

द बाटा शू क. (प्रा.) लिमिटेड

बनाम

डी.एन. गांगुली व अन्य

(पी. बी. गजेन्द्रगडकर और के.एन. वान्चू, जे. जे.)

15 दिसम्बर, 1960

औद्योगिक विवाद- अवैध हड़ताल- प्रबंधकीय जांच और श्रमिकों की बर्खास्तगी- अनुमोदन के बिना निपटान सुलह अधिकारी-संदर्भ की क्षमता- प्रबंधन की कर्मचारियों के विरुद्ध कार्रवाई- अधिकरण द्वारा हस्तक्षेप, यदि और जब न्यायोचित-औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14), धारा 12, 18. के संबंध में सुलह कार्यवाही के दौरान अपीलकर्ता कंपनी और उसके कर्मचारियों के बीच विवाद, 18 फरवरी 1954 में दोनों पक्षों के बीच समझौता हुआ। समझौते के बावजूद कुछ कामगार 23 फरवरी, 1954 को हड़ताल पर चले गए, लेकिन अंततः उन्हें बुला लिया गया। 19 और 20 मार्च, 1954 को हड़ताल हुई अवैध था क्योंकि यह निपटान के बाद की स्थिति के दौरान हुआ था, अपीलकर्ता ने आरोप पत्र दाखिल करने के लिए कदम उठाए उन कामगारों पर जो हड़ताल में शामिल हुए थे और, एक के बाद प्रबंधकीय जांच में उनमें से साठ को बर्खास्त कर दिया गया। बर्खास्तगी के संबंध में सुलह की कार्यवाही श्रम आयुक्त के समक्ष श्रमिकों का समझौता हुआ अपीलकर्ता और यूनियन के बीच 2, सितंबर 1954 को हुआ। श्रम आयुक्त को समझौता से अवगत कराया गया, लेकिन कुछ कर्मियों की बहाली का विरोध करते हुए संघ द्वारा आगे की सुलह कार्यवाही आयोजित करने का प्रस्ताव रखा। अपीलकर्ता आगे सुलह के कदम उठाने के खिलाफ था और, इसलिए, श्रम आयुक्त ने सरकार को मामले की जानकारी औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 12(4), 1947 के अधीन दी।

तदनुसार एक संदर्भ बनाया गया और ट्रिब्यूनल ने अवार्ड पारित किया जिसके अंतर्गत सभी बर्खास्त कर्मचारी इस आधार पर बहाल कर दिया गये कि उन्हें हिंसा में भाग लेते हुए दिखाया ही नहीं गया और वहाँ हिंसा को शांत किया गया है। उनके मामले में परिस्थितियाँ इतनी अधिक थीं कि उन्हें गुमराह किया गया था कि संघ के पुराने पदाधिकारियों को बाहर करने के लिए हड़ताल में शामिल हों ताकि उनके स्थान पर अन्य लोग चुने जा सकें, और यद्यपि बहुत अधिक संख्या में श्रमिकों ने अवैध हड़ताल में भाग लिया था और यूनियन ने मामला उठाया, अंततः केवल इन साठ को बर्खास्त कर दिया गया जबकि बाकी बहाल कर दिए गए। अपीलकर्ता ने इस अवार्ड पर आपत्ति जताई, जिसके आधार निम्न थे-

(1) कि इस दौरान 2 सितंबर, 1954 को सुलह कार्यवाही के दौरान एक समझौता हुआ था, जो विशेष रूप से इन साठ कामगार के मामले से निपटता है, संदर्भ 18 का वह अधिनियम, इस दृष्टि से अक्षम था।

(2) संदर्भ इसलिए भी अक्षम था जो संदर्भित किया गया वह दंगा था लेकिन यह एक औद्योगिक विवाद था जो एक नियोक्ता और उसके व्यक्तिगत कर्मचारियों के बीच था, और

(3) ट्रिब्यूनल का बहाली का आदेश हर हाल में अनुचित था।

औद्योगिक विवादों के अधिनियम, 1947, एक समझौता जो धारा 12 और 18 के तहत बाध्यकारी है। धारा 18 पर इस आधार पर कि यह सुलह के दौरान हुआ था, कर्मकारों की सहायता से किया गया एक समझौता है और सुलह अधिकारी की सहमति, और वह एक समझौता जो धारा के तहत बाध्यकारी नहीं है। 18 एक नहीं होगा सरकार द्वारा एक संदर्भ के लिए बार। वर्तमान मामले में 2 सितम्बर 1954 को एक समझौता

हुआ, सुलह अधिकारी की मंजूरी नहीं है और, फलस्वरूप, संदर्भ 'की रिपोर्ट' पर आधारित है के अधीन सुलह अधिकारी। अधिनियम की धारा 12 सक्षम थी।

(2) संदर्भ इस आधार पर बुराई नहीं थाकि एक व्यक्तिगत विवाद के लिए ट्रिब्यूनल को भेजा गया था निर्णय, क्योंकि वर्तमान मामले में विवाद था मूलरूप से संघ द्वारा प्रायोजित एवं संबंधित बहुत बड़ी संख्या में कामगारों की बर्खास्तगी।

(3) जहां ट्रिब्यूनल का निष्कर्ष था वह वहीं था कदाचार था जो स्टैंडिंग के तहत बर्खास्तगी के योग्य था आदेश और यह कि प्रबंध की यजांच उचित थी कि कार्रवाई में हस्तक्षेपकरना न्यायाधिकरण द्वारा उचित नहीं था जब तक प्रबंधन को अनुचित भेदभाव नहीं मिला कर्मचारियों को वापस लेने या अनुचित श्रम के मामले में कर्मचारियों के विरुद्ध व्यवहार या उत्पीड़न।

इंडियन आयरन एंड स्टील कंपनी लिमिटेड और अन्य बनाम उनके कामगार, [1958] एस.सी.आर. 667, अनुसरण किया गया।

आई.जी.एन. और रेलवे कंपनी लिमिटेड बनाम उनके कर्मचारी, [1960] 2 एस.सी.आर. 1, प्रतिष्ठित।

सिविल अपीलीय क्षेत्र अधिकार: सिविल अपील संख्या 32, 33/1960

औद्योगिक न्यायाधिकरण, पटना, बिहार के संदर्भ संख्या 10/1959 एवं 1/1955 में दिनांक 24 फरवरी 1959 के फैसले से विशेष अनुमति द्वारा अपील।

अपीलकर्तओं की ओर से एम.सी. सीतलवपाड़, भारत के अटर्नी जनरल, नूनी कुमार चक्रवर्ती और बी. माहेश्वरी।

बी. सी. घोष और पी. के. चटर्जी- उत्तरदाताओं के लिए।

15-12-1960

वांचू, जे. द्वारा सुनाया गया।

यह एक औद्योगिक मामले में विशेष अनुमति द्वारा दो जुडी हुई अपीलें हैं और अपीलकर्ता-कंपनी के साथ श्रमिकों की बर्खास्तगी से संबंधित हैं। विवाद को दो संदर्भों द्वारा संदर्भित किया गया था; एक, 31 कामगारों से संबंधित है और दूसरी, 29 कामगारों से संबंधित है। उनका निर्णय एक सामान्य पंचाट द्वारा किया गया, हालांकि, चूंकि संदर्भ दो थे, इसलिए हमारे सामने दो अपीलें हैं।

वर्तमान उद्देश्यों के लिए आवश्यक संक्षेप तथ्य यह हैं: 10 नवंबर 1953 को अपीलकर्ताओं द्वारा कर्मचारियों द्वारा एक आम बैठक आयोजित की गई और श्रमिक संघ के अधिकारियों के खिलाफ अविश्वास प्रस्ताव पारित किया गया और श्री शहाबुद्दीन बारी को संघ के नये अध्यक्ष के रूप में चुना गया। प्रबंधन को हड़ताल का नोटिस दिया गया।

18 फरवरी 1954 को प्रबंधन और पुरानी कार्यकारी समितियों के महासचिव श्री फतेहनारायण सिंह के बीच एक समझौता हुआ। 23 फरवरी 1954 को श्री बारी द्वारा दिए गए नोटिस के अनुसार हड़ताल शुरू की गई और यह हड़ताल लगभग एक महीने तक जारी रही। 19 और 20 मार्च 1954 को हड़ताल वापस ले ली गई। अपीलकर्ता का मामला यह था कि 23 फरवरी 1954 को शुरू हुई हड़ताल एक अवैध हड़ताल थी, क्योंकि यह हड़ताल के दौरान हुए समझौते के दौरान हुई थी। श्रम आयुक्त की सहायता से सुलह की कार्यवाही, जिन्होंने सुलह अधिकारी के रूप में कार्य किया।

परिणामस्वरूप, अपीलकर्ताने 4 मार्च 1954 को अवैध हड़ताल में शामिल होने वाले श्रमिकों पर आरोप-पत्र दायर करने के लिए कदम उठाए। इसके बाद प्रबंधकीय जांच के बाद इन 62 श्रमिकों को बर्खास्त कर दिया गया।

ऐसा कहा जाता है कि इसके बाद सुलह की कार्यवाही हुई जो विफल रही और परिणामस्वरूप दो संदर्भ बनाए गए। ट्रिब्यूनल का मुख्य निष्कर्ष यह है कि 18 फरवरी 1954 का समझौता, सुलह कार्यवाही के दौरान किया गया, एक वास्तविक समझौता था और इसलिए श्रमिकों पर बाध्यकारी था; और परिणामस्वरूप 23 फरवरी 1954 को हुई हड़ताल समझौते की शर्तों का उल्लंघन था और इसलिए अवैध थी। ट्रिब्यूनल ने निश्चित नहीं किया कि हड़ताल शुरू होने से पहले श्री बारी को इस निर्णय के बारे में सूचित किया गया था या नहीं; लेकिन किसी भी मामले में उसकी राय थी कि 18 फरवरी 1954 के समझौते के बाद इतनी जल्दी बाजी में हड़ताल करने का कोई कारण नहीं था। इस प्रकार यह माना जाता है कि हड़ताल अवैध थी और ऐसा कोई कारण नहीं था कि ऐसा किया जाना चाहिए था। ट्रिब्यूनल ने आगे कहा कि हड़ताल जल्दी बाजी में की गई थी और हड़ताल शुरू करने से पहले प्रबंधन को कोई उचित अवसर नहीं दिया गया था। यह भी माना गया कि श्री बारी और नए पदाधिकारियों के चुनाव के कारण परेशानी उत्पन्न हुई। यह मामला ट्रेड यूनियनों के रजिस्ट्रार को भेजा गया और उन्होंने माना कि जिस बैठक में श्री बारी और नए पदाधिकारियों का चुनाव किया गया वह अनियमित थी और इसके परिणामस्वरूप संघ के पुराने पदाधिकारी संघ के वैध रूप से निर्वाचित कार्यकारी बने रहे। यह निर्णय 22 फरवरी 1954 को दिया गया और इसके तुरंत बाद 23 फरवरी को हड़ताल शुरू कर दी गई। ट्रिब्यूनल ने निश्चित नहीं किया कि हड़ताल जल्दी बाजी में की गई थी और हड़ताल शुरू करने से पहले प्रबंधन को कोई उचित अवसर नहीं दिया गया था।

यह भी माना गया कि श्री बारी और नए पदाधिकारियों का चुनाव किया गया और वह अनियमित थीं, और इसके परिणामस्वरूप संघ के पुराने पदाधिकारी संघ के वैध रूप से निर्वाचित कार्यकारी बने रहे। यह निर्णय 22 फरवरी, 1954 को दिया गया और इसके तुरंत बाद 23 फरवरी को हड़ताल शुरू कर दी गई। ट्रिब्यूनल ने निश्चित नहीं

किया कि हड़ताल शुरू होने से पहले श्री बारी को इस निर्णय के बारे में सूचित किया गया था या नहीं; लेकिन किसी भी मामले में उसकी राय थी कि 18 फरवरी, 1954 के समझौते के बाद इतनी जल्दबाजी में हड़ताल करने का कोई कारण नहीं था। इस प्रकार यह माना गया कि हड़ताल अवैध थी और ऐसा कोई कारण नहीं था कि ऐसा किया जाना चाहिए था।

इतनी जल्दबाजी में शुरू की गई, ट्रिब्यूनल ने उन सातश्रमिकों के मामले पर विचार किया जिन्हें बर्खास्त कर दिया गया था। यह माना गया कि इनकामगारों पर हिंसा का कोई आरोप नहीं लगाया गया था और यहां तक कि मूल रूप से कामगारों को जारी किए गए आरोप-पत्रों में भी हिंसा का कोई आरोप नहीं था। इसके बाद ट्रिब्यूनल ने सात कामगारों को 47, 11 और तीन बैचों में बांट दिया। 47 श्रमिकों के मामले में, यह माना गया कि उन्हें आरोप-पत्र दिया गया और इसलिए उनकी अनुपस्थिति में भी उचित जांच की गई थी, हालांकि उनकी अनुपस्थिति में किसी पूछताछ का कोई फायदा नहीं हुआ। 11 कामगारों के मामले में, यह राय थी कि उन्हें आरोप-पत्र नहीं दिया गया था और इसलिए उनकी अनुपस्थिति में कोई फायदा नहीं हुआ। दो कामगारों के मामले में, यह माना गया कि उनपर कोई आरोप-पत्र देने का प्रयास नहीं किया गया था। इसके अलावा, इसने 13 श्रमिकों के संबंध में बर्खास्तगी के आदेश को इस आधार पर रद्द कर दिया कि उन्हें आरोप-पत्र जारी किए गए थे और उन्होंने उन्हें स्वीकार करने से इनकार कर दिया था, इसलिए इस आधार पर बर्खास्तगी के आदेश को रद्द कर दिया कि उन्हें आरोप-पत्र जारी नहीं किए गए थे। इसके बाद, उन्होंने इस आधार पर 47 के लिए बर्खास्तगी के आदेश को रद्द कर दिया कि उन्हें आरोप-पत्र जारी किए गए थे। हिंसा में भाग लेने के लिए दिखाया गया है और उनके मामले में विकट परिस्थितियाँ थीं क्योंकि यूनियन के पुराने पदाधिकारियों को बाहर करने के लिए उन्हें हड़ताल में शामिल होने के लिए गुमराह किया गया था और उनके स्थान पर अन्य लोगों को चुना जा सके।

इसमें आगे बताया गया कि यद्यपि बहुत बड़ी संख्या में श्रमिकों ने अवैध हड़ताल में भाग लिया था, और यूनियन ने उनका मामला उठाया था, केवल इनसाठको अंततः बर्खास्त कर दिया गया था। यह विचार था कि अपीलकर्ता के पास इन श्रमिकों और बहाल किए गए अन्य लोगों के बीच कोई अंतरकरने का कोई कारण नहीं था। इसलिए उसने इन 47 कर्मियों को भी बहाल करने का आदेश दिया। अंत में, यह माना गया कि ये श्रमिक पर्याप्त रूप से दंडित किए गए थे, वे मार्च 1954 से फरवरी 1959 तक रोजगार से बाहर थे जब इसने अवार्ड दिया था और परिस्थितियों में उनकी बर्खास्तगी को बनाए रखने का कोई कारण नहीं था। इसने उन दो कामगारों को पिछले मूल वेतन का 50% दिया, जिनके मामले में आरोप-पत्र भी जारी नहीं किए गए थे और 11 कामगारों को पिछले मूल वेतन का 25 प्रतिशत दिया गया था, जिनके मामले में आरोप-पत्र जारी नहीं किए गए थे; उनसे तालिस कामगारों को कोई बकाया वेतन नहीं दिया गया, जिन्होंने उन्हें भेजे गए आरोप-पत्रों को स्वीकार करने से इनकार कर दिया था।

हमारे सामक्ष अपीलकर्ता की ओर से तीन मुद्दे उठाए गए हैं; अर्थात्, (i) चूंकि 2 सितंबर 1954 को सुलह कार्यवाही के दौरान एक समझौता हुआ था, जो विशेष रूप से इनसाठ कामगारों के मामले से संबंधित था, संदर्भ अक्षम थे; (ii) संदर्भ अक्षम थे क्योंकि जो संदर्भित किया गया था वह कोई औद्योगिक विवाद नहीं था बल्कि नियोक्ता और उसके व्यक्तिगत कर्मचारी के बीच का विवाद था; और (iii) ट्रिब्यूनल का बहाली का आदेश किसी भी मामले में अनुचित था।

ऐसा प्रतीत होता है कि 23 फरवरी, 1954 को हुई अवैध हड़ताल के परिणामस्वरूप बड़ी संख्या में श्रमिकों की बर्खास्तगी के बाद, इन बर्खास्तगी और अन्य मामलों के संबंध में श्रम आयुक्त, बिहार के समक्ष सुलह की कार्यवाही हुई थी। ऐसा प्रतीत होता है कि इस सुलह कार्यवाही 1 मई, 1954 से कुछ समय पहले शुरू हुई थी,

क्योंकि हमें 31 अगस्त 1954 को श्रम आयुक्त का एक और पत्र मिला, जिसमें कहा गया था कि उस दिन श्रम आयुक्त ने अपीलकर्ता को लिखा था कि उसकी आपत्ति की सुलह कार्यवाही अवैध थी और अधिकार क्षेत्र के बिना थी, निराधारित थी। ऐसा लगता है कि सुलह के प्रयास अगस्त 1954 के अंत तक जारी रहे, क्योंकि हमें 31 अगस्त 1954 को श्रम आयुक्त का एक और पत्र मिला, जिसमें कहा गया था कि उनकी बीचबीच आपसी बातचीत चल रही थी। श्रमिकों को अपने विवाद के निपटारे के लिए 2 सितंबर की तारीख तय की गई थी। इसलिए श्रम आयुक्त ने नोटिस दिया अपीलकर्ता को कि वह 3 सितंबर को अपराह्न 3 बजे सुलह कार्यवाही करेगा। यदि उस तिथि से पहले विवादों का पारस्परिक रूप से निपटान नहीं किया गया तो उनके कार्यालय में। ऐसा लगता है कि 2 सितंबर को अपीलकर्ता और यूनियन के बीच एक समझौता हुआ था। इस समझौते में यह लिखा गया था कि 76 बर्खास्त श्रमिकों को पहले ही नियोजित किया गया था; आगे यह प्रावधान किया गया कि 110 श्रमिकों को भी साततरितरह नियोजित किया जाएगा। इसके अलावा 31 बर्खास्त कामगारों को बर्खास्त ही रखा जाएगा और आगे के रोजगार के लिए उन पर विचार नहीं किया जाएगा। 30 अन्य बर्खास्त कर्मचारी फिलहाल बर्खास्त ही रहेंगे और यह बाद में यूनियन और अपीलकर्ता के बीच तय किया जाएगा कि क्या उनकी बर्खास्तगी की पुष्टि ऊपर उल्लिखित 31 की तरह की जानी चाहिए या क्या उन्हें रोजगार के लिए इंतजार करने का विकल्प दिया जाए। जब रिक्तियां उत्पन्न हुई हों, या उन्हें बर्खास्तगी की तिथि पर सेवानिवृत्त माना जाएगा तो उन्हें ग्रेच्युटी का लाभ और भविष्य निधि कारियरिस्ट्रेट को प्राप्त हो सके। यह जोड़ा जा सकता है कि वर्तमान संदर्भ में इन इकसठ श्रमिकों में से साठ श्रमिकों के संबंध में हैं।

ऐसा प्रतीत होता है कि श्रम आयुक्त को इस समझौते से अवगत कराया गया था। परिणामस्वरूप, उन्होंने 3 सितंबर, 1954 को अपीलकर्ता को लिखा कि उस तारीख

को प्रस्तावित सुलह कार्यवाही रद्द कर दी गई है। श्रम आयुक्त ने आगे बताया कि संघ कुछ कामगारों की बहाली का विरोध कर रहा था; इसलिए उन्होंने 6 सितंबर, 1954 को ऐसे श्रमिकों के मामले में आगे की सुलह कार्यवाही आयोजित करने का प्रस्ताव रखा। 3 बजे। इस मामले में सरकार ने अपनी अंतिम सिफारिशें करने से पहले। अपीलकर्ता ने 2 सितंबर के समझौते के बाद किसी भी अन्य सुलह कार्यवाही के आयोजन के खिलाफ श्रम आयुक्त के समक्ष विरोध जताया और जाहिरत तौर पर 6 सितंबर के लिए निर्धारित बैठक में भाग नहीं लिया। इसलिए ऐसा लगता है कि सुलह कार्यवाही में आगे कुछ नहीं हुआ है। संभवतः श्रम आयुक्त ने इसके बाद सरकार को धारा 12(4), 1947 की संख्या XIV (इसके बाद इसे अधिनियम कहा जाएगा) के तहत रिपोर्ट दी होगी। औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 12(4), 1947 की संख्या XIV (इसके बाद इसे अधिनियम कहा जाएगा)। इसके बाद सरकार द्वारा दो संदर्भ दिए गए; पहला 8 अक्टूबर, 1954 को, 31 कामगारों से संबंधित और दूसरा 15 जनवरी, 1955 को, 29 कामगारों से संबंधित। इन तथ्यों पर अपीलकर्ता की ओर से तर्क यह है कि 2 सितंबर, 1954 को हुए समझौते के कारण संदर्भ अक्षम थे। इससंबंध में निर्भरता एसएस पर रखी गई है। अधिनियम के 18 और 19, जैसा कि वे प्रासंगिक समय पर थे। देखना। 18 में प्रावधान है कि सुलह कार्यवाही के दौरान किया गया समझौता औद्योगिक विवाद के सभी पक्षों और उसमें दर्शाए गए अन्य पक्षों पर बाध्यकारी होगा। 19 में प्रावधान है कि ऐसा समझौता उस तारीख को लागू होगा जिस पर पार्टियों के बीच सहमति हुई थी और यदि किसी तारीख पर सहमति नहीं हुई तो उस तारीख पर जिस पर पार्टियों द्वारा समझौते के जापन पर हस्ताक्षर किए गए थे।

ऐसा समझौता उस अवधि के लिए बाध्यकारी होगा जिस पर पार्टियों द्वारा सहमति व्यक्त की गई थी और यदि ऐसी किसी अवधि पर सहमति नहीं हुई है, तो छह महीने की अवधि के बाद और उसके बाद तारीख से दो महीने की समाप्ति तक पार्टियों

पर बाध्यकारी बनारहे हैं। जिसमें एक पक्ष द्वारा दूसरे पक्ष को समझौता समाप्त करने की लिखित सूचना दी गई थी। अपीलकर्ता की ओर से तर्क यह है कि अपीलकर्ता और यूनियन के बीच सुलह की कार्यवाही के दौरान 2 सितंबर, 1954 का समझौता सभी श्रमिकों के लिए बाध्यकारी था और इसलिए सरकार के लिए इन संदर्भों को लागू करना संभव नहीं था।

इसके छह महीने, इस प्रकार प्रस्तुत प्रश्न यह प्रश्न उठाता है कि एसमें आने वाले "सुलहकार्यवाही के दौरान" शब्दों का क्या अर्थ है। अधिनियम के 18 में एक बात स्पष्ट है कि ये शब्द उस अवधि को संदर्भित करते हैं जब सुलह की कार्यवाही लंबित है और यह स्वीकार किया जा सकता है कि इन बर्खास्तगी के संबंध में सुलह की कार्यवाही, जो 1 मई, 1954 से कुछ समय पहले शुरू हुई थी, निश्चित रूप से 6 सितंबर, 1954 तक लंबित थी। और शायद थोड़ा बाद में, जैसा कि श्रम आयुक्त के दो पत्रों से स्पष्ट है। लेकिन क्या इन शब्दों का क्या अर्थ है, यह हमें लगता है कि विधायिका ने जब सुलह कार्यवाही के दौरान कोई समझौता किया तो यह नकेल किसी देरी के विवाद का निपटारा करने के उद्देश्य से विवाद और उसके गुणों और सही निपटान को प्रभावित करने वाले सभी मामलों की जांच करेगा और ऐसी सभी चीजें कर सकता है। वह पक्षों को विवादके निष्पक्ष और सौहार्दपूर्ण समाधान के लिए प्रेरित करने के उद्देश्य से उचित समझ सकता है: (धारा 12(2) के माध्यम से)। फिर आता है एस. 12(3), जो प्रदान करता है, "यदि सुलह कार्यवाही के दौरान विवाद या विवाद के किसी भी मामले का निपटारा हो जाता है तो सुलह अधिकारी एक ज्ञापन के साथ उचित सरकार को एक रिपोर्ट भेजेगा। विवाद के पक्षकारों द्वारा हस्ताक्षरित समझौता।

इन दोनों प्रावधानों को एस के साथ पढ़ें। अधिनियम की धारा 18, हमें संदेह से परे यह स्पष्ट प्रतीत होता है कि एक समझौता जिसे धारा के तहत बाध्यकारी बनाया गया है। 18 इस आधार पर कि सुलहकार्यवाही के दौरान जो समझौता हुआ है, वह

सुलह अधिकारी की सहायता और सहमति से हुआ समझौता है, क्योंकि सुलह अधिकारी का कर्तव्य है कि वह सही समझौते को बढ़ावा दें और वह सब कुछ करें जो वह कर सकता है पक्षों को विवादके निष्पक्ष और सौहार्दपूर्ण समाधान के लिए प्रेरित करना। यह केवल ऐसा समझौता है जो सुलह की कार्यवाही लंबित होने पर किया जाता है जो धारा के तहत बाध्यकारी हो सकता है। 18. वर्तमान मामले में यह स्पष्ट है कि श्रम आयुक्त ने 2 सितंबर को अपीलकर्ता और यूनियन के बीच हुए वास्तविक समझौते को बढ़ावा देने के लिए कोई कदम नहीं उठाया। 31 अगस्त के पत्र ने स्पष्ट किया कि श्रम आयुक्त कार्रवाई करेंगे एस के तहत 12(2) 3 सितंबर को जब अपीलकर्ता और संघ के बीच कोई आपसी समझौता नहीं हुआ। ऐसा लगता है कि अपीलकर्ता और यूनियन के बीच श्रम आयुक्त की सहायता और सहमति से नहीं हुआ था, जो उनके 3 सितंबर के पत्र से स्पष्ट होगा। एक समझौता जो एस के तहत बाध्यकारी है। अधिनियम के 18 और इसलिए इन साठ कामगारों के संबंध में सरकार द्वारा संदर्भ पर रोक नहीं लगाई जाएगी।

पुनः (ii). अगला मुद्दा जिस पर आग्रह किया गया है, वह यह है कि यह कोई औद्योगिक विवाद नहीं है, बल्कि नियोक्ता और उसके व्यक्तिगत कामगारों के बीच का विवाद है, भले ही उनकी संख्या बड़ी हो और इसलिए सरकार के पास संदर्भ देने का कोई अधिकारशेख नहीं है। हमारी राय है कि इस विवाद में कोई दम नहीं है। हम इस मामले में सुलहकार्यवाही का इतिहास पहले ही बता चुके हैं। श्रम आयुक्त के 3 सितम्बर 1954 के पत्र से स्पष्ट है कि उन्होंने धारा के तहत सरकार को रिपोर्ट दी होगी। 12(4) और यह उस रिपोर्ट पर होना चाहिए कि एस के तहत किए गए होंगे। 12(5) एस के साथ पढ़ें। 10(1). यह विवाद में नहीं है कि मूल रूप से सुलहकार्यवाही के दौरान बहुत बड़ी संख्या में श्रमिकों की बर्खास्तगी का मामला विचाराधीन था, लेकिन 2 सितंबर 1954 को अपीलकर्ता और यूनियन के बीच एक आपसी समझौता हुआ, जिसे एकतरह से बाहर रखा गया। इनसाठकामगारों का मामला। जैसा कि उनके 3 सितंबर के पत्र से

पता चलता है, श्रम आयुक्त स्पष्ट रूप से पार्टियों की इस कार्रवाई से सहमत होने के लिए तैयार नहीं थे और इसलिए उन्हें एस के तहत सरकार को एक रिपोर्ट देनी चाहिए थी। 12(4) जिसके बाद एस के तहत संदर्भ दिए गए। 10(1). इन परिस्थितियों में हम संतुष्ट हैं कि संदर्भ इस आधार पर खराब नहीं हैं कि एक व्यक्तिगत विवाद को न्याय निर्णय के लिए न्यायाधिकरण को भेजा गया था।

पुनः (iii) अब हम मामले के गुण-दोष पर आते हैं। हम साथकामगारों के साथ तीन बैचों में उसी तरह व्यवहार करेंगे जैसे ट्रिब्यूनल ने किया था। हम सबसे पहले 47 कामगारों के मामले लेंगे। इन कामगारों के मामले में, न्यायाधिकरण ने माना कि वे अवैध हड़ताल में भाग लेने के दोषी थे और जल्दबाजी में इस तरह की अवैध हड़ताल करने का कोई कारण नहीं था। यह भी माना गया कि उन्हें आरोप-पत्र भेजा गया था जिन्हें उन्होंने लेने से इनकार कर दिया। स्थायी आदेशों में यह प्रावधान है कि यदि कोई कर्मचारी आरोप-पत्र स्वीकार करने या अपने खिलाफ आरोप स्वीकार करने से इनकार करता है, तो यह माना जाएगा कि उसने अपने खिलाफ अपराध का आरोप लगाया है। इसमें यह भी प्रावधान है कि जो कर्मचारी कंपनी द्वारा उसे संबोधित किसी भी संचार को स्वीकार करने से इनकार करता है, वह अवज्ञा के लिए अनुशासनात्मक कार्रवाई के लिए उत्तरदायी होगा। ट्रिब्यूनल ने यह भी माना कि इन श्रमिकों के मामले में, उनकी अनुपस्थिति की परिस्थितियों में, उचित जांच की गई थी। इसने आगे कहा कि ट्रिब्यूनल के आदेश में हस्तक्षेप नहीं किया होगा, क्योंकि मामला स्पष्ट रूप से इसके द्वारा निर्धारित प्रबंध की यज्ञांच के निष्कर्षों के साथ ट्रिब्यूनल की हस्तक्षेप की शक्ति की सीमा को नियंत्रित करने वाले सिद्धांतों द्वारा कवर किया जाएगा। इंडियन आयरन एंड स्टील कंपनी लिमिटेड और अन्य बनाम उनके कर्मकारिता (1) में न्यायालय। इस संबंध में प्रतिवादी-कामगारों के लिए विद्वान वकील इंडियन जनरल नेविगेशन एंड रेलवे कंपनी लिमिटेड बनाम उनके कामगारों (2) पर निर्भर करते हैं। उस मामले में यह निर्धारित

किया गया था कि- "दंड के प्रश्न को निर्धारित करने के लिए, उन श्रमिकों के बीच स्पष्ट अंतर करना होगा जो न केवल ऐसी हड़ताल में शामिल हुए, बल्कि विवादार्थ श्रमिकों को उनके काम करने से रोकने में भी भाग लिया, याहिंसक प्रदर्शनों में भाग लिया, या कार्य किया एक ओर कानून और व्यवस्था की अवहेलना और दूसरी ओर वेश्याश्रमिक जो इस तरह की हड़ताल में कमोबेशमूक भागीदार थे।" हालांकि, इन टिप्पणियों को उस मामले के संदर्भ में पढ़ा जाना चाहिए, जो (i) उस मामले में यह नहीं दिखाया गया था कि केवल अवैध हड़ताल में भाग लेने वाले कर्मचारी को स्थायी आदेशों के तहत बर्खास्तगी के साथ दंडित किया जा सकता था और (ii) कोई (1) [1958] एस.सी.आर. नहीं था। 667. (2) [1960] 2 एस.सी.आर. 1।

इन परिस्थितियों में उचित प्रबंधकीय जांच और सजा की मात्रा भी औद्योगिक न्यायाधिकरण के अधिकार क्षेत्र में थी। हालाँकि, वर्तमान मामले में, ट्रिब्यूनल का निष्कर्ष यह है कि कदाचार था जो स्थायी आदेशों के तहत बर्खास्तगी के योग्य था और प्रबंधकीय जांच उचित थी। इन परिस्थितियों में अपने संदर्भ से अलग की गई टिप्पणियों को इस मामले के तथ्यों पर लागू नहीं किया जा सकता है। इसलिए ट्रिब्यूनल का यह तर्क कि चूंकि इन 47 श्रमिकों ने हिंसा में भाग नहीं लिया था, अपीलकर्ता को उन्हें बर्खास्त करना उचित नहीं था, इस मामले के तथ्यों पर स्वीकार नहीं किया जा सकता है। बर्खास्तगी को रद्द करने के लिए ट्रिब्यूनल द्वारा दिया गया दूसरा कारण यह है कि अपीलकर्ता ने बड़ी संख्या में अन्य कर्मचारियों को वापस लेने में भाग लिया था जिन्होंने अवैध हड़ताल में समान भाग लिया था और खुद को अनुपस्थित कर लिया था और उनके कर्मचारियों और 47 कामगारों के बीच भेदभाव करने का कोई कारण नहीं था। न्यायाधिकरण के फैसले से यह स्पष्ट है कि श्रमिकों को वापस लेते समय इस आधार पर कोई भेदभाव नहीं किया गया था, क्योंकि अवार्ड से पता चलता है कि श्री बारीका समर्थन किया था, खासकर जब उन व्यक्तियों और

बहुत बड़ी संख्या के बीच कोई स्पष्ट अंतर नहीं किया जा सकता है वे वर्कमेन (1) पर रखा गया है। जहां, उस मामले में शामिल श्रमिकों के साथ व्यवहार करते समय यह दिखाया गया था कि यह नहीं कहा जा सकता है कि केवल अवैध हड़ताल में भाग लेने से निलंबन या बर्खास्तगी उचित होगी, खासकर जब उन व्यक्तियों और बहुत बड़ी संख्या के बीच कोई स्पष्ट अंतर नहीं किया जा सकता है। इसमें कोई संदेह नहीं है कि यदि कोई नियोक्ता कर्मचारियों को वापस लेने के मामले में उचित भेदभाव करता है तो कुछ परिस्थितियों में औद्योगिक न्यायाधिकरण के हस्तक्षेप का कारण हो सकता है; लेकिन प्रत्येक मामले की जांच की जानी चाहिए, इससे पहले कि न्यायाधिकरण भेदभाव के आधार पर उचित रूप से आयोजित प्रबंधकीय जांच में नियोक्ता के आदेश में हस्तक्षेप कर सके। बर्न एंड कंपनी ए.आई.आर. 1959 (1) एस.सी. 529 के मामले में जाहिर तौर पर कोई कारण नहीं था।

हालाँकि, वर्तमान मामले में परिस्थितियाँ भिन्न हैं। यह अपीलकर्ता नहीं है जिसने भेदभाव किया है; वर्तमान मामले में जहां तक अपीलकर्ता का सवाल है, वह उन लोगों को भी वापस लेने के लिए तैयार था जिन्होंने श्री बारीका समर्थन किया था और वास्तव में बड़ी संख्या में ऐसे श्रमिकों को वापस लेने लिया था। इस मामले में परेशानी की उत्पत्तियों यूनियन के भी तरह ही एक विवाद था जिसके कारण अवैध हड़ताल हुई, जिसका इतिहास हम पहले ही बता चुके हैं। 2 सितंबर 1954 के आपसी समझौते से पता चलता है कि मजदूरों का प्रतिनिधित्व करने वाली यूनियन इस बात पर सहमत नहीं थी कि एक साथ मजदूरों को वापस लिया जाए और ये सैंतालीस मजदूर इन एक साथ मजदूरों में से हैं। इस मामले में अपीलकर्ता ने उन इकसठ मजदूरों को वापस नहीं लिया, जिनमें से ये सैंतालीस हैं। इसलिए इस मामले में अपीलकर्ता पर भेदभाव का आरोप ठीक से नहीं लगाया जा सकता है और अगर इसके लिए कोई दोषी है तो वह यूनियन है। इस परिस्थिति में जब प्रबंधकीय जांच को उचित

माना गया और किया गया कि उचित स्थायी आदेशों के तहत सैंतालीस कामगार बर्खास्तगी के लायक है, तो ट्रिब्यूनल के पास इस मामले में अपीलकर्ता द्वारा पारित बर्खास्तगी के आदेश में हस्तक्षेप करने का कोई कारण नहीं था। ऐसा हो सकता है कि किसी अवैध हड़ताल में भाग लेना ज़रूरी नहीं हो और हर मामले में बर्खास्तगी से दंडित किया जाए; लेकिन जहां जांच उचित तरीके से की गई है और नियोक्ता ने उसके कर्मचारी पर बर्खास्तगी की सजा दी है जो अवैध हड़ताल में शामिल होने के कदाचार का दोषी है।

ट्रिब्यूनल को तब तक हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए जब तक कि उसे कर्मचारी के खिलाफ अनुचित श्रम व्यवहार या उत्पीड़न का पता चल जाए। फिर हम दो कामगारों के मामले पर आते हैं जिन्हें कोई आरोप-पत्र ही नहीं दिया गया। वे हैं जगदीश लाल (प्रतिवादी 31) और एल चौधरी (प्रतिवादी 60)। इसमें कोई विवाद नहीं है कि इनको कोई आरोप-पत्र जारी नहीं किया गया। हालांकि अपीलकर्ता का तर्क है कि स्थायी आदेशों के तहत उन्हें कोई आरोप-पत्र जारी करना आवश्यक नहीं था। स्थायी आदेश प्रदान करते हैं कि- "देरी और अनुपस्थिति के मामलों को छोड़कर, इन आदेशों के तहत अपराध का आरोप लगाए गए किसी भी कर्मचारी को ऐसे आरोप की एक प्रतिप्राप्त होगी, लेकिन सभी मामलों में किसी भी निर्णय पर पहुंचने से पहले उसे अपना स्पष्टीकरण देने का अवसर दिया जाएगा। बताया जाता है कि इन दोनों कामगारों पर आरोप सिर्फ अनुपस्थित रहने का था; इसलिए उनके खिलाफ कोई आरोप-पत्र तय करना आवश्यक नहीं था। जहां तक जगदीश लाल की बात है तो यह बिल्कुल सही नहीं है। जैसा कि उसे भेजे गए बर्खास्तगी पत्र से प्रतीत होगा; लेकिन इसे ऐसा मानते हुए, स्थायी आदेश प्रदान करते हैं कि भले ही आरोप-पत्र नहीं दिया जा सकता है, किसी भी कदाचार के लिए किसी कर्मचारी के खिलाफ कोई कार्रवाई नहीं की जा सकती है जब तक कि उसे किसी भी निर्णय पर पहुंचने से पहले अपना स्पष्टीकरण देने का अवसर

नहीं दिया जाता है। इस मामले में इस बात का कोई सबूत नहीं है कि इन दोनों कामगारों को उनके मामले में कोई आरोप-पत्र आवश्यक नहीं था, लेकिन उनकी बर्खास्तगी स्थायी आदेशों के प्रावधान के खिलाफ थी, क्योंकि उन्हें बर्खास्त करने के निर्णय पर पहुंचने से पहले उनसे कोई स्पष्टीकरण नहीं लिया गया था। इन दोनों कर्मियों के संबंध में ट्रिब्यूनल के आदेश को बरकरार रखा जाना चाहिए।

यह हमें ग्यारह कामगारों के मामले में लाता है जो हैं: मोहम्मद। मंसूर (प्रतिवादी 6), रामकुबेरदास (प्रतिवादी 9), रामासिस (प्रतिवादी 15), मो. जफिर (प्रतिवादी 19), मो. इस्लाम (प्रतिवादी 20), मो. जफिर (प्रतिवादी 22), राजेश्वरप्रसाद (प्रतिवादी 26), चिरकुट (प्रतिवादी 27), लालदास (प्रतिवादी 43), इंदरदीप (प्रतिवादी 47), और मोहम्मद। नज़ीर (प्रतिवादी 58)। उनके मामले में ट्रिब्यूनल ने माना कि हालांकि उन्हें आरोप-पत्र जारी किए गए थे, लेकिन उन्हें तामील नहीं किया जा सका और आरोपों की जांच की तारीख के बारे में कुछ भी जाने बिना ही जांच हो गई। उन परिस्थितियों में ट्रिब्यूनल ने माना कि जांच कोई जांच नहीं थी और इसलिए उन्हें बहाल करने का आदेश दिया गया। अपीलकर्ता की ओर से यह तर्क दिया गया है कि इन ग्यारह श्रमिकों के मामले उनसैंतालीस श्रमिकों के मामले के समान हैं जिन्होंने पंजीकृत डाक द्वारा उन्हें भेजे गए आरोप-पत्र लेने से इनकार कर दिया था। किसी भी स्थिति में यह आग्रह किया जाता है कि आरोप-पत्रों को नोटिस बोर्ड पर अधिसूचित किया जाए और समाचारपत्रों में नोटिस जारी किए जाएं। इस संबंध में मैकेंजी एंड कंपनी लिमिटेड बनाम इट्स वर्कमेन (1) पर निर्भरता रखी गई थी। उस मामले में स्थायी आदेशों में यह प्रावधान था कि संबंधित कर्मचारी को मौखिक रूप से सूचित करके और/या उसे कंपनी के नोटिस-बोर्ड पर चिपकाकर नोटिस दिया जाएगा और कंपनी ने स्थायी आदेशों के अनुरूप कार्य किया था। इसके नोटिस-बोर्ड पर नोटिस। उस मामले में पाया गया कि कंपनी ने संबंधित कर्मियों को पहले नोटिस रजिस्टर्ड डाक

पावती से भेजा। जब कुछ नोटिस बिना तामील हुए वापस आए तो कंपनी ने यूनियन के सचिव को पत्र लिखकर कामगारों के पते मांगे, लेकिन सचिव ने पत्रकार उत्तर नहीं दिया। तभी कंपनी ने मिल-गेट के अंदर और बाहर नोटिस बोर्ड पर नोटिस चिपका दिया। उन परिस्थितियों में, यह माना गया कि कंपनी ने श्रमिकों की सेवा के लिए स्थायी आदेशों के तहत वह सब कुछ किया जो वह कर सकती थी और नोटिस-बोर्ड पर नोटिस चिपकाना पर्याप्त तामील थी।

हालांकि मौजूदा मामले में तथ्य अलग हैं। स्थायी आदेशों में यह प्रावधान है कि जिन श्रमिकों पर अपराध का आरोप लगाया गया है, उन्हें ऐसे आरोप की एक प्रति प्राप्त होगी। यह भी प्रावधान है कि जब कोई कर्मचारी आरोप-पत्र स्वीकार करने से इंकार करता है तो यह माना जाएगा कि उसने अपने विरुद्ध लगाए गए आरोप को स्वीकार कर लिया है। कंपनी के नोटिस-बोर्ड पर ऐसे आरोप-पत्र चिपकाने के लिए स्थायी आदेशों में कोई प्रावधान नहीं है। इस मामले में आरोप-पत्र ग्यारह श्रमिकों को पंजीकृत डाक से भेजे गए और बिना तामील किए वापस आए, क्योंकि वे अपने गाँव में नहीं पाए गए। ऐसा प्रतीत होता है कि जिस दिन आरोप-पत्र पंजीकृत डाक से भेजे गए थे, उसी दिन नोटिस (1) [1959] पूरक थे। 1 एस.सी.आर. 222।

कुछ समाचार पत्रों में इस आशय से जारी किया गया कि आम समझ के तहत श्रमिकों का एक समूह 23 फरवरी 1954 से एक अवैध हड़ताल में शामिल था, और ऐसे सभी श्रमिक कड़ी अनुशासनात्मक कार्रवाई के लिए उत्तरदायी थे और परिणामस्वरूप उन पर स्थायी कानून के तहत आरोप लगाए गए थे। कंपनी के आदेश और नियम और ऐसे आरोप-पत्र उन्हें व्यक्तिगत रूप से पंजीकृत डाक पावती द्वारा भेजे गए थे और कारखाने के गेट के अंदर और बाहर नोटिस-बोर्ड पर भी प्रदर्शित किए गए थे और उन्हें 9 मार्च तक स्पष्टीकरण प्रस्तुत करने की आवश्यकता थी। 1954 में इन नोटिसों में काम के नाम नहीं थे। वे व्यक्ति जिन्हें आरोप-पत्र भेजे गए थे और जिनके मामले में आरोप-पत्र

नोटिस-बोर्ड पर प्रदर्शित किए गए थे, उन्हें 23 फरवरी को आरोप-पत्र पंजीकृत डाक से भेजे गए थे और कारखाने के गेट के अंदर और बाहर नोटिस-बोर्ड पर भी प्रदर्शित किए गए थे और उन्हें 9 मार्च तक स्पष्टीकरण प्रस्तुत करने की आवश्यकता थी। 1954। इन नोटिसों में काम के नाम नहीं थे। वे व्यक्तिजिन्हें आरोप-पत्र भेजे गए थे और जिनके मामले में आरोप-पत्र नोटिस-बोर्ड पर प्रदर्शित किए गए थे। इन परिस्थितियों में शायद ही यह कहा जा सकता है कि इन ग्यारह कर्मियों को उनके खिलाफ आरोपों और जिस तारीख तक उन्हें अपना स्पष्टीकरण प्रस्तुत करना था, साथ ही जांच की तारीख के बारे में कोई सूचना नहीं थी। इन परिस्थितियों में इन ग्यारह कर्मियों के संबंध में ट्रिब्यूनल के आदेश को भी बरकरार रखा जाना चाहिए।

इसलिए, जहां तक सैंतालीस श्रमिकों के पहले समूह का संबंध है, हम अपील की अनुमति देते हैं और उन्हें बहाल करने के ट्रिब्यूनल के आदेश को रद्द करते हैं। जहां तक शेष तेरह का संबंध है, हम अपील खारिज करते हैं, अर्थात्, जगदीश लाल (प्रतिवादी 31), एल. चौधरी (प्रतिवादी 60), मोहम्मद। मंसूर (प्रतिवादी 6), रामकुबेरदास (प्रतिवादी 9), रामासिस (प्रतिवादी 15), मो. जफिर (प्रतिवादी 19), मो. इस्लाम (प्रतिवादी 20), मो. जफिर (प्रतिवादी 22), राजेश्वरप्रसाद (प्रतिवादी 26), चिरकुट (प्रतिवादी 27), लालदास (प्रतिवादी 43), इंदरदीप (प्रतिवादी 47) और मोहम्मद। नज़ीर (प्रतिवादी 58) और उनके संबंध में न्यायाधिकरण के आदेश की पुष्टि करें। ऐसी परिस्थिति में पक्षकार इस न्यायालय का अपना खर्च स्वयं वहन करेंगे।

अपील आंशिक रूप से स्वीकृत की गई।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी अंकिता बैनीवाल (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।