अमेटीप मशीन टूल्स

बनाम

लेबर कोर्ट हरियाणा और एक अन्य

22 सितंबर, 1980

[वी. आर. कृष्णा अय्यर और आर. एस. पाठक, न्यायाधिपतिगण]

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 36, का दायरा। अपीलकर्ता कंपनी फ़रीदाबाद में अपने कारखाने में मशीन टूल्स बनाती है, जिसमें दूसरे प्रतिवादी साधु सिंह सहित 250 कर्मचारी कार्यरत हैं। सेवा की शर्तों में सुधार के लिए श्रमिकों की मांगों के कारण सुलह की कार्यवाही हुई और धारा 12 के तहत सुलह अधिकारी द्वारा 20 जून 1969 को समझौता दर्ज किया गया था। समझौते में एक प्रावधान शामिल था कि कर्मचारी दो साल की अवधि के लिए अपीलार्थी पर आगे वित्तीय बोझ वाली कोई भी मांग नहीं उठाएंगे। हालाँकि, उस अवधि की समाप्ति से पहले, 17 अगस्त, 1970 को सामान्य श्रम संघ द्वारा 25 प्रतिशत महँगाई भत्ते की एक नई मांग की गई थी। प्रबंधन ने इस मांग को अस्वीकार कर दिया, जिसके बाद श्रमिकों ने 26 और 27 अगस्त, 1970 को "बैठ जाओ" हड़ताल का सहारा लिया। दूसरे प्रतिवादी साधु सिंह पर गंभीर कदाचार का आरोप लगाया

गया। साधु सिंह पूछताछ में शामिल नहीं हुए। जांच अधिकारी द्वारा प्रस्तुत रिपोर्ट को स्वीकार करते हुए कि साधु सिंह श्रमिकों को हड़ताल पर जाने के लिए उकसाने का दोषी था, 14 सितंबर, 1970 को एक आदेश द्वारा साधु सिंह की सेवाओं को प्रबंधन द्वारा तत्काल प्रभाव से समाप्त कर दिया गया। प्रबंधन ने कुछ अन्य श्रमिकों को भी बर्खास्त कर दिया। सभी कामगारों की बर्खास्तगी अधिनियम की धारा 12 के तहत एक और समझौते 21 नवंबर 1970 का विषय बनी और यह सहमति हुई कि साधु सिंह सहित बर्खास्त श्रमिकों को सेवा से हटा दिया गया माना जाना चाहिए। शेष कर्मचारी बिना शर्त काम पर फिर से शुरू करने के लिए सहमत हुए। साधु सिंह ने यह मामला श्रम न्यायालय के समक्ष उठाया और कहा कि 21 नवंबर, 1970 के समझौते पर हस्ताक्षरकर्ता नहीं होने के कारण वह इससे बंधे नहीं हैं। श्रम न्यायालय ने उनकी याचिका स्वीकार कर ली और 30 सितंबर, 1972 को अपने वार्ड को नियुक्त कर दिया। यह पाया गया कि घरेलू जांच उचित नहीं थी क्योंकि जांच का नोटिस साधु सिंह तक पहुंचने में विफल रहा, जिससे उन्हें घरेलू जांच में भाग लेने से रोक दिया गया। इसके अलावा यह माना गया कि चूंकि साधु सिंह 24 अगस्त से 9 सितंबर 1970 तक बीमार थे, इसलिए यह नहीं कहा जा सकता कि उन्होंने हड़ताल को उकसाया था। अपीलकर्ता उच्च न्यायालय के समक्ष असफल होने के बाद इस न्यायालय से विशेष अनुमति प्राप्त करने के बाद अपील में आया है।

न्यायालय ने अपील खारिज करते हुए अभिनिर्धारित किया:

औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 36 किसी विवाद में पक्षों के प्रतिनिधित्व का प्रावधान करती है। उप-धारा (1) के आधार पर श्रमिक किसी पंजीकृत ट्रेड यूनियन के कार्यकारी सदस्य या या किसी पंजीकृत ट्रेड यूनियन के अन्य पदाधिकारी, जिसके वे सदस्य हैं या ट्रेड यूनियनों के किसी फेडरेशन के, जिससे वह ट्रेड यूनियन संबद्ध है, और जहां कामगार किसी ट्रेड यूनियन का सदस्य नहीं है, तो उसका प्रतिनिधित्व संबंधित ट्रेड यूनियन के कार्यकारी सदस्य या अन्य पदाधिकारी द्वारा किया जा सकता है। जिस उद्योग में कामगार कार्यरत हैं, उसके साथ या उसमें कार्यरत किसी अन्य श्रमिक द्वारा। हालाँकि, यह अनिवार्य नहीं है कि जो कर्मचारी किसी विवाद में एक पक्ष है, उसका प्रतिनिधित्व किसी अन्य पक्ष द्वारा किया जाना चाहिए। वह स्वयं कार्यवाही में भाग ले सकते हैं। जहां सुलह की कार्यवाही की जाती है और एक समझौता किया जाता है, यह एक वैध समझौता है और पक्षकारो पर बाध्यकारी है, भले ही विवाद के पक्षकार कार्यकर्ता व्यक्तिगत रूप से कार्यवाही में भाग लेते हैं और अधिनियम की धारा 36(1) में उल्लिखित किसी भी व्यक्ति द्वारा प्रतिनिधित्व नहीं किया जाता है। वर्तमान मामले में; (1) एक ज्ञापन निष्पादित करके, 21 अगस्त, 1970 को व्यक्तिगत रूप से हस्ताक्षर करने वाले कई श्रमिकों ने समझौते की शर्तों से खुद को बांध लिया, लेकिन साधु सिंह ने ज्ञापन पर हस्ताक्षर नहीं किए थे और न ही उन्होंने किसी भी कर्मचारी को ज्ञापन पर हस्ताक्षर

करने के लिए अधिकृत किया था। अपनी ओर से वह समझौते से बाध्य नहीं था। (2) 21 नवंबर, 1970 के समझौते को किसी भी तरह से साधु सिंह को बर्खास्त करने के आदेश को वापस लेने की मांग को शामिल करने और समाप्त करने के रूप में नहीं समझा जा सकता है, क्योंकि उनकी बहाली को श्रमिकों की मांगों के चार्टर में कभी शामिल नहीं किया गया था, जिसके कारण यह हुआ। सुलह की कार्यवाही और उन कार्यवाहियों में ऐसी मांग पर विचार शामिल नहीं था। इन परिस्थितियों में, साधु सिंह के लिए यह खुला था कि वह सेवा से अपनी बर्खास्तगी को चुनौती दे और यह तर्क दें कि 21 नवंबर 1970 का समझौता उन्हें बाध्य नहीं करता है। (3) श्रम न्यायालय उसकी बर्खास्तगी के औचित्य पर फैसला देने में सही था और यह पाते हुए कि बर्खास्तगी उचित नहीं थी, राहत देने में। [771 एफ-772 बी]

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील संख्या 785/1975

पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय के सिविल रिट संख्या 6677/74 में निर्णय और आदेश दिनांकित 7-1-1973 से विशेष अनुमति द्वारा अपील।

ए.के. सेन, एस.के. गंभीर, ए.के. पांडा और कुमारी रामरखियानी, अपीलकर्ता के लिए।

योगेश्वर प्रसाद, ए.के. श्रीवास्तव और कुमारी रानी छाबड़ा, प्रतिवादी संख्या 2 के लिए।

न्यायालय का निर्णय पाठक न्यायाधिपति द्वारा सुनाया गया। विशेष अनुमति द्वारा यह अपील पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय के उस फैसले के खिलाफ निर्देशित है, जिसमें अपीलकर्ता द्वारा दायर रिट याचिका को सरसरी तौर पर खारिज कर दिया गया था।

अपीलकर्ता एक प्राइवेट लिमिटेड कंपनी है जो फ़रीदाबाद में अपने कारखाने में मशीन टूल्स बनाती है। इसमें 250 कर्मचारी कार्यरत हैं। दूसरे प्रतिवादी, साधु सिंह, उनमें से एक हैं। श्रमिकों द्वारा अपनी सेवा की शर्तों में सुधार की मांग पर औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 ("अधिनियम") के तहत सुलह की कार्यवाही की गई, और 20 जून, 1969 को उन मांगों की संतुष्टि में अधिनियम की धारा 12 के तहत समझौता सुलह अधिकारी द्वारा दर्ज किया गया था। समझौते में यह प्रावधान शामिल था कि कामगार दो साल की अवधि तक अपीलकर्ता पर अतिरिक्त वित्तीय बोझ डालने वाली कोई मांग नहीं उठाएंगे। हालाँकि, उस अवधि की समाप्ति से पहले, 17 अगस्त, 1970 को जनरल लेबर यूनियन द्वारा 25 प्रतिशत महंगाई भत्ते की मांग करते हुए एक नई मांग उठाई गई थी। प्रबंधन ने आपत्ति जताई और समझाया कि समझौते के तहत अब देय वेतन और भत्ते की संरचना को ध्यान में रखते हुए, मांग का कोई औचित्य नहीं है।

26 अगस्त, 1970 को मजदूरों ने "बैठ जाओ" हड़ताल का सहारा लिया, जो अगले दिन भी जारी रही। अपीलकर्ता के अनुसार, 27 अगस्त, 1970 को साधु सिंह ने मजदूरों को औजार बंद करने और हड़ताल पर जाने के लिए उकसाया। उसी दिन प्रबंधन द्वारा दिए गए लगातार नोटिस हड़ताल को समाप्त करने में विफल रहे। गंभीर कदाचार का आरोप लगाते हुए साधु सिंह के खिलाफ आरोप तय किए गए और घरेलू जांच के आदेश दिए गए। ऐसा कहा जाता है कि कर्मचारी ने आरोप पत्र स्वीकार करने से इनकार कर दिया और, हालांकि उसे जांच अधिकारी के सामने पेश होने का निर्देश दिया गया था, साधु सिंह ने जांच में भाग नहीं लिया। 13 सितंबर 1970 को जांच अधिकारी ने अपनी रिपोर्ट प्रबंधन को सौंप दी। उनके अनुसार, हड़ताल गैरकानूनी थी और साधु सिंह मजदूरों को हड़ताल पर जाने के लिए उकसाने का दोषी था, और इसके अलावा वह कारखाने में आवारागर्दी करने का भी दोषी था। निष्कर्षों को प्रबंधन द्वारा स्वीकार करते हुए 14 सितंबर, 1970 को साधु सिंह को तत्काल प्रभाव से सेवा से बर्खास्त करने का आदेश दिया गया। जनरल लेबर यूनियन के अध्यक्ष ने तब साधु सिंह को बहाल करने के लिए प्रबंधन पर दबाव डाला। इस बीच प्रबंधन ने अन्य कर्मियों को भी बर्खास्त करने की कार्रवाई की थी। सभी कामगारों की बर्खास्तगी अधिनियम की धारा 12 के तहत समझौते दिनांक 21 नवंबर, 1970 का विषय बनी और यह सहमति हुई कि साधु सिंह सहित बर्खास्त श्रमिकों को सेवा से हटा दिया गया माना जाना चाहिए। शेष कर्मचारी बिना

शर्त काम पर फिर से शुरू करने के लिए सहमत हुए। समझौता ज्ञापन पर एक ओर प्रबंधन द्वारा और दूसरी ओर व्यक्तिगत श्रमिकों द्वारा हस्ताक्षर किए गए थे। कुछ दिनों बाद, साधु सिंह ने श्रम आयुक्त को पत्र लिखकर दावा किया कि वह समझौते पर हस्ताक्षरकर्ता नहीं हैं और वह प्रबंधन के साथ अपना विवाद खुद सुलझा लेंगे। राज्य सरकार ने साधु सिंह की सेवा समाप्ति के संबंध में विवाद को निर्णय के लिए श्रम न्यायालय, रोहतक में भेज दिया। जबकि प्रबंधन ने घरेलू जांच रिपोर्ट में पाए गए तथ्यों पर अपना रुख अपनाया और इस परिस्थिति पर भरोसा किया कि 21 नवंबर 1970 का समझौता साधु सिंह पर बाध्यकारी था, साधु सिंह ने दावा किया कि वह 27 अगस्त 1970 को किसी भी कदाचार के दोषी नहीं थे। उन्होंने यह भी तर्क दिया कि उन्हें कभी भी आरोप पत्र नहीं दिया गया था और इसलिए एकतरफा घरेलू जांच ख़राब हो गई थी। श्रम न्यायालय ने अपने आदेश दिनांक 20 सितंबर, 1972 द्वारा पाया कि साधु सिंह 21 नवंबर, 1970 के समझौते के हस्ताक्षरकर्ता नहीं थे, और इसलिए, इससे बाध्य नहीं थे। श्रम न्यायालय ने 30 सितंबर, 1972 को अपना फैसला सुनाया। उसने पाया कि घरेलू जांच उचित नहीं थी क्योंकि जांच का नोटिस साधु सिंह तक पहुंचने में विफल रहा क्योंकि इसे गलत पते पर भेजा गया था, जिससे उन्हें घरेलू जांच में भाग लेने से रोक दिया गया। विवाद के गुण-दोष के आधार पर श्रम न्यायालय ने पाया कि साधु सिंह 24 अगस्त से 9 सितंबर, 1970 तक बीमार थे, और यह एक चिकित्सा प्रमाण पत्र द्वारा

स्थापित किया गया था, जिसे कर्मचारी राज्य बीमा विभाग से जांच करने के क्रम में पाया गया था, और परिणामस्वरूप इस पर विश्वास नहीं किया जा सकता था: कर्मचारी ने "टूल डाउन" और "बैठ जाओ" हड़ताल को उकसाया था या उसमें भाग लिया था। अपने मामले के समर्थन में कि साधु सिंह 27 अगस्त, 1970 को फैक्ट्री परिसर में मौजूद थे, प्रबंधन ने एक दस्तावेज़ पर भरोसा किया, जिस पर श्रमिकों द्वारा हस्ताक्षर किए गए थे और यह आश्वासन दिया गया था कि वह अपना आचरण ठीक से रखेंगे और अच्छा व्यवहार करेंगे। श्रम न्यायालय ने कहा कि यदि दस्तावेज़ को वास्तविक माना जाए तो आश्वासन को स्वीकार करने और काम करने वाले के खिलाफ कोई कार्रवाई करने से बचने के लिए पर्याप्त कारण थे। श्रम न्यायालय ने माना कि बर्खास्तगी उचित नहीं थी और साधु सिंह पिछली सेवा की निरंतरता और पूरे बकाया वेतन के साथ बहाली के हकदार थे।

अपीलकर्ता ने फैसले के खिलाफ उच्च न्यायालय में रिट याचिका दायर की, लेकिन रिट याचिका खारिज कर दी गई। और अब यह अपील अपीलकर्ता ने श्रम न्यायालय के निष्कर्षों को चुनौती दी है। यह तर्क दिया गया है कि 21 नवंबर, 1970 का समझौता साधु सिंह के लिए बाध्यकारी था और इससे उन्हें पीछे हटने की इजाजत नहीं थी। अब अधिनियम की धारा 36 किसी विवाद में पक्षों के प्रतिनिधित्व का प्रावधान करती है। उप-धारा (1) के आधार पर कामगार किसी पंजीकृत ट्रेड यूनियन के कार्यकारी सदस्य या अन्य पदाधिकारी द्वारा अधिनियम के तहत कार्यवाही में

प्रतिनिधित्व करने के हकदार हैं, जिसके वे सदस्य हैं या ट्रेड यूनियनों के एक फेडरेशन के हैं। वह ट्रेड यूनियन संबद्ध है, और जहां श्रमिक किसी ट्रेड यूनियन का सदस्य नहीं है, तो उसका प्रतिनिधित्व किसी ट्रेड यूनियन के कार्यकारी सदस्य या अन्य पदाधिकारी द्वारा किया जा सकता है, या उसमें कार्यरत किसी अन्य श्रमिक द्वारा किया जा सकता है। वह उद्योग जिसमें श्रमिक कार्यरत है। हालाँकि, यह अनिवार्य नहीं है कि जो कार्यकर्ता विवाद करने वाला पक्ष है, उसका प्रतिनिधित्व किसी अन्य द्वारा किया जाना चाहिए। वह स्वयं कार्यवाही में भाग ले सकते हैं। जहां सुलह की कार्यवाही की जाती है और समझौता किया जाता है, यह एक वैध समझौता है और पार्टियों पर बाध्यकारी है भले ही वे कर्मचारी जो विवाद में पक्षकार हैं, इसमें व्यक्तिगत रूप से भाग लेते हैं, और धारा 36(1). में उल्लिखित किसी भी व्यक्ति द्वारा इसका प्रतिनिधित्व नहीं किया जाता है। यहाँ वही हुआ। साक्ष्यों से पता चलता है कि व्यक्तिगत कामगारों ने स्वयं समझौते पर बातचीत की और समझौते के ज्ञापन पर व्यक्तिगत रूप से हस्ताक्षर किए। एक ज्ञापन निष्पादित करके उन्होंने स्वयं को समझौते की शर्तों से बांध लिया। हालाँकि, वर्तमान मामले में, जबकि कई श्रमिकों ने 21 नवंबर, 1970 को समझौता ज्ञापन पर हस्ताक्षर किए, साधु सिंह ने नहीं। यह भी स्थापित है कि साधु सिंह ने किसी भी अन्य कर्मचारी को अपनी ओर से ज्ञापन पर हस्ताक्षर करने के लिए अधिकृत नहीं किया। और जो महत्वपूर्ण है वह यह है कि, जैसा कि श्रम न्यायालय ने पाया, साधु सिंह की

बर्खास्तगी को रद्द करने और उन्हें बहाल करने की मांग को श्रमिकों की मांगों के चार्टर में कभी शामिल नहीं किया गया था जिसके कारण सुलह की कार्यवाही हुई, और उन कार्यवाहियों में ऐसी मांग पर विचार शामिल नहीं था। श्रम न्यायालय के अनुसार, वह 'स्वीकृत स्थिति थी, परिणामस्वरूप, 21 नवंबर, 1970 के समझौते को किसी भी तरह से साधु सिंह को बर्खास्त करने के आदेश को वापस लेने की मांग को कवर करने और समाप्त करने के रूप में नहीं समझा जा सकता है। इन परिस्थितियों में, साधु सिंह के पास सेवा से अपनी बर्खास्तगी पर हमला करने और यह तर्क देने का विकल्प खुला था कि 21 नवंबर, 1970 का समझौता उन्हें बाध्य नहीं करता था। श्रम न्यायालय उसकी बर्खास्तगी के औचित्य पर फैसला देने में सही था और यह पाते हुए कि बर्खास्तगी उचित नहीं थी, राहत देने में।

यह प्रस्तुत किया गया है कि घरेलू जांच का नोटिस साधु सिंह पर विधिवत लागू किया गया था और इसके विपरीत श्रम न्यायालय का निष्कर्ष गलत है। स्पष्ट रूप से, प्रश्न रिकॉर्ड पर मौजूद साक्ष्य पर केंद्रित है और हमें कोई कारण नहीं दिखता कि श्रम न्यायालय के निष्कर्ष को स्वीकार क्यों नहीं किया जाना चाहिए। इस निष्कर्ष पर पहुंचने के बाद कि इन परिस्थितियों में घरेलू जांच अनुचित थी, श्रम न्यायालय के पास इसकी योग्यता के आधार पर विवाद में प्रवेश करने और अपना फैसला सुनाने का अधिकार था। यह निष्कर्ष कि साधु सिंह बीमार थे और यह नहीं कहा जा

सकता कि उन्होंने 27 अगस्त, 1970 को हड़ताल के लिए उकसाया था या उसमें भाग लिया था, एक तथ्य है जो रिकॉर्ड पर मौजूद सामग्री से प्राप्त होता है। हम इस बात से संतुष्ट नहीं हैं कि निष्कर्षो में खलल डाला जाए।

अपीलकर्ता द्वारा उस दस्तावेज़ पर काफी भरोसा किया गया था जिसके बारे में कहा गया था कि यह काम करने वाले द्वारा निष्पादित किया गया था जिसमें आश्वासन दिया गया था कि वह अच्छा व्यवहार करेगा और, यह प्रस्तुत किया गया कि दस्तावेज़ निष्पादित करने के बाद साधु सिंह आश्वासन से मुकर गए और हड़ताल शुरू कर दी। हम इस तर्क में कोई ताकत नहीं देखते हैं। प्रबंधन के नेतृत्व में साक्ष्य विशेष रूप से यह दिखाने का प्रयास करते हैं कि साधु सिंह ने 27 अगस्त, 1970 को सुबह 10 बजे हड़ताल के लिए उकसाया था। यह मानना अनुचित नहीं होगा कि आश्वासन की घोषणा बाद में निष्पादित की गई थी। यह प्रबंधन द्वारा स्वीकार किया गया एक आश्वासन था, और इसलिए, ऐसा कोई कारण नहीं है कि प्रबंधन को उसके बाद कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करने पर जोर देना चाहिए।

परिणामस्वरूप, अपील को दूसरे प्रतिवादी को लागत के साथ खारिज किया जाता है, जिसका आकलन हम रु. 2,000/- करते है।. अपीलकर्ता ने इस न्यायालय के 30 अप्रैल, 1974 के आदेश के अनुसार वह राशि जमा कर दी है, और यह दूसरे प्रतिवादी के लिए पैसा निकालने के लिए खुला है।

वी. डी. के.

अपील खारिज की गई।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल सुवास की सहायता से अनुवादक अधिवक्ता नृपेन्द्र सिनसिनवार द्वारा किया गया है।

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