

आई. टी. सी. लिमिटेड श्रमिक कल्याण संघ व अन्य

बनाम

प्रबन्धन, आई. टी. सी. लिमिटेड व अन्य

29 जनवरी, 2002

[डी. पी. मोहपात्रा और पी. वेंकटरामा रेड्डी, जे. जे.]

श्रम कानून:

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947: धारा 12 (3)- सुलह प्रक्रिया के क्रम में समझौता - चुनौती -दायरा - प्लैटिनम जुबली पेंशन योजना - एक निर्धारित तिथि पर या उसके बाद सेवानिवृत्त होने वाले कर्मचारियों के लिए आजीवन पेंशन - सभी सेवानिवृत्त कर्मचारियों के लिए योजना के विस्तार का दावा - औद्योगिक न्यायाधिकरण और उच्च न्यायालय द्वारा खारिज - अपील पर, अभिनिर्धारित, सुलह की कार्यवाही के दौरान हुए समझौते को केवल तभी नजरअंदाज किया जा सकता है जब वह प्रमाण्य रूप से अन्यायपूर्ण, अनुचित या दुर्भावनापूर्ण हो - किसी विशेष तिथि को या उसके बाद सेवानिवृत्त होने वाले कर्मचारियों के लिए पेंशन योजना का विस्तार, स्पष्ट रूप से अन्यायपूर्ण या अनुचित नहीं है - एक न्यायनिर्णायक के रूप में औद्योगिक न्यायाधिकरण समझौते की शर्तों को प्रतिस्थापित करके सभी कर्मचारियों के लिए पेंशन योजना का लाभ

विस्तारित करने का हकदार नहीं है। न्यायाधिकरण और उच्च न्यायालय को पेंशन योजना को बरकरार रखने में उचित ठहराया गया। भारत का संविधान, 1950 - अनुच्छेद 226 और 227 ।

भारत का संविधान, 1950 - अनुच्छेद 14- क्या जीवन पेंशन के विस्तार के प्रयोजन के लिए निपटान के तहत निर्धारित कट ऑफ तिथि 24.8.86 की वैधता का परीक्षण अनुच्छेद 14 के आलोक में किया जा सकता है।

उत्तरदाता-कंपनी ने अपने कर्मचारियों के लिए प्लैटिनम जुबली पेंशन योजना शुरू की। सुलह कार्यवाही के दौरान औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 12 (3) के तहत एक समझौता किया गया और यह सहमति बनी कि उक्त पेंशन योजना को कर्मचारियों की सेवा शर्तों का हिस्सा बनाया जाए। उक्त पेंशन योजना उन कर्मकारों को आजीवन पेंशन प्राप्त करने का हकदार बनाती है जो निर्धारित तिथि को या उसके बाद सेवानिवृत्त होते हैं। अपीलकर्ताओं ने यह तर्क देते हुए औद्योगिक विवाद उठाया कि पेंशन योजना के लाभ का विस्तार केवल उन कर्मकारों के लिए है, जो निर्धारित तिथि पर या उसके बाद सेवानिवृत्त होते हैं, अवैध और अन्यायपूर्ण थी। औद्योगिक न्यायाधिकरण ने प्रबंधन के पक्ष में संदर्भ का जवाब दिया और कहा कि निर्धारित तिथि से पहले सेवानिवृत्त होने वाले कर्मकार योजना के तहत लाभ के हकदार नहीं हैं। अपील पर, उच्च

न्यायालय ने औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा पारित निर्णय को बरकरार रखा।

इस कारण वर्तमान अपील/अपीलार्थियों की ओर से यह तर्क दिया गया कि कंपनी के नियमों के तहत सभी कर्मकारों का पेंशन प्राप्त करना एक वर्ग से संबंधित है और उनके बीच उप-वर्गीकरण नहीं हो सकता है और इस प्रकार पेंशन योजना के लाभ को विस्तारित करने के लिए कट-ऑफ तिथि का निर्धारण जो उस तारीख से पहले सेवानिवृत्त होने वाले कर्मकारों को योजना के तहत अधिक लाभ से वंचित करने का प्रभाव रखती है, मनमाना, भेदभावपूर्ण और अन्यायपूर्ण था।

प्रत्यर्थी-कंपनी की ओर से यह तर्क दिया गया कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 12 (3) के तहत सुलह कार्यवाही के परिणामस्वरूप किया गया समझौता सभी कर्मकारों पर बाध्यकारी था और कोई भी कर्मकार, चाहे व्यक्तिगत कर्मकार या कर्मकारों का समूह इसे चुनौती नहीं दे सकता, विशेष रूप से, मान्यता प्राप्त संघ के बाद जिसने कर्मकारों के कारण का समर्थन किया और न्यायाधिकरण के समक्ष पंचाट को स्वीकार करने का फैसला लेकर कार्यवाही में भाग लिया; कि जब समग्र रूप से समझौते पर निष्पक्ष या दुर्भावनापूर्ण के रूप में हमला नहीं किया गया है, तो यह संघ के लिए खुला नहीं था, व्यक्तिगत कर्मकार के लिए तो

बिल्कुल भी नहीं, जो पेंशन से संबंधित समझौते में एक खंड पर हमला करने के लिए पक्ष में नहीं थे।

न्यायालय ने याचिका खारिज करते हुए अभिनिर्धारित किया कि,

1. अभिलेख पर तथ्य यह स्थापित नहीं करते हैं कि प्लैटिनम जुबली पेंशन योजना का निपटान स्पष्ट रूप से अन्यायपूर्ण, अनुचित या किसी भी दुर्भावना से दूषित था। इस प्रकार, न्यायाधिकरण का पंचाट जो उच्च न्यायालय द्वारा पुष्ट किया गया है, में कोई कानूनी दुर्बलता नहीं है।

[727 - बी. सी.]

आईटीसी लिमिटेड बनाम बिहार राज्य, (1997) 1 पी. एल. जे. आर. 934, अनुमोदित।

2.1. सुलह कार्यवाहियों के क्रम में हुए समझौते में एक उपधारणा होती है कि यह न्यायसंगत और निष्पक्ष है। यह विवाद के सभी पक्षों के साथ-साथ उस प्रतिष्ठान के अन्य कर्मचारों के लिए जिससे विवाद संबंधित है और अन्य सभी व्यक्ति जो बाद में उस प्रतिष्ठान में नियुक्त हो सकते हैं, बाध्यकारी हो जाता है। व्यक्तिगत कर्मचारी केवल इसलिए समझौते से बाहर निकलने की कोशिश नहीं कर सकता क्योंकि यह उसके अनुकूल नहीं है। एक समझौता, जो सामूहिक सौदेबाजी का एक उत्पाद है, वह उचित महत्व और विचार का हकदार होता है अधिकतर जब समझौता सुलह

कार्यवाहियों के क्रम में किया जाता है। समझौते को केवल असाधारण परिस्थितियों में ही नजरअंदाज किया जा सकता है, जैसे अगर यह स्पष्ट रूप से अन्यायपूर्ण, अनुचित या दुर्भावनाओं का परिणाम है, जैसे कि उन लोगों के भ्रष्ट उद्देश्य जो समझौते को प्रभावित करने में सहायक थे। इसके अलावा, समझौते को समग्र दृष्टिकोण से समग्र रूप से आंका जाना चाहिए। समझौते के विभिन्न नियमों और खंडों की टुकड़ों में और निर्वात में जांच नहीं की जा सकती है। [722-ई; 724-ई-एफ]

बराँनी रिफाइनरी प्रगतिशील श्रमिक परिषद बनाम इंडियन ऑयल निगम लिमिटेड, [1991] 1 एस. सी. सी. 4 और महाप्रबंधक, सुरक्षा पेपर मिल बनाम वी. आर. एस. शर्मा, ए. आई. आर. (1986) एस. सी. 954, पर विश्वास किया।

2.2. स्वीकार्य रूप से, तत्काल मामले में समझौता सुलह कार्यवाहियों के क्रम में हो गया था और इसलिए यह उपधारणा है कि यह न्यायसंगत और निष्पक्ष है। यह नहीं कहा जा सकता है कि वर्तमान मामले में समझौता जो अन्यथा वैध और उचित है, केवल इस कारण से कि समझौते के खंडों में से एक खंड केवल एक विशेष तिथि के बाद सेवानिवृत्त होने वाले कर्मचारियों को जीवन पेंशन योजना का लाभ देने को विस्तारित करता है, किसी भी कानूनी दुर्बलता से ग्रस्त है। उस तारीख से पहले सेवानिवृत्त होने वाले कर्मचारियों को बाहर करना समझौते को अन्यायपूर्ण या अनुचित के रूप

में चिह्नित करने का कोई आधार नहीं है। बेशक, भ्रष्ट इरादों जैसे दुर्भावनापूर्ण आरोप किसी के खिलाफ नहीं लगाए गए हैं और इस प्रकार यह पहलू अप्रासंगिक हो जाता है। [724-ई-जी]

3. अनुच्छेद 14 तत्काल मामले पर लागू नहीं किया जा सकता है क्योंकि प्रतिवादी 'राज्य' या 'अन्य प्राधिकरण' नहीं है। इस प्रकार, इस मुद्दे को इस दृष्टिकोण से देखा जाना चाहिए कि क्या समझौते को अन्यायपूर्ण, अनुचित या दुर्भावना से दूषित कहा जा सकता है। किसी पर भी दुर्भावना का आरोप नहीं लगाया जाता है। जीवन भर की पेंशन का लाभ संभावित रूप से या सीमित पूर्वव्यापी प्रभाव के साथ देना समझौते को अन्यायपूर्ण या अनुचित नहीं बनाता है। यह निश्चित रूप से कर्मकार सेवा में है और जो कुछ महीने पहले सेवानिवृत्त हुए हैं, के लिए फायदेमंद है। केवल यह तथ्य कि प्रबंधन ने सभी सेवानिवृत्त कर्मचारियों को लाभ का विस्तार करने के लिए पूरी तरह से काम नहीं किया, समझौते के प्रति अन्याय या अनुचितता का तत्व प्रदान नहीं करता है। [725-सी-एफ; 726-ए-सी]

4. संदर्भ का उत्तर देते समय औद्योगिक न्यायनिर्णायक को उनके दिमाग के सामने यह रखना होगा कि समझौता औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 12 (3) के तहत हुआ है। एक बार जब यह पाया जाता है कि समझौते की शर्तें उसके समक्ष उठाये गए विवाद के संबंध में लागू होती हैं तो औद्योगिक न्यायाधिकरण के लिए यह खुला नहीं है कि

वह समझौते को नजरअंदाज कर दे या यहां तक कि समझौते से स्वतंत्र अपने दिमाग का उपयोग करके इसके प्रभाव को कम कर दे, जब तक कि समझौता अधिनियम के अनिवार्य प्रावधानों के विपरीत नहीं पाया जाता है या जब तक कि यह पाया जाता है कि उन मानदंडों का पालन नहीं किया जाता है जिनके द्वारा निपटान सीमित न्यायिक जांच के अधीन हो सकता है। न्यायाधिकरण को विवाद का न्यायनिर्णयन करते हुए और उच्च न्यायालय को अनुच्छेद 226/227 के तहत अपना अधिकार क्षेत्र प्रयोग करते हुए सामूहिक सौदेबाजी और सुलह पर आधारित समझौते की शर्तों को बाधित करने में चौकस और सतर्क होना चाहिए। औद्योगिक विवाद का न्यायनिर्णायक, औद्योगिक न्यायनिर्णय को नियंत्रित करने वाले सामान्य सिद्धांतों के अनुप्रयोग पर, समझौते में परिलक्षित विचारों के स्थान पर स्वयं के विचारों को प्रतिस्थापित करके सभी सेवानिवृत्त कर्मचारियों को लाभ देने का निर्देश नहीं दे सकता था। [720-जी-एच; 721-ए; 726-जी-एच]

हार्बर्टसन लिमिटेड बनाम द वर्कमेन, [1976] 4 एससीसी 736; केसीपी लिमिटेड बनाम पीठासीन अधिकारी और अन्य। [1996] 10 एस. सी. सी. 446 और मेसर्स टाटा इंजीनियरिंग एंड लोकोमोटिव कंपनी लिमिटेड, v. उनके कामगार, ए. आई. आर. (1981) एस. सी. 2163, पर विश्वास किया।

सिविल अपीलिय न्याय निर्णय: 2002 की सिविल अपील सं. 822

पटना उच्च न्यायालय के सी. डब्ल्यू. जे. सी. सं. 5693/1995 में पारित निर्णय और आदेश दिनांकित 10.11.97 से।

शंभू प्रसाद सिंह, प्रेम सुंदर झा, सुश्री अनिथन शेनॉय, सुश्री मंजुला गुप्ता और एम. डी. पांडे अपीलकर्ता संख्या 1-2 के लिए।

अनिल बी. दीवान, के. कस्तूरी, सुश्री कविता दहिया, पुनीत भारद्वाज और राजन नारायण प्रत्यर्थी संख्या 1 के लिए।

न्यायालय का निर्णय पी. वेंकटरामा रेड्डी, जे. द्वारा सुनाया गया गया, इजाजत को मंजूरी दी गई और अपील पर सुनने के लिए विचार किया गया।

पहला अपीलकर्ता जो आईटीसी लिमिटेड की मुंगेर शाखा के सेवानिवृत्त कर्मचारियों का प्रतिनिधि निकाय प्रतीत होता है और दूसरे अपीलकर्ता जो उसके सदस्य हैं, ने 1995 के सीडब्ल्यूजेसी संख्या 5693 में पटना उच्च न्यायालय के फैसले दिनांक 10.11.1997 की वैधता पर आक्रमण किया है। उस निर्णय के द्वारा उच्च न्यायालय ने 1997 (1) पीएलजे 934 में रिपोर्ट किए गए उच्च न्यायालय के पूर्व के फैसले का अनुसरण करने के बाद, जिसमें समान मुद्दों में कर्मकारों के खिलाफ निर्णय लिया गया था, संदर्भ संख्या 3/92 में औद्योगिक न्यायाधिकरण, पटना

द्वारा पारित पंचाट को बरकरार रखा। जिस रिट याचिका से अपील उठी है, वह दूसरे अपीलकर्ता द्वारा औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा 13.12.1994 को पारित फैसले को चुनौती देते हुए दायर की गई थी।

प्रथम अपीलकर्ता ने एसएलपी दायर करने के लिए इस न्यायालय से अनुमति मांगी क्योंकि वह रिट याचिका में एक पक्ष नहीं था जिससे यह एसएलपी उत्पन्न हुई थी। हमारी तरफ से मंजूरी दे दी गई है। यह भी उल्लेखनीय है कि 2001 के आईए 3 पर इस न्यायालय के एक आदेश दिनांक 31.08.2001 के द्वारा यहां दूसरा अपीलकर्ता, जो एसएलपी में प्रतिवादी नंबर 3 था, को एसएलपी में याचिकाकर्ता के रूप में स्थानांतरित कर दिया गया है।

शुरुआत में, यह कहा जा सकता है कि वर्तमान एसएलपी 460 दिनों की देरी से दायर की गई थी एसएलपी दाखिल करने में देरी को बहुत ही सामान्य तरीके से समझाने की कोशिश की गई है, एकमात्र आधार "धन की कमी" बताया गया है, जो पहली नज़र में इतना अस्पष्ट है जितना हो सकता है। सामान्य तौर पर, हमें देरी की माफ़ी के लिए आईए को बर्खास्त कर देना चाहिए था और एसएलपी को सरसरी तौर पर खारिज कर देना चाहिए था। हालाँकि, चूंकि गुण-दोष के आधार पर काफी विस्तार से दलीलें दी गई हैं और चूंकि सेवानिवृत्त कर्मचारियों की शिकायत को सामने रखा जा रहा है, इसलिए हम देरी के आधार पर एसएलपी को खारिज करना

उचित नहीं मानते हैं। इसलिए, इजाजत मंजूर कर ली गई है और अपील का फैसला गुण-दोष के आधार पर किया गया है।

आईटीसी लिमिटेड बासुदेवपुर, मुंगेर के प्रबंधन और उनके कर्मियों, प्रतिनिधित्व द्वारा मुंगेर तंबाकू विनिर्माण संघ, जो एक मान्यता प्राप्त संघ है, के बीच निम्नलिखित विवाद को औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा निर्णय के लिए भेजा गया था:

"क्या 24.8.1986 को या उसके बाद सेवा से सेवानिवृत्त हुए कर्मियों के लिए प्लेटिनम जुबली योजना पेंशन योजना लागू की जाना और 24.8.1986 से पहले सेवानिवृत्त हुए कर्मियों के लिए अन्य पेंशन योजना लागू की जाना और प्रबंधन, आईटीसी लिमिटेड, बासुदेवपुर, मुंगेर द्वारा दोनों प्रकार के कर्मियों को दो प्रकार के लाभ दिए जाना वैध एवं न्यायसंगत है? यदि नहीं, तो क्या आईटीसी लिमिटेड बासुदेवपुर मुंगेर से 24.8.1986 से पहले सेवानिवृत्त हुए कर्मचारी भी प्लेटिनम जुबली पेंशन योजना के तहत लाभ के हकदार हैं?"

विद्वान पीठासीन अधिकारी ने प्रबंधन के पक्ष में और यूनियन के खिलाफ संदर्भ का जवाब देते हुए कहा कि 24.8.1986 से पहले सेवानिवृत्त हुए कर्मचारी प्लेटिनम जुबली पेंशन योजना के तहत

लाभ के हकदार नहीं थे। उस योजना के द्वारा, उपरोक्त तिथि को या उसके बाद सेवानिवृत्त होने वाले कर्मकारों को जीवन पेंशन प्राप्त करने के लिए पात्र बनाया गया था। श्रमिक-संघ का ट्रिब्यूनल के समक्ष यह तर्क था और अपीलकर्ताओं का भी यह तर्क है कि लाभ उन सभी कर्मकारों को दिया जाना चाहिए जो 1977 के दौरान और उसके बाद सेवानिवृत्त हुए थे, जब इस औद्योगिक प्रतिष्ठान में पहली बार पेंशन योजना शुरू की गई थी। विवाद की उचित पृष्ठभूमि जानने के लिए, प्लेटिनम जुबली पेंशन योजना की शुरुआत से पहले प्रचलित पेंशन योजना का संक्षेप में उल्लेख करना आवश्यक है। पहली बार 27.6.1977 को हुए एक समझौते से पेंशन योजना शुरू करने का मार्ग प्रशस्त हुआ। यह कंपनी के उन स्थायी कर्मचारियों पर लागू होता है जो 1.6.1977 को या उसके बाद सेवानिवृत्त हुए थे। उस योजना के तहत पेंशन 10 वर्ष की अवधि के लिए देय थी। दिनांक 22.4.1982 के एक बाद के समझौते द्वारा, हालांकि पेंशन की निकासी की अवधि वही रही, सूत्र को संशोधित किया गया और देय अधिकतम पेंशन को 225/- रुपये प्रति माह तक बढ़ा दिया गया। दिनांक 22.4.1982 के समझौते के अधीन यह लाभ उन कामगारों को मिलेगा जो समझौते पर हस्ताक्षर करने की तिथि पर कंपनी के वेतन रोल पर थे। आईटीसी लिमिटेड की प्लैटिनम जयंती की पूर्व संध्या पर, प्रबंधन ने प्लेटिनम जुबली पेंशन योजना के

नाम से एक योजना शुरू करने का निर्णय लिया। इस योजना के तहत, पात्र कामगारों को उनके जीवन काल तक पेंशन लाभ मिलेगा और उनके निधन पर, लाभ का एक हिस्सा उनके नामांकित व्यक्तियों या कानूनी उत्तराधिकारियों को दिया जाएगा। पेंशन योजना को लागू करने के लिए, दिनांक 27.5.1987 के एक ट्रस्ट डीड के तहत "प्लेटिनम जुबली पेंशन फंड" नामक एक फंड बनाया गया था। इसके अनुसरण में, आईटीसी प्लेटिनम जुबली पेंशन फंड योजना नियम वर्ष 1988 में तैयार किए गए थे। हालांकि, सुलह कार्यवाही के दौरान हुई चर्चाओं और बातचीत के अनुसार, 10.4.1988 को औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 12 (3) के तहत एक समझौता हुआ था। जैसा कि इस बात पर सहमति हुई कि प्लेटिनम जुबली पेंशन योजना को कर्मचारियों की सेवा शर्तों का हिस्सा बनाया जाना चाहिए, दिनांक 10.4.1988 के समझौते में निम्नलिखित प्रावधान शामिल किए गए: -

"पेंशन योजना

समझौता ज्ञापन दिनांकित 28.4.82 के खंड 14 भाग I सपठित अनुबंध VII के अधिक्रमण में, निम्नलिखित पेंशन योजना लागू होगी:-

(i) कंपनी ने दिनांक 27.5.87 के एक ट्रस्ट डीड द्वारा अपने कर्मचारियों को पेंशन के भुगतान के लिए आईटीसी प्लेटिनम जुबली पेंशन फंड नामक एक ट्रस्ट फंड की स्थापना की है। इस समझौता ज्ञापन पर हस्ताक्षर करने की तारीख से, 24 अगस्त, 1986 और उसके बाद, कंपनी के सभी कर्मचारी उपरोक्त आईटीसी प्लेटिनम जुबली पेंशन फंड के सदस्य बनने के पात्र होंगे और उपरोक्त ट्रस्ट डीड और आईटीसी प्लेटिनम जुबली पेंशन फंड नियमों के अनुसार लाभ प्राप्त करने के पात्र होंगे। उक्त ट्रस्ट डीड और नियमों की एक प्रति अनुबंध XII के रूप में संलग्न है।

(ii) 1.4.88 से प्रभावी, समझौता ज्ञापन दिनांकित 28.4.82 के खंड 14, भाग I और अनुबंध VII में निहित आईटीसी कर्मकार पेंशन निधि योजना 24.8.86 पर और उसके बाद कंपनी के रोल पर काम करने वालों पर लागू होना बंद हो जायेगी। यह स्पष्ट रूप से सहमत और समझा गया है कि ऐसे कर्मचारी केवल आईटीसी प्लेटिनम जुबली पेंशन फंड डीड और नियमों द्वारा शासित होंगे।

(iii) यह स्पष्ट किया जाता है कि जो कामगार 24.8.86 से पहले कंपनी के रोल पर थे और जो आईटीसी

कामगार पेंशन योजना के तहत पेंशन प्राप्त कर रहे हैं, जैसा कि 28.4.82 के निपटान के खंड 14, भाग I और अनुबंध VII में निहित है, आईटीसी कर्मकार पेंशन योजना के नियमों द्वारा शासित होते रहेंगे। आईटीसी प्लेटिनम जुबली पेंशन फंड डीड और नियम उन पर लागू नहीं होंगे।"

न्यास विलेख दिनांक 27.5.1987 के तहत, आईटीसी लिमिटेड ने आईटीसी प्लेटिनम जुबली पेंशन फंड का गठन किया जो उन न्यासियों द्वारा प्रशासित किया जाएगा, जिन्हें नियमों में निर्धारित सदस्यों या अन्य व्यक्तियों के लाभ के लिए फंड को न्यास में रखना आवश्यक है। निधि न्यासियों में निहित होगी जिनके पास निधि का संपूर्ण नियंत्रण होगा। विलेख में आदेश दिया गया है कि न्यासियों के हाथों में मौजूद सदस्यों की कोई भी राशि कंपनी द्वारा वसूल नहीं की जाएगी और न ही कंपनी का उस पर कोई ग्रहणाधिकार या शुल्क होगा। न्यासियों को नियमों के अनुसार निधियों के निवेश और सदस्यों को देय पेंशन के भुगतान की व्यवस्था करनी आवश्यक है। खंड 6 में कहा गया है कि ट्रस्ट के फंड में न्यासियों द्वारा नियमों के अनुसार प्राप्त योगदान से जमा राशि, प्रतिभूतियां या अन्य निवेश, ब्याज और भुगतान व संवितरण द्वारा घटाई गई निधियों से उत्पन्न होने वाली अन्य वृद्धि शामिल होगी। न्यास विलेख संभावित आकस्मिकताओं का भी प्रावधान करता है।

आइए अब आईटीसी प्लैटिनम जुबली पेंशन फंड नियमों पर ध्यान दें। जैसा कि पहले ही देखा जा चुका है, न्यास विलेख की तारीख के बावजूद, फंड 24.8.1986 को या उससे, परिचालन में आया हुआ माना जाएगा। शीर्षक 'सदस्यता' के तहत, नियम 8 (ए) द्वारा यह प्रावधान किया गया है कि नियम 2 (एच) में परिभाषित कंपनी के सभी पुष्टिकृत और नियमित कर्मचारी फंड की सदस्यता के लिए पात्र होंगे। एक कर्मचारी जो फंड की सदस्यता के लिए पात्र है, वह निर्धारित प्रपत्र में आवेदन कर सकता है और नामांकित व्यक्तियों का विवरण कंपनी के माध्यम से न्यासियों को अन्य प्रपत्र में प्रस्तुत कर सकता है। कंपनी को, ऐसे आवेदन की जांच करने पर, उसे न्यासियों को अग्रेषित करना होगा जिनकी मंजूरी के साथ कर्मचारी को सदस्य के रूप में भर्ती किया जाएगा। 'योगदान' शीर्षक के तहत, यह प्रावधान है कि कंपनी सदस्यों के संबंध में न्यासियों को एक प्रारंभिक योगदान का भुगतान कर सकती है, जैसा कि आयकर नियमों के नियम 88 के अधीन बीमांकक द्वारा प्रमाणित किया जा सकता है। नियम 9 के खंड (बी) के तहत, यह आदेश दिया गया है कि कंपनी प्रत्येक सदस्य के संबंध में ट्रस्टी को एक साधारण वार्षिक योगदान का भुगतान करेगी जैसा कि आईटी नियम 87 और 88 के अधीन बीमांकक द्वारा प्रमाणित किया जा सकता है। खंड 11 (बी) के तहत नियमों के अनुसार स्वीकार्य पेंशन सदस्य के जीवन भर देय होगी और पेंशन योग्य सेवा के प्रत्येक वर्ष के लिए पेंशन योग्य वेतन के 1/180 भाग की दर से

गणना की जाएगी। अधिकतम पेंशन रु. 400/- प्रति माह और न्यूनतम रु. 100/- प्रति माह देय होगी। सदस्य के निधन की स्थिति में विधवा को उसके जीवनकाल तक पेंशन का भुगतान करने और सदस्य के अविवाहित या विधुर होने पर उसके नामांकित व्यक्ति को 10 वर्ष की अवधि के लिए पेंशन के भुगतान का प्रावधान भी किया गया है।

इस प्रकार प्लेटिनम जुबली पेंशन फंड की मुख्य विशेषताएं यह हैं कि पेंशन के भुगतान के उद्देश्य से एक अलग कोष बनाया जाता है और इसे न्यासियों द्वारा निहित और नियंत्रित किया जाता है; पात्र व्यक्ति को चाहिए कि आवेदन प्रस्तुत कर निधि का सदस्य बनें, पेंशन सदस्य के जीवन काल के दौरान देय है और सदस्य (सेवानिवृत्त कर्मकार) के निधन की स्थिति में, विधवा को या एक अविवाहित या विधुर व्यक्ति के मामले में सदस्य द्वारा नामांकित लाभार्थी को, निर्धारित दर पर पेंशन देय होती है। अधिकतम सीमा को बढ़ाकर रु. 400/- प्रति माह कर दिया गया है। इस प्रकार, प्लेटिनम जुबली पेंशन फंड निस्संदेह सेवानिवृत्त कर्मकारों के लिए अधिक फायदेमंद है। इस मोड़ पर, हम देख सकते हैं कि इस सवाल पर विवाद हो गया है कि क्या 1988 में शुरू की गई पेंशन योजना वास्तव में एक नई योजना है या यह एक संशोधित या उदारीकृत योजना है। लेकिन, उस मुद्दे को सुलझाना अनावश्यक है।

अपीलकर्ताओं के विद्वान वकील ने संबंधित मामले में औद्योगिक न्यायाधिकरण और उच्च न्यायालय के समक्ष दिए गए तर्कों को दोहराया है। यह स्वीकार करते हुए कि अनुच्छेद 14 का कोई अनुप्रयोग नहीं है क्योंकि कंपनी-आई. टी. सी. लिमिटेड एक 'राज्य' या 'अन्य प्राधिकरण' नहीं है, वकील ने, हालांकि, आग्रह किया कि अनुच्छेद 14 के सादृश्य पर, समझौते में प्रासंगिक खंड मनमाना, अन्यायपूर्ण और अतार्किक माना जाएगा, कि कट-ऑफ डेट यानी 24.8.1986 का निर्धारण, जो उस तारीख से पहले सेवानिवृत्त होने वाले कर्मकारों को योजना के तहत अधिक लाभ से वंचित करने का प्रभाव रखता है, समान रूप से मनमाना, भेदभावपूर्ण और अन्यायपूर्ण है और इसलिए 10.4.1988 को हुआ समझौता 24.8.1986 से पहले सेवानिवृत्त हुए कर्मकारों के वैध अधिकारों को पराजित नहीं कर सकता। आगे यह प्रस्तुत किया गया है कि कंपनी के नियमों के तहत पेंशन पाने वाले सभी कर्मचारी एक ही वर्ग के हैं और 24.8.1986 और 10.4.1988 के बीच सेवानिवृत्त हुए कर्मकारों को एक अलग वर्ग मानकर उनके बीच उप-वर्गीकरण नहीं किया जा सकता है। यह तर्क दिया जाता है कि जब उपर्युक्त दो तिथियों के भीतर सेवानिवृत्त होने वाले कर्मकारों को लाभ दिया जाता है, तो वही लाभ कम से कम उन लोगों को दिया जाना चाहिए जो 1982 की निपटान तिथि यानी 28.4.1982 के बाद सेवानिवृत्त हुए थे। फिर यह तर्क दिया जाता है कि तारीख 24.8.1986 मनमाने ढंग से तय की गई है और प्रबंधन का तर्क है कि यह कंपनी के अस्तित्व के

75 साल पूरे होने की तारीख के साथ मेल खाता है, तथ्यात्मक रूप से गलत है, क्योंकि 75 साल 24.8.1985 तक समाप्त हो जाएंगे, कंपनी 24.8.1910 को निगमित हुई थी। यह भी प्रस्तुत किया गया है कि समझौते के बावजूद, जो अपीलकर्ता के वकील के अनुसार अन्यायपूर्ण और भेदभावपूर्ण है, 24 अप्रैल, 1982 के बाद सेवानिवृत्त होने वाले सभी कर्मचारी प्लेटिनम जुबली पेंशन योजना के लाभ के हकदार हैं।

प्रतिवादी-कंपनी के विद्वान वरिष्ठ वकील ने 1997 1 पीएलजेआर 934 में रिपोर्ट किए गए मामले में खंड पीठ के तर्क और निष्कर्षों से समर्थन प्राप्त करते हुए इस तथ्य पर काफी जोर दिया है कि कंपनी के मौजूदा या सेवानिवृत्त कर्मचारी अनुच्छेद 14 का आह्वान नहीं कर सकते हैं और वे तथा प्रबंधन और अन्य कर्मचारी केवल औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधानों द्वारा शासित होते हैं। सुलह कार्यवाही के परिणामस्वरूप धारा 12 (3) के तहत जो समझौता किया गया था, वह सभी कर्मचारों के लिए बाध्यकारी था और कोई भी कर्मकार, व्यक्तिगत कर्मकार या कर्मचारों का समूह, विशेष रूप से मान्यता प्राप्त संघ के बाद, जिसने इस मुद्दे का समर्थन किया था और ट्रिब्यूनल के समक्ष कार्यवाही में भाग लिया और पुरस्कार स्वीकार करने का फैसला किया, उसे चुनौती नहीं दे सकता। विद्वान वरिष्ठ वकील ने बताया कि दूसरा याचिकाकर्ता भी मान्यता प्राप्त संघ का सदस्य है और वह समझौते या पुरस्कार पर हमला करने के लिए स्वतंत्र नहीं है। वह उच्च

न्यायालय में रिट याचिका दायर करने वाले व्यक्ति भी नहीं थे। 460 दिनों की देरी के बाद दायर की गई वर्तमान एसएलपी, देरी के लिए असंतोषजनक स्पष्टीकरण के आधार पर उस सीमा में खारिज योग्य है। ट्रिब्यूनल द्वारा उजागर किए गए मामले के तथ्यों पर, यह मानने का कोई आधार नहीं है कि समझौता प्रथम दृष्टया अन्यायपूर्ण या मनमाना है। निपटान की तारीख से लगभग दो वर्ष पहले सेवानिवृत्त हुए कर्मचारियों को लाभ देने से कानून द्वारा ज्ञात किसी भी आधार पर समझौता अमान्य नहीं होता है, लेकिन दूसरी ओर, यह प्लैटिनम जुबली मनाने के अवसर पर प्रबंधन द्वारा दिखाई गई रियायत है। आगे यह प्रस्तुत किया गया है कि समझौते में एक खंड पर वैध रूप से हमला नहीं किया जा सकता है और समझौते को समग्र रूप से देखा जाना चाहिए। जब समग्र रूप से समझौते पर अनुचित या दुर्भावनापूर्ण हमला नहीं किया गया है, तो यह संघ के लिए खुला नहीं है और उन व्यक्तिगत कामगारों के लिए भी खुला नहीं है जो पेंशन से संबंधित समझौते के एक खंड पर हमला करने के पक्ष में नहीं हैं। यह प्रस्तुत किया गया है कि जब निपटान की वैधता का प्रश्न उठाया जाता है तो समग्र दृष्टिकोण अपनाया जाना चाहिए।

आगे बढ़ने से पहले, हम औद्योगिक न्यायाधिकरण के निष्कर्षों पर ध्यान देंगे। शुरुआत में, ट्रिब्यूनल ने प्रबंधन के इस तर्क को खारिज कर दिया कि संदर्भ बिना अधिकार क्षेत्र के था क्योंकि जिन सेवानिवृत्त

कर्मचारियों की ओर से विवाद उठाया गया था, वे कामगार नहीं हैं। ट्रिब्यूनल के विद्वान पीठासीन अधिकारी ने तब पाया कि विशेष तिथि से प्रभावी आजीवन पेंशन सहित सभी मुद्दों पर संघ के पदाधिकारियों, संघ की वार्ता समिति, प्रबंधन प्रतिनिधियों और संयुक्त श्रम आयुक्त द्वारा गहन चर्चा की गई थी और फिर समझौता हुआ। कट-ऑफ तिथि अर्थात् 24.8.1986 को मनमाने ढंग से नहीं चुना गया। यह वह तारीख थी जिस दिन कंपनी ने अपने अस्तित्व के 75 वर्ष पूरे किये। ट्रिब्यूनल ने इस न्यायालय के विभिन्न निर्णयों को संदर्भित करने के बाद कहा कि कट-ऑफ तारीख उचित विचार-विमर्श के बाद पेश की गई थी और संघ द्वारा यह दिखाने के लिए कोई सामग्री नहीं दी गई है कि कट-ऑफ तारीख का निर्धारण मनमाना या दुर्भावनापूर्ण था। इससे पहले ट्रिब्यूनल ने स्पष्ट किया कि समझौते के बाद सुलह अधिकारी-सह-श्रम आयुक्त द्वारा संबोधित पत्र को बाध्यकारी निर्देश नहीं माना जा सकता है, लेकिन यह केवल प्रबंधन से अपील थी कि वह अन्य सेवानिवृत्त व्यक्तियों को लाभ देने के मामले में सहानुभूतिपूर्ण दृष्टिकोण अपनाए।

जैसा कि पहले ही देखा जा चुका है, विद्वान एकल न्यायाधीश ने न्यायाधिकरण के पंचाट की पुष्टि की और *आईटीसी लिमिटेड बनाम बिहार राज्य* (1997) 1 पीएलजेआर 934 में रिपोर्ट किए गए पहले के खंड पीठ के फैसले के अनुसरण में प्रथम याचिकाकर्ता द्वारा दायर रिट याचिका को

खारिज कर दिया। कथन को पूरा करने के लिए, उस मामले में खंड पीठ द्वारा व्यक्त किए गए विचारों का संदर्भ लेना आवश्यक है। विद्वान न्यायाधीशों ने इस मुद्दे पर ध्यान केंद्रित किया कि क्या कट-ऑफ तिथि का निर्धारण अतार्किक और मनमाना था और प्रश्न का नकारात्मक उत्तर दिया। इस तरह के निष्कर्ष पर पहुंचने में, उच्च न्यायालय ने अन्य बातों के साथ-साथ इस तथ्य को ध्यान में रखा कि दिनांक 10.4.1988 के समझौते से निकलने वाली योजना पूरी तरह से एक नई योजना थी और इसलिए, नकारा के मामले में निर्णय के अनुपात का कोई अनुप्रयोग नहीं है। उच्च न्यायालय ने कहा, "मौजूदा मामला मौजूदा पेंशन योजना के उदारीकरण का नहीं है, बल्कि एक नई योजना की शुरुआत का है।" प्लैटिनम जुबली दिवस को अंतिम तिथि मानना कोई मनमाना निर्णय नहीं माना गया।

संदर्भ का उत्तर देते समय औद्योगिक निर्णायक को औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 12 (3) के तहत हुए समझौते को अपने दिमाग में सबसे आगे रखना होगा। एक बार जब यह पता चल जाता है कि निपटान की शर्तें उसके सामने उठाए गए विवाद के संबंध में लागू होती हैं, तो औद्योगिक न्यायाधिकरण के लिए यह खुला नहीं है कि वह समझौते को नजरअंदाज कर दे या यहां तक कि समझौते से स्वतंत्र अपने दिमाग का उपयोग करके इसके प्रभाव को कम कर दे, जब तक कि समझौता

अधिनियम के अनिवार्य प्रावधानों के विपरीत नहीं पाया जाता है या जब तक कि यह पाया जाता है कि उन मानदंडों का पालन नहीं किया जाता है जिनके द्वारा निपटान सीमित न्यायिक जांच के अधीन हो सकता है। यह वास्तव में इस मामले में न्यायाधिकरण का दृष्टिकोण है। उच्च न्यायालय द्वारा, जिसने इस मुद्दे की एक अलग कोण से भी जांच की, हमारे विचार में, न्यायाधिकरण के फैसले की पुष्टि करना उचित था।

चूंकि सुलह कार्यवाही के दौरान किया गया समझौता वर्तमान मामले में गम्भीर महत्व रखता है, इसलिए हमारे लिए समझौते के बाध्यकारी प्रभाव और उन आधारों के संबंध में काफी अच्छी तरह से स्थापित कानूनी स्थिति और सिद्धांतों को दोहराना जरूरी है, जिन पर समझौता एक औद्योगिक निर्णय में हमले के लिए असुरक्षित है। धारा 18 के विभिन्न खंडों के सापेक्ष दायरे का विश्लेषण करते हुए, इस न्यायालय *बरौनी रिफाइनरी प्रगतिशील श्रमिक परिषद बनाम इंडियन ऑयल कॉर्पोरेशन लिमिटेड, (1991) (1) एस. सी. सी. 4* के मामले में स्थिति को संक्षेप में इस प्रकार प्रस्तुत किया:-

"निपटानों को दो श्रेणियों में विभाजित किया गया है, अर्थात्, (i) जो सुलह कार्यवाही के बाहर किए गए (धारा 18(i)) और (ii) जो सुलह कार्यवाही के दौरान किए गए (धारा 18 (3))। एक समझौता जो पहली श्रेणी से संबंधित

है, इसका सीमित अनुप्रयोग है क्योंकि यह केवल पक्षों को समझौते से बांधता है। लेकिन एक मान्यता प्राप्त बहुमत संघ के साथ सुलह कार्यवाही के दौरान हुए समझौते ने आवेदन को विस्तारित किया है क्योंकि यह प्रतिष्ठान के सभी कर्मकारों के लिए बाध्यकारी होगा, यहां तक कि वे लोग भी जो उस अल्पसंख्यक संघ से संबंधित हैं, जिन्होंने इस पर आपत्ति जताई थी। उस हद तक यह अनुबंध के सामान्य कानून से हटकर है। इसका उद्देश्य स्पष्ट रूप से सुलह अधिकारी की सक्रिय सहायता से किए गए समझौतों की पवित्रता को बनाए रखना और किसी व्यक्तिगत कर्मचारी या अल्पसंख्यक संघ को समझौते में बाधा डालने से हतोत्साहित करना है। एक अंतर्निहित धारणा है कि सुलह अधिकारी की सहायता से किया गया समझौता निष्पक्ष और उचित होना चाहिए और इसलिए, न केवल समझौते पर हस्ताक्षर करने वाले संघ से संबंधित कर्मकारों पर बल्कि दूसरों पर भी सुरक्षित रूप से बाध्यकारी बनाया जा सकता है। यही कारण है कि सुलह कार्यवाही के दौरान हुए समझौते को न्यायिक प्राधिकारी द्वारा दिए गए फैसले के बराबर रखा जाता है।"

महाप्रबंधक, सुरक्षा पेपर मिल बनाम आर. एस. शर्मा,
(एआईआर 1986 एससी 954) में, ई. एस. वेंकटरमैया, जे.
ने न्यायालय के लिए बोलते हुए धारा 18 (3) के पीछे के
तर्क को इस प्रकार समझाया: -

"भले ही एक सुलह अधिकारी प्रबंधन और उसके कर्मचारियों
के बीच विवादों पर निर्णय लेने के लिए सक्षम नहीं है,
लेकिन उससे निष्पक्ष और उचित समाधान तक पहुंचने में
उनकी सहायता करने की अपेक्षा की जाती है। उसे दोनों
पक्षों के सलाहकार और मित्र की भूमिका निभानी होती है
और यह देखना चाहिए कि कोई भी पक्ष स्थिति का
अनुचित लाभ न उठाए। किया गया कोई भी समझौता
न्यायसंगत और उचित होना चाहिए। यह औद्योगिक विवाद
अधिनियम, 1947 की धारा 18 की उप-धारा (3) के
निपटान के इस विशेष लक्षण के कारण है जिसमें प्रावधान
है कि उस अधिनियम के तहत सुलह कार्यवाही के दौरान
किया गया समझौता (i) औद्योगिक विवाद के सभी पक्षों
पर, (ii) जहां खंड (i) में निर्दिष्ट एक पक्ष एक नियोक्ता है,
उसके वारिस, उत्तराधिकारी, या उस प्रतिष्ठान के संबंध में
नियुक्त पर, जिससे विवाद संबंधित है और (iii) जहां खंड

(i) में निर्दिष्ट पक्ष में कामगार शामिल हैं, वे सभी व्यक्ति जो उस प्रतिष्ठान या प्रतिष्ठान के हिस्से जैसा भी मामला हो, में नियोजित थे जिससे विवाद की तारीख पर विवाद संबंधित हो और वे सभी व्यक्ति जो बाद में उस प्रतिष्ठान या भाग में नियोजित हो जाते हैं, पर बाध्यकारी होगा। इस प्रकार कानून सुलह कार्यवाही के दौरान किए गए समझौते को महत्व और पवित्रता देता है क्योंकि यह एक धारणा रखता है कि यह न्यायपूर्ण और निष्पक्ष है और इसे सभी पक्षों के साथ-साथ प्रतिष्ठान या उसके हिस्से के अन्य कर्मकारों, जिससे वह संबंधित है जैसा कि ऊपर बताया गया है, के लिए बाध्यकारी बनाता है।"

स्वीकार्य रूप से, मौजूदा मामले में जो समझौता हुआ वह सुलह कार्यवाही के दौरान हुआ था और इसलिए यह माना जाता है कि यह न्यायपूर्ण और निष्पक्ष है। यह विवाद के सभी पक्षों के साथ-साथ उस प्रतिष्ठान के अन्य कर्मियों, जिससे विवाद संबंधित है और अन्य सभी व्यक्तियों, जिन्हें बाद में उस प्रतिष्ठान में नियोजित किया जा सकता है, के लिए बाध्यकारी हो जाता है। एक व्यक्तिगत कर्मचारी केवल इसलिए समझौते से बाहर निकलने की कोशिश नहीं कर सकता क्योंकि यह उसके अनुकूल नहीं है।

अगला सिद्धांत जो ध्यान में रखा जाना चाहिए वह यह है कि ऐसे मामले में जहां समझौते की वैधता पर सवाल उठाया जाता है, जांच का सीमित दायरा यह होगा कि क्या धारा 12 की उप-धारा (1) से (3) के अनुसार हुआ समझौता पूरी तरह से न्यायसंगत और निष्पक्ष है और सदभाविक हुआ है। एक अन्यायपूर्ण, अनुचित या दुर्भावनापूर्ण समझौता सुलह के परिणामस्वरूप हुए समझौते की भावना और मूल अभिधारणा के खिलाफ है और इसलिए, एक औद्योगिक विवाद का निर्णय लेते समय इस तरह के समझौते को प्रभावी नहीं बनाया जाएगा। बेशक, धारा 12 (3) के तहत समझौते से जुड़ी धारणा को ध्यान में रखते हुए इस मुद्दे की जांच की जानी चाहिए।

हर्बर्टसन लिमिटेड बनाम द वर्कमेन, [1976] 4 एस. सी. सी. 736, में इस न्यायालय ने इस बिंदु पर निष्कर्ष निकालने का आह्वान किया कि क्या समझौता निष्पक्ष और न्यायसंगत था और न्यायाधिकरण के निष्कर्षों के आलोक में अपील का निपटारा किया गया था। गोस्वामी, जे. ने तीन-न्यायाधीशों की पीठ के लिए बोलते हुए यह स्पष्ट किया कि समझौते को उन सिद्धांतों की कसौटी पर नहीं आंका जा सकता जो किसी औद्योगिक विवाद के निर्णय के लिए प्रासंगिक हैं। यह देखा गया कि न्यायाधिकरण उन सिद्धांतों को लागू करने में त्रुटि में पड़ गया कि महंगाई भत्ते के संबंध में विवाद के निर्णय को नियंत्रित करना चाहिए ताकि यह तय किया जा

सके कि समझौता उचित और निष्पक्ष था या नहीं। इस सिद्धांत का औचित्य इस प्रकार समझाया गया:-

"ऐसे कई कारक हो सकते हैं जो सामूहिक सौदेबाजी के दौरान चरणबद्ध प्रयास के रूप में पार्टियों को समझौता करने के लिए प्रभावित कर सकते हैं। एक बार नियोक्ता और श्रमिक के बीच एक समझौते पर पहुंचने के लिए सौहार्द स्थापित हो जाता है जो लागू अवधि के लिए अच्छी तरह से संचालित होता है, तो घर्षण और अस्वास्थ्यकर मुकदमेबाजी से बचते हुए स्वैच्छिक निपटान द्वारा बेहतर परिलब्धियों के रूप में आगे बढ़ने की संभावना हमेशा बनी रहती है। यह समझौते की सर्वोत्कृष्टता है जिसे अदालतों और न्यायाधिकरणों को प्रोत्साहित करने का प्रयास करना चाहिए। इसी भावना के साथ समझौते पर निर्णय लिया जाना चाहिए और किसी पुरस्कार की जांच में अपनाए गए मानदंड के आधार पर नहीं।"

केसीपी लिमिटेड बनाम पीठासीन अधिकारी और अन्य (1996

(10) एससीसी 446), में इस न्यायालय की तीन-न्यायाधीशों की पीठ ने मजमुदार, जे के माध्यम से जांच का दायरा कि क्या समझौता अनुचित और अन्यायपूर्ण था, अपनाया गया। पैराग्राफ 21

में यह कहा गया था कि "इन परिस्थितियों में, उत्तरदाता 3 से 14 भी आमतौर पर कंपनी के साथ उनके प्रतिनिधि संघ द्वारा किए गए इस समझौते से बाध्य होंगे जब तक कि यह नहीं दिखाया जाता कि उक्त समझौता प्रथम दृष्टया अनुचित, अन्यायपूर्ण या दुर्भावनापूर्ण था।" न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि समझौते को अनुचित या अन्यायपूर्ण नहीं माना जा सकता। आगे यह देखा गया कि "एक बार इस निष्कर्ष पर पहुंचने के बाद यह स्पष्ट है कि इस समझौते के आलोक में एक और औद्योगिक विवाद का निपटारा किया जाना चाहिए था"। इसे *मैसर्स टाटा इंजीनियरिंग एंड लोकोमोटिव कंपनी लिमिटेड बनाम उनके कर्मकार* (एआईआर (1981) एससी 2163), के मामले में दोहराया गया कि "किसी समझौते को किसी सुनहरे तराजू में नहीं तोला जा सकता है और सवाल कि क्या यह न्यायसंगत और निष्पक्ष है, पर उत्तर उन सिद्धांतों से भिन्न सिद्धांतों के आधार पर जो निर्णयाधीन औद्योगिक विवाद होने पर लागू होते हैं, दिया जाना चाहिए।"

पहले यह देखा गया:-

"यदि संबंधित श्रमिकों के विशाल बहुमत द्वारा खुली आंखों से समझौता किया गया था और उनके द्वारा इसे समग्रता में स्वीकार भी किया गया था, तो यह उचित और निष्पक्ष

माना जाना चाहिए और संदर्भ का निर्णय करते समय इसे नजरअंदाज नहीं किया जाना चाहिए, केवल इसलिए कि बहुत कम संख्या में श्रमिक (इस मामले में 71, यानी, 11.18 प्रतिशत) इसके पक्षकार नहीं थे या उन्होंने इसे स्वीकार करने से इनकार कर दिया था, या क्योंकि न्यायाधिकरण की राय थी कि श्रमिक जितना उन्होंने सोचा था उससे थोड़ा अधिक वेतन पाने के हकदार थे।"

एक और सिद्धांत जो ध्यान देने योग्य है वह *हर्बर्टसन मामले (उपरोक्त)* में दृढ़ता से रखा गया है। इस बात पर जोर दिया गया कि समझौते को एक पैकेज डील के रूप में लिया जाना चाहिए और इसे कुछ हिस्सों को अच्छा और स्वीकार्य और कुछ को बुरा ठहराने के लिए 'टुकड़ों में' स्कैन नहीं किया जाना चाहिए। फिर, यह देखा गया कि "जब तक यह प्रदर्शित नहीं किया जा सकता कि आपत्तिजनक भाग ऐसा है कि यह प्राप्त किए गए अन्य सभी लाभों से पूरी तरह से अधिक है, न्यायालय किसी समझौते को अनुचित और अन्यायपूर्ण मानने में धीमा रहेगा। समझौते को समग्र रूप से स्वीकार या अस्वीकार किया जाना चाहिए और हम

इसे समग्र रूप से अनुचित या अन्यायपूर्ण मानकर
अस्वीकार करने में असमर्थ हैं।"

यह देखते हुए कि निपटान की एकमात्र आपत्तिजनक विशेषता महंगाई भत्ते को प्रतिशत से घटाकर 85 प्रतिशत करना था, जैसा कि न्यायाधिकरण ने पाया, यह माना गया कि, समझौते के उस हिस्से को अमान्य या निष्क्रिय नहीं माना जा सकता है। *हर्बर्टसन* मामले में दिए गए इस प्रस्ताव को *केसीपी लिमिटेड मामले (उपरोक्त)* में दोहराया गया था, जिसमें उक्त निर्णय का हवाला दिया गया था। *हर्बर्टसन* मामले के अंशों को विस्तृत रूप से उद्धृत किया गया था और *टेलको मामले (उपरोक्त)* में भी तीन-न्यायाधीशों की पीठ द्वारा अनुमोदित किया गया था।

इन निर्णयों की एक रूपरेखा से जो निष्कर्ष निकलता है वह यह है कि एक समझौता जो सामूहिक सौदेबाजी का एक उत्पाद है, उचित महत्व और विचार का हकदार है, खासकर तब जब सुलह कार्यवाही के दौरान समझौता किया जाता है। समझौते को केवल असाधारण परिस्थितियों में ही नजरअंदाज किया जा सकता है जैसे यदि यह स्पष्ट रूप से अन्यायपूर्ण है, अनुचित है या समझौता कराने में सहायक रहे लोगों के भ्रष्ट इरादों जैसी दुर्भावनाओं का परिणाम है। इसके अलावा, समग्र दृष्टिकोण को ध्यान में रखते हुए, समझौते का समग्र रूप से मूल्यांकन किया जाना चाहिए।

निपटान के विभिन्न नियमों और खंडों की जांच टुकड़ों में और शून्य में नहीं की जा सकती।

इन सिद्धांतों के आलोक में देखने पर, यह नहीं कहा जा सकता है कि वर्तमान मामले में समझौता, जो अन्यथा वैध और न्यायसंगत है, केवल इस कारण से किसी कानूनी दुर्बलता से ग्रस्त है कि समझौते में से एक खंड केवल एक विशेष तिथि अर्थात् 24.8.1986 के बाद सेवानिवृत्त होने वाले कर्मचारियों के लिए जीवन पेंशन योजना के लाभों का विस्तार करता है। उस तारीख से पहले सेवानिवृत्त होने वाले कर्मियों का बहिष्कार, समझौते को अन्यायपूर्ण या अनुचित बताने का कोई आधार नहीं है। बेशक, भ्रष्ट इरादों जैसे दुर्भावनापूर्ण आरोप किसी के खिलाफ नहीं लगाए गए हैं और वह पहलू यहां अप्रासंगिक हो जाता है।

उच्च न्यायालय इस बात पर विचार करने के लिए आगे बढ़ा कि क्या पेंशन से संबंधित समझौते में वह विशेष खंड भी मनमाना या भेदभावपूर्ण है और इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि ऐसा नहीं है क्योंकि पेंशन के लिए एक नई योजना आक्षेपित समझौते द्वारा शुरू की गई है और इसलिए कि कट-ऑफ तिथि निर्धारित करने में मनमानी का प्रश्न ही नहीं उठता। उच्च न्यायालय ने आगे कहा कि जीवन पेंशन की पात्रता के प्रयोजन के लिए कट-ऑफ तिथि के निर्धारण को मनमाना या अतार्किक नहीं कहा जा सकता क्योंकि ऐसा निर्धारण वित्तीय दृष्टिकोण से अनिवार्य हो जाता है और

इसके अलावा यह तारीख कंपनी के प्लैटिनम जुबली समारोह के साथ मेल खाती है। उच्च न्यायालय ने कहा, तारीख सिर्फ से नहीं उठाई गई थी। उच्च न्यायालय ने अनुच्छेद 14 के दृष्टिकोण से इस मुद्दे पर अधिक ध्यान दिया और उन निर्णयों का उल्लेख किया जिसमें पेंशन लाभ या अतिरिक्त लाभ बढ़ाने के उद्देश्य से वर्गीकरण करने में राज्य की कार्रवाई इस न्यायालय के विचार के लिए गिर गई। कड़ाई से कहें तो, ऐसा दृष्टिकोण उपयुक्त और उपयुक्त नहीं है। वर्तमान मामला ऐसा है, जहां अनुच्छेद 14 लागू नहीं किया जा सकता क्योंकि प्रतिवादी 'राज्य' या 'अन्य प्राधिकारी' नहीं है। इस पर व्यवहारिक रूप से कोई विवाद नहीं है। यदि हां, तो दृष्टिकोण वैसा होना चाहिए जैसा हमने पहले बताया था; कहने का तात्पर्य यह है कि क्या समझौते को अन्यायपूर्ण, अन्यायपूर्ण या दुर्भावना से दूषित कहा जा सकता है। किसी के प्रति कोई दुर्भावनापूर्ण आरोप नहीं लगाया गया है। इस बात पर विचार किया जाना बाकी है कि क्या यह न्यायसंगत और निष्पक्ष है, इसे व्यापक दृष्टिकोण से देखा जाए और मामले पर समग्र दृष्टिकोण अपनाया जाए। यह सच है कि इस मुद्दे को तय करते समय कि क्या समझौता न्यायसंगत और निष्पक्ष है, अनुच्छेद 14 के लिए कुछ विचार भी प्रासंगिक हो सकते हैं। लेकिन, यह इस बात का पालन नहीं करता है कि वर्गीकरण के सिद्धांत और इससे जुड़े सिद्धांतों को समझौते की न्यायसंगतता और निष्पक्षता पर विचार करने की प्रक्रिया में थोक में पेश किया जाना चाहिए। कुछ अतिव्यापी हो सकते हैं और कुछ ऐसे पहलू हो

सकते हैं जो महत्वपूर्ण मुद्दे को निर्धारित करने के लिए सामान्य रूप से लागू होते हैं कि क्या समग्र रूप से समझौता न्यायसंगत और निष्पक्ष है, लेकिन इसका मतलब यह नहीं है कि समझौता अनुच्छेद 14 की कसौटी पर परीक्षण के लिए उत्तरदायी है, विशेष रूप से तब जब तत्काल मामले में इसका कोई आवेदन नहीं है। इस अंतर को ध्यान में रखते हुए और निपटान के विशेष खंड पर हमले के आधारों पर विचार करते हुए, हम यह मानने में असमर्थ हैं कि यह किसी भी मान्यता प्राप्त आधार पर चुनौती देने के लिए असुरक्षित है। अभिलेख पर मौजूद तथ्य यह स्थापित नहीं करते हैं कि जो समझौता हुआ था वह श्रमिकों के पूरे समूह के दृष्टिकोण से स्पष्ट रूप से अन्यायपूर्ण या अनुचित था। हमारे विचार में परिस्थितियों की प्रबलता और अभिलेख पर मौजूद सामग्री सुलह के दौरान हुए समझौते से जुड़ी धारणा को विस्थापित नहीं करती है।

सबसे पहले, यह ध्यान में रखा जाना चाहिए कि पेंशन से संबंधित खंड के अलावा समझौते की किसी भी शर्त को किसी भी समय कोई चुनौती नहीं मिली, जहां तक यह जीवन भर पेंशन का लाभ केवल 24.08.1986 को या उसके बाद सेवानिवृत्त लोगों तक ही सीमित रखता है। दूसरे, हमें इस तथ्य को उचित महत्व देना चाहिए कि समझौता सामूहिक सौदेबाजी के परिणामस्वरूप और सुलह अधिकारी की सहायता से हुआ था। निश्चित रूप से, समझौते की ओर ले जाने वाले सौदे में लेन-देन का तत्व

मौजूद होगा। आजीवन पेंशन का लाभ संभावित रूप से या सीमित पूर्वव्यापी प्रभाव से देना समझौते को अन्यायपूर्ण या अनुचित नहीं बनाता है। यह निश्चित रूप से नौकरीपेशा कर्मकारों और कुछ महीने पहले सेवानिवृत्त हुए लोगों के लिए फायदेमंद है। केवल यह तथ्य कि प्रबंधन ने सभी सेवानिवृत्त कर्मचारियों को लाभ देने के लिए पूरी कोशिश नहीं की, निपटान को अन्याय या अनुचितता का तत्व प्रदान नहीं करते हैं। वित्तीय निहितार्थों के अलावा, निपटान की विभिन्न अन्य धाराओं के तहत कर्मकारों को दिए गए लाभों को भी ध्यान में रखना होगा। पेंशन से संबंधित इस विशेष खंड पर अलग से विचार नहीं किया जा सकता है। याचिकाकर्ताओं के विद्वान वरिष्ठ वकील ने तर्क दिया कि केवल 24.08.1986 और निपटान की तारीख के बीच सेवानिवृत्त हुए लोगों को लाभ देकर सेवानिवृत्त कर्मचारियों के बीच उप-वर्गीकरण करने का कोई औचित्य नहीं था। हमारे विचार में, प्लेटिनम जुबली समारोह की तारीख के बाद और समझौते की समाप्ति की तारीख से पहले सेवानिवृत्त होने वाले कर्मकारों को इस तरह का अतिरिक्त लाभ प्रदान करना, इसे अन्यायपूर्ण या तर्कहीन बनाने के बजाय, यह कुछ और कर्मकारों को लाभ देने के समान है, जिन्हें यह अन्यथा नहीं मिलता, यदि निर्णय को संभावित रूप से लागू किया जाता। जाहिर तौर पर, ऐसा निर्णय एक सौहार्दपूर्ण समझौते पर पहुंचने और कर्मकारों की मांगों को यथासंभव और व्यावहारिक सीमा तक पूरा करने के लिए लिया गया था। यह तर्क कि या तो सभी सेवानिवृत्त

कर्मचारियों को लाभ दिया जाना चाहिए या किसी को भी लाभ नहीं दिया जाना चाहिए, यदि सामूहिक सौदेबाजी के सिद्धांतों और समग्र रूप से देखे गए समझौते की न्यायसंगतता को ध्यान में रखा जाए तो इसे खारिज नहीं किया जा सकता है। केवल प्लैटिनम जुबली वर्ष के दौरान और उसके बाद सेवानिवृत्त होने वालों को लाभ देने में ऐसा कुछ भी नहीं है जो स्पष्ट रूप से अन्यायपूर्ण या अतार्किक हो। यद्यपि प्लैटिनम जुबली की तारीख की शुद्धता के बारे में कुछ विवाद था, लेकिन इस संबंध में अपीलकर्ताओं के संस्करण को स्थापित करने के लिए कंपनी के निगमन की तारीख को छोड़कर कोई भी सामग्री हमारे सामने नहीं रखी गई है। निपटान की तारीख से थोड़ा पीछे जाकर उस तारीख को चुनना एक सनकी या मनमाना कदम नहीं माना जा सकता है, खासकर तब जब यह काम करने वाले अधिकांश कर्मकारों की सहमति से किया गया हो। न्यायाधिकरण को विवाद का न्यायनिर्णयन करते हुए और उच्च न्यायालय को अनुच्छेद 226/227 के तहत अपना अधिकार क्षेत्र प्रयोग करते हुए सामूहिक सौदेबाजी और सुलह पर आधारित समझौते की शर्तों को बाधित करने में चौकस और सतर्क होना चाहिए। औद्योगिक विवाद का न्यायनिर्णायक, औद्योगिक न्यायनिर्णय को नियंत्रित करने वाले सामान्य सिद्धांतों के अनुप्रयोग पर, समझौते में परिलक्षित विचारों के स्थान पर स्वयं के विचारों को प्रतिस्थापित करके सभी सेवानिवृत्त कर्मचारियों को लाभ देने का निर्देश नहीं दे सकता था।

ध्यान में रखा जाने वाला एक अन्य कारक यह है कि कर्मकारों का मान्यता प्राप्त संघ, जिसने सेवानिवृत्त कर्मचारियों के हित का समर्थन किया और औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष इस मुद्दे को लड़ा, स्पष्ट रूप से इस मामले को आगे नहीं बढ़ाया क्योंकि उन्हें लगा कि औद्योगिक सद्भाव और शांति बनाए रखने के व्यापक हित में, मामले को उसी स्तर पर छोड़ देना चाहिए। उस मान्यता प्राप्त यूनियन के एक सदस्य ने इस मुद्दे को उच्च न्यायालय के समक्ष उठाया था।

इन सभी कारकों पर विचार करते हुए, हमें ट्रिब्यूनल के फैसले में कोई कानूनी दुर्बलता नहीं दिखती है, जिसकी उच्च न्यायालय द्वारा पुष्टि की गई है और हम इस सूक्ष्म प्रश्न पर जाए बिना कहते हैं कि क्या यह योजना सभी व्यावहारिक उद्देश्यों के लिए एक नई है या केवल एक संशोधन है या पहले से मौजूद पेंशन लाभों का उदारीकरण।

हमने जो विचार किया है, उसमें अपीलकर्ताओं के कहने पर रिट याचिका और एसएलपी की पाेषणीयता के संबंध में प्रतिवादी के विद्वान वरिष्ठ वकील द्वारा उठाए गए विवाद पर ध्यान देना आवश्यक नहीं है।

हमें अपील में कोई योग्यता नजर नहीं आती और इसे खारिज किया जाता है। कोई लागत नहीं।

याचिका खारिज।

डिस्क्लेमर- यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी प्रियंकर सिहाग 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 क्रियान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।