

न्यायमूर्ति हरबंस लाल के समक्ष

हाबरी सहकारी क्रेडिट और सेवा सोसायटी लिमिटेड, हाबरी

-याचिकाकर्ता

बनाम

पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, अम्बाला और अन्य,

--प्रतिवादी

सी.डब्ल्यू.पी. 1987 का क्रमांक 9477

5 नवंबर, 2008

भारत का संविधान, 1950 — . अनुच्छेद 226 एक पक्षीय अवार्ड में बकाया वेतन के भुगतान के साथ बहाली का आदेश-कामगार द्वारा मांग नोटिस देने में 9 साल की देरी के संबंध में याचिका-उसे चुनौती-सेवा के बावजूद श्रम न्यायालय के समक्ष मामला लड़ने में प्रबंधन विफल रहा-प्राकृतिक सिद्धांतों को ध्यान में रखते हुए पिछले वेतन का भुगतान न्याय, समता और अच्छा विवेक-कर्मचारी 20 वर्षों से अधिक समय से मुकदमेबाजी कर रहा है-न्याय प्रबंधन की जरूरतों को पूरा करने के लिए रुपये का भुगतान करने का निर्देश दिया गया। श्रमिक को मुआवजे के रूप में 2.75 लाख रु.

अभिनिर्धारित किया कि किसी कामगार की बहाली पाने की पात्रता के परिणामस्वरूप आवश्यक रूप से पिछली मजदूरी का भुगतान नहीं होता है, जो बहाली से स्वतंत्र होगा। बकाया वेतन की प्रार्थना से निपटते समय, उचित न्यायालय/न्यायाधिकरण द्वारा तथ्यात्मक परिदृश्य और न्याय, समानता और अच्छे विवेक के सिद्धांतों को ध्यान में रखा जाना चाहिए।

(11 के लिए)

इसके अलावा यह भी अभिनिर्धारित किया गया कि कर्मचारी 20 वर्षों से अधिक समय से मुकदमेबाजी से गुजर रहा है। न्याय का हित पूरा करने के लिए, मुआवजे के तौर पर उन्हें 2.75 लाख रुपये का भुगतान करने का निर्देश दिया गया है। भुगतान आज से 12 सप्ताह के भीतर किया जाएगा, ऐसा न करने पर आज से वास्तविक भुगतान की तारीख तक 9% प्रति माह की दर से ब्याज लगेगा।

(12 के लिए)

याचिकाकर्ता के वकील राकेश गुप्ता और सी. बी. गोयल। आर.एस. चाहर, प्रतिवादी संख्या 2 के वकील।

निर्णय

न्यायमूर्ति हरबंस लाल,

(1) यह याचिका हाबरी कोऑपरेटिव क्रेडिट एंड सर्विस लिमिटेड, हाबरी द्वारा भारत के संविधान के अनुच्छेद 226/227 के तहत विवादित पुरस्कार अनुबंध पी.2, दिनांक 2 मई, 1987 को रद्द करने के लिए दायर की गई है।

(2) इस याचिका को जन्म देने वाले संक्षिप्त तथ्य यह हैं कि कॉमन कैडर नियम, 1975 के लागू होने से पहले, संबंधित सोसायटी अपने कर्मचारियों को नियुक्त करती थीं। इन नियमों के तहत, प्राथमिक या केंद्रीय सहकारी समितियों में कार्यरत सभी सचिवों की नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा जांच और चयन किया गया था। बलवंत सिंह - प्रतिवादी (बाद में 'कर्मचारी' के रूप में संदर्भित किया जाएगा) को प्राधिकारी द्वारा नहीं चुना गया था। परिणामस्वरूप, वह अब याचिकाकर्ता-समाज की सेवा में नहीं था। उन्होंने 1 सितंबर, 1976 को कार्यभार छोड़ दिया था। इन नियमों के लागू होने के बाद, प्राथमिक सहकारी समिति का नियुक्ति या नियुक्ति पर कोई नियंत्रण नहीं रह गया। इस प्रकार, कर्मकार याचिकाकर्ता-सोसाइटी का कर्मचारी नहीं था। उन्हें ऊपर उल्लिखित सामान्य कैडर नियमों पर नहीं लाया गया था। उन्होंने न तो पंजाब सहकारी समिति अधिनियम, 1961 की धारा 55 और 56, और न ही हरियाणा सहकारी समिति अधिनियम, 1984 की धारा 102 के तहत मध्यस्थता का कोई संदर्भ मांगा। 1 सितंबर, 1976 के बाद जब उन्होंने आवेदन दिया तो वह घर पर ही रहे। उनके पद का प्रभार. उन्होंने औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में, 'अधिनियम') के तहत एक संदर्भ को प्राथमिकता दी। 1 सितंबर 1976 को अपने पद का कार्यभार देने के बाद वे घर पर ही रहे। उन्होंने औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में, 'अधिनियम') के तहत एक संदर्भ को प्राथमिकता दी और 2 जुलाई, 1984 को अधिनियम की धारा 2-ए के तहत एक मांग नोटिस दिया। राज्य सरकार ने इसे निर्णय के लिए संदर्भित नहीं किया। इस आधार पर कि वह उक्त बैंक का कर्मचारी नहीं था। याचिकाकर्ता-सोसायटी एक प्राथमिक सोसायटी है और कुरुक्षेत्र केंद्रीय सहकारी बैंक लिमिटेड, कुरुक्षेत्र की सदस्य है। चूंकि विवाद को कुरुक्षेत्र सेंट्रल कोऑपरेटिव बैंक लिमिटेड के खिलाफ निर्णय के लिए नहीं भेजा गया था, इसलिए याचिकाकर्ता-सोसाइटी, जो कामगार का नियोक्ता नहीं था, के खिलाफ कोई संदर्भ नहीं भेजा जा सकता था। हालाँकि, डिमांड नोटिस पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, अंबाला को भेजा गया था। चूंकि कामगार याचिकाकर्ता-सोसाइटी का कर्मचारी नहीं था, इसलिए बाद वाले ने विवाद लड़ना पसंद नहीं किया। परिणामस्वरूप, श्रम न्यायालय ने 2 मई, 1987 को एक पक्षीय अनुबंध पी.2 पर एक पुरस्कार पारित किया। कामगार की मांग और कामगार तथा याचिकाकर्ता-सोसाइटी के बीच विवाद के निपटारे के लिए उसे श्रम न्यायालय में भेजने का सरकार का निर्णय पूरी तरह से अवैध और अधिकार क्षेत्र से बाहर है, क्योंकि मालिक और नौकर के बीच कोई संबंध नहीं था। उन्हें। इसके अलावा कार्मिक-बलवंत सिंह की सेवा समाप्ति का कोई आदेश नहीं था। इस याचिका में सन्नहित आधारों पर विवादित पुरस्कार अनुलग्नक पी.2 स्पष्ट रूप से अवैध और क्षेत्राधिकार के बिना है। अपने लिखित बयान में, प्रतिवादी-कार्यकर्ता ने कहा है कि वह सभी पूर्व-आवश्यक योग्यताओं को अपने पास रख रहा था जैसा कि कॉमन कैडर नियमों के नियम 9.6 के तहत परिकल्पित किया गया था, जो 3 मार्च, 1975 को लागू हुआ, उत्तर देने वाली प्रतिवादी 1 सितंबर, 1976 तक याचिकाकर्ता-समाज के रोजगार में बनी रही। उनकी सेवाओं को बिना किसी कारण या नोटिस के अधिनियम के तहत चिंतन के साथ हटा दिया गया था। उन्होंने 1971 से 1 सितंबर तक याचिकाकर्ता-समाज की सेवा की थी, 1976 और कॉमन कैडर रूल्स के तहत सेंट्रल बैंक का कर्मचारी कभी नहीं रहा। याचिकाकर्ता- सोसायटी पर मांग नोटिस दिया गया था। कुरुक्षेत्र सेंट्रल कोऑपरेटिव बैंक के खिलाफ संदर्भ को राज्य सरकार द्वारा अस्वीकार कर दिया गया था, — एकमात्र ज्ञापन जो उत्तर देने वाले उत्तरदाता, बैंक का कर्मचारी नहीं था और इसीलिए विवाद को संदर्भित किया गया था। अंत में, यह प्रार्थना की गई है कि इस याचिका को खारिज किया जा सकता है।

(3) कर्मकार के प्रतिनिधि को सुनने के बाद, विद्वान पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, अंबाला ने निम्नलिखित टिप्पणी करते हुए विवादित निर्णय पारित किया: -

“मामला पहले से ही न्यायालय में विचाराधीन है और आपराधिक मामले के परिणाम की प्रतीक्षा किए बिना श्री बलवंत सिंह की सेवाएं धारा 25 (एफ) के उल्लंघन में समाप्त कर दी गई हैं। इसलिए, मुझे लगता है कि कर्मचारी और अन्य व्यक्ति के खिलाफ आपराधिक मामला लंबित होने के दौरान प्रतिवादी द्वारा श्रमिक की सेवाओं के संबंध में पारित समाप्ति आदेश इस स्तर पर अन्यायपूर्ण और अवैध है। इसलिए, सेवा में निरंतरता के साथ और पूरे बकाया वेतन के साथ बहाली की राहत के साथ कामगार की बर्खास्तगी को रद्द कर दिया गया है, मैं तदनुसार पक्षों के बीच विवाद के संबंध में एक पक्षीय निर्णय पारित करता हूँ। वर्तमान औद्योगिक विवाद के संबंध में मेरे इस फैसले का एस.डी.जे.एम., कैथल की अदालत में लंबित आपराधिक मामले पर कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा। न ही यह

पुरस्कार किसी भी तरह से आपराधिक मामले में फैसला सुनाते समय आपराधिक न्यायालय के दिमाग को प्रभावित करेगा।”

(4) इस पुरस्कार से व्यथित होकर याचिकाकर्ता ने यह याचिका दायर की है।

(5) मैंने श्रम न्यायालय के विद्वान पीठासीन अधिकारी द्वारा लौटाए गए निष्कर्षों को सावधानी के साथ पढ़ने के अलावा, पार्टियों के विद्वान वकील को सुना है।

(6) याचिकाकर्ता की ओर से उपस्थित अधिवक्ता श्री राकेश गुप्ता ने बड़ी वाक्पटुता से आग्रह किया कि कर्मचारी की सेवाएं अक्टूबर, 1976 में समाप्त कर दी गई थीं, जबकि उन्होंने 29 जून, 1985 को संदर्भ मांगा था जो स्पष्ट रूप से लगभग नौ वर्षों के बाद है। वह इतनी देर से कोई राहत नहीं मांग सकता था। विद्वान श्रम न्यायालय ने नौ साल की इस लंबी देरी पर विचार न करके गंभीर गलती की है। इस रुख को मजबूत करने के लिए, उन्होंने हरियाणा राज्य सहकारी भूमि विकास बैंक बनाम नीलम,¹ में की गई टिप्पणियों पर प्रचुर निर्भरता रखने की मांग की है, जिसमें प्रतिवादी-कर्मचारी ने सात साल से अधिक समय के बाद श्रम न्यायालय का दरवाजा खटखटाया था। श्रम न्यायालय ने माना कि दावा देर से किया गया था और प्रतिवादी-कर्मचारी के खिलाफ पुरस्कार का जवाब दिया। उच्च न्यायालय ने पुरस्कार को रद्द कर दिया और प्रतिवादी को बहाल करने का आदेश दिया। शीर्ष अदालत ने माना कि सात साल से अधिक समय के बाद श्रम न्यायालय में संपर्क करने के प्रतिवादी के आचरण को उसे राहत देने से इनकार करने के लिए उचित रूप से प्रासंगिक माना गया था। यह उपयुक्त मामला नहीं था जहां उच्च न्यायालय को श्रम न्यायालय द्वारा प्रयोग किए जाने वाले विवेकाधीन क्षेत्राधिकार में हस्तक्षेप करना चाहिए था।

(7) इन दलीलों पर विचार करने के लिए, प्रतिवादी का प्रतिनिधित्व करने वाले वकील श्री आर.एस. चाहर ने तर्क दिया कि याचिकाकर्ता के पास श्रम न्यायालय के पीठासीन अधिकारी के समक्ष इस मामले को लड़ने का साहस नहीं था। आक्षेपित पुरस्कार में, यह उल्लेख किया गया है कि प्रतिवादी-प्रबंधन को सेवा प्रदान की गई थी, लेकिन सेवा के बावजूद, वह उपस्थित नहीं हुआ। प्रतिवादी-प्रबंधन पर एक पक्षीय कार्यवाही की गई। यह स्पष्ट रूप से इंगित करता है कि प्रबंधन इस मामले को श्रम न्यायालय के समक्ष के समक्ष आगे बढ़ाने में काफी उदासीन था। ऐसा होने पर, अब यह कहना उसके सही है कि काम करने वाले ने देरी से मांग उठाई थी। वह आगे कहते हैं कि श्रम न्यायालय द्वारा की गई टिप्पणियों पर एक नज़र डालने से पता चलेगा कि हस्तक्षेप न करने का वही आह्वान है। इस समय, याचिकाकर्ता के विद्वान वकील ने बताया कि कर्मचारी सेवानिवृत्त हो चुका है। इस तथ्य को विरोधी पक्ष ने भी नकारा नहीं है। श्रम न्यायालय के विद्वान पीठासीन अधिकारी ने पाया कि कर्मचारी को सेवा से हटाते समय न तो कोई नोटिस दिया गया और न ही कोई छंटनी मुआवजा दिया गया। सहायक रजिस्ट्रार सहकारी समितियां ने उनके खिलाफ जांच की और जांच रिपोर्ट की प्रति ए.2 है। इसके बाद उनके खिलाफ मध्यस्थता की कार्यवाही की गई। मध्यस्थता का पुरस्कार Ex.A.3 है। उनके खिलाफ एक पुलिस मामला दर्ज किया गया था जिसमें चार, पांच अन्य लोगों को भी अदालत ने बुलाया था और अदालत के आदेश की प्रति Ex.A.4 है। उन्होंने बैंक को डिमांड नोटिस भेजा और उसके बाद उनका मामला श्रम न्यायालय में भेज दिया गया। सहकारी समिति ने उन्हें 'अदेयता प्रमाणपत्र' जारी किया और उसकी प्रतिलिपि Ex.A.5 है। उन्हें एक और 'अदेयता प्रमाणपत्र' जारी किया गया था और उसकी प्रतिलिपि Ex.A.6 है। विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा लौटाए गए निष्कर्षों पर एक नज़र डालने से पता चलेगा कि इसमें किसी हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है। कर्मचारी को बहाल नहीं किया जा सकता क्योंकि वह पहले ही सेवानिवृत्त हो चुका है। याचिकाकर्ता-कंपनी ने श्रम न्यायालय के समक्ष मामले को न लड़ने के लिए कोई ठोस कारण नहीं बताया है। यदि कामगार द्वारा डिमांड नोटिस देने में देरी हुई तो याचिकाकर्ता-कंपनी को आगे आकर श्रम न्यायालय के समक्ष इस संबंध में आपत्ति उठानी चाहिए थी। नीलम के मामले (सुप्रा) के तथ्य हाथ में आए तथ्यों से अलग हैं। ऐसा होने पर, याचिकाकर्ता की कंपनी की ओर से उठाया गया विवाद खारिज कर दिया गया है।

(8) बैंक-वेज़ पर आते हुए, महाप्रबंधक, हरियाणा रोडवेज बनाम रुधन सिंह,² इसे इस प्रकार रखा गया है:

¹ (1) 2005(2) RSJ 43 8

² (2) 2005(5) SCC 591

“ऐसा कोई सामान्य नियम नहीं है कि हर मामले में जहां औद्योगिक न्यायाधिकरण यह निष्कर्ष देता है कि सेवा की समाप्ति अधिनियम की धारा 25-एफ का उल्लंघन है, पूरा पिछला वेतन दिया जाना चाहिए। चयन और नियुक्ति के तरीके और पद्धति जैसे कई कारक, यानी रिक्ति के उचित विज्ञापन के बाद या रोजगार कार्यालय से आवेदन आमंत्रित करने के बाद, नियुक्ति की प्रकृति, अर्थात् तदर्थ, अल्पावधि, दैनिक वेतन, अस्थायी या चरित्र में स्थायी, नौकरी के लिए आवश्यक किसी विशेष योग्यता आदि को पिछला वेतन देने के संबंध में निर्णय लेते समय तौला और संतुलित किया जाना चाहिए। महत्वपूर्ण कारकों में से एक, जिसे ध्यान में रखा जाना चाहिए, वह सेवा की अवधि है, जो कर्मचारी ने नियोक्ता के साथ प्रदान की थी। यदि कामगार ने काफी लंबी सेवा अवधि पूरी कर ली है और उसकी सेवाएं गलत तरीके से समाप्त कर दी गई हैं, तो उसे इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए पूर्ण या आंशिक बकाया वेतन दिया जा सकता है कि उसकी उम्र और उसके पास मौजूद योग्यता के आधार पर वह बकाया वेतन पाने की स्थिति में नहीं हो सकता है। एक और रोजगार। हालाँकि, जहां किसी कर्मचारी द्वारा प्रदान की गई सेवा की कुल लंबाई बहुत कम है, वहां पूरी अवधि के लिए पिछला वेतन दिया जाता है, यानी समाप्ति की तारीख से पुरस्कार की तारीख तक जो हमारे अनुभव से पता चलता है कि अक्सर काफी बड़ा होता है, पूरी तरह से अनुचित होगा। एक अन्य महत्वपूर्ण कारक, जिस पर ध्यान देने की आवश्यकता है वह है रोजगार की प्रकृति। स्थायी चरित्र की नियमित सेवा की तुलना अल्प या रुक-रुक कर होने वाले दैनिक वेतन वाले रोजगार से नहीं की जा सकती, भले ही यह एक कैलेंडर वर्ष में 240 दिनों के लिए हो सकती है।

(9) फिर इलाहाबाद जल संस्थान बनाम दयाशंकर राय,³ बिंदु पर प्रासंगिक मामलों पर विचार करने के बाद, उनका आधिपत्य निम्नलिखित शर्तों को देखकर प्रसन्नता हुई:

“हमने यह उजागर करने के लिए इस न्यायालय के कुछ निर्णयों का उल्लेख किया है कि पहले बर्खास्तगी के आदेश को रद्द किए जाने की स्थिति में, पूर्ण बकाया वेतन के साथ बहाली सामान्य परिणाम थी। लेकिन अब समय बीतने के साथ, यह महसूस होने लगा है कि उद्योग को उस अवधि के लिए श्रमिक को भुगतान करने के लिए मजबूर किया जा रहा है, जिसके दौरान उसने स्पष्ट रूप से बहुत कम या कुछ भी योगदान नहीं दिया था, एक ऐसी अवधि के लिए जो अनुत्पादक रूप से व्यतीत की गई थी, जबकि श्रमिक को उस स्थिति में वापस जाने के लिए मजबूर किया गया जो कई साल पहले बनी थी जब कई साल पहले उन्हें बर्खास्त कर दिया गया था। हमारे लिए यह आवश्यक है कि हम औद्योगिक संबंधों को प्रभावित करने वाली समस्याओं के प्रति एक व्यावहारिक दृष्टिकोण विकसित करें। हालाँकि, कोई न्यायसंगत समाधान पेश नहीं किया जा सकता है लेकिन सुनहरा मतलब निकाला जा सकता है।

(10) पुनः ILP.S.R.T.C. लिमिटेड बनाम सारदा प्रसाद मिश्रा,⁴ इसे इस प्रकार देखा गया:

"उपरोक्त मामलों से, यह प्रिय है कि कोई सटीक फॉर्मूला नहीं अपनाया जा सकता है और न ही 'कच्चा लोहा नियम' निर्धारित किया जा सकता है कि न्यायालय या न्यायाधिकरण द्वारा पूर्ण बकाया वेतन का भुगतान कब किया जाना चाहिए, यह तथ्यों पर निर्भर करता है और प्रत्येक मामले की परिस्थितियाँ। न्यायालय/न्यायाधिकरण का दृष्टिकोण कठोर या यांत्रिक नहीं बल्कि लचीला और यथार्थवादी होना चाहिए। औद्योगिक विवादों के मामलों से निपटने वाले न्यायालय या न्यायाधिकरण को कर्मचारी की सेवाओं की अवधि समाप्ति के तर्क पर बल मिल सकता है और वह इस निष्कर्ष पर पहुंच सकता है कि कार्रवाई कानून के अनुसार नहीं बल्कि अन्यथा की गई है। ऐसे मामलों में, जाहिर तौर पर, कामगार बहाली का हकदार होगा, लेकिन पिछली मजदूरी के भुगतान से संबंधित प्रश्न सेवा में बहाली की पात्रता के पहले प्रश्न से स्वतंत्र होगा। दूसरे प्रश्न पर विचार और निर्धारण करते समय, न्यायालय या न्यायाधिकरण ऊपर उल्लिखित सभी प्रासंगिक परिस्थितियों पर विचार करेगा और न्याय, समानता और अच्छे विवेक के सिद्धांतों को ध्यान में रखते हुए उचित आदेश पारित करेगा।

11) इस प्रकार, एक कामगार की बहाली पाने की पात्रता के परिणामस्वरूप आवश्यक रूप से पिछली मजदूरी का भुगतान नहीं होता है जो बहाली से स्वतंत्र होगा। बकाया वेतन की प्रार्थना से निपटते समय, उचित

³ (3) 2005 (5) SCO 124

⁴ (4) JT 2006 (5) SC 114

न्यायालय/न्यायाधिकरण द्वारा तथ्यात्मक परिदृश्य और न्याय, समानता और अच्छे विवेक के सिद्धांतों को ध्यान में रखा जाना चाहिए।

(12) मौजूदा मामले का हवाला देते हुए, कर्मचारी 20 वर्षों से अधिक समय से मुकदमेबाजी से गुजर रहा है। न्याय का हित पूरा होगा, यदि रु. मुआवजे के तौर पर उन्हें 2.75 लाख रुपये का भुगतान करने का निर्देश दिया गया है। भुगतान आज से 12 सप्ताह के भीतर किया जाएगा, ऐसा न करने पर आज से वास्तविक भुगतान की तारीख तक 9% प्रति माह की दर से ब्याज लगेगा। तदनुसार, पुरस्कार संशोधित किया गया है।

(13) तदनुसार निस्तारण किया गया।

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 व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

पीयूष चौधरी

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

(Trainee Judicial Officer)

जगाधरी, हरियाणा