

यूपट्रॉन इंडिया लिमिटेड

बनाम

शमी भान और अन्य

फरवरी 6, 1998

[एस. सागर अहमद और एम. जगन्नाथ राव, न्यायाधिपति]

श्रम कानून:

औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946: उद्देश्य-रोजगार-
औद्योगिक कानून के तहत -अवधारणा -श्रम कानून अधिनियम के तहत
अनुबंध से स्थिति तक परिवर्तन -समझाया गया।

संविदा अधिनियम, 1872: सामान्य सिद्धांत-सेवा अनुबंध-नियम और
शर्तें- कथित -प्रयोज्यता -पुष्टि - ठहराया: कार्यकाल की सुरक्षा की गारंटी
देता है -इसलिए, एक प्रतिष्ठान में एक स्थायी कर्मचारी की सेवाएं, जो
अनुच्छेद 12 के तहत 'राज्य' है एक साधारण सूचना देकर अचानक और
मनमाने ढंग से समाप्त नहीं किया जा सकती हैं -भारत का संविधान,
1950, अनुच्छेद 12 -

अनाधिकृत अनुपस्थिति-सेवा की स्वतः समाप्ति- अनुमति की-
ठहराया: प्रमाणित स्थायी आदेशों में " स्वतः समाप्ति " शब्दावली प्रबंधन
को एक स्थायी कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करने या समाप्त नहीं

करने का विवेक प्रदान करती है जो छुट्टी से अधिक समय तक रहता है।
ऐसे विवेकाधिकार का उपयोग मनमाने रूप से नहीं किया जा सकता है-
प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों को संबंधित खंड में पढ़ा जाना चाहिए-इसलिए,
प्रभावित कर्मचारी को सुनवाई का अवसर दिया जाना चाहिए-इसलिए, सेवा
की स्वतः समाप्ति के लिए प्रदान किए गए प्रमाणित स्थायी आदेशों में
एक प्रावधान तब तक खराब है जब तक कि यह सीधे किसी कारखाने या
औद्योगिक प्रतिष्ठान में उत्पादन से संबंधित न हो -प्रशासनिक कानून।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947: धारा 2 (ओ ओ)।

छंटनी- परिभाषा- ठहराया: निर्णायक है।

धारा 2 (ओओ) (बीबी) अनाधिकृत अनुपस्थिति-सेवा की स्वतः
समाप्ति-प्रमाणित स्थायी आदेश- एक कर्मचारी की सेवाएँ स्वतः समाप्ति
के लिए प्रदान किया गया यदि वह अनुमति के बिना छुट्टी पर सात दिन से
अधिक समय तक रहा- वैद्यता - ठहराया: अनुबंध की एक निश्चित अवधि
के अभाव में प्रमाणित स्थायी आदेशों में निर्धारित शर्तों के अनुसार सेवा
समाप्त करना एस. 2(ओओ) (बीबी) के अंतर्गत शामिल नहीं है - इसलिए,
ऐसे में स्वतः समाप्ति मामले धारा 2(ओओ) के तहत छंटनी के समान हैं।

अभ्यास और प्रक्रिया: गलत रियायत दी गई -कानून के प्रश्न पर- वकील
द्वारा किए गए - ठहराया : उसके मुवक्किल पर बाध्यकारी नहीं -इसके
अलावा, ऐसी रियायत एक बाध्यकारी मिसाल नहीं हो सकती है।

प्रत्यर्थी याचिकाकर्ता का एक पक्का कर्मचारी था, और स्थायी" कर्मचारी का दर्जा प्राप्त कर लिया था। " प्रत्यर्थी की सेवाओं को बिना अनुमति के छुट्टी पर अधिक समय तक रहने के कारण समाप्त कर दिया गया था प्रमाणित स्थायी आदेशों का खंड 17 (जी) के संदर्भ में, जो किसी कर्मचारी के छुट्टी पर अधिक समय तक रहने पर स्वतः समाप्ति का प्रावधान करता है।

प्रत्यर्थी ने औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष एक औद्योगिक मुद्दा उठाया

जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया कि प्रत्यर्थी की सेवाओं की समाप्ति औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2 (ओओ) के अर्थ के भीतर "छंटनी" के बराबर है। न्यायाधिकरण ने आगे कहा कि चूंकि अन्य सभी कानूनी आवश्यकताओं का पालन नहीं किया गया था, समाप्ति खराब थी और प्रत्यर्थी को पचास प्रतिशत वापस वेतन के साथ बहाल किया जाना था।

उच्च न्यायालय ने याचिकाकर्ता द्वारा दायर याचिका को खारिज कर दिया और कहा कि स्थायी आदेश खंड 17(जी) के प्रावधानों को लागू करते समय, प्रत्यर्थी को सुनवाई का अवसर देना चाहिए था। इसलिए, यह विशेष अनुमति याचिका।

याचिकाकर्ता की ओर से यह तर्क दिया गया कि पहले के मामले में इस न्यायालय की टिप्पणी के अनुसार सेवाओं की स्वतः समाप्ति का प्रावधान प्रमाणित स्थायी आदेशों में वैध रूप से किया जा सकता है और इसलिए, छुट्टी पर अधिक समय तक रहने के लिए प्रतिवादी की सेवाओं की स्वतः समाप्ति वैध थी।

याचिका खारिज करते हुए, न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया :

1.1. औद्योगिक कानून के तहत रोजगार की अवधारणा में किसी भी अन्य रोजगार की तरह, तीन तत्व शामिल हैं -

(i) प्रबंधन/उद्योग/कारखाना/नियोक्ता, जो रोजगार देता है या यह अलग तरह से, कर्मचारी की सेवाओं को लेता है;

(ii) कर्मचारी/कामगार, अर्थात्, एक व्यक्ति जो मजदूरी या मौद्रिक मुआवजे के लिए नियोक्ता के लिए काम करता है; और

(iii) रोजगार का अनुबंध या नियोक्ता और कर्मचारी के बीच समझौता जिसके तहत वह कर्मचारी/कामगार सहमत होता है नियोक्ता को सेवाएँ प्रदान करना, मजदूरी पर विचार करते हुए ,नियोक्ता के पर्यवेक्षण और नियंत्रण के अधीन। [726 - सी-ई]

1.2 . संविदा अधिनियम, 1872 के सामान्य सिद्धांत अनुबंध करने की क्षमता रखने वाले दो व्यक्तियों के बीच समझौते पर भी लागू होता है, औद्योगिक रोजगार के अनुबंध पर भी, लेकिन इस तरह बनाया गया संबंध

पक्षकार संविदात्मक है, इस अर्थ में कि सेवा का समझौता पारस्परिक दायित्वों को जन्म दे सकता है, उदाहरण के लिए, मजदूरी का भुगतान करने के लिए नियोक्ता का दायित्व और सेवा प्रदान करने के लिए श्रमिक का संबंधित दायित्व, और पक्षकार गैर-संविदात्मक, जैसा कि राज्यों ने पहले ही कानून द्वारा, नियोक्ता के लिए अपने कर्मचारी के प्रति सकारात्मक दायित्व निर्धारित किया है, उदाहरण के लिए, मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936; औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946; न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948; बोनस का भुगतान अधिनियम, 1965; ग्रेच्युटी का भुगतान अधिनियम, 1972 आदि द्वारा निर्धारित नियम, शर्तें और दायित्व। [726-एफ-जी]

1.3 . श्रम कानूनों के लागू होने से पहले, कई औद्योगिक प्रतिष्ठानों में ,यहां तक कि सेवा के नियमों और शर्तों को अक्सर लिखित रूप में नहीं किया जाता था और न ही वे प्रकृति में समान होते थे, हालांकि समान कर्मचारियों के एक समूह पर लागू होते थे। यह स्थिति सामाजिक न्याय की धारणाओं से पूरी तरह से असंगत थी, क्योंकि श्रमिकों के लिए कोई वैधानिक संरक्षण उपलब्ध नहीं था, सेवा अनुबंध अक्सर चरित्र में इतना एकतरफा था कि इसे सिर्फ कर्मचारियों की दबी हुई इच्छा की अभिव्यक्ति के रूप में वर्णित किया जा सकता था। कर्मचारियों को किसी भी कीमत पर अपना जीवनयापन बनाए रखना है। इस प्रकृति का समझौता दो असमान लोगों के बीच एक समझौता था, अर्थात् वे जिन्होंने अपना श्रम और

परिश्रम, मांस और रक्त का निवेश किया, और जो पूंजी लाये थे। इस तरह के समझौते का आवश्यक परिणाम यह था कि विभिन्न स्तरों पर संघर्षों की उत्पत्ति हुई, जिससे औद्योगिक शांति भंग हो गई और इसके परिणामस्वरूप आवश्यक रूप से उत्पादन का नुकसान हुआ और कभी-कभी औद्योगिक प्रतिष्ठान बंद या तालाबंदी भी हो गई। इस कठिनाई को दूर करने और औद्योगिक सद्भाव और शांति प्राप्त करने के लिए, औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 अधिनियमित किया गया था, जिसमें प्रबंधन को पर्याप्त सटीकता और स्पष्टता के साथ रोजगार की शर्तों को परिभाषित करने की आवश्यकता थी, जिसके तहत कामगार अपने प्रतिष्ठानों में काम कर रहे थे। अधिनियम का अंतर्निहित उद्देश्य एक ही औद्योगिक प्रतिष्ठान में समान कार्यों का निर्वहन करने वाले श्रमिकों के रोजगार की शर्तों में एकरूपता लाना था प्रबंधन और उन नियमों और शर्तों को सभी के लिए व्यापक रूप से ज्ञात कराना इससे पहले कि श्रमिकों को स्वीकार करने की अपनी इच्छा व्यक्त करने के लिए कहा जा सके। [726 - एच; 727-ए-ई]

1.4 . इस अधिनियम का उद्देश्य असमान के बीच मामूली अनुबंध से परिवर्तन कर कर्मचारियों को "दर्जा" प्रदान कराना भी था वैधानिक रूप से लगाई गई शर्तों के माध्यम से कर्मचारियों पर ,प्रत्येक औद्योगिक प्रतिष्ठान से अधिनियम की संलग्न अनुसूची में उल्लिखित मामलों के संबंध में "स्थायी आदेश" तैयार करा कर। [727 - ई-एफ]

2.1 . कर्मचारी को 'स्थायी' पद प्रदान करना कार्यकाल की सुरक्षा की गारंटी देता है। अब यह अच्छी तरह से तय हो गया है कि स्थायी कर्मचारी की सेवाएँ, चाहे सरकार द्वारा नियोजित हों, या सरकार द्वारा। कंपनी या सरकार अनुच्छेद 12 के अर्थ के अंतर्गत साधन या वैधानिक निगम या किसी अन्य "प्राधिकरण" को अचानक और मनमाने ढंग से समाप्त नहीं किया जा सकता है, या तो उसे एक महीने या तीन महीने का नोटिस देकर या उसके बदले में भुगतान करके या बिना नोटिस के भी, भले ही ऐसा हो सकता है। इस आशय की शर्त या तो सेवा के अनुबंध में या प्रमाणित स्थायी आदेशों में है।

[728- ई]

2.2 . उपरोक्त कानूनी स्थिति को ध्यान में रखते हुए प्रतिवादी जो एक स्थायी कर्मचारी था खिलाफ की गई कार्रवाई पूरी तरह से अवैध थी। [729 - सी]

पश्चिम बंगाल राज्य विद्युत बोर्ड बनाम देशबंधु घोष, [1985] 3 एस. सी. सी. 116; केंद्रीय अंतर्देशीय जल परिवहन निगम लिमिटेड बनाम ब्रोजो नाथ गांगुली, [1986] 3 एस. सी. सी. 156; ओ. पी. भंडारी बनाम भारतीय पर्यटन विकास निगम लिमिटेड, [1986] 4 एस. सी. सी. 337 और दिल्ली परिवहन निगम बनाम डी. टी. सी. मजदूर कांग्रेस, [1991] सप.1 एस. सी. सी. 600, पर निर्भर।

3.1 . प्रमाणित स्थायी आदेशों के खंड 17 (जी) में कहा गया है कि सेवाएँ स्वतः समाप्ति के लिए अधीन हैं। अतः यह प्रावधान, छुट्टी से अधिक समय तक अनुपस्थित रहने वाले कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करने या न करने के लिए प्रबंधन को विवेकाधिकार प्रदान करता है। यह स्पष्ट है कि इस विवेकाधिकार का मनमाने तरीके से उपयोग नहीं किया जा सकता है, या इसका उपयोग करने की अनुमति नहीं दी जा सकती है। विवेकाधिकार सभी परिस्थितियों, सामग्री जो अभिलेख पर उपलब्ध हो सकती है, के वस्तुनिष्ठ विचार पर आधारित होना चाहिए। ऐसी कौन सी परिस्थितियाँ हैं, जिन्होंने कर्मचारी को छुट्टी पर जाने के लिए मजबूर किया; वह छुट्टी से अधिक समय तक क्यों रहा; क्या छुट्टी से अधिक समय तक रहने का कोई और उचित कारण था; क्या उसने छुट्टी बढ़ाने के लिए कोई और आवेदन दिया था; क्या कोई चिकित्सा प्रमाण पत्र भेजा गया था यदि वह इस बीच बीमार हो गया था? ये ऐसे सवाल हैं, जो छुट्टी से अधिक समय तक रहने के कारण कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करने का निर्णय लेते समय स्वाभाविक रूप से उत्पन्न होंगे। कौन इन प्रश्नों का उत्तर दें और कौन प्रबंधन को यह तय करने में सक्षम बनाने के लिए सामग्री प्रस्तुत करेगा कि सेवाओं को समाप्त करना है या नहीं, फिर से ऐसे प्रश्न हैं जिनका उत्तर प्रावधान में ही निहित है। अर्थात् वह कर्मचारी जिसके विरुद्ध इस प्रावधान के आधार पर प्रस्तावित कार्रवाई की जाए को सुनवाई का अवसर दिया जाना चाहिए। प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत का अनुपालन करना चाहिए जिन्हें उल्लंघनकारी खंड में पढ़ा जाना चाहिए और

उन आधारों के बारे में कर्मचारी को सूचित किया जाना चाहिए जिनके लिए छुट्टी से अधिक समय तक रुके रहने के लिए उसके खिलाफ कार्रवाई करने का प्रस्ताव किया गया था। [729 - सी-जी]

3.2 . स्वतः समाप्ति के लिए प्रदान किए गए प्रमाणित स्थायी आदेश में कोई भी खंड एक स्थायी कर्मचारी की सेवा की समाप्ति, जो सीधे तौर पर एक कारखाने या औद्योगिक प्रतिष्ठान में "उत्पादन" से संबंधित नहीं है, खराब होगी यदि इसका उद्देश्य उस कर्मचारी को सुनवाई का अवसर प्रदान करना नहीं है जिसका सेवाओं को स्वतः रूप से समाप्त माना जाता है। [731 - सी]

डी. के. यादव बनाम जे. एम. ए. इंडस्ट्रीज लिमिटेड, [1993] 3 एस. सी. सी. 259, पर निर्भर।

स्कूटरस इंडिया बनाम विजय ई. वी. एल्ड्रेड, (सी. ए. सं. 3486/1992 एस. सी. द्वारा 10-3-1996 को निर्णित) ठहराया ,लागू नहीं होता है।

4.1 . औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2 (ओओ) में "छंटनी" की परिभाषा इस अर्थ में निर्णायक है कि "छंटनी" का अर्थ किसी भी कारण से नियोक्ता द्वारा किसी कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करना है। यदि बर्खास्तगी अनुशासनात्मक कार्रवाई के परिणामस्वरूप सजा के रूप में की गई थी, तो यह "छंटनी" के बराबर नहीं होगी। अनुपस्थिति के

कारण सेवाओं की स्वतःसमाप्ति का प्रावधान अधिनियम की धारा 2 (00) में अपवाद (बीबी) द्वारा कवर नहीं किया गया है। [732 - ए]

4.2 . धारा 2 (ओओ) (बीबी) के पूर्व भाग में निर्दिष्ट रोजगार अनुबंध वही होनी चाहिए जिसका उल्लेख बाद के भाग में किया गया है। यह इस अधिनियम के पहले भाग में "इस तरह के अनुबंध" शब्दों के उपयोग से स्पष्ट है। अतः खंड धारा 2 (ओओ) (बी. बी.) का अर्थ यह है कि नियोक्ता और कामगारों के बीच एक निश्चित अवधि के लिए रोजगार का अनुबंध होना चाहिए था जिसमें यह शर्त हो कि अनुबंध की अवधि समाप्त होने से पहले ही सेवाओं को समाप्त किया जा सकता है। यदि इस तरह के अनुबंध का, इसकी मूल अवधि की समाप्ति पर, नवीनीकरण नहीं किया जाता है और उस अवधि के परिणामस्वरूप सेवाओं को समाप्त कर दिया जाता है, तो यह "छंटनी" के बराबर नहीं होगा। [732 - एच; 733-ए]

इसी तरह, यदि सेवाएँ समाप्ति अनुबंध की अवधि से पहले ही समाप्त कर दी जाती हैं लेकिन उस अनुबंध में निहित एक शर्त के अनुसरण में ताकि सेवाओं को इस तरह समाप्त किया जा सके, फिर उस मामले में भी, यह समाप्ति "छंटनी" के बराबर नहीं होगी।

एस्कॉर्ट्स लिमिटेड बनाम पीठासीन अधिकारी, [1997] 11 एस. सी. सी. 521, पर निर्भर।

4.3 . वर्तमान मामले में, प्रतिवादी याचिकाकर्ता का एक स्थाई कर्मचारी था। उनके बीच कोई निश्चित अवधि का सेवा अनुबंध नहीं था। इसलिए, अनुबंध की समाप्ति पर उनकी सेवाओं को समाप्त करने का कोई सवाल ही नहीं था। पक्षों के बीच एक निश्चित अवधि के अनुबंध के अभाव में, दूसरी आकस्मिकता से संबंधित प्रश्न, अर्थात्, कि समाप्ति रोजगार के अनुबंध में एक शर्त के प्रभाव के अनुसरण में थी , उत्पन्न ही नहीं होता। यह मामला खंड (बीबी) द्वारा विचार की गई दोनों स्थितियों में से किसी में भी नहीं आता है। इसलिए, "अपवाद का नियम" तत्काल मामले में लागू नहीं होता है। इसलिए, प्रत्यर्थी की समाप्ति छंटनी के बराबर है।

[732 - जी; 733-सी]

5. पूर्ववर्ती मामले में इस न्यायालय की टिप्पणियों को एक टिप्पणी नहीं माना जा सकता है जिससे यह पता लगे कि सेवाओं की स्वतः समाप्ति का प्रावधान प्रमाणित स्थायी आदेशों में वैध रूप से किया जा सकता है। अन्यथा भी, एक वकील द्वारा कानून के प्रश्न पर दी गई गलत रियायत उसके मुवक्किल के लिए बाध्यकारी नहीं है। इस तरह की रियायत बाध्यकारी मिसाल नहीं हो सकती है। [730 - एच; 731-ए]

स्कूटरस इंडिया बनाम विजय ई. वी. एल्लेड, (सी ए सं. 3486/1992 एस. सी. द्वारा 10-3-96 को निर्णित), संदर्भित।

सिविल अपील क्षेत्राधिकार : विशेष अनुमति याचिका (सी) सं.
1079/1998

इलाहाबाद उच्च न्यायालय के दिनांकित 28.10.97 के निर्णय और आदेश से जो कि सी एम् सी. एम्. डब्ल्यू. पी. सं. 7770/1992 (एसएस) में पारित किया गया।

याचिकाकर्ता के लिए मनोज स्वरूप।

न्यायालय का निर्णय इनके द्वारा दिया गया था।

एस. सागर अहमद, न्यायाधिपति

प्रतिवादी 1 को याचिकाकर्ता के प्रतिष्ठान में एक संचालक(प्रशिक्षु)के रूप में 13.5.1980 को नियुक्त किया गया था। प्रशिक्षण पूरा होने पर, उन्हें 13.7.1981 से उस पद पर रखा गया और 13.7.1982 पर उनकी पुष्टि की गई। इस प्रकार उन्होंने एक स्थायी कर्मचारी का दर्जा प्राप्त कर लिया।

7 नवंबर, 1984 से, प्रतिवादी 1 आगे बढ़ी, और 29 जनवरी, 1985 तक प्रसूति अवकाश पर रहीं। इसके बाद, वह कथित तौर पर अवकाश के लिए बिना किसी आवेदन के 30.1.1985 से 12.4.1985 तक अनुपस्थित रही और परिणामस्वरूप, 12 अप्रैल, 1985 के आदेश द्वारा, याचिकाकर्ता ने प्रतिवादी 1 को सूचित किया कि प्रमाणित स्थायी आदेशों के खंड 17 (जी) के संदर्भ में उनकी सेवाएं स्वतः रूप से समाप्त हो गईं। प्रतिवादी 1 ने एक

औद्योगिक विवाद उठाया और 1985 में राज्य सरकार से अनुरोध किया कि उसका मामला निर्णय के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण को भेजा जा सकता है। उसका मामला उप श्रम आयुक्त, लखनऊ के समक्ष दायर आवेदन सी. बी. मामला संख्या 310-1985 के रूप में दर्ज किया गया था। राज्य सरकार ने अपने आदेश से दिनांक 18.7.1990, निर्णय के लिए निम्नलिखित प्रश्न को औद्योगिक न्यायाधिकरण, लखनऊ संदर्भित किया :

"क्या महिला श्रीमती शम्मी भान, संचालक, सी. एन. कौल की बेटी की सेवाओं की समाप्ति प्रबंधन द्वारा अपने दिनांकित 12.4.1985 पत्र द्वारा उचित और कानूनी है। यदि नहीं, तो कर्मचारी किस राहत का हकदार होगा?" (हिंदी से अनुवादित)

3. न्यायाधिकरण ने 21 जुलाई, 1992 के अपने निर्णय में कहा कि प्रतिवादी 1 की सेवाओं की समाप्ति औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 (ओओ) के अर्थ के भीतर "छंटनी" के बराबर है और चूंकि अन्य सभी कानूनी आवश्यकताओं का पालन नहीं किया गया था, इसलिए समाप्ति खराब थी और परिणामस्वरूप वह बहाली के साथ-साथ बर्खास्तगी की तारीख से बहाली तक पिछले वेतन का पचास प्रतिशत भी पाने की हकदार थी।

4. इस निर्णय को याचिकाकर्ता द्वारा इलाहाबाद उच्च न्यायालय (लखनऊ खंडपीठ) में एक रिट याचिका के माध्यम से चुनौती दी गई थी और उच्च न्यायालय ने, दिनांक 28.10.1997 के विवादित फैसले द्वारा

ट्रिब्यूनल के प्रतिवादी की सेवा समाप्ति "छंटनी" थी के निष्कर्षों को बरकरार रखते हुए रिट याचिका को खारिज कर दिया था। उच्च न्यायालय ने आगे कहा कि प्रमाणित स्थायी आदेशों के खंड 17 (जी) के प्रावधानों को लागू करते समय, याचिकाकर्ता को प्रतिवादी को सुनने का अवसर दिया जाना चाहिए था।

5. इस विशेष अनुमति याचिका में याचिकाकर्ता की ओर से पेश विद्वान वकील श्री मनोज स्वरूप ने व्यक्त किया है कि चूंकि प्रमाणित स्थायी आदेशों के पैरा 17 (जी) में निहित स्पष्ट प्रावधान है कि यदि कर्मचारी बिना अनुमति के सात दिनों से अधिक समय तक छुट्टी पर रहता है उनकी सेवाएं स्वतः समाप्ति के अधीन होंगी, औद्योगिक न्यायाधिकरण और साथ ही उच्च न्यायालय भी यह अभिनिर्धारित करने में गलत थे कि सेवाएं समाप्त करना खराब था। उन्होंने यह भी व्यक्त किया है कि उत्तरदाता की निरंतर अनुपस्थिति के कारण उसकी सेवाओं की समाप्ति "छंटनी" के बराबर नहीं होगी" औद्योगिक विवाद अधिनियम (संक्षेप में अधिनियम) की धारा 2 (ओओ) में परिभाषित "छंटनी" के अनुसार और इसलिए, उच्च न्यायालय या औद्योगिक न्यायाधिकरण के लिए बहाली कराने या बकाया वेतन के सीधे भुगतान करने का कोई अवसर नहीं था।

6. न्यायाधिकरण के साथ-साथ उच्च न्यायालय ने भी एक स्पष्ट कथन दर्ज किया है कि इस तथ्य का पता लगाना कि प्रतिवादी याचिकाकर्ता के प्रतिष्ठान में एक स्थायी कर्मचारी था।

7. हमें यह देखना होगा कि क्या प्रत्यर्थी की सेवाएं, जिसे स्थायी कर्मचारी का दर्जा प्राप्त था, की सेवा समाप्ति याचिकाकर्ता द्वारा अपनाए गए तरीके और ढंग से की जा सकती है, जो कहता है कि यह प्रमाणित स्थायी आदेशों के खंड 17 (जी) के अनुसार किया गया था और इसलिए प्रतिवादी द्वारा उस आधार पर कोई शिकायत नहीं की जा सकती है।

8. प्रमाणित स्थायी आदेशों के खंड 17 (जी) की जांच करने से पहले, हम यह इंगित कर सकते हैं कि औद्योगिक कानून के तहत रोजगार की अवधारणा में, किसी भी अन्य रोजगार की तरह, तीन तत्व शामिल हैं:

प्रबन्धन/उद्योग/कारखाना/नियोक्ता, जो नियोजित करता है या अलग तरह से कहें, कर्मचारी की सेवाओं को संलग्न करता है;

(ii) कर्मचारी/कामगार, अर्थात्, एक व्यक्ति जो नियोक्ता के लिए काम करता है वेतन या मौद्रिक मुआवजे के लिए ; और

(iii) रोजगार का अनुबंध या नियोक्ता और कर्मचारी के बीच समझौता वेतन पर विचार करते हुए नियोक्ता के पर्यवेक्षण और नियंत्रण के अधीन नियोक्ता को सेवाएँ प्रदान करना।

9. संविदा अधिनियम, 1872 के सामान्य सिद्धांत अनुबंध करने की क्षमता रखने वाले दो व्यक्तियों के बीच समझौते पर भी लागू होता है, औद्योगिक रोजगार के अनुबंध पर भी, लेकिन इस तरह बनाया गया संबंध पक्षकार संविदात्मक है, इस अर्थ में कि सेवा का समझौता पारस्परिक

दायित्वों को जन्म दे सकता है, उदाहरण के लिए, मजदूरी का भुगतान करने के लिए नियोक्ता का दायित्व और सेवा प्रदान करने के लिए श्रमिक का संबंधित दायित्व, और पक्षकार गैर-संविदात्मक, जैसा कि राज्यों ने पहले ही कानून द्वारा, नियोक्ता के लिए अपने कर्मचारी के प्रति सकारात्मक दायित्व निर्धारित किया है, उदाहरण के लिए, मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936; औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946; न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948; बोनस का भुगतान अधिनियम, 1965; ग्रेच्युटी का भुगतान अधिनियम, 1972 आदि द्वारा निर्धारित नियम, शर्तें और दायित्व।

10. श्रम कानूनों के लागू होने से पहले, कई औद्योगिक प्रतिष्ठानों में, यहां तक कि सेवा के नियमों और शर्तों को अक्सर लिखित रूप में नहीं किया जाता था और न ही वे प्रकृति में समान होते थे, हालांकि समान कर्मचारियों के एक समूह पर लागू होते थे। यह स्थिति सामाजिक न्याय की धारणाओं से पूरी तरह से असंगत थी, क्योंकि श्रमिकों के लिए कोई वैधानिक संरक्षण उपलब्ध नहीं था, सेवा अनुबंध अक्सर चरित्र में इतना एकतरफा था कि इसे सिर्फ कर्मचारियों की दबी हुई इच्छा की अभिव्यक्ति के रूप में वर्णित किया जा सकता था। कर्मचारियों को किसी भी कीमत पर अपना जीवनयापन बनाए रखना है। इस प्रकृति का समझौता दो असमान लोगों के बीच एक समझौता था, अर्थात् वे जिन्होंने अपना श्रम और परिश्रम, मांस और रक्त का निवेश किया, और दूसरे जो पूंजी लाये थे। इस

तरह के समझौते का आवश्यक परिणाम यह था कि विभिन्न स्तरों पर संघर्षों की उत्पत्ति हुई, जिससे औद्योगिक शांति भंग हो गई और इसके परिणामस्वरूप आवश्यक रूप से उत्पादन का नुकसान हुआ और कभी-कभी औद्योगिक प्रतिष्ठान बंद या तालाबंदी भी हो गई। इस कठिनाई को दूर करने और औद्योगिक सद्भाव और शांति प्राप्त करने के लिए, औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 अधिनियमित किया गया था, जिसमें प्रबंधन को पर्याप्त सटीकता और स्पष्टता के साथ रोजगार की शर्तों को परिभाषित करने की आवश्यकता थी, जिसके तहत कामगार अपने प्रतिष्ठानों में काम कर रहे थे। अधिनियम का अंतर्निहित उद्देश्य एक ही औद्योगिक प्रतिष्ठान में समान कार्यों का निर्वहन करने वाले श्रमिकों के रोजगार की शर्तों में एकरूपता लाना था प्रबंधन और उन नियमों और शर्तों को सभी के लिए व्यापक रूप से ज्ञात कराना इससे पहले कि श्रमिकों को स्वीकार करने की अपनी इच्छा व्यक्त करने के लिए कहा जा सके।

11. इस अधिनियम का उद्देश्य असमान के बीच मामूली अनुबंध से परिवर्तन कर कर्मचारियों को "दर्जा" प्रदान कराना भी था वैधानिक रूप से लगाई गई शर्तों के माध्यम से कर्मचारियों पर ,प्रत्येक औद्योगिक प्रतिष्ठान से अधिनियम की संलग्न अनुसूची में उल्लिखित मामलों के संबंध में "स्थायी आदेश" तैयार करा कर। इस प्रकार किए गए स्थायी आदेशों को प्रमाणित करने वाले अधिकारी के समक्ष प्रस्तुत किया जाना है, जिसे यह जांच करने की आवश्यकता है कि क्या उन्हें अधिनियम के

अनुसार तैयार किया गया है और यह संतुष्ट होने पर कि वे अधिनियम के प्रावधानों के अनुरूप हैं, उन्हें प्रमाणित करने के लिए। एक बार जब स्थायी आदेश इस तरह से प्रमाणित हो जाते हैं, तो वे दोनों पक्षों, अर्थात् नियोक्ता और कर्मचारियों पर बाध्यकारी हो जाते हैं। प्रमाणित स्थायी आदेशों को भी अधिनियम द्वारा निर्देशित तरीके से प्रकाशित किया जाना आवश्यक है जो मॉडल स्थायी आदेशों को भी निर्धारित करता है। मूल रूप से, प्रमाणन अधिकारी का अधिकार क्षेत्र स्थायी आदेशों के मसौदे की जांच करने और मॉडल स्थायी आदेशों के साथ उनकी तुलना करने तक सीमित था। लेकिन 1956 में, अधिनियम में मौलिक रूप से संशोधन किया गया और धारा 4 ने प्रमाणन अधिकारी के साथ-साथ अपीलीय प्राधिकरण को भी स्थायी आदेशों के किसी भी प्रावधान की निष्पक्षता या तर्कसंगतता से संबंधित प्रश्नों पर परीक्षण और निर्णय लेने का अधिकार क्षेत्र दिया।

12. उपरोक्त शक्तियों के अनुसरण में, याचिकाकर्ता ने अपनी खुद के स्थायी आदेश तैयार किए जो विधिवत प्रमाणित किए गए हों। प्रमाणित स्थायी आदेशों का खंड 17 (जी), जो दोनों पक्षों के बीच विवाद का आधार है को नीचे उद्धृत किया गया है:

"एक कर्मचारी की सेवाएं स्वतः रूप से समाप्त होने के अधीन हैं यदि वह बिना अनुमति के सात दिनों से अधिक समय तक छुट्टी पर रहता है। बीमारी के मामले में, चिकित्सा प्रमाण पत्र एक के भीतर प्रस्तुत किया जाना चाहिए।"

13. यह उपरोक्त प्रावधान के अनुसरण में था कि याचिकाकर्ता द्वारा प्रतिवादी की सेवाओं को अपने दिनांकित 12 अप्रैल, 1985, पत्र में टिप्पणी करके समाप्त कर दिया गया था निम्नानुसार:

"श्रीमती शम्मी भान, टोकन नंबर 158, ऑपरेटर की सेवाएं स्वतः रूप से अपट्रॉन कैपेसिटर्स लिमिटेड, लखनऊ से तत्काल प्रभाव से प्रमाणित स्थायी आदेश के खंड 17 (जी) के अनुसार अपट्रॉन कैपेसिटर्स लिमिटेड के आदेश से बंद हो गई हैं।"

14. प्रत्यर्थी संख्या 1, निश्चित रूप से, एक स्थायी कर्मचारी था।

15. कर्मचारी को 'स्थायी' पद प्रदान करना कार्यकाल की सुरक्षा की गारंटी देता है। अब यह अच्छी तरह से तय हो गया है कि स्थायी कर्मचारी की सेवाएँ, चाहे सरकार द्वारा नियोजित हों, या सरकार द्वारा। कंपनी या सरकार अनुच्छेद 12 के अर्थ के अंतर्गत साधन या वैधानिक निगम या किसी अन्य "प्राधिकरण" को अचानक और मनमाने ढंग से समाप्त नहीं किया जा सकता है, या तो उसे एक महीने या तीन महीने का नोटिस देकर या उसके बदले में भुगतान करके या बिना नोटिस के भी, भले ही ऐसा हो सकता है। इस आशय की शर्त या तो सेवा के अनुबंध में या प्रमाणित स्थायी आदेशों में है।

16. पश्चिम बंगाल राज्य विद्युत बोर्ड और अन्य बनाम देश बंधु घोष और अन्य [1985] 3 एस. सी. सी. 116 में न्यायालय ने

अभिनिर्धारित किया कि विनियमन में कोई भी प्रावधान जो प्रबंधन को तीन महीने का नोटिस देकर या उसके बदले में भुगतान करके एक स्थायी कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करने में सक्षम बनाता है, वह अनुचित होगा। संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन है। इस तरह का विनियमन दुष्क्रपूर्ण भेदभाव करने में सक्षम है और इसे खुले तौर पर " रखना और निकलना "नियम भी माना गया। केंद्रीय अंतर्देशीय जल परिवहन निगम लिमिटेड और ए. एन. आर. बनाम ब्रोजो नाथ गांगुली और अन्य , [1986] 3 एससीसी 156 में इस विचार को दोहराया गया।

17. पुनः ओ. पी. भंडारी बनाम भारतीय पर्यटन विकास निगम लिमिटेड और अन्य, [1986] 4 एस. सी. सी. 337, इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि भारतीय संविधान का नियम 31 (वी) पर्यटन विकास निगम (संचालन, अनुशासन और अपील) 1978 , जिसमें प्रावधान किया गया था कि एक स्थायी कर्मचारी की सेवाएं उसे 90 दिनों का नोटिस देकर या उसके बदले में भुगतान करके समाप्त करना संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन होगा।

18. दिल्ली परिवहन निगम बनाम डी. टी. सी. मजदूर कांग्रेस और अन्य, [1991] पूरक 1 एस. सी. सी. 600, में पूरे मामले की संविधान पीठ द्वारा समीक्षा की गई और तत्कालीन मुख्य न्यायाधीश सब्यसाची मुखर्जी को छोड़कर, जिन्होंने असहमति जताई, अन्य 4 न्यायाधीशों ने

पहले के विचार को दोहराया कि एक स्थाई कर्मचारी को एक साधारण सूचना द्वारा कानूनी रूप से सेवा को समाप्त नहीं किया जा सकता है।

19. यह कानूनी स्थिति होने के कारण, प्रतिवादी के खिलाफ की गई कार्रवाई, जो, जैसा कि पहले बताया गया है, एक स्थायी कर्मचारी था, पूरी तरह से अवैध थी।

20. समस्या को देखने का एक और दृष्टिकोण है। खंड 17 (जी), जिसे ऊपर उद्धरत किया गया है, महत्वपूर्ण रूप से यह नहीं कहता है कि जो कर्मचारी सात दिनों से अधिक समय तक छुट्टी पर रहता है, उसे स्वतः ही बर्खास्त कर दिया जाएगा। यह जो कहता है वह यह है कि "सेवाएं स्वतः समाप्ति के अधीन हैं"। इसलिए, यह प्रावधान प्रबंधन को छुट्टी से अधिक समय तक रहने वाले कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करने या समाप्त नहीं करने का विवेकाधिकार प्रदान करता है। यह स्पष्ट है कि इस विवेकाधिकार का उपयोग नहीं किया जा सकता है, या इसका उपयोग करने की अनुमति नहीं दी जा सकती है। विवेकाधिकार उन सभी परिस्थितियों और सामग्री के वस्तुनिष्ठ विचार पर आधारित होना चाहिए जो अभिलेख पर उपलब्ध हो सकती हैं। ऐसी कौन सी परिस्थितियाँ हैं जिन्होंने कर्मचारी को छुट्टी पर जाने के लिए मजबूर किया; वह छुट्टी से अधिक समय तक क्यों रहा; क्या छुट्टी से अधिक समय तक रहने का कोई उचित और उचित कारण था; क्या उसने छुट्टी बढ़ाने के लिए कोई और आवेदन दिया था; क्या कोई चिकित्सा प्रमाण पत्र भेजा गया था यदि वह इस बीच बीमार हो

गया था? ये ऐसे सवाल हैं जो छुट्टी से अधिक समय तक रहने के कारण कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करने का निर्णय लेते समय स्वाभाविक रूप से उत्पन्न होता है। इन प्रश्नों का उत्तर कौन देगा और कौन प्रबंधन को यह तय करने में सक्षम बनाने के लिए सामग्री प्रस्तुत करेगा कि सेवाओं को समाप्त करना है या नहीं, फिर से ऐसे प्रश्न हैं जिनका उत्तर प्रावधान में ही निहित है, अर्थात्, जिस कर्मचारी के खिलाफ इस प्रावधान के आधार पर कार्रवाई करने का प्रस्ताव है, उसे सुनने का अवसर दिया जाना चाहिए। प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत, जिन्हें उल्लंघनकारी खंड में पढ़ा जाना चाहिए, उनका पालन किया जाना चाहिए और कर्मचारी को उन आधारों के बारे में सूचित किया जाना चाहिए जिन पर छुट्टी से अधिक समय तक रुके रहने के लिए उसके खिलाफ कार्यवाही का प्रस्ताव किया गया।

21. डी. के. यादव बनाम जे. एम. ए. इंडस्ट्रीज लिमिटेड, [1993] 3 एस. सी. सी. 259 में न्यायालय ने निर्धारित किया है कि जहां नियम प्रदान करता है कि एक कर्मचारी की सेवाएं जो छुट्टी से अधिक समय तक रुका रहता है, उसे स्वतः रूप से समाप्त माना जाना , संविधान के अनुच्छेद 14, 16 और 21 का उल्लंघन होगा। यह आगे अभिनिर्धारित किया गया कि यदि इसके आधार पर कोई कार्रवाई की गई थी कर्मचारियों को सुनवाई का कोई अवसर दिए बिना ऐसा नियम, यह पूरी तरह से अन्यायपूर्ण, मनमाना और अनुचित होगा। न्यायालय ने दोहराया और इस

बात पर जोर दिया कि प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों को सेवाओं की स्वतःसमाप्ति से संबंधित प्रावधान में पढ़ना होगा।

22. सिविल अपील संख्या 3486/1992, स्कूटरस इंडिया और अन्य बनाम विजय ई. वी. एल्ड्रेड 10.3.1996 को निर्णीत इस न्यायालय के निर्णय पर याचिकाकर्ता के विद्वान वकील ने इस पर पूरी तरह से निर्भर किया है अपने तर्क के समर्थन में कि स्थायी आदेशों में की गई सेवाओं की स्वतः समाप्ति के लिए किसी भी शर्त को अमान्य घोषित नहीं किया जा सकता था। हमें उस निर्णय में एक मामूली से वाक्य सजा के लिए संदर्भित किया गया है, जिसका प्रभाव निम्नलिखित है:

"उच्च न्यायालय के लिए "स्थायी आदेशों के खंड 9.3.12 को अमान्य अभिनिर्धारित करना भी असाधारण है।"

फैसले के इस वाक्य को अलग से नहीं पढ़ा जा सकता है और हमें बाद के वाक्यों को पढ़ना चाहिए जो इस प्रकार हैं:

"प्रतिवादी के लिए विद्वान वकील ने सही ढंग से कोई प्रयास नहीं किया जो उच्च न्यायालय के आदेश के इस भाग का समर्थन करें। इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि हम उच्च न्यायालय के फैसले को दरकिनारा कर रहे हैं, हमें इस पहलू से विस्तार से निपटने की आवश्यकता नहीं है।"

23. इस अवलोकन को ध्यान में रखते हुए, सवाल यह है कि क्या छुट्टी में अधिक समय तक रुके रहने के लिए सेवाओं की स्वतः समाप्ति कानूनी रूप से खराब होगी या नहीं, श्री मनोज स्वरूप द्वारा निर्भर किए गए फैसले में इस न्यायालय द्वारा निर्णय नहीं लिया गया था। उस फैसले में जिन आधारों पर हस्तक्षेप किया गया था, वे अलग थे। उच्च न्यायालय के फैसले को दरकिनार कर दिया गया था यह आधार देते हुए कि यह एक रिट याचिका में विवादित प्रश्न का निर्णय नहीं कर सकता था और मामले को औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा तय करने के लिए छोड़ दिया जाना चाहिए था। इसके अलावा, छह साल से अधिक समय के बाद उच्च न्यायालय का दरवाजा खटखटाया गया जिस तारीख को कार्रवाई का कारण उत्पन्न हुआ था, देरी के कारण के किसी ठोस स्पष्टीकरण के बिना। श्री मनोज स्वरूप ने तर्क दिया कि यह कर्मचारी की ओर से पेश वकील ने स्वीकार किया कि सेवाओं की स्वतः समाप्ति के संबंध में स्थायी आदेशों में प्रावधान बुरा नहीं है। इस न्यायालय ने यह कहते हुए इसका समर्थन किया कि प्रत्यर्थी के "विद्वान वकील" ने इस भाग का समर्थन करने का कोई प्रयास नहीं किया।। इसे फिर से एक निष्कर्ष नहीं माना जा सकता है कि सेवाओं की स्वतः समाप्ति का प्रावधान वैध रूप से प्रमाणित स्थायी आदेश में किया जा सकता है अन्यथा भी, वकील द्वारा किए गए एक कानून के प्रश्न पर गलत रियायत, उसके मुवक्किल के लिए बाध्यकारी नहीं है। ऐसी रियायत एक बाध्यकारी मिसाल के लिए एक उचित आधार

नहीं हो सकता है। श्री मनोज स्वरूप द्वारा इस निर्णय निर्भरता पर पूरी तरह से अनुचित है।

24. यह भी ध्यान रखना महत्वपूर्ण होगा कि तत्काल मामले में उच्च न्यायालय ने यह नहीं माना कि खंड 17 (जी) अधिकार से बाहर था, लेकिन यह माना जाता है कि जिस प्रतिवादी को सुनवाई का अवसर नहीं दिया गया था, उसके खिलाफ की गई कार्रवाई खराब थी।

25. उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, हमारी सकारात्मक राय है कि प्रमाणित स्थायी आदेशों में कोई भी खंड जो प्रावधान करता है एक स्थायी कर्मचारी की सेवा की स्वतः समाप्ति के लिए , जो सीधे तौर पर एक कारखाने या औद्योगिक प्रतिष्ठान में "उत्पादन" से संबंधित नहीं है, खराब होगा यदि उस कर्मचारी को सुनने का अवसर प्रदान करने का इरादा नहीं रखता जिसकी सेवाओं को स्वतः समाप्त माना जाता है।

26. अब हम "छंटनी" के प्रश्न पर विचार कर सकते हैं जो धारा 2 (ओओ) में निम्नानुसार परिभाषित किया गया है:

"2(ओओ) ' 'छंटनी' का अर्थ है नियोक्ता द्वारा किसी भी कारण से किसी कर्मचारी की सेवा समाप्ति अन्यथा अनुशासनात्मक कार्रवाई के माध्यम से दी गई सजा से इतर, लेकिन यह शामिल नहीं है-

(ए) कर्मचारी की स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति; या

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

(सी) कर्मचारी की सेवा समाप्ति नियोक्ता और कर्मचारी के बीच रोजगार अनुबंध का नवीनीकरण न होने के नतीजतन समाप्ति या इस तरह के अनुबंध के समाप्त होने पर संबंधित कर्मचारी उस ओर से उसमें निहित किसी शर्त के तहत ; या

(डी) निरंतर अस्वस्थता के परिणामस्वरूप एक कर्मचारी की सेवा की समाप्ति

27. "छंटनी" की परिभाषा अधिनियम द्वारा 1953 के अधिनियम 43 में पेश की गई थी 24 अक्टूबर, 1953 से प्रभावी था। खंड (बीबी) को 1984 के अधिनियम 49 द्वारा परिभाषा में सम्मिलित कर 18.8.1984 को प्रभावी किया गया।

28. परिभाषा इस अर्थ में निर्णायक है कि "छंटनी" इसे किसी भी कारण से नियोक्ता द्वारा एक कर्मचारी की सेवा की समाप्ति के रूप में परिभाषित किया गया है। यदि समाप्ति अनुशासनात्मक कार्रवाई के परिणामस्वरूप सजा के रूप में की गई थी, तो यह "छंटनी" के बराबर नहीं होगा। मूल रूप से, दो अन्य अपवाद थे, यथा,

(i) कर्मचारी की स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति और

(ii) सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुँचने पर कर्मचारी की सेवानिवृत्ति यदि रोजगार के अनुबंध में कोई शर्त प्रभावी थी।

29 . 1984 के संशोधन अधिनियम 49 द्वारा, दो और अपवाद खंड (बी. बी.) परिभाषा में जोड़कर 18.8.84 से प्रभावी कर पेश किए गए ; एक कर्मचारी के निरंतर अस्वस्थता के आधार पर सेवा की समाप्ति थी और दूसरा था उस अनुबंध की अवधि समाप्त होने पर रोजगार अनुबंध का नवीनीकरण न करने के कारण सेवा की समाप्ति। यदि रोजगार के ऐसे अनुबंध में सेवा की समाप्ति के लिए एक शर्त शामिल है और कर्मचारी की सेवाएं उस शर्त के अनुसार समाप्त कर दी जाती हैं, तो खंड (बीबी) के अनुसार, ऐसी समाप्ति भी "छंटनी" नहीं होगी।

30. न्यायाधिकरण और उच्च न्यायालय के समक्ष क्या प्रतिवाद किया गया था कि प्रत्यर्थी की सेवाओं की समाप्ति धारा 2 (00) का खंड (बीबी) के अन्तर्गत आती है और इसलिए, इसे "छंटनी" के रूप में नहीं माना जा सकता है परिणामतः अन्य वैधानिक प्रावधान, विशेष रूप से अधिनियम की धारा 25 एफ में निहित प्रावधानों का अनुपालन करने की आवश्यकता नहीं थी। यह तर्क जिसे ट्रिब्यूनल और उच्च न्यायालय ने स्वीकार नहीं किया था, हमारे सामने भी इस पर जोर दिया गया है और यहां भी इसका वही हश्र होना चाहिए क्योंकि इसमें कोई सार या योग्यता नहीं है।

31. ऊपर दिए गए तथ्यों से यह देखा जा सकता है कि प्रतिवादी याचिकाकर्ता का स्थायी कर्मचारी था। उनके बीच सेवा का कोई निश्चित अवधि का अनुबंध नहीं था। इसलिए, उस अनुबंध की समाप्ति पर सेवाएं समाप्त किए जाने का कोई सवाल ही नहीं था। पक्षकारों के बीच एक निश्चित- अवधि अनुबंध की अनुपस्थिति में, दूसरी आकस्मिकता से संबंधित प्रश्न, अर्थात्, समाप्ति रोजगार के अनुबंध में उस प्रभाव की एक शर्त के अनुसरण में थी, उत्पन्न नहीं होती है।

32. खंड के पूर्व भाग में निर्दिष्ट रोजगार अनुबंध (बीबी) वही होना चाहिए जैसा कि बाद के भाग में संदर्भित किया गया है। यह स्पष्ट है इस खंड के पूर्व भाग में "ऐसे अनुबंध" शब्दों के उपयोग से। इसलिए खंड का अर्थ है कि नियोक्ता और कर्मचारी के बीच एक निश्चित अवधि के लिए रोजगार का अनुबंध होना चाहिए जिसमें यह शर्त हो कि अनुबंध की अवधि समाप्त होने से पहले भी सेवाओं को समाप्त किया जा सकता है। यदि ऐसा अनुबंध, अपनी मूल अवधि की समाप्ति पर, नवीनीकृत नहीं किया जाता है और सेवाओं को इसके परिणामस्वरूप समाप्त कर दिया जाता है। इस अवधि में, यह "छंटनी" के बराबर नहीं होगा। इसी तरह, यदि अनुबंध की अवधि समाप्त होने से पहले ही सेवाओं को समाप्त कर दिया जाता है, लेकिन उस अनुबंध में निहित एक शर्त के अनुसरण में कि सेवाओं को इस तरह समाप्त किया जा सकता है, तो उस मामले में भी, समाप्ति "छंटनी" के बराबर नहीं होगी। इस दृष्टिकोण को एस्कॉर्ट्स लिमिटेड बनाम पीठासीन

अधिकारी, [1997] 11 एससीसी 521 में न्यायालय के निर्णय से समर्थन मिलता है।

33. यह मामला खंड (बीबी) द्वारा विचार की गई दोनों स्थितियों में से किसी में भी नहीं आता है। अतः 'अपवाद का नियम' में लागू नहीं होता है तत्काल मामले में और परिणामस्वरूप न्यायाधिकरण द्वारा "छंटनी" पर दर्ज किए गए निष्कर्ष को बाधित नहीं किया जा सकता है।

34 . ऊपर बताए गए कारणों से, हम इस याचिका में कोई योग्यता नहीं पाते हैं जो एसएलपी स्तर पर खारिज कर दिया जाता है।

याचिका खारिज कर दी गई।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल "सुवास" की सहायता से अनुवादक अधिवक्ता चित्रा भदौरिया द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण- इस निर्णय का अनुवाद स्थानीय भाषा में किया जा रहा है, एवं इसका प्रयोग केवल पक्षकार इसको समझने के लिए उनकी भाषा में कर सकेंगे एवं यह किसी अन्य प्रयोजन में काम नहीं ली जायेगी। सभी आधिकारिक एवं व्यवहारिक उद्देश्यों के लिए उक्त निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही विश्वसनीय माना जायेगा एवं निष्पादन एवं क्रियान्वयन में भी उसी को उपयोग में लिया जायेगा।