

सत्यमेव जयते

भारत का राजपत्र The Gazette of India

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY
साप्ताहिक
WEEKLY

सं. 9]	नई दिल्ली, फरवरी 24—मार्च 2, 2019, शनिवार/फाल्गुन 5—फाल्गुन 11, 1940
No. 9]	NEW DELHI, FEBRUARY 24—MARCH 2, 2019, SATURDAY/PHALGUNA 5—PHALGUNA 11, 1940

इस भाग में भिन्न पृष्ठ संख्या दी जाती है जिससे कि यह पृथक संकलन के रूप में रखा जा सके
Separate Paging is given to this Part in order that it may be filed as a separate compilation

भाग II—खण्ड 3—उप-खण्ड (ii)
PART II—Section 3—Sub-section (ii)

भारत सरकार के मंत्रालयों (रक्षा मंत्रालय को छोड़कर) द्वारा जारी किए गए सांविधिक आदेश और अधिसूचनाएं
Statutory Orders and Notifications Issued by the Ministries of the Government of India
(Other than the Ministry of Defence)

वित्त मंत्रालय
(वित्तीय सेवाएं विभाग)
(सतर्कता अनुभाग)

नई दिल्ली, 25 फरवरी, 2019

का.आ. 286.—इस विभाग की दिनांक 05.02.2018 की अधिसूचना संख्या 22/4/2003-सतर्कता (खंड-III) के अनुक्रम में और विशेष न्यायालय (प्रतिभूति संव्यवहार अपराध विचारण) अधिनियम, 1992 की धारा 3 की उप-धारा (i) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, केन्द्रीय सरकार, एतद्वारा विशेष न्यायालय (प्रतिभूति संव्यवहार अपराध विचारण) अधिनियम, 1992 के अंतर्गत 67,000/- रुपए + 3% की दर से वार्षिक वेतनवृद्धि – 79,000/- रुपए के एचएजी वेतनमान में प्रतिनियुक्ति के आधार पर अभिरक्षक के पद पर श्री जयंती प्रसाद (आईए एंड एस: 1986) के कार्यकाल को दिनांक 15.01.2019 से एक और वर्ष की अवधि के लिए या अभिरक्षक के कार्यालय के बंद होने तक या अगले आदेशों तक, जो भी पहले हो, बढ़ाती है।

[फा. सं. 22/4/2003-सतर्कता (खंड-III)]

सुचीन्द्र मिश्र, संयुक्त सचिव

MINISTRY OF FINANCE
(Department of Financial Services)
(VIGILANCE SECTION)

New Delhi, the 25th February, 2019

S.O. 286.—In continuation of this Department's Notification No. 22/4/2003/VIG (Vol.III) dated 05.02.2018 and in exercise of the powers conferred by Sub-section (i) of Section 3 of the Special Court (Trial of Offences Relating to Transactions in Securities) Act, 1992, the Central Government hereby extends the tenure of Sh. Jayanti Prasad (IA & AS: 1986) as Custodian on deputation basis in the HAG Scale of Rs. 67000 + annual increment @ 3% - 79000/- (pre-revised) under the Special Court (Trial of Offences Relating to Transactions in Securities) Act, 1992 for a further period of one year w.e.f. 15.01.2019 or till the Office of Custodian is wound up, or till further orders, whichever is the earliest.

[F. No. 22/4/2003/Vig. (Vol.III)]

SUCHINDRA MISRA, Jt. Secy.

पेट्रोलियम और प्राकृतिक गैस मंत्रालय

नई दिल्ली, 19 फरवरी, 2019

का. आ. 287.—केन्द्रीय सरकार ने पेट्रोलियम और खनिज पाइपलाइन (भूमि में उपयोग के अधिकार का अर्जन) अधिनियम 1962, (1962 का 50) की धारा 2 के खण्ड (अ) के अनुसरण में 18 अगस्त, 2012 को भारत के राजपत्र में प्रकाशित, भारत सरकार के पेट्रोलियम और प्राकृतिक गैस मंत्रालय की अधिसूचना संख्या का. आ. 2619 तारीख 26 जुलाई, 2012 में निम्नलिखित रूप में संशोधन करती है,

“श्री अनिल कुमार सिंह, मुख्य प्रबन्धक, इंडियन ऑयल कॉर्पोरेशन लिमिटेड, मथुरा-जालंधर पाइपलाइन” शब्दों के स्थान पर,
“श्री शरद चन्द्र, वरिष्ठ प्रबन्धक (एचएसई),” शब्द रखे जाएंगे।

यह अधिसूचना जारी होने की तारीख से लागू होगी।

[फा. सं. आर-11025(11)/19/2018-ओआर-I/ई-27024]

शान्तनु धर, अवर सचिव

MINISTRY OF PETROLEUM AND NATURAL GAS

New Delhi, the 19th February, 2019

S. O. 287.—In pursuance of clause (a) of Section 2 of the Petroleum and Minerals Pipelines (Acquisition of Right of User in Land) Act, 1962 (50 of 1962), the Central Government hereby makes the following amendment in the notification of Government of India in Ministry of Petroleum and Natural Gas S.O. 2619 dated 26th July 2012, published in the Gazette of India on 18th August, 2012 namely:

In the said notification, for the words “Shri Anil Kumar Singh, Chief Manager, Indian Oil Corporation Limited, Mathura-Jalandhar Pipeline Bijwasan” the words “Shri Sharad Chandra, Senior Manager (HSE)” shall be substituted.

The notification is applicable from the date of issue.

[F. No. R-11025(11)/19/2018-OR-I/E-27024]

SANTANU DHAR, Under Secy.

श्रम एवं रोजगार मंत्रालय

नई दिल्ली, 18 फरवरी, 2019

का.आ. 288.—कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 (1948 का 34) की धारा-1 की उप धारा (3) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, केन्द्रीय सरकार एतद्वारा 1 मार्च, 2019 को उस तारीख के रूप में नियत करती है, जिसको उक्त अधिनियम के अध्याय-4 (44 व 45 धारा के सिवाय जो पहले से प्रवृत्त हो चुकी है) अध्याय-5 और 6 [धारा-76 की उप धारा-(1) और धारा-77, 78, 79 और 81 के सिवाय जो पहले ही प्रवृत्त की जा चुकी है] के उपबंध गुजरात राज्य के निम्नलिखित क्षेत्रों में प्रवृत्त होंगे, अर्थात्:—

गुजरात राज्य के वडोदरा जिले की संपूर्ण सीमाओं में, जहाँ क.रा.बी. अधिनियम के उपबंध पहले ही लागू हैं, के अतिरिक्त भी प्रवृत्त होंगे।

[सं. एस-38013/01/2019-एस.एस.1]

संतोष कुमार सिंह, अवर सचिव

MINISTRY OF LABOUR AND EMPLOYMENT

New Delhi, the 18th February, 2019

S.O. 288.—In exercise of the powers conferred by Sub-Section (3) of Section 1 of the Employees State Insurance Act, 1948 (34 of 1948), the Central Government hereby appoints the 1st March, 2019 as the date on which the provisions of Chapter IV (except Section 44 and 45 which have already been brought into force) and Chapter-V and VI [except Sub-Section (1) of Section 76 and Section 77, 78, 79 and 81 which have already been brought into force] of the said Act shall come into force in the following areas of State of Gujarat namely:-

“The areas comprising within the limits of Vadodara District, in Gujarat State excluding the areas where the provisions of ESI Act have already been brought into force.”

[No. S-38013/01/2019-S.S.I]

S. K. SINGH, Under Secy.

नई दिल्ली, 18 फरवरी, 2019

का.आ. 289.—कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 (1948 का 34) की धारा-1 की उप धारा (3) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, केन्द्रीय सरकार एतद्वारा 1 अप्रैल, 2019 को उस तारीख के रूप में नियत करती है, जिसको उक्त अधिनियम के अध्याय-4 (44 व 45 धारा के सिवाय जो पहले से प्रवृत्त हो चुकी है) अध्याय-5 और 6 [धारा 76 की उप धारा-(1) और धारा-77, 78, 79 और 81 के सिवाय जो पहले ही प्रवृत्त की जा चुकी है] के उपबंध महाराष्ट्र राज्य में संबंधित तहसील तथा जिलों के साथ-साथ में कॉलम-2 में क्र.सं. 1 से 8 पर उल्लिखित आठ जिलों के जिला मुख्यालय के नगरपालिका सीमाओं के अंतर्गत संपूर्ण क्षेत्रों तथा (कॉलम-2 में क्र. सं. 9) सिंधुदुर्ग जिले के ओरोस जिला परिषद की सीमाओं में शामिल सभी क्षेत्रों और कॉलम-3 में उल्लिखित एमआइडीसी क्षेत्रों के सभी राजस्व ग्राम में प्रवृत्त होंगे, नामतः:

क्र.सं.	जिलों के नाम	एमआइडीसी क्षेत्र का नाम	तहसील का नाम
1	2	3	4
1.	यवतमाल	यवतमाल	यवतमाल
		अतिरिक्त यवतमाल	
2.	भंडारा	भंडारा (गडेगांव)	भंडारा, लखानी
3.	जालना	जालना	
		अतिरिक्त जालना I	
		अतिरिक्त जालना II	

		अतिरिक्त जालना III	जालना
		अंबड (जालना)	अंबड
4.	बीड	बीड	बीड
5.	लातूर	लातूर	लातूर
		अतिरिक्त लातूर	
		औसा फेज I	
6.	उस्मानाबाद	उस्मानाबाद	उस्मानाबाद
7.	परभनी	-	परभनी
8.	अहमद नगर	अहमद नगर	अहमद नगर
		श्रीरामपुर	श्रीरामपुर, रहाटा
		सुपा पारनेर	पारनेर
9.	सिंधुदुर्ग	कुडल	कुडल

[सं. एस-38013/02/2019-एस.एस.1]

संतोष कुमार सिंह, अवर सचिव

New Delhi, the 18th February, 2019

S.O. 289.—In exercise of the powers conferred by Sub-Section (3) of Section 1 of the Employees State Insurance Act, 1948 (34 of 1948), the Central Government hereby appoints the 1st April, 2019 as the date on which the provisions of Chapter IV (except Section 44 and 45 which have already been brought into force) and Chapter-V and VI [except Sub-Section (1) of Section 76 and Section 77,78,79 and 81 which have already been brought into force] of said Act shall come into force in the areas within the Municipal Limits of District Headquarters of Districts specified at Sl. No. 1 to 8 in Column 2 and areas within the Zila Parishad limit of Oros of Sindhudurg District (Sl. No. 9 in Column 2) and in all revenue villages comprising MIDC areas specified in column 3 mentioned along with respective tehsils & Districts in the State of Maharashtra, namely:-

Sl. No.	Name of Districts	Name of MIDC Area	Name of Tehsil
1	2	3	4
1.	Yavatmal	Yavatmal	Yavatmal
		Addl. Yavatmal	
2.	Bhandara	Bhandara (Gadegaon)	Bhandara, Lakhani
3.	Jalna	Jalna	Jalna
		Addl. Jalna I	
		Addl. Jalna II	
		Addl. Jalna III	
		Ambad (Jalna)	Ambad
4.	Beed	Beed	Beed
5.	Latur	Latur	Latur
		Additional Latur	
		Ausa Phase I	Ausa

6.	Osmanabad	Osmanabad	Osmanabad
7.	Parabhani	Nil	Parabhani
8.	Ahmednagar	Ahmednagar	Ahmednagar
		Shrirampur	Shrirampur, Rahata
		Supa Parner	Parner
9.	Sindhudurg	Kudal	Kudal

[No. S-38013/02/2019-S.S.I]

S. K. SINGH, Under Secy.

नई दिल्ली, 18 फरवरी, 2019

का.आ. 290.—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में, केन्द्रीय सरकार मैसर्स जीएमआर एनर्जी लिमिटेड के प्रबंधतंत्र के संबद्ध नियोजकों और उनके कर्मकारों के बीच, अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण/श्रम न्यायालय नं. 1, दिल्ली के पंचाट (संदर्भ संख्या 251/2017) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 14.02.2019 को प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-11012/29/2017-आईआर (सीएम-1)]

एम. के. सिंह, अनुभाग अधिकारी

New Delhi, the 18th February, 2019

S.O. 290.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Dispute Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the award of the Central Government Industrial Tribunal-cum-Labour Court No. 1, New Delhi (Ref. No. 251/2017) as shown in the Annexure in the Industrial Dispute between the employers in relation to the management of M/s. GMR Energy Limited and their workmen, which was received by the Central Government on 14.02.2019.

[No. L-11012/29/2017-IR(CM-I)]

M. K. SINGH, Section Officer

ANNEXURE

BEFORE PRESIDING OFFICER: CENTRAL GOVERNMENT INDUSTRIAL TRIBUNAL-CUM-LABOUR COURT No.1: ROOM No. 511, DWARKA COURT COMPLEX, SECTOR 10, DWARKA, DELHI – 110 075

ID No.251/2017

Shri Gajraj Singh S/o Shri Raja Ram,
R/o House No.922, Holi Chowk,
Near Post Office, Mahipalpur,
New Delhi – 110 027

...Workman

Versus

(i) M/s. GMR Energy Limited,
O/o DIAL, New Udaan Bhawan,
Opposite Terminal-3,
Indira Gandhi International Airport,
New Delhi – 110 037

(ii) M/s. Quess Corp. Limited,
B-1/1 1st Floor, Mohan Co-operative Industrial Estate,
New Delhi – 110 044

...Management

AWARD

In the present case, a reference was received vide letter No.L-11012/29/2017-IR(CM-I) dated 04.07.2017 under clause (d) of sub-section (1) and Section (2A) of Section 10 of the Industrial Disputes Act, 1947 (in short the Act) for adjudication of an industrial disputes, terms of which are as under:

“Whether the employment of the workman Shri Gajraj Singh S/o Shri Raja Ram in M/s GMR Energy Ltd. through M/s Quess Corp. Ltd. has been terminated illegally and/or unjustifiable and if yes, what relief is he entitled to and what directions are necessary in this respect? ”

2. In the reference order, the appropriate Government commanded the party/ies raising the dispute to file statement of claim, complete with relevant documents, list of reliance and witnesses with this Tribunal within 15 days of receipt of the reference order and to forward a copy of such statement of claim to the opposite parties involved in the dispute. Despite directions so given, Shri Gajraj Singh, the workman, opted not to file his claim statement with the Tribunal.

3. Further, on receipt of the above reference, notice was also sent to the workman as well as the management. Neither the postal article, referred above, was received back undelivered nor was it observed by the Tribunal that postal services remained affected during the period, referred above. Therefore, every presumption lies in favour of the fact that the above notice was served upon the workman. Despite service of the notice, the workman opted to abstain from the proceedings. No claim statement was filed on his behalf. Thus, it is clear that the workman is not interested in adjudication of the reference on merits.

4. Since the workman has neither put in his appearance nor has he led any evidence so as to prove his cause against the management, as such, this Tribunal is left with no choice, except to pass a ‘No Dispute/Claim’ award. However, it will not debar Shri Gajraj Singh, the workman from seeking relief afresh as there is no adjudication of the reference on merits. An award is, accordingly, passed. Let this award be sent to the appropriate Government, as required under Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947, for publication.

Dated : February 1, 2019

A. C. DOGRA, Presiding Officer

नई दिल्ली, 18 फरवरी, 2019

का.आ. 291—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में, केन्द्रीय सरकार मैसर्स एयर इंडिया सेट एअरपोर्ट सर्विस प्राइवेट लिमिटेड के प्रबंधन के संबद्ध नियोजकों और उनके कर्मचारों के बीच, अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण/श्रम न्यायालय नं. 1, दिल्ली के पंचाट (संदर्भ संख्या 117/2016) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 14.02.2019 को प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-11012/09/2016-आईआर (सी एम-1)]

एम. के. सिंह, अनुभाग अधिकारी

New Delhi, the 18th February, 2019

S.O. 291.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Dispute Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the award of the Central Government Industrial Tribunal-cum-Labour Court No.1, New Delhi (Ref. No. 117/2016) as shown in the Annexure in the Industrial Dispute between the employers in relation to the management of M/s. Air India Sats Airport Services Pvt. Ltd., and their workmen, which was received by the Central Government on 14.02.2019.

[No. L-11012/09/2016-IR(CM-I)]

M. K. SINGH, Section Officer

ANNEXURE

BEFORE CENTRAL GOVERNMENT INDUSTRIAL TRIBUNAL-CUM-LABOUR COURT No.1, DWARKA COURTS COMPLEX : NEW DELHI

ID No. 117/2016

Ravinder Dutta,
S/o. Shri Sudershan Dutta,
R/o. H.No.WZ-27B (12-B), Sant Nagar,
Tilak Nagar,
New Delhi 110018

...Workman/Claimant

Versus

Air India Sats Airport Services Pvt. Ltd.
Through its Vice President
Office at A-63 AGI Airport,
NH-8 Mahipalpur,
New Delhi 110037.

... Management/Respondent

AWARD

This Award shall decide a reference which was made by the Appropriate Government vide its letter No. L-11012/09/2016-IR(CM-1) dated 03.05.2016 under clause (d) of sub-section (1) and sub-section (2A) of Section 10 of the Industrial Disputes Act, 1947(in short the Act) for adjudication of an industrial dispute, terms of which are as under:

‘Whether the termination from services of Shri Ravinder Dutt by the management of M/s. Air India Sats Airport Services Limited on the basis of an exparte disciplinary proceeding is just and fair ? If not what relief the workman is entitled to along with the compensation for his injury on duty.’

2. Both parties were put to notice and the claimant., Shri Ravinder Dutta filed his statement of claim, with the averments that he was appointed by the Management on contractual basis as Equipment Operator on 22/6/2010 on monthly salary of Rs.11000/- which was increased from time to time on the basis of his performance. His last drawn wages/salary was Rs.15270/- per month as on 11/9/2015 when his services were illegally terminated by the Management after he had met with an accident on 22/2/2015, sustaining injuries on his left leg and remained on medical treatment upto 18/8/2015. However, on 11/9/2015 when he went to join his duties, he was not allowed to do so and thereafter he approached the Conciliation Officer but to no avail. The workman is still unemployed since after the date of his termination. He has prayed for reinstatement into service with full back wages and continuity of services & other consequential benefits.

3. Management resisted the claim of the Workman, by filing its written reply and took preliminary objections that the claimant was engaged on fixed term contract dated 22/6/2010 for a period of three years and his services were further extended w.e.f. 21/6/2013 for a period of three years; that after the injury, the claimant had rejoined his services on 20/8/2015 but there were complaints against the claimant of misusing of authority, dishonestly making attendance of other employees etc. and vide letter dated 11/9/2015 the claimant was suspended. Thereafter a proper charge sheet dated 14/9/2015 was served upon but he failed to file his reply/explanation to the charge sheet and never made any representation before the Inquiry Committee and hence he was proceeded ex parte in the disciplinary enquiry proceedings. On the basis of recommendations of the Enquiry Committee, the claimant was removed from services by the Management as the claimant had also failed to file any reply to the show cause notice issued by the Management prior to imposing penalty upon the claimant. The claimant is guilty of suppressing all these facts. Prayer has been made for dismissal of the claim petition.

4. The Management filed on record documents/record pertaining to domestic enquiry. However, the claimant opted not to participate in the proceedings. Perusal of the record shows that the claimant did not appear before the Tribunal from 30/11/2017 onwards despite the fact that matter was adjourned time & again and ultimately vide order dated 9/10/2018 this Tribunal was constrained to reserve the matter for passing No Claim/Dispute Award. None appeared on behalf of the claimant for the last five dates of hearing. He even did not enter the witness box either to substantiate the averments made in the claim petition or to rebut the case of the Management that his services were terminated after conducting domestic enquiry wherein he did not participate and was proceeded ex parte.

7. In view of the fact that the claimant has failed to substantiate the averments made in the claim petition regarding illegal termination by the Management, this Tribunal is constrained to pass No Dispute Award in the matter. Since the matter has not been decided on merits, there will be no bar for the claimant to file afresh claim petition in accordance with law for adjudication of the controversy in issue or to seek any other relief to which he is otherwise entitled to. Award is passed accordingly.

Dated :1.2.2019

AVTAR CHAND DOGRA, Presiding Officer

नई दिल्ली, 19 फरवरी, 2019

का. आ. 292.—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में, केन्द्रीय सरकार मेसर्स फूड कारपोरेशन ऑफ इंडिया के प्रबंधन के संबद्ध नियोजकों और उनके कर्मचारों के बीच, अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण - सह - श्रम न्यायालय, कानपुर के पंचाट (संदर्भ संख्या 17/2018) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 13.02.2019 को प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-22011/40/2017-आईआर (सीएम-II)]

राजेन्द्र सिंह, अनुभाग अधिकारी

New Delhi, the 19th February, 2019

S.O. 292.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. 17/2018) of the Cent.Govt.Indus.Tribunal-cum-Labour Kanpur, as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of M/s. Food Corporation of India and their workmen, received by the Central Government on 13.02.2019.

[No. L-22011/40/2017-IR(CM-II)]

RAJENDER SINGH, Section Officer

ANNEXURE**BEFORE SHRI RAKESH KUMAR, HJS, PRESIDING OFFICER, CENTRAL GOVERNMENT INDUSTRIAL TRIBUNAL—CUM-LABOR COURT, KANPUR****ID. No. 17 of 2018**

Shri. Shashikant,
S/o Sri Bholi,
R/o –Vill Railway Colony,
P.O.-Ward No.8, Supaul,
Distt.Supaul-Bihar

Versus

The General Manager, (Region),
Food Corporation of India, Regional Office,
At -2nd Floor,
APS Oberoi Tower,
Bypass Road,
Near Kargi Chowk, Dehradun.

AWARD

1. Central Government, MOL, New Delhi vide notification no. L-22011/40/2017-IR (CM-II) dated 29.01.2018 has referred the following for Industrial Dispute to this Tribunal for adjudication:

“Whether the management of FCI is justified in terminating the service of Sri Shashikant without following the provisions of law? If not, what specific relief and benefit should be given by the FCI management or to reinstate the workman with specific benefit?”

2. After receipt of reference order from Ministry of Labor and Employment, New Delhi registered notices dated 20.02.2018 were issued from this Tribunal to the parties for filing their respective claim and counter claim fixing 13.04.2018. On behalf of the management Advocate Mrs. Neeta Mathur appeared and filed her authority in the case and likewise Sri Vijay Kumar Srivastava, Labour Law Advisor, also filed his authority on behalf of the workman.

3. Thereafter again the case was taken up for hearing on 13.06.2018, 08.08.2018, 10.10.18, 15.11.18 and 18.01.2019 was fixed in the case but on the above dates neither the workman nor his authorized representative appeared before the Tribunal nor filed any statement of claim, then notice was ordered to be issued once again to the workman whereupon another notice dated 22.01.19 was issued to the workman fixing 04.02.19 for filing the claim petition by workman. All the above notices were issued to the workman through registered post by this tribunal.

4. On 04.02.2019 when the case was taken up for hearing, management representative is present but worker and his representative are found absent and no statement of claim was filed by the workman in support of his claim.

5. Therefore from the above facts and circumstances of the case it is absolutely evident that the workman is not interested in prosecuting the present case. In the instant case worker has been given sufficient opportunities to present his claim petition in the case but after availing the entire opportunities worker deliberately and willingly failed in discharging his legal obligation in filing claim petition on his behalf before the tribunal. Therefore it appears that neither the union nor the worker is interested in prosecuting their claim.

6. From the above it is abundantly clear that it is a case wherein neither pleading has been filed nor has documentary evidence been filed on behalf of the union/worker. Likewise is the position from other side. As such it is case of no pleading and no evidence, therefore, under these circumstances it is held that the union /worker is not entitled for any relief for want of pleadings and proof.

7. Reference is answered as above.

Date : 04.02.2019

RAKESH KUMAR, Presiding Officer

नई दिल्ली, 19 फरवरी, 2019

का.आ. 293—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में, केन्द्रीय सरकार मेसर्स फूड कारपोरेशन ऑफ इंडिया के प्रबंधन के संबंध में नियोजकों और उनके कर्मचारों के बीच, अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण – सह - श्रम न्यायालय, कानपुर के पंचाट (संदर्भ संख्या 24/2018) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 13.02.2019 को प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-22011 / 32 / 2017-आईआर (सीएम-II)]

राजेन्द्र सिंह, अनुभाग अधिकारी

New Delhi, the 19th February, 2019

S.O. 293.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. 24/2018) of the Cent.Govt.Indus.Tribunal-cum-Labour Kanpur, as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of M/s. Food Corporation of India and their workmen, received by the Central Government on 13.02.2019.

[No. L-22011/32/2017-IR(CM-II)]

RAJENDER SINGH, Section Officer

ANNEXURE

Before Shri Rakesh Kumar, HJS, Presiding Officer, Central Government Industrial Tribunal-cum-Labor Court, Kanpur

ID. No. 24 of 2018

Shri. Suresh Mahto,
S/o Sri Dhutharu,
R/o Vill-Kherka Telwa,
P.O. & Thana Nauhatta,
District Saharsa,
Bihar.

Versus

The General Manager, (Region),
Food Corporation of India, Regional Office,
At -2nd Floor,
APS Oberoi Tower,
Bypass Road,
Near Kargi Chowk, Dehradun.

AWARD

1. Central Government, MOL, New Delhi vide notification no. L-22011/32/2017-IR (CM-II) dated 31.01.2018 has referred the following for Industrial Dispute to this Tribunal for adjudication:

“Whether the management of FCI is justified in terminating the service of Sri Suresh Mahto, Ancillary Labour, w.e.f.18.09.12 without following the provisions of law? If not, what specific relief and benefit should be given by the FCI management or to reinstate the workman with specific benefit?”

2. After receipt of reference order from Ministry of Labor and Employment, New Delhi registered notices dated 22.02.2018 were issued from this Tribunal to the parties for filing their respective claim and counter claim fixing 27.06.2018. but since Presiding Officer was on tour, case was adjourned to 13.06.19. On behalf of the management Smt. Neeta Mathur, Advocate, appeared on behalf of management and filed her authority in the case and likewise Sri Vijay Kumar Srivastava, Labour Law Advisor, also filed his authority on behalf of the workman.

3. Thereafter again the case was taken up for hearing on 08.08.2018, 10.10.18, 15.11.18 and 18.01.2019, but on the above date neither the workman nor his authorized representative appeared before the Tribunal nor filed any statement of claim then notice was ordered to be issued once again to the workman whereupon another notice dated 22.01.19 was issued to the workman fixing 04.02.19 for filing the claim petition by workman. All the above notices were issued to the workman through registered post by this tribunal.

4. On 04.02.2019 when the case was taken up for hearing management representative was present but worker and his representative were found absent and no statement of claim was filed by the workman in support of his claim.

5. Therefore, from the above facts and circumstances of the case it is absolutely evident that the workman is not interested in prosecuting the present case. In the instant case worker has been given sufficient opportunities to present his claim petition in the case but after availing the entire opportunities worker deliberately and willingly failed in discharging his legal obligation in filing claim petition on his behalf before the tribunal. Therefore it appears that neither the union nor the worker is interested in prosecuting their claim.

6. From the above it is abundantly clear that it is a case wherein neither pleading has been filed nor has documentary evidence been filed on behalf of the union/worker. Likewise is the position from other side. As such it is case of no pleading and no evidence; therefore, under these circumstances it is held that the union /worker is not entitled for any relief for want of pleadings and proof.

7. Reference is answered as above.

Date : 05.02.2019

RAKESH KUMAR, Presiding Officer

नई दिल्ली, 19 फरवरी, 2019

का.आ. 294.—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में, केन्द्रीय सरकार मेसर्स फूड कारपोरेशन ऑफ इंडिया के प्रबंधन के संबद्ध नियोजकों और उनके कर्मचारों के बीच, अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण – सह - श्रम न्यायालय, कानपुर के पंचाट (संदर्भ संख्या 26/2018) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 13.02.2019 को प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-22011/38/2017-आईआर (सीएम-II)]

राजेन्द्र सिंह, अनुभाग अधिकारी

New Delhi, the 19th February, 2019

S.O. 294.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. 26/2018) of the Cent.Govt.Indus.Tribunal-cum-Labour Kanpur, as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of M/s Food Corporation of India and their workmen, received by the Central Government on 13.02.2019.

[No. L-22011/38/2017-IR(CM-II)]

RAJENDER SINGH, Section Officer

ANNEXURE

BEFORE SHRI RAKESH KUMAR, HJS, PRESIDING OFFICER, CENTRAL GOVERNMENT INDUSTRIAL TRIBUNAL—CUM-LABOR COURT, KANPUR

ID. No. 26 of 2018

Shri Rameshwar Paswan,
S/o Sri Rampriti Paswan,
R/o Vill. Masaudhi Diha,
Thana & Post Masaudhi,
District –Patna,
Bihar

Versus

The General Manager, (Region),
Food Corporation of India, Regional Office,
At -2nd Floor,
APS Oberoi Tower,
Bypass Road,
Near Kargi Chowk, Dehradun.

Award

1. Central Government, MOL, New Delhi vide notification no. L-22011/38/2017-IR (CM-II) dated 31.01.2018 has referred the following for Industrial Dispute to this Tribunal for adjudication:

“Whether the management of FCI is justified in terminating the service of Sri Rameshwar Paswan, Handling Labour, w.e.f.18.09.12 without following the provisions of law? If not, what specific relief and benefit should be given by the FCI management or to reinstate the workman with specific benefit?”

2. After receipt of reference order from Ministry of Labor and Employment, New Delhi registered notices dated 22.02.2018 were issued from this Tribunal to the parties for filing their respective claim and counter claim fixing 27.06.2018. but since Presiding Officer was on tour, case was adjourned to 13.06.19. On behalf of the management Smt. Neeta Mathur, Advocate, appeared on behalf of management and filed her authority in the case and likewise Sri Vijay Kumar Srivastava, Labour Law Advisor, also filed his authority on behalf of the workman.
3. Thereafter again the case was taken up for hearing on 08.08.2018, 10.10.18, 15.11.18 and 18.01.2019, but on the above date neither the workman nor his authorized representative appeared before the Tribunal nor filed any statement of claim then notice was ordered to be issued once again to the workman whereupon another notice dated 22.01.19 was issued to the workman fixing 04.02.19 for filing the claim petition by workman. All the above notices were issued to the workman through registered post by this tribunal.
4. On 04.02.2019 when the case was taken up for hearing management representative was present but worker and his representative were found absent and no statement of claim was filed by the workman in support of his claim.

5. Therefore, from the above facts and circumstances of the case it is absolutely evident that the workman is not interested in prosecuting the present case. In the instant case worker has been given sufficient opportunities to present his claim petition in the case but after availing the entire opportunities worker deliberately and willingly failed in discharging his legal obligation in filing claim petition on his behalf before the tribunal. Therefore it appears that neither the union nor the worker is interested in prosecuting their claim.
6. From the above it is abundantly clear that it is a case wherein neither pleading has been filed nor has documentary evidence been filed on behalf of the union/worker. Likewise is the position from other side. As such it is case of no pleading and no evidence; therefore, under these circumstances it is held that the union /worker is not entitled for any relief for want of pleadings and proof.
7. Reference is answered as above.

Date : 06.02.2019

RAKESH KUMAR, Presiding Officer

नई दिल्ली, 19 फरवरी, 2019

का.आ. 295.—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में, केन्द्रीय सरकार मेसर्स फूड कारपोरेशन ऑफ इंडिया के प्रबंधन के संबद्ध नियोजकों और उनके कर्मचारों के बीच, अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण – सह - श्रम न्यायालय, कानपुर के पंचाट (संदर्भ संख्या 31/2018) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 13.02.2019 को प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-22011/37/2017-आईआर (सीएम-II)]

राजेन्द्र सिंह, अनुभाग अधिकारी

New Delhi, the 19th February, 2019

S.O. 295.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. 31/2018) of the Cent.Govt.Indus.Tribunal-cum-Labour Kanpur, as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of M/s Food Corporation of India and their workmen, received by the Central Government on 13.02.2019.

[No. L-22011/37/2017-IR(CM-II)]

RAJENDER SINGH, Section Officer

ANNEXURE

BEFORE SHRI RAKESH KUMAR, HJS, PRESIDING OFFICER, CENTRAL GOVERNMENT INDUSTRIAL TRIBUNAL-CUM-LABOR COURT, KANPUR

ID. No. 31 of 2018

Shri Nand Kumar Prasad,
S/o Sri Shatrudhan Thakur,
R/o Vill & P.O. Rakiya,
District Saharsa,
Bihar.

Versus

The General Manager, (Region),
Food Corporation of India, Regional Office,
At -2nd Floor,
APS Oberoi Tower,
Bypass Road,
Near Kargi Chowk, Dehradun.

AWARD

1. Central Government, MOL, New Delhi vide notification no. L-22011/37/2017-IR (CM-II) dated 31.01.2018 has referred the following for Industrial Dispute to this Tribunal for adjudication:

“Whether the management of FCI is justified in terminating the service of Sri Nand Kumar Prasad, Ancillary Labour, w.e.f.18.09.12 without following the provisions of law? If not, what specific relief and benefit should be given by the FCI management or to reinstate the workman with specific benefit?”

2. After receipt of reference order from Ministry of Labor and Employment, New Delhi registered notices dated 27.02.2018 were issued from this Tribunal to the parties for filing their respective claim and counter claim fixing 27.04.2018. but since Presiding Officer was on tour, case was adjourned to 13.06.18. On behalf of the management Smt. Neeta Mathur, Advocate, appeared and filed her authority in the case and likewise Sri Vijay Kumar Srivastava, Labour Law Advisor, also filed his authority on behalf of the workman.
3. Thereafter again the case was taken up for hearing on 08.08.2018, 10.10.18, 15.11.18 and 18.01.2019, but on the above date neither the workman nor his authorized representative appeared before the Tribunal nor filed any statement of claim then notice was ordered to be issued once again to the workman whereupon another notice dated 22.01.19 was issued to the workman fixing 04.02.19 for filing the claim petition by workman. All the above notices were issued to the workman through registered post by this tribunal.
4. On 04.02.2019 when the case was taken up for hearing management representative was present but worker and his representative were found absent and no statement of claim was filed by the workman in support of his claim.
5. Therefore, from the above facts and circumstances of the case it is absolutely evident that the workman is not interested in prosecuting the present case. In the instant case worker has been given sufficient opportunities to present his claim petition but after availing the entire opportunities worker deliberately and willingly failed in discharging his legal obligation in filing claim petition on his behalf before the tribunal. Therefore, it appears the worker is not interested in prosecuting his claim.
6. From the above it is abundantly clear that it is a case wherein neither pleading has been filed nor has documentary evidence been filed on behalf of the union/worker. Likewise is the position from other side. As such it is case of no pleading and no evidence; therefore, under these circumstances it is held that the union/worker is not entitled for any relief for want of pleadings and proof.
7. Reference is answered as above.

Date : 07.02.2019

RAKESH KUMAR, Presiding Officer

नई दिल्ली, 19 फरवरी, 2019

का.आ. 296.—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में, केन्द्रीय सरकार मेसर्स फूड कारपोरेशन ऑफ इंडिया के प्रबंधन के संबद्ध नियोजकों और उनके कर्मचारों के बीच, अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण – सह - श्रम न्यायालय, कोलकाता के पंचाट (संदर्भ संख्या 02/2005) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 13.02.2019 को प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-22012/111/2004-आईआर (सीएम-II)]

राजेन्द्र सिंह, अनुभाग अधिकारी

New Delhi, the 19th February, 2019

S.O. 296.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. 02/2005) of the Cent.Govt.Indus.Tribunal-cum-Labour Kolkata, as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of M/s. Food Corporation of India and their workmen, received by the Central Government on 13.02.2019.

[No. L-22012/111/2004-IR(CM-II)]

RAJENDER SINGH, Section Officer

ANNEXURE
NATIONAL INDUSTRIAL TRIBUNAL AT KOLKATA
Reference No. NT-02 of 2005

Parties: Employers in relation to the management of Food Corporation of India

AND

Their workmen

Present : Justice Ravindra Nath Mishra, Presiding Officer

Appearance:

On behalf of the Management : Mr. Uttam Kumar Mondal, Ld. Counsel

On behalf of the Workmen : Mr. Madhusudan Dutta, Ld. Counsel for FCI Workers Union

Mr. Tridib Chakraborty, Ld. Counsel for FCI Handling Workers Union

State: West Bengal

Industry: Food & Public Distribution

Dated: 24th January, 2019

AWARD

By Order No.L-22012/11/2004-IR(C-II) dated 24.12.2004 and subsequent order of even number dated 10.01.2014 the Government of India, Ministry of Labour in exercise of its powers under Section 7B read with Section 10(1A) of the industrial Disputes Act, 1947 referred the following dispute to this National Tribunal for adjudication:

“Whether the action of the management of Food Corporation of India in issuing Circular No.7/2002 dated 4.4.2002 changing the working hours of departmental and DPS Handling workers from 6½ hours to 7 hours is legal and justified? If not, what relief they are entitled and from which date?”

2. Brief facts as depicted from the statement of claim of the union are the duties of the staff employed at the various depots is mainly clerical, technical or supervisory in nature, hence duty hours has been fixed for six and half hours in one shift per day. The union has represented FCI to reduce the working hours of handling workers to six and half hours by entering into a settlement with the union as the handling workers were working eight hours in a shift. A dispute was raised by the union with regard to handling workers in the State of U.P. and Union Territory of Delhi which was referred to CGIT, Kolkata as Reference No. 05 of 1990 in which a joint petition of compromise had been filed and the Tribunal passed an Award dated 17.07.1990 in terms of the said compromise and the duty hours of handling workers was reduced to six and half hours as negotiated in the settlement dated 06.06.1990. But the FCI by circular No. 11 of 2000 dated 28.09.2000 declared that the wage structure application to FCI departmental workers working in inland depots would be revised on the basis of settlement dated 02.08.2000. In clause 14.4 of the circular the FCI with its mala fide intention increased the working hours of departmental labourers as a condition for granting the wage revision. In view of above paragraph of circular dated 28.09.2000 the working hours of departmental and DPS workers was increased to seven hours instead of six and half hours as fixed earlier. It has been pleaded that the increase in working hours amounts to change in terms and condition of service of the handling workers which was done without any prior notice under Section 9A of the Industrial Disputes Act, 1947. Therefore, it is illegal and void. The right of the handling workers to have only six and half hours of work in daily shift was fixed through a settlement/award, therefore, binding upon the parties.

3. In reply to the statement of claim of the union, FCI filed its written statement denying the stand of the union and pleaded that the duty hours of clerical staff working at the inland depots of FCI were fixed in accordance with the provisions of Shops & Establishments Act of the states concerned which was six and half hours a day whereas duties of departmental labourers were eight hours a day. As the union has demanded and was granted parity in the working hours of departmental labourers and clerical staff working in depots, it was agreed that the working hours of departmental labourers would be increased consequent upon an increase in the working hours of clerical staff of the depots so that the parity could be maintained. It does not amount to change in condition of service of any departmental labourers, but it was implemented to give effect to the condition of service that their working hours should be at par with the clerical staff at depots and therefore, no notice under Section 9A of the Industrial Disputes Act, 1947 was required.

4. Union filed rejoinder against the pleadings put forth by the FCI in its written statement.

5. On behalf of the unions affidavit of Shri Harikant Sharma and Shri Dulal Nath were filed. However, at the stage of cross-examination, the witnesses were not produced instead both the unions representing the cause of handling workers and labourers moved applications to the effect that by efflux of time the dispute referred for adjudication has lost its relevance and at present no dispute in the matter of working hours of workers exists.

6. In view of above, there exists no dispute between the parties and consequently no adjudication is possible.

7. Award is passed accordingly.

Dated, Kolkata,

The 24th January, 2019

JUSTICE RAVINDRA NATH MISHRA, Presiding Officer

नई दिल्ली, 19 फरवरी, 2019

का.आ. 297—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में, केन्द्रीय सरकार मैसर्स कोल इंडिया लिमिटेड के प्रबंधतंत्र के संबद्ध नियोजकों और उनके कर्मकारों के बीच, अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण – सह - श्रम न्यायालय, कोलकाता के पंचाट (संदर्भ संख्या 45/2013) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 13.02.2019 को प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-22012/103/2013-आईआर (सीएम-II)]

राजेन्द्र सिंह, अनुभाग अधिकारी

New Delhi, the 19th February, 2019

S.O. 297.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. 45/2013) of the Cent.Govt.Indus.Tribunal-cum-Labour Kolkata, as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of M/s Coal India Limited and their workmen, received by the Central Government on 13.02.2019.

[No. L-22012/103/2013-IR(CM-II)]

RAJENDER SINGH, Section Officer

ANNEXURE

CENTRAL GOVERNMENT INDUSTRIAL TRIBUNAL AT KOLKATA

Reference No. 45 of 2013

Parties: Employers in relation to the management of Coal India Limited

AND

Their workmen

Present: Justice Ravindra Nath Mishra, Presiding Officer

Appearance:

On behalf of the Management : Mr. Uttam Kumar Mondal, learned counsel

On behalf of the Workmen : None

Industry: Coal

Dated: 24th January, 2019

AWARD

By Order No. L-22012/103/2013-IR(CM-II) dated 18.09.2013 the Government of India, Ministry of Labour in exercise of its powers under Section 10(1)(d) and (2A) of the industrial Disputes Act, 1947 referred the following dispute to this Tribunal for adjudication:

“Whether demand of Coal India Limited Contractors ‘Workers’ Union to regularize the service Smt. Tania Mitra, on completion of her training on 29.05.2004, in the post of Data Entry Operator as has been considered in case of Smt. Krishna Nag, because of her higher qualification, as per norms of NCWA-VI, is legal and/or justified? If not, to what relief Smt. Mitra is entitled to?”

2. Brief facts in the background of which this reference has been made by the Central Government to this Tribunal are that the workman Smt. Tania Mitra was appointed in Coal India Ltd. on 29th May, 2003 under clause 9.4.2 and 9.4.3 of NCWA-IV as Category-I (Trainee) and placed under System Department. It is further pleaded by the workman that the instruction No. 29 of NCWA-IV provides for employment of one dependant of the worker who dies within service. It is also provided that matriculates will be appointed as Trainee for different trades keeping in view of the man power, educational qualification and aptitude of the incumbent. The training will be for a period of one year during which the appointee will be placed in Category-I. After successful completion of training they will be placed in regular category. The concerned workman was considered and placed in System Department because of her knowledge of computer application and bachelor's degree. As per instruction No. 29 of NCWA-IV after successful completion of training for a period of one year, the workman concerned was supposed to be placed in regular category/scale of pay, but in case of the concerned workman the concerned authorities did not obey codified norms framed under instruction 29 of NCWA-IV. The Category-I post in which the concerned workman was placed, is for unskilled labour only. The employment of the workman concerned was in view of death of her father while her deceased father was in employment holding executive post. Clause 3.5 of the certified Standing Orders provides that where a workman who has satisfactorily put in six months' continuous service on a permanent post as a probationer would become permanent workman, but unfortunately such stipulation was ignored in case of the concerned workman and even after the expiry of probation period on 13th July, 2004 she was not placed properly according to certified Standing Orders. The workman concerned made

several representations praying for promotion in higher grade since she was working in Category-I. Her representation dated 22nd June, 2009 addressed to the Chief General Manager (MP&IR) was also forwarded by him recommending her posting on the post of Junior Data Entry Operator. The justification of the workman concerned to have post of Junior Data Entry Operator as per her educational qualification and experience in computer operation was also admitted by the General Manager (System) of the company. The guidelines formulated by JBCCI was not followed in case of appointment of the concerned workman whereas full benefit of above guidelines was extended to Smt. Krishna Nag who is presently holding the post of Senior Data Entry Operator while the workman concerned remained in Category-I as daily rated mazdoor. Thus it is pleaded that the legitimate posting at the level of Junior Data Entry Operator in T & S Grade-E have been denied to the workman. Chief General Manager (System) in his letter has noted that the workman concerned was engaged in data entry job since May, 2003 and as per paragraph 3.5 of the Standing Orders even after completion of six months' satisfactory service, the workman has been deprived of her right to get enhanced grade. He has also noted that there is no Trainee in Category-I or grade in system cadre system. Thus the concerned workman has claimed her regularization on completion of her training on 29th May, 2004 on the post of Data Entry Operator with all kinds of financial and other service benefits.

3. No written statement has been filed on behalf of the management, though the company has put in appearance in the case and its counsel was also present. Therefore, the case proceeded *ex parte* against the management and *ex parte* evidence was taken.

4. On behalf of the workman concerned WW-01, Shri Rama Prasad Biswas, President of the union and WW-02, Smt. Tania Mitra have been examined. Apart from this, several documentary evidence have also been filed by the workman which shall be referred at the appropriate place.

5. Though the union and the workman concerned have adduced evidence, but they did not appear to argue the case. Only the leaned counsel for the management was present on the day of argument. However, no argument was advanced by him also.

6. The workman concerned has alleged that even after completion of six months' satisfactory continuous period of probation she was not placed properly in regular category and in total violation of certified Standing Orders, she was placed in Category-I which is a post of unskilled labour. It has been further pleaded that according to note sheet of Chief General Manager (System) there is no Trainee Category-I discipline or grade in systems cadre scheme. It has been further mentioned in the note of Chief General Manager (System) that the lowest entry level is Junior Data Entry Operator Trainee in T & S Grade-E. It has been further alleged that the above certified Standing Orders was followed in case of Smt. Krishna Nag and full benefit was extended to her, but similarly placed the workman concerned was deprived of the same benefit. Thus discrimination in two similarly placed persons has also been raised. All these facts have remained uncontroverted in absence of any written statement by Coal India Ltd. The evidence adduced by the workman concerned has also remained uncontroverted. Therefore, there is no reason to disbelieve the contention of the workman concerned.

7. Joint Bipartite Committee for the Coal Industry dated 27th September, 1991 has also been placed on record which shows that educated new appointees under clause 9.4.2 and 9.4.3 of NCWA-IV and under land looser scheme who are matriculates will be placed under training for a period of one year during which period they will be placed in Category-I and after successful completion of training, they will be placed in regular category/scale of pay of the job. It is not denied that the workman concerned is holding bachelor's degree with special knowledge of application of computer. It is also not denied that she completed her one year training successfully and continuously, but after completion of training instead of placing her in regular category she was placed in Category-I Trainee in System Department which was non existing post. From the note forwarded by Chief General Manager (System) it is clear that there is no Category-I discipline or grade in systems cadre scheme. The lowest entry level is Junior Data Entry Operator Trainee. Thus it is established that in utter disregard of Clause 5.3 of certified Standing Orders she was placed in Category-I which is a post of unskilled labour which is clearly a case of discrimination and deprivation of legitimate right of the workman concerned. I have no hesitation to say that the management had adopted unfair labour practice in case of the workman concerned. Hence she deserves regularization from the date when she completed one year continuous successful period of probation. She is entitled for regularization to the post of Junior Data Entry Operator with effect from 29th May, 2004 with all consequential benefits, as she has been working under System Department since then.

8. The reference is answered in the affirmative and the Award is passed accordingly.

Dated, Kolkata,

The 24th January, 2019

JUSTICE RAVINDRA NATH MISHRA, Presiding Officer

नई दिल्ली, 19 फरवरी, 2019

का आ.298.—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में केन्द्रीय सरकार उत्तर मध्य रेलवे प्रबंधन के संबद्ध नियोजकों और उनके कर्मचारों के बीच अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण कानपुर के पंचाट (संदर्भ संख्या 81/2017) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 19.02.2019 को प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-41011/23/2016-आईआर (बी-1)]

बी. एस. बिष्ट, अवर सचिव

New Delhi, the 19th February, 2019

S.O. 298.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. 81/2017) of the *Cent.Govt.Indus.Tribunal-cum-Labour Court Kanpur* as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of North Central Railway and their workmen, received by the Central Government on 19.02.2019.

[No. L-41011/23/2016-IR(B-1)]

B.S. BISHT, Under Secy.

ANNEXURE

BEFORE SHRI RAKESH KUMAR, HJS, PRESIDING OFFICER, CENTRAL GOVERNMENT INDUSTRIAL TRIBUNAL –CUM-LABOUR COURT, KANPUR

ID. No. 81 of 2017

Sh. S.N. Srivastava,
General Secretary, Rail Sevak Sangh J-422,
Indralok Colony (Near Traffic Training Park)
Kanpur Road,
Lucknow-226023

Versus

The D.R.M
North Central Railway,
Allahabad.

AWARD

1. Central Government, MOL, New Delhi vide notification no. L-41011/23/2016-IR (B-I) dated 26.10.2017 has referred the following for Industrial Dispute to this Tribunal for adjudication:
“Whether the workman Shri Ajay Verma (retired) Mail Guard is entitle for promotional post in the hierarchy (Promotional Hierarchy) i.e Rs 46,00/- & 54,00/- in P.B 3 w.e.f 01.09.2018 and is he entitled for 2nd & 3rd financial up-gradation (MACP) in Promotional Hierarchy along with all consequential benefit with 12% interest or not? If not, to what relief the concerned workman is entitled to and from which date?”
2. After receipt of reference order from Ministry of Labor and Employment, New Delhi registered notice dated 24.11.2017 were issued from this Tribunal to the parties for filing their respective claim and counter claim fixing 29.12.2017. On behalf of the management Advocate Neeta Mathur appeared and filed her authority in the case but none appeared for the workman nor was any claim filed on his behalf. Again the case was taken up on 28.02.2018, 17.05.2018 and on 13.07.2018 but again on the above dates neither the workman appeared before the Tribunal nor filed any statement of claim. On 06.09.2018 the Court was vacant still none appeared on behalf of the worker.
3. On 29.11.2018 when the case was taken up for hearing both parties were absent and as no statement of claim was filed by workman again registered notice to the workman/union was issued fixing 09.01.2019 for filing claim petition by the workman/union. The said notice was issued by this Tribunal through registered post to the union/worker for filing claim statement.
4. Again on 09.01.2019 when the case was taken up for hearing none appeared from the side of the union nor any claim petition was filed in the case.
5. Therefore from the above facts and circumstances of the case it is absolutely clear that neither the union espousing the cause of the workman nor the workman himself are interested in prosecuting the present case. Union have been given sufficient opportunities to present their claim petition in the case but after availing all the opportunities union failed in discharging their obligation. Therefore it appears that neither the union nor the worker is interested in prosecuting their claim.

6. From the above it is abundantly clear that it is a case wherein neither pleading has been filed nor has documentary evidence been filed on behalf of the union/worker. Likewise is the position from other side. As such it is case of no pleading and no evidence, therefore, under these circumstances it is held that the union/worker is not entitled for any relief for want of pleadings and proof.
7. Reference is answered as above.

Date : 11.01.2019

RAKESH KUMAR, Presiding Officer

नई दिल्ली, 19 फरवरी, 2019

का. आ. 299.—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में केन्द्रीय सरकार उत्तर मध्य रेलवे प्रबंधतंत्र के संबद्ध नियोजकों और उनके कर्मचारों के बीच अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण कानपुर के पंचाट (संदर्भ संख्या 06/2017) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 19.02.2019 को प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-41012/05/2016-आईआर (बी-1)]

बी. एस. बिष्ट, अवर सचिव

New Delhi, the 19th February, 2019

S.O. 299.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. 06/2017) of the *Cent.Govt.Indus.Tribunal-cum-Labour Court* Kanpur as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of North Central Railway and their workmen, received by the Central Government on 19.02.2019.

[No. L-41012/05/2016-IR(B-1)]

B.S. BISHT, Under Secy.

ANNEXURE

BEFORE SHRI RAKESH KUMAR, HJS, PRESIDING OFFICER, CENTRAL GOVERNMENT INDUSTRIAL TRIBUNAL-CUM-LABOR COURT, KANPUR

ID. No. 06 of 2017

Sh. Ram Babu son of late Dhunni,
C/o Sri R N Awasthi,
General Secretary,
UTUC, 130-E, Barra-4,
Kanpur

Versus

The D.R.M
North Central Railway,
Nawab Yusuf Road,
Allahabad

AWARD

1. Central Government, MOL, New Delhi vide notification no. L-41012/05/2016-IR (B-I) dated 08.02.2017 has referred the following for Industrial Dispute to this Tribunal for adjudication:

“Whether the action of the management of North Central Railway in imposing the punishment of removal from the services on Sri Ram Babu son of late Dhunni, workman, vide order dated 06.11.07 is just fair & legal? If not to what relief the workman concerned is entitled to?”

2. After receipt of reference order from Ministry of Labor and Employment, New Delhi registered notice dated 28.04.2017 were issued from this Tribunal to the parties for filing their respective claim and counter claim fixing 26.05.2017. On behalf of the management Sri Mragank Kumar Srivastava, Advocate appeared and filed his authority in the case but none appeared for the workman nor was any claim filed on his behalf. Again the case was taken up on 27.07.2017, 3.10.17, 29.11.17, 31.01.18, 12.04.18, 07.06.18, 13.07.18, 06.09.18, and on 29.11.18 but again on the above dates neither the workman appeared before the Tribunal nor filed any statement of claim. It is pertinent to mention here that again a registered notice was issued to the parties calling upon the worker to file his claim petition by 09.01.18, but neither he appeared before the tribunal on the date fixed nor filed any claim petition in support of his claim.

3. On 09.01.2019 when the case was taken up for hearing, representative for the management was present but the worker was absent and no statement of claim was filed by workman.
4. Therefore from the facts and circumstances of the case it is absolutely clear that neither the union espousing the cause of the workman nor the workman himself are interested in prosecuting the present case. Union have been given sufficient opportunities to present their claim petition in the case but after availing all the opportunities union failed in discharging their obligation. Therefore it appears that neither the union nor the worker is interested in prosecuting their claim.
5. From the above it is abundantly clear that it is a case wherein neither pleading has been filed nor has documentary evidence been filed on behalf of the union/worker. Likewise is the position from other side. As such it is a case of no pleading and no evidence, therefore, under these circumstances it is held that the union /worker is not entitled for any relief for want of pleadings and proof.
6. Reference is answered as above.

Date : 11.01.19

RAKESH KUMAR, Presiding Officer

नई दिल्ली, 19 फरवरी, 2019

का.आ. 300.—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में केन्द्रीय सरकार पश्चिम रेलवे के प्रबंधन के संबद्ध नियोजकों और उनके कर्मचारों के बीच अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण अहमदाबाद के पंचाट (संदर्भ संख्या 1102/2004) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 19.02.2019 को प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-41011/27/98-आईआर (बी-1)]

बी. एस. बिष्ट, अवर सचिव

New Delhi, the 19th February, 2019

S.O. 300.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. 1102/2004) of the *Cent.Govt.Indus.Tribunal-cum-Labour Court* Ahmedabad as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of Western Railway and their workmen, received by the Central Government on 19.02.2019.

[No. L-41011/27/98- IR(B-1)]

B.S. BISHT, Under Secy.

ANNEXURE

BEFORE THE CENTRAL GOVERNMENT INDUSTRIAL TRIBUNAL-CUM-LABOUR COURT, AHMEDABAD

Present : Pramod Kumar Chaturvedi, Presiding Officer, CGIT-cum-Labour Court,
Ahmedabad, Dated 24th January, 2019

Reference: (CGITA) No. 1102/2004

1. The Chief Project Manager (Construction),
Western Railway,
B.G. Station Building, 2nd Floor, PO – Railwaypura,
Ahmedabad (Gujarat) – 380002
2. The Dy. Chief Engineer (Construction),
Western Railway,
Divisional Office, Kothi Compound,
Rajkot (Gujarat) - 360001

...First Parties

V/s

The General Secretary,
Western Railway Kamdar Sangh,
T.B.Z. – 17, Gurunagar, Gandhidham,
Kutch (Gujarat) – 370201

...Second Party

For the First Parties : Shri H.R. Raval
For the Second Party : Union Representative

AWARD

The Government of India/Ministry of Labour, New Delhi by reference adjudication Order No. L-41011/27/98-IR(B-I) dated 11.03.1999 referred the dispute for adjudication to the Industrial Tribunal, Ahmedabad (Gujarat) in respect of the matter specified in the Schedule:

SCHEDULE

“Whether the demand of Western Railway Kamdar Sangh, Gandhidahm against the management of Chief Project Manager (Construction), Western Railway, Ahmedabad for temporary status to Shri Chittambaran P., workman w.e.f. 08.12.1980 is just, valid and legal? If so, to what benefits, the workman is entitled for and what directions are necessary in the matter?”

1. The reference dates back to 11.03.1999 and received on 16.03.1999 from Ministry of Labour and Employment, New Delhi for adjudication and passing the award.

2. After issuing of notice to the parties, the second party workman Chittambaran P. submitted the statement of claim Ex. 2 alleging that he was appointed as casual labour under the Permanent Way Inspector (Construction), Rajkot on 08.12.1979. He worked there till 10.02.1980. Thereafter, he was transferred from Permanent Way Inspector (Construction), Rajkot, to Permanent Way Inspector (Construction), Jamnagar. There he worked from 10.02.1980 to 10.03.1981. After completion of the Viramgam Okha Rail Project, he was retrenched without following the provisions of the Industrial Disputes Act. He has further alleged that he orally and through union, requested to the authorities to reinstate him but to no result. Therefore, he raised the dispute before the Assistant Labour Commissioner (Central), Khadiapur. The dispute was referred to Central Industrial Tribunal, Ahmedabad vide Reference (ITC) No. 27/1991. The Tribunal in the said reference ordered to take him back on duty with back wages, therefore, he was taken back on duty vide Dy. CE(C)II ADI Letter No. ADI/E/615/11 of 09.10.1996 and CPM-I-ADI Letter No. ADI/E/524/1 Vol. II/OA No. 231/1994 of 27.09.1996. He has further alleged that under the existing provisions of Railway Board orders, he was required to be granted temporary status on completion of 365 days of service with effect from 08.12.1980 but the said temporary status was not granted despite representations made by the workman as well as the union, therefore, he again raised the dispute which resulted into this reference. Thus he has prayed for grant of temporary status with effect from 08.12.1980 along with consequential benefits.

3. The first parties The Chief Project Manager (Construction), Western Railway, B.G. Station Building, 2nd Floor, PO – Railwaypura, Ahmedabad and The Dy. Chief Engineer (Construction), Western Railway, Divisional Office, Kothi Compound, Rajkot, jointly submitted the written statement Ex. 4 submitting that the reference is bad in law and non-maintainable and deserves to be rejected. The workman was appointed as casual labour on 08.12.1979 under the Railway Rules and Regulations. He was also given temporary status with effect from 01.01.1983 following the judgement of the apex court in the matter of Inderpal Yadav V/s union of India and others. The judgement provides that those casual labours who completed 360 days but less than 3 years of service as on 01.01.1981 were to be granted temporary status w.e.f. 01.01.1983. Therefore, the demand of the union as well as the workman regarding granting of temporary status w.e.f. 08.12.1980 is baseless and without any substance. Therefore, the reference is liable to be dismissed.

4. On the basis of the pleadings, the following issues arise:

- i. Whether the demand of Western Railway Kamdar Sangh, Gandhidham against the management of Chief Project Manager (Construction), Western Railway, Ahmedabad for temporary status to Shri Chittambaran P., workman w.e.f. 08.12.1980 is just, valid and legal?
- ii. To what relief, if any, the concerned workman is entitled?

5. **Issue No. i and ii:** As both the issues are interrelated, therefore, are decided together. The burden of proof of these issues lies on the second party workman who submitted his affidavit Ex. 8 reiterating the averments made in the statement of claim and he has not stated anything contrary in his cross-examination.

6. The basis issue in the matter is that whether the workman is entitled for temporary status w.e.f. 08.12.1980. While the first party in his written statement has stated that the workman was appointed on casual labour on 08.12.1979 under the Railway Rules and Regulations. He was also given temporary status with effect from 01.01.1983 following the judgement of the apex court in the matter of Inderpal Yadav V/s union of India and others. The judgement provides that those casual labours who completed 360 days but less than 3 years of service as on 01.01.1981 were to be granted temporary status w.e.f. 01.01.1983. Therefore, the demand of the union as well as the workman regarding granting of temporary status w.e.f. 08.12.1980 is baseless and without any substance. But the second party workman has not rebutted the aforesaid contention of the first party by filing a rejoinder against the written statement filed by the first party and secondly, he has not explained as to why the permanent status ought to be given from 08.12.1980. Therefore, the reference is not maintainable and liable to be dismissed.

7. Thus the reference is dismissed as being not maintainable in the light of the reasons given in Para No. 6.

8. The award is passed accordingly.

नई दिल्ली, 19 फरवरी, 2019

का. आ. 301.—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में केन्द्रीय सरकार अहमदाबाद मर्केटाइल को-ऑपरेटिव बैंक लि. प्रबंधन के संबद्ध नियोजकों और उनके कर्मकारों के बीच अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण, अहमदाबाद के पंचाट (संदर्भ संख्या 357/2004) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 19.02.2019 को प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-12012/374/2000-आईआर (बी-1)]

बी. एस. बिष्ट, अवर सचिव

New Delhi, the 19th February, 2019

S.O. 301.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. 357/2004) of the Cent.Govt.Indus.Tribunal-cum-Labour Court Ahmedabad as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of Ahmedabad Mercantile Co-operative Bank Ltd. and their workmen, received by the Central Government on 19.02.2019.

[No. L-12012/374/2000- IR(B-1)]

B.S. BISHT, Under Secy.

ANNEXURE

BEFORE THE CENTRAL GOVERNMENT INDUSTRIAL TRIBUNAL-CUM-LABOUR COURT, AHMEDABAD

Present : Pramod Kumar Chaturvedi, Presiding Officer, CGIT-cum-Labour Court,
Ahmedabad, Dated 21st January, 2019

Reference: (CGITA) No. 357/2004

The General Manager,
Ahmedabad Mercantile Co-operative Bank Ltd.,
AMCO House, Near Stadium Circle, Navrangpura,
Ahmedabad (Gujarat) - 380001

...First Party

V/s

Shri Shirish C. Mehta,
C/o Akhil Gujarat Bank Karmachari Union,
Pattarkuwa, Relief Road,
Ahmedabad (Gujarat) -380001

...Second Party

For the First Party : Shri Bhargav M. Joshi

For the Second Party : Shri P.C. Chaudhary

AWARD

The Government of India/Ministry of Labour, New Delhi by reference adjudication Order No. L-12012/374/2000-IR (B-I) dated 28.11.2000 referred the dispute for adjudication to the Industrial Tribunal, Ahmedabad (Gujarat) in respect of the matter specified in the Schedule:

SCHEDULE

“Whether Shri Shirish C. Mehta, designated Manager in the Recovery Department of the Ahmedabad Mercantile Co-operative Bank Ltd., is ‘workman’ under the Industrial Disputes Act?” If so,

“Whether the action of the management of Ahmedabad Mercantile Co-operative Bank Ltd. in terminating the services of Shri Shirish C. Mehta w.e.f. 20.05.2000 is legal, proper and justified? If not, to what relief the concerned workman is entitled?”

1. The reference dates back to 28.11.2000 and received on 12.12.2000 from Ministry of Labour and Employment, New Delhi for adjudication and passing the award.

2. After issuing notice to both the parties, the second party submitted the statement of claim Ex. 4 on 15.04.2001 and the first party submitted the written statement Ex. 5 on 25.05.2001. Since then the second party workman has not been leading evidence and his advocate Shri P.C. Chaudhary vide application Ex. 18 informed the Tribunal with annexure Ex. 19 indicating that he wrote a letter to the second party workman by registered post on 08.09.2016 informing him to appear for leading his evidence but the said postal envelope enclosed with the application indicates that the envelope and

acknowledgment received back as un-served. Thus the advocate for the second party expressed his inability to lead evidence.

3. Therefore, it appears that the second party workman is not willing to prosecute the reference.

4. Thus the reference is disposed of in the absence of the evidence of the second party workman with the observation as under: "the action of the management of Ahmedabad Mercantile Co-operative Bank Ltd. in terminating the services of Shri Shirish C. Mehta w.e.f. 20.05.2000 is legal, proper and justified."

P. K. CHATURVEDI, Presiding Officer

नई दिल्ली, 20 फरवरी, 2019

का.आ. 302.—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में केन्द्रीय सरकार डेडिकेटेड फ्रेट कॉरिडोर कारपोरेशन ऑफ इंडिया लि. के प्रबंधन के संबंध में नियोजकों और उनके कर्मचारों के बीच अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में औद्योगिक अधिकरण, अजमेर के पंचाट (संदर्भ संख्या 05/17) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 20.02.2019 को प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-41012/106/2016-आईआर (बी-1)]

बी. एस. बिष्ट, अवर सचिव

New Delhi, the 20th February, 2019

S.O. 302.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. 05/17) of the *Indus Tribunal-cum-Labour Court, Ajmer* as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of Dedicated Freight Corridor Corporation of India Ltd. and their workmen, received by the Central Government on 20.02.2019.

[No .L-41012/106/2016-IR(B-I)]

B.S. BISHT, Under Secy.

अनुबंध

श्रम न्यायालय एवं औद्योगिक न्यायाधिकरण, अजमेर

पीठासीन अधिकारी—श्री एस.एन.टेलर, आर.एच.जे.एस

प्रकरण संख्या— सी.आई. टी.आर. 05/17

सी आई एस नं.एसआईटीआर-26/17

रेफरेंस संख्या — एल.-41012/106/2016— आई आर (बी-1) दिनांक 08.6.2017

श्री मोहनसिंह पुत्र श्री हीरासिंह ग्राम व पोस्ट मायापुर, बाया राजगढ़ जिला अजमेर

...प्रार्थी

बनाम

1. दी चीफ प्रोजेक्ट मैनेजर, डेडिकेटेड फ्रेट कॉरिडोर कारपोरेशन ऑफ इंडिया लि. ए-2 सरक्यूलर रोड जी आर पी एस पी ऑफिस के पास, अजमेर (राज.)

2. श्री प्रेमचंद शर्मा, रेलवे कांट्रैक्टर एंड सर्विस प्रोवाइडर, सी-28,

बरकत नगर विस्तार, अर्जुन नगर फाटक के पास, टोंक फाटक, जयपुर

...अप्रार्थीगण

उपस्थिति

प्रार्थी की ओर से : श्री समीर काले, अधिवक्ता ।

अप्रार्थी की ओर से : कोई उपस्थित नहीं ।

अवार्ड

दिनांक 24.5.2018

1. श्रम विभाग, केंद्र सरकार द्वारा इस अधिकरण के अधिनिर्णयार्थ निम्न रेफरेंस सं.एल.-41012/106/2016-आई आर (बी-1) दिनांक 08.6.2017 को प्रेषित किया गया है:—

"Whether the action of the management of M/s. Premchand Sharma, Railway Contractor and Service Provider, Jaipur and Chief Project Manager, Dedicated Freight Corridor Corporation of India Ltd. Ajmer in terminating the service of Sh. Mohan Singh S/o Sh. Hira Singh w.e.f. 09-4-2016 is legal and justified? If not, then to what relief the concerned workman is entitled to and from which date?"

2. रेफरेंस प्राप्त होने पर प्रार्थी को नोटिस दिये जाने पर पेशी दि. 21.8.17 को प्रार्थी ने जरिये अधिवक्ता उपस्थित होकर वकालतनामा पेश किया एवं क्लेम व दस्तावेज पेश करने को समय चाहा । जिस पश्चात् पेशी दि. 10.10.17 को पुनः अवसर चाहा गया जिस पर दि. 20.11.17 की पेशी नियत की गयी । उक्त पेशी को भी प्रार्थी की ओर से स्टेटमेंट ऑफ क्लेम दस्तावेज पेश करने को अवसर चाहा गया जिस पर उसे अंतिम अवसर दिया गया तथा अगली पेशी दि. 18.11.17 को पुनः अवसर चाहने पर न्यायहित में एक अवसर और दिया गया तत्पश्चात् दि. 12.2.18 को भी प्रार्थी की ओर से पुनः अवसर चाहने पर सौ रुपये के हर्जे पर पुनः अवसर दिया गया । तत्पश्चात् पेशी दि. 16.4.18 को भी पुनः अवसर चाहने पर दो सौ रुपये के हर्जे पर अवसर दिया गया । तत्पश्चात् पेशी दि. 8.5.18 को पुनः अवसर चाहने पर न्यायालय द्वारा आदेशित किया गया कि अंदर योम पंद्रह दिवस प्रार्थी द्वारा स्टेटमेंट ऑफ क्लेम व दस्तावेज पेश नहीं करने पर कोई विवाद शेष नहीं रहना माना जाकर अधिनिर्णय पारित किया जावेगा । जिस पश्चात् पेशी दि. 22.5.18 एवं आज पेशी पर भी प्रार्थी की ओर से कोई स्टेटमेंट ऑफ क्लेम पेश नहीं किया गया ।
3. प्रार्थी अधिवक्ता को सुना गया । जिन्होंने पुनः स्टेटमेंट ऑफ क्लेम प्रस्तुत करने का अवसर चाहा । किंतु हमारे विनम्र मत में प्रार्थी को स्टेटमेंट ऑफ क्लेम व दस्तावेज पेश करने हेतु अनेकानेक अवसर दिये जा चुके हैं । प्रकरण दि. 13.7.17 को दर्ज किया गया था तब से करीब सात पेशियाँ निकल जाने के बाद भी प्रार्थी द्वारा स्टेटमेंट ऑफ क्लेम पेश नहीं किया गया जिससे यह प्रकट होता है कि प्रार्थी अपने अधिकारों के प्रति जागरूक नहीं है एवं अपने प्रकरण के प्रति गंभीर नहीं है एवं उसका कोई विवाद शेष नहीं रहा है । परिणामस्वरूप प्रकरण में प्रार्थी का स्टेटमेंट ऑफ क्लेम व दस्तावेज पेश किये जाने का अवसर बंद किये जाते हुए प्रकरण में कोई विवाद शेष नहीं अवार्ड पारित किया जाना न्यायसंगत है ।

आदेश

4. अतः उक्त विवेचनानुसार उक्त निर्देशित विवाद में कोई विवाद शेष नहीं अवार्ड (No Dispute Award) पारित किया जाता है ।
5. अवार्ड लिखाया जाकर आज दिनांक 24.5.2018 को खुले न्यायालय में हस्ताक्षर कर सुनाया गया । अवार्ड की प्रति नियमानुसार केंद्र सरकार को वास्ते गजट में प्रकाशन प्रेषित की जावे ।

एस एन टेलर, न्यायाधीश

नई दिल्ली, 20 फरवरी, 2019

का. आ. 303.—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में केन्द्रीय सरकार जयपुर थार ग्रामीण बैंक के प्रबंधतंत्र के संबद्ध नियोजकों और उनके कर्मकारों के बीच अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में औद्योगिक अधिकरण, अजमेर के पंचाट (संदर्भ संख्या 04/14) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 20.02.2019 को प्राप्त हुआ था ।

[सं. एल-12012/18/2009-आईआर (बी-1)]

बी. एस. बिष्ट, अवर सचिव

New Delhi, the 20th February, 2019

S.O. 303.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. 04/14) of the *Indus Tribunal-cum-Labour Court*, Ajmer as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of Jaipur Thar Gramin Bank and their workmen, received by the Central Government on 20.02.2019.

[No. L-12012/18/2009-IR(B-I)]

B.S. BISHT, Under Secy.

अनुबंध

श्रम न्यायालय एवं औद्योगिक न्यायाधिकरण, अजमेर

पीठासीन अधिकारी—श्री एस.एन. टेलर, आर.एच.जे.एस.

प्रकरण संख्या—सी.आई.टी.आर. 04 / 14 (04 / 09)

रेफरेंस संख्या—एल.12012 / 18 / 2009.आई आर (बी-1) दिनांक 07.07.2009

श्री देवीलाल दिवाकर पुत्र श्री पन्नालाल बांके बिहारी कुंज पीएचईडी क्वार्टर्स के सामने,
गांधीनगर, मदनगंज, अजमेर (राज.)

...प्रार्थी

बनाम

1. अध्यक्ष, जयपुर थार ग्रामीण बैंक, सी-स्कीम, जयपुर,
2. जनरल मैनेजर, जयपुर थार ग्रामीण बैंक, सरदार पटेल मार्ग, जयपुर,
3. प्रबंधक, जयपुर थार ग्रामीण बैंक ब्रांच मलार जिला जोधपुर

...अप्रार्थीगण

उपस्थिति

प्रार्थी की ओर से : श्री कुणाल रावत, अधिवक्ता।

अप्रार्थीगण की ओर से : श्री पुनीत मेहरा, अधिवक्ता।

अधिनिर्णय

दिनांक 11.9.2018

1. श्रम विभाग, भारत सरकार के श्रम मंत्रालय द्वारा इस औद्योगिक न्यायाधिकरण के अधिनिर्णयार्थ निम्न रेफरेंस निर्देशित किया गया है:—
2. "Whether the action of the management of Jaipur Thar Gramin Bank in dismissing Sri Devi Llal Divakar S/o Sri Pannalal from services vide order dated 28-9-2005 is justified ? If not, what relief the applicant concerned is entitled ?"
3. प्रार्थी द्वारा स्टेटमेंट ऑफ क्लेम प्रस्तुत कर उसमें अभिवचन किये गये हैं कि वह दि. 3.7.99 को अप्रार्थी बैंक में लिपिक मय रोकडिया के पद पर भर्ती हुआ था उसने लगन व मेहनत से काम किया दि. 28.9.05 के आदेश द्वारा उसे पदच्युत कर दिया गया जिससे उक्त हस्तगत विवाद इस अधिकरण में प्रस्तुत हुआ है। प्रार्थी पर लगाये गये आरोप जिनके आधार पर कि उसे सेवा से पदच्युत किया गया है, गलत है। उसके खिलाफ जांच कार्यवाही एकतरफा की गयी है जो अवैध व शून्य है। यह जांच फेयर नहीं है। जानते-बूझते एकतरफा की गयी है जिसमें सामान्य नियमों की पालना नहीं की गयी। प्रार्थी अपनी पत्नी की बीमारी के कारण बाहर था जिसकी मौखिक सूचना बैंक को दी गयी थी जिसका फायदा उठाकर के अप्रार्थी द्वारा प्रार्थी के विरुद्ध की गयी एकतरफा जांच कार्यवाही प्राकृतिक नियमों के विरुद्ध है तथा फेयर एंड प्रॉपर नहीं है। प्रार्थी के द्वारा पुनः जांच का भी निवेदन किया गया जिस पर ध्यान नहीं दिया गया। प्रार्थी पर आरोप व्यक्तिगत रंजिशवश लगाये गये हैं। प्रार्थी की सेवामुक्ति अवैध है। अंत में प्रार्थी की सेवामुक्ति अवैध व शून्य घोषित करते हुए समस्त वेतन परिलाभों सहित प्रार्थी को सेवा में पुनर्स्थापना का अवार्ड पारित किये जाने की प्रार्थना की गयी है।
4. अप्रार्थीगण द्वारा उक्त स्टेटमेंट ऑफ क्लेम का जवाब प्रस्तुत कर उसे मदवार अस्वीकारते हुए अभिवचन किये गये हैं कि प्रार्थी को नियमों के तहत अपील करनी चाहिए थी जो नहीं की गयी। प्रार्थी के पास वैकल्पिक उपचार उपलब्ध है। प्रार्थी लिपिक—रोकडिया पद पर नियुक्त था यह तथ्य स्वीकार है किंतु प्रार्थी ने कभी शिकायत का मौका नहीं दिया हो यह गलत है। उसके कार्यवाहक शाखा प्रबंधक के पद पर रहते धोखाधड़ी गबन व अभद्र व्यवहार के आरोप उस पर थे अर्जुनराम चौधरी के खाता सं.2 का आहरण पत्र रुपये पैंतालीस हजार का स्वयं की हस्तलिपि से तैयार करना फर्जी हस्ताक्षर कर भुगतान स्वयं प्रार्थी ने प्राप्त कर लिया। भोमाराम के सी सी खाता सं. 1590 से बासठ हजार रुपये का वाउचर द्वारा भुगतान नकद प्राप्ति इत्यादि दर्शाया जबकि बासठ हजार रुपये उक्त ऋणी को नहीं दिये गये एवं उनका प्रार्थी ने धोखाधड़ी कर गबन कर लिया गया। रणछोडराम के खाता सं. 1590 से देना दर्शाया गयी रकम बासठ हजार में से पैंतीस हजार की ही राशि का भुगतान उसे किया गया व सत्ताईस हजार रुपये का भुगतान कम किया गया। प्रार्थी ने दि. 11.1.05 को शाखा मलार में अपने श्वसुर, साला, पत्नी व अन्य व्यक्तियों के साथ घुसकर शाखा प्रबंधक संदेशवाहक आदि के साथ अभद्र व्यवहार किया अर्जुनराम को पैंतालीस हजार रुपये प्राप्त होने की रसीद की अनुसंधान कर्ता एम एल सिरवी व शाखा प्रबंधक से मांग की। विविध देनदारी खाते से रुपये पोस्टेज के नाम से अनाधिकृत रूप से अग्रिम प्राप्त किये व दूसरे खाते में समायोजन कर दिया गया एवं 2930 /—रुपये की राशि का धोखा—धड़ी कर गबन किया। उक्त आरोपों के संबंध में प्रार्थी को आरोप पत्र को जारी किया गया व मलार शाखा पर प्रार्थी नहीं आया। उसके साथ उपलब्ध अंतिम पतों व नंदनगर ब्यावर व पूनियावास में पंजीकृत डाक से आरोप पत्र भिजवाया गया किंतु

प्रार्थी के मकान खाली करके चले जाने व घर पर नहीं रहने के रिमार्क के साथ डाक वापस लौट गयी। प्रार्थी के संपर्क विहीन हो जाने पर समाचार पत्र राजस्थान पत्रिका 7.8.05 में सूचना प्रकाशित की कि प्रार्थी उपस्थित नहीं हुआ उसने जांच में भाग नहीं लिया। दि. 16.8.05 को जांच निर्धारित की गयी उसमें भी वह उपस्थित नहीं हुआ तो प्रार्थी को एक मौका और देते हुए दि. 26.8.05 को जांच एकपक्षीय की गयी। जिसमें प्रार्थी के विरुद्ध आरोप साबित हुए। जांच अधिकारी द्वारा प्रस्तुत जांच प्रतिवेदन उपलब्ध सामग्री का अनुशासनिक अधिकारी द्वारा अध्ययन किया गया व जांच अधिकारी के निष्कर्षों पर सहमति दी गयी एवं थार आंचलिक ग्रामीण बैंक (अधिकारी एवं कर्मचारी) सेवा विनियम 2000 की धारा 38 (2) के तहत प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए प्रार्थी को बैंक की सेवा से पदच्युत करने का निर्णय लिया गया व दि. 28.9.05 को आदेश जारी किया गया। प्रार्थी के विरुद्ध नियमानुसार कार्यवाही की गयी है। प्रार्थी ने स्वयं ने फर्जी हस्ताक्षर करके पैंतालीस हजार रुपये अर्जुनराम चौधरी के खाते से निकालना स्वीकार किया है। प्रार्थी स्वयं जान-बूझकर के जांच कार्यवाही में उपस्थित नहीं हुआ जांच कार्यवाही में कोई अवैधानिकता नहीं है व नियमों एवं प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुसार संपादित की गयी है। प्रार्थी के स्टेटमेंट ऑफ क्लेम के तथ्य गलत हैं। अंत में प्रार्थी का स्टेटमेंट ऑफ क्लेम खारिज किये जाते हुए नो-डिस्म्यूट अवार्ड पारित किये जाने की प्रार्थना की गयी है। उक्त जवाब स्टेटमेंट ऑफ क्लेम में उठायी गयी प्रारंभिक आपत्तियों का प्रार्थी द्वारा जवाबुल जवाब भी प्रस्तुत कर उन्हें अस्वीकार किया गया है।

5. प्रकरण के दुराचरण की विभागीय जांच के आधार पर प्रार्थी की पदच्युति से संबंधित होने से प्रकरण में अप्रार्थीगण की ओर से प्रार्थी के विरुद्ध संपादित घरेलू जांच के निष्पक्ष एवं विधि-सम्मत, थंपत दक चतवचमतद्ध होने के प्रश्न पर बहस सुनी जाकर इस न्यायालय द्वारा दि. 22.12.16 को आदेश पारित किया जाकर अप्रार्थीगण की ओर से प्रार्थी देवीलाल के विरुद्ध की गयी उक्त विभागीय जांच निष्पक्ष एवं वैधानिक, थंपत दक चतवचमतद्ध होना अभिनिर्धारित किया गया है।
6. यहां यह भी उल्लेखनीय है कि प्रार्थी द्वारा इस न्यायालय के आदेश दि. 22.12.16 को चुनौती देते हुए अपनी एस बी सिविल रिट पिटीशन नं. 4463/17 उच्चनी देवीलाल दिवाकर बनाम चेयरमैन जयपुर थार ग्रामीण बैंक प्रस्तुत की जिसमें माननीय उच्च न्यायालय द्वारा दि. 11.5.17 को निम्न आदेश पारित किये गये हैं:—"It is made clear that the presiding officer shall not be prejudiced with the findings which have been taken into consideration at the time of declaring the enquiry as fair. The writ petition accordingly allowed to be withdrawn with aforesaid observations."
7. तत्पश्चात् न्यायालय द्वारा प्रार्थी के प्रार्थना पत्र दि. 8.9.2017 पर आदेश दि. 28.2.18 पारित करते हुए प्रार्थी का उक्त प्रार्थना पत्र स्वीकार किया जाकर प्रार्थी को विक्टीमाईजेशन के बिंदु पर साक्ष्य प्रस्तुत करने का अवसर दिया गया है।
8. जिस पश्चात् विक्टीमाईजेशन के बिंदु पर प्रार्थी देवीलाल द्वारा स्वयं की मौखिक साक्ष्य एडब.1 देवीलाल के रूप में पेश की गयी है। जबकि अप्रार्थीगण की ओर से कोई साक्ष्य पेश नहीं की गयी है। दस्तावेजों के रूप में प्रार्थी एडब.1 देवीलाल द्वारा यद्यपि कोई दस्तावेज प्रदर्शित नहीं करवाये गये हैं किंतु श्री भोमाराम, श्री रणछोडराम, श्री ताराराम मेघवाल व श्री ओंकारलाल के शपथ पत्र फोटो प्रति में रिकार्ड पर होना वर्णित किया गया है। इसके अलावा प्रार्थी की ओर से प्रदर्शित डब.1 सुलह वार्ता का पत्र प्रदर्शित डब.2 पदच्युति के आदेश तथा अप्रार्थीगण की ओर से शिकायत पत्र बैंक खाते के मिलान के प्रमाण पत्र वाउचर प्रार्थी को प्रेषित लिफाफे, जांच कार्यवाही की आदेशिका, जांच प्रतिवेदन, आरोप पत्र जांच अधिकारी नियुक्ति आदेश अंतिम आदेश, अखबारी की विज्ञप्ति इत्यादि सहित कुल 117 दस्तावेज फोटो प्रतियों में प्रस्तुत किये गये हैं।
9. बहस अंतिम सुनी गयी। प्रार्थी पक्ष द्वारा मौखिक तर्कों के अलावा लिखित तर्क भी पेश किये गये हैं जबकि अप्रार्थीगण की ओर से मौखिक तर्क ही दिये गये हैं तथा लिखित तर्क पेश नहीं किये गये हैं। अपनी लिखित व मौखिक तर्कों में प्रार्थी की ओर से अपने स्टेटमेंट ऑफ क्लेम के दोहराव के साथ तर्क रहे हैं कि प्रार्थी के विरुद्ध लगाये गये आरोप बदले की भावना से विक्टीमाईजेशन को झूठे लगाये गये हैं जो विक्टीमाईजेशन की तारीफ में आते हैं। प्रार्थी के अधीन कार्यरत अर्जुनराम चौधरी, संदेशवाहक द्वारा अभद्र भाषा का प्रयोग करने व अभद्र व्यवहार करने पर प्रार्थी द्वारा उसे रोका गया तो उसके द्वारा प्रार्थी को निकलवाने की धमकी दी। प्रार्थी द्वारा यूनियन बदलने के कारण मैनेजमेंट द्वारा उक्त कार्यवाही की गयी जो विक्टीमाईजेशन की श्रेणी में आता है। प्रार्थी द्वारा आरोपित कृत्य नहीं किये गये स्वयं शिकायतकर्ता भोमाराम व रणछोडराम ने गलतफहमी में शिकायत करने बाबत् शपथ पत्र दिये हैं जिनकी फोटो प्रति पत्रावली पर है। प्रार्थी ने कोई रुपये प्राप्त नहीं किये अर्जुनराम चौधरी के फर्जी हस्ताक्षर सिद्ध नहीं है। जांच बयान में यह भी नहीं कहा है कि उक्त अर्जुनराम के हस्ताक्षर फर्जी हैं। उसके हस्ताक्षरों की कोई एफ एस एल जांच नहीं करवायी गयी है यदि आरोपित कृत्य प्रार्थी द्वारा किये जाते तो कोई एफ आई आर या फौजदारी प्रकरण जरूर से दर्ज करवाया जाता जो अप्रार्थी पक्ष या शिकायतकर्ताओं ने दर्ज नहीं करवाये हैं। विक्टीमाईजेशन के बिंदु पर केवल प्रार्थी की साक्ष्य है। अप्रार्थीगण की कोई साक्ष्य नहीं है। जिससे प्रार्थी की साक्ष्य का कोई खंडन नहीं होता है। प्रार्थी के द्वारा रखे गये उक्त तथ्य एवं विक्टीमाईजेशन सारवान तौर पर साबित है। न्यायालय आरोप न बनाने एवं दंडादेश के अनुचित व अवैध होने के साथ दोनों बिंदुओं को देख सकता है। आई डी एक्ट 1947 में धारा 11 ए के तहत न्यायालय को व्यापक क्षेत्राधिकार है। प्रार्थी के विरुद्ध आरोप मेरेटेरियल नहीं है तथा सिद्ध नहीं होते हैं तथा उसके विरुद्ध जारी दंडादेश भी तथाकथित आरोपों के समतुल्य नहीं है तथा प्रार्थी की सेवामुक्ति विक्टीमाईजेशन है। अंत में उनके द्वारा प्रार्थी का स्टेटमेंट ऑफ क्लेम स्वीकार किया जाकर क्लेम में चाहा गया अनुतोष प्रदान करने की प्रार्थना की गयी है। उनके द्वारा अपने तर्कों के समर्थन में निम्नांकित न्यायिक दृष्टांत भी प्रस्तुत किये गये हैं:—

1. ए आई आर 1984 एस सी 976 जितेंद्रसिंह राठौर बनाम श्री बैद्यनाथ आयुर्वेद भवन लि.,
2. सिविल अपील सं. 4436/2010 निकोलस पीरामल इंडिया लि. बनाम हरिसिंह में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा पारित निर्णय दि. 30.4.15,

3. ए आई आर 1973 एस सी 1227 दी वर्कमैन ऑफ फायरस्टोन टायर एंड रबर कं.ऑफ इंडिया प्रा०लि० बनाम दी मैनेजमेंट व अन्य ।
10. खंडन में अप्रार्थीगण की ओर से अपने मौखिक तर्कों में अपने जवाब स्टेटमेंट ऑफ क्लेम को दोहराते हुए तर्क दिये गये हैं कि विक्टीमाईजेशन पर स्वयं प्रार्थी की साक्ष्य स्थिर नहीं है व एकतरफ तो वह अर्जुन राम चौधरी के द्वारा अभद्रता कर धमकी देने का आधार लेता है दूसरी तरफ मुख्यालय से बिना परमीशन के जाना बताता है । वह जिरह की साक्ष्य में स्वीकार करता है कि अर्जुन राम चौधरी के विरुद्ध शिकायत उसने पेश नहीं की है । यूनियन बदलने के संबंध में भी दस्तावेज पत्रावली पर नहीं है । उक्त साक्षी अपनी जिरह में बदल करके यह भी कहता है कि पिओन को सिखाकर यूनियन वालों ने शिकायत करवायी फिर बदलकर कहता है कि नये चेयरमैन को यूनियन वालों ने बहका दिया इस प्रकार न तो प्रार्थी की साक्ष्य स्थिर है न ही दस्तोवजों से समर्थित है न ही विक्टीमाईजेशन से संबंधित प्रार्थी द्वारा रखे गये तथ्यों के बारे में उसके स्टेटमेंट ऑफ क्लेम अथवा जवाबुल जवाब में कोई विशिष्ट तथ्य है जो उसने अपनी जिरह की साक्ष्य में स्वीकार भी किया है । प्रार्थी की साक्ष्य विरोधाभासी है जो माने जाने योग्य नहीं है । ऐसे में उक्त विक्टीमाईजेशन के बिंदु अप्रार्थीगण की साक्ष्य नहीं होने का कोई महत्व नहीं है । प्रार्थी के द्वारा शिकायतकर्ताओं के प्रस्तुत शपथ पत्र फोटो प्रतियों में है जिनका कोई महत्व नहीं है । प्रार्थी शिकायतकर्ताओं के बयान भी करवा सकता था तथा स्वयं भी अर्जुनराम के हस्ताक्षरों बाबत एफ एस एल से परीक्षण का प्रार्थना पत्र पेश कर सकता था । प्रार्थी के विरुद्ध आरोप जांच के बयानों से व दस्तावेजों से पूरी तरह से सिद्ध है तथा अनुशासनिक अधिकारी द्वारा भी सही तौर पर उनको माना गया है न तो जांच के निष्कर्ष में फेर-फार की कोई आवश्यकता है न ही न्यायालय कानूनन कर सकता है । न्यायालय को केवल दंड के बिंदु पर अपना विनिश्चय देना है क्योंकि जांच न्यायालय द्वारा निष्पक्ष व विधि सम्मत् मान ली गयी है तथा माननीय राज० उच्च न्यायालय द्वारा उसके आदेश को अपास्त नहीं किया गया है बल्कि प्रार्थी द्वारा अपनी रिट याचिका वापस ली गयी है । प्रार्थी के विरुद्ध पारित दंडादेश आरोपों के समतुल्य एवं वैध है जिसमें फेर-फार की कोई आवश्यकता नहीं है । अंत में उनके द्वारा प्रार्थी का स्टेटमेंट ऑफ क्लेम खारिज करते हुए उक्त निर्देशित विवाद का उत्तर अप्रार्थीगण के पक्ष में दिये जाने की प्रार्थना की गयी है । समर्थन में निम्नांकित न्यायिक दृष्टांत भी पेश किये गये हैं:—
1. 2001 लैब आई सी 2122 यू पी स्टेट रोड ट्रांसपोर्ट कार० बनाम मोहनलाल गुप्ता एवं अन्य,
 2. 2016 एल एल आर 88 पी एन बी, रिप्र.बाय जोनल मैनेजर, कालीकट बनाम लेबर कोर्ट, कोजीकोडे व अन्य,
 3. 2015 एल एल आर 800 प्राण कुमार कौल बनाम इंडियन ओवरसीज बैंक व अन्य,
 4. 2016 एल एल आर 556 श्री दरंबरदार बारमैन बनाम दी सेंट्रल बैंक ऑफ इंडिया व अन्य,
 5. 2005 (105) एफ एल आर 688 श्री जंबूनाथन बनाम मैनेजमेंट ऑफ धीरेन चिन्मलाई ट्रांसपोर्ट कार. लि. व अन्य,
 6. 2006 (108) एफ एल आर 940 चेयरमैन—कम—एम डी, टी एन सी एस कार. लि. व अन्य बनाम के मीराबाई,
 7. 2015 एल एल आर 1270 वर्कमैन रिप्र.बाय दी सैक्रेट्री, आसाम चाह कर्मचारी संघ,जोरहट बनाम मैनेजमेंट ऑफ डिफ़्लैटिंग टी ई, जोरहट व अन्य ।
11. उभयपक्षकारान् की ओर से दिये गये तर्कों के मददे नजर संबंधित विधि एवं उभयपक्षकारान् की ओर से प्रस्तुत न्यायिक दृष्टांतों के अभिमतों को विचार में लेते हुए पत्रावली का गंभीरतापूर्वक परिशीलन किया गया ।
12. प्रार्थी की ओर से प्रस्तुत न्यायिक दृष्टांत दी वर्कमैन ऑफ फायर स्टोर टायर एंड रबर कंपनी ऑफ इंडिया प्रा. लि. बनाम दी मैनेजमेंट व अन्य ए आई आर 1973 एस सी 1227 में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा आई डी एक्ट 1947 में सन् 1971 के संशोधन अधिनियम के द्वारा अंतस्थापित धारा 11 ए के संबंध में निम्नांकित विधि प्रतिपादित की गयी है:—
45. The words "in the course of the adjudication proceeding, the Tribunal issatisfied that the order of discharge or dismissal was not justified" clearly indicates that the Tribunals now clothed with the power to reappraise the evidence in the domestic enquiry and satisfy itself whether the said evidence relied on by an employer, establishes the misconduct alleged against a workman. What was originally a plausible conclusion that could be drawn by an employer from the evidence, has now given place to a satisfaction being arrived at by, lieTribunal that the finding of misconduct is correct. The limitations imposed on the powers of the Tribunal by the decision in Indian Iron & Steel Co. Ltd. (1). case can no longer be invoked by an employer. The Tribunal is now at liberty to consider not only whether the finding of misconduct recorded by an employer is 'correct; but also to differ from the said finding if a proper case is made out. What was once largely in the realm of the satisfaction of the employer, has ceased to be so: and now it is the satisfaction of the Tribunal that finally decides the matter.
49. Having held that the right of the employer to adduce evidence continues even under the new section, it is needless to state that, when such evidence is adduced for the first time, it is the Tribunal which has to be satisfied on such evidence about the guilt or otherwise of the workman concerned. The law, as laid 'down by this Court that under such circumstances the issue about the merits of the impugned order of dismissal or discharge is at large before the Tribunal and that it has to decide for itself whether the misconduct alleged is proved, continues to have full effect. In (1) [1972] I.L.L.J. 180, such a case, as laid down by this Court, the exercise of managerial functions does not arise at all. Therefore, it will-be seen that both in respect of cases where a domestic enquiry has been held as also in cases where the Tribunal considers the matter on the evidence adduced before it for the first time, the satisfaction under section 11 A, about the guilt or otherwise of the workman concerned, is that of the Tribunal. It has to consider the evidence and come to a conclusion one way or other. Even in cases where an enquiry has been held by an employer and a finding of misconduct

arrived at, the Tribunal can now differ from that finding in a proper case and hold that no misconduct is proved.

50. We are not inclined to accept the contentions advanced on behalf of the employers that the stage for interference under section 11 A by the Tribunal is reached only when it has to consider the punishment after having accepted the finding of guilt recorded by an employer. It has to be remembered that a Tribunal may hold that the punishment is not justified because the misconduct alleged and found proved is such that it does not warrant dismissal or discharge. The Tribunal may also hold that the order of discharge or dismissal is not justified because the alleged misconduct itself is not established by the evidence. To come to a conclusion either way, the Tribunal will have to reappraise the evidence for itself. Ultimately it may hold that the misconduct itself is not proved or that the misconduct proved does not warrant the punishment of dismissal or discharge. That is why, according to us, section 11A now gives full power to the Tribunal to go into the evidence and satisfy itself on both these points. Now the jurisdiction of the Tribunal to reappraise the evidence and come to its conclusion enures to it when it has to adjudicate upon the dispute referred to it in which an employer relies on the findings recorded by him in a domestic enquiry. Such a power to appreciate the evidence and come to its own conclusion about the guilt or otherwise was always recognised in a Tribunal when it was deciding a dispute on the basis of evidence adduced before it for the first time. Both categories are now put on a par by section 11 A.

51. Another change, that has been effected by section 11A is the power conferred on a Tribunal to, alter the punishment imposed by an employer. If the Tribunal comes to the conclusion that the misconduct is established, either by the domestic enquiry accented by it or by the evidence adduced before it for the first time, the Tribunal originally had no power to interfere with the punishment imposed by the management. Once the misconduct is proved, the Tribunal had to sustain the order of punishment unless it was harsh indicating victimisation. Under section 11A, though the Tribunal may hold that the misconduct is proved, nevertheless it may be of the opinion that the order of discharge or dismissal for the said misconduct is not justified. In other words, the Tribunal may hold that the proved misconduct does not merit punishment by way of discharge or dismissal. It can, under such circumstances, award to the workman any lesser punishment instead. The power to interfere with the punishment and alter the same has been now conferred on the Tribunal by section 11 A.

57. We are not inclined to accept the above contention of Mr. Deshmukh. The Proviso specifies matters which the Tribunal shall take into account as also matters which it shall not. The expression 'materials on record, occurring in the Proviso, in our opinion, cannot be confined only to the materials which were available at the domestic enquiry. On the other hand, the 'materials on record' in the Proviso must be held to refer to materials on record before the Tribunal. They take in-

(1) the evidence taken by the management at the enquiry and the proceedings of the enquiry, or (2) the above evidence and in addition, any further evidence led before the Tribunal, or (3) evidence placed before the Tribunal for the first time in support of the action taken by an employer as well as the evidence adduced by the workman contra.

13. उक्त न्यायिक दृष्टांत के अभिमत को विचार में लेते हुए माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा प्रार्थी की ओर से प्रस्तुत निकोलस पीरामल इंडिया प्राइवेट लि. बनाम हरिसिंह सिविल अपील सं. 4436/2010 के निर्णय दि. 30.4.15 के मामले में निम्नांकित अभिमत दिया गया है:—The Labour Court at the first instance has erroneously failed to exercise its jurisdiction by not re-appreciating the evidence on record after holding that the preliminary issue regarding the domestic enquiry conducted by the appellant-Company is legal and valid. The said erroneous finding was challenged by the respondent-workman in the Appellate Court after two remand orders were passed by the Industrial Court. Ultimately, the Labour Court has exercised its jurisdiction and on re-appreciation of the facts and the evidence on record and in accordance with the decision of this Court in *The Workmen of M/s. Firestone Tyre & Rubber Company of India (P) Ltd. v. The Management and Ors.*[7], it has found fault with the findings of the Inquiry Officer which was endorsed by the Disciplinary Authority which has erroneously held that the workman was guilty of the misconduct. The Labour Court after the two remand orders has rightly come to the conclusion on re-appreciation of the evidence on record and held that the charge levelled against the respondent is partially proved and even then the order of dismissal imposed upon him by the Disciplinary Authority, has been done without notifying the respondent-workman about his past service record, as required under Clause 12(3)(b)&(c) of the SSO, which aspect is rightly noticed and answered by the Labour Court at para 20 of its Award dated 29.10.2007. Thus, the order of dismissal of the workman from the service is disproportionate and severe to the gravity of the misconduct.
14. प्रार्थी की ओर से प्रस्तुत न्यायिक दृष्टांत जितेंद्रसिंह राठौड बनाम श्री वैद्यनाथ भवन लि. व अन्य ए आई आर 1984 एस सी 976 में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा लेबर कोर्ट द्वारा पत्रावली पर उपलब्ध साक्ष्य के मददे नजर आरोपों को आंशिक रूप से ही सिद्ध होना मानते हुए सेवा पृथक्करण के आदेश को अपास्त किया जाना सही होना अभिनिर्धारित करते हुए लेबर कोर्ट के अधिनिर्णय को सही ठहराया गया है।
15. हस्तगत प्रकरण में प्रार्थी ए डब.1 देवीलाल द्वारा विक्टीमाईजेशन के बिंदु पर प्रस्तुत अपनी मुख्य परीक्षा के शपथ पत्र में अर्जुनराम चौधरी संदेशवाहक द्वारा अभद्र भाषा का प्रयोग करते हुए अभद्र व्यवहार करने पर प्रार्थी द्वारा रोकने पर नहीं मानने तथा नौकरी से निकलने की धमकी देने व अर्जुन राम चौधरी द्वारा बदले की भावना से आरोप लगाने एवं प्रार्थी के यूनियन का सक्रिय कार्यकर्ता होने के कारण बदले की भावना से प्रेरित होकर विक्टीमाईजेशन किया जाकर सेवा समाप्ति का दंड दिया जाने एवं उसके विरुद्ध आरोप सिद्ध नहीं होने एवं भीमाराम व रणछोडराम शिकायतकर्ताओं द्वारा शपथ पत्र

लिखकर देने जिसकी प्रति पत्रावली पर होने की साक्ष्य दी गयी है जिरह में उसने साक्ष्य दी है कि उसने अर्जुनराम चौधरी द्वारा अभद्र भाषा बोलने व अभद्र व्यवहार करने के क्रम में उच्चाधिकारियों को मौखिक व लिखित शिकायत की थी फिर कहा है कि वह बिना मुख्यालय परमीशन के अपने गांव चला जाता था और मन-मानी करता था जिसकी उसने उच्चाधिकारियों से शिकायत की थी शिकायत की प्रति न्यायालय में पेश नहीं की है । बैंक में पेश की थी जिसकी प्रति बिना अनुमति के नहीं ले सकता । ताराराम मेघवाल के सामने अर्जुनराम ने हस्ताक्षर कर रकम प्राप्त की थी जो बात जवाबुल जवाब में नहीं लिखी है । अर्जुनराम चौधरी ने वाउचर पर हस्ताक्षर करके भुगतान प्राप्त किया था जो बात भी जवाबुल जवाब में अंकित नहीं है । यह कहना गलत है कि भोमाराम व रणछोडराम ने उसको 16.11.05 को अपने शपथ पत्र नहीं दिये हो व उसने मिलीभगत करके बैंक डेट में तैयार करवाये हो । भोमाराम व रणछोडराम द्वारा गलतफहमी में शिकायत देने बाबत बात जवाबुल जवाब में नहीं लिखी हो । वह भोमाराम व रणछोडराम से शिकायत करने के पश्चात् जांच कार्यवाही पूरी होने से पहले मिल लिया था जिन्होंने उसकी गलत शिकायत करने बाबत कह दिया था । बैंक यूनियन के मेंबर बाबत प्रमाण पत्र पेश नहीं किया । हडताल में मैनेजमेंट के साथ काम किया था इसलिए यूनियन वाले नाराज थे जिन्होंने बदले की भावना से पिओन को सिखाकर शिकायत करवायी थी । यह बात जवाबुल जवाब में नहीं लिखी है । बैंक का चेयरमैन दूसरा आ गया था यूनियन वालों के बहकावे में आकर आरोप पत्र दिया था उसने एन ओ डबल्यू यूनियन को छोड़कर ए आई बी ए यूनियन ज्वाइन कर ली थी । यूनियन की गतिविधियों की वजह से विक्टिमाइजेशन करने के लिए चार्जशीट दी हो यह बात स्टेटमेंट ऑफ क्लेम व जवाबुल जवाब में नहीं लिखी कारण नहीं बता सकता । यह कहना गलत है कि बैंक द्वारा विक्टिमाइजेशन करने की नियत से आरोप पत्र देकर जांच करवायी गयी हो । पत्रावली पर प्रार्थी द्वारा फोटो प्रतियों में श्री भोमाराम व रणछोडराम के शपथ पत्र भी पेश किये गये हैं जिन्होंने उनमें गलतफहमी व लोगों के बहकावे में आने के कारण प्रार्थी के विरुद्ध शिकायत करना व रकम स्वयं हस्ताक्षर कर प्राप्त करना दर्ज करवाया है । साथ ही उन्होंने शिकायत बाबत बैंक के उच्चाधिकारियों के समक्ष दिये गये बयान गलतफहमी से देना भी दर्ज करवाया है । पत्रावली पर प्रार्थी की ओर से ताराराम मेघवाल का भी शपथ पत्र की फोटो प्रति में प्रस्तुत है जिसने अर्जुनराम द्वारा उसके सामने हस्ताक्षर कर रकम निकलवाने बाबत तथ्य दर्ज है । प्रार्थी की ओर से ओंकारलाल के शपथ पत्र की फोटो प्रति भी पेश की गयी है जिसमें उसने प्रार्थी को अपना किरायेदार बताया गया है । उक्त शपथ पत्र प्रार्थी की ओर से असल पेश नहीं किये गये हैं न ही उक्त शपथ पत्र के दाताओं को प्रार्थी द्वारा साक्ष्य में प्रस्तुत किया गया है । अप्रार्थीगण की ओर से प्रस्तुत स्टेटमेंट ऑफ एलिगेशन दि.3.5.05 में धोखाधड़ी व गबन संबंधी प्रार्थी पर पहला आरोप है कि उसके द्वारा दि.25/27.9.2004 को अर्जुनराम चौधरी संदेशवाहक के फर्जी हस्ताक्षरों का आहरण पत्र तैयार करके उसका इंद्राज संबंधित खाते में बिना किये भुगतान प्राप्त किया गया । दूसरा आरोप है कि अधिविकर्ष खाता में इंद्राज नहीं किया व सामान्य बही मिलान बाबत गलत सूचनायें प्रेषित की गयी । तीसरा आरोप है कि दि.27.11.04 को खाताधारक श्री भोमाराम मेघवाल के नाम वाउचर बासठ हजार रुपये का अंकन कर उक्त राशि भोमाराम को नहीं दी गयी है । चौथा आरोप है कि ऋणी श्री रणछोडराम के ऋण खाते में बासठ हजार रुपये की नकद प्राप्ति दर्शित कर उक्त रकम का भुगतान किया जाना बताकर उसे केवल पैंतीस हजार रुपये की राशि का ही भुगतान किया गया । पांचवां आरोप है कि प्रार्थी अपने श्वसुर, साला, पत्नी व अन्य व्यक्तियों को साथ लेकर दि.11.1.05 को बैंक आया और अर्जुनराम चौधरी के साथ अभद्र व्यवहार किया व शाखा प्रबंधक श्री आर पी मीणा, अनुसंधान अधिकारी एम एल सीरवी पर दबाव डालकर पैंतालीस हजार रुपये प्राप्त होने की रसीद देने की मांग की गयी जिससे बैंक में माहौल तनावपूर्ण रहा है व बैंक कार्य में बाधा पहुंची । उक्त व्यक्तियों को बुरा अंजाम होने की धमकी भी दी गयी । छठा आरोप है कि विविध देनदार खाते से अग्रिम प्राप्त की गयी कुल राशि 2930/—रुपये का गबन किया । उक्त आरोपों की जांच प्रार्थी के बारबार सूचना के अनुपस्थित रहने पर जांच अधिकारी द्वारा एकपक्षीय की गयी । जांच के दौरान प्रस्तुतकर्ता अधिकारी द्वारा गवाह के रूप में श्री आर पी मीणा अधिकारी शाखा मलार, श्री अर्जुनराम चौधरी संदेशवाहक ऋणी श्री रणछोडराम एवं श्री भोमाराम के बयान करवाये जाते हुए दस्तोवज प्रदर्श पी-1 लगायत पी-36 पेश किये गये हैं । उक्त सभी अप्रार्थीगण के गवाहान् द्वारा अपनी-अपनी साक्ष्य में प्रार्थी के विरुद्ध उक्त आरोपों के समर्थन में साक्ष्य दी है जिनसे जांच एकपक्षीय होने से कोई जिरह नहीं हुई है । जांच अधिकारी द्वारा जांच निष्कर्ष में अर्जुन राम चौधरी संदेशवाहक के शिकायत पत्र प्रदर्श पी-1 25-27 सितंबर 2000 के अधिविकर्ष खाता सं.02 अर्जुनराम चौधरी एवं प्रदर्शपी-2 में पैंतालीस हजार रुपये के आहरण एवं दि.27.9.04 की नकद प्राप्ति एवं भुगतान की बही की प्रति प्रदर्श पी-3 में पैंतालीस हजार रुपये के भुगतान का अंकन होने एवं शाखा मलार के प्रबंधक श्री मीणा के पत्र दि. 17.1.05 प्रदर्श पी-4 में शेषों का मिलान लंबे समय से नहीं होने व मिलान में काफी अनियमितता होने बाबत अंकन होने एवं स्वयं प्रार्थी के पत्र दि.7.1.05 प्रदर्श पी-11 में प्रार्थी द्वारा रुपये की आवश्यकता होने इसलिए प्रार्थी द्वारा अर्जुनराम चौधरी को निवेदन किये जाने के अंकन एवं अर्जुनराम चौधरी के पत्र दि.7.1.05 प्रदर्श पी-12 में पैंतालीस हजार रुपये के फर्जी आहरण बाबत अंकन होने एवं अर्जुनराम चौधरी के अधिविकर्ष खाता सं.2 के लेजर की छाया प्रति प्रदर्श पी-20 में पैंतालीस हजार रुपये व बैलेंस की प्रविष्टि अंकित होने एवं कैश बुक की प्रतिलिपि प्रदर्श पी-21 में उक्त फर्जी आहरण अंकित होने एवं सामान्य बही की प्रतिलिपि प्रदर्श पी-22 में भी ऐसा ही अंकन होने तथा शाखा अधिकारी श्री मीणा के पत्र दि.4.1.05 प्रदर्श पी-25 एवं श्री आर पी मीणा एवं अर्जुनराम के बयानों में उक्त प्रकार राशि प्रार्थी द्वारा अर्जुनराम के खाते से निकले जाने के तथ्य होने के आधार पर आरोप सं.1 सिद्ध माना गया है । इसी प्रकार जांच अधिकारी द्वारा अपने जांच प्रतिवेदन में प्रदर्श पी-5 लगायत पी-10 माह जुलाई 2004 से माह दिसंबर 2004 के शेष के मिलान की विवरणी एवं प्रदर्श पी-13 शेष बही की छाया प्रति एवं श्री आर पी मीणा की मौखिक साक्ष्य के आधार पर आरोप सं.2 भी सिद्ध होना माना गया है । प्रदर्श पी-14 श्री भोमाराम के शिकायत पत्र दि.27.1.05 प्रदर्श पी-16 वाउचर प्रदर्श पी-18 लेजर की छाया प्रतियों एवं श्री भोमाराम की मौखिक साक्ष्य के आधार पर आरोप सं.3 भी सिद्ध माना गया है । दस्तावेज प्रदर्श पी-15 शिकायत पत्र श्री रणछोडराम दि.27.1.05, प्रदर्श पी-17 वाउचर प्रदर्श पी-19 लेजर प्रदर्श पी-23 नकद भुगतान एवं प्राप्ति की बही की प्रति एवं श्री रणछोडराम के बयानों के आधार पर आरोप सं.4 भी सिद्ध माना गया है । दस्तावेज प्रदर्श पी-24 शिकायत पत्र अर्जुनराम चौधरी बाबत दुर्व्यवहार एवं धमकी दि.11.1.05, प्रदर्श पी-26 शाखा प्रबंधक श्री मीणा के पत्र दि.11.1.05 की छाया प्रति एवं उक्त श्री अर्जुनराम चौधरी बयानों के दृष्टिगत पाचवां आरोप भी सिद्ध माना गया है । जांच अधिकारी द्वारा अपने जांच के निष्कर्ष में प्रदर्श पी-29 लगायत 36 वाउचरों के आधार पर छठा आरोप भी सिद्ध माना गया है । इस प्रकार छठों आरोप सिद्ध मानते हुए जांच अधिकारी

द्वारा अपना जांच प्रतिवेदन दि.12.9.05 को अनुशासनिक अधिकारी के समक्ष प्रस्तुत किया गया है। उक्त जांच प्रतिवेदन को विचार में लेते हुए अनुशासनिक अधिकारी द्वारा दि.28.9.05 को जांच अधिकारी के निष्कर्षों से सहमत होते हुए तथा प्रार्थी के हर कार्यवाही में अनुपस्थित रहने को विचार में लेते हुए अप्रार्थीगण के बैंक थार आंचलिक ग्रामीण बैंक (अधिकारी एवं कर्मचारी) सेवा नियम 2000 की धारा 38(2) के अंतर्गत प्रार्थी को बैंक की सेवा से पदच्युति का आदेश पारित किया गया है। अप्रार्थीगण की ओर से पत्रावली पर उक्त विवेचित मौखिक व दस्तावेजी साक्ष्य फोटो प्रति में प्रस्तुत की गयी है जिनके अवलोकन से यह स्पष्ट तौर से प्रकट होता है कि जांच के दस्तावेज प्रदर्श पी-1 लगायत पी-36 एवं अप्रार्थीगण के उक्त साक्ष्यों के बयानों के आधार पर उक्त परिस्थिति में जबकि उनका जिरह अथवा किसी प्रकार की अन्य साक्ष्य के माध्यम से कोई भी खंडन नहीं है कोई भी तर्कसंगत सामान्य बुद्धि का व्यक्ति वही निष्कर्ष निकालता जो कि जांच अधिकारी द्वारा अपनी जांच रिपोर्ट में दिया गया है।

16. प्रार्थी की ओर से विक्टीमोईजेशन के बिंदु पर प्रस्तुत साक्ष्य का अवलोकन करने पर यह स्पष्ट है कि प्रथम तो यह एकरूप में नहीं है क्योंकि अपनी मुख्य परीक्षा की साक्ष्य में प्रार्थी ए डब.1 देवीलाल अर्जुन राम चौधरी शिकायकर्ता द्वारा उससे अभद्र भाषा का प्रयोग करते हुए दुर्व्यवहार करने के तथ्य रखता है फिर वह जिरह में उक्त तथ्य को रखते हुए उक्त अर्जुन लाल चौधरी शिकायतकर्ता के बिना परमीशन के गांव चले जाना व मन-मानी करने के तथ्य रखता है फिर वह स्वयं द्वारा यूनियन बदलने के कारण यूनियन वालों द्वारा बदले की भावना से पिओन को सिखाकर उसके विरुद्ध शिकायत करवाने के तथ्य रखता है फिर वह उसके हड़ताल में कार्य करने व यूनियन वालों द्वारा दूसरे चेयरमैन के आने पर उसे सिखाकर यूनियन की गतिविधि की वजह से विक्टीमोईजेशन करने के लिए चार्जशीट दिये जाने के तथ्य रखता है। द्वितीयतः वह स्वयं अपनी जिरह में मानता है कि श्री अर्जुनरामचौधरी के विरुद्ध उसके द्वारा उच्चाधिकारियों को शिकायत की गयी थी जिसके तथा यूनियन बदलने एवं हड़ताल में कार्य करने के दस्तावेज पत्रावली पर नहीं होना भी वह स्वीकार करता है जिस कारण उसकी मौखिक साक्ष्य की संपुष्टि कारक दस्तावेजी साक्ष्य का अस्तित्व उसकी नजरों में होने से इंकारी नहीं की जा सकती है जिसका पत्रावली पर अभाव है यदि प्रार्थी चाहता तो ऐसी दस्तावेजी संपुष्टि कारक साक्ष्य अर्थात् अर्जुनराम चौधरी के विरुद्ध की गयी शिकायत व यूनियन बदलने एवं हड़ताल में कार्य करने संबंधी दस्तावेज न्यायालय के माध्यम से अप्रार्थीगण से तलब करवा सकता था। तृतीय उसके द्वारा शिकायत कर्ता श्री भेमाराम व श्री रणछोडराम के शपथ पत्रों की प्रति पत्रावली पर पेश की गयी है जिनके मददे नजर यह भी नहीं माना जा सकता है कि उसके पास अपने पक्ष में मौखिक संपुष्टिकारक साक्ष्य नहीं थी उक्त शिकायतकर्ताओं को वह न्यायालय में प्रस्तुत कर सकता था अथवा तलब करवा सकता था एवं अपनी मौखिक साक्ष्य की पुष्टि कर सकता था जो उसके द्वारा नहीं किया जाने के कारण प्रार्थी के पक्ष में मौखिक संपुष्टि कारक साक्ष्य का भी अभाव है। चतुर्थतः विक्टीमोईजेशन के संबंध में उसने अपने अभिवचनों में केवल यह तथ्य रखा है कि उसके विरुद्ध आरोप व्यक्तिगत रंजिश के कारण लगाये गये हैं जबकि उक्त बिंदु पर अपनी मौखिक साक्ष्य में उसने तरह-तरह के आधार लिये हैं तथा उसने अपनी जिरह की साक्ष्य में यह स्वीकार किया है कि उसके द्वारा जो तथ्य उसकी साक्ष्य में रखे गये हैं ऐसे अभिवचन उसके स्टेटमेंट ऑफ क्लेम व जवाबुल जवाब में नहीं है। उक्त समस्त परिस्थिति में अप्रार्थी की विक्टीमोईजेशन के बिंदु पर कोई साक्ष्य नहीं होते हुए भी स्वयं प्रार्थी की ओर से विक्टीमोईजेशन बाबत रखे गये तथ्य सिद्ध नहीं माने जा सकते हैं अर्थात् प्रार्थी विक्टीमोईजेशन के कारण उक्त आरोप लगाये जाने के तथ्यों को सिद्ध करने में विफल रहा है।
17. प्रार्थी की ओर से तर्क दिये गये हैं कि उसके विरुद्ध अर्जुन राम चौधरी के संबंध में लगाये गये आरोप सिद्ध नहीं होते हैं। क्योंकि अर्जुन राम चौधरी द्वारा जांच अधिकारी के समक्ष अपने बयान में यह नहीं कहा गया है कि उसके वाउचर पर हस्ताक्षर नहीं है। इस संबंध में उसकी ओर से पत्रावली पर श्री ताराचंद के शपथ पत्र का भी जिक्र किया गया है। उनकी ओर से यह भी तर्क दिया गया है कि श्री अर्जुन राम चौधरी के वाउचर की कोई एफ एस एल जांच नहीं करवायी गयी। हमारे विनम्र मत में श्री अर्जुन राम चौधरी द्वारा अपने जांच अधिकारी के समक्ष हुए बयानों में पैतालीस हजार के वाउचर को स्पष्ट तौर पर फर्जी बताया गया है फिर स्वयं प्रार्थी इस संबंध में श्री ताराराम के शपथ पत्र की प्रति प्रस्तुत करता है जिसने उसमें दर्ज करवाया है कि श्री अर्जुन राम चौधरी ने वाउचर पर उसके सामने हस्ताक्षर किये थे यदि ऐसा था तो फिर प्रार्थी विक्टीमोईजेशन के बिंदु पर अपनी साक्ष्य के दौरान उक्त श्री ताराचंद के बयान न्यायालय में करवा सकता था किंतु उसके द्वारा ऐसा नहीं किया गया। इसके अलावा पत्रावली पर प्रार्थी का स्वयं का पत्र जो कि जांच के दौरान प्रदर्श पी-11 के रूप में प्रदर्शित हुआ है भी उपलब्ध है जिसमें उसने पैतालीस हजार रुपये अर्जुन राम चौधरी के खाते से निकाले गये को प्राप्त करने की व उन्हें वापस लौटाने के कथन दर्ज करवाये गये हैं। उक्त समस्त परिस्थितियों में प्रार्थी की ओर से दिये गये उक्त तर्कों के आधार पर प्रार्थी को कोई फायदा नहीं मिलता है तथा यह नहीं माना जा सकता है कि अर्जुनराम चौधरी के संबंध में आरोप प्रमाणित नहीं है।
18. श्री भोमाराम व श्री रणछोडराम शिकायतकर्ताओं के शपथ पत्रों की प्रति के हवाला से प्रार्थी की ओर से तर्क दिये गये हैं कि उक्त शपथ पत्रों से प्रार्थी के विरुद्ध लगाये गये उक्त शपथ पत्रदाताओं के संबंध में आरोप झूठे प्रकट होते हैं किंतु हमारे विनम्र मत में केवल शपथ पत्र की फोटो प्रतियों के आधार पर प्रार्थी के पक्ष में उक्त श्री भोमाराम व श्री रणछोडराम से संबंधित आरोपों के संबंध में कोई राय नहीं बनायी जा सकती है क्योंकि उनको प्रार्थी द्वारा विक्टीमोईजेशन के बिंदु पर स्वयं की साक्ष्य के दौरान प्रस्तुत नहीं किया गया है यदि प्रार्थी उनको प्रस्तुत करता तो अप्रार्थीगण को उनसे जिरह का अवसर मिलता। बिना जिरह के केवल फोटोप्रतियों में शपथ पत्रों का कोई कानूनन महत्व नहीं है।
19. प्रार्थी की ओर से गबन आरोपों के संबंध में कोई एफ आई आर शिकायतकर्ताओं व अप्रार्थीगण द्वारा दर्ज नहीं करवाये जाने व फौजदारी कार्यवाही नहीं करने के आधार पर भी आरोपों को झूठा बताया गया है किंतु यह शिकायतकर्ताओं एवं अप्रार्थीगण का विकल्प था यदि उनके द्वारा ऐसा नहीं किया गया है तो इससे यह तात्पर्य नहीं निकाला जा सकता है कि शिकायतकर्ताओं एवं अप्रार्थीगण द्वारा कोई एफ आई आर दर्ज नहीं करवाये जाने या फौजदारी कार्यवाही नहीं किये जाने के कारण आरोप झूठे हो जाते हैं।

20. उक्त विवेचनानुसार प्रार्थी के विरुद्ध आरोपित उक्त छठों आरोप सिद्ध होने पर कोई संदेह नहीं है तथा प्रार्थी विक्टीमाईजेशन के कारण उक्त आरोप लगाये जाने के तथ्यों को सिद्ध करने में विफल रहा है। ऐसी परिस्थिति में न्यायालय को अब यह देखना है कि क्या उक्त आरोपों के आधार पर अप्रार्थीगण द्वारा प्रार्थी की पदच्युति किया जाना अवैध है व न्यायसंगत नहीं है। इस संबंध में अप्रार्थी की ओर से प्रस्तुत न्यायिक दृष्टांत 2001 लैब आई सी 2122 यू पी स्टेट रोड ट्रांसपोर्ट कार. बनाम मोहनलाल गुप्ता एवं अन्य में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निम्न प्रकार अभिमत दिया गया है: 8. On the wake of the situation as above, we are of opinion that the question of award of any minor punishment in the facts of the matter under consideration does not and cannot arise and neither the Labour Court could alter the punishment of termination of service having regard to its assessment of facts and the contentions as regards the validity of the Inquiry proceedings. The employee has been found to be guilty of misappropriation and in such an event if the appellant-Corporation loses its confidence vis-à-vis the employee, it will be neither proper nor fair on the part of the Court to substitute the finding and confidence of the employer with that of its own in allowing reinstatement. The misconduct stands proved and in such a situation, by reason of the gravity of the offence, the Labour Court cannot exercise its discretion and alter the punishment— अप्रार्थीगण की ओर से प्रस्तुत न्यायिक दृष्टांत 2016 एल एल आर 88 पी एन बी, रिप्र.बाय जोनल मैनेजर, कालीकट बनाम लेबर कोर्ट, कोजीकोडे व अन्य में बैंक खाते में फॉइयूलेट एंटीज व बैंक के नुकसान के मददे नजर कर्मचारी की पदच्युति का दंड कर्मचारी के दिव्यांग होने के आधार पर आरोपों के समतुल्य नहीं होना माने जाने के श्रम न्यायालय के अधिनिर्णय को विधि अनुसार अनुज्ञेय नहीं होना माननीय केरला उच्च न्यायालय द्वारा अभिनिर्धारित किया गया है। उनकी ओर से प्रस्तुत न्यायिक दृष्टांत 2015 एल एल आर 800 प्राण कुमार कौल बनाम इंडियन ओवरसीज बैंक व अन्य में माननीय दिल्ली उच्च न्यायालय द्वारा निम्नांकित अभिमत दिया गया है:—18. Firstly, I may note that the only pleading in the writ petition with respect to the disproportionate punishment is three lines of Ground AA and which only blandly states that penalty imposed is highly excessive and disproportionate punishment. No facts are given and no reasoning supplied in the writ petition as to how, and why, and on basis of which facts, that it can be said that the punishment imposed upon the petitioner is highly disproportionate in the facts of the case. In fact, the facts of the case show that lack of integrity has been proved against the petitioner that he was making fraudulent withdrawals and entries in the customer's accounts. If making false debit entries for transactions is allowed in banks then people will lose their faith in the banking system. Once the charges of lack of integrity of the petitioner are found/established to be true, the removal from service cannot be said to be such a disproportionate punishment which shocks the judicial conscience of this Court so that the punishment can be interfered by holding it as disproportionate. It is trite that courts do not substitute their own view of punishment as compared to the punishments imposed by the departmental authorities, more so, when no facts are established or shown as to why removal from service is a disproportionate punishment where lack of integrity is found and which must necessarily result in the banking profession with the punishment of removal from service.
21. अप्रार्थीगण की ओर से प्रस्तुत न्यायिक दृष्टांत 2016 एल एल आर 556 श्री दरंवरदार बारमैन बनाम दी सेंट्रल बैंक ऑफ इंडिया व अन्य में माननीय गुवाहाटी उच्च न्यायालय द्वारा निम्न प्रकार से अभिमत दिया गया है:—11. The authoritative pronouncements of the Apex Court on the doctrine of proportionality shows that generally the choice as regards to the quantum of punishment is within the jurisdiction and discretion of the disciplinary authority. An exception is carved out only in a case where the quantum of punishment ex facie appears to be so disproportionate to the offence charged that it shocks the conscience of the Court. In the instant case the respondent authorities had rightly exercised its choice having regard to the nature of misconduct of the appellant. The punishment of dismissal from service has been correctly applied to the fact situation of the case and we find no error in interfering with the order of dismissal from service and the judgment and order of the learned Single Judge. The punishment so imposed in the given facts do not come within the realm of being strikingly disproportionate to the extent of shocking the conscience of the Court.
22. अप्रार्थीगण की ओर से प्रस्तुत न्यायिक दृष्टांत 2005 (105) एफ एल आर 688 सी जंबूनाथन बनाम मैनेजमेंट ऑफ धीरेन चिन्मलाई ट्रांसपोर्ट कार. लि. व अन्य में माननीय मद्रास उच्च न्यायालय द्वारा निम्न प्रकार से अभिमत दिया गया है:—4. It has been held by the Supreme Court in Janatha Bazar v. Secretary, Sahakari Nookarara Santha, AIR 2000 SC 3129 that once the act of misappropriation is proved, may be for a small or large amount, there is no question of showing uncalled for sympathy and reinstalling the employee in service. In the above decision, the Supreme Court relied on its earlier decision reported in Municipal Committee, Bahadurgarh v. Krishnan Behari & Ors., JT 1996 (3) SC 96 wherein it was held that in cases of misappropriation, there cannot be any other punishment other than dismissal. It was further observed by the Supreme Court that any sympathy shown in such cases is totally uncalled for and opposed to public interest. The amount misappropriated may be small or large, but it is the act of misappropriation that is relevant.
23. न्यायिक दृष्टांत 2006 (108) एफ एल आर 940 चेरमैन—कम—एम डी, टी एन सी एस कारोलिं व अन्य बनाम के मीराबाई में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निम्न प्रकार विधि प्रतिपादित की गयी है:—The scope of judicial review is very limited. Sympathy or generosity as a factor is impermissible. In our view, loss of confidence is the primary factor and not the amount of money misappropriated. In the instant case, the respondent employee is found guilty of misappropriating the Corporation funds. There is nothing wrong in the Corporation losing confidence or faith in such an employee and awarding punishment of dismissal. In such cases, there is no place for generosity or misplaced sympathy on the part of the judicial forums and interfering therefor with the quantum of punishment awarded by the disciplinary and Appellate Authority.
24. अप्रार्थीगण की ओर से ही प्रस्तुत न्यायिक दृष्टांत 2015 एल एल आर 1270 वर्कमैन रिप्र.बाय दी सैक्रेट्री, आसाम चाह कर्मचारी संघ, जोरहट बनाम मैनेजमेंट ऑफ डिफ्लैटिंग टी ई, जोरहट व अन्य में माननी गुवाहाटी उच्च न्यायालय द्वारा

निम्न प्रकार से अभिमत दिया गया है:—In the present case, the garden clerk is found guilty of systematic pilferage or misappropriation from the wage bills of the workers and under such circumstances, the loss of confidence of the management cant be said to be unreasonable. Therefore in my view, the punishment of dismissal for such serious misconduct does not justify interference of the High Court, as this is not found to be a case of victimization of the delinquent clerk. More over the conclusions reached by the industrial Tribunal on the five charges in my perception are established adequately from the exhibited register (s) and oral testimony of the witnesses and no infirmity is found with this conclusion. In such circumstances, the ratio of Workmen of M/s. Firestone Tyre and Rubber Co. of India (Pvt.) Ltd., (Supra) can have no application in the present case.

25. उक्त समस्त न्यायिक दृष्टांत के अभिमत को विचार में लेते हुए प्रार्थी के विरुद्ध प्रमाणित धोखाधड़ी व गबन संबंधी उक्त आरोपों के दृष्टिगत यह न्यायालय प्रार्थी के विरुद्ध अप्रार्थीगण द्वारा पारित दंडादेश को न तो आरोपों के समतुल्य नहीं होना पाता है और न ही न्यायालय की आत्मा को झकझोर देने वाला पाता है। उक्त समस्त परिस्थितियों में प्रार्थी की ओर से प्रस्तुत उक्त न्यायिक दृष्टांत प्रार्थी की कोई मदद नहीं करते हैं तथा प्रार्थी का स्टेटमेंट ऑफ क्लेम स्वीकार किये जाने योग्य नहीं पाया जाता है। अतः तदनुसार ही उक्त विवाद का अधिनिर्णय दिये जाने योग्य है।

आदेश

26. अतः प्रार्थी का स्टेटमेंट ऑफ क्लेम विरुद्ध अप्रार्थीगण अस्वीकार कर खारिज किये जाते हुए उक्त निर्देशित विवाद का अधिनिर्णय इस प्रकार से पारित किया जाता है कि अप्रार्थी जयपुर थार ग्रामीण बैंक के प्रबंधन द्वारा प्रार्थी श्री देवीलाल दिवाकर पुत्र श्री पन्नालाल को अपने आदेश दि. 28.9.2005 से पदच्युत किये जाने का कृत्य न्यायोचित एवं विधि संगत है तथा प्रार्थी किसी प्रकार के अनुतोष का हकदार नहीं है। खर्चा पक्षकारान् अपना-अपना वहन करेंगे।
27. अधिनिर्णय लिखाया जाकर आज दिनांक 11.9.2018 को खुले न्यायालय में हस्ताक्षर कर सुनाया गया। अवार्ड की प्रति नियमानुसार केंद्र सरकार को वास्ते गजट में प्रकाशन प्रेषित की जावे।

एस. एन. टेलर, न्यायाधीश

नई दिल्ली, 20 फरवरी, 2019

का. आ. 304.—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में केन्द्रीय सरकार भारतीय स्टेट बैंक के प्रबंधन के संबद्ध नियोजकों और उनके कर्मचारों के बीच अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में औद्योगिक अधिकरण अजमेर के पंचाट (संदर्भ संख्या 02/18) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 20.02.2019 प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-12025/01/2019-आईआर (बी-1)]

बी. एस. बिष्ट, अवर सचिव

New Delhi, the 20th February, 2019

S.O. 304.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. 02/18) of the *Indus. Tribunal-cum-Labour Court Ajmer* as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of State Bank of India and their workmen, received by the Central Government on 20.02.2019.

[No. L-12025/01/2019-IR(B-I)]

B.S. BISHT, Under Secy.

अनुबंध

श्रम न्यायालय एवं औद्योगिक न्यायाधिकरण, अजमेर

पीठासीन अधिकारी—श्री एस.एन.टेलर, आर.एच.जे.एस

प्रकरण संख्या—सी आई टी आर 02/18

सी आई एस नं. सी आई टी आर 02/2018

कुलदीप सिंह पंवार पुत्र श्री नेमीचंद पंवार निवासी मु.पो. अरांई,

तहसील अरांई जिला अजमेर

...प्रार्थी

बनाम

1. महाप्रबंधक भारतीय स्टेट बैंक जयपुर हेड ऑफिस तिलक मार्ग, सी स्कीम, जयपुर

2. शाखा प्रबंधक भारतीय स्टेट बैंक शाखा अरांई, जिला अजमेर

...अप्रार्थीगण

उपस्थिति

प्रार्थी की ओर से : श्री राजेश खन्ना, अधिवक्ता ।

अप्रार्थीगण की ओर से : श्री एस के सेठी, अधिवक्ता ।

अवार्ड

दिनांक 08.8.2018

1. प्रार्थी कुलदीप ने अप्रार्थीगण के विरुद्ध अपना स्टेटमेंट ऑफ क्लेम दि. 2.1.2018 को प्रस्तुत कर उसमें अभिवचन किये हैं कि उसकी नियुक्ति अप्रार्थीगण के अधीन दि.2.2.2011 को दफ्तरी मय सफाई कर्मचारी के पद पर हुई । अप्रार्थीगण के अधीन मेहनत, ईमानदारी व लगन से अप्रार्थी सं.2 की शाखा में कार्य किया है । अप्रार्थी सं.2 ने प्रार्थी को दि. 31.12.15 को मौखिक आदेशों से हटा दिया । अप्रार्थी सं.2 के द्वारा प्रतिदिन प्रार्थी की एक सादे रजिस्टर में हाजरी ली जाती थी अप्रार्थी सं.2 के द्वारा प्रार्थी से प्रतिदिन बैंक की सफाई करवाना, टेबल्स की सफाई करवाना, झाड़ू लगवाना वाउचरों की फाईलिंग करवाना व वाउचरों को इधर से उधर लाना ले जाना व दूसरी शाखाओं से दूसरे बैंकों से वाउचरों को भिजवाना व मंगवाना व डाक लाना व ले जाना आदि कार्य करवाये जाते थे । अप्रार्थीगण ने प्रार्थी से एक प्रमाण पत्र के वाई सी का जारी कर रखा था । अप्रार्थी सं.2 के द्वारा प्रार्थी से प्रत्येक माह भुगतान हेतु एक प्रार्थना पत्र लिया जाता था और उस प्रार्थना पत्र पर प्रार्थी को जरिये वाउचर के प्रत्येक माह भुगतान किया जाता था । अप्रार्थी सं.2 के द्वारा प्रार्थी से विशेष उत्सवों पर भी कार्य करवाया जाता था । प्रार्थी ने एक वर्ष में तथा बारह माह में लगातार नियमित रूप से 240 दिन से अधिक कार्य किया है जबकि बैंकिंग अधिनियम 180 दिन लगातार नियमित रूप से जिस कर्मचारी ने सेवाये पूरी की है वह स्थायी होने का अधिकारी हो चुका होता है । अप्रार्थीगण ने प्रार्थी की सेवा समाप्त करने से पूर्व प्रार्थी को कोई कारण नहीं बताया कोई नोटिस नहीं दिया कोई छंटनी का नोटिस व छंटनी मुआवजा नहीं दिया आई डी एक्ट की धारा 25 एफ जी एच का तथा भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 व 16 का खुल्लम खुल्ला उल्लंघन करके प्रार्थी की सेवायें गलत अवैध व गैर कानूनी रूप से समाप्त की हैं । प्रार्थी का कार्य लगातार नियमित प्रकृति का था । अप्रार्थीगण का यह कृत्य अनफेयर लेबर प्रैक्टिस की परिभाषा में आता है । अप्रार्थीगण ने प्रार्थी के साथ सौतेला व्यवहार करते हुए प्राकृतिक व नैसर्गिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन किया है । प्रार्थी ने माननीय राज0 उच्च न्यायालय, जयपुर के समक्ष अपनी एस बी सिविल रिट याचिका सं.5265/2017 कुलदीपसिंह व अन्य बनाम स्टेट बैंक ऑफ बीकानेर एंड जयपुर की पेश की जिस पर माननीय उच्च न्यायालय जयपुर ने दि. 4.9.2017 को अपना आदेश पारित करते हुए प्रार्थी की उक्त याचिका को वापस लौटा दिया और आई डी एक्ट के अंतर्गत पेश करने हेतु निर्देशित किया और यह भी निर्देश जारी किये कि श्रम न्यायालय प्रार्थी के उक्त प्रकरण के नौ माह में निर्णित करे । प्रार्थी ने दि. 20.9.2017 को समझौता अधिकारी के समक्ष अपनी शिकायत पेश की अप्रार्थीगण ने अपना जवाब समझौता अधिकारी के यहां पेश किया दोनों पक्षों की वार्ता करवायी जो असफल घोषित हुई जिस पर समझौता अधिकारी ने प्रार्थी को धारा 2 ए आई डी एक्ट 1947 का प्रमाण पत्र जारी करते हुए इस न्यायालय के समक्ष अपना क्लेम पेश करने के लिए निर्देशित किया । अंत में प्रार्थी के मौखिक सेवा समाप्ति आदेश दि.31.12.2015 को अवैध, शून्य व गैर कानूनी घोषित करते हुए पिछले पूर्ण, पूर्व, वेतन, लाभ, परिलाभ सहित बहाल करने, प्रार्थी को स्थाई कर्मचारी मानते हुए प्रार्थी को स्थायी वेतनमान, वेतन श्रृंखला व भत्ते मय एरियर व मय अटारह प्रतिशत ब्याज, मुकदमे का खर्चा सहित दिलवाने की प्रार्थना की है ।
2. अप्रार्थीगण द्वारा जवाब प्रस्तुत किया जाकर प्रार्थी के स्टेटमेंट ऑफ क्लेम को मदवार अस्वीकार करते हुए अभिवचन किये हैं कि भारतीय स्टेट बैंक एक राष्ट्रीयकृत वित्तीय संस्था है जिसमें अनेकों कर्मचारियों व अधिकारियों की नियुक्ति हेतु एक निश्चित प्रक्रिया है एवं नियुक्ति हेतु उक्त प्रक्रिया को पूर्ण करके ही चयनित व्यक्ति को नियुक्ति प्रदान की जाती है । कर्मचारी को नौकरी से सेवामुक्त किये जाने की भी एक निश्चित प्रक्रिया है जिसके तहत लिखित आदेश से ही बर्खास्त किया जाता है मौखिक आदेश से नहीं । अप्रार्थीगण के यहां चार हजार रुपये के वेतन पर कार्य करने का कोई पद अथवा वेतन श्रृंखला ही सृजित नहीं है । अप्रार्थी सं. 2 के यहां कभी किसी प्रकार की कोई नियुक्ति ही नहीं होने के कारण प्रार्थी को किसी प्रकार की सेवा से दि.31.12.15 को हटाने का प्रश्न ही पैदा नहीं होता है प्रार्थी के स्वयं के कथन से स्पष्ट है कि वह स्वयं को दैनिक वेतन के आधार पर कार्य करते रहने के आधार पर स्थायी नियुक्ति लेने का प्रयास कर रहा है । बैंक में किसी भी प्रकार की नियुक्ति देने/हटाने का अधिकार शाखा स्तर के अधिकारी को नहीं है वे केवल प्रतिदिन के आधार पर कुछ समय/घंटे के जो पूर्व तयशुदा मजदूरी पर किसी व्यक्ति की आवश्यकतानुसार कभी भी रख सकते हैं स्थायी रूप से नियुक्ति देने अथवा दैनिक वेतन के आधार पर भी नियुक्ति देने का अधिकार शाखा प्रबंधक को नहीं होता है । प्रार्थी द्वारा ड्यूटी शब्द का प्रयोग कर स्वयं को नियमित कर्मचारी दिखाने का प्रयास किया है । बैंक में कार्यरत सभी कर्मचारियों व अधिकारियों की उपस्थिति एक निर्धारित प्रोफार्मा हाजरी रजिस्टर में दर्ज की जाती है ना कि सादे रजिस्टर में । बैंक कर्मचारियों को वेतन का भुगतान जरिये वाउचर नहीं किया जाता लेकिन शाखा में आकस्मिक कार्य की मजदूरी के लिये वाउचर के जरिये ही भुगतान करने की व्यवस्था है । बैंक एक वित्तीय संस्था होने के कारण बैंक में किसी भी प्रकार का भुगतान करने या किसी आकस्मिक कार्य के लिये मजदूरी का भुगतान बैंक द्वारा वाउचर इत्यादि बनाकर ही नियमानुसार किया जाता है जिससे पारदर्शिता एवं वित्तीय अनुशासन बना रहे । बैंक में सफाई करने टेबल की सफाई करने, झाड़ू लगाने के लिए पहले से ही नियुक्त स्थाई कर्मचारी द्वारा ही संपादित की जाती है । बैंक के महत्वपूर्ण वाउचर की बाइंडिंग व उन्हें इधर उधर ले जाने बाबत नियुक्त दफ्तरी द्वारा किया जाता है । डाक लाने व ले जाने का कार्य बैंक द्वारा काफी समय पूर्व ही पोस्ट ऑफिस से कराना बंद करा दिया है । सारी डाक कूरियर कंपनी के द्वारा व यदि कोई डाक आयी हो तो वह पोस्टमैन के द्वारा ही सीधे संबंधित कर्मचारी व अधिकारी को सुपुर्द की जाती है । बैंक में सभी प्रकार के भुगतान बिल के आधार पर ही किये जाने की व्यवस्था है । बिल के साथ किसी प्रकार की केवाईसी नहीं लिया जाता है । बैंक में विशेष उत्सवों पर नेगोशियेबल इंस्ट्रूमेंट एक्ट के आधार पर अवकाश घोषित होता है । अतः बैंक में कोई कार्य नहीं होने के कारण बैंक नहीं खोला जाता है । यदि

किसी कारण से किसी अधिकारी या लिपिक वगैरे को बुलाया जाता है तो उन्हें अलाउंस/क्षतिपूर्ति का भुगतान बैंक द्वारा नियमानुसार किया जाता है। सुरक्षा/अत्यावश्यक कारणों से बुलाये गये कर्मचारी/अधिकारियों के अलावा अन्य सभी लोगों का बैंक में प्रवेश निषेध होता है। प्रार्थी की बैंक में किसी प्रकार से कोई नियुक्ति ही नहीं हुई अतः अवैध तरीके अथवा मौखिक आदेशों से सेवा समाप्त करने की कोई स्थिति ही पैदा नहीं होती। प्रार्थी केवल व केवल एक खुला मजदूर के तहत व तयशुदा मजदूरी के आधार पर कुछ घंटों के लिये ही बैंक ने रखा था प्रार्थी पर बैंकिंग अधिनियम व केंद्रीय औद्योगिक कर्मकारी अधिनियम के नियम लागू नहीं होने से प्रार्थी किसी भी प्रकार का लाभ बैंक से पाने का हकदार नहीं है। प्रार्थी बैंक में कभी नियोजित नहीं हुआ। प्रार्थी व बैंक के मध्य कभी भी कामगार व नियोजक का संबंध स्थापित नहीं हुआ एवं ना ही केंद्रीय कर्मचारी अधिनियम के तहत कभी लाभ प्रदत्त किया गया प्रार्थी को केवल तयशुदा मजदूरी के आधार पर लिया गया। मजदूर ही रहा बैंक का स्थायी अस्थायी कर्मचारी नहीं। प्रार्थी केवल आकस्मिक कार्य के लिये ही आवश्यकतानुसार बुलाया गया व उसे तयशुदा मजदूरी प्रदान की गयी। बैंक द्वारा प्रार्थी को लगातार मजदूरी पर नहीं लिया। प्रार्थी को केवल आकस्मिक कार्य के लिए ही कभी-कभार बुलाया गया। उसका कार्य समाप्त होने पर उसे तयशुदा मजदूरी का भुगतान कर दिया जाता था। प्रार्थी बैंक में स्थायी या अस्थायी आधार पर नियुक्त नहीं किया अतः प्रार्थी को कारण बताओ नोटिस, छंटनी मुआवजा देने का प्रश्न ही पैदा नहीं होता है। नोटिस व छंटनी मुआवजे का प्रावधान केवल बैंक के कर्मचारियों पर ही लागू होता है। अकास्मिक कार्य के लिये मजदूर जो कि आवश्यकतानुसार बुलाये जाते हैं उस पर आई डी एक्ट के प्रावधान लागू नहीं होते हैं। अतः आई डी एक्ट की धारा 25 एफ जी एच प्रार्थी पर लागू नहीं होती और इन प्रावधानों का किसी प्रकार का उल्लंघन अप्रार्थीगण द्वारा नहीं किया गया है आकस्मिक कार्य खत्म होने के बाद प्रार्थी का बैंक के साथ कर्मचारी नियोक्ता का कभी कोई संबंध नहीं रहा। अतः सेवा समाप्ति का गलत अवैध व गैर कानूनी होने का कोई प्रश्न ही पैदा नहीं होता है। प्रार्थी का कार्य व समय एवं अवधि निश्चित नहीं थी एवं कार्य समाप्ति के बाद वह अन्यत्र कार्य करने के लिए स्वतंत्र है जो किसी भी प्रकार के अनफेयर लेबर प्रैक्टिस की परिभाषा में नहीं आता है। प्रार्थी के प्रति किसी भी प्रकार का कोई ना तो सौतेला व्यवहार किया न ही प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन किया। प्रार्थी झूठे आरोप बैंक पर अधिरोपित कर आकस्मिक कार्य का बदनीयती से मजदूरी का दोहरा लाभ लेना चाहा रहा है जो न्यायसंगत नहीं है। प्रार्थी अप्रार्थी सं.2 संस्थान/बैंक में कभी भी नियोजित नहीं रहा। इस कारण प्रार्थी व बैंक के मध्य कामगार व नियोजक का संबंध नहीं बना एवं रिश्ता स्थापित नहीं होने के कारण कोई विवाद अथवा औद्योगिक विवाद न तो विद्यमान है और ना ही विवाद होने का अंदेश है। प्रार्थी का यह प्रार्थना पत्र अंतर्गत धारा 10, 11 व 12 आई डी एक्ट की परिधि में नहीं आने के कारण विरुद्ध अप्रार्थी निरस्तनीय है। पब्लिक एंप्लॉयमेंट बिना भारतीय संविधान के अनुच्छेद 14 व 16 की पालना किये बगैर कतई संभव नहीं है विशेष कर राष्ट्रीयकृत बैंक में तो कतई ही संभव नहीं है। प्रार्थी केवल दैनिक मजदूरी पर आकस्मिक कार्य करने, तयशुदा मजदूरी प्राप्त कर अप्रार्थी बैंक संस्थान में नियोजित होने का दावा नहीं कर सकता है एवं न ही वह किसी विशेष अनुतोष पाने का हकदार है। प्रार्थी येनकेन प्रकारेण पिछले दरवाजे से बैंक में नियुक्ति हेतु प्रवेश करना चाह रहा है जो न केवल उन लोगों के हितों पर कुठाराघात होगा जो चयन प्रक्रिया के तहत बैंक में नियुक्त हुए हैं बल्कि बैंकडोर एंड्री को माननीय उच्चतम न्यायालय ने भी अपने अनेक निर्णयों में उल्लेखित किया है। अंत में प्रार्थी का क्लेम खारिज किये जाने की प्रार्थना की है।

3. न्यायालय द्वारा उभयपक्ष के परस्पर विरोधी अभिवचनों के आधार पर दि.4.4.2018 को निम्नांकित विवादक कायम किये गये:-
 1. आया प्रार्थी ने अपनी नियुक्ति दि. 2.2.2011 से सेवामुक्ति दि.31.12.2015 के पूर्व तक अप्रार्थीगण के अधीन चार हजार रुपये प्रतिमाह के वेतन पर दफ्तरी मय सफाई कर्मचारी के पद पर अप्रार्थी सं.2 की शाखा पर एक वर्ष में 240 दिवस से अधिक कार्य लगातार एवं नियमित रूप से किया है ?
 2. आया अप्रार्थीगण ने प्रार्थी को दि.31.12.2015 को औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 की धारा 25 एफ जी एवं एच के उल्लंघन में अनुचित श्रम व्यवहार कर गलत व अवैध तौर पर सेवामुक्ति कर दिया ?
 3. आया प्रार्थी के मामले में औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 के प्रावधान लागू नहीं होते हैं ?
 4. अनुतोष ?
4. प्रार्थी की ओर से मौखिक साक्ष्य में ए डब.1 कुलदीपसिंह स्वयं प्रार्थी की साक्ष्य लेखबद्ध करवाते हुए दस्तावेजी साक्ष्य में प्रदर्श डब.1 से डब.104 प्रस्तुत कर प्रदर्शित करवाये गये हैं तथा अप्रार्थीगण की साक्ष्य के दौरान अप्रार्थी पक्ष द्वारा न्यायालय के आदेश से प्रस्तुत दस्तावेजों में से प्रदर्श डब.105 लगायत डब.131 भी प्रदर्शित करवाये गये हैं। अप्रार्थी पक्ष की ओर से मौखिक साक्ष्य में एन ए डब.1 विजयदीप कुमावत शाखा प्रबंधक की साक्ष्य लेखबद्ध करवायी जाते हुए दस्तावेज प्रदर्श एम-1 लगायत एम-4 प्रस्तुत कर प्रदर्शित करवाये गये हैं।
5. बहस अंतिम सुनी गयी। विद्वान अधिवक्ता प्रार्थी के अपने स्टेटमेंट ऑफ क्लेम के दोहराव के साथ तर्क रहे हैं कि प्रार्थी की मौखिक साक्ष्य एवं उसके द्वारा प्रदर्शित दस्तोवजी साक्ष्य से प्रार्थी का अप्रार्थीगण के अधीन अप्रार्थी सं. 2 की शाखा में प्रार्थी के अभिवचनानुसार अवधि में उसके अभिवचनों में वर्णित कार्य लगातार करना साबित होता है। उसके प्रत्येक वर्ष में 240 दिवस पूरे होते हैं। स्वयं अप्रार्थी साक्षी द्वारा भी प्रार्थी का कार्य प्रत्यक्ष व अप्रत्यक्ष रूप से स्वीकार किया गया है व अधिकतर प्रश्नों पर वह एक तरह से निरुत्तर ही रहा है। स्वयं अप्रार्थी की ओर से प्रस्तुत दस्तावेज भी प्रार्थी के मामले की पुष्टि करते हैं। प्रार्थी को अंशकालिक श्रमिक बताया गया है किंतु उससे पूर्ण काल तक कार्य लिया जाता था वह अंशकालिक श्रमिक था तो भी वह आई डी एक्ट 1947 की धारा 2 एस के तहत श्रमिक की परिभाषा में आता है। उसे अप्रार्थीगण की ओर से दैनिक वेतन भोगी बताया गया है। इससे भी प्रार्थी के मामले पर कोई विपरीत असर नहीं पड़ता है। अप्रार्थीगण द्वारा बावजूद न्यायालय के आदेशों के पूरे वाउचर पेश नहीं किये गये। उनके विरुद्ध उपधारणा किये जाने योग्य है क्योंकि शपथ पत्र भी पेश नहीं किया गया कि अन्य वाउचर उपलब्ध नहीं हैं। वर्ष 2011 के उपस्थिति रजिस्टर के बारे में पहले अप्रार्थी साक्षी एन ए डब.1 विजयदीप द्वारा उसके खोने की साक्ष्य दी गयी फिर

खुद ने ही मिलने की साक्ष्य दी । इसके संबंध में प्रार्थी पर लगाये गये आरोप निराधार है । अप्रार्थीगण का मामला यह नहीं है कि प्रार्थी को कोई नोटिस व छंटनी भत्ता दिया जाकर सेवामुक्त किया गया हो । उसके स्थान पर अन्य श्रमिक रखा जाना भी सिद्ध है ऐसे में प्रार्थी की सेवामुक्ति आई डी एक्ट 1947 की धारा 2 एफ जी एच के उल्लंघन में है जो श्रमिक बैंकों में 180 दिन से अधिक कार्य कर लेते हैं वह स्थाईकरण के पात्र हैं । अंत में प्रार्थी का स्टेटमेंट ऑफ क्लेम स्वीकार किया जाकर मांगा गया अनुतोष प्रदान किये जाने की प्रार्थना की गयी है । अपने तर्कों के समर्थन में निम्नलिखित न्यायिक दृष्टांत भी प्रस्तुत किये गये हैं:-

1. 2011 लैब आई सी 2799 देविंदर सिंह बनाम म्युनिसिपल काउंसिल, सनौर,
 2. 2018 लैब आई सी (एन ओ सी) 117 (छत्तीसगढ़) शिवपूजन कुमार बनाम स्टेट ऑफ छत्तीसगढ़,
 3. 2018 लैब आई सी 2115 स्टेट ऑफ उत्तराखंड व अनय बनाम कृष्णपाल,
 4. 2009 लैब आई सी (एन ओ सी) 1264 (इलाहाबाद) पंजाब नेशनल बैंक ए फाईनेंशियल अंडरटेकिंग व अन्य बनाम यूनियन ऑफ इंडिया व अन्य,
 5. 2005 लैब आई सी 3750 नेशनल स्माल इंडो कॉरपोरेशन लि0 बनाम दी पी ओ, 1 एडीशनल लेबर कोर्ट, मद्रास व अन्य ।
6. खंडन में विद्वान अधिवक्ता अप्रार्थीगण के अपने जवाब स्टेटमेंट ऑफ क्लेम के तथ्यों के दोहराव के साथ तर्क रहे हैं कि प्रार्थी व अप्रार्थीगण के मध्य नियोजित व नियोजक के संबंध सिद्ध नहीं है न ही प्रार्थी अप्रार्थीगण का श्रमिक सिद्ध है । मामला प्रार्थी को साबित करना था तथा उसकी साक्ष्य विश्वसनीय नहीं है । अप्रार्थी साक्षी ने प्रार्थी की स्थिति स्पष्ट की है । वह आवश्यकता के आधार पर ही कभी-कभार कार्य पर रखा जाता था जो कार्य उसका जवाब स्टेटमेंट में वर्णितानुसार सीमित था । उस पर आई डी एक्ट के प्रावधान लागू नहीं होते हैं तथा प्रार्थी श्रमिक की परिभाषा में नहीं आता है । बैंकों में भर्ती विधि प्रक्रिया अनुसार होती है यदि स्थानीय मैनेजर द्वारा उसे कुछेक अवधि के लिए कुछ चंद घंटों का कार्य करवा भी लिया गया है तो उससे अधिकार पैदा नहीं होते हैं । ये सब तथ्य जो अप्रार्थीगण की ओर से रखे गये हैं पत्रावली पर उपलब्ध साक्ष्य से सिद्ध हैं । स्वयं प्रार्थी द्वारा अपनी साक्ष्य में नियुक्ति पत्र नहीं देना, स्थाई कर्मचारियों को वेतन भिन्न प्रकार से दिया जाना व स्वयं द्वारा भर्ती प्रक्रिया के तहत नियुक्ति की कार्यवाही नहीं करना अपने शब्दों में स्वीकार किया गया है । वर्ष 2011 का असल उपस्थिति रजिस्टर दिखाते हुए उसकी आखरी लाइन भिन्न पैन से होना व कई जगह मैनेजर के हस्ताक्षरों के उपर प्रार्थी द्वारा बाद में करना बताते हुए इसे प्रार्थी की जालसाजी बताया गया है एवं यह भी तर्क दिये गये हैं कि बैंक के पास जो वाउचर थे पेश कर दिये गये हैं । शेष थे ही नहीं । जो थे उन्हें बैंक नहीं रोक सकता । वाउचर रोकना यदि प्रार्थी मानता है तो उसने आपत्ति की होती । प्रार्थी किसी भी प्रकार से किसी भी अनुतोष का पात्र नहीं है । उसका स्टेटमेंट आफ क्लेम झूठे तथ्यों पर आधारित है । उसने मासिक वेतन बताया है जबकि जिरह की साक्ष्य में वह प्रति दिवस के हिसाब से वाउचर द्वारा वेतन प्राप्त करना स्वीकार करता है जिससे उसके मामले की पोल खुल जाती है । अंत में प्रार्थी का क्लेम खारिज करने की प्रार्थना की गयी है ।
7. उभयपक्षकारान् की ओर से दिये गये तर्कों के मददे नजर तथा प्रार्थी की ओर से प्रस्तुत उक्त न्यायिक दृष्टांतों के अभिमतों के दृष्टिगत संबंधित विधि को विचार में लेते हुए पत्रावली का भली-भांति परिशीलन किया गया ।
8. प्रार्थी साक्षी ए डब.1 कुलदीपसिंह द्वारा द्वारा अपनी मुख्य परीक्षा के शपथ पत्र में अपने स्टेटमेंट ऑफ क्लेम के तथ्यों को ही दर्ज करवाया गया है जिरह की साक्ष्य में साक्ष्य दी है कि प्रदर्श डब.4 व 5 ब्रांच मैनेजर द्वारा किंतु किसके द्वारा जारी किया गया उसके हस्ताक्षर नहीं हैं । यह सही है कि सरकारी कार्यालय, बैंक आदि में नियुक्ति से पूर्व वेकेंसी जारी होती है । नौकरी के लिए अधिकारी, कर्मचारी अथवा चपरासी को भी आवेदन करना पड़ता है । मैनें नौकरी के लिये आवेदन पेश नहीं किया । अजखुद कहा कि मेरा मौखिक इंटरव्यू लिया है । मुझे जानकारी नहीं है कि मैनेजर के द्वारा किसी को नौकरी पर रखने का अधिकार है अथवा नहीं । मुझे नियुक्ति पत्र नहीं दिया मौखिक आदेश से रखा था । महेंद्र मूलानी ने साफ सफाई करने व दफ्तरी के लिये बुलाया था । मैने बी ए किया हुआ है । बैंक ने कोई लिखित पत्र नियुक्ति के बारे में मुझे नहीं दिया और ना ही मैनें पेश किया है । यह सही है कि मैनें अपने क्लेम में किस अधिकारी ने किस वेतनमान पर रखा यह नहीं लिखा है । यह सही है कि जिस प्रकार से नियुक्ति की प्रक्रिया होती है उसी प्रकार बैंक के कर्मचारी अधिकारी अथवा चपरासी को हटाने की भी निश्चित प्रक्रिया होती है । अधिकारी, कर्मचारी एवं चपरासी को लिखित आदेश से ही सेवा में बर्खास्त किया जा सकता है । मुझे बैंक के वेतनमान की जानकारी नहीं है लेकिन मुझे चार हजार रुपये प्रतिमाह वेतन दिया जाता था । यह सही है कि सरकारी विभाग में चार हजार रुपये का वेतनमान नहीं होता है लेकिन बैंक सबसे पहले 3700 अथवा 4200 आदि के वेतन पर रखती है । मुझे जानकारी में नहीं है कि स्थानीय अधिकारियों को कुछ समय के लिए कर्मचारी रखने का अधिकार मात्र है । यह कहना गलत है कि मुझे बैंक द्वारा तयशुदा मजदूरी पर कभी कभी काम के लिए बुलाते हो बल्कि ब्रांच में ही जाकर खोलता था और ब्रांच को बंद भी मैं ही करता था । बैंक अधिकारी कर्मचारी उनको वेतन कैसे दिया जाता है मालूम नहीं अजखुद कहा कि वेतन उनके खाते में जमा हो जाता है । यह कहना गलत है कि मैनें साफ सफाई का ही कार्य किया हो जबकि मैनें एटीएम में कैश डालने, चैक क्लियरिंग दफ्तरी आदि का कार्य किया था । जब बैंक कर्मचारियों की छुट्टी होती थी तो हमारी भी छुट्टी होती थी किंतु आडिट के समय छुट्टी में भी बुला लेते थे । ग्रामीण इलाका होने के कारण कोरियर से डाक ना जाकर मैं ही यह कार्य करता था जिसका अलग से भत्ता मुझे मिलता था । यह सही है कि आने वाली डाक पोस्टमैन ही बैंक में पहुंचाता है । यह सही है कि बैंक बिलों के आधार पर भुगतान करता है । यह सही है कि बिल के साथ केवाईसी नहीं ली जाती है । बिल बिल ही होता है । मैनें हाजरी रजिस्टर 2011 से 2012 तक पेश किया है । 2012 के बाद दूसरा रजिस्टर सादे कागज पर बना लिया था जिस पर दस्तखत नहीं होते थे । ब्रांच मैनेजर जो बाद में आये थे उन्होंने नया रजिस्टर डलवा दिया जिस पर मेरे दस्तखत नहीं होते थे । मैनें ब्रांच से रिकार्ड मांगा ही नहीं । पहले रजि0 पर ब्रांच मैनेजर साहब दस्तखत करवाते थे । ब्रांच मैनेजर मुझसे रजिस्टर मांगवाते थे क्योंकि ब्रांच के सारे दस्तावेजात् एवं हाजरी रजिस्टर आदि मेरे ही पास रहते थे । चाबी ब्रांच मैनेजर के पास रहती थी । वह आकर मुझे

चाबी देते थे उसके बाद मैं उन्हें रजिस्टर निकालकर देता था। यह सही है कि दूसरे ब्रांच मैनेजर नया रजिस्टर डाला तब मैंने उस रजिस्टर में हाजरी करने को नहीं बोला यह कहना गलत है कि हाजरी रजिस्टर चोरी हो गया हो उसके बाद दूसरा रजिस्टर डाला गया। हर साल नया रजिस्टर डालता है। फिर कहा कि रजिस्टर भरने के बाद दूसरा रजिस्टर बना देते थे। नये रजिस्टर में दस्तखत नहीं डालने पर आने मैनेजर साहब से साइन करने के लिए नहीं कहा। यह बात सही है कि रजिस्टर में नीचे नीचे ही मेरे नाम व हस्ताक्षर है। यह कहना सही है कि हाजरी रजिस्टर में मेरे नाम वाली एक ही राइटिंग है। यह कहना गलत है कि रजिस्टर में अपने घर ले गया हूँ और अपना नाम लिखकर दस्तखत किये हो। यह कहना गलत है कि पहले वाले मैनेजर ने हस्ताक्षर करने के लिए नहीं बोला हो बल्कि मैंने उनके निर्देशानुसार ही रजिस्टर पर दस्तखत किये थे। प्रदर्श डब.6 द्वारा मेरे पत्र लिखने के बाद वाउचर द्वारा मेरा वेतन का भुगतान होता था। मैंने बैंक में जो कार्य किया उस कार्य के भुगतान के लिये मैंने बैंक को पत्र दिया। यह सही है कि मेरे द्वारा प्रार्थना पत्र बैंक शाखा में साफ सफाई का कार्य करने के लिये दिया था। यह सही है कि प्रदर्श-6 में मैंने साफ सफाई का कार्य करने वाली ही बात लिखी है और उसका भुगतान दिलाने बाबत् कथन अंकित किये गये हैं। यह सही है कि प्रदर्श-6 व डब.8 एक ही दस्तावेजात् है। प्रदर्श डब.8 पर किसी के हस्ताक्षर नहीं हैं केवल मेरा नाम है। यह सही है कि जिन कर्मचारियों को बुलाया जाता है उनका प्रदर्श-7 मीमो के अनुसार भुगतान किया जाता है। प्रदर्श-8 में भी साफ सफाई का ही कार्य लिखा है। यह सही है कि साफ सफाई के काम में दफ्तरी का कार्य नहीं होता है। अजखुद कहा कि वास्तव में दफ्तरी का काम लेते थे। साफ सफाई करने में दो ढाई तथा शाम को जाते समय दो ढाई घंटे काम करता था। अजखुद कहा कि दिन में दफ्तरी का कार्य करता था। प्रदर्श-8 अथवा अन्य दस्तावेजात् में दफ्तरी का कार्य करने बाबत् नहीं लिखा यह सही है। यह कहना भी सही है कि प्रदर्श-13 के अनुसार भी बैंक की सफाई करने का भुगतान किया गया है। यह सही है कि बैंक मैनेजर अधिकारी, कर्मचारी चपरासी व साफ सफाई करने वाले की कैटेगरी अलग अलग होती है किंतु ब्रांच में दफ्तरी उपलब्ध नहीं होने से मुझे दफ्तरी का कार्य भी लेते थे। यह कहना गलत है कि साफ सफाई का कार्य करने वाला दफ्तरी का कार्य नहीं करता हो। यह कहना गलत है कि मैं बैंक में कभी नियोजित नहीं हुआ हूँ। यह कहना गलत है कि मुझे तयशुदा साफ सफाई का कार्य ही बैंक ने करवाया हो। नौकरी से हटाने का कारण पूछा जो मुझे आज तक नहीं बताया गया मैं एजीएम साहब से मिलता और कहा कि हम तीन जगह नियुक्ति खोल रहे हैं तबीजी, खरवा और फॉयसागबर में से किसी एक जगह आपको लगा देंगे लेकिन आज तक मुझे किसी भी बैंक में वापस नहीं लगाया और अपने चहेते को देख लिया। एजीएम के चालक की पत्नी को रख लिया। एस बी बी जे किशनगढ में मोहन प्रजापत को उसकी आई डी में बदलाव करके रख लिया जबकि वह टाईम बार्ड हो चुका था मुझे हटाने के बाद मौखिक आदेश से पंचशील और शास्त्रीनगर शाखा में लगाया जहां एक एक माह ही काम किया था। प्रदर्श डब.11,14,18,21,22,26,29,31,34,35 पर किसी के भी हस्ताक्षर नहीं हैं यह सही है। प्रदर्श 32,33 में जो लिखा है वह सही लिखा है।

9. अप्रार्थीगण की ओर से आये साक्षी एन ए डब.1 विजयदीप कुमावत शाखा प्रबंधक द्वारा अपनी मुख्य परीक्षा के शपथ पत्र में अप्रार्थीगण के अभिवचनानुसार ही साक्ष्य दर्ज करवायी गयी है तथा जिरह की साक्ष्य में उसने साक्ष्य दी है कि मैं अराई शाखा में 4.9.17 से कार्यरत हूँ। यह सही है कि चयन प्रक्रिया के समय बैंक में अधिकारी, कर्मचारी पिओन आदि की के वाई सी लेना जरूरी होता है। 2014 में अराई शाखा में प्रबंधक कौन नहीं बता सकता हूँ किंतु रजिस्टर देखकर बता सकता हूँ। प्रदर्श डब.6 में किस बैंक अधिकारी के हस्ताक्षर हैं नहीं बता सकता हूँ क्योंकि यह हस्ताक्षर है या नहीं क्योंकि एस एस नंबर से वेरिफाई करके ही हस्ताक्षर के बाद में बताया जा सकता है। प्रदर्श डब.10,12,16,19,23,32,33 में ए से बी किस अधिकारी के हस्ताक्षर नहीं बता सकता स्वतः कहा कि इसमें एस एस नंबर नहीं है और एस एस नंबर को सिस्टम में वेरिफाई करने के बाद ही बताया जा सकता है कि किस अधिकारी के हस्ताक्षर हैं एस एस नंबर हमारी बैंक के सिस्टम अनुसार बैंक अधिकारियों को अलोट किये जाते हैं। बैंक अधिकारी दिन भर अपने हस्ताक्षर करते हैं उसमें एस एस कोड नंबर नहीं लिखते हैं जहां जरूरत होती है वहां लिखते हैं और जहां जरूरत नहीं होती है वहां नहीं लिखते हैं। हमारी बैंक में फरवरी 2011 से दिसंबर 2015 तक के प्रतिदिन के वाउचर उपलब्ध हैं। मैं फरवरी 2011 से दिसंबर 2015 तक के वाउचर पेश कर सकता हूँ यह सही है कि फरवरी 2011 से दिसंबर 2015 तक का हजार रजिस्टर उपलब्ध है स्वतः कहा कि 2011-12 का रजिस्टर गुम है। मैं उस समय बैंक में नहीं था और जैसे ही मुझे पता चला मैंने मुख्यालय को सूचित कर दिया है। मुख्यालय को अप्रैल 2018 में सूचित किया है। मैंने चार्ज लेते समय पूर्व के शाखा प्रबंधक से रजिस्टर गुम होने बाबत् कोई जानकारी नहीं ली थी। मैंने इस केस में चेक किया तो ज्ञात हुआ कि वित्तीय वर्ष 2011-12 का रजिस्टर उपलब्ध नहीं है। प्रदर्श डब.7,13,20,24,28,30, हमारी शाखा के हैं लेकिन इन्हें वेरिफाई करने के बाद ही बता सकता हूँ कि इसमें कोई अल्टरेशन तो नहीं हुआ है प्रदर्श डब.36 का असल देखकर बता सकता हूँ कि यह हमारी शाखा का है या नहीं। वर्तमान में यह दस्तावेजात् गुम है। मैं नहीं बता सकता कि कौनसे सन में गुम हुआ था। स्वतः कहा कि मेरे समय गुम नहीं हुआ। हमारी बैंक में फरवरी 2011 से आज तक बैंक में सफाई करने वाले के संबंध में निवेदन है कि फरवरी 2011 से अक्टूबर 2015 तक कोई भी स्थाई सफाई कर्मचारी नहीं था। इसके लिये जो दैनिक आधार पर अलग अलग व्यक्ति आते थे जिन्हें प्रतिदिन की दर से भुगतान कर दिया जाता था। हाजरी रजि० के अनुसार नवंबर 2015 से प्रेमचंद मेहतर जिसका पी एफ नं.54803 है जो बैंक के स्थाई कर्मचारी को अलोट किया जाता है वह मैं रिकार्ड देखकर बता सकता हूँ उसके बाद जनरल अटेंडेंट के पद पर मोहनलाल प्रजापत आये और प्रेमचंद मेहतर का रूपनगढ स्थानांतरण हो गया है। मोहनलाल प्रजापत व प्रेमचंद मेहतर की डेट्स बैंक का रिकार्ड देखकर बता सकता हूँ। मोहनलाल प्रजापत का पी एफ नंबर भी बैंक का रिकार्ड देखकर बता सकता हूँ। यह स्थाई कर्मचारी को अलोट होते हैं। फरवरी 2011 से अक्टूबर 2015 तक दैनिक वेतन भोगी के रूप में कर्मचारियों ने काम किया उसका नाम रिकार्ड देखकर बता सकता हूँ। यह कहना गलत है कि कुलदीप ने फरवरी 2011 से अक्टूबर 2015 तक दैनिक वेतन भोगी के रूप में कार्य किया हो। जिसने भी काम किया है वह रिकार्ड देखकर बता सकता हूँ। मर्जर से पहले सफाई कर्मचारी और दफ्तरी अलग होता था। सफाई का कार्य दैनिक वेतन भोगी करते थे और दफ्तरी का कार्य स्थाई कर्मचारी ही करता था और कोई नहीं करता था। दफ्तरी का क्या काम होता है नहीं बता सकता है। बैंक का संविधान देखकर बता सकता हूँ कि उसका क्या कार्य होता है। सामान्यतः वाउचर सिलना, क्लियरिंग ले जाना और शाखा के अन्य कार्य स्थाई दफ्तरी से करवाते हैं। फरवरी 2011 से अक्टूबर 2011

तक स्थाई दफ्तरी कोई नहीं था। इस अवधि में दफ्तरी नहीं होने से दफ्तरी का कार्य बैंक के स्थाई कर्मचारी करते थे जो उस समय पोस्टेड थे क्लीयरिंग का कार्य डाक से भेजते थे। डाक स्थाई कर्मचारी पोस्ट आफिस में डाल देते थे। फरवरी 2011 से अक्टूबर 2015 तक बैंक की डाक का आवक जावक रजि० है या नहीं बैंक रिकार्ड देखकर बता सकता हूँ जब मैंने पूर्व में चार्ज लिया था तब यह रजिस्टर था और पूरी डिटेल रिकार्ड देखकर बता सकता हूँ यह कहना गलत है कि कुलदीप फरवरी 2011 से अक्टूबर 2015 तक सफाई का काम व दफ्तरी दोनों का काम करता हो अगर वह काम करता था तो उसे डेली वेजेज का भुगतान घंटों के हिसाब से कर दिया जाता था। उक्त अवधि में कितने रुपये घंटों के हिसाब से भुगतान होता था लेकिन अस्थाई कर्मचारियों के लिए घंटों के हिसाब से दर फिक्स नहीं थी। दैनिक कर्मचारी को 125 से 150 रु. प्रतिदिन के हिसाब से भुगतान किया जाता था। प्रार्थी साफ सफाई के अलावा बिजली का बिल भरने व अन्य काम को बताने पर करता था जो वाउचर हमने जो पेश किये हैं उनसे दर्शित होता है। हमने जो वाउचर पेश किये उससे प्रार्थी वर्ष 2012 से 2014 तक लगातार काम कर रहा हो स्वतः कहा कि वह दैनिक आधार पर जो काम करता था उसके आधार पर उसका भुगतान कर दिया जाता था। एक शाखा से दूसरी शाखा में केश लाने व ले जाने का काम जो स्थाई कर्मचारी थे वह करते थे। नियमानुसार अनुबंधित गाडी से जाते थे या नहीं उस समय तत्कालीन शाखा प्रबंधक बता सकते हैं। प्रदर्श डब.105 वाउचर के बारे में तत्कालीन शाखा प्रबंधक बता सकते हैं। स्थाई दफ्तरी होते वह बैंक के वाउचरों की सिलाई का काम करते हैं। प्रदर्श डब.106 वाउचर तत्कालीन शाखा प्रबंधक शाखा ही बता सकते हैं कि उससे वाउचर सिलाई का काम क्यों करवाया। विवादित समय में बिल को जमा करवाने कौन जाता था। तत्कालीन शाखा प्रबंधक बता सकते हैं। यह बात सही है कि प्रदर्श डब.107 से डब.116 वाउचर प्रार्थी द्वारा टेलीफोन का बिल जमा करवाने बाबत है। प्रदर्श डब.117 पर ए से बी किस बैंक अधिकारी के हस्ताक्षर हैं मैं नहीं बता सकता स्वतः कहा कि अधिकारी के हस्ताक्षर है तो सिग्नेचर नंबर लिखा हो तो उसे सिस्टम वेरिफाई करने के बाद ही बता सकते हैं कि किस अधिकारी के साईन है। यह बात सही है कि प्रदर्श डब.118 से प्रदर्श डब.131 लीव रिकार्ड है जो बैंक स्थाई कर्मचारियों के बनते हैं जिसमें वर्ष भर के अवकाश का ब्योरा होता है। प्रदर्श डब.36 से डब.104 स्थाई कर्मचारियों का हाजरी रजिस्टर है स्वतः कहा कि जो हाजरी रजिस्टर दिखा वह 2011 का मिसिंग गुम हो गया था वो अब मिल चुका है जो यह रजिस्टर होते हैं उसमें शाखा प्रबंधक मार्क करते कि कौन स्थाई कर्मचारी है। मिसिंग रजिस्टर शाखा की स्टोर रूम में मिला जो जून 2018 में मिला यह बात सही है कि वर्ष 2011 का हाजरी रजिस्टर प्रार्थी नहीं ले गया था।

10. प्रार्थी द्वारा प्रस्तुत व प्रदर्शित प्रदर्श डब.1 माननीय राज. उच्च न्यायालय, बैंच, जयपुर द्वारा एस बी सिविल रिट पिटीशन सं.5265/2017 उन्वानी कुलदीपसिंह बनाम एस बी आई वगै. में दि.4.9.2017 को पारित आदेश की प्रमाणित प्रतिलिपि की प्रति है जिसमें माननीय राज० उच्च न्यायालय द्वारा निम्न प्रकार आदेश पारित किये गये हैं:-

"The petitioners claim that they have been wrongly removed. Admittedly, remedy under Industrial Disputes Act, 1947 is available. If the petitioners raise a dispute under section 10 of the Industrial Disputes Act, the concerned Labour Court is expected to decide the claim of the petitioner preferably within 9 months thereafter.

The writ petition is disposed of with the said observations."

11. प्रदर्श डब.2 प्रार्थी द्वारा समझौता अधिकारी के समक्ष प्रस्तुत शिकायत प्रार्थना पत्र एवं प्रदर्श डब.3 उसमें अप्रार्थी सं.2 द्वारा प्रस्तुत जवाब की फोटो प्रति है। यद्यपि पत्रावली पर प्रार्थी की ओर से समझौता अधिकारी द्वारा अंतर्गत धारा 2 ए आई डी एक्ट 1947 के तहत जारी प्रमाण पत्र प्रस्तुत नहीं किया गया है किंतु इस संबंध में अप्रार्थीगण की ओर से अपने अभिवचनों साक्ष्य व तर्कों में कोई एतराज नहीं किया गया है ऐसे में प्रार्थी द्वारा उक्त प्रमाण पत्र पेश नहीं किया जाना उपेक्षा किये जाने योग्य है।

विवाद्यक संख्या-1:-

12. उक्त विवाद्यक को सिद्ध करने का भार प्रार्थी पर रहा है। अपने अभिवचनों के समान ही प्रार्थी साक्षी ए डब.1 कुलदीप सिंह द्वारा प्रस्तुत अपनी मुख्य परीक्षा के शपथ पत्र में नियुक्ति दि.2.2.2011 से उसको हटाये जाने की दिनांक 31.12.15 तक अप्रार्थी सं.2 के यहां लगातार साक्ष्य सफाई वाउचर की फाईलिंग व उन्हें लाने-ले जाने व डाक आदि लाने-ले जाने की साक्ष्य दी गयी है तथा जिरह की साक्ष्य में इस संबंध में वह स्थिर रहा है यद्यपि उसने यह स्वीकार किया है कि उसे नियुक्ति पत्र नहीं दिया गया था। अप्रार्थी साक्षी एन ए डब.1 विजयदीप द्वारा अपनी मुख्य परीक्षा के शपथ पत्र में प्रार्थी की नियुक्ति से यद्यपि इंकार किया है किंतु उसके द्वारा साथ ही यह भी साक्ष्य दर्ज करवायी गयी है कि प्रार्थी को केवल खुली मजदूरी के तहत तयशुदा मजदूरी के आधार पर कुछ घंटों हेतु ही बैंक द्वारा रखा गया है वह केवल मजदूर ही था कर्मचारी नहीं था उसे आकस्मिक कार्य के लिए आवश्यकतानुसार बुलाया जाता था व मजदूरी प्रतिदिन की जाती थी उसे लगातार मजदूरी पर नहीं रखा गया। कार्य समाप्त होने पर तयशुदा मजदूरी का भुगतान कर दिया जाता था। अप्रार्थीगण के उक्त अनुसार ही अभिवचन रहे हैं किंतु अप्रार्थीगण की ओर से आया उक्त साक्षी अपनी जिरह की साक्ष्य में वर्ष 2017 से अपने आपको अप्रार्थी सं.2 शाखा का प्रबंधक बताता है तथा उसने यह स्वीकार किया है कि फरवरी 2011 से अक्टूबर 2015 तक कोई स्थाई सफाई कर्मचारी उसकी शाखा में नहीं था। 2015 से अन्य व्यक्ति प्रेमचंद इत्यादि आये। फरवरी 2011 से अक्टूबर 2015 तक किन कर्मचारियों ने दैनिक वेतन भोगी के रूप में कार्य किया वह रिकार्ड देखकर ही बता सकता है। मर्जर से पहले सफाई कर्मचारी दैनिक वेतन भोगी व दफ्तरी स्थाई कर्मचारी अलग-अलग हाते थे। उसने अपनी जिरह की साक्ष्य में प्रार्थी का सफाई कर्मचारी व दफ्तरी के रूप में कार्य करने से स्पष्ट रूप से मना नहीं किया है बल्कि यह कहा है कि यदि प्रार्थी ने कार्य किया तो घंटों के हिसाब से वेजेज का भुगतान प्राप्त किया गया फिर वह घंटों के हिसाब से भुगतान नहीं बता पाया है व प्रतिदिवस के हिसाब से ही उसने भुगतान बताया है। पत्रावली पर प्रार्थी की ओर से प्रस्तुत व प्रदर्शित सफाई कार्य करने बाबत भुगतान किये जाने के प्रार्थना पत्र की प्रति प्रदर्श डब.6 जिसका कंप्यूटर रूपांतरण प्रदर्श डब.8 है माह अक्टूबर 2014 का चार हजार रुपये की मजदूरी के भुगतान बाबत है जिसके वाउचर की प्रति प्रदर्श डब.7 है। माह अगस्त 2013 के प्रार्थना पत्र की प्रति प्रदर्श

डब.10 व उसके कंप्यूटर रूपांतरण की प्रति प्रदर्श डब.11, माह मार्च 2014 से माह जुलाई 2014 तक के प्रार्थना पत्र एवं उनके कंप्यूटर रूपांतरण की प्रति प्रदर्श डब.12 लगायत डब.30 है जिनसे प्रार्थी को सफाई कार्य के लिए अप्रार्थी सं.2 बैंक द्वारा चार हजार रुपये का भुगतान किया जाना प्रकट होता है। प्रदर्श डब.32 जिसकी रूपांतरण प्रति प्रदर्श डब.34 है दि.26.2.11 का पांच दिन के पांच सौ रुपये की मजदूरी देने का प्रार्थना पत्र तथा प्रदर्श डब.33 जिसकी कंप्यूटर रूपांतरण की प्रति प्रदर्श डब.35 है दि.11.6.11 का दो दिन की दो सौ रुपये की मजदूरी लिये जाने का प्रार्थना पत्र है तथा प्रदर्श डब.117 नवंबर 2014 के तीन हजार रुपये की मजदूरी भुगतान का प्रार्थना पत्र है जिसके कंप्यूटर रूपांतरण की प्रति प्रदर्श डब.9 है। इसके अलावा अप्रार्थीगण की ओर से पत्रावली पर न्यायालय के आदेश से माह जनवरी 2013 से माह मार्च 2013, माह मई 2013, माह जुलाई 2013 से माह दिसंबर 2013 तक के विभिन्न तिथियों के प्रार्थना पत्र एवं वाउचर भी पेश किये गये हैं जिनमें से ज्यादातर में प्रार्थी को चार हजार रुपये का भुगतान किया जाना वर्णित है। यद्यपि उक्त दस्तावेज उभयपक्षकारान् द्वारा साक्ष्य के दौरान प्रदर्शित नहीं करवाये गये हैं किंतु जो दस्तावेज स्वयं अप्रार्थीगण द्वारा प्रस्तुत किये गये हैं वे अप्रार्थीगण के विरुद्ध पढ़े जाने योग्य हैं। उक्त दस्तावेजों के अलावा माह सितंबर 2012, माह जनवरी 2014 के पानी के बिल मय वाउचर के एवं माह जून व दिसंबर 2013 एवं माह फरवरी एवं मार्च 2014 के बिजली के बिल मय वाउचर के अप्रार्थीगण द्वारा प्रस्तुत किये गये हैं। प्रदर्श डब.108 लगायत प्रदर्श डब. 116 क्रमशः माह अक्टूबर, दिसंबर 2013 माह जनवरी, फरवरी, मार्च, जून, जुलाई, सितंबर, नवंबर 2014 के टेलीफोन बिल मय वाउचर के हैं। उक्त समस्त बिल व वाउचर से यह प्रकट होता है कि उक्त जल, बिजली एवं टेलीफोन के बिल अप्रार्थी सं.2 द्वारा प्रार्थी के मार्फत् जमा करवाये गये। प्रदर्श डब.105 माह जुलाई 2013 के पांच सौ रुपये के विविध खर्च का वाउचर है जो भी प्रार्थी से ही संबंधित है। प्रदर्श डब.106 माह अगस्त 2013 में वाउचर सिलाई व वाउचर उचित स्थान पर रखने बाबत् दो हजार रुपये का वाउचर है। इसके अलावा अप्रार्थीगण की ओर से माह अक्टूबर, नवंबर 2012, माह अक्टूबर, नवंबर, दिसंबर 2013 माह जनवरी लगायत जून 2014 के वाउचर भी स्वयं अप्रार्थीगण द्वारा विभिन्न रकमों के प्रस्तुत किये गये हैं जिनकी की मजदूरी का भुगतान प्रार्थी को किया गया है। प्रार्थी की ओर से प्रस्तुत व प्रदर्शित प्रदर्श डब.107 भी इसी तरह का वाउचर माह अप्रैल 2013 का है। ए सी स्विच पेड बिल वाउचर, माह अप्रैल मई जून जुलाई 2013 में बर्फ आपूर्ति के वाउचर जो कि स्वयं अप्रार्थीगण द्वारा प्रस्तुत किये गये हैं से भी उक्त संबंध में भुगतान प्रार्थी को किया जाना प्रकट करते हैं। अप्रार्थीगण की ओर से विभिन्न तिथियों के कुल सात वाउचर नकदी प्रेषण के संबंध में प्रार्थी से संबंधित प्रस्तुत किये गये हैं जो वर्ष 2013 व 2014 के हैं जिनसे यह प्रकट होता है कि उनसे संबंधित भुगतान भी अप्रार्थी सं.2 द्वारा प्रार्थी के जरिये किया गया है। स्टेशनरी से संबंधित वाउचर कुल चार भी अप्रार्थीगण की ओर से प्रस्तुत किये गये हैं जिनके साथ बिल भी हैं जिन बिलों का भुगतान भी अप्रार्थी सं.2 द्वारा प्रार्थी के जरिये ही किया जाना प्रकट होता है जो भी वर्ष 2013 से 2014 के हैं। अप्रार्थीगण की ओर से लोकल क्लियरिंग व अन्य कार्य के कुल तीन वाउचर वर्ष 2014 के प्रस्तुत किये गये हैं जिनमें प्रार्थी द्वारा उक्त कार्य किया जाना वर्णित है। ट्रांसपोर्ट संबंधित एक वाउचर दि.18.6.14 का रुपये 170/-का भी अप्रार्थीगण की ओर से पेश किया गया है जिसका भुगतान भी प्रार्थी के जरिये ही किया जाना प्रकट होता है। इसके अलावा पोस्टेज के भुगतान से संबंधित कुल पांच वाउचर वर्ष 2014 के विभिन्न तिथियों के भी अप्रार्थीगण की ओर से पेश किये गये हैं। उक्त समस्त वाउचरों में वर्णित कार्य को प्रार्थी द्वारा किया जाना अप्रार्थी साक्षी एन ए डब.1 विजयदीप द्वारा अपनी जिरह की साक्ष्य में परोक्ष रूप से स्वीकार किया है व वाउचरों में वर्णित कार्य प्रार्थी के द्वारा किये जाने से इंकारी नहीं की गयी है। प्रार्थी द्वारा प्रस्तुत भुगतान के प्रार्थना पत्र की कंप्यूटर प्रतियां प्रदर्श डब.11,14,18,21,22,26,29,31,34,35 पर किसी के हस्ताक्षर नहीं होने के तथ्य को प्रार्थी साक्षी ए डब.1 कुलदीपसिंह द्वारा स्वीकार किया गया है किंतु उक्त दस्तावेजात् की फोटोप्रति भी प्रार्थी द्वारा पेश कर प्रदर्शित करवायी गयी है तथा प्रार्थी द्वारा फोटो प्रति में प्रस्तुत दस्तावेज पर किसी पूर्व बैंक मैनेजर के हस्ताक्षर नहीं हो, ऐसी इंकारी अप्रार्थी साक्षी एन ए डब.1 विजयदीप द्वारा नहीं की गयी है बल्कि वह हस्ताक्षर होने से मना नहीं करके उनको पहचानने बाबत् अस्पष्ट साक्ष्य देता है तथा दर्ज करवाता है कि हस्ताक्षर है या नहीं। यह सिस्टम से वैरीफाई करके ही बता सकता है। उसने प्रार्थी द्वारा प्रस्तुत वाउचरों के फर्जी होने बाबत् भी साक्ष्य नहीं दी है। उक्त साक्षी ने वर्ष 2011-12 का रजिस्टर गुम हो जाने बाबत् साक्ष्य अपनी जिरह की साक्ष्य दि.23.5.18 में दी है तथा दि.10.7.18 की जिरह में वह उक्त रजिस्टर मिल जाने की बात कहता है। यह रजिस्टर अपने तर्कों में दिखाते हुए विद्वान अधिवक्ता अप्रार्थीगण द्वारा तर्क दिये गये हैं कि इसकी आखिरी लाइन एक ही पैर की है व यह मैनेजर के हस्ताक्षरों के उपर भी है जो प्रार्थी द्वारा फर्जी बनायी गयी है किंतु प्रार्थी द्वारा यह लाइन फर्जी बना ली गयी हो ऐसी कोई साक्ष्य अप्रार्थी साक्षी एन ए डब.1 विजयदीप द्वारा न तो अपनी मुख्य परीक्षा में दी गयी है न ही जिरह की साक्ष्य में ऐसा कुछ दृष्टिगत होता है जबकि उक्त रजिस्टर की फोटो प्रति प्रदर्श डब.36 लगायत 86 के रूप में प्रार्थी द्वारा पेश कर प्रदर्शित करवायी गयी है। शेष उक्त वर्णित वाउचरों व भुगतान के प्रार्थना पत्रों पर अविश्वास किये जाने का कोई कारण नहीं है तथा वाउचर में वर्णित कार्य प्रार्थी द्वारा कार्य करना अप्रार्थी साक्षी एन ए डब.1 विजयदीप द्वारा परोक्ष रूप से स्वीकार करते हुए दैनिक आधार पर प्रार्थी का वाउचरों के हिसाब से वर्ष 2012 से वर्ष 2014 तक कार्य करना उक्त साक्षी द्वारा स्वीकार किया गया है जिनसे यह प्रकट होता है कि अप्रार्थी सं.2 द्वारा प्रार्थी से साफ-सफाई के अलावा वाउचर क्लियरिंग, डाक संबंधी कार्य, बिल जमा करवाने के कार्य स्टेशनरी खरीद करने के कार्य, ट्रांसपोर्टेशन से संबंधित कार्य, केश प्रेषण से संबंधित कार्य करवाये गये जो उक्त साक्षी की साक्ष्य अनुसार दफ्तरी स्थाई कर्मचारी का कार्य था। इस न्यायालय द्वारा प्रार्थी के प्रार्थना पत्र पर दि.29.5.18 को आदेश करते हुए प्रार्थी द्वारा किये गये कार्य के पेटे भुगताये गये वेतन व राशि से संबंधित वाउचर अथवा उनके उपलब्ध नहीं होने के कारण सहित शपथ पत्र पेश करने के आदेश दिये गये थे किंतु अप्रार्थीगण द्वारा जो वाउचर पेश किये गये हैं वे वर्ष 2012, 2013 व 2014 के ही हैं वर्ष 2011 व 2015 के वाउचर प्रार्थी से संबंधित अप्रार्थीगण के पास उपलब्ध नहीं हो, ऐसा कोई शपथ पत्र अप्रार्थीगण की ओर से प्रस्तुत नहीं किया गया है। प्रार्थी द्वारा प्रस्तुत न्यायिक दृष्टांत 2009 लैब आई सी (एन ओ सी) 1264 (इलाहाबाद) पंजाब नेशनल बैंक ए फाईनेंशियल अंडरटेकिंग व अन्य बनाम यूनिनन ऑफ इंडिया व अन्य में शेष समय के वाउचर प्रबंधन द्वारा ज्वाइंट इंस्पैक्शन के समय प्रस्तुत नहीं किये जाने पर उसके विरुद्ध उपधारणा किया जाना माननीय इलाहाबाद उच्च न्यायालय द्वारा सही होना अभिनिर्धारित किया गया है। जिसके दृष्टिगत अप्रार्थीगण की ओर से दिया गया यह तर्क माने जाने योग्य नहीं है कि उक्त शेष अवधि के वाउचर पेश नहीं किये जाने पर प्रार्थी की ओर से कार्यवाही करनी चाहिए थी। उनके द्वारा शेष अवधि के वाउचर उपलब्ध नहीं होने के भी तर्क दिये गये हैं किंतु इस संबंध में कोई शपथ

पत्र आदेशानुसार प्रस्तुत नहीं किया गया है ऐसे में शेष अवधि के वाउचर के लिए अप्रार्थीगण के विरुद्ध यह उपधारणा बने बिना नहीं रहती है कि प्रार्थी द्वारा शेष अवधि में भी उक्त प्रकार कार्य किया गया। फिर उक्त शेष अवधि में किस व्यक्ति ने कार्य किया यह भी अप्रार्थी साक्षी स्पष्ट नहीं कर पाया है। इस प्रकार प्रार्थी द्वारा वर्णित अवधि में अप्रार्थीगण के यहां अप्रार्थी सं.2 की शाखा में साफ-सफाई के अलावा दफ्तरी का कार्य निरंतर करने बाबत साक्ष्य प्रार्थी के पक्ष में है जिसके दृष्टिगत प्रार्थी की ओर से दिये गये यह तर्क माने जाने योग्य है कि प्रार्थी ने दि.2.2.11से उसको दि.31.12.15 को हटाये जाने तक साफ-सफाई के अलावा दफ्तरी के रूप में कार्य किया। उसके एक वर्ष में 240 दिवस से अधिक दिवस का कार्य करने से भी इंकारी नहीं की जा सकती है तथा अधिकतर वाउचर से उसको मासिक भुगतान चार हजार रुपये का किया गया है। ऐसे में उसका वेतन चार हजार रुपये नहीं हो, यह भी नहीं माना जा सकता है। इस प्रकार उक्त विवादक सं.1 के तथ्यों पर साक्ष्य प्रार्थी के पक्ष में है अतः यह विवादक सं.1 प्रार्थी के पक्ष में विनिश्चित किया जाता है।

13. अब हम विवादक सं.3 व तत्पश्चात् विवादक सं. 2 व 4 पर विचार करना न्यायोचित समझते हैं।

विवादक संख्या-3:-

14. इस विवादक को सिद्ध करने का भार अप्रार्थीगण पर रहा है। अप्रार्थीगण की ओर से तर्क रहे हैं कि प्रार्थी आकस्मिक कर्मचारी था जिसको जितना कार्य वह करता था उसका भुगतान उसके कार्य के हिसाब से किया जाता था। अतः उसके मामले में आई डी एक्ट 1947 के प्रावधान लागू नहीं होते हैं तथा वह अप्रार्थीगण का श्रमिक माने जाने योग्य नहीं है। इसके विपरीत प्रार्थी की ओर से तर्क रहे हैं कि प्रार्थी यदि दैनिक वेतनभोगी आकस्मिक श्रमिक था तो भी उस पर आई डी एक्ट 1947 के प्रावधान लागू होते हैं। प्रार्थी साक्षी ए डब.1 कुलदीप सिंह द्वारा अपनी जिरह की साक्ष्य में स्थाई कर्मचारी के वेतन की रीति से भिन्न वाउचर की रीति से उसके कार्य का भुगतान होना स्वीकार किया गया है किंतु स्वयं अप्रार्थीगण के अभिवचनों व साक्ष्य अनुसार वह स्वीकृत तौर से आकस्मिक दैनिक वेतनभोगी व्यक्ति रहा है जिसके संबंध में उक्त विवादक सं.1 प्रार्थी के पक्ष में विनिश्चित किया गया है। प्रार्थी की ओर से प्रस्तुत न्यायिक दृष्टांत 2011 लैब आई सी 2799 देविंदर सिंह बनाम म्युनिसिपल काउंसिल, सनौर में पार्टटाईम, कांट्रैक्ट्युअल, टेंपरेरी व कैजुअल एंपलॉयी को भी आई डी एक्ट 1947 की धारा 2 एस के अंतर्गत श्रमिक होना माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा अभिनिर्धारित किया गया है। न्यायिक दृष्टांत 2018 लैब आई सी (एन ओ सी) 117 (छत्तीसगढ़) शिवपूजन कुमार बनाम स्टेट ऑफ छत्तीसगढ़ में माननीय छत्तीसगढ़ उच्च न्यायालय द्वारा पार्टटाईम स्विपर जो कि अस्थाई नियोजन में था, के मामले में भी आई डी एक्ट 1947 के प्रावधान लागू होना अपने शब्दों में अभिनिर्धारित किया गया है। उक्त न्यायिक दृष्टांतों के उक्त अभिमतों के दृष्टिगत अप्रार्थीगण की ओर से दिये गये उक्त तर्क माने जाने योग्य नहीं है तथा यह नहीं माना जा सकता है कि प्रार्थी आई डी एक्ट 1947 की धारा 2 एस अनुसार श्रमिक व अप्रार्थीगण उसके नियोजन तथा प्रार्थी व अप्रार्थीगण में नियोजित व नियोजक के संबंध माने जाने योग्य नहीं हो तथा हस्तगत प्रकरण में आई डी एक्ट 1947 के प्रावधान लागू नहीं होते हैं। फलस्वरूप उक्त विवादक अप्रार्थीगण के विरुद्ध विनिश्चित किया जाता है।

विवादक संख्या-2:-

15. उक्त विवादक को सिद्ध कराने का भार प्रार्थी पर रहा है। विवादक सं.1 प्रार्थी के पक्ष में विनिश्चित किया गया है तथा विवादक सं.3 अप्रार्थीगण के विरुद्ध विनिश्चित किया गया है तथा प्रार्थी को अप्रार्थीगण का श्रमिक आई डी एक्ट 1947 की धारा 2 एस के तहत माना गया है। प्रार्थी को दि.31.12.15 को हटाये जाने से पूर्व कोई छंटनी भत्ता या नोटिस दिये जाने का तथ्य अप्रार्थीगण की ओर से किसी भी प्रकार से नहीं रखा गया है। प्रार्थी की ओर से प्रस्तुत न्यायिक दृष्टांत 2005 लैब आई सी 3750 नेशनल स्माल इंडो कॉरपोरेशन लि0 बनाम दी पी ओ, 1 एडीशनल लेबर कोर्ट, मद्रास व अन्य में माननीय मद्रास उच्च न्यायालय द्वारा अभिनिर्धारित किया गया है कि आई डी एक्ट 1947 की धारा 25 एफ एवं 2 एस के दृष्टिगत आकस्मिक कर्मचारी व नियमित कर्मचारी के मध्य कोई विभेद नहीं है तथा आकस्मिक कर्मचारी भी यदि हटाया जाता है तो वह धारा 25 एफ के प्रावधानों का फायदा लेने का पात्र है। ऐसी परिस्थिति में प्रार्थी की ओर से दिये गये यह तर्क माने जाने योग्य है कि प्रार्थी की सेवामुक्ति आई डी एक्ट 1947 की धारा 25 एफ के उल्लंघन में होना सिद्ध है। जहां तक धारा 25 जी एवं एच का प्रश्न है, प्रार्थी के बाद में किन व्यक्तियों को निरंतर सेवा में रखा गया जो भी प्रार्थी के समान ही स्थिति में थे ऐसे प्रार्थी के अपने स्टेटमेंट ऑफ क्लेम में स्पष्ट अभिवचन नहीं है यद्यपि जिरह की साक्ष्य में उसने इस संबंध में कुछ व्यक्तियों के नाम गिनाये हैं किंतु उसकी मुख्य साक्ष्य में ऐसा कोई स्पष्ट तथ्य नहीं है ऐसे में धारा 25 जी व एच आई डी एक्ट 1947 का उल्लंघन प्रार्थी सिद्ध नहीं कर पाया है। धारा 25 एफ आई डी एक्ट 1947 के उल्लंघन में अप्रार्थीगण द्वारा प्रार्थी की गयी सेवामुक्ति अवैध, अनुचित व गलत माने जाने योग्य है अतः उक्त विवादक सं.2 प्रार्थी के पक्ष में उक्तानुसार ही आंशिक रूप से विनिश्चित किया जाता है।

विवादक संख्या-4 अनुतोष:-

16. उक्त विवादक अनुतोष के बारे में है। विवादक सं.1 प्रार्थी के पक्ष में विनिश्चित किया गया है तथा विवादक सं. 2 में प्रार्थी की अप्रार्थीगण द्वारा की गयी सेवामुक्ति आई डी एक्ट 1947 की धारा 25 एफ के उल्लंघन में अवैध, अनुचित व गलत मानी गयी है। विवादक सं.3 अप्रार्थीगण के विरुद्ध विनिश्चित किया गया है। प्रार्थी द्वारा अपने स्टेटमेंट ऑफ क्लेम यह अभिवचन नहीं किये गये हैं कि वह अपनी सेवामुक्ति के पश्चात् लाभप्रद नियोजन में नहीं रहा है व बेरोजगार रहा है न ही उसकी ऐसी कोई साक्ष्य है। उसने अपना वेतन प्रतिमाह चार हजार रुपये बताया है उसकी कार्य अवधि दि.2.2.11 से 31.12.15 तक की रही है। उक्त विवेचनानुसार वह आकस्मिक दैनिक वेतन भोगी श्रमिक रहा है। उसका नियोजन भर्ती प्रक्रिया से भी नहीं है जिन समस्त तथ्यों व परिस्थितियों के मद्दे नजर प्रार्थी को अप्रार्थीगण की सेवा में पूर्व वेतन परिलाभ सहित पुनर्स्थापना के बजाय रुपये ढाई लाख की एकमुश्त क्षतिपूर्ति का अनुतोष दिया जाना न्यायसंगत प्रकट होता है अतः प्रार्थी का स्टेटमेंट ऑफ क्लेम उक्त प्रकार ही स्वीकार किये जाने योग्य है।

आदेश

17. अतः प्रार्थी का स्टेटमेंट ऑफ क्लेम विरुद्ध अप्रार्थीगण उक्त प्रकार स्वीकार किया जाकर प्रार्थी की अप्रार्थीगण द्वारा दि. 31.12.15 को की गयी सेवामुक्ति अवैध व शून्य घोषित किये जाते हुए प्रार्थी को अप्रार्थीगण की सेवा में पूर्व वेतन परिलाभ सहित पुनर्स्थापना के बजाय अप्रार्थीगण से एकमुश्त क्षतिपूर्ति स्वरूप रु. 2,50,000/— अंकई रुपये ढाई लाख मात्र प्राप्त करने का अधिकारी होना अभिनिर्धारित किये जाते हुए उक्त एकमुश्त क्षतिपूर्ति राशि रुपये 2,50,000/—अंकई रु. ढाई लाख प्रार्थी को अविलंब भुगताये जाने के आदेश अप्रार्थीगण पर जारी किये जाते हैं। खर्चा पक्षकारान् अपना-अपना वहन करेंगे।
18. अवार्ड लिखाया जाकर आज दिनांक 08.8.2018 को खुले न्यायालय हस्ताक्षर कर सुनाया गया। अवार्ड की प्रति नियमानुसार केंद्रीय सरकार को वास्ते गजट में प्रकाशन प्रेषित की जावे।

एस. एन. टेलर, न्यायाधीश

नई दिल्ली, 20 फरवरी, 2019

का. आ. 305.—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में केन्द्रीय सरकार भारतीय स्टेट बैंक प्रबंधतंत्र के संबद्ध नियोजकों और उनके कर्मकारों के बीच अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में औद्योगिक अधिकरण अजमेर के पंचाट (संदर्भ संख्या 01/18) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 20.02.2019 प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-12025/01/2019-आईआर (बी-1)]

बी. एस. बिष्ट, अवर सचिव]

New Delhi, the 20th February, 2019

S.O. 305.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. 01/18) of the *Indus Tribunal-cum-Labour Court* Ajmer as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of State Bank of India and their workmen, received by the Central Government on 20.02.2019.

[No.L-12025/01/2019-IR(B-I)]

B.S. BISHT, Under Secy.

अनुबंध

श्रम न्यायालय एवं औद्योगिक न्यायाधिकरण, अजमेर

पीठासीन अधिकारी—श्री एस.एन.टेलर, आर.एच.जे.एस

प्रकरण संख्या— सी आई टी आर 01/18

सी आई एस नं. सी आई टी आर 01/2018

रामप्रसाद पुत्र श्री हंगामीलाल निवासी सी-1/4,

दातानगर, जटिया हिल्स, रेंबुल रोड, अजमेर

...प्रार्थी

बनाम

1. महाप्रबंधक भारतीय स्टेट बैंक जयपुर हैड ऑफिस तिलक मार्ग, सी स्कीम, जयपुर

2. शाखा प्रबंधक भारतीय स्टेट बैंक शाखा शास्त्रीनगर, अजमेर

...अप्रार्थीगण

उपस्थिति

प्रार्थी की ओर से : श्री राजेश खन्ना, अधिवक्ता

अप्रार्थीगण की ओर से : श्री एस के सेठी, अधिवक्ता

अवार्ड

दिनांक 09.8.2018

1. प्रार्थी कुलदीप ने अप्रार्थीगण के विरुद्ध अपना स्टेटमेंट ऑफ क्लेम दि.2.1.2018 को प्रस्तुत कर उसमें अभिवचन किये हैं कि उसकी नियुक्ति अप्रार्थीगण के अधीन दि.7.6.2010 को दफ्तरी मय सफाई कर्मचारी के पद पर हुई। अप्रार्थीगण के अधीन मेहनत, ईमानदारी व लगन से अप्रार्थी सं.2 की शाखा में कार्य किया है। अप्रार्थी सं.2 ने प्रार्थी को दि.21.11.16 को मौखिक आदेशों से हटा दिया। अप्रार्थी सं.2 के द्वारा प्रतिदिन प्रार्थी की एक सादे रजिस्टर में हाजरी ली जाती थी। अप्रार्थी सं.2 के द्वारा प्रार्थी से प्रतिदिन बैंक की सफाई करवाना, टेबल्स की सफाई करवाना, झाड़ू लगवाना वाउचरों की फाईलिंग करवाना व वाउचरों को इधर से उधर लाना ले जाना व दूसरी शाखाओं से दूसरे बैंकों से वाउचरों को भिजवाना व मंगवाना व डाक लाना व ले जाना आदि कार्य करवाये जाते थे। अप्रार्थीगण ने प्रार्थी से एक प्रमाण पत्र के वाई सी का जारी कर रखा था। अप्रार्थी सं.2 के द्वारा प्रार्थी से प्रत्येक माह भुगतान हेतु एक प्रार्थना पत्र लिया जाता था और उस प्रार्थना पत्र पर प्रार्थी को जरिये वाउचर के प्रत्येक माह भुगतान किया जाता था। अप्रार्थी सं.2 के द्वारा प्रार्थी से विशेष उत्सवों पर भी कार्य करवाया जाता था। प्रार्थी ने एक वर्ष में तथा बारह माह में लगातार नियमित रूप से 240 दिन से अधिक कार्य किया है जबकि बैंकिंग अधिनियम 180 दिन लगातार नियमित रूप से जिस कर्मचारी ने सेवाये पूरी की है वह स्थायी होने का अधिकारी हो चुका होता है। अप्रार्थीगण ने प्रार्थी की सेवा समाप्त करने से पूर्व प्रार्थी को कोई कारण नहीं बताया कोई नोटिस नहीं दिया कोई छटनी का नोटिस व छटनी मुआवजा नहीं दिया आई डी एक्ट की धारा 25 एफ जी एच का तथा भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 व 16 का खुल्लम खुल्ला उल्लंघन करके प्रार्थी की सेवाये गलत अवैध व गैर कानूनी रूप से समाप्त की है। प्रार्थी का कार्य लगातार नियमित प्रकृति का था। अप्रार्थीगण का यह कृत्य अनफेयर लेबर प्रैक्टिस की परिभाषा में आता है। अप्रार्थीगण ने प्रार्थी के साथ सोतेला व्यवहार करते हुए प्राकृतिक व नैसर्गिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन किया है। प्रार्थी ने माननीय राज0 उच्च न्यायालय, जयपुर के समक्ष अपनी एस बी सिविल रिट याचिका सं. 5265/2017 कुलदीपसिंह व अन्य बनाम स्टेट बैंक ऑफ बीकानेर एंड जयपुर की पेश की जिस पर माननीय उच्च न्यायालय जयपुर ने दि.4.9.2017 को अपना आदेश पारित करते हुए प्रार्थी की उक्त याचिका को वापस लौटा दिया और आई डी एक्ट के अंतर्गत पेश करने हेतु निर्देशित किया और यह भी निर्देश जारी किये कि श्रम न्यायालय प्रार्थी के उक्त प्रकरण के नौ माह में निर्णित करे। प्रार्थी ने दि.20.9.2017 को समझौता अधिकारी के समक्ष अपनी शिकायत पेश की अप्रार्थीगण ने अपना जवाब समझौता अधिकारी के यहां पेश किया दोनों पक्षों की वार्ता करवायी जो असफल घोषित हुई जिस पर समझौता अधिकारी ने प्रार्थी को धारा 2 ए आई डी एक्ट 1947 का प्रमाण पत्र जारी करते हुए इस न्यायालय के समक्ष अपना क्लेम पेश करने के लिए निर्देशित किया। अंत में प्रार्थी के मौखिक सेवा समाप्ति आदेश दि.21.11.2016 को अवैध, शून्य व गैर कानूनी घोषित करते हुए पिछले पूर्ण, पूर्व, वेतन, लाभ, परिलाभ सहित बहाल करने, प्रार्थी को स्थाई कर्मचारी मानते हुए प्रार्थी को स्थायी वेतनमान, वेतन श्रृंखला व भत्ते मय एरियर व मय अठारह प्रतिशत ब्याज, मुकदमे का खर्चा सहित दिलवाने की प्रार्थना की है।
2. अप्रार्थीगण द्वारा जवाब प्रस्तुत किया जाकर प्रार्थी के स्टेटमेंट ऑफ क्लेम को मदवार अस्वीकार करते हुए अभिवचन किये हैं कि भारतीय स्टेट बैंक एक राष्ट्रीयकृत वित्तीय संस्था है जिसमें अनेकों कर्मचारियों व अधिकारियों की नियुक्ति हेतु एक निश्चित प्रक्रिया है एवं नियुक्ति हेतु उक्त प्रक्रिया को पूर्ण करके ही चयनित व्यक्ति को नियुक्ति प्रदान की जाती है। कर्मचारी को नौकरी से सेवामुक्त किये जाने की भी एक निश्चित प्रक्रिया है जिसके तहत लिखित आदेश से ही बर्खास्त किया जाता है मौखिक आदेश से नहीं। अप्रार्थीगण के यहां चार हजार रुपये के वेतन पर कार्य करने का कोई पद अथवा वेतन श्रृंखला ही सृजित नहीं है। अप्रार्थी सं.2 के यहां कभी किसी प्रकार की कोई नियुक्ति ही नहीं होने के कारण प्रार्थी को किसी प्रकार की सेवा से दि.21.11.16 को हटाने का प्रश्न ही पैदा नहीं होता है प्रार्थी के स्वयं के कथन से स्पष्ट है कि वह स्वयं को दैनिक वेतन के आधार पर कार्य करते रहने के आधार पर स्थायी नियुक्ति लेने का प्रयास कर रहा है। बैंक में किसी भी प्रकार की नियुक्ति देने/हटाने का अधिकार शाखा स्तर के अधिकारी को नहीं है वे केवल प्रतिदिन के आधार पर कुछ समय/घंटे के जो पूर्व तयशुदा मजदूरी पर किसी व्यक्ति की आवश्यकतानुसार कभी भी रख सकते हैं स्थायी रूप से नियुक्ति देने अथवा दैनिक वेतन के आधार पर भी नियुक्ति देने का अधिकार शाखा प्रबंधक को नहीं होता है। प्रार्थी द्वारा ड्यूटी शब्द का प्रयोग कर स्वयं को नियमित कर्मचारी दिखाने का प्रयास किया है। बैंक में कार्यरत सभी कर्मचारियों व अधिकारियों की उपस्थिति एक निर्धारित प्रोफार्मा हाजरी रजिस्टर में दर्ज की जाती है ना कि सादे रजिस्टर में। बैंक कर्मचारियों को वेतन का भुगतान जरिये वाउचर नहीं किया जाता लेकिन शाखा में आकस्मिक कार्य की मजदूरी के लिये वाउचर के जरिये ही भुगतान करने की व्यवस्था है। बैंक एक वित्तीय संस्था होने के कारण बैंक में किसी भी प्रकार का भुगतान करने या किसी आकस्मिक कार्य के लिये मजदूरी का भुगतान बैंक द्वारा वाउचर इत्यादि बनाकर ही नियमानुसार किया जाता है जिससे पारदर्शिता एवं वित्तीय अनुशासन बना रहे। बैंक में सफाई करने टेबल की सफाई करने, झाड़ू लगाने के लिए पहले से ही नियुक्त स्थाई कर्मचारी द्वारा ही संपादित की जाती है। बैंक के महत्वपूर्ण वाउचर की बाइंडिंग व उन्हें इधर उधर ले जाने बाबत नियुक्त दफ्तरी द्वारा किया जाता है। डाक लाने व ले जाने का कार्य बैंक द्वारा काफी समय पूर्व ही पोस्ट ऑफिस से कराना बंद करा दिया है। सारी डाक कूरियर कंपनी के द्वारा व यदि कोई डाक आयी हो तो वह पोस्टमैन के द्वारा ही सीधे संबंधित कर्मचारी व अधिकारी को सुपुर्द की जाती है। बैंक में सभी प्रकार के भुगतान बिल के आधार पर ही किये जाने की व्यवस्था है। बिल के साथ किसी प्रकार की केवाईसी नहीं लिया जाता है। बैंक में विशेष उत्सवों पर नेगोशियेबल इंस्ट्रुमेंट एक्ट के आधार पर अवकाश घोषित होता है। अतः बैंक में कोई कार्य नहीं होने के कारण बैंक नहीं खोला जाता है। यदि किसी कारण से किसी अधिकारी या लिपिक वगै. को बुलाया जाता है तो उन्हें अलाउंस/क्षतिपूर्ति का भुगतान बैंक द्वारा नियमानुसार किया जाता है। सुरक्षा/अत्यावश्यक कारणों से बुलाये गये कर्मचारी/अधिकारियों के अलावा अन्य सभी लोगों का बैंक में प्रवेश निषेध होता है। प्रार्थी की बैंक में किसी प्रकार से कोई नियुक्ति ही नहीं हुई अतः अवैध तरीके अथवा मौखिक आदेशों से सेवा समाप्त करने की कोई स्थिति ही पैदा नहीं होती। प्रार्थी केवल व केवल एक खुला मजदूर के तहत व तयशुदा मजदूरी के आधार पर कुछ घंटों के लिये ही बैंक ने रखा था प्रार्थी पर बैंकिंग अधिनियम व केंद्रीय औद्योगिक कर्मकारी अधिनियम के नियम लागू नहीं होने से प्रार्थी किसी भी प्रकार का लाभ बैंक से पाने का

हकदार नहीं है। प्रार्थी बैंक में कभी नियोजित नहीं हुआ। प्रार्थी व बैंक के मध्य कभी भी कामगार व नियोजक का संबंध स्थापित नहीं हुआ एवं ना ही केंद्रीय कर्मचारी अधिनियम के तहत कभी लाभ प्रदत्त किया गया प्रार्थी को केवल तयशुदा मजदूरी के आधार पर लिया गया। मजदूर ही रहा बैंक का स्थायी अस्थायी कर्मचारी नहीं। प्रार्थी केवल आकस्मिक कार्य के लिये ही आवश्यकतानुसार बुलाया गया व उसे तयशुदा मजदूरी प्रदान की गयी। बैंक द्वारा प्रार्थी को लगातार मजदूरी पर नहीं लिया। प्रार्थी को केवल आकस्मिक कार्य के लिए ही कभी-कभार बुलाया गया। उसका कार्य समाप्त होने पर उसे तयशुदा मजदूरी का भुगतान कर दिया जाता था। प्रार्थी बैंक में स्थायी या अस्थायी आधार पर नियुक्त नहीं किया अतः प्रार्थी को कारण बताओ नोटिस, छंटनी मुआवजा देने का प्रश्न ही पैदा नहीं होता है। नोटिस व छंटनी मुआवजे का प्रावधान केवल बैंक के कर्मचारियों पर ही लागू होता है। अकास्मिक कार्य के लिये मजदूर जो कि आवश्यकतानुसार बुलाये जाते हैं उस पर आई डी एक्ट के प्रावधान लागू नहीं होते हैं। अतः आई डी एक्ट की धारा 25 एफ जी एच प्रार्थी पर लागू नहीं होती और इन प्रावधानों का किसी प्रकार का उल्लंघन अप्रार्थीगण द्वारा नहीं किया गया है आकस्मिक कार्य खत्म होने के बाद प्रार्थी का बैंक के साथ कर्मचारी नियोक्ता का कभी कोई संबंध नहीं रहा। अतः सेवा समाप्ति का गलत अवैध व गैर कानूनी होने का कोई प्रश्न ही पैदा नहीं होता है। प्रार्थी का कार्य व समय एवं अवधि निश्चित नहीं थी एवं कार्य समाप्ति के बाद वह अन्यत्र कार्य करने के लिए स्वतंत्र है जो किसी भी प्रकार के अनफेयर लेबर प्रैक्टिस की परिभाषा में नहीं आता है। प्रार्थी के प्रति किसी भी प्रकार का कोई ना तो सौतेला व्यवहार किया न ही प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन किया। प्रार्थी झूठे आरोप बैंक पर अधिरोपित कर आकस्मिक कार्य का बदनीयती से मजदूरी का दोहरा लाभ लेना चाहा रहा है जो न्यायसंगत नहीं है। प्रार्थी अप्रार्थी सं.2 संस्थान/बैंक में कभी भी नियोजित नहीं रहा। इस कारण प्रार्थी व बैंक के मध्य कामगार व नियोजक का संबंध नहीं बना एवं रिश्ता स्थापित नहीं होने के कारण कोई विवाद अथवा औद्योगिक विवाद न तो विद्यमान है और ना ही विवाद होने का अंदेशा है। प्रार्थी का यह प्रार्थना पत्र अर्तगत धारा 10,11 व 12 आई डी एक्ट की परिधि में नहीं आने के कारण विरुद्ध अप्रार्थी निरस्तनीय है। पब्लिक एंप्लॉयमेंट बिना भारतीय संविधान के अनुच्छेद 14 व 16 की पालना किये बगैर कतई संभव नहीं है विशेष कर राष्ट्रीयकृत बैंक में तो कतई ही संभव नहीं है। प्रार्थी केवल दैनिक मजदूरी पर आकस्मिक कार्य करने, तयशुदा मजदूरी प्राप्त कर अप्रार्थी बैंक संस्थान में नियोजित होने का दावा नहीं कर सकता है एवं न ही वह किसी विशेष अनुतोष पाने का हकदार है। प्रार्थी येनकेन प्रकारेण पिछले दरवाजे से बैंक में नियुक्ति हेतु प्रवेश करना चाह रहा है जो न केवल उन लोगों के हितों पर कुठाराघात होगा जो चयन प्रक्रिया के तहत बैंक में नियुक्त हुए हैं बल्कि बैंकडोर एंट्री को माननीय उच्चतम न्यायालय ने भी अपने अनेक निर्णयों में उल्लेखित किया है। अंत में प्रार्थी का क्लेम खारिज किये जाने की प्रार्थना की है।

3. न्यायालय द्वारा उभयपक्ष के परस्पर विरोधी अभिवचनाओं के आधार पर दि. 4.4.2018 को निम्नांकित विवादक कायम किये गये:-

1. आया प्रार्थी ने अपनी नियुक्ति दि.7.6.2010 से सेवामुक्ति दि. 21.11.2016 के पूर्व तक अप्रार्थीगण के अधीन तीन हजार रुपये प्रतिमाह के वेतन पर दफ्तरी मय सफाई कर्मचारी के पद पर अप्रार्थी सं.2 की शाखा पर एक वर्ष में 240 दिवस से अधिक कार्य लगातार एवं नियमित रूप से किया है ?
2. आया अप्रार्थीगण ने प्रार्थी को दि. 21.11.2016 को औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 की धारा 25 एफ जी एवं एच के उल्लंघन में अनुचित श्रम व्यवहार कर गलत व अवैध तौर पर सेवामुक्त कर दिया ?
3. आया प्रार्थी के मामले में औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 के प्रावधान लागू नहीं होते हैं ?
4. अनुतोष ?
4. प्रार्थी की ओर से मौखिक साक्ष्य में ए डब.1 रामप्रसाद स्वयं प्रार्थी की साक्ष्य लेखबद्ध करवाते हुए दस्तावेजी साक्ष्य में प्रदर्श डब.1 से डब.51 प्रस्तुत कर प्रदर्शित करवाये गये हैं तथा अप्रार्थीगण की साक्ष्य के दौरान अप्रार्थी पक्ष द्वारा न्यायालय के आदेश से प्रस्तुत दस्तावेजों में से प्रदर्श डब.52 लगायत डब.189 भी प्रदर्शित करवाये गये हैं। अप्रार्थी पक्ष की ओर से मौखिक साक्ष्य में एन ए डब.1 मनोज कुमार राजन शाखा प्रबंधक की साक्ष्य लेखबद्ध करवायी गयी है किंतु कोई दस्तावेज प्रदर्शित नहीं करवाये गये हैं।
5. बहस अंतिम सुनी गयी। विद्वान अधिवक्ता प्रार्थी के अपने स्टेटमेंट ऑफ क्लेम के दोहराव के साथ तर्क रहे हैं कि प्रार्थी की मौखिक साक्ष्य एवं उसके द्वारा प्रदर्शित दस्तावेजी साक्ष्य से प्रार्थी का अप्रार्थीगण के अधीन अप्रार्थी सं.2 की शाखा में प्रार्थी के अभिवचनानुसार अवधि में उसके अभिवचनाओं में वर्णित कार्य लगातार करना साबित होता है। उसके प्रत्येक वर्ष में 240 दिवस पूरे होते हैं। स्वयं अप्रार्थी साक्षी द्वारा भी प्रार्थी का कार्य प्रत्यक्ष व अप्रत्यक्ष रूप से स्वीकार किया गया है व अधिकतर प्रश्नों पर वह एक तरह से निरुत्तर ही रहा है। स्वयं अप्रार्थी की ओर से प्रस्तुत दस्तावेज भी प्रार्थी के मामले की पुष्टि करते हैं। प्रार्थी को अंशकालिक श्रमिक बताया गया है किंतु उससे पूर्ण काल तक कार्य लिया जाता था वह अंशकालिक श्रमिक था तो भी वह आई डी एक्ट 1947 की धारा 2 एस के तहत श्रमिक की परिभाषा में आता है। उसे अप्रार्थीगण की ओर से दैनिक वेतन भोगी बताया गया है। इससे भी प्रार्थी के मामले पर कोई विपरीत असर नहीं पड़ता है। अप्रार्थीगण द्वारा बावजूद न्यायालय के आदेशों के पूरे वाउचर पेश नहीं किये गये। उनके विरुद्ध उपधारणा किये जाने योग्य है क्योंकि शपथ पत्र भी पेश नहीं किया गया कि अन्य वाउचर उपलब्ध नहीं है। अप्रार्थीगण का मामला यह नहीं है कि प्रार्थी को कोई नोटिस व छंटनी भत्ता दिया जाकर सेवामुक्त किया गया हो। उसके स्थान पर अन्य श्रमिक रखा जाना भी सिद्ध है ऐसे में प्रार्थी की सेवामुक्ति आई डी एक्ट 1947 की धारा 2 एफ जी एच के उल्लंघन में है जो श्रमिक बैंकों में 180 दिन से अधिक कार्य कर लेते हैं वह स्थाईकरण के पात्र है। अंत में प्रार्थी का स्टेटमेंट ऑफ क्लेम स्वीकार किया जाकर मांगा गया अनुतोष प्रदान किये जाने की प्रार्थना की गयी है। अपने तर्कों के समर्थन में निम्नलिखित न्यायिक दृष्टांत भी प्रस्तुत किये गये हैं:-

1. 2011 लैब आई सी 2799 देविंदर सिंह बनाम म्युनिसिपल काउंसिल, सनौर,
2. 2018 लैब आई सी (एन ओ सी) 117 (छत्तीसगढ़) शिवपूजन कुमार बनाम स्टेट ऑफ छत्तीसगढ़,

3. 2018 लैब आई सी 2115 स्टेट ऑफ उत्तराखंड व अन्य बनाम कृष्णपाल,
4. 2009 लैब आई सी (एन ओ सी) 1264 (इलाहाबाद) पंजाब नेशनल बैंक ए फाईनेंशियल अंडरटेकिंग व अन्य बनाम यूनियन ऑफ इंडिया व अन्य,
5. 2005 लैब आई सी 3750 नेशनल स्माल इंडो कॉरपोरेशन लि0 बनाम दी पी ओ, 1 एडीशनल लेबर कोर्ट, मद्रास व अन्य ।
6. खंडन में विद्वान अधिवक्ता अप्रार्थीगण के अपने जवाब स्टेटमेंट ऑफ क्लेम के तथ्यों के दोहराव के साथ तर्क रहे हैं कि प्रार्थी व अप्रार्थीगण के मध्य नियोजित व नियोजक के संबंध सिद्ध नहीं है न ही प्रार्थी अप्रार्थीगण का श्रमिक सिद्ध है । मामला प्रार्थी को साबित करना था तथा उसकी साक्ष्य विश्वसनीय नहीं है । अप्रार्थी साक्षी ने प्रार्थी की स्थिति स्पष्ट की है । वह आवश्यकता के आधार पर ही कभी-कभार कार्य पर रखा जाता था जो कार्य उसका जवाब स्टेटमेंट में वर्णितानुसार सीमित था । उस पर आई डी एक्ट के प्रावधान लागू नहीं होते हैं तथा प्रार्थी श्रमिक की परिभाषा में नहीं आता है । बैंकों में भर्ती विधि प्रक्रिया अनुसार होती है यदि स्थानीय मैनेजर द्वारा उसे कुछ अवधि के लिए कुछ चंद घंटों का कार्य करवा भी लिया गया है तो उससे अधिकार पैदा नहीं होते हैं । ये सब तथ्य जो अप्रार्थीगण की ओर से रखे गये हैं पत्रावली पर उपलब्ध साक्ष्य से सिद्ध है । स्वयं प्रार्थी द्वारा अपनी साक्ष्य में नियुक्ति पत्र नहीं देना, स्थाई कर्मचारियों को वेतन भिन्न प्रकार से दिया जाना अपने शब्दों में स्वीकार किया गया है । बैंक के पास जो वाउचर थे पेश कर दिये गये हैं । शेष थे ही नहीं । जो थे उन्हें बैंक नहीं रोक सकता । वाउचर रोकना यदि प्रार्थी मानता है तो उसने आपत्ति की होती । प्रार्थी किसी भी प्रकार से किसी भी अनुतोष का पात्र नहीं है । उसका स्टेटमेंट आफ क्लेम झूठे तथ्यों पर आधारित है । उसने मासिक वेतन बताया है जबकि जिरह की साक्ष्य में वह प्रति दिवस के हिसाब से वाउचर द्वारा वेतन प्राप्त करना एवं बागवानी का कार्य करना स्वीकार करता है जिससे उसके मामले की पोल खुल जाती है । अंत में प्रार्थी का क्लेम खारिज करने की प्रार्थना की गयी है ।
7. उभयपक्षकारान् की ओर से दिये गये तर्कों के मददे नजर तथा प्रार्थी की ओर से प्रस्तुत उक्त न्यायिक दृष्टांतों के अभिमतों के दृष्टिगत संबंधित विधि को विचार में लेते हुए पत्रावली का भली-भांति परिशीलन किया गया ।
8. प्रार्थी साक्षी ए डब.1 रामप्रसाद द्वारा द्वारा अपनी मुख्य परीक्षा के शपथ पत्र में अपने स्टेटमेंट ऑफ क्लेम के तथ्यों को ही दर्ज करवाया गया है जिरह की साक्ष्य में साक्ष्य दी है कि मुझे बैंक ने नियुक्ति पत्र नहीं दिया था । मैंने जब बैंक से वेकेंसी निकली थी तब आवेदन पत्र दिया था । उक्त आवेदन पत्र पत्रावली पर मौजूद नहीं है । मुझे मैनेजर साहब ने नौकरी पर रखा था । यह सही है कि बैंक अधिकारी कर्मचारी और चपरासी की नियुक्ति हेतु परीक्षा होती है अजखुद कहा कि मेरा भी इंटरव्यू हुआ था । यह सही है कि लिखित परीक्षा के बाद उनका इंटरव्यू हुआ था । यह सही है कि लिखित परीक्षा के बाद उनका इंटरव्यू लिया जाता है । यह सही है कि लिखित परीक्षा व इंटरव्यू में पास होने के बाद ही बैंक द्वारा नियुक्ति पत्र जारी किया जाता है । मैंने लिखित परीक्षा नहीं दी थी लेकिन मेरा केवल इंटरव्यू हुआ था । अजखुद कहा कि पांच मैनेजर ने मिलकर मेरा इंटरव्यू लिया था और उस समय चौदह वेकेंसी थी । उस वेकेंसी में मेरा नाम होते हुए भी मिलीभगती के कारण मेरा नाम काट दिया गया और हमारे को आश्वासन दिया कि इसे बार नहीं हुआ तो अगली बार करवा देंगे और छः माह बाद वेकेंसी निरस्त कर दी गयी । मुझे बैंक ने नौकरी हेतु इंटरव्यू के लिये बुलाने व नौकरी पर रखने बाबत कथन किये हैं वह तथ्य मैंने अपने क्लेम में अंकित नहीं करवाये हैं । मुझसे तो काम बिना नियुक्ति पत्र के करवाया है । यह सही है कि नियुक्ति के बाबत एवं वेतनमान के बाबत कोई दस्तावेजात् रिकार्ड पर नहीं है । यह सही है कि मैंने सेवा से पृथक करने वाले अधिकारी का नाम इस क्लेम में नहीं लिखा है । यह सही है कि नियुक्ति एवं सेवामुक्ति आदेश लिखित में ही होता है । अजखुद कहा कि मुझे तो मौखिक ही रखा था और मौखिक ही हटाया था । बैंक मर्ज हो रही थी इसलिए हटाया था । जब मैं नौकरी पर लगा था तब मुझे तीन हजार रुपये प्रतिमाह वेतन देते थे । यह सही है कि ऐसा कोई दस्तावेज या पत्र पेश नहीं किया जिससे जाहिर हो कि तीन हजार रुपये के वेतन पर किसी नये कर्मचारी को रखा जाता हो । मैंने तो छः साल से ज्यादा काम किया है । मुझे मौखिक हटाने के बाद तुरंत दूसरे आदमी को लगा दिया था । यह कहना गलत है कि मैनेजर को सेवा में रखने का अधिकार नहीं हो । इस बाबत कोई दस्तावेजात् पत्रावली पर पेश नहीं किया है ना ही मेरी जानकारी में है । यह कहना गलत है कि बैंक एक दो या तीन घंटे के लिये काम होने पर किसी को बुलाकर काम लेते थे मैं तो पूरे समय रेगुलर काम किया था । यह सही है कि हाजरी रजिस्टर में परमानेंट अधिकारी, कर्मचारी दस्तखत करवाते हैं जबकि मेरी हाजरी कच्चे रजिस्टर में होती थी । मेरी हाजरी का कच्चा रजिस्टर पेश नहीं किया क्योंकि वह बैंक का दस्तावेज है । यह सही है कि कच्चे रजिस्टर में स्थाई कर्मचारी के हस्ताक्षर नहीं होते थे मेरे ही हस्ताक्षर होते थे । कच्चे रजिस्टर में भी हाजरी देखकर दस्तखत करते थे जो कि मेरे लिये मंटेन होता था । यह सही है जब शाखा में आकस्मिक कार्य की मजदूरी के लिये वाउचर के जरिये ही भुगतान करने की व्यवस्था है । यह सही है कि बैंक में सफाई करने, झाड़ू लगाने पानी पिलाने हेतु स्थाई कर्मचारी नियुक्त है अजखुद कहा कि दफ्तरी सेवानिवृत्त हो गया था इस वजह से मुझे लगाया था । विलयरिंग लाने ले जाने का काम भी मैं ही करता था क्योंकि दफ्तरी सेवानिवृत्त हो जाने की वजह से मैं ही उक्त कार्य करता था । यह सही है कि बैंक में डाक कोरियर से आती है हम तो केवल चैक रिटर्न देने जाते थे । पोस्ट आफिस से डाक होती थी वह पोस्टमैन ही डाक लाता था । डिस्ऑनर चैक जो पार्टी लेकर नहीं जाती थी उसे कोरियर से भी भेजा जाता था । यह कहना गलत है कि उपरोक्त कार्यों के लिए स्थाई कर्मचारी नियुक्त होने के कारण वही कार्य करता हो अजखुद कहा कि मैंने तो यह सारे काम किये हैं क्योंकि दफ्तरी सेवानिवृत्त हो गया था । एटीएम में राशि अधिकारी द्वारा डाली जाती है किंतु केश को उठाने के लिए मुझे लेकर जाते थे । बैंक मुझे अलग अलग वाउचर बनाकर देती थी । बैंक ने मुझे तीस दिन का भुगतान वाउचर नहीं किया बल्कि अलग अलग प्रकार से भुगतान किया जाता था । यह सही है कि बैंक में अधिकारी कर्मचारी को पूरे तीस दिन का वेतन दिया जाता था । यह कहना सही है कि मुझे तीस दिन का वेतन एक साथ नहीं दिया । अलग अलग दिनों का वाउचर बनाकर वेतन दिया जाता था । महीना पूरा होने के बाद एक ही दिन अलग अलग टुकड़ों में वाउचर से बैंक मुझे भुगतान देती थी ऐसा कोई दस्तावेज नहीं है कि टुकड़ो वाले वाउचर एक ही दिन दिये हो । प्रदर्श डब.7 दि.4.2. डब.9 22.2, प्रदर्श डब.10 26.2 प्रदर्श डब.12

में तारीख नहीं है। प्रदर्श डब.14 में 6.4.11 प्रदर्श डब.16 में 21.5. ही अंकित है। यह सही है कि स्थाई अधिकारी, कर्मचारी चपरासी को टुकड़ों में वाउचर के जरिये पेमेंट नहीं दिया जाता है। यह कहना सही है कि मुझे वाउचर के द्वारा टुकड़ों में भुगतान एक दिन ही किया जाता था। यह सही है कि मैं स्थाई नहीं था इस वजह से टुकड़ों में वाउचर द्वारा भुगतान दिया जाता हो। मैं दस-बारह घंटे काम करता था। यह सही है कि नेगोशियेबल इंस्ट्रूमेंट में जब बैंक का अवकाश होता था तब बैंक में कार्य होने के कारण बैंक नहीं खोला जाता था। तो उन्हें अलाउंस क्षतिपूर्ति का भुगतान बैंक द्वारा नियमानुसार किया जाता था अजखुद कहा कि चपरासी नहीं आते थे इसलिए मुझे बुलाते थे। यह कहना गलत है कि मुझे तयशुदा मजदूरी के तहत आकस्मिक कार्य के लिए बुलाकर आपको तदनुसार मजदूरी दे दी जाती हो। यह कहना गलत है कि मुझसे बैंक ने लगातार और नियमित रूप से कार्य नहीं करवाया हो। यह सही है कि बैंक हटाने से पूर्व नोटिस देती है यह सही है कि मैं बैंक का स्थाई कर्मचारी नहीं था इस वजह से बैंक ने कारण बताओ नोटिस जारी नहीं किया था। यह कहना गलत है कि मुझे रोज के हिसाब से राशि बैंक देती थी। यह कहना गलत है कि मैं बैंक में कार्य के अलावा अन्य कोई कार्य करता था अजखुद कहा कि सुबह साढ़े नौ बजे से जब तक बैंक बंद नहीं होती थी तब तक कार्य करता था। दफ्तरी में सफाई कर्मचारी बाबत कोई दस्तावेजात् पत्रावली पर पेश नहीं किया गया है। यह सही है कि मैं दफ्तरी और सफाई कर्मचारी का ही कार्य करता था और दूसरा कार्य नहीं करता था। जो दस्तावेजात् प्रदर्श-1 से 51 पेश किये हैं वह मुझसे ही संबंधित दस्तावेज हैं। प्रदर्श डब.6 पर बैंक की सील नहीं है किंतु बैंक अधिकारी के लघु हस्ताक्षर हैं। प्रदर्श डब.6 मैंने शास्त्रीनगर शाखा को दिया था। शाखा में चालीस गमले हैं पेड नहीं हैं। प्रदर्श डब.6 मैंने बागवानी का कार्य बाबत प्रस्तुत किया था। यह कहना गलत है कि मैं केवल बागवानी का कार्य ही करता था। प्रदर्श डब. मैंने दफ्तरी का कार्य करने बाबत कोई वर्णन नहीं है। प्रदर्श डब.7 में भी मुझे मजदूरी मिली वह बागवानी के कार्य बाबत मिली थी। बैंक ने प्रदर्श-10 में हॉल की सफाई बाबत मजदूरी देने का वर्णन है लेकिन बैंक इस प्रकार से वाउचर देकर वेतन का भुगतान करती थी। प्रदर्श डब.19 पत्र भी मैंने दिया जिसमें अंकित किया कि पौधों में पानी पिलाने बाबत दिया अजखुद कहा कि यह इस प्रकार के वाउचर हर महीने बैंक को मेरे द्वारा बैंक अधिकारियों के निर्देश पर देता था। यह सही है कि वाउचर में मजदूरी के तथ्य अंकित नहीं हैं। प्रदर्श डब. 30 मेरे हाथ का है। अंडरग्राउंड से पानी निकालने की मशीन मेरे नहीं थी। यह सही है कि अंडरग्राउंड से पानी मशीन से मैंने ही निकाला था। यह सही है कि मशीन किराया मजदूरी की राशि भी मैंने ली थी। यह कहना गलत है कि मेरे द्वारा दफ्तरी का कार्य नहीं किया जाता हो और बागवानी का कार्य किया जाता हो। मैंने उक्त कार्यों के साथ बागवानी का भी कार्य किया था।

9. अप्रार्थीगण की ओर से आये साक्षी एन ए डब.1 मनोज कुमार राजन तत्कालीन शाखा प्रबंधक द्वारा अपनी मुख्य परीक्षा के शपथ पत्र में अप्रार्थीगण के अभिवचनानुसार ही साक्ष्य दर्ज करवायी गयी है तथा जिरह की साक्ष्य में उसने साक्ष्य दी है कि दि.7.6.10 को मेरी पोस्टिंग मेडता सिटी कृषि उपज मंडी शाखा में थी। यह बात सही है कि रामप्रसाद ने मेरे सामने बैंक का कोई कार्य नहीं किया। यह बात सही है कि मैं 21.11.16 को शास्त्रीनगर शाखा में था। यह बात सही है कि दि.18.7.16 से 21.11.16 तक प्रार्थी ने शास्त्री नगर शाखा में कार्य किया स्वतः कहा कि प्रार्थी ने शाखा में कार्य नहीं किया। प्रदर्श डब.53 से प्रदर्श डब.189 आज हमने अदालत आदेश अनुसार पेश किये हैं। प्रदर्श डब.178 पर ए से बी किसके लघु हस्ताक्षर किसके हैं मैं नहीं बता सकता। यह बात सही है कि प्रदर्श डब.177 हमारी शास्त्रीनगर शाखा का है। प्रदर्श डब.32,34,36,39,43 45,49 यह उक्त वाउचर हमारी शास्त्रीनगर शाखा के हैं। प्रदर्श डब.32 नाशते का वाउचर है। प्रदर्श डब.34 पीने का पानी का वाउचर है। प्रदर्श डब.36 मित्तल अस्पताल से संबंधित वाउचर है प्रदर्श डब.39 लेबर के कार्य का वाउचर है। प्रदर्श डब.43 बाग बगीचे की सफाई के वाउचर है। प्रदर्श डब.45 वाउचर स्पष्ट नहीं है। प्रदर्श डब.49 ट्रांसपोर्ट चार्ज का वाउचर है। यह बात सही है कि उक्त वाउचर एक दिनांक के नहीं हैं अलग अलग दिनांक के हैं। यह बात सही है कि प्रदर्श डब.53 से प्रदर्श डब.178 यह वाउचर प्रार्थी द्वारा एक ही कार्य करने के नहीं हैं अलग अलग कार्य करने का है। यह मेरी जानकारी में नहीं है कि दि.7.6.10 को जब प्रार्थी को बैंक ने दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी के रूप में रख था या नहीं तो के वाई सी लिया या नहीं। बैंक में डेली वेजेज कर्मचारी रखने का कोई प्रोविजन नहीं है केवल आकस्मिक कार्य के लिये रखे जाते हैं। यह बात सही है कि प्रार्थी बैंक में आकस्मिक कार्य के लिये दिहाड़ी मजदूरी का कार्य मेरे कार्यकाल के समय करता था। यह बात सही है कि प्रदर्श डब.179 से प्रदर्श डब.187 तक जो हाजरी रजिस्टर हैं। जो बैंक स्थाई कर्मचारियों का है। बैंक में आकस्मिक कार्य करने वाले कर्मचारियों का कोई हाजरी रजिस्टर नहीं होता है। आकस्मिक कर्मचारी/दिहाड़ी मजदूर उसके कार्य के अनुसार मजदूरी तय करके उसका भुगतान किया जाता है। प्रार्थी को कितने वेतन दिहाड़ी के देते थे यह निश्चित नहीं था। प्रदर्श डब.177 वाउचर मेरे कार्य का नहीं है। प्रदर्श डब.27 प्रार्थी ने शास्त्रीनगर शाखा में दिया था। प्रदर्श डब.27 पर ए से बी संभवतः राजेश गोयल के अधिकारी हो सकते हैं। प्रदर्श डब.27 प्रार्थी के देने के बाद बैंक ने इसका भुगतान किया ही होगा। भुगतान भी उसके द्वारा किये गये कार्य के अनुसार किया होगा। यह बात सही है कि प्रार्थी ने दि.16.11.16 तक कोई कार्य किया होगा तो भुगतान किया होगा। प्रार्थी के द्वारा किये गये कार्य का भुगतान उसकी मांग के अनुसार भुगतान किया जाता था। यह मैं नहीं कह सकता कि प्रार्थी द्वारा जो प्रार्थना पत्र बैंक में भुगतान बाबत देता था वह बैंक के अधिकारियों के कहने के अनुसार बनाता हो। मैं जब शास्त्रीनगर में आया उससे पूर्व प्रार्थी ने कार्य किया या नहीं मैं नहीं कह सकता अजखुद कहा कि वाउचरों के अनुसार कार्य किया होगा।
10. प्रार्थी द्वारा प्रस्तुत व प्रदर्शित प्रदर्श डब.3 माननीय राज. उच्च न्यायालय, बैंच, जयपुर द्वारा एस बी सिविल रिट पिटीशन सं. 5265/2017 उन्वानी कुलदीपसिंह बनाम एस बी आई वगै0 में दि.4.9.2017 को पारित आदेश की प्रमाणित प्रतिलिपि की प्रति है जिसमें प्रार्थी भी याची है जिसमें माननीय राज. उच्च न्यायालय द्वारा निम्न प्रकार आदेश पारित किये गये हैं:—

"The petitioners claim that they have been wrongly removed. Admittedly, remedy under Industrial Disputes Act, 1947 is available. If the petitioners raise a dispute under section 10 of the Industrial Disputes Act, the concerned Labour Court is expected to decide the claim of the petitioner preferably within 9 months thereafter.

The writ petition is disposed of with the said observations."

11. प्रदर्श डब.1 प्रार्थी द्वारा समझौता अधिकारी के समक्ष प्रस्तुत शिकायत प्रार्थना पत्र एवं प्रदर्श डब.2 उसमें अप्रार्थी सं.2 द्वारा प्रस्तुत जवाब की फोटो प्रति है। पत्रावली पर प्रार्थी की ओर से समझौता अधिकारी द्वारा अंतर्गत धारा 2 ए आई डी एक्ट 1947 के तहत जारी प्रमाण पत्र प्रदर्श डब.4 प्रस्तुत एवं प्रदर्श डब.5 भी किये गये हैं।

विवादक संख्या-1:-

12. उक्त विवादक को सिद्ध करने का भार प्रार्थी पर रहा है। अपने अभिवचनों के समान ही प्रार्थी साक्षी ए डब.1 रामप्रसाद द्वारा प्रस्तुत अपनी मुख्य परीक्षा के शपथ पत्र में नियुक्ति दि.7.6.2010 से उसको हटाये जाने की दिनांक 21.11.16 तक अप्रार्थी सं.2 के यहां लगातार साक्ष्य सफाई वाउचर की फाईलिंग व उन्हें लाने-ले जाने व डाक आदि लाने-ले जाने की साक्ष्य दी गयी है तथा जिरह की साक्ष्य में इस संबंध में उसने यह स्वीकार किया है कि उसे नियुक्ति पत्र नहीं दिया गया था। अप्रार्थी साक्षी एन ए डब.1 मनोज कुमार द्वारा अपनी मुख्य परीक्षा के शपथ पत्र में प्रार्थी की नियुक्ति से यद्यपि इंकार किया है किंतु उसके द्वारा साथ ही यह भी साक्ष्य दर्ज करवायी गयी है कि प्रार्थी को केवल खुली मजदूरी के तहत तयशुदा मजदूरी के आधार पर कुछ घंटों हेतु ही बैंक द्वारा रखा गया है वह केवल मजदूर ही था कर्मचारी नहीं था उसे आकस्मिक कार्य के लिए आवश्यकतानुसार बुलाया जाता था व मजदूरी प्रतिदिन की जाती थी उसे लगातार मजदूरी पर नहीं रखा गया। कार्य समाप्त होने पर तयशुदा मजदूरी का भुगतान कर दिया जाता था। अप्रार्थीगण के उक्त अनुसार ही अभिवचन रहे हैं किंतु अप्रार्थीगण की ओर से आया उक्त साक्षी अपनी जिरह की साक्ष्य में दि.18.7.2016 से ही अपने आपको अप्रार्थी सं.2 शाखा का प्रबंधक बताता है तथा उसने प्रार्थी के उसके सामने बैंक में कोई कार्य नहीं करने व करने की साक्ष्य देते हुए इस तथ्य को सही बताया है कि प्रार्थी बैंक में आकस्मिक कार्य के लिये दिहाड़ी मजदूरी का कार्य उसके कार्यकाल के समय करता था। प्रार्थी ने दि.16.11.16 तक कोई कार्य किया होगा तो भुगतान किया होगा। वह जब शास्त्रीनगर में आया उससे पूर्व ही प्रार्थी ने कार्य किया या नहीं किया वह नहीं कह सकता वाउचरों के हिसाब से किया होगा। इस प्रकार अपनी जिरह की साक्ष्य में भी प्रार्थी का सफाई कर्मचारी व दफ्तरी के रूप में कार्य करने से स्पष्ट रूप से मना नहीं किया है। प्रार्थी द्वारा साफ-सफाई का कार्य करने से संबंधित प्रार्थी के प्रार्थना पत्र एवं उसके भुगतान के वाउचर पत्रावली पर उपलब्ध हैं जिनमें से प्रदर्श डब.10,55 व 56 से वाउचर माह फरवरी 2011 में पांच दिवस व नौ दिवस, प्रदर्श डब.15 व 16 वाउचर व प्रार्थना पत्र से माह मई 2011 में ग्यारह दिवस, प्रदर्श डब.33 व 34 प्रार्थना पत्र व वाउचर से माह सितंबर 2011 में व प्रदर्श डब.57 व 58 प्रार्थना पत्र व वाउचर से माह जुलाई 2011 में दस दिवस व प्रदर्श डब.61 व 62 से माह फरवरी 2012 में दो दिवस प्रदर्श-67 व 68 से माह मार्च 2013 में एक दिवस प्रदर्श डब.78,79 से माह मई 2012 में एक दिवस व प्रदर्श डब.109 व प्रदर्श डब.110 से माह नवंबर 2012 में एक दिवस उक्त कार्य किया जाना प्रकट होता है। प्रार्थी के भुगतान के प्रार्थना पत्र व वाउचर प्रदर्श डब.7 व डब.6 एवं डब.53 व 54 से माह जनवरी 2011 में प्रदर्श डब.19 व 20 से माह अप्रैल 2011 में व प्रदर्श डब.42,43 से माह नवंबर 2013 में व प्रदर्श डब.46,47 से माह जनवरी 2014 में व प्रदर्श डब.50 व 51 से माह अप्रैल 2014 में प्रदर्श डब.25, डब.26, डब.27 एवं डब.28 से माह सितंबर 2015 एवं 2016 में प्रदर्श डब.59 व 60 से माह जनवरी 2012 में प्रदर्श डब.65,66 से माह फरवरी 2012 में प्रदर्श डब.76,77 से माह अप्रैल 2012 में, प्रदर्श डब.81,82 से माह जून 2012 में, प्रदर्श डब.85,86 से माह अगस्त 2012 में, प्रदर्श डब.99 व 100 से माह सितंबर 2012 में, प्रदर्श डब.111,112 से माह अक्टूबर 2012 में, प्रदर्श डब.113,114 से माह नवंबर 2012 में प्रदर्श डब.115 व 116 से माह दिसंबर 2012 में तथा प्रदर्श डब.117 व प्रदर्श डब.118 में माह मई 2013 में प्रदर्श डब.121 व प्रदर्श डब.122 से माह जून 2013 में प्रदर्श डब.125,126 से माह अगस्त 2013 में प्रदर्श डब.127 व 128 से माह सितंबर 2012 में प्रदर्श डब.133,134 से माह मार्च 2014 में, प्रदर्श डब.135,136 से माह अप्रैल 2014 में, प्रदर्श डब.139,140 से माह नवंबर 2014 में, प्रदर्श डब.141,142 से माह जनवरी 2014 में, प्रदर्श डब.143,144 से माह दिसंबर 2014 में, प्रदर्श डब.145,146 से माह जनवरी 2015 में प्रदर्श डब.147,148 से माह फरवरी 2015 में, प्रदर्श डब.149,150 से माह जुलाई 2015 में, प्रदर्श डब.151,152 से माह अगस्त 2015 में प्रदर्श डब.153,154 से माह सितंबर 2015 में, प्रदर्श डब.155,156 से माह अक्टूबर 2015 में, प्रदर्श डब.161,162 से माह दिसंबर 2015 में व प्रदर्श डब.163 लगायत 166 से माह जनवरी 2016 में प्रदर्श डब.167 लगायत 170 से माह फरवरी व मार्च 2016 में तथा प्रदर्श डब.174 व 175 से माह मई 2016 में बागवानी का कार्य कर भुगतान अप्रार्थी सं.2 से प्राप्त किया जाना प्रकट होता है। इसके अलावा गमले व रैंप कलर के प्रार्थना पत्र पर एवं भुगतान के वाउचर प्रदर्श डब.157,158 माह नवंबर 2015 एवं गमले पौधे मिट्टी लाने के भुगतान के प्रार्थना पत्र व वाउचर प्रदर्श डब.172,173 माह जून 2016 के हैं जिनसे यह प्रकट होता है कि प्रार्थी द्वारा पौधे, मिट्टी, गमले माह जून 2016 में लाये गये व माह नवंबर 2015 में गमले व रैंप के कलर किये गये। भुगतान के प्रार्थना पत्र व वाउचर प्रदर्श डब.30 से प्रदर्श डब.87 लगायत 98 एवं प्रदर्श डब.104,106,108 से यह भी प्रकट होता है कि प्रार्थी द्वारा अप्रार्थी सं.2 बैंक शाखा में माह सितंबर 2011 में छः दिन वर्ष 2012 के सितंबर माह में 19,7 व 6 दिन व माह अक्टूबर में सात, सात, छः व छः दिन पानी निकालने का भी कार्य किया। उक्त सफाई कार्य एवं पानी निकालने के कार्य से संबंधित भुगतान के उक्त प्रार्थना पत्रों व वाउचर से यह प्रकट होता है कि अप्रार्थी सं.2 द्वारा प्रार्थी को दिवसों के हिसाब से मजदूरी का भुगतान किया गया किंतु बागवानी से संबंधित भुगतान के उक्त प्रार्थना पत्रों व उक्त वाउचर से यह प्रकट होता है कि उसे भुगतान मासिक तौर पर किया गया। इसके अलावा फोटो स्टेट के बिल व वाउचर्स प्रदर्श डब.14, डब.18,33,35,36 भी पत्रावली पर हैं जिनका भुगतान प्रार्थी के माध्यम से अप्रार्थी सं.2 द्वारा किया जाना प्रकट होता है। प्रदर्श डब.24,49,63,64,69,70,7284,101,102,129,130 लगेज व ट्रांसपोर्टेशन से संबंधित रसीदें व वाउचर्स हैं जिनसे अप्रार्थी सं.2 द्वारा प्रार्थी से ट्रांसपोर्ट संबंधित कार्य करवाना प्रकट होता है। स्टेशनरी से संबंधित बिल व वाउचर्स प्रदर्श डब.8,9,23,29,71,159,160 यह दर्शित करते हैं कि अप्रार्थी सं.2 द्वारा प्रार्थी के माध्यम से स्टेशनरी भी मंगवायी गयी। प्रदर्श डब.74,75 बिल वाउचर से प्रार्थी के जरिये अगरबत्ती मंगवाने, प्रदर्श डब.119 व 120 प्रार्थना पत्र व वाउचर से स्टॉप मंगवाने, प्रदर्श डब.123,124,137,138,176 व 177 प्रार्थना पत्र व वाउचर्स से प्रार्थी से चैनल गेट व शटर में तेल डलवाने का कार्य भी अप्रार्थी सं.2 द्वारा लिया जाना प्रकट होता है। प्रदर्श डब.31 व 32 बिल वाउचर से चाय, कचौरी नाश्ता मंगवाने व प्रदर्श डब.36,37 बिल वाउचर से प्रार्थी से गिलास कय करने का कार्य लिया जाना भी प्रकट होता है। प्रदर्श डब.11,12,13, 37 लगायत 41, 44 व 45 प्रार्थना पत्र व वाउचर्स से अप्रार्थी द्वारा प्रार्थी से सामान उठाने व रखने का कार्य लिया जाना प्रकट होता है। उक्त प्रार्थना पत्र, बिल व वाउचर्स प्रार्थी द्वारा बताये गये अपने कार्य अवधि के दौरान के ही हैं जिनमें से प्रार्थी द्वारा फोटो प्रति में प्रस्तुत

दस्तावेज अप्रार्थी बैंक के नहीं हो तथा उन किसी बैंक मैनेजर के हस्ताक्षर नहीं हो, ऐसी इंकारी अप्रार्थी साक्षी एन ए डब.1 मनोज कुमार द्वारा नहीं की गयी है। उसने प्रार्थी द्वारा प्रस्तुत प्रार्थना पत्र व वाउचरों के फर्जी होने बाबत भी साक्ष्य नहीं दी है। अप्रार्थीगण द्वारा न्यायालय के आदेश से प्रस्तुत शेष वर्णित वाउचरों व भुगतान के प्रार्थना पत्रों व बिलों को स्वयं अप्रार्थीगण द्वारा ही पेश किया गया है तथा वाउचरों में वर्णित कार्य प्रार्थी द्वारा करना अप्रार्थी साक्षी एन ए डब.1 मनोज कुमार द्वारा स्वीकार किया गया है जिनसे यह प्रकट होता है कि अप्रार्थीगण द्वारा प्रार्थी से साफ-सफाई के अलावा स्टेशनरी व अन्य सामान मंगवाने, स्टेशनरी स्टॉप खरीद करने एवं फोटो स्टेट करवाने के कार्य, ट्रांसपोर्टेशन से संबंधित कार्य, पानी निकालने व बागवानी से संबंधित कार्य सामान रखने व उठाने व रंग, ऑयल इत्यादि करवाने से संबंधित कार्य करवाये गये। इस न्यायालय द्वारा प्रार्थी के प्रार्थना पत्र पर दि.12.6.18 को आदेश करते हुए प्रार्थी से संबंधित उपस्थिति के रजिस्टर वाउचर अथवा उनके उपलब्ध नहीं होने की स्थिति में सुस्पष्ट शपथ पत्र पेश करने के आदेश दिये गये थे किंतु अप्रार्थीगण द्वारा जो वाउचर पेश किये गये हैं वे वर्ष 2011 लगायत 2016 के ही हैं। उपस्थिति रजिस्टर जो अप्रार्थीगण द्वारा पेश किये गये हैं जो प्रार्थी से संबंधित नहीं हैं तथा इनका स्थाई कर्मचारियों से संबंधित होना उक्त अप्रार्थी साक्षी ने स्वीकार किया है। वर्ष 2010 के वाउचर एवं उपस्थिति रजिस्टर प्रार्थी से संबंधित अप्रार्थीगण के पास उपलब्ध नहीं हो, ऐसा कोई शपथ पत्र अप्रार्थीगण की ओर से प्रस्तुत नहीं किया गया है। प्रार्थी द्वारा प्रस्तुत न्यायिक दृष्टांत 2009 लैब आई सी (एन ओ सी) 1264 (इलाहाबाद) पंजाब नेशनल बैंक ए फाईनेंशियल अंडरटेकिंग व अन्य बनाम यूनियन ऑफ इंडिया व अन्य में शेष समय के वाउचर प्रबंधन द्वारा ज्वाइंट इसपैक्शन के समय प्रस्तुत नहीं किये जाने पर उसके विरुद्ध उपधारणा किया जाना माननीय इलाहाबाद उच्च न्यायालय द्वारा सही होना अभिनिर्धारित किया गया है। जिसके दृष्टिगत अप्रार्थीगण की ओर से दिया गया यह तर्क माने जाने योग्य नहीं है कि उक्त शेष अवधि के वाउचर पेश नहीं किये जाने पर प्रार्थी की ओर से कार्यवाही करनी चाहिए थी। उनके द्वारा शेष अवधि के वाउचर व उपस्थिति रजिस्टर उपलब्ध नहीं होने के भी तर्क दिये गये हैं किंतु इस संबंध में कोई शपथ पत्र आदेशानुसार प्रस्तुत नहीं किया गया है ऐसे में शेष अवधि के वाउचर व प्रार्थी से संबंधित उपस्थिति रजिस्टर के लिए अप्रार्थीगण के विरुद्ध यह उपधारणा बने बिना नहीं रहती है कि प्रार्थी द्वारा शेष अवधि में भी उक्त प्रकार कार्य किया गया। इस प्रकार प्रार्थी द्वारा वर्णित अवधि में अप्रार्थीगण के यहां अप्रार्थी सं.2 की शाखा में बागवानी साफ-सफाई के अलावा उक्त वर्णित का कार्य निरंतर करने बाबत साक्ष्य प्रार्थी के पक्ष में है जिसके दृष्टिगत प्रार्थी की ओर से दिये गये यह तर्क माने जाने योग्य है कि प्रार्थी ने दि.7.6.10 से उसको दि.21.11.16 को हटायें जाने तक उक्त विवेचित कार्य किये। उसके एक वर्ष में 240 दिवस से अधिक दिवस का कार्य करने से भी इंकारी नहीं की जा सकती है उसको मासिक भुगतान तीन हजार रुपये का एक साथ होना प्रकट नहीं होता है किंतु उसके द्वारा दी गयी यह साक्ष्य कि उसको भुगतान अलग-अलग वाउचरों से टुकड़ों में किया जाता था उक्त दस्तावेजों के मददे नजर नकारी नहीं जा सकती है। ऐसे में उसका वेतन प्रतिमाह कुल तीन हजार रुपये नहीं हो, यह भी नहीं माना जा सकता है। इस प्रकार उक्त विवादक सं.1 के तथ्यों पर साक्ष्य प्रार्थी के पक्ष में है अतः यह विवादक सं.1 उक्त प्रकार ही प्रार्थी के पक्ष में विनिश्चित किया जाता है।

13. अब हम विवादक सं.3 व तत्पश्चात् विवादक सं.2 व 4 पर विचार करना न्यायोचित समझते हैं।

विवादक संख्या-3:-

14. इस विवादक को सिद्ध करने का भार अप्रार्थीगण पर रहा है। अप्रार्थीगण की ओर से तर्क रहे हैं कि प्रार्थी आकस्मिक कर्मचारी था जिसको जितना कार्य वह करता था उसका भुगतान उसके कार्य के हिसाब से किया जाता था। अतः उसके मामले में आई डी एक्ट 1947 के प्रावधान लागू नहीं होते हैं तथा वह अप्रार्थीगण का श्रमिक माने जाने योग्य नहीं है। इसके विपरीत प्रार्थी की ओर से तर्क रहे हैं कि प्रार्थी यदि दैनिक वेतनभोगी आकस्मिक श्रमिक था तो भी उस पर आई डी एक्ट 1947 के प्रावधान लागू होते हैं। प्रार्थी साक्षी ए डब.1 रामप्रसाद द्वारा अपनी जिरह की साक्ष्य में वाउचर की रीति से उसके कार्य का भुगतान होना स्वीकार किया गया है किंतु स्वयं अप्रार्थीगण के अभिवचनों व साक्ष्य अनुसार वह स्वीकृत तौर से आकस्मिक दैनिक वेतनभोगी व्यक्ति रहा है जिसके संबंध में उक्त विवादक सं.1 उक्त प्रकार प्रार्थी के पक्ष में विनिश्चित किया गया है। प्रार्थी की ओर से प्रस्तुत न्यायिक दृष्टांत 2011 लैब आई सी 2799 देविंदर सिंह बनाम म्युनिसिपल काउंसिल, सनौर में पार्टटाईम, कांस्ट्रक्च्युअल, टेंपरेरी व केंजुअल एंपलॉयी को भी आई डी एक्ट 1947 की धारा 2 एस के अंतर्गत श्रमिक होना माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा अभिनिर्धारित किया गया है। न्यायिक दृष्टांत 2018 लैब आई सी (एन ओ सी) 117 (छत्तीसगढ़) शिवपूजन कुमार बनाम स्टेट ऑफ छत्तीसगढ़ में माननीय छत्तीसगढ़ उच्च न्यायालय द्वारा पार्टटाईम स्विपर जो कि अस्थाई नियोजन में था, के मामले में भी आई डी एक्ट 1947 के प्रावधान लागू होना अपने शब्दों में अभिनिर्धारित किया गया है। उक्त न्यायिक दृष्टांतों के उक्त अभिमतों के दृष्टिगत अप्रार्थीगण की ओर से दिये गये उक्त तर्क माने जाने योग्य नहीं है तथा यह नहीं माना जा सकता है कि प्रार्थी आई डी एक्ट 1947 की धारा 2 एस अनुसार श्रमिक व अप्रार्थीगण उसके नियोजन तथा प्रार्थी व अप्रार्थीगण में नियोजित व नियोजक के संबंध माने जाने योग्य नहीं हो तथा हस्तगत प्रकरण में आई डी एक्ट 1947 के प्रावधान लागू नहीं होते हो। फलस्वरूप उक्त विवादक अप्रार्थीगण के विरुद्ध विनिश्चित किया जाता है।

विवादक संख्या-2:-

15. उक्त विवादक को सिद्ध कराने का भार प्रार्थी पर रहा है। विवादक सं.1 उक्त प्रकार प्रार्थी के पक्ष में विनिश्चित किया गया है तथा विवादक सं.3 अप्रार्थीगण के विरुद्ध विनिश्चित किया गया है तथा प्रार्थी को अप्रार्थीगण का श्रमिक आई डी एक्ट 1947 की धारा 2 एस के तहत माना गया है। प्रार्थी को दि.31.12.15 को हटायें जाने से पूर्व कोई छंटनी भत्ता या नोटिस दिये जाने का तथ्य अप्रार्थीगण की ओर से किसी भी प्रकार से नहीं रखा गया है। प्रार्थी की ओर से प्रस्तुत न्यायिक दृष्टांत 2005 लैब आई सी 3750 नेशनल स्माल इंडो कॉरपोरेशन लि0 बनाम दी पी ओ, 1 एडीशनल लेबर कोर्ट, मद्रास व अन्य में माननीय मद्रास उच्च न्यायालय द्वारा अभिनिर्धारित किया गया है कि आई डी एक्ट 1947 की धारा 25 एफ एवं 2 एस के दृष्टिगत आकस्मिक कर्मचारी व नियमित कर्मचारी के मध्य कोई विभेद नहीं है तथा आकस्मिक कर्मचारी भी यदि हटाया जाता है तो वह धारा 25 एफ के प्रावधानों का फायदा लेने का पात्र है। ऐसी परिस्थिति में प्रार्थी की ओर से दिये गये यह तर्क माने जाने योग्य है कि प्रार्थी की सेवामुक्ति आई डी एक्ट 1947 की

धारा 25 एफ के उल्लंघन में होना सिद्ध है । जहां तक धारा 25 जी एवं एच का प्रश्न है, प्रार्थी के बाद में किन व्यक्तियों को निरंतर सेवा में रखा गया जो भी प्रार्थी के समान ही स्थिति में थे ऐसे प्रार्थी के अपने स्टेटमेंट ऑफ क्लेम में स्पष्ट अभिवचन नहीं है । उसकी साक्ष्य में भी ऐसा कोई स्पष्ट एवं विशिष्ट तथ्य नहीं है । ऐसे में धारा 25 जी व एच आई डी एक्ट 1947 का उल्लंघन प्रार्थी सिद्ध नहीं कर पाया है । धारा 25 एफ आई डी एक्ट 1947 के उल्लंघन में अप्रार्थीगण द्वारा प्रार्थी की गयी सेवामुक्ति अवैध, अनुचित व गलत माने जाने योग्य है अतः उक्त विवादक सं.2 प्रार्थी के पक्ष में उक्तानुसार ही आंशिक रूप से विनिश्चित किया जाता है ।

विवादक संख्या-4 अनुतोष:-

16. उक्त विवादक अनुतोष के बारे में है । विवादक सं.1 उक्त प्रकार प्रार्थी के पक्ष में विनिश्चित किया गया है तथा विवादक सं.2 में प्रार्थी की अप्रार्थीगण द्वारा की गयी सेवामुक्ति आई डी एक्ट 1947 की धारा 25 एफ के उल्लंघन में अवैध, अनुचित व गलत मानी गयी है । विवादक सं.3 अप्रार्थीगण के विरुद्ध विनिश्चित किया गया है । प्रार्थी द्वारा अपने स्टेटमेंट ऑफ क्लेम यह अभिवचन नहीं किये गये हैं कि वह अपनी सेवामुक्ति के पश्चात् लाभप्रद नियोजन में नहीं रहा है व बेरोजगार रहा है न ही उसकी ऐसी कोई साक्ष्य है । उसने अपना वेतन प्रतिमाह तीन हजार रुपये बताया है उसकी कार्य अवधि दि.7.6.10 से 22.11.16 तक की रही है । उक्त विवेचनानुसार वह आकस्मिक दैनिक वेतन भोगी श्रमिक रहा है । उसका नियोजन भर्ती प्रक्रिया से भी नहीं है जिन समस्त तथ्यों व परिस्थितियों के मदद नजर प्रार्थी को अप्रार्थीगण की सेवा में पूर्व वेतन परिलाभ सहित पुर्नस्थापना के बजाय रुपये ढाई लाख की एकमुश्त क्षतिपूर्ति का अनुतोष दिया जाना न्यायसंगत प्रकट होता है अतः प्रार्थी का स्टेटमेंट ऑफ क्लेम उक्त प्रकार ही स्वीकार किये जाने योग्य है ।

आदेश

17. अतः प्रार्थी का स्टेटमेंट ऑफ क्लेम विरुद्ध अप्रार्थीगण उक्त प्रकार स्वीकार किया जाकर प्रार्थी की अप्रार्थीगण द्वारा दि. 21.11.16 को की गयी सेवामुक्ति अवैध व शून्य घोषित किये जाते हुए प्रार्थी को अप्रार्थीगण की सेवा में पूर्व वेतन परिलाभ सहित पुर्नस्थापना के बजाय अप्रार्थीगण से एकमुश्त क्षतिपूर्ति स्वरूप रु. 2,50,000/- अंकई रुपये ढाई लाख मात्र प्राप्त करने का अधिकारी होना अभिनिर्धारित किये जाते हुए उक्त एकमुश्त क्षतिपूर्ति राशि रुपये 2,50,000/-अंकई रु. ढाई लाख प्रार्थी को अविलंब भुगताने जाने के आदेश अप्रार्थीगण पर जारी किये जाते हैं । खर्चा पक्षकारान् अपना-अपना वहन करेंगे ।
18. अवार्ड लिखाया जाकर आज दिनांक 09.8.2018 को खुले न्यायालय हस्ताक्षर कर सुनाया गया। अवार्ड की प्रति नियमानुसार केंद्रीय सरकार को वास्ते गजट में प्रकाशन प्रेषित की जावे ।

एस. एन. टेलर, न्यायाधीश

नई दिल्ली, 21 फरवरी, 2019

का.आ. 306.—औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में केन्द्रीय सरकार मै. साई शिपिंग कम्पनी (प्रा.) लि. के प्रबंधतंत्र के संबद्ध नियोजकों और उनके कर्मचारों के बीच अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण/श्रम न्यायालय नं. 2, मुम्बई के पंचाट (संदर्भ सं. 7/2017) को प्रकाशित करती है जो केन्द्रीय सरकार को 21.02. 2019 को प्राप्त हुआ था ।

[सं. एल-39025/01/2019—आईआर (बी-II)]

सीमा बंसल, अनुभाग अधिकारी

New Delhi, the 21st February, 2019

S.O. 306.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. 7/2017) of the *Cent.Govt.Indus.Tribunal-cum-Labour Court No. 2, Mumbai* as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of *M/S. Sai Shipping Company (P) Ltd.*, and their workmen, received by the Central Government on 21.02.2019.

[No. L-39025/01/2019 - IR(B-II)]

SEEMA BANSAL, Section Officer

ANNEXURE

BEFORE THE CENTRAL GOVERNMENT INDUSTRIAL TRIBUNAL NO.2, MUMBAI

PRESENT : M. V. Deshpande, Presiding Officer

APPLICATION [REF] NO. CGIT-2/7 of 2017

EMPLOYERS IN RELATION TO THE MANAGEMENT OF M/S. SAI SHIPPING COMPANY (P) LTD. & 2 ORS.

1. M/s. Sai Shipping Company (P) Ltd.,
1109, Embassy Centre, Nariman Point,
Mumbai – 400 001.

2. Mr. Khalid Vohra,
Director,
1109, Embassy Centre, Nariman Point,
Mumbai – 400 001
3. Mr. Hussain Suleman Khot,
Operational Manager,
1109, Embassy Centre, Nariman Point,
Mumbai – 400 001.

**AND
THEIR WORKMEN**

1. Shri Santosh R. Khushawha,
2. Shri Mohd. Mukhtar G. Khan,
3. Shri Aslam G. Khan,
4. Shri Awadesh U. Pandey,
5. Shri Susheel C. Patel,
6. Shri Shakil M. Khan,
C/o. The Bombay Transport & Dock
Workers Union, Shroff Mansion,
157-B, Room No.25, 4th Floor,
Mumbai – 400 001.

APPEARANCES:

FOR THE EMPLOYER : Mr. M. B. Anchan, Advocate

FOR THE WORKMEN : Mr. V. Narayanan, Representative

Mumbai, dated the 11th December, 2018.

AWARD

1. This is an application filed under section 2A (2) read with section 10 of the Industrial Disputes Act, 1947.
2. In this matter notices were issued to both parties. Matter was fixed for filing written statement by management.
3. Meanwhile, today Second party workmen and first party management filed joint pursis [Ex.25] stating that the matter has been amicably settled and prayed to dispose of the reference. Order is passed on Ex.25. Accordingly I pass the following order.

ORDER

Reference is disposed of as settled.

Date: 11.12.2018

M.V. DESHPANDE, Presiding Officer

नई दिल्ली, 21 फरवरी, 2019

का.आ. 307.—औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में केन्द्रीय सरकार विशाखापटनम पोर्ट ट्रस्ट के प्रबंधन के संबद्ध नियोजकों और उनके कर्मचारों के बीच अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण/श्रम न्यायालय, हैदराबाद के पंचाट (संदर्भ सं. 42/2009) को प्रकाशित करती है जो केन्द्रीय सरकार को 21.02.2019 को प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-34011/2/2009-आईआर (बी-II)]

सीमा बंसल, अनुभाग अधिकारी

New Delhi, the 21st February, 2019

S.O. 307.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. 42/2009) of the *Cent.Govt.Indus.Tribunal-cum-Labour Court*, Hyderabad as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of *Vishakhapatnam Port Trust*, and their workmen, received by the Central Government on 21.02.2019.

[No. L-34011/2/2009 - IR(B-II)]

SEEMA BANSAL, Section Officer

ANNEXURE
BEFORE THE CENTRAL GOVERNMENT INDUSTRIAL TRIBUNAL-CUM-LABOUR COURT AT
HYDERABAD

Present : Sri Muralidhar Pradhan , Presiding Officer

Dated the 29th day of January, 2019

INDUSTRIAL DISPUTE No. 42/2009

Between:

Sri Nammi Appala Raju,
 S/o Simhachalam,
 D.No.6-38-23/2, L.V. Nagar,
 Drivers Colony, Old Gajuwaka,
 Visakhapatnam (A.P.)

...Petitioner

AND

The Secretary & Correspondent,
 Visakhapatnam Port Trust Educational Society,
 Port Area, Visakhapatnam (A.P.)

... Respondent

Appearances:

For the Petitioner : M/s. V. Narasimha Goud & M. Madhusudhan, Advocate

For the Respondent : Sri Alluri Krishnam Raju, Advocate

AWARD

The Government of India, Ministry of Labour by its order No. L- 34011/ 2/2009-IR(B.II) dated 12.10.2009 referred the following dispute under section 10(1)(d) of the I.D. Act, 1947 requiring this forum to decide the question:

SCHEDULE

“Whether the action of the management of Visakhapatnam Port Trust Educational Society, Visakhapatnam in terminating the services of Sh. N. Appala Raju w.e.f. 6.12.2007 is legal and justified? What relief the workman concerned is entitled to?”

On receipt of the reference this Tribunal has registered and numbered the reference as I.D. No.42/2009 and issued notices to both the workman and the management. They both appeared before the court and engaged their respective counsels with the leave of the court and consent of either party.

2. The averments made in the claim statement in brief are as follows:

The Petitioner joined in the services of the Respondent on 20.12.1994 and worked as a Sweeper cum Sanitary and Attendar continuously without any remark till he was illegally terminated by the Respondent and the last drawn salary of the Petitioner workman was Rs.2100/- per month and he used to draw the above salary from the State Bank of Hyderabad, Saligramapuram Branch, Visakhapatnam. It is stated that the Petitioner while working as Sweeper cum Sanitary and Attender since 12 years, the Respondent Society illegally regularized two persons namely Sri D. Laxmana Rao, Smt. B. Samadanam as Sweeper cum Sanitary and Attendars. The above said two persons are five years juniors to the Petitioner. The Respondent without verifying/considering the seniority of the Petitioner, regularized two juniors. The Petitioner submitted representation to the Respondent in this regard. It is further submitted that the Respondent society without giving any intimation terminated him from service. Subsequent to the said illegal termination the Petitioner submitted representation on 22.4.2008 to the Respondent society through registered post for considering his case and to continue him in service as a Sweeper cum Sanitary and Attendar and to regularise his service. But the Respondent society did not consider the request of the Petitioner. The Petitioner also submitted representations to i) The District Education Officer, Visakhapatnam District, ii) The Deputy Commissioner of Labour, Akkayyapalem, Visakhapatnam, iii) The Assistant Labour Commissioner (C), Visakhapatnam on 6.5.2008, 7.5.2008, 26.5.2008 respectively. It is further submitted that basing on the request of the Petitioner the Assistant Labour Commissioner (C) has conducted joint discussions on 29.07.2008 and on various other dates. Finally the conciliation held on 14.11.2008 and due to divergent views of the parties, the conciliation proceedings were closed as ended in failure. Basing on the failure of conciliation dated 14.11.2008 the Assistant Labour Commissioner (C) referred the matter for arbitration as per the provisions of the Industrial Disputes Act, 1947, through it was agreeable to the workman and the management has not agreed for arbitration, saying that there is no merit in the dispute. The Assistant Labour Commissioner (C) referred the said matter to the Secretary, Government of India, Ministry of Labour and Employment, New Delhi through his letter bearing No.16/25/2008-ALC dated 4.5.2009. It is also submitted that without mentioning the fact the Respondent submitted bearing letter No. VPES/50/ Misc/08 dated 4.9.2008 to the Assistant Labour

Commissioner (C) Visakhapatnam. It is further submitted that the Respondent without conducting any enquiry and without any basis, behind the back of the Petitioner, by violating the principles of natural justice have determined to terminate the service of the Petitioner at any cost. It is also submitted that the Petitioner is still unemployed and he could not secure any alternative employment inspite of putting his best efforts and because of the illegal removal, not only the Petitioner but also his family members has been effected. The Petitioner has also submitted that at the time of hearing he will produce all the relevant documents. In the above circumstances, the Petitioner has filed his claim statement with a prayer to direct the Respondent to reinstate him into service with all back wages, continuity of service and other attendant benefits and to regularise his service otherwise, the Petitioner will suffer great hardship and irreparable loss.

3. Respondents filed their counter with the averments in brief as follows:

The Respondent while denying the facts averred in the claim statement has stated that Visakhapatnam Port Trust Educational Society is an undertaking of Visakhapatnam Port Trust. During the month of July 2003, the Head master of Malkapuram while working under Visakhapatnam Port Trust Educational Society has requested the management for providing a sanitary labour to the school building for cleaning the school building premises toilets and lavatories, thereafter the management instructed the Head Master to engage any labour available in the locality for sanitation work of the school on daily payment basis as a temporary measure, since there is no sanctioned post to attend the sanitary work under the VPE Society and the sanitary work is generally attended by the Port Sanitary staff. Accordingly, the Head Master of Port High School, Malkapuram entrusted the sanitation work to Sri N. Appala Raju, the Petitioner on daily payment basis at the rate of Rs.60/- per day. Later on at the request of the Head Master, Port Primary School, Malkapuram, the sanitary labour services were extended to primary school from 11/2004 by raising the daily wages from Rs.60/- to Rs.70/- per day. For administrative convenience, the daily payments are consolidated on the basis of number of days attended and payment was made by way of cheque once in a month. It is further stated that due to administrative reasons it was decided to decentralize the payment for such sanitary services and entrusted to make payment directly by the Head Mistress to the sanitary labour whoever was engaged in cash as was done in earlier. But when the Head Mistress tried to pay the remuneration in cash, the sanitary labour Sri N. Appala Raju refused to take such remuneration in cash for 10/07 and 11/07. From 1.12.07, Sri N. Appala Raju, sanitary labour was not attending the sanitation work in the school without any intimation and after waiting for 14 days i.e., upto 14.12.2007, the Head Mistress has engaged another sanitary labour from 15.12.2007 to look after the sanitation work since sanitation is more important in the school in view of the health of the students. The payment of newly engaged sanitary labour is being paid by cash. It is also stated that the request of the Petitioner for regular payment cannot be considered as he was engaged temporarily on daily wage basis, and not on rolls since VPE Society has no sanctioned post for sanitary work since the sanitation of Visakhapatnam Port Trust areas and buildings are normally attended by Visakhapatnam Port Trust through its sanitary staff, but due to shortage of staff in sanitary division, the sanitation work was attended on casual basis, but at present Visakhapatnam Port Trust sanitary division staff are attending the sanitary work and the temporary sanitary labour engaged for sanitation has already been discontinued. It is also stated that since the Petitioner was engaged on daily wage basis and he voluntarily stopped attending sanitation work, the Head Mistress has every right to discontinue his services. More over the Respondent has neither given any direction for engaging the services of the Petitioner nor VPE Society has disengaged the services of the Petitioner. The Head Mistress had been advised to engage a person purely on casual temporary basis to attend the sanitation work, engaged the services of the Petitioner, accordingly and latter he himself has abstained from attending his duties, and after waiting for about 14 days, the Head Mistress (I/c) has taken immediate steps and engaged another sanitary labour, as improper sanitation in the school will affect the health of hundreds of school children, and hence the action taken by the Respondent is legal and justified. It is also stated that consequent to the withdrawal of the Petitioner from attending the sanitation work another labour namely, Sri K. Ramu was entrusted with the said work from 15.12.2007 to 10.6.2008 and presently the entire sanitation work of the school is being taken care of by the Visakhapatnam Port Trust at their expenses. The Respondent submitted that in view of the above facts the claim of the Petitioner is not maintainable and the Petitioner is not entitled to get any relief and as such the Respondent submitted for rejection of the claim of the Petitioner. It is also submitted that there is no termination by the Respondent to the Petitioner, and the Petitioner has worked from July, 2003 to November, 2007 as a temporary sanitation labourer to the school and voluntarily the Petitioner himself not attended for the sanitation work from 1.12.2007 onwards and the Respondent did not terminate the services of the Petitioner. It is further stated that there is no permanent post for sanitation work for the VPE Society or sanitation of the school, and other places of the Society will look after by the Visakhapatnam Port Trust with their employees at their own costs. Presently, the Visakhapatnam Port Trust is taking care of the sanitation work and the question of regularisation or taking service of the Petitioner is not having any bearing. Under the above circumstances, the Respondent submitted to dismiss the above ID.

4. As per the averments made by both the parties, the following points are to be answered:-

- I. Whether the action of the Management of Visakhapatnam Port Trust Educational Society, Visakhapatnam in terminating the services of Sh. N. Appala Raju w.e.f. 6.12.2007 is legal and justified?
- II. If not, to what relief the Petitioner is entitled for?

5. During the course of hearing the Petitioner workman has examined himself as WW1 and also relied on 16 documents which are marked as Ex.W1 to W16. The Respondent has neither examined any witness nor participated at the time of hearing of the case. The workman has also not been cross examined by the Respondent.

6. I have already heard the Learned Counsel for the Petitioner and perused the evidence adduced so far. The Petitioner being examined himself as WW1, has fully corroborated the averments made in his examination in chief. The evidence of WW1 has also found support from the averments made in the claim statement. Similarly, the evidence of WW1 also finds support from the documents relied on by the Petitioner workman. Admittedly, the Petitioner was working under the Respondent as a temporary sweeper cum sanitation attendar. The Petitioner has stated that he joined in the service of the Respondent on 20.12.1994. But no document has been filed from the side of the workman Petitioner to show that he has worked under the Respondent since 20.12.1994 to 6.12.2007. But the Respondent in their counter has clearly averred that on daily wage basis the Head Mistress of the Respondent school has engaged the Petitioner to work from the month of July, 2003 @ Rs.60/- per day. Similarly, from the month of November, 2004 his pay has been enhanced from Rs.60/- to Rs.70/- per day. The Respondent has also admitted that the Petitioner was working in the school upto November, 2007 and voluntarily remained absent to attend duties from 1.12.2007. Thereafter the Respondent engaged another man for sanitation work of the school. In fact, the Petitioner has never worked under the Respondent regularly. But he was working as a sanitary attendar on temporary basis. The Respondent has admitted that as because the Petitioner workman did not attend the work they have terminated his service and engaged a new man in his place to manage the sanitation work. When the workman has worked for a period of more than 4 years he should be terminated following due procedure of law. Admittedly the work of sanitation work is of perennial in nature and the Respondent has also admitted that in absence of the sanitary attendar they are unable to manage the sanitation work which clearly indicates that the workman was working for more than 240 days in a year when he was in service. While terminating the service of the Petitioner the Respondent should have issued termination notice to the workman. But the Respondent has not complied it. When the Respondent has terminated the service of the Petitioner orally without giving any notice, and when the Respondent has not come forward to challenge the claim of the Petitioner, the unchallenged testimony of the workman clearly proves that the Petitioner is entitled to get the benefits as claimed by him in his claim petition. Thus, the Petitioner workman is entitled to get the termination benefits as provided under Sec.25F of the Industrial Disputes Act, 1947. Therefore, it can safely be stated that the termination of the Petitioner workman is illegal and not justified.

Thus, Point No.I is answered accordingly.

7. **Point No. II:** Admittedly the Petitioner was working under the Respondent on daily wage basis. His service was temporary in nature. It is not known whether there is any vacancy in the school for the post of sweeper cum sanitation attendar under the Respondent's management. Further more, the Respondent has admitted that the Petitioner has voluntarily left the office and did not come to join in duty, then they have engaged another man in his place to manage the work of sanitation. No where the Petitioner has stated that his juniors have joined regularly after his termination, and Sri D. Laxmana Rao and Smt. B. Samadanam were regularized illegally after his termination. When the Petitioner did not come forward to manage the sanitation work of the school, it is obvious on the part of the Respondent to engage the services of other person for such sanitation work. The Respondent has not obtained any explanation from the Petitioner under what circumstances he (the Petitioner) failed to attend his duty. Since the Petitioner has failed to attend his duty, the Respondent has rightly taken the service of another person to manage the work of sanitation as because the Petitioner had not been given any appointment against any regular vacancy. Further more, admittedly, the Petitioner has not worked during the period from 2007 onwards in the Respondent's management, as he has stopped working voluntarily, Sri K. Ramu was engaged for the sanitation work of the school by the Head Mistress. Therefore, the Petitioner is not entitled to get any back wages during the above period. Thus, the Petitioner is only entitled to get the termination benefits as provided under Sec.25F of the Industrial Disputes Act, 1947.

Thus, Point No.II is answered accordingly.

8. **Point No. III:** In view of the findings given in Points Nos. I & II, the Petitioner is only entitled to get the benefits under Sec.25F of the Industrial Disputes Act, 1947.

Thus, Point No.III is answered accordingly.

Result:

The reference is answered as under:

The action of the management of Visakhapatnam Port Trust Educational Society, Visakhapatnam in terminating the services of Sh. N. Appala Raju, w.e.f. 6.12.2007 is not legal and justified.

The Petitioner is entitled to get terminal benefits under Sec.25F of the Industrial Disputes Act, 1947. The Respondent management is directed to follow the provisions of Sec.25F of the Industrial Disputes Act, 1947 and also provide the termination benefits to the Petitioner as provided under Sec.25F of the Industrial Disputes Act, 1947 within a period of four months after receipt of the copy of this award, failing which the Petitioner is entitled to get the same through due process of Law.

Award is passed accordingly. Transmit.

Dictated to Smt. P. Phani Gowri, Personal Assistant, transcribed by her and corrected by me on this the 29th day of January, 2019.

MURALIDHAR PRADHAN, Presiding Officer

Appendix of evidence

Witnesses examined for the Petitioner	Witnesses examined for the Respondent
WW1: Sri N. Appala Raju	NIL

Documents marked for the Petitioner

- Ex.W1: Lr No.16/25/2008-ALC dt. 4.5.2009
- Ex.W2: Original Lr. of proceedings dt. 10.10.2008 for conducting conciliation proceedings dt.10.10.2008
- Ex.W3: Original Lr. of proceedings dt. 10.10.2008 for conducting conciliation proceedings 23.7.2008
- Ex.W4: Lr. Endorsed by ALC(C) Visakhapatnam dt.26.5.2008
- Ex.W5: Photostat copy of representation of WW1 to Dy. Commissioner of Labour dt.7.5.2008
- Ex.W6: Photostat copy of representation of WW1 to Dist. Education officer dt.6.5.2008
- Ex.W7: Photostat copy of representation of WW1 to the Respondent dt.22.4.2008
- Ex.W8: Photostat copy of Lr. No.VPES/50/mise/08 by Respondent to ALC(C), Visakhapatnam
- Ex.W9: Photostat copy of Lr. to Respondent dt.1.3.2007
- Ex.W10: Photostat copy of pass book showing salary particulars of WW1
- Ex.W11: Postal receipts
- Ex.W12: Acknowledgement from Respondent
- Ex.W13: Acknowledgement from Chairman, Port Trust
- Ex.W14: Acknowledgement from H.M. Port Education Society
- Ex.W15: Acknowledgement from DEO, Visakhapatnam
- Ex.W16: EPF annual statement of WW1

Documents marked for the Respondent

NIL

नई दिल्ली, 21 फरवरी, 2019

का. आ. 308.—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में, केन्द्रीय सरकार मेसर्स सिंगारेनी कोलियरीज कंपनी लिमिटेड के प्रबंधन के संबंध में नियोजकों और उनके कर्मचारों के बीच, अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण—सह श्रम न्यायालय, हैदराबाद के पंचाट (संदर्भ संख्या 12/2015) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 20.02.2019 को प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-22012/85/2014-आईआर (सीएम-II)]

राजेन्द्र सिंह, अनुभाग अधिकारी

New Delhi, the 21st February, 2019

S.O. 308.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. 12/2015) of the Cent.Govt.Indus.Tribunal-cum-Labour Court, Hyderabad as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of M/s. Singareni Collieries Company Ltd., and their workmen, received by the Central Government on 20.02.2019.

[No. L-22012/85/2014-IR (CM-II)]

RAJENDER SINGH, Section Officer

ANNEXURE**BEFORE THE CENTRAL GOVERNMENT INDUSTRIAL TRIBUNAL-CUM-LABOUR COURT AT HYDERABAD****Present :** Sri Muralidhar Pradhan, Presiding OfficerDated the 22nd day of January, 2019**INDUSTRIAL DISPUTE No. 12/2015****Between:**

The President,
(Sri Bandari Satyanarayana),
Telengana Trade Union Council,
Rajkumar Complex, Saibaba Temple Road,
Jaffar Nagar, Mancherla – 504 208.
Adilabad Distt.

...Petitioner Union

AND

The General Manager,
M/s. Singareni Collieries Company Ltd.,
Sreerampur Area, Sreerampur-504 303.
Adilabad Distt.

...Respondent

Appearances:

For the Petitioner : None

For the Respondent : M/s. P.A.V.V.S. Sarma, P. Vijaya Laxmi & Dasaradha Ramulu, Advocates

AWARD

The Government of India, Ministry of Labour by its order No. L-22012/85/2014-IR(CM-II) dated 23.1.2015 referred the following dispute between the management of M/s. Singareni Collieries Company Ltd., and their workman under section 10(1)(d) of the I.D. Act, 1947 for adjudication to this Tribunal. The reference is,

SCHEDULE

“Whether the action of the General Manager, M/s. Singareni Collieries Company Ltd., Sreerampur Area, Adilabad Distt. in terminating the services of Sri Akula Mallesh, Ex-Coal Filler, RK-New Tech.Inc., Sreerampur Area with effect from 26.9.2003 is justified or not? If not, to what relief the applicant is entitled for?”

The reference is numbered in this Tribunal as I.D. No. 12/2015 and notices were issued to the parties concerned.

2. The case stands posted for filing of claim statement and documents by the Petitioner.
3. The case was posted for filing of claim statement by the Petitioner union. In spite of availing several opportunities, the Petitioner union remained absent and there was no representation on behalf of the Petitioner union. Non-appearance of the Petitioner Union and non-filing of claim statement in time, clearly indicates that perhaps the parties have settled their dispute and the Petitioner union has no claim to raise. Hence, it is not desirable to linger the case to any further date. Thus, the case of the Petitioner Union is closed and a ‘No dispute’ award is passed.

Award is passed accordingly. Transmit.

Typed to my dictation by Smt. P. Phani Gowri, Personal Assistant, corrected by me on this the 22nd day of January, 2019.

MURALIDHAR PRADHAN, Presiding Officer

Appendix of evidence

Witnesses examined for the

Witnesses examined for the

Petitioner

Respondent

NIL

NIL

Documents marked for the Petitioner

NIL

Documents marked for the Respondent

NIL

नई दिल्ली, 21 फरवरी, 2019

का.आ. 309—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में, केन्द्रीय सरकार मेसर्स सिंगारेनी कोलियरीज कंपनी लिमिटेड के प्रबंधन के संबद्ध नियोजकों और उनके कर्मचारों के बीच, अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण – सह - श्रम न्यायालय, हैदराबाद के पंचाट (संदर्भ संख्या 61/2013) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 20.02.2019 को प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-22012/30/2013-आईआर (सीएम-II)]

राजेन्द्र सिंह, अनुभाग अधिकारी

New Delhi, the 21st February, 2019

S.O. 309.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. 61/2013) of the Cent.Govt.Indus.Tribunal-cum-Labour Court, Hyderabad as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of M/s. Singareni Collieries Company Ltd., and their workmen, received by the Central Government on 20.02.2019.

[No. L-22012/30/2013 – IR (CM-II)]

RAJENDER SINGH, Section Officer

ANNEXURE

BEFORE THE CENTRAL GOVERNMENT INDUSTRIAL TRIBUNAL-CUM-LABOUR COURT AT HYDERABAD

Present : Sri Muralidhar Pradhan, Presiding Officer

Dated the 23rd day of January, 2019

INDUSTRIAL DISPUTE No. 61/2013

Between:

The General Secretary (Sri Riaz Ahmed),
Singareni Mines & Engg. Workers Union (HMS),
Ar. No.C-34, Sector-I,
Godavarihane – 505 209. Karimnagar Distt.

...Petitioner

AND

The General Manager,
M/s. Singareni Collieries Company Ltd.,
Mandamarri Area, Mandamarri -504231.
Adilabad Distt. (A.P.)

...Respondent

Appearances:

For the Petitioner : M/s. A. Sarojana & K. Vasudeva Reddy, Advocates

For the Respondent : M/s. P.A.V.V.S. Sarma & Vijaya Laxmi Panguluri, Advocates

AWARD

The Government of India, Ministry of Labour by its order No. L-22012/30/2013-IR(CM-II) dated 30.4.2013 referred the following dispute under section 10(1)(d) of the I.D. Act, 1947 requiring this forum to decide the question:

SCHEDULE

“Whether the action of the Chief General Manager, M/s. Singareni Collieries Co. Ltd., Mandamarri Area, Mandamarri, Adilabad Distt. in terminating the services of Sri M. Jedson, Ex-Coal Filler, MK-4 Inc., SCCL., Mandamarri Area with effect from 30.11.2002 is justified or not? If not, to what relief the applicant is entitled for?”

On receipt of the reference this Tribunal has registered and numbered the reference as I.D. No. 61/2013 and issued notices to both the workman and the management. They both appeared before the court and engaged their respective counsels with the leave of the court and consent of either party.

2. **The averments made in the claim statement in brief are as follows:**

The Workman Sri M. Jedson was appointed as a badli filler in the year 1985 and later his services have been confirmed as Coal Filler in the year 1995. The workman was regular to his duties till his dismissal from service. But during the year 2001, the workman suffered with ill-health and he took treatment in the company hospital. While the matters stood thus, one charge sheet was issued to the workman by the Respondent alleging that the workman absented for duty during the period from 13.7.2001 to 15.10.2001, which amounts to misconduct under company's Standing Order No.25.31. On receipt of the charge sheet the workman approached the authorities New Delhi and explained that on account of his ill-health and other personal problems, he could not be regular to his duties and he has also shown the sick certificates issued by the medical officers of the company's hospital. Subsequently, one inquiry was conducted and during the time of the enquiry, the Petitioner was not given any opportunity much less valid in nature to put forth his grievances. Basing on such lopsided enquiry, the Enquiry Officer held the charges as proved and basing on the erroneous findings of the Enquiry Officer, the Petitioner was dismissed from service vide order dated 26.11.2002 with effect from 30.11.2002. It is stated that during the course of the enquiry the Petitioner has categorically stated about his inability to perform his duties regularly during the above said period as it was only on account of his ill-health and other personal problems. But without considering any of his submissions, the Petitioner was dismissed from service. It is also stated that the action of the Respondents management in dismissing the Petitioner from service is wholly illegal, arbitrary, violative of the principles of natural justice. The Petitioner has rendered 17 years of continuous service in the Respondents' management. The Petitioner approached the Respondents to consider his case sympathetically, but the management did not pay any heed to it. Therefore, the Petitioner was constrained to approach this Tribunal to declare the impugned order dated 26.11.2002 with effect from 30.11.2002 issued by the Respondents is illegal and arbitrary and to set aside the same and consequently to direct the Respondents to reinstate the Petitioner into service duly granting all other attendant benefits such as continuity of service, with back wages etc..

3. **The Respondents filed counter denying the averments made in the petition, with the averments in brief which runs as follows:**

In the counter the Respondents while admitting some of the factual aspects to be true, stated that the Petitioner was appointed in the Respondents' company on 10.1.19989 as Badli Filler and subsequently he was regularized as Coal Filler w.e.f. 1.1.1995. He was charge sheeted for habitual absenteeism during the year 2001 and he was dismissed from service on proved charges of absenteeism, after conducting a detailed domestic enquiry duly following the principles of natural justice. The Petitioner has attended the dates fixed for the enquiry and had fully participated in the enquiry. He was given full, fair and reasonable opportunity to defend himself in the enquiry. The enquiry was conducted purely following the principles of natural justice. It is stated that basing on the evidence adduced before the Enquiry Officer, he submitted his report holding the charges levelled against the Petitioner was proved. A copy of the enquiry report and the enquiry proceeding was sent to the Petitioner by way of show cause notice giving him an opportunity to make representation against the findings of the enquiry report; since the charge levelled against the Petitioner is proved and it was serious in nature, punishment warranted was dismissal from service. The Disciplinary Authority has gone through the enquiry proceeding and his past record and found that there was no extenuating circumstances to take a lenient view and lastly, the Respondents were constrained to dismiss the Petitioner from service. It is stated that in fact the Petitioner was irregular to his duties and he did not improve his attendance even after issuing charge sheet to him, and after receiving the show cause notice. It is further stated that the punishment imposed on the Petitioner is justified and legal and as such the claim petition is liable to be dismissed in limini.

4. In view of the memo filed by the Learned Counsel for the Petitioner conceding the legality and validity of the domestic enquiry conducted in the present case, the domestic enquiry conducted by the Respondents is held as legal and valid vide order dated 7.1.2016.

5. Both the parties have advanced their arguments under Sec.11(A) of the Industrial Disputes Act, 1947, in support of their claim.

6. **In view of the above facts, the points for determination are:**

- I. Whether the action of the Chief General Manager, M/s. Singareni Collieries Company Ltd., Mandamarri Area, Mandamarri Adilabad Distt., in terminating the services of Sri M. Jedson, Ex. Coal filler, MK-4 Inc., SCCL, Mandamarri Area with effect from 30.11.2002 is legal and justified?
- II. Whether the Petitioner is entitled for reinstatement into service?
- III. If not, to what other relief he is entitled?

7. **Point No. I:** During the course of argument, the Learned Counsel appearing on behalf of the Petitioner submitted that due to his illness, the Petitioner could not be able to attend his duty sincerely. Even in his show cause the Petitioner has mentioned the above fact, but it has not been considered during the course of the enquiry and on account of absenteeism capital punishment of dismissal from service was imposed on the Petitioner. When the Petitioner has taken a stand that due to his illness, and other family problems he could not be able to attend his duties regularly and remained absent, one reasoned order is required to be passed and the authority should have considered his case while imposing capital punishment. The authority has not considered any of the submissions of the Petitioner, and has given capital punishment to the Petitioner when several modes of punishment are enumerated in the company's Standing Orders.

8. On the other hand, the Learned Counsel appearing on behalf of the Respondents submitted that when the Petitioner was a chronic absentee and was found guilty in the charges levelled against him, the punishment imposed by the Respondents' company is legal and proper. When the Petitioner was not sincere in his duty and failed to maintain minimum musters in a year he is not entitled to be reinstated in service and also the punishment imposed by the Respondents needs no interference.

9. Admittedly, working in the Mines is hazardous and remaining absent is not unusual. In this case, due to his illness, and other personal problems, the Petitioner could not be able to be regular in his duty, the Petitioner has remained absent in his duties and a proceeding was initiated against him for his absenteeism followed by an enquiry. In the enquiry, the charges levelled against the Petitioner were proved. For this, capital punishment was imposed. After dismissal of service, the Petitioner has become jobless and unable to provide a square meal to his family members. He has already realised his mistake and has taken shelter in the court at the age of 44 years, he is now aged about 50 years and is searching ways and means to provide bread and butter to his family members. When the Petitioner being an able bodied and energetic man has already realised his mistake and is coming forward to work under the Respondents, atleast one chance should be given to him for his reinstatement into service. Admittedly several modes of punishment are enumerated in company's Standing Orders. Though the Petitioner is a first offender but has worked for about 17 years under the Respondents. While imposing capital punishment to his employees, the management should think of the condition of the workers as well as his family members. In this case, the punishment imposed by the Respondents for dismissal of service is too harsh. Therefore, it can safely be stated that the action taken by the management in imposing the punishment of dismissal from service to Sri M. Jedson is not legal and justified.

Thus, Point No.I is answered accordingly.

10. **Point Nos. II & III:** In Point No.I, it has already been discussed that the punishment of dismissal from service to Sri M. Jedson is not legal and justified. After dismissal of service as stated earlier, when the Petitioner has already realised his mistake and has come to the court with a prayer for reinstatement into service he should be given a chance to serve for his family members. After dismissal of service the Petitioner has become jobless and he being the sole bread earner of his family, is unable to provide a square meal to his family members. In such a circumstances atleast the Petitioner should be given a chance to maintain his livelihood and to work under the Respondents' management. But in this case, the Petitioner has not come to the court soon after his dismissal of service. Therefore, in the opinion of this Tribunal the Petitioner is not entitled to get all the relief as claimed in his claim petition. But he is only entitled to be given a chance to work in the Respondents' management.

Thus, Point Nos. II & III are answered accordingly.

RESULT:

In the result, the reference is answered as follows:

The action of the Chief General Manager, M/s. Singareni Collieries Co. Ltd., Mandamarri Area, Mandamarri, Adilabad Distt. in terminating the services of Sri M. Jedson, Ex-Coal Filler, MK-4 Inc., SCCL., Mandamarri Area with effect from 30.11.2002 is not justified and is hereby set aside. It is ordered that the workman Sri M. Jedson be taken into service as a fresh employee i.e., a Badli Filler, Cat.I, on initial basic pay without back wages and continuity of service, subject to medical fitness by the company Medical Board and the workman be kept under probation for a period of one year. The management is also directed to take an undertaking of good behaviour from the workman at the time of his posting.

The Workman can not claim for his posting in the same place, where he was last employed. The workman shall have to maintain either minimum mandatory 20 musters every month or 190 musters in a year and the management shall have the right to review the work of the workman in every three months. In the event of any short fall of attendance during the period of the three months, the service of the workman will not be terminated and he will be cautioned to improve his performance by issuing him a warning letter. However, in the event of any shortfall of attendance during one year of service of the workman, he will be terminated from service without any further notice and enquiry, and in case the workman completes the one year of probation period successfully he will continue in service till the age of attaining his superannuation. The management shall consider any forced absenteeism on account of Mine accidents/ Natural disasters, taking treatment in the company's hospital, as attendance. All other usual terms and conditions of appointment will be applicable i.e., transfer, hours of work, day of rest, holidays etc.. to the workman for appointment afresh.

Award is passed accordingly. Transmit.

Typed to my dictation by Smt. P. Phani Gowri, Personal Assistant and corrected by me on this the 23rd day of January, 2019.

MURALIDHAR PRADHAN, Presiding Officer

Appendix of evidence

Witnesses examined for the	Witnesses examined for the
Petitioner	Respondent
NIL	NIL

Documents marked for the Petitioner

NIL

Documents marked for the Respondent

NIL

नई दिल्ली, 21 फरवरी, 2019

का.आ. 310.—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में, केन्द्रीय सरकार मेसर्स सिंगारेनी कोलियरीज कंपनी लिमिटेड के प्रबंधन के संबद्ध नियोजकों और उनके कर्मचारों के बीच, अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण – सह - श्रम न्यायालय, हैदराबाद के पंचाट (संदर्भ संख्या 88/2013) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 20.02.2019 को प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-22012/110/2013—आईआर (सीएम-II)]

राजेन्द्र सिंह, अनुभाग अधिकारी

New Delhi, 21st February, 2019

S.O. 310.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. 88/2013) of the Cent.Govt.Indus.Tribunal-cum-Labour Court, Hyderabad as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of M/s. Singareni Collieries Company Ltd., and their workmen, received by the Central Government on 20.02.2019.

[No. L-22012/110/2013 – IR (CM-II)]

RAJENDER SINGH, Section Officer

ANNEXURE**BEFORE THE CENTRAL GOVERNMENT INDUSTRIAL TRIBUNAL-CUM-LABOUR COURT AT HYDERABAD****Present:** Sri Muralidhar Pradhan, Presiding OfficerDated the 24th day of January, 2019**INDUSTRIAL DISPUTE No. 88/2013****Between:**

The President (Bandari Satyanarayana),
Telengana Trade Union Council ,
H.No.5-295, Indra Nagar, Opp. Bus Stand,
Mancherla – 504 208. Adilabad District.

...Petitioner

AND

The General Manager,
M/s. Singareni Collieries Company Ltd.,
Mandamarri Area, Mandamarri (P.O.)
Adilabad district – 504231.

... Respondent

Appearances:

For the Petitioner : M/s. S. Bhagawanath Rao & S.V.Ramadevi, Advocates

For the Respondent : M/s. Nandigam Krishna Rao & N.S. Pattabhi Rama Rao, Advocates

AWARD

This is a reference issued by the Government of India, Ministry of Labour and Employment, New Delhi vide order No.L-22012/110/2013-IR(CM-II) dated 5.9.2013 whereunder this Tribunal is required to adjudicate the dispute i.e.,

“Whether the action of the General Manager, M/s. Singareni Collieries Company Ltd., Mandamarri Area., Mandamarri., Adilabad District., in terminating the services Sri Marumandla Rayalingu, Ex-Coal Filler, MK-4 Inc., SCCo. Ltd., Mandamarri Area, with effect from 28.10.2004 is justified or not? If not, to what relief the applicant is entitled for?”

After receiving the above said reference this Tribunal registered the case as I D No.88/2013 and issued notices to both the parties and secured their presence.

2. The workman filed his claim statement with the averments in brief as follows:

The workman Sri Marumandla Rayalingu, was initially appointed as a Badli Filler on 18.6.1983. He was regular to his duties and performing his duties upto the satisfaction of all his superiors. While so, he could not be regular to his duties during the year 2002 due to his ill-health. While the matters stood thus, charge sheet dated 11.4.2003 was issued to him by the Respondent alleging that the Workman absented for duty during the year 2002, which amounts to misconduct under company's Standing Order No.25.25. Unfortunately, the workman could not submit any explanation to the charge sheet and also could not participate in the enquiry. Subsequently, one ex-parte inquiry was conducted and the Workman was not given any opportunity much less valid in nature to put forth his grievances. Basing on such lopsided enquiry, the Enquiry Officer held the charges as proved, and basing on the erroneous findings of the Enquiry Officer, the Workman was dismissed from service w.e.f. 28.10.2004. It is stated that during the course of the enquiry the Workman has categorically stated about his inability to perform his duties regularly during the year 2002, was only on account of his ill-health and other family problems. But without considering any of his submissions, the Workman was dismissed from service. It is also stated that the action of the Respondent's management in dismissing the Workman from service is wholly illegal, arbitrary, violative of the principles of natural justice. The Workman has rendered 21 years of continuous service in the Respondent's management. The Workman approached the Respondent to consider his case sympathetically, but the management did not pay any heed to it. Therefore, the Workman was constrained to approach this Tribunal to declare the impugned order issued by the Respondent is illegal and arbitrary and to set aside the same and consequently to direct the Respondent to reinstate the Workman into service duly granting all other attendant benefits such as continuity of service, and back wages etc..

3. Respondent filed counter with the averments in brief as follows:

In the counter the Respondent while admitting some of the factual aspects to be true, stated that the Workman was appointed in the Respondent's company on 18.6.1983 as Badli Filler and subsequently got regularized as coal filler on 1.3.1993. He was dismissed from service on proved charges of absenteeism, after conducting a detailed domestic enquiry duly following the principles of natural justice. The Workman did not attend the enquiry, which was conducted purely following the principles of natural justice. It is stated that basing on the evidence adduced before the Enquiry Officer, the Enquiry Officer conducted the enquiry and submitted his report holding the charges levelled against the Workman was proved. A copy of the enquiry report and the enquiry proceeding was sent to the Workman by way of show cause notice giving him an opportunity to make representation against the findings of the enquiry report; since the charge levelled against the Workman is proved and it was serious in nature, punishment warranted was dismissal from service. The Disciplinary Authority has gone through the enquiry proceeding and his past record and found that there was no extenuating circumstances to take a lenient view and lastly, the Respondent was constrained to dismiss the Workman from service. It is stated that in fact the Workman was irregular to his duties and he did not improve his attendance even after issuing charge sheet to him, and after receiving the show cause notice. It is further stated that the punishment imposed on the Workman is justified and legal and as such the claim petition is liable to be dismissed in limini.

4. The domestic enquiry conducted by the Respondents is held as legal and valid vide order dated 14.7.2017.

5. Both the parties have advanced their arguments under Sec.11(A) of the Industrial Disputes Act, 1947, in support of their claim.

6. In view of the above facts, the points for determination are:

- I. Whether the action of the management of M/s. Singareni Collieries Company Ltd., in imposing the punishment of dismissal from service to Sri Marumandla Rayalingu is legal and justified?
- II. Whether the Workman is entitled for reinstatement into service?
- III. If not, to what other relief he is entitled?

7. **Point No.I:** During the course of argument, the Learned Counsel appearing on behalf of the Workman argued that due to his ill-health as well as other family problems, the Workman could not be able to attend his duty sincerely. Even in his show cause the Workman has mentioned the above fact, but it has not been considered during the course of the enquiry and on account of absenteeism capital punishment of dismissal from service was imposed on the Workman. When the Workman has taken a stand that due to his illness and other family problems he could not be able to attend his duties regularly and remained absent, the authority should have considered his case while imposing capital punishment.

The authority has not considered any of the submissions of the Workman, and has given capital punishment to the Workman when several modes of punishment are enumerated in the company's Standing Orders.

8. On the other hand, the Learned Counsel appearing on behalf of the Respondent argued that when the Workman was a chronic absentee and was found guilty of the charges levelled against him, the punishment imposed by the Respondent's company is legal and proper. When the Workman was not sincere in his duty and failed to maintain minimum musters in a year he is not entitled to be reinstated into service.

9. Admittedly, working in the Mines is hazardous and remaining absent is not unusual. In this case, due to his illness and other family problems, the Workman could not be able to be regular in his duty, the Workman has remained absent in his duties and a proceeding was initiated against him for his absenteeism followed by an enquiry. In the enquiry, the charges levelled against the Workman were proved. For this, capital punishment was imposed on the workman. After dismissal of service, the Workman has become jobless and unable to provide a square meal to his family members. He has already realised his mistake and has taken shelter in the court at the age of 43 years, he is now aged about 49 years and is searching ways and means to provide bread and butter to his family members. When the Workman being an able bodied and energetic man and has already realised his mistake and is coming forward to work under the Respondent, atleast one chance should be given to him for reinstatement into service at the end of his service period. Admittedly several modes of punishment are enumerated in company's Standing Orders. Though the Workman is a first offender and has worked for about 21 years under the Respondent, while imposing capital punishment to his employees, the management should think of the condition of the workers as well as his family members. In this case, the punishment imposed by the Respondent management for dismissal of service is too harsh. Therefore, it can safely be stated that the action taken by the management in imposing the punishment of dismissal from service to Sri Marumandla Rayalingu is not legal and justified.

Thus, Point No.I is answered accordingly.

10. **Point Nos. II & III:** In Point No.I, it has already been discussed that the punishment of dismissal from service to Sri Marumandla Rayalingu is not legal and justified. After dismissal of service as stated earlier, when the Workman has already realised his mistake and has come to the court with a prayer for reinstatement into service he should be given a chance to serve for his family members. After dismissal of service the Workman has become jobless and he being the sole bread earner of his family, is unable to provide a square meal to his family members. In such a circumstances atleast the Workman should be given a chance to maintain his livelihood and to work under the Respondent's management. But in this case, the Workman has not come to the court soon after his dismissal of service. Therefore, in the opinion of this Tribunal the Workman is not entitled to get all the relief as claimed in his claim petition. But he is only entitled to be given a chance to work in the Respondent's management.

Thus, Point Nos. II & III are answered accordingly.

RESULT:

In the result, the action of the General Manager, M/s. Singareni Collieries Company Ltd., Mandamarri Area., Mandamarri., Adilabad District., in terminating the services Sri Marumandla Rayalingu, Ex-Coal Filler, MK-4 Inc., SCCo. Ltd., Mandamarri Area, with effect from 28.10.2004 is not justified and is hereby set aside. It is ordered that the workman be taken into service as a fresh employee i.e., Badli filler in Cat.I, on initial basic pay without back wages and continuity of service, subject to medical fitness by the company Medical Board and the workman be kept under probation for a period of one year. The management is also directed to take an undertaking of good behaviour from the workman at the time of his posting.

The Workman cannot claim for his posting in the same place, where he was last employed. The workman shall have to maintain either minimum mandatory 20 musters every month or 190 musters in a year and the management shall have the right to review the work of the workman in every three months. In the event of any short fall of attendance during the period of the three months, the service of the workman shall not be terminated and he will be cautioned to improve his performance by issuing him a warning letter. However, in the event of any shortfall of attendance during one year of service of the workman, he will be terminated from service without any further notice and enquiry and in the event of completion of one year of probation satisfactorily, the workman is to continue in service till the age of attaining superannuation. The management shall consider any forced absenteeism on account of Mine accidents/ Natural disasters, taking treatment in the company's hospital, as attendance. All other usual terms and conditions of appointment will be applicable i.e., transfer, hours of work, day of rest, holidays etc.. to the workman for his appointment afresh and the reference is answered accordingly, so also the, award is passed accordingly. Transmit.

Typed to my dictation by Smt. P. Phani Gowri, Personal Assistant and corrected by me on this the 24th day of January, 2019.

MURALIDHAR PRADHAN, Presiding Officer

Appendix of evidence

Witnesses examined for the

Witnesses examined for the

Workman

Respondent

NIL

NIL

Documents marked for the Workman

NIL

Documents marked for the Respondent

NIL

नई दिल्ली, 21 फरवरी, 2019

का. आ. 311.—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में, केन्द्रीय सरकार मेसर्स सिंगारेनी कोलियरीज कंपनी लिमिटेड के प्रबंधन के संबद्ध नियोजकों और उनके कर्मचारों के बीच, अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण – सह - श्रम न्यायालय, हैदराबाद के पंचाट (संदर्भ संख्या 89/2013) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 20.02.2019 को प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-22012/109/2013-आईआर (सीएम-II)]

राजेन्द्र सिंह, अनुभाग अधिकारी

New Delhi, the 21st February, 2019

S.O. 311.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. 89/2013) of the Cent.Govt.Indus.Tribunal-cum-Labour Court, Hyderabad as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of M/s. Singareni Collieries Company Ltd., and their workmen, received by the Central Government on 20.02.2019.

[No. L-22012/109/2013 – IR (CM-II)]

RAJENDER SINGH, Section Officer

ANNEXURE**BEFORE THE CENTRAL GOVERNMENT INDUSTRIAL TRIBUNAL-CUM-LABOUR COURT AT HYDERABAD****Present:** Sri Muralidhar Pradhan, Presiding OfficerDated the 24th day of January, 2019**INDUSTRIAL DISPUTE No. 89/2013****Between:**

The President (Bandari Satyanarayana),
Telengana Trade Union Council ,
H.No.5-295, Indra Nagar, Opp. Bus Stand,
Mancherla – 504 208. Adilabad District.

...Petitioner

AND

The General Manager,
M/s. Singareni Collieries Company Ltd.,
Mandamarri Area, Mandamarri (P.O.)
Adilabad district – 504231.

... Respondent

Appearances:

For the Petitioner : M/s. S. Bhagawanath Rao & S.V.Ramadevi, Advocates

For the Respondent : M/s. Nandigam Krishna Rao & N.S. Pattabhi Rama Rao, Advocates

AWARD

This is a reference issued by the Government of India, Ministry of Labour and Employment, New Delhi vide order No.L-22012/109/2013-IR(CM-II) dated 5.9.2013 whereunder this Tribunal is required to adjudicate the dispute i.e.,

“Whether the action of the General Manager, M/s. Singareni Collieries Company Ltd., Mandamarri Area., Mandamarri., Adilabad District., in terminating the services Sri Gade Bapu, Ex-Coal Filler, KK-5 Inc., SCCo. Ltd., Mandamarri Area with effect from 16.11.1998 is justified or not? If not, to what relief the applicant is entitled for?”

After receiving the above said reference this Tribunal registered the case as I D No. 89/2013 and issued notices to both the parties and secured their presence.

3. The workman filed his claim statement with the averments in brief as follows:

The workman Sri Gade Bapu, was initially appointed as a Badli Filler on 16.10.1986. He was regular to his duties and performing his duties upto the satisfaction of all his superiors. While so, he could not be regular to his duties during the year 1998 due to his ill-health. While the matters stood thus, charge sheet dated 28.3.1998 was issued to him by the Respondent alleging that the Workman absented for duty during the year 1998, which amounts to misconduct under company's Standing Order No.25.25. Unfortunately, the workman could not submit any explanation to the charge sheet and also could not participate in the enquiry. Subsequently, one ex-parte inquiry was conducted and the Workman was not given any opportunity much less valid in nature to put forth his grievances. Basing on such lopsided enquiry, the Enquiry Officer held the charges as proved, and basing on the erroneous findings of the Enquiry Officer, the Workman was dismissed from service through proceeding dated 27.9.1998. It is stated that during the course of the enquiry the Workman has categorically stated about his inability to perform his duties regularly during the year 1998, which was only on account of his ill-health and other family problems. But without considering any of his submissions, the Workman was dismissed from service. It is also stated that the action of the Respondent's management in dismissing the Workman from service is wholly illegal, arbitrary, violative of the principles of natural justice. The Workman has rendered 12 years of continuous service in the Respondent's management. The Workman approached the Respondent to consider his case sympathetically, but the management did not pay any heed to it. Therefore, the Workman was constrained to approach this Tribunal to declare the impugned order issued by the Respondent is illegal and arbitrary and to set aside the same and consequently to direct the Respondent to reinstate the Workman into service duly granting all other attendant benefits such as continuity of service, and back wages etc..

3. Respondent filed counter with the averments in brief as follows:

In the counter the Respondent while admitting some of the factual aspects to be true, stated that the Workman was appointed in the Respondent's company on 16.10.1986 as Badli Filler and subsequently got regularized as coal filler. He was dismissed from service on proved charges of absenteeism, after conducting a detailed domestic enquiry duly following the principles of natural justice. The Workman did not attend the enquiry, which was conducted purely following the principles of natural justice. It is stated that basing on the evidence adduced before the Enquiry Officer, the Enquiry Officer submitted his report holding the charges levelled against the Workman was proved. A copy of the enquiry report and the enquiry proceeding was sent to the Workman by way of show cause notice giving him an opportunity to make representation against the findings of the enquiry report; since the charge levelled against the Workman is proved and it was serious in nature, punishment warranted was dismissal from service. The Disciplinary Authority has gone through the enquiry proceeding and his past record and found that there was no extenuating circumstances to take a lenient view and lastly, the Respondent was constrained to dismiss the Workman from service. It is stated that in fact the Workman was irregular to his duties and he did not improve his attendance even after issuing charge sheet to him, and after receiving the show cause notice. It is further stated that the punishment imposed on the Workman is justified and legal and as such the claim petition is liable to be dismissed in limini.

4. The domestic enquiry conducted by the Respondents is held as legal and valid vide order dated 14.7.2017.

5. Both the parties have advanced their arguments under Sec.11(A) of the Industrial Disputes Act, 1947, in support of their claim.

6. In view of the above facts, the points for determination are:

- I. Whether the action of the management of M/s. Singareni Collieries Company Ltd., in imposing the punishment of dismissal from service to Sri Gade Bapu is legal and justified?
- II. Whether the Workman is entitled for reinstatement into service?
- III. If not, to what other relief he is entitled?

7. **Point No.I:** During the course of argument, the Learned Counsel appearing on behalf of the Workman argued that due to his ill-health as well as other family problems, the Workman could not be able to attend his duty sincerely. Even in his show cause the Workman has mentioned the above fact, but it has not been considered during the course of the enquiry and on account of absenteeism capital punishment of dismissal from service was imposed on the Workman. When the Workman has taken a stand that due to his illness and other family problems he could not be able to attend his duties regularly and remained absent, the authority should have considered his case while imposing capital punishment.

The authority has not considered any of the submissions of the Workman, and has given capital punishment to the Workman when several modes of punishment are enumerated in the company's Standing Orders.

8. On the other hand, the Learned Counsel appearing on behalf of the Respondent argued that when the Workman was a chronic absentee and was found guilty of the charges levelled against him, the punishment imposed by the Respondent's company is legal and proper. When the Workman was not sincere in his duty and failed to maintain minimum musters in a year he is not entitled to be reinstated into service.

9. Admittedly, working in the Mines is hazardous and remaining absent is not unusual. In this case, due to his illness and other family problems, the Workman could not be able to be regular in his duty, the Workman has remained absent in his duties and a proceeding was initiated against him for his absenteeism followed by an enquiry. In the enquiry, the charges levelled against the Workman were proved. For this, capital punishment was imposed on the workman. After dismissal of service, the Workman has become jobless and unable to provide a square meal to his family members. He has already realised his mistake and has taken shelter in the court at the age of 40 years, he is now aged about 46 years and is searching ways and means to provide bread and butter to his family members. When the Workman being an able bodied and energetic man and has already realised his mistake and is coming forward to work under the Respondent, atleast one chance should be given to him for reinstatement into service at the end of his service period. Admittedly several modes of punishment are enumerated in company's Standing Orders. Though the Workman is a first offender and has worked for about 12 years under the Respondent, while imposing capital punishment to his employees, the management should think of the condition of the workers as well as his family members. In this case, the punishment imposed by the Respondent management for dismissal of service is too harsh. Therefore, it can safely be stated that the action taken by the management in imposing the punishment of dismissal from service to Sri Gade Bapu is not legal and justified.

Thus, Point No.I is answered accordingly.

10. **Point Nos. II & III:** In Point No.I, it has already been discussed that the punishment of dismissal from service to Sri Gade Bapu is not legal and justified. After dismissal of service as stated earlier, when the Workman has already realised his mistake and has come to the court with a prayer for reinstatement into service he should be given a chance to serve for his family members. After dismissal of service the Workman has become jobless and he being the sole bread earner of his family, is unable to provide a square meal to his family members. In such a circumstances atleast the Workman should be given a chance to maintain his livelihood and to work under the Respondent's management. But in this case, the Workman has not come to the court soon after his dismissal of service. Therefore, in the opinion of this Tribunal the Workman is not entitled to get all the relief as claimed in his claim petition. But he is only entitled to be given a chance to work in the Respondent's management.

Thus, Point Nos. II & III are answered accordingly.

RESULT:

In the result, the action of the General Manager, M/s. Singareni Collieries Company Ltd., Mandamarri Area., Mandamarri., Adilabad District., in terminating the services Sri Gade Bapu, Ex-Coal Filler, KK-5 Inc., SCCo. Ltd., Mandamarri Area, with effect from 16.11.1998 is not justified and is hereby set aside. It is ordered that the workman be taken into service as a fresh employee i.e., Badli filler in Cat.I, on initial basic pay without back wages and continuity of service, subject to medical fitness by the company Medical Board and the workman be kept under probation for a period of one year. The management is also directed to take an undertaking of good behaviour from the workman at the time of his posting.

The Workman cannot claim for his posting in the same place, where he was last employed. The workman shall have to maintain either minimum mandatory 20 musters every month or 190 musters in a year and the management shall have the right to review the work of the workman in every three months. In the event of any short fall of attendance during the period of the three months, the service of the workman shall not be terminated and he will be cautioned to improve his performance by issuing him a warning letter. However, in the event of any shortfall of attendance during one year of service of the workman, he will be terminated from service without any further notice and enquiry and in the event of completion of one year of probation satisfactorily, the workman is to continue in service till the age of attaining superannuation. The management shall consider any forced absenteeism on account of Mine accidents/ Natural disasters, taking treatment in the company's hospital, as attendance. All other usual terms and conditions of appointment will be applicable i.e., transfer, hours of work, day of rest, holidays etc., to the workman for his appointment afresh and as such the reference is answered accordingly. So also the, award is passed accordingly. Transmit.

Typed to my dictation by Smt. P. Phani Gowri, Personal Assistant and corrected by me on this the 24th day of January, 2019.

MURALIDHAR PRADHAN, Presiding Officer

Appendix of evidence

Witnesses examined for the
Petitioner
NIL

Witnesses examined for the
Respondent
NIL

Documents marked for the Petitioner

NIL

Documents marked for the Respondent

NIL

नई दिल्ली, 21 फरवरी, 2019

का.आ. 312.—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में, केन्द्रीय सरकार मेसर्स सिंगारेनी कोलियरीज कंपनी लिमिटेड के प्रबंधन के संबद्ध नियोजकों और उनके कर्मचारों के बीच, अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण – सह - श्रम न्यायालय, हैदराबाद के पंचाट (संदर्भ संख्या 193/2014) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 20.02.2019 को प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-22012/49/2014—आईआर (सीएम-II)]

राजेन्द्र सिंह, अनुभाग अधिकारी

New Delhi, the 21st February, 2019

S.O. 312.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. 193/2014) of the Cent.Govt.Indus.Tribunal-cum-Labour Court, Hyderabad as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of M/s Singareni Collieries Company Ltd., and their workmen, received by the Central Government on 20.02.2019.

[No. L-22012/49/2014 – IR (CM-II)]

RAJENDER SINGH, Section Officer

ANNEXURE**BEFORE THE CENTRAL GOVERNMENT INDUSTRIAL TRIBUNAL-CUM-LABOUR COURT AT HYDERABAD**

Present: Sri Muralidhar Pradhan, Presiding Officer

Dated the 22nd day of January, 2019

INDUSTRIAL DISPUTE No. 193/2014**Between:**

The President,
(Sri Bandari Satyanarayana),
Rashtriya Collieries Mazdoor Sangh(RCMS),
Rajkumar Complex, Saibaba Temple Road,
Jaffar Nagar, Mancherla – 504 208.
Adilabad Distt.

... Petitioner Union

AND

The General Manager,
M/s. Singareni Collieries Company Ltd.,
Sreerampur Area, Sreerampur-504 303.
Adilabad

...Respondent

Appearances:

For the Petitioner : Representative

For the Respondent : Representative

AWARD

The Government of India, Ministry of Labour by its order No. L-22012/49/2014-IR(CM-II) dated 8.8.2014 referred the following dispute between the management of M/s. Singareni Collieries Company Ltd., and their workman under section 10(1)(d) of the I.D. Act, 1947 for adjudication to this Tribunal. The reference is,

SCHEDULE

“Whether the action of the General Manager, M/s. Singareni Collieries Company Ltd., Sreerampur Area, Adilabad Distt., in terminating the services of Sri Kamera Rayamallu, Ex-Coal Filler, IK-1A Inc., Sreerampur Area with effect from 01.04.2007 is justified or not? If not, to what relief the applicant is entitled for?”

The reference is numbered in this Tribunal as I.D. No. 193/2014 and notices were issued to the parties concerned.

2. The case is posted for filing of claim statement and documents by the Petitioner union.
3. The case was posted for filing of claim statement by the Petitioner union. In spite of availing several opportunities, the Petitioner union remained absent and there was no representation on behalf of the Petitioner union. Non-appearance of the Petitioner Union and non-filing of claim statement in time, clearly indicates that perhaps the parties have settled their dispute outside the court and the Petitioner union has no claim to raise. Hence, it is not desirable to linger the case to any further date. Thus, the case of the Petitioner Union is closed and a ‘No dispute’ award is passed.

Award is passed accordingly. Transmit.

Typed to my dictation by Smt. P. Phani Gowri, Personal Assistant, corrected by me on this the 22nd day of January, 2019.

MURALIDHAR PRADHAN, Presiding Officer

Appendix of evidence

Witnesses examined for the

Petitioner

NIL

Witnesses examined for the

Respondent

NIL

Documents marked for the Petitioner

NIL

Documents marked for the Respondent

NIL

नई दिल्ली, 21 फरवरी, 2019

का.आ. 313.—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में, केन्द्रीय सरकार मेसर्स सिंगारेनी कोलियरीज कंपनी लिमिटेड के प्रबंधन के संबद्ध नियोजकों और उनके कर्मचारों के बीच, अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण – सह - श्रम न्यायालय, हैदराबाद के पंचाट (संदर्भ संख्या 92/2015) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 20.02.2019 को प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-22012/65/2015-आईआर (सीएम-II)]

राजेन्द्र सिंह, अनुभाग अधिकारी

New Delhi, the 21st February, 2019

S.O. 313.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. 92/2015) of the Cent.Govt.Indus.Tribunal-cum-Labour Court, Hyderabad as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of M/s. Singareni Collieries Company Ltd., and their workmen, received by the Central Government on 20.02.2019.

[No. L-22012/65/2015 – IR (CM-II)]

RAJENDER SINGH, Section Officer

ANNEXURE
BEFORE THE CENTRAL GOVERNMENT INDUSTRIAL TRIBUNAL-CUM-LABOUR COURT AT
HYDERABAD

Present: Sri Muralidhar Pradhan, Presiding Officer

Dated the 22nd day of January, 2019

INDUSTRIAL DISPUTE No. 92/2015

Between:

Sri MD. Nawab,
S/o Sri Goremiya,
H.No.152, Bellampalli No.2 Junction,
Radhagambala Basthi, Asifabad (Tq.)
Adilabad Dist. – 504 251 (Telengana State)

...Petitioner

AND

The General Manager,
M/s. Singareni Collieries Company Ltd.,
Ramagundam-I Area, Godavarikhani – 505209
Karimnagar Distt. (Telengana State).

... Respondent

Appearances:

For the Petitioner : None

For the Respondent : Representative

AWARD

The Government of India, Ministry of Labour by its order No. L- 22012/65/2015-IR(CM-II) dated 30.9.2015 referred the following dispute under section 10(1)(d) of the I.D. Act, 1947 for adjudication to this Tribunal between the management of M/s. Singareni Collieries Company Ltd., and their workman. The reference is,

SCHEDULE

“Whether the action of the General Manager, M/s. Singareni Collieries Company Ltd., Ramagundam-I Area, Godavarikhani, Karimnagar Distt., in terminating the services of Sri Md. Nawab, Ex-Genl Mazdoor, GDK-1 & 3 Inc., SCCL, Ramagundam-1 Area with effect from 11.6.2006 is justified or not? If not, to what relief the applicant is entitled for?”

The reference is numbered in this Tribunal as I.D. No. 92/2015 and notices were issued to the parties concerned.

2. The case stands posted for filing of claim statement and documents by the Petitioner.

3. In spite of repeated calls, the Petitioner did not turn up. Several opportunities have been given to the Petitioner to attend the court to prosecute his case. No claim statement was filed in spite of taking several adjournments. Non-appearance of the Petitioner and non-filing of claim statement in time, clearly indicates that perhaps the parties have settled their dispute and the Petitioner has no claim to raise. Hence, it is not desirable to linger the case to any further date. Thus, the case of the Petitioner is closed and a ‘No dispute’ award is passed.

Award is passed accordingly. Transmit.

Typed to my dictation by Smt. P. Phani Gowri, Personal Assistant, corrected by me on this the 22nd day of January, 2019.

MURALIDHAR PRADHAN, Presiding Officer

Appendix of evidence

Witnesses examined for the	Witnesses examined for the
Petitioner	Respondent
NIL	NIL

Documents marked for the Petitioner

NIL

Documents marked for the Respondent

NIL

नई दिल्ली, 2 फरवरी, 2019

का. आ. 314.—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 17 के अनुसरण में, केन्द्रीय सरकार मेसर्स सिंगारेनी कोलियरीज कंपनी लिमिटेड के प्रबंधन के संबद्ध नियोजकों और उनके कर्मचारों के बीच, अनुबंध में निर्दिष्ट औद्योगिक विवाद में केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण – सह - श्रम न्यायालय, हैदराबाद के पंचाट (संदर्भ संख्या एलसी 75/2005) को प्रकाशित करती है, जो केन्द्रीय सरकार को 20.02.2019 को प्राप्त हुआ था।

[सं. एल-22013/01/2019—आईआर (सीएम-II)]

राजेन्द्र सिंह, अनुभाग अधिकारी

New Delhi, the 21st February, 2019

S.O. 314.—In pursuance of Section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), the Central Government hereby publishes the Award (Ref. No. LC 75/2005) of the Cent.Govt.Indus.Tribunal-cum-Labour Court, Hyderabad as shown in the Annexure, in the industrial dispute between the management of M/s. Singareni Collieries Company Ltd., and their workmen, received by the Central Government on 20.02.2019.

[No. L-22013/01/2019 – IR (CM-II)]

RAJENDER SINGH, Section Officer

ANNEXURE**BEFORE THE CENTRAL GOVERNMENT INDUSTRIAL TRIBUNAL-CUM-LABOUR COURT AT HYDERABAD****Present:** Sri Muralidhar Pradhan, Presiding OfficerDated the 23rd day of January, 2019**INDUSTRIAL DISPUTE L.C.No. 75/2005****Between:**

Sri P. Chandrasekhara Rao,
S/o Linga Rao,
C/o Smt. A. Sarojana,
Advocate, Flat No.G7,
Rajeshwari Gayatri Sadan,
Opp: Badruka Jr. College for Girls,
Kachiguda, Hyderabad .

... Petitioner

AND

1. The General Manager,
M/s. Singareni Collieries Company Ltd.,
Srirampur Area, Srirampur, Adilabad District.
3. The Colliery Manager,
M/s. Singareni Collieries Company Ltd.,
RK-6 Incline,
Srirampur Area, Srirampur Adilabad District.

... Respondents

Appearances:

For the Petitioner : M/s. A. Sarojana & K. Vasudeva Reddy, Advocates

For the Respondent : M/s. P.A.V.V.S. Sarma & Vijaya Laxmi Panguluri, Advocates

AWARD

Sri P. Chandrasekhara Rao who worked as General Mazdoor (who will be referred to as the workman) has filed this petition under Sec. 2A(2) of the Industrial Disputes Act, 1947 against the Respondents M/s. Singareni Collieries Company Ltd., seeking for declaring the proceeding No. SRP/PER/13.008/1772 dated 21.3.2005 issued by the first Respondent and the consequential memo No. SRP/RK-6/R.16/05/67 dated 29.3.2005 issued by Respondent No.2 as illegal, arbitrary and to set aside the same, consequently directing the Respondents to reinstate the Petitioner into service duly granting all the consequential benefits such as continuity of service, back wages and all other attendant benefits etc., and such other reliefs as this court may deem fit and proper.

2. The averments made in the petition in brief are as follows:

The Petitioner was initially appointed on 29.7.1976 in the Respondents' company and later confirmed as General Mazdoor on 1.12.1977. He was regular to his duties till the year 1999. It is submitted that, to his misfortune, the Petitioner's daughter, who was aged about 14 years, suffered with blood cancer and died on 29.8.1999. As a result of her death, the wife of the Petitioner became seriously ill for nearly 2 ½ years. In the mean while the Petitioner met with an accident on 26.10.2002 and suffered multiple fractures. In view of the above circumstances, the Petitioner was forced to keep himself away from duty. While the matters stood thus, a charge sheet was issued to the Petitioner by the Respondents alleging that the Petitioner absented for duty during the year 2003, which amounts to misconduct under company's Standing Order No.25.25. The Petitioner submitted his explanation to the charge sheet which was not considered by the Respondents' management. Subsequently, one inquiry was conducted and during the time of the enquiry, the Petitioner was not given any opportunity much less valid in nature to put forth his grievances. Basing on such lopsided enquiry, the Enquiry Officer held the charges as proved and basing on the erroneous findings of the Enquiry Officer, the Petitioner was dismissed from service vide order dated 21.3.2005 and the consequential memo dated 29.3.2005. It is stated that during the course of the enquiry the Petitioner has categorically stated about his inability to perform his duties regularly during the above said period as it was only on account of his daughter's ill-health and death, his wife's ill-health and accident to him causing multiple fractures. But without considering any of his submissions, the Petitioner was dismissed from service. It is also stated that the action of the Respondents management in dismissing the Petitioner from service is wholly illegal, arbitrary, violative of the principles of natural justice. The Petitioner has rendered 27 years of continuous service in the Respondents' management. The Petitioner approached the Respondents to consider his case sympathetically, but the management did not pay any heed to it. Therefore, the Petitioner was constrained to approach this Tribunal to declare the impugned order dated 21.3.2005 and subsequent order dated 29.3.2005 issued by the Respondents are illegal and arbitrary and to set aside the same and consequently to direct the Respondents to reinstate the Petitioner into service duly granting all other attendant benefits such as continuity of service, and back wages etc..

3. The Respondents filed counter denying the averments made in the petition, with the averments in brief which runs as follows:

In the counter the Respondents while admitting some of the factual aspects to be true, stated that the Petitioner was appointed in the Respondents' company on 9.12.1976 but not on 29.7.1976 and subsequently he was promoted as General Mazdoor category III with effect from 1.1.2003. He was charge sheeted for habitual absenteeism during the year 2003 and he was dismissed from service on proved charges of absenteeism, after conducting a detailed domestic enquiry duly following the principles of natural justice. The Petitioner has attended the dates fixed for the enquiry and had fully participated in the enquiry. He was given full, fair and reasonable opportunity to defend himself in the enquiry. The enquiry was conducted purely following the principles of natural justice. It is stated that basing on the evidence adduced before the Enquiry Officer, he submitted his report holding the charges levelled against the Petitioner was proved. A copy of the enquiry report and the enquiry proceeding was sent to the Petitioner by way of show cause notice giving him an opportunity to make representation against the findings of the enquiry report; since the charge levelled against the Petitioner is proved and it was serious in nature, punishment warranted was dismissal from service. The Disciplinary Authority has gone through the enquiry proceeding and his past record and found that there was no extenuating circumstances to take a lenient view and lastly, the Respondents were constrained to dismiss the Petitioner from service. It is stated that in fact the Petitioner was irregular to his duties and he did not improve his attendance even after issuing charge sheet to him, and after receiving the show cause notice. It is further stated that the punishment imposed on the Petitioner is justified and legal and as such the claim petition is liable to be dismissed in limini.

4. In view of the memo filed by the Learned Counsel for the Petitioner conceding the legality and validity of the domestic enquiry conducted in the present case, the domestic enquiry conducted by the Respondents is held as legal and valid vide order dated 5.11.2008.

5. Both the parties have advanced their arguments under Sec.11(A) of the Industrial Disputes Act, 1947, in support of their claim.

6. In view of the above facts, the points for determination are:

- I. Whether the action of the management of M/s. Singareni Collieries Company Ltd., in imposing the punishment of dismissal from service to Sri P. Chandrasekhara Rao is legal and justified?
- II. Whether the Petitioner is entitled for reinstatement into service?
- III. If not, to what other relief he is entitled?

7. **Point No.I:** During the course of argument, the Learned Counsel appearing on behalf of the Petitioner submitted that due to his daughter's illness and sudden death of his daughter, ill-health of his wife and he himself met with an accident, the Petitioner could not be able to attend his duty sincerely. Even in his show cause the Petitioner has mentioned the above fact, but it has not been considered during the course of the enquiry and on account of absenteeism capital punishment of dismissal from service was imposed on the Petitioner. When the Petitioner has taken a stand that due to his illness, and other family problems he could not be able to attend his duties regularly and remained absent, one reasoned order is required to be passed and the authority should have considered his case while imposing capital punishment. The authority has not considered any of the submissions of the Petitioner, and has imposed capital punishment to the Petitioner when several modes of punishment are enumerated in the company's Standing Orders.

8. On the other hand, the Learned Counsel appearing on behalf of the Respondents submitted that when the Petitioner was a chronic absentee and was found guilty of the charges levelled against him, the punishment imposed by the Respondents' company is legal and proper. When the Petitioner was not sincere in his duty and failed to maintain minimum musters in a year he is not entitled to be reinstated in service and also the punishment imposed by the Respondents needs no interference.

9. Admittedly, working in the Mines is hazardous and remaining absent is not unusual. In this case, due to his illness, and other family problems, the Petitioner could not be able to be regular in his duty, the Petitioner has remained absent in his duties and a proceeding was initiated against him for his unauthorized absence followed by an enquiry. In the enquiry, the charges levelled against the Petitioner were proved. For this, capital punishment was imposed on him. After dismissal of service, the Petitioner has become jobless and unable to provide a square meal to his family members. He has already realised his mistake and has taken shelter in the court at the age of 53 years, he is now aged about 67 years and has already attained the age of superannuation, and at this age he is searching ways and means to provide bread and butter to his family members. In such a circumstances, atleast one chance should be given to him for his reinstatement into service in order to get all his terminal benefits. Admittedly several modes of punishment are enumerated in company's Standing Orders. But the management decided to impose capital punishment. The Petitioner is a first offender and has worked for about twenty two years under the Respondent. While imposing capital punishment to his employees, the management should think of the condition of the workers as well as his family members. In this case, the punishment imposed by the Respondents for dismissal of service is too harsh and is not proper. Therefore, it can safely be stated that the action taken by the management in imposing the punishment of dismissal from service to Sri P. Chandrasekhara Rao is not legal and justified.

Thus, Point No.I is answered accordingly.

10. **Point Nos. II & III:** In Point No.I, it has already been discussed that the punishment of dismissal from service to Sri P. Chandrasekhara Rao is not legal and justified. After dismissal of service as stated earlier, when the Petitioner has already realised his mistake and has come to the court with a prayer for reinstatement into service he should be given a chance to serve for his family members. After dismissal of service the Petitioner has become jobless and he being the sole bread earner of his family, is unable to provide a square meal to his family members. In such a circumstances, the Petitioner should be given a chance to maintain his livelihood and to work under the Respondents' management. But unfortunately, during the pendency of this case the Petitioner has attained the age of superannuation. So, no question of rendering service under the Respondents is expected from the Petitioner. But only he is to be reinstated into service to get all his service benefit and also entitled to get 50% of back wages.

Thus, Point Nos. II & III are answered accordingly.

ORDER

Proceeding No. SRP/PER/13.008/1772 dated 21.3.2005 issued by the first Respondent and the consequential memo No. SRP/RK-6/R.16/05/67 dated 29.3.2005 issued by Respondent No.2 are declared as illegal and the same is hereby set aside. It is ordered that the workman Sri P. Chandrasekhara Rao be reinstated in service only to get all his terminal benefits. He is entitled to get 50% of back wages. The Respondents are directed to give all the terminal benefits along with 50% of back wages to the Petitioner after four months of this order, failing which the Petitioner is at liberty to recover the same through the process of law.

Award is passed accordingly. Transmit.

Typed to my dictation by Smt. P. Phani Gowri, Personal Assistant and corrected by me on this the 23rd day of January, 2019.

MURALIDHAR PRADHAN, Presiding Officer

Appendix of evidence

Witnesses examined for the
Petitioner
NIL

Witnesses examined for the
Respondent
NIL

Documents marked for the Petitioner

NIL

Documents marked for the Respondent

NIL

नई दिल्ली, 22 फरवरी] 2019

का. आ. 315.—राष्ट्रपति, श्री अशोक कुमार सिंह पीठासीन अधिकारी केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण सह श्रम न्यायालय सं. 2, चंडीगढ़ को दिनांक 07.02.2019 से छः माह तक की अवधि अथवा नियमित आधार पर पद के भरे जाने तक अथवा अगले आदेश तक केन्द्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण सह श्रम न्यायालय सं. 1, चंडीगढ़ के पीठासीन अधिकारी के पद का अतिरिक्त प्रभार सौंपते हैं।

[सं. अ-11016/04/2017-सीएलएस-II]

संजीव नंदा, अवर सचिव

New Delhi, the 22nd February, 2019

S.O. 315.—The President is pleased to entrust the additional charge of the post of Presiding Officer, Central Government Industrial Tribunal-cum-Labour Court No.1, Chandigarh to Shri Ashok Kumar Singh, Presiding Officer, Central Government Industrial Tribunal-cum-Labour Court No.2, Chandigarh for a period of six months with effect from 07.02.2019 or till the post is filled on regular basis or until further orders, whichever is the earliest.

[No. A-11016/04/2017-CLS-II]

SANJEEV NANDA, Under Secy.