

अफाक हुसैन

बनाम

यू.पी.एस.आर.टी.सी. एवं अन्य

सिविल अपील संख्या 2958/2008

एस.बी. सिन्हा और वी.एस. सिरपुरकर

निर्णय

1. अनुमति दी गई।

2. अपीलकर्ता को दैनिक वेतनभोगी के रूप में तदर्थ आधार पर कंडक्टर के रूप में नियुक्त किया गया था। उनकी नियुक्ति आवश्यकता के आधार पर की जाती थी। 1.1.1976 को या उसके आसपास, उन्हें तीन महीने की अवधि के लिए, यानी 31.3.1976 तक, अन्य बातों के साथ, इस आधार पर नियुक्त किया गया था कि यदि उनकी सेवाओं की अब आवश्यकता नहीं है, तो उन्हें समाप्त किया जा सकता है। कथित तौर पर, उनकी सेवाएं समाप्त करने से पहले उन्हें एक महीने का नोटिस वेतन दिया गया था।

वर्ष 1982 में उनके द्वारा समाप्ति के उक्त आदेश की वैधता पर सवाल उठाते हुए एक औद्योगिक विवाद उठाया गया था। उक्त औद्योगिक विवाद को राज्य द्वारा श्रम न्यायालय, इलाहाबाद द्वारा निर्णय के लिए भेजा गया था। प्रतिवादी ने अपने लिखित बयान में तर्क दिया: "श्री अफाक हुसैन को 2.1.1976 को यूपी राज्य सड़क परिवहन निगम में अस्थायी रूप से नियुक्त किया गया है। यह उनकी नियुक्ति की शर्तों में से एक था कि उनकी सेवा बिना कोई कारण बताए समाप्त की जा सकती है। माह की सूचना।

श्री अफाक हुसैन ने अपनी नियुक्ति की शर्तों से स्वयं को बाध्य कर 50 प्र 0 राज्य सड़क परिवहन निगम में कार्य करना प्रारम्भ कर दिया है।

श्री अफाक हुसैन ने विभाग के नियमों के विपरीत कार्य किया है और नियोक्ताओं का श्री अफाक हुसैन पर से विश्वास उठ गया है।

अतः आदेश दिनांक 24.2.76 द्वारा उन्हें एक माह के नोटिस के बदले एक माह का वेतन देकर उनकी सेवाएं समाप्त कर दी गयी हैं। उन्हें कोई विवाद खड़ा करने का कोई अधिकार नहीं है।

3. श्रम न्यायालय के समक्ष, प्रतिवादी ने एक गवाह, श्री के. बल से पूछताछ की, जिसने स्वीकार किया कि यू.पी. की धारा 6 एन के प्रावधानों के तहत छंटनी के लिए मुआवजे के रूप में कोई राशि आवश्यक नहीं है। औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (अधिनियम) का भुगतान किया गया था।

4. अपीलकर्ता ने गवाह के रूप में भी अपना परीक्षण किया। हालाँकि, उन्होंने स्वीकार किया कि उन्हें एक महीने का नोटिस वेतन दिया गया था। उनके मुताबिक नियुक्ति का कोई प्रस्ताव जारी नहीं किया गया। उन्होंने यह भी स्वीकार किया कि उन्हें केवल जरूरत के आधार पर इ्यूटी दी गई थी। हालाँकि, विद्वान श्रम न्यायालय ने इस आधार पर कि अपीलकर्ता ने जुलाई 1972 से 24.2.1976 तक लगातार काम किया था, यह माना कि अधिनियम की धारा 6 एन के प्रावधान का अनुपालन नहीं किया गया था और परिणामस्वरूप उसे पिछले वेतन के साथ बहाल करने का निर्देश दिया। उनकी सेवाएं निर्बाध माने जाने का निर्देश दिया गया। उक्त पुरस्कार के अनुसरण में अपीलकर्ता को सेवा में बहाल कर दिया गया।

5. हालाँकि, प्रतिवादी ने उक्त पुरस्कार की वैधता पर सवाल उठाते हुए इलाहाबाद उच्च न्यायालय के समक्ष एक रिट याचिका दायर की। आक्षेपित निर्णय के आधार पर,

प्रतिवादी की रिट याचिका को उच्च न्यायालय ने यह कहते हुए अनुमति दी थी: "जैसा कि पहले ही ऊपर कहा गया है, चूंकि समाप्ति वर्ष 1976 में हुई है, इसलिए मामले को श्रम न्यायालय में भेजा गया है। वर्ष 1982 और श्रम न्यायालय ने वर्ष 1984 में फैसला सुनाया है, मैं न्याय के हित में यह समीचीन नहीं समझता कि मामला अब वापस श्रम न्यायालय को भेज दिया जाना चाहिए।

जैसा कि श्रम न्यायालय ने माना है, यह विवादित नहीं है कि संबंधित कामगार एक अस्थायी कर्मचारी था। यह भी विवादित नहीं है, न ही श्रम न्यायालय द्वारा इसके विपरीत कोई निष्कर्ष दर्ज किया गया है कि संबंधित कामगार एक ऐसा कामगार बन गया है जिस पर नियोक्ताओं ने अपना विश्वास खो दिया है। मामले के इस दृष्टिकोण में, श्रम न्यायालय के फैसले को संशोधन के अलावा बरकरार रखने की आवश्यकता है कि संबंधित कामगार किसी भी बकाया वेतन का हकदार नहीं होगा, खासकर शीर्ष अदालत की हालिया घोषणा के मद्देनजर, जिसमें शीर्ष अदालत कोशिश करती है नियमित कर्मचारियों और दैनिक वेतनभोगियों के बीच अंतर करने के लिए, जो कहता है कि दैनिक वेतनभोगी न्यूनतम वेतन के हकदार थे, लेकिन नियमित कर्मचारियों की तरह पूर्ण वेतन के नहीं, क्योंकि दैनिक वेतन भोगियों को पद पर नहीं रखा जा सकता था। मामले के इस दृष्टिकोण में, इस न्यायालय द्वारा संशोधित अंतरिम आदेश के तहत पहले से ही भुगतान किए गए भुगतान को छोड़कर, संबंधित कामगार किसी भी बकाया वेतन का हकदार नहीं होगा और जहां तक बहाली का सवाल है, क्योंकि नियोक्ता अपना विश्वास खो चुके हैं। संबंधित कामगार के खिलाफ, नियोक्ताओं को केवल 50,000/- रुपये (पचास हजार रुपये) का भुगतान करने का निर्देश दिया जाता है, जो कि बहाली के बदले मुआवजे के रूप में अंतरिम आदेश के तहत पहले ही भुगतान किया जा चुका है।

6. अपीलकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ वकील श्री दिनेश द्विवेदी ने प्रस्तुत किया कि उच्च न्यायालय ने आक्षेपित निर्णय पारित करने में एक स्पष्ट त्रुटि की है क्योंकि वह लिखित बयान में उक्त याचिका को उठाने के अलावा इस पर विचार करने में विफल रहा है। प्रतिवादी विश्वास की कथित हानि की अपनी दलील स्थापित नहीं कर सका। इसके अलावा यह आग्रह किया गया कि अपीलकर्ता को, पुरस्कार के अनुसार सेवा में बहाल किया गया है, उच्च न्यायालय ने एक गंभीर त्रुटि की है क्योंकि वह इस तथ्य पर विचार करने में विफल रहा कि वह 18 साल की अवधि के लिए काम कर रहा था और उसके बाद ही। आक्षेपित निर्णय में अपीलकर्ता की सेवाएँ समाप्त कर दी गई थीं। किसी भी स्थिति में, उच्च न्यायालय को प्रश्न को समाप्त करते समय मुआवजे की राशि केवल 50,000/- रुपये निर्धारित नहीं करनी चाहिए थी क्योंकि मुआवजा देने के सिद्धांतों पर ध्यान नहीं दिया गया था।

7. दूसरी ओर, प्रतिवादी-निगम की ओर से उपस्थित विद्वान वकील सुश्री गरिमा प्रसाद प्रस्तुत करेंगी:

(i) श्रम न्यायालय ने इस आधार पर कार्यवाही करने में गंभीर त्रुटि की है कि अपीलकर्ता लंबे समय से काम कर रहा है क्योंकि उसे जनवरी 1976 में केवल सीमित अवधि के लिए नियुक्त किया गया था।

(ii) चूंकि उन्हें एक महीने का वेतन दिया गया है, इसलिए अधिनियम की धारा 6 एन की आवश्यकताएं पूरी हो गईं।

(iii) अपीलकर्ता की ओर से औद्योगिक विवाद उठाने में देरी के मद्देनजर, प्रतिवादी प्रासंगिक दस्तावेज पेश करने की स्थिति में नहीं था और इस प्रकार, गंभीर रूप से पूर्वाग्रहित था।

(iv) किसी भी स्थिति में, सेवा में बहाली का पुरस्कार पूरी तरह से अनुचित था।

8. अपीलार्थी को समय-समय पर कंडक्टर के रूप में नियुक्त किया गया था। श्रम न्यायालय ने अपने फैसले में इस आधार पर कार्रवाई की कि वह 1972 से 1976 तक लगातार काम कर रहे थे। यह अपीलकर्ता की इस स्वीकारोक्ति पर ध्यान देने में विफल रहा कि उनकी नियुक्ति आवश्यकता आधारित थी। श्रम न्यायालय इस निष्कर्ष पर नहीं पहुंचा कि अपीलकर्ता की समय-समय पर नियुक्ति और सेवाओं की समाप्ति या तो दुर्भावनापूर्ण थी या अनुचित श्रम अभ्यास के माध्यम से इसका सहारा लिया जा रहा था ताकि श्रमिक को उसके कानूनी बकाया प्राप्त करने से वंचित किया जा सके।

9. यदि प्रतिवादी का यह तर्क है कि अपीलकर्ता को 2.1.1976 को केवल तीन महीने की अवधि के लिए नियुक्त किया गया था और उसे अपनी सेवाएं समाप्त करने से पहले एक महीने का नोटिस दिया गया था, तो हमारी राय में, श्रम न्यायालय उसे पुरस्कार देने में पूरी तरह से गलत था। बकाया वेतन और सेवा की निरंतरता के साथ बहाली।

अधिनियम की धारा 6 एन इस प्रकार है:

"6- एन. कामगारों की छंटनी 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 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 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 छंटनी एक समझौते के तहत है जो सेवा समाप्ति की तारीख निर्दिष्ट करती है;

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

(सी) राज्य सरकार को निर्धारित तरीके से नोटिस दिया जाता है।"

उक्त प्रावधान की प्रयोज्यता के लिए पूर्व शर्त कम से कम एक वर्ष की निरंतर अवधि के लिए काम करना है।

10. प्रतिवादी द्वारा अपने लिखित बयान में यह तर्क दिया गया कि सेवा समाप्ति की एक निर्दिष्ट तिथि थी। यह प्रश्न कि क्या अपीलकर्ता एक वर्ष की अवधि के लिए काम करना जारी रख रहा था, श्रम न्यायालय द्वारा निर्धारित नहीं किया गया है।

केवल तभी जब किसी कर्मचारी की सेवाएँ एक वर्ष से अधिक की अवधि तक जारी रहती हैं, तो नोटिस वेतन के अलावा, वह सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष या उसके छह से अधिक किसी भी भाग के लिए 15 दिनों के वेतन के बराबर मुआवजा पाने का हकदार हो जाता है।

11. इसलिए, श्रम न्यायालय का यह फैसला कि उसे सेवा में बहाल किया जाना चाहिए, बरकरार नहीं रखा जा सकता है, विशेष रूप से इस तथ्य के मद्देनजर कि प्रतिवादी-निगम, भारत के संविधान के अनुच्छेद 12 के अर्थ के तहत एक 'राज्य' है, भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 की संवैधानिक आवश्यकताओं और इसके द्वारा बनाए गए भर्ती नियमों, यदि कोई हों, का पालन करने के लिए बाध्य था।

अपीलकर्ता की नियुक्ति संवैधानिक आवश्यकताओं को पूरा नहीं करती है। उन्हें ठोस आधार पर नियुक्त नहीं किया गया था और न ही किया जा सकता था।

12. बहाली का निर्णय पारित करने का श्रम न्यायालय का अधिकार क्षेत्र विवादित नहीं है, लेकिन इसका मतलब यह नहीं होगा कि सभी प्रासंगिक कारकों को ध्यान में रखे बिना किसी कर्मचारी को सेवा में बहाल करने का निर्देश दिया जाएगा। इस न्यायालय ने, अनगिनत बार, यह निर्धारित किया है कि संकेतित कुछ कारक महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।

13. यह सच है कि लिखित बयान में दिए गए अप्रमाणित बयान पर भरोसा करने में उच्च न्यायालय सही नहीं था। दलीलें सबूत नहीं हैं। प्रतिवादी की ओर से परीक्षण किए गए गवाह ने यह खुलासा नहीं किया कि अपीलकर्ता ने किस नियम का उल्लंघन किया था या उसने अपने प्रबंधन का विश्वास क्यों खो दिया था। इस तरह के विवाद को उचित साक्ष्य जोड़कर स्थापित किया जाना आवश्यक था।

14. हालाँकि, श्री द्विवेदी का यह तर्क सही नहीं है कि प्रतिवादी हमारे सामने आत्मविश्वास की हानि के अलावा कोई अन्य मुद्दा नहीं उठा सकता है। प्रतिवादी, हमारी राय में, नागरिक प्रक्रिया संहिता के आदेश 41 नियम 33 के प्रावधानों के समान सिद्धांतों को ध्यान में रखते हुए, रिकॉर्ड पर मौजूद सामग्रियों के आधार पर निर्णय का समर्थन करने का हकदार है। {स्वीडिश मैच एबी और अन्य देखें। वी. प्रतिभूति और विनिमय बोर्ड, भारत और अन्य। [(2004) 11 एससीसी 641 और यूको बैंक एवं अन्य। बनाम राजिंदर लाल कपूर [(2007) 6 एससीसी 694]} उच्च न्यायालय के समक्ष, इसने बड़ी संख्या में विवाद उठाए थे। हालाँकि, उच्च न्यायालय ने सोचा कि यदि केवल कुछ विवादों का निर्धारण किया जाता है, तो वही न्याय के उद्देश्यों को पूरा करेगा। प्रतिवादी को उच्च न्यायालय के फैसले पर सवाल उठाने की जरूरत नहीं है कि

अपीलकर्ता 50,000/- रुपये की राशि के मुआवजे के भुगतान का हकदार है, लेकिन यह निश्चित रूप से तर्क दे सकता है कि रिकॉर्ड पर मौजूद सामग्रियों को ध्यान में रखते हुए, वह केवल इसका हकदार होगा और नहीं। सेवा की बहाली और/या सेवा की निरंतरता का आदेश केवल इस आधार पर कि श्रम न्यायालय का निर्णय लागू किया गया था।

श्री द्विवेदी द्वारा भारत फ्रिज वर्नर (पी) लिमिटेड बनाम भारत फ्रिज वर्नर (पी) लिमिटेड और अन्य के श्रमिकों पर भरोसा रखा गया है। [एआईआर 1990 एससी 1054]। इसमें भविष्य में रोजगार के नुकसान के लिए छह महीने की मजदूरी इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए दी गई थी कि कामगार कुशल थे और उन्हें वैकल्पिक रोजगार पाने में कठिनाई नहीं होगी। अपीलकर्ता ने यह खुलासा नहीं किया है कि उसका वेतन कितना था और 50,00/- रुपये की राशि, हमारी राय में, उसके छह महीने के वेतन से अधिक होगी।

15. राम पियारी बनाम भगवंत एवं अन्य में। [एआईआर 1990 एससी 1742], इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि कामगार 1975 से 1985 तक बकाया वेतन पाने का हकदार था, इस न्यायालय की राय थी कि पिछले वेतन का एक हिस्सा कर्मचारी को मुआवजे के रूप में भुगतान किया जाना चाहिए। 2,50,000/- रुपये आंका गया।

16. इस मामले में, अपीलकर्ता को सीमित अवधि, अर्थात् तीन महीने के लिए नियुक्त किया गया था। हम मान लेंगे कि अधिनियम की धारा 6 एन की आवश्यकताओं का अनुपालन नहीं किया गया था। फिर भी, हमारी राय में, अपीलकर्ता को उचित मुआवजा दिया गया है, विशेष रूप से इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि उसने बिना किसी अधिकार के 18 वर्षों की अवधि तक निगम में काम किया।

17. यह सवाल कि उसे पुरस्कार के संदर्भ में सेवा में वापस रखा गया था, अपने आप में कोई ऐसा आधार नहीं था जो उसे राहत देने से इनकार करने में उच्च न्यायालय के रास्ते में खड़ा था, जिसके लिए वह अन्यथा हकदार नहीं था।

18. इस मामले के तथ्यों में, हमारी राय है कि अपीलकर्ता अधिनियम की धारा 6 एन के तहत परिकल्पित किसी भी मुआवजे का हकदार नहीं था, खासकर, क्योंकि उसे केवल तीन महीने की अवधि के लिए नियुक्त किया गया था। तय अवधि समाप्त होने पर उनकी सेवाएं समाप्त कर दी गई थीं। इसके अलावा उन्होंने लंबे समय बाद औद्योगिक विवाद उठाया है।

19. उपरोक्त कारणों से, इस अपील में कोई योग्यता नहीं है। तदनुसार इसे खारिज किया जाता है। कोई लागत नहीं।

अपील खारिज है।

[यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी डॉ. महेन्द्र कुमार गोयल (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 प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।