

द. न्यूज पेपर्स लिमिटेड

बनाम

राज्य औद्योगिक न्यायाधिकरण यूपी और अन्य

{ भगवती, बी.पी.सिन्हा एंव जे.एल. कपुर जे. जे. }

औद्योगिक विवाद का अर्थ- नियोक्ता एवं एक व्यक्तिगत कामगार के मध्य विवाद क्या औद्योगिक विवाद हैं- सरकार द्वारा इस अधार पर संदर्भ करना कि नियोक्ता व उसके कामगार के मध्य विवाद है- क्या संदर्भ की वैधता को प्रश्न किया जा सकता है- यू.पी. औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 धारा 2, 3- औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 धारा 2 (के)।

एक नियोक्ता व एक व्यक्तिगत कामगार के मध्य विवाद यू.पी औद्योगिक अधिनियम के अन्तर्गत "औद्योगिक विवाद" की परिभाषा में नहीं आता है। लेकिन हालांकि श्रमिकों के एक समूह से जुड़े विवाद के विपरीत एक व्यक्तिगत विवाद पर इसकी प्रयोज्यता को तब तक बाहर रखा जाता है जब तक कि यह एक औद्योगिक विवाद की सामान्य विशेषताओं को प्राप्त नहीं कर लेता है। अर्थात् श्रमिक एक निकाय के रूप में या उनमें से एक बड़ा वर्ग व्यक्तिगत श्रमिक के साथ सामान्य कारण बनाता है तब ऐसा विवाद औद्योगिक विवाद है।

सन्दर्भित मामले:-

सेन्ट्रल प्रोविसंस ट्रांसपोर्ट सर्विस लिमिटेड बनाम रघुनाथ पटवर्धन (1956)
एस.सी.आर. 956 तथा डी.एन. बनर्जी बनाम पी.आर. मुखर्जी (1953) एस.सी.आर
302 पर भरोसा किया।

स्वदेशी कॉटन मिल्स कंपनी लिमिटेड बनाम उनके कामगार (1953) प् एल एल के 757, जंहा तक यह निर्णय लिया गया कि एक व्यक्तिगत कामगार द्वारा एक विवाद उठाया गया, एक औद्योगिक विवाद है। अस्वीकृत।

केस कानून/नायिक दृष्टांत की समीक्षा की गई।

अपीलार्थी कंपनी द्वारा तीसरे प्रत्यर्थी को लिनो टाइपिस्ट के रूप में नियुक्त किया गया था लेकिन उसे अक्षमता के आरोपो के आधार पर सेवा से बर्खास्त किया गया। उसका मामला अपीलार्थी कंपनी के किसी श्रमिकों के संघ द्वारा नहीं उठाया गया ना ही समान या संबद्ध व्यवसायों में कार्यरत श्रमिकों के किसी संघ द्वारा बल्कि यूपी वर्किंग जर्नलिस्ट यूनियन, लखनऊ जिसके साथ प्रत्यर्थी संख्या 3 का कोई संबंध नहीं था, वह मामले को सुलह बोर्ड इलाहबाद में ले गया और अंततः सरकार ने औद्योगिक न्यायाधिकरण को संदर्भ दिया जिसकी अधिसूचना में निर्धारण के बिन्दुओं में से एक संदर्भित किया कि " क्या तीसरे प्रत्यर्थी की सेवाओ को प्रबन्धन द्वारा गलत तरीके से समाप्त कर दिया गया। संदर्भ की वैधता को चुनौती दी गई थी- अपीलकर्ता ने यह भी प्रश्न उठाया कि क्या यूपी औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 के तहत एक नियोक्ता एवं एक कामगार के बीच विवाद " औद्योगिक विवाद" की परिभाषा में आता है?

यह माना गया कि संदर्भ खराब था क्योंकि विवाद एक तरफ नियोक्ता तथा दुसरी तरफ उसके कर्मचारियों के बीच नहीं था, ना ही 'यू.पी.

वर्किंग जर्नलिस्ट यूनियन' को यूपी औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 के अनुसार "उसके काम करने वाला" कहा जा सकता है।

यद्यपि सरकार द्वारा संदर्भ बनाना उसकी प्रशासनिक शक्तियों का प्रयोग है लेकिन पिड़ित पक्ष औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष यह सवाल उठा सकता है कि जो संदर्भित किया गया था वह औद्योगिक विवाद नहीं था।

मद्रास राज्य बनाम सी.पी. सारथी (1953) एस सी आर 334 पर आधार रखा गया।

सिविल अपीलिय क्षेत्राधिकार:- सिविल अपील संख्या 213/1956

यह अपील इलाहाबाद उच्च न्यायालय के द्वारा विशेष अपील संख्या 08/1954 के निर्णय व डिक्री दिनांक 22 सितम्बर 1954 के खिलाफ जो उक्त उच्च न्यायालय के सिविल विविध रिट याचिका संख्या 651/1953 में पारित निर्णय व डिक्री दिनांक 6 जनवरी 1954 के खिलाफ की गई है।

एस. पी. सिन्हा एवं एस. एन. मुखर्जी अपीलार्थी की ओर से।

जी. सी. माथुर एवं सी. पी. लाल. प्रत्यर्थी संख्या 2 की ओर से।

20 मार्च 1957, न्यायालय का निर्णय इनके द्वारा सुनाया गया-

कपूर, जे: - जिस आधार पर अपीलकर्ता कंपनी औद्योगिक न्यायाधिकरण के आदेश को रद्द करना चाहती है, वह यह है कि यूपी औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 में प्रयुक्त अभिव्यक्ति के अर्थ में कोई

औद्योगिक विवाद मौजूद नहीं है। (अधिनियम 1947) (इसके बाद इसे यूपी अधिनियम कहा जाएगा) और परिणामस्वरूप यूपी सरकार के पास प्रश्न में निर्देश/संदर्भ देने की कोई शक्ति नहीं थी। औद्योगिक विवाद को यूपी अधिनियम की धारा 2 में वही अर्थ दिया गया है जो औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (इसके बाद इसे केंद्रीय अधिनियम कहा जाएगा) की धारा 2 में दिया गया है। वहाँ इस अभिव्यक्ति को धारा 2(के) में परिभाषित किया गया है जिसका अर्थ है:

“नियोक्ताओं और नियोक्ताओं के बीच, या नियोक्ताओं और कामगारों के बीच, या कामगारों और कामगारों के बीच कोई विवाद या मतभेद, जो किसी व्यक्ति के रोजगार या गैर-रोजगार या रोजगार की शर्तों या श्रम की शर्तों से जुड़ा है।”

पार्टियों के बीच विवाद निम्नलिखित परिस्थितियों में उत्पन्न हुआ:

तजम्मुल हुसैन, प्रत्यर्थी नंबर 3 को अपीलकर्ता कंपनी द्वारा लिनो टाइपिस्ट के रूप में नियुक्त किया गया था। अपीलकर्ता कंपनी के स्थायी आदेश के नियम. 12 (ii) के तहत अक्षमता के आरोप में उन्हें 8 मई, 1952 को बर्खास्त कर दिया गया था। यह आरोप लगाया गया था कि प्रत्यर्थी नंबर 3 की बर्खास्तगी का उसके सहकर्मियों और अपीलकर्ता कंपनी के रोजगार में अन्य कर्मियों ने स्वागत किया था और उन्होंने इसकी कोई शिकायत नहीं की, न ही उन्होंने उसके कारण का समर्थन किया।

प्रतिवादी संख्या 3 का मामला अपीलकर्ता कंपनी के श्रमिकों के किसी भी संघ द्वारा नहीं उठाया गया था और न ही समान या संबद्ध व्यवसायों में कार्यरत श्रमिकों के किसी भी संघ द्वारा, बल्कि यूपी वर्किंग जर्नलिस्ट यूनियन, लखनऊ द्वारा उठाया गया था, जिसके साथ प्रत्यर्थी सं. 3 का कोई संबंध नहीं था। वे मामले को सुलह बोर्ड, इलाहाबाद में ले गए। अंततः, यूपी सरकार ने 3 जून, 1953 को अधिसूचना द्वारा औद्योगिक न्यायाधिकरण का निर्देश/संदर्भ दिया जिसके पूर्ववाचक शब्द हैं:

“जबकि इसके बाद निर्दिष्ट मामलों के संबंध में न्यूजपेपर्स लिमिटेड, इलाहाबाद और उसके कर्मचारियों के बीच एक औद्योगिक विवाद मौजूद है और जबकि राज्यपाल की राय में, सार्वजनिक व्यवस्था के रखरखाव के लिए तथा रोजगार बनाए रखने के लिए ऐसा करना आवश्यक है.....”

निर्देशित/संदर्भित प्रश्नों में से एक था:

“क्या श्री तजम्मुल हुसैन लिनो ऑपरेटर की सेवाएं प्रबंधन द्वारा गलत तरीके से समाप्त कर दी गई थीं...”

13 फरवरी, 1953 को, राज्य औद्योगिक न्यायाधिकरण इलाहाबाद ने प्रत्यर्थी नंबर 3 के पक्ष में फैसला सुनाया और उसे “सेवा की निरंतरता को तोड़े बिना” बहाल करने का आदेश दिया और उस अवधि के लिए उसके वेतन का भुगतान करने का भी आदेश दिया, जिसके दौरान वह “सेवा में

बर्खास्त रहा । अपीलकर्ता कंपनी द्वारा श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण में एक अपील की गई, जिसने 24 फरवरी, 1953 के अपने आदेश द्वारा लागत के साथ न्यायाधिकरण के आदेश की पुष्टि की। इसके बाद अपीलकर्ता कंपनी ने संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत इलाहाबाद उच्च न्यायालय में एक याचिका दायर की। लेकिन इसे 6 जनवरी 1954 को भार्गव जे. ने खारिज कर दिया और इस फैसले के खिलाफ एक विशेष अपील भी खारिज कर दी गई। अपीलकर्ता कंपनी संविधान के अनुच्छेद 133(1)(सी) के तहत एक प्रमाण पत्र के साथ अपील में आई है।

इस मामले में जो विवाद उठता है वह यह है कि क्या नियोक्ता और एकल श्रमिक के बीच का विवाद यूपी अधिनियम में प्रयुक्त औद्योगिक विवाद की परिभाषा के अंतर्गत आता है। इस विवाद को सुलझाने के लिए यूपी अधिनियम की योजना और उसके तहत बनाए गए प्रासंगिक नियमों का उल्लेख करना आवश्यक है। उक्त अधिनियम की प्रस्तावना इस प्रकार है: “..... हड़तालों और तालाबंदी को रोकने और औद्योगिक विवादों और अन्य प्रासंगिक मामलों के निपटारे के लिए शक्तियां प्रदान करने के लिए”। उक्त अधिनियम की धारा 3 हड़तालों, तालाबंदी आदि की रोकथाम के उद्देश्य से राज्य सरकार को कुछ शक्तियाँ प्रदान करती है। इस अपील के प्रयोजन के लिए प्रासंगिक इस धारा का भाग इस प्रकार है:

“यदि राज्य सरकार की राय में, सार्वजनिक सुरक्षा या सुविधा सुनिश्चित करने, या सार्वजनिक व्यवस्था बनाए रखने या समुदाय के जीवन

के लिए आवश्यक आपूर्ति और सेवाओं, या रोजगार बनाए रखने के लिए ऐसा करना आवश्यक या समीचीन है, तो यह सामान्य या विशेष आदेश द्वारा, प्रावधान कर सकते हैं..-

(सी) औद्योगिक न्यायालयों की नियुक्ति के लिए

(डी) किसी भी औद्योगिक विवाद को आदेश में दिए गए तरीके से सुलह या न्यायनिर्णयन के लिए संदर्भित/निर्देशित करने के लिए

(छ) किसी भी आकस्मिक या पूरक मामलों के लिए, जो राज्य सरकार को आदेश के प्रयोजन के लिए आवश्यक या समीचीन प्रतीत होते हैं

उक्त अधिनियम की धारा 23 के तहत, राज्य सरकार उक्त अधिनियम के प्रावधानों को प्रभावी बनाने के लिए अधिनियम के अनुरूप नियम बना सकती है।

धारा 3 के खंड (बी), (सी), (डी) और (जी) के तहत और यूपी अधिनियम की धारा 8 के तहत, यूपी में सुलह बोर्ड और औद्योगिक न्यायाधिकरणों को नियंत्रित करने वाले नियम अधिसूचना संख्या 615 (एलएल) XVIII-7 (एलएल)-1951, दिनांक लखनऊ, 15 मार्च, 1951 द्वारा प्रख्यापित किए गए। नियम 4 विवादों को सुलह बोर्डों को संदर्भित करने से संबंधित है। इस नियम के प्रासंगिक भाग हैं:

“कोई कामगार या नियोक्ता या पंजीकृत संघ या

नियोक्ताओं का व्यापार संघ या श्रमिकों का पंजीकृत व्यापार

संघ या ऐसे संघों का कोई संघ या श्रमिकों का व्यापार संघ जहां किसी विशेष प्रतिष्ठान या उद्योग में श्रमिकों का कोई पंजीकृत व्यापार संघ मौजूद नहीं है, वहां ऐसे मामले, प्रतिनिधियों जो संख्या 5 से अधिक नहीं है उस प्रतिष्ठान या उद्योग में काम करने वाले कर्मचारी, जैसा भी मामला हो, इस उद्देश्य के लिए आयोजित बैठक में उस प्रतिष्ठान या उद्योग में कार्यरत श्रमिकों के बहुमत द्वारा इस संबंध में विधिवत चुने गए हो, लिखित रूप में किसी भी औद्योगिक विवाद को सुलह द्वारा निपटाने का क्षेत्र के सुलह अधिकारी के समक्ष लिखित में आवेदन कर सकते हैं। उक्त आवेदन में स्पष्ट रूप से औद्योगिक विवाद या विवादों का उल्लेख होना चाहिए”

नियम 5 कार्यवाही और अन्य उपक्रमों को शामिल करने की शक्ति से संबंधित है। इस नियम का प्रावधान है:

“बशर्ते कि यदि बोर्ड अपनी स्वयं की प्रेरणा से या उसे किए गए आवेदन पर, यह राय रखता है कि ऐसे किसी भी विवाद या मामले में शामिल कोई भी प्रश्न एक ही प्रतिष्ठान या उद्योग या व्यवसाय में एक से अधिक कामगारों को प्रभावित करता है या प्रभावित करने की संभावना है या एक ही उद्योग या व्यवसाय में एक से अधिक प्रतिष्ठान, जो सुलह

बोर्ड के अधिकार क्षेत्र में गठित हैं, यह ऐसे विवाद या आदेश से संबंधित अपनी कार्यवाही में ऐसे प्रत्येक कामगार या प्रतिष्ठान को शामिल करेगा, या जहां एक पंजीकृत ट्रेड यूनियन है जो कामगारों के बहुमत को कवर करने वाला है तो ऐसी ट्रेड यूनियनों को।”

नियम 7 से 11-ए औद्योगिक न्यायाधिकरणों से संबंधित है। नियम 10 सरकार को किसी भी विवाद का संदर्भ या निर्देश औद्योगिक न्यायाधिकरण को या तो अपनी प्रेरणा से या नियम 6 के तहत बनाई गई सुलह बोर्ड की रिपोर्ट पर विचार करने के बाद देने की शक्ति देता है।

नियम 15 (1) जो विवाद में पक्षों के प्रतिनिधित्व से संबंधित है, उसमें यह प्रावधान है:

“पार्टियाँ अपने विवेक से किसी बोर्ड या ट्रिब्यूनल या किसी निर्णायक के समक्ष प्रतिनिधित्व कर सकती हैं -

(1) एक कर्मकार के मामले में -

(ए) एक पंजीकृत ट्रेड यूनियन का एक अधिकारी जिसका वह सदस्य है

(बी) ट्रेड यूनियनों के एक महासंघ का एक अधिकारी, जिससे उप-खंड (ए) में निर्दिष्ट ट्रेड यूनियन संबद्ध है

(सी) जहां कामगार, किसी पंजीकृत ट्रेड यूनियन का सदस्य नहीं है, उससे जुड़े किसी भी पंजीकृत ट्रेड यूनियन के अधिकारी द्वारा, या उसी उद्योग या व्यवसाय में नियोजित किसी अन्य कामगार द्वारा, यदि कामगार द्वारा लिखित रूप में अधिकृत किया गया हो। ”

केंद्रीय अधिनियम की धारा 36(1) की भाषा लगभग एक जैसी है.

नियम 27 हड़तालों और तालाबंदी पर रोक लगाता है और नियम 28 दिए गए आदेशों या दिए गए निर्देशों को अंतिमता और निर्णायकता देता है।

औद्योगिक विवाद की परिभाषा में बहुवचन में कामगार शब्द का उपयोग अपने आप में किसी व्यक्तिगत विवाद पर अधिनियम की प्रयोज्यता को बाहर नहीं करता है क्योंकि सामान्य खंड अधिनियम की धारा 13 (2) के तहत

“.....जब तक कि विषय में कुछ भी प्रतिकूल न हो.....

(2) एकवचन के शब्दों में बहुवचन और इसके विपरीत शामिल होंगे।”

लेकिन इसके वास्तविक अर्थ को प्राप्त करने के लिए अधिनियम को पूर्वव्यापी रूप से देखना आवश्यक है, इसे अधिनियमित करने के क्या कारण था, इसे किन बुराइयों को समाप्त करना था और किन उद्देश्यों को पूरा करना था। इसलिए अधिनियम को संपूर्ण रूप में देखा जाना चाहिए

और इसका इरादा अधिनियम के सभी घटक भागों को एक साथ जोड़कर निर्धारित किया जाना चाहिए, न कि अलग-अलग धारा लेकर: या एक शब्द यहाँ और दूसरा वहाँ लेकर। व्याख्या "एक्स विसेरिबस एक्टस" लागू है। लिंकन कॉलेज का मामला {3 कंपनी प्रतिनिधि 58: 76 ईआर 764}।

इस प्रकार यूपी अधिनियम के प्रावधानों से पता चलता है कि उक्त अधिनियम की मशीनरी औद्योगिक शांति बनाए रखने के उद्देश्य से तैयार की गई है ताकि सार्वजनिक सुरक्षा या सार्वजनिक व्यवस्था या जीवन के लिए आवश्यक आपूर्ति और सेवाओं के रखरखाव में हस्तक्षेप को रोका जा सके। यह अधिनियम सुलह, मध्यस्थता और न्यायनिर्णयन के माध्यम से श्रम और पूंजी के बीच सामूहिक मित्रता प्राप्त करने की आवश्यकता पर आधारित है। अधिनियम का उद्देश्य औद्योगिक संघर्ष, हड़ताल और तालाबंदी की रोकथाम और औद्योगिक शांति को बढ़ावा देना है, न कि किसी नियोक्ता और एक व्यक्तिगत कामगार के बीच अनुबंधों को लागू करने के लिए भूमि के सामान्य न्यायाधिकरणों की जगह लेना। इस प्रकार अधिनियम के प्रावधानों को देखने से यह निष्कर्ष निकलता है कि श्रमिकों के एक समूह से जुड़े विवाद के विपरीत एक व्यक्तिगत विवाद पर इसकी प्रयोज्यता को तब तक बाहर रखा जाता है जब तक कि यह एक औद्योगिक विवाद की सामान्य विशेषताओं को प्राप्त नहीं कर लेता है, अर्थात्, श्रमिक एक निकाय के रूप में या उनमें से एक बड़ा वर्ग व्यक्तिगत श्रमिक के साथ सामान्य कारण बनाता है और इस प्रकार यूपी अधिनियम की धारा 3 द्वारा अपेक्षित

स्थितियां पैदा करता है जो उस अधिनियम के तहत राज्य सरकार की कार्यवाही का आधार है। उस धारा का अनुसरण करने वाले अन्य प्रावधान केवल उसमें निर्दिष्ट अधिनियमों के उद्देश्यों को पूरा करने का समर्थन करते हैं।

नियम 4, 5 और 15 में कामगार शब्द का एकवचन में प्रयोग किसी व्यक्तिगत विवाद को औद्योगिक विवाद की अभिव्यक्ति में शामिल करने के तर्क का आधार बनते हैं। लेकिन यह एक से अधिक दुर्बलताओं से ग्रस्त है। नियम 4 एक श्रमिक को औद्योगिक विवाद के निपटारे के लिए सुलह अधिकारी के पास आवेदन करने के लिए अधिकृत करता है। इस शब्द को जो अर्थ दिया जाना है वह उस नियम के उत्तरार्ध की भाषा से असंगत है

“या जहां किसी भी संस्था या उद्योग में श्रमिकों का कोई पंजीकृत ट्रेड यूनियन मौजूद नहीं है, वहां श्रमिकों की संख्या 5 से अधिक नहीं होनी चाहिए..... विधिवत निर्वाचित।”

नियम 5 का पहला परंतुक इस तर्क के लिए कोई निश्चित आधार नहीं है क्योंकि संदर्भ में इसका अर्थ केवल यह निकाला जा सकता है कि, यदि कोई औद्योगिक विवाद है तो सभी कामगार जो व्यक्तिगत रूप से विवाद का कारण हो सकते हैं या हैं इसके निर्णय से प्रभावित होने वाले हैं उन्हें कार्यवाही का नोटिस मिलना चाहिए। इसी तरह, नियम 15 केवल एक श्रमिक के प्रतिनिधित्व का प्रावधान करता है, भले ही वह किसी ट्रेड

यूनियन के अधिकारी या नियम में उल्लिखित अन्य व्यक्ति द्वारा ही हो। इसके अलावा, एकवचन और बहुवचन की व्याख्या के संबंध में सामान्य खंड अधिनियम की धारा 13 (2) तर्क की प्रभावकारिता को काफी कम कर देती है, जो पूरी तरह से नियम 26 के मद्देनजर अपनी ताकत खो देती है जो इस प्रकार है:

“किसी भी विवाद के संबंध में ट्रिब्यूनल या न्यायनिर्णायक के समक्ष किसी भी सुलह कार्यवाही या कार्यवाही के लंबित होने के दौरान नियोक्ता (ए) ऐसे विवाद में संबंधित श्रमिकों के पूर्वाग्रह के कारण ऐसी कार्यवाही शुरू होने से ठीक पहले उन पर लागू सेवा की शर्तों में बदलाव नहीं करेगा। या (बी) बर्खास्त या दंडित नहीं करेगा, चाहे ऐसी सजा बर्खास्तगी से हो या अन्यथा, इस तरह के विवाद में शामिल किसी भी कर्मचारी को संबंधित क्षेत्र के सुलह अधिकारी की लिखित अनुमति के अलावा इस तथ्य की परवाह किए बिना कि विवाद पहले से लंबित है या नहीं। ऐसे ही विवाद एक बोर्ड या न्यायाधिकरण या एक निर्णायक के समक्ष लंबित हो।”

उपरोक्त नियम में “कर्मचारी” और “कर्मचारीयों” शब्दों का उपयोग इस बात का संकेत है कि अधिनियम सामूहिक विवादों पर लागू होता है, न कि व्यक्तिगत विवादों पर, और यह पंचाट की अंतिमता और बाध्यकारी प्रभाव

से पुष्ट होता है। नियम 28 द्वारा और विशेष रूप से केंद्रीय अधिनियम की धारा 18 द्वारा जो पंचाटों को न केवल उपस्थित या प्रतिनिधित्व करने वाले व्यक्तियों पर बल्कि प्रतिष्ठान में कार्यरत सभी कामगारों और यहां तक कि भविष्य में प्रवेश करने वालों पर भी बाध्यकारी बनाता है।

इन नियमों को उपरोक्त सुझाए गए तरीके से पढ़ने पर एक और आपत्ति यह है कि यह औद्योगिक विवाद की अभिव्यक्ति के दायरे और यूपी अधिनियम की धारा 3 के तहत राज्य सरकार को प्रदत्त शक्तियों को बढ़ाने के समान होगा। कार्यपालिका, नियमों और विनियमों को बनाने की शक्ति के तहत खुद को उन शक्तियों को नहीं दे सकती है जो कानून स्वयं नहीं देता है और जो औद्योगिक विवाद की अभिव्यक्ति पर रखी गई व्याख्या के साथ असंगत हैं। उप-कानूनों की घोषणा या नियम बनाने के संबंध में मुख्य नियम यह है कि उन्हें वैधानिक सहमति होनी चाहिए, और इसलिए सभी नियम जो उन कानूनों के विपरीत या प्रतिकूल हैं जिनके तहत वे बनाए गए हैं, अप्रभावी हैं। यदि औद्योगिक विवाद शब्द, जैसा कि आमतौर पर समझा जाता है और समझा जाता है, एक ओर नियोक्ता और दूसरी ओर सामूहिक रूप से काम करने वाले श्रमिकों के बीच विवाद को व्यक्त करता है, तो उन शब्दों की परिभाषा को कानून के तहत प्रख्यापित किसी वैधानिक नियम या विनियम द्वारा कार्यकारी आदेश से विस्तारित नहीं किया जा सकता है।

वर्तमान मामले में अधिसूचना धारा 3 (सी), (डी) और (जी) के तहत और धारा 8 के तहत थी जो (सी) औद्योगिक न्यायालयों की नियुक्ति, (डी) किसी भी औद्योगिक विवाद का संदर्भ देने और (जी) आकस्मिक या पूरक मामले। कार्यपालिका इन शक्तियों के प्रयोग में ऐसे नियम बना सकती है जो आवश्यक हैं लेकिन इसकी आड़ में वह औद्योगिक विवाद शब्द की परिभाषा का विस्तार नहीं कर सकती है, न ही अधिनियम के उद्देश्यों की पूर्ति के लिए यह विस्तारित अर्थ आवश्यक है।

हमारी राय में इसलिए नियमों के नियम 4,5 और 15 इस तर्क को कायम रखने के लिए वैध आधार नहीं हो सकते कि एक व्यक्तिगत विवाद औद्योगिक विवाद की परिभाषा के भीतर था। आम तौर पर, किसी न्यायाधिकरण का निर्णय कार्यवाही के पक्षकारों के अधिकारों को बांधता है या प्रभावित करता है, लेकिन औद्योगिक न्यायाधिकरण के निर्णयों का प्रभाव बढ़ गया है और यह किसी प्रतिष्ठान या उपक्रम के सभी कामगारों और यहां तक कि भविष्य में प्रवेश करने वालों के अधिकारों को भी प्रभावित कर सकता है। प्रतिनिधित्व का यह सिद्धांत जो यूपी और केंद्रीय अधिनियमों में "पार्टियों के अर्थ को बढ़ाता है, औद्योगिक विवादों और व्यक्तिवाद के विपरीत सामूहिकता का समर्थन से जुड़ा एक आवश्यक विचार है मेटल ट्रेड्स एम्प्लॉयर्स एसोसिएशन बनाम अमलगमेटेड इंजीनियरिंग यूनियन (1935) 54 सीएलआर 387(बी) में लैथम, सीजे देखें।

फिर कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान सेवा की शर्तों में किसी भी बदलाव के खिलाफ यूपी अधिनियम के नियम 26 और केंद्रीय अधिनियम की धारा 33 के तहत निषेध है, जिसका उद्देश्य उस अवधि के दौरान अनुशासन और औद्योगिक संघर्ष विराम सुनिश्चित करना है जो "औद्योगिक विवादों में सामूहिकता के मूल विचार का भी समर्थन करता है।

सैन्ट्रल प्रोविंस ट्रान्सपोर्ट सर्विसेज लि. बनाम रघुनाथ गोपाल पटवर्धन 1956 एस.सी.आर. 956 में इस न्यायालय ने कहा कि भारत में निर्णयित मामले "औद्योगिक विवाद" के अर्थ के बारे में तीन विचारों का खुलासा करते हैं।

(i) एक नियोक्ता और एक अकेले कामगार के बीच का विवाद "औद्योगिक विवाद" नहीं हो सकता।

(ii) यह एक औद्योगिक विवाद हो सकता है औ

(iii) यह अपने आप में एक औद्योगिक विवाद नहीं हो सकता है, लेकिन ट्रेड यूनियन या कई कामगारों द्वारा उठाए जाने पर यह विवाद बन सकता है।

इस न्यायालय ने केंद्रीय अधिनियम की धारा 2(के) में परिभाषित औद्योगिक विवाद के दायरे पर चर्चा की, और एक नियोक्ता और एक एकल कामगार के बीच विवाद के मामले में इसकी प्रयोज्यता के बारे में न्यायिक राय के टकराव का उल्लेख करने के बाद आगे कहा गया:

“न्यायिक राय की प्रधानता स्पष्ट रूप से ऊपर बताए गए तीन विचारों में से अंतिम के पक्ष में है, और इसके पीछे काफी कारण हैं। इसके बावजूद कि धारा 2(के) की भाषा एक नियोक्ता और एक कर्मचारी के बीच विवाद को कवर करने के लिए पर्याप्त व्यापक है। औद्योगिक विवाद अधिनियम की योजना इस बात पर विचार करती प्रतीत होती है कि इसमें प्रदान की गई मशीनरी को केवल उन विवादों को निपटाने के लिए गति में रखा जाना चाहिए जिनमें एक वर्ग के रूप में श्रमिकों के अधिकार शामिल हैं और एक श्रमिक के व्यक्तिगत अधिकारों को छूने वाला विवाद अधिनियम के तहत निर्णय का विषय बनने का इरादा नहीं था, जब इसे संघ या कई कामगारों द्वारा नहीं उठाया गया था।”

हालाँकि डीएन बनर्जी बनाम पीआर मुखर्जी एवं अन्य 1953 एससीआर 302, 310 में इस न्यायालय के समक्ष यह सवाल सीधे तौर पर नहीं उठा था: फिर भी इस न्यायालय ने औद्योगिक विवाद अभिव्यक्ति के अर्थ पर चर्चा की और राय दी कि यह

“सामान्य दिमाग को यह अर्थ बताता है कि विवाद ऐसा होना चाहिए जो विपरीत दिशा में काम करने वाले श्रमिकों और नियोक्ताओं के बड़े समूहों को प्रभावित करेगा..... लेकिन साथ ही, समाज की आधुनिक

परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए जहां पूंजी और श्रमिक ने अपने विवादों से लड़ने और उन्हें संघ में शक्ति है और सामुहिक सौदेबाजी के सिद्धांत के आधार पर निपटाने के उद्देश्य से समूहों में संगठित किया है, एक अकेले कर्मचारी का मामला एक औद्योगिक विवाद में विकसित हो सकता है जब जैसा कि अक्सर होता है, इसे उस ट्रेड यूनियन द्वारा उठाया जाता है जिसका वह सदस्य है और कर्मचारियों द्वारा निवारण के लिए एक ठोस मांग की जाती है।

यह दृष्टिकोण आधुनिक औद्योगिक कानून में अंतर्निहित मूल विचार के अनुरूप है। अंग्रेजी कानून में संबंधित वाक्यांश "व्यापार विवाद" और ऑस्ट्रेलियाई कानून में "औद्योगिक विवाद" की दी गई व्याख्या भी इस दृष्टिकोण से मेल खाती है और विपरीत या आवश्यक इरादे के लिए एक स्पष्ट प्रावधान के अभाव में एक भारतीय कानून में अभिव्यक्ति की अलग व्याख्या देने का कोई कारण नहीं है। अंग्रेजी निर्णयों के अनुसार किसी श्रमिक के व्यक्तिगत विवाद को "व्यापार विवाद" में शामिल नहीं किया जाता है जो भारतीय अधिनियम में औद्योगिक विवाद के अनुरूप है। अंग्रेजी व्यापार विवाद अधिनियम, 1906 और 1919 में और साथ ही रक्षा (सामान्य) विनियमन, 1939 के विनियम 58-ए में, व्यापार विवाद को भारतीय कानून में औद्योगिक विवाद के समान भाषा में परिभाषित किया गया था। व्यापार विवाद से निपटते हुए, कॉनवे बनाम वेड 1909 एसी 506, 520 में लॉर्ड शॉ ने कहा:

“लेकिन मैं यह मानने का अपना तरीका नहीं समझ पा रहा हूँ कि व्यापार विवाद में किसी एक कामगार और उसके एक या अधिक साथियों के बीच व्यक्तिगत मतभेद के हर मामले को शामिल किया जाना चाहिए। यह सच है कि एक निश्चित चरण के बाद ऐसा विवाद भी, भले ही मूल रूप से जमीनी हो, व्यक्तिगत शत्रुता के आधार पर, यह एक ऐसा विषय बन सकता है जिसमें पक्ष लिया जा सकता है, और एक सामान्य पहलू वाली स्थिति में विकसित हो सकता है जिसमें व्यापार विवाद की विशेषताएं मौजूद हो, लेकिन जब तक यह उस स्तर तक नहीं पहुंच जाता, मैं यह नहीं मान सकता कि व्यापार विवाद अनिवार्य रूप से मौजूद है।

लॉर्ड राइट ने नेशनल एसोसिएशन ऑफ लोकल गवर्नमेंट ऑफिसर्स बनाम बोल्टन कॉर्पोरेशन 1943 एसी 166, 185 में कहा कि

“मुझे लगता है कि औद्योगिक न्यायालय अधिनियम और विनियम. 58-ए के बारे में भी यही कहा जा सकता है, जिनमें से दोनों में व्यापार शब्द का उपयोग बहुत व्यापक अर्थ में किया गया है, जो रोजगार की स्थितियों से निपटने वाले आधुनिक कानून में होता है व विशेष रूप से सामूहिक सौदेबाजी और इसी तरह के मामलों से संबंध में।”

एकपक्षीय कीबल प्रेस लिमिटेड 1943-2 ऑल ईआर 633 एक व्यक्तिगत विवाद का एक उदाहरण था जो बर्खास्त कर्मचारी की बहाली को लागू करने के लिए एक यूनियन द्वारा की गई हड़ताल के कारण व्यापार

विवाद में बदल गया। विवाद शब्द की परिभाषा पर विचार करने के बाद आर. बनाम नेशनल आर्बिट्रेशन ट्रिब्यूनल 1951-2 ऑल ईआर 828 (एच) में अपील न्यायालय द्वारा इस शब्द (व्यापार विवाद) की व्याख्या इस प्रकार की गई थी।

ऑस्ट्रेलियाई मामलों में भी, वाक्यांश की किसी भी परिभाषा के विशिष्ट संदर्भ के बिना अदालतों ने व्यक्तिगत विवादों को औद्योगिक विवादों के दायरे से बाहर रखा है। जुंबुन्ने कोल माइन बनाम विक्टोरियन कोल माइनर्स एसोसिएशन 1908(6) सीएलआर 309 332 में ग्रिफ्थ्स, सीजे ने कहा:

“एक औद्योगिक विवाद मौजूद है जहां उद्योग की कुछ शाखाओं में लगे कर्मचारियों की एक बड़ी संख्या अपने नियोक्ताओं (चाहे एक या अधिक) से रोजगार की शर्तों में कुछ बदलाव की मांग करने या इनकार करने का सामान्य कारण बनाती है, जिसे उन्हें अस्वीकार कर दिया जाता है.....” इसी तरह फेडरेटेड सॉ मिल्स एंड कंपनी एम्प्लॉइज, ऑफ ऑस्ट्रेलेशिया बनाम जेम्स मूर एंड सन प्रोप्राइटरी लिमिटेड, (1909)8 सीएलआर 465, 487, 488 में ग्रिफ्थ्स सीजे ने एक औद्योगिक विवाद की विशेषताएं इस प्रकार बताईं:

सबसे पहले उस अर्थ पर विचार करना आवश्यक है जो “औद्योगिक विवाद” शब्द ने 1900 में अंग्रेजी भाषा से परिचित व्यक्तियों के दिमाग में व्यक्त किया था...

“औद्योगिक शब्द दो गुणों को दर्शाता है जो उन्हें व्यक्तियों के बीच सामान्य निजी विवादों से अलग करता है, अर्थात् कि एक तरफ कम से कम विवाद करने वाले व्यक्तियों का एक समूह है जो व्यक्तिगत रूप से नहीं बल्कि सामूहिक रूप से कार्य करता है”

जॉर्ज हडसन लिमिटेड बनाम ऑस्ट्रेलियन टिम्बर वर्कर्स यूनियन में इसहाक जे ने कहा:

“औद्योगिक विवाद की प्रकृति, जैसा कि एक व्यक्तिगत विवाद से अलग है, नई औद्योगिक स्थितियाँ प्राप्त करना है, न कि केवल उस समय काम करने वाले विशिष्ट व्यक्तियों के लिए... यह दावेदारों द्वारा अकेले अपने लिए और अकेले उत्तरदाताओं के खिलाफ लड़ाई नहीं है, लेकिन दावेदारों द्वारा जहां तक वे अपने वर्ग का प्रतिनिधित्व करते हैं.....“

ग्रिफ्थ्स, सी.जे. के अनुसार औद्योगिक विवाद शब्द एक वास्तविक और पर्याप्त अंतर को दर्शाता है जिसमें दृढ़ता का कुछ तत्व है, और यदि इसे समायोजित नहीं किया गया तो समुदाय की औद्योगिक शांति को खतरे में डालने की संभावना है।” 1909-8 सीएलआर 465 पृष्ठ 488 पर देखें। यही अर्थ मेटल ट्रेडर्स एम्प्लॉयर्स एसोसिएशन बनाम अमलगमेटेड इंजीनियरिंग यूनियन में लैथम सीजे की द्वारा पृष्ठ 403 में बताया:

“औद्योगिक विवाद अनिवार्य रूप से प्रतियोगिताओं के समूह हैं - कम से कम एक तरफ एक औद्योगिक समूह हमेशा होता है। एक औद्योगिक कर्मचारी का अपने नियोक्ता के खिलाफ दावा अपने आप में एक औद्योगिक विवाद नहीं है.....“। अब हम उन भारतीय निर्णयों का उल्लेख करेंगे जो इस प्रश्न पर आधारित हैं।

कंदन टेक्सटाइल लिमिटेड बनाम औद्योगिक न्यायाधिकरण मद्रास एवं अन्य एआईआर, 1951 मद्रास 616 में राजमन्नार, सीजे ने माना कि औद्योगिक विवाद की परिभाषा एक नियोक्ता और एक व्यक्तिगत कामगार के बीच विवाद को कवर करने के लिए पर्याप्त व्यापक है, लेकिन केन्द्रीय अधिनियम की धारा 18 को ध्यान में रखते हुए उनकी राय थी कि केन्द्रीय अधिनियम की धारा 2(के) में इसकी इतनी विस्तारित परिभाषा नहीं दी जा सकती। मैक, जे., राजमन्नार, सीजे के निर्णय से सहमत थे, लेकिन उन्होंने कहा कि यदि किसी व्यक्तिगत श्रमिक का मामला श्रमिक संघ द्वारा उठाया जाता है तो ऐसे विवाद को औद्योगिक विवाद बना दिया जाता है। उस मामले में अंतर की 11 वस्तुओं को औद्योगिक न्यायाधिकरण को भेजा गया था। विवाद में एक मुद्दा सुंदरम नाम के एक कर्मचारी को गलत तरीके से हटाना था। उच्च न्यायालय में इस आधार पर पंचाट की वैधता पर आपत्ति की गई कि कोई औद्योगिक विवाद मौजूद नहीं था और सरकार के सामने ऐसी कोई सामग्री नहीं थी जिसके आधार पर वह संदर्भ/निर्देश दे सके। यह माना गया कि एकल श्रमिक का विवाद कोई औद्योगिक विवाद

नहीं था। कंदन टेक्स्टाइल लिमिटेड केस का अनुसरण यूनाइटेड कमर्शियल बैंक लिमिटेड बनाम श्रम आयुक्त आईएलआर (1952) मद्रास 43 में किया गया था, जो मद्रास दुकानें और प्रतिष्ठान अधिनियम की धारा 41 के तहत एक व्यक्तिगत कर्मचारी को नियोक्ता द्वारा उसकी सेवा समाप्त करने के आदेश के खिलाफ अपील का अधिकार दिया था। मद्रास दुकानें और प्रतिष्ठान अधिनियम की धारा 41(2) के तहत नियोक्ता द्वारा उसकी सेवाएं समाप्त करने के आदेश के खिलाफ एक व्यक्तिगत कर्मचारी को इस आधार पर चुनौती दी गई थी कि इसे केंद्रीय अधिनियम द्वारा छीन लिया गया था। यह माना गया कि एक व्यक्तिगत कार्यकर्ता को अपील करने का अधिकार था। विश्वनाथ शास्त्री, जे. ने अपने फैसले कंदन टेक्स्टाइल लिमिटेड बनाम औद्योगिक न्यायाधिकरण, मद्रास (सुप्रा) में एक व्यक्तिगत विवाद और एक औद्योगिक विवाद के बीच किए गए अंतर को मंजूरी दी। दूसरा दृष्टिकोण कि ऐसा विवाद औद्योगिक विवाद शब्द की परिभाषा के अंतर्गत आता है, श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण की पूर्ण पीठ के निर्णय द्वारा समर्थित है - स्वदेशी कॉटन मिल्स कंपनी लिमिटेड बनाम उनके कामगार 1953(1) एल एलजे 757। वहां प्रश्न मुख्य रूप से केंद्रीय अधिनियम (1950 में प्रस्तुत) की धारा 33-ए के आधार पर तय किया गया था, जो एक औद्योगिक विवाद के दौरान अधिनियम की धारा 33 के विपरीत बर्खास्त किए गए या निपटाए गए एक व्यक्तिगत कामगार को मामला (न्यायाधिकरण के समक्ष) उठाने का अधिकार देता है। धारा 33-ए की शुरुआत औद्योगिक विवाद वाक्यांश पर रखे जाने वाले निर्माण को नहीं बदलेगी। इसके विपरीत यह

इस दृष्टिकोण का समर्थन करता है कि, उस वाक्यांश में कोई व्यक्तिगत विवाद शामिल नहीं है। ऊपर जो कहा गया है, उसे ध्यान में रखते हुए, हमारी राय है कि जहां तक उस मामले में यह कहा गया है कि एक व्यक्तिगत श्रमिक द्वारा उसकी व्यक्तिगत शिकायत के संबंध में उठाया गया विवाद एक औद्योगिक विवाद के अंतर्गत है, तो यह नहीं कहा जा सकता है कि इसका निर्णय सही ढंग से किया गया है।

तीसरे दृष्टिकोण का समर्थन करने वाले मामले निम्नलिखित हैं:

जे. चौधरी बनाम एमसी बनर्जी (1951) 55 सी डब्ल्यू एन 256 एक ऐसा मामला था जिसमें एक लिनो ऑपरेटर को उसकी लापरवाही और काम के बकाया के आधार पर सेवा से हटा दिया गया था। यह मामला केंद्रीय अधिनियम के तहत औद्योगिक न्यायाधिकरण को भेजा गया था। प्रबंधन ने संविधान के अनुच्छेद 226 के अन्तर्गत और विशिष्ट राहत अधिनियम की धारा 45 के अन्तर्गत उच्च न्यायालय के समक्ष रूख किया जिसमें यह माना गया कि धारा 10 व 18 सहित केंद्रीय अधिनियम की विभिन्न धाराओं के अवलोकन के अनुसार, ट्रिब्यूनल के पास इस मामले पर विचार करने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं था। एक व्यक्तिगत श्रमिक का विवाद औद्योगिक विवाद शब्द के अंतर्गत नहीं आता था।

बिलाश चंद्र मित्रा बनाम बामर लॉरी एंड कंपनी, (1952) 57 सीडब्ल्यूएन 169 में, एक औद्योगिक न्यायाधिकरण के फैसले के आधार पर बकाया मजदूरी की वसूली के लिए एक मुकदमा लाया गया था और उठाए

गए मुद्दों में से एक यह था कि क्या यह 'व्यक्तिगत विवाद' औद्योगिक विवाद के अन्तर्गत आता है। जे. चौधरी बनाम एम सी बनर्जी के फेसले के आधार पर बोस जे. ने माना कि ऐसा नहीं हुआ।

एक अन्य मामला जिसमें यह दृष्टिकोण रखा गया था वह न्यू इंडिया एश्योरेंस कंपनी लिमिटेड बनाम केंद्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण (1953) आईएलआर 32 पटना 181 है। वहां सरकार ने एक एश्योरेंस कंपनी के एक कर्मचारी की बर्खास्तगी का प्रश्न संदर्भित किया था और यह था यह साबित नहीं हुआ कि उनका मामला कर्मचारी संघ द्वारा उठाया गया था। स्टैंडर्ड वैक्यूम ऑयल कंपनी बनाम इंडस्ट्रियल ट्रिब्यूनल आईएलआर (1952) ट्रेव-कंपनी 432 में भी यही दृष्टिकोण अपनाया गया था।

लक्ष्मी टॉकीज, मद्रास बनाम मुनुस्वामी एवं अन्य, 1955(2) एल एलजे 477 में, बालकृष्ण अय्यर जे. ने माना कि एक औद्योगिक विवाद तब उत्पन्न होता है, जहां एक व्यक्तिगत श्रमिक का मामला एक संघ द्वारा समर्थित होता है। लिनस एंड कंपनी बनाम हेमंत कुमार सामंता, 1956(2) एल एलजे 89 में भी यही दृष्टिकोण अपनाया गया था।

इन मामलों में लिया गया दृष्टिकोण उस व्याख्या के अनुरूप है जो हमने यूपी अधिनियम या केंद्रीय अधिनियम में परिभाषित अभिव्यक्ति औद्योगिक विवाद पर रखी है। अधिनियम की संपूर्ण प्रकृति और इस न्यायालय के निर्णयों को ध्यान में रखते हुए निर्णय किए गए मामले इस हद तक कि वे एक विपरीत दृष्टिकोण अपनाते हैं, अर्थात्, एक व्यक्तिगत

विवाद को एक औद्योगिक विवाद में शामिल किया जाना, जब तक कि तथ्यों के रूप में कुछ अनोखा न हो। माना गया कि गलत निर्णय लिया गया है।

इस तथ्य के बावजूद कि औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत सरकार द्वारा संदर्भ/निर्देश बनाना उसकी प्रशासनिक शक्तियों का प्रयोग है, यह पीड़ित पक्ष के यह दिखाने के अधिकारों का विनाशकारी नहीं है कि जो संदर्भित किया गया था वह कोई औद्योगिक विवाद बिल्कुल भी नहीं है और इसलिए निर्णय देने के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण के अधिकार क्षेत्र पर सवाल उठाया जा सकता है, भले ही विवाद का तथ्यात्मक अस्तित्व किसी पार्टी की चुनौती के अधीन न हो। मद्रास राज्य बनाम सीपी सारथी {1953 एससीआर 334 पृष्ठ 347 पर}

यह भी ध्यान दिया जाना चाहिए कि 3 जनवरी, 1953 को यूपी सरकार द्वारा जारी अधिसूचना में पहले से ही इस धारणा पर कार्यवाही का हवाला दिया गया था कि नियोक्ता और उसके श्रमिकों के बीच एक विवाद मौजूद है। हालाँकि, संदर्भ में विवाद के बिंदुओं में केवल एक लिनो ऑपरेटर तजम्मूल हुसैन की सेवा को गलत तरीके से समाप्त करना शामिल है। अधिसूचना के पहले भाग में प्रयुक्त शब्दों से पता चलता है कि सरकार इस गलतफहमी में थी कि यह विवाद एक ओर नियोक्ता और दूसरी ओर उसके काम करने वालों के बीच था, जबकि वास्तव में ऐसा नहीं था। तजम्मूल हुसैन को बहुवचन में काम करने वाला नहीं कहा जा सकता, न ही यूपी

वर्किंग जर्नलिस्ट यूनियन को "उनके कार्यकर्ता कहा जा सकता है और न ही ऐसा कोई संकेत है कि व्यक्तिगत विवाद औद्योगिक विवाद में तब्दील हो गया हो। इसलिए, संदर्भ का आधार ही खराब था और ऐसा ही माना जाना चाहिए।

इसलिए, हम लागत सहित इस अपील की अनुमति देंगे।

अपील की अनुमति।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेन्स टूल 'सुवास' की सहायता से मुझ अनुवादक पंकज सांखला, न्यायिक अधिकारी द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण:- यह निर्णय पक्षकारों को उसकी भाषा में समझाने के सीमित उपयोग के लिये स्थानीय भाषा में अनुवादित किया गया है और किसी अन्य उद्देश्य के लिये इसका उपयोग नहीं किया जा सकता। सभी व्यवहारिक व आधारिकारिक उद्देश्यों के लिये, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।