



प्रकाशन हेतु अनुमोदित

छत्तीसगढ़ उच्च न्यायालय, बिलासपुर

रिट याचिका क्र. 1320/2001

याचिकाकर्ता : चन्द्र प्रकाश पांडे

बनाम

उत्तरवादी : भिलाई रिफ्रेक्टरीज लिमिटेड

एकल पीठ : माननीय न्यायमूर्ति श्री सतीश के. अग्निहोत्री

याचिकाकर्ता की ओर से : श्री संजय एस. अग्रवाल, अधिवक्ता ।

उत्तरवादी की ओर से : श्री आर. एम. सोलापुरकर, अधिवक्ता

मौखिक आदेश

(दिनांक 03/03/2006)

न्यायमूर्ति सतीश के. अग्निहोत्री द्वारा पारित किया गया, न्यायालय का निम्नलिखित आदेश:-

1. याचिकाकर्ता 15.1.1980 को उत्तरवादी क्रमांक-1 भिलाई रिफ्रेक्टरीज लिमिटेड में परिवीक्षा पर मशीन टूल्स ऑपरेटर के रूप में कार्यरत था। याचिकाकर्ता की सेवाओं को 15.7.1981 को परिवीक्षा अवधि के संतोषजनक समापन के बाद दिनांक 14.11.1981 के आदेश (अनुलग्नक पी/1) के अनुसार स्थायी कर दी गई थी। याचिकाकर्ता चिकित्सा उपचार के आधार पर 11.3.2001 से 12.6.2001 तक की अवधि के लिए अनुपस्थित रहा।



याचिकाकर्ता ने उस अवधि का चिकित्सा प्रमाण पत्र (अनुलग्नक पी/2) के रूप में प्रस्तुत किया है। उत्तरवादी ने अनुपस्थिति के कारणों की जांच किए बिना, भिलाई रिफ्रेक्टरीज लिमिटेड के स्थायी आदेशों के, आदेश 16(x) के प्रावधानों के तहत दिनांक 24.3.2001 के आदेश (अनुलग्नक पी/4) के अनुसार, एक महीने का नोटिस जारी किए बिना, याचिकाकर्ता की सेवाएं समाप्त कर दीं।

2. याचिकाकर्ता ने व्यथित होकर, इस आधार पर बर्खास्तगी के आदेश को चुनौती देते हुए यह याचिका दायर की है, कि इसमें प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का घोर उल्लंघन किया गया है। आक्षेपित बर्खास्तगी आदेश मनमाना, भेदभावपूर्ण, निष्पक्षतापूर्ण और प्राकृतिक न्याय के सभी सिद्धांतों का उल्लंघन करने वाला था।

3. याचिकाकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता श्री संजय एस. अग्रवाल ने कहा कि सभी सेवा शर्तों में प्राकृतिक न्याय और निष्पक्षता के सिद्धांत निहित होते हैं। स्थायी आदेशों के अन्य प्रावधान यानी आदेश 36 जो सेवा से मुक्त करने और समाप्त करने का प्रावधान है, उसमें भी किसी कर्मचारी को सेवा से समाप्त करने की कठोर शास्ति के पहले कारण बताने और एक महीने का नोटिस देने का प्रावधान है।

4. उत्तरवादी की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता श्री आर.एम. सोलापुरकर ने कहा कि स्थायी आदेशों के आदेश 16(x) में स्पष्ट रूप से प्रावधान है कि यदि कोई व्यक्ति 8 दिनों से अधिक समय तक ड्यूटी से अनुपस्थित रहता है, तो किसी नोटिस की आवश्यकता नहीं है और यह माना जाएगा कि संबंधित कर्मचारी सेवा में बने रहने में रुचि नहीं रखता है। उत्तरवादी के विद्वान अधिवक्ता के अनुसार विवादित बर्खास्तगी आदेश कानूनी, न्यायसंगत और उचित है।

5. पक्षों के विद्वान अधिवक्ताओं को सुनने तथा अभिलेखों का अवलोकन करने के पश्चात यह स्पष्ट है कि याचिकाकर्ता की सेवाएं स्थायी आदेशों के आदेश 16 (x) के प्रावधानों के अंतर्गत समाप्त की गई थीं। किसी कर्मचारी की सेवा समाप्ति का वास्तविक प्रावधान स्थायी आदेशों के आदेश 36 के अंतर्गत निहित है। निःसंदेह, याचिकाकर्ता को कोई नोटिस नहीं दिया गया था।



6. स्थायी आदेश के आदेश 16(x) और आदेश 36 निम्नानुसार हैं:-

"16. छुट्टी के लिए आवेदन:

(x) यदि कोई कर्मकार/कर्मचारी:

(क) बिना सूचना और छुट्टी की मंजूरी के अनुपस्थित रहता है, या

(ख) मूलतः स्वीकृत अवकाश की अवधि या बाद में बढ़ा दिये गए अवकाश की अवधि से अधिक अनुपस्थित रहता है, तो वह अपनी नियुक्ति पर अपना ग्रहणाधिकार खो देगा, जब तक कि वह अपनी अनुपस्थिति या अवकाश की समाप्ति के पंद्रह दिनों के भीतर वापस नहीं आ जाता और प्रबंधन को अपनी अनुपस्थिति या अवकाश की समाप्ति से पहले वापस आने में अपनी असमर्थता के कारणों को संतोषजनक रूप से स्पष्ट नहीं कर देता। (यदि कर्मचारी/कर्मकार अपनी नियुक्ति पर अपना ग्रहणाधिकार खो देता है, तो वह बदली सूची में रखे जाने का हकदार होगा)। तथापि, जहां ऐसी अनुपस्थिति की अवधि 8 दिन से अधिक हो, वहां यह माना जाएगा कि कर्मचारी/कर्मकार ने बिना किसी सूचना के अपनी इच्छा से कंपनी की सेवाएं त्याग दी हैं।

"36. सेवामुक्ति एवं सेवा समाप्ति :

सेवा संविदा या स्थायी आदेश संख्या 32 में विशेष रूप से किए गए प्रावधान को छोड़कर, प्रबंधन निम्नलिखित नोटिस देने के बाद या नोटिस के बदले मजदूरी का भुगतान करने के बाद कारण बताकर किसी कर्मचारी/कर्मकार की सेवा समाप्त कर सकता है।

(क) स्थायी कर्मचारी/कर्मकार के प्रकरण में एक माह का नोटिस।

(ख) अस्थायी कर्मचारी/कर्मकार, परिवीक्षाधीनों और प्रशिक्षुओं के प्रकरण में, यदि उनकी सेवाएं उनकी नियुक्ति की निर्दिष्ट अवधि की समाप्ति से पहले समाप्त कर दी जाती हैं, तो वर्तमान कानून के प्रावधानों के अधीन 14 दिन का नोटिस दिया जाएगा।



(ग) स्थानापन्नों और अस्थायी कर्मचारियों/कर्मकारों के प्रकरण में, वर्तमान में लागू कानूनों के अधीन कोई नोटिस नहीं दिया जाएगा।

7. आदेश 16 अवकाश के लिए आवेदन से संबंधित और आदेश 36 सेवामुक्ति और सेवा समाप्ति से संबंधित है। यदि दोनों आदेशों को सामंजस्यपूर्ण ढंग से पढ़ा जाए तो यह कहा जा सकता है कि यदि कोई कर्मचारी काम से अनुपस्थित रहता है तो उसकी सेवाएं समाप्त करने से पहले नोटिस दिया जाता है। यह बहुत स्पष्ट है कि कर्मचारी को उसकी अनुपस्थिति के बारे में बताने के लिए नोटिस दिया जाना चाहिए क्योंकि हो सकता है कि अपरिहार्य परिस्थितियों के कारण कर्मचारी को सेवाओं में भाग लेने से रोका गया हो और ऐसे में कर्मचारी को अपना मामला आगे बढ़ाने के लिए सुनवाई का अवसर दिए बिना सेवा समाप्ति की कठोर सजा नहीं दी जा सकती।

8. लक्ष्मी प्रिंसीजन स्क्रूज लिमिटेड बनाम राम भगत (2002) 6 एस.सी.सी. 552 प्रतिवेदित के कंडिका 15 में सर्वोच्च न्यायालय ने निम्न प्रकार से निर्णय दिया है:-

"15. इस संदर्भ में हमें प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत को स्थायी आदेशों की अंतर्निहित आवश्यकता के रूप में पढ़ना चाहिए। महत्वपूर्ण रूप से, तथ्य दर्शाते हैं कि उत्तरवादी कर्मचारी 13-10-1990 से ड्यूटी से अनुपस्थित रहा और चार दिनों की अवधि के भीतर ही कर्मचारी को एक पत्र भेजा गया। उन्हें सूचित किया गया कि चूंकि वे बिना अधिकृत अवकाश के ड्यूटी से अनुपस्थित थे, इसलिए उन्हें 48 घंटे के भीतर वापस रिपोर्ट करने और अपनी अनुपस्थिति के लिए स्पष्टीकरण देने की सलाह दी गई थी, अन्यथा यह माना जाएगा कि वह नौकरी करने में अनिच्छुक है। यह प्रमाणित स्थायी आदेश के साथ सख्त अनुपालन में है - उत्तर संभवतः सकारात्मक नहीं हो सकता है। हालाँकि, यदि ऊपर उल्लेखित 25-10-1990 के पत्र पर ध्यान दिया जाए, तो और उस स्थिति में यह 10 दिनों की निरंतर अनुपस्थिति के प्रमाणित स्थायी आदेश के दायरे में आता है, हालाँकि वर्तमान संदर्भ में स्थिति थोड़ी अलग है क्योंकि 25 अक्टूबर का पत्र कंपनी के रोल से उनके नाम को काटे जाने की सूचना है। यह समाप्ति के आदेश के बाद



का कार्य है और यदि 17 अक्टूबर का पत्र समाप्ति के ऐसे आदेश का संकेत है तो यह प्रमाणित स्थायी आदेश के दायरे में नहीं आता है। इस संबंध में नीचे दिए अनुसार, उच्च न्यायालय ने कहा:

"यदि यह मान भी लिया जाए कि याचिकाकर्ता प्रबंधन ने उत्तरवादी कर्मचारी को अपना स्पष्टीकरण देने का अवसर दिया होगा और इस प्रकार हिंदुस्तान पेपर कॉरपोरेशन प्रकरण में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा दिए गए निर्णय का अनुपालन करते हुये, प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का अनुपालन किया है, तो भी प्रश्न बना हुआ है कि क्या याचिकाकर्ता प्रबंधन का निर्णय मनमाना था और बिना विवेक का प्रयोग किए लिया गया था।

\*

\*

हमारे विचार से, उत्तरवादी कर्मचारी के दावे को निरस्त करना पूरी तरह से मनमाना है और उत्तरवादी कर्मचारी द्वारा अभिलेखो/उपलब्ध साक्ष्य पर विचार किए बिना (जैसा कि पिछले कंडिका ग्राफ में चर्चा की गई है। श्रम न्यायालय ने तथ्यात्मक स्थिति की विस्तार से जांच की और यह निष्कर्ष निकाला कि एसा बिलकुल नहीं है, कि उत्तरवादी कर्मचारी ने जानबूझकर या अभिप्रायपूर्वक, सेवा से अनुपस्थित रहा और उसने अपनी सेवा छोड़ी। यह भी निष्कर्ष निकाला गया कि उसकी अनुपस्थिति उसकी बीमारी के कारण थी, जिसकी पुष्टि उसके द्वारा प्रस्तुत चिकित्सा प्रमाणपत्रों से की जा सकती है। प्रकरण के उपरोक्त दृष्टिकोण में, हमारे विचार से, उत्तरवादी कर्मचारी के दिनांक 30-1-1991 के अभ्यावेदन को निरस्त करने में याचिकाकर्ता प्रबंधन की कार्रवाई स्पष्ट रूप से मनमानी थी और इस तरह यह कानून में धारणीय योग्य नहीं है।"

9. प्रकरण के तथ्यों और परिस्थितियों के अनुसार, जब यह माना जाता है कि याचिकाकर्ता 11.3.2001 से 12.6.2001 तक चिकित्सा उपचार के आधार पर अनुपस्थित था, और याचिकाकर्ता ने अपने इस आशय को साबित करने के लिए चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत किया है, जिससे यह पता चलता है कि उसे चिकित्सा उपचार के करने के कारण काम पर आते



नहीं बना, और इसके अलावा, लक्ष्मी प्रिसिजन स्कूज लिमिटेड (पूर्वोक्त) के प्रकरण में सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय के तहत, यह याचिका स्वीकार किए जाने योग्य है।

10. पक्षों ने पूर्ण पिछला वेतन के भुगतान के प्रश्न पर विचार नहीं किया है तथा "कोई काम नहीं, तो कोई वेतन नहीं" के सिद्धांत को लागू करते हुए, 50% बकाया वेतन न्यायसंगत और उचित होगा।

11. उपरोक्त कारणों से यह याचिका स्वीकार की जाती है। लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं दिया जा रहा है।

हस्ताक्षरित /-

सतीश के . अग्रिहोत्री  
न्यायमूर्ति



अस्वीकरण: हिन्दी भाषा में निर्णय का अनुवाद पक्षकारों 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 कार्यालयीन एवं व्यवहारिक प्रयोजनों हेतु निर्णय का

अंग्रेजी स्वरूप ही अभिप्रमाणित माना जाएगा और कार्यान्वयन तथा लागू किए जाने

हेतु उसे ही वरीयता दी जाएगी।

Translated by:- Gajendra Prakash Sahu