

एस. एम. नीलाजकर एवं अन्य

बनाम

जिला प्रबंधक, टेलीकोम, कर्नाटक

31 मार्च, 2003

[न्यायाधिपतिगण श्री आर.सी. लाहोटी और बृजेश कुमार]

श्रम कानून:

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-धारा 2 (00) (बी. बी.) और 25. एफ.-किसी परियोजना के तहत आकस्मिक आधार पर श्रमिकों का रोजगार-कार्य पूरा होने पर सेवा की समाप्ति-धारा 25 एफ का गैर-अनुपालन-औचित्य- 50 प्रतिशत पिछले वेतन के साथ बहाली के लिए श्रम न्यायालय के आदेश को रिट याचिका के जरिए चुनौती दी गई- उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने माना कि समाप्ति छंटनी के बराबर है-हालांकि, विवाद को उठाने में देरी को देखते हुए पिछले वेतन से इनकार कर दिया गया-खंड पीठ ने श्रमिकों को धारा 2 (00) (बी. बी.) के तहत पाते हुए रोजगार को परियोजना आधारित होना अभिनिर्धारित किया-विलंब के आधार पर रेफरेंस काे दूषित माना गया-अपील किए जाने पर, अभिनिर्धारित किया कि रोजगार परियोजना आधारित था-किसी योजना या परियोजना में लगे श्रमिकों की सेवा की समाप्ति उप-खंड (बी. बी.) के अर्थ के भीतर छंटनी के बराबर नहीं होगी, बशर्ते कि कुछ तत्व साबित हो जाएं - उप-खंड की

प्रयोज्यता को साबित करने की जिम्मेदारी नियोक्ता पर निहित है।-उपखंड (बीबी) की प्रयोज्यता को आकर्षित करने वाले प्रमाण के अभाव में समाप्ति छंटनी के बराबर थी-मामले के तथ्यों पर श्रमिक देरी के आधार पर गैर-उपयुक्त होने के योग्य नहीं हैं-साक्ष्य अधिनियम, 1872-साबित करने की जिम्मेदारी।

कानूनों की व्याख्या:

श्रम कानूनों की व्याख्या-अभिनिर्धारित किया, लाभार्थी के पक्ष में व्याख्या की जानी चाहिए।

शब्द और वाक्यांश:

"छंटनी" -औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2(००) के संदर्भ में इसका अर्थ।

अपीलार्थी-कर्मचारियों को एक विशेष अवधि के दौरान कार्य के विस्तार के उद्देश्य से गैर अपीलार्थी-नियोक्ता के साथ आकस्मिक मजदूरों के रूप में नियुक्त किया गया था-कार्य पूरा होने पर उनकी सेवाएँ समाप्त कर दी गईं। भारतीय डाक तार मजदूर मंच बनाम के माध्यम से पी एंड टी विभाग के तहत कार्यरत दैनिक रेटेड आकस्मिक श्रम भारत संघ और वगैरा, [1988] 1 एस.सी.सी. 122 में निर्णय के अनुसार, जिसमें आकस्मिक श्रमिकों को नियमित करने का निर्देश दिया गया था, विभाग ने एक योजना तैयार की और नियमितीकरण के लिए आकस्मिक श्रमिकों की

सूची तैयार की। अपीलार्थियों को उसमें, 16.1.1990 को समायोजित करने से इनकार कर दिया गया था। 28.12.1990 को उनके द्वारा औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत कार्यवाही शुरू की, जिसके बाद सुलह की कार्यवाही शुरू हुई। इसके बाद विवाद को औद्योगिक अधिकरण-सह-श्रम न्यायालय को भेज दिया गया। श्रम न्यायालय द्वारा नियोक्ता को सभी श्रमिकों को 50 प्रतिशत पिछले वेतन के साथ बहाली के लिए निर्देशित किया गया। रिट कार्यवाहियों में उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने अभिनिर्धारित किया कि श्रमिक औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2(oo)(bb) द्वारा शासित नहीं होंगे, क्योंकि उनका रोजगार किसी विशेष परियोजना के लिए नहीं था; कि उनकी समाप्ति छंटनी के बराबर थी और यह अधिनियम की धारा 25F का पालन न करने के आधार पर अमान्य था; यह कि अधिकरण ने विवाद उठाने में लगभग 7 से 9 साल की देरी के कारण अपने रोजगार की अवधि के बारे में श्रमिकों के मौखिक साक्ष्य पर भरोसा करना सही था; नियोक्ता उसी के संबंध में रिकॉर्ड पेश करने की स्थिति में नहीं था; और यह कि विवाद उठाने में देरी के कारण श्रमिक किसी भी पिछले वेतन के हकदार नहीं थे। रिट अपील में उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने निर्णय दिया कि श्रमिक एक परियोजना में कार्यरत थे और इसलिए, धारा 2(oo)(bb) के तहत कवर किया गया था; कि अधिनियम की धारा 25F के गैर-अनुपालन का सवाल उत्पन्न नहीं हुआ क्योंकि सेवा की समाप्ति अनुबंध की समाप्ति पर रोजगार के अनुबंध

का नवीनीकरण न होने के परिणामस्वरूप थी; और विवाद को उठाने में 7 से 9 साल की देरी ने कमियों के कारण रेफरेंस को दूषित कर दिया।

इस अदालत के समक्ष अपील में अपीलार्थी-श्रमिकों ने तर्क दिया कि वे सामान्य रखरखाव कार्य के लिए नियोजित थे और किसी परियोजना के तहत नहीं; और यह कि श्रमिकों द्वारा मांगे गए रेफरेंस को विलंबित नहीं कहा जा सकता है, विशेष रूप से जब कानून, अधिनियम की धारा 10 के तहत विवाद उठाने के लिए किसी भी सीमा की अवधि निर्धारित नहीं करता है।

अपीलों को अनुमति देते हुए, न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया:

1.1. कल्याणकारी राज्य के रूप में सरकार ने रोजगार के अवसर पैदा करने वाली कई योजनाएं एवं परियोजनाएं शुरू की हैं, हालांकि वे अल्पकालिक हैं। इसका उद्देश्य इस समय की आवश्यकता को पूरा करना है। इस तरह के योजनाओं और परियोजनाओं का उद्देश्य यह है कि वे जिस अवधि तक मौजूद हैं, वे ऐसे व्यक्तियों को रोजगार और आजीविका प्रदान करते हैं जो ऐसी योजनाओं या परियोजनाओं के अलावा उन्हें सुरक्षित करने में सक्षम नहीं होते हैं। अगर श्रमिकों को इस तरह की गुजरने वाली परियोजनाओं या योजनाओं की आवश्यकता को पूरा करने के लिए नियोजित किया जाना, श्रमिकों के पक्ष में श्रम कानूनों की बहुत उदारता से व्याख्या कर नियोक्ता-राज्य पर एक दायित्व बन जाता तो यह राज्य को

ऐसी योजनाओं को शुरू करने के लिए हतोत्साहित करने के रूप में कार्य करेगा तथा राज्य गंभीर आवश्यकता के समय भी ऐसी योजनाओं और परियोजनाओं को शुरू करने से दूर रहने का विकल्प चुन सकता है, क्योंकि वह महसूस कर सकता है कि इस तरह की योजनाओं के द्वार खोलकर यह श्रम कानूनों के विस्तारित अनुप्रयोग द्वारा उस पर निहित भारी दायित्वों को न्याय देगा। धारा 2(00) का उपखंड (bb) औद्योगिक विवाद (संशोधन) अधिनियम, 1984 को ऐसी स्थितियों से निपटने के लिए छंटनी की परिभाषा में जोड़ा गया था।

1.2. 'छंटाई' अपने सामान्य अर्थ में अधिशेष के रूप में श्रम का निर्वहन है, हालांकि व्यवसाय या काम ही जारी रहता है। श्रम कानून लाभकारी कानून होने के कारण, उनकी, संदेह के मामले में या जहां किसी प्रावधान के बारे में दो विचार होना संभव हो, लाभार्थियों के पक्ष में व्याख्या की जानी चाहिए। संसद ने "छंटनी" शब्द को परिभाषित करते हुए "किसी भी कारण से एक कर्मचारी की सेवा के नियोक्ता द्वारा समाप्ति" अभिव्यक्ति का उपयोग किया है, जो "छंटनी" शब्द के आम बोलचाल में समझा जाने वाले अर्थ की अपेक्षा व्यापक अर्थ देने के विधायिका के आशय को दर्शाता है।

1.3. किसी योजना या परियोजना में लगे कर्मचारी की सेवा की समाप्ति उप-खंड (bb) के अर्थ के भीतर छंटनी के बराबर नहीं हो सकती है,

यदि निम्नलिखित शर्तें पूरी होती हैं; कि कर्मचारी को अस्थायी अवधि की परियोजना या योजना में नियुक्त किया गया था; रोजगार एक अनुबंध पर था, न कि एक दैनिक वेतन प्राप्तकर्ता के रूप में, जिसमें अन्य बातों के साथ यह प्रावधान किया गया था कि रोजगार योजना या परियोजना की समाप्ति पर समाप्त हो जाएगा, और रोजगार योजना या परियोजना की समाप्ति के साथ ही अनुबंध की शर्तों के अनुरूप समाप्त हो गया। नियोक्ता द्वारा रोजगार की शुरुआत में ही श्रमिक को उपरोक्त शर्तों से अवगत करवा देना चाहिए।

1.4. किसी योजना या परियोजना कर्मचारी की समाप्ति को छंटनी की परिभाषा से बाहर करने के लिए यह नियोक्ता के लिए है कि वह उपरोक्त सामग्री को साबित करे, ताकि धारा 2(००) के उपखंड (bb) की प्रयोज्यता को आकर्षित किया जा सके। वर्तमान मामले में, प्रत्यर्थी-नियोक्ता उपखंड (bb) के घटकों को अभिकथित करने एवं साबित करने में विफल रहा है। यह साबित किया गया है कि अपीलार्थी एक परियोजना में आकस्मिक श्रमिकों या दैनिक वेतनभोगियों के रूप में लगे हुए थे। धारा 2(००) के उपखंड (bb) की प्रयोज्यता को आकर्षित करने वाले प्रमाण के अभाव में, यह अभिनिर्धारित किया जाना चाहिए कि अपीलार्थियों की सेवाओं की समाप्ति छंटनी के बराबर है।

हरिप्रसाद शिवशंकर शुक्ला आदि बनाम ए.डी. दिविकर वगैरा,[1957] एस.सी.आर. 121;बैंगलोर जल आपूर्ति और सीवरेज बोर्ड आदि बनाम ए राजप्पा वगैरा,[1978] 2 एस.सी.सी. 212;प्रबंधक हिन्दुस्तान स्टील लिमिटेड बनाम द वर्कमेन वगैरा,[1973] 3 एस.सी.सी. 564,गाजियाबाद विकास प्राधिकरण वगैरा बनाम विक्रम चौधरी आदि,[1995] 5 एस.सी.सी. 210 एवंकार्यकारी अभियंता, कर्नाटक राज्य बनाम के. सोमासेट्टी आदि, [1997] 5 एस.सी.सी. 434,संदर्भित।

2.1. अपीलार्थियों द्वारा विवाद उठाने में देरी के कारण अपीलार्थियों को राहत देने से इनकार करने में उच्च न्यायालय उचित नहीं था। हालांकि उच्च न्यायालय ने राय दी है कि अधिकरण के समक्ष विवाद उठाने में 7 से 9 साल की देरी हुई थी लेकिन उच्च न्यायालय तथ्यात्मक रूप से सही नहीं है। अपीलार्थियों की नियुक्ति को 1985-86 या 1986-87 में किसी समय समाप्त कर दिया गया था। दैनिक रेटेड आकस्मिक कर्मचारियों में निर्णय के अनुसार विभाग ने आकस्मिक मजदूरों को समायोजित करने के लिए एक योजना तैयार की और अपीलकर्ता उसके परिणाम की प्रतीक्षा करने में उचित थे। 16.1.1990 को उन्हें योजना में समायोजित करने से इनकार कर दिया गया था। 28.12.1990 को उनके द्वारा औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत कार्यवाही शुरू की, जिसके बाद सुलह की कार्यवाही शुरू हुई। इसके बाद विवाद को औद्योगिक अधिकरण-श्रम

न्यायालय को भेज दिया गया। अपीलार्थी देरी के आधार पर गैर-उपयुक्त होने के योग्य नहीं हैं।

2.2. यह सच है कि केवल इसलिए कि औद्योगिक विवाद अधिनियम विवाद को उठाने के लिए किसी सीमा का प्रावधान नहीं करता है परंतु इसका मतलब यह नहीं है कि विवाद को किसी भी समय और देरी और उसके कारणों को ध्यान में रखे बिना उठाया जा सकता है। औद्योगिक अधिकरण को विवादों के संदर्भ के लिए कोई सीमा निर्धारित नहीं है; फिर भी यह उचित है कि विवाद के उत्पन्न होने के बाद और सुलह की कार्यवाही विफल होने के बाद जितनी जल्दी हो सके विवाद को संदर्भित किया जाना चाहिए, विशेष रूप से जब विवाद थोक श्रमिकों के निर्वहन से संबंधित हों। देरी निश्चित रूप से घातक होगी यदि इसके परिणामस्वरूप न्यायनिर्णयन से संबंधित भौतिक साक्ष्य खो जाते हैं और उपलब्ध नहीं होते हैं। हालाँकि वर्तमान मामले में देरी इतनी नहीं है कि अपीलार्थियों को किसी भी राहत के लिए अयोग्य ठहराया जावे।

2.3. देरी थी, हालांकि घातक नहीं, लेकिन कर्मचारी को देरी के लिए दोषी नहीं ठहराया जा सकता। अपीलार्थियों को बहाल करने का निर्देश देते हुए एकल न्यायाधीश द्वारा पिछले वेतन की राहत से इनकार करने का आदेश न्यायपूर्ण और तर्कसंगत प्रतीत होता है। इसके अलावा, एकल



न्यायाधीश का निर्णय अपीलार्थियों द्वारा अपील में प्रश्नगत नहीं किया गया है।

मै. शालीमार वर्क्स लिमिटेड बनाम उनके कर्मचारीगण,[1960] 1 एस.सी.आर. 150;नेदुंगडी बैंक लि. बनाम के.पी. माधवनकुट्टी आदि, [2000] 2 एस.सी.सी. 455;रतन चंद्र सम्मंता और वगैरा बनाम भारत संघ आदि,[1993] सप्लीमेंट्री 4 एस.सी.सी. 67,पर भरोसा किया।

पी एंड टी विभाग के तहत दैनिक रेटेड आकस्मिक कर्मचारी बनाम भारत संघ,[1988] 1 एस.सी.सी. 122,संदर्भित।

3. जिस परियोजना में श्रमिकों को लगाया गया था, वह समाप्त हो चुकी है। प्रत्यर्थी सरकार उपयुक्त निर्देश या दिशानिर्देश जारी करके अपीलार्थियों को किसी अन्य परियोजना या योजना या नियमित रोजगार, यदि उपलब्ध हो, में समायोजित करने पर विचार कर सकती है। यदि यह संभव नहीं है, तो प्रत्यर्थी उच्च न्यायालय के निर्देश के अनुसार अपीलार्थियों को बहाल करने और फिर अधिनियम की धारा 25 एफ का पालन करने के बाद उनकी नियुक्ति को समाप्त करने के लिए स्वतंत्र होगा।

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील सं. 1239-44/2001

कर्नाटक उच्च न्यायालय के डब्ल्यू.ए. संख्यांक 7506, 7507, 7508, 7510, 7512. 7514/1999 में निर्णय और आदेश दिनांकित 9.2.2000 से उदभूत

के साथ

सी.ए. सं. 1245-1248/2001

अपीलार्थीगण की ओर से एस.एन. भट्ट, एस.आर. भट्ट और शिव कुमार सूरी।

प्रतिवादीगण के लिए अतिरिक्त सॉलिसिटर जनरल (एन.पी.) मुकुल रोहतगी, अजय शर्मा और पी. परमेस्वरन।

न्यायालय का निर्णय न्यायाधिपति आर.सी. लाहोटी द्वारा दिया गया था,

वर्ष 1985-86 और 1986-87 के दौरान कर्नाटक के बेलगाम जिले में दूरसंचार सुविधाओं के विस्तार के उद्देश्य से कई श्रमिकों को आकस्मिक मजदूरों के रूप में लगाया गया था। इन श्रमिकों की सेवाओं का उपयोग खुदाई करने, केबल बिछाने, खंभे खड़े करने, लाइनें खींचने और अन्य जुड़े कार्यों के लिए किया जाता था। ऐसा प्रतीत होता है कि इन कर्मियों की सेवाएं वर्ष 1987 के दौरान किसी समय समाप्त कर दी गई थीं और उसके बाद उन्हें काम पर नहीं लगाया गया था। भारतीय डाक तार मजदूर मंच बनाम के माध्यम से पी एंड टी विभाग के तहत कार्यरत दैनिक रेटेड आकस्मिक श्रम भारत संघ और वगैरा, [1988] 1 एस.सी.सी. 122 में, उच्चतम न्यायालय ने अपने निर्णय दिनांक 27.10.1987 द्वारा विभाग को एक ऐसी योजना बनाने का निर्देश दिया जिसके तहत एक वर्ष से अधिक

की निरंतर सेवा प्रदान करने वाले सभी आकस्मिक मजदूरों को समाहित किया जा सके। उक्त निर्देशों के अनुसरण में, दूरसंचार विभाग ने "कैजुअल लेबरर्स (अस्थायी स्थिति और नियमितीकरण का अनुदान) योजना, 1989" नामक एक योजना तैयार की, जो 01.10.1989 से लागू हुई। उक्त योजना के तहत शामिल करने के लिए आकस्मिक मजदूरों की एक सूची तैयार की गई थी। 16.01.1990 को, कई श्रमिकों जिनके नाम उक्त योजना के तहत नियमितीकरण के लिए शामिल नहीं किए गए थे, ने सहायक श्रम आयुक्त, मैंगलोर के समक्ष विवाद उठाया। सुलह की कार्यवाही शुरू की गई लेकिन वे विफल रहीं। वर्ष 1994 से 1997 तक कई विवादों को श्रम न्यायालय द्वारा निर्णय के लिए भेजा गया था। जिन विवादों को संदर्भित किया गया था वे लगभग समान रूप से तैयार किए गए थे। संक्षेप में, विवाद यह था - 'क्या दूरसंचार जिला प्रबंधक, बेलगाम के प्रबंधन द्वारा कैजुअल मजदूर (काम करने वाले का नाम) (1986 या 1987 की एक तारीख) से प्रभावी, की सेवाओं की समाप्ति उचित है या नहीं? यदि नहीं, तो क्या श्रमिक राहत का हकदार है?'

सभी विवादों की एक समेकित जांच की गई और केंद्र सरकार औद्योगिक अधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, बेंगलोर द्वारा दिनांक 21.06.1999 के एक समेकित पंचाट द्वारा निपटारा किया गया। अधिकरण द्वारा नियोक्ता को सभी श्रमिकों को सेवा की निरंतरता के लाभ एवं 50 प्रतिशत पिछले वेतन के साथ बहाली के लिए निर्देशित किया गया। नियोक्ता ने कर्नाटक

उच्च न्यायालय में दस रिट याचिकाएँ दायर की, जिनका निपटान 16.09.1999 को एक विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दिए गए समेकित निर्णय द्वारा किया गया। विद्वान एकल न्यायाधीश ने माना कि श्रमिक परियोजना कर्मचारी नहीं थे जैसा कि नियोक्ता ने तर्क दिया था। नियुक्ति किसी विशेष परियोजना के लिए नहीं थी और इसलिए औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (इसके बाद संक्षेप में 'अधिनियम'के रूप में संदर्भित) की धारा 2 के खंड (oo) के उप-खंड (bb) द्वारा शासित नहीं होगी। प्रत्येक कर्मचारी ने अधिनियम की धारा 25B के अंतर्गत 240 दिनों से अधिक की अवधि के लिए निरंतर सेवा प्रदान की थी और इसलिए, उनकी बर्खास्तगी छंटनी के समान थी जो अधिनियम की धारा 25F का अनुपालन न करने के कारण अमान्य थी। इसलिए, श्रमिक बहाली के हकदार थे। हालाँकि, विवादों को उठाने में लगभग 7 से 9 साल की देरी हुई। श्रमिकों ने यह बताने के लिए रिकॉर्ड पर कोई सामग्री नहीं रखी थी कि कोई देरी नहीं हुई थी और विवाद तुरंत उठाए गए थे। इस देरी के कारण नियोक्ता उन दिनों से संबंधित रिकॉर्ड पेश करने की स्थिति में नहीं था, जिनके लिए श्रमिकों ने काम किया था, क्योंकि विभाग के स्थायी निर्देशों के अनुसार, मस्टर रोल के रजिस्ट्रों को कुछ अवधि के लिए संरक्षित किया गया था। केवल 5 वर्ष, उसके बाद उन्हें हटा दिया गया। अधिकरण ने श्रमिकों द्वारा उनके रोजगार की अवधि (यानी 240 दिनों से अधिक) के बारे में दिए गए मौखिक साक्ष्य पर विश्वास करने में गलती नहीं की। विवाद उठाने में देरी

के कारण, उच्च न्यायालय ने माना कि श्रमिक किसी भी बकाया वेतन के हकदार नहीं थे। विद्वान एकल न्यायाधीश ने पंचाट को उस सीमा तक संशोधित करने का निर्देश दिया और अधिकरण के पंचाट को उस सीमा तक बरकरार रखा, जिस हद तक उसने सेवा की निरंतरता और परिणामी लाभों के लाभ के साथ लेकिन बकाया वेतन के बिना बहाली का निर्देश दिया था।

नियोक्ता ने कर्नाटक उच्च न्यायालय अधिनियम की धारा 4 के तहत इंद्रा-कोर्ट रिट अपील दायर की, जिसे उच्च न्यायालय की एक डिवीजन बेंच ने दिनांक 9.02.2000 के आदेश के तहत सुना और निस्तारित किया। डिवीजन बेंच के समक्ष, यह पार्टियों का एक स्वीकृत मामला था कि श्रमिकों को बेलगाम जिले में दूरसंचार सुविधाओं के विस्तार के लिए एक परियोजना के संबंध में दूरसंचार विभाग द्वारा आकस्मिक श्रमिकों के रूप में नियुक्त किया गया था। उनकी सेवाओं का उपयोग खुदाई, समाक्षीय केबल बिछाने और अन्य विविध कार्यों के लिए किया गया था। यह परियोजना वर्ष 1986-87 में किसी समय पूरी हुई थी। विवाद 7 से 9 साल के अंतराल के बाद उठाए गए।

डिवीजन बेंच के समक्ष, नियोक्ता ने महानिदेशक (डाक और तार), नई दिल्ली द्वारा सभी दूरसंचार सर्किलों के प्रमुखों आदि को जारी परिपत्र

संख्या 270/6/84-एसटीएम दिनांक 30.03.1985 पर भरोसा रखा। परिपत्र में लिखा है निम्नानुसार:-

"डीजी पी एंड टी, नई दिल्ली से सभी दूरसंचार सर्किलों के प्रमुखों आदि को पत्र संख्या 270/6/84-एसटीएम, दिनांक 30.3.1985 की प्रति।

विषय: आकस्मिक मजदूर - संलग्नता

सर,

15.6.80 टेलीकॉम इकाइयों द्वारा नियोजित कैजुअल लेबर की संख्या को न्यूनतम तक सीमित करने की आवश्यकता पर बल देते हुए समय-समय पर कई निर्देश जारी किए गए हैं। हालाँकि, यह जानकर खेद है कि इन निर्देशों के बावजूद, दूरसंचार सर्किलों/जिलों में ऐसे आकस्मिक श्रमिकों की संख्या बढ़ रही है।

2. स्थिति की समीक्षा की गई है और यह निर्णय लिया गया है कि दूरसंचार सर्किलों/जिलों में किसी भी प्रकार के काम के लिए नई भर्ती और आकस्मिक श्रमिकों के रोजगार को तुरंत रोक दिया जाना चाहिए। पहले से ही रोजगार में मौजूद आकस्मिक श्रम का उपयोग केवल (1) आकस्मिक प्रकृति के काम के लिए, (2) अस्थायी प्रकृति के सभी स्थापना कार्यों के लिए, (3) केबल बिछाने के काम और (4) लाइनों के निर्माण/विघटन कार्य के लिए किया जाना चाहिए। रखरखाव/प्रशासन के लिए श्रमिकों/समूह

'डी'के नियमित पद स्वीकृत हैं। इस कार्यालय द्वारा समय-समय पर निर्धारित मानकों के अनुरूप कार्य करें। इस प्रकार, रखरखाव/कार्यालय कार्य के लिए उपयोग के लिए किसी आकस्मिक मजदूर की आवश्यकता नहीं है, उन्हें पुनः आवंटित/स्थानांतरित किया जाना चाहिए और ऊपर बताए गए कार्यों में उपयोग किया जाना चाहिए। नियोजित आकस्मिक श्रमिकों की संख्या को कम करने के लिए हर संभव प्रयास किया जाना चाहिए और किसी भी स्थिति में नई भर्ती/रोजगार नहीं किया जाना चाहिए।

3. हालाँकि, ये आदेश परियोजना संगठन में समाक्षीय केबल बिछाने के काम और विद्युतीकरण परियोजना सर्कल में लाइन डिस्मेंटल/निर्माण कार्य पर लागू नहीं होंगे। इन इकाइयों में ऐसे कार्यों के लिए आकस्मिक श्रमिकों को केवल विशिष्ट कार्यों के लिए ही लगाया जा सकता है और काम खत्म होते ही उनकी छंटनी की जा सकती है।

4. दूरसंचार सर्किलों/जिलों के प्रमुख इन निर्देशों को सख्ती से पालन के लिए सभी अधीनस्थ इकाइयों के ध्यान में लाने के लिए तत्काल कार्रवाई कर सकते हैं। कृपया इस पत्र की प्राप्ति की सूचना दी जाए।

XXX

XXX

XXX

XXX

उन्हें यह सुनिश्चित करना चाहिए कि भविष्य में किसी भी प्रकार के काम के लिए आकस्मिक श्रमिकों की कोई नई भर्ती या रोजगार न किया

जाए। सभी अधीनस्थ इकाइयों को उचित रूप से निर्देश दिया जा सकता है। उन्हें अगली डाक तक इस संचार की प्राप्ति की सूचना देनी चाहिए।

एसडी/-

जनरल मैनेजर, टेलीकॉम,

कर्नाटक सर्कल, बेंगलोर-9 के लिए।"

भारत सरकार, संचार मंत्रालय, दूरसंचार विभाग, नई दिल्ली द्वारा जारी 10 नवंबर 1988 के एक अन्य परिपत्र संख्या 269-29/87-एसटीएम पर भरोसा किया गया था, जो आकस्मिक मजदूरों के नियमितीकरण के विषय से संबंधित था। विभिन्न सर्किलों के लिए नियमित मजदूरों (समूह 'डी') के 14,117 पदों के मुकाबले आकस्मिक मजदूरों के नियमितीकरण के लिए पात्रता के लिए दिशानिर्देश निर्धारित किए गए थे। कई पात्रता शर्तों में से एक यह थी कि आकस्मिक श्रमिक/अंशकालिक आकस्मिक श्रमिक को 31.03.1986 तक विभाग में न्यूनतम 7 वर्ष की सेवा करनी चाहिए थी। माना जाता है कि, प्रतिवादी कामगार इस पात्रता शर्त को पूरा नहीं करते थे।

डिवीजन बेंच ने माना कि कर्मचारी (उसके समक्ष प्रतिवादी) दूरसंचार विभाग की एक परियोजना के तहत कार्यरत थे और इसलिए, अधिनियम की धारा 2 के खंड (oo) के उप-खंड (bb) के अंतर्गत आते थे। यह अनुबंध की समाप्ति पर रोजगार अनुबंध का नवीनीकरण न करने के



परिणामस्वरूप श्रमिकों की सेवाओं को समाप्त करने का एक स्पष्ट मामला था। अधिनियम की धारा 25F के अनुपालन का प्रश्न ही नहीं उठता। यह नहीं कहा जा सकता कि प्रतिवादी-कर्मचारियों को हटा दिया गया है। श्रमिकों की नियुक्ति दैनिक वेतन पर थी और केवल बेलगाम जिले में समाक्षीय केबल बिछाने के लिए दूरसंचार विभाग द्वारा शुरू की गई परियोजना को पूरा करने के उद्देश्य से थी। यह विवाद में नहीं है कि परियोजना 1986-87 में ही पूरी हो गई थी। परियोजना पूरी होने के कारण उनकी सेवाएँ वस्तुतः समाप्त कर दी गईं। विभाग के परिपत्र दिनांक 30.03.1985 पर भरोसा किया गया। डिवीजन बेंच ने इस न्यायालय के निर्णय गाजियाबाद विकास प्राधिकरण और अन्य बनाम विक्रम चौधरी आदि, [1995] 5 एस.सी.सी. 210 तथा कार्यकारी अभियंता, कर्नाटक राज्य बनाम के. सोमासेट्टी और अन्य[1997] 5 एस.सी.सी. 434 पर भरोसा रखा। यह राय बनाने के लिए कि श्रमिकों को अवैध रूप से छंटनी नहीं कहा जा सकता है। डिवीजन बेंच ने यह भी राय बनाई कि अधिकरण के समक्ष विवादों को उठाने में 7 से 9 साल की अस्पष्ट और अनुचित देरी के कारण रेफरेंस खराब हो गया। इस दृष्टिकोण को लेने के लिए, शालीमार वर्क्स लिमिटेड बनाम उनके कर्मचारीगण[1960] 1 एस.सी.आर. 150, रतन चन्द्र सामंता बनाम भारत संघ[1993] सप्लिमेट्री 4 एस.सी.सी. 67 और नेदुंगडी बैंक लिमिटेड बनाम के.पी. माधवनकुट्टी और अन्य[2000] 2 एस.सी.सी. 455 पर भरोसा किया गया था। डिवीजन बेंच ने नियोक्ता द्वारा

की गई अपील को स्वीकार कर लिया और अधिकरण के फैसले के साथ-साथ विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले को भी रद्द करने का निर्देश दिया।

डिवीजन बेंच के फैसले से व्यथित होकर श्रमिकों द्वारा विशेष अनुमति के माध्यम से ये दस अपीलें दायर की गई हैं।

श्रमिकों-अपीलकर्ताओं के विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया है कि श्रमिकों को दूरसंचार विभाग के सामान्य रखरखाव कार्य के लिए नियोजित किया गया था, न कि किसी परियोजना कार्य में। दूरसंचार विभाग में दो प्रकार के संगठन हैं, अर्थात्, (i) टेलीकॉम सर्कल और, (ii) टेलीकॉम प्रोजेक्ट सर्कल। कर्मचारी कर्नाटक टेलीकॉम सर्कल, बेलगाम डिवीजन में कार्यरत थे। दिनांक 30.3.1985 का परिपत्र इन कामगारों पर लागू नहीं होता। विवादों को तुरंत उठाया गया और आगे बढ़ाया गया। कामगारों द्वारा मांगे गए रेफरेंस को विलंबित या चूक से ग्रस्त नहीं कहा जा सकता है, खासकर तब जब कानून, अधिनियम की धारा 10 के तहत कोई परीसीमा अवधि निर्धारित नहीं करता है। इसलिए, यह प्रस्तुत किया गया कि अधिकरण द्वारा दिए गए पंचाट में हस्तक्षेप नहीं किया जा सकता। नियोक्ता-प्रतिवादी की ओर से वही दलीलें दोहराई गई हैं जो अधिकरण और उच्च न्यायालय के समक्ष दी गई थीं। यह प्रस्तुत किया गया है कि श्रमिक परियोजना कर्मचारी हैं जिनकी सेवाएं परियोजना की समाप्ति पर स्वतः समाप्त की जा सकती हैं और उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच ने काम

करने वालों द्वारा उठाए गए विवादों को देरी और देरी के कारण खराब माना है।

यह बता दें कि उपलब्ध सामग्री के आधार पर हम आक्षेपित निर्णय में सामने आए तथ्य को खारिज करने के इच्छुक नहीं हैं कि अपीलकर्ता कर्मचारी परियोजना कर्मचारी हैं और किसी भी विभाग में कार्यरत नहीं हैं। पक्षों के विद्वान वकील द्वारा तर्क दिया गया मुख्य मुद्दा परियोजना या योजना के कर्मचारियों की स्थिति पर केंद्रित है- क्या किसी परियोजना के तहत अस्थायी नौकरी के निर्वहन के लिए भर्ती किए गए कर्मचारी अधिनियम की धारा 25F के अनुपालन पर जोर दे सकते हैं, यदि उनकी सेवाएं परियोजना खत्म होने पर समाप्त कर दी जाती हैं।

हमारे उद्देश्य के लिए प्रासंगिक अधिनियम की धारा 2(००) और 25F में निम्नानुसार प्रावधान किया गया है:

2. परिभाषाएँ: इस अधिनियम में, जब तक कि विषय या संदर्भ में कुछ भी प्रतिकूल न हो,--

xxx                      xxx                      xxx                      xxx

[(००) "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) कर्मकार 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

[(बीबी) नियोक्ता और संबंधित श्रमिक के बीच रोजगार के अनुबंध की समाप्ति पर उसके गैर-नवीकरण के परिणामस्वरूप या उसमें निहित एक शर्त के तहत ऐसे अनुबंध को समाप्त किए जाने के परिणामस्वरूप किसी श्रमिक की सेवा की समाप्ति; या]

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

"25.F श्रमिकों की छंटनी से पहले की शर्तें -किसी भी उद्योग में नियोजित कोई भी कामगार जो किसी नियोक्ता के अधीन कम से कम एक वर्ष तक लगातार सेवा में रहा हो, उस नियोक्ता द्वारा तब तक छंटनी नहीं की जाएगी जब तक-

(ए) कर्मचारी को छंटनी के कारणों को दर्शाते हुए लिखित रूप में एक महीने का नोटिस दिया गया है और नोटिस की अवधि समाप्त हो गई है, या कर्मचारी को ऐसे नोटिस के बदले में नोटिस की अवधि के लिए मजदूरी का भुगतान किया गया है;

(बी) कर्मचारी को छंटनी के समय मुआवजे का भुगतान किया गया है, जो पंद्रह दिनों के औसत वेतन के बराबर होगा [निरंतर सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए] या छह महीने से अधिक के उसके किसी भी हिस्से के बराबर; और

(सी) निर्धारित तरीके से नोटिस उपयुक्त सरकार को दिया जाता है [या ऐसे प्राधिकारी को, जो आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा उपयुक्त सरकार द्वारा निर्दिष्ट किया जा सकता है]।"

यह सामान्य ज्ञान है कि एक कल्याणकारी राज्य के रूप में सरकार रोजगार के अवसर पैदा करने वाली कई योजनाएं और परियोजनाएं चलाती है, हालांकि वे अल्पकालिक होती हैं। इसका उद्देश्य इस समय की आवश्यकता को पूरा करना है। ऐसी योजनाओं और परियोजनाओं का लाभ यह है कि जब तक वे मौजूद हैं, वे ऐसे व्यक्तियों को रोजगार और आजीविका प्रदान करते हैं जो ऐसी योजनाओं या परियोजनाओं के बिना इसे सुरक्षित करने में सक्षम नहीं होते। अगर श्रमिकों को इस तरह की गुजरने वाली परियोजनाओं या योजनाओं की आवश्यकता को पूरा करने के लिए नियोजित किया जाना, श्रमिकों के पक्ष में श्रम कानूनों की बहुत उदारता से व्याख्या कर नियोक्ता-राज्य पर एक दायित्व बन जाता तो यह

राज्य को ऐसी योजनाओं को शुरू करने के लिए निरुत्साहक के रूप में कार्य कर सकता है तथा राज्य गंभीर आवश्यकता के समय भी ऐसी योजनाओं और परियोजनाओं को शुरू करने से दूर रहने का विकल्प चुन सकता है, क्योंकि वह महसूस कर सकता है कि इस तरह की योजनाओं के द्वार खोलकर यह श्रम कानूनों के विस्तारित अनुप्रयोग द्वारा उस पर निहित भारी दायित्वों को न्याय देगा। 18.8.1984 से औद्योगिक विवाद (संशोधन) अधिनियम, 1984 द्वारा ऐसी स्थितियों का ध्यान रखने के लिए छंटनी की परिभाषा में उप-खंड (bb) पेश किया गया था।

'छंटनी' अपने सामान्य अर्थ में श्रम का अधिशेष के रूप में निर्वहन है, हालांकि व्यवसाय या कार्य स्वयं जारी रहता है। यह निर्णयों की श्रृंखला द्वारा अच्छी तरह से तय किया गया है कि श्रम कानून, कानून के लाभकारी होने के कारण, संदेह की स्थिति में या जहां किसी प्रावधान के बारे में दो दृष्टिकोण लेना संभव हो, लाभार्थियों के पक्ष में व्याख्या की जानी चाहिए। यह भी अच्छी तरह से स्थापित है कि संसद ने "छंटनी" शब्द को परिभाषित करते समय "किसी भी कारण से किसी भी कारण से एक श्रमिक की सेवा के नियोक्ता द्वारा समाप्ति" अभिव्यक्ति को नियोजित किया है, जो "छंटनी" शब्द के आम बोलचाल में समझा जाने वाले अर्थ की अपेक्षा कहीं अधिक व्यापक अर्थ देने के विधायिका के आशय को दर्शाता है। 'छंटनी' शब्द के कृत्रिम रूप से विस्तारित अर्थ से चार अपवाद निकाले गए हैं, और इसलिए, किसी कर्मचारी की सेवा की समाप्ति, जब तक कि

यह नियोक्ता के कार्य के लिए जिम्मेदार है, 'छंटनी'के अर्थ में आएगी। समाप्ति का कारण. 'छंटनी'के अर्थ से बाहर किए जाने के लिए सेवा की समाप्ति को चार अपवादित श्रेणियों में से एक के अंतर्गत आना चाहिए। सेवा की समाप्ति जो श्रेणियों (ए), (बी), (बीबी) और (सी) के अंतर्गत नहीं आती है वह 'छंटनी'के अर्थ में आएगी।

किसी योजना या परियोजना में लगे किसी कर्मचारी की सेवा की समाप्ति उप-खंड (bb) के अर्थ में छंटनी नहीं हो सकती है, बशर्ते निम्नलिखित शर्तें पूरी हों:-

(i) कि श्रमिक अस्थायी अवधि की किसी परियोजना या योजना में नियोजित था;

(ii) रोजगार एक अनुबंध पर था, न कि दैनिक वेतनभोगी के रूप में, जिसमें अन्य बातों के साथ-साथ प्रावधान था कि रोजगार योजना या परियोजना की समाप्ति पर समाप्त हो जाएगा; और

(iii) योजना या परियोजना की समाप्ति के साथ-साथ और अनुबंध की शर्तों के अनुरूप रोजगार समाप्त हो गया।

(iv) रोजगार के प्रारंभ में नियोक्ता द्वारा श्रमिक को उपरोक्त शर्तों से अवगत कराया जाना चाहिए या अवगत कराया जाना चाहिए।

किसी श्रमिक को दिहाड़ी श्रमिक के रूप में नियुक्त करने का अर्थ यह नहीं है कि उसे यह सूचना हो कि उसे किसी ऐसी योजना या परियोजना में

लगाया जा रहा है जो केवल एक विशेष अवधि के लिए या किसी घटना के घटित होने तक चलने वाली थी। इसलिए, श्रमिक को पता होना चाहिए कि उसका रोजगार अल्पकालिक था। श्रमिक द्वारा नियोक्ता के साथ जानबूझकर किए गए रोजगार अनुबंध के परिणामस्वरूप श्रमिक को रोजगार शुरू होने की तारीख पर ही एक नोटिस मिलेगा कि उसका रोजगार अनुबंध की शर्तों के अनुसार अल्पकालिक था और वह अनुबंध की समाप्ति पर समाप्ति और योजना या परियोजना के अंत पर समाप्त होने का उत्तरदायी था। इसलिए श्रमिक यह शिकायत नहीं कर सकता कि नियोक्ता के कृत्य से उसका रोजगार अचानक समाप्त हो रहा है। किसी योजना या परियोजना कर्मचारी की बर्खास्तगी को छंटनी की परिभाषा से बाहर करने के लिए नियोक्ता को उपरोक्त सामग्री को साबित करना होगा ताकि उपरोक्त उप-खंड (bb) की प्रयोज्यता को आकर्षित किया जा सके। मौजूदा मामले में, प्रतिवादी-नियोक्ता उप-खंड (bb) की सामग्री को आरोप लगाने और साबित करने में विफल रहा है, जैसा कि यहां ऊपर बताया गया है। यह सब साबित हो चुका है कि अपीलकर्ता एक परियोजना में आकस्मिक श्रमिक या दैनिक-मजदूर के रूप में लगे हुए थे। उप-खंड (bb) की प्रयोज्यता को आकर्षित करने वाले सबूत के अभाव में, यह माना जाना चाहिए कि अपीलकर्ताओं की सेवाओं की समाप्ति छंटनी के समान है।



अपीलकर्ताओं के मामलों को नियंत्रित करने वाला उचित प्रावधान धारा 25FFF है, जिसका प्रासंगिक भाग यहां निकाला और पुनः प्रस्तुत किया गया है: -

"25FFF. उपक्रम बंद होने की स्थिति में श्रमिकों को मुआवजा।--(1) जहां किसी भी कारण से कोई उपक्रम बंद हो जाता है, वहां प्रत्येक श्रमिक जो ऐसे उपक्रम से ठीक पहले उस उपक्रम में कम से कम एक वर्ष तक निरंतर सेवा में रहा हो। बंद करने पर, उप-धारा (2) के प्रावधानों के अधीन, धारा 25F के प्रावधानों के अनुसार नोटिस और मुआवजे का हकदार होगा, जैसे कि कामगार को हटा दिया गया हो:

बशर्ते कि जहां नियोक्ता के नियंत्रण से परे अपरिहार्य परिस्थितियों के कारण उपक्रम बंद हो जाता है, धारा 25F के खंड (b) के तहत कर्मचारी को भुगतान किया जाने वाला मुआवजा उसके तीन महीने के औसत वेतन से अधिक नहीं होगा।

[स्पष्टीकरण: एक उपक्रम जो केवल इस कारण से बंद हो जाता है-

- (i) वित्तीय कठिनाइयाँ (वित्तीय घाटे सहित); या
- (ii) अप्रयुक्त स्टॉक का संचय; या
- (iii) उसे दिए गए पट्टे या लाइसेंस की अवधि की समाप्ति; या

(iv) ऐसे मामले में जहां उपक्रम खनन कार्यों में लगा हुआ है, उस क्षेत्र में खनिजों की कमी जिसमें ऐसे संचालन क्षेत्र चल रहे हैं,

को नियोक्ता के नियंत्रण से परे अपरिहार्य परिस्थितियों के कारण इस उपधारा के परंतुक के अर्थ में बंद नहीं माना जाएगा। ]

1 ए. [पुनरुत्पादित नहीं]

1 बी. [पुनरुत्पादित नहीं]

(2) जहां इमारतों, पुलों, सड़कों, नहरों, बांधों या अन्य निर्माण कार्यों के निर्माण के लिए कोई उपक्रम स्थापित किया गया है, उस तारीख से दो साल के भीतर काम पूरा होने के कारण बंद कर दिया गया है उपक्रम स्थापित किया गया था, वहां कार्यरत कोई भी श्रमिक धारा 25F के खंड (b) के तहत किसी भी मुआवजे का हकदार नहीं होगा, लेकिन यदि निर्माण कार्य दो साल के भीतर पूरा नहीं हुआ है, तो वह उस धारा के तहत नोटिस और मुआवजे का हकदार होगा। प्रत्येक [निरंतर सेवा का पूरा वर्ष] या उसके छह महीने से अधिक का कोई भी भाग।"

यह ध्यान देने योग्य है कि हरिप्रसाद शिवशंकर शुक्ल और अन्य बनाम ए.डी. दिविकर आदि[1957] एस.सी.आर. 121 में सुप्रीम कोर्ट ने माना कि धारा 2(00) में परिभाषित और धारा 25F में प्रयुक्त 'छंटनी'का अर्थ सामान्य स्वीकृत अर्थ से कोई व्यापक अर्थ नहीं है, जाे कि अधिशेष श्रम या कर्मचारियों को नियोक्ता द्वारा अनुशासनात्मक कार्रवाई में दी गई सजा के अलावा किसी भी कारण से सेवामुक्त करना है। जहां नियोक्ता द्वारा व्यवसाय के वास्तविक और सदभाविक समापन पर या किसी अन्य नियोक्ता द्वारा व्यवसाय या उपक्रम को संभालने पर सभी श्रमिकों की सेवा समाप्त कर दी गई थी, वहां 'छंटनी'लागू नहीं होती है। सुप्रीम कोर्ट द्वारा उठाए गए कानून के उपरोक्त दृष्टिकोण के परिणामस्वरूप 27.4.1957 से औद्योगिक विवाद (संशोधन) अध्यादेश, 1957 की घोषणा हुई, जिसे बाद में 6.6 से संसद के एक अधिनियम (1957 का अधिनियम 18) द्वारा प्रतिस्थापित किया गया। 1957 जिसके तहत धारा 25FF और धारा 25FFF को औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1957 में जोड़ा गया था। धारा 25FF उपक्रमों के हस्तांतरण के मामले से संबंधित है, जिसके साथ हमारा संबंध नहीं है। धारा 25FFF उपक्रमों को बंद करने से संबंधित है। अधिनियम में 'उपक्रम' शब्द को परिभाषित नहीं किया गया है। प्रासंगिक प्रावधान 'उद्योग'शब्द का उपयोग करते हैं। उपक्रम उद्योग की तुलना में एक संकीर्ण अवधारणा है। एक उपक्रम संपूर्ण, यानी उद्योग का एक हिस्सा हो सकता है। इसका एक सीमित अर्थ है। (बैंगलोर जल आपूर्ति और सीवरेज बोर्ड

आदि बनाम ए. राजप्पा और अन्य[1978] 2 एस.सी.सी. 213 एवं प्रबंधक हिन्दुस्तान स्टील लि. बनाम द वर्कमैन आदि[1973] 3 एस.सी.सी. 564) इस संशोधन से यह स्पष्ट है कि राज्य सरकार द्वारा किसी परियोजना या योजना को बंद करना धारा 25FFF के अर्थ के अंतर्गत उपक्रम को बंद करने के अंतर्गत कवर किया जाएगा । इसलिए श्रमिक धारा 25F के प्रावधानों के अनुसार नोटिस और मुआवजे का हकदार होगा, हालांकि किसी भी कारण से उपक्रम को बंद करने के नियोक्ता के अधिकार पर सवाल नहीं उठाया जा सकता है। धारा 25F का अनुपालन धारा 25FFF द्वारा प्रदान की गई छूट के अधीन होगा। नियोक्ता के नियंत्रण से परे अपरिहार्य परिस्थितियों के कारण उपक्रम को बंद कर दिया गया है, यानी अपने स्वयं के बल से क्योंकि इसे केवल सीमित जीवन के लिए डिजाइन और नियत किया गया था, धारा 25F के खंड (b) के तहत श्रमिक को देय मुआवजा तीन महीने के लिए उसके औसत वेतन से अधिक नहीं होगा। ऐसा प्रतिवादी नियोक्ता की ओर से यह आरोप लगाने और साबित करने में विफलता के कारण हुआ कि रोजगार की समाप्ति अधिनियम की धारा 2 के खंड (oo) के उप-खंड (bb) के अंतर्गत आती है।

प्रतिवादी की ओर से यह प्रस्तुत किया गया कि अपीलकर्ताओं द्वारा विवाद उठाने में देरी के कारण उच्च न्यायालय द्वारा अपीलकर्ताओं को राहत देने से इनकार करना उचित था। हम सहमत नहीं हो सकते। यह सच है, जैसा कि मै. शालीमार वर्क्स लिमिटेड बनाम उनके कर्मचारीगण

(सुप्रा)में कहा गया है कि केवल इसलिए कि औद्योगिक विवाद अधिनियम विवाद उठाने के लिए कोई सीमा प्रदान नहीं करता है, परंतु इसका मतलब यह नहीं है कि विवाद को किसी भी समय और देरी और उसके कारणों को ध्यान में रखे बिना उठाया जा सकता है। किसी औद्योगिक अधिकरण को विवादों के रेफरेंस के लिए कोई सीमा निर्धारित नहीं है; फिर भी यह उचित है कि विवादों के उत्पन्न होने के बाद और सुलह की कार्यवाही विफल होने के बाद उन्हें यथाशीघ्र रेफरेंस किया जाना चाहिए, खासकर तब जब विवाद श्रमिकों के थोक निर्वहन से संबंधित हों। मै. शालीमार वर्क्स लिमिटेड बनाम उनके कर्मचारीगण (उपर्युक्त)मामले में अधिकांश पुराने कामगारों को फिर से नियुक्त करने के बाद भी विवाद को उठाने में 4 साल की देरी को घातक माना गया था। नेदुंगडी बैंक लिमिटेड बनाम के.पी. माधवनकुट्टी और अन्य (उपर्युक्त) में 7 साल की देरी को घातक माना गया और श्रमिकों को किसी भी राहत का अधिकार नहीं दिया गया। रतन चंद्र सामंता और अन्य बनाम भारत संघ वगैरा (उपर्युक्त) में यह माना गया कि नियोक्ता द्वारा छंटनी किया गया एक आकस्मिक श्रमिक, देरी से खुद को कानून में उपलब्ध उपचार से वंचित कर देता है; समय चूकने से उपाय भी खो जाता है और अधिकार भी। देरी निश्चित रूप से घातक होगी यदि इसके परिणामस्वरूप निर्णय से संबंधित भौतिक साक्ष्य खो गए और उपलब्ध नहीं हुए। हालाँकि, हमें नहीं लगता कि मामले में देरी इतनी दोषी है कि अपीलकर्ताओं को किसी भी राहत से वंचित किया जा सके। हालाँकि उच्च

न्यायालय की राय है कि विवाद को अधिकरण के समक्ष उठाने में 7 से 9 साल की देरी हुई, लेकिन हम पाते हैं कि उच्च न्यायालय तथ्यात्मक रूप से सही नहीं है। अपीलकर्ताओं का रोजगार 1985-86 या 1986-87 में किसी समय समाप्त कर दिया गया था। पी एंड टी विभाग के तहत दैनिक रेटेड आकस्मिक कर्मचारी बनाम भारत संघ (उपर्युक्त) के तहत मामले में फैसले के अनुसार विभाग आकस्मिक श्रमिकों को समायोजित करने के लिए एक योजना तैयार कर रहा था और अपीलकर्ताओं को उसके परिणाम का इंतजार करना उचित था। 16.1.1990 को उन्हें योजना में समायोजित करने से इंकार कर दिया गया। 28.12.1990 को उन्होंने औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत कार्यवाही शुरू की, जिसके बाद सुलह की कार्यवाही की गई और फिर विवाद को औद्योगिक अधिकरण-सह-श्रम न्यायालय में भेजा गया। हमें नहीं लगता कि अपीलकर्ता देरी के आधार पर गैर-अनुकूलित होने के पात्र हैं।

तथ्य यह रहता है कि औद्योगिक अधिकरण-सह-श्रम न्यायालय के समक्ष कार्यवाही की समाप्ति और शुरुआत की तारीख के बीच के समय की गणना करते हुए कार्यवाही शुरू करने में देरी हुई, हालांकि यह घातक नहीं थी। देरी के लिए कर्मचारी को दोषी नहीं ठहराया जा सकता. विद्वान एकल न्यायाधीश ने अपीलकर्ताओं को बहाल करने का निर्देश देते हुए पिछले वेतन की राहत से इनकार कर दिया है। यह एक उचित आदेश प्रतीत होता

है। इसके अलावा, अपीलकर्ताओं द्वारा अपील दायर करके विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले को प्रश्नगत नहीं किया गया था।

उपरोक्त सभी कारणों से हमारी राय है कि डिवीजन बेंच का निर्णय रद्द किया जाना चाहिए और विद्वान एकल न्यायाधीश का निर्णय बहाल किया जाना चाहिए, सिवाय इस निष्कर्ष के कि अपीलकर्ता परियोजना कर्मचारी नहीं थे।

सुनवाई के दौरान अभिभाषक बार में यह कहा गया कि विभिन्न मंचों, औद्योगिक-सह-श्रम न्यायालय या उच्च न्यायालय में कई मामले लंबित हैं, जो इस मामले में निर्णय की प्रतीक्षा कर रहे हैं। हम स्पष्ट करते हैं कि ऐसे सभी लंबित मामलों की सुनवाई और निर्णय ऊपर बताए गए कानून के अनुसार किया जाएगा। जिस प्रोजेक्ट में श्रमिक लगे थे, वह खत्म हो गया है। प्रतिवादी सरकार उपयुक्त निर्देश या दिशानिर्देश जारी करके अपीलकर्ताओं को किसी अन्य परियोजना या योजना या नियमित रोजगार, यदि उपलब्ध हो तो उसमें समायोजित करने पर विचार कर सकती है। यदि यह संभव नहीं है, तो प्रतिवादी अपीलकर्ताओं को बहाल करने के बाद उनके रोजगार को समाप्त करने के लिए स्वतंत्र होगा, जैसा कि उच्च न्यायालय द्वारा निर्देशित किया गया और फिर औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25F का अनुपालन किया जावे।

अपीलें स्वीकार की जाती हैं। डिवीजन बेंच के आक्षेपित निर्णय को रद्द कर दिया गया है और विद्वान एकल न्यायाधीश के निर्णय को उपरोक्तानुसार बहाल किया गया है। अपीलकर्ता पूरी लागत के हकदार होंगे।  
अपीलें स्वीकार की जाती हैं।



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

अस्वीकरण: 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।