

जी.सी.मितल और के.एस.भल्ला न्यायमूर्ति के समक्ष

टेक्नोलॉजिकल इंस्टीट्यूट ऑफ टेक्सटाइल्स, भिवानी, याचिकाकर्ता.

बनाम

श्रम न्यायालय, रोहतक और अन्य, - प्रतिवादी।

सी.डब्ल्यू.पी. 1985 का क्रमांक 4314.

27 सितंबर 1988

औद्योगिक विवाद अधिनियम (1947 का IV)— धारा 2(बी), 10. 20(3) और 17-ए-औद्योगिक न्यायाधिकरण (केंद्रीय) नियम। 1957— नियम 22 और 24-गैर-अभियोजन के लिए संदर्भ को खारिज करना-श्रम न्यायालय-क्या डिफॉल्ट रूप से किसी संदर्भ को खारिज करने का क्षेत्राधिकार है-ऐसी बर्खास्तगी क्या धारा 2 (बी) के तहत एक अवराड के बराबर है-पार्टी की अनुपस्थिति-श्रम का कर्तव्य न्यायालय-एकपक्षीय निर्णय-इसे रद्द करने की श्रम न्यायालय की शक्ति।

माना गया कि संदर्भ को खारिज करने का एक पक्षीय आदेश मामले की खूबियों पर विचार किए बिना गैर-अभियोजन के लिए संदर्भ को सरलता से खारिज कर देता है। इसे अंतरिम या अंतिम नहीं माना जा सकता

औद्योगिक विवाद या उससे संबंधित किसी भी प्रश्न का निर्धारण ताकि एक पुरस्कार का गठन किया जा सके। (पैरा 5).

माना गया कि औद्योगिक न्यायाधिकरण (केंद्रीय) नियम, 1957 का नियम 22 केवल श्रम न्यायालय को आगे बढ़ने में सक्षम बनाता है जैसे कि किसी पार्टी ने विधिवत भाग लिया है या उसका प्रतिनिधित्व किया है, भले ही ऐसी पार्टी अनुपस्थित हो और उसकी अनुपस्थिति के लिए पर्याप्त कारण न दिखाया गया हो। यह श्रम न्यायालय को या तो जांच खत्म करने या विवाद के गुण-दोष पर कोई निष्कर्ष दिए बिना सीधे कोई फैसला पारित करने में सक्षम नहीं बनाता है। श्रम न्यायालय, कोई नियम बनाकर या अन्यथा, उसे संदर्भित औद्योगिक विवाद को गुण-दोष के आधार पर निर्धारित करने के कर्तव्य से मुक्त नहीं हो सकता है। किसी पक्ष की अनुपस्थिति का यह परिणाम नहीं है कि सीधे उसके विरुद्ध कोई पुरस्कार दे दिया जाएगा। श्रम न्यायालय को दिए

गए संदर्भ का उत्तर देना आवश्यक है और श्रम न्यायालय आगे बढ़ने और मामले को गुण-दोष के आधार पर तय करने के लिए बाध्य है, भले ही आवेदक अनुपस्थित हो। अधिनियम की धारा 10 के तहत संदर्भ न्यायनिर्णयन कार्यवाही को गति प्रदान करता है और किसी पुरस्कार के पारित होने के अलावा वे रुक नहीं सकते हैं। एक बार बन जाने के बाद इसे सरकार द्वारा वापस या रद्द नहीं किया जा सकता है और ट्रिब्यूनल विवाद पर फैसला देने से इनकार नहीं कर सकता है। कड़ाई से बोलते हुए, यह गैर-अभियोजन के लिए विवाद को खारिज भी नहीं कर सकता है और किसी भी मामले में की गई कोई भी कार्यवाही अधिनियम के तहत मान्यता प्राप्त बाद के परिणामों को शामिल करने के लिए एक पुरस्कार नहीं होगी। आवश्यकतानुसार श्रम न्यायालय/न्यायाधिकरण को एक निर्णय देना होगा और उसे सरकार को अग्रेषित करना होगा। केवल एक पुरस्कार. एक बार प्रकाशित. और प्रकाशन की तारीख से 30 दिन समाप्त होने के बाद यह अंतिम और लागू करने योग्य है और पीठासीन अधिकारी द्वारा दिया गया कोई अन्य आदेश नहीं है। श्रम न्यायालय. अंतिम उद्देश्य के लिए. अधिनियम की धारा 20(3) केवल एक पुरस्कार से संबंधित है क्योंकि केवल पुरस्कार ही अधिनियम की धारा 17-ए के तहत लागू करने योग्य हो जाता है।

(पैरा 5).

माना गया कि, जब प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अभ्यास में एकपक्षीय पुरस्कार पारित करने की अनुमति दी गई है, तो एकपक्षीय निर्णयों को रद्द करने की सहायक शक्तियों को भी माना जाना चाहिए। जहां किसी पक्ष को पर्याप्त कारण के कारण सुनवाई में उपस्थित होने से रोका जाता है, और उसे एकपक्षीय पुरस्कार का सामना करना पड़ता है, यह ऐसा है मानो कार्यवाही की सूचना के बिना पक्ष को पुरस्कार दिया गया हो। किसी पार्टी को सूचना दिए बिना दिया गया पुरस्कार निरर्थकता के अलावा और कुछ नहीं है। ऐसी परिस्थितियों में, ट्रिब्यूनल के पास न केवल शक्ति है, बल्कि एकतरफा फैसले को रद्द करने और मामले को नए सिरे से सुनने का निर्देश देने का कर्तव्य भी है।

(पैरा 3).

भारत के संविधान के अनुच्छेद 226/227 के तहत रिट याचिका जिसमें यह प्रार्थना की गई है कि माननीय न्यायालय कृपया:-

(ए) प्रतिवादी नंबर 1 द्वारा पारित 2 अगस्त 1985 के आदेश को रद्द करने के लिए सर्विओरारी या किसी अन्य उपयुक्त रिट या आदेश की प्रकृति में एक रिट जारी करें;

(बी) इस रिट याचिका के लंबित रहने के दौरान 1931 के औद्योगिक संदर्भ संख्या 121 के संबंध में श्रम न्यायालय के समक्ष कार्यवाही पर रोक लगाने के लिए परमादेश या किसी अन्य उपयुक्त रिट या आदेश की प्रकृति में एक रिट जारी करना;

(सी) ऐसे अन्य आदेश या निर्देश पारित कर सकता है जो ऐसा करने के लिए मामले की परिस्थितियों में उचित और उचित समझे:

(डी) भारत के संविधान के अनुच्छेद 226(4) के तहत विचाराधीन अग्रिम नोटिस जारी करने से मुक्ति;

(ई) मैरी ने अनुलग्नक पी/एल से पी/8 की प्रमाणित प्रतियों को दाखिल करने से छूट दे दी, जिन्हें याचिका के साथ संलग्न किया गया है; और

(एफ) उक्त याचिका की पुरस्कार लागत।

याचिकाकर्ता के लिए एच. एल. सिब्बल, वरिष्ठ अधिवक्ता और जी. सी. गर्ग, अधिवक्ता।

प्रतिवादी की ओर से वकील एन.के. खोसला।

निर्णय

के.एस. भल्ला, जे.

श्री हनुमान प्रसाद सैनी (इसके बाद कर्मकार कहा जाएगा) - प्रतिवादी नंबर 2 और टेक्नोलॉजिकल इंस्टीट्यूट ऑफ टेक्सटाइल्स, भिवानी जिसे इसके बाद प्रबंधन कहा जाएगा - याचिकाकर्ता के बीच एक औद्योगिक विवाद उत्पन्न हुआ और कर्मकार के कहने पर उसकी सेवाओं को समाप्त करने का प्रश्न भेजा गया था औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (इसके बाद इसे अधिनियम कहा जाएगा) की धारा 10(1)(सी) के तहत निर्णय के लिए श्रम न्यायालय, रोहतक को भेजा जाएगा। श्रमिक द्वारा पहले ही अपनी गवाही पूरी कर लेने के बाद प्रबंधन के साक्ष्य के लिए मामला 8 अप्रैल, 1983 को श्रम न्यायालय, भिवानी कैंप के समक्ष तय किया गया था। 8 अप्रैल, 1983 को श्रमिक श्रम न्यायालय के समक्ष उपस्थित होने में असफल रहा। हालाँकि उन्होंने टेलीग्राम के माध्यम से लेबर कोर्ट को सूचित किया कि वह बीमार हैं, लेकिन लेबर कोर्ट ने 8 अप्रैल, 1983 को मामले का एकपक्षीय फैसला किया और मामले की योग्यता पर विचार किए

बिना संदर्भ को गैर-अभियोजन पक्ष के लिए खारिज करने का आदेश दिया। काम करने वाले का इसके बाद, श्रमिक ने प्रश्नगत संदर्भ में कार्यवाही की बहाली के लिए दिनांक 1 जुलाई, 1983 को एक आवेदन भेजा, जिसमें कहा गया कि वह 7 अप्रैल, 1983 को अचानक बीमार पड़ गया, उसने इस तथ्य के संबंध में टेलीग्राम के माध्यम से श्रम न्यायालय को सूचित किया और भेजा भी। उसके बाद एक चिकित्सा प्रमाण पत्र। उस आवेदन को दाखिल करने में हुई देरी को समझाने के लिए उन्होंने कहा कि अप्रैल, 1983 के महीने के मध्य में,

इस न्यायालय द्वारा श्रम न्यायालय के पीठासीन अधिकारी की नियुक्ति को रद्द कर दिया गया जिसके परिणामस्वरूप सब कुछ अस्थिर हो गया और उन्हें सूचित किया गया कि नए पीठासीन अधिकारी की नियुक्ति ग्रीष्म अवकाश के बाद की जा सकती है। कामगार के उस आवेदन को पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, रोहतक ने अनुमति दे दी थी और अपने आदेश दिनांक 2 अगस्त, 1985 (अनुलग्नक पी-8) के तहत उन्होंने माना था कि कामगार अपनी अनुपस्थिति के लिए पर्याप्त कारण स्थापित करने में सक्षम था। 8 अप्रैल, 1983, 13 अप्रैल, 1983 को दिए गए इस न्यायालय के निर्णय के कारण, जिसके द्वारा पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक न्यायाधिकरण, फ़रीदाबाद की नियुक्ति को रद्द कर दिया गया था, कामकाज के बारे में आम जनता के मन में बहुत भ्रम था। हरियाणा में ऐसे न्यायालयों के कारण श्रम न्यायालय के एक पक्षीय आदेश को रद्द करने के लिए आवेदन दायर करने में देरी को माफ करने का मामला बनाया गया था। नतीजतन, प्रबंधन के साक्ष्य के लिए संदर्भ तय किया गया था कि किस स्तर पर इसे गैर-अभियोजन के लिए, इसके न्यायनिर्णयन के लिए, योग्यता के आधार पर खारिज कर दिया गया था। वर्तमान रिट याचिका के माध्यम से, प्रबंधन ने श्रम न्यायालय, रोहतक के 2 अगस्त, 1985 के उक्त आदेश पर हमला किया है और इसे रद्द करने की मांग की है।

(2) श्रम न्यायालय द्वारा यह माना गया है कि 8 अप्रैल, 1983 को श्रमिक की अनुपस्थिति के लिए पर्याप्त कारण दिखाया गया था। यदि श्रमिक 7 अप्रैल, 1983 को अचानक बीमार पड़ गया था, तो श्रम न्यायालय का उक्त निष्कर्ष नहीं निकाला जा सकता है। गलत माना जाएगा. श्रम न्यायालय को टेलीग्राम के माध्यम से सूचित किया गया और श्रमिक की बीमारी का समर्थन करने वाला चिकित्सा प्रमाण पत्र भी दिया गया।

(3) औद्योगिक न्यायाधिकरण (केंद्रीय) नियम, 1957 के नियम 22 के तहत एक पक्षीय निर्णय संभव है जो एक काल्पनिक स्थिति प्रदान करता है कि यह आगे बढ़ सकता है जैसे कि पार्टी ने विधिवत भाग लिया था या प्रतिनिधित्व किया था। इसके नियम 24 में कुछ मामलों में

सिविल प्रक्रिया संहिता, 1908 की प्रयोज्यता भी शामिल है। अन्यथा भी जब एक पक्षीय साक्ष्य को पारित करने की अनुमति दी गई है, तो प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अभ्यास में, एक पक्षीय निर्णयों को रद्द करने की सहायक शक्तियों को भी माना जाना चाहिए। जहां किसी पक्ष को पर्याप्त कारण के कारण सुनवाई में उपस्थित होने से रोका जाता है, और उसे एकपक्षीय पुरस्कार का सामना करना पड़ता है, यह ऐसा है मानो कार्यवाही की सूचना के बिना पक्ष को पुरस्कार दिया गया हो। किसी पार्टी को बिना सूचना दिए पुरस्कार देना निरर्थक के अलावा और कुछ नहीं है। ऐसी परिस्थितियों में, ट्रिब्यूनल के पास न केवल शक्ति है, बल्कि एकपक्षीय फैसले को रद्द करने और मामले को नए सिरे से सुनने का निर्देश देने का कर्तव्य भी है। हमारे इस निष्कर्ष को ग्रिंडलेज़ बैंक लिमिटेड बनाम केंद्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण(1) का समर्थन मिलता है , जिसमें इसे निम्नानुसार आयोजित किया गया था: -

“यह सच है कि अधिनियम या उसके तहत बनाए गए नियमों में ट्रिब्यूनल को ऐसा करने का अधिकार क्षेत्र देने वाला कोई स्पष्ट प्रावधान नहीं है। लेकिन यह वैधानिक निर्माण का एक प्रसिद्ध नियम है कि एक न्यायाधिकरण या निकाय को ऐसी सहायक या आकस्मिक शक्तियों से संपन्न माना जाना चाहिए जो पक्षों के बीच न्याय करने के उद्देश्य से अपने कार्यों को प्रभावी ढंग से निष्पादित करने के लिए आवश्यक हैं। धारा 11(1) में आने वाले शब्द 'ऐसी प्रक्रिया का पालन करेंगे जैसा मध्यस्थ या अन्य प्राधिकारी उचित समझे' सबसे व्यापक आयाम के हैं और ट्रिब्यूनल और अन्य अधिकारियों को ऐसी प्रक्रिया तैयार करने के लिए पर्याप्त शक्ति प्रदान करते हैं जैसा कि मामला मांग करता है। .

औद्योगिक विवाद (केंद्रीय) नियम (1957) के नियम 22 की भाषा स्पष्ट रूप से एक पक्षीय निर्णय देने के लिए ट्रिब्यूनल के अधिकार क्षेत्र को बनाती है और इसके साथ यह जांच करने की शक्ति रखती है कि अनुपस्थिति के लिए पर्याप्त कारण था या नहीं। सुनवाई में पक्ष और नियम 24 के मद्देनजर जब एक पक्षीय पुरस्कार पारित किया जाता है, तो आदेश 9, नियम 13, सिविल प्रक्रिया संहिता के प्रावधान लागू होते हैं।

(1) ए.आई.आर. 1981 एस.सी. 606।

(4) एक बार जब यह स्वीकार कर लिया जाता है कि मौजूदा आदेशों या पुरस्कारों को खारिज करने की शक्तियां मौजूद हैं, तो श्रम न्यायालय दिखाए गए पर्याप्त कारण पर पुरस्कार को रद्द करने के लिए आवेदन दाखिल करने के लिए समय बढ़ाने के अपने औचित्य में है। इसमें एक पक्षीय निर्णय यह मामला 8 अप्रैल, 1983 और 13 अप्रैल, 1983 को बनाया गया था। तुल-पार मशीन एंड टूल कंपनी, फ़रीदाबाद बनाम जोगिंदर पाल वर्कमैन और अन्य(2) (2) में इस न्यायालय की पूर्ण पीठ के फैसले के माध्यम से, पीठासीन अधिकारियों की नियुक्ति के संबंध में स्थिति हरियाणा राज्य में श्रम न्यायालय और औद्योगिक न्यायाधिकरणों की स्थिति अस्थिर हो गई। इसके परिणामस्वरूप संबंधित श्रमिक सहित उस राज्य की आम जनता के मन में एक भ्रम पैदा हो गया और वह बहुत अच्छी तरह से सोच सकता था कि उस निर्णय के बाद से श्रम न्यायालय, रोहतक के पीठासीन अधिकारी व्यवसाय करने में सक्षम नहीं थे। अंततः, उस निर्णय को स्वीकार करते हुए, - हरियाणा राज्य सरकार की अधिसूचना (अनुलग्नक पी-6), राज्यपाल नेहरियाणा सरकार ने 30 जून, 1983 की दोपहर से औद्योगिक न्यायाधिकरण फ़रीदाबाद के पीठासीन अधिकारी और श्रम न्यायालय फ़रीदाबाद और रोहतक के पीठासीन अधिकारियों की सेवाएँ समाप्त कर दीं। इसके तुरंत बाद यानी 1 जुलाई, 1983 को, कर्मचारी ने एक आवेदन भेजा। उनके खिलाफ एकपक्षीय फैसले को रद्द कर दिया गया। इस प्रकार, समय के विस्तार के लिए दिखाए गए पर्याप्त कारण पर श्रमिक के पक्ष में निष्कर्ष के संबंध में श्रम न्यायालय का आक्षेपित आदेश न तो विवादित है।

(5) याचिकाकर्ता के लिए श्रम न्यायालय का तर्क 8 अप्रैल, 1983 के अपने आदेश के प्रकाशन के 30 दिनों की समाप्ति पर अधिनियम की धारा 17-ए के साथ पढ़ी जाने वाली धारा 20(3) के तहत कार्यकारी अधिकारी बन गया था। (अनुलग्नक पी-4), इसे 24 मई, 1983 को हरियाणा सरकार के राजपत्र (अनुलग्नक पी-5) में भी प्रकाशित किया गया है, इससे हमें कोई आपत्ति नहीं है। अधिनियम की धारा 2 (बी) के अनुसार "पुरस्कार " का अर्थ है किसी औद्योगिक विवाद या उससे संबंधित किसी भी प्रश्न का किसी श्रम न्यायालय, औद्योगिक न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा अंतरिम या अंतिम निर्धारण और इसमें धारा 10-ए के तहत किया गया मध्यस्थता पुरस्कार शामिल है। आदेश दिनांक 8 अप्रैल, 1983 अनुलग्नक पी-4 मामले के गुण-दोष पर गौर किए बिना गैर-अभियोजन के लिए संदर्भ को सरलता से खारिज करना, औद्योगिक विवाद या उससे संबंधित किसी भी प्रश्न के अंतरिम या अंतिम निर्धारण के रूप में

नहीं माना जा सकता है ताकि एक पुरस्कार का गठन किया जा सके। कर्मकार का साक्ष्य पहले ही समाप्त हो चुका था और मामला 8 अप्रैल, 1983 को प्रबंधन के साक्ष्य के लिए तय किया गया था। यदि श्रम न्यायालय श्रमिक की अनुपस्थिति में एक पक्षीय निर्णय पारित करना चाहता था, तो उसे प्रबंधन के साक्ष्य दर्ज करने और योग्यता के आधार पर आदेश पारित करने की आवश्यकता थी। यदि उसने ऐसा किया होता, तो यह औद्योगिक विवाद का निर्धारण या एकपक्षीय पुरस्कार होता। उस स्थिति में, प्रबंधन का विवाद संभवतः प्रबल हो सकता है। लेकिन मौजूदा मामले में स्थिति बिल्कुल अलग है। औद्योगिक न्यायाधिकरण (केंद्रीय) नियम 1957 का नियम 22 केवल श्रम न्यायालय को इस तरह आगे बढ़ने में सक्षम बनाता है जैसे कि कोई पक्ष विधिवत उपस्थित हुआ हो या उसका प्रतिनिधित्व किया गया हो, भले ही ऐसा पक्ष अनुपस्थित हो और उसकी अनुपस्थिति के लिए पर्याप्त कारण नहीं दिखाया गया हो। यह श्रम न्यायालय को या तो जांच खत्म करने या विवाद के गुण-दोष पर कोई निष्कर्ष दिए बिना सीधे कोई फैसला पारित करने में सक्षम नहीं बनाता है। श्रम न्यायालय, कोई नियम बनाकर या अन्यथा, उसे संदर्भित औद्योगिक विवाद को गुण-दोष के आधार पर निर्धारित करने के कर्तव्य से मुक्त नहीं हो सकता है। किसी पक्ष की अनुपस्थिति का यह परिणाम नहीं होगा कि पुरस्कार सीधे उसके विरुद्ध दिया जाएगा। श्रम न्यायालय में किए गए संदर्भ का उत्तर देना आवश्यक है और श्रम न्यायालय आगे बढ़ने और मामले को गुण-दोष के आधार पर तय करने के लिए बाध्य है, भले ही आवेदक स्वयं अनुपस्थित हो। अधिनियम की धारा 10 के तहत संदर्भ न्यायनिर्णयन कार्यवाही को गति प्रदान करता है और किसी पुरस्कार के पारित होने के अलावा वे रुक नहीं सकते हैं। एक बार बन जाने के बाद इसे सरकार द्वारा वापस या रद्द नहीं किया जा सकता है और ट्रिब्यूनल विवाद पर फैसला देने से इनकार नहीं कर सकता है। कड़ाई से बोलते हुए, यह गैर-अभियोजन के लिए विवाद को खारिज भी नहीं कर सकता है और किसी भी मामले में की गई कोई भी कार्रवाई अधिनियम के तहत मान्यता प्राप्त बाद के परिणामों को शामिल करने के लिए एक पुरस्कार नहीं होगी। आवश्यकतानुसार श्रम न्यायालय/न्यायाधिकरण को एक निर्णय देना होगा और उसे सरकार को अग्रेषित करना होगा। केवल एक पुरस्कार, एक बार प्रकाशित होने के बाद, और प्रकाशन की तारीख से 30 दिन समाप्त होने के बाद ही अंतिम और लागू करने योग्य होता है, न कि पीठासीन अधिकारी श्रम न्यायालय द्वारा दिया गया कोई अन्य आदेश। अंतिम रूप देने के उद्देश्य से, अधिनियम की धारा 20(3) केवल एक पुरस्कार से संबंधित है क्योंकि केवल पुरस्कार ही अधिनियम की धारा 17-ए के तहत लागू करने योग्य हो जाता है। क्योंकि आदेश अनुलग्नक पी-4 कोई पुरस्कार नहीं है, याचिकाकर्ता की ओर से श्रम न्यायालय को कार्यकुशल बनाने के लिए

दिया गया तर्क याचिकाकर्ता के विद्वान वकील के लिए खुला नहीं है। द वारिंग को-ऑपरेटिव एग्रीकल्चर सर्विसेज सोसाइटी लिमिटेड पी.ओ. बैरीवाल, तहसील मुक्तसर बनाम पंजाब राज्य और अन्य(3) , इस संबंध में याचिकाकर्ता के विद्वान वकील द्वारा भरोसा किया गया तथ्यों पर अलग है क्योंकि उस मामले में यह एक पूर्व मामला था। औद्योगिक विवाद या उससे संबंधित किसी भी प्रश्न के निर्धारण के बिना पक्षीय पुरस्कार और बर्खास्तगी का एक पक्षीय आदेश नहीं।

(6) उपरोक्त कारणों से, हमें इस रिट याचिका में कोई योग्यता नहीं मिली और इसे जुर्माने के साथ खारिज कर दिया गया।

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 ।

प्रिंस कुमार
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी