



प्रकाशन हेतु अनुमोदित

छत्तीसगढ़ उच्च न्यायालय बिलासपुर

रिट याचिका क्रमांक 4647 /1993

याचिकाकर्ता

ओम प्रकाश मिश्रा

बनाम

प्रतिवादीगण

पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय

दुर्ग व अन्य।



आदेश हेतु 19 फरवरी, 2010 को सूचीबद्ध करें

सही/-

श्री सतीश के. अग्निहोत्री

न्यायाधीश



छत्तीसगढ़ उच्च न्यायालय बिलासपुर

रिट याचिका क्रमांक 4647 /1993

याचिकाकर्ता

ओम प्रकाश मिश्रा

बनाम

प्रतिवादीगण

पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय दुर्ग व

अन्य।

भारत के संविधान के अनुच्छेद 226/227 के अन्तर्गत याचिका

एकल पीठ : माननीय श्री सतीश के. अग्निहोत्री, न्यायमूर्ति

High Court of Chhattisgarh

Bilaspur

उपस्थित: याचिकाकर्ता की ओर से विद्वान अधिवक्ता श्री रतन पुष्टी।

प्रतिवादीगण की ओर से कोई उपस्थित नहीं।

निर्णय

(दिनांक 19/02/2010 को पारित)

1. इस याचिका में श्रम न्यायालय, दुर्ग द्वारा प्रकरण संख्या 41/86/आईडी

रेवरेंस (ओम प्रकाश मिश्रा बनाम आयुक्त, नगर निगम, रायपुर) में पारित

दिनांक 20-08-1993 (अनुलग्नक P/21) के निर्णय को चुनौती दी गई है,



जिसके तहत श्रम न्यायालय ने यह निष्कर्ष दर्ज किया था कि याचिकाकर्ता की सेवाएँ संविदात्मक थीं और उसकी सेवा समाप्ति वैध एवं उचित थी। याचिकाकर्ता ने आगे प्रार्थना की है कि उसे प्रतिवादी क्रमांक 02 निगम की निरंतर सेवा में माना जाए। इसके अतिरिक्त, प्रतिवादी क्रमांक 02 निगम को निर्देश दिया जाए कि वह उसे पूर्व वेतन सहित सेवा में बहाल करे और उसके बाद सेवा में नियमित करे।

2. संक्षेप में, निर्विवाद तथ्य यह है कि याचिकाकर्ता को प्रारंभ में दैनिक वेतन के आधार पर सहायक के रूप में नियुक्त किया गया था। उसके बाद, उसे छह महीने की अवधि के लिए 515-800/- रुपये के वेतनमान पर तदर्थ और अस्थायी आधार पर समयपाल के पद पर नियुक्त किया गया। याचिकाकर्ता ने 03-08-1985 तक कार्य किया। उसके बाद, 05-08-1985 को याचिकाकर्ता को सेवाओं से पृथक कर दिया गया जिससे व्यथित होकर, याचिकाकर्ता ने औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में 'अधिनियम, 1947') की धारा 10 के अंतर्गत सहायक श्रमायुक्त/सुलह अधिकारी, रायपुर को आवेदन दिया। उप श्रमायुक्त द्वारा विवाद को अधिनियम, 1947 की धारा 10(1) के अंतर्गत श्रम न्यायालय, रायपुर को न्यायनिर्णयन हेतु रेफर किया। याचिकाकर्ता ने 02-05-1986 को श्रम न्यायालय, दुर्ग के समक्ष अपना दावा कथन प्रस्तुत किया (अनुलग्नक पी/3)। प्रतिवादी क्रमांक 02 निगम ने 06-03-1987 को





अपना लिखित कथन प्रस्तुत किया (अनुलग्नक पी/4) और याचिकाकर्ता के दावे को अस्वीकार कर दिया। उक्त मामला प्रकरण क्रमांक 41/आईडी/86 के रूप में पंजीकृत किया गया।

3. याचिकाकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता श्री पुष्टी ने तर्क दिया कि याचिकाकर्ता ने लगातार 240 दिनों से अधिक समय तक कार्य किया है, अतः वह नियमित आधार पर समयपाल के पद पर नियुक्ति का हकदार है क्योंकि प्रतिवादी निगम ने दिनांक 10-01-1985 के आदेश द्वारा याचिकाकर्ता को अस्थायी रूप से तदर्थ आधार पर छह माह की अवधि के लिए समयपाल के पद पर नियुक्त किया था। हालाँकि, याचिकाकर्ता को 03-08-1985 को सेवा से मुक्त कर दिया गया। श्री पुष्टी ने यह भी तर्क दिया कि जब याचिकाकर्ता की सेवाएँ समाप्त कर दी गईं, तब भी राजेंद्र कुमार जायसवाल नामक एक समान स्थिति वाले व्यक्ति को सेवा में बनाए रखा गया था। अतः, याचिकाकर्ता टाइम कीपर के पद पर पूर्ण बकाया वेतन और नियमितीकरण के साथ बहाल होने का हकदार है।

4. मैंने याचिकाकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता को सुना है और उनके साथ संलग्न अभिवचनों और दस्तावेजों का अवलोकन किया है।

5. नोटिस तामीली के बावजूद, प्रतिवादी संख्या 1, 2, 3 और 4 की ओर से कोई भी उपस्थित नहीं हुआ और न ही कोई प्रतिनिधित्व किया गया है।



6. याचिकाकर्ता के अनुसार, याचिकाकर्ता को प्रारंभ में 12-01-1980 को दैनिक वेतन के आधार पर समयपाल के पद पर नियुक्त किया गया था। तत्पश्चात, उसे 10-01-1985 के आदेश द्वारा छह माह की अवधि के लिए 515-10-575-15-800 रुपये के वेतनमान पर तदर्थ आधार पर टाइम कीपर (समयपाल) के पद पर नियुक्त किया गया। याचिकाकर्ता की सेवाएँ 03-08-1985 को समाप्त हो गईं। व्यथित होकर, याचिकाकर्ता ने सुलह अधिकारी/उप श्रमायुक्त, रायपुर, छत्तीसगढ़ को संदर्भ हेतु एक आवेदन प्रस्तुत किया। सुलह की कार्यवाही विफल होने पर, उप श्रम आयुक्त ने दिनांक 28-08-1986 के आदेश (अनुलग्नक पी/2) द्वारा अधिनियम, 1947 की धारा 10(1) के प्रावधानों के अंतर्गत विवाद को निम्नलिखित शब्दों में रेफर किया:

"क्या नियोक्ता द्वारा आवेदक की सेवा समाप्ति वैध और उचित है? यदि नहीं, तो वह किन अनुतोषों का हकदार है और इस संबंध में नियोक्ता को क्या निर्देश जारी किए जाने चाहिए।"

7. श्रम न्यायालय ने मामले के सभी पहलुओं की जाँच करने के बाद, इस निष्कर्ष पर पहुँचा कि याचिकाकर्ता को 10-01-1985 को अस्थायी रूप से तदर्थ आधार पर छह महीने की अवधि के लिए नियुक्त किया गया था, जो 03-08-1985 को समाप्त हो गई। चूँकि याचिकाकर्ता की नियुक्ति छह महीने की निश्चित अवधि के लिए तदर्थ आधार पर हुई थी, इसलिए याचिकाकर्ता



का मामला अधिनियम, 1947 की धारा 2(णण)(खख) के अंतर्गत आता है। इस प्रकार, याचिकाकर्ता का मामला 'छंटनी' की परिभाषा में नहीं आता है, तदनुसार, प्रतिवादी संख्या 2/निगम द्वारा पारित आदेश वैध, विधिक और उचित था।

8. इसमें कोई विवाद नहीं है कि याचिकाकर्ता ने 12-01-1980 से दैनिक वेतन पर सहायक के रूप में कार्य किया है, न कि समयपाल के पद पर। तर्क और दस्तावेजों से यह स्पष्ट नहीं है कि वह नियमित रूप से कार्यरत था।

याचिकाकर्ता की नियुक्ति समयपाल के पद पर हुई थी। दिनांक 10-01-1985

के आदेश (अनुलग्नक पी/7) के तहत छह महीने की अवधि के लिए तदर्थ

आधार पर नियुक्त किया गया था, जो 03-08-1985 को समाप्त हो गया।

याचिकाकर्ता ने स्वयं का परीक्षण कराया है (अनुलग्नक पी/17) और बताया

है कि जिस अवधि में उसकी सेवाएँ दैनिक वेतन के आधार पर सहायक के

रूप में कार्यरत थे, उस दौरान वह समयपाल के रूप में भी काम करता था।

इस प्रकार, 12-01-1980 से 03-08-1985 तक की अवधि को गिनते हुए,

याचिकाकर्ता ने पिछले वर्ष या 12 महीनों में 240 दिनों से अधिक काम

किया है। एन.आर. देशमुख (डीडब्ल्यू/1) और एम.एन. ठाकुर (डीडब्ल्यू/2)

ने उक्त कथन का खंडन किया। याचिका के साथ संलग्न और अधीनस्थ

न्यायालय में प्रस्तुत दस्तावेजों के सावधानीपूर्वक अवलोकन से ऐसा प्रतीत





होता है कि याचिकाकर्ता ने सहायक के पद पर दैनिक वेतन के आधार पर काम किया है, लेकिन वह यह प्रदर्शित करने में विफल रहा है कि सहायक के पद पर कार्यरत रहने के दौरान उसने समयपाल के पद पर भी काम किया है। याचिकाकर्ता द्वारा समयपाल के रूप में कार्य करने की सुसंगत अवधि 10-01-1985 से 03-08-1985 तक है। याचिकाकर्ता यह प्रदर्शित करने में विफल रहा है कि उसने समयपाल के रूप में 12 महीनों में 240 दिनों से अधिक की अवधि के लिए काम किया है, क्योंकि सुसंगत अवधि के दौरान उसकी नियुक्ति केवल लगभग 7 महीनों के लिए थी। याचिकाकर्ता के लिए सात महीने की अवधि में 240 दिन काम करना संभव नहीं था और इसलिए, याचिकाकर्ता अधिनियम, 1947 की धारा 25 एफ के प्रावधानों के तहत किसी भी लाभ का हकदार नहीं है।

9. अधिनियम, 1947 की धारा 2 (00) (bb) इस प्रकार है: -

"2 (00) "छंटनी" का अर्थ नियोक्ता द्वारा किसी भी कारण से, अनुशासनात्मक कार्रवाई के रूप में दी गई सजा के अलावा, किसी भी कर्मचारी की सेवा की समाप्ति है, लेकिन इसमें निम्नलिखित शामिल नहीं हैं-

(क) XXX XXX XXX

(ख) XXX XXX XXX



(ख) नियोक्ता और संबंधित कर्मचारी के बीच रोजगार अनुबंध की समाप्ति पर उसका नवीनीकरण न होने या ऐसी किसी अन्य स्थिति के परिणामस्वरूप कर्मचारी की सेवा की समाप्ति।

अनुबंध को उसमें निहित किसी शर्त के तहत समाप्त किया जाना; या

(ग) XXX XXX XXX

10. उपर्युक्त प्रावधान के मात्र अवलोकन से यह स्पष्ट है कि नियोक्ता और कर्मचारी के बीच अनुबंध की समाप्ति पर रोजगार अनुबंध का नवीनीकरण न होने के परिणामस्वरूप किसी कर्मचारी या कर्मकार की सेवा समाप्ति, 'छंटनी' की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आती है।

11. याचिकाकर्ता द्वारा 'हरियाणा राज्य इलेक्ट्रॉनिक्स विकास निगम बनाम ममनी' मामले का अवलंब लिया, इसमें शामिल तथ्य यह था कि कर्मचारी को नियमित आधार पर 89 दिनों के लिए नियुक्त किया गया था। इसके बाद, उसे 1 या 2 दिनों के अंतराल के बाद फिर से 89 दिनों के लिए पुनः नियुक्त किया गया। नियोक्ता द्वारा अधिनियम, 1947 के उद्देश्य को विफल करने के उद्देश्य से ऐसा कदम उठाया गया था। अतः, उक्त मामले में अधिनियम, 1947 की धारा 2(णण) (खख) लागू नहीं होती।



12. चूंकि यह अनुबंध के नवीकरण न किए जाने का मामला है और अनुबंध की अवधि 03-08-1985 को समाप्त हो गई है, इसलिए यह अधिनियम, 1947 की धारा 2(गण) (खख) के अंतर्गत 03-08-1985 के बाद 'छंटनी' की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आता है। कोई अन्य नियुक्ति नहीं थी और इसलिए यह नहीं माना जा सकता कि नियोक्ता का उद्देश्य अधिनियम, 1947 के प्रावधानों को विफल करना था।

13. सीता राम एवं अन्य बनाम मोती लाल नेहरू किसान प्रशिक्षण संस्थान² मामले में सर्वोच्च न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणी की:

14. यह प्रश्न कि साक्ष्य का भार नियोक्ता पर था या कर्मचारी पर, अब नहीं रहा। यह साबित करना कर्मचारी पर होगा कि उसने एक वर्ष में दो सौ चालीस दिन काम किया है। हालाँकि, जहाँ दोनों पक्षों ने साक्ष्य प्रस्तुत किए हैं, वहाँ अधिकांश मामलों में यह प्रश्न अकादमिक होगा।

15. ओएनजीसी लिमिटेड बनाम इलियास अब्दुल रहमान मामले में यह निर्णय दिया गया:

"8. स्वयं कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत साक्ष्यों के अवलोकन से पता चलता है कि वह रोजगार की तलाश में विभिन्न स्थानों पर गया और जब भी याचिकाकर्ता निगम के विभिन्न विभागों में अस्थायी रोजगार उपलब्ध



हुआ, चाहे वह क्षेत्रीय कार्य हो या रसायन विभाग में कार्य, उसने रोजगार स्वीकार कर लिया और इन विभागों में केवल एक ही स्थान पर नहीं, बल्कि बड़ौदा और मेहसाणा जैसे विभिन्न स्थानों पर कार्य किया। यह अभिलेख में दर्ज है कि प्रबंधन ने याचिकाकर्ता को स्थायी नौकरी देने का प्रयास किया, लेकिन योग्यता के अभाव के कारण ऐसा नहीं हो सका। ऐसी परिस्थितियों में, हमारा मानना है कि औद्योगिक न्यायाधिकरण का यह निष्कर्ष निकालना उचित था कि प्रतिवादी द्वारा खंडित अवधियों में किए गए कार्य के दिनों की संख्या को अधिनियम की धारा 25-एफ के प्रयोजनार्थ निरंतर रोजगार नहीं माना जा सकता, जैसा कि इस न्यायालय ने इंडियन केबल कंपनी लिमिटेड के मामले में माना है। हम जानते हैं कि इंडियन केबल कंपनी लिमिटेड के मामले में इस न्यायालय का निर्णय अधिनियम की धारा 25-जी के संदर्भ में दिया गया था, फिर भी हमारा मत है कि विभिन्न विभागों में कार्य के दिनों की गणना करने के प्रयोजनार्थ विधि एक शीर्ष निगम द्वारा नियंत्रित, इंडियन केबल कंपनी लिमिटेड मामले में निर्धारित सिद्धांतों द्वारा शासित होगा और औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा रेफरेंस को खारिज करना उचित था।"





(रेंज फॉरेस्ट ऑफिसर बनाम एस.टी. हदीमनी, आर.एम. येलट्टी बनाम सहायक कार्यकारी अभियंता, महाराष्ट्र राज्य बनाम दत्तात्रेय दिगंबर बिराजदार (एससीसी पैरा 8: स्केल पैरा 6) और गंगा किसान सहकारी चीनी मिल्स लिमिटेड बनाम जयवीर सिंह भी देखें।)

16. हालाँकि एक समय में, प्रमाण का भार नियोक्ता पर होता था, हाल के कई निर्णयों को देखते हुए, यह माना जाना चाहिए कि यह साबित करने का भार कर्मचारी पर है कि उसने एक वर्ष में 240 दिन पूरे किए हैं।

14. इस प्रकार, यह साबित करने का भार याचिकाकर्ता पर है कि उसने एक वर्ष में 240 दिन काम किया है। इस मामले में, याचिकाकर्ता ऐसा करने में विफल रहा है।

15. दूसरे दृष्टिकोण से देखें तो, याचिकाकर्ता की नियुक्ति अस्थायी और छह महीने की अवधि के लिए तदर्थ आधार पर थी। इस प्रकार, याचिकाकर्ता छह महीने की अवधि के बाद नियमितीकरण या सेवा में बने रहने का हकदार नहीं है। यह सामान्य बात है कि कोई भी नियुक्ति तदर्थ आधार पर एक निश्चित अवधि के लिए नियुक्त किया गया, याचिकाकर्ता को सेवा में बहाली, निरंतरता या नियमितीकरण का कोई अधिकार नहीं देता (देखें सचिव, कर्नाटक राज्य



एवं अन्य बनाम उमादेवी (3) एवं अन्य³ तथा शासकीय परिसमापक बनाम दयानंद एवं अन्य⁴) ।

16. याचिकाकर्ता द्वारा हरियाणा राज्य इलेक्ट्रॉनिक विकास निगम (पूर्वोक्त) मामले में, सर्वोच्च न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणी की:

"12. हालाँकि, निर्विवाद रूप से, प्रतिवादी की नियुक्ति तदर्थ आधार पर की गई थी। यद्यपि वह जूनियर तकनीशियन के पद के लिए योग्य थी, परंतु जब उक्त पद को भरने के लिए विज्ञापन जारी किया गया था, तब उसने इसके लिए आवेदन नहीं किया था। प्रतिवादी की सेवाएँ वर्ष 1992 में ही समाप्त कर दी गई थीं। यदि उसे तदर्थ आधार पर उसकी सेवा में बहाल भी कर दिया जाता है, तो भी सचिव, कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3) में इस न्यायालय के संविधान पीठ के हालिया निर्णय के मद्देनजर उसकी सेवाओं को नियमित नहीं किया जा सकता। इसके अलावा, वह 20-01-1992 से 07-02-1992 तक 19 दिनों की अवधि के लिए और 17-02-1992 से 27-02-1992 तक 11 दिनों की अवधि के लिए अनुपस्थित रही।"

3 (2006) 4 SCC 1

4 (2008) 10 SCC 1





17. जहाँ तक अन्य कनिष्ठ कर्मचारियों को बनाए रखने का प्रश्न है, यह सर्वविदित है कि समानता खंड को न्यायालय द्वारा नकारात्मक तरीके से लागू नहीं किया जा सकता। बिहार राज्य बनाम उपेंद्र नारायण सिंह एवं अन्य⁵ मामले में सर्वोच्च न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणी की:

"67. अब तक यह स्थापित हो चुका है कि अनुच्छेद 14 में निहित विधि के समक्ष समानता की गारंटी एक सकारात्मक अवधारणा है और इसे किसी नागरिक या न्यायालय द्वारा नकारात्मक रूप से लागू नहीं किया जा सकता। यदि किसी व्यक्ति या व्यक्तियों के समूह के पक्ष में कोई अवैधता या अनियमितता की गई है या किसी न्यायिक मंच द्वारा कोई गलत आदेश पारित किया गया है, तो अन्य पक्ष उसी अनियमितता या अवैधता को दोहराने या बढ़ाने या गलत आदेश पारित करने के लिए उच्चतर या उच्चतर न्यायालय के अधिकार क्षेत्र का आह्वान नहीं कर सकते। चंडीगढ़ प्रशासन बनाम जगजीत सिंह, जयपुर विकास प्राधिकरण बनाम दौलत मल जैन, भारत संघ बनाम जे.वी. सुभैया, गुरशरण सिंह बनाम एनडीएमसी, हरियाणा राज्य बनाम राम कुमार मान, फरीदाबाद सीटी स्कैन सेंटर बनाम डी.जी. स्वास्थ्य सेवाएँ, स्टाइल (ड्रेस लैंड) बनाम यूटी,



चंडीगढ़, बिहार राज्य बनाम कामेश्वर प्रसाद सिंह, भारत संघ
बनाम इंटरनेशनल ट्रेडिंग कंपनी और फिल्म समारोह
निदेशालय। बनाम गौरव अश्विन जैन।"

18. मामले के तथ्यों और पूर्वोक्त कारणों पर विधि के सुस्थापित सिद्धांतों को लागू करते हुए, श्रम न्यायालय द्वारा पारित दिनांक 20.08.1993 का आक्षेपित विवादित निर्णय (अनुलग्नक P/21) अपवादरहित है और इसमें हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है। तदनुसार, रिट याचिका विफल हो जाती है और खारिज की जाती है।

19. वाद व्यय के संबंध में कोई आदेश नहीं है।

सही/-

श्री सतीश के. अग्निहोत्री

न्यायाधीश

अस्वीकरण: हिन्दी भाषा में निर्णय का अनुवाद पक्षकारों के सीमित प्रयोग हेतु किया गया है ताकि वो अपनी भाषा में इसे समझ सकें एवं यह किसी अन्य प्रयोजन हेतु प्रयोग नहीं किया जाएगा । समस्त कार्यालयीन एवं व्यवहारिक प्रयोजनों हेतु निर्णय का अंग्रेजी स्वरूप ही अभिप्रमाणित माना जाएगा और कार्यान्वयन तथा लागू किए जाने हेतु उसे ही वरीयता दी जाएगी।