

माननीय न्यायमूर्ति के. कन्नन के समक्ष
बाटा जूते कर्मचारी संघ (पंजीकृत) — याचिकाकर्ता

बनाम

पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक अधिकरण-सह-
श्रम न्यायालय- फरीदाबाद, हरियाणा— उत्तरदाता गण

2002 की C.W.P. संख्या 7243

15 जुलाई, 2009

भारत का संविधान, **1950** — अनुच्छेद **226**-औद्योगिक विवाद अधिनियम, **1947**-धारा **23**-ए-कर्मचारियों द्वारा हड़ताल-प्रबंधन द्वारा तालाबंदी-सुलह अधिकारी के समक्ष लंबित कार्यवाही -श्रम न्यायालय ने श्रमिकों द्वारा की गई हड़ताल को अवैध और अनुचित पाया-श्रम न्यायालय ने प्रबंधन में तालाबंदी जारी रखने को वैध और उचित पाया और श्रमिक हड़ताल के दिन और तालाबंदी की अवधि के लिए कोई वेतन पाने के हकदार नहीं हैं - उचित सूचना के बाद श्रमिक एक दिन की हड़ताल की घोषणा करते हैं- श्रमिकों की तुलना में प्रबंधन की गलती अधिक है - तालाबंदी की पूरी अवधि के लिए वेतन न देना और श्रमिकों पर पूरा दोष मढ़ना अनुचित होगा -अगर कामगार और प्रबंधन जिम्मेदारी साझा करते हैं तो यह न्यायोचित होगा-तालाबंदी की पूरी अवधि के लिए वेतन का **50%** देने का आदेश दिया गया है।

अभिनिर्धारित किया गया, समझौते के पैरा 15 में कहा गया है कि 25 फरवरी, 1999 से पहले कर्मचारियों के एक वर्ग द्वारा हड़ताल की अवधि और साथ ही 25 फरवरी, 1992 से निपटान की तारीख तक तालाबंदी की अवधि, हालांकि औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत सेवा में खंडता का कारण नहीं बनेगी और यह माननीय उच्च न्यायालय के साथ-साथ औद्योगिक न्यायाधिकरण, फरीदाबाद के समक्ष कार्यवाही पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना होगी। यहां तक कि 25 अक्टूबर 1999 के समझौते से भी तालाबंदी अवधि के दौरान मजदूरी का दावा करने के लिए श्रमिकों के अधिकार या अन्यथा के मुद्दे का समाधान नहीं हुआ। ऐसे कार्यप्रणाली के लिए इसे 25 अक्टूबर 1999 तक बढ़ाने की कोई आवश्यकता नहीं थी। ऐसा अप्रैल, 1999 में भी किया जा सकता था जब श्रमिकों ने फिर से काम शुरू करने की पेशकश की थी और वेतन के अधिकार से संबंधित मुद्दे को बाद में निर्णय के लिए खुला रखा जा सकता था। यदि कामगार मजदूरी मांग रहे थे जो उनके अनुसार सरासर अनुचित था, प्रबंधन एक कमजोर आधार पर समान रूप से जोर दे रहा था कि उक्त अवधि के दौरान मजदूरी का भुगतान करने के लिए मजबूर किए बिना तालाबंदी को हटाया नहीं जा सकता है। यदि श्रमिकों की मांग अनुचित थी, तो प्रबंधन की कठोर प्रतिक्रिया भी उतनी ही अस्थिर थी। किसी समस्या का सार्थक

समाधान सदैव लेन देन के दृष्टिकोण से ही प्राप्त होता है। वह अवधि जो देती है, दूसरे से कुछ वापस लेती है, पूरी या पूरी मात्रा में नहीं। क्योंकि, इसका मतलब होगा सिर्फ देने और देने की भावना। यदि तालाबंदी एक दिन की हड़ताल के लिए आगे बढ़ी थी, जिसकी घोषणा श्रमिकों ने उचित सूचना के बाद की थी, तो दोष श्रमिकों से अधिक प्रबंधन का है। यदि श्रमिकों को कोई दोष देना है तो यह कथित रूप से धीमी गति से काम करने के स्वैये के लिए लिया जाना चाहिए जिसे श्रमिकों ने अपने काम करने के तरीकों में स्वीकार कर लिया है। तालाबंदी की पूरी अवधि के लिए वेतन से वंचित करने का सारा दोष कामगारों पर मढ़ना अनुचित होगा। मेरे विचार में, यह न्यायोचित होगा यदि कर्मचारी और प्रबंधन जिम्मेदारी साझा करें और तालाबंदी की पूरी अवधि के लिए उन्हें वेतन का 50% प्रदान करें।

(पैरा 21)

आई.के. मेहता, वरिष्ठ अधिवक्ता, अधिवक्ता रणजीत मेहता और आर.के. डोगरा के साथ, याचिकाकर्ता के लिए

चेतन मित्तल, वरिष्ठ अधिवक्ता, अधिवक्ता पुनीत गुप्ता और विशाल गर्ग के साथ प्रतिवादी सं. 2 के लिए

2. 2008 की C.W.P. संख्या 7932

3. 2008 की C.W.P. संख्या 7973

चेतन मित्तल, वरिष्ठ अधिवक्ता, अधिवक्ता पुनीत गुप्ता और विशाल गर्ग के साथ याचिकाकर्ता के लिए

प्रतिवादी-कैविएटकर्ता के लिए कोई नहीं।

न्यायमूर्ति कन्नन

संदर्भ का विषय

(1) सरकार की ओर से निर्णय के लिए भेजे गए संदर्भ पर, औद्योगिक न्यायाधिकरण ने विचार किया कि क्या 24 फरवरी, 1999 को श्रमिकों द्वारा की गई हड़ताल उचित थी, क्या प्रबंधन द्वारा 25 फरवरी, 1999 से तालाबंदी जारी रखना उचित था। और संबंधित पक्ष किस राहत के हकदार थे।

(ii) संदर्भ की ओर ले जाने वाली परिस्थितियाँ

(2) मेसर्स बाटा इंडिया लिमिटेड के श्रमिकों और प्रबंधन के बीच गतिरोध, निपटान की शर्तों का पालन न करने के कारण क्रमशः श्रमिकों और प्रबंधन द्वारा की गई अलग-अलग धारणाओं के कारण उत्पन्न हुआ। 30 अप्रैल, 1998 को एक ज्ञापन के माध्यम से लाया गया। श्रमिकों ने पाया कि (i) प्रबंधन ने उनके वेतन से अनुचित तरीके से कुछ कटौती की है; (ii) इसने कई विभागों को बंद कर दिया था और बिना किसी तर्क और कारण के श्रमिकों को एक विभाग से दूसरे विभाग में स्थानांतरित कर दिया था और (iii) इसने जानबूझकर कुछ नौकरियों को कारखाने से बाहर आउटसोर्स करके उनकी उत्पादकता और उच्च वेतन के लिए श्रमिकों के

अधिकार को कम कर दिया था। श्रमिकों ने 8 जनवरी, 1999 को एक पत्र के माध्यम से प्रबंधन को हड़ताल का सहारा लेकर सीधी कार्रवाई की चेतावनी दी थी।

(3) प्रबंधन ने उन्हें जवाब देकर खतरे को शांत करने की कोशिश की कि हड़ताल अनुचित थी और उन्हें जिम्मेदारी की भावना का एहसास करने और द्विपक्षीय संबंधों में तनाव पैदा करने से बचने के लिए प्रोत्साहित किया। हालाँकि, जैसा कि पहले नोटिस के माध्यम से सूचित किया गया था, कर्मचारी 24 फरवरी, 1999 को हड़ताल पर चले गए। प्रबंधन ने 25 फरवरी, 1999 को तुरंत तालाबंदी कर दी और कारखाने को बंद कर दिया। फैक्ट्री परिसर में श्रमिकों/कर्मचारियों का प्रवेश बंद कर दिया गया था। प्रबंधन के अनुसार यह 24 फरवरी, 1999 को सुबह 7.30 बजे से श्रमिकों द्वारा शुरू की गई अवैध हड़ताल के जवाब में था। बिना किसी कारण के। श्रमिकों को सूचित किया गया कि वे हड़ताल की अवधि के लिए किसी भी वेतन भुगतान के हकदार नहीं हैं और उन्हें आसन्न अनुशासनात्मक कार्रवाई की चेतावनी दी गई। 21 अप्रैल, 1999 को श्रम आयुक्त, हरियाणा के तत्वावधान में त्रिपक्षीय बैठक आयोजित की गई थी जिसमें प्रबंधन और श्रमिकों के प्रतिनिधियों ने भाग लिया था। बताया गया है कि श्रमिकों ने संकेत दिया है कि तालाबंदी हटाने और तालाबंदी अवधि के दौरान मजदूरी का भुगतान उत्पादकता और अनुशासन पर बातचीत शुरू करने के लिए पूर्व-आवश्यकता थी। प्रबंधन ने इस पूर्व शर्त को अनुचित पाया। बताया गया कि तालाबंदी और इसके कारण वेतन से इनकार के कारण श्रमिक उथल-पुथल की स्थिति में थे। प्रबंधन द्वारा 17 मई, 1999, 20 मई, 1999 और 24 मई, 1999 को कारखाने और प्रबंधकीय कर्मचारियों के क्वार्टरों में या उसके आसपास व्याप्त तनाव की स्थिति का उल्लेख करते हुए नोटिस दिए गए थे। विवादों के शांतिपूर्ण समाधान के लिए बातचीत साथ-साथ हुई, जहां घंटों में बदलाव, समय की पाबंदी और अनुशासन का पालन करने जैसी मांगें।

(4) घटनाओं का पहला सकारात्मक मोड़ 8 जुलाई, 1998 को एक संचार के माध्यम से चिह्नित किया गया था जब प्रबंधन ने 28 जुलाई, 1998 से सेवा शर्तों में बदलाव को अधिसूचित किया, जिससे शिफ्ट का समय सुबह 7.15 बजे से शाम 4.30 बजे तक बदल गया। प्रातः 7.45 से सायं 5.00 बजे तक शिफ्ट अवधि की शुरुआत और समाप्ति में मामूली बदलाव यात्री ट्रेनों के आगमन और प्रस्थान के समय को सिंक्रनाइज करना था, जिसके द्वारा कई श्रमिकों को कारखाने में आने के लिए कहा गया था। अन्य छोटी-छोटी परेशानियाँ थीं जिन्हें अभी भी हल नहीं किया गया था, अर्थात्, नीडर नंबर 1 के केंद्रीय पैनल के ताले को तोड़कर एक मशीनरी की कथित तोड़फोड़। अनुशासन और उत्पादकता के मुद्दों को अभी भी हल नहीं किया जा सका और रिपोर्ट भी सुरक्षित कर ली गई। सहायक श्रमायुक्त से, सरकार ने तालाबंदी को अवैध घोषित कर दिया, लेकिन प्रबंधन ने तालाबंदी वापस लेने के निर्देश को चुनौती देते हुए इस माननीय न्यायालय के समक्ष रिट याचिका संख्या 11866/1999 दायर की और 5 अगस्त, 1999 को इस न्यायालय द्वारा अंतरिम रोक का आदेश भी दिया गया था। हालाँकि, आगे की बातचीत आगे बढ़ी और 25 अक्टूबर, 1999 को श्रमिकों और प्रबंधन के बीच एक समझौता हुआ, जब तालाबंदी हटा दी गई और श्रमिकों ने काम फिर से शुरू कर दिया। 19 अगस्त, 1999 से 24 अक्टूबर, 1999 तक की अवधि के लिए मजदूरी का दावा करने वाले श्रमिकों द्वारा स्वतंत्र कार्रवाई की गई थी, जब तालाबंदी जारी रही और वे मजदूरी के अपने अधिकार की मांग कर रहे

थे। इसलिए, श्रम न्यायालय के समक्ष न्यायनिर्णयन का मुद्दा क्रमशः हड़ताल और तालाबंदी की वैधता या अन्यथा के संबंध में श्रमिकों और प्रबंधन के संबंधित विवादों और 24 फरवरी 1999 से 19 अगस्त, 1999 तक की अवधि के दौरान श्रमिकों के वेतन के अधिकार तक ही सीमित था।।

iii श्रम न्यायालय के निष्कर्ष

(5) श्रम न्यायालय के समक्ष संबंधित पक्षों का प्रयास हड़ताल और तालाबंदी की वैधता और इसके जारी रहने का औचित्य या अन्यथा दिखाने का था। श्रम न्यायालय ने पाया कि 24 फरवरी, 1999 को श्रमिकों द्वारा की गई हड़ताल इस तथ्य के मद्देनजर अवैध थी कि कार्यवाही सुलह अधिकारी के समक्ष लंबित थी, लेकिन यह भी पाया कि इस तथ्य के कारण तालाबंदी अवैध नहीं थी। हड़ताल गैरकानूनी थी और इसलिए, तालाबंदी को औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 23(2) के प्रावधानों द्वारा संरक्षित किया गया था। श्रम न्यायालय ने श्रमिकों के कथित कदाचार के कई उदाहरण सामने रखे, जिससे औद्योगिक माहौल खराब हुआ और तालाबंदी को औचित्यकारी पाया गया।

इसलिए, श्रम न्यायालय ने अंततः पाया कि 24 फरवरी, 1999 को श्रमिकों द्वारा की गई हड़ताल अवैध और अनुचित थी और वे उस दिन के लिए कोई वेतन पाने के हकदार नहीं थे और प्रबंधन की तालाबंदी जारी रखना कानूनी और उचित था और श्रमिक तालाबंदी की अवधि के लिए भी मजदूरी के हकदार नहीं थे, अर्थात् 25 फरवरी, 1999 से 19 अगस्त, 1999 तक, यानी वे दिन जब सरकार ने अपनी अधिसूचना संख्या 45341/46, दिनांक 19 अगस्त के माध्यम से तालाबंदी को प्रतिबंधित कर दिया था। लेकिन जिसे 1999 का सी.डब्ल्यू.पी. क्रमांक 11866 में इस माननीय न्यायालय के संचालन द्वारा रोक दिया गया था।

(iv) कामगारों की ओर से दलीलें

(6) श्रमिकों की ओर से श्री आई.के. मेहता, वरिष्ठ अधिवक्ता का कहना था कि हड़ताल को अवैध घोषित करना इस तर्क पर आधारित था कि सुलह प्रगति पर थी, लेकिन श्रम न्यायालय यह मानने में गलती कर रहा था कि जो सुलह हड़ताल को अवैध बना सकती है, जैसा कि औद्योगिक विवाद अधिनियम में विचार किया गया है, वह एक सुलह थी। औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 23-ए के अनुसार बोर्ड के समक्ष और ऐसी कार्यवाही के समापन के सात दिन बाद। बेशक, बोर्ड के समक्ष कोई सुलह लंबित नहीं थी और इसलिए, श्रम न्यायालय की धारणा स्पष्ट रूप से एक गंभीर कानूनी दोष थी। यह हड़ताल कानून द्वारा अपेक्षित उचित नोटिस के बाद की गई थी और इसलिए, अगले दिन 25 फरवरी, 1999 को घोषित की गई तालाबंदी अनुचित और अवैध थी। इसलिए, उन्हें वेतन देने से इनकार करना भी उचित नहीं है। एक वैकल्पिक बयान के रूप में, विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि भले ही हड़ताल अवैध थी, फिर भी तालाबंदी अनुचित थी क्योंकि मजदूरों ने स्वेच्छा से काम फिर से शुरू करने के लिए कहा था, लेकिन प्रबंधन ने तालाबंदी को बढ़ा दिया। 24 अक्टूबर, 1999 तक एक दिवसीय हड़ताल के लिए तालाबंदी

जारी रखना श्रमिकों द्वारा की गई कार्रवाई के उत्पीड़न और घोर असंगतता का स्पष्ट मामला था। श्रमिकों के पास स्वयं उत्पादन में धीमी गति से आगे बढ़ने का कोई कारण नहीं था क्योंकि उन्हें पहले से ही उच्च वेतन में दर्ज समझौते की शर्तों द्वारा उत्पादन में वृद्धि का आश्वासन दिया गया था और एक नीडर मशीन की तोड़फोड़ के आरोप सच नहीं थे। श्रम न्यायालय द्वारा श्रम उपायुक्त की रिपोर्ट पर भरोसा करना भी उतना ही अनुचित था और उप श्रम आयुक्त की जांच करके रिपोर्ट स्थापित नहीं की गई थी। रिपोर्ट में कामगारों के अनियंत्रित आचरण को जिम्मेदार ठहराने वाले उनके किसी भी निष्कर्ष को उचित नहीं ठहराया जा सकता या उस पर भरोसा नहीं किया जा सकता।

(7) विद्वान वरिष्ठ वकील ने नॉर्दर्न डुअर्स टी कंपनी लिमिटेड बनाम डेम डिमा टी एस्टेट के कामगारों के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर भरोसा किया (1) कि जब कामगार समय सीमा समाप्त होने के बाद काम के लिए रिपोर्ट करने के इच्छुक थे सांकेतिक हड़ताल हुई लेकिन प्रबंधन ने गेट खोलने से इनकार कर दिया, औद्योगिक न्यायाधिकरण का यह निष्कर्ष उचित था कि तालाबंदी जारी रखने में प्रबंधन निष्पक्ष या प्रामाणिक नहीं था। ऐसी परिस्थितियों में, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने हड़ताल की समाप्ति के दिन और उस तारीख के बीच की अवधि के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण के निर्देश को संशोधित किया, जिस दिन श्रमिकों को काम फिर से शुरू करने की अनुमति दी गई थी। निपटान। माननीय सर्वोच्च न्यायालय के एक अन्य फैसले में, भारत मरीन सर्विस (प्राइवेट) लिमिटेड बनाम उनके कर्मचारी (2) में माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने कहा था कि जहां प्रबंधन कर्मचारियों के हड़ताल पर जाने के परिणामस्वरूप तालाबंदी का निर्देश दे रहा है, जिसे अनुचित पाया गया, ऐसी तालाबंदी हालांकि मूल रूप से उचित थी, लेकिन अनुचित रूप से लंबी अवधि तक इसका जारी रहना श्रमिकों के लिए ऐसी तालाबंदी की अवधि के लिए आधी मजदूरी का दावा करने के लिए पर्याप्त औचित्य साबित हुआ।

(v) प्रबंधन की ओर से तर्क:

(8) याचिकाकर्ताओं की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री चेतन मित्तल द्वारा दिए गए तर्क के जवाब में, प्रबंधन की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता ने स्वीकार किया कि धारा 23 (ए) के आवेदन के लिए बोर्ड के समक्ष वास्तव में कोई समझौता नहीं हुआ था। औद्योगिक विवाद अधिनियम का लेकिन इसमें मुद्दे को नियंत्रित करने के लिए धारा 23(सी) के प्रावधान का उल्लेख किया गया है। उस उप-धारा का उल्लेख करते हुए जो किसी समझौते के अस्तित्व के दौरान हड़ताल को अवैध होने का संदर्भ देती है, विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता ने बताया कि तीन आवश्यक मांगें जिनके आधार पर श्रमिकों ने हड़ताल का सहारा लिया, वे सभी पूरी तरह से समझौते के अंतर्गत आती हैं और इसलिए, हड़ताल अवैध थी। आगे बताते हुए, उन्होंने बताया कि वेतन में कोई कटौती नहीं की गई थी, लेकिन उत्पादन में गिरावट के कारण, जैसा कि 30 अप्रैल, 1998 के समझौते में आश्वासन दिया गया था, वेतन में कुछ कटौती समझौते की शर्तों के अनुसार लागू की गई थी। कर्मचारियों की शिकायत कि कुछ विभाग बंद कर दिए गए हैं, को ध्यान में रखते हुए, विद्वान वरिष्ठ वकील ने समझौते के खंड 17 का उल्लेख किया जो गैर-व्यवहार्य संचालन को बंद करने और गैर-आर्थिक संचालन या विभागों को समाप्त करने में सक्षम बनाता है। मजदूरों की शिकायत कि प्रबंधन जानबूझकर उच्च वेतन के अधिकार को कम करने के लिए

नौकरियों को आउटसोर्स कर रहा है, विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता ने समझौते के खंड 18 का उल्लेख किया है जिसमें उत्पादन के साथ-साथ लोगों की तैनाती में लचीलापन लागू करने के लिए प्रबंधन के प्रतिनिधियों की आवश्यकता बताई गई है। इस आधार पर कि बाजार की आवश्यकताओं और मांगों में बदलाव के लिए उत्पादन के पैटर्न में लगातार बदलाव की आवश्यकता होती है। तकनीकी और आर्थिक रूप से कारखाने में उत्पादन करने योग्य नहीं होने वाले काम के घटकों को समझौते के खंड 17 के अनुसार बाहर से मंगाने की अनुमति थी। विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता के अनुसार, इसलिए, जिस हड़ताल की उत्पत्ति शिकायतों से हुई थी, वह सभी 30 अप्रैल, 1998 के समझौते के तहत कवर की गई थी, जिसे तीन साल की अवधि के लिए 3 मई, 2001 तक लागू किया गया था और धारा 23 (सी) याचिकाकर्ताओं को हड़ताल की घोषणा करने से रोक दिया गया।

(9) विद्वान वरिष्ठ वकील ने श्रमिकों के आचरण से कारखाने के आसपास व्याप्त खराब माहौल का विस्तृत संदर्भ दिया और 23 मई, 1999 और 12 जुलाई, 1999 को उप श्रम आयुक्त की रिपोर्ट से समर्थन लेने की मांग की। रिपोर्ट कर्मचारियों द्वारा इस अड़ियल रुख को अपनाने के विस्तृत उदाहरण कि प्रबंधन पहले बिना किसी शर्त के तालाबंदी हटाए और कर्मचारियों को पूरा वेतन दे और उसके बाद यूनियन केवल लंबित मुद्दों पर बात करेगी। इसमें 17 मई, 1999-20 मई, 1999 को दो घंटों के लिए कार्यालय में किए गए कथित घेराव की घटनाओं पर भी प्रकाश डाला गया, जब वे गंदी और अपमानजनक भाषा का उपयोग करते हुए अधिकारियों के आवासीय स्थानों पर इकट्ठा हुए थे। उनके अनुसार, प्रबंधन ने विवाद को समाप्त करने के लिए हर उचित दृष्टिकोण अपनाया था और यहां तक कि जब उन्हें तालाबंदी हटाने के लिए सरकार के निर्देश पर रोक के आदेश का लाभ मिला, तब भी उन्होंने विवाद को शीघ्र समाप्त करने के लिए लगन से प्रयास किया था। मतभेद और 25 अक्टूबर 1999 को एक नया ज्ञापन तैयार किया गया जब माना गया कि तालाबंदी हटा दी गई। उनके अनुसार, भले ही हड़ताल कानूनी थी और तालाबंदी कानूनन खराब थी, फिर भी यह उचित थी और श्रम न्यायालय द्वारा वेतन देने से इनकार करना उचित था।

(10) विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता ने यह भी बताया कि केवल 24 फरवरी, 1999 की घटना को उस दिन के रूप में चित्रित करना गलत होगा जब हड़ताल की गई थी, लेकिन यह केवल उस आचरण की निरंतरता थी जो संख्या कम करके पहले भी शुरू हुई थी। लगातार देर से आने से काम के घंटों में कमी आई और उत्पादन में गिरावट आई। अस्थायी रूप से कुछ श्रमिकों की अनुपस्थिति या देर से आने के कारण, जिन्हें शुरू में मशीनों पर काम शुरू करना था, का व्यापक प्रभाव पड़ा कि पूरी असेंबली लाइन असेंबली में पड़ने वाले काम को पूरा करने में सक्षम नहीं हो पाई और परिणामस्वरूप इस घटना को लगातार हड़ताल की अवधि के रूप में देखा जाना चाहिए। 24 फरवरी, 1999 से पहले भी श्रमिकों द्वारा ऐसा किया गया और रुपये से अधिक का नुकसान हुआ। अपने उपभोक्ताओं के प्रति प्रतिबद्धताओं को पूरा करने में असमर्थता पर प्रबंधन को प्रति दिन 2 लाख रु. बाजार में प्रतिस्पर्धा पहले से ही उभर रही थी और नए ब्रांड उपभोक्ता-उन्मुख बाजार में जगह बनाने के लिए एक-दूसरे से प्रतिस्पर्धा कर रहे थे।

(11) विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता ने इस बात को स्पष्ट करने के लिए माननीय सर्वोच्च न्यायालय और इस न्यायालय के कई निर्णयों का हवाला दिया कि किसी एक दिन काम की पूर्ण समाप्ति से पहले, यहां तक कि श्रमिकों द्वारा अपनाई गई धीमी रणनीति भी हड़ताल की परिभाषा और यदि यह अनुचित थी, तो प्रबंधन द्वारा घोषित तालाबंदी या कामगारों को वेतन देने से इनकार की शिकायत नहीं की जा सकती थी। उन्होंने वोकमेन ऑफ मोतीपुर शुगर फैक्ट्री (प्राइवेट) लिमिटेड बनाम मोतीपुर शुगर फैक्ट्री (प्राइवेट) लिमिटेड¹ मामले में एक फैसले का हवाला दिया, जिसमें कहा गया था कि श्रमिकों द्वारा अपनाया गया धीमा रवैया उचित कार्रवाई करने का आधार हो सकता है और यहां तक कि एक अनुशासन बनाए रखने के लिए श्रमिकों से वचन लेने की मांग करना और ऐसा वचन देने में विफलता प्रबंधन को उचित कार्रवाई करने से रोक सकती है और ऐसी परिस्थितियों में श्रमिकों के रवैये को देखने के बाद न्यायालय का निर्णय उचित होगा। इंजीनियरिंग मजदूर सभा, बॉम्बे और अन्य बनाम एस ताकी बेलग्रामी और एक अन्य² मामले में बॉम्बे हाई कोर्ट के फैसले का हवाला देते हुए विद्वान वरिष्ठ वकील आग्रह करेंगे कि श्रमिकों के दुर्यवहार और कदाचार की हद तक वफादार श्रमिकों के जीवन को खतरे में डाल दिया जाए और कंपनी के अधिकारियों और कंपनी को भारी वित्तीय नुकसान और अपने ग्राहकों के साथ क्रेडिट को नष्ट करने का प्रभाव पड़ा, तो कंपनी को अवैध तालाबंदी की अवधि के लिए वेतन का भुगतान करने से मुक्त कर दिया जाएगा, क्योंकि ऐसे मामले में तालाबंदी उचित प्रतीत हो सकती है। मेसर्स सुर आयरन एंड स्टील कंपनी प्राइवेट लिमिटेड के श्रमिकों में। लिमिटेड बनाम मेसर्स सुर आयरन एंड स्टील कंपनी प्राइवेट लिमिटेड लिमिटेड और दूसरा³ माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने माना था कि साप्ताहिक अवकाश में बदलाव के विरोध में श्रमिकों द्वारा की जाने वाली हड़ताल और काम करने से इंकार करना अवैध होगा यदि ऐसे मामले में जहां प्रबंधन ने साप्ताहिक अवकाश बदल दिया हो।

केवल राज्य सरकार द्वारा की गई बिजली कटौती के कारण रविवार से शनिवार तक छुट्टी रहेगी। यदि किसी अवैध हड़ताल के जवाब में प्रबंधन द्वारा परिस्थितियों में घोषित तालाबंदी को उचित ठहराया गया था, तो माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने उस स्थिति से भी निपटा कि जब यूनियन ने हस्ताक्षर करने से इनकार कर दिया तो कारखाने को कैसे बंद करना पड़ा। तालाबंदी हटाने के समय समझौते के मसौदे में एक प्रावधान शामिल था कि तालाबंदी के दौरान निलंबित किए गए कुछ श्रमिकों को प्रबंधन से बिना शर्त माफी मांगनी चाहिए। ऐसी परिस्थिति में फैक्ट्री को बंद करने को भी उचित ठहराया गया। कर्मचारियों की ओर से आग्रह की गई याचिका के जवाब के रूप में विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता द्वारा प्रबंधन के उपक्रम देने के उदाहरणों से संबंधित निर्णयों का हवाला दिया गया था कि प्रबंधन द्वारा श्रमिकों से अच्छे आचरण का आश्वासन देने के लिए मांगे गए उपक्रम अनुचित व्यापार व्यवहार नहीं कहलाएगा। यह प्रबंधन की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ वकील का तर्क था यह उपक्रम श्रमिकों से उनकी पूर्व घटनाओं के दौरान मांगा गया था कदाचार के लिए कंपनी को बंद करने का औचित्य भी हो सकता है, नहीं ऐसी तालाबंदी के दौरान लगातार तालाबंदी या मजदूरी से इनकार की बात करना कार्यकर्ताओं के आचरण से स्थापित। **बैंक ऑफ इंडिया बनाम टी.एस. केलावाला और अन्य**⁴ एक निर्णय था जिसने

1 1965 II एलएलजे 162 (एससी)

2 एआईआर 1970 बॉम्बे 402

3 1971 आईएलजे 570 (एससी)

4 (1990) 4 एस.सी.सी. 744

इसे भी निर्धारित किया था की कटौती के लिए रोजगार अनुबंध में प्रावधान का अभाव काम न करने पर वेतन, प्रबंधन वेतन में कटौती करने का हकदार होगा वेतन भुगतान अधिनियम या दुकानों और प्रतिष्ठानों से मार्गदर्शन लेना संबंधित अधिनियम लागू न होने पर भी कार्य करे। माननीय उच्चतम न्यायालय ने माना कि कटौती या कटौती की सीमा प्रत्येक वाद पर निर्भर करेगी। यह एक तर्क के जवाब में था कि जो कटौतियाँ थीं बिना किसी काम के या धीमी रणनीति अपनाने से बना जिसके परिणामस्वरूप गिरावट आई उत्पादन में पूरी तरह से उचित ठहराया जा सकता है। माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने यह भी माना कि कार्यालय में केवल भौतिक उपस्थिति ही पर्याप्त नहीं है। कर्मचारियों को वेतन भुगतान के लिए कार्य करना होगा। बैंक ऑफ इंडिया के मामले में व्यवस्था को सिंडिकेट बैंक और के. उमेश नायक⁵ के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के बाद के फैसले में एक और परिभाषा मिली, जिसमें माना गया कि बैंक कर्मचारियों द्वारा हड़ताल की गई थी और बैंक के परिपत्र के बावजूद, सुलह कार्यवाही के दौरान बैंक द्वारा पूरे दिन के वेतन की कटौती उचित थी इसके बावजूद की अनुपस्थित केवल कुछ घंटे के लिए थी। फैसले के पैरा 24 और 25 में, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने कहा था कि:

"... इसलिए, चुराकुलम टी एस्टेट और क्रॉम्पटन ग्रीव्स मामलों में इस न्यायालय के निर्णयों या ऊपर उद्धृत अन्य पूर्व निर्णयों में ऐसा कुछ भी नहीं है जो टी.एस. केलावाला में लिए गए दृष्टिकोण के विपरीत हो। उक्त निर्णयों में जो कहा गया है वह है हड़ताल की अवधि के लिए श्रमिकों को मजदूरी का अधिकार देने के लिए, हड़ताल को कानूनी और उचित दोनों होना चाहिए। दूसरे शब्दों में, यदि हड़ताल केवल कानूनी है, लेकिन उचित नहीं है या यदि हड़ताल अवैध है, हालांकि उचित है, तो श्रमिक हकदार नहीं हैं हड़ताल की अवधि के लिए वेतन के लिए। वास्तव में, भारत जनरल नेविगेशन मामले में न्यायालय ने यह विचार किया है कि जो हड़ताल अवैध है, वह एक ही समय में उचित नहीं हो सकती है। उस दृष्टिकोण के अनुसार, अवैध हड़ताल के सभी मामलों में, नियुक्त हड़ताल की अवधि के लिए वेतन में कटौती करने और अनुशासनात्मक कार्रवाई करने का भी हकदार है। सार्वजनिक उपयोगिता सेवाओं में ऐसा विशेष रूप से होता है।

इसलिए, हम टी.एस. केलावाला में लिए गए दृष्टिकोण का समर्थन करते हैं जिसमें कहा कि हड़ताल वैध होने पर भी कर्मचारी हड़ताल अवधि के लिए वेतन पाने के हकदार नहीं हैं। हड़ताल अवधि के वेतन का हकदार होने के लिए, हड़ताल को कानूनी और उचित दोनों होना चाहिए। हड़ताल वैध है या उचित, यह तथ्यात्मक प्रश्न है जिसका निर्णय रिकॉर्ड पर मौजूद साक्ष्यों के आधार पर किया जाना है। अधिनियम के तहत, प्रश्न का निर्णय औद्योगिक निर्णायक द्वारा किया जाना है, यह अधिनियम के अर्थ के अंतर्गत एक औद्योगिक विवाद है।"

एच.एम.टी. लिमिटेड बनाम एच.एम.टी. प्रधान कार्यालय कर्मचारी संघ और अन्य⁶ माननीय सर्वोच्च न्यायालय का एक और निर्णय था जिसमें कहा गया था कि यदि हड़ताल उचित लेकिन अवैध पाई जाती है, तो अवैध हड़ताल की ऐसी अवधि के लिए वेतन देय नहीं होगा।

VI. संदर्भ बिंदु को विस्तारित करने की कोई गुंजाइश नहीं

5 (1994) एस.सी.सी. 572

6 (1996) द्वितीय एस.सी.सी. 319

(12) इस मुद्दे पर कि क्या 24 फरवरी 1999 की हड़ताल अवैध थी या उचित थी, प्रतिवादी के विद्वान वरिष्ठ वकील ने श्रमिकों के आचरण के संदर्भ को विस्तारित करने का प्रयास किया की धीमी गति से चलने का रास्ता उचित नहीं हो सकता है और श्रम न्यायालय ने निर्णय के लिए जो बिंदु तय किया है, वह केवल 24 फरवरी, 1999 को की गई हड़ताल के चरित्र को संदर्भित करता है। हो सकता है कि कर्मचारी धीमी गति से चलने का रास्ता अपना रहे थे। इस मुद्दे की जांच करते समय स्वतंत्र रूप से प्रासंगिक है कि प्रबंधन द्वारा तालाबंदी करना या उसे जारी रखना उचित था या नहीं, लेकिन 24 फरवरी, 1999 को हड़ताल की अवैधता के मुद्दे को हड़ताल के गठन से पहले किसी अन्य दिन के संदर्भ में परीक्षण नहीं किया जा सका। इसके अलावा प्रबंधन के विद्वान वरिष्ठ वकील द्वारा संदर्भित किसी भी निर्णय में धीमी गतिविधि को हड़ताल के रूप में संदर्भित नहीं किया गया। इसके परिणामस्वरूप अन्य परिणाम हो सकते हैं, जिनकी माननीय सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय में जांच की गई थी जैसे कि विभागीय कार्रवाई या कदाचार के लिए श्रमिकों के खिलाफ लगाए गए विशिष्ट आरोप, जैसा कि ऊपर संदर्भित मोतीपुर शुगर फैक्ट्री के श्रमिकों के मामले में और उसके बाद के मामले में किया गया था। इंजीनियरिंग मजदूर सभा, बॉम्बे और अन्य के मामले में। बंबई उच्च न्यायालय के मामले में, तालाबंदी के फैसले की जांच श्रमिकों के धीमी गति से काम करने के संदर्भ में की गई थी, लेकिन खुद यह नहीं बताया कि ऐसी गतिविधि हड़ताल होगी।

vii. हड़ताल की अवैधता का परीक्षण उस आधार पर नहीं किया जा सकता जो अभिवाचित न हो।

(13) यहां तक कि इस तर्क के संबंध में कि हालांकि बोर्ड के समक्ष कोई सुलह कार्यवाही नहीं थी जो औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 23 (ए) के प्रतिबंध को आकर्षित कर सके, प्रतिवादी की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ वकील ने आग्रह किया कि एक था धारा 23(सी) का उल्लंघन. किसी भी समय इस आधार पर हड़ताल की अवैधता पर आग्रह नहीं किया गया था और यद्यपि यह केवल एक कानूनी मुद्दा है फिर भी इसे एक विशिष्ट दलील के माध्यम से विशेष ध्यान देने की आवश्यकता है। श्रम न्यायालय धारा 23(ए) को लागू करने और यह निष्कर्ष निकालने में स्पष्ट रूप से गलती कर रहा था कि हड़ताल अवैध थी। यह मान लेना गलत होगा कि कर्मचारी केवल उन मामलों के लिए हड़ताल पर जा रहे थे, जो पूरी तरह से समझौते के अंतर्गत आते थे। यदि ऐसा था, तो पार्टियों को ऐसे बचाव के नोटिस पर रखा जाना चाहिए था ताकि कामगारों की ओर से पर्याप्त सबूत पेश किए जा सकें। उस संबंध में विशिष्ट दलील के अभाव में, यह मामला पेश करके हड़ताल को अवैध बताना नासमझी होगी कि वेतन में कटौती, विभागों को बंद करने और आउट सोर्सिंग से संबंधित मुद्दे पूरी तरह से समझौते में शामिल थे और इसलिए, हड़ताल का कोई औचित्य नहीं है।

(14) श्रमिकों की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता ने यह भी बताया कि कारखाने के घंटों में बदलाव जैसे कई अन्य मुद्दे भी थे जो इस तथ्य के कारण आवश्यक हो गए थे कि ट्रेन का समय ऐसा था कि कारखाने के निकट स्टेशन पर उस समय से पहुंचने का समय निर्धारित था जब सुबह कारखाने का समय शुरू होता था। हड़ताल की उत्पत्ति फिर से न केवल उस मामले में हुई जो उत्पादन में गिरावट के कारण उत्पन्न हुई थी, बल्कि इस धारणा पर लगाए गए आनुपातिक वेतन कटौती के कारण हुई थी कि कामगार 8 दिसंबर, 1998 को छिटपुट टूल डाउन हड़ताल में शामिल थे। यदि केवल बचाव में यह स्पष्ट किया गया था कि धारा 23 (सी)

के आवेदन से हड़ताल अवैध थी, तो दोनों पक्षों के लिए सबूत पेश करना संभव होगा कि मजदूरी में कटौती करने के लिए श्रमिकों की शिकायत उचित थी या नहीं। विशिष्ट दलीलों के अभाव में और उचित सूचना के अधिसूचना के अभाव में, ऐसे आधार पर ऐसा अनुमान लगाना अस्वीकार्य होगा जिसका श्रम न्यायालय के समक्ष आग्रह नहीं किया गया था। गया। हड़ताल के नोटिस (अनुलग्नक पी-2) पर प्रबंधन द्वारा दिए गए जवाब में भी प्रबंधन ने काम शुरू होने में 15 मिनट की देरी और आनुपातिक वेतन कटौती का जिक्र नहीं किया था। उत्पादन में गिरावट का कोई संदर्भ नहीं था और इस बात का कोई सबूत नहीं दिया गया था कि प्रासंगिक समय के दौरान, उत्पादन किसी भी कदाचार के कारण गिर गया था जिसके लिए काम करने वालों को जिम्मेदार ठहराया जा सकता था। इसलिए, श्रम न्यायालय का यह निष्कर्ष कि हड़ताल अवैध थी, अनुचित है और उसे खारिज किया जाता है।

(vii) यदि हड़ताल अवैध नहीं थी, तो बिना सूचना के तालाबंदी भी अवैध थी

(15) यदि हड़ताल अवैध नहीं थी, तो अगले दिन 25 फरवरी 1999 को तालाबंदी की घोषणा औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधानों का उल्लंघन थी। माना जाता है कि तालाबंदी धारा 22(2) के तहत नोटिस की वैधानिक अवधि से पहले नहीं हुई थी और इसे उसी दिन घोषित किया गया था जब 25 फरवरी, 1999 को नोटिस जारी किया गया था। यह पता लगाने के लिए कि तालाबंदी अवधि के दौरान कामगार मजदूरी के हकदार थे या नहीं, यह अभी भी प्रासंगिक होगा कि तालाबंदी उचित थी। यह याद रखना चाहिए कि हड़ताल की अवधि को 24 फरवरी, 1999 के अलावा किसी भी अवधि के रूप में नहीं समझा जा सकता है और "काम नहीं तो वेतन नहीं" का सिद्धांत 24 फरवरी, 1999 के बाद किसी भी अवधि के लिए लागू नहीं किया जा सकता है।

(ix) अवैध तालाबंदी-प्रणाली का औचित्य, श्रम न्यायालय द्वारा साक्ष्यों का मूल्यांकन, क्या इसका कोई वैध आधार है?

(16) यदि तालाबंदी अवैध थी और श्रमिकों को काम फिर से शुरू करने की अनुमति नहीं थी, तो मजदूरी की पात्रता का परीक्षण "काम नहीं तो वेतन नहीं" नियम पर नहीं बल्कि तालाबंदी के औचित्य पर किया जाएगा। यदि कोई औचित्य होता, तो हड़ताल वैध होने और तालाबंदी अवैध होने के बावजूद भी कामगार मजदूरी के हकदार नहीं होते। दूसरी ओर, यदि तालाबंदी न केवल अवैध थी, बल्कि अनुचित भी थी, तो श्रमिकों द्वारा मजदूरी का अधिकार स्पष्ट परिणाम होगा। इसलिए, प्रबंधन द्वारा विज्ञापित तालाबंदी के औचित्य पर गहन विचार की आवश्यकता होगी क्योंकि इसे श्रम न्यायालय द्वारा विभिन्न शीर्षकों के तहत निपटाया गया है, जैसे, विभिन्न तिथियों पर छिटपुट हड़ताल, ड्यूटी के लिए देर से रिपोर्टिंग, शिफ्ट में बदलाव समय, कार्यस्थल छोड़ना, वैकल्पिक कार्य करने से इंकार, काम धीमा करना, नीडर मशीन में तोड़फोड़, 2 फरवरी, 1999 को और उससे पहले 21 अगस्त, 1998 को एक श्रमिक लक्ष्मी चंद द्वारा श्री मनोज कुमार जैन पर हमले की घटना। कई उदाहरण, जिन्हें तालाबंदी के औचित्य का परीक्षण करने के लिए संदर्भित किया गया था, विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता ने उनमें से केवल कुछ के लिए स्पष्ट तर्क दिए, जिनकी चर्चा यहां नीचे की गई है।

(ए) मशीनरी की तोड़फोड़

(17) इस तर्क पर कि काम करने वालों द्वारा नीडर मशीन को नुकसान पहुंचाया गया था, श्रम न्यायालय का अवलोकन यह था कि उत्पादन प्रबंधक ने कार्मिक विभाग को नीडर मशीन की क्षति की सूचना दी थी और अपने निरीक्षण पर, उन्होंने पाया कि नीडर मशीन का इलेक्ट्रिक पैनल क्षतिग्रस्त हो गया है। एक अन्य गवाह, श्री विनोद कुमार, वरिष्ठ प्रबंधक, रखरखाव ने भी इसी आशय का बयान दिया था और श्रम न्यायालय ने मशीन की मरम्मत के लिए वाउचर पर भरोसा किया था। एम-28, एम-29 और खाता विवरण उदा. एम-30 रुपये की हानि साबित होती है। 25,000. कामगारों की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ वकील ने शिकायत पूर्व की ओर भी इशारा किया। एम-27 दिनांक 24 फरवरी, 1999 ने केवल इस तथ्य का उल्लेख किया था कि मशीनरी अनुपयोगी स्थिति में थी और इसमें केवल यह कहा गया था कि नीडर नंबर 3 के नियंत्रण कक्ष का ताला टूटा हुआ पाया गया था। यह एक गैर-कार्यात्मक मशीन थी, इसमें तोड़फोड़ की शायद ही कोई आवश्यकता थी। शिकायत में केवल ताले के टूटे हुए टुकड़ों के बारे में बात की गई थी, पैनल के बारे में नहीं। विद्वान अधिवक्ता ने पेश किए गए बिलों का भी हवाला दिया, 24 फरवरी, 1999 को उस तारीख के रूप में संदर्भित किया गया जब चालान किया गया था और दिलचस्प बात यह है कि नकद बिल में बिल की तारीख 24 फरवरी, 2000 का उल्लेख किया गया था। यदि उत्पाद किया गया था 24 फरवरी, 1999 को उसी दिन खरीदा गया, बिल पर भी केवल वर्ष 1999 की तारीख अंकित थी, लेकिन एम-28, नकद बिल में तारीख 24 फरवरी, 2000 बताई गई, जिससे तोड़फोड़ की घटना के बारे में संदेह उत्पन्न हुआ। श्रम न्यायालय द्वारा की गई तोड़फोड़ का निष्कर्ष स्पष्ट रूप से अनुचित था।

(बी) प्रतिबंधात्मक व्यापार अभ्यास

(18) देर से पहुंचने और मशीन की प्राप्त क्षमता से कम होने के कारण श्रमिकों द्वारा अपनाई जाने वाली प्रतिबंधात्मक प्रथा के तर्क के संबंध में, श्रमिकों के विद्वान वरिष्ठ वकील का तर्क यह था कि वॉल्यूम में गिरावट का कोई सबूत नहीं था। का उत्पादन। विद्वान वरिष्ठ वकील ने इस तथ्य का उल्लेख किया कि उन्होंने जनवरी, 1997 से फरवरी, 1999 तक कनवास जूते, पीटी जूते, हवाई चप्पल के तैयार उत्पादों, आकस्मिक, अस्थायी और नियमित श्रमिकों की संख्या से संबंधित रिकॉर्ड पेश करने के लिए एक आवेदन दायर किया था। 1996 से 1999 तक, जनवरी 1996 से दिसंबर 1999 तक बाजार से या ग्राहकों से प्राप्त ऑर्डर, जनवरी 1998 से फरवरी 1999 तक तैयार माल का स्टॉक, मशीन के काम करने के रिकॉर्ड या लॉग बुक, जिस पर काम करने वालों द्वारा कथित तौर पर क्षतिग्रस्त किया गया था। 23 या 24 फरवरी, 1999 और उक्त आवेदन वास्तव में 7 जनवरी, 2000 को श्रम न्यायालय द्वारा स्वीकार कर लिया गया था लेकिन प्रबंधक में उसे पेश नहीं किया। एक विशिष्ट दलील पर कि कारखाने में रिकॉर्ड उपलब्ध नहीं थे, गवाह श्री ओ.पी. गांधी (एमडब्ल्यू-9) ने इस तथ्य की ओर ध्यान दिलाया कि जिस तारीख को हड़ताल की घोषणा की गई थी, उससे पहले किसी भी समय उत्पादन में कोई वास्तविक गिरावट नहीं हुई थी। 24 फरवरी, 1999 को। श्री ओ.पी. गांधी के साक्ष्य का उल्लेख करते हुए, जिसका उल्लेख श्रम न्यायालय के आदेश में भी निम्नलिखित शब्दों में किया गया है: "जिरह में, (ओ.पी. गांधी) ने स्वीकार किया कि 29 तारीख से पहले जनवरी, 1999, उत्पादन सामान्य था और उस समय के साल्डो वह नहीं लाए थे और कनवास जूतों का उत्पादन 3 दिसंबर, 1998 के साल्डोस के अनुसार 1500 प्रति कन्वेयर था, विशेष कार्य और सुझाव से संबंधित 12/98 में उस उत्पादन से इनकार कर दिया गया था भी कम था"। प्रबंधन के विद्वान वरिष्ठ वकील ने फरवरी, 1999 की अवधि से संबंधित कार्यशाला उत्पादन संतुलन प्रविष्टियों के संदर्भ में विवाद करने की मांग की, प्रविष्टियों से पता चला कि जानबूझकर काम शिथिल किया

गया था। श्री मेहता यह कहते हुए उत्तर देंगे कि उनमें केवल अनुमानित उत्पादन और वास्तव में क्या हासिल हुआ था, उससे संबंधित प्रविष्टियाँ थीं। यह हमेशा संभव था कि अनुमानित आंकड़ों से लेकर वास्तविक प्राप्ति तक में कमी थी और यह अनुमान लगाना गलत होगा कि जानबूझकर प्रक्रिया धीमी की गई थी या काम करने वालों ने जानबूझकर देरी की थी। साल्डोस में देरी के कारणों का भी उल्लेख था और यह पता लगाना संभव है कि नामित व्यक्तियों द्वारा कुछ दिनों की देरी का कारण "मशीन का देर से शुरू होना", "धीमी गति से काम करना" बताया गया है। प्रविष्टियों में कई अन्य कारण भी पाए गए हैं, उदाहरण के लिए 'गुणवत्ता के लिए रोकें' (एम-60), 'लेटेक्स टैंकों को साफ करने के लिए (एम-63 से एम-66, एम-68 से एम-71, एम-73) से 76, एम-78-एम-81, एम-83, एम-84, एम-88 से एम-91), 'चैंबर में विद्युत दोष (एम-85), 'आर्टिकल चेंज (एम-67), 'स्टॉप' प्रतिस्थापन के लिए (एम-87)। कुछ उत्पादन शेषों में निश्चित रूप से प्रविष्टियाँ हैं कि उनका उत्पादन धीमा था लेकिन यह एकमात्र कारक नहीं है जिसके कारण कोई गिरावट आई है। यदि उत्पादन में गिरावट के लिए श्रमिकों की ओर से जानबूझकर की गई लापरवाही को जिम्मेदार ठहराया गया है, तो बेहतर दस्तावेजी साक्ष्य उन दस्तावेजों को पेश करके उपलब्ध कराया जाना चाहिए, जो उत्पादन के लिए मांगे गए थे, अर्थात् जो ऑर्डर प्राप्त हुए थे और प्रबंधन कैसा था। ऑर्डर पूरा करने में असमर्थ होने के कारण रुपये का नुकसान हुआ। उनके द्वारा प्रतिवाद के अनुसार 2 लाख रु. दस्तावेजी सबूत पेश किए बिना, यह बात समझ से परे है कि उत्पादन में जो कुछ भी घटित हुआ उसका सारा दोष श्रमिकों को ही लेना चाहिए।

(सी) उपायुक्त की रिपोर्ट

(19) यहां तक कि उपायुक्त की रिपोर्टों के संबंध में भी, जिसमें व्यास खराब माहौल का उल्लेख किया गया था। एम-15 और एम-16, याचिकाकर्ताओं की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता का यह कहना पूरी तरह से उचित था कि रिपोर्ट के लेखक की खुद अदालत में जांच नहीं की गई थी और कर्मचारियों को इसकी सत्यता पर जिरह करने का लाभ नहीं मिला था। रिपोर्ट में जो बयान मिले, फिर, यदि ये कथन सत्य थे, तो तथ्य यह है कि सरकार ने अंततः एक निर्णय के लिए संदर्भ दिया था, कम से कम इस मुद्दे को खुला रखने के लिए समझा जाना चाहिए, क्योंकि, जब यह श्रम न्यायालय के सामने था, तो पार्टियों को साक्ष्य में शामिल होना चाहिए और एक निश्चित जानकारी तथाकथित कदाचार जैसे कि प्रबंधन पदानुक्रम में कुछ उच्च अधिकारियों पर हमले सहित के बारे में देनी चाहिए।

श्रम न्यायालय ने केवल रिपोर्ट पर भरोसा किया है और श्री मनोज कुमार जैन पर कथित हमले को श्री ओ.पी. गांधी के साक्ष्य पर साबित कर दिया है। श्री मनोज कुमार जैन की भी एमडब्ल्यू-10 के रूप में जांच की गई है, जिन्होंने 2 फरवरी, 1999 को कहा था जब वह कारखाने में मौजूद थे कि उन्होंने श्री लक्ष्मी चंद को एक अनुपस्थित कर्मचारी के स्थान पर काम करने का निर्देश दिया था। बाद में वह उनकी मेज़ के पास आया, मेज़ का ऊपरी हिस्सा उठाकर उन पर फेंक दिया और टेलीफोन भी उन पर फेंक दिया। जिरह से पता चला कि लक्ष्मी चंद की उम्र 58 साल थी और वह टेबल उठाने में भी शारीरिक रूप से कमजोर थे, जैसा कि उनके खिलाफ आरोप लगाया गया था। यह सच है क्योंकि प्रतिवादी के विद्वान वरिष्ठ वकील ने बताया कि जिरह में यह भी सुझाव दिया गया था कि श्री मनोज कुमार जैन ने स्वयं उन्हें उकसाया था, लेकिन एक बात यह है कि ऐसा प्रतीत नहीं होता है कि इसे एक बड़ी घटना के रूप में माना गया है, क्योंकि कथित घटना पर श्री लक्ष्मी चंद के खिलाफ कोई कार्रवाई नहीं की गई थी।

(डी) यदि स्थापित हो तो श्रमिकों की धीमी गतिविधि पर जाएं

(20) इस तर्क पर कि श्रमिकों ने धीमी गति से चलने का तरीका अपनाया था, श्रम न्यायालय ने श्री माम चंद (डब्ल्यूडब्ल्यू-2) और श्री केवल नैन अरोड़ा (डब्ल्यूडब्ल्यू-1) के बयानों का हवाला देते हुए स्वीकार किया था कि ऐसा हुआ था। प्रासंगिक समय के दौरान धीमा उत्पादन। याचिकाकर्ताओं की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ वकील ने अदालत में अपने-अपने बयान पढ़े। जबकि उन्होंने सामान्य शब्दों में कहा था कि साल्डोस कामगारों की गतिविधि के संकेतकों में से एक था, उन्होंने कहीं भी यह नहीं कहा था कि उन्होंने जानबूझकर धीमी गति अपनाई थी, जैसा कि श्रम न्यायालय ने उनके साक्ष्यों के आधार पर बताया था। श्रम न्यायालय ने श्री बच्चू गिरि (डब्ल्यूडब्ल्यू-5) का भी स्पष्ट संदर्भ दिया, जिसमें उन्होंने स्वीकार किया था कि तीन जनरेटरों के संचालन के साथ पर्याप्त बिजली थी और इसलिए, उत्पादन में गिरावट को किसी भी बिजली कटौती के लिए जिम्मेदार नहीं ठहराया जा सकता है। इसके विपरीत, मैंने पहले ही उत्पादन चार्ट में कम उत्पादकता का कारण बिजली कटौती को बताते हुए सभी प्रविष्टियाँ देख ली हैं। श्रम न्यायालय ने एम-332, एम-333, एम-336, एम-340 और एम-350 को भी इस तथ्य के प्रमाण के रूप में संदर्भित किया है कि श्रमिक निश्चित रूप से धीमी प्रक्रिया में शामिल थे। मेरा इरादा प्रत्येक दस्तावेज़ को श्रम न्यायालय द्वारा किए गए व्यापक कार्य के आलोक में आगे की जांच के अधीन करने का नहीं है, जिसमें उसने पाया कि श्रमिकों द्वारा धीमा रवैया अपनाया गया था। यहाँ तक कि तथ्यों की जांच की छेड़छाड़ किए बिना, इस बात का कोई निश्चित प्रमाण मिलना संभव नहीं है कि उत्पादन में गिरावट आई है, जो सीधे तौर पर श्रमिकों द्वारा अपनाई गई ऐसी कथित धीमी गति के लिए जिम्मेदार है। जैसा कि पहले ही कहा गया है, सबसे महत्वपूर्ण दस्तावेज़ जो उत्पादन में वास्तविक गिरावट और श्रमिकों के रवैये, वित्तीय विवरणों या उच्च मांग और कम आपूर्ति के बीच अंतर के कारण होने वाले नुकसान को स्थापित कर सकते हैं, श्रम न्यायालय द्वारा आदेश होने के बावजूद प्रस्तुत नहीं किए गए हैं।

(21) कई संचार जो पार्टियों के बीच साझा किए गए थे और इसे उठाने में के लिए प्रबंधन द्वारा लगातार अपनाया गया रुख जैसे की तालाबंदी हटाने की असमर्थता केवल यह दर्शाती है कि काम करने वालों ने स्वयं को इच्छुक माना था काम फिर से शुरू करें लेकिन वे केवल इस बात पर जोर दे रहे थे कि बहाली के लिए पूर्व शर्त के रूप में तालाबंदी की अवधि के दौरान उन्हें उनके वेतन का भुगतान किया जाए। यह त्वरित प्रस्ताव अप्रैल 1999 में ही आ गया था और यदि कोई तालाबंदी अवधि के लिए वेतन का विवाद था तो उसे रोकने के लिए और तालाबंदी हटाने के लिए प्रबंधन ने कोई कदम नहीं लिया था और तालाबंदी की अवधि में वेतन के भुगतान को निर्णय के लिए एक बिंदु के रूप में लिया जाना चाहिए था। यह नहीं है की केवल श्रमिकों को ही औद्योगिक विवाद उठाना चाहिए था और ऐसा प्रबंधन के लिए भी संभव था की वे संदर्भ के लिए दबाव डाले और श्रम न्यायालय से अद्विनिर्णित कराए, अप्रैल 1997 में भी जब कामगार काम पर लौटना चाहते थे। इस शर्त के अलावा और कोई शर्त नहीं रख रहे थे कि उन्हें भी तालाबंदी के दौरान का वेतन दिया जाए। ठीक इसी तरह से विवाद अंततः 25 अक्टूबर, 1999 को किए गए समझौता ज्ञापन के माध्यम से हल हो गया। ऐसा नहीं था कि मुद्दा हल हो गया था। दूसरी ओर, समझौते के पैरा 15 में कहा गया है कि 25 फरवरी, 1999 से पहले कर्मचारियों के एक वर्ग द्वारा हड़ताल की अवधि और साथ ही 25 फरवरी, 1999 से निपटान की तारीख तक तालाबंदी की अवधि, हालांकि इसका कोई कारण नहीं होगा।

औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रयोजन के लिए सेवा में ब्रेक, यह माननीय उच्च न्यायालय के साथ-साथ औद्योगिक न्यायाधिकरण, फरीदाबाद के समक्ष कार्यवाही पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना होगा। यहां तक कि 25 अक्टूबर 1999 के समझौते से भी तालाबंदी अवधि के दौरान मजदूरी का दावा करने के लिए श्रमिकों के अधिकार या अन्यथा के मुद्दे का समाधान नहीं हुआ। ऐसे पाठ्यक्रम के लिए इसे 25 अक्टूबर 1999 तक बढ़ाने की कोई आवश्यकता नहीं थी। ऐसा अप्रैल, 1999 में भी किया जा सकता था जब श्रमिकों ने फिर से काम शुरू करने की पेशकश की थी और वेतन के अधिकार से संबंधित मुद्दे को बाद में निर्णय के लिए खुला रखा जा सकता था।

यदि कामगार मजदूरी मांग रहे थे, जिसके लिए उनके अनुसार उन्हें अनुचित रूप से इनकार कर दिया गया था, तो प्रबंधन समान रूप से एक कमजोर आधार पर जोर दे रहा था कि उक्त अवधि के दौरान मजदूरी का भुगतान करने के लिए मजबूर किए बिना तालाबंदी को हटाया नहीं जा सकता है। यदि श्रमिकों की मांग अनुचित थी, तो प्रबंधन की कठोर प्रतिक्रिया भी उतनी ही अस्थिर थी। किसी समस्या का सार्थक समाधान सदैव देने और लेने के दृष्टिकोण से ही प्राप्त होता है। जो व्यक्ति देता है, वह दूसरे से कुछ न कुछ वापस लेता है; संपूर्ण और पूर्ण मात्रा में नहीं, क्योंकि, इसका मतलब होगा देने और देने का रवैया। यदि तालाबंदी एक दिन की हड़ताल के लिए आगे बढ़ी थी, जिसकी घोषणा श्रमिकों ने उचित सूचना के बाद की थी, तो दोष श्रमिकों से अधिक प्रबंधन का है। यदि श्रमिकों को कोई दोष देना है तो यह कथित रूप से धीमी गति से काम करने के रवैये के लिए लिया जाना चाहिए जिसे श्रमिकों ने अपने काम करने के तरीकों में स्वीकार कर लिया है। तालाबंदी की पूरी अवधि के लिए वेतन से वंचित करने का सारा दोष कामगारों पर मढ़ना अनुचित होगा। मेरे विचार में, न्याय सबसे अच्छा होगा यदि कर्मचारी और प्रबंधन जिम्मेदारी साझा करें और तालाबंदी की पूरी अवधि के लिए उन्हें वेतन का 50% प्रदान करें।

(X) निष्कर्ष

22. अंतिम विश्लेषण में, हड़ताल की अवैधता के संबंध में श्रम न्यायालय के निष्कर्ष को खारिज कर दिया गया है। हड़ताल की अवधि केवल उस तारीख के रूप में ली जाती है जब इसे 24 फरवरी, 1999 को घोषित किया गया था और संदर्भ उस तारीख से आंतरिक किसी भी अवधि के लिए नहीं था जैसा कि प्रबंधन के वरिष्ठ वकील ने तर्क दिया था। वास्तव में संदर्भ स्वयं इस निर्णय के लिए था कि क्या 24 फरवरी 1999 की हड़ताल अवैध और अनुचित थी। यदि हड़ताल अवैध नहीं थी, तो तालाबंदी भी अवैध थी क्योंकि यह कानून की आवश्यकताओं के अनुरूप नहीं थी। तालाबंदी का औचित्य केवल तभी मौजूद नहीं था जब कामगार ने संघर्ष विराम की मांग की थी और अप्रैल, 1999 में भी काम फिर से शुरू करने की इच्छा व्यक्त की थी। अक्टूबर, 1999 तक तालाबंदी जारी रखना उचित नहीं था। जिस अवधि के लिए न्यायनिर्णयन की मांग की गई है वह 25 फरवरी, 1999 से 19 अगस्त, 1999 तक है, वह तारीख जब राज्य सरकार ने प्रबंधन को तालाबंदी हटाने का निर्देश दिया था। कामगार पूरी अवधि के लिए 50% मजदूरी के हकदार होंगे। श्रम न्यायालय के फैसले को रद्द किया जाता है और उपरोक्त सीमा तक रिट याचिका की अनुमति दी जाती है। कोई लागत नहीं।

2008 की सी.डब्ल्यू.पी. क्रमांक 7932 एवं 7933

(23) मैंने जो निर्णय लिया है कि प्रबंधन द्वारा घोषित तालाबंदी न तो कानूनी थी और न ही इसे जारी रखना उचित था, अपरिहार्य परिणाम यह है कि कामगार तालाबंदी की अवधि को मानते हुए टर्मिनल लाभ प्राप्त करने के हकदार हैं। वैध सेवा. ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम के तहत नियंत्रण प्राधिकारी ने ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम को एक लाभकारी अधिनियम मानते हुए और यह देखते हुए कि चूंकि अधिनियम के तहत हड़ताल या तालाबंदी की अवधि को सेवा में ब्रेक के रूप में मानने का कोई प्रावधान नहीं है, निर्देश दिया है कि ग्रेच्युटी की गणना तालाबंदी की अवधि को भी सेवा की अवधि के रूप में शामिल करते हुए की जानी चाहिए और रुपये का पुरस्कार दिया गया है। श्री सुरेश पाल के लिए 8% की दर से ब्याज सहित 3836.85, जो सी.डब्ल्यू.पी. में चुनौती का विषय है। 2008 की संख्या 7932 और रुपये की समान राशि का आदेश दिया। श्री गोबिंद सिंह के लिए 8% ब्याज सहित 3509.13, जो सी.डब्ल्यू.पी. में चुनौती का विषय है। 2008 की संख्या 7973। 2002 की रिट याचिका संख्या 7243 में मेरे द्वारा लिए गए निर्णय के मद्देनजर, इस मामले में संबंधित आदेशों की पुष्टि एक अलग कारण से की जाती है।

जिस अपीलीय प्राधिकारी के समक्ष नियंत्रण प्राधिकारी के आदेशों को चुनौती दी गई थी, उसके पास प्रबंधन के दावे को खारिज करने का एक अतिरिक्त कारण था कि वेतन भुगतान अधिनियम के तहत वैधानिक आवश्यकता का अनुपालन नहीं किया गया था, जबकि जमा करने की अपील को प्राथमिकता दी गई थी। राशि का 50%। याचिकाकर्ता की ओर से इस न्यायालय के समक्ष यह आग्रह किया गया कि वकील द्वारा दी गई गलत सलाह के कारण अपील दायर करते समय राशि जमा नहीं की गई थी। मैं प्रबंधन के लिए इस तरह के तर्क का समर्थन नहीं कर सकता, जिसका प्रतिनिधित्व वकीलों के माध्यम से किया गया है और यहां तक कि अपीलीय प्राधिकारी ने भी इस तथ्य का उल्लेख किया है कि जिस समय मामला बहस के लिए उठाया गया था, उन्होंने प्रबंधन की ओर से चूक की ओर इशारा किया था। लेकिन फिर भी खराबी दूर नहीं की गई।

(24) नियंत्रण प्राधिकारी और अपीलीय प्राधिकारी द्वारा पारित संबंधित आदेश पूरी तरह से उचित हैं और रिट याचिकाओं में हस्तक्षेप की कोई गुंजाइश नहीं है।

(25) रिट याचिकाएं खारिज की जाती हैं। लागत का आकलन रु. 2500 की दर से संबंधित प्रतियोगी उत्तरदाताओं के पक्ष में रिट याचिकाकर्ता के खिलाफ प्रत्येक मामले में किया जाता है।

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

आकाश सरोहा
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी
(Trainee Judicial Officer)
रेवाड़ी, हरियाणा