
समक्ष. जे. एस. नारंग और अरविंद कुमार, न्यायाधीश

हरियाणा राज्य औद्योगिक विकास
निगम लिमिटेड तथा अन्य – याचिकाकर्ता
बनाम

P.O.L.C. हिसार तथा अन्य-उत्तरदाता
सिविल रिट याचिका संख्या 18434 सन् 2004
18 जुलाई, 2006

भारत का संविधान, 1950 –अनुच्छेद 226 – औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 –धारा 25 खंड (फ) – दैनिक वेतन कर्मचारी की सेवाओं का निर्धारण छंटनी के माध्यम से– प्रबंधन भुगतान छंटनी मुआवजा – श्रम न्यायालयने ने कहा कि काम करने वाले को पर्याप्त सेवानिवृत्ति मुआवजा नहीं दिया गया है – कर्मकार ने एक महीने में केवल 26 दिन काम किया है – क्या औसत मासिक वेतन को 26 से विभाजित किया जाना चाहिए था या 30 से – व्याख्या – एक महीने में कार्य दिवस को हमेशा 30 के रूप में लिया जाता है – कर्मकार को मुआवजा और भुगतान सही दिया गया है –1947 अधिनियम की धारा 25 के खंड (फ) का कोई उल्लंघन नहीं हुआ है – याचिका को अनुमति और श्रम न्यायालय के निष्कर्ष को रद्द किया जाता है।

निर्णय, श्रम न्यायालय के निर्णय में त्रुटि हुई है कि कर्मकार को 60 दिनों के पर्याप्त छंटनी मुआवजे का भुगतान नहीं दिया गया है तथा औसत मासिक वेतन को 30 से नहीं बल्कि 26 से विभाजित किया जाना था क्योंकि काम करने वाले को अपनी कमाई के लिए मासिक वेतन के केवल 26 दिन काम करना पड़ता है। हमें डर है कि यह व्याख्या तार्किक रूप से स्वीकार्य नहीं है। धारा 25 के खंड (ए) के अनुसार काम करने वाले को या तो लिखित रूप में एक महीने का नोटिस दिया जाना चाहिए या फिर इस तरह के नोटिस के बदले भुगतान किया जाना चाहिए। स्वीकृत रूप से नोटिस के बदले में कर्मकार को एक महीने के लिए 1898 रुपए की राशि मजदूरी के रूप में भुगतान में दी गयी थी और उस एक माह को 26 दिनों की अवधि न पढ़कर 30 दिनों की अवधि पढ़ा जायेगा। हम श्रम न्यायालय द्वारा अपनाई गई कार्यप्रणाली से प्रभावित नहीं हैं। इसके अतिरिक्त, छंटनी मुआवजे की गणना के लिए नियम यह है कि प्रत्येक पूर्ण वर्ष की निरंतर सेवा के 15 दिनों का औसत छंटनी मुआवजे की वेतन गणना के लिए प्रयोग किया जायेगा। इसका मतलब स्पष्ट रूप

से यह है कि निरंतर सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष का आधा महीना गणना के लिए ध्यान में रखा जाएगा। यह कोई तर्क नहीं है कि यह 15 दिनों की अवधि को 26 दिनों से लिया जाएगा। इसके अलावा, छह से अधिक किसी भी महीने का मतलब यह होगा कि प्रत्येक महीने में 30 दिन शामिल हैं और ऐसा नहीं है कि पहले छह महीने की गणना 26 दिनों के हिसाब से की जाएगी। हम श्रम न्यायालय द्वारा पालन की गई गणना को स्वीकार नहीं करते हैं। तथ्यात्मक स्थिति प्रबंधन द्वारा स्पष्ट रूप से इंगित की गई है कि कैसे छंटनी मुआवजे की गणना की जाएगी।

(पैरा 9)

कमल सहगल, अधिवक्ता, याचिकाकर्ता के लिए.

राजेश शर्मा, अधिवक्ता, प्रतिवादी नंबर 2 के लिए.

निर्णय

जे. एस. नारंग, माननीय न्यायाधीश

(1) प्रबंधन ने श्रम न्यायालय, हिसार द्वारा 21 मई, 2004 को दिए हुए पुरस्कार पर सवाल उठाया तथा संदर्भ का जवाब कर्मकार की *सेवानिवृत्ति* के पक्ष में देते हुए कहा कि उनकी सेवाओं की समाप्ति न तो क्रम में थीं और न ही उचित थीं, इसलिए, वह सेवा की निरंतरता तथा अन्य सभी सेवाओं की बहाली व 25% बकाया मजदूरी के परिणामी सेवा लाभ के हकदार हैं।

(2) जिन तथ्यों पर ध्यान दिया जाना चाहिए, वे यह हैं कि कर्मकार को 13 मई, 1996 को चपरासी- सह-चौकिदार के रूप में नियुक्त किया गया था और कथित तौर पर उन्होंने लगातार 2 मार्च, 2000 तक काम किया जब तक उनकी सेवाओं को छंटनी के माध्यम से समाप्त नहीं कर दिया गया। दलील है कि उक्त आदेश शून्य है, अवैध है, अधिकार के बिना है, अधिकार क्षेत्र के बिना, अनुचित एवं कानून के विरुद्ध तथा तथ्य, मनमाना, भेदभावपूर्ण और प्राकृतिक सिद्धांतों के विरुद्ध न्याय और औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 का पूरी तरह से उल्लंघन करते हैं (इसके बाद "अधिनियम" के रूप में जाना जाता है)

क्योंकि कर्मकार को सुनवाई का कोई अवसर नहीं दिया गया था। इसके अलावा, छंटनी के समय उसे दिया गया मुआवजा न तो पर्याप्त था और न ही अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार था। यह भी मामला है कि उसके अतिरिक्त उसके कनिष्ठ श्रमिकों को सेवा में बनाए रखा गया तथा उसके साथ स्थित 21 अन्य की सेवाओं को भी नियमित किया गया।

(3) कर्मकार ने दावा किया कि उसकी नियुक्ति दैनिक मजदूरी में चपरासी-सह-चौकीदार के पद पर डी.सी. दर पर एक छोटी अवधि के लिए, एक आकस्मिक रिक्ति, पर इस विशिष्ट शर्त पर हुई थी कि उसकी सेवाएं को समाप्त कर दिया जाएगा जैसे ही या तो उसकी आवश्यकता खत्म हो जाएगी या जब हिसार के शाखा कार्यालय में एक विकल्प चपरासी-सह-चौकीदार की नियमित रूप से भर्ती कर दी जाएगी। यह भी दलील दी गई कि प्रबंधन को इस संबंध में प्रधान कार्यालय से छोटी अवधि के लिए समय-समय पर मंजूरी भी दी गई ताकि कर्मकार पूर्वोक्त वजीफा के अनुसार नौकरी जारी रख सके। उपस्थित नामावली में कर्मकार की 30 मई, 1996 से लेकर 29 फरवरी, 2000 तक की छुट्टियाँ दर्शायीं गई हैं जो इस बात का संकेत है कि जितने समय कर्मकार ने काम किया उतने समय की मजदूरी का उसे भुगतान किया गया। यह भी दलील दी गई कि नियमित विकल्प अर्थात् राजिंदर पारसाद के 10 जनवरी, 2000 को शामिल होने पर कर्मकार अधिशेष बन गया और उसकी इस पद पर कोई आवश्यकता नहीं रही। इसके पश्चात उसकी सेवानिवृत्ति की विशिष्ट शर्त अनुसार उसकी सेवाओं की आवश्यकता खत्म होने पर उसकी सेवाओं को समाप्त कर दिया गया। यह भी तर्क दिया गया कि अधिनियम की धारा 25 के खंड फ के तहत प्रक्रिया का विधिवत अनुपालन किया गया था और छंटनी के माध्यम से समाप्त के समय मुआवजे के 7205 रुपये का भुगतान किया गया था। प्रबंधन ने यह दावा किया कि अधिनियम के

किसी भी प्रावधान का न तो उल्लंघन किया गया और न ही कर्मकार के विरुद्ध दिया गया आदेश किसी भी कठोरता से उत्तीर्ण नहीं था।

(4) प्रतिकृति द्वारा प्रबंधन के दावे का खंडन किया गया तथा पार्टियों की दलीलों पर मुद्दों का निर्धारण किया गया। श्रम न्यायालय ने कहा है कि इस आशय का कोई विवाद नहीं है कि कर्मकार ने 30 मई, 1996 से लेकर 2 मार्च, 2000 तक प्रतिवादी-विभाग के साथ काम किया था, और इसलिए, कर्मकार के पिछले 12 महीनों में 240 से अधिक दिन पूरे हो चुके थे।

जिस प्रश्न पर विचार किया गया है, वह इस प्रकार है कि छंटनी के माध्यम से उचित मुआवजे का भुगतान किया गया है या नहीं। यह भी कहा गया है कि फ़ाइल पर कुछ भी नहीं है जो यह दिखा सके कि कर्मकार की सेवाओं को विशिष्ट नियमों और शर्तों पर रखा गया था। जाहिर है, कर्मकार को सेवानिवृत्ति के समय कोई नियुक्ति पत्र नहीं दिया गया था। हालाँकि, दिनांक 10 वीं / 12 वीं, जनवरी, 2000 को प्रधान कार्यालय को लिखा गया एक पत्र Ex. WXA निर्दिष्ट किया गया, -जिसके तहत यह अनुरोध किया गया है कि कर्मकार की सेवाओं को जारी रखा जाए ताकि शासकीय काम में कोई नुकसान न हो। यह भी माना गया कि नियमित अवलंबी की नियुक्ति के बावजूद प्रतिवादी के पास रिक्ति उपलब्ध थी और कर्मकार की सेवाओं को वापस नहीं लिया गया था। हालाँकि, एक राजिंदर पारसद अपने स्थानान्तरण में सिरसा के कार्यालय में शामिल हुए थे। इसके अतिरिक्त यह भी माना गया कि छंटनी मुआवजे की 60 दिनों की गणना गलत तरीके से की गई है। उसकी गणना 3409 रुपये बनती है जो कि मासिक वेतन की गणना से कम आती है। अतः यह निर्णय लिया गया है कि दावेदार की सेवाओं की छंटनी अधिनियम की धारा 25-एफ (बी) का उल्लंघन है। नतीजतन, मुद्दों का जवाब कर्मकार के पक्ष में और प्रबंधन के खिलाफ एवं संदर्भ का उत्तर कर्मकार के पक्ष में दिया जाता है।

(6) याचिकाकर्ता के लिए विद्वान वकील ने यह तर्क दिया कि छंटनी के मुआवजे की गणना करते समय श्रम न्यायालय ने त्रुटि की है। वास्तव में, छंटनी मुआवजा प्रत्येक पूर्ण वर्ष की निरंतर सेवा के 15 दिनों का औसत या 6 महीने से अधिक उसका कोई भाग देय बनता है। बेशक कर्मकार वर्ष 1996-97, 1997-98, 1998-99 और 1999-2000 के मुआवजे का हकदार था तथा जनवरी 2000 से लेकर फरवरी 2000 तक की अवधि को नजरअंदाज करने की आवश्यकता थी। वर्ष 1996-97 की लिए औसत राशि 1510 रुपये प्रति माह परिलक्षित की हुई है, वर्ष 1997-98 रु. 1642 प्रति माह, 1998-99 रु. 1768, 1999-2000 रु. 1898, जिसकी स्मारक गणना रु. 755 + 821 + 884 + 949 बनती है जो कि 60 दिनों के लिए राशि 3409 रुपए देय है। नोटिस के बदले में एक महीने की अवधि के वेतन का भुगतान 1898 रुपये किया गया है और 2000 के फरवरी महीने के लिए भी वेतन 1898 रुपये का ही भुगतान दिया गया। इस प्रकार, कुल राशि 7205 रुपये का भुगतान किया गया। श्रम न्यायालय ने स्पष्ट रूप से यह नहीं बताया है कि किस तरीके से 60 दिनों की छंटनी क्षतिपूर्ति की गणना मासिक वेतन के आधार पर भी कम की गई है। शायद वर्ष 1999-2000 की वेतन राशि को गणना करते समय तदनुसार ध्यान में रखा गया है। जबकि, पूर्वोक्त प्रावधानों के अनुसार, छंटनी मुआवजा प्रत्येक पूर्ण वर्ष की निरंतर सेवा के 15 दिनों के औसत वेतन को ध्यान में रखकर दिया जाना चाहिए था। इस प्रकार, अधिनियम की धारा 25-एफ में इंगित सूत्र को लागू करते हुए, राशि की सही गणना की गई और तदनुसार भुगतान किया गया। केवल इस आधार पर छंटनी का आदेश अधिनियम की धारा 25-एफ का उल्लंघन करता है।

(7) दूसरी ओर, प्रतिवादी के विद्वान वकील ने यह तर्क दिया कि श्रम न्यायालय ने सही ढंग से गणना की है और यह कहा कि औसत मासिक वेतन को 30 से नहीं बल्कि 26 से विभाजित किया जाना था क्योंकि कर्मकार को अपना मासिक वेतन कमाने के लिए

केवल 26 दिनों के लिए काम करना पड़ता है. प्रबंधन यह समझाने में विफल रहा है कि उन्होंने चार साल के लिए मुआवजे की गणना रु. 3409 किस प्रकार की है। गणना पालन बिल्कुल भी सही ढंग से नहीं की गई है और इसी वजह से छंटनी मुआवजे का भुगतान अधिनियम की धारा 25-एफ (बी) का उल्लंघन करता है।

(8) हमने पार्टियों के लिए विद्वान वकीलों को सुन लिया है और पेपर बुक के रूप में दिए गए श्रम न्यायालय के 21 मई, 2004 पुरस्कार का भी अवलोकन कर लिया है।

(9) हमारा विचार इस प्रकार है कि श्रम न्यायालय ने यह निर्णय लेने में त्रुटि कि है कि 60 दिनों के पर्याप्त छंटनी मुआवजे का भुगतान नहीं किया गया तथा औसत मासिक वेतन को 30 से नहीं बल्कि 26 से विभाजित किया जाना था क्योंकि कर्मकार को अपना मासिक वेतन अर्जित करने के लिए केवल 26 दिनों के लिए काम करना पड़ता है। हमें डर है कि यह व्याख्या तार्किक रूप से स्वीकार्य नहीं है। धारा 25 के खण्ड (ए) के अवलोकन से पता चलता है कि कर्मकार को या तो लिखित रूप में महीने की सूचना या इस तरह के नोटिस के बदले भुगतान दिया जाएगा. बेशक, कर्मकार को एक महीने के नोटिस के बदले मजदूरी के रूप में 1898 रुपये की राशि का भुगतान किया गया था तथा इस एक महीने को 26 दिनों की बजाय 30 दिनों के रूप में पढ़ाना होगा। कर्मकार को उसके वेतन का भुगतान किया गया और वह सप्ताह का एक दिन, जो बंद दिन है, वह भी वेतन की गणना का भाग होगा। बाकी दिनों के लिए भी कर्मकार को वेतन भुगतान किया जाता है और यह माना जाता है कि वह सेवा में है। यह नहीं कहा जा सकता कि बाकी दिनों के लिए कर्मकार को सेवा में नहीं माना जाएगा। यह बिल्कुल अलग बात है कि किसी कर्मकार को मजदूरी का भुगतान दैनिक वेतन के आधार पर यानी कि हर दिन के डी.सी. दरों के अनुसार अन्यथा कानूनी दरों के अनुसार देय दिया जाता है। उस संदर्भ में, यदि काम करने वाला रविवार को काम

करता है और उसके बाद ही उसे मजदूरी का भुगतान किया जाता है तो वह एक अलग मामला होता है। यदि वह रविवार को या सप्ताह के किसी भी दिन काम नहीं करता है और उसे तदनुसार मजदूरी का भुगतान नहीं किया जा रहा है, ऐसे में कर्मकार की स्थिति का अलग तरीके से विश्लेषण करना पड़ सकता है। यदि श्रम न्यायालय द्वारा निर्दिष्ट सिद्धांत को स्वीकार करे तो पूर्ववर्ती 12 महीनों में 240 दिनों की अवधि की गणना को 30 दिन नहीं बल्कि 26 दिनों के रूप में ध्यान में रखा जाएगा। उस स्थिति में 240 दिनों की अवधि की गणना तदनुसार की जाएगी। जबकि उस संदर्भ में कार्य दिवस को हमेशा एक महीने में 30 दिनों के रूप में लिया जाता है और अगर किसी कर्मकार ने 12 महीने में 8 महीने काम किया है, तो यह समझा जाएगा कि 240 दिन पूरे हो गए हैं। हम श्रम न्यायालय द्वारा अपनाई गई कार्यप्रणाली से प्रभावित नहीं हैं। इसके अलावा, छंटनी मुआवजे की गणना के लिए नियम यह है कि प्रत्येक पूर्ण वर्ष की निरंतर सेवा के 15 दिनों का औसत वेतन छंटनी मुआवजे की गणना के लिए प्रयोग किया जाना चाहिए। स्पष्ट रूप से इसका मतलब यह होगा कि विचार के लिए प्रत्येक पूर्ण वर्ष की निरंतर सेवा के एक महीने के आधे हिस्से को लिया जाएगा। यह कोई तर्क नहीं है कि 15 दिनों की यह अवधि 26 दिनों में से ली जाएगी। इसके अलावा, छह महीने से अधिक किसी भी हिस्से का मतलब यह होगा कि हर महीने में 30 दिन होते हैं और 6 महीनों की गणना एक महीने में 26 दिनों के हिसाब से नहीं की जाएगी। हम श्रम न्यायालय द्वारा पालन की गई गणना को अस्वीकार करते हैं। प्रबंधन द्वारा स्पष्ट रूप से तथ्यात्मक स्थिति का संकेत दिया गया है कि छंटनी मुआवजे की गणना कैसे की गई है।

(10) फलस्वरूप, हमारी राय है कि श्रम न्यायालय द्वारा बनाया गया पुरस्कार, दिनांकित 21 मई, 2004, टिकाऊ नहीं है तथा अधिनियम की धारा 25-एफ (बी) का उल्लंघन करता है। श्रम न्यायालय द्वारा कोई

हरियाणा राज्य औद्योगिक विकास निगम लि.
बनाम. P.O.L.C. हिसार और अन्य (जे.एस. नारंग, न्यायाधीश)

अन्य तर्क नहीं उठाया गया है। इसलिए, इस संबंध में श्रम न्यायालय के निष्कर्ष को खारिज किया जाता है एवं संदर्भ का उत्तर कर्मकार के पक्ष में दिया जाता है। उपरोक्त शब्दों में याचिका को अनुमति प्रदान की जाती है।

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।

अवंतिका

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

(Trainee Judicial Officer)

करनाल, हरियाणा