एस.एस.निज्जर, न्यायमूर्ति

काम्ता प्रसाद और अन्य — याचिकाकर्ता
बनाम

पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय गुड़गाँव और
अन्य — उत्तरदाताओं

C.W.P. 1999 की संख्या 14675
16 अक्टूबर, 2001

औद्योगिक विवाद अधिनियम,1947 - धारा. 33-सी (2) - औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946- धारा 10-ए और 13-ए-प्रमाणित स्थायी आदेश-30 (डी & (जी) - निलंबन निर्वाह भत्ता — धारा 33-सी (2) — के तहत प्रमाणित स्थायी आदेशों के अनुसार एक निलंबित कर्मचारी को निर्वाह भत्ता लेने के लिए दफ़्तर में हाज़िरी लगाना अनिवार्य है 1946 अधिनियम का धारा.10-— इस निलंबन के दौरान एक कर्मचारी निर्वाह भत्ता का हक़दार है कि अगर अनुशासनात्मक कार्रवाई में देरी का कारण उसका व्यवहार न हो- धारा10 एमें निर्वाह भत्ता की प्राप्ति के लिए कोई अन्य शर्त नहीं दी गई है ।— स्थायी आदेशों के अनुसार किसी भी शर्त को पूरा करने के लिए प्रबंधन लाभ से इंकार नहीं कर सकता हैं आदेश — स्थायी आदेश 30 (डी) और (जी) धारा 10ए के अनुरूप नहीं है।इस प्रकार, धारा 10-ए स्थायी आदेश — पर प्रबल होगानिर्वाह भत्ता का विवाद भी धारा 10-ए (2) के तहत संदर्भित है और 13-ए — केवल इसलिए कि आवेदन को एक के रूप में स्टाइल किया गया है धारा 33-सी (2) के तहत आवेदन की प्रकृति में बदलाव नहीं होगा विवाद — श्रम न्यायालय अपने अधिकार क्षेत्र और इसे प्रयोग करने में विफल रहा। अनुभाग के तहत श्रम न्यायालय के पास धारा 10-ए (2) और धारा 13-एस के पास प्रमाणित स्थायी आदेशों की व्याख्या करने की शक्ति थी — रीट की की अनुमति प्रदान करने के साथ मामले को श्रम न्यायालय को रिमांड किया जाता है और श्रम न्यायालय को आदेश दिया जाता है कि कर्मचारियों का निर्वाह भत्ता तय करे।

तय किया जाता है कि औद्योगिक कर्मचारी (स्थाई आदेश) अधिनियम, 1946 की धारा 10ए को पढ़ने पर पता चलता है कि कर्मचारी अपने निलंबन की तारीख़ से पहले 90 दिन अपनी तनख़्वाह के 50 प्रतिशत निर्वाह भत्ता का अधिकार है और उसके बाद अपनी तनख़्वाह के 75 प्रतिशत के निर्वाह भत्ता का अधिकारी है और वहाँ पर 75 प्रतिशत निर्वाह भत्ता तुरंत देना होगा अगर वह अपने व्यवहार का ख़ुद सीधा ज़िम्मेदार नहीं है यह साबित नहीं हो सका कि

याचिकाकर्ता अनुशासनात्मक कार्यवाही की देरी में ज़िम्मेदार है अधिनियम के तहत कोई भी शर्त नहीं है जिसकी बिनाह पर कर्मचारी को निर्वाह भत्ता से वंचित किया जा सके और प्रबंधक धारा 10 (ए) और स्थायी आदेश की धारा 30(डी) का सहारा कर्मचारियों को निर्वाह भत्ता के फ़ायदे से वंचित रखने के लिए नहीं ले सकता है अधिनियम के तहत कर्मचारी जिस लाभ की हक़दार हैं उन्हें मॉडल स्थायी आदेशों या प्रमाणित स्थाई आदेशों का सहारा लेकर वंचित नहीं किया जा सकता।

(पैरा 11)

आगे कहा गया, कि विवाद को वैधता के संबंध में और स्थायी आदेशों की व्याख्या के लिए याचिकाकर्ताओं के उदाहरण पर श्रम न्यायालय के पास भेजा गया था। हालाँकि, श्रम न्यायालय ने , बहुत ही संकीर्ण दृष्टिकोण से आवेदन को खारिज कर दिया कि श्रम न्यायालय का अधिकार क्षेत्र धारा 33-सी (2) के तहत बहुत सीमित है।श्रम न्यायालय द्वारा इस तरह का दृष्टिकोण भावना और लाभकारी श्रम क़ानून के इरादे जो विभिन्न अधिनियमों में दे रखा है उसके अनुरूप नहीं है और दावे की प्रकृति, निर्वाह भत्ता की भुगतान को ध्यान में रखते हुए श्रम न्यायालय को विवाद आवेदकों के प्रति प्रतिकूल अजीबोगरीब परिणामों से बचने के लिए विवाद की जाँच करनी चाहिए थी। केवल इसलिए कि आवेदन को धारा 33 सी के तहत आवेदन के रूप में दाख़िल किया गया है याचिकाकर्ता द्वारा उठाए गए विवाद के आवेदन की प्रकृति में बदलाव नहीं होगा ।. धारा 10-ए (2) और 1946 अधिनियम की धारा 13-ए के साथ, श्रम न्यायालय के पास प्रमाणित स्थायी आदेशों की व्याख्या करने की शक्ति थी ।श्रम न्यायालय अपने अधिकार क्षेत्र का उपयोग करने में विफल रहा। ।इस प्रकार, श्रम न्यायालय द्वारा पारित दिनांक 23 जुलाई, 1999 का आदेश द्वारा रद्द कर दिया जाता है। मामले को श्रम न्यायालय को रिमाण्ड किया जाता है और यह आदेश दिया जाता है की धारा 10 A 19,46 अधिनियम के तहत याचिकाकर्ताओं के निर्वाह भत्ते की गणना करें पर ये है करते वक़्त जो हाज़िरी की आवश्यकता है प्रमाणित आदेशों धारा 30 (d) और (g) के तहत श्रम न्यायालय इस आवश्यकता को ध्यान में न रखे।

(पैरा 17 और 18)

आर.एस. मित्तल, वरिष्ठ अधिवक्ता के साथ सुधीर मित्तल याचिकाकर्ताओं के अधिवक्ता

अरुण जैन प्रतिवादी 2 के अधिवक्ता

निर्णय

एस. एस. निज्जर, न्यायमूर्ति

(1) इस रिट पिटीशन में भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 और 227 के तहत याचिकाकर्ताओं ने सर्टिओरारी रीट जारी करने की माँग की है जिसके द्वारा 23 जुलाई 1999 को श्रम न्यायालय द्वारा पारित आदेश ख़ारिज किया जा सके जिसमें यह कहा गया था कि याचिकाकर्ता धारा 33 सी(3) के तहत किसी भी फ़ायदे के हक़दार नहीं हैं और श्रम न्यायालय ने दरख्वास्त को ख़ारिज कर दिया था।

(2) दोनों याचिकाकर्ता मेसर्स एमटेक ऑटो लिमिटेड, रोज़का मेव औद्योगिक क्षेत्र, सोहना, जिला गुड़गांव (इसके बाद प्रबंधन के रूप में जाना जाता है) में कार्यरत है । याचिकाकर्ता 23 नवंबर,1989 को प्रबंधन के साथ स्थायी कर्मचारी के तौर पर जुड़ा था । याचिकाकर्ता दो 16 जून1990 को प्रबंधन के साथ जुड़ा था | 9th अक्टूबर 1996 को याचिकाकर्ता टर्नर के रूप में कार्यरत था और ₹3701 की मासिक आय ले रहा था। याचिकाकर्ता नंबर दो ,ऑपरेटर् के रूप में ₹3153 ले रहा था। दोनो याचिकाकर्ताओं को 9 अक्टूबर 1996 को सेवाओं से निलंबित कर दिया था | 10 अक्टूबर1996 को याचिकाकर्ताओं को सामान्य विभाग की जाँच का इशारा करते हुए आरोप पत्र थमा दिया था । बारह मार्च 1997 को जाँच कार्रवाई शुरू की और याचिकाकर्ताओं को निलंबन पत्र पच्चीस अक्तूबर 1996 दिया गया था प्रबंधन के अनुसार विभागीय जाँच मार्च 1999 को ख़त्म हुई । 9 नवंबर 2000 को प्रबंधन द्वारा रिपोर्ट प्राप्त की गई थी. जांच अधिकारी ने याचिकाकर्ताओं को आरोपों का दोषी पाया है. याचिकाकर्ताओं को यह रिपोर्ट आज तक नहीं दी गई है ।. इसके अलावा, अनुशासनात्मक प्राधिकरण की रिपोर्ट की जांच पर कोई कार्रवाई नहीं की गई है । निलंबन अवधि के दौरान याचिकाकर्ताओं को पहले तीन महीनों के लिए मजदूरी के 50 प्रतिशत की दर से और निलंबन की शेष अवधि के लिए मजदूरी का 75 प्रतिशतदर पर निर्वाह भत्ता का भुगतान करने का अधिकार था. प्रबंधन ने याचिकाकर्ताओं को कोई राशि नहीं दी है. नतीजतन, याचिकाकर्ताओं को औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत श्रम न्यायालय में निर्वाह भत्ता की गणना के लिए अक्टूबर, 1996 से दिसंबर, 1996 तक. निर्वाह भत्ता की गणना के लिए आवेदन करने के लिए मजबूर किया ।प्रबंधन ने श्रम न्यायालय के समक्ष लिखित बयान, कोई राशि भुगतान करने के अपने दायित्व से इनकार करते हुए दायर किया ।प्रबंधन ने दावा किया कि प्रमाणित स्थायी आदेश की आवश्यकतानुसार सुरक्षा कार्यालय में उनकी उपस्थिति को चिह्नित करने में विफल रहे और इसलिए, किसी निर्वाह भत्ता की हक़दार नहीं है | 22 अक्टूबर, 1997 को, श्रम न्यायालय ने निम्नलिखित दो मुद्दों की रचना की:

"1. आवेदक लाभ / धन का हकदार है या नहीं जैसा कि आवेदन में उल्लेख किया गया है

2. राहत."

(3) याचिकाकर्ता नंबर 1 मामले के समर्थन में निर्गत हुआ । प्रबंधन ने दो गवाहों, ऐम डब्ल्यू।-रणवीर सिंह और ऐम डब्ल्यू-2 रामपाल, सुरक्षा पर्यवेक्षक. की जाँच की।

(4) याचिकाकर्ताओं की ओर से ऐम डब्ल्यू-1 द्वारा कहा गया है कि वे कारखाने जाते थे, लेकिन उन्हें अपने अधूरी लगाने की अनुमति नहीं थी । प्रबंधन ने उन्हें इस्तीफा देने के लिए कहा था बताया गया है कि उनकी उपस्थिति को चिह्नित नहीं किया जाएगा । ऐम डब्ल्यू-1 रणबीर सिंह ने कहा कि आवेदकों ने निलंबन आदेश और और आरोपपत्र स्वीकार करने से इनकार कर दिया था। ये बाद में उन्हें श्रम -एवं-सुलह अधिकारी, गुड़गांव के समक्ष दिया गया था । उन्होंने यह भी कहा कि दो अन्य कर्मचारी जिन्हें निलंबित किया था, अर्थात् ए.के. मित्तल और आर.के. शर्मा ,प्रमाणित स्थायी आदेश के अनुसार उनकी उपस्थिति चिन्हित करने के लिए कारख़ाना आ रहे थे. इन श्रमिकों को निर्वाह भत्ता का भुगतान किया गया था।

(5) श्रम न्यायालय के समक्ष यह तर्क दिया गया कि याचिकाकर्ताओं को निलंबन काल के दौरान तफ्तार आने को नहीं कहा जा सकता। यह भी कहा कि याचिकाकर्ताओं की हाज़िरी चिन्हित न करने के कारण उन्हें निर्वाह भत्ता से वंचित नहीं रखा जा सकता ,दूसरी तरफ़ प्रबंधन ने तर्क दिया कि याचिकाकर्ताओं के लिए प्रमाणित स्थायी आदेशों का पालन करना अनिवार्य था, याचिकाकर्ताओं को हर कार्यशील दिन पर सुबह 10 बजे आधे घंटे के लिए सुरक्षा के दरवाज़े पर उपस्थित होना था। तो याचिकाकर्ता प्रमाणित स्थाई आदेशों के खंड 30(d) के तहत उपस्थित होने में और समर्थ रहे हैं तो वे किसी भी निर्वाह भत्ता के हक़दार नहीं हैं। दोनों पक्षों को सुनने के बाद श्रम न्यायालय ने दरख़ास्त को धारा 33(c) औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत अर्ज़ी को ख़ारिज कर दिया है श्रम न्यायालय ने यह कहा कि वह पार्टियों के विवादित हकों का फ़ैसला नहीं कर सकती। यह केवल औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 10 में रेफरेंस की तरीक़े से की जा सकती हैं यह निर्णय दिया कि मौजूदा अधिकार तभी अधिकार हैं जब उन्हें नियोक्ता द्वारा मान्यता दी जाए या सक्षम अदालत द्वारा फ़ैसला किया जाए।

(6) श्री मित्तल वरिष्ठ अधिवक्ता ने कहा कि भले ही यह मान लिया गया कि काम करने वाले ने उपस्थिति को चिह्नित नहीं किया है परंतु याचिकाकर्ताओं को निलंबन भत्ता के भुगतान से वंचित नहीं किया जा सकता था । विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता के अनुसार, धारा 10 ए औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (इसके

बाद) "अधिनियम" के रूप में जाना जाए है) प्रमाणित स्थायी पर प्रबल होगा ।श्री मित्तल ने कहा है की श्रम न्यायालय इस स्वाभाविक क़ानून के प्रस्ताव पर सोच विचार न करने के कारण अपने अधिकार क्षेत्र में विफल रहा।यह जाँच करना श्रम न्यायालय के अधिकार क्षेत्र में था कि क्या स्थायी आदेश अधिनियम के प्रावधानों के अनुरूप हैं या नहीं ।श्री मित्तल ने कहा कि प्रबंधन का एकमात्र उद्देश्य काम करने वालों को भूखा रखना है।

(7) दूसरी ओर, श्री जैन ने प्रस्तुत किया कि भुगतान प्रमाणित स्थाई आदेशों के अनुसार आवेदकों को मना कर दिया गया है । स्थायी आदेशों को अधिनियम की धारा 4 (बी) के तहत प्रमाणित किया है। उन्होंने उसे प्रस्तुत किया कि प्रावधान निहित खण्ड 30 (डी) मैं केवल प्रकृति में नियामक है।इसलिए, यह अधिनियम की धारा 10 ए के साथ असंगत नहीं है। स्थायी आदेश अधिनियम की धारा 4 (बी) के तहत विधिवत प्रमाणित किए गए हैं है, यह तर्क नहीं दिया जा सकता कि स्थाई आदेश 30 (डी) और (जी) अधिनियम के प्रावधानों के विपरीत हैं । किसी भी घटना में, श्रम न्यायालय का अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत कानून के इन जटिल सवालों को तय करने का अधिकारक्षेत्र नहीं होगा ।याचिकाकर्ताओं का उपाय औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 10 के तहत उपयुक्त सरकार से एक संदर्भ की तलाश में था । इसलिए, श्रम न्यायालय ने योग्यता के आधार पर आवेदन को सही तरीके से मना कर दिया है ।

(8) मैंने दोनों अधिवक्ताओं की दलीलों पर विचार किया है।

(9) श्रम न्यायालय के आदेश के एक अनुमान से पता चलता है कि श्रम न्यायालय ने तथ्य और कानून के सवालों में जाने से यह कहकर इनकार कर दिया यह श्रम न्यायालय के औद्योगिक विवाद अधिनियम धारा 33 (सी) (2) के तहत प्रदत्त क्षेत्राधिकार से अधिक होगा ।मैं मानता हूँ कि श्रम न्यायालय याचिकाकर्ताओं के आवेदन का निर्णय करते समय क्षेत्राधिकार का प्रयोग करने में विफल रहा।यह कानून का एक व्यवस्थित प्रस्ताव है की श्रम न्यायालय कर्मचारी को धारा 33(सी)(2) औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत माँगा हुआ इस बिनाह पर मना नहीं कर सकती कि प्रबंधन ने कर्मचारी के इस लाभ पर सवाल उठाया है ।श्रम न्यायालय के औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 33 (सी) (2) के तहत अधिकार क्षेत्र को देखते हुए उच्चतम न्यायालय की संविधान पीठ

ने **केंद्रीय बैंक ऑफ इंडिया बनाम** पी.एस **राजगोपालन आदि**[1] के मामले में इस प्रकार आयोजित किया गया है :—

> "16....हमारी राय में, उप-धारा (2) के उचित निर्माण में यह स्पष्ट है कि यदि किसी काम करने वाले का लाभ कहा अधिकार विवादित है, श्रम न्यायालय द्वारा निर्धारित किया जाएगा।. धन, के संदर्भ में लाभ की गणना करने से पहले श्रम को अनिवार्य रूप से इस प्रश्न से निपटना होगा की क्या काम करने वाले को उस लाभ को प्राप्त करने का अधिकार है। यदि उक्त अधिकार विवादित नहीं है ,और कुछ और नहीं किया जाना चाहिए ,श्रम न्यायालय पैसे के संदर्भ में लाभ की मूल्य की गणना करने के लिए आगे बढ़ सकता है । लेकिन अगर यह विवादित है तो श्रम न्यायालयको इस प्रश्न से निपटना चाहिए की क्या कर्मचारी यह लाभ लेने के लायक हैं या नहीं इस प्रश्न के उत्तर के बाद ही है यह फ़ैसला हो पाएगा की कर्मचारी
>
> कितनी गणना के भुगतान के हक़दार है, अगर हम उपधारा दो को पढ़े हैं तो यह पता चलता है कि इस उप धारा के अंतर्गत कोई भी निर्माण नहीं आता जो अपीला करने वाले के द्वारा कहा गया है जब तक हम इस उप धारा में अपने आप कुछ न जोड़े, खंड ये हैं की कर्मचारी किसी लाभ का नियोक्ता से हक़दार हैं परंतु इसका यह अर्थ नहीं है की कर्मचारी हक या आशा से इस लाभ का हक़दार है, अपील करने वाले का इस उपधारा का निर्माण तभी संभव है अगर शब्द आशा से या स्वीकार इस उपधारा में जोड़ दिया जाए, इसके अलावा अगर कर्मचारी द्वारा कहा जाए की यह उपधारा का निर्माण मान लिया जाए तो नियोक्ताओं के पास यह विकल्प हैं कि वो कर्मचारियों को उपधारा दो के तहत लाभ उठाने की इजाज़त देना चाहते हैं नहीं ,क्योंकी नियोक्ता यह आपत्ति उठा सकते हैं कि श्रम न्यायालय का अधिकार क्षेत्र से बाहर नहीं कर सकता, धारा33(सी) यह माँग करता है कि भुगतान की गणना के पूर्व एक जाँच का करना अनिवार्य है, परंतु यह जाँच श्रम न्यायालय के अधिकार क्षेत्र के आकस्मिक होनी चाहिए जैसा की उपधारा दो में दिया गया है। जैसा कि मैक्सवेल ने कहा है अगर कोई अधिनियम अधिकार क्षेत्र देता है तो वह है उस अधिनियम की पालना के लिए सभी कार्य करने की शक्ति भी देता है। हमें यह कहना चाहिए की धारा 33(सी) के अंतर्गत तो उन कर्मचारियों के मामले आते हैं जो उस लाभ की माँग करते हैं जिसका भुगतान पैसे की गणना के बाद वह हक़दार हैं चाहे उस लाभ की माँग पर नियोक्ताओं ने विवाद किया हो |"

---

[1] ए. आए.आर 964 एस.सी 743

(10) यह क़ानून की स्थिति है कि श्रम न्यायालय को भी इस प्रश्न का फ़ैसला करना चाहिए की क्या आवेदकों को निर्वाह भत्ता मना किया जा सकता था के नहीं इस बिन्दु पर की आवेदकों ने सुरक्षा दरवाज़े पर अपनी उपस्थिति को चिन्हित नहीं किया। यह कोई ऐसा विवाद नहीं था कि जिसे गंभीर निष्कर्ष की आवश्यकता थी। श्रम न्यायालय को यह फ़ैसला करना चाहिए था कि क्या अधिनियम की धारा के 10 ए प्रमाणित स्थायी आदेशों पर हावी है । अधिनियम को पढ़ने के बाद यह पता चलता है कि प्रमाणित स्थायी आदेशों को नमूना स्थायी आदेशों के अनुरूप बनाना चाहिए जैसा की धारा 15(2)बी) में दिया गया है। नियोक्ता द्वारा बनाए गए स्थायी आदेशों को अधिनियम की धारा चार के तहत प्रमाणित किया जाना चाहिए। स्थाई आदेशों के प्रमाणीकरण के दौरान प्रमाण प्राधिकरण को संतुष्ट होना चाहिए की स्थाई आदेश हर एक मामले के प्रावधान है जो अनुसूची में दिए गए हैं और औद्योगिक स्थापना पर लागू है, स्थाई आदेशों को अधिनियम के प्रावधानों के अनुरूप होना चाहिए । यह प्रमाणन अधिकारी और अपीलीय प्राधिकरण का अनिवार्य कर्तव्य है कि स्थायी आदेशों की निष्पक्षता और तर्कसंगतता पर फ़ैसला करें। प्रमाणीकरण के बाद प्रबंधन और कर्मचारी स्थायी आदेशों से बाध्य हैं। फिर भी नमूना स्थायी आदेश और प्रमाणित स्थायी आदेश अधिनियम के तहत क़ानून है । वर्तमान मामले में याचिकाकर्ताओं की माँग को उत्तरदाता-प्रबंधन ने इस बिनाह पर विवादित किया है कि याचिकाकर्ताओं ने स्थाई आदेश 30(डी) (जी) के नियमों का पालन नहीं किया। निलंबन के दौरान दिया जाने वाला निर्वाह भत्ता का नियम अधिनियम की धारा10 ए में दी गई है। संदर्भ हेतु अधिनियम की धारा 10 ए और स्थाई आदेश 30(डी) (जी) कुछ इस प्रकार है:

"10-ए. निर्वाह भत्ता का भुगतान: —

(1) जहां किसी भी काम करने वाले को नियोक्ता द्वारा निलंबित कर दिया जाता है शिकायतों की जांच या जांच लंबित या उसके खिलाफ कदाचार के आरोप, नियोक्ता करेगा ,ऐसे काम करने वाले निर्वाह भत्ता का भुगतान करें--

(ए) मजदूरी के 50 प्रतिशत की दर से जो काम करने वाला तुरंत पूर्ववर्ती होने का हकदार था ऐसे निलंबन की तारीख, पहले नब्बे दिनों के लिए निलंबन; तथा

(बी) अगर विभागीय कार्यवाही में विलंब होने का कारण कर्मचारी का व्यवहार नहीं है तो बचे हुए निलंबन काल के दौरान दिहाड़ी का 75 प्रतिशत

(2) अगर कर्मचारी को निर्वाह भत्ता देने के दौरान उपधारा (1) के तहत कोई भी विवाद आता है तो कर्मचारी या प्रबंधन विवाद को श्रम न्यायालय के पास जो औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 स्थापित की गई है जिसका अधिकार क्षेत्र और औद्योगिक संस्थापन के स्थानीय क्षेत्र में आता है , जहाँ का कर्मचारी रहता है, श्रम न्यायालय के पास मामले को भेजा गया है वह दोनों पक्षों को सुनने के बाद मामले को अंतिम निष्कर्ष पर पहुँच जाएगी और दोनों पक्ष निष्कर्ष से बाध्य होंगे।

(3) पूर्वगामी में निहित कुछ भी नहीं जहाँ किसी अन्य राज्य में किसी अधिनियम के तहत निर्वाह भत्ता के संबंध में वो प्रावधान जो इस प्रावधान में दिये गये धाराओं से ज़्यादा लाभदायक हैं तो जो प्रावधान ज़्यादा लाभदायक हैं वो लागू होंगे।

"3- (डी)। — निलंबन के दौरान कर्मचारी हर कार्यशील दिन पर आधे घंटे के लिए सुरक्षा दरवाज़े पर पहुँचेगा और अपनी उपस्थिति चिन्हित करेगा और संचालक से कोई भी सूचना के जो उसे देनी हैं प्राप्त करेगा।

30 (जी)। औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 धारा 2 (ऐऐऐ) के प्रावधानों के अनुसार .निलंबन के दौरान एक काम करने वाले को निर्वाह भत्ता का भुगतान किया जाएगा जो गणना की गई उनके औसत वेतन की आधी दर पर होगा ।

बशर्ते कि अगर जितने दिन के लिए एक निलंबित कर्मचारी की उपधारा (डी) के तहत उपस्थित होने में असमर्थ होता है और ये बिना अनुमति के स्टेशन छोड़ता है और उपधारा (जी) के तहत के बिना निर्वाह भत्ता लेने के बाद अनुमति लेता है उन दिनों उसे कोई भी निर्वाह भत्ता नहीं दिया जाएगा"."बशर्ते कि अगर पूछताछ की कार्रवाई 90 दिन के लिए पूर्व जाती है जिसके लिए उसे 50% निर्वाह भत्ता दे दिया गया है उसके बाद से उसके निर्वाह भत्ता की तीन चौथाई की औसत से गणना की जाएगी।

(11) अधिनियम की धारा 10 ए का अध्ययन करने से यह स्पष्ट होता है कि कर्मचारी वेतन की 50 प्रतिशत निर्वाह भत्ता का अपनेनिलंबन के नब्बे दिन पूर्व का हक़दार है। इसके बाद कर्मचारी अपनी वेतन का 75 प्रतिशत निर्वाह भत्ते का, बचे हुए निलंबन काल के लिए भी हक़दार

है । बढ़ा हुआ 75 प्रतिशत निलंबन भत्ता कर्मचारी के प्रति भुगतान करना होगा बशर्ते की अनुशासनात्मक कार्यवाही में देरी का कारण कर्मचारी का आचरण नहीं है। वर्तमान में रिकॉर्ड पर कुछ भी नहीं लाया गया है ,यह स्थापित करने के लिए कि याचिकाकर्ता किसी भी तरह से अनुशासनात्मक कार्यवाही के पूरा होने में देरी के लिए जिम्मेदार। अधिनियम के तहत, कोई अन्य वह स्थिति जिससे निलंबन प्राप्ति के लिए संतुष्ट होना है । हालाँकि, स्थायी आदेश 30 (डी) और (जी) और परंतुक के तहत हक़ की कटौती करने की मांग की गई है । मेरी राय में अधिनियम की धारा 10 ऐ के तहत स्थायी आदेश 30 (डी) के तहत प्रबंधन उपस्थिति का हवाला देकर निर्वाह भत्ते का लाभ कर्मचारियों को मना नहीं कर सकती । अधिनियम के तहत निर्वाह भत्ता के लाभ से इनकार करने के लिए प्रबंधन काम करने वाले को दिया गया लाभ ,मॉडल स्थायी आदेश या प्रमाणित स्थायी आदेश द्वारा बंद करने की अनुमति नहीं दी जा सकती । पटना उच्च न्यायालय की खंडपीठ द्वारा **सचिव, बिहार राज्य इलेक्ट्रिक आपूर्ति श्रमिक संघ और एक अन्य बनाम द पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक न्यायाधिकरण और अन्य**,[2] के मामले में यह कहा गया कि : —

> "20. अधिनियम की धारा 10-ए को 1982 के अधिनियम 18 द्वारा नया डाला गया है। समग्र रूप से प्रावधान को पढ़ने से, ऐसा प्रतीत होता है कि यह प्रावधान कर्मचारियों की देखभाल करता है जिन्हें निलंबित किया गया है जिस पर दर इस धारा के अंतर्गत ही जीवन निर्वाह भत्ते का भुगतान भी निर्धारित किया गया है। ऐसी परिस्थितियों में, मेरी राय में, खंड 30 (डी) का संशोधन कायम नहीं रह सकता है और इसलिए इसे स्थायी आदेश से हटा दिया जाना चाहिए।

(12) स्थायी आदेश 30(डी), (जी) और परंतुक को देखने से पता चलता है कि वे अधिनियम की धारा 10-ए के अनुरूप नहीं हैं। इसलिए, धारा 10-ए के प्रावधान स्थायी आदेश 30(डी) और (जी) और प्रावधान पर लागू होंगे। मेरे इस दृष्टिकोण में, **मई और बेकर लिमिटेड बनाम श्री किशोर जयकिशनदास इच्छापोरिया और अन्य**[3] के मामले में बॉम्बे हाई कोर्ट की डिवीजन बेंच के फैसले से मजबूत हुआ हूं। इस मामले में, डिवीजन बेंच उस स्थिति से निपट रही थी जहां एक निलंबित कर्मचारी को प्रमाणित स्थायी आदेशों के अनुसार निर्वाह भत्ता का भुगतान किया गया था। इसमें कोई विवाद नहीं था कि प्रमाणित स्थायी आदेश अधिनियम की धारा 10-ए के अनुरूप हैं। हालाँकि, कर्मचारी ने श्रम न्यायालय के समक्ष धारा 13-ए के तहत अपने आवेदन में मॉडल

[2] 1995 लैब. आई.सी. 2752
[3] 1991 II सी.एल.आर 173

स्थायी आदेशों के प्रावधानों के तहत निर्वाह भत्ते का दावा किया था। यह याचिका धारा 10-ए की उपधारा (3) के आधार पर दायर की गई थी। यह तर्क दिया गया कि निर्वाह भत्ते के संबंध में प्रावधान धारा 10-ए के तहत प्रावधान की तुलना में मॉडल स्थायी आदेशों के तहत अधिक फायदेमंद था। मॉडल स्थायी आदेश "अन्य कानून" हैं जैसा कि अधिनियम की धारा 10-ए की उप-धारा (3) में निर्दिष्ट है, इसमें निलंबित कर्मचारी को मॉडल स्थायी आदेशों के तहत निर्वाह भत्ता का भुगतान किया जाना चाहिए। प्रस्तुत प्रस्तुतियों पर विचार करने के बाद, डिवीजन बेंच ने माना कि मॉडल स्थायी आदेश केवल तब तक लागू होते हैं जब तक कि उसमें संशोधन प्रस्तावित और प्रमाणित नहीं किया गया हो। एक बार संशोधन प्रमाणित हो जाने के बाद, प्रमाणित स्थायी आदेश संचालित होते हैं। इसके बाद, डिवीजन बेंच ने इस प्रकार टिप्पणी की:

> "9. इसमें कोई विवाद नहीं है कि अपीलकर्ता द्वारा प्रथम प्रतिवादी को जो भुगतान किया गया था, वह न केवल उनके औद्योगिक प्रतिष्ठान पर लागू प्रमाणित स्थायी आदेशों के प्रावधानों के अनुरूप था, बल्कि धारा 10-ए के प्रावधानों के अनुरूप भी था। यह था प्रथम प्रतिवादी के विद्वान वकील श्रीमती डिसूजा द्वारा आग्रह किया गया कि प्रथम प्रतिवादी निर्वाह भत्ते का हकदार है धारा 10-ए की उप-धारा (3) के कारणों से मॉडल स्थायी आदेशों द्वारा प्रदान किया गया क्योंकि मॉडल स्थायी आदेश उप-धारा (3) के अर्थ में "अन्य कानून" थे। हमें इस तर्क को स्वीकार करना कठिन लगता है। मॉडल स्थायी आदेश, साथ ही प्रमाणित स्थायी आदेश, निस्संदेह कानून हैं, लेकिन वे अधिनियम के प्रावधानों के तहत बनाए गए कानून हैं। वे "किसी अन्य कानून के तहत" प्रावधान नहीं हैं। इसलिए, हमारे विचार में, धारा 10-ए के प्रावधान निर्वाह भत्ते के भुगतान के संबंध में मॉडल स्थायी आदेशों के प्रावधानों पर निगरानी रखते हैं।"

(13) उपरोक्त अनुपात के अवलोकन से स्पष्ट रूप से पता चलता है कि मॉडल स्थायी आदेश और प्रमाणित स्थायी आदेश, अधिनियम के प्रावधानों के तहत बनाए गए कानून हैं। इसलिए, धारा 10-ए के प्रावधान मॉडल स्थायी आदेशों/प्रमाणित स्थायी आदेशों के प्रावधानों पर निर्वाह भत्ते के भुगतान के संबंध में निगरानी रखते हैं। उपरोक्त निर्णय का पालन एकल न्यायाधीश (एफ.आई. रेबेलो, जे.) ने ***एस ऐम पुथरन बनाम रैलीज़ इंडिया लिमिटेड और अन्य[4]*** के मामले में किया है| डिवीजन बेंच के उपरोक्त अनुपात का उल्लेख करने के बाद, एकल न्यायाधीश ने निम्नानुसार टिप्पणी की: -

---

[4] 1998 II सी.एल.आर 270

... "यह समझ से परे है कि विधानमंडल यह जानते हुए भी कि उन्होंने मॉडल स्थायी आदेश तैयार किए हैं और/या प्रमाणित स्थायी आदेशों के लिए प्रावधान किए हैं, फिर भी धारा 10-ए के लिए प्रावधान करेंगे और प्रमाणित स्थायी आदेशों या मॉडल स्थायी आदेशों के प्रावधान करेंगे। अधिनियम धारा 10-ए के प्रावधानों को ही खत्म कर देता है। यहां तक कि बैंक ऑफ इंडिया लिमिटेड के निर्णयों में भी डिवीजन बेंच ने उक्त निर्णय में उल्लिखित विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले का पालन किया है, जिसमें यह माना गया था कि जब स्थायी आदेश धारा 10-ए के साथ टकराव में होते हैं, तो धारा 10- स्थायी आदेशों पर प्रबल होना चाहिए**। मई और बेकर लिमिटेड** (सुप्रा) में कोर्ट की डिवीजन बेंच ने भी यही बात दोहराई है।"

(14) ऐसा होने पर, याचिकाकर्ता धारा 10-ए के अनुसार गणना के अनुसार निर्वाह भत्ता प्राप्त करने के हकदार होंगे। वे स्थायी आदेश 30(डी) और उसके प्रावधान के तहत आवश्यक अपनी उपस्थिति को चिह्नित करने के लिए मजबूर नहीं किया जा सकता है।

(15) याचिकाकर्ताओं के उपरोक्त दावे को तकनीकी आपत्तियों पर पराजित करने की अनुमति नहीं दी जा सकती। यह सच है कि याचिकाकर्ताओं के लिए अधिनियम की धारा 10ए (2) के तहत विवाद उठाने का एक उपाय खुला था। उपरोक्त उपधारा इस प्रकार है:-

> 10ए (2) यदि उप-धारा (1) के तहत किसी श्रमिक को देय निर्वाह भत्ते के संबंध में कोई विवाद उत्पन्न होता है, तो श्रमिक या संबंधित नियोक्ता विवाद को स्थानीय स्तर पर औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत गठित श्रम न्यायालय में भेज सकता है। जिसके अधिकार क्षेत्र की सीमा वह औद्योगिक प्रतिष्ठान है जिसमें ऐसा कामगार कार्यरत है और जिस श्रम न्यायालय को विवाद भेजा गया है वह पक्षों को सुनवाई का अवसर देने के बाद विवाद का फैसला करेगा और ऐसा निर्णय अंतिम होगा जो पार्टियों पर बाध्यकारी होगा ।"

(16) उपरोक्त प्रावधान के अवलोकन से पता चलता है कि विवाद को उसी श्रम न्यायालय में भेजा जाना होगा जिसने अधिनियम की धारा 33-सी(2) के तहत आवेदन पर फैसला किया है। याचिकाकर्ता अधिनियम की धारा 13ए के तहत भी उपाय का लाभ उठा सकते थे। उपरोक्त धारा इस प्रकार है:-

> 13ए. स्थायी आदेशों की व्याख्या आदि: यदि इस अधिनियम के तहत प्रमाणित किसी स्थायी आदेश के आवेदन या व्याख्या के संबंध में कोई प्रश्न उठता है, तो कोई भी नियोक्ता या कामगार (या ट्रेड यूनियन या श्रमिकों का अन्य प्रतिनिधि निकाय) इस प्रश्न को किसी को भी संदर्भित कर सकता है। औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत गठित श्रम न्यायालयों में से एक, और आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा उपयुक्त सरकार द्वारा ऐसी कार्यवाही के निपटान के लिए निर्दिष्ट किया गया है, और जिस श्रम न्यायालय को प्रश्न इस प्रकार संदर्भित किया गया है, वह पक्ष देने के बाद सुनवाई का अवसर, प्रश्न का निर्णय करें और ऐसा निर्णय अंतिम और पार्टियों पर बाध्यकारी होगा।"

(17) यहां भी, औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत गठित श्रम न्यायालय को विवाद का फैसला करना होगा। दोनों प्रावधानों यानी धारा 10(ए) (2) और धारा 13ए में विवाद किसी भी नियोक्ता या कामगार के कहने पर श्रम न्यायालय को संदर्भित किया जा सकता है। इसलिए, इन धाराओं के तहत संदर्भ को औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 10 के तहत उपयुक्त सरकार द्वारा दिए गए संदर्भ के साथ नहीं जोड़ा जा सकता है। ये उपाय औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1946 के तहत उपायों के अतिरिक्त हैं। यहां तक कि श्रम न्यायालय में संदर्भ मांगने की प्रक्रिया भी अलग है। उपयुक्त सरकार के बजाय, जैसा कि औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत प्रदान किया गया है, अधिनियम की धारा 10ए (2) या धारा 13-ए के तहत, संदर्भ को श्रमिक या नियोक्ता द्वारा आवेदन के माध्यम से बनाना होगा। संसद ने जानबूझकर इस अधिनियम और औद्योगिक विवाद अधिनियम दोनों के तहत श्रमिक को दोहरा उपचार दिया है। याचिकाकर्ताओं द्वारा किए गए आवेदन और श्रम न्यायालय के समक्ष प्रबंधन द्वारा दायर जवाब को देखने से स्पष्ट रूप से पता चलता है कि स्थायी आदेशों की वैधता और व्याख्या के संबंध में याचिकाकर्ताओं के कहने पर एक विवाद को श्रम न्यायालय में भेजा गया था। हालाँकि, श्रम न्यायालय ने बहुत ही संकीर्ण दृष्टिकोण रखते हुए आवेदन को खारिज कर दिया कि धारा 33-सी(2) के तहत श्रम न्यायालय का क्षेत्राधिकार बहुत सीमित है। श्रम न्यायालय का इस प्रकार का दृष्टिकोण विभिन्न अधिनियमों में निहित लाभकारी श्रम कानून की भावना और इरादे के अनुरूप नहीं है। दावे की प्रकृति, निर्वाह भत्ते के भुगतान को ध्यान में रखते हुए, श्रम न्यायालय को आवेदकों पर पड़ने वाले प्रतिकूल आर्थिक परिणामों से बचने के लिए विवाद की जांच करनी चाहिए थी। केवल इसलिए कि आवेदन को धारा 33-सी(2) के तहत एक आवेदन के रूप में स्टाइल किया गया है, याचिकाकर्ताओं द्वारा उठाए गए विवाद की प्रकृति को नहीं बदलेगा। श्रम न्यायालय को अधिनियम की धारा 13-ए के साथ पठित धारा 10-ए (2) के तहत प्रमाणित स्थायी आदेशों की व्याख्या करने की शक्ति थी। वर्तमान मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, श्रम न्यायालय अपने अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करने में विफल रहा। **सेंट्रल बैंक ऑफ इंडिया**

लिमिटेड (सुप्रा) के मामले में सुप्रीम कोर्ट ने स्पष्ट रूप से माना है कि कुछ मामलों में, पैसे के संदर्भ में लाभ की गणना करने के सवाल से पहले अधिकार के अस्तित्व की जांच करनी पड़ सकती है और इस तरह की जांच को आकस्मिक माना जाना चाहिए मुख्य निर्धारण. इस प्रस्ताव की प्रभाग द्वारा जांच की गई है|

अमर कौर बनाम पंजाब राज्य और अन्य[5] के मामले में इस न्यायालय की खंडपीठ द्वारा ।इसमें यह तर्क दिया गया कि सेंट्रल बैंक के मामले में सुप्रीम कोर्ट का उपरोक्त अनुपात सेंट्रल इनलैंड वाटर ट्रांसपोर्ट कॉरपोरेशन लिमिटेड के मामले में सुप्रीम कोर्ट के बाद के फैसले के साथ विरोधाभासी है। सेंट्रल इनलैं**ड वाटर ट्रांसपोर्ट कॉरपोरेशन लिमिटेड बनाम कामगार और अन्य**[6]**.** डिविजन बेंच ने निम्नानुसार टिप्पणी की:-

> "5.....हालाँकि, बाद वाले फैसले का बारीकी से विश्लेषण करने पर पता चलेगा कि संक्षेप में, दोनों के बीच किसी भी तरह का मतभेद नहीं है। वास्तव में, बाद वाला फैसला स्पष्ट रूप से रिपोर्ट के पैरा 14, 15 और 21 में सेंट्रल बैंक ऑफ इंडिया लिमिटेड के मामले (सुप्रा) पर ध्यान दिया गया। वहां से असहमति का संकेत व्यक्त करना तो दूर, विद्वान न्यायाधीशों ने वहां से उद्धृत करने के बाद पहले के विचारों को लागू किया। इसलिए, मैं पूरी तरह से असमर्थ हूं प्रतिवादी के विद्वान वकील के रुख को स्वीकार करें कि सेंट्रल बैंक ऑफ इंडिया लिमिटेड के मामले (सुप्रा) और सेंट्रल इनलैंड वाटर ट्रांसपोर्ट कॉर्पोरेशन लिमिटेड के मामले (सुप्रा) के बीच राय में कोई भिन्नता है।"

> "(6) अत्यधिक सावधानी के मामले में, हालांकि, यह बताया जाना चाहिए कि प्रतिवादी नियोक्ताओं के मामले को उच्चतम स्तर पर रखने और पूरी तरह से तर्क के लिए यह मानने पर भी कि इस बिंदु पर कोई विरोधाभास है, तो यह उच्च न्यायालय बाद के दृष्टिकोण को प्राथमिकता देते हुए सेंट्रल बैंक ऑफ इंडिया लिमिटेड के मामले (1974 लैब आई.सी. 1018) (सुप्रा) में पांच न्यायाधीशों की बड़ी संविधान पीठ द्वारा बाध्य है।" (18) डिवीजन बेंच के उपरोक्त अनुपात को ध्यान में रखते हुए, मेरी सुविचारित राय है कि श्रम न्यायालय ने आवेदकों के दावे को योग्यता के आधार पर तय नहीं करके

[5] 1982 लैब. मैं सी। 1275
[6] 1974 लैब. मैं सी। 1018

क्षेत्राधिकार की त्रुटि की है। श्रम न्यायालय को दावे पर इस आधार पर निर्णय देना चाहिए था कि स्थायी आदेश 33(डी)(जी) की प्रयोज्यता का प्रश्न और इसका प्रावधान आवेदकों के दावे के लिए प्रासंगिक है अधिनियम की धारा 10ए के तहत। उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, रिट याचिका अनुमति दी है। श्रम न्यायालय द्वारा पारित आक्षेपित आदेश दिनांक 23 जुलाई, 1999 को एतद्द्वारा रद्द किया जाता है। मामले को इस निर्देश के साथ श्रम न्यायालय में भेज दिया गया है कि याचिकाकर्ताओं को अक्टूबर, 1996 से दिसंबर, 1996 की अवधि के लिए देय निर्वाह भत्ते की गणना अधिनियम की धारा 10-ए के अनुसार की जाएगी, जिसमें प्रावधान में निर्धारित उपस्थिति की आवश्यकता को नजरअंदाज किया जाएगा। प्रमाणित स्थायी आदेश 30(डी) और (जी)। कोई लागत नहीं।श्रम न्यायालय को इस आदेश की प्रति प्राप्त होने के चार सप्ताह की अवधि के भीतर आवश्यक आदेश पारित करने का निर्देश दिया जाता है।

(19) इस आदेश की प्रति आवश्यक भुगतान करने पर दस्तयाब की जायेगी।

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 उद्देश्यो के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

तुषार शर्मा
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी, कैथल, हरियाणा|