



प्रकाशन के लिए अनुमोदित

छत्तीसगढ़ उच्च न्यायालय: बिलासपुर

रिट याचिका क्रमांक 85/2004

मोतीराम

बनाम

मध्य प्रदेश औद्योगिक न्यायालय (अब छत्तीसगढ़) एवं अन्य

7 दिसंबर, 2009 को निर्णय की घोषणा एवं आदेश के लिए सूचीबद्ध ।



सही/-  
सतीश के. अग्निहोत्री,  
न्यायाधीश



**छत्तीसगढ़ उच्च न्यायालय: बिलासपुर**

**रिट याचिका क्रमांक 85/2004**

**याचिकाकर्ता**

मोतीराम

बनाम

**उत्तरवादीगण**

मध्य प्रदेश औद्योगिक न्यायालय (अब छत्तीसगढ़) व अन्य

(भारत के संविधान के अनुच्छेद 226/227 के अंतर्गत रिट याचिका)

एकल पीठ: माननीय श्री सतीश के. अग्निहोत्री, न्यायमूर्ति

उपस्थित:- श्री प्रदीप सक्सेना, याचिकाकर्ता के अधिवक्ता।

श्री आशीष सुराना, उत्तरवादी क्रमांक 2 व 3 के अधिवक्ता।

सुश्री फौजिया मिर्जा, सहायक सॉलिसिटर जनरल भारतसंघ/ उत्तरवादी  
क्रमांक 4



**आदेश**

(7 दिसंबर, 2009 को पारित किया गया)

1. याचिकाकर्ता द्वारा प्रस्तुत तथ्य संक्षेप में यह हैं कि प्रारंभ में याचिकाकर्ता की नियुक्ति दिनांक 10-10-1963 को मजदूर ग्रेड -1 के पद पर हुई थी। उसके बाद, दिनांक 1-7-1965 को भिलाई इस्पात संयंत्र में उसे फाउंड्री और पैटर्न शॉप में खलासी के पद पर स्थायी कर दिया गया। वर्ष 1987 में यह पता चलने पर कि याचिकाकर्ता की जन्मतिथि सेवा पुस्तिका में दिनांक 16-11-1936 दर्ज है, याचिकाकर्ता ने स्कूल से स्थानांतरण प्रमाण पत्र की प्रमाणित प्रति प्राप्त की, जिसे श्रम न्यायालय के समक्ष प्रदर्शकित कराया, साथ ही स्कूल रजिस्टर में दर्ज याचिकाकर्ता की जन्मतिथि 25-1-1944 थी। इसके बाद याचिकाकर्ता ने वर्ष 1988 में उत्तरवादी अधिकारियों के समक्ष अपनी जन्मतिथि बदलने के लिए आवेदन किया, जिसे उत्तरवादी अधिकारियों ने 21-9-1989 की अपनी बैठक में खारिज कर दिया, जैसा कि अनुलग्नक पी/6-ए और पी/6-बी से स्पष्ट है। याचिकाकर्ता को इसकी सूचना दिनांक 13-10-1989 को दी गई (अनुलग्नक-पी/7)



2. उत्तरवादीगण की उपरोक्त कार्रवाई से व्यथित होकर प्राधिकारियों के विरुद्ध, याचिकाकर्ता ने मप्र/छग औद्योगिक संबंध अधिनियम, 1960 (संक्षेप में "अधिनियम, 1960") की धारा 31(3) सहपठित धारा 61 के प्रावधानों के अंतर्गत श्रम न्यायालय, दुर्ग में प्रकरण क्रमांक 52/एमपीआईआर/94 में आवेदन प्रस्तुत किया। उत्तरवादी प्राधिकारियों ने याचिकाकर्ता के सभी कथनों का खंडन करते हुए अपना लिखित बयान प्रस्तुत किया, जिसमें तर्क दिया गया कि याचिकाकर्ता की दिनांक 9-10-1963 को चिकित्सकीय जांच की गई थी और उसने औद्योगिक स्वास्थ्य अधिकारी के समक्ष अपनी आयु 26 वर्ष बताई थी, अतः याचिकाकर्ता की जन्मतिथि 16-11-1936 स्वीकार की गई। इसमें कोई त्रुटि नहीं है। दिनांक 29-2-1988 का स्थानान्तरण प्रमाण पत्र जन्मतिथि के प्रमाण के रूप में स्वीकार नहीं किया गया।

3. श्रम न्यायालय ने दिनांक 3-2-1998 के आदेश (अनुलग्नक पी/11) द्वारा विद्यालय के प्रारंभिक प्रवेश रजिस्टर के साथ-साथ स्थानान्तरण प्रमाण पत्र की भी जांच की और इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि वर्ष 1944 में स्कूल द्वारा बनाए गए पुराने मूल प्रवेश रजिस्टर पर विश्वास न करने का कोई कारण नहीं था और माना कि याचिकाकर्ता की जन्मतिथि 25-1-1944 थी। तदनुसार, उत्तरवादीगण को परिणामी लाभ प्रदान करने के लिए एक निर्देश दिया गया था।

4. श्रम न्यायालय के आदेश से व्यथित होने के कारण, उत्तरवादी अधिकारियों ने अपीलीय प्राधिकारी, औद्योगिक न्यायालय, रायपुर पीठ के समक्ष अपील दायर की। औद्योगिक न्यायालय ने दिनांक 30-9-2002 के आदेश (अनुलग्नक पी/20) द्वारा श्रम न्यायालय द्वारा पारित निर्णय को यह कहते हुए निरस्त कर दिया कि याचिकाकर्ता द्वारा सेवा में भर्ती के समय गलत जन्मतिथि दर्ज करने का कोई कारण नहीं था और, इस प्रकार, स्कूल के स्थानान्तरण प्रमाण पत्र और मूल अभिलेखों को स्वीकार नहीं किया जा सकता था। इसमें कोई त्रुटि नहीं है और याचिकाकर्ता की सेवा पुस्तिका में दर्ज जन्मतिथि अंतिम और



निर्णायक है। तदनुसार, उत्तरवादी-प्राधिकारियों द्वारा दायर अपील को स्वीकार किया गया। इस प्रकार, यह याचिका दाखिल की गई।

5. याचिकाकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता श्री सक्सेना ने तर्क प्रस्तुत किया कि सेवा में आने के समय याचिकाकर्ता को हिंदी या अंग्रेजी नहीं आती थी। उसकी जन्मतिथि बिना किसी आधार के दर्ज की गई थी। ऐसा प्रतीत होता है कि सत्यापन प्रपत्र में भी, याचिकाकर्ता की जन्मतिथि शुरू में 7-10-1943 दर्ज की गई थी, जिसे बाद में नियोक्ता ने काट दिया और सत्यापन प्रपत्र के कॉलम संख्या 7 में नई तिथि 16-11-1936 दर्ज की गई। सही जन्मतिथि और वर्तमान आयु के सामने 26 वर्ष 10 महीने 22 दिन दर्ज की गई। सत्यापन प्रपत्र में स्पष्ट हेरफेर है। ऐसा कोई अन्य दस्तावेज नहीं है, जो याचिकाकर्ता की जन्मतिथि 16-11-1936 दर्शाता हो। इस प्रकार, औद्योगिक न्यायालय ने सत्यापन प्रपत्र को, जिसमें हेरफेर किया गया था और बाद में नियोक्ता द्वारा भरा गया था, स्वीकार करने में गंभीर त्रुटि की। चिकित्सा प्रमाण पत्र को निर्णायक प्रमाण नहीं माना जा सकता। श्रम न्यायालय के समक्ष स्थानांतरण प्रमाण पत्र और विद्यालय का मूल रजिस्टर उचित रूप से प्रस्तुत किया गया था। दोनों दस्तावेजों में याचिकाकर्ता की जन्मतिथि अर्थात् 25-1-1944 का स्पष्ट उल्लेख है, अतः औद्योगिक न्यायालय द्वारा अलग रुख अपनाने की कोई आवश्यकता नहीं थी। अतः, याचिकाकर्ता औद्योगिक न्यायालय द्वारा पारित दिनांक 30-9-2002 के आदेश को निरस्त करने और श्रम न्यायालय द्वारा पारित दिनांक 3-2-1998 के आदेश को बहाल करने का अनुरोध करता है।

6. दूसरी ओर, उत्तरवादी क्रमांक 2 और 3 की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता श्री सुराना ने औद्योगिक न्यायालय द्वारा पारित आदेश का समर्थन करते हुए यह तर्क दिया कि याचिकाकर्ता ने अपनी जन्मतिथि के संबंध में लम्बे समय अर्थात् 25 वर्षों से कोई विवाद नहीं उठाया है, क्योंकि याचिकाकर्ता वर्ष 1963 में सेवा में आया था और उसने वर्ष 1988 में आपत्ति उठाई थी। नियोक्ता द्वारा कोई हेराफेरी नहीं की गई थी और यह सुस्थापित कानून है कि सेवा पुस्तिका में जन्मतिथि दर्ज करना अंतिम और निर्णायक है।



7. मैंने पक्षकारों की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ताओं को सुना है, तर्कों और संलग्न दस्तावेजों का अवलोकन किया है।

8. परिपत्र संख्या 87 दिनांक 2-8-1974 (अनुलग्नक पी/2) में जन्मतिथि की जाँच का प्रावधान निम्नानुसार है।

“2. उपरोक्त कठिनाइयों पर विचार किया गया है और पूर्व निर्देशों के अनुक्रम में, यह निर्णय लिया गया है कि

1. जहाँ भी कर्मचारी की जन्मतिथि/आयु किसी भी वैध दस्तावेज, जैसे शैक्षिक प्रमाणपत्र, ग्राम पंचायत प्रमाणपत्र या पूर्व नियोक्ता से प्राप्त सेवा प्रमाणपत्र आदि, के आधार पर पहले ही स्थापित हो चुकी है, वहाँ उसमें कोई परिवर्तन नहीं किया जाना चाहिए।

2. यदि कर्मचारी/कर्मचारियों द्वारा कंपनी में अपनी सेवा के दौरान किसी भी स्तर पर प्रामाणिक दस्तावेजों, जैसे व्यक्तिगत विवरण, सेवा पुस्तिका, सत्यापन प्रपत्र, सीपीएफ में प्रवेश हेतु आवेदन आदि, में कर्मचारी द्वारा विधिवत हस्ताक्षरित और प्रबंधन द्वारा स्वीकृत, आयु/जन्मतिथि पहले ही घोषित कर दी गई है, तो उसे अंतिम माना जाना चाहिए और बाद में किसी भी चरण में इसमें कोई परिवर्तन नहीं किया जाना चाहिए। यदि अलग-अलग तिथियों के अलग-अलग दस्तावेज होने के कारण कोई संदेह हो, तो केंद्रीय कार्मिक विभाग के परामर्श से इस मुद्दे पर निर्णय लिया जा सकता है। दिया गया

3. ऊपर बताए गए किसी भी दस्तावेजी प्रमाण के अभाव में, यदि कोई व्यक्ति अपनी जन्मतिथि निर्धारित करने का अनुरोध करता है, तो उस अनुरोध की जाँच इस विषय पर जारी परिपत्रों में दिए गए निर्देशों के अनुसार की जा सकती है और तदनुसार मामले का निर्णय लिया जा सकता है।

4. जहाँ किसी भी स्तर पर कर्मचारी की जन्मतिथि स्थापित नहीं हुई है, वहाँ विभाग ऐसे कर्मचारियों से उचित अवधि के भीतर पहले से निर्दिष्ट कोई भी दस्तावेजी प्रमाण प्रस्तुत करने के लिए कह सकता है। यदि वह आवश्यक दस्तावेज प्रस्तुत नहीं करता है, तो उसे कंपनी के चिकित्सा





अधिकारी (वरिष्ठ आईएमओ) के पास चिकित्सा परीक्षण के लिए भेजा जाना चाहिए और उसके आधार पर जन्मतिथि तय की जानी चाहिए।

5. यदि कर्मचारी की सेवा के अंतिम पाँच वर्षों के दौरान किसी भी कारण से ऐसे अनुरोध प्राप्त होते हैं, तो जन्मतिथि में कोई परिवर्तन नहीं किया जाना चाहिए।

सभी लंबित मामलों में उपरोक्त निर्देशों का कड़ाई से पालन किया जाना चाहिए। पहले से निपटाए गए मामलों को दोबारा खोलने की आवश्यकता नहीं है।

सही/-

(एन.के. सिंह)

कार्मिक प्रबंधक”

9. कंपनी के कर्मचारी की जन्मतिथि निर्धारित करने के नियमों में यह प्रावधान है कि:

#### 4.0 प्रक्रिया/नियम

4.1 प्रत्येक कर्मचारी को अपनी पहली नियुक्ति से पहले आवेदन पत्र या निर्धारित प्रपत्र में अपनी जन्मतिथि घोषित करनी होगी और अपनी घोषणा के समर्थन में नीचे उल्लिखित पुष्टिकरण साक्ष्य प्रस्तुत करना होगा। किसी भी व्यक्ति को निर्धारित जन्मतिथि दर्ज किए बिना कंपनी की सेवाओं में शामिल होने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए।

4.2 कंपनी किसी भी समय किसी कर्मचारी से उसकी जन्मतिथि के बारे में दस्तावेजी साक्ष्य प्रस्तुत करने के लिए कहने का अधिकार सुरक्षित रखती है।

4.3 कंपनी की सेवाओं में प्रवेश करने वाले प्रत्येक व्यक्ति को जन्मतिथि की घोषणा के समर्थन में मैट्रिकुलेशन/स्कूल की अंतिम परीक्षा या समकक्ष परीक्षा का प्रमाण पत्र या स्कूल छोड़ने का प्रमाण पत्र प्रस्तुत करना होगा।

4.4 सेवा में प्रवेश के समय मैट्रिकुलेशन/स्कूल की अंतिम परीक्षा या समकक्ष परीक्षा उत्तीर्ण न करने वालों के मामले में, उनकी जन्मतिथि वाले निम्नलिखित दस्तावेज आयु के प्रमाण के रूप में स्वीकार किए जा सकते हैं, नीचे दिए गए क्रम में (दूसरे शब्दों में, (4) का प्रमाण केवल तभी स्वीकार





किया जाएगा जब (क) में दिए गए प्रमाण निर्धारित न हों, इत्यादि। आयु का प्रमाण,

(क) उस शैक्षणिक संस्थान से स्कूल प्रमाण पत्र जहाँ उम्मीदवार/कर्मचारी ने अध्ययन किया है।

(ख) उन उम्मीदवारों/कर्मचारियों के मामले में, जो सेल में शामिल होने से पहले सार्वजनिक क्षेत्र के उद्यमों/सरकारी विभागों या किसी स्थानीय निकाय में कार्यरत थे, पिछले नियोक्ता द्वारा जारी सेवा रिकॉर्ड/सेवा प्रमाण पत्र।

(ग) पंचायतों, नगर निगम, नगर पालिका/अधिसूचित निगम या किसी उपयुक्त प्राधिकारी द्वारा संधारित जन्म एवं मृत्यु रजिस्टर से सत्यापित उद्धरण।

(घ) ईसाई कर्मचारी के मामले में चर्च से बपतिस्मा प्रमाणपत्र/हिंदू कर्मचारी के मामले में कुंडली।

(ङ) उस सरकारी अस्पताल से जन्म प्रमाणपत्र जहाँ उम्मीदवार/कर्मचारी का जन्म हुआ था।



4.9 एक बार जब जन्मतिथि स्वीकार कर ली जाती है और पदभार ग्रहण के समय या उसके बाद कंडिका 4.4 के प्रावधानों के अनुसार या कंडिका 4.6 के प्रावधानों के अनुसार निर्धारित की जाती है, तो वह अंतिम और बाध्यकारी हो जाएगी।

4.10 उन कर्मचारियों के संबंध में जिनकी जन्मतिथि पहले ही कर्मचारी के वर्णनात्मक रोल/घोषणा पत्र/सेवा पुस्तिका में दर्ज हो चुकी है और उनके द्वारा हस्ताक्षरित/अंगूठे के निशान से चिह्नित है, तो इस प्रकार दर्ज की गई तिथि अंतिम और बाध्यकारी मानी जाएगी।

10. स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड, भिलाई स्टील प्लांट के सहायक प्रबंधक (पी-एफपीएस एंड एस) ने अपने आदेश दिनांक 8-9-1988 में कहा है कि याचिकाकर्ता ने स्पष्ट रूप से अपनी जन्मतिथि 16-11-1936 बताई है और अपनी शैक्षणिक योग्यता शून्य दर्शायी



है। इस प्रकार, याचिकाकर्ता द्वारा 25 वर्ष बाद अपनी जन्मतिथि सुधारने का अनुरोध अस्वीकार कर दिया गया।

11. स्थानांतरण प्रमाण पत्र के अवलोकन से ऐसा प्रतीत होता है कि उक्त प्रमाण पत्र मूल था और याचिकाकर्ता की जन्मतिथि 25-1-1944 दर्ज थी। प्रमाण पत्र के समर्थन में, याचिकाकर्ता द्वारा श्रम न्यायालय के समक्ष मूल प्रवेश रजिस्टर भी प्रस्तुत किया गया, जिसमें याचिकाकर्ता की जन्मतिथि 25-1-1944 दर्शाई गई थी। प्रारंभ में सत्यापन प्रपत्र में याचिकाकर्ता की जन्मतिथि और आयु 7-10-1943 और 20 वर्ष दर्ज की गई थी, जिसे बाद में नियोक्ता द्वारा काटकर 16-11-1936 और 26 वर्ष 10 महीने 22 दिन कर दिया गया। इस पर कर्मचारी या नियोक्ता दोनों के हस्ताक्षर नहीं हैं। इससे यह संदेह उत्पन्न होता है कि सुधार बाद में किया गया था, जो कि हेरफेर की प्रकृति का है। इसलिए, उत्तरवादी प्राधिकारियों का यह तर्क कि सेवा पुस्तिका और सत्यापन प्रपत्र में दर्ज जन्मतिथि अंतिम है, स्वीकार नहीं किया जा सकता, क्योंकि सत्यापन प्रपत्र में दर्ज मूल जन्मतिथि को बिना हस्ताक्षर के हेरफेर करके बदल दिया गया था। सत्यापन प्रपत्र में उचित तिथि के अभाव में, विद्यालय द्वारा वर्ष 1944 में बनाए गए विद्यालय परित्याग प्रमाण-पत्र और प्रवेश रजिस्टर पर ही निर्भर रहना पड़ता है।

12. सचिव एवं आयुक्त, गृह विभाग एवं अन्य बनाम आर. कृबाकरण<sup>1</sup> के मामले में, सर्वोच्च न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणी की थी:

“7. जन्मतिथि में सुधार के लिए किसी आवेदन पर न्यायाधिकरण या उच्च न्यायालय को केवल संबंधित लोक सेवक को ध्यान में रखकर विचार नहीं करना चाहिए। यह बताने की आवश्यकता नहीं है कि संबंधित लोक सेवक की जन्मतिथि में सुधार के लिए दिए गए किसी भी निर्देश की एक श्रृंखलाबद्ध प्रतिक्रिया होती है, क्योंकि इस प्रक्रिया में उसके नीचे अपनी-अपनी पदोन्नति के लिए वर्षों से प्रतीक्षा कर रहे अन्य लोग प्रभावित होते हैं। कुछ अधिकारियों को अपूरणीय क्षति होने की संभावना है, क्योंकि जन्मतिथि में सुधार के कारण, संबंधित अधिकारी, कुछ मामलों में वर्षों तक पद पर बना रहता है, और इस अवधि के दौरान



वरिष्ठता में उससे नीचे के कई अधिकारी, जो पदोन्नति की प्रतीक्षा कर रहे हैं, अपनी पदोन्नति हमेशा के लिए खो सकते हैं। ऐसे

<sup>1</sup> 1994 supp (1) SCC 155

मामले असामान्य नहीं हैं जब कोई व्यक्ति अपने निकटतम वरिष्ठ अधिकारी की सेवानिवृत्ति की को ध्यान में रखते हुए नियुक्ति स्वीकार करता है। हमारे अनुसार, यह एक महत्वपूर्ण पहलू है, जिसे न्यायालय या न्यायाधिकरण किसी लोक सेवक की जन्मतिथि में सुधार के संबंध में शिकायत की जाँच करते समय नज़रअंदाज़ नहीं कर सकता। अतः, जब तक उत्तरवादी द्वारा निर्णायक प्रकृति की सामग्री के आधार पर स्पष्ट मामला प्रस्तुत नहीं किया जाता, तब तक न्यायालय या न्यायाधिकरण को ऐसी सामग्री के आधार पर कोई निर्देश जारी नहीं करना चाहिए जो ऐसे दावे को केवल प्रशंसनीय बनाती हो.....”

13. उत्तर प्रदेश राज्य एवं अन्य बनाम गुलैची (श्रीमती)<sup>2</sup> के मामले में सर्वोच्च न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणी की:

“8. सामान्यतः, लोक सेवा में, सेवा में प्रवेश के साथ ही, सेवा से हटने की तिथि, जिसे अधिवर्षिता या सेवानिवृत्ति की तिथि कहा जाता है, भी निश्चित होती है। इसीलिए जन्मतिथि संबंधित व्यक्ति से संबंधित रजिस्टर या सेवा-पुस्तिका में दर्ज की जाती है। यह प्रथा सभी सेवाओं में प्रचलित है, क्योंकि प्रत्येक सेवा में सेवानिवृत्ति की आयु निश्चित होती है, इसलिए सेवा अभिलेखों में जन्मतिथि दर्ज करना आवश्यक है। लेकिन, हाल ही में एक प्रवृत्ति देखी जा रही है कि कई लोक सेवक, अपनी सेवानिवृत्ति की पूर्व संध्या पर, अपने अभिलेखों के बारे में विवाद खड़ा करते हैं, या तो भारतीय संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत उच्च न्यायालय के अधिकार क्षेत्र का आह्वान करके या संबंधित प्रशासनिक न्यायाधिकरणों के समक्ष आवेदन दायर करके, या यहाँ तक कि दर्ज जन्मतिथि सही थी या नहीं, इस बारे में निर्णय के लिए वाद दायर करके।”

14. जी.एम. में भारत कोकिंग कोल लिमिटेड, पश्चिम बंगाल बनाम शिव कुमार दुशाद



एवं अन्य<sup>3</sup> के मामले में, सर्वोच्च न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणी की:

"17. किसी कर्मचारी की जन्मतिथि न केवल कर्मचारी के लिए, बल्कि नियोक्ता के लिए भी महत्वपूर्ण होती है। कर्मचारी द्वारा की गई सेवा अवधि पर कर्मचारी द्वारा सेवानिवृत्ति के

<sup>2</sup>(2003) 6 SCC 483

<sup>3</sup>(2000) 8 SCC 696

समय प्राप्त होने वाला लाभ निर्भर करता है इसलिए, ऐसे मामलों में विवाद का निपटारा करते समय न्यायालयों को यह ध्यान रखना चाहिए कि सेवा में आने के काफी समय बाद, विशेषकर जब कर्मचारी शीघ्र ही सेवानिवृत्त होने वाला हो, जन्मतिथि में परिवर्तन, प्रशासन के दौरान बनाए गए सेवा अभिलेखों में दर्ज तिथि को बिगाड़ देगा और सामान्यतः इसे स्वीकार नहीं किया जाना चाहिए। नियोक्ता द्वारा बनाए गए सेवा अभिलेखों में दर्ज जन्मतिथि के असत्य और गलत होने का मामला लेकर न्यायालय आने वाले कर्मचारी पर भारी बोझ पड़ता है। इस बोझ का निर्वहन केवल निर्णायक प्रकृति के स्वीकार्य साक्ष्य प्रस्तुत करके ही किया जा सकता है। हम यह टिप्पणी करने के लिए बाध्य हैं क्योंकि हम पाते हैं कि

बहुत से मामलों में जिन कर्मचारियों की सेवानिवृत्ति होने वाली है, वे अभिलेख में दर्ज जन्मतिथि की सत्यता के बारे में विवाद उठाते हैं और अदालतें ऐसे कर्मचारी की सेवानिवृत्ति की तारीख के बाद भी सेवा में बने रहने के लिए अंतरिम आदेश देने के लिए इच्छुक होती हैं, जो सेवा अभिलेख में दर्ज जन्मतिथि की सत्यता के आधार पर होता है। ऐसी स्थिति को उचित नहीं ठहराया जा सकता क्योंकि ऐसा अंतरिम आदेश पारित करने वाली अदालत, सेवा में दर्ज जन्मतिथि की सत्यता के मुद्दे का निर्धारण करने से पहले ही कर्मचारी को अनुतोष प्रदान करती है। ऐसे अंतरिम आदेश कई जटिलताएँ पैदा करते हैं। जिस प्रत्याशित रिक्ति के लिए अगला कर्मचारी प्रतीक्षा कर रहा था, वह रिक्ति प्राप्त नहीं होती, जिसके कारण कनिष्ठ कर्मचारी को पदोन्नति से वंचित कर दिया जाता है, जिसके बारे में उसे हमेशा से यह विश्वास दिलाया गया था कि सेवानिवृत्ति के बाद उसे वरिष्ठता मिलेगी।

15. हिंदुस्तान लीवर लिमिटेड, एस.एम. जाधव एवं अन्य<sup>4</sup> के मामले में, सर्वोच्च न्यायालय

ने



कहा कि कर्मचारी को अपने सेवाकाल के अंतिम चरण में जन्मतिथि के संबंध में विवाद उठाने की अनुमति नहीं दी जा सकती।

16. यह सर्वविदित है कि सामान्य परिस्थितियों में किसी कर्मचारी के सेवाकाल के अंतिम चरण में जन्मतिथि परिवर्तन के किसी भी अनुरोध पर विचार नहीं किया जा सकता। इसी प्रकार, दिनांक 2-8-1974 के परिपत्र के खंड 2(5) में यह प्रावधान है कि यदि किसी भी

---

<sup>4</sup>(2001) 4 SCC 52

कारण से कर्मचारी के सेवाकाल के अंतिम पाँच वर्षों के दौरान ऐसे अनुरोध प्राप्त होते हैं, तो जन्मतिथि में कोई परिवर्तन स्वीकार नहीं किया जाना चाहिए।

17. इस मामले में, याचिकाकर्ता की जन्मतिथि दिनांक 16-11-1936 मानते हुए उसे दिनांक 16-11-1994 को सेवानिवृत्त कर दिया गया था। याचिकाकर्ता द्वारा जन्मतिथि परिवर्तन के लिए आवेदन उसकी सेवानिवृत्ति के 5 वर्ष पूर्व किया गया था, न कि 5 वर्ष के भीतर।

18. उपरोक्त सभी निर्णयों में एक समान बात यह है कि जब तक प्रस्तुत सामग्री के आधार पर स्पष्ट रूप से निर्णायक प्रकृति का मामला न बन जाए, न्यायालय को जन्मतिथि परिवर्तन के लिए निर्देश जारी नहीं करना चाहिए। इस मामले में, सत्यापन प्रपत्र और अन्य स्थानों पर दर्ज जन्मतिथि निर्णायक नहीं है, क्योंकि इसमें किसी प्राधिकारी या कर्मचारी के हस्ताक्षर रहित स्पष्ट हेरफेर है। शुरुआत में इसे दिनांक 7-10-1943 दर्ज किया गया था, लेकिन बाद में इसे बदलकर दिनांक 16-11-1936 कर दिया गया। याचिकाकर्ता ने स्कूल प्रवेश रजिस्टर और स्थानांतरण प्रमाणपत्र के आधार पर अपना मामला साबित कर दिया है, जिसे निर्णायक माना जा सकता है। इस प्रकार, मामले के तथ्यों को देखते हुए श्रम न्यायालय द्वारा पारित आदेश पूर्णरूप से स्वीकार्य योग्य है।



19. पूर्वोक्त के अनुसार, औद्योगिक न्यायालय द्वारा पारित दिनांक 30-9-2002 का आदेश अपास्त किया जाता है और श्रम न्यायालय द्वारा पारित दिनांक 3-2-1998 का आदेश बहाल किया जाता है।

20. परिणामस्वरूप, रिट याचिका स्वीकार की जाती है। वाद व्यय के संबंध में कोई आदेश नहीं दिया गया है।

सही/-  
सतीश के. अग्निहोत्री  
न्यायाधीश

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 Amitesh Anand Rathore