दिल्ली उच्च न्यायालय : नई दिल्ली

आदेश की तिथि: 31 जनवरी, 2024

रि.या.(सि.) 9340/2019

उत्तम चंद भाटिया .....याचिकाकर्ता

द्वारा: श्री सुधिर शर्मा, अधिवक्ता

बनाम

रा.रा.क्षेत्र दिल्ली सरकार और अन्य ..... प्रत्यर्थी

द्वारा: श्री कमल कांत त्यागी, प्रत्यर्थी-2 हेतु अधिवक्ता

कोरमः
माननीय न्यायमूर्ति श्री चंद्र धारी सिंह

<u>आदेश</u>

<u>न्या. चंद्र धारी सिंह (मौखिक)</u>

1. याचिकाकर्ता ने भारत के संविधान के अनुच्छेद 226/227 के तहत वर्तमान याचिका के माध्यम से याचिकाकर्ता की ओर से निम्नलिखित राहत की मांग की है:

> *"(i) प्रत्यर्थी को याचिकाकर्ता को पूर्ण बकाया वेतन के साथ बहाल करने का निर्देश दिया जाए और याचिकाकर्ता को दिनांक 05.01.2019 के अधिनिर्णय को संशोधित करके या वैकल्पिक रूप से सभी परिणामी लाभ भी प्रदान किए जा सकते हैं।*

(ii) प्रत्यर्थी को मानसिक उत्पीड़न और आजीविका की हानि और प्रतिष्ठा, कैरियर की संभावनाओं की हानि और दुर्भावनापूर्ण अभियोजन, गलत तरीके से छेड़छाड़/घरेलू जांच को प्रभावित करने के लिए मुआवजे के रूप में और विद्वान श्रम न्यायालय के समक्ष विचारणीय को प्रभावित करने, मानसिक पीड़ा आदि के लिए दंड के रूप में 30,00,000/- रुपए की राशि का भुगतान करने का निर्देश दिया जाए।

(iii) प्रत्यर्थी सं. 2 को तीन लाख रुपये की मुकदमेबाजी की लागत का भुगतान करने का निर्देश दिया जाए।

(iv) कोई अन्य या आगे की राहत, जिसे यह माननीय न्यायालय न्याय के हित में उपयुक्त और उचित समझे, याचिकाकर्ता के पक्ष में और प्रत्यर्थीगण के खिलाफ भी दी जा सकती है।"

2. याचिकाकर्ता को नियुक्ति पत्र दिनांक 27 जून, 1989 के माध्यम से प्रत्यर्थी संख्या 2 (इसके बाद "प्रत्यर्थी होटल") के साथ जनरल वर्कर के पद पर नियुक्त किया गया था।

3. प्रत्यर्थी सं. 2 के एक ग्राहक द्वारा याचिकाकर्ता के खिलाफ चोरी की शिकायत दर्ज की गई थी जिसमें कहा गया था कि याचिकाकर्ता कर्मचारी ने उसका मोबाइल फोन चुरा लिया था जिसे उसने होटल के एक कमरे में एक मेज पर छोड़ दिया था।

4. प्रत्यर्थी होटल के प्रबंधन ने याचिकाकर्ता के कदाचार के खिलाफ दिनांक 4 जनवरी, 2007 को आरोप पत्र जारी किया। उसी के अनुसार, याचिकाकर्ता ने दिनांक 20 जनवरी, 2007 को उपरोक्त आरोप पत्र में अपना जवाब प्रस्तुत किया।

5. इसके बाद, प्रत्यर्थी सं. 2 ने अपने पत्र दिनांक 31 जनवरी, 2007 के माध्यम से याचिकाकर्ता के खिलाफ की गई शिकायत की जांच करने के लिए सुश्री ज्योतिका भसीन को जांच अधिकारी नियुक्त किया। जांच के समापन के बाद, जांच रिपोर्ट प्रस्तुत की गई और प्रत्यर्थी सं. 2 के साथ याचिकाकर्ता का रोजगार दिनांक 6 फरवरी, 2008 के समाप्ति पत्र द्वारा समाप्त कर दिया गया।

6. इसके बाद, याचिकाकर्ता ने 14 फरवरी, 2008 को प्रत्यर्थी सं. 2 को एक मांग नोटिस भेजा और अपनी बहाली और उस समय के भुगतान की मांग की जब उसे बर्खास्त किया गया था। प्रत्यर्थी होटल ने याचिकाकर्ता के उपरोक्त मांग नोटिस का जवाब नहीं दिया।

7. इसके बाद, याचिकाकर्ता ने औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (इसके बाद "अधिनियम") की खंड 2क और खंड 10 (1) के तहत विद्वान श्रम न्यायालय के समक्ष अपना दावा दायर किया। प्रत्यर्थी होटल ने याचिकाकर्ता के दावों पर अपना जवाब दाखिल किया।

8. तदनुसार, मुद्दों को तैयार किया गया और साक्षीगण की जांच विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा की गई। विद्वान श्रम न्यायालय ने दिनांक 5 जनवरी, 2019 को आक्षेपित अधिनिर्णय पारित किया, जिसमें विद्वान श्रम न्यायालय ने प्रत्यर्थी होटल को याचिकाकर्ता को मुआवजे के रूप में 6,50,000/- रुपये का भुगतान करने का निर्देश दिया।

9. विवादित अधिनिर्णय से व्यथित याचिकाकर्ता ने तत्काल याचिका दायर की है।

10. याचिकाकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि विवादित अधिनिर्णय विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन करते हुए और याचिकाकर्ता द्वारा अपने अभिलेख पर रखे गए साक्ष्य की सराहना किए बिना पारित किया गया है।

11. यह प्रस्तुत किया जाता है कि याचिकाकर्ता विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा दिए गए एकमुश्त मुआवजे के बजाय परिणामी लाभों के साथ बहाली का हकदार है।

12. आगे यह प्रस्तुत किया गया है कि विद्वान श्रम न्यायालय ने याचिकाकर्ता को मुआवजे के रूप में जो राशि दी है, वह याचिकाकर्ता कामगार को हुए उत्पीड़न और असुविधा की तुलना में बहुत कम है। इसलिए, याचिकाकर्ता याचिकाकर्ता को दिए गए एकमुश्त मुआवजे में वृद्धि का हकदार है।

13. यह प्रस्तुत किया गया है कि प्रत्यर्थी सं. 2 द्वारा याचिकाकर्ता के खिलाफ शुरू की गई जांच निष्पक्ष तरीके से नहीं की गई थी, क्योंकि जांच अधिकारी ने याचिकाकर्ता के अनुरोध पर ड्यूटी रजिस्टर के साथ-साथ अन्य

सक्षम गवाहों को बुलाने से इनकार कर दिया था। याचिकाकर्ता जांच अधिकारी के समक्ष अपना बचाव पेश करने में असमर्थ था।

14. यह प्रस्तुत किया जाता है कि प्रत्यर्थी प्रबंधन यह साबित करने में विफल रहा है कि याचिकाकर्ता ने अतिथि की अनुपस्थिति में कमरे में प्रवेश किया था। यह इस तथ्य से भी स्पष्ट है कि प्र.स.-4, श्रीमती शालिनी उप्रेती ने अपने साक्ष्य में स्वीकार किया कि श्री जया रघु, शांतनु के साथ-साथ श्री रोहित ने अतिथि की अनुपस्थिति में उक्त कमरे में प्रवेश किया।

15. यह प्रस्तुत किया गया है कि प्रत्यर्थी संभावना की प्रबलता के आधार पर भी यह साबित करने में विफल रहा है कि याचिकाकर्ता ने होटल के अतिथि का मोबाइल फोन चुराया था।

16. यह प्रस्तुत किया जाता है कि प्रत्यर्थी ने याचिकाकर्ता को बर्खास्त करने के लिए दुर्भावनापूर्ण रूप से प्रत्यर्थी को आरोप पत्र जारी किया, क्योंकि याचिकाकर्ता ने अपने वेतन में वृद्धि की मांग की थी।

17. उपरोक्त दलीलों के मद्देनजर, याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने प्रार्थना की कि याचिका को स्वीकार किया जा सकता है और याचिकाकर्ता द्वारा दावा की गई राहत इस न्यायालय द्वारा दी जा सकती है।

18. दूसरी तरफ, प्रत्यर्थीगण की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता ने उपरोक्त दलीलों का पुरजोर विरोध किया और कहा कि विवादित आदेश कानून

की निर्धारित स्थिति के अनुसार पारित किया गया है और इसमें कोई हस्तक्षेप नहीं है।

19. यह प्रस्तुत किया गया है कि विद्वान श्रम न्यायालय ने सही ढंग से अभिनिर्धारित किया है कि याचिकाकर्ता को बर्खास्त किए जाने के बाद से काफी देरी हुई है और तदनुसार, विद्वान न्यायालय ने एकमुश्त मुआवजा देने में अपने विवेक का सही प्रयोग किया है।

20. यह आगे प्रस्तुत किया गया है कि विद्वान श्रम न्यायालय ने याचिकाकर्ता को बहाली का अधिनिर्णय नहीं दिया क्योंकि प्रत्यर्थी प्रबंधन ने याचिकाकर्ता कामगार पर विश्वास खो दिया था क्योंकि यह पाया गया था कि याचिकाकर्ता कामगार ने प्रत्यर्थी होटल के अतिथि का मोबाइल फोन चुरा लिया था। इस संबंध में ***कन्हैयालाल अग्रवाल और अन्य बनाम कारखाना प्रबंधक, ग्वालियर शुगर कंपनी लिमिटेड (2001) 9 एससीसी 609*** मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय के निर्णय पर भरोसा किया गया है।

21. यह तर्क दिया गया है कि विद्वान श्रम न्यायालय के पास कानून के तहत याचिकाकर्ता को परिणामी लाभों के साथ बहाली के बदले में एकमुश्त मुआवजा देने का विवेक निहित है। प्रत्यर्थी की ओर से विद्वान अधिवक्ता ने इस संबंध में निम्नलिखित निर्णयों पर भरोसा किया है: ***सेन स्टील प्रोडक्ट्स बनाम नेपाल सिंह और अन्य (2003) 4 एससीसी 628, प्रमोद कुमार और अन्य बनाम पीठासीन अधिकारी और अन्य, (2005) एससीसी ऑनलाइन दिल्ली***

951, दिल्ली परिवहन निगम बनाम पीठासीन अधिकारी और अन्य, (2001) एससीसी ऑनलाइन दिल्ली 1242 और रतन सिंह बनाम यूनियन ऑफ इंडिया, (1997) 11 एससीसी 396।

22. उपरोक्त दलीलों के मद्देनजर, प्रत्यर्थीगण के विद्वान अधिवक्ता ने प्रार्थना की कि वर्तमान याचिका किसी भी योग्यता से रहित है और इस न्यायालय द्वारा खारिज कर दी जा सकती है।

23. पक्षों की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता को सुना और अभिलेख पर सामग्री का अध्ययन किया गया।

24. याचिकाकर्ता का मामला है कि यह गलत आरोप लगाया गया था कि उसने प्रत्यर्थी होटल के एक अतिथि का मोबाइल फोन चुराया था। इसके अलावा, इस संबंध में जांच अधिकारी द्वारा की गई पूछताछ याचिकाकर्ता के रोजगार को समाप्त करने के लिए प्रत्यर्थी होटल के दुर्भावनापूर्ण इरादों से प्रेरित थी क्योंकि याचिकाकर्ता ने अपने वेतन में वृद्धि की मांग की थी।

25. प्रतिद्वंद्वी प्रस्तुतियों में, प्रत्यर्थी ने प्रस्तुत किया कि विवादित अधिनिर्णय कानून के स्थापित सिद्धांत के अनुसार पारित किया गया है और विद्वान न्यायालय ने सही ढंग से अभिनिर्धारित किया है कि याचिकाकर्ता की समाप्ति के बाद काफी समय बीत चुका है और इसलिए, याचिकाकर्ता को परिणामी लाभों के साथ बहाली के बदले एकमुश्त मुआवजा दिया गया था।

26. तत्काल याचिका पर निर्णय देने के लिए, भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत इस न्यायालय की शक्तियों पर ध्यान देना अनिवार्य है। उक्त प्रावधान के तहत, इस न्यायालय के पास कार्यपालिका के कार्यों में हस्तक्षेप करने की बहुत सीमित शक्ति है। उच्च न्यायालय अपने रिट क्षेत्राधिकार के तहत कार्यपालिका के कामकाज में हस्तक्षेप नहीं करेगा जब तक कि कार्यकारी प्राधिकारी द्वारा किसी पक्ष के प्रति कोई पूर्वाग्रह न हो या कार्यकारी प्राधिकारी किसी विशेष क़ानून के आदेश के अनुसार कार्य नहीं कर रहा हो।

27. उत्प्रेषण के रूप में रिट जारी करते समय उच्च न्यायालय द्वारा क्या देखा जाना चाहिए, इसकी स्थिति को कानून के दो प्रमुख सिद्धांतों के माध्यम से संक्षेप में प्रस्तुत किया जा सकता है, पहला, उच्च न्यायालय अपीलीय प्राधिकारी की शक्तियों का प्रयोग नहीं करता है और यह उन साक्ष्यों की समीक्षा या अवलोकन नहीं करता है जिन पर अवर न्यायालय का विचार आधारित होना चाहिए। यदि अभिलेख में कानून की कोई त्रुटि स्पष्ट हो तो उत्प्रेषण रिट जारी की जा सकती है। दूसरा, ऐसे मामलों में, न्यायालय को परिस्थितियों को ध्यान में रखना होगा और अपीलीय प्राधिकारी के रूप में नहीं, बल्कि समानता के आधार पर आदेश पारित करना होगा। सीधे शब्दों में कहें तो, प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन करने वाले और अवैध रूप से कार्य करने वाले न्यायालयों के लिए, अवर न्यायालयों द्वारा प्रयोग किए गए क्षेत्राधिकार की त्रुटियों को ठीक करने के लिए उत्प्रेषण रिट जारी की जाती है

और, इस तरह की रिट जारी करने वाला न्यायालय पर्यवेक्षण में कार्य करेगा, न कि अपीलीय प्राधिकारी के रूप में कार्य करेगा।

28. इसके अलावा, इस न्यायालय के लिए यह भी अनिवार्य है कि वह "रिट ऑफ मैंडमस" जारी करने के संबंध में तय किए गए कानून पर संक्षिप्त रूप से पुनर्विचार करे। मैंडमस शब्द का अर्थ है "एक परमादेश"। परमादेश की एक रिट उस व्यक्ति के पक्ष में जारी की जाती है जो अपने आप में एक कानूनी अधिकार स्थापित करता है। यह उस व्यक्ति के विरुद्ध जारी किया जाता है जिसके पास कानूनी कर्तव्य है लेकिन वह ऐसा करने में विफल रहा है और/या उसकी उपेक्षा की है। ऐसा कानूनी कर्तव्य सार्वजनिक कर्तव्य के निर्वहन या कानून के संचालन से उत्पन्न होता है।

29. अब हम मौजूदा मुद्दे पर विचार कर रहे हैं।

30. तत्काल मामले के तकनीकी पहलुओं पर गौर करने से पहले, यह न्यायालय विवादित अधिनिर्णय का विश्लेषण करना उचित समझता है। विवादित अधिनिर्णय के प्रासंगिक भाग को नीचे पुनः प्रस्तुत किया गया है:

> *"उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, प्रबंधन कामगार के कदाचार को स्थापित करने में विफल रहा है, जिसके परिणामस्वरूप कामगार की सेवाओं को समाप्त करने का प्रबंधन का कार्य अवैध और अनुचित पाया गया है। मुद्दे/बिंदु का निर्णय कामगार के पक्ष में और प्रबंधन के विरुद्ध किया जा सकता है। उसी के अनुसार निर्णय लिया जाता है।*
>
> *<u>राहत</u>*

अपने दावे के बयान में कर्मचारी ने प्रार्थना की है कि कर्मचारी के पक्ष में एक अधिनिर्णय पारित किया जा सकता है, जिससे कर्मचारी को पूर्ण वेतन और सभी परिणामी लाभों के साथ उसकी सेवा की निरंतरता के साथ बहाल करने का निर्देश दिया जा सकता है, लेकिन न्यायालय की सुविचारित राय में यह बहाली के लिए उपयुक्त मामला नहीं है, विशेष रूप से मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, और काफी समय बीत जाने के कारण भी और यदि कर्मचारी को बहाली, बकाया वेतन और अन्य परिणामी लाभों के बजाय एकमुश्त मुआवजा दिया जाता है तो न्याय का अंत हो जाएगा।

तदनुसार, उपरोक्त चर्चा और संदर्भ की शर्तों को ध्यान में रखते हुए, और प्रबंधन और अभिलेख पर उपलब्ध सामग्री के साथ कार्यकर्ता की सेवा के कार्यकाल को ध्यान में रखते हुए, कामगार को बहाली और बकाया वेतन और अन्य परिणामी लाभों के बदले 6.50.000/- रुपये (केवल छह लाख पचास हजार रुपये) का एकमुश्त मुआवजा दिया जाता है। प्रबंधन को निर्देश दिया जाता है कि वह कर्मचारी को बहाली और बकाया वेतन और अन्य परिणामी लाभों के बदले 6,50,000/- रुपये (केवल छह लाख पचास हजार रुपये) की उक्त मुआवजा राशि का भुगतान करे। प्रबंधन को निर्देश दिया गया है कि वह अधिनिर्णय के प्रकाशन की तारीख से तीन महीने के भीतर कामगार को उक्त मुआवजा राशि 6,50,000/- रुपये (छह लाख पचास हजार रुपये मात्र) का भुगतान करे। यदि प्रबंधन निर्धारित अवधि के भीतर कामगार को उक्त राशि 6.50.000/- (छह लाख पचास हजार रुपये मात्र) का भुगतान करने में विफल रहा तो कर्मचारी प्रबंधन से मुआवजे की राशि 6.50,000/- रुपये (छह लाख पचास हजार रुपये मात्र) की राशि अवार्ड पारित होने की तारीख से मुआवजे की राशि की वसूली की तारीख तक @8% प्रति वर्ष वार्षिक ब्याज के साथ वसूलने के लिए स्वतंत्र है। तदनुसार अधिनिर्णय पारित किया जाता है। औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार अधिनिर्णय की अपेक्षित प्रतियां प्रकाशन के लिए सक्षम प्राधिकारी को भेजी जाएंगी।"

31. विवादित अधिनिर्णय पर गौर करने पर, यह स्पष्ट है कि विद्वान श्रम न्यायालय ने यह कहते हुए अधिनिर्णय पारित किया कि प्रत्यर्थी होटल का प्रबंधन यह स्थापित करने में विफल रहा है कि याचिकाकर्ता द्वारा कोई कदाचार, यानी मोबाइल फोन की कथित चोरी की गई थी। इसलिए, इस मुद्दे का निर्णय याचिकाकर्ता के पक्ष में किया गया।

32. विद्वान श्रम न्यायालय ने आगे कहा कि मौजूदा मामला सभी परिणामी लाभों के साथ बहाली देने के लिए उपयुक्त नहीं है, क्योंकि काफी समय बीत चुका है। इसलिए, न्याय के उद्देश्य से 6,50,000/- रुपये का एकमुश्त मुआवजा और मुआवजे की राशि की वसूली की तारीख तक मुआवजे की तारीख से 8% प्रति वर्ष ब्याज के साथ कामगार के पक्ष में अधिनिर्णय सुनाया जाता है।

33. इस संबंध में कानून की स्थिति यह है कि क्या न्यायालय किसी औद्योगिक विवाद पर निर्णय सुनाते समय कामगारों को परिणामी लाभ के साथ-साथ बहाली के बजाय एकमुश्त मुआवजा दे सकती है या नहीं।

34. यह एक स्थापित कानून है कि यदि श्रम न्यायालय की राय है कि कुछ मुआवजे का अधिनिर्णय किसी विशेष मामले में न्याय के उद्देश्य को पूरा करेगा, फिर उस मामले के प्रासंगिक तथ्यों और परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए, श्रम न्यायालय को मुआवजा देने की शक्ति प्राप्त है, भले ही कर्मचारी द्वारा बकाया वेतन या बहाली का दावा किया गया हो।

35. यह शक्ति औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 11-क से ली गई है, जो कामगारों को नौकरी से हटाने या बर्खास्त करने के मामले में उचित राहत देने के लिए श्रम न्यायालयों, न्यायाधिकरणों और राष्ट्रीय न्यायाधिकरणों की शक्ति से संबंधित है। अधिनियम की धारा 11-क को संदर्भ के लिए नीचे पुन: प्रस्तुत किया गया है:

> *"...11क. कामगारों का निष्कासन या बर्खास्तगी के मामले में उचित राहत देने के लिए श्रम न्यायालयों, अधिकरणों और राष्ट्रीय अधिकरणों की शक्तियाँ – जहां किसी श्रमिक का निष्कासन या बर्खास्तगी से संबंधित औद्योगिक विवाद को न्याय निर्णयन के लिए श्रम न्यायालय, अधिकरण या राष्ट्रीय अधिकरण को भेजा गया है और, न्याय निर्णयन कार्यवाही के दौरान, श्रम न्यायालय, अधिकरण या राष्ट्रीय अधिकरण, जैसा भी मामला हो, संतुष्ट है कि निष्कासन या बर्खास्तगी का आदेश उचित नहीं था, वह अपने निर्णय से सेवामुक्ति या बर्खास्तगी के आदेश को रद्द कर सकता है और ऐसे नियमों और शर्तों पर कर्मचारी की बहाली को निर्देशित कर सकता है, यदि कोई हो, जैसा वह उचित समझे, या कर्मचारी को ऐसी अन्य राहत दे, जिसमें मामले की परिस्थितियों के अनुसार सेवामुक्ति या बर्खास्तगी के बदले में कोई कम सजा देना शामिल हो: बशर्ते कि इस धारा के तहत किसी भी कार्यवाही में श्रम न्यायालय, अधिकरण या राष्ट्रीय अधिकरण, जैसा भी मामला हो, केवल अभिलेख पर मौजूद सामग्रियों पर भरोसा करेगा और मामले के संबंध में कोई नया साक्ष्य नहीं लेगा..."*

36. विधि की उपरोक्त स्थिति को ***यू.पी. स्टेट ब्रासवेयर कॉर्पोरेशन लिमिटेड बनाम उदय नारायण पांडे, 2006 1 (एससीसी) 479*** मामले के निर्णय में भी दोहराया गया है, जिसके प्रासंगिक अंश निम्नानुसार पुन: प्रस्तुत किए गए हैं:

*"**30.** पैनिटोल टी एस्टेट बनाम वर्कमेन [(1971) 1 एससीसी 742: (1971) 3 एससीआर 774] मामले में इस न्यायालय की दो-न्यायाधीशों की न्यायपीठ ने राहत देने या बहाली के संबंध में प्रश्न पर विचार करते हुए कहा: (एससीसी पृष्ठ 747, पैरा 5)*

"विशेष परिस्थितियों के अभाव में बहाली के सामान्य नियम को वर्कमेन ऑफ असम मैच कंपनी लिमिटेड बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय [(1973) 2 एलएलजे 279 (एससी)] के मामले में भी मान्यता दी गई थी। और हाल ही में तुलसीदास पॉल बनाम द्वितीय श्रम न्यायालय डब्ल्यू.बी. [(1972) 4 एससीसी 205 (2)] मामले में फिर से पुष्टि की गई है, तुलसीदास पॉल [(1972) 4 एससीसी 205 (2)] मामले में इस बात पर जोर दिया गया है कि कौन सी परिस्थितियाँ सामान्य नियम के अपवाद को स्थापित करेंगी, इसके बारे में कोई कठोर नियम नहीं बनाया जा सकता है और न्यायाधिकरण को प्रत्येक मामले में औद्योगिक न्यायनिर्णयन के उद्देश्यों को ध्यान में रखते हुए निष्पक्षता और न्याय की भावना से प्रश्न का निर्णय करना चाहिए।

***31.** सुरेंद्र कुमार वर्मा बनाम केंद्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय [(1980) 4 एससीसी 443: 1981 एससीसी (एल और एस) 16: (1981) 1 एससीआर 789] मामले में इस न्यायालय ने इस प्रश्न पर विचार करने से इनकार कर दिया कि क्या धारा 25-च के प्रावधानों के उल्लंघन में किसी कर्मचारी की सेवाओं की समाप्ति शुरू से ही शून्य है या केवल इस आधार पर अमान्य या निष्क्रिय है कि "जीविकोपार्जन" क़ानून की व्याख्या में अर्थ संबंधी विलासिता का स्थान ग़लत है। उस संदर्भ में, चिन्नप्पा रेड्डी, जे. ने कहा: (एससीसी पृष्ठ 447, पैरा 6)*

"साधारण सामान्य ज्ञान यह निर्देश देता है कि कामगारों की सेवाओं को समाप्त करने वाले आदेश को हटाने से आम तौर पर कामगारों की सेवाओं की बहाली होनी चाहिए। यह ऐसा है मानो आदेश कभी दिया ही न गया हो, और इसलिए आम तौर पर इससे वेतन का पिछला हिस्सा भी निकल जाना चाहिए। लेकिन ऐसी असाधारण परिस्थितियाँ हो सकती हैं जो नियोक्ता और कामगारों के लिए पूर्ण बकाया वेतन के साथ बहाली का

निर्देश देना असंभव या पूरी तरह से असमान बना देती हैं। उदाहरण के लिए, उद्योग बंद हो सकता है या गंभीर वित्तीय मंदी में हो सकता है; संबंधित कामगारों ने कहीं और बेहतर या अन्य रोजगार प्राप्त कर लिया होगा इत्यादि। ऐसी स्थितियों में, उचित परिणामी आदेश देने के लिए न्यायालय के पास विवेक का एक अवशेष बचा हुआ है। जहां उद्योग बंद हो जाने के कारण बहाली असंभव है वहां न्यायालय बहाली की राहत से इनकार कर सकती है। न्यायालय पूर्ण बकाया वेतन देने की राहत देने से इनकार कर सकती है, जहां इससे नियोक्ता पर एक असंभव बोझ पड़ेगा। ऐसे और अन्य असाधारण मामलों में न्यायालय राहत को आकार दे सकती है, लेकिन आम तौर पर दी जाने वाली राहत पूर्ण बकाया वेतन के साथ बहाल होनी चाहिए। वह राहत अवश्य दी जानी चाहिए जहां राहत देने के रास्ते में कोई विशेष बाधा स्पष्ट रूप से दिखाई न दे। सच है, नियोक्ता को कभी-कभार कठिनाई हो सकती है, लेकिन हमें यह याद रखना चाहिए कि अक्सर, यदि राहत देने से इनकार कर दिया जाता है, तो नियोक्ता को राहत देने की तुलना में तुलनात्मक रूप से कहीं अधिक कठिनाई का सामना करना पड़ता है।

***32.** फिर भी, उसमें आत्यन्तिक रूप से कोई कानून निर्धारित नहीं किया गया था। न्यायालय इस आधार पर आगे बढ़ा कि ऐसी स्थितियाँ हो सकती हैं जहाँ पूर्ण वेतन का अनुदान असमान होगा। तथ्यात्मक स्थिति में, न्यायालय की हालांकि यह राय थी कि राहत देने के रास्ते में कोई बाधा नहीं थी। यह ध्यान रखना दिलचस्प है कि न्या. पाठक, जैसा कि उस समय उनका आधिपत्य था, हालांकि उनका विचार था: (एससीसी पृष्ठ 450, पैरा 13)*

"आम तौर पर, एक कर्मचारी जिसे कानून का उल्लंघन करने के कारण हटा दिया गया है, वह पूर्ण वेतन के साथ बहाली का हकदार है और यह सिद्धांत केवल तभी प्राप्त होता है जब विशेष तथ्यों को ध्यान में रखते हुए मामले का न्यायाधीश एक अलग राहत की वांछनीयता को इंगित करता है।"

"सामान्य रूप से" अभिव्यक्ति को इसके उचित अर्थ को देखते हुए समझा जाना चाहिए। इस संबंध में जसभाई मोतीभाई देसाई बनाम रोशन कुमार

[(1976) 1 एस. सी. सी. 671] मामले में इस न्यायालय की चार-न्यायाधीशों की न्यायपीठ के निर्णय का एक उपयोगी संदर्भ दिया जा सकता है, जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया हैः (एस. सी. सी. पी. 682, पैरा 35)

"35. अभिव्यक्ति "आम तौर पर" इंगित करती है कि यह अपरिवर्तनीय नियम नहीं है। यह उन मामलों के लिए पर्याप्त लचीला है जहां आवेदक किसी प्राधिकारी के कार्य या चूक से प्रतिकूल रूप से प्रभावित हुआ है, भले ही उसके पास विषय-वस्तु में कोई मालिकाना या यहां तक कि भरोसेमंद हित न हो। इसके अलावा, असाधारण मामलों में भी कोई अजनबी या ऐसा व्यक्ति जो प्राधिकरण के समक्ष कार्यवाही में पक्षकार नहीं था, लेकिन कार्यवाही के विषय-वस्तु में पर्याप्त और वास्तविक रुचि रखता है, इस नियम के दायरे में आएगा। ऊपर देखे गए अंग्रेजी मामलों में प्रतिपादित सिद्धांत इसके साथ असंगत नहीं हैं।"

***33.** जे. एन. श्रीवास्तव बनाम भारत संघ [(1998) 9 एससीसी 559: 1998 एससीसी (एल एंड एस) 1251] मामले में पुनर्प्राप्त तथ्य स्थिति में कोई कानून नहीं बनाया गया है। न्यायालय ने माना कि कामगार हमेशा काम करने के लिए तैयार और इच्छुक थे, "काम नहीं तो वेतन नहीं" की प्रार्थना को लागू नहीं किया जाना चाहिए।*

***34.** हम देख सकते हैं कि एम.डी., यू.पी. वेयरहाउसिंग कॉरपोरेशन बनाम विजय नारायण वाजपेई [(1980) 3 एससीसी 459] और जितेंद्र सिंह राठौड़ बनाम श्री बैद्यनाथ आयुर्वेद भवन लिमिटेड [(1984) 3 एससीसी 5: 1984 एससीसी (एल एंड एस) 333] मामले में यद्यपि इस आशय का एक अवलोकन किया गया था कि ऐसे मामले में जहां धारा 25-च के प्रावधानों का उल्लंघन हुआ है, श्रमिकों को किसी भी हद तक, किसी भी कानून में, बकाया मजदूरी से इनकार नहीं किया जा सकता है जिसे एक बाध्यकारी मिसाल माना जा सकता है, उसमें निर्धारित किया गया है।*

***35.** पीजीआई ऑफ मेडिकल एजुकेशन एंड रिसर्च बनाम राज कुमार [(2001) 2 एससीसी 54: 2001 एससीसी (एल एंड एस) 365] दूसरी ओर, न्या. बनर्जी की राय थी: (एससीसी पी. 58, पैरा 11- 12)*

"11. हालांकि प्रत्यर्थीगण की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता ने पीजीआई ऑफ एम.ई. एंड रिसर्च बनाम विनोद कृष्ण शर्मा [(2001) 2 एससीसी 59] मामले में इस न्यायालय के बाद के निर्णय पर मजबूत भरोसा जताया। जिसमें इस न्यायालय ने एक निश्चित अवधि के भीतर प्रत्यर्थी को बकाया 60% बकाया वेतन का भुगतान करने का निर्देश दिया। यह अच्छी तरह से ध्यान दिया जा सकता है कि सोमा मामले में निर्णय [पीजीआई ऑफ एम.ई. एंड रिसर्च बनाम सोमा, सीए नंबर 12558 ऑफ 1996] को इस न्यायालय ने विनोद शर्मा मामले [(2001) 2 एससीसी 59] में देखा है जिसमें इस न्यायालय ने सोमा मामले में निर्णय को मंजूरी देते हुए [पीजीआई ऑफ एम.ई. एंड रिसर्च बनाम सोमा, सीए नंबर 12558 ऑफ 1996] कहा:

'उक्त निर्णय पर केवल एक नज़र डालने से पता चलता है कि इसे मामले के विशिष्ट तथ्यों और परिस्थितियों में प्रस्तुत किया गया था। इसलिए, यह स्पष्ट है कि उक्त निर्णय जो अपने स्वयं के तथ्यों पर केंद्रित है, वर्तमान मामले में एक मिसाल नहीं हो सकता है जो अपने स्वयं के तथ्यों पर आधारित है।'

हम उसमें की गई टिप्पणियों के साथ अपनी सहमति भी दर्ज करते हैं।

12. विवेकाधीन तत्व वाले बकाया वेतन के भुगतान को प्रत्येक मामले के तथ्यों और परिस्थितियों के अनुसार निपटाया जाना चाहिए और कोई स्ट्रेटजैकेट फार्मूला विकसित नहीं किया जा सकता है, हालांकि, संपूर्ण बकाया वेतन के सीधे भुगतान के लिए वैधानिक मंजूरी है। जहां तक हिंदुस्तान टिन वर्क्स (पी) लिमिटेड में इस न्यायालय के निर्णय का संबंध है, [(1979) 2 एससीसी 80: 1979 एससीसी (एल एंड एस) 53: (1979) 1 एससीआर 563] मामले पर ध्यान दिया जाए तो हालांकि, इस न्यायालय द्वारा बकाया वेतन के भुगतान के संबंध में व्यापक दिशा निर्देश निर्धारित किए गए हैं, लेकिन मामले के विशिष्ट तथ्यों को ध्यान में रखते हुए, इस न्यायालय ने केवल 75% बकाया वेतन के भुगतान का निर्देश दिया है।

45. *इसलिए, न्यायालय ने इस बात पर जोर दिया कि राहत देते समय, औद्योगिक न्यायालय की ओर से विवेक का प्रयोग अनिवार्य है। इसलिए, पूर्ण वेतन का भुगतान स्वाभाविक परिणाम नहीं हो सकता है।*

51. *हालाँकि, उक्त निर्णय मोहन लाल बनाम भारत इलेक्ट्रॉनिक्स लिमिटेड [(1981) 3 एससीसी 225: 1981 एससीसी (एल एंड एस) 478] मामले में विशिष्ट था, न्या. देसाई की राय थी: (एससीसी पृष्ठ 238, पैरा 17)*

"17. ... लेकिन ऐसे कई निर्णय हैं जो यह तय करते हैं कि जहां समाप्ति अवैध है, विशेष रूप से जहां छंटनी का एक अप्रभावी आदेश है, वहां न तो समाप्ति है और न ही सेवा की समाप्ति है और एक घोषणा इस प्रकार है कि संबंधित कर्मचारी सभी परिणामी लाभों के साथ सेवा में बना हुआ है। सामाजिक न्यायाधीश के क्षेत्र में न्यायालयों के इस सामान्य रूप से स्वीकृत दृष्टिकोण से अलग होने का कोई मामला नहीं बनाया गया है और हम इस मामले में अलग होने का प्रस्ताव नहीं करते हैं।"

56. *एम. एल. बिंजोलकर बनाम उत्तरप्रदेश राज्य [(2005) 6 एससीसी 224: 2005 एससीसी (एल एंड एस) 827: जेटी (2005) 6 एससी 461] मामले में इस न्यायालय की एक खंड न्यायपीठ ने बड़ी संख्या में निर्णयों को अभिनिर्धारित करते हुए कहा: (एससीसी पी. 228, पैरा 6)*

"6[7].... पहले का दृष्टिकोण यह था कि जब भी समाप्ति या सेवानिवृत्ति के आदेश में हस्तक्षेप होता है, तो पूर्ण बकाया वेतन स्वाभाविक परिणाम होता है। ऊपर उल्लिखित मामलों में यह निर्धारित किया गया है कि यह कई कारकों पर निर्भर करेगा और न्यायालय को प्रत्येक मामले के पक्ष और विपक्ष पर विचार करना होगा और व्यावहारिक दृष्टिकोण अपनाना होगा।"

37. उपरोक्त के आधार पर, कुछ मामलों में मुआवजा अनुचित और समय से पहले रोजगार समाप्ति का समाधान है। किसी कर्मचारी की सेवा की गैरकानूनी समाप्ति के प्रश्न से संबंधित कुछ मामलों में मुआवजे की राहत अधिक उपयुक्त उपाय है। इसलिए, भले ही विद्वान श्रम न्यायालय का निष्कर्ष यह हो

कि बर्खास्तगी अवैध है, विद्वान श्रम न्यायालय के पास बहाली से इनकार करने की शक्ति है यदि उसका विचार है कि मुआवजा पर्याप्त होगा।

38. इस न्यायालय का मानना है कि चूंकि याचिकाकर्ता को वर्ष 2008 में बर्खास्त कर दिया गया था और विवादित अधिनिर्णय वर्ष 2019 में पारित किया गया है, विद्वान श्रम न्यायालय ने सही निर्णय दिया है कि याचिकाकर्ता समय बीत जाने पर विचार करते हुए परिणामी लाभों के साथ बहाल होने का हकदार नहीं है। इसके अलावा, यह न्यायालय याचिकाकर्ता को बहाली के बजाय एकमुश्त मुआवजा देना भी उचित मानता है।

39. उपरोक्त चर्चाओं को ध्यान में रखते हुए, इस न्यायालय का विचार है कि विद्वान श्रम न्यायालय ने परिणामी लाभों के साथ बहाली के बदले एकमुश्त मुआवजा देकर अपने अधिकार क्षेत्र का सही उपयोग किया है।

40. वर्तमान मामले में उत्प्रेषण रिट जारी नहीं की जा सकती क्योंकि ऐसी रिट जारी करने के लिए प्रथम दृष्टया स्पष्ट त्रुटि होनी चाहिए या मामले की जड़ तक जाना चाहिए। हालांकि, मौजूदा याचिका में ऐसी कोई परिस्थिति मौजूद नहीं है।

41. तत्काल याचिका रिट याचिका के रूप में एक अपील है। याचिकाकर्ता इस तथ्य के बावजूद विवादित अधिनिर्णय की समीक्षा की मांग कर रहा है कि ऐसी कोई विशेष परिस्थिति नहीं है जिसके लिए इस न्यायालय के हस्तक्षेप की

आवश्यकता हो और विद्वान श्रम अधिनिर्णय ने कानून के अनुसार विवादित अधिनिर्णय को पारित कर दिया है। याचिकाकर्ता अपने अधिकारों के ऐसे किसी भी उल्लंघन से व्यथित नहीं है, जो इस न्यायालय के हस्तक्षेप के योग्य हो।

42. उपरोक्त पैराग्राफों में चर्चा के मद्देनजर, इस न्यायालय को तत्काल याचिका में कुछ विशेष नहीं मिला और यह खारिज करने योग्य है।

43. तदनुसार, तत्काल याचिका लंबित आवेदनों, यदि कोई हो, के साथ खारिज कर दी जाती है।

44. आदेश तत्काल वेबसाइट पर अपलोड किया जाए।

न्या. चंद्र धारी सिंह

31 जनवरी, 2024
एसवी/डीबी/आरवाईपी

(Translation has been done through AI Tool: SUVAS)

अस्वीकरण : *देशी भाषा में निर्णय का अनुवाद मुकद्दमेबाज़ के सीमित प्रयोग हेतु किया गया है ताकि वो अपनी भाषा में इसे समझ सकें एवं यह किसी अन्य प्रयोजन हेतु प्रयोग नहीं किया जाएगा| समस्त कार्यालयी एवं व्यावहारिक प्रयोजनों हेतु निर्णय का अंग्रेज़ी स्वरूप ही अभिप्रमाणित माना जाएगा और कार्यान्वयन तथा लागू किए जाने हेतु उसे ही वरीयता दी जाएगी।*