

राजस्थान राज्य गंगानगर एस. मिल्स लिमिटेड

बनाम

राजस्थान राज्य और अन्य

13 सितंबर, 2004

[न्यायाधिपति अरिजीत पासायत और न्यायाधिपति सी. के. ठाकर]

श्रम कानून: औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-धारा 25 ( एफ), (जी), (एच)। कारण: श्रमिक-छंटनी-न्यूनतम अवधि/240 दिन, कार्य की कुल अवधि दर्शाने के लिए सबूत का दायित्व - माना जाता है कि, यह कामगार को साबित करना है कि उसने 240 दिनों तक काम किया है - नियोक्ता द्वारा केवल मस्टररोल का गैर-उत्पादन, वेतन निकालने के लिए पर्याप्त नहीं है। निष्कर्ष-नियोक्ता के इस दावे पर कोई निष्कर्ष नहीं निकला कि नियुक्ति मौसमी प्रकृति की है-मामला श्रम न्यायालय को भेजा गया।

प्रतिवादी नंबर 2 ने इस आशय का विवाद उठाया कि यद्यपि उन्हें 1 मार्च, 1990 को दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी के रूप में नियुक्त किया गया था और 15 जुलाई, 1992 तक बिना ब्रेक के जारी रखा गया था, लेकिन उनकी सेवाएं सेवा वितरण के मौखिक आदेश द्वारा समाप्त कर दी गई थीं। यह छंटनी के समान था और चूंकि औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 (संक्षेप में 'अधिनियम') की धारा 25 (एफ), (जी) और (एच) के प्रावधानों का उल्लंघन किया गया था, इसलिए वह बहाली और परिणामी लाभों का हकदार था।

अपीलकर्ता ने तर्क दिया कि काम करने वाले ने वास्तव में लगातार काम नहीं किया था जैसा कि अनुरोध किया गया था, कि जब भी आकस्मिक प्रकृति का काम होता था तो उसे काम पर लगाया जाता था, कि उसने पिछले 12 महीनों के दौरान कुल 138 दिनों की अवधि के लिए काम किया था और इसमें कोई उल्लंघन नहीं हुआ था। अधिनियम का कोई प्रावधान. श्रम न्यायालय ने माना कि स्वीकृत दिन और मस्टर रोल द्वारा कवर किए गए दिन जो प्रस्तुत नहीं किए गए थे, एक साथ लेने से संकेत मिलता है कि कामगार ने 240 दिनों से अधिक काम किया था। तदनुसार कामगार को बहाल करने और बकाया मजदूरी का 30% भुगतान करने का निर्देश दिया गया था। उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने रिट याचिका को इस आधार पर खारिज कर दिया कि एक विशेष अवधि के लिए मस्टर रोल प्रस्तुत नहीं किया गया था। सिविल स्पेशल अपील को भी डिवीजन बेंच ने यह कहते हुए खारिज कर दिया कि चूंकि सबूतों की सराहना करने पर छंटनी को अमान्य पाया गया था और प्रासंगिक दस्तावेज के गैर-उत्पादन के लिए कोई हस्तक्षेप नहीं किया गया था।

इस न्यायालय के समक्ष अपीलकर्ता ने तर्क दिया कि दोनों श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय ने यह साबित करने के लिए नियोक्ता पर बोझ डालकर गलती कर दी कि संबंधित श्रमिक ने 240 दिनों से अधिक काम नहीं किया है, कि श्रम न्यायालय इस बात पर ध्यान देने में विफल रहा कि भले ही जिस अवधि के लिए मस्टर रोल प्रस्तुत नहीं किया गया

था, उसे भी गिना जाए। , तो कथित समाप्ति तिथि से पहले के बारह महीनों के दौरान 240 दिनों के काम की आवश्यकता भी स्थापित नहीं की गई है।

प्रतिवादी-कर्मचारी ने प्रस्तुत किया कि चूंकि श्रम न्यायालय ने सभी प्रासंगिक कारकों को ध्यान में रखा है, इसलिए किसी हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है और श्रमिक ने स्पष्ट रूप से स्थापित किया है कि उसने संबंधित अवधि के दौरान 240 दिनों से अधिक काम किया है।

न्यायालय ने अपील का निस्तारण करते हुए माना:

1. दावेदार को यह दिखाने के लिए सबूत पेश करना था कि उसने वास्तव में अपनी समाप्ति से पहले वर्ष में 240 दिन तक काम किया था। उसने एक हलफनामा दायर किया है। यह केवल उनका अपना बयान है जो उनके पक्ष में है और इसे किसी भी अदालत या न्यायाधिकरण के लिए इस निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए पर्याप्त सबूत नहीं माना जा सकता है कि वास्तव में दावेदार ने एक वर्ष में 240 दिन काम किया था। एक विशेष अवधि के लिए मस्टर रोल का गैर-उत्पादन श्रम न्यायालय के लिए यह मानने के लिए पर्याप्त नहीं था कि श्रमिक ने दावे के अनुसार 240 दिनों तक काम किया था। भले ही उस अवधि को नियोक्ता द्वारा दायर हलफनामे में बताई गई अवधि के साथ शामिल किया जाए, लेकिन प्रथम दृष्टया आवश्यकता पूरी होती नहीं दिखती है। [366-जी, एच; 367-ए, बी]

रेंज वन अधिकारी बनाम एस.टी. हदिनानी, [2002] 3 एससीसी 25, संदर्भित।

2. श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय वैधानिक आवश्यकताओं पर उचित परिप्रेक्ष्य में विचार करने में विफल रहे हैं। नियोक्ता द्वारा अपनाए गए स्टैंडों में से एक यह था कि नियुक्ति अस्थायी जरूरतों को ध्यान में रखते हुए की गई थी और यह प्रकृति में मौसमी थी। उस संबंध में श्रम न्यायालय या उच्च न्यायालय द्वारा कोई निश्चित निष्कर्ष दर्ज नहीं किया गया था। इसलिए सबूतों पर विचार करने और एक निश्चित निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए मामला श्रम न्यायालय को भेजा जाता है कि क्या श्रमिक ने दावा की गई अवधि के दौरान 240 दिनों तक काम किया था। मामले पर नए सिरे से विचार करते समय नियुक्ति की आवश्यकता के पहलू की भी जांच की जाएगी। यदि प्रासंगिक अवधि के दौरान कार्य 240 दिनों के लिए नहीं पाई जाती है, तो इस पहलू पर विचार नहीं किया जा सकता है। यदि श्रम न्यायालय सकारात्मक निष्कर्ष पर आता है तो उसके मूल आदेश को मौसमी आवश्यकता पहलू पर विचार करने के अधीन बनाए रखा जाएगा। यदि उसका उत्तर नकारात्मक है तो श्रम न्यायालय उचित आदेश पारित कर सकता है। [367-डी, ई, एफ]

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार : सिविल अपील संख्या 5969/2004

राजस्थान उच्च न्यायालय के डी.बी.सी.एस.ए. (डब्ल्यू) क्रमांक 258

ऑफ 2003 के निर्णय एवं आदेश दिनांक 18.4.2003 से

अपीलार्थी की ओर से मनोज प्रसाद।

उत्तरदाताओं के लिए जितेंद्र शर्मा, जमशेद बे और परमानंद गौर।

न्यायालय का निर्णय इनके द्वारा दिया गया था

न्यायाधिपति अरिजीत पासायत :

अनुमति दी गई।

प्रतिवादी नंबर 2 - भगवान दास (बाद में कर्मकार के रूप में संदर्भित) ने एक विवाद उठाया जिसे राजस्थान सरकार ने श्रम न्यायालय, श्री गंगा नगर राजस्थान को भेज दिया। कर्मकार का विवाद अन्य बातों के साथ-साथ यह था कि यद्यपि उसे 1 मार्च, 1990 को दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी के रूप में नियुक्त किया गया था और 15 जुलाई 1992 तक बिना अवकाश के नियुक्त किया गया था। मौखिक आदेश से उनकी सेवाएं समाप्त कर दी गईं। यह दलील दी गई कि सेवा की व्यवस्था छंटनी के समान है और चूंकि औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 (संक्षेप में 'अधिनियम') की धारा 25 (एफ), (जी) और (एच) के प्रावधानों का उल्लंघन किया गया था, इसलिए वह बहाली का हकदार था और परिणामी लाभ. वर्तमान अपीलकर्ता (बाद में 'नियोक्ता' के रूप में संदर्भित) ने आरोपों का खंडन किया। यह विशेष रूप से कहा गया था कि कर्मचारी ने अनुरोध के अनुसार 01.03.1990 से 15.7.1992 तक लगातार काम नहीं किया था। इसके विपरीत, जब भी कोई काम आकस्मिक प्रकृति का होता था तो कामगार को काम पर लगाया जाता था।

वर्ष 1990, 1991 और 1992 के दौरान उनकी कुल कार्य की अवधि क्रमशः 561/2 दिन, 64 दिन और 1221/2 दिन थी। उन्होंने पिछले 12 महीनों के दौरान कुल 138 दिन काम किया था। जब भी कोई अतिरिक्त कार्य होता था, तो अतिरिक्त कार्य की गुंजाइश को ध्यान में रखते हुए कार्य किया जाता था और अधिनियम के किसी भी प्रावधान का कोई उल्लंघन नहीं होता था। श्रम न्यायालय ने माना कि जिस अवधि के दौरान श्रमिक ने काम किया वह कुल अवधि 240 दिनों से अधिक थी। यद्यपि नियोक्ता को 17.6.1991 से 12.11.1991 तक की अवधि के लिए मस्टर रोल प्रस्तुत करने के लिए विशिष्ट निर्देश दिया गया था, लेकिन इसे प्रस्तुत नहीं किया गया था। तदनुसार, यह माना गया कि स्वीकृत दिन और मस्टर रोल में शामिल दिन, जो प्रस्तुत नहीं किया गया था, एक साथ लेने से संकेत मिलता है कि कामगार ने 240 दिनों से अधिक काम किया था। तदनुसार कामगार को बहाल करने और बकाया मजदूरी का 30% भुगतान करने का निर्देश दिया गया था।

आदेश को राजस्थान उच्च न्यायालय के समक्ष सिविल रिट आवेदन क्रमांक 2730/2002 दायर करके चुनौती दी गई थी। एक विद्वान एकल न्यायाधीश ने प्रथम दृष्टया इस आधार पर रिट याचिका को खारिज कर दिया। एक विशेष अवधि के लिए मस्टर रोल प्रस्तुत नहीं किया गया था। यह माना गया कि अनुच्छेद 226 और 227 के तहत सीमित क्षेत्राधिकार पर विचार करने के लिए कोई हस्तक्षेप नहीं किया गया था। भारत का

संविधान, 1950 (संक्षेप में 'संविधान'), विशेष रूप से तब जब बकाया वेतन का केवल 30% प्रदान किया गया था। एक सिविल विशेष अपील दायर की गई थी जिसे डिवीजन बेंच ने यह कहते हुए खारिज कर दिया था कि चूंकि सबूतों की सराहना और प्रासंगिक दस्तावेज़ के गैर-उत्पादन के कारण छंटनी को अमान्य पाया गया था; किसी हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है।

अपील के समर्थन में अपीलकर्ता के वकील ने कहा कि श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय दोनों ने नियोक्ता पर यह साबित करने का बोझ डालकर गलती की है कि संबंधित श्रमिक ने 240 दिनों से अधिक काम नहीं किया है। श्रम न्यायालय इस बात पर ध्यान देने में विफल रहा कि भले ही वह अवधि जिसके लिए मस्टर रोल प्रस्तुत नहीं किया गया था; फिर कथित समाप्ति तिथि से पहले के बारह महीनों के दौरान 240 दिनों के काम की आवश्यकता भी स्थापित नहीं की गई है।

इसके विपरीत, प्रतिवादी-कर्मचारी के विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि चूंकि श्रम न्यायालय ने सभी प्रासंगिक कारकों को ध्यान में रखा है, इसलिए किसी हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है। उनके अनुसार, श्रमिक ने स्पष्ट रूप से स्थापित किया है कि उसने प्रासंगिक अवधि के दौरान 240 दिनों से अधिक समय तक काम किया है।

श्रमिक का मामला यह था कि उसने संबंधित वर्ष में 240 दिन से अधिक काम किया था। अपीलकर्ता द्वारा इस दावे का खंडन किया गया। दावेदार को यह दिखाने के लिए सबूत पेश करना था कि उसने वास्तव में

अपनी समाप्ति से पहले वर्ष में 240 दिन तक काम किया था। उन्होंने एक हलफनामा दाखिल किया है। यह केवल उनका अपना बयान है जो उनके पक्ष में है और इसे किसी भी अदालत या न्यायाधिकरण के लिए इस निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए पर्याप्त सबूत नहीं माना जा सकता है कि वास्तव में दावेदार ने एक वर्ष में 240 दिन काम किया था। इन पहलुओं को रेंज वन अधिकारी बनाम एस.टी. हदीमनी, [2002] 3 एसईसी 25 में उजागर किया गया था, 240 दिनों के लिए वेतन या मजदूरी की प्राप्ति का कोई प्रमाण या उस संबंध में आदेश या रिकॉर्ड प्रस्तुत नहीं किया गया था। केवल एक विशेष अवधि के लिए मस्टर रोल का गैर-उत्पादन श्रम न्यायालय के लिए यह मानने के लिए पर्याप्त नहीं था कि श्रमिक ने दावे के अनुसार 240 दिनों तक काम किया था। भले ही उस अवधि को नियोक्ता द्वारा दायर हलफनामे में बताई गई अवधि के साथ शामिल किया जाए, लेकिन प्रथम दृष्टया आवश्यकता पूरी होती नहीं दिख रही है। कार्य की निम्नलिखित अवधि, जिसे स्वीकार किया गया था, जुलाई 1991 में 6 दिन, नवंबर 1991 में 15 1/2 दिन, जनवरी 1992 में 15 1/2 दिन, फरवरी 1992 में 24 दिन, मार्च 1992 में 20 1/2 दिन, अप्रैल 1992 में 25 दिन थी। मई 1992 में 25 दिन, जून 1992 में 7 1/2 दिन और जुलाई 1992 में 5 दिन। श्रम न्यायालय ने 17.6.1991 से 12.11.1991 की अवधि के लिए मस्टर रोल पेश करने की मांग की। इसमें वह अवधि शामिल थी जिसके लिए मस्टर रोल तैयार नहीं किया गया था और इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि श्रमिक ने 240 दिनों से अधिक समय तक काम

किया था, बिना यह बताए कि ये 240 दिन किस अवधि के लिए संदर्भित थे।

हमारे विचार में श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय वैधानिक आवश्यकताओं पर उनके उचित परिप्रेक्ष्य में विचार करने में विफल रहे हैं। नियोक्ता द्वारा अपनाए गए स्टैंडों में से एक यह था कि नियुक्ति अस्थायी जरूरतों को ध्यान में रखते हुए की गई थी और यह मौसमी प्रकृति की थी। उस संबंध में श्रम न्यायालय या उच्च न्यायालय द्वारा कोई निश्चित निष्कर्ष दर्ज नहीं किया गया था।

इसलिए, हम सबूतों पर विचार करने और एक निश्चित निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए मामले को श्रम न्यायालय में भेजते हैं कि क्या श्रमिक ने दावा की गई अवधि के दौरान 240 दिनों तक काम किया था। मामले पर नए सिरे से विचार करते समय नियुक्ति की आवश्यकता के पहलू की भी जांच की जाएगी। यदि प्रासंगिक अवधि के दौरान कार्य 240 दिनों के लिए नहीं पाई जाती है, तो इस पहलू पर विचार नहीं किया जा सकता है। यदि श्रम न्यायालय सकारात्मक निष्कर्ष पर आता है तो उसके मूल आदेश को मौसमी आवश्यकता पहलू पर विचार के अधीन बनाए रखा जाएगा। यदि इसका उत्तर नकारात्मक है तो श्रम न्यायालय उचित आदेश पारित करेगा।

तदनुसार अपील का निपटारा किया जाता है। कोई लागत नहीं

वी एम

अपील का निपटारा किया गया।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक अधिवक्ता निशा पालीवाल 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।