

मैनेजमेंट ऑफ बेंगलोर वूलन, कॉटन और सिल्क मिल्स कंपनी लिमिटेड

बनाम

दी वर्कमैन और अन्य

18 सितंबर 1967

[न्यायाधीश एम.हिदायतुलाह, वी. भार्गव और सी. ए. वेदीलिंगम]

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14), धाराएं 10 और 19(6)- पूर्व में पारित पंचाट के अंतर्गत आने वाले मामलों पर विचार करने के लिए ट्रिब्यूनल का क्षेत्राधिकार जिसे नोटिस द्वारा समाप्त नहीं किया गया है। धारा 19 (6) के तहत- न्यायाधिकरण का औद्योगिक रोजगार के लिए प्रदान किए गए मामलों पर निर्णय देने का क्षेत्राधिकार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (1946 का 20)।

अपीलकर्ता की स्थापना के स्थायी आदेश, औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946, के तहत विधिवत प्रमाणित, अन्य बातों के साथ-साथ, दी जाने वाली अनुमति से संबंधित प्रावधानों पर विचार से संबंधित है। 1955 के एल.सी. 11 में कामगारों को दी जाने वाली छुट्टियों में औद्योगिक न्यायाधिकरण ने अपने फैसले से उक्त स्थिति को संशोधित । कुछ प्रकार की छुट्टियों के लिए आदेश दिए और प्रावधान किए। यह पंचाट 18 नवंबर, 1956 को धारा 19(3) के तहत लागू हुआ। जिसे औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 17 ए(7) के साथ पढ़ा जावे। आगे विवाद

उत्पन्न होने पर पक्षकारों द्वारा 19 सितंबर, 1958 को धारा 12(3) औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत समझौता हुआ। जहां वेतनमान में संशोधन के बदले में कामगार इस बात पर सहमत हुए कि 1 जनवरी, 1958 से शुरू होने वाले तीन वर्षों में वे छुट्टी सहित कुछ मामलों पर कोई विवाद नहीं उठाएंगे। इस समझौते को कर्मचारियों द्वारा नोटिस दिनांक 14 अगस्त, 1961 को द्वारा समाप्त कर दिया गया। औद्योगिक विवाद अधिनियम 1963 की धारा 19(2) के तहत राज्य सरकार ने पुनः औद्योगिक न्यायाधिकरण को अपीलकर्ता और कामगारों के बीच औद्योगिक विवाद को संदर्भित किया। इस विवाद को आईडी संख्या 8 सन 1963 के रूप में दर्ज किया गया। और विशेषाधिकार अवकाश, आकस्मिक अवकाश और बीमारी अवकाश से संबंधित प्रश्न संदर्भित किए गए। अपीलकर्ता ने ट्रिब्यूनल के समक्ष आग्रह किया कि वह संदर्भ की सुनवाई करने में सक्षम नहीं है क्योंकि (i) आईसी 11 सन 1955 जो छुट्टी से संबंधित मामलों से संबंधित था, को औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 19(6) के तहत किसी नोटिस द्वारा समाप्त नहीं किया गया (ii) स्थायी आदेश के अंतर्गत प्रश्न को केवल प्रक्रिया द्वारा ही संशोधित किया जा सकता है स्थायी आदेश अधिनियम, औद्योगिक विवाद अधिनियम, के तहत नहीं क्योंकि पूर्व अधिनियम इसके अंतर्गत आने वाले मामलों के संबंध में आत्मनिर्भर था। ट्रिब्यूनल और उच्च न्यायालय दोनों के द्वारा अपीलकर्ता की आपत्तियों को

खारिज कर दिया, जिसके बाद, विशेष अनुमति द्वारा इस न्यायालय में अपील दायर की गई। कर्मियों की ओर से यह कहा गया कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 19(6) के तहत पूर्व पंचाट की समाप्ति की सूचना उनके द्वारा 26 जून, 1961 को लिखे एक पत्र में दी गयी थी।

अभिनिर्धारित किया: (i) जब पक्षों पर कोई मौजूदा पंचाट बाध्यकारी होता है तो न्यायाधिकरण के पास नए संदर्भ में समान बिंदुओं पर विचार करने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं होता है। वर्तमान मामले में पहले का पंचाट समाप्त नहीं किया गया था - इसके लिए संदर्भ पोषणीय नहीं है।
[588 डी]

26 जून, 1961 के पत्र को औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 19(6) के तहत नोटिस नहीं माना जा सकता। क्योंकि पूर्व पंचाट को समाप्त करने बाबत इसमें कोई इरादा व्यक्त नहीं किया गया था। इसके अलावा यह 19 सितम्बर, 1958 के समझौते के तहत लिखा गया था, जिसमें श्रमिकों को तीन वर्षों के लिए किसी भी प्रकार का विवाद ना करने के लिए बाध्य किया गया था। अभी भी लागू है क्योंकि समझौते की समाप्ति की सूचना श्रमिकों को 14 अगस्त, 1961 को दी गयी थी। उक्त समझौते के निरस्त होने तक कर्मचारियों के संघ को अवकाश की सुविधाओं के बारे में मांग करने का कोई अधिकार नहीं था। जैसा कि 26 जून, 1961 को कथित तौर पर किया गया था। [587 जी--588 सी]

द वर्कमेन ऑफ वेस्टर्न इंडिया मैच कंपनी लिमिटेड बनाम द वेस्टर्न इंडिया मैच कंपनी लिमिटेड, [1963] 2 एससीआर 27, संदर्भित।

(ii) स्थायी आदेश अधिनियम, जिसका उद्देश्य, औद्योगिक प्रतिष्ठानों के तहत रोजगार की शर्तों को पर्याप्त सटीकता के साथ परिभाषित करना और उनके द्वारा नियोजित श्रमिकों को उक्त शर्तों से अवगत कराना है, ने कमोबेश एक त्वरित उपाय प्रदान किया है। कर्मचारी, किसी स्थायी आदेश को संशोधित करने के उद्देश्य से, या आवेदन से संबंधित किसी भी प्रश्न के लिए, या स्थायी आदेश की व्याख्या के लिए, श्रम न्यायालय को भेजा जाता है। लेकिन, हमारी राय में, इसे केवल इसलिए मानने का कोई वारंट नहीं है क्योंकि स्थायी आदेश अधिनियम एक स्व-निहित कानून है, इसमें उल्लिखित मामलों के संबंध में, अधिनियम के तहत औद्योगिक न्यायाधिकरण का क्षेत्राधिकार, मामलों पर निर्णय देना है।, स्थायी आदेशों द्वारा कवर किया गया, किसी भी तरीके से, संक्षिप्त या हटा दिया गया है। उचित मामले में, संघ के लिए औद्योगिक विवाद उठाना हमेशा खुला रहेगा, क्योंकि वह अभिव्यक्ति अधिनियम की धारा 2 (k) में परिभाषित है, और, यदि ऐसा विवाद संबंधित सरकार द्वारा न्यायनिर्णयन के लिए संदर्भित किया जाता है, औद्योगिक न्यायाधिकरण या श्रम न्यायालय, जैसा भी मामला हो, के पास उचित निर्णय लेने का अधिकार क्षेत्र होगा। [595 बी-डी]

गेस्ट, कीन, विलियम्स, प्राइवेट लिमिटेड बनाम पीजे स्टर्लिंग,[1960]
1 एससीआर 348, द बाउलकोट सीमेंट कंपनी लिमिटेड बनाम आरके
पठान, [1962] पूरक। 2 एससीआर 697 और सेलम इलेक्ट्रिसिटी बनाम
कर्मचारी. [1967] 2 एससीआर 498, प्रतिष्ठित।

सिविल अपील की क्षेत्राधिकार: सिविल अपील संख्या 501/1966

मैसूर उच्च न्यायालय के रिट याचिका संख्या 1985 में पारित अंतिम
निर्णय और आदेश दिनांक 23 अक्टूबर, 1964 से उत्पन्न।

अपीलकर्ताओं के लिए एचआर गोखले, एएन सिन्हा और डीएन गुसा,
प्रतिवादी नंबर 1 के लिए बीआरएल अयंगर, बिसलियंबर लाल और एचके
पुरी।

न्यायाधीश, वैद्यलिंगम:- संबंधित प्रबंधन द्वारा विशेष अनुमति द्वारा
यह अपील, मैसूर उच्च न्यायालय के 23 अक्टूबर 1964 के फैसले के
खिलाफ निर्देशित है, जिसमें 1964 की रिट याचिका संख्या 1985 को
खारिज कर दिया गया था और रिट जारी करने से इनकार कर दिया गया
था। 1963 की आईडी संख्या 8 में, दूसरे प्रतिवादी, औद्योगिक
न्यायाधिकरण, बेंगलूर -1 को निर्णय के साथ आगे बढ़ने से रोकना, संक्षिप्त
तथ्य, मैसूर राज्य तक ले जाना, संदर्भ बनाना जो कि विषय है, 1963 की
आईडी संख्या 8 में दूसरे प्रतिवादी द्वारा निर्णय इस प्रकार हैं

अपीलकर्ता की बेंगलोर में एक कपड़ा मिल है, जो कपास, रेशम और कॉटवूल के टुकड़े का सामान बनाती है । औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (1946 का अधिनियम XX) (इसके बाद इसे स्थायी आदेश अधिनियम के रूप में संदर्भित किया जाएगा) के लागू होने के बाद, अपीलकर्ता की स्थापना के स्थायी आदेश विधिवत तैयार किए गए, और प्रमाणित किए गए। वे स्थायी आदेश, अन्य बातों के अलावा, कामगारों को दी जाने वाली छुट्टी के प्रश्न से संबंधित हैं। 2 अगस्त, 1955 को अपने आदेश द्वारा, मैसूर सरकार ने अपीलकर्ता कंपनी के श्रमिकों की कुछ श्रेणियों द्वारा उठाए गए एक औद्योगिक विवाद को निपटाने के लिए औद्योगिक न्यायाधीकरण, बेंगलोर को भेजा। उस संदर्भ को 1955 के आई सी संख्या 11 के रूप में क्रमांकित किया गया था । जिस विवाद का उल्लेख किया गया था वह था

"क्या प्रबंधन द्वारा दायर और अब प्रमाणन प्राधिकारी द्वारा प्रमाणित स्थायी आदेशों को मौजूदा स्थायी आदेशों में संशोधन के रूप में संशोधित किया जाना चाहिए जैसा कि कर्मचारियों ने अपने संघ के माध्यम से विचारों के आलोक में संशोधित किया है और जैसा कि इस अधिसूचना के अनुबंध में दर्शाया गया है। "

औद्योगिक न्यायाधीकरण, बेंगलोर ने 25 सितंबर, 1956 को एक पंचाट, प्रदर्श एम-6 दिया, जिसके तहत न्यायाधीकरण ने अपीलकर्ता कंपनी के प्रमाणित स्थायी आदेशों में कुछ खंड जोड़ने का निर्देश दिया। इसमें कोई विवाद नहीं है कि प्रदर्श एम-6 के अनुच्छेद 50 से 70 विशेषाधिकार अवकाश, बीमारी अवकाश और आकस्मिक अवकाश से संबंधित हैं, जिनका लाभ कामगार उठा सकते हैं। प्रदर्श एम-5 प्रबंधन कंपनी के प्रमाणित स्थायी आदेशों की एक प्रति है। पंचाट के अनुसरण में उन स्थायी आदेशों में किए गए संशोधनों के बाद, प्रदर्श एम-6, प्रदर्श एम-5 के आदेश 9 के खंड एल, 2, 3 और 4, वेतन, चिकित्सा अवकाश और आकस्मिक के साथ त्योहार की छुट्टियों की छुट्टी से संबंधित हैं। पंचाट, प्रदर्श एम-6, 18 अक्टूबर, 1956 को राज्य राजपत्र में प्रकाशन के बाद, औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 की धारा 17ए (1) के साथ पठित धारा 19(3) के प्रावधानों के तहत, 18 नवंबर, 1956 को लागू हुआ। (1947 का अधिनियम XIV) (इसके बाद अधिनियम के रूप में संदर्भित)।

पहले प्रतिवादी ने छुट्टी के संबंध में प्रावधानों में संशोधन के लिए कुछ दावे करना शुरू कर दिया, और चूंकि अपीलकर्ता उन दावों को स्वीकार करने को तैयार नहीं था, इसलिए ऐसा प्रतीत होता है कि पहले प्रतिवादी ने इस मामले के संबंध में विवाद को संदर्भित करने के लिए राज्य सरकार से संपर्क किया है, न्यायनिर्णयन के लिए न्यायाधीकरण को लेकिन राज्य

सरकार ने अपने आदेश, प्रदर्श एम-2, दिनांक 10 अक्टूबर, 1962 द्वारा मामले को निर्णय के लिए संदर्भित करने से इनकार कर दिया । उक्त आदेश में, सरकार का मानना है कि बेंगलोर में प्रमुख उद्योगों में प्रदान की गई छुट्टी की सुविधाओं की तुलना में, अपीलकर्ता कंपनी के श्रमिकों को प्रबंधन द्वारा दी गई छुट्टी की सुविधाओं पर विचार समान रूप से नहीं किया जा सकता है, इसलिए श्रमिकों द्वारा उठाया गया मुद्दा, निर्णय के लिए संदर्भ के योग्य नहीं है। लेकिन, फिर भी, बाद में राज्य सरकार ने 20 मार्च, 1963 के अपने आदेश द्वारा निम्नलिखित मामलों को दूसरे प्रतिवादी को निर्णय के लिए भेजा:

"क्या बेंगलोर वूलन, कॉटन एंड सिल्क मिल्स कंपनी लिमिटेड के कर्मचारी निम्नलिखित अवकाश लाभों के हकदार हैं:

(अ) वेतन के साथ एक वर्ष में एक महीने के लिए विशेषाधिकार अवकाश।

(ब) वेतन के साथ एक वर्ष में 12 दिनों की आकस्मिक छुट्टी।

(स) पूर्ण वेतन कम ईएसआई लाभ के साथ एक वर्ष में 30 दिनों के लिए बीमारी की छुट्टी

यदि नहीं, तो वे किस राहत के हकदार हैं।"

यह संदर्भ, जिससे वर्तमान कार्यवाही उत्पन्न होती है, 1963 की आईडी संख्या 8 के रूप में पंजीकृत किया गया था। ऊपर संदर्भित प्रश्नों से, यह देखा जाएगा कि जिस विवाद को निर्णय के लिए संदर्भित किया गया था, वह लगभग विशेष रूप से विशेषाधिकार अवकाश, आकस्मिक अवकाश और बीमारी अवकाश, प्रश्न से संबंधित है, जो प्रबंधन के स्थायी आदेश, प्रदर्श एम-5 में पहले से ही प्रदान किए गए हैं।

पहले प्रतिवादी ने इस प्रश्न के संबंध में औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष अपनी मांगें रखी हैं और प्रबंधन ने भी इन मामलों पर अपना दृष्टिकोण रखा है। दावे की योग्यता के संबंध में अपीलकर्ता या पहले प्रतिवादी द्वारा की गई दलीलों का उल्लेख करना आवश्यक नहीं है, जिस पर औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा निर्णय नहीं लिया गया है। लेकिन प्रबंधन ने राज्य सरकार द्वारा संदर्भित प्रश्नों पर विचार करने और उन पर निर्णय देने के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण के अधिकार क्षेत्र पर दो प्रारंभिक आपत्तियां उठाईं। वे दो प्रारंभिक आपत्तियाँ इस आशय की थीं:

पंचाट, प्रदर्श एम-6, छुट्टी और अन्य सुविधाओं से संबंधित है, जिसे पहले प्रतिवादी द्वारा नोटिस जारी करके समाप्त नहीं किया गया है, जैसा कि अधिनियम की धारा 19 (6) के तहत विचार किया गया है, लागू रहेगा। और, इसलिए, छुट्टी का प्रश्न निर्णय का विषय नहीं बन सकता।

स्थायी आदेश अधिनियम के तहत कंपनी द्वारा बनाए गए प्रमाणित स्थायी आदेशों में प्रदान की गई छुट्टी सुविधाओं के संबंध में प्रश्न, उन प्रावधानों में कोई भी संशोधन, जैसा कि अब करने की मांग की जा रही है, केवल स्थायी आदेश अधिनियम में प्रदान किया गया तरीके में ही हो सकता है, और अधिनियम के तहत, औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा निर्णय का विषय नहीं बन सकता है।

वर्कर्स यूनियन ने इन तर्कों को यह कहते हुए पूरा किया कि उसके द्वारा प्रबंधन को दिए गए विभिन्न अभ्यावेदन, साथ ही मांगों के चार्टर की प्रस्तुति, पंचाट की समाप्ति की सूचना के बराबर है और स्थायी आदेश अधिनियम के बावजूद, जब प्रबंधन के स्थायी आदेशों के अंतर्गत आने वाले मामलों के संबंध में श्रमिकों द्वारा एक औद्योगिक विवाद उठाया गया था और इस तरह के विवाद को संबंधित सरकार द्वारा अधिनियम के तहत न्यायनिर्णयन के लिए भेजा गया था, न्यायाधिकरण के पास उस विवाद पर निर्णय लेने का पूरा अधिकार क्षेत्र था।

इन दो सवालों का जवाब औद्योगिक न्यायाधिकरण ने प्रबंधन के खिलाफ अपने आदेश, दिनांक 26 अगस्त, 1963 द्वारा दिया है। उच्च न्यायालय ने, अपने आदेश में, न्यायाधिकरण द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों से भी सहमति व्यक्त की है। पहली आपत्ति पर विचार करते समय, ट्रिब्यूनल और उच्च न्यायालय दोनों इस सवाल पर विचार कर रहे हैं कि

क्या अधिनियम की धारा 19 (6) के तहत विचार किया गया नोटिस लिखित रूप में होना चाहिए, या क्या यह मौखिक हो सकता है, और उसमें समवर्ती दृष्टिकोण व्यक्त किया गया है, ऐसा नोटिस मौखिक भी हो सकता है लेकिन अंतिम निष्कर्ष, ट्रिब्यूनल द्वारा दर्ज किया गया और उच्च न्यायालय द्वारा स्वीकार किया गया, यह है कि प्रबंधन और संघ के बीच पारित विभिन्न पत्राचार से स्पष्ट रूप से पता चलेगा कि संघ ने पंचाट समाप्त कर दिया है। दूसरी आपत्ति पर, ट्रिब्यूनल, जिसके निष्कर्षों को फिर से उच्च न्यायालय ने स्वीकार कर लिया है, ने माना है कि स्थायी आदेश अधिनियम का दायरा बहुत सीमित है, और अधिनियम और स्थायी आदेश अधिनियम के बीच वास्तव में कोई टकराव नहीं है। ट्रिब्यूनल का आगे का दृष्टिकोण यह है कि, स्थायी आदेश अधिनियम के प्रावधानों के तहत कंपनी द्वारा बनाए गए स्थायी आदेशों में निहित प्रावधानों के बावजूद, यह उन मामलों पर निर्णय लेने के लिए ट्रिब्यूनल के लिए खुला है, जब इस प्रश्न को अधिनियम के तहत एक औद्योगिक विवाद के रूप में संदर्भित किया गया है।

इस अपील में, प्रबंधन की ओर से, विद्वान अधिवक्ता, श्री एचआर गोखले ने, विवाद पर निर्णय देने के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण के अधिकार क्षेत्र से संबंधित, वही दो तर्क उठाए हैं। पहली आपत्ति के संबंध में, कि पंचाट, प्रदर्श एम-6, को अधिनियम की धारा 19 (6) के तहत एक

लिखित नोटिस द्वारा समाप्त नहीं किया गया है, अधिवक्ता ने आग्रह किया कि ट्रिब्यूनल और उच्च न्यायालय दोनों द्वारा व्यक्त किए गए विचार, यह कि पंचाट समाप्त करने के लिए मौखिक रूप से भी कोई नोटिस दिया जा सकता है, सही नहीं है।

इसमें कोई संदेह नहीं है, इस संबंध में निष्कर्ष, कि अधिनियम की धारा 19 (6) के तहत एक मौखिक नोटिस दिया जा सकता है, का समर्थन श्री बी आर एल अयंगर, विद्वान अधिवक्ता द्वारा किया गया है। हमारी राय में, न तो ट्रिब्यूनल के लिए और न ही उच्च न्यायालय के लिए, इस प्रश्न पर विचार करना और राय व्यक्त करना वास्तव में आवश्यक नहीं था कि क्या अधिनियम की धारा 19(6) के तहत किसी पंचाट की समाप्ति की सूचना दी जाएगी। नोटिस मौखिक हो सकता है क्योंकि, जहां तक हम देख सकते हैं, संघ ने कोई दलील नहीं दी है कि इस मामले में पंचाट, प्रदर्श एन-6 की समाप्ति, प्रबंधन को मौखिक नोटिस देने से हुई है। दूसरी ओर, इस पहलू पर संघ की विशेष दलील यह थी कि प्रबंधन को दिए गए विभिन्न अभ्यावेदन, साथ ही मांगों के चार्टर की प्रस्तुति, पंचाट की समाप्ति की सूचना के समान थी। यूनियन द्वारा उल्लिखित विभिन्न अभ्यावेदन और मांगों का चार्टर, विभिन्न मामलों पर प्रबंधन को लिखित रूप में दिए गए अभ्यावेदन और चार्टर हैं। इसलिए, हम इस मामले में कोई राय व्यक्त नहीं

करते हैं कि क्या अधिनियम की धारा 19 (6) के तहत मौखिक नोटिस देकर किसी पंचाट को समाप्त किया जा सकता है।

फिर हम इस प्रश्न पर विचार करेंगे कि क्या संघ द्वारा अनुरोधित तरीके से पंचाट, प्रदर्श एम-6 को समाप्त कर दिया गया है। इस बात पर अधिक जोर नहीं दिया जा सकता है कि किसी पंचाट की समाप्ति के संबंध में जो सूचना देने का दावा किया गया है, उसे एक विशेष तारीख के संदर्भ में तय किया जाना चाहिए ताकि अदालत इस निष्कर्ष पर पहुंच सके कि वह सूचना देने वाला पक्ष, ने पंचाट समाप्त करने का इरादा जताया है। तिथि के संबंध में ऐसी निश्चितता नितांत आवश्यक है, क्योंकि, दो महीने की अवधि, जिसकी समाप्ति के बाद, पंचाट पार्टियों के लिए बाध्यकारी नहीं रहेगा, ऐसी स्पष्ट सूचना की तिथि से गणना की जानी होगी। यह बताना भी आवश्यक है कि, इस मामले में, उच्च न्यायालय और न्यायाधिकरण, इस आधार पर आगे बढ़े हैं कि वर्क मेन ऑफ वेस्टर्न इंडिया मैच कंपनी लिमिटेड बनाम वेस्टर्न इंडिया मैच कंपनी लिमिटेड, 1963-2 एससीआर 27 में इस न्यायालय का निर्णय इस प्रस्ताव का समर्थन करता है कि किसी पंचाट या समझौते को समाप्त करने के इरादे का अनुमान प्रबंधन और संघ के बीच पारित विभिन्न पत्राचार से लगाया जा सकता है। हमारी राय में, वह निर्णय, ऐसे दृष्टिकोण को कोई समर्थन नहीं देता है। उस मामले के तथ्यों से यह पता चलता है कि 29 अप्रैल, 1955 को पक्षों के बीच एक

समझौता हुआ था और 25 जनवरी, 1957 को श्रमिकों द्वारा मांगों का एक चार्टर दिया गया था। 14 जनवरी, 1957 को पश्चिम बंगाल सरकार ने श्रमिकों की मांगों को निर्णय के लिए संबंधित औद्योगिक न्यायाधिकरण के पास भेज दिया। उस तारीख से पहले, 29 मार्च, 1957 को प्रबंधन ने यूनियन को जवाब भेजा था कि 25 जनवरी, 1957 के मांगों के चार्टर पर विचार नहीं किया जा सकता, क्योंकि 29 अप्रैल, 1955 का समझौता नहीं किया गया था। अधिनियम के तहत वैध रूप से समाप्त कर दिया गया। उस संचार के उत्तर में, यूनियन ने 8 अप्रैल, 1957 को लिखा कि उसके द्वारा प्रबंधन को दिए गए विभिन्न अभ्यावेदन, और मांगों के चार्टर की प्रस्तुति, निपटान की समाप्ति की सूचना के बराबर थी। इस बिंदु से निपटने में, यह देखा जाएगा कि, यह न्यायालय मानता है कि अधिनियम की धारा 19 (2) के अनुसार, संघ द्वारा कोई औपचारिक नोटिस नहीं दिया गया है। लेकिन, इस न्यायालय ने अंततः यह माना कि यद्यपि ऐसा कोई औपचारिक नोटिस नहीं दिया गया था, संघ द्वारा लिखे गए 8 अप्रैल, 1957 के पत्र को धारा 19(2) के अर्थ के भीतर, नोटिस के रूप में माना जा सकता है, और इसलिए, ट्रिब्यूनल के पास दावे पर निर्णय लेने का अधिकार क्षेत्र था, जैसा कि संदर्भ राज्य सरकार द्वारा, 8 अप्रैल, 1957 से दो महीने की समाप्ति के लंबे समय बाद किया गया था। इसलिए, यह देखा जाएगा कि इस न्यायालय ने 8 अप्रैल, 1957 के पत्र पर विचार किया। समझौते को समाप्त

करने के इरादे की एक सूचना के रूप में, संघ द्वारा लिखा गया। लेकिन, मौजूदा मामले में, हमने विशेष रूप से संघ के अधिवक्ता श्री अयंगर से यह बताने की इच्छा जताई कि संघ द्वारा दिया गया कौनसा विशेष पत्र, या प्रतिनिधित्व था, जिसे पंचाट की समाप्ति की सूचना के बराबर माना जा सकता है। विद्वान अधिवक्ता ने कहा कि उन्होंने यूनियन द्वारा प्रबंधन को लिखे गए 26 जून 1961 के पत्र पर भरोसा किया, जो कि उनके मुवक्किल द्वारा दिए गए एक नोटिस के समान था, जिसमें पंचाट, प्रदर्श एम-6 को समाप्त करने के अपने इरादे की जानकारी दी गई थी।

संघ के अधिवक्ता द्वारा अपनाए गए इस रुख को ध्यान में रखते हुए, हम इस तारीख के बाद, यानी 26 जून, 1961 को हुई घटनाओं का उल्लेख नहीं कर रहे हैं, सिवाय यह बताने के कि, अंततः राज्य सरकार ने वर्तमान विवाद को निर्णय के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण के पास भेज दिया। हम पहले ही बता चुके हैं कि 1957 के आई सी संख्या 11 में अधिनियम की धारा 19 (3) के तहत पंचाट 18 नवंबर 1957 तक लागू रहा, लेकिन, उप-धारा (3) के तहत पंचाट के संचालन की अवधि समाप्त होने के बावजूद, उक्त पंचाट पार्टियों पर बाध्यकारी बना रहेगा, जब तक कि इसे धारा 19 (6) के अनुसार समाप्त नहीं किया जाता है। यहां तक कि उस अवधि के दौरान, जब यह पंचाट लागू था, यानी 18 नवंबर, 1957 के भीतर, कर्मचारियों ने कुछ मांगों की, जैसा कि उनके 28 अक्टूबर, 1957 के

पत्र में उल्लेख किया गया है। उक्त पत्र में संदर्भित मांगें विभिन्न से संबंधित थीं। विशेष रूप से संघ द्वारा किए गए दावे, उक्त पत्र के अनुबंध ए का आइटम 3, विशेषाधिकार अवकाश और आकस्मिक अवकाश के संबंध में कई कर्मचारियों द्वारा किए गए कुछ दावों से संबंधित है। 19 सितंबर, 1958 को प्रदर्श एम-3 के तहत दोनों पक्षों के बीच एक समझौता हुआ। केवल इस समझौते के खंड 5 पर ध्यान देना आवश्यक है, जिसके तहत कर्मचारी संघ ने विशेषाधिकार अवकाश और आकस्मिक अवकाश के दावे सहित 28 अक्टूबर 1957 को किए गए विभिन्न दावों के संबंध में अपनी मांगें वापस ले लीं। कर्मचारी संघ इस बात पर भी सहमत हुआ कि, 1 जनवरी, 1958 से शुरू होने वाली तीन साल की अवधि के लिए, वे अपनी मूल मांगों के अनुबंध ए में शामिल किसी भी विषय के संबंध में कोई विवाद नहीं उठाएंगे, जिसमें विशेषाधिकार अवकाश का दावा भी शामिल है और आकस्मिक अवकाश। इसमें कोई संदेह नहीं है कि ग्रेच्युटी के संबंध में एक आरक्षण है, जिससे अब हमारा कोई सरोकार नहीं है। इसलिए, यह ध्यान दिया जाएगा कि यद्यपि 28 अक्टूबर, 1957 को छुट्टी के संबंध में एक दावा किया गया था, संघ ने समझौते, एम-3 के तहत उस दावे को वापस ले लिया, और वे तीन साल के लिए कोई मांग नहीं करने पर भी सहमत हुए। यह पार्टियों द्वारा किया गया एक समझौता है, और अधिनियम

की धारा 19 (2) के अनुसार, यह समझौता उन पर बाध्यकारी होगा, जब तक कि इसे समाप्त नहीं किया जाता है।

14 अगस्त, 1961 को यूनियन ने अधिनियम की धारा 19 (2) के तहत प्रबंधन को एक नोटिस, प्रदर्श डब्ल्यू-3 जारी किया, जिसमें कहा गया कि 19 सितंबर, 1958 का समझौता समाप्त हो जाएगा और बंद हो जाएगा। प्रबंधन द्वारा उस पत्र की प्राप्ति की तारीख से दो महीने की समाप्ति के बाद बाध्यकारी होगा। यह 19 सितंबर, 1958, समझौते की तारीख एम-3 और 14 अगस्त, 1961, समझौते को समाप्त करने वाले नोटिस की तारीख, डब्ल्यू-3 के बीच है, जिस पर 26 जून, 1961 के पत्र पर भरोसा किया गया था, श्री अयंगर द्वारा, पंचाट की समाप्ति की सूचना के बावत, संघ द्वारा भेजा गया था। निस्संदेह, इस पत्र में, संघ ने अन्य मामलों के अलावा, अवकाश सुविधाओं का दावा किया है, जैसा कि उसमें कहा गया है। वह दावा विशेषाधिकार अवकाश, आकस्मिक अवकाश और बीमारी अवकाश से संबंधित है। यहां तक कि यह पत्र प्रबंधन को पंचाट, प्रदर्श एम-6 को समाप्त करने के संघ के इरादे के बारे में सूचित नहीं करता है। विद्वान अधिवक्ता श्री अयंगर ने आग्रह किया कि इस तथ्य से कि संघ ने इस पत्र में छुट्टी सुविधाओं के संबंध में दावे किए हैं, जो पंचाट, प्रदर्श एम-6 के साथ असंगत हैं, यह स्पष्ट रूप से दिखाएगा कि संघ पंचाट के साथ खड़ा नहीं है। ऊपर उल्लिखित तथ्यों से यह स्पष्ट रूप से देखा जा सकता है कि

पार्टियों ने 19 सितंबर, 1958 को एक समझौता किया है और समझौते का एक हिस्सा यह है कि संघ अवकाश सुविधाओं के संबंध में अपना दावा वापस ले रहा है और यह भी सहमत है कि उस मामले के संबंध में तीन साल की अवधि के लिए कोई भी विवाद नहीं उठाना प्रबंधन और यूनियन दोनों के लिए बाध्यकारी है और अधिनियम की धारा 19 (2) के अनुसार, जब तक इसे समाप्त नहीं किया जाता तब तक बाध्यकारी बना रहेगा। समझौते को समाप्त करने के इरादे की सूचना 14 अगस्त, 1961 को दी गई थी, और, अधिनियम की धारा 19 (2) के तहत, दो महीने की समाप्ति के बाद, यानी 14 अक्टूबर, 1961 को समझौता बाध्यकारी नहीं रहेगा। 14 अगस्त, 1961 को धारा 19 (2) के तहत समझौता समाप्त करने का नोटिस जारी होने से बहुत पहले, 26 जून, 1961 को लिखा गया यह पत्र, हमारी राय में फायदेमंद नहीं है, जब तक समझौता समाप्त नहीं हो जाता। संघ को अवकाश सुविधाओं के संबंध में मांग करने का कोई अधिकार नहीं था, जैसा कि 26 जून, 1961 को किया गया था। इसलिए, हमारी राय में, इस पत्र को संघ द्वारा दिया गया नोटिस नहीं माना जा सकता है। संघ ने पंचाट समाप्त करने का इरादा व्यक्त किया। इस तथ्य के अलावा कि यह ऐसे किसी इरादे को व्यक्त नहीं करता है, यह इसलिए भी अमान्य है क्योंकि यह समझौता समाप्त होने से पहले ही दिया गया है। इससे यह निष्कर्ष निकलेगा कि जब पार्टियों पर बाध्यकारी कोई मौजूदा पंचाट होगा, तो

ट्रिब्यूनल के पास इस संदर्भ में समान बिंदुओं पर विचार करने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं होगा।

आम तौर पर, हमारे द्वारा निकाला गया यह निष्कर्ष, इस अपील का निपटारा करने के लिए पर्याप्त हो सकता है, लेकिन दूसरा प्रश्न, किसी विवाद पर निर्णय देने के लिए अधिनियम के तहत कार्य करने वाले ट्रिब्यूनल के अधिकार क्षेत्र से संबंधित है, जिसके परिणामस्वरूप स्थायी आदेश अधिनियम के तहत प्रबंधन द्वारा तैयार किए गए स्थायी आदेशों में संशोधन हो सकता है, जिस पर भी निर्णय लिया गया है। ट्रिब्यूनल और उच्च न्यायालय द्वारा और उन निष्कर्षों की सत्यता को हमारे सामने प्रचारित किया गया है। यदि, बाद में, ट्रिब्यूनल का उचित संदर्भ होता है, तो विचार के लिए वही प्रश्न उठ सकते हैं; और इसलिए, हम उस पहलू पर भी अपने विचार व्यक्त करने के लिए आगे बढ़ेंगे।

अपीलकर्ता के विद्वान अधिवक्ता श्री गोखले का तर्क यह है कि प्रबंधन ने स्थायी आदेश अधिनियम के लागू होने के बाद, स्थायी आदेश तैयार किए थे जिन्हें प्रमाणन अधिकारी द्वारा प्रमाणित किया गया है। मूल रूप से तैयार किए गए स्थायी आदेशों में विशेषाधिकार अवकाश, बीमारी अवकाश, आकस्मिक अवकाश और अन्य संबंधित मामलों के अनुदान का प्रावधान किया गया था। पंचाट, प्रदर्श एम-6, इस संबंध में श्रमिकों के दावे से निपटता है, और कुछ दिशा-निर्देश देता है। उन निर्देशों को प्रबंधन द्वारा,

स्थायी आदेशों और छुट्टी आदि से संबंधित प्रावधानों में संशोधन करके शामिल किया गया है, वे सभी उन स्थायी आदेशों, प्रदर्श एम-5 में सम्मिलित हैं। स्थायी आदेश अधिनियम, जैसा कि इसके विभिन्न प्रावधानों से पता चलेगा, एक स्व-निहित कानून है जो प्रबंधन पर दायित्व थोपता है और स्थायी आदेशों में संशोधनों को तैयार करने और उन्हें प्रभावी करने के लिए संबंधित पक्षों को अधिकार भी प्रदान करता है। जिस तरीके से संशोधन की मांग की जानी है, वह भी अधिनियम में दर्शाया गया है।

इस संबंध में, विद्वान अधिवक्ता ने हमें बागलकोट सीमेंट कंपनी में इस न्यायालय द्वारा स्थायी आदेश अधिनियम की अनुसूची में आइटम 5 पर रखी गई व्याख्या का उल्लेख किया। बागलकोट सिमेंट कंपनी लिमिटेड बनाम आरके पठान, (1962) अनुपूरक (2) एससीआर 697 कि यह स्थायी आदेश अधिनियम के तहत काम करने वाले अधिकारियों के लिए, उनके संबंध में शर्तों के साथ, छुट्टी और छुट्टियाँ देने के लिए ठोस प्रावधान

करने के लिए खुला है। श्री गोखले ने बताया कि स्थायी आदेश अधिनियम ने प्रबंधन पर स्थायी आदेशों को प्रमाणित कराने का दायित्व डाला है; यह स्थायी आदेशों की तर्क संगतता और निष्पक्षता पर निर्णय लेने के लिए प्रमाणन अधिकारी और अपीलीय प्राधिकारी पर कर्तव्य लगाता है; स्थायी आदेशों को संशोधित करने के लिए प्रमाणन अधिकारी को आवेदन करने के लिए श्रमिकों और प्रबंधन दोनों को अधिकार दिया गया

है; अपील का प्रावधान है, धारा 10 के अनुसार मसौदा स्थायी आदेशों को प्रस्तुत करने में विफलता या स्थायी आदेशों को संशोधित करने में विफलता के लिए दंडात्मक प्रावधान प्रदान किए जाते हैं, और अंत में, स्थायी आदेश अधिनियम के तहत गठित श्रम न्यायालय को धारा 13 ए के तहत क्षेत्राधिकार दिया जाता है। किसी स्थायी आदेश के आवेदन या व्याख्या के संबंध में नियोक्ता या कर्मकार द्वारा उसे संदर्भित किए जाने वाले किसी भी विवाद पर विचार करना। विद्वान अधिवक्ता के अनुसार, ये प्रावधान स्पष्ट रूप से दिखाते हैं कि स्थायी आदेश अधिनियम अपने आप में एक आत्मनिर्भर कानून है, और यदि किसी स्थायी आदेश में छुट्टी के संबंध में कोई संशोधन की आवश्यकता है तो संबंधित पक्ष द्वारा वही एकमात्र प्रक्रिया अपनाई जाएगी, जैसा कि स्थायी आदेश अधिनियम में दर्शाया गया है। औद्योगिक प्रतिष्ठानों से संबंधित सभी मामलों के संबंध में, जिन पर स्थायी आदेश अधिनियम लागू होता है, अधिनियम के तहत गठित औद्योगिक न्यायाधिकरण के पास दावे पर विचार करने या उस पर निर्णय लेने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं होगा। जब दो कानून, जैसे इस मामले में, अधिनियम और स्थायी आदेश अधिनियम कमोबेश कुछ सामान्य मामलों से निपटते हैं, तो उचित और उचित दृष्टिकोण यह होगा कि अधिनियम केवल उन औद्योगिक प्रतिष्ठानों के संबंध में लागू किया जा सकता है जो स्थायी आदेश अधिनियम द्वारा शासित नहीं हैं। श्री गोखले ने

यह भी बताया कि ऐसी परिस्थितियों में, अपनाया जाने वाला उपाय स्थायी आदेश अधिनियम के तहत अपनाया जाने वाला उपाय है; और इसका अनुमान इस न्यायालय द्वारा कुछ निर्णयों में व्यक्त किए गए विचारों से भी लगाया जा सकता है, जिस पर उन्होंने हमारा ध्यान आकर्षित किया है।

दूसरी ओर, संघ के विद्वान अधिवक्ता श्री अयंगर बताते हैं कि अधिनियम और स्थायी आदेश अधिनियम, अलग-अलग उद्देश्यों के लिए अधिनियमित किए गए हैं; अधिवक्ता बताते हैं कि स्थायी आदेश अधिनियम के तहत न्यायनिर्णयन का दायरा केवल स्थायी आदेशों की निष्पक्षता या तर्क संगतता के संबंध में है। स्थायी आदेश अधिनियम के तहत प्रमाणित स्थायी आदेश निस्संदेह पार्टियों के लिए बाध्यकारी हैं और, व्यक्तिगत मामलों में, किसी कर्मचारी के लिए किसी विशेष स्थायी आदेश में संशोधन के लिए आवेदन करना या एक स्थायी आदेश के आवेदन या व्याख्या के संबंध में प्रश्न उठाना और इसे श्रम न्यायालय को संदर्भित करना संभव हो सकता है। लेकिन, अधिवक्ता बताते हैं, इसका मतलब यह नहीं है कि औद्योगिक विवाद के माध्यम से, संघ या संबंधित निकाय के रूप में श्रमिकों द्वारा उठाया गया कोई बड़ा सवाल नहीं हो सकता है, जिसके लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा अधिनियम के तहत निर्णय की आवश्यकता होगी।

इस संबंध में, अधिवक्ता ने इस तथ्य पर हमारा ध्यान आकर्षित किया कि अधिनियम और स्थायी आदेश अधिनियम, एक सामान्य अधिनियम-औद्योगिक विवाद (संशोधन और विविध प्रावधान) अधिनियम, 1956 (1956 का अधिनियम XXXVI) द्वारा संशोधित किए गए थे। इस संशोधन अधिनियम ने स्थायी आदेशों की तर्क संगतता और निष्पक्षता पर, स्थायी आदेश अधिनियम के तहत, प्रमाणन प्राधिकारी और अपीलीय प्राधिकारी द्वारा न्यायनिर्णयन का प्रावधान किया। इसने एक प्रावधान किया, जिससे कामगार को भी स्थायी आदेशों को संशोधित करने के लिए प्रमाणन अधिकारी को आवेदन करने का अधिकार मिल गया। किसी स्थायी आदेश के आवेदन या व्याख्या के संबंध में किसी कर्मचारी या नियोक्ता द्वारा श्रम न्यायालय को दिए गए संदर्भ के संबंध में धारा 13 ए को भी संशोधन अधिनियम द्वारा शामिल किया गया था। स्थायी आदेश अधिनियम में किए गए इन संशोधनों के साथ-साथ, अधिनियम में भी विभिन्न संशोधन लागू किए गए। श्रम न्यायालय, साथ ही औद्योगिक न्यायाधिकरणों के गठन और उन मामलों के संबंध में प्रावधान, जिन पर उनका अधिकार क्षेत्र है, जैसा कि उस अधिनियम की विशेष अनुसूचियों में बताया गया है, भी बनाए गए थे। श्रम न्यायालय, या औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा दिया गया निर्णय, अधिनियम की धारा 18 में निर्दिष्ट पक्षों पर बाध्यकारी है। इसमें कोई संदेह नहीं है कि स्थायी आदेश अधिनियम की धारा 13 ए, एक नियोक्ता या

कर्मचारी को स्थायी आदेश के आवेदन, या व्याख्या से संबंधित किसी भी प्रश्न को श्रम न्यायालय में संदर्भित करने में सक्षम बनाती है। लेकिन उसी संशोधन अधिनियम में, अधिनियम की दूसरी अनुसूची में, स्थायी आदेशों के आवेदन और व्याख्या से संबंधित आइटम 2 को शामिल किया गया है, जिस पर श्रम न्यायालय के पास निर्णय लेने का अधिकार क्षेत्र है। इसी तरह, अधिवक्ता बताते हैं, अधिनियम के तहत गठित औद्योगिक न्यायाधिकरण को अधिनियम की दूसरी और तीसरी अनुसूची में संदर्भित मामलों से निपटने का अधिकार क्षेत्र दिया गया है। वेतन और छुट्टियों के साथ छुट्टी अधिनियम की तीसरी अनुसूची का आइटम 4 है, जिस पर अधिकार क्षेत्र केवल औद्योगिक न्यायाधिकरण को दिया गया है। यदि अपीलकर्ता का तर्क स्वीकार कर लिया जाता है, तो इसका मतलब यह होगा कि कंपनी द्वारा तय किए गए स्थायी आदेशों के तहत कवर किए गए एक समान प्रश्न के संबंध में, श्रम न्यायालय, जिसे अधिनियम के तहत अधिकार क्षेत्र से वंचित किया गया है, उस पर फैसला देने के लिए सक्षम होगा। इसलिए, अधिवक्ता बताते हैं कि स्थायी आदेश अधिनियम की अनुसूची में शामिल विभिन्न मदों के संबंध में स्थायी आदेशों द्वारा कवर किए गए मामलों को निःसंदेह इसमें शामिल प्रावधानों के अनुसार निपटाया जा सकता है। उन मामलों के संबंध में बड़ा विवाद निश्चित रूप से एक औद्योगिक विवाद का विषय बन सकता है, क्योंकि उस अभिव्यक्ति को

अधिनियम में परिभाषित किया गया है, और यदि ऐसा है, तो औद्योगिक न्यायाधिकरण के पास उन मामलों पर निर्णय लेने का अधिकार क्षेत्र होगा, जब राज्य सरकार द्वारा कोई संदर्भ दिया जाता है।

हम इस बिंदु पर श्री अयंगर के तर्क से सहमत हैं। स्थायी आदेश अधिनियम की योजना को इस न्यायालय ने अपने तीन सूचित निर्णयों में निपटाया है, गेस्ट, कीन, विलियम्स प्राइवेट लिमिटेड बनाम पी.जे. स्टर्लिंग, (1960) एल एससीआर 348 और सेलम इलेक्ट्रिसिटी बनाम कर्मचारी(1966) 2 एससीआर 498. इसलिए हम उक्त तथ्यों को दोबारा बताना जरूरी नहीं समझते। उन निर्णयों में 1956 के संशोधन अधिनियम XXXVI द्वारा स्थायी आदेश अधिनियम में किए गए संशोधनों को भी लिखा किया गया है। ये वे निर्णय हैं जिनका उल्लेख श्री गोखले ने अपने तर्क के समर्थन में किया है कि उसमें की गई टिप्पणियों से पता चलेगा कि बाद में 1956 में स्थायी आदेश अधिनियम में संशोधन, स्थायी आदेश अधिनियम द्वारा कवर किए गए मामलों के संबंध में अधिनियम के तहत कोई औद्योगिक विवाद नहीं उठाया जा सकता है, और संबंधित पक्षों का उपाय केवल निर्धारित किया जाएगा। उसमें उन निर्णयों पर गौर करने पर हमें नहीं लगता कि उनमें ऐसा कोई प्रस्ताव रखा गया है। दूसरी ओर, हम वर्तमान में दिखाएंगे, कि इस न्यायालय के नवीनतम निर्णय में, यह प्रश्न, कि क्या कोई औद्योगिक विवाद उठाया जा सकता है, जो अधिनियम के

तहत एक निर्णय का विषय बन सकता है, विशेष रूप से, खुला छोड़ दिया गया है।

गेस्ट, कीन, विलियम्स प्राइवेट लिमिटेड बनाम पी.जे. स्टर्लिंग में प्रबंधन ने स्थायी आदेश बनाए थे जिन्हें स्थायी आदेश अधिनियम के तहत प्रमाणित किया गया था। उन स्थायी आदेशों के आधार पर कुछ श्रमिकों को 55 वर्ष की आयु में स्वेच्छा से सेवानिवृत्त कर दिया गया था और इस मामले से संबंधित विवाद को अधिनियम के तहत औद्योगिक न्यायाधिकरण को भेजा गया था। प्रबंधन के आदेश को रद्द कर दिया गया और कुछ कर्मियों को बहाल करने का आदेश दिया गया। इस न्यायालय के समक्ष प्रबंधन की ओर से एक आपत्ति उठाई गई थी कि सरकार द्वारा दिया गया संदर्भ स्वयं इस आधार पर खराब था कि स्थायी आदेश अधिनियम की धारा 7 नियोक्ता और उसके कर्मचारियों के बीच स्थायी आदेशों को बाध्यकारी बनाती है। और, जब तक उन स्थायी आदेशों को संशोधित नहीं किया जाता है, तब तक पार्टियां उन स्थायी आदेशों द्वारा शासित होंगी, और स्थायी आदेशों के आधार पर प्रबंधन द्वारा की गई कार्रवाई की वैधता, अधिनियम के तहत संदर्भ का विषय नहीं बन सकती है। लेकिन इस न्यायालय ने, स्थायी आदेश अधिनियम की योजना का उल्लेख करने के बाद, देखा कि 1956 में स्थायी आदेश अधिनियम में संशोधन से पहले, यदि कर्मचारी किसी भी स्थायी आदेश की तर्क संगतता या निष्पक्षता को

चुनौती देना चाहते थे, तो एकमात्र रास्ता यह था कि उस मामले में एक औद्योगिक विवाद उठाएं, लेकिन यह स्थिति स्थायी आदेश अधिनियम में किए गए संशोधनों द्वारा बदल दी गई थी, जिसके द्वारा प्रमाणन अधिकारी और अपीलीय प्राधिकारी की ओर से तर्क संगतता पर निर्णय लेना अनिवार्य बना दिया गया था। और एक स्थायी आदेश की निष्पक्षता, और किसी भी स्थायी आदेश के संशोधन के लिए आवेदन करने के लिए काम करने वाले को भी अधिकार दिया गया था। इस न्यायालय ने आगे कहा, पृष्ठ 358 पर:

"अधिनियम के तहत प्रमाणित स्थायी आदेश निस्संदेह धारा 7 के संचालन द्वारा रोजगार की शर्तों का हिस्सा बन जाते हैं; लेकिन यदि ऐसे आदेशों के संबंध में कोई औद्योगिक विवाद उत्पन्न होता है और इसे उपयुक्त सरकार द्वारा न्यायाधिकरण को भेजा जाता है, तो न्यायाधिकरण के पास गुण-दोष के आधार पर इससे निपटने का अधिकार क्षेत्र है।"

श्री गोखले के अनुसार, ये टिप्पणियाँ स्पष्ट रूप से इंगित करेंगी कि इस न्यायालय का विचार यह है कि 1956 से पहले, स्थायी आदेशों से संबंधित प्रश्न, अधिनियम के तहत एक औद्योगिक न्यायनिर्णयन का विषय बन सकते हैं, और वह चाहते हैं कि हम निष्कर्ष निकालें, कि 1956 के

बाद, इस न्यायालय का विचार है कि ऐसे मामलों में औद्योगिक न्यायाधिकरण का अधिकार क्षेत्र छीन लिया गया है। हम विद्वान अधिवक्ता के इस तर्क को स्वीकार करने के इच्छुक नहीं हैं, क्योंकि, इस न्यायालय के पास, उपरोक्त निर्णय में, अधिनियम के संबंध में स्थायी आदेश अधिनियम के प्रावधानों पर विचार करने का कोई अवसर नहीं था। वास्तव में, अधिनियम में 1956 में किए गए संशोधनों का कोई संदर्भ ही नहीं है।

अगला निर्णय है बागलकोट सिमेंट कंपनी लिमिटेड बनाम आर. के. पठान (1946) (2) एससीआर 498 उक्त निर्णय में, इस न्यायालय को, 1956 में अपने संशोधन से पहले, स्थायी आदेश अधिनियम के प्रभाव पर फिर से विचार करना था। इसमें कोई संदेह नहीं है कि 1956 में प्रभावी संशोधनों को भी, स्थायी आदेशों की योजना पर विचार करते समय कार्यवाही करना विज्ञापित किया जाता है। । विशेष रूप से, स्थायी आदेश अधिनियम की अनुसूची के आइटम 5 का दायरा, प्रभाव की शर्तें, आवेदन करने की प्रक्रिया और छुट्टी और छुट्टियाँ देने वाले प्राधिकारी पर विचार किया गया। प्रबंधन की ओर से तर्क यह प्रतीत होता है कि इस खंड के तहत प्रमाणन प्राधिकारी को प्रदत्त क्षेत्राधिकार, उक्त प्राधिकारी को छुट्टी और छुट्टियों की सीमा और मात्रा के मूल प्रश्न से निपटने के लिए सशक्त नहीं बनाता है। आगे यह तर्क दिया गया कि उक्त खंड में केवल स्थायी आदेशों के लिए शर्तों का प्रावधान करने की आवश्यकता है, जिसके अधीन,

छुट्टी और छुट्टियाँ दी जा सकती हैं, साथ ही उनके संबंध में संक्षेप में प्रक्रिया भी। यह तर्क दिया गया कि कामगारों को दी जाने वाली छुट्टी और छुट्टियों की मात्रा, स्थायी आदेश अधिनियम की अनुसूची के दायरे से बाहर थी और, इस तरह, उन्हें प्रमाणन अधिकारी, या अपीलीय प्राधिकरण द्वारा स्थायी आदेशों में शामिल नहीं किया जा सकता था। इस तर्क को इस न्यायालय द्वारा खारिज कर दिया गया था, और यह माना गया था कि छुट्टी और छुट्टियां देने के लिए मूल प्रावधान, उस संबंध में शर्तों के साथ, खंड 5 के तहत स्थायी आदेशों में प्रदान किए जा सकते हैं। यहां यह ध्यान दिया जाएगा कि यह निर्णय भी केवल स्थायी आदेश अधिनियम के तहत प्रमाणन अधिकारी और अपीलीय प्राधिकारी के अधिकार क्षेत्र के प्रश्न के साथ संबंधित था, जो स्थायी आदेशों के संबंध में उनके समक्ष विचार के लिए आए थे। इस निर्णय में भी इस न्यायालय के पास इस बात पर विचार करने का अवसर नहीं था कि क्या वे मामले अधिनियम के तहत औद्योगिक न्यायनिर्णयन का विषय बन सकते हैं।

श्री गोखले, इसमें कोई संदेह नहीं, पृष्ठ पर अवलोकन पर भरोसा करते थे। पृष्ठ 710 (एससीआर का) निम्नलिखित प्रभाव के:

"यह विवादित नहीं है कि छुट्टी और छुट्टियों का दावा एक औद्योगिक विवाद का विषय बन सकता है और यदि ऐसा विवाद किसी औद्योगिक न्यायाधिकरण को निर्णय के लिए

भेजा जाता है, तो न्यायाधिकरण छुट्टियों और छुट्टी की मात्रा तय कर सकता है। न्यायाधिकरण क्या कर सकता है इस तरह के संदर्भ पर कार्रवाई अब उन औद्योगिक प्रतिष्ठानों के संबंध में स्थायी आदेशों द्वारा स्वयं प्राप्त करने का इरादा है, जिन पर अधिनियम लागू होता है। हमने देखा है कि प्रमाणन अधिकारी के साथ-साथ अपीलीय प्राधिकारी, वास्तव में, औद्योगिक प्राधिकरण हैं और यदि उन्हें छुट्टी और छुट्टियों के लिए प्रावधान करने की शक्ति दी गई है क्योंकि निस्संदेह उन्हें रोजगार की समाप्ति और केवल स्थायी आदेश अधिनियम के तहत प्रमाणन अधिकारी और अपीलीय प्राधिकारी के अधिकार क्षेत्र के प्रश्न के साथ कदाचार के लिए निलंबन या बर्खास्तगी प्रदान करने की शक्ति दी गई है, अनुसूची की भावना या अधिनियम के उद्देश्य के साथ कुछ भी असंगत नहीं है।"

और हमें यह मानने के लिए मनाने का प्रयास किया कि स्थायी आदेशों के अंतर्गत आने वाले सभी मामलों के संबंध में, विशेष क्षेत्राधिकार केवल स्थायी आदेश अधिनियम के तहत गठित अधिकारियों में निहित है। हालाँकि, प्रथम दृष्टया, उपरोक्त टिप्पणियाँ श्री गोखले के इस तर्क को कुछ समर्थन देती प्रतीत हो सकती हैं, हमारी राय में, वे टिप्पणियाँ उस प्रश्न

तक सीमित होनी चाहिए जिस पर यह न्यायालय विचार कर रहा था, उस मामले में, जो फिर से स्थायी आदेश अधिनियम के तहत अधिकारियों की शक्तियों के संदर्भ में साथ था, साथ ही उन स्थायी आदेशों के संदर्भ में पार्टियों के अधिकारों के संदर्भ में। लेकिन, किसी भी दर पर, जैसा कि हम वर्तमान में दिखाएंगे, बाद के फैसले में, ऐसे मामलों में औद्योगिक न्यायाधिकरण के अधिकार क्षेत्र का प्रश्न विशेष रूप से खुला छोड़ दिया गया है।

फिर हम इस न्यायालय के निर्णय पर आते हैं सेलम इलेक्ट्रिसिटी बनाम कर्मचारी (1946) 2 एससीआर 498: उक्त मामले में, अपीलकर्ता ने स्थायी आदेश अधिनियम के तहत, 1947 में या उसके आसपास, स्थायी आदेश तैयार किए थे और उन्हें प्रमाणित करवाया था। 1960 में, अपीलकर्ता ने कुछ स्थायी आदेशों में संशोधन के लिए प्रमाणन अधिकारी के समक्ष एक आवेदन किया। प्रस्तावित संशोधन के आधार पर, प्रबंधन अपने कर्मचारियों के प्रासंगिक नियमों और शर्तों को नियंत्रित करने के लिए स्थायी आदेशों के दो सेट रखना चाहता था। प्रमाणीकरण अधिकारी और अपीलीय प्राधिकारी दोनों ने प्रबंधन की इच्छानुसार स्थायी आदेशों को संशोधित करने से इनकार कर दिया। फैसले के लिए जो सवाल उठा वह छोटा सा था कि प्रबंधन का आवेदन खारिज करना उचित है या नहीं। इस न्यायालय ने, फिर से, 1956 में इसके संशोधन से पहले और बाद में,

स्थायी आदेश अधिनियम की योजना पर विचार किया, और माना कि स्थायी आदेशों के प्रमाणीकरण के संबंध में, स्थायी आदेश अधिनियम एक स्व-निहित कोड प्रदान करता है, और अंततः यह माना गया कि प्रमाणन अधिकारी और अपीलीय प्राधिकारी द्वारा स्थायी आदेशों को संशोधित करने से इनकार करना पूरी तरह से उचित था।

यहां, फिर से, इस न्यायालय के पास औद्योगिक विवाद के संबंध में स्थायी आदेश अधिनियम के तहत बनाए गए स्थायी आदेशों की स्थिति पर विचार करने का कोई अवसर नहीं था, जिसे अधिनियम के तहत उठाया जा सकता है और न्यायनिर्णयन के लिए भेजा जा सकता है। वास्तव में, उस पहलू पर कोई निर्णय देने का इरादा नहीं था, यह विद्वान मुख्य न्यायाधीश द्वारा स्पष्ट किया गया है, जब वे पृष्ठ 506 पर अवलोकन करते हैं।

"ऐसा हो सकता है कि प्रमाणित स्थायी आदेशों द्वारा कवर किए गए मामलों के संबंध में भी, नियोक्ता और उसके कर्मचारियों के बीच औद्योगिक विवाद उत्पन्न हो सकते हैं और तब एक प्रश्न पर विचार किया जा सकता है कि क्या ऐसे विवादों को औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 10 (1) के तहत निर्णय के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण को भेजा जा सकता है। दूसरे शब्दों में, जहां ऐसे मामलों के

संबंध में कोई औद्योगिक विवाद उत्पन्न होता है, तो यह विचार करना आवश्यक हो सकता है कि क्या अधिनियम के स्व-निहित प्रावधानों के बावजूद, यह अभी भी खुला नहीं होगा उपयुक्त सरकार इस तरह के विवाद को न्यायनिर्णयन के लिए संदर्भित करेगी। हम यह स्पष्ट करना चाहते हैं कि वर्तमान अपील में हमारे निर्णय का उस प्रश्न से कोई संबंध नहीं है। वर्तमान अपील में, एकमात्र बिंदु जो हम तय कर रहे हैं वह यह है कि क्या योजना के तहत अधिनियम, नियोक्ता के लिए यह अनुमत है कि वह अधिनियम के तहत उपयुक्त प्राधिकारियों को अनुसूची में शामिल किसी भी मामले के संबंध में स्थायी आदेशों के दो अलग-अलग सेटों को प्रमाणित करने की आवश्यकता दे।"

उपरोक्त निर्णयों में से कोई भी अपीलकर्ता के विद्वान अधिवक्ता के तर्कों का समर्थन नहीं करता है कि, 1956 में स्थायी आदेश अधिनियम में संशोधन के बाद, औद्योगिक न्यायाधिकरण के पास किसी भी स्थायी आदेश अधिनियम के तहत स्थायी आदेशों के अंतर्गत आने वाले मामलों के संबंध में निर्णय लेने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं होगा।

इसके अलावा, अपीलकर्ता के लिए विद्वान अधिवक्ता के तर्क को स्वीकार करना व्यावहारिक रूप से अधिनियम के अस्तित्व को मिटाना

होगा, जहां तक स्थायी आदेश अधिनियम द्वारा शासित औद्योगिक प्रतिष्ठानों का संबंध है। विधानमंडल ने, 1958 में, एक ही अधिनियम अर्थात् 1956 के अधिनियम XXXVI, दोनों अधिनियम और स्थायी आदेश अधिनियम द्वारा संशोधन किया। अधिनियम में अनुसूचियां भी शामिल की गईं, और, विशेष रूप से, वही आइटम, जिसे एस. 13-ए में संदर्भित किया गया है। स्थायी आदेश अधिनियम को फिर से अधिनियम की दूसरी अनुसूची के आइटम 2 के रूप में संदर्भित किया जाता है, जिस पर श्रम न्यायालय का अधिकार क्षेत्र है। स्थायी आदेश अधिनियम की अनुसूची का आइटम 5, जैसा कि इस न्यायालय द्वारा व्याख्या किया गया है, उस अधिनियम के तहत अधिकारियों को स्थायी आदेश तैयार करने का अधिकार क्षेत्र देता है, न केवल छुट्टी और छुट्टियां देने की प्रक्रिया के संदर्भ में, बल्कि छुट्टी की मात्रा और संबंधित मामलों के संबंध में। विधानमंडल ने अधिनियम की तीसरी अनुसूची के आइटम 4 में, वेतन और छुट्टियों के साथ छुट्टी से संबंधित, उस संबंध में, औद्योगिक न्यायाधिकरण को अधिकार क्षेत्र प्रदान किया है। स्थायी आदेश अधिनियम, जिसका उद्देश्य, औद्योगिक प्रतिष्ठानों के तहत रोजगार की शर्तों को पर्याप्त सटीकता के साथ परिभाषित करना और उनके द्वारा नियोजित श्रमिकों को उक्त शर्तों से अवगत कराना है, ने कमोबेश एक त्वरित उपाय प्रदान किया है। कर्मचारी, किसी स्थायी आदेश को संशोधित करने के उद्देश्य से, या आवेदन से संबंधित किसी भी प्रश्न के

लिए, या स्थायी आदेश की व्याख्या के लिए, श्रम न्यायालय को भेजा जाता है। लेकिन, हमारी राय में, इसे केवल इसलिए मानने का कोई वारंट नहीं है क्योंकि स्थायी आदेश अधिनियम एक स्व-निहित कानून है, इसमें उल्लिखित मामलों के संबंध में, अधिनियम के तहत औद्योगिक न्यायाधिकरण का क्षेत्राधिकार, मामलों पर निर्णय देना है।, स्थायी आदेशों द्वारा कवर किया गया, किसी भी तरीके से, संक्षिप्त या हटा दिया गया है। उचित मामले में, संघ के लिए औद्योगिक विवाद उठाना हमेशा खुला रहेगा, क्योंकि वह अभिव्यक्ति अधिनियम की धारा 2 (के) में परिभाषित है, और, यदि ऐसा विवाद संबंधित सरकार द्वारा न्यायनिर्णयन के लिए संदर्भित किया जाता है, औद्योगिक न्यायाधिकरण या श्रम न्यायालय, जैसा भी मामला हो, के पास उचित निर्णय लेने का अधिकार क्षेत्र होगा। लेकिन, यह भी ध्यान में रखना चाहिए कि "औद्योगिक विवाद को संदर्भित किए जाने से पहले संघ द्वारा उठाया जाना चाहिए और यह संभावना नहीं है कि किसी विशेष की शिकायत के बावजूद, किसी संघ को विवाद उठाने के लिए राजी किया जाना चाहिए। "कर्मकार, या संघ का सदस्य, अन्यथा अच्छी तरह से स्थापित हो। भले ही संघ विवाद उठाता है, राज्य सरकार इसे औद्योगिक न्यायाधिकरण को भेज सकती है या नहीं। धारा 10 के तहत राज्य सरकार का विवेक अधिनियम का दायरा बहुत व्यापक है। ऐसा हो सकता है कि स्थायी आदेशों से प्रभावित श्रमिक, हमेशा और हर मामले में, प्रासंगिक

बिंदु पर औद्योगिक न्यायाधिकरण का संदर्भ प्राप्त करने में सफल न हों। ये कर्मकार को अधिकार और उपाय देने की स्थायी आदेश अधिनियम के तहत ही परिस्थितियाँ हैं। लेकिन स्थायी आदेश अधिनियम की योजना में, कोई संकेत नहीं है कि औद्योगिक न्यायाधिकरण का अधिकार क्षेत्र, एक औद्योगिक विवाद पर विचार करना, एक औद्योगिक प्रतिष्ठान के स्थायी आदेशों पर असर डालना और उस पर निर्णय देना है। उसे, स्थायी आदेश अधिनियम द्वारा किसी भी तरह से संक्षिप्त कर दिया गया है, या हटा दिया गया है। इसलिए, इस पहलू पर, हम औद्योगिक न्यायाधिकरण और उच्च न्यायालय द्वारा निकाले गए निष्कर्षों से सहमत हैं।

लेकिन, पहले बिंदु पर हमारे निष्कर्ष को ध्यान में रखते हुए, कि पंचाट, प्रदर्श एम-6, समाप्त नहीं किया गया था, यह इस प्रकार है कि इस मामले में राज्य सरकार द्वारा 20 मार्च, 1963 को दिया गया संदर्भ, अक्षम है, और औद्योगिक न्यायाधिकरण के पास एल 963 की आईडी संख्या 8 में उस पर निर्णय लेने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं है। परिणामस्वरूप, उच्च न्यायालय के आदेश को रद्द कर दिया जाता है, और 1963 की आईडी संख्या 8 में दूसरे प्रतिवादी को निर्णय के साथ आगे बढ़ने से रोकने के लिए निषेधाज्ञा जारी की जाएगी और उस सीमा तक अपील की अनुमति दी जाएगी। इस अपील में पक्षकार अपना खर्च स्वयं वहन करेंगे।

अपील आंशिक रूप से स्वीकार की गई।

नोट:- यह अनुवाद आर्टिफिशियल टूल सुवास की सहायता से अनुवादक श्रीमति बीना गुप्ता (आर.जे.एस.) द्वारा किया गया।

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