

(14) प्रतिवादी की ओर से यह भी तर्क दिया गया कि न्यायाधिकरण ने यह अभिनिर्धारित करने में गलती की कि बैठक के संयोजक ने 48 घंटे का नोटिस दिया था। उन्होंने न्यायाधिकरण द्वारा इस प्रभाव से की गई आगे की टिप्पणियों को भी चुनौती दी कि भले ही नोटिस छोटा था, चुनाव याचिकाकर्ता (इसमें प्रतिवादी) इस बात की पुष्टि नहीं कर सका कि वह उस तथ्य से कैसे पूर्वाग्रहित था क्योंकि घग्गा के एम. एल. ए. सहित समिति के सभी सदस्यों को सेवा प्रदान की गई थी। समिति के सभी निर्वाचित सदस्य बैठक में उपस्थित थे और उन्होंने अपना वोट डाला। इस तथ्यात्मक स्थिति को देखते हुए। मेरी राय है कि न्यायाधिकरण ने प्रतिवादी के तर्क को अस्वीकार करने में सही था। न्यायाधिकरण के समक्ष अभिलेख पर यह दिखाने के लिए कोई सामग्री नहीं थी कि प्रतिवादी कैसे पूर्वाग्रह से ग्रस्त था। इसके अलावा। उत्पन्न पूर्वाग्रह ने चुनाव के परिणाम को भौतिक रूप से प्रभावित किया होना चाहिए था जहाँ तक कि यह एक लौटे उम्मीदवार के संबंध में है न कि किसी अन्य उम्मीदवार के। इसलिए, मुझे इस संबंध में न्यायाधिकरण के निष्कर्ष को बरकरार रखने में कोई संकोच नहीं है।

(15) नतीजतन, अपील को स्वीकार कर लिया जाता है, चुनाव न्यायाधिकरण, पटियाला के विवादित आदेश को दरकिनार कर दिया जाता है और हरजित कुमार प्रतिवादी द्वारा दायर चुनाव याचिका को खारिज कर दिया जाता है। लागत के बारे में कोई आदेश नहीं है।

आरएनआर

माननीय एन. के. सोधी, न्यायमूर्ति

मेसर्स मारुति उदयोग लिमिटेड, -याचिकाकर्ता।

बनाम

राम एल. ए. ई. और अन्य, -उत्तरदाता।

1993 कासी. डब्ल्यू. पी. सं. 15728

19 अप्रैल, 1995

भारत का संविधान/1950-अनुच्छेद/226/227— औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-मारुति लिमिटेड (अधिग्रहण और उपक्रम हस्तांतरण) अधिनियम। 1980-मारुति उद्योग के अधिग्रहण से पहले कर्मचारियों को हटा दिया गया-किसी भी मंच पर छंटनी को चुनौती नहीं दी गई-1980 में पुनर्गठन के बाद श्रमिकों ने दावा किया कि अधिग्रहण अधिनियम के तहत केवल लियावुई देश मारुति लिमिटेड में कंपनी की संपत्ति ली गई थी, न कि देनदारियां-अधिग्रहण कंपनी को नहीं लिया जा सकता है। कहा गया है कि अधिग्रहण के समय परिसमापन के तहत कामवानी के हित में उत्तराधिकारी होने के लिए-मारुति उदवोआ लिमिटेड के खिलाफ पुनः पदोन्नति का दावा नहीं किया जा सकता है, जो कंपनी का उत्तराधिकारी नहीं था ताकि पुनः नियुक्ति की पेशकश करने के लिए बाध्य हो।

यह निर्णय दिया गया कि श्रमिकों को कंपनी द्वारा अगस्त, 1977 में छंटनी कर दी गई थी और उन्होंने अपनी छंटनी को चुनौती नहीं दी थी। इसके बाद कंपनी परिसमापन में चली गई और इसके उपक्रम अधिग्रहण अधिनियम की धारा 3 और 6 के प्रावधानों के तहत याचिकाकर्ता में निहित हो गए। याचिकाकर्ता ने जो अधिग्रहण किया वह कंपनी की संपत्तियां थीं, लेकिन कंपनी की देनदारियां कभी भी याचिकाकर्ता द्वारा नहीं ली गई थीं। अधिग्रहण अधिनियम की धारा 5 विशेष रूप से प्रदान करती है कि नियुक्त तिथि से पहले कंपनी की प्रत्येक देयता, अर्थात् 13 अक्टूबर, 1980 को उसके खिलाफ लागू होगी और याचिकाकर्ता के खिलाफ नहीं। इसलिए, याचिकाकर्ता को कंपनी का उत्तराधिकारी नहीं कहा जा सकता है ताकि कंपनी के स्थान पर कदम रख सके और अधिनियम की धारा 25-एच के अनुसार श्रमिकों को फिर से रोजगार देने के लिए उत्तरदायी हो सके। धारा 25-एच के तहत एक श्रमिक छंटनी के बाद केवल उस नियोजक से पुनर्नियोजन का दावा कर सकता है जिसने उसे छांट दिया था। इस मामले में, श्रमिक कभी भी याचिकाकर्ता के रोजगार में नहीं थे और न ही याचिकाकर्ता ने उन्हें छांट दिया था। वे कंपनी के रोजगार में थे और कंपनी ने ही उन्हें अगस्त, 1977 में छांट दिया था। इस प्रकार, पुनर्नियोजन का दावा, यदि कोई हो, केवल कंपनी के खिलाफ किया जा सकता है, न कि याचिकाकर्ता के खिलाफ।

(पैरा 7)

आगे कहा गया कि श्रमिकों को अगस्त, 1977 में हटा दिया गया था और यह छंटनी अंतिम हो गई थी। श्रम न्यायालय ने कानून के बारे में सही दृष्टिकोण नहीं लिया है और यह अभिनिर्धारित करने में गलती की है कि याचिकाकर्ता कंपनी का उत्तराधिकारी है ताकि कंपनी द्वारा हटाए गए श्रमिकों को फिर से नियुक्त करने की पेशकश करने का दायित्व हो।

(पैरा 8)

याचिकाकर्ता की ओर से अधिवक्ता आलोक भसीन के साथ *वरिष्ठ अधिवक्ता एम. एल. सरिन*।

अमर विवेक, प्रतिवादी के लिए प्रतिवादी संख्या 1 से 3 के अधिवक्ता

निर्णय

एन. के. सोधी, जे.

(1) संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत इस याचिका में जिसे चुनौती दी गई है, वह 28 जुलाई, 1993 के श्रम न्यायालय का निर्णय है, जिसमें कहा गया है कि प्रतिवादी 1 से 3 याचिकाकर्ता मेसर्स मारुति उद्योग लिमिटेड द्वारा फिर से नियुक्त किए जाने के हकदार हैं।

(2) जिन परिस्थितियों में हरियाणा राज्य द्वारा निर्देश दिया गया था, उनका उल्लेख किया जा सकता है। राम लाल, झिनक प्रसाद और संपत परसाद (जिन्हें बाद में श्रमिक कहा जाता है) को क्रमशः इलेक्ट्रीशियन, हेल्पर और असिस्टेंट फिटर के रूप में एम/एस मारुति लिमिटेड (संक्षेप में कंपनी) द्वारा नियोजित किया गया था, जिसे कंपनी अधिनियम, 1956 के प्रावधानों के तहत शामिल किया गया था और जो गुड़गांव में अपनी व्यावसायिक गतिविधियां चला रही थी। इन श्रमिकों की सेवा को कंपनी द्वारा क्रमशः 26 अगस्त, 1977 और 25 अगस्त, 1977 से समाप्त कर दिया गया था, हालांकि पार्टियों के बीच विवाद है कि कोई छंटनी मुआवजा दिया गया था या

नहीं। हालाँकि, हम इस मामले में इस विवाद से चिंतित नहीं हैं। श्रमिकों ने कभी भी अपनी छंटनी को नहीं ललकारा और इसलिए, उनके और कंपनी के बीच स्वामी-सेवक संबंध समाप्त हो गए। कुछ अप्रत्याशित प्रतिकूल कारकों के कारण कंपनी अपने उत्पादन के अपेक्षित स्तर को प्राप्त नहीं कर सका और अपने वित्तीय दायित्वों को पूरा नहीं कर सका। कंपनी पर उसके लेनदारों द्वारा दौड़ लगाई गई थी, जिसके परिणामस्वरूप इस न्यायालय में परिसमापन की कार्यवाही शुरू की गई थी और 6 मार्च, 1978 को कंपनी को बंद करने का आदेश पारित किया गया था और इस न्यायालय से जुड़े आधिकारिक परिसमापक को उसका परिसमापक नियुक्त किया गया था। जबकि परिसमापन की कार्यवाही चल रही थी, संसद ने मारुति लिमिटेड (अधिग्रहण और हस्तांतरण) अधिनियम, 1980 (बाद में अधिग्रहण अधिनियम कहा जाता है) अधिनियमित किया। यह अधिनियम उपलब्ध बुनियादी ढांचे के उपयोग को सुरक्षित करने, ऑटोमोबाइल उद्योग के आधुनिकीकरण के लिए, दुर्लभ ईंधन के अधिक किफायती उपयोग को प्रभावित करने और मोटर वाहनों के उच्च उत्पादन को सुनिश्चित करने के लिए कंपनी के उपक्रमों के अधिग्रहण और हस्तांतरण का प्रावधान करने के लिए अधिनियमित किया गया था, जिन्हें देश की अर्थव्यवस्था की जरूरतों के लिए आवश्यक माना जाता था। इस अधिनियम की धारा 3 के अनुसार, कंपनी के उपक्रम और उसके उपक्रमों के संबंध में उसके अधिकार, शीर्षक और हित कंपनी पर हस्तांतरित और निहित हो गए। यह आगे प्रदान किया गया था कि केंद्र सरकार में निहित सभी संपत्तियों को किसी भी ट्रस्ट, दायित्व, बंधक, शुल्क, साक्ष्य और उन्हें प्रभावित करने वाले सभी अन्य भार से मुक्त और मुक्त कर दिया जाएगा, और किसी भी अदालत की किसी भी प्रकार के संपत्ति के उपयोग को प्रतिबंधित करने वाला कोई भी लगाव, निषेधाज्ञा, डिक्री या आदेश रद्द कर दिया गया समझा जाएगा। अधिग्रहण अधिनियम की धारा 5 के बल पर, नियुक्त तिथि से पहले की किसी भी अवधि के संबंध में कंपनी की प्रत्येक देयता, कंपनी की देयता होगी और उसके खिलाफ लागू होगी और केंद्र सरकार के खिलाफ नहीं होगी, या, जहां कंपनी के उपक्रमों को निदेशित किया जाता है धारा 6 के तहत एक सरकारी कंपनी में निहित होने के लिए, उस सरकारी कंपनी के खिलाफ। खंड 6 में यह प्रावधान किया गया है कि केंद्र सरकार, ऐसे नियमों और शर्तों के अधीन, जो वह अधिसूचना द्वारा सीधे लागू करने के लिए उचित समझे, कंपनी के उपक्रमों और संबंध में कंपनी के अधिकार, स्वामित्व और हित को लागू कर सकती है। खंड 3 के तहत केंद्र सरकार में निहित इसके उपक्रमों में निहित रहना जारी रखने के बजाय। केंद्र सरकार, अधिसूचना की तारीख को या ऐसी पहले या बाद की तारीख को, जैसे भी हो, किसी सरकारी कंपनी में निहित होती है। अधिसूचना में निर्दिष्ट किया जा सकता है। उप-धारा (2) में यह प्रावधान किया गया है कि जहां कंपनी का अधिकार, स्वामित्व और हित, उसके उपक्रमों के संबंध में, उप-धारा (1) के तहत किसी सरकारी कंपनी में निहित होता है, वहां सरकारी कंपनी, ऐसे निहित होने की तारीख को और उससे ऐसे उपक्रमों के संबंध में मालिक मानी जाएगी। और ऐसे उपक्रमों के संबंध में केंद्र सरकार के सभी अधिकार और देनदारियां ऐसे निहित होने की तारीख को और उससे सरकारी कंपनी के अधिकार और देनदारियां मानी जाएंगी। अधिग्रहण के अध्याय IV में कंपनी के कर्मचारियों से संबंधित कुछ प्रावधान किए गए हैं। खंड 13 की उप-खंड (1) जो हमारे उद्देश्य के लिए प्रासंगिक है, संदर्भ की सुविधा के लिए नीचे पुनः प्रस्तुत की गई है:-

“13. कुछ कर्मचारियों का रोजगार जारी रहेगा।—(1.) प्रत्येक व्यक्ति जो नियत दिन से तुरंत पहले कंपनी के किसी भी उपक्रम में कार्यरत रहा है, वह बन जाएगा:—

- (a) नियत दिन से केंद्र सरकार का कोई कर्मचारी; और
- (b) जहाँ कंपनी के उपक्रम खंड की उप-खंड (1) के तहत निर्देशित किए जाते हैं। 6 किसी सरकारी कंपनी में निहित होने के लिए, ऐसी सरकारी कंपनी का कोई कर्मचारी ऐसे निहित होने पर और उसके बाद से, और उसके अधीन पद या सेवा धारण करेगा। केंद्र सरकार या सरकारी कंपनी, जैसा भी मामला हो, पेंशन, उपदान और अन्य मामलों के समान अधिकारों और विशेषाधिकारों के साथ जो उसे स्वीकार्य होते यदि ऐसा कोई निहित नहीं होता और जारी रहता। ऐसा करें। जब तक केंद्र सरकार या सरकारी कंपनी के तहत उसकी नियुक्ति, जैसा भी मामला हो, विधिवत रूप से समाप्त नहीं हो जाती है या जब तक उसका पारिश्रमिक समाप्त नहीं हो जाता है। और सेवा की अन्य शर्तों को केंद्र सरकार या सरकारी कंपनी, जैसा भी मामला हो, द्वारा विधिवत परिवर्तित किया जाता है।”

(3) यह देखा जाएगा कि अधिग्रहण अधिनियम की धारा 3 के प्रावधानों के आधार पर, कंपनी के उपक्रम केंद्र सरकार में निहित हो गए। इसके बाद, सरकार ने अधिग्रहण अधिनियम की धारा 6 के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करते हुए, 24 अप्रैल, 1981 को एक अधिसूचना द्वारा निर्देश दिया कि कंपनी के उपक्रम और कंपनी के अधिकार, शीर्षक और हित के संबंध में उसके उपक्रम, जो इसमें निहित हो गए थे, अब मारुति उद्योग लिमिटेड (याचिकाकर्ता) में निहित हो जाएंगे, जो एक सरकारी कंपनी है। यह पक्षों के बीच सहमति है कि याचिकाकर्ता कंपनी का गठन 24 अप्रैल, 1981 से कुछ समय पहले किया गया था।

(4) मजदूरों, जिन्हें कंपनी ने अगस्त, 1977 में छंटनी कर दी थी, ने दावा किया कि याचिकाकर्ता कई इलेक्ट्रीशियन, हेल्पर और फिटर्स को भर्ती कर रहा था, जो काम उन्होंने कंपनी के साथ किए थे और चूंकि याचिकाकर्ता कंपनी का उत्तराधिकारी था, इसलिए याचिकाकर्ता को पुनः नियोजित करना चाहिए। औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में अधिनियम) की धारा 25-एच द्वारा निर्देशित। चूंकि याचिकाकर्ता ने कामगारों के दावे को स्वीकार नहीं किया था, इसलिए पूर्व ने जनवरी, 1986 और दिसंबर, 1987 में उत्तराध्व पर मांग नोटिस जारी किए। इन मांग नोटिसों के आधार पर, राज्य सरकार ने अधिनियम की धारा 10 (1) (सी) के तहत निम्नलिखित तीन विवादों को पंचाट के लिए प्रेसीडिंग ऑफिसर, लेबर कोर्ट, गुडगांव को भेजा।-

(i) क्या श्री राम लाई पुनर्नियुक्ति के हकदार हैं? यदि हाँ, तो किस विवरण के साथ?

(ii) क्या श्री झिनक प्रसाद पुनर्नियुक्ति के हकदार हैं? यदि हाँ, तो किस विवरण के साथ?

M/s Maruti Udyog Ltd. v. Ram Lal and others 4 11
(N. K. Sodhi, J.)

(iii) क्या श्री संपत प्रसाद पुनर्नियुक्ति के हकदार हैं? यदि हाँ, तो किस विवरण के साथ?

(5) याचिकाकर्ता ने श्रम न्यायालय के समक्ष अपने लिखित बयान में कई प्रारंभिक आपत्तियां उठाईं जिनमें कहा गया था कि कर्मचारी कंपनी के कर्मचारी थे और उनके और याचिकाकर्ता के बीच कोई मुख्य सेवक संबंध नहीं था और इसलिए वे याचिकाकर्ता से पुनः नियुक्ति की राहत का दावा नहीं कर सकते थे। यह भी दलील दी गई कि याचिकाकर्ता कंपनी का उत्तराधिकारी नहीं था क्योंकि उसने केवल कंपनी की संपत्तियों को अपने कब्जे में लिया था न कि इसकी देनदारियों को और यह कि कर्मचारी कभी भी याचिकाकर्ता के रोजगार में नहीं थे। चूंकि संदर्भों में कानून और तथ्य के समान प्रश्न शामिल थे, इसलिए श्रम न्यायालय ने उन्हें विवादित पुरस्कार (याचिका के साथ अनुलग्नक पी4) द्वारा यह मानते हुए फैसला सुनाया कि याचिकाकर्ता कंपनी का हित में उत्तराधिकारी था और श्रमिक अधिनियम की खंड 25-एच के संदर्भ में फिर से नियुक्त होने के हकदार थे। संदर्भ तदनुसार थे श्रमिकों के पक्ष में और याचिकाकर्ता के खिलाफ जवाब दिया। यह वह पुरस्कार है जिसे अब इस याचिका में चुनौती दी गई है।

(6) याचिकाकर्ता का तर्क है कि अधिग्रहण अधिनियम के प्रावधानों को देखते हुए, श्रम न्यायालय ने यह अभिनिर्धारित करना सही नहीं था कि याचिकाकर्ता कंपनी का उत्तराधिकारी था और चूंकि कर्मचारी कभी भी याचिकाकर्ता के रोजगार में नहीं थे, इसलिए वे इससे पुनर्नियुक्ति की राहत का दावा नहीं कर सकते थे। उनका दावा, यदि कोई हो, कंपनी के खिलाफ हो सकता है। दूसरी ओर श्रमिकों ने श्रम न्यायालय के समक्ष अपने द्वारा लिए गए रुख को दोहराया और प्रस्तुत किया कि याचिकाकर्ता हित में उत्तराधिकारी था और इसलिए, जब वह उस वर्ग के व्यक्तियों को नियुक्त कर रहा था, जिसके लिए श्रमिक काम करते हैं, तो यह बाध्यकारी था कि उन्होंने दूसरों की तुलना में उन्हें फिर से नियुक्त करने की पेशकश की थी और ऐसा नहीं करने के बाद श्रम न्यायालय ने इस निर्णय में निर्देश जारी करना उचित ठहराया।

(7) मैंने पार्टियों के वकील विस्तार से सुना है और मेरा विचार है कि याचिका सफल होने की हकदार है। यह विवाद में नहीं है कि कर्मचारियों को अगस्त, 1977 में कंपनी द्वारा हटा दिया गया था और उन्होंने अपनी छंटनी को चुनौती नहीं दी थी। इसके बाद कंपनी परिसमापन में चली गई और अधिग्रहण अधिनियम की धारा 3 और 6 के प्रावधानों के आधार पर इसके उपक्रम याचिकाकर्ता में निहित हो गए। याचिकाकर्ता ने जो अर्जित किया वह कंपनी के उपक्रमों के संबंध में अधिकार, स्वामित्व और हित के रूप में कंपनी की परिसंपत्तियां थीं, लेकिन कंपनी की देनदारियों को याचिकाकर्ता द्वारा कभी नहीं लिया गया। अधिग्रहण अधिनियम की खंड 5 में विशेष रूप से प्रावधान किया गया है कि निर्धारित दिन यानी 13 अक्टूबर, 1980 से पहले कंपनी का प्रत्येक दायित्व उसके खिलाफ प्रवर्तनीय होगा, न कि याचिकाकर्ता के खिलाफ। इसलिए, याचिकाकर्ता को कंपनी का उत्तराधिकारी नहीं कहा जा सकता है ताकि वह बाद वाले के स्थान पर आ जाए और अधिनियम की खंड 25-एच के संदर्भ में श्रमिकों को फिर से नियुक्त करने की पेशकश करने के लिए उत्तरदायी हो। खंड 25-एच के तहत एक कर्मचारी केवल उस नियुक्ता से छंटनी के बाद पुनः रोजगार का दावा कर सकता है जिसने उसे हटा दिया था। तत्काल मामले में, कर्मचारी कभी भी याचिकाकर्ता के रोजगार में नहीं थे और न ही याचिकाकर्ता ने उन्हें हटा दिया था। वे कंपनी में कार्यरत थे और यह वह कंपनी है जिसने उन्हें अगस्त 1977 में नौकरी से हटा दिया था। इस प्रकार, पुनर्नियुक्ति का दावा, यदि कोई हो, केवल कंपनी के खिलाफ किया जा सकता है और याचिकाकर्ता के खिलाफ नहीं।

(8) इस मामले को दूसरे दृष्टिकोण से भी देखा जा सकता है। अधिग्रहण अधिनियम कंपनी की परिसंपत्तियों का अधिग्रहण करते समय और उन्हें केंद्र सरकार में और उसके बाद याचिकाकर्ता को सौंपते समय कंपनी के कर्मचारियों के बारे में चुप नहीं है। खंड 13 अधिग्रहण अधिनियम विशेष में यह प्रावधान है कि प्रत्येक व्यक्ति जो किया गया है; नियत दिन से ठीक पहले यानी 13 अक्टूबर, 1980, किसी भी 'में कार्यरत। बी. कंपनी के उपक्रम केंद्र सरकार या किसी सरकारी कंपनी के कर्मचारी बन जाएंगे यदि केंद्र सरकार खंड 6 के तहत कंपनी के उपक्रम को उस कंपनी में निहित करने का निर्देश देती है। वर्तमान मामले में, केंद्र सरकार ने निर्देश दिया कि कंपनी के उपक्रम 24 अप्रैल, 1981 से याचिकाकर्ता में निहित होंगे। इसलिए, केवल वही व्यक्ति याचिकाकर्ता के कर्मचारी बनेंगे जो 13 अक्टूबर, 1980 को कंपनी में कार्यरत थे, जो निश्चित रूप से कर्मचारी नहीं थे। अगस्त, 1977 में उन्हें पहले ही हटा दिया गया था और यह छंटनी अंतिम हो

गई थी। मेरी राय में श्रम न्यायालय ने कानून के बारे में सही दृष्टिकोण नहीं लिया है और यह अभिनिर्धारित करने में गलती की है कि याचिकाकर्ता कंपनी का उत्तराधिकारी है, ताकि उन श्रमिकों को फिर से नियुक्त करने की पेशकश करने के लिए बाध्य किया जा सके जो काम करते हैं। कंपनी द्वारा वापस ले लिया गया

(9) समाप्त करने से पहले, मैं सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय का उल्लेख कर सकता हूँ, द वर्कमेन बनाम द भारत कोकिंग कोल लिमिटेड और अन्य (1), जिस पर श्री अमर विवेक, अधिवक्ता, जो कामगारों के लिए पेश हुए, द्वारा दृढ़ता से भरोसा किया गया था। उस मामले में, न्यू धर्मबंद कोलियरी के प्रबंधन ने अक्टूबर 1969 में 40 कामगारों को बर्खास्त कर दिया था और जब उनका विवाद औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष लंबित था, तो कोलियरी का 1 मई, 1972 को राष्ट्रीयकरण कर दिया गया था। इसके उपक्रम केंद्र सरकार में निहित हो गए, जिसने निर्देश दिया कि वे आगे भारत कोकिंग कोल कंपनी लिमिटेड नामक एक सरकारी कंपनी में निहित होंगे। औद्योगिक न्यायाधिकरण ने 1 जुलाई, 1972 के अपने आदेश के अनुसार कामगारों को बहाल करने का निर्देश दिया। कोकिंग कोल माइन्स नेशनलाइजेशन एक्ट, 1972 की धारा 9, जिसके द्वारा कोलियरी का राष्ट्रीयकरण किया गया था, अधिग्रहण अधिनियम की धारा 5 के समान है, जिसके साथ हम वर्तमान मामले में संबंधित हैं। धारा 9 के प्रावधानों पर भरोसा करते हुए, सरकारी कंपनी ने तर्क दिया कि चूंकि अधिग्रहण से पहले मालिक की प्रत्येक देयता उस मालिक की देयता थी, इसलिए, सरकारी कंपनी न्यायाधिकरण द्वारा निर्देशित अनुसार कामगारों को बहाल करने के लिए बाध्य नहीं थी। सर्वोच्च न्यायालय के माननीयों ने इस तर्क को नकारते हुए कहा कि कर्मचारी देयता नहीं हैं और इसलिए धारा 9 लागू नहीं होती है। यह आगे कहा गया था कि कोकिंग कोल माइन्स नेशनलाइजेशन एक्ट, 1972 की धारा 17 के अनुसार, जो हमारे समक्ष अधिग्रहण अधिनियम की धारा 13 के अनुरूप है, बर्खास्त किए गए कामगार जिन्हें न्यायाधिकरण द्वारा बहाल किया गया था, उन्हें अधिग्रहण से पहले मालिक के रोजगार में रहने वाले व्यक्ति माना जाएगा और इसलिए सरकारी कंपनी उन्हें बहाल करने के लिए बाध्य थी। कामगारों की याचिका स्वीकार कर ली गई और उन्हें बहाल करने का निर्देश दिया गया। यह मामला वर्तमान मामले में कामगारों के लिए किसी काम का नहीं है क्योंकि हमारे समक्ष मामले में कामगारों की छंटनी अंतिम हो गई थी और उन्होंने कभी भी इसे चुनौती नहीं दी थी। यदि उन्होंने अपनी छंटनी को चुनौती दी थी और यदि उसे किसी उपयुक्त कार्यवाही में निरस्त कर दिया गया था, तो वे तब दावा कर सकते थे कि उन्हें नियुक्त तिथि से ठीक पहले कंपनी के रोजगार में और उसके बाद याचिकाकर्ता के रोजगार में माना जाना चाहिए, लेकिन ऐसा यहां नहीं है।

(10) नतीजतन, रिट याचिका को अनुमति दी जाती है और श्रम न्यायालय के विवादित फैसले को रद्द कर दिया जाता है। लागत के बारे में कोई आदेश नहीं है।

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय याचिकाकर्ता 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 व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त

414 LLJt. Puniab and Harvana 1995(2.1

रहेगा ।

वरुण बंसल,
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी,
गुरूग्राम, हरियाणा

M/s Maruti Udyog Ltd. v. Ram Lal and others
(N. K. Sodhi, J.)

I.L.R. Punjab and Haryana(1995)2

