

## राजीव नारायण रैना, न्यायमूर्ति के समक्ष

राम प्रसाद-याचिकाकर्ता

बनाम

पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, हिसार और अन्य - प्रतिवादी

2013 का सीडब्ल्यूपी नंबर 19761

14 नवंबर 2018

भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 226 और 227-औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-धारा 25-एफ-सिविल रिट याचिका-श्रम न्यायालय द्वारा दिए गए निर्णय को चुनौती -तथ्य का पता लगाना कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-एफ का पालन न करने के कारण समाप्ति खराब थी -बहाली से इनकार-इसके बदले में पुरस्कार के प्रकाशन की तारीख से प्राप्ति तक 8% ब्याज के साथ 1,20,000/- रुपये दिए गए -बहाली से इनकार करने का कारण-नियुक्त याचिकाकर्ता नियमों का उल्लंघन करता है -आम जनता से कोई आवेदन नहीं बुलाया गया और न ही रोजगार कार्यालय से कोई नाम बुलाया गया- आयोजित, दिया गया मुआवजा पूरी तरह से अपर्याप्त है -इसके अलावा, याचिकाकर्ता ने एक बार नियमितीकरण के लिए संपर्क किया था-याचिका स्वीकार की गई थी-धारा 25-एफ के अनुपालन के अभाव में समाप्ति शुरू से ही शून्य थी -याचिकाकर्ता को बहाली से वंचित करने का कोई कारण नहीं है क्योंकि श्रम न्यायालय द्वारा दिए गए कारण पर विचार नहीं किया जा सकता है-इसके अलावा, प्रतिवादी ने तर्क दिया कि याचिकाकर्ता ने यह नहीं दिखाया है कि जब वह सेवा से बाहर था तो उस अवधि के दौरान वह लाभकारी रूप से कार्यरत नहीं था-प्रबंधन द्वारा ऐसा कोई याचिका नहीं लिया गया था और न ही श्रम न्यायालय द्वारा चर्चा की गई थी-मुकदमेबाजी में बिताए गए वर्षों के लिए धन का अधिनिर्णय सरकार के विभाग द्वारा धारा 25-एफ की अवज्ञा करते हुए वेतन, हर्जाना, लागत, मुआवजा या गलत काम के मुआवजे की प्रकृति में है - सरकार इस आदेश के तहत अनिवार्य प्रक्रिया की अनदेखी करने वाले विभाग के जिम्मेदार लोगों से पैसा वसूल करने के लिए खुली होगी - पुरस्कार संशोधित - याचिकाकर्ता को निरंतरता के साथ बहाली और 3 लाख रुपये मुआवजे का हकदार माना गया।

माना गया कि न्यायालय ने प्रत्येक वर्ष निरंतर सेवा के लिए उचित और उचित मुआवजे के रूप में 1 लाख रुपये देकर एक मोटा और तैयार सिद्धांत विकसित किया।

(पैरा 5)

1,20,000/- सेवा की अवधि के लिए पूरी तरह से अपर्याप्त है। यदि दीना नगर में सिद्धांतों को लागू किया जाता है तो याचिकाकर्ता 10 साल की निरंतर सेवा के लिए 12 लाख रुपये का मुआवजा लेगा। हालाँकि, यदि याचिकाकर्ता अंशकालिक कर्मचारी था जैसा कि राज्य द्वारा दावा किया गया है तो अंगूठे के नियम को लागू करते हुए राशि को आधा किया जा सकता है।

(पैरा 6)

इसके अलावा यह अभिनिर्धारित किया गया कि इस मामले का एक और महत्वपूर्ण पहलू है जिस पर विचार करने की आवश्यकता है। याचिकाकर्ता ने एक बार नियमितीकरण का दावा करते हुए 2005 की सीडब्ल्यूपी संख्या.19792 में इस न्यायालय का दरवाजा खटखटाया था। याचिका 21 मार्च, 2006 को स्वीकार की गई थी और इस न्यायालय में लंबित है। याचिकाकर्ता का कहना है कि उस मुकदमे की

प्रतिक्रिया के कारण उन्हें नौकरी से बाहर कर दिया गया था। लेकिन अगर यह न्यायालय इस फैसले को रद्द कर देता है और बहाली का आदेश देता है तो समग्र रूप से राहत पैकेज क्या होना चाहिए। इसमें कोई संदेह नहीं हो सकता है कि 1947 के अधिनियम की धारा 25-एफ के अनुपालन के अभाव में समाप्ति शुरू से ही शून्य थी, एक निष्कर्ष जिस पर श्रम अदालत भी साक्ष्य पर पहुंची थी।

(पैरा 7)

इसके अलावा यह अभिनिर्धारित किया गया कि किसी भी मामले में, मुकदमेबाजी में खर्च किए गए वर्षों के लिए धन का अधिनिर्णय 1947 के अधिनियम की धारा 25-एफ के तहत कानून की अवज्ञा करने में सरकार के विभाग द्वारा की गई गलती के मुआवजे, हर्जाने, लागत, मुआवजे या क्षतिपूर्ति की प्रकृति में है। बर्खास्तगी के समय अनिवार्य प्रक्रिया की अवहेलना करने के लिए नोटिस देने में विफल रहने के लिए विभाग में जिम्मेदार लोगों से इस आदेश के तहत धन वसूल करने के लिए सरकार के लिए खुला होगा, नोटिस के बदले में एक महीने का वेतन और छंटनी मुआवजे का भुगतान पूर्ण सेवा के प्रत्येक वर्ष के लिए 15 दिनों के औसत वेतन की दर से।

(पैरा 12)

इसके अलावा यह अभिनिर्धारित किया गया कि याचिका की अनुमति दी गई है। आदेश को संशोधित किया गया है। याचिकाकर्ता को निरंतरता के साथ मूल नौकरी में बहाली और अवैध समाप्ति के लिए 3 लाख मुआवजे का अधिकार है।

(पैरा 13)

याचिकाकर्ता की ओर से अधिवक्ता एस. के. वर्मा  
हरीश नैन, एएजी, हरियाणा।

### राजीव नारायण रैना, न्यायमूर्ति (मौखिक)

(1) इस याचिका में चुनौती 12 अप्रैल, 2013 को पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, हिसार द्वारा दिए गए निर्णय को दी गई है। तथ्य का निष्कर्ष दिया गया है कि औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 ("1947 अधिनियम") की धारा 25-एफ का पालन न करने के कारण समाप्ति खराब थी

(2) उस निष्कर्ष पर पहुंचने के बाद, श्रम न्यायालय ने बहाली से इनकार कर दिया और इसके बदले में 1,20,000/- रुपये की राशि ब्याज @8% प्रति वर्ष पुरस्कार के प्रकाशन की तारीख से प्राप्ति तक, यह सोचकर कि यह राशि न्यायसंगत और उचित मुआवजा है। बहाली से इनकार करने का एकमात्र कारण यह है कि याचिकाकर्ता को कुक-हेल्पर डी हॉर्स के पद पर नियुक्त किया गया था क्योंकि पद को भरने के लिए आम जनता से कोई आवेदन नहीं बुलाया गया था और न ही योग्य उम्मीदवारों के नाम एम्प्लॉयमेंट एक्सचेंज से बुलाए गए थे और इस तरह श्रम न्यायालय ने राहत को ढाला। आदेश के पैरा 15 में, श्रम न्यायालय ने इस प्रश्न पर विचार किया कि 1947 अधिनियम की धारा 25-एफ के प्रावधानों के उल्लंघन के लिए याचिकाकर्ता को क्या राहत मिलेगी। श्रम न्यायालय ने पूर्ण वेतन के साथ बहाली की राहत से इनकार करने के लिए उन पर चर्चा किए बिना निम्नलिखित निर्णयों का उल्लेख किया: -

1. वरिष्ठ अधीक्षक टेलीग्राफ (यातायात) भोपाल बनाम संतोष कुमार सील और अन्य (1)

2. U.P. स्टेट ब्रासवेयर कॉर्प. लिमिटेड और एक अन्य बनाम उदय नारायण पांडे (2)

1 2010 एलएलआर 677

2 (2006) 1 एससीसी 479: 2006 एलएलआर 214 (एससी)

3. उत्तरांचल वन विकास निगम। M.C. के खिलाफ जोशी (3)
4. M.R. की स्थिति और अन्य बनाम ललित कुमार वर्मा 4; मध्य प्रदेश प्रशासन बनाम त्रिभुवन (5)
6. सीता राम और अन्य बनाम मोती लाल नेहरू किसान प्रशिक्षण संस्थान (6)
7. जयपुर विकास प्राधिकरण बनाम राम साही और अन्य (7)
8. गाजियाबाद विकास प्राधिकरण और दूसरा बनाम अशोक कुमार और दूसरा (8)
9. महबूब दीपक बनाम नगर पंचायत, गजरुला और अन्य (9)
10. जगबीर सिंह बनाम हरियाणा राज्य कृषि विपणन बोर्ड और एक अन्य (10)

(3) इस विषय पर विधि पर अनुसंधान से यह पता चलेगा कि जब वे निर्णय दिए गए थे तो न्यायिक सोच यह मानती थी कि बहाली स्वचालित नहीं है या आवश्यक रूप से कानून और छंटनी की प्रक्रिया का उल्लंघन होने पर इसका पालन नहीं किया जाएगा। हरजिंदर सिंह बनाम पंजाब स्टेट वेयरहाउसिंग कॉर्पोरेशन 11 अनूप शर्मा बनाम एग्जीक्यूटिव इंजीनियर, पब्लिक हेल्थ डिवीजन नंबर. 1, पानीपत (हरियाणा) (12) और दीपाली गुंडू सुरवासे बनाम क्रांति जूनियर अध्यापक महाविद्यालय (D.Ed.) अन्य (13) आदि। उच्चतम न्यायालय द्वारा हिंदुस्तान टिन वर्क्स प्रा. लि. में दर्शन की ओर लौटने के साथ। लिमिटेड बनाम हिंदुस्तान टिन वर्क्स प्राइवेट लिमिटेड के कर्मचारी। लिमिटेड (14) और हरि पैलेस, अंबाला सिटी बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय और अन्य (15) में हमारे न्यायालय की पूर्ण पीठ ने कहा कि यदि 1947 अधिनियम की धारा 25-एफ का अनुपालन नहीं किया जाता है, जहां यह अनिवार्य है, तो समाप्ति आदेश शुरू से ही शून्य हो जाता है और इसे कानून की नजर में कोई आदेश नहीं माना जाना चाहिए। इससे सेवा और बहाली में निरंतरता आती है जैसे कि आदेश कभी पारित नहीं किया गया था। जसमेर सिंह बनाम हरियाणा राज्य और एक अन्य (16) मामले में फैसला फैसले के बाद दिया गया था, लेकिन यह इस मामले के लिए प्रासंगिक है।

- 3 (2007) 9 एससीसी 353
- 4 (2007) 1 एससीसी 575
- 5 (2007) 9 एससीसी 748: 2007 एलएलआर 785 (एससी)
- 6 (2008) 5 एससीसी 75 : 2008 एलएलआर 549 (एससी)
- 7 (2006) 11 एससीसी 684: 2007 एलएलआर 92 (एससी)
- 8 (2008) 4 एससीसी 261: 2008 एलएलआर 555 (एससी)
- 9 (2008) 1 एससीसी 575 : 2008 एलएलआर 117 (एससी)
- 10 (2009) 15 एससीसी 327: 2009 एलएलआर 1254
- 11 (2010) 3 एससीसी 192
- 12 2010 (3) एसएलआर 663
- 13 (2013) 10 एससीसी 324
- 14 (1979) 2 एससीसी 80
- 15 आईएलआर 1979 (पी एंड एच) 243
- 16 (2015) 4 एससीसी 458

(4) पिछले वेतन का अधिनिर्णय मामले-दर-मामले के आधार पर अधिकरण के विवेकाधिकार में रहता है। नगर परिषद, दीना नगर, तहसील और जिला गुरदासपुर बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, गुरदासपुर और एक अन्य मामले में इस न्यायालय के पूर्ण पीठ के निर्णय ने निर्णय के पैरा 48 में निम्नलिखित सिद्धांतों को शामिल किया है जो इस प्रकार हैं: -

" (i) अधिनियम की धारा 25-एफ के उल्लंघन के कारण बहाली का निर्देश देने के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण की मान्यता प्राप्त शक्ति को ध्यान में रखते हुए, इसे केवल इस आधार पर अस्वीकार नहीं किया जा सकता है कि सार्वजनिक पदों के खिलाफ सार्वजनिक निकायों द्वारा नियुक्तियों की गई थीं और प्रासंगिक वैधानिक भर्ती नियमों के अनुसार नहीं थीं।

(ii) इस न्यायालय द्वारा कानून की स्थिर स्थिति को संबोधित करने की मांग की गई है कि धारा 25-एफ के प्रावधान अनिवार्य होने के कारण और उसी के उल्लंघन के कारण, छंटनी शुरू से ही शून्य होगी जैसे कि यह कभी भी संचालन में नहीं था और इसलिए, कर्मचारी को सेवा में बने रहने वाला माना जाएगा।

(iii) बहाली का अधिकार, हालांकि, एक स्वचालित अधिकार नहीं है और बहाली का निर्देश देते समय, श्रम न्यायालय को नियुक्ति की प्रकृति, एक पद की उपलब्धता, काम की उपलब्धता, क्या नियुक्ति नियमों और वैधानिक प्रावधानों के अनुसार थी और सेवा की अवधि और बहाली के किसी भी पुरस्कार से पहले औद्योगिक विवाद को उठाने में देरी के रूप में विभिन्न पहलुओं को ध्यान में रखना होगा।

(iv) उक्त छंटनी शून्य होने के कारण, हालांकि, कर्मचारी को नियमित करने के लिए अर्हता प्राप्त करने या अधिकार का दावा करने का अधिकार नहीं होगा और न ही बहाली के आदेश से, उक्त कर्मचारी को स्थायीता प्रदान की जा सकती है और केवल उसे उसी स्थिति पर निरंतर सेवा में हकदार माना जाएगा जब वह अपनी सेवाओं को समाप्त करने के समय था।

(v) नियोक्ता को अनिवार्य प्रावधानों का पालन करके कानून के अनुसार उसे समाप्त करने का अधिकार होगा और ऐसी समाप्ति के खिलाफ कोई शिकायत रखने वाला कर्मचारी कानून के अनुसार इसे चुनौती दे सकता है।

(vi) इस प्रकार औद्योगिक न्यायनिर्णायक के विवेकाधिकार का सम्मान किया जाना चाहिए और उक्त न्यायनिर्णायक को शीर्ष न्यायालय द्वारा निर्धारित सिद्धांतों को ध्यान में रखना चाहिए, जैसा कि ऊपर देखा गया है।

(vii) हम इस विचार से सहमत नहीं हैं कि सार्वजनिक प्राधिकरण इस तथ्य के आधार पर अपना बचाव करते हुए अधिनियम की धारा 25-एफ और 25-बी के प्रावधानों से पूर्ण प्रतिरक्षा और संरक्षण का दावा कर सकते हैं कि पदों को प्रासंगिक वैधानिक भर्ती नियमों के अनुसार नहीं भरा गया था और इसलिए, प्रति कर्मचारी बहाली का दावा नहीं कर सकता था। "

(5) संदर्भ का उत्तर दिए जाने के बाद मामला डिवीजन बेंच के पास गया जहां राहत की मात्रा निर्धारित की गई। न्यायालय ने न्यायसंगत और उचित मुआवजे के रूप में निरंतर सेवा के प्रत्येक वर्ष के लिए 1 लाख रुपये प्रदान करके एक मोटा और तैयार सिद्धांत विकसित किया।

(6) अधिनिर्णय और दिए गए मुआवजे की राहत के मुद्दे पर लौटते हुए, मेरे विचार में 1,20,000/- रुपये की राशि सेवा की अवधि के लिए पूरी तरह से अपर्याप्त है। यदि दीना नगर में सिद्धांतों को लागू किया

जाता है तो याचिकाकर्ता 10 साल की निरंतर सेवा के लिए 12 लाख रुपये का मुआवजा लेगा। हालाँकि, यदि याचिकाकर्ता अंशकालिक कर्मचारी था जैसा कि राज्य द्वारा दावा किया गया है तो अंगूठे के नियम को लागू करते हुए राशि को आधा किया जा सकता है।

(7) इस मामले का एक और महत्वपूर्ण पहलू है जिस पर विचार करने की आवश्यकता है। याचिकाकर्ता ने एक बार नियमितीकरण का दावा करते हुए 2005 की सीडब्ल्यूपी संख्या.19792 में इस न्यायालय का दरवाजा खटखटाया था। याचिका 21 मार्च, 2006 को स्वीकार की गई थी और इस न्यायालय में लंबित है। याचिकाकर्ता का कहना है कि उस मुकदमे की प्रतिक्रिया के कारण उन्हें नौकरी से बाहर कर दिया गया था। लेकिन अगर यह न्यायालय इस फैसले को रद्द कर देता है और बहाली का आदेश देता है तो समग्र रूप से राहत पैकेज क्या होना चाहिए। इसमें कोई संदेह नहीं हो सकता है कि 1947 के अधिनियम की धारा 25-एफ के अनुपालन के अभाव में समाप्ति शुरू से ही शून्य थी, एक निष्कर्ष जिस पर श्रम अदालत भी साक्ष्य पर पहुंची थी।

(8) उच्चतम न्यायालय और अन्य न्यायालयों की हाल की न्यायिक राय का अनुसरण करते हुए, मुझे याचिकाकर्ता को पुनर्नियुक्ति से अन्यायपूर्ण रूप से वंचित करने का कोई कारण नहीं मिलता है क्योंकि श्रम न्यायालय द्वारा इस प्रार्थना को अस्वीकार करने के लिए दिया गया कारण विचार के लिए उपयुक्त नहीं है क्योंकि इसने हाल के निर्णयों को ध्यान में रखे बिना पुरस्कार के पैरा 15 में उल्लिखित निर्णयों पर अपनी पूर्ण दृष्टि सीमित कर दी है।

(9) मामले पर पूरी तरह से विचार करने के बाद और संबंधित पक्षों के विद्वान वकील को विस्तार से सुनने पर, इस न्यायालय का विचार है कि पुरस्कार त्रुटि से ग्रस्त है जो मोल्लिंग रिलीफ के मामले में पुरस्कार में कारणों की अपर्याप्तता के कारण मौलिक प्रकृति का है।

(10) जो पहले कहा जा चुका है, उसके लिए 12 अप्रैल, 2013 का विवादित पुरस्कार अलग रखा जाना चाहिए। याचिकाकर्ता को निरंतरता के साथ सेवा में बहाल किया जाता है। हालांकि, उन्हें 3 लाख रुपये की एकमुश्त मजदूरी का हकदार माना जाता है, जो कि मुआवजे का एक चौथाई है जो बहाली से इनकार किए जाने पर दिया जा सकता था।

(11) श्री नैन प्रस्तुत करते हैं कि याचिकाकर्ता ने यह नहीं दिखाया है कि वह उस अवधि के दौरान लाभकारी रूप से कार्यरत नहीं था जब वह सेवा से बाहर था।

(12) मुझे नहीं लगता कि प्रबंधन द्वारा श्रम न्यायालय के समक्ष ऐसी याचिका दायर की गई है और न ही श्रम न्यायालय ने इस मुद्दे पर चर्चा की है। किसी भी मामले में, मुकदमेबाजी में खर्च किए गए वर्षों के लिए धन का अधिनिर्णय 1947 के अधिनियम की धारा 25-एफ के तहत कानून की अवज्ञा करने में सरकार के विभाग द्वारा की गई गलती के मुआवजे, नुकसान, लागत, मुआवजे या क्षतिपूर्ति की प्रकृति में है। बर्खास्तगी के समय अनिवार्य प्रक्रिया की अवहेलना करने के लिए नोटिस देने में विफल रहने के लिए विभाग में जिम्मेदार लोगों से इस आदेश के तहत धन वसूल करने के लिए सरकार के लिए खुला होगा, नोटिस के बदले में एक महीने का वेतन और छंटनी मुआवजे का भुगतान पूर्ण सेवा के प्रत्येक वर्ष के लिए 15 दिनों के औसत वेतन की दर से।

(13) याचिका की अनुमति है। आदेश को संशोधित किया गया है। याचिकाकर्ता को निरंतरता के साथ मूल नौकरी में बहाली और अवैध समाप्ति के लिए 3 लाख रुपये के मुआवजे का अधिकार है।

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।

रजत कुमार कनौजिया

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी,

फ़रीदाबाद, हरियाणा