हेमंत गुप्ता और नवाब सिंह, न्यायाधिपति के सामने ,

कार्यकारी इंजीनियर, टी.आर.डब्ल्यू. कार्यशाला,

यूएचबीवीएन,-याचिकाकर्ता

बनाम

पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय और अन्य,-प्रतिवादी

सी.डब्ल्यू.पी. नंबर. 2008 का 758

16 अक्टूबर**, 2008**

भारत का संविधान, *1950*-अनुच्छेद *226*-औद्योगिक विवाद अधिनियम, *1947*-धारा*25*-एफ-पार्ट टाईम सफाई कर्मचारी की सेवाओं की समाप्ति-एक कैलेंडर वर्ष में *240* दिन पूरे करने वाले कर्मचारी-क्या सेवाओं के नियमितीकरण के लिए हकदार हैं - निर्धारित , नहीं। - किसी भी सेवा नियम/विनियम का पालन किए बिना नियुक्ति - सभी पात्र उम्मीदवारों को आवेदन करने का कोई अवसर नहीं - सेवा की निरंतरता और बकाया वेतन के साथ कामगार को बहाल करने का श्रम

न्यायालय का निर्णय तथ्यात्मक रूप से अवैध और अनुचित है - याचिका अनुमत,विवादित अवार्ड रद्द कर दिया गया।

निर्धारित किया गया कि भले ही श्रमिक ने एक कैलेंडर वर्ष में 240 दिन पूरे कर लिए हों, फिर भी विचाराधीन रोजगार एक सार्वजनिक रोजगार था और श्रमिक को किसी भी सेवा नियमों और विनियमों का पालन किए बिना और सभी पात्र उम्मीदवारों को आवेदन करने और भर्ती होने का अवसर दिए बिना नियुक्त किया गया था। नियुक्ति हेतु विचार किया गया। श्रमिक न्यायालय द्वारा कामगार को सेवा की निरंतरता और बकाया वेतन के साथ बहाल करने का निर्णय तथ्यात्मक रूप से अवैध और अनुचित है।

(पैरा 7 एवं 11)

सुधीर कुमार, एडवोकेट *याचिकाकर्ता के लिए*

आर.एस. मामली, एडवोकेट *प्रतिवादी* नंबर 2 *के लिए*

हेमंत गुप्ता, न्यायाधिपति.

(1) वर्तमान रिट याचिका में चुनौती ***4*** सितंबर, 2007 के आदेश (अनुलग्नक पी-***3)*** को है, जिसके तहत प्रतिवादी-कामगार को सेवा की निरंतरता और पूरे बकाया वेतन के साथ बहाल करने का आदेश दिया गया।

(2) याचिकाकर्ता का मामला यह है कि प्रतिवादी-कर्मचारी को 13 सितंबर, 1994 को पार्ट टाईम सफाई कर्मचारी के रूप में नियुक्त किया गया था। वह ***25*** जुलाई**,** ***2001*** तक काम करता रहा**,** जब श्रमिक के अनुसार**,** इन्डस्ट्रीअल डिस्प्यूट ऐक्ट **,** 1947 **(**संक्षेप में "अधिनियम") की धारा ***25*****-**एफ के प्रावधान का उल्लंघन करते हुए उसकी सेवाएं समाप्त कर दी गई।

(3) जवाब में**,** प्रबंधन का यह कहना था कि श्रमिक ने 26 जुलाई, 2000 से 25 जुलाई**,** 2001 तक टीआरडब्ल्यू कार्यशाला**,** मथाना में पार्ट टाईम सफाई कर्मचारी के रूप में काम किया और वह कार्यशाला जहां श्रमिक कार्यरत था**,** तब से बंद कर दी गई है और**,** इसलिए**,** किसी भी पार्ट टाईम सफाई कर्मचारी को रखने के लिए कोई गुंजाइश नहीं थी। परिणामस्वरूप**,** सबसे कनिष्ठ श्रेणी में होने के कारण कार्मिक की सेवाएँ समाप्त कर दी गई।

(4) विद्वान लेबर कोर्ट ने पाया कि कर्मचारी ने अधिक छुट्टी के बावजूद 240 दिनों से ज्यादा लगातार प्रबंधन के साथ काम किया और इस प्रकार**,** उसे कोई नोटिस दिए बिना उसकी सेवाओं को समाप्त करना अधिनियम की धारा ***25*****-**एफ के प्रावधानों का उल्लंघन है। उक्त निष्कर्ष के मद्देनजर**,** श्रम न्यायालय ने श्रमिक के पक्ष में फैसला सुनाया और बर्खास्तगी के आदेश को रद्द कर दिया।

(5) याचिकाकर्ता के वकील ने ***गोबिंद बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, जालंधर और अन्य, सिविल रिट याचिका संख्या 1999 की 4660*** में ***22*** मई, ***2008*** को दिए गए इस न्यायालय के पूर्ण पीठ(फुल्ल बेंच) के फैसले पर भरोसा किया है, जिसमें उसने कहा है यह निर्धारित किया गया कि पार्ट टाईम कर्मचारी अधिनियम की धारा ***25***-एफ के तहत अपेक्षित मुआवजे का दावा करने का हकदार नहीं है। उपरोक्त फैसले के मद्देनजर, श्रम न्यायालय द्वारा यह निष्कर्ष कि छंटनी(रीट्रेन्च्मन्ट) अधिनियम की धारा ***25***-एफ के प्रावधानों का उल्लंघन है, धारणीय नहीं है।

(6) ***बीएसएनएल बनाम महेश चंद (1)*** में माननीय सर्वोच्च न्यायालय एक पार्ट टाईम कर्मचारी के मामले की सुनवाई कर रहा था। इसमें यह निर्धारित किया गया है कि समय-समय पर ***2-3*** साल की अवधि के लिए आवश्यकता और आवश्यकता के आधार पर पार्ट टाईम आधार पर नियुक्ति, कर्मचारी को सेवा की निरंतरता के साथ बहाली का अधिकार नहीं देगी। भले ही श्रमिक ने 240 दिन पूरे कर लिए हों, फिर भी श्रमिक की नियुक्ति किसी स्वीकृत पद के विरुद्ध नहीं थी और न ही सार्वजनिक रोजगार के लिए निर्धारित प्रक्रिया का पालन करके , अर्थात विज्ञापन द्वारा, की गई थी और ना ही सभी पात्र उम्मीदवारों को आवेदन करने का अवसर देकर पद पर नियुक्ति के लिए विचार किया गया था।

(7) याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकील ने तर्क दिया है कि भले ही श्रमिक ने एक कैलेंडर वर्ष में 240 दिन पूरे कर लिए हों**,** फिर भी विचाराधीन रोजगार एक सार्वजनिक रोजगार था और श्रमिक को किसी भी सेवा नियमों और विनियमों का पालन किए बिना और सभी पात्र उम्मीदवारों को आवेदन करने और नियुक्ति के लिए विचार करने का अवसर दिए बिना नियुक्त किया गया था। । सर्वोच्च नयायले के एक फैसले, ***मोहबूब दीपक बनाम नगर पंचायत, गजरौला (2)*** पर भरोसा भी जताया गया है, जिसमें यह भी निर्धारित किया गया है की यदि कर्मचारी ने ***240*** दिन की सेवा पूरी कर ली है तो वह बहाल होने का हकदार नहीं है क्योंकि नियुक्ति नियमों से हटकर/परे है। यह निर्धारित किया गया है की तदर्थ (ऐड हॉक) या दैनिक वेतनभोगी(डेली वएजेर) कर्मचारी संविधान की धारा ***14*** और ***16*** लागू करने के हकदार नहीं हैं क्योंकि इस तरह से सरकारी सेवा में प्रवेश बैक डोर एंट्री है। सी.डब्ल्यू.पी संख्या 2006 की ***13533*** शीर्षक ***इग्ज़ेक्यटिव इंजीनियर, प्रविन्शल डिवीजन, पी डब्ल्यू डी बी&आर ब्रांच जींद बनाम ओम प्रकाश और अन्य*** में इस न्यायालय की एक खंडपीठ(डिवीजन बेंच) द्वारा 26 जुलाई 2007 को निर्णय लिया गया। निर्धारित किया गया है कि दैनिक वेतनभोगी(डेली वएजेर) कर्मचारी सार्वजनिक नियुक्ति में नियुक्ति या नियमितीकरण का हकदार नहीं है। न्यायालय ने निम्नलिखित प्रभाव डाला:-

"हमने इस मामले पर सिविल रिट याचिका संख्या 2004 की 18587 ***टेक हैंड बनाम पीठासीन अधिकारी और अन्य*** *में विचार किया है, जिसका फैसला* **20** *जुलाई,* **2007** *को हुआ था, जिसमें संदर्भित करने के बाद* ***एसएम निलजकर और अन्य बनाम टेलीकॉम डिस्ट्रिक्ट मैनेजर, कर्नाटक 2003 (4) एससीसी 27*** *और* ***नगर परिषद, समराला बनाम राज कुमार, 2006 (3) एससीसी 81*** *में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले में यह देखा गया कि दैनिक वेतनभोगी(डेली वेजर) की सेवाएं समाप्त करना छंटनी(रीट्रेन्च्मन्ट) के समान नहीं माना जाएगा और अधिनियम की धारा* **2 (***ओओ*) *के अपवाद (बीबी) द्वारा कवर किया जाएगा। इसके आगे* ***हिमांशु कुमार विद्यार्थी बनाम बिहार राज्य, एआईआर 1997 एससी 3567, भारतीय रिजर्व बैंक बनाम गोपीनाथ शर्मा, 2006 (6) एससीसी 221 और गंगाधर पिलर बनाम सीमेंस लिमिटेड, 2007 (1) एससीसी 533*** *में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के निर्णयों के संदर्भ में देखा गया था कि दैनिक वेतनभोगी(डेली वेजर) के रूप में नियोजित कर्मचारी, सार्वजनिक रोजगार में बहाली/नियमित नहीं किया जा सकता है,जो नियमों और विनियमों द्वारा शासित होता है।''*

(8) ***इग्ज़ेक्यटिव इंजीनियर,पी डब्ल्यू डी बी&आर प्रविन्शल डिवीजन, फतेहाबाद बनाम भजन सिंह और अन्य, 2007*** के सीडब्ल्यूपी नंबर 2270 में 12 सितंबर, 2007 को फैसला सुनाया गया, जिसमे इस न्यायालय ने निम्नलिखित प्रभाव डाला:-

"*क़ानून में एक समुद्री परिवर्तन आया है। प्रतिवादी जैसे व्यक्ति के अधिकार पर माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने* ***नगर परिषद, समराला बनाम राज कुमार (2006) 3 एससीसी 81, हिमांशु कुमार विद्यार्थी बनाम बिहार राज्य, एआईआर 1997 एससी 3657, गंगाधर पिल्लई बनाम सीमेंस में विचार किया है। लिमिटेड (2007) 1 एससीसी 533, राज्य म.प्र. एवं अन्य बनाम ललित कुमार वर्मा, (2007) 1 एससीसी 575*** में विचार किया है।

भारत के माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा दिए गए निर्णयों को ध्यान में रखते हुए, हम पाते हैं कि प्रतिवादी-कर्मचारी का सेवा में प्रवेश अवैध था और इसलिए, उसे बहाल होने का कोई अधिकार नहीं है। ऐसा निर्णय स्पष्ट रूप से भारत के माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा ऊपर उल्लिखित निर्णयों में निर्धारित कानून के विपरीत होगा।"

(9) ***सेक्टर सूपरिन्टेन्डन्ट -1, सरकारी लाईवसटोक फार्म, हिसार बनाम ओम प्रकाश,*** *2006 की*

सीडब्ल्यूपी संख्या 2396, में 14 नवंबर, 2007 को निर्णय दिया गया, इस न्यायालय ने निम्नलिखित प्रभाव डाला: -

*"यह विवाद में नहीं है कि प्रतिवादी नंबर 1 ने वैधानिक प्रावधानों और नियमों की पूर्ण अवहेलना करते हुए सार्वजनिक रोजगार में सेवा में प्रवेश लिया। चूंकि प्रतिवादी नंबर 1 की सेवा में प्रवेश स्वयं अवैध था, इसलिए, **नगर परिषद, समराला बनाम राज कुमार, (2006) 3 एससीसी 81, गंगाधर पिल्लई बनाम सीमेंस लिमिटेड, (2007)1 एससीसी 533 , इंडियन ड्रग्स एंड फार्मास्यूटिकल्स लिमिटेड बनाम वर्क्मन (2007) 1 एससीसी 408, भारतीय रिजर्व बैंक बनाम गोपीनाथ शर्मा और अन्य, (2006) 6 एससीसी 221 और यूपी पावर कॉर्पोरेशन लिमिटेड और अन्य बनाम बिजली मजदूर संघ और अन्य, (2007) 5 एससीसी 755,** भारत के माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून के अनुसार, वह बहाली का हकदार नहीं है। ऐसी परिस्थितियों में, मामला अधिनियम की धारा 2 (ओओ) के अंतर्गत आएगा और अधिनियम की धारा 25-एफ के प्रावधान लागू नहीं होंगे।"*

(10) उक्त दृष्टिकोण कई अन्य निर्णयों में इस न्यायालय का सुसंगत दृष्टिकोण है।

(11) उपरोक्त निर्णयों के मद्देनजर, हमारी राय है कि श्रम न्यायालय का निर्णय,अनुबंध पी-3, कामगार को सेवा की निरंतरता और पिछले वेतन के साथ बहाल करना तथ्यात्मक रूप से अवैध और अनुचित है।

(12) परिणामस्वरूप, वर्तमान रिट याचिका की अनुमति दी जाती है और विवादित अवार्ड, अनुबंध पी-3, को रद्द किया जाता है।

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 उद्देश्यो के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा।

सृष्टि

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

(Trainee Judicial Officer)

कुरूक्षेत्र, हरियाणा

कार्यकारी इंजीनियर, टी.आर.डब्ल्यू. कार्यशाला, यूएचबीवीएन बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय और अन्य (हेमंत गुप्ता, न्यायाधिपति)