

गंगा किसान सहकारी चीनी मिल्स लिमिटेड

बनाम

जयवीर सिंह

सितम्बर 24, 2007

[डॉ. अरिजीत पसायत और लोकेश्वर सिंह पंटा, जे.जे.]

श्रम कानून:

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-उ.प्र. चीनी कारखानों के अकुशल मौसमी कामगारों के प्रतिधारण भत्तों का भुगतान आदेश, 1972-आर.आर. 4 और 6-चीनी फैक्ट्री-फैक्ट्री के परीक्षण सत्र में लगे कामगार-सेवा से बर्खास्तगी-स्थायी कामगार होने के आधार पर पुनः बहाली का दावा-निर्णय-हकदार नहीं-संबंधित कामगारों ने स्थायी नियुक्ति से संबंधित कोई नियुक्ति आदेश दायर नहीं किया-वे अपनी नियुक्ति की प्रकृति साबित करने में विफल रहे-उच्च न्यायालय ने यह मानने में गलती की कि नियुक्ति की प्रकृति स्थापित करने का भार नियोक्ता पर है-परिणामस्वरूप, श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय के पिछले वेतन और प्रतिधारण भत्ते को बनाए रखने के साथ पुनः बहाली का निर्देश देने वाले आदेशों को अपास्त कर दिया गया।

अप्रार्थीगण, जिन्हें अपीलार्थी-चीनी कारखाने ने अपने परीक्षण सत्र के लिए काम पर लिया था, को बाद में सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था।

उन्होंने यह कहते हुए पुनः बहाली और पिछला वेतन का दावा किया कि वे स्थायी रूप से नियुक्त थे और उनकी बर्खास्तगी यू.पी. स्थाई आदेशों के प्रावधानों के विपरीत थी। हालाँकि, अपीलार्थी का मामला यह था कि अप्रार्थी-कामगार केवल दैनिक मजदूरी के आधार पर आकस्मिक कर्मचारियों के रूप में लगे हुए थे। श्रम न्यायालय ने उ.प्र. चीनी कारखानों के अकुशल मौसमी कामगारों के प्रतिधारण भत्तों का भुगतान आदेश, 1972 के संदर्भ में अभिनिर्धारित किया कि अप्रार्थी-कामगार पिछले वेतन और प्रतिधारण भत्ते के भुगतान के साथ फिर से बहाल होने के हकदार थे। हाई कोर्ट ने इस आदेश को बरकरार रखा। इसलिए वर्तमान अपील की गयी।

अपीलों को स्वीकार करते हुए, न्यायालय ने यह अभिनिर्धारित किया:

कामगार मौसमी श्रेणी से संबंधित थे। दावा याचिका और अभिवचनों में यह आग्रह किया गया था कि वे स्थायी कामगार थे। उच्च न्यायालय ने स्वयं माना कि कामगारों की नियुक्ति स्थायी नहीं थी क्योंकि स्थायी कामगारों को अपनी परिवीक्षा अवधि पूरी करनी होती है। इस बात का कोई कथन नहीं था कि कामगारों ने अपनी परिवीक्षा अवधि पूरी कर ली है। उच्च न्यायालय ने आगे यह माना कि कामगार अपनी नियुक्ति की प्रकृति साबित करने में असफल रहे हैं। कोई नियुक्ति आदेश दायर नहीं किया गया। उच्च न्यायालय अचानक इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि नियुक्ति की

प्रकृति साबित करने का भार नियोक्ता पर है। निष्कर्ष स्पष्ट रूप से कानून के विपरीत है। [पैरा 12 और 13] [281-जी-एचर, 282-ए]

बटाला कॉप. शुगर मिल्स लिमिटेड बनाम सोवरन सिंह, [2005] 8 एससीसी 481, पर भरोसा किया गया।

सिविल अपीलिय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील संख्या 1827/2005

इलाहाबाद उच्च न्यायालय के सिविल विविध रिट याचिका संख्या 741/1992 में पारित के निर्णय एवं आदेश दिनांक 4.8.2003 से संबंधित साथ में

सी.ए. संख्या 1828 और 1829/2005

अपीलार्थी की ओर से अजय कुमार मिश्रा, राज किशोर चौधरी और प्रकाश कुमार सिंह।

अप्रार्थी की ओर से संजीव मल्होत्रा।

इस न्यायालय का निर्णय डॉ. अरिजीत पसायत, जे. द्वारा पारित किया गया।

इन अपीलों में अपीलकर्ताओं द्वारा दायर रिट याचिकाओं को खारिज करने वाले इलाहाबाद उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित आदेश को चुनौती दी गई है। रिट याचिकाओं में, पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय (2), मेरठ (इसके बाद 'श्रम न्यायालय' के रूप में

संदर्भित) द्वारा दिए गए अवार्ड को चुनौती दी गई थी। आक्षेपित अवार्ड के द्वारा, श्रम न्यायालय ने अप्रार्थी-कामगार को फिर से बहाल करने और पिछले वेतन एवं प्रतिधारण भत्ता अदा करने का निर्देश दिया था। श्रम न्यायालय के निर्णय औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में 'अधिनियम') के तहत दिए गए संदर्भों के संबंध में थे। इन सभी मामलों का संदर्भ पुनः बहाली और पिछले वेतन के दावे से संबंधित है जिसके लिए संबंधित कामगार हकदार थे। दावा इस आधार पर स्थापित किया गया था कि प्रत्येक मामले में सेवाओं की समाप्ति अवैध थी।

संदर्भ इस प्रकार है (नमूने के माध्यम से):

“क्या सेवायोजकों द्वारा अपने श्रमिक जय वीर सिंह (पुत्र श्री राम लाल), पीएच रिकॉर्डर की सेवा दिनांक 6.3.1985 से समाप्त किया जाना उचित तथा/अथवा वैधकी है? यदि नहीं, तो संबंधित श्रमिक क्या लाभ/अनुतोष (राहत) पाने का अधिकारी है, तथा किसी अन्य विवरण सहित?”

2. कार्मिकों ने दावा किया कि वे स्थायी नियुक्त व्यक्ति थे और बर्खास्तगी के आदेश यू.पी. स्थाई आदेशों के प्रावधानों के विपरीत थे।

3. अपीलकर्ताओं का मामला यह था कि यह एक मौसमी फैक्ट्री थी जिसने अपना परीक्षण सत्र केवल वर्ष 1984-85 में शुरू किया था और कुछ व्यक्तियों को दैनिक मजदूरी के आधार पर आकस्मिक कर्मचारियों के

रूप में लिया गया था और उनके पास किसी भी स्थायी या मौसमी पद पर कोई ग्रहणाधिकार नहीं था। चूंकि चीनी मिल की स्थापना के बाद ट्रायल सीजन 1984-85 खत्म होने के बाद फैक्ट्री में उत्पादन शुरू होना था।

4. यह प्रस्तुत किया गया कि यह, यह सुनिश्चित करने के लिए किया गया था कि चीनी कारखाने ने वर्ष 1985-86 से अपने पहले सीज़न का उचित कामकाज शुरू किया था या नहीं। बड़े पैमाने पर जनता से आवेदन आमंत्रित किये गये, जिसमें संबंधित अप्रार्थी का चयन नहीं हुआ, उसके बाद अप्रार्थी-कामगार केवल ट्रायल सीज़न के लिए स्टॉप-गैप व्यवस्था में लगा हुआ था। उक्त अप्रार्थी 16 नवंबर, 1984 को चीनी कारखाने में नियुक्त हुआ और उसकी सेवाएं 6.3.1985 को समाप्त कर दी गईं और किसी भी तरह से वह एक कैलेंडर वर्ष में 240 दिनों की सेवाएं पूरी नहीं कर सकता था और इस प्रकार अधिनियम की धारा 6-एन के प्रावधान लागू नहीं हुए। संबंधित अप्रार्थी ने यह दिखाने के लिए कि उसकी नियुक्ति किसी स्थायी पद पर की गयी थी, कोई नियुक्ति पत्र दायर नहीं किया। जैसा कि ऊपर बताया गया है, श्रम न्यायालय ने पिछले वेतन के साथ बहाली का निर्देश दिया।

5. रिट याचिका में अवार्ड की आलोचना इस आधार पर की गई थी कि (1) श्रम न्यायालय ने संदर्भ की शर्तों से परे जाकर विवाद्यक संख्या 1 को विरचित किया, क्योंकि नियुक्ति की प्रकृति न तो संदर्भ का

विषय थी और ना ही विवादक संख्या 1 के संदर्भ में दिया गया निष्कर्ष सही था। (2) रिकॉर्ड पर कोई सबूत नहीं था कि अप्रार्थी एक कामगार था और अधिनियम के तहत सुरक्षा का हकदार था। (3) कामगार द्वारा कोई नियुक्ति पत्र दायर नहीं किया गया था, जो यह दिखा सके कि अप्रार्थी परीक्षण सत्र में शामिल नहीं था। यद्यपि श्रम न्यायालय ने इस बात पर विश्वास नहीं किया कि कामगार की नियुक्ति एक स्थायी पद के विरुद्ध थी, फिर भी उसे पिछले वेतन के साथ पुनः बहाली की राहत दी गई थी और इस प्रकार यह अवार्ड बरकरार नहीं रखा जा सकता है।

6. संबंधित श्रमिकों को बकाया वेतन का भुगतान करने के लिए तहसीलदार से नोटिस मिलने के बाद रिट याचिकाएं दायर की गईं। तर्क यह था कि उन्हें उप श्रम आयुक्त का कोई आदेश या उसके अनुपालन में कोई उद्धरण प्राप्त नहीं हुआ था। दिनांक 15.5.1992 का पत्र प्राप्त होने पर अपीलकर्ता को पहली बार वसूली के बारे में पता चला। कामगारों ने नियोक्ता के इस रुख पर विवाद किया कि उन्होंने 240 दिन पूरे नहीं किये हैं। सभी चीनी कारखाने मौसमी प्रकृति के हैं और चीनी कारखानों के संबंध में लागू स्थाई आदेशों के अनुसार 120 दिनों की अवधि आवश्यक है। श्रम न्यायालय ने एक निष्कर्ष दिया कि श्रमिकों को 16.11.1984 से 5.3.1985 की अवधि के दौरान संबंधित सीज़न में पदों पर नियुक्त किया गया था।

7. उत्तर प्रदेश चीनी मिलों के अकुशल मौसमी कामगारों को प्रतिधारण भत्ते के भुगतान के आदेश, 1972 (संक्षेप में चीनी फैक्ट्री आदेश) के संदर्भ में, यह अभिनिर्धारित किया गया कि कामगार बहाली के हकदार थे। इस संबंध में, श्रम न्यायालय द्वारा दिये गये निष्कर्षों की उच्च न्यायालय द्वारा पुष्टि की गई।

8. अपीलों के समर्थन में, अपीलकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने कहा कि उच्च न्यायालय का दृष्टिकोण तथ्यात्मक और कानूनी रूप से गलत है। यदि यह स्वीकार कर लिया जाए कि यह अवधि 120 दिन है, तो भी कामगार किसी राहत के हकदार नहीं थे। उन्होंने स्वीकार किया कि उन्होंने 109 दिनों तक काम किया। नियुक्ति की प्रकृति संदर्भ का विषय नहीं थी और इसलिए, श्रम न्यायालय का निष्कर्ष, जिसकी उच्च न्यायालय ने पुष्टि की थी कि कामगार स्थायी आधार पर समाहित होने और पिछले वेतन के साथ फिर से बहाल होने के हकदार थे, स्पष्ट रूप से गलत था।

9. उच्च न्यायालय द्वारा यह गलत ठहराया गया कि नियुक्ति की प्रकृति दिखाने का दायित्व नियोक्ता का है।

10. अप्रार्थीगण के विद्वान अधिवक्ता ने दायर लिखित दलीलों में श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय के आदेशों का समर्थन किया।

11. हमने पाया है कि श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय ने कानून की स्थापित स्थिति को पूरी तरह से अनदेखा किया है। बटाला कॉप

शुगर मिल्स लिमिटेड बनाम सोवरन सिंह, [2005] 8 एससीसी 481 में आगे वर्णित अनुसार अभिनिर्धारित किया गया है कि:

"8. हमने पाया है कि उच्च न्यायालय का निर्णय एक से अधिक मानकों में अस्थिर है। मोरिंडा कॉप शुगर मिल्स लिमिटेड बनाम राम किशन और अन्य, [1995] 5 एससीसी 653 में यह निष्कर्ष दिया गया था कि:

4. इस प्रकार यह स्पष्ट होगा कि अप्रार्थीगण पूरे सीजन में काम नहीं कर रहे थे। उन्होंने केवल पेराेई सत्र के दौरान ही काम किया। अप्रार्थीगण को सीजन के लिए काम पर लिया गया था और सीजन के बंद होने के परिणामस्वरूप, उन्होंने काम करना बंद कर दिया।

5. सवाल यह है कि क्या इस तरह काम बंद करना छंटनी होगा। चूंकि यह केवल एक मौसमी कार्य है, इसलिए अधिनियम की धारा 2(ओओ) के खंड (बीबी) में जो कहा गया है, उसके मद्देनजर अप्रार्थीगण को यह नहीं कहा जा सकता है कि उनकी छंटनी की गई है। इन परिस्थितियों में, हमारी राय है कि श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय द्वारा लिया गया दृष्टिकोण अवैध है। हालाँकि, अपीलकर्ता को निर्देश दिया गया है कि वह पहले बताए गए सीजन के

दौरान लगे सभी कामगारों के लिए एक रजिस्टर बनाए रखे और जब नया सीजन शुरू हो तो अपीलकर्ता को पड़ोसी स्थानों में एक प्रकाशन करना चाहिए जहां उत्तरदाता सामान्य रूप से रहते हैं और यदि वे कार्य के लिए रिपोर्ट करते हैं, तो अपीलकर्ता उनको वरिष्ठता और कार्य की अत्यावश्यकता के अनुरूप उन्हें संलग्न करेंगे।"

12. यह स्वीकार किया गया कि कामगार मौसमी श्रेणी से संबंधित थे। दावा याचिका और अभिवचनों में यह आग्रह किया गया था कि वे स्थायी कामगार थे। उच्च न्यायालय ने यह माना है कि कामगार स्थायी कर्मचारी नहीं थे। आगे यह भी माना कि वे अपनी नियुक्ति की प्रकृति स्थापित करने में विफल रहे हैं। कोई नियुक्ति आदेश दायर नहीं किया गया। उच्च न्यायालय ने यह अचानक निष्कर्ष निकाला कि नियुक्ति की प्रकृति स्थापित करने का भार नियोक्ता पर है। निष्कर्ष स्पष्ट रूप से कानून के विपरीत है। श्रम न्यायालय ने पाया कि कामगारों को उन पदों पर नियुक्त किया गया जो पूरे सीजन के लिए थे और उन्हें मौसमी पदों पर नियुक्त किया गया। इस निष्कर्ष पर पहुंचने के बाद, श्रम न्यायालय ने माना कि कामगार फिर से बहाल होने के हकदार हैं।

13. यह जानना दिलचस्प है कि उच्च न्यायालय ने स्वयं कहा था कि कार्मिकों की नियुक्ति स्थायी नहीं थी क्योंकि स्थायी कर्मचारियों को

अपनी परिवीक्षा अवधि पूरी करनी होती है। इस बात का कोई कथन नहीं था कि कामगारों ने अपनी परिवीक्षा अवधि पूरी कर ली है। निर्विवाद रूप से, 1984-85 ट्रायल सीज़न था। यह ध्यान दिया जाना चाहिए था कि उच्च न्यायालय ने नियम 4 और 6 का उल्लेख किया। वे इस प्रकार हैं:

"4. प्रतिधारण भत्ते के लिए पात्रता- (i) उपरोक्त प्रतिधारण भत्ता उन अकुशल मौसमी कामगारों को दिया जाएगा, जिन्होंने पिछले सीज़न की दूसरी छमाही में फैक्ट्री में काम किया या काम करते परन्तु किसी बीमारी या किसी अन्य परिहार्य कारणों के कारण काम नहीं कर सके। बशर्ते कि ठेकेदारों द्वारा या उनके माध्यम से नियोजित श्रमिकों को इस आदेश के प्रयोजनों से बाहर रखा जाएगा।

6. नई फैक्ट्रियों पर प्रावधानों का लागू नहीं होना- इस आदेश के प्रावधान 1971-72 या उसके बाद शुरू होने वाली नई फैक्ट्रियों पर ट्रायल सीज़न सहित तीन सीज़न की अवधि के लिए लागू नहीं होंगे।"

14. उपरोक्त वर्णित कानूनी प्रावधानों के आधार पर श्रम न्यायालय एवं उच्च न्यायालय के आदेशों को अपास्त किया जाता है। लागत के संबंध में बिना किसी आदेश के अपील स्वीकार की जाती है।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' के जरिए अनुवादक न्यायिक अधिकारी राजीव चौधरी-II, आर.जे.एस. द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण : यह निर्णय पक्षकार को उसकी भाषा में समझाने के लिए 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 प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।