

जे.के. आयरन एंड स्टील कंपनी लिमिटेड, कानपुर

बनाम

लौह एवं इस्पात मजदूर संघ,

कानपुर

(संबद्ध अपील के साथ)

[विवियन बोस, वेंकटराम अय्यर और चन्द्रशेखर अय्यर जे.जे.]

औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947, (1947 का अधिनियम XIV)
धारा 7 और 11- निर्णायक-लोकतांत्रिक संविधान का दायरा और अधिकार-
उसकी अनिवार्यताएं-कानून का शासन-परोपकारी निरंकुशता-उससे अनजान।

निर्णय: माना जाता है कि औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत एक
निर्णायक द्वारा निर्णय का मतलब मालिक और नौकर के सख्त कानून के
अनुसार निर्णय नहीं है और एक निर्णायक के पुरस्कार में विवाद के
निपटारे के लिए प्रावधान शामिल हो सकते हैं जिसे कोई भी अदालत]
अगर वह सामान्य कानून से बंधी हुई होती तो आदेश नहीं दे सकती है।
इस प्रकार औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत एक न्यायनिर्णयन का
दायरा एक पुरस्कार देने वाले मध्यस्थ की तुलना में बहुत व्यापक है।
औद्योगिक न्यायाधिकरण ऐसी सीमाओं से बंधे नहीं हैं और एक
न्यायनिर्णायक के पास निर्वहन और बर्खास्तगी के बारे में विवादों की जांच

करने का अधिकार क्षेत्र है और जहां आवश्यक हो बहाली का निर्देश देने की भी शक्तियां हैं।

फिर भी उनकी शक्तियाँ जितनी व्यापक हैं ये न्यायाधिकरण सर्वशक्तिशाली नहीं हैं और उनके अधिकार के दायरे की सीमाएँ हैं। हालाँकि वे शब्द के सख्त अर्थ में अदालतें नहीं हैं, फिर भी उन्हें अर्ध न्यायिक कार्यों का निर्वहन करना पड़ता है और इस तरह वे अनुच्छेद 136 के तहत सर्वोच्च न्यायालय के अधिभावी क्षेत्राधिकार के अधीन हैं। उनकी शक्तियाँ उस कानून से प्राप्त होती हैं जो उन्हें बनाता है और उन्हें वहां लगाई गई सीमाओं के भीतर कार्य करना होता है और उसके प्रावधानों के अनुसार कार्य करना होता है। वे प्रावधान उन्हें अदालत के कई गुणों से परिपूर्ण करते हैं और उन्हें मनमाने या पूर्ण विवेक और शक्ति से वंचित करते हैं।

उदार निरंकुशता एक लोकतांत्रिक संविधान के लिए विदेशी है। जब भारत के संविधान ने इस देश को एक संप्रभु लोकतांत्रिक गणराज्य में बदल दिया तो उसने इसे केवल लोकतंत्र के आडंबरों से निवेशित नहीं किया, बल्कि इसे लोकतंत्र के वास्तविक महत्व के साथ निवेशित किया या]जिसका असली मूल पूर्ण और मनमानी शक्ति न केवल कार्यपालिका अधिकारियों और छोटे न्यायाधिकरणों द्वारा बल्कि विधायिकाओं और यहां तक कि संसद द्वारा अभ्यासों को प्रतिबंधित करने के लिए अदालतों का अंतिम अधिकार होना है। संविधान ने इस भूमि में कानून का शासन

स्थापित किया है जो अपने साथ ऐसे बंध और प्रतिबंध लेकर आया है जो निरंकुश सत्ता के लिए विदेशी हैं।

हालाँकि अदालतों को हमेशा सावधानी बरतनी चाहिए और ऐसे न्यायाधिकरणों के स्थान पर अपने निर्णय और विवेक का स्थान नहीं लेना चाहिए।

धारा 7 और 11 के औद्योगिक विवाद अधिनियम] 1947 और यूपी राज्य औद्योगिक न्यायाधिकरण के स्थायी आदेश 1951 के मद्देनजर ये न्यायाधिकरण]हालाँकि सिविल न्यायालयों की सभी तकनीकियों से बंधे नहीं हैं]फिर भी उन्हें पार्टियों की लिखित रूप में दलीलें लेने और विवाद्यक तैयार करने के मामले में दीवानी न्यायालयों के समान ही सामान्य प्रक्रिया का पालन करना चाहिए। न्यायाधिकरणों को यह शक्तियां नहीं है कि वे दलीलों की अवहेलना करें और किसी ऐसे निष्कर्ष पर पहुंचें जो उन्हें उचित और उचित लगे।

उच्चतम न्यायालय ने अपीलों की दोबारा सुनवाई के लिए मामले को श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण को भेज दिया क्योंकि न्यायनिर्णायक और श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण ने परोपकारी निरंकुशों का रवैया अपनाया था और अपने निष्कर्ष को अप्रासंगिक विचारों पर आधारित किया था और पार्टियों की दलीलों से निर्णय के लिए उठने वाले वास्तविक प्रश्नों को नजरअंदाज कर दिया था।

वेस्टर्न इंडिया ऑटोमोबाइल एसोसिएशन बनाम इंडस्ट्रियल ट्रिब्यूनल, बॉम्बे ([1949] एफ.सी.आर. 321, 345), मद्रास राज्य बनाम सी.पी. सारथी, ([1953] एस.सी.आर. 334,348), भारत बैंक लिमिटेड वी. भारत बैंक लिमिटेड के कर्मचारी, 9[1950] एस.सी.आर. 459, 497), मुइर मिल्स कंपनी बनाम सुती मिल्स मजदूर यूनियन, कानपुर ([1955] 1 एस.सी.आर. 991,1001),संदर्भित। सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: 1955 की सिविल अपील संख्या 22 और 22-ए और 301।

भारत के श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण लखनऊ के निर्णय और आदेश दिनांक 4 जुलाई 1952 से विशेष अनुमति द्वारा अपील] 1951 की अपील संख्या 391 और 392 में निर्णायक और अतिरिक्त क्षेत्रीय सुलह अधिकारी के 1 नवंबर 1951 के फैसले से उत्पन्न हुई। 1951 के केस नंबर 53 में कानपुर।

सभी अपीलों में अपीलकर्ताओं के लिए जी.एस. पाठक, (रामेश्वर नाथ और राजिंदर नारायण)।

सी. ए. संख्या 22 और 22-ए में प्रतिवादी और सी.ए. में प्रतिवादी संख्या 4 के लिए जी. सी. माथुर। 1955 की संख्या 301.

सी.ए. में प्रतिवादी संख्या 3 के लिए के.बी. अस्थाना और सी.पी.लाल। 1955 की संख्या 301.

1955. 23 दिसंबर. कोर्ट का फैसला सुनाया गया

बोस जे. एवं हमारे द्वारा तीन अपीलों का विचारण किया जाना है। ये अपीलें जेके आयरन एंड स्टील कंपनी लिमिटेड और आयरन एंड स्टील मजदूर यूनियन के बीच विवाद से उत्पन्न हुई हैं। हम इन्हें क्रमशः कंपनी और मजदूर यूनियन से संबोधित करेंगे।

तथ्य इस प्रकार है- कंपनी की फैक्ट्री और अन्य कार्य उत्तर प्रदेश के कानपुर में थे। 10-4-1948 को भारत सरकार के वाणिज्य मंत्रालय ने कंपनी को अपनी जूट बेलिंग हुप्स फैक्ट्री को कानपुर से कलकत्ता स्थानांतरित करने का आदेश दिया।

कलकत्ता में कोई भूमि उपलब्ध न होने के कारण वर्ष 1950 & 51 तक यह आदेश प्रभावी नहीं हो सका। 19-3-1951 को आयरन एंड स्टील कंट्रोलर ने कंपनी को तुरंत जूट बेलिंग हुप्स का रोल बंद करने का आदेश दिया। तदनुसार]उस तिथि से इन हुप्स का उत्पादन बंद कर दिया गया।

उसी समय स्क्रेप आयरन की कमी थी और कंपनी का मामला यह है कि उसे अपनी भट्टी का काम प्रतिदिन तीन शिफ्ट से घटाकर एक करना पड़ा।

कंपनी का कहना है कि इन दो कारणों से उसे अपने कर्मचारियों की छुट्टी करने के लिए बाध्य होना पड़ा। इसलिए]इसने अपने 128 श्रमिकों को दिनांक 15-5-1951 को निम्नलिखित नोटिस जारी किया।

रोलिंग मिल को कलकत्ता में स्थानांतरित करने और फर्नेस विभाग को स्क्रेप की कमी के कारण संलग्न सूची के अनुसार व्यक्तियों को आज से ही सेवा मुक्त किया जाता है।

उनके वेतन और अन्य बकाया का पूरा भुगतान दोपहर 2 बजे के बाद किया जाएगा।

128 में से 25 ने अपना वेतन और अन्य बकाया राशि पूरी तरह से स्वीकार कर ली, लेकिन शेष 103 ने इनकार कर दिया। उनके मुद्दे का तदनुसार मजदूर संघ ने समर्थन किया था, जिसने 16-5-1951 को कानपुर में क्षेत्रीय सुलह अधिकारी को एक आवेदन दिया था, जिसमें शिकायत की गई थी कि छंटनी अवैध थी और अनुरोध किया गया था कि श्रमिकों को उनकी अवधि के लिए उनके वेतन का पूरा भुगतान करके बहाल किया जाए।

इसे उत्तर प्रदेश सरकार को भेज दिया गया और 28-6-1951 को उस राज्य के राज्यपाल ने उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 3, 4 और 8 के तहत निम्नलिखित मुद्दे को निर्णय के लिए कानपुर में क्षेत्रीय सुलह अधिकारी को भेज दिया-

क्या मेसर्स जेके आयरन एंड स्टील कंपनी लिमिटेड कानपुर द्वारा अनुबंध में दिए गए श्रमिकों की छंटनी अनुचित है यदि हां तो श्रमिक किस राहत के हकदार हैं।

पार्टियों ने 14-7-1951 को अपने लिखित बयान दाखिल किए और कंपनी ने 20-7-1951 को प्रत्युत्तर दाखिल किया। इसके बाद निर्णायक ने मौखिक और दस्तावेजी साक्ष्य लिए और 1-11-1951 को अपना फैसला सुनाया। लेकिन ऐसा करने से पहले ही एक कर्मचारी (कपिल देव सिंह) का मामला वापस ले लिया गया और उसके बाद निर्णय के लिए 102 मामले बच गए।

निर्णायक निम्नलिखित निष्कर्ष पर पहुंचे%

मजदूर यूनियन ने दलील दी थी कि छंटनी अच्छे इरादे से नहीं की गई थी। निर्णायक ने माना कि छंटनी का निर्णय बिना किसी उत्पीड़न के अच्छे इरादे से लिया गया था। स्क्रेप की कमी के सवाल पर भी उन्होंने कहा कि कमी तो है लेकिन यह केवल अस्थायी है और इसके 8 या 9 महीने से अधिक समय तक रहने की संभावना नहीं है। इसके बाद उन्होंने स्थायी आदेशों का हवाला दिया और कहा कि कंपनी अंतिम उपाय के अलावा छंटनी का सहारा लेने की हकदार नहीं है और वर्तमान मामले की परिस्थितियों में इन श्रमिकों को (1) कलकत्ता में की जा रही नई व्यवस्था में नौकरी का विकल्प पेश किया जाना चाहिए था तथा (2) जो लोग इसे नहीं चाहते थे उन्हें एकमुश्त छंटनी के बजाय बारी-बारी से ले ऑफ किया जाना चाहिए था। उन्होंने मुआवजे का एक क्रमिक पैमाना तैयार कर तदनुसार आदेश दिया कि ऐसा किया जाना चाहिए।

चलते-चलते हम देखते हैं कि हर जगह इस्तेमाल की गई अभिव्यक्ति को खत्म कर दिया गया है। इसका कारण यह है कि यूपी श्रम विभाग द्वारा अपनी गतिविधियों की वार्षिक समीक्षा में प्रस्तुत किए गए स्थायी आदेशों और अधिनियम और मॉडल स्थायी आदेशों की प्रति में इसी वाक्यांश का इस्तेमाल किया गया है। लेकिन हमें ऐसा लगता है कि ऐसा किसी स्तर पर प्रिंटर की गलती के कारण हुआ]जिसे कई जगहों पर दोहराया गया है। सही अभिव्यक्ति ले ऑफ है। यह अधिनियम में प्रयुक्त और परिभाषित अभिव्यक्ति है। स्थायी आदेशों में भी इसी वाक्यांश का प्रयोग किया जाना चाहिए था। अधिनियम में परिभाषा के अलावा ऑक्सफोर्ड डिक्शनरी के अनुसार ले-ऑफ एक प्रसिद्ध औद्योगिक शब्द है जिसका अर्थ है वह अवधि जिसके दौरान एक कर्मचारी को अस्थायी रूप से छुट्टी दे दी जाती है। हम इस निर्णय में सही अभिव्यक्ति का प्रयोग करेंगे।

दोनों पक्षों ने श्रम अपीलिय न्यायाधिकरण में अपील की। वहाँ निर्णय इस प्रकार था: न्यायाधिकरण ने स्क्रेप आयरन की कमी के संबंध में न्यायनिर्णय की कमी के अस्थायी होने के निष्कर्ष को बरकरार रखा। तब स्पष्ट रूप से कानून के एक मामले के रूप में यह माना गया कि स्थायी आदेशों के तहत जब सामग्री की केवल अस्थायी कमी हो तो श्रमिकों की छंटनी करना और उन्हें उनके भरण-पोषण से वंचित करना स्वीकार्य नहीं है]चाहे कमी की अवधि कुछ भी हो। ऐसे मामले में नियोक्ता बस इतना ही कर सकता है कि वह उन्हें ले ऑफ कर सकता है।

न्यायाधिकरण ने इस निष्कर्ष को भी बरकरार रखा कि हूप मिल सरकार के आदेशों के परिणामस्वरूप कलकत्ता में स्थानांतरित होने वाली थी]लेकिन उन्होंने माना कि रिकॉर्ड पर यह दिखाने के लिए कुछ भी नहीं था कि 105 व्यक्तियों में से (102 होना चाहिए) कौन से जिनके मामलों पर वे विचार कर रहे थे विशेष रूप से हूप मिल्स में लगे हुए थे और कलकत्ता में स्थानांतरण के कारण अधिशेष हो गए थे।

यह उन निष्कर्षों में से एक है जिन पर कंपनी ने इस आधार पर हमला किया है कि न्यायाधिकरण यह समझने में विफल रहा है कि कंपनी के संचालन को समग्र रूप से माना जाना चाहिए और इसके विभिन्न विभागों की परस्पर निर्भरता के कारण एक अनुभाग का बंद होना तथा दूसरे में सामग्री की कमी इसके सर्वांगीण कामकाज को प्रभावित करने के लिए बाध्य है और इसलिए छंटनी के प्रश्न को केवल एक विभाग के संकीर्ण दृष्टिकोण से नहीं देखा जा सकता है बल्कि इसकी सर्वांगीण परिस्थितियों में देखा जाना चाहिए। इसका अभिनिर्धारण बाद में किया जाएगा।

मामले के स्थानांतरण पहलू पर न्यायाधिकरण का एक और निष्कर्ष यह था कि मुनाफे में कटौती अपने आप में छंटनी के लिए अच्छा आधार नहीं है। यह माना गया कि छंटनी केवल तभी की जा सकती है जब मिल पूरी तरह से बंद हो जाए या जब किसी अन्य कारण से श्रमिकों की संख्या अधिक हो जाए।

न्यायाधिकरण का अंतिम निष्कर्ष यह था कि छंटनी पूरी तरह से अनुचित थी। तदनुसार इसने छंटनी को रद्द कर दिया और कहा कि प्रभावित श्रमिकों को अभी भी सेवा में माना जाएगा और निर्देश दिया कि उन्हें बहाल किया जाए। मजदूर यूनियन की अपील आंशिक रूप से स्वीकार कर ली गई और कंपनी की अपील खारिज कर दी गई।

उपरोक्त निर्णय ने कंपनी को निम्नलिखित कार्य करने के लिए बाध्य किया:-

(1) 4-8-1952 को इलाहाबाद उच्च न्यायालय में एक रिट याचिका दायर करना। जिसे उस न्यायालय ने 9-4-1953 को खारिज कर दिया था जिसके खिलाफ हस्तगत सिविल अपील संख्या 1955 की 301 हमारे समक्ष पेश की गई है

(2) श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण के आदेश के खिलाफ इस न्यायालय में दो अपील दायर करना। ये अपीलें 1955 की सिविल अपील संख्या 22 और 1955 की सिविल अपील संख्या 22-A हैं।

यह निर्णय उपरोक्त तीनों अपीलों के संबंध में है।

मजदूर यूनियन की ओर से उपस्थित श्री जीसी माथुर ने निम्नलिखित तथ्यों के आधार पर कंपनी की अपील के खिलाफ प्रारंभिक आपत्ति उठाई। कंपनी ने 26-8-1952 को श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण के फैसले के खिलाफ इस न्यायालय में अपील की थी। याचिका को 10-9-

1952 को सरसरी तौर पर खारिज कर दिया गया। वकील ने तर्क दिया कि उसी के कारण वर्तमान अपीलें पोषणीय नहीं हैं: 1955 की सिविल अपील 28-ए उसी आदेश के खिलाफ अपील है जो अब अपील के अधीन है के कारण पोषणीय नहीं है]और 1955 की सिविल अपील 301 पूर्व न्याय के सिद्धांत के आधार पर पोषणीय नहीं है क्योंकि यह उन्हीं बिंदुओं को उठाती है जो विशेष अनुमति याचिका में उठाए गए थे जिसे खारिज कर दिया गया था।

हमने इस आपत्ति को खारिज कर दिया क्योंकि अपील के लिए पिछली याचिका योग्यता के आधार पर नहीं बल्कि दो तकनीकी आधारों पर खारिज की गई प्रतीत होती है। यह सच है कि बर्खास्तगी का आदेश सामान्य है लेकिन कार्यालय नोट में कहा गया है (1) कि जिस फैसले के खिलाफ अपील की गई है उसकी कोई प्रमाणित प्रति दायर नहीं की गई थी]हालांकि सुप्रीम कोर्ट के नियमों के आदेश 13 नियम 4 के लिए इसकी आवश्यकता है और (2) कि विशेष अनुमति के लिए याचिका और उच्च न्यायालय के समक्ष रिट याचिका में मांगी गई राहतें समान हैं। यह स्पष्ट है कि यह बर्खास्तगी के आदेश का आधार बना विशेष रूप से क्योंकि यह सामान्य प्रथा है कि जब कोई समान मामला उच्च न्यायालय में लंबित हो तो यहां अपील पर विचार नहीं किया जाता है।

गुणावगुण पर विचारण करने से पहले यह निर्धारित करना आवश्यक होगा कि उच्च न्यायालय ने किन आधारों पर कार्यवाही की थी। विद्वान न्यायाधिपतिगण सर्टिओरारी की रिट को लेकर चिंतित थे और इसलिए स्वाभाविक रूप से उन्होंने अपना ध्यान गुणावगुण के बजाय क्षेत्राधिकार के प्रश्नों पर केंद्रित किया। उनका मानना था कि निर्णायक छंटनी के सवाल से संबंधित सभी मामलों पर विचार करने और यह विचार करने के लिए स्वतंत्र था कि क्या श्रमिकों की छंटनी करना नितांत आवश्यक था। उन्होंने स्थायी आदेश 16(ए) को देखा और निर्णय लिया कि न्यायनिर्णायक के पास इस आदेश का दायरा और अर्थ निर्धारित करने का अधिकार क्षेत्र था और वह और श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण यह मानने में सक्षम थे कि कंपनी छंटनी का चरम कदम उठाने की तब तक हकदार नहीं थी जब तक श्रमिकों को ले ऑफ किया जाना संभव हो।

यह तुरंत औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत एक निर्णायक के दायरे और अधिकार पर सवाल उठाता है। लेकिन हमें लगता है कि अब इसका निपटारा प्राधिकार द्वारा कर लिया गया है। फेडरल कोर्ट ने वेस्टर्न इंडिया ऑटोमोबाइल एसोसिएशन बनाम इंडस्ट्रियल ट्रिब्यूनल बॉम्बे में कहा कि न्यायनिर्णयन का मतलब मालिक और नौकर के सख्त कानून के अनुसार न्यायनिर्णयन नहीं है और यह माना गया कि एक न्यायनिर्णायक के पुरस्कार में किसी विवाद के निपटारे के ऐसे प्रावधान शामिल हो सकते हैं जो किसी भी सामान्य कानून से बंधे हुए न्यायालय द्वारा आदेशित नहीं

किए जा सकते हैं। उन्होंने माना कि औद्योगिक न्यायाधिकरण इन सीमाओं से बंधे नहीं हैं और आगे कहा कि एक न्यायनिर्णायक के पास सेवामुक्ति और बर्खास्तगी के विवादों की जांच करने और जहां आवश्यक हो बहाली का निर्देश देने का अधिकार क्षेत्र है।

उस निर्णय को मद्रास राज्य बनाम सीपी सारथी में इस न्यायालय द्वारा अनुमोदन के साथ पालन किया गया था और यह फिर से बताया गया था कि औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत एक निर्णय का दायरा एक पुरस्कार देने वाले मध्यस्थ की तुलना में बहुत व्यापक है। उसी बिंदु पर पुनः विचार करना व्यर्थ होगा इसलिए हमें इसे अब स्थापित कानून के रूप में लेना चाहिए।

फिर भी ऐसे न्यायाधिकरण जिनकी शक्तियाँ जितनी व्यापक हैं पूर्ण नहीं हैं और उनके अधिकार के दायरे की सीमाएँ हैं। भारत बैंक लिमिटेड बनाम भारत बैंक लिमिटेड के कर्मचारी के मामले में इस न्यायालय ने बहुमत से माना कि यद्यपि ये न्यायाधिकरण शब्द के सख्त अर्थों में न्यायालय नहीं हैं लेकिन उन्हें अर्ध न्यायिक कार्यों का निर्वहन करना होगा और इस तरह वे संविधान के अनुच्छेद 136 के तहत इस न्यायालय के क्षेत्राधिकार को अधीन हैं। उनकी शक्तियाँ उस कानून से प्राप्त होती हैं जो उन्हें बनाता है और उन्हें वहां लगाई गई सीमाओं के भीतर कार्य करना होता है और उसके प्रावधानों के अनुसार कार्य करना होता है। वे प्रावधान

उन्हें अदालत के कई गुणों से भर देते हैं और उन्हें मनमाने या पूर्ण विवेक और शक्ति से वंचित कर देते हैं। हमारी राय में]एक और भी गहरा कारण है जिसका संकेत पृष्ठ 500 पर महाजन जे. (जैसा कि वह तब था) के फैसले में दिया गया है जहां वह कहते हैं कि परोपकारी निरंकुशता एक लोकतांत्रिक संविधान के लिए विदेशी है। हमारी राय में]यही मामले का मूल है। जब भारत के संविधान ने इस देश को एक महान संप्रभु लोकतांत्रिक गणराज्य में परिवर्तित किया तो उसने इसे केवल लोकतंत्र के दिखावे के साथ निवेशित नहीं किया और इसे केवल व्यवहार के बाहरी रूपों तक ही सीमित नहीं रखा बल्कि इसे वास्तविक संवैधानिक साथ निवेशित किया है जो न केवल कार्यपालिका और अधिकारियों तथा छोटे न्यायाधिकरणों द्वारा बल्कि विधायिकाओं और यहां तक कि संसद द्वारा भी पूर्ण और मनमानी शक्ति के सभी प्रयोग को रोकने का न्यायालयों का अंतिम अधिकार है। संविधान ने इस भूमि में कानून का शासन स्थापित किया है और यह अपने साथ ऐसे बंध और प्रतिबंध लेकर आया है जो निरंकुश सत्ता के लिए विदेशी हैं।

हालाँकि इसके बावजूद न्यायालयों को हमेशा सावधानी बरतनी चाहिए और देखना चाहिए कि वे इन न्यायाधिकरणों के निर्णय और विवेक को प्रतिस्थापित न करें जैसा कि महाजन जे. ने भारत बैंक लिमिटेड बनाम भारत बैंक लिमिटेड के कर्मचारी मामले में कहा था कि अनुच्छेद 136 के

तहत इस न्यायालय की अधिभावी शक्तियाँ असाधारण हैं और उन्होंने आगे बताया कि-

"इस चरित्र की असाधारण शक्तियों का उचित उपयोग केवल वहां किया जा सकता है जहां न्याय का गंभीर हनन हुआ है या जहां न्यायाधिकरण द्वारा अपनाई गई प्रक्रिया है जो कानूनी प्रक्रिया की सभी धारणाओं का उल्लंघन करती हो।"

अब मौजूदा मामले में स्थिति ये है कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 7 द्वारा न्यायाधिकरणों को अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार औद्योगिक विवादों का निपटारा करने का निर्देश दिया जाता है और धारा 11 उन्हें ऐसी प्रक्रिया जो निर्धारित की जा सकती है का पालन करने का निर्देश देती है। उत्तर प्रदेश न्यायाधिकरण की प्रक्रिया यूपी राज्य औद्योगिक न्यायाधिकरण स्थायी आदेश 1951 द्वारा निर्धारित की गई है। मोटे तौर पर यह सिविल न्यायालयों की प्रक्रिया का अनुसरण करती है। एक बार जब सरकार द्वारा संदर्भ दिया जाता है तो न्यायाधिकरण को पक्षों की दलीलों को लिखित रूप में लेना होता है और विवादकों को तैयार करना होता है। फिर यह साक्ष्य लेता है दलीलें सुनता है और अंततः खुली अदालत में अपना फैसला सुनाता है। इससे यह स्पष्ट है कि यद्यपि ये न्यायाधिकरण सिविल न्यायालयों की सभी तकनीकियों से बंधे नहीं हैं]फिर भी उन्हें एक

समान सामान्य प्रक्रिया का पालन करना होता है। अब दलीलों और विवाचकों की आवश्यकता का एकमात्र बिंदु पार्टियों के बीच वास्तविक विवाद का पता लगाना है विवाद के क्षेत्र को कम करना है और यह देखना है कि दोनों पक्ष कहां भिन्न हैं। न्यायाधिकरणों को इजाजत नहीं है कि वे बिना सोचे-समझे जल्दबाजी कर दें और दलीलों को नजरअंदाज करते हुए ऐसे किसी निष्कर्ष पर पहुंच जाएं जो उन्हें उचित और सही लगे।

वर्तमान मामले में वास्तव में विवाद क्या था व्यापक विवाद निश्चित रूप से छंटनी को लेकर था और न्यायाधिकरण को यह तय करने के लिए कहा गया था कि क्या इन 103 व्यक्तियों की छंटनी अनुचित थी लेकिन इसने अपने आप में मुद्दे को बहुत व्यापक बना दिया है इसलिए विशेषीकरण करना आवश्यक था और दलीलों में यही किया गया था।

कंपनी ने अपनी कार्रवाई को दो आधारों पर उचित ठहराया (1) स्कैप की कमी के कारण और (2) सरकार के आदेश के परिणामस्वरूप हूप विभाग में काम बंद होने के कारण। लेकिन छंटनी किया गया कोई भी व्यक्ति हूप विभाग से नहीं आया और कंपनी ने बताया कि ऐसा उसके विभिन्न विभागों की परस्पर निर्भरता के कारण हुआ था और]समूहों में में]विभाग दर विभाग छंटनी करते हुए]यह बताया गया कि उन विशेष स्थानों में कटौती क्यों की गई थी। इस प्रकार]इसने क्रमिक रूप से (1)

स्क़्रैप विभाग (2) कास्ट आयरन फाउंड्री (3) पंचिंग एंड प्रेसिंग विभाग (4) वॉच एंड वार्ड विभाग और (5) लिपिक विभाग में छंटनी की गई।

कंपनी द्वारा निम्नलिखित तर्क भी दिए गए कि (1) कि छंटनी एक उद्योग की एक आवश्यक घटना है और प्रबंधन के विवेक में हस्तक्षेप नहीं किया जाना चाहिए (2) अपने कार्यबल के आकार को निर्धारित करना प्रबंधन का विशेष कार्य है और (3) नियोक्ता को ही एकमात्र न्यायाधीश होना चाहिए कि उसका व्यवसाय कितनी आर्थिक या कुशलता से चलाया जाना है।

मजदूर यूनियन ने जवाब दिया कि छंटनी सद्भावना से नहीं की गई। इसने इस बात से इनकार किया कि स्क़्रैप की कोई कमी थी लेकिन विभिन्न विभागों की परस्पर निर्भरता को स्वीकार किया और इस तथ्य को कंपनी के सद्भावना के अभाव को इंगित करने के लिए एक तर्क के रूप में इस्तेमाल किया। यूनियन ने यह तथ्य बताया कि जिस विभाग पर सीधे तौर पर असर पड़ा था]यानी हूपिंग विभाग में कोई छंटनी नहीं हुई थी]और कुछ संबद्ध विभागों में भी कोई छंटनी नहीं हुई थी]जो सबसे पहले होती थी]अगर कोई वास्तविक कटौती होती। स्क़्रैप की कमी से पता चला कि कंपनी द्वारा छंटनी के लिए दिए गए कारण झूठे थे। विशेष रूप से] यूनियन ने बताया कि निम्नलिखित विभागों में कोई छंटनी नहीं हुई है है]उसके अनुसार]अगर कंपनी के मामले में कोई सच्चाई होती तो सबसे

ज्यादा नुकसान (1) फर्नेस विभाग (2) रोलिंग मिल विभाग (3) कार्यशाला (4) पेंटिंग और बंडलिंग (5) कार्य और रखरखाव एवं फिर फाउंड्री विभाग और स्क्रेप विभाग के संबंध में जहां बुरी तरह से छंटनी हुई थी को होता। यूनियन ने कहा कि ये विभाग खराब उप-वर्गों में थे और फिर भी उप-वर्गों में कोई छंटनी नहीं हुई थी अगर कंपनी के आरोप सही होते तो वे प्रभावित होते।

यूनियन ने सद्भावना के अभाव में छंटनी के अपने अधिकार] अपने काम का आकार निर्धारित करने के अपने अधिकार]कार्यबल और उसके व्यवसाय की अर्थव्यवस्था और दक्षता का न्याय करने का उसका अधिकार के बारे में कंपनी के दावों का कोई जवाब नहीं दिया।

कंपनी ने एक लिखित प्रत्युत्तर दायर किया और विस्तार से बताया कि क्यों उन जगहों पर कोई छंटनी नहीं हुई जहां यूनियन के अनुसार कंपनी द्वारा लगाए गए तथ्यों पर होना चाहिए था और उसने फिर से बताया कि उसने उन विभागों में कर्मचारियों की छंटनी क्यों की]जो यूनियन के अनुसार सबसे अधिक प्रभावित होना चाहिए था। इस स्पष्टीकरण से विभिन्न विभागों की परस्पर निर्भरता फिर से सामने आ गई।

विवादक को तैयार करने के बजाय]जैसा कि 1951 के स्थायी आदेश 22 द्वारा करना आवश्यक है और यह निर्धारित करना कि पक्षकार कहां

असहमत थे निर्णायक ने तुरंत साक्ष्य दर्ज करना शुरू कर दिया और एक अस्पष्ट जांच में प्रवेश किया जिसमें उन सभी सवालों को शामिल किया गया जो पहले नहीं उठाए गए थे। एकमात्र बिंदु जिस पर पार्टियां वास्तव में विवाद में थीं अर्थात् प्रबंधन का अच्छा विश्वास निष्कर्ष कंपनी के पक्ष में थे। इसलिए न्यायनिर्णायक ने अपनी श्रम शक्ति के आकार को निर्धारित करने और जहां आवश्यक हो वहां छंटनी करने के अधिकार के बारे में कंपनी के दावे को स्वीकार कर लिया]केवल उस प्रावधान के अधीन जो न्यायनिर्णायक ने जोड़ा था अर्थात् यह सद्भावना में किया जाना चाहिए और वास्तव में मजदूर संघ ने अपने लिखित बयान में इन दावों को चुनौती नहीं दी थी।निर्णायक ने कहा-

"हालांकि यह एक स्वीकृत सिद्धांत है कि प्रबंधन द्वारा किए जा रहे ऐसे बदलाव अब प्रबंधकीय विवेक का हिस्सा हैं और इसमें तब तक हस्तक्षेप नहीं किया जा सकता जब तक कि यह उत्पीड़न या अनुचित श्रम अभ्यास के तत्व से जुड़ा न हो।"

लेकिन इसके बावजूद और सद्भावना के बारे में अपने निष्कर्षों के बावजूद निर्णायक ने माना कि इन सबके बावजूद कर्मचारियों के अधिकार को कुछ हद तक सुरक्षित रखा जाना चाहिए।

यदि स्वीकृत सिद्धांत वही है जो वह कहता है - और यदि कोई उत्पीड़न या बुरा विश्वास नहीं है तो वह स्पष्टीकरण देने के लिए आगे नहीं बढ़ा। यदि उनके द्वारा प्रतिपादित और स्वीकार किया गया सिद्धांत सही है]तो उनके पास एकमात्र अधिकार सदभावना के अभाव]उत्पीड़न आदि की शिकायत करना है। हालाँकि]इन अस्पष्ट अधिकारों की सुरक्षा के लिए मजबूरी महसूस करते हुए उन्होंने स्थायी आदेश 16(ए) का सहारा लिया और स्थायी आदेश 19 और 20 को नजरअंदाज कर दिया।

ऊपर उद्धृत परिच्छेद में निर्णायक ने जिस स्वीकृत सिद्धांत का उल्लेख किया है] वह स्थायी आदेश 19(ए) और 20(ए) में निहित है। वे एक औद्योगिक प्रतिष्ठान द्वारा सेवा की समाप्ति से निपटते हैं और लिखित रूप में नोटिस की एक निश्चित मात्रा निर्धारित करते हैं और फिर स्थायी आदेश 19(ए) में यह महत्वपूर्ण प्रावधान आता है -

"बशर्ते कि अगर किसी स्थायी कर्मचारी को लगता है कि उसे उसके रोजगार से जुड़े कारणों से छुट्टी दे दी गई है या उसे बताया गया छुट्टी का कारण वास्तविक नहीं है] तो वह श्रम आयुक्त के पास अपील कर सकता है। श्रम आयुक्त का निर्णय दोनों पक्षों पर बाध्यकारी होगा।"

स्वीकृत सिद्धांत के प्रकाश में प्रावधान के साथ स्थायी आदेश 19 (ए) के मुख्य भाग को पढ़ने से यह स्पष्ट होता है कि कर्मचारी के पास एकमात्र

अधिकार है जब उचित नोटिस आदि की सेवा के बाद उसकी सेवाएं कानूनी रूप से समाप्त कर दी जाती हैं] केवल दो आधारों पर आदेश पर सवाल उठाना है-

(1) कि उसे उन कारणों से सेवामुक्त किया गया है जो उसके रोजगार से जुड़े नहीं हैं] और

(2) कि उसे बताई गई सेवामुक्ति का कारण वास्तविक नहीं है।

इन स्थायी आदेशों में यह इंगित करने के लिए कुछ भी नहीं है कि छंटनी अंतिम उपाय है और एक नियोक्ता को अपने कर्मचारियों की छंटनी जारी रखनी चाहिए चाहे वह व्यवसाय के लिए कितना भी अलाभकारी क्यों न होय इससे भी कम कि उसे बारी-बारी से उनकी छंटनी करनी होगी और इस प्रकार अन्य श्रमिकों को प्रभावित करना होगा जो छंटनी के वैध आदेश से प्रभावित नहीं होंगे। यह स्वीकृत सिद्धांत की जड़ को काटता है।

किसी भी स्थिति में जिस आधार पर न्यायनिर्णयकर्ता आगे बढ़ा वह पार्टियों के बीच विवाद का मामला नहीं था क्योंकि इसे उनकी दलीलों में नहीं उठाया गया था और अगर न्यायनिर्णयकर्ता द्वारा विवाद्यक विरचित किए जाते तो उन मुद्दों उसके द्वारा उसके द्वारा विवाद्यको में शामिल नहीं किया जा सकता था । जैसा कि महाजन]जे. ने कहा]निर्णायक और न्यायाधिकरण परोपकारी निरंकुश के रूप में कार्य नहीं कर सकते हैं और ठीक यही तब होता है जब एक निर्णायक हमारी राय में कंपनी के

अधिकारों को सही ढंग से निर्धारित करने के बाद केवल उन आधारों पर युनियन के खिलाफ रखता है जो उसने उठाए थे और फिर एक पंचाट देने के लिए आगे बढ़ता है]न केवल उन आधारों पर जो उठाए नहीं गए हैं हैं]बल्कि उन आधारों पर भी हैं जो उनके द्वारा प्रतिपादित सिद्धांतों के विपरीत हैं और ऐसा केवल इसलिए क्योंकि उन्हें लगा कि कुछ हद तक श्रमिकों की सुरक्षा करना उनकी मजबूरी है।

दोनों पक्षों ने श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण में अपील की और मजदूर संघ द्वारा दायर अपील का दूसरा आधार यह था कि विद्वान न्यायनिर्णायक का निर्णय काफी मनमाना है जो निश्चित रूप से बिल्कुल वैसा ही है।

इसलिए आधार संख्या 9 भी:

"यह कि विद्वान न्यायनिर्णायक एक ऐसे प्रश्न पर राहत देने में अपने अधिकार क्षेत्र से बाहर चला गया है] जो सरकार द्वारा संदर्भित नहीं है।"

हम फिर से इसे उचित मानते हैं। जो संदर्भित किया गया था वह कुछ निर्दिष्ट श्रमिकों की छंटनी के औचित्य का प्रश्न था। जो फैसला सुनाया गया वह उन व्यक्तियों की छंटनी थी जिनके मामलों पर विचार ही नहीं किया गया था यानी जब न्यायनिर्णायक ने बारी-बारी से छंटनी का निर्देश दिया]तो उसके आदेश ने अनिवार्य रूप से उन लोगों को प्रभावित किया जिन्हें न तो नौकरी से हटाया गया था और न ही छंटनी की गई थी और

जिनके मामले संघ के दिमाग में भी नहीं थे। यह देखा जाना चाहिए कि मजदूर संघ आदेश के इस भाग के बारे में आधार संख्या 11 में शिकायत करता है हालांकि वह एक अलग आधार पर की गई है।

कंपनी ने निर्णायक के आदेश के खिलाफ भी अपील की और उनकी अपील के आधार संख्या 6, 9 और 24 आदेश के उस हिस्से के खिलाफ निर्देशित हैं जो श्रमिकों की छंटनी से संबंधित है। अन्य कारणों में से एक यह भी है कि इससे उन लोगों पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ेगा जिनकी छंटनी नहीं हुई है। अन्य आधार कंपनी के लिखित बयान में कही गई बात को दोहराते हैं हालांकि अलग भाषा में।

श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण ने स्थायी आदेश 15(ए) की तुलना स्थायी आदेश 16(ए) से की लेकिन स्थायी आदेश 19(ए) और 20 को भी नजरअंदाज कर दिया जो वास्तव में इस मामले पर लागू होते हैं। इसने निर्णायक के इस निष्कर्ष को बरकरार रखा कि स्क्रेप की कमी थी लेकिन यह माना कि कमी केवल 6 महीने के लिए थी इसलिए छंटनी उचित नहीं थी।

वास्तव में श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण छह महीने के बारे में गलत है। यह धारणा थी कि निर्णायक इस निष्कर्ष पर पहुंचे थे। लेकिन निर्णायक ने जो कहा वह यह था कि कमी अधिकतम 8 या 9 महीने की अवधि के लिए थी। अपीलीय न्यायाधिकरण ने जो अंश उद्धृत किया है वह

न्यायनिर्णायक का निष्कर्ष नहीं है बल्कि कंपनी की ओर से दिया गया तर्क है।

आदेश का संबंधित पैरा इस प्रकार चलता है:

"श्री महालिंगम ने कहा कि स्थायी आदेश 16 ¼ ए) जो एक महीने में अधिकतम 12 दिनों की छंटनी का प्रावधान करता है]बहुत कम अवधि की अस्थायी कमी पर विचार करता है। यह 6 से अधिक समय तक चलने वाले कच्चे माल की कमी पर लागू नहीं हो सकता है। इसलिए कंपनी का छंटनी का अधिकार उपरोक्त स्थायी आदेश से प्रभावित नहीं होता है।"

अपीलीय न्यायाधिकरण ने उस हिस्से को उद्धृत किया जिसे हमने रेखांकित किया है लेकिन बाकी वाक्य और उस हिस्से को नजरअंदाज कर दिया जो पहले आया था और निष्कर्ष निकाला कि रेखांकित किया गया हिस्सा निर्णायक के निष्कर्षों का एक हिस्सा था।

हालाँकि भले ही हम यह मान लें कि ट्रिब्यूनल उसी निष्कर्ष पर पहुँचता अगर उसे एहसास होता कि कमी 8 या 9 महीने तक थी]तो वह जिस गलती में पड़ गया वह यह है कि छंटनी के सवाल को इस पर निर्भर नहीं किया जा सकता है कि कमी की अवधि क्या है या इस तथ्य पर भी कि छंटनी करने वालों को रोजगार से बाहर कर दिया जाएगा लेकिन छंटनी

करने से व्यवसाय पर क्या प्रभाव पड़ेगा। कुछ मामलों में 6 या 8 या 9 महीने के लिए भी छंटनी कंपनी को दिवालिया बना सकती है इसलिए यदि अपीलीय न्यायाधिकरण ने माना कि उसके पास स्थायी आदेश 19(ए) के प्रावधान में दिए गए कारणों के अलावा अन्य कारणों से छंटनी रोकने की शक्ति है। यह कंपनी के वित्त पर गौर करने और उस आधार पर औचित्य के प्रश्न का निर्धारण करने के लिए बाध्य था। एकमात्र प्रश्न का उल्लेख किया गया कि क्या छंटनी उचित थी और हमारे लिए यह देखना असंभव है कि सद्भावना के प्रश्न पर विचार किए बिना इसे कैसे निर्धारित किया जा सकता है जो बदले में काफी हद तक कंपनी के वित्त पर निर्भर करेगा]कि प्रतिधारण का व्यवसाय पर पड़ने वाले प्रतिकूल प्रभाव क्या है प्रतिधारण का मतलब क्या होगा तथा अलाभकारी अधिशेष का बोझ कितना है इत्यादि।

इसके बाद जब अपीलीय न्यायाधिकरण ने हूप मिल को कलकत्ता में स्थानांतरित करने पर अपना ध्यान केंद्रित किया तो वह इस बात पर सहमत हुआ कि यह उन लोगों की छंटनी के लिए एक अच्छा आधार होगा जो विशेष रूप से हूप मिल में लगे हुए थे लेकिन अन्य को नहीं। लेकिन यह एक असंभव रूप से संकीर्ण दृष्टिकोण रखता है और एक व्यावसायिक संस्था के समग्र कामकाज और इस तरह के स्थानांतरण से व्यवसाय के अन्य हिस्सों पर पड़ने वाले प्रभावों को नजरअंदाज करता है। यह पार्टियों की दलीलों को पूरी तरह से नजरअंदाज करता है और निर्णयकर्ता की

तरह]श्रमिकों की भलाई के मुद्दे को हवाई दृष्टिकोण पर आधारित करता है। यह अधिनियम के अनुसार दिया गया निर्णय नहीं है और इस संबंध में निर्णायक के पंचाट के समान ही आपत्ति का खतरा है।

इस स्तर पर मुड़र मिल्स कंपनी बनाम सुती मिल्स मजदूर यूनियन कानपुर में रिपोर्ट किए गए इस न्यायालय के फैसले का उल्लेख करना उचित है जहां भगवती जे. ने न्यायालय का फैसला सुनाते हुए कहा-

"प्रतिवादी के पक्ष में निर्णय पर पहुंचने में श्रम अपीलिय न्यायाधिकरण द्वारा आयातित सामाजिक न्याय के विचार न केवल अप्रासंगिक थे बल्कि अस्थिर थे।"

वर्तमान मामले में भी हमारी राय है कि निर्णायक और श्रम अपीलिय न्यायाधिकरण ने परोपकारी निरंकुशों का रवैया अपनाया है और अपने निष्कर्षों को अप्रासंगिक विचारों पर आधारित किया है और निर्णय के लिए उठने वाले वास्तविक प्रश्नों और इससे उत्पन्न होने वाले मुद्दों को नजरअंदाज कर दिया है।

हमारे लिए निर्णयकर्ता और न्यायाधिकरण के निर्णय और विवेक को प्रतिस्थापित करना सही नहीं होगा तदनुसार जैसा कि हमारी राय है कि वास्तविक प्रश्न जो पक्षकारों के बीच विवाद में थे पर विचार नहीं किया गया। हमारे पास दलीलों से उत्पन्न होने वाले मुद्दों को तैयार करने] उन पर विचार करने और विवाद को तदनुसार तय करने के बाद उचित निर्णय

के लिए मामले को श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण में भेजने के अलावा कोई विकल्प नहीं है। निश्चित रूप से स्वतंत्रता के साथ। मामले को पुनः सुनवाई के लिए इस स्वतंत्रता के साथ कि न्यायनिर्णायक पुनः विचार करे तथा आवश्यक साक्ष्य संग्रह करे अगर उसकी राय है कि मुद्दों को तैयार करने और विवादग्रस्त प्रतीत होने वाले बिंदुओं पर ध्यान केंद्रित करने की चूक के परिणामस्वरूप साक्ष्य को बंद कर दिया गया है जो अन्यथा हो सकता है।

7-9-1953 को पक्षों के बीच हुआ एक समझौता बहस के अंत में हमारे सामने रखा गया था लेकिन हमने उस पर ध्यान नहीं दिया क्योंकि मजदूर संघ के वकील ने कहा कि इसमें इन छंटनी किए गए श्रमिकों के मामले को शामिल नहीं किया गया है। कंपनी ने जोर देकर कहा कि उसने ऐसा किया। हम उस विवाद की इतनी देर से जांच करने के लिए तैयार नहीं थे]लेकिन हम यह स्पष्ट कर देते हैं कि श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण दोनों पक्षों को इसके बारे में क्या कहना है यह सुनने के बाद इस पर विचार करने या नहीं करने के लिए स्वतंत्र होगा।

श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण के पंचाट और निर्णय को रद्द कर दिया जाता है और मामला श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण को उसके समक्ष दायर अपीलों पर दोबारा विचार करने और पूर्वगामी टिप्पणियों के आलोक में नए निर्णय के लिए भेज दिया जाता है।

हालाँकि हमें आगे की कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान प्रभावित कामगारों को एक प्रकार का निर्वाह भत्ता देने के लिए कुछ अंतरिम व्यवस्था करनी होगी। चूँकि इस विषय पर पार्टियों के बीच कोई समझौता नहीं है इसलिए हम इस संबंध में उचित आदेश देने के लिए इसे श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण या न्यायनिर्णायक जैसा भी मामला हो पर छोड़ देते हैं।

कोस्ट के बारे में कोई आदेश नहीं होगा क्योंकि जो कुछ हुआ उसके लिए कोई भी पक्ष दोषी नहीं है।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी ब्रजपाल दान चारण (आर.जे.एस.) द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण: यह निर्णय पक्षकार को उसकी भाषा में समझाने के सीमित उपयोग के लिए स्थानीय भाषा में अनुवादित किया गया है और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।