

न्यायमूर्ति एस एस सुधालकर और मेहताब एस गिल के समक्ष,

रमेश मिश्रा-याचिकाकर्ता

बनाम

मैसर्स तारा इंडस्ट्रीज लि. और अन्य-प्रतिवादी

सी.डब्ल्यू.पी. 2000 की संख्या 3821

18 अक्टूबर, 2000

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-धाराएं 2-ए और 10(1)(सी) - भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 226-कर्मचारी और नियोक्ता के बीच विवाद कि वे सहायक के रूप में काम कर रहे थे या बदली के श्रमिकों के रूप में - सरकार ने नियोक्ता के दावे को स्वीकार करते हुए रेफरेंस के लिए कामगार की प्रार्थना को अस्वीकार कर दिया कि वे बदली के श्रमिक थे जिन्होंने ड्यूटी में शामिल होने के प्रस्ताव को अस्वीकार कर दिया था-विवाद पक्षों के बीच साक्ष्य की आवश्यकता है - इसे श्रम न्यायालय में भेजा जाना चाहिए था - सरकार की शक्ति, अधिनियम की धारा 10 के तहत प्रशासनिक है और यह मामले के गुणदोष में नहीं पड़ सकता - सरकार का आदेश मांग को अस्वीकार करते हुए और रेफरेंस के लिए प्रार्थना को अस्वीकार करते हुए रद्द कर दिया गया।

अभिनिर्धारित किया कि सरकार मामले के गुणदोष पर गौर नहीं कर सकी और निर्णय नहीं ले सकी। इस मामले में सवाल यह था कि क्या याचिकाकर्ता हेल्पर थे या बादली श्रमिक और जब यह विवाद था तो इसे श्रम न्यायालय में भेजा जाना चाहिए था। श्रम न्यायालय साक्ष्यों पर विचार करने के बाद उचित निष्कर्ष पर पहुंच सकता था।

(अनुच्छेद 17)

इसके अलावा, यह अभिनिर्धारित किया कि संसद ने औद्योगिक विवाद (संशोधन) अधिनियम, 1965 द्वारा 1947 अधिनियम में संशोधन किया, जिसे 1 दिसंबर, 1965 से लागू किया गया। इस संशोधन द्वारा अधिनियम में धारा-2-ए जोड़ी गयी। इस धारा के आधार पर, किसी कर्मचारी और उसके नियोक्ता के बीच उसकी सेवा की बर्खास्तगी, सेवामुक्ति, छंटनी या पर्यवसान के संबंध में कोई भी विवाद या मतभेद अब एक औद्योगिक विवाद माना जाएगा, भले ही ऐसा विवाद इस धारा 2(के) के अंतर्गत नहीं आता हो। इस प्रकार विधायी कल्पना द्वारा एक व्यक्तिगत विवाद को

औद्योगिक विवाद में बदल दिया गया है। इस प्रकार, अधिनियम की धारा 2-ए याचिकाकर्ताओं पर लागू होती है क्योंकि उन्होंने व्यक्तिगत रूप से विवाद उठाया है।

(अनुच्छेद 18 और 19)

आर.एस. मान, याचिकाकर्ता के वकील
आर.एल. चोपड़ा, प्रतिवादी नंबर 1 के वकील
के.के. गुप्ता, प्रतिवादी संख्या 2 और 3 के वकील।

फैसला

न्यायमूर्ति एस एस सुधालकर

(1) इन रिट याचिकाओं यानी 2000 का C.W.P नंबर 3821, 2000 का 3858 और 2000 का 6314 में निर्धारित होने वाला कानून समान होने के कारण, उन्हें इस सामान्य निर्णय द्वारा निपटाया जाता है।

(2) ये तीन याचिकाएं मेसर्स तारा इंडस्ट्रियल लिमिटेड (इसके बाद "नियोक्ता" के रूप में संदर्भित) के विभिन्न श्रमिकों (बाद में "याचिकाकर्ता" के रूप में संदर्भित) द्वारा दायर की गई हैं।

(3) कामगारों का मामला यह है कि वे नियोक्ता के साथ सहायक के रूप में काम कर रहे थे। उन्हें 22 अगस्त, 1994 को नियुक्त किया गया था और वर्ष 1999 तक जारी रखा गया था और उन्हें वर्ष 1999 में अलग-अलग तारीखों पर समाप्त कर दिया गया था, लेकिन, उनकी समाप्ति से पहले एक कैलेंडर वर्ष में 240 कार्य दिवस पूरे होने के बाद। उन्होंने मांग उठाई। हालाँकि, इन सभी याचिकाओं के आक्षेपित आदेशों यानी अनुलग्नक पी/4 द्वारा, मांग को खारिज कर दिया गया और रेफरेंस के लिए प्रार्थना को अस्वीकार कर दिया गया। इसलिए याचिकाकर्ताओं द्वारा ये रिट याचिकाएं दायर की गई हैं। आक्षेपित आदेश में उद्धृत सभी याचिकाकर्ताओं के मामलों में रेफरेंस के लिए प्रार्थना को अस्वीकार करने के कारणों को शब्दशः यहां प्रस्तुत किया जा सकता है: -

"2. अभिलेखों के अवलोकन से पता चलता है कि कामगार को बादली श्रमिक की सूची में नामांकित किया गया था और वह उसी तरह काम कर रहा है। लेकिन, क्योंकि कामगार ने प्रबंधन के ड्यूटी पर रिपोर्ट करने

के प्रस्ताव को उनके दस्तावेजों के अनुसार अस्वीकार कर दिया है, जिन्हे उसके द्वारा विधिवत स्वीकार कर लिया गया था, औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2-ए के तहत कोई मामला नहीं बनाता है।”

(4) याचिकाकर्ताओं ने सरकार के उपरोक्त आदेशों को चुनौती दी है और प्रार्थना की है कि सरकार को निर्णय के लिए मामलों को श्रम न्यायालय में भेजने का निर्देश दिया जाए।

(5) इन रिट याचिकाओं में प्रस्ताव की सूचना जारी की गई थी। नियोक्ता ने लिखित बयान दाखिल किया है।

(6) हमने पक्षों के विद्वान वकील को सुना है।

(7) उत्तरदाताओं के वकील ने तर्क दिया है कि सरकार केवल 'डाकिया' के रूप में कार्य नहीं कर सकती है और इसलिए यह निर्णय नहीं ले सकती है कि विवादों को श्रम न्यायालय में भेजा जाना है या नहीं। औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 10(1)(सी), (बाद में इसे "अधिनियम" के रूप में संदर्भित किया गया है) विवाद को श्रम न्यायालय में रेफरेंस करने का प्रावधान करती है। अधिनियम की धारा 10(1) को यहां पुनः प्रस्तुत किया गया है:-

“10(1). (ए) xx xx xxx

(बी) xx xx xxx

(सी) विवाद या किसी भी मामले को, जो विवाद से जुड़ा हुआ या प्रासंगिक प्रतीत होता है, यदि यह दूसरी अनुसूची में निर्दिष्ट किसी भी मामले से संबंधित है, तो निर्णय के लिए श्रम न्यायालय को रेफर करेगा; या

(डी) xx xx xxx

(8) अधिनियम की दूसरी अनुसूची में क्रमांक 3 इस प्रकार है:-
“3. गलत तरीके से बर्खास्त किए गए कर्मचारी की पुनर्बहाली, या उसे राहत देने सहित कर्मचारी की बर्खास्तगी या पदच्युति;”

(9) याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकील ने तर्क दिया कि याचिकाकर्ताओं की सेवाएं अधिनियम के प्रावधानों के खिलाफ समाप्त कर दी गईं और जब मांग की गई थी, तो श्रम न्यायालय को रेफरेंस दिया जाना चाहिए था। नियोक्ता के वकील ने तर्क दिया कि नियोक्ता ने अपने जवाब में स्पष्ट रूप से कहा था कि उन्होंने याचिकाकर्ताओं की सेवाओं

को कभी समाप्त नहीं किया है और उन्होंने स्वयं ड्यूटी पर रिपोर्ट नहीं किया है। उनका दावा है कि याचिकाकर्ता बादली कर्मचारी थे और इसलिए उनकी सेवाएं समाप्त नहीं की गईं। याचिकाकर्ताओं ने ड्यूटी पर जाने से इनकार कर दिया और इसलिए, बर्खास्तगी का कोई सवाल ही नहीं है। प्रबंधन द्वारा यह तर्क दिया गया है कि याचिकाकर्ता बादली श्रमिक थे और विकल्प में यह तर्क दिया गया है कि यदि याचिकाकर्ता बादली श्रमिक नहीं हैं तो उनके पास अधिनियम की धारा 2-के के तहत उपाय है और उन्हें उक्त धारा के तहत औद्योगिक विवाद उठाना चाहिए था।

(10) प्रबंधन द्वारा अपनाए गए रुख को देखते हुए, यह स्पष्ट है कि कोई ठोस निर्णय नहीं लिया जा सका कि याचिकाकर्ता बदली श्रमिक थे। इस स्थिति के आलोक में, यह विचार किया जाना चाहिए कि क्या सरकार ने विवादित आदेश पारित करने में सही किया था या नहीं? सरकार ने इस रुख को स्वीकार कर लिया है कि याचिकाकर्ता बदली श्रमिक थे।

(11) रिट याचिकाओं में याचिकाकर्ताओं का तर्क है कि यह सवाल कि क्या वे सहायक/कामगार थे या बादली श्रमिक थे, सबूत की आवश्यकता है और इसलिए उनके मामलों को श्रम न्यायालय में भेजा जाना चाहिए था।

(12) उत्तरदाताओं संख्या 2 और 3 के विद्वान वकील ने सचिव, भारतीय चाय एसोसिएशन बनाम अजीत कुमार बारात और अन्य (1) के मामले का हवाला दिया। यह सर्वोच्च न्यायालय का एक निर्णय है जिसमें विभिन्न निर्णयों पर विचार करने के बाद, श्रमिक के खिलाफ प्रबंधन की अपील की अनुमति दी गई थी और यह अभिनिर्धारित किया गया था कि विद्वान एकल न्यायाधीश और अपीलीय अदालत ने राज्य सरकार को उचित रेफरेंस भेजने का निर्देश देते हुए परमादेश जारी करने में गलती की। उस मामले में, प्रतिवादी नंबर 1 भारतीय चाय संघ के संयुक्त सचिव के रूप में कार्यरत था, 27 नवंबर, 1995 को स्थानांतरण के आदेश की अवज्ञा करने के लिए उसे सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था। उन्होंने अपनी बर्खास्तगी की शिकायत श्रम आयुक्त से की। सुलह की कार्यवाही की गई। नियोक्ता ने यह दलील दी कि याचिकाकर्ता श्रमिक नहीं है। संयुक्त श्रम आयुक्त द्वारा एक विफलता रिपोर्ट प्रस्तुत की गई थी, जिसमें एक रेफरेंस की सिफारिश की गई थी, क्योंकि उनके अनुसार, यह प्रश्न कि क्या उस मामले में याचिकाकर्ता एक श्रमिक था, को निर्णय की आवश्यकता थी। सरकार ने कार्रवाई नहीं की, इसलिए कर्मचारी ने कलकत्ता उच्च न्यायालय

का रुख किया। हाईकोर्ट ने राज्य सरकार को अधिनियम की धारा 12(5) के तहत निर्णय लेने का निर्देश दिया। सरकार ने अपने निर्णय को लिखित रूप में सूचित किया, जिसमें याचिकाकर्ता के श्रमिक न होने के कारण रेफरेंस देने में असमर्थता पर खेद व्यक्त किया। फिर से याचिकाकर्ता ने उक्त आदेश के खिलाफ उच्च न्यायालय का रुख किया और उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश ने उपयुक्त सरकार को एक रेफरेंस बनाने का निर्देश दिया। प्रबंधन द्वारा दायर अपील खारिज कर दी गई और इसलिए प्रबंधन ने सर्वोच्च न्यायालय में अपील की। सुप्रीम कोर्ट ने कहा कि राज्य सरकार के आदेश से यह पाया जा सकता है कि इस सवाल पर विचार करते समय कि क्या प्रतिवादी नंबर 1 एक श्रमिक था, उसने प्रासंगिक समय पर प्राप्त प्रतिवादी नंबर 1 के वेतन और भत्ते तथा कार्य की प्रकृति को भी ध्यान में रखा। सर्वोच्च न्यायालय द्वारा यह माना गया है कि प्रतिवादी नंबर 1 जो व्यक्तिगत रूप से उपस्थित हुआ था, उसने वेतन और भत्ते आदि पर विवाद नहीं किया, बल्कि तर्क दिया कि उसकी जिम्मेदारियाँ पर्यवेक्षी थीं और प्रकृति में प्रबंधकीय नहीं थीं। सुप्रीम कोर्ट ने अपीलकर्ता-एसोसिएशन द्वारा जारी 30 मार्च, 1994 के सर्कुलर 4 पर भी विचार किया, जिसमें संकेत दिया गया था कि प्रतिवादी नंबर 1 का कर्तव्य एक संयुक्त सचिव के रूप में कार्य करना था और उसे सभी कानूनी मामलों और अदालती कार्यवाही, श्रमिक और भूमि कानून और प्रकाशन आदि से निपटना था। सुप्रीम कोर्ट ने यह भी देखा कि रिकॉर्ड से, प्रतिवादी नंबर 1 के पास मुकदमेबाजी में होने वाले खर्चों को मंजूरी देने की शक्ति है। यह देखा गया कि उपरोक्त सामग्री पर राज्य सरकार ने सही राय बनाई कि प्रतिवादी नंबर 1 कर्मकारी नहीं था। सुप्रीम कोर्ट के समक्ष मामले के तथ्य बिल्कुल अलग थे। स्वीकृत तथ्यों से, यह देखा जा सकता है कि अजीत कुमार बारात (सुप्रा) के मामले में प्रतिवादी को "कर्मचारी" नहीं कहा जा सकता है और प्रथम दृष्टया, वह कर्मकार ना माने जाने के कारण अधिनियम और उसके परिणामस्वरूप होने वाले लाभ के दायरे से बाहर हो गया है।

(13) वर्तमान मामले में विवाद केवल इस तथ्य के संबंध में है कि क्या उत्तरदाता बादली कार्यकर्ता थे या सहायक थे और जब तथ्य का निर्णय किया जाना है, तो यह साक्ष्य का मामला था और इसलिए, प्रतिवादी संख्या 3 ने तथ्य के विवादित प्रश्न का निर्णय लिया है इसलिए, अजीत कुमार बारात के मामले में निर्धारित सिद्धांत (सुप्रा) वर्तमान मामले के तथ्यों पर लागू नहीं होगा।

(14) रेफरेंस बनाने के संबंध में निर्णय लेने की सरकार की शक्तियों से संबंधित प्रश्न को पंजाब आनंद लैप कर्मचारी संघ बनाम मेसर्स पंजाब आनंद लैप इंडस्ट्री लिमिटेड और अन्य (2) के मामले में विस्तृत रूप से निपटाया गया था। यह इस अदालत की डिवीजन बेंच का फैसला है जिसमें हममें से एक (एस.एस. सुधालकर) सदस्य थे। उक्त मामले के तथ्य यह थे कि तीन कर्मचारी जो खुद को पंजाब आनंद लैप कर्मचारी यूनियन (संक्षेप में PALEU) के सक्रिय पदाधिकारी/सदस्य होने का दावा करते थे, उत्पादन प्रबंधक और सहायक गुणवत्ता प्रबंधक के साथ मारपीट करने के आरोप में घरेलू जांच के अधीन थे। जांच अधिकारी ने उन्हें आरोपों का दोषी माना। कुलदीप सिंह पर लगाया गया एक अतिरिक्त आरोप भी साबित हुआ कि वह समझौते का उल्लंघन कर अवैध हड़ताल पर चला गया था। इन सभी को दिनांक 01.12.2017 से सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था। 2 दिसंबर, 1992. याचिकाकर्ता संघ ने कर्मचारियों की गैरकानूनी बर्खास्तगी को चुनौती देते हुए प्रबंधन को मांग का नोटिस दिया। नियोक्ता ने मांग नहीं मानी. सुलह कार्यवाही के दौरान, मदन लाई और शक्ति चंद नामक दो श्रमिकों ने अपने खाते तय किए और अपना विवाद वापस ले लिया। इसके बाद यूनियन ने अतिरिक्त श्रम आयुक्त, पंजाब के समक्ष प्रतिनिधित्व किया कि विवाद को कामगार - कुलदीप सिंह की ओर से रेफर किया जाए। नियोक्ता ने दावे का विरोध किया, जिसके बाद कर्मचारी कुलदीप सिंह की सेवा से संबंधित विवाद को संदर्भित करने से इनकार करते हुए आक्षेपित आदेश इस आधार पर पारित किया गया कि उसे गंभीर कदाचार के बाद और कानूनी प्रावधानों का पालन करने के बाद बर्खास्त कर दिया गया है। अंग्रेजी न्यायालयों और सर्वोच्च न्यायालय के विभिन्न फैसलों पर चर्चा के बाद, डिवीजन बेंच ने इसे इस प्रकार अभिनिर्धारित किया: -

सर्वोच्च न्यायालय और इस न्यायालय के उपर्युक्त निर्णयों से निम्नलिखित प्रस्थापना सामने आते हैं: -

(1) अधिनियम की धारा 12 के साथ पठित धारा 10 के तहत शक्ति का प्रयोग करते समय, उपयुक्त सरकार की शक्ति प्रशासनिक है न कि न्यायिक या अर्ध-न्यायिक।

(2) शक्ति का प्रयोग करते समय, सरकार को केवल यह जांचना आवश्यक है कि क्या कोई औद्योगिक विवाद मौजूद है या आशंका है। इस प्रयोजन के लिए, सरकार प्रथम दृष्टया मामले की जांच करके यह पता लगा सकती है कि कोई विवाद मौजूद है या नहीं।

(3) सरकार रेफरेंस देने से केवल तभी इनकार कर सकती है जब उसे लगे कि उठाया जाने वाला विवाद तुच्छ या कष्टप्रद है या उठाया जाने वाला विवाद, यदि निर्णय के लिए भेजा जाता है, तो पूरे उद्योग क्षेत्र पर गंभीर प्रतिकूल परिणाम होंगे।

(4) विवाद के अस्तित्व या आशंका के प्रथम दृष्टया मुद्दे की जांच की आड़ में, सरकार विवाद के गुणों की जांच नहीं कर सकती है और नियोक्ता की कार्रवाई के गुण या दोषों का निर्णय नहीं कर सकती है। सरकार विवाद का निपटारा करने के लिए श्रम न्यायालय/औद्योगिक न्यायाधिकरण के अधिकार क्षेत्र को हड़प नहीं सकती।

(5) नियोक्ता द्वारा पूछताछ के आधार पर श्रमिकों की सेवाओं की समाप्ति के मामलों में, सरकार इस आधार पर रेफरेंस देने से इनकार नहीं कर सकती है कि नियोक्ता द्वारा उचित घरेलू/विभागीय जांच की गई है या आरोप है साबित हो गया है या साबित पाया गया आरोप गंभीर प्रकृति का है या काम करने वाले को दी गई सजा न्यायसंगत और उचित है। सरकार इस आधार पर भी रेफरेंस देने से इनकार नहीं कर सकती है कि नियोक्ता द्वारा की गई कार्रवाई प्रामाणिकता की कमी से ग्रस्त नहीं है या कर्मचारी गंभीर कदाचार का दोषी है। ये सभी मामले श्रम न्यायालयों/औद्योगिक न्यायाधिकरणों के विशेष क्षेत्र में आते हैं, जो अधिनियम की धारा 11-ए के तहत अपनी शक्ति का प्रयोग कर सकते हैं, जैसा कि वर्कमेन, मैसर्स फायरस्टोन टायर एंड रबर कंपनी बनाम प्रबंधन (सुप्रा) मामले में व्याख्या की गई है। ।

(6) सरकार केवल इसलिए रेफरेंस देने से इनकार नहीं कर सकती क्योंकि नियोक्ता का कहना है कि पार्टियों के बीच संबंध तनावपूर्ण हैं। यह फिर से एक ऐसा मुद्दा है जिसकी जांच श्रम न्यायालय/औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा की जानी है, जबकि नियोक्ता की कार्रवाई अवैध या अनुचित पाए जाने पर श्रमिक को दी जाने वाली राहत के सवाल पर विचार किया जाना है।

(7) सरकार कामगार द्वारा की गई मांग, नियोक्ता के उत्तर और विफलता रिपोर्ट पर ध्यान देने के लिए बाध्य है और कारणों को रिकॉर्ड करने और उन पक्षों को सूचित करने के लिए वैधानिक दायित्व के तहत है जहां वह रेफरेंस करने से इनकार करती है और यदि न्यायालय पाता है कि कारण बाहरी या अप्रासंगिक हैं, तो सरकार के निर्णय रद्द कर दिये जायेंगे।'

(15) डिवीजन बेंच ने इसलिए अभिनिर्धारित किया कि श्रम आयुक्त द्वारा पारित आदेश पूरी तरह से बाहरी कारणों पर आधारित था, अर्थात् श्रमिक की बर्खास्तगी उचित है क्योंकि उसे गंभीर कदाचार का दोषी पाया गया है और इसलिए, सरकार ने विवाद के गुण-दोष के आधार पर एक निर्णय लिया है और एक निष्कर्ष दर्ज किया गया कि बर्खास्तगी उचित थी और इसलिए, धारा 11-एआई के विशेष संदर्भ में अधिनियम के तहत विवाद पर निर्णय लेने के लिए श्रम न्यायालय/औद्योगिक न्यायाधिकरण में निहित क्षेत्राधिकार को छीन लिया। डिवीजन बेंच ने म.प्र. सिंचाई कर्मचारी संघ बनाम म.प्र. राज्य और अन्य (3) के फैसले पर भी विचार किया। यह एक ऐसा मामला था जिसमें चंबल जल विद्युत सिंचाई योजना (एमपी) के कर्मचारी केंद्र सरकार के कर्मचारियों के बराबर महंगाई भत्ते के हकदार थे और क्या वे चंबल भत्ते के हकदार थे और राज्य सरकार द्वारा इस आधार पर प्रश्नों को संदर्भित करने से इनकार कर दिया गया था कि (i)) सरकार महंगाई भत्ते का अतिरिक्त बोझ नहीं उठा सकती और (ii) चंबल भत्ता कर्मचारियों को दिए जाने वाले समेकित वेतन में शामिल था, इस प्रश्न पर एकतरफा निर्णय लेते हुए इसे राज्य सरकार के अधिकार क्षेत्र से बाहर माना गया। इसे इस प्रकार देखा गया:-

“7. ऐसे असाधारण मामले हो सकते हैं जिनमें राज्य सरकार, मांग की उचित जांच करने पर, इस निष्कर्ष पर पहुंच सकती है कि मांगें या तो विकृत या तुच्छ हैं और रेफरेंस के योग्य नहीं हैं। रेफरेंस को अस्वीकार करने की दृष्टि से सरकार को मांग की जांच करने में बहुत धीमी गति से काम करना चाहिए और जब भी सरकार वैध विवादों के निर्णय के लिए ट्रिब्यूनल की शक्तियों को हड़पने का प्रयास करेगी तो अदालतें हमेशा सतर्क रहेंगी। सरकार को ऐसा करने की अनुमति देना औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 10 और धारा 12(5) को निष्प्रभावी बना देना होगा।

8. हमें यह मानने में कोई झिझक नहीं है कि इस मामले में, सरकार ने गुण-दोष के आधार पर मांगों की तर्कसंगतता का एकतरफा आकलन करके विवाद को ट्रिब्यूनल में भेजने से इनकार करके अपने अधिकार क्षेत्र का उल्लंघन किया है। उच्च न्यायालय ने सरकार की इस दलील को स्वीकार करने में गलती की कि इस मामले में मांगों को रेफर करने से इंकार करना उचित था। इस मामले में उठाई गई मांगों पर आवश्यक रूप से योग्यता के आधार पर उचित न्यायाधिकरण द्वारा निर्णय लिया जाना चाहिए।”

(16) राम अवतार चारम और अन्य बनाम सुर चुम्मियर चारम (4) के मामले में सुप्रीम कोर्ट ने इसे निम्नानुसार देखा है: -
“यदि सरकार धारा 10 (1) के तहत रेफरेंस देते समय या रेफरेंस देने से इनकार करते समय एक प्रशासनिक कार्य करती है, तो वह विवाद की खूबियों में नहीं पड़ सकती है और वाद का निर्धारण अपने ऊपर नहीं ले सकती है। यह निश्चित रूप से धारा 10 द्वारा प्रदत्त शक्ति से अधिक होगा। धारा 10 के लिए उपयुक्त सरकार को इस बात से संतुष्ट होना होगा कि कोई औद्योगिक विवाद मौजूद है या इसकी आशंका है। यह उपयुक्त सरकार को प्रथम दृष्टया यह निर्धारित करने की अनुमति दे सकता है कि क्या कोई औद्योगिक विवाद मौजूद है या दावा तुच्छ या फर्जी है या न्याय या औद्योगिक शांति और सद्भाव के लिए नहीं बल्कि बाहरी और अप्रासंगिक कारणों से प्रस्तुत किया गया है। प्रत्येक प्रशासनिक निर्धारण शक्ति के प्रयोग के लिए प्रासंगिक और सार्थक आधारों पर आधारित होना चाहिए। यदि प्रशासनिक निर्धारण अप्रासंगिक, अप्रासंगिक या शक्ति के प्रयोग के लिए अप्रासंगिक आधारों पर आधारित है तो न्यायिक समीक्षा की शक्ति के प्रयोग में इस पर सवाल उठाया जा सकता है।”

(17) उच्चतम न्यायालय के उपरोक्त दो निर्णयों पर डीबी द्वारा के मामले में विचार किया गया था। इस अदालत की डिवीजन बेंच के फैसले और ऊपर उद्धृत सुप्रीम कोर्ट के फैसले से पता चलता है कि सरकार मामले की गुणदोष पर गौर नहीं कर सकी और निर्णय नहीं ले सकी। इस मामले में सवाल यह था कि याचिकाकर्ता हेल्पर थे या बदली वर्कर और जब यह विवाद था तो इसे लेबर कोर्ट में भेजा जाना चाहिए था। श्रम न्यायालय साक्ष्यों पर विचार करने के बाद उचित निष्कर्ष पर पहुंच सकता था। ऐसा नहीं किया गया है और इसलिए, हम इस मामले में उत्तरदाताओं द्वारा अपनाए गए रुख का समर्थन नहीं कर सकते। सुप्रीम कोर्ट के फैसले और PALEU मामले (सुप्रा) में इस अदालत की डिवीजन बेंच के फैसले को ध्यान में रखते हुए, हम याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकील द्वारा उद्धृत अन्य निर्णयों पर विचार नहीं करते हैं।

(18) उत्तरदाताओं की ओर से अगला प्रश्न यह है कि किसी एक कर्मचारी द्वारा उठाए गए विवाद पर रेफरेंस नहीं दिया जा सकता है। उत्तरदाताओं के विद्वान वकील ने तर्क दिया है कि यह मामला अधिनियम की धारा 2 (के) के तहत शासित है। PALEU (सुप्रा) के मामले में इस अदालत के डीबी ने इस बिंदु पर भी विचार किया है। अधिनियम की धारा 2 (के) पर निश्चित चर्चा है। इस प्रावधान के कारण बर्खास्तगी, बर्खास्तगी, छंटनी आदि के मामले में कठिनाई हुई क्योंकि व्यक्तिगत

कामगार संघ या प्रतिष्ठान के कर्मचारियों की पर्याप्त संख्या के समर्थन के बिना अधिनियम के तहत उपाय का लाभ नहीं उठा सकता था। इसलिए, संसद ने औद्योगिक विवाद (संशोधन अधिनियम) 1965 द्वारा अधिनियम में संशोधन किया, जिसे 1 दिसंबर, 1965 से लागू किया गया। इस संशोधन द्वारा अधिनियम में धारा 2-ए जोड़ी गयी। इस धारा के आधार पर, किसी कर्मचारी और उसके नियोक्ता के बीच बर्खास्तगी, सेवामुक्ति, छंटनी या सेवा समाप्ति के संबंध में मतभेद का कोई भी विवाद अब एक औद्योगिक विवाद माना जाएगा, भले ही ऐसा विवाद धारा 2(के) के अंतर्गत नहीं आता हो।) . इस प्रकार विधायी कल्पना द्वारा एक व्यक्तिगत विवाद को औद्योगिक विवाद में बदल दिया गया है। इस प्रकार धारा 2-ए के सम्मिलन के बाद, धारा 2 (के) और धारा 2-ए को यह निर्धारित करते समय एक साथ पढ़ा जाना होगा कि क्या कर्मचारी द्वारा उठाया गया विवाद, जिसमें उसकी सेवा की समाप्ति के संबंध में एक व्यक्तिगत श्रमिक द्वारा उठाया गया विवाद भी शामिल है, अधिनियम के प्रयोजन के लिए एक औद्योगिक विवाद है या नहीं।

(19) उपरोक्त स्थिति को देखते हुए, यह स्पष्ट है कि अधिनियम की धारा 2-ए याचिकाकर्ताओं पर लागू होती है क्योंकि उन्होंने व्यक्तिगत रूप से विवाद उठाया है।

(20) आगे कोई तर्क नहीं दिया गया है।

(21) इसलिए, रिट याचिकाएँ अनुमति के योग्य हैं। परिणामस्वरूप, हम इन रिट याचिकाओं को स्वीकार करते हैं और प्रतिवादी संख्या 3 द्वारा पारित किए गए आदेश (अनुलग्नक पी/4) को रद्द करते हैं और कानून के अनुसार मामले पर पुनर्विचार के लिए मामले को प्रतिवादी संख्या 3 को भेजते हैं और आवश्यक आदेश पारित करते हैं।

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।

प्रशिक्षु न्यायिक पदाधिकारी

(Trainee Judicial Officer)

1

जगाधरी, हरियाणा