

[2023] 10 एस. सी. आर 859:2023 आई. एन. एस. सी 646

/

भारतीय कामगार कर्मचारी महासंघ बनाम.

मेसर्स जेट एयरवेज लिमिटेड।

(2023 की सिविल अपील संख्या 4404) 25 जुलाई, 2023

/

[अभय एस. ओका और संजय करोल, जेजे।]

बॉम्बे औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) नियम, 1959-औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946-अपीलकर्ता-संघ प्रतिवादी-कंपनी द्वारा एक निश्चित अवधि के अनुबंध पर अस्थायी रूप से लगे श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करता है-अपीलकर्ता ने तर्क दिया कि 1959 के नियमों के अंतर्गत प्रदान किए गए आदर्श स्थायी आदेश के संदर्भ में सेवा में 240 दिन पूरे करने के बावजूद और काम की प्रकृति स्थायी और नियमित होने के बावजूद श्रमिकों को अस्थायी माना गया था-प्रतिवादी ने दावा किया कि श्रमिक दिनांक 02.05.2002 के समझौते के अनुसार स्थायी होने के हकदार नहीं हैं-केंद्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण (CGIT) ने पूर्ण वेतन के साथ बहाली के लिए अपीलकर्ता की मांग को खारिज कर दिया-उच्च न्यायालय ने CGIT के फैसले की पुष्टि की-सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष मुद्दे:कौन सा उपयुक्त प्राधिकरण है जो औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 के अंतर्गत स्थायी आदेश जारी करने के लिए सशक्त है-क्या पक्षों के बीच निजी समझौता/समझौता स्थायी आदेश को ओवरराइड करेगा-आयोजित:उत्तरदाता एस के अर्थ के भीतर नहीं है।निर्णय 2 निर्णय (निर्णय खनिर्णय)निर्णय निर्णय कनिर्णय ेनिर्णय ंनिर्णय दनिर्णय ्निर्णय रनिर्णय निर्णय सनिर्णय रनिर्णय कनिर्णय ानिर्णय रनिर्णय निर्णय कनिर्णय ेनिर्णय निर्णय ननिर्णय िनिर्णय यनिर्णय ंनिर्णय तनिर्णय ्निर्णय रनिर्णय णनिर्णय निर्णय मनिर्णय ेनिर्णय ंनिर्णय -निर्णय यनिर्णय हनिर्णय निर्णय रनिर्णय ानिर्णय जनिर्णय ्निर्णय यनिर्णय निर्णय सनिर्णय रनिर्णय कनिर्णय ानिर्णय रनिर्णय निर्णय कनिर्णय ेनिर्णय निर्णय ननिर्णय िनिर्णय यनिर्णय ंनिर्णय तनिर्णय ्निर्णय रनिर्णय णनिर्णय निर्णय मनिर्णय ेनिर्णय ंनिर्णय निर्णय हनिर्णय ैनिर्णय -निर्णय इनिर्णय सनिर्णय निर्णय पनिर्णय ्निर्णय रनिर्णय कनिर्णय ानिर्णय रनिर्णय ,निर्णय निर्णय बनिर्णय ाँनिर्णय मनिर्णय ्निर्णय बनिर्णय ेनिर्णय निर्णय मनिर्णय ाँनिर्णय डनिर्णय लनिर्णय निर्णय सनिर्णय ्निर्णय थनिर्णय ानिर्णय यनिर्णय ीनिर्णय निर्णय आनिर्णय दनिर्णय ेनिर्णय शनिर्णय निर्णय पनिर्णय कनिर्णय ्निर्णय षनिर्णय ोनिर्णय ंनिर्णय निर्णय पनिर्णय रनिर्णय निर्णय लनिर्णय ानिर्णय गनिर्णय ूनिर्णय निर्णय हनिर्णय ोनिर्णय गनिर्णय ानिर्णय -निर्णय जनिर्णय हनिर्णय ानिर्णय ंनिर्णय निर्णय तनिर्णय कनिर्णय निर्णय दनिर्णय ूनिर्णय सनिर्णय रनिर्णय ेनिर्णय प्रश्न निर्णय निर्णय कनिर्णय ानिर्णय निर्णय सनिर्णय

[illegible]

घनिर्णय निर्णय बनिर्णय ॉनिर्णय मनिर्णय ्निर्णय बनिर्णय ेनिर्णय निर्णय मनिर्णय
ॉनिर्णय डनिर्णय लनिर्णय निर्णय सनिर्णय ्निर्णय थनिर्णय ानिर्णय यनिर्णय ीनिर्णय
निर्णय आनिर्णय दनिर्णय ेनिर्णय शनिर्णय निर्णय कनिर्णय ेनिर्णय निर्णय अनिर्णय ननिर्णय
ुनिर्णय सनिर्णय ानिर्णय रनिर्णय निर्णय सनिर्णय भनिर्णय ीनिर्णय निर्णय लनिर्णय
ानिर्णय भनिर्णय ोनिर्णय ंनिर्णय निर्णय कनिर्णय ानिर्णय निर्णय हनिर्णय कनिर्णय
दनिर्णय ानिर्णय रनिर्णय निर्णय ननिर्णय हनिर्णय ीनिर्णय ंनिर्णय निर्णय हनिर्णय ैनिर्णय
-निर्णय सनिर्णय ीनिर्णय .निर्णय निर्णय जनिर्णय ीनिर्णय .निर्णय निर्णय आनिर्णय ईनिर्णय
.निर्णय निर्णय टनिर्णय ीनिर्णय .निर्णय निर्णय दनिर्णय ्निर्णय वनिर्णय ानिर्णय रनिर्णय
ानिर्णय निर्णय पनिर्णय ानिर्णय रनिर्णय िनिर्णय तनिर्णय निर्णय पनिर्णय ुनिर्णय रनिर्णय
सनिर्णय ्निर्णय कनिर्णय ानिर्णय रनिर्णय निर्णय औनिर्णय रनिर्णय निर्णय उनिर्णय चनिर्णय
्निर्णय चनिर्णय न्यायालय निर्णय निर्णय कनिर्णय ेनिर्णय निर्णय फनिर्णय ैनिर्णय
सनिर्णय लनिर्णय ेनिर्णय निर्णय कनिर्णय ोनिर्णय निर्णय दनिर्णय रनिर्णय कनिर्णय
िनिर्णय ननिर्णय ानिर्णय रनिर्णय निर्णय कनिर्णय रनिर्णय निर्णय दनिर्णय िनिर्णय यनिर्णय
ानिर्णय निर्णय गनिर्णय यनिर्णय ानिर्णय -निर्णय अनिर्णय पनिर्णय ीनिर्णय लनिर्णय
निर्णय कनिर्णय ीनिर्णय अनुज्ञात निर्णय निर्णय हनिर्णय ैनिर्णय ।निर्णय

/

/

/

/

/

/

859 ए.

860 सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2023] 10 एस. सी. आर.

सुधीर चंद्र सरकार बनाम टाटा आयरन एंड स्टील कंपनी लिमिटेड।

(1984) 3 एससीसी 369:[1984] 3 एस. सी. आर. 325; वेस्टर्न इंडिया मैच कंपनी
बनामकामगार (1974) 3 एस. सी. सी. 330:[1974] 1

एस. सी. आर. **434**; रसिकलाल वाघाजीभाई पटेल बनाम अहमदाबाद

नगर निगम।(1985) 2 एससीसी 35:[1985] 2 एससीआर 556-पर निर्भर।

/

उत्तर प्रदेश एस. ई. बी. बनाम हरि शंकर जैन (1978) 4 एस. सी. सी. 16:[1979]

1 एस. सी. आर. 355-संदर्भित।संदर्भित निर्णय

[1979] 1 एससीआर 355

संदर्भित

पैरा 8

/

[1984] 3 एससीआर 325

पर विश्वास किया

पैरा 9

[1974] 1 एससीआर 434

पर विश्वास किया

पैरा 10

[1985] 2 एससीआर 556

पर विश्वास किया

पैरा 11

/

सिविल अपीलिय अधिकारिता 2023 की सिविल अपील सं. 4404।

2017 के डब्ल्यू. पी. संख्या 2657 में बॉम्बे में उच्च न्यायालय के न्यायिक निर्णय और आदेश दिनांक 10.01.2018 से।

/

संजय सिंघवी, वरिष्ठ अधिवक्ता, नितिन एस. तंबवेकर, शेषलता साई बंडारू, अधिवक्ता।
अपीलार्थी के लिए।

उज्जवल ए. राणा, हिमांशु मेहता, मेसर्स गागराट एंड कंपनी, एड.प्रत्यर्थियों के लिए।

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था

/

संजय करोल, जे।

1. वर्तमान अपील 2017 की रिट याचिका संख्या 2657 में बॉम्बे उच्च न्यायालय के निर्णय से उत्पन्न होती है, जिसमें उसने केंद्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण (जिसे इसके बाद 'सी. जी. आई. टी.' के रूप में संदर्भित किया गया है) द्वारा पारित दिनांक 1 के निर्णय की पुष्टि की है, जिसमें अपीलकर्ता-संघ की पूर्ण वेतन के साथ बहाली की मांग को खारिज कर दिया गया है।

/

2. मामले में शामिल संक्षिप्त तथ्य इस प्रकार हैं: प्रतिवादी कंपनी एक वाणिज्यिक एयरलाइन संचालित करती है, जो यात्रियों और माल के परिवहन के लिए विमान उड़ाती है। अपीलार्थी ए के आसपास प्रतिनिधित्व करता है

/

861

भारतीय कामगार कर्मचारी महासंघ बनाम मेसर्स जेट एयरवेज लिमिटेड। [संजय करोल, जे।] ए.

169 लोडर-कम-क्लीनर, ड्राइवर और ऑपरेटर जैसे विभिन्न संवर्गों में प्रतिवादी द्वारा एक निश्चित अवधि के अनुबंध पर अस्थायी रूप से काम करने वाले कर्मचारी। अपीलार्थी का तर्क है कि बॉम्बे औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) नियम, 1959 (इसके बाद "बॉम्बे मॉडल स्थायी आदेश" के रूप में संदर्भित) के अंतर्गत प्रदान किए गए मॉडल स्थायी आदेश के संदर्भ में सेवा में 240 दिन पूरे करने के बावजूद और काम की प्रकृति स्थायी और नियमित होने के बावजूद श्रमिकों को अस्थायी माना गया था। ट्रेड यूनियन ने मांगों का एक चार्टर उठाया था, जिसके परिणामस्वरूप बातचीत के बाद 02.05.2002 का समझौता हुआ। उक्त मांगों के चार्टर में, भारतीय कामगार सेना ने स्थायित्व प्रदान करने की मांग को छोड़ दिया और एक पैकेज सौदे के रूप में एक व्यापक समझौते पर हस्ताक्षर किए गए, जिसने उक्त मांग को छोड़ने वाले श्रमिकों को कई लाभ प्रदान किए। प्रत्यर्थी कंपनी का दावा है कि श्रमिक संघ और कंपनी के बीच किए गए समझौते दिनांक 02.05.2002 के अनुसार स्थायी होने के हकदार नहीं हैं। श्रमिकों ने विवाद उठाए और मामला निर्णय के लिए आया। हालाँकि, सी. जी. आई. टी. ने अपने दिनांक आई. डी. 1 के निर्णय में, इस मुद्दे को विरचित करने वाले एक संदर्भ का जवाब देते हुए कहा कि क्या संघ की उस प्रथम पक्ष की सेवा में इन 169 श्रमिकों के पूर्ण वेतन के साथ पुनः रोजगार/बहाली की मांग न्यायसंगत और उचित है और इसका नकारात्मक जवाब दिया। औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 25-एच पर भरोसा करते हुए यह अभिनिर्धारित किया गया कि कोई छंटनी नहीं की गई है क्योंकि निश्चित अवधि के अनुबंध का नवीनीकरण नहीं किया जाना उक्त अधिनियम की धारा 2 (ओ. ओ.) (बी. बी.) के अंतर्गत उपबंधित नहीं है। इस प्रकार, संबंधित श्रमिकों को फिर से नियुक्त करने का कोई प्रश्न ही नहीं था।

/

/

/

/

इस न्यायालय की राय

3. पक्षकारों के विद्वान परामर्श को बहुत विस्तार से सुनने के बाद, निम्नलिखित मुद्दे हमारे विचार के लिए उत्पन्न होते हैं:

/

- औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (जिसे इसके बाद 'अधिनियम' के रूप में संदर्भित किया गया है) के अंतर्गत स्थायी आदेश जारी करने के लिए कौन सा उपयुक्त प्राधिकरण सशक्त है? - क्या पक्षों के बीच निजी समझौता/समझौता स्थायी आदेश पर हावी होगा?

/

मुद्दा I

4. यह अधिनियम प्रत्येक औद्योगिक प्रतिष्ठान पर लागू होता है जिसमें एक सौ या उससे अधिक कर्मचारी कार्यरत होते हैं या किसी भी दिन कार्यरत होते हैं।

/

862

/

[2023] 10 एस सी आर।

पिछले बारह महीनों में से। अधिनियम की धारा 2 (बी) द्वारा 'उपयुक्त सरकार' शब्द को परिभाषित किया गया है जिसका अर्थ केंद्र सरकार या रेलवे प्रशासन, या एक प्रमुख बंदरगाह, खदान या तेल क्षेत्र, केंद्र सरकार और अन्य सभी मामलों अंतर्गत राज्य सरकार के नियंत्रण अंतर्गत औद्योगिक प्रतिष्ठानों के संबंध अंतर्गत है। धारा 2 (ई) 'औद्योगिक प्रतिष्ठान' अभिव्यक्ति को परिभाषित करती है। अधिनियम की धारा 15 अंतर्गत उपयुक्त सरकार को अधिनियम के उद्देश्यों को पूरा करने के लिए नियम बनाने का अधिकार है। धारा 15 द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, तत्कालीन बॉम्बे राज्य ने बॉम्बे औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) नियम, 1959 जारी किए थे। जहां तक उन प्रतिष्ठानों का संबंध है जिनके संबंध में उपयुक्त सरकार केंद्र सरकार है, औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) केंद्रीय नियम, 1946 विरचित गए हैं।

/

/

5. जहाँ तक प्रत्यर्थी कंपनी का संबंध है, उपयुक्त सरकार स्पष्ट रूप से केंद्र सरकार नहीं है, बल्कि राज्य सरकार है क्योंकि प्रत्यर्थी धारा 2 (बी) के अर्थ के भीतर केंद्र सरकार के नियंत्रण अंतर्गत नहीं है। वर्तमान मामला धारा के उत्तरार्ध के अंतर्गत आता है; इस प्रअंतर्गत र, उपयुक्त सरअंतर्गत र अंतर्गत अर्थ है राज्य सरअंतर्गत र। बॉम्बे मॉडल स्थायी आदेश पक्षों पर लागू होगा।

/

मुद्दा II

/

6. इस मुद्दे के निर्णय के लिए, विभिन्न न्यायिक घोषणाओं पर ध्यान देना उचित है।

7. विभिन्न अवसरों पर, इस न्यायालय ने कहा है कि प्रमाणित स्थायी आदेशों का एक वैधानिक बल होता है। स्थायी आदेश का तात्पर्य नियोक्ता और कर्मचारी के बीच एक अनुबंध से है। इसलिए, नियोक्ता और कर्मचारी प्रमाणित स्थायी आदेशों में सन्निहित वैधानिक अनुबंध को ओवरराइड करते हुए अनुबंध में प्रवेश नहीं कर सकते हैं।

/

8. इस न्यायालय ने यू. पी. एस. ई. बी. बनाम हरि शंकर जैन, 1 (3-न्यायाधीश पीठ) में अधिनियम के दायरे को संक्षिप्त रूप से निर्धारित किया है कि यह विशेष रूप से औद्योगिक प्रतिष्ठानों में श्रमिकों के रोजगार की शर्तों को परिभाषित करने, श्रमिकों को रोजगार की शर्तों को निर्धारित करने में एक सामूहिक आवाज देने और निष्पक्षता और तर्कसंगतता की कसौटी को लागू करके अर्ध-न्यायिक अधिकारियों की जांच के लिए रोजगार की शर्तों के अधीन करने के लिए बनाया गया था। यह एक ऐसा अधिनियम है जो श्रमिकों की कड़ी मेहनत से जीते गए और बहुमूल्य अधिकारों को मान्यता और रूप देता है। हमें यह कहने में कोई संकोच नहीं है।

/

/

1 (1978) 4 एससीसी 16 ए

863

भारतीय कामगार कर्मचारी महासंघ बनाम एम./एस. जेट एयरवेज लिमिटेड। [संजय करोल, जे।] ए.

कि यह एक विशेष अधिनियम है जो स्पष्ट रूप से और विशेष रूप से औद्योगिक प्रतिष्ठानों में श्रमिकों की सेवा की अनुसूचित शर्तों से संबंधित है। 9. अधिनियम के अक्षर और भावना पर चर्चा करते हुए, इस न्यायालय ने

सुधीर चंद्र सरकार बनाम टाटा आयरन एंड स्टील कंपनी लिमिटेड **2 (3-न्यायाधीश)**

बेंच) ने अभिनिर्धारित किया कि:

/

“11. ...यह एक ऐसा अधिनियम था जिसमें औद्योगिक प्रतिष्ठानों में नियोक्ताओं को उनके अंतर्गत रोजगार की शर्तों को औपचारिक रूप से परिभाषित करने की आवश्यकता होती थी। अधिनियम की प्रस्तावना अंतर्गत प्रावधान है कि औद्योगिक प्रतिष्ठानों अंतर्गत नियोक्ताओं से उनके अधीन रोजगार की शर्तों को पर्याप्त सटीकता के साथ निर्धारित करने और उनके द्वारा नियोजित श्रमिकों को उक्त शर्तों से अवगत कराने की आवश्यकता है। यह अधिनियम स्वेच्छा से काम पर रखने और अपनी मर्जी से नौकरी से निकालने के नियम के लिए एक विधायी प्रतिक्रिया थी। यह समानता के आधार पर बातचीत करने के लिए असमान दो पक्षों के बीच सेवा का एक वैधानिक अनुबंध लागू करने का एक प्रयास था।

/

/

... न्या।

अधिनियम के अंतर्निहित इरादे और अधिनियम की योजना को प्रभावी बनाने के लिए अधिनियमित अधिनियम के प्रावधानों में कोई संदेह नहीं है कि 1946 के अधिनियम के अंतर्गत प्रमाणित स्थायी आदेश नियोक्ता और उसके कर्मचारी के बीच सेवा के वैधानिक नियमों और शर्तों का हिस्सा बन जाते हैं और वे पक्षों के बीच संबंधों को नियंत्रित करते हैं। ”

/

10. पश्चिमी भारत मैच कंपनी बनाम कर्मचारी 3 (2-न्यायाधीश बेंच),

न्यायालय ने आगे कहा कि:

/

“7. स्थायी आदेश में निर्दिष्ट रोजगार की शर्तें स्थायी Order.8 के प्रवर्तन पर अस्तित्व में सेवा अनुबंध में संबंधित शर्तों पर प्रबल होंगी। यदि स्थायी आदेशों के साथ असंगत कोई पूर्व समझौता कायम नहीं रहता है, तो स्थायी आदेश के बाद का और असंगत समझौता भी प्रबल नहीं होना चाहिए।

/

..(ण) सेना अधिनियम, 1950 (1950 का 46) या नौसेना अधिनियम, 1957 (1957 का 62) या वायु सेना अधिनियम, 1950 (1950 का 45) के अध्यक्षीन व्यक्तियों के संबंध में सेवा संबंधी मामलों" से उनकी सेवा-शर्तों से संबंधित सभी मामले अभिप्रेत हैं और उनके अंतर्गत निम्नलिखित भी हैं: -

- (i) पारिश्रमिक (जिसके अंतर्गत भत्ते भी हैं), पेंशन और अन्य सेवानिवृत्ति फायदे;
- (ii) पदावधि, जिसके अंतर्गत कमीशन, नियुक्ति, अभ्यावेशन, परिवीक्षा, पुष्टि, ज्येष्ठता, प्रशिक्षण, प्रोन्नति, प्रतिवर्तन, समय-पूर्व सेवानिवृत्ति, अधिवर्षिता, सेवा समाप्ति और शास्तिक कटौतियां;
- (iii) संक्षिप्त निपटारा और विचारण जहां पदच्युति का दंड अधिनिर्णीत किया गया है;
- (iv) कोई अन्य विषय, चाहे जो भी हो,

किन्तु इसके अन्तर्गत निम्नलिखित से संबंधित मामले नहीं हैं-

- (i) सेना अधिनियम, 1950 (1950 का 46) की धारा 18, नौसेना अधिनियम, 1957 (1957 का 62) की धारा 15 की उपधारा (1) और वायु सेना अधिनियम, 1950 (1950 का 45) की धारा 18 के अधीन जारी किए गए आदेश; और
- (ii) स्थानांतरण और तैनातियां जिनके अन्तर्गत सेना अधिनियम, 1950 (1950 का 46), नौसेना अधिनियम, 1957 (1957 का 62) और वायु सेना अधिनियम, 1950 (1950 का 45) के अध्यक्षीन व्यक्तियों से संबंधित तैनाती पर स्थान या यूनिट का परिवर्तन भी है चाहे वह व्यष्टिक रूप में या यूनिट घटक या पोत के भाग के रूप में हो;
- (iii) किसी प्रकार की छुट्टी;
- (iv) समरी सेवा न्यायालय, वहां के सिवाय, जहां दंड पदच्युति या तीन मास से

अधिक के कारावास का है;

.

2 (1984) 3 एस. सी. सी. 369

/

3 (1974) 3 एस. सी. सी. 330 (इसके बाद 'डब्ल्यू. आई. एम. सी. ओ.' के रूप में संदर्भित)

864 सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2023] 10 एस. सी. आर.

10. बाजार अर्थव्यवस्था सिद्धांत के गर्म दिनों में, लोगों का ईमानदारी से मानना था कि श्रम बाजार में मांग और आपूर्ति का आर्थिक विधि नियोक्ता और श्रमिकों के बीच पारस्परिक रूप से लाभकारी सौदेबाजी का निपटारा करेगा। उन्होंने इस तरह के सौदे को हल्के में लिया, जिससे कामगार को रोजगार के उचित नियम और शर्तें मिलेंगी। इस विधि को वे प्राकृतिक विधि के रूप में पूजते थे। उन्हें इस विधि की सच्चाई में दृढ़ विश्वास था। लेकिन लंबे समय तक इस विधि के काम करने के अनुभव ने उनके विश्वास को झुठलाया है।

/

11. ...धारा 4, 10 और 13 (2) से स्पष्ट रूप से पता चलता है कि विशेष समझौते का असंगत हिस्सा स्थायी आदेश पर हावी नहीं हो सकता है। जब तक स्थायी आदेश लागू है, यह कंपनी के साथ-साथ श्रमिकों के लिए भी बाध्यकारी है। विशेष समझौते को बनाए रखने का अर्थ होगा रोजगार की शर्तों के निपटारे में तीन-पक्षीय भागीदारी के अधिनियम के सिद्धांत को स्वीकार करना। इसलिए हमारी राय है कि विशेष समझौते का असंगत हिस्सा अप्रभावी और अप्रवर्तनीय है। "

/

/

11. WIMCO (ऊपर) पर निर्भरता रखते हुए, यह न्यायालय रसिकलाल में है

वाघाजीभाई पटेल बनाम अहमदाबाद नगर निगम। 4 (2-न्यायाधीश

पीठ) ने अभिनिर्धारित किया कि सेवा की कोई भी शर्त, यदि प्रमाणित स्थायी आदेशों के साथ असंगत है, तो प्रबल नहीं होगी, क्योंकि प्रमाणित स्थायी आदेशों को ऐसे सभी समझौतों पर प्राथमिकता होगी। कर्मचारी संघ द्वारा नियोक्ता के साथ किया गया कोई भी समझौता आदर्श

स्थायी आदेश का उल्लंघन नहीं करेगा, जब तक कि यह कर्मचारियों के लिए अधिक फायदेमंद न हो।

/

12. मामले के तथ्यों पर आते हुए, सी. जी. आई. टी. ने नोट किया कि एयरलाइनों (इसमें प्रतिवादी) द्वारा श्रमिकों को जारी किए गए पत्रों का उद्देश्य उन्हें एक निश्चित अवधि के लिए नियुक्त करना था। भले ही समय-समय पर जारी किए गए उनकी नियुक्ति के आदेशों ने उनकी नियुक्ति की अवधि बढ़ा दी थी, लेकिन ऐसी अवधि समाप्त होने पर उनका रोजगार समाप्त होने वाला था। यह तर्क दिया जाता है कि उन्होंने 240 दिनों से अधिक समय तक काम किया, जो एक नियमित और स्थायी प्रकृति का था, लेकिन चूंकि नियुक्ति एक निश्चित अवधि के अनुबंध के लिए थी, इसलिए इसका कोई परिणाम नहीं होगा, भले ही उन्होंने 240 दिनों या उससे अधिक समय तक काम किया हो। न्यायाधिकरण ने कहा कि सरकारी नीति में बदलाव के कारण एयरलाइनों के पास श्रमिकों के निश्चित अवधि के अनुबंधों को नवीनीकृत नहीं करने के अलावा कोई विकल्प नहीं था।

/

/

4 (1985) 2 एससीसी 35 ए

/

865

भरतिया कामगर कर्मचारी महासंघ बनाम एम/एस जेट एयरवेज लिमिटेड। [संजय करोल, जे।] ए.

13. उच्च न्यायालय ने सी. जी. आई. टी. के आदेश को बरकरार रखते हुए कहा कि 240 दिनों का मात्र पूरा होना सदस्यों को समझौते को देखते हुए आदर्श स्थायी आदेश और विशेष रूप से, उसके खंड 18 के अंतर्गत स्थायी होने का दावा करने का अधिकार नहीं देगा। इसने आगे कहा कि आदर्श स्थायी आदेश एक वैधानिक प्रावधान नहीं है, बल्कि, सबसे अच्छा, सेवा की एक सांविधिक रूप से लागू शर्त है जिसे एक समझौता या पुरस्कार बदल सकता है। 14. सभी मामलों में, हम ट्रिब्यूनल और उच्च न्यायालय के निष्कर्षों से सम्मानपूर्वक असहमत हैं।

/

15. इस प्रकार, बॉम्बे मॉडल स्थायी आदेश के प्रासंगिक खंडों को पुनः प्रस्तुत करना और उनका विश्लेषण करना उचित हो जाता है, जो इस प्रकार है: “खंड 4 सी-एक बादल या अस्थायी कर्मचारी जिसने पिछले बारह कैलेंडर महीनों की अवधि के दौरान किसी भी मौसमी प्रकृति के प्रतिष्ठान में कुल मिलाकर 190 दिनों की निर्बाध सेवा या किसी अन्य प्रतिष्ठान में कुल मिलाकर

240 दिनों की निर्बाध सेवा दी है, उसे प्रबंधक या प्रबंधक द्वारा हस्ताक्षरित लिखित आदेश द्वारा उस प्रतिष्ठान में स्थायी बनाया जाएगा, चाहे उसका नाम उक्त बारह महीनों की अवधि के दौरान प्रतिष्ठान की मस्टर सूची में हो या नहीं। "

/

/

"खंड 32:इन स्थायी आदेशों में निहित कुछ भी लागू समय के लिए किसी भी विधि के अपमान में या सेवा, प्रथा या उपयोग के अनुबंध या प्रतिष्ठान को लागू होने वाले समझौते के निपटान या पुरस्कार के अंतर्गत किसी भी अधिकार के पूर्वाग्रह में काम नहीं करेगा। "

/

16. उपरोक्त खंडों के संचयी अध्ययन से पता चलता है कि एक कर्मचारी जिसने किसी प्रतिष्ठान में 240 दिनों तक काम किया है, वह स्थायी होने का हकदार होगा, और कोई भी अनुबंध/समझौता जो इस तरह के अधिकार को कम करता है, उस पर सहमति नहीं हो सकती है, बाध्यकारी होने की तो बात ही छोड़िए। यह अधिनियम लाभकारी कानून होने के कारण यह प्रावधान करता है कि कोई भी समझौता/अनुबंध/समझौता जिसमें कर्मचारियों के अधिकारों को माफ कर दिया जाता है, स्थायी आदेशों पर हावी नहीं होगा।

/

/

17. प्रत्यर्थी के विद्वान वकील ने इस न्यायालय को दिवाला और दिवालियापन संहिता, 2016 के अंतर्गत प्रत्यर्थी कंपनी के खिलाफ शुरू की गई दिवाला कार्यवाही से अवगत कराया है। हालाँकि, हम उस पर टिप्पणी करने से बचते हैं, क्योंकि इसका वर्तमान अधिनियम पर कोई प्रभाव नहीं पड़ता है और न ही यह निचली अदालतों/अधिकारियों के समक्ष निर्णय का विषय था।

/

866

/

[2023] 10 एस सी आर।

18. उपरोक्त चर्चाओं को देखते हुए, हम अपीलकर्ता-संघ को बॉम्बे मॉडल स्थायी आदेश के अनुसार सभी लाभों का हकदार ठहराते हुए अपील की अनुमति देते हैं। सी. जी. आई. टी. द्वारा संदर्भ सं. 1 में पारित किया गया पुरस्कार। 2013 का सी. जी. आई. टी.-2/56 और 2017

की रिट याचिका संख्या 2657 में बॉम्बे में उच्च न्यायालय द्वारा पारित दिनांकित 10.01.2018 के निर्णय को रद्द कर दिया गया है और अलग कर दिया गया है।

/

19. कोई लागत नहीं।

अंकित ज्ञान

अपील अनुज्ञात ।

(सहायक: आरश चौधरी, एलसीआरए)

/

/

/

/

/

/