

[2008] 14 एस.सी.आर. 824
स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड
बनाम
मधुसुदन दास और अन्य
(सिविल अपील संख्या 6159/2008)
अक्टूबर 20,2008

[एस. बी. सिन्हा और सिरिएक जोसेफ, न्यायमूर्ति]

सेवा कानून-नियुक्ति-अनुकंपा नियुक्ति- कर्मचारी के आश्रित पुत्र का दावा-उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश के रूप में नियोक्ता द्वारा अस्वीकृत-हालांकि, डिवीजन बेंच द्वारा अनुमति दी गई - स्थिरता - अभिनिर्धारित: अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति एक समर्पण है न कि एक अधिकार-निपटान की शर्तों के अनुसार, रोजगार से उत्पन्न होने वाली दुर्घटना के कारण मृत्यु के मामले में, उसके प्रत्यक्ष आश्रितों में से एक को अनुकंपा नियुक्ति प्रदान की जानी थी - उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने यह अभिनिर्धारित करने में गलती की कि नियोक्ता-- की मृत्यु से जुड़े सभी मामलों में अनुकंपा नियुक्ति प्रदान करने के लिए बाध्य था। कर्मचारी-पार्टियों ने अदालतों के समक्ष यह दलील या

साबित नहीं किया था कि मृत्यु दुर्घटना के कारण हुई थी या काम या काम में तनाव के परिणामस्वरूप खतरनाक प्रकृति की थी इसलिए पोस्टमॉर्टम रिपोर्ट में यह सुझाव नहीं दिया गया था कि मृत्यु दुर्घटना के कारण हुई थी-इस प्रकार, उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच का आदेश टिकाऊ नहीं था और इसे अलग कर दिया गया था - मजदूरी और लाभों के निपटान का ज़ापन, 1989। बी. डी. अपीलकर्ता से संबंधित खदानों में काम कर रहा था। वह शिफ्ट ड्यूटी पर थे और उन्हें सुबह की ड्यूटी को पूरा करने के लिए कहा गया था। बी. डी. काम करते हुए गिर गया और उसकी मृत्यु हो गई। बी. डी. के आश्रित पुत्र प्रतिवादी नंबर 1 ने अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति की मांग की, लेकिन उसे अस्वीकार कर दिया गया। उन्होंने रिट याचिका दायर की। उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने रिट याचिका को खारिज कर दिया। हालांकि, लेटर्स पेटेंट अपील की अनुमति दी गई थी। इसलिए वर्तमान अपील। इस अपील में विचार के लिए जो प्रश्न उठा वह यह था कि क्या कर्मचारी की मृत्यु रोजगार से बाहर आने और उसके दौरान होने वाली दुर्घटना में हुई थी।

अपील को अनुमति देते हुए, न्यायालय ने कहा:

अभिनिर्धारित: 1.1 वेतन और लाभों के निपटान के ज्ञापन के अनुच्छेद 8.9.4 में भावपूर्ण आधार पर नियुक्ति के लिए उपबंध दिए गए हैं कि नियोजन के दौरान दुर्घटना के कारण मृत्यु होने की स्थिति में उसके प्रत्यक्ष आश्रित से एक को रोजगार प्रदान किया जाएगा। [अनुच्छेद 7] [829-ग-घ]

1.2 अपीलार्थी, भारत के संविधान के अनुच्छेद 12 के अर्थ के भीतर एक राज्य होने के नाते, भर्ती प्रस्ताव बनाते समय, उसके द्वारा बनाए गए नियमों का पालन करने के लिए बाध्य है। भावुक आधार पर एक मृत कर्मचारी के आश्रित की नियुक्ति नीतिगत निर्णय से जुड़ा मामला है। यह सेवा नियमों का हिस्सा हो सकता है। तत्काल मामले में, यह कानून के बल वाले समझौते का एक हिस्सा होगा। विचारण विवाद अधिनियम की धारा 12 (3) में निहित प्रावधानों को ध्यान में रखते हुए प्रबंधन और कर्मचारियों के बीच किया गया समझौता ज्ञापन नियोक्ता और कर्मचारी दोनों के लिए बाध्यकारी है। यदि कोई भी पक्ष

इसके किसी भी प्रावधान का उल्लंघन करता है, तो आम तौर पर औद्योगिक विवाद उठाया जाना है। [अनुच्छेद 14]
[832-ड-ज]

1.3 उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने मामला इस आधार पर आगे बढ़ाया कि नियोक्ता किसी कर्मचारी की मृत्यु से जुड़े सभी मामलों में अनुकंपा नियुक्ति पर नियुक्ति प्रदान करने के लिए बाध्य था। डिवीजन बेंच का विचार सही नहीं था। अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति का दावा अधिकार के रूप में नहीं किया जा सकता है। यह एक विचार है। इसका प्रावधान नियमों में किया जाना चाहिए। इसके लिए निर्धारित शर्त यह है कि परिवार के एकमात्र कमाने वाले की मृत्यु को स्थापित किया जाना चाहिए। इसका उद्देश्य न्यूनतम राहत प्रदान करना है। जब इस तरह के विवाद उठाए जाते हैं, तो समानता का संवैधानिक दर्शन इस तरह की योजना बनाने पर विचार किया जाना चाहिए। भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 में अधिदेश दिया गया है कि सभी योग्य उम्मीदवारों को उन पदों पर नियुक्ति के लिए विचार किया जाना चाहिए जो खाली हो गए हैं। एक मृत कर्मचारी के आश्रित को दी गई अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति उक्त नियम का एक अपवाद है। ऐसा हो सकता

है कि नियुक्ति के लिए एक प्रावधान सामाजिक लाभ के उपाय के रूप में किया गया था, लेकिन यह एक कानूनी सिद्धांत निर्धारित नहीं करता है कि अदालत इस तथ्य के बावजूद उस प्रभाव के लिए एक आदेश पारित करेगी। इसके लिए पूर्व शर्तों को पूरा नहीं किया गया है।[अनुच्छेद 14 और 16] [833-क-घ; 834-ग]

महाप्रबंधक, भारतीय स्टेट बैंक और अन्य बनाम अंजू जैन (2008)⁸ एससीसी 475-पर भरोसा किया गया।

बलबीर कौर और अन्य बनाम स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड और अन्य (2000) 6 एससीसी 493; उमेश कुमार नागपाल बनाम हरियाणा राज्य और अन्य (1994) 4 एससीसी 138; महाप्रबंधक (डी एंड पीबी) बनाम कुंती तिवारी और अन्य (2004) 7 एससीसी 271; पंजाब नेशनल बैंक और अन्य बनाम अश्विनी कुमार तनेजा (2004) 7 एससीसी 265; मोहन महतो बनाम सेंट्रल कोल फील्ड लिमिटेड। (2007) 8 एससीसी 549; मैकिनन मैकेंजी एंड कंपनी (पी) लिमिटेड बनाम इब्राहिम महमूद लस्साक (1969) 2 एससीसी 607; शकुंतला चंद्रकांत श्रेष्ठी बनाम प्रभाकर मारुति गर्वाली और एक अन्य (2007) 4 एससीसी

668 और ओरिएंटल इंश्योरेंस कंपनी लिमिटेड बनाम सोरूमाई गोगोई और अन्य (2008) 4 SCC.572-संदर्भित।

1.4 मृतक की पोस्टमॉर्टम रिपोर्ट में यह सुझाव नहीं दिया गया था कि उसकी मृत्यु 'दुर्घटना' शब्द के सामान्य अर्थ में हुई थी। रिट याचिका में किए गए अभिकथनों से यह नहीं पता चलता कि कोई दुर्घटना हुई थी जिसके परिणामस्वरूप बी. डी. की मृत्यु हो गई थी। यह भी नहीं कहा गया था कि काम के तनाव के कारण उनकी मृत्यु हुई थी। यह भी नहीं बताया गया है कि वह एक खतरनाक नौकरी में कार्यरत था जिसके परिणामस्वरूप उसकी मृत्यु हो गई। यह सच है कि उन्हें लगातार पालियों में काम करने के लिए कहा गया था। इस विषय को शामिल करने वाला नियम यह है कि प्रबंधन के प्रस्ताव को स्वीकार या स्वीकार नहीं करना संबंधित कर्मचारी पर निर्भर था। इस प्रकार, प्रबंधन उन्हें सुबह की पाली में अपने कर्तव्यों का पालन करने के लिए मजबूर नहीं कर सका। इसलिए यह आवश्यक था कि उत्तरदाता संख्या 1 रिट याचिका में यह अभिवचन करना कि बी. डी. की मृत्यु कार्य में तनाव के कारण हुई या उसका कार्य अन्यथा खतरनाक प्रकृति का था। डिवीज़न बेंच से पहले भी इस तरह का विवाद नहीं

उठाया गया था। यह नहीं माना गया कि मृत्यु एक दुर्घटना के कारण हुई थी। यह प्रतिवादी का मामला भी नहीं था। 'रोजगार से उत्पन्न होने वाली और उसके दौरान होने वाली दुर्घटना' का गठन क्या होगा, यह परिभाषित नहीं किया गया है। जाहिर है, उक्त वाक्यांश श्रमिक मुआवजा अधिनियम के प्रावधानों से लिया गया है। इसलिए, बताए गए कारणों को ध्यान में रखते हुए, विवादित निर्णय को कायम नहीं रखा जा सकता है और इसे दरकिनारा कर दिया जाता है। [अनुच्छेद 8,12,13 और 18] [829-ड; 831-ड-ज; 832-घ-ड; 840-च]

केस लॉ रेफरेन्स

- (2008) 8 एससीसी 475 पर भरोसा किया अनुच्छेद 14
- (2000) 6 एससीसी 493 को संदर्भित अनुच्छेद 15
- (1994 एससीसी) 138 को संदर्भित अनुच्छेद 16
- (2004) 7 एससीसी 271 को संदर्भित अनुच्छेद 16
- (2004) 1 एससीसी 265 को संदर्भित अनुच्छेद 16
- (2007) 8 एससीसी 549 को संदर्भित अनुच्छेद 16
- (1969) 2 एससीसी 607 को संदर्भित अनुच्छेद 17
- (2007) 4 एससीसी 668 को संदर्भित अनुच्छेद 17
- (2008) 4 एससीसी 572 को संदर्भित अनुच्छेद 17

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णयः सिविल अपील संख्या
6159/2008

रांची में झारखंड उच्च न्यायालय के अंतिम निर्णय और
आदेश दिनांक 20.9.2006 से एलपीए संख्या 373/2006

रंजीत कुमार, ध्रुव मेहता, हर्षवर्धन, यशराज सिंह देवड़ा और
टी.एस. सबनीश (एम/एस. के.ले.मेहता एंड कंपनी) अपीलार्थी
के लिए।

ब्रज के. मिश्रा, अपर्णा झा, अभिषेक यादव, तनुश्री सिन्हा
और विक्रम उत्तरदाताओं के लिए।

न्यायालय का निर्णय न्यायमूर्ति एस. बी. सिन्हा द्वारा
दिया गया था:

- 1.मामले को मंजूरी दी गई।
2. अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति के लिए प्रदान किए जाने वाले त्रिपक्षीय समझौते की शर्तों की व्याख्या का प्रश्न इस अपील में विचाराधीन है यह अपील जो दिनांक 20.09.2006 के निर्णय और आदेश से उत्पन्न होती है, जिसे

झारखंड उच्च न्यायालय की खंडपीठ द्वारा रांची में एलपीए संख्या 373/2006 में प्रत्यर्थी संख्या 1 द्वारा दायर की अपील में दिया गया था में उक्त उच्च न्यायालय के एक विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा रिट याचिका (एस) संख्या 507/2002 में पारित निर्णय दिनांक 4.07.2006 से सम्बंधित है।

3. भागीरथी दास (मृतक) अपीलकर्ता से संबंधित गुआ लौह अयस्क खान, गुआ, जिला सिंहभूम पश्चिम का कर्मचारी थी। 10.02.1996 को वह सी -3 शिफ्ट ड्यूटी पर थे। उन्हें 11.02.1996 को सुबह की ड्यूटी पर बने रहने के लिए कहा गया था। काम करते समय, वह अचानक गिर गया और मौके पर ही उसे मृत घोषित कर दिया। वे अपने पीछे दो पत्नियां, दो विवाहित बेटियां और एक अविवाहित बेटी और तीन बेटे को अपने पीछे छोड़ गए। प्रतिवादी नं. 1 इसमें उनकी दूसरी पत्नी, मुलही देवी का पुत्र है और एक गोवर्धन दास उनकी पहली पत्नी सावित्री देवी का पुत्र है।

4. प्रतिवादी नं. 1 द्वारा एक अनुकंपा के आधार पर उनकी नियुक्ति के लिए अभ्यावेदन किया गया था। वह अस्वीकार कर दिया गया था। उन्होंने एक रिट याचिका

दायर की जिसे रिट याचिका (एस) संख्या 507/2002 का अन्य बातों के साथ निम्नलिखित राहत के लिए प्रार्थना कर रहा है:

"इसलिए, यह विनम्रतापूर्वक प्रार्थना की जाती है कि न्यायमूर्ति कृपया नियम *निसि* जारी करके उत्तरदाताओं से अनुरोध करें कि वे कारण दिखाएं कि याचिकाकर्ता को अनुकंपा के आधार पर और नियम की वापसी पर क्यों नियुक्त नहीं किया जाता है और पक्षों को सुनने के बाद आगे उत्तरदाताओं के खिलाफ नियम को पूर्ण बनाएं।

5. झारखंड उच्च न्यायालय के एक विद्वान एकल न्यायाधीश ने उक्त रिट याचिका को इस आधार पर खारिज कर दिया कि इसमें विवादित तथ्य शामिल थे। उनसे व्यथित और असंतुष्ट होने के कारण उनके द्वारा एक लेटर्स पेटेंट अपील को प्राथमिकता दी गई थी जिसे विवादित निर्णय के कारण अनुमति दी गई है।

6. अपीलार्थी की ओर से उपस्थित विद्वत वरिष्ठ अधिवक्ता श्री रंजीत कुमार प्रस्तुत करेंगे कि उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने जहां तक इस बात को ध्यान में

रखने में विफल रही है कि अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति केवल समझौते के अनुच्छेद 8.9.4 के संदर्भ में सख्ती से की जानी थी, बशर्ते कि रोटी कमाने वाले की मृत्यु 'रोजगार से उत्पन्न दुर्घटना के कारण और रोजगार के दौरान' हुई हो, क्योंकि इस मामले में कर्मचारी की मृत्यु दुर्घटना के कारण नहीं हुई थी।

7. निर्विवाद रूप से, मजदूरी और लाभों का निपटान, 1989 के आधार पर नियुक्ति का प्रावधान जापन के अनुच्छेद 8.9.4 में प्रदान किया गया है। जो निम्नलिखित शर्तों में है:

“8.9.4 रोजगार से उत्पन्न दुर्घटना के कारण मृत्यु के मामले में और रोजगार के दौरान, उसके प्रत्यक्ष आश्रितों में से एक को रोजगार प्रदान किया जाएगा।”

8. मृतक की पोस्टमॉर्टम रिपोर्ट में यह संकेत नहीं दिया गया कि उसकी मृत्यु 'दुर्घटना' शब्द के सामान्य अर्थ से हुई है। विसरा रिपोर्ट में लिखा है कि "ऊपर वर्णित में गहरे भूरे रंग के तरल पदार्थ में कोई धातु, क्षारीय, ग्लाइकोसाइडल, कीटनाशक या वाष्पशील जहर का पता नहीं लगाया जा सका।”

9. निर्विवाद रूप से, औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 12 (3) के संदर्भ में 8.08.1995 को प्रबंधन और कामगारों के बीच समझौता किया गया था, जिसका अनुच्छेद 9.2 (च) निम्नानुसार है:

"9.2 इस निपटान के अंतर्गत आने वाले कर्मचारी कामगार मुआवजा अधिनियम, 1923 और निम्नलिखित पूर्व निपटान के तहत स्वीकार्य लाभों के हकदार बने रहेंगे:

(च) रोजगार से उत्पन्न होने वाली दुर्घटना के कारण मृत्यु या स्थायी पूर्ण विकलांगता के मामले में, उसके प्रत्यक्ष आश्रितों में से एक को रोजगार प्रदान किया जाएगा।"

10. मूल प्रश्न, जो हमारे विचार के लिए उत्पन्न होता है, वह यह है कि क्या भागीरथी दास की मृत्यु रोजगार के कारण और उसके दौरान हुई दुर्घटना में हुई।

11. उपर्युक्त प्रयोजन के लिए, हम रिट याचिका और लैटर पेटेंट अपील जो प्रत्यर्थी संख्या 1 द्वारा दायर किया गया था।

रिट याचिका

"5. मान लीजिए कि याचिकाकर्ता के पिता भागीरथी दास जल उपचार विभाग में शिफ्ट प्रभारी थे और बाद में वे उक्त विभाग में फोरमैन बन गए। निर्धारित कार्यक्रम के अनुसार वह 10.2.1996 को सी-3 शिफ्ट ड्यूटी में शामिल हुए। उपरोक्त सी-3 शिफ्ट के पूरा होने के बाद उन्हें सुबह की ड्यूटी यानी ए शिफ्ट को जारी रखने का आदेश दिया गया था 11.2.1996 को और इस तरह उन्होंने अपना 'ए' शिफ्ट ड्यूटी जारी रखा लेकिन लगभग 8.30 सुबह वह अचानक जमीन पर गिर गया। नतीजतन, उन्हें नौकरी के दौरान काम के घंटों के दौरान मौके पर ही मृत घोषित कर दिया गया। वे अपने पीछे विधवा, याचिकाकर्ता सहित दो बेटे और एक बड़ी अविवाहित बेटी छोड़ गए।

13. अनुलग्नक-5 के अवलोकन से यह पता चलता है कि प्रत्यर्थियों ने याचिकाकर्ता के पिता भागीरथी दास की मृत्यु के बारे में इनकार नहीं किया है, हालांकि मृत्यु कथित रूप से प्राकृतिक थी। यह भी स्पष्ट होता है कि प्रत्यर्थियों ने याचिकाकर्ता या उसकी मां को समूह बीमा की राशि के जी भुगतान के बारे में नहीं बताया है।

लेटर्स पेटेंट अपील

“32...यह कभी प्रस्तुत नहीं किया गया था कि खदानों में काम करते समय दुर्घटना के कारण कर्मचारी की मृत्यु हुई थी, बल्कि यह प्रस्तुत किया गया था कि अपीलार्थी के पिता सुबह की झूठी यानी ए शिफ्ट को जारी रखने के लिए एक आदेश थे 11.2.1996 को और इस प्रकार उसने अपना ए शिफ्ट का कर्तव्य जारी रखा जिसका न तो प्रत्यर्थियों के जवाबी शपथपत्र में खंडन किया गया था और न ही इसका प्रतिवाद के समय खंडन किया गया था और न ही उत्तरदाताओं के वकील द्वारा तर्क के समय। पोस्टमॉर्टम रिपोर्ट प्रस्तुत की गई थी और न ही कोई रासायनिक विश्लेषण रिपोर्ट प्रस्तुत की गई थी, लेकिन माननीय एकल न्यायाधीश ने प्रस्तुति को दर्ज करने में गलती की है जो याचिकाकर्ता और प्रत्यर्थियों के अभिवचन के विपरीत है और इस तरह का निष्कर्ष गलत है।

35. कि माननीय एकल न्यायाधीश इस सरल तथ्य पर विचार करने में विफल रहे कि क्या अपीलार्थी/याचिकाकर्ता के पिता की खदानों में कर्तव्य निर्वहन के दौरान मृत्यु हो गई, भले ही मृत कर्मचारी के आश्रित की सामान्य मृत्यु हो, उत्तरदाताओं द्वारा रोजगार प्रदान किया जाना चाहिए।

[जोर दिया गया]

12. इसलिए, रिट याचिका में किए गए अभिकथनों से यह नहीं पता चलता कि कोई दुर्घटना हुई थी जिसके परिणामस्वरूप उक्त भागीरथी दास की मृत्यु हो गई थी। यह भी सुझाव नहीं दिया गया था कि उनकी मृत्यु काम के तनाव के परिणामस्वरूप हुई थी। यह भी नहीं बताया गया है कि वह एक खतरनाक नौकरी में कार्यरत था जिसके परिणामस्वरूप उसकी मृत्यु हो गई।

यह सच है कि उन्हें काम करने के लिए कहा गया था निरंतर पालियों में। हमें बार में सूचित किया जाता है कि इस विषय को कवर करने वाला नियम यह है कि यह संबंधित कर्मचारी पर निर्भर था कि वह प्रबंधन के प्रस्ताव को स्वीकार करे या स्वीकार न करे। इस प्रकार, प्रबंधन उन्हें सुबह की पाली में अपने कर्तव्यों का पालन करने के लिए मजबूर नहीं कर सका। इसलिए, प्रत्यर्थी संख्या 1 रिट याचिका में यह अभिवचन करने के लिए कि भागीरथी दास की मृत्यु कार्य में या उनके कार्य में तनाव के कारण हुई थी, अन्यथा जो खतरनाक प्रकृति की थी।

डिवीजन बेंच के सामने भी इस तरह का विवाद नहीं

उठाया गया था। डिवीजन बेंच ने इसके बावजूद अपने विवादित फैसले में कहा:

"विद्वान एकल न्यायाधीश इस निष्कर्ष पर नहीं पहुंचे हैं कि मृत्यु दुर्घटना के कारण हुई थी, जबकि मृतक खदानों में काम कर रहा था।

हमारे विचार में, इस तथ्य पर कोई विवाद नहीं है कि मृतक की मृत्यु खदानों में काम करते समय हुई थी और शुरू में विभाग ने डॉक्टर को एक पत्र भेजकर मौत का कारण पूछा था। तो, उस स्तर पर, यह ज्ञात नहीं था कि वह कैसे मर गया। लेकिन तथ्य यह है कि रोजगार के दौरान जब वे खदानों में काम कर रहे थे तो उनकी मृत्यु हो गई।

इसलिए, याचिकाकर्ता/अपीलार्थी, जो मृतक का बड़ा पुत्र है, हमारे विचार में, अनुकंपा नियुक्ति का हकदार जो दिनांक 4.7.2006 का विवादित आदेश रिट याचिका (एस) संख्या 507/2006 में पारित किया गया जिसे अपास्त कर दिया गया है और अपील तदनुसार अनुमत है।

13. इस प्रकार, यह नहीं माना गया कि मृत्यु दुर्घटना के कारण हुई थी। यह प्रतिवादी का मामला भी नहीं था। 'रोजगार से उत्पन्न होने वाली दुर्घटना' का गठन क्या होगा, यह परिभाषित नहीं किया गया है। जाहिर है, उक्त वाक्यांश को कामगार मुआवजा अधिनियम के प्रावधानों से लिया गया है। हालाँकि, हम उक्त प्रश्न का विज्ञापन थोड़ी देर बाद करेंगे।

14. अपीलार्थी भारत के संविधान के अनुच्छेद 12 के अर्थ के भीतर एक राज्य होने के नाते, भर्ती करते समय, उसके द्वारा बनाए गए नियमों का पालन करने के लिए बाध्य है। एक विभाग की नियुक्ति अनुकंपा के आधार पर एक मृत कर्मचारी का निधन नीतिगत निर्णय से जुड़ा मामला है। यह सेवा नियमों का एक हिस्सा हो सकता है। इस मामले में यह कानून के बल वाले समझौते का एक हिस्सा होगा। औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 12 (3) में निहित प्रावधानों को ध्यान में रखते हुए प्रबंधन और कर्मचारियों द्वारा और उनके बीच किया गया समझौता ज्ञापन नियोक्ता और कर्मचारी दोनों के लिए बाध्यकारी है। यदि कोई पक्ष इसके पक्ष में किसी भी दृष्टिकोण का उल्लंघन करता है, तो आम तौर पर एक औद्योगिक विवाद

उठाया जाता है। हालाँकि, हम यह मान लेंगे कि इसके लिए एक रिट याचिका बनाए रखने योग्य थी। यह शब्द के उस अर्थ में है, न्यायाधीश ने राय दी कि यह प्रश्न कि क्या नियोक्ता की ओर से समझौता ज्ञापन का उल्लंघन हुआ है या नहीं, तथ्य का एक विवादित प्रश्न शामिल है। हालाँकि, उच्च न्यायालय की डिवीजन पीठ ने इस आधार पर कार्यवाही की कि नियोक्ता किसी कर्मचारी की मृत्यु से जुड़े सभी मामलों में अनुकंपा नियुक्ति पर नियुक्ति प्रदान करने के लिए बाध्य था। डिवीजन बेंच, हमारी राय में, अपने विचार में सही नहीं था। इस न्यायालय ने बड़ी संख्या में निर्णयों में कहा है कि अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति का अधिकार के रूप में दावा नहीं किया जा सकता है। इसका प्रावधान नियमों में किया जाना चाहिए। इसके लिए निर्धारित, अर्थात्, कि परिवार के एकमात्र रोटी कमाने वाले की मृत्यु, स्थापित किया जाना चाहिए। इसका उद्देश्य न्यूनतम राहत प्रदान करना है। जब इस तरह के विवाद उठाए जाते हैं, तो ऐसी योजना बनाने के पीछे समानता का संवैधानिक दर्शन होता है ध्यान में रखा जाए। भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 में आदेश दिया गया है कि सभी पात्र उम्मीदवारों को उन पदों पर नियुक्ति के लिए विचार किया जाना चाहिए जो खाली हो गए हैं। एक

मृत कर्मचारी के आश्रित को अनुकम्पा के आधार पर नियुक्ति उक्त नियम का एक अपवाद है। यह रियायत है, अधिकार नहीं। [देखें महाप्रबंधक, भारतीय स्टेट बैंक और अन्य बनाम अंजू जैन (2008) 8 एससीसी 475, अनुच्छेद 33]

15. श्री ब्रज के. मिश्रा, विद्वान वकील, जो प्रतिवादी संख्या 1, तथापि, ने इस न्यायालय के उस निर्णय पर बलपूर्वक भरोसा व्यक्त किया, जो बलबीर कौर और अन्य बनाम स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड और अन्य [(2000) 6 एस. सी. सी. 493] के मामले में था, जिसमें यह राय दी गई थी:

"19. श्री भासमे ने आगे तर्क दिया कि बड़ी संख्या में कर्मचारियों के परिवार के सदस्य पहले ही परिवार लाभ योजना का लाभ उठा चुके हैं और इस प्रकार इसे संबंधित कर्मचारी के लिए अधिक लाभकारी माना जाएगा। हमें स्थिति का आकलन करने के लिए नहीं कहा जाता है, लेकिन तथ्य यह है कि संवैधानिक दर्शन को ध्यान में रखते हुए अनुकंपा वाले रोजगार के अवसर की निंदा करना न तो उचित होगा और न ही व्यावहारिक। सामाजिक

न्याय की अवधारणा एक पैमाना है. न्याय प्रशासन प्रणाली या कानूनी न्याय के लिए और जैसा कि रोस्को पाउंड ने बताया कि कानून का सबसे बड़ा गुण इसकी अनुकूलता और लचीलेपन में है और इस प्रकार यह कानून अदालतों के लिए भी एक दायित्व होगा कि वे स्थिति के आधार पर कानून को लागू करें क्योंकि कानून समाज के लिए बनाया गया है और जो कुछ भी समाज के लिए फायदेमंद है, कानून अदालत का प्रयास उस दिशा में उचित सम्मान रखते हुए न्याय का प्रशासन करना होगा।“

16. यह हो सकता है कि ऐसा उपबंध सामाजिक लाभ की गारंटी के रूप में किया गया था, लेकिन यह एक कानूनी सिद्धांत को निर्धारित नहीं करता है कि न्यायालय इस तथ्य के बावजूद उस आशय का आदेश पारित करेगा कि उसके लिए पूर्ववर्ती शर्तें पूरी नहीं हुई हैं। मामले के इस पहलू पर इस न्यायालय द्वारा उमेश कुमार नागपाल बनाम हरियाणा राज्य और अन्य [(1994) 4 एससीसी 138] में विचार किया गया है निम्नलिखित शर्तों में:

"एक नियम के रूप में, लोक सेवाओं में नियुक्तियां सख्ती से आवेदनों के खुले निमंत्रण-आर और योग्यता के आधार पर की जानी चाहिए। नियुक्ति का कोई अन्य तरीका या कोई अन्य विचार स्वीकार्य नहीं है। न तो सरकारें और न ही सार्वजनिक प्राधिकरण किसी अन्य प्रक्रिया का पालन करने या पद के लिए नियमों द्वारा निर्धारित योग्यताओं में ढील देने के लिए स्वतंत्र हैं। हालाँकि, इस सामान्य नियम के लिए, जिसका हर मामले में सख्ती से पालन किया जाना है, न्याय के हित में और कुछ आकस्मिकताओं को पूरा करने के लिए कुछ अपवाद बनाए गए हैं। ऐसा ही एक अपवाद एक कर्मचारी के एफ आश्रितों के पक्ष में है जो नौकरी में मर रहा है और अपने परिवार को गरीबी में और आजीविका के किसी भी साधन के बिना छोड़ रहा है। ऐसे मामलों में, इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि जब तक आजीविका का कोई स्रोत प्रदान नहीं किया जाता है, तब तक परिवार दोनों उद्देश्यों को पूरा करने में सक्षम नहीं होगा, नियमों में एक प्रावधान किया गया है-मृतक के आश्रितों में से एक को लाभकारी रोजगार प्रदान करने के लिए जो इस तरह के रोजगार के लिए पात्र हो सकता है। अनुकंपापूर्ण रोजगार देने का पूरा उद्देश्य इस प्रकार परिवार को अचानक आए संकट से उबरने में सक्षम बनाना

इसका उद्देश्य ऐसे परिवार के किसी सदस्य को मृतक द्वारा धारण किए गए पद से कम स्तर का पद देना नहीं है।

फिर भी महाप्रबंधक (डी एंड पीबी) बनाम कुंती तिवारी और अन्य [(2004) 7 एससीसी 271] में, इस न्यायालय ने कहा:

"6. प्रश्नगत नीति अपीलार्थी बैंक द्वारा उमेश कुमार नागपाल बनाम हरियाणा राज्य 1 मामले में इस न्यायालय के निर्णय के अनुसरण में तैयार की गई थी, जहां इस न्यायालय ने कहा है कि अनुकंपा नियुक्ति के माध्यम से नियुक्ति आवेदन और योग्यता के खुले निमंत्रण के आधार पर नियुक्ति के लिए सामान्य नियम से बनाई गई एक अपवाद है। इस अपवाद का सहारा गरीबी के मामलों में लिया जाना था जहां एक कर्मचारी के आश्रितों को आजीविका के किसी भी साधन के बिना छोड़ दिया जाता है और जब तक आजीविका का कोई स्रोत प्रदान नहीं किया जाता है, तब तक एक परिवार दोनों जरूरतों को पूरा करने में सक्षम नहीं होगा।

[पंजाब नेशनल बैंक और अन्य बनाम अश्विनी कुमार तनेजा (2004) 7 एससीसी 265 भी देखें]

मोहन महतो बनाम सेंट्रल कोल फील्ड लिमिटेड [(2007) 8 एस. सी. सी. 549] में, इस न्यायालय ने कहा:

"14. आई. जी. कर्मिक बनाम प्रहलाद मणि त्रिपाठी इस न्यायालय ने कहा:

"6. राज्य के कर्मचारी को एक दर्जा प्राप्त होता है। राज्य के कर्मचारियों की भर्ती एक कानून या भारत के संविधान के अनुच्छेद 309 से जुड़े परंतुक के तहत बनाए गए नियमों द्वारा शासित होती है। नियुक्ति के मामले में, राज्य भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के तहत समानता की संवैधानिक योजना को लागू करने के लिए बाध्य है। इसलिए, सभी नियुक्तियां उक्त संवैधानिक योजना के अनुरूप होनी चाहिए। हालाँकि, यह न्यायालय, उक्त प्रस्ताव पर जोर देते हुए उस अधिकारी के बच्चों या अन्य रिश्तेदारों के पक्ष में एक अपवाद तैयार किया जो मर जाता है या जो पुलिस विभाग में सेवा प्रदान करते समय

अक्षम हो जाता है। योगेंद्र पाल सिंह बनाम भारत संघ 4 देखें।

7. सार्वजनिक रोजगार को एक धन माना जाता है। यह संवैधानिक योजना के संदर्भ में नहीं दिया जा सकता है। जब इस न्यायालय द्वारा ऐसा अपवाद बनाया गया है, तो इसका सख्ती से पालन किया जाना चाहिए। अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति केवल उस तत्काल कठिनाई को पूरा करने के लिए दी जाती है जिसका सामना कमाने वाले की मृत्यु के कारण परिवार को करना पड़ता है। जब कोई नियुक्ति अनुकंपा के आधार पर की जाती है, तो उसे केवल उस उद्देश्य तक सीमित रखा जाना चाहिए जिसे वह प्राप्त करना चाहता है, विचार अंतहीन करुणा प्रदान करने का नहीं है।

8. राष्ट्रीय प्रौद्योगिकी संस्थान बनाम नीरज कुमार सिंह इस न्यायालय ने कानून को निम्नलिखित शब्दों में कहा है: (एससीसी पृष्ठ 487, अनुच्छेद 16)

'16. सभी सार्वजनिक नियुक्तियां इसके अनुरूप होनी चाहिए

है। इसलिए ऐसे मामले हैं जहां विधवा या कर्मचारी के आश्रित बच्चों को नियुक्तियां दी जानी हैं, जिनकी मृत्यु नौकरी में हुई थी। इस तरह के एक अपवाद को यह देखने के लिए बनाया गया है कि इसका परिवार है। मृतक कर्मचारी जिसकी मृत्यु हो चुकी है, वह बेसहारा नहीं हो जाता है। अतः अनुकंपा के आधार पर उन व्यक्तियों के अलावा किसी अन्य व्यक्ति को कोई नियुक्ति नहीं दी जा सकती है जिनके लाभ के लिए अपवाद बनाया गया है। मृतक कर्मचारी के परिवार के अन्य सदस्यों को इसके तहत कोई लाभ नहीं मिलेगा।"

15. भारतीय स्टेट बैंक बनाम सोमवीर सिंह में इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया: (एससीसी पृष्ठ 783, अनुच्छेद 10)

"10. इस बात पर कोई विवाद नहीं है कि अपीलार्थी बैंक को केवल उसके द्वारा बनाई गई योजना के अनुसार ही अनुकंपा नियुक्ति के अनुरोध पर विचार करने की आवश्यकता है और इस योजना के लिए अनुकंपा नियुक्ति करने के लिए किसी भी प्राधिकरण के पास कोई विवेकाधिकार नहीं बचा है। हमारी सुविचारित राय में

अनुकंपा नियुक्ति और अधिकार, यदि कोई हो, के लिए दावा केवल योजना, कार्यकारी निर्देशों, नियमों के लिए पता लगाने योग्य है अनुकंपा के आधार पर रोजगार प्रदान करने के मामले में नियोक्ता द्वारा तैयार किए गए आधारों पर। नियोक्ता द्वारा योजना या निर्देशों के माध्यम से प्रदान की गई अनुकंपा नियुक्ति, यदि कोई हो, के अलावा किसी भी आधार पर अनुकंपा से नियुक्ति करने का कोई अधिकार नहीं है।

17. इस सवाल पर वापस लौटते हुए कि क्या इस प्रकृति के मामले में, यह दलील देने और साबित करने की आवश्यकता थी कि मृत्यु एक दुर्घटना में हुई थी, हमें दुर्घटना शब्द के अर्थ का विज्ञापन करना चाहिए। मैकिनन मैकेंजी एंड कंपनी (पी) लिमिटेड बनाम इब्राहिम महमूद इस्साक [(1969) 2 एससीसी 607] में इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया:

"5. अधिनियम के दायरे में आने के लिए दुर्घटना से चोट रोजगार से और उसके दौरान दोनों तरह से उत्पन्न होनी चाहिए। "रोजगार के क्रम में" शब्दों का अर्थ है के क्रम में वह कार्य जो श्रमिक करने के लिए नियोजित है और जो

इसके लिए आकस्मिक है। "रोजगार से उत्पन्न होने वाले" शब्दों का अर्थ यह समझा जाता है कि "रोजगार के दौरान, चोट सेवा के कर्तव्यों के लिए कुछ आकस्मिक जोखिम के परिणामस्वरूप हुई है, जो, जब तक कि स्वामी के कारण कर्तव्य में संलग्न नहीं है, यह विश्वास करना उचित है कि श्रमिक को अन्यथा नुकसान नहीं उठाना पड़ता।" दूसरे शब्दों में दुर्घटना और रोजगार के बीच एक कारण संबंध होना चाहिए। "रोजगार से उत्पन्न होने वाली" अभिव्यक्ति फिर से रोजगार की प्रकृति एफ तक ही सीमित नहीं है। यह अभिव्यक्ति रोजगार पर लागू होती है-इसकी प्रकृति, इसकी शर्तों, इसके दायित्वों और इसकी घटनाओं पर। यदि उन कारकों में से किसी के कारण श्रमिक को विशेष खतरे के क्षेत्र में लाया जाता है तो चोट वह होगी जो 'रोजगार से' उत्पन्न होती है। इसे अलग तरीके से कहें, यदि दुर्घटना जे जोखिम के कारण हुई थी, जो कि रोजगार की एक घटना है, तो मुआवजे का दावा तब तक सफल होना चाहिए, जब तक कि निश्चित रूप से श्रमिक ने अपने स्वयं के अविवेकपूर्ण कार्य से खुद को एक अतिरिक्त खतरे में नहीं डाला हो।"

इसके अलावा यह अभिनिर्धारित किया गया था: -

"6. दुर्घटना से हुई मृत्यु के मामले में प्रमाण का भार कर्मकार पर यह साबित करने के लिए होता है कि दुर्घटना रोजगार के साथ-साथ रोजगार के दौरान भी हुई थी। लेकिन इसका मतलब यह नहीं है कि एक कर्मचारी जो राहत के लिए अदालत में आता है, उसे अनिवार्य रूप से प्रत्यक्ष साक्ष्य द्वारा इसे साबित करना होगा। यद्यपि यह साबित करने की जिम्मेदारी है कि दुर्घटना से चोट रोजगार से और उसके दौरान दोनों तरह से उत्पन्न हुई है, आवेदक पर निर्भर करता है, इन आवश्यक बातों का अनुमान तब लगाया जा सकता है जब तथ्य निष्कर्ष को सही साबित करते हैं। एक ओर आयुक्त को अनुमान, अनुमान या अनुमान नहीं लगाना चाहिए; दूसरी ओर, वह सिद्ध तथ्यों से तब तक निष्कर्ष निकाल सकता है जब तक कि यह एक वैध निष्कर्ष है। निश्चित रूप से सबूत की डिग्री के रूप में कोई नियम निर्धारित करना असंभव है जो एक निष्कर्ष को बनाए जाने को सही ठहराने के लिए पर्याप्त है, लेकिन सबूत ऐसा होना चाहिए जो एक उचित व्यक्ति को इसे बनाने के लिए प्रेरित करे।

उक्त सिद्धांत का पालन इस न्यायालय ने शकुंतला घंटाकांत श्रेष्ठ बनाम प्रभाकर मारुती गर्वाली और अन्य

[(2007) 4 एससीसी 668], (जिसमें हम में से एक सदस्य था) कह रहा है:

"20. ई. एस. आई. निगम में यह न्यायालय डोवर नेविगेशन कंपनी लिमिटेड बनाम इसाबेला क्रेग में लॉर्ड राइट के निर्णय को अनुमोदन के साथ संदर्भित किया गया, जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया था: (सभी ईआर पृष्ठ 563 छ-ज)

"रोजगार से उत्पन्न होने वाले शब्दों से सरल और कुछ नहीं हो सकता है। यह स्पष्ट है कि दो शर्तों को पूरा किया जाना है। रोजगार के 'क्रम में' जो उत्पन्न होता है, उसे 'रोजगार से' उत्पन्न होने वाली चीजों से अलग किया जाना चाहिए। पहले के शब्द समय से संबंधित हैं जो आदमी की सेवा के संदर्भ में हैं, बाद वाला कार्य-कारण के लिए है। हर दुर्घटना जो किसी व्यक्ति के साथ उस समय होती है जब वह अपने रोजगार पर होता है-यानी, सीधे या अप्रत्यक्ष रूप से जो वह करने के लिए नियोजित है उस पर लगा हुआ है-मुआवजे का दावा करता है, जब तक कि यह रोजगार से भी उत्पन्न न हो। इसलिए खंड एक अंतर का

आयात करता है, यह परिभाषित नहीं करता है। भाषा सरल और अयोग्य है।”

* * * * *

22. अंग्रेज और अमेरिकी निर्णय बड़ी संख्या में हैं जिनमें से कुछ पर ईएसआई निगम में ध्यान दिया गया है। अधिनियम की धारा 3 के प्रावधानों को आकर्षित करने वाले ऐसे निष्कर्ष, और परीक्षणों के लिए आवश्यक सामग्री के संबंध में। सिद्धांत हैं:

(1) चोट और दुर्घटना और दुर्घटना और रोजगार के दौरान किए गए कार्य के बीच एक कारण संबंध होना चाहिए।

(2) आवेदक पर यह दिखाने की जिम्मेदारी है कि यह काम और परिणामी तनाव था जिसने चोट में योगदान दिया या उसे बढ़ा दिया।

(3) यदि अभिलेखों पर लाया गया साक्ष्य यह स्थापित करता है कि व्यक्तिगत क्षति के कारण में बड़ा योगदान है, तो यह एक ऐसी संभावना होगी जो एक उचित व्यक्ति को संतुष्ट करती है कि काम करने वाले के सफल होने के

लिए काम पर्याप्त होगा, लेकिन यह प्रत्येक मामले के तथ्य पर निर्भर करेगा।

फिर भी, हाल ही में ओरिएंटल इंश्योरेंस कंपनी लिमिटेड बनाम सोरूमाई गोगोई और अन्य [(2008) 4 एससीसी 572] मामले में, इस न्यायालय ने कहा:

“21. ज्योति एडेम्मा बनाम प्लांट इंजीनियर में भी इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया: (एससीसी पृष्ठ 514-15, अनुच्छेद 6-7)

"6. धारा 3 (1) के तहत यह स्थापित किया जाना चाहिए कि कामगार की मृत्यु और उसके रोजगार के बीच कुछ कारण संबंध था। यदि श्रमिक की मृत्यु उस बीमारी के प्राकृतिक परिणाम के रूप में होती है जिससे वह पीड़ित था या किसी विशेष बीमारी से पीड़ित होने के दौरान वह रोजगार के खराब होने के परिणामस्वरूप उस रोग से मर जाता है, तो नियोक्ता पर कोई दायित्व तय नहीं किया जाएगा। लेकिन अगर रोजगार एक अंशदायी कारण है या मृत्यु को तेज कर दिया है, या यदि मृत्यु न केवल बीमारी के कारण थी, बल्कि रोजगार के साथ बीमारी भी थी, तो यह कहा जा

सकता है कि मृत्यु रोजगार से उत्पन्न हुई और नियोक्ता उत्तरदायी होगा।

7. 'दुर्घटना' वाक्यांश का अर्थ है एक अप्रिय दुर्घटना जो अपेक्षित या नियोजित नहीं है। 'चोट' का अर्थ है शारीरिक चोट। फेंटन बनाम थोरले एंड कंपनी लिमिटेड. 3 में यह देखा गया था कि दबाव 'दुर्घटना' का उपयोग, लोकप्रिय और सामान्य अर्थ में किया जाता है, जो दुर्घटना के लिए एक अनदेखी या एक अप्रिय घटना को दर्शाता है जो: अपेक्षित या डिज़ाइन नहीं है। लॉर्ड मैकनाघ्टन का उपरोक्त दृष्टिकोण लॉर्ड हाल्डेन, ए.सी. में ट्रिम ज्वाइंट डिस्ट्रिक्ट स्कूल बोर्ड ऑफ मैनेजमेंट बनाम केली भाषण इस प्रकार है:

'मुझे लगता है कि संदर्भ से पता चलता है कि "डिज़ाइन" शब्द का उपयोग करते हुए लॉर्ड मैकनाघ्टन पीड़ित द्वारा डिज़ाइन का उल्लेख कर रहे थे।'"

22. इसके अलावा, पक्षकारों के अधिकारों को घटना की तारीख के रूप में निर्धारित किया जाना आवश्यक था, अर्थात् 9-10-1996। इसलिए, यह मानना मुश्किल है कि एक बाद की घटना और वह भी साक्ष्य अधिनियम की

धारा 108 के संदर्भ में एक अनुमान लगाने से 'बहुत ही असाधारण मामलों को छोड़कर' दावे के फलने-फूलने को जन्म दे सकता है।

18. उपर्युक्त कारणों से, विवादित निर्णय को कायम नहीं रखा जा सकता है जिसे तदनुसार अलग रखा जाता है।

19. अपील की अनुमति है। हालांकि, मामले के तथ्यों और संदर्भ में, लागत के बारे में कोई आदेश नहीं होगा।

अपील की अनुमति दी गई।

यह अनुवाद मदन मोहन प्रिय, पैनल अनुवादक द्वारा किया गया।