

सीमा घोष

बनाम

टाटा आयरन और स्टील कंपनी

अगस्त 28,2006

[ डॉ. ए. आर. लक्ष्मणन और तारून चटर्जी, जे. जे.]

श्रम कानून-सेवानिवृत्ति-कामगार की जन्म तिथि के निर्धारण के संबंध में विवाद-कामगार की आयु रोजगार के समय प्रबंधन के चिकित्सा अधिकारी द्वारा निर्धारित-कामगार द्वारा स्वीकार की गई जन्म तिथि- इसे लगभग 25 साल की सेवा के बाद उसी पर सवाल उठाया गया , एक स्कूल छोड़ने का प्रमाण पत्र प्रस्तुत करके-प्रमाण पत्र जिला शिक्षा अधिकारी द्वारा वास्तविक नहीं बताया गया था-कर्मचारी की आयु को सुधारने के लिए विशेष चिकित्सा बोर्ड का गठन-बोर्ड द्वारा निर्धारित आयु कर्मचारी द्वारा स्वीकार की गई थी -जन्म की निर्धारित तिथि पर सेवानिवृत्ति के बाद, कर्मचारी द्वारा एक वर्ष का विस्तार किया गया -उसके बाद कर्मचारी द्वारा औद्योगिक विवाद उठाया गया-उसके पक्ष में श्रम न्यायालय द्वारा पुरस्कार -लिखित याचिका-प्रबंधन के पक्ष में निर्णय-पत्र पेटेंट अपील खारिज-अपील पर, अभिनिर्धारित किया गया श्रम न्यायालय द्वारा पारित पुरस्कार विकृत और अवैध था - कामगार को उनकी सेवानिवृत्ति के बाद चिकित्सा बोर्ड की राय की शुद्धता को चुनौती देने से रोक दिया जाता है-साक्ष्य- विबंध ।

भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 226- रिट अधिकारीता - परिधि - श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज किए गए साक्ष्यों के वजन का पुनर्निर्धारण और पुनर्मूल्यांकन - जब श्रम न्यायालय का निर्णय विकृत और तथ्यों और अभिलेखों के खिलाफ होता है, तो उच्च न्यायालय इस तरह के निष्कर्ष में हस्तक्षेप करने अनुच्छेद 226 के तहत हकदार होता है।

अपीलार्थी के पति (कामगार ) नवंबर, 1947 में प्रत्यर्थी- कंपनी की सेवाओं में शामिल हो गए। चूँकि उनके समर्थन में कोई दस्तावेजी साक्ष्य कामगार आपने जन्म तिथि के समर्थन में प्रस्तुत नहीं की तो वह कंपनी के चिकित्सा अधिकारी द्वारा उसकी उम्र का आकलन के आधार

पर 1.11.1923 के रूप में दर्ज किया गया था। उक्त जन्म तिथि जून 1960 में तैयार किए गए सर्विस कार्ड में दर्ज की गई थी, जिसे कामगार ने अपने हस्ताक्षर करके स्वीकार कर लिया था। 1972 में पहली बार कर्मचारी ने एक स्कूल छोड़ने का प्रमाण पत्र प्रस्तुत करके अपनी उम्र पर विवाद किया, जिसे कथित तौर पर एक स्कूल के हेडमास्टर द्वारा जारी किया गया था। उक्त प्रमाणपत्र जिला शिक्षा अधिकारी को भेजा गया था, जिन्होंने सूचित किया कि प्रमाण पत्र में प्रविष्टियां वास्तविक नहीं थीं। कामगार ने फिर से एक और उनकी जन्म तिथि 11.8.1929 का उल्लेख करने वाला प्रमाण पत्र उत्पादन किया। उसकी वास्तविकता के बारे में पूछताछ कि गई थी, लेकिन कोई जवाब नहीं मिला। कंपनी, इस मामले को अपनी आयु सुधार समिति को भेज दिया। समिति ने एक विशेष मामले के रूप में उनकी उम्र के आकलन के लिए मामले को विशेष चिकित्सा बोर्ड को भेज दिया। मेडिकल बोर्ड ने उनकी उम्र का आकलन किया और जन्म तिथि 13.9.1926 निर्धारित की। कर्मचारी ने उक्त सुधार को स्वीकार किया और इसमें कोई आपत्ति नहीं उठाया। उनकी सेवानिवृत्ति के बाद उन्हें एक वर्ष का विस्तार भी दिया गया जिसे उन्होंने स्वीकार कर लिया। उन्होंने 1987 में एक घोषणा पत्र व्यक्तिगत-सह-पारिवारिक सत्यापन और सेवा कार्ड में उनकी जन्म तिथि को 13.9.1926 के रूप में स्वीकार करते हस्ताक्षर किए थे। उनकी सेवानिवृत्ति के बाद और एक वर्ष के विस्तार का लाभ उठाने के बाद, कामगार ने एक औद्योगिक विवाद उठाया, जिसमें श्रम न्यायालय द्वारा उनके पक्ष में निर्णय पारित किया गया था, जिसमें कहा गया था कि प्रबंधन साक्ष्य द्वारा अपने मामले का समर्थन करने में सक्षम नहीं था और इस आधार पर चिकित्सा बोर्ड की राय और निष्कर्ष को खारिज कर दिया कि चिकित्सा अधिकारी की जांच नहीं की गई थी। प्रत्यर्थी-प्रबंधन की रिट याचिका को उच्च न्यायालय द्वारा अनुमति दी गई थी। कामगार की मृत्यु के बाद, उनकी पत्नी ने एक लेटर्स पेटेंट अपील को प्राथमिकता दी, जिसे उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने खारिज कर दिया। इसलिए वर्तमान अपील।

याचिका खारिज करते हुए, कोर्ट

ने माना : 1.1 . उच्च न्यायालय ने श्रम न्यायालय का पुरस्कार को रद्द करने में पूरी तरह से न्यायसंगत था क्योंकि उक्त पुरस्कार विकृत और अवैध था क्योंकि भारत कोकिंग कोल लिमिटेड में इस न्यायालय के निर्णय को श्रम न्यायालय द्वारा नजरअंदाज कर दिया गया था। कर्मचारी ने अपनी आयु निर्धारित करने के लिए प्रबंधन द्वारा गठित चिकित्सा बोर्ड की राय को चुनौती नहीं

दी। इसलिए, वर्तमान मामले में कामगार को अपनी सेवानिवृत्ति के बाद चिकित्सा बोर्ड की राय की शुद्धता को चुनौती देने से विबंधित किया गया है। इसके अलावा, कामगार द्वारा प्रस्तुत स्कूल छोड़ने का प्रमाण पत्र सत्यापन के लिए डी. ई. ओ. को भेज दिया गया, जिन्होंने प्रबंधन को सूचित किया कि प्रमाण पत्र वास्तविक नहीं है। कामगार को वर्ष 1986 में सेवानिवृत्त होना था, लेकिन शीर्ष चिकित्सा बोर्ड द्वारा की गई आयु के आकलन के आधार पर, उन्हें 13.09.1987 तक जारी रखने की अनुमति दी गई थी। उस समय कामगार ने मेडिकल बोर्ड के फैसले को चुनौती नहीं दी थी। कामगार को उनकी सेवानिवृत्ति के बाद दिया गया विस्तार का लाभ उठाने के बाद ही, उन्होंने एक विवाद उठाया।

*भारत कोकिंग कोल लिमिटेड बनाम पीठासीन अधिकारी और अन्य*, [ 1995 ]  
पूरक 2 एस. सी. सी. 598, पर भरोसा किया।

*जीवन किशोर बनाम दिल्ली परिवहन निगम और अन्य*, [ 1980 ] सप. एससीसी 678, विशिष्ट।

1.2 . श्रम न्यायालय ने सभी महत्वपूर्ण तथ्यों को नजरअंदाज करते हुए इस मुद्दे का फैसला अनुमानों और अंदाज़ा लगाते हैं और गलती से कामगार की उम्र निर्धारित करते हैं। श्रम न्यायालय राय और निष्कर्षों को अस्वीकार करने में गंभीर त्रुटि में पड़ गया केवल इस आधार पर कि कर्मचारी की आयु का आकलन करने वाले कंपनी के किसी भी चिकित्सा अधिकारी की जांच नहीं की गई थी और न ही चिकित्सा बोर्ड की कोई रिपोर्ट दायर की गई थी। एक बार मजदूर ने खुद स्वीकार कर लिया चिकित्सा बोर्ड के निष्कर्ष में राय और 13.09..1986 तक काम करना जारी रखा और उसके एक साल के विस्तार के बाद, कंपनी को चिकित्सा अधिकारी की जांच करने और/या चिकित्सा बोर्ड की रिपोर्ट प्रस्तुत करने की कोई आवश्यकता नहीं थी। इसके अलावा, मेडिकल बोर्ड ने 1984 में कामगार की जांच की और कर्मचारी की जांच करने वाले चिकित्सा अधिकारी कंपनी की सेवा में हो भी सकते हैं और नहीं भी।

1.3 . कंपनी ने जिला शिक्षा अधिकारी, की रिपोर्ट पर भरोसा नहीं किया जिसमें यह लिखा गया था कि प्रविष्टि जो याचिकाकर्ता द्वारा प्रस्तुत स्थानांतरण प्रमाण पत्र में है बिल्कुल भी वास्तविक नहीं है। यह केवल कामगार की जन्म तिथि के बारे में अनिश्चितता के कारण ,

कंपनी ने 1984 में एक विशेष चिकित्सा बोर्ड का गठन किया ताकि कामगार की आयु और इसलिए जन्म तिथि निर्धारित की जा सके।

2. एकल न्यायाधीश और खंड पीठ दोनों ही सही हैं तथा उनकी अधिकारिता में श्रम न्यायालय द्वारा अभिलिखित मामले में साक्ष्य के भार का पुनर्निर्धारण और पुनर्मूल्यांकन करने में है जिसके द्वारा उच्च न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुँचा कि कामगार किसी भी राहत का हकदार नहीं था। जब श्रम न्यायालय का निर्णय विकृत और तथ्यों और अभिलेखों के विरुद्ध होता है, तो उच्च न्यायालय को अनुच्छेद 226 के तहत अपने अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करने और विकृत निष्कर्ष में हस्तक्षेप करने और उसे दरकिनार करने का अधिकार है।

सिविल अपील अपीलीय अधिकारिता : 2006 की सिविल अपील सं. 3725

झारखंड का उच्च न्यायालय रांची में के 4.1.2005 दिनांकित निर्णय और आदेश एल. पी. ए. सं. 380/2003 से

अपीलार्थी की ओर से नंदिनी सेन और देब प्रसाद मुखर्जी।  
प्रत्यर्थी के लिए राजू रामचंद्रन और एम. के. दुआ।

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था  
डॉ. ए. आर. लक्ष्मणन, जे. लीव मंजूर

अपीलार्थी-सीमा घोष स्वर्गीय नानी गोपाल घोष की पत्नी हैं जो मैसर्स टाटा आयरन एंड स्टील कंपनी लिमिटेड, जमशेदपुर की सेवाओं में शामिल हुईं। अपीलार्थी के अनुसार, कामगार का जन्म 11.08.1929 पर हुआ था जो नब कुमार हाई इंग्लिश स्कूल ढाका, के प्रवेश रजिस्टर में विधिवत दर्ज किया गया था जहाँ वे 23.01.1935 से 19.06.1942 तक के छात्र थे। सेवा में शामिल होने के समय, कर्मचारी ने प्रबंधन के संबंधित विभाग को सूचित किया कि उसकी जन्मतिथि 11.8.1929 है, लेकिन अनजाने में वह 01.11.1923 दर्ज हो गई, जिसका उसे बहुत बाद में पता चला। तत्पश्चात और कर्मचारी के सेवा में शामिल होने के लंबे समय बाद, प्रबंधन के संबंधित विभाग ने सेवा कार्ड के मुद्रित प्रोफार्मा पर श्रमिक के हस्ताक्षर प्राप्त किए। लेकिन उक्त प्रोफार्मा में कोई विवरण या जन्मतिथि का उल्लेख नहीं किया गया था। यह 14.04.1960 को था। कर्मचारी को सेवा रिकॉर्ड में रिकॉर्ड की ऐसी त्रुटि के बारे में तभी पता चल सका जब

वर्ष 1972 में श्रमिक को कार्यस्थल में प्रवेश और निकास के लिए एक नया गेट पास जारी किया गया था, जिस पर पहली बार संबंधित कर्मचारी का जन्म तिथि अंकित थी , जो अपीलकर्ता के अनुसार, कथित तौर पर प्रबंधन के कुछ सहायक/क्लर्क द्वारा पहले की गई कुछ गलत प्रविष्टि के आधार पर बनाया गया था।

25.08.1972 को, कर्मचारी ने प्रत्यर्थी के संबंधित विभाग से रिकॉर्ड को सही करने और इस तरह उसकी वास्तविक जन्म तिथि 01.11.1923 के स्थान पर 11.08.1929 दर्ज करने का अनुरोध किया । इसके बाद प्रबंधन के मुख्य कार्मिक प्रबंधक द्वारा उक्त कर्मचारी को प्रबंधन के मुख्य कार्मिक प्रबंधक की कलम से दिनांक 30.10.1972 के पत्र संख्या डीपीआर/9801/72 के माध्यम से अपना स्कूल छोड़ने का प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने के लिए कहा गया। इस तरह के अनुरोध के अनुपालन में कर्मचारी ने 25.11.1972 पर आवश्यक प्रमाण पत्र प्रस्तुत किया। स्कूल छोड़ने का प्रमाण पत्र जमा करने के 8 साल के लंबे अंतराल के बाद, प्रबंधन के कार्मिक और औद्योगिक संबंध निदेशक ने अपने दिनांकित पत्र द्वारा कर्मचारी को सूचित किया कि उनके द्वारा प्रस्तुत स्कूल छोड़ने का प्रमाण पत्र सत्यापन के लिए जिला शिक्षा अधिकारी , ढाका को भेजा गया था, जिन्होंने प्रबंधन को सूचित किया कि प्रमाण पत्र वास्तविक नहीं था और तदनुसार , प्रबंधन ने आयु सुधार के लिए कर्मचारी के अनुरोध पर विचार करने में असमर्थता व्यक्त की। कर्मचारी द्वारा किए गए नए अनुरोध पर, उसी स्कूल के प्रधानाध्यापक ने सम तिथि का प्रमाण पत्र जारी किया था जिसमें पुष्टि की गई थी कि कर्मचारी-नानी गोपाल घोष 1935-1942 से नाबा कुमार हाई इंग्लिश स्कूल, ढाका के छात्र थे और स्कूल प्रवेश रजिस्टर में दर्ज उनकी जन्म तिथि थी 11.08.1929 .

इसके बाद कामगार ने 25.06.1984 को नाबा कुमार हाई इंग्लिश स्कूल, ढाका के प्रधानाध्यापक द्वारा जारी एक नया प्रमाण पत्र जमा किया , जिसमें स्कूल के प्रवेश रजिस्टर में कामगार की जन्मतिथि 11.08.1929 दर्ज होने की पुष्टि की गई थी। उक्त प्रमाणपत्र को बांग्लादेश सरकार के तत्कालीन शिक्षा मंत्रालय और विदेश मंत्रालय और प्रासंगिक समय पर बांग्लादेश में तैनात भारत के उच्चायुक्त द्वारा विधिवत विधिवत प्रमाणित एवं पृष्ठांकित किया गया था।

उपरोक्त परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए , कर्मकार ने एक बार फिर प्रबंधन से जन्मतिथि के संबंध में अपने सेवा रिकॉर्ड के संबंध में प्रविष्टि में त्रुटि को सुधारने का अनुरोध

किया और तदनुसार प्रबंधन से कर्मकार की सही जन्मतिथि 11.08.1929 दर्ज करने का अनुरोध किया। प्रबंधन कर्मचारी के उक्त अनुरोध का जवाब नहीं दिया और दिनांक 19.02.1984 और सितंबर, 1984 के नए प्रमाणपत्र का प्रभाव पर विचार नहीं किया। अपीलकर्ता का मामला है कि प्रबंधन द्वारा पूरी प्रक्रिया का पालन किया गयायह स्पष्ट रूप से प्रबंधन द्वारा प्रासंगिक कानून के अनुसार तैयार और अनुमोदित किया गया कार्य के स्थायी आदेशों में मानदंडों/शर्तों का उल्लंघन था , जिससे पता चला कि प्रबंधन ने स्पष्ट रूप से अपनी सनक और इच्छा के अनुसार काम किया, जिसका औद्योगिक कानून से कोई लेना-देना नहीं है ।

कर्मचारी सेवानिवृत्ति की वास्तविक तिथि से बहुत पहले सम तिथि पर 13.09.1987 पर सेवानिवृत्त हो गया । कर्मकार ने इस मुद्दे पर बिहार सरकार के समक्ष एक औद्योगिक विवाद उठाया, जिसने बदले में, निम्नलिखित संदर्भ शर्तों के साथ श्रम न्यायालय , जमशेदपुर को संदर्भ दिया

"क्या श्री एनजी घोष, टी.नं. 71937 एम /एस टाटा आयरन एंड स्टील कंपनी, लिमिटेड, जमशेदपुर के कर्मकार को दिनांक 13.09.1987 से किया गया सेवानिवृत्त उचित है यदि नहीं, तो वह किस राहत का हकदार है?"

पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय पक्षकारों की उपस्थिति पर और मौखिक साक्ष्य आदि के संबंधित बयान को दर्ज करने के बाद , कर्मचारी और प्रबंधन की प्रस्तुतियों और बहस पर बिचार कर कर्मचारी के पक्ष में 13.03.1995 पर एक पुरस्कार पारित किया।

श्रम न्यायालय ने फैसले में कहा कि प्रबंधन की दलीलें सबूतों द्वारा समर्थित नहीं थीं और प्रबंधन द्वारा कोई सबूत पेश नहीं किया गया था जो उनके मामले को वैध रूप से साबित कर सके।

श्रम न्यायालय ने यह कहते हुए पुरस्कार पारित किया कि कामगार अपनी अवैध सेवानिवृत्ति की तारीख 13.09.1987 से लेकर सेवानिवृत्ति की वास्तविक तारीख 11.08.1990 तक की अवधि के लिए स्वीकार्य भत्ते और अन्य लाभों सहित पूर्ण वेतन का हकदार है। भुगतान दो महीने के भीतर करने का निर्देश दिया गया था , अन्यथा 12% की दर से ब्याज के साथ राशि की वसूली की जा सकती थी।

प्रत्यर्थी प्रबंधन व्यथित होकर पटना उच्च न्यायालय की रांची पीठ के समक्ष भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 और 227 के तहत एक रिट याचिका दायर करके , श्रम न्यायालय द्वारा पारित पुरस्कार को चुनौती दी। बिहार राज्य के पुनर्गठन के बाद , तत्कालीन बिहार राज्य का छोटानागपुर प्रभाग झारखंड के नाम से एक नया राज्य बन गया और तदनुसार रांची में झारखंड उच्च न्यायालय का गठन और स्थापना की गई। अंततः पटना उच्च न्यायालय की पूर्ववर्ती रांची पीठ के समक्ष लंबित सभी मामले स्वतः झारखंड उच्च न्यायालय में स्थानांतरित हो गए।

उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश ने प्रतिवादी की रिट याचिका को स्वीकार करते हुए और अपने दिनांक 31.10.2002 के फैसले के तहत श्रम न्यायालय द्वारा पारित पुरस्कार को रद्द कर दिया ।

संबंधित कर्मचारी की लंबी बीमारी के बाद 28.04.2003 पर मृत्यु हो गई। 04.01.2005 पर, उक्त कर्मचारी-नानी गोपाल घोष की विधवा सीमा घोष ने उच्च न्यायालय की खंड पीठ के समक्ष एक लेटर्स पेटेंट अपील को प्राथमिकता दी, जिसे 04.01.2005 के फैसले और आदेश के माध्यम से खारिज कर दिया गया था।

इसलिए, उपरोक्त सिबिल अपील।

हमने श्री देबा प्रसाद मुखर्जी को अपीलकर्ता की विद्वान वकील श्रीमती नंदिनी सेन और विद्वान वरिष्ठ वकील श्री राजू रामचंद्रन, प्रतिवादी के विद्वान वकील श्री एमके दुआ की सहायता से सुना। हमें दलीलों, श्रम न्यायालय और एकल न्यायाधीश और खंड पीठ द्वारा पारित आदेश और कार्यवाही के साथ दायर दस्तावेजों और अनुलग्नकों के माध्यम से अवगत कराया गया ।

श्री मुखर्जी ने विस्तृत प्रस्तुतियाँ दीं और हमें श्रम न्यायालय द्वारा पारित पुरस्कार और उच्च न्यायालय के निर्णय और अपीलार्थी के लिए उनके द्वारा प्रस्तुत अन्य दस्तावेज और प्रमाण पत्र से अवगत कराया । उनके अनुसार, विद्वान न्यायालय के समक्ष प्रबंधन का मामला था कि रोजगार में शामिल होने के समय संबंधित श्रमिक की आयु 24 वर्ष दर्ज की गई थी, जो कथित तौर पर प्रबंधन के चिकित्सा अधिकारी के मूल्यांकन के अनुसार दर्ज की गई थी।

इसके बाद, प्रबंधन ने 1970 में एक पहचान पत्र जारी किया और गेट पास तैयार किया जिसमें तदनुसार कामगार की उक्त जन्मतिथि दर्शाया गया। कामगार ने उम्र की ऐसी रिकॉर्डिंग और ऐसे गेट पास पर केवल 1972 में विवाद किया। उन्होंने आगे कहा कि संबंधित कर्मचारी की आयु का आकलन करने के लिए एक मेडिकल बोर्ड का गठन किया गया था और इस प्रकार उसकी आयु 13.09.1984 को 58 वर्ष आकलन किया गया था और यह कि आयु सुधार समिति की ऐसी सिफारिश कर्मचारी को दिनांक 28.09.1984 पत्र के माध्यम से सूचित किया गया था और प्रबंधन के अनुसार, कर्मचारी ने 13.09.1986 पर अपनी आयु 60 वर्ष के रूप में स्वीकार की और 13.09.1987 तक एक वर्ष के विस्तार का आनंद लिया। हालाँकि, कर्मचारी ने तर्क दिया कि उसने जन्मतिथि की गलत रिकॉर्डिंग को कभी स्वीकार नहीं किया है, लेकिन 1972 से ही वह इसका विरोध कर रहा है, जब प्रबंधन द्वारा पहली बार त्रुटि उसके ध्यान में लाई गई थी। उन्होंने आगे कहा कि श्रम न्यायालय ने मामले के दोनों पक्षों द्वारा पेश किए गए सभी तथ्यों, परिस्थितियों और साक्ष्यों - मौखिक और दस्तावेजी साक्ष्यों पर विचार करने के बाद श्रमिक के पक्ष में पुरस्कार पारित किया और श्रम न्यायालय ने पुरस्कार में स्पष्ट रूप से कहा कि प्रबंधन के तर्क साक्ष्य द्वारा समर्थित नहीं थे। अंततः, निम्नलिखित तथ्यों के संबंध में स्पष्ट निष्कर्ष थे:

1 . " लेकिन सर्विस कार्ड से पता चलता है कि सर्विस कार्ड में उम्र की प्रविष्टि नौकरी के समय कर्मचारी द्वारा सत्यापित नहीं की गई थी। यह दर्शाता है कि इससे पहले 14.04.1960 सर्विस कार्ड कर्मचारी को नहीं दिखाया गया था और प्रवेश उसके द्वारा सत्यापित नहीं किया गया था जो कार्य स्थायी आदेश के प्रावधान के खिलाफ है। कर्मचारी ने कहा है कि जब 14.04.1960 को सर्विस कार्ड में उसके हस्ताक्षर प्राप्त किए गए थे, तो उसमें उसकी उम्र का प्रविष्टि का उल्लेख नहीं था।

2 " प्रबंधन द्वारा प्रस्तुत दस्तावेजों का अवलोकन, विशेष रूप से प्रदर्श. M (सेवा रिकॉर्ड) प्रदर्श. W (कर्मचारी का चिकित्सा कार्ड) प्रबंधन कंपनी के श्रम ब्यूरो द्वारा रखरखाव किया जाता है जो जन्म की दो अलग-अलग तारीख मेडिकल कार्ड में ही 18.08.1924 और 12.04.1923 की रिकॉर्डिंग को दर्शाता है और और अदालत में पेश किए गए सेवा रिकॉर्ड के अनुसार, अजीब तरह से उसकी उम्र 1.11.1947 को 24 वर्ष बताई गई है जबकि 13.09.1984 को उसकी उम्र काफी अविश्वसनीय रूप से 58 वर्ष है।

श्रम न्यायालय ने भी प्रबंधन के संबंध में अवलोकन और निष्कर्ष दिए ; जैसे; कर्मचारी की उसकी जन्मतिथि के संबंध में जांच प्रस्तुत किया गया है। इन साक्ष्यों के अभाव में प्रबंधन द्वारा सेवा कार्ड में दर्ज कर्मचारी की जन्म तिथि पर भरोसा नहीं किया जा सकता है और इसे सच नहीं माना जा सकता है।"

3 . श्रम न्यायालय ने प्रबंधन के इस तर्क पर भी टिप्पणी की कि कर्मचारी ने अपनी उम्र के अभिलेख की शुद्धता को स्वीकार किया है और बाद में उसे चुनौती देने की अनुमति नहीं दी जा सकती है यह मान्य नहीं था, क्योंकि कर्मचारी वर्ष 1972 से ही इसे चुनौती दे रहा था, जब उसे पहली बार नए गेट पास में अपनी गलत तरीके से दर्ज की गई जन्म तिथि के बारे में पता चला।

4. ढाका, बांग्लादेश स्थित जिस स्कूल में वह छात्र था, वहां से जारी प्रमाणपत्रों से पता चला ( प्रदर्श. W/2) कि उसकी जन्मतिथि 11.08.1929 थी, यह तथ्य वह शुरू से ही लगातार बता रहा था। अदालत ने कहा, "प्रथम दृष्टया प्रमाणपत्र असली प्रतीत होता है। इस प्रमाणपत्र की सत्यता को तब तक चुनौती नहीं दी जा सकती जब तक कि यह अन्यथा साबित न हो जाए।"

श्रमिक के पक्ष में उपरोक्त निष्कर्ष पर , श्रम न्यायालय ने निम्नलिखित पुरस्कार पारित किया:

" कर्मचारी अवैध सेवानिवृत्ति की तारीख 13.09.1987 से लेकर सेवानिवृत्ति की वास्तविक तारीख 11.08.1990 तक की अवधि के लिए स्वीकार्य भत्तों और अन्य लाभों सहित पूर्ण वेतन पाने का हकदार है। भुगतान दो महीने के भीतर करने का निर्देश दिया गया था जिसमें विफल रहने पर यह राशि 12 % ब्याज की दर से प्राप्त की जा सकती है।

वह आगे प्रस्तुत करेंगे कि उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश ने वस्तुतः पक्षकारों के साक्ष्य पर पुनर्विचार और पुनर्मूल्यांकन किया है और इस प्रकार उस तरीके से अधिकारिता का प्रयोग किया जो कानून में अत्यधिक अनुचित है और इसके सीमित रिट अधिकार क्षेत्र को पार कर गया है और इसलिए इसे बनाए नहीं रखा जा सकता है। यह प्रस्तुत किया गया था कि विद्वान एकल न्यायाधीश का निर्णय स्पष्ट रूप से एकतरफा और विकृत था।

अपीलकर्ता के विद्वान वकील ने आगे कहा कि डिवीजन बेंच यह भी समझने में विफल रही कि एक औद्योगिक विवाद मामले में एक पुरस्कार से उत्पन्न रिट याचिका में, मामले में दर्ज सामग्री और सबूतों के आधार पर श्रम न्यायालय द्वारा निकाले गए निष्कर्ष मौखिक और दस्तावेजी, रिट कोर्ट अपील की अदालत के रूप में श्रम न्यायालय द्वारा कुछ सामग्रियों पर कथित गैर-विचार या अनदेखी के आधार पर श्रम न्यायालय के निष्कर्षों को रद्द नहीं कर सकता है। दूसरे शब्दों में, विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि डिवीजन बेंच ने श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज किए गए मामले में सबूतों के वजन का पुनर्आकलन और पुनर्मूल्यांकन करने में अधिकार क्षेत्र की गंभीर गलती की, जिसके द्वारा यह निष्कर्ष निकला कि कर्मचारी को प्रतिवादी की सेवा में अवैध रूप से और समय से पहले सेवानिवृत्त कर दिया गया था। प्रत्यर्थी कोई भी विश्वसनीय सबूत पेश करने में विफल रहा, बचाव में अपने विवाद से संबंधित प्रासंगिक समसामयिक दस्तावेजों में से कोई भी और अवैध सेवानिवृत्ति के अपने मामले के समर्थन में कर्मचारी द्वारा पेश किए गए सबूतों का खंडन करने में विफल रहा। उन्होंने आगे कहा कि उच्च न्यायालय ने गलत तरीके से इस पर भरोसा किया है प्रबंधन की पक्षपाती गवाही और गलत निष्कर्ष पर पहुँचा इस प्रक्रिया द्वारा कर्मचारी की जन्म तिथि के संबंध में, उच्च न्यायालय प्रबंधन के निष्कर्ष को अनुचित विश्वास दिया जिसे आधारित कहा जाता है के अधिकारियों से अपुष्ट और अप्रमाणित रिपोर्ट पर जिस स्कूल में कर्मचारी एक छात्र था; जो कथित तौर पर इंगित किया कि कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत रिपोर्ट वास्तविक नहीं थी। यहाँ तक कि यद्यपि यह बिना किसी अन्य संप्रेषित और पुष्टि करने वाली सामग्री के था, कि नियोक्ता द्वारा जांच कब की गई थी, , कैसे और किस अधिकारी द्वारा उक्त विद्यालय के अधिकारियों को एक पत्र लिखकर जांच शुरू की गई थी और जांच की शर्तें क्या थीं आदि थीं। यह आगे प्रस्तुत किया गया कि कर्मचारी के पास इस तरह की अप्रमाणित जानकारी के विरोध में प्रबंधन के पास दस्तावेजी साक्ष्य थे और अपने मामले के समर्थन में नए प्रमाण पत्र पर भरोसा किया, जिन्हें बांग्लादेश के शिक्षा और विदेश मंत्रालय द्वारा विधिवत प्रमाणित और प्रमाणित किया गया था, जैसा कि ढाका, बांग्लादेश में भारत सरकार के उच्चायुक्त के कार्यालय द्वारा भी स्पष्ट रूप से उल्लेख किया गया था और कर्मचारी की जन्म तिथि को 11.08.1929 के रूप में संदर्भित किया गया था जैसा कि व्यवसाय का सामान्य क्रम रूप से स्कूल के प्रवेश रजिस्टर में दर्ज किया गया था जहाँ कर्मचारी ने 1935 से 1942 तक अध्ययन किया।

प्रति विपरीत श्री राजू रामचंद्रन, विद्वान वरिष्ठ वकील ने प्रस्तुत किया कि सिबिल अपील गलत है और विवादित आदेश भारत के संविधान के अनुच्छेद 136 के तहत इस न्यायालय द्वारा हस्तक्षेप किए जाने के योग्य नहीं है और यह कि हाथ में मामला पूरी तरह से भारत कोकिंग कोल लिमिटेड बनाम पीठासीन अधिकारी और अन्न, [1995] पूरक 2 एस. सी. सी. 598 में इस न्यायालय के एक आदेश द्वारा कवर किया गया है जिसमें इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया है कि यदि कर्मचारी ने आयु निर्धारित करने के लिए प्रबंधन द्वारा गठित चिकित्सा बोर्ड की राय को चुनौती नहीं दी है और कर्मचारी को उसकी सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने तक काम करने की अनुमति दी जाती है, कर्मचारी को उसकी सेवानिवृत्ति के बाद चिकित्सा बोर्ड की राय की शुद्धता को चुनौती देने से रोक दिया जाता है। उनका कहना था कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने उपरोक्त आदेश पर भरोसा किया था और पाया था कि ट्रिब्यूनल का फैसला कानून के तहत बरकरार नहीं रखा जा सकता है। वह प्रस्तुत करेगा कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने उपरोक्त आदेश पर भरोसा किया था और कहा था कि न्यायाधिकरण के निर्णय को कानून में बरकरार नहीं रखा जा सकता है।

श्री राजू रामचंद्रन ने भी उन घटनाओं की ओर हमारा ध्यान आकर्षित किया जिसके कारण कामगार की आयु निर्धारित करने के लिए मेडिकल बोर्ड का गठन किया गया। उन्होंने प्रस्तुत किया कि श्रम न्यायालय ने मेडिकल बोर्ड की राय और निष्कर्षों को केवल इस आधार पर खारिज करके गंभीर गलती की है कि कंपनी के किसी भी चिकित्सा अधिकारी, जिसने कामगार की उम्र का आकलन किया था, की जांच नहीं की गई थी और न ही मेडिकल बोर्ड की कोई रिपोर्ट दायर किया गया। उन्होंने आगे कहा कि तो उच्च न्यायालय अपने अधिकार क्षेत्र में श्रम न्यायालय के निष्कर्षों में हस्तक्षेप कर सकता है यदि निष्कर्ष विकृत हैं। प्रबंधन ने अतिरिक्त दस्तावेज दाखिल करने के लिए 2006 की आई. ए. संख्या 3 भी दायर की प्रबंधन की ओर से क्योंकि उनके अनुसार सभी श्रम न्यायालय के समक्ष दायर किए गए दस्तावेज प्रतिवादी के पास उपलब्ध नहीं थे क्योंकि वे पुराने होने के कारण पता लगाने योग्य नहीं थे और 1991 में श्रम न्यायालय के समक्ष दायर किए गए थे। इसलिए, उन्होंने 2006 के आई. ए. संख्या 3 के साथ अतिरिक्त दस्तावेज दाखिल किए और हमारा ध्यान उन अनुलग्नकों की ओर आकर्षित किया और हमने उनका आबलोकन किया है। हमने पूरे अभिलेख का सावधानीपूर्वक अध्ययन किया है। प्रबंधन का मामला यह है कि कर्मचारी 1947 में कार्यरत था और कंपनी के

चिकित्सा अधिकारी द्वारा उसकी उम्र के आकलन के आधार पर उसकी जन्मतिथि 24 वर्ष दर्ज की गई थी और कर्मचारी ने सेवा रिकॉर्ड पर अपने हस्ताक्षर करके अपनी उम्र की पुष्टि की थी और यह कि कामगार ने अपनी उम्र के समर्थन में कोई दस्तावेजी सबूत पेश नहीं किया और उसने पहली बार 1972 में नव कुमार हाई इंग्लिश स्कूल, ढाका के हेडमास्टर से जारी स्थानांतरण प्रमाण पत्र पेश करके अपनी उम्र पर विवाद किया, जिस प्रमाण पत्र का सत्यापन के लिए जिला शिक्षा अधिकारी, ढाका को भेजा गया और यह पाया गया कि प्रमाणपत्र असली नहीं था। प्रबंधन का आगे का मामला यह है कि आयु सुधार समिति ने 23.07.1984 को आयोजित अपनी बैठक में प्रत्यर्थी नंबर 2 के मामले को विशेष मेडिकल बोर्ड को संदर्भित करने का निर्णय लिया और तदनुसार कामगार को उम्र के आकलन के लिए मेडिकल बोर्ड के पास भेजा गया और मेडिकल बोर्ड ने 13.09.1984 को कामगार की आयु 58 वर्ष आंकी। तदनुसार कामगार की जन्मतिथि में सुधार किया गया और कामगार द्वारा उसे स्वीकार कर लिया गया। मेडिकल बोर्ड द्वारा आकलन की गई जन्मतिथि के आधार पर कर्मचारी को 30.09.1987 को सेवानिवृत्त होना था। सेवानिवृत्ति के बाद कर्मचारी ने अवैध रूप से अपनी उम्र के संबंध में विवाद उठाया और इसे निर्णय के लिए श्रम न्यायालय में भेजा गया। मामले के तथ्यों और उसके सामने पेश किए गए सबूतों पर विचार करने के बाद श्रम न्यायालय गलती से इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि प्रबंधन यह साबित करने में विफल रहा है कि श्रमिक की जन्मतिथि 13.09.1926 है, जैसा कि सर्विस कार्ड में दर्ज है जिससे वह सेवानिवृत्त हो गए। श्रम न्यायालय ने आगे गलती से यह माना कि श्रमिक की सही जन्म तिथि 11.08.1929 है और वह 11.08.1990 तक सेवा में बने रहने का हकदार था। नतीजतन, श्रम न्यायालय ने आक्षेपित फैसले में प्रबंधन को 13.09.1987 से 11.08.1990 तक श्रमिक को ब्याज सहित पूरा वेतन भुगतान करने का निर्देश दिया।

यह भी देखा गया है कि इसके बावजूद, कर्मचारी की चिकित्सकीय जांच की गई थी आयु सुधार समिति के निर्णय और जन्म तिथि के अनुसार चिकित्सा बोर्ड द्वारा आकलन को फिर से सेवा रिकॉर्ड में दर्ज किया गया था जो कामगार द्वारा स्वीकार किया गया था जिसे श्रम न्यायालय द्वारा स्वीकार या सराहना नहीं की गई थी जब कामगार सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त कर चुका था तो उसे एक साल का विस्तार दिया गया और उसी को कामगार द्वारा स्वीकार कर लिया गया बिना कोई आपत्ति उठाए और यह केवल सेवानिवृत्ति के बाद ही, कामगार कि पत्नी उसके उम्र के संबंध में एक औद्योगिक विवाद उठाया।

उपरोक्त से जो तथ्य सामने आते वे हैं :

( क ) श्रमिक को 1947 में सेवा में लिया गया था ;

( ख ) मेडिकल बोर्ड द्वारा कर्मचारी की जांच की गई और उसकी उम्र की आकलन किया गया था ;

( ग ) 1960 में प्रबंधन द्वारा अपीलकर्ता को एक सर्विस कार्ड जारी किया गया था जिसमें कामगार की आयु 24 वर्ष दर्ज की गई थी और उसे कामगार द्वारा अपने हस्ताक्षर करके विधिवत स्वीकार किया गया था ;

ई) उक्त स्थानांतरण प्रमाणपत्र जिला शिक्षा अधिकारी को भेजा गया था, जिन्होंने प्रबंधन को सूचित किया कि स्थानांतरण प्रमाणपत्र असली नहीं था;

च) यह भी विवादित नहीं है कि आयु सुधार समिति द्वारा निर्णय लेने के बाद 1984 में एक विशेष रूप से गठित मेडिकल बोर्ड द्वारा कामगार की जांच की गई और उसकी आयु 13.09.1926 आंकी गई।

छ) सर्विस रिकॉर्ड को फिर से सही किया गया और इसे 1926 में बनाया गया। इस प्रकार कामगार की सेवा में 2 वर्ष की वृद्धि की गई।

ज) कामगार ने 1984 में मेडिकल बोर्ड द्वारा मूल्यांकन की गई आयु को स्वीकार कर लिया और मेडिकल बोर्ड द्वारा निर्धारित आयु के अनुसार कामगार की आयु में 2 वर्ष की वृद्धि की गई।

अतः मेडिकल बोर्ड द्वारा किये गये आयु आकलन के अनुसार कामगार को 1984 के स्थान पर 1986 में सेवानिवृत्त होना था।

1986 में, कामगार को सेवा में एक वर्ष का विस्तार दिया गया और उसने बिना किसी आपत्ति के उक्त विस्तार को स्वीकार कर लिया और 13.09.1987 को सेवानिवृत्त हो गया। हमारी राय में, श्रम न्यायालय इस तथ्य की सराहना करने में विफल रहा है कि 1984 में श्रमिक की फिर से चिकित्सकीय जांच की गई और फिट पाए जाने पर एक वर्ष का सेवा विस्तार दिया गया। श्रम न्यायालय ने उपरोक्त सभी महत्वपूर्ण तथ्यों को नजरअंदाज करते हुए अनुमानों और अंदाज़ा के आधार पर मामले का फैसला किया और गलती से कामगार की उम्र निर्धारित कर दी।

उन घटनाओं पर ध्यान देना भी बहुत उपयोगी है जिनके कारण कर्मचारी की आयु निर्धारित करने के लिए चिकित्सा बोर्ड का गठन किया गया जो इस प्रकार हैं :

( क ) नानी गोपाल घोष (इसके बाद "कामगार" के रूप में संदर्भित) 25.11.1947 को कंपनी में शामिल हुए। चूँकि कामगार द्वारा उसकी जन्मतिथि के समर्थन में कोई दस्तावेजी साक्ष्य प्रस्तुत नहीं किया गया था, कंपनी के चिकित्सा अधिकारी द्वारा श्रमिक की आयु 24 वर्ष के आकलन के आधार पर इसे 1.11.1923 दर्ज किया गया था। 29.11.1947 को एक मेडिकल कार्ड तैयार किया गया था और उसके प्रतीक के रूप में , कामगार ने उस पर अपने हस्ताक्षर किए थे।

( ख ) उपर्युक्त जन्मतिथि 14.06.1960 को तैयार किए गए सेवा कार्ड में भी दर्ज की गई थी और उस कार्ड में भी, कामगार की आयु 01.11.1947 को 24 वर्ष दर्ज की गई थी और इसके प्रतीक के रूप में, कामगार ने फिर से अपने हस्ताक्षर किए थे यह।

( ग ) 1970 में, कामगार सहित नये पहचान पत्र प्रत्येक कामगार को जारी किये गये एवं उक्त पहचान पत्र पर उम्र और जन्मतिथि भी शामिल थी जिस पर कामगार हस्ताक्षर भी किए गए थे ।

( घ ) कामगार ने पहली बार 25.08.1972 को एक स्थानांतरण प्रमाणपत्र प्रस्तुत करके अपनी उम्र पर विवाद किया, जो कथित तौर पर नबाकुमार हाई इंग्लिश स्कूल, ढाका के हेडमास्टर द्वारा जारी किया गया था। उक्त प्रमाणपत्र को उसमें की गई प्रविष्टि के सत्यापन के लिए जिला शिक्षा अधिकारी, ढाका को भेजा गया था। ऐसा प्रतीत होता है कि जिला शिक्षा अधिकारी ने नबाकुमार संस्थान के प्रधानाध्यापक से पूछताछ की और उक्त संस्थान के

प्रधानाध्यापक ने पत्र दिनांक 29.10.1980 के माध्यम से जिला शिक्षा अधिकारी को सूचित किया कि नानी गोपाल घोष के स्थानांतरण प्रमाण पत्र में की गई प्रविष्टियाँ बिल्कुल भी वास्तविक नहीं हैं। . कंपनी को उक्त पत्र जिला शिक्षा अधिकारी द्वारा पृष्ठांकन किये जाने के बाद प्राप्त हुआ। दिनांक 29.10.1980 के पत्र की एक प्रति आर-1 के रूप में संलग्न है। तदनुसार, कर्मचारी को पत्र दिनांक 20.11.1980 के माध्यम से सूचित किया गया कि उसके द्वारा प्रस्तुत प्रमाण पत्र वास्तविक नहीं था।

( ड ) कामगार ने फिर से 19.02.1984 दिनांकित एक और प्रमाण पत्र प्रस्तुत किया जो कथित तौर पर स्कूल के प्रधानाध्यापक द्वारा जारी किया गया था , जिसमें अन्य बातों के साथ-साथ जन्म तिथि 11.08.1929 का उल्लेख था। तत्कालीन मुख्य कार्मिक प्रबंधक ने फिर से जिला शिक्षा अधिकारी , ढाका से प्रमाण पत्र की वास्तविकता के बारे में पुष्टि मांगी , लेकिन प्रबंधन को कोई जवाब नहीं मिला।

( च ) जैसा कि रोजगार के समय उल्लेख किया गया था , कर्मचारी अपनी सेवानिवृत्ति की तारीख को जन्म तिथि यानी 01.11,1923 से गिनकर 31.10.1983 को सेवानिवृत्त हो गया होगा।

( छ ) हालाँकि, कंपनी ने, उपरोक्त परिस्थितियों में एक विशेष मामले के रूप में , इस मामले को अपनी आयु सुधार समिति को भेज दिया। उक्त समिति ने 23.07.1984 को बैठक की और श्रमिक के मामले को एक विशेष मामले के रूप में श्रमिक की उम्र के आकलन के लिए एक विशेष मेडिकल बोर्ड को भेजने का निर्णय लिया। तदनुसार, कामगार को उसकी उम्र के आकलन के लिए मेडिकल बोर्ड के पास भेजा गया और मेडिकल बोर्ड ने 13.09.1984 को कामगार की उम्र 58 वर्ष आंकी, जिसका अर्थ है कि जन्म तिथि 13.09.1926 थी। रेक्टिफिकेशन कमेटी के उक्त मूल्यांकन की सूचना दिनांक 28.09.1984 के पत्र द्वारा कर्मकार को भी दी गई थी।

( ज ) कामगार सभी उद्देश्यों के लिए अपनी जन्मतिथि 13.09.1926 के उक्त संशोधन को स्वीकार कर लिया और कभी कोई आपत्ति नहीं उठाई गई।

( झ ) कि, स्वीकृत स्थिति के अनुसार, कर्मचारी को सेवानिवृत्ति 60 वर्ष आयु प्राप्त अर्थात् 13.09.1986 को करनी थी।

( ज ) सेवानिवृत्ति से पहले, कामगार को चिकित्सा परीक्षण के लिए भेजा गया था जिसमें प्रमाणित स्थायी आदेशों के एसओ 56 के अनुसार उसे एक वर्ष के लिए अपनी सेवा के विस्तार के लिए चिकित्सकीय रूप से फिट पाया गया था और इस प्रकार उसकी सेवा को एक वर्ष के लिए और बढ़ा दिया गया था।

( ट ) कि, 60 वर्ष की समाप्ति के बाद एक वर्ष के विस्तार की स्वीकृति, स्वयं इंगित करती है कि कामगार ने अपनी जन्मतिथि 13.09.1926 स्वीकार की है, जैसा कि आयु सुधार समिति द्वारा अनुशंसित है।

( ठ ) कामगार ने उक्त जन्मतिथि को स्वीकार कर लिया और अपने व्यक्तिगत-सह-पारिवारिक सत्यापन और सेवा कार्ड दिनांक 13.03.1987 पर एक घोषणा पर हस्ताक्षर करके इसे अभिस्वीकृत किया। उक्त घोषणा निम्नानुसार है: - "मैं प्रमाणित करता हूं कि xxxxxxx पर आयोजित मैट्रिकुलेशन सर्टिफिकेट / स्कूल लीव सर्टिफिकेट / मेडिकल परीक्षा के आधार पर मेडिकल कार्ड और सर्विस कार्ड में दर्ज मेरी जन्मतिथि (आंकड़े में) 13.09.1926 (शब्दों में) तेरह सितंबर उन्नीस सौ छब्बीस है , रिपोर्ट डीपीएल 5689/84 के अनुसार और वही सही है। मैं इससे बंधा हूं और भविष्य में मेरे द्वारा इस पर विवाद नहीं किया जाएगा।

एसडी/-

पार्टी के हस्ताक्षर/एलटीआई दिनांक: 13.03.1987"

याचिकाकर्ता के व्यक्तिगत-सह-पारिवारिक सत्यापन और सेवा कार्ड दिनांक 13.03.1987 की एक प्रति अनुबंध.आर-2 के रूप में संलग्न है।

( ड ) तदनुसार, कर्मचारी प्रभावी 13.09.1987 से सेवा से सेवानिवृत्त हो गया एक वर्ष के विस्तार का आनंद लेने के बाद ।

हमारी राय में, श्रम न्यायालय ने केवल इस आधार पर मेडिकल बोर्ड की राय और निष्कर्षों को खारिज करके गंभीर गलती की कंपनी के किसी भी चिकित्सा अधिकारी , जिसने श्रमिक की उम्र का आकलन किया था, की जांच नहीं की गई थी और न ही मेडिकल बोर्ड की कोई रिपोर्ट दायर कि गई थी। . एक बार जब कर्मचारी ने स्वयं मेडिकल बोर्ड के निष्कर्ष में राय स्वीकार कर ली और 13.09.1986 तक काम करना जारी रखा और उसके बाद एक वर्ष का विस्तार हुआ तो कंपनी को मेडिकल अधिकारी की जांच करने और / या मेडिकल बोर्ड की रिपोर्ट पेश करने की

कोई आवश्यकता नहीं थी। इसके अलावा, मेडिकल बोर्ड ने 1984 में कामगार की जांच की और जिस चिकित्सा अधिकारी ने कामगार की जांच की, वह कंपनी की सेवा में हो भी सकता है और नहीं भी।

उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश ने भारत कोकिंग कोल लिमिटेड (सुप्रा) मामले में इस न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून को ध्यान में रखते हुए प्रबंधन की रिट याचिका को स्वीकार कर लिया। हमारे विचार में, उच्च न्यायालय द्वारा श्रम न्यायालय के फैसले को रद्द करना पूरी तरह से उचित था क्योंकि उक्त पुरस्कार विकृत और अवैध था क्योंकि भारत कोकिंग कोल लिमिटेड (सुप्रा) में इस न्यायालय के फैसले को श्रम न्यायालय द्वारा नजरअंदाज कर दिया गया था। . यह भी ध्यान देने वाली बात है कि कंपनी ने ढाका के जिला शिक्षा अधिकारी की रिपोर्ट पर भरोसा नहीं किया है, जिसमें लिखा था कि याचिकाकर्ता द्वारा प्रस्तुत स्थानांतरण प्रमाण पत्र में जो प्रविष्टियां हैं, वे बिल्कुल भी वास्तविक नहीं हैं। श्रमिक की जन्मतिथि के बारे में अनिश्चितता के कारण ही, कंपनी ने श्रमिक की उम्र और जन्मतिथि निर्धारित करने के लिए 1984 में एक विशेष मेडिकल बोर्ड का गठन किया।

श्री मुखर्जी ने *जीवन किशोर बनाम दिल्ली परिवहन निगम और अन्य*, 1980 (सप्ल) एससीसी 678 पर भरोसा किया जो इस न्यायालय द्वारा दिया गया एक संक्षिप्त निर्णय है। उस अपील में उठाया गया एकमात्र प्रश्न कर्मचारी-अपीलकर्ता की उम्र के बारे में है। एक विसंगति थी, जो जन्म के वर्ष से काफी व्यापक थी, एक रिकॉर्ड के अनुसार 1917 था और दूसरे रिकॉर्ड के अनुसार 1927। इस महत्वपूर्ण विसंगति को देखते हुए, नियोक्ता, दिल्ली परिवहन निगम ने इसे ठीक करने के लिए अपना मेडिकल बोर्ड नियुक्त अपीलकर्ता की उम्र तय करने के लिए किया और मेडिकल बोर्ड द्वारा उम्र के आकलन के अनुसार, यह देखा गया है कि 13 जून, 1975 को वह 51 वर्ष के थे। इस न्यायालय ने पाया कि इसका कोई कारण नहीं था उम्र के वैज्ञानिक निर्धारण को नजरअंदाज करना जब न्यायालय के पास रिकॉर्ड मौजूद हों घोर विरोधाभासी . । इसलिए, न्यायालय ने 13 जून, 1975 को अपीलकर्ता की उम्र 51 वर्ष उनकी अपील आंशिक रूप से स्वीकार करते हुए तय की, जिसका अर्थ है कि वह 12 जून, 1982 को 58 वर्ष की आयु में सेवानिवृत्त करेंगे। फैसले को पढ़ने से यह भी पता चलता है कि बेंच इस मामले में हस्तक्षेप नहीं कर रही थी क्योंकि दोनों पक्ष इस बात पर सहमत थे कि यदि अदालत मेडिकल बोर्ड के निर्धारण के अनुसार उम्र तय करती है, तो वे इसे स्वीकार करेंगे और इसका पालन करेंगे। इस

आधार पर, बेंच ने आंशिक रूप में अपील का निपटारा किया और सेवानिवृत्ति के आदेश को रद्द कर दिया और आगे निर्देश दिया कि अपीलकर्ता को 12 जून, 1982 तक एक नियमित कर्मचारी के रूप में सभी परिणामी लाभों के साथ सेवा में जारी रखा जा। उपरोक्त निर्णय न केवल तथ्यों के साथ-साथ पर कानून पर भी भेद करने योग्य है।

हमने उन घटनाओं पर विस्तार से चर्चा की है जिनके कारण कर्मचारी की आयु निर्धारित करने के लिए मेडिकल बोर्ड का गठन किया गया। कामगार की उम्र निर्धारित करने के लिए प्रबंधन द्वारा गठित मेडिकल बोर्ड की राय को कामगार ने चुनौती नहीं दी और कामगार को सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने तक काम करने की अनुमति दी। इसलिए, वर्तमान मामले में कामगार को अपनी सेवानिवृत्ति के बाद मेडिकल बोर्ड की राय की सत्यता को चुनौती देने से रोका गया है।

इसके अलावा, स्कूल छोड़ने का प्रमाण पत्र जो कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत किया गया था, सत्यापन के लिए डीईओ, ढाका को भेजा गया था, जिन्होंने प्रबंधन को सूचित किया कि प्रमाण पत्र असली नहीं है। कर्मचारी को वर्ष 1986 में सेवानिवृत्त होना था, लेकिन एपेक्स मेडिकल बोर्ड द्वारा किए गए आयु के आकलन के आधार पर, उसे 13.09.1987 तक पद पर बने रहने की अनुमति दी गई थी। उस स्तर पर, कर्मचारी ने मेडिकल बोर्ड के फैसले को चुनौती नहीं दी। श्रमिक को दिए गए लाभों का आनंद लेने और लाभ प्राप्त करने के बाद ही श्रमिक ने अपनी सेवानिवृत्ति के बाद विवाद उठाया जिसके अनुसरण में श्रम न्यायालय ने निर्णय पारित किया है। उच्च न्यायालय ने प्रबंधन के साक्ष्य को कोई अनुचित विश्वसनीयता नहीं दी है या प्रबंधन की एकतरफा गवाही पर गलत भरोसा नहीं किया है जैसा कि अपीलकर्ता ने आरोप लगाया है। हम पहले ही देख चुके हैं कि श्रम न्यायालय द्वारा निकाले गए निष्कर्ष तथ्यों के विपरीत और कुछ नहीं हैं और पूरी तरह से गलत सहानुभूति के आधार पर श्रमिक के पक्ष में निर्णय पारित कर दिया गया है। हमारी राय में, श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज किए गए मामले में सबूतों के वजन का पुनर्निर्धारण और पुनर्मूल्यांकन करने में विद्वान एकल न्यायाधीश और डिवीजन बेंच दोनों सही हैं और अपने अधिकार क्षेत्र के भीतर हैं, जिसके द्वारा उच्च न्यायालय निष्कर्ष पर पहुंचा था कि कर्मकार किसी भी राहत का हकदार नहीं था। जब श्रम न्यायालय का निर्णय विकृत और तथ्यों और अभिलेखों के विरुद्ध होता है, तो उच्च न्यायालय अनुच्छेद 226 के तहत अपने अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करने और विकृत निष्कर्ष में हस्तक्षेप करने और उसे रद्द करने का हकदार है। उपरोक्त कारणों

से, कामगार की पत्नी द्वारा दायर की गई अपील में कोई बल और योग्यता या सार नहीं है और इसलिए, खारिज किया जा सकता है और तदनुसार हम उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश के सुविचारित निर्णय की पुष्टि करते हुए करते हैं जैसा कि डिवीजन बेंच द्वारा पुष्टि की गई है। कोई लागत नहीं.

आपिल खारिज की गई।

राजश्री अपर्णा कुजू