

न्यायमूर्ति गोकल चंद मित्तल के समक्ष,

राजिंदर बुनाई फैक्ट्री,-याचिकाकर्ता,

बनाम

पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय और अन्य,-प्रतिवादी

1974 की सिविल रिट याचिका संख्या 1151

7 दिसंबर 1979

औद्योगिक विवाद अधिनियम (1947 का XIV) - धारा 10 - परिवीक्षा पर औद्योगिक कर्मचारी - परिवीक्षा अवधि के दौरान ऐसे कर्मचारी की सेवाएं समाप्त कर दी गई - कर्मचारी को कोई कारण बताओ नोटिस नहीं दिया गया और न ही कोई पूछताछ की गई - ऐसी समाप्ति - क्या उचित है।

अभिनिर्धारित किया गया कि भले ही कोई कर्मचारी परिवीक्षा पर सेवा कर रहा हो, उसे कारण बताने का अवसर दिए बिना और उचित जांच के बाद उसकी सेवाएं समाप्त नहीं की जा सकतीं। (पैरा 6)

भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 और 227 के तहत याचिका जिसमें प्रार्थना की गई है कि निम्नलिखित राहतें दी जाएं: -

(i) सर्टिओरारी रिट की प्रकृति में एक रिट जारी की जाए जिसमें विवादित पुरस्कार, अनुलग्नक 'पी/6' से संबंधित प्रतिवादी नंबर 1 के रिकॉर्ड की मांग की जाए;

(ii) कोई अन्य उपयुक्त रिट, निर्देश या आदेश जिसे यह न्यायालय इस मामले की परिस्थितियों में उचित समझे, जारी किया जाएगा;

(iii) इस याचिका की लागत याचिकाकर्ता को दी जाए।

याचिकाकर्ता के वकील आर.एस.मित्तल।

प्रतिवादी की ओर से एस. सी. कपूर, वकील।

निर्णय

न्यायमूर्ति गोकल चंद मित्तल,

(1) राम सिंह, प्रतिवादी संख्या 2 को छह महीने की अवधि के लिए दैनिक वेतन पर प्रशिक्षु/परिवीक्षाधीन के रूप में नियुक्त किया गया था। उन पर आरोप है कि उन्हें 23 जुलाई, 1971 से सेवा से मुक्त कर दिया

गया था, और बर्खास्तगी को गलत पाते हुए, उन्होंने एक औद्योगिक विवाद उठाया, जिसे राज्य सरकार ने श्रम न्यायालय, रोहतक में भेज दिया।

(2) श्रम न्यायालय के समक्ष, श्रमिक का मामला यह था कि वह परिवीक्षा पर छह महीने की अवधि के लिए प्रबंधन के रोजगार में था, जिसकी समाप्ति पर वह एक नियमित कर्मचारी बन गया और उसे कुछ समय तक कोई नौकरी नहीं दी गई। 23 जुलाई, 1971 को उनकी सेवाएँ समाप्त होने से पहले और उस तारीख के बाद उन्हें फैक्ट्री परिसर में प्रवेश करने की अनुमति नहीं थी। श्रमिक के दावे को प्रबंधन द्वारा एक लिखित बयान, प्रति संलग्नक पी. 5 दाखिल करके विवादित किया गया था। इसके बाद, पक्षकारों और श्रम न्यायालय द्वारा दिनांक 28 दिसंबर, 1973 को दिए गए निर्णय, प्रतिलिपि अनुलग्नक पी. 6 के माध्यम से साक्ष्य प्रस्तुत किए गए जिन्होंने अभिनिर्धारित किया कि श्रमिक की सेवाओं की समाप्ति उचित नहीं थी और सेवा की निरंतरता और पूर्ण बकाया वेतन के साथ उसकी बहाली का आदेश दिया। उपरोक्त पुरस्कार के खिलाफ, प्रबंधन, भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत वर्तमान याचिका में आया है।

(3) याचिकाकर्ता के विद्वान वकील ने दो बिंदुओं पर आग्रह किया है, पहला, श्रम न्यायालय का यह निष्कर्ष कि रिकॉर्ड पर कोई सामग्री नहीं थी कि श्रमिक 16 जुलाई, 1971 से 23 जुलाई, 1971 तक अनुपस्थित था। रिकॉर्ड के अनुसार, क्योंकि आर.एस. रोहतगी, एम.डब्ल्यू. 1 के बयान की प्रकृति में सामग्री थी, जिसे रिट याचिका के पैरा 8 में पुनः प्रस्तुत किया गया है, और दूसरी बात यह है कि कर्मचारी छह महीने की दूसरी परिवीक्षा अवधि पर था, जिसके दौरान उसकी सेवाएं बिना किसी कारण के बर्खास्त की जा सकती हैं और श्रम न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंचने में गलती कर गया कि 12 जुलाई, 1971 के बाद वह स्वचालित रूप से एक नियमित और स्थायी कर्मचारी बन गया और इस मामले के लिए, अनुलग्नक पी/1 के अंतिम पृष्ठ का संदर्भ दिया गया है, जो पेपर-बुक के पृष्ठ 47 पर है।

(4) पहले बिंदु के लिए, रिट याचिका के पैरा 8 का संदर्भ, जिसमें श्रमिक के साथ-साथ प्रबंधन के भागीदार के बयान को श्रम न्यायालय के समक्ष उठाए गए रुख के साथ पुनः प्रस्तुत किया गया है, यह दर्शाता है कि कामगार का मामला यह था कि वह काम करना चाहता था, लेकिन उसे कोई नौकरी आवंटित नहीं की गई और 22 जुलाई, 1971 के बाद उसकी प्रविष्टि से इनकार कर दिया गया, जबकि प्रबंधन का मामला यह था कि कामगार 16 जुलाई, 1971 से 23 जुलाई, 1971 तक ड्यूटी से अनुपस्थित रहा। मामले के इस पहलू पर श्रम न्यायालय द्वारा विचार किया गया है जो पूरी तरह से तथ्यात्मक है और यह न्यायालय, अपने असाधारण क्षेत्राधिकार का प्रयोग करते हुए, सबूतों का पुनर्मूल्यांकन नहीं कर सकता है और एक अलग दृष्टिकोण नहीं अपना सकता है। एक बार कर्मकार को 16 जुलाई, 1971 से 23 जुलाई, 1971 तक काम करने की अनुमति नहीं दी गई। प्रबंधन उसकी उपस्थिति दर्ज नहीं करेगा और इसलिए, भले ही

उपस्थिति रजिस्टर प्रस्तुत किया गया हो, यह निर्णायक रूप से नहीं माना जा सकता है कि काम करने वाला सही नहीं था। उनका कहना था कि उन्हें काम करने की अनुमति नहीं थी क्योंकि उन्हें कोई नौकरी आवंटित नहीं की गई थी।

(5) जहां तक दूसरे बिंदु का संबंध है, यह पेपर-बुक के पृष्ठ 47 पर अनुलग्नक पी-1 के अंतिम भाग से पता चलता है कि कर्मचारी को छह महीने की विस्तारित परिवीक्षा अवधि मिलनी थी, यदि वह नहीं था छह महीने की पहली परिवीक्षा अवधि पूरी होने पर सेवा से हटा दिया गया। लेकिन, ऐसा कोई रुख या तो रिट याचिका में या श्रम न्यायालय के समक्ष दायर लिखित बयान, अनुलग्नक पी-5 में शामिल नहीं है। पूरे मामले में कर्मचारी का मामला यह रहा है कि छह महीने की अवधि के बाद वह एक नियमित कर्मचारी बन गया और उसकी सेवाएं केवल कारण बताओ नोटिस और पूछताछ के बाद ही समाप्त की जा सकती थीं, बिना कारण बताए नहीं। यह मामला केवल पेपर-बुक के पृष्ठ 41, 43 और 45 पर परिशिष्ट पी-1 में निहित सेवा क्रमांक 1, 2, 7 और 13 की शर्तों से पूरा किया गया था, न कि इस आधार पर कि विस्तारित अवधि थी परिवीक्षा जिसके दौरान उसकी सेवाएं समाप्त की जा सकती हैं। तदनुसार, प्रबंधन को रिट क्षेत्राधिकार में एक नई याचिका दायर करने की अनुमति नहीं दी जा सकती।

(6) फिर भी न्याय के हित में, यह विशेष रूप से प्रबंधन के विद्वान वकील को बताया गया था कि क्या वह इस प्रस्ताव के लिए किसी प्राधिकारी का हवाला दे सकता है कि औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत, परिवीक्षा अवधि के दौरान एक कर्मचारी की सेवाएं समाप्त की जा सकती हैं बिना किसी कारण के। वह किसी अधिकार का हवाला नहीं दे सका लेकिन **सलेम जिला टेक्सटाइल वर्कर्स यूनियन बनाम मद्रास राज्य¹**, पर भरोसा करना चाहता था जिसे पढ़ने से स्पष्ट रूप से पता चलता है कि यह प्रबंधन के खिलाफ जाता है क्योंकि यह निर्धारित किया गया था कि किसी परिवीक्षाधीन व्यक्ति की सेवाओं को परिवीक्षा अवधि की समाप्ति से पहले समाप्त नहीं किया जा सकता है। भले ही कर्मचारी परिवीक्षा की विस्तारित अवधि के तहत सेवा कर रहा था, जो 13 जुलाई, 1971 से शुरू हुई थी, उसकी सेवाएं उसे कारण बताने का मौका दिए बिना और उचित पूछताछ के बाद 10 वें दिन समाप्त नहीं की जा सकती थीं।

(7) ऊपर दर्ज कारणों से, इस रिट याचिका में कोई योग्यता नहीं है जिसे जुर्माने के साथ खारिज कर दिया गया है।

एन.के.एस.

¹ 1964-1 एल एल जे 79.

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है । सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

हार्दिक सचदेवा

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

पोस्टिंग का स्थान: भिवानी