

जे.एस.टी.

माननीय, आर.एस. मोंगिया और जवाहर लाल गुप्ता जे.जे. के समक्ष/

करनाल सेंट्रल को-ऑपरेटिव सोसायटी बैंक लिमिटेड, -याचिकाकर्ता।

बनाम

हरियाणा राज्य और अन्य, -प्रतिवादी।

सी.डब्ल्यू.पी. 1994 का 3827.

19 अगस्त 1994.

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-धारा 25एफ-सेवा की समाप्ति-कर्मचारी को 89 दिनों की निश्चित अवधि के लिए नियुक्त किया गया-नियुक्ति की शर्तों के अनुसार सेवा समाप्त की गई-वास्तव में यदि श्रमिक ने 210 दिनों की अवधि के लिए काम किया, तो यह नहीं कहा जा सकता कि श्रमिक था छंटनी की गई या 25 एफ के प्रावधानों को लागू किया गया - समाप्ति अवैध नहीं है।

माना गया कि प्रतिवादी की सेवाएँ वास्तव में नियुक्ति की शर्तों के सख्त अनुपालन में समाप्त कर दी गईं। इसके अलावा, भले ही प्रतिवादी को 26 नवंबर, 1986 से 24 जून, 1987 तक याचिकाकर्ता के निरंतर रोजगार में माना जाता है, यह स्पष्ट है कि उसने केवल 210 दिनों की अवधि के लिए काम किया था। ऐसी स्थिति में, यह नहीं कहा जा सकता कि प्रतिवादी की छंटनी कर दी गई थी या धारा 25-एफ के प्रावधान लागू थे।

(पैरा 6)

आगे कहा गया कि रोजमर्रा के काम को जारी रखने के लिए, प्रतिवादी कर्मकार को तदर्थ आधार पर नियुक्त किया गया था। समाप्ति के आदेश में ही निर्देशित किया गया था कि 24 जून 1987 के आदेश से निकटतम सोसायटी के नियमित सचिव को कार्यभार ग्रहण करना चाहिए।

(पैरा 6)

आगे कहा गया कि मामले के इस दृष्टिकोण में, हम श्रम न्यायालय के इस निष्कर्ष को बरकरार रखने में असमर्थ हैं कि प्रतिवादी-कर्मचारी की सेवाओं की समाप्ति अवैध थी या अधिनियम की धारा 25 का उल्लंघन थी।

(पैरा 6)

सी. बी. गोयल, याचिकाकर्ता के वकील।

प्रतिवादी नंबर 1 के लिए संजीव मनराय, एएजी, हरियाणा।

प्रतिवादी संख्या 3 के लिए वकील आर.के. मलिक।

निर्णय

जवाहर लाल गुप्ता, जे.

(1) चुनौती श्रम न्यायालय के फैसले को है जिसके द्वारा उसने समाप्ति के आदेश को रद्द कर दिया है और 75 प्रतिशत बकाया वेतन के साथ कामगार को बहाल करने का आदेश दिया है। कुछ तथ्य।

(2) प्रतिवादी-कर्मचारी को याचिकाकर्ता-बैंक द्वारा 26 नवंबर 1986 को 500 रुपये प्रति माह के समेकित वेतन पर 89 दिनों की अवधि के लिए सचिव के रूप में नियुक्त किया गया था। इस अवधि की समाप्ति पर, श्रमिक ने रोजगार के लिए एक और आवेदन किया, 23 फरवरी, 1987 के आदेश के तहत, उसे फिर से 89 दिनों की अवधि के लिए नियुक्त किया गया, जहां उसने 24 फरवरी, 1987 को अपनी ज्वाइनिंग रिपोर्ट जमा की। 89 दिनों की निर्धारित अवधि समाप्त होने पर, प्रतिवादी ने फिर से एक आवेदन प्रस्तुत किया। 25 मई 1987 के आदेश के तहत उन्हें 89 दिनों की अवधि के लिए नियुक्त किया गया था। इस नियुक्ति पत्र की एक प्रति अनुलग्नक पी-4 के रूप में रिकॉर्ड में प्रस्तुत की गई है। इस आदेश के अवलोकन से पता चलता है कि पहले की तरह, नियुक्ति अनुबंध के आधार पर की गई थी और कर्मचारी की सेवाएं उपरोक्त अवधि की समाप्ति से पहले बिना किसी सूचना के 'किसी भी समय' समाप्त की जा सकती थीं। 24 जून 1987 को याचिकाकर्ता ने अपनी सेवाएं समाप्त कर दीं। याचिकाकर्ता के अनुसार, कर्मचारी एक अन्य सहकारी समिति अर्थात् मुरादगढ़ सहकारी क्रेडिट एंड सर्विस सोसाइटी लिमिटेड मुरादगढ़ की सेवा में शामिल हो गया। आरोप है कि इस सोसायटी में काम करते हुए उन्होंने 1,26,172-00 रुपये की राशि का गबन किया और उन पर आरोप पत्र लगाया गया।

(3) तीन साल से अधिक समय बीत जाने के बाद, 5 जुलाई 1990 को कर्मकार ने याचिकाकर्ता को मांग का नोटिस दिया। 12 दिसंबर, 1990 के आदेश के तहत उपयुक्त सरकार ने इस आधार पर 'संदर्भ' देने से इनकार कर दिया कि कर्मचारी ने बर्खास्तगी की तारीख से तीन साल बाद विवाद उठाया था। हालाँकि, कामगार कायम रहा और 5 अगस्त, 1991 के आदेश के तहत मामले को श्रम न्यायालय में भेज दिया गया। 10 दिसंबर, 1993 के अपने फैसले में, श्रम न्यायालय ने माना है कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25 के प्रावधानों का अनुपालन नहीं किया गया है, समाप्ति आदेश अवैध है और परिणामस्वरूप इसे रद्द कर दिया गया है। इसमें कर्मियों को 75 प्रतिशत बकाया वेतन के साथ बहाल करने का आदेश दिया गया है। इस पुरस्कार से व्यथित प्रबंधन ने वर्तमान रिट याचिका के माध्यम से इस न्यायालय का दरवाजा खटखटाया है। इसने 5 अगस्त, 1991 के संदर्भ आदेश (रिट याचिका का अनुलग्नक पी-9) और श्रम न्यायालय के फैसले को भी विभिन्न आधारों पर चुनौती दी है।

(4) इस न्यायालय द्वारा जारी किए गए प्रस्ताव के नोटिस के जवाब में, प्रतिवादी-कर्मचारी ने एक लिखित बयान दायर किया है। अन्य बातों के साथ-साथ यह कहा गया है कि 89 दिनों के लिए की गई नियुक्ति 23 अगस्त 1987 को समाप्त हो जाएगी, तब तक उनकी सेवा में 240 दिन पूरे हो जाएंगे। श्रमिक को अपना पूरा कार्यकाल पूरा नहीं करने देने की प्रबंधन की कार्रवाई अनुचित श्रम प्रथा के समान है। आगे कहा गया है कि सरकार ने गलत तरीके से श्रम न्यायालय का संदर्भ देने से इनकार कर दिया। उन्होंने 17 दिसंबर 1990 को एक अभ्यावेदन प्रस्तुत

किया था, जिस पर याचिकाकर्ता को अवसर देने के बाद संदर्भ दिया गया था। रिट याचिका में इस कथन से इनकार नहीं किया गया है कि प्रतिवादी मुरादगढ़ को-ऑपरेटिव क्रेडिट एंड सर्विस सोसाइटी लिमिटेड मुरादगढ़ में शामिल हो गया था। हालाँकि, यह कहा गया है कि उन्होंने 28 फरवरी, 1994 को सोसायटी के प्रेषक से इस्तीफा दे दिया था और उनका इस्तीफा स्वीकार कर लिया गया था। आगे कहा गया है कि उनके खिलाफ गबन का आरोप साबित नहीं हुआ है। प्रतिवादी का दावा है कि श्रम न्यायालय द्वारा देरी को उचित रूप से माफ कर दिया गया है और यह निर्णय कानूनी और वैध है।

(5) हमने मामले की प्रारंभिक सुनवाई के चरण में याचिकाकर्ता के विद्वान वकील श्री सी.बी. गोयल और प्रतिवादी-कार्यकर्ता के लिए श्री आर.के. मलिक को सुना है।

(6) यह स्वीकृत स्थिति है कि प्रतिवादी-कर्मचारी को 'अनुबंध पर' 89 दिनों की निश्चित अवधि के लिए नियुक्त किया गया था। उनकी सेवाएं 89 दिनों की उक्त अवधि की समाप्ति से पहले किसी भी समय बिना किसी सूचना के समाप्त की जा सकती हैं। इस प्रकार यह स्पष्ट है कि नियुक्ति एक निश्चित अवधि के लिए थी और बिना कोई कारण बताए किसी भी समय समाप्त की जा सकती थी। प्रतिवादी की सेवाएँ वास्तव में नियुक्ति की शर्तों के सख्त अनुपालन में समाप्त कर दी गईं। इससे भी आगे, भले ही प्रतिवादी को 26 नवंबर, 1986 से 24 जून, 1987 तक याचिकाकर्ता के निरंतर रोजगार में माना जाता है, यह स्पष्ट है कि उन्होंने केवल 216 दिनों की अवधि के लिए काम किया था। ऐसी स्थिति में, यह नहीं कहा जा सकता कि प्रतिवादी की छंटनी कर दी गई थी या धारा 25-एफ के प्रावधान लागू थे। इसके अलावा, यह बताने के लिए रिकॉर्ड पर कुछ भी नहीं है कि याचिकाकर्ता-प्रबंधन अनुचित श्रम प्रथा अपनाने का दोषी था। प्रतिवादी द्वारा 5 जुलाई, 1996 को दिए गए मांग के नोटिस (रिट याचिका के साथ अनुलग्नक पी-7 की प्रति) को देखने से पता चलता है कि इस संबंध में कामगार द्वारा कोई आरोप भी नहीं लगाया गया है। प्रबंधन की ओर से कहा गया है कि सचिव का पद सामान्य कैडर का है और इसे नियमानुसार भरा जाना है। रोजमर्रा के काम को पूरा करने के लिए, प्रतिवादी-कर्मचारी को तदर्थ आधार पर नियुक्त किया गया था। समाप्ति के आदेश में ही यह निर्देश दिया गया था कि निकटतम सोसायटी के एक नियमित सचिव को प्रतिवादी-कर्मचारी से प्रभार लेना चाहिए। यह याचिका 24 जून, 1987 के आदेश से उत्पन्न हुई है। मामले के इस दृष्टिकोण में, हम श्रम न्यायालय के इस निष्कर्ष को बरकरार रखने में असमर्थ हैं कि प्रतिवादी-कर्मचारी की सेवाओं की समाप्ति अवैध थी या अधिनियम की धारा 25 का उल्लंघन थी।

(7) मामले से अलग होने से पहले, हम यह भी देख सकते हैं कि यह तथ्य कि प्रतिवादी-कर्मचारी मुरादगढ़ में सोसायटी की सेवा में शामिल हो गया था, याचिकाकर्ता प्रबंधन द्वारा 8 नवंबर, 1993 को अपने आवेदन के माध्यम से स्पष्ट रूप से रिकॉर्ड में लाया गया था। यहां तक कि इस आवेदन का उत्तर भी प्रतिवादी द्वारा दायर किया गया था जिसमें उसने इस कथन का विशेष रूप से खंडन नहीं किया था। इसके बावजूद, श्रम न्यायालय ने डिमांड नोटिस जारी करने में देरी को नजरअंदाज कर दिया और प्रतिवादी-कर्मचारी को 75 प्रतिशत की सीमा तक बकाया वेतन दे दिया। ये साफ़ तौर पर गलत था।

18) हमारे इस निष्कर्ष को ध्यान में रखते हुए कि समाप्ति औद्योगिक विवाद परदुमन सिंह बनाम पंजाब राज्य और एक अन्य अधिनियम की धारा 25 के प्रावधानों का उल्लंघन नहीं था, हमारे लिए इस याचिका में उठाए गए अन्य प्रश्नों पर जाना आवश्यक नहीं है।

(9) तदनुसार रिट याचिका स्वीकार की जाती है। श्रम न्यायालय के विवादित फैसले को खारिज किया जाता है। मामले की परिस्थितियों में, लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं दिया जाएगा।

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

Checked By:

Prerna Arya

Trainee Judicial Officer

Chandigarh Judicial Academy,

Chandigarh