

विजय कुमार व अन्य

बनाम

व्हर्लपूल ऑफ इंडिया लिमिटेड व अन्य

22 नवंबर 2007

[जस्टिस डॉ. अरिजित पसायत व जस्टिस पी. सतशिवम]

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947:

धारा 33 - सी (2) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947: पूर्व कर्मचारियों द्वारा आवेदन: नियोक्ता और उसके कर्मचारियों के बीच हुए समझौते के तहत लाभ का दावा करने वाले पूर्व कर्मचारियों ने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुना था और उन्हें स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना के तहत राशि का भुगतान किया गया था:-अभिनिर्धारित: स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना के तहत समझौता केवल मौजूदा कर्मचारियों पर ही लागू होता है, पूर्व कर्मचारियों पर नहीं।

उत्तरदाता-नियोक्ता द्वारा शुरू की गई योजना के तहत अपीलार्थी-कर्मचारियों ने 26.05.1995 को स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुना और तदनुसार कर्मचारियों को भुगतान किया गया। तत्पश्चात दिनांक 13.10.1995 को कर्मचारियों के वेतन व सेवानिवृत्ति की आयु को के संदर्भ में उत्तरदाता-प्रबंधन और उसके कर्मचारियों के बीच एक समझौता हुआ। याचिकाकर्ताओं ने अन्य लोगों ने समझौते के तहत दिये गये लाभ की मांग करते हुए धारा 33 - सी (2) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत प्रार्थना पत्र पेश किया। औद्योगिक न्यायाधिकरण-श्रम न्यायालय द्वारा प्रार्थना पत्र को स्वीकार किया गया। नियोक्ता द्वारा दायर रिट याचिका में उच्च न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि कहा कि न्यायाधिकरण का मत असमर्थनीय है।

इस अपील में अपीलार्थियों की ओर से यह तर्क दिया गया था कि समझौते में दिनांक 30.6.1995 व दिनांक 30.6.1995 पश्चात लगातर नामित श्रमिक भी आते थे और वे भी लाभ के हकदार थे। प्रत्यर्थी की ओर से यह तर्क दिया गया कि उस समय जब समझौता हुआ था, अपीलार्थीगण मौजूदा कर्मचारी नहीं थे और समझौते के तहत लाभ भविष्य के उत्पादन लक्ष्य से संबंधित थे। निर्दिष्ट उत्पादन लक्ष्य प्राप्त करने वाला पूर्व श्रमिक को इसमें शामिल होने का प्रश्न उत्पन्न नहीं होता।

याचिका खारिज करते हुए कोर्ट ने अभिनिर्धारित किया कि:

समझौते मात्र को पढ़ने से ही यह दर्शित होता है कि इसमें केवल मौजूदा कर्मचारी ही शामिल हैं। निर्दिष्ट उत्पादन लक्ष्य प्राप्त करने वाले पूर्व श्रमिक को इसमें शामिल होने का प्रश्न उत्पन्न नहीं होता। [पैरा 8] [429-बी]

ए.के. बिंदल बनाम भारत संघ, [2003] 5 एससीसी 163; सीईएटी लिमिटेड बनाम आनंद अबासाहेब हवलदार और अन्य, [2006] 3 एससीसी 56 और उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम बनाम बीरेंद्र भंडारी, [2006] 10 एससीसी 211 पर भरोसा किया।

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकारिता: सिविल अपील सं. 5787/2000।

पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय चंडीगढ़ के एल.पी.ए. सं. 14/2000 (ओ एंड एम) निर्णय व आदेश दिनांक 31.10.2000 के विरुद्ध।

एस.बी. सान्याल, सुभो सिंह और गुडविल इंडीविर याचिकाकर्ता की ओर से।

अशोक देसाई, नागेश्वर राव, ए.एस. चड्ढा और मीरा माथुर प्रत्यर्थी की ओर से।

न्यायालय का निर्णय जस्टिस डॉ. अरिजीत पासायत द्वारा दिया गया था।

(1) पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय की खंड पीठ का निर्णय, जिसमें अपीलार्थियों द्वारा दायर लेटर्स पेटेंट अपील को खारिज किया गया था, जिसमें विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा रिट याचिका को खारिज करने के फैसले की वैधता पर सवाल उठाया गया था, को इस अपील में चुनोती दी गयी।

(2) विवाद बहुत ही संकीर्ण दायरे में है। अपीलार्थीगण प्रतिवादी नंबर 1 (जिसे आगे 'नियोक्ता' के रूप में संदर्भित किया गया है) के कर्मचारी थे। नियोक्ता द्वारा 26. 5. 1995 को एक स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना शुरू की गई थी। निर्विवाद रूप से, अपीलकर्ताओं और 125 अन्य लोगों ने इस योजना में शामिल होने का विकल्प चुना था। उन्हें योजना के तहत भुगतान की जाने वाली आवश्यक राशि का भुगतान किया गया। इसके बाद, 13.10.1995 को पंजीकृत यूनियन के माध्यम से प्रबंधन और श्रमिकों के बीच एक समझौता हुआ। यह समझौता औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में 427 सुप्रीम कोर्ट रिपोर्टर [2007] 12 एस. सी. आर. 'अधिनियम') की धारा 12(3) के अनुसार था। वर्तमान अपीलकर्ताओं सहित 143 व्यक्तियों ने दो मुद्दों पर विवाद उठाया; एक सेवानिवृत्ति की आयु से संबंधित और दूसरा मौद्रिक लाभ से संबंधित। उनके मुताबिक 13.10.1995 को जो समझौता हुआ उसमें उनके मामले भी शामिल थे और वे अधिक रकम के हकदार थे। यह दावा अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत एक आवेदन द्वारा किया गया था। पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-I, फ़रीदाबाद (जिसे आगे 'न्यायाधिकरण' के रूप में संदर्भित किया गया है) ने माना कि दावेदार समझौते के तहत मिलने से मिलने वाले लाभों के हकदार थे और दावेदार सेवानिवृत्ति की आयु 58 वर्ष मानते हुए सेवा में बने रहने के हकदार थे। नियोक्ता ने उच्च न्यायालय के समक्ष एक रिट याचिका दायर की। विद्वान एकल न्यायाधीश ने माना कि ट्रिब्यूनल का दृष्टिकोण अस्थिर है। यह माना गया कि अधिनियम की धारा 33-सी (2) मामले के तथ्यों पर लागू नहीं होती है और समझौते

के तहत कोई लाभ उपलब्ध नहीं था। विद्वान एकल न्यायाधीश के आवश्यक निष्कर्ष इस प्रकार हैं: यह दावा अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत एक आवेदन द्वारा किया गया था। पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-1, फ़रीदाबाद (बाद में 'न्यायाधिकरण' के रूप में संदर्भित) ने माना कि दावेदार निपटान से मिलने वाले लाभों के हकदार थे और दावेदार सेवा में बने रहने के हकदार थे। सेवानिवृत्ति की आयु 58 वर्ष मानते हुए। नियोक्ता ने उच्च न्यायालय के समक्ष एक रिट याचिका दायर की। विद्वान एकल न्यायाधीश ने माना कि ट्रिब्यूनल का दृष्टिकोण अस्थिर है। यह माना गया कि अधिनियम की धारा 33-सी (2) मामले के तथ्यों पर लागू नहीं होती है और समझौते के तहत कोई लाभ उपलब्ध नहीं था। विद्वान एकल न्यायाधीश के आवश्यक निष्कर्ष इस प्रकार हैं: यह दावा अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत एक आवेदन द्वारा किया गया था। पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-1, फ़रीदाबाद (बाद में 'न्यायाधिकरण' के रूप में संदर्भित) ने माना कि दावेदार निपटान से मिलने वाले लाभों के हकदार थे और दावेदार सेवा में बने रहने के हकदार थे। सेवानिवृत्ति की आयु 58 वर्ष मानते हुए। नियोक्ता ने उच्च न्यायालय के समक्ष एक रिट याचिका दायर की। विद्वान एकल न्यायाधीश ने माना कि ट्रिब्यूनल का दृष्टिकोण असमर्थनीय है। यह माना गया कि अधिनियम की धारा 33-सी (2) मामले के तथ्यों पर लागू नहीं होती है और समझौते के तहत कोई लाभ याचिकाकर्ता को उपलब्ध नहीं था। विद्वान एकल न्यायाधीश के आवश्यक निष्कर्ष इस प्रकार हैं:

"यहाँ स्थिति क्या है? एक समझौता हो गया था। सबसे अच्छा, श्रम न्यायालय उक्त समझौते की व्याख्या कर सकता था और यदि कुछ और बकाया था, तो श्रमिकों को लाभ दिया जा सकता था, लेकिन श्रम न्यायालय व्याख्या नहीं कर सकता था या उस पर विचार नहीं कर सकता था धोखाधड़ी के विवाद, यदि कोई हो तक नहीं जा सकता था,

428 सुप्रीम कोर्ट रिपोर्ट [2007] 12 एस. सी. आर. क्योंकि निष्पादन में धोखाधड़ी के आधार पर डिक्री को संशोधित नहीं किया जा सकता है। इसी तरह, जब सेवानिवृत्ति की आयु के बारे में एक बुनियादी विवाद था, तो यह पहले से मौजूद अधिकार से संबंधित नहीं था। इस संबंध में इस संबंध में श्रम न्यायालय अवार्ड की पुष्टि नहीं की जा सकती।"

(3) अठारह व्यक्ति यानी वर्तमान अपीलकर्ताओं ने लेटर्स पेटेंट अपील दायर की जो उपरोक्त नोट के साथ खारिज कर दी गयी।

(4) अपील के समर्थन में, अपीलकर्ताओं के विद्वान वकील ने दिनांक 30.6.1995 को विशिष्ट विभाजित सूची पर जोर दिया। प्रस्तुत किया कि समझौते में तनाव "30.6.1995 को निर्दिष्ट डिवीजनों के रोल पर स्थायी कर्मियों" पर था। अपीलकर्ताओं के अनुसार वे सभी 30.6.1995 के बाद भी सूची में बने रहे और इसलिए वे लाभ पाने के हकदार थे।

(5) जवाब में, प्रतिवादी नंबर 1-नियोक्ता के विद्वान वकील ने अपने जवाब में उत्तर दिया कि जिस समय समझौता हुआ, उस समय अपीलकर्ता मौजूदा श्रमिक नहीं थे। इसके अलावा, लाभ भविष्य के उत्पादन लक्ष्यों से संबंधित हैं और वित्तीय लाभ की किश्तें केवल निर्दिष्ट उत्पादन लक्ष्य की प्राप्ति पर ही दी जाती हैं। अपीलकर्ताओं का 30.6.1995 से आगे बने रहने का आधार इस आधार पर भी विवादित है कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने विभिन्न दस्तावेज जो उल्लेखित किये गये हैं के आधार पर यह निष्कर्ष निकाला कि कोई भी अपीलकर्ता वास्तव में 30.6.1995 को नियोक्ता की सूची में नहीं थे। 1995 उच्च न्यायालय ने जीत सिंह के उदाहरणात्मक केस का उल्लेख किया गया। यह भी कथन किया कि मूल वाद की तथ्यात्मक स्थिति से उबरने के लिए

ट्रिब्यूनल के समक्ष नियोक्ता द्वारा की गई कथित धोखाधड़ी का आरोप लगाया गया था। उच्च न्यायालय ने स्पष्ट रूप से पाया है कि धोखाधड़ी का कोई तत्व नहीं था। अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत दायर आवेदन के पैरा 7 का संदर्भ दिया गया है।

(6) अपीलकर्ताओं के विद्वान वकील ने कथन किया कि उम्र और कथित धोखाधड़ी से संबंधित याचिका को चलाना नहीं चाहते हैं। एकमात्र याचिका समझौते से उत्पन्न होने वाले दावे से संबंधित है।

(7) समझौते के कुछ अंश जो विवाद के सन्दर्भ में विचारणीय हैं, उन पर ध्यान देने की जरूरत है:

"0.1 शामिल

आकस्मिक (केजुअल) श्रमिकों के सिवाय, केल्विनेटर ऑफ इंडिया लिमिटेड, फ़रीदाबाद और बल्लबगढ़ (इसके विभिन्न निर्दिष्ट प्रभागों सहित) के दिनांक 30.09.1995 को सूची में स्थित सभी स्थायी श्रमिकों (जिन्हें आगे योग्य श्रमिकों के रूप में उल्लेख किया जा रहा है) को समझौते के सभी पैरा में शामिल किया जाएगा।

इस समझौते के सभी पैराग्राफों में 30.6.1995 (इसके बाद इसे कहा जाएगा) के अनुसार केल्विनेटर ऑफ इंडिया लिमिटेड, फ़रीदाबाद और बल्लबगढ़ (इसके विभिन्न निर्दिष्ट प्रभागों) के सभी स्थायी श्रमिकों को शामिल किया जाएगा, कैजुअल को छोड़कर पात्र कामगार)

0.6 वित्तीय लाभ

पक्षकारों ने कामगारों को घटाये बगैर निम्नलिखित वित्तीय लाभ देने का निर्णय लिया:

मूल वेतन अवधि में वृद्धि राशि

अवधि	राशि
01.07.95	800/रूपये
01.07.96	400/रूपये
01.07.97	300/रूपये

वित्तीय लाभ की राशि संबंधित श्रमिक के 30 जून 1995 के मूल वेतन में जोड़ी जाएगी और इसका योग उस श्रमिक का संशोधित मूल वेतन होगा। वित्तीय लाभ की दूसरी और तीसरी किस्त निर्दिष्ट उत्पादन लक्ष्य प्राप्त करने पर ही दी जाएगी और वर्तमान 15 प्रतिशत विशेष श्रमिक भत्ता 1.10.1995 से श्रमिकों के मूल वेतन में जोड़ा जाएगा।"

(8) उपरोक्त उद्धृत भाग को पढ़ने से स्पष्ट रूप से पता चलता है कि समझौते में केवल मौजूदा कर्मचारियों के मामले शामिल थे। किसी भी पूर्व कामगार द्वारा निर्दिष्ट उत्पादन लक्ष्य प्राप्त करने का प्रश्न ही नहीं उठता।

(9) इस समय, कुछ मामलों में इस न्यायालय द्वारा कही गई बातों पर ध्यान देना भी उचित होगा। 430 सुप्रीम कोर्ट रिपोर्टर [2007] 12 एस. सी. आर.

(10) ए.के. बिंदल बनाम भारत संघ [2003] 5 एसएससी 163 में इसे इस प्रकार कहा गया है:

"यह दर्शित करता है कि कर्मचारी, जो योजना के तहत स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का लाभ चुनता है एवं उसे स्वीकार कर लिया जाता है, सेवा निवृत्ति के लाभ के बावजूद उसे अनुग्रह की विशेष राशि देय है। जिस राशि का भुगतान किया गया है वह किये गये किसी कार्य के

लिए या सेवा के समर्पण के लिए नहीं है। इसका भुगतान कर्मचारी द्वारा स्वयं कंपनी या औद्योगिक प्रतिष्ठान की सेवाएं छोड़ने और उसी में अपने सभी दावों या अधिकारों को त्यागने के बदले में किया गया था। यह लेने व देने की पैकेज डील है। इसीलिए व्यापार जगत में इसे "गोल्डन हैंड शेक" के नाम से जाना जाता है। इस राशि का भुगतान करने का मुख्य उद्देश्य नियोक्ता और कर्मचारी के बीच न्यायिक संबंध को पूर्ण रूप से समाप्त करना है। राशि का भुगतान करने के बाद कर्मचारी कंपनी में नियुक्ति ये बाहर हो जाता है एवं यह अंडरटेकिंग है कि उसने सारे अधिकार छोड़ दिये है। इसके बाद किसी भी प्रकार के पूर्व अधिकार के लिए पूर्व कर्मचारियों को फिर से पिछली अवधि के लिए वेतनमान बढ़ाने के दावे के संबंध में आंदोलन करने का कोई सवाल ही नहीं है। यदि कर्मचारी को स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना का विकल्प चुनने और उसे स्वीकार करने, राशि का भुगतान किये जाने के बाद भी पूर्वव्यापी तिथि से वेतनमान में वृद्धि के संबंध में शिकायत दर्ज करने की अनुमति दी गयी तो योजना शुरू करने का उद्देश्य पूरी तरह से विफल हो जाएगा।"

(11) सीइएटी लिमिटेड में वी. आनंद अबासाहेब हवलदार और अन्य। (2006)

(3) एससीसी 56 निम्न अभिनिर्धारित किया है: अपीलकर्ता के विद्वान वकील के अनुसार, अनुचित श्रम व्यवहार की शिकायत केवल मौजूदा कर्मचारियों द्वारा ही की जा सकती है। अधिनियम की धारा 3 के खंड (5) के तहत अभिव्यक्ति "कर्मचारी" केवल उन लोगों को शामिल करती है जो औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में 'आईडी अधिनियम') की धारा 2 के खंड (एस) के तहत कामगार हैं। आईडी अधिनियम की धारा 2 के खंड (एस) में परिभाषित अभिव्यक्ति "कर्मचारी" उन लोगों से संबंधित है

जो मौजूदा कर्मचारी हैं।मौजूदा कर्मचारियों के लिए धारा 2 (एस) के तहत वैधानिक रूप से प्रदान की जाने वाली एकमात्र अतिरिक्त सुविधा बर्खास्त, सेवामुक्त और छंटनी किए गए कर्मचारियों को संदर्भित करती है और उनकी शिकायतों को अधिनियम के तहत बनाए गए फोरम द्वारा देखा जा सकता है। वर्तमान मामले में, शिकायतकर्ताओं ने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति द्वारा सेवा से इस्तीफा दे दिया था और इसलिए, उनके मामले 'श्रमिक' अभिव्यक्ति के अंतर्गत नहीं आते हैं। तथ्यात्मक परिदृश्य पर, यह प्रस्तुत किया गया है कि 337 कर्मचारियों द्वारा वीआरएस-1 स्वीकार करने के बाद, अन्य लोगों ने विवाद खड़ा कर दिया था और अदालत में चले गए थे। उन्हें मौजूदा वेतन और अन्य परिलब्धियाँ देने का आदेश पारित किया गया। यह लगभग दो वर्षों तक चला और इसलिए, मुकदमेबाजी को कम करने की दृष्टि से 1994 में एक समझौता ज्ञापन पर हस्ताक्षर किया गया। तथ्यात्मक पृष्ठभूमि में इस बुनियादी अंतर पर औद्योगिक न्यायालय या उच्च न्यायालय द्वारा ध्यान नहीं दिया गया।"

(12) यूपी राज्य सड़क परिवहन निगम बनाम बीरेंद्र भंडारी (2006)10,एसएससी 211) निम्न अभिनिर्धारित किया गया है:

"7. जो लाभ धारा 33-सी (2) के तहत लागू किया जा सकता है वह पहले से मौजूद लाभ है या पहले से मौजूद अधिकार से प्राप्त लाभ है।

8. भारतीय स्टेट बैंक बनाम राम चंद्र दुबे और अन्य के मामले में. (2001) 1 एसएससी 73, निम्न अभिनिर्धारित किया गया है:

"7. जब किसी औद्योगिक न्यायाधिकरण को न केवल इस प्रश्न पर निर्णय लेने के लिए संदर्भित किया जाता है कि क्या किसी कर्मचारी की बर्खास्तगी उचित है या नहीं, बल्कि उचित राहत देने के लिए, इसमें इस प्रश्न की जांच भी शामिल होगी कि क्या बहाली होनी चाहिए

पूर्ण या आंशिक पिछला वेतन या कोई नहीं।जब किसी औद्योगिक न्यायाधिकरण को न केवल इस प्रश्न का निर्णय करने के लिए संदर्भित किया जाता है कि किसी कर्मचारी की बर्खास्तगी उचित है या नहीं, बल्कि उचित राहत देने के लिए, इसमें इस प्रश्न की जांच भी शामिल होगी कि बहाली पूर्ण या आंशिक बकाया वेतन पर या बिना वेतन पर होनी चाहिए या नहीं। ऐसा प्रश्न तथ्यों में से एक है जो न्यायाधिकरण के समक्ष प्रस्तुत किए जाने वाले साक्ष्य पर निर्भर करता है।

यदि रोजगार की समाप्ति के बाद, श्रमिक कहीं और लाभकारी रूप से नियोजित किया जाता है, तो यह विचार किए जाने वाले कारकों में से एक है कि बहाली पूर्ण वेतन के साथ होनी चाहिए या रोजगार की निरंतरता के साथ होनी चाहिए या नहीं। ऐसे प्रश्नों की उचित जांच केवल रेफरेन्स में की जा सकती है। जब कोई रेफरेन्स अधिनियम की धारा 10 के तहत किया जाता है,इससे उत्पन्न होने वाले सभी प्रासंगिक प्रश्नों का निर्धारण ट्रिब्यूनल द्वारा किया जा सकता है और इस विशेष मामले में, श्रमिकों को दी जाने वाली राहत की प्रकृति के बारे में एक विशिष्ट प्रश्न ट्रिब्यूनल को भेजा गया है।

8. दोनों पक्षों द्वारा संदर्भित निर्णयों में प्रतिपादित सिद्धांतों को इस प्रकार संक्षेपित किया जा सकता है:

जब भी कोई कामगार अपने नियोक्ता से कोई धन या कोई लाभ प्राप्त करने का हकदार होता है, जिसकी गणना धन के संदर्भ में की जा सकती है और जिसका वह हकदार है यदि कोई व्यक्ति अपने नियोक्ता से प्राप्त करता है और इस तरह के लाभ से वंचित है तो वह

अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत श्रम न्यायालय का दरवाजा खटखटा सकता है। अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत लागू किया जाने वाला लाभ आवश्यक रूप से पहले से मौजूद लाभ है या पहले से मौजूद अधिकार से प्राप्त होने वाला लाभ है। एक ओर पहले से मौजूद अधिकार या लाभ और दूसरी ओर उचित माने जाने वाले अधिकार या लाभ के बीच अंतर महत्वपूर्ण है। अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत शक्तियों का प्रयोग करने वाले श्रम न्यायालय के अधिकार क्षेत्र में पूर्व का आता है जबकि बाद वाला नहीं। वर्तमान मामले में अवार्ड से यह स्पष्ट नहीं किया जा सकता है कि श्रमिक को ऐसा अधिकार या लाभ प्राप्त हुआ है क्योंकि दी गई राहत का विशिष्ट प्रश्न पिछली मजदूरी के बारे में कुछ भी बताए बिना केवल बहाली तक ही सीमित है। इसलिए उस राहत को अस्वीकार कर दिया गया माना जाना चाहिए, क्योंकि जो दावा किया गया है लेकिन प्रदान नहीं किया गया है उसे न्यायिक या अर्ध-न्यायिक कार्यवाही में अस्वीकार कर दिया गया है। इसके अलावा, जब बकाया वेतन के दावे के निर्णय के संबंध में कोई प्रश्न उठता है, तो सभी प्रासंगिक परिस्थितियों पर न्यायसंगत तरीके से विचार किया जाना चाहिए। इसलिए उचित अधिकरण जिसे धारा 10 के तहत रेफरेंस किया गया है केवल उसके द्वारा ही कार्यवाही में बकाया वेतन का प्रश्न निर्धारित किया जा सकता है। यह बताने के लिए कि केवल बहाल होने पर, एक कामगार अवार्ड की शर्तों के तहत उसके सभी बकाया वेतन और भत्तों का हकदार होगा गलत है। यह पता लगाने के लिए कि क्या कर्मचारी बकाया वेतन का हकदार है और किस हद तक। कई तथ्यों पर विचार करना होगा,

जैसा कि पहले कहा गया है। इसलिए हमारा मानना है कि उच्च न्यायालय को यह नहीं मानना चाहिए कि बकाया वेतन देने के लिए श्रम न्यायालय का निर्णय बहाली की राहत में निहित है या कि बहाली का निर्णय स्वयं ही बकाया वेतन के दावे का अधिकार प्रदान करता है। हमारा विचार है कि उच्च न्यायालय को यह नहीं मानना चाहिए कि श्रम न्यायालय द्वारा पिछला वेतन देने का फैसला बहाली की राहत में निहित है या कि बहाली का फैसला खुद ही बकाया वेतन का दावा करने का अधिकार प्रदान करता है।"

(13) किसी भी कोण से देखें, यह अपील निराधार है, खारिज करने योग्य है, जिसे हम निर्देशित करते हैं। लागत के संबंध में आदेश नहीं किया जाता है।

याचिका खारिज की जाती है।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी राजेश कुमार मीना (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।