मिया सिंह बनाम. मैसर्स हरियाणा रोडवेज, कैथल और अन्य (ए. पी. चौधरी, न्यायमूर्ति.)

ए. पी. चौधरी न्यायमूर्ति के समक्ष

मिया सिंह,-याचिकाकर्ता।

बनाम

मैसर्स हरियाणा रोडवेज, कैथल और अन्य, - प्रतिवादी।

1987 की सिविल रिट याचिका संख्या 3025

14 सितंबर 1988.

औद्योगिक विवाद अधिनियम (1947 का XIV)-धारा. 33-सी(2)-श्रम न्यायालय के फैसले द्वारा बर्खास्तगी और बहाली के बीच की अवधि के लिए बकाया वेतन का दावा करने वाला श्रमिक-पिछली मजदूरी की राहत के बारे में निर्णय मौन-पिछली मजदूरी के लिए दावा-धारा 33 के तहत कार्यवाही में रखरखाव योग्य है या नहीं- धारा 33-सी(2) के दायरे पर चर्चा की गई। माना गया कि 1964 के अधिनियम 36 द्वारा संशोधन के बाद, औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 की धारा 33-सी की उपधारा (2) के दो भाग हैं। पहला भाग सरलतापूर्वक दावा किए गए धन से संबंधित है और दूसरा भाग धन के संदर्भ में गणना और, यदि कोई हो, लाभ के बारे में बताता है जिसका कामगार हकदार है। क़ानून के शब्दों को स्पष्ट रूप से पढ़ने पर, ऐसा प्रतीत होता है कि कोई भी कामगार अपने नियोक्ता से कोई भी धन प्राप्त करने का हकदार है और यदि धन की राशि के बारे में कोई प्रश्न उठता है, तो प्रश्न का निर्णय श्रम न्यायालय द्वारा किया जा सकता है। दूसरे शब्दों में। धारा 33-सी(2) के तहत श्रम न्यायालय दावों पर विचार करने और उनके निपटान या फ़ैसले का निर्धारण करने में सक्षम है।

पैरा (10)

भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 और 227 के तहत याचिका में प्रार्थना की गई है कि:

(i) 4 फरवरी 1987 के श्रम न्यायालय के आदेश (अनुलग्नक पी/7) को रद्द करने के लिए एक रिट, आदेश या निर्देश पारित किया जाए।

(ii) याचिकाकर्ता को 10 जून, 1982 से 23 मार्च, 1986 तक बकाया वेतन का भुगतान करने के लिए प्रतिवादी संख्या 1 को निर्देश दिया जाए।

(iii) कि याचिकाकर्ता की सेवाओं को स्थायी किया जाए।

(iv) कोई अन्य राहत जिसका याचिकाकर्ता हकदार है, मामले के विशिष्ट तथ्यों और परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए दी जाए।

(v) याचिका की लागत याचिकाकर्ता को दी जाए।

(vi) अनुलग्नक की प्रमाणित प्रतियाँ दाखिल करने की छूट दी जाए।

याचिकाकर्ता की ओर से वकील आभा राठौड़।

उत्तरदाताओं की ओर से सुमित कुमार, एएजी, हरियाणा।

निर्णय

ए. पी. चौधरी, न्यायमूर्ति.-

(1) यह रिट याचिका कानून का एक महत्वपूर्ण प्रश्न उठाती है, जहां औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (इसके बाद इसे अधिनियम कहा जाएगा) की धारा 10(1)(सी) के तहत श्रमिक की सेवा की समाप्ति को शुरू से ही शून्य माना जाता है। क्या देय धन की राशि या किसी लाभ का निर्धारण करना श्रम न्यायालय के अधिकार क्षेत्र में है, जो अधिनियम की धारा 33-सी(2) के तहत धन के संदर्भ में गणना करने में सक्षम है।

(2) प्रश्न की सराहना करने के लिए, मामले के तथ्यों को इस प्रकार बताया जा सकता है:

(3) याचिकाकर्ता को 8 दिसंबर 1976 को हरियाणा रोडवेज डिपो, कैथल में दैनिक वेतन पर चौकीदार नियुक्त किया गया था। उसे मासिक आधार पर 325 प्रति माह रुपये की दर से वेतन का भुगतान किया गया था। वह 9 जून, 1982 तक बिना किसी ब्रेक के काम करते रहे। फिर 10 जून, 1982 के आदेश द्वारा उनकी सेवाएं समाप्त कर दी गईं। प्रबंधन ने अधिनियम की धारा 25-एफ (ए) और 25-एफ (बी) के अनिवार्य प्रावधानों का पालन नहीं किया। कर्मचारी ने 28 जुलाई 1982 को एक मांग नोटिस, अनुलग्नक पी-1ए, प्रबंधन को जारी किया। राज्य सरकार के संदर्भ पर, विवाद को श्रम न्यायालय, फ़रीदाबाद को सौंपा गया था, जिसे बाद में श्रम न्यायालय, अंबाला में स्थानांतरित कर दिया गया था। कार्यकर्ता ने अपना दावा विवरण, अनुलग्नक पी-1 दाखिल किया। प्रबंधन ने लिखित बयान अनुलग्नक पी दायर किया। 2. कर्मकार ने अपना प्रत्युत्तर संलग्नक पृष्ठ दाखिल किया। 3. फ़ैसला, दिनांक 25 नवंबर, 1985, अनुलग्नक पी-4, श्रम न्यायालय, अंबाला ने माना कि याचिकाकर्ता 240 दिनों से अधिक समय तक प्रतिवादी की सेवा में रहा और उसकी सेवाओं की समाप्ति के समय वह न तो कोई नोटिस दिया गया और न ही छंटनी का मुआवजा दिया गया। आगे यह माना

गया कि अधिनियम की धारा 25-एफ (ए) और 25-एफ (बी) के प्रावधान अनिवार्य थे और इसलिए, समाप्ति का आदेश अवैध था और याचिकाकर्ता को बाध्य नहीं करता था। तदनुसार समाप्ति का आदेश रद्द कर दिया गया।

(4) श्रम न्यायालय के आदेश के अनुपालन में, याचिकाकर्ता को प्रतिवादी द्वारा दैनिक वेतन पर हेल्पर/चौकीदार के रूप में नियुक्त किया गया था, आदेश दिनांक 20 मार्च 1986, अनुलग्नक पृष्ठ 5 द्वारा। नियुक्ति आदेश में बकाया वेतन भुगतान का कोई उल्लेख नहीं था. इसके बाद याचिकाकर्ता ने अधिनियम की धारा 33-सी(2) के तहत श्रम न्यायालय, अंबाला में एक आवेदन दायर किया, जिसमें रुपये का दावा किया गया। 10 जून, 1982 से 23 मार्च, 1986 तक वेतन के बकाया के कारण 21,456 रुपये शामिल हैं। लागत के रूप में 1,000. अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत आवेदन की प्रतिलिपि अनुबंध पी 6 है। आवेदन का प्रबंधन द्वारा विरोध किया गया था और आदेश, अनुबंध पी-7, दिनांक 4 फरवरी, 1987 द्वारा, आवेदन को श्रम द्वारा खारिज कर दिया गया था। अदालत। वर्तमान याचिका में, श्रमिक ने श्रम न्यायालय द्वारा अधिनियम की धारा 33-सी(2) के तहत उसके आवेदन को खारिज करने के आदेश की वैधता को चुनौती दी है। याचिकाकर्ता ने प्रार्थना की है कि श्रम न्यायालय के आदेश, अनुबंध पी-7, दिनांक 4 फरवरी, 1987 को रद्द किया जाए; कि उन्हें पहले से उल्लिखित अवधि के लिए बकाया वेतन का भुगतान किया जा सकता है और उनकी सेवाओं को नियमित किया जा सकता है, विशेष रूप से दो व्यक्तियों पोखर सिंह, चौकीदार, और शेर सिंह, गनमैन, जिन्हें याचिकाकर्ता की नियुक्ति के बाद स्थायी किया गया था।

(5) रिटर्न में, ऊपर दिए गए तथ्य विवादित नहीं हैं। एकमात्र दलील यह है कि बकाया वेतन का भुगतान नहीं किया गया क्योंकि वह नहीं था श्रम न्यायालय के फैसले में इस आशय का आदेश। सादर नियमितीकरण के लिए यह कहा गया कि केवल उन्हीं व्यक्तियों को भर्ती किया जाएगा अनुमोदित स्रोतों को नियमित किया गया और जैसा कि याचिकाकर्ता को किया गया था सीधे दैनिक वेतन पर नियुक्त होने पर उनकी सेवाएँ नियमित नहीं की जा सकतीं- रिटर्न में यह भी कहा गया कि याचिकाकर्ता फेल हो गया है ईडी। ताकि वह बकाया वेतन के अनुदान के लिए मामला बना सकें कोई भी सबूत देने में विफल रहा और इसलिए, श्रम न्यायालय ने ऐसा किया उसे बकाया वेतन के भुगतान की उक्त राहत न दें। 25 नवंबर, 1985 के फैसले का संदर्भ, जिसके तहत याचिकाकर्ता की सेवाओं की समाप्ति को अवैध घोषित किया गया था, से पता चलता है कि याचिकाकर्ता ने सेवा में बहाली के अलावा पूर्ण बकाया वेतन का दावा किया था। वास्तव में, श्रम न्यायालय को दिए गए संदर्भ में स्पष्ट रूप से कहा गया है कि यदि कर्मचारी की सेवाओं की समाप्ति उचित नहीं थी तो वह किस राहत का हकदार था। उन कारणों से जो रिकॉर्ड पर उपलब्ध नहीं हैं, विद्वान श्रम न्यायालय ने बकाया वेतन के सवाल पर बिल्कुल भी ध्यान नहीं दिया। इससे अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत एक स्वतंत्र आवेदन दाखिल करना आवश्यक हो गया। विद्वान श्रम न्यायालय ने पिछली मजदूरी के भुगतान के संबंध में कामगार के दावे की योग्यता पर विचार करने के बजाय केवल 25 नवंबर, 1985 (अनुलग्नक पी -4) के फैसले को मानने के लिए आगे बढ़े।

(6) 4 फरवरी 1987 के आदेश (अनुलग्नक पी-7) के अंतिम पैराग्राफ में, जो इस रिट याचिका में लगाया गया है, विद्वान श्रम न्यायालय ने पाया कि उन्होंने 25 नवंबर 1985 के फैसले का अध्ययन कर लिया है। जिसमें कामगार को बहाली की राहत दी गई थी, लेकिन बकाया मजदूरी की अन्य राहत नहीं दी गई थी। कहकर मामला निपटा दिया गया। "कर्मचारी ने या तो बकाया मजदूरी का दावा नहीं किया, या बकाया मजदूरी के दावे के समर्थन में कोई सबूत पेश नहीं किया गया।" औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 33-सी(2) के प्रावधानों के दायरे को सुनिश्चित करने या इस सवाल पर जाने का कोई प्रयास नहीं किया गया कि क्या पिछली मजदूरी की राहत, जो विशेष रूप से कामगार द्वारा मांगी गई थी, दी गई है और गुण-दोष के आधार पर अस्वीकार कर दिया गया।

(7) इस आदेश के आरंभ में उठाया गया प्रश्न आवश्यक है अधिनियम की धारा 33-सी (2) के दायरे के बारे में एक परीक्षा। धारा 33-सी, यथा संशोधित, इस प्रकार है- नियोक्ता.--

(1) "33-सी. से देय धन की वसूली एक जहां कोई भी पैसा किसी कर्मचारी को नियोक्ता से देय हो किसी समझौते या फ़ैसले के तहत या प्रावधानों के तहत अध्याय V-A या अध्याय V-B, कर्मकार स्वयं या कोई भी इस संबंध में उसके द्वारा लिखित रूप से अधिकृत कोई अन्य व्यक्ति, या, कर्मकार, उसके समनुदेशिती की मृत्यु के मामले में या वारिस, किसी भी अन्य तरीके पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना पुनर्प्राप्ति के लिए उपयुक्त सरकार को आवेदन करें- उसे देय धन की वसूली के लिए उल्लेख करें, और यदि उपयुक्त सरकार इस बात से संतुष्ट है कि कोई भी पैसा इतना देय है, तो वह उस राशि के लिए एक प्रमाण पत्र जारी करेगा कलेक्टर जो इसे वसूलने के लिए आगे बढ़ेगा भू-राजस्व के बकाया के समान:
बशर्ते कि ऐसा प्रत्येक आवेदन उस तारीख से एक वर्ष के भीतर किया जाएगा जिस दिन नियोक्ता से श्रमिक को पैसा देय हो गया था: बशर्ते कि ऐसे किसी भी आवेदन पर एक वर्ष की उक्त अवधि की समाप्ति के बाद विचार किया जा सकता है, यदि उपयुक्त सरकार संतुष्ट है कि आवेदक के पास उक्त अवधि के भीतर आवेदन न करने का पर्याप्त कारण है।

(2) जहां कोई भी कामगार नियोक्ता से कोई धन या कोई लाभ प्राप्त करने का हकदार है, जिसकी गणना धन के रूप में की जा सकती है और यदि देय धन की राशि या उस राशि के बारे में कोई प्रश्न उठता है जिस पर ऐसा लाभ होना चाहिए गणना की जाए. तो प्रश्न, इस अधिनियम के तहत बनाए गए किसी भी नियम के अधीन, ऐसे श्रम न्यायालय द्वारा तय किया जा सकता है जो उपयुक्त सरकार द्वारा इस संबंध में तीन महीने से अधिक की अवधि के भीतर निर्दिष्ट किया जा सकता है: बशर्ते कि जहां श्रम न्यायालय का पीठासीन अधिकारी ऐसा करना आवश्यक या समीचीन समझता है, वह लिखित रूप में दर्ज किए जाने वाले कारणों से, ऐसी अवधि को इतनी अतिरिक्त अवधि तक बढ़ा सकता है, जितनी वह उचित समझे।
(3) किसी लाभ के धन मूल्य की गणना के प्रयोजनों के लिए, यदि श्रम न्यायालय उचित समझे, तो एक आयुक्त नियुक्त कर सकता है, जो आवश्यक साक्ष्य लेने के बाद, श्रम न्यायालय को एक रिपोर्ट प्रस्तुत करेगा। और श्रम न्यायालय आयुक्त की रिपोर्ट और मामले की अन्य परिस्थितियों पर विचार करने के बाद राशि का निर्धारण करेगा।

(4) श्रम न्यायालय का निर्णय उचित सरकार को भेजा जाएगा और श्रम न्यायालय द्वारा देय कोई भी राशि उप-धारा (1) में दिए गए तरीके से वसूल की जा सकती है।
(5) जहां एक ही नियोक्ता के अधीन नियोजित कामगार उससे कोई धन या धन के रूप में गणना किए जाने योग्य कोई लाभ प्राप्त करने का हकदार है, तो, इस संबंध में बनाए गए नियमों के अधीन, एक ही आवेदन के लिए देय राशि की वसूली ऐसे कितने भी कामगारों की ओर से या उनके संबंध में की जा सकती है।"
विडंबना यह है कि मूल अधिनियम में, व्यक्तिगत कर्मचारियों के लिए कोई त्वरित उपाय नहीं था जो उन्हें अपने मौजूदा अधिकारों को लागू करने में सक्षम बनाता। दूसरे शब्दों में, किसी व्यक्तिगत कर्मचारी के लिए कोई उपाय उपलब्ध नहीं था, जो इस अर्थ में औद्योगिक विवाद उठाना नहीं चाहता था कि वह अपनी सेवा की शर्तों और नियमों में कोई बदलाव नहीं चाहता था, बल्कि केवल अपने मौजूदा नियमों और शर्तों को लागू करना चाहता था। अधिकार। दोष को दूर करने के लिए, संसद ने औद्योगिक विवाद (अपीलीय न्यायाधिकरण) अधिनियम, 1950 अधिनियमित किया। उक्त अधिनियम की धारा 20 मोटे तौर पर अधिनियम की वर्तमान धारा 33-सी(2) के प्रावधानों के अनुरूप है। 1953 में, औद्योगिक विवाद (संशोधन) अधिनियम, 1953 को अधिनियमित करके श्रमिकों की मदद के लिए कुछ अतिरिक्त प्रावधान किए गए थे। इसके बाद औद्योगिक विवाद (संशोधन और विविध प्रावधान) अधिनियम का अधिनियमन किया गया। 1956, जिसने औद्योगिक विवाद (अपीलीय न्यायाधिकरण) अधिनियम, 1950 को निरस्त कर दिया और औद्योगिक विवाद अधिनियम के अध्याय वी-ए में धारा 25-1 को भी निरस्त कर दिया और अन्य बातों के साथ-साथ अधिनियम में धारा 33-सी और 36-ए को शामिल किया। धारा 33-सी के कामकाज में प्राप्त अनुभव के आधार पर, उक्त प्रावधान को औद्योगिक विवाद (संशोधन) अधिनियम, 1964 (1964 का अधिनियम संख्या 36) द्वारा वर्तमान धारा 33-सी द्वारा फिर से तैयार और प्रतिस्थापित किया गया था।

(8) 1964 के अधिनियम 36 द्वारा संशोधन से पहले, सुप्रीम कोर्ट के उनके आधिपत्य ने ईस्ट इंडिया कोल कंपनी लिमिटेड बनाम रामेश्वर (1) में धारा 33-सी के दायरे पर विचार किया और इसके पहले के तीन प्रभावों का संक्षेप में सारांश दिया। निम्नलिखित प्रस्तावों में निर्णय:-

"(1) विधायी इतिहास इंगित करता है कि विधायिका ने। सामूहिक सौदेबाजी के आधार पर विवादों की जांच और निपटान के लिए व्यापक रूप से प्रावधान करने के बाद, अपने मौजूदा व्यक्तिगत अधिकारों को लागू करने के लिए त्वरित उपाय के व्यक्तिगत कार्यकर्ता की आवश्यकता को पहचाना और इसलिए सम्मिलित किया 1950 में धारा 33-ए और 1956 में धारा. 33-सी। ये दो खंड उन मामलों को दर्शाते हैं जिनमें व्यक्तिगत कामगार एस. 10[1](1) का सहारा लिए बिना और अपने संघ पर निर्भर हुए बिना अपने अधिकारों को लागू कर सकते हैं। उनके मामले का उपयुक्त समर्थन करें।
(2) इस इतिहास की दृष्टि से दो विचार हैं एस 33-सी के दायरे की व्याख्या करते समय। जहां औद्योगिक सामूहिक रूप से कार्य करने वाले श्रमिकों के बीच विवाद उत्पन्न होते हैं उनके नियोक्ताओं, ऐसे विवादों पर निर्णय लिया जाना चाहिए अधिनियम द्वारा निर्धारित तरीके से, उदाहरण के लिए, धारा 10(1) के तहत।

[1] (1968)1 एल.एल.जे. 6.

लेकिन, व्यक्तिगत कामगारों को उनके मौजूदा अधिकारों को लागू करने के लिए त्वरित उपाय प्रदान करने की विधायी नीति को ध्यान में रखते हुए, व्यक्तिगत कामगारों द्वारा लागू किए जाने वाले उनके मौजूदा अधिकारों को बाहर करना उचित नहीं होगा। इसलिए, हालांकि धारा 33सी के दायरे को निर्धारित करते समय इस बात का ध्यान रखा जाना चाहिए कि उन मामलों को बाहर न किया जाए जो वैध रूप से इसके दायरे में आते हैं, उदाहरण के लिए, धारा 10(1) के तहत आने वाले मामलों को धारा 33 सी के तहत नहीं लाया जा सकता है।

(3) धारा 33-सी जो औद्योगिक विवाद (अपीलीय न्यायाधिकरण) अधिनियम, 1950 की धारा 20 के समान है, प्रकृति में एक निष्पादन प्रावधान का एक प्रावधान है।

(4) धारा 33-सी (1) उन मामलों पर लागू होता है जहां किसी पुरस्कार या निपटान के तहत या अधिनियम के अध्याय वी-ए के तहत पैसा किसी कामगार को देय है और पहले से ही गणना और सुनिश्चित किया गया है और इसलिए, इसकी गणना के बारे में कोई विवाद नहीं है। लेकिन उप-धारा (2) गैर-मौद्रिक और मौद्रिक दोनों लाभों पर लागू होती है। मौद्रिक लाभ के मामले में यह लागू होता है जहां ऐसे लाभ की गणना नहीं की जाती है और इसकी गणना के बारे में विवाद होता है।

(5) धारा 33-सी(2) उन श्रमिकों के मामलों को अपने दायरे में लेता है जो दावा करते हैं कि जिस लाभ के वे हकदार हैं, उसकी गणना पैसे के संदर्भ में की जानी चाहिए, भले ही जिस लाभ पर उनका दावा आधारित है वह विवादित है। उनके नियोक्ताओं द्वारा. श्रम न्यायालय उस पुरस्कार या समझौते की व्याख्या करने के लिए स्वतंत्र है जिस पर श्रमिकों का अधिकार निहित है।

(6) यह तथ्य कि औद्योगिक विवाद (अपीलीय न्यायाधिकरण) अधिनियम, 1950 की धारा 20(2) में प्रयुक्त सीमा के शब्दों को धारा 33-सी(2) में हटा दिया गया है, यह दर्शाता है कि धारा 33- का दायरा सी(2) धारा 33-सी(1) से अधिक चौड़ा है। इसलिए, जबकि उप-धारा (1) अध्याय V-ए के लिए एक पुरस्कार या निपटान के तहत उत्पन्न होने वाले दावों तक ही सीमित है, जो दावे उप-धारा (2) के तहत विचार किए जा सकते हैं, वे किसी पुरस्कार, निपटान या अध्याय V-ए के तहत आने वाले दावों तक ही सीमित नहीं हैं।

(7) हालांकि कोर्ट ने यह नहीं बताया कि इसके अलावा कौन से मामले हैं उप-धारा (1) के अंतर्गत आने वाले लोग उप-धारा(2) के अंतर्गत आएंगे इसने उदाहरणात्मक मामलों की ओर इशारा किया जो कम नहीं होंगे उप-धारा (2) के तहत, ऐसे मामले जो उचित होंगे धारा 10(1) या उन दावों के तहत न्यायनिर्णयन किया जाएगा जो पहले ही हो चुके हैं निपटान का विषय-वस्तु रहा है जिसमें धाराएँ 18 और 19 लागू होगा।

(8) चूंकि धारा 33-सी(2) के तहत कार्यवाही निष्पादन कार्यवाही के समान है और श्रम न्यायालय ने धन के संदर्भ में एक श्रमिक द्वारा दावा किए गए लाभ की गणना करने के लिए कहा है, ऐसे मामलों में एक की स्थिति में है निष्पादन न्यायालय, सिविल प्रक्रिया संहिता द्वारा शासित निष्पादन कार्यवाही में निष्पादन न्यायालय की तरह श्रम न्यायालय, धारा 33-सी (2) के तहत पुरस्कार या निपटान की व्याख्या करने में सक्षम है, जहां ऐसे पुरस्कार या निपटान के तहत लाभ का दावा किया गया है। और जहां अधिकार क्षेत्र के बिना पुरस्कार दिया जाता है, वहां वह अशक्तता की दलील पर विचार करने के लिए स्वतंत्र होगा। तस्वीर को पूरा करने के लिए उच्चतम न्यायालय द्वारा प्रतिपादित एक और प्रस्ताव ऊपर जोड़ा जा सकता है।

(9) यह आवश्यक नहीं है कि धारा 33-सी(1) के तहत जो दावा सरकार या उसके प्रतिनिधि के समक्ष लाया जा सकता है वह हमेशा पूर्व निर्धारित राशि के लिए ही हो। सरकार या श्रम न्यायालय सटीक राशि के बारे में स्वयं संतुष्ट हो सकते हैं और फिर उस धारा के तहत कार्रवाई कर सकते हैं।" (जोर दिया गया)। धारा 33-सी की उप-धाराओं (1) और (2) के बीच अंतर-संबंध की जांच सुप्रीम कोर्ट ने कई फैसलों में की है। सेंट्रल बैंक ऑफ इंडिया, लिमिटेड बनाम पी.एस. राजगोपालन[2] (2) मामले में, यह देखा गया कि उप-धारा (2) में परिसीमन के शब्द शामिल नहीं हैं, जैसा कि उप-धारा (1) में उपयोग किया जाता है जो मामलों से संबंधित है , जहां पैसा किसी निपटान या पुरस्कार के तहत या अध्याय वी-ए के प्रावधानों के तहत देय है। इस प्रकार, उप-धारा (1) के तहत किया गया दावा, अपने आप में, केवल निपटान, पुरस्कार या अध्याय वी-ए के प्रासंगिक प्रावधानों के लिए संदर्भित दावा हो सकता है। दावों की तीन श्रेणियां. धारा 33-सी(1) में उल्लिखित धारा 33-सी (2) के अंतर्गत आती है और इस अर्थ में, धारा 33-सी (2) को स्वयं एक प्रकार की निष्पादन कार्यवाही माना जा सकता है, लेकिन यह संभव है कि दावा अध्याय V-A के प्रावधानों के तहत निपटान, पुरस्कार या किए गए आधार पर नहीं, धारा 33-सी (2) के तहत भी सक्षम हो सकता है।

(9)यूपी में इलेक्ट्रिक सप्लाई कंपनी लिमिटेड बनाम आर.के. शुक्ला[3] में दो उप-धाराओं के बीच अंतर इस प्रकार बताया गया था: -
"धाराएँ. 33-सी (1) और 33-सी (2) द्वारा प्रकट किया गया विधायी इरादा काफी स्पष्ट है। धारा 33-सी (1) के तहत जहां कोई पैसा किसी नियोक्ता से किसी समझौते या फ़ैसले के तहत या अध्याय V-ए के प्रावधानों के तहत काम के कारण, कामगार स्वयं, या उसके द्वारा लिखित रूप में अधिकृत कोई अन्य व्यक्ति, उपयुक्त सरकार को आवेदन कर सकता है। उसका बकाया पैसा वसूल करो. जहां श्रमिक जो नियोक्ता से कोई धन या कोई लाभ प्राप्त करने का हकदार है, जो धन के संदर्भ में गणना करने में सक्षम है, उस संबंध में आवेदन करता है, श्रम न्यायालय धारा 33-सी (2) के तहत उत्पन्न होने वाले प्रश्नों का निर्णय कर सकता है। देय धन की राशि या उस राशि के बारे में जिस पर ऐसे लाभ की गणना की जाएगी। धारा 33-सी (2) धारा 33-सी (1) से अधिक चौड़ा है। जो मामले धारा 33-सी (1) की शर्तों के अंतर्गत नहीं आते हैं, यदि श्रमिक को लाभ प्राप्त करने का हकदार दिखाया जाता है, तो वे धारा 33-सी (2) की शर्तों के अंतर्गत आ सकते हैं।

(10) जेसोप एंड कंपनी बनाम एम. मुखर्जी[4] मामले में कलकत्ता उच्च न्यायालय की एक खंडपीठ ने दो उप-धाराओं के तहत अधिकार क्षेत्र के क्षेत्रों को चिह्नित करते हुए निम्नलिखित सिद्धांत बताए हैं: -
(1) जहां किसी निपटान या पुरस्कार के तहत या अध्याय वी-ए के प्रावधानों के तहत कोई पैसा बकाया है, धारा 33-सी (1) आकर्षित होगी।
(2) धारा 33-सी (1) के तहत देय धनराशि एक निर्दिष्ट राशि हो सकती है या अंकगणितीय गणना या सत्यापन सरलता से प्राप्त की जा सकती है। दूसरे शब्दों में, ऐसे मामलों में जहां राशि या उसकी गणना के संबंध में कोई विवाद नहीं है, धारा 33-सी (1) लागू होगी।

---

[2] (1963)द्वितीय एल.एल.जे. 89.
[3] (1969)द्वितीय एल.एल.जे. 728.
[4] (1975) लैब। आयी सी। 1307

(3) धारा 33-सी (2) धारा 33-सी (1) से अधिक व्यापक है। यह न केवल निपटान या पुरस्कार के मामलों या अधिनियम के अध्याय वी-ए के तहत मामलों पर लागू होता है बल्कि अन्य मामलों पर भी लागू होता है।
(4) जब देय धन निर्दिष्ट नहीं किया गया है या धन के संदर्भ में गणना करने योग्य लाभ निर्धारित नहीं किया गया है, तो धारा 33-सी (2) को श्रम न्यायालय के रूप में आकर्षित किया जाएगा, गणना की प्रक्रिया द्वारा इसका पता लगाकर उसे लागू करने की मात्रा निर्धारित करनी होती है पैसा बकाया. दूसरे शब्दों में, विवादों के मामलों में देय धन या लाभ की गणना या गणना करने में सक्षम धारा 33-सी (2) में धन के संदर्भ में गणना की गई है आह्वान किया जाना है।

(5) धारा 33-सी (2) श्रम न्यायालय को जांच करने और गणना किए जाने वाले धन को प्राप्त करने के अधिकार पर निर्णय लेने में भी सक्षम बनाती है, बशर्ते कि उस अधिकार का निर्धारण गणना के लिए आकस्मिक या सहायक हो। 1964 के अधिनियम 36 द्वारा संशोधन के बाद उपधारा (2) के दो भाग हैं। पहला भाग पैसे से जुड़े पाप से संबंधित है और दूसरा भाग पैसे के संदर्भ में गणना के बारे में बताता है और, यदि कोई हो, तो उस लाभ के बारे में बताता है जिसका कर्मचारी हकदार है। क़ानून के शब्दों को स्पष्ट रूप से पढ़ने पर, ऐसा प्रतीत होता है कि कोई भी कामगार अपने नियोक्ता से कोई भी धन प्राप्त करने का हकदार है और यदि धन की राशि के बारे में कोई प्रश्न उठता है, तो प्रश्न का निर्णय श्रम न्यायालय द्वारा किया जा सकता है। दूसरे शब्दों में, धारा 33-सी (2) के तहत श्रम न्यायालय दावों पर विचार करने और उनके निपटान या पुरस्कार का निर्धारण करने में सक्षम है। क्षेत्राधिकार की सीमा के सर्वमान्य अपवाद हैं। ये हैं:
(ए) जहां विवाद अधिनियम की धारा 10(1)(सी) के अंतर्गत आता है, श्रम न्यायालय धारा 33-सी (2) के तहत उस पर निर्णय नहीं दे सकता है। (देखें स्टेट बैंक ऑफ बीकानेर एंड जयपुर बनाम खान-डेलवाल,[5];
(बी) जिस लाभ की गणना करने की मांग की गई है उसका अधिकार मौजूदा होना चाहिए, यानी, कहने का मतलब यह है कि उस पर पहले ही निर्णय लिया जा चुका होगा। [ईस्ट इंडिया, कोल कंपनी लिमिटेड बनाम रामेश्वर[6] (6)];
(सी) अन्य उपयुक्त मामले जिनकी विस्तृत सूची देना संभव नहीं है। ऐसे मामलों में महत्वपूर्ण परीक्षण पी.एस. राजगोपालन के मामले (सुप्रा) आईसी में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित किया गया प्रतीत होता है। क्या धारा 33-सी (2) के तहत श्रम न्यायालय के समक्ष किया गया कर्मचारी का दावा मौजूदा अधिकार से उत्पन्न होता है जो आवेदन की तारीख पर उनके पास था? उपरोक्त परीक्षण को लागू करने पर, इसमें कोई संदेह नहीं है कि पहले पूछे गए प्रश्न का उत्तर सकारात्मक होना चाहिए।

(11) उपरोक्त निष्कर्ष पर पहुंचने में मुझे इस न्यायालय की दो डिवीजन बेंच के फैसले का समर्थन प्राप्त है। इंदर सिंह बनाम लेबर कोर्ट, जालंधर,[7] (7), (प्रति आर.एस. नरूला और एस.एस. संधावालिया, न्यायमूर्ति.)

---

[5] (1968)आई एल.एल.जे. 589
[6] (1968)आई एल.एल.जे. 6
[7] एआईआर 1969 पीबी. और ह्री. 310

और अमर कौर बनाम पंजाब राज्य और अन्य[8] (8), (प्रति एस.एस. संधावालिया,मुख्य न्यायमूर्ति . और एम. आर. शर्मा, न्यायमूर्ति.)।

(12) याचिकाकर्ता की अगली शिकायत यह है कि याचिकाकर्ता की भर्ती के बाद भर्ती हुए दो व्यक्तियों, पोखर सिंह, चौकीदार और शेर सिंह गनमैन को स्थायी कर दिया गया था, जबकि याचिकाकर्ता की सेवाओं को अभी तक नियमित नहीं किया गया है। उत्तरदाताओं द्वारा दाखिल रिटर्न में तथ्य विवादित नहीं हैं। यह दलील दी गई कि याचिकाकर्ता को सीधे नियुक्त किया गया था और केवल उन कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित किया गया था, जिन्हें अनुमोदित स्रोत यानी रोजगार एक्सचेंज के माध्यम से नियुक्त किया गया था। यह बिंदु सी.डब्ल्यू.पी. के एक निर्णय द्वारा कवर किया गया है। 1984 की संख्या 4350, इस न्यायालय के जे. वी. गुप्ता, न्यायमूर्ति द्वारा 3 फरवरी, 1988 को निर्णय लिया गया।

(13) इसलिए, रिट याचिका की अनुमति दी जाती है। प्रतिवादियों को आज से तीन महीने के भीतर याचिकाकर्ता की सेवाओं को नियमित करने का निर्देश दिया जाता है। विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा पारित आक्षेपित आदेश अनुलग्नक पी-7, दिनांक 4 फरवरी, 1987 को रद्द कर दिया गया है और श्रम न्यायालय को याचिकाकर्ता द्वारा दिए गए धारा 33-सी (2) के तहत आवेदन पर आगे की कार्यवाही करने और निरोधात्मक कार्रवाई करने का निर्देश दिया गया है। कानून के अनुसार देय राशि का खनन करें। चूंकि पहले ही काफी देरी हो चुकी है और याचिकाकर्ता इस रिट याचिका को दायर करने के लिए बाध्य था, इसलिए श्रम न्यायालय को आवेदन का निपटान करने का निर्देश दिया जाता है। 1982 के संशोधन अधिनियम द्वारा संशोधित, धारा 33-सी की उप-धारा (2) में निर्धारित तीन महीने से अधिक की अवधि के भीतर। याचिकाकर्ता लागत का भी हकदार होगा, जिसे मैं 500 रुपये मानता हूं। इस आदेश की एक प्रति पंजाब और हरियाणा के श्रम न्यायालयों को प्रसारित की जाए।

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

[8] 1982 लैब. मैं सी। 1275