

एम. एम. कुमार और रितु बाहरी, जे.जे.

करमबीर-

अपीलकर्ता

बनाम

हरियाणा शहरी विकास

प्राधिकारी और अन्य-

प्रतिवादी

2010 का एल पी ए 536

सी.डब्ल्यू.पी.नं. 2008 का 13538

8 दिसंबर, 2010

भारत का संविधान, 1950- अनुच्छेद 14, 16 और 226 - श्रम न्यायालय ने सेवा की निरंतरता और 50% बकाया वेतन के साथ कामगार की बहाली का आदेश दिया - एकल न्यायाधीश ने श्रम न्यायालय के फैसले को यह कहते हुए रद्द कर दिया कि कामगार की नियुक्ति वैधानिक नियमों के अनुसार नहीं थी - प्रबंधन कोई भी दलील देने में विफल रहा, श्रम न्यायालय के समक्ष साक्ष्य या तर्क यह निष्कर्ष निकालने के लिए कि कर्मचारी की प्रारंभिक नियुक्ति अनुच्छेद 14 और 16(1) के उल्लंघन में थी - बहाली की राहत के अलावा राहत देने के लिए प्रबंधन के पक्ष में कोई कम करने वाली परिस्थितियाँ नहीं - अपील की अनुमति, एकल न्यायाधीश का निर्णय सेट श्रम न्यायालय के पुरस्कार को बहाल करते हुए एक तरफ माना गया कि प्रबंधन-प्रतिवादी नंबर 1 द्वारा श्रम न्यायालय के समक्ष कोई दलील, सबूत या कोई तर्क नहीं उठाया गया था, जिससे यह निष्कर्ष निकाला जा सके कि कामगार-अपीलकर्ता की प्रारंभिक नियुक्ति अनुच्छेद 14 और 16(1) के तहत निहित समानता खंड का उल्लंघन थी। विद्वान एकल न्यायाधीश ने संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत उच्च न्यायालय द्वारा सर्टिओरी क्षेत्राधिकार का प्रयोग करने के लिए निर्धारित मापदंडों को ध्यान में नहीं रखा है। अन्यथा भी हमें बहाली की राहत के अलावा राहत को ढालने के लिए प्रबंधन-प्रतिवादी के पक्ष में कोई भी राहत देने वाली परिस्थितियाँ नहीं मिलती हैं।

(पैरा 3)*

अपीलार्थी की ओर से अधिवक्ता एस.के.वर्मा।

प्रतिवादी क्रमांक 1 की ओर से श्रीमती नीना मदान एडवोकेट।

एम. एम. कुमार, जे.

(1) लेटर्स पेटेंट के खंड अपीलकर्ता मांग नोटिस की तारीख यानी 1 अगस्त, 1995 से 50% बकाया वेतन के साथ सेवा की निरंतरता का हकदार है। उपरोक्त दृष्टिकोण का मूल कारण आक्षेपित आदेश से स्पष्ट है जो विद्वान एकल न्यायाधीश और संबंधित भाग द्वारा पारित किया गया है। इसे निम्नानुसार पुनः प्रस्तुत किया गया है:-

“याचिकाकर्ता के वकील का तर्क है कि भले ही श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्ष को स्वीकार कर लिया जाए, प्रतिवादी-कर्मचारी ने याचिकाकर्ता के साथ केवल एक वर्ष ही काम किया था और इसलिए, वह किसी भी मामले में, हकदार नहीं होगा सेवा में बहाली लेकिन अधिकतम एक वर्ष की उक्त अवधि के लिए मुआवजे का हकदार होगा। उनका तर्क है कि यह एक स्वीकृत स्थिति है कि प्रतिवादी कर्मचारी को उसकी सेवा को नियंत्रित करने वाले वैधानिक प्रावधानों का पालन किए बिना, दैनिक वेतन के आधार पर नियुक्त किया गया था। उन्होंने आगे तर्क दिया कि नियुक्ति प्रक्रिया में भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का स्पष्ट उल्लंघन है और चूंकि प्रतिवादी-कर्मचारी की नियुक्ति सार्वजनिक पद पर वैधानिक नियमों के अनुसार नहीं है, इसलिए वह सेवा में बहाली का हकदार नहीं है। हरियाणा राज्य बनाम ईश्वर सिंह और अन्य, 2008 (3) एस.सी.टी. के मामले में इस न्यायालय की डिवीजन बेंच के फैसले के आलोक में। 788. इस न्यायालय की खंडपीठ ने माना है कि एक दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी, भले ही अधिनियम का अनुपालन न हो और धारा 25-एफ और 25-एच का उल्लंघन हो, बहाली का हकदार नहीं है, लेकिन इसका हकदार होगा। मुआवजा। उक्त फैसले में भी कामगार को मुआवजा दिया गया है।”

हमने पक्षों के विद्वान वकीलों को काफी विस्तार से सुना है और हमारा विचार है कि विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा बहाली और बकाया वेतन के आदेश को रद्द करने के लिए दर्ज किए गए निष्कर्ष पूरी तरह से बिना योग्यता के हैं। ऐसा ही एक विवाद माननीय सुप्रीम कोर्ट द्वारा **हरजिंदर सिंह बनाम पंजाब स्टेट वेयरहाउसिंग कॉर्पोरेशन (1)** के सामने भी उठ चुका है। उक्त मामले में, इस न्यायालय ने श्रम न्यायालय के फैसले को इस आधार पर रद्द कर दिया था कि जब कर्मकार-हैजिंदर सिंह ने सेवा में प्रवेश किया तो संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 (1) के प्रावधानों का अनुपालन नहीं किया गया था। उपरोक्त स्थिति को ध्यान में रखते हुए, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने फैसले के पैरा 14 में निम्नानुसार टिप्पणी की है: -

“14 विद्वान एकल न्यायाधीश ने अपीलकर्ता की बहाली के फैसले को रुपये के मुआवजे के साथ बदल दिया। 87,582 यह मानते हुए कि अपीलकर्ता को शुरू में भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 में निहित समानता खंड और संबंधित नियमों का पालन किए बिना नियुक्त किया गया था। ऐसा करते समय, विद्वान एकल न्यायाधीश इस बात पर ध्यान देने में विफल रहे कि श्रम न्यायालय के समक्ष

निगम की ओर से दायर जवाब में, अपीलकर्ताओं के पिछले वेतन के साथ बहाली के दावे का इस आधार पर विरोध नहीं किया गया था कि उनकी प्रारंभिक नियुक्ति अवैध या असंवैधानिक थी और वह उस संबंध में न तो कोई सबूत पेश किया गया और न ही कोई तर्क पेश किया गया। इसलिए, श्रम न्यायालय को इस मुद्दे पर विचार करने का कोई अवसर नहीं मिला कि क्या हाल के वर्षों में वरिष्ठ न्यायालयों द्वारा विकसित नए न्यायशास्त्र को लागू करके अपीलकर्ता को बहाली से इनकार किया जाना चाहिए कि अदालत को कोई पुरस्कार पारित नहीं करना चाहिए जिसके परिणामस्वरूप अवैधता को बढ़ावा मिल सकता है। यह स्थिति होने के कारण, विद्वान एकल न्यायाधीश का तर्क के दौरान पहली बार निगम की ओर से उठाई गई नई याचिका पर विचार करना और श्रम न्यायालय द्वारा पारित एक अन्यथा उचित निर्णय को खारिज करना और वंचित करना बिल्कुल भी उचित नहीं था। अपीलकर्ता के अपने और अपने परिवार के भरण-पोषण का एकमात्र स्रोत क्या हो सकता है।”

जब उपरोक्त टिप्पणियों के आलोक में वर्तमान मामले के तथ्यों की जांच की जाती है, तो यह स्पष्ट होता है कि प्रबंधन प्रतिवादी नंबर 1 द्वारा श्रम न्यायालय के समक्ष कोई दलील, सबूत या कोई तर्क नहीं उठाया गया था ताकि यह निष्कर्ष निकाला जा सके कि प्रारंभिक नियुक्ति कर्मकार अपीलकर्ता का संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 (1) के तहत निहित समानता खंड का उल्लंघन था। इसके अलावा न्यायाधीश ने संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत उच्च न्यायालय द्वारा प्रमाणित क्षेत्राधिकार का प्रयोग करने के लिए निर्धारित मापदंडों को ध्यान में नहीं रखा है, जैसा कि माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने **सैयद याकूब बनाम के.एस. राधाकृष्णन (2)** और **राय बनाम राम चंद्र राय (3)** के मामलों में निर्धारित किया था। अन्यथा भी हमें बहाली की राहत के अलावा राहत देने के लिए प्रबंधन प्रतिवादी के पक्ष में कोई भी राहत देने वाली परिस्थिति नहीं मिलती है। यह सर्वविदित है कि बहाली एक नियम है जबकि इनकार एक अपवाद है। इस तरह का अपवाद तब हो सकता है जब एक कर्मचारी को विश्वास और विश्वास के पद या कार्यालय पर काम करना होता है या पद अस्तित्वहीन नहीं होता है आदि। प्रबंधन-प्रतिवादी नंबर 1 के विद्वान वकील द्वारा ऐसी कोई परिस्थिति नहीं बताई गई है।

(4) उपरोक्त चर्चा की अगली कड़ी के रूप में, यह अपील सफल होती है और विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दिया गया निर्णय रद्द कर दिया जाता है। श्रम न्यायालय का निर्णय बहाल किया जाता है। प्रबंधन-प्रतिवादी नंबर 1 को निर्देश दिया जाता है कि वह बिना किसी देरी के तुरंत कामगार-अपीलकर्ता को सेवा में बहाल करे।

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और अधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेज़ी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा।

पारस चौधरी

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

(Trainee Judicial Officer)

फ़रीदाबाद, हरियाणा