कोर्ट न०- 38 **आरक्षित**

एएफआर

वाद सं-2001 की रिट सी नंबर 4975

अपीलकर्ता - उ0प्र0 राज्य एवं चीनी विकास निगम लिमिटेड

प्रतिवादी- पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, गोरखपुर एवं अन्य

अपीलकर्ता के अधिवक्ता: श्री आर.के. श्रीवास्तव, श्री शक्ति स्वरूप निगम, श्री आलोक कुमार श्रीवास्तव

प्रतिवादी के लिए अधिवक्ता: सी.एस.सी., श्री पी.सी. सिंह, श्री संतोष के. श्रीवास्तव, श्री सुमित्रा सिंह, श्री भोपेद्र नाथ सिंह

सम्बन्धित

केस:- रिट - सी नंबर - 4976 ऑफ 2001

याचिकाकर्ता :- उ.प्र. राज्य चीनी निगम लिमिटेड

प्रतिवादी:- पीठासीन अधिकारी श्रम न्यायालय एवं अन्य

याचिकाकर्ता के वकील:- आर.के.श्रीवास्तव, शक्ति स्वरूप निगम

प्रतिवादी के वकील:- सी.एस.सी., पी.सी.सिंह, एस.के. श्रीवास्तव,सुमित्रा सिंह, भूपेन्द्र नाथ सिंह

सम्बन्धित

केस:- रिट - सी नंबर - 20683 ऑफ 2001

याचिकाकर्ता:- यू.पी.स्टेट शुगर कॉर्पोरेशन लिमिटेड अपने जी.एम. के माध्यम से।

प्रतिवादी:- पीठासीन अधिकारी श्रम न्यायालय एवं अन्य

याचिकाकर्ता के वकील:- आर.के.श्रीवास्तव, शक्ति स्वरूप निगम

प्रतिवादी के लिए वकील:-सी.एस.सी., पी.सी. सिंह, फूल चन्द्र सिंह,एस.के.श्रीवास्तव, सुमित्रा सिंह

सम्बन्धित

केस:- रिट - सी नंबर - 20684 ऑफ 2001

याचिकाकर्ता:- उ.प्र.राज्य चीनी निगम लि. इकाई मुंडेरवा

प्रतिवादी:- पीठासीन अधिकारी श्रम न्यायालय एवं अन्य

याचिकाकर्ता के वकील:- आर.के.श्रीवास्तव, शक्ति स्वरूप निगम

प्रतिवादी के लिए वकील:-सी.एस.सी., पी.सी. सिंह, फूल चन्द्र सिंह,एस.के.श्रीवास्तव, सुमित्रा सिंह

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है। सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

(माननीय न्यायाधीश जे.जे. मुनीर)

1. ये पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, उत्तर प्रदेश, गोरखपुर द्वारा 11.08.1999 और 13.08.1999 को 1987 के न्यायनिर्णयन केस संख्या 103 और 1987 के विविध केस नंबर 404, 1991 के 90 और 1987 के 403 में पारित अधिनिर्णयों से उत्पन्न चार रिट याचिकाएं हैं। श्रम न्यायालय ने उत्तर प्रदेश राज्य चीनी निगम लिमिटेड, इकाई मुंडेरवा, जिला बस्ती (अब यूपी चीनी और गन्ना विकास निगम, इकाई मुंडेरवा, बस्ती के रूप में फिर से नामित) और इसके विभिन्न श्रमिकों के बीच चार औद्योगिक विवादों में निर्णय दर्ज किया है, जिन्होंने इन औद्योगिक विवादों को लाया था, श्रमिकों के दावों को स्वीकार करते हुए। ये विभिन्न कामगार रिट याचिकाओं के प्रतिवादी हैं, जबकि उत्तर प्रदेश चीनी और गन्ना विकास निगम, इकाई मुंडेरवा, बस्ती याचिकाकर्ता हैं। उत्तर प्रदेश चीनी और गन्ना विकास निगम, यूनिट मुंडेरवा, बस्ती को इसके बाद नियोक्ता के रूप में संदर्भित किया गया है, जबकि प्रत्येक रिट याचिका में निजी उत्तरदाताओं को इसके बाद कामगार के रूप में संदर्भित किया गया है (एकवचन संदर्भ को छोड़कर जहां विशेष कामगार के नाम का उल्लेख किया गया है)।

2. सभी चार याचिकाओं में तथ्य और कानून के समान प्रश्न शामिल हैं। इस प्रकार, सभी याचिकाओं को 2001 की रिट - सी संख्या 4975 के साथ जोड़ा और सुना गया, जिसे प्रमुख मामला माना जा रहा है। फिर भी, अलग-अलग रिट याचिकाओं के लिए अलग-अलग सटीक तथ्यों को इंगित करने के लिए, कार्रवाई का कारण और प्रत्येक शामिल में कार्यवाही का पाठ्यक्रम, उन तथ्यों और चार रिट याचिकाओं में कार्यवाही के पाठ्यक्रम को इसके बारे में एक संक्षिप्त बयान में अलग से निर्धारित किया जाएगा।

3. 2001 की रिट - सी संख्या 4975 को नियोक्ता और चीनी मिल मुंडेरवा मजदूर पंचायत, मुंडेरवा बाजार, लालगंज रोड, मुंडेरवा, बस्ती (संक्षेप में संघ) के रूप में जाना जाने वाले उनके कामगारों के पंजीकृत संघ के बीच 1987 के अधिनिर्णय केस संख्या 103 में पारित पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, यूपी, गोरखपुर के एक निर्णय का समर्थन करते हुए नियोक्ता द्वारा पसंद किया गया है, पन्द्रह की संख्या वाले कामगारों के हित का प्रतिनिधित्व करते हुए, संदर्भ क्रम के अनुबंध में विस्तृत विवरण के साथ।

4. राज्य सरकार शासनादेश सं.5170-75(श्र0आ0)/36-श्रम (।) (ख) सी0बी0 68/86 बस्ती, दिनांक 11.02.1987 ने उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में अधिनियम) की धारा 2-के अधीन पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, उत्तर प्रदेश, गोरखपुर के अधिनिर्णय के लिए निम्नलिखित संदर्भ दिया:

क्या सेवायोजकों द्वारा संलग्न सूची में अंकित 15 कर्मचारियों को मौसमी श्रमिक घोषित किया जाना चाहिए? यदि हां, तो किस तिथि से तथा अन्य किस विवरण सहित?

5. श्रम न्यायालय ने दिनांक 11.08.1999 के निर्णय और अधिनिर्णय के तहत पूर्वोक्त अधिनिर्णय मामले की सुनवाई और निर्धारण किया, जिसके द्वारा यह माना गया कि पंद्रह कामगार जिनके नाम संदर्भ क्रम में संलग्न हैं, उन्हें मौसमी घोषित किया गया है, और वे वर्ष 1985-86 से

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

मौसमी सगाई के सभी लाभों के हकदार होंगे। नियोक्ताओं को 100/- रुपये की लागत का भुगतान करने का आदेश दिया गया था।

6. इससे व्यथित होकर यह रिट याचिका दायर की गई है।

7. उपर्युक्त अधिनिर्णय मामले के लंबित रहने पर, नियोक्ताओं ने नोटिस की अवधि के बदले में किसी नोटिस या वेतन की तामील या छंटनी मुआवजे के भुगतान के बिना 10.03.1987 से एक मौखिक आदेश द्वारा कामगारों की सेवाओं को समाप्त कर दिया। इसने पंद्रह श्रमिकों में से चौदह का नेतृत्व किया, जिनके लाभ के लिए 1987 का न्यायनिर्णयन मामला संख्या 103 संघ द्वारा अधिनियम की धारा 6-(एफ) के तहत 1987 का विविध केस नंबर 404 दायर करने के लिए लाया गया था, इस आधार पर कि औद्योगिक विवाद का लंबित न्यायनिर्णय, उनकी सेवा की समाप्ति धारा 6-(ई) के उल्लंघन में से एक थी। उपर्युक्त विविध मामले के माध्यम से कामगारों ने परिणामी लाभों के अलावा निरंतरता और पूर्व वेतन के साथ सेवा में बहाली की मांग की। 1991 के विविध केस नंबर 90 को जन्म देने वाला एक समान आवेदन पंद्रहवें कर्मकार, राम लाल द्वारा भी अधिनियम की धारा 6-(एफ) के तहत दायर किया गया था।

8. दोनों विविध मामलों की एक साथ सुनवाई की गई और श्रम न्यायालय द्वारा निर्णय लिया गया, साथ ही 11.08.1999 के एक निर्णय और दावे के माध्यम से, जिसके तहत यह माना गया था कि पंद्रहवें कामगार की सेवाओं को समाप्त करने में नियोक्ताओं का कार्य गैरकानूनी और अनुचित था। यह भी कहा गया कि सभी कामगार बहाली के हकदार हैं।

9. 2001 की रिट - सी नंबर 20684 नियोक्ता द्वारा अंतिम उल्लिखित अवार्ड के खिलाफ लाया गया है, जो संदर्भ के तहत दो विविध मामलों में पारित किया गया है।

10. 2001 की रिट - सी संख्या 4976 को नियोक्ताओं द्वारा पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, यूपी, गोरखपुर, दिनांक 13.08.1999 के निर्णय से पसंद किया गया है , जो 1987 के न्यायनिर्णयन केस संख्या 118 में पारित किया गया था , नियोक्ताओं और यूनियन के बीच पच्चीस कामगारों के हित का प्रतिनिधित्व करता है , जिसका विवरण अंतिम उल्लिखित अधिनिर्णय मामले को जन्म देने वाले संदर्भ के आदेश के संलग्न अनुसूची में उल्लिखित है। पच्चीस कामगारों को इस याचिका के प्रतिवादी संख्या 3 से 27 के रूप में नियुक्त किया गया है। इनमें से कुछ कामगारों की इस रिट याचिका के लंबित रहने तक मृत्यु हो गई है और उनके उत्तराधिकारियों और कानूनी प्रतिनिधियों को रिकॉर्ड पर लाया गया है। 1987 का न्यायनिर्णयन मामला संख्या 118 संदर्भ आदेश के आधार पर दर्ज किया गया था , जिसमें सरकारी आदेश संख्या 5261-66 (श्र0 आ0)/36-श्रम (1987) था। (ख) मैसर्स सी0बी0 69/86 बस्ती, दिनांक 11-02-1987 के कार्यालय ज्ञापन सं सी0बी0 69/86 बस्ती, जो नियोक्ताओं और कामगारों के हितों का प्रतिनिधित्व करने वाले संघ के बीच असफल सुलह के बाद किया गया था। उपर्युक्त अधिनियम की धारा 2-K के तहत आदेश, निम्नलिखित विवाद को पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, यूपी, गोरखपुर के निर्णय के लिए संदर्भित करता है:

1. क्या सेवायोजकों द्वारा संलग्न परिशिष्ट में अंकित 25 श्रमिकों को मौसमी श्रमिक घोषित न किया जाना अनुचित तथा/ अथवा अवैधानिक है? यदि हां, तो संबन्धित श्रमिक क्या लाभ क्षतिपूर्ति (रिलीफ) पाने के अधिकारी हैं तथा किन अन्य विवरणों सहित?

2. यदि वाद पद संख्या-1 श्रमिकों के पक्ष में निर्णीत होती है तो क्या संबंधित श्रमिकों को कार्य के अनुरूप निर्धारित वेतनमान दिया जाना चाहिए? यदि हां तो किस तिथि से तथा अन्य किस विवरण सहित?

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

11. श्रम न्यायालय ने दिनांक 13.08.1999 के निर्णय और अधिनिर्णय के माध्यम से पूर्वोक्त अधिनिर्णय मामले की सुनवाई और निर्धारण किया, जिसके द्वारा यह माना गया कि पच्चीस कामगार जिनके नाम संदर्भ क्रम में संलग्न अनुसूची में विस्तृत हैं, उन्हें मौसमी घोषित किया जाता है और वेतन बोर्ड द्वारा निर्धारित वेतन का भुगतान करने का हकदार है, साथ ही सीजन 1985-86 से अन्य लाभों के साथ।

12. व्यथित होकर यह रिट याचिका दायर की गई है।

13. पूर्वोक्त अधिनिर्णय मामले को लंबित रखते हुए, ऐसा प्रतीत होता है कि नियोक्ताओं ने पच्चीस कामगारों में से अठारह की सेवाओं को समाप्त कर दिया, जिनकी ओर से संघ ने बिना किसी पूर्व सूचना की तामील या नोटिस के बदले मजदूरी के भुगतान के विभिन्न तिथियों पर संदर्भ के तहत औद्योगिक विवाद उठाया था। इन अठारह कामगारों को प्रतिवादी संख्या 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 20, 21, 23, 24, 25 और 26 के रूप में नियुक्त किया गया है। ऐसा प्रतीत होता है कि अन्य निजी उत्तरदाताओं को अनावश्यक रूप से फंसाया गया है। तदनुसार, इन कामगारों ने अधिनियम की धारा 6-एफ के अंतर्गत 1987 के लंबित न्यायनिर्णयन मामला सं 118 में दिनांक 29-07-1987 को एक विविध आवेदन दायर किया जिसमें धारा 6- ई के उल्लंघन में उनकी सेवाओं को समाप्त करने का आरोप लगाया गया। यह आवेदन 1987 के विविध केस नंबर 403 के रूप में पंजीकृत किया गया। इन कामगारों ने राहत मांगी कि औद्योगिक विवाद को पंजीकृत किया जाए और यह निर्णय दिया जाए कि कामगार उस पद पर बहाली के हकदार थे कि वे वेतन के भुगतान, सेवा की निरंतरता, सेवाओं की उनकी गैरकानूनी समाप्ति की अवधि के लिए वेतन की बकाया अवधि के लिए वेतन की बकाया राशि और अन्य परिणामी लाभों के साथ-साथ उचित ब्याज के साथ मिलकर काम कर रहे थे।

14. उपरोक्त विविध मामला पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, उत्तर प्रदेश, गोरखपुर के समक्ष निर्धारण के लिए आया, जिन्होंने कामगारों और नियोक्ताओं को सुनने के बाद माना कि अधिनियम की धारा 6-ई के उल्लंघन में श्रमिकों की सेवाएं समाप्त कर दी गई हैं, और यह प्रदान किया गया कि उन्हें उन पदों पर बहाल किया जाए जो वे काम कर रहे थे, सभी परिणामी लाभों के साथ। कामगारों को लागत में 100/- रुपये दिए गए।

15. व्यथित होकर 2001 की रिट - सी नंबर 20684 दायर की गई है।

16. श्री शक्ति स्वरूप निगम, विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री आलोक कुमार श्रीवास्तव, याचिकाकर्ता के विद्वान वकील, श्री लल्लू सिंह, श्री बीएन सिंह के संक्षिप्त वकील को सुना, प्रतिवादी-श्रमिकों की ओर से पेश होने वाले विद्वान वकील और श्री अजीत कुमार सिंह, प्रतिवादी नंबर 1 की ओर से पेश होने वाले विद्वान स्थायी वकील, सभी रिट याचिकाओं में।

17. श्रम न्यायालय द्वारा नोटिस जारी किए जाने पर प्रमुख रिट याचिका में, पंद्रह श्रमिकों की ओर से नियोक्ता और संघ ने अपनी दलीलें दीं। कामगारों की ओर से कार्य करते हुए यूनियन ने अपना लिखित बयान दिनांक 29.07.1987 को दायर किया जबकि नियोक्ताओं ने अपना लिखित बयान 05.07.1989 को दायर किया। कामगारों ने अपना प्रत्युत्तर विवरण दायर किया जबकि नियोक्ताओं ने दिनांक 14-04-1993 को अपना प्रत्युत्तर विवरण दायर किया जिसमें उन संशोधनों का उत्तर दिया गया जो कामगारों द्वारा दिनांक 11-01-1993 के आवेदन के माध्यम से लाए गए थे, जो अधिनियम की धारा 6-च का उल्लंघन करते हुए उनकी सेवाओं की लंबित समाप्ति को रद्द करने के लिए भी थे। श्रम न्यायालय, निश्चित रूप से, निर्णय के मामले का फैसला करते

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

समय कार्रवाई के कारण के उस हिस्से में नहीं गया, जो 1987 के विविध केस नंबर 404 और 1991 के विविध केस नंबर 90 का विषय था।

18. श्रम न्यायालय के समक्ष कामगारों का मामला इस आशय का था कि उनमें से सभी पंद्रह प्रत्येक क्रमिक मौसम के दौरान केन्द्रापसारक मशीन मेन के रूप में पिछले 6 - 7 वर्षों से नियमित रूप से नियोक्ता प्रतिष्ठान के साथ लगे हुए थे। आगे का मामला यह था कि नियोक्ताओं द्वारा अपने नियंत्रण में आने वाले दस्तावेजों में हेरफेर करके मौसमी कामगारों के बजाय दैनिक मजदूरों के रूप में कामगारों को मनमाने ढंग से दिखाया गया था। यह भी दलील दी गई कि श्रमिकों की उपस्थिति उपस्थिति रजिस्टर में दर्ज की गई थी , लेकिन उनके वेतन का भुगतान मनमाने तरीके से वाउचर के माध्यम से किया गया था। यह दलील दी गई थी कि वेतन बोर्ड द्वारा यथा निर्धारित परिलब्धियों के लाभ और स्वीकार्य अन्य लाभों से बचने के लिए नियोक्ता मनमाने ढंग से कामगारों से संबंधित रिकार्डों में हेराफेरी करेंगे। लिखित बयान में आगे कहा गया है कि नियोक्ताओं के पास अपनी स्थापना में तेईस केन्द्रापसारक मशीनें हैं , जो लगातार पालियों में प्रतिदिन चलती हैं। लगातार पारियों के दौरान काम करने वाली तेईस मशीनों को नियमित आधार पर रिलीवर वर्कमैन, कुल आठ-एक केन्द्रापसारक मशीन मेन की गणना करने के बाद आवश्यकता होती है। इसके बजाय प्रतिष्ठान मौसमी आधार पर केन्द्रापसारक मशीन पुरुषों के रूप में 32-35 कामगारों को बनाए रखता है। शेष रिक्त पदों पर कामगारों द्वारा कार्य किया जाता है और यह दर्शाया जाता है कि वे प्रत्येक मौसम के दौरान पूरे मौसम में दैनिक मजदूरी पर अस्थायी रूप से काम पर लगे हुए हैं। यह भी दलील दी जाती है कि केन्द्रापसारक मशीन मैन का काम और संबंधित कार्य प्रकृति में नियमित और मौसमी है। उक्त कार्य पर कामगारों का नियोजन उन्हें अस्थायी दिखाना अनुचित श्रम व्यवहार है। आगे यह दलील दी गई है कि कामगारों को वेतन का भुगतान किया गया था, 7.50 रुपये प्रति दिन के आधार पर काम किया गया था, और मजदूरी की दर के बारे में रिकॉर्ड में हेरफेर करके, श्रमिकों की उपस्थिति को कम दिखाया गया है। इसके बाद विशेष रूप से यह दलील दी जाती है कि कभी -कभी वेतन के संवितरण को अभिलेखों में कामगारों को भुगतान की गई मजदूरी के रूप में बिल्कुल नहीं दिखाया जाता है, बल्कि अन्य शीर्षों के अंतर्गत व्यय के रूप में दर्शाया जाता है। यह दावा किया जाता है कि सभी कामगार मौसमी कामगार घोषित किए जाने के हकदार हैं और वेतन बोर्ड की सिफारिशों के अनुसार, उस वर्ग के कामगार को देय मजदूरी का भुगतान किया जाता है।

19. नियोक्ताओं ने यूनियन द्वारा कामगारों की ओर से उठाए गए औद्योगिक विवाद की विचारणीयता के रूप में कुछ दलीलों के अलावा, जो श्रम न्यायालय के समक्ष दबाया गया प्रतीत नहीं होता है, कामगारों के मामले का पता लगाते हुए अपना लिखित बयान दायर किया। नियोक्ताओं ने लिखित वक्तव्य के पैराग्राफ 3 में दलील दी कि 28.10.1984 को निगम के अधिग्रहण के समय कामगार उसके रोल पर बिल्कुल नहीं थे। वे पूर्ववर्ती नियोक्ता के अस्थायी हाथ थे। इस बिंदु पर, यह टिप्पणी की जानी चाहिए कि पूर्ववर्ती नियोक्ता और निगम का उल्लेख उत्तर प्रदेश राज्य चीनी निगम लिमिटेड का संदर्भ देता है जिसे उत्तर प्रदेश राज्य द्वारा उत्तर प्रदेश चीनी उपक्रम (अर्जन) अधिनियम, 1971 के प्रावधानों के तहत 28.10.1984 से अधिग्रहित किया गया था।

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

20. यह दलील दी जाती है कि नियमित हाथों की अनुपस्थिति से निपटने और अतिरिक्त काम की अनिवार्यताओं को पूरा करने के लिए, अस्थायी हाथों के रूप में श्रमिकों को नियोजित किया गया था। नियोक्ता का यह आगे का मामला है कि कामगारों ने कभी भी किसी रिक्ति के विरुद्ध कार्य नहीं किया है और किसी पद पर ग्रहणाधिकार नहीं रखते हैं। उनकी सेवाओं में ब्रेक हैं। यह भी दलील दी जाती है कि नियोक्ताओं के पास अकुशल हाथों की आवश्यक संख्या है और कोई रिक्ति नहीं है। यूनियन ने इस औद्योगिक विवाद को आधारहीन आधार पर उठाया है। यह भी विशेष रूप से दलील दी गई थी कि सुलह अधिकारी के समक्ष , संघ इन कामगारों के लिए अस्थायी हाथों से मौसमी में पदोन्नति की मांग कर रहा था। यह आग्रह किया जाता है कि पदोन्नति प्रबंधन का एक अनन्य अधिकार है। नैमित्तिक कर्मचारियों का पदोन्नति का कोई दावा नहीं है। यह भी कहा गया है कि कामगार अपने अनुबंध के नवीकरण की मांग कर रहे थे , क्योंकि वे नियोक्ताओं के रोल पर नहीं थे, जब संघ द्वारा उनकी ओर से सुलह की कार्यवाही शुरू की गई थी। कामगारों को मौसमी घोषित करने के अधिकार पर पूरी तरह से विवाद हो गया है।

21. अपने मामले को स्थापित करने के लिए श्रमिकों ने श्रम न्यायालय को नियोक्ताओं से बुलाने के लिए एक आवेदन किया, पेराई सीजन 1980-81 से 1986-87 के लिए उपस्थिति रजिस्टर, इसके अलावा कैशबुक, खाता बही और सापेक्ष अवधि के लिए वाउचर। श्रम न्यायालय ने इस तथ्य के लिए दर्ज किया है कि नियोक्ताओं ने इस प्रार्थना पर आपत्ति की थी। यह भी अभिलिखित किया गया है कि 14-07-1988 को कामगारों ने एक निरीक्षण नोट दायर किया था, लेकिन उस पर भी नियोक्ताओं द्वारा आपत्ति की गई थी।

22. नियोक्ताओं की ओर से, साक्ष्य में पेश किए गए सभी दो गवाह हैं, अर्थात्, एक रामकार प्रसाद पांडे, नियोक्ता प्रतिष्ठान में समय अधिकारी प्रभारी, जिन्होंने ईडब्ल्यू -1 के रूप में गवाही दी और एस.एन त्रिपाठी, उनके प्रतिष्ठान में मुख्य रसायनज्ञ, जिन्होंने ईडब्ल्यू -2 के रूप में गवाही दी। काम करने वालों के लिए , तीन श्रमिकों ने सुमेशर तिवारी, कुबेर नाथ और राम प्रसाद यादव को गवाही दी, जिनमें से प्रत्येक ने क्रमशः डीडब्ल्यू -1, डीडब्ल्यू -2 और डीडब्ल्यू -3 के रूप में गवाही दी।

23. श्रम न्यायालय ने रिकॉर्ड पर साक्ष्य पर विचार करने पर आक्षेपित अधिनिर्णय पारित किया है, जिसे यहां चुनौती दी गई है।

24. इस न्यायालय के समक्ष, विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री निगम ने जोरदार ढंग से आग्रह किया है कि श्रम न्यायालय ने श्रमिकों को मौसमी घोषित करने में पूरी तरह से गलती की है , जो अन्यथा आकस्मिक श्रमिक थे, जिन्हें आवश्यकता पड़ने पर अतिरिक्त कार्यभार को पूरा करने के लिए पेराई सत्र के दौरान काम पर रखा जाता था। उन्होंने इस बात पर जोर दिया है कि उन्होंने किसी भी मौजूदा रिक्ति के विरुद्ध काम नहीं किया है, और नियोक्ता इकाई के पास कोई रिक्तियां उपलब्ध नहीं थीं, जिसके विरुद्ध इन व्यक्तियों को मौसमी घोषित किया जा सकता था।

25. यह तर्क दिया गया है कि अस्थायी हाथों, मौसमी श्रमिकों की घोषणा करके, श्रम न्यायालय ने श्रमिकों को पदोन्नति दी है जो अनिवार्य रूप से एक प्रबंधकीय कार्य है। यह श्रम न्यायालय के पंचाट के अंतर्गत नहीं किया जा सकता। विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता द्वारा इस बात पर पुन जोर दिया गया है कि श्रम न्यायालय ने इस बात पर विचार न करके स्पष्ट त्रुटि की कि नियोक्ता इकाई के पास उपलब्ध रिक्तियों के आधार पर मौसमी दर्जा प्रदान किया जा सकता है और वह भी उन कामगारों की पारस्परिक वरिष्ठता को ध्यान में रखते हुए , जिन्हें दैनिक मजदूरी पर अस्थायी हाथों के रूप में रखा गया था। उपलब्ध स्वीकृत संख्या के विरुद्ध कामगारों को मौसमी

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

स्टाफ के रूप में नियुक्त करने का निर्णय लेने से पहले प्रबंधन द्वारा उनकी पात्रता , योग्यता, कौशल आदि का मूल्यांकन किया जाना चाहिए।

26. इस न्यायालय के समक्ष पहली बार दायर एक मामले पर भी आग्रह किया गया है कि इस याचिका के लंबित रहने पर, उत्तर प्रदेश राज्य चीनी निगम लिमिटेड को औद्योगिक और वित्तीय पुनर्निर्माण बोर्ड (बीआईएफआर) द्वारा अपने आदेश दिनांक 21.08.1995 द्वारा एसआईसीए के तहत रुग्ण घोषित किया गया है। तत्पश्चात्, राज्य सरकार ने वर्ष 1999 में एक निर्णय लिया जिसके तहत नियोक्ताओं अर्थात् मुंडेरवा, बस्ती स्थित इकाई सहित निगम की ग्यारह इकाइयों को बंद कर दिया गया है। आगे यह दलील दी गई है कि वर्ष 1999 से नियोक्ता बंद कर दिए गए हैं और वहां कोई उत्पादन नहीं किया जाता है। वरिष्ठ अधिवक्ता श्री एसएस निगम द्वारा यह तर्क दिया गया है कि इन परिस्थितियों में , एक कामगार को मौसमी घोषित करने का निर्देश स्पष्ट रूप से अवैध है और इसे लागू करना असंभव है।

27. नियोक्ताओं के लिए विद्वान वरिष्ठ वकील ने तर्क दिया है कि इसमें शामिल श्रमिकों के अधिकारों को स्थायी आदेशों के संदर्भ में निर्धारित किया जाना है, जो उत्तर प्रदेश के वैक्यूम पैन कारखानों में श्रमिकों के रोजगार की शर्तों को नियंत्रित करते हैं, जो 27 सितंबर, 1988 से लागू हैं, और राज्य सरकार द्वारा जारी किए गए हैं, अधिनियम की धारा 3 के खंड (बी) के तहत उनकी शक्तियों का प्रयोग करते हुए।

28. विद्वान वरिष्ठ वकील के प्रस्तुतिकरण में, स्थायी आदेशों के तहत कोई प्रावधान नहीं है जो कहता है कि दैनिक मजदूरी पर एक अस्थायी हाथ जिसने एक विशेष संख्या में मौसमों के लिए काम किया है, उसे मौसमी घोषित किया जा सकता है। उनके द्वारा यह भी प्रस्तुत किया गया है कि उत्तर प्रदेश में चीनी कारखानों द्वारा अपनाए गए किसी त्रिपक्षीय समझौते के माध्यम से ऐसी कोई योजना नहीं है कि एक मौसम में काम करने वाले दैनिक मजदूर को मौसमी कामगार घोषित किया जाएगा। यह भी आग्रह किया जाता है कि अधिनियम की धारा 3 के तहत शक्तियों का प्रयोग करते हुए कोई सरकारी आदेश जारी नहीं किया गया है , जो एक दैनिक-मजदूर को मौसमी के रूप में माना जाता है, जिसने पूरे सीजन या लगातार सीजन के दौरान काम किया है। यह भी आग्रह किया जाता है कि श्रम न्यायालय ने आक्षेपित अधिनिर्णय के कामगारों को मौसमी घोषित करने के प्रभाव पर विचार नहीं किया, जो उन्हें वेतन बोर्ड द्वारा निर्धारित मजदूरी का हकदार बनाएगा, और नियोक्ताओं पर इसके परिणामी वित्तीय प्रभाव पर विचार नहीं किया। यह अंतिम प्रस्तुत किया गया है कि श्रम न्यायालय को इस मामले में न्यायिक संयम का प्रयोग करना चाहिए था, और उस तरह से सम्मानित नहीं किया जाना चाहिए था जिस तरह से उसने किया है, जो कार्यकारी कार्यों का अतिक्रमण करता है।

29. अपने तर्क के समर्थन में, विद्वान वरिष्ठ वकील **सचिव, कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3), (2006) 4 एससीसी 1: 2006 एससीसी (एल एंड एस) 753** में सुप्रीम कोर्ट के अपने आधिपत्य के संविधान पीठ के फैसले पर निर्भरता रखा है. उन्होंने विशेष रूप से रिपोर्ट के पैराग्राफ 34, 37, 38 और 40 का उल्लेख किया है, जहां यह धारित किया गया है:

"34. ए. *उमरानी बनाम रजिस्ट्रार,* सहकारी *समिति* [(2004) 7 एससीसी 112: 2004 एससीसी (एल एंड एस) 918] में तीन न्यायाधीशों की पीठ ने अधिकारियों का एक सर्वेक्षण किया और माना कि जब नियुक्तियां अधिनियम के अनिवार्य प्रावधानों और उसके तहत बनाए गए वैधानिक नियमों के उल्लंघन में की गई थीं और आवश्यक योग्यताओं की अनदेखी करके ,

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

नियुक्तियां अवैध होंगी और राज्य द्वारा नियमित नहीं की जा सकती हैं। राज्य ऐसी नियुक्तियों को नियमित करने के लिए संविधान के अनुच्छेद 162 के तहत अपनी शक्ति का उपयोग नहीं कर सकता था। इस न्यायालय ने यह भी माना कि नियमितीकरण संविधान के अनुच्छेद 12 या वैधानिक अधिनियम या उसके तहत बनाए गए नियमों द्वारा शासित किसी भी निकाय या प्राधिकरण के अर्थ के भीतर किसी भी राज्य द्वारा भर्ती का एक तरीका नहीं है और न ही हो सकता है। नियमितीकरण इसके अलावा एक कर्मचारी को स्थायित्व नहीं दे सकता है जिसकी सेवाएं प्रकृति में तदर्थ हैं। यह भी माना गया कि तथ्य यह है कि कुछ व्यक्ति लंबे समय से काम कर रहे थे, इसका मतलब यह नहीं होगा कि उन्होंने नियमितीकरण का अधिकार हासिल कर लिया था।

37. इस पहलू पर अधिकारियों को गुणा करना आवश्यक नहीं है। इस संदर्भ में हाल के निर्णयों में से केवल एक या दो का उल्लेख करना आवश्यक है। *उत्तर प्रदेश राज्य बनाम नीरज अवस्थी [(2006) 1 एससीसी 667: 2006 एससीसी (एल एंड एस) 190]* में इस न्यायालय ने कई पूर्व निर्णयों का उल्लेख करने के बाद कहा कि संविधान के अनुच्छेद 162 के तहत राज्य में नियुक्तियां करने की कोई शक्ति नहीं थी और यदि ऐसी कोई शक्ति थी , तो भी वैधानिक नियमों के उल्लंघन में कोई नियुक्ति नहीं की जा सकती थी। इस न्यायालय ने यह भी माना कि पिछले कथित नियमितीकरण या नियुक्ति का अर्थ आगे नियमितीकरण या नियुक्ति के अधिकार से नहीं है। आगे यह कहा गया कि उच्च न्यायालय के पास स्वयं एक योजना तैयार करने या नियमितीकरण के लिए एक योजना तैयार करने का निर्देश देने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं है। इस विचार को *कर्नाटक राज्य बनाम केजीएसडी कैंटीन कर्मचारी कल्याण संघ [(2006) 1 एससीसी 567: 2006 एससीसी (एल एंड एस) 158: जेटी (2006) 1 एससी 84]* में दोहराया गया था।

38. *संघ लोक सेवा आयोग बनाम गिरीश जयंती लाल वाघेला* [(2006) 2 एससीसी 482: 2006 एससीसी (एल एंड एस) 339: (2006) 2 स्केल 115] में इस न्यायालय ने इस सवाल का जवाब दिया, जो एक सरकारी कर्मचारी था और कहा: (एससीसी पी. 490, पैरा 12)

> *"12.* अनुच्छेद 16, जिसे संविधान के भाग III में मौलिक अधिकारों से संबंधित पाया गया है, यह प्रावधान करता है कि राज्य के अधीन किसी भी कार्यालय में रोजगार या नियुक्ति से संबंधित मामलों में सभी नागरिकों के लिए अवसर की समानता होगी। अनुच्छेद 16 का मुख्य उद्देश्य सार्वजनिक कार्यालयों में अवसर और रोजगार की समानता का संवैधानिक अधिकार बनाना है। रोजगार अथवा नियुक्ति शब्दों में न केवल प्रारंभिक नियुक्ति शामिल है बल्कि सेवा की अन्य विशेषताएं जैसे पदोन्नति और अधिवषता की आयु आदि भी शामिल हैं। राज्य के अधीन किसी भी पद पर नियुक्ति पात्र अभ्यथयों से आवेदन आमंत्रित करने के लिए उचित विज्ञापन दिए जाने और विशेषज्ञों के निकाय अथवा विशेष रूप से गठित समिति जिसके सदस्य लिखित परीक्षा अथवा साक्षात्कार अथवा किसी अन्य युक्तिसंगत मानदंड के माध्यम से निष्पक्ष हों , द्वारा चयन आयोजित किए जाने के बाद ही की जा सकती है। राज्य अथवा संघ के अधीन किसी पद पर नियमित नियुक्ति निर्धारित रीति से विज्ञापन जारी किए बिना नहीं की जा सकती है जिसमें कुछ मामलों में रोजगार कार्यालय से आवेदन आमंत्रित करना शामिल हो सकता है जहां पात्र

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है। सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

उम्मीदवार अपना नाम पंजीकृत करवाते हैं। पात्र उम्मीदवारों से आवेदन आमंत्रित करने वाले विज्ञापन जारी किए बिना और उचित चयन किए बिना राज्य या संघ के तहत किसी पद पर की गई कोई भी नियमित नियुक्ति जहां सभी पात्र उम्मीदवारों को प्रतिस्पर्धा करने का उचित मौका मिलता है, संविधान के अनुच्छेद 16 के तहत निहित गारंटी का उल्लंघन करेगा (*देखें बी.एस मिन्हास बनाम भारतीय सांख्यिकी संस्थान* [(1983) 4 एससीसी 582: 1984 एससीसी (एल एंड एस) 26: एआईआर 1984 एससी 363])।

40. इस स्तर पर, दो पहलुओं पर ध्यान देना प्रासंगिक है। *केशवानंद भारती बनाम भारत संघ में। केरल राज्य* [(1973) 4 एससीसी 225: 1973 सप्प एससीआर 1] इस न्यायालय ने माना कि अनुच्छेद 14, और अनुच्छेद 16, जिसे अनुच्छेद 14 के एक पहलू के रूप में वर्णित किया गया था, संविधान की मूल संरचना का हिस्सा है। *केशवानंद भारती* [(1973) 4 एससीसी 225: 1973 सप्प एससीआर 1] से उभरने वाली स्थिति को जगन्नाथ राव , जे ने *इंद्रा साहनी बनाम भारत संघ* मामले में तीन न्यायाधीशों की पीठ के लिए बोलते हुए अभिव्यक्त किया था। भारत संघ [(2000) 1 एससीसी 168: 2000 एससीसी (एल एंड एस) 1: 1999 सप्प (5) एससीआर 229]। उस निर्णय ने यह भी दोहराया कि कैसे न तो संसद और न ही विधायिका संविधान की मूल विशेषता का अतिक्रमण कर सकती है, अर्थात् अनुच्छेद 14 में निहित समानता का सिद्धांत, जिसका अनुच्छेद 16 (1) एक पहलू है। इस न्यायालय ने कहा: (*इंद्रा साहनी मामला* [(2000) 1 एससीसी 168: 2000 एससीसी (एल एंड एस) 1: 1999 सप्प (5) एससीआर 229], एससीसी पी. 202, पैरा 64- 65)

"64. भारत के संविधान की प्रस्तावना हमारे संविधान के मूल के रूप में समानता के सिद्धांत पर जोर देती है। *केशवानंद भारती बनाम केरल राज्य* [(1973) 4 एससीसी 225: 1973 सप्प एससीआर 1] यह निर्णय दिया गया था कि यहां तक कि संवैधानिक संशोधन जो संविधान की मूल संरचना को ठेस पहुंचाते हैं, मूल संरचना के अधिकारातीत होंगे। सीकरी, सीजे ने संविधान की प्रस्तावना में उल्लिखित बुनियादी विशेषताओं पर जोर दिया और कहा कि अन्य बुनियादी विशेषताएं भी हैं जिन्हें संवैधानिक योजना (एससीसी के पैरा 506- ए) से इकट्ठा किया जा सकता है। समानता हमारे संविधान की प्रस्तावना में उल्लिखित मूल विशेषताओं में से एक थी। शेलट और ग्रोवर, जेजे ने प्रस्तावना में उल्लिखित मूल अधिकारों का भी उल्लेख किया। उन्होंने विशेष रूप से समानता (एससीसी के पैरा 520 और 535-ए) का उल्लेख किया। हेगड़े और शेलाट, जेजे ने प्रस्तावना (पैरा 648, 652) का भी उल्लेख किया है। रे, जे (जैसा कि वह तब था) ने भी ऐसा किया (पैरा 886)। न्यायाधीश जगनमोहन रेड्डी ने भी प्रस्तावना और समानता सिद्धांत (पैरा 1159) का उल्लेख किया। न्यायाधीश खन्ना ने इस स्थिति को स्वीकार किया (पैरा 1471)। न्यायाधीश मैथ्यू ने समानता को एक बुनियादी विशेषता के रूप में संदर्भित किया (पैरा 1621)।

न्यायाधीश द्विवेदी (पैरा 1882, 1883) और न्यायाधीश चंद्रचूड़ (जैसा कि वे तब थे) (पैरा 2086 देखें) ने इस स्थिति को स्वीकार किया।

65. हमारे कहने का तात्पर्य यह है कि इस देश में संसद और विधायिका संविधान की मूल विशेषता का अतिक्रमण नहीं कर सकती है, अर्थात् अनुच्छेद 14 में निहित समानता का सिद्धांत, जिसका अनुच्छेद 16(1) एक पहलू है।

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

उन्होंने **इंडियन ड्रग्स एंड फार्मास्यूटिकल्स लिमिटेड बनाम वर्कमेन, (2007) 1 एससीसी 408: (2007) 1 एससीसी (एल एंड एस) 270** में सुप्रीम कोर्ट के फैसले पर भरोसा किया है, जहां यह इस प्रकार निर्णीत किया गया है:

"40. इसलिए, अदालतों को न्यायिक संयम बरतना चाहिए , और कार्यपालिका या विधायी अधिकार क्षेत्र में अतिक्रमण नहीं करना चाहिए। पदों के सृजन के आदेश , इन पदों पर नियुक्ति, नियमितीकरण, वेतनमान तय करना, सेवा में निरंतरता , पदोन्नति, आदि सभी कार्यकारी या विधायी कार्य हैं , और न्यायाधीशों के लिए इस क्षेत्र में कदम रखना अत्यधिक अनुचित है , सिवाय एक दुर्लभ और असाधारण मामले के। *मद्रास उच्च न्यायालय द्वारा राम मुथुरामालिंगम बनाम पुलिस उप अधीक्षक* [एआईआर 2005 एमएडी 1] में प्रासंगिक केस-लॉ और न्यायिक संयम के दर्शन को बहुत विस्तार से निर्धारित किया गया है और हम उसमें व्यक्त विचारों से पूरी तरह सहमत हैं।

47. हमारी राय है कि यदि न्यायालय /न्यायाधिकरण निर्देश देता है कि एक दैनिक रेटेड या तदर्थ या आकस्मिक कर्मचारी को सेवानिवृत्ति की तारीख तक सेवा में जारी रखा जाना चाहिए , तो यह ऐसे कर्मचारी को नियमित कर रहा है, जिसे इस न्यायालय द्वारा सचिव, कर्नाटक राज्य बनाम कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3) [(2006) 4 एससीसी 1: 2006 एससीसी (एल एंड एस) 753]में आयोजित नहीं किया जा सकता है। और इस न्यायालय के अन्य निर्णय।

48. उपरोक्त चर्चा के मद्देनजर, हमारी राय है कि श्रम न्यायालय के साथ-साथ उच्च न्यायालय के आदेश पूरी तरह से अनुचित थे और पहले से ही ऊपर वर्णित कारणों के लिए बनाए नहीं रखा जा सकता है। इसलिए अपील की अनुमति दी जाती है। उच्च न्यायालय और श्रम न्यायालय के आक्षेपित निर्णयों को रद्द कर दिया जाता है और श्रम न्यायालय को किए गए संदर्भ का उत्तर नकारात्मक में दिया जाता है। लागत के रूप में कोई आदेश नहीं होगा।

"श्री निगम, विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता ने कार्यकारी अभियंता, जिला परिषद इंजीनियरिंग में सुप्रीम कोर्ट के एक फैसले का हवाला देकर अपने तर्क को आगे बढ़ाया है। **ज़ेडपी इंजीनियरिंग प्रभाग बनाम दिगंबर राव, (2004) 8 एससीसी 262: 2004 एससीसी (एल एंड एस) 1097,** जहां यह धारित किया गया है:

"20. यह उल्लेख करना असंगत नहीं होगा कि एक वर्ष में 240 दिनों की निरंतर सेवा पूरी करना अपने आप में नियमितीकरण के आदेश को निर्देशित करने का आधार नहीं हो सकता है। यह उत्तरदाताओं का भी मामला नहीं है कि उन्हें मौजूदा नियमों के अनुसार नियुक्त किया गया था। अत उनकी सेवाओं के नियमितीकरण के लिए कोई निदेश जारी नहीं किए जा सके। (देखें *ए. उमरानी बनाम रजिस्ट्रार, सहकारी समिति* [(2004) 7 एससीसी 112: (2004) 6 स्केल 350] और **पंकज गुप्ता बनाम स्टेट ऑफ जम्मू&के** [(2004) 8 एससीसी 353: (2004) 7 स्केल 682]। श्री मारुति राव का इस आशय का निवेदन कि इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि प्रतिवादी डिप्लोमा-धारक हैं और वे अब तक 40 वर्ष की आयु पार कर चुके हैं , इस न्यायालय को आक्षेपित निर्णय में हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए।

बीएसएनएल बनाम भूरुमल, (2014) 7 एससीसी 177: 2014 (140) एफएलआर 901: (2014) 2 एससीसी (एल एंड एस) 373,मामले में उच्चतम न्यायालय के अपने आधिपत्य के अधिकार पर और अधिक भरोसा किया गया है। जहां यह आयोजित किया गया है:

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

"34. ऐसे मामलों में बहाली की राहत से इनकार करने के कारण स्पष्ट हैं। यह कानून है कि जब छंटनी मुआवजे का भुगतान न किए जाने और औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-एफ के तहत अनिवार्य रूप से अपेक्षित नोटिस वेतन का भुगतान न किए जाने के कारण समाप्ति अवैध पाई जाती है, तो बहाली के बाद भी, प्रबंधन के लिए यह हमेशा खुला रहता है कि वह उस कर्मचारी को छंटनी मुआवजे का भुगतान करके उसकी सेवाओं को समाप्त कर दे। चूंकि ऐसा कामगार दैनिक मजदूरी के आधार पर काम कर रहा था और उसे बहाल किए जाने के बाद भी, उसे नियमितीकरण की मांग करने का कोई अधिकार नहीं है [*देखें कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी* (3) [(2006) 4 एससीसी 1: 2006 एससीसी (एल एंड एस) 753] इस प्रकार जब वह नियमितीकरण का दावा नहीं कर सकता और उसे दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी के रूप में भी बने रहने का कोई अधिकार नहीं है, तो ऐसे कर्मकार को बहाल करने में कोई उपयोगी उद्देश्य पूरा नहीं होगा और उसे न्यायालय द्वारा ही मौद्रिक मुआवजा दिया जा सकता है क्योंकि यदि उसे बहाली के बाद फिर से बर्खास्त कर दिया जाता है, तो उसे केवल छंटनी मुआवजे और नोटिस वेतन के रूप में मौद्रिक मुआवजा मिलेगा। ऐसे में बहाली की राहत देने से कोई फायदा नहीं होगा, वह भी लंबे अंतराल के बाद।

36. पूर्वोक्त सिद्धांतों को लागू करते हुए, आइए हम वर्तमान मामले पर चर्चा करें। हम पाते हैं कि प्रतिवादी दिहाड़ी मजदूर के रूप में काम कर रहा था। इसके अलावा, समाप्ति 11 साल से अधिक समय पहले हुई थी। इसमें कोई संदेह नहीं है, प्रतिवादी के अनुसार उन्होंने 15 वर्षों तक काम किया था। हालांकि, तथ्य यह है कि प्रतिवादी द्वारा 15 साल काम करने के लिए कोई प्रत्यक्ष सबूत प्रस्तुत नहीं किया गया है और उसके अधिकांश दस्तावेज दो साल यानी 2001 और 2002 से संबंधित हैं। इसलिए, जब राहत देने की बात आती है तो यह तथ्य प्रासंगिक हो जाता है। इस तथ्य का भी न्यायिक नोटिस लिया जा सकता है कि प्रौद्योगिकी की प्रगति के बाद टेलीफोन विभाग में लाइनमैन की आवश्यकता काफी कम हो गई है। इन सभी कारणों से, हमारा विचार है कि बहाली के बदले मुआवजा देकर न्याय का लक्ष्य पूरा किया जाएगा।

37. *मान सिंह [बीएसएनएल बनाम मान सिंह, (2012) 1 एससीसी 558: (2012) 1 एससीसी (एल एंड एस) 207]* जो बीएसएनएल का भी एक मामला था , इस न्यायालय ने प्रत्येक कामगार को 2 लाख रुपये का मुआवजा दिया था जब उन्होंने केवल 240 दिनों के लिए काम किया था। चूंकि प्रतिवादी ने लंबी अवधि तक काम किया, इसलिए हमारा विचार है कि उसे 3 लाख रुपये का मुआवजा दिया जाना चाहिए। इस मुआवजे का भुगतान 2 महीने के भीतर किया जाना चाहिए, जिसमें विफल होने पर प्रतिवादी भी इस फैसले की तारीख से 12% प्रति वर्ष की दर से ब्याज का हकदार होगा। सीजीआईटी के पंचाट को इस सीमा तक संशोधित किया गया है। अपील का निपटारा उपर्युक्त शर्तों में किया जाता है। प्रतिवादी इस अपील में 15,000 रुपये (केवल पंद्रह हजार रुपये) की लागत का हकदार होगा।

श्री निगम ने **उत्तरांचल राज्य बनाम प्रांतीय सिंचाई अवाम बंद योग श्रमिक महापरिषद, (2007) 12 एससीसी 483: (2008) 2 एससीसी (एल एंड एस) 504: 2008 (116) एफएलआर 987** में उच्चतम न्यायालय के निर्णय में भी विश्वास व्यक्त किया है। यह निर्णय और ऊपर उल्लिखित अन्य निर्णय, सभी उनके इस कथन के समर्थन में हैं कि श्रम न्यायालय कामगारों को मौसमी हाथों के रूप में मानने का आदेश नहीं दे सकता था , और इस प्रकार उन्हें एक नियमित कर्मचारी का दर्जा प्रदान कर सकता था जो नियोक्ताओं के लिए पदों की उपलब्धता के आधार पर विचार करने का मामला है, (ख) दैनिक वेतनभोगियों की वरिष्ठता और अन्य संगत कारकों के

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

बीच संबंध निर्धारित किए गए हैं। श्री निगम ने **उत्तरांचल राज्य बनाम प्रांतीय सिंचाई अवाम बंद योग श्रमिक महापरिषद** (सुप्रा) में रिपोर्ट के पैराग्राफ 9 और 11 का उल्लेख किया है, जहां यह इस प्रकार आयोजित किया गया है:

"9. *उमादेवी (3) मामले* [(2006) 4 एससीसी 1: 2006 एससीसी (एल एंड एस) 753] में नियमितीकरण से संबंधित मुद्दे की विस्तार से जांच की गई थी। यह अनिवार्य रूप से माना गया था कि किसी भी स्वचालित नियमितीकरण का कोई सवाल ही नहीं था।

11. यह विवाद में नहीं है कि कुछ संबंधित कामगारों को नियमित कर दिया गया है। नियमितीकरण के लिए कोई निर्देश दिए जाने से पहले, तथ्यात्मक स्थिति पर ध्यान देना होगा कि क्या कोई स्वीकृत पद था। जाहिर है, वर्तमान मामले में, इन तथ्यात्मक विवरणों पर श्रम न्यायालय या उच्च न्यायालय द्वारा चर्चा नहीं की गई है। इसलिए, हम मामले को ट्रिब्यूनल को भेजते हैं कि वह तथ्यात्मक पृष्ठभूमि पर विचार करे और *उमादेवी (3) मामले [(2006) 4 एससीसी 1: 2006 एससीसी (एल एंड एस) 753] और हिंदुस्तान एयरोनॉटिक्स केस* [(2007) 6 एससीसी 207: (2007) 2 एससीसी (एल एंड एस) 441] में जो कहा गया है, उसके आलोक में मामले को नए सिरे से तय करे।"

पुनः उसी उद्देश्य के लिए, श्री निगम ने **चंद्र शेखर आजाद कृषि एवं औद्योगिक विश्वविद्यालय बनाम यूनाइटेड ट्रेड्स कांग्रेस, (2008) 2 एससीसी 552: (2008) 1 एससीसी (एल एंड एस) 504** में सर्वोच्च न्यायालय के अपने अधिकार का आह्वान किया है। उक्त निर्णय में , यह उनके लॉर्डशिप द्वारा आयोजित किया गया है:

"12. एक कमजोर प्रयास, तथापि, प्रतिवादी 2 की ओर से पेश विद्वान वकील द्वारा कहा गया था कि वह एक स्थायी रिक्ति के खिलाफ नियुक्त किया गया था की ओर से पेश द्वारा किया गया था. अपने लिखित बयान में उन्होंने ऐसा कोई विवाद नहीं उठाया। अभिलेखों से यह भी प्रतीत नहीं होता है कि उन्हें नियुक्ति का कोई प्रस्ताव दिया गया था। यह समझ से बाहर है कि नियमित आधार पर नियुक्त कर्मचारी को नियुक्ति का प्रस्ताव नहीं दिया जाएगा या उसे वेतन के पैमाने पर नहीं रखा जाएगा। इसलिए, हमें इस आधार पर आगे बढ़ने में कोई संकोच नहीं है कि प्रतिवादी 2 को दैनिक मजदूरी पर नियुक्त किया गया था। औद्योगिक न्यायालय ने आक्षेपित निर्णय पारित करने में इस आधार पर कार्यवाही की कि प्रतिवादी 2 अपनी नियुक्ति की तारीख से लगातार 240 दिनों से अधिक समय से काम कर रहा था। अब यह दुखद है कि यह अपने आप में किसी कामगार को सेवा में नियमित होने का कोई अधिकार प्रदान नहीं करता है। एक वर्ष में 240 दिनों से अधिक समय तक काम करना केवल उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 6-एन के आवेदन के उद्देश्य से प्रासंगिक था, जिसमें श्रमिकों की छंटनी के लिए पूर्ववर्ती शर्तों का प्रावधान किया गया था। इसमें कर्मकार द्वारा सेवा में नियमित किए जाने के अधिकार के अर्जन की बात नहीं कही गई है।

17. औद्योगिक न्यायालय, इसलिए, हमारी राय में, आक्षेपित निर्णय पारित करने में एक गंभीर त्रुटि की. दुर्भाग्य से उच्च न्यायालय ने अपने आप में एक सही प्रश्न नहीं उठाया। इसमें बड़ी संख्या में निर्णयों का उल्लेख किया गया था। यद्यपि उच्च न्यायालय द्वारा संदर्भित अधिकांश निर्णयों को अपीलकर्ता के तर्क को बनाए रखने के लिए लागू किया जाना चाहिए था, लेकिन इस पर बिना किसी विचार-विमर्श के, विद्वान न्यायाधीश ने पूरी तरह से गलत आधार पर उसके समक्ष रखे गए प्रश्न का निर्धारण करने के लिए आगे बढ़े। जैसा कि यहां पहले देखा गया है, यह

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

महेंद्र एल. जैन [(2005) 1 एससीसी 639: 2005 एससीसी (एल एंड एस) 154] पर निर्भर था जो किसी भी तरह से प्रतिवादी 2 की सहायता नहीं करता है।

18. विश्वविद्यालय द्वारा किए गए कार्य की प्रकृति पर विचार किया जाना आवश्यक था। यह परियोजनाओं का संचालन करता है। उक्त प्रयोजन के लिए , इसे बड़ी संख्या में व्यक्तियों को नियोजित करना पड़ सकता है। उनकी सेवाओं को प्रकृति में अस्थायी होना था। इसके लिए भी अनुच्छेद 14 और 16 के प्रावधानों का अनुपालन किया जाना आवश्यक है। यदि संवैधानिक और वैधानिक आवश्यकताओं का अनुपालन नहीं किया जाता है , तो रोजगार का अनुबंध अवैध हो जाएगा।

श्री निगम ने **उप कार्यकारी अभियंता बनाम कुबेरभाई कांजीभाई , (2019) 4 एससीसी 307: 2019 (160) एफएलआर 651** में सुप्रीम कोर्ट के अपने आधिपत्य के मार्गदर्शन का भी उल्लेख किया है, जहां बीएसएनएल बनाम भारत संघ मामले में प्राधिकरण का पालन किया गया है। भूरुमल *(सुप्रा)* के मामले में, यह माना गया था कि जिस कामगार ने दिहाड़ी मजदूर, या राज्य के आर एंड बी विभाग में एक मस्टर रोल कर्मचारी के रूप में मुश्किल से कुछ साल लगाए थे , उसे नियमितीकरण का दावा करने का कोई अधिकार नहीं था। यह माना गया कि एक प्रासंगिक कारक यह था कि सेवा से उनकी समाप्ति के लगभग 15 साल बाद विवाद उठाया गया है। इस निर्णय ने श्रम न्यायालय के अवार्ड को संशोधित करते हुए कामगार को बिना किसी पूर्व वेतन के बहाल करने का आदेश दिया, जिसमें बहाली की राहत के बदले 1 लाख रुपये की राशि दी गई, और पूर्व वेतन के उसके दावे को भी संशोधित किया गया।

30. दूसरी ओर कामगारों के विद्वान वकील, श्री लल्लू सिंह, प्रस्तुत करते हैं कि कामगार पिछले 6 - 7 वर्षों से काम कर रहे हैं, प्रत्येक पेराई के मौसम में केन्द्रापसारक मशीन मैन के रूप में इस रिट याचिका को लंबित सेवाओं की अवैध समाप्ति से पहले, लेकिन प्रबंधन ने अनुचित श्रम व्यवहार का सहारा लेते हुए, उन्हें दैनिक वेतन भोगी श्रमिकों के रूप में माना। उन्होंने तर्क दिया है कि श्रमिकों ने 1980-81 से 1986-87 तक पूरे पेराई सीजन के दौरान किए गए नियमित कार्य के अपने मामले का समर्थन करने और स्थापित करने के लिए नियोक्ताओं से इस अवधि के लिए उपस्थिति रजिस्टर, कैशबुक, लेजर और वेतन भुगतान वाउचर तलब करने की मांग की। वह बताते हैं कि ये दस्तावेज कामगारों की अभिरक्षा में नहीं हो सकते थे , या उनकी एक प्रति उनके पास नहीं हो सकती थी, विशेष रूप से, नियोक्ताओं द्वारा अनुचित श्रम व्यवहार का सहारा लेने की पृष्ठभूमि में। इन अभिलेखों को बुलाने की इस प्रार्थना पर नियोक्ताओं द्वारा आपत्ति जताई गई थी, बिना किसी अच्छे कारण के। विद्वान वकील ने नियोक्ता के गवाहों के साक्ष्य के माध्यम से न्यायालय को लिया है, जो वह कहता है कि नियोक्ताओं द्वारा श्रमिकों द्वारा किए गए कार्य के किसी भी दस्तावेजी रिकॉर्ड का उल्लेख नहीं करने के लिए एक दृढ़ प्रयास के बारे में स्पष्ट है - यहां तक कि वह रिकॉर्ड जो नियोक्ताओं ने उन्हें दैनिक मजदूरी पर अस्थायी हाथ दिखाते हुए बनाए रखा होगा। वह प्रस्तुत करता है कि उन दस्तावेजों से पता चलेगा कि प्रत्येक पेराई के मौसम की अवधि और भुगतान रिकॉर्ड के दौरान सगाई की नियमितता से , स्थायी आदेशों के तहत मौसमी स्थिति के लिए श्रमिकों का मामला निस्संदेह स्थापित किया जाएगा। इन दस्तावेजों को रोकना और नियोक्ताओं के गवाहों द्वारा गैर-प्रस्तुत किए जाने और उन रिकॉर्डों को संदर्भित न करने के बारे में साक्ष्य के दौरान टालमटोल वाले उत्तरों को रोकना , जिन्हें कामगारों

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

ने बुलाने की मांग की थी, श्रम न्यायालय को उन प्रतिकूल निष्कर्षों को आकर्षित करने के लिए अच्छा कारण प्रस्तुत करते हैं जो उसने नियोक्ताओं के खिलाफ किए हैं।

31. श्रमिकों के लिए विद्वान वकील आग्रह किया है कि निष्कर्ष , इसलिए, श्रम न्यायालय द्वारा तैयार पार्टियों के नेतृत्व में मौखिक साक्ष्य पर आधारित हैं , समग्र तथ्यों, परिस्थितियों और पार्टियों के आचरण के अलावा , एक प्रतिकूल अनुमान और अनुमान के संदर्भ में सराहना की . श्रम न्यायालय के निष्कर्ष साक्ष्य की सराहना के आधार पर तथ्यों के शुद्ध निष्कर्ष हैं। कामगारों के लिए विद्वान वकील के प्रस्तुतिकरण में ये निष्कर्ष किसी भी तरह से अधिकार क्षेत्र के बिना नहीं हैं, प्रकट रूप से अवैध हैं, अप्रासंगिक साक्ष्य पर आधारित हैं या प्रासंगिक साक्ष्य की अनदेखी करते हुए दर्ज किए गए हैं। उनके निवेदन में निष्कर्षों पर भी प्रतिकूल महाभियोग नहीं लगाया जा सकता क्योंकि वे रिकॉर्ड पर मौजूद साक्ष्य से निकाले गए प्रशंसनीय निष्कर्ष हैं। वह प्रस्तुत करता है कि यह इस न्यायालय के लिए किसी भी स्पष्ट प्रकट अवैधता, अधिकार क्षेत्र की कमी या दृष्टिकोण की विकृति के अभाव में तथ्य के ऐसे निष्कर्षों में हस्तक्षेप करने के लिए खुला नहीं है। कामगारों के विद्वान वकील के प्रस्तुतिकरण में इन निष्कर्षों को इस न्यायालय द्वारा संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत अपने अधिकार क्षेत्र के प्रयोग में परेशान नहीं किया जा सकता है।अपने तर्क के समर्थन में , कामगारों के विद्वान वकील ने **हरजिंदर सिंह बनाम पंजाब राज्य भंडारण निगम, एआईआर 2010 एससी 1116** में सुप्रीम कोर्ट के एक फैसले पर भरोसा किया है, जहां सिद्धांत है कि यह न्यायालय तथ्य के शुद्ध निष्कर्षों में हस्तक्षेप नहीं कर सकता है जब तक कि श्रम न्यायालय के फैसले को समाप्त करने में कोई त्रुटि न हो या अधिकार क्षेत्र की कुछ कमी या कुछ प्रकट अवैधता न हो , उजागर किया गया है। उन्होंने **हरजिंदर सिंह** (*सुप्रा*) में रिपोर्ट के पैराग्राफ 10 का उल्लेख किया है, जहां यह आयोजित किया गया है:

"10. हमने संबंधित प्रस्तुतियों पर विचार किया है। हमारी राय में, आक्षेपित आदेश को केवल इस आधार पर रद्द किया जा सकता है कि श्रम न्यायालय के फैसले में हस्तक्षेप करते समय , विद्वान एकल न्यायाधीश ने संविधान के अनुच्छेद 226 और/या 227 - *सैयद याकूब बनाम केएस राधाकृष्णन* [एआईआर 1964 एससी 477] और *सूर्य देव राय बनाम राम चंदर राय* [(2003) 6 एससीसी 675] के तहत उच्च न्यायालय द्वारा अधिकार क्षेत्र के प्रयोग के लिए इस न्यायालय द्वारा निर्धारित मापदंडों को ध्यान में नहीं रखा।

सैयद याकूब मामले [एआईआर 1964 एससी 477] में, इस न्यायालय ने निम्नलिखित शब्दों में उत्प्रेषण रिट के दायरे को चित्रित किया: (एआईआर पीपी. 479-80, पैरा 7-8)

"7. अनुच्छेद 226 के तहत उत्प्रेषण रिट जारी करने में उच्च न्यायालयों के अधिकार क्षेत्र की सीमाओं के बारे में प्रश्न पर इस न्यायालय द्वारा अक्सर विचार किया गया है और उस संबंध में वास्तविक कानूनी स्थिति अब संदेह में नहीं है। अवर न्यायालयों या न्यायाधिकरणों द्वारा किए गए क्षेत्राधिकार की त्रुटियों को ठीक करने के लिए उत्प्रेषण रिट जारी की जा सकती है : ये ऐसे मामले हैं जहां आदेश अवर अदालतों या न्यायाधिकरणों द्वारा अधिकार क्षेत्र के बिना पारित किए जाते हैं, या इससे अधिक होते हैं , या अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करने में विफलता के

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है। सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

परिणामस्वरूप होते है। इसी तरह एक रिट जारी की जा सकती है जहां उस पर प्रदत्त अधिकार क्षेत्र के प्रयोग में, अदालत या न्यायाधिकरण अवैध रूप से या अनुचित तरीके से कार्य करता है, उदाहरण के लिए, यह आदेश से प्रभावित पक्ष को सुनने का अवसर दिए बिना एक प्रश्न का निर्णय लेता है, या जहां विवाद से निपटने में अपनाई गई प्रक्रिया प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के विपरीत है। हालांकि, इसमें कोई संदेह नहीं है कि उत्प्रेषण रिट जारी करने का अधिकार क्षेत्र एक पर्यवेक्षी क्षेत्राधिकार है और इसका प्रयोग करने वाली अदालत अपीलीय अदालत के रूप में कार्य करने की हकदार नहीं है। इस सीमा का अनिवार्य रूप से मतलब है कि साक्ष्य की सराहना के परिणामस्वरूप अवर अदालत या न्यायाधिकरण द्वारा पहुंचे तथ्य के निष्कर्षों को रिट कार्यवाही में फिर से खोला या पूछताछ नहीं की जा सकती है।कानून की एक त्रुटि जो रिकॉर्ड से स्पष्ट है , एक रिट द्वारा ठीक की जा सकती है, लेकिन तथ्य की त्रुटि नहीं, हालांकि यह गंभीर प्रतीत हो सकती है। ट्रिब्यूनल द्वारा दर्ज किए गए तथ्य के निष्कर्ष के संबंध में , उत्प्रेषण की एक रिट जारी की जा सकती है यदि यह दिखाया जाता है कि उक्त निष्कर्ष को रिकॉर्ड करने में, ट्रिब्यूनल ने गलती से स्वीकार्य और भौतिक साक्ष्य को स्वीकार करने से इनकार कर दिया था, या गलती से अस्वीकार्य साक्ष्य स्वीकार कर लिया था जिसने आक्षेपित खोज को प्रभावित किया है . इसी तरह, यदि तथ्य का निष्कर्ष बिना किसी साक्ष्य के आधारित है , तो इसे कानून की त्रुटि माना जाएगा जिसे उत्प्रेषण रिट द्वारा ठीक किया जा सकता है। इस श्रेणी के मामलों से निपटने में , तथापि, हमें हमेशा यह ध्यान रखना चाहिए कि ट्रिब्यूनल द्वारा दर्ज किए गए तथ्य के निष्कर्ष को इस आधार पर उत्प्रेषण रिट के लिए कार्यवाही में चुनौती नहीं दी जा सकती है कि ट्रिब्यूनल के समक्ष पेश किए गए प्रासंगिक और भौतिक साक्ष्य पर्याप्त थे या अपर्याप्त थे आक्षेपित खोज को बनाए रखने के लिए. किसी बिंदु पर आधारित साक्ष्य की पर्याप्तता या अपर्याप्तता और उक्त निष्कर्ष से निकाले जाने वाले तथ्य का निष्कर्ष अधिकरण के अनन्य अधिकार क्षेत्र के भीतर है, और उक्त बिंदुओं को रिट न्यायालय के समक्ष उत्तेजित नहीं किया जा सकता है। यह इन सीमाओं के भीतर है कि अनुच्छेद 226 के तहत उच्च न्यायालयों को उत्प्रेषण रिट जारी करने के लिए प्रदत्त क्षेत्राधिकार का वैध रूप से प्रयोग किया जा सकता है *(हरि विष्णु कामथ बनाम अहमद इशाक* [एआईआर 1955 एससी 233: (1955) 1 एससीआर 1104*], नागेंद्र नाथ बोरा बनाम हिल्स डिवीजन के आयुक्त* [एआईआर 1958 एससी 398: 1958 एससीआर 1240] और *कौशल्या देवी बनाम बचित्तर सिंह* [एआईआर 1960 एससी 1168])।

8. बेशक, यह परिभाषित करना या पर्याप्त रूप से वर्णन करना आसान नहीं है कि रिकॉर्ड के चेहरे पर स्पष्ट कानून की त्रुटि का क्या मतलब है। एक रिट द्वारा जो ठीक किया जा सकता है वह कानून की त्रुटि होनी चाहिए; लेकिन यह कानून की ऐसी त्रुटि होनी चाहिए जिसे रिकॉर्ड के चेहरे पर स्पष्ट माना जा सकता है। जहां यह प्रकट या स्पष्ट है कि एक अवर न्यायालय या न्यायाधिकरण द्वारा दर्ज कानून का निष्कर्ष प्रासंगिक वैधानिक प्रावधान की स्पष्ट गलत व्याख्या पर आधारित है, या कभी-कभी इसकी अज्ञानता में , या हो सकता है , यहां तक कि इसकी अवहेलना में भी, या स्पष्ट रूप से उन कारणों पर स्थापित किया गया है जो कानून में गलत हैं,

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है। सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

उक्त निष्कर्ष को उत्प्रेषण रिट द्वारा ठीक किया जा सकता है। इन सभी मामलों में , आक्षेपित निष्कर्ष प्रासंगिक वैधानिक प्रावधान के साथ इतनी स्पष्ट रूप से असंगत होना चाहिए कि उच्च न्यायालय द्वारा यह मानने में कोई कठिनाई नहीं हुई कि कानून की उक्त त्रुटि रिकॉर्ड के चेहरे पर स्पष्ट है। यह भी हो सकता है कि कुछ मामलों में, कानून की आक्षेपित त्रुटि रिकॉर्ड के चेहरे पर स्पष्ट या पेटेंट नहीं हो सकती है और अदालत को उक्त त्रुटि की खोज के लिए तर्क की आवश्यकता हो सकती है; लेकिन इसमें कोई संदेह नहीं हो सकता है कि उत्प्रेषण रिट द्वारा जो ठीक किया जा सकता है वह कानून की त्रुटि है और उक्त त्रुटि कुल मिलाकर ऐसे चरित्र की होनी चाहिए जो इस परीक्षण को संतुष्ट करे कि यह रिकॉर्ड के चेहरे पर स्पष्ट कानून की त्रुटि है।यदि एक वैधानिक प्रावधान दो निर्माणों के लिए यथोचित रूप से सक्षम है और एक निर्माण को अवर न्यायालय या न्यायाधिकरण द्वारा अपनाया गया है, तो इसका निष्कर्ष जरूरी नहीं है या हमेशा उत्प्रेषण रिट द्वारा सुधार के लिए खुला हो सकता है। हमारी राय में, त्रुटियों के सभी मामलों को परिभाषित करने या पर्याप्त रूप से वर्णन करने का प्रयास करना न तो संभव है और न ही वांछनीय है, जिन्हें उचित रूप से रिकॉर्ड के चेहरे पर स्पष्ट कानून की त्रुटियों के रूप में वर्णित किया जा सकता है। चाहे एक आक्षेपित त्रुटि कानून की त्रुटि है और कानून की त्रुटि है या नहीं, जो रिकॉर्ड के चेहरे पर स्पष्ट है, हमेशा प्रत्येक मामले के तथ्यों और परिस्थितियों और कानूनी प्रावधान की प्रकृति और दायरे पर निर्भर होना चाहिए, जिस पर आरोप लगाया गया है कि गलत समझा गया है या उल्लंघन किया गया है।

32. कामगारों के विद्वान वकील, श्री लल्लू सिंह ने आगे तर्क दिया है कि श्रम न्यायालय ने निर्णय पारित करने में कानून या क्षेत्राधिकार की कोई त्रुटि नहीं की है जो स्थायी आदेशों पर आधारित है। विद्वान वकील ने अपने तर्क के समर्थन में **बिहार एसआरटीसी बनाम बिहार राज्य एआईआर 1970 एससी 1217 : (1970) 1 एससीसी 490,** मामले में उच्चतम न्यायालय के निर्णय पर भरोसा किया है। (ख) यदि हां, तो तत्संबंधी ब्यौरा क्या है ; और उन्होंने **स्वदेशी कॉटन मिल्स कंपनी लिमिटेड बनाम श्रम न्यायालय (II), 1979 ऑल एलजे 532: (1979) 38 एफएलआर 470** में इस न्यायालय की एक डिवीजन बेंच के निर्णय पर भी भरोसा किया है। **बस्ती शुगर मिल्स कंपनी लिमिटेड बनाम पे्रम चंद, (1999) 81 एफएलआर 312** में इस न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश के निर्णय पर कामगारों के लिए विद्वान वकील द्वारा और भरोसा किया गया है। इस प्रस्ताव के समर्थन में, श्रमिकों के विद्वान वकील ने फिर से **हरजिंदर सिंह** (*सुप्रा*) में अपने लॉर्डशिप द्वारा निर्धारित सिद्धांतों पर भरोसा किया है। **देविंदर सिंह बनाम नगर परिषद, सनौर, (2011) 6 एससीसी 584: एआईआर 2011 एससी 2532** में सुप्रीम कोर्ट के अपने आधिपत्य के मार्गदर्शन से विचाराधीन अपने तर्क की सहायता में श्रमिकों के लिए विद्वान वकील द्वारा समर्थन भी मांगा गया है।

33. श्रमिकों के लिए विद्वान वकील ने नियोक्ताओं की ओर से दावे के जवाब में बताया है कि मुंडेरवा, बस्ती में उनकी इकाई, अन्य के अलावा, वर्ष 1999 में बंद कर दी गई है कि उक्त तथ्य, हालांकि गलत नहीं है, एक पर्यवेक्षण घटना का उल्लेख नहीं करता है जो पार्टियों के अधिकारों पर बंद होने के प्रभाव का प्रतिकार करेगा। उन्होंने कहा कि प्रबंध निदेशक, उ0प्र0 राज्य चीनी निगम लिमिटेड, लखनऊ द्वारा उत्तर प्रदेश सरकार को लिखे पत्र संख्या पी.सी./एससीसी/पिपरी - मुंडेरवा/855 दिनांक 09.10.2017 के परिणामस्वरूप उद्योग विभाग में सरकार के प्रधान सचिव

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

ने 11 जनवरी को ज्ञापन संख्या 1684/46- 2-17-40/17 जारी किया है। (ख) सरकार ने मुंडेरवा, बस्ती में बंद चीनी इकाई को पुनरुज्जीवित करने के सरकार के निर्णय से अवगत कराते हुए 2018 में एक प्रस्ताव प्रस्तुत किया है। इसलिए, कामगारों के विद्वान वकील प्रस्तुत करते हैं कि श्रम न्यायालय द्वारा किए गए एक घटना के बाद के फैसले के आधार पर इस न्यायालय के समक्ष पहली बार बंद करने की दलील पर नियोक्ता की बंद इकाई के पुनरुद्धार के बदले हुए परिप्रेक्ष्य में विचार करना होगा। प्रधान सचिव, उत्तर प्रदेश सरकार द्वारा प्रबंध निदेशक, उ0प्र0 राज्य चीनी निगम लिमिटेड, लखनऊ को संबोधित दिनांक 11.01.2018 के आदेश की प्रति इस न्यायालय के दिनांक 10.01.2019 के आदेश के अनुपालन में नियोक्ताओं द्वारा दायर पूरक शपथ पत्र दिनांक 25 जनवरी, 2019 के अनुलग्नक एसए-1 के रूप में दर्ज है।

34. इस न्यायालय ने दोनों पक्षों की ओर से दी गई बहुत विस्तृत प्रस्तुतियों पर सोच-समझकर विचार किया है।

35. स्थायी आदेशों के तहत, खंड बी-1 (1) से (6) के तहत विचारित श्रमिकों की विभिन्न श्रेणियां हैं। इन कामगारों की तीन श्रेणियों, जो यहां विवाद के अधिनिर्णय के प्रयोजन के लिए प्रासंगिक हैं, की खण्ड ख के अधीन परिभाषा का उल्लेख बुद्धि , मौसमी, अस्थायी और परिवीक्षाधीन के लिए करना लाभदायक होगा। एक मौसमी कामगार और जिस तरीके से वह उस स्थिति को प्राप्त करता है, उसे स्थायी आदेशों के खंड बी-1 (2) के तहत परिभाषित किया गया है:

"B. कामगारों का वर्गीकरण

1. कामगारों को इस प्रकार वर्गीकृत किया जाएगा:

(1) x x

(2) एक "मौसमी कर्मकार" वह है जो केवल पेराई के मौसम के लिए लगा हुआ है और उसने अपनी परिवीक्षाधीन अवधि पूरी कर ली है, यदि कोई हो।

36. एक अस्थायी कामगार और एक परिवीक्षाधीन खंड बी के तहत परिभाषित कर रहे हैं. 1 (3) और (4) इस प्रकार:

"(3) एक "अस्थायी कर्मकार" वह है जो अस्थायी या आकस्मिक आवश्यकता को पूरा करने के लिए लगा हुआ है।

(4) एक "परिवीक्षार्थी" वह है जो स्थायी/मौसमी रिक्ति या स्थायी/मौसमी प्रकृति के नए पद को भरने के लिए रोजगार के समय प्रबंधन द्वारा निर्दिष्ट अवधि के लिए अनंतिम रूप से नियोजित होता है और जिसे उस अवधि के पूरा होने पर पुष्टि की जा सकती है यदि उसकी सेवाएं संतोषजनक पाई जाती हैं। स्थायी कामगारों के मामले में परिवीक्षाधीन अवधि छह माह और मौसमी कामगारों के मामले में एक माह या मौसम का आधा जो भी कम हो, होगी।

बशर्ते कि यदि रोजगार के समय प्रबंधन द्वारा परिवीक्षा की कोई अवधि निर्दिष्ट नहीं की जाती है, तो परिवीक्षा की अवधि स्थायी कामगारों के मामले में छह महीने और मौसमी कामगारों के मामले में एक महीने या सीजन का आधा जो भी कम हो, माना जाएगा।

परंतु यह और कि यदि परिवीक्षाधीन अवधि की समाप्ति के पश्चात् प्रबन्ध द्वारा कोई आदेश पारित नहीं किया जाता है तो परिवीक्षाधीनों को स्वतः कन्फर्म कर दिया गया समझा जाएगा।

37. मौसमी कामगार की नियुक्ति को नियंत्रित करने वाली विशेष शर्तें, या बोलने के लिए, एक कामगार द्वारा उस स्थिति का अधिग्रहण, खंड K (स्थायी आदेशों के उपखंड 1, 2 और 3) द्वारा

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

शासित होते हैं। खंड K का उप-खंड 4 इस मुद्दे के लिए प्रासंगिक नहीं है। स्थायी आदेशों के खंड K के उप-खंड 1, 2 और 3 नीचे दिए गए हैं:

"1. एक मौसमी कामगार जिसने काम किया है या, लेकिन बीमारी या किसी अन्य अपरिहार्य कारण से, पूरे दूसरे छमाही या अंतिम पूर्ववर्ती सीजन के दौरान एक कारखाने के तहत काम किया है, उसे चालू सीजन में कारखाने द्वारा नियोजित किया जाएगा और वह रिटेनिंग भत्ता प्राप्त करने का हकदार होगा बशर्ते कि वह वर्तमान सीजन में शामिल हो और कम से कम एक महीने के लिए काम करे। रिटेनिंग भत्ते का भुगतान सीजन शुरू होने की तारीख से दो महीने के भीतर किया जाएगा।

स्पष्टीकरण- अनधिकृत

पिछले पूर्ववर्ती सत्र की दूसरी तारीख के दौरान किसी ऐसे कामगार की अनधिकृत अनुपस्थिति, जिसे इन स्थायी आदेशों के अधीन विधिमान्य रूप से बर्खास्त नहीं किया गया है और ऐसे कामगार की जिसे वर्तमान मौसम में प्रबंधन द्वारा पुन नियोजित किया गया है , प्रबंधन द्वारा क्षमा की गई समझी जाएगी।

2. पिछले सीजन के दौरान काम करने वाले प्रत्येक मौसमी कामगार को उसकी पुरानी नौकरी पर रखा जाएगा, चाहे वह "आर" शिफ्ट में हो या किसी भी सामान्य शिफ्ट में।

तथापि, यदि कार्य की ऐसी आकस्मिकताओं की आवश्यकता होती है तो प्रबंधन किसी कामगार को एक कार्य से दूसरी पाली में अथवा एक पाली से दूसरी पाली में स्थानांतरित कर सकता है जिसमें आर पाली भी शामिल है ताकि इस प्रकार स्थानांतरित कामगारों की संख्या कारखाने के कर्मचारियों की कुल संख्या के पांच प्रतिशत से अधिक न हो तथा ऐसे कामगार की मजदूरी और हैसियत किसी भी प्रकार से प्रभावित न हो।

3. एक मौसमी कामगार, जो एक अनुचर है, ऑफ सीजन में किसी भी समय ड्यूटी पर बुलाया जा सकता है और यदि वह 10 दिनों के भीतर ड्यूटी के लिए रिपोर्ट नहीं करता है, तो वह उस अवधि के लिए अपना रिटेनिंग भत्ता खो देगा जिसके लिए उसे ड्यूटी के लिए बुलाया गया था।

38. नियोक्ताओं की ओर से आग्रह किया गया पहला सबमिशन यह है कि कामगारों को आक्षेपित अवार्ड द्वारा मौसमी घोषित किया गया है जो अन्यथा आकस्मिक हाथ थे और स्थायी आदेशों के तहत अस्थायी श्रमिकों की श्रेणी में आएंगे। प्रस्तुत करने के इस अंग को इस निर्णय के पहले भाग में, इसके सभी विस्तार से निर्धारित किया गया है। इस दलील का जोर यह है कि उस श्रेणी में मौजूदा पदों के अभाव में श्रम न्यायालय द्वारा अस्थायी हाथों को मौसमी घोषित नहीं किया जा सकता है , और आगे ऐसा करने से कामगारों को पदोन्नति दी जा सकती है जो अनिवार्य रूप से एक प्रबंधकीय कार्य है।

39. इस न्यायालय की समझ के लिए नियोक्ता क्या कहना चाहते हैं कि इसके निर्णय द्वारा श्रम न्यायालय ने नियोक्ताओं पर जोर दिया है और नियमित कर्मचारियों के रूप में उनके प्रतिष्ठान में आकस्मिक हाथों में पेश किया है , मौसमी हो सकता है। यह सच है कि स्थायी आदेशों के अंतर्गत मौसमी कामगार नियमित प्रतिष्ठान का हिस्सा होंगे जिन्हें मौसमी स्वरूप के कार्य को पूरा करने के लिए बुलाया जाता है और उन्हें क्रमिक मौसमों के दौरान जारी रखने का अधिकार होता है। इस प्रकार, आक्षेपित अधिनिर्णय का निश्चित रूप से नियोक्ता की स्थापना में कामगारों को नियमित करने का प्रभाव होगा, जिसे कामगार स्थायी आदेशों के अंतर्गत अपना अधिकार

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

होने का दावा करते हैं।सचिव , **कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3) (*सुप्रा*), इंडियन ड्रग्स एंड फार्मास्यूटिकल्स लिमिटेड (*सुप्रा*), कार्यकारी अभियंता, जिला परिषद इंजीनियरिंग डिवीजन बनाम दिगंबर राव (*सुप्रा*), उत्तरांचल राज्य बनाम प्रांतीय सिंचाई अवाम बंद योग श्रमिक महापरिषद (सुप्रा) में सुप्रीम कोर्ट के अपने लॉर्डशिप के निर्णयों पर श्री एसएस निगम द्वारा भरोसा किया गया है, (ग) माननीय उच्चतम न्यायालय ने चन्द्रशेखर आजाद कृषि एवं प्रौद्योगिकी विश्वविद्यालय (*सुप्रा*) और उप कार्यकारी अभियंता बनाम कुबेरभाई कांजीभाई (*सुप्रा)*** के मामले में अपने इस तर्क के समर्थन में कि इन सुसंगत प्राधिकरणों के मद्देनजर , न्यायालयों के लिए दैनिक वेतन भोगी या अस्थायी कर्मचारी को नियमित करने का आदेश देने के लिए खुला नहीं है, नियमित प्रतिष्ठान का हिस्सा नहीं है क्योंकि यह नियोक्ताओं का कार्य है।साथ ही , इन प्राधिकरणों का यह भी मानना है कि राज्य या संघ के अधीन किसी पद के लिए नियमितीकरण भर्ती, जिसमें विज्ञापन शामिल है, रोजगार कार्यालय और अन्य पात्र उम्मीदवारों से आवेदन आमंत्रित करने और फिर परीक्षा, साक्षात्कार आदि के निर्धारित मोड के माध्यम से चयन के संबंध में नियमों का पालन किए बिना नहीं किया जा सकता है। कोई अन्य तरीका संविधान के अनुच्छेद 16 में निहित राज्य के तहत रोजगार के मामलों में अवसर की समानता के सभी नागरिकों को गारंटी का उल्लंघन करेगा।

इंडियन ड्रग्स एंड फार्मास्यूटिकल्स लिमिटेड *(सुप्रा)* में उनके आधिपत्य के निर्णय पर श्री निगम द्वारा इस बिंदु पर बहुत जोर दिया गया है कि न्यायालयों को न्यायिक संयम का प्रयोग करना चाहिए और कार्यकारी या विधायी डोमेन में अतिक्रमण नहीं करना चाहिए , जैसा कि वहां आयोजित किया गया था। उन्होंने पूर्वोक्त प्राधिकरण में उजागर सिद्धांत पर बहुत जोर दिया है जो कहता है कि "पदों के सृजन, इन पदों पर नियुक्ति, नियमितीकरण, वेतनमान तय करने, सेवा में निरंतरता , पदोन्नति आदि के आदेश सभी कार्यकारी या विधायी कार्य हैं , और न्यायाधीशों के लिए इस क्षेत्र में कदम रखना बेहद अनुचित है , सिवाय एक दुर्लभ और असाधारण मामले के।

40. यह याद रखना अच्छा होगा कि **सचिव, कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3)** (*सुप्रा)* में निर्णय, जो **इंडियन ड्रग्स एंड फार्मास्यूटिकल्स लिमिटेड** (*सुप्रा*) **और उत्तरांचल राज्य बनाम प्रांतीय सिंचाई अवाम बंद योग श्रमिक महापरिषद (*सुप्रा*) में उनके आधिपत्य द्वारा पालन किया गया प्रतीत होता है, साथ ही चंद्रशेखर आजाद कृषि एवं औद्योगिक विश्वविद्यालय (*सुप्रा*),** एक सिद्धांत निर्धारित करता है जो श्रम न्यायालय या औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा निर्धारित श्रम और औद्योगिक विवादों के लिए अपने आवेदन में, सेवा विवादों से अलग किया गया है, जो संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत उच्च न्यायालय के समक्ष या अनुच्छेद 32 के तहत सुप्रीम कोर्ट के उनके आधिपत्य के समक्ष उपयुक्त हैं।

41. यह भेद **महाराष्ट्र एसआरटीसी बनाम कास्टेरिबे राज्य परिवहन कर्मचारी संगठन, (2009) 8 एससीसी 556: (2009) 2 एससीसी (एल एंड एस) 513** में बाद के फैसले में सुप्रीम कोर्ट के उनके आधिपत्य द्वारा खींचा गया है। उक्त निर्णय में, महाराष्ट्र रिकॉग्निशन ऑफ ट्रेड यूनियंस एंड प्रिवेंशन ऑफ अनफेयर लेबर प्रैक्टिसेज एक्ट, 1971 के तहत लेबर कोर्ट की शक्ति पर विचार करते हुए उनके लॉर्डशिप ने माना कि अनुचित श्रम व्यवहार के मामले में उक्त अधिनियम की धारा 30 (1) (बी) के तहत सकारात्मक कार्रवाई करने और नियमितीकरण/स्थायित्व का आदेश

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

देने के लिए औद्योगिक और श्रम न्यायालयों की शक्ति **सचिव, कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी (3)** *(सुप्रा)* में संविधान पीठ के निर्णय से प्रभावित नहीं होते हैं। इस भेद की व्याख्या करते हुए , **महाराष्ट्र एसआरटीसी बनाम कास्टेरिबे राज्य परिवहन कर्मचारी संगठन** *(सुप्रा)* में उनके आधिपत्य ने आयोजित किया है:

"33. एमआरटीयू और पीयूएलपी अधिनियम के प्रावधान और उसमें प्रदान की गई औद्योगिक और श्रम न्यायालयों की शक्तियां *उमादेवी* (3) [(2006) 4 एससीसी 1: 2006 एससीसी (एल एंड एस) 753] में बिल्कुल भी विचाराधीन नहीं थीं। वास्तव में , अनुचित श्रम व्यवहार से संबंधित वर्तमान मुद्दे की तरह *उमादेवी* (3) [(2006) 4 एससीसी 1: 2006 एससीसी (एल एंड एस) 753] में बिल्कुल भी संदर्भित, विचार या निर्णय नहीं लिया गया था। कर्मचारियों को बदली, नैमित्तिक या अस्थायी के रूप में नियुक्त करने और उन्हें वर्षों तक ऐसे ही जारी रखने के उद्देश्य से कर्मचारियों को अनुसूची IV की मद 6 में प्रदान किए गए अनुसार स्थायी कर्मचारियों के दर्जे और विशेषाधिकारों से वंचित करने के उद्देश्य से नियोक्ता की ओर से अनुचित श्रम व्यवहार और अधिनियम की धारा 30 के तहत औद्योगिक और श्रम न्यायालयों की शक्ति संविधान पीठ के समक्ष निर्णय या विचार के लिए नहीं आती थी।

34. यह सच है कि धारवाड़ जिला धारवाड़। पीडब्ल्यूडी साक्षर दैनिक मजदूरी कर्मचारी संघ [(1990) 2 एससीसी 396: 1990 एससीसी (एल एंड एस) 274: (1990) 12 एटीसी 902] औद्योगिक न्यायनिर्णयन से उत्पन्न होने पर उमादेवी (3) [(2006) 4 एससीसी 1: 2006 एससीसी (एल एंड एस) 753] में विचार किया गया है और उस निर्णय को सही कानून बनाने के लिए नहीं बल्कि उमादेवी (3) [(2006) 4 एससीसी 1 में निर्णय का सावधानीपूर्वक और पूर्ण पठन माना गया है: 2006 एससीसी (एल एंड एस) 753] में कोई संदेह नहीं है कि उमादेवी (3) [(2006) 4 एससीसी 1: 2006 एससीसी (एल एंड एस) 753] में इस न्यायालय का संबंध अनुच्छेद 226 के तहत उच्च न्यायालयों द्वारा और भारत के संविधान के अनुच्छेद 32 के तहत सार्वजनिक रोजगार के मामलों में जहां कर्मचारियों को संविदात्मक के रूप में लगाया गया है, में शक्ति का प्रयोग था, अस्थायी या नैमित्तिक कामगार जो नियमों या प्रक्रिया द्वारा मान्यता प्राप्त उचित चयन पर आधारित नहीं हैं और फिर भी उनके नियमितीकरण और उन्हें स्थायित्व का दर्जा प्रदान करने के आदेश पारित किए गए हैं।

35. उमादेवी (3) [(2006) 4 एससीसी 1: 2006 एससीसी (एल एंड एस) 753] इस प्रस्ताव के लिए एक आधिकारिक घोषणा है कि सर्वोच्च न्यायालय (अनुच्छेद 32) और उच्च न्यायालयों (अनुच्छेद 226) को अस्थायी, संविदात्मक, नैमित्तिक, दैनिक वेतन या तदर्थ कर्मचारियों के आमेलन, नियमितीकरण या स्थायी निरंतरता के निर्देश जारी नहीं करने चाहिए जब तक कि भर्ती स्वयं संवैधानिक योजना के संदर्भ में नियमित रूप से नहीं की गई थी।

36. *उमादेवी (3)* [(2006) 4 एससीसी 1: 2006 एससीसी (एल एंड एस) 753] एम.आर.टी.यू और पी.यू.एल.पी अधिनियम की धारा 32 के साथ पठित धारा 30 के तहत औद्योगिक और श्रम न्यायालयों को उनकी वैधानिक शक्ति से वंचित नहीं करता है , जो अनुसूची IV के आइटम 6 के तहत नियोक्ता की ओर से अनुचित श्रम अभ्यास के शिकार हुए श्रमिकों के स्थायित्व का आदेश देते हैं, जहां वे पद हैं जिन पर वे काम कर रहे हैं। (ख) माननीय उच्चतम न्यायालय ने श्रीमती उमादेवी (3) [(2006) 4 एससीसी 1 2006 एससीसी (एल एंड एस) 753] के मामले में एक बार अनुसूची IV की मद 6 के अंतर्गत नियोक्ता की ओर से अनुचित श्रम व्यवहार स्थापित हो जाने के बाद एमआरटीयू और पीयूएलपी अधिनियम की धारा 30 के अधीन

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

समुचित आदेश पारित करने में औद्योगिक और श्रम न्यायालयों की शक्तियों को ओवरराइड करने के लिए नहीं ठहराया जा सकता।

42. **महाराष्ट्र एसआरटीसी बनाम कास्टेरिबे राज्य परिवहन कर्मचारी संगठन** *(सुप्रा)* में उनके लॉर्डशिप के फैसले के हिस्से में , जो उपरोक्त सिद्धांतों का पालन करता है , **इंडियन ड्रग्स एंड फार्मास्यूटिकल्स लिमिटेड** (*सुप्रा*)**, महात्मा फुले कृषि विश्वविद्यालय बनाम नासिक जिला शेठ कामगार यूनियन, (2001) 7 एससीसी 346 और महाराष्ट्र राज्य बनाम आरएस भोंडे में सुप्रीम कोर्ट के फैसले, (2005) 6 एससीसी 751 और अरावली गोल्फ क्लब बनाम चंदर हस, (2008) 1 एससीसी 683** पर विचार किया गया है और यह निर्णय देने के लिए अनुसरण किया गया है कि यह एक तुच्छ सिद्धांत है कि न्यायालय पदों के सृजन का निदेश नहीं दे सकते हैं जो एक कार्यकारी कार्य है, और इसके अलावा न्यायालयों द्वारा किसी ऐसे कर्मचारी को स्थायित्व प्रदान नहीं किया जा सकता है, जहां कोई पद अस्तित्व में नहीं है। स्थायी पदों के सृजन और उनकी नियुक्ति को कार्यकारी कार्य माना गया है। इस प्रकार , इस प्रस्ताव के साथ कोई झगड़ा नहीं प्रतीत होता है कि श्रम न्यायालय भी नियोक्ता के प्रतिष्ठान , राज्य या निजी में स्थायी पद के सृजन का निर्देश नहीं दे सकता है। लेकिन , श्रम न्यायालय के पास निश्चित रूप से नियमितीकरण का निदेश देने या नियमित दर्जा प्रदान करने की शक्ति होगी जहां संगत श्रम अधिनियम या नियम या तो उस अधिकार का उपबंध करते हैं अथवा उक्त अधिनियम या नियमों के अंतर्गत यह अनुचित श्रम व्यवहार का मामला है जिसे समाप्त करने का अधिकार श्रम न्यायालय या औद्योगिक अधिकरण को है।

43. वर्तमान मामला ऐसा नहीं है जहां श्रम न्यायालय ने किसी स्थायी पद के सृजन का निर्देश दिया है या कामगारों को स्थायी आधार पर नियुक्त करने का आदेश दिया है, या उन्हें स्थायित्व प्रदान किया है। श्रम न्यायालय ने जो कुछ किया है वह यह निर्देश देना है कि श्रमिकों के साथ मौसमी काम करने वालों के रूप में व्यवहार किया जाए न कि अस्थायी कर्मचारियों के रूप में। इसी अर्थ में श्रम न्यायालय ने कर्मकारों को नियमित कर दिया है। इस शक्ति को लागू करने के लिए, श्रम न्यायालय ने स्थायी आदेशों पर भरोसा किया है, जिन्हें राज्य सरकार द्वारा अधिनियम की धारा 3 के खंड (बी) के तहत शक्तियों के प्रयोग में तैयार किया गया है। स्थायी आदेशों में निश्चित रूप से सांविधिक बल है। खंड बी-1(2) के अंतर्गत मौसमी कामगार को ऐसे कामगार के रूप में परिभाषित किया गया है जो केवल पेराई सत्र के लिए काम पर लगा हुआ है और उसने अपनी परिवीक्षाधीन अवधि, यदि कोई हो, पूरी कर ली है। परिवीक्षाधीन अधिकारी की परिभाषा में मौसमी कामगार के मामले में परिवीक्षाधीन अवधि, चाहे वह विनिदष्ट हो या अनिर्दिष्ट, मौसम का एक माह या आधा, इनमें से जो भी कम हो, का उल्लेख किया गया है। यह शर्त स्थायी आदेशों के खंड बी-1(4) में दी गई है, जिसे इसके पहले परन्तुक के साथ पढ़ा जाए। दूसरा परंतुक इंगित करता है कि परिवीक्षाधीन अवधि की समाप्ति पर , जहां किसी भी तरह से कोई आदेश नहीं दिया जाता है, एक परिवीक्षाधीन की पुष्टि या निर्वहन करते हुए, परिवीक्षाधीन को स्वचालित रूप से पुष्टि किया जाना माना जाएगा।

44. यह सामने नेतृत्व सबूत और प्रतिकूल अनुमान यह उस संबंध में श्रमिकों द्वारा एक आवेदन के बावजूद नियोक्ताओं द्वारा रिकॉर्ड के गैर उत्पादन के कारण तैयार किया गया है पर श्रम न्यायालय, संभवतः श्रमिकों 1980-81 से 1986-87 पेराई मौसम के पूरे के लिए नियोक्ताओं के साथ काम किया है कि आयोजित किया जा सकता है, और परिवीक्षाधीन अवधि पूरी की, उन्हें

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

मौसमी श्रमिकों की स्थिति के लिए हकदार बनाया। लेकिन उस विशिष्ट निष्कर्ष को अभिलिखित नहीं किया गया है। इस आशय के निष्कर्ष के अभाव में कि कामगारों ने अपने मामले के अनुसार 1980-81 से 1986-87 के पेराई सत्रों के लिए काम किया है, और स्थायी आदेशों के खंड बी-1(4) के तहत परिकल्पित अपनी परिवीक्षाधीन अवधि पूरी कर ली है - कम से कम यह निष्कर्ष कि सभी कामगार या उनमें से एक या अधिक को एक निश्चित पेराई मौसम के लिए लगाया गया है और अपनी परिवीक्षाधीन अवधि पूरी कर ली है - श्रम न्यायालय नहीं कर सकता था स्थायी आदेशों के तहत कामगारों को मौसमी दर्जा प्रदान किया गया। उस खोज के अभाव में, आक्षेपित निर्णय को स्पष्ट रूप से अवैध रूप से प्रस्तुत किया जाता है।

45. चूंकि श्रम न्यायालय को आक्षेपित निर्णय पारित करने का अधिकार देने वाला आवश्यक निष्कर्ष दर्ज नहीं किया गया है, इसलिए यह न्यायालय समय की लंबी चूक को देखते हुए कि पार्टियां बहुत भारी मन से मुकदमा कर रही हैं, मामले को नए सिरे से आवश्यक निष्कर्षों को दर्ज करने के निर्देश के साथ श्रम न्यायालय को भेजने के लिए विवश है, (ख) अन्य के साथ-साथ अन्य राज्यों के बीच कामगारों के संबंध में एक प्रस्ताव है जिसके आधार पर स्थायी आदेशों के खंड ख 1(4) के अंतर्गत केवल मौसमी कामगारों के रूप में दावा की गई स्थिति का निर्धारण किया जा सकता है। यह न्यायालय कहता है कि वह उस एक आवश्यक निष्कर्ष की कमी के लिए मामले को रिमांड करने के लिए बाध्य है क्योंकि यह इस न्यायालय के लिए संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत अपने अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करते हुए उस निष्कर्ष को रिकॉर्ड करने के लिए खुला नहीं है, जो अनिवार्य रूप से तथ्यों और सबूतों की सराहना के आधार पर दर्ज किया जाना है।

46. यह सलाह दी जा सकती है के रूप में अपने संबंधित मामलों के समर्थन में इस तरह के आगे सबूत, विशेष रूप से, वृत्तचित्र नेतृत्व करने के लिए दोनों पक्षों के लिए खुला है . श्रम न्यायालय अपने समक्ष सभी सबूतों पर विचार करेगा, जिसमें कोई और सबूत भी शामिल है, यदि नेतृत्व किया जाता है, जैसा कि इसके द्वारा निर्देशित है, एक नया निर्णय देने से पहले। यह भी स्पष्ट किया जाता है कि इस न्यायालय के समक्ष दी गई सभी प्रस्तुतियाँ श्रम न्यायालय के समक्ष आग्रह करने के लिए पार्टियों के लिए खुली रहेंगी , सिवाय श्रम न्यायालय के साथ अधिकार क्षेत्र की कमी से संबंधित एक को छोड़कर कि वे श्रमिकों के मामले पर फैसला सुनाएं कि वे मौसमी कामगार हैं, और अस्थायी नहीं हैं। यह भी स्पष्ट किया जाता है कि श्रम न्यायालय द्वारा ऊपर उल्लिखित कामगारों के पक्ष में साक्ष्य से जो निष्कर्ष निकाला जा सकता था, उसकी संभावना को किसी भी तरह से इस मुद्दे पर राय की अभिव्यक्ति के रूप में नहीं माना जाएगा। श्रम न्यायालय इस मुद्दे पर अपने निष्कर्ष निकालने के लिए बिल्कुल स्वतंत्र होगा कि क्या रिकॉर्ड पर मौजूद साक्ष्य के आधार पर कामगार स्थायी आदेशों के तहत मौसमी कर्मकारों की स्थिति के हकदार हैं।

47. जहां तक 2001 की रिट - सी संख्या 20684 का संबंध है, कार्यवाही की उत्पत्ति और इससे पहले निर्धारित निर्णय से पता चलता है कि यह श्रमिकों द्वारा एक दावे के आधार पर स्थापित किया गया है कि उनकी सेवाओं को अवैध रूप से अधिनियम की धारा 6-एफ के उल्लंघन में 1987 के अधिनिर्णय केस नंबर 103 के लंबित निर्णय को समाप्त कर दिया गया था। इस मामले में पारित आक्षेपित अधिनिर्णय का अवलोकन, जिसके द्वारा 1987 के अधिनिर्णय मामला संख्या 103 को अवैध घोषित कर दिया गया है और कामगारों को वापस मजदूरी के साथ बहाल करने

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

का आदेश दिया गया है, एक ऐसा निर्णय है जो निष्कर्षों के भवन और 1987 के अधिनिर्णय केस संख्या 103 में दिए गए निर्णय पर आगे बढ़ता है, जो काम करने वालों को मौसमी मानता है। इस पंचाट में स्थायी आदेशों के खंड एल के उल्लंघन में कामगारों की सेवाओं को समाप्त करने का प्रावधान है, जिसके लिए नियोक्ता द्वारा मौसमी कामगारों को 15 दिन का नोटिस देने की आवश्यकता होती है। निष्कर्ष इस आधार पर आगे बढ़े हैं कि कामगार मौसमी हैं , और यह आधार बदले में उस निर्णय पर आधारित है जिसे उसी दिन आक्षेपित निर्णय के रूप में बनाया गया है, जिसमें कामगारों को मौसमी घोषित किया गया है। चूंकि 1987 के न्यायनिर्णयन केस संख्या 103 में पारित अधिनिर्णय को इस न्यायालय द्वारा नए सिरे से निष्कर्षों को दर्ज करने के लिए श्रम न्यायालय को मामले की रिमांड के साथ रद्द कर दिया गया है , इसलिए आक्षेपित अवार्ड को श्रम न्यायालय को इस मामले को नए सिरे से निर्धारित करने के निर्देश के साथ रद्द करने की भी आवश्यकता है, जो वह 1987 के अधिनिर्णय केस संख्या 103 में दर्ज निष्कर्षों और निष्कर्षों को ध्यान में रखते हुए करेगा। यह कहने की आवश्यकता नहीं है कि श्रम न्यायालय इस रिमांड विविध केस नंबर 404 ऑफ 1987 और विविध केस नंबर 90 ऑफ 1987 के एडजुडिकेशन केस नंबर 103 के साथ मिलकर सुनवाई और फैसला करेगा , जिसका फैसला पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय द्वारा इस आदेश की प्राप्ति के चार महीने की अवधि के भीतर किया जाएगा। उत्तर प्रदेश, गोरखपुर या इसके उत्तराधिकारी न्यायालय, यदि पुनर्गठित किया गया हो।

48. पच्चीस कामगारों की ओर से नियोक्ताओं और संघ को नोटिस जारी करने पर 2001 की रिट - सी संख्या 4976 में, दोनों पक्षों ने अपनी दलीलें दीं। कामगारों की ओर से कार्य करते हुए यूनियन ने दिनांक 13.05.1987 को अपना लिखित बयान दायर किया जबकि नियोक्ताओं ने अपना लिखित बयान दिनांक 05.07.1987 को दायर किया। नियोक्ताओं ने दिनांक 22-08-1987 को एक प्रत्युत्तर विवरण दायर किया जबकि कामगारों की ओर से संघ द्वारा दिनांक 22-09-1987 को एक प्रत्युत्तर विवरण दायर किया गया।

49. श्रम न्यायालय के समक्ष कामगारों का मामला यह था कि सभी पच्चीस कामगार पिछले 6-7 वर्षों से बॉयलरों पर मौसमी हाथों के रूप में नियोक्ताओं की नियमित सगाई में थे। वे प्रत्येक क्रमिक सीजन के दौरान नियमित रूप से काम कर रहे थे। आगे यह दलील दी गई कि संदर्भ के क्रम में संलग्न अनुसूची में दिखाए गए पच्चीस कामगारों को नियोक्ताओं द्वारा उनके कागजात में अवैध रूप से अस्थायी हाथों के रूप में दिखाया गया था , जो दैनिक मजदूरी पर लगे हुए थे। कामगारों की नियुक्ति का उपर्युक्त स्वरूप नियोक्ताओं द्वारा उनके रिकार्ड में हेर -फेर करके दर्शाया गया था। आगे यह दलील दी गई कि कामगारों ने उपस्थिति रजिस्टर में अपनी उपस्थिति दर्ज कराई थी, लेकिन उन्हें वेतन वाउचर के माध्यम से दिया गया था , जिस पर मनमाने ढंग से पृष्ठांकन किए गए थे। कामगारों का यह आगे का मामला था कि मौसमी हाथों के रूप में उनकी पात्रता के अनुसार, उन्हें वेतन बोर्ड द्वारा निर्धारित वेतन और अन्य लाभों का भुगतान किया जाना था, जिनमें से नियोक्ताओं द्वारा उन्हें फिर से उनके रिकॉर्ड में हेरफेर करके गैरकानूनी रूप से वंचित कर दिया गया था। यह भी विशेष रूप से दलील दी गई थी कि नियोक्ता प्रतिष्ठान के पास चार बॉयलर हैं, जिनके पास काम करने के लिए हाथों की तीन पाली हैं। एक समय में आवश्यक पुरुषों की संख्या और अगली पारी के लिए उनकी राहत को ध्यान में रखते हुए ,

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

बॉयलर को काम करने के लिए कुल 63 पुरुषों की आवश्यकता थी। नियोक्ताओं के पास 35 - 40 पुरुषों को मौसमी हाथों के रूप में दिखाया गया था। अन्य रिक्तियों को उन कामगारों द्वारा भरा जाता है जिनकी वास्तव में मौसमी व्यस्तता होती है, लेकिन उन्हें अस्थायी हाथों के रूप में दिखाया जाता है, जिन्हें दैनिक मजदूरी पर रखा जाता है। आगे आग्रह किया गया मामला यह था कि बॉयलर को सौंपे गए मजदूर का काम नियमित था, लेकिन प्रकृति में मौसमी था, और यह कि श्रमिकों को अस्थायी हाथों में दिखाने वाले श्रमिकों को बनाए रखने में नियोक्ताओं का कार्य स्पष्ट रूप से एक अनुचित श्रम अभ्यास का संकेत था।

50. श्रम न्यायालय के समक्ष कामगारों की दलील में यह भी कहा गया था कि उन्हें प्रति दिन 7.50 रुपये के आधार पर वेतन का भुगतान किया गया था, और नियोक्ता उन्हें भुगतान किए गए वेतन का हिस्सा अन्य आउटगोइंग के लिए खर्च करके रिकॉर्ड में हेरफेर कर रहे थे, श्रमिकों की उपस्थिति कम गिनी जाती है। कामगारों ने पेराई सत्र 1985-86 से मौसमी कामगार के रूप में अपनी स्थिति की घोषणा के साथ-साथ परिणामी लाभों का दावा किया।

51. नियोक्ता कामगारों के मामले पर विवाद किया और आग्रह किया कि कार्रवाई का कोई कारण उन्हें इस संदर्भ की तलाश करने के लिए उत्पन्न हुआ, और वे कोई पूर्व मांग की है कि. यह दलील दी गई थी कि कामगार संघ के सदस्य नहीं थे और संघ के आदेश पर अपने सदस्य - कामगारों के लिए कार्य करते हुए एक वैध औद्योगिक विवाद को जन्म देने के लिए कोई प्रस्ताव पारित नहीं किया गया था। नियोक्ताओं ने लिखित वक्तव्य के पैराग्राफ 3 में दलील दी कि 28.01.1984 को निगम के अधिग्रहण के समय कामगार बिल्कुल भी रोल पर नहीं थे। वे पूर्ववर्ती नियोक्ता के अस्थायी हाथ थे। यहां यह टिप्पणी की जानी चाहिए कि यह याचिका उत्तर प्रदेश राज्य द्वारा 28.10.1984 से प्रभावी उत्तर प्रदेश चीनी उपक्रम (अधिग्रहण) अधिनियम, 1971 के प्रावधानों के तहत अधिग्रहित किए जाने के संदर्भ में उठाई गई थी।

52. नियोक्ताओं द्वारा आगे यह दलील दी गई कि कामगारों ने कभी भी किसी रिक्ति के खिलाफ काम नहीं किया। वे किसी भी पद पर कोई ग्रहणाधिकार नहीं रखते हैं। उनकी सेवा में ब्रेक हैं। यह भी दलील दी गई कि उनके अकुशल हाथों की ताकत पूरी है और संघ ने इस औद्योगिक विवाद को आधारहीन आधार पर उठाया है। यह भी दलील दी गई कि सुलह अधिकारी के समक्ष यूनियन इन कामगारों के लिए अस्थायी हाथों से मौसमी कामगारों के रूप में पदोन्नति की मांग कर रही है। पदोन्नति को प्रबंधन का एक विशेष अधिकार बताया गया था, एक और दलील के साथ कि आकस्मिक कर्मचारियों के पास पदोन्नति का कोई दावा नहीं हो सकता है। यह भी दलील दी गई है कि कामगार अपने अनुबंधों के नवीकरण की मांग कर रहे थे क्योंकि जब संघ ने सुलह की कार्यवाही दायर की थी तब वे नियोक्ताओं के रोल पर नहीं थे। यह आग्रह किया गया था कि इन कामगारों को मौसमी घोषित करने का प्रश्न ही नहीं उठता और आगे यह कि संदर्भ निष्फल हो गया है।

53. जहां तक संदर्भित दूसरे मुद्दे का संबंध था, इसे इसकी अस्पष्टता के लिए बुरा माना गया था। यह भी दावा किया गया था कि जब तक बॉयलर हाउस की ताकत का निर्धारण नहीं किया जाता है, तब तक दूसरे मुद्दे पर निर्णय नहीं लिया जा सकता है। यह भी दलील दी गई कि उस पेराई सत्र के दौरान शिफ्ट-ए और बी में बॉयलर स्टेशन की ताकत पूरी हो गई है। तत्पश्चात् यह दलील दी गई कि यदि कामगारों को राहत प्रदान की जानी है तो श्रम न्यायालय को एक पद सृजित करना होगा, जहां तक बॉयलर अनुभाग का संबंध है, उपयुक्तता का न्याय करना होगा

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

और नियोक्ताओं के आधार को मानकीकृत करना होगा। यह, नियोक्ताओं ने दलील दी कि संदर्भ के दायरे से परे था। नियोक्ताओं ने संदर्भ का उत्तर अपने पक्ष में देने के लिए कहा है और कामगारों के दावे को अस्वीकार कर दिया है।

54. श्रम न्यायालय के समक्ष संघ ने यह कहते हुए आवेदन दायर किया कि संघ के सदस्यता रजिस्टर में किसी के हस्ताक्षर नहीं हैं, कोई नकद रसीद नहीं दिखाई गई है और कैशबुक का उत्पादन नहीं किया गया है। आवेदन में यह भी आग्रह किया गया था कि जनवरी , 1987 से मार्च, 1987 तक सदस्यता रजिस्टर में प्रविष्टियां हैं, लेकिन उसके बाद नहीं। इस आवेदन के माध्यम से यह आग्रह किया गया था कि संघ द्वारा कामगारों की ओर से इस संबंध में जिन दस्तावेजों पर भरोसा किया गया है, उन्हें स्वीकार नहीं किया जाना चाहिए। कामगारों ने पेपर संख्या 16 डी वाला एक आवेदन इस प्रार्थना के साथ किया कि 1984-85 से अब तक मौसमी बॉयलर हैंड के लिए उपस्थिति रजिस्टर न्यायालय द्वारा तलब किया जाए। श्रमिकों की ओर से पेपर नंबर 17 डी वाला एक और आवेदन किया गया था कि नियोक्ता की इकाई का निरीक्षण किया जा सकता है क्योंकि मामले की सुनवाई से पहले बहुत सच्चाई सामने आएगी। इस आवेदन के जवाब में, नियोक्ताओं की ओर से एक उत्तर पत्र संख्या 18 डी दायर किया गया था। यह कहा गया था कि बॉयलर हैंड्स का जो काम कामगार डिस्चार्ज कर रहे थे , वह भी अन्य कामगारों द्वारा किया जाता है। इस उत्तर के पैराग्राफ 11 में यह कहा गया था कि नियोक्ताओं को यह स्वीकार किया गया था कि ये कामगार अपने रोजगार में थे। पेपर नंबर 23 डी वाले एक आवेदन के माध्यम से, नियोक्ता ने अनुलग्नक ए के रूप में संलग्न एक दस्तावेज दायर किया, जो 1984 - 90 की अवधि के दौरान काम पर रखे गए नए श्रमिकों को दर्शाता है।

55. नियोक्ताओं की ओर से मौखिक साक्ष्य में, एक सहायक अभियंता, डीआर शर्मा की जांच ईडब्ल्यू -1 के रूप में की गई थी। उन्होंने इस आशय की गवाही दी कि चार बॉयलर थे और इनमें से प्रत्येक पर, एक आदमी को शीर्ष पर नियुक्त किया गया था, जबकि दो इसके पैर पर विस्तृत थे। उनके अनुसार, संयुक्त रूप से सभी बॉयलरों के शीर्ष पर चार पुरुषों की कुल आवश्यकता थी और नीचे आठ की आवश्यकता थी। इस प्रकार, तीन पारियों में, शीर्ष पर बारह पुरुषों और चार बॉयलरों के पैर में चौबीस पुरुषों की आवश्यकता थी , जिससे कुल 36 की आवश्यकता थी, और आगे इनमें से कुछ आधी शिफ्ट हैं, जिन्हें रिलीवर की आवश्यकता नहीं है। इसके बाद उन्होंने कहा कि कुल 42 पुरुष काम कर रहे हैं जो स्थायी हैं। यह गवाही दी गई थी कि विशेष परिस्थितियों में, अस्थायी हाथ लगे हुए हैं, जिनमें से कुछ बॉयलर रूम कर्तव्यों के लिए विस्तृत हैं। हालांकि, उन्होंने अपने साक्ष्य में कहा कि वह यह नहीं कह सकते कि यहां पच्चीस कामगारों को टाइम ऑफिस द्वारा बॉयलर रूम में विस्तृत किया गया था या नहीं। इस तथ्य को टाइम ऑफिस द्वारा सत्यापित किया जा सकता है, और वह यह जवाब देने की स्थिति में नहीं था कि अलग-अलग पारियों के दौरान बॉयलर रूम ड्यूटी के लिए विस्तृत पुरुष कौन थे, या उनके नाम क्या थे।

56. नियोक्ता की ओर से एक अन्य गवाह एक रामकार पांडे था, जिसने ईडब्ल्यू -2 के रूप में गवाही दी थी। उन्होंने Ex.6 साबित किया, जो वेतन भुगतान चार्ट है। उन्होंने अपनी जांच में कहा कि अप्रैल, 1987 के बजाय मार्च, 1987 को गलत तरीके से लिखा गया था। पच्चीस कामगारों में से दस नियोक्ता के रोल पर थे। पेराई सत्र 1986-87 21.11.1986 को शुरू हुआ और 28.04.1987 को समाप्त हुआ। सभी कामगार दिहाड़ी मजदूर थे, जिन्होंने पूरे सीजन में काम नहीं किया। उन्होंने पूर्व E1 साबित किया।

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

57. कामगारों की ओर से कर्मकार संघ के सचिव राम प्यारे पाण्डेय, प्रथम विश्व-1 की जांच की गई। उन्होंने अपने साक्ष्य में कहा कि वर्तमान औद्योगिक विवाद का हवाला दिए जाने के बाद कामगारों की सेवाएं समाप्त कर दी गई हैं। इसके बाद, अधिनियम की धारा 6-एफ के तहत एक आवेदन किया गया था। उन्होंने इस आशय की भी गवाही दी कि नियोक्ता प्रतिष्ठान के पास चार बॉयलर थे। उन्होंने अपने बयान में यह भी कहा कि श्रमिकों की उपस्थिति एक उपस्थिति रजिस्टर पर अंकित की गई थी, जिसे नियोक्ता ने इसे बुलाने के लिए श्रमिकों की प्रार्थना के बावजूद प्रस्तुत नहीं किया। अकेले भुगतान पत्र का उत्पादन किया गया था जो कम उपस्थिति दिखाता है।

58. मजदूरों की ओर से जांच किया गया दूसरा गवाह राम नौ , डब्ल्यू-डब्ल्यू-2 था। उन्होंने शपथ पर कहा कि वह एक विशेष संख्या में वर्षों से काम कर रहे थे (निर्णय की प्रमाणित प्रति में वर्षों की संख्या के बारे में आंकड़ा अवैध है)। मामले में पक्षकार अन्य कामगार उनके साथ काम कर चुके थे। आवश्यकता 70 पुरुषों की थी, जबकि प्रतिष्ठान पर केवल 30-35 थे। उसे एक कागज पर हस्ताक्षर करने के लिए कहा जाएगा, और उसे कोई रिटेनिंग भत्ता नहीं दिया जाएगा। इस गवाह के अनुसार, 18 पुरुषों की सेवाएं समाप्त कर दी गईं।

59. मजदूरों की ओर से जांच की गई तीसरी गवाह एक पलटू है। उन्होंने डब्ल्यू-डब्ल्यू-3 के रूप में गवाही दी। उन्होंने जोर देकर कहा कि वह उन पच्चीस कामगारों में से एक थे जो इस औद्योगिक विवाद के पक्षकार हैं। उन्होंने बॉयलरों की संख्या , पुरुषों की क्षमता के बारे में आवश्यकता, एक रजिस्टर पर उपस्थिति का अंकन और मजदूरी के भुगतान के बारे में अन्य श्रमिकों के लगभग समान तथ्यों को दोहराया, जहां श्रमिकों के हस्ताक्षर एक राजस्व टिकट के साथ एक ढीले कागज पर सुरक्षित थे। उन्होंने आगे कहा कि जब उन्हें पात्रता के अनुसार लाभ और वेतन नहीं दिया गया था, तो यह मामला संघ द्वारा लाया गया था। आगे यह कहा गया है कि बिना किसी नोटिस की तामील या छंटनी मुआवजे के भुगतान के बिना , उनकी सेवाओं को समाप्त कर दिया गया था।

60. पक्षकारों, विशेष रूप से, नियोक्ताओं की ओर से नेतृत्व में दस्तावेजी और मौखिक साक्ष्य के मूल्यांकन पर श्रम न्यायालय, और स्थायी आदेशों के तहत बनाए रखा जाने के लिए आवश्यक उपस्थिति रजिस्टर और अन्य रिकॉर्ड के गैर-उत्पादन के कारण नियोक्ताओं के खिलाफ एक प्रतिकूल निष्कर्ष आकर्षित, श्रमिकों के पक्ष में संदर्भ का जवाब दिया और कहा कि सभी पच्चीस कामगार जिनके नाम अनुसूची में विस्तृत हैं संदर्भ के आदेश के लिए संलग्न (ग) वेतन बोर्ड के निर्धारण के अनुसार वेतन बोर्ड के अवधारण के साथ -साथ अन्य लाभों के साथ-साथ मौसम 1985-86 से वेतन प्राप्त करने के हकदार हैं।

61. श्री एसएस निगम, नियोक्ता की ओर से विद्वान वरिष्ठ वकील ने 2001 के रिट - सी नंबर 4975 में दिए गए लोगों के रूप में आक्षेपित आदेश के हमले में वही विवाद उठाए हैं। कामगारों की ओर से विद्वान वकील श्री लल्लू सिंह ने भी उपर्युक्त रिट याचिका में समान प्रस्तुतियों पर निर्णय का बचाव किया है। दोनों पक्षों के विद्वान वकील उन्हीं प्राधिकारियों पर निर्भर रहे हैं जिन पर उन्होंने अंतिम उल्लेख की गई रिट याचिका में अपनी विभिन्न प्रस्तुतियों के समर्थन में भरोसा किया था।

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

62. इस न्यायालय ने प्रतिद्वंद्वी प्रस्तुतियों पर विचार किया है और आक्षेपित निर्णय का अवलोकन किया है। जहां तक इस मुद्दे का संबंध है कि कानून में कामगारों को मौसमी घोषित करना श्रम न्यायालय के अधिकार क्षेत्र या क्षेत्राधिकार के भीतर बिल्कुल नहीं है, इसका निर्णय कामगारों के पक्ष में और नियोक्ताओं के विरुद्ध उन सभी कारणों से किया जाता है जिनका विवरण इस निर्णय में पहले से दिया गया है। यह माना जाता है कि श्रम न्यायालय के समक्ष साक्ष्य के मूल्यांकन पर यह सक्षम है कि वह कामगारों की स्थिति को मौसमी हाथों के रूप में घोषित करे, यदि वे स्थायी आदेशों के तहत इसके हकदार हैं।

63. स्थायी आदेशों के तहत मौसमी घोषित किए जाने वाले कामगारों की पात्रता का न्याय करने के लिए, श्रम न्यायालय को यह जांचना आवश्यक था कि क्या उसके समक्ष साक्ष्य पर, कामगार या उनमें से एक या अधिक स्थायी आदेशों के खंड बी -1 (2) के तहत परिभाषित मौसमी हाथ (ओं) होने की आवश्यकताओं को पूरा करते हैं। यह भी निर्धारित करना होगा कि क्या खंड बी-1 (4) के तहत परिवीक्षा की आवश्यकता प्रत्येक कामगार के मामले में श्रम न्यायालय के समक्ष साक्ष्य पर पूरी की जाती है, और क्या वे सभी मौसमी कर्मचारियों की स्थिति के हकदार थे। 2001 की रिट - सी संख्या 4975 में उस मुद्दे पर निर्णय लेते समय इस निर्णय में स्थायी आदेशों के इन खंडों का उल्लेख किया गया है। जैसे, उन स्थायी आदेशों की आवश्यकताओं का अधिक विस्तार से उल्लेख यहां किया गया है, या उनके पुनरुत्पादन की आवश्यकता नहीं है।

64. इसके सामने नेतृत्व साक्ष्य और प्रतिकूल निष्कर्ष यह नियोक्ताओं द्वारा रिकॉर्ड के गैर उत्पादन के कारण तैयार किया गया है पर श्रम न्यायालय, उस ओर से श्रमिकों द्वारा एक आवेदन के बावजूद, संभवतः श्रमिकों पेराई मौसम 1985-86 और 1986-87 के पूरे के लिए नियोक्ताओं के साथ काम किया है कि आयोजित किया जा सकता है, और परिवीक्षाधीन अवधि पूरी की, उन्हें मौसमी श्रमिकों की स्थिति के लिए हकदार बनाया। लेकिन उस विशिष्ट निष्कर्ष को अभिलिखित नहीं किया गया है। इस आशय के निष्कर्ष के अभाव में कि कामगारों ने अपने मामले के अनुसार 1985-86 से 1986-87 के पेराई सत्रों के लिए काम किया है, और स्थायी आदेशों के खंड बी-1(4) के तहत परिकल्पित अपनी परिवीक्षाधीन अवधि पूरी कर ली है - कम से कम एक निष्कर्ष यह है कि सभी कामगार या उनमें से एक या अधिक को एक निश्चित पेराई मौसम के लिए लगाया गया है और अपनी परिवीक्षाधीन अवधि पूरी कर ली है - श्रम न्यायालय नहीं कर सकता था स्थायी आदेशों के तहत कामगारों को मौसमी दर्जा प्रदान किया गया। उस खोज के अभाव में, आक्षेपित निर्णय को स्पष्ट रूप से अवैध रूप से प्रस्तुत किया जाता है.

65. जहां तक 2001 की रिट - सी संख्या 20683 का संबंध है, कार्यवाही की उत्पत्ति और इसके पहले निर्धारित अवार्ड से पता चलता है कि यह श्रमिकों द्वारा एक दावे के आधार पर स्थापित किया गया है कि उनकी सेवाओं को अधिनियम की धारा 6-एफ के उल्लंघन में 1987 के अधिनिर्णय केस नंबर 118 के लंबित निर्णय को अवैध रूप से समाप्त कर दिया गया था। श्रम न्यायालय ने निर्णय दिया है कि कामगारों की सेवाओं को समाप्त करने में नियोक्ताओं का कार्य अवैध और अनुचित है और राहत के रूप में कामगार उसी पद पर बहाल किए जाने के हकदार थे जिस पर वे सभी परिणामी लाभों के साथ कार्य कर रहे थे। श्रम न्यायालय द्वारा कामगारों को यह राहत अधिनियम की धारा 6-ङ(1) और (2) के उपबंधों के उल्लंघन के आधार पर प्रदान की गई है, क्योंकि श्रम न्यायालय ने पाया है कि उसके समक्ष औद्योगिक विवाद के लंबित रहने के दौरान कामगारों की सेवाएं समाप्त कर दी गई हैं, नियोक्ता द्वारा धारा 6-ङ(2)(ख) के परंतुक के

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

तहत इसकी अनुमति मांगे बिना। अधिनियम की धारा 6-ई और एफ के प्रावधानों को पढ़ने से पता चलता है कि प्रथम दृष्टया श्रम न्यायालय धारा 6-ई के उल्लंघन के परिणामस्वरूप समाप्ति को खराब मानने में सही है। तथापि , यदि अधिनिर्णय को बरकरार रखा जाए अथवा उसमें संशोधन किया जाए तो भी बहुत कुछ इस मुद्दे के निर्णय पर कामगारों को दी जाने वाली राहत के बारे में निर्भर करेगा कि क्या कामगार मौसमी घोषित किए जाने के हकदार हैं अथवा उन्हें अंतत अस्थायी हाथ माना जाता है। उक्त मुद्दे को 2001 की रिट - सी संख्या 4976 में पारित तारीख के निर्णय और आदेश के मद्देनजर श्रम न्यायालय द्वारा नए सिरे से रिमांड के बाद निर्धारित किया जाना है। इसलिए, यह उचित होगा कि यह मामला श्रम न्यायालय द्वारा 2001 की रिट - सी संख्या 4976 में पारित रिमांड के आदेश के अनुपालन में अपना निर्णय देने के बाद आ सकता है।

66. 2001 की रिट - सी संख्या 20683 को श्रम न्यायालय द्वारा 1987 के न्यायनिर्णयन केस संख्या 118 में नए सिरे से अपना निर्णय देने के बाद सूचीबद्ध किया जाएगा।

67. परिणाम में, 2001 की रिट - सी संख्या 4975 को **आंशिक रूप से अनुमति** दी जाती है और 1987 के न्यायनिर्णयन केस संख्या 103 में पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, यूपी, गोरखपुर द्वारा पारित दिनांक 11.08.1999 के आक्षेपित अवार्ड को **रद्द** किया जाता है। उक्त न्यायनिर्णयन मामला पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, उत्तर प्रदेश, गोरखपुर या जो भी श्रम न्यायालय अब इस न्यायनिर्णयन मामले से निपटने के लिए सक्षम है, की फाइल में इस निर्देश के साथ बहाल किया जाएगा कि संबंधित श्रम न्यायालय पीठासीन अधिकारी द्वारा इस आदेश की प्राप्ति के चार महीने की अवधि के भीतर नए सिरे से निर्णय लेगा , श्रम न्यायालय, उत्तर प्रदेश, गोरखपुर या इसके उत्तराधिकारी न्यायालय , यदि पुनर्गठित किया गया हो। अपना नया निर्णय देते समय, श्रम न्यायालय को इस बात को ध्यान में रखना चाहिए कि इस न्यायालय द्वारा इस निर्णय में क्या कहा गया है, जहां तक यह 2001 की रिट - सी संख्या 4975 से संबंधित है।

68. 2001 की रिट - सी संख्या 20684 को **आंशिक रूप से अनुमति** दी जाती है और 1987 के विविध केस नंबर 404 और 1991 के विविध केस नंबर 90 (1987 के एडजुडिकेशन केस नंबर 103 से संबंधित) में पारित 13.08.1999 के आक्षेपित अवार्ड को एतद्द्वारा पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, यूपी, गोरखपुर या इसके उत्तराधिकारी न्यायालय को मामले की रिमांड के साथ **रद्द** किया जाता है, यदि 1987 के विविध केस नंबर 404 और 1991 के विविध केस नंबर 90 को सुनने और तय करने के लिए पुनर्गठित किया जाता है , साथ ही 1987 के एडजुडिकेशन केस नंबर 103 के साथ, जिसे वह 2001 के रिट - सी नंबर 4975 में निर्देशित समय की समान अवधि के भीतर 1987 के एडजुडिकेशन केस नंबर 103 में दर्ज अपने निष्कर्षों को ध्यान में रखते हुए करेगा।

69. 2001 की रिट - सी संख्या 4976 को **आंशिक रूप से अनुमति** दी जाती है और पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, यूपी, गोरखपुर द्वारा पारित 1987 के न्यायनिर्णयन केस संख्या 118 में पारित दिनांक 11.08.1999 के आक्षेपित अवार्ड को एतद्द्वारा रद्द किया जाता है। उक्त न्यायनिर्णयन मामला पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, उत्तर प्रदेश, गोरखपुर या जो भी श्रम न्यायालय अब इस न्यायनिर्णयन मामले से निपटने के लिए सक्षम है, की फाइल में इस निर्देश के साथ बहाल किया जाएगा कि संबंधित श्रम न्यायालय पीठासीन अधिकारी द्वारा इस आदेश की प्राप्ति के चार महीने की अवधि के भीतर नए सिरे से निर्णय लेगा , श्रम न्यायालय, उत्तर प्रदेश, गोरखपुर या इसके उत्तराधिकारी न्यायालय , यदि पुनर्गठित किया गया हो। अपना नया निर्णय

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"

देते समय, श्रम न्यायालय को इस बात को ध्यान में रखना चाहिए कि इस न्यायालय द्वारा इस निर्णय में क्या कहा गया है, जहां तक यह 2001 की रिट - सी संख्या 4975 से संबंधित है।

70. 2001 की रिट - सी संख्या 20683 को 1987 के न्यायनिर्णयन केस संख्या 118 के निर्णय के बाद उपयुक्त पीठ के समक्ष सूचीबद्ध किया जाएगा, 2001 के रिट - सी नंबर 4976 में आज पारित निर्णय और आदेश के संदर्भ में।

71. आज निर्णित किसी भी रिट याचिका में लागत के बारे में कोई आदेश नहीं होगा।

आदेश दिनांक :- 03.01.2020

अनूप

"अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिये प्रयोग नहीं किया जा सकता है।

सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिये निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"