

समकक्ष माननीय जी. एस. सिंघवी और एस. एस. सुधालकर, जे.

राम कुमार,-याचिकाकर्ता।

बनाम

अध्यक्ष अधिकारी, औद्योगिक-सह-श्रम न्यायालय-I, फरीदाबाद और एक अन्य,-
प्रत्यर्थी।

सी. डब्ल्यू. पी.1996 का 4273

31 मई, 1996

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 - धारा 2ए, 10(1)(सी) और 25जे(1) - पंजाब दुकानें और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम, 1958 - धारा 22 और 33 - संदर्भ - बहाली - औद्योगिक श्रमिक को इस आधार पर बहाली से इनकार नहीं किया जा सकता है कि प्रतिष्ठान दुकान और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम के तहत पंजीकृत है और वह केवल 1958 अधिनियम की धारा 22 के तहत मुआवजे का दावा करने का हकदार होगा - 1958 अधिनियम के तहत उपाय बहुत सीमित चरित्र का है और 1947 अधिनियम के तहत उपचार पर रोक नहीं लगाता है - दोनों अधिनियम विभिन्न क्षेत्रों में लागू होते हैं और इनके बीच कोई असंगतता नहीं है - 1947 अधिनियम के प्रावधान 1958 अधिनियम की तुलना में अधिक फायदेमंद हैं और 1947 अधिनियम की धारा 25J(1) के प्रावधान के मददेनजर प्रभावी होंगे - धारा 33 1958 अधिनियम 1958 अधिनियम के लागू होने की तिथि पर कर्मचारियों के अधिकारों और विशेषाधिकारों को बचाता है - श्रम न्यायालय द्वारा बर्खास्तगी को अनुचित ठहराने और दुकान और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम की धारा 22 के आधार पर बहाली की राहत से इनकार करने के फैसले को रद्द कर दिया गया। नवांशहर केंद्रीय सहकारी बैंक लिमिटेड बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, जालंधर, 1980 (3) एस. एल. आर. 358 ने फैसला सुनाया।

नवांशहर सेंट्रल को-ऑपरेटिव बैंक लिमिटेड बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, जालंधर, 1980 (3) एस. एल. आर. 358 को खारिज कर दिया गया।

यह अधिनिर्धारित किया गया है कि हालाँकि, कुछ मामलों में '1947 अधिनियम' और '1958 अधिनियम' के प्रावधानों में कुछ अतिव्यापन प्रतीत हो सकती है, लेकिन दोनों अधिनियम अलग-अलग क्षेत्रों में काम करते हैं और उनके बीच कोई असंगतता नहीं है। इसमें कोई संदेह नहीं है कि 1958 अधिनियम की धारा 22 किसी कर्मचारी को सेवा की अनुचित समाप्ति के मामले में उपचार प्रदान करती है और जहां नियोक्ता धारा 22 (1) का अनुपालन करने में विफल रहता है, लेकिन कर्मचारी के लिए उपलब्ध

उपाय बहुत सीमित प्रकृति का है, अर्थात् मुआवजा दो महीने के वेतन का। धारा 22(1) के उल्लंघन के लिए, नियोक्ता को धारा 26 के तहत जुर्माने के रूप में दंड का भुगतान करने के लिए भी उत्तरदायी बनाया जा सकता है। हालाँकि, धारा 22 के प्रावधानों को गलत तरीके से सेवा समाप्ति के खिलाफ 1947 अधिनियम के तहत कर्मचारी को उपलब्ध उपाय को बाहर करने या प्रतिबंधित करने का प्रभाव नहीं कहा जा सकता है। गलत तरीके से सेवा समाप्त करने के खिलाफ '1947 अधिनियम' के तहत एक कर्मचारी के लिए उपलब्ध उपाय केवल छंटनी के मामले तक ही सीमित नहीं है, बल्कि सभी प्रकार की गलत तरीके से सेवाओं की समाप्ति के मामलों में भी उपलब्ध है। धारा 11-ए के तहत निर्णायक निकाय को उपलब्ध शक्ति का परिमाण भी बहुत व्यापक है। इसके अलावा, यदि 1947 अधिनियम की धारा 25जे को 1958 अधिनियम की धारा 33 के साथ पढ़ा जाता है, तो दुकानों और वाणिज्यिक प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों पर 1947 अधिनियम के प्रावधानों की प्रयोज्यता के बारे में कोई भी संदेह दूर हो जाता है। इन प्रावधानों को संयुक्त रूप से पढ़ने से पता चलता है कि कर्मचारी को अधिक लाभकारी प्रावधान का लाभ उठाने का अधिकार है। यदि 1947 अधिनियम के प्रावधान अधिक लाभकारी हैं तो वे धारा 25जे(1) के प्रावधान के मददेनजर प्रभावी होंगे। यह 1958 अधिनियम की धारा 33 का भी तात्पर्य है जो 1958 अधिनियम के लागू होने की तिथि पर एक कर्मचारी को उपलब्ध अधिकारों और विशेषाधिकारों को बचाता है, और 1947 अधिनियम जो 1958 अधिनियम के प्रारंभ होने की तिथि पर प्रभावी था और इसलिए धारा 25एफ, 25जी और 25एच के प्रावधान का लाभ, जो दुकानों और वाणिज्यिक प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों के लिए उपलब्ध थे, 1958 अधिनियम के प्रारंभ होने के बाद भी उनके लिए उपलब्ध रहेंगे।

(पैरा 16)

इसके अलावा यह अभिनिर्धारित किया गया कि यदि एक क्षण के लिए यह मान भी लिया जाए कि धारा 22 के अधीन किसी कर्मचारी के लिए उपलब्ध उपाय को उसके लिए उपलब्ध वैकल्पिक उपाय के रूप में माना जाता है, तो भी धारा 10 के तहत संदर्भ पर कर्मचारी को दी जा सकने वाली राहत को केवल इसलिए अस्वीकार नहीं किया जा सकता है क्योंकि 1958 अधिनियम की धारा 22 (2) मुआवजे के रूप में सीमित राहत देती है। हमारी राय में, इनमें से किसी भी उपाय को आगे बढ़ाने के लिए एक कर्मचारी के लिए विकल्प हमेशा उपलब्ध होगा। यदि कर्मचारी विवाद का संदर्भ लेने का विकल्प चुनता है तो उसका उपाय 1947 अधिनियम के प्रावधानों द्वारा शासित होगा और सक्षम अधिनिर्णायक निकाय को उचित राहत देने का अधिकार होगा, यदि वह पाता है कि कर्मचारी की सेवा 1947 अधिनियम के प्रावधानों का उल्लंघन करते हुए समाप्त कर दी गई है या यह अन्यथा मनमाना या अनुचित है।

(पैरा 17)

आगे यह अभिनिर्धारित किया गया कि नवांशहर सेंट्रल को-ऑपरेटिव बैंक लिमिटेड बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, 1980 (3) एसएलआर 358 के विद्वान एकल न्यायमूर्ति के प्रति बड़े सम्मान के साथ, हम इस विचार से सहमत होने में असमर्थ हैं कि पंजाब दुकान और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम की धारा 22 के प्रावधानों के मद्देनजर श्रम न्यायालय आदि द्वारा एक संदर्भ मामले में कामगार की बहाली का आदेश नहीं दिया जा सकता है। विद्वान एकल न्यायमूर्ति के निर्णय से, यह स्पष्ट है कि 1947 अधिनियम की धारा 25 जे और 1958 अधिनियम की धारा 33 के प्रावधानों पर विचार नहीं किया गया है, न ही विद्वान एकल न्यायमूर्ति ने 1947 अधिनियम के प्रावधानों की तुलना में धारा 22 के दायरे पर विचार या चर्चा की है। 1958 बिना चर्चा के अधिनियम एक सही परिप्रेक्ष्य में मुद्दा। इसलिए, उस निर्णय को सही कानून निर्धारित करने के रूप में नहीं माना जा सकता है।

(पैरा 24)

याचिकाकर्ता की ओर से अभिवक्ता अनिल शुक्ला न,
कोई नहीं, प्रतिवादी के लिए।

निर्णय

जी. एस. सिंघवी, जे.

(1) औद्योगिक अधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-1, फरीदाबाद द्वारा पारित दिनांक 30 जनवरी, 1995 के अधिनिर्णय के विरुद्ध कर्मकार द्वारा दायर इस रिट याचिका में कानून का एक महत्वपूर्ण प्रश्न जिसके लिए निर्धारण की आवश्यकता है, वह यह है कि क्या कर्मकार को सेवा में बहाली की राहत से इस आधार पर वंचित किया जा सकता है कि नियोक्ता की स्थापना पंजाब दुकान और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम 1958, के तहत पंजीकृत है, भले ही उनकी सेवा अवैध रूप से समाप्त कर दी गई थी।

(2) आगे बढ़ने से पहले कुछ तथ्यों का उल्लेख करना उपयोगी होगा। याचिकाकर्ता-कामगार को 28 अगस्त, 1986 से प्रतिवादी संख्या 2 की सेवा में सहायक के रूप में नियुक्त किया गया था। कहा जाता है कि वह 22 अप्रैल, 1990 से अवकाश पर चले गए थे लेकिन अवकाश समाप्त होने के बाद उन्होंने कार्यभार ग्रहण नहीं किया। याचिकाकर्ता का कहना है कि उसने नियोक्ता को मेडिकल सर्टिफिकेट भेजा है क्योंकि वह छुट्टी की अवधि के दौरान बीमार पड़ गया था। वह 7 मई, 1990 को इयूटी के लिए रिपोर्ट किया लेकिन उसे शामिल होने की अनुमति नहीं दी गई। इसे सेवा की अवैध समाप्ति का मामला मानते हुए, याचिकाकर्ता ने एक औद्योगिक विवाद उठाया, जिसे औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 10 (1) (सी) के तहत हरियाणा सरकार द्वारा पारित 12 दिसंबर, 1990 के आदेश के तहत औद्योगिक ट्रिब्यूनल-सह-श्रम न्यायालय को भेजा गया था। अपने दावे के बयान में याचिकाकर्ता ने कहा कि वह 28 अगस्त, 1986 से रोजगार में था और उसकी सेवा बिना किसी जांच के और बिना किसी नोटिस के अवैध रूप से समाप्त कर दी गई थी। जवाब में प्रतिवादी संख्या 2 ने स्वीकार किया कि याचिकाकर्ता को 28 अगस्त, 1986 से नियुक्त किया गया था और उसका मासिक वेतन 675 रुपये था। हालांकि, नियोक्ता द्वारा यह दलील दी गई थी कि मस्टर-रोल से उसका नाम हटाकर सेवा की समाप्ति की गई थी क्योंकि याचिकाकर्ता-कामगार नौकरी से अनुपस्थित रहा था और बहाली

के लिए उसके दावे में कोई औचित्य नहीं था।

(3) औद्योगिक न्यायाधिकरण ने पार्टियों द्वारा प्रस्तुत दलीलों और सबूतों पर विचार किया और माना कि कामगार की सेवाओं को समाप्त करने वाली प्रबंधन की कार्रवाई न तो उचित है और न ही उचित है। हालांकि, याचिकाकर्ता को इस आधार पर बहाली की राहत देने से इनकार कर दिया गया था कि प्रतिष्ठान पंजाब दुकान और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम, 1958 (इसके बाद '1958 अधिनियम' के रूप में संदर्भित) के तहत पंजीकृत है और '1958 अधिनियम' के प्रावधानों के संदर्भ में, वह दो महीने के वेतन के बराबर मुआवजे का हकदार था। इस दृष्टिकोण को लेने के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण ने नवांशहर केंद्रीय सहकारी बैंक लिमिटेड बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, जलन्तर 1980 (3) एसएलआर 358 मामले में इस न्यायालय के निर्णय पर भरोसा किया।

(4) वर्ष 1920 में पहला व्यापार विवाद अधिनियम अधिनियमित किया गया था जिसमें जांच और सुलह बोर्ड की अदालतों का प्रावधान था और लिखित में एक महीने की सूचना के बिना सार्वजनिक उपयोगिता सेवाओं में हड़ताल पर प्रतिबंध लगा दिया गया था। समुदाय पर कठिनाई पैदा करने या सरकार के फैसले को मजबूर करने के उद्देश्य से हड़ताल को भी अवैध घोषित किया गया था। तथापि, विवादों के निपटान के लिए किसी तंत्र का कोई प्रावधान नहीं किया गया था। इस अधिनियम को व्यापार विवाद अधिनियम, 1929 द्वारा प्रतिस्थापित किया गया था जिसमें पहली बार औद्योगिक विवादों के निपटान में राज्य के हस्तक्षेप के लिए प्रावधान किया गया था। इस अधिनियम का मुख्य उद्देश्य औद्योगिक विवादों के शांतिपूर्ण निपटान के लिए एक सुलह तंत्र प्रदान करना था। वर्ष 1938 में '1929 के अधिनियम' में संशोधन किया गया था, जिसमें केंद्र और प्रांतीय सरकारों को औद्योगिक विवादों में मध्यस्थता और उनके निपटान के लिए सुलह अधिकारियों की नियुक्ति के लिए अधिकृत किया गया था। इसके बाद, भारत सरकार ने द्वितीय विश्व युद्ध द्वारा बनाई गई स्थिति से निपटने के लिए भारत की रक्षा नियमों को प्रख्यापित किया। इन नियमों के नियम 81-ए ने उचित सरकार को औद्योगिक विवादों में हस्तक्षेप करने, औद्योगिक ट्रिब्यूनल नियुक्त करने और नियोक्ताओं के साथ-साथ कर्मचारियों के खिलाफ ऐसे न्यायाधिकरणों के फैसले को लागू करने की शक्तियां दीं। इस प्रकार न्यायिक प्रक्रिया के माध्यम से औद्योगिक विवादों के समाधान की आधुनिक अवधारणा ने भारत के रक्षा नियमों के नियम 81-ए के रूप में अपना जन्म लिया। औद्योगिक विवाद विधेयक

8 अक्टूबर, 1946 को केन्द्रीय विधान सभा में पुरस्थापित किया गया था और मार्च, 1947 में पारित किया गया था। यह 1 अप्रैल, 1947 से लागू हुआ। यह अधिनियम औद्योगिक विवादों की जांच करने और उनके निपटान के लिए और कुछ अन्य उद्देश्यों के लिए मशीनरी और मंच प्रदान करने के लिए अधिनियमित किया गया है। सामूहिक सौदेबाजी की अवधारणा और कामगार और उद्योग के हितों के बीच अंतिम संघर्ष के दृष्टिकोण को '1947 अधिनियम' के अधिनियमन के साथ मजबूत किया गया। '1947 अधिनियम' राज्य को पार्टियों को औद्योगिक मध्यस्थता का सहारा लेने और इस उद्देश्य के लिए विभिन्न मंचों का सहारा लेने के लिए मजबूर करने में सक्षम बनाता है। ऐसे विवादों के समाधान के लिए स्थापित किए गए हैं। इस अधिनियम का उद्देश्य एक स्व-निहित कोड होना है। यह सामूहिक सौदेबाजी, सुलह, मध्यस्थता की प्रक्रिया के दौरान और अनिवार्य अधिनिर्णय द्वारा इनकी विफलता के मामले में सामाजिक न्याय प्राप्त करने का प्रयास करता है। जैसा कि भारतीय जीवन बीमा निगम बनाम डी जे बहादुर 1980 लैब आईसी 1215 में माननिए सर्वोच्च न्यायालय ने कहा था: -

“ यह एक लाभकारी कानून है जो श्रमिकों की रक्षा करता है, उनकी संतुष्टि को बढ़ावा देता है और संकट और तनाव की स्थितियों को नियंत्रित करता है जहां अस्थिर हड़तालों और ब्लैकमेल तालाबंदी से उत्पादन खतरे में पड़ सकता है। अधिनियम का तंत्र कर्मकार को विनियमित लाभ प्रदान करने और कानून के सहानुभूतिपूर्ण नियम के अनुसार, प्रबंधन और कर्मकार के बीच सभी टकरावों, वास्तविक या संभावित, का समाधान करने के लिए तैयार किया गया है। इसका लक्ष्य श्रमिकों की स्थितियों में सुधार करना है, शांतिपूर्ण सह-अस्तित्व की व्यावहारिक भावना से छेड़छाड़ की गई है, दोनों के लाभ के लिए एक तटस्थ स्थिति नहीं है, लेकिन कानूनी कानून के कल्याण के लिए कम निष्पक्ष और चिंताओं पर रोक लगाता है। ”

(5) सस्केचेवान के श्रम संबंध बोर्ड बनाम जॉन ईस्ट आयरन वर्क्स लिमिटेड 1949 में पीसी 119 लॉर्ड सिमोंड्स ने कहा कि

"अधिनियम औद्योगिक विवादों से संबंधित है, सुलह, निर्णय और निपटान का प्रावधान करता है, और पार्टियों के अधिकारों और निर्णयों और निपटान के प्रवर्तन को नियंत्रित करता है। इस प्रकार, अधिनियम के तहत अधिनिर्णायक अधिकारियों को सशक्त बनाकर, गलत तरीके से बर्खास्त या छुट्टी किए गए श्रमिकों की "बहाली" जैसी राहत देने के लिए, जो सामान्य कानून में अनुमति नहीं हो सकती है या नियोक्ता और ऐसे श्रमिकों के बीच अनुबंध की शर्तों के तहत उचित हो सकती है, विधायिका ने अनुचित श्रम प्रथाओं को कुंठित करने और औद्योगिक शांति के मार्ग के रूप में सामूहिक सौदेबाजी की नीति को सुरक्षित करने का प्रयास किया है।"

(6) दिनाकुची टी एस्टेट के श्रमिकों में! (असम चाह कर्मचारी संघ बनाम दिनाकुची टी एस्टेट (4), एस. के. बस्सी जे. ने उच्चतम न्यायालय के बहुमत की ओर से बोलते हुए अधिनियम के प्रमुख उद्देश्यों को संक्षेप में इस प्रकार प्रस्तुत किया है:-

"(i) नियोक्ता और श्रमिकों के बीच सौहार्द और अच्छे संबंधों को सुरक्षित और संरक्षित करने के उपायों को बढ़ावा देना।

(ii) नियोक्ताओं और नियोक्ताओं, नियोक्ताओं और कामगारों या कर्मकारों और कर्मकारों के बीच औद्योगिक विवादों की जांच और निपटान, जिसमें पंजीकृत ट्रेड यूनियन या ट्रेड यूनियनों के संघ या नियोक्ताओं के संघ या नियोक्ताओं के संघों के संघ द्वारा प्रतिनिधित्व का अधिकार हो;

(iii) अवैध हड़तालों और तालाबंदी की रोकथाम;

(iv) छंटनी और छंटनी के मामले में श्रमिकों को राहत; और

(v) सामूहिक सौदेबाजी।"

(7) '1947 अधिनियम' के अध्याय-1 में अधिनिर्णय, (अवॉर्ड), उद्योग, औद्योगिक विवाद, छंटनी सहित विभिन्न शब्दों की परिभाषा है, औद्योगिक विवाद (संशोधन) अधिनियम, 1965 द्वारा इस अध्याय में धारा 2-ए जोड़ी गई है, जिसके तहत निर्वहन,

बर्खास्तगी, छंटनी और सेवा की समाप्ति के मामलों में एक व्यक्तिगत विवाद को औद्योगिक विवाद माना गया है। अध्याय-II में कार्य समिति, सुलह अधिकारी, सुलह बोर्ड, जांच अदालतें, श्रम न्यायालय, अधिकरण, राष्ट्रीय अधिकरण जैसे विभिन्न प्राधिकरणों को विनिदष्ट किया गया है। अध्याय-IIA, जिसमें धारा 9A और 9B शामिल हैं, को 1956 के औद्योगिक विवाद (संशोधन) अधिनियम संख्या 36 द्वारा सम्मिलित किया गया था। यह चौथी अनुसूची में विनिदष्ट किसी भी मामले के संबंध में कर्मकारों पर लागू सेवा की शर्तों को बदलने से पहले नोटिस की आवश्यकता को संदर्भित करता है। अध्याय III विवादों के संदर्भ से संबंधित है। अध्याय IV में अधिनियम के तहत गठित विभिन्न प्राधिकरणों की प्रक्रिया, शक्तियाँ और कर्तव्यों को निर्धारित किया गया है। 1971 के औद्योगिक विवाद (संशोधन) अधिनियम संख्या 45 द्वारा इस अध्याय में धारा 11क जोड़ी गई है ताकि श्रम न्यायालयों, अधिकरणों और राष्ट्रीय अधिकरणों को कामगारों को कार्यमुक्त करने या उनकी बर्खास्तगी के मामले में उचित राहत देने के लिए व्यापक शक्तियां प्रदान की जा सकें। अध्याय 5 हड़तालों और तालाबंदी से संबंधित है। अध्याय Vए में छंटनी और छंटनी से संबंधित प्रावधान शामिल हैं। यह अध्याय 1953 के औद्योगिक विवाद (संशोधन) अधिनियम संख्या 43 द्वारा सम्मिलित किया गया है। अध्याय Vबी, जिसमें कतिपय प्रतिष्ठानों में कानून-बंद, छंटनी और बंद करने से संबंधित विशेष प्रावधान शामिल हैं, को 1976 के औद्योगिक विवाद अधिनियम संख्या 32 द्वारा जोड़ा गया है। अध्याय VC जो अनुचित श्रम व्यवहार से संबंधित है, 1982 के औद्योगिक विवाद (संशोधन) अधिनियम संख्या 46 द्वारा जोड़ा गया था। अध्याय VI में अवैध हड़तालों, तालाबंदी, निपटान या अधिनिर्णय आदि के उल्लंघन के लिए दंड निर्धारित किया गया है। अध्याय VII में विविध प्रावधान शामिल हैं।

(8) 1947 अधिनियम के उपबंधों को प्रभावी बनाने के लिए केन्द्र सरकार के साथ-साथ विभिन्न राज्य सरकारों ने औद्योगिक विवाद नियमावली बनाई है। ये प्रावधान अपने आप में एक पूर्ण संहिता का गठन करते हैं। '1947 अधिनियम' के अध्याय वीए में छंटनी और छंटनी से संबंधित है और कुछ शर्तों का प्रावधान किया गया है, जिन्हें नियोक्ता द्वारा छंटनी और छंटनी का सहारा लेने से पहले पूरा किया जाना चाहिए। इसमें कर्मकारों को मुआवजा देने का भी प्रावधान है। साथ ही, इसमें छंटनी किए गए कर्मकारों को पुन रोजगार देने का प्रावधान है। धारा 25 जे (1) में गैर-बाध्यकारी खंड शामिल है और अन्य कानूनों की तुलना में अध्याय वीबी के प्रावधानों को अभिभावी प्रभाव देता है। इस मामले के प्रयोजन के लिए धारा 2ए, 11ए, 25एफ और 25जे को उद्धृत करना उपयोगी होगा जो इस प्रकार है:-

2ए-किसी कर्मकार की बर्खास्तगी आदि को औद्योगिक विवाद माना जाना चाहिए।— जहां कोई नियोक्ता किसी व्यक्तिगत कर्मकार की सेवाओं का निर्वहन, बर्खास्तगी, छंटनी या अन्यथा समाप्ति करता है, उस कामगार और उसके नियोक्ता के बीच कोई भी विवाद या अंतर, जो इस तरह के निर्वहन, बर्खास्तगी, छंटनी या समाप्ति से संबंधित या उससे उत्पन्न होता है, को औद्योगिक विवाद माना जाएगा, भले ही कोई अन्य कामगार या श्रमिकों का कोई संघ विवाद का पक्षकार न हो।

“11ए। श्रम न्यायालय, अधिकरणों और राष्ट्रीय अधिकरणों की शक्तियां श्रमिकों को कार्यमुक्त करने या उनकी बर्खास्तगी के मामले में उचित अनुतोष देने के लिए:- जहां किसी कर्मकार को कार्यमुक्त करने या उसकी बर्खास्तगी से संबंधित औद्योगिक विवाद को श्रम न्यायालय को भेज दिया गया हो। अधिनिर्णय के लिए अधिकरण या राष्ट्रीय अधिकरण और अधिनिर्णय की कार्यवाही के दौरान श्रम न्यायालय, अधिकरण या राष्ट्रीय अधिकरण, जैसा भी मामला हो, इस बात से संतुष्ट है कि आरोपमुक्त करने या बर्खास्तगी का आदेश न्यायोचित नहीं था, वह अपने अधिनिर्णय द्वारा ऐसे निबंधन को और शर्तों पर कर्मकार को कार्यमुक्त करने या बर्खास्त करने और उसकी सीधी बहाली के आदेश को निरस्त कर सकता है। यदि ऐसा कोई हो, जैसा वह उचित समझे, या कर्मकार को ऐसी अन्य राहत प्रदान करना जिसमें मामले की परिस्थितियों के अनुसार आरोपमुक्त करने या बर्खास्तगी के बदले में कोई कम सजा देना शामिल है:

परन्तु इस धारा के अधीन किसी कार्यवाही में श्रम न्यायालय, अधिकरण या राष्ट्रीय अधिकरण, जैसा भी मामला हो, केवल अभिलेख में उपलब्ध सामग्री पर भरोसा करेगा और मामले के संबंध में कोई नया साक्ष्य नहीं लेगा।”

25एफ। कामगारों की छंटनी के लिए शर्तें.—किसी भी उद्योग में नियोजित कोई कामगार जो नियोक्ता के तहत कम से कम एक वर्ष तक निरंतर सेवा में रहा है, उस नियोक्ता द्वारा तब तक छंटनी नहीं की जाएगी जब तक कि-

(क) कर्मकार को एक महीने का लिखित नोटिस दिया गया है जिसमें छंटनी के कारणों और नोटिस की अवधि समाप्त होने का उल्लेख किया गया है, या कर्मकार को ऐसे नोटिस के बदले में नोटिस की अवधि के लिए मजदूरी का भुगतान किया गया है;

(ख) कर्मकार को छंटनी के समय मुआवजा दिया गया है जो पंद्रह दिनों के औसत वेतन (निरंतर सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए) या छह महीने से अधिक के किसी भी हिस्से के बराबर होगा; और

(ग) उपयुक्त सरकार को निर्धारित तरीके से नोटिस दिया जाता है (ऐसे प्राधिकारी के लिए जो सरकारी राजपत्र में अधिसूचना द्वारा उपयुक्त सरकार द्वारा विनिदष्ट किया जाए)।

“25 जे। असंगत कानूनों का प्रभाव.—(1) इस अध्याय के उपबन्ध किसी अन्य विधि (औद्योगिक रोजगार के अधीन किए गए स्थायी आदेशों सहित) में निहित किसी असंगत बात के होते हुए भी प्रभावी होंगे। (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (1946 का 20)):

(परन्तु जहाँ किसी अन्य अधिनियम के उपबंधों या उसके अधीन जारी नियमों, आदेशों या अधिसूचनाओं के अधीन या किसी स्थायी आदेश या किसी अधिनिर्णय, सेवा संविदा या अन्य के अधीन कोई कामगार किसी ऐसे विषय

के संबंध में लाभ पाने का हकदार है जो उसके लिए उन विषयों की तुलना में अधिक अनुकूल है जिनके लिए वह इस अधिनियम के अधीन हकदार होगा; कर्मकार उस विषय के संबंध में अधिक अनुकूल लाभों का हकदार बना रहेगा, इसके बावजूद कि वह इस अधिनियम के तहत अन्य मामलों के संबंध में लाभ प्राप्त करता है।

(2) शंकाओं को दूर करने के लिए, यह घोषित किया जाता है कि इस अध्याय में निहित कोई भी बात किसी राज्य में तत्समय लागू किसी अन्य विधि के उपबन्धों को प्रभावित करने वाली नहीं मानी जाएगी, जहाँ तक वह विधि औद्योगिक विवादों के निपटान का उपबन्ध करती है, परन्तु नियोक्ताओं और कर्मकारों के अधिकार और देयताएँ, जहाँ तक वे छंटनी और छंटनी से संबंधित हैं, निम्नलिखित के अनुसार निर्धारित किए जाएँगे। इस अध्याय के प्रावधान।

(9) '1958 अधिनियम' पंजाब राज्य की विधायिका द्वारा अधिनियमित किया गया है। इसे 25 अप्रैल, 1958 को राष्ट्रपति की सहमति प्राप्त हुई और 1 मई, 1958 को राजपत्र में प्रकाशित किया गया। यह दुकानों और वाणिज्यिक प्रतिष्ठानों में काम और रोजगार की स्थितियों के विनियमन के लिए एक अधिनियम है। '1958 अधिनियम' की धारा 2 में वाणिज्यिक प्रतिष्ठानों, कर्मचारी, नियोक्ता, प्रतिष्ठान, कारखाने, काम के घंटे, दुकान आदि सहित विभिन्न शब्दों की परिभाषा शामिल है। धारा 3 और 4 में कुछ प्रतिष्ठानों और व्यक्तियों की गणना की गई है जिन पर '1958 अधिनियम' के प्रावधान लागू नहीं होते हैं। धारा 5 सरकार को किसी भी वर्ग और प्रतिष्ठान या व्यक्तियों के लिए अधिनियम के प्रावधानों का विस्तार करने का अधिकार देती है। धारा 6 में युवाओं के लिए रोजगार की शर्त निर्धारित की गई है। धारा 7 रोजगार के घंटों से संबंधित है। धारा 8 में आराम और भोजन के लिए अंतराल का प्रावधान है। धारा 9 से 12 में खुलने और बंद होने के घंटे, बंद दिन, साप्ताहिक अवकाश के दिन और छुट्टियों के बारे में प्रावधान हैं। धारा 13 से 16 प्रतिष्ठानों के पंजीकरण, छुट्टी, बंद दिनों के लिए मजदूरी और छुट्टी की अवधि के दौरान मजदूरी और मजदूरी अवधि से संबंधित है। धारा 17 में कहा गया है कि कर्मचारी के वेतन का भुगतान मजदूरी भुगतान अधिनियम द्वारा या उसके तहत अधिकृत कर्मचारियों को छोड़कर कटौती के बिना किया जाएगा। धारा 18 न्यायिक मजिस्ट्रेट को उस कर्मचारी को मुआवजा देने

का अधिकार देती है जिसे धारा 17 के प्रावधानों के अनुसार मजदूरी का भुगतान नहीं किया गया है। धारा 19 और 20 निरीक्षण कर्मचारियों की नियुक्ति और नियोक्ता द्वारा रिकॉर्ड के रखरखाव से संबंधित है। धारा 21 नियोक्ता पर यह कर्तव्य लगाती है कि वह अधिनियम के प्रयोजनों के लिए रखे जाने वाले सभी खातों और अन्य अभिलेखों को निरीक्षण के लिए उपलब्ध कराए और निर्धारित अधिकारी द्वारा मांगी गई जानकारी दे। धारा 22 (1) किसी कर्मचारी को तब तक सेवा से हटाने पर रोक लगाती है जब तक कि उसे एक महीने का पिछला नोटिस या उसके बदले में वेतन नहीं दिया जाता है। तथापि, यह आवश्यकता उन मामलों में लागू नहीं होती है जहां कर्मचारी को कदाचार के कारण हटाया जाता है और ऐसे मामलों में जहां कर्मचारी ने लगातार तीन महीने से कम अवधि के लिए सेवा की है। धारा 22 (2) न्यायिक मजिस्ट्रेट को धारा 22 (1) के उल्लंघन के लिए स्थापित किसी भी मामले में दो महीने के वेतन के बराबर मुआवजा देने का अधिकार देती है, बशर्ते कि ऐसा मजिस्ट्रेट संतुष्ट हो कि कर्मचारी को बिना किसी उचित कारण के हटा दिया गया है और ऐसा आवेदन हटाने की तारीख से छह महीने की अवधि के भीतर किया जाता है। मुआवजे की राशि धारा 26 के तहत देय जुर्माने के अतिरिक्त है। धारा 22 की उपधारा (4) के तहत, एक व्यक्ति को उप-धारा (2) के तहत आदेश पारित होने के बाद मुआवजे के लिए अपने दावे के संबंध में सिविल मुकदमा दायर करने से रोक दिया जाता है। धारा 26 में 'अधिनियम 1958' और उसके तहत बनाए गए नियमों के प्रावधानों के उल्लंघन के लिए जुर्माने की फर्म में सजा का प्रावधान है। धारा 33 में कुछ अधिकार और विशेषाधिकार शामिल हैं जो किसी अन्य कानून, अनुबंध, कस्टम या उपयोग के तहत कर्मचारी के लिए स्वीकार्य हैं। इस मामले के प्रयोजन के लिए, 1958 अधिनियम की धारा 22 और 33 को पुनः प्रस्तुत करना उपयोगी होगा:-

“22. हटाने की सूचना.—(1) किसी भी कर्मचारी को तब तक सेवा से नहीं हटाया जाएगा जब तक कि उसे एक महीने का पिछला नोटिस या उसके बदले में वेतन नहीं दिया जाता है:

बशर्ते कि:-

(ए) कोई भी कर्मचारी नोटिस का हकदार नहीं होगा या उसके बदले में

भुगतान नहीं करेगा यदि उसे रिकॉर्ड पर स्थापित कदाचार के कारण हटा दिया जाता है;

(बी) कोई भी कर्मचारी एक महीने के नोटिस या नोटिस वेतन का हकदार नहीं होगा जब तक कि वह नियोक्ता की सेवा में लगातार तीन महीने की अवधि के लिए नहीं रहा है।

(2) यदि उपधारा (1) के उपबंधों के उल्लंघन के लिए स्थापित कोई मामला, यदि कोई (न्यायिक मजिस्ट्रेट) इस बात से संतुष्ट है कि किसी कर्मचारी को उचित कारण के बिना हटा दिया गया है, तो (न्यायिक मजिस्ट्रेट) लिखित में दर्ज किए जाने वाले कारणों के लिए, कर्मचारी को दो महीने के वेतन के बराबर मुआवजा देगा:

बशर्ते कि ऐसे किसी भी दावे पर तब तक विचार नहीं किया जाएगा जब तक कि कर्मचारी द्वारा उसे हटाने की तारीख से छह महीने के भीतर इसे प्राथमिकता नहीं दी जाती है।

(3) इस धारा के अधीन क्षतिपूत के रूप में देय राशि धारा 26 के अधीन देय जुर्माने के अतिरिक्त (और वसूली योग्य) होगी।

(4) कोई भी व्यक्ति जिसे इस धारा के तहत मुआवजा दिया गया है, उसी दावे के संबंध में दीवानी मुकदमा लाने का हकदार नहीं होगा।

“33. कुछ अधिकारों और विशेषाधिकारों की बचत— इस अधिनियम की कोई भी बात ऐसे किसी भी अधिकार या विशेषाधिकार को प्रभावित नहीं करेगी जिसके लिए इस अधिनियम के लागू होने की तारीख को किसी अन्य कानून, अनुबंध, रीति-रिवाज या उपयोग के तहत या ऐसे प्रतिष्ठान में नियोक्ता और कर्मचारी के लिए बाध्यकारी किसी भी पुरस्कार, निपटान या समझौते के तहत, यदि ऐसे अधिकार या विशेषाधिकार उसके लिए उन अधिकारों की तुलना में अधिक अनुकूल हैं जिनके लिए वह हकदार होगा। ढोंग।

(10) औद्योगिक विवाद अधिनियम के विभिन्न प्रावधानों के सर्वेक्षण से, जैसा कि इसमें समय-समय पर संशोधन किया जाता है, यह पता चलता है कि इस अधिनियम के तीन उद्देश्य हैं।

(11) सबसे पहले, यह विभिन्न प्रावधानों में उल्लिखित शर्तों को पूरा करने के अलावा हड़तालें, तालाबंदी, छंटनी आदि को प्रतिबंधित करके औद्योगिक शांति बनाए रखने का प्रयास करता है। और इस तरह यह बड़े पैमाने पर समाज के लिए भौतिक संसाधनों के निरंतर उत्पादन को सुनिश्चित करता है।

(12) दूसरे, यह अनुचित व्यवहार के उपयोग को प्रतिबंधित करके और छंटनी के माध्यम से कर्मचारियों की सेवा की गलत समाप्ति और अन्यथा कर्मचारियों को सुरक्षा प्रदान करता है। साथ ही, यह श्रमिकों और ट्रेड यूनियनों को अनुचित श्रम व्यवहार और अनुचित हड़तालों का सहारा लेने से रोकता है और इस तरह नियोक्ता और उद्योग को कर्मचारियों और उनके संघों द्वारा जबरदस्ती से बचाता है।

(13) तीसरा, इसमें कर्मचारियों, नियोक्ताओं के बीच परस्पर और नियोक्ताओं तथा कर्मचारियों के बीच विवादों के अधिनिर्णय की मशीनरी का प्रावधान है। धारा 21 को सम्मिलित करके संसद ने एक काल्पनिक कथा पेश की है और एक व्यक्तिगत विवाद जिसे अन्यथा औद्योगिक विवाद के रूप में नहीं माना जा सकता है, को औद्योगिक विवाद के रूप में माना जाता है यदि यह कर्मचारी की बर्खास्तगी या निर्वहन या छंटनी या सेवा की समाप्ति से संबंधित है। धारा 11 श्रम न्यायालयों, औद्योगिक न्यायाधिकरणों और राष्ट्रीय अधिकरणों को नियोक्ता द्वारा कर्मचारियों को बर्खास्तगी या सेवा से हटाने के माध्यम से दी गई सजा में हस्तक्षेप करने के लिए व्यापक शक्तियां प्रदान करती है। धारा 25 एफ को धारा 25 बी के साथ पढ़ा जाता है कि नियोक्ता को छंटनी के माध्यम से कर्मचारियों की सेवा समाप्त करने से पहले एक महीने का नोटिस देना होगा और छंटनी मुआवजे के बदले भुगतान करना होगा। धारा 25जी में 'आखिरी आओ पहले पाओ' का सिद्धांत शामिल है और धारा 25एच नियोक्ता पर यह कर्तव्य लगाती है कि वह नए रोजगार के समय पूर्व कर्मचारियों को प्राथमिकता दे। धारा 33 कुछ शर्तें लगाती है जिन्हें नियोक्ता द्वारा विवादों के लंबित रहने के दौरान कर्मचारियों की सेवाओं को समाप्त करने से पहले संतुष्ट किया जाना चाहिए। *अध्याय 5 की धारा 25जे के आधार पर अन्य संविधियों की तुलना में अध्याय*

Vए के प्रावधानों को अति-प्रभावी प्रभाव दिया गया है।

(14) '1947 अधिनियम' के प्रावधानों की संवैधानिक वैधता का पता भारत के संविधान की सूची 3-समवर्ती सूची (7 वीं अनुसूची) की प्रविष्टियों: 22 और 23 में लगाया जा सकता है।

(15) इसी तरह '1958 अधिनियम' के विभिन्न प्रावधानों के एक सर्वेक्षण से पता चलता है कि विधायिका ने शो और वाणिज्यिक प्रतिष्ठानों में कर्मचारियों की स्थितियों को विनियमित करने का प्रयास किया है। उस समय 1958 अधिनियम के उपबंधों और उसके अंतर्गत बनाए गए नियमों के उल्लंघन को दंडनीय बनाया गया है। इस अधिनियम की धारा 22 नियोक्ता के किसी कर्मचारी को सेवा से हटाने के अधिकार पर प्रतिबंध लगाती है, सिवाय एक महीने का पिछला नोटिस देने या उसके बदले में वेतन देने के बाद। हालांकि, यह आवश्यकता उन मामलों तक ही सीमित है जहां कर्मचारी को सजा के रूप में अन्यथा हटाया गया है और उन मामलों में जहां कर्मचारी ने न्यूनतम तीन महीने की अवधि के लिए सेवा की है। '1958 अधिनियम' की धारा 33 किसी भी प्रतिष्ठान में कर्मचारियों के अधिकारों और विशेषाधिकारों को बचाती है जो ऐसे प्रतिष्ठानों में नियोक्ता और कर्मचारी पर बाध्यकारी किसी भी अधिनिर्णय, निपटान या समझौते के तहत ऐसे प्रतिष्ठान पर लागू किसी अन्य कानून, अनुबंध, ग्राहक उपयोग के प्रावधानों के तहत ऐसे कर्मचारियों के लिए उपलब्ध हैं। एकमात्र शर्त यह है कि यह बचत खंड केवल वहां लागू होता है जहां विशेषाधिकार के अधिकार कर्मचारी के लिए अधिक अनुकूल होते हैं। '1958 अधिनियम' की संवैधानिक वैधता का पता 7 वीं अनुसूची की सूची 3 की प्रविष्टि 24 में लगाया जा सकता है।

(16) यद्यपि कुछ मामलों में '1947 अधिनियम' और '1958 अधिनियम' के प्रावधानों में कुछ ओवरलैपिंग दिखाई दे सकती है, लेकिन दोनों अधिनियम अलग-अलग क्षेत्रों में काम करते हैं और उनके बीच कोई असंगति नहीं है। इसमें कोई संदेह नहीं है कि 1958 अधिनियम की धारा 22 अनुचित सेवा समाप्ति के मामले में है और जहां नियोक्ता धारा 22 (1) का पालन करने में विफल रहता

है एक कर्मचारी को उपाय प्रदान करती, लेकिन कामगार के लिए उपलब्ध उपाय बहुत सीमित प्रकृति का है, अर्थात् दो महीने के वेतन का मुआवजा। धारा 22 (1) के उल्लंघन के लिए, नियोक्ता को धारा 26 के तहत जुर्माने के रूप में जुर्माना देने के लिए भी उत्तरदायी बनाया जा सकता है। हालांकि, धारा 22 के प्रावधानों को गलत तरीके से सेवा की समाप्ति के खिलाफ '1947 अधिनियम' के तहत कर्मचारी को उपलब्ध उपाय को बाहर करने या प्रतिबंधित करने का प्रभाव नहीं कहा जा सकता है। गलत तरीके से सेवा समाप्त करने के खिलाफ '1947 अधिनियम' के तहत एक कर्मचारी के लिए उपलब्ध उपाय छंटनी के मामले तक ही सीमित नहीं है, बल्कि यह सभी प्रकार की गलत सेवाओं की समाप्ति के मामलों में उपलब्ध है। धारा 11ए के तहत निर्णायक निकाय को उपलब्ध शक्ति का परिमाण भी बहुत व्यापक है। इसके अलावा, यदि '1947 अधिनियम' की धारा 25 जे को '1958 अधिनियम' की धारा 33 के साथ पढ़ा जाता है, तो दुकानों और वाणिज्यिक प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों के लिए '1947 अधिनियम' के प्रावधानों की प्रयोज्यता के बारे में कोई भी संदेह दूर हो जाता है। इन प्रावधानों के संयुक्त पठन से पता चलता है कि कर्मचारी को अधिक लाभकारी प्रावधान का लाभ उठाने का अधिकार है। यदि '1947 अधिनियम' के प्रावधान अधिक लाभकारी हैं तो वे धारा 25जे (1) के परंतुक के मद्देनजर लागू होंगे। यह '1958 अधिनियम' की धारा 33 का भी तात्पर्य है जो '1958 अधिनियम' के प्रवर्तन की तारीख पर एक कर्मचारी को उपलब्ध अधिकारों और विशेषाधिकारों को बचाता है। 1947 अधिनियम वो कानून है जो '1958 अधिनियम' के प्रारंभ की तारीख से प्रभावी था और इसलिए, धारा 25 एफ, 25 जी और 25 एच के प्रावधानों का लाभ, जो दुकानों और वाणिज्यिक प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों के लिए उपलब्ध थे, '1958 अधिनियम' के लागू होने के बाद उन्हें उपलब्ध रहेंगे।

(17) हमारी यह भी राय है कि भले ही एक पल के लिए यह मान लिया जाए कि धारा 22 के तहत किसी कर्मचारी के लिए उपलब्ध उपाय को उसके लिए उपलब्ध वैकल्पिक उपाय के रूप में माना जाता है, लेकिन धारा 10 के तहत संदर्भ पर कर्मचारी को दी जा सकने वाली बहाली की राहत को केवल इसलिए अस्वीकार नहीं किया जा सकता है क्योंकि '1958 अधिनियम' की धारा 22 (2) मुआवजे के रूप में सीमित राहत देती है। हमारी राय में, इनमें से किसी भी उपाय को आगे बढ़ाने के लिए एक कर्मचारी के लिए विकल्प हमेशा उपलब्ध होगा। यदि कर्मचारी विवाद का संदर्भ लेने का विकल्प चुनता है, तो उसका उपाय '1947 अधिनियम' के प्रावधानों द्वारा शासित होगा और सक्षम निर्णायक निकाय को बहाली सहित उचित राहत देने का अधिकार होगा यदि वह पाता है कि कर्मचारी की सेवा '1947 अधिनियम' के प्रावधानों का उल्लंघन करते हुए समाप्त कर दी गई है या यह अन्यथा मनमाना या अनुचित है।

(18) सफायर थिएटर बनाम कमिश्नर फॉर वर्कमैन मुआवजा 1977 (II) एलएलजे 312 में, कुछ इसी तरह के मुद्दे को माननिए मद्रास उच्च न्यायालय की पूर्ण पीठ को भेजा गया था। माननिए पूर्ण पीठ ने कहा कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 ए में निहित प्रावधान और वे भारत के संविधान के अनुच्छेद 254 के आधार पर अप्रभावी नहीं हैं। पूर्ण पीठ ने यह भी माना कि अधिनियमों के तहत दोनों उपाय उपलब्ध हैं, लेकिन यदि टी. एन. शॉप्स अधिनियम और "स्थापना अधिनियम, 1947 की धारा 41 के तहत अपील के समापन से पहले संदर्भ दिया गया है, तो औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत कार्यवाही का पालन करना होगा। इस संबंध में पूर्ण पीठ द्वारा की गई टिप्पणियां काफी उपयुक्त हैं और इसलिए, नीचे उद्धृत की गई हैं—

“ इसलिए, इस धारा के तहत उपलब्ध उपाय यह है कि कम से कम छह महीने की अवधि के लिए लगातार नियोजित व्यक्ति की सेवाओं को उचित कारण और निर्धारित नोटिस के बिना समाप्त नहीं किया जाएगा। जबकि मद्रास अधिनियम की धारा 41 के तहत प्राधिकरण को यह तय करने का अधिकार है कि सेवाओं का वितरण उचित कारण के लिए है या नहीं, उसे केंद्रीय अधिनियम की धारा 11 ए के तहत बहाली का निर्देश देने या कम सजा सहित कोई अन्य राहत देने की शक्तियां नहीं मिली हैं। मद्रास अधिनियम की धारा 41 (1) के तहत प्रदान की गई राहत को श्रमिक के लिए अधिक अनुकूल नहीं कहा जा सकता है। लेकिन इससे पहले कि किसी श्रमिक को केंद्रीय अधिनियम की धारा 11 ए के तहत राहत मिल सके, विवाद को सरकार द्वारा धारा 10 के तहत संदर्भित करना होगा। धारा 10(1) के तहत सरकार के पास संदर्भित करने की शक्ति निहित है और सरकार संदर्भित कर सकती है, या संदर्भित करने से इनकार कर सकती है। यह संभव है कि अन्य श्रमिकों को उस विवाद में दिलचस्पी नहीं हो सकती है और वे शत्रुतापूर्ण भी हो सकते हैं और व्यक्तिगत कार्यकर्ता के साथ सहमत नहीं हो सकते हैं जो संदर्भ बनाना चाहता है परंतु वह व्यक्तिगत विवाद धारा 2 ए के आधार पर एक औद्योगिक विवाद बन गया है। ऐसे मामले में, यह संभावना है कि सरकार संदर्भ देने से इनकार कर सकती है, इस मामले में, व्यक्तिगत कामगार बिना किसी उपाय के होगा। परिणाम यह है कि यदि कोई संदर्भ नहीं है, तो मद्रास अधिनियम की धारा 41 के तहत प्रदान की गई राहत अधिक फायदेमंद है, लेकिन यदि केंद्रीय अधिनियम की धारा 10 के तहत संदर्भ दिया जाता है, तो मद्रास अधिनियम की धारा 41 के तहत राहत अधिक फायदेमंद नहीं है। जैसा कि पहले बताया गया है, धारा 25 जे (1)

का परंतुक किसी भी अन्य अधिनियम के प्रावधानों के प्रभाव बचाता है, जिसके तहत कामगार किसी भी मामले के संबंध में लाभ का हकदार है जो उसके लिए उन मामलों की तुलना में अधिक अनुकूल है जिनके लिए वह औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत हकदार होगा।

(रेखांकित करना हमारा है)

(19) उत्तर भारत वूलेंस मिल्स प्राइवेट लिमिटेड बनाम श्याम लाल शर्मा 1976 प्रयोगशाला। आई. सी. 102 मामले में, इलाहाबाद उच्च न्यायालय के माननिए एकल न्यायमूर्ति ने इस तर्क के संदर्भ में इस मुद्दे की जांच की कि धारा 33-सी (2) के तहत आवेदन एक ऐसे व्यक्ति द्वारा दायर नहीं किया जा सकता है जो यूपी औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के प्रावधानों के तहत आता है। माननिए न्यायमूर्ति ने विष्णु दास बनाम उत्तर प्रदेश राज्य 1974 प्रयोगशाला। आई. सी. 1287 मामले में इलाहाबाद उच्च न्यायालय की पूर्ण पीठ के पूर्व के निर्णय का उल्लेख किया और कहा कि -

पूर्ण पीठ ने इस प्रश्न पर विस्तार से विचार किया और उसके बाद उसने इस तर्क को खारिज कर दिया और कहा कि केंद्रीय अधिनियम और उत्तर प्रदेश अधिनियम के प्रावधान स्पष्ट रूप से दिखाते हैं कि संसद और राज्य विधानमंडल दोनों का इरादा है कि दोनों अधिनियमों को सह-अस्तित्व में रहना चाहिए और एक को प्रतिस्थापित किए बिना पूरक और पूरक के रूप में रहना चाहिए। दोनों अधिनियमों को दोनों अधिनियमों के तहत किए गए औद्योगिक विवादों के संबंध में एक साथ संचालित करने के लिए छोड़ दिया गया था और यह राज्य सरकार के विवेकाधिकार में था कि वह औद्योगिक विवाद को या तो केंद्रीय अधिनियम के तहत या राज्य अधिनियम के तहत अपनी इच्छा के अनुसार निर्णय के लिए संदर्भित करे। पूर्ण पीठ द्वारा निर्धारित कानून के मद्देनजर यह स्पष्ट है कि एक कामगार के लिए राज्य अधिनियम की धारा 6-एच (2) या केंद्रीय अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत आवेदन करने का विकल्प खुला है क्योंकि दोनों अधिनियम राज्य या उत्तर प्रदेश में एक साथ काम कर रहे हैं।

(20) कृष्णा जिला सहकारी विपणन समिति लिमिटेड बनाम एन.वी. पूरन चंद्र राव 1987 // एल .एल .जे 365 सर्वोच्च न्यायालय के माननिए न्यायमूर्ति ने इस सवाल पर विचार किया कि क्या आंध्र प्रदेश दुकान और प्रतिष्ठान अधिनियम, 1966 की धारा 40 (1) के तहत अपील दायर करके '1947 अधिनियम' के अध्याय वीए के तहत एक श्रमिक को उपलब्ध अधिकारों को लागू किया जा सकता है। माननिए आंध्र प्रदेश उच्च न्यायालय के निर्णय को बरकरार रखते हुए, उच्चतम न्यायालय के माननिए न्यायदहीस ने कहा की-

“धारा 25जे (2) संसद को अधिनियमित करके, शायद, यह इरादा था कि छंटनी से उत्पन्न होने वाले अधिकार और देनदारियां पूरे भारत में समान होनी चाहिए जहां केंद्रीय अधिनियम लागू था और यह नहीं चाहता था कि राज्यों के पास केंद्रीय कानून के साथ असंगत अपने कानून होने चाहिए। यदि वास्तव में राज्य के विधायक का इरादा था कि छंटनी से उत्पन्न अधिकारों और देनदारियों के संबंध में उसका अपना एक कानून होना चाहिए, तो उसने इसके लिए स्पष्ट रूप से प्रावधान किया होगा और राष्ट्रपति की सहमति के लिए विधेयक प्रस्तुत किया होगा। राज्य विधानमंडल ने इस मामले में ऐसा नहीं किया है। राज्य अधिनियम की धारा

40 आम तौर पर सेवा की समाप्ति से संबंधित है। उपरोक्त स्थिति में हम संविधान के अनुच्छेद 254 (2) पर आधारित विवाद से सहमत नहीं हो सकते हैं क्योंकि यह नहीं बनाया गया है कि केंद्रीय कानून और राज्य कानून के बीच कोई निहित प्रतिकूलता है।

यदि कर्मचारी 'कामगार' हैं और प्रबंधन केंद्रीय अधिनियम में परिभाषित एक 'उद्योग' है और प्रबंधन द्वारा की गई कार्रवाई 'छंटनी' के बराबर है तो पार्टियों के अधिकार और देनदारियां निम्नलिखित द्वारा शासित होती हैं:

केंद्रीय अधिनियम के अध्याय V-A के प्रावधान और उक्त अधिकारों और देनदारियों को राज्य अधिनियम की धारा 41 (1) और धारा 41 (3) के तहत अधिकारियों के समक्ष कार्यवाही में लागू होने पर निर्णय लिया जा सकता है।“

(21) नेशनल इंजीनियरिंग इंडस्ट्रीज लिमिटेड बनाम श्री किशन भगोरिया 1988 सु. प्य एस. सी. सी 82: ए. आई. आर 1988 एससी 329 मामले में '1947 अधिनियम' और राजस्थान दुकान और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम, 1958 के प्रावधानों के बीच टकराव की जांच माननिए सर्वोच्च न्यायालय द्वारा की गई थी। राजस्थान अधिनियम की धारा 28-ए निर्धारित प्राधिकारी को मनमाने ढंग से सेवा से बर्खास्त किए गए कामगार की बहाली का आदेश देने का अधिकार देती है। धारा 28-ए के तहत आवेदन दायर करने के लिए निर्धारित सीमा की अवधि छह महीने है। उस विशेष मामले में कामगार द्वारा धारा 28-ए के तहत आवेदन दायर किया गया था, लेकिन इसे सीमा द्वारा निषिद्ध के रूप में खारिज कर दिया गया था। इसके बाद, सरकार ने '1947 अधिनियम' की धारा 10 के तहत विवाद का संदर्भ दिया। नियोक्ता ने माननिए उच्च न्यायालय में रिट याचिका दायर करके संदर्भ के आदेश को चुनौती दी। नियोक्ता की रिट याचिका स्वीकार कर ली गई। हालांकि, डिवीजन बेंच ने विद्वान एकल न्यायमूर्ति के फैसले को उलट दिया। 1958 अधिनियम की धारा 28-ए में निहित विशिष्ट प्रावधानों के मद्देनजर सुप्रीम कोर्ट के समक्ष यह तर्क दिया गया था, जिसे 14 जुलाई, 1958 को राष्ट्रपति की सहमति प्राप्त हुई थी। उक्त कानून संसद द्वारा अधिनियमित '1947 अधिनियम' के सामने भी प्रभावी होगा। माननिए न्यायमूर्ति ने इस तर्क को खारिज कर दिया और डिवीजन बेंच द्वारा लिए गए दृष्टिकोण की पुष्टि की और कहा:

“पीठ ने कहा, "हमें ऐसा प्रतीत होता है कि यह नहीं कहा जा सकता कि ये दोनों कृत्य एक ही क्षेत्र को नहीं पढ़ते हैं। ये दोनों अधिनियम कर्मकारों या कर्मचारियों को बर्खास्तगी या निर्वहन के मामले में निवारण और क्षति प्राप्त करने के अधिकारों से संबंधित हैं, लेकिन इसमें कोई प्रतिकूलता नहीं है क्योंकि इन दोनों अधिनियमों के बीच कोई विरोधाभास नहीं है। इन दोनों अधिनियमों के बीच कोई असंगति नहीं है। हमारी राय में ये दोनों अधिनियम एक-दूसरे के पूरक हैं।”

(22) निम्नलिखित टिप्पणियों को चिह्नित करके प्रतिकूलता और असंगत निर्णयों की संभावना के तर्क को नकारात्मक रूप दिया गया था –

“लेकिन ये दोनों कानून एक-दूसरे के असंगत या प्रतिकूल नहीं हैं। प्रतिकूलता की मूल परीक्षा यह है कि यदि एक प्रबल होता है तो दूसरा प्रबल नहीं हो सकता।

“राजस्थान अधिनियम के तहत छह महीने की सीमा की अवधि प्रदान की गई है और इसे उचित कारण के लिए बढ़ाया जा सकता है। लेकिन औद्योगिक विवाद अधिनियम के अंतर्गत इस

प्रकार की कोई सीमा अवधि निर्धारित नहीं है। इस स्थिति में धारा 37 घोषणा करती है कि कानून को कर्मकारों के किसी भी अधिकार को कम करने के लिए नहीं माना जाना चाहिए।” उस धारणा पर आगे बढ़ने के लिए व्याख्या का एक अच्छी तरह से स्थापित सिद्धांत होगा और राजस्थान अधिनियम की धारा 37 पर विचार किया जाना चाहिए। इसलिए, किसी भी तरह से राजस्थान अधिनियम को किसी भी राहत की मांग करने या कर्मचारी की समाप्ति के मामले में निर्णय लेने के लिए कामगार के अधिकारों में कटौती करने के लिए नहीं माना जा सकता है। यदि प्रावधानों के मद्देनजर राजस्थान अधिनियम की धारा 28-ए में छह महीने के समय की अनदेखी की जानी चाहिए और इसका कोई बाध्यकारी प्रभाव नहीं हो सकता है, क्योंकि यह औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत कामगारों के अधिकारों को कम करता है और यह अधिनियम लागू होना चाहिए।“

(23) इन निर्णयों से हमने जो दृष्टिकोण अपनाया है, अर्थात् औद्योगिक विवाद अधिनियम के उपबंध औद्योगिक विवाद अधिनियम के उपबंधों का उल्लंघन करते हुए कर्मचारियों की सेवाओं की समाप्ति से संबंधित मामलों के संबंध में पंजाब दुकान और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम, 1958 के समान प्रभावी होंगे और औद्योगिक विवाद अधिनियम के अंतर्गत कर्मकारों के लिए उपलब्ध उपाय 1958 अधिनियम के उपबंधों से अप्रभावित रहेंगे, पूरी तरह से समर्थित है।

(24) अपनी बात समाप्त करने से पहले, हम नवांशहर केन्द्रीय सहकारी बैंक लिमिटेड बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, जुलुंदूर (उपर्युक्त) मामले में इस न्यायालय के एक विद्वान एकल न्यायमूर्ति के निर्णय का उल्लेख कर सकते हैं, जिस पर औद्योगिक अधिकरण द्वारा कर्मकार को बहाली की राहत देने से इंकार करने के लिए भरोसा किया गया है। यह एक ऐसा मामला था जिसमें कर्मकार को 22 फरवरी, 1977 के आदेश के तहत तीन महीने की अवधि के लिए तदर्थ आधार पर नियुक्त किया गया था। उनकी सेवा की अवधि दो अवसरों पर एक महीने के लिए बढ़ाई गई थी और अंत में 19 जुलाई, 1977 को उनकी सेवा समाप्त कर दी गई थी। इसके बाद उनके मामले पर विचार किए बिना कुछ अन्य व्यक्तियों को नियुक्त किया गया। कामगार ने एक औद्योगिक विवाद उठाया जिसे निर्णय के लिए श्रम न्यायालय, जलंदार को भेज दिया गया। श्रम न्यायालय ने कामगार को बहाली का आदेश दिया। विद्वान एकल न्यायमूर्ति के समक्ष प्रस्तुत तर्कों में से एक '1947 अधिनियम' की धारा 25 एच की प्रयोज्यता से संबंधित था। विद्वान न्यायमूर्ति ने माना कि धारा 25 एच के प्रावधान लागू होते हैं और कामगार पुनर्नियोजन के मामले में अधिमान्य उपचार का हकदार था। एकल न्यायमूर्ति के समक्ष उठाया गया दूसरा प्रश्न यह था कि क्या श्रम न्यायालय धारा 25 एच के तहत बहाली का आदेश दे सकता है। कामगार की ओर से यह आग्रह किया गया था कि समाप्ति का मामला 1958 अधिनियम की धारा 22 के विपरीत था। एकल न्यायमूर्ति ने कहा कि धारा 22 (1) का अनुपालन न करने के कारण कर्मचारी दो महीने के वेतन के बराबर लाभ का हकदार हो जाता है, लेकिन वह सेवा की समाप्ति की तारीख से बहाली का हकदार नहीं है। विद्वान एकल न्यायमूर्ति के प्रति बहुत सम्मान के साथ, हम इस विचार से सहमत होने में असमर्थ हैं कि पंजाब दुकान और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम की धारा 22 के प्रावधानों के मद्देनजर श्रम न्यायालय आदि द्वारा एक संदर्भ मामले में कामगार की बहाली का आदेश नहीं दिया जा सकता है। विद्वान एकल न्यायमूर्ति के निर्णय से, यह स्पष्ट है कि 1947 अधिनियम की धारा 25 जे और 1958 अधिनियम की धारा 33 के प्रावधानों पर विचार नहीं किया गया है, न ही विद्वान एकल न्यायमूर्ति ने धारा 22 के दायरे और '1947 अधिनियम' के प्रावधानों पर विचार या चर्चा

की है। इसके बजाय विद्वान एकल न्यायमूर्ति ने सीधे एक निष्कर्ष दर्ज किया है कि इस मुद्दे पर सही परिप्रेक्ष्य में चर्चा किए बिना '1958 अधिनियम' की धारा 22 (1) के मद्देनजर कामगार बहाल होने का हकदार नहीं है। इसलिए, उस निर्णय को सही कानून निर्धारित करने के रूप में नहीं माना जा सकता है।

(25) उपरोक्त चर्चा के मद्देनजर, यह माना जाना चाहिए कि औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा पारित निर्णय कानून की त्रुटि से ग्रस्त है, जहां तक यह मानता है कि कामगार बहाली का हकदार नहीं है, भले ही उसकी सेवाओं की समाप्ति न तो उचित है और न ही उचित है। औद्योगिक न्यायाधिकरण '1947 अधिनियम' और '1958 अधिनियम' के प्रावधानों को सही परिप्रेक्ष्य में समझने में विफल रहा है और इसलिए, विवादित अधिनिर्णय रद्द किए जाने योग्य है।

(26) नतीजतन, हम रिट याचिका को स्वीकार करते हैं और अनुबंध पी. 3 के फैसले को रद्द करते हैं और प्रतिवादी नंबर 2 को याचिकाकर्ता को सेवा में बहाल करने और उसे आज से वेतन का भुगतान करने का निर्देश देते हैं। सेवा समाप्ति की तारीख और इस आदेश की तारीख के बीच बकाया वेतन के लिए, तो श्रमिक औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 33-सी (2) के तहत उपचार का लाभ उठाने का हकदार होगा। यदि वह बकाया वेतन के लिए आवेदन दायर करता है, तो यह प्रतिवादी संख्या 2 यह दलील देने और यह साबित करने के लिए खुला होगा कि याचिकाकर्ता को बीच की अवधि के दौरान लाभप्रद रूप से नियोजित किया गया था और इसलिए, वह पूरी या आंशिक बकाया मजदूरी का हकदार नहीं है।

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

सचिन सिंघल

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

हिसार , हरियाणा