

मेसर्स डालमिया सीमेंट (भारत) लिमिटेड का प्रबंधन।

बनाम हरियाणा राज्य और अन्य

(न्यायधीश ऑगस्टाइन जॉर्ज मसीह)

न्यायधीश ऑगस्टीन जॉर्ज मसीह के समक्ष

मेसर्स डालमिया सीमेंट (भारत) लिमिटेड का प्रबंधन- याचिकाकर्ता

बनाम

हरियाणा राज्य और अन्य,-प्रतिवादी

सी.डब्ल्यू.पी. 1986 की संख्या 545

27 जनवरी, 2009

भारत का संविधान, 1950- अनुच्छेद 226-औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-धारा 10-उच्च न्यायालय द्वारा समामेलन योजना को मंजूरी देना-उच्च न्यायालय के आदेश की तिथि पर न तो श्रमिक सेवा में था और न ही याचिकाकर्ता का कोई कर्मचारी- श्रमिक का रोजगार के लिए कोई दावा नहीं लंबित - याचिकाकर्ता और कामगार के बीच नियोक्ता और कर्मचारी का कोई संबंध नहीं - मांग रखने में लगभग 8 साल की देरी - 7 साल से अधिक की देरी के बाद प्रतिवादी द्वारा उठाई गई मांग प्रथम दृष्टया खराब है और अक्षम, इसलिए, संदर्भ पोषणीय नहीं है-याचिका की अनुमति दी गई, औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा पारित पुरस्कार बहाली को रद्द कर दिया गया।

यह निर्धारित किया गया कि खंड (12) के अनुसार हस्तांतरणकर्ता कंपनी के कर्मचारी, जो उस दिनांक को जब न्यायालय द्वारा योजना को मंजूरी देने का आदेश पारित कर दिया गया है, स्थानांतरितकर्ता कंपनी के कर्मचारी बन जायेंगे और किसी के नहीं। कर्मचारियों से संबंधित विशिष्ट खंड के प्रकाश में और स्वीकृत तथ्यों के प्रकाश में, जिस तारीख को उच्च न्यायालय ने आदेश पारित किया, यानी 5 नवंबर, 1980 को, प्रतिवादी संख्या 3 सेवा में नहीं था और न ही वह याचिकाकर्ता का कर्मचारी था। यहां तक कि उनकी सेवाओं या उनके रोजगार से संबंधित कोई भी दावा औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत हस्तांतरणकर्ता कंपनी या किसी प्राधिकरण के पास लंबित नहीं था। यह एक स्वीकृत स्थिति है कि मांग नोटिस 27 अप्रैल, 1981 का है जो 5 नवंबर 1990 को दिल्ली उच्च न्यायालय द्वारा पारित किए गए समामेलन के आदेश के बाद

का है। इसलिए, मुझे यह मानने में कोई झिझक नहीं है कि याचिकाकर्ता और प्रतिवादी क्रमांक 3 के बीच नियोक्ता और कर्मचारी का कोई संबंध नहीं है।

(पैरा 13, 14 एवं

15)

आगे कहा गया कि यह विवाद में नहीं है कि प्रतिवादी-कर्मचारी की सेवाएं मैसेज टेलीसाउंड इंडिया लिमिटेड के प्रमाणित स्थायी आदेश संख्या 16 के अनुसार 8 दिनों से अधिक की अनुपस्थिति के आधार पर समाप्त कर दी गई थीं नाकि और किसी चोरी के लिए दर्ज एफ.आई.आर. के पंजीकरण के आधार पर। उसकी सेवाओं को समाप्त करते समय औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधानों का अनुपालन न तो F.I.R. पर. या एफ.आई.आर. के पंजीकरण के बाद हुए आपराधिक मुकदमे के नतीजे पर या इस आधार पर उसकी समाप्ति को चुनौती देने का दावा कि यह स्थायी आदेश के अनुरूप नहीं था या औद्योगिक विवाद अधिनियम पर निर्भर नहीं था। यह पूरी तरह से कार्रवाई का एक स्वतंत्र कारण था जो कामगार को मिला था, जिसे कामगार द्वारा 27 अप्रैल, 1981 को अपनी मांग रखते समय एक आधार के रूप में लिया गया था। इसलिए, श्रमिक को कार्रवाई का कारण सितंबर, 1973 में उसकी समाप्ति पर पैदा हुआ। इसमें कोई विवाद नहीं है कि श्रमिक द्वारा जो पहली मांग रखी गई है, वह उसके दिनांक 27 अप्रैल, 1981 के मांग नोटिस के माध्यम से है। प्रतिवादी की ओर से बिना किसी ठोस और उचित स्पष्टीकरण के विवाद उठाने में 7 साल से अधिक की देरी होने के कारण, इस न्यायालय के पास यह मानने के अलावा कोई विकल्प नहीं है कि दावा पुराना था और वहाँ था मांग नोटिस जमा करने की तिथि पर कोई औद्योगिक विवाद अस्तित्व में नहीं था। यह विवाद, जो पुराना है, इसलिए अधिनियम की धारा 10 के तहत संदर्भ का विषय नहीं हो सकता। 7 साल से अधिक की देरी के बाद औद्योगिक विवाद उठाने के लिए प्रतिवादी द्वारा उठाई गई मांग प्रथम दृष्टया खराब और अक्षम है और इसलिए, संदर्भ श्रम न्यायालय के समक्ष विचारणीय नहीं था।

(पैरा 19) और 20)

पी. के. मुटनेजा, याचिकाकर्ता के वकील ।

डी. एस. नलवा, अतिरिक्त महाधिवक्ता, हरियाणा।

आर. एस. सिहोटा, वरिष्ठ अधिवक्ता, एच.पी.एस. ईशर, प्रतिवादी संख्या 2 के लिए अधिवक्ता।

न्यायधीश ऑगस्टीन जॉर्ज मसीह

- (1) इस आदेश के माध्यम से, मैं सी.डब्ल्यू.पी. 1986 का क्रमांक 545 और 1986 का 546 [मैसर्स डालमिया सीमेंट (भारत) लिमिटेड का प्रबंधन, बल्लभगढ़ (हरियाणा) बनाम हरियाणा राज्य और अन्य] जिसमें याचिकाकर्ता ने औद्योगिक न्यायाधिकरण, हरियाणा फरीदाबाद द्वारा पारित 12 अप्रैल, 1985 के फैसले को चुनौती दी है, जिसमें कहा गया है कि प्रतिवादी नंबर 3-कर्मचारी की सेवाओं की समाप्ति न तो उचित थी और न ही इसमें आदेश और इस तरह, वह अंक संख्या 3 के तहत दिए गए कारणों के लिए प्रतिवादी से बकाया वेतन के बिना, बहाली का हकदार था।
- (2) सुविधा के लिए, तथ्यों को 1986 की सी.डब्ल्यू.पी. क्रमांक 545 से लिया जा रहा।
- (3) 23 नवंबर, 1981 को दायर दावा विवरण में, कर्मचारी ने कहा है कि उसे याचिकाकर्ता-प्रबंधन द्वारा नियोजित किया गया था लेकिन उसकी सेवाएं बिना किसी पूर्व सूचना, आरोप-पत्र या पूछताछ के समाप्त कर दी गईं और इसके अलावा औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अनुसार कोई मुआवजा नहीं दिया गया। उसके लिए, जो समाप्ति आदेश को अवैध बना देगा, जिससे कामगार को पूर्ण बकाया वेतन के साथ बहाली का अधिकार मिल जाएगा। श्रम न्यायालय के समक्ष याचिकाकर्ता-प्रबंधन का रुख यह था कि पार्टियों के बीच नियोक्ता और कर्मचारी का कोई संबंध नहीं था। प्रबंधन ने दावेदार की सेवाएं समाप्त नहीं कीं। प्रतिष्ठान पर लागू प्रमाणित स्थायी आदेश संख्या 16 के अनुसार, मेसर्स टेलीसाउंड इंडिया लिमिटेड द्वारा कर्मचारी की सेवाएं 8 दिनों से अधिक समय तक उसकी निरंतर और अनधिकृत अनुपस्थिति के कारण समाप्त कर दी गईं। मेसर्स टेलीसाउंड इंडिया लिमिटेड के डालिमा सीमेंट (भारत) लिमिटेड के साथ समामेलन की योजना को दिल्ली उच्च न्यायालय द्वारा मंजूरी दे दी गई थी, जिसके अनुसार याचिकाकर्ता-प्रबंधन पर कोई दायित्व नहीं डाला गया था। हाँ. मेसर्स टेलीसाउंड इंडिया लिमिटेड का कर्मचारी, जो 5 1980/5 दिसंबर, 1980 को दिल्ली उच्च न्यायालय द्वारा समामेलन की योजना को मंजूरी देने का आदेश पारित होने की तारीख पर उक्त कंपनी का कर्मचारी नहीं था। याचिकाकर्ता-प्रबंधन द्वारा एक और आधार यह लिया गया था कि दावा प्रतिवादी-कर्मचारी द्वारा वर्ष 1981 में किया गया है, यानी उसकी तारीख से 8 साल की समाप्ति के बाद मैसर्स टेलीसाउंड इंडिया लिमिटेड, बल्लभगढ़ द्वारा स्थापना के रोल से नाम हटा दिया गया था, क्योंकि प्रतिवादी की समाप्ति की तारीख 1 सितंबर, 1973 है। इसलिए, दावा अत्यधिक विलंबित है और

संदर्भ संधारणीय नहीं है। पार्टियों की दलीलें के आधार पर निम्नलिखित मुद्दे श्रम न्यायालय द्वारा तय किए गए थे:—

- “(1) क्या पार्टियों के बीच कर्मचारी और नियोक्ता का कोई संबंध था? ओपीडब्ल्यू
- (2) क्या माननीय दिल्ली उच्च न्यायालय के आदेश के मद्देनजर प्रबंधन कर्मचारी के दावे के लिए उत्तरदायी था? ओपीडब्ल्यू
- (3) क्या दावा देर से किया गया था और यदि हां, तो इसका क्या प्रभाव हुआ? ओपीएम
- (4) क्या श्री शीशराम की सेवा समाप्ति उचित एवं सही थी? यदि नहीं, तो वह किस राहत का हकदार है? ओपीएम
- (4) पक्षों द्वारा प्रस्तुत साक्ष्यों के आधार पर, श्रम न्यायालय ने श्रमिक के पक्ष में और याचिकाकर्ता-प्रबंधन के खिलाफ संदर्भ का उत्तर दिया है।
- (5) याचिकाकर्ता के वकील- प्रबंधन का तर्क है कि श्रम न्यायालय द्वारा पारित दिनांक 12 अप्रैल, 1985 (अनुलग्नक पी-1) कानून के अनुरूप नहीं है और इसलिए, इसे रद्द किया जाना चाहिए। उनका कहना है कि याचिकाकर्ता-प्रबंधन और प्रतिवादी नंबर 2 कर्मचारी के बीच कर्मचारी और नियोक्ता का कोई संबंध नहीं था। उनका कहना है कि प्रतिवादी नंबर 2 कभी भी याचिकाकर्ता-प्रबंधन का कर्मचारी नहीं था। उनका कहना है कि याचिकाकर्ता, दिल्ली उच्च न्यायालय द्वारा पारित 5 नवंबर, 1980 के आदेश के आधार पर, अस्तित्व में आया और न्यायालय द्वारा स्वीकृत समामेलन योजना के अनुसार, वह मेसर्स टेलीसाउंड इंडिया लिमिटेड का उत्तराधिकारी बन गया। उनका कहना है कि कर्मचारी को टेलीसाउंड इंडिया लिमिटेड द्वारा नियोजित किया गया था और उसकी सेवाएं 1 सितंबर, 1973 को मेसर्स टेलीसाउंड इंडिया लिमिटेड द्वारा भी समाप्त कर दी गई थीं। समामेलन योजना के खंड (12) के अनुसार हस्तांतरणकर्ता कंपनी यानी मेसर्स टेलीसाउंड इंडिया लिमिटेड के कर्मचारियों के संबंध में याचिकाकर्ता की देनदारी निर्दिष्ट की गई थी। उनका कहना है कि दिल्ली उच्च न्यायालय के समक्ष कार्यवाही के दौरान, 137 कर्मचारियों की सूची (अनुलग्नक पी-4) प्रस्तुत की गई थी, जिसे समामेलन की योजना के अनुमोदन की तिथि पर यानि कि 5 नवंबर, 1980 को दिल्ली हाई कोर्ट द्वारा कर्मचारियों की संख्या के रूप में लिया गया था। इस आधार पर, वह आज की तिथि के अनुसार प्रस्तुत करता है; समामेलन के मामले में प्रतिवादी संख्या 3 अंतरणकर्ता कंपनी का कर्मचारी नहीं था। याचिकाकर्ता-प्रबंधन

कंपनी उसकी नियोक्ता नहीं थी और न ही प्रतिवादी उसका कर्मचारी था। समामेलन की योजना का खंड (12) यहां नीचे पुनः प्रस्तुत किया गया है:-

“12. ट्रांसफरकर्ता कंपनी के सभी कर्मचारी, उस तारीख को, जब योजना को मंजूरी देने वाला न्यायालय का आदेश पारित किया जाता है, जो सेवा में बिना किसी ब्रेक या रुकावट के ट्रांसफर तिथि से प्रभावी ट्रांसफर कंपनी के कर्मचारी बन जाएंगे और उनके लिए कम अनुकूल शर्तों पर नहीं।”

उनका कहना है कि मेसर्स टेलीसाउंड इंडिया लिमिटेड को एक पक्ष प्रतिवादी के रूप में शामिल नहीं किया गया है और इसलिए, संदर्भ टिक नहीं पाएगा क्योंकि यदि कोई दावा है तो वह मेसर्स टेलीसाउंड इंडिया लिमिटेड के खिलाफ था जिसने कर्मचारई को नियुक्त किया था और उसकी सेवाएं समाप्त कर दी थीं।

(6) दूसरी ओर, प्रतिवादी-कर्मचारी के वकील का कहना है कि स्थानांतरण की तारीख पर समामेलन की योजना के खंड (2) अनुसार, हस्तांतरणकर्ता कंपनी के सभी ऋण, देनदारियां, कर्तव्य और दायित्व हस्तांतरित कंपनी को हस्तांतरित कर दिए गए और इसके आलोक में, प्रतिवादी-कर्मचारी का दावा याचिकाकर्ता के खिलाफ जाएगा क्योंकि इसने मूल नियोक्ता के स्थान पर कदम रखा है। समामेलन की योजना का खंड (2) नीचे पुनः प्रस्तुत किया गया है:-

“2. स्थानांतरण तिथि से, स्थानांतरणकर्ता कंपनी के सभी ऋण, देनदारियां, कर्तव्य और दायित्व उक्त अधिनियम की धारा 394 के प्रावधानों के अनुसार किसी भी आगे के कार्य या विलेख के बिना हस्तांतरिती कंपनी को हस्तांतरित कर दिए जाएंगे ताकि वह हस्तांतरिती कंपनी के ऋण, देनदारियाँ और कर्तव्य और दायित्व बन जाएँ। इसके द्वारा यह स्पष्ट किया जाता है कि सुरक्षित लेनदारों के पक्ष में “टेलीसाउंड” द्वारा अपनी परिसंपत्तियों पर बनाए गए बंधक/शुल्क “द्वारा ली गई “टेलीसाउंड” की संपत्तियों पर “स्थानांतरण तिथि” के बाद भी जारी रहेंगे। डालमिया सीमेंट” और उक्त बंधक और शुल्क अन्य प्रभागों की परिसंपत्तियों तक नहीं बढ़ाए जाएंगे और “डालमिया सीमेंट” के उपक्रम। आगे स्पष्ट किया जाता है कि न तो “डालमिया सीमेंट” और न ही इसके निदेशकों और अधिकारियों में से कोई भी “डालमिया सीमेंट” के साथ इसके समामेलन की तिथि तक “टेलीसाउंड” द्वारा की गई चूक, कमीशन और वैधानिक चूक के लिए किसी भी तरह से उत्तरदायी या जिम्मेदार होगा।

- (7) याचिकाकर्ता के वकील प्रतिवादी के वकील के इस दावे के जवाब में कहते हैं कि खंड (2) अंतरणकर्ता कंपनी और अंतरणकर्ता कंपनी के वित्तीय देनदारियों से संबंधित है। उनका कहना है कि जहां कर्मचारियों से संबंधित एक विशिष्ट खंड (12) है, वही क्षेत्र को धारण करेगा और इसमें कुछ भी अधिक या कुछ भी कम नहीं पढ़ा जा सकता है। जहां तक कर्मचारियों का सवाल है, सभी अधिकार और देनदारियां योजना के खंड (12) से प्राप्त होंगी। चूंकि खंड (12) में विशेष रूप से कहा गया है कि जिस तारीख को योजना को मंजूरी देने वाला न्यायालय का आदेश पारित किया जाता है, उस तारीख को अंतरणकर्ता कंपनी के सभी कर्मचारी, उसी दिन से अंतरित कंपनी के कर्मचारी बन जाएंगे स्थानांतरण तिथि और योजना को मंजूरी देने वाले न्यायालय के आदेश की तिथि पर प्रतिवादी हस्तांतरणकर्ता कंपनी की सेवा में नहीं है, उसे किसी भी तरह से याचिकाकर्ता-कंपनी का कर्मचारी नहीं कहा जा सकता है।
- (8) उनका कहना है कि एक कंपनी के समामेलन पर, एक नई इकाई अस्तित्व में आती है। उच्च न्यायालय के आदेश के आधार पर किए गए समामेलन के आदेश के तहत, हस्तांतरणकर्ता कंपनी का कानून की नजर में अस्तित्व समाप्त हो जाता है और इसने सभी व्यावहारिक उद्देश्यों के लिए खुद को नष्ट कर लिया है। दो कंपनियों के समामेलन के बाद, हस्तांतरणकर्ता कंपनी का कोई अस्तित्व समाप्त हो जाता है और समामेलित कंपनी एक नई स्थिति प्राप्त कर लेती है और दोनों कंपनियों को उनकी देनदारियों और परिसंपत्तियों के संबंध में भागीदार या संयुक्त रूप से उत्तरदायी मानना संभव नहीं है। इस प्रस्तुतीकरण के लिए, वकील **सरस्वती इंडस्ट्रियल सिंडिकेट लिमिटेड बनाम आयकर आयुक्त¹** के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर निर्भर करता है।
- (9) इस फैसले का अवलोकन यह दर्शाता है कि यह प्रस्ताव माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा रखा गया है, लेकिन आगे यह भी कहा गया है कि समामेलन आदेश और उसके तहत बनाई गई योजना पार्टियों की देनदारियों का निर्धारण करने के लिए मार्गदर्शक शक्ति बनें। इसलिए, यह निर्धारित करने के लिए कि क्या नियोक्ता और कर्मचारी के बीच कोई संबंध था, दिल्ली उच्च न्यायालय द्वारा अनुमोदित समामेलन योजना प्रासंगिक दस्तावेज होगी जहां से कर्मचारी पार्टियों के सभी अधिकार और दायित्व प्रवाहित होंगे।

¹ 1990 (Supp.) S.C.C. 675

- (10) प्रतिवादी के वकील ने कर्नाटक पावर ट्रांसमिशन कॉर्पोरेशन लिमिटेड और अन्य बनाम समामेलित इलेक्ट्रिसिटी कंपनी लिमिटेड और अन्य² के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर भरोसा करते हुए यह प्रस्तुत किया है कि कंपनी का दायित्व पूर्ववर्ती के समान ही होगा। उसी प्रस्ताव के लिए, वह उद्योग के प्रबंधन के संबंध में अखिल भारतीय कोयला कामगार संघ बनाम नियोक्ताओं द्वारा प्रतिनिधित्व किए गए मैसर्स भारत की कोलियरी कोकिंग कोल लिमिटेड और अन्य के श्रमिकों³ पर माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर भी निर्भर करता है और प्रस्तुत करते हैं कि उत्तराधिकारी कंपनी जिसने अपने पूर्ववर्ती के स्थान पर कदम रखा है, वह उत्तरदायी होगी जैसे कि पूर्ववर्ती उत्तरदायी रही होगी। उनका तर्क है कि कानूनी कल्पना के अनुसार काम करने वाला याचिकाकर्ता का कर्मचारी होगा क्योंकि समामेलन योजना के अनुसार देनदारियां याचिकाकर्ता की होंगी। चूंकि कामगार का दावा मेसर्स टेलीसाउंड इंडिया लिमिटेड के खिलाफ था, जिसके अधिकारों और देनदारियों को याचिकाकर्ताओं ने अपने कब्जे में ले लिया है, इसलिए सभी दावे वर्तमान याचिकाकर्ता के खिलाफ होंगे और यही कारण है कि एम /एस टेलीसाउंड इंडिया लिमिटेड को कामगार द्वारा मांग में पक्षकार नहीं बनाया गया है।
- (11) वर्तमान मामले में सवाल यह है कि उच्च न्यायालय द्वारा से स्वीकृत और अनुमोदित समामेलन की एक योजना है जहां पार्टियों के सभी अधिकार और दायित्व प्रवाहित होते हैं। इसलिए, निर्धारक कारक अंततः योजना ही होगी और हमें मौजूदा मुद्दे पर निर्णय लेने के लिए उस पर निर्भर रहना होगा।
- (12) योजना के खंड (2) का अवलोकन स्पष्ट रूप से इंगित करेगा यह मुख्य रूप से वित्तीय देनदारियों और वित्तीय मामलों से निपटने वाले वैधानिक दायित्वों से संबंधित है। यह कर्मचारियों के बारे में बात नहीं करता है, खासकर तब जब योजना में ही एक विशिष्ट खंड प्रदान किया गया है जो कर्मचारियों का ख्याल रखता है।
- (13) एक खंड जो विशेष रूप से किसी विशेष विषय से संबंधित है हस्तांतरिती कंपनी के अधिकारों या देनदारियों का निर्धारक होगा और संबंध, उसके अधिकार और देनदारियों का निर्धारण करेगा वह विषय जो उस खंड द्वारा शासित होता है। चूंकि खंड (12) विशेष रूप से कर्मचारियों से संबंधित है, इसलिए कर्मचारियों की देनदारियां और अधिकार इस खंड द्वारा शासित होंगे। केवल इस खंड के अनुसार, हस्तांतरणकर्ता कंपनी के कर्मचारी,

² AIR 2001 S.C. 291

³ AIR 2001 S.C. 1994

जो योजना को मंजूरी देने वाले न्यायालय के आदेश की तारीख को पारित कर चुके हैं, हस्तांतरणकर्ता कंपनी के कर्मचारी बन जाएंगे और कोई नहीं।

- (14) कर्मचारियों से संबंधित इस विशिष्ट खंड के प्रकाश में और स्वीकृत तथ्यों के प्रकाश में कि जिस तारीख को उच्च न्यायालय ने आदेश पारित किया था, यानी 5 नवंबर, 1980 को, प्रतिवादी संख्या 3 सेवा में नहीं था और न ही वह याचिकाकर्ता का कर्मचारी था। यहां तक कि उनकी सेवाओं या उनके रोजगार से संबंधित कोई भी दावा हस्तांतरणकर्ता कंपनी या औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत किसी प्राधिकरण के पास लंबित नहीं था। यह एक स्वीकृत स्थिति है कि मांग नोटिस 27 अप्रैल, 1981 को दिनांकित है। जो 5 नवंबर 1990 को दिल्ली उच्च न्यायालय द्वारा एकीकरण का आदेश पारित किए जाने के बाद का है।
- (15) उपरोक्त के प्रकाश में, मुझे यह मानने में कोई हिचकिचाहट नहीं है कि याचिकाकर्ता और प्रतिवादी संख्या 3. के बीच नियोक्ता और कर्मचारी का कोई संबंध नहीं है।
- (16) याचिकाकर्ता के लिए वकील द्वारा जो अगला निवेदन रखा गया है वह यह है कि यद्यपि याचिकाकर्ता और प्रतिवादी संख्या 3. के बीच नियोक्ता और कर्मचारी का कोई संबंध नहीं है, लेकिन अभी भी इसमें शामिल देरी के कारण संदर्भ स्वयं रखरखाव योग्य नहीं है। उनका कहना है कि यह एक पुराना दावा था जिसके लिए श्रम न्यायालय को निर्णय की आवश्यकता नहीं थी। उनका कहना है कि याचिकाकर्ता-प्रबंधन द्वारा श्रम न्यायालय के समक्ष इस आशय का एक विशिष्ट आधार उठाया गया था और इस संबंध में मुद्दा संख्या 3 तैयार किया गया था, लेकिन श्रम न्यायालय केवल यह टिप्पणी करने के लिए आगे बढ़ा है कि कामगार पिछली मजदूरी का हकदार नहीं है और इस प्रकार, इस मुद्दे पर उचित निष्कर्ष देने में विफल रहा है।
- (17) याचिकाकर्ता के वकील का कहना है कि कर्मचारी की बर्खास्तगी का आदेश 1 सितंबर, 1973 का है और मांग नोटिस दिनांक 27 अप्रैल, 1981 है। मांग नोटिस या दावा याचिका में देरी के लिए कोई भी स्पष्टीकरण सामने नहीं आ रहा है न ही कामगार ने अपने बयान में अपनी मांग को आगे बढ़ाने में देरी को उचित ठहराने के लिए कारण बताए हैं। उनका कहना है कि चूंकि कोई विवाद नहीं था और यदि कोई था भी, तो वह केवल वर्ष 1973 में था जब कर्मचारी की सेवाएँ समाप्त कर दी गई थीं। समय बीतने के साथ, उक्त विवाद पुराना हो गया था और इसलिए, कर्मकार-प्रतिवादी नंबर 3 द्वारा इसे आगे नहीं बढ़ाया जा सका। वह माननीय सर्वोच्च न्यायालय के एक फैसले **नेदुंगडी बैंक लिमिटेड बनाम के.पी. माधवनकुट्टी और अन्य**

का मामला ⁴पर भरोसा करता है। उनका कहना है कि उक्त मामले में कर्मचारी द्वारा 7 वर्षों की लंबी अवधि के बाद बर्खास्तगी के खिलाफ विवाद उठाया गया था। माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने माना है कि यद्यपि कानून औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 10 के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करने के लिए उपयुक्त सरकार के लिए कोई समय सीमा निर्धारित नहीं करता है, लेकिन इस शक्ति का प्रयोग किसी भी समय पर नहीं किया जा सकता है और उन मामलों को पुनर्जीवित करने के लिए जो पहले ही तय हो चुके थे। संदर्भ की शक्ति का प्रयोग यथोचित और तर्कसंगत तरीके से किया जाना चाहिए। ऐसा कोई तर्कसंगत आधार नहीं है जिसके आधार पर सरकार ने कर्मचारी को सेवा से बर्खास्त करने के आदेश के 7 साल बीत जाने के बाद उक्त मामले में शक्तियों का प्रयोग किया हो। आगे यह माना गया है कि जिस समय संदर्भ दिया गया था, उस समय कोई औद्योगिक विवाद मौजूद नहीं था या ऐसा कहा भी नहीं जा सकता था कि इसकी आशंका थी। एक विवाद जो पुराना है वह अधिनियम की धारा 10 के तहत संदर्भ का विषय नहीं हो सकता है। आगे यह देखा गया है कि किसी विवाद को कब पुराना कहा जा सकता है, यह प्रत्येक मामले के तथ्यों और परिस्थितियों पर निर्भर करेगा। माननीय सर्वोच्च न्यायालय की इन टिप्पणियों पर भरोसा करते हुए याचिकाकर्ता के वकील का कहना है कि वर्तमान विवाद भी उसी प्रकृति का है क्योंकि मांग उठाने में 7 साल से अधिक की देरी हो चुकी है। इसके अलावा वह माननीय सर्वोच्च न्यायालय के एक फैसले पर भी भरोसा करते हैं जो पुराने विवादों यानी **यू.पी. राज्य सड़क परिवहन निगम बनाम बाबू राम** ⁵के सवाल से भी निपटता है। । वहां माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने यह भी माना था कि केवल अनुमानों और अनुमानों के आधार पर देरी को माफ नहीं किया जा सकता है और इस तरह की देरी को समझाने की जिम्मेदारी काम करने वाले की होगी।

(18) दूसरी ओर, प्रतिवादी-कामगार के वकील ने प्रस्तुत किया है कि 1981 से पहले संपर्क न करने और अपना दावा पेश न करने के लिए कामगार के पास पर्याप्त औचित्य था। उनका कहना है कि प्रतिवादी की सेवाएं 1 सितंबर, 1973 को इस आधार पर समाप्त कर दी गई थीं कि वह 8 दिनों से अधिक समय तक इयूटी से अनुपस्थित रहा था। उनका कहना है कि मेसर्स टेलीसाउंड इंडिया लिमिटेड के तत्कालीन प्रबंधन ने कंपनी में चोरी के आरोप में कर्मचारी के खिलाफ प्रथम सूचना रिपोर्ट दर्ज कराई थी, जिसके कारण उसे 22 अगस्त, 1973 को गिरफ्तार

⁴ (2000) 2 S.C.C. 455

⁵ (2006)N5 S.C.C. 433

किया गया था। वह 12/13 दिनों तक न्यायिक हिरासत में रहा जिसके कारण से वह अपनी इयूटी पर उपस्थित नहीं हो सका। इस अवधि के दौरान मैसर्स टेलीसाउंड इंडिया लिमिटेड के प्रमाणित स्थायी आदेश संख्या 16 के अनुसार 8 दिनों से अधिक की अनुपस्थिति के आधार पर 1 सितंबर, 1973 को उनकी सेवाएं समाप्त कर दी गईं। चूँकि उसकी अनुपस्थिति का कारण एफ.आई.आर. है जो कि मैसर्स टेलीसाउंड इंडिया लिमिटेड के प्रबंधन द्वारा पंजीकृत किया गया था जिसके कारण उनकी गिरफ्तारी हुई, उनके पास अपनी मांग रखने का कोई आधार या कारण नहीं था जब तक कि उनके खिलाफ दर्ज आपराधिक मामले पर फैसला नहीं हो गया। उनका कहना है कि प्रतिवादी को 4 दिसंबर, 1978 को न्यायालय द्वारा बरी कर दिया गया था। उक्त अवधि के दौरान, मैसर्स टेलीसाउंड इंडिया लिमिटेड को वर्ष 1977 में बंद कर दिया गया था। इसलिए, अधिकार, यदि कोई हो, अर्जित हुआ प्रतिवादी को केवल 4 दिसंबर, 1978 को उसके बरी होने पर, जिस तारीख को एम/एस. टेलीसाउंड इंडिया लिमिटेड बंद रही। कंपनी की याचिकाएँ उच्च न्यायालय में चल रही थीं और कार्यवाही पूरी होने तक कर्मचारी कंपनी के विरुद्ध कोई दावा नहीं कर सकता था। इसलिए, उन्होंने तैयार की जा रही समामेलन योजना का इंतजार किया और जब 5 नवंबर, 1980 को दिल्ली उच्च न्यायालय द्वारा उक्त योजना को अंततः स्वीकार, मंजूरी और मंजूरी दे दी गई, तो उन्होंने 27 अप्रैल, 1981 इस पर एक दावा याचिका दायर की। इन दलीलों के आधार पर वकील का कहना है कि प्रतिवादी की ओर से अपना दावा पेश करने में कोई देरी नहीं हुई है और अगर ऐसा मान भी लिया जाए, तो भी इसके लिए प्रतिवादी को जिम्मेदार नहीं ठहराया जा सकता। उनका दावा हमेशा जीवित था, लेकिन ऊपर प्रस्तुत किए गए कारणों के कारण वह उस आशय की मांग नहीं कर सके।

(19) मुझे डर है कि ये प्रस्तुतियाँ हालांकि काफी स्वाभाविक और उचित प्रतीत हो सकती हैं, लेकिन देरी को माफ करने के लिए उचित स्पष्टीकरण के रूप में नहीं ली जा सकती हैं। यह विवाद में नहीं है कि सेवाएँ प्रतिवादी-कर्मचारी को मैसर्स टेलीसाउंड इंडिया लिमिटेड के प्रमाणित स्थायी आदेश संख्या 16 के अनुसार 8 दिनों से अधिक की अनुपस्थिति के आधार पर बर्खास्त किया गया था, न कि चोरी के लिए किसी एफ.आई.आर. के पंजीकरण के आधार पर। उसकी सेवाओं को समाप्त करते समय औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधानों का अनुपालन न करने या इस आधार पर उसकी समाप्ति को चुनौती देने का दावा कि यह स्थायी आदेश या औद्योगिक विवाद अधिनियम के अनुरूप नहीं था, निर्भर नहीं था या तो एफ.आई.आर. पर या एफ.आई.आर. के पंजीकरण के बाद हुए आपराधिक मुकदमे के नतीजे पर। यह पूरी तरह से

कार्रवाई का एक स्वतंत्र कारण था जो कामगार को मिला था, जिसे कामगार द्वारा 27 अप्रैल, 1981 को अपनी मांग रखते समय एक आधार के रूप में लिया गया था। इसलिए, कार्रवाई का कारण पैदा हुआ श्रमिक को सितंबर, 1973 में उसकी समाप्ति पर। इसमें कोई विवाद नहीं है कि श्रमिक द्वारा जो पहली मांग रखी गई है, वह 27 अप्रैल, 1981 को उसके मांग नोटिस के माध्यम से है। यही स्थिति है और प्रतिवादी की ओर से बिना किसी ठोस और उचित स्पष्टीकरण के विवाद उठाने में 7 साल से अधिक की देरी हो रही है, इस न्यायालय के पास यह मानने के अलावा कोई विकल्प नहीं है कि दावा पुराना था और वहां डिमांड नोटिस जमा करने की तारीख पर कोई औद्योगिक विवाद अस्तित्व में नहीं था।

(20) यह विवाद जो पुराना है, इसलिए, अधिनियम की धारा 10 के तहत संदर्भ का विषय-वस्तु नहीं हो सकता है। 7 साल से अधिक की देरी के बाद औद्योगिक विवाद उठाने के लिए प्रतिवादी द्वारा उठाई गई मांग प्रथम दृष्टया खराब और अक्षम है और, इसलिए, संदर्भ श्रम न्यायालय के समक्ष सुनवाई योग्य नहीं था।

(21) उपरोक्त के आलोक में, मुझे इस प्रश्न पर जाना आवश्यक नहीं लगता कि क्या प्रतिवादी-कर्मचारी की सेवाओं की समाप्ति मेसर्स टेलीसाउंड इंडिया लिमिटेड के प्रमाणित स्थायी आदेश 16 के अनुसार नहीं थी।

(22) ऊपर जो कहा गया है, उसे ध्यान में रखते हुए, वर्तमान रिट याचिका की अनुमति दी जाती है और औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, हरियाणा फ़रीदाबाद द्वारा दिनांक 12 अप्रैल, 1985 का आक्षेपित निर्णय (अनुलग्नक पी- 1) पारित किया गया है एतद्वारा रद्द किया जाता 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 इसके उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त होगा।

सरू गोयल

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

(Trainee Judicial Officer)

पानीपत, हरियाणा