

प्रभागीय वन अधिकारी, वन विभाग, जींद बनाम पीठासीन अधिकारी-औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, हिसार और अन्य(ऑगस्टीन जॉर्ज मसीह नयायाधिपती)

ऑगस्टीन जॉर्ज मसीह नयायाधिपती के सामने,

प्रभागीय वन अधिकारी, वन विभाग, जींद, - याचिकाकर्ता

बनाम

पीठासीन अधिकारी-औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय,  
हिसार और अन्य, - प्रतिवादी

सी.डब्ल्यू.पी.नं. 2006 का 1593

5 फरवरी, 2009

भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 226—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947—धारा 25-बी और 25-एफ—दैनिक वेतन की समाप्ति—श्रमिक पिछले 12 पूर्ववर्ती महीनों के दौरान 240 दिन पूरे नहीं कर रहा है - श्रम न्यायालय ने इस आधार पर बहाली का आदेश दिया है कि श्रमिक पिछले वर्षों में 240 दिन पूरे कर रहा है - धारा 25-एफ के प्रयोजन के लिए सेवा जारी रखने का प्रश्न - समाप्ति की तारीख से केवल 12 महीने पहले तक सीमित है - कर्मकार धारा 25-एफ के लाभ का हकदार नहीं है - याचिका स्वीकार की गई, सेवा की निरंतरता के साथ कर्मकार की का अर्वाॉर्ड और 50% पिछला वेतन रद्द किया गया।

(सूरज पाल सिंह और अन्य बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय संख्या 111 और अन्य, 2002 प्रयोगशाला आई.सी 2897, पालन नहीं किया गया)

निर्धारित किया गया कि अधिनियम की धारा 25-बी का खंड (2) लागू होता है, जहां काम करने वाले ने हालांकि लगातार एक वर्ष तक काम नहीं किया है, लेकिन फिर भी

**प्रभागीय वन अधिकारी, वन विभाग, जींद बनाम पीठासीन अधिकारी-औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, हिसार और अन्य(ऑगस्टीन जॉर्ज मसीह नयायाधिपती)**

उसने 240 दिन पूरे कर लिए होंगे और काल्पनिक कथा के अनुसार, यदि काम करने वाला 240 दिन पूरे कर लेता है उनकी समाप्ति की तारीख से पहले 12 महीनों में एक कैलेंडर वर्ष में, इसे निरंतर सेवा कहा जाएगा जिससे उन्हें अधिनियम की धारा 25-एफ का लाभ मिलेगा। यह स्थिति वर्तमान मामले में नहीं है, क्योंकि श्रमिक ने 240 दिन पूरे नहीं किए हैं, जैसा कि श्रम न्यायालय ने विवादित फैसले में माना है, श्रमिक यह दावा करने का हकदार नहीं होगी कि वह निरंतर सेवा में है और उसे अधिनियम की धारा 25-एफ के तहत लाभ देने के दायरे में लाया जाता है।

(पैरा 8)

याचिकाकर्ता की ओर से करतार सिंह, ए ए जी, हरियाणा।  
प्रतिवादी नंबर 2 के लिए वकील अश्वनी बखशी।

### **ऑगस्टीन जॉर्ज मसीह, नयायाधिपती (मौखिक)**

(1) वर्तमान रिट याचिका में, औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय द्वारा पारित 20 मई, 2005 (अनुलग्नक पी-3) के फैसले को चुनौती दी गई है, जिसके संदर्भ में श्रमिक के पक्ष में उत्तर दिया गया है। उसे मांग नोटिस जारी होने की तारीख से 50% बकाया वेतन के साथ सेवा की निरंतरता और अन्य परिणामी लाभों के साथ बहाली का हकदार माना गया है।

(2) याचिकाकर्ता के वकील का तर्क है कि विद्वान श्रम न्यायालय ने औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में 'अधिनियम') की धारा 25-बी के प्रावधानों को पूरी तरह से नजरअंदाज कर दिया है। इसने अपने निष्कर्ष में स्पष्ट रूप से माना है कि कर्मचारी ने अपनी समाप्ति की तारीख से पिछले 12 पूर्ववर्ती महीनों के दौरान 240 दिनों से कम काम किया है, लेकिन फिर भी उसे इस आधार पर अधिनियम की धारा 25-एफ के

**प्रभागीय वन अधिकारी, वन विभाग, जींद बनाम पीठासीन अधिकारी-औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, हिसार और अन्य(ऑगस्टीन जॉर्ज मसीह नयायाधिपती)**

लाभ का हकदार माना गया है की कर्मचारी ने अपनी सेवा के प्रारंभिक वर्षों में 240 से अधिक दिन पूरे कर लिए थे।

(3) दूसरी ओर, प्रतिवादी नंबर 2 के वकील का तर्क है कि अधिनियम की धारा 25-बी के प्रावधानों के अनुसार, यह दो स्थितियों से निपट रहा है, खंड (1) उस स्थिति से संबंधित है, जहां कर्मकार की निरंतर सेवा है और धारा (2) केवल तभी लागू होगी जहां कर्मकार ने एक वर्ष से कम सेवा पूरी की है और यह एक काल्पनिक बात है कि कर्मकार को अधिनियम का धारा 25 एफ का लाभ देने के लिए एक वर्ष की निरंतर सेवा क्या होगी। उनका तर्क है कि वर्तमान मामले में कामगार का मामला अधिनियम की धारा 25-बी के खंड (1) के अंतर्गत आएगा। उन्होंने अपने दावे के आधार पर यह दलील दी है कि कामगार वर्ष 1987 से अपनी बर्खास्तगी की तारीख यानी 3 सितंबर, 1999 तक याचिकाकर्ता के साथ बेलदार-सह-चौकीदार के रूप में दैनिक वेतन पर काम कर रहा है और इन सभी वर्षों के दौरान, विभिन्न अवसरों पर, कार्यकर्ता ने 240 दिन पूरे कर लिए हैं। वह अपनी बात को साबित करने के लिए **मैसर्स यूपी ड्रग्स एंड फार्मास्यूटिकल्स कंपनी लिमिटेड बनाम रामानुज यादव और अन्य<sup>1</sup>** के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर भरोसा करते हैं। पैरा-11 पर विशेष निर्भरता बनाई गई है, जो इस प्रकार है:-

“11 . हालांकि, अपीलकर्ता के लिए विद्वान वकील **मोहन लाई बनाम मेसर्स भारत इलेक्ट्रॉनिक्स लिमिटेड का प्रबंधन [(1981)3 एससीसी 225]** पर निर्भर करता है, उस मामले में, न्यायालय आई डी ए की धारा 25-बी के दायरे पर विचार कर रहा था। यह देखा गया कि धारा 25-बी के खंड (2) (ए) में अधिनियमित कल्पना को लागू करने के लिए, पहले प्रासंगिक तिथि निर्धारित करना आवश्यक है, अर्थात्, सेवा समाप्ति की तारीख, जिसकी छंटनी के रूप में शिकायत की गई है। उस तारीख का पता चलने के बाद, छंटनी की तारीख से ठीक पहले 12 महीने की अवधि तक पीछे जाएं

---

<sup>1</sup> 2003(4) S.C.T.408

*प्रभागीय वन अधिकारी, वन विभाग, जींद बनाम पीठासीन अधिकारी-औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, हिसार और अन्य(ऑगस्टीन जॉर्ज मसीह नयायाधिपती)*

और फिर पता लगाएं कि क्या 12 महीने की अवधि के भीतर, कर्मचारी ने 240 दिनों की अवधि के लिए सेवा प्रदान की है। यह माना गया कि यदि खंड (2) (ए) में अधिनियमित कल्पना के अनुसार इन तीन कारकों का श्रमिक के पक्ष में सकारात्मक उत्तर दिया गया है, तो यह मानना होगा कि श्रमिक एक वर्ष की अवधि के लिए निरंतर सेवा में है। और वह धारा 25-एफ में अधिनियमित पात्रता योग्यताओं को पूरा करेगा। मोहन लाई के मामले में, अपीलकर्ता 8 दिसंबर, 1973 से प्रतिवादी के साथ कार्यरत था। उसकी सेवाएं 12 अक्टूबर, 1974 के पत्र द्वारा 19 अक्टूबर 1974 से अचानक समाप्त कर दी गईं। इस न्यायालय ने कहा कि धारा 25-बी के खंड (2) (ए) के प्रयोजन के लिए यह आवश्यक नहीं है कि कर्मचारी एक वर्ष की अवधि के लिए सेवा में रहे। यह माना जाता था कि यदि वह एक वर्ष की अवधि के लिए सेवा में है और वह सेवा खंड (1) के अर्थ के भीतर निरंतर सेवा है, तो उसकी सेवाएं खंड (1) द्वारा शासित होंगी और उसके मामले को खंड (2) के तहत कवर करने की आवश्यकता नहीं है। खंड (2) उस स्थिति की परिकल्पना करता है जो खंड (1) द्वारा शासित नहीं है। खंड (2) (ए) एक कर्मचारी को एक वर्ष की अवधि के लिए निरंतर सेवा प्रदान करने के लिए एक काल्पनिक प्रावधान करता है, इस तथ्य के बावजूद कि उसने एक वर्ष की अवधि के लिए निर्बाध सेवा प्रदान नहीं की है, लेकिन उसने 12 कैलेंडर महीनों की अवधि के दौरान पीछे की ओर गिनने वाले दिन और प्रासंगिक तिथि से ठीक पहले की छंटनी की तारीख 240 दिन की अवधि के लिए सेवा प्रदान की है। ये वे तथ्य थे जिनके तहत यह माना गया कि 240 दिनों की अवधि की गणना कैसे की जाएगी। मोहन लाई के मामले में निर्णय यह नहीं कहता है कि यदि कर्मचारी ने किसी भी वर्ष में 240 दिनों से अधिक काम किया है और यदि उसकी समाप्ति के वर्ष के दौरान, उसने उक्त दिनों तक काम नहीं किया है, तो वह धारा 25-बी के लाभ के लिए हकदार नहीं होगा। जिस प्रश्न से हम चिंतित हैं, वह मोहन लाई के मामले में विचाराधीन नहीं था। यदि प्रबंधन द्वारा प्रतिपादित दृष्टिकोण को स्वीकार कर लिया जाए तो प्रत्येक वर्ष में श्रमिक को 240 से अधिक दिन पूरे करने होंगे। यदि किसी एक वर्ष में नियोजित उसे 240 दिनों से कम वास्तविक काम देता है, तो यूपी अधिनियम की धारा 6एन के अनुपालन के बिना श्रमिक की सेवा समाप्त की जा सकती है, भले ही उसने कई वर्षों तक काम किया हो

**प्रभागीय वन अधिकारी, वन विभाग, जींद बनाम पीठासीन अधिकारी-औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, हिसार और अन्य(ऑगस्टीन जॉर्ज मसीह न्यायाधिपती)**

और पिछले वर्ष को छोड़कर प्रत्येक वर्ष 240 दिनों से अधिक समय तक काम किया हो। इस तरह की मंशा को यूपी अधिनियम के लिए जिम्मेदार नहीं ठहराया जा सकता। वर्तमान मामले में, जैसा कि पहले ही देखा जा चुका है, श्रम न्यायालय का निष्कर्ष यह है कि उत्तरदाताओं ने 1983 से 1986 तक प्रत्येक वर्ष 240 से अधिक दिनों तक काम किया, लेकिन समाप्ति के वर्ष में 240 दिनों तक काम नहीं करने पर, समाप्ति को रोक दिया गया। श्रम न्यायालय धारा 6एन का उल्लंघन नहीं करेगा। **रामकृष्ण रामनाथ**

**बनाम पीठासीन अधिकारी श्रम न्यायालय, नागपुर और अन्य (1970) 3**

**एससीसी 67** मामले के निर्णय का भी संदर्भ लिया जा सकता है, जहां इस न्यायालय ने पाया कि प्रावधान में यह पता लगाने के लिए जांच की आवश्यकता है कि क्या श्रमिक ने वास्तव में तत्काल पूर्ववर्ती 12 कैलेंडर महीनों की अवधि के दौरान 240 दिनों से कम काम नहीं किया है। छंटनी से यह नहीं पता चलता है कि एक कर्मचारी को, परीक्षण से संतुष्ट होने के बाद, यह भी दिखाना होगा कि उसने नियोक्ता की सेवा में रहने की पूरी अवधि के दौरान वर्ष में 240 दिन काम किया है। अपीलकर्ता के लिए दी गई व्याख्या पूरी तरह से अस्थिर है। **राज्य यूपी सहकारी भूमि विकास बैंक लिमिटेड बनाम ताज मुड़कअंसारी और अन्य [1994 सप्लिमेंट। (2) एससीसी 745]** के फैसले पर अपीलकर्ता के लिए विद्वान वकील द्वारा भरोसा किया गया है, जिसकी कोई प्रयोज्यता नहीं है क्योंकि वह धारा 6एन के खंड (ए) का मामला था और इसलिए, धारा 2 (जी) की कोई प्रासंगिकता नहीं थी।”

(4) इसके आधार पर प्रतिवादी संख्या 2 के वकील का तर्क है कि मोहल लाल, के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष जो प्रश्न विचाराधीन था, वह केवल यह था कि क्या श्रमिक, जिसने केवल 10 महीने तक नियोक्ता के पास काम किया था और, इसलिए, अधिनियम की धारा 25-बी की कल्पना इन परिस्थितियों में आकर्षित होगी कि न्यायालय ने माना है कि इस प्रावधान के अनुसार 240 दिनों पर विचार करने की प्रासंगिक तारीख, समाप्ति की तारीख होगी। इसलिए, उनका तर्क है कि न्यायालय को समाप्ति की तारीख से पहले केवल 12 पूर्ववर्ती कैलेंडर महीनों पर विचार नहीं करना चाहिए, बल्कि पहले के वर्षों और 240 दिनों के लाभ को भी ध्यान में रखना चाहिए,

*प्रभागीय वन अधिकारी, वन विभाग, जींद बनाम पीठासीन अधिकारी-औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, हिसार और अन्य(ऑगस्टीन जॉर्ज मसीह नयायाधिपती)*

जो श्रमिक ने पहले काम किया है, उसे अधिनियम की धारा 25-एफ के लाभ का हकदार बना देगा। वह **आगे सूरज पाल सिंह और अन्य बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय संख्या III और अन्य**<sup>2</sup> के मामले में दिल्ली उच्च न्यायालय की एकल पीठ के फैसले पर भरोसा करते हैं, जिसमें उच्च न्यायालय ने माना है कि धारा 25 के तहत अवधि- अधिनियम की धारा 25-एफ के साथ पठित बी को तत्काल पूर्ववर्ती कैलेंडर वर्ष तक सीमित नहीं किया जा सकता है, यदि कर्मचारी ने अपनी समाप्ति से पहले किसी भी कैलेंडर वर्ष में 240 दिनों तक काम किया है, तो कर्मचारी अधिनियम की धारा 25-एफ के लाभ का हकदार होगा।

(5) मैंने पक्षकारों के वकील द्वारा प्रस्तुत प्रस्तुति पर गहन विचार किया है।

(6) वर्तमान मामले में सबसे पहले, उसकी समाप्ति की तारीख से पिछले 12 महीनों में 240 दिन पूरे न होने के संबंध में तथ्यात्मक स्थिति विवाद में नहीं है। धारा 25-बी (1) में कहा गया है कि एक कर्मचारी को उस अवधि के लिए निरंतर सेवा में माना जाएगा यदि वह उस अवधि के लिए, निर्बाध सेवा में है, जिसमें वह सेवा भी शामिल है जो बीमारी या अधिकृत छुट्टी या दुर्घटना के कारण बाधित हो सकती है, या हड़ताल जो अवैध नहीं है, या तालाबंदी या काम की समाप्ति जो काम करने वाले की किसी गलती के कारण नहीं है।

(7) इस प्रावधान के अवलोकन से पता चलेगा कि यह मुख्य रूप से ऐसे कर्मचारी पर लागू होगा जो बिना किसी निश्चित कार्यकाल के या नियमित आधार पर किसी पद पर नियुक्त किया गया हो या जिसने सेवा को नियंत्रित करने वाले कानून/स्थायी आदेशों/नियमों के तहत ऐसी स्थिति प्राप्त की हो और ऐसे कर्मकार के लिए विचार की जाने वाली सेवा की निरंतर अवधि एक निर्बाध सेवा होगी जहां एक प्रतिष्ठान में कर्मकार की सेवा में रुकावटें शामिल हैं, जो खंड (1) के तहत प्रदान की गई है। श्रम

---

<sup>2</sup> 2002 LAB. I.C.2897

**प्रभागीय वन अधिकारी, वन विभाग, जींद बनाम पीठासीन अधिकारी-औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, हिसार और अन्य(ऑगस्टीन जॉर्ज मसीह नयायाधिपती)**

न्यायालय के समक्ष कार्यवाही के दौरान इनमें से किसी भी व्यवधान की न तो वकालत की गई है और न ही इसे साबित किया गया है, जो कि श्रमिक की सेवा को निरंतर सेवा की परिभाषा देने के लिए काम आएगा, जैसा कि श्रमिक के वकील ने दावा करने की कोशिश की है। इसके अलावा, यह एक स्वीकृत तथ्य है कि वह वन विभाग में बेलदार-सह-चौकीदार के रूप में दैनिक वेतन के आधार पर काम कर रही थी। निर्णयों के आधार पर यह माना गया है कि दैनिक वेतनभोगी को इस पद पर कोई अधिकार नहीं है क्योंकि उसका रोजगार शिफ्ट के साथ शुरू होता है और उस बदलाव के पूरा होने के साथ समाप्त होता है। इसलिए, अधिनियम की धारा 25-बी का खंड (1) कर्मचारी की निरंतर सेवा के संबंध में उसके दावे को कवर नहीं करेगा।

(8) अधिनियम की धारा 25-बी का खंड (2) वहां लागू होता है जहां श्रमिक ने हालांकि एक वर्ष तक लगातार काम नहीं किया है लेकिन फिर भी यदि कल्पना समझी जाए तो 240 दिन पूरे हो गए होंगे, जहां कर्मचारी अपनी समाप्ति की तारीख से पहले 12 महीनों में एक कैलेंडर वर्ष में 240 दिन पूरे करता है, इसे निरंतर सेवा कहा जाएगा जो उसे अधिनियम की धारा 25-एफ का लाभ देती है। यह स्थिति वर्तमान मामले में नहीं है, क्योंकि जैसा कि श्रम न्यायालय ने विवादित फैसले में कहा है, कारीगर ने 240 दिन काम पूरा नहीं किया है, और कामगार यह दावा करने की हकदार नहीं होगी कि वह निरंतर सेवा में है, जिससे उसे अधिनियम की धारा 25-एफ के तहत लाभ देने के दायरे में लाया जा सके। याचिकाकर्ता के वकील ने **मैसर्स यू.पी. ड्रग्स एंड फार्मास्यूटिकल्स कंपनी लिमिटेड (सुप्रा)** के मामले में फैसले पर भरोसा किया जिसमें यूपी औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के लागू प्रावधानों के अंतर्गत पारित किया गया था, जहां अधिनियम की धारा 25-बी के तहत कर्मचारी की बर्खास्तगी की तारीख से पहले के 12 कैलेंडर महीनों में 240 दिनों की गिनती पूरी करने जैसी कोई आवश्यकता नहीं है। श्रमिक के मामले में लागू प्रावधानों के आलोक में, न्यायालय ने तदनुसार देखा था कि समाप्ति से पहले किसी भी कैलेंडर वर्ष में 240 दिन होंगे, भले ही पिछले 12 कैलेंडर महीनों में कुछ भी हो, जैसा कि अधिनियम की धारा 25-बी के तहत प्रदान किया गया है।

*प्रभागीय वन अधिकारी, वन विभाग, जींद बनाम पीठासीन अधिकारी-औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, हिसार और अन्य(ऑगस्टीन जॉर्ज मसीह न्यायाधिपती)*

(9) माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने **सुरेंद्रनगर जिला पंचायत बनाम दहयाभाई अमरसिंह**<sup>3</sup> के मामले में निपटारे के दौरान एक मामला , जिसमें कामगार, जिसने जिला पंचायत के साथ 10 वर्ष से अधिक समय के लिय था, उसे 15 अगस्त, 1985 के एक आदेश से सेवा से बर्खास्त कर दिया गया। पहले श्रम न्यायालय ने नियोक्ता (जिला पंचायत) को वर्ष 1976 से 1986 तक का मस्टर रोल और वेतन रजिस्टर प्रस्तुत करने का निर्देश देने के लिए एक आवेदन दायर किया गया था। नियोक्ता का कहना यह था कि कामगार को कभी भी स्थायी रूप से नियुक्त नहीं किया गया था और उसे विविध कार्यों के लिए नियोजित किया गया था, यानी जब भी वहाँ काम था उसके लिए उसे बुलाया लिया जाता था। आरोप था कि कामगार अपनी सेवाओं की समाप्ति की तारीख से पहले 12 महीनों में 240 दिनों की निरंतर सेवा पूरी नहीं की थी और इसलिए, औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-एफ के प्रावधान का पालन करना आवश्यक नहीं था। माननीय सर्वोच्च न्यायालय विचार करते हुए औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 (ओओ) (बीबी), धारा 25-एफ के प्रावधान, पैरा 8 में, निम्नानुसार देखे गए थे: -

“8. धारा 25-एफ के प्रावधानों को आकर्षित करने के लिए, आवश्यक शर्तों में से एक यह है कि श्रमिक किसी भी उद्योग में निरंतर अवधि के लिए कार्यरत हो जो एक वर्ष से कम नहीं होगी। अधिनियम की धारा 25-बी अध्याय वी-ए "ले-ऑफ और छंटनी" के प्रयोजनों के लिए निरंतर सेवा को परिभाषित करती है। इस धारा का तात्पर्य यह है कि यदि किसी कर्मचारी ने प्रतिष्ठान की निर्बाध सेवा की है, जिसमें वह सेवा भी शामिल है जो बाधित हो सकती है बीमारी, अधिकृत छुट्टी, दुर्घटना, हड़ताल जो अवैध नहीं है, तालाबंदी या काम की समाप्ति के कारण, जो काम करने वाले की ओर से किसी भी गलती के कारण नहीं है, उस अवधि के लिए निरंतर सेवा कही जाएगी। इस प्रकार कर्मचारी को एक वर्ष तक निरंतर सेवा में माना जाएगा। 12 महीने चाहे उसने कितने भी दिनों तक वास्तव में बाधित सेवा के साथ काम किया हो, धारा

---

<sup>3</sup> 2005(8) scc 750

**प्रभागीय वन अधिकारी, वन विभाग, जींद बनाम पीठासीन अधिकारी-औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, हिसार और अन्य(ऑगस्टीन जॉर्ज मसीह नयायाधिपती)**

25-बी के तहत स्वीकार्य है। हालाँकि, कर्मचारी को उस अवधि के दौरान सेवा में होना चाहिए, यानी न केवल उस तारीख को जब उसने वास्तव में काम किया था, बल्कि उन दिनों भी जब वह उप-धारा (1) में निर्धारित परिस्थितियों के तहत काम नहीं कर सका था। कर्मचारी को नियोक्ता के रोजगार की चिंता न केवल उन दिनों की होनी चाहिए जिन दिनों उसने वास्तव में काम किया है, बल्कि उन दिनों की भी चिंता होनी चाहिए जिन दिनों उसने काम नहीं किया है। धारा 25-बी की उप-धारा (1) का तात्पर्य यह है कि श्रमिक को एक वर्ष की निरंतर, निर्बाध अवधि के लिए नियोक्ता के रोजगार में रहना चाहिए, उस अवधि को छोड़कर जब ऊपर उल्लिखित अनुपस्थिति की अनुमति है। धारा 25-बी की उपधारा (2) इस आशय की कल्पना पेश करती है कि भले ही कर्मचारी धारा 25-बी के खंड (i) के अर्थ के तहत एक वर्ष या छह महीने की अवधि के लिए निरंतर सेवा में न हो, यदि उसने वास्तव में उपधारा (2) के खंड (ए) और (बी) में निर्दिष्ट दिनों के लिए काम किया है, उसे उस अवधि के लिए नियोक्ता के अधीन निरंतर सेवा में माना जायेगा। उप-धारा (2) (ए) (आई) की कानूनी कल्पना के अनुसार, यदि कामगार किसी खदान में 190 दिनों या किसी अन्य मामले में 240 दिनों के लिए भूमिगत कार्यरत है, उसे एक वर्ष के लिए निरंतर सेवा में माना जाएगा। धारा के प्रावधान बताते हैं कि यदि कर्मचारी ने छंटनी की तारीख से ठीक पहले अपने नियोक्ता के साथ कम से कम 240 दिन काम किया है, तो उसे धारा 25-एफ का लाभ प्राप्त करने के लिए एक वर्ष की अवधि के लिए नियोक्ता के साथ सेवा की गई माना जाएगा।"

(10) इन प्रावधानों पर माननीय न्यायालय यह मानते हुए प्रसन्न हुआ कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-एफ के प्रयोजन के लिए सेवा जारी रखने के प्रश्न पर निर्णय लेने के लिए श्रम न्यायालय के समक्ष जांच का दायरा समाप्ति की तारीख से केवल 12 महीने पहले तक ही सीमित था। **धनी राम और अन्य बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय-द्वितीय, फ़रीदाबाद और अन्य<sup>4</sup>** के मामले में इस माननीय न्यायालय की एक खंडपीठ ने, पैरा -12 में निम्नानुसार कहा है: -

---

<sup>4</sup> 2007 (1) RSJ 294

**प्रभागीय वन अधिकारी, वन विभाग, जींद बनाम पीठासीन अधिकारी-औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, हिसार और अन्य(ऑगस्टीन जॉर्ज मसीह नयायाधिपती)**

“12. अधिनियम की धारा 25-बी 240 दिनों की गणना के लिए प्रक्रिया पर विचार करती है जिसका मूल्यांकन समाप्ति की तारीख से पहले के बारह कैलेंडर महीनों के दौरान किया जाना है। अधिनियम की धारा 25-बी में अधिनियमित कल्पना को लागू करने के लिए, पहले प्रासंगिक तिथि यानी सेवा समाप्ति की तारीख निर्धारित करना आवश्यक है, जिसकी छंटनी के रूप में शिकायत की गई है। तारीख सुनिश्चित करने के बाद, समाप्ति की तारीख से ठीक पहले बारह महीने की अवधि की ओर बढ़ें और फिर सुनिश्चित करें कि क्या 12 महीने की अवधि के भीतर, कर्मचारी ने 240 दिनों की अवधि के लिए सेवा प्रदान की है। यदि इन तथ्यों का उत्तर कर्मकार के पक्ष में सकारात्मक रूप से दिया जाता है, तो यह मानना होगा कि कर्मकार एक वर्ष की अवधि के लिए निरंतर सेवा में है। इस प्रकार, यह माना जाएगा कि वह अधिनियम की धारा 25-एफ में अधिनियमित पात्रता योग्यताओं को पूरा करता है।“

(11) उपरोक्त के मद्देनजर, मैं **सूरज पाल सिंह और अन्य (सुप्रा)** के मामले में माननीय दिल्ली उच्च न्यायालय द्वारा पारित फैसले से सम्मानपूर्वक असहमत हूँ।

(12) वर्तमान रिट याचिका की अनुमति दी जाती है और औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, हिसार द्वारा पारित दिनांक 20 मई, 2005 (अनुलग्नक पी-3) को खारिज कर दिया जाता 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।

प्रभागीय वन अधिकारी, वन विभाग, जींद बनाम पीठासीन अधिकारी-औद्योगिक  
न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, हिसार और अन्य(ऑगस्टीन जॉर्ज मसीह  
नयायाधिपती)

सृष्टि

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

(Trainee Judicial Officer)

कुरुक्षेत्र, हरियाणा

प्रभागीय वन अधिकारी, वन विभाग, जींद बनाम पीठासीन अधिकारी-औद्योगिक  
न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, हिसार और अन्य(ऑगस्टीन जॉर्ज मसीह  
नयायाधिपती)