

सुंदरम इंडस्ट्रीज लिमिटेड का प्रबंधन

बनाम

सुंदरम इंडस्ट्रीज कर्मचारी संघ

(सिविल अपील संख्या 11016/2013)

13 दिसम्बर, 2013

(टी.एस. ठाकुर और विक्रमजीत सेन, जे.जे.)

श्रम कानून-कदाचार-सजा-आनुपातिकता अपीलकर्ता कंपनी रबर उत्पादों के निर्माण में लगी हुई है। अपीलकर्ता कंपनी के प्रबंधन द्वारा नए निर्देश जारी करना, जिसमें रबर मोल्डिंग मशीनों को संचालित करने के लिए मोल्डर के रूप में काम करने वाले श्रमिकों को शिफ्ट के अंत में अपने बैग फर्श पर रखने के बजाय इलेक्ट्रॉनिक वजन पैमाने पर रखने की आवश्यकता होती है। जैसा कि वे उस समय तक कर रहे थे। श्रमिकों ने इस जिम्मेदारी को न केवल उत्पादन बैग को वजन मशीन तक ले जाने में अतिरिक्त काम को शामिल माना, बल्कि इसके अलावा बिना किसी अतिरिक्त पारिश्रमिक के शिफ्ट घंटों से परे अतिरिक्त समय समर्पित करना माना गया और नए निर्देशों को पूरा करने से इन्कार कर दिया। प्रबंधन द्वारा जारी किये गये नए निर्देशों को पूरा करने से श्रमिकों का इन्कार वैध या उचित औचित्य के बिना नहीं था और किसी भी दर पर इसे दुराचारी के

रूप में वर्णित नहीं किया जा सकता है, क्योंकि संबंधित श्रमिकों ने इस अतिरिक्त जिम्मेदारी को लेने से इन्कार कर दिया था, जिसमें ना केवल अतिरिक्त समय लग रहा था, बल्कि अतिरिक्त प्रयास भी हो रहा था, उन पर जानबूझकर अवज्ञा या कदाचार का आरोप नहीं लगाया जा सकता था, जिसे दंडित किया जा सकता हो । ट्रिब्यूनल का उस दृष्टिकोण से यह मानना गलत था कि उत्तरदाताओं के खिलाफ लगाया गया आरोप साबित हो गया है ।

श्रमिकों को शिफ्ट घंटों के बाद अतिरिक्त काम करने की आवश्यकता वाले निर्देश स्पष्ट रूप से श्रमिकों की सेवा की शर्तों को बदलने के समान है, जो कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 9 ए की आवश्यकताओं के अनुपालन के बिना अस्वीकार्य था, यहाँ तक कि यह मानते हुए भी कि, कदाचार के होने को अबाधित छोड़ दिया जावे तो भी जिन परिस्थितियों में श्रमिकों पर उन्हें जारी किये गये निर्देशों की अवज्ञा करने का आरोप लगाया था, वे उनकी बर्खास्तगी के चरम दण्ड को उचित नहीं ठहराते थे । श्रम न्यायालय ने अपने विवेक का इस्तेमाल करते हुए बर्खास्तगी के आदेश को अनुपातहीन मानते हुये रद्द कर दिया। उच्च न्यायालय द्वारा संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत उस आदेश में हस्तक्षेप करने से इन्कार करना उचित था । किसी भी स्थिति में संविधान के अनुच्छेद 136 के तहत असाधारण शक्ति का उपयोग करने या नीचे दिए गए दो न्यायालयों द्वारा पारित आदेशों में हस्तक्षेप करने का कोई अनिवार्य कारण

नहीं है-औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947, धारा 9 ए, भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 136 और 226 श्रम कानून-कदाचार-सजा-आनुपातिकता-धारित: सजा असंगत है या नहीं, यह अक्सर उन परिस्थितियों पर ही निर्भर नहीं करती है, जिनमें कथित कदाचार किया गया बल्कि कदाचार की प्रकृति पर भी निर्भर करती है।

सिविल प्रक्रिया संहिता, 1908-आदेश 41 नियम 22 निर्णय-माना गया: एक निर्णय का समर्थन उस पक्ष द्वारा किया जा सकता है, जिसके पक्ष में ना केवल उसके पक्ष में पाये गये आधारों पर बल्कि उन आधारों पर भी जो उसके खिलाफ हो सकते थे, निचली अदालत द्वारा फैसला सुनाया गया है।

अपीलकर्ता कंपनी विभिन्न औद्योगिक अनुप्रयोगों के लिए रबर उत्पादों के निर्माण में लगी हुई है। इसके 488 कर्मचारी रबर मोल्डिंग मशीनों को संचालित करने के लिए मोल्डर्स के रूप में काम कर रहे थे। अपीलकर्ता-कंपनी के प्रबंधन ने मोल्डर्स के रूप में लगे श्रमिकों से अपेक्षा की कि वे अपने काम की पाली के अंत में उत्पादन के अपने व्यक्तिगत बैग को वजन पैमाने पर रखें। 13 मोल्डर्स ने उक्त निर्देशों का पालन करने से इन्कार कर दिया और इस प्रकार उन्हें निलम्बित कर दिया गया। व्यथित होकर, प्रतिवादी संघ ने श्रम अधिकारी के समक्ष विवाद उठाया जिन्होंने संघ और उनके कर्मचारियों को प्रबंधन से माफी मांगने की

सलाह दी और इस आशय का एक वचन पत्र कि वे भविष्य में अपने कृत्य को नहीं दोहराएंगे।

अपीलकर्ता का मामला यह है कि माफी मांगने और उक्त सलाह के अनुसार वचन देने के बावजूद दोषी कामगार न केवल निर्देशों की अवहेलना करते रहे, बल्कि तीन अन्य लोगों को भी ऐसा करने के लिए लुभाने में सफल रहे, जिससे कारखाने में काम बाधित हुआ। अपीलकर्ता ने उनके विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की, और ऐसी कार्यवाही लम्बित रहने से संबंधित कर्मियों को निलंबित कर दिया गया गया। पूछताछ शुरू हुई। कदाचार, लगातार अवज्ञा और अवज्ञा के आरोप में कर्मचारियों की बर्खास्तगी में परिणित हुआ।

प्रतिवादी-संघ ने औद्योगिक ट्रिब्यूनल से संपर्क किया, जिसने माना कि यद्यपि दोषी श्रमिकों के खिलाफ प्रबंधन द्वारा की गई घरेलु जांच निष्पक्ष और उचित थी और आरोप साबित हुए, श्रमिकों पर लगाई गई बर्खास्तगी की सजा आश्चर्यजनक रूप से गंभीरता से असंगत थी। अपराध का और तदनुसार 50 प्रतिशत बकाया वेतन के साथ उनकी बहाली का निर्देश दिया। ट्रिब्यूनल द्वारा पारित आदेश को उच्च न्यायालय द्वारा बरकरार रखा गया था और इसलिए वर्तमान अपील कोर्ट ने खारिज करते हुए आदेश दिया कि,

1. सजा असंगत है या नहीं, यह अक्सर उन परिस्थितियों पर ही

निर्भर नहीं करता है जिनमें कथित कदाचार किया गया बल्कि कदाचार की प्रकृति पर भी निर्भर करती है। (पैरा जी 9)(1098-एफ)

2. वर्तमान मामलों में, श्रमिकों और प्रबंधन के बीच कलह पूरी तरह से इस बात पर उत्पन्न हुई कि प्रबंधन ने श्रमिकों को अपने उत्पादन के बैग को इलेक्ट्रॉनिक वजन पैमाने पर रखने की आवश्यकता बताई। कर्मचारी यूनियन ने शिफ्ट के अंत में उन्हें फर्श पर रखने का आदेश दिया, जैसा कि वे तब तक कर रहे थे जब तक कि प्रबंधन ने नए निर्देश जारी नहीं किए, जिसमें मांग की गई थी कि कामगार अपने उत्पादन बैग को वजन के लिए इलेक्ट्रॉनिक वजन पैमाने पर ले जाएं। कार्यकर्ताओं ने ना केवल उत्पादन बैग को वजन मशीन के लिए ले जाने को अतिरिक्त जिम्मेदारी माना, वरन् वजन मशीन के लिए उत्पादन बैग को ले जाने के लिये बिना शिफ्ट घंटों के अतिरिक्त समय देना माना, इसे बिना कोई अतिरिक्त पारिश्रमिक मांगा। (पैरा 10) (1099 डी-एफ)

3. प्रबंधन द्वारा जारी निर्देशों को पूरा करने से श्रमिकों का इन्कार वैध या उचित औचित्य के बिना नहीं था। इसे किसी भी कीमत पर दूषित नहीं किया जा सकता। मामले का सार यह था कि क्या प्रबंधन, अतिरिक्त पारिश्रमिक के बिना, अकेले उत्पादन कार्य में भाग लेने के लिए जिम्मेदार श्रमिकों को अतिरिक्त कार्य करने के लिए कह सकता है, जो अब तक श्रमिकों के दूसरे समूह द्वारा किया जा रहा था, खासकर जब निर्देशों का

अनुपालन किया जा रहा हो। कामगारों को अपने उत्पादन बैगों को बांधना होगा, उन्हें तोलने वाली मशीन तक ले जाना होगा, प्रक्रिया पूरी होने तक कतार में इंतजार करना होगा और उसके बाद ही निकलना होगा। इस न्यायालय के समक्ष सुनवाई के दौराने अपीलकर्ता के प्रतिनिधि ने यह स्वीकार किया कि चूंकि प्रतिष्ठान में काम करने वाले मोल्डर्स की संख्या काफी बड़ी थी और वजन करने वाली मशीनें सीमित थी इसलिए काम करने वालों को अपनी बारी के लिए कतार में इंतजार करना पड़ता था। उनके उत्पादन को तोलने के लिए जो पहले कुछ अन्य श्रमिकों द्वारा किया जा रहा था, जिन्हे भंग कर दिया गया था। चूंकि संबंधित कर्मियों ने इस अतिरिक्त जिम्मेदारी को लेने से इन्कार कर दिया था, जिसमें ना केवल अतिरिक्त समय लग रहा था, बल्कि अतिरिक्त प्रयास भी हो रहा था, इसलिए उनपर जानबुझकर अवज्ञा या कदाचार का आरोप लगाया जाकर दण्डित नहीं किया जा सकता था। ट्रिब्यूनल का मानना था कि कामगारों के विरुद्ध उत्तरदाताओं के द्वारा लगाया गया आरोप सिद्ध हो गया, गलत था। श्रमिकों को शिफ्ट के घंटों के बाद अतिरिक्त काम करने की आवश्यकता वाले निर्देशों को पूरा करने से इन्कार करना स्पष्ट रूप से श्रमिकों की सेवा की शर्तों को बदलने के समान था, जो कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 9 ए की आवश्यकतों के अनुपालन के बिना अनुमति योग्य नहीं था। (पैरा 13)(1101-सी-एच, 1102 ए-सी)

4. ट्रिब्यूनल ने निस्संदेह आरोपों को साबित माना था, लेकिन उस

निष्कर्ष के बावजूद, उसने श्रमिकों की बर्खास्तगी को इस आधार पर रद्द कर दिया था कि यह कदाचार की गंभीरता के अनुपात में नहीं था। इसके आधार पर 50 प्रतिशत बकाया वेतन के साथ बहाली का निर्देश दिया गया था। उस हद तक यह पुरस्कार कामगारों के पक्ष में था, जिसे चुनौती देने का उनके पास कोई कारण नहीं था, लेकिन इसका मतलब यह नहीं था कि पुरस्कार के खिलाफ किसी भी कार्यवाही में प्रतिवादी कर्मचारी इस आधार पर अपनी बहाली के निर्देश का समर्थन नहीं कर सकते थे कि कदाचार के सबूत के संबंध में ट्रिब्यूनल का निष्कर्ष उचित नहीं था। कानूनी स्थिति काफी हद तक अच्छी तरह से स्थापित है, कि एक निर्णय का समर्थन पार्टी द्वारा किया जा सकता है, जिसके पक्ष में ना केवल उसके पक्ष में पाये गये आधारे पर बल्कि निचले न्यायालय द्वारा उसके खिलाफ रखे गये आधारों पर भी निर्णय दिया गया है। इसका प्रमाण सीसीपी के आदेश 41 नियम 22 से मिलता है। उपरोक्त प्रावधान में अंतर्निहित सिद्धांत भारत के संविधान के अनुच्छेद 136 के तहत विशेष अनुमति द्वारा अपील पर भी लागू होता है। इसलिए यह तर्क खारिज किया जाता है, कि इन कार्यवाहियों में श्रमिकों द्वारा कदाचार के संबंध में किये गये निष्कर्ष पर श्रमिकों द्वारा बचाव नहीं लिया जा सकता है। (पैरा 14, 15, 16) (1102-डी-जी, 1104-बी, 1105-एफ)

जमशेद होर्मुसजी वाडिया बनाम न्यासी बोर्ड, मुंबई बंदरगाह और अन्य। 2004 (3) एससीसी 214, 2004 (1) एससीआर 483-पर भरोसा

किया गया।

5. यह मानते हुये भी कि कदाचार के होने को अबाधित छोड़ दिया गया है, जिन परिस्थितियों में श्रमिकों पर उन्हें जारी किये गये निर्देशों की अवज्ञा करने का आरोप लगाया गया है, वे उनकी बर्खास्तगी के अत्यधिक दंड को उचित नहीं ठहराते हैं। श्रम न्यायालय ने इस आधार पर बर्खास्तगी आदेश को रद्द करने में अपने विवेक का प्रयोग किया है कि आदेश अंसगत था। उच्च न्यायालय द्वारा संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत उस आदेश में हस्तक्षेप करने से इन्कार करना उचित था। किसी भी स्थिति में संविधान के अनुच्छेद 136 के तहत असाधारण शक्ति का इस्तेमाल करने या नीचे के दो न्यायालयों द्वारा जो किया गया है उसमें हस्तक्षेप करने का कोई बाध्यकारी कारण नहीं है। (पैरा 17) (1105 जी-एच, 1106 ए-बी) 2004 (1) एससीआर 483 केस लॉ संदर्भ: पर भरोसा किया गया (पैरा 15)

सिविल अपीलिय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील संख्या 11016/2013

एमपी नंबर 1/2011 में मद्रास उच्च न्यायालय के निर्णय और आदेश दिनांक 27.04.2011 से, डब्ल्यू नंबर 702/2011

के.के. वेणुगोपाल, वेदा, सैयद शाहिद हुसैन रिजवी के लिए
अपीलकर्ता

प्रतिवादी की ओर से वी.प्रकाश, राहुल जोशी, एस.एल.अनेजा।

न्यायालय का फैसला सुनाया गया।

टी.एस. ठाकुर, जे.

2. यह अपील मद्रास उच्च न्यायालय की खंडपीठ द्वारा पारित 27 अप्रैल, 2011 के एक निर्णय और आदेश से उत्पन्न हुई है, जिसके तहत अपीलकर्ता द्वारा प्रस्तुत रिट अपील संख्या 702/2011 और 2011 की दायर एम.पी. संख्या 1 को खारिज कर दिया गया है और रिट याचिका संख्या 8019/2010 में उस न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित 28 फरवरी, 2011 के आदेश की पुष्टि की गई है।

3. अपीलकर्ता-कंपनी विभिन्न औद्योगिक अनुप्रयोगों के लिए रबर उत्पादों के निर्माण में लगी हुई है। प्रासंगिक समय पर, इसकी स्थापना में 877 कर्मचारी थे। इनमें से लगभग 488 कर्मचारी रबर मोल्डिंग मशीनों को संचालित करने के लिए मोल्डर्स के रूप में काम कर रहे थे। मोल्डिंग कार्य में रबर को मोल्डिंग प्रेस में रखना शामिल था, जिसे बाद में रबर घटकों में दबाया जाता था और विभिन्न औद्योगिक, वाणिज्यिक उपयोगों के लिए विपणन किया जाता था।

4. मार्च 1999 में अपीलकर्ता कंपनी के प्रबंधन ने मोल्डर्स के रूप में लगे श्रमिकों से कहा कि वे अपने कार्य शिफ्ट के अंत में उत्पादन के अपने व्यक्तिगत बैग को वजन पैमाने पर रखें। यह प्रक्रिया लगभग एक सप्ताह

तक देखी गयी, जिसके बाद 488 मोल्डर्स में से 13 ने प्रबंधन द्वारा जारी निर्देशों का पालन करने से इन्कार कर दिया। कार्यबल के दोषी सदस्यों को उस आधार पर प्रबंधन द्वारा निलंबन के तहत रखा गया था। अपने सदस्यों के खिलाफ की गई कार्यवाही से व्यथित होकर प्रतिवादी संघ ने श्रम अधिकारी के समक्ष विवाद उठाया, जिन्होंने संघ और उसके कर्मचारियों को प्रबंधन से माफी मांगने और इस आशय का वचन देने की सलाह दी कि वे भविष्य में अपने कृत्य को नहीं दोहराएंगे।

5. अपीलकर्ता का मामला यह है कि माफी मांगने और उक्त सलाह के अनुसार वचन देने के बावजूद दोषी कामगार ना केवल निर्देशों की अवहेलना करते रहे बल्कि तीन अन्य लोगों को भी ऐसा करने के लिए लुभाने में सफल रहे, जिससे कारखाने में काम बाधित हुआ। अपीलकर्ता ने संबंधित श्रमिकों द्वारा दिखायी गई अवज्ञा पर ध्यान दिया और अप्रैल 1999 में उनके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की। ऐसी कार्यवाही लम्बित रहने तक संबंधित श्रमिकों को माफी मांगने के बावजूद निर्देशों तथा दिये गये वचन पत्र का पालन करने से इन्कार करने के उनके आचरण के आरोप में निलम्बित कर दिया था। पूछताछ शुरू हुई । कर्मचारियों के खिलाफ प्रदर्शन की परिणति कदाचार के आरोपों के आधार पर दोषी कामगार को लगातार अवज्ञा एवं खिलाफ प्रदर्शन के आधार पर बर्खास्तगी के रूप में हुई । प्रतिवादी संघ ने एक बार फिर कामगारों के हित का समर्थन किया और विवाद के फैसले के लिये सरकार द्वारा दिये

गये संदर्भ में औद्योगिक न्यायाधिकरण, चैन्नई से संपर्क किया। ट्रिब्यूनल इस निष्कर्ष पर पहुँचा कि यद्यपि दोषी कामगारों के खिलाफ प्रबन्धन द्वारा की गई घरेलू जाँच निष्पक्ष और उचित थी और आरोप साबित हुये थे, लेकिन कामगारों को दी गई बर्खास्तगी की सजा अपराध की गंभीरता के अनुपात में नहीं थी। ट्रिब्यूनल ने तद्रूप श्रमिकों के खिलाफ पारित बर्खास्तगी के आदेश को रद्द कर दिया और 50 प्रतिशत बकाया वेतन के साथ उनकी बहाली का निर्देश दिया।

6. ट्रिब्यूनल द्वारा दिये गये फैसले से व्यथित होकर, अपीलकर्ता ने मद्रास उच्च न्यायालय के समक्ष रिट याचिका संख्या 8019/2010 दायर की, जिसे उच्च न्यायालय के एक विद्वान एकल न्यायाधीश ने 28 फरवरी, 2011 के अपने आदेश द्वारा सुना और खारिज किया गया। अपील क्रमांक 702/2011 एवं मध्य प्रदेश प्रबंधन द्वारा दायर नं. 01/2011 भी विफल रहा और उस न्यायालय की एक डिवीजन बेंच द्वारा खारिज कर दिया गया। जैसा की उपर देखा गया है, वर्तमान अपील उक्त आदेशों की आलोचना करती है।

7. अपीलार्थी की ओर से अपील करते हुये श्री के.के. वेणुगोपाल विद्वान वरिष्ठ वकील ने दृढता से तर्क दिया कि ट्रिब्यूनल और उच्च न्यायालय ने भी चूक करने वाले श्रमिकों पर लगाये गये दण्ड में हस्तक्षेप

करने में गलती की थी। उन्होंने आग्रह किया कि दोषी श्रमिकों का आचरण इस तथ्य को ध्यान में रखते हुये पूरी तरह से अनुचित था कि श्रम अधिकारी, मदुरै के समक्ष कार्यवाही के दौरान, उन्होंने ना केवल अपने कदाचार के लिये माफी मांगी थी, बल्कि अपने वरिष्ठ का पालन करने के लिये लिखित रूप में वचन पत्र भी दाखिल किया था । भविष्य में केवल उस आधार पर प्रबंधन अधिकारी ने अपने द्वारा जारी निलम्बन के आदेश को रद्द किया था और श्रमिकों को अपने कर्तव्यों पर फिर से काम करने की अनुमति दी थी । उस पृष्ठभूमि को देखते हुये श्री वेणुगोपाल ने तर्क दिया कि श्रमिकों को अपने वादे और वचन से पीछे हटना और उनके उत्पादन के व्यक्तिगत बैग को वजन पैमाने पर रखने से इन्कार करना उचित नहीं था, जैसा कि ऐसा करने का निर्देश दिया गया था । चूँकि श्रमिकों ने अपना जानबूझकर और अवज्ञाकारी कार्य जारी रखा था । अपने आचरण में सुधार किया जाना का मौका दिये जाने के बाबजूद उनका रवैया ऐसा रहा कि वे किसी भी सहानुभूति के पात्र नहीं थे । ना ही उनके खिलाफ लगाये गये आरोपों के साबित होने पर सेवा से बर्खास्तगी की सजा को उनके द्वारा किये गये कदाचार की गंभीरता से असंगत माना जा सकता था ।

8. प्रतिवादी संघ की ओर से श्री वी. प्रकाश द्वारा यह तर्क दिया कि ट्रिब्यूनल और उच्च न्यायालय का श्रमिकों के खिलाफ पारित बर्खास्तगी के आदेशों में हस्तक्षेप करना उचित था । विद्वान अधिवक्ता के अनुसार

बर्खास्तगी के आदेश ना केवल तथ्यों के आधार पर बल्कि निष्पक्षता के आधार पर भी अस्थिर थे। इन्हें प्रतिशोध की भावना से और अन्य श्रमिकों को ऐसी प्रथा पर आपत्ति करने से रोकने के लिये पारित किया गया था, जो कि चल रही थी । इसका चेहरा यह है कि प्रबंधन द्वारा इसके लिये कोई अतिरिक्त वेतन का भुगतान किये बिना शिफ्ट घंटों से परे अतिरिक्त काम को शामिल करना अनुचित है। ट्रिब्यूनल और उच्च न्यायालय ने अपनी शक्तियों का निष्पक्ष और यथोचित प्रयोग किया है, विद्वान अधिवक्ता के अनुसार इस न्यायालय के लिये कोई कारण नहीं है, बाध्यकारी तो बिल्कुल भी नहीं है कि विवादित आदेशों में हस्तक्षेप करें ।

9. संक्षिप्त प्रश्न जो निर्धारण के लिये है, वह यह है कि क्या ट्रिब्यूनल और उच्च न्यायालय का यह मानना उचित था कि श्रमिकों पर लगाया गया बर्खास्तगी का दण्ड उनके द्वारा कथित तौर पर किये गये कदाचार के गंभीरता के अनुपात में नहीं था । सजा असंगत है या नहीं यह अक्सर उन परिस्थितियों पर निर्भर करता है कि जिनमें कथित कदाचार किया गया था, साथ ही कदाचार की प्रकृति भी । इससे हमारे लिये वास्तविक विवाद का संक्षेप में उल्लेख करना आवश्यक हो जाता है, जिसमें कार्यवाहियों को जन्म दिया, जिसके परिणामस्वरूप श्रमिकों की बर्खास्तगी हुई । कार्यवाही का यह सामान्य आधार है, जो पर्यवेक्षक प्रबंधक (कार्मिक) द्वारा प्रस्तुत 11 अप्रैल 1999 की एक रिपोर्ट जी के साथ शुरू हुई । जिसमें उन्होंने कहा, कि

”सभी कामगारों को पहले से ही सूचित कर दिया था कि शिफ्ट के अन्त में अपने उत्पादन के बैग को फर्श पर रखने की बजाय उन्हें इलैक्टॉनिक वजन मापने के कांटे पर रखना होगा

श्री जे.डी. जोस बालन भी इसके बारे में जानते हैं, जबकि सभी कार्मिक उपरोक्त प्रक्रिया का पालन कर रहे थे, श्री जोस बालन ने उपरोक्त तिथियों पर अपने उत्पादन को बैग वजन पैमाने पर रखने से इन्कार कर दिया । जब भी मैंने इस बारे में बताया तो उन्होंने कहा मेरी शिफ्ट का समय समाप्त हो गया है। मैं उसके बाद काम नहीं करूंगा, इसलिये वजन नहीं कर सकता । जितने भी दिन उसने काम करने से मना किया, मैंने उसे सूचित किया कि शिफ्ट खत्म होने के बाद 05 मिनट तक भी काम करना ओवर टाइम नहीं माना जा सकता और वह पहले से ही 08 घण्टे की शिफ्ट में केवल 07-1/2 घण्टे ही काम कर रहा था,शेष 1/2 घण्टा लंच का समय है और उनका यह कहना गलत होगा कि शिफ्ट समाप्त हो गई है या यह अधिक काम है । इसके बाबजूद उसने न केवल वह काम करने से इन्कार कर दिया,बल्कि उत्पादित वाशर्स के बैग फर्श पर रख दिये और टाइम कार्ड पर हस्ताक्षर किये बिना ही चला गया ।

10. उपरोक्त से यह स्पष्ट है कि श्रमिकों और प्रबंधन के बीच कलह पूरी तरह से प्रबंधन द्वारा श्रमिकों को उनके उत्पादन के बैग को फर्श पर रखने के बजाय इलेक्ट्रॉनिक वजन पैमाने पर रखने की आवश्यकता के कारण उत्पन्न हुई, जिसे जब तक प्रबंधन ने नये निर्देश जारी नहीं किये तब तक वे ऐसा कर रहे थे, जिससे मांग की गई थी कि कामगार अपने उत्पादन बैग को वजन के लिये इलेक्ट्रॉनिक तराजू पर ले जाये । कामगारों ने इस अतिरिक्त जिम्मेदारी को ना केवल उत्पादन बैग को वजन मशीन तक ले जाने में अतिरिक्त काम करना माना बल्कि इसके लिये बिना किसी अतिरिक्त पारिश्रमिक के शिफ्ट घण्टों से परे अतिरिक्त समय समर्पित करना भी शामिल किया । श्रमिकों ने यूनियन की ओर से औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष दायर दावा विवरण में आवश्यक तथ्य प्रस्तुत किये, जिसमें उन्होंने कहा कि, प्रबंधन ने मोल्डर्स को सभी उत्पादित रबर वॉशर को एक बोरी में डालने और उन्हें बांधने का निर्देश दिया था, जो काम अब तक दूसरी टीम द्वारा किया जाता था । इस काम के लिये भी, प्रबंधन ने उच्च मजदूरी का वादा किया था और श्रमिक अब उपरोक्त दोनों काम कर रहे हैं, लेकिन प्रबंधन अधिक भुगतान करने के अपने वादे को पूरा करने

में विफल रहा है।”

इससे गुणवत्ता नियंत्रण जाँच करने में एक घण्टा अधिक लगता है और शिफ्ट घण्टों के बाद सभी निर्मित वॉशर को बोरे में डाल दिया जाता है । इस ओवर टाईम काम के लिये प्रबंधन श्रमिकों को कोई ओवर टाईम वेतन नहीं दे रहा है ।

11. ट्रिब्यूनल के समक्ष प्रतिवादी संघ ने अपने दावे को साबित करने के लिये सबूत पेश किये कि प्रबंधन द्वारा जारी किये गये निर्देशों के अनुसार श्रमिकों को अपने उत्पादन के बैग को बांधना होगा, उसे वजन मशीन तक ले जाना होगा । कतार में अपनी बारी का इंतजार करना होगा। प्रॉडक्शन बैग का वजन करने के बाद उसके संबंध में आवश्यक प्रविष्टियों की गई जिसमें शिफ्ट खत्म होने के बाद एक घण्टे का समय लगा। इस संबंध में प्रतिवादी संघ के अध्यक्ष एस. थंगास्वामी के बयान का यह कथन प्रासंगिक है, कि

”प्रतिवादी प्रतिष्ठान में मोल्डर्स का काम केवल रबर ऑटो घटकों के उत्पादन के संबंध में संचालन करना है। उत्पादित घटकों का निरीक्षण का कार्य एक अन्य समूह का था, जिसमें प्रबंधक, पर्यवेक्षक और 10 श्रमिकों की एक टीम शामिल थी । प्रबंधन ने अचानक इस समूह को भंग कर दिया और मोल्डर्स को स्वयं उत्पादित घटकों का निरीक्षण

करने का निर्देश दिया । प्रबंधन ने इस अतिरिक्त कार्य के लिए मोल्डर्स को आर्थिक रूप से मुआवजा देने का आश्वासन दिया । इसके अलावा प्रबंधन ने उन्हें तैयार घटकों को एक बैग में रखने का निर्देश दिया । इसके लिए भी प्रबंधन ने मोल्डर्स को आर्थिक रूप से मुआवजा देने का आश्वासन दिया।”

उन्हें शिफ्ट खत्म होने के बाद उत्पादित घटकों को बैग में रखना था और इसे लेना था, एक कतार में खड़ा होना था और बैग का वजन करना था । वजन करने वाली मशीन उत्पादन टेबल से लगभग 100 से 150 फीट की दूरी पर स्थित थी। मेरे द्वारा उत्पादित वॉशर वाले बैग का वजन 10 किलो से 150 किलो तक हो सकता है । वजन के बाद वजन को प्रेस कार्ड में दर्ज किया जाना चाहिए था ।

कार्ड पर हस्ताक्षर करवाने के लिए हमें कतार में खड़े रहना था, ऐसा करने में एक घण्टा लगेगा । उत्पीड़न के उपाय के रूप में अदालत के समक्ष विवाद उठाने के लिये 15 श्रमिकों के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही की गई और हमें बर्खास्त कर दिया गया ।

12. इससे भी महत्वपूर्ण बात यह है कि अपीलकर्ता द्वारा परीक्षित गवाह श्री दामोदरन का बयान, जो संबंधित समय पर मोल्डिंग विभाग में प्रबंधक के रूप में काम कर रहा था, यह स्पष्ट करता है कि कामगार ने शिफ्ट की

समाप्ति पर वजन मशीन पर बैग रखने से इन्कार कर दिया था, क्योंकि ऐसा कोई भी कार्य शिफ्ट के घण्टों के बाद किया जाना था, जो कि यह बयान के निम्नलिखित भाग से स्पष्ट है, हमारे पास तीन शिफ्ट हैं । सुबह 8 बजे से शाम 4 बजे तक, शाम 4 बजे से रात्रि 12 बजे तक, रात्रि 12 बजे से सुबह 9 बजे तक । यह कहना सही होगा कि विवाद में संबंधित श्रमिकों के खिलाफ प्रबंधन का आरोप यह है कि उन्होंने शिफ्ट के अन्त में वजन मापने की मशीन पर बैग रखने से इन्कार कर दिया । । काम करने वालों का रूख यह है कि वे शिफ्ट के घण्टों के बाद काम नहीं करेंगे।

13. इस प्रकार यह स्पष्ट है कि प्रबंधन द्वारा जारी निर्देशों को पूरा करने से श्रमिकों का इन्कार वैद्य या उचित औचित्य के बिना नहीं था । इसे किसी भी कीमत पर दूषित नहीं कहा जा सकता । मामले का सार यह था कि क्या प्रबंधन, अतिरिक्त पारिश्रमिक के बिना अकेले उत्पादन कार्य में भाग लेने के लिये जिम्मेदार श्रमिकों को अतिरिक्त कार्य करने के लिये कह सकता है । जो अब तक श्रमिकों के दूसरे समूहों द्वारा किया जा रहा था । खासकर जब निर्देशों का अनुपालन किया जा रहा हो । कामगारों को अपने उत्पादन बैगों को बाँधना होगा । उन्हें तौलने वाली मशीन तक ले जाना होगा, प्रक्रिया पूरी होने तक कतार में इन्तजार करना होगा और उसके बाद ही निकलना होगा । हमारे समक्ष सुनवाई के दौरान अपीलकर्ता के प्रतिनिधि ने यह स्वीकार किया कि चूँकि प्रतिष्ठान में काम करने वाले मोल्डर्स की संख्या काफी बड़ी थी और वजन करने वाली मशीने सीमित

संख्या में थी, इसलिये काम करने वालों को उत्पादन तोलने के लिए अपनी बारी के लिये कतार में इंतजार करना पड़ता था।

चूंकि संबंधित कर्मियों ने इस अतिरिक्त जिम्मेदारी को लेने से इन्कार कर दिया था। जिसमें ना केवल अतिरिक्त समय लग रहा था, बल्कि अतिरिक्त मेहनत भी लग रही थी। इसलिये उन पर जानबूझकर अवज्ञा या कदाचार का आरोप नहीं लगाया जा सकता था, जिसके लिये दंडित किया जा सकता हो। ट्रिब्यूनल का यह मानना गलत था कि प्रतिवादियों के खिलाफ लगाया गया आरोप साबित हो गया है। श्रमिकों को शिफ्ट के घंटों के बाद अतिरिक्त काम करने की आवश्यकता वाले निर्देशों को पूरा करने से इन्कार करना स्पष्ट रूप से श्रमिकों की सेवा की शर्तों को बदलने के समान था, जो कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 9 ए की आवश्यकताओं का अनुपालन किये बिना अनुमति नहीं थी।

14. अपीलकर्ता की ओर से यह तर्क दिया गया कि प्रतिवादी कामगार कानूनी रूप से उनके खिलाफ लगाये गये आरोपों पर ट्रिब्यूनल के निष्कर्ष पर हमला करने के हकदार नहीं थे, क्योंकि कामगारों ने उच्च न्यायालय के समक्ष ट्रिब्यूनल द्वारा दिये गये पुरस्कार पर हमला नहीं किया था। इस संबंध में ट्रिब्यूनल के निष्कर्ष अंतिम रूप ले चुके थे। हम ऐसा नहीं सोचते। ट्रिब्यूनल ने निसंदेह आरोपों को साबित माना था, लेकिन उस निष्कर्ष के बावजूद उसने काम करने वालों की बर्खास्तगी को इस

आधार पर रद्द किया था कि यह कदाचार की गंभीरता के अनुपात में नहीं था। इसके आधार पर 50 प्रतिशत बकाया वेतन के साथ बहाली का निर्देश दिया गया था। उस हद तक यह पुरस्कार कामगारों के पक्ष में था, जिसे चुनौती देने का उनके पास कोई कारण नहीं था, लेकिन इसका यह मतलब नहीं था कि पुरस्कार के खिलाफ किसी भी कार्यवाही में प्रतिवादी कामगार इस आधार पर अपनी बहाली के निर्देश का समर्थन नहीं कर सकते थे कि कदाचार के सबूत के संबन्ध में ट्रिब्यूनल का निष्कर्ष उचित नहीं था। कानूनी स्थिति काफी हद तक अच्छी तरह से स्थापित है कि जिस पक्ष के पक्ष में निर्णय दिया गया है, उसका समर्थन ना केवल उसके पक्ष में पाये गये आधारों पर किया जा सकता है, बल्कि उन आधारों पर भी किया जा सकता है, जो नीचे के न्यायालय द्वारा उसके खिलाफ रखे गये हो। इसका प्रमाण सी.पी.सी. के आदेश 41 नियम 22 से मिलता है, जिसमें लिखा है

”22 सुनवाई पर प्रतिवादी डिक्री पर आपत्ति कर सकता है, जैसे कि उसने एक अलग अपील की है। कोई प्रतिवादी, भले ही उसने डिक्री के किसी भी हिस्से से अपील ना की हो, ना केवल डिक्री का समर्थन कर सकता है, बल्कि यह भी कह सकता है कि किसी भी मुद्दे के संबन्ध में नीचे के न्यायालय में उसके खिलाफ निष्कर्ष उसके पक्ष में होना चाहिये, और हो सकता है डिक्री पर कोई प्रति-आपत्ति भी ले, जिसे वह अपील के माध्यम से ले सकता था, बशर्ते कि

उसने सुनवाई के लिये निर्धारित दिन के नोटिस की उसे या उसके वकील को तामील की तारीख से एक महीने के भीतर अपीलकर्ता न्यायालय में ऐसी आपत्ति दायर की हो या ऐसे अतिरिक्त समय के भीतर जिसे अपीलीय न्यायालय अनुमति देना उचित समझे ।

(स्पष्टीकरण-न्यायालय के उस फैसले के निष्कर्ष से व्यथित प्रतिवादी, जिसके खिलाफ अपील की गई डिक्री आधारित है, इस नियम के तहत डिक्री के संबन्ध में प्रतिआपत्ति दायर कर सकता है, जहाँ तक वह उस निष्कर्ष पर आधारित है, इसके बावजूद कि किसी अन्य निष्कर्ष पर न्यायालय के निर्णय के कारण, जो मुकदमें के निर्णय के लिये पर्याप्त है, डिक्री, पूर्णतः आंशिक रूप से, उस प्रतिवादी के पक्ष में है।)

(2) आपत्ति का प्रपत्र और उस पर लागू प्रावधान।-ऐसी प्रति-आपत्ति एक ज्ञापन के रूप में होगी, और नियम 1 के प्रावधान, जहाँ तक वे अपील के ज्ञापन के रूप और सामग्री से संबन्धित हैं, उस पर लागू होंगे ।

(3) (" " " " " ")

(4) जहाँ, किसी भी मामले में, जिसमें किसी प्रतिवादी

ने इस नियम के तहत आपत्ति का ज्ञापन दायर किया है, मूल अपील वापस ले ली जाती है या डिफॉल्ट के लिये खारिज कर दी जाती है, तो दायर की गई आपत्ति को अन्य पक्षों को ऐसे नोटिस के बाद सुना और निर्धारित किया जा सकता है, जैसा न्यायालय उचित समझे ।

(5) निर्धन व्यक्तियों द्वारा अपील से संबन्धित प्रावधान जहाँ तक उन्हें लागू किया जा सके, इस नियम के तहत आपत्ति पर लागू होंगे ।”

15. उपरोक्त प्रावधान में अंतर्निहित सिद्धान्त भारत के संविधान के अनुच्छेद 136 के तहत विशेष अनुमति द्वारा अपील पर भी लागू होता है जैसा कि जमशेद होर्मुसजी वाडिया बनाम बोर्ड ऑफ ट्रस्टीज, पोर्ट ऑफ मुंबई और अन्य 2004(3) एससीसी 214 में इस न्यायालय द्वारा अभिनिर्धारित किया गया था । जहाँ न्यायालय ने कहा, 35 विद्वान अतिरिक्त सॉलिसिटर जनरल द्वारा इस न्यायालय के संज्ञान में कुछ निर्णय लाये गये थे जिसमें इस न्यायालय ने आदेश 41 नियम 22 सीपीसी का संदर्भ दिया था और प्रतिवादी को चुनौती देकर अपील के तहत डिक्री या निर्णय का समर्थन करने की अनुमति दी थी । आदेश के बावजूद उनके खिलाफ मामला दर्ज किया गया या फैसला सुनाया गया । निर्णय या डिक्री अन्त में उनके पक्ष में थी । उदाहरण के लिये, रमन भाई आशाभाई पटेल,

उत्तरी रेलवे सहकारी सोसायटी लिमिटेड और भारत कला भंडार लिमिटेड को देखें । अतिरिक्त सॉलिसिटर जनरल सही है लेकिन हम यह स्पष्ट करना चाहेंगे कि ऐसा इसलिये नहीं किया गया है, क्योंकि आदेश 41 नियम 22 सीपीसी संविधान के अनुच्छेद 136 के तहत प्रस्तुत अपीलों पर लागू होता है, यह न्याय के एक बुनियादी सिद्धान्त के कारण है, जो वरिष्ठ क्षेत्राधिकार की अदालतों पर लागू होता है। नीचे किसी अदालत या न्यायाधिकरण के समक्ष पूरी तरह से सफल व्यक्ति किसी भी मुद्दे पर किसी प्रतिकूल निष्कर्ष या प्रतिकूल निर्णय के प्रभाव से केवल खुद को स्पष्ट करने के लिये अपील दायर नहीं कर सकता क्योंकि वह व्यथित व्यक्ति शब्दों के अर्थ में आने वाला व्यक्ति नहीं होगा । अपील या पुनरीक्षण में, सामान्य सिद्धांत के रूप में, जिस पक्ष के पक्ष में आदेश है, वह यह दिखाने का हकदार है कि भले ही आदेश उसके पक्ष में तय किये गये आधारों पर रद्द किया जा सकता है, फिर भी आदेश रद्द किया जा सकता है, किसी अन्य आधार पर तथापि आदेश उन आधारों को रद्द करके कायम रखा जा सकता है, जिस पर निचली अदालत में उसके खिलाफ फैसला सुनाया गया था । कानून की यह स्थिति सिविल प्रक्रिया संहिता के आदेश 41 नियम 22 का सहारा लिये बिना सामान्य सिद्धांत पर समर्थित है ।

इस संदर्भ में नलनाथ ए सैनुद्दीन बनाम कुरीकादान सुलेमान और बनारसी बनाम राम फल मामले में इस न्यायालय के हालिया फैसले को देखा जाना चाहिये। यह न्यायालय जो कि पूर्ण क्षेत्राधिकार वाला न्यायालय

है, उसे एक बार अपील में मामला जब उसके पास आ जाता है तो उसमें कोई भी डिक्री पारित करने और कोई भी आदेश देने की शक्ति है। जिसे मामले के तथ्य और उस पर लागू कानून के रूप में पारित किया जाना चाहिये। इस तरह की शक्ति का प्रयोग इस न्यायालय द्वारा अपने अधिकार क्षेत्र के आधार पर किया जा सकता है, ना कि आदेश 41 नियम 33 सीपीसी का सहारा लेकर, हालांकि कुछ मामले में इस आशय की टिप्पणियाँ उपलब्ध हैं कि यह न्यायालय आदेश 41 नियम 33 सीपीसी से निकाले गये सिद्धान्तों पर कार्य कर सकता है। यह जोडा जा सकता है कि इस न्यायालय के पास ऐसी डिक्री पारित करने या ऐसा आदेश देने का अधिकार क्षेत्र है, जो उसके समक्ष लंबित किसी मामले में पूर्ण न्याय करने के लिये आवश्यक है। इस तरह का क्षेत्राधिकार इस न्यायालय को संविधान के अनुच्छेद 142 द्वारा प्रदान किया गया है और इस न्यायालय को सिविल प्रक्रिया संहिता के किसी भी प्रावधान या उससे उत्पन्न किसी सिद्धान्त का सहारा लेने की आवश्यकता नहीं है। हालांकि, फिर भी, व्यापक क्षेत्राधिकार उपलब्ध होने के बावजूद, यह न्यायालय आमतौर पर अपील करने वाले पक्ष को उस स्थिति से अधिक नुकसानदेय स्थिति में रखने का आदेश, निर्देश या डिक्री नहीं देगा जो अपील ना करने पर होती।

16. इसलिए हमें इस तर्क को खारिज करने में कोई हिचकिचाहट नहीं है कि इन कार्यवाहियों में श्रमिकों द्वारा कदाचार के संबन्ध में निष्कर्ष को श्रमिकों द्वारा चुनौती नहीं दी जा सकती है।

17. यह मानते हुए भी कि कदाचार के संबन्ध में निष्कर्ष को अबाधित छोड़ दिया गया है, जिन परिस्थितियों में श्रमिकों पर उनपर जारी किये गये निर्देशों की अवज्ञा करने का आरोप लगाया गया है, वे उनकी बर्खास्तगी के अत्यधिक दण्ड को उचित नहीं ठहराते हैं। श्रम न्यायालय ने इस आधार पर बर्खास्तगी आदेश को रद्द करने में अपने विवेक का प्रयोग किया कि यह अनुपातहीन था।

संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत उच्च न्यायालय द्वारा उस आदेश में हस्तक्षेप करने से इन्कार करना उचित था । किसी भी स्थिति में हमारे पास संविधान के अनुच्छेद 136 के तहत अपनी असाधारण शक्ति का उपयोग करने या नीचे के दो न्यायालयों द्वारा किए गए कार्यों में हस्तक्षेप करने के लिए कोई बाध्यकारी कारण नहीं है, लेकिन इस तथ्य के लिए कि कामगारों को पूरा बकाया वेतन देने से इन्कार करने के खिलाफ कोई अपील या चुनौती नहीं है, हमने कामगारों को पूरा वेतन देने के लिए हस्तक्षेप भी किया होगा । जैसा भी हो, यह अपील खारिज होने वाली है और इसके तहत 25,000/- रुपये की कोस्ट के साथ खारिज की जाती है

सी विभूति भूषण बोस

अपील खारिज

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी नीरज गुप्ता (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।