

समक्ष: आर. एस. नरूला सी.जे. एम. आर. शर्मा, जे.

लक्ष्मीरतन इंजीनियरिंग वर्क्स - अपीलकर्ता

बनाम

औद्योगिक न्यायाधिकरण, हरियाणा और एक अन्य, उत्तरदाता।

1973 का एलपीए नंबर 5।

19 अगस्त, 1974।

औद्योगिक विवाद अधिनियम (1947 का XIV) - धारा 33 (2) (बी) परंतुक - वेतन बोर्ड की सिफारिश को स्वीकार करके एक नियोक्ता द्वारा किसी कर्मचारी को दी गई तदर्थ राहत की राशि - चाहे वह ऐसे कर्मचारी के वेतन का हिस्सा हो - औद्योगिक ट्रिब्यूनल के समक्ष लंबित कर्मचारी के बारे में औद्योगिक विवाद - कर्मचारी को कदाचार के लिए बर्खास्त कर दिया गया-नियोक्ता तदर्थ राहत की राशि से एक महीने का वेतन कम देता है - कर्मचारी बिना किसी विरोध के इसे स्वीकार करता है - धारा 33 (2) (बी) के लिए विशेषाधिकार की आवश्यकताएं - क्या अनुपालन किया गया है।

ये अभिनिर्धारित किया गया कि वेतन बोर्ड की सिफारिश को स्वीकार करके एक नियोक्ता द्वारा अपने कर्मचारी को दी गई तदर्थ राहत की राशि उसके वेतन का हिस्सा है और उसके द्वारा कानूनी अधिकार के मामले के रूप में दावा किया जा सकता है।

ये अभिनिर्धारित किया गया कि जहां एक कर्मचारी के संबंध में औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष एक औद्योगिक विवाद लंबित है। उसका नियोक्ता उसे अधिनियम की धारा 33 (2) के तहत कदाचार के लिए बर्खास्त कर सकता है बशर्ते कर्मचारी को एक महीने के लिए मजदूरी का भुगतान किया जाए और नियोक्ता द्वारा की गई कार्रवाई के अनुमोदन के लिए ट्रिब्यूनल में एक आवेदन किया जाए। इस प्रकार नियोक्ता पर एक वैधानिक कर्तव्य डाला जाता है कि वह आवश्यक अनुमोदन प्रदान करने के लिए ट्रिब्यूनल के अधिकार क्षेत्र को लागू करने के लिए एक शर्त के रूप में कर्मचारी को एक महीने के वेतन की पूरी राशि दे। अधिनियम की योजना को ध्यान में रखते हुए, जो सामाजिक विधान का एक टुकड़ा है, कर्मचारी को उस संबंध में अपने अधिकारों से बाहर अनुबंध करने की अनुमति नहीं है। इसलिए, नियोक्ता कामगार को एक महीने का पूरा वेतन देने या देने के लिए बाध्य है यदि वह परंतुक के तहत अपने आवेदन में सफल होना चाहता है, भले ही कर्मचारी कुछ कम राशि लेने के लिए तैयार हो या पूरी राशि छोड़ने के लिए तैयार हो। इसलिए, नियोक्ता द्वारा वेतन बोर्ड की सिफारिश पर उसके द्वारा दी गई तदर्थ राहत की राशि से कम एक महीने के वेतन की निविदा, हालांकि कर्मचारी द्वारा बिना किसी विरोध के स्वीकार की जाती है, अधिनियम की धारा 33 (2) (बी) के परंतुक का अनुपालन नहीं करती है।

श्री जेपी गोयल, एडवोकेट के साथ अपीलकर्ता के लिए श्री एस पी जैन।

प्रतिवादी संख्या 2 के लिए श्री जेवी गुप्ता, अधिवक्ता,

लक्ष्मिरतन इंजीनियरिंग वर्क्स बनाम औद्योगिक न्यायाधिकरण,  
हरियाणा और एक अन्य (आर. एस. नरूला, सी.जे.)

### निर्णय

नरूला, सी.जे. - इस मामले में उठने वाले प्रश्न औद्योगिक विवाद अधिनियम (1947 का 14) की धारा 33 की उप-धारा (2) के खंड (बी) के परंतुक के सही दायरे और उचित निर्माण से संबंधित हैं (इसके बाद अधिनियम कहा जाता है)। ये प्रश्न निम्नलिखित परिस्थितियों में उठे हैं -

कन्हाय लाल शर्मा प्रतिवादी संख्या 2 (इसके बाद कर्मचारी के रूप में संदर्भित) को 15 फरवरी, 1969 से अपीलकर्ता-कंपनी के प्रबंधक के आदेश से कदाचार के आधार पर बर्खास्त कर दिया गया था। उसी तारीख का नोटिस अनुलग्नक 'के' अपीलकर्ता द्वारा कर्मचारी को दिया गया था, जिसमें उसके कदाचार आदि का उल्लेख करने के बाद, और उसे यह बताने के बाद कि उसे 15 फरवरी, 1969 से अपीलकर्ता की सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था, यह निम्नानुसार है: -

"औद्योगिक न्यायाधिकरण, हरियाणा के समक्ष इस संगठन से संबंधित एक औद्योगिक विवाद के लंबित होने के मद्देनजर, इस कंपनी की सेवा से आपको बर्खास्त करने की हमारी कार्रवाई की मंजूरी के लिए एक आवेदन प्रबंधन द्वारा औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 33 (2) (बी) के प्रावधानों के तहत आवश्यक रूप से किया जा रहा है। 1947. आप 15 फरवरी, 1969 को लेखा विभाग से अपने कानूनी बकाया को एक महीने के वेतन के साथ एकत्र कर सकते हैं, जिसमें से आप ट्रिब्यूनल से अनुमोदन के साथ औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के प्रावधानों के अनुसार हकदार हैं, और स्थायी आदेशों के खंड 20 (11) के अनुसार अपने औसत वेतन के आधे की दर से निलंबन भत्ते के रूप में 37 दिनों का औसत वेतन प्राप्त कर सकते हैं। जब जांच के प्रयोजनों के लिए निलंबन आवश्यक हो गया था। बाकी दिनों के लिए, आप अपनी चूक के लिए किसी भी निलंबन भत्ते के हकदार नहीं पाए गए हैं।"

कर्मचारी को यह नोटिस 14 फरवरी, 1969 को दिया गया था। वह 15 फरवरी, 1969 को नोटिस में दी गई राशि लेने के लिए नहीं आए। 16 फरवरी, 1969 को रविवार था। अगले सोमवार यानी 17 फरवरी, 1969 को अपीलकर्ता ने कर्मचारी को उसके एक महीने के वेतन की राशि मनी ऑर्डर द्वारा भेज दी। अब तक यह दोनों पक्षों का सामान्य मामला है कि राशि कर्मचारी को भेजी गई राशि में 6 रुपये की राशि शामिल नहीं थी, जिसका वह कुछ तदर्थ राहत के रूप में हकदार था, जो अपीलकर्ता द्वारा वेतन बोर्ड की सिफारिशों को स्वीकार करके उसे दी गई थी। कर्मचारी ने बिना किसी विरोध के मनी ऑर्डर द्वारा भेजी गई राशि स्वीकार कर ली। उसी दिन, 17 फरवरी, 1969 को, अपीलकर्ता ने

कर्मचारी की बर्खास्तगी के आदेश के अनुमोदन के लिए अधिनियम की धारा 33 (2) (बी) के परंतुक के तहत औद्योगिक न्यायाधिकरण, हरियाणा में अनुलग्नक 'एल' के लिए आवेदन किया। आवेदन के पैराग्राफ 17 में, अपीलकर्ता ने निम्नानुसार कहा था: —

“श्री कन्हैया लाल शर्मा 14 फरवरी, 1969 को कारखाने में नहीं आए थे, एक डॉलर का निर्देश दिया गया था, जिसे 15 फरवरी, 1969 को भेजा गया था और उन्होंने आने से इनकार कर दिया था। श्री केपी जग्गी स्वयं 15 और 17 फरवरी, 1969 को अपने घर गए थे, उन्हें वहां नहीं पाया था और 15 फरवरी, 1969 को 'महाशिवरात्रि' के कारण डाक अवकाश होने के कारण और 16 फरवरी को रविवार होने के कारण उन्हें बर्खास्तगी का आदेश आज 17 फरवरी, 1969 को उनके घर पर पंजीकृत एडी द्वारा भेजा गया है। औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 33 (2) (बी) के तहत उन्हें दिए जाने वाले एक महीने के वेतन को आज, 17 फरवरी को मनी ऑर्डर द्वारा भेज दिया गया है। 1969,—आगे मनी ऑर्डर रसीद संख्या 4319, दिनांक 17 फरवरी, 1969।”

उक्त आवेदन के पैराग्राफ 18 में, अपीलकर्ता ने कर्मचारी को स्थायी आदेशों के प्रावधानों के अनुसार अपने 37 दिनों के औसत वेतन और निलंबन अवधि भत्ते के अलावा कार्यालय समय के दौरान किसी भी कार्य दिवस पर कारखाने के लेखा विभाग से अपने अन्य बकाया के अलावा लेने की पेशकश की। वह विशेष प्रस्ताव प्रश्न में परंतुक की आवश्यकताओं से सीधे संबंधित नहीं है। अनुमोदन के लिए आवेदन (अनुलग्नक 'एल') के अपने उत्तर (अनुलग्नक 'एम', दिनांक 1 अप्रैल, 1969) में, कर्मचारी द्वारा 6 रुपये की विवादित राशि का भुगतान न करने या मनी ऑर्डर द्वारा उसे भुगतान की गई राशि की कमी के बारे में कोई दलील नहीं दी गई थी। हालांकि, कर्मचारी ने अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत 1 अप्रैल, 1969 को वर्ष 1967-68 के लिए 402 रुपये की अर्जित अवकाश मजदूरी के भुगतान के लिए एक आवेदन (अनुबंध 'एन') किया था। और चार महीने और 19 दिनों की निलंबन अवधि के लिए मजदूरी के लिए सामान्य मजदूरी का आधा हिस्सा 417 रुपये है। कुल मिलाकर उन्होंने उस आवेदन में 819 रुपये का दावा किया। अपीलकर्ता को दिए गए उस आवेदन की सूचना, कर्मचारी का दावा इसमें निहित है

लक्ष्मिरतन इंजीनियरिंग वर्क्स बनाम औद्योगिक न्यायाधिकरण,  
हरियाणा और एक अन्य (आर. एस. नरूला, सी.जे.)

अनुलग्नक 'एन' का निपटान कर्मचारी की संतुष्टि के लिए उसे 615 रुपये की राशि का भुगतान करके किया गया था, जिसका प्रमाण कर्मचारी की प्राप्ति अनुलग्नक 'ओ' से मिलता है जो निम्नलिखित शब्दों में है: -

"नीचे दिए गए विवरण के अनुसार मेरे सभी बकायों के पूर्ण और अंतिम निपटान में श्री आरपी जग्गी, श्रम अधिकारी, एनआईटी फरीदाबाद के माध्यम से मेसर्स लक्ष्मीरतन इंजीनियरिंग वर्क्स लिमिटेड से निम्नलिखित राशि प्राप्त हुई: -

"(1) 65   मजदूरी के साथ दिनों की छुट्टी @ 180 रुपये प्रति माह	... ₹. 393.00
(2) निलंबन अवधि के लिए 37 दिन का वेतन जांच लंबित	... ₹. 222.00
कुल	... 615.00 रुपये

(केवल छह सौ पंद्रह रुपये)

एसडी/-••

कन्हैया लाल शर्मा,

26-6-1969".

(2) औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष कर्मचारी द्वारा एक आपत्ति की गई थी कि मनी ऑर्डर द्वारा उसे भुगतान की गई एक महीने की मजदूरी की राशि में कमी थी, क्योंकि अंतरिम राहत के रूप में उसे देय राशि का भुगतान नहीं किया गया था। अपीलकर्ता ने एक पल के लिए भी ट्रिब्यूनल के समक्ष यह नहीं बताया कि मनी ऑर्डर द्वारा कर्मचारी को भेजी गई राशि की गणना में या तो कोई लिपिकीय या आकस्मिक त्रुटि थी या यह कि नोटिस अनुलग्नक 'के' में कर्मचारी को की गई पेशकश पूरी राशि के लिए थी, जिसमें 10,000 रुपये की विवादित राशि भी शामिल थी। 6. ट्रिब्यूनल के समक्ष अपीलकर्ता की ओर से उठाई गई स्थिति को ट्रिब्यूनल के आक्षेपित आदेश में निम्नलिखित शब्दों में अभिव्यक्त किया गया है: -

"प्रबंधन की ओर से यह रुख अपनाया गया है कि अंतरिम राहत मजदूरी का हिस्सा नहीं है क्योंकि यह राहत प्रबंधन द्वारा स्वेच्छा से वेतन बोर्ड की सिफारिशों के आधार पर भुगतान की जा रही

है, जिसका कोई वैधानिक बल नहीं है। प्रबंधन के विद्वान प्रतिनिधि का तर्क इस हद तक सही है कि वेतन बोर्ड की सिफारिशें

लक्ष्मिरतन इंजीनियरिंग वर्क्स बनाम औद्योगिक न्यायाधिकरण,  
हरियाणा और एक अन्य (आर. एस. नरूला, सी.जे.)

वे पार्टियों के लिए बाध्यकारी नहीं हैं और प्रबंधन सिफारिश को लागू करने या किसी भी अंतरिम राहत का भुगतान करने के लिए बाध्य नहीं है, लेकिन स्थिति अलग है यदि प्रबंधन अपने स्वयं के समझौते के अनुसरण में अपने कर्मचारी को कोई अंतरिम राहत देने का विकल्प चुनता है।

अपीलकर्ता के उपरोक्त तर्क को ट्रिब्यूनल द्वारा खारिज कर दिया गया था, और यह माना गया था कि अपीलकर्ता एक महीने के लिए कामगार के वेतन से अंतरिम राहत की राशि काटने का हकदार नहीं था जो अपीलकर्ता द्वारा स्वेच्छा से कर्मचारी को दी गई थी, और जिसे किसी भी अनुग्रह राशि के रूप में दावा नहीं किया गया था। भुगतान। जब वह तर्क विफल हो गया, तो प्रबंधन के प्रतिनिधि ने दलीलों के लिए और समय मांगा, और जब वह इस विचार के समर्थन में कोई प्राधिकरण नहीं ढूंढ पाया कि अंतरिम राहत मजदूरी का हिस्सा नहीं है, तो उन्होंने एक बयान दिया कि प्रबंधन अंतरिम राहत की राशि का भुगतान करने के लिए भी तैयार था। यह ट्रिब्यूनल के आक्षेपित आदेश के अंतिम पैराग्राफ में कहा गया है। इस मामले को ट्रिब्यूनल द्वारा निम्नलिखित शब्दों में निपटाया गया था -

"उन्होंने (प्रबंधन के प्रतिनिधि) ने कहा कि यदि ट्रिब्यूनल की राय है कि अंतरिम राहत भी मजदूरी का हिस्सा है, तो प्रबंधन को इस भुगतान को करने में कोई आपत्ति नहीं है क्योंकि यह मजदूरी का केवल एक बहुत छोटा हिस्सा है। प्रबंधन के विद्वान प्रतिनिधि का यह निवेदन भी सही है लेकिन सवाल यह है कि क्या आवेदक की सेवाओं को 15 फरवरी, 1969 से वैध रूप से समाप्त माना जा सकता है, जब कानून की अनिवार्य आवश्यकता यानी एक महीने के वेतन की निविदा का जानबूझकर अनुपालन नहीं किया गया है। यदि प्रबंधन का यह मामला होता कि वे कामगार को देय पूरे एक महीने के वेतन का भुगतान करना चाहते थे और गणना में वास्तविक गलती के कारण उसे कम राशि का भुगतान किया गया है तो मामला अलग होता। हम पहले ही देख चुके हैं कि वर्तमान मामले में स्थिति यह थी कि प्रबंधन ने हमेशा यह रख अपनाया कि अंतरिम राहत मजदूरी का एक हिस्सा नहीं है और इसलिए, इसे कामगार को उसकी मजदूरी और महंगाई भत्ते आदि के साथ नहीं भेजा गया था, और जब यह प्रश्न तर्क और विद्वान प्रतिनिधि के ध्यान के लिए आया था। यदि प्रबंधन को औद्योगिक विवाद अधिनियम के खंड (आरआर) में दी गई "मजदूरी" की परिभाषा के लिए तैयार किया गया था और ऊपर पुनः प्रस्तुत किया गया था, तो प्रबंधन के विद्वान प्रतिनिधि ने तर्कों के लिए और समय मांगा और जब वह इस विचार के समर्थन में कोई प्राधिकरण खोजने में सक्षम नहीं था कि अंतरिम राहत मजदूरी का हिस्सा नहीं है, उन्होंने एक बयान दिया कि प्रबंधन अंतरिम राहत का भुगतान करने के लिए भी तैयार है। इन परिस्थितियों में यह मानने के अलावा कोई विकल्प नहीं है कि अंतरिम राहत का भुगतान

करने में चूक प्रबंधन की ओर से जानबूझकर की गई थी। औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष कोई अन्य आधार नहीं बताया गया है, उन्होंने कहा कि अधिनियम की धारा 33 (2) (बी) के प्रावधान का अनुपालन नहीं किया गया था, और इसलिए, कर्मचारी की बर्खास्तगी को मंजूरी देने से इनकार कर दिया। ट्रिब्यूनल के उस आदेश को अपीलकर्ता के 1970 के सीडब्ल्यूपी नंबर 2587 में *सर्टिओररी* की प्रकृति में एक रिट द्वारा रद्द करने की मांग की गई थी। विद्वान एकल न्यायाधीश, जिनके समक्ष रिट याचिका अंतिम निपटान के लिए आई थी, ने 12 अक्टूबर, 1972 के अपने आदेश से इसे खारिज कर दिया।

3. विद्वान न्यायाधीश के समक्ष जो पहला तर्क दिया गया था, वह वही था जो ट्रिब्यूनल के समक्ष प्रस्तुत किया गया था, अर्थात् कि अंतरिम राहत को कर्मचारी द्वारा कानूनी अधिकार के मामले के रूप में दावा नहीं किया जा सकता था, और वेतन बोर्ड की सिफारिशें अपीलकर्ता के लिए बाध्यकारी नहीं थीं। इस तर्क को विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा सही ढंग से खारिज कर दिया गया था, और हमारे सामने बिल्कुल भी आगे नहीं बढ़ाया गया है। दूसरी ओर, अपीलकर्ता के विद्वान वकील द्वारा हमारे सामने उस स्टैंड को स्पष्ट रूप से छोड़ दिया गया है।
4. अगला बिंदु जो विद्वान एकल न्यायाधीश के समक्ष आग्रह किया गया था, वह यह था कि कर्मचारी को *तदर्थ* या अंतरिम राहत के अपने अधिकार के बारे में भी पता नहीं था, जब उसने धारा 33 (2) (अनुबंध 'एन') के तहत छुट्टी और निलंबन की अवधि के लिए 180 रुपये प्रति माह की दर से मजदूरी का दावा करते हुए आवेदन किया था। या यहां तक कि जब उसने उन अवधियों के लिए अपने बकाया के पूर्ण और अंतिम निपटान में अनुलग्नक 'ओ' रसीद पारित की। इस तर्क को चैंबर्स में विद्वान न्यायाधीश ने इस आधार पर समर्थन नहीं दिया कि ऐसा कोई बहाना नहीं हो सकता है जहां प्रबंधन-अपीलकर्ता को वास्तविक स्थिति की सच्चाई पता हो, और अतिरिक्त आधार पर कि नियोक्ता का दायित्व भुगतान करना है-

कर्मकार की सेवा से बर्खास्तगी की प्रस्तावित कार्रवाई के अनुमोदन के लिए आवेदन दाखिल करते समय अधिनियम की धारा 33 (2) (बी) के परंतुक के अनुसार एक महीने की मजदूरी का निर्धारण या निविदा छुट्टी और निलंबन अवधि के लिए मजदूरी का भुगतान करने के अपने दायित्वों से स्वतंत्र प्रतीत हो सकती है।

5. अंत में, विद्वान न्यायाधीश द्वारा यह माना गया था कि भले ही ट्रिब्यूनल के निर्णय में तथ्य की कुछ त्रुटि थी, लेकिन केवल एक गलत निर्णय को सर्टिओररी की रिट द्वारा ठीक नहीं किया जा सकता है क्योंकि यह रिट याचिका को अपील के रूप में उपयोग कर रहा होगा, और यह कि आक्षेपित आदेश के चेहरे पर कोई स्पष्ट त्रुटि नहीं थी।
6. अपीलकर्ता की रिट याचिका को खारिज करने वाले विद्वान एकल न्यायाधीश के उक्त आदेश के खिलाफ इस अपील को प्राथमिकता दी गई है। इस स्तर पर यह उल्लेख किया जा सकता है कि अपीलकर्ता द्वारा लगभग समान परिस्थितियों में दो श्रमिकों को बर्खास्त कर दिया गया था, अर्थात् कर्मचारी और एक गंगा प्रसाद। औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष कार्यवाही के चरण में दोनों मामलों के बीच एकमात्र अंतर यह था कि जबकि गंगा प्रसाद ने स्पष्ट रूप से इस दलील को उठाया था कि एक महीने की मजदूरी नहीं थी; अनुमोदन के लिए आवेदन के जवाब में उन्हें भुगतान किया गया था, अपीलकर्ता के आवेदन के लिखित उत्तर में कर्मचारी के खिलाफ ऐसी कोई विशिष्ट याचिका नहीं ली गई थी। विद्वान एकल न्यायाधीश के उसी फैसले से रिट याचिका को भी खारिज कर दिया गया था। जबकि 1973 के एलपीए नंबर 6 को वर्तमान अपीलकर्ता द्वारा गंगा प्रसाद के खिलाफ रिट याचिका को खारिज करने वाले चैंबर्स में विद्वान न्यायाधीश के फैसले के खिलाफ पसंद किया गया था, जिसे हरबंस सिंह ने खारिज कर दिया था। सी.जे. और तुली, जे, 2 फरवरी, 1973 को *लिमाइन में*, वर्तमान अपील को उसी दिन उसी पीठ द्वारा स्वीकार कर लिया गया था। जिन दो मामलों के कारण दोनों अपीलों को सुनवाई के दौरान अलग-अलग भाग्य का सामना करना पड़ा, उनके बीच का अंतर उस स्तर पर विद्वान .1 द्वारा पारित आदेशों से स्पष्ट है। वर्तमान अपील में यह कहा गया था कि अपील को स्वीकार करते हुए प्रस्ताव पीठ ने निम्नानुसार कहा था:-

"श्री जेपी गोयल (श्री एसपी जैन के साथ) का कहना है कि प्रतिवादी द्वारा औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष एक महीने की मजदूरी का बिंदु नहीं लिया गया था, और उन्होंने एक पूर्ण और अंतिम रसीद नोटिस दिया था।

1973 के एलपीए 6 को खारिज करते हुए। प्रस्ताव पीठ ने टिप्पणी की :-

"इस मामले में प्रतिवादी श्रमिक ने दलील दी कि एक महीने की मजदूरी का भुगतान नहीं किया



गया था। खारिज कर दिया।

आई.एल.आर. पंजाब और हरियाणा

(1976)1

लक्ष्मिरतन इंजीनियरिंग वर्क्स बनाम औद्योगिक न्यायाधिकरण,  
हरियाणा और एक अन्य (आर. एस. नरूला, सी.जे.)

7. अधिनियम की धारा 33 की उप-धारा (1) किसी भी औद्योगिक विवाद के संबंध में किसी सुलह कार्यवाही या श्रम न्यायालय या अधिकरण के समक्ष किसी भी कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान नियोक्ता द्वारा किसी भी कामगार पर लागू सेवा शर्तों में परिवर्तन को प्रतिबंधित करती है, सिवाय उस प्राधिकारी की लिखित अनुमति के बिना जिसके समक्ष कार्यवाही लंबित है। धारा 33 की उपधारा (2) इन शब्दों में है:-

"औद्योगिक विवाद के संबंध में ऐसी किसी भी कार्यवाही के लंबित होने के दौरान, नियोक्ता, ऐसे विवाद में संबंधित श्रमिक पर लागू स्थायी आदेशों के अनुसार, या, जहां ऐसे स्थायी आदेश नहीं हैं, अनुबंध की शर्तों के अनुसार, चाहे वह व्यक्त हो या निहित, उसके और कामगार के बीच, -

- a) विवाद से संबंधित न होने वाले किसी भी मामले के संबंध में, ऐसी कार्यवाही के शुरू होने से तुरंत पहले उस कामगार पर लागू सेवा की शर्तों को बदलना, या
- b) किसी भी कदाचार के लिए जो विवाद से जुड़ा नहीं है, उसे छुट्टी दे दी जाए या दंडित किया जाए, चाहे बर्खास्तगी द्वारा या अन्यथा, उस कामगार:

बशर्ते कि ऐसे किसी भी कामगार को तब तक छुट्टी या बर्खास्त नहीं किया जाएगा, जब तक कि उसे एक महीने के लिए मजदूरी का भुगतान नहीं किया गया हो और नियोक्ता द्वारा उस प्राधिकरण को एक आवेदन किया गया हो, जिसके समक्ष नियोक्ता द्वारा की गई कार्रवाई के अनुमोदन के लिए कार्यवाही लंबित है।

औद्योगिक न्यायाधिकरण, फरीदाबाद के समक्ष 1967 के संदर्भ संख्या 56 के लंबित होने के दौरान कदाचार के आधार पर अपीलकर्ता द्वारा कर्मचारी को बर्खास्त कर दिया गया था। इसलिए, यह दोनों पक्षों का सामान्य मामला है कि विचाराधीन परंतुक के तहत उस ट्रिब्यूनल का अनुमोदन प्राप्त करना अपीलकर्ता के लिए आवश्यक था। धारा 33 (2) (बी) के तहत अनुमोदन के लिए आवेदन तब तक स्वीकार नहीं किया जा सकता है जब तक कि परंतुक में निर्दिष्ट दो शर्तों को पूरा नहीं किया गया हो, अर्थात्:-

- i. कि कर्मचारी को "एक महीने के लिए मजदूरी" का भुगतान किया गया है;  
और

- ii. नियोक्ता द्वारा उस प्राधिकारी को एक आवेदन दिया गया है जिसके समक्ष कार्यवाही लंबित है।

दूसरी शर्त इस मामले में 17 फरवरी, 1969 के आवेदन (अनुलग्नक 'एल') द्वारा संतुष्ट की गई थी, जो अपीलकर्ता द्वारा ट्रिब्यूनल में की गई थी। पूरा विवाद पहली शर्त को पूरा करने से संबंधित है। जबकि कर्मचारी का मामला जिसे ट्रिब्यूनल के साथ-साथ विद्वान एकल न्यायाधीश के पक्ष में पाया गया है, यह है कि उक्त आवश्यकता को पूरा नहीं किया गया था, क्योंकि मनी ऑर्डर द्वारा उसे भुगतान की गई राशि उसे एक महीने की मजदूरी के रूप में 6 रुपये कम थी, अपीलकर्ता का निवेदन यह है कि एक महीने की मजदूरी के भुगतान की आवश्यकता का काफी हद तक अनुपालन किया गया है। अपीलकर्ता द्वारा नोटिस जारी करके अनुलग्नक 'के' के बाद मनी ऑर्डर जारी किया गया।

8. अपीलकर्ता के विद्वान वकील श्री गोयल ने प्रस्तुत किया कि: -

- i. 14 फरवरी, 1969 के पूर्व नोटिस (अनुबंध 'के') में अपीलकर्ता द्वारा कर्मचारी को की गई पेशकश को अपने आप में देय राशि की निविदा के रूप में माना जाना चाहिए। और, इसलिए, धारा 33 (2) (बी) के परंतुक के प्रयोजनों के लिए उसके वास्तविक भुगतान के बराबर;
- ii. अपीलकर्ता कर्मचारी की बर्खास्तगी के आदेश के अनुमोदन के लिए उसके आवेदन को केवल इसलिए खारिज करके दंडित किए जाने के लिए उत्तरदायी नहीं है क्योंकि कर्मचारी को भुगतान की गई राशि में उसकी बकाया राशि की गणना में वास्तविक त्रुटि के कारण 6 रुपये की मामूली राशि की कमी थी ; और
- iii. यहां तक कि अगर नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को भुगतान की गई राशि एक महीने के वेतन से कम होती है, तो परंतुक की आवश्यकताओं को संतुष्ट किया जाता है यदि कर्मचारी कमी के खिलाफ विरोध नहीं करता है, और किसी भी मामले में यदि वह अपने दावे के पूर्ण और अंतिम निपटान में लघु भुगतान स्वीकार करता है। वर्तमान मामले में कर्मचारी ने बिना किसी विरोध के अपने दावे के पूर्ण निपटान में उसे भुगतान की गई राशि स्वीकार कर ली।

9. वकील ने प्रबंधन, दिल्ली परिवहन बनाम औद्योगिक न्यायाधिकरण, दिल्ली और दूसरा, (1) उपक्रम मामले में उच्चतम न्यायालय के अपने लॉर्डशिप के फैसले पर अपनी उपरोक्त लगभग सभी दलीलों पर भरोसा जताया है।

(1) ए.आई.आर. 1965 एस.सी., 1503.

लक्ष्मिरतन इंजीनियरिंग वर्क्स बनाम औद्योगिक न्यायाधिकरण,  
हरियाणा और एक अन्य (आर. एस. नरूला, सी.जे.)

उस मामले में यह था। दिल्ली परिवहन उपक्रम के प्रबंधन ने औद्योगिक विवाद के लंबित रहने के दौरान 31 अक्टूबर, 1961 से कंडक्टर अपने कर्मचारी हरि चंद को बर्खास्त करने का प्रस्ताव रखा। 28 अक्टूबर, 1961 को उपक्रम द्वारा धारा 33 (2) (बी) के परंतुक के तहत अनुमोदन के लिए ट्रिब्यूनल के समक्ष एक आवेदन दायर किया गया था। 30 अक्टूबर, 1961 को हरि चंद को एक ज्ञापन जारी किया गया था, जिसमें उन्हें बर्खास्तगी के आदेश के बारे में सूचित किया गया था, और उन्हें सूचित किया गया था कि उन्हें धारा 33 (2) (बी) के तहत एक महीने की मजदूरी का भुगतान प्राप्त करने के लिए उपक्रम के लेखा अधिकारी को रिपोर्ट करना चाहिए, और अपनी वर्दी आत्मसमर्पण करना चाहिए, आदि। हरि चंद लेखा अधिकारी के समक्ष उपस्थित नहीं हुए या उन्हें भुगतान करने से इनकार कर दिया गया, यह हमारे उद्देश्यों के लिए प्रासंगिक नहीं है। तथ्य यह है कि उस समय उन्हें एक महीने की मजदूरी का भुगतान नहीं किया गया था। इसलिए, उन्होंने 3 नवंबर, 1961 को अधिनियम की धारा 33-ए के तहत शिकायत दर्ज की, जिसमें उन्हें एक महीने की मजदूरी का भुगतान नहीं करने की शिकायत की गई। उसी दिन, उनकी एक महीने की मजदूरी के बराबर राशि (उन्हें भेजी गई राशि की मात्रा के बारे में कोई विवाद नहीं था) को अंडरटेकिंग द्वारा मनी ऑर्डर द्वारा हरि चंद को भेज दिया गया था। इसके बाद ट्रिब्यूनल ने धारा 33-ए के तहत उनकी शिकायत को खारिज कर दिया। उन तथ्यों पर ट्रिब्यूनल ने अपनी मंजूरी देने से इनकार कर दिया और परंतुक के तहत उपक्रम के आवेदन को खारिज कर दिया। उपक्रम ने न्यायाधिकरण के निर्णय के विरुद्ध उच्चतम न्यायालय में विशेष अनुमति से अपील करने को प्राथमिकता दी। उक्त अपील का निपटान करते समय उच्चतम न्यायालय ने प्रश्न के उत्तर में टिप्पणी की थी -

"क्या अनुमोदन के लिए आवेदन को अस्वीकार कर दिया जाना चाहिए था क्योंकि अधिनियम की धारा 33 (2) (बी) के परंतुक द्वारा आवश्यक बर्खास्तगी के आदेश से पहले एक महीने के वेतन का भुगतान वास्तव में नहीं किया गया था।

परंतुक में यह आवश्यक नहीं है कि एक महीने के लिए मजदूरी वास्तव में भुगतान की जानी चाहिए क्योंकि कई मामलों में नियोक्ता केवल बर्खास्तगी से पहले राशि का टेंडर कर सकता है, लेकिन बर्खास्तगी प्रभावी होने से पहले कर्मचारी को भुगतान प्राप्त करने के लिए मजबूर नहीं कर सकता है। तथ्यों के आधार पर सुप्रीम कोर्ट ने पाया कि हरि चंद ने जानबूझकर उन्हें सेवा से बर्खास्त करने की सूचना देने वाले ज्ञापन द्वारा उन्हें दी गई मजदूरी प्राप्त नहीं की थी क्योंकि वह उपक्रम के खिलाफ शिकायत करना चाहते थे, और इसलिए, बर्खास्तगी का आदेश लागू होने से पहले 30 तारीख को उन्हें निविदा दी गई थी। यदि उपर्युक्त परिस्थितियों में उनके लॉर्डशिप ने माना कि कोई विफलता नहीं थी

परंतुक की अपेक्षाओं का अनुपालन करने के लिए उपक्रम की ओर से। उस मामले के तथ्यों और हाथ में एक के बीच भौतिक अंतर स्पष्ट है। दिल्ली परिवहन उपक्रम प्रबंधन (सुप्रा) के मामले में यह प्रश्न उठाया गया था कि विशिष्ट परिस्थितियों में परंतुक के अर्थ के भीतर मजदूरी का भुगतान क्या हो सकता है। यहां यह प्रश्न नहीं है। कर्मचारी की ओर से किसी भी स्तर पर यह नहीं कहा गया है कि अंततः उसे भुगतान की गई राशि समय के भीतर उसे नहीं दी गई थी। उनकी शिकायत भुगतान की मात्रा में कमी तक ही सीमित है। सुप्रीम कोर्ट द्वारा तय किए गए मामले में ऐसा कोई विवाद नहीं खड़ा हुआ। धारा 33(2)(बी) के परंतुक के अधीन किसी कामगार को देय मजदूरी की राशि की निविदा वैध है या नहीं ताकि नियोक्ता को परंतुक के प्रयोजन के लिए राशि का भुगतान करने के दायित्व से मुक्त किया जा सके, यह तथ्य का प्रश्न है जिसे तथ्यों के आधार पर और दिए गए मामले की परिस्थितियों में आवश्यक रूप से तय किया जाना चाहिए। दिल्ली परिवहन उपक्रम प्रबंधन (सुप्रा) के मामले में, यह स्पष्ट था कि भुगतान रोकने में नियोक्ता की कोई गलती नहीं थी, और यह कामगार था, जिसने जानबूझकर इसे स्वीकार करने से इनकार कर दिया था। हमारे मामले में कर्मचारी ने कभी भी मनी ऑर्डर द्वारा प्रेषित राशि का भुगतान स्वीकार करने से इनकार नहीं किया। उन्होंने इस तथ्य की कोई पूंजी नहीं बनाई है कि उन्हें पहले राशि का भुगतान नहीं किया गया था। जबकि अपीलकर्ता ने इस मुकदमे में पहले के सभी चरणों में अंतरिम राहत के कारण 6 रुपये की राशि का भुगतान न करने को सही ठहराने की कोशिश की थी, अपीलकर्ता के विद्वान वकील ने हमारे सामने उस बिंदु को नहीं रखा। वास्तव में उन्होंने स्वीकार किया कि इस संबंध में ट्रिब्यूनल द्वारा निर्धारित कानून, और विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा बरकरार रखा गया कानून सही है, और अंतरिम राहत के रूप में देय राशि के कारण 6 रुपये की अतिरिक्त राशि, एक महीने के लिए कर्मचारी के वेतन का हिस्सा थी और इसे मनी ऑर्डर द्वारा कर्मचारी को प्रेषित राशि में शामिल किया जाना चाहिए था। श्री गोयल के इस तर्क में वास्तव में दम होता कि नोटिस अनुबंध 'के' में की गई पेशकश परंतुक की आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए पर्याप्त है, यदि अपीलकर्ता ने कर्मचारी को 6 रुपये की राशि सहित अपने पूरे एक महीने के वेतन की पेशकश करने का इरादा किया था। यह एक से अधिक कारणों से, तत्काल मामले की परिस्थितियों में सच नहीं कहा जा सकता है। पहली बात तो यह है कि ट्रिब्यूनल के समक्ष प्रारंभिक चरण में ऐसी कोई याचिका नहीं ली गई थी। दूसरे, जब ट्रिब्यूनल के समक्ष अपीलकर्ता को कमी बताई गई, तो उसने इसे पूरा करने की पेशकश नहीं की, लेकिन यह तर्क देकर कम भुगतान को सही ठहराने की पूरी कोशिश की कि अंतरिम राहत के कारण देय राशि को कर्मचारी के वेतन का हिस्सा नहीं माना जा सकता है। प्रतिबंध अधिकरण के समक्ष या विद्वान एकल न्यायाधीश के समक्ष या हमारे समक्ष किसी भी स्तर पर यह आग्रह नहीं किया गया था कि भुगतान में कमी किसी गलत गणना या लिपिकीय त्रुटि के कारण हुई थी। इस फैसले के शुरुआती भाग में विस्तृत तथ्यों और परिस्थितियों से, यह पूरी तरह

लक्ष्मिरतन इंजीनियरिंग वर्क्स बनाम औद्योगिक न्यायाधिकरण,  
हरियाणा और एक अन्य (आर. एस. नरूला, सी.जे.)

से स्पष्ट है कि अपीलकर्ता ने जानबूझकर प्रेषण में 6 रुपये की राशि को शामिल करने से परहेज किया क्योंकि यह सलाह दी गई थी कि यह उस मजदूरी का हिस्सा नहीं है जिसका कर्मचारी हकदार था। अनुबंध 'के' में की गई पेशकश, जिसमें एक महीने के लिए मजदूरी की राशि निर्दिष्ट नहीं की गई है, को अन्य स्वीकृत तथ्यों और परिस्थितियों के आलोक में पढ़ा जाना चाहिए। यह संभवतः तर्क नहीं दिया जा सकता है कि जबकि अपीलकर्ता ने मनी ऑर्डर प्रेषण में 6 रुपये की राशि को शामिल नहीं किया था क्योंकि उसने सोचा था कि उक्त राशि कर्मचारी को देय नहीं थी, अपीलकर्ता ने अभी भी कर्मचारी को अपने वेतन के एक हिस्से के रूप में इसे इकट्ठा करने की पेशकश की थी, जब कर्मचारी को अपनी बकाया राशि एकत्र करने के लिए अपीलकर्ता के कार्यालय में आमंत्रित किया गया था। इसलिए, इस मामले की परिस्थितियों में, अनुबंध 'के' में की गई पेशकश, भले ही यह अपने आप में एक निविदा के बराबर हो, को पूरी राशि के लिए नहीं कहा जा सकता है, लेकिन इसे उस राशि की पेशकश माना जाना चाहिए और माना जाना चाहिए जिसे अंततः अपीलकर्ता द्वारा 17 फरवरी को मनी ऑर्डर द्वारा कर्मचारी को प्रेषित किया गया था। 1969.

10. अगला प्रश्न जिस पर विचार किया जाना बाकी है, वह अपीलकर्ता के दावे से संबंधित है कि कर्मचारी ने बिना किसी विरोध के मनी ऑर्डर द्वारा उसे दी गई राशि को स्वीकार कर लिया है, यह माना जाना चाहिए कि परंतुक की आवश्यकताओं को पूरा किया गया था। मैं इस निवेदन से सहमत होने में असमर्थ हूं। नियोक्ता पर एक वैधानिक कर्तव्य डाला जाता है कि वह आवश्यक अनुमोदन प्रदान करने के लिए ट्रिब्यूनल के अधिकार क्षेत्र को लागू करने के लिए एक शर्त के रूप में कर्मचारी को एक महीने के वेतन की पूरी राशि दे। अधिनियम की योजना को ध्यान में रखते हुए, जो सामाजिक विधान का एक टुकड़ा है, कर्मचारी को उस संबंध में अपने अधिकारों से बाहर अनुबंध करने की अनुमति नहीं है। इसलिए, नियोक्ता कामगार को एक महीने का पूरा वेतन देने या देने के लिए बाध्य है यदि वह परंतुक के तहत अपने आवेदन में सफल होना चाहता है, भले ही कर्मचारी कुछ कम राशि लेने के लिए तैयार हो या पूरी राशि छोड़ने के लिए तैयार हो। किसी भी मामले में इस मामले के तथ्यों पर यह स्पष्ट है, कि कर्मचारी ने कभी भी पूर्ण निपटान में राशि स्वीकार नहीं की, और कमी के लिए अपने दावे को छोड़ने के लिए कभी सहमत नहीं हुआ। उन्होंने मनी ऑर्डर द्वारा जो कुछ भी उन्हें दिया गया था, उसे स्वीकार कर लिया, और ट्रिब्यूनल द्वारा धारा 33 (2) (बी) के तहत अपीलकर्ता के आवेदन की सुनवाई में कमी के बारे में आपत्ति का समर्थन किया।

तर्क अपीलकर्ता के वकील ने कहा कि कर्मचारी की 26 जून, 1969 की रसीद (अनुलग्नक 'ओ'), जो उसके दावे के पूर्ण और अंतिम निपटान में स्पष्ट रूप से तैयार की गई है, कर्मचारी के लिए यह दावा करने के लिए खुला नहीं छोड़ती है कि भुगतान पूर्ण रूप से नहीं किया गया था, इस संक्षिप्त आधार पर खारिज कर दिया जाना चाहिए कि 615/- रुपये के लिए रसीद अनुबंध "ओ" धारा 33-सी (2) के तहत कर्मचारी द्वारा किए गए दावे से संबंधित है। 1 अप्रैल, 1969 के उनके आवेदन (अनुपत्र 'एन') के अनुसार अधिनियम के तहत 812 रुपये का भुगतान किया गया। उस भुगतान का प्रावधान के तहत आवश्यक एक महीने की मजदूरी के भुगतान से कोई लेना-देना नहीं है। पूर्ण और अंतिम निपटान में 615 रुपये की राशि की प्राप्ति का मतलब केवल यह था कि अनुबंध 'एन' में निहित धारा 33-सी (2) के तहत कर्मचारी के दावे का कोई भी हिस्सा उस भुगतान को प्राप्त करने के बाद नहीं बचा। न ही श्री गोयल के इस तर्क में कोई दम है कि नोटिस के बदले मजदूरी से संबंधित अनुबंध 'एन' के निर्धारित रूप में प्रासंगिक कॉलम के खिलाफ किसी भी राशि को निर्दिष्ट करने से इनकार करना कर्मचारी की ओर से एक महीने के वेतन के लिए दावा छोड़ने के बारे में स्वीकार करना होगा। इस मामले के तथ्यों के आधार पर, इसलिए, यह संभवत नहीं माना जा सकता है कि कर्मचारी ने 10,000 करोड़ रुपये की अतिरिक्त राशि के लिए अपना दावा छोड़ दिया है। 6/- जिसका वह निश्चित रूप से हकदार था या उसने उस प्रावधान के तहत देय राशि के पूर्ण निपटान में कोई राशि स्वीकार की थी। कर्मचारी के पक्ष में उस संबंध में ट्रिब्यूनल द्वारा दर्ज किए गए तथ्य का निष्कर्ष अकाट्य है। अन्यथा भी इस तरह के निष्कर्ष को सर्टिओररी कार्यवाही में हस्तक्षेप नहीं किया जा सकता है।

11. एमसुप्रेमेजी कोर्ट का निर्णय; में: *हिंदू जनरल इलेक्ट्रिकल कॉर्पोरेशन लिमिटेड, बनाम विश्वनाथ प्रसाद और एक अन्य* (ए.आई.आर. 1971 एस.सी. 2417), जिस पर श्री गोयल द्वारा भी भरोसा किया गया था, श्री गोयल द्वारा हमारे समक्ष प्रस्तुत कानून के किसी भी प्रस्ताव पर निर्णय लेने के लिए बिल्कुल भी प्रासंगिक नहीं है। जोर श्री जे वी द्वारा दिया गया था। कर्मचारी के वकील गुप्ता ने इस तथ्य पर कि अपीलकर्ता ने अनुबंध 'के' के पर्याप्त निविदा का सवाल नहीं उठाया था, या राशि की गणना में अनजाने में हुई वास्तविक त्रुटि का मुद्दा नहीं उठाया था, या यहां तक कि कर्मचारी ने ट्रिब्यूनल के समक्ष पूर्ण निपटान में राशि स्वीकार कर ली थी, और इसलिए, इस न्यायालय के समक्ष पहली बार कानून और तथ्य के उन मिश्रित सवालों को उठाने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए। रिट कार्यवाही, क्योंकि ट्रिब्यूनल का निर्णय उसके अधिकार क्षेत्र में है, और ट्रिब्यूनल के आदेश के सामने कानून की कोई त्रुटि स्पष्ट नहीं है जो सर्टिओररी की प्रकृति में रिट के माध्यम से हस्तक्षेप को उचित ठहरा सकती है। श्री गुप्ता के इस निवेदन में बहुत बल है।

इसलिए, किसी भी दृष्टिकोण से, इस मामले को देखा जाए, अपीलकर्ता सफल नहीं हो सकता है। विद्वान एकल न्यायाधीश का निर्णय मुझे सही प्रतीत होता है, और मैं इसे बरकरार रखूंगा।

(12) श्री गोयल द्वारा तर्क दिया गया है कि अपील को खारिज कर दिया जाना चाहिए। हालांकि, इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि अपीलकर्ता को केवल सही कानूनी स्थिति के बारे में अपीलकर्ता की गलत धारणा के कारण कर्मचारी को भुगतान के लिए पर्याप्त दायित्व के साथ लगाए जाने की संभावना है, हम पार्टियों को इस अपील के साथ-साथ रिट याचिका में अपनी लागत वहन करने के लिए छोड़ देते हैं।

शर्मा, जे- मैं सहमत हूँ।

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।

प्रांशु जैन  
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी,  
गुरुग्राम, हरियाणा।