



अनुसंधान प्रश्न

“भारत में बिना नोटिस या कारण के निकाले गए निजी क्षेत्र के कर्मचारी को कानून क्या सुरक्षा देता है, औद्योगिक विवाद अधिनियम और राज्य के दुकान एवं स्थापना अधिनियम कैसे लागू होते हैं, कामगार कौन माना जाता है, और क्या उपाय और मंच उपलब्ध हैं?”

भारत में बिना नोटिस या कारण के सेवा से निकाले गए निजी क्षेत्र के कर्मचारियों के लिए विधिक सुरक्षा, औद्योगिक विवाद अधिनियम और दुकान एवं स्थापना अधिनियम का अनुप्रयोग, 'कामगार' की पात्रता तथा निवारण तंत्र

सारांश

भारत में बिना नोटिस या कारण के सेवा से निकाले गए निजी क्षेत्र के कर्मचारी यदि औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2(s) के तहत 'कामगार' की श्रेणी में आते हैं, तो उनकी सेवा समाप्ति 'छंटनी' (retrenchment) मानी जाती है। Supreme Court ने *Santosh Gupta v. State Bank of Patiala* (1980) में स्थापित किया कि धारा 2(oo) के तहत अनुशासनात्मक कार्रवाई को छोड़कर नियोक्ता द्वारा किसी भी कारण से सेवा समाप्त करना छंटनी की श्रेणी में आता है, जिसके लिए धारा 25F के तहत एक महीने का नोटिस (या नोटिस वेतन) और छंटनी मुआवजा देना एक अनिवार्य वैधानिक पूर्व-शर्त है। गैर-कामगार कर्मचारी (जैसे प्रबंधकीय या प्रशासनिक अधिकारी) राज्य के दुकान एवं स्थापना अधिनियम (जैसे दिल्ली दुकान एवं स्थापना अधिनियम की धारा 30) के तहत सिविल और प्रशासनिक मंचों के माध्यम से एक महीने के नोटिस या नोटिस वेतन की राहत पा सकते हैं।

सत्यापित मुकदमे	संविधियाँ	नवीनतम निर्णय
25	5	2024
15 उच्च न्यायालय • 10 सर्वोच्च न्यायालय		Bombay High Court

विषय-सूची

I. विस्तृत विश्लेषण	2
II. सांविधिक प्रावधान	4
III. चर्चित मुकदमे	6
IV. मुकदमे का विवरण	8

Vitark AI द्वारा तैयार • अत्यंत गोपनीय • उपयोग से पहले उद्धरण सत्यापित करें

I. विस्तृत विश्लेषण

मुख्य सिद्धांत

01 'छंटनी' (Retrenchment) का व्यापक दायरा

धारा 2(oo) के तहत नियोक्ता द्वारा किसी भी कारण से की गई सेवा समाप्ति को छंटनी माना जाता है, जब तक कि वह वैधानिक अपवादों (जैसे स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति या निरंतर अस्वस्थता) में न आए, *Gammon India Limited v. Niranjan Dass* (1983) के अनुसार।

02 धारा 25F की अनिवार्य पूर्व-शर्तें (Conditions Precedent)

यदि किसी कामगार ने एक वर्ष में 240 दिनों की निरंतर सेवा पूरी की है, तो उसे निकालने से पहले धारा 25F के तहत नोटिस और मुआवजा देना अनिवार्य है; ऐसा न करने पर बर्खास्तगी शून्य (void) होती है, जैसा कि *Devinder Singh v. Municipal Council, Sanaur* (2011) और *A.P. Housing Board v. B. Venkat Rao* (2012) में माना गया है।

03 कामगार (Workman) की विस्तृत पात्रता

धारा 2(s) के अंतर्गत कामगार होने के लिए नियमित नियुक्ति होना आवश्यक नहीं है; पार्ट-टाइम या दैनिक वेतन भोगी (daily wagers) भी यदि नियंत्रण और पर्यवेक्षण में काम करते हैं तो वे कामगार माने जाते हैं, जैसा कि *Aaram Saini v. The Presiding Officer, Central Government Industrial Tribunal & Labour Court* (2012) और *Municipal Corporation of Delhi v. Krishan Kumar* (2015) में निर्धारित किया गया है।

04 विशिष्ट सेवा नियमों का प्रभाव

यदि कोई कर्मचारी सरकारी नियमों या विशेष सेवा नियमों (जैसे Central Services Rules) द्वारा शासित है, तो औद्योगिक विवाद अधिनियम के सामान्य प्रावधान लागू नहीं होते हैं, जैसा कि *Union of India v. Newton Mazarelo* (2004) में माना गया है।

05 कदाचार बनाम सामान्य छंटनी

यदि सेवा समाप्ति का कारण गंभीर कदाचार (misconduct) है, तो धारा 25F के तहत नोटिस या मुआवजे की वैधानिक आवश्यकताएं लागू नहीं होतीं, लेकिन प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों (natural justice) का पालन आवश्यक है, जैसा कि *State of Punjab v. Jagir Singh* (2004) में निर्धारित किया गया है।

06 धारा 25F(c) की प्रकृति

धारा 25F के तहत सरकार को नोटिस देने का नियम (खंड (c)) केवल सरकार की जानकारी के लिए है; यह छंटनी की वैधता के लिए खंड (a) और (b) की तरह अनिवार्य वैधानिक पूर्व-शर्त नहीं है, जैसा कि *Bombay Union of Journalists v. The State of Bombay* (1963) में घोषित किया गया है।

07 बहाली बनाम मौद्रिक मुआवजा का न्यायिक विवेक

पूर्व में धारा 25F के उल्लंघन पर सेवा बहाली सामान्य नियम था, किंतु हाल के न्यायिक रुख के अनुसार विशेषकर दैनिक वेतन भोगी या अस्थायी कर्मचारियों के मामले में वर्षों की लंबी मुकदमेबाजी के बाद बहाली के बजाय एकमुश्त मौद्रिक मुआवजा देना अधिक न्यायसंगत माना जाता है, जैसा कि *Chilika Development Authority v. Girija Prasad Sahoo* (2016) और *Om Prakash v. Presiding Officer, Labour Court No.2* (2015) में स्पष्ट किया गया है।

न्यायालयों ने इसे कैसे लागू किया

सर्वोच्च न्यायालय का दृष्टिकोण

सर्वोच्च न्यायालय ने स्पष्ट किया है कि यदि कामगार ने पिछले 12 महीनों में 240 दिनों की सेवा पूर्ण की है, तो बिना नोटिस या मुआवजे के की गई सेवा समाप्ति अवैध है, भले ही नियुक्ति में प्रक्रियात्मक अनियमितताएं हों, जैसा कि *Ramesh Kumar v. State of Haryana* (2010) में धारित किया गया।

उच्च न्यायालय की भिन्नताएँ

उच्च न्यायालयों ने विशिष्ट परिस्थितियों में राहत को संशोधित किया है। केरल उच्च न्यायालय ने *Vaaritha News Network Pvt. Ltd. v. Saju Thomas* (2021) में पूर्ण बकाया वेतन के साथ बहाली को सही ठहराया, जबकि उड़ीसा उच्च न्यायालय ने *Chilika Development Authority v. Rabindra Kumar Mohapatra* (2016) में बहाली के स्थान पर मुआवजा देने का आदेश दिया। इसके अतिरिक्त, मौखिक सेवा समाप्ति के मामले में *State of Gujarat v. Champaben Govindaji Thakore* (2005) में गुजरात उच्च न्यायालय ने बकाया वेतन को घटाकर 25% कर दिया।

अनिर्णीत क्षेत्र या चेतावनियाँ

निश्चित अवधि के अनुबंधों का अपवाद (Section 2(oo)(bb))

निश्चित अवधि के अनुबंध की समाप्ति को छंटनी से बाहर रखा गया है, बशर्ते नियोक्ता द्वारा कृत्रिम अंतराल देकर संविदात्मक व्यवस्था का दुरुपयोग न किया गया हो, जैसा कि *Smith-Kline Beecham v. Geeta Dass* (2012) में इंगित किया गया है।

क्षेत्राधिकार और राहत का उचित मंच

बर्खास्तगी को सीधे चुनौती देने या बहाली की मांग के लिए उचित मंच श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण है; इसे सीधे धारा 33C(2) (जो एक निष्पादन न्यायालय की तरह कार्य करता है) या भुगतान आयुक्त के समक्ष नहीं उठाया जा सकता, जैसा कि *National Buildings Construction Corporation v. Pritam Singh Gill* (1972), *Payment of Wages Inspector v. Surajmal Mehta & Anr.* (1968) और *Quess Corp Ltd. v. Pankaj Balasaheb Pharande* (2024) के संयुक्त पठन से स्पष्ट है।

व्यक्तिगत विवाद बनाम सामूहिक कार्यवाही का प्रभाव

धारा 2A के तहत व्यक्तिगत कामगार के विवाद को 'औद्योगिक विवाद' माना जाता है, लेकिन इसकी लंबितता अन्य कामगारों के हड़ताल करने के अधिकार को पूरी तरह से बाधित नहीं करती, जैसा कि *Chemicals & Fibres of India Ltd. v. D. G. Bhoir* (1975) में स्पष्ट किया गया है।

II. सांविधिक प्रावधान 5 प्रावधान

SECTION 2(K), INDUSTRIAL DISPUTES ACT, 1947 — DEFINITION OF INDUSTRIAL DISPUTE

नियोक्ताओं, नियोक्ताओं और कामगारों, या कामगारों के बीच किसी भी विवाद या मतभेद को परिभाषित करता है जो रोजगार, गैर-रोजगार, रोजगार की शर्तों या श्रम की स्थितियों से संबंधित है।

"industrial dispute means any dispute or difference between employers and employers, or between employers and workmen, or between workmen and workmen, which is connected with the employment or non-employment or the terms of employment or with the conditions of labour, of any persons;" उद्धृत: Santosh Gupta v. State Bank of Patiala, Chemicals & Fibres of India Ltd. v. D. G. Bhoir, Nagar Mahapalika v. State of U.P., A.P. Housing Board v. B. Venkat Rao, Quess Corp Ltd. v. Pankaj Balasaheb Pharande, Divisional Railway Manager v. Rambabu Kamath, Vaartha News Network Pvt. Ltd. v. Saju Thomas, Smith-Klina Beecham v. Geeta Dass

SECTION 2(S), INDUSTRIAL DISPUTES ACT, 1947 — DEFINITION OF WORKMAN

कामगार को किसी भी व्यक्ति (प्रशिक्षु सहित) के रूप में परिभाषित करता है जो किसी भी उद्योग में कुशल, अकुशल, शारीरिक, तकनीकी, परिचालन, लिपिकीय या पर्यवेक्षी कार्य के लिए कार्यरत हो।

"workman means any person (including an apprentice) employed in any industry to do any manual, unskilled, skilled, technical, operational, clerical or supervisory work for hire or reward, whether the terms of employment be express or implied, and for the purposes of any proceeding under this Act in relation to an industrial dispute, includes any such person who has been dismissed, discharged or retrenched in connection with, or as a consequence of, that dispute," उद्धृत: Santosh Gupta v. State Bank of Patiala, Chemicals & Fibres of India Ltd. v. D. G. Bhoir, Nagar Mahapalika v. State of U.P., A.P. Housing Board v. B. Venkat Rao, Quess Corp Ltd. v. Pankaj Balasaheb Pharande, Divisional Railway Manager v. Rambabu Kamath, Vaartha News Network Pvt. Ltd. v. Saju Thomas, Smith-Klina Beecham v. Geeta Dass

SECTION 2(J), INDUSTRIAL DISPUTES ACT, 1947 — DEFINITION OF INDUSTRY

नियोक्ताओं के किसी भी व्यवसाय, व्यापार, उपक्रम, निर्माण या आजीविका को परिभाषित करता है, जिसमें कामगारों का काम, सेवा, रोजगार या औद्योगिक पेशा शामिल है।

"industry means any business, trade, undertaking, manufacture or calling of employers and includes any calling, service, employment, handicraft, or industrial occupation or avocation of workmen;" उद्धृत: Santosh Gupta v. State Bank of Patiala, Chemicals & Fibres of India Ltd. v. D. G. Bhoir, Nagar Mahapalika v. State of U.P., A.P. Housing Board v. B. Venkat Rao, Quess Corp Ltd. v. Pankaj Balasaheb Pharande, Divisional Railway Manager v. Rambabu Kamath, Vaartha News Network Pvt. Ltd. v. Saju Thomas, Smith-Klina Beecham v. Geeta Dass

SECTION 30, DELHI SHOPS AND ESTABLISHMENTS ACT, 1954 — NOTICE OF TERMINATION OF SERVICE

नियोक्ता को तीन महीने से अधिक की निरंतर सेवा वाले कर्मचारी को बिना कम से कम एक महीने के लिखित नोटिस या उसके बदले वेतन के सेवा समाप्त करने से रोकता है, सिवाय कदाचार के मामलों में।

"Under the mandatory provision of section 30 of the Delhi Shops and Establishments Act, 1954, the service of an employee who has put in more than three months' continuous service cannot be terminated without giving him at least one month's notice in writing or one month's wages in lieu of such notice except where the termination of service is for misconduct." उद्धृत: research प्रश्न में उठाया गया

SECTION 2, INDUSTRIAL DISPUTES ACT, 1947 — CASE LAW INTERPRETATIONS

औद्योगिक विवादों में 'किसी भी व्यक्ति', प्रशिक्षुओं की स्थिति और छंटनी मुआवजे के संबंध में न्यायिक व्याख्या प्रदान करता है।

"The expression 'any person' in section 2(k) of the Act, must be read subject to limitations and qualifications; the two crucial limitations are (1) the dispute must be a real dispute between the parties to the dispute so as to be capable of settlement or adjudication by one party to the dispute giving necessary relief to the other; and the person regarding whom the dispute is raised must be one in whose employment, non-employment, terms of employment, or conditions of labour, the parties to the dispute have a direct or substantial interest" उद्धृत: Santosh Gupta v. State Bank of Patiala, Chemicals & Fibres of India Ltd. v. D. G. Bhoir, Nagar Mahapalika v. State of U.P., A.P. Housing Board v. B. Venkat Rao, Quess Corp Ltd. v. Pankaj Balasaheb Pharande, Divisional Railway Manager v. Rambabu Kamath, Vaartha News Network Pvt. Ltd. v. Saju Thomas, Smith-Klina Beecham v. Geeta Dass

III. चर्चित मुकदमे

25 मुकदमे • सारणी

#	मुकदमा	न्यायालय	वर्ष	मुख्य निर्णय
01	<i>National Buildings Construction Corporation v. Pritam Singh Gill</i> ESCR01000411973	SUPREME COURT OF INDIA	1972	बर्खास्त कामगार भी धारा 33C(2) के तहत पूर्व दावों की गणना का हकदार है।
02	<i>Payment of Wages Inspector v. Surajmal Mehta & Anr.</i> ESCR010001211969	SUPREME COURT OF INDIA	1968	मुआवजा भुगतान के जटिल विवादों को सुलझाने का अधिकार केवल श्रम न्यायालय को है।
03	<i>Ramesh Kumar v. State of Haryana</i> ESCR010004102010	SUPREME COURT OF INDIA	2010	240 दिन की सेवा के बाद बिना नोटिस या मुआवजा दिए छंटनी अवैध है।
04	<i>Chilika Development Authority v. Girija Prasad Sahoo</i> ODHC010281732009	ORISSA HIGH COURT	2016	धारा 25F के उल्लंघन पर बहाली स्वतः नहीं होती; मौद्रिक मुआवजा उपयुक्त राहत है।
05	<i>A.P. Housing Board v. B. Venkat Rao</i> HBHC010742602011	HIGH COURT FOR STATE OF TELANGANA	2012	छंटनी के समय मुआवजे का भुगतान न करना सेवा समाप्ति को शून्य बनाता है।
06	<i>Devinder Singh v. Municipal Council, Sanaur</i> ESCR010005502011	SUPREME COURT OF INDIA	2011	धारा 25F का अनुपालन अनिवार्य है, भले ही नियुक्ति प्रक्रिया में अनियमितता हो।
07	<i>Divisional Railway Manager v. Rambabu Kamath</i> HCMA011410252006	MADRAS HIGH COURT	2011	सामान्य संविदात्मक सेवा समाप्ति को दुराचार के लिए दंड नहीं माना जा सकता।
08	<i>Chilika Development Authority v. Rabindra Kumar Mohapatra</i> ODHC010281032009	ORISSA HIGH COURT	2016	दैनिक वेतन भोगी के अवैध निष्कासन पर बहाली के बजाय केवल मौद्रिक मुआवजा उचित।
09	<i>Chanderpati v. Presiding Officer, Industrial Tribunal-cum-Labour Court</i> PHHC010664532010	HIGH COURT OF PUNJAB AND HARYANA	2013	धारा 25F के उल्लंघन के कारण लंबे समय से कार्यरत कर्मचारी बहाली का हकदार।
10	<i>Santosh Gupta v. State Bank of Patiala</i> ESCR010002811980	SUPREME COURT OF INDIA	1980	अनुशासनात्मक दंड को छोड़कर किसी भी कारण से नियोक्ता द्वारा सेवा समाप्ति छंटनी है।
11	<i>Superintendent Engineer P.W.D. v. The Judge Labour Court</i> RJHC020009061995	HIGH COURT OF RAJASTHAN	2009	औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-J असंगत राज्य कानूनों पर प्रभावी होती है।
12	<i>Gammon India Limited v. Niranjana Dass</i> ESCR010000671984	SUPREME COURT OF INDIA	1983	काम की कमी के कारण सेवा समाप्ति छंटनी है और वैधानिक अनुपालन अनिवार्य है।
13	<i>Smith-Kline Beecham v. Geeta Dass</i> PHHC010081451993	HIGH COURT OF PUNJAB AND HARYANA	2012	निश्चित अवधि के अनुबंध की समाप्ति धारा 2(oo)(bb) के तहत छंटनी नहीं है।
14	<i>Quess Corp Ltd. v. Pankaj Balasaheb Pharande</i> HCBM030308022023	BOMBAY HIGH COURT	2024	धारा 2A केवल व्यक्तिगत सेवा समाप्ति से जुड़े विवादों के सीधे संदर्भ तक सीमित है।

#	मुकदमा	न्यायालय	वर्ष	मुख्य निर्णय
15	<i>Aaram Saini v. The Presiding Officer, Central Government Industrial Tribunal & Labour Court</i> RJHC020276542003	HIGH COURT OF RAJASTHAN	2012	नियंत्रण में कार्यरत पार्ट-टाइम कर्मचारी भी कामगार के रूप में सुरक्षा के हकदार हैं।
16	<i>Union of India v. Newton Mazarello</i> HCBM050009242004	BOMBAY HIGH COURT	2004	विशिष्ट सरकारी सेवा नियमों के तहत की गई समाप्ति पर औद्योगिक कानून लागू नहीं।
17	<i>Pratibha Dinkar Modhave v. Nagar Panchayat Parner</i> HCBM030005252023	BOMBAY HIGH COURT	2024	अस्थायी कर्मचारियों के लिए भी सेवा समाप्ति से पूर्व धारा 25F का अनुपालन अनिवार्य।
18	<i>Om Prakash v. Presiding Officer, Labour Court No.2</i> RJHC020568052013	HIGH COURT OF RAJASTHAN	2015	विवाद उठाने में 19 वर्षों की अत्यधिक देरी के कारण बहाली के बजाय मुआवजा।
19	<i>Bombay Union of Journalists v. The State of Bombay</i> ESCR010002911964	SUPREME COURT OF INDIA	1963	सरकार को नोटिस देना छंटनी की वैधता के लिए वैधानिक पूर्व-शर्त नहीं है।
20	<i>Vaaritha News Network Pvt. Ltd. v. Saju Thomas</i> KLHC010395452021	HIGH COURT OF KERALA	2021	धारा 25F के कल्याणकारी प्रावधानों को किसी निजी समझौते द्वारा खारिज नहीं किया जा सकता।
21	<i>Municipal Corporation of Delhi v. Krishan Kumar</i> DLHC010280372004	HIGH COURT OF DELHI	2015	240 दिन पूरे करने वाले दैनिक वेतन भोगी कामगार पर धारा 25-F लागू होती है।
22	<i>Chemicals & Fibres of India Ltd. v. D. G. Bhoir</i> ESCR010002971975	SUPREME COURT OF INDIA	1975	धारा 2A व्यक्तिगत विवादों के निस्तारण हेतु सामूहिक समर्थन की आवश्यकता समाप्त करती है।
23	<i>State of Punjab v. Jagir Singh</i> ESCR010005542004	SUPREME COURT OF INDIA	2004	कदाचार के आधार पर बर्खास्तगी में छंटनी मुआवजा या नोटिस देना आवश्यक नहीं है।
24	<i>State of Gujarat v. Champaben Govindaji Thakore</i> GJHC240171772000	HIGH COURT OF GUJARAT	2005	मौखिक सेवा समाप्ति अवैध होने पर बहाली के साथ आंशिक बकाया वेतन का आदेश।
25	<i>Nagar Mahapalika v. State of U.P.</i> ESCR010003602006	SUPREME COURT OF INDIA	2006	नियमों के उल्लंघन में की गई नियुक्तियों पर बहाली के बजाय केवल मुआवजा देय।

IV. मुकदमे का विवरण 25 केस फ़ाइलें

01 National Buildings Construction Corporation v. Pritam Singh Gill

SUPREME COURT OF INDIA • 1972-03-29 • 1972 INSC 97

यह मामला Industrial Disputes Act, 1947 की धारा 33C(2) के अंतर्गत 'workman' की परिभाषा से संबंधित है। न्यायालय ने यह स्पष्ट किया कि एक बर्खास्त (dismissed) कर्मचारी भी इस धारा के तहत लाभ का दावा कर सकता है, यदि वह दावा उस अवधि से संबंधित है जब वह वास्तव में कंपनी का कर्मचारी था। न्यायालय के अनुसार, धारा 33C(2) का उद्देश्य कर्मचारी को उसके मौजूदा अधिकारों को लागू करने के लिए एक त्वरित माध्यम प्रदान करना है। यदि किसी बर्खास्त कर्मचारी को अपने बकाए वेतन के लिए लंबी प्रक्रिया अपनानी पड़े, तो यह कानून के मूल उद्देश्य को विफल करेगा। अतः, न्यायालय ने निर्णय दिया कि धारा 33C(2) के तहत राहत प्राप्त करने के लिए कर्मचारी का सेवा में होना अनिवार्य नहीं है, यदि दावा पूर्व-रोजगार अवधि के लिए है।

निर्णय न्यायालय ने माना कि धारा 33C(2) का उपयोग व्यक्तिगत कामगारों को त्वरित वित्तीय राहत प्रदान करने के लिए एक निष्पादन अदालत के रूप में किया जाता है। इसलिए, 'कामगार' शब्द की व्याख्या व्यापक होनी चाहिए और इसमें एक ऐसा बर्खास्त या सेवानिवृत्त कर्मचारी भी शामिल होना चाहिए जिसका मौजूदा हक पूर्व-रोजगार अवधि से उत्पन्न होता है।

"question posed is a pure question of law depending on the construction of the relevant statutory provisions. The Act was brought on the statute book for making provision for the investigation and settlement of industrial disputes and for certain other purposes. Section 2(s) defines "workman" to mean "any person (including an apprentice) employed in any industry to do any skilled or unskilled manual, supervisory, technical or clerical work for hire or reward, whether the terms of employment be express or implied, and for the purposes of any proceeding under this Act in relation to an industrial dispute, include any such person who has been dismissed, discharged or retrenched in connection with, or as a consequence of, that dispute,"

SUPREME COURT OF INDIA • 1972

स्रोत ESCR01000411973

02 Payment of Wages Inspector v. Surajmal Mehta & Anr.

SUPREME COURT OF INDIA • 1968-12-03 • 1968 INSC 328

यह मामला Payment of Wages Act, 1936 के तहत 'Authority' के अधिकार क्षेत्र से संबंधित है। विवाद तब उत्पन्न हुआ जब एक कंपनी का लाइसेंस रद्द कर दिया गया और उपक्रम को स्थानांतरित कर दिया गया, जिसके बाद कर्मचारियों ने अपनी छंटनी मुआवजे (retrenchment compensation) की मांग की। न्यायालय ने निर्धारित किया कि यद्यपि Section 25FF of the Industrial Disputes Act, 1947 के तहत देय मुआवजा 'wages' की परिभाषा में आता है, फिर भी Payment of Wages Act की Section 15 के तहत Authority को ऐसे जटिल विवादों को सुलझाने का अधिकार नहीं है। न्यायालय ने माना कि जब नियोक्ता मुआवजे के दायित्व से इनकार करता है, तो उचित मंच Labour Court है जो Section 33C(2) of the Industrial Disputes Act के तहत इस पर निर्णय ले सकता है।

निर्णय न्यायालय ने स्पष्ट किया कि जब नियोक्ता मुआवजे के दायित्व या सेवा समाप्ति के मूल आधार से इनकार करता है, तो भुगतान आयुक्त (Payment of Wages Authority) के पास ऐसे विवादों के न्यायिक निर्धारण का अधिकार क्षेत्र नहीं है; इसके लिए राहत का उचित मंच श्रम न्यायालय (Labour Court) ही है।

“Since ss. 25FF and 25FFF do not contain any conditions precedent, as in the case of retrenchment under sec. 25F, and transfer and closure can validly take place without notice or payment of a month's wages in lieu thereof or payment of compensation, sec. 25FF can be said not to have provided any time within which such compensation is to be paid.”

SUPREME COURT OF INDIA • 1968

स्रोत ESCR010001211969

03 Ramesh Kumar v. State of Haryana

SUPREME COURT OF INDIA • 2010-01-13 • 2010 INSC 41

यह मामला एक कैजुअल कर्मचारी की नौकरी से बर्खास्तगी से संबंधित है। कर्मचारी ने दावा किया कि उसने अपनी बर्खास्तगी से पहले के 12 महीनों में 240 दिनों से अधिक लगातार काम किया था, और Section 25F of the Industrial Disputes Act, 1947 का पालन किए बिना उसकी सेवाएं समाप्त कर दी गई थीं। लेबर कोर्ट ने reinstatement का आदेश दिया, लेकिन हाई कोर्ट ने इसे रद्द कर दिया। सुप्रीम कोर्ट ने इस निर्णय को पलटते हुए कहा कि चूंकि कर्मचारी ने 240 दिनों की सेवा पूरी की थी, इसलिए उसे बिना उचित नोटिस या मुआवजे के नौकरी से निकालना अवैध था। न्यायालय ने यह भी माना कि समान परिस्थितियों वाले अन्य कर्मचारियों को नियमित किया गया था, इसलिए इस कर्मचारी के साथ भेदभाव हुआ है।

निर्णय सर्वोच्च न्यायालय ने निर्णय दिया कि एक बार जब कर्मचारी यह साबित कर देता है कि उसने वर्ष में 240 दिन काम किया है, तो धारा 25F का अनुपालन किए बिना उसे निकालना अवैध है। ऐसी अवैध सेवा समाप्ति पर कर्मचारी बहाली (reinstatement) का हकदार है।

“Admittedly, in the case on hand, the workman was not given any notice or pay in lieu of notice or retrenchment compensation at the time of his retrenchment. In view of the same, the Labour Court has correctly concluded that his termination is in contravention of the provisions of Section 25 F of the Act.”

SUPREME COURT OF INDIA • 2010

स्रोत ESCR010004102010

04 Chilika Development Authority v. Girija Prasad Sahoo

ORISSA HIGH COURT • 2016-11-16 • WP(C)/5116/2009

यह मामला Chilika Development Authority द्वारा एक Scientific Assistant की सेवा समाप्ति को चुनौती देने से संबंधित है। कर्मचारी का तर्क था कि उसकी सेवा समाप्त करते समय Section 25F of the Industrial Disputes Act, 1947 के प्रावधानों का पालन नहीं किया गया। औद्योगिक न्यायाधिकरण (Industrial Tribunal) ने समाप्ति को अवैध माना और कर्मचारी की बहाली (reinstatement) के साथ मुआवजे का आदेश दिया। उच्च न्यायालय ने इस बात पर जोर दिया कि Section 25F के उल्लंघन के मामलों में बहाली हमेशा स्वतः नहीं होती, जैसा कि Hari Nandan Prasad v. Employer I/R to Management of FCI मामले में स्पष्ट किया गया है। यदि कर्मचारी का पद अस्थायी है, तो बहाली के बजाय उचित मौद्रिक मुआवजा अधिक उपयुक्त हो सकता है।

निर्णय उच्च न्यायालय ने माना कि धारा 25F के उल्लंघन के हर मामले में बहाली का आदेश स्वचालित रूप से नहीं दिया जाना चाहिए। यदि कर्मचारी एक परियोजना के तहत दैनिक वेतन भोगी या अस्थायी था, तो बहाली के बजाय मौद्रिक मुआवजा देना न्याय के हित में होगा।

“But the Hon’ble Apex Court in the case of Hari Nandan Prasad Vrs. Employer I/R to Management of F.C.I. , reported in AIR 2014 SC 1848 has laid down the proposition differing with the earlier proposition of automatic reinstatement in case of violation of Section 25F of the I.D. Act, 1947 on the analogy and reasons that when the termination is found to be illegal because of non-payment of retrenchment compensation and notice pay as mandatorily required under Section 25-F”

ORISSA HIGH COURT • 2016

स्रोत ODHC010281732009

05 A.P. Housing Board v. B. Venkat Rao

HIGH COURT FOR STATE OF TELANGANA • 2012-03-22 • WA/270/2011

यह मामला Andhra Pradesh Housing Board द्वारा अपने 487 कर्मचारियों की छंटनी से संबंधित है, जिन्हें 'surplus' घोषित किया गया था। याचिकाकर्ताओं का तर्क था कि छंटनी अवैध थी क्योंकि Industrial Disputes Act, 1947 की Section 25-F के तहत अनिवार्य 'retrenchment compensation' का भुगतान छंटनी के समय नहीं किया गया था। न्यायालय ने माना कि Section 25-F के प्रावधानों का पालन करना अनिवार्य है और compensation का भुगतान छंटनी के समय या उससे पहले किया जाना चाहिए। \n\nअपीलीय न्यायालय ने पाया कि Housing Board यह साबित करने में विफल रहा कि उसने छंटनी प्रभावी होने से पहले मुआवजे का भुगतान या प्रस्ताव दिया था। इस प्रकार, वैधानिक शर्तों का पालन न करने के कारण छंटनी को ab initio void माना गया और एकल पीठ (single Judge) द्वारा दिए गए बहाली (reinstatement) के आदेश को सही ठहराया गया।

निर्णय न्यायालय ने स्पष्ट किया कि धारा 25F के तहत मुआवजे और नोटिस वेतन का भुगतान छंटनी के समय या उससे पहले किया जाना एक अनिवार्य पूर्व-शर्त है। यदि भुगतान साथ में नहीं किया जाता है, तो छंटनी की कार्यवाही प्रारंभ से ही अमान्य (ab initio void) हो जाती है।

“Section 25-F deserves a closer look, which is as follows: "25F: Conditions precedent to retrenchment of workmen : No workman employed in any industry who has been in continuous service for not less than one year under an employer shall be retrenched by that employer until - (a) the workman has been given one month's notice in writing... (b) the workman has been paid, at the time of retrenchment, compensation”

HIGH COURT FOR STATE OF TELANGANA • 2012

स्रोत HBHC010742602011

06 Devinder Singh v. Municipal Council, Sanaur

SUPREME COURT OF INDIA • 2011-04-11 • 2011 INSC 293

यह मामला एक कर्मचारी की सेवाओं को Industrial Disputes Act, 1947 की धारा 25-F का उल्लंघन करते हुए समाप्त करने के बारे में है। कर्मचारी को बिना किसी पूर्व सूचना या मुआवजे के नौकरी से निकाल दिया गया था। श्रम न्यायालय (Labour Court) ने इसे अवैध मानते हुए बहाली का आदेश दिया, लेकिन उच्च न्यायालय ने नियुक्ति में प्रक्रियात्मक खामियों और देरी का हवाला देते हुए इसे रद्द कर दिया। \n\nसर्वोच्च न्यायालय ने उच्च न्यायालय के फैसले को पलटते हुए स्पष्ट किया कि एक व्यक्ति 'workman' है या नहीं, यह तय करने में नियुक्ति का स्रोत या तरीका प्रासंगिक नहीं है। यदि वह मजदूरी के लिए काम कर रहा है, तो वह कानून के दायरे में आता है। न्यायालय ने कहा कि धारा 25-F के अनिवार्य प्रावधानों का पालन न करना सेवा समाप्ति को शून्य बनाता है, और नियोक्ता को अपनी गलतियों के लिए कानूनी देरी का लाभ नहीं मिलना चाहिए।

निर्णय सर्वोच्च न्यायालय ने स्पष्ट किया कि 'कामगार' का दर्जा निर्धारित करने के लिए नियुक्ति का तरीका (चाहे नियमित हो या अनियमित) प्रासंगिक नहीं है। यदि धारा 25F की आवश्यकताओं का अनुपालन नहीं किया गया है, तो कर्मचारी की बहाली का सामान्य नियम लागू होना चाहिए।

“This Court has repeatedly held that the provisions contained in Section 25F (a) and (b) are mandatory and termination of the service of a workman, which amounts to retrenchment within the meaning of Section 2(oo) without giving H one month's notice or pay in lieu thereof and retrenchment compensation is null and void/illegal/inoperative”

SUPREME COURT OF INDIA • 2011

स्रोत ESCR010005502011

07 Divisional Railway Manager v. Rambabu Kamath

MADRAS HIGH COURT • 2011-01-12 • WP/23044/2006

यह मामला अस्थायी कर्मचारियों की सेवा समाप्ति से संबंधित कानूनी सिद्धांतों की व्याख्या करता है, विशेष रूप से यह कि कब ऐसी समाप्ति को दंडनीय या 'stigmatic' माना जाता है। न्यायालय ने स्पष्ट किया कि यद्यपि अस्थायी कर्मचारी Article 311(2) of the Constitution of India के तहत सुरक्षा के हकदार हैं, लेकिन यह सुरक्षा केवल तभी लागू होती है जब सेवा समाप्ति का आदेश वास्तव में किसी दुराचार (misconduct) के लिए दंड के रूप में दिया गया हो। यदि सेवा समाप्ति का आदेश केवल अनुबंध की शर्तों के अनुसार एक सामान्य प्रक्रिया है, तो उसे अनिवार्य रूप से दंड नहीं माना जा सकता। न्यायालय ने 'motive' और 'foundation' के बीच के अंतर पर जोर दिया—यदि सेवा समाप्ति का आधार दुराचार की जांच का निष्कर्ष है, तो उसे Article 311 का उल्लंघन माना जाएगा।

निर्णय मद्रास उच्च न्यायालय ने माना कि जब सेवा समाप्ति बिना किसी जांच या आरोप के केवल संविदात्मक शर्तों के अनुसार 'simpliciter' की जाती है, तो उसे दंडात्मक नहीं माना जा सकता। हालांकि, यदि इसके पीछे का आधार दुराचार का कोई निष्कर्ष है, तो उसे दंड माना जाएगा जिसके लिए घरेलू जांच आवश्यक है।

“Thus if a discharge is simpliciter that it follows Section 2(oo) and the protection under Section 25F and if it is a penalty order, the same will have to follow the procedure for enquiry and ultimately to go by the procedure that offers protection as under Article 311(2).”

MADRAS HIGH COURT • 2011

स्रोत HCMA011410252006

08 Chilika Development Authority v. Rabindra Kumar Mohapatra

ORISSA HIGH COURT • 2016-09-20 • WP(C)/8924/2009

यह मामला एक श्रमिक की सेवाओं की समाप्ति से संबंधित है, जिसे Chilika Development Authority द्वारा एक परियोजना समाप्त होने के आधार पर हटाया गया था। श्रम न्यायालय ने इस बर्खास्तगी को Section 25F of the Industrial Disputes Act, 1947 का उल्लंघन मानते हुए अवैध ठहराया और बहाली के साथ back wages का आदेश दिया। उच्च न्यायालय ने इस बात पर जोर दिया कि यद्यपि पूर्व में अवैध बर्खास्तगी पर बहाली का नियम था, लेकिन अब नवीनतम कानूनी स्थिति के अनुसार, दैनिक वेतन भोगी कर्मचारियों के मामले में केवल मौद्रिक मुआवजा देना अधिक उचित है क्योंकि उन्हें नियमितीकरण का अधिकार नहीं है। न्यायालय ने माना कि प्रबंधन ने श्रमिक के पक्ष में फैसला आने के बाद पहली बार इस तर्क को उठाया कि वह 'industry' नहीं है, जिसे स्वीकार नहीं किया गया।

निर्णय उच्च न्यायालय ने माना कि दैनिक वेतन भोगी कर्मचारियों को अवैध रूप से निकाले जाने पर स्वतः बहाली की कोई अनिवार्यता नहीं है। चूंकि वे नियमितीकरण के हकदार नहीं होते हैं, इसलिए उन्हें बहाली के बजाय केवल एकमुश्त मौद्रिक मुआवजा दिया जाना ही न्यायोचित राहत है।

“when he has no right to continue even as a daily wage worker, no useful purpose is going to be served in reinstating such a workman and he can be given monetary compensation by the Court itself inasmuch as if he is terminated again after reinstatement, he would receive 9 monetary compensation only in the form of retrenchment compensation and notice pay.”

ORISSA HIGH COURT • 2016

स्रोत ODHC010281032009

09 Chanderpati v. Presiding Officer, Industrial Tribunal-cum-Labour Court

HIGH COURT OF PUNJAB AND HARYANA • 2013-07-04 • CWP/14250/2010

यह मामला एक कर्मचारी, Smt. Chanderpati, की सेवा समाप्ति से संबंधित है, जिन्हें 20 वर्षों तक कार्य करने के बाद बिना किसी नोटिस या मुआवजे के सेवा से हटा दिया गया था। श्रम न्यायालय ने सेवा की समाप्ति को अवैध माना, लेकिन बहाली (reinstatement) के बजाय केवल मुआवजा प्रदान किया। उच्च न्यायालय ने इस निर्णय को गलत बताते हुए कहा कि चूंकि प्रबंधन ने Section 25-F of the Industrial Disputes Act, 1947 के अनिवार्य प्रावधानों का उल्लंघन किया था, इसलिए कर्मचारी बहाली की हकदार है। न्यायालय ने यह भी स्पष्ट किया कि नियुक्ति की विधि या अनियमितता के आधार पर एक लंबे समय तक कार्यरत कर्मचारी को राहत से वंचित नहीं किया जा सकता। अंततः, न्यायालय ने याचिका स्वीकार करते हुए सेवा बहाली और 50% बकाया वेतन (back wages) का आदेश दिया।

निर्णय उच्च न्यायालय ने निर्देश दिया कि 20 वर्षों तक कार्य करने वाली अस्थायी कर्मचारी को धारा 25F का पालन किए बिना निकालना अवैध था। ऐसी लंबी अवधि की सेवा को देखते हुए केवल मुआवजे के बजाय उसे नौकरी में बहाल किया जाना चाहिए।

“The High Court failed to appreciate that in the present case appellant has completed 240 days in the preceding 12 months and no notice or compensation in lieu of it was given to him, in such circumstances his termination was illegal.”

HIGH COURT OF PUNJAB AND HARYANA • 2013

स्रोत PHHC010664532010

10 Santosh Gupta v. State Bank of Patiala

SUPREME COURT OF INDIA • 1980-04-29 • 1980 INSC 97

यह मामला 'retrenchment' की परिभाषा और उसके दायरे से संबंधित है। अपीलकर्ता की सेवाएँ इस आधार पर समाप्त कर दी गई थीं कि वह एक आवश्यक टेस्ट पास करने में विफल रही थी। प्रबंधन का तर्क था कि यह 'retrenchment' नहीं है क्योंकि यह अधिशेष श्रम (surplus labour) का मामला नहीं था। न्यायालय ने निर्णय दिया कि Industrial Disputes Act, 1947 की Section 2(oo) के तहत 'retrenchment' का अर्थ नियोक्ता द्वारा कर्मचारी की सेवा की समाप्ति है, भले ही वह किसी भी कारण से हो (सिवाय कुछ विशिष्ट अपवादों के)। न्यायालय ने स्पष्ट किया कि सेवा की समाप्ति का व्यापक अर्थ निकाला जाना चाहिए। चूंकि अपीलकर्ता की सेवा समाप्ति उन अपवादों में नहीं आती थी, इसलिए इसे 'retrenchment' माना गया और इसके लिए Section 25F के तहत निर्धारित कानूनी प्रक्रियाओं का पालन करना अनिवार्य था।

निर्णय सर्वोच्च न्यायालय ने स्पष्ट किया कि अधिनियम की धारा 2(oo) में प्रयुक्त "किसी भी कारण से सेवा की समाप्ति" का अर्थ बेहद व्यापक है। केवल अनुशासनात्मक कार्रवाई (punishment) को छोड़कर, हर प्रकार की समाप्ति 'छंटनी' है और उसके लिए धारा 25F के पूर्व-आवश्यकताओं का पालन करना आवश्यक है।

“If due weight is given to the words "the termination by the employer of the service of a workman for any reason whatsoever" and if the words 'for any reason whatsoever' are understood to mean what they plainly say, it is difficult to escape the conclusion that the expression 'retrenchment' must include every termination”

SUPREME COURT OF INDIA • 1980

स्रोत ESCR010002811980

11 Superintendent Engineer P.W.D. v. The Judge Labour Court

HIGH COURT OF RAJASTHAN • 2009-02-26 • CW/1884/1995

यह मामला Famine Relief Works में कार्यरत एक कर्मचारी की सेवाओं की समाप्ति से संबंधित है। राज्य सरकार ने Labour Court के उस आदेश को चुनौती दी थी जिसमें कर्मचारी की छंटनी को Section 25-F of the Industrial Disputes Act, 1947 का उल्लंघन मानते हुए उसे अवैध घोषित किया गया था और उसे पिछली मजदूरी सहित बहाली का लाभ दिया गया था। सरकार का तर्क था कि Rajasthan Famine Relief Works Employees (Exemption from Labour Laws) Act, 1964 के तहत उन्हें छूट प्राप्त है। न्यायालय ने पूर्ववर्ती निर्णयों का हवाला देते हुए माना कि Industrial Disputes Act, 1947 की Section 25-J का प्रावधान प्रभावी है, जो राज्य के कानून पर वरीयता रखता है। परिणामस्वरूप, न्यायालय ने Labour Court के निर्णय को सही ठहराया और सरकार की याचिका खारिज कर दी।

निर्णय राजस्थान उच्च न्यायालय ने धारित किया कि केंद्रीय अधिनियम होने के नाते औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25-J के तहत छंटनी के प्रावधान असंगत राज्य विधानों पर हावी (override) होते हैं, और इसलिए अकाल राहत कार्य के श्रमिकों को भी धारा 25F की सुरक्षा प्राप्त होगी।

“The validity of the termination orders shall have to be scrutinized on the touch stone of the requirements of S.25-G and 25-F of the Act, in particular. 25- N.I.D. Act.”

HIGH COURT OF RAJASTHAN • 2009

स्रोत RJHC020009061995

12 Gammon India Limited v. Niranjan Dass

SUPREME COURT OF INDIA • 1983-12-05 • 1983 INSC 188

यह मामला कर्मचारी की सेवाओं की समाप्ति को 'retrenchment' के रूप में परिभाषित करने से संबंधित है। अपीलकर्ता कंपनी ने काम में कमी का हवाला देते हुए प्रतिवादी की सेवाएं समाप्त कर दी थीं। औद्योगिक न्यायाधिकरण (Industrial Tribunal) ने पाया कि Section 25F के तहत अनिवार्य शर्तों का पालन न किए जाने के कारण यह समाप्ति अवैध थी। कंपनी ने तर्क दिया कि यह कार्यालय बंद होने के कारण था, लेकिन सर्वोच्च न्यायालय ने माना कि नोटिस में केवल काम में कमी का उल्लेख था, न कि कार्यालय बंद होने का। न्यायालय ने निर्णय दिया कि यह Section 2(oo) के तहत 'retrenchment' है और वैधानिक अनुपालन के अभाव में यह शून्य (void) है। अतः न्यायालय ने न्यायाधिकरण के निर्णय को बरकरार रखा और कंपनी को पूर्ण बकाया वेतन के साथ भुगतान का निर्देश दिया।

निर्णय न्यायालय ने माना कि व्यवसाय या काम में मंदी (recession) के कारण किसी कर्मचारी को 'अधिशेष' (surplus) मानकर निकालना छंटनी है। चूंकि इस मामले में धारा 25F के अनिवार्य वैधानिक नियमों का पालन नहीं किया गया था, इसलिए सेवा समाप्ति को प्रारंभ से ही अमान्य (ab initio void) माना गया।

“The pre-requisite for a valid retrenchment as laid down in Section '25 F has not been complied with, and therefore the retr\ "nchmeot bringing about termination.of service ia ab ~nitio :void.”

SUPREME COURT OF INDIA • 1983

स्रोत ESCR010000671984

13 Smith-Klina Beecham v. Geeta Dass

HIGH COURT OF PUNJAB AND HARYANA • 2012-05-09 • CWP/13663/1993

यह मामला एक अस्थायी कर्मचारी की सेवाओं की समाप्ति से संबंधित है, जिसे प्रबंधन द्वारा एक निश्चित अवधि के अनुबंध पर रखा गया था। न्यायालय ने माना कि जब रोजगार का अनुबंध अपनी अवधि समाप्त होने पर स्वतः समाप्त हो जाता है, तो इसे Industrial Disputes Act के तहत 'retrenchment' नहीं माना जा सकता, विशेष रूप से Section 2(o)(bb) के संशोधन के बाद।

निर्णय पंजाब एवं हरियाणा उच्च न्यायालय ने माना कि धारा 2(o)(bb) के तहत, अनुबंध की अवधि समाप्त होने पर या अनुबंध में दी गई शर्तों के तहत सेवा समाप्त होने पर उसे 'छंटनी' नहीं माना जाएगा, बशर्ते यह नियुक्ति एक वास्तविक (bona fide) निश्चित अवधि की आवश्यकता के लिए हो।

"retrenchment" means the termination by the employer of the service of a workman for any reason whatsoever, otherwise than as a punishment inflicted by way of disciplinary action, but does not include - ... (bb) termination of the service of the workman as a result of the non-renewal of the contract of employment"

HIGH COURT OF PUNJAB AND HARYANA • 2012

स्रोत PHHC010081451993

14 Quess Corp Ltd. v. Pankaj Balasaheb Pharande

BOMBAY HIGH COURT • 2024-03-12 • WP/8830/2023

यह मामला Industrial Disputes Act, 1947 की धारा 2A(2) के तहत एक व्यक्तिगत कर्मचारी द्वारा दायर संदर्भ की पोषणीयता (maintainability) से संबंधित है। Respondent No.1 ने ओवरटाइम भत्ते के भुगतान के लिए सीधे Labour Court में संदर्भ दायर किया था। न्यायालय ने माना कि धारा 2A केवल डिस्चार्ज, बर्खास्तगी, छंटनी या सेवा समाप्ति से संबंधित व्यक्तिगत विवादों तक सीमित है। चूंकि कर्मचारी का दावा ओवरटाइम वेतन के भुगतान के बारे में था, इसलिए न्यायालय ने निर्णय दिया कि यह धारा 2A(2) के तहत सीधे Labour Court में पोषणीय नहीं है। तदनुसार, उच्च न्यायालय ने Labour Court के आदेश को रद्द कर दिया और संदर्भ को अपोषणीय (not maintainable) घोषित कर दिया।

निर्णय बॉम्बे उच्च न्यायालय ने माना कि धारा 2A(2) के तहत एक व्यक्तिगत कर्मचारी बिना किसी यूनियन या सामूहिक समर्थन के सीधे श्रम न्यायालय का रुख कर सकता है, लेकिन यह अधिकार केवल उसकी बर्खास्तगी, डिस्चार्ज या छंटनी से जुड़े मामलों तक ही सीमित है, वेतन वृद्धि या ओवरटाइम जैसे सामान्य सेवा विवादों के लिए नहीं।

"Thus only the workman , who is specified in sub-section 1 of Section 2A can directly file a Reference before the Industrial Court. This would consequently mean that only disputes relating to discharge, dismissal, retrenchment or otherwise termination of individual workmen can be directly filed before the Labour Court"

BOMBAY HIGH COURT • 2024

स्रोत HCBM030308022023

15 Aaram Saini v. The Presiding Officer, Central Government Industrial Tribunal & Labour Court

HIGH COURT OF RAJASTHAN • 2012-03-26 • SAW/87/2003

यह मामला एक कर्मचारी की बर्खास्तगी और औद्योगिक विवाद से संबंधित है। कर्मचारी ने दावा किया कि उसने 240 दिनों से अधिक की निरंतर सेवा की थी, जिसके बाद बिना Section 25-F of the Industrial Disputes Act, 1947 का पालन किए उसकी सेवाएं समाप्त कर दी गईं। न्यायालय ने माना कि पार्ट-टाइम कार्य भी Section 2(s) के तहत 'workman' की परिभाषा में आता है और इसके लिए Section 25-F की सुरक्षा प्राप्त है। एकल पीठ के निर्णय को पलटते हुए, न्यायालय ने कहा कि नियोक्ता का यह स्वीकार करना कि कर्मचारी ने निरंतर काम किया है, यह साबित करने के लिए पर्याप्त था कि कर्मचारी ने 240 दिनों की सेवा पूरी की थी। अतः, बर्खास्तगी को अवैध घोषित किया गया।

निर्णय उच्च न्यायालय ने माना कि पार्ट-टाइम कर्मचारी जो नियोक्ता के नियंत्रण और पर्यवेक्षण में मजदूरी के लिए काम करते हैं, वे भी धारा 2(s) के तहत 'कामगार' हैं। यदि उन्होंने 240 दिन पूरे किए हैं, तो उन्हें निकालने से पहले धारा 25F का पालन करना अनिवार्य है।

“Whenever an employer challenges the maintainability of industrial dispute on the ground that the employee is not a workman within the meaning of Section 2(s) of the Act... Once the test of employment 7 for hire or reward for doing the specified type of work is satisfied, the employee would fall within the definition of "workman".”

HIGH COURT OF RAJASTHAN • 2012

स्रोत RJHC020276542003

16 Union of India v. Newton Mazarello

BOMBAY HIGH COURT • 2004-11-01 • LPA/5/2004

यह मामला एक केंद्रीय सरकारी कर्मचारी की सेवाओं की समाप्ति से संबंधित है। कर्मचारी, जो एक अस्पताल में temporary आधार पर Laboratory Technician था, की सेवाएं Central Services (Temporary Service) Rules, 1965 के तहत समाप्त कर दी गईं। कर्मचारी ने इसे Industrial Disputes Act, 1947 के Section 25 F का उल्लंघन मानते हुए चुनौती दी। न्यायालय ने विचार किया कि क्या सरकारी सेवा नियमों के तहत की गई समाप्ति के लिए Industrial Disputes Act की शर्तों का पालन अनिवार्य है। न्यायालय ने यह स्पष्ट किया कि यदि नियुक्ति और सेवा समाप्ति विशेष सरकारी नियमों के तहत की गई है, तो Industrial Disputes Act की प्रक्रियाएं प्रभावी नहीं होती हैं। तदनुसार, अपील स्वीकार की गई और श्रमिक के पक्ष में दिया गया reinstatement का आदेश रद्द कर दिया गया।

निर्णय उच्च न्यायालय ने धारित किया कि केंद्रीय सिविल सेवा (अस्थायी सेवा) नियमावली जैसे विशेष संविधिक नियमों के तहत कार्यरत सरकारी कर्मचारियों पर धारा 25F के प्रावधान लागू नहीं होते; ऐसे मामलों में विशेष सेवा नियम ही प्रभावी होंगे।

“failure to make the payment of notice pay/compensation, does not vitiate the termination Order as the payment of compensation simultaneously with the order of termination is not a condition precedent... The employee was the servant of the Government of India and not of any corporation or company”

BOMBAY HIGH COURT • 2004

स्रोत HCBM050009242004

17 Pratibha Dinkar Modhave v. Nagar Panchayat Parner

BOMBAY HIGH COURT • 2024-11-27 • WP/9697/2023

यह मामला एक कर्मचारी की अवैध बर्खास्तगी से संबंधित है, जिसने 240 दिनों से अधिक की सेवा पूरी कर ली थी। निचली अदालतों ने कर्मचारी की याचिका को इस आधार पर खारिज कर दिया था कि उसकी नियुक्ति नियम के अनुसार नहीं थी। उच्च न्यायालय ने स्पष्ट किया कि भले ही नियुक्ति अस्थायी हो, Section 25F of the Industrial Disputes Act का पालन करना अनिवार्य है। चूंकि नियोक्ता ने बर्खास्तगी से पहले अनिवार्य नोटिस या

मुआवजा प्रदान नहीं किया था, इसलिए न्यायालय ने इसे 'unfair labour practice' माना। न्यायालय ने कर्मचारी को back wages के बिना सेवा निरंतरता के साथ बहाल करने का आदेश दिया, लेकिन यह स्पष्ट किया कि यह आदेश उसे स्वतः स्थायी नहीं बनाता है।

निर्णय बॉम्बे उच्च न्यायालय ने माना कि अधिनियम में अस्थायी और स्थायी कामगारों के बीच कोई भेदभाव नहीं किया गया है। यदि किसी कर्मचारी ने 240 दिन की सेवा पूर्ण कर ली है, तो उसे निकालने से पहले धारा 25F के तहत नोटिस और मुआवजे का भुगतान करना नियोक्ता का अनिवार्य कर्तव्य है।

“The above provisions shows that term workman even covers an apprentice. Thus, it is clear that no distinction is drawn by legislature between temporary and permanent workman. 11. Thus, even a temporary workman who is retrenched is entitled for receive the retrenchment compensation.”

BOMBAY HIGH COURT • 2024

स्रोत HCBM030005252023

18 Om Prakash v. Presiding Officer, Labour Court No.2

HIGH COURT OF RAJASTHAN • 2015-01-09 • CW/4863/2013

यह मामला एक कर्मचारी द्वारा अपनी बर्खास्तगी के खिलाफ दायर याचिका से संबंधित है। कर्मचारी ने दावा किया कि उसकी सेवाएं Section 25-F of the Industrial Disputes Act, 1947 का उल्लंघन करते हुए समाप्त की गई थीं। श्रम न्यायालय ने पाया कि बर्खास्तगी अवैध थी, लेकिन विवाद उठाने में 19 वर्षों की अत्यधिक देरी के कारण, न्यायालय ने बहाली (reinstatement) के बजाय कर्मचारी को 2,00,000 रुपये का मुआवजा देने का आदेश दिया।

उच्च न्यायालय ने इस निर्णय को सही ठहराया। न्यायालय ने माना कि यद्यपि अधिनियम के तहत विवाद उठाने के लिए कोई निश्चित समय-सीमा नहीं है, लेकिन 19 साल की देरी अत्यधिक और अस्पष्टीकृत है। इसलिए, श्रम न्यायालय द्वारा मुआवजे के रूप में राहत प्रदान करने के विवेक में हस्तक्षेप करने का कोई आधार नहीं मिला।

निर्णय न्यायालय ने स्पष्ट किया कि यद्यपि धारा 25F का उल्लंघन साबित हुआ था, लेकिन 19 वर्ष की अत्यधिक और अस्पष्टीकृत देरी के कारण बहाली की राहत देना अनुचित होगा; श्रम न्यायालय द्वारा बहाली के बदले 2,00,000 रुपये का मुआवजा देने का विवेकपूर्ण आदेश सही है।

“Since such a workman was working on daily wage basis and even after he is reinstated, he has no right to seek regularization... Thus when he cannot claim regularization and he has no right to continue even as a daily wage worker, no useful purpose is going to be served in reinstating such a workman and he can be given monetary compensation”

HIGH COURT OF RAJASTHAN • 2015

स्रोत RJHC020568052013

19 Bombay Union of Journalists v. The State of Bombay

SUPREME COURT OF INDIA • 1963-12-19 • 1963 INSC 263

यह मामला औद्योगिक विवाद में सरकार द्वारा मामला संदर्भित करने की शक्ति से संबंधित है। दो पत्रकारों की छंटनी के बाद, सरकार ने Industrial Disputes Act, 1947 की धारा 12(5) के तहत विवाद को न्यायाधिकरण (Tribunal) को भेजने से इनकार कर दिया था। याचिकाकर्ताओं ने तर्क दिया कि सरकार ने मेरिट्स पर निर्णय लेकर अपने अधिकार क्षेत्र का उल्लंघन किया है। उच्चतम न्यायालय ने स्पष्ट किया कि यद्यपि सरकार विवाद के अंतिम निर्णय (adjudication) में हस्तक्षेप नहीं कर सकती, लेकिन संदर्भ की उपयुक्तता तय करने के लिए वह प्रथम दृष्टया (prima facie) मेरिट्स पर विचार कर सकती है। न्यायालय ने माना कि यदि दावा स्पष्ट रूप से निराधार है या अन्य प्रासंगिक कारणों से अनुचित है, तो सरकार संदर्भ देने से इनकार कर सकती है।

निर्णय न्यायालय ने निर्धारित किया कि धारा 25F का खंड (c) (सरकार को नोटिस देना) खंड (a) और (b) की तरह छंटनी के लिए अनिवार्य वैधानिक पूर्व-शर्त नहीं है, बल्कि यह केवल प्रशासनिक सूचना के लिए है।

“Therefore, having regard to the object which is intended to be achieved by clauses (a) & (b) as distinguished from the object which clause (c) has in mind, it would not be unreasonable to hold that clause (c), unlike clauses (a) & (b), is not a condition precedent.”

SUPREME COURT OF INDIA • 1963

स्रोत ESCR010002911964

20 Vaartha News Network Pvt. Ltd. v. Saju Thomas

HIGH COURT OF KERALA • 2021-07-26 • WP(C)/14799/2021

यह मामला एक श्रमिक, Saju Thomas, की सेवा समाप्ति से संबंधित है, जिसे Vaartha News Network Pvt. Ltd. द्वारा बिना किसी पूर्व सूचना या क्षतिपूर्ति (compensation) के नौकरी से निकाल दिया गया था। प्रबंधन का तर्क था कि वह केवल एक casual employee थे, इसलिए Industrial Disputes Act की धारा 25(F) की शर्तें लागू नहीं होतीं।

निर्णय केरल उच्च न्यायालय ने माना कि अधिनियम की धारा 25F द्वारा प्रदान की गई कल्याणकारी सुरक्षा को किसी भी निजी संविदा या समझौते (private contract) द्वारा समाप्त या कम नहीं किया जा सकता। नियोक्ता इस दायित्व से बच नहीं सकता।

“Statutory obligation as envisaged by Section 25F of the Industrial Disputes Act cannot be disowned by any private contract entered into by the employer and the workman. The condition that after confirmation, the services can be terminated by giving one month notice by either side cannot be construed to mean that... Section 25F of the Industrial Disputes Act shall have no application”

HIGH COURT OF KERALA • 2021

स्रोत KLHC010395452021

21 Municipal Corporation of Delhi v. Krishan Kumar

HIGH COURT OF DELHI • 2015-11-27 • W.P.(C)/5513/2004

यह मामला एक दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी (daily wage worker) की सेवाओं को समाप्त करने के विरुद्ध है। कर्मचारी का तर्क था कि उसे बिना किसी सूचना या मुआवजे के नौकरी से निकाला गया, जो Section 25-F of the Industrial Disputes Act, 1947 का उल्लंघन है। नगर निगम ने तर्क दिया कि कर्मचारी ने काम छोड़ दिया था और वह दैनिक वेतन भोगी होने के कारण लाभ का पात्र नहीं है। न्यायालय ने पाया कि कर्मचारी ने एक वर्ष में 240 दिन से अधिक काम किया था, जिससे उसे 'workman' का दर्जा प्राप्त हुआ। प्रबंधन द्वारा नौकरी छोड़ने के दावे को भी सबूतों के अभाव में खारिज कर दिया गया। न्यायालय ने श्रमिक की बर्खास्तगी को अवैध माना और श्रम न्यायालय के उसे बहाल करने के निर्णय को सही ठहराया और याचिका खारिज कर दी।

निर्णय न्यायालय ने माना कि दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी ने भी यदि 240 दिनों की सेवा पूरी की है, तो वह 'कामगार' का दर्जा हासिल कर लेता है और धारा 25F के तहत सुरक्षा का पूर्ण पात्र है। बिना लिखित नोटिस और मुआवजा दिए उसे निकालना अवैध है।

“Therefore, assuming that he was a daily-rated worker, once he has rendered continuous uninterrupted service for a period of one year or more, within the meaning of Section 25-F of the Act and his service is terminated for any reason whatsoever... the termination of service in this case would constitute retrenchment”

HIGH COURT OF DELHI • 2015

स्रोत DLHC010280372004

22 Chemicals & Fibres of India Ltd. v. D. G. Bhoir

SUPREME COURT OF INDIA • 1975-05-02 • 1975 INSC 118

यह मामला Industrial Disputes Act की धारा 2A और 23(b) की व्याख्या से संबंधित है। न्यायालय के समक्ष मुख्य प्रश्न यह था कि क्या किसी व्यक्तिगत कर्मचारी की बर्खास्तगी (individual workman dispute) के संबंध में Labour Court में कार्यवाही लंबित होने पर अन्य श्रमिकों द्वारा की गई हड़ताल को 'illegal' माना जाएगा। न्यायालय ने निर्णय दिया कि Section 2A का उद्देश्य व्यक्तिगत श्रमिक को बिना सामूहिक समर्थन के राहत प्रदान करना था। यदि केवल एक व्यक्तिगत श्रमिक का मामला लंबित है जिसे अन्य श्रमिकों ने नहीं अपनाया है, तो उस लंबित कार्यवाही के आधार पर अन्य श्रमिकों की हड़ताल पर प्रतिबंध नहीं लगाया जा सकता। न्यायालय ने स्पष्ट किया कि Section 23(b) के तहत हड़ताल पर रोक केवल तिमाही तभी लागू होती है जब विवाद सामूहिक हो या उसे अन्य श्रमिकों/यूनियन का समर्थन प्राप्त हो।

निर्णय न्यायालय ने स्पष्ट किया कि धारा 2A का उद्देश्य व्यक्तिगत कामगार को बिना किसी ट्रेड यूनियन या अन्य कामगारों के समर्थन के सीधे कानूनी राहत पाने की शक्ति देना है।

“Section 2A of the Industrial Disputes Act, which came into effect on 1-12-1965 reads as follows: "2A. Where any employer discharges, dismisses, retrenches or otherwise terminates the services of an individual workman, any dispute or difference between that workman and his employer connected with, or arising out of, such discharge, dismissal, retrenchment or termination shall be deemed to be an industrial dispute”

SUPREME COURT OF INDIA • 1975

स्रोत ESCR010002971975

23 State of Punjab v. Jagir Singh

SUPREME COURT OF INDIA • 2004-09-27 • 2004 INSC 552

यह मामला एक कर्मचारी की बर्खास्तगी और उसके बाद मिलने वाले 'back wages' से संबंधित है। कर्मचारी बिना किसी पूर्व सूचना के लगभग तीन महीने तक ड्यूटी से अनुपस्थित रहा और प्रबंधन द्वारा बार-बार बुलाए जाने के बावजूद उसने कार्यभार ग्रहण नहीं किया। इसके बाद राज्य सरकार ने उसकी सेवा समाप्त कर दी। श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय ने सेवा बहाली का आदेश दिया और कर्मचारी को 'back wages' का भुगतान करने का निर्देश दिया। सर्वोच्च न्यायालय ने निर्णय दिया कि यदि सेवा समाप्ति दुराचार (misconduct) के आधार पर की गई है, तो Section 25-F of the Industrial Disputes Act के तहत retrenchment compensation का प्रश्न ही नहीं उठता। न्यायालय ने माना कि कर्मचारी का अपना आचरण संतोषजनक नहीं था, इसलिए उसे 'back wages' का अधिकार नहीं है।

निर्णय सर्वोच्च न्यायालय ने स्पष्ट किया कि यदि सेवा समाप्ति दुराचार (misconduct) के आधार पर की जाती है, तो धारा 25F के तहत नोटिस या छंटनी मुआवजे का भुगतान अनिवार्य नहीं है; हालांकि नियोक्ता को प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन करना चाहिए।

“If the services of a workman were terminated due to misconduct, the question of payment of any retrenchment compensation or service of any statutory notice would not arise-The question of compliance with the provisions of S. 25- D F would arise if the services of a workman were terminated on a ground other than misconduct.”

SUPREME COURT OF INDIA • 2004

स्रोत ESCR010005542004

24 State of Gujarat v. Champaben Govindaji Thakore

HIGH COURT OF GUJARAT • 2005-10-04 • SCA/9502/2000

यह मामला एक श्रमिक की सेवाओं की मौखिक समाप्ति से संबंधित है। श्रम न्यायालय ने श्रमिक की सेवा समाप्ति को Industrial Disputes Act, 1947 की Section 25-F का उल्लंघन मानते हुए अवैध घोषित किया था, क्योंकि श्रमिक ने एक वर्ष में 240 दिन से अधिक कार्य किया था और उसे कोई नोटिस या मुआवजा नहीं दिया गया था। गुजरात उच्च न्यायालय ने श्रम न्यायालय के निर्णय की पुष्टि की कि बर्खास्तगी गलत थी और बहाली का आदेश दिया। हालांकि, न्यायालय ने श्रम न्यायालय द्वारा दिए गए पूर्ण वेतन के आदेश को संशोधित किया और न्याय के हित में पिछले बकाया वेतन (back wages) को घटाकर 25% कर दिया।

निर्णय उच्च न्यायालय ने माना कि बिना लिखित नोटिस या किसी छंटनी मुआवजे के मौखिक रूप से नौकरी से निकाल देना धारा 25F का स्पष्ट उल्लंघन है। हालांकि, बकाया वेतन (back wages) देना न्यायालय का विवेकाधीन अधिकार है और इसके लिए कोई निश्चित फॉर्मूला नहीं है।

“The requirement of Section 25-F of the Act would be satisfied if a workman has worked for 240 days in a period of 12 months... and since no notice or wages in lieu of the period of notice, no any retrenchment compensation was paid to the respondent, her termination of service is invalid.”

HIGH COURT OF GUJARAT • 2005

स्रोत GJHC240171772000

25 Nagar Mahapalika v. State of U.P.

SUPREME COURT OF INDIA • 2006-05-02 • 2006 INSC 279

यह मामला नगर महापालिका द्वारा नियुक्त कर्मचारियों की सेवा समाप्ति की वैधता से संबंधित है। कर्मचारियों को नियमों का पालन किए बिना तदर्थ (ad-hoc) आधार पर नियुक्त किया गया था। श्रम न्यायालय ने उनकी सेवा समाप्ति को Section 6N of the U.P. Industrial Disputes Act का उल्लंघन मानते हुए बहाली का आदेश दिया था। उच्च न्यायालय ने बहाली के आदेश को बरकरार रखा, क्योंकि कर्मचारी वर्षों से अंतरिम आदेश के तहत काम कर रहे थे। सर्वोच्च न्यायालय ने इस निर्णय को रद्द कर दिया। न्यायालय ने कहा कि चूंकि नियुक्तियाँ वैधानिक प्रावधानों (U.P. Nagar Mahapalika Adhiniyam, 1959) के उल्लंघन में की गई थीं, इसलिए वे शून्य (void) थीं। न्यायालय ने बहाली के बजाय प्रत्येक कर्मचारी को 30,000 रुपये का मुआवजा देने का निर्देश दिया।

निर्णय न्यायालय ने स्पष्ट किया कि यदि नियुक्ति वैधानिक भर्ती नियमों के उल्लंघन में की गई थी, तो सेवा समाप्ति पर धारा 25F का उल्लंघन होने के बावजूद सेवा बहाली की जगह केवल उचित मौद्रिक मुआवजा प्रदान करना ही न्यायसंगत होगा।

“However, there cannot be any dispute that provisions of Section 6-N D of the U.P. Industrial Disputes Act have not been complied with. We are, however, of the opinion that in stead and in place of issuing a direction for reinstatement of service, interests of justice shall be sub-served if compensation of Rs.30,000/- per person is directed to be paid.”

SUPREME COURT OF INDIA • 2006

स्रोत ESCR010003602006

अ स्वी कर ण

यह मेमो Vitark AI द्वारा सार्वजनिक रूप से उपलब्ध निर्णयों और उपयोगकर्ता के प्रश्न के आधार पर तैयार किया गया है। यह केवल रिसर्च सहायता के लिए है और कानूनी सलाह (legal advice) नहीं है। किसी भी filing, opinion, या correspondence में उपयोग करने से पहले सभी case citations, holdings और quotations को मूल निर्णय (source judgment) के विरुद्ध स्वतंत्र रूप से सत्यापित किया जाना चाहिए।