

[2013] 6 एस.सी.आर. 301

बजाज ऑटो लिमिटेड

बनाम

राजेंद्र कुमार जगन्नाथ कथार और अन्य

सिविल अपील संख्या 2159-2160/2012

4 अप्रैल, 2013

[के.एस राधाकृष्णन और दीपक मिश्रा, जे.जे.]

महाराष्ट्र ट्रेड यूनियन मान्यता और अनुचित श्रम प्रथा निवारण अधिनियम, 1971- एस.एस. 28 और 30 (1)(बी) और अनुसूची 4 मद 6- अनुचित श्रम प्रथा-कामगार द्वारा आरोप- न्यायालय ने प्रतिपादित किया कि कंपनी अनुचित श्रम प्रथा में शामिल हुई। प्रतिपादित न्यायालय ने ठीक रूप से प्रतिपादित किया कंपनी अनुचित श्रम प्रथा में शामिल हुई। वर्तमान मामले के तथ्य के अनुसार औद्योगिक न्यायालय द्वारा स्वीकृत सार्थक मुआवजा राशि को संशोधित किया गया है। हालांकि, क्योंकि श्रमिक पहले से ही मुआवजा राशि निकाल चुके हैं। कंपनी को श्रमिकों से इस अंतर की राशि को वसूल करने के लिए कोई कदम उठाने की आवश्यकता नहीं है।

प्रतिवादियों-श्रमिक-अपीलार्थी कंपनी के नियोक्ता थे। श्रमिकों ने कंपनी के विरुद्ध धारा अन्तर्गत 28 महाराष्ट्र मान्यता कार्यवाही प्रारंभ की।

औद्योगिक न्यायालय के सामने श्रमिकों ने घोषणा की कि इस अधिनियम की चतुर्थ अनुसूची मद 5, 6 व 9 के तहत अन्यायपूर्ण श्रमिक प्रथा हुआ था उनका आरोप है। हालांकि, उन्होंने वर्ष 1990 से 1997, 1998 व 1999 तक काम किया। फिर भी प्रत्येक साल उनकी सेवा 7 महीनों के समय समाप्त हो जाने के बाद समाप्त कर दी जाती थी। वर्ष 2003 में 17 और श्रमिकों ने अलग अलग शिकायत दर्ज की, क्योंकि उन्हें काम नहीं दिया जाता था और इन्हें कारखाना क्षेत्र के बाहर रखा जाता था। श्रमिक अपने सबूतों के अतिरिक्त शिकायतकर्ताओं द्वारा दाखिल किये गये सबूतों पर भी निर्भर कर रहे थे, जो अपीलार्थी कंपनी के श्रमिकों द्वारा दर्ज किये गये थे। (सुप्रीमकोर्ट में बयान पहुंचा, जहां सुप्रीमकोर्ट ने प्रतिपादित किया कि अपीलार्थी अन्यायपूर्ण श्रमिक प्रथा में शामिल रहा है।)

औद्योगिक न्यायालय ने निर्धारित किया कि भोजने केस के पहले निर्णयों में और वर्तमान प्रक्रियाओं में प्रस्तुत सबूतों की मानक समान थी और सबूत के माध्यम से प्रमाणित होता है कि कई वर्षों तक कामकाजी का चलन होने के बावजूद कर्मचारियों को स्थायी नियुक्ति नहीं दी गयी थी। इस प्रकार अपीलकर्ता कंपनी को कानून की अनुसूची 4 के मद 6 के तहत अन्यायपूर्ण श्रम प्रथा का पालन करने का आरोप है और भोजने मामले का पालन करते हुए श्रमिकों को भुगतान करने का दिषा निर्देश दिया गया है। वर्ष 2003 में शिकायत दर्ज करने वाले 17 कामगारों के संबंध में अदालत ने

उन्हें दिया गया मुआवजा राशि को इनके वेतन में समाहित करने का निर्देश दिया है।

प्रबंधन ने औद्योगिक न्यायालय के आदेश के खिलाफ रिट याचिका दायर करना चाहा। उच्च न्यायालय की एकल पीठ ने औद्योगिक न्यायालय के आदेश की पुष्टि की। रिट अपील में डिवीजन बेंच ने नीचे के न्यायालय के आदेश को बरकरार रखा, इसलिए अपील पेश हुई।

अपील का निस्तारण करते हुए न्यायालय ने प्रतिपादित किया-

1. अनुचित श्रम प्रथा इसके सार में नियोक्ता और कर्मचारी दोनों के उचित व्यवहार के विपरीत है। औद्योगिक वातावरण में पक्षकारों को शांति एवं न्यायपूर्ण व्यवहार करने की आवश्यकता होती है। पीड़ित श्रमिकों की शिकायत का निर्णय निष्पक्षता और उचित आवश्यकताओं के आधार पर आवश्यक नियमों के तहत किया जाना चाहिए। यह ध्यान में रखा जाना चाहिए कि औद्योगिक फोरम का प्राथमिक दायित्व और कर्तव्य यह देखना है कि उद्योग में प्रबंधन और कर्मचारियों के बीच शांति बनी रहे। किसी व्यक्तिगत कर्मचारी के विरुद्ध नियोक्ता द्वारा की गयी अनुचित कार्यवाही का अपना प्रभाव और असर होता है। यह औद्योगिक क्षेत्र में शांति और सद्भावना को बिगाड़ सकता है और इसी तरह जब कोई व्यक्ति आचार संहिता के विपरीत व्यवहार करता है और मानदण्डों को स्वीकार करता है, दुर्भावनापूर्ण क्लेष अस्तित्व में आते हैं। यही कारण है कि अधिनियम

किसी समझौते पर पहुंचने के लिए एक तंत्र प्रदान करते हैं, ताकि यह देखा जा सके कि उद्योग की वृद्धि और प्रगति ऐसे तरीकों का सहारा लेकर बाधित नहीं होती हो जो अंततः राष्ट्रीय विकास को प्रभावित करेगी। यह उस दर्षन के पीछे की स्थिति है जिसे नियोक्ता और कर्मचारी को ध्यान में रखना होगा। सभी प्रयासों को किसी भी प्रकार के अनुचित श्रम प्रथा से बचना होगा। (पैरा-18) (318-सी-जी)

2. आवर्तन अभ्यास के संबंध में औद्योगिक न्यायालय द्वारा की गयी छिटपुट टिप्पणियां अधिक सही नहीं थीं। जब ऐसी खोज पहले दर्ज की गयी थी और परीक्षण के लिए इस न्यायालय में आयी थी और स्वीकार कर ली गयी थी, इस संबंध में औद्योगिक न्यायालय का निष्कर्ष सही है। लेकिन उक्त टिप्पणी बिल्कुल अनुचित थी। इसलिए शिकायतकर्ताओं ने यह साबित कर दिया है कि कंपनी अनुसूची 6, 1971 मद संख्या 3 के अनुसार अनुचित श्रम प्रथा में लगी हुई थी। (पैरा-17) (317-सी-ई)

3. प्रत्येक कर्मकार द्वारा साक्ष्य न जोड़े जाने पर उस संबंध में आदेश अमान्य नहीं होगा। पिछले मामलों में साक्ष्य को सभी पक्षों द्वारा अपनाया और स्वीकार किया गया था और वर्तमान मामले में इसे साक्ष्य के रूप में पढ़ा जाना चाहिए, इसलिए इसे नजरअंदाज नहीं किया जा सकता। यह दलील कि पिछले मामलों में सबूतों पर विचार नहीं किया जाना चाहिए था, अपने अंतिम निष्कर्ष पर जोर दिया जाता है। कुछ मामलों में अनियमितता हो सकती है लेकिन निष्कर्ष की औचित्यता में संध नहीं लगा

सकती है। खासकर तब जब उस अवधि से संबंधित विवाद हो, लेकिन एकमात्र अंतर यह था कि हालांकि, कुछ श्रमिकों ने पहले औद्योगिक न्यायालय का दरवाजा खटखटाया था फिर भी उन्होंने मामले को आगे नहीं बढ़ाने का फैसला किया था और कुछ ने बाद के चरण में सम्पर्क किया और अदालत द्वारा निर्णय सुनाये जाने के बाद भी आगे बढ़े। (पैरा-12) (314-डी-जी)

4. पहले के मामलों में सुप्रीमकोर्ट ने माना था कि उच्च न्यायालय को 50 प्रतिशत बकाया वेतन के साथ श्रमिकों की बहाली का निर्देश नहीं देना चाहिए था, लेकिन धारा 30(1) के अनुसार मुआवजे की उचित राशि का भुगतान करने की स्थिति जरूरी थी। पिछले मामलों में सर्वोच्च न्यायालय पिछले मामलों में सर्वोच्च न्यायालय 30(1)(बी) 1971 कानून के आधार पर तर्कसंगत फॉर्मूला विकसित करके उचित मुआवजा दिया गया। उचित मुआवजा क्या होगा यह मामलों के तथ्यों एवं परिस्थितियों पर निर्भर करेगा और कोई स्ट्रेट जैकेट फॉर्मूला विकसित या निर्धारित नहीं किया जा सकता। (पैरा-18 व 20) (318-एच,-319-ए, 321-डी-ई)

5. मौजूदा मामले में, जब पहले समूह के मामलों की सुनवाई हुई व मामला इस न्यायालय में पहुंचा तो शिकायतकर्ता मूकदर्शक थे। कुछ मामले थे जो बाद के चरण में दायर किये गये थे। डिवीजन बेंच ने यह भी माना था कि शिकायतें दर्ज करने की अवधि 1997 से 2003 के बीच है। परिस्थितियों की समग्रता के संबंध में औद्योगिक न्यायालय द्वारा दी गयी

उचित मुआवजे की राशि को संशोधित करने की आवश्यकता है। (पैरा-21)
(321-ई-जी)

6. अपीलकर्ता-प्रबंधन को 65 दिनों के वेतन की गणना पर एकमुष्ट राशि का भुगतान किये जाने का निर्देश दिया जाता है। जिसमें प्रत्येक शिकायतकर्ता द्वारा वास्तव में काम किये गये वर्ष की संख्या के लिए सभी भत्ते शामिल हैं। भले ही शिकायतकर्ता ने एक वर्ष में कितने भी दिन बिताये हों। गणना एक कैलेंडर वर्ष के दौरान काम के आधार पर की जाएगी और राशि की गणना करते समय उस कैलेंडर वर्ष को ध्यान में नहीं रखा जाएगा जिसमें शिकायतकर्ता ने बिल्कुल भी काम नहीं किया होगा। वेतन की गणना में 8 हजार रुपये प्रतिमाह को ध्यान में रखा जाएगा। इस शर्त के अधीन यदि समाप्ति की तिथि पर किसी विशेष शिकायतकर्ता का वेतन अधिक था तो गणना वास्तविक अंतिम आहरित वेतन पर ही की जाएगी। उपरोक्त तरीके से गणना 1997 में समाप्ति की तारीख की अवधि के लिए बनाया गया। इस निर्णय की तारीख तक समाप्ति के बाद की अवधि के लिए गणना का आधार दो साल सेवा की एकमुष्ट राशि होगी। प्रत्येक वर्ष 65 दिन अर्थात् 130 दिन। (पैरा-21) (321-जी-एच, 322-ए-सी)

7. संशोधन के बावजूद इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए जहां छुट्टी स्वीकृत की गयी थी वहां प्रतिवादी श्रमिकों ने पहले ही आदेश 06.02.2012 के आदेश के अनुसरण में राशि निकाल ली थी। अब अपीलकर्ता

कंपनी द्वारा प्रतिवादियों से अंतर की राशि की वसूली करने के लिए कोई कदम नहीं उठाएगा। (पैरा-21(322-सी-डी)

बजाज ऑटो लिमिटेड बनाम भोजने गोपीनाथ डी. व अन्य (2004) 9 एससीसी 488:2003(6) सप्ली. एससीआर 958, बजाज ऑटो लिमिटेड बनाम आर.पी. सावंत व अन्य (2004) 9 एससीसी 486- रैफर

केस लॉ रेफरेंस

2003 (6) सप्ली. एससीआर 958 रैफर्ड पैरा 4

(2004) 9 एससीसी 486 रैफर्ड पैरा 7

सिविल अपील क्षेत्राधिकार : सिविल अपील संख्या 2159-2160/2012

निर्णय और आदेश दिनांक 15.11.2011 और बॉम्बे उच्च न्यायालय के औरंगाबाद पीठ का निर्णय दिनांक 20.12.2011 और रिच्यू प्रार्थना पत्र संख्या 248/2011 प्रार्थना पत्र क्रमशः के साथ सी.ए. संख्या 2821 2822 2823 2824 2825 2826 2827 2828 2829 2830 2831 2832 2833 2834 2835 2836 2837 2838 2839 2840 2841 2842 2843 2844 2845 2846 2847 2848 2849 2850 2851 2852 2853 2854 2855 2856 2857 2858 2859 286 2861 2862 2863 2864 2865 2866 2867 2868 2869 2870 2871 2872 2873 287 2875 2876 2877 2878 2879 2880 2881 2882 2883 2884 2885 2886 2887 2888 2889 2890 2891 2892 2893 2894 2895 2896 2897 2898 2899 वर्ष 2013

2. अपील के वर्तमान बैच के निर्णय के लिए जो तथ्य बताए जाने आवश्यक हैं, वे यह हैं कि अपीलकर्ता-कंपनी दोपहिया और तिपहिया वाहनों के निर्माण में लगी हुई है और इसकी अकुर्डी (पुणे जिला) और वालुज (औरंगाबाद) में फैक्ट्रियां हैं। जिला। उत्तरदाताओं, जो वेल्डर, फिटर, टर्नर, मैकेनिक, ग्राइंडर, हेल्पर आदि के रूप में कार्यरत थे, ने महाराष्ट्र ट्रेड यूनियन मान्यता और अनुचित श्रम प्रथाओं की रोकथाम अधिनियम, 1971 की धारा 28 के तहत अपीलकर्ता- कंपनी के खिलाफ कार्रवाई शुरू की। संक्षेप में “1971 अधिनियम”) औद्योगिक न्यायालय, औरंगाबाद के समक्ष, एक घोषणा की मांग करते हुए कि 1971 अधिनियम की अनुसूची 4 के आइटम 5, 6 और 9 के तहत अनुचित श्रम प्रथाएं हुई हैं, इस आधार पर कि हालांकि वे वर्ष में लगे हुए थे 1990, फिर भी प्रत्येक वर्ष में, उन्हें प्रत्येक वर्ष सात महीने के लिए रोजगार की पेशकश की जाती थी और उक्त अवधि की समाप्ति के बाद, उनकी सेवाएं समाप्त कर दी जाती थीं और उक्त प्रथा 1997, 1998 और 1999 में शिकायत दर्ज करने तक जारी रही। उन्होंने वर्ष 2003 में काम उपलब्ध कराने के लिए एक अलग शिकायत भी दर्ज की क्योंकि उन्हें बिना काम के फैक्ट्री परिसर से बाहर रखा गया था। यह आरोप लगाया गया था कि इस अनुचित श्रम प्रथा के कारण, उनमें से कोई भी स्थायी कर्मचारियों की स्थिति और विशेषाधिकार अर्जित करने के योग्य होने के लिए किसी भी संबंधित वर्ष में रोजगार में 240 दिन पूरे नहीं कर सका। औद्योगिक न्यायालय के समक्ष यह तर्क दिया गया कि वर्ष 1996 में, नियोक्ता ने कार्य

संस्कृति में सुधार करने के लिए बहु-कौशल और बहु-परिचालन प्रणाली का उपयोग किया था और इस प्रकार बहु-कौशल ऑपरेटर कहे जाने वाले कर्मचारियों को विभिन्न कार्य करने की आवश्यकता थी, लेकिन नियोक्ता ने अनुचित श्रम प्रथा का सहारा लेते हुए यह सुनिश्चित किया कि उनकी सेवाएं सात महीने की समाप्ति के तुरंत बाद समाप्त कर दी जाएं। इस पृष्ठभूमि में, उन्हें औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1945 (संक्षेप में “1945 अधिनियम”) की अनुसूची आईए में संलग्न मॉडल स्थायी आदेशों के खंड 4-सी के तहत स्थिति से वंचित कर दिया गया था।

3. श्रमिकों के उपरोक्त रुख और रुख का नियोक्ता ने यह कहते हुए विरोध किया कि प्रतिष्ठान दिनांक 10.3.1986 के प्रमाणित स्थायी आदेशों द्वारा शासित था और उक्त प्रमाणित स्थायी आदेशों में खंड 4-सी जैसा कोई प्रावधान नहीं था। मॉडल स्थायी आदेश के. यह दावा किया गया था कि कंपनी ने 4250 स्थायी कर्मचारियों को नियुक्त किया है जो सामान्य उत्पादन की आवश्यकता को पूरा करने के लिए पर्याप्त है, लेकिन जब भी किसी वर्ष में कुछ अवधि के दौरान अस्थायी वृद्धि होती थी, तो यूनियन की सहमति से वह उस अवधि के लिए कर्मचारियों को नियुक्त करती थी। जो कुछ महीनों तक सीमित था। 1971 अधिनियम की अनुसूची 4 के आइटम 5, 6 और 9 के तहत अनुचित श्रम अभ्यास का आरोप गंभीर रूप से विवादित था। यह स्पष्ट रूप से सामने रखा गया था कि श्रमिकों को उनकी स्थिति से वंचित करने का कोई इरादा नहीं था, लेकिन अपीलकर्ता-कंपनी

को, अपने लक्ष्य को पूरा करने के लिए, जब भी आवश्यकता हो, कर्मचारियों को नियुक्त करना पड़ा और इसलिए, अनुचित श्रम का आरोप लगाया गया। यह प्रथा न केवल पूरी तरह से अनुचित थी, बल्कि अवांछनीय भी थी।

4. अपने-अपने पक्ष को पुष्ट करने के लिए, नियोक्ता और कर्मचारियों ने सबूत पेश किए और 1997 की शिकायत यूएलपी संख्या 192 में प्रस्तुत साक्ष्य पर भी भरोसा किया। ध्यान दें 1997 की शिकायत यूएलपी संख्या 192 में दर्ज साक्ष्य के अलावा, एक नियोक्ता की ओर से श्री दिलीप सूर्यवंशी से पूछताछ की गई। औद्योगिक न्यायालय ने इस दावे के संबंध में शिकायतकर्ताओं के रुख पर ध्यान दिया कि नियोक्ता ने जानबूझकर पूरे वर्ष घूर्णी प्रणाली अपनाई जिसके परिणामस्वरूप अस्थायी कर्मचारियों को घुमाया गया और उन्हें स्थायीता के लिए आवश्यक दिनों की संख्या को पूरा करने की अनुमति नहीं दी गई। रोजगार और 1997 की शिकायत यूएलपी संख्या 192 में साक्ष्य का हवाला दिया और यह माना कि कार्यवाही में प्रस्तुत साक्ष्य के मानक पहले से तय किए गए थे और उनके समक्ष कार्यवाही में प्रस्तुत किए गए मानक कमोबेश समान थे और उक्त साक्ष्य से, यह स्पष्ट था कि कर्मचारियों को वर्षों तक जारी रखा गया था, लेकिन प्रासंगिक समय पर उन्हें स्थायीता का दर्जा या विशेषाधिकार नहीं दिया गया था। उन्होंने बजाज ऑटो लिमिटेड बनाम भोजने गोपीनाथ डी. और अन्य में इस न्यायालय के पहले के फैसले का हवाला दिया और रेस ज्यूडिकाटा के सिद्धांत और रेस इंटीग्रा के सिद्धांत पर ध्यान दिया गया और

अंततः, यह निष्कर्ष निकला कि अपीलकर्ता-कंपनी ने 1971 अधिनियम की अनुसूची 4 के आइटम नंबर 6 के तहत अनुचित श्रम अभ्यास में खुद को शामिल कर लिया था। भोजने गोपीनाथ (सुप्रा) में निर्णय के बाद, उन्होंने अपीलकर्ता-कंपनी को 85 दिनों के वेतन पर गणना की गई एकमुश्त राशि का भुगतान करने का निर्देश दिया, जिसमें प्रत्येक शिकायतकर्ता द्वारा वास्तव में काम किए गए वर्षों की संख्या के लिए सभी भत्ते शामिल थे, भले ही शिकायतकर्ता ने कितने भी दिन काम किया हो। एक वर्ष और गणना एक कैलेंडर वर्ष के दौरान काम के आधार पर की जाएगी और राशि की गणना करते समय उस कैलेंडर वर्ष को ध्यान में नहीं रखा जाएगा जिसमें शिकायतकर्ता ने बिल्कुल भी काम नहीं किया होगा। यह कहा गया था कि वेतन की गणना करते समय यह 8000/- रुपये प्रतिमाह की दर से होगा, बशर्ते कि यदि समाप्ति की तिथि पर किसी विशेष शिकायतकर्ता का वेतन अधिक हो, तो गणना इस आधार पर की जाएगी। वास्तविक अंतिम आहरित वेतन के आधार पर और उपरोक्त तरीके से गणना 1997 में समाप्ति की तारीख तक की अवधि के लिए की जाएगी और निर्णय की तारीख तक समाप्ति के बाद की अवधि के लिए, गणना का आधार एकमुश्त तीन साल की सेवा होगी। उपरोक्त आधार पर, प्रत्येक वर्ष के लिए 85 दिन अर्थात् 255 दिन। जहां तक 2003 की शिकायत यूएलपी संख्या 79 में 17 शिकायतकर्ताओं का सवाल है, औद्योगिक न्यायालय ने निर्देश दिया कि मुआवजे की राशि उन्हें दिए गए वेतन में समायोजित की जाएगी।

5. औद्योगिक न्यायालय के पूर्वोक्त आदेश से व्यथित होकर, प्रबंधन ने रिट याचिकाओं के एक बैच को प्राथमिकता दी। रिट अदालत के समक्ष, यह तर्क दिया गया कि औद्योगिक न्यायालय ने यह मानकर पूरी तरह से गलती की है कि नियोक्ता अनुचित श्रम प्रथा में शामिल था। वर्ष 1999 में मान्यता प्राप्त संघ के अस्तित्व में आने के बाद श्रमिकों को उनकी व्यक्तिगत क्षमता में शिकायत पर मुकदमा चलाने की अनुमति नहीं दी जा सकती थी। उत्पादन में वृद्धि काम की उपलब्धता का पर्याय नहीं थी। यह कि बढ़ा हुआ उत्पादन कंपनी के स्थायी कर्मचारियों की मदद से हासिल किया गया था और जब भी लक्ष्य पूरा करने की स्थिति पैदा हुई, तो नियोक्ता और यूनियन के बीच हुए समझौते के आधार पर कर्मचारियों को कुछ महीनों के लिए काम पर लगाया गया। एक बार जब औद्योगिक न्यायालय ने राय व्यक्त की थी कि घूर्णी प्रणाली का तथ्य ठोस साक्ष्य द्वारा स्थापित नहीं किया गया था तो 1971 अधिनियम की अनुसूची 4 के आइटम 6 के तहत अनुचित श्रम अभ्यास से संबंधित एक निष्कर्ष वापस नहीं किया जा सकता था। भोजने गोपीनाथ डी. (सुप्रा) में निर्णय पर निर्भरता न तो सही थी और न ही उचित थी क्योंकि उक्त निर्णय इसके तथ्यात्मक मैट्रिक्स तक ही सीमित था। यह दिखाने के लिए रिकॉर्ड पर कोई सामग्री नहीं थी कि नियोक्ता का कर्मचारियों को स्थायित्व के लाभ से वंचित करने का कोई इरादा था। श्रमिकों की ओर से कोई स्वतंत्र साक्ष्य प्रस्तुत नहीं किया गया था, लेकिन 1997 की शिकायत यूएलपी संख्या 192 में दर्ज

साक्ष्यों के आधार पर औद्योगिक न्यायालय द्वारा एक निष्कर्ष निकाला गया था जो बिल्कुल अस्वीकार्य था और यह कि औद्योगिक न्यायालय श्री सूर्यवंशी के साक्ष्य की उचित परिप्रेक्ष्य में सराहना करने में विफल रहा और रेस ज्यूडिकाटा और रेस इंटीग्रा की अवधारणा पर बिल्कुल क्षणिक हो गया था जो कि अस्थिर था।

6. प्रतिवादी-कर्मचारियों की ओर से, इस न्यायालय की पिछली घोषणा, रिकॉर्ड पर लाए गए साक्ष्य और औद्योगिक न्यायालय द्वारा किए गए विश्लेषण की बचाव क्षमता पर भरोसा किया गया था।

7. विद्वान एकल न्यायाधीश ने बजाज ऑटो लिमिटेड बनाम आरपी सावंत और अन्य के फैसले और भोजने गोपीनाथ के मामले में फैसले का हवाला दिया और कहा कि चूंकि इस न्यायालय ने उसी विवाद पर विचार किया था, इसलिए मामले की सराहना की जानी चाहिए। उसमें किए गए विश्लेषण की पृष्ठभूमि। रिट कोर्ट ने औद्योगिक न्यायालय द्वारा दिए गए फैसले के पैराग्राफ 8 का हवाला दिया, जिसमें इस तथ्य का एक विशिष्ट संदर्भ दिया गया था कि पार्टियों ने 1997 की यूएलपी शिकायत संख्या 192 में प्रस्तुत साक्ष्य पर भरोसा करने के लिए सहमति व्यक्त की थी, जिस पर विचार किया गया था। यह न्यायालय विद्वान एकल न्यायाधीश ने औद्योगिक न्यायालय द्वारा दिए गए तर्क की जांच की और देखा कि इस बात के पर्याप्त सबूत थे कि पहले के मामले में साक्ष्य को अपनाया गया था और एकमात्र अतिरिक्त साक्ष्य जो रिकॉर्ड पर लाया गया था वह श्री सूर्यवंशी

का साक्ष्य था। रिट कोर्ट ने पाया कि श्री सूर्यवंशी द्वारा प्रस्तुत साक्ष्य अनिवार्य रूप से जुलाई, 2000 के बाद से बदली हुई परिस्थितियों से संबंधित थे और इसलिए, जुलाई 2000 से पहले की अवधि के लिए यह अप्रासंगिक था। इसने इस तथ्य पर ध्यान दिया कि दाखिल करने का वर्ष औद्योगिक न्यायालय के समक्ष यूएलपी शिकायतों की संख्या और निर्णय दिनांक 21.8.2004 द्वारा निर्णय 1997 से 2003 तक था, लेकिन शिकायत का जोर 1990 से 1997 तक 7 साल की सेवा पूरी करने पर था और इसलिए, श्री सूर्यवंशी का बयान वास्तव में नहीं हुआ। कोई फर्क नहीं पड़ता इस पृष्ठभूमि में विद्वान एकल न्यायाधीश ने विचार व्यक्त किया कि पार्टियों द्वारा आम सहमति से अपनाए गए पहले के साक्ष्य नए मामलों में साक्ष्य के रूप में पढ़े जाने योग्य हैं और इसलिए, औद्योगिक न्यायालय का उस साक्ष्य पर गौर करना और उसे आराम देना बिल्कुल उचित है। उसी पर खोज इसके बाद, घूर्णी अभ्यास की अनुपस्थिति से संबंधित औद्योगिक न्यायालय के निष्कर्ष पर टिप्पणी करते हुए, रिट कोर्ट ने इस प्रकार कहा: -

“इसके द्वारा दर्ज रोटेशन की अनुपस्थिति याचिकाकर्ता के लिए स्थिति को नहीं बचा सकती है क्योंकि सभी अस्थायी लोगों को एक वर्ग के रूप में माना जाना चाहिए। पहले दौर में, औद्योगिक न्यायालय ने याचिकाकर्ता को सभी अस्थायी लोगों की सूची तैयार करने का निर्देश दिया था, चाहे वे सेवा में बने रहें या बाहर रहें और उन्हें वरिष्ठता के अनुसार काम

प्रदान करें। यह स्थायी आदेशों के अनुसार था। याचिकाकर्ता ने ऐसी कोई सूची प्रस्तुत नहीं की। पहले के निष्कर्षों और निर्देशों के मद्देनजर, श्रमिकों/शिकायतों के लिए उन कनिष्ठों के नामों का खुलासा करना आवश्यक नहीं था, जिन्हें उनसे पहले काम मिला था। याचिकाकर्ता पर यह साबित करने का भार था कि उनकी वरिष्ठता के अनुसार कर्मचारियों/शिकायतकर्ताओं की बारी उस तारीख से पहले कभी नहीं आई जिस दिन उन्हें वास्तव में काम मिला था। याचिकाकर्ता कंपनी ने आसानी से उन दस्तावेजों को नष्ट कर दिया और 1990 से 1997 की अवधि के लिए गवाही देने में सक्षम किसी भी गवाह से पूछताछ नहीं की।

इसलिए औद्योगिक न्यायालय ने अनुसूची के आइटम 6 के तहत अनुचित श्रम अभ्यास के पहले निष्कर्ष को सही माना। 4 और इसके पहले शिकायतकर्ताओं को मुआवजे की राहत देने के लिए आगे बढ़े। इसमें कोई न्यायिक त्रुटि या विकृति नहीं है।”

उपरोक्त दृष्टिकोण के कारण, औद्योगिक न्यायालय द्वारा पारित आदेश से सहमति व्यक्त की गई और परिणामस्वरूप रिट याचिकाएं खारिज कर दी गईं।

8. इंट्रा-कोर्ट अपील में, डिवीजन बेंच ने तथ्यात्मक स्कोर को ध्यान में रखा और पार्टियों के प्रतिद्वंद्वी प्रस्तुतियों को संबोधित किया और राय दी कि संबंधित अवधि के दौरान कंपनी द्वारा बड़ी संख्या में अस्थायी कर्मचारियों की नियुक्ति निश्चित रूप से निर्णय लेने के लिए एक प्रासंगिक परिस्थिति थी। 1971 अधिनियम की अनुसूची 4 के आइटम 6 के तहत अनुचित श्रम अभ्यास का मुद्दा। इसने इस तथ्य पर ध्यान दिया कि यह दिखाने के लिए परिस्थिति थी कि कंपनी ने स्वीकार किया था कि उक्त अवधि के दौरान रोटेशनल प्रणाली प्रचलन में थी। लक्ष्य पूरा करने के लिए मांग में उतार-चढ़ाव की दलील को डिवीजन बेंच ने स्वीकार नहीं किया। इसके अलावा, श्री मोरे, ऑपरेशनल मैनेजर और श्री त्रिपाठी, कंपनी के उपाध्यक्ष और श्री माल्शे, महाप्रबंधक के साक्ष्य का विश्लेषण करने पर यह निष्कर्ष निकला: -

“उपरोक्त साक्ष्य और परिस्थितियां यह अनुमान लगाने के लिए पर्याप्त हैं कि कंपनी के पास पर्याप्त काम था, उत्पादन बढ़ रहा था, बाजार में कंपनी के वाहनों की मांग थी और इन परिस्थितियों के कारण, अस्थायी कर्मचारियों को सभी के दौरान नियुक्त किया गया था” वह साल। इस साक्ष्य के आधार पर न्यायालय द्वारा पिछली कार्यवाही में अंतिम निर्णय दिया गया था कि कंपनी के विरुद्ध मद क्रमांक 6 के अंतर्गत अनुचित श्रम प्रथा सिद्ध होता है। वर्तमान

शिकायतकर्ता, प्रतिवादी उसी अवधि के दौरान काम कर रहे थे और उनकी नियुक्ति भी समान तरीके से की गई थी। इन परिस्थितियों को देखते हुए कोई अन्य अनुमान संभव नहीं है। सबूतों और परिस्थितियों से यह भी पता चलता है कि कंपनी द्वारा संबंधित विभागों के दस्तावेजी साक्ष्य यह बहाना देकर प्रस्तुत नहीं किए गए थे कि 1997 से पहले का ऐसा रिकॉर्ड (जनशक्ति भर्ती विश्लेषण आदि) नष्ट हो गया था। आश्चर्य की बात है कि जब वर्ष 1997 में ही औद्योगिक न्यायालय में हजारों शिकायतें दायर की गईं, तो कंपनी ने इस रिकॉर्ड को नष्ट कर दिया। दलीलों में कंपनी द्वारा ऐसा कोई बचाव नहीं किया गया। इन परिस्थितियों को देखते हुए भी कंपनी के खिलाफ प्रतिकूल निष्कर्ष निकालने की जरूरत है।”

ज्ञात हो कि खंडपीठ ने यह भी कहा कि श्री सूर्यवंशी की गवाही से कोई फर्क नहीं पड़ा। इस दृष्टिकोण के कारण, इसने विद्वान एकल न्यायाधीश और औद्योगिक न्यायालय के आदेश में हस्तक्षेप करने से इनकार कर दिया।

9. हमने अपीलकर्ताओं-प्रबंधन के लिए विद्वान वरिष्ठ वकील श्री जेपी कामा, उत्तरदाताओं के लिए विद्वान वकील श्री अतुल बी. दख और हस्तक्षेपकर्ताओं के लिए विद्वान वकील श्री उदय बी. दुबे को सुना है।

10. अपीलकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ वकील ने प्रस्तुत किया है कि जब औद्योगिक न्यायालय ने एक स्पष्ट निष्कर्ष दर्ज किया है कि प्रबंधन द्वारा घूर्णी पैटर्न को नहीं अपनाया गया था क्योंकि शिकायतकर्ता के स्थान पर किसी अन्य श्रमिक को नियोजित नहीं किया गया था, तो अनुचित श्रम अभ्यास की अवधारणा आकर्षित नहीं होंगे. उनके द्वारा आग्रह किया गया है कि प्रबंधन का श्रमिकों को उनके स्थायित्व से वंचित करने का कोई इरादा नहीं था और जब औद्योगिक न्यायालय ने ऐसा निष्कर्ष वापस कर दिया था, तो उक्त न्यायालय और उच्च न्यायालय का अंतिम निष्कर्ष यह था कि अनुचित श्रम प्रथा थी। अस्थिर. उनके द्वारा यह कहा गया है कि औद्योगिक न्यायालय ने गलती से पहले के मामले में पेश किए गए सबूतों पर भरोसा किया और अपने विश्लेषण में यह मानकर और भी त्रुटिपूर्ण कर दिया कि समान सबूतों को अलग तरह से नहीं देखा जा सकता है, जबकि उनका खुद का विचार था कि कोई अनुचित श्रम प्रथा नहीं अपनाई गई थी। प्रबंधन द्वारा श्री कामा द्वारा प्रचारित किया गया है कि श्रमिकों को स्थायित्व के लाभ से वंचित करने के किसी भी दुर्भावनापूर्ण उद्देश्य के अभाव में, औद्योगिक न्यायालय और उच्च न्यायालय की ओर से यह निष्कर्ष निकालना अनुचित है कि कंपनी इसमें शामिल थी। अनुचित श्रम प्रथा में उनका आगे यह कहना है कि उच्च न्यायालय, रिट क्षेत्राधिकार का प्रयोग करते हुए, औद्योगिक न्यायालय द्वारा पारित आदेश को सही ठहराने के लिए सबूतों का मूल्यांकन नहीं कर सका और निष्कर्ष नहीं

निकाल सका, जो असंगत निष्कर्षों से भरा हुआ है और रेस के सिद्धांतों की दोषपूर्ण समझ पर आधारित है। ज्यूडिकाटा और रेस इंडीग्रा।

11. श्री दख और श्री दुबे ने विरोध में प्रस्तुत किया है कि जब पिछले मामले में पेश किए गए साक्ष्य को मामलों के वर्तमान बैच में साक्ष्य माना गया था, तो प्रबंधन की ओर से यह तर्क देना अनुचित है कि उस पर गौर नहीं किया जा सका। उनके द्वारा यह आग्रह किया गया है कि औद्योगिक न्यायालय ने सही ढंग से देखा है कि समान साक्ष्य पर, एक अलग निष्कर्ष संभव नहीं था और भोजने गोपीनाथ (सुप्रा) में निर्णय और उसके द्वारा व्यक्त दृष्टिकोण और औद्योगिक के उक्त निष्कर्ष की सहमति का सही ढंग से पालन किया गया। उच्च न्यायालय द्वारा न्यायालय में दोष नहीं पाया जा सकता।

12. सबसे पहले, हम इस मुद्दे पर ध्यान देंगे कि क्या 1997 के यूएलपी नंबर 192 में दिए गए सबूतों पर विचार किया जा सकता था। सामान्य प्रक्रिया में जो किया जाना चाहिए था, उस पर ध्यान देने की आवश्यकता नहीं है। विद्वान वरिष्ठ वकील श्री कामा का तर्क था कि कानून के तहत प्रत्येक कामगार अपने दावे को साबित करने के लिए सबूत पेश करने के लिए बाध्य है। उक्त प्रस्तुतिकरण, पहली नजर में, काफी आकर्षक लगता है, और सही भी है, लेकिन औद्योगिक न्यायालय के समक्ष कार्यवाही पर ध्यान देने पर, उस मुद्दे पर केंद्रित तर्क महत्वहीन हो जाता है। हम ऐसा कहने के लिए मजबूर हैं क्योंकि औद्योगिक न्यायालय ने अपने फैसले

के पैराग्राफ 8 में दर्ज किया है कि पार्टियों ने पहले मामले में पेश किए गए सबूतों पर भरोसा किया था। विद्वान एकल न्यायाधीश के समक्ष, एक तर्क प्रस्तुत किया गया था जैसा कि पहले कहा गया था कि कोई भी कर्मचारी किसी भी साक्ष्य का नेतृत्व करने के लिए औद्योगिक न्यायालय के समक्ष गवाह बॉक्स में प्रवेश नहीं करता था और उक्त दलील का श्रमिकों द्वारा खंडन किया गया था कि खुली आंखों वाले पक्षों ने पहले के साक्ष्य को अपनाने का विकल्प चुना था। विद्वान एकल न्यायाधीश ने, औद्योगिक न्यायालय द्वारा पारित निर्णय के अवलोकन के बाद, यह कहते हुए अपनी सहमति दर्ज की है कि औद्योगिक न्यायालय के फैसले ने स्पष्ट रूप से इस तथ्य का संदर्भ दिया है कि पार्टियों ने यूएलपी शिकायत संख्या में प्रस्तुत साक्ष्य पर भरोसा करना चुना है। 1997 का 192 और उक्त निष्कर्ष को न तो गलत और न ही विकृत दिखाया गया है। ऐसा प्रतीत होता है कि यही पहलू डिविजन बेंच के समक्ष निराधार हो गया है। दोनों निर्णयों के अवलोकन पर, हमारी सुविचारित राय है कि पिछले मामले में साक्ष्य को सभी पक्षों द्वारा अपनाया और स्वीकार किया गया था और इस मामले में इसे साक्ष्य के रूप में पढ़ा जाना चाहिए और इसलिए, इसे खारिज नहीं किया जा सकता है। भले ही विद्वान वरिष्ठ वकील श्री कामा की दलील को उसके अंतिम निष्कर्ष तक पहुंचाया जाए, कुछ मामलों में यह अनियमितता हो सकती है, लेकिन निष्कर्ष की औचित्यता पर कोई आंच नहीं आ सकती, खासकर तब जब विवाद उसी से संबंधित हो। अवधि, लेकिन एकमात्र अंतर

यह था कि यद्यपि कुछ श्रमिकों ने पहले औद्योगिक न्यायालय का दरवाजा खटखटाया था, फिर भी उन्होंने मामले को आगे नहीं बढ़ाने का फैसला किया और कुछ ने बाद के चरण में संपर्क किया और भोजन गोपीनाथ में इस न्यायालय द्वारा निर्णय सुनाए जाने के बाद ही आगे बढ़े (सुप्रा)। जैसा भी हो, उक्त पहलू को इस हद तक नहीं बढ़ाया जा सकता है कि प्रत्येक कर्मचारी द्वारा साक्ष्य न जोड़ने पर उस संबंध में आदेश अवैध हो जाएगा। इस प्रकार, श्री कामा द्वारा परिश्रमपूर्वक प्रचारित किया गया निवेदन, स्वीकार्यता के योग्य नहीं है और, तदनुसार, हम उसका खंडन करते हैं।

13. प्रस्तुतीकरण का अगला मुद्दा औद्योगिक न्यायालय द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्ष से संबंधित है, जो इस निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए पर्याप्त सबूतों की अनुपस्थिति से संबंधित है कि कंपनी द्वारा घूर्णी अभ्यास अपनाया गया था। जैसा कि स्पष्ट है, औद्योगिक न्यायालय ने पाया है कि 1997 की शिकायत यूएलपी संख्या 192 में प्रस्तुत वरिष्ठता सूची से भी, यह नहीं बताया जा सकता है कि एक विशेष कर्मचारी को पहले की तारीख में हटा दिया गया था और जिस कर्मचारी को पांच महीने से अठारह महीने पहले हटा दिया गया था। महीनों पहले से ही उसकी जगह उसी काम में रोटेशन लगा हुआ था। हम पहले ही नोट कर चुके हैं कि विद्वान एकल न्यायाधीश और खंडपीठ ने उक्त पहलू पर कैसे टिप्पणी की है। मुकदमेबाजी के पहले दौर में, इसने घूर्णी रोजगार और अन्य निष्कर्षों से निपटने के

दौरान उसी अवधि पर भरोसा किया और अपना दृष्टिकोण निम्नानुसार दर्ज किया: -

“अपीलकर्ता कंपनी की ओर से उपस्थित विद्वान वकील ने औद्योगिक न्यायालय द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्ष को इस आशय से चुनौती देने का व्यर्थ प्रयास किया कि कर्मचारी यह प्रदान करने में सफल रहे कि अपीलकर्ता कंपनी ने सूचीबद्ध मामलों के संबंध में अपनी स्थापना में अनुचित श्रम अभ्यास को नियोजित किया था। 1971 अधिनियम की अनुसूची 4 के आइटम 6 में। हमें औद्योगिक न्यायालय के फैसले के बारे में विस्तार से बताया गया है, जिससे ऐसा प्रतीत होता है कि अदालत ने पक्षों की ओर से पेश किए गए सबूतों की विस्तृत चर्चा के बाद उक्त निष्कर्ष को दर्ज किया और उसमें कोई कमजोरी नहीं थी, उच्च न्यायालय का यह कहना बिल्कुल उचित नहीं था। तदनुसार, इसमें हस्तक्षेप करना, इस तथ्य के मद्देनजर इस न्यायालय के लिए इसमें हस्तक्षेप करना संभव नहीं है कि निष्कर्ष तथ्य की शुद्ध खोज है और इसमें किसी हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है।

14. इतना कहने के बाद, इस न्यायालय ने औद्योगिक न्यायालय के निष्कर्ष की पुष्टि में उच्च न्यायालय द्वारा व्यक्त दृष्टिकोण के बारे में प्रस्तुतीकरण को संबोधित किया कि अपीलकर्ता-कंपनी अनुसूची 4 के

आइटम नंबर 9 में बताए गए अनुचित श्रम अभ्यास में शामिल थी। 1971 अधिनियम के और, अंततः, यह माना गया कि यह नहीं कहा जा सकता है कि कंपनी ने, किसी भी तरीके से, आइटम 9 के तहत अनुचित श्रम अभ्यास को नियोजित किया है और इसलिए, उच्च न्यायालय औद्योगिक न्यायालय के निष्कर्ष की पुष्टि करने में सही नहीं था वह संबंध।

15. इस प्रकार, ऐसा प्रतीत होता है कि अनुसूची 4 के आइटम नंबर 6 में उल्लिखित मामलों के संबंध में प्रतिष्ठान में अनुचित श्रम प्रथा को अपनाना स्वीकार कर लिया गया था। इस संदर्भ में हम 1971 अधिनियम की अनुसूची 4 के आइटम नंबर 6 का उपयोगी संदर्भ ले सकते हैं जो इस प्रकार है: -

“6. कर्मचारियों को “बदले/बदलिस, कैजुअल या अस्थायी के रूप में नियुक्त करना और उन्हें स्थायी कर्मचारियों की स्थिति और विशेषाधिकारों से वंचित करने के उद्देश्य से वर्षों तक उन्हें इसी तरह जारी रखना।

16. रिकॉर्ड पर मौजूद सामग्री से निकाले गए निष्कर्षों के आधार पर औद्योगिक न्यायालय द्वारा निकाला गया निष्कर्ष, जिसे उच्च न्यायालय द्वारा अनुमोदन की मुहर दी गई है, इस न्यायालय द्वारा स्वीकार कर लिया गया था और इस बात पर विशेष जोर देने की आवश्यकता नहीं है कि उक्त स्वीकृति थी साक्ष्य के आधार पर जिस पर औद्योगिक न्यायालय ने विचार

किया था। विचारणीय प्रश्न यह है कि क्या एक ही साक्ष्य के आधार पर एक ही अवधि से संबंधित एक अलग निष्कर्ष दर्ज किया जाना चाहिए। जैसा कि स्पष्ट है, हालांकि औद्योगिक न्यायालय ने अपने फैसले में कहा कि पहले के सबूतों के आधार पर यह स्थापित नहीं किया जा सकता है कि एक विशेष श्रमिक को पहले की तारीख में हटा दिया गया था और एक ऐसे श्रमिक को लाया गया था जो पहले काम पर लगा हुआ था और इसलिए, ऐसा हुआ था। कर्मचारियों का रोटेशन, फिर भी बाद के चरण में, उक्त अदालत ने स्पष्ट रूप से माना है कि कर्मचारी वर्षों तक बने रहे लेकिन उन्हें प्रासंगिक समय पर स्थायीता का दर्जा और विशेषाधिकार नहीं दिया गया। विद्वान एकल न्यायाधीश ने, उक्त निष्कर्ष की जांच करते हुए, राय दी है कि औद्योगिक न्यायालय ने अनुचित श्रम प्रथा के पहले के निष्कर्ष को सही ढंग से स्वीकार किया था और राहत देने के लिए आगे बढ़े थे और इस तरह का दृष्टिकोण, जैसा कि यहां ऊपर उद्धृत किया गया है, यह दिखाएगा कि यह सामग्री पर आधारित था। यह पहले से ही रिकॉर्ड में है और यह सेवा में या उससे बाहर रहने वाले सभी अस्थायी कर्मचारियों की सूची पेश न करने और यह दलील देने में कंपनी के आचरण को दर्शाता है कि उसने रिकॉर्ड नष्ट कर दिए हैं। डिवीजन बेंच ने विचार व्यक्त किया है कि इस अवधि के दौरान काम करने वाले शिकायतकर्ताओं के संबंध में जिन्हें समान तरीके से नियुक्त किया गया था, औद्योगिक न्यायालय द्वारा निष्कर्ष सही ढंग से निकाला गया है। जैसा कि स्पष्ट है, उच्च न्यायालय ने

महसूस किया कि श्री सूर्यवंशी के साक्ष्य भविष्य की अवधि से संबंधित हैं और उनका उपयोग पिछली अवधि के लिए नहीं किया जाना चाहिए।

17. रिकॉर्ड पर लाए गए सबूतों की जांच करने पर, हम पाते हैं कि औद्योगिक न्यायालय के साथ-साथ उच्च न्यायालय द्वारा किया गया विश्लेषण पूरी तरह से बचाव योग्य है और त्रुटिपूर्ण नहीं हो सकता है, क्योंकि उक्त गवाह ने वास्तव में बदली हुई परिस्थितियों के संबंध में गवाही दी है। यह स्थिति होने के कारण, हमारी सुविचारित राय में, घूर्णी अभ्यास के तथ्य के संबंध में औद्योगिक न्यायालय द्वारा की गई छिटपुट टिप्पणियाँ अधिक सही नहीं थीं, जब इस तरह की खोज पहले दर्ज की गई थी और परीक्षण के लिए इस न्यायालय में गई थी और स्वीकार कर ली गई थी। हम यह स्पष्ट करने में जल्दबाजी कर सकते हैं कि औद्योगिक न्यायालय द्वारा इस संबंध में अंतिम निष्कर्ष सही है, लेकिन उक्त टिप्पणी, हम यह कहने के लिए बाध्य हैं, बिल्कुल अनुचित थी। इसलिए, अप्रतिरोध्य और अपरिहार्य निष्कर्ष यह है कि जहां तक 1971 अधिनियम की अनुसूची 4 के आइटम नंबर 6 का संबंध है, शिकायतकर्ताओं ने साबित कर दिया है कि कंपनी अनुचित श्रम प्रथा में लगी हुई थी। हम यह जोड़ने में जल्दबाजी कर सकते हैं कि विद्वान वरिष्ठ वकील श्री कामा की दलील यह है कि कोई गलत इरादा नहीं था और उक्त गलत इरादा इस निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए अनिवार्य है कि अनुचित श्रम प्रथा थी। उन्होंने “वस्तु के साथ” प्रयुक्त शब्दों पर भी जोर दिया है जिन्हें अनुसूची 4 के आइटम नंबर 6 में जगह

मिलती है। हमें उक्त स्कोर पर कड़ी मेहनत करने की आवश्यकता नहीं है क्योंकि पहले के अवसर पर, इस तरह का निष्कर्ष रिकॉर्ड पर मौजूद सामग्री के आधार पर लौटाया गया था और इस न्यायालय ने उक्त निष्कर्ष को त्रुटिहीन माना था। अतः, उक्त स्कोर पर आक्रमण को निरस्त करना होगा और हम ऐसा करते हैं।

18. यह औद्योगिक न्यायालय के साथ-साथ उच्च न्यायालय के निर्णयों से भी स्पष्ट है कि भोजन गोपीनाथ (सुप्रा) के मामले में भी वही लाभ दिया गया है जो दिया गया है। यह इस न्यायालय द्वारा अनुचित श्रम प्रथा से संबंधित निकाले गए निष्कर्ष और इसके परिणामस्वरूप दिए गए लाभ के आधार पर किया गया है। 1971 अधिनियम के अध्याय टप् में अनुचित श्रम प्रथाओं से निपटा गया है। धारा 26 में कहा गया है कि अनुचित श्रम प्रथा, जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो, का अर्थ 1971 अधिनियम की अनुसूची 2, 3 और 4 में सूचीबद्ध कोई भी प्रथा होगी। धारा 27 यह आदेश देती है कि कोई भी नियोक्ता या संघ और कोई भी कर्मचारी किसी भी अनुचित श्रम प्रथा में संलग्न नहीं होगा। धारा 28 अनुचित श्रम प्रथाओं से संबंधित शिकायतों से निपटने की प्रक्रिया प्रदान करती है और धारा 29 यह निर्धारित करती है कि पक्ष कौन हैं और अदालत का आदेश किस पर बाध्यकारी होगा। अनुचित श्रम प्रथा, अपने सार में, नियोक्ता और कर्मचारी दोनों के उचित और निष्पक्ष प्रथा के विपरीत है। औद्योगिक माहौल में शांति के लिए पार्टियों को उचित और निष्पक्ष तरीके

से प्रथा करने की आवश्यकता होती है। पीड़ित श्रमिकों की शिकायत का निर्णय निष्पक्षता और उचित आवश्यकताओं के आधार पर आवश्यक अधिनियमों के तहत किया जाना चाहिए। यह ध्यान में रखा जाना चाहिए कि एक औद्योगिक मंच का प्राथमिक दायित्व और कर्तव्य यह देखना है कि किसी उद्योग में प्रबंधन और कर्मचारियों के बीच शांति बनी रहे। किसी व्यक्तिगत कर्मचारी के विरुद्ध नियोक्ता द्वारा की गई अनुचित कार्रवाई का अपना प्रभाव और असर होता है। यह औद्योगिक क्षेत्र में शांति और सद्भाव को बिगाड़ सकता है और इसी तरह, जब कोई श्रमिक आचार संहिता और स्वीकृत मानदंडों के विपरीत प्रथा करता है, तो अस्वस्थ क्लेश अस्तित्व में आता है। यही कारण है कि अधिनियम किसी समझौते पर पहुंचने के लिए एक तंत्र प्रदान करते हैं ताकि यह देखा जा सके कि उद्योग की वृद्धि और प्रगति ऐसे तरीकों का सहारा लेकर बाधित नहीं होती है जो अंततः राष्ट्रीय विकास को प्रभावित करेगी। यह उस दर्शन के पीछे की स्थिति है जिसे नियोक्ता और कर्मचारी द्वारा ध्यान में रखा जाना चाहिए, किसी भी प्रकार के अनुचित श्रम अभ्यास से बचने के लिए सभी प्रयास किए जाने चाहिए। जैसा कि यह निष्कर्ष दिया गया है कि 1971 अधिनियम की अनुसूची 4 के आइटम नंबर 6 का उल्लंघन किया गया है, यह सवाल उठता है कि क्या औद्योगिक न्यायालय ने उचित लाभ बढ़ाया है या इसमें किसी संशोधन की आवश्यकता है। भोजने गोपीनाथ (सुप्रा) में, इस न्यायालय ने माना था कि उच्च न्यायालय को 50 प्रतिशत बकाया वेतन के साथ श्रमिकों की बहाली

का निर्देश नहीं देना चाहिए था, लेकिन धारा 30(1) के संदर्भ में मुआवजे की उचित राशि के भुगतान की स्थिति जरूरी थी। (बी) 1971 अधिनियम के। ऐसा मानते हुए, इस न्यायालय ने 2002 की सिविल अपील संख्या 5003 में पक्षों के विद्वान वकील की प्रस्तुति का उल्लेख किया, जिसमें अपीलकर्ता-कंपनी और श्रमिकों ने विवाद सुलझा लिया था और श्रमिकों को पूरा मुआवजा भुगतान कर दिया गया था जैसा कि भुगतान किया गया था। 2002 की सिविल अपील संख्या 5002 में पारित आदेश दिनांक 11.9.2003 के संदर्भ में अन्य कामगारों को और उक्त आदेश में उल्लिखित निर्देशों के अनुसार अपील का निपटान करने के लिए प्रार्थना की गई थी। ज्ञात हो, आरपी सावंत (सुप्रा) के मामले में, 2002 की सिविल अपील संख्या 5002 से निपटते समय, इस न्यायालय ने इस प्रकार दर्ज किया: -

“5. दोनों पक्षों के बीच मामला सुलझ गया है। इस बात पर सहमति हुई है कि श्रमिकों के पक्ष में बहाली के आदेश को रद्द कर दिया जाएगा और इसके बजाय अपीलकर्ता प्रबंधन प्रत्येक कर्मचारी को 65 दिनों के वेतन पर गणना की गई एकमुश्त राशि का भुगतान करेगा, जिसमें प्रत्येक वर्ष की संख्या के लिए सभी भत्ते शामिल होंगे। एक श्रमिक ने वास्तव में काम किया है, भले ही एक श्रमिक ने एक वर्ष में कितने भी दिन काम किया हो। आगे इस बात पर सहमति हुई कि गणना एक कैलेंडर वर्ष के दौरान काम के आधार

पर की जाएगी और राशि की गणना करते समय उस कैलेंडर वर्ष को ध्यान में नहीं रखा जाएगा जिसमें किसी श्रमिक ने बिल्कुल भी काम नहीं किया होगा। प्रत्येक कामगार के लिए वेतन की गणना करते समय न्यूनतम वेतन 8000 रुपये प्रति माह को ध्यान में रखा जाएगा, बशर्ते कि यदि समाप्ति की तिथि पर किसी विशेष कामगार का वेतन अधिक हो, तो गणना इस आधार पर की जाएगी। वास्तविक अंतिम आहरित वेतन. उपरोक्त तरीके से गणना वर्ष 1997-98 में समाप्ति की तारीख तक की अवधि के लिए की जाएगी। समाप्ति के बाद से आज तक की अवधि के लिए, गणना का आधार उपरोक्त आधार पर एकमुश्त तीन वर्षों की सेवा होगी, अर्थात् प्रत्येक वर्ष के लिए 65 दिन यानी 195 दिनों का वेतन। इस प्रकार गणना की गई और किया गया भुगतान श्रमिकों के सभी दावों का पूर्ण और अंतिम भुगतान होगा और श्रमिकों को कंपनी से कोई और दावा नहीं करना होगा। अपील का निपटान पार्टियों के विद्वान वकील द्वारा सहमत उपरोक्त शर्तों के अनुसार किया जाता है। आक्षेपित निर्णय को तथ्य या कानून के आधार पर एक मिसाल के रूप में नहीं माना जाएगा।”

19. भोजने गोपीनाथ (सुप्रा) में, उक्त आदेश का उल्लेख करने के बाद, इस न्यायालय ने इस तथ्य पर ध्यान दिया कि 2002 की सिविल अपील संख्या 5003 में, 1197 उत्तरदाताओं में से, 1006 ने सिविल में आदेश के संदर्भ में मामले से समझौता किया था। 2002 की अपील संख्या 5002। जहां तक शेष श्रमिकों का संबंध था, एक विचार व्यक्त किया गया था कि यह उचित और समीचीन होगा कि उन्हें 1971 अधिनियम की धारा 30 के तहत मुआवजे की उचित राशि का भुगतान किया जाए। इसलिए, न्यायालय ने निम्नानुसार निर्देश दिया: -

“शेष श्रमिकों में से प्रत्येक को 85 दिनों के वेतन पर गणना की गई एकमुश्त राशि का भुगतान किया जाएगा, जिसमें सभी भत्ते शामिल होंगे, प्रत्येक श्रमिक ने वास्तव में जितने वर्षों तक काम किया है, उसकी परवाह किए बिना कि एक कर्मचारी ने एक वर्ष में कितने दिन काम किए होंगे। गणना एक कैलेंडर वर्ष के दौरान किए गए काम के आधार पर की जाएगी और राशि की गणना करते समय उस कैलेंडर वर्ष को ध्यान में नहीं रखा जाएगा जिसमें किसी श्रमिक ने बिल्कुल भी काम नहीं किया होगा। प्रत्येक कामगार के लिए वेतन की गणना में, न्यूनतम वेतन 8000/- रुपये प्रति माह लिया जाएगा, बशर्ते कि यदि समाप्ति की तारीख पर, किसी विशेष कामगार का वेतन अधिक था, तो गणना होगी

वास्तविक अंतिम आहरित वेतन पर बनाया गया। उपर्युक्त तरीके से गणना समाप्ति की तारीख यानी 9-1-2001 तक की अवधि के लिए की जाएगी। समाप्ति के बाद की अवधि के लिए, गणना का आधार उपरोक्त आधार पर एकमुश्त दो साल की सेवा होगी अर्थात् प्रत्येक कैलेंडर वर्ष के लिए 85 दिन यानी 170 दिनों का वेतन।”

20. 1971 अधिनियम की धारा 30 औद्योगिक और श्रम न्यायालयों की शक्तियों से संबंधित है। धारा 30(1)(बी) इस प्रकार है: -

“(1) जहां एक अदालत यह निर्णय लेती है कि शिकायत में नामित कोई भी व्यक्ति किसी अनुचित श्रम अभ्यास में शामिल है, या शामिल है, तो वह अपने आदेश में -

(बी) ऐसे सभी व्यक्तियों को इस तरह के अनुचित श्रम अभ्यास को बंद करने और उससे दूर रहने का निर्देश दें, और ऐसी सकारात्मक कार्रवाई करें (जिसमें अनुचित श्रम अभ्यास से प्रभावित कर्मचारी या कर्मचारियों को उचित मुआवजे का भुगतान, या कर्मचारी या कर्मचारियों को इसके साथ या उसके बिना बहाल करना शामिल है) पिछला वेतन, या उचित मुआवजे का भुगतान), जैसा कि न्यायालय की

राय में अधिनियम की नीति को प्रभावी बनाने के लिए आवश्यक हो सकता है”

उपरोक्त प्रावधान के आधार पर तर्कसंगत फॉर्मूला विकसित कर उचित मुआवजा प्रदान किया गया। हम यह जोड़ने में जल्दबाजी कर सकते हैं कि उचित मुआवजा क्या होगा यह मामले के तथ्यों और परिस्थितियों पर निर्भर करेगा और कोई स्ट्रेट-जैकेट फॉर्मूला विकसित या निर्धारित नहीं किया जा सकता है।

21. मौजूदा मामले में, जैसा कि औद्योगिक न्यायालय के फैसले से ध्यान देने योग्य है, जब मामलों के पहले समूह की सुनवाई हुई और मामला इस न्यायालय में पहुंचा, तो शिकायतकर्ता मूक दर्शक थे। यह भी देखा गया है कि कुछ मामले ऐसे थे जो बाद के चरण में दायर किए गए थे। डिवीजन बेंच ने यह भी माना कि शिकायतें दर्ज करने की अवधि 1997-2003 के बीच है। परिस्थितियों की समग्रता के संबंध में, हम औद्योगिक न्यायालय द्वारा दी गई उचित मुआवजे की राशि को संशोधित करने के इच्छुक हैं। संशोधित आदेश इस प्रकार होगा:-

अपीलकर्ता को 65 दिनों के वेतन पर गणना की गई एकमुश्त राशि का भुगतान करने का निर्देश दिया गया है, जिसमें प्रत्येक शिकायतकर्ता द्वारा वास्तव में काम किए गए वर्ष की संख्या के लिए सभी भत्ते शामिल हैं, चाहे शिकायतकर्ता ने एक वर्ष में कितने भी दिन काम किए हों। गणना

एक कैलेंडर वर्ष के दौरान काम के आधार पर की जाएगी और राशि की गणना करते समय उस कैलेंडर वर्ष को ध्यान में नहीं रखा जाएगा जिसमें शिकायतकर्ता ने बिल्कुल भी काम नहीं किया होगा। वेतन की गणना में 8,000/- रुपये प्रतिमाह को ध्यान में रखा जाएगा, बशर्ते कि यदि समाप्ति की तिथि पर, किसी विशेष शिकायतकर्ता का वेतन अधिक था, तो गणना वास्तविक अंतिम आहरित वेतन पर की जाएगी। . उपरोक्त तरीके से गणना 1997 में समाप्ति की तारीख तक की अवधि के लिए की जाएगी। इस निर्णय की तारीख तक समाप्ति के बाद की अवधि के लिए, गणना का आधार उपरोक्त आधार पर एकमुश्त दो साल की सेवा होगी, अर्थात् प्रत्येक वर्ष 65 दिन अर्थात् 130 दिन।

हालाँकि हमने आदेश को संशोधित कर दिया है, फिर भी इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि प्रतिवादी-कर्मचारी ने छुट्टी दिए जाने पर दिनांक 06-02-2012 के आदेश के अनुसरण में पहले ही राशि निकाल ली थी, अपीलकर्ता-कंपनी द्वारा कोई कदम नहीं उठाया जाएगा। उत्तरदाताओं से अंतर राशि वसूल करें।

22. औद्योगिक न्यायालय द्वारा पारित आदेश में उपरोक्त संशोधनों के साथ, जिसे विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पुष्टि की गई है और उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच द्वारा सहमति व्यक्त की गई है, हस्तक्षेप के लिए अपील और 2013 की इंटरलोक्यूटरी एप्लिकेशन संख्या 10-11 और स्थगन

आदेश का निराकरण किया जाता है। मामले के विशिष्ट तथ्यों और परिस्थितियों में, लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं दिया जाएगा।

के.के.टी.

अपीलों का निस्तारण किया गया।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल "सुवास" की सहायता से न्यायिक अधिकारी श्री विकास गजराज (आर.जे.एस.) द्वारा किया गया है ।

अस्वीकरण- इस 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 व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।
