

[2008]2 सुप्रीम कोर्ट रिपोर्ट 1069

गाजियाबाद विकास प्राधिकरण एवं अन्य

बनाम

अशोक कुमार एवं अन्य

मामला संख्या: अपील (सिविल) 1322/2008

फरवरी 15, 2008

[श्रीमान न्यायमूर्ति एस.बी. सिन्हा और श्रीमान न्यायमूर्तिहरजीत सिंह बेदी]

उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-एस. 6-एन- सेवा समाप्ति - दो वर्ष की सेवा के बाद - औद्योगिक विवाद जिसमें नियमों का पालन न करने का आरोप लगाया गया हो। 6-एन- कामगार एक वर्ष में 240 दिन काम करने का दावा करता है - नियोक्ता का रुख है कि रोजगार एक समझौते के तहत लिया गया है, जिसमें उसकी समाप्ति के लिए एक विशिष्ट तारीख का प्रावधान है - श्रम न्यायालय ने कामगार को पिछली मजदूरी के साथ बहाल करने का हकदार माना - उच्च न्यायालय द्वारा पुष्टि की गई - अपील पर, आयोजित किया गया: समाप्ति की तारीख प्रदान करने वाले समझौते के तहत रोजगार के संबंध में सबूत के अभाव में, श्रमिक को दो साल की पूरी अवधि के लिए काम किया हुआ माना जाएगा - श्रमिक ने एक वर्ष में 240 दिन काम किया है, का अनुपालन एस। 6-

एन अनिवार्य था - हालाँकि, चूंकि ऐसे पद के सृजन के लिए राज्य द्वारा कोई मंजूरी नहीं थी, इसलिए कर्मचारी की बहाली की आवश्यकता नहीं है - एक वैधानिक प्राधिकरण केवल संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के अनुपालन पर भर्ती करने के लिए बाध्य है - कामगार बहाली के बजाय मुआवजे की राहत का हकदार है - भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 14 और 16-औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-एसएस। 2(ओओ), (खख) और 25-ख।

प्रतिवादी को अपीलकर्ता-प्राधिकरण द्वारा 'अमीन' के रूप में नियुक्त किया गया था। दो साल बाद उन्हें नौकरी से बर्खास्त कर दिया गया। प्रतिवादी ने इस आधार पर औद्योगिक विवाद उठाया कि उसे सेवा से हटाया जाना धारा के अनुपालन के बिना था। उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के 6-एन क्योंकि उन्होंने एक वर्ष में 240 दिन काम किया था। अपीलकर्ता का पक्ष यह था कि प्रतिवादी की नियुक्ति की गयी ।

प्रतिवादी के पक्ष में एक विशिष्ट तिथि पुरस्कार प्रदान करने वाले एक समझौते के तहत लिया गया था, जिसमें उसे पूर्ण बकाया वेतन के साथ सेवा में बहाल करने का हकदार माना गया था। श्रम न्यायालय के आदेश के खिलाफ रिट याचिका खारिज कर दी गई।

अतः वर्तमान अपील बी. न्यायालय ने अपील को आंशिक रूप से स्वीकार की और अभिनिर्धारित किया-

1.1 नियुक्ति का प्रस्ताव प्रस्तुत नहीं किया गया है। क्या प्रतिवादी संख्या 1 ने नियुक्ति के उक्त प्रस्ताव के संदर्भ में 1.4.1988 से काम करना जारी रखा या इसे समय-समय पर यूपी राज्य द्वारा मंजूरी के आधार पर नवीनीकृत किया गया था? विशिष्ट अवधि के लिए ज्ञात नहीं है। इसलिए, अदालत इस आधार पर आगे बढ़ेगी कि पहले प्रतिवादी ने किसके साथ काम किया था डी 1.4.1988 और 31.3.1990 के बीच की पूरी अवधि के लिए अपीलकर्ता प्राधिकारी। यदि उस अवधि को लिया जाता है जिसके दौरान प्रतिवादी यूपी. की धारा 6-एन की प्रयोज्यता के प्रयोजनों के लिए सेवा में रहा। औद्योगिक विवाद अधिनियम, इसमें कोई संदेह नहीं है ई पहले प्रतिवादी ने छंटनी की तारीख से एक वर्ष में 240 दिनों से अधिक काम किया था। इसलिए, अपीलकर्ता के लिए अधिनियम की धारा 6-एन के प्रावधानों का अनुपालन करना अनिवार्य था। [पैरा 7] [1074-ग, घ, ज)

1.2 एफ औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 25 बी के विपरीत अधिनियम की धारा 6-एन यह प्रावधान नहीं करती है कि पिछले वर्ष में 240 दिनों की अवधि के लिए काम करने से उद्देश्य पूरा हो जाएगा। उक्त प्रावधान के तहत एक वर्ष में 240 दिनों की अवधि के लिए काम करना आवश्यक है। एक बार, एक कामगार, जो कम से कम एक वर्ष तक निरंतर जी सेवा में रहा हो, उसकी छंटनी से पहले, एक महीने का लिखित नोटिस जिसमें उसका कारण या उसके बदले में मजदूरी का संकेत दिया गया हो,

साथ ही प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए पंद्रह दिनों के औसत वेतन के बराबर मुआवजा दिया जाए। छह महीने से अधिक की सेवा या उसके किसी भाग के लिए एच अनिवार्य है। धारा 6 के खंड (ए) में जोड़ा गया प्रावधान।

अधिनियम की धारा 6-एन के खंड (ए) में संलग्न प्रावधान में प्रावधान है कि यदि छंटनी एक समझौते के अनुसार हुई है, जिसमें सेवा समाप्ति की तारीख निर्दिष्ट है, तो कोई नोटिस देना आवश्यक नहीं होगा। उक्त परंतुक औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2(00) और (खख) के अनुरूप नहीं है। [पैरा 8] [1075-ग, घ, ज]

1.3 अपीलकर्ता यह साबित करने में विफल रहा है कि पहले प्रतिवादी की सेवाएं एक समझौते के तहत ली गई थीं, जिसमें उनकी समाप्ति के लिए एक विशिष्ट तारीख का प्रावधान था। अन्यथा भी, यह नियोक्ता को अधिनियम की धारा 6-एन के खंड (ख) के तहत परिकल्पित मुआवजे के भुगतान से मुक्त नहीं करता है। [पैरा 8] [1075-एफ]

2.1 श्रम न्यायालय द्वारा श्रमिक के पक्ष में पूर्ण बकाया वेतन के साथ बहाली की राहत देना उचित नहीं था। प्रथम प्रतिवादी को दैनिक वेतन पर नियुक्त किया गया था। उन्होंने दो साल से कुछ अधिक समय तक काम किया। इस बात पर कोई विवाद नहीं है कि यूपी राज्य की मंजूरी। पदों के सृजन के लिए आवश्यक था। श्रम न्यायालय के समक्ष अपीलकर्ता का यह तर्क कि राज्य द्वारा 31.3.1990 के बाद पद स्वीकृत नहीं किया गया था,

अस्वीकार या विवादित नहीं था। यदि कोई पद मौजूद नहीं था, तो श्रम न्यायालय को पहले प्रतिवादी को सेवा में बहाल करने का निर्देश नहीं देना चाहिए था। [पैरा 9] [1075-एच; 1076-ए, ख, ग]

2.2 एक वैधानिक प्राधिकरण भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 में निहित समानता खंड के अनुपालन पर ही भर्ती करने के लिए बाध्य है। उक्त संवैधानिक योजना और वैधानिक भर्ती नियमों, यदि कोई हो, के उल्लंघन में कोई भी नियुक्ति शून्य होगी। बहाली का निर्णय पारित करने से पहले श्रम न्यायालय द्वारा इन तथ्यों को ध्यान में रखा जाना आवश्यक था। इसके अलावा, यदि इतने लंबे समय के बाद, पहले प्रतिवादी को सेवा में बहाल करने का निर्देश दिया जाता है, तो सार्वजनिक हित की रक्षा नहीं की जाएगी। इसलिए, अपीलकर्ता को निर्देश दिया जाता है कि वह पहले प्रतिवादी को सेवा में पुनः बहाली राहत के स्थान पर मुआवजा दे।

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: 2008 की सिविल अपील संख्या 1322

2008

इलाहाबाद उच्च न्यायालय के 1996 की सिविल विविध रिट याचिका संख्या 30264 में निर्णय और आदेश दिनांक 23.03.2004 से।

अपीलकर्ताओं के लिए महावीर सिंह, रीना सिंह, वरुण कुमार और टी. महिपाल।

प्रतिवादियों की ओर से तातिनी बसु और सुधीर नंदराजोग।

न्यायालय का फैसला निम्न द्वारा सुनाया गया।

श्रीमान सिन्हा, न्यायमूर्ति

1. अनुमति दे दी गई।

2. अपीलकर्ता उत्तर डी प्रदेश शहरी नियोजन और विकास अधिनियम, 1973 (अधिनियम) के तहत गठित एक प्राधिकरण है। यह सामान्य धारा अधिनियम, 1897 के अर्थ के अंतर्गत एक स्थानीय प्राधिकरण है।

3. अपनी विभिन्न परियोजनाओं के लिए, यह तदर्थ आधार पर दैनिक कर्मचारियों की नियुक्ति करता है। यहां प्रतिवादी को प्राधिकरण द्वारा 1.4.1988 को अमीन के रूप में नियुक्त किया गया था। अपीलकर्ता का तर्क है कि उन्हें समय-समय पर उत्तर प्रदेश राज्य द्वारा जारी मंजूरी के आदेश के आधार पर नियुक्त किया गया था। इस आधार पर कि उक्त नियुक्ति की मंजूरी केवल 30.3.1990 तक दी गई थी, उसे सेवाओं से अलग कर दिया गया था।

प्रतिवादी द्वारा एक औद्योगिक विवाद उठाया गया था। राज्य ने पीठासीन न्यायाधीश, श्रम न्यायालय, यू.पी., गाजियाबाद द्वारा इसके निर्णय के लिए एक निर्देश दिया जो निम्नलिखित प्रभाव वाला है :

“क्या नियोक्ताओं द्वारा अपने श्रमिक श्री अशोक कुमार पुत्र महीपाल सिंह, अमीन को दिनांक 1.5.1990 से कार्य से

अलग करना/वंचित करना उचित एवं वैध है? यदि नहीं, तो किसी अन्य विवरण के साथ संबंधित कामगार क्या लाभ/राहत पाने का हकदार है?"

3. श्रम न्यायालय के समक्ष, पहले प्रतिवादी ने तर्क दिया कि उसकी भर्ती की तारीख से, यानी 1.4.1988 से 9.4.1990 तक, वह काम करता रहा। हालाँकि, ऐसा प्रतीत होता है कि उनकी सेवाएँ 1.4.1990 को समाप्त कर दी गई थीं।

यह आग्रह किया गया था कि इस तथ्य के बावजूद कि उन्होंने एक वर्ष में 240 दिनों से अधिक काम किया था, उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 6-एन की अनिवार्य आवश्यकताओं का अनुपालन नहीं किया गया था, यह अवैध था और, इस प्रकार, वह पूरे बकाया वेतन के साथ बहाली का हकदार था। हालाँकि, अपीलकर्ता ने अपने लिखित बयान में प्रतिवादी द्वारा दिए गए दावों को नकारने और उस पर विवाद करने के अलावा, कि उसने अपनी छंटनी से पहले वर्ष में 240 दिनों से अधिक काम किया था, स्पष्ट रूप से कहा कि चूंकि सरकार ने कोई पद सृजित नहीं किया, इसलिए कोई काम नहीं किया गया। पहले प्रतिवादी को लिया जा सकता था और इसलिए, उसकी सेवाएँ 30.3.1990 के बाद स्वतः समाप्त हो गईं।

विद्वान् श्रम न्यायालय ने अपने फैसले में कहा कि प्रतिवादी नंबर 1 ने एक वर्ष में 240 दिनों से अधिक काम किया था और यूपी की धारा 6 एन के प्रावधानों की आवश्यकता के अनुसार। औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 का अनुपालन नहीं किया गया है, वह पूर्ण बकाया वेतन के साथ सेवा में बहाल होने का हकदार है।

हालाँकि, यह निर्देशित था;
“उसे तदनुसार पुनः नियोजित किया जाए”

4. इसके विरुद्ध अपीलकर्ता द्वारा इलाहाबाद उच्च न्यायालय के समक्ष एक रिट याचिका दायर की गई थी। आक्षेपित निर्णय के कारण, उक्त रिट याचिका खारिज कर दी गई है।

5. अपीलकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान् वरिष्ठ वकील श्री महावीर सिंह ने प्रस्तुत किया कि ट्रिब्यूनल और परिणामस्वरूप उच्च न्यायालय ने आक्षेपित निर्णय पारित करने में गंभीर त्रुटि की है क्योंकि यह इस बात पर विचार करने में विफल रहा कि पहले की सेवाएं प्रतिवादी को केवल आवधिक आधार पर लाभ प्राप्त होने के कारण, अपीलकर्ता के लिए अधिनियम की धारा 6-एन के प्रावधानों का अनुपालन करना आवश्यक नहीं था। इसके अलावा यह आग्रह किया गया कि ट्रिब्यूनल में उपरोक्त तथ्यात्मक पृष्ठभूमि पहले प्रतिवादी की बहाली का निर्देश नहीं दे सकती

थी। दूसरी ओर, प्रतिवादी की ओर से उपस्थित विद्वान वकील सुश्री तातिनी बसु ने आक्षेपित निर्णय का समर्थन किया।

6. हालाँकि, विशेष अनुमति याचिका में एक तर्क उठाया गया है कि अपीलकर्ता जैसा वैधानिक प्राधिकारी यूपी की धारा 2 (क) के अर्थ में एक 'उद्योग' नहीं है। औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947, को दबाया नहीं गया।

7. हमारे समक्ष नियुक्ति का प्रस्ताव प्रस्तुत नहीं किया गया है। क्या प्रतिवादी संख्या 1 ने नियुक्ति के उक्त प्रस्ताव के संदर्भ में 1.4.1988 से काम करना जारी रखा या इसे समय-समय पर यूपी राज्य द्वारा मंजूरी के आधार पर नवीनीकृत किया गया था? विशिष्ट अवधि के लिए ज्ञात नहीं है।

इस प्रकार, हमें इस आधार पर आगे बढ़ना होगा कि पहले प्रतिवादी ने 1.4.1988 और 31.3.1990 के बीच पूरी अवधि के लिए अपीलकर्ता प्राधिकारी के साथ काम किया। यदि उस अवधि को लिया जाता है जिसके दौरान प्रतिवादी यूपी. की धारा 6-एन की प्रयोज्यता के प्रयोजनों के लिए सेवा में रहा। औद्योगिक विवाद अधिनियम के अनुसार, इसमें कोई संदेह नहीं है कि पहले प्रतिवादी ने छंटनी की तारीख से एक वर्ष में 240 दिनों से अधिक काम किया था।

इसलिए, अपीलकर्ता के लिए अधिनियम की धारा 6-एन के प्रावधानों का अनुपालन करना अनिवार्य था। यह इस प्रकार है:

"6-N. कामगारों की छँटनी से पहले की शर्तें। किसी भी उद्योग में नियोजित कोई भी कामगार जो किसी नियोक्ता के अधीन कम से कम एक वर्ष से लगातार सेवा में हो, उस नियोक्ता द्वारा तब तक छँटनी नहीं की जाएगी जब तक

(1) कर्मचारी को छँटनी 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 नोटिस की अवधि के लिए ऐसे नोटिस के बदले में मजदूरी का भुगतान किया गया है:

बशर्ते कि ऐसी कोई सूचना आवश्यक नहीं होगी यदि छँटनी एक समझौते के तहत है जो सेवा समाप्ति की तारीख निर्दिष्ट करती है;

ख) कर्मचारी को छँटनी के समय मुआवज़ा दिया गाजियाबाद विकास प्राधिकरण एवं अन्य बनाम अशोक कुमार एवं अन्य गया है जो सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष या उसके छह महीने से अधिक के किसी भी हिस्से के लिए पंद्रह दिन के औसत वेतन के बराबर होगा,
ग) राज्य सरकार को निर्धारित तरीके से नोटिस दिया जाता है।"

8) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 25बी के विपरीत अधिनियम की धारा 6-एन यह प्रावधान नहीं करती है कि पिछले वर्ष में 240 दिनों की अवधि के लिए काम करने से उद्देश्य पूरा हो जाएगा। उक्त प्रावधान के तहत एक वर्ष में 240 दिनों की अवधि के लिए काम करना आवश्यक है। एक बार, एक कामगार, जो कम से कम एक वर्ष तक निरंतर सेवा में रहा हो, उसकी छंटनी से पहले, एक महीने की लिखित सूचना में उसका कारण या उसके बदले में वेतन, साथ ही सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए पंद्रह दिन के औसत वेतन के बराबर मुआवजा दिया जाना चाहिए। या उसके आंशिक रूप से छह महीने से अधिक का होना अनिवार्य है। अधिनियम की धारा 6-एन के खंड (क) में संलग्न प्रावधान में प्रावधान है कि यदि छंटनी एक समझौते के अनुसार हुई है, जिसमें सेवा समाप्ति की तारीख निर्दिष्ट है, तो कोई नोटिस देना आवश्यक नहीं होगा। उक्त परंतुक औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2(00) (खख) के अनुरूप नहीं है।

अपीलकर्ता यह साबित करने में बुरी तरह विफल रहा है कि पहले प्रतिवादी की सेवाएं एक समझौते के तहत ली गई थीं, जिसमें उनकी समाप्ति के लिए एक विशिष्ट तारीख का प्रावधान था। अन्यथा भी, यह नियोक्ता को अधिनियम की धारा 6-एन के खंड (ख) के तहत परिकल्पित मुआवजे के भुगतान से मुक्त नहीं करता है। इसलिए, श्रम न्यायालय और

परिणामस्वरूप उच्च न्यायालय, हमारी राय में यह मानने में सही थे कि अधिनियम की धारा 6-एन के प्रावधानों का अनुपालन नहीं किया गया था।

9) हालाँकि, विचारणीय प्रश्न यह उठता है कि क्या श्रमिक न्यायालय द्वारा श्रमिक के पक्ष में पूर्ण बकाया वेतन के साथ बहाली की राहत देना उचित था।

प्रथम प्रतिवादी को 17/- रुपये प्रति दिन के दैनिक वेतन पर नियुक्त किया गया था। उन्होंने दो साल से कुछ अधिक समय तक काम किया। हमारे सामने यह विवादित नहीं रहा है कि पदों के सृजन के लिए यूपी राज्य की मंजूरी आवश्यक थी। श्रम न्यायालय के समक्ष अपीलकर्ता का यह तर्क कि राज्य द्वारा 31.3.1990 के बाद पद स्वीकृत नहीं किया गया था, अस्वीकार या विवादित नहीं था। यदि कोई पद मौजूद नहीं था, तो हमारी राय में, श्रम न्यायालय को पहले ही प्रतिवादी को सेवा में बहाल करने का निर्देश नहीं देना चाहिए था।

एक वैधानिक प्राधिकरण भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 में निहित समानता खंड के अनुपालन पर ही भर्ती करने के लिए बाध्य है। उक्त संवैधानिक योजना और वैधानिक डी भर्ती नियमों, यदि कोई हो, के उल्लंघन में कोई भी नियुक्ति शून्य होगी। बहाली का निर्णय पारित करने से पहले श्रम न्यायालय द्वारा इन तथ्यों को ध्यान में रखा जाना आवश्यक था।

10. इसके अलावा, यदि इतने लंबे समय के बाद, पहले प्रतिवादी को सेवा में बहाल करने का निर्देश दिया जाता है, तो सार्वजनिक हित का संरक्षण नहीं किया जा सकेगा.

11. इसलिए, हमारी राय है कि अपीलकर्ता को सेवा में बहाली की राहत के बजाय प्रथम प्रतिवादी को मुआवजा देने का निर्देश दिया जाना चाहिए।

इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि प्रतिवादी ने लगभग छह वर्षों तक काम किया और उसे मिलने वाली दैनिक मजदूरी की राशि भी, हमारी राय है कि यदि अपीलकर्ता को रुपये का भुगतान करने का निर्देश दिया जाता है तो न्याय का हित सुरक्षित रहेगा। प्रथम प्रतिवादी को .50,000/-। उक्त राशि का भुगतान प्रतिवादी को तारीख से आठ सप्ताह के भीतर किया जाना चाहिए, अन्यथा उस पर 12% प्रति वर्ष की दर से ब्याज लगेगा। उपरोक्त सीमा तक अपील स्वीकार की जाती है। हालाँकि, इस मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं दिया जाएगा।

अपील आंशिक रूप से स्वीकार की गई

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी दीपक दुबे (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।