दिल्ली उच्च न्यायालय : नई दिल्ली

आदेश की तिथि: 15 जनवरी, 2024

रि.या.(सि.)23276/2005 और सि.वि.आ. सं. 15293/2005 और 44045/2023

जामिया मिलिया इस्लामिया ..... याचिकाकर्ता

द्वारा: श्री प्रीतिश सभरवाल, स्थायी अधिवक्ता

बनाम

शब्बीर हुसैन ..... प्रत्यर्थी

द्वारा: श्री जवाहर राजा, अधिवक्ता

कोरमः

माननीय न्यायमूर्ति श्री चंद्र धारी सिंह

आदेश

न्या., चंद्र धारी सिंह (मौखिक)

1. याचिकाकर्ता ने भारत के संविधान के अनुच्छेद 226/227 के तहत वर्तमान याचिका के माध्यम से निम्नलिखित राहत की मांग की है:

> *"क* दिनांक *24.05.05* को *आई. डी. सं. 259/96/89 में* अधिसूचित अधिनिर्णय जो दिनांक *23.6.05* से लागू है को *गैर-कानूनी और कानून में खराब घोषित करें;*

ख) ऐसे अन्य या आगे के आदेश (आदेश) पारित करें जो यह माननीय न्यायालय मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में उचित समझे।"

2. वर्तमान याचिका के निर्णय के लिए आवश्यक प्रासंगिक तथ्य इस प्रकार हैं:

क) प्रत्यर्थी कामगार 17 मई, 1984 को अपनी प्रारंभिक नियुक्ति के बाद से 15 फरवरी, 1988 तक याचिकाकर्ता विश्वविद्यालय जामिया मिलिया के बागवानी विभाग में "पर्यवेक्षक" के रूप में अपने कर्तव्यों का निर्वहन कर रहा था।

ख) इसके बाद, 15 फरवरी, 1988 के कार्यालय आदेश के अनुसार, प्रत्यर्थी कामगार को याचिकाकर्ता विश्वविद्यालय द्वारा सहायक अभियंता (परिसर) के तहत क्लर्क के रूप में काम करने का निर्देश दिया गया था।

ग) इस बीच, 15 जनवरी, 1986 के विज्ञापन संख्या 7/1985-86 के माध्यम से, याचिकाकर्ता विश्वविद्यालय ने उद्यान पर्यवेक्षक के पद सहित विभिन्न पदों पर नियुक्ति के लिए आवेदन आमंत्रित किए थे, उसी के अनुसार, याचिकाकर्ता प्रबंधन ने उद्यान पर्यवेक्षक के पद के लिए योग्य उम्मीदवारों का चयन करने के लिए एक चयन समिति का गठन किया। इसके बाद, 21 दिसंबर, 1988 के नोटिस द्वारा प्रत्यर्थी कामगार को चयन प्रक्रिया में भाग लेने के लिए आमंत्रित किया गया था, हालांकि, प्रत्यर्थी कामगार ने अपने संघ द्वारा याचिकाकर्ता को 24 नवंबर, 1986 को एक कानूनी मांग

नोटिस दिया, जिससे उसकी सेवाओं को नियमित करने की मांग की गई।

घ) इसके बाद, 3 मार्च, 1989 की अधिसूचना सं.24 (868)/89-लैब 18000 के माध्यम से, प्रत्यर्थी कामगार ने उपयुर्कत प्राधिकरण, दिल्ली के समक्ष एक शिकायत दायर की और बाद में संख्या 259/96/89 विवाद को प्रत्यर्थी कामगार की सेवाओं के नियमितीकरण के मुद्दे पर निर्णय के लिए विद्वान औद्योगिक अधिकरण को भेजा गया।

ङ) इसके अलावा, अधिसूचना संख्या 24(1091) 189 प्रयोग./9712-17 दिनांक 28 मार्च, 1989 के तहत उपयुक्त प्राधिकारी/सरकार ने याचिकाकर्ता विश्वविद्यालय के प्रबंधन और प्रत्यर्थी कामगार के बीच औद्योगिक विवाद का एक और संदर्भ श्रम न्यायालय को भेजा, जिसमें उसे यह निर्णय देने का काम सौंपा गया कि क्या कामगार क्लर्क के बजाय उद्यान पर्यवेक्षक के रूप में नियुक्त होने का हकदार है, क्योंकि वह 17 मई, 1984 से पूर्व पद पर काम कर रहा था।

च) उपरोक्त विवाद आई. डी.सं. 11/89 के रूप में दर्ज किया गया था, जिसमें पीठासीन अधिकारी ने प्रत्यर्थी कामगार के पक्ष में 1 नवंबर, 2002 को एक अधिनिर्णय पारित किया, जिसमें कहा गया था कि वह क्लर्क के बजाय उद्यान पर्यवेक्षक के रूप में तैनात होने का हकदार है क्योंकि वह 17 मई, 1984 से काम कर रहा था और प्रबंधन को 15 फरवरी, 1988 के कार्यालय आदेश को दरकिनार करने और

बागवानी विभाग में कामगार को उद्यान पर्यवेक्षक के रूप में नियुक्त करने का निर्देश दिया।

छ) उपरोक्त विवाद की विचाराधीनता रहने के दौरान, प्रत्यर्थी कामगार ने 8 जनवरी, 1991 को उद्यान पर्यवेक्षक के पद के लिए भर्ती/चयन प्रक्रिया को चुनौती देते हुए एक मुकदमा भी दायर किया, जैसा कि याचिकाकर्ता द्वारा तैयार किया गया था। हालांकि, न्यायालय ने उक्त मुकदमे को खारिज मुकदमा दिया था।

ज) इसके बाद, याचिकाकर्ता विश्वविद्यालय ने दिनांकित 1 जनवरी, 2002 के अधिनिर्णय को लागू करते हुए 14 मार्च, 2005 को एक कार्यालय आदेश जारी किया और प्रत्यर्थी कामगार को उद्यान पर्यवेक्षक (बागवानी विभाग) के रूप में 4500/--7000/-। रुपये के वेतनमान में नियुक्त किया।

झ) इसके बाद, आइ.ए सं. 259/96/89 में विद्वान औद्योगिक अधिकरण ने प्रत्यर्थी कामगार के पक्ष में 24 मई, 2005 को प्रकाशित 4 अक्टूबर, 2004 का आक्षेपितअधिनिर्णय पारित किया, जिससे प्रबंधन को बागवानी विभाग में जून, 1994 से सभी परिणामी लाभों के साथ 425/--700/- रू.,के वेतनमान पर उद्यान पर्यवेक्षक के रूप में कामगार की सेवाओं को नियमित करने का निर्देश दिया गया।

ञ) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (इसके बाद "अधिनियम") की धारा 33सी(1) के तहत प्रत्यर्थी कामगार द्वारा शिकायत प्राप्त होने पर, याचिकाकर्ता विश्वविद्यालय को 26 सितंबर, 2005 को श्रम कार्यान्वयन प्रकोष्ठ के सहायक

श्रम अधिकारी द्वारा 4 अक्टूबर, 2004 के आक्षेपित अधिनिर्णय को लागू करने के लिए एक नोटिस दिया गया था।

ट) इसलिए, आक्षेपित अधिनिर्णय से व्यथित होने के कारण, याचिकाकर्ता विश्वविद्यालय ने भारत के संविधान के अनुच्छेद 226/227 के तहत वर्तमान रिट याचिका के माध्यम से उस पर हमला किया है।

3. याचिकाकर्ता विश्वविद्यालय की ओर से विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि नीचे दिए गए विद्वान न्यायालय ने आक्षेपित अधिनिर्णय को पारित करने में गलती की क्योंकि इसे पूरे तथ्यों और परिस्थितियों को ध्यान में रखे बिना पारित किया गया है।

4. यह प्रस्तुत किया जाता है कि निचला न्यायालय यह समझने में विफल रहा है कि याचिकाकर्ता विश्वविद्यालय संविधान के अनुच्छेद 12 के अर्थ के भीतर एक राज्य है और इस प्रकार अनुच्छेद 16 "अवसर की समानता" के संवैधानिक जनादेश से बाध्य है। इसलिए, सभी नियुक्तियां एक खुले चयन के माध्यम से की जाती हैं जिसमें रिक्ति को भरने के लिए सर्वश्रेष्ठ उम्मीदवारी का चयन किया जाता है।

5. यह आगे प्रस्तुत किया जाता है कि याचिकाकर्ता द्वारा "अन्य बातों के साथ उद्यान पर्यवेक्षक" के पद के लिए आवेदन आमंत्रित करने वाला एक विज्ञापन जारी किया गया था, जिसके अनुसार आवश्यक योग्यता की कमी के

बावजूद प्रत्यर्थी कामगार की उम्मीदवारी को 21 दिसंबर, 1988 को चयन समिति के समक्ष विचार के लिए आमंत्रित किया गया था। हालाँकि, प्रत्यर्थी ने उपस्थित नहीं होने का फैसला किया, बल्कि सिविल न्यायालय के समक्ष भर्ती प्रक्रिया को चुनौती दी, जिसे आगे खारिज कर दिया गया।

6. यह प्रस्तुत किया जाता है कि प्रत्यर्थी कामगार विज्ञापन में बताई गई आवश्यक योग्यताओं को पूरा नहीं करता है जो कि बी. एससी कृषि/बागवानी या कृषि या बागवानी में 10 साल का गहन व्यावहारिक अनुभव रखता है। चूंकि, कामगार के पास अपेक्षित पात्रता का अभाव है क्योंकि उसका कुल प्रभावी कार्य अनुभव 4 वर्ष से कम (15 अप्रैल, 1984 से 15 फरवरी, 1988 तक) है, इसलिए प्रत्यर्थी को 15 फरवरी, 1988 के कार्यालय आदेश के अनुसार सहायक अभियंता (परिसर रखरखाव) के तहत स्थानांतरित कर दिया गया था।

7. यह प्रस्तुत किया जाता है कि प्रबंधन और श्रमिकों के बीच औद्योगिक शांति और सौहार्दपूर्ण संबंधों को बनाए रखने के लिए, 1 नवंबर, 2002 के अधिनिर्णय को आदेशवत लागू किया गया था और याचिकाकर्ता विश्वविद्यालय ने उद्यान पर्यवेक्षक (बागवानी विभाग) के पद पर प्रत्यर्थी को 4500/- 7000/- रुपये के वेतनमान में नियुक्त किया था और प्रत्यर्थी कामगार 6 अप्रैल, 2005 से उद्यान पर्यवेक्षक के रूप में काम कर रहा है।

8. यह प्रस्तुत किया जाता है कि आक्षेपितअधिनिर्णय मनमाना है और अवैधता से ग्रस्त है क्योंकि याचिकाकर्ता विश्वविद्यालय के पास प्रत्यर्थी कामगार

को नियमित करने के लिए कोई पद उपलब्ध नहीं है और किसी भी नियमितीकरण को नियमों से अलग नहीं किया जा सकता है।

9. यह प्रस्तुत किया जाता है कि आक्षेपित अधिनिर्णय कानूनी रूप से खराब है और सेवा न्यायशास्त्र के स्थापित सिद्धांतों के खिलाफ है क्योंकि यह इस बात को स्वीकार करने में विफल रहता है कि किसी भी सेवा में "पिछले दरवाजे से प्रवेश" को माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा पारित निर्णयों के आलोक में मंजूरी नहीं दी जा सकती है।

10. इसलिए, पूर्वगामी प्रस्तुतियों के आलोक में, याचिकाकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता चाहते हैं कि वर्तमान याचिका की अनुमति दी जा सकती है, और राहत दी जा सकती है, जैसा कि प्रार्थना की गई है।

11. इसके विपरीत, प्रत्यर्थी कामगार की ओर से पेश विद्वान अधिवक्ता ने वर्तमान याचिका का जोरदार विरोध किया और प्रस्तुत किया कि यह किसी भी योग्यता से रहित होने के कारण खारिज होने योग्य है।

12. यह प्रस्तुत किया जाता है कि प्रत्यर्थी कामगार याचिकाकर्ता के नियमित कर्मचारियों के समान कर्तव्यों का पालन कर रहा है, हालांकि, उसे एक दैनिक वेतनभोगी कामगार के रूप में माना गया है। प्रत्यर्थी ने बार-बार याचिकाकर्ता से उसे नियमित करने की मांग की है, लेकिन कोई फायदा नहीं हुआ और इसलिए, प्रत्यर्थी ने 24 नवंबर, 1986 को एक कानूनी मांग नोटिस दिया।

13. यह प्रस्तुत किया जाता है कि याचिकाकर्ता ने 4 अक्टूबर, 2004 के फैसले को चुनौती दी है, जिसमें याचिकाकर्ता को उद्यान पर्यवेक्षक के रूप में सेवा में प्रत्यर्थी कामगार को नियमित करने का निर्देश दिया गया था। जैसा कि आक्षेपितअधिनिर्णय में सही देखा गया है, हालाँकि प्रत्यर्थी के पास आवश्यक शैक्षिक योग्यता नहीं हो सकती है, हालाँकि, वह उक्त पद पर अपनी लंबे समय से चली आ रही सेवा के आधार पर नियमित होने का हकदार है।

14. यह प्रस्तुत किया जाता है कि याचिकाकर्ता विश्वविद्यालय को 9 जुलाई, 2005 को एक मांग नोटिस दिया गया था, जिसमें आक्षेपित अधिनिर्णय को लागू करने की मांग की गई थी, जिसका याचिकाकर्ता ने कभी जवाब नहीं दिया। चूंकि, कोई वैकल्पिक उपाय मौजूद नहीं था, इसलिए प्रत्यर्थी ने अधिनियम की धारा 33(सी)(1) के तहत एक आवेदन को प्राथमिकता दी, जिसमें मजदूरी में लंबित अंतर की वसूली की मांग की गई।

15. यह प्रस्तुत किया जाता है कि आक्षेपित अधिनिर्णय अपने रिकॉर्ड पर उपलब्ध सभी तथ्यों और परिस्थितियों पर विधिवत विचार करने के बाद पारित किया गया है, और इसमें कोई अवैधता या अदृढ़ता नहीं है।

16. यह प्रस्तुत किया जाता है कि विद्वान अधिकरण ने कानून के अनुसार आक्षेपित अधिनिर्णय पारित किया है और याचिकाकर्ता द्वारा प्रस्तुत दलीलों में कोई गुणागुण नहीं है जो आक्षेपित अधिनिर्णय में किसी भी अदृढ़ता के बराबर होगी।

17. आगे यह प्रस्तुत किया जाता है कि माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा स्थापित विधि के अनुसार, औद्योगिक अधिकरण के किसी निर्णय में तब तक हस्तक्षेप नहीं किया जा सकता जब तक कि वह क्षेत्राधिकार की त्रुटि, या प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के उल्लंघन से ग्रस्त न हो या कानून की प्रकट या सुस्पष्ट त्रुटि से दूषित न हो।

18. इसलिए, पूर्वगामी प्रस्तुतियों के आलोक में, प्रत्यर्थी की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता ने प्रार्थना की कि वर्तमान याचिका, किसी भी गुण से रहित होने के कारण, खारिज की जा सकती है।

19. पक्षों के विद्वान अधिवक्ता को सुना और अभिलेखों का अध्ययन किया।

20. वर्तमान याचिकाकर्ता ने 24 मई, 2005 को प्रकाशित 4 अक्टूबर, 2004 के आक्षेपित अधिनिर्णय को खारिज करने के लिए इस न्यायालय का दरवाजा खटखटाया है, जो प्रत्यर्थी कामगार के पक्ष में विद्वान औद्योगिक अधिकरण द्वारा पारित किया गया था, जिसके तहत याचिकाकर्ता विश्वविद्यालय को बागवानी विभाग में उद्यान पर्यवेक्षक के रूप में कामगार को 425/--700/- रुपये के वेतनमान में जून, 1994 से सभी परिणामी लाभों के साथ नियमित करने का निर्देश दिया गया था। आक्षेपित अधिनिर्णय के प्रासंगिक पैराग्राफ नीचे पुनः प्रस्तुत किए गए हैं:

*"..**मुद्दा सं. 1***

9. इस मुद्दे को साबित करने की जिम्मेदारी प्रबंधन पर थी और प्रबंधन ने अपनी लिखित प्रस्तुतियों में कुछ भी नहीं कहा है कि प्रबंधन एक उद्योग नहीं है। दूसरी ओर, कामगार की ओर से की गई लिखित प्रस्तुतियों में, यह कहा गया है कि बैंगलोर जल आपूर्ति मामले में उल्लिखित ट्रिपल टेस्ट को लागू करने से, यह कानून की स्थिति तय हो जाती है कि शैक्षणिक संस्थान आई. डी. अधिनियम की 2(क) की परिभाषा के तहत आते हैं। अतः, यह अभिनिर्धारित किया जाता है कि प्रबंधन एक उद्योग है और इस प्रकार इस मुद्दे का निर्णय श्रमिक के पक्ष में और प्रबंधन के खिलाफ किया जाता है।

<u>मुद्दा सं. 2, 5 और 7</u>

10. मुद्दा संख्या 2, 5 और 7 को सामूहिक रूप से लिया जाता है क्योंकि वे आपस में जुड़े हुए हैं और अंत: संबंधित हैं। अतिरिक्त प्रतिनिधि (अ.प्र.) द्वारा लिखित प्रस्तुतियों में कामगार यह प्रस्तुत किया गया है कि कामगार ने डब्ल्यू. डब्ल्यू. 2 श्री राजीव अग्रवाल की जांच की जिन्होंने समर्थन के प्रस्ताव के साथ अपना हलफनामा दायर किया है, इसकी प्रति शपथ पत्र के साथ संलग्न की गई है। प्रबंधन के अ.प्र. द्वारा उनका विधिवत प्रतिपरीक्षण किया गया और यह विधिवत साबित होता है कि दिल्ली श्रम संघ द्वारा कामगार के मामले का उचित रूप से समर्थन किया गया था। लिखित प्रस्तुतियों में, आगे यह कहा गया है कि कामगार दिल्ली श्रम संघ और श्रम संघ का सदस्य है, जिसने राजीव अग्रवाल के शपथ पत्र के साथ दायर अपने प्रस्ताव दिनांक 5.10.88 में सर्वसम्मति से उद्यान पर्यवेक्षक के पद पर अपने नियमितीकरण के लिए संबंधित श्रमिक के विवाद का समर्थन करने का संकल्प लिया है और इसलिए, दिल्ली श्रम संघ के तत्कालीन अध्यक्ष श्री सी. पी. अग्रवाल कामगार की ओर से दावे का बयान दायर करने के लिए सक्षम व्यक्ति थे क्योंकि आईडी की धारा (ट) के तहत इसकी अनुमति है। लिखित प्रस्तुतियों में आगे यह कहा गया है कि फाइल पर दिनांकित 05.10.88 प्रस्ताव रखकर कामगार द्वारा जारी किए गए मुद्दा संख्या 7

को साबित करने की जिम्मेदारी है। कामगार दिल्ली श्रम संघ के सदस्य हैं और स्वर्गीय श्री. सी. पी. अग्रवाल उस समय अध्यक्ष थे, जो कामगार के नियमितीकरण के संबंध में विवाद पर हस्ताक्षर करने और सत्यापित करने के लिए पूरी तरह से सक्षम थे।

11. दूसरी ओर, लिखित प्रस्तुतियों में, यह कहा गया है कि कामगार ने अपनी प्रतिपरीक्षा में कहा है कि उसने श्री सी. पी. अग्रवाल को दावे के बयान पर हस्ताक्षर करने का प्राधिकार दिया है और यह कि उनका प्राधिकार न्यायालय की फाइल में है। श्री सी. पी. अग्रवाल को कोई विशिष्ट प्राधिकार नहीं दिया गया है। आगे यह कहा गया है कि कामगार ने स्वीकार किया है कि उसने *उस व्यक्ति के पक्ष में किए गए किसी भी प्राधिकार की अनुपस्थिति को स्वीकार किया है जिसने दावे के बयान पर हस्ताक्षर और सत्यापन किया है। इस संबंध में, यह उल्लेख किया जा सकता है कि दावे के विवरण के साथ एक प्राधिकार पत्र है, जिस पर कामगार द्वारा हस्ताक्षर किए गए हैं। इस प्राधिकार पत्र के अनुसार स्वर्गीय श्री. सी. पी. अग्रवाल को वर्तमान कामगार के कारण का समर्थन करने और दावा याचिका को हस्ताक्षरित और सत्यापित करने के लिए अधिकृत किया गया था। यहाँ तक की कामगार भी,गवाह पेटी में आया है और उसकी जाँच 1 के रूप में की गई है। लिखित प्रस्तुतियों में आगे यह उल्लेख किया गया है कि कामगार ने अपनी प्रतिपरीक्षा में स्वीकार किया है कि उसकी ओर से विवाद उठाने के लिए संघ को लिखित रूप में कुछ भी नहीं दिया गया था, यहां तक कि उसकी प्रतिपरीक्षा में भी स्वीकार किया गया है कि वह न्यायालय के अभिलेख पर कोई दस्तावेज नहीं दिखा सकता है कि कामगार ने संघ से वर्तमान कारण का समर्थन करने का अनुरोध किया था। उन्होंने आगे कहा कि वह अभिलेख से कोई भी दस्तावेज नहीं दिखा सकते हैं जो दर्शाता है कि कामगार ने संघ को अपनी ओर से दावे के बयान पर हस्ताक्षर करने के लिए अधिकृत किया था। इस संबंध में, यह उल्लेख किया जा सकता है कि दिल्ली श्रम की कार्यकारी समिति, संघ दिनांक 5.10.1988 का एक प्रस्ताव है, जिसके तहत श्री* शब्बीर हुसैन *जामिया मिलिया इस्लामिया*

के बागवानी विभाग के श्री शब्बीर हुसैन के पक्ष में एक औद्योगिक विवाद उठाने का संकल्प लिया गया था, जिसमें उद्यान पर्यवेक्षक के पद पर उनके नियमितीकरण की मांग की गई थी। उक्त प्रस्ताव श्री राजीव अग्रवाल के हलफनामे के साथ संलग्न है। प्रबंधन के अ.प्र. द्वारा किए गए प्रस्तुतिकरण जो संख्या 2, 5 और 7 है कामगार के खिलाफ उत्तर दिए जाने के लिए उत्तरदायी हैं और इसी आधार पर, दावे और जासूसी के बयान के अभाव में, संदर्भ कामगार के खिलाफ उत्तर देने के लिए उत्तरदायी है। प्रबंधन के अ.प्र. द्वारा की गई इस प्रस्तुति को मेरा समर्थन नहीं मिलता है क्योंकि मेरे विचार से दावे के बयान पर ठीक से हस्ताक्षर और सत्यापन किया गया है और संघ ने कामगार और स्वर्गीय श्री सी. पी. अग्रवाल के कारण का ठीक से समर्थन किया है। दावे के बयान पर हस्ताक्षर करने और सत्यापित करने में सक्षम थे। अपनी उपरोक्त चर्चा को ध्यान में रखते हुए, मैं उपरोक्त मुद्दों का निर्णय श्रमिक के पक्ष में और प्रबंधन के खिलाफ करता हूं।

<u>मुद्दा सं. 3</u>

12. इस मुद्दे को साबित करने की जिम्मेदारी प्रबंधन पर थी, लेकिन लिखित प्रस्तुतियों में उक्त मुद्दे के बारे में कुछ नहीं कहा गया है। प्रबंधन के नेतृत्व में साक्ष्य में भी इस मुद्दे के बारे में कुछ नहीं कहा गया है। यहाँ तक कि यह प्रश्न प्रश्नगत प्रश्न भी है और भारत के माननीय सर्वोच्च न्यायालय और दिल्ली के माननीय उच्च न्यायालय के कई निर्णय हैं कि औद्योगिक न्यायाधिकरण संदर्भ की वैधता और अवैधता के प्रश्न पर नहीं जा सकता है, यदि प्रबंधन संदर्भ से व्यथित था तो उसे इसे माननीय उच्च न्यायालय में चुनौती देनी चाहिए थी। इसे ध्यान में रखते हुए, मुद्दा संख्या 3 का निर्णय श्रमिक के पक्ष में और प्रबंधन के खिलाफ किया जाता है।

<u>मुद्दा सं. 4</u>

13. माँग नोटिस के इस मुद्दे को साबित करने की जिम्मेदारी कामगार पर थी, जिसका निर्वहन कानूनी माँग नोटिस अर्थात् *प्र. 1/7* के साथ *डाक रसीद और पावती कार्ड जो क्रमशः प्र. 1/8 और प्र. 1/9 हैं की प्रति दाखिल करके विधिवत रूप से कर दिया गया है। कामगार ने आगे कानूनी मांग नोटिस दिए जो प्र. 1/14 और प्र. 1/15 के रूप में अभिलेख पर प्रदर्शित किए गए नोटिस प्र. 1/15 जो प्रबंधन से वापस प्राप्त हुआ था और पंजीकृत लिफाफे की प्रति प्र. 1/16 है। कामगार ने आगे एक कानूनी मांग नोटिस प्र. 1/17 और प्र. 1/18, दिया। जो प्रबंधन को विधिवत प्रदान किया गया था जैसा कि डाक रसीद और पावती कार्ड प्र.1/19 और प्र.1/20 की प्रति से स्पष्ट है। यह साबित करता है कि प्रबंधन को उचित मांग नोटिस दिया गया थी।*

14. एम-1 ने अपने शपथ पत्र प्र.एम1/A में कहा है कि प्रत्यर्थी विश्वविद्यालय को कभी भी कोई वैध या उचित मांग नोटिस *प्राप्त नहीं हुई थी। इसी तरह, एम-2 ने अपने शपथ पत्र प्र.एम2/a में यह नहीं कहा कि प्रबंधन को कोई मांग* नोटिस *प्राप्त नहीं हुई थी। 1 की लंबी प्रतिपरीक्षा की गई है, लेकिन इस गवाह को कोई सुझाव नहीं दिया गया है कि वर्तमान विवाद को उठाने से पहले प्रबंधन को कोई मांग नोटिस नहीं दिया गया है। यहाँ तक की यह भी विवाद में नहीं है कि सुलह की कार्यवाही हुई थी और प्रबंधन ने अपना जवाब/लिखित बयान दायर किया था, जिसकी प्रति फाइल पर पूर्व के रूप में साबित हुई है।* प्र.*1/12, जो मांग की सूचना का पर्याप्त प्रमाण है। यहां तक कि डाक रसीद प्र.1/19 और पंजीकृत ए. ई. एक्स. की फोटोकॉपी भी। 1/10,जो संदेह से परे साबित होता है कि प्रबंधन को मांग नोटिस दिया गया था। तदनुसार, मेरा विचार है कि प्रबंधन को उचित मांग नोटिस दिया गया था और इस तरह, इस मुद्दे का निर्णय कामगार के पक्ष में और प्रबंधन के खिलाफ किया जाता है।*

<u>मुद्दा सं. 6</u>

15. लिखित प्रस्तुतियों में यह उल्लेख किया गया है कि कामगार ने महत्वपूर्ण विवरणों को दबा दिया है। यह उल्लेख किया गया है कि उद्यान पर्यवेक्षक के पद का विज्ञापन1985-86 के सं. 7 प्रबंधन द्वारा जारी किया गया और कामगार द्वारा स्वीकार किया गया। पृष्ठ संख्या 4 मद संख्या 12 पर उद्यान पर्यवेक्षक के पद के लिए आवश्यक योग्यताओं का उल्लेख किया गया है जो संक्षेप में बी. एससी कृषि/बागवानी या कृषि या बागवानी में 10 साल के गहन व्यवहारिक अनुभव वाला व्यक्ति है। दावे के बयान में या अपने बयान में वैल मैन ने अपनी योग्यताओं का उल्लेख भी नहीं किया है, जो न्यायालय से महत्वपूर्ण तथ्यों को दबाने के बराबर है और यह उसे किसी भी राहत के लिए अयोग्य ठहराता है जिसका वह अन्यथा भी हकदार नहीं है। आगे यह उल्लेख किया गया है कि कामगार ने कहीं भी इस बारे में आरोप नहीं लगाया है कि उसने कभी भी उद्यान पर्यवेक्षक के रूप में आवेदन किया है या कभी चुना गया है या नियुक्त किया गया है या कभी भी उक्त पद का वेतन प्राप्त किया है। हालांकि, प्रतिपरीक्षा में, कामगार ने स्वीकार किया है कि "मेरी योग्यता बागवानी के साथ बीए, बी. एड है। यह सही है कि उद्यान पर्यवेक्षक के पद के लिए आवश्यकताएं बी. एससी कृषि है या 10 वर्ष का अनुभव। यह सही है कि विवाद उठाने के समय न तो मेरे पास 10 साल का अनुभव था और न ही मेरे पास बी. एससी की योग्यता थी। इस तथ्य की पुष्टि एम2 द्वारा की गई है, जिन्होंने बताया है कि प्रत्यर्थी विश्वविद्यालय ने कभी भी अपने बागवानी विभाग में उद्यान पर्यवेक्षक के रूप में श्री शब्बीर हुसैन का चयन या नियुक्ति नहीं की है। यह आगे उल्लेख किया गया है कि कारीगर उद्यान पर्यवेक्षक के पद पर नियुक्ति का कोई पत्र प्रस्तुत करने में विफल रहा है। आगे यह उल्लेख किया गया है कि एम2 ने अभिसाक्ष्य दिया कि "उद्यान पर्यवेक्षक के नियमित पद को बाद में आवश्यक योग्यता और विशेषज्ञता वाले उम्मीदवार की नियुक्ति के लिए विज्ञापित किए जाने पर, उक्त पद पर नियुक्ति आवश्यक प्रक्रिया को अपनाने के बाद की गई थी। श्री शब्बीर हुसैन, जिनके पास हालांकि उद्यान पर्यवेक्षक के पद पर चयन के लिए विचार करने के लिए आवश्यक योग्यता और

अनुभव नहीं है, को भी उक्त पद पर विचार करने के लिए उनकी कथित पात्रता को देखते हुए चयन समिति द्वारा आमंत्रित किया गया था। हालाँकि, वह चयन समिति के समक्ष उपस्थित नहीं हुए और वास्तव में सिविल कोर्ट के समक्ष इसे चुनौती दी, जबकि कामगार को कोई राहत नहीं दी और उनका मामला खारिज कर दिया गया। ये वे महत्वपूर्ण *तथ्य थे जिन्हें कामगार द्वारा दबा दिया गया है, इस संबंध में, यह उल्लेख किया जाता है कि कामगार ने न्यायालय की फाइल पर पत्र प्र. 1/3 दिनांकित 03.06.1984 रखा है जो सोहराब अली ने निबंधक को संबोधित किया, जिसमें इस पत्र पर टिप्पणी के अनुसार बागवानी विभाग में पर्यवेक्षक के रूप में श्री शब्बीर हुसैन को अगले आदेश तक दैनिक मजदूरी पर काम करने की अनुमति दी गई है जो एक स्नातक के लिए लागू है। श्री सोहराब अली द्वारा निबंधक को लिखा गया एक और पत्र प्र.1/4 भी है और एक पुष्टि है जो इस वर्तमान शर्तों के अनुसार दैनिक मजदूरी पर लगाए जाने के रूप में सहमत है। इन पत्रों से पता चलता है कि वह बागवानी विभाग में दैनिक मजदूरी पर पर्यवेक्षक के रूप में काम कर रहे थे। कामगार ने बागवानी के क्षेत्र में अपने अनुभव के आधार पर ही नियमितीकरण का दावा किया है। मेरे विचार से, श्रमिक द्वारा कुछ भी नहीं दबाया गया है, इसलिए, इस मुद्दे का निर्णय श्रमिक के पक्ष में और प्रबंधन के खिलाफ किया जाता है।*

<u>मुद्दा सं. 8</u>

16. लिखित प्रस्तुतियों में, यह कहा गया है कि कामगार रु.*425-700 W. E. F. 17.05.84 के वेतनमान में बागवानी विभाग में पर्यवेक्षक के रूप में नियमित होने का हकदार है क्योंकि फाइल पर यह साबित हो गया है कि वह उद्यान पर्यवेक्षक के रूप में काम कर रहा है। कामगार ने अभिलेख पर* प्र.*1/2 से ¼ विभिन्न दस्तावेज जमा किए हैं जो स्पष्ट रूप से दर्शाता है कि कामगार अपने वरिष्ठों की पूरी संतुष्टि के लिए उद्यान पर्यवेक्षक के कर्तव्यों का पालन कर रहा है। प्रबंधन का एकमात्र तर्क यह है कि कामगार उद्यान पर्यवेक्षक के पद के लिए पात्र नहीं है। लिखित प्रस्तुतियों में आगे यह उल्लेख किया गया है कि* ***माननीय सर्वोच्च***

***न्यायालय के 1990 में एस. सी. सी. (एल. एंड. एस.) 174** निर्णय को देखते हुए प्रबंधन का तर्क मान्य नहीं है जिसमें लिखा है " विभिन्न पदों के लिए निर्धारित* प्रारंभिक *न्यूनतम शैक्षिक योग्यता निस्संदेह एक कारक है, लेकिन यह सेवा में प्रारंभिक प्रवेश पर है। एक बार जब दैनिक श्रेणी के श्रमिकों के रूप में नियुक्तियां की जाती हैं और उन्हें काफी समय तक काम करने की अनुमति दी जाती है, तो उन्हें इस आधार पर संबंधित पदों पर स्थायीकरण से वंचित करना कठिन और कठोर होगा कि उनके पास निर्धारित शैक्षिक योग्यता की कमी है। हमारे विचार में, तीन साल का अनुभव, परिस्थितियों में, प्रत्यर्थी द्वारा बनाई गई छोटी अवधि/अवधि के लिए सेवा में कृत्रिम विराम की अनदेखी करना, स्थायीकरण के लिए पर्याप्त होगा। 2003 (v) **एडी (सुप्रीम कोर्ट) पेज** 407 पर भरोसा किया गया है, जिसमें माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा यह अभिनिर्धारित किया गया है कि "एक आदर्श नियोक्ता के लिए दायित्व से बचना और उसे वह देने से इनकार करना अच्छा नहीं है जो उसे कानूनी रूप से देय है। तकनीक पर इस तरह के वास्तविक और कानूनी दावों का बचाव करने से केवल बहुत बड़ा अन्याय होगा। इन प्रस्तुतियों के आधार पर यह प्रस्तुत किया गया है कि कामगार के पक्ष में एक अधिनिर्णय पारित किया जाए जिसमें उसे उचित वेतनमान में उद्यान पर्यवेक्षक के रूप में नियमित करने का आदेश दिया गया हो। इस संबंध में, लिखित प्रस्तुतियों में, यह उल्लेख किया गया है कि कामगार दैनिक मजदूरी के रूप में काम कर रहा था और उसे न्यूनतम आयु अधिनियम के प्रावधानों के तहत समय-समय पर जारी अधिसूचना के अनुसार कानून के अनुसार मजदूरी का भुगतान किया जा रहा था। यह भी उल्लेख किया गया है कि काम में आवश्यक योग्यता नहीं थी क्योंकि वह केवल एक बी.ए./बी.एड. है, जबकि उसे बागवानी में बी.एस.सी होना चाहिए था। आगे यह कहा गया है कि चूंकि कामगार के पास आवश्यक योग्यता और विशेषज्ञता नहीं है, इसलिए उद्यान पर्यवेक्षक के पद पर कामगार का नियमितीकरण अनुचित है। यह भी उल्लेख किया गया है कि कामगार ने अपनी प्रतिपरीक्षा में स्वीकार किया है कि वर्ष 1994 तक*

बागवानी विभाग में उद्यान पर्यवेक्षक का एक पद था, जिसे बढ़ाकर दो पद कर दिया गया है और मोहम्मद अली उद्यान अधीक्षक हैं। उपरोक्त प्रस्तुतियों से यह कहा गया है कि कामगार उपरोक्त प्रस्तुतियों को देखते हुए ऐसे पद पर नियमित होने का हकदार होने का दावा नहीं कर सकता है।

17. यह विवाद में नहीं है कि मजदूर बागवानी विभाग में दिनांक 17.05.84 से दैनिक मजदूरी के रूप में लगा हुआ था। यह भी विवाद में नहीं है कि तब से वह बागवानी विभाग में काम कर रहे हैं, सिवाय कुछ समय के लिए जब उन्हें बागवानी विभाग से भवन विभाग में स्थानांतरित किया गया था। मुझे अ.प्र. द्वारा कामगार के बारे में सूचित किया गया है कि कामगार द्वारा भवन विभाग में क्लर्क के रूप में उनके कथित स्थानांतरण के संबंध में एक औद्योगिक विवाद उठाया गया था, जिसे औद्योगिक अधिकरण सं. III ने अपने अधिनिर्णय दिनांक 01.11.02 में रद्द किया। यह भी विवाद में नहीं है कि उस समय जब वह शुरू में दैनिक मजदूरी के रूप में काम कर रहे थे, उनके पास आवश्यक योग्यता नहीं थी। प्रबंधन के मामले के अनुसार, एक उद्यान पर्यवेक्षक की आवश्यक योग्यता बी. एससी है। कृषि बागवानी या कृषि या बागवानी में 10 साल के गहन व्यावहारिक अनुभव वाला व्यक्ति। यह भी विवाद में नहीं है कि वर्तमान कामगार की योग्यता बागवानी के साथ बी. ए. बी. एड. थी। भले ही, यह माना जाए कि जिस समय श्रमिक ने वर्तमान विवाद उठाया था, उस समय उसके पास कृषि या बागवानी में 10 साल के गहन व्यावहारिक अनुभव की अपेक्षित योग्यता नहीं थी, लेकिन चूंकि वह मई, 1984 से काम कर रहा है, इसलिए उसने वर्ष 1994 में उक्त गहन व्यावहारिक अनुभव प्राप्त किया। कामगार के अ.प्र. द्वारा विश्वसनीय निर्णय 1990 सी (एल एंड एस) 174 को ध्यान में रखते हुए, कामगार के पास सेवा में अपने प्रारंभिक प्रवेश के समय शुरू में न्यूनतम योग्यता नहीं थी, लेकिन समय बीतने के साथ, उसने 1984 के समय से आवश्यक 10 साल का अनुभव प्राप्त कर लिया है, यह सुरक्षित रूप से कहा जा सकता है कि कामगार ने आवश्यक योग्यता प्राप्त कर ली

है। कामगार के अ.प्र. *द्वारा भरोसा किया गया निर्णय वर्तमान मामले के तथ्यों पर पूरी तरह से लागू होता है। मेरे विचार से, 1984 से 1994 तक कारीगर द्वारा अर्जित 10 साल का अनुभव उद्यान पर्यवेक्षक के पद के लिए निर्धारित आवश्यक योग्यता के मानदंडों को पूरा करता है। कामगार के अ.प्र. द्वारा निर्दिष्ट* प्रतिवेदित *निर्णय 2003 (वी) ए. डी. एस. सी. पेज 407 में पर भी भरोसा रखा जा सकता है, जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया है कि एक आदर्श नियोक्ता के लिए दायित्व से बचना और कानूनी रूप से उसे देने से इनकार करना अच्छा नहीं है। मेरे विचार से, यह निर्णय वर्तमान मामले के तथ्यों पर सही और सीधे लागू होता है। प्रबंधन को उन्हें जून, 1994 से सेवा में नियमितीकरण के लाभ से वंचित नहीं करना चाहिए, जब उन्होंने आवश्यक योग्यता प्राप्त कर ली है।*

18. उपरोक्त चर्चा को ध्यान में रखते हुए, मैं एतद्द्वारा कामगार के पक्ष में और प्रबंधन के खिलाफ एक अधिनिर्णय पारित करता हूं, जिसमें प्रबंधन को जून, 1994 से उद्यान विभाग में उद्यान पर्यवेक्षक के रूप में कामगार को सभी परिणामी लाभों के साथ नियमित करने का निर्देश दिया जाता है। प्रबंधन को अधिनिर्णय के प्रकाशन की तारीख से दो महीने के भीतर अनुपालन करने का निर्देश दिया जाता है, जिसमें विफल रहने पर कामगार को देय राशि पर 9 प्रतिशत प्रति वर्ष की दर से ब्याज मिलेगा। इसे तदनुसार आदेश दिया जाता है।

21. विद्वान औद्योगिक अधिकरण ने अपने निर्णय में, जैसा कि ऊपर पुनः प्रस्तुत किया गया है, यह राय दी है कि श्रमिक सभी परिणामी लाभों के साथ बागवानी विभाग में उद्यान पर्यवेक्षक के रूप में नियमित होने का हकदार है। जिन निष्कर्षों पर पहुंचे हैं, उन्हें अन्य बातों के साथ-साथ विश्लेषण करके तर्क दिया गया है कि प्रासंगिक समय में श्रमिक के पास आवश्यक योग्यता नहीं थी, लेकिन तब से श्रमिक ने वर्ष 1984 से 1994 तक काम करके इस प्रकार, उद्यान

पर्यवेक्षक के पद के लिए निर्धारित आवश्यक मानदंडों को पूरा करते हुए 10 साल का कार्य अनुभव प्राप्त किया है।

22. इस स्तर पर, श्रम या श्रमिक विवादों में हस्तक्षेप करने में एक रिट न्यायालय के अधिकार क्षेत्र के दायरे को समझना अनिवार्य है, जिन्हें पहले ही एक सक्षम मंच द्वारा निर्णय दिया जा चुका है। माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने कई मामलों में बार-बार दोहराया है कि श्रम न्यायालय/औद्योगिक अधिकरण श्रम या श्रमिक और नियोक्ता या एक उद्योग के बीच विवादों में तथ्यों का अंतिम न्यायालय है।

23. ***हिन्दुस्तान टिन वर्क्स बनाम कामगार*** **(1979) 2 एस. सी. सी. 80** मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय, ने तथ्यों की सराहना में श्रम न्यायालय द्वारा विकृति के पहलू पर विचार किया, जिसमें उसने कहा कि यदि अभिलेख पर, उच्च न्यायालय का मानना है कि श्रम न्यायालय के निष्कर्ष कुछ कानूनी साक्ष्य पर आधारित नहीं हैं, तो वह श्रम न्यायालय द्वारा निर्णय किए गए और निष्कर्ष निकाले गए तथ्य के प्रश्न में जा सकता है और भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत निहित अपनी शक्तियों का प्रयोग कर सकता है। जबकि, मामले में, निष्कर्ष कानूनी साक्ष्य पर आधारित हैं और रिकॉर्ड के सामने ऐसा लगता है कि कोई त्रुटि नहीं हुई है, रिट कोर्ट तथ्यात्मक असहमति और उन निष्कर्षों में नहीं जाएगा जो उन विवादों पर आधारित थे। उक्त निर्णय के प्रासंगिक पैराग्राफ नीचे पुनः प्रस्तुत किए गए हैं:

"12. आम तौर पर, श्रम न्यायालय या औद्योगिक अधिकरण, जैसा भी मामला हो, इस प्रकार के विवादों में तथ्यों का अंतिम न्यायालय है, लेकिन यदि तथ्य का कोई निष्कर्ष विकृत है या यदि वह कानूनी साक्ष्य पर आधारित नहीं है, तो उच्च न्यायालय या तो अनुच्छेद 226 के तहत या संविधान के अनुच्छेद 227 के तहत शक्ति का प्रयोग करते हुए श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण द्वारा तय किए गए तथ्य के प्रश्न पर जा सकता है। लेकिन इस तरह की कवायद में जाने से पहले यह आवश्यक है कि रिट न्यायालय को उन कारणों को दर्ज करना चाहिए कि वह तथ्य के निष्कर्ष पर पुनर्विचार क्यों करना चाहती है। श्रम न्यायालय के आदेश में इस तरह के किसी भी दोष की अनुपस्थिति में में रिट न्यायालय तथ्यात्मक विवादों और उस पर दिए गए निष्कर्ष के दायरे में प्रवेश नहीं करेगा। विद्वान एकल न्यायाधीश के आक्षेपित आदेश पर विचार करने से पता चलता है कि वह कहीं भी इस निष्कर्ष पर नहीं पहुंचे हैं कि श्रम न्यायालय का निष्कर्ष या तो विकृत था या कोई सबूत नहीं था या सबूत पर आधारित था जो कानूनी रूप से स्वीकार्य नहीं है। विद्वान एकल न्यायाधीश ऐसे आगे बढ़े जैसे कि वह घरेलू जांच के साथ-साथ श्रम न्यायालय के समक्ष दर्ज साक्ष्य के मद पर पुनर्विचार किए जाने और श्रम न्यायालय द्वारा दिए गए निष्कर्षों को उलट दिए जाने के बाद तथ्यों और मद पर अपील के न्यायालय में बैठे हों। हम विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा इस तरह के दृष्टिकोण के लिए कोई औचित्य नहीं पाते हैं जो केवल श्रम न्यायालय की ऐसी संतुष्टि के स्थान पर उसकी व्यक्तिपरक संतुष्टि के प्रतिस्थापन के बराबर है।

XXX

9. यह तर्क के लिए स्पष्ट नहीं है *कि औद्योगिक न्यायशास्त्र के क्षेत्र में एक घोषणा दी जा सकती है कि सेवा की समाप्ति खराब है और कामगार सेवा में बना हुआ है।सामान्य कानून सिद्धांत की*

आशंका कि व्यक्तिगत सेवा के अनुबंध को विशेष रूप से लागू नहीं किया जा सकता है या नुकसान को कम करने का सिद्धांत कानून की इस शाखा में नहीं है। सेवा की निरंतरता के साथ बहाली की राहत दी जा सकती है जहां सेवा की समाप्ति अमान्य पाई जाती है। इसका मतलब यह होगा कि नियोक्ता ने संबंधित कानून के विपरीत या अनुबंध के भंग करके कामगार के काम करने के अधिकार को अवैध रूप से छीन लिया है और साथ ही साथ कामगार को उसकी कमाई से वंचित कर दिया है। यदि इस प्रकार नियोक्ता गलत पाया जाता है जिसके परिणामस्वरूप कामगार को बहाल करने का निर्देश दिया जाता है, तो नियोक्ता उस मजदूरी का भुगतान करने की अपनी जिम्मेदारी से नहीं बच सकता है जिससे कामगार को नियोक्ता की अवैध या अमान्य कार्रवाई के कारण वंचित कर दिया गया है। यथार्थवादी रूप द्वारा, जहां सेवा *की समाप्ति को अमान्य या अवैध के रूप में प्रश्न किया जाता है और कामगार को मुकदमेबाजी के दायरे द्वारा गुजरना पड़ता है, लंबे मुकदमे के दौरान खुद को बनाए रखने की उसकी क्षमता अपने आप में एक ऐसा अद्भुत कारक है कि वह उस दिन को देखने के लिए जीवित नहीं रह सकता है जब राहत दी जाती है। इससे भी अधिक हमारी प्रणाली में जहां कानून की कहावत देरी चौंका देने वाली हो गई है। यदि इतने लंबे समय और ऊर्जा की खपत करने वाले मुकदमे के बाद जिस अवधि के दौरान श्रमिक खुद को बनाए रखता है, अंततः उसे बताया जाता है कि हालांकि उसे बहाल कर दिया जाएगा, उसे पिछले वेतन से वंचित कर दिया जाएगा जो उसे देय होगा, तो श्रमिक को बिना किसी गलती के एक प्रकार के दंड के अधीन किया जाएगा और यह पूरी तरह से अयोग्य है। सामान्य तौर पर, इसलिए, एक कामगार जिसकी सेवा को अवैध रूप से समाप्त कर दिया गया है, वह पूर्ण वेतन का हकदार होगा, सिवाय उस सीमा के जब वह जबरन आलस्य के दौरान लाभकारी रूप से कार्यरत था। यही सामान्य*

नियम है। कोई भी अन्य दृष्टिकोण नियोक्ता की अनुचित मुकदमेबाजी गतिविधि पर एक प्रीमियम होगा। यदि नियोक्ता अवैध रूप से सेवा समाप्त करता है और समाप्ति इस मामले में श्रमिकों की मजदूरी में संशोधन की मांग का विरोध करने के लिए प्रेरित है, तो समाप्ति अनुचित श्रम व्यवहार के बराबर हो सकती है। ऐसी परिस्थितियों में बहाली सामान्य नियम होने के कारण, इसका पालन पूर्ण वेतन के साथ किया जाना चाहिए। संविधान के अनुच्छेद 41 और 43 इस संबंध में एक उचित निष्कर्ष पर पहुंचने में हमारी सहायता करेंगे।एक उपयुक्त विधान द्वारा, अर्थात्, उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947, राज्य ने श्रमिकों को काम सुरक्षित करने का प्रयास किया है।वैधानिक दायित्व के भंग में सेवाओं को समाप्त कर दिया गया और समाप्ति अमान्य पाई गई; श्रमिक हालांकि सौंपे गए काम को करने और अपनी आजीविका कमाने के लिए तैयार थे, लेकिन उन्हें उससे दूर रखा गया। इसके अलावा उन्हें शीर्ष अदालत में मुकदमा दायर करने के लिए मजबूर किया गया था, अब उन्हें बताया जा रहा है कि उन्हें पूर्ण वेतन से कुछ कम दिया जाना चाहिए। यदि सेवाओं को समाप्त नहीं किया जाता तो श्रमिक आम तौर पर काम करना जारी रखते और अपना वेतन अर्जित करते। जब यह अभिनिर्धारित किये गए सेवाओं की समाप्ति न तो उचित थी और न ही उचित, तो यह न केवल यह दर्शाएगा कि श्रमिक हमेशा सेवा करने के लिए तैयार थे, बल्कि यदि वे सेवा प्रदान करते हैं तो वे वैध रूप से उसी के लिए मजदूरी के हकदार होंगे। यदि श्रमिक हमेशा काम करने के लिए तैयार थे, लेकिन उन्हें नियोक्ता के एक अमान्य कार्य के कारण उससे दूर रखा गया था, तो उन्हें पूर्ण वेतन नहीं देने का कोई औचित्य नहीं है जो उन्हें बहुत वैध रूप से देय था। धारी ग्राम पंचायत बनाम सफाई कामदार मंडल [(1971) 1 एल. एल. जे. 508 (गुजरात)] मामले में गुजरात उच्च न्यायालय की एक खण्ड पीठ और पोस्टल

सील्स इंडस्ट्रियल कोऑपरेटिव सोसाइटी लिमिटेड बनाम इलाहाबाद उच्च न्यायालय की एक खण्ड पीठ। श्रम न्यायालय द्वितीय, लखनऊ [(1971) 1 एल. एल. जे. 327 (सभी)] ने यह दृष्टिकोण अपनाया है और हमारी राय है कि इसमें लिया गया दृष्टिकोण सही है।''

24. इसके अलावा, ***इंडियन ओवरसीज बैंक बनाम आई. ओ. बी. स्टाफ कैंटीन श्रमिक संघ,*** **(2000) 4 एस. सी. सी. 245**, के निर्णय में माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने बिना सबूत के तथ्यों को खोजने के पहलू पर कहा कि यदि साबित तथ्यों पर, अधिकरण द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्ष उचित हैं और उन्हें "कोई सबूत नहीं" पर आधारित नहीं माना जा सकता है, तो उच्च न्यायालय के लिए इसमें हस्तक्षेप करने के लिए रिट अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करने का कोई औचित्य नहीं है। ***ईश्वरलाल मोहनलाल ठक्कर बनाम पश्चिम गुजरात विज कंपनी लिमिटेड,*** **(2014) 6 एससीसी 434** में भी इसी तरह के निष्कर्ष दिए गए हैं।

25. ऊपर चर्चा किए गए मामलों के संदर्भ में, यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि, सबसे पहले, एक उच्च न्यायालय अपने रिट अधिकार क्षेत्र का प्रयोग संयम से करेगा और पर्यवेक्षी क्षमता में कार्य करेगा और मामलों पर अपील न्यायालय के रूप में निर्णय नहीं लेगा। दूसरा, जिन मामलों में औद्योगिक अधिकरण ने अभिलेख पर रखे गए साक्ष्य को सावधानीपूर्वक प्रस्तुत करते हुए तथ्य और कानून दोनों के विवरण में जाने के बाद निर्णय दिया है, उच्च न्यायालय निर्णय में हस्तक्षेप करने के लिए अपने रिट अधिकार क्षेत्र का प्रयोग

नहीं करेगा जब प्रथमदृष्टया न्यायालय यह निष्कर्ष निकाल सकता है कि कानून की कोई त्रुटि नहीं हुई है। तीसरा, न्यायिक समीक्षा में निर्णय की कानूनी वैधता को चुनौती देना शामिल है। यह समीक्षा न्यायालय को मामले के सारवान गुणागुण के बारे में अपना दृष्टिकोण बनाने की दृष्टि से साक्ष्य की जांच करने की अनुमति नहीं देता है। तर्क ठोस और आश्वस्त करने वाला होना चाहिए।

26. ऊपर बताई गई टिप्पणियों को ध्यान में रखते हुए, यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि ऐसी याचिकाओं पर निर्णय लेने के लिए उच्च न्यायालय का अधिकार क्षेत्र पर्यवेक्षी क्षमता तक सीमित है न कि अपीलीय न्यायालय के रूप में। इस न्यायालय का यह भी विचार है कि चूंकि इसकी रिट अधिकारिता का दायरा सीमित है और इसका उपयोग संयम से किया जाना है, इसलिए यह न्यायालय साक्ष्य की उदारता से पुनः सराहना करके और तथ्य के शुद्ध प्रश्नों पर निष्कर्ष निकालकर, रिट अधिकारिता का प्रयोग करने में इस न्यायालय के लिए अस्वीकार्य अभ्यास नहीं कर सकता है, क्योंकि यह न्यायालय विद्वान औद्योगिक अधिकरण द्वारा पारित अधिनिर्णयों पर अपीलीय अधिकार क्षेत्र में नहीं है।

27. इस स्तर पर, यह न्यायालय एक औद्योगिक अधिकरण द्वारा एक कामगार की सेवाओं को नियमित करने के पहलू को तैयार करना उचित समझता है, यह देखते हुए कि वर्तमान याचिका में इसे चुनौती दी गई है।

28. **ओ. *एन. जी. सी. लिमिटेड बनाम पेट्रोलियम कोयला श्रम संघ,* (2015) 6 एस. सी. सी. 494** में माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने कहा कि अधिकरण के

पास इस तरह के औद्योगिक विवाद पर निर्णय लेने और नियोक्ता पर संतुलन बनाने और नियोक्ता और श्रमिकों के बीच औद्योगिक शांति और सद्भाव सुनिश्चित करने के लिए कुछ नए दायित्वों को लागू करने की शक्तियां हैं, जो अंततः सामाजिक न्याय प्रदान करती हैं। निर्णय के प्रासंगिक पैराग्राफ नीचे पुनः प्रस्तुत किए गए हैं:

> *"**10.** संबंधित श्रमिकों की ओर से उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश के समक्ष यह तर्क दिया गया कि विवाद अधिनियम के प्रावधानों के तहत अधिकरण के अधिकार क्षेत्र में आता है और* अधिकरण *के पास उसे भेजे गए विवाद पर निर्णय लेने के लिए पर्याप्त अधिकार क्षेत्र है। संबंधित श्रमिकों की ओर से आगे यह तर्क दिया गया कि वे वर्ष 1988 से अस्थायी आधार पर काम कर रहे हैं और अस्थायी आधार पर अपनी सेवाओं को जारी रखना निगम की ओर से एक अनुचित श्रम प्रथा है। इसलिए, यह तर्क दिया गया कि अधिकरण संबंधित श्रमिकों को नियमित करने का निर्देश देने में सही था और उमादेवी (3) [कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3), (2006) 4 एस. सी. सी. 1:2006 एस. सी. सी. (एल. एंड. एस.) 753]* में लिए गए निर्णय *का औद्योगिक निर्णय के मामलों में कोई* अनुप्रयोग *नहीं था।*
>
> ***11.** विद्वान एकल न्यायाधीश ने दोनों पक्षों की ओर से आग्रह किए गए तथ्यों, परिस्थितियों और कानूनी दलीलों की सराहना करते हुए कहा कि संबंधित श्रमिकों को नियमित नहीं करने के संबंध में पक्षों के बीच विवाद अधिनियम की धारा 2(ट) के तहत परिभाषित औद्योगिक विवाद के दायरे में आता है। यह भी अभिनिर्धारित किया जाता है कि सभी संबंधित कामगार निगम द्वारा कई वर्षों से अस्थायी आधार पर नियुक्त किए गए अनुचित श्रम अभ्यास के शिकार हैं और भले ही उन्हें ऐसे पदों पर भर्ती के लिए निगम द्वारा निर्धारित प्रक्रिया का पालन करके नियुक्त नहीं किया गया था, वे नियमितीकरण के हकदार थे और उनकी नियुक्ति*

को अवैध नहीं कहा जा सकता है। उपरोक्त निष्कर्षों के साथ, रिट याचिका को उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा गुणागुण के आधार पर अपने निर्णय एवं *आदेश दिनांक 4-1-2011 [ओ. एन. जी. सी. लिमिटेड बनाम.पेट्रोलियम कोयला श्रम संघ, 2011 का रि.या. सं. 1846, आदेश दिनांक 4-1-2011 (मैड)] के तहत खारिज कर दिया गया था।*

12. *विद्वान एकल न्यायाधीश के उक्त निर्णय और आदेश को निगम द्वारा उच्च न्यायालय की खण्ड पीठ के समक्ष 2011 की रिट अपील संख्या 1006 दायर करके* विधि का प्रश्न *उठाते हुए चुनौती दी गई थी। अधिकरण के समक्ष रखे गए अभिलेख पर साक्ष्य के तथ्यों, परिस्थितियों और प्रकृति पर विचार करने के बाद, विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा इसकी सराहना की गई; उच्च न्यायालय की विद्वान खण्ड पीठ ने अभिनिर्धारित किया कि निगम द्वारा संबंधित श्रमिकों की नियुक्ति को अवैध नियुक्ति नहीं कहा जा सकता है, बल्कि यह केवल एक अनियमित नियुक्ति थी और इसलिए, वे अस्थायी आधार पर नियोजित होने और 13.01.1988 के बाद के कैलेंडर वर्ष में 240 दिनों से अधिक समय पूरा करने के कारण अपनी सेवाओं में नियमित होने के हकदार थे। इसलिए, उच्च न्यायालय की विद्वान खण्ड पीठ द्वारा यह अभिनिर्धारित किया गया कि उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित निर्णय और आदेश में हस्तक्षेप करने के लिए कोई उचित या तर्कशील आधार नहीं पाया गया। तदनुसार निगम की रिट अपील खारिज कर दी गई [ओ. एन. जी. सी. लिमिटेड बनाम.पेट्रोलियम कोयला श्रम संघ, 2011 एस. सी. सी. ऑनलाइन मैड 1150]*

XXX

क्या अधिकरण का निगम को पदों में संबंधित श्रमिकों की सेवाओं को नियमित करने का निर्देश देने का क्षेत्राधिकार वैध और कानूनी है?

27. केंद्र सरकार ने अधिनियम की धारा 10 के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करते हुए संबंधित श्रमिकों और निगम के बीच मौजूदा औद्योगिक विवाद को अधिकरण को संदर्भित किया, जिसने तथ्यों, परिस्थितियों और अभिलेख पर साक्ष्य के आधार पर विवाद (उपरोक्त) के बिंदु (i) पर सही निर्णय लिया और निगम को निर्देश देते हुए एक अधिनिर्णय पारित किया कि संबंधित श्रमिकों की सेवाओं को उस तारीख से नियमित किया जाना चाहिए, जिस दिन नियुक्ति ज्ञापन द्वारा उनकी नियुक्ति के बाद सभी ने 480 दिन पूरे किए थे। निगम की ओर से यह तर्क कि अधिकरण के पास संबंधित श्रमिकों की सेवाओं को नियमित करने के लिए निगम को मजबूर करने वाले इस तरह के निर्णय को पारित करने की कोई शक्ति नहीं है, कानून में पूरी तरह से असमर्थनीय है। भले ही हम इस पर विचार करें, उक्त तर्क हरि नंदन प्रसाद बनाम खाद्य निगम में इस न्यायालय द्वारा निर्धारित कानूनी सिद्धांतों के विपरीत है। भारत का [हरि नंदन प्रसाद बनाम खाद्य निगम।भारत का, (2014) 7 एस. सी. सी. 190:(2014) 2 एस. सी. सी. (एल. एंड. एस.) 408], जिसमें यू. पी. पावर कार्पोरेशन लिमिटेड वी.बिजली मजदूर संघ [यू. पी. पावर कार्पोरेशन लिमिटेड वी.बिजली मजदूर संघ, (2007) 5 एससीसी 755:(2007) 2 एस. सी. सी. (एल. एंड एस.) 258] और महाराष्ट्र एस. आर. टी. सी. बनाम कैस्टरिबे राज्य परिवहन कामगार संगठन [महाराष्ट्र एस. आर. टी. सी. बनाम कैस्टरिबे राज्य परिवहन कामगार संगठन, (2009) 8 एस. सी. सी. 556:(2009) 2 एससीसी (एल एंड एस) 513] और उमादेवी (3) [कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3), (2006) 4 एससीसी 1:2006 एस. सी. सी. (एल. एंड. एस.) 753] में निर्णय पर विस्तार से चर्चा की गई।

28. प्रासंगिक पैराग्राफ यहाँ नीचे सारगर्भित किए गए हैं:(हरि नंदन प्रसाद मामला [हरि नंदन प्रसाद बनाम खाद्य निगम।भारत का, (2014) 7 एस. सी. सी. 190:(2014) 2 एससीसी (एल एंड एस) 408], एससीसी पीपी. 207-08,210-11 और 212, पैरा 25, 30 और33)

25. "उसमें अपीलकर्ता के प्रस्तुतिकरण को स्वीकार करते समय यू. पी. पावर कार्पोरेशन, न्यायालय ने निम्नलिखित कारण दिएः (यू. पी. पावर कार्पोरेशन मामला [यू. पी. पावर कार्पोरेशन लिमिटेड बनाम बिजली मजदूर संघ, (2007) 5 एससीसी 755:(2007) 2 एस. सी. सी. (एल. एंड एस.) 258], एस. सी. सी. पीपी. 758-59, पैरा 6-8)

> *"6. यह सच है जैसा कि प्रत्यर्थी के विद्वान अधिवक्ता ने तर्क दिया कि औद्योगिक न्यायनिर्णायकों की शक्तियों के प्रभाव के संबंध में प्रश्न सीधे उमादेवी (3) मामले [कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3), (2006) 4 एस. सी. सी. 1:2006 एस. सी. सी. (एल एंड एस) 753]। लेकिन उमादेवी (3) मामले में मूलभूत तर्क [कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3), (2006) 4 एस. सी. सी. 1:2006 एस. सी. सी. (एल. एंड. एस.) 753] भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 पर आधारित है। यद्यपि औद्योगिक न्यायनिर्णायक रोजगार के अनुबंध की शर्तों को बदल सकता है, लेकिन वह ऐसा कुछ नहीं कर सकता जो अनुच्छेद 14 का उल्लंघन करता हो। यदि मामला वह है जो नियमितीकरण की अवधारणा द्वारा कवर किया गया है, तो इसे अलग तरह से नहीं देखा जा सकता है।*
>
> *7. प्रत्यर्थी के विद्वान अधिवक्ता की याचिका कि जिस समय उच्च न्यायालय ने मामले का निर्णय किया था, उमादेवी (3) मामले में निर्णय [कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3), (2006) 4 एस. सी. सी. 1:2006 एस. सी. सी. (एल. एंड. एस.) 753] को प्रस्तुत नहीं किया गया था, वास्तव में इसका कोई परिणाम नहीं है। कर्मचारी-नियोक्ता संबंध के बिना नियमितीकरण का मामला नहीं हो सकता है। जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है कि नियमितीकरण की अवधारणा स्पष्ट रूप से संविधान के अनुच्छेद 14 से जुड़ी हुई है। तथापि,*

यदि किसी मामले में तथ्य उमादेवी (3) मामले [कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3), (2006) 4 एस. सी. सी. 1 के पैरा 45 में बताई गई बातों और स्थिति से आच्छादित हैः 2006 एस. सी. सी. (एल. एंड एस.) 753] औद्योगिक न्यायनिर्णायक राहत को संशोधित कर सकता है, लेकिन यह उमादेवी (3) मामले में नियमितीकरण के बारे में इस न्यायालय द्वारा की गई टिप्पणियों को कम नहीं करता है [कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3), (2006) 4 एस. सी. सी. 1:2006 एस. सी. सी. (एल. एंड एस.) 753] ।

8. तथ्यों पर अपीलार्थीगण के विद्वान अधिवक्ता द्वारा प्रस्तुत किया गया है कि प्रत्यर्थी 2 ने स्वयं स्वीकार किया कि उसने कभी भी पंप संचालक के रूप में काम नहीं किया, बल्कि दैनिक मजदूरी के आधार पर दैनिक मजदूर के रूप में काम किया। उनके पास अपेक्षित योग्यता भी नहीं थी। किसी भी दृष्टिकोण से देखते हुए, उमादेवी (3) मामले [कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3), (2006) 4 एस. सी. सी. 1 2006 एस. सी. सी. (एल. एंड एस.) 753] । में जो कहा गया है, उसे देखते हुए नियमितीकरण का निर्देश नहीं दिया जा सकता था। 'उपरोक्त से यह स्पष्ट है कि न्यायालय ने उमादेवी (3) मामले में अंतर्निहित संदेश को मान्यता दी [कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3), (2006) 4 एस. सी. सी. 1:2006 एस. सी. सी. (एल. एंड एस.) 753] इस प्रभाव से कि दैनिक मजदूर का नियमितीकरण, जिसे उचित चयन प्रक्रिया से गुजरने के बाद नियुक्त नहीं किया गया है, आदि अस्वीकार्य है क्योंकि यह भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन था और अनुच्छेद 14 पर आधारित यह सिद्धांत औद्योगिक अधिकरण पर भी लागू होगा क्योंकि संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन करते हुए किसी श्रमिक की सेवाओं को नियमित करने का कोई निर्देश नहीं हो सकता है। जैसा कि हम इसके

बाद स्पष्ट करेंगे, इसका मतलब यह होगा कि औद्योगिक न्यायालय उन मामलों में दैनिक वेतनभोगी श्रमिकों की सेवाओं को नियमित करने के लिए कोई निर्देश जारी नहीं करेगा जहां इस तरह का नियमितीकरण संविधान के अनुच्छेद 14 के प्रावधानों का उल्लंघन करने के समान होगा। लेकिन इसके लिए, यह औद्योगिक अधिकरणों/श्रम न्यायालयों को ऐसा निर्देश जारी करने से नहीं रोकेगा, जो विशेष रूप से ऐसी शक्तियां प्रदान करने वाले औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधानों को ध्यान में रखते हुए औद्योगिक न्यायनिर्णायकों के पास है। न्यायालय द्वारा उपरोक्त निर्णय में भी इसे मान्यता दी गई है।

XXX

30. इस निष्कर्ष के समर्थन में विस्तृत कारण दिए गए हैं जिसमें कहा गया है कि एम. आर. टी. यू. और पी. यू. एल. पी. अधिनियम औद्योगिक/श्रम न्यायालयों को किसी भी व्यक्ति द्वारा की गई अनुचित श्रम प्रथा के बारे में निर्णय लेने और किसी विशेष प्रथा को अनुचित श्रम प्रथा घोषित करने का अधिकार देता है यदि ऐसा पाया जाता है और ऐसे व्यक्ति को अनुचित श्रम प्रथा को रोकने और उससे दूर रहने का निर्देश भी देता है। उमादेवी (3) [कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3), (2006) 4 एस. सी. सी. 1 2006 एस. सी. सी. (एल. एंड. एस.) 753] के अनुपात की तुलना में औद्योगिक और श्रम न्यायालयों को ऐसी शक्ति देने वाले एम. आर. टी. यू. और पी. यू. एल. पी. अधिनियम की धारा 30 में निहित प्रावधान को न्यायालय द्वारा निम्नलिखित शब्दों में समझाया गया है: (महाराष्ट्र एस. आर. टी. सी. बनाम कैस्टरिबे राज्य परिवहन कामगार संगठन (2009) 8 एस. सी. सी. 556:(2009) 2 एससीसी (एल एंड एस) 513], एससीसी पीपी. 573-74, पैरा 32-33 &36) मामला।

32. 'धारा 30 के तहत औद्योगिक और श्रम न्यायालयों को दी गई शक्ति बहुत व्यापक है और उसमें उल्लिखित सकारात्मक कार्रवाई समावेशी है

और संपूर्ण नहीं है। बदली, आकस्मिक या अस्थायी कर्मचारियों को नियुक्त करना और उन्हें स्थायी कर्मचारियों के दर्जे और विशेषाधिकारों से वंचित करने के उद्देश्य से वर्षों तक जारी रखना अनुसूची IV की मद 6 के तहत नियोक्ता की ओर से एक अनुचित श्रम प्रथा है। एक बार शिकायत में नियोक्ता की ओर से इस तरह की अनुचित श्रम प्रथा स्थापित हो जाने के बाद, औद्योगिक और श्रम न्यायालयों को गलती करने वाले नियोक्ता को निवारक के साथ-साथ सकारात्मक निर्देश जारी करने का अधिकार है।

33. एम. आर. टी. यू. और पी. यू. एल. पी. अधिनियम के प्रावधान और उसमें प्रदत्त औद्योगिक और श्रम न्यायालयों की शक्तियां उमादेवी (3) [कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3), (2006) 4 एस. सी. सी. 1 में बिल्कुल भी विचाराधीन नहीं थीं: 2006 एस. सी. सी. (एल. एंड एस.) 753]। वास्तव में, अनुचित श्रम व्यवहार से संबंधित वर्तमान जैसे मुद्दे का उल्लेख, विचार या निर्णय उमादेवी (3) [कर्नाटक राज्य में बिल्कुल नहीं किया गया था। उमादेवी (3), (2006) 4 एससीसी 1:2006 एस. सी. सी. (एल. एंड एस.) 753]। [एड.:महाराष्ट्र एस. आर. टी. सी. मामला, (2009) 8 एस. सी. सी. 556 में दो तारक चिन्हों के बीच के मामले पर जोर दिया गया है।]अनुचित श्रम अभ्यास [एड।महाराष्ट्र एस. आर. टी. सी. मामला, (2009) 8 एस. सी. सी. 556 में दो तारक चिन्हों के बीच के मामले पर जोर दिया गया है।] नियोक्ता की ओर से कर्मचारियों को बदली, आकस्मिक या अस्थायी के रूप में नियुक्त करना और उन्हें स्थायी कर्मचारियों के दर्जे और विशेषाधिकारों से वंचित करने के उद्देश्य से वर्षों तक जारी रखना, जैसा कि अनुसूची IV की मद 6 में प्रदान किया गया है और अधिनियम की खंड 30 के तहत औद्योगिक और श्रम न्यायालयों की शक्ति संविधान पीठ के समक्ष निर्णय या विचार के लिए नहीं आती है।

XXX

36. उमादेवी (3) [कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3), (2006) 4 एससीसी 1:2006 एस. सी. सी. (एल. एंड. एस.) 753] औद्योगिक और श्रम न्यायालयों को एम. आर. टी. यू. और पी. यू. एल. पी. अधिनियम की धारा 32 के साथ सहपठित धारा 30 के तहत उनकी वैधानिक शक्ति से वंचित नहीं करता है ताकि अनुसूची 4 की मद 6 के तहत नियोक्ता की ओर से अनुचित श्रम व्यवहार का शिकार हुए श्रमिकों के स्थायी होने का आदेश दिया जा सके, जहां वे पद हैं जिन पर वे काम कर रहे हैं। उमादेवी (3) [कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3), (2006) 4 एससीसी 1:2006 एस. सी. सी. (एल. एंड एस.) 753] को एम. आर. टी. यू. और पी. यू. एल. पी. अधिनियम की धारा 30 के तहत उचित आदेश पारित करने में औद्योगिक और श्रम न्यायालयों की शक्तियों को अध्यारोही करने के लिए नहीं माना जा सकता है, एक बार अनुसूची IV की मद 6 के तहत नियोक्ता की ओर से अनुचित श्रम अभ्यास स्थापित हो जाता है।"

XXX

33. इस पृष्ठभूमि में, महाराष्ट्र एस. आर. टी. सी. मामले में न्यायालय [महाराष्ट्र एस. आर. टी. सी. बनाम कैस्टरिबे राज्य परिवहन कामगार संगठन, (2009) 8 एस. सी. सी. 556:(2009) 2 एस. सी. सी. (एल. एंड एस.) 513] की राय थी कि उपलब्ध पदों के विरुद्ध इन कर्मचारियों को स्थायी बनाने के लिए औद्योगिक न्यायालय का निर्देश स्पष्ट रूप से स्वीकार्य था और एम. आर. टी. यू. और पी. यू. एल. पी. अधिनियम, 1971 की धारा 30(1)(ख) के तहत औद्योगिक/श्रम न्यायालयों को वैधानिक रूप से प्रदत्त शक्तियों के भीतर था, जो औद्योगिक न्यायनिर्णायक को गलती करने वाले नियोक्ता के खिलाफ सकारात्मक कार्रवाई करने में सक्षम बनाता है और क्योंकि वे शक्तियां व्यापक रूप से स्थायी होने के लिए उनके दायरे में एक निर्देश को निरस्त (एस. आई. सी. सहित) करती हैं।"

(जोर दिया गया)

29. *इसके अलावा, तथ्यों से यह बहुत स्पष्ट है कि सभी संबंधित श्रमिकों को उनके नियमितीकरण के लिए आवश्यक योग्यता प्राप्त है, उनमें से एक को छोड़कर और निगम द्वारा 1985 से पहले भी विभिन्न अनियमित माध्यमों से पदों पर नियुक्त किया गया है। अधिकरण को एक औद्योगिक विवाद का अधिनिर्णयन करने और नियोक्ता पर संतुलन बनाने और नियोक्ता और श्रमिकों के बीच औद्योगिक शांति और सद्भाव सुनिश्चित करने और अंततः सामाजिक न्याय प्रदान करने के लिए नए दायित्वों को लागू करने की पूरी शक्ति मिली है, जो इस न्यायालय की संविधान पीठ द्वारा कई मामलों में संवैधानिक अधिदेश है। यह उपरोक्त कानूनी सिद्धांत इस न्यायालय द्वारा भारत बैंक लिमिटेड बनाम कामगार [1950 एस. सी. सी 470:ए. आई. आर. 1950 एस. सी. 188], मामले में संक्षिप्त रूप से निर्धारित किया गया है। उक्त मामले का प्रासंगिक अनुच्छेद यहाँ नीचे निकाला गया है: (ए. आई. आर. पी. 209, पैरा 61)*

> *61. "अब हम उस प्रक्रिया की जांच करेंगे जिसके द्वारा एक औद्योगिक* अधिकरण *अपने निर्णयों पर आता है और मुझे यह मानने में कोई संकोच नहीं है कि नियोजित प्रक्रिया न्यायिक प्रक्रिया नहीं है। नियोक्ताओं और श्रमिकों के बीच विवादों को निपटाने में, अधिकरण का कार्य कानून के अनुसार न्याय के प्रशासन तक ही सीमित नहीं है। यह किसी भी पक्ष को अधिकार और विशेषाधिकार प्रदान कर सकता है जिसे वह उचित और ठीक मानता है, हालांकि वे किसी भी मौजूदा समझौते की शर्तों के भीतर नहीं हो सकते हैं। इसका उद्देश्य केवल पक्षकारों के संविदात्मक अधिकारों और दायित्वों की व्याख्या करना या उन्हें प्रभावी बनाना नहीं है। यह उनके बीच नए अधिकार और दायित्व पैदा कर सकता है जिन्हें वह औद्योगिक शांति बनाए रखने के लिए आवश्यक*

मानता है। जैसा कि कई मौकों पर कहा गया है कि एक औद्योगिक विवाद और कुछ नहीं बल्कि एक ओर नियोक्ताओं और दूसरी ओर श्रमिक संगठन के बीच शक्ति परीक्षण है और औद्योगिक अधिकरण को हड़तालों और तालाबंदी को टालने के लिए कुछ न्यायसंगत व्यवस्था पर पहुंचना पड़ा है जो वस्तुओं के उत्पादन और देश के औद्योगिक विकास में बाधा डालते हैं। अधिकरण कानून के कठोर नियमों से बंधा नहीं है। यह जिस प्रक्रिया को नियोजित करता है, वह सामूहिक सौदेबाजी की प्रक्रिया का एक विस्तारित रूप है और न्यायिक कार्य की तुलना में प्रशासनिक के समान है। श्रम विवादों से निपटने में एक औद्योगिक न्यायाधिकरण की वास्तविक स्थिति का वर्णन करते हुए, पश्चिमी भारत ऑटोमोबाइल एसोसिएशन बनाम औद्योगिक न्यायाधिकरण [(1949-50) 11 एफ. सी. आर. 321] में इस न्यायालय ने इस विषय पर लुडविग टेलर के प्रसिद्ध काम के एक अंश को अनुमोदन के साथ उद्धृत किया, जहां विद्वान लेखक का मानना है किः (एफ. सी. आर. पी. 345)

> *'... औद्योगिक मध्यस्थता में एक मौजूदा समझौते का विस्तार या एक नया दायित्व शामिल हो सकता है, या सामान्य रूप से नए दायित्व का निर्माण या पुराने में संशोधन, जबकि वाणिज्यिक मध्यस्थता आम तौर पर मौजूदा दायित्वों और मौजूदा समझौतों से संबंधित विवादों की व्याख्या से संबंधित होती है।'*

इन टिप्पणियों में व्यक्त किए गए विचारों को इस न्यायालय द्वारा पूरी तरह से अपनाया गया था। इसलिए हमारा निष्कर्ष है कि औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत गठित एक औद्योगिक अधिकरण एक न्यायिक अधिकरण नहीं है और

इसका निर्धारण इन अभिव्यक्तियों के उचित अर्थों में न्यायिक निर्धारण नहीं है।"

इस न्यायालय द्वारा एल. आई. सी. बनाम डी. जे. बहादुर [(1981) 1 एस. सी. सी. 315 में आगे यह अभिनिर्धारित किया गया हैः 1981 एस. सी. सी. (एल. एंड. एस.) 111], निम्नानुसार हैः (एस. सी. सी. पी. 334, पैरा 22)

22. "औद्योगिक विवाद अधिनियम एक सौम्य उपाय है, जो औद्योगिक तनाव को पूर्व-खाली करने, विवाद समाधान के तंत्र प्रदान करने और आवश्यक बुनियादी ढांचे की स्थापना करने का प्रयास करता है, ताकि उत्पादन में भागीदारों की ऊर्जा प्रतिकूल युद्धों में नष्ट न हो और औद्योगिक न्याय का आश्वासन सद्भावना का माहौल पैदा कर सके।"

***30.** इस प्रकार, उपयुक्त सरकार द्वारा संदर्भित विवाद के बिंदुओं पर औद्योगिक विवाद का निर्णय करने के लिए एक औद्योगिक अधिकरण/श्रम न्यायालय की शक्तियां इस न्यायालय द्वारा ऊपर निर्दिष्ट मामलों के एक समूह में निर्धारित कानूनी सिद्धांतों द्वारा अच्छी तरह से स्थापित की गई हैं। इसलिए,* अधिकरण *ने निगम को संबंधित श्रमिकों की सेवाओं को नियमित करने का निर्देश देते हुए एक निर्णय पारित किया है।"*

29. वर्तमान याचिका में, याचिकाकर्ता अपनी दलीलों को इस आधार पर आधारित करता है कि कामगार के पास आवश्यक योग्यता अनुभव यानी कृषि या बागवानी में 10 साल का गहन व्यावहारिक अनुभव नहीं है, जिसमें बी. एससी. बागवानी/कृषि की आवश्यक डिग्री रखने की योग्यता भी शामिल है और इसलिए, नियमितीकरण को लागू नियमों से अलग नहीं किया जा सकता है।

30. उपरोक्त आक्षेपित अधिनिर्णय के एक अवलोकन मात्र में कहा गया है कि नीचे दिए गए विद्वान न्यायालय के समक्ष कामगार ने केवल बागवानी के क्षेत्र में अपने अनुभव के आधार पर नियमितीकरण का दावा किया था। नीचे दिए गए विद्वान न्यायालय ने 1/2 से 1/6 सहित विभिन्न दस्तावेजों को ध्यान में रखा। जो यह स्पष्ट करता है कि कामगार अपने वरिष्ठों की संतुष्टि के लिए उद्यान पर्यवेक्षक के कर्तव्यों का पालन कर रहा था।

31. याचिकाकर्ता विश्वविद्यालय ने इसमें तर्क दिया था कि कामगार उक्त पद के लिए पात्र नहीं है और इसलिए उसकी सेवाओं को नियमित नहीं किया जा सकता है। नियमितीकरण के मुद्दे पर निर्णय देते हुए, विद्वान अधिकरण ने राय दी कि मजदूर 17 मई, 1984 से बागवानी विभाग में दैनिक वेतनभोगी के रूप में कार्यरत था और यह विवादित नहीं है कि तब से वह उसी विभाग में काम कर रहा है, सिवाय एक संक्षिप्त अवधि के जब उसे भवन विभाग में स्थानांतरित किया गया था। भवन विभाग में उक्त स्थानांतरण को 1 नवंबर, 2002 के एक अधिनिर्णय के माध्यम से रद्द कर दिया गया था। इसने आगे कहा कि कामगार के पास संबंधित समय पर संबंधित पद के लिए आवश्यक योग्यता नहीं थी, यानी उसकी प्रारंभिक नियुक्ति। इसके अलावा, विश्वविद्यालय के प्रबंधन के अनुसार, आवश्यक योग्यता या तो बी. एससी. की है। कृषि बागवानी या कृषि या बागवानी में 10 साल का गहन व्यावहारिक अनुभव।

32. आक्षेपित अधिनिर्णय में की गई उपरोक्त टिप्पणियों के संबंध में, यह स्पष्ट है कि विद्वान औद्योगिक अधिकरण ने गवाहों की जांच और अपने अभिलेख में रखे गए दस्तावेजों सहित सभी साक्ष्यों को ध्यान में रखा है। विद्वान अधिकरण ने विशेष रूप से कामगार के अ.प्र. द्वारा उद्धृत निर्णयों पर भरोसा किया और तर्क दिया कि हालांकि कामगार के पास प्रारंभिक प्रवेश के समय बागवानी में बी. एससी. की अपेक्षित योग्यता या कृषि/बागवानी में 10 वर्षों का व्यापक अनुभव नहीं था, लेकिन समय बीतने के साथ उसने बाद वाले को प्राप्त कर लिया है। अतः, इसने अभिनिर्धारित किया कि नियोक्ता की ओर से, अर्थात् याचिकाकर्ता विश्वविद्यालय की ओर से, अपने दायित्व से बचना और कामगार को कानूनी रूप से देय राशि देने से इनकार करना उचित नहीं है। इसलिए, यह निष्कर्ष निकालते हुए कि कामगार वर्ष 1984 से 1994 तक काम करते हुए 10 साल का आवश्यक अनुभव प्राप्त करने पर नियमितीकरण का हकदार है, विद्वान अधिकरण ने कामगार के पक्ष में आक्षेपित अधिनिर्णय पारित किया।

33. इस प्रकार, उपरोक्त से यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि विद्वान औद्योगिक अधिकरण ने प्रत्येक मुद्दे को विस्तारपूर्वक संबोधित किया है और इस प्रकार, अपने प्रभाव के लिए निष्कर्ष निकाला है कि नियमितीकरण का लाभ श्रमिक को दिया जाएगा क्योंकि उसने 1984 से 1994 तक 10 वर्षों का अपेक्षित अनुभव विधिवत प्राप्त किया है।

34. इस न्यायालय का विचार है कि विद्वान औद्योगिक अधिकरण ने मुद्दों पर विचार किया है और अभिलेख में रखे गए साक्ष्य और प्रतिपरीक्षा का मूल्यांकन करने के बाद उसके द्वारा बनाए गए प्रत्येक मुद्दे पर अपने तर्क को आधारित किया है। इस प्रकार, माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा उपर्युक्त निर्णयों को ध्यान में रखते हुए, इस न्यायालय का विचार है कि विद्वान औद्योगिक अधिकरण, साक्ष्य का अवलोकन करने और प्रतिपरीक्षण के बाद, सही निष्कर्ष पर पहुंचा है कि कामगार को सेवा में नियमित किया जाएगा क्योंकि वह वर्ष 1984 से 1994 तक 10 वर्षों के अपेक्षित योग्यता अनुभव को पूरा करता है।

35. भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत, उच्च न्यायालय केवल उन मामलों में विचारण न्यायालय द्वारा पारित अधिनिर्णय में हस्तक्षेप करेंगे जहां किसी पक्ष के अधिकारों का घोर उल्लंघन होता है। एक मात्र अनियमितता जो किसी पक्ष के उद्देश्य को काफी हद तक प्रभावित नहीं करती है, न्यायालय के लिए नीचे दिए गए न्यायालय द्वारा पारित आदेश में हस्तक्षेप करने का आधार नहीं होगी।

36. इस न्यायालय का विचार है कि अधिनिर्णयके अवलोकन मात्र से, यह स्पष्ट है कि विद्वान औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा प्राप्त निष्कर्ष याचिकाकर्ता और कामगार द्वारा उसके समक्ष रखे गए साक्ष्य पर आधारित हैं, और इस न्यायालय के समक्ष ऐसा कोई साक्ष्य नहीं रखा गया है जो एक अलग दृष्टिकोण पर पहुंचे, जैसा कि उसने आक्षेपित अधिनिर्णय में किया था।

37. इसलिए, यह न्यायालय यह निष्कर्ष निकालता है कि वर्तमान मामले की सुनवाई नीचे दिए गए विद्वान न्यायालय द्वारा की गई है और याचिकाकर्ता को इस बात को सही ठहराने के लिए पर्याप्त अवसर दिए गए हैं कि प्रत्यर्थी को बागवानी विभाग में उद्यान पर्यवेक्षक के पद पर नियमित क्यों नहीं किया जाना चाहिए। इस प्रकार, चूंकि इस न्यायालय द्वारा निचले विद्वान न्यायालय द्वारा साक्ष्य का मूल्यांकन करने के कारण कोई त्रुटि नहीं देखी गई है, इसलिए याचिकाकर्ता द्वारा अनुरोध किए गए राहत को प्रदान नहीं किया जा सकता है।

38. विद्वान औद्योगिक अधिकरण के निष्कर्षों के अवलोकन पर, यह न्यायालय याचिकाकर्ता द्वारा प्रस्तुत प्रस्तावों को स्थापित करने के लिए कोई तथ्य नहीं समझता है। विद्वान औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा पारित आक्षेपित अधिनिर्णय को विकृत बताने के लिए कोई तथ्य नहीं है।

39. तथ्यों और कानून की उपरोक्त चर्चा को ध्यान में रखते हुए, इस न्यायालय को पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक न्यायाधिकरण सं. I, कड़कड़डूमा न्यायालय, दिल्ली, द्वारा पारित सं. 259/96/89 में 24 मई, 2005 को प्रकाशित 4 अक्टूबर, 2004 के आक्षेपित अधिनिर्णय में कोई अदृढ़ता नहीं मिलती है, और इसे एतद्द्वारा बरकरार रखा गया है।

40. तदनुसार, यह वर्तमान रिट याचिका खारिज कर दी जाती है। लंबित आवेदन, यदि कोई भी हो, खारिज कर दिए जाते हैं।

41. आदेश को तुरंत वेबसाइट पर अपलोड किया जाए।

न्या., चंद्र धारी सिंह

15 जनवरी, 2024
एसवी/आरवाईपी/डीएस

(Translation has been done through AI Tool: SUVAS)

अस्वीकरण : *देशी भाषा में निर्णय का अनुवाद मुकद्झेबाज़ 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।*