

माननीय न्यायमूर्ति अगस्टिन जॉर्ज मसीह के समक्ष

श्री चंद्रिका यादव — याचिकाकर्ता

बनाम

मैसर्स अमन स्केल्स (पंजी) लिमिटेड. फरीदाबाद व अन्य

— उत्तरदातागण

1997 का C.W.P.No. 13274

3 जुलाई, 2009

भारत का संविधान, 1950—अनुच्छेद 226—अधिनियम, 1947-एस.एस.10(1) और 12(5)-कारखाने को बंद करना-सेवाओं की समाप्ति, निपटान के बाद श्रमिकों को उनका बकाया मिलना-याचिकाकर्ताओं द्वारा अपना बकाया स्वीकार नहीं करना, कारखाने को फिर से शुरू करना- अपनी बहाली की मांग को लेकर मांग नोटिस देने वाले कर्मचारी-सुलह कार्यवाही-प्रबंधन को मांग नोटिस नहीं देने के संबंध में कोई आपत्ति नहीं- पक्षों के बीच कोई समझौता नहीं हुआ-श्रम-सह-सुलह अधिकारी 1947 की धारा 12(4) के तहत विफलता रिपोर्ट अग्रेषित कर रहे हैं उपश्रमायुक्त-प्रबंधन द्वारा आयोजित सुलह कार्यवाही में मांग नोटिस की गैर-तारीख के संबंध में सरकार-प्रबंधन को भी कोई आपत्ति नहीं है, सुलह कार्यवाही के दौरान उक्त मांग को अस्वीकार कर दिया गया है और इसके बजाय उपयुक्त को पर्याप्त सामग्री देकर उसका विरोध किया जा रहा है।

सरकार इस निष्कर्ष पर पहुंची कि पार्टियों के बीच एक औद्योगिक विवाद मौजूद था, जिसके लिए न्यायनिर्णयन की आवश्यकता थी - याचिकाएं स्वीकार की गईं, औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय द्वारा पारित पुरस्कार रद्द कर दिए गए - मामले को गुण-दोष के आधार पर संदर्भ के न्यायनिर्णयन के लिए न्यायाधिकरण को वापस भेज दिया गया।

अभिनिर्धारित—जहां प्रबंधन याचिकाकर्ताओं-कर्मचारियों द्वारा दावा किए गए औद्योगिक विवाद से पूरी तरह अवगत है, वह अधिनियम के तहत शुरू की गई सुलह कार्यवाही के दौरान अपना पक्ष रखता है, याचिकाकर्ताओं-कर्मचारियों के दावे का विरोध करता है, एक विफलता रिपोर्ट प्रस्तुत की गई है जिस पर विचार करने पर उपयुक्त सरकार इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि एक औद्योगिक विवाद मौजूद है और एक संदर्भ देता है, जिसे प्रबंधन द्वारा सुलह कार्यवाही शुरू करने की दलील देकर निराश करने की मांग की जा रही है, जो कि आवश्यकता नहीं है। कानून। यह अधिनियम एक लाभकारी कानून है, जो श्रमिकों और प्रबंधन के बीच अधिकारों, जिम्मेदारियों और कर्तव्यों को संतुलित करता है। प्रबंधन द्वारा यह कहकर दबाव डाला जा रहा है कि सुलह कार्यवाही शुरू करने से पहले प्रबंधन पर मांग नोटिस की सेवा एक आवश्यकता को आयात करने के बराबर होगी, जो न तो अनिवार्य है और न ही अधिनियम के तहत परिकल्पित है। प्रबंधन की इस दलील को स्वीकार करना अधिनियम में प्रावधान को दोबारा लिखने जैसा होगा, जो न तो है और न ही कानून में इसकी अनुमति है। ऐसा होने पर, प्रबंधन का तर्क है कि प्रबंधन को उचित मांग नोटिस देने की आवश्यकता है और सुलह कार्यवाही शुरू करने से पहले प्रबंधन द्वारा मांग नोटिस को

अस्वीकार करने से केवल औद्योगिक विवाद होगा या ऐसा कहा जा सकता है पक्षों के बीच किसी औद्योगिक विवाद को जन्म देना या अस्तित्व में आना, स्वीकार नहीं किया जा सकता। प्रबंधन को याचिकाकर्ताओं-कामगारों की मांग के बारे में अवगत कराया गया है और प्रबंधन ने सुलह कार्यवाही के दौरान उक्त मांग को खारिज कर दिया है और इसके बजाय उसका विरोध किया है, जिससे उपयुक्त सरकार को इस निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए पर्याप्त सामग्री मिलती है कि क्या कोई अस्तित्व में है। औद्योगिक विवाद है या नहीं, जहां भी ऐसा निष्कर्ष निकलता है कि वास्तव में एक औद्योगिक विवाद मौजूद है और उपयुक्त सरकार की राय है कि इसके लिए न्यायनिर्णयन की आवश्यकता है, सरकार के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय का संदर्भ देना उचित होगा ऐसे विवाद के निपटारे के लिए

(पैरा 14)

सुश्री आभा राठौर, याचिकाकर्ता के लिए वकील .

पी . के. मुतनेजा, अधिवक्ता, प्रतिवादी संख्या 1 के लिए

ऑगस्टाइन जॉर्ज मसीह, न्यायमूर्ति.

(1) इस आदेश द्वारा, मैं सी.डब्ल्यू.पी. तय करने का प्रस्ताव करता हूं। 1997 का क्रमांक 13274 चंद्रिका यादव बनाम मेसर्स अमन स्केल्स (पी) लिमिटेड और सी.डब्ल्यू.पी. 1997 का क्रमांक 13667 हीरा लाल यादव बनाम मेसर्स अमन स्केल्स (पी) लिमिटेड।

(2) याचिकाकर्ताओं-कर्मचारियों ने औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, फरीदाबाद-1 द्वारा पारित दिनांक 22 जनवरी, 1996 के पंचाट को चुनौती दी है, जिसमें याचिकाकर्ताओं-कर्मचारियों के खिलाफ इस आधार पर जवाब दिया गया है कि संदर्भ औद्योगिक विवाद अधिनियम (इसके बाद "अधिनियम" के रूप में संदर्भित) की धारा 12(5) के साथ पठित धारा 10(1) के तहत सरकार द्वारा किया गया आवेदन अनुचित और अधिकार क्षेत्र के बिना है। यह इस आधार पर आयोजित किया गया था कि सुलह कार्यवाही से पहले प्रबंधन को उचित मांग नोटिस दिए जाने और प्रबंधन द्वारा उसे अस्वीकार किए जाने की स्थिति में पार्टियों के बीच कोई औद्योगिक विवाद उत्पन्न या मौजूद नहीं कहा जा सकता है। इसे देखते हुए, चूंकि कानून और तथ्यों के सामान्य प्रश्न शामिल हैं और पक्षों के वकील इस बात पर सहमत हुए हैं कि रिट याचिकाओं का निपटारा एक ही आदेश से किया जा सकता है, इसलिए उन्हें निर्णय और निपटान के लिए एक साथ लिया जा रहा है।

(3) संक्षेप में तथ्य यह है कि इन दोनों याचिकाकर्ता-कर्मचारियों को प्रबंधन द्वारा वर्ष 1984 में नियुक्त किया गया था। प्रबंधन ने श्रमिकों को बंदी का नोटिस जारी करने के बाद 19 जुलाई 1988 को अपना कारखाना बंद कर दिया। फैक्ट्री बंद होने पर याचिकाकर्ताओं सहित सभी श्रमिकों की सेवाएं समाप्त कर दी गईं। इन दो याचिकाकर्ताओं-कामगारों को छोड़कर, अन्य सभी कामगारों को उनका बकाया प्राप्त हो गया था और उन्होंने अपने आधिकारिक खाते का निपटान कर लिया था। इन याचिकाकर्ताओं-कर्मचारियों को उनका बकाया देने की भी पेशकश की गई लेकिन उन्होंने इसे स्वीकार नहीं

किया। इसके बाद, कारखाने ने 25 मार्च, 1989 से नए श्रमिकों की भर्ती करके काम करना शुरू कर दिया और जब इन याचिकाकर्ताओं-कामगारों ने काम के लिए प्रबंधन से संपर्क किया, तो उन्हें काम पर रखने से इनकार कर दिया गया। फैक्ट्री को फिर से खोलने की बात स्वीकार करते समय प्रबंधन का रुख यह है कि उन्होंने विनिर्माण कार्य बंद कर दिया है और दूसरों द्वारा निर्मित, असेंबल किए गए तराजू का व्यापार करना शुरू कर दिया है। याचिकाकर्ताओं-कामगारों का रुख यह है कि प्रबंधन को पूरे बकाया वेतन के साथ उनकी बहाली की मांग करते हुए मांग नोटिस दिए गए थे। सुलह कार्यवाही श्रम-सह-सुलह अधिकारी, फ़रीदाबाद द्वारा आयोजित की गई, जहाँ प्रबंधन उपस्थित हुआ और सुलह कार्यवाही में शामिल हुआ। कोई आपत्ति नहीं प्रबंधन द्वारा श्रम-सह-सुलह अधिकारी के समक्ष यह कहा गया कि उन्हें याचिकाकर्ताओं-कामगारों से कोई मांग नोटिस नहीं मिला है। पार्टियों के बीच कोई समझौता नहीं हो सका और तदनुसार अधिनियम की धारा 12(4) के तहत विफलता रिपोर्ट श्रम-सह-सुलह अधिकारी द्वारा सरकार को भेज दी गई। इस पर, उपयुक्त सरकार ने निर्देश दिया कि 5 अक्टूबर, 1989 को उप श्रम आयुक्त, फ़रीदाबाद द्वारा सुलह कार्यवाही आयोजित की जाए। यहाँ फिर से याचिकाकर्ताओं-कर्मचारियों और प्रबंधन ने सुलह कार्यवाही में भाग लिया और वहाँ भी प्रबंधन ने कोई आपत्ति नहीं ली। प्रबंधन को मांग नोटिस न भेजने के संबंध में। ये सुलह कार्यवाही भी सफल नहीं हुई और उसके बाद विवाद के फैसले के लिए उपयुक्त सरकार द्वारा औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय को संदर्भ दिया गया।

(4) याचिकाकर्ताओं-कर्मचारियों के मांग नोटिस को दावा विवरण के रूप में माना गया। इसके जवाब में, प्रबंधन ने 21 सितंबर, 1990 को अपना लिखित कथन दायर किया। इस लिखित बयान में भी, प्रबंधन द्वारा सुलह कार्यवाही शुरू करने से पहले प्रबंधन पर मांग नोटिस की गैर-सेवा के संबंध में कोई आपत्ति नहीं थी। श्रम न्यायालय में संदर्भित औद्योगिक विवाद के फैसले के दौरान, प्रबंधन ने 8 मार्च, 1995 को लिखित बयान में संशोधन के लिए एक आवेदन दायर किया, जिसमें प्रारंभिक आपत्ति को शामिल करने की प्रार्थना की गई कि 'कोई औद्योगिक विवाद उत्पन्न नहीं हुआ है और न ही मौजूद है। पार्टियों ने पहले प्रबंधन से कोई मांग नहीं उठाई और प्रबंधन ने उसे खारिज कर दिया।' उक्त आवेदन का याचिकाकर्ताओं-कामगारों ने विरोध किया था। औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय ने पक्षों द्वारा की गई दलीलों पर विचार करते हुए, प्रबंधन द्वारा मांगे गए संशोधन को अपने आदेश, दिनांक 16 मार्च, 1995 के तहत अनुमति दे दी। पक्षों की दलीलों के आधार पर, औद्योगिक न्यायाधिकरण -सह-श्रम न्यायालय ने तीन मुद्दे तय किए, जो इस प्रकार हैं:-

1. क्या श्री चन्द्रिका यादव की सेवा समाप्ति उचित एवं उचित है। यदि नहीं, तो वह किस राहत का हकदार है।
2. क्या कोई औद्योगिक विवाद मौजूद नहीं है क्योंकि श्रमिक द्वारा कोई मांग नोटिस नहीं उठाया गया था जिसे प्रबंधन ने अस्वीकार कर दिया हो।
3. राहत.

(5) मुद्दा संख्या 2 पर पार्टियों द्वारा औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय के समक्ष बहस की गई और तदनुसार, औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय ने पहले उक्त मुद्दे का फैसला किया। इस मुद्दे पर निर्णय लेने के लिए, श्रम न्यायालय ने इसे दो भागों में विभाजित किया, पहला प्रभाव के संबंध में यानी कि क्या

श्रमिकों ने सुलह कार्यवाही से पहले प्रबंधन को नोटिस दिया था; और दूसरा भाग शुद्ध कानूनी मुद्दा था यानी यदि यह पाया जाता है कि सुलह कार्यवाही से पहले प्रबंधन को मांग का कोई नोटिस नहीं दिया गया है, तो इसका क्या प्रभाव होगा।

(6) सुलह कार्यवाही से पहले प्रबंधन पर मांग के नोटिस की सेवा के तथ्य के संबंध में पहले भाग में, पार्टियों के नेतृत्व में दलीलों और सबूतों के आधार पर न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि कोई मांग नोटिस नहीं दिया गया था सुलह कार्यवाही से पहले प्रबंधन पर। इसके बाद यह संदर्भों पर सुलह कार्यवाही से पहले नोटिस की गैर-सेवा के प्रभाव के संबंध में मुद्दे के दूसरे भाग पर निर्णय लेने के लिए आगे बढ़ा। यह एक शुद्ध कानूनी मुद्दा है, न्यायालय ने पक्षों के वकीलों द्वारा दिए गए निर्णयों के आधार पर इसका विश्लेषण किया और इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि उक्त प्रश्न माननीय द्वारा निर्धारित कानून के प्रस्ताव के अंतर्गत आता है। सिंधु पुनर्वास निगम बनाम औद्योगिक न्यायाधिकरण, गुजरात के मामले में सर्वोच्च न्यायालय ने<sup>1</sup> और उस आधार पर यह माना कि सुलह कार्यवाही से पहले प्रबंधन को दिए गए उचित मांग नोटिस के अभाव में और प्रबंधन द्वारा उसकी अस्वीकृति के कारण, कोई भी औद्योगिक कहा जा सकता है कि विवाद पक्षों के बीच उत्पन्न होता है और मौजूद रहता है। अधिनियम की धारा 12(5) के साथ पठित धारा 10(1) के तहत सरकार द्वारा दिए गए संदर्भों को अनुचित और क्षेत्राधिकार के बिना माना गया और, इस प्रकार, संदर्भों का तदनुसार उत्तर दिया गया। औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-I, फ़रीदाबाद ने माना कि इस मुद्दे पर निष्कर्ष के मद्देनजर, अन्य मुद्दों पर इस मामले में किसी और निर्णय की आवश्यकता नहीं है। औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, इसलिए, केवल जारी संख्या 2 पर निर्णय लेने के लिए आगे बढ़ा है और मुद्दा संख्या 2 पर निष्कर्ष के आधार पर, याचिकाकर्ताओं-कर्मचारियों के खिलाफ संदर्भों का उत्तर दिया है। औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-I, फ़रीदाबाद द्वारा 22 जनवरी, 1996 को पारित ये पंचाट हैं, जो वर्तमान रिट याचिकाओं में चुनौती के अधीन हैं।

(7) याचिकाकर्ताओं के वकील ने औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-1, फ़रीदाबाद द्वारा पारित आदेश, दिनांक 16 मार्च, 1995 (क्रमशः अनुबंध पी-7 और अनुबंध पी-6) पर हमला किया है, जिसके तहत औद्योगिक न्यायाधिकरण- सह-श्रम न्यायालय, फ़रीदाबाद ने प्रबंधन द्वारा लिखित बयान दाखिल करने की तारीख से चार साल से अधिक की देरी के बाद लिखित बयान में संशोधन के लिए आवेदन की अनुमति दी थी। उन्होंने मुख्य रूप से मुद्दा संख्या 2 पर औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय के निष्कर्षों को चुनौती देते हुए प्रस्तुतियाँ दी हैं, जिसमें औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय ने माना है कि याचिकाकर्ताओं-कामगारों ने पहले प्रबंधन को मांग नोटिस नहीं दिया है। सुलह की कार्यवाही. उन्होंने सुलह कार्यवाही से पहले प्रबंधन को नोटिस की गैर-सेवा के तथ्य के संबंध में कानूनी मुद्दे पर भी जोरदार ढंग से तर्क दिया है, भले ही याचिकाकर्ताओं-कर्मचारियों के संबंध में प्रबंधन को मांग नोटिस नहीं दिए जाने के निष्कर्ष को बरकरार रखा गया हो। उन्होंने शंभू नाथ गोयल बनाम बैंक ऑफ बड़ौदा<sup>2</sup> के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले और मेसर्स अतुल स्वास इंडस्ट्रीज लिमिटेड बनाम राज्य सरकार के मामले में

1 1978 श्रम औद्योगिक मामले 961

2 2006 (1) एस.सी.टी.

इस न्यायालय की डिवीजन बेंच के फैसले पर भरोसा किया है। दूसरी ओर, प्रतिवादी-प्रबंधन के लिए वकील है के मामले में सुप्रीम कोर्ट के माननीय के फैसले पर भरोसा किया। याचिकाकर्ताओं के वकील के अनुसार, अदालतों ने माना है कि अधिनियम की धारा 10(1) के तहत सरकार को किसी विवाद को संदर्भित करने की शक्ति एक प्रशासनिक निर्णय है, जिसे सरकार इस निष्कर्ष पर पहुंचते हुए लेती है कि विवाद मौजूद है। औद्योगिक विवाद या औद्योगिक विवाद की आशंका है। जहां पार्टियों के बीच कोई औद्योगिक विवाद या मतभेद है, तो उपयुक्त सरकार को अधिनियम की धारा 10 के तहत एक संदर्भ बनाना उचित है। अधिनियम मांग नोटिस के लिखित होने पर विचार नहीं करता है या इसकी आवश्यकता नहीं है और ऐसी कोई पूर्व शर्त नहीं है कि सुलह अधिकारी के पास जाने से पहले श्रमिक द्वारा प्रबंधन को लिखित में मांग की जानी चाहिए। यह प्रश्न कि जिस तारीख को संदर्भ दिया गया था उस दिन कोई विवाद अस्तित्व में था या इसकी कोई आशंका थी, इस पर उचित सरकार को विचार करना और निर्णय लेना है। एक बार निर्णय पर पहुंच जाने के बाद, सरकार संदर्भ देने में सक्षम है।

(8) दूसरी ओर, प्रतिवादी-प्रबंधन के वकील ने मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले सिंधु पुनर्वास निगम लिमिटेड बनाम औद्योगिक न्यायाधिकरण गुजरात, और अन्य<sup>3</sup>, पर भरोसा किया है यह प्रस्तुत करने के लिए कि माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने स्पष्ट रूप से कहा है कि यदि कर्मचारियों द्वारा प्रबंधन के साथ कोई विवाद नहीं उठाया जाता है, तो उनके द्वारा सरकार को भेजा गया कोई भी अनुरोध केवल यह उनकी मांग है न कि उनके और उनके नियोजित के बीच कोई औद्योगिक विवाद। वह फेडर्स लॉयड कॉर्पोरेशन (प्रइवेट) लिमिटेड बनाम उपराज्यपाल, दिल्ली और अन्य<sup>4</sup> के मामले में दिल्ली उच्च न्यायालय के फैसले पर भरोसा करते हैं, जिसमें फैसले का पालन करते हुए दिल्ली उच्च न्यायालय की एक खंडपीठ ने सिंधु सिस्टलमेंट कॉर्पोरेशन लिमिटेड (सुप्र) के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने माना है कि अधिनियम की धारा 10 के तहत संदर्भ को वैध बनाने के लिए, मांग को पहले कामगार द्वारा उठाया जाना चाहिए और औद्योगिक से पहले प्रबंधन द्वारा खासिज कर दिया जाना चाहिए। कहा जा सकता है कि विवाद उत्पन्न होता है और मौजूद रहता है। इस प्रक्रिया का पालन किए बिना सुलह अधिकारी से ऐसी मांग करना और उसके द्वारा प्रबंधन को इसकी सूचना देना और फिर प्रबंधन द्वारा उसे अस्वीकार कर देना, औद्योगिक विवाद बनने के लिए पर्याप्त नहीं है। उन्होंने नई दिल्ली टेलरिंग मजदूर यूनियन बनाम एस. सी. शर्मा कंपनी (प्रइवेट) लिमिटेड आदि<sup>5</sup> के मामले में दिल्ली उच्च न्यायालय की एकल पीठ के फैसले पर भी भरोसा जताया है, जिसने सिंधु सिस्टलमेंट कॉर्पोरेशन लिमिटेड (सुप्र) के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले के बाद फिर से माना है कि मांग नोटिस के अभाव में सुलह कार्यवाही से पहले प्रबंधन संदर्भ के आदेश को खराब कर देगा। प्रतिवादी-प्रबंधन के वकील द्वारा दिनांक 16 मार्च, 1995 के आदेश के समर्थन में प्रस्तुतियाँ दी गई हैं, जिसमें प्रतिवादी-प्रबंधन द्वारा दायर लिखित कथन में संशोधन की अनुमति दी गई है। इस आधार पर वह औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय द्वारा पास्ति पंचाट का समर्थन करते हैं, जो वर्तमान स्टि याचिकाओं में विवादित हैं।

3 AIR 1968 S.C. 529

4 1970 श्रम औद्योगिक मामले 421

5 1979 (39) एफ.एल.आर. 195

(9) उन्होंने जिला रेड क्रॉस सोसाइटी बनाम बबीता अरोड़ा और अन्य<sup>6</sup> के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर भरोसा करते हुए कहा है कि किसी इकाई या प्रतिष्ठान के हिस्से को बंद करने पर नियोक्त के पास बाद वाली इकाई के साथ कोई कार्यात्मक अखंडता नहीं होने के कारण और इसमें नियोजित श्रमिकों की स्वतः बर्खास्तगी हो जाती है। इसलिए बंद इकाई ही उन्हें मुआवजे की राहत का हकदार बनाएगी। ऐसे मामले में स्वचालित समाप्ति छंटनी के समान नहीं है, जिसके लिए अधिनियम की धारा 25-एफ का अनुपालन आवश्यक है। बहाली की राहत, जैसा कि वर्तमान मामले में कामगारों द्वारा दावा किया गया है, नहीं दी जा सकती।

(10) मैं पक्षों के वकीलों को सुना है और उनकी सक्षम सहायता से मामले के रिकॉर्ड के साथ-साथ विवादित पुरस्कारों का भी अध्ययन किया है।

(11) पक्षों के वकील द्वारा की गई दलीलों पर गहन विचार करने और अभिलेखों का अवलोकन करने के बाद, मेरा विचार है कि रिट याचिकाएं स्वीकार की जानी चाहिए और 22 जनवरी, 1996 के विवादित फैसले पारित किए जाने चाहिए। औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-I, फरीदाबाद द्वारा, इस आधार पर खारिज किए जाने योग्य है कि सुलह कार्यवाही से पहले प्रबंधन को दिए जाने वाले मांग नोटिस और प्रबंधन द्वारा उसे अस्वीकार करना अनिवार्य नहीं है। -किसी औद्योगिक विवाद के अस्तित्व में आने के लिए नहीं और न ही औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत यह अनिवार्य है। औद्योगिक विवाद को अधिनियम की धारा 2(के) में परिभाषित किया गया है, जो इस प्रकार है:-

"2(के) "औद्योगिक विवाद" का अर्थ है नियोक्तों और नियोक्तों के बीच या नियोक्तों और कामगारों के बीच या कामगारों और कामगारों के बीच कोई भी विवाद या मतभेद एक औद्योगिक विवाद होगा, जो रोजगार या गैर-रोजगार या रोजगार की शर्तों से जुड़ा है या किसी भी व्यक्ति के श्रम की शर्तों के साथ।

(12) उपरोक्त के अवलोकन से यह स्पष्ट हो जाता है कि नियोक्त और नियोक्त के बीच और नियोक्त और कामगारों के बीच या कामगारों और कामगारों के बीच कोई भी विवाद या मतभेद एक औद्योगिक विवाद होगा, जो रोजगार या गैर-रोजगार या से जुड़ा है। रोजगार की शर्तों या किसी व्यक्ति के श्रम की शर्तों के साथ। पूर्व लिखित मांग का एकमात्र अपवाद वह है जहां विवाद सार्वजनिक उपयोगिता सेवा से संबंधित है और अधिनियम की धारा 22 के तहत नोटिस देना अनिवार्य है। इस प्रकार, विवाद को संदर्भित करने के लिए अधिनियम की धारा 10 के तहत उपयुक्त सरकार द्वारा संदर्भ दिया जाना चाहिए। जहां कोई औद्योगिक विवाद मौजूद हो या जहां कुछ आशंका हो। यह उपयुक्त सरकार पर निर्भर करता है कि वह प्रशासनिक निर्णय तक पहुंचने के लिए उसके समक्ष रखी गई सामग्री के आधार पर निष्कर्ष पर पहुंचे कि क्या उनका

कोई औद्योगिक विवाद मौजूद है या औद्योगिक विवाद की आशंका है। जहां इस तरह का निर्णय उपयुक्त सरकार द्वारा लिया जाता है, जिसके परिणामस्वरूप अधिनियम की धारा 10 के तहत एक संदर्भ दिया जाता है, तो न्यायालय के लिए संदर्भ को बुरा मानने और अधिकार क्षेत्र के अभाव में कार्यवाही को रद्द करने में सक्षम नहीं होगा। अधिनियम किसी औद्योगिक विवाद के अस्तित्व में आने के लिए प्रबंधन के समक्ष की जाने वाली मांग और उसे अस्वीकार करने की आवश्यकता पर विचार या आदेश नहीं देता है। इसलिए, किसी औद्योगिक विवाद के अस्तित्व या उसकी आशंका के संबंध में निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए सक्षम प्राधिकारी उपयुक्त सरकार है, जो अपने सामने मौजूद सामग्री के आधार पर अपनी

राय बना सकती है, चाहे वह किसी भी स्रोत से आई हो। औद्योगिक विवाद अधिनियम का उद्देश्य और इरादा प्रतिष्ठान के कामकाज में नियोक्ता और श्रमिकों के बीच घर्षण के कारणों को दूर करना और उनके बीच सुरक्षा, मित्रता और अच्छे संबंधों के उपायों को बढ़ावा देना है। अधिनियम के माध्यम से शांति और सद्भाव को बढ़ावा देने और औद्योगिक विकास के लिए अनुकूल माहौल बनाने का प्रयास किया गया है, जो नियोक्ता और श्रमिकों के लिए फायदेमंद है अधिनियम के माध्यम से शांति और सद्भाव को बढ़ावा देने और औद्योगिक विकास के लिए अनुकूल माहौल बनाने का प्रयास किया गया है, जो नियोक्ता और श्रमिकों के लिए फायदेमंद है। यदि उपयुक्त सरकार के समक्ष उपलब्ध सामग्री के आधार पर, यह निष्कर्ष निकलता है कि उनका एक औद्योगिक विवाद मौजूद है और जहां विवाद को सुलह के माध्यम से हल करने का प्रयास किया गया है, जो वर्तमान मामले में विफल रहा है, तो निर्णय इस प्रकार होगा उपयुक्त सरकार द्वारा लिया गया निर्णय अनुचित और अधिकार क्षेत्र के बिना नहीं कहा जा सकता।

(13) जैसा कि वर्तमान मामले में मामले के तथ्यों को बताते हुए याचिकाकर्ताओं-कर्मचारियों द्वारा मांग नोटिस दिया गया था, जिसे श्रम-सह-सुलह अधिकारी, फरीदाबाद द्वारा नोट कर लिया गया था, जिन्होंने नोटिस जारी किया था। सुलह कार्यवाही आयोजित करने के लिए प्रबंधन। प्रबंधन श्रम-सह-सुलह अधिकारी के समक्ष उपस्थित हुआ और सुलह बैठकों में शामिल हुआ। प्रबंधन द्वारा श्रम-सह-सुलह अधिकारी के समक्ष इस बात पर कोई आपत्ति नहीं की गई कि उन्हें याचिकाकर्ताओं-कर्मचारियों से कोई मांग नोटिस प्राप्त नहीं हुआ है। श्रम-सह-सुलह अधिकारी द्वारा विफलता रिपोर्ट प्रस्तुत किए जाने पर, सरकार ने 5 अक्टूबर, 1989 को उप श्रम आयुक्त, फरीदाबाद द्वारा आगे की सुलह कार्यवाही आयोजित करने का निर्देश दिया। 26 सितंबर, 1989 को पार्टियों को नोटिस जारी किए गए थे। श्रम आयुक्त, हरियाणा द्वारा। याचिकाकर्ताओं-कर्मचारियों और प्रबंधन ने उक्त कार्यवाही में भाग लिया लेकिन यहां फिर से, प्रबंधन द्वारा कोई आपत्ति नहीं ली गई मांग नोटिस की तामील न होने के संबंध में। सुलह कार्यवाही के माध्यम से कोई परिणाम प्राप्त नहीं होने पर, औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, फरीदाबाद द्वारा विवाद के फैसले के लिए उपयुक्त सरकार द्वारा संदर्भ, दिनांक 6 नवंबर, 1989 को भेजा गया था। यह सब दर्शाता है कि प्रबंधन को 17 जून, 1989 के डिमांड नोटिस के बारे में पता था, जिसमें याचिकाकर्ता-कर्मचारियों ने पूर्ण बकाया वेतन के साथ सेवा में बहाली का दावा किया था। सुलह कार्यवाही के दौरान प्रबंधन को उक्त मांग स्वीकार्य नहीं होने के कारण, सुलह कार्यवाही सफल नहीं हो सकी और इसलिए, पक्षों के रुख को सुनने और विचार करने के बाद, सुलह कार्यवाही की विफलता रिपोर्ट विचार के लिए उपयुक्त सरकार को भेज दी गई। . अभिलेखों पर उपलब्ध उक्त सामग्री के आधार पर जहां याचिकाकर्ताओं-कर्मचारियों के साथ-साथ प्रबंधन के संबंधित रुख उपयुक्त सरकार के पास उपलब्ध थे, उपयुक्त सरकार द्वारा एक राय बनाई गई और इस निष्कर्ष पर पहुंची कि दोनों के बीच एक औद्योगिक विवाद है। पार्टियां मौजूद थीं, जिन्होंने औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, फरीदाबाद द्वारा निर्णय लेने का आह्वान किया।

(14) किसी भी तरह से यह नहीं कहा जा सकता कि प्रबंधन श्रमिकों के मांग नोटिस या दावे से अनभिज्ञ था, जब औद्योगिक विवादों के निर्णय के लिए उपयुक्त सरकार द्वारा संदर्भ दिया गया

था। प्रबंधन को याचिकाकर्ताओं-कामगारों की मांगों से अवगत कराया गया, जिन्होंने औद्योगिक विवाद अस्तित्व में होने का दावा किया था और पूर्ण बकाया वेतन के साथ सेवा में बहाली की मांग की थी। इस प्रकार, यह एक ऐसा मामला है जहां प्रबंधन याचिकाकर्ताओं-कर्मचारियों द्वारा दावा किए गए औद्योगिक विवाद से पूरी तरह से अवगत है, अधिनियम के तहत शुरू की गई सुलह कार्यवाही के दौरान अपना पक्ष रखता है, याचिकाकर्ताओं-कर्मचारियों के दावे का विरोध करता है, एक विफलता रिपोर्ट उपयुक्त सरकार द्वारा प्रस्तुत किया गया है, जिस पर विचार करने पर उपयुक्त सरकार इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि एक औद्योगिक विवाद मौजूद है और एक संदर्भ देता है, जिसे प्रबंधन द्वारा यह दलील देकर निराश करने की कोशिश की जा रही है कि मांग नोटिस की तामील नहीं की गई थी। सुलह कार्यवाही शुरू करने से पहले प्रबंधन, जो कानून की आवश्यकता नहीं है। यह अधिनियम एक लाभकारी कानून है, जो श्रमिकों और प्रबंधन के बीच अधिकारों, जिम्मेदारियों और कर्तव्यों को संतुलित करता है। प्रबंधन द्वारा यह कहकर दबाव डाला जा रहा है कि सुलह कार्यवाही शुरू करने से पहले प्रबंधन पर मांग नोटिस की सेवा होगी। यह एक आवश्यकता को आयात करने के बराबर है, जो अधिनियम के तहत न तो अनिवार्य है और न ही परिकल्पित है। प्रबंधन की इस दलील को स्वीकार करना अधिनियम में प्रावधान को दोबारा लिखने जैसा होगा, जो न तो है और न ही कानून में इसकी अनुमति है। ऐसा होने पर, प्रबंधन का तर्क है कि प्रबंधन को उचित मांग नोटिस देने की आवश्यकता है और सुलह कार्यवाही शुरू करने से पहले प्रबंधन द्वारा मांग नोटिस को अस्वीकार करने से केवल एक औद्योगिक विवाद होगा या ऐसा कहा जा सकता है पक्षों के बीच किसी औद्योगिक विवाद को जन्म देना या अस्तित्व में आना, स्वीकार नहीं किया जा सकता। प्रबंधन को याचिकाकर्ताओं-कामगारों की मांग के बारे में अवगत कराया गया है और प्रबंधन ने सुलह कार्यवाही के दौरान उक्त मांग को खारिज कर दिया है और इसके बजाय उसका विरोध किया है, जिससे उपयुक्त सरकार को इस निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए पर्याप्त सामग्री मिलती है कि क्या कोई अस्तित्व में है। औद्योगिक विवाद है या नहीं; जहां भी ऐसा निष्कर्ष निकलता है कि वास्तव में कोई औद्योगिक विवाद मौजूद है और उपयुक्त सरकार की राय है कि इसके लिए न्यायनिर्णयन की आवश्यकता है, तो ऐसे विवाद के न्यायनिर्णयन के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय का संदर्भ देना सरकार के लिए उचित होगा।

**(15) शंभूनाथ गोयल (सुप्र)** के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने पैरा **3, 4, 5, 6** और **8** में निम्नानुसार निर्णय दिया है:-

**"3.** यूनियन ने दावे का बयान दायर किया। बैंक ऑफ बड़ौदा ने अपने लिखित बयान में प्ररंभिक आपत्ति जताई कि चूंकि श्री एस.एन. गोयल के संबंध में प्रबंधन से कोई मांग नहीं की गई थी, इसलिए अस्तित्व में कोई औद्योगिक विवाद नहीं था और इसलिए संदर्भ दिया गया औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा **10** के तहत सरकार द्वारा अक्षमता थी। एक और प्ररंभिक आपत्ति थी जिसके साथ हम इस अपील में चिंतित नहीं हैं। पहली प्ररंभिक आपत्तिको औद्योगिक न्यायाधिकरण का समर्थन मिला जिसे इस तर्क को बरकरार रखा कि मौखिक रूप से कोई मांग नहीं है या सुलह अधिकारी से संपर्क करने से पहले संबंधित कार्यकर्ता द्वारा लिखित रूप में किया गया था, संदर्भ की तारीख पर अस्तित्व में कोई विवाद नहीं था और इसलिए सरकार द्वारा किया गया संदर्भ अक्षम था।

**4.** धारा 2(के) औद्योगिक विवाद को इस प्रकार परिभाषित करती है:-



"औद्योगिक विवाद" का अर्थ नियोक्ताओं और नियोक्ताओं के बीच या नियोक्ताओं और कामगारों के बीच या कामगारों और कामगारों के बीच कोई विवाद या मतभेद है, जो किसी भी व्यक्ति के रोजगार या गैर-रोजगार या रोजगार की शर्तों या श्रम की शर्तों से जुड़ा है।

5. परिभाषा के मात्र अवलोकन से पता चलता है कि जहां परिभाषा पर विचार करने वाले पक्षों के बीच कोई विवाद या मतभेद है और विवाद या मतभेद रोजगार या गैर-रोजगार या रोजगार की शर्तों या किसी के श्रम की शर्तों से जुड़ा है। वहां व्यक्ति एक औद्योगिक विवाद अस्तित्व में आता है। अधिनियम कहीं भी इस बात पर विचार नहीं करता है कि विवाद किसी विशेष, विशिष्ट या निर्धारित तरीके से अस्तित्व में आया। किसी औद्योगिक विवाद के अस्तित्व में आने के लिए लिखित मांग अनिवार्य नहीं है, जब तक कि यह सार्वजनिक उपयोगिता सेवा के मामले में न हो, क्योंकि धारा 22 हड़ताल की सूचना दिए बिना हड़ताल पर जाने से मना करती है। औद्योगिक विवाद की परिभाषा में मुख्य शब्द 'विवाद' या 'मतभेद' हैं। इन दोनों शब्दों का अर्थ क्या है? बीथम बनाम त्रिनिदाद सीमेंट लिमिटेड (1960) 1 सभी ईआर 274 पृष्ठ पर। 279, लॉर्ड डेनिंग ने त्रिनिदाद के व्यापार विवाद (मध्यस्थता और जांच) अध्यादेश की धारा 2(1) में अभिव्यक्ति 'व्यापार विवाद' की परिभाषा की जांच करते हुए कहा:

"'व्यापार विवाद' की परिभाषा के अनुसार, जब भी कोई 'मतभेद' मौजूद होता है, तब अस्तित्व में रहता है और मतभेद पार्टियों के बीच लड़ाई में फंसने से बहुत पहले से मौजूद हो सकता है। यह आवश्यक नहीं है कि उनमें मारपीट हो। यह पर्याप्त है कि उनमें झगड़ा होना चाहिए एक उद्घाटन के लिए।

6. इस प्रकार, औद्योगिक विवाद शब्द एक वास्तविक और पर्याप्त अंतर को दर्शाता है, जिसमें हल होने तक दृढ़ता और निरंतरता के कुछ तत्व होते हैं और यदि इसे समायोजित नहीं किया गया तो उपक्रम या समुदाय की औद्योगिक शांति को खतरे में डालने की संभावना है। जब पक्ष अलग-अलग होते हैं और विवाद या मतभेद रोजगार, गैर-रोजगार या रोजगार की शर्तों या श्रम की शर्तों से जुड़ा होता है तो औद्योगिक विवाद अस्तित्व में आता है। किसी औद्योगिक विवाद को अस्तित्व में लाने के लिए लिखित मांग की आवश्यकता को परिभाषा में पढ़ना अनुभाग को फिर से लिखने के समान होगा।

7. इस मामले में ट्रिब्यूनल ने खुद को पूरी तरह से गलत दिशा में निर्देशित किया जब उसने देखा कि बर्खास्तगी के बाद बहाली का दावा करने वाले कर्मचारी द्वारा कोई मांग नहीं की गई थी। जब पूछताछ की गई, तो यह एक स्वीकृत स्थिति है कि कर्मचारी उपस्थित हुआ और उसने बहाली का दावा किया। अपनी बर्खास्तगी के बाद उन्होंने अपीलिय मंच पर अपील दायर की और तर्क दिया कि बर्खास्तगी का आदेश गलत था, साक्ष्य द्वारा समर्थित नहीं था और किसी भी स्थिति में उन्हें सेवा में बहाल किया जाना चाहिए। यदि यह नियोक्ता को संबोधित बहाली की मांग नहीं थी तो और क्या संदेश देगी। वह अपील स्वयं एक प्रतिनिधित्व है जिसमें प्रबंधन द्वारा कर्मचारी को सेवा से बर्खास्त करने के फैसले पर सवाल उठाया गया है और बहाली की प्रार्थना की गई है। एक तथ्य यह भी है कि जब यूनियन ने सुलह अधिकारी से संपर्क किया तो प्रबंधन

उपस्थित हुआ और बहाली के दावे का विरोध किया। इस प्रकार इस बात के निर्विवाद सबूत हैं कि संबंधित कर्मचारी ने लगातार बहाली की मांग की थी। यदि इस पृष्ठभूमि में सरकार इस निष्कर्ष पर पहुंची कि कर्मकार एस.एन. से संबंधित कोई विवाद मौजूद है। गोयल और यह एक औद्योगिक विवाद था क्योंकि बहाली की मांग की गई थी और संदर्भ दिया गया था, ऐसे संदर्भ को शायद ही खारिज किया जा सकता था आधार यह था कि कोई मांग नहीं थी और औद्योगिक विवाद अस्तित्व में नहीं आया। इसलिए, ट्रिब्यूनल ने इस आधार पर संदर्भ को अस्वीकार करने में गलती की थी कि संदर्भ अक्षम था। तदनुसार, इस अपील की अनुमति दी जाती है और ट्रिब्यूनल के फैसले को रद्द कर दिया जाता है और मामले को कानून के अनुसार निपटान के लिए ट्रिब्यूनल को भेज दिया जाता है। प्रतिवादी इस न्यायालय में अपीलकर्ता की लागत का भुगतान करेगा। चूंकि संदर्भ बहुत पुराना है इसलिए ट्रिब्यूनल को इसे यथासंभव शीघ्रता से निपटाना चाहिए।”

(16) इस फैसले के बाद, मेसर्स अतुल ग्लास लिमिटेड (सुप्रा) में इस न्यायालय की एक डिवीजन बेंच उसी निष्कर्ष पर पहुंची है, जो इस न्यायालय ने वर्तमान मामले में दी है।

(17) सिंधु रिसेटलमेंट कॉरपोरेशन लिमिटेड (सुप्रा) के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर भरोसा करते हुए प्रतिवादी के वकील का तर्क, जो कि बड़ी बेंच का है, वर्तमान मामले में प्रबंधन के लिए कोई मदद नहीं है। तथ्यों पर जैसा कि ऊपर लाया गया है। किसी भी मामले में, सिंधु पुनर्वास निगम लिमिटेड (सुप्रा), एक मामला था, जिसका निर्णय उस मामले के तथ्यों और परिस्थितियों पर माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा किया गया था। माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने केवल तीन बिंदु निकाले हैं, जो औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय के आदेश को चुनौती देने के लिए अपीलकर्ता की ओर से आग्रह किया गया था, जो इस प्रकार हैं:-

1. प्रतिवादी नंबर 3 को सिंधु हॉटचीफ में स्थायी नियुक्ति दी गई है और उस कंपनी से छंटनी मुआवजा प्राप्त किया है, वह यह दावा नहीं कर सकता है कि वह अभी भी अपीलकर्ता-निगम में एक पद पर है और इसलिए वह बहाली का दावा नहीं कर सकता है।
2. प्रतिवादी संख्या 3 के साथ-साथ प्रतिवादी संख्या 2 द्वारा अपीलकर्ता के प्रबंधन के साथ उठाया गया विवाद छंटनी के मुआवजे तक ही सीमित था और छंटनी या बहाली की वैधता से संबंधित नहीं था, इसलिए सरकार गुजरात के पास इस विवाद को औद्योगिक न्यायाधिकरण के पास भेजने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं था, जो उसने किया।
3. कि, किसी भी मामले में, चूंकि अपीलकर्ता द्वारा प्रतिवादी नंबर 3 की छंटनी की वैधता को चुनौती नहीं दी गई थी, ट्रिब्यूनल ने छंटनी मुआवजा देने के बजाय बहाली का निर्देश देने में एक स्पष्ट त्रुटि की।

दोनों पक्षों के विद्वान अधिवक्ताओं को सुनने के बाद, हम इस निष्कर्ष पर पहुंचे हैं कि अपीलकर्ता की ओर से आग्रह किए गए पहले दो आधारों को स्वीकार किया जाना चाहिए, जबकि तीसरे का कोई सवाल ही नहीं उठता।"

(18) पहले बिंदु पर, माननीय सर्वोच्च न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि कर्मचारी स्वेच्छा से और उसकी सहमति से सिंधु हेडचीफ की सेवा में शामिल हुआ था और यह ऐसा मामला नहीं था जहां अपीलकर्ता-निगम द्वारा उसे सिंधु हेडचीफ से स्थानांतरित कर दिया गया था। उसकी सहमति के बिना, दूसरे बिंदु पर, जो वर्तमान मामले में प्रासंगिक है, यहां यह ध्यान देने की आवश्यकता है कि यह मामला ऐसा नहीं था जहां कर्मचारी ने सुलह कार्यवाही के लिए जाने से पहले प्रबंधन से कोई मांग नहीं की थी। अपीलकर्ता की ओर से आग्रह किया गया था कि गुजरात सरकार द्वारा औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय को संदर्भ दिए जाने से पहले वास्तव में संघ या श्रमिक द्वारा बहाली से संबंधित कोई विवाद नहीं उठाया गया था, और इसलिए, संदर्भ बहाली के प्रश्न पर ही अधिकार क्षेत्र से बाहर था। यह स्थिति उक्त निर्णय के पैरा-4 से स्पष्ट है। इस अनुच्छेद को पढ़ने से स्पष्ट होता है कि विवाद, जिसे राज्य सरकार सक्षम प्राधिकारी को संदर्भित कर सकती थी, अपीलकर्ता द्वारा श्रमिक को छँटनी मुआवजे से संबंधित विवाद था, जिसे अपीलकर्ता ने अस्वीकार कर दिया था। माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा जिस बात पर फैसला सुनाया जा रहा था, वह यह सवाल था कि क्या दावा, जो श्रमिक द्वारा अपने मांग नोटिस में प्रबंधन के समक्ष नहीं किया गया है, को संदर्भ का प्रश्न बनाया जा सकता है। उपयुक्त सरकार, श्रमिक द्वारा प्रबंधन को जो मांग नोटिस दिया गया था, वह छँटनी बकाया राशि देने के लिए था, जिसे अपीलकर्ता-कंपनी ने अस्वीकार कर दिया था। मामले के उन तथ्यों एवं परिस्थितियों में माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने पाया था कि यदि श्रमिक द्वारा अपने मांग नोटिस में कोई विवाद नहीं उठाया गया है। प्रबंधन के अनुसार, उसके द्वारा सरकार को भेजा गया कोई भी अनुरोध केवल उसकी मांग होगी न कि नियोक्ता और कामगार के बीच कोई औद्योगिक विवाद।

(19) वर्तमान मामला पूरी तरह से अलग है क्योंकि यहां याचिकाकर्ताओं-कर्मचारियों की मांग यह रही है कि उन्होंने 25 मार्च, 1989 को फैक्ट्री बंद होने के बाद इसे दोबारा खोलने पर पूर्ण बकाया वेतन के साथ सेवा में बहाली का दावा किया था। 17 सितंबर, 1988। फेडर्स लॉयड कॉर्पोरेशन (प्राइवेट) लिमिटेड (सुप्रा) और नई दिल्ली टेलरिंग मजदूर यूनियन (सुप्रा) के मामलों में दिल्ली उच्च न्यायालय के फैसले, इसलिए, माननीय के फैसले पर निर्भर हैं। सिंधु पुनर्वास निगम (सुप्रा) के मामले में उच्चतम न्यायालय गलत स्थान पर है और इसलिए, यह नहीं कहा जा सकता कि उसने सही कानून बनाया है।

(20) उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-1, फ़रीदाबाद द्वारा पारित, दिनांक 22 जनवरी, 1996 को, वर्तमान रिट याचिकाओं में लगाए गए विवादित पुरस्कारों को बरकरार नहीं रखा जा सकता है। तदनुसार, दोनों रिट याचिकाएं स्वीकार की जाती हैं। औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-I, फ़रीदाबाद द्वारा पारित 22 जनवरी, 1996 के विवादित पुरस्कारों को इसके द्वारा रद्द किया जाता है। जिला रेड क्रॉस सोसाइटी (सुप्रा) के मामले में प्रतिवादी-प्रबंधन के वकील द्वारा

संदर्भित निर्णय वह है, जो तब लागू हो सकता है, जब मामला औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय द्वारा गुण-दोष के आधार पर तय किया जाता है। और, इसलिए, उस निर्णय के संबंध में इसका कोई परिणाम नहीं है, जो वर्तमान में विचाराधीन है।

(21) मामले को गुण-दोष के आधार पर निर्णय के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-1, फ़रीदाबाद को वापस भेज दिया जाता है।

(22) पार्टियों को 30 जुलाई, 2009 को औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-1, फ़रीदाबाद के समक्ष उपस्थित होने का निर्देश दिया जाता है।

(23) चूंकि संदर्भ वर्ष 1989 का है, और लगभग 20 वर्ष बीत चुके हैं, यदि औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-1, फ़रीदाबाद द्वारा संदर्भ पर जल्द से जल्द निर्णय लेने के लिए गंभीर प्रयास किया जाता है, इसकी सराहना की जाएगी।

*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।*

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