया के कारण हुई है।हालांकि, प्रत्यर्थी प्रबंधन को अपनी मुकदमेबाजी की प्रवृत्ति में प्राथमिक जिम्मेदारी से मुक्त नहीं किया जा सकता है।इन परिस्थितियों में, अपीलकर्ता तुरंत पहले दो साल की अवधि के लिए, यानी 01.01.2020 से 01.01.2022 तक, वापस पाने का हकदार होगा।

15. उपरोक्त चर्चा के आलोक में, विवादित निर्णय को इसके द्वारा दरकिनार कर दिया जाता है।अपीलार्थी कर्मचारी को आज से छह सप्ताह के भीतर प्रत्यर्थी की सेवाओं में बहाल कर दिया जाएगा।वह तुरंत पहले दो साल की अवधि के लिए, यानी 01.01.2020 से 01.01.2022 तक, वापस पाने का भी हकदार होगा।सेवा की निरंतरता के लिए श्रम

न्यायालय और विद्वान एकल न्यायाधीश के निर्देश को भी बहाल किया जाता है।प्रत्यर्थी प्रबंधन को निर्देश दिया जाता है कि वह आज से 6 सप्ताह के भीतर वर्तमान दरों पर इस अदालत के निर्देश के अनुसार पिछले वेतन का भुगतान करे।इसलिए, उपरोक्त शर्तों में अपील की अनुमति दी जाती है, जिसमें लागत के बारे में कोई आदेश नहीं होता है।

दिव्या पांडे

अपील की अनुमति दी गई।

(सहायकः दीपक पंवार, एलसीआरए)

जी.

एच.