[2019] 1 एससीआर 1

बराड़ा सहकारी

विपणन-सह-प्रसंस्करण सोसायटी लिमिटेड का प्रबंधन।

v.कामगार प्रताप सिंह

(2019 की सिविल अपील संख्या 7) 02 जनवरी, 2019

[अभय मनोहर सप्रे और इंदु मल्होत्रा, जे.जे.]

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 - धारा 25 (एच) - की प्रयोज्यता : धारा 25 (एच) उन मामलों पर लागू होती है जहां नियोक्ता ने रिक्तियों को भरने के लिए किसी भी व्यक्ति को अपने रोजगार में लेने का प्रस्ताव दिया है - यह उस समय होता है, नियोक्ता को "छंटनी किए गए कामगार" को एक अवसर देने और उसे पुन: रोजगार की पेशकश करने की आवश्यकता होती है और यदि ऐसा छंटनी किया गया कामगार खुद को पुन: रोजगार के लिए पेश करता है, उन्हें अन्य व्यक्तियों पर वरीयता होगी, जिन्होंने विज्ञापित रिक्ति के खिलाफ रोजगार के लिए आवेदन किया है – औद्योगिक विवाद (केंद्रीय) नियम, 1957 - आर.78

।औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 - धारा 25 (एच) - सेवा से समाप्ति - अपीलकर्ता-सोसायटी में चपरासी के रूप में काम करने वाले प्रतिवादी - 1985 में सेवाओं से समाप्त - श्रम न्यायालय ने समाप्ति को कानून में खराब माना और सेवा में बहाली के बदले प्रतिवादी को 12500 रुपये का एकमुश्त मुआवजा दिया - दोनों पक्षों द्वारा रिट याचिकाओं को उच्च न्यायालय द्वारा खारिज कर दिया गया - इसके बाद, प्रतिवादी ने श्रम न्यायालय द्वारा दिए गए मुआवजे को स्वीकार कर लिया - 1993 में, प्रतिवादी ने उस वर्ष में दो चपरासियों की सेवाओं के नियमितीकरण के मद्देनजर धारा 25 (एच) के संदर्भ में अपीलकर्ता की सेवाओं में पुन: रोजगार के लिए प्रार्थना की - प्रतिवादी की पुन: रोजगार का दावा करने की पात्रता - माना: प्रतिवादी (कामगार) द्वारा धारा 25 (एच) के आधार पर अपीलकर्ता की सेवाओं में पुन: रोजगार की मांग करने वाला कोई मामला नहीं बनाया गया था - प्रतिवादी ने उसे दिए गए मुआवजे को स्वीकार कर लिया था। सेवा में बहाली के अपने अधिकार के बदले, उक्त मुद्दा अंतत: समाप्त हो गया - इसके अलावा, धारा 25 (एच) के पास मामले में कोई आवेदन नहीं था - धारा 25 (एच) के प्रावधानों को आकर्षित करने के लिए, कामगार को यह साबित करना होगा कि वह "छंटनी कर्मचारी" था और उसके पूर्व नियोक्ता ने अपने सेट अप में रिक्तियों को भरने का फैसला किया है। इसलिए, वह उन व्यक्तियों पर वरीयता का दावा करने का हकदार है, जिनके पास 1

1. सुप्रीम कोर्ट रिपोर्ट [2019] 1 एससीआर।

सेवाओं में पुन: रोजगार की मांग करते समय नौकरी के लिए ऐसी रिक्तियों के खिलाफ आवेदन किया गया था - इसलिए, यह आईडी अधिनियम की धारा 25 (एच) के तहत विचार किए गए सेवा से प्रतिवादी की छंटनी का मामला नहीं था।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 - धारा 25 (एच) - नियमितीकरण और रोजगार - के बीच अंतर: 'रोजगार' शब्द रिक्तियों को भरने के लिए एक नए रोजगार को दर्शाता है जबकि 'सेवा का नियमितीकरण' शब्द का अर्थ है कि कर्मचारी की सेवाएं, जो पहले से ही सेवा में हैं, सेवा विनियमों के अनुसार नियमित हैं।

अपील को स्वीकार करते हुए, न्यायालय ने कहा:

1. आईडी अधिनियम की धारा 25 (एच) को लागू करने के पीछे का उद्देश्य छंटनी किए गए कर्मचारी को सेवाओं में पुन: रोजगार की पेशकश करके अन्य व्यक्तियों पर वरीयता देना है जब नियोक्ता नई रिक्तियों को भरने का निर्णय लेता है। आईडी अधिनियम की धारा 25 (एच) को औद्योगिक विवाद (केंद्रीय) नियम, 1957 के नियम 78 में निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार लागू किया जाना आवश्यक है, जिसमें स्पष्ट शब्दों में प्रावधान है कि आईडी अधिनियम की धारा 25 (एच) केवल तभी लागू होती है जब नियोक्ता भर्ती व्यक्तियों द्वारा अपने स्थापित में रिक्तियों को भरने का निर्णय लेता है। इसमें इस संबंध में निर्धारित छंटनी किए गए कर्मचारी को नोटिस जारी करने का प्रावधान है। आईडी अधिनियम की धारा 25 (एच) के प्रावधानों को आकर्षित करने के लिए, कामगार द्वारा यह साबित किया जाना चाहिए कि सबसे पहले, वह "छंटनी कर्मचारी" था और दूसरा, उसके पूर्व नियोक्ता ने अपने सेटअप में रिक्तियों को भरने का फैसला

किया है और इसलिए, वह उन व्यक्तियों पर वरीयता का दावा करने का हकदार है, जिन्होंने सेवाओं में पुन: रोजगार की मांग करते हुए नौकरी के लिए ऐसी रिक्तियों के खिलाफ आवेदन किया है। [पैरा 17, 18, 19] [5-एफ-एच; 6-ए-बी]

2. मामला एक ऐसा मामला है जहां प्रतिवादी की बर्खास्तगी को अवैध ठहराया गया था और इसके परिणामस्वरूप, उसे पूर्ण और अंतिम संतुष्टि में 12,500 रुपये का एकमुश्त मुआवजा दिया गया था। यह विवाद में नहीं है कि प्रतिवादी ने भी मुआवजे को स्वीकार कर लिया। इसलिए, यह प्रतिवादी की सेवा से छंटनी का मामला नहीं था, जैसा कि आईडी अधिनियम की धारा 25 (एच) के तहत विचार किया गया है। इसके अलावा और अधिक महत्वपूर्ण बात यह है कि प्रतिवादी आईडी अधिनियम की धारा 25 (एच) के प्रावधानों को लागू करने और एमएमएमटी को फिर से रोजगार देने की मांग करने का हकदार नहीं था। बराड़ा सहकारी एमकेटीजी-कम-प्रोसेसिंग

एसओसी लिमिटेड बनाम प्रताप सिंह

एक अन्य कर्मचारी (चपरासी) के मामले का हवाला देते हुए, जो पहले से ही रोजगार में था और जिसकी सेवाओं को केवल अपीलकर्ता द्वारा नियमों के संदर्भ में उसके सेवा रिकॉर्ड के आधार पर नियमित किया गया था।

[पारस 20, 21][6-बी-डी]

3. 'रोजगार' और 'सेवा के नियमितीकरण' के बीच एक अंतर है। 'रोजगार' शब्द रिक्तियों को भरने के लिए एक नए रोजगार को दर्शाता है जबकि 'सेवा का नियमितीकरण' शब्द का अर्थ है कि कर्मचारी, जो पहले से ही सेवा में है, उसकी सेवाओं को सेवा नियमों के अनुसार नियमित किया जाता है। इसलिए, श्रम न्यायालय को अपीलकर्ता के पक्ष में और प्रतिवादी के खिलाफ संदर्भ का जवाब देने के लिए उचित ठहराया गया था, यह कहते हुए कि आईडी अधिनियम की धारा 25 (एच) का इस मामले के तथ्यों पर कोई प्रभाव नहीं था, जबकि उच्च न्यायालय ने अपीलकर्ता को चपरासी के पद पर फिर से रोजगार देने का निर्देश देकर प्रतिवादी की प्रार्थना को स्वीकार करने में सही नहीं था। [पैरा 23, 24] [6-एफ-एच]सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार:

2019 की सिविल अपील संख्या 7।

2006 के डब्ल्यूपी (सी) संख्या 15066 में 2010 के एलपीए नंबर 317 में चंडीगढ़ में पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय के दिनांक 21.02.2014 के निर्णय और आदेश से।

अपीलकर्ता के वकील अजय कुमार, संदीप गरालिसा, विपिन कुमार जय।

प्रतिवादी के वकील शीश पाल लालेर, सोनित सिंहमार, देवेश कुमार त्रिपाठी।

अभय मनोहर सप्रे, जे. 1. छुट्टी मंजूर कर ली गई।

2. यह अपील 2010 के एलपीए संख्या 317 में चंडीगढ़ में पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय द्वारा पारित अंतिम निर्णय और आदेश दिनांकित 21.02.2014 के खिलाफ निर्देशित की जाती है, जिसके तहत उच्च न्यायालय की खंडपीठ ने अपीलकर्ता द्वारा दायर अपील को खारिज कर दिया और माननीय उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश द्वारा सी.डब्लू पी 15066/2006 में दिये गए आदेश दिनांकित 26.11.2009 के फैसले की पुष्टि की जिसके अनुसार उत्तरदाता को नौकरी में मूलभूत वेतन के साथ वापस लिया गया।

3. इस अपील में शामिल लघु विवाद की सराहना करने के लिए नीचे कुछ प्रासंगिक तथ्यों का उल्लेख करने की आवश्यकता है। सुप्रीम कोर्ट की रिपोर्ट [2019] 1 एस.सी.आर.

4. अपीलकर्ता सहकारी विपणन समिति है। प्रतिवादी 01.07.1973 से अपीलकर्ता के साथ एक चपरासी के रूप में काम कर रहा था। अपीलकर्ता ने 01.07.1985 को प्रतिवादी की सेवाओं को समाप्त कर दिया। इसलिए, प्रतिवादी ने अपने समाप्ति आदेश की वैधता और शुद्धता का फैसला करने के लिए राज्य के माध्यम से श्रम न्यायालय को संदर्भ दिया।

5. दिनांक 03.02.1988 के आदेश द्वारा, श्रम न्यायालय ने प्रतिवादी की बर्खास्तगी को कानून की दृष्टि से

गलत माना और तदनुसार सेवा में बहाली के बदले प्रतिवादी को 12,500/- रुपये का एकमुश्त मुआवजा दिया।

6. अपीलकर्ता और प्रतिवादी दोनों फैसले से व्यथित थे और श्रम न्यायालय द्वारा पारित निर्णय की वैधता और शुद्धता को चुनौती देने के लिए उच्च न्यायालय के समक्ष रिट याचिकाएं दायर कीं। हालांकि, उच्च न्यायालय ने दोनों रिट याचिकाओं को खारिज कर दिया। प्रतिवादी ने तब मुआवजे को स्वीकार कर लिया, जिसे श्रम न्यायालय द्वारा दिया गया था।

7. वर्ष 1993 में, प्रतिवादी ने अपीलकर्ता को एक अभ्यावेदन दायर किया जिसमें प्रार्थना की गई थी कि चूंकि अपीलकर्ता ने हाल ही में दिनांक 02.08.1993 के अपने संकल्प के तहत 01.01.1992 को दो चपरासियों की सेवाओं को नियमित किया है, इसलिए वह औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25 (एच) के संदर्भ में अपीलकर्ता की सेवाओं में पुन: रोजगार का दावा करने का हकदार बन गया है। 1947 (इसके बाद "आईडी अधिनियम" के रूप में संदर्भित)। अपीलकर्ता ने हालांकि, प्रतिवादी द्वारा किए गए अनुरोध को स्वीकार नहीं किया।

8. इसके कारण प्रतिवादी के कहने पर राज्य द्वारा श्रम न्यायालय को एक औद्योगिक संदर्भ दिया गया ताकि यह सवाल तय किया जा सके कि क्या प्रतिवादी आईडी अधिनियम की धारा 25 (एच) के संदर्भ में अपीलकर्ता की सेवाओं में पुन: रोजगार का दावा करने का हकदार है।

9. श्रम न्यायालय ने प्रतिवादी के खिलाफ और अपीलकर्ता के पक्ष में संदर्भ का जवाब दिया। दूसरे शब्दों में, श्रम न्यायालय ने माना कि प्रतिवादी अपने दावे के बयान में प्रतिवादी द्वारा बताए गए तथ्यों पर अपीलकर्ता की सेवाओं में पुन: रोजगार का दावा करने के लिए आईडी अधिनियम की धारा 25 (एच) के किसी भी लाभ का दावा करने का हकदार नहीं था।

10. प्रतिवादी ने व्यथित महसूस किया और उच्च न्यायालय में रिट याचिका दायर की। एकल न्यायाधीश ने दिनांक 26-11-2009 के आदेश द्वारा रिट याचिका को अनुमति दे दी और श्रम न्यायालय के निर्णय को निरस्त कर दिया। उच्च न्यायालय ने अपीलकर्ता की सेवाओं में चपरासी के पद पर प्रतिवादी को फिर से नियुक्त करने का निर्देश दिया। अपीलकर्ता-नियोक्ता ने व्यथित महसूस किया और डिवीजन बेंच के समक्ष अपील दायर की। बराड़ा सहकारी एमकेटीजी-कम-प्रोसेसिंग एसओसी लिमिटेड के एमजीएमटी सोसाईटी लिमिटेड बनाम

वी प्रताप सिंह [अभय मनोहर सप्रे, जे।]

11. आक्षेपित आदेश द्वारा, डिवीजन बेंच ने अपील को खारिज कर दिया और एकल न्यायाधीश के आदेश को बरकरार रखा, जिसने नियोक्ता-अपीलकर्ता द्वारा इस न्यायालय में विशेष अनुमति के माध्यम से वर्तमान अपील दायर करने को जन्म दिया है।

12. अपीलकर्ता के वकील श्री अजय कुमार और प्रतिवादी के वकील श्री शीश पाल लालेर को सुना।

13. पक्षकारों के विद्वान वकीलों को सुनने और मामले के रिकॉर्ड के अवलोकन के बाद, हम अपील की अनुमति देने के इच्छुक हैं और उच्च न्यायालय (एकल न्यायाधीश और डिवीजन बेंच) के आदेशों को रद्द करते हुए श्रम न्यायालय के फैसले को बहाल करते हैं।

14. हमारी सुविचारित राय में, प्रतिवादी (कामगार) द्वारा आईडी अधिनियम की धारा 25 (एच) के आधार पर अपीलकर्ता की सेवाओं में पुन: रोजगार की मांग करने वाला कोई मामला नहीं बनाया गया था।

15. सबसे पहले, प्रतिवादी ने सेवा में बहाली के अपने अधिकार के बदले उसे दिए गए मुआवजे को स्वीकार कर लिया था, उक्त मुद्दा अंतत: समाप्त हो गया था; और दूसरा, आईडी अधिनियम की धारा 25 (एच) का इस मामले में कोई लागू नहीं था।

16. आईडी अधिनियम की धारा 25 (एच) उन मामलों पर लागू होती है जहां नियोक्ता ने रिक्तियों को भरने के लिए किसी भी व्यक्ति को अपने रोजगार में लेने का प्रस्ताव दिया है। उस समय, नियोक्ता से यह अपेक्षा की जाती है कि वह छंटनी किए गए कर्मकार को एक अवसर प्रदान करे और उसे पुन रोजगार की पेशकश करे और यदि ऐसा छंटनी किया गया कामगार स्वयं को पुन: रोजगार के लिए प्रस्तुत करता है, तो

उसे अन्य व्यक्तियों पर वरीयता दी जाएगी, जिन्होंने विज्ञापित रिक्ति के विरुद्ध रोजगार के लिए आवेदन किया है।

17. आईडी अधिनियम की धारा 25 (एच) को लागू करने के पीछे का उद्देश्य छंटनी किए गए कर्मचारी को सेवाओं में पुन: रोजगार की पेशकश करके अन्य व्यक्तियों पर वरीयता देना है जब नियोक्ता नई रिक्तियों को भरने का निर्णय लेता है।

18. आईडी अधिनियम की धारा 25 (एच) को औद्योगिक विवाद (केंद्रीय) नियम, 1957 (इसके बाद "आईडी नियम" के रूप में संदर्भित) के नियम 78 में निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार लागू किया जाना आवश्यक है, जो स्पष्ट शब्दों में प्रावधान करता है कि आईडी अधिनियम की धारा 25 (एच) केवल तभी लागू होती है जब नियोक्ता व्यक्तियों की भर्ती करके अपने सेट में रिक्तियों को भरने का निर्णय लेता है। इसमें इस संबंध में निर्धारित छंटनी किए गए कर्मचारी को नोटिस जारी करने का प्रावधान है। सुप्रीम कोर्ट की रिपोर्ट [2019] 1 एस.सी.आर.

19. इसलिए, आईडी अधिनियम की धारा 25 (एच) के प्रावधानों को आकर्षित करने के लिए, कामगार द्वारा यह साबित किया जाना चाहिए कि सबसे पहले, वह "छंटनी कर्मचारी" था और दूसरी बात, उसके पूर्व नियोक्ता ने अपनी स्थापना में रिक्तियों को भरने का फैसला किया है और इसलिए, वह उन व्यक्तियों पर वरीयता का दावा करने का हकदार है, जिन्होंने सेवाओं में पुन: रोजगार की मांग करते हुए नौकरी के लिए ऐसी रिक्तियों के खिलाफ आवेदन किया है।

20. मामला एक ऐसा मामला है जहां प्रतिवादी की बर्खास्तगी को अवैध ठहराया गया था और इसके परिणामस्वरूप, उसे पूर्ण और अंतिम संतुष्टि में 12,500 रुपये का एकमुश्त मुआवजा दिया गया था। यह विवाद में नहीं है कि प्रतिवादी ने भी मुआवजे को स्वीकार कर लिया। इसलिए, यह प्रतिवादी की सेवा से छंटनी का मामला नहीं था, जैसा कि आईडी अधिनियम की धारा 25 (एच) के तहत विचार किया गया है।

21. इसके अलावा और अधिक महत्वपूर्ण बात यह है कि प्रतिवादी आईडी अधिनियम की धारा 25 (एच) के प्रावधानों को लागू करने और एक अन्य कर्मचारी (चपरासी) के मामले का हवाला देकर पुन: रोजगार की मांग करने का हकदार नहीं था, जो पहले से ही रोजगार में था और जिसकी सेवाओं को नियमों के संदर्भ में उसके सेवा रिकॉर्ड के आधार पर अपीलकर्ता द्वारा केवल नियमित किया गया था।

22. हमारे विचार में, पहले से ही सेवा में कार्यरत कर्मचारी का नियमितीकरण छंटनी किए गए कर्मचारी को कोई अधिकार नहीं देता है ताकि वह सेवाओं में पुन: रोजगार का दावा करने के लिए आईडी अधिनियम की धारा 25 (एच) को लागू करने में सक्षम हो सके। कारण यह है कि इस तरह के अधिनियम से नियोक्ता किसी भी व्यक्ति को अपने सेट अप में किसी भी रिक्ति को भरने के लिए किसी भी नए रोजगार की पेशकश नहीं करता है, लेकिन वे पहले से ही सेवा में मौजूद कर्मचारी की सेवाओं को नियमित करते हैं। इस तरह का कृत्य किसी रिक्ति को भरने के बराबर नहीं है।

23. हमारे विचार में, 'रोजगार' और 'सेवा के नियमितीकरण' के बीच एक अंतर है। 'रोजगार' शब्द रिक्तियों को भरने के लिए एक नए रोजगार को दर्शाता है जबकि 'सेवा का नियमितीकरण' शब्द का अर्थ है कि कर्मचारी, जो पहले से ही सेवा में है, उसकी सेवाओं को सेवा नियमों के अनुसार नियमित किया जाता है।

24. हमारे विचार में, श्रम न्यायालय ने अपीलकर्ता के पक्ष में और प्रतिवादी के खिलाफ संदर्भ का उत्तर देने में उचित ठहराया, यह कहते हुए कि आईडी अधिनियम की धारा 25 (एच) का इस मामले के तथ्यों पर कोई प्रभाव नहीं था, जबकि उच्च न्यायालय (एकल न्यायाधीश और डिवीजन बेंच) अपीलकर्ता को चपरासी के पद पर फिर से रोजगार देने का निर्देश देकर प्रतिवादी की प्रार्थना को स्वीकार करने में सही नहीं था। बराड़ा के एम.टी. सह-ऑप एमकेटीजी-कम-प्रोसेसिंग एसओसी लिमिटेड बनाम प्रताप सिंह [अभय मनोहर सप्रे, जे।] 25. पूर्वगामी चर्चा को ध्यान में रखते हुए, अपील सफल होती है और तदनसार स्वीकार क जाती है। आक्षेपित आदेश को निरस्त कर दिया जाता है और श्रम न्यायालय के निर्णय को बहाल किया जाता है।

देविका गुजराल की अपील को स्वीकार कर लिया गया।

Digitally signed by Aroma Raman Picess
Date: 2023.10.31 10:29:30 IST
Reason: Document Owner
Location: District and Sessions Court, Bareilly