

डी. एस. तेवतिया और एम. एम. पुंछी जे.जे के समक्ष
कोका-कोला फैक्ट्री वर्कर्स यूनियन (पंजीकृत),-अपीलकर्ता।
बनाम
पंजाब बेवरेजेज प्राइवेट लिमिटेड का प्रबंधन लिमिटेड और
अन्य,-आर उत्तरदाता।

1985 का पत्र पेटेंट अपील संख्या 35

7 मई 1986

औद्योगिक विवाद अधिनियम (1947 का XIV) - धारा 23 (सी) - अवैध हड़ताल के दौरान इयूटी से अनुपस्थित रहने वाले कर्मचारी - हड़ताल में भाग लेने के लिए दंड के माध्यम से ऐसे श्रमिकों की सेवाएं समाप्त कर दी गईं - प्रबंधन न तो हड़ताल से पहले घरेलू जांच करता है औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष श्रमिकों के कदाचार को साबित करने या समाप्त करने का आदेश - केवल एक अवैध हड़ताल में भाग लेना - क्या प्रबंधन को श्रमिकों की सेवाओं को समाप्त करने का अधिकार देता है - कहा गया आदेश - क्या रद्द किया जा सकता है।

माना गया कि जब धारा 23(सी) में परिभाषित अवैध हड़ताल में भाग लेने वाले श्रमिकों को सजा देने की बात आती है

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अनुसार, केवल ऐसी हड़ताल में भाग लेना ही

355

Coca-Cola Factory Worker's Union (Regd.) v. Management of Punjab Beverages Pvt.

Ltd. And another (D.S. Tewatia, J.)

कदाचार को साबित करने के लिए पर्याप्त नहीं है जिसके परिणामस्वरूप श्रमिकों की सेवाएं समाप्त हो सकती हैं। सजा के माध्यम से सेवा समाप्ति के लिए जो पर्याप्त है वह केवल इस तथ्य पर निर्भर नहीं है कि दिया गया कानून या स्थायी आदेश अवैध हड़ताल में भाग लेने के लिए सेवा समाप्ति या सेवा से बर्खास्तगी की सजा निर्धारित करता है। सेवा समाप्ति के माध्यम से सजा देने से पहले उन लोगों के बीच अंतर करना होगा जो इस तरह की अवैध हड़ताल में केवल भागीदार थे और जिन्होंने सक्रिय भूमिका निभाई थी। प्रबंधन को या तो घरेलू जांच के दौरान या औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष यह स्थापित करना होगा कि संबंधित कर्मचारी बर्बरता या हिंसा, उकसाने या तोड़फोड़ में शामिल था। जहां प्रबंधन ने श्रमिकों की सेवाएं समाप्त करने से पहले

घरेलू जांच नहीं की है और न ही श्रमिकों के खिलाफ व्यक्तिगत कदाचार के संबंध में कोई सबूत पेश किया है, वहां इस निष्कर्ष से बचा नहीं जा सकता है कि प्रबंधन द्वारा पारित श्रमिकों की सेवाओं को समाप्त करने का आदेश अवैध था और रद्द किये जाने योग्य है।

(पैरा 11, 13 और 17)

लेटर्स पेटेंट के विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले और आदेश के खिलाफ लेटर्स पेटेंट के खंड एक्स के तहत अपील 15 अक्टूबर, 1984, माननीय श्री न्यायमूर्ति आई.एस. तिवाना द्वारा सिविल रिट याचिका संख्या 114-पंजाब बेवरेजेज प्राइवेट लिमिटेड का प्रबंधन बनाम औद्योगिक न्यायाधिकरण केंद्र शासित प्रदेश, चंडीगढ़ और अन्य में पारित किया गया।

अपीलकर्ता की ओर से जे.सी. वर्मा, अधिवक्ता।

आनंद प्रकाश, वरिष्ठ अधिवक्ता। प्रतिवादी की ओर से वकील विनोद शर्मा और एस. सी. कपूर थे।
निर्णय

डी. एस. तेवतिया, जे.

(1) कोका-कोला-फैक्ट्री वर्कर्स यूनियन के अनुरोध पर यह पत्र पेटेंट अपील 15 अक्टूबर, 1984 के एकल पीठ के फैसले के खिलाफ निर्देशित है, जिसे 1981 की सिविल रिट संख्या 114 में याचिका की अनुमति दी गई थी और पुरस्कार को रद्द कर दिया गया था। औद्योगिक न्यायाधिकरण दिनांक 29 अक्टूबर, 1980, ने 1973 के संदर्भ संख्या 10 में पंजाब बेवरेजेज (प्राइवेट) लिमिटेड, चंडीगढ़ के प्रबंधन, जिसे इसके बाद प्रतिवादी-प्रबंधन

356

I.L.R. Punjab and Haryana

(1987)1

के रूप में संदर्भित किया गया है, को रद्द कर दिया और सभी को बहाल करने का आदेश दिया। 71 कामगारों को छोड़कर, संबंधित कर्मचारी, जिन्होंने प्रतिवादी-प्रबंधन के साथ समझौता कर लिया था और अपने कर्तव्यों का त्याग कर दिया था और दावे के बयान के पैराग्राफ 12 में उल्लिखित 20 श्रमिकों में से 5 श्रमिकों को सेवा की निरंतरता के साथ 50 प्रतिशत बैकवेज और अन्य सेवा लाभ दिए गए थे।

(2) ट्रिब्यूनल के समक्ष अपीलकर्ता द्वारा स्थापित मामला प्रतिवादी-प्रबंधन था जिसका उपयोग कोका-कोला, फेंटा और सोडा आदि जैसे शीतल पेय बनाने के लिए किया जाता था। शुरुआत करने के लिए, केवल एक श्रमिक संघ था जिसे कोका-कोला फैक्ट्री वर्कर्स के नाम से जाना जाता था। इस यूनियन ने वर्ष 1971 में 131 श्रमिकों की ओर से प्रतिवादी-प्रबंधन को 21 दिसंबर, 1971 को मांग नोटिस दिया था। इस मांग नोटिस का निपटारा 3 फरवरी, 1972 के समझौते के अनुसार किया गया था। इसके बाद इस यूनियन ने 24 जून, 1972 को प्रतिवादी-प्रबंधन को नया मांग नोटिस दिया। यह कोका-कोला वर्कर्स यूनियन का मामला था कि पंजाब बेवरेजेज वर्कर्स यूनियन प्रतिवादी-प्रबंधन द्वारा प्रायोजित यूनियन थी, उस यूनियन ने 23 जून, 1972 को प्रबंधन और सुलह अधिकारी को कथित तौर पर 26 मई, 1972 का मांग नोटिस भेजा था, जिसमें वस्तुतः उन्हीं मांगों का उल्लेख था, जिनका उल्लेख कोका-कोला फैक्ट्री वर्कर्स यूनियन ने अपने 24 जून, 1972 के मांग नोटिस में किया था कि सुलह अधिकारी ने अपीलकर्ता यूनियन की जानकारी के बिना पंजाब बेवरेजेज वर्कर्स यूनियन की मांगों पर समानांतर सुलह कार्यवाही शुरू कर दी कि प्रतिवादी-प्रबंधन ने सुलह अधिकारी की मिलीभगत से पंजाब बेवरेजेज वर्कर्स यूनियन के साथ उनकी मांग के संबंध में एक समझौता करवाया, दिनांक 17 अगस्त, 1972, अनुलग्नक पी 2; जब अपीलकर्ता संघ को उपरोक्त हास्यास्पद समझौते के बारे में पता चला, तो उसने 8 मार्च, 1973 को नए मांग नोटिस द्वारा अपनी मांग दोहराई, जिसकी मांगों को सुलह अधिकारी द्वारा सुलह के लिए उठाया गया था कि प्रतिवादी-प्रबंधन ने 31 मार्च, 1973 को अपने मांग नोटिस के संबंध में अपीलकर्ता संघ पर दबाव बनाने के उद्देश्य से उसके अध्यक्ष, उपाध्यक्ष, सचिव, संयुक्त सचिव, कैशियर और कार्यकारी सदस्यों सहित अपीलकर्ता संघ से संबंधित 45 कर्मचारियों को 8 मार्च, 1973 को निलंबित कर दिया। अपीलकर्ता संघ ने अधिकांश श्रमिकों का प्रतिनिधित्व किया, प्रतिवादी प्रबंधन की ओर से उक्त उत्तेजक कृत्य के परिणामस्वरूप श्रमिक बिजली हड़ताल पर चले गए। 31 जुलाई 1973 को सरकार ने अधिनियम की धारा 10 के तहत निम्नलिखित संदर्भ दिया (अनुलग्नक आर. 4):

“जबकि मुख्य आयुक्त, चंडीगढ़ की राय है कि बीच में एक औद्योगिक विवाद की आशंका है

Coca-Cola Factory Worker's Union (Regd.) v. Management of Punjab Beverages Pvt. Ltd. And another (D.S. Tewatia, J.)

कोका-कोला फैक्ट्री वर्कर्स यूनियन और पंजाब बेवरेजेज प्राइवेट लिमिटेड का प्रबंधन: चंडीगढ़, इसके बाद आने वाले मामलों के संबंध में;

और जबकि मुख्य आयुक्त, चंडीगढ़, विवाद को न्यायनिर्णयन के लिए संदर्भित करना वांछनीय समझते हैं;

अब, इसलिए, औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 10 की उप-धारा (1) के खंड (सी) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, मुख्य आयुक्त, चंडीगढ़, श्रम न्यायालय, चंडीगढ़ को संदर्भित करने में प्रसन्न हैं। निर्णय के लिए नीचे निर्दिष्ट मामले:
"क्या पंजाब बेवरेजेज प्राइवेट लिमिटेड, चंडीगढ़ के कुछ कर्मचारियों द्वारा की गई हड़ताल मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में अवैध है।"

और यह कहते हुए आदेश भी पारित किया कि उसके बाद हड़ताल जारी रखना अवैध होगा। इसे देखते हुए अपीलकर्ता संघ ने हड़ताल वापस ले ली और प्रतिवादी-प्रबंधन, अनलग्नक आर-6 को इस आशय का एक नोटिस दिया, जिसमें उनसे श्रमिकों को इयूटी पर आने की अनुमति देने का आह्वान किया गया। हालांकि, प्रतिवादी-प्रबंधन ने श्रमिकों को इयूटी पर शामिल होने की अनुमति नहीं दी और इस संबंध में 1973 के संदर्भ संख्या 6 में प्रदर्शनी ए 4 के अनुसार संबंधित अधिकारी को शिकायत की गई।

(3) दूसरी ओर, प्रतिवादी प्रबंधन द्वारा औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष और उसकी रिट याचिका में भी मामला यह था कि पंजाब बेवरेजेज वर्कर्स यूनियन के साथ 17 अगस्त, 1972 का समझौता वास्तविक और प्रामाणिक था। पंजाब बेवरेजेज वर्कर्स यूनियन एक वास्तविक श्रमिक संघ था, जिसके पास श्रमिकों की बहुमत सदस्यता थी। 8 मार्च, 1973 के मांग नोटिस की तामील के बाद, अपीलकर्ता संघ से जुड़े श्रमिकों ने धीमी गति से हड़ताल करने की बात कही। जब प्रतिवादी प्रबंधन द्वारा समझाने के बावजूद उन्होंने अपनी धीमी हड़ताल जारी रखी, तो प्रबंधन ने 45 श्रमिकों को निलंबित कर दिया, जो धीमी हड़ताल के समर्थक थे। अपीलकर्ता संघ और उसके कार्यकर्ताओं द्वारा शुरू की गई हड़ताल, जो किसी भी मामले में प्रतिवादी-प्रबंधन के कार्य-बल का प्रतिनिधित्व करने वाला अल्पसंख्यक, 17 अगस्त, 1972 के समझौते की बाध्यकारी प्रकृति को देखते हुए, पूरे निकाय पर अवैध था।

औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 12 के साथ पठित धारा 18(3) के प्रावधानों के

मद्देनजर अपीलकर्ता संघ के सदस्यों सहित श्रमिकों की संख्या, जिसे इसके बाद अधिनियम के रूप में जाना जाएगा। प्रतिवादी-प्रबंधन ने हड़ताली श्रमिकों को काम पर फिर से शुरू करने के लिए व्यक्तिगत नोटिस दिए और उन्हें भाषाई समाचार पत्रों में सार्वजनिक नोटिस से ऐसा करने के लिए भी कहा। 'डेली मिलाप' (उर्दू), 'डेली मिलाप' (हिंदी), और 'अकाली पत्रिका' (पंजाबी) ने उन्हें यह स्पष्ट कर दिया कि यदि वे दी गई तारीख तक शामिल नहीं हुए, तो उनकी सेवाएं समाप्त कर दी जाएगी। चूंकि हड़ताली कर्मचारी व्यक्तिगत और सार्वजनिक नोटिस के जवाब में इयूटी पर वापस नहीं आए, इसलिए उनकी सेवाएं 22 मई, 1973 से समाप्त कर दी गईं। अधिनियम की धारा 10 के तहत सरकार द्वारा दिया गया संदर्भ कानूनी नहीं था और चूंकि हड़ताली कर्मचारियों की सेवाएं समाप्त कर दी गई हैं, इसलिए उन्हें फिर से इयूटी पर लौटने की अनुमति देने का सवाल ही नहीं उठता, क्योंकि इस बीच प्रतिवादी-प्रबंधन ने उनकी जगह लेने के लिए नए लोगों की भर्ती कर ली है। उनका यह भी मामला था कि हड़ताली श्रमिकों ने गेट पर धरना दे दिया था और बलपूर्वक

श्रमिकों को कारखाने में प्रवेश करने से रोक रहे थे। हड़ताली कर्मचारियों द्वारा की हिंसा को देखते हुए पुलिस बुलाई गई। वफादार श्रमिकों को कारखाने के अंदर रखा गया था और श्रमिकों ने हड़ताल के कारणों को बताते हुए एक हैड-बिल भी जारी किया था।

(4) औद्योगिक न्यायाधिकरण ने निम्नलिखित चार मुद्दे तय किये:

"(1) क्या विवाद में शामिल श्रमिकों में से 71 श्रमिकों ने प्रबंधन के साथ व्यक्तिगत रूप से अपना मामला सुलझा लिया था और यदि नहीं, तो इसका प्रभाव क्या है?

(2) क्या श्रमिकों द्वारा की गई हड़ताल गैरकानूनी थी और इस कारण दावे के विवरण के पैराग्राफ 1 में क्रम संख्या 1 से 194 तक उल्लिखित श्रमिकों की सेवाओं को समाप्त करना प्रबंधन के लिए उचित था?

(3) क्या दावे के बयान के पैराग्राफ 12 में क्रम संख्या 1 से 20 तक उल्लिखित कर्मचारी कथित हड़ताल में शामिल हुए और अन्यथा खुद को इयूटी से अनुपस्थित नहीं किया और यदि हां, तो क्या प्रबंधन उन्हें लंबी अनुपस्थिति के कारण सेवाएं छोड़ सकता है?

(4) क्या कामगार पूर्ण बकाया वेतन और सेवा की निरंतरता के साथ बहाली के हकदार हैं?

359

Coca-Cola Factory Worker's Union (Regd.) v. Management of Punjab Beverages Pvt.

Ltd. And another (D.S. Tewatia, J.)

चूंकि हड़ताल की वैधता एक अलग संदर्भ (1973 का संदर्भ संख्या 4) का विषय-वस्तु है, जिसे श्रम न्यायालय में निर्णय के लिए भेजा गया है, औद्योगिक न्यायाधिकरण ने मुद्दा संख्या के तहत हड़ताल की वैधता के संबंध में कोई निष्कर्ष नहीं दिया है (2), जैसा कि उनका विचार था कि यदि हड़ताल को अवैध माना गया था, तब भी पैरा 1 में क्रमांक 1 से 194 तक उल्लिखित श्रमिकों की सेवाओं को समाप्त करने में प्रबंधन की कार्रवाई और 20 श्रमिकों की दावे के विवरण के अनुच्छेद 12 में उल्लिखित खराब था। इसलिए औद्योगिक न्यायाधिकरण ने इस धारणा पर प्रतिवादी-प्रबंधन की कार्रवाई की जांच की, कि विचाराधीन हड़ताल अवैध और अनूचित थी और अंततः यह निष्कर्ष निकला कि हड़ताली की सेवाओं को समाप्त करने में प्रतिवादी-प्रबंधन की कार्रवाई हुई। श्रमिकों को उचित नहीं ठहराया गया। जब तक औद्योगिक न्यायाधिकरण ने अपना फैसला सुनाया, तब तक श्रम न्यायालय ने हड़ताल की वैधता के संबंध में अपने फैसले की घोषणा नहीं की थी।

- (5) औद्योगिक न्यायाधिकरण के फैसले को प्रतिवादी-प्रबंधन द्वारा इस न्यायालय में चुनौती दी गई थी।
- (6) याचिका के लंबित रहने के दौरान, श्रम न्यायालय ने भी हड़ताल को अवैध बताते हुए अपना फैसला सुनाया, जिस तथ्य पर विद्वान एकल न्यायाधीश ने अवैधता के संबंध में औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा की गई धारणा की पुष्टि के रूप में नोटिस लिया।
- (7) औद्योगिक न्यायाधिकरण के साथ ही विद्वान एकल न्यायाधीश के समक्ष, उच्चतम न्यायालय के दो निर्णय पक्षों की ओर से पक्ष या विपक्ष में मुद्दे को निपटाने के लिए सर्वोच्चता की होड़ में दिए गए थे - ओरिएंटल टेक्सटाइल फिनिशिंग मिल्स, अमृतसर बनाम श्रम न्यायालय, जालदर और अन्य(1), प्रतिवादी-प्रबंधन की ओर से भरोसा किया गया, और गुजरात स्टील ट्यूब्स लिमिटेड आदि बनाम गुजरात स्टील ट्यूब्स मजदूर सभा और अन्य (2) पर भरोसा किया। अपीलकर्ता संघ की ओर से इस धारणा पर भी कि हड़ताल अवैध और अनुचित थी।
- (8) मुद्दा यह है कि क्या इयूटी से अनुपस्थित रहकर अवैध हड़ताल में भाग लेना ही सेवा

समाप्ति को उचित ठहराने के लिए पर्याप्त है। यह मुद्दा विचारार्थ आया

(1) A.I.R. 1972 S.C. 277.

(2) A.I.R. 1980 S.C. 1896.

360

I.L.R. Punjab and Haryana

(1987)1

भारत में सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष जनरल नेविगेशन एंड रेलवे कंपनी लिमिटेड और दूसरा बनाम उनके कामगार (3)। उस मामले में, उनके आधिपत्य ने पैरा 23 में यह देखने के बाद कि हड़ताल अवैध और अनुचित थी, इस प्रश्न पर विचार किया कि अवैध हड़ताल में भाग लेने वाले श्रमिकों को क्या सजा, यदि कोई हो, दी जानी चाहिए। फैसले के पैरा 24 और 25 में, उनके आधिपत्य ने देखा:

“दंड के प्रश्न को निर्धारित करने के लिए, उन श्रमिकों के बीच स्पष्ट अंतर करना होगा जो न केवल ऐसी हड़ताल में शामिल हुए, बल्कि वफादार श्रमिकों को उनके काम करने से रोकने में भी भाग लिया, हिंसक प्रदर्शनों में भाग लिया या कार्य किया। एक ओर कानून और व्यवस्था की अवहेलना, दूसरी ओर वे श्रमिक जो इस तरह की हड़ताल में कमोबेश मुक्त भागीदार थे। यह उद्योग के हित में नहीं है कि उन सभी कामगारों को थोक में बर्खास्त कर दिया जाए जिन्होंने केवल ऐसी हड़ताल में भाग लिया था। यह निश्चित रूप से स्वयं श्रमिकों के हित में नहीं है। इसलिए, बर्खास्तगी या सेवाओं की समाप्ति की सजा ऐसे श्रमिकों पर लगाई जानी चाहिए, जिन्होंने न केवल अवैध हड़ताल में भाग लिया था, बल्कि इसे भड़काया, हिंसा का दोषी या उस इलाके में कानून और व्यवस्था बनाए रखने के लिए हानिकारक कार्य का काम किया था। मामले के इस भाग से निपटते समय, बिना निर्णय किए, हम यह मान रहे हैं कि प्रबंधन के पास उस कर्मचारी को बर्खास्त करने का अधिकार है, जिसने अवैध हड़ताल में भाग लिया है। यह पता लगाने के लिए कि अवैध हड़ताल में भाग लेने वाले श्रमिकों में से कौन हड़ताल करने वालों की दो श्रेणियों में से एक है, जिन्हें सुविधा के लिए (1) शांतिपूर्ण हड़ताल करने वालों और (2) हिंसक के रूप में वर्गीकृत किया जा सकता है। हमें उनके द्वारा निभाई गई भूमिका के बारे में पूछताछ करनी होगी। यह केवल तभी किया जा सकता है जब हड़ताल में भाग लेने के लिए प्रत्येक कर्मचारी पर आरोप-पत्र प्रस्तुत करने के बाद नियमित जांच की गई हो। दोनों प्रकार के कामगार अवैध हड़ताल में भाग लेने के लिए समान रूप से दोषी हो सकते हैं, लेकिन यह स्पष्ट है कि दोनों एक ही प्रकार की सजा के लिए उत्तरदायी नहीं हैं...”

(3) A.I.R. 1960 S.C. 219.

Coca-Cola Factory Worker's Union (Regd.) v. Management of Punjab Beverages Pvt. Ltd. And another (D.S. Tewatia, J.)

उपरोक्त विचार आई.एम.एच. में उनके आधिपत्य द्वारा दोहराया गया था। प्रेस, दिल्ली बनाम अतिरिक्त औद्योगिक न्यायाधिकरण, दिल्ली और अन्य (4) जैसा कि निम्नलिखित टिप्पणियों से स्पष्ट होगा:

“यह इस न्यायालय द्वारा भारतीय जनरल नेविगेशन और रेलवे बनाम उनके कामगार, ए.आई.आर. 1960 एस.सी. 219 मामले में आयोजित किया गया है कि बिना किसी अतिरिक्त बात के केवल अवैध हड़ताल में भाग लेने से सभी श्रमिकों की बर्खास्तगी उचित नहीं होगी। उस मामले में, उनके आधिपत्य ने मॉडल मिल्स नागपुर लिमिटेड बनाम धरमदास (5) को प्रतिष्ठित किया, जहां श्रमिकों की बर्खास्तगी को केवल अवैध हड़ताल में भाग लेने के लिए बरकरार रखा गया था, यह देखते हुए कि "हालांकि, यह एक ऐसा मामला था जहां स्थायी आदेशों में ऐसा प्रावधान था। हालांकि, वर्तमान में ऐसा कोई मामला नहीं है क्योंकि अपीलकर्ता प्रेस में निस्संदेह कोई स्थायी आदेश नहीं हैं और इसलिए, भारत जनरल नेविगेशन ए.आई.आर. 1960 एस.सी. 219 मामले में निर्धारित सामान्य नियम लागू होगा।”

(9) जनरल नेविगेशन एंड रेलवे कंपनी लिमिटेड और दूसरे के मामले (सुप्रा) में सुप्रीम कोर्ट के फैसले का अनुपात द ओरिएंटल टेक्सटाइल फिनिशिंग मिल्स, अमृतसर के मामले (सुप्रा) में उनके आधिपत्य द्वारा दोहराया गया, जैसा कि निम्नलिखित अवलोकन में स्पष्ट है:

“यह मामला केवल हमारे द्वारा कही गई बात को दर्शाता है कि जहां हड़ताल अवैध है, वहां भी घरेलू जांच होनी चाहिए। हमारे समक्ष स्वीकार किए गए मामले में अपीलकर्ता पर कोई स्थायी आदेश लागू नहीं थे। फिर भी प्रबंधन को कदाचार के आधार पर अपने कर्मियों की सेवाओं से छूट देने का अधिकार देने के लिए एक घरेलू जांच की जानी चाहिए थी। हमारा यह दृष्टिकोण भारत में इस न्यायालय के एक अन्य मामले जनरल नेविगेशन एंड रेलवे कंपनी लिमिटेड बनाम उनके कामगार (6) द्वारा भी समर्थित है, जहां यह माना गया था कि बिना कुछ और किए केवल अवैध हड़ताल में भाग लेने से कुछ नहीं होगा।

(4) A.I.R. 1961 S.C. 1168.

(5) A.I.R. 1958 S.C. 311.

(6) 1960 2 S.C.R. 1960 S.C. 219.

हड़ताल में भाग लेने वाले श्रमिकों की बर्खास्तगी को आवश्यक रूप से उचित ठहराया जाए।

फिर भी, पैरा 12 में फैसले का समापन करते समय उनके आधिपत्य ने श्रमिकों की ओर से पेश किए विवाद को खारिज कर दिया कि यहां तक कि जहां कदाचार के आधार पर श्रमिकों की सेवाओं को समाप्त करने के आदेश या बर्खास्तगी को उचित ठहराने के लिए हड़ताल अवैध थी, प्रबंधन को यह साबित करना होगा वे निम्नलिखित टिप्पणियों के साथ डराने-धमकाने, हिंसा भड़काने जैसे कुछ प्रत्यक्ष कृत्यों के दोषी थे।

“हमें नहीं लगता कि हर मामले में ऐसे खुले कृत्यों का सबूत एक आवश्यक पूर्व शर्त है। इस मामले में इस तथ्य के बावजूद कि प्रबंधन ने उन्हें मनाने और उन्हें काम पर वापस आने का अवसर देने के लिए हर संभव प्रयास किया है, लेकिन उन्होंने बिना किसी पर्याप्त कारण के इनकार कर दिया है। इस मामले में श्रमिकों द्वारा ड्यूटी पर शामिल होने से लगातार और जिददी इनकार किया जा रहा है। जो हमारा विचार है, यह कदाचार माना जाएगा और उनकी सेवाओं की समाप्ति को उचित ठहराया जाएगा। जैसा कि श्रम अधिकारियों द्वारा बात की गई थी और जैसा कि हमारे द्वारा संदर्भित दस्तावेजी साक्ष्यों से पता चलता है, वे तब तक ड्यूटी में शामिल होने के इच्छुक नहीं थे। जब तक कि निलंबित किए गए श्रमिकों को भी वापस नहीं ले लिया गया था। इस आरोप को सही ठहराने के लिए कुछ भी नहीं है कि प्रबंधन उन्हें नए सिरे से भर्ती करने और अर्जित लाभों से वंचित करने के उद्देश्य से किसी बहाने से उनकी सेवाएं समाप्त करना चाहता था। नोटिस में स्पष्ट रूप से उल्लेख किया गया है कि कामगार एक निश्चित तिथि तक ड्यूटी में शामिल होने के लिए स्वतंत्र होंगे और उस तिथि के बाद ही प्रबंधन उन्हें नए प्रवेशकों के रूप में स्वीकार करने के लिए तैयार था, यदि वे नोटिस में निर्दिष्ट तिथि तक आवेदन करते। इसलिए, हमें ऐसा प्रतीत होता है कि प्रबंधन ने कदाचार साबित कर दिया है और उसके द्वारा उठाया गया रुख उचित था। श्रमिकों द्वारा काम से दूर रहने के अनूचित रवैये को देखते हुए, विशेषकर काम शुरू करने के लिए एक महीने से अधिक का समय दिए जाने के बाद, वह कुछ भी नहीं कर सकती थी। हमारा मानना है कि उनकी सेवाएं समाप्त करने का आदेश अनुचित नहीं था...”

ऊपर उस मामले की टिप्पणियाँ हैं जिस पर प्रतिवादी-प्रबंधन ने अपना मामला टिकाया है।

363

Coca-Cola Factory Workers' Union (Regd.) v. Management of Punjab Beverages Pvt. Ltd. and another (D. S. Tewatia, J.)

(10) गुजरात स्टील ट्यूब्स लिमिटेड के मामले (सुप्रा) में सजा से निपटते समय, कृष्णा अय्यर, जे., जिन्होंने फैसले के पैराग्राफ 112 में बहुमत की राय दी, ने कहा कि-

“...हड़ताल का अवैध होना इस स्तर पर कोई मुद्दा नहीं है। सक्रिय भागीदारी पर फोकस है। अधिक के बिना मात्र अनुपस्थिति भागीदारी के निष्कर्ष को बाध नहीं कर सकती है।”

अनुच्छेद 113 में, यह आगे देखा गया कि:

“इसी तरह, हड़ताल पर एक और धब्बा, अनुचित होने का, भले ही सच हो, नोटिस को काट देता है। अनुचित, चलो मान लेते हैं, तो क्या हुआ? असली सवाल यह है कि क्या व्यक्तिगत कार्यकर्ता, जिसे जर्माना भरना था, सक्रिय रूप से इस अनुचित दुस्साहस में शामिल था? या क्या वह उस विस्फोटक अवधि के दौरान केवल एक शांत गैर-कर्मचारी बने रहे? भले ही वह एक निष्क्रिय स्ट्राइकर था, फिर भी उसमें अनुचित हड़ताल करने की बुराई या सक्रियता नहीं थी। उग्रवादी भागीदार के सबूत के अभाव में सजा अलग-अलग हो सकती है। भारी बेरोज़गारी से अभिशप्त अर्थव्यवस्था में किसी कर्मचारी को बर्खास्त करना, अंतिम उपाय के रूप में एक कठोर उपाय है।

इस न्यायालय के फैसलों में माना गया है कि दोषी की डिग्री और सजा की मात्रा अनुचित हड़ताल में भागीदारी के स्तर पर निर्भर करती है। क्या किसी बर्खास्त कर्मचारी ने उकसाया, तोड़फोड़ की या बर्बरता या हिंसा में शामिल हुआ?"

प्रबंधन की ओर से इस तर्क पर कि यदि उसने श्रमिकों की सेवा समाप्त नहीं की होती और नए कर्मचारियों को नियोजित नहीं किया होता, तो मिलों को बीमार इकाई के रूप में ब्रांड किया गया होता, उनके आधिपत्य का उत्तर था-

'बीमार इकाई' करार दिए जाने के डर से मिल को उत्पादन में स्थानांतरित करने की प्रबंधन की आवश्यकता समझ में आती है। बेशक, सामूहिक हड़ताल काम बंद करके आर्थिक दबाव है न कि खशियों का आदान-प्रदान। इसका अर्थ है शर्मनाक व्यवसाय। इस तरह की दुविधा कानून को नहीं बदल सकती। यहां कानूनी उलझन स्पष्ट है। इस स्तर पर, प्रबंधन द्वारा नए लोगों की भर्ती के बारे में कोई पूछताछ नहीं की जा रही है। इसकी जांच की जा रही है

गैरकानूनी और अनुचित हड़ताल करने में विशेष कामगारों की व्यक्तिगत अनियमितताएं और उसमें उनकी अलग भूमिका का प्रमाण बर्खास्तगी योग्य है..." उनके आधिपत्य ने निम्नलिखित शब्दों में जांच की प्रक्रिया और दायरे को रेखांकित किया, जबकि इस बात पर विचार किया कि क्या किसी कर्मचारी को कानूनी रूप से दंडित किया गया है:

"क्या किसी काम करने वाले को सजा मिलती है?" यदि हां, तो क्या इससे पहले कोई जांच करायी गयी है? यदि नहीं, तो क्या प्रबंधन ट्रिब्यूनल के समक्ष आरोप साबित करना चाहता है? यदि हां, तो क्या साक्ष्य है, किसके विरुद्ध, किस कदाचार का? यदि व्यक्तिगत सबूत सामने आते हैं और अवैध हड़ताल से संबंधित हैं, तो आगे की जांच यह है: क्या हड़ताल अनुचित थी? यदि हां, तो क्या आरोपी कार्यकर्ता उसमें सक्रिय भागीदार था? यदि हां, तो उन्होंने क्या भूमिका निभाई और वे किन कृत्यों के लेखक थे? तभी उचित सजा के लिए मंच तैयार होता है। असेंबली-लाइन प्रक्रिया के रूप में ये अभ्यास मौलिक हैं..."

जब द ओरिएंटल टेक्सटाइल फिनिशिंग मिल्स, अमृतसर के मामले (सुप्रा) में प्रबंधन के वकील ने उनके आधिपत्य का सामना किया, तो उन्होंने निम्नलिखित शब्दों में स्थिति स्पष्ट की:

"हम यह देखने में असफल हैं कि यह स्थापित सिद्धांत के विपरीत कैसे चलता है। वास्तव में, न्यायालय ने माना कि जहां हड़ताल अवैध है, वहां भी हड़तालों को दंडित करने की दृष्टि से कोई भी कार्रवाई करने से पहले घरेलू जांच की जानी चाहिए। भले ही सजा से पहले जांच का प्रावधान करने वाले स्थायी आदेशों में ऐसी किसी जांच का प्रावधान नहीं था, लेकिन अदालत ने माना कि फिर भी प्रबंधन को कदाचार के आधार पर कर्मचारी की सेवा से छूट देने का अधिकार देने के लिए एक घरेलू जांच आयोजित की जानी चाहिए थी। इतना कहने के बाद, न्यायालय ने भारत जनरल नेविगेशन और रेलवे कंपनी लिमिटेड मामले (सुप्रा) में न्यायालय के दृष्टिकोण से सहमति व्यक्त की और इस सिद्धांत की पुष्टि की, कि, बिना किसी अतिरिक्त बात के केवल अवैध हड़ताल में भाग लेने से सभी की बर्खास्तगी उचित नहीं होगी। हड़ताल में भाग लेने वाले कर्मचारी..."

Coca-Cola Factory Workers' Union (Regd.) v. Management of Punjab Beverages Pvt. Ltd. and another (D. S. Tewatia, J.)

उनके आधिपत्य ने द ओरिएंटल टेक्सटाइल फिनिशिंग मिल्स, अमृतसर के मामले (सुप्रा) के उस पहलू पर ध्यान दिया, जिसे फैसले के पैराग्राफ 12 में उजागर किया गया था और जब प्रबंधन की ओर से उन टिप्पणियों के आधार पर एक विवाद आगे बढ़ाया गया, तो उन्होंने इसे खारिज कर दिया। निम्नलिखित टिप्पणियों के साथ विवाद:

“बेशक, श्री सेन ने यह दिखाने के लिए इस फैसले पर भरोसा किया कि जहां हड़ताल का सहारा लिया गया था और श्रमिकों को निर्धारित समय के भीतर सेवा में शामिल होने के लिए बुलाया गया था। उनकी विफलता के कारण कंपनी के लिए नए लोगों को नियुक्त करना खुला हो गया। यह इस फैसले को आवश्यकता से अधिक महत्व दे रहा है...”

इंडिया जनरल एनडविकेशन एंड रेलवे कंपनी लिमिटेड और अन्य के मामले (सुप्रा) में कानूनी स्थिति स्पष्ट रूप से बताई गई थी कि एक अवैध और अनुचित हड़ताल में मेरी भागीदारी एक कर्मचारी की सेवा की समाप्ति को उचित ठहराने के लिए पर्याप्त नहीं थी, प्रबंधन को हड़ताल में अपनी सक्रिय भूमिका साबित करनी होगी। इसकी पुष्टि एक बेर ने की। L.M.H में समान शक्ति का प्रेस, दिल्ली का मामला (सुप्रा)। द ओरिएंटल टेक्सटाइल फिनिशिंग मिल्स, अमृतसर के मामले (सुप्रा) में सह-समान ताकत के एक बैच ने इंडिया जनरल नेविगेशन एंड रेलवे कंपनी लिमिटेड में बताई गई कानूनी स्थिति को दूसरे के मामले (सुप्रा) में उद्धृत करने के बाद, फिर भी एक दृष्टिकोण लिया केवल हड़ताल में भाग लेने के साथ-साथ उसे दिए गए नोटिस के जवाब में, ड्यूटी में शामिल होने से इनकार करने के तथ्य को जोड़कर, सेवा की समाप्ति को उचित ठहराया जाएगा।

(11) ड्यूटी फिर से शुरू करने के लिए प्रबंधन के नोटिस का जवाब नहीं देने से इंडिया जनरल नेविगेशन एंड रेलवे कंपनी लिमिटेड और दूसरे के ए से (सुप्रा) और आईएमएच में प्रस्तावित हड़ताल में एक कार्यकर्ता की भूमिका का संकेत नहीं दिया जाएगा। प्रेस, दिल्ली का मामला (सुप्रा), जिसकी स्थिति न केवल गुजरात स्टील ट्यूब्स लिमिटेड के मामले (सुप्रा) में फिर से पुष्टि की गई है, बल्कि उनके आधिपत्य ने एक तरह से द ओरिएंटल टेक्सटाइल फिनिशिंग मिल्स, अमृतसर के मामले में किए गए विचलन को मंजूरी नहीं दी है (सुप्रा), जैसा कि पैराग्राफ 138 में उनकी टिप्पणियों से स्पष्ट होगा, जो पहले ही निकाला जा चुका है। इसलिए, हमारा स्पष्ट मानना है कि जब किसी गैरकानूनी और अनुचित हड़ताल में भाग लेने वाले श्रमिकों को दंडित करने की बात आती है, तो उच्चतम स्तर पर न्यायिक सहमति यह होती है कि ऐसी हड़ताल में भाग लेना ही पर्याप्त नहीं है। क पर सेवा समाप्ति का दण्ड अधिरोपित करें

366

I.L.R. Punjab and Haryana (1987)1

काम करनेवाला; प्रबंधन को या तो घरेलू जांच के दौरान या उसके विफल होने पर ट्रिब्यूनल के समक्ष यह स्थापित करना होगा कि संबंधित कर्मचारी बर्बरता या हिंसा, उकसावे या तोड़फोड़ में शामिल था।

(12) प्रतिवादी-प्रबंधन की ओर से उपस्थित वरिष्ठ अधिवक्ता डॉ. आनंद प्रकाश ने, हालांकि, हमारा ध्यान बाटा शू कंपनी (पी) लिमिटेड: बनाम डी.एन. गांगुली और अन्य (7) की ओर आकर्षित किया, जिसमें उनके आधिपत्य ने समझाने की मांग की थी इंडिया जनरल नेविगेशन एंड रेलवे कंपनी लिमिटेड की निम्नलिखित टिप्पणियों: और दूसरे का मामला (सुप्रा)--

“दंड के प्रश्न को निर्धारित करने के लिए, उन श्रमिकों के बीच स्पष्ट अंतर करना होगा जो न केवल ऐसी हड़ताल में शामिल हुए, बल्कि वफादार श्रमिकों को उनके काम करने से रोकने में भी भाग लिया, या हिंसक प्रदर्शनों में भाग लिया या कार्य किया। कानून और व्यवस्था की अवहेलना, एक ओर वे श्रमिक जो इस तरह की हड़ताल में कमोबेश मूक भागीदार थे, दूसरी ओर...”

यह कहते हुए कि "हालांकि, उन टिप्पणियों को उस मामले के संदर्भ में पढ़ा जाना चाहिए जो (1) कि उस मामले में ऐसा नहीं था कि, एक कर्मचारी जो केवल अवैध हड़ताल में भाग ले रहा था, उसे बर्खास्तगी के साथ दंडित किया जा सकता था" स्थायी आदेश, और (2) कि कोई उचित प्रबंधकीय जांच नहीं हुई थी। इन परिस्थितियों में सजा की मात्रा भी औद्योगिक न्यायाधिकरण के अधिकार क्षेत्र में थी। हालांकि, वर्तमान मामले में, ट्रिब्यूनल का निष्कर्ष यह था कि कदाचार था। जो स्थायी आदेशों के तहत बर्खास्तगी के योग्य था और प्रबंधकीय जांच उचित थी। इन परिस्थितियों में उनके संदर्भ से हटकर की गई टिप्पणियों को इस मामले के तथ्यों पर लागू नहीं किया जा सकता है। इसलिए, ट्रिब्यूनल का यह तर्क कि चूंकि उन 47 श्रमिकों ने हिंसा में भाग नहीं लिया था, अपीलकर्ता को उन्हें बर्खास्त करना उचित नहीं था, 5 को उस मामले के तथ्यों पर स्वीकार नहीं किया जा सकता था।

(13) यह देखा जा सकता है कि बाटा शू कंपनी लिमिटेड के मामले (सुप्रा) में, घरेलू जांच की गई थी और मामले पर लागू स्थायी आदेशों में अवैध हड़ताल में भाग लेने वाले श्रमिकों की बर्खास्तगी के साथ सजा का प्रावधान था। सजा देने के लिए जांच कराना एक शर्त थी। इस तरह के एक

(7) A.I.R. 1961 S.C. 1158.

367

Coca-Cola Factory Workers' Union (Regd.) v. Management of Punjab Beverages Pvt. Ltd. and another (D. S. Tewatia, J.)

जांच एक घरेलू जांच हो सकती है और यदि कोई घरेलू जांच नहीं की जाती है, तो कदाचार को साबित करने वाली अपेक्षित सामग्री ट्रिब्यूनल के समक्ष रखी जा सकती है। लेकिन सजा के माध्यम से सेवा समाप्ति के लिए जो पर्याप्त है, वह केवल इस तथ्य पर निर्भर नहीं है, कि, दिया गया कानून या स्थायी आदेश अवैध हड़ताल में भाग लेने के लिए सेवा समाप्ति या सेवा से बर्खास्तगी की सजा निर्धारित करता है। यदि ऐसी कोई शक्ति नहीं है तो, उस दण्ड को लागू करने का प्रश्न हर हाल में संदिग्ध हो जायेगा। इंडिया जनरल नेविगेशन एंड रेलवे कंपनी लिमिटेड और एक अन्य मामले (सुप्रा) में, जिसका निर्णय एक बड़ी बेंच द्वारा किया गया था, उनका आधिपत्य इस धारणा पर आगे बढ़ा कि प्रबंधन उन श्रमिकों को बर्खास्त करने का हकदार था जिन्होंने अवैध हड़ताल में भाग लिया था और फिर हड़ताली श्रमिकों को दो श्रेणियों में रखे (1) वे जो इस तरह की अवैध हड़ताल में केवल भागीदार थे, और (2) वे जिन्होंने कार्यकर्ता की भूमिका निभाई, और फिर स्थिति बताई कि जो कर्मचारी केवल अवैध हड़ताल में भाग लेते थे, उनकी सेवाएं समाप्त नहीं किया जा सकता।

(14) इसे ध्यान में रखते हुए, बाटा शू कंपनी (पी) लिमिटेड के मामले (सुप्रा) में उनके आधिपत्य द्वारा भारत जनरल नेविगेशन और रेलवे में उनके आधिपत्य के उपरोक्त दृष्टिकोण को अलग करने के लिए दिए गए कारण के संबंध में कंपनी लिमिटेड और अन्य का मामला (सुप्रा) सही नहीं था।

(15) एक अन्य मामला, जिस पर वरिष्ठ अधिवक्ता डॉ. आनंद प्रकाश ने भरोसा किया, वह था मिल मैनेजर, मॉडल मिल्स नागपुर लिमिटेड बनाम धरम दास आदि, (8), अपने इस तर्क के समर्थन में कि हड़तालियों की सेवाएं अवैध हड़ताल में भाग लेने वाले श्रमिकों को बर्खास्त किया जा सकता है।

(16) यह एक ऐसा मामला था जहां लागू स्थायी आदेश में अवैध हड़ताल में भाग लेने के लिए बर्खास्तगी की सजा का प्रावधान था। उस मामले में, सेवाएं समाप्त करने के लिए प्रबंधन द्वारा उचित जांच की गई थी। उस मामले में केवल दो प्रश्नों को छुआ गया प्रतीत होता है (1) क्या अवैध हड़ताल में भाग लेने के लिए किसी कर्मचारी को बर्खास्त किया जा सकता है, और (2) क्या प्रबंधन द्वारा उचित जांच करने के बाद बर्खास्तगी का आदेश पारित किया गया था?

(7) AIR 1958 S.C. 311

(17) वर्तमान मामले में, माना जाता है कि, घरेलू जांच किए बिना श्रमिकों की सेवाएं समाप्त कर दी गईं, जैसा कि आरडब्ल्यू 4 जी.एस. चीमा, प्रशासनिक अधिकारी के साक्ष्य से स्पष्ट है, जिन्होंने कहा कि किसी भी कर्मचारी को व्यक्तिगत रूप से कोई आरोप पत्र नहीं दिया गया था। न ही किसी कर्मचारी के व्यक्तिगत कदाचार से संबंधित कोई सबूत ट्रिब्यूनल के समक्ष प्रस्तुत किया गया था। ट्रिब्यूनल ने इस पहलू से निपटते समय टिप्पणी की, कि इस संबंध में एकमात्र सबूत आरडब्ल्यू 4 चीमा का था, जो सामान्य प्रकृति का था। प्रतिवादी-प्रबंधन ने श्रमिकों की सेवाएं समाप्त करने से पहले घरेलू जांच नहीं की है, न ही श्रमिकों के खिलाफ उनके व्यक्तिगत कदाचार के संबंध में कोई सबूत पेश किया है, इस निष्कर्ष से कोई बच नहीं सकता है कि कर्मचारियों की सेवाओं को समाप्त करने का आदेश दिया गया है। प्रतिवादी-प्रबंधन द्वारा पारित श्रमिक अवैध था।

(18) यह प्रश्न कि क्या 31 मार्च, 1973 को श्रमिकों द्वारा शुरू की गई हड़ताल अवैध थी, ट्रिब्यूनल द्वारा इस तथ्य के मददेनजर अनिर्णीत छोड़ दिया गया था कि यह प्रश्न एक अन्य संदर्भ का विषय था। हमारी राय में, भले ही ऐसा था, यह सवाल ट्रिब्यूनल के संदर्भ में भी उठा था और ट्रिब्यूनल, उसके सामने पेश की गई सामग्री के आधार पर, उस पर फैसला सुनाने से अपनी जिम्मेदारी से बच नहीं सकता था।

(19) श्रम न्यायालय ने 1973 के संदर्भ संख्या 4 पर निर्णय लेते हुए, निस्संदेह, माना है कि अधिनियम की धारा 23 (सी) के प्रावधानों के मददेनजर, श्रमिकों द्वारा शुरू की गई हड़ताल अवैध थी। श्रम न्यायालय द्वारा ऐसा करने का कारण यह बताया गया है कि हड़ताल उस अवधि के दौरान शुरू की गई थी जब 9 फरवरी, 1972 और 17 अगस्त, 1972 के समझौते लागू थे। धारा 23(सी) के प्रावधान निम्नलिखित हैं:

“23. किसी भी औद्योगिक प्रतिष्ठान में कार्यरत कोई भी कामगार अनुबंध के उल्लंघन में हड़ताल पर नहीं जाएगा और ऐसे किसी भी कामगार का कोई भी नियोक्ता तालाबंदी की घोषणा नहीं करेगा-

* * * * *

(सी) किसी भी अवधि के दौरान, जिसमें निपटान या पुरस्कार के अंतर्गत आने वाले किसी भी मामले के संबंध में कोई समझौता या पुरस्कार लागू होता है।”

उपरोक्त प्रावधानों के अवलोकन से पता चलेगा कि हड़ताल पर जाने का कारण समझौते के अंतर्गत आने वाले मामलों से संबंधित होना चाहिए।

Coca-Cola Factory Workers' Union (Regd.) v. Management of Punjab Beverages Pvt. Ltd. and another (D. S. Tewatia, J.)

(20) वर्तमान मामले में, ट्रिब्यूनल के समक्ष श्रमिकों ने भी अपने लिखित बयान में यह रुख अपनाया है कि वे प्रतिवादी प्रबंधन द्वारा उनके संघ से संबंधित 45 श्रमिकों को निलंबित करके दिए गए उकसावे के परिणामस्वरूप हड़ताल पर गए थे, जो कि इसमें अध्यक्ष, उपाध्यक्ष, सचिव, संयुक्त सचिव, कैशियर और कार्यकारी सदस्य शामिल थे। यह दावा किया गया है कि वे 8 मार्च, 1973 के मांग नोटिस के अनुसरण में हड़ताल पर नहीं गए थे। इस संबंध में, श्रमिकों के लिखित बयान और अनुबंध पर ध्यान आकर्षित किया जाता है। आर-3 इसके साथ संलग्न है, जिसमें कामगार ने प्रतिवादी-प्रबंधन के आरोपों से इनकार किया है कि कामगार, 8 मार्च, 1973 के मांग नोटिस में निहित अपनी मांग के समर्थन में, पहली बार धीमी गति से हड़ताल पर गए थे। प्रतिवादी-प्रबंधन ने 45 कामगारों को निलंबित करके कार्रवाई की, कर्मचारी हल्की हड़ताल पर चले गए, जो 31 जुलाई, 1973 तक जारी रही, जिस तारीख को सरकार द्वारा वर्तमान संदर्भ दिया गया था और हड़ताल जारी रखने को अवैध घोषित किया गया था। श्रमिकों ने इस तथ्य से इनकार किया कि वे धीमी गति से हड़ताल पर गए थे और इस संबंध में अपने लिखित बयान के पैराग्राफ

13 की ओर ध्यान आकर्षित किया, जिसका प्रासंगिक भाग इस प्रकार है:

“13. पैरा 13 को पूरी तरह से नकारा गया है... इस बात को पूरी तरह से नकारा गया है कि कोई भी गो-स्लो शुरू हो चुका था या अपनाया जा रहा था। दरअसल, फैक्ट्री का उत्पादन उसकी मांग पर निर्भर करता है। कभी-कभी मांग अधिक होने पर उत्पादन अधिक करने का आदेश दिया जाता है और यदि मांग कम होती है तो उत्पादन भी कम होता है। गो-स्लो को स्थापित करने के लिए प्रबंधन द्वारा कोई ठोस साक्ष्य प्रस्तुत नहीं किया गया है। धीमी गति से चलने का सख्ती से खंडन किया गया।”

उन्होंने इस तथ्य से भी इनकार किया कि श्रमिकों द्वारा विचाराधीन कोई अपील जारी की गई थी और इस संबंध में इस न्यायालय के समक्ष लिखित बयान के पैराग्राफ 17 की ओर ध्यान आकर्षित किया: -

“17. पैरा 17 पूर्णतः खण्डन किया गया है। श्री ओ. पी. शर्मा द्वारा ऐसा कोई पर्चा जारी नहीं किया गया। यह प्रबंधन की ही रचना है। यह रिकॉर्ड पर साबित हो चुका है... इस पैरा में उल्लिखित हैंडबिल श्री ओ. पी. शर्मा द्वारा जारी नहीं किया गया था और उनके द्वारा गवाह बॉक्स में इसे अस्वीकार कर दिया गया था।”

हमारी राय में, कामगार धीमी गति से हड़ताल पर नहीं गये। कम उत्पादन विभिन्न कारकों से संबंधित हो सकता है, जैसे, संचित स्टॉक का निपटान न होना और बिजली आपूर्ति में खराबी। प्रतिवादी-प्रबंधन द्वारा संयंत्र के संचालन से संबंधित एक पूरा चार्ट बनाए रखा जाता है जिसमें उत्पादन न होने, कम उत्पादन या अधिक उत्पादन के कारणों का उल्लेख किया जाता है। मार्च 1973 के महीने के लिए प्रतिवादी-प्रबंधन द्वारा प्रस्तुत चार्ट के अनुसार, 8 मार्च 1973 से 30 मार्च 1973 की अवधि के लिए 10,67,446 क्रेट्स भरे गए थे। इस तथ्य को कोई उल्लेख नहीं था कि वहाँ था टिप्पणियों के कॉलम में गो-धीमी हड़ताल के कारण कम उत्पादन। केवल 31 मार्च, 1973 को टिप्पणी के कॉलम में यह उल्लेख किया गया था कि श्रमिक समस्या के कारण संयंत्र बंद कर दिया गया था। इस संबंध में, प्रबंधन के एक कर्मचारी आरडब्ल्यू6 तीरथ राम शर्मा के बयान का संदर्भ लिया जा सकता है, जिसका प्रासंगिक भाग इस प्रकार है:

“कोका कोला, फैंटा और सोडा के उत्पादन का कोई न्यूनतम दैनिक कोटा तय नहीं था... यदि मांग बढ़ती है, तो तदनसार शिफ्टें कम कर दी जाती हैं। उत्पादन में कमी हो सकती है, बिजली गल हो सकती है, मशीनरी में खराबी आ सकती है... धीमी गति स्थिति की सेवा की आवश्यकता के अनुसार बनाई जाती है। उत्पादन के टिप्पणी कॉलम में धीमी गति का उल्लेख किया गया है। यह निदिष्ट नहीं है कि यह श्रमिक समस्या के कारण था, हालाँकि 31 मार्च, 1973 को टिप्पणी कॉलम में यह उल्लेख किया गया है कि श्रमिक समस्या के कारण संयंत्र बंद हो गया है। यह सच है कि 18 मार्च, 1973 से 28 मार्च, 1973 तक की उत्पादन रिपोर्ट में, टिप्पणी कॉलम में मंदी का कोई उल्लेख नहीं है...”

31 मार्च, 1973 को प्रतिवादी-प्रबंधन द्वारा पैंतालीस श्रमिकों को निलम्बित कर दिया गया और उसके बाद उसी दिन श्रमिक हड़ताल पर चले गए। इन परिस्थितियों में, अपीलकर्ता संघ के इस तर्क में दम प्रतीत होता है कि 8 मार्च 1973 को अपने मांग नोटिस को वापस लेने के लिए श्रमिकों पर दबाव बनाने के लिए 45 श्रमिकों को निलम्बित कर दिया गया था। इसलिए, हड़ताल का कारण केवल संबंधित है प्रतिवादी-प्रबंधन की उत्तेजक कार्रवाई और 45 श्रमिकों का निलम्बन। इस कारण का 9 फरवरी, 1972 के समझौते या 17 अगस्त, 1972 के समझौते में शामिल मामलों से कोई संबंध नहीं है। इसे देखते हुए, हमारी राय में, विचाराधीन हड़ताल को अवैध और अनुचित नहीं ठहराया जा सकता है।

Commissioner of Income Tax v. Mohinder Lal (S. P. Goyal, J.)

- (21) हड़ताल कानूनी और उचित होने के कारण, श्रमिकों की सेवाओं की समाप्ति स्पष्ट रूप से अवैध और अनुचित थी।
- (22) अब अगला प्रश्न जो विचारणीय है वह यह है कि श्रमिक किस राहत के हकदार हैं। इस मामले की परिस्थितियों में, हमारी राय है कि पचास प्रतिशत बकाया वेतन और सेवा की निरंतरता में अन्य सेवा लाभों के साथ श्रमिकों की बहाली वर्तमान मामले में सभी श्रमिकों के लिए न्याय के उद्देश्यों को पूरा करेगी, जो स्थायी कर्मचारी हैं। प्रतिवादी-प्रबंधन का, और हम तदनुसार आदेश देते हैं।
- (23) बहाली का आदेश देते समय, हम इस तथ्य से अवगत हैं कि इस बीच प्रतिवादी-प्रबंधन ने नए हाथों को नियोजित किया होगा, लेकिन इस संबंध में हमारा बोझ इस तथ्य से कुछ हद तक हल्का हो गया है कि जब कार्यवाही के दौरान हमने पार्टियों को समझाने की कोशिश की कुछ समझौते पर पहुंचने के लिए, प्रतिवादी प्रबंधन ने पांच साल की न्यूनतम मैजदूरी के भुगतान के साथ श्रमिकों को बहाल करने का प्रस्ताव रखा, जो अपीलकर्ता संघ को स्वीकार्य नहीं था।
- (24) उपर्युक्त कारणों से, हम अपील की अनुमति देते हैं, विद्वान एकल न्यायाधीश के 15 अक्टूबर, 1984 के फैसले को रद्द करते हैं और 29 अक्टूबर, 1980 के औद्योगिक न्यायाधिकरण के फैसले को लागत के साथ बरकरार रखते हैं, जिसका मूल्यांकन रु. 1,000 (रु. एक हजार मात्र)।

R.N.R.

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

नीतिका बांसल

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

(Trainee Judicial Officer)

करनाल, हरियाणा