

किशोर चंद्र सामल

बनाम

मण्डल प्रबंधक, ओडिशा राज्य काजू विकास निगम, ढ़कनाल

नवंबर 17, 2005

[अरिजीत पसायत, न्यायाधीश और आर. वी. रवींद्रन, न्यायाधीश]

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-धाराएँ 2 (ओ.ओ.) (बी.बी.) और 25-छटनी- कथित अवधि की समाप्ती के बाद निश्चित अवधि के लिए नियुक्त कामगार की सेवा समाप्ति- अभिनिर्धारित- यह छंटनी के बराबर नहीं है। अपीलार्थी को समय-समय पर निश्चित अवधि के लिए नियुक्त किया गया। जब आगे कोई विस्तार नहीं दिया गया, तो उनकी सेवा अपने आप समाप्त हो गई। यह आरोप लगाते हुए कि काम से इनकार करना छंटनी के बराबर है, उन्होंने औद्योगिक विवाद उठाया। श्रम न्यायालय ने माना कि उनकी सेवा की समाप्ति अवैध थी और उनकी बहाली का निर्देश दिया। उच्च न्यायालय ने कहा कि चूंकि नियुक्तियां निश्चित अवधि के लिए थीं, इसलिए श्रम न्यायालय के फैसले को दरकिनार कर दिया जाना था। इसलिए वर्तमान अपील दायर की गई है।

याचिका खारिज करते हुए न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया:

यह नहीं कहा जा सकता है कि औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2 (ओ ओ) के खंड (बीबी) में जो कहा गया है, उसे देखते हुए प्रतिवादियों को हटा दिया गया है। वर्तमान मामले में कार्य संलग्नता के सभी आदेशों में, विशिष्ट अवधियों का

उल्लेख किया गया है। इसलिए, उच्च न्यायालय के आदेश में कोई दुर्बलता नहीं है।
(297-सी)

एस. एम. निलाईकर और अन्य बनाम दूरसंचार जिला प्रबंधक, कर्नाटक [2003-एफ 4 एस. सी. सी. 27], कहा, अप्रयोज्य।

मोरिंडा कॉप. शुगर मिल्स लिमिटेड बनाम राम किशन और अन्य, [1995-5 एस. सी. सी. 653]; अनिल बापुराव कनासे बनाम कृष्ण सहकारी सखार कारखाना लिमिटेड और अन्य, [1997-10 एस.सी.सी. 599] और बटाला को-ओपरेटिव शुगर मिल्स लिमिटेड बनाम सोवरन सिंह, (2005-7 सुप्रीम 165), पर भरोसा किया।

सिविल अपीलिय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील सं. 5458/2004

(ओ जे सी सं 9152/1998 में उड़ीसा उच्च न्यायालय के निर्णय और आदेश दिनांकित 22.1.2003 से।)

अपीलार्थी की ओर से रमेश चंद्र पांडे।

प्रतिवादी की ओर से जनार्दन दास और श्वेतकेतु मिश्रा।

न्यायालय का निर्णय अरिजीत पसायत, न्यायाधीश द्वारा दिया गया।

अपीलार्थी उड़ीसा उच्च न्यायालय की एक खंड पीठ द्वारा दिए गए उस निर्णय की वैधता पर सवाल उठाते हैं जिसमें 1994 के आई.डी. वाद सं 90/1994 में श्रम न्यायालय, भुवनेश्वर द्वारा पारित निर्णय दिनांकित 29.10.97 को रद्द कर दिया गया था, जिसमें अपीलार्थी-निगम को वर्तमान अपीलार्थी को पूर्ण वेतन के साथ बहाल करने का निर्देश दिया गया था।

संक्षेप में तथ्यात्मक पृष्ठभूमि इस प्रकार है:

अपीलार्थी का मामला यह था कि उसे प्रत्यर्थी द्वारा एन.एम.आर. आधार पर जूनियर टाइपिस्ट के रूप में नियुक्त किया गया था, जो 12.7.1982 से प्रभावी था। वे एक वर्ष से अधिक समय तक उक्त पद पर बने रहे। अचानक 1.10.1983 से उन्हें 44 दिनों के लिए नियुक्त करने का एक और आदेश जारी किया गया। 15.11.1983 पर इसकी समाप्ति पर 16.11.1983 से प्रभावी एक निश्चित अवधि के लिए 5.12.1983 को एक और नियुक्ति आदेश जारी किया गया था। इसके बाद, उन्हें लगभग 8 महीने तक काम करने की अनुमति दी गई। बाद में उन्हें रु 255-5-285-ई बी -7-306-12-390/- के सामान्य वेतनमान में तदर्थ आधार पर 23.7.1985 से प्रभावी नियुक्ति दी गई। इसके बाद बिना किसी युक्तियुक्त कारण के, उन्हें फिर से रु 10/-प्रतिदिन के भुगतान पर 1.12.1985 से 28.2.1986 तक 90 दिनों की अवधि के लिए एन. एम. आर. में रखा गया। इसके बाद उन्हें 29.6.1986 से 25.9.1986 और आगे 27.9.1986 से 24.12.1986 तक जारी रखने की अनुमति दी गई। इसके बाद, उन्हें 11.8.1989 तक बिना किसी विराम के जारी रखने की अनुमति दी गई। यह आरोप लगाते हुए कि 11.8.1989 के बाद से से काम से इनकार करना छंटनी के बराबर है, उन्होंने उपरोक्त संदर्भ को जन्म देते हुए विवाद उठाया।

श्रम न्यायालय के समक्ष प्रतिवादी का मामला यह था कि अपीलार्थी एन. एम. आर. आधार पर एक टाइपिस्ट के रूप में काम कर रहा था जो 12.7.1982 से प्रभावी था। उन्हें दैनिक मजदूरी के आधार पर एक विशिष्ट अवधि के लिए नियुक्त किया गया था। आगे के जुड़ाव के लिए प्रतिनिधित्व पर विचार करने और आवश्यकता को ध्यान में रखते हुए, उन्हें विशिष्ट अवधि के लिए दैनिक मजदूरी के आधार पर बार-बार नियुक्त किया गया। एन. एम. आर. आधार पर नियुक्ति का अंतिम आदेश उन्हें 28.4.1989 को जारी किया गया था। इसके बाद कोई और विस्तार नहीं दिया गया। इसके बाद, उनकी सेवा स्वचालित रूप समाप्त हो गई और यह छंटनी का मामला नहीं है।

श्रम न्यायालय ने अभिलेख पर साक्ष्य के अवलोकन पर अभिनिर्धारित किया कि अपीलार्थी ने एक कैलेंडर वर्ष में निरंतर सेवा की अपेक्षित अवधि के लिए कार्य करते हुए कई वर्षों तक लगातार सेवा की। हालांकि इसका कोई प्रमाण नहीं है कि टाइपिस्ट का पद स्थायी था, उसे समय-समय पर कार्य में सलङ्गन किया गया और सेवा मुक्ति के समय चूंकि औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में 'अधिनियम') की धारा 25-एफ के प्रावधानों का पालन नहीं किया गया था, उनकी सेवा की समाप्ति अवैध और अन्यायपूर्ण है। उक्त निष्कर्ष के आधार पर, श्रम न्यायालय ने अपीलार्थी को अपने पूर्व पद पर बहाल करने का निर्देश दिया।

उच्च न्यायालय ने प्रतिवादी-निगम के इस रुख को स्वीकार कर लिया कि रिट याचिकाकर्ता (इसमें अपीलकर्ता) की नियुक्ति विभिन्न दरों पर भुगतान के आधार पर एक निश्चित अवधि के लिए एन. एम. आर. के आधार पर की गई थी। अनुबंध की अवधि 3.5.1989 पर समाप्त हुई और उसके बाद कोई नवीनीकरण नहीं हुआ। चूंकि नियुक्ति एक निश्चित अवधि के लिए थी, इसलिए उच्च न्यायालय ने निर्णय दिया कि श्रम न्यायालय के फैसले को रद्द किया जाना है।

अपील के समर्थन में, अपीलार्थी के विद्वान वकील ने निवेदन किया कि उच्च न्यायालय इस बात पर ध्यान देने में विफल रहा कि निर्धारित अवधि नियमितीकरण से बचने के लिए एक छलावा थी। एस. एम. निलाईकर और अन्य बनाम दूरसंचार जिला प्रबंधक, कर्नाटक के मामले में इस अदालत के फैसले पर भरोसा रखा गया [2003-4 एस. सी. सी. 27] जिसमें यह कहा गया कि था कि किसी भी अवधि के संकेत के बिना केवल कार्य-संलग्नता के अस्थायी होने का उल्लेख करने से अधिनियम की धारा 25-एफ को आकर्षित करता है यदि यह साबित हो जाता है कि संबंधित कर्मचारी ने लगातार 240 से अधिक समय तक काम किया था।

इस न्यायालय द्वारा कई मामलों में निश्चित नियुक्तियों से संबंधित कानून की स्थिति और धारा 2 (ओ ओ) (बीबी) और धारा 25-एफ के दायरे और दायरे की जांच की गई थी। मोरिंडा कॉप. शुगर मिल्स लिमिटेड बनाम राम किशन और अन्य, [1995-5 एस. सी. सी. 653] में इसे इस प्रकार देखा गया

"4. इस प्रकार यह स्पष्ट होगा कि प्रतिवादी पूरे मौसम में काम नहीं कर रहे थे। वे केवल पेराई के मौसम में काम करते थे। प्रतिवादियों को मौसम के लिए काम पर ले जाया गया और मौसम के खत्म होने के परिणामस्वरूप, वो काम करना बंद कर देते थे।

5. सवाल यह है कि क्या इस तरह की कार्य समाप्ति छंटनी के बराबर होगी। चूँकि यह केवल एक मौसमी कार्य है, इसलिए अधिनियम की धारा 2 (ओ ओ) के खंड (बीबी) में जो कहा गया है, उसे देखते हुए ऐसा नहीं कहा जा सकता कि प्रतिवादियों की छटनी की गई है। इन परिस्थितियों में, हमारी राय है कि श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय द्वारा लिया गया दृष्टिकोण अवैध है। तथापि, अपीलार्थी को निर्देश दिया जाता है कि वह उन मौसमों के दौरान लगे सभी श्रमिकों के लिए एक रजिस्टर बनाए रखे जो यहाँ पहले बताएं गए हैं और जब नया सत्र शुरू हो तो अपीलार्थी आस पास के स्थानों में एक प्रकाशन करें जहां प्रतिवादी सामान्य रूप से रहते हैं और यदि वे काम के लिए आर्यें, तो अपीलार्थी उन्हें वरिष्ठता और काम की आवश्यकता के अनुसार संलग्न करेगा।"

अनिल बापुराव कनासे बनाम कृष्ण सहकारी सखार कारखाना लिमिटेड और अन्य, [1997-10 एस.सी.सी. 599] में इस अदालत की तीन-न्यायाधीशों की पीठ द्वारा स्थिति को दोहराया गया था। इसे इस प्रकार नोट किया गया था:

"अपीलार्थी के विद्वान वकील का तर्क है कि बॉम्बे उच्च न्यायालय का निर्णय जिस पर रिट याचिका सं 488/1994 के आक्षेपित निर्णय दिनांकित 28.3.1995 में भरोसा किया गया वो संभवतः लागू नहीं होगा। चूंकि अपीलार्थी ने 180 दिनों से अधिक समय तक काम किया है, इसलिए उसे छंटनी किए गए कर्मचारी के रूप में माना जाना चाहिए और यदि औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 25-एफ के तहत दी गई प्रक्रिया लागू होती है, तो उसकी छंटनी अवैध है। हम इस दलील में कोई ताकत नहीं पाते हैं। मोरिंडा कॉप. शुगर मिल्स लिमिटेड बनाम राम किशन के पैरा 3 में, इस न्यायालय ने गन्ना पेराई में मौसमी कर्मचारी की कार्य संलग्नता पर विचार किया है; पैरा 4 में यह कहा गया है कि यह कर्मचारी की छंटनी का मामला नहीं था, बल्कि पेराई का मौसम समाप्त होने के बाद कारखाने के बंद होने का मामला था। तदनुसार, पैरा 5 में यह अभिनिर्धारित किया गया था कि यह अधिनियम की धारा 2 (ओ ओ) के अर्थ के भीतर 'छंटनी' नहीं है। परिणामस्वरूप अपीलार्थी अधिनियम की धारा 2 (ओ ओ) के खंड (बी. बी.) के अनुसार छंटनी का हकदार नहीं है। चूंकि वर्तमान कार्य मौसमी व्यवसाय है, इसलिए अधिनियम के सिद्धांतों का कोई अनुप्रयोग नहीं है। हालाँकि, इस न्यायालय ने निर्देश दिया है कि प्रतिवादी प्रबंधन को एक रजिस्टर बनाए रखना चाहिए और वरिष्ठता के क्रम में बाद के वर्षों में जब मौसम शुरू होता है तो श्रमिकों को संलग्न करना चाहिए। जब तक सूची में जिन कर्मचारियों के नाम शामिल हैं, वे पहले से ही काम कर रहे कर्मचारियों के अलावा काम पर संलग्न नहीं हैं, तब तक प्रबंधन को नए कर्मचारियों की नई

नियुक्ति नहीं करनी चाहिए। यह प्रत्यर्थी प्रबंधन का दायित्व होगा कि वह ऐसी प्रक्रिया को अपनाए जो ऊपर उल्लिखित है।"

हाल ही में, बटाला को-ओपरेटिव शुगर मिल्स लिमिटेड बनाम सोवरन सिंह, (2005-7 सर्वोच्च 165) में इस प्रश्न की जांच की गई थी।

अधिनियम की धारा 2 (ओ ओ) इस प्रकार है:

"धारा 2 (ओ ओ)" "छंटनी" "का अर्थ है अनुशासनात्मक कार्रवाई के माध्यम से दी गई सजा के अलावा किसी भी कारण से कर्मचारी की सेवा की नियोक्ता द्वारा समाप्ति, लेकिन उसमें निम्न शामिल नहीं हैं ।

(ए).....

(बी).....

(बी बी) नियोक्ता और संबंधित कर्मचारी के बीच रोजगार अनुबंध की समाप्ति पर उसे न हटाने के परिणामस्वरूप या ऐसे अनुबंध को उसमें निहित किसी शर्त के तहत समाप्त करने के परिणामस्वरूप कर्मचारी की सेवा की समाप्ति।

एस. एम. निलाईकर के मामले (उपरोक्त) में निर्णय का कोई अनुप्रयोग नहीं है क्योंकि उस मामले में कोई अवधि का संकेत नहीं दिया गया था और केवल संकेत कार्य सलंगनता की अस्थायी प्रकृति थी। वर्तमान मामले में कार्य सलंगनता के सभी आदेशों में, विशिष्ट अवधियों का उल्लेख किया गया है। इसलिए, उच्च न्यायालय के आदेश में कोई दुर्बलता नहीं है।"

उच्च न्यायालय ने कहा था कि उसका आदेश नियुक्ति के लिए कर्मचारी के मामले पर विचार करते हुए निगम की राह में नहीं आएगा। यह अपीलार्थी के विद्वान वकील द्वारा निवेदन किया गया है कि इस संबंध में अभ्यावेदन किया गया था जिसे अस्वीकार कर दिया गया है। प्रतिवादी -निगम के विद्वान वकील ने निवेदन किया कि

अभ्यावेदन एक स्थायी अवशोषण के लिए था। चूंकि कोई पद खाली नहीं था, इसलिए अभ्यावेदन को अस्वीकार कर दिया गया। वर्तमान अपील को खारिज करना निगम द्वारा अपीलार्थी को उसके अनुभव को ध्यान में रखते हुए कार्य सलंगनता के रास्ते पर खड़ा नहीं होगा और अपीलार्थी के मामले पर विचार करते समय इसी तरह के दावे करने वाले अन्य लोगों के दावों पर उचित परिप्रेक्ष्य में विचार किया जाएगा।

अपील खारिज कर दी जाती है। हर्जे खर्चे के संबंध में आदेश नहीं।

डी जी.

याचिका खारिज कर दी गई।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' के जरिए अनुवादक की सहायता से किया गया है।

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