

अवधेश गोस्वामी एवं अन्य बनाम
मैसर्स के.जी खोसला और अन्य
(न्यायमूर्ति, के. कन्नन)

609

न्यायमूर्ति के कन्नन के सामने
अवधेश गोस्वामी और अन्य-याचिकाकर्ता
बनाम

एम/एस के.जी खोसला और अन्य-प्रतिवादी
सी.डब्ल्यू.पी. 2000 की संख्या 8724

14 अक्टूबर, 2009

भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद। 226-औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-हड़ताल में श्रमिकों की भागीदारी और सुरक्षा कर्मचारियों पर हमले का आरोप-श्रमिक संघ के सक्रिय पदाधिकारियों की समाप्ति-प्रबंधन ने तालाबंदी की घोषणा की और सरकार से कारखाने को बंद करने की अनुमति मांगी-सरकार द्वारा कोई अनुमति नहीं दी गई-कारखाने का संचालन फिर से शुरू किया गया -याचिकाकर्ताओं को शामिल होने की अनुमति नहीं -सेवा से निष्कासन -संदर्भ -कदाचार साबित करने के लिए प्रबंधन ने श्रम न्यायालय से कोई अनुमति नहीं मांगी -प्रबंधन ने बिना किसी अनुमति के साक्ष्य पेश किया -कर्मचारियों को बिना किसी आपत्ति के गवाहों से जिरह करके पूरी कार्यवाही में भाग लेना -कर्मचारियों को शामिल नहीं किया जा सकता इस स्तर पर यह दलील देने की अनुमति दी गई है कि प्रबंधन को श्रम न्यायालय के समक्ष पेश किए गए सबूतों पर भरोसा करने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए थी - श्रम न्यायालय ने पाया कि प्रबंधन कदाचार के आरोप स्थापित कर रहा है - प्रबंधन पंजीकृत यूनियन को छोड़कर श्रमिकों के अन्य वर्गों के साथ एक अलग समझौता कर रहा है - समाप्ति श्रमिकों की केवल इस तथ्य के आधार पर कि वे ट्रेड यूनियन के सदस्य थे - साक्ष्य केवल कुछ श्रमिकों के हड़ताल करने के मामले का समर्थन करते हैं - प्रबंधन यह दिखाने में विफल रहा कि हड़ताल अवैध थी और इसे समाप्त करने

के लिए सार्थक बातचीत किए बिना इसे रोकने में भी विफल रहा। हड़ताल-कर्मचारियों की सेवाएं समाप्त करने की प्रबंधन की कार्रवाई अनुचित और अवैध-याचिका मंजूर, बर्खास्तगी के आदेश अवैध और अप्रभावी करार दिये गये।

माना गया कि निश्चित रूप से यह दिखाने के लिए रिकॉर्ड पर कुछ भी नहीं लाया गया था कि प्रबंधन ने कदाचार को साबित करने की कोशिश की थी। प्रबंधन ने बिना किसी अनुमति के श्रमिक के साथ हुए कदाचार को साबित करने के लिए सबूत पेश करना शुरू कर दिया था और कर्मचारी ने भी बिना किसी आपत्ति के गवाहों से जिरह करके पूरी कार्यवाही में भाग लिया था। इसलिए, इसे केवल उस स्थिति के रूप में लिया जाना चाहिए जहां श्रम न्यायालय ने अनुमति दी थी और श्रमिकों को यह दलील देने की अनुमति देने में एक दिन में बहुत देर हो जाएगी कि प्रबंधन को कदाचार साबित करने या उस पर भरोसा करने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए थी। श्रम न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत साक्ष्य।

(पैरा 6)

इसके अलावा, यह माना गया कि मैंने श्रम न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत किए गए सबूतों की सूक्ष्मता से जांच की है ताकि श्रम न्यायालय के निष्कर्ष की पूरी तरह से विकृति के बारे में खुद को संतुष्ट कर सकूं कि आरोप साबित हो गए हैं। आरोप पत्र विशिष्ट था लेकिन कोई सबूत मौजूद नहीं था। आरोप-पत्र इस गलत आधार पर भी आगे बढ़ा कि अवैध हड़ताल हुई थी। साक्ष्य केवल कुछ कामगारों के मामले का समर्थन करते हैं जिन्होंने हड़ताल का सहारा लिया था। यदि कामगार हड़ताल में शामिल हो गए थे, जब तक कि इसे गैरकानूनी नहीं दिखाया गया था, तब तक प्रबंधन द्वारा हड़ताल को समाप्त करने या समझौता करने के लिए सार्थक बातचीत किए बिना इसे रोकने के लिए कोई भी कार्रवाई की गई, लेकिन केवल कुछ श्रमिकों को बर्खास्त कर दिया गया। इसे केवल अनुचित श्रम अभ्यास के रूप में चित्रित करना होगा। इसलिए, श्रमिकों की सेवाएं समाप्त करने की प्रबंधन की कार्रवाई स्पष्ट रूप से अनुचित और अवैध थी।

(पैरा 11)

याचिकाकर्ताओं की ओर से सुश्री आभा राठौड़, वकील।

प्रतिवादी नंबर 1 के लिए विवेक शर्मा, वकील।

न्यायमूर्ति के. कन्नन, (मौखिक)

(1) काम करने वालों के कहने पर पुरस्कार को चुनौती दी गई जिसमें निष्कर्ष है कि काम करने वालों की छंटनी अनुचित थी। फिर भी लेबर कोर्ट ने केवल 25,000 रुपये उनमें से प्रत्येक को मुआवजे के रूप में बहाली के बदले दिए जाने का फैसला किया।
द्वितीय. लिस की ओर ले जाने वाले तथ्य

(2) 10 कामगार, जो सरकार को व्यक्तिगत आवेदनों के माध्यम से श्रम न्यायालय के समक्ष संदर्भ की मांग कर रहे थे, वास्तव में शेष बचे लोग थे। इससे पहले 23 लोगों ने प्रबंधन द्वारा इसी तरह की छंटनी के आदेश से व्यथित महसूस किया था, लेकिन बाद में 4 लोगों को वापस ले लिया गया था और उनमें से 19 ने गैरकानूनी समाप्ति की शिकायत करते हुए डिमांड नोटिस के माध्यम से मांग की थी। हरियाणा सरकार ने उस मांग को खारिज कर दिया जिसके कारण इस न्यायालय के समक्ष रिट याचिका दायर की गई जिसमें सरकार के खिलाफ श्रम न्यायालय के संदर्भ में निर्देश देने के लिए परमादेश रिट जारी करने की मांग की गई थी। संदर्भ अंततः सरकार द्वारा बनाया गया था और वे व्यक्ति जिन्होंने श्रम न्यायालय क्रमांकित 10 के समक्ष मामले की पैरवी की, जो इस न्यायालय द्वारा निर्णय के लिए मामलों को लाए जाने तक एक झुंड के रूप में जारी रहते हैं।

(3) श्रमिकों और प्रबंधन के बीच गतिरोध तब शुरू होने का आरोप है जब श्रमिकों ने अपने संघ के माध्यम से मांगों का एक चार्टर बनाया था, जिस पर अनुकूल विचार नहीं किया गया था। प्रबंधन ने श्रमिकों से कुछ वचन मांगे थे और जब उनमें से अधिकांश ने प्रबंधन के आदेशों को स्वीकार कर लिया, तो उनमें से 23, जो श्रमिक संघ में सक्रिय पदाधिकारी थे, ने खुद को अलग-थलग पाया। प्रबंधन ने 5 सितंबर, 1991 को तालाबंदी की घोषणा की और 7 जून, 1992 तक स्थिति जारी रखी। उन्होंने सरकार से फैक्ट्री बंद करने की अनुमति मांगी थी, लेकिन अनुमति नहीं दी गई। अंततः जब फैक्ट्री ने परिचालन फिर से शुरू किया, तो अन्य लोगों के अलावा याचिकाकर्ताओं को इस दलील के साथ शामिल होने की अनुमति नहीं दी गई कि उनके खिलाफ कदाचार के आरोप लगाए गए थे और ऐसे कदाचार का सबूत मिलने

पर उन्हें हटा दिया गया था। काम करने वालों ने दावा किया कि उन्हें कभी भी किसी भी कदाचार के आरोप से अवगत नहीं कराया गया और यहां तक कि छंटनी के आदेश भी पारित किए गए थे। ऐसा कहा जाता है कि यह मुद्दा सुलह कार्यवाही के दौरान ही सामने आया था और तभी मामला निर्णय के लिए श्रम न्यायालय के संदर्भ में सामने आया। प्रबंधन ने लिखित बयान में कहीं भी खुद को व्यक्त नहीं किया था कि वे कदाचार को साबित करने के लिए श्रम न्यायालय के समक्ष अनुमति मांग रहे थे, लेकिन, हालांकि, उन्होंने श्रमिकों पर लगाए गए तथाकथित कदाचार को स्थापित करने के लिए कई गवाह पेश किए।

तीन - जैसा कि कर्नाटक राज्य सड़क परिवहन निगम के कानून में बताया गया है

(4) श्रमिकों की ओर से उपस्थित विद्वान वकील की प्रारंभिक आपत्ति यह थी कि प्रबंधन, सुश्री आभा राठौड़, श्रम न्यायालय से स्पष्ट अनुमति के बिना भी कदाचार साबित करने का प्रयास करके मुकदमे में वास्तव में आश्चर्य पैदा कर रहा था। विद्वान वकील ने कर्नाटक राज्य सड़क परिवहन निगम बनाम श्रीमती लक्ष्मीदेवम्मा¹ मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर भरोसा किया। न्यायालय कदाचार के दंड की प्रक्रिया निर्धारित करता है जब घरेलू जांच निष्पक्ष और उचित नहीं थी। वह अदालत के यह निष्कर्ष निकालने की स्थिति में कि घरेलू जांच निष्पक्ष और उचित नहीं थी, कदाचार के सबूत के लिए प्रक्रिया निर्धारित करता है। संविधान पीठ ने **शंभू नाथ गोयल बनाम बैंक ऑफ बड़ौदा एवं अन्य**², और **राजेंद्र झा बनाम लेबर कोर्ट**³ में व्यक्त निर्णयों के विरोधाभास को देखते हुए विवाद का समाधान किया। शंभू नाथ गोयल (सुप्रा) मामले में, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने माना कि सेवा समाप्त करने के आदेश की वैधता पर सवाल उठाने वाली कार्यवाही में अतिरिक्त सबूत पेश करने के नियोक्ता के अधिकार का नियोक्ता द्वारा समय पर उचित अनुरोध करके लाभ उठाया जाना चाहिए। जब वह अपने दावे का बयान या लिखित बयान दर्ज करता है या उसे कुछ कार्रवाई करने की अनुमति मांगने या कार्रवाई की मंजूरी मांगने के लिए आवेदन करना चाहिए। हालाँकि, **राजेंद्र झा** (सुप्रा) मामले में,

¹(1) 2001 (2)एस.सी.टी. 1041

² 1984 (1) SCR 85

³ 1985(1) SCC 544

न्यायालय ने माना कि नियोक्ता को सबूत पेश करने की अनुमति देने वाले श्रम न्यायालय के आदेश को कर्मचारी द्वारा स्वीकार कर लिया गया था और उस पर कार्रवाई की गई थी। उन्होंने अपने जीते हुए गवाहों की एक सूची भी दी थी और गवाहों से जिरह भी की थी। इसलिए, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने माना कि श्रम न्यायालय के आदेश के अनुसरण में जो किया गया था उसे पूर्ववत् करना गलत होगा।

(5) संविधान पीठ के बहुमत की राय ने माना कि **शंभू नाथ गोयल** और **राजेंद्र झा** के बीच वास्तव में कोई संघर्ष नहीं था, जबकि एकल न्यायाधीश (वी.के. सभरवाल) ने माना कि शंभू नाथ गोयल ने सही कानून नहीं बनाया। न्यायमूर्ति शिवराज वी. पाटिल के पूरक नोट के साथ बहुमत की राय ने माना कि प्रबंधन को ट्रिब्यूनल या श्रम न्यायालय के समक्ष साक्ष्य प्रस्तुत करने का अवसर प्रदान करने के उद्देश्य को ध्यान में रखते हुए, **शंभू नाथ गोयल** के निर्देश को न्यायसंगत और उचित होने के कारण विविध की आवश्यकता नहीं थी। न्यायमूर्ति शिवराज वी. पाटिल ने एक पूरक नोट जोड़ा था कि श्रम न्यायालय/न्यायाधिकरण के पास वही शक्तियां हैं जो नागरिक प्रक्रिया संहिता के तहत सिविल न्यायालय में निहित हैं और न्यायालयों के पास कार्यवाही के किसी भी चरण में कोई भी साक्ष्य मांगने की शक्ति होगी। तब भी न्यायालय ने माना था कि अनावश्यक देरी और कार्यवाही की बहुलता से बचने के लिए, प्रबंधन को अपने अधिकार पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना अपनी कार्रवाई का समर्थन करने के लिए अतिरिक्त सबूत देने के लिए लिखित बयान में ही न्यायालय की अनुमति लेनी होगी। हालाँकि, माननीय पीठ ने पाया कि ऐसा था इसे न्यायालय या न्यायाधिकरण की शक्तियों पर प्रतिबंध लगाने के रूप में नहीं समझा जाना चाहिए, जिसमें पार्टियों को किसी भी स्तर पर दस्तावेजों के उत्पादन सहित अतिरिक्त साक्ष्य का नेतृत्व करने की आवश्यकता या निर्देश देना शामिल है।

(6) इसलिए, संविधान पीठ द्वारा शंभू नाथ गोयल में निर्धारित कानून को एक ऐसी प्रक्रिया निर्धारित करने के रूप में समझा जाना चाहिए जहां प्रबंधन को साक्ष्य देने की अनुमति मांगने और लिखित बयान दाखिल करने के समय कदाचार को साबित करने की मांग करनी होगी। फिर भी यह कदाचार के सबूत में साक्ष्य पेश करने के लिए उचित परिस्थितियों में प्रबंधन को अनुमति देने के लिए ट्रिब्यूनल पर श्रम न्यायालय के अधिकार

को बाधित नहीं कर सकता है। इस मामले में, निश्चित रूप से यह दिखाने के लिए रिकॉर्ड पर कुछ भी नहीं लाया गया था कि प्रबंधन ने कदाचार को साबित करने की कोशिश की थी। वास्तव में जो हुआ वह स्थिति थी जैसा कि **राजेंद्र झा (सुप्रा)** में पाया गया था जब प्रबंधन ने बिना किसी अनुमति के, काम करने वाले के लिए जिम्मेदार कदाचार को साबित करने के लिए सबूत पेश करना शुरू कर दिए थे और काम करने वाले ने भी जिरह द्वारा पूरी कार्यवाही में भाग लिया था बिना किसी आपत्ति। इसलिए, इसे केवल उस स्थिति के रूप में लिया जाना चाहिए जहां श्रम न्यायालय ने अनुमति दी थी और श्रमिकों को यह दलील देने की अनुमति देने में बहुत देर हो चुकी है कि प्रबंधन को कदाचार साबित करने या उस पर भरोसा करने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए थी। कर्नाटक राज्य सड़क परिवहन निगम (सुप्रा) में संविधान पीठ द्वारा व्यक्त किए गए कानून को ध्यान में रखते हुए प्रबंधन को साक्ष्य देने पर आपत्ति जताना कानूनी रूप से तर्कसंगत होता, जबकि श्रम न्यायालय या तो श्रमिकों की याचिका को स्वीकार कर सकता था या खारिज कर सकता था। इस मामले में, सबूतों को पेश करने की अनुमति दी गई थी और कर्मचारियों ने प्रबंधन के गवाहों से जिरह करने के लिए पूरे अवसर का लाभ उठाया था। श्रम न्यायालय ने पाया था कि कदाचार साबित हो गया है, जिस पर काम करने वालों की ओर से उपस्थित विद्वान वकील ने हमला किया है। इसलिए, कदाचार के आरोपों और सबूत के तरीके को स्थापित किया जा चुका है और जिस पर अदालत के समक्ष सवाल उठाया गया है, उस पर अभी भी हमें ध्यान देने की आवश्यकता है।

चतुर्थ. **कर्मियों के विरुद्ध आरोप पत्र**

(7) जैसा कि पुरस्कार में पाया गया आरोप-पत्र तीन आरोपों को संदर्भित करता है, जो इस प्रकार हैं: -

“1. आपने 26 अगस्त, 1991 से 4 सितंबर, 1991 तक इच्छुक श्रमिकों को गैरकानूनी और अनुचित हड़ताल के लिए उकसाया और उन्हें इस तरह की हड़ताल पर रहने और उक्त हड़ताल के दौरान अनुशासनहीनता के विभिन्न कृत्य करने के लिए भी उकसाया। जिससे कंपनी को गंभीर वित्तीय क्षति हुई।

2. 4 सितंबर, 1991 को, आपने गेट नंबर 1 पर तैनात सुरक्षा कर्मचारियों को धक्का दिया और आवश्यकतानुसार शपथ पत्र दिए बिना जबरन कारखाने में प्रवेश किया। आपने अन्य श्रमिकों को भी परिसर में प्रवेश करने के लिए उकसाया। आपने उन्हें फिर से हड़ताल करने और अनुशासनहीनता के विभिन्न कार्य करने के लिए उकसाया।

कर्मचारियों अवधेश गोस्वामी, रविंदर कुमार और जयकृत लाई के मामले को छोड़कर, जहां आरोप संख्या 3 भी जोड़ा गया है, जो इस प्रकार है:

3. आपने 5 सितंबर, 1991 से तालाबंदी के बावजूद खुद को कारखाने के गेट नंबर 1 पर प्रस्तुत किया और छूट प्राप्त कर्मचारियों एस/एसएच के प्रवेश में बाधा डाली। जी घोष और एम.एल. नंदवानी को प्रातः 8.30 बजे अंदर नहीं जाने दिया।”

तीसरा आरोप स्थापित नहीं पाया गया और आरोप 1 और 2 जो 26 अगस्त, 1991 से 4 सितंबर, 1991 के बीच एक अवैध हड़ताल में श्रमिकों की कथित भागीदारी और अन्य श्रमिकों को ऐसी भागीदारी और कमीशन के लिए उकसाने से संबंधित थे। दूसरा आरोप 4 सितंबर, 1991 को अलग तारीख पर गेट नंबर 1 पर सुरक्षा कर्मचारियों पर हमला करने का आरोप था। श्रम न्यायालय ने व्यापक टिप्पणी करते हुए कहा था कि गवाहों ने कदाचार के बारे में व्यापक रूप से बात की थी और प्रबंधन ने कर्मचारियों पर आरोप स्थापित किया था।

V. हड़ताल का कोई सबूत नहीं, बहुत कम, अवैध हड़ताल और उदाहरण अनुचित श्रम व्यवहार का।

(8) श्रमिकों की ओर से उपस्थित विद्वान वकील, सुश्री आभा राठौड़, ने दृढ़ता से तर्क दिया कि इस बात का कोई सबूत भी नहीं है कि 26 अगस्त, 1-991 से 4 सितंबर, 1991 के बीच श्रमिकों द्वारा हड़ताल की गई थी। यह एक अवैध हड़ताल थी। उनके अनुसार, कारखाने की गतिविधि किसी भी सार्वजनिक उपयोगिता उपक्रम के संबंध में नहीं थी और इसलिए, धारा 22 प्रभावी नहीं थी, जो वास्तविक हड़ताल से पहले नोटिस जारी करने की

प्रक्रिया निर्धारित करती है। धारा 23 भी लागू नहीं थी क्योंकि यह श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण या मध्यस्थता के समक्ष सुलह या कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान या पुरस्कार या निपटान के संचालन की अवधि के दौरान एक सामान्य निषेध पर विचार करती है। धारा 24, जो अवैध हड़तालों के उदाहरण सामने लाती है, केवल तभी लागू होगी जब हड़ताल धारा 22 या 23 के उल्लंघन में थी या यदि यह धारा 10(3) या 10-ए(4ए) के उल्लंघन में थी, जिनमें से सभी को स्वीकार नहीं किया गया था। इसलिए, दलील यह थी कि कोई भी अवैध हड़ताल नहीं थी और अगर यह मान भी लिया जाए कि हड़ताल थी, तो यह श्रमिकों के हाथ में एक वैध हथियार है और प्रबंधन तालाबंदी का सहारा नहीं ले सकता है, जो उसने स्वीकार किया है। .

(9) 5 सितंबर, 1991 से 7 जून, 1992 तक की अवधि में, विद्वान वकील के पास यह दिखाने के लिए कम से कम तीन उदाहरण थे कि प्रबंधन जानबूझकर उन श्रमिकों को बाहर कर अनुचित श्रम व्यवहार में लिप्त था, जो पदाधिकारी थे। ट्रेड यूनियन और ऐसे व्यक्तियों के साथ बातचीत में प्रवेश करना, जो यूनियन के सदस्य नहीं हैं, लेकिन श्रमिकों के बीच गलतफहमी पैदा करने के इरादे से श्रमिकों के अलग-अलग वर्गों के साथ बातचीत करना। विद्वान वकील अनुसूची V की प्रविष्टि 15 का उल्लेख करेंगे जो मान्यता प्राप्त ट्रेड यूनियन के साथ सद्भावना में सामूहिक रूप से सौदेबाजी करने से इनकार करने के कार्य को अनुचित श्रम अभ्यास के रूप में वर्णित करता है। उसी अनुसूची में प्रविष्टि 5, किसी श्रमिक को उत्पीड़न के माध्यम से बर्खास्त करने या बर्खास्त करने का एक अधिनियम है और यह अनुचित श्रम अभ्यास का एक और उदाहरण है। प्रविष्टि 4-ए और बी जो "एक कर्मचारी को बर्खास्त करने या दंडित करने की स्थिति निर्धारित करती है क्योंकि उसने अन्य श्रमिकों को ट्रेड यूनियन में शामिल होने या संगठित करने के लिए आग्रह किया था या किसी हड़ताल में भाग लेने के लिए एक कर्मचारी को बर्खास्त करने या बर्खास्त करने का आग्रह किया था जो हड़ताल नहीं है, जिसे अधिनियम के तहत एक अवैध हड़ताल माना जाता है" अनुचित व्यापार प्रथाओं के अन्य उदाहरणों के रूप में होना। विद्वान वकील के अनुसार, श्रमिकों को अंततः केवल ट्रेड यूनियन गतिविधियों में भाग लेने के कारण सेवा से

बर्खास्त कर दिया गया था। हड़ताल का कोई सबूत नहीं था और अगर साबित भी हुआ तो हड़ताल में भागीदारी को ही उनकी सेवाओं के निर्वहन का आधार बना दिया गया। स्वीकृत आधार पर, प्रबंधन ने जान-बूझकर केवल पंजीकृत यूनियन को किनारे रखकर और किसी समझौते पर काम करने के लिए इसकी अनदेखी करके केवल श्रमिकों के अन्य वर्गों के साथ एक अलग समझौता किया था। मेरे मन में कोई संदेह नहीं है कि प्रबंधन ने श्रमिकों के खिलाफ उत्पीड़न किया था और उन्हें केवल इस तथ्य के कारण समाप्त कर दिया गया था कि वे ट्रेड यूनियन के सदस्य थे और उन पर अपनी गतिविधियों के लिए समर्थन का प्रचार करने का आरोप था।

VI. आरोप साबित नहीं हुए-श्रम न्यायालय का निष्कर्ष इसके विपरीत, विकृत है।

(10) यहां तक कि प्रबंधन को अनुचित व्यापार व्यवहार का दोषी बताए बिना, उन पर लगाए गए आरोप भी साबित नहीं हुए हैं। हम पहले ही देख चुके हैं कि पहला आरोप मजदूरों को अवैध हड़ताल में शामिल होने के लिए कथित तौर पर उकसाने का था। हड़ताल का कोई सबूत नहीं था। कोई अवैधता नहीं थी, भले ही कोई थी। किसी भी गवाह द्वारा तोड़फोड़ की कार्रवाई के बारे में बात नहीं की गई थी। श्रम न्यायालय का यह टिप्पणी करना अनुचित था कि गवाहों ने ऐसा कहा था। यहां तक कि दूसरे आरोप के संबंध में कि सुरक्षा कर्मचारियों पर हमला हुआ था, यहां तक कि सबूत देने वाले सुरक्षा कर्मचारियों ने भी स्पष्ट रूप से ऐसा नहीं कहा; दूसरी ओर, उनका साक्ष्य यह था कि काम करने वालों ने जबरन प्रवेश किया। यदि आरोप यह था कि काम करने वालों ने सुरक्षा कर्मचारियों की अनुमति के बिना जबरन प्रवेश किया था और सबूत दिया गया था कि उसे नीचे धकेल दिया गया था, तो यह जबरन प्रवेश हो सकता है। दूसरी ओर, यदि आरोप सुरक्षा कर्मचारियों पर हमले का एक मात्र अभिव्यक्ति था, तो सुरक्षा कर्मचारी द्वारा साक्ष्य में जबरन प्रवेश की मात्र अभिव्यक्ति हमले के कदाचार को साबित नहीं कर सकती है। कामगारों के विद्वान वकील ने मुझे प्रबंधन के प्रत्येक गवाह के साक्ष्य से अवगत कराया। एमडब्ल्यू-1 डी.आर. गेरा, उप प्रबंधक, ने केवल इस आशय का साक्ष्य दिया था कि बर्खास्तगी के

आदेश श्रमिकों को भेजे गए थे, लेकिन उन्हें बिना तामील किए वापस प्राप्त कर लिया गया था। कथित कदाचार के संबंध में उनसे कुछ भी पता नहीं चला। प्रतिवादी के उप प्रबंधक एमडब्ल्यू-2 भूपिंदर मल्लाह ने कहा था कि श्रमिकों ने 26 अगस्त, 1991 से काम करना बंद कर दिया था और कंपनी को 5 सितंबर, 1991 को तालाबंदी करने के लिए मजबूर होना पड़ा था।

हड़ताल में सभी दावेदार शामिल थे। उनका प्रमाण यह था कि उन्होंने सभी कामगारों को फिर से काम पर लौटने की सलाह दी थी। उन्होंने फिर आरोप-पत्र में पाए गए किसी भी कदाचार के बारे में एक शब्द भी नहीं कहा। MW-3 आर.के. कपूर ने कहा कि कर्मचारी हड़ताल पर चले गए थे और प्रबंधन को तालाबंदी की घोषणा करने के लिए मजबूर होना पड़ा। उन्होंने इस आशय का साक्ष्य भी दिया कि उन्होंने तीन श्रमिकों को काम फिर से शुरू करने की सलाह दी थी। MW-4 ने रविंदर नाम के एक व्यक्ति का उल्लेख किया, जिसने हड़ताल में भाग लिया था और उसने उसे हड़ताल न करने की सलाह दी थी। MW-5 ने लालू नाम के एक व्यक्ति को अपने अधीन काम करने वाला बताया, जो कथित हड़ताल में भी शामिल हुआ था और उसने उसे काम फिर से शुरू करने की सलाह दी थी। MW-6 सांवल राम, सुरक्षा स्टाफ के पर्यवेक्षक थे, लेकिन उन्होंने कथित हमले के बारे में बात नहीं की थी। एमडब्ल्यू-7 राम सिंह, जो स्वयं सुरक्षा गार्ड था, ने श्रमिकों के अलावा किसी और बात पर जबरन कारखाने में प्रवेश करने की बात नहीं कही। उन्होंने अपने ऊपर हुए कथित हमले पर कोई शब्द नहीं बोला जैसा कि आरोप-पत्र में पाया गया है।

(11) मैंने श्रम न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत किए गए सबूतों की सूक्ष्मता से जांच की है, केवल श्रम न्यायालय के निष्कर्ष की पूरी तरह से विकृतता के बारे में खुद को संतुष्ट करने के लिए कि आरोप साबित हो गए हैं। आरोप-पत्र विशिष्ट था लेकिन कोई सबूत मौजूद नहीं था। आरोप-पत्र इस गलत आधार पर भी आगे बढ़ा कि अवैध हड़ताल हुई थी। साक्ष्य केवल कुछ कामगारों के मामले का समर्थन करते हैं जिन्होंने हड़ताल का सहारा लिया था। यदि कामगार हड़ताल में शामिल हो गए थे, जब तक कि इसे साबित नहीं किया जाता। हड़ताल को समाप्त करने या समझौता करने के लिए सार्थक बातचीत में बदलाव किए

बिना प्रबंधन द्वारा इसे रोकने का कोई भी कार्य, लेकिन केवल कुछ श्रमिकों को बर्खास्त करना, केवल अनुचित श्रम अभ्यास के रूप में वर्णित किया जाएगा। इसे केवल अनुचित श्रम अभ्यास के रूप में चित्रित किया जाना चाहिए। इसलिए, श्रमिकों की सेवाएं समाप्त करने की प्रबंधन की कार्रवाई स्पष्ट रूप से अनुचित और अवैध थी।

सातवीं. वर्तमान स्वभाव

(12) इन परिस्थितियों में, श्रम न्यायालय के फैसले को रद्द कर दिया गया है और श्रमिकों के पक्ष में इस संदर्भ का उत्तर दिया जाएगा कि विवादित समाप्ति अवैध और अप्रभावी थी। कामगारों को सेवा में जारी रखा हुआ माना जाएगा और उन्हें उनकी सेवाओं से बर्खास्त किए जाने की तारीख से आज तक अर्जित सभी मौद्रिक लाभ का भुगतान किया जाएगा। कामगारों की ओर से पेश वकील ने दलील दी कि फैक्ट्री बंद है और प्रबंधन ने अपना परिचालन भारत के दक्षिणी हिस्से में स्थानांतरित कर दिया है। यदि फैक्ट्री सरकार की अनुमति से बंद हो गई है, तो कामगार बंद होने की तारीख तक सभी मौद्रिक लाभों के हकदार होंगे जैसे कि वे सेवा में बने रहे और कानून द्वारा प्रदान किए गए समापन मुआवजे के भी हकदार होंगे। यदि कोई फैक्ट्री बंद नहीं है और ऐसे बंद करने की कोई अनुमति भी नहीं दी गई है, तो कामगार यह मानने के हकदार होंगे कि वे सेवा में बने हुए हैं और उन्हें आज तक या उस तारीख तक सभी लाभ दिए जाएंगे जब तक वे सेवानिवृत्ति की आयु तक नहीं पहुंच गए थे। ऐसे मामलों के संबंध में जहां कामगार सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुंच गए होंगे, लाभ सेवानिवृत्ति की संबंधित तिथियों तक मिलेगा। सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने की स्थिति में कामगार सभी सेवांत लाभों के भी हकदार होंगे।

(13) तदनुसार, रिट याचिका को निर्धारित लागत के साथ श्रमिकों के पक्ष में 10,000 रु. अनुमति दी जाती है।

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

नेहा सिंह

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

(Trainee Judicial Officer)

पलवल, हरियाणा