अवमानना ।विद्वान एकल न्यायाधीश ने, हमारे विचार में, अपीलार्थी को चूक की गई राशि का भुगतान करने का आदेश दिया ।इस मामले में ऐसा निर्देश दिए जाने की आवश्यकता थी ।श्री साहनी द्वारा किसी भी वैध तरीके से यह तर्क नहीं दिया जा सकता था कि अपीलार्थी द्वारा चूक की गई राशि के भुगतान को रोकने में कोई औचित्य था ।हम यहां उल्लेख कर सकते हैं कि यदि विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित किए गए निर्देशों पर रोक लगा दी जाती है, तो यह वस्तुतः विद्वान कंपनी न्यायाधीश द्वारा पारित आदेश का निष्पादन न करने के बराबर होगा। निश्चित रूप से, अपीलार्थी केवल वर्तमान अपील दायर करके उस राशि का भुगतान करने के अपने दायित्व से बच नहीं सकता है जो उसने न्यायालय को देने का बीड़ा उठाया था ।इस तरह की राशि के भुगतान पर रोक लगाना प्रतिवादी के साथ अन्याय करना होगा।

(13) जहाँ तक श्री साहनी का यह तर्क कि एक बार अपील स्वीकार किए जाने के बाद और रोक दिए जाने के बाद, यह तब तक जारी रहना चाहिए जब तक कि अपील का संबंध न हो, यह कहने के लिए पर्याप्त है कि किसी आदेश पर टिके रहना कोई न्यायिक वीरता नहीं है जो पहले पारित किया गया था, विशेष रूप से जब वह दूसरे पक्ष को सुने बिना पारित किया गया था और जिसने स्पष्ट रूप से उस पक्ष के साथ अन्याय किया है जिसकी मामले में सुनवाई नहीं हुई थी ।ऐसा आदेश जब भी प्रभावित पक्ष द्वारा किए गए आवेदन पर या अन्यथा न्यायालय के ध्यान में आ सकता है, उसे वापस लेना या परिस्थितियों के अनुसार संशोधित करना होगा।

(14) ऊपर जो कहा गया है उसे ध्यान में रखते हुए, हम 8 जून, 1998 के आदेश को यह कहने के लिए संशोधित करते हैं कि विद्वत एकल न्यायाधीश द्वारा दर्ज किए गए दोषसिद्धि के आदेश पर अपील के लंबित रहने के दौरान रोक रहेगी, लेकिन विद्वत एकल न्यायाधीश द्वारा चूक की गई राशि के भुगतान पर दिया गया निर्देश कायम रहेगा।दूसरे शब्दों में, उपरोक्त भुगतान के संबंध में कोई रोक नहीं होगी ।आवेदन का तदनुसार निपटारा किया जाता है। जे एस टी।

न्यायामूर्ति जवाहर लाल गुप्ता और एन. के. अग्रवाल के समक्ष
हरियाणा राज्य और अन्य -याचिकाकर्ता

बनाम

पी.ओ.एल.सी. रोहतक और अन्य,-उत्तरदाता
1998 का सी. डब्ल्यू. पी. न. 16416
9 मार्च, 1999

भारत का संविधान, 1950-कला ।226/227—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-धारा 25-एफ-दैनिक वेतनभोगी-240 दिनों से अधिक समय तक काम किया-नियुक्ति पत्र पर नियम और शर्तों के बारे में कुछ नहीं - अभिलेख पर कुछ भी नहीं है कि रोजगार दिखाना केवल एक दिन के लिए था - क्या औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधान लागू हैं - सबूत के अभाव में, यह माना जाता है कि काम पूरा होने पर दैनिक वेतनभोगी की सेवाएं समाप्त की जा सकती हैं - औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधान लागू हैं।

अभिनिर्धारित किया गया कि ऐसा नहीं दिखाया गया है या साबित किया गया है कि नियुक्तियाँ किसी विशेष परियोजना पर की गई थीं और उसके पूरा होने पर सेवाएँ समाप्त कर दी गई थीं। हमारे समक्ष ऐसा कुछ भी प्रस्तुत नहीं किया गया है, यहां तक कि कोई आदेश भी नहीं, जो यह दर्शा सके कि नियुक्ति किसी विशेष कार्य पर थी और उस कार्य के पूरा होने के कारण बर्खास्तगी हुई थी। ऐसे में याचिकाकर्ताओं की ओर से उठाई गई दलील को स्वीकार नहीं किया
जा सकता. यह दिखाने के लिए कोई सामग्री प्रस्तुत नहीं की गई है कि श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्ष गलत हैं। निष्कर्षों के मद्देनजर, हमें न्यायालय द्वारा अपनाए गए दृष्टिकोण में हस्तक्षेप करने का कोई आधार नहीं दिखता है।
(पैरा 14)

भारत का संविधान, 1950- कला। 226/227—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947—धारा 25-एफ—उद्योग—क्या वन विभाग एक उद्योग है—आयोजित, हाँ।

यह अभिनिर्धारित किया गया कि इस मुद्दे का निर्णय मूल रूप से बैंगलोर जल आपूर्ति और सीवरेज बोर्ड बनाम ए. राजप्पा और अन्य, 1978 (2) एस. सी. सी. 212 के मामले में उच्चतम न्यायालय के उनके अधिपतियों द्वारा निर्धारित नियम के अनुसार किया जाना है।हमारे सामने मौजूद सामग्री के बारे में यह नहीं कहा जा सकता है कि वर्तमान मामले उपरोक्त निर्णय के अनुपात में नहीं आते हैं।उच्चतम न्यायालय के उनके अधिपतित्व की आधिकारिक घोषणा को ध्यान में रखते हुए, जिसे बाद में सामान्य प्रबंधक, दूरसंचार बनाम एस. श्रीनिवासन राव और अन्य, जे. टी. 1997 (9) एस. सी. 234 में एक मामले में दोहराया गया है, हम यह पता लगाने में असमर्थ हैं कि हमसे पहले संबंधित नियोक्ताओं द्वारा किए गए कार्य उद्योग के क्षेत्र से बाहर हैं।

(पैरा 16)

एच. एस. हुड्डा, महाधिवक्ता, हरियाणा, उनके साथ प्रमोद गोयल, डी. ए. जी., हरियाणा, -राज्य-याचिकाकर्ताओं के लिए।

रमेश हुड्डा, अधिवक्ता-प्रत्यार्थी संख्या 2 के लिए

निर्णय

माननीय जवाहर लाल गुप्ता, (मौखिक)

(1) हमारे पास 53 रिटों का समूह है; याचिकाएं हरियाणा से दायर की गई हैं।याचिकाकर्ताओं द्वारा दिए गए पुरस्कार जो श्रम न्यायालय ने दिया से व्यथित हैं। श्रम न्यायालय द्वारा यह अभिनिर्धारित किया गया है कि संबंधित श्रमिक-प्रत्यर्थियों की सेवाओं को औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के प्रावधानों का उल्लंघन करते हुए समाप्त कर दिया गया था।कुछ लाभों के साथ श्रमिकों की बहाली के आदेश पारित किए गए हैं।इन पुरस्कारों को इन याचिकाओं में चुनौती दी गई है।

(2) हमने श्री एच. एस. हुड्डा, महाधिवक्ता, हरियाणा को सुना है जो याचिकाकर्ताओं की ओर से पेश हुए। पुरस्कार के लिए चुनौती दोहरी है। सबसे पहले, यह दावा किया गया है कि प्रतिवादी श्रमिकों को दैनिक वेतन पर नियुक्त किया गया था। नियुक्तियाँ किसी भी नियमित पद पर नहीं की गई थीं। इस प्रकार, श्रमिक औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत किसी भी लाभ का दावा नहीं कर सकते। विद्वान वकील ने अपने पद के आधिपत्य के निर्णय पर भरोसा रखा है। इस प्रकार, श्रमिक औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत किसी भी लाभ का दावा नहीं कर सकते हैं। विद्वान वकील ने अपने पद के आधिपत्य के निर्णय पर भरोसा रखा है। इस प्रकार, श्रमिक औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत किसी भी लाभ का दावा नहीं कर सुप्रीमसकते हैं। विद्वान वकील ने **इलाहाबाद बैंक बनाम श्री प्रेरणा सिंह**[1] **हिमांशु कुमार विद्यार्थी और अन्य बनाम बिहार राज्य और अन्य**[2]और **हिमाचल प्रदेश राज्य बनाम अश्वनी कुमार** [3]में कोर्ट के अपने आधिपत्य के निर्णय पर भरोसा जताया है। दूसरे, केवल वन विभाग से संबंधित व्यक्तियों के संबंध में यह तर्क दिया गया है कि औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधान लागू नहीं होंगे क्योंकि विभाग संप्रभु कार्यों का निर्वहन करता है। इस आधार पर, यह प्रस्तुत किया गया है कि इन 53 मामलों में लगाए गए सभी पुरस्कार रद्द किए जाने योग्य हैं।

(3) याचिकाकर्ताओं की ओर से किए गए दावे का उत्तरदाताओं की ओर से पेश वकील ने खंडन किया है।

(4) विचार के लिए जो प्रश्न उठते हैं वे हैं:—
(i) क्या औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधान उन व्यक्तियों पर लागू नहीं होते हैं जो दैनिक मजदूरी पर कार्यरत हैं?
(ii) क्या वन विभाग एक उद्योग नहीं है?

(i) के बारे में :-

1 J.T.1996(7) S.C.678
2 J.T 1997(4) S.C.560
3 AIR 1997 S.C.352

(5) यह विवादित नहीं है कि श्रम न्यायालय द्वारा तय किए गए प्रत्येक मामले में श्रमिकों ने (1998 के सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 19141 को छोड़कर) 240 दिनों से अधिक समय तक काम किया था।यह भी विवादित नहीं है कि कर्मचारियों की सेवाओं का उपयोग विभाग द्वारा कई वर्षों से किया जा रहा था -

प्रत्येक मामले में समय अलग-अलग होता है। यह भी माना गया है कि औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधानों और विशेष रूप से, धारा 25 एफ के प्रावधानों का उस समय अनुपालन नहीं किया गया था जब संबंधित श्रमिकों की सेवाएं समाप्त की गई थीं। याचिकाकर्ताओं की ओर से उठाई गई एकमात्र दलील यह है कि प्रेम सिंह के मामले में सुप्रीम कोर्ट के उनके आधिपत्य के फैसले के मद्देनजर औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधान लागू नहीं होंगे।

(6). इस विवाद पर विचार करने के लिए आगे बढ़ने से पहले, आपको प्रेम सिंह के मामले में सर्वोच्च न्यायालय के उनके आधिपत्य के फैसले पर संक्षिप्त रूप से ध्यान देना होगा, इस मामले में, कर्मचारी ने 14 जून, 1977 से काम किया था।केवल 4 दिनों की अवधि के लिए, कर्मचारी द्वारा इलाहाबाद बैंक की विभिन्न शाखाओं में सेवाएँ प्रदान की गई थीं। कैशियर पद के लिए निर्धारित योग्यता पूरी नहीं करने के कारण उनकी सेवाएं समाप्त कर दी गईं। उनके द्वारा उठाए जा रहे विवाद पर, मामला श्रम न्यायालय को भेजा गया था।अदालत ने पाया कि कर्मचारी उच्च माध्यमिक परीक्षा में उपस्थित हुआ था।चूँकि वह 11 वीं कक्षा की परीक्षा में असफल रहा था, लेकिन उच्च माध्यमिक विद्यालय से 10 वीं कक्षा की परीक्षा उत्तीर्ण कर चुका था, इसलिए यह माना जाएगा कि उसके पास मैट्रिक की निर्धारित योग्यता थी।इस प्रकार, श्रम न्यायालय ने यह विचार किया था कि कर्मचारी को कानूनी रूप से नियुक्त किया गया था।" इस स्थिति में, उसे कैश क्लर्क के रूप में रोजगार से वंचित कर दिया गया। इस पुरस्कार को उनके सर्वोच्च न्यायालय के उनके आधिपत्य के समक्ष चुनौती दी गई थी।तथ्यात्मक स्थिति पर विचार करने के बाद, उनके अधिपतियों ने देखा कि कर्मचारी की नियुक्ति एक लिखित अनुबंध द्वारा की गई थी जिसमें विशेष रूप से यह प्रावधान किया गया था कि नियुक्ति एक दिन की अवधि के लिए पूरी तरह से अस्थायी आधार पर है " इस प्रकार, उनके अधिपतियों ने देखा कि प्रत्यर्थी की स्थिति, सबसे अच्छा, दैनिक मजदूरी की थी।अपनेअपने रोजगार पत्रों के आधार पर, वह प्रत्येक दिन के अंत में नियोजित होने के लिए तैयार हो गया। उनके दिन की सेवा स्वचालित रूप से समाप्त हो गई।"वर्तमान मामले में स्थिति बहुत अलग है।सबसे पहले, यह नहीं दिखाया गया है कि किसी भी प्रतिवादीगण को समान सेवा नियमों या शर्तों के साथ नियुक्ति पत्र जारी किया गया था।दूसरा, यह दिखाने के लिए कुछ भी रिकॉर्ड पर नहीं रखा गया है कि रोजगार था।प्रत्येक अवसर पर केवल एक दिन के लिए और प्रत्येक क्रमिक दिन एक अलग नियोक्ता के साथ एक नया रोजगार दिया गया था।केवल इसलिए कि मजदूरी "दैनिक मजदूरी" पर भुगतान के लिए निर्धारित दर पर दी जाती है, इसका मतलब यह नहीं हो सकता कि रोजगार दैनिक आधार पर है।इसके अलावा, यह स्वीकार की गई स्थिति है कि श्रमिक एक ही नियोक्ता के अधीन लंबे समय तक बने रहे।इस स्थिति में, हम संतुष्ट हैं कि प्रेम सिंह के मामले के तथ्य स्पष्ट रूप से अलग हैं और याचिकाकर्ता उक्त मामले में सुप्रीम कोर्ट के अपने आधिपत्य के फैसले से कोई लाभ नहीं मिल सकता हैं।

(7). औद्योगिक विवाद अधिनियम का उद्देश्य किसी कर्मचारी को मनमाने तरीके से अपनी सेवाओं की समाप्ति के खिलाफ सुरक्षा प्रदान करना है।इसका उद्देश्य कर्मचारी को निर्धारित लाभ दिए बिना सेवा से बाहर किए जाने से बचाना है। अधिनियम की योजना के अनुसार, एक व्यक्ति, जो पिछले बारह महीनों के दौरान 240 दिनों की अवधि के लिए सेवा में रहा है, उसे सामान्य रूप से सेवा से बाहर नहीं किया जा सकता है, उसे छंटनी मुआवजे के भुगतान के बिना आम तौर पर सेवा से बाहर नहीं किया जा सकता है। इन मामलों में, यह स्वीकृत स्थिति है कि श्रमिकों ने लंबे समय तक काम किया था।यह स्वीकार किया गया था कि श्रम न्यायालय ने सभी मामलों में एक सकारात्मक निष्कर्ष दर्ज किया है कि श्रमिकों ने पिछले बारह महीनों के दौरान 240 दिनों तक काम किया था।फिर भी, उन्हें अनौपचारिक रूप से सेवा से बाहर कर दिया गया।

(8). क्या यह कहा जा सकता है कि इन मामलों की परिस्थितियों में श्रमिक औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25 एफ के तहत संरक्षण के हकदार नहीं थे?

(9). यह प्रावधान स्पष्ट रूप से कुछ शर्तों को निर्धारित करता है जिनका पालन नियोक्ता को

किसी भी कर्मचारी की छंटनी का आदेश देने से पहले करना होता है।यह आवश्यक है कि कर्मचारी को एक महीने का नोटिस दिया जाए।इसके अलावा, छंटनी मुआवजे आदि का भी भुगतान करना होगा।जाहिर है कि ऐसा नहीं किया गया है।क्यों? श्री हुडा का कहना है कि प्रेम सिंह के मामले में सुप्रीम कोर्ट के आधिपत्य के फैसले के मद्देनजर श्रमिकों को सुरक्षा उपलब्ध नहीं है। हम इस विवाद को स्वीकार करने में असमर्थ हैं। निर्णय में यह नहीं कहा गया है कि धारा 25एफ के प्रावधान इस तथ्य के बावजूद लागू नहीं होंगे कि कर्मचारी ने अपनी सेवाओं की समाप्ति से पहले बारह महीने की अवधि के दौरान 240 दिनों से अधिक समय तक नियोक्ता की सेवा की है।

(10). इस स्थिति का सामना करते हुए, विद्वान वकील ने **हिमांशु कुमार विद्यार्थी और अन्य** ब**नाम बिहार राज्य और अन्य** [4]के मामले में सर्वोच्च न्यायालय के अपने आधिपत्य का हवाला दिया। यह एक ऐसा मामला था जिसमें सहकारी प्रशिक्षण संस्थान में चालक और चपरासी के पदों पर नियुक्तियां की गई थीं।नियुक्तियाँ दैनिक वेतन पर की गई थीं।यह उनके अधिपतियों द्वारा माना गया था कि नियुक्तियों को "वैधानिक नियमों" द्वारा विनियमित किया गया था।यह स्वीकृत स्थिति थी कि कर्मचारियों को "नियमों के अनुसार पदों पर नियुक्त नहीं किया गया" था।इस स्थिति में, उनके आधिपत्य ने यह विचार किया था कि "जब नियुक्तियों को वैधानिक नियमों द्वारा विनियमित किया जाता है, तो उस हद तक उद्योग की अवधारणा को बाहर रखा जाता है।"

(11). जहाँ तक वर्तमान मामलों का संबंध है, यह याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकील द्वारा नहीं दिखाया गया है या सुझाव भी नहीं दिया गया है कि 1998 के सी. डब्ल्यू. पी. सं. 16827 को छोड़कर (जिसके लिए वर्तमान में संदर्भ दिया जाएगा) प्रत्यर्थियों-श्रमिकों द्वारा आयोजित विभिन्न पदों पर नियुक्तियों को नियंत्रित करने वाले कोई वैधानिक नियम थे।किसी अधिनियम के प्रावधानों या संविधान के अनुच्छेद 309 के तहत बनाए गए वैधानिक नियमों के अभाव में, याचिकाकर्ता औद्योगिक कानून के प्रावधानों को बाहर करने के लिए हिमांशु कुमार विद्यार्थी के मामले में सर्वोच्च न्यायालय के अपने आधिपत्य के निर्णय का आह्वान नहीं कर सकते हैं।

(12). 1998 की सिविल रिट याचिका संख्या 16827 में एक नियमावली से एक उद्धरण का संदर्भ दिया गया है, जो कि केवल कार्यकारी निर्देशों का प्रतीक है।ये निर्देश मजदूरी की दर निर्धारित करते हैं और यह भी प्रावधान करते हैं कि सेवाएं बिना कोई कारण बताए समाप्त की जा सकती है।ऐसा करने में नियोक्ता की शक्तियों को लेकर कोई विवाद नहीं है। हालाँकि, इन निर्देशों को कोई वैधानिक मंजूरी नहीं है। ये नियम नहीं हैं।विद्वान वकील द्वारा उल्लिखित ये निर्देश नियोक्ता को छंटनी मुआवजे का भुगतान किए बिना या धारा 25एफ के प्रावधानों का अनुपालन किए बिना श्रमिक को नौकरी से हटाने की अनुमति नहीं देते हैं। कार्मचारी की छंटनी करने की अनुमति नहीं देते हैं। यह नहीं दिखाया गया है कि नियमावली में निहित निर्देश औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधानों को कार्यकारी निर्देशों से बाहर रखा जाएगा।फिर भी,यह नहीं दिखाया गया है कि प्रश्नगत पदों पर भर्ती को नियंत्रित करने वाले कोई वैधानिक नियम हैं। ऐसे में यह नहीं कहा जा सकता कि ये मामले हिमांशु कुमार विद्यार्थी के मामले में प्रतिपादित नियम के अंतर्गत आते हैं।

(13). इस स्थिति का सामना करते हुए, याचिकाकर्ताओं की ओर से श्री हुड्डा द्वारा यह तर्क देने का एक हल्का प्रयास किया गया कि बर्खास्तगी के आदेश पारित किए गए थे क्योंकि जिस कार्य के लिए नियुक्ति की गई थी वह पूरा हो चुका था। हालाँकि, विद्वान वकील किसी भी मामले में ऐसे साक्षय का उल्लेख करने में असमर्थ रहे जो यह संकेत दे सके कि नियुक्ति एक विशिष्ट कार्य के लिए की गई थी और उसके पूरा होने पर समाप्ति के आदेश पारित किए गए थे। विशिष्टसाक्षय के अभाव में याचिकाकर्ताओं की ओर से उठाई गई याचिका को स्वीकार नहीं किया जा सकता है। श्री हुडा ने सुप्रीम कोर्ट के आधिपत्य के फैसले का हवाला दिया। **हिमाचल प्रदेश राज्य बनाम अश्विनी कुमार और अन्य**[5]।यह एक ऐसा मामला था जिसमें कामगार को मस्टर रोल के आधार पर नियुक्त किया गया था।यह नियुक्ति एक केंद्रीय योजना के तहत हुई थी।मजदूरी का भुगतान केंद्र सरकार द्वारा उपलब्ध कराई गई धनराशि से किया गया था।योजना के बंद होने के बाद, श्रमिकों की सेवाओं को समाप्त कर दिया गया।उन्होंने इस आदेश को उच्च न्यायालय में चुनौती दी थी।अदालत ने उनके लिए एक अंतरिम निर्देश दिया था इस आदेश को सुप्रीम कोर्ट में चुनौती दी गई थी।उनके नेतृत्व ने राज्य सरकार की याचिका को इस टिप्पणी के साथ स्वीकार किया कि जब परियोजना पूरी हो जाती है और धन की

4 JT 1997 (4) S.C. 560
5 AIR 1997 S.C.352

अनुपलब्धता के कारण बंद हो जाती है तो कर्मचारियों को बंद परियोजना के साथ जाना पड़ता है।" [वर्तमान मामलों में, यह नहीं दिखाया गया है कि किसी विशेष परियोजना पर नियुक्तियां की गई थीं और उसके पूरा होने पर सेवाओं को समाप्त कर दिया गया था।हमारे सामने कुछ भी प्रस्तुत नहीं किया गया है-यहां तक कि एक आदेश भी नहीं-जो यह दिखा सकता है कि नियुक्ति किसी विशेष काम पर थी और यह कि उस काम के पूरा होने के कारण बर्खास्तगी हुई थी।ऐसी स्थिति में याचिकाकर्ताओं की ओर से उठाई गई याचिका को स्वीकार नहीं किया जा सकता है।]

(14). उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, याचिकाकर्ताओं की ओर से उठाई गई याचिका कि औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधान दैनिक मजदूरी पर नियुक्त व्यक्तियों पर लागू नहीं होंगे, खारिज कर दी जाती है।यह अभिनिर्धारित किया जाता है कि यह दिखाने के लिए कोई सामग्री प्रस्तुत नहीं की गई है कि श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्ष गलत हैं। निष्कर्षों को देखते हुए, हम न्यायालय द्वारा लिए गए दृष्टिकोण में हस्तक्षेप करने का कोई आधार नहीं देखते हैं।

(ii) के बारे में

(15). श्री हुड्डा ने तर्क दिया कि वन विभाग एक उद्योग नहीं है।वास्तव में, राज्य सरकार संप्रभु कार्यों का निर्वहन करती है जिन्हें औद्योगिक गतिविधि के रूप में वर्णित नहीं किया जा सकता है। हालाँकि, विद्वान वकील ऐसी किसी भी चीज़ का उल्लेख करने में असमर्थ है जो श्रम न्यायालय के समक्ष यह दिखाने के लिए प्रस्तुत की गई हो कि विभिन्न प्रभागों द्वारा कौन से सटीक कार्य किए जा रहे थे जिनमें संबंधित श्रमिकों को नियुक्त किया गया था। इसके अलावा, इन याचिकाओं में भी ऐसा कोई सबूत पेश नहीं किया गया है जिससे यह पता चले कि संबंधित नियोक्ता कोई संप्रभु कार्य कर रहे थे।

(16). अन्यथा भी, इस मुद्दे का मूल रूप से **बैंगलोर जल आपूर्ति और सीवरेज बोर्ड बनाम ए. राजप्पा और अन्य** [6] **के** मामले में सर्वोच्च न्यायालय के उनके अधिपतियों द्वारा निर्धारित नियम के अनुसार निर्णय लिया जाना चाहिए।हमारे सामने रखी गई सामग्री पर, यह नहीं कहा जा सकता है कि वर्तमान मामले उपरोक्त निर्णय के अनुपात में नहीं आते हैं।उच्चतम न्यायालय के उनके अधिपति की आधिकारिक घोषणाओं को ध्यान में रखते हुए, जिसे **महाप्रबंधक दूरसंचार बनाम एस. श्रीनिवासन राव और अन्य**[7] मामलों में बाद के मामले में दोहराया गया है। (7) हम यह पता लगाने में असमर्थ हैं कि हमसे पहले संबंधित नियोक्ताओं द्वारा किए गए कार्य उद्योग के क्षेत्र से बाहर हैं।

(17) श्री हुड्डा ने स्वीकार किया है कि 1998 के सी. डब्ल्यू. पी. सं. 19141 को छोड़कर सभी मामलों में तथ्यात्मक स्थिति एक समान है।विद्वान वकील के अनुसार, प्रतिवादी-कर्मचारी केवल 1 दिसंबर, 1994 से 27 जुलाई, 1995 तक सेवा में था।श्री हुड्डा का कहना है कि कर्मचारी ने 240 दिनों के लिए नहीं बल्कि 237 दिनों के लिए काम किया था।इस प्रकार, धारा 25 एफ के प्रावधानों लागू नहीं होंगे। जहाँ तक इस मामले का संबंध है, श्रम न्यायालय ने तीन बातों पर ध्यान दिया है।सबसे पहले, यह देखा गया है कि नियोक्ता ने रिकॉर्ड प्रस्तुत नहीं किया। यह दिखाने के लिए कुछ भी प्रस्तुत नहीं किया गया कि काम करने वाला एक दिन के लिए भी अनुपस्थित रहा था। इस आधार पर, यह स्पष्ट होगा कि श्रमिक 1 दिसंबर, 1994 से निरंतर रोजगार में रहा था।इस प्रकार, वह 27 जुलाई, 1995 को 239 दिन पूरे करेंगे।इसके अलावा,इस पद को 31 जुलाई, 1995 तक स्वीकृत किया गया था।फिर भी कामगार की सेवाओं को 27 जुलाई, 1995 को समाप्त कर दिया गया था।क्यों?श्रम न्यायालय ने कहा है कि यह मंजूरी के अंतिम दिन की समाप्ति से पहले किया गया था।" आश्चर्य की बात नहीं है कि अदालत ने निष्कर्षनिकाला है कि कार्रवाई दुर्भावनापूर्ण इरादे" से की गई थी।इन परिस्थितियों में, हमें अलग दृष्टिकोण अपनाने का कोई आधार नहीं मिलता है।

(18). श्री हुड्डा स्वीकार करते हैं कि अन्य मामलों की तथ्यात्मक स्थिति पर ध्यान देने की आवश्यकता नहीं है। उन्होंने आगे कहा कि न्यायालय श्रम न्यायालय द्वारा दी गई किसी भी सीमा तक बकाया वेतन की अनुमति नहीं दे सकता है। इस प्रस्तुतिकरण के समर्थन में कभी भी

6 1978 (2) S.C.C 218
7 J.T. 1997 (9) S.C.234

कोई तर्क प्रस्तुत नहीं किया गया है। हमने देखा कि श्रम न्यायालय ने प्रत्येक मामले में तथ्यात्मक स्थिति की जांच की है। हमें न्यायालय द्वारा अपनाए गए दृष्टिकोण और संबंधित अधिकारियों द्वारा प्रयोग किए गए विवेक से भिन्न होने का कोई आधार नहीं मिलता है।

(19). कोई अन्य मुद्दा नहीं उठाया गया है।

(20). उपरोक्त उपरोक्त के मद्देनजर, हमें इनमें से किसी भी याचिका में हस्तक्षेप करने का कोई आधार नहीं मिलता है। परिणामस्वरूप, इन्हें खारिज कर दिया जाता है। हालाँकि, लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं होगा।

जे.एस.टी.

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 उद्देश्यो के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

मनजोत कौर
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी
(Trainee Judicial Officer)
गुरूग्राम, हरियाणा