

हिंदुस्तान स्टील लिमिटेड

बनाम

पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, उड़ीसा और अन्य

15 सितंबर, 1976

[वाई.वी. चंद्रचूड, पी.के. गोस्वामी और ए.सी. गुप्ता, जे. जे.]

औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947- धारा 2(ओओ)- छंटनी का अर्थ-क्या अभिव्यक्ति छंटनी के अंतर्गत अवधि बीत जाने पर सेवा समाप्त की जा सकती है।

प्रतिवादियों को हेड टाइम कीपर के रूप में 3 वर्ष की अवधि के लिए नियुक्त किया गया था। संगठन को सुव्यवस्थित करने और जहां भी संभव हो अर्थव्यवस्थाओं को प्रभावित करने की एक कथित नीति के अनुसार, अपीलकर्ता ने हेड टाइम कीपर्स की सेवा के अनुबंधों को नवीनीकृत नहीं करने का फैसला किया। उनकी सेवाएँ समाप्त करने का कोई आदेश नहीं था। अपीलकर्ता के अनुसार सेवा की संविदा अवधि की समाप्ति पर सेवा समाप्ति स्वचालित थी। प्रतिवादियों ने एक औद्योगिक विवाद उठाया जिसे उड़ीसा सरकार ने श्रम न्यायालय में भेज दिया। श्रम न्यायालय ने बर्खास्तगी के आदेश को रद्द कर दिया और अभिनिर्धारित किया कि वे सेवा

की निरंतरता और पूर्ण बकाया वेतन के साथ बहाली के हकदार थे। श्रम न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंचा:

(1) कि प्रतिवादियों की छंटनी धारा 25 एफ के प्रावधानों का अनुपालन किए बिना कर दी गई और, इसलिए, छंटनी कानून के विपरीत थी।

(2) यह सेवा समाप्ति अपीलकर्ता नियोक्ता द्वारा अपनाई गई अनुचित श्रम पद्धति के परिणामस्वरूप हुई थी और प्रामाणिक नहीं थी।

(3) यह साबित नहीं हुआ कि सेवा से मुक्त होने के बाद प्रतिवादियों के पास वैकल्पिक रोजगार था।

अपीलकर्ता ने उड़ीसा उच्च न्यायालय में याचिका दायर करके अधिनिर्णय को चुनौती दी और तर्क दिया कि:

(1) प्रतिवादियों की सेवाएँ समयावधि बीत जाने के कारण समाप्त हुई थीं, और यह छंटनी का मामला नहीं था।

(2) यह कामगारों को साबित करना था कि उन्होंने कहीं और रोजगार प्राप्त करके अपने नुकसान को कम करने की कोशिश की थी।

(3) श्रम न्यायालय ने प्रतिवादी को इस बात से संतुष्ट किए बिना कि वे बेरोजगार थे, पूरा बकाया वेतन देकर गलती की।

उच्च न्यायालय ने उपरोक्त दलीलों को अस्वीकृत करके रिट याचिका खारिज कर दी।

विशेष अनुमति द्वारा अपील में अपीलकर्ता ने तर्क दिया:

(1) कि प्रतिवादियों की सेवाएँ समय के साथ समाप्त हो गईं और सेवा की ऐसी समाप्ति औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2(ओओ) में छंटनी की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आती है।

(2) वर्तमान अपील भारतीय स्टेट बैंक बनाम एन. सुंदरा मनी के मामले में इस न्यायालय के फैसले द्वारा अपीलकर्ता के खिलाफ कवर की गई है, लेकिन उक्त निर्णय हरि प्रसाद शिव शंकर शुक्ला के मामले में एक बड़ी पीठ के पहले के फैसले के विपरीत था।

अपील को खारिज करते हुए यह अभिनिर्धारित किया गया कि: 1. धारा 2(ओओ) जो छंटनी को परिभाषित करती है, यह स्पष्ट करती है कि छंटनी का अर्थ है नियोक्ता द्वारा किसी भी कारण से किसी कर्मचारी की सेवा से बर्खास्तगी। धारा 25 एफ(ए) के तहत किसी नियोक्ता के अधीन कम से कम एक वर्ष से लगातार सेवा कर रहे किसी भी कामगार को तब तक नहीं हटाया जा सकता जब तक कि उसे एक महीने का नोटिस या उसके बदले में मजदूरी न दी गई हो। धारा 25 एफ(ए) के परंतुक में कहा गया है कि यदि छंटनी एक समझौते के तहत है जो सेवा समाप्ति की

तारीख निर्दिष्ट करता है तो ऐसी कोई सूचना आवश्यक नहीं होगी। यदि धारा 2(ओओ) द्वारा परिभाषित छंटनी का उद्देश्य पक्षकारों के बीच एक समझौते के संदर्भ में समयावधि बीत जाने पर सेवा की समाप्ति को शामिल नहीं करना है, तो प्रावधान अनावश्यक होगा। [589 बी-एच, 590 ए]

2. हरि प्रसाद शुक्ला का मामला भारतीय स्टेट बैंक के मामले के फैसले के विपरीत नहीं है। उस मामले में इस न्यायालय ने यह कहा था कि उद्योग की समाप्ति के कारण सेवा की समाप्ति और नियोक्ता द्वारा उसके व्यवसाय को वास्तविक रूप से समाप्त या बंद करना छंटनी नहीं है। [590 बी-ई]

भारतीय स्टेट बैंक बनाम एन. सुंदरा मनी; 1976(3) एस सी आर और पिपराइच शुगर मिल्स लिमिटेड बनाम पिपराइच शुगर मिल्स मजदूर यूनियन [1956] एससीआर 872; का अनुसरण किया गया।

हरिप्रसाद शिवशंकर शुक्ल बनाम एडी दिविकर, [1957] एससीआर 121; की व्याख्या की।

3. उच्च न्यायालय में अपीलकर्ता द्वारा दायर रिट याचिका में इस निष्कर्ष को चुनौती नहीं दी गई कि प्रतिवादियों के पास कोई वैकल्पिक रोजगार नहीं था। हानि के शमन का प्रश्न श्रम न्यायालय के समक्ष नहीं उठाया गया। इसलिए, उच्च न्यायालय ने नियोक्ता के पक्ष में अपने

विवेकाधीन क्षेत्राधिकार का प्रयोग करने से उचित ही परहेज किया। [590 जीएच, 591 ए-बी]

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील संख्या 1580/1970।

ओजेसी संख्या 21/65 में उड़ीसा उच्च न्यायालय के निर्णय और आदेश दिनांक 14-8-69 से विशेष अनुमति द्वारा अपील।

एलएन सिन्हा, भारत के महान्यायवादी, संतोष चटर्जी, जी.एस. चटर्जी और डी.पी. मुखर्जी; अपीलकर्ता के लिए।

पी.एस. खेड़ा; प्रतिवादी संख्या 4 के लिए।

गोबिंद दास, (श्रीमती) एस. भंडारे, एमएस नरसिम्हन, ए.के. माथुर और ए.के. शर्मा; प्रतिवादी संख्या 5 के लिए

बीपी सिंह और ए.के. श्रीवास्तव; प्रतिवादी संख्या 6 के लिए।

न्यायालय का फैसला गुप्ता, जे. द्वारा सुनाया गया। प्रतिवादी संख्या 3, 4 और 5 को यहां अपीलकर्ता हिंदुस्तान स्टील लिमिटेड की राउरकेला इकाई में हेड टाइम कीपर के रूप में नियुक्त किया गया था। तीसरे और चौथे प्रतिवादी को क्रमशः 24 सितंबर, 1959 और 14 सितंबर, 1959 को तीन साल की अवधि के लिए नियुक्त किया गया था। पांचवें प्रतिवादी को भी 15 जुलाई 1957 से तीन साल की अवधि के लिए नियुक्त किया गया

था, लेकिन टाइम कीपर के रूप में, हेड टाइम कीपर के रूप में नहीं। उसके मामले में तीन साल की समाप्ति के बाद 15 अक्टूबर, 1962 तक समय-समय पर अवधि बढ़ाई गई थी। इस बीच उन्हें 3 नवंबर, 1960 से टाइम कीपर से हेड टाइम कीपर के रूप में पदोन्नत किया गया था। "संगठन को सुव्यवस्थित करने और जहां भी संभव हो अर्थव्यवस्थाओं को प्रभावित करने" की एक कथित नीति के अनुसार, अपीलकर्ता ने सेवा के अनुबंधों को नवीनीकृत नहीं करने का फैसला किया। हेड टाइम कीपर्स जिनकी संख्या इन तीन प्रतिवादियों सहित आठ थी। उनकी सेवाएँ समाप्त करने का कोई आदेश नहीं था; अपीलकर्ता के अनुसार सेवा की संविदा समयावधि बीत जाने पर सेवा समाप्ति स्वचालित थी। उपरोक्त तीन प्रतिवादियों ने अपने संघ, प्रतिवादी संख्या 6, राउरकेला मजदूर सभा के माध्यम से एक औद्योगिक विवाद उठाया। यह विवाद कि क्या तीन प्रतिवादियों की सेवाओं की समाप्ति उचित थी और यदि नहीं, तो वे किस राहत के हकदार थे, उड़ीसा सरकार द्वारा उड़ीसा के श्रम न्यायालय, भुवनेश्वर को निर्णय के लिए भेजा गया था। श्रम न्यायालय के पीठासीन अधिकारी ने 12 दिसंबर, 1964 के अपने अधिनिर्णय से इन तीन प्रतिवादियों के खिलाफ पारित बर्खास्तगी के आदेश को रद्द कर दिया और अभिनिर्धारित किया कि वे "सेवा की निरंतरता के साथ बहाली" के हकदार थे और "सेवा से उनकी मुक्ति की तारीख और उनकी बहाली की तारीख या तिथियों के बीच की अवधि के

लिए पूर्ण वेतन" के भी हकदार थे। यह अधिनिर्णय निम्नलिखित निष्कर्षों पर आधारित है:

(i) तीन प्रतिवादियों को सेवा से हटा दिया गया था, और औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25 एफ की आवश्यकताएं पूरी नहीं होने के कारण, छंटनी कानून के विपरीत थी;

(ii) इन कर्मचारियों की सेवाओं को समाप्त करने में प्रबंधन ने अनुचित श्रम प्रथा अपनाई थी और नियोक्ता की कार्रवाई प्रामाणिक नहीं थी; और कि;

(iii) यह साबित नहीं हुआ कि सेवा से मुक्त होने के बाद उनके पास कोई वैकल्पिक रोजगार था।

अपीलकर्ता ने उड़ीसा उच्च न्यायालय में एक रिट याचिका दायर करके फैसले को चुनौती दी। उच्च न्यायालय के समक्ष यह तर्क दिया गया कि इन कर्मचारियों की सेवाएँ समय के साथ समाप्त हो गई थीं, प्रबंधन ने उनकी सेवाएँ समाप्त नहीं की थीं और इस प्रकार ये छंटनी के मामले नहीं थे। प्रबंधन की ओर से दी गई एक अन्य दलील यह थी कि कर्मचारियों ने यह साबित नहीं किया कि उन्होंने बेरोजगारी की अवधि के दौरान अपने नुकसान को कम करने के लिए प्रयास किए थे, पूर्ण बकाया वेतन के भुगतान का निर्णय गलत था, उच्च न्यायालय ने दोनों दलीलों को अस्वीकार करते हुए रिट याचिका को खारिज कर दिया। विशेष अनुमति

द्वारा इस अपील में अपीलकर्ता उच्च न्यायालय के निर्णय की शुद्धता पर सवाल उठाता है।

इस अपील में मुख्य प्रश्न यह है कि क्या तीनों प्रतिवादियों को उनके नियोक्ता द्वारा सेवा से हटा दिया गया था जैसा कि श्रम न्यायालय ने पाया था। यदि ये छंटनी के मामले थे, तो श्रम न्यायालय द्वारा दिया गया बहाली का आदेश स्पष्ट रूप से एक वैध आदेश था, क्योंकि, माना जाता है कि, औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25 एफ में निर्धारित श्रमिकों की छंटनी की पूर्व शर्त पूरी नहीं हुई थी। यहां और उच्च न्यायालय में अपीलकर्ता की ओर से उठाया गया तर्क यह था कि तीन प्रतिवादियों की सेवाएं समय के साथ समाप्त हो गईं और सेवा की ऐसी समाप्ति औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2(ओओ) में छंटनी की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आती है। अपीलकर्ता की ओर से पेश सॉलिसिटर जनरल ने स्पष्ट रूप से स्वीकार किया कि यह अपील इस न्यायालय के हालिया निर्णय, भारतीय स्टेट बैंक बनाम एन सुंदर मनी, (1976(3) एस. सी. आर.) द्वारा कवर की गई थी और इसका निर्णय अपीलकर्ता के तर्क के विरुद्ध था। हालाँकि, उन्होंने तर्क दिया कि यह निर्णय जो तीन न्यायाधीशों की पीठ द्वारा दिया गया था, इस न्यायालय के पहले के निर्णय, हरिप्रसाद शिवशंकर शुक्ल बनाम दिविकर, ([1957] एस.सी.आर.121) के साथ स्पष्ट रूप से

विरोधाभास में था, जो एक बड़ी पीठ द्वारा दिया गया था और इसलिए सुंदर मनी के मामले पर पुनर्विचार की आवश्यकता है।

औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2(ओओ) में छंटनी को इस प्रकार परिभाषित किया गया है:

"2.(ओओ). "छंटनी" का अर्थ नियोक्ता द्वारा किसी कर्मचारी की सेवा को किसी भी कारण से समाप्त करना है, सिवाय अनुशासनात्मक कार्रवाई के दंड के रूप में, लेकिन इसमें शामिल नहीं है-

(ए) कर्मचारी की स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति; या

(बी) सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुंचने पर कर्मचारी की सेवानिवृत्ति, यदि नियोक्ता और संबंधित श्रमिक के बीच रोजगार अनुबंध में इस संबंध में कोई शर्त शामिल है; या

(सी) लगातार खराब स्वास्थ्य के आधार पर किसी कर्मचारी की सेवा समाप्त करना;"

भारतीय स्टेट बैंक बनाम सुंदरा मनी (सुप्रा) में इस परिभाषा का विश्लेषण करते हुए, इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि:

"'किसी भी कारण से सेवा समाप्ति' प्रमुख शब्द हैं। कारण चाहे जो भी हो, प्रत्येक सेवा समाप्ति छंटनी को परिभाषित करती है। तो एकमात्र सवाल यह है कि क्या कर्मचारी की सेवा समाप्त कर दी गई है?.. एक सेवा समाप्ति तब होती है जहां एक अवधि या तो मास्टर के सक्रिय कदम से या निर्धारित अवधि से बाहर होने पर समाप्त हो जाती है..... सेवा समाप्ति में न केवल नियोक्ता द्वारा सेवा समाप्ति का कार्य शामिल है, बल्कि समाप्ति का तथ्य चाहे जो भी हो, शामिल है।

..... एक नियोक्ता सेवा अवधि के दौरान एक आदेश पारित करके रोजगार समाप्त नहीं कर देता है। वह एक समग्र आदेश लिखकर ऐसा कर सकता है, जिसमें एक रोजगार देना और दूसरा उसे समाप्त करना या सीमित करना। एक अलग, बाद का निर्धारण प्रावधान का एकमात्र चुंबकीय आकर्षण नहीं है। सेवा समाप्त करने का पूर्व-नियुक्त प्रावधान नियुक्ति-पश्चात समाप्ति के समान ही प्रभाव डालता है।"

यह निर्णय, जैसा कि सॉलिसिटर जनरल द्वारा स्वीकार किया गया है, अपीलकर्ता के तर्क के खिलाफ है और मुख्य प्रश्न पर निर्णायक है जो इस अपील से विचार के लिए उठता है। यह भी ध्यान दिया जा सकता है कि

धारा 25 एफ(ए) में कहा गया है कि कोई भी कर्मचारी जो किसी नियोक्ता के अधीन कम से कम एक वर्ष से लगातार सेवा में है, उसे नियोक्ता द्वारा तब तक छंटनी नहीं की जाएगी जब तक कि उसे एक महीने का नोटिस या वेतन न दिया गया हो, नोटिस में एक प्रावधान है जो कहता है कि 'यदि छंटनी एक समझौते के तहत है जो सेवा समाप्ति की तारीख निर्दिष्ट करता है तो ऐसा कोई नोटिस आवश्यक नहीं होगा।'

स्पष्ट रूप से, प्रावधान काफी आवश्यक होता यदि धारा 2(ओओ) में परिभाषित छंटनी का उद्देश्य पक्षकारों के बीच एक समझौते के संदर्भ में समयावधि बीत जाने पर सेवा की समाप्ति को शामिल नहीं करना था। यह एक और कारण है कि यह माना जाना चाहिए कि श्रम न्यायालय का यह विचार सही था कि प्रतिवादियों को धारा 25 एफ के प्रावधानों के विपरीत हटा दिया गया था।

हरिप्रसाद शिवशंकर शुक्ल बनाम दिविकर, (सुप्रा) में, जिसका सॉलिसिटर जनरल ने उल्लेख किया था, निर्णय के लिए उठने वाले प्रश्नों में से एक यह था कि क्या धारा 2 (ओओ) में छंटनी की परिभाषा "छंटनी की स्वीकृत धारणा से इतनी आगे निकल जाती है कि किसी उद्योग में सभी श्रमिकों की सेवा की समाप्ति भी शामिल हो जाती है, जब उद्योग स्वयं बंद हो जाता है या नियोक्ता द्वारा उसके व्यवसाय को समाप्त कर दिया जाता है? इससे भी पहले के एक मामले, पिपराइच शुगर मिल्स लिमिटेड बनाम

पिपराइच शुगर मिल्स मजदूर यूनियन, ([1956) एस.सी.आर. 872) के आधार पर प्रश्न का उत्तर नकारात्मक में दिया गया था, जिसमें कहा गया कि "छंटनी अपनी सामान्य स्वीकृति में दर्शाती है कि व्यवसाय स्वयं जारी रखा जा रहा है लेकिन कर्मचारियों या श्रम बल के एक हिस्से को अधिशेष के रूप में सेवा से मुक्त कर दिया जाता है और सभी श्रमिकों की सेवाओं की समाप्ति व्यवसाय के बंद होने का परिणाम है, इसलिए इसे छंटनी के रूप में उचित रूप से वर्णित नहीं किया जा सकता"। पिपराइच चीनी मिल्स के मामले के बाद हरीशंकर शिव शंकर शुक्ल (सुप्रा) में परिभाषा में इस्तेमाल किए गए शब्द "किसी भी कारण से" में पूरे व्यवसाय का वास्तविक समापन शामिल नहीं होगा क्योंकि "छंटनी से संबंधित परिभाषा खंड को इस तरह का अर्थ देना अधिनियम की पूरी योजना के खिलाफ होगा, क्योंकि इससे परिभाषा के अंतर्गत नियोक्ता द्वारा सभी श्रमिकों की सेवा समाप्ति को शामिल किया जाएगा जब व्यवसाय का अस्तित्व ही समाप्त हो जाएगा। हमारे सामने मामले के तथ्यों पर, "किसी भी कारण से" शब्दों को पूर्ण प्रभाव देना औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25 एफ के दायरे और उद्देश्य के अनुरूप होगा, और अधिनियम की योजना के विपरीत नहीं होगा। हम हरिप्रसाद के मामले में ऐसा कुछ भी नहीं पाते हैं जो भारतीय स्टेट बैंक बनाम सुंदरा मनी (सुप्रा) में किए गए अभिनिर्धारण से असंगत हो।

अपीलकर्ता की ओर से एक और मुद्दा यह था कि श्रम न्यायालय के पीठासीन अधिकारी ने स्वयं को संतुष्ट किए बिना प्रतिवादियों को पूर्ण बकाया वेतन देने में गलती की थी कि अपीलकर्ता द्वारा सेवा से मुक्त किए जाने के बाद वे बेरोजगार हो गए थे और इसके अलावा, कि उन्होंने अपनी छंटनी के परिणामस्वरूप होने वाले नुकसान को कम करने के लिए सभी उचित कदम उठाए हैं। श्रम न्यायालय ने पाया है कि यह साबित नहीं हुआ है कि प्रतिवादियों के पास कोई वैकल्पिक रोजगार था। उच्च न्यायालय में अपीलकर्ता द्वारा दायर रिट याचिका में, इस निष्कर्ष को चुनौती नहीं दी गई कि प्रतिवादियों के पास कोई वैकल्पिक रोजगार नहीं था। उच्च न्यायालय के निर्णय से ऐसा प्रतीत होता है कि प्रतिवादियों को पूरा बकाया वेतन देने के औचित्य पर दलील इस आधार तक ही सीमित थी कि प्रतिवादियों ने यह साबित नहीं किया था कि उन्होंने बेरोजगारी की अवधि के दौरान अपने नुकसान को कम करने की कोशिश की थी। विशेष अनुमति याचिका में यह भी आग्रह किया गया है कि उच्च न्यायालय को यह मानना चाहिए था कि प्रतिवादी पूर्ण बकाया वेतन के हकदार नहीं हैं, जब तक कि वे यह साबित करने में सफल नहीं हो जाते कि उन्होंने वैकल्पिक रोजगार पाने की कोशिश की लेकिन असफल रहे। श्रम न्यायालय ने प्रतिवादियों को यह पता चलने पर कि उनकी अवैध रूप से छंटनी की गई थी, पूर्ण बकाया वेतन प्रदान किया। ऐसा प्रतीत नहीं होता है कि रोजगार से वंचित होने पर होने वाले नुकसान को कम करने का प्रश्न श्रम न्यायालय के समक्ष उठाया गया

था। इसलिए उच्च न्यायालय ने "नियोक्ता के पक्ष में अपने विवेकाधीन क्षेत्राधिकार" का प्रयोग करने से परहेज किया और "कर्मचारियों को उस लाभ से वंचित नहीं करने" का प्रस्ताव दिया जिसके वे पीठासीन अधिकारी द्वारा हकदार पाए गए थे। अब इस बात पर विवाद नहीं किया जा सकता कि प्रतिवादीगण बेरोजगार थे। इन परिस्थितियों में, हमारी राय में, उच्च न्यायालय द्वारा इस बिंदु पर हस्तक्षेप करने से इनकार करना उचित था।

अपील विफल हो जाती है और जुर्माने के साथ खारिज कर दी जाती है।

पीएचपी

अपील खारिज

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' के जरिए अनुवादक खुशबू सोनी द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण: यह निर्णय वादी के प्रतिबंधित उपयोग के लिए उसकी भाषा में समझाने के लिए स्थानीय भाषा में अनुवादित किया गया है और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।