न्यायमूर्ति वी. एस. अग्रवाल के समक्ष

मेसर्स व्हर्लपूल ऑफ इंडिया, लिमिटेड। श्री केपीएस

के माध्यम से. यादव यह *सामान्य अटॉर्नी है,- याचिकाकर्ता*

बनाम

प्रेसीडिंग ऑफ़िसर, लेबर कोर्ट, फरीदाबाद अन्य,-रिसोपॉन्डेंट्स

1997 की सिविल रिट याचिका संख्या 11673

13जुलाई, 1999

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947- धारा 33 (2)-कुछ शर्तों के अधीन त्रिपक्षीय समझौते के तहत केल्विनेटर ऑफ इंडिया के कर्मचारियों की सेवानिवृत्ति की आयु 58 निर्धारित की गई-कंपनी को नए प्रमाण पत्र के तहत व्हर्पूल ऑफ इंडिया लिमिटेड में बदल दिया गया-95 का स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति स्कीम घोषित किया गया- सेवानिवृत्ति की आयु 55 वर्ष के आधार पर गोल्डन हैंड शेक का विकल्प चुनने वालों के लिए मुआवजा पैकेज को फिर से स्वीकार किया गया-मुआवजे के लिए श्रम न्यायालय के समक्ष धारा 33 (2) सी के तहत दावा किया गया

(3) 1997 पी. एल. जे. 654

58 वर्ष की आयु में- धोखाधड़ी की याचिका और निपटान की व्याख्या- राहत प्रदान करने वाली श्रम अदालत- आदेश के खिलाफ रिट याचिका में दावे को असमर्थनीय माना गया क्योंकि यह पहले से मौजूद अधिकार पर आधारित *नहीं था- हालांकि, कर्मचारियों को औद्योगिक विवाद उठाने के लिए स्वतंत्र छोड़ दिया गया।*

ऐसा मानते हुए, श्रमिकों के निजी प्रतिवादीगण ने तर्क दिया कि उन्हें धोखा दिया गया है।उन पर धोखाधड़ी की गई है।वास्तव में, सेवानिवृत्ति की आयु 58 वर्ष थी।समझौते में, यह उल्लेख किया गया था कि यह 55 वर्ष है जो सेवानिवृत्ति की मूल आयु थी जब वे याचिकाकर्ता कंपनी के रोजगार में शामिल हुए थे, उक्त तथ्य को श्रम न्यायालय का समर्थन मिला।श्रम न्यायालय जानबूझकर अनजाने में हुई गलती के बारे में बताता है।समझौता हो गया था।कर्मचारी ने लाभ उठाया और उन्हें कुछ राशि का भुगतान किया गया।यदि कोई धोखाधड़ी हुई है, तो यह पहले से मौजूद अधिकार नहीं है।यह निर्णय लेने की आवश्यकता होती है।इसलिए इसे सही नहीं माना जा सकता था कि यह किस हिसाब से गणना का मामला था।यह सच है जैसा कि निजी प्रतिवादीगण की ओर से आग्रह किया गया था, ऊपर उल्लिखित सर्वोच्च न्यायालय के पहले के फैसले पर भरोसा करते हुए कि श्रम न्यायालय निर्णय का खंडन कर सकता है, लेकिन धोखाधड़ी का प्रश्न निर्धारित किया जाना था, फिर श्रम न्यायालय को सबसे पहले इस संबंध में अधिकार का निर्णय करना था, किसी भी कल्पना के विस्तार से यह नहीं माना जा सकता था कि यह पहले से मौजूद अधिकार था।

(पैरा 32)

आगे यह अभिनिर्धारित किया गया कि पहले से मौजूद अधिकार प्रबंधन और श्रमिकों के साथ-साथ उनके संघ के बीच हुए समझौते के आधार पर हैं।यदि उन्हें दूसरी योजना का लाभ उठाना है तो यह निपटान के आधार पर पहले से मौजूद अधिकार नहीं है।यदि उपलब्ध हो तो वे अधिनियम की धारा 10 के तहत उचित निर्णय के लिए एक संदर्भ प्राप्त करके निश्चित रूप से लाभ उठा सकते हैं। लेकिन यह नहीं माना जा सकता है कि अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत, जून, 1995 की दूसरी योजना को सेवा में लगाया जा सकता है जो याचिकाकर्ता-कंपनी और निजी प्रतिवादीगण के बीच समझौता नहीं है।

(पैरा 33)

आगे यह अभिनिर्धारित किया गया कि अधिकतम श्रम उक्त समझौते की व्याख्या कर सकता है और यदि कुछ और देय हो तो श्रमिकों को लाभ दिया जा सकता है, लेकिन श्रम न्यायालय धोखाधड़ी के विवाद में हस्तक्षेप नहीं कर सकता है, यदि कोई हो, क्योंकि निष्पादन में धोखाधड़ी के आधार पर डिक्री को संशोधित नहीं किया जा सकता है।इसी तरह जब सेवानिवृत्ति की आयु के बारे में एक बुनियादी विवाद था, तो यह पहले से मौजूद अधिकार से संबंधित नहीं था।इसलिए, इस संबंध में श्रम न्यायालय के निर्णय को कायम नहीं रखा जा सकता है।

(पैरा 37)

एम. एल. सरीन, वरिष्ठ अधिवक्ता, हर्ष रेखा, अधिवक्ता, और ए. एस. चड्ढा, अधिवक्ता, एस. एस. *वालिया, याचिकाकर्ताओं के लिए अधिवक्ता*

पी. एस. पटवालिया, अधिवक्ता और अनिल शुक्ला, *निजी प्रतिवादीगण के अधिवक्ता।*

वी. एस. अग्रवाल, जे.

(1) यह निर्णय 1997 की दो सिविल रिट याचिका संख्या 11672 और 11673 को नियंत्रित करेगा क्योंकि दोनों रिट याचिकाओं में तथ्य और विवाद में प्रश्न समान हैं।याचिकाकर्ता कंपनी के बड़ी संख्या में कर्मचारियों ने अलग-अलग रिट याचिकाएं दायर की थीं।सुविधा के लिए, 1997 की सिविल रिट याचिका संख्या 11673 में प्रतिवादी संख्या 2, जीत सिंह से संबंधित तथ्यों का आसानी से उल्लेख किया जा सकता है।

(2) 16 मई, 1996 से पहले, याचिकाकर्ता (मेसर्स व्हर्लपूल ऑफ इंडिया लिमिटेड) को केल्विनेटर ऑफ इंडिया लिमिटेड के रूप में जाना जाता था और पंजीकृत किया जाता था।निगमन का एक नया प्रमाण पत्र प्राप्त किया गया था।

(3) इससे पहले, याचिकाकर्ता कंपनी के कर्मचारियों की सेवानिवृत्ति की आयु, जो उस समय मेसर्स केल्विनेटर ऑफ इंडिया लिमिटेड में कार्यरत थे, 55 वर्ष थी।औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में "अधिनियम") की धारा 12 (3) के तहत दोनों पक्षों के बीच 24 जुलाई, 1989 को एक त्रिपक्षीय समझौता हुआ था।प्रबंधन *द्वारा* 13 दिसंबर, 1989 को जारी परिपत्र के माध्यम से, इसकी पुष्टि की गई थी और सेवानिवृत्ति की आयु से संबंधित यह निम्नानुसार हैः—

> "प्रचलित प्रथा के अनुसार, सभी कर्मचारी (ग्रेड 12 तक) 55 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर कंपनी से सेवानिवृत्त हो जाते हैं और यदि वे चिकित्सकीय रूप से स्वस्थ हैं और अन्यथा उपयुक्त पाए जाते हैं तो उन्हें एक वर्ष का अनुबंध दिया जाता है।लेकिन संघ के अनुरोध पर प्रबंधन द्वारा यह सहमति व्यक्त की गई है कि यदि कर्मचारियों को उनके पिछले रोजगार रिकॉर्ड, आचरण और चिकित्सा योग्यता के आधार पर उपयुक्त माना जाता है तो अब से कर्मचारियों को 58 वर्ष की आयु प्राप्त करने तक हर बार एक वर्ष का विस्तार दिया जाएगा।हालाँकि, उन्हें 58 वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त कर दिया जाएगा।"

(4) इस प्रक्रिया में ऊपर उल्लिखित कुछ शर्तों के अधीन सेवानिवृत्ति की आयु को बढ़ाकर 58 वर्ष कर दिया गया था।26 मई, 1995 के एक परिपत्र के माध्यम से, प्रशिक्षुओं को छोड़कर सभी स्थायी कर्मचारियों के लिए स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना की घोषणा की गई थी।इस योजना में प्रावधान किया गया था कि सेवानिवृत्त होने का विकल्प चुनने वाले कर्मचारियों को मुआवजा दिया जाएगा

इसके नीचे।वर्तमान रिट याचिका के प्रयोजन के लिए उक्त योजना का प्रासंगिक भाग निम्नानुसार हैः—

> "क्षतिपूर्ति
>
> जो कर्मचारी इस योजना का विकल्प चुनते हैं, वे इससे कम के बराबर मुआवजे की राशि के हकदार होंगे
>
> 1. 3 महीने (बुनियादी + महँगाई भत्ता) x
>   सेवा के वर्षों की संख्या।
> 2. 1 महीना (बुनियादी + महँगाई भत्ता) x
>   सेवानिवृत्ति की आयु तक महीनों की संख्या।
>
> इस उद्देश्य के लिए, 1 जून, 1995 को संरक्षण के लिए शुरू करने की तिथि के रूप में गणना करने के लिए उपस्थित किए जाने वाले अवधि की गणना करने के लिए की जाएगी और सेवानिवृत्ति आयु जैसा कि नियुक्ति आदेश में उल्लिखित होगी।"

(5) 23 जून, 1995 को इसे संशोधित किया गया और 40 वर्ष से अधिक आयु के या कंपनी के साथ 10 वर्ष के अनुभव वाले कर्मचारियों के लिए न्यूनतम भुगतान खंड को वापस ले लिया गया।उक्त कर्मचारियों को योजना के पैरा 1, पृष्ठ 1 के खंड के अनुसार भुगतान किया जाना था।

(6) सभी निजी प्रतिवादीगण ने योजना का लाभ उठाने के लिए आवेदन किया।जीत सिंह ने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना का लाभ उठाने के लिए एक आवेदन भी प्रस्तुत किया।उनका 2 जून, 1995 का आवेदन इस प्रकार

हैः—

"मैं अब के. ओ. आई. कर्मचारियों को दिए जा रहे वी. आर. एस. के लिए आवेदन करना चाहता हूं।मैं अपनी सेवाओं में राहत के लिए अपना अनुरोध प्रस्तुत कर रहा हूं।कृपया मुझे राहत देने और मेरे खातों का जल्द से जल्द निपटान करने की व्यवस्था करें।

नाम -जीत सिंह

विभागःकम्प.एसली।

टोकन क्रमांक:40345

नौकरी का शीर्षकःचार्ज हाथ

नौकरी की तारीखः01-06-1972

मैं समझता हूं कि मेरे अनुरोध पर आवेदन की तारीख और संगठन की जरूरतों के आधार पर विचार किया जाएगा।

विचार के लिए धन्यवाद।

हस्ताक्षर किए गएःएस. डी./- तिथिः2-6-95

(7) याचिकाकर्ता द्वारा 28 जून 1995 को एक उत्तर कंपनी को भेजा कि स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना की शर्तों के अनुसार, जीत सिंह वी. आर. एस. के तहत संलग्न भुगतान वाउचर के अनुसार भुगतान करने के हकदार हैं। उनका आवेदन स्वीकार कर लिया गया और इसे वापस नहीं लिया जा सका।नीचे जीत सिंह के प्रस्ताव को स्वीकार करने वाला उक्त पत्र उक्त कर्मचारी का समर्थन है जो निम्नानुसार हैः—

"मैंने उपरोक्त को अच्छी तरह से देखा है और सामग्री को समझा है।संलग्न भुगतान वाउचर में उल्लिखित राशियों को मेरे द्वारा जांचा गया है और क्रम में पाया गया है।मुझे भी यही स्वीकार्य है।"

एस. डी./- (कर्मचारी का हस्ताक्षर)

(8) उक्त भुगतान वाउचर जीत सिंह द्वारा स्वीकार किया गया था।

(9) इसके अलावा, याचिकाकर्ता-कंपनी और जीत सिंह के बीच एक औपचारिक समझौता हुआ था।यह उल्लेख किया गया था कि कर्मचारी का इस्तीफा 28 जून, 1995 से प्रभावी होगा।उक्त तिथि पर, कर्मचारी को उसकी सभी जिम्मेदारियों और कर्तव्यों से मुक्त कर दिया जाएगा और याचिकाकर्ता कंपनी के रोजगार में रहना बंद कर दिया जाएगा।रु. 2,75,235,-20 का भुगतान सभी दावों और बकाया के पूर्ण और अंतिम निपटान में किया गया था।इस राशि में वर्ष 1994-95 के बोनस को छोड़कर,, उनकी अर्जित मजदूरी, छुट्टी के बदले में मजदूरी, नोटिस वेतन, अनुग्रह राशि का भुगतान और ग्रेच्युटी के अलावा मुआवजा आदि शामिल थे।समझौता ज्ञापन पर भी हस्ताक्षर किए गए थे।उसी का प्रासंगिक हिस्सा नीचे दिया गया हैः—

"कंपनी कर्मचारी को रुपये की राशि का भुगतान करने के लिए सहमत है। 2, 75, सभी दावों/बकाया/मांगों के पूर्ण और अंतिम निपटान में और कर्मचारी रोजगार से संबंधित अपने दावे सहित अपने सभी दावों/बकाया/मांगों के पूर्ण और अंतिम निपटान में उक्त राशि को स्वीकार करता है।उपरोक्त राशि में उसकी अर्जित मजदूरी, छुट्टी के बदले में मजदूरी, नोटिस वेतन, यदि देय हो तो मुआवजे सहित अनुग्रह राशि, ग्रेच्युटी आदि शामिल हैं, केवल वर्ष 1994-95 के बोनस को छोड़कर, जो 1965 के बोनस अधिनियम की प्रावधानों के अनुसार भुगतान किया जाएगा।

कर्मचारी आगे इस बात से सहमत है कि कंपनी द्वारा किया गया भुगतान न्यायसंगत और उचित है और वह अपनी स्वतंत्र इच्छा और आज्ञानुषासन, से इसे पूरी तरह से स्वीकार करता है और वह भविष्य में रोजगार या किसी अन्य मौद्रिक लाभ से संबंधित किसी भी विवाद या किसी भी प्राधिकरण के समक्ष कोई दावा नहीं करेगा।वह इस बात से सहमत है कि उसका किसी भी प्राधिकरण के समक्ष कोई दावा/विवाद नहीं है और यदि किसी भी प्रकार का कोई दावा लंबित है, तो उसे इस समझौते के आधार पर निपटाया/वापस लिया गया माना जाएगा।"

उकेरी गई योजना के परिपालन में, 1616 पात्र कर्मचारियों में से 930 ने स्वेच्छा से सेवानिवृत्ति की मांग की थी। उनमें से 632 को उनके अनुरोध को मान्यता दी गई और उन्हें योजना के तहत देने योग्य मुआवजा और अन्य लाभ दिए गए। मांगकर्ता कंपनी और केल्विनेटर ऑफ इंडिया लिमिटेड के कर्मचारियों के संघ के बीच समझौता हुआ था (परिस्थिति P-15 के साथ)।

उक्त समझौते के लगभग एक वर्ष बाद, प्रतिवादीगण द्वारा अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत श्रम न्यायालय में एक आवेदन दायर किया गया था।यह बताया गया कि याचिकाकर्ता-कंपनी ने 26 मई, *1995* के परिपत्र के माध्यम से श्रमिकों को स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना की पेशकश की थी।सेवानिवृत्ति की आयु 58 वर्ष थी।याचिकाकर्ता-कंपनी ने यह भी आश्वासन दिया कि 13 दिसंबर, 1989 के परिपत्र के अनुसार सेवानिवृत्ति की आयु 58 वर्ष होगी।प्रतिवादीगण को आश्चर्यचकित करते हुए, प्रस्ताव को स्वीकार करते हुए, याचिकाकर्ता-कंपनी ने सभी लाभों की गणना की जैसे कि सेवानिवृत्ति की आयु 55 वर्ष थी।यह 13 दिसंबर, 1989 के परिपत्र का उल्लंघन करते हुए किया गया है।याचिकाकर्ता-कंपनी द्वारा प्रतिवादीगण को स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना के कागजातों पर हस्ताक्षर करने के लिए प्रेरित करके एक चाल/धोखाधड़ी की गई थी।इसके अलावा, यह दावा किया गया है कि प्रतिवादीगण प्रबंधन और कर्मचारी संघ के बीच 13 दिसंबर, 1995 को हुए त्रिपक्षीय समझौते के तहत उन्हें प्राप्त लाभों के हकदार थे।यह समझौता उन सभी कर्मचारियों पर लागू हुआ जिनके नाम 30 जून, 1995 को याचिकाकर्ता-कंपनी की सूची में पैदा हुए थे।इस समझौते के तहत सभी कर्मचारियों को 1 जुलाई, 1995 से लाभ दिया गया था।समझौते के खंड 21 के अनुसार, चूंकि प्रतिवादीगण के नाम 30 जून, 1995 को याचिकाकर्ता कंपनी की सूची में पैदा हुए थे, इसलिए वे मौद्रिक लाभों के हकदार थे।इसके अलावा, यह भी दावा किया गया कि प्रतिवादी कर्मचारी बेटी की विवाह योजना के लाभों के हकदार थे।

(10) याचिकाकर्ता-कंपनी ने उक्त आवेदन का विरोध किया। इस बात पर जोर दिया कि अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत आवेदन बनाए रखने योग्य नहीं था क्योंकि यह किसी भी मौजूदा निर्वाह अधिकारों पर आधारित नहीं है।और यह भी दावा किया गया क कि आवेदन रोक और छूट के सिद्धांत द्वारा वर्जित है।आगे यह दलील दी गई कि प्रत्येक प्रतिवादीगण ने योजना को अच्छी तरह से देखा, समझा और समझा।उनमें से प्रत्येक ने उन्हें दी गई राशि स्वीकार कर ली थी।समझौते के संदर्भ में एक समझौते को निष्पादित किया गया था और प्रतिवादीगण अब अधिनियम की धारा 33-सी (2) के संदर्भ में दावा नहीं कर सकते हैं। यह भी उल्लेख किया गया कि कुछ कर्मचारियों ने 30 जून, 1995 से पहले नौकरी भी छोड़ दी थी।इस बात से इनकार किया गया कि कोई भी प्रतिवादीगण अपने दावे के संदर्भ में और मुआवजे का हकदार है कि उनकी सेवानिवृत्ति की आयु 58 वर्ष थी या कि वे याचिकाकर्ता-निगम के किसी भी पद पर कार्यरत थे।

(11) श्रम न्यायालय ने मुद्दों को तैयार किया।यह आयोजित *किया गया* था-विवादित पुरस्कार के माध्यम से कि सेवानिवृत्ति की आयु 58 वर्ष थी।समझौते में एक वैधानिक बल था।नियोक्ता-याचिकाकर्ता ने भ्रम पैदा किया था और धोखाधड़ी और गलत तरीके से पेश किया गया था।यह भी निष्कर्ष निकाला गया कि कुछ कर्मचारी 30 जून, 1995 के बाद भी याचिकाकर्ता-कंपनी के रोल पर बने हुए हैं।वाउचरों ने दिखाया कि वे 30 जून, 1995 के बाद याचिकाकर्ता-कंपनी की सेवा में थे और इस प्रकार वे दूसरी योजना के लाभों के हकदार थे।इसलिए, विवादित *पुरस्कार* के माध्यम से, श्रम न्यायालय ने कुछ प्रतिवादीगण को व्यक्तिगत राशि प्रदान की।

(12) 23 अप्रैल, 1997 के उक्त निर्णय से व्यथित होकर वर्तमान रिट याचिका दायर की गई है।

(13) याचिकाकर्ता की ओर से, यह तर्क दिया गया था, जो मुख्य तर्क था, कि विचाराधीन विवाद अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत नहीं आता है। तर्कों के दौरान आगे यह दावा किया गया कि प्रत्येक प्रतिवादीगण सेवानिवृत्त हो गया था और उसने अपने दावे के पूर्ण और अंतिम निपटारे में बड़ी राशि स्वीकार की थी।यह प्रयास करना या यह निर्धारित करना श्रम न्यायालय के अधिकार क्षेत्र में नहीं था कि ये लेन-देन वैध थे या अमान्य।भुगतान निपटान के संदर्भ में किया गया था और उनकी सेवानिवृत्ति की मूल आयु 55 वर्ष थी।यहां तक कि 13 दिसंबर, 1989 का परिपत्र भी कर्मचारी को 55 वर्ष की आयु के बाद पद पर बने रहने का कोई अधिकार नहीं देता है क्योंकि यह दावा किया जाता है कि इसके तहत भी उसे पात्रता (चिकित्सा योग्यता और उपयुक्तता) की कुछ शर्तों को पूरा करना होता है।किसी भी मामले में, यह बताया गया था कि समझौता वैध रूप से किया गया था और आगे लाभ नहीं दिया जा सकता था।

(14) इसके विपरीत, प्रतिवादीगण के विद्वान वकील ने जोरदार आग्रह किया कि अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत श्रम न्यायालय समझौते की व्याख्या करने के लिए सक्षम है।विवाद का कोई बड़ा निर्धारण नहीं था।श्रम न्यायालय ने केवल मौद्रिक लाभों की गणना की थी।उन्होंने आगे आग्रह किया कि श्रम न्यायालय द्वारा इस संबंध में जांच भी की जा सकती है।यह भी तर्क दिया गया कि कई प्रतिवादीगण 30 जून, 1995 के बाद याचिकाकर्ता कंपनी की सूची में थे।वे दूसरी योजना के लाभ के हकदार थे और इसके तथ्यों पर आगे यह तर्क दिया गया कि सेवानिवृत्ति की आयु, किसी भी मामले में, 58 वर्ष थी।

(15) जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, मुख्य विवाद यह रहा है कि क्या मामले के तथ्यों में निजी प्रतिवादीगण ऐसा कर सकते है

अधिनियम की धारा 33-सी (2) को लागू करें या नहीं?द सेंट्रल बैंक ऑफ इंडिया लिमिटेड बनाम रिलायंस के मामले में सुप्रीम कोर्ट के प्रसिद्ध फैसले पर रिलायंस को *दृढ़ता से रखा गया है।पी. एस.* राजागोपलान *आदि। (1) ।वास्तव में उक्त* मामले के तथ्यों का उल्लेख करने की आवश्यकता नहीं है।उच्चतम न्यायालय ने अधिनियम की धारा 33-सी (2) के प्रावधानों के दायरे और दायरे पर विचार किया। इस बात की पृष्ठभूमि देने के बाद कि औद्योगिक विवाद अधिनियम में अधिनियम की धारा 33सी (2) कैसे अस्तित्व में आई, सर्वोच्च न्यायालय ने कहा कि समझौते की व्याख्या और व्याख्या भी की जा सकती है।फैसले के पैराग्राफ 16 में, सर्वोच्च न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणी कीः—

M/s Whirlpool of India Ltd. through Sh. P.K.S. Yadav its General Attorney v.
Presiding Officer(2), Labour Court Faridabad and Another (M.S. Aggarwal, J.)

" धारा 33सी (2) के तहत दावा स्पष्ट रूप से बताता है कि

धन के संदर्भ में लाभ की गणना के बारे में प्रश्न का निर्धारण, कुछ मामलों में, अधिकार के अस्तित्व की जांच से पहले किया जा सकता है और ऐसी जांच को मुख्य निर्धारण के लिए आकस्मिक माना जाना चाहिए जो उप-अनुभाग द्वारा श्रम न्यायालय को सौंपा गया है।(2).जैसा कि मैक्सवेल ने कहा है, "जहां एक अधिनियम एक अधिकार क्षेत्र प्रदान करता है, यह निहित रूप से सभी कार्यों को करने या ऐसे साधनों को नियोजित करने की शक्ति भी प्रदान करता है, जो इसके निष्पादन के लिए अनिवार्य रूप से आवश्यक हैं।" हमें तदनुसार यह अभिनिर्धारित करना चाहिए कि धारा 33सी (2) उन श्रमिकों के मामलों को अपने दायरे में लेती है जिन्होंने दावा किया था कि जिस लाभ के लिए वे हकदार हैं, उसकी गणना धन के संदर्भ में की जानी चाहिए, भले ही उस लाभ के अधिकार पर जिसके आधार पर उनका दावा किया गया है, उनके नियोक्ताओं द्वारा विवादित है।संयोग से, यह जोड़ना प्रासंगिक हो सकता है कि यह उप-एस के तहत कुछ अजीब होगा।(3), श्रम न्यायालय को लाभ के धन मूल्य की गणना करने का कार्य आयुक्त को सौंपने के लिए अधिकृत किया जाना चाहिए था यदि उक्त प्रश्न का निर्धारण उप-धारा (2) के तहत लॉबर न्यायालय को सौंपा गया एकमात्र कार्य था।दूसरी ओर, उप-एस।(3) यह समझ में आता है यदि यह माना जाता है कि आयुक्त को जो सौंपा जा सकता है, उसमें उप-धाराओं के तहत श्रम न्यायालय के कार्य का केवल एक हिस्सा शामिल है।(2)."

(16) उक्त निर्णय के अनुच्छेद 18 में यह स्पष्ट किया गया था कि न्यायालय पुरस्कार की व्याख्या कर सकता है और इस संबंध में जांच भी कर सकता है।उच्चतम न्यायालय ने निम्नानुसार अभिनिर्धारित कियाः—

"इसके अलावा, इसमें कोई संदेह नहीं हो सकता है कि जब श्रम न्यायालय को एक व्यक्तिगत कर्मचारी को अपने मौजूदा व्यक्तिगत अधिकारों को निष्पादित करने या लागू करने की अनुमति देने की शक्ति दी जाती है, तो यह वस्तुतः कुछ मामलों में निष्पादन शक्तियों का प्रयोग कर रहा है और यह अच्छी तरह से तय है कि यह निष्पादन न्यायालय के लिए डिक्री की व्याख्या करने के लिए खुला है।

> निष्पादन के उद्देश्य से।यह निश्चित रूप से सच है कि निष्पादन न्यायालय डिक्री के पीछे नहीं जा सकता है, न ही वह डिक्री के प्रावधानों में जोड़ या घटा सकता है।ये सीमाएँ श्रम न्यायालय पर भी लागू होती हैं, लेकिन निष्पादन न्यायालय की तरह, श्रम न्यायालय भी उस निर्णय या समझौते की व्याख्या *करने* में सक्षम होगा, जिसके आधार पर एक कर्मचारी S.33C (2) के तहत अपने दावे को आधार बनाता है।इसलिए, हमें यह अभिनिर्धारित करने में कोई कठिनाई महसूस नहीं होती है कि S.33C (2) के तहत आवश्यक निर्धारण करने के उद्देश्य से, उचित मामलों में, *श्रम* न्यायालय के लिए उस निर्णय या समझौते की व्याख्या करने के लिए खुला होगा, जिस पर श्रमिक का अधिकार है।"

I.L.R. Punjab and Haryana 2000 (1)

(17) हालाँकि, सर्वोच्च न्यायालय ने कुछ मामलों पर विचार किया जो सामने आ सकते हैं और आगे कहा कि यह एक डिक्री के निष्पादन की तरह है।निष्पादन न्यायालय निष्पादन के उद्देश्य के लिए डिक्री की व्याख्या करने के लिए खुला है, लेकिन वह डिक्री के पीछे नहीं जा सकता है और न ही डिक्री के प्रावधानों को जोड़ या घटा सकता है।यह आगे निष्कर्ष निकाला गया कि यदि समझौता मौजूद है और चालू रहता है, तो समझौते के साथ असंगत अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत कोई दावा नहीं किया जा सकता है।इस संबंध में सटीक निष्कर्ष इस प्रकार हैं:—

> "यदि समझौता मौजूद है और चालू रहता है, तो उक्त समझौते के साथ असंगत धारा 33-(2) के तहत कोई दावा नहीं किया जा सकता है।यदि समझौता समाप्त करने का इरादा है, तो उस ओर से उचित कदम उठाने पड़ सकते हैं और उसके बाद उत्पन्न होने वाले विवाद को अधिनियम द्वारा निर्धारित अन्य प्रक्रिया के अनुसार निपटाया जा सकता है।

(18) उच्चतम न्यायालय का उक्त निर्णय मार्गदर्शक रहा है और बार-बार इसका पालन किया गया है।

(19) इसी तरह, बॉम्बे गैस कंपनी *लिमिटेड बनाम के मामले* में।गोपाल *भीमा और अन्य। (2) ।कर्मचारियों द्वारा* यह तर्क दिया गया था कि जिस पुरस्कार पर दावा किया गया था, वह अधिकार क्षेत्र से बाहर था।एक बार फिर उच्चतम न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि अधिनियम की धारा 33-सी (2) निष्पादन कार्यवाही की प्रकृति में है और यदि निष्पादन के लिए दी गई डिक्री अमान्य थी, तो न्यायालय इसे निष्पादित करने से इनकार कर सकता है।उच्चतम न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणी की:—

> " धारा 33सी (2) द्वारा विचार की गई कार्यवाहियां कई मामलों में हैं -
> निष्पादन कार्यवाहियों के समान मामले और श्रम न्यायालय जिसे धन के संदर्भ में गणना करने के लिए कहा जाता है कि एक औद्योगिक कर्मचारी द्वारा दावा किया गया लाभ, ऐसे मामलों में, संहिता द्वारा शासित निष्पादन कार्यवाहियों की स्थिति में है।

सिविल प्रक्रिया की धारा 33सी (2) के अधीन श्रम न्यायालय उस अधिनिर्णय की व्याख्या करने के लिए सक्षम होगा जिस पर दावा आधारित है, और यह इस याचिका पर विचार करने के लिए भी खुला होगा कि जिस अधिनिर्णय को लागू करने की मांग की गई है वह अमान्य है।इसमें कोई संदेह नहीं है कि यदि निष्पादन में दी गई डिक्री को अमान्य दिखाया जाता है, तो निष्पादन अदालत इसे निष्पादित करने से इनकार कर सकती है।

(20) अनोटल कंस्ट्रक्शन कं. (प्राइवेट) लिमिटेड के *मामले में ई. सुप्रीम कोर्ट* की *एक और बेंच। बनाम। उत्तर प्रदेश राज्य और* अन्य (3) ने एक बार फिर अधिनियम की धारा 33-सी (2) के लागू होने के दायरे पर विचार किया। उच्चतम न्यायालय उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 पर विचार कर *रहा* था।प्रासंगिक प्रावधान अधिनियम की धारा 33-सी (एल) और (2) के साथ परा-सामग्री थे। अधिनियम की धारा 33-सी (एल) और (2) का दायरा तैयार किया गया था और यह अभिनिर्धारित किया गया था कि जांच भी की जा सकती है।आयोजित किया गया।एक केवल अंकगणितीय गणना तक ही सीमित नहीं है।वापस किए गए निष्कर्ष इस प्रकार थेः—

> **" पहली उप-धारा के तहत राज्य सरकार (या उसके** प्रतिनिधि), यदि संतुष्ट हो जाता है कि कोई धन देय है, तो कलेक्टर को एक प्रमाण पत्र जारी करने में सक्षम है, जो तब भूमि राजस्व के बकाया के रूप में राशि की वसूली करने के लिए आगे बढ़ता है।दूसरा भाग तब धन के संदर्भ में गणना योग्य लाभ की बात करता है जो एक न्यायाधिकरण द्वारा गणना किए जाने के बाद फिर से उसी तरह से वसूल किया जाता है जैसे पहले भाग के तहत देय धन।यह योजना धारा 6-एच, उप-एस. एस. के माध्यम से चलती है।(1) और (2)।
>
> यह स्पष्ट है कि दोनों उप-खंडों के बीच कुछ अंतर है।यह इस तथ्य से उत्पन्न होता है कि दूसरी उप-धारा में विचार किया गया लाभ "देय धन" नहीं है, बल्कि कुछ लाभ या अनुलाभ है जिसे धन के संदर्भ में गिना जा सकता है।डिवीजनल बेंच ने उन लाभों के उपयुक्त उदाहरण दिए हैं जो धन के संदर्भ में गणना योग्य हैं, लेकिन जब तक गणना नहीं की जाती है तब तक "धन देय" नहीं है।उदाहरण के लिए, ट्री क्वार्टर के लाभ का नुकसान "देय धन" का नुकसान नहीं है, हालांकि इस तरह के नुकसान की गणना पूछताछ और समीकरण द्वारा धन के संदर्भ में की जा सकती है।एक ओर "देय धन" और एक "लाभ" के बीच का अंतर जो "देय धन" नहीं है, लेकिन जो दूसरी ओर समतुल्य धन निर्धारित होने के बाद ऐसा हो सकता है, दोनों उप-धाराओं के संचालन के क्षेत्रों को चिह्नित करता है।यदि "लाभ" शब्द को मजदूरी की मात्र अंकगणितीय गणना के मामले को शामिल करने के लिए लिया जाता है, तो पहली उप-धारा का शायद ही कोई उपयोग होता।गणना के प्रत्येक मामले को, हालांकि, सरल, पहले एक न्यायाधिकरण के समक्ष जाना होगा।हमारे फैसले में, एक मामला
>
> **जैसे कि वर्तमान, जहां बकाया धन बेरोजगारी की अवधि के लिए मजदूरी है, पहली उप-धारा द्वारा कवर किया जाता है न कि दूसरी।इसमें कोई संदेह नहीं है कि कुछ गणना उस राशि के निर्धारण में प्रवेश करती है जिसके लिए प्रमाण पत्र अंततः जारी किए जाएंगे, लेकिन यह गणना दूसरी उप-धारा में उल्लिखित प्रकार की नहीं है और इसे विस्तृत वाक्यांश "लाभ जो गणना करने में सक्षम है धन के संदर्भ में" में फिट नहीं किया जा सकता है।पहली उप-धारा के तहत "देय धन" और दूसरी उप-धारा के तहत लाभ "देय धन" बनने से पहले धन के संदर्भ में लाभ की गणना करने की आवश्यकता के बीच दो उप-धाराओं में अंतर से पता चलता है कि दूसरी उप-धारा की विस्तृत प्रक्रिया के तहत देय राशि की केवल अंकगणितीय गणना करने की आवश्यकता नहीं है।इसमें कोई संदेह नहीं है कि अपीलार्थी ने इस सरल गणना के रास्ते में कई बाधाओं को जन्म दिया।**

(21) **रेलिया रिलायंस ने केंद्रीय अंतर्देशीय जल, परिवहन निगम लिमिटेड बनाम केंद्रीय अंतर्देशीय जल, परिवहन निगम** *लिमिटेड के मामले में उच्चतम* **न्यायालय** *द्वारा दिए गए 3 निर्णय* **को आगे रखा।श्रमिक और एक अन्य (4)।मुख्य खनन अभियंता ईस्ट इंडिया** *कोल कंपनी लिमिटेड बनाम ईस्ट इंडिया कोल कंपनी* **लिमिटेड** *के मामले* **में सर्वोच्च न्यायालय का सर्वविदित निर्णय।रामेश्वर (5) को संदर्भित किया गया था और यह दोहराया गया था कि अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत कार्यवाही निष्पादन कार्यवाही की प्रकृति में है।श्रम न्यायालय श्रमिकों के देय धन की गणना करता है।इसके बाद, सर्वोच्च न्यायालय ने इस बात पर विचार किया कि प्रतिवादी के खिलाफ किए गए दावे में निर्धारण के लिए निर्देशित एक जांच शामिल है।इसमें वादी का राहत का अधिकार और प्रतिवादी का संबंधित दायित्व शामिल है।यह अभिनिर्धारित किया गया था कि कौन से मामले अधिनियम की धारा 33-सी (2) के दायरे से बाहर हो सकते हैं और निर्णय के पैराग्राफ 13 में यह**

निम्नानुसार अभिनिर्धारित किया गया थाः—

"एक मुकदमे में, प्रतिवादी के खिलाफ वादी द्वारा किए गए राहत के दावे में (i) वादी के राहत के अधिकार; (ii) प्रतिवादी के संबंधित दायित्व के निर्धारण के लिए निर्देशित जांच शामिल है, जिसमें यह भी शामिल है कि क्या प्रतिवादी बिल्कुल भी उत्तरदायी है या नहीं और (iii) प्रतिवादी के दायित्व की सीमा, यदि कोई हो।राहत देने की दृष्टि से इस तरह के दायित्व से बाहर निकलने को आम तौर पर निष्पादन कार्यवाही का कार्य माना जाता है।निर्धारण संः(iii) ऊपर निर्दिष्ट, अर्थात, प्रतिवादी के दायित्व की सीमा को कभी-कभी निष्पादन में निर्धारण के लिए छोड़ दिया जा सकता है।

कार्यवाही।लेकिन शीर्ष (i) और (ii) के तहत निर्धारणों के मामले में ऐसा नहीं है।इन्हें आम तौर पर मुकदमे के कार्यों के रूप में माना जाता है न कि निष्पादन कार्यवाही के रूप में।चूँकि धारा 33सी (2) के तहत एक कार्यवाही निष्पादन कार्यवाही की प्रकृति में है, इसलिए इसका पालन करना चाहिए कि उपरोक्त निर्धारणों (i) और (ii) की प्रकृति की जांच, आम तौर पर, इसके दायरे से बाहर है।

(22) भारतीय रिजर्व बैंक, नई दिल्ली बनाम भोपाल सिंह पांचाल (6) के मामले में उच्चतम *न्यायालय द्वारा व्यक्त किया गया विचार कोई अलग नहीं* था। *भारतीय रिजर्व बैंक (कर्मचारी)* विनियमों के तहत, किसी कर्मचारी के गिरफ्तार होने की स्थिति में, कर्तव्य से उसकी अनुपस्थिति की अवधि को उसके नियंत्रण में परिस्थितियों से परे नहीं माना जाना चाहिए।संबंधित व्यक्ति को बरी कर दिया गया है।उन्होंने बहाली और मजदूरी वापस करने का दावा किया।अधिनियम की धारा 33-सी (2) को लागू किया गया था।उच्चतम न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि विशिष्ट तथ्यों में अधिनियम की धारा 33-सी (2) का लाभ नहीं दिया जा सकता है और जो निष्कर्ष निकाला गया है वह इस प्रकार हैः—

"इसके अलावा, श्रम न्यायालय को अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत कार्य करते हुए उक्त प्रश्न पर निर्णय लेने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं था।चूँकि वर्तमान मामले में श्रम न्यायालय ने उक्त प्रश्न का निर्णय लेने का कार्य अपने हाथ में लिया है, इसलिए यह स्पष्ट रूप से अपने अधिकार क्षेत्र से अधिक है।अतः श्रम न्यायालय के आदेश को दरकिनार किया जा सकता है।"

(23) दिल्ली नगर निगम बनाम गणेश रजाक और एक अन्य (7) के मामले में *यह सवाल फिर से* शीर्ष *अदालत के समक्ष उठा।यह निष्कर्ष* निकाला गया कि अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत श्रम न्यायालय की शक्तियां उस निर्णय या समझौते की व्याख्या तक फैली हुई हैं, जिस पर श्रमिक का अधिकार है।यदि कोई पूर्व निर्धारण या मान्यता नहीं है तो यह दावे के हक या आधार के विवाद तक नहीं पहुंचता है।उच्चतम न्यायालय ने निष्कर्ष निकाला कि श्रम न्यायालय के पास पहले श्रमिकों की पात्रता पर निर्णय लेने और फिर अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत अपनी शक्ति का प्रयोग करते हुए उस आधार पर निर्णय लिए गए लाभ की गणना करने के लिए आगे बढ़ने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं है। सटीक निष्कर्ष इस प्रकार हैंः—

"श्रम न्यायालय के पास पहले श्रमिकों की पात्रता तय करने और फिर लाभ की गणना करने के लिए आगे बढ़ने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं है।अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत अपनी शक्ति का प्रयोग करते हुए उस आधार पर निर्णय लिया गया। यह केवल तभी होता है जब पात्रता पर नियोक्ता द्वारा पहले निर्णय लिया गया हो या मान्यता दी गई हो और

इसके बाद इसे लागू करने या पूर्वनिर्धारित करने के उद्देश्य से कुछ अस्पष्टता की व्याख्या की आवश्यकता होती है कि व्याख्या को धारा 33-सी (2) के तहत श्रम न्यायालय की शक्ति के लिए आनुषंगिक माना जाता है जैसे कि निष्पादन न्यायालय की डिक्री को उसके निष्पादन के उद्देश्य से व्याख्या करने की शक्ति।"

(24) इसी तरह, भारत संघ बनाम *गुरबचन सिंह और* एक *अन्य (8) के मामले में,* कर्मचारी ने सेवा में प्रवेश किया था, लेकिन अपनी जन्म तिथि का समर्थन करने के लिए स्कूल छोड़ने के प्रमाण पत्र जैसे कोई दस्तावेजी साक्ष्य नहीं रखे थे।उनका मामला मेडिकल बोर्ड को भेजा गया था।मेडिकल बोर्ड ने कहा कि उनकी उम्र 25 वर्ष थी।उन्हें 30 नवंबर, 1980 को सेवानिवृत्त होना था, लेकिन उन्हें 30 नवंबर, 1984 को सेवानिवृत्त होने की अनुमति दी गई।सेवानिवृत्ति की तारीख को लेकर कुछ विवाद था।अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत एक आवेदन दायर किया गया था।श्रम न्यायालय ने उन्हें राहत प्रदान की।उच्चतम न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि श्रम न्यायालय का अधिकार क्षेत्र नए दावे के निर्णय तक नहीं फैला है।सबसे अच्छा, श्रम न्यायालय पुरस्कार की व्याख्या कर सकता था और फिर मजदूरी का निर्धारण कर सकता था।

(25) तारा और अन्य बनाम निदेशक, समाज कल्याण और अन्य (9) के मामले में उच्चतम न्यायालय के निर्णय की *ओर भी न्यायालय* का *ध्यान आकर्षित किया गया, उच्चतम न्यायालय* ने कहा कि अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत आवेदन की स्थिरता का प्रश्न सीमा पर निर्धारित किया जाना आवश्यक था।रोजगार * की स्थिति और प्रकृति विवादित थी और इस संबंध में कोई पूर्व निर्णय नहीं था।अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत आवेदन को विचारणीय नहीं माना गया था।

(26) इस संबंध में, इस विषय पर इस न्यायालय के कुछ निर्णयों पर भी ध्यान दिया जा सकता है।द जनरल मैनेजर, उत्तर *रेलवे, नई दिल्ली बनाम के मामले में।* पीठासीन *अधिकारी, केंद्र सरकार, श्रम न्यायालय, जालंदूर और एक अन्य (10), विवाद* यह था कि कर्मचारी।निर्वाह भत्ता या पूर्ण वेतन और भत्तों के भुगतान का हकदार था।इस न्यायालय ने निष्कर्ष निकाला कि श्रम न्यायालय को ऐसे वेतन और भत्तों के लिए उनके अधिकार का निर्धारण करना था जो बदले में अनिवार्य रूप से महाप्रबंधक द्वारा पारित आदेश की वैधता पर सवाल उठाएगा।कोई मौजूदा अधिकार नहीं था और अधिनियम की धारा 33-सी (2) को लागू नहीं माना गया था।

(27) गुरमिंदर सिंह और अन्य बनाम के मामले में इस न्यायालय *की एक न्यायपीठ। द* बटाला *कोऑपरेटिव शुगर मिल्स लिमिटेड(11), था।*

(8) 1997 (5) एस. सी. मामले 59

(9) (1998) 8 एस. सी. मामले 671

(10) 1983 पी. एल. आर. 467

(11) 1996(1) राजस्व कानून रिपोर्टर 203

ए. एम. ई. विवाद से भी संबंधित और निर्णय के अनुच्छेद 6 में निम्नानुसार अभिनिर्धारित किया गया हैः—

> "जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, विद्वान वकील के एकमात्र विवाद में कोई सार नहीं है।अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत उसके समक्ष प्रस्तुत साक्ष्य के आधार पर श्रमिकों की स्थिति निर्धारित करने की दृष्टि से जांच करना श्रम न्यायालय के दायरे में नहीं है। हम विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा व्यक्त किए गए इस विचार से पूरी तरह सहमत हैं कि यह केवल पहले से मौजूद अधिकार हैं जिन्हें अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत श्रम न्यायालय के समक्ष आंदोलन किया जा सकता है और जहां भी यह श्रमिकों के अधिकार के निर्धारण का सवाल हो सकता है, अनिवार्य रूप से अधिनियम की धारा 10 के तहत एक संदर्भ मांगा जाना चाहिए। अपीलार्थियों के लिए विद्वान वकील का यह तर्क कि पक्षों के बीच पहले से ही एक समझौता था और इसलिए, एकमात्र उचित उपाय अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत एक आवेदन दायर करना था, का कोई गुण नहीं है क्योंकि निपटान में अपीलार्थी जैसे श्रमिकों की श्रेणी को स्थायी आदेशों के संदर्भ में और वेतन बोर्ड की सिफारिशों के संदर्भ में भी विशेष रूप से अस्वीकार कर दिया गया था।

(28) इसी तरह, नगरपालिका समिति *के* मामले में, *गिड बनाम श्रम न्यायालय, भटिंडा और अन्य। (12), पक्षों* के बीच विवाद पर निर्णय लिया गया था।पुरस्कार के बावजूद कारीगर को काम करने के लिए बनाया गया था।यह अभिनिर्धारित किया गया कि मजदूरी की गणना श्रम न्यायालय द्वारा अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत की जा सकती है। निर्णय के पैराग्राफ 7 में, इस न्यायालय ने निम्नानुसार अभिनिर्धारित कियाः—

> "जहां तक नगर निगम, लुधियाना द्वारा दायर 22 रिट याचिकाओं का संबंध है, यह स्वीकृत स्थिति है कि श्रमिकों और नियोक्ता के बीच विवाद को राज्य सरकार द्वारा वर्ष 1969 में औद्योगिक न्यायाधिकरण को भेजा गया था।जैसा कि पहले ही देखा जा चुका है, इस विवाद का फैसला 30 अप्रैल, 1972 के *फैसले* के माध्यम से किया गया था।यह स्पष्ट रूप से माना गया है कि बेलदार "शनिवार को छुट्टियों के हकदार हैं"।इस प्रकार, पक्षों के बीच विवाद पर निर्णय लिया गया था।श्रमिकों के अधिकारों का निर्धारण किया गया था।इस स्थिति में, यह नहीं कहा जा सकता है कि श्रमिक अपने लिए देय राशि की गणना के लिए श्रम न्यायालय का रुख करने के हकदार नहीं थे।शनिवार को छुट्टी पाने के लिए श्रमिकों की पात्रता निर्धारित की गई थी।पुरस्कार के बावजूद उन्हें काम करने के लिए बनाया गया था।इस प्रकार, वे यह दावा करने के हकदार हैं कि अधिक काम करने के लिए मजदूरी -

उन्हें समय दें।इन मजदूरी की गणना श्रम न्यायालय द्वारा की जा सकती थी, जिस दर पर मजदूरी का भुगतान किया जाना था, उसके संबंध में कोई विवाद नहीं था।अतः, यह नहीं कहा जा सकता है कि श्रमिक औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत श्रम न्यायालय का दरवाजा खटखटाने के हकदार नहीं थे।

(29) अंत में, मदन लाई चुघ *बनाम के मामले* में। *पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, पानीपत (13), इस* न्यायालय की एक अन्य पीठ ने कहा कि जब दावा पहले से मौजूद अधिकार पर आधारित नहीं है, तो यह अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत निर्णय का विषय नहीं हो सकता है।

(30) उपरोक्त से, यह स्पष्ट है कि अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत एक याचिका बनाए रखने योग्य है जहां एक व्यक्तिगत कर्मचारी या कर्मचारी देय राशि या राशि का दावा करता है जिस पर लाभ कम किया जाना चाहिए, लेकिन ऐसा दावा पहले से मौजूद अधिकार पर आधारित होना चाहिए।पहले से मौजूद अधिकार या तो समझौते के तहत या किसी पुरस्कार के तहत या अधिनियम के अध्याय 5-ए या 5-बी के प्रावधानों के तहत उनमें निहित होने चाहिए थे। अधिकार से इनकार करने से अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत श्रम न्यायालय का अधिकार क्षेत्र नहीं हटेगा।

(31) जब अधिकार से इनकार किया जाता है, तो श्रम न्यायालय के पास अधिकार क्षेत्र होता है और वह ऐसे अधिकार के अस्तित्व की जांच कर सकता है।इस तरह की जांच इस तरह के अधिकार के मुख्य निर्धारण के लिए आकस्मिक होनी चाहिए।जिस तरह निष्पादन न्यायालय डिक्री की व्याख्या करने के लिए सक्षम है, उसी तरह श्रम न्यायालय भी उस विवाद या निर्णय का अर्थ लगा सकता है जिसके तहत अधिकार का दावा किया जाता है।इसलिए, अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत प्रावधानों का सहारा लेने से पहले, दावे को पूर्ववर्ती शर्त को पूरा करना होगा।एक पहले से मौजूद अधिकार या लाभ होना चाहिए जिसे वह लागू करना चाहता है।यदि वह कुछ नया अधिकार या लाभ चाहता है जो न्यायालय द्वारा या समझौते द्वारा प्रदान या प्रदान नहीं किया गया है, तो उसका उपाय अधिनियम की धारा 10 के तहत है।

(32) इस पृष्ठभूमि में, कोई भी मामले के तथ्यों का उल्लेख कर सकता है।श्रमिकों के निजी प्रतिवादीगण ने तर्क दिया कि उन्हें धोखा दिया गया है।उनके साथ धोखाधड़ी की गई है।वास्तव में, सेवानिवृत्ति की आयु 58 वर्ष थी।समझौते में, यह बताया गया कि यह 55 वर्ष है जो सेवानिवृत्ति की मूल आयु थी जब वे याचिकाकर्ता-कंपनी के रोजगार में शामिल हुए थे।उक्त तथ्य का श्रम न्यायालय ने समर्थन किया।श्रम न्यायालय स्पष्ट रूप से अनजाने में गलती में पड़ गया।समझौता हो गया था।श्रमिकों ने लाभ उठाया और उन्हें कुछ राशि का भुगतान किया गया।यदि कोई धोखाधड़ी हुई है, तो यह पहले से मौजूद अधिकार नहीं है।इसके लिए निर्णय की आवश्यकता होती है।इसलिए, इसे एक अधिकार के रूप में नहीं माना जा सकता था, जिसके बारे में यह गणना का मामला था।यह स्वाभाविक है, जैसा कि सुप्रीम कोर्ट के पहले के फैसलों पर भरोसा करने वाले निजी प्रतिवादीगण की ओर से आग्रह किया गया था।

ऊपर निर्दिष्ट न्यायालय ने कहा कि श्रम न्यायालय निर्णय की व्याख्या कर सकता है, लेकिन यदि धोखाधड़ी के प्रश्न का निर्धारण किया जाना है तो श्रम न्यायालय को सबसे पहले इस संबंध में अधिकार का निर्णय करना है, किसी भी तरह की कल्पना से यह नहीं माना जा सकता है कि यह पहले से मौजूद अधिकार था।

(33) न्यायालय का ध्यान इस तथ्य की ओर आकर्षित किया गया कि 23 जून, 1995 के एक बाद के परिपत्र द्वारा, किसी भी मामले में सेवानिवृत्ति की आयु को बढ़ाकर 58 वर्ष कर दिया गया था।अधिकांश कर्मचारी याचिकाकर्ता-कंपनी के रोल पर थे।इस संबंध में कुछ तथ्यों पर बहुत जोर दिया गया था।एक बार फिर, यह न्यायालय विवाद में जाने के लिए अनिच्छुक था।कारण स्पष्ट हैं।पहले से मौजूद अधिकार प्रबंधन और कामगार के साथ-साथ उनके संघ के बीच हुए समझौते के आधार पर हैं।यदि उन्हें दूसरी योजना का लाभ उठाना है, तो यह निपटान के आधार पर पहले से मौजूद अधिकार नहीं है।यदि उपलब्ध हो तो वे निश्चित रूप से अधिनियम की धारा 10 के तहत उचित निर्णय के लिए एक संदर्भ प्राप्त करके लाभ उठा सकते हैं। लेकिन यह नहीं माना जा सकता है कि अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत, जून, 1995 की दूसरी योजना को सेवा में लगाया जा सकता है जो याचिकाकर्ता-कंपनी और निजी प्रतिवादीगण के बीच समझौता नहीं है।

(34) इस मामले को देखने का एक और तरीका है।जैसा कि ऊपर बताया गया है और पुनरावृत्ति के जोखिम पर पुनः उल्लिखित किया गया है, अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत कार्यवाही निष्पादन कार्यवाही की प्रकृति में है।एक डिक्री को निष्पादित करते समय, निष्पादन न्यायालय पहले से मौजूद अधिकार के आधार पर राशि की गणना करने के लिए इसकी व्याख्या कर सकता है।कभी-कभी, इस संबंध में जांच भी की जा सकती थी, लेकिन निष्पादन न्यायालय समझौते के पीछे नहीं जा सकता है और उस निर्णय को पारित नहीं कर सकता है जो समझौते के लिए पूरी तरह से नया है।श्रम न्यायालय द्वारा ठीक यही किया गया है।

(35) वासुदेव धनजीभाई मोदी बनाम राजाभाई अब्दुल *रहमान और अन्य* (14) *के मामले में उच्चतम न्यायालय* ने कहा कि निष्पादन न्यायालय डिक्री के पीछे नहीं जा सकता है, भले ही वह कानून या तथ्यों पर गलत हो।फैसले के पैराग्राफ 6 में, सर्वोच्च न्यायालय ने निम्नानुसार अभिनिर्धारित कियाः—

> "एक डिक्री निष्पादित करने वाला न्यायालय पक्षों या उनके प्रतिनिधियों के बीच डिक्री के पीछे नहीं जा सकता है; उसे अपने कार्यकाल के अनुसार डिक्री लेनी चाहिए, और किसी भी आपत्ति को स्वीकार नहीं कर सकता है कि डिक्री कानून में या तथ्यों पर गलत थी।जब तक इसे अपील या संशोधन में एक उचित कार्यवाही द्वारा अलग नहीं किया जाता है, तब तक एक डिक्री भले ही गलत हो, फिर भी समानताओं के बीच बाध्यकारी है।"

(36) रामेश्वर दास और ओ. आर. एस. वी. एस. के मामले में *उच्चतम न्यायालय के साथ* भी *यही विचार प्रचलित था।उत्तर* प्रदेश और उत्तर प्रदेश का राज्य (15)।यह वहाँ आयोजित किया गया था

कि निष्पादन न्यायालय आदेश या डिक्री से आगे नहीं बढ़ सकता है।इसे सिविल प्रक्रिया संहिता के आदेश 21 के अनुसार निष्पादित करना होता है।

(37) यहाँ क्या स्थिति है?समझौता हो गया।सबसे अच्छा, श्रम न्यायालय उक्त समझौते की व्याख्या कर सकता था और यदि कुछ और देय था, तो श्रमिकों को लाभ दिया जा सकता था, लेकिन श्रम न्यायालय धोखाधड़ी के विवाद, यदि कोई हो, की व्याख्या या उसमें नहीं जा सकता था, क्योंकि निष्पादन में धोखाधड़ी के आधार पर डिक्री को संशोधित नहीं किया जा सकता है।इसी तरह, जब सेवानिवृत्ति की आयु के बारे में एक बुनियादी विवाद था, तो यह पहले से मौजूद अधिकार से संबंधित नहीं था।इसलिए, इस संबंध में श्रम न्यायालय के निर्णय को कायम नहीं रखा जा सकता है।

(38) इन कारणों से, दोनों रिट याचिकाओं की अनुमति दी जाती है और विवादित पुरस्कारों को निरस्त कर दिया जाता है।

(39) इसमें कुछ भी नहीं कहा गया है जो निजी प्रतिवादीगण को उचित विवाद उठाने और इसे निर्णय के लिए संदर्भित करने से रोकेगा।

पक्षकारों के *अधिवक्ता* के लिए सभी निष्पक्षता में, यह कहा जाना चाहिए कि योग्यता पर कुछ अन्य दलीलों का आग्रह किया गया था और तर्क दिया गया था।इसे छूने का प्रयास नहीं किया गया है, लेकिन यदि श्रम न्यायालय को संदर्भित किया जाता है तो किसी भी घटना में यहां कही गई किसी भी बात को मामले के गुण-दोष पर राय की अभिव्यक्ति के रूप में नहीं लिया जाएगा.

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय याचिकाकर्ता 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 उदेश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

वरुण बंसल,

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी,

गुरूग्राम, हरियाणा