

डी. एस. तेवतिया जे. के समक्ष

फ़रीदाबाद कॉम्प्लेक्स प्रशासन, फ़रीदाबाद,—याचिकाकर्ता.

बनाम

मोर लाल और अन्य.-प्रतिवादी।

1975 की सिविल रिट याचिका संख्या 52471

10 दिसंबर 1982.

औद्योगिक विवाद अधिनियम (1947 का XIV) - धारा 33(2)(बी) - एक श्रमिक की सेवाएं समाप्त - औद्योगिक विवाद उठाया गया और निर्णय लंबित - नियोक्ता द्वारा श्रमिक को फिर से नियोजित करना और दूसरी बार उसे बर्खास्त करना कदाचार—ऐसा कर्मकार—धारा 33(2)(बी)—धारा 33(2)(बी) के संरक्षण का हकदार है—आकर्षित होने पर।

अभिनिर्णीत किया कि औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 33(2)(बी) को पढ़ने से पता चलेगा कि जो तथ्य इसके आवेदन को आकर्षित करने के लिए पर्याप्त हैं वे हैं:

- (i) संबंधित कामगार और नियोक्ता के बीच कोई औद्योगिक विवाद होना चाहिए था;
- (ii) कि उक्त विवाद के लंबित रहने के दौरान नियोक्ता द्वारा उपधारा (2) के खंड (बी) में परिकल्पित कार्रवाई श्रमिक के खिलाफ की गई होगी और जिस कदाचार के कारण श्रमिक के खिलाफ उक्त कार्रवाई हुई, उसका श्रमिक और नियोक्ता के बीच लंबित औद्योगिक विवाद की विषय वस्तु से कोई संबंध नहीं होना चाहिए। इस धारा के प्रावधानों को लागू करते समय विधानमंडल ने जो मूल दो उद्देश्य ध्यान में रखे थे, वे ऐसे लंबित विवादों को उठाने या जारी रखने के कारण कार्यकर्ता के उत्पीड़न की रक्षा करना है और ऐसी लंबित कार्यवाहियों को नियोक्ता और कर्मचारी के बीच संबंधों को और अधिक खराब करने वाले किसी भी कारण से परेशान किए बिना शांतिपूर्ण माहौल में शीघ्र समाप्त किया जाता है और ये किसी भी तरह से उस स्थिति के साथ असंगत नहीं होते हैं जहां कर्मचारी काम के दौरान लंबित विवाद उक्त नियोक्ता के साथ पुनः रोजगार सुनिश्चित करता है। ऐसी स्थिति में भी, उक्त कामगार और नियोक्ता के बीच लंबित औद्योगिक विवाद के जारी रहने या किसी अन्य कारण से उक्त कामगार को किसी भी संभावित उत्पीड़न से बचाने के लिए विधायिका की चिंता कम नहीं हो सकती थी। उक्त विवाद के अभियोजन में कार्यकर्ता। अधिनियम की धारा 33 की उपधारा (1) और (2) में प्रयुक्त अभिव्यक्ति 'कर्मचारी' और 'नियोक्ता' का अर्थ

हैं नियोक्ता और कामगार जिनके बीच एक औद्योगिक विवाद लंबित था, जब उसी नियोक्ता द्वारा धारा 33 के तहत परिकल्पित कर्मचारी के खिलाफ कार्रवाई की जाती है। इस धारा के प्रावधानों के अनुसार कार्यकर्ता को अधिनियम की धारा 33 में परिकल्पित सुरक्षा के लिए अर्हता प्राप्त करने के लिए आगे की योग्यता पूरी करने की आवश्यकता नहीं है। 'कर्मचारी' शब्द एक नामित कर्मकार से संबंधित है और किसी दिए गए कार्य को करने वाले या किसी पद पर आसीन कर्मकार को संदर्भित नहीं करता है। इसलिए, 'धारा 33 (2) (बी)' के प्रावधानों को आकर्षित करने के लिए, यदि दो तथ्य मौजूद हैं तो यह पर्याप्त है; (i) जब नियोक्ता द्वारा उक्त प्रावधान द्वारा परिकल्पित कार्रवाई की जाती है तो उस कामगार और नियोक्ता के बीच एक औद्योगिक विवाद लंबित होता है; और (ii) कथित कदाचार उक्त लंबित मुकदमे की विषय वस्तु से जुड़ा नहीं था। (पैरा 4, 7 और 8)।

भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 और 227 के तहत याचिका में प्रार्थना की गई है कि याचिकाकर्ता को निम्नलिखित राहतें प्रदान की जाएं: -

(i) कृपया मामले के रिकॉर्ड इस माननीय न्यायालय के अवलोकन के लिए प्रतिवादी नंबर 1 से मंगवाएं, और सर्टिओरीरी की प्रकृति में एक उचित रिट या किसी अन्य उचित रिट, आदेश या निर्देश को रद्द कर दिया जाए। अधिनिर्णय जो अनुलग्नक पी-1 के रूप में संलग्न है।

(ii) याचिकाकर्ता को मामले के मूल दस्तावेज दाखिल करने से छूट दी जा सकती है और केवल प्रमाणित प्रतियां दाखिल करने की अनुमति दी जा सकती है।

(iii) याचिका के अंतिम निस्तारण तक उक्त का संचालन। कृपया अधिनिर्णय पर रोक लगाई जाए।

(iv) कृपया याचिका की लागत भी याचिकाकर्ता को अधिनिर्णय की जाए।

(v) इस मामले की परिस्थितियों में ऐसी कोई अन्य राहत जिसे यह माननीय न्यायालय उचित समझे, याचिकाकर्ता को भी दी जा सकती है।

याचिकाकर्ता के लिए बार-एट-लॉ, वकील, कुलदीप सिंह, वकील एम. एम. कुमार के साथ।

प्रतिवादियों की ओर से अधिवक्ता आर.एस.मित्तल।

निर्णय

डी. एस. तेवतिया, जे.

यह याचिका कुछ हद तक अछूते कानूनी क्षेत्र को कवर करती है, इसमें जो प्रश्न यहां विचार के लिए आता है वह रेस इंटेग्रा है। प्रस्ताव को इस प्रकार कहा जा सकता है:-

(2) क्या औद्योगिक विवाद अधिनियम (जिसे इसके बाद अधिनियम के रूप में संदर्भित किया गया है) की धारा 33, उप-धारा (2) खंड (बी) के प्रावधान उस श्रमिक को कवर करते हैं जिनकी सेवाएं एक बार नियोक्ता द्वारा समाप्त कर दी जाती हैं और जिसके संबंध में एक औद्योगिक विवाद न्यायनिर्णयन के लिए लंबित है और श्रमिक को उसी नियोक्ता द्वारा या तो उसी नौकरी पर या बेहतर नौकरी पर फिर से नियुक्त किया जाता है और फिर उसे संबंधित औद्योगिक विवाद से संबंधित कदाचार के लिए उस दूसरी नौकरी से बर्खास्त कर दिया जाता है।

(3) प्रतिवादी नंबर 1 को मूल रूप से नगरपालिका समिति, फरीदाबाद द्वारा मेट के रूप में नियुक्त किया गया था, जो अब याचिकाकर्ता, फरीदाबाद कॉम्प्लेक्स प्रशासन, फरीदाबाद में विलय हो गया है। 13 फरवरी, 1965 को उनकी सेवाएं समाप्त कर दी गईं, जिसके संबंध में 12 अगस्त, 1968 को एक औद्योगिक विवाद उठाया गया। जब विवाद अभी भी लंबित था, तो एक प्रस्ताव द्वारा प्रतिवादी कर्मचारी को 31 दिसंबर 1970 को उक्त नगर समिति द्वारा सेनेटरी जमादार के रूप में नियुक्त किया गया था। इसके बाद नगरपालिका समिति का अस्तित्व समाप्त हो गया और उसके स्थान पर फरीदाबाद कॉम्प्लेक्स प्रशासन को उक्त औद्योगिक विवाद में प्रतिवादी के रूप में खड़ा किया गया। 17 जनवरी, 1973 को कदाचार के लिए याचिकाकर्ता द्वारा उचित जांच के बाद प्रतिवादी नंबर एक की सेवाएं समाप्त कर दी गईं। इसके बाद, प्रतिवादी-कर्मचारी ने श्रम न्यायालय के समक्ष अधिनियम की धारा 33-ए के तहत आवेदन दिया, जिसे पहले के विवाद से जब्त कर लिया गया था और आरोप लगाया गया था कि अधिनियम की धारा 33 (2) (बी) के प्रावधानों के अनुपालन के बिना उसकी सेवाएं समाप्त कर दी गई थीं। श्रम न्यायालय ने अभिनिर्णीत किया कि अधिनियम की धारा 33 (2) (बी) के प्रावधान मामले के तथ्यों पर लागू होते हैं और फरीदाबाद कॉम्प्लेक्स प्रशासन द्वारा श्रमिक की सेवाओं को समाप्त करने का आदेश अवैध था, जिसमें उक्त नियोक्ता श्रम न्यायालय के समक्ष की गई कार्रवाई के अनुमोदन के लिए एक साथ आवेदन नहीं किया। यह वह अधिनिर्णय है जिसे फरीदाबाद कॉम्प्लेक्स प्रशासन ने इस याचिका में इस आधार पर चुनौती दी है कि अधिनियम की धारा 33(2)(बी) के प्रावधान वर्तमान मामले के तथ्यों पर लागू नहीं होते हैं।

(4) ऊपर प्रस्तुत कानूनी प्रश्न पर विचार करने से पहले, अधिनियम की धारा 33 के

प्रासंगिक प्रावधानों पर ध्यान देना आवश्यक है: -

“33. कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान कुछ परिस्थितियों में सेवा की शर्तें आदि अपरिवर्तित रहेंगी (1) किसी सुलह अधिकारी या किसी कार्यवाही के बोर्ड के समक्ष किसी सुलह कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान। किसी औद्योगिक विवाद के संबंध में (एक मध्यस्थ) या श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय न्यायाधिकरण के समक्ष, कोई भी नियोक्ता: -

(ए) विवाद से जुड़े किसी भी मामले के संबंध में, ऐसे विवाद में 'संबंधित श्रमिकों के पूर्वाग्रह' के लिए, ऐसी कार्यवाही शुरू होने से ठीक पहले उन पर लागू सेवा की शर्तों में बदलाव करें; या

(बी) विवाद से जुड़े किसी भी कदाचार के लिए, ऐसे विवाद में शामिल किसी भी कर्मचारी को सेवामुक्त करें या दंडित करें, चाहे वह बर्खास्तगी से हो या अन्यथा: उस प्राधिकारी की लिखित अनुमति के साथ सहेजें जिसके समक्ष कार्यवाही लंबित है।

(2) किसी औद्योगिक विवाद के संबंध में ऐसी किसी कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान, नियोक्ता, ऐसे विवाद में संबंधित कर्मचारी पर लागू स्थायी आदेशों के अनुसार, या जहां उसके और कामगार के बीच अनुबंध की शर्तों के अनुसार, चाहे व्यक्त हो या निहित, ऐसे कोई स्थायी आदेश नहीं हैं-

(ए) विवाद से जुड़े किसी भी मास्टर के संबंध में, ऐसी कार्यवाही शुरू होने से ठीक पहले उस कर्मचारी पर लागू सेवा की शर्तों में बदलाव करना; या

(बी) किसी भी कदाचार के लिए जो विवाद से जुड़ा नहीं है, उस कामगार को बर्खास्तगी या दंडित किया जाएगा, चाहे वह बर्खास्तगी से हो या अन्यथा:

बशर्ते कि ऐसे किसी भी कामगार को तब तक सेवामुक्त या बर्खास्त नहीं किया जाएगा, जब तक कि उसे एक महीने की मजदूरी का भुगतान नहीं कर दिया गया हो और नियोक्ता द्वारा उस प्राधिकारी को आवेदन नहीं किया गया हो, जिसके समक्ष नियोक्ता द्वारा की गई कार्रवाई के अनुमोदन के लिए कार्यवाही लंबित है। धारा 33 (2) (बी) के पूर्वोक्त प्रावधान के सादे पढ़ने से पता चलता है कि ये तथ्य हैं कि आवेदन पर्याप्त हैं:-

(i) संबंधित कामगार और नियोक्ता के बीच कोई औद्योगिक विवाद होना चाहिए था; उक्त विवाद के लंबित रहने के दौरान उप-धारा (2) के खंड (बी) में परिकल्पित कार्रवाई नियोक्ता द्वारा 'कामगार' के खिलाफ की गई होगी और जिस कदाचार के कारण

कामगार के खिलाफ उक्त कार्रवाई हुई, वह 'कर्मचारी' के खिलाफ असंबंधित होनी चाहिए। कामगार और नियोक्ता के बीच लंबित औद्योगिक विवाद का विषय।

(5) याचिकाकर्ता की ओर से यह प्रचारित किया गया है कि धारा 33(22)(बी) के प्रावधान केवल उस कामगार के मामले को कवर करते हैं जो उसी नियोक्ता का कर्मचारी बना रहा, जो उसके और उसके बीच लंबित औद्योगिक विवाद है। नियोक्ता नियोक्ता द्वारा उसकी सेवाओं की समाप्ति की कार्रवाई से संबंधित नहीं था। दूसरे शब्दों में, औद्योगिक विवाद के लंबित रहने तक, नियोक्ता और कर्मचारी के संबंध बने रहे। लेकिन जहां नियोक्ता द्वारा सेवाओं की समाप्ति के परिणामस्वरूप ऐसा रिश्ता टूट गया हो और जिसने लंबित औद्योगिक विवाद को जन्म दिया हो, धारा 33 के उक्त प्रावधान लागू नहीं होंगे।

(6) याचिकाकर्ता के विद्वान वकील श्री कुलदीप सिंह ने एयर कॉरपोरेशन, बॉम्बे बनाम रेवेलो और अन्य (1) में उनके आधिपत्य की निम्नलिखित टिप्पणियों की ओर ध्यान आकर्षित किया, जहां उक्त प्रावधान में अंतर्निहित वस्तुओं और कारणों का विश्लेषण करने का प्रयास किया गया है। :-

“मोटे तौर पर इन दोनों धाराओं का मूल उद्देश्य उन विवादों में संबंधित श्रमिकों की रक्षा करना प्रतीत होता है जो विषय वस्तु बनाते हैं या लंबित सुलह कार्यवाही या ऐसे लंबित विवादों को उठाने या जारी रखने के कारण नियोक्ता द्वारा उत्पीड़न के खिलाफ अधिनियम की धारा 10 के तहत संदर्भ के माध्यम से कार्यवाही और यह सुनिश्चित करना कि उन लंबित कार्यवाही को शांतिपूर्ण माहौल में शीघ्र समाप्त किया जाए, किसी भी बाद के कारण से परेशान हुए बिना। नियोक्ता और श्रमिकों के बीच पहले से ही तनावपूर्ण संबंधों को और अधिक खराब कर दिया है। इस उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए, धारा 33 द्वारा नियोक्ता के अपने कर्मचारियों की सेवा की शर्तों को बदलने के सामान्य अधिकार पर, रोजगार के अनुबंध को नियंत्रित करने वाले सामान्य कानून के तहत उनकी सेवाओं को समाप्त करने के पूर्वग्रह के तहत, कुछ शर्तों के अधीन प्रतिबंध लगाया गया है। धारा 33ए पीड़ित कामगारों की शिकायतों को अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार संदर्भित या लंबित विवाद मानकर न्यायनिर्णयन के माध्यम से धारा 33 के उल्लंघन के खिलाफ राहत प्रदान करती है। हालाँकि, यह प्रतिबंध उपरोक्त उद्देश्य को पूरा करने के लिए आवश्यक सीमाओं के भीतर सामान्य कानून के तहत पार्टियों के सामान्य अधिकारों और देनदारियों के साथ हस्तक्षेप को प्रतिबंधित करने के लिए बनाया गया है। तदनुसार, नियोक्ता को कर्मचारियों से निपटने के लिए स्वतंत्र छोड़

¹ (1) A.I.R. 1972 S.C., 1343

दिया जाता है जब संबंधित कार्रवाई दंडात्मक या दुर्भावनापूर्ण नहीं होती है या उत्पीड़न या अनुचित श्रम अभ्यास की श्रेणी में नहीं आती है। शांतिपूर्ण सौहार्दपूर्ण वातावरण में अधिकतम उत्पादन सुनिश्चित करने के लिए उद्योग में अनुशासन और दक्षता बनाए रखने के नियोक्ता के वास्तविक अधिकार के संरक्षण के साथ-साथ श्रमिकों को उत्पीड़न या अनुचित श्रम प्रथाओं के खिलाफ विधिवत सुरक्षा देने के उद्देश्य को प्रभावी ढंग से प्राप्त करने के लिए विधायिका की चिंता स्पष्ट है। इन वर्गों की समय योजना से।

मेरी राय में, धारा 33 को उसके वर्तमान स्वरूप में लागू करने के लिए अंतर्निहित उद्देश्यों और कारणों को दोहराते हुए उनके आधिपत्य की उपरोक्त टिप्पणियाँ, किसी भी तरह से उस विवाद को कायम नहीं रखती हैं जिसे श्री कुलदीप सिंह ने आगे बढ़ाया है।

(7) अधिनियम की धारा 33 के प्रावधानों को लागू करते समय विधानमंडल के मूल दो उद्देश्य थे, अर्थात् ऐसे लंबित विवादों को उठाने के कारण कार्यकर्ता के उत्पीड़न की रक्षा करना और ऐसी लंबित कार्यवाहियों को नियोक्ता और कर्मचारी के बीच संबंधों को और अधिक खराब करने वाले किसी भी कारण से परेशान किए बिना शांतिपूर्ण माहौल में शीघ्र समाप्त किया जाना चाहिए, किसी भी तरह से ऐसी स्थिति से असंगत नहीं होना चाहिए जहां कर्मचारी लंबित विवाद के दौरान सुरक्षित हो उदाहरण के लिए, उक्त नियोक्ता के साथ पुनः रोजगार, उदाहरण के लिए, विवाद के लंबित रहने के दौरान अधिनियम की धारा 25-एच के प्रावधानों के आधार पर, नियोक्ता की ओर से उक्त कामगारों की सेवाओं को कम करने की कार्रवाई के परिणामस्वरूप। ऐसी स्थिति में भी, विधायिका की चिंता उक्त श्रमिक और नियोक्ता के बीच लंबित औद्योगिक विवाद के जारी रहने के कारण उक्त श्रमिक को किसी भी संभावित उत्पीड़न से बचाने की नहीं हो सकती थी या उक्त विवाद के अभियोजन में कार्यकर्ता द्वारा किया गया कुछ भी।

(8) अधिनियम की धारा 33 की उपधारा (1) और (2) में प्रयुक्त अभिव्यक्ति 'कर्मचारी' और 'नियोक्ता' का अर्थ नियोक्ता और श्रमिक है जिनके बीच एक औद्योगिक विवाद लंबित था जब उसी नियोक्ता द्वारा कार्रवाई की गई थी उक्त कार्यवाही अर्थात् धारा 33 के प्रावधानों द्वारा परिकल्पित वही कर्मकार लिया गया है। उक्त धारा के प्रावधानों के अनुसार कार्यकर्ता को अधिनियम की धारा 33 में परिकल्पित सुरक्षा के लिए अर्हता प्राप्त करने के लिए आगे की योग्यता पूरी करने की आवश्यकता नहीं है। 'कर्मचारी' शब्द एक नामित कर्मकार से संबंधित है और किसी दिए गए कार्य को करने वाले या किसी दिए गए पद पर आसीन कर्मकार को संदर्भित नहीं करता है। इसलिए, धारा 33(2)(बी) के प्रावधानों को आकर्षित करने के लिए, यदि दो तथ्य मौजूद हैं तो यह

पर्याप्त है:

(i) कि जब उक्त प्रावधान द्वारा परिकल्पित कार्यवाई नियोक्ता द्वारा की जाती है तो उस कामगार और नियोक्ता के बीच एक औद्योगिक विवाद लंबित था; और (ii) कथित कदाचार उक्त लंबित मुकदमे की विषय वस्तु से जुड़ा नहीं था।

उपरोक्त कारणों से, मेरा मानना है कि श्रम न्यायालय ने अधिनियम की धारा 33 के प्रावधानों पर सही विचार किया है।

परिणामस्वरूप, मुझे इस याचिका में कोई योग्यता नहीं मिली और मैंने इसे जुर्माने सहित खारिज कर दिया। वकील की फीस रु. 200.

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में समझ सकें और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

Checked By:
Deepak yadav
Trainee Judicial Officer
Chandigarh Judicial Academy
Chandigarh

