[2021] 11 एस. सी. आर 297

के. वी. अनिल मित्रा और अन्य

बनाम

श्री शंकराचार्य संस्कृत विश्वविद्यालय और एएनआर।

(सिविल अपील सं. 9067 2014)27 अक्टूबर, 2021

[अजय रस्तोगी और अभय एस. ओका, जे. जे.]

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-एस। 25 एफ, 25 बी-समाप्ति

-

छंटनी-एस का उल्लंघन। 25 एफ-उत्तरदाता-विश्वविद्यालय

नियमित अपीलार्थी-दैनिक मजदूरी के आधार पर सेवा करने वाले कर्मचारी शिक्षण कर्मचारियों की श्रेणी-जिस तरह से आपत्तियां उठाई गईं

नियमितीकरण-डी-नियमितीकृत और समाप्त-ऑर्डर ऑफ डी उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने नियमितीकरण को बरकरार रखा, सवाल

1947 के अधिनियम के प्रावधानों का पालन न करने के बारे में-विवाद

डिवीजन बेंच द्वारा पुष्टि-अपील पर, अभिनिर्धारित किया गया: की प्रकृति रोजगार और जिस तरह से कर्मचारी किया गया है

अनिवार्य अनुपालन का आह्वान करते समय नियोजित महत्वपूर्ण नहीं है

एस. 25 एफ-ऐसे मामले में जहां कर्मचारी निरंतर रहा है

समाप्ति की कथित तिथि से पहले पिछले 12 महीनों में 240 दिनों से अधिक के लिए सेवा, जैसा कि यू / s.25B, नियोक्ता

यू/खंडों के तहत दोहरी शर्तों का पालन करने का दायित्व है (ए) और (बी) एस। 25 एफ-वर्तमान मामले में, अपीलकर्ताओं ने सेवा की

वर्ष 1993-1997 से, उनकी सेवाओं को आदेश dtd.24.03 की अगली कड़ी में समाप्त कर दिया गया था। 97- नियुक्तियाँ दैनिक मजदूरी के आधार पर की गई थीं।

1947 के अधिनियम-अपीलार्थियों की समाप्ति का उल्लंघन था - एस. 25 एफ-विवादित निर्णय को दरकिनार कर दिया गया-पुरस्कार संशोधित-श्री

शंकराचार्य संस्कृत विश्वविद्यालय अध्यादेश, 1993।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-एस. 2 (जी), (जे), (के), (एस), (ओओ)-आयोजित:

किसी भी कारण से प्रत्येक समाप्ति जो भी हो, वह एस के किसी भी अपवाद खंड में नहीं आती है। 2 (oo), एक छंटनी है।

11 एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-अधिनियम की योजना-चर्चा की गई।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 - s.25F-अनिवार्य आवश्यकता का पालन न करना-उपयुक्त राहत कर्मचारी हकदार है

के लिए-चर्चा की।

आंशिक रूप से अपीलों को अनुमति देते हुए, न्यायालय ने

पकड़ना: 1.1 समाप्ति जिसके द्वारा प्रभावी किया गया था

पहला प्रत्यर्थी औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2 (00) के तहत परिभाषित एक छंटनी थी। 'छंटनी' शब्द इस बात में कोई संदेह नहीं छोड़ता है कि कर्मचारी की समाप्ति किसी भी कारण से, अनुशासनात्मक कार्रवाई के माध्यम से दी गई सजा के अलावा, छंटनी कहा जा रहा है

अधिनियम 1947 जो किसी भी उद्योग में नियोजित श्रमिक को अभिनिर्धारित करता है जो कम से कम के लिए निरंतर सेवा में रहा है धारा 25 एफ के खंड (ए) और (बी) का पालन किए जाने के बाद नियोक्ता द्वारा एक वर्ष की छंटनी की जा सकती है और इस न्यायालय द्वारा धारा 25 एफ के खंड (ए) और (बी) दोनों को अनिवार्य माना गया है और इसका पालन न करना शुरू से ही अमान्य माना गया है और जो निरंतर सेवा है उसे अधिनियम 1947 की धारा 25 बी के तहत परिभाषित किया गया है। अधिनियम 1947 की योजना

इस बात पर विचार करता है कि कर्मचारी दैनिक मजदूरी के रूप में भी काम करता है

या किसी भी क्षमता में, यदि उसने समाप्ति की कथित तिथि से पिछले 12 महीनों में 240 दिनों से अधिक समय तक काम किया है और यदि नियोक्ता ऐसे कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करना चाहता है, तो उसकी सेवाओं को अधिनियम 1947 की धारा 25 एफ के दो खंडों (ए) और (बी) के उचित अनुपालन

के बाद समाप्त किया जा सकता है और इसके गैर-पालन के लिए समाप्ति को शून्य माना जाता है। [पैरा 20,22 और 23] [307-एफ-जी; 308-ई-जी; 310-सी-डी]

1.2 जिस मुख्य तथ्य पर विचार किया जाना चाहिए वह यह है कि क्या जिस कर्मचारी को हटा दिया गया है, वह कर्मचारी है या नहीं। धारा 2 (ओं) और धारा 2 (जे) के तहत परिभाषित उद्योग में कार्यरत है और जो एक वर्ष से अधिक समय से निरंतर सेवा में है, उसे नौकरी से हटाया जा सकता है बशर्ते नियोक्ता के. वी. अनिल मित्र बनाम का अनुपालन करता हो।

श्री शंकराचार्य संस्कृत विश्वविद्यालय

छंटनी से पहले अधिनियम 1947 की धारा 25 एफ के खंड (ए) और (बी) के तहत प्रदान की गई दोहरी शर्तें। अधिनियम 1947 की धारा 25 एफ के अनिवार्य अनुपालन का आह्वान करते समय रोजगार की प्रकृति और जिस तरीके से कर्मचारी को नियुक्त किया गया है, उस पर विचार करने के लिए महत्वपूर्ण नहीं है। इसे धारा 2 (00) के तहत परिभाषित 'छंटनी' शब्द से देखा जा सकता है जो स्पष्ट रूप से अभिनिर्धारित करता है कि किसी भी कारण से एक कर्मचारी की सेवा की समाप्ति, बशर्ते कि यह धारा 2 (00) के किसी भी अपवाद खंड में नहीं आती है, प्रत्येक समाप्ति एक छंटनी है और नियोक्ता छंटनी को प्रभावी बनाने से पहले अधिनियम 1947 की धारा 25 एफ की दोहरी शर्तों का पालन करने के लिए बाध्य है। प्रत्येक छंटनी में, नियोक्ता अधिनियम की धारा 25 एफ के खंड (ए) और (बी) के तहत निर्दिष्ट दोहरी शर्तों का पालन करने के लिए बाध्य नहीं है, लेकिन ऐसे मामले में जहां कर्मचारी 240 दिनों से अधिक समय से निरंतर सेवा में है।

अधिनियम 1947 की धारा 25 एफ के खंड (ए) और (बी)। इस तरह के गैर-पालन को शुरू से ही अमान्य कहा गया है और सामान्य पाठ्यक्रम में परिणाम परिणामी लाभों के साथ बहाली द्वारा पालन करना पड़ता है लेकिन इसे स्वचालित नहीं माना जाता है और

अपीलकर्ताओं ने वर्ष 1993-1997 से गैर-शिक्षण कर्मचारी श्रेणी में दैनिक वेतन के रूप में कार्य किया था और 24 मार्च, 1997 के आदेश के बाद उनकी सेवाओं को समाप्त कर दिया गया था, जिसके अनुसार उनकी सेवाओं को नियमित कर दिया गया था। [पारस 24,25,30, 31 और 34] [310-एफ-एच; 311-ए; 316-सी-ई; 318-बी]

पंजाब भूमि विकास और सुधार

निगम लिमिटेड, चंडीगढ़ बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, चंडीगढ़ और अन्य 1990 (3) एससीसी

682 : [1990] 3 इसके बाद एस. सी. आर. 111 आया।

एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

भारतीय स्टेट बैंक बनाम श्री एन. सुंदरा मनी 1976 (1) एससीसी 822: [1976] 3 एस. सी. आर. 160; एल. रॉबर्ट डिसूजा बनाम कार्यकारी अभियंता, दक्षिणी रेलवे और एक अन्य 1982 (1) एस. सी. सी. 645: [1982] 3 एस. सी. आर. 251; भारत संचार निगम लिमिटेड बनाम भुरुमल 2014 (7) एस. सी. सी. 177: [2013] (16) एस. सी. आर. 1023-निर्भर।

सक्षम/नियुक्ति प्राधिकारी है और केवल इसलिए कि उनकी नियुक्तियां अध्यादेश के तहत निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार नहीं हैं, उन्हें दावा करने से वंचित नहीं करेगा। अधिनियम 1947 के प्रावधानों के तहत संरक्षण। [पारस 35,37] [318-सी-डी, एच; 319-ए]

1.4 तत्काल मामलों के तथ्यों और परिस्थितियों में और अपीलार्थियों द्वारा प्रदान की गई सेवा की प्रकृति को देखते हुए

एक छोटी अवधि के लिए दैनिक दांव, की समाप्ति को बनाए रखते हुए

अपीलकर्ताओं को अधिनियम 1947 की धारा 25 एफ का उल्लंघन करने के लिए रु. 2,50,000/- का एकमुश्त मौद्रिक मुआवजा दिया जाता है। प्रत्येक अपीलार्थी-न्यायाधिकरण द्वारा दिए गए 50 प्रतिशत पिछले वेतन के साथ बहाली का दावा करने के अधिकार के बदले में विवाद की पूरी और अंतिम संतुष्टि में कर्मचारी। उच्च न्यायालय के विवादित फैसले को दरकिनार कर दिया जाता है और औद्योगिक न्यायाधिकरण के फैसले को इंगित सीमा तक संशोधित किया जाता है। [पैरा 42,44]

[319 - एच; 320-ए-बी, सी]

आर. विश्वनाथ पिल्लई बनाम केरल राज्य और अन्य 2004 (2) एससीसी 105: [2004] (1) एस. सी. आर. 360; राजस्थान पर्यटन विकास निगम लिमिटेड और एक अन्य बनाम इंतेजाम अली जाफरी 2006 (6) एस. सी. सी. 275: [2006] (3) पूरक।

एससीआर 533; सतलुज जल विद्युत निगम बनाम राज कुमार

राजिंदर सिंह (मृत) कानूनी प्रतिनिधियों और अन्य 2019 (14) एससीसी 449 के माध्यम से: [2018] 12 एस. सी. आर. 282; पंजाब शहरी योजना और विकास प्राधिकरण

और एक अन्य बनाम अमरजीत सिंह 2019 (16) एस. सी. सी. 782: [2019] (5) एस. सी. आर. 864-लागू नहीं होता है।

के. वी. अनिल मित्रा बनाम श्री शंकराचार्य संस्कृत विश्वविद्यालय

नगर महापलिका (अब नगर निगम) बनाम राज्य

उत्तर प्रदेश और अन्य 2006 (5) एस. सी. सी. 127: [2006] (1) पूरक।

एस. सी. आर. 681; जिला विकास अधिकारी और एक अन्य v. सतीश कांतिलाल अमरालिया 2018 (12) एस. सी. सी. 298 [2017]

(12) एस. सी. आर. 414-संदर्भित।

मामला कानून संदर्भ

[1976] 3 एससीआर 160

उस पर भरोसा करें

पैरा 14

[1982] 3 एससीआर 251

उस पर भरोसा करें

पैरा 14

[1990] 3 एससीआर 111

पीछा किया।

पैरा 14

[2006] 1 पूरक। एससीआर 681

संदर्भित किया गया है

पैरा 14

अप्रयोज्य रखा गया

[2004] 1 एससीआर 360

पैरा 17

[2006] 3 पूरक। एससीआर 533

अप्रयोज्य रखा गया

पैरा 17

अप्रयोज्य रखा गया

[2018] 12 एससीआर 282

पैरा 17

2019] 5 एससीआर 864

अप्रयोज्य रखा गया

पैरा 17

[2013] 16 एससीआर 1023

उस पर भरोसा करें

पैरा 32

2017] 12 एससीआर 414

पैरा 33

संदर्भित किया गया है

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णय: सिविल अपील No.9067

2014 .

उच्च न्यायालय के 04.01.2010 दिनांकित निर्णय और आदेश से

2009 के डब्ल्यू. ए. No.2881 में एर्नाकुलम में केरल के

के साथ 2014 की सिविल अपील संख्या 9068

आर. बसंत, सीनियर एड. , एम. टी. जॉर्ज, श्रीमती सूसी अब्राहम, जॉन्स

जॉर्ज, के. राजीव, ई. एम. एस. अनम, अधिवक्ता। उपस्थित दलों के लिए।

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था

अजय रस्तोगी, जे।

1. फैसले के खिलाफ तत्काल अपीलों को प्राथमिकता दी गई है

और 4 जनवरी, 2010 के आदेश में 14 नवंबर, 2005 के औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा पारित पुरस्कार को रद्द करते हुए सकारात्मक शब्दों में संदर्भ का जवाब देते हुए अपीलकर्ताओं-श्रमिकों की

समाप्ति को अमान्य मानते हुए औद्योगिक विवाद [2021] 11 एस. सी. आर. की धारा 25एफ का उल्लंघन किया गया है।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

अधिनियम, 1947 (इसके बाद "अधिनियम 1947" के रूप में संदर्भित किया जा रहा है) सेवा में माने जाने वाले श्रमिकों के साथ तब तक व्यवहार करने के निर्देश के साथ जब तक कि उनकी सेवाएं समाप्त नहीं हो जाती हैं। 50 प्रतिशत वापस मजदूरी के साथ वैध रूप से समाप्त।

2. इस उद्देश्य के लिए निकाले गए और प्रासंगिक संक्षिप्त तथ्य यह हैं कि

प्रथम प्रत्यर्थी-विश्वविद्यालय की स्थापना एक अध्यादेश द्वारा की गई थी। श्री शंकराचार्य संस्कृत विश्वविद्यालय अध्यादेश, 1993। नियुक्तियां

विभिन्न श्रेणियों में गैर-शिक्षण कर्मचारियों की संख्या। , आदेशों के तहत 1993-1995 अवधि के दौरान दैनिक मजदूरी के आधार पर अलग-अलग समय पर चौकीदार, परिचर, चपरासी, सफाईकर्मी, सहायक रसोइया, सहायक मेट्रन, चालक, सहायक, वेटर, माली, लिपिक सहायक बनाए गए थे तत्कालीन कुलपति।

3. 7 मई, 1996 के एक आदेश द्वारा उन्हें नियमित कर्मचारियों का दर्जा देते हुए प्रथम प्रतिवादी द्वारा उनकी सेवाओं को नियमित किया गया। ऐसा प्रतीत होता है कि जिस तरीके से नियमितीकरण किया गया था, उस पर सवाल उठाते हुए कुछ आपत्तियां उठाई गईं, पहले प्रतिवादी ने 24 मार्च, 1997 के बाद के आदेश द्वारा गैर-शिक्षण कर्मचारियों/कर्मचारियों को नियमितीकृत कर दिया और इसके परिणामस्वरूप उनकी सेवाओं को समाप्त कर दिया गया। जहां तक 24 मार्च, 1997 के पहले प्रत्यर्थी द्वारा पारित नियमहीनता के आदेश का संबंध है, केरल उच्च न्यायालय की खंड पीठ द्वारा इसे बरकरार रखने के बाद इसे अंतिम रूप मिल गया है। दैनिक मजदूरी के रूप में प्रारंभिक नियुक्ति और नियुक्ति विश्वविद्यालय अध्यादेश की योजना के तहत निर्धारित चयन प्रक्रिया से गुजरे बिना होने को ध्यान में रखते हुए 24 मार्च, 1997 के नियमितकरण के आदेश में यह निष्कर्ष दर्ज किया गया कि

अधिकारियों द्वारा पारित नियमितीकरण वैध और न्यायोचित है और अधिनियम 1947 के प्रावधानों का पालन न करने के प्रश्न को कानून द्वारा ज्ञात उचित कार्यवाही में जांच के लिए खुला छोड़ दिया गया है।

4. यह भी ध्यान दिया जा सकता है कि शिक्षण और गैर-शिक्षण कर्मचारियों की शिकायतों की संयुक्त रूप से खंड पीठ द्वारा जांच की गई थी।

उच्च न्यायालय 23 मार्च, 2000 के अपने सामान्य विवादित फैसले के तहत रिट अपील पर निर्णय लेते हुए। इस उद्देश्य के लिए प्रासंगिक 23 मार्च, 2000 के उच्च न्यायालय की खंड पीठ के फैसले के पैरा 10 को निम्नानुसार पुनः प्रस्तुत किया गया है:

10. आई. डी. अधिनियम की आवश्यकताओं का पालन न करने से संबंधित अन्य मुद्दे उठाए गए। जैसा कि विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा उचित रूप से देखा गया है, अनुच्छेद 226 आवेदनों में इसका निर्णय नहीं लिया जाना चाहिए क्योंकि अपीलकर्ता, यदि उन्हें इस तरह की सलाह दी जाती है और उन्हें लगता है कि आईडी अधिनियम के तहत उनका अधिकार है, तो वे मंच से संपर्क कर सकते हैं।

यह पद के. वी. अनिल मित्रा बनाम था। श्री शंकराचार्य संस्कृत विश्वविद्यालय [अजय रस्तोगी, जे.]

बसंत कुमार सरकार और अन्य मामलों में शीर्ष अदालत द्वारा उजागर किया गया

बनाम ईगल रोलिंग मिल्स लिमिटेड (ए. आई. आर. 1954 एस. सी. 1200) और राजस्थान राज्य सड़क परिवहन निगम। बनाम कृष्णा (जेटी 1005 (4) एससी 343)।

5. अपीलार्थियों ने एक औद्योगिक विवाद उठाया जिसके अनुसरण में उपयुक्त सरकार ने औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा निर्णय के लिए 8 अप्रैल, 2003 का संदर्भ आदेश दिया जो इस प्रकार है:

श्री शंकराचार्य संस्कृत विश्वविद्यालय का प्रबंधन कानूनी है। और न्यायसंगत? यदि नहीं तो वे किस राहत के हकदार हैं?

6. यह ध्यान दिया जा सकता है कि दैनिक मजदूरी के रूप में नियुक्ति की प्रकृति संदर्भ का विषय नहीं थी और निर्विवाद रूप से, जहां तक 24 मार्च, 1997 के नियमितीकरण के आदेश का संबंध है, जो कि एक संदर्भ के अनुसार न्यायाधिकरण द्वारा जांच के लिए खुला नहीं था क्योंकि यह एक निष्कर्ष दर्ज करने के बाद उच्च न्यायालय की खंड पीठ के फैसले से अंतिमता प्राप्त कर चुका है कि प्रथम प्रतिवादी-विश्वविद्यालय ऐसे कर्मचारियों के नियमितीकरण के आदेश को पारित करने में उचित था, जिन्हें चयन की प्रक्रिया से गुजरे बिना नियुक्त किया गया था।

8. औद्योगिक न्यायाधिकरण ने अभिलेख की सामग्री पर विचार करने के बाद यह निष्कर्ष वापस किया कि अपीलार्थियों को सेवा से बर्खास्त करना अधिनियम 1947 की धारा 25एफ का उल्लंघन है। स्वाभाविक परिणाम ने कर्मचारी कर्मचारी को तब तक सेवा में माना जब तक कि उनकी सेवाओं को 50 प्रतिशत पिछले वेतन के साथ वैध रूप से समाप्त नहीं कर दिया जाता। पुरस्कार का प्रासंगिक पैरा 9 इस प्रकार है:

9. यदि हम लिखित कथन में दलीलों को देखें, तो यह देखा जा सकता है कि श्रमिकों की सेवा जो शुरू हुई थी

वर्ष 1993 में विभिन्न तिथियों, 94,95 और 96 को विश्वविद्यालय द्वारा बाद में दिनांक 1 की कार्यवाही के माध्यम से नियमित किया गया था। अपनी सेवा शुरू करने की तारीख से लेकर अपनी सेवाओं को नियमित करने की तारीख तक, उन सभी के पास [2021] 11 एस. सी. आर. थे।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

निरंतर सेवा। 12.4.96 के लगभग एक साल बाद, विश्वविद्यालय के सिंडिकेट के दिनांक 23.3.97 के निर्णय के आधार पर उनकी सेवाओं को समाप्त कर दिया गया था। इस तरह का निर्णय पहले उच्च न्यायालय की खंड पीठ के फैसले के अनुसार था

रिट अपील निर्णय। इसलिए, इन स्वीकृत तथ्यों से, यह देखा जा सकता है कि ये सभी कर्मचारी निरंतर सेवा कर रहे थे और उन्होंने अपनी क्रेडिट सेवा के लिए 240 दिनों से अधिक की सेवा की थी। प्रबंधन के पास ऐसा कोई मामला नहीं है कि इस विवाद में संबंधित इन श्रमिकों को आई. डी. अधिनियम की धारा 25-एफ के अनुपालन में बर्खास्त किया गया था। उस एकमात्र आधार पर यह घोषित किया जाना चाहिए कि श्रमिकों के मामले में की गई बर्खास्तगी धारा का उल्लंघन थी। 25 - आई. डी. अधिनियम का एफ. इसलिए वे तब तक सेवा में रहेंगे जब तक कि उनकी सेवाएं वैध नहीं हो जाती हैं।

जिनका श्रेय 240 दिनों का निरंतर था जैसा कि सेक में समझाया गया है। 25 अवैध थे। एक स्वाभाविक परिणाम के रूप में, ऐसे सभी कर्मचारी तब तक सेवा में रहेंगे जब तक कि उनकी सेवाओं को वैध रूप से समाप्त नहीं कर दिया जाता है। इस वजह से वे पूर्ण वेतन के भी हकदार हैं। सामान्य पाठ्यक्रम में। हालाँकि, इस तरह की पात्रता को हमेशा नियम के रूप में नहीं माना जा सकता है। मुझे लगता है कि यह उचित होगा, अगर सभी संबंधित श्रमिकों को 50 प्रतिशत वेतन दिया जाए।

9. न्यायाधिकरण के 14 नवंबर, 2005 के फैसले को प्रथम प्रतिवादी के कहने पर विद्वान के समक्ष चुनौती दी गई।

केरल उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश। विद्वान एकल न्यायाधीश

अध्यादेश के तहत निर्धारित प्रक्रिया की शर्तों के अनुसार, ऐसी अनियमित नियुक्तियां अधिनियम 1947 के संरक्षण की मांग करने की हकदार नहीं हैं और आगे कहा कि धारा 25 एफ के तहत निर्दिष्ट छंटनी ठीक से कार्यरत व्यक्तियों पर लागू होती है जो सेवा में हैं और पुरस्कार को अलग कर देते हैं। 25 जून, 2009 के एक निर्णय द्वारा। प्रासंगिक भाग इस प्रकार है:

के. वी. अनिल मित्रा बनाम श्री शंकराचार्य संस्कृत विश्वविद्यालय [अजय रस्तोगी, जे.]

" मेरे विचार में, राहत के लिए पात्रता पर विचार करने से पहले

धारा 25 एफ के तहत, न्यायाधिकरण को इस बात पर विचार करना चाहिए था कि क्या बर्खास्त किए गए कर्मचारियों की नियुक्ति ठीक से की गई थी। विश्वविद्यालय के सिंडिकेट ने यह पता चलने के बाद ही बर्खास्तगी का आदेश दिया कि जिन कर्मचारियों को नियुक्ति मिली थी, वे अनियमित तरीकों से थे। धारा 25 एफ अवैध रूप से नियुक्त कर्मचारियों की बर्खास्तगी के मामले में लागू नहीं होती है। दूसरी ओर, धारा 25 एफ में निर्दिष्ट छंटनी ठीक से नियोजित व्यक्तियों पर लागू होती है।

जो सेवा में थे। इतना ही नहीं, औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा कर्मचारियों की बर्खास्तगी को अवैध घोषित करते हुए पारित आदेश है

केवल अलग रखे जाने के लिए और मैं ऐसा करता हूँ। नतीजतन, बर्खास्त कर्मचारी धारा 25 एफ के तहत न्यायाधिकरण द्वारा आदेशित मुआवजे के हकदार नहीं हैं। डब्ल्यू. पी. के लंबित रहने के दौरान, बर्खास्त किए गए कुछ कर्मचारियों को इस न्यायालय के आदेशों के तहत औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 17बी के तहत मजदूरी दी गई थी। इसके अलावा इससे वे किसी अन्य राहत के हकदार नहीं हैं। इसलिए डब्ल्यू. पी. है

एक्स्ट को अलग रखने की अनुमति है। औद्योगिक न्यायाधिकरण का पी14 पुरस्कार "।

10. विद्वान एकल न्यायाधीश के उस आदेश की पुष्टि उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने रिट अपील को प्राथमिकता दिए जाने पर की

4 जनवरी, 2010 के विवादित फैसले के तहत वर्तमान अपीलार्थियों के कहने पर।

11. अपीलार्थियों के विद्वान वकील श्री एम. टी. जॉर्ज प्रस्तुत करते हैं कि न्यायाधिकरण द्वारा दर्ज किए गए तथ्य के निष्कर्ष की पुष्टि की गई है विवादित निर्णय के तहत उच्च न्यायालय और इस न्यायालय द्वारा यह सुरक्षित रूप से देखा जा सकता है कि अपीलार्थियों को दैनिक मजदूरी के आधार पर नियुक्त किया गया था

गैर-शिक्षण कर्मचारी श्रेणी। निर्विवाद रूप से, उनकी नियुक्तियां चयन प्रक्रिया से गुजरे बिना की गई थीं, जैसा कि विचार किया जा रहा था।

12. विद्वान वकील प्रस्तुत करते हैं कि स्वीकार किया जाता है कि अधिनियम 1947 की धारा 25 एफ का उल्लंघन किया गया था। इसके परिणामस्वरूप, कोई त्रुटि नहीं थी न्यायाधिकरण द्वारा अधिनियम 1947 की धारा 25 एफ के खंड (ए) और (बी) के तहत अनिवार्य आवश्यकता के अनुपालन के बाद, जब तक कि वैध रूप से समाप्त नहीं किया जाता है, तब तक उन्हें 50 प्रतिशत पिछले वेतन के साथ सेवा में माना जाता है।

एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

13. विद्वान वकील आगे प्रस्तुत करते हैं कि वह निष्कर्ष जो विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दर्ज किया गया है और खंड पीठ द्वारा इस विवादित फैसले के तहत पुष्टि की गई है कि यदि नियुक्तियां कानून द्वारा निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार नहीं की जा रही हैं, तो ऐसे कर्मचारी अधिनियम 1947 की सुरक्षा प्राप्त करने के हकदार नहीं हैं, कानूनी रूप से अस्थिर है क्योंकि नियुक्तियों की प्रकृति पूर्व शर्त नहीं है।

अधिनियम 1947 की धारा 25 एफ और योजना के अनुपालन के लिए यह कहा गया है कि यदि कर्मचारी जो धारा 2 (ओं) के तहत एक कर्मचारी है, उसे धारा 2 (00) के तहत विचार के अनुसार हटा दिया गया है और यदि वह अधिनियम की धारा 25 बी के तहत विचार की गई कथित समाप्ति की तारीख से पिछले 12 महीनों में 240 दिनों से अधिक समय तक निरंतर सेवा में था, तो नियोक्ता अनिवार्य नियमों का पालन करने के लिए बाध्य है। धारा 25 एफ के खंड (ए) और (बी) की आवश्यकता, जैसा कि इस न्यायालय द्वारा अभिनिर्धारित किया गया है कि इसका गैर-पालन, पूर्ण वेतन के साथ बहाली के परिणामी आदेश के साथ शुरू से ही अमान्य है और नियोक्ता के लिए कानून के अनुसार उचित अनुपालन के बाद एक नया आदेश पारित करने के लिए खुला है।

14. अपनी दलीलों के समर्थन में, विद्वान वकील ने भारतीय स्टेट बैंक बनाम श्री एन.

सुंदरा मनी 1; एल. रॉबर्ट डिसूजा बनाम कार्यकारी अभियंता, दक्षिणी रेलवे और अन्य 2; पंजाब भूमि विकास और सुधार निगम लिमिटेड, चंडीगढ़ बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, चंडीगढ़ और अन्य 3 और नगर महापलिका (अब नगर निगम) बनाम उत्तर प्रदेश राज्य और अन्य। 15. इसके विपरीत, श्री आर. बसंत ने डिवीजन बेंच द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्ष का समर्थन करते हुए उत्तरदाताओं के लिए वरिष्ठ वकील के रूप में काम किया

उच्च न्यायालय के विवादित निर्णय के तहत, प्रस्तुत करता है कि डिवीजन बेंच द्वारा मुकदमे के पहले दौर में निष्कर्ष दर्ज किए जाने के बाद ऐसी नियुक्तियों को धोखाधड़ी और छल में माना जा रहा है उन कर्मचारियों द्वारा धारा 25 एफ के संरक्षण की मांग करने के हकदार नहीं हैं जिनकी नियुक्तियों को शुरू से ही अमान्य घोषित कर दिया गया है।

16. विद्वान वकील आगे प्रस्तुत करते हैं कि 'धारा 2 (00) के तहत छंटनी' शब्द को हालांकि "किसी भी कारण से" शब्दों के साथ जोड़ा गया है, लेकिन उन लोगों की सुरक्षा के लिए व्याख्या नहीं की जा सकती है जिन्होंने पिछले दरवाजे से प्रवेश किया और जिनकी नियुक्तियों को दूषित किया गया है

1 1976 (1) एससीसी 822

21982 (1) एस. सी. सी. 645

3 1990 (3) एससीसी 682

42006 (5) एस. सी. सी. 127 के. वी. अनिल मित्रा बनाम। श्री शंकराचार्य संस्कृत विश्वविद्यालय [अजय रस्तोगी, जे.]

धोखाधड़ी और छल जैसा कि उच्च न्यायालय की खंड पीठ द्वारा मुकदमे के पहले दौर में देखा गया था। 17. उनके निवेदन के समर्थन में, विद्वान वकील ने आर. विश्वनाथ पिल्लई बनाम राज्य के मामले में इस न्यायालय के फैसलों पर भरोसा किया।

केरल और अन्य; राजस्थान पर्यटन विकास निगम लिमिटेड और एक अन्य बनाम इंतेजाम अली जाफरी ने हाल के फैसलों का पालन किया।

सतलुज जल विद्युत निगम बनाम राज कुमार राजिंदर सिंह (मृत) कानूनी प्रतिनिधियों और अन्य के माध्यम से और पंजाब शहरी योजना और विकास प्राधिकरण और एक अन्य बनाम करमजीत सिंह 3.

18. वैकल्पिक रूप में, विद्वान वकील आगे प्रस्तुत करते हैं कि यह मानते हुए कि अधिनियम 1947 की धारा 25 एफ का उल्लंघन किया गया था, अभी भी है

यह स्वतः बहाली नहीं हो सकती क्योंकि इस न्यायालय द्वारा विचार किया जा रहा है और प्रत्येक कर्मचारी ने एक अवधि के लिए काम किया था और उन्हें 24 मार्च 1997 के एक आदेश द्वारा नियमित कर दिया गया था, वे उनमें से प्रत्येक द्वारा प्रदान की गई सेवा की अवधि को देखते हुए बहाली के बदले में उचित मुआवजे के हकदार हो सकते हैं और आगे प्रस्तुत करते हैं कि 50 प्रतिशत वेतन देना घोर अनुचित है क्योंकि प्रत्येक कर्मचारी को मुकदमेबाजी के लंबित रहने के दौरान धारा 17 बी के तहत अपना अंतिम वेतन प्राप्त हुआ है।

निकाले गए वेतन और कुल रु। 36.68 याचिकाकर्ताओं-कर्मचारियों को लाखों का भुगतान किया गया है और दी गई परिस्थितियों में, डिवीजन बेंच द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्ष में किसी भी हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है।

19. हमने पक्षकारों के विद्वान वकील को सुना है और उनकी सहायता से अभिलेख पर उपलब्ध सामग्री का अध्ययन किया है।

जो विवाद उठाया गया था वह एक औद्योगिक विवाद है जैसा कि धारा 2 (के) के तहत परिभाषित किया गया है और वर्तमान अपीलार्थी धारा के तहत परिभाषित कर्मचारी हैं। 2 ((क) और समाप्ति जिसे प्रथम प्रत्यर्थी द्वारा प्रभावी किया गया था, वह धारा 2 (00) के तहत परिभाषित एक छंटनी थी और यह प्रथम प्रत्यर्थी का मामला नहीं है कि उनकी समाप्ति अधिनियम 1947 की धारा 2 (00) के तहत परिभाषित किसी भी अपवाद में आती है।

$ 2004 (2) एससीसी 105

62006 (6) एससीसी 275 72019 (14) एस. सी. सी. 449

82019 (16) एससीसी 782 [2021] 11 एस. सी. आर.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

(00) " छंटनी का अर्थ है अनुशासनात्मक कार्रवाई के माध्यम से दी गई सजा के अलावा किसी भी कारण से कर्मचारी की सेवा के नियोक्ता द्वारा समाप्ति, लेकिन शामिल नहीं है

(ख) सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुँचने पर कर्मचारी की सेवानिवृत्ति यदि दोनों के बीच रोजगार का अनुबंध है। नियोक्ता और संबंधित कर्मचारी के लिए एक शर्त है -

उस ओर से; या

[(ख) नियोक्ता और संबंधित कर्मचारी के बीच रोजगार अनुबंध की समाप्ति पर उसका नवीनीकरण न होने के परिणामस्वरूप कर्मचारी की सेवा की समाप्ति या उस में किसी शर्त के तहत ऐसा अनुबंध समाप्त किया जाना।

उसमें निहित पक्ष; या]

(ग) के आधार पर एक कर्मचारी की सेवा की समाप्ति

निरंतर बीमार-स्वास्थ्य;]

22. 'छंटनी' शब्द इस बात में कोई संदेह नहीं छोड़ता है कि कर्मचारी को किसी भी कारण से बर्खास्त किया गया है।

जैसा कि अनुशासनात्मक कार्रवाई के माध्यम से दी गई सजा को कुछ अपवादों के साथ छंटनी कहा जा रहा है और यह इस पर निर्भर नहीं है रोजगार की प्रकृति और वह प्रक्रिया जिसके अनुसार कर्मचारी ने सेवा में प्रवेश किया है। इसकी निरंतरता में, शर्त पूर्ववर्ती

छंटनी के लिए अधिनियम 1947 की धारा 25एफ के तहत परिभाषित किया गया है जो यह अभिनिर्धारित करता है कि किसी भी उद्योग में कार्यरत कर्मचारी जो कम से कम एक वर्ष से निरंतर सेवा में है, उसे नियोक्ता द्वारा धारा 25एफ के खंड (ए) और (बी) का पालन करने के बाद हटा दिया जा सकता है और इस न्यायालय द्वारा धारा 25एफ के दोनों खंड (ए) और (बी) को अनिवार्य माना गया है और इसका

पालन न करना अनिवार्य है और जो निरंतर सेवा है उसे अधिनियम 1947 की धारा 25 बी के तहत परिभाषित किया गया है। यह उद्धरण अनुभाग के लिए प्रासंगिक हो सकता है।

25 बी और अधिनियम 1947 की धारा 25 का खंड (ए) और (बी) जो निम्नलिखित रूप में पुनः प्रस्तुत किए गए हैं:

25 बी. निरंतर सेवा की परिभाषा। - इस उद्देश्य के लिए

अध्याय

(1) एक कर्मचारी को एक अवधि के लिए निरंतर सेवा में कहा जाएगा यदि वह उस अवधि के लिए, 7 सहित, निर्बाध सेवा में है। अनिल मित्रा बनाम।

श्री शंकराचार्य संस्कृत विश्वविद्यालय [अजय रस्तोगी, जे.]

सेवा जो बीमारी के कारण बाधित हो सकती है या

अधिकृत छुट्टी या दुर्घटना या हड़ताल जो अवैध नहीं है, या तालाबंदी या काम की समाप्ति जो कर्मचारी की ओर से किसी भी गलती के कारण नहीं है; (2) जहां कोई कर्मचारी खंड (1) के अर्थ के भीतर एक वर्ष या छह महीने की अवधि के लिए निरंतर सेवा में नहीं है, तो उसे किसी नियोक्ता के अधीन निरंतर सेवा में माना जाएगा।

(क) एक वर्ष की अवधि के लिए, यदि कर्मचारी, तारीख से पहले बारह कैलेंडर महीनों की अवधि के दौरान

कौन सी गणना की जानी है, उसने वास्तव में नियोक्ता के अधीन कम से कम-(i) खदान में जमीन के नीचे काम करने वाले श्रमिक के मामले में एक सौ नब्बे दिन और (ii) किसी अन्य मामले में दो सौ चालीस दिन काम किया है। (ख) छह महीने की अवधि के लिए, यदि कर्मचारी, तारीख से पहले छह कैलेंडर महीनों की अवधि के दौरान

कौन सी गणना की जानी है, उसने वास्तव में नियोक्ता के अधीन कम से कम-(i) खदान में जमीन के नीचे काम करने वाले श्रमिक के मामले में नब्बे-पाँच दिनों तक काम किया है; और (ii) किसी अन्य मामले में एक सौ बीस दिनों तक काम किया है। स्पष्टीकरण। — खंड (2) के प्रयोजनों के लिए, उन दिनों की संख्या जिसमें एक कर्मचारी ने वास्तव में एक नियोक्ता के तहत काम किया है, उनमें वे दिन शामिल होंगे जिन दिनों को-(i) उसे एक समझौते के तहत या औद्योगिक के तहत किए गए स्थायी आदेशों द्वारा अनुमति के अनुसार हटा दिया गया है।

रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (1946 का 20) या इस अधिनियम के तहत या औद्योगिक क्षेत्र में लागू किसी अन्य कानून के तहत प्रतिष्ठान ; (ii) वह पिछले वर्षों में अर्जित पूर्ण मजदूरी के साथ छुट्टी पर रहा है; (iii) वह अपने रोजगार के कारण और

उसके दौरान दुर्घटना के कारण अस्थायी रूप से अक्षम होने के कारण अनुपस्थित रहा है; और (iv) एक महिला के मामले में, वह मातृत्व अवकाश पर रही है; हालाँकि,

इस तरह का प्रसूति अवकाश बारह सप्ताह से अधिक नहीं है।]

25एफ. श्रमिकों की छंटनी के लिए पूर्ववर्ती स्थितियाँ। - किसी भी उद्योग में नियोजित कोई भी कर्मचारी जो किसी नियोक्ता के तहत कम से कम एक वर्ष से निरंतर सेवा में है, उस नियोक्ता द्वारा तब तक नौकरी से नहीं हटाया जाएगा जब तक कि

(क) कर्मचारी को एक महीने का लिखित नोटिस दिया गया है जिसमें छंटनी के कारणों और नोटिस की अवधि [2021] का संकेत दिया गया है।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

समाप्त हो गया है, या कर्मचारी को इस तरह के बदले में भुगतान किया गया है

नोटिस, नोटिस की अवधि के लिए वेतन:

(ख) कर्मचारी को छंटनी के समय, मुआवजे का भुगतान किया गया है जो पंद्रह दिनों के औसत वेतन [निरंतर सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए] के बराबर होगा या

छह महीने से अधिक का उसका हिस्सा; और

(ग) विहित तरीके से सूचना उपयुक्त सरकार [या ऐसे प्राधिकारी को दी जाती है जो सरकार द्वारा निर्दिष्ट किया जाए। आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा उपयुक्त सरकार]।

23. अधिनियम 1947 की योजना में विचार किया गया है कि श्रमिक को दैनिक मजदूरी के रूप में या किसी भी क्षमता में नियोजित किया गया है, यदि उसने काम किया है।

इसका मतलब यह नहीं होगा कि राहत स्वत: दी जाएगी, लेकिन कर्मचारी तथ्यों में अधिनियम, 1947 की धारा 25एफ की अनिवार्य आवश्यकता का पालन न करने के लिए उचित राहत का हकदार है। और प्रत्येक मामले की परिस्थितियाँ। 24. जिस मुख्य तथ्य पर विचार किया जाना है, वह यह है कि क्या जिस कर्मचारी को हटा दिया गया है, वह धारा 2 (ओं) के तहत एक कर्मचारी है और धारा 2 (जे) के तहत परिभाषित उद्योग में कार्यरत है और जो एक वर्ष से अधिक समय से निरंतर सेवा में है, उसे हटा दिया जा सकता है, बशर्ते कि नियोक्ता छंटनी से पहले अधिनियम 1947 की धारा 25एफ के खंड (ए) और (बी) के तहत प्रदान की गई दो शर्तों का पालन करता हो। अधिनियम 1947 की धारा 25एफ के

अनिवार्य अनुपालन का आह्वान करते समय रोजगार की प्रकृति और जिस तरीके से कर्मचारी को नियुक्त किया गया है, उस पर विचार करने के लिए महत्वपूर्ण नहीं है।

किसी भी कारण से किसी कर्मचारी की सेवा की समाप्ति बशर्ते कि यह धारा 2 (00), के. वी. अनिल मित्रा बनाम के किसी भी अपवाद खंड में नहीं आता है।

श्री शंकराचार्य संस्कृत विश्वविद्यालय [अजय रस्तोगी, जे.]

प्रत्येक समाप्ति एक छंटनी है और नियोक्ता एक के तहत है

अधिनियम की धारा 25 एफ की दोहरी शर्तों का पालन करने का दायित्व 1947 इससे पहले कि छंटनी को स्पष्ट रूप से संदर्भ में प्रभाव दिया जाए

ऐसी समाप्ति के लिए जहां कर्मचारी ने समाप्ति की कथित तिथि से पिछले 12 महीनों में 240 दिनों से अधिक समय तक सेवा की है।

अधिनियम की धारा 25 बी के तहत परिभाषित के रूप में प्रभावी।

26. भारतीय स्टेट बैंक (ऊपर) में यह न्यायालय जाँच करते हुए

सवाल उठाने वाले रोजगारों की विभिन्न प्रकृति की छंटनी अधिनियम की धारा 2 (00) की व्याख्या निम्नानुसार अभिनिर्धारित है:

छंटनी, उस प्रजाति के बाहर समाप्ति नहीं-त्वरित रोजगार। फिर, छंटनी क्या है? इस परेशान करने वाले प्रश्न की कुंजी धारा 2 (00) में पाई जाती है जो इस प्रकार है: 2. (00) " "छंटनी" का अर्थ है अनुशासनात्मक कार्रवाई के माध्यम से दी गई सजा के अलावा किसी भी कारण से कर्मचारी की सेवा के नियोक्ता द्वारा समाप्ति, लेकिन

इसमें शामिल नहीं है -

(अ)

कर्मचारी की स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति; या

की आयु तक पहुँचने पर कर्मचारी की सेवानिवृत्ति

(ख)

सेवानिवृत्ति यदि नियोक्ता और संबंधित कर्मचारी के बीच रोजगार के अनुबंध में एक शर्त है

इस संबंध में; या

के आधार पर एक कर्मचारी की सेवा की समाप्ति

((ग)

निरंतर बीमार-स्वास्थ्य; "

किसी भी कारण से बहुत व्यापक और लगभग स्वीकार करने के लिए कोई अपवाद नहीं। फिर भी, नियोक्ता आग्रह करता है कि जब नियुक्ति के आदेश में सेवा की स्वत: समाप्ति होती है, तो रोजगार की अवधि समय के प्रवाह से समाप्त हो जाती है, न कि नियोक्ता के कार्य से। ऐसे मामले "छंटनी" की अवधारणा से बाहर हैं और धारा 25-एफ की बोझिल शर्तों को शामिल नहीं कर सकते हैं। बेशक, एक साल और दस महीने के "नौ-दिन" के रोजगार, अस्थायी और स्वचालित [2021] 11 एस. सी. आर. की एक स्पष्ट शर्त के साथ है।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

समाप्ति, एक अलग सड़क पर होने जैसा लग सकता है (यदि हम एक बोलचाल का उपयोग कर सकते हैं) एक आदमी को उसकी छंटनी करके उसे बताने से। रीट्रेंच का अर्थ है कटौती करना। आप बिना खाई खोदने या काटने के फिर से खाई नहीं बना सकते। लेकिन शब्दकोश वैधानिक निर्माण के तानाशाह नहीं हैं जहां एक कानून की सौम्य मनोदशा और अधिक जोरदार रूप से, परिभाषा खंड एक अलग अर्थ प्रदान करता है। धारा 2 (00) स्थिति का स्वामी है और न्यायालय इसके आयाम को कम नहीं कर सकता है।

9. धारा 2 (00) का टूटना स्पष्ट रूप से छंटनी के शब्दार्थ का विस्तार करता है। समाप्ति. किसी भी कारण से जो भी मुख्य शब्द हैं। जो भी कारण हो, हर

समाप्ति का अर्थ है छंटनी। तो एकमात्र सवाल यह है कि क्या कर्मचारी की सेवा समाप्त कर दी गई है? मौखिक परिधान के अलावा, पदार्थ निर्णायक है। एक समाप्ति तब होती है जब एक कार्यकाल या तो मास्टर के सक्रिय कदम से या निर्धारित कार्यकाल के समाप्त होने से समाप्त हो जाता है। कमजोर को मजबूत से बचाने के लिए व्यापक परिभाषा की यह नीति लागू की गई है।

समाप्ति केवल समाप्ति के कार्य को शामिल नहीं करती है

धारा 25-एफ को आकर्षित करने के लिए नियोक्ता द्वारा समाप्ति लाने की इच्छा आवश्यक है और समय के प्रवाह द्वारा सेवा का स्वचालित उन्मूलन पर्याप्त नहीं हो सकता है। एक अंग्रेज़ी मामला आर. वी. राज्य सचिव पर भरोसा किया गया था, जहाँ लॉर्ड डेनिंग, एम. आर. ने कहा:

" मुझे लगता है कि 'समाप्ति' या 'समाप्ति' शब्द अपने आप में अस्पष्ट है। यह दो चीजों में से किसी एक को संदर्भित कर सकता है-या तो

सूचना द्वारा समाप्ति या समय के प्रवाह द्वारा समाप्ति।

7. अनिल मित्रा बनाम। श्री शंकराचार्य संस्कृत विश्वविद्यालय [अजय रस्तोगी, जे.]

अक्सर मकान मालिक और किरायेदार और मालिक और नौकर के मामलों में उस दोहरे अर्थ में उपयोग किया जाता है। लेकिन इस पैरा में यह दिखाने के लिए कई संकेत हैं कि यह यहाँ केवल सूचना द्वारा समाप्ति को संदर्भित करता है।

बकली, एल. जे. ने सहमति व्यक्त की और कहा:

" मेरी राय में शब्द उस अर्थ को वहन करने में सक्षम नहीं हैं। जैसा कि राज्य सचिव के वकील ने बताया है, क्रिया 'टर्मिनेट' का उपयोग या तो अस्थायी रूप से या अंतर्वर्ती रूप से किया जा सकता है। एक अनुबंध को समाप्त होने के लिए कहा जा सकता है जब यह समय के प्रवाह से समाप्त होता है, या इसे समाप्त होने के लिए कहा जा सकता है जब यह नोटिस पर निर्धारित किया जाता है या अन्यथा किसी अधिनियम द्वारा

दलों में से एक। यहाँ मेरे निर्णय में 'समाप्त' शब्द का उपयोग इस परिच्छेद में परिच्छेद 190 में सकर्मक अर्थ में किया गया है, और यह

किसी के द्वारा किए गए किसी कार्य को अभिनिर्धारित करता है जो लाने के लिए है

किसी अंत तक नियुक्ति, और उस मामले में लागू नहीं होती है जिसमें नियुक्ति केवल समय के प्रवाह से समाप्त हो जाती है।

कई महत्व के शब्दों को उपयुक्त होने के लिए न्यायिक रूप से स्वीकार किया जाना चाहिए

कानून का सामाजिक दर्शन। इसलिए जांच की जाती है, हम मानते हैं कि सकर्मक और अकर्मक इंद्रियां वर्तमान संदर्भ में शामिल हैं।

इसके अलावा, एक नियोक्ता न केवल द्वारा नौकरी समाप्त करता है जैसे ही सेवा चलती है एक आदेश पारित करना। वह एक समग्र आदेश लिख कर ऐसा कर सकता है, जिसमें से एक रोजगार देता है और दूसरा इसे समाप्त या सीमित करता है। एक अलग, बाद का निर्धारण एकमात्र नहीं है

प्रावधान का चुंबकीय खिंचाव। समाप्त करने के लिए एक पूर्व-खाली प्रावधान उसी बुराई से प्रभावित होता है जो नियुक्ति के बाद की समाप्ति से होता है।

बोलचाल की निपुणता के स्पष्ट विवेक को पराजित नहीं कर सकती

प्रावधान।

27. इसके बाद एल. रॉबर्ट डिसूज़ा (ऊपर) में इसका अनुसरण किया गया और कहा गया:

25. यह मानते हुए कि हम यह ठहराने में सही नहीं हैं कि अपीलार्थी ने ऐसा किया था

एक अस्थायी रेलवे सेवक का दर्जा प्राप्त किया और वह

आकस्मिक श्रम की श्रेणी से संबंधित रहना, द्वारा उल्लिखित परिस्थितियों में सेवा की समाप्ति होगी

रेल प्रशासन अधिनियम के तहत छंटनी का गठन करता है? 26. अधिनियम की धारा 25-एफ में प्रावधान है कि किसी भी उद्योग में कार्यरत कोई भी कर्मचारी जो किसी नियोक्ता के तहत कम से कम एक वर्ष से निरंतर सेवा में है, उसे उस [2021] 11 एस. सी. आर. द्वारा हटा दिया जाएगा।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

जब तक अधिनियम में निर्धारित शर्तें पूरी नहीं हो जाती हैं, तब तक नियोक्ता। "कामगार" अभिव्यक्ति को निम्नानुसार परिभाषित किया गया है:

" 2. इस अधिनियम में, जब तक कि विषय में कुछ भी अप्रिय न हो

या संदर्भ,

("कर्मचारी" से कोई भी व्यक्ति (एक प्रशिक्षु सहित) अभिप्रेत है।

किसी भी कुशल या अकुशल कार्य के लिए किसी भी उद्योग में नियोजित

किराया या पुरस्कार के लिए मैनुअल, पर्यवेक्षी, तकनीकी या लिपिकीय कार्य, चाहे रोजगार की शर्तें व्यक्त की जाएं या निहित हों, और किसी औद्योगिक विवाद के संबंध में इस अधिनियम के तहत किसी भी कार्यवाही के प्रयोजनों के लिए, कोई भी ऐसा व्यक्ति शामिल है जिसे उस विवाद के संबंध में या उसके परिणामस्वरूप बर्खास्त, छुट्टी या छंटनी दी गई है, या जिनकी बर्खास्तगी, निर्वहन या छंटनी के कारण ऐसा हुआ है

विवाद, लेकिन इसमें ऐसा कोई व्यक्ति शामिल नहीं है

((i)

जो सेना अधिनियम, 1950 या वायु सेना के अधीन है

बल अधिनियम, 1950 या नौसेना (अनुशासन) अधिनियम,

1934 ; या

((ख)

जो पुलिस सेवा में या एक के रूप में कार्यरत है

जेल के अधिकारी या अन्य कर्मचारी; या

((ग) जो मुख्य रूप से किसी प्रबंधकीय या प्रशासनिक कार्य में कार्यरत हो।

प्रशासनिक क्षमता; या

((iv) जो पर्यवेक्षी क्षमता में कार्यरत होने के कारण प्रति व्यक्ति पाँच सौ रुपये से अधिक मजदूरी प्राप्त करता है।

पद से जुड़े कर्तव्यों की प्रकृति या उस में निहित शक्तियों के कारण, मुख्य रूप से कार्य करता है

प्रबंधकीय प्रकृति "।

27. इस बात पर कोई विवाद नहीं है कि अपीलार्थी अधिनियम की धारा 2 (ओं) में अभिव्यक्ति के अर्थ के भीतर एक कर्मचारी होगा। इसके अलावा, यह निर्विवाद है कि उन्होंने 20 वर्षों से अधिक समय तक निरंतर सेवा प्रदान की है। इसलिए, धारा की पहली शर्त

जिनका गठन यहाँ पहले दिए गए कारणों से किया जाएगा पुनर्वितरण। यह मायने नहीं रखता कि वह एक दैनिक श्रेणी का कर्मचारी है।

वह 7. अनिल मित्रा बनाम। श्री शंकराचार्य संस्कृत विश्वविद्यालय [अजय रस्तोगी, जे.]

वह या तो हाथ से या तकनीकी काम कर रहा है और उसका वेतन 500 रुपये से कम था और उसकी सेवा की समाप्ति किसी भी मामले में नहीं आती है

बहिष्कृत श्रेणियों में से। इसलिए, यह मानते हुए कि वह एक दैनिक श्रेणी का कर्मचारी था, एक बार जब उसने अधिनियम की धारा 25-एफ के अर्थ के भीतर एक वर्ष या उससे अधिक की अवधि के लिए निरंतर निर्बाध सेवा प्रदान की है और उसकी सेवा किसी भी कारण से समाप्त कर दी जाती है और मामला किसी भी अपवादात्मक श्रेणी में नहीं आता है, इस तथ्य के बावजूद कि नियम 2505 -

आकर्षित होने पर, इसे अधिनियम के प्रावधानों के अधीन पढ़ना होगा। तदनुसार इस मामले में सेवा की समाप्ति छंटनी का गठन करेगी और वैध छंटनी के लिए अनुकूल शर्तों का पालन नहीं करने के लिए, समाप्ति का आदेश अवैध और अमान्य होगा।

28. बाद में पंजाब में भूमि विकास और सुधार

ओरेशन लिमिटेड, चंडीगढ़ (ऊपर), इसकी संविधान पीठ ने पैराग्राफ 14 और 82 में सकारात्मक अधिनियम की धारा के तहत 'छंटनी' शब्द के दायरे की जांच की। प्रासंगिक

ये निम्नानुसार हैं:

14. इसलिए तय किया जाने वाला सटीक सवाल यह है कि क्या धारा में "छंटनी" की परिभाषा के उचित निर्माण पर है।

2 (00) अधिनियम के अनुसार, इसका अर्थ है किसी भी कारण से अधिशेष श्रम के रूप में किसी कर्मचारी की सेवा के नियोक्ता द्वारा समाप्ति, या इसका अर्थ है किसी कर्मचारी की सेवा के नियोक्ता द्वारा समाप्ति।

किसी भी कारण से श्रमिक, एक के रूप में अन्यथा

अनुशासनात्मक कार्रवाई के माध्यम से दी गई सजा, और जिन्हें परिभाषा द्वारा स्पष्ट रूप से बाहर रखा गया है। दूसरे शब्दों में, तय किया जाने वाला सवाल यह है कि क्या परिभाषा में "छंटनी" शब्द को इसके संकीर्ण, प्राकृतिक और प्रासंगिक अर्थ में समझना होगा।

या इसके व्यापक शाब्दिक अर्थ में।

82. उपरोक्त तर्कों, सिद्धांतों और पूर्ववर्तियों को लागू करना,

अधिनियम की धारा 2 (oo) में परिभाषा, हम मानते हैं कि

" "छंटनी" का अर्थ है नियोक्ता द्वारा किसी भी कारण से किसी कर्मचारी की सेवा को समाप्त करना, सिवाय उन कारणों के जिन्हें धारा में स्पष्ट रूप से बाहर रखा गया है।

29. इसमें कोई संदेह नहीं है कि प्रत्येक समाप्ति की प्रकृति, एक कर्मचारी की सेवा द्वारा, किसी भी कारण से, किसी भी कारण से, विधानमंडल ने अपने विवेक से नियोक्ता को स्वामित्व देने के अपने इरादे में स्पष्टीकरण दिया कि ऐसा कर्मचारी जिसकी सेवाएं, यदि [2021] 11 एस. सी. आर.

समाप्त किया जाना, अधिनियम की धारा 2 (00) के तहत छंटनी के बराबर होगा, सिवाय उन लोगों के जिन्हें धारा में स्पष्ट रूप से बाहर रखा गया है।

30. कर्मचारी को दिए गए रोजगार की प्रकृति की जांच करना हमारे लिए खुला नहीं है और जिस तरह से उसने नियोक्ता की सेवा की थी, वह 8 अप्रैल, 2003 की उपयुक्त सरकार द्वारा दिए गए संदर्भ की शर्तों से परे है और तथ्य यह है कि यदि कर्मचारी की सेवा समाप्त कर दी गई है, तो इसे अधिनियम की धारा 2 (00) के तहत छंटनी कहा जाएगा, बशर्ते कि यह धारा के तहत स्पष्ट रूप से बहिष्कृत किसी भी धारा के तहत नहीं आता है। प्रत्येक छंटनी में, नियोक्ता अधिनियम की धारा 25एफ के खंड (ए) और (बी) के

तहत निर्दिष्ट दो शर्तों का पालन करने के लिए बाध्य नहीं है, लेकिन ऐसे मामले में जहां कर्मचारी कथित समाप्ति की तारीख से पहले पिछले 12 महीनों में 240 दिनों से अधिक समय से निरंतर सेवा में है।

धारा 25 बी के तहत विचार किया गया है, नियोक्ता अधिनियम 1947 की धारा 25 एफ के खंड (ए) और (बी) के तहत निर्दिष्ट दोहरी शर्तों का पालन करने के लिए बाध्य है।

32. भारत संचार निगम लिमिटेड बनाम भारत संचार निगम लिमिटेड बनाम भारत संचार निगम लिमिटेड बनाम

34. ऐसे मामलों में बहाली की राहत से इनकार करने के कारण स्पष्ट हैं। यह सामान्य कानून है कि जब छंटनी का भुगतान न करने के कारण समाप्ति अवैध पाई जाती है औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-एफ के तहत अनिवार्य रूप से आवश्यक मुआवजे और नोटिस भुगतान, बहाली के बाद भी, प्रबंधन के लिए यह हमेशा खुला रहता है कि वह उस कर्मचारी को छंटनी मुआवजे का भुगतान करके उसकी सेवाओं को समाप्त कर दे। चूँकि ऐसा कर्मचारी दैनिक मजदूरी के आधार पर काम कर रहा था और उसे बहाल किए जाने के बाद भी, उसे नियमितीकरण की मांग करने का कोई अधिकार नहीं है [कर्नाटक राज्य बनाम देखें। उमादेवी (3) [(2006) 4 एससीसी 1]। इस प्रकार जब वह नियमितीकरण का दावा नहीं कर सकता है और उसने

दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी के रूप में भी बने रहने का कोई अधिकार नहीं है, ऐसे कर्मचारी को बहाल करने में कोई उपयोगी उद्देश्य पूरा नहीं होने वाला है और उसे स्वयं न्यायालय द्वारा मौद्रिक मुआवजा दिया जा सकता है जैसे कि उसे बहाली के बाद फिर से समाप्त कर दिया जाता है, उसे केवल छंटनी के रूप में मौद्रिक मुआवजा मिलेगा

35. हालाँकि, हम यहाँ एक चेतावनी जोड़ना चाहेंगे। ऐसे मामले हो सकते हैं जहां एक दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी की बर्खास्तगी इस आधार पर अवैध पाई जाती है कि इसका सहारा अनुचित श्रम अभ्यास के रूप में लिया गया था या अंत में पहले आओ पहले जाओ के सिद्धांत का उल्लंघन किया गया था। ऐसे कर्मचारी की छंटनी करते समय उनके कनिष्ठ दैनिक वेतनभोगी को बनाए रखा गया था। ऐसी स्थिति भी हो सकती है कि उनसे कनिष्ठ व्यक्तियों को किसी नीति के तहत नियमित किया गया था, लेकिन संबंधित कर्मचारी समाप्त कर दिया। ऐसी परिस्थितियों में, बर्खास्त कर्मचारी की बहाली से तब तक इनकार नहीं किया जाना चाहिए जब तक कि बहाली के बजाय मुआवजे के अनुदान के पाठ्यक्रम को अपनाने के कुछ अन्य महत्वपूर्ण कारण न हों। ऐसे मामलों में, बहाली नियम होना चाहिए और केवल लिखित रूप में बताए गए कारणों के लिए असाधारण मामलों में, इस तरह की राहत से इनकार किया जा सकता है।

33. जिला विकास अधिकारी और एक अन्य बनाम सतीश कांतिलाल अमरालिया में इसका अनुसरण किया गया है।

34. तत्काल मामले में, अपीलकर्ताओं ने वर्ष 1993-1997 और उनकी सेवाओं से गैर-शिक्षण कर्मचारी श्रेणी में दैनिक वेतनभोगी के रूप में कार्य किया था।

24 मार्च, 1997 के उस आदेश के बाद उन्हें समाप्त कर दिया गया था, जिसके अनुसार उनकी सेवाओं को नियमित नहीं किया गया था और जिसे उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने मुकदमे के पहले दौर में अपीलकर्ताओं के कहने पर दायर रिट अपील में बरकरार रखा है। 35. पूर्व में बताए गए तथ्यों में,

केरल के उच्च न्यायालय ने मुकदमे के पहले दौर में दैनिक मजदूरी के रूप में नियुक्ति की प्रकृति के संबंध में कुछ प्रतिकूल टिप्पणियां कीं, लेकिन फिर भी उचित कार्यवाही में अधिनियम, 1947 का पालन न करने के प्रभाव की जांच करने के लिए कथित समाप्ति को खुला छोड़ दिया गया था। इस प्रकार, डिवीजन बेंच द्वारा मुकदमेबाजी के पहले दौर में अपने फैसले में जो कहा गया है, उसकी अब तक कोई प्रासंगिकता नहीं हो सकती है।

न्यायाधिकरण द्वारा अधिनियम 1947 की धारा 25एफ के गैर-पालन और इसके परिणामी प्रभाव के संबंध में सकारात्मक शब्दों में संदर्भ का जवाब देने में जांच की गई थी।

36. साथ ही, वह निष्कर्ष जिसे विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दर्ज किया गया है और जिसकी पुष्टि उच्च न्यायालय की खंड पीठ द्वारा की गई है।

न्यायालय ने विवादित निर्णय में कहा कि यदि नियुक्ति वैधानिक नियमों/अध्यादेश के तहत प्रदान की गई चयन प्रक्रिया से गुजरने के बाद ठीक से नहीं की गई है, यदि ऐसी अनियमित नियुक्तियां समाप्त की जा रही हैं, तो धारा 25एफ ऐसे नियुक्त कर्मचारियों की बर्खास्तगी के मामले में लागू नहीं होगी। विवादित फैसले में उच्च न्यायालय द्वारा व्यक्त किया गया विचार, हमारे सुविचारित विचार में, है -

यह कानून में अस्थिर है और अधिनियम 1947 की योजना के अनुरूप नहीं है और इसे अलग रखा जाना चाहिए।

37. प्रत्यर्थियों के लिए विद्वान वकील द्वारा की गई प्रस्तुति कि निष्कर्ष के बाद खंड पीठ द्वारा दर्ज किया गया है

उच्च न्यायालय ने किसी अधिनियम के लिए अपीलार्थियों की नियुक्तियों पर अनुमोदन की मुहर रखने वाले मुकदमे के पहले दौर में, जिसकी परिकल्पना की गई है -

धोखाधड़ी और छल में वितरित, अधिनियम 1947 की धारा 25एफ के तहत लाभ का दावा करने के हकदार नहीं हैं। हमारे सुविचारित विचार में, प्रस्तुतिकरण इस कारण से आधारहीन है कि तत्काल मामले में नियुक्तियां कुलपति के आदेश के तहत दैनिक मजदूरी के आधार पर की जाती हैं।

1 02018 (12) एस. सी. सी. 298 के. वी. अनिल मित्रा बनाम।

श्री शंकराचार्य संस्कृत विश्वविद्यालय [अजय रस्तोगी, जे.]

जो सक्षम/नियुक्ति प्राधिकारी है और केवल इसलिए कि उनकी नियुक्तियां अध्यादेश के तहत निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार नहीं हैं, उन्हें अधिनियम 1947 के प्रावधानों के तहत संरक्षण का दावा करने से वंचित नहीं करेगा।

जहाँ पदधारी ने अनुसूचित जाति के रूप में नियुक्ति मांगी थी उम्मीदवार। शिकायत पर, यह पता चला कि वह अनुसूचित जाति श्रेणी का सदस्य नहीं था और उस संदर्भ में, एक निष्कर्ष दर्ज किया गया था कि नियुक्ति धोखाधड़ी से प्राप्त की गई है। क्या होगा?

नतीजतन, इसका तत्काल तथ्यों में कोई अनुप्रयोग नहीं है मामले।

39. जहाँ तक राजस्थान पर्यटन विकास निगम लिमिटेड और एक अन्य (उपर्युक्त) मामले में निर्णय का संबंध है, यह एक ऐसा मामला था जहाँ श्रमिकों ने कैलेंडर वर्ष में 240 दिनों तक काम नहीं किया था, जो अधिनियम 1947 की धारा 25एफ के प्रावधानों को आकर्षित करने के लिए पूर्ववर्ती शर्त है। उन परिस्थितियों में, अधिनियम 1947 की धारा 25एफ का पालन न करने के संबंध में एक पारित संदर्भ दिया गया है, जो हमारे विचार में उत्तरदाताओं के लिए कोई सहायता नहीं हो सकता है।

अधिनियम के तहत जागीरों के उन्मूलन की जांच करते हुए, धोखाधड़ी और छल का संदर्भ दिया गया है जिसका तत्काल तथ्यों में कोई अनुप्रयोग नहीं है। मामला।

41. जहाँ तक पंजाब शहरी नियोजन में निर्णय का संबंध है और

विकास प्राधिकरण और एक अन्य (उपरोक्त) का संबंध है, यह एक ऐसा मामला था जिसमें प्राधिकरण द्वारा 23 जनवरी, 2001 की अपनी नीति के तहत जारी परिपत्र के संदर्भ में सेवा के नियमितीकरण की मांग करने के लिए तीन साल की सेवा की आवश्यकता थी और पदधारी ने नियमितीकरण की मांग करने के लिए तीन साल की सेवा पूरी नहीं की थी, लेकिन कुछ अनजाने में, उनका नाम उन उम्मीदवारों की सूची में शामिल किया गया था जिन्हें नियमितीकृत किया गया था और कारण बताए जाने के बाद उनकी सेवाओं को समाप्त कर दिया गया था। उस संदर्भ में, संदर्भ दिया गया है जिसमें कोई दूरस्थ अनुप्रयोग नहीं हो सकता है

मामले के तथ्यों पर।

42. तत्काल मामलों के तथ्यों और परिस्थितियों में और [2021] 11 एस. सी. आर. के लिए दैनिक दांव के रूप में अपीलार्थियों द्वारा प्रदान की गई सेवा की प्रकृति को देखते हुए।

अल्पावधि में, अधिनियम 1947 की धारा 25एफ का उल्लंघन करते हुए अपीलकर्ताओं की समाप्ति को बरकरार रखते हुए, हम न्यायाधिकरण द्वारा दिए गए 50 प्रतिशत पिछले वेतन के साथ बहाली का दावा करने के अधिकार के बदले में प्रत्येक अपीलार्थी-श्रमिकों को विवाद की पूरी और अंतिम संतुष्टि के लिए रु. (दो लाख पचास हजार रुपये) का एकमुश्त मौद्रिक मुआवजा देना उचित और उचित समझते हैं।

43. प्रत्यर्थी तीन महीने की अवधि के भीतर प्रत्येक अपीलार्थी-कामगार को इस न्यायालय द्वारा दिए गए मुआवजे का भुगतान करेंगे।

44. पूर्वगामी चर्चा को ध्यान में रखते हुए, अपील सफल होती हैं और आंशिक रूप से अनुमत होती हैं। उच्च न्यायालय का विवादित फैसला दिनांकित

4 जनवरी, 2010 को इसके द्वारा अलग कर दिया जाता है और 14 नवंबर, 2005 के औद्योगिक न्यायाधिकरण के निर्णय को ऊपर बताए गए हद तक संशोधित किया जाता है।

45. लंबित आवेदन, यदि कोई हो, का निपटारा कर दिया जाता है।

अपीलों को आंशिक रूप से अनुमति दी गई।

दिव्या पांडे