

मुकदमों का विवरण

भारत संघ और ओ. आर. एस. बनाम

के. सूरी बाबू

(सिविल अपील सं. 2010 की 1320) 29 नवंबर, 2023

[संजय किशन कौल, सी. टी. रविकुमार और सुधांशु धूलिया, जे. जे.]

हेडनोट्स

विचार के लिए विषय: क्या प्रतिवादी-कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही, केंद्रीय सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम, 1965 के अंतर्गत शुरू की जा सकती है या यह केवल औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 के अंतर्गत 27.08.1973 पर परमाणु ईंधन परिसर-हैदराबाद के लिए प्रमाणित स्थायी आदेशों के अंतर्गत की जा सकती है।

औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946-केंद्रीय सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम, 1965-न्यायाधिकरण ने केंद्रीय सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम, 1965 के अंतर्गत प्रतिवादी के खिलाफ परमाणु ईंधन परिसर-हैदराबाद द्वारा अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करने को बरकरार रखा-उच्च न्यायालय द्वारा अलग रखा गया आदेश-प्रतिवादी का मामला यह है कि वह एक कर्मचारी होने के नाते 1946 के अधिनियम के अंतर्गत स्थायी आदेशों के दायरे में आएगा जिसमें अनुशासनात्मक कार्यवाही के मामलों से निपटने के प्रावधान शामिल हैं:

आयोजित किया गया: 1946 के अधिनियम के अंतर्गत किए गए स्थायी आदेश एक औद्योगिक प्रतिष्ठान में श्रमिकों के लिए निर्दिष्ट नियम हैं-1946 का अधिनियम, औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 और इस अवधि के अन्य ऐसे कानून, श्रमिकों के अनुकूल कानून हैं, जो श्रमिकों की काम करने की स्थितियों को विनियमित करने के लिए अधिनियमित किए गए हैं-स्थायी आदेश एक कर्मचारी को सुरक्षा प्रदान करते हैं, अन्य बातों के साथ-साथ, जब वह नियोक्ता द्वारा शुरू की गई अनुशासनात्मक कार्यवाही का सामना करता है-नियोक्ता निस्संदेह एक कर्मचारी की तुलना में बहुत शक्तिशाली स्थिति में होता है और उसके पास बहुत अधिक मजबूत सौदेबाजी की शक्ति होती है और इसके परिणामस्वरूप कानून 1047 में बनाया गया है।

एक संतुलन बनाना-1946 के अधिनियम के संरक्षण से एक कर्मचारी को केवल इस कारण से वंचित नहीं किया जा सकता है कि नियोक्ता उसे सी. सी. ए. नियमों के अंतर्गत पेंशन, ग्रेज्युटी आदि जैसी अन्य सेवाओं का लाभ देता है-एक स्थायी आदेश कोई साधारण आदेश नहीं है-इसका एक वैधानिक अधिदेश है-सी. सी. ए. नियम, 1965 सामान्य नियम हैं जबकि स्थायी आदेश विशेष नियम हैं और सी. सी. ए. नियम, 1965 सहित किसी भी अन्य सामान्य नियम को ओवरराइड करेंगे-इसके अलावा, स्थायी आदेश एक कर्मचारी की गतिविधियों के एक विस्तृत क्षेत्र को कवर करते हैं और अभी भी विशिष्ट रूप से श्रमिक हैं।¹³ 1946 अधिनियम का बी, उस विशिष्ट सी पहलू के लिए सी. सी. ए. नियम, 1965 को लागू करते हुए एक विशिष्ट अधिसूचना जारी की जा सकती है-लेकिन एक अधिसूचना जारी करने की आवश्यकता है-वर्तमान मामले में, यह दिखाने के लिए रिकॉर्ड पर कुछ भी नहीं है कि स्थायी आदेशों के बाद, जो वर्ष 1973 में प्रमाणित थे और लागू थे, बाद में कोई संशोधन किया गया था या इन स्थायी आदेशों को कम करने के लिए कोई आदेश पारित किया गया था।¹⁰ 1946 के अधिनियम-अधिसूचना के अभाव में यू/एस।¹³ 1946 के अधिनियम के बी में, उच्च न्यायालय के आदेश में कोई त्रुटि नहीं है जिसमें कहा गया है कि यह स्थायी आदेश होंगे न कि सी. सी. ए. नियम, 1965 जो लागू होंगे-जहां तक अनुशासनात्मक कार्यवाही का संबंध है, उत्तरदाताओं की सेवा शर्तें स्थायी आदेशों द्वारा शासित होंगी-उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेश-औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-सेवा विधि । [पैरा 7,8,11,17,18,20 और 21]

सेवा विधि -सामान्य नियमों के साथ विशेष नियम-औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, **1946** के अंतर्गत स्थायी आदेश बनाम केंद्रीय सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम, **1965**:

आयोजित किया गया:स्थायी आदेशों में विशेष नियमों की प्रकृति होती है-केवल उन मामलों में, जहां विशेष नियम कुछ विषयों से निपटने के लिए प्रावधान निर्धारित करने में विफल रहते हैं, सामान्य नियमों को लागू किया जा सकता है-सी. सी. ए. नियम सामान्य नियम हैं जो सभी सरकारी कर्मचारियों पर लागू होते हैं-वर्तमान मामले में, जब विभाग के स्थायी आदेशों में आदेश संख्या 38,39 और 40 के अंतर्गत अनुशासनात्मक कार्यवाही के मामलों में पालन करने की प्रक्रिया स्पष्ट रूप से निर्धारित की गई है, तो विभाग के लिए सी. सी. ए. नियमों-एन. एफ. सी., हैदराबाद के अंतर्गत उक्त कार्यवाही शुरू करने का कोई कारण नहीं था।¹⁰ 1946 के अधिनियम का यह दर्शाने के लिए कि एन. एफ. सी.-हैदराबाद के लिए प्रमाणित स्थायी आदेश प्रत्यर्थी पर लागू नहीं होंगे।[पैरा 19,20]

के. सूरि बाबू 1048 सर्वोच्च न्यायालय रिपोर्ट [2023] 15 एस. सी. आर.

औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, **1946**-उद्देश्य और उद्देश्य-चर्चा की गई।

शहरों और अन्य संदर्भों की सूची

सुधीर चंद्र सरकार बनाम टाटा आयरन एंड स्टील कंपनी लिमिटेड [1984] 3 एससीआर 325:(1984) 3 एससीसी 369; उत्तर प्रदेश राज्य विद्युत बोर्ड और एक अन्य बनाम हरि

शंकर जैन और अन्य, ए. आई. आर. 1979 एस. सी. 65-पर भरोसा किया।

सलेम-इरोड विद्युत वितरण कंपनी (पी) लिमिटेड बनाम कर्मचारी संघ [1966] 2 एस. सी. आर. 498, प्रबंधन, शाहदरा (दिल्ली) सहारनपुर लाइट रेलवे कंपनी लिमिटेड बनाम. एस. रेलवे श्रमिक संघ [1969] 2 एस. सी. आर. 131; आगरा विद्युत आपूर्ति कंपनी लिमिटेड बनाम. श्री अल्लादीन और अन्य (1969) 2 एस. सी. सी. 598; वेस्टर्न इंडिया मैच कंपनी लिमिटेड बनाम. कामगार [1974] 1 एस. सी. आर. 434: (1974) 3 एस. सी. सी. 330; तेल और प्राकृतिक गैस निगम लिमिटेड बनाम. पेट्रोलियम कोयला श्रम संघ & ओ. आर. एस। [2015] 5 एस. सी. आर. 474: (2015) 6 एस. सी. सी. 494-संदर्भित। एयर इंडिया बनाम भारत संघ आई. एल. आर. (1991) 1 डेल 88-संदर्भित।

अन्य मामलों के विवरणों में आयातित आदेश और आवेदन आक्षेपित हैं

सिविल अपील अपीलीय अधिकारिता 2010 की सिविल अपील No.1320/2008 के डब्ल्यू. पी. No.9541 में हैदराबाद में ए. पी. के उच्च न्यायालय के दिनांकित <आई. डी. 1 के निर्णय और आदेश से।

सह

2010 की सिविल अपील No.1323।

रूप:

गुरमीत सिंह मक्कर, आर. बाला, सुश्री अरुणिमा द्विवेदी, नचिकेता जोशी, शुभेंद्रु आनंद, अर्काज कुमार, रजत नायर, अनुज श्रीनिवास उडुप्पा, आकाश मिश्रा, शिवम शुक्ला, सुश्री तान्या अग्रवाल, अधिवक्ता। अपीलार्थियों के लिए।

आनंद पद्मनाभन आर, वी. श्रीधर रेड्डी, वी. एन. रघुपति, अधिवक्ता। प्रत्यर्थियों के लिए।

1049

भारत संघ और ओ. आर. एस. बनाम के. सूरी बाबू 1050

सर्वोच्च
न्यायालय
का
निर्णय/आदेश

निर्णय सुधांशु धूलिया, जे।

1. भारत संघ के नेतृत्व में ये दो अपीलें हैं; अपील No.1320/2010, 2008 की रिट याचिका No.9541 में हैदराबाद में आंध्र प्रदेश के उच्च न्यायालय की एक खंड पीठ द्वारा पारित दिनांक 14.10.2008 के आदेश के खिलाफ है और अपील संख्या 1323/2010 हैदराबाद में

आंध्र प्रदेश के उच्च न्यायालय की एक खंड पीठ के दिनांकित 22.01.2009 के आदेश के खिलाफ है, जिसे रिट याचिका No.494/2009 में पारित किया गया है। दोनों सिविल अपीलों में उठाया गया मुद्दा समान है, लेकिन सुविधा के लिए, तथ्यों के लिए हम केवल 2010 की सिविल अपील का उल्लेख करेंगे।

2. उच्च न्यायालय ने दिनांक 14.10.2008 के आक्षेपित आदेश में केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण, हैदराबाद (संक्षेप में 'कैट') द्वारा पारित आदेश (दिनांक 18.03.2008) अपास्त करते हुए के प्रतिवादी की रिट याचिका को अनुज्ञात है, जिसने केंद्रीय सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम, 1965 (संक्षेप में 'सी. सी. ए. नियम 1965') के अंतर्गत प्रतिवादी के खिलाफ परमाणु ईंधन परिसर-हैदराबाद (इसके बाद 'एन. एफ. सी.' या 'विभाग' के रूप में संदर्भित) द्वारा अनुशासनात्मक कार्यवाही की शुरुआत को बरकरार रखा। संक्षिप्त प्रश्न जो उच्च न्यायालय के समक्ष था और जो अब हमारे समक्ष है, वह यह है कि क्या प्रत्यर्थी (जो निश्चित रूप से एक कर्मचारी है) के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही सी. सी. ए. नियम 1965 के अंतर्गत शुरू की जा सकती है या यह केवल औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (इसके बाद '1946 अधिनियम' के रूप में संदर्भित) के अंतर्गत एन. एफ. सी.-हैदराबाद के लिए प्रमाणित स्थायी आदेशों के अंतर्गत ही किया जा सकता है।

3. एन. एफ. सी. की स्थापना 1970 के दशक में भारत सरकार के परमाणु ऊर्जा विभाग की एक घटक इकाई के रूप में की गई थी। उत्तरदाता को एन. एफ. सी. में 'सहायक' डब्ल्यू. ई. एफ. 05.05.2001 के रूप में नियुक्त किया गया था। हेल्पर चतुर्थ श्रेणी का पद है और ऐसा लगता है कि इस पद के लिए पात्रता की आवश्यकता छठी श्रेणी का प्रमाण पत्र था जिसे प्रतिवादी ने नियुक्ति प्राप्त करने के लिए जमा किया था। 23.04.2003 पर उन्हें एक ज्ञापन प्राप्त हुआ जिसमें कहा गया था कि उन्होंने एक झूठी घोषणा की थी कि उन्होंने स्थानांतरण प्रमाण पत्र के रूप में छठी कक्षा उत्तीर्ण की थी।

/

[2023] 15 एस सी आर।

उनके द्वारा प्रस्तुत छठी कक्षा नकली पाई गई जिसके लिए उनके खिलाफ सी. सी. ए. नियम 1965 के अंतर्गत अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की जानी थी। जवाब में, प्रत्यर्थी ने आरोपों से इनकार किया और जोर देकर कहा कि उनका प्रमाण पत्र वास्तविक है और आगे तर्क दिया कि अनुशासनात्मक कार्यवाही, यदि कोई हो, तो स्थायी आदेशों द्वारा नियंत्रित की जाएगी न कि सी. सी. ए. नियम 1965 के अंतर्गत, और अंततः, उन्होंने सी. ए. टी., हैदराबाद के समक्ष एक ओ. ए. का नेतृत्व किया, जिसमें उनके खिलाफ कार्यवाही को रद्द करने की प्रार्थना की गई, इस आधार पर कि उनके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही केवल "स्थायी आदेशों" के अंतर्गत शुरू की जा सकती है, न कि सी. सी. ए. नियमों के अंतर्गत। कैट ने अपने दिनांक 18.03.2008 के आदेश के माध्यम से उनके ओ. ए. को खारिज कर दिया। कैट

ने उनके नियुक्ति आदेश के साथ-साथ विभाग द्वारा जारी किए गए परिपत्र 12.05.2005 पर भरोसा किया ताकि यह स्पष्ट किया जा सके कि उनके कर्मचारी सी. सी. ए. नियमों द्वारा शासित थे न कि स्थायी आदेशों द्वारा। कैट के इस आदेश को प्रतिवादी द्वारा उच्च न्यायालय के समक्ष एक रिट याचिका में चुनौती दी गई थी, जिसकी अनुज्ञात गई थी और कैट के आदेश को दरकिनार कर दिया गया था और प्रतिवादी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही को रद्द कर दिया गया था।

4. प्रत्यर्थी का मामला यह है कि वह एक कर्मचारी होने के नाते स्थायी आदेशों के दायरे में आएगा, जिसमें अन्य बातों के साथ-साथ अनुशासनात्मक कार्यवाही के मामलों से निपटने के प्रावधान हैं, और इसलिए सी. सी. ए. नियम, 1965 के अंतर्गत उसके खिलाफ शुरू की गई कार्यवाही अधिकार क्षेत्र से बाहर है। दूसरी ओर, इस न्यायालय के समक्ष अपीलकर्ता तर्क देंगे कि प्रतिवादी-कर्मचारी सी. सी. ए. नियम 1965 द्वारा शासित है, जो एन. एफ. सी., हैदराबाद का कर्मचारी है। उनके नियुक्ति आदेश में बताए गए नियमों और शर्तों में से एक यह था कि उन्हें अनुशासनात्मक कार्यवाही के लिए भी सी. सी. ए. नियमों के अंतर्गत शासित किया जाएगा। इसके अलावा, यह सी. सी. ए. नियमों के अंतर्गत है जहां विभाग के कर्मचारियों को बड़ी संख्या में लाभ दिए जाने हैं। जिस तारीख को एक कर्मचारी सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुँचता है, उसे बड़ी संख्या में अन्य लाभों के अलावा केवल सी. सी. ए. नियम 1965 के अंतर्गत अपनी पेंशन मिलती है और इसलिए कर्मचारी के लिए यह कहना खुला नहीं है कि जब तक वह लाभ प्राप्त करता है, नियम लागू होंगे, लेकिन वही नियम उसके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही में लागू नहीं होंगे। विभाग का तर्क है कि इस तरह का तर्क विधि के अंतर्गत मान्य नहीं है।

5. हमने अपीलार्थियों के विद्वान वकील श्री अर्काज कुमार और प्रतिवादी कर्मचारी के विद्वान वकील श्री आनंद पद्मनाभन आर को विस्तार से सुना है और अभिलेख पर सामग्री का अध्ययन किया है।

1051

भारत संघ और ओ. आर. एस. बनामके. सूरि बाबू [सुधांशु धूलिया, जे.]

6. विभाग की ओर से उपस्थित विद्वान वकील ने दिनांकित 05.05.2001 नियुक्ति आदेश की ओर हमारा ध्यान आकर्षित किया है, जिसमें कहा गया है कि अनुशासनात्मक कार्यवाही के मामलों में कर्मचारी सी. सी. ए. नियमों द्वारा शासित होगा। नियुक्ति आदेश में उल्लिखित प्रासंगिक प्रावधान इस प्रकार है:

“3. मैं यह जोड़ना चाहता हूँ कि अनुशासन सहित आपकी सेवा के अन्य नियम और शर्तें समय-समय पर एन. एफ. सी. में आपकी स्थिति के केंद्र सरकार के कर्मचारियों के लिए लागू नियमों द्वारा शासित होंगी। सी. एस. आर. खंड के परिशिष्ट-11 के अंतर्गत विभागीय उपक्रमों में औद्योगिक कर्मचारियों के लिए आपकी छुट्टी की पात्रता स्वीकार्य होगी। ॥ (8 वां संस्करण) (संदर्भ। वित्त मंत्रालय का ज्ञापन सं. 7 (84) ई-4 (ए)/बी1, ता.17.11.61

जैसा कि वित्त मंत्रालय के ज्ञापन सं. बी (1)-ई-IV (ए)/70, डीटी।27.03.71).सेवा की अन्य शर्तें समय-समय पर केंद्र सरकार के नियमों और आदेशों द्वारा शासित होंगी। "

चूंकि केंद्र सरकार के कर्मचारियों के लिए लागू नियम सी. सी. ए. नियम 1965 हैं, इसलिए लागू नियमों के लिए नियुक्ति आदेश में संदर्भ सी. सी. ए. नियम, 1965 का है।

7. औद्योगिक प्रतिष्ठान (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 के अंतर्गत दिए गए स्थायी आदेश हालांकि एक औद्योगिक प्रतिष्ठान में श्रमिकों के लिए विशिष्ट नियम हैं। औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946, औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 और इस अवधि के कई अन्य कानून श्रमिक अनुकूल कानून हैं, जिन्हें श्रमिकों की कार्य स्थितियों को विनियमित करने के उद्देश्य से अधिनियमित किया गया था। स्थायी आदेश एक कर्मचारी को सुरक्षा प्रदान करते हैं, अन्य बातों के साथ-साथ, जब वह नियोक्ता द्वारा शुरू की गई अनुशासनात्मक कार्यवाही का सामना करता है। नियोक्ता निस्संदेह एक कर्मचारी की तुलना में बहुत शक्तिशाली स्थिति में है और उसके पास बहुत अधिक मजबूत सौदेबाजी की शक्ति है और इसके परिणामस्वरूप संतुलन बनाने के लिए कानून बनाया गया है। यह स्थिति इस न्यायालय द्वारा कई निर्णयों में रखी गई है, अर्थात्:

सलेम-इरोड विद्युत वितरण कंपनी (पी) लिमिटेड बनाम कर्मचारी संघ **(1966) 2 एससीआर 498 1**, प्रबंधन, शाहदरा (दिल्ली) सहारनपुर लाइट रेलवे कंपनी लिमिटेड बनाम एस. एस. रेलवे श्रमिक संघ **(1969) 2 एस. सी. आर. 131 2** और

1 पैराग्राफ नंबर 8 2 पैराग्राफ नंबर 7 1052 सुप्रीम न्यायालय रिपोर्ट [2023] 15 एस. सी. आर.

आगरा विद्युत आपूर्ति कंपनी लिमिटेड बनाम श्री अल्लादीन और अन्य **(1969) 2 एससीसी 598 3** आदि। 8. 1946 के अधिनियम के संरक्षण से किसी कर्मचारी को केवल इस कारण से वंचित नहीं किया जा सकता है कि नियोक्ता उसे सी. सी. ए. नियमों के अंतर्गत पेंशन, उपदान आदि जैसी अन्य सेवाएं प्रदान करता है। इस न्यायालय ने सुधीर चंद्र में इस श्रमिक-अनुकूल कानून के पीछे के उद्देश्य को समझाया था।

सरकार बनाम टाटा आयरन एंड स्टील कंपनी लिमिटेड **(1984) 3 एससीसी 369:**

"11. संसद ने औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (संक्षेप में "1946 अधिनियम") अधिनियमित किया। अधिनियम के लंबे शीर्षक में प्रावधान है कि यह एक ऐसा अधिनियम था जिसमें औद्योगिक प्रतिष्ठानों में नियोक्ताओं को औपचारिक रूप से उनके अंतर्गत रोजगार की किसी भी शर्त की अवहेलना करने की आवश्यकता थी। अधिनियम की प्रस्तावना अंतर्गत प्रावधान है कि औद्योगिक प्रतिष्ठानों अंतर्गत नियोक्ताओं से उनके अधीन रोजगार की शर्तों को पर्याप्त सटीकता के साथ अवहेलना करने और उनके द्वारा नियोजित श्रमिकों को उक्त शर्तों से अवगत कराने की आवश्यकता है। धारा 3 द्वारा, अधिनियम द्वारा

शासित नियोक्ता पर एक कर्तव्य डाला गया था कि वह अपने औद्योगिक प्रतिष्ठान में गोद लेने के लिए उसके द्वारा प्रस्तावित प्रमाणन कार्यालय के स्थायी आदेशों के मसौदे को प्रस्तुत करे। अधिनियम में निर्धारित प्रक्रिया से गुजरने के बाद, प्रमाणन अधिकारी को स्थायी आदेशों के मसौदे को प्रमाणित करना होता है। धारा 8 प्रमाणन अधिकारी से इस उद्देश्य के लिए बनाए रखे जाने वाले रजिस्टर में अधिनियम के अंतर्गत प्रमाणित स्थायी आदेशों की एक प्रति रखने की अपेक्षा करती है। धारा 13 की उप-धारा (2) नियोक्ता पर जुर्माना लगाती है जो अधिनियम के अंतर्गत प्रमाणित स्थायी आदेशों का उल्लंघन करते हुए कोई भी कार्य करता है। यह अधिनियम किराए पर लेने और अपनी मर्जी से काम करने के लैसेज़ फेयर 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। इस न्यायालय ने वेस्टर्न इंडिया मैच कंपनी लिमिटेड बनाम वेस्ट इंडिया मैच कंपनी लिमिटेड मामले में इस पर स्पष्ट रूप से ध्यान दिया। कर्मचारी [(1974) 3 एस. सी. सी. 330:1974 एससीसी (एल एंड एस) 531:(1974) 1 एससीआर 434:(1973) 2 एल. एल. जे. 403] अंतर्गत है: [एससीसी पैरा 10, पी. 334:एससीसी (एल एंड एस) पी. 536]

“बाजार अर्थव्यवस्था सिद्धांत के धूप वाले दिनों में लोग ईमानदारी से मानते थे कि मांग और आपूर्ति का आर्थिक विधि

3 पैराग्राफ संख्या 5 1053

भारत संघ और ओ. आर. एस. बनाम

श्रम बाजार में नियोक्ता और श्रमिक के बीच पारस्परिक रूप से लाभकारी सौदे का निपटारा होगा। 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। ”

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। कामगार बनाम फायरस्टोन टायर एंड रबर कंपनी [(1973) 1 एस. सी. सी. 813,832:1973 एससीसी (एल एंड एस) 341,360:(1973) 3 एससीआर 587,612:(1973) 1 एल. एल. जे. 278] कामगार बनाम बकिंगम और कर्नाटक मिल्स [(1970) 1 एल. एल. जे. 26,29 (एससी)] और ग्लैक्सो लैबोरेटरीज बनाम श्रम न्यायालय , मेरठ [(1984) 1 एस. सी. सी. 1:1984 एससीसी (एल एंड एस) 42] ”

9. एन. एफ. सी. के विद्वान वकील श्री अर्काज कुमार द्वारा प्रस्तुत निवेदन यह है कि चूंकि नियुक्ति आदेश में ही यह प्रावधान है कि अनुशासनात्मक मुद्दे सी. सी. ए. नियम 1965 द्वारा शासित होंगे, इसलिए अनुशासनात्मक कार्यवाही में नियमों के लागू होने के बारे में किसी भी संदेह के लिए कोई जगह नहीं होनी चाहिए। यह हमेशा सही नहीं हो सकता है। एक नियुक्ति आदेश सेवा की शर्तों को निर्धारित नहीं कर सकता है जो स्थायी आदेशों में प्रदान की गई शर्तों के खिलाफ हैं, क्योंकि वे नियोक्ता पर बाध्यकारी हैं। पश्चिमी भारत के मामले में यह न्यायालय

मैच कंपनी लिमिटेड बनाम कामगार (1974) 3 एस. सी. सी. 330 ने बहाली का निर्देश दिया था।

एक कर्मचारी, जिसे उसकी परिवीक्षा अवधि के दौरान अवैध रूप से सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था, क्योंकि इस अवधि को गलत तरीके से स्थायी आदेशों में अनुमत अवधि से आगे बढ़ा दिया गया था। पैराग्राफ 11 में इस न्यायालय ने यही कहा था:

"11. विशेष समझौता, जहाँ तक इसमें अतिरिक्त चार महीने की परिवीक्षा का प्रावधान है, स्थायी आदेश का उल्लंघन करने वाला कार्य है। हम इसे पहले ही मान चुके हैं। 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,

के. सूरी बाबू [सुधांशु धूलिया, जे.] 1054 सर्वोच्च न्यायालय रिपोर्ट [2023] 15 एस. सी. आर.

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 निष्क्रिय और अप्रवर्तनीय है। "

सुधीर चंद्र सरकार (ऊपर) में अंततः इस न्यायालय द्वारा यह अभिनिर्धारित किया गया कि सेवा के सांविधिक अनुबंध की शर्तें अवैध थीं क्योंकि यह एक नियोक्ता को उपदान से इनकार करता था जो स्थायी आदेशों के खिलाफ था जो कानूनी रूप से नियोक्ता पर बाध्यकारी थे।

10. 1946 के अधिनियम की धारा 2 (जी) के अंतर्गत स्थायी आदेशों की अवहेलना निम्नानुसार की जाती है:

"2(छ) "स्थायी आदेश" से अनुसूची में निर्धारित मामलों से संबंधित नियम अभिप्रेत हैं।

1946 के अधिनियम की अनुसूची में, उन विषयों की एक पूरी सूची दी गई है जो श्रमिकों से संबंधित हैं, जैसे कि श्रमिकों का वर्गीकरण, उनकी उपस्थिति, औद्योगिक प्रतिष्ठान को बंद करना और फिर से खोलना, कदाचार के लिए निलंबन या बर्खास्तगी और कदाचार क्या है, आदि। 1946 के अधिनियम में धारा 3 के अंतर्गत आदेश दिया गया है कि नियोक्ता अपने औद्योगिक प्रतिष्ठान में गोद लेने के लिए प्रमाणित करने वाले अधिकारी के समक्ष, उनके

द्वारा प्रस्तावित स्थायी आदेशों का मसौदा प्रस्तुत करेगा। 1946 अधिनियम की धारा 4 के अंतर्गत जांच के बाद स्थायी आदेशों के मसौदे को 1946 अधिनियम की धारा 5 के अंतर्गत प्रमाणित किया जाता है।

स्थायी आदेशों को अधिनियम की धारा 7 के अंतर्गत अधिसूचित किया जाता है, जब यह प्रभावी हो जाता है। हालाँकि, धारा 7 के अंतर्गत इन स्थायी आदेशों को अधिसूचित करने से पहले, यह एक अर्ध-न्यायिक प्रक्रिया से गुजर सकता है, क्योंकि स्थायी आदेशों के किसी भी प्रावधान से व्यथित किसी भी पक्ष को 1946 के अधिनियम की धारा 6 के अंतर्गत अपीलीय प्राधिकरण के समक्ष अपील करने का अधिकार है। स्थायी आदेश जो अनिवार्य रूप से अधिसूचित किए जाते हैं, उन्हें नियोक्ता द्वारा अंग्रेजी के साथ-साथ अधिकांश श्रमिकों द्वारा समझी जाने वाली भाषा में प्रमुखता से पोस्ट किया जाता है। 1946 के अधिनियम की धारा 10 में प्रावधान किया गया है कि स्थायी आदेशों को प्रमाणन या स्थायी आदेशों के अंतिम संशोधन के छह महीने के भीतर पक्षों के बीच समझौते के अलावा संशोधित नहीं किया जाएगा। वर्तमान मामले में कर्मचारी/प्रत्यर्थी जिस स्थायी आदेश का दावा करता है, वह 1055 हो गया है।

भारत संघ और ओ. आर. एस. बनाम

उपरोक्त प्रक्रिया के माध्यम से और 1946 के अधिनियम की धारा 10 के अंतर्गत कोई आदेश नहीं है जो इसमें लागू स्थायी आदेश को संशोधित करता है।

11. इसलिए एक स्थायी क्रम कोई साधारण क्रम नहीं है। इसका एक वैधानिक अधिदेश है। 1946 का अधिनियम उन औद्योगिक प्रतिष्ठानों के सभी मालिकों को, जो 100 या उससे अधिक श्रमिकों को नियुक्त कर रहे हैं, स्थायी आदेश तैयार करने के लिए अनिवार्य करता है, जिसमें एक श्रमिक के रोजगार से संबंधित सभी मामले शामिल होने चाहिए जो 1946 के अधिनियम की अनुसूची में दिए गए हैं और फिर इन स्थायी आदेशों को 1946 के अधिनियम के अंतर्गत प्राधिकरण द्वारा प्रमाणित करने की आवश्यकता है। 1946 के अधिनियम का उद्देश्य और उद्देश्य श्रमिकों की सेवा स्थितियों में निश्चितता रखना था और एक कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही सहित औद्योगिक रोजगार की उचित स्थितियों को तैयार करने के लिए नियोक्ता पर एक जिम्मेदारी रखी गई थी। दूसरे शब्दों में, स्थायी आदेश नियमों का एक समूह है जिसका सख्ती से पालन किया जाना चाहिए और विधि के अनुसार के अलावा इसे नजरअंदाज, संशोधित या बदला नहीं जा सकता है।

12. दूसरी ओर सी. सी. ए. नियम, 1965 भारत के संविधान के अनुच्छेद 309 के प्रावधान के अंतर्गत विरचित गए थे जो केंद्र सरकार के कर्मचारियों पर लागू होते हैं। सी. सी. ए. नियम, 1965 कामगारों के लिए विशिष्ट नहीं हैं क्योंकि ये केंद्र सरकार के अंतर्गत काम करने वाले सभी कर्मचारियों पर लागू होने वाले सामान्य सेवा नियम हैं। स्थायी आदेशों के विपरीत ये कर्मचारी विशिष्ट नियम नहीं हैं। सी. सी. ए. नियम, 1965 के नियम 3 में नियमों की प्रयोज्यता का प्रावधान है, जो निम्नानुसार है:

“3. आवेदन।- (1) ये नियम रक्षा सेवाओं में प्रत्येक नागरिक सरकारी कर्मचारी सहित प्रत्येक सरकारी कर्मचारी पर लागू होंगे, लेकिन इन पर लागू नहीं होंगे -

(क) भारतीय रेलवे प्रतिष्ठान संहिता के खंड 1 के नियम 102 की अवहेलना करने वाला कोई भी रेलवे कर्मचारी,

(ख) अखिल भारतीय सेवाओं का कोई भी सदस्य।(ग) आकस्मिक रोजगार में कोई भी व्यक्ति,

(घ) एक महीने से कम के नोटिस पर सेवा से छुट्टी पाने वाला कोई भी व्यक्ति,

(ङ) कोई भी व्यक्ति जिसके लिए इन नियमों के अंतर्गत आने वाले मामलों के संबंध में, तत्काल प्रभाव से किसी विधि द्वारा या उसके अंतर्गत या पूर्ववर्ती द्वारा या उसके साथ किए गए किसी समझौते द्वारा या उसके अंतर्गत विशेष प्रावधान किया गया है।

के. सूरी बाबू [सुधांशु धूलिया, जे.] 1056 सर्वोच्च न्यायालय रिपोर्ट [2023] 15 एस. सी. आर.

ऐसे विशेष प्रावधानों के अंतर्गत आने वाले मामलों के संबंध में इन नियमों के प्रारंभ से पहले या बाद में राष्ट्रपति का अनुमोदन।

(2) उप-नियम (1) में कुछ भी निहित होने के बावजूद, राष्ट्रपति आदेश द्वारा सरकारी कर्मचारियों के किसी भी वर्ग को इन सभी या इनमें से किसी भी नियम के संचालन से बाहर कर सकता है।

(3) उप-नियम (1) या भारतीय रेलवे प्रतिष्ठान संहिता में कुछ भी निहित होने के बावजूद, ये नियम उप-नियम (1) में अपवाद (ए) या (ई) के भीतर आने वाले किसी सेवा या पद पर अस्थायी रूप से स्थानांतरित प्रत्येक सरकारी कर्मचारी पर लागू होंगे, जिनके लिए, लेकिन ऐसे हस्तांतरण के लिए, ये नियम लागू होंगे।

(4) यदि कोई संदेह उत्पन्न होता है -

((क) क्या ये नियम या उनमें से कोई भी किसी व्यक्ति पर लागू होते हैं, या

(ख) क्या कोई व्यक्ति जिसके लिए ये नियम लागू होते हैं, वह किसी विशेष सेवा से संबंधित है।

मामला राष्ट्रपति के पास भेजा जाएगा, जो इसका फैसला करेंगे।

13. दूसरी ओर, जैसा कि हमने देखा है, स्थायी आदेश एक औद्योगिक प्रतिष्ठान में एक श्रमिक से संबंधित कार्यों की एक पूरी श्रृंखला को शामिल करते हैं, जिसमें न केवल उसके काम के घंटे, एक श्रमिक को दी जाने वाली सुविधाएं, उसके कर्तव्य और जिम्मेदारियां शामिल हैं, बल्कि एक औद्योगिक प्रतिष्ठान में एक श्रमिक की छोटी गतिविधियाँ भी शामिल हैं। शायद ही कोई ऐसा क्षेत्र हो जो इन स्थायी आदेशों के दायरे अंतर्गत न आए। स्थायी आदेशों की एक अन्य महत्वपूर्ण विशेषता यह है कि यह पूरी तरह से गतिविधियों, एक कर्मचारी के काम की प्रकृति और नियोक्ता के साथ उसके व्यवहार और अपने नियोक्ता के

प्रति कर्तव्यों पर केंद्रित है। इन सभी को व्यापक रूप से निर्धारित किया गया है। सी. सी. ए. नियम, 1965 में एक कर्मचारी की सेवा शर्तों को व्यापक रूप से शामिल नहीं किया गया है जैसा कि एक स्थायी आदेश करता है।

14. 1946 के अधिनियम के उद्देश्य और दायरे को न्यायमूर्ति ओ. चिन्नाप्पा रेड्डी के शब्दों में सबसे अच्छी तरह से समझाया गया है।

एक अन्य बनाम हरि शंकर जैन और अन्य, ए. आई. आर. 1979 एस. सी. 65

निम्नानुसार:

“6. आइए अब हम विभिन्न वैधानिक प्रावधानों की उनके उचित संदर्भ में जांच करें ताकि हमारे सामने समस्या का समाधान किया जा सके। सबसे पहले, 1057

भारत संघ और ओ. आर. एस. बनाम

औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946। अधिनियम के पारित होने से पहले, औद्योगिक कर्मचारियों की सेवा की शर्तों को हमेशा गलत तरीके से माना जाता था और कर्मचारियों को शायद ही कभी थोड़ी सी सटीकता के साथ जाना जाता था। एक ही प्रतिष्ठान में समान कर्तव्यों का निर्वहन करने वाले कर्मचारियों के लिए सेवा की शर्तों में कोई एकरूपता नहीं थी। सेवा की शर्तें आम तौर पर तदर्थ होती थीं और मौखिक व्यवस्थाओं का परिणाम था जिसने कर्मचारियों को नियोक्ता की दया पर छोड़ दिया। ट्रेड यूनियन आंदोलन के विकास और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार के साथ, कर्मचारियों ने इस दुखद और भ्रमित करने वाली स्थिति को समाप्त करने के लिए अपनी मांगों को सामने रखना शुरू कर दिया। उन नियोक्ताओं द्वारा श्रमिकों को दिए जा रहे मोटे सौदे को स्वीकार करते हुए, जो अपनी सेवा की शर्तों और ऐसी स्थिति में औद्योगिक संघर्ष की अनिवार्यता की अवहेलना नहीं करेंगे, विधायिका ने हस्तक्षेप किया और औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम लागू किया। यह उद्देश्यों और कारणों के कथन में कहा गया था:

“अनुभव से पता चला है कि 'स्थायी आदेश', भर्ती, निर्वहन, अनुशासनात्मक कार्रवाई, छुट्टियों, छुट्टी आदि की शर्तों को दरकिनार करते हुए, औद्योगिक उपक्रमों में प्रबंधन और श्रमिकों के बीच टकराव को कम करने की दिशा में एक लंबा रास्ता तय करते हैं। त्रिपक्षीय भारतीय श्रम सम्मेलनों में इस विषय पर चर्चा से कानून के पक्ष में आम सहमति का पता चला। तदनुसार विधेयक में एक सौ से अधिक श्रमिकों को रोजगार देने वाले सभी औद्योगिक प्रतिष्ठानों में 'स्थायी आदेश' तैयार करने का प्रावधान है। ”

इसलिए, जैसा कि प्रस्तावना में कहा गया है, “औद्योगिक प्रतिष्ठानों में नियोक्ताओं से उनके अंतर्गत रोजगार की शर्तों को पर्याप्त सटीकता के साथ अवहेलना करने और उनके द्वारा नियोजित श्रमिकों को उक्त शर्तों से अवगत कराने की आवश्यकता पर विचार किया गया था।” अधिनियम की योजना, जैसा कि 1956 में संशोधित किया गया था और जैसा कि अब

है, एक औद्योगिक प्रतिष्ठान के प्रत्येक नियोक्ता को प्रमाणित करने वाले आधिकारिक स्थायी आदेशों के मसौदे को प्रस्तुत करने की आवश्यकता है, जो कि उनके द्वारा अपने औद्योगिक प्रतिष्ठान में अपनाने के लिए प्रस्तावित "अनुसूची में निर्धारित मामलों से संबंधित नियम" हैं। यह अनिवार्य है। यह अधिनियम के लागू होने के छह महीने के भीतर किया जाना चाहिए। ऐसा करने में विफलता दंडनीय है और इसे आगे भी जारी रखा जाता है। मसौदा

के. सूरी बाबू [सुधांशु धूलिया, जे.] 1058 सर्वोच्च न्यायालय रिपोर्ट [2023] 15 एस. सी. आर.

अनुसूची में निर्धारित प्रत्येक मामले को शामिल करने के लिए स्थायी आदेशों की आवश्यकता होती है। अनुसूची स्थायी आदेशों में प्रदान किए जाने वाले मामलों की गणना करती है और उनमें श्रमिकों का वर्गीकरण, शिफ्ट में काम करना, उपस्थिति और देर से आना, छुट्टी और छुट्टियां, रोजगार की समाप्ति, कदाचार के लिए निलंबन या बर्खास्तगी, अन्यायपूर्ण श्रमिकों के निवारण के साधन आदि शामिल हैं। अनुसूची की मद 11 "कोई अन्य मामला जो निर्धारित किया जा सकता है" है। 17 नवंबर, 1959 की एक अधिसूचना द्वारा उत्तर प्रदेश सरकार ने स्थायी आदेशों में प्रदान किए जाने की आवश्यकता के मामले के रूप में "सेवानिवृत्ति या सेवानिवृत्ति की आयु, पेंशन की दर या कोई अन्य सुविधा जिसे नियोक्ता बढ़ाना चाहे या पक्षों के बीच सहमति हो" निर्धारित की है। कर्मचारी से स्थायी आदेश के मसौदे की प्राप्ति पर, प्रमाणन अधिकारी को इसकी एक प्रति संबंधित ट्रेड यूनियन या कामगारों को अग्रेषित करने की आवश्यकता होती है, जो उन्हें आपत्तियां, यदि कोई हों, पेश करने के लिए आमंत्रित करते हैं। इसके बाद प्रमाणन अधिकारी को नियोक्ता और ट्रेड यूनियन या कामगारों, जैसा भी मामला हो, को सुनना होगा और यह तय करना होगा कि "नियोक्ता द्वारा प्रस्तुत मसौदे में कोई संशोधन या जोड़ अधिनियम के अंतर्गत स्थायी आदेश के मसौदे को प्रमाणित करने के लिए आवश्यक है या नहीं।" स्थायी आदेश अधिनियम के अंतर्गत केवल तभी प्रमाणित किए जा सकते हैं जब अनुसूची में निर्धारित प्रत्येक मामले के लिए प्रावधान किया गया हो, यदि वे अधिनियम के प्रावधानों के अनुरूप हों और यदि प्रमाणन अधिकारी उन्हें निष्पक्ष और उचित मानता हो। प्रमाणन कार्यालय को साक्ष्य प्राप्त करने, शपथ दिलाने, गवाहों की उपस्थिति को लागू करने आदि के उद्देश्यों के लिए एक दीवानी न्यायालय की शक्तियों के साथ निवेश किया जाता है। प्रमाणन अधिकारी का आदेश निर्धारित अपीलीय प्राधिकरण को अपील के अधीन है। स्थायी आदेशों को प्रमाणन कार्यालय द्वारा बनाए गए रजिस्टर में दर्ज किया जाना आवश्यक है। नियोक्ता को उस उद्देश्य के लिए बनाए गए विशेष बोर्डों पर प्रमाणित स्थायी आदेशों को प्रमुखता से पोस्ट करना आवश्यक है। यह अधिनियम की व्यापक योजना है। अधिनियम में छूट का भी प्रावधान है। उस बारे में, बाद में अधिनियम, जैसा कि मूल रूप से अधिनियमित किया गया था, प्रमाणन अधिकारी को नियोक्ता द्वारा प्रस्तुत मसौदा स्थायी आदेशों की निष्पक्षता या तर्कसंगतता पर निर्णय लेने से रोकता है, लेकिन 1956 में पेश किया गया एक संशोधन अब प्रमाणन अधिकारी पर एक कर्तव्य डालता है कि वह मसौदा स्थायी आदेशों की निष्पक्षता या तर्कसंगतता पर निर्णय ले। अधिनियम 1059 की योजना

भारत संघ और ओ. आर. एस. बनाम

एसोसिएटेड सीमेंट कंपनी लिमिटेड बनाम में इस न्यायालय द्वारा पर्याप्त रूप से समझाया गया है। पी. डी. व्यास [एआईआर 1960 एससी 665:(1960) 2 एससीआर 974: (1960) 1 एलएलजे 563:20 एफ. जे. आर. 59], रोहतक हिसार जिला विद्युत आपूर्ति कंपनी लिमिटेड बनाम। यू. पी. राज्य [ए. आई. आर 1966 एस. सी. 1471:(1966) 2 एससीआर 863:(1966) 2 एलएलजे 330:29 एफजेआर 76], और वेस्टर्न इंडिया मैच कंपनी लिमिटेड बनाम। कामगार [(1974) 3 एस. सी. सी. 330:1973 एससीसी (एल एंड एस) 531:(1974) 1 एस. सी. आर. 434] इस प्रकार औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम को विशेष रूप से औद्योगिक प्रतिष्ठानों में श्रमिकों के रोजगार की शर्तों की अवहेलना करने, श्रमिकों को रोजगार की शर्तों की अवहेलना 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 एक अधिनियम माना जाता है। यह एक ऐसा अधिनियम है जो श्रमिकों के कड़ी मेहनत से जीते गए और बहुमूल्य अधिकारों को मान्यता और रूप देता है। हमें यह कहने में कोई संकोच नहीं है कि यह एक विशेष अधिनियम है जो स्पष्ट रूप से और विशेष रूप से औद्योगिक प्रतिष्ठानों में श्रमिकों की सेवा की अनुसूची-गणना शर्तों से संबंधित है। "

(जोर दिया गया)

इस प्रकार, हरि शंकर जैन (ऊपर) में यह माना गया था कि औद्योगिक

रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम एक विशेष अधिनियम है जिसके अंतर्गत स्थायी आदेश निर्धारित किए जाते हैं जो एक "औद्योगिक प्रतिष्ठान" में एक श्रमिक की विशिष्ट शर्तों से संबंधित होते हैं, और एक श्रमिक के कड़ी मेहनत से प्राप्त अधिकार को सी. सी. ए. नियम, 1965 जैसे सामान्य अधिनियम द्वारा नहीं लिया जा सकता है।

"10. हम पहले ही दिखा चुके हैं कि औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम एक विशेष अधिनियम है जो औद्योगिक प्रतिष्ठानों में श्रमिकों के एक विशिष्ट विषय, अर्थात् अनुसूची में उल्लिखित सेवा की शर्तों से संबंधित है। यह कल्पना करना असंभव है कि संसद ने औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम के प्रावधानों को निरस्त करने की मांग की क्योंकि वे श्रमिकों के कठिन परिश्रम से प्राप्त और बहुमूल्य अधिकारों को लागू करते हैं और बिजली (आपूर्ति) अधिनियम की धारा 79 (सी) जैसे सामान्य, आनुषंगिक प्रावधान द्वारा अर्ध-न्यायिक निर्धारण सहित एक विस्तृत प्रक्रिया निर्धारित करते हैं। यह स्पष्ट है कि संसद के पास बिजली आपूर्ति अधिनियम पारित करने के समय स्थायी आदेश अधिनियम नहीं था और संसद का यह मतलब कभी नहीं था कि स्थायी आदेश अधिनियम को बिजली आपूर्ति अधिनियम की धारा 79 (सी) द्वारा निरस्त किया जाना चाहिए। हमारा स्पष्ट मत है कि

के. सूरी बाबू [सुधांशु धूलिया, जे.] 1060 सर्वोच्च न्यायालय रिपोर्ट [2023] 15 एस. सी. आर.

स्थायी आदेश अधिनियम के प्रावधान उन मामलों के संबंध में बिजली आपूर्ति अधिनियम की धारा 79 (सी) पर प्रबल होने चाहिए जिन पर स्थायी आदेश अधिनियम लागू होता है। "

15. एन. एफ. सी. की स्थापना 1970 के दशक में परमाणु ऊर्जा विभाग, भारत सरकार की एक इकाई के रूप में की गई थी। एन. एफ. सी. के प्रबंधन ने अपनी स्थापना के बाद, एक नियोक्ता के रूप में 1946 के अधिनियम की धारा 3 के अंतर्गत स्थायी आदेशों का मसौदा प्रमाणित करने वाले कार्यालय के समक्ष प्रस्तुत किया, जिसे 27 अगस्त, 1973 को विधिवत प्रमाणित किया गया था और उसके बाद अधिसूचना में संपादित किया गया था। ये स्थायी आदेश एन. एफ. सी. हैदराबाद के उन सभी औद्योगिक कर्मचारियों पर लागू होते हैं जो 1946 के अधिनियम के अंतर्गत अवहेलना करने वाले कर्मचारी हैं। इसमें कोई संदेह नहीं है कि निजी उत्तरदाता कर्मकार की अवज्ञा के दायरे में आते हैं। 1973 में एन. सी. एफ.- हैदराबाद के लिए प्रमाणित स्थायी आदेशों के खंड 38 से 44 में कदाचार, अनुशासनात्मक कार्रवाई, दंड, प्रक्रिया, अपील और समीक्षा का प्रावधान किया गया था। हालाँकि, यह सच है कि भारत सरकार के श्रम मंत्रालय ने 29 जुलाई, 1977 को एक ओ. एम. जारी किया था, जिसमें उसने स्पष्ट किया था कि जहां भी 1946 के अधिनियम की धारा 13 बी प्रतिष्ठानों के लिए लागू थी, वहां स्थायी आदेशों को अब प्रमाणित करने की आवश्यकता नहीं है और यदि वे पहले ही प्रमाणित हो चुके हैं तो वे अमान्य हो जाएंगे। फिर भी, आंध्र प्रदेश के उच्च न्यायालय ने अपने आक्षेपित आदेश में यहाँ सही ढंग से एक अंतर किया है जो यह है कि मद्रास परमाणु ऊर्जा परियोजना (इसी तरह एन. एफ. सी.- हैदराबाद के रूप में गठित) के लिए अपने स्थायी आदेशों में 1946 के अधिनियम की धारा 13 बी के संदर्भ में एक बहिष्करण खंड है, लेकिन एन. एफ. सी.- हैदराबाद के लिए प्रमाणित स्थायी आदेशों में, 1946 के अधिनियम की धारा 13-बी का कोई उल्लेख नहीं है।

16. यह भी सच है कि वर्तमान मामले में, दोनों निजी उत्तरदाताओं को जब रोजगार दिया गया था, उनके नियुक्ति आदेशों में स्पष्ट रूप से कहा गया था कि अनुशासनात्मक कार्यवाही, यदि कोई हो, सहित उनकी सेवा की शर्तें सी. सी. ए. नियम, 1965 के अंतर्गत शासित होंगी। इसलिए, नियोक्ता का मामला यह है कि सी. सी. ए. नियम, 1965 के अंतर्गत अनुशासनात्मक कार्यवाही भी शुरू की जानी चाहिए और वर्तमान मामले में स्थायी आदेश लागू नहीं होंगे।

नियोक्ता 1946 के अधिनियम की धारा 13 बी पर भी निर्भर करता है, जो इस प्रकार है:

"13 ख. कुछ औद्योगिक प्रतिष्ठानों पर लागू नहीं होने वाला अधिनियम।—इस अधिनियम में कुछ भी 1061 तक किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान पर लागू नहीं होगा।

भारत संघ और ओ. आर. एस. बनाम

इसमें नियोजित कर्मचारी वे व्यक्ति हैं जिनके लिए मौलिक और पूरक नियम, सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम, सिविल सेवा (अस्थायी सेवा) नियम, संशोधित

अवकाश नियम, सिविल सेवा विनियम, रक्षा सेवा में नागरिक (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम या भारतीय रेलवे प्रतिष्ठान संहिता या कोई अन्य नियम या विनियम जो उपयुक्त सरकार द्वारा आधिकारिक राजपत्र में इस संबंध में अधिसूचित किए जा सकते हैं, लागू होते हैं। "

उपरोक्त प्रावधान पर भरोसा करते हुए, नियोक्ता का तर्क है कि 1946 का अधिनियम एक औद्योगिक प्रतिष्ठान पर लागू नहीं होगा, यदि औद्योगिक प्रतिष्ठान के लिए सी. सी. ए. नियम, 1965 लागू किए गए हैं, और चूंकि सी. सी. ए. नियम, 1965 लागू किए गए हैं और यह उत्तरदाताओं के नियुक्ति आदेशों में निर्दिष्ट रूप से कहा गया था, तो स्थायी आदेशों का कोई आवेदन नहीं होगा।

17. 1946 के अधिनियम की धारा 13 बी घोषणा करती है कि एक औद्योगिक प्रतिष्ठान में उन श्रमिकों के लिए जिनके लिए सी. सी. ए. नियम, 1965 लागू हैं, 1946 के अधिनियम के प्रावधान लागू नहीं होंगे। प्रश्न जो अभी भी बना हुआ है वह यह है कि क्या 1946 के अधिनियम को हटाने के लिए धारा 13 बी के अंतर्गत एक अलग अधिसूचना की आवश्यकता होगी जैसा कि धारा 13 बी में कहा गया है।

इस ओर से उपयुक्त सरकार द्वारा आधिकारिक राजपत्र में आवेदन करें।

आंध्र प्रदेश उच्च न्यायालय ने आक्षेपित निर्णय में हालांकि यह राय व्यक्त की है कि 1946 के अधिनियम की धारा 13 बी में कुछ अस्पष्टता है कि क्या धारा 13 बी में उल्लिखित केवल अनिर्दिष्ट नियमों के लिए एक अलग अधिसूचना की आवश्यकता है या सीसीए नियम, 1965 जैसे निर्दिष्ट नियमों के लिए एक अलग अधिसूचना भी आवश्यक होगी। फिर भी, इस प्रश्न का उत्तर इस न्यायालय द्वारा हरि शंकर जैन (उपरोक्त) मामले में काफी हद तक दिया गया है। इस न्यायालय के समक्ष प्रश्न यह था कि क्या स्थायी आदेश किसी श्रमिक पर लागू होंगे या यह विद्युत आपूर्ति अधिनियम, 1948 के अंतर्गत विरचित गए नियम होंगे। उक्त मामले में, उन श्रमिकों के लिए स्थायी आदेश थे, जो उत्तर प्रदेश राज्य विद्युत बोर्ड के लिए काम कर रहे थे (जैसा कि तब था), लेकिन बाद में भारत सरकार द्वारा 28 मई, 1970 को 1946 के अधिनियम की धारा 13 बी के अंतर्गत एक अधिसूचना जारी की गई थी। अधिसूचना का विवरण इस प्रकार है:

"औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (1946 का अधिनियम संख्या 20) की धारा 13-बी के प्रावधान के अनुसरण में,

के. सूरी बाबू [सुधांशु धूलिया, जे.] 1062 सर्वोच्च न्यायालय रिपोर्ट [2023] 15 एस. सी. आर.

राज्यपाल को आधिकारिक राजपत्र में यह सूचित करते हुए खुशी हो रही है कि उत्तर प्रदेश राज्य विद्युत बोर्ड ने विद्युत (आपूर्ति) अधिनियम, 1948 (1948 का अधिनियम संख्या 54) की धारा 79 की उप-धारा (सी) के अंतर्गत निम्नलिखित विनियम बनाए हैं:

किसी भी नियम के बावजूद, यदि अब तक किसी आदेश या प्रथा का पालन किया जाता है, तो बोर्ड के किसी कर्मचारी की अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख वह तारीख होगी जिस पर वह 58 वर्ष की आयु प्राप्त करेगा; बशर्ते कि-(i) बोर्ड के निचले कर्मचारियों के मामले में, जिनके राज्य सरकार के अंतर्गत समकक्ष वर्तमान में 60 वर्ष की आयु तक सेवा करने के हकदार हैं, अनिवार्य सेवानिवृत्ति की आयु वह तारीख होगी जिस पर वे 60 वर्ष की आयु प्राप्त करेंगे।

((ii) बोर्ड या उसके अधीनस्थ नियुक्ति प्राधिकरण किसी कर्मचारी से बिना कोई कारण बताए तीन महीने के नोटिस या उसके बदले में तीन महीने के वेतन पर 55 वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद सेवानिवृत्त होने की अपेक्षा कर सकता है। "

हमने यह भी देखा है कि उपरोक्त मामले में, 1946 के अधिनियम की धारा 13 बी के अंतर्गत एक विशिष्ट अधिसूचना थी, जो स्वीकार्य रूप से मामले में नहीं है। महत्वपूर्ण बात यह है कि अधिसूचना (उपरोक्त मामले में), सामान्य प्रकृति की नहीं थी, बल्कि यह बिजली बोर्ड के कर्मचारियों की "अनिवार्य सेवानिवृत्ति" के लिए विशिष्ट सी थी। एक कर्मचारी को कुछ प्रावधानों के अधीन 58 वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त होना था। इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि अनिवार्य रूप से विद्युत आपूर्ति अधिनियम के अंतर्गत बनाए गए विनियम सामान्य प्रकृति के हैं और स्थायी आदेश विशेष नियम हैं। इसलिए, विशेष नियम सामान्य को ओवरराइड करेंगे। फिर भी, चूंकि 1946 के अधिनियम की धारा 13 बी के अंतर्गत एक बहिष्करण खंड भी है और वास्तव में उक्त अधिनियम के अंतर्गत एक अधिसूचना थी, जिसे हम पहले ही ऊपर संदर्भित कर चुके हैं, यह 1948 के अधिनियम के अंतर्गत बनाए गए नियम होंगे जो लागू होंगे, लेकिन जहां तक यह अनिवार्य सेवानिवृत्ति से संबंधित है, क्योंकि 28 मई, 1970 की अधिसूचना केवल अनिवार्य सेवानिवृत्ति तक ही सीमित थी। यह निम्नानुसार आयोजित किया गया है:

"17. ... हमारे विचार में धारा 13-बी की भाषा पर हम केवल एक ही उचित संरचना रख सकते हैं कि एक नियम या विनियम, यदि सरकार द्वारा अधिसूचित किया जाता है, तो अधिनियम की प्रयोज्यता को इस हद तक बाहर कर देगा कि नियम या विनियम में वित्तीय प्रावधान शामिल हैं। उस हद तक और उस 1063 तक

भारत संघ और ओ. आर. एस. बनाम

केवल 'अधिनियम में कुछ भी लागू नहीं होगा'। धारा 13-बी को किसी अन्य तरीके से समझने से अन्यायपूर्ण और अनियंत्रित परिणाम मिलेंगे। उदाहरण के लिए, धारा 13-बी में स्पष्ट रूप से उल्लिखित अधिकांश सेवा नियम और विनियम अनुसूची में उल्लिखित बड़ी संख्या में मामलों से संबंधित नहीं हैं जैसे कि 'श्रमिकों को काम की अवधि और घंटे, छुट्टियों, वेतन-दिनों और मजदूरी दरों के बारे में सूचित करने का तरीका', 'शिफ्ट काम करना', 'उपस्थिति और देर से आना', 'आवेदन करने की प्रक्रिया की शर्तें, और प्राधिकरण जो छुट्टी और छुट्टियां दे

सकता है', 'औद्योगिक प्रतिष्ठानों के वर्गों को बंद करना और फिर से खोलना और काम के अस्थायी ठहराव और उससे उत्पन्न होने वाले नियोक्ता और श्रमिकों के अधिकार और देनदारियां आदि। इन सभी मामलों से संबंधित स्थायी आदेशों की प्रयोज्यता को बाहर करने के लिए मौलिक नियम बन गए, सिविल सेवा नियम या सिविल सेवा नियंत्रण, वर्गीकरण और अपील नियम कुछ मामलों के लिए प्रदान करते हैं जैसे 'श्रमिकों का वर्गीकरण' या 'कदाचार के लिए निलंबन या बर्खास्तगी' इतिहास की प्रक्रियाओं को उलटना होगा, इसके अलावा अन्यायपूर्ण और अप्रिय परिणामों की ओर ले जाएगा। यह श्रमिकों को एक बार फिर नियोक्ता की दया पर रखेगा, चाहे वे हमेशा इतने सौम्य हों और यह निश्चित रूप से औद्योगिक संघर्ष को बढ़ावा देगा। हमने संकेत दिया है कि हमारे अनुसार धारा 13-बी का उचित निर्माण क्या है। यही एकमात्र निर्माण है जो धारा 13-बी को अर्थ और अर्थ देता है और यह एक ऐसा निर्माण है जिसे संविधान के अनुच्छेद 42 और 43 में घोषित राज्य नीति के निदेशक सिद्धांतों के अनुरूप कहा जा सकता है। "

इसके बाद, यह आगे भी बना रहा:

"18. इसलिए हमारा मानना है कि औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम अनुसूची में उल्लिखित मामलों के संबंध में एक विशेष विधि है और उनमें से किसी भी मामले के संबंध में विद्युत बोर्ड द्वारा बनाए गए विनियम तब तक प्रभावी नहीं हैं जब तक कि ऐसे विनियम या तो सरकार द्वारा धारा 13-बी के अंतर्गत अधिसूचित नहीं किए जाते हैं या औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम की धारा 5 के अंतर्गत प्रमाणन कार्यालय द्वारा प्रमाणित नहीं किए जाते हैं। जिन मामलों के संबंध में बोर्ड द्वारा बनाए गए विनियमों को राज्यपाल द्वारा अधिसूचित नहीं किया गया है या जिनके संबंध में बोर्ड द्वारा कोई विनियम नहीं बनाए गए हैं, औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम लागू रहेगा।

के. सूरी बाबू [सुधांशु धूलिया, जे.] 1064 सर्वोच्च न्यायालय रिपोर्ट [2023] 15 एस. सी. आर.

वर्तमान मामले में सेवानिवृत्ति की आयु के संबंध में बोर्ड द्वारा बनाए गए विनियमन को सरकार द्वारा विधिवत अधिसूचित किए जाने के बाद, विनियमन इस तथ्य के बावजूद प्रभावी होगा कि यह एक ऐसा मामला है जो औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम के अंतर्गत स्थायी आदेशों का विषय हो सकता है।

उपरोक्त निर्णय पर भरोसा करते हुए दिल्ली उच्च न्यायालय ने

भारत बनाम भारत संघ, आई. एल. आर. (1991) 1 डेल 88 ने अभिनिर्धारित किया कि अपवर्जन खंड (1946 अधिनियम की धारा 13 बी के तहत) लागू होने के लिए एक अधिसूचना की आवश्यकता है और वह भी भारत सरकार के अलावा किसी और द्वारा नहीं।

इसलिए तार्किक निष्कर्ष यह होगा कि सी. सी. ए. नियम, 1965 सामान्य नियम हैं जबकि स्थायी आदेश विशेष नियम हैं, और इसलिए स्थायी आदेश सी. सी. ए. नियम, 1965 को ओवरराइड करेंगे। इसके अलावा, स्थायी आदेश एक कर्मचारी की गतिविधियों के एक

विस्तृत क्षेत्र को शामिल करते हैं और 1946 के अधिनियम की धारा 13 बी को ध्यान में रखते हुए उस विशिष्ट सी पहलू के लिए सी. सी. ए. नियम, 1965 को लागू करते हुए एक विशिष्ट अधिसूचना जारी की जा सकती है। लेकिन एक अधिसूचना की आवश्यकता है। हरि शंकर जैन (उपर्युक्त) को ध्यान में रखते हुए, यह 1946 के अधिनियम की धारा 13 बी की एकमात्र व्याख्या हो सकती है।

18. एन. एफ. सी. की स्थापना 1946 के अधिनियम और सी. सी. ए. नियम, 1965 के लागू होने के बहुत बाद हुई थी। फिर भी एन. एफ. सी. के प्रबंधन द्वारा 1946 के अधिनियम की धारा 3 के अंतर्गत स्थायी आदेशों का मसौदा प्रस्तुत करने के लिए एक सचेत निर्णय लिया गया था, जिसे प्रमाणित करने वाले प्राधिकारी द्वारा विधिवत प्रमाणित किया गया था और फिर अधिसूचित किया गया था जो तब से लागू हो गया था। एक बार जब स्थायी आदेशों को अधिसूचित कर दिया जाता है और वे लागू हो जाते हैं, तो ऐसे स्थायी आदेश को संशोधित करने या वापस लेने के लिए 1946 के अधिनियम के अंतर्गत एक प्रक्रिया निर्धारित की जाती है, जिसे हमने पिछले पैराग्राफ में कहा है। यह दिखाने के लिए कुछ भी या रिकॉर्ड नहीं है कि स्थायी आदेश, जो वर्ष 1973 में प्रमाणित किए गए थे और लागू थे, के बाद 1946 के अधिनियम की धारा 10 के अंतर्गत कोई भी संशोधन किया गया था या इन स्थायी आदेशों को कम करने वाला कोई आदेश पारित किया गया था।

रिकॉर्ड में ऐसा कुछ भी नहीं रखा गया है जिससे यह संकेत मिले कि भारत सरकार ने 1946 के अधिनियम की धारा 13 बी के अंतर्गत एक अधिसूचना जारी की थी, जिसमें अपने इरादों को स्पष्ट किया गया था कि अब से ऐसे और ऐसे मामलों के लिए, यह सी. सी. ए. नियम, 1965 होगा जो लागू होगा न कि स्थायी आदेश। इस तरह की अधिसूचना के अभाव में, हम 1965 के साथ कोई गलती नहीं करते हैं।

भारत संघ और ओ. आर. एस. बनाम

आंध्र प्रदेश उच्च न्यायालय का आदेश जिसने यह अभिनिर्धारित किया है कि यह स्थायी आदेश होंगे न कि सी. सी. ए. नियम, 1965 जो लागू होंगे। 19. हरि शंकर जैन (उपर्युक्त) 4 के मामले में इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि स्थायी आदेशों में विशेष नियमों की प्रकृति होती है। यह विधि का एक स्थापित सिद्धांत है कि केवल उन मामलों में, जहां विशेष नियम कुछ विषयों से निपटने के लिए प्रावधान निर्धारित करने में विफल रहते हैं, सामान्य नियमों को लागू किया जा सकता है। सी. सी. ए. नियम सामान्य नियम हैं जो सभी सरकारी कर्मचारियों पर लागू होते हैं। जब विभाग के स्थायी आदेशों में आदेश संख्या 38, 39 और 40 के अंतर्गत अनुशासनात्मक कार्यवाही के मामलों में पालन करने के लिए एक प्रक्रिया स्पष्ट रूप से निर्धारित की गई है, तो विभाग के लिए सी. सी. ए. नियमों के अंतर्गत उक्त कार्यवाही शुरू करने का कोई कारण नहीं है।

20. प्रत्यर्थी की सेवा शर्तों के लिए कोई भी संशोधन केवल उस प्रक्रिया के अनुसार किया जा सकता है जो स्थायी आदेश अधिनियम, 1946 की धारा 10 के अंतर्गत दी गई है। तेल के मामले में यह न्यायालय

और प्राकृतिक गैस निगम लिमिटेड बनाम पेट्रोलियम कोयला श्रम संघ और

ओआरएस। (2015) 6 एस. सी. सी. 494 सुरक्षा पदों पर सी. आई. एस. एफ. कर्मियों की नियुक्ति के लिए ओ. एन. जी. सी. द्वारा लिए गए नीतिगत निर्णय की वैधता तय कर रहा था। उक्त पदों पर नियुक्त किए गए अस्थायी कर्मचारी इस निर्णय का विरोध कर रहे थे और यह उनका तर्क था कि उनकी सेवाओं को नियमित किया जाना चाहिए। इस न्यायालय ने कहा कि जिन अस्थायी श्रमिकों ने 12 महीनों में 240 दिन पूरे कर लिए थे, उन्होंने 'तेल और प्राकृतिक गैस आयोग के आकस्मिक कर्मचारियों के लिए प्रमाणित स्थायी आदेश' के खंड 2 (ii) के अंतर्गत नियमित होने का अधिकार प्राप्त कर लिया था। इसके अलावा, अस्थायी कामगारों की सेवा शर्तों अंतर्गत कोई भी बदलाव 1946 के अधिनियम की धारा 10 के अनुसार ही किया जा सकता है। हरि शंकर जैन (उपरोक्त) मामले अंतर्गत इस न्यायालय के मौलिक निर्णय का जवाब देते हुए, यह निम्नानुसार है:-

“निगम के लिए अपने कर्मचारियों की सेवा शर्तों को लागू करने वाले ऐसे प्रावधान को लागू करने के लिए, निगम के लिए औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 की धारा 10 के अंतर्गत प्रदान की गई प्रक्रिया का पालन करते हुए प्रमाणित स्थायी आदेशों को पहले संशोधित करना आवश्यक है क्योंकि यह एक विशेष अधिनियम है और इसलिए, ओएनजीसी अधिनियम और भर्ती नियमों के अंतर्गत प्रावधानों पर लागू होता है। निगम ने निर्विवाद रूप से कुछ नहीं किया है

4 अनुच्छेद संख्या 10

के. सूरी बाबू [सुधांशु धूलिया, जे.] 1066 सुप्रीम न्यायालय रिपोर्ट [2023] 15 एस. सी. आर.

औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 की धारा 10 के अनुसार सेवा की शर्तों में संशोधन की प्रक्रिया का पालन करते हुए इसके प्रमाणित स्थायी आदेशों में ऐसा संशोधन। ”

जैसा कि हम पहले ही एन. एफ. सी. के ऊपर कह चुके हैं, हैदराबाद 1946 के अधिनियम की धारा 10 के अंतर्गत किए गए किसी भी संशोधन को रिकॉर्ड पर रखने में विफल रहा है जो यह दर्शाता है कि एन. एफ. सी.-हैदराबाद के लिए प्रमाणित स्थायी आदेश प्रत्यर्थी पर लागू नहीं होंगे।

जहां तक अनुशासनात्मक कार्यवाही का संबंध है, उत्तरदाताओं की सेवा शर्तों को 'स्थायी आदेश' द्वारा नियंत्रित किया जाएगा। 'स्थायी आदेशों का विशेष नियमों की प्रकृति में होना सी. सी. ए. नियम, 1965 सहित किसी भी अन्य सामान्य नियम पर हावी होगा। इसके अलावा, हरि शंकर जैन (उपरोक्त) में निर्धारित विधि को ध्यान में रखते हुए 'स्थायी आदेश' किसी भी

मामले में 1946 के अधिनियम की धारा 10 के अंतर्गत संशोधित होने तक कायम रहेगा, जो नहीं किया गया है। इस स्थिति को तेल और प्राकृतिक गैस निगम लिमिटेड (उपरोक्त) में इस न्यायालय द्वारा दोहराया गया है, जहां नियुक्ति की शर्तों को शून्य और किसी कर्मचारी के लिए लागू नहीं किया गया था, यदि यह स्थायी आदेशों की धारा 10 के अंतर्गत संशोधन किए बिना 'स्थायी आदेशों' के दमन में कोई अन्य नियम लागू करता है।

21. ऊपर दिए गए अपने निर्णयों को ध्यान में रखते हुए, हम इन अपीलों को खारिज करते हैं और हैदराबाद में आंध्र प्रदेश उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेश को बरकरार रखते हैं। इस न्यायालय द्वारा 02.03.2009 पर दिया गया यथास्थिति का आदेश एतद्वारा खाली कर दिया गया है।

लागत के बारे में कोई आदेश नहीं।

द्वारा तैयार किए गए हेडनोटः

याचिकाएं खारिज कर दी गईं।

दिव्या पांडे