

कर्नाटक राज्य सड़क परिवहन निगम और अन्य

बनाम

एस. जी. कोट्टुरप्पा और अन्य

मार्च 3, 2005

[एन. संतोश हेगड़े और एस. बी. सिन्हा, जे. जे.]

श्रम कानून;

बादली श्रमिकों की स्थिति और अधिकार निर्धारित:- बादली कार्यकर्ता को एक कर्मचारी के रूप में कर्मचारी की हैसियत में कोई आन्नद नहीं आता- उसकी सेवाएं संरक्षित नहीं हैं और अगर एक परिवीक्षाधीन की तरह असंतोषजनक पाई जाती हैं तो उसे समाप्त किया जा सकता है, अस्थायी कर्मचारी की स्थिति बादली कार्यकर्ता से अधिक है-बादली श्रमिकों के अधिकार प्रकृति में निरपेक्ष नहीं हैं-वह केवल अनिवार्य वैधानिक प्रावधानों के उल्लंघन पर सेवाओं की गलत समाप्ति के संबंध में विवाद उठा सकता है।

सड़क परिवहन निगम अधिनियम, 1950-कर्नाटक राज्य सड़क परिवहन निगम (संवर्ग और भर्ती) विनियम, 1982-विनियम 4 (6) और 10 (5)-बादली श्रमिकों की नियुक्ति, दिन-प्रतिदिन के आधार पर उपयोग की जाने वाली सेवाएं, उनके द्वारा बार-बार किए गए कदाचार के कारण

-सेवाओं को असंतोषजनक पाते हुए सेवाओं की समाप्ति- सही किया गया- निर्धारित: बादली श्रमिकों को न तो सेवा में बने रहने का कानूनी अधिकार और न ही औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत संरक्षण मिलता है क्योंकि उन्होंने 1947 के अधिनियम की धारा 25 एफ के तहत आवश्यक 240 दिनों की सेवा पूरी नहीं की है- सजा देने से पहले प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का भी पालन किया गया है- इसलिए, समाप्ति आदेश को दोष नहीं दिया जा सकता है- भले ही समाप्ति आदेश कानून में खराब पाया जाता है, श्रमिक का नाम केवल प्रतीक्षा सूची में बने रहने के लिए माना जा सकता है और इसे स्वचालित रूप से सेवा में अवशोषित नहीं किया जा सकता है- औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 25 एफ-प्रशासनिक कानून।

अपीलकर्ता- राज्य सड़क परिवहन निगम ने प्रत्यर्थागण को बादली आधार पर बादली कंडक्टर के रूप में नियुक्त किया। पहली अपील में प्रत्यर्था ने बार-बार दुराचार के कृत्य किए और मामूली दंड अधिरोपित किए गए। अपीलकर्ताओं ने उनकी सेवाओं को असंतोषजनक पाते हुए उनकी सेवाओं को समाप्त कर दिया। उन्हें बादली के रूप में उपयोग से हटा दिया गया था और उनका नाम चयन सूची से हटा दिया गया था और उनके चयन के संदर्भ में कंडक्टर के रूप में आगे की नियुक्ति का मौका भी जब्त कर लिया गया था। प्रत्यर्थागण ने औद्योगिक विवाद उठाए।

के. एस. आर. टी. सी. बनाम कोट्टुरप्पा

राज्य ने श्रम न्यायालय के समक्ष निर्देश प्रस्तुत किए । श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय दोनों इस न्यायालय के एस. गोविंदराजू बनाम कर्नाटक एस.आर.टी.सी. और अन्य के निर्णय पर भरोसा यह मानते हुए किया कि जो सेवा समाप्ति के बारे में पंचाट दिया गया था वह कानून में खराब था क्योंकि उसमें प्राकृतिक न्याय के सिद्धान्तों का पालन नहीं किया गया था और पूर्ण वेतन के साथ श्रमिकों की बहाली का निर्देश दिया गया था इसलिए वर्तमान अपील प्रस्तुत की गई है ।

अपीलार्थी- राज्य सड़क परिवहन निगम ने तर्क दिया कि यह था ऐसा मामला नहीं जहां श्रमिक ने औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 25 एफ में निहित 240 दिनों की सेवा पूरी कर ली थी, जैसे कि प्रत्यर्थी को बादली कार्यकर्ता के रूप में बने रहने का कोई कानूनी अधिकार प्राप्त नहीं था और इस न्यायालय का निर्णय एस. गोविंदराजू बनाम कर्नाटक एस.आर.टी.सी. और अन्य लागू नहीं होता है; कि प्राकृतिक न्याय के सिद्धान्तों का अनुपालन व्यर्थ में प्रस्तुत किया गया होगा क्योंकि प्रतिवादी द्वारा किए गए पिछले कदाचार को स्वीकार किया गया था; और यह कि प्रतिवादी को सजा देने से पहले सुनवाई का अवसर दिया गया था।

प्रत्यर्थी -कर्मचारी ने तर्क दिया कि सेवा की बादली कर्मचारी की जो सेवा शर्तें कर्नाटक राज्य सड़क परिवहन निगम (संवर्ग और भर्ती) विनियम, 1982 के द्वारा शासित होती हैं, इस प्रकार सेवा में बने रहने का

अधिकार एक सांविधिक अधिकार है; और इस विनियमन 10 (5) के तहत जब्ती से संबधित जो अयोग्यता है उसको उच्च न्यायालय द्वारा किसी अन्य मामले में अमान्य घोषित किया जा चुका है । उसका कठोरतः अर्थान्वयन के योग्य है क्योंकि समाप्ति आदेश द्वारा प्रत्यर्थी का अपीलार्थी की स्थायी सेवा में लिए जाने का अधिकार जब्त कर लिया गया था।

अपीलों को अनुमति देते हुए, न्यायालय ने

अभिनिर्धारित:

1.1. केएसआरटीसी सी एंड आर विनियम 1968 का विनियम 16 और कर्नाटक राज्य सड़क परिवहन निगम (संवर्ग और भर्ती) विनियम, 1982 इस तथ्य की ओर इशारा करते हैं कि बादली श्रमिकों के अधिकार प्रकृति में आत्यांतिक नहीं हैं। नियोजन की जो सेवा और शर्तें हैं वह एक बदली कर्मचारी के लिए सांविधिक स्वाद हो सकता है लेकिन इसका मतलब यह नहीं होगा कि यह अन्यथा संविदात्मक नहीं है। जब तक कोई कर्मचारी बादली कार्यकर्ता बना रहता है, तब तक वह अपने कर्मचारी की हैसियत में कोई आन्नद नहीं ले सकता उसकी सेवाए कानून के किसी भी प्रावधान के तहत संरक्षित नहीं हैं। वह सिविल पद धारित नहीं करता । एक बादली कार्यकर्ता की स्थिति एक परिवीक्षाधीन से बेहतर नहीं हो सकती है जिसकी सेवाओं को परिवीक्षा की अवधि को संतोषजनक रूप से पूरा करने में सक्षम नहीं होने के कारण समाप्त किया जा सकता है, इस बात का कोई कारण

नहीं है कि बादली कार्यकर्ता के मामले में समान मानक लागू क्यों नहीं किया जा सकता है। अस्थायी कर्मचारी का दर्जा बादली कर्मचारी से अधिक होता है।

सेवाओं की कथित गलत समाप्ति के संबंध में कोई भी विवाद केवल तभी उठाया जा सकता है जब ऐसी समाप्ति तभी होती है जब किसी सेवा के संविधिक आज्ञापक प्रावधानों का उल्लंघन होता है। किसी कर्मचारी की अस्थायी सेवाएँ या बादली कर्मचारी की सेवाएँ तभी समाप्त की जा सकती हैं जब वह किसी संविदात्मक या सांविधिक आवश्यकताओं की अनुपालना करे। [528- डी, एच; 531-जी; 534-ए-बी; 530-सी; 531-एच; 532-ए]

उत्तर प्रदेश राज्य और अन्य बनाम कौशल किशोर शुक्ला, [1991] 1 एस. सी. सी. 691, के निर्णय का अवलम्ब लिया गया।

नगरपालिका समिति, सिरसा बनाम। मुंशी राम जे. टी. (2005) 2 एस. सी. 117 और पंजीयक, गुजरात उच्च न्यायालय और अन्य बनाम सी. जी. शर्मा, [2005] 1 एससीसी 132, को संदर्भित किया गया।

1.2. यह ऐसा मामला नहीं है जिसमें ऐसी समाप्ति से पहले 12 महीनों की अवधि के दौरान प्रतिवादी ने अपनी सेवाओं के 240 दिन पूरे कर लिए हों। सेवा औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 25-एफ सपठित धारा 25-बी पर विचार किया गया। इस प्रकार, बादली श्रमिकों

को कोई कानूनी अधिकार प्राप्त नहीं हुआ। सेवा में बने रहने के लिए और इसके तहत सुरक्षा के हकदार भी नहीं थे इसलिए जो बदली कार्मिकों है उनका सेवाओं में बने रहने के लिए और न ही 1947 का अधिनियम के तहत संरक्षण के हकदार है । [530- एफ-जी]

एस. गोविंदराजू बनाम कर्नाटक एस.आर.टी.सी. और अन्य, [1986]

3 एससीसी 273, अन्तर किया गया ।

1.3. सड़क परिवहन निगम अधिनियम 1950 के प्रावधानों के अनुसार जो नियुक्ति का तरीका है जो विनियम विरचित किए गए हैं के अनुसार नियुक्ति 03 चरणों में होनी चाहिए । चयन प्राधिकरण द्वारा तैयार चयनित उम्मीदवारों की चयन सूची मौजूदा रिक्तियों की संख्या और प्रकाशन की तारीख से एक वर्ष की अवधि में उत्पन्न होने वाली रिक्तियों के बराबर होनी आवश्यक है जैसा की चयन प्राधिकारी द्वारा मूल्यांकन किया जा सकता है । और केवल असाधारण मामलों में, ऐसे मामलों में उसकी वैधता को 6 महीने से अधिक की अवधि के लिए नहीं बढ़ाई जा सकती। विनियम 10 के उप-विनियम (5) के अनुसार प्रतीक्षा सूची तैयार करना है । वह व्यक्ति जिसका नाम प्रतीक्षा सूची में है उसको या तो अस्थाई कर्मचारी के रूप में या बदली कर्मचारी के रूप में दिन प्रतिदिन के वेतन पर नियुक्ति किया जा सकता है यदि किसी कर्मचारी का पद किसी कारण से रिक्त हो और वह या तो दिन प्रतिदिन या फिर मासिक वेतन प्राप्त करेगा । इसलिए

जैसा भी मामला हो चयन सूची या प्रतीक्षा सूची का अनिश्चित जीवन नहीं होता है। [530- सी-डी, बी, डी।]

1.4. किसी व्यक्ति को नियुक्ति का अधिकार केवल इसलिए नहीं है क्योंकि उसका चयन सूची में नाम आ गया है। बादली कार्यकर्ता के मामले में उसका नाम चयन सूची में नहीं था बल्कि प्रतीक्षा सूची में था। ऐसे मामले में भी जहां बर्खास्तगी का आदेश कानूनी रूप से गलत पाया जाता है, उसके नाम को केवल प्रतीक्षा सूची में बने रहने के लिए माना जा सकता है और इस प्रकार, वह स्वचालित रूप से सेवा में शामिल नहीं हो सकता था। [532- एफ-जी]

डॉ. जे. शशिधर प्रसाद बनाम कर्नाटक के राज्यपाल और अन्न , [1999] 1 एस. सी. सी. 422, का अवलम्ब किया गया ।

1.5. प्रतिवादी ने अपने संदर्भ में केवल एक ज्ञापन का हवाला दिया और यह अवलोकन किया गया कि उन्हें निगम में नियुक्त किया गया था और उन्हें केवल इसलिए कोई अधिकार नहीं था क्योंकि उनकी सेवाओं का उपयोग दिन-प्रतिदिन के आधार पर किया जाता था। बादली कार्यकर्ता की सेवाओं को बंद किया जा सकता है, यदि किसी भी कारण से वह उस नौकरी के लिए उपयुक्त नहीं पाया जाता है जिसके लिए उसकी सेवाओं का उपयोग बादली के रूप में किया गया था। एक बादली कर्मचारी केवल

अपनी सेवाओं के उपयोग के दिनों की संख्या के लिए मजदूरी के भुगतान के लिए पात्र है। [530- ई]

1.6. विनियम 4 नियुक्ति कि अयोग्यताओं के लिए पात्रता प्रदान करता है। अयोग्यता अभिव्यक्ति के लिए सभी स्थितियों में कठोर अर्थान्वयण की आवश्यकता नहीं है, क्योंकि इसका अर्थ मामले के तथ्यों और परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए दिया जाना चाहिए। [529- ए, सी-डी]

के. प्रभाकरण आदि बनाम पी. जयराजन आदि, [2005] 1 एस. सी. सी. 754, का अवलम्ब किया गया ।

1.7. सवाल यह है कि यहाँ पर प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों की किस हद तक हैं अनुपालन की आवश्यकता है यह प्रत्येक मामले के तथ्यों और परिस्थितियों पर निर्भर करता है । प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों को निर्वात में लागू नहीं किया जा सकता है और किसी भी सीधे जैकेट सूत्र में बांधा नहीं जा सकता है। प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन करने की आवश्यकता नहीं है जब वह एक खाली औपचारिकता की ओर ले जाए । इस प्रकृति के मामले में नियोक्ता को व्यक्तिपरक संतुष्टि तक पहुँचने के लिए वस्तुनिष्ठ मानदंडों को लागू करना है। यदि वस्तुनिष्ठ संतुष्टि तक पहुँचने के लिए आवश्यक मानदंड पूरे हो जाते हैं, तो प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों की पालन करने की आवश्यकता नहीं रहती है । तत्काल मामले

में, कर्मचारी के खिलाफ कदाचार साबित हो चुका है। इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि प्रत्येक अवसर पर उत्तरदाताओं पर दंड लगाने से पहले वस्तुनिष्ठ संतुष्टि का पालन किया गया था, प्रत्यर्थीगण पर आगे अवसर दिए जाने पर भी अपने रुख में सुधार नहीं कर सकते थे। इसके अलावा, प्रत्यर्थी पर दंड लगाने से पहले, संबंधित कर्मचारी को सुनवाई के अवसर दिए गए थे, जिनको उन्होंने न तो इनकार या न विवादित है। श्रमिकों पर इस तरह की सजा लगाए जाने पर उनके द्वारा सवाल नहीं उठाया गया है। उन्होंने इसे स्वीकार कर लिया और वह अन्तिमता तक पहुँच गए। अन्तिमता। उस स्थिति में यदि उत्तरदाताओं की सेवाएं असंतोषजनक पाई जाती हैं और उन्हें सेवा से हटा दिया जाता है, तो अपीलार्थी के कृत्यों को कोई दोष नहीं दिया जा सकता है। [533- डी-जी, बी-डी।]

एस्कॉर्ट्स फार्म्स लिमिटेड, जो पहले मेसर्स एस्कॉर्ट्स फ़ार्म्स (रामगढ़) लिमिटेड बनाम आयुक्त, कुमाऊं प्रभाग, नैनीताल, यू. पी. और अन्य। [2004] 4 एस. सी. सी. 281 के नाम से जाना जाता था; बार काउंसिल ऑफ इंडिया बनाम केरल उच्च न्यायालय, [2004] 6 एस. सी. सी. 311; ए. उमरानी बनाम पंजीयक, सहकारी समितियाँ और अन्य। [2004] 7 एस. सी. सी. 112 और संभागीय प्रबंधक, बागान प्रभाग, अंडमान और निकोबार द्वीप समूह बनाम मुन्नू बैरिक और अन्य । [2005] 2 एस. सी. सी. 237, का अवलम्ब लिया गया ।

सिविल अपीलिय न्यायनिर्णयः सिविल अपील सं. 4868/1999 ।

उच्च न्यायालय कर्नाटक 1997 के डब्ल्यू. ए. सं. 373 के निर्णय और आदेश दिनांकित 29.9.97 से।

साथ

1999 का सी. ए. सं. 4869।

अपीलार्थियों के लिए के. आर. नागराजा और एमएस. ई. आर. सुमति।

नवीन आर. नाथ, श्रीमती ललित मोहिनी भट, सुश्री अनीता शेनॉय और सुश्री. उत्तरदाताओं के लिए हेतू अरोड़ा।

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था

एस. बी. सिन्हा, जे. परिचयः

प्रत्यर्थियों को अपीलार्थी द्वारा बादली संचालको के रूप में नियुक्त किया गया था उनकी सेवाएं संतोषजनक नहीं पाई गईं और उन्हें क्रमशः 11.11.1983 और 9.9.1980 के आदेशों द्वारा सेवाएं समाप्त कर दी गईं । इसीलिए इस संबंध में प्रत्यर्थीगण द्वारा औद्योगिक विवाद उठाए जाने के बाद, कर्नाटक राज्य द्वारा, श्रम न्यायालय, बेंगलूर के पीठासीन अधिकारी समक्ष इसके निर्णय के लिए संदर्भ दिए गए थे, जिन्हें संदर्भ संख्या 57/1986 का और 42/1983 के रूप में चिह्नित किया गया था। इस कारण

से दिनांक 21.3.1987 और 31.10.1986 के पंचाटों द्वारा प्रत्यर्थागण की सेवाए समाप्त कर दी गई थी उन पंचाटो को अपीलार्थी द्वारा पारित प्रत्यर्थियों की समाप्ति के संबंधित आदेशों को इस आधार पर कानूनी रूप से गलत माना गया कि प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन नहीं किया गया था और श्रमिकों को पूर्ण वेतन के साथ सेवा में बहाल करने का निर्देश दिया गया था। अपीलार्थी ने कर्नाटक उच्च न्यायालय के समक्ष इसके विरुद्ध रिट याचिकाएं दायर कीं जिन्हें विवादित निर्णयों के कारण खारिज कर दिया गया था। अतः अपीलार्थी हमारे सामने है।

वास्तविक पृष्ठभूमि:

इस मामले के तथ्यात्मक पहलू को हम सिविल से देख सकते हैं 1999 की अपील सं. 4868

प्रत्यर्थागण को एक ज्ञापन द्वारा नियुक्त किया गया था। तिथि 15.5.1982 विकल्प में अन्य बातों के साथ-साथ, निम्नलिखित नियमों और शर्तों पर विशिष्ट दंड और अनुपस्थित मामलों आदि के उपाय के रूप में निलंबन लंबित पूछताछ/निलंबन से उत्पन्न रिक्तियां:

" 1. आप एक बादली कार्यकर्ता के रूप में निगम में नियुक्त नहीं हैं। और केवल इसलिए कोई अधिकार नहीं है क्योंकि आपकी सेवाओं का उपयोग दैनिक आधार पर किया जाता है।

2. आप किसी भी प्रकार की छुट्टी या अन्य सुविधाओं के हकदार नहीं हैं जिनका नियमित कर्मचारी हकदार हैं।

3. आप अपने उपयोग के स्थान से हस्तांतरणीय नहीं हैं जब तक आप बादली रहते हैं।

4. आप वेतन के भुगतान के लिए पात्र होंगे जिन दिनों में आप निगम में प्रचलित दरों के अनुसार दैनिक या मासिक रूप से काम के लिए उपयोग किए जाते हैं ।

5. बादली के रूप में आपका उपयोग बंद कर दिया जाएगा यदि किसी भी कारण से,आपकी सेवाएं उस नौकरी के लिए उपयुक्त नहीं पाई जाती हैं जिसके लिए आपको बादली के रूप में उपयोग किया जाता है।

कथित रूप से,प्रत्यर्थी ने 13 मौकों पर दुराचार किया और उसकी ओर से की गई पूछताछ पर, उन पर मामूली दंड लगाए गए थे। उक्त प्रत्यर्थी के संबंध में इतिहास-पत्र निम्नानुसार है:

" इतिहास शीट

नाम: एच. एस. केशव मूर्ति, संचालक

क्रमांक. केस नं. दुराचार की प्रकृति या सजा दी गई

अच्छे कार्य की प्रकृति

1. 1344/79 एक अन-पंच का गैर-खाता चेतावनी दी गई
2. 1343/79 दो टिकटों का खाता नहीं है।
5.60 चेतावनी दी गई
3. 1480/79 एक सामान टिकट का
खाता नहीं एक टिकट का
खाता नहीं। 2.30 9.11.79 चेतावनी दी गई
4. 1612/79 दो-तिहाई टिकटों का खाता नहीं सेवाए
समाप्त कि गई टिकटों का जारी
होना दिखाई दे रहा है रास्ता
बिल अनियमितताएँ 13.11.79
व्यवहार से अव्यवस्था
5. 1615/79 4 टिकट जारी नहीं किए गए 22.11.79
6. 1617/79 4 टिकट जारी नहीं किए गए
4 टिकटों का खाता नहीं सेवाओ से रोका गया
और अन्तिम बार
25-02-1980 को

चेतावनी दी गई

7. 900/80 वेह नं. 6651 की संपत्ति के दरवाजे
ज्ञापन खर्चा को नुकसान पहुंचाना
और 01.05.80 पुनप्राप्त किया गया और
जारी रखा गया
8. 1166/80 जल्द बाजी में 4 टिकट जारी किए
गए उसी यात्री के थे बिना
पंचिग 11.5.80 7 दिनों के लिए
काम से रोका गया
9. 625/80 45.30 रुपये की अतिरिक्त
नकदी का कब्जा 03.06.80 10 दिनों के लिए
काम से रोका गया
10. 1457/80 एक टिकट जारी नहीं
किया गया 9.8.80 02 दिनों के लिए
काम से रोका गया
11. 1115/80 14 टिकटों का पुनः जारी
किया जाना 14.8.80 बादली सूची से
हटाया गया

कथित आचरण पर या उसके आधार पर उपर्युक्त अवधि के दौरान प्रत्यर्थी को बादली के रूप में चयन सूची से हटा दिया गया था और उसका नाम आदेश दिनांकित 11.11.1983 द्वारा हटा दिया गया था, जिसमें कहा गया था:

" श्री एस. जी. कोट्टुरप्पा का उपयोग बादली पर बादली चालक के रूप में उद्धृत आदेश में निर्धारित स्पष्ट नियमों और शर्तों के तहत किया गया था जिसके अनुसार अधोहस्ताक्षरित सक्षम प्राधिकारी हैं जिसे बादली कार्यकर्ता के रूप में उपयोग बंद करने का अधिकार है तथा चयन सूची उम्मीदवार जब भी उपयुक्त नहीं पाया जाता है जिस अवधि में वह बादली कर्तव्यों में लगा हुआ है। बादली वोकर के रूप में उपयोग की अवधि के दौरान, बादली कर्मियों की सेवाएं असंतोषजनक पाई गईं इसलिए उन्हें उपयुक्त नहीं पाया गया है। जिस पद के लिए उनका उपयोग बादली के रूप में किया गया था और उन्हें पद से हटा दिया गया है बादली के रूप में उपयोग और उसका नाम चयन सूची से हटा दिया गया है। उसके चयन के संदर्भ में कंडक्टर के रूप में आगे की नियुक्ति का अवसर, जब्त कर लिया गया "।

महत्वपूर्ण पुरस्कार और निर्णय:

श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय ने जो भी पंचाट और निर्णय दिए थे वे विवादित थे क्योंकि उन्होंने एस. गोविन्द राजू बनाम कर्नाटक एस.आर.टी.सी. और अन्य (1986)3 एस एस सी 273 के निर्णय को आधार बनाते हुए उसको सेवाओं को समाप्त किया गया और प्रत्यर्थी की नियुक्ति के मौके को जब्त किया गया क्योंकि वह इस सेवाओं के लिए अयोग्य पाया गया । इसलिए यह आवश्यक था कि अपीलार्थी को सुने जाने का अवसर दिया जाना अनिवार्य है ।

सामग्री:

अपीलार्थी की ओर से विद्वान वकील श्री के. आर. नागराजा, ने दो तर्क उठाए पहला यह कि नियुक्ति के प्रस्ताव को ध्यान में रखते हुए, प्रत्यर्थी बादली कार्यकर्ता के रूप में बने रहने का कोई कानूनी अधिकार प्राप्त नहीं किया। इसके संबंध में उन्होंने उत्तर प्रदेश राज्य और अन्य बनाम कौशल किशोर शुक्ला [1991] 1 एस. सी. सी. 691 के निर्णय को पेश किया गया । एस. गोविंदराजू में इस न्यायालय का निर्णय (ऊपर), श्री नागराज के अनुसार, तथ्यों पर लागू नहीं होता है और जारी रखने का अधिकार, और इस प्रकार, इसकी समाप्ति के लिए पूर्ववर्ती शर्तें औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 25-एफ में निहित के रूप में आवश्यक थे जिसका पालन किया जाना है, जिसके प्रावधान का तत्काल मामले में

कोई अनुप्रयोग नहीं है। दूसरा, प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का अनुपालन किया गया था। जिसमें प्रतिवादी द्वारा अपने किए गए पिछले कदाचार में निरर्थकता स्वीकार की गई थी। यह आगे विवाद में नहीं है कि इस तरह के लागू करने से पहले प्रत्यर्थी को सुनवाई का अवसर दिया गया था।

प्रत्यर्थी की ओर से उपस्थित विद्वान वकील दूसरी ओर, यह प्रस्तुत करेगा कि प्रत्यर्थी के चयन की प्रक्रिया कर्नाटक राज्य सड़क परिवहन निगम (संवर्ग और भर्ती) विनियम, 1982 की धारा 45 के तहत बनाए गए नियम और सड़क परिवहन निगम अधिनियम, 1950 के तहत की गई थी और इस प्रकार इसे जारी रखने का अधिकार प्राप्त हुआ। यह तर्क दिया गया कि बादली श्रमिकों की सेवा की शर्तें वैधानिक विनियमों द्वारा शासित होती थी और संविदात्मक शर्तों के अनुसार, सेवा में बने रहने का अधिकार एक वैधानिक अधिकार है। यह आग्रह किया गया कि विनियमन 10 के उप-विनियमन (5) के तहत विचार किए गए अयोग्यता, कठोर अर्थान्वयन के योग्य हैं। चूंकि सेवा की समाप्ति के आदेश के कारण, प्रत्यर्थी का अपीलार्थी निगम की स्थायी सेवा में लिए जाने का अधिकार जब्त कर लिया गया था, प्रत्यर्थी के विद्वान वकील प्रस्तुत करेंगे, प्रत्यर्थी को सिविल परिणाम भुगतने के लिए अभिनिर्धारित किया जाना चाहिए।

सेवाओं की शर्तें:

सड़क परिवहन निगम अधिनियम, 1950 संसद द्वारा इसलिए अधिनियमित किया गया था की सड़क परिवहन के अनिगमों और विनियमन को उपलब्ध कराने के लिए। अपीलार्थी-निगम का गठन 1950 के अधिनियम की धारा 45 के प्रावधानों के अनुसार किया गया था: जो कि निगम द्वारा बनाए गए नियमों और राज्य सरकार की पूर्व मंजूरी और निगम के मामलों के प्रशासन के लिए उसके तहत बनाए गए नियमों के साथ विनियम बनाने का अधिकार देती है। उक्त शक्ति के अनुसरण या उसे आगे बढ़ाने के लिए, अपीलार्थी ने कर्नाटक राज्य सड़क परिवहन निगम (संवर्ग और भर्ती) विनियम, 1982 के तहत विरचित किए गए । 1982 के विनियमों के लागू होने से पहले, एम. एस. आर. टी. सी. सी. एंड आर. विनियम 1968 ने इस क्षेत्र को नियंत्रित किया, 1968 का विनियम 16 प्रभाव में था जो निम्नानुसार है:

"16. बादली की नियुक्ति की प्रक्रिया।

1. किसी भी बादली कार्यकर्ता वह होता है जो दिन-प्रतिदिन काम करता है। किसी भी कर्मचारी की अनुपस्थिति के कारण जिसे काम करने के दिनों की संख्या के लिए भुगतान किया जाता है, या तो दैनिक या महीने में एक बार।
2. बादली श्रमिकों की एक सूची डिपो में रखी जाएगी या कार्यशालाओं में । बादली कार्यकर्ता की नियुक्ति डिपो या

कार्यशालाओं द्वारा बनाई सूची में जिन बादली कार्यकर्ता का नाम है उनको सबसे पहले सेवाओं में वरीयता दी जाएगी । यदि कोई बदली कार्यकर्ता किसी कारण से उस पद के लिए उपयुक्त नहीं माना जाता है तो उसका नाम बादली की सूची से हटाया जा सकता है ।

3. एक बादली कार्यकर्ता इस तरह के दिन के लिए पात्र होगा नियुक्ति तब तक की जाती है जब तक कि उसका नाम बादली श्रमिकों की सूची में हो। नियम इस तथ्य की ओर इशारा करते हैं कि बादली के अधिकार श्रमिक पूर्ण प्रकृति के नहीं होते हैं।

1982 के विनियम 1.1.1983 से लागू हुए और विनियम 4 नियुक्ति के लिए पात्रता और नियुक्ति के लिए अयोग्यता का प्रावधान करता है, उप-विनियम (6) जिसके बारे में निम्नानुसार है:

" कोई भी व्यक्ति जिसे किसी अपराध में न्यायालय द्वारा नैतिक अधमता या निगम या सरकार द्वारा, राज्य या केंद्रीय या कोई स्थानीय निकाय या कोई औद्योगिक या वाणिज्यिक सरोकार या अन्य राज्य परिवहन सेवाओं से हटाया इस मामले में सेवा से बर्खास्त किया जाता है या किसी अन्य राज्य परिवहन द्वारा किसी अपराध या कदाचार जिसमें

नैतिक अधमता शामिल है जिन चयनित अभ्यर्थी को हटा दिया गया है या बर्खास्त कर दिया गया है वह निगम में बदली कार्यकर्ता के रूप में नियुक्ति के लिए पात्र नहीं होगा "।

हमारी राय में 'अयोग्यता' अभिव्यक्ति के लिए कठोर अर्थान्वयन की आवश्यकता नहीं है। सभी स्थितियों में निर्माण के अर्थ को कानून के पाठ और संदर्भ को ध्यान में रखते हुए प्रस्तुत किया जाना चाहिए। [के. प्रभाकरण आदि बनाम पी. जयराजन आदि, [2005] 1 एस. सी. सी. 754]।

विनियम 10 में नियुक्ति के लिए प्रक्रिया का प्रावधान है, उप-विनियम (5) जिसके बारे में नीचे लिखा है:

" जो चयनित अभ्यर्थी अपनी नियमित नियुक्ति के लिए विनियमों के अनुसार प्रतीक्षा कर रहा है उसे अस्थाई नियोजक के रूप कुछ समय के लिए नियुक्त किया जाना या निलंबन के तहत एक विकल्प के रूप में सजा के लिए जो एक महीने से कम का नहीं होगा लेकिन 03 महीने से अधिक का नहीं होगा के लिए नियुक्त किया जा सकता है "।

यह विवादित नहीं है कि 13.2.1987 दिनांकित निर्णय और आदेश लिखित याचिका संख्या 14625- 14627/1986 द्वारा पारित किया गया है कर्नाटक उच्च न्यायालय ने विनियमन 10 (5) में ज़ब्त से संबंधित अंतिम सजा को अमान्य घोषित कर दिया, जिसके बाद इसमें 13.9.1989 से एक संशोधन पेश किया गया था। जिससे अंतिम वाक्य को हटाया जाना था ।

नियुक्ति की शक्ति निगम में इस कारण से निहित है क्योंकि उक्त अधिनियम और उक्त विनियम व उसके द्वारा विरचित किए गए थे । 'चयनित उम्मीदवार' को विनियमन 2 के उप-विनियमन (3) में परिभाषित किया गया है जिसका अर्थ है एक उम्मीदवार जिसका नाम चयन प्राधिकरण द्वारा किसी भी सेवा, वर्ग या श्रेणी में नियुक्ति के लिए चुने गए उम्मीदवारों की सूची में आता है।

उक्त विनियम भर्ती का तरीका और आवश्यक योग्यता चयन का तरीका परीक्षा आदि उपलब्ध कराता है । स्थायी कर्मचारी की नियुक्ति के लिए एक चयनित सूची विनियमन 9 के उप-विनियम (4) और (5) में निहित है। इस तरह की चयन सूची उन उम्मीदवारों के साक्षात्कार के बाद तैयार की जानी है जो योग्यता के क्रम में इसके लिए उपयुक्त पाए गए थे। तथापि, विनियम 10 के उप-विनियम (5) में एक प्रतीक्षा सूची तैयार की जाती है । जिस व्यक्ति का नाम ऐसी प्रतीक्षा सूची में आता है, उसे या तो अस्थायी कर्मचारी के रूप में नियुक्त किया जा सकता है या किसी भी

कर्मचारी की अनुपस्थिति के कारण होने वाली किसी भी रिक्ति में दिन-प्रतिदिन के आधार पर बादली कार्यकर्ता के रूप में नियुक्त किया जा सकता है और उसे दैनिक या महीने में एक बार काम करने के दिनों की संख्या के लिए भुगतान किया जाएगा।

इसलिए नियुक्ति का तरीका तीन चरणों में अभिनिर्धारित किया जाता है। अस्थायी कर्मचारी का दर्जा बादली कर्मचारी से अधिक होता है। बादली कार्यकर्ताओं के नाम चयन सूची में नहीं होता बल्कि प्रतीक्षा सूची में शामिल होता है। चयन प्राधिकरण द्वारा तैयार की गई चयनित उम्मीदवारों की एक चुनिंदा सूची वर्तमान रिक्तियों और रिक्तियों की संख्या के बराबर होनी चाहिए जो प्रकाशन की तारीख से एक वर्ष की अवधि में उत्पन्न हो सकती हैं जैसा कि चयन प्राधिकरण द्वारा मूल्यांकन किया जा सकता है और केवल असाधारण मामलों में, इसकी वैधता को छह महीने से अधिक की अवधि के लिए बढ़ाया जा सकता है। इसलिए, जैसा भी मामला हो, चयन सूची या प्रतीक्षा सूची का अनिश्चित जीवन नहीं होता है। जापन का सरसरी तौर पर अवलोकन किया । जिस संदर्भ में प्रत्यर्थी की नियुक्ति की गई थी, उसमें स्पष्ट रूप से कहा गया है कि उसे निगम में नियुक्त किया गया था और उसे कोई अधिकार नहीं था क्योंकि उसकी सेवाओं का उपयोग दिन-प्रतिदिन के आधार पर किया जाता था। बादली कार्यकर्ता की सेवाओं को बंद किया जा सकता है, यदि किसी भी कारण से वह उस नौकरी के लिए उपयुक्त नहीं पाया जाता है जिसके लिए उसकी सेवाओं का उपयोग

बादली के रूप में किया गया था। एक बादली कर्मचारी केवल अपनी सेवाओं के उपयोग के दिनों की संख्या के लिए मजदूरी के भुगतान के लिए पात्र है।

प्रत्यर्थी की स्थिति के संबंध में पक्षों द्वारा दलीलें दी गईं इसलिए, उपरोक्त पृष्ठभूमि में विचार करने की आवश्यकता है।

यह ऐसा मामला नहीं है जहां प्रत्यर्थी ने 12 महीनों की अवधि के दौरान 240 दिनों की सेवा पूरी कर ली हो औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 25-बी के साथ पठित धारा 25-एफ के तहत । इसलिए बादली कर्मचारी ने सेवाओं में जारी रहने के लिए किसी भी प्रकार का विधिक अधिकार प्राप्त नहीं किया वे न तो औद्योगिक विवाद अधिनियम और न ही औद्योगिक विवादों की धारा 25-एफ की शर्तों का अनुपालन सेवाए समाप्त से पहले नहीं की थी इसलिए उनको इनके तहत संरक्षण के भी हकदार नहीं थे और न ही उनकी सेवाओं को समाप्त करने से पहले उन्होंने बारह महीने की अवधि के भीतर 240 दिनों की सेवाए भी पूरी नहीं की ।

यहां तक कि जहां एक अस्थायी के काम के संबंध में एक प्रतिकूल रिपोर्ट है। सरकारी कर्मचारी के आरोप पर प्रारंभिक जांच की जाती है तब नियोक्ता के सेवा समाप्त करने के रास्ते में खड़ा नहीं होगा।

कौशल किशोर शुक्ला (ऊपर) को देखें। कौशल किशोर में यह अदालत (उपर्युक्त) ने नेपाल सिंह बनाम यू. पी. राज्य, [1985] 1 एस. सी. सी. 56 और ईश्वर चंद जैन बनाम पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय, [1988] 3 एससीसी 370 में अपने पहले के निर्णयों को अलग किया न्यायालय ने देखा कि चूंकि एक अस्थायी सरकारी कर्मचारी संविधान के अनुच्छेद 311 (2) के संरक्षण का हकदार है, इसलिए अक्सर यह सवाल उठता है कि क्या बर्खास्तगी का आदेश सेवा के अनुबंध और अस्थायी कर्मचारियों को विनियमित करने वाले प्रासंगिक नियमों के अनुसार रोजगार या यह सजा के रूप में होता है और अभिनिर्धारित किया जाता है:

" 3. तत्काल मामले में प्रतिवादी एक अस्थायी सरकारी कर्मचारी था और उसके काम के बारे में प्रतिकूल रिपोर्ट थी जो वर्ष 1977-78 में प्रतिकूल टिप्पणियों में परिलक्षित होते हुए बनाई गई । सक्षम प्राधिकारी ने आरोपों की प्रारंभिक जांच की जो लड़कों के कोष का अनधिकृत लेखा परीक्षा करने में अनुचित आचरण एक शैक्षणिक संस्थान, से संबन्धित था प्रारंभिक जांच के परिणामस्वरूप प्रत्यर्थी के खिलाफ आरोप तय नहीं किए गए, और न ही किसी सक्षम प्राधिकारी को विभागीय जांच के लिए नियुक्त किया गया बजाए इसके एम सक्षम प्राधिकारी को चुना गया जिसने अपनी शक्तियों का प्रयोग करते हुए प्रत्यर्थी की सेवा को

समाप्त किया । इसका इरादा कभी नहीं था कि प्रत्यर्थी को सेवा से बर्खास्त करें। प्रारंभिक जांच का आयोजन समाप्ति आदेश की प्रकृति को प्रभावित नहीं करता है। प्रत्यर्थी के विरुद्ध जो आरोप लगाए थे वह प्रतिशपथ पत्र के रूप में दायर किया गया था ताकि उसको अपीलार्थी द्वारा अपनी प्रतिरक्षा में प्रयोग किया जाए । उच्च न्यायालय ने आरोप-प्रत्यारोप काउंटर में निहित प्रतिवादी के खिलाफ किया गया-द्वारा शपथ पत्र जिस तरह से अपीलार्थियों की ओर से दायर किया गया बचाव भी नहीं बदलता है समाप्ति के क्रम की प्रकृति और चरित्र। उच्च न्यायालय ने प्रश्न पर उचित परिप्रेक्ष्य में विचार करने में विफल रहा और सेवा की समाप्ति के उस आदेश को जो बहुत आकस्मिक रिति से जारी किया गया मे हस्तक्षेप किया "।

बादली कर्मचारी के रोजगार के नियम की सेवा और शर्तें एक वैधानिक स्वाद हो सकती हैं लेकिन इसका मतलब यह नहीं होगा कि यह अन्यथा संविदात्मक है। जब तक कोई कर्मचारी बादली कार्यकर्ता बना रहता है, उसे कोई दर्जा नहीं मिलता है। उनकी सेवाएं कानून के किसी भी प्रावधान के कारण संरक्षित नहीं हैं। वह सिविल पद पर नहीं हैं। सेवाओं की कथित गलत समाप्ति के संबंध में एक विवाद केवल तभी उठाया जा सकता

है जब सेवाओं को नियंत्रित करने वाले क़ानून के अनिवार्य प्रावधानों का उल्लंघन होता है

एक अस्थायी कर्मचारी या एक बादली कर्मचारी की सेवाओं को तब समाप्त कर दिया जाता है जब वह संविदात्मक या वैधानिक आवश्यकताओं के अनुपालन न करे ।

प्राकृतिक न्याय:

गोविंदराजू (ऊपर) में, संबंधित श्रमिकों ने 240 दिनों से अधिक समय तक काम किया उनकी छंटनी औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 (00) (बीबी) के दायरे में आई। इस तथ्य के बावजूद कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-एफ में निहित प्रावधानों का पालन नहीं किया गया था, न्यायालय ने कहा कि विनियमन 10 के उप-विनियमन 5 के संदर्भ में उनका नाम चयन सूची से हटा दिया जाना चाहिए था, इसके गंभीर परिणाम हो सकते हैं क्योंकि उन्होंने भविष्य में अपने रोजगार के अधिकार को खो दिया था और इस प्रकार, प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों की पालन करने की आवश्यकता थी, हालांकि किसी विस्तृत जाँच की आवश्यक नहीं थी, अभिनिर्धारित करते हुए:

"..... स्पष्टीकरण का अवसर देने से प्राकृतिक न्याय की जो न्यूनतम आवश्यकताएँ हैं वह सरसरी तौर पर मिल जाएगी। किसी भी कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करने से पहले

उसके भविष्य में नियोजन के अधिकार को जब्त करने के परिणामों को सोच लिया जाना चाहिए इसीलिए संबंधित कर्मचारी को स्पष्टिकरण का एक अवसर आवश्यक रूप से दिया जाना चाहिए अपिलार्थी को बर्खास्तगी का आदेश जारी करने से पहले उसे स्पष्टिकरण का अवसर नहीं दिया गया था इसलिए परिणामस्वरूप उक्त आदेश प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों से असंगत होने के कारण शून्य और अवैध घोषित किया जाता है....."

इस मामले में यह अभिनिर्धारित किया गया था कि धारा 25-एफ के प्रावधान का पालन नहीं किया गया था जैसा की किसी भी कर्मचारी की छंटनी से पहले उसको प्रतिकर देने का संदाय है सावैधिक आवश्यकताओं की पूर्व भावी शर्त थी यह अवैध की ओर अमान्य थी इसलिए न्यायालय के लिए आवश्यक नहीं था कि वह इस बड़े प्रश्न को निर्धारित करें ।

गोविंदराजू (ऊपर) के निर्णय को इस न्यायालय द्वारा डॉ. जे. शशिधर प्रसाद बनाम कर्नाटक राज्य राज्यपाल और अन्य, [1999] 1 एससीसी 422 से अलग किया चयन सूची में किसी व्यक्ति के बने रहने के अधिकार के संबंध में अवलोकन पर इस मुद्दे पर बाद के निर्णयों को देखते हुए संदेह किया गया था। यह न्यायालय स्पष्ट रूप से यह अभिनिर्धारित किया गया कि किसी व्यक्ति को नियुक्ति का अधिकार केवल इसलिए नहीं है

क्योंकि उसका नाम चयन सूची में आया था। बादली कार्यकर्ता के मामले में उसका नाम चयन सूची में नहीं बल्कि प्रतीक्षा सूची में आता है। एक मामले में भी जहाँ समाप्ति का आदेश कानूनी रूप से गलत पाया जाता है, वहाँ उसका नाम केवल प्रतीक्षा सूची में बने रहने के लिए माना जा सकता है और इस प्रकार, वह स्वचालित रूप से सेवा में शामिल नहीं हो सकता था।

तत्काल मामलों में, यह नहीं पाया गया है कि प्रत्यर्थी अपनी सेवाओं को समाप्त करने से पहले औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-एफ के प्रावधानों के संदर्भ में मुआवजा प्राप्त करने का हकदार था। यह ऐसा मामला नहीं था जिसमें प्रतिवादी की सेवाओं को केवल धारा 25 एफ के प्रावधानों के अनुपालन में समाप्त किया जा सकता था और ऐसा करने में अपीलार्थी की विफलता पर उसे सेवा में बने रहने का अधिकार प्राप्त हुआ था। इसके अलावा, गोविंदराजू (उपरोक्त) में वर्तमान मामलों के विपरीत श्रमिक के खिलाफ साबित कदाचार का कोई मामला नहीं था। इस मामले में, अपीलार्थी का यह तर्क कि प्रत्यर्थी पर दंड अधिरोपित करने से पहले, संबंधित कर्मचारी को सुनवाई के अवसर दिए गए थे, अस्वीकार या विवादित नहीं है। श्रमिकों पर इस तरह की सजा लगाए जाने पर उनके द्वारा सवाल नहीं उठाया गया था। उन्होंने उसी को स्वीकार किया और इस प्रकार, उसी ने अंतिम रूप प्राप्त किया। प्रत्यर्थीगण के इतिहास-पत्र से स्पष्ट रूप से पता चलता है कि उन्हें खुद को सुधारने के लिए एक के बाद एक

अवसर दिए गए थे, लेकिन उन्होंने इसका लाभ नहीं उठाया। यह उस स्थिति में जब प्रत्यर्थागण की सेवाएं संतोषजनक नहीं पाई गई थी और उन्हें सेवा से हटा दिया गया, तो अपीलार्थी की कार्रवाई में कोई दोष नहीं पाया जा सकता है। इस मामले का एक और पहलू है जिसे नजरअंदाज नहीं किया जा सकता है। कर्नाटक उच्च न्यायालय ने विनियम 10 के उप-विनियम (5) के अंतिम वाक्य को अमान्य घोषित कर दिया था। इस तरह की घोषणा को ध्यान में रखते हुए, प्रत्यर्थी ने चयन सूची विषय से नियुक्ति के लिए विचार किए जाने के अपने अधिकार को नहीं खोया, क्योंकि यदि वह शर्तों को यदि कोई हो को पूरा करता है। यह सवाल कि प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का किस हद तक पालन किया जाना आवश्यक है, प्रत्येक मामले में प्राप्त होने वाली तथ्य स्थिति पर निर्भर करेगा। प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों को शून्य में लागू नहीं किया जा सकता है। इसे किसी भी सीधे जैकेट फॉर्मूले में नहीं रखा जा सकता है। इसके अलावा प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन करने की आवश्यकता नहीं है जब यह एक खाली औपचारिकता की ओर ले जाएगा। इस प्रकृति के मामले में नियोक्ता के लिए जो आवश्यक है वह व्यक्तिपरक संतुष्टि तक पहुंचने के लिए वस्तुनिष्ठ मानदंडों को लागू करना है। यदि वस्तुनिष्ठ संतुष्टि तक पहुँचने के लिए आवश्यक मानदंड पूरे हो जाते हैं, तो प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन नहीं करना पड़ता, इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि उन पर दंड लगाने से पहले उनका पालन किया गया था। प्रत्येक अवसर पर

प्रत्यर्थागण और इस प्रकार, प्रत्यर्थी को इसलिए, अपने रुख में सुधार नहीं कर सकते थे, भले ही एक और अवसर दिया गया हो। [एस्कॉर्ट्स फ़ार्म्स लिमिटेड, जिसे पहले मेसर्स एस्कॉर्ट्स फ़ार्म्स (रामगढ़) लिमिटेड बनाम आयुक्त, कुमाऊं प्रभाग, नैनीताल, यू. पी. और अन्य[2004] 4 एस. सी. सी. 281 के नाम से जाना जाता था और बार काउंसिल ऑफ इंडिया बनाम केरल उच्च न्यायालय, [2004] 6 एस. सी. सी. 311, ए. उमरानी बनाम पंजीयक, सहकारी समितियाँ और अन्य, [2004] 7 एस. सी. सी. 112 और संभागीय प्रबंधक, बागान प्रभाग, अंडमान और निकोबार द्वीप समूह बनाम मुन्नू बैरिक और अन्य, [2005] 2 एससीसी 237।

बादली श्रमिकों की स्थिति

हमने यहाँ विनियमों के प्रासंगिक प्रावधानों पर ध्यान दिया । बादली की स्थिति परिवीक्षाधीन से बेहतर नहीं हो सकती। यदि परिवीक्षाधीन की सेवाओं को संतोषजनक रूप से परिवीक्षा की अवधि को पूरा करने में सक्षम नहीं होने के लिए समाप्त किया जा सकता है, तो इसका कोई कारण नहीं है कि बादली कार्यकर्ता के मामले में समान मानक लागू क्यों नहीं किया जा सकता है।

परिवीक्षाधीन को छुट्टी देने के लिए क्या कानूनी आवश्यकताएँ होंगी? उनके असंतोषजनक प्रदर्शन के आधार पर हाल ही में हमने नगर

समिति, सिरसा बनाम में विचार किया है। मुंशी राम, जे. टी. (2005) 2 एस. सी. 117, जिसमें यह आयोजित किया गया था:

"16. उपरोक्त से, यह स्पष्ट है कि यह मानते हुए कि किसी प्रकार का दुराचार था जैसा कि गवाहों के प्रतिपरीक्षा के साक्ष्य में देखा गया है उसी के रूप उन्ही साक्ष्यों का उपयोग श्रम न्यायालय या अपिलीय न्यायालय द्वारा इस निरर्कष पर पहुंचने के लिए नहीं किया जा सकता जो सेवा समाप्ति का आदेश था क्या वह प्रकृति में सरल था जिसे किसी भी प्रबंधन के निर्णय में संबधित कर्मचारी संतोषप्रद प्रकृति के लिए किया जा सकता है।"

यह आगे देखा गया:

"..... यह मानते हुए कि कदाचार की कोई घटना हुई थी या सेवा से उनके निर्वहन से पहले अक्षमता वही इप्सो फैक्टो किसी कदाचार जांच के लिए नहीं हो सकती यह नियोक्ता के मूल्यांकन के लिए कर्मचारी की दक्षता के लिए आधार हो सकता है कि उसे सेवाए में बनाए रखने की जब तक की प्रबंधन को कर्मचारी यह संतुष्ट करने में सक्षम है कि प्रबंधन दक्षता के अलावा अन्य कारणों से अपनी शक्ति का प्रयोग करके उसे सेवाओं से हटाना चाहता था "।

अपीलार्थी एक वर्ष तक प्रत्यर्थियों के आचरण को देखता रहा और केवल उस अवधि के पूरा होने पर जिसके दौरान चयन सूची वैध रही, संतोषजनक नहीं पाए जाने पर उनकी सेवाओं को समाप्त कर दिया गया।

पंजीयक, गुजरात उच्च न्यायालय और ए. एन. आर. वी. सी. जी. शर्मा, (2005)

1 एस. सी. सी. 132, इस न्यायालय ने कहा:

"..... समाप्ति का क्रम समाप्ति सरल है और यह प्रकृति में दंडात्मक नहीं है इसलिए प्रत्यर्थी को कोई अवसर देने की आवश्यकता नहीं है।

चूंकि प्रत्यर्थी का समग्र प्रदर्शन इस परिवीक्षा की अवधि के दौरान उच्च न्यायालय द्वारा असंतोषजनक पाया गया था यह उच्च न्यायालय द्वारा यह निर्णय लिया गया था कि परिवीक्षा की अवधि के दौरान प्रत्यर्थी की सेवाओं असंतोषजनक रही थी इसलिए वह बर्खास्त किया गया था क्योंकि वह उस पद के लिए उपयुक्त नहीं था । इस दृष्टि से यह मामला, समाप्ति सरलीकरण का आदेश संविधान के अनुच्छेद 14,16 और 311 के उल्लंघन का नहीं कहा जा सकता है। यह विधि का सुस्थापित सिद्धांत है कि परिवीक्षाधीन परिवीक्षाधीन तब तक बना रहता है जब तक कि कार्य

मूल्यांकन के आधार पर उसकी पुष्टि नहीं की गई हो। जब तक कि प्रासंगिक नियम जिनके तहत प्रत्यर्थी को दीवानी न्यायाधीश के रूप में नियुक्त किया गया था स्वचालित या मानित के लिए कोई प्रावधान नहीं है नियमित प्रतिष्ठान पर पुष्टि और/या मानित नियुक्ति या पोस्ट करें, और मामले के उस दृष्टिकोण में, प्रतिवादी की दलीलें कि प्रत्यर्थी की सेवाओं को जारी रखा गया था परिवीक्षा अवधि की समाप्ति पर, गलत धारणा है "।

निष्कर्ष:

उपरोक्त कारणों से, विवादित निर्णय चलने योग्य नहीं है इसलिए इसको अपास्त किया जाता है अपीलों की अनुमति दी गई । हालांकि, मामले के तथ्यों और परिस्थितियों को देखते हुए खर्च के बारे में कोई आदेश नहीं होगा।

एन.जे.

अपीलों की अनुमति दी गई।

यह अनुवाद ऑटिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी पुर्णिमा यादव (आर.जे.एस) द्वारा किया गया है।

अस्वीकारण: यह निर्णय पक्षकार को उसकी भाषा में समझाने के सीमित उपयोग 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 ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।