

दिल्ली उच्च न्यायालय : नई दिल्ली

उद्घोषित: 9 जनवरी, 2024

रि.या.(सि.) 7422/2018

श्री रंजीत

..... याचिकाकर्ता

द्वारा: श्री जवाहर राजा और श्री सिद्धार्थ
सप्रा, अधिवक्तागण

बनाम

दिल्ली जल बोर्ड

..... प्रत्यर्थी

द्वारा: सुश्री मालिनी बालियान, सुश्री संगीता
भारती की अधिवक्ता, उच्चतम
न्यायालय

कोरम:

माननीय न्यायमूर्ति श्री चंद्र धारी सिंह

निर्णय

1. भारत के संविधान के अनुच्छेद 226/227 के तहत वर्तमान याचिका याचिकाकर्ता की ओर से दायर की गई है, जिसमें निम्नलिखित राहतों के लिए प्रार्थना की गई है:

“(क) पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय-XVII, कड़कड़मा न्यायालय, नई दिल्ली द्वारा आई.डी. संख्या 99/07 में दिनांक 02.04.2016 को पारित अधिनिर्णय को अपास्त करते हुए उचित रिट, आदेश या निर्देश जारी करें; और

(ख) प्रत्यर्थी/प्रबंधन को याचिकाकर्ता/कर्मचारी को सेवा की निरंतरता और मौद्रिक और गैर-मौद्रिक दोनों सभी परिणामी लाभों के साथ बहाल करने का निर्देश दें; और

(घ) वर्तमान मामले के तथ्यों और परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए, माननीय न्यायालय न्याय के हित में आगे के ऐसे आदेश (आदेशों) और/या निर्देश (निर्देशों) को पारित कर सकता है जिसे वह उचित और ठीक समझता है।

तथ्यात्मक मैट्रिक्स

2. पीठासीन अधिकारी श्रम न्यायालय-XVII कड़कड़डूमा न्यायालय द्वारा 2 अप्रैल, 2016 को पारित अधिनिर्णय के खिलाफ आई.डी. संख्या 99/07 में वर्तमान याचिका दायर की गई है, जिसके द्वारा याचिकाकर्ता/कामगार द्वारा दावा की गई राहत को खारिज कर दिया गया। वर्तमान याचिका पर न्यायनिर्णयन लेने के लिए आवश्यक तथ्य इस प्रकार हैं:

- I. याचिकाकर्ता वर्ष 1994 से जून 2002 तक तत्कालीन दिल्ली जल आपूर्ति और मलजल निस्तारण उपक्रम (जिसे अब दिल्ली जल बोर्ड यानी प्रत्यर्थी के रूप में जाना जाता है) में कार्यरत था।
- II. याचिकाकर्ता प्रत्यर्थी में "सीवर बेलदार" के रूप में काम कर रहा था। आरोप यह लगाया गया है कि याचिकाकर्ता की नियुक्ति नियमित आधार पर हुई थी, हालांकि, उसे एक मस्टर रोल कामगार माना जाता था और न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 (इसके बाद "अधिनियम,

1948" के रूप में संदर्भित) के तहत समय-समय पर निर्धारित और संशोधित मजदूरी का भुगतान किया जाता था।

III. इसके बाद, वर्ष 2002 में, याचिकाकर्ता की सेवाओं को प्रत्यर्थी द्वारा समाप्त कर दिया गया था।

IV. इसके बाद, दिनांक 26 जून, 2007 को आदेश सं. एफ-24(1110)/06/श्रमिक/5304-08 के द्वारा दिल्ली सरकार (जी.एन.सी.टी.डी.) ने एक संदर्भ जारी किया और उसे निम्नलिखित शर्तों के साथ श्रम न्यायालय को भेजा:

क्या श्री रंजीत पुत्र श्री आनंद, सेवर बेलदार की सेवाएं उस काम के पूरा होने पर समाप्त हो गईं, जिसके लिए वह नियुक्त किए गए थे या क्या उक्त श्री रंजीत की सेवाएं प्रबंधन द्वारा अवैध रूप से और अनुचित रूप से समाप्त कर दी गई हैं, और यदि हां, तो मौजूदा कानूनों/सरकारी अधिसूचनाओं के संदर्भ में मौद्रिक राहत के साथ-साथ अन्य परिणामी लाभों के रूप में कितनी राशि और वह किस अन्य राहत का हकदार है इस संबंध में निर्देश आवश्यक हैं?

V. इसके अलावा, याचिकाकर्ता के दावे और प्रबंधन द्वारा दायर लिखित बयान पर विचार करने के बाद, श्रम न्यायालय ने निम्नलिखित मुद्दे निर्धारित किए:

- (i) क्या दावेदार की सेवाएँ उस कार्य के पूरा होने पर समाप्त हो गईं जिसके लिए वह नियुक्त था?
- (ii) क्या उनकी सेवाओं को अवैध रूप से समाप्त कर दिया गया था?

- VI. अपने मामले को साबित करने के लिए, दावेदार ने साक्ष्य के तौर पर प्र.काम.सा.1/ए के रूप में अपना शपथपत्र प्रस्तुत किया और दावा विवरण में बताए गए सभी तथ्यों को प्रस्तुत किया। उन्होंने कतिपय दस्तावेजों अर्थात् मांग नोटिस, मस्टर रोल आदि पर भी भरोसा किया।
- VII. इसके बाद, प्रबंधन ने अपने सहायक निदेशक, (कार्मिक एवं प्रबंधन) श्री के.के. शर्मा (प्रब.सा.1) से पूछताछ की, जिन्होंने लिखित बयान में किए गए तर्कों के संदर्भ में गवाही दी।
- VIII. अभिलेख पर दस्तावेजों/सामग्री, गवाहों के बयानों, दोनों पक्षकारगण द्वारा किए गए तर्कों और कई न्यायिक घोषणाओं पर भरोसा करने के बाद, विद्वान श्रम न्यायालय ने 2 अप्रैल, 2016 के आक्षेपित अधिनिर्णय के तहत उपरोक्त मुद्दों पर निर्णय प्रबंधन के पक्ष में और कर्मचारी के खिलाफ दिया।
- IX. 2 अप्रैल, 2016 के अधिनिर्णय से व्यथित होकर, याचिकाकर्ता ने वर्तमान याचिका दायर की है।

प्रस्तुतियाँ

याचिकाकर्ता की ओर से:

3. याचिकाकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता प्रस्तुत किए कि आई.डी. सं. 99/07 में विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा 2 अप्रैल, 2016 को

पारित आक्षेपित अधिनिर्णय न केवल अनुचित है, बल्कि एकपक्षीय भी है और इसलिए इसे अपास्त किया जाना चाहिए। इसके अतिरिक्त, विद्वान श्रम न्यायालय ने मामले का निर्णय इसके सही परिप्रेक्ष्य में नहीं किया है, बल्कि मामले का निर्णय पूरी तरह से अटकलों और अनुमानों के आधार पर, उन मुद्दों को ध्यान में रखे बिना जो मामले की जड़ तक जाते हैं और औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (जिसे इसके बाद "अधिनियम" के रूप में संदर्भित किया गया है) के वैधानिक प्रावधानों को स्वीकार किए बिना किया गया है।

4. यह प्रस्तुत किया गया है कि अधिनियम, 1947 की धारा 25छ और ज की प्रयोज्यता के लिए, याचिकाकर्ता को यह साबित करने की आवश्यकता नहीं है कि उसने अपनी सेवाओं की समाप्ति से पहले बारह कैलेंडर महीनों के दौरान 240 दिनों की अवधि तक लगातार काम किया था।

5. यह प्रस्तुत किया गया है कि विद्वान श्रम न्यायालय ने गलती से यह अभिनिर्धारित किया कि याचिकाकर्ता एक मीयादी पद पर काम कर रहा था, क्योंकि प्रत्यर्थी का गवाह उस परियोजना के विवरण को प्रकाश में लाने में समर्थ नहीं था जिसके लिए याचिकाकर्ता की सेवाओं की आवश्यकता थी, इसके अलावा, अवास्तविक परियोजना का कोई वित्तीय विवरण प्रकट नहीं किया गया था, जो स्पष्ट रूप से साबित करता है कि याचिकाकर्ता एक मीयादी कामगार के रूप में नहीं लगाया गया था, बल्कि वह एक खाली पद पर एक स्थायी कामगार के रूप में काम कर रहा था।

6. यह प्रस्तुत किया गया है कि प्रत्यर्थी के गवाह ने स्पष्ट रूप से स्वीकार किया है कि "सीवर गैंग बेलदार" का काम मीयादी प्रकृति का नहीं है, बल्कि यह स्थायी प्रकृति का है।

7. यह भी प्रस्तुत किया जाता है कि विद्वान श्रम न्यायालय का यह निष्कर्ष कि याचिकाकर्ता ने एक कैलेंडर वर्ष में 240 दिन पूरे नहीं किए हैं, एकपक्षीय है क्योंकि न्यायालय ने याचिकाकर्ता के केवल वास्तविक कार्य दिवसों की गणना की है जिसमें रविवार और अन्य राजपत्रित छुट्टियां शामिल नहीं हैं, अधिनियम की धारा 25ख के अधिदेश के अनुसार अवैध है।

8. यह प्रस्तुत किया गया है कि याचिकाकर्ता ने स्पष्ट रूप से कहा है कि उनके सहकर्मियों श्री संजय पुत्र श्री रामो, श्री बॉबी पुत्र श्री भूषण की सेवाओं को बरकरार रखा गया था, जबकि, याचिकाकर्ता की सेवा को समाप्त कर दिया गया था। याचिकाकर्ता द्वारा दिए गए उपरोक्त बयान को मान्य नहीं किया गया क्योंकि उक्त बिंदु पर प्रत्यर्थी द्वारा कोई प्रतिपरीक्षा नहीं की गई थी, जबकि प्रत्यर्थी गवाह ने स्पष्ट रूप से स्वीकार किया है कि वर्ष 1994 में भर्ती किए गए कई "सीवर गैंग बेलदार" अभी भी प्रत्यर्थी के साथ काम कर रहे हैं और एक नियमित कर्मचारी का दर्जा प्राप्त कर चुके हैं, उन्होंने यह भी स्वीकार किया कि प्रबंधन द्वारा वरिष्ठता सूची प्रबंधित की जाती है, और याचिकाकर्ता की सेवा की समाप्ति से पहले प्रत्यर्थी द्वारा कामगारों की कोई वरिष्ठता सूची प्रदर्शित नहीं की गई थी।

9. यह भी प्रस्तुत किया गया है कि इस न्यायालय को प्रत्यर्थी के खिलाफ प्रतिकूल निष्कर्ष निकालना चाहिए, क्योंकि याचिकाकर्ता सेवा समाप्त होने के समय प्रत्यर्थी की वरिष्ठता सूची को रिकॉर्ड पर लाने में विफल रहा।

10. यह प्रस्तुत किया गया है कि विद्वान श्रम न्यायालय ने यह निष्कर्ष निकालने में त्रुटि की कि याचिकाकर्ता धारा 25छ के किसी भी उल्लंघन को साबित करने में विफल रहा है क्योंकि याचिकाकर्ता ने सबूत में कोई दस्तावेज प्रस्तुत नहीं किया है। विद्वान श्रम न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि दस्तावेज प्रत्यर्थी के पास होना चाहिए, लेकिन आगे यह अभिनिर्धारित किया कि याचिकाकर्ता ने ऐसे दस्तावेज प्रस्तुत करने के निर्देश के लिए कोई आवेदन नहीं दिया था।

11. यह आगे प्रस्तुत किया गया है कि याचिकाकर्ता ने 2 अप्रैल 2012 को विद्वान श्रम न्यायालय के समक्ष कोई आवेदन दिया था, जिससे प्रत्यर्थी से वर्ष 1994 से नियुक्त बेलदारों की वरिष्ठता सूचियों के साथ-साथ उन सभी बेलदारों की सूची प्रस्तुत करने की मांग की गई थी जिसको उनकी सेवाओं की समाप्ति के बाद नियुक्त किया गया था। उक्त आवेदन का प्रत्यर्थी द्वारा विधिवत विरोध किया गया था।

12. यह आगे प्रस्तुत किया गया है कि प्रत्यर्थी गवाह ने स्पष्ट रूप से स्वीकार किया है कि नवंबर, 2002 के बाद, यानी याचिकाकर्ता की सेवा की समाप्ति के बाद, प्रत्यर्थी/प्रबंधन द्वारा "नए सीवर गैंग बेलदार" को मस्टर रोल

पर नियुक्त किया गया था। यह आगे स्वीकार किया गया है कि वर्ष 2002 के बाद, याचिकाकर्ता को कोई बुलावा-पत्र प्रदान नहीं किया गया था, जिसमें उसे अपने काम पर सेवाभार ग्रहण करने बुलाया गया था। उन्होंने इस तथ्य से भी इनकार नहीं किया है कि याचिकाकर्ता की सेवा की समाप्ति के बाद मेघनाथ, कुलदीप और हेमंत जैसे कुछ व्यक्तियों को नौकरी पर रखा गया था। प्रत्यर्थी गवाह का यह द्वेष स्पष्ट रूप से स्थापित करती है कि प्रत्यर्थी ने अधिनियम की धारा 25ज का उल्लंघन किया है।

13. यह भी प्रस्तुत किया गया है कि अधिनियम की धारा 25च, 25छ और 25ज एक-दूसरे से स्वतंत्र हैं और एक कामगार की सेवाओं की समाप्ति किसी भी प्रावधान का उल्लंघन है, उक्त समाप्ति शुरू से ही अवैध है। इसके अलावा, उपरोक्त धाराओं को लागू करने के लिए 240 दिनों की निरंतर सेवा की आवश्यकता नहीं है।

14. यह भी प्रस्तुत किया गया है कि प्रत्यर्थी की कार्रवाई भारत के संविधान के अनुच्छेद 14, 16, 21 और 39(घ) का भी उल्लंघन है।

15. उपरोक्त प्रस्तुतियों को ध्यान में रखते हुए, यह प्रस्तुत किया जाता है कि वर्तमान याचिका की अनुमति दी जा सकती है, और मांगी गई राहत दी जा सकती है।

प्रत्यर्थी की ओर से

16. इसके विपरीत, प्रत्यर्थी की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता ने याचिका का विरोध करते हुए प्रस्तुत किया कि प्रत्यर्थी यहां विभिन्न परियोजनाओं को शुरू करता है जिसके लिए समय-समय पर विभिन्न प्रभागों में अतिरिक्त मजदुर रखे जाते हैं। विशिष्ट परियोजनाओं के पर रखे गए अतिरिक्त मजदूरों को इस तथ्य से पूरी तरह से अवगत कराया जाता है कि उनका रखना विशुद्ध रूप से उक्त परियोजना के लिए ही है और केवल परियोजना की अवधि तक के लिए है, यानी यह विशिष्ट प्रतिबंधों की समाप्ति के बाद समाप्त हो जाएगा, जिस पर वे कार्यरत हैं।

17. यह आगे प्रस्तुत किया गया है कि याचिकाकर्ता वर्ष 1994 में किसी भी चयन प्रक्रिया से गुजरे बिना दैनिक मजदूरी मस्टर रोल पर बेलदार के रूप में प्रत्यर्थी की सेवाओं में भर्ती हुआ, समय के साथ वह समय-समय पर विभिन्न परियोजनाओं और विभिन्न प्रतिबंधों के तहत विभिन्न प्रभागों द्वारा नियुक्त किया गया और उसके बाद जून 2002 में उसकी सेवा समाप्त कर दी गई। तदनुसार, याचिकाकर्ता को अपनी सेवाओं की समाप्ति/हटाने के खिलाफ कोई शिकायत नहीं हो सकती थी क्योंकि उनकी सेवाएं विशुद्ध रूप से मियादी और अनियत प्रकृति की थीं।

18. यह भी प्रस्तुत किया गया है कि याचिकाकर्ता ने 1994 से 2002 तक किसी भी कैलेंडर वर्ष में 240 दिनों की अवधि के लिए काम नहीं किया था।

इसके अलावा, याचिकाकर्ता ने अपनी समाप्ति की तारीख से ठीक पहले के कैलेंडर वर्ष में भी 240 दिनों तक काम नहीं किया था।

19. यह भी प्रस्तुत किया गया है कि विद्वान श्रम न्यायालय अभिलेख पर उपलब्ध सामग्री के अनुरूप है और विद्वान श्रम न्यायालय के ऐसे निष्कर्षों को किसी भी तरह से अनुचित या अन्यायपूर्ण नहीं कहा जा सकता है या अभिलेख के संदर्भ के बिना वापस नहीं किया जा सकता है।

20. यह प्रस्तुत किया गया है कि याचिकाकर्ता ने स्वयं प्रत्यर्थी द्वारा की गई अपनी प्रतिपरीक्षा में स्वीकार किया है कि उसे "मियादी बेलदार" के रूप में नियुक्त किया गया था, जिसे विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा आक्षेपित अधिनिर्णय के पैराग्राफ 10 में संदर्भित किया गया है। याचिकाकर्ता की ओर से यह स्वीकारोक्ति कामगार के इस दावे को झूठा साबित करती है कि उसकी नियुक्ति एक नौकरी के लिए थी, जो स्थायी या नियमित प्रकृति की थी।

21. यह आगे प्रस्तुत किया गया है कि विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा पारित अधिनिर्णय अभिलेख पर उपलब्ध सामग्री पर आधारित है और किसी भी तरह से अनुचित या अन्यायपूर्ण नहीं है। यह एक स्वीकृत तथ्य है कि याचिकाकर्ता को प्रत्यर्थी द्वारा मियादी काम के लिए नियुक्त किया गया था।

22. यह भी प्रस्तुत किया गया है कि उन्होंने अपनी नियुक्ति की तिथि से अपनी समाप्ति की तिथि तक किसी भी कैलेंडर वर्ष में 240 दिन पूरे नहीं किए हैं।

23. **बटाला सहकारी चीनी मिल्स लिमिटेड बनाम स्वर्ण सिंह (2005) 8 एस.सी.सी. 481, भावनगर नगर निगम और अन्य बनाम जडेजा गोवुभा चानूभा और अन्य; (2014) 16 एस.सी.सी. 130** में माननीय उच्चतम न्यायालय के निर्णय पर भरोसा करते हुए प्रत्यर्थी की ओर से उपस्थित हुए विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि यह विधि की सुस्थापित स्थिति है कि यह साबित करने की जिम्मेदारी कि कामगार 240 दिनों से अधिक समय से रोजगार पर हैं, पूरी तरह से स्वयं कामगार पर है और वर्तमान मामले में याचिकाकर्ता/कामगार किसी भी दस्तावेज को अभिलेख पर लाने में असमर्थ रहा है जो इस तथ्य की पुष्टि करता है कि अधिनियम की धारा 25छ और 25ज का उल्लंघन किया गया है।

24. प्रत्यर्थी की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता ने आगे **राज्य सचिव बनाम उमादेवी (3) और अन्य (2006) 4 एस.सी.सी. 1 और माध्यमिक शिक्षा परिषद, उत्तर प्रदेश बनाम अनिल कुमार मिश्रा (2005) 5 एस.सी.सी. 122** में माननीय उच्चतम न्यायालय के निर्णयों पर भरोसा किया है इस आशय का तर्क दिया है कि उपरोक्त निर्णयों में विधि की सुस्थापित स्थिति को देखते हुए, कामगार, यानी याचिकाकर्ता, नियमितीकरण का दावा नहीं कर सकता है।

25. उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, यह प्रस्तुत किया गया कि वर्तमान याचिका किसी भी गुणागुण से रहित होने के कारण खारिज करने योग्य है।

विश्लेषण और निष्कर्ष

26. पक्षकारगण की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता को सुना और अभिलेखों का अवलोकन किया।। इस न्यायालय ने पक्षकारगण द्वारा दी गई दलीलों पर सावधानी से विचार किया है।

27. मामले के विश्लेषण में जाने से पहले, मामले के तथ्यों पर फिर से विचार करना उचित है। याचिकाकर्ता वर्ष 1994 में तत्कालीन दिल्ली जल आपूर्ति और मलजल निस्तारण उपक्रम (जिसे अब दिल्ली जल बोर्ड कहा जाता है) यानी प्रत्यर्थी की सेवाओं में भर्ती हुआ। याचिकाकर्ता ने वर्ष 1994 से जून 2002 तक प्रत्यर्थी के यहाँ काम किया। इसके बाद, याचिकाकर्ता की सेवा को जून 2002 से समाप्त कर दिया गया। अपनी बर्खास्तगी को अवैध होने का आरोप लगाते हुए, याचिकाकर्ता ने एक औद्योगिक विवाद उठाया जिसका फैसला 2 अप्रैल, 2016 को अधिनिर्णय के द्वारा प्रत्यर्थी के पक्ष में हुआ था। उपरोक्त निर्णय से व्यथित होकर याचिकाकर्ता ने वर्तमान याचिका दायर की है।

28. इसलिए, यह न्यायालय वर्तमान रिट याचिका में इस मुद्दे के संबंध में न्यायनिर्णयन करेगा कि क्या दावेदार की सेवाएं उस नौकरी/अनुबंध के पूरा होने

पर समाप्त हो गईं जिसके लिए वह रखा गया था, और दूसरा भाग कि क्या उसकी सेवा अवैध रूप से समाप्त की गई थी।

29. इस मोड़ पर, इस न्यायालय के लिए औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 25च का विश्लेषण करना उचित हो जाता है, जिसका प्रभाव इस प्रकार है:

“औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 25च

25च. कामगारों की छँटनी के लिए पुरोभाव्य शर्तें.- किसी भी उद्योग में नियोजित किसी भी कर्मचारी जो किसी नियोक्ता के तहत कम से कम एक वर्ष से निरंतर सेवा में है, उसे नियोक्ता द्वारा तब तक छँटनी नहीं किया जाएगा जब तक कि -

(क) कामगार को छँटनी के कारणों को इंगित करते हुए लिखित रूप में एक महीने का नोटिस दी गई है और नोटिस की अवधि समाप्त हो गई है, या कामगार को इस तरह के नोटिस के बदले, नोटिस की अवधि के लिए मजदूरी का भुगतान किया गया है:

(ख) कामगार को छँटनी के समय, मुआवजे का भुगतान कर दिया गया है जो पंद्रह दिनों के औसत वेतन [निरंतर सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए] या छह महीने से अधिक के किसी भी हिस्से के बराबर होगा; और

(ग) विहित तरीके से सूचना उपयुक्त सरकार को दी जाती है [या ऐसे प्राधिकारी को दिया जाता है जिसे उपयुक्त सरकार द्वारा आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा निर्दिष्ट किया जा सकता है]।”

उपरोक्त धारा के अवलोकन से पता चलता है कि अधिनियम की धारा 25च में निहित प्रावधानों का पालन किया जाना आवश्यक है, यदि संबद्ध कामगार ने अपनी समाप्ति के आदेश से पहले 12 महीने की अवधि में 240 दिनों की निरंतर सेवा पूरी कर ली है।

30. वर्तमान याचिका के तथ्यों को स्वीकार करते हुए, विद्वान श्रम न्यायालय ने अपने निर्णय को निम्नलिखित पर आधारित किया है:

- i. मस्टर रोल, अर्थात्, प्र.काम.सा.1/4, जिस पर दावेदार/याचिकाकर्ता द्वारा यह साबित आदेश के लिए बहुत अधिक भरोसा किया गया है कि उसने अपनी सेवा की समाप्ति के पिछले वर्ष में 240 दिन पूरे कर लिए थे और;
- ii. उक्त मस्टर रोल के अनुसार, दावेदार ने कभी भी लगातार 240 दिन पूरे नहीं किए थे, जैसा कि उसकी सेवा की समाप्ति के पिछले वर्ष में दावा किया गया था।

31. याचिकाकर्ता/कामगार ने अपनी सेवा की समाप्ति के पूर्ववर्ती वर्ष में 240 दिनों की अवधि के लिए निरंतर सेवा प्रदान करने के संबंध में एक तर्क उठाया, लेकिन 240 दिनों की अवधि के लिए निरंतर सेवा पूरी करने के अपने दावे को स्थापित करने के लिए कोई दस्तावेज प्रस्तुत करने में विफल रहा, जो कि अधिनियम की धारा 25च के तहत अनिवार्य है। इसलिए यह तर्क देना सही नहीं है कि याचिकाकर्ता द्वारा उठाया गया अभिवाक, कि उसने 240 दिनों की अवधि के लिए काम किया था, को "गैर-पारगमन" के सिद्धांत को लागू करके स्वीकार किया गया था। किसी भी स्थिति में, याचिकाकर्ता के तर्क को अस्वीकार और विवादित किए जाने के कारण, याचिकाकर्ता की ओर से उचित साक्ष्य प्रस्तुत करना अनिवार्य था।

32. पूरे विवाद का न्यायनिर्णयन करते समय, विद्वान श्रम न्यायालय ने आक्षेपित अधिनिर्णय के पैराग्राफ 9 में निम्नलिखित टिप्पणी की:

"9. विद्वान ए.आर.डब्ल्यू. ने प्रस्तुत किया कि प्रबंधन ने औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 25-छ के प्रावधानों का उल्लंघन किया है। इसलिए भी क्योंकि कई सहकर्मी, अर्थात् संजय और बॉबी अभी भी नौकरी पर हैं जबकि असल दावेदार को सेवा से बाहर कर दिया गया। उनके हटने के बाद, प्रबंधन ने कुछ नए लोगों को नियुक्त किया था, जिनमें मेघनाथ, कुलदीप और हेमंत आदि शामिल थे। उस तथ्य को साबित करने के लिए, दावेदार ने सबूत के रूप में कोई दस्तावेज प्रस्तुत नहीं किया। ऐसा दस्तावेज प्रबंधन की अभिरक्षा में होना चाहिए। उन्होंने इस तरह के दस्तावेज पेश करने के लिए प्रबंधन को निर्देश देने के लिए कोई आवेदन नहीं दिया। इस बिंदु पर ए.आर.डब्ल्यू. द्वारा प्र.सा.1 की प्रतिपरीक्षा की गई थी। उन्होंने यह सही माना कि 1994 में भर्ती किए गए कई सेवर गैंग बेलदार अभी भी प्रबंधन में नियमित कर्मचारियों के रूप में काम कर रहे थे। वे मुकर गए और कहा कि उन्हें नहीं पता कि ऐसा कोई कर्मचारी अभी भी प्रबंधन के साथ काम कर रहा है या नहीं। भले ही, यह मान लिया जाए कि 1994 में भर्ती किए गए सीवर गैंग बेलदार प्रबंधन के साथ काम कर रहे थे, इससे दावेदार को कोई मदद नहीं मिलने वाली है क्योंकि प्र.सा.1 ने यह कह दिया है कि उन्हें नियमित कर दिया गया है। उस बयान से यह स्पष्ट नहीं होता है कि प्रबंधन द्वारा नियमित किए गए कर्मचारी दावेदार से वरिष्ठ या कनिष्ठ थे। इसलिए, दावेदार यह साबित करने में विफल रहा है कि प्रबंधन ने औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-छ के प्रावधानों का उल्लंघन किया था।"

33. वर्तमान मामले में, याचिकाकर्ता ने मस्टर रोल के अलावा कोई दस्तावेज प्रस्तुत नहीं किया है जो यह दर्शाता है कि उसने निकाले जाने की तारीख से ठीक पहले 240 दिनों की अवधि के लिए काम किया था। विद्वान श्रम

न्यायालय, मस्टर रोल की ठीक से जांच करने के साथ-साथ ए.आर.डब्ल्यू की प्रतिपरीक्षा करने के बाद, इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि याचिकाकर्ता ने 1994 के बाद से कभी भी 240 दिनों की निरंतर सेवा पूरी नहीं की थी। इसलिए, याचिकाकर्ता यह साबित करने में विफल रहा कि उसने अधिनियम की धारा 25च के अधिदेश के अनुसार 240 दिनों की अवधि के लिए काम किया था।

34. इस बिंदु पर, इस न्यायालय के लिए यह उचित है कि वह दैनिक वेतन भोगियों की सेवाओं से छंटनी/निकाले जाने से संबंधित मामलों का विश्लेषण करे, विशेष रूप से, जिन्हें सरकारी विभागों में काम करने के लिए नियुक्त किया गया है, दैनिक वेतन भोग नियमित कर्मचारी नहीं हैं। यह विधि का सुस्थापित सिद्धांत है कि ऐसे व्यक्तियों को नियुक्ति या निकाले जाने के पत्र प्रदान नहीं किए जाते हैं, इसके अलावा, उन्हें कोई लिखित दस्तावेज नहीं दिया जाता है जिसे मजदूरी की प्राप्ति के प्रमाण के रूप में प्रस्तुत किया जा सके और उनके मस्टर रोल को अव्यवस्थित पत्रों में रखा जाता है। उपरोक्त सिद्धांत को माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा निर्णय की श्रेणियों में दोहराया गया है।

35. माननीय उच्चतम न्यायालय ने वाद शीर्षक **एसेन डिकी बनाम राजीव कुमार; 2003 एस.सी.सी. (एल एंड एस) 13** के मामले में कहा कि इस तथ्य के संबंध में कोई विवाद होने की स्थिति में 240 दिनों के काम को साबित

करने की जिम्मेदारी कर्मचारी की है। उक्त निर्णय के प्रासंगिक भाग को यहाँ पुनः प्रस्तुत किया गया है:

"16. इस तरह के तथ्य के किसी भी इनकार की स्थिति में 240 दिनों के लिए काम करने का प्रमाण कर्मचारी द्वारा बताया गया है और इसी आधार पर इस न्यायालय ने रेंज वन अधिकारी बनाम एस.टी.हादिमानी मामले में निम्नलिखित कहा है:

" हमारी राय में अधिकरण ने प्रबंधन पर जिम्मेदारी डालते हुए पहले ठोस साक्ष्य के आधार पर यह निर्धारित किए बिना कि प्रत्यर्थी ने निकाले जाने से पहले के वर्ष में 240 दिनों से अधिक समय तक काम किया था, सही था। यह दावेदार का मामला था कि उसने काम किया था लेकिन अपीलकर्ता ने इस दावे को अस्वीकार कर दिया था। यह तब दावेदार के लिए था कि वह यह दिखाने के लिए सबूत पेश करे कि उसने वास्तव में निकाले जाने से पहले के वर्ष में 240 दिनों तक काम किया था। शपथ पत्र दाखिल करना केवल उसके पक्ष में उसका अपना बयान है और इसे किसी भी अदालत या अधिकरण के लिए इस निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए पर्याप्त सबूत के रूप में नहीं माना जा सकता है कि कामगार ने वास्तव में एक वर्ष में 240 दिनों तक काम किया था। कामगार द्वारा 240 दिनों के लिए वेतन या मजदूरी की प्राप्ति का कोई प्रमाण या इस अवधि के लिए नियुक्ति या नियुक्ति का आदेश या अभिलेख प्रस्तुत नहीं किया गया था।"

36. कमल सेंटर सहकारी बैंक लिमिटेड बनाम एल. सी. औद्यो. अधिकरण-सह-श्रम न्यायालय रोहतक और अन्य 1994 // एल.एल.जे. 1005, के मामले में पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय ने कहा कि 240 दिनों की सेवा पूरी

नहीं करने वाले किसी भी कामगार को औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत कोई अधिकार नहीं है। फैसले का प्रासंगिक हिस्सा इस प्रकार है:-

"औद्योगिक श्रमिक जो 240 दिनों की सेवा पूरी नहीं करते हैं, उन्हें अधिनियम के तहत कोई औद्योगिक अधिकार नहीं हैं और इसलिए वे अपने विवादों के निपटान के लिए अधिनियम के तहत प्रदान की गई सामग्री का लाभ नहीं उठा सकते हैं। अधिनियम की नीति में एक अंतर है 240 दिन या उससे अधिक की सेवा वाले लोगों के बीच और अन्य उससे कम। वर्तमान मामले में प्रबंधन के लिए यह आवश्यक नहीं था कि वह 240 दिनों से कम सेवा वाले कामगारों को सेवा समाप्त करने से पहले अधिनियम की धारा 25 (ज) के प्रावधानों का पालन करे।"

37. **राम गोपाल सैनी बनाम न्यायाधीश, श्रम न्यायलय सं. 2 जयपुर और अन्य, 2001 एल.एल.आर. 747**, के मामले में याचिकाकर्ता ने एक कैलेंडर वर्ष में 240 दिन काम नहीं किया था और इसलिए मामला अधिनियम की धारा 25-च के अनुपालन में नहीं था। उपरोक्त निर्णय के प्रासंगिक भाग को नीचे पुनः प्रस्तुत किया गया है:

"याचिकाकर्ता ने एक कैलेंडर वर्ष में काम करने के दिन पूरे नहीं किए हैं, इसलिए वर्तमान मामले में अधिनियम की धारा 25-एफ का अनुपालन आवश्यक नहीं था।"

38. **राजस्थान राज्य गंगानगर एस. मिल्स लिमिटेड बनाम राजस्थान राज्य [(2004) 8 एस. सी. सी. 161]** में स्थिति को पैरा 6 में पुनः इस प्रकार दोहराया गया:

“कामगार का मामला यह था कि उसने संबंधित वर्ष में 240 दिनों से अधिक काम किया था। अपीलकर्ता द्वारा इस दावे का खंडन किया गया था। दावेदार को यह दिखाने के लिए सबूत पेश करना था कि उसने वास्तव में निकाले जाने से पहले के वर्ष में 240 दिनों तक काम किया था। उन्होंने शपथ पत्र दाखिल किया है। यह केवल उसका अपना बयान है जो उसके पक्ष में है और इसे किसी भी अदालत या अधिकरण के लिए इस निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए पर्याप्त सबूत के रूप में 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. हदीमानी [(2002) 3 एस.सी.सी. 25] मामले में उजागर किया गया था। 240 दिनों के लिए वेतन या मजदूरी की प्राप्ति का कोई प्रमाण या उस संबंध में कोई आदेश या अभिलेख प्रस्तुत नहीं किया गया था। केवल एक विशेष अवधि के लिए मस्टर रोल पेश न करना श्रम न्यायालय के लिए यह अभिनिर्धारित करने के लिए पर्याप्त नहीं था कि कामगार ने 240 दिनों तक काम किया था जैसा कि दावा किया गया था।”

39. वाद शीर्षक **आर.बी.आई. बनाम एस. मणि**, [(2005) 5 एस.सी.सी. 100]

मामले में इस न्यायालय की तीन-न्यायाधीश की पीठ ने इस मामले पर फिर से विचार किया और कहा कि सबूत का प्रारंभिक भार कामगार पर यह दिखाने के लिए था कि उसने 240 दिनों की सेवा पूरी कर ली है। विद्वान श्रम न्यायालय का विचार कि नियोक्ता पर भार था, गलत माना गया।

40. इसी तरह, **फरीदाबाद नगर निगम, बनाम सिरी निवास**, [(2004) 8

एस.सी.सी. 195] के मामले में यह अभिनिर्धारित किया गया कि यह दिखाने का भार कामगार पर था कि वह अपनी कथित छंटनी से ठीक पिछले एक वर्ष में 240 दिनों से अधिक समय से काम कर रहा था।

41. वर्तमान मामले में, कामगार के यह दर्शाने के सर्वोत्तम प्रयासों के बावजूद कि अधिनियम की धारा 25छ और 25ज का उल्लंघन किया गया है, वह यह साबित करने में विफल रहा है कि वह 1994 से 2002 तक मस्टर रोल पर काम कर रहा था और उसने निकाले जाने से पहले एक कैलेंडर वर्ष में 240 दिनों की सेवा पूरी कर ली है। इसके अलावा, याचिकाकर्ता अपने इस तर्क का समर्थन करने वाला कोई भी दस्तावेज अभिलेख पर लाने में विफल रहा है कि उसने 240 दिनों तक काम किया था।

42. तदनुसार, निर्धारित किए गए मुद्दे पर निर्णय लिया गया है।

निष्कर्ष

43. उपरोक्त विवेचन के आलोक में, इस न्यायालय की यह सुविचारित राय है कि अपीलकर्ता कामगार यह स्थापित करने में समर्थ नहीं था कि उसने एक कैलेंडर वर्ष में 240 दिनों की सेवा पूरी की। विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा पूरे अभिलेख की बारीकी से जांच करने के बाद प्राप्त तथ्य के निष्कर्ष को ध्यान में रखते हुए, इस न्यायालय को विद्वान श्रम न्यायालय-XVII, कड़कड़ूमा न्यायालय, दिल्ली द्वारा आई.डी. संख्या 99/07 में 2 अप्रैल, 2016 को पारित आक्षेपित अधिनिर्णय में हस्तक्षेप करने का कोई कारण नहीं मिला है।

44. इसलिए, वर्तमान याचिका किसी भी गुणागुण से रहित होने के कारण खारिज की जाती है।

45. लंबित आवेदन, यदि कोई हों, तो उसका भी निपटान किया जाता है।
46. न्याय तुरंत वेबसाइट पर अपलोड किया जाए।

(चंद्र धारी सिंह, न्या.)

9 जनवरी, 2024

एस.वी./डी.एस.

(Translation has been done through AI Tool: SUVAS)

अस्वीकरण : देशी भाषा में निर्णय का अनुवाद मुकद्दमेबाज़ 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 कार्यालयी एवं व्यावहारिक प्रयोजनों हेतु निर्णय का अंग्रेज़ी स्वरूप ही अभिप्रमाणित माना जाएगा और कार्यान्वयन तथा लागू किए जाने हेतु उसे ही वरीयता दी जाएगी।