

न्यायमूर्ति राजेश बिंदल के समक्ष,

बाला देवी @ रूपा-याचिकाकर्ता

बनाम

पीठासीन अधिकारी और अन्य-प्रतिवादी

सीडब्ल्यूपीएनओ। 2011 की 17439

दिसम्बर 1,2012

भारत का संविधान, 1950 - अनुच्छेद 226 - रिट क्षेत्राधिकार - श्रम कानून - औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 - दैनिक वेतन भोगी - 18 साल तक काम किया - समाप्ति - श्रम न्यायालय द्वारा खारिज किया गया दावा - प्रतिवादी-प्रबंधन ने श्रम न्यायालय के समक्ष पूरा सेवा रिकॉर्ड पेश नहीं किया और न ही यह दलील दी कि याचिकाकर्ता का रोजगार नियमों के अनुसार नहीं था - याचिका की अनुमति दी गई और पुरस्कार को रद्द कर दिया गया - याचिकाकर्ता को अवार्ड की तारीख से वास्तविक तक सेवा की निरंतरता और पूर्ण मजदूरी के साथ फिर से बहाल करने का आदेश दिया गया पुनः अभियोग।

अभिनिर्णित किया कि मामले पर उचित विचार करने पर, मुझे प्रतिवादी प्रबंधन के लिए विद्वान वकील द्वारा की गई प्रस्तुतियों में कोई योग्यता नहीं मिलती है। श्रम न्यायालय के समक्ष इसके द्वारा कोई दलील नहीं दी गई थी कि याचिकाकर्ता का रोजगार सार्वजनिक नियुक्ति के नियमों या मानदंडों के अनुसार नहीं था। वास्तव में याचिकाकर्ता का पूरा सेवा रिकॉर्ड श्रम न्यायालय के समक्ष पेश नहीं किया गया था।

(पैरा 10)

आगे अभिनिर्णित किया गया कि वर्तमान मामले में, तथ्यों से पता चलता है कि याचिकाकर्ता पिछले 18 वर्षों से अधिक समय से निरंतर रोजगार में थी, जब उसकी सेवाएं समाप्त कर दी गई थीं। उपरोक्त निर्णय वर्तमान मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में पूरी तरह से लागू होते हैं।

(पैरा 11)

आगे अभिनिर्णित किया गया कि ऊपर दर्ज किए गए कारणों के लिए, वर्तमान याचिका की अनुमति दी जाती है। दिनांक 8-9-2010 के आक्षेपित अधिनिर्णय को निरस्त किया जाता है। प्रतिवादी प्रबंधन को निर्देश दिया जाता है कि वह याचिकाकर्ता को सेवा की निरंतरता के साथ बहाल करे और पुरस्कार की तारीख से वास्तविक बहाली तक मजदूरी का भुगतान करे।

याचिकाकर्ता के लिए अधिवक्ता जे.एस. कूनरा।

रूपक बंसल, अतिरिक्त महाधिवक्ता हरियाणा।

न्यायमूर्ति राजेश बिंदल,

(1) याचिकाकर्ता ने दिनांक 8-9-2010 के अधिनिर्णय (अनुबंध पी-1) को चुनौती दी है, जिसके द्वारा सेवा में निरंतरता और पूर्ण बकाया मजदूरी के साथ बहाली के उसके दावे को विद्वान श्रम न्यायालय अंबाला द्वारा खारिज कर दिया गया था।

(2) याचिकाकर्ता को जनवरी, 1988 में प्रतिवादी विभाग के साथ दैनिक वेतन भोगी के रूप में नियुक्त किया गया था। उन्होंने 7.12.2006 तक लगातार विभाग में काम किया। 18 साल से अधिक की सेवा करने के बाद, धारा 25-F का उल्लंघन करते हुए उनकी सेवाओं को 7.12.2006 को समाप्त कर दिया गया।^{(ग) सरकार} ने औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में अधिनियम) की धारा 10 के तहत एक मामला दर्ज किया है क्योंकि उसे कोई छंटनी मुआवजा नहीं दिया गया था। इसके बाद याचिकाकर्ता ने 17-1-2007 को एक मांग नोटिस दिया जिसमें उसे निरंतरता और

पूर्ण वेतन के साथ सेवा में बहाल करने की प्रार्थना की गई थी। इस मामले को श्रम न्यायालय को भेजा गया था, जिसने याचिकाकर्ता के विरुद्ध दिनांक 8-9-2010 के आक्षेपित अधिनिर्णय के विरुद्ध निर्णय दिया था। यह वह पुरस्कार है जिसे याचिकाकर्ता द्वारा वर्तमान रिट याचिका में लगाया गया है।

(3) याचिकाकर्ता के विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि याचिकाकर्ता ने जनवरी, 1988 से 7.12.2006 तक लगातार दैनिक मजदूरी के रूप में काम किया। 18 साल से अधिक की सेवा में रखने के बाद, अधिनियम की धारा 25-एफ, जी, एच के पूर्ण उल्लंघन में उनकी सेवाओं को अनौपचारिक रूप से समाप्त कर दिया गया था, यह आगे दलील दी गई है कि श्रम न्यायालय ने अपने फैसले दिनांक 8.9.2010 को याचिकाकर्ता के खिलाफ और प्रतिवादी प्रबंधन के पक्ष में निर्णय लिया जिससे उसके दावे को खारिज कर दिया गया, इस आशय का स्पष्ट निष्कर्ष देने के बाद भी कि याचिकाकर्ता कामगार 1988 से 2006 तक प्रतिवादी प्रबंधन के रोजगार में था, पूरी तरह से तुच्छ आधार पर। एक बार जब यह साबित हो गया कि याचिकाकर्ता ने पिछले 12 महीनों के दौरान 240 दिनों की सेवा पूरी कर ली थी, तो अधिनियम की धारा 25-एफ के उल्लंघन में परिणामी समाप्ति को सेवा की निरंतरता और फुलबैक वेतन के साथ पुनः बहाली की परिणामी राहत के साथ खराब माना जाना चाहिए था। उन्होंने आगे प्रस्तुत किया कि नीचे की विद्वान अदालत इस बात की सराहना करने में विफल रही कि वर्तमान आसानी में यह प्रतिवादी-प्रबंधन की दलील नहीं थी कि याचिकाकर्ता सेवा में निरंतरता और वापस मजदूरी के साथ बहाली का हकदार नहीं था क्योंकि वह दैनिक वेतन भोगी थी और सेवा नियमों के अनुसार नियुक्त नहीं की गई थी। श्रम न्यायालय ने इस संबंध में कोई मुद्दा तैयार नहीं किया था। याचिकाकर्ता की सेवा से संबंधित पूरा रिकॉर्ड भी प्रतिवादी प्रबंधन द्वारा प्रस्तुत नहीं किया गया था। याचिकाकर्ता के खिलाफ कोई सबूत नहीं होने के बावजूद, विद्वान श्रम न्यायालय ने याचिकाकर्ता के दावे को खारिज कर दिया। प्रार्थना सभी परिणामी राहतों के साथ याचिकाकर्ता की बहाली के लिए है।

(4) दूसरी ओर, प्रतिवादी प्रबंधन के विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि याचिकाकर्ता ने अपनी कथित बर्खास्तगी से पहले बारह महीनों में 240 दिनों या उससे अधिक समय तक काम नहीं किया था। वास्तव में, प्रतिवादी-प्रबंधन द्वारा उसकी सेवाओं को कभी समाप्त नहीं किया गया था, बल्कि उसने अपने दम पर सेवा छोड़ दी थी, इसलिए, अधिनियम की धारा 25-एफ के उल्लंघन का सवाल ही नहीं उठता है। उन्होंने आगे प्रस्तुत किया कि याचिकाकर्ता दैनिक वेतन भोगी होने के नाते किसी भी राहत की हकदार नहीं है, क्योंकि उसे नियमित स्वीकृत पद के खिलाफ सेवा नियमों के अनुसार नियुक्त नहीं किया गया था, इस प्रकार, निरंतरता और वापस मजदूरी के साथ बहाली की राहत उसे नहीं दी जानी चाहिए।

(5) पक्षकारों के विद्वान वकील को सुना और पेपर बुक का अवलोकन किया।

(6) माननीय उच्चतम न्यायालय ने **रमेश कुमार बनाम हरियाणा राज्य (1), 2010 (1) एससीटी 675** में निर्णय दिया है कि यदि पर्याप्त सामग्री दर्शाई जाती है कि कामगार ने 240 दिन की सेवा पूरी कर ली है, तो अधिनियम की धारा 25-च के अनुसार नोटिस दिए बिना अथवा उसके मुआवजे का भुगतान किए बिना उसकी सेवा समाप्त नहीं की जा सकती।

(7) अनूप शर्मा बनाम अधिशासी अभियंता लोक स्वास्थ्य प्रभाग क्रमांक 1, पानीपत (हरियाणा) (2), 2010 (3) एससीटी 319 माननीय उच्चतम न्यायालय ने अधिनियम की धारा 25-ख के अधीन आवधिक सेवा के दायरे पर चर्चा की है, जिसे जब अधिनियम की धारा 25-एफ (क) और (ख) के साथ पढ़ा जाता है तो उसके बदले में एक माह का नोटिस या वेतन देना अनिवार्य है नियुक्ति के क्रम में शामिल किया गया। यदि किसी कामगार को मौखिक आदेश या संचार द्वारा छंटनी की जाती है या बस उसे ड्यूटी के लिए नहीं आने के लिए कहा जाता है, तो नियोक्ता को अधिनियम की धारा 25-एफ के खंड (ए) और (बी) के अनुपालन को साबित करने के लिए ठोस और ठोस सबूत पेश करने की आवश्यकता होगी। पूर्वोक्त निर्णय के प्रासंगिक पैराग्राफ को पुनः प्रस्तुत किया जाता है: -

"13. उपर्युक्त पुनरुत्पादित प्रावधानों के विश्लेषण से पता चलता है कि किसी भी उद्योग में नियोजित कोई भी कामगार जो नियोक्ता के तहत एक वर्ष से कम समय तक निरंतर सेवा में नहीं रहा है, उस नियोक्ता द्वारा तब तक छंटनी नहीं की जा सकती जब तक कि अधिनियम की धारा 25-एफ के खंड (ए) और (बी) में उल्लिखित शर्तें संतुष्ट न हों। खंड (ए) के संदर्भ में, नियोक्ता को कामगार को लिखित रूप में एक महीने का नोटिस देना आवश्यक है जिसमें छंटनी के कारणों का उल्लेख किया गया हो या नोटिस के बदले उसे मजदूरी का भुगतान किया जाए। खंड (बी) नियोक्ता

पर छंटनी के समय कामगार को भुगतान करने के लिए एक कर्तव्य डालता है, निरंतर सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए पंद्रह दिनों के औसत वेतन के बराबर मुआवजा या छह महीने से अधिक उसके किसी भी हिस्से के लिए। इस न्यायालय ने बार-बार माना है कि अधिनियम की धारा 25-एफ (ए) और (बी) अनिवार्य है और इसका अनुपालन न करने से कर्मचारी की छंटनी अमान्य हो जाती है। इस न्यायालय ने अधिनियम की धारा 25-एफ के जनादेश का अनुपालन किए बिना छंटनी के माध्यम से एक कामगार की सेवा/रोजगार/सगाई को समाप्त करने के परिणाम का वर्णन करने के लिए विभिन्न अभिव्यक्तियों का उपयोग किया है। कभी-कभी इसे शुरू से शून्य के रूप में कहा जाता है, कभी-कभी प्रति अवैध के रूप में, कभी-कभी शून्यता के रूप में और कभी-कभी गैर-स्था के रूप में। कानूनी शब्दार्थ को छोड़कर, हमें यह मानने में कोई संकोच नहीं है कि एक महीने का नोटिस देने या उसके बदले में वेतन देने की आवश्यकता का अनुपालन किए बिना छंटनी के माध्यम से किसी कर्मचारी की सेवा की समाप्ति और धारा 25-एफ (ए) और (बी) के संदर्भ में मुआवजे का नियोक्ता की कार्यवाही को शून्य के रूप में प्रस्तुत करने का प्रभाव है और कर्मचारी रोजगार में बने रहने का हकदार है जैसे कि उसकी सेवा नहीं थी समाप्त।

XXX XXX XXX

15. भारतीय स्टेट बैंक बनाम एन सुंदर मनी (सुप्रा) में, न्यायालय ने जोर देकर कहा कि छंटनी के समय, धारा 25-एफ (बी) के संदर्भ में मुआवजे की गणना के बिना कामगार की छंटनी नहीं की जा सकती है।

16. प्रमोद झा बनाम बिहार राज्य (सुप्रा) में कानूनी स्थिति को निम्नलिखित शब्दों में खूबसूरती से अभिव्यक्त किया गया है:

"धारा 25-एफ का अंतर्निहित उद्देश्य दो गुना है। सबसे पहले, एक छंटनी किए गए कर्मचारी के पास वैकल्पिक रोजगार की तलाश करने के लिए उसके निपटान में एक महीने का समय उपलब्ध होना चाहिए, और इसलिए, या तो उसे प्रस्तावित समाप्ति के एक महीने का नोटिस दिया जाना चाहिए या उसे नोटिस अवधि के लिए मजदूरी का भुगतान किया जाना चाहिए। दूसरे, कामगार को छंटनी के समय या उससे पहले छंटनी प्रतिपूत का भुगतान किया जाना चाहिए ताकि एक बार छंटनी हो जाने के बाद उसे छंटनी मुआवजे की मांग करते हुए अपने नियोक्ता के पास जाने की आवश्यकता न हो और इस प्रकार भुगतान किया गया मुआवजा न केवल नियोक्ता को प्रदान की गई उसकी पिछली सेवाओं के लिए अर्जित पुरस्कार हो बल्कि उस अवधि के लिए कामगार के लिए जीविका भी हो जो दूसरे रोजगार की तलाश में खर्च की जा सकती है। धारा 25-एफ कहीं भी एक महीने के नोटिस के साथ कार्यकर्ता को भुगतान किए जाने वाले छंटनी मुआवजे की बात नहीं करता है; इसके विपरीत, खंड (बी) स्पष्ट रूप से छंटनी के समय किए जा रहे मुआवजे के भुगतान के लिए प्रदान करता है और निहितार्थ से छंटनी से पहले भुगतान करने की अनुमति होगी। छंटनी के प्रभावी होने के समय के बाद मुआवजे का भुगतान या निविदा छंटनी को समाप्त कर देगी और अनिवार्य प्रावधान का अनुपालन न करना जिसका एक लाभकारी उद्देश्य है और इसके पीछे एक सार्वजनिक नीति के परिणामस्वरूप छंटनी को रद्द कर दिया जाएगा "

(8) हरजिन्दर सिंह बनाम पंजाब राज्य भंडारण निगम (3), 2010 (3) एससीसी 192 में माननीय उच्चतम न्यायालय ने अण्डसीआर के रूप में निर्णय दिया है -

"30. हाल ही में, सामाजिक कल्याण कानूनों की व्याख्या से जुड़े मामलों से निपटने में अदालतों के दृष्टिकोण में एक स्पष्ट बदलाव आया है। वैश्वीकरण और उदारीकरण के आकर्षक मंत्र तेजी से न्यायिक प्रक्रिया का आधार बनते जा रहे हैं और एक धारणा बनाई गई है कि संवैधानिक न्यायालय औद्योगिक और असंगठित श्रमिकों की दुर्दशा के प्रति सहानुभूति नहीं रखते हैं। वर्तमान जैसे बड़ी संख्या में मामलों में, कामगारों की श्रेणी में आने वाले कर्मचारियों को राहत से वंचित कर दिया गया है, जिन्हें तीन दशकों में इस न्यायालय द्वारा विकसित न्यायशास्त्र में बाई-लेन और साइड-लेन बनाकर अवैध रूप से सेवा से हटा दिया गया है। सार्वजनिक नियोक्ता द्वारा इस तरह की ढील में उठाई गई स्टॉक दलील यह है कि कामगार कर्मचारी का प्रारंभिक रोजगार/नियुक्ति किसी या अन्य कानून के विपरीत थी या कामगार की बहाली से प्रतिष्ठान के वित्तीय स्वास्थ्य पर असहनीय बोझ पड़ेगा। अदालतों ने गलत कर्ता की जवाबदेही की परवाह किए बिना इस तरह की दलील को आसानी से स्वीकार कर लिया है

और अप्रत्यक्ष रूप से गलत के छोटे लाभार्थी को दंडित किया है, इस तथ्य की अनदेखी करते हुए कि वह वर्षों से रोजगार में जारी रह सकता है और उसके द्वारा अर्जित सूक्ष्म मजदूरी उसकी आजीविका का एकमात्र स्रोत हो सकती है।

31. इस बात पर जोर देने की आवश्यकता नहीं है कि यदि कोई व्यक्ति अपनी आजीविका से वंचित है, तो वह अपने सभी मौलिक और संवैधानिक अधिकारों से वंचित है और उसके लिए सामाजिक और आर्थिक न्याय, स्थिति और अवसर की समानता, संविधान में निहित स्वतंत्रता का लक्ष्य भ्रामक है। इसलिए, न्यायालयों का दृष्टिकोण संवैधानिक दर्शन के अनुकूल होना चाहिए, जिसका राज्य के नीति निर्देशक सिद्धांत एक अभिन्न अंग हैं और नियोक्ता द्वारा प्रस्तुत दिखावटी और असमर्थनीय आधारों - सार्वजनिक या निजी - पर विचार करके कामगार को देय न्याय से वंचित नहीं किया जाना चाहिए।

(9) देविंदर सिंह बनाम नगर परिषद, सनौर (4), 2011 (6) एमसीसी 584 माननीय मामले में उच्चतम न्यायालय ने निर्णय दिया कि धारा 25-च (क), (ख) के उपबंध अनिवार्य हैं और किसी कामगार की सेवा समाप्त करना जो अधिनियम की धारा 2 (ओओ) के अर्थ के भीतर एक महीने का नोटिस दिए बिना या उसके बदले में वेतन दिए बिना छंटनी के बराबर है और छंटनी मुआवजा शून्य और शून्य है, इसके अलावा, यह माना गया है कि अपीलकर्ता अवाई की तारीख और वास्तविक बहाली की तारीख के बीच की अवधि के लिए सेवा और मजदूरी में निरंतरता के साथ बहाली का हकदार होगा। पूर्वोक्त निर्णय के प्रासंगिक पैराग्राफ आर्क को यहां पुनः प्रस्तुत किया गया है: -

"20. इस न्यायालय ने बार-बार माना है कि धारा 25-एफ (ए) और (बी) में निहित प्रावधान अनिवार्य हैं और एक कर्मचारी की सेवा की समाप्ति अनिवार्य है जो धारा 2 (ओओ) के अर्थ के भीतर एक महीने का नोटिस दिए बिना या उसके बदले में वेतन दिए बिना छंटनी के बराबर है और छंटनी मुआवजा शून्य और अवैध/अप्रभावी है।

XX XX X X

28. परिणाम में, अपील की अनुमति दी जाती है। आक्षेपित आदेश को रद्द कर दिया जाता है और अपीलकर्ता की बहाली के लिए श्रम न्यायालय द्वारा पारित पुरस्कार को बहाल किया जाता है। यदि प्रतिवादी आज से चार सप्ताह की अवधि के भीतर अपीलकर्ता को बहाल करेगा, तो अपीलकर्ता पुरस्कार की तारीख और वास्तविक बहाली की तारीख के बीच की अवधि के लिए मजदूरी का भी हकदार होगा। प्रतिवादी इस आदेश की प्रति प्राप्त करने/प्रस्तुत करने की तारीख से तीन महीने की अवधि के भीतर अपीलकर्ता को बकाया राशि का भुगतान करेगा।

(10) मामले पर उचित विचार करने पर, मुझे प्रतिवादी प्रबंधन के लिए विद्वान वकील द्वारा की गई प्रस्तुतियों में कोई योग्यता नहीं मिलती है। श्रम न्यायालय के समक्ष इसके द्वारा कोई दलील नहीं दी गई थी कि याचिकाकर्ता का रोजगार सार्वजनिक नियुक्ति के नियमों या मानदंडों के अनुसार नहीं था। वास्तव में याचिकाकर्ता का पूरा सेवा रिकॉर्ड श्रम न्यायालय के समक्ष पेश नहीं किया गया था।

(11) वर्तमान मामले में, तथ्यों से पता चलता है कि याचिकाकर्ता पिछले 18 वर्षों से निरंतर रोजगार में थी, जब उसकी सेवाएं समाप्त कर दी गई थीं। उपरोक्त निर्णय वर्तमान मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में पूरी तरह से लागू होते हैं।

(12) ऊपर दर्ज कारणों के लिए, वर्तमान याचिका की अनुमति दी जाती है। दिनांक 8-9-2010 के आक्षेपित अधिनिर्णय को निरस्त किया जाता है। प्रतिवादी प्रबंधन को निर्देश दिया जाता है कि वह याचिकाकर्ता को सेवा की निरंतरता के साथ बहाल करे और पुरस्कार की तारीख से वास्तविक बहाली तक मजदूरी का भुगतान करे।

अस्वीकरण :

स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि यह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता। सभी व्यावहारिक और आपराधिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेज़ी संस्करण प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त होगा।

हिमांशु आर्य

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी, हरियाणा