

हवा सिंह v. पी.ओ. औद्योगिक न्यायाधिकरण सह श्रम न्यायालय हिसार व अन्य

(के.कानन नयायमूर्ति)

के.कानन नयायमूर्ति के समक्ष

हवासिंह

—

याचिकाकर्ता

बनाम

पी.ओ. औद्योगिक न्यायाधिकरण सह श्रम न्यायालय हिसार व अन्य- उत्तरदाता

C.W.P. 1995 की संख्या 7714 और

C.W.P. 1995 की संख्या 7517

5 नवंबर, 2009

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 — S. 19 (6) — भारत का संविधान 1950 — अनुच्छेद 226 — श्रमिक न्यायालय ने काम करने वालों की बहाली का आदेश दिया — ड्यूटी को फिर से शुरू करने के लिए श्रमिकों को अनुमति नहीं देने वाला प्रबंधन — श्रमिक नोटिस जारी करना- याचिका दाखिल करने में देरी, कामगार का अधिकार नहीं छीनता- प्रबंधन गणना के आधार से इनकार नहीं करता है — अभिनिर्धारित किया गया कि श्रमिकों को कर्तव्य को फिर से शुरू करने के लिए प्रबंधन द्वारा जानबूझकर इनकार किया गया - प्रबंधन श्रम न्यायालय के समक्ष दायर संबंधित याचिकाओं की तारीख से भुगतान की तारीख तक 9% ब्याज का भुगतान करने के लिए भी उत्तरदायी ठहराया गया।

अभिनिर्धारित किया गया कि ; इस निष्कर्ष के संबंध में भी , कि प्रबंधन ने अवार्ड को कानूनी रूप से समाप्त कर दिया था, यह अर्थहीन है। कामगारों को काम पर लौटने की अनुमति देने में प्रबंधन की अनिच्छा को साबित करने के लिए कामगारों को बस यह दिखाना था 1.कि उनके पक्ष में बहाली के निर्देश दिए गए थे व 2. कामगारों द्वारा जारी किए गए नोटिस और श्रम आयुक्त को की उनकी गई प्रतियाँ कि वे फिर से ड्यूटी पर जाने के इच्छुक थे, लेकिन प्रबंधन उन्हें प्रवेश की अनुमति देने के लिए तैयार नहीं था। प्रबंधन को अपनी गलती का फ़ायदा उठाने की इजाज़त नहीं दी जानी चाहिए थी और 2 जुलाई, 1986 को प्रबंधन द्वारा **अवार्ड** रद्द करने के लिए दिए गए कथित नोटिस को प्रबंधन को अपनी गलती का फ़ायदा उठाने के कृत्य के रूप में देखा जाना चाहिए था। (पैरा 7)

इसके अलावा, यह अभिनिर्धारित किया गया कि इन परिस्थितियों में कामगार निश्चित रूप से स्वयं को अभी भी रोजगार में मानने और उस अवधि के लिए वेतन का दावा करने के हकदार थे जिसकी वे मांग कर रहे थे जब उन्हें ऊ्यूटी पर फिर से शामिल होने के लिए अनुमति नहीं दी गई थी। देरी से याचिका दायर करने के कारण कामगारों का अधिकार छीना नहीं जा सकता। प्रबंधन द्वारा गणना के आधार को स्वयं इनकार नहीं किया गया। हालाँकि, जो अस्वीकार किया गया वह उनका अधिकार था। मेरे निष्कर्षों के अनुसार प्रबंधन द्वारा कामगारों को जानबूझकर कार्य पुनः शुरू करने से रोका गया। कामगारों द्वारा किए गए दावों के परिणामी निष्कर्ष के अनुसार दावा की गई पूरी अवधि के पूरे वेतन के हकदार भी है। प्रबंधन श्रम न्यायालय के समक्ष दायर संबंधित याचिकाओं की तारीख से भुगतान की तारीख तक 9% ब्याज का भुगतान करने के लिए भी उत्तरदायी होगा। (पैरा 9)

श्रीमती तरुण जैन, वकील, याचिकाकर्ता के लिए

श्री शैलेंद्र जैन, वकील, प्रतिवादी 2 के लिए .

निर्णय

के . कानन, न्यायमूर्ति .

- (1) आवेदनों में बताए गए कारणों के लिए, रिट याचिकाओं को उनके मूल संख्याओं पर बहाल करने का आदेश दिया जाता है।
- (2) आवेदन स्वीकृत है।
- (3) 1 अगस्त, 1987 से 30 अप्रैल, 1990 की अवधि के बीच एक ही प्रतिष्ठान में काम करने वाले दो श्रमिकों के आग्रह पर दायर वेतन वसूली दावा याचिकाओं की अस्वीकृति से यह दो रिट उत्पन्न हुई हैं। दावा 1995 की सिविल रिट याचिका संख्या 7714 में याचिकाकर्ता के लिए 50,000 रुपये थे और 1995 की सिविल रिट याचिका संख्या 7517 में याचिकाकर्ता के लिए इसी अवधि के लिए रु. 45,000। दावा याचिकाएँ निम्नलिखित परिस्थितियों में दायर की गईं।
 - (4) 13 दिसम्बर 1984 को प्रकाशित अवार्ड द्वारा दोनों कामगारों को सेवा में पुनः बहाल करने हेतु निर्देशित किया गया था। यह भी एक स्वीकृत तथ्य है कि अवार्ड का प्रकाशन राजपत्र में वर्ष 1985 में कर दिया गया था। दोनों कर्मियों की शिकायत थी कि बहाली के निर्देश के बावजूद उन्हें कारखाने में प्रवेश करने और ऊ्यूटी पर रिपोर्ट करने की अनुमति नहीं दी गई थी। नतीजतन, दोनों श्रमिकों ने 3 जून, 1986 को, फिर 17 जून, 1986 को

नोटिस जारी किया था। दोनों नोटिसों की प्राप्ति को प्रबंधन ने स्वीकार कर लिया था और उन्होंने 9 जून, 1986 को और फिर 2 जुलाई को नोटिस के माध्यम से जवाब दिया था।, दोनों अवसरों पर श्रमिकों की इस दलील को नकार दिया गया कि उन्होंने ड्यूटी के लिए रिपोर्ट किया था, लेकिन दूसरी ओर, यह कहकर उन पर पानी फेर दिया कि कर्मचारी जानबूझकर ड्यूटी पर नहीं लौटे थे और तात्पर्यित औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 19(6) अवार्ड समाप्त करने के लिए उन्हें नोटिस भेजे जा रहे थे। कामगारों ने शिकायत की थी कि प्रबंधन ने जानबूझकर झूठ बोला था जैसे कि वे फैसले का पालन करने के लिए तैयार थे, लेकिन दूसरी ओर, उन्होंने श्रम न्यायालय के फैसलों की खुलेआम अवहेलना करते हुए कामगारों को काम पर लौटने की अनुमति नहीं दी।

(5) जब धारा 33-सी (2) के तहत आवेदन दायर किए गए थे, तो प्रबंधन ने तर्क दिया था कि काम करने वालों ने उनके पक्ष में अनुकूल आदेश पारित होने के बाद कभी भी ड्यूटी के लिए रिपोर्ट नहीं की थी, लेकिन वे कहीं और काम कर रहे थे इसीलिए प्रबंधन के साथ फिर से ड्यूटी शुरू करने के अनिच्छुक हैं। उनका यह भी तर्क था कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 19(6) के तहत उचित रूप से नोटिस जारी करके अवार्ड समाप्त कर दिए गए थे। श्रम न्यायालय ने प्रबंधन की दलीलों को स्वीकार कर लिया और पाया कि कामगार यह साबित करने में विफल रहे कि वे ड्यूटी पर फिर से लौटने के इच्छुक थे। यह भी पाया गया कि इस बात का कोई सबूत नहीं है कि कर्मचारियों ने ड्यूटी पर वापस जाने की पेशकश करते हुए नोटिस भेजा था। श्रमिकों के दावों को खारिज करने वाले आदेश इस न्यायालय के समक्ष चुनौती का विषय हैं।

(6) याचिकाकर्ताओं के वकील द्वारा यह दीखाने का प्रयत्न किया गया है कि यह बिलकुल गलत है कि कर्मचारी यह साबित करने में विफल रहे कि वे ड्यूटी पर फिर से लौटने के इच्छुक थे और यह केवल प्रबंधन था जिसने उन्हें फिर से काम पर लौटने से रोका, जैसा कि तर्क की पहली पंक्ति में दर्शाया गया है; क्योंकि यह तथ्य स्वीकृत स्थिति को नोट करने में विफल रहा कि कर्मचारियों द्वारा नोटिस जारी किए गए थे। श्रम न्यायालय ने 9 जून, 1986 और 2 जुलाई, 1986 को प्रबंधन के पत्रों का संदर्भ दिया था, जब वे शिकायत कर रहे थे कि कर्मचारी स्वयं ड्यूटी पर नहीं आए थे, जिसमें श्रमिकों से मिले नोटिस की रसीदें शामिल थीं। कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान कामगारों ने नोटिस भी जारी किए थे, जिसमें प्रबंधन से 3 जून, 1986 और 17 जून, 1986 के पत्रों की प्रतियां पेश करने को कहा गया था, जहां उन्होंने ड्यूटी पर फिर से शुरू करने की पेशकश की थी। यदि केवल श्रम न्यायालय ने प्रबंधन के नोटिसों के वादन को अध्यन किया होता तो यह देखा जा सकता था कि प्रबंधन अंततः श्रमिकों द्वारा जारी किए गए नोटिसों का ही जवाब दे रहा था और इस निष्कर्ष पर पहुँचना कि श्रमिकों ने अपनी दोबारा ड्यूटी पर लौटने की इच्छा साबित नहीं की थी, स्पष्ट रूप से गलत देखा जा सकता था।

(7) इस निष्कर्ष के संबंध में भी, कि प्रबंधन ने अवार्ड को कानूनी रूप से समाप्त कर दिया था, यह अर्थहीन है। कामगारों को काम पर लौटने की अनुमति देने में प्रबंधन की अनिच्छा को साबित करने के

लिए कामगारों को बस यह दिखाना था कि 1. उनके पक्ष में बहाली के निर्देश दिए गए थे व 2. कामगारों द्वारा जारी किए गए नोटिस और श्रम आयुक्त को उनकी की गई प्रतियाँ कि वे फिर से ड्यूटी पर जाने के इच्छुक थे, लेकिन प्रबंधन उन्हें प्रवेश की अनुमति देने के लिए तैयार नहीं था। प्रबंधन को अपनी गलती का फ़ायदा उठाने की इजाज़त नहीं दी जानी चाहिए थी और 2 जुलाई, 1986 को प्रबंधन द्वारा अवार्ड रद्द करने के लिए दिए गए कथित नोटिस को प्रबंधन को अपनी गलती का फ़ायदा उठाने के कृत्य के रूप में देखा जाना चाहिए था।

(8) यहां तक कि धारा 19(6) के प्रभाव को भी प्रबंधन द्वारा गलत समझा गया है। उक्त उपधारा इस प्रकार है:

"उपधारा(3) के तहत संचालन की अवधि समाप्त होने के बावजूद, अवार्ड पार्टियों पर तब तक बाध्यकारी रहेगा जब तक कि अवार्ड से बंधे किसी भी पक्ष द्वारा पुरस्कार को समाप्त करने की अपनी इच्छा ज़ाहिर करते हुए नोटिस दिए जाने की तारीख से दो महीने की अवधि समाप्त न हो जाए"।

एल.आई.सी. बनाम डी. जे. बहादुर¹, में (1) माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने माना कि धारा 19(2) के तहत कोई समझौता या अवार्ड, नोटिस की सेवा और उसके बाद के दो महीने की समाप्ति के बाद भी लागू रहता है तथा नोटिस जो धारा 9-ए के तहत सेवा की शर्तों में बदलाव का प्रस्ताव करता है तभी समाप्त मानी जाएगी जब इसे किसी अन्य निपटान या अवार्ड द्वारा प्रतिस्थापित किया जाएगा। परिणामस्वरूप, 2 जुलाई 1986 को प्रबंधन द्वारा जारी नोटिस स्वयं अवार्ड को समाप्त नहीं कर सकता। यह भविष्य में उत्पन्न होने वाले विवाद के लिए नए सिरे से बातचीत के बिंदु के रूप में काम कर सकता है। प्रबंधन के वकील द्वारा आग्रह की गई स्थिति, को यदि स्वीकार कर लिया जाता है, तो विनाशकारी परिणाम होंगे क्योंकि पारित किए गए वैध पुरस्कारों को, केवल एक नोटिस देकर; उस पार्टी द्वारा समाप्त/ दबा दिया जाएगा, जिसके खिलाफ इसे पारित किया गया है, यह विधानमण्डल का कभी इरादा नहीं था और यह स्थिति इस धारा का परिणाम मात्र नहीं है।

(9) इन परिस्थितियों में कामगार निश्चित रूप से स्वयं को अभी भी रोजगार में मानने और उस अवधि के लिए वेतन का दावा करने के हकदार थे जिसकी वे मांग कर रहे थे जब उन्हें ड्यूटी पर फिर से शामिल होने के लिए अनुमति नहीं दी गई थी। देरी से याचिका दायर करने के कारण कामगारों का अधिकार छीना नहीं जा सकता। प्रबंधन द्वारा गणना के आधार को स्वयं इनकार नहीं किया गया। हालाँकि, जो अस्वीकार किया गया वह उनका अधिकार था। मेरे निष्कर्षों के अनुसार प्रबंधन द्वारा कामगारों को जानबूझकर कार्य

¹ 1981 1SCC 315

पुनः शुरू करने से रोका गया। कामगारों द्वारा किए गए दावों के परिणामी निष्कर्ष के अनुसार वे दावों की गई पूरी अवधि के पूरे वेतन के हकदार भी है। प्रबंधन, श्रम न्यायालय के समक्ष दायर संबंधित याचिकाओं की तारीख से भुगतान की तारीख तक 9% ब्याज का भुगतान करने के लिए भी उत्तरदायी होगा।

(10) श्रम न्यायालय के आदेशों को रद्द किया जाता है और दावा याचिकाओं में की गई प्रार्थनाओं के अनुरूप ब्याज समेत लागत जो की रुपए 5000/-प्रति वाद निश्चित कर स्वीकार की जाती 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 व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा।

ओमेश

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

(Trainee Judicial Officer)

चंडीगढ़ न्यायिक अकादमी