एस्कॉर्ट्स लिमिटेड, फरीदाबाद बनाम औद्योगिक ट्रिब्यूनल, हरियाणा और अन्य
(एस. एस. संधावालिया, मुख्य न्यायाधीश)

एस. एस. संधावालिया, मुख्य न्यायाधीश और आई. एस. तिवाना, न्यायाधीश के समक्ष

मेसर्स एस्कॉर्ट्स लिमिटेड, फरीदाबाद,— याचिकाकर्ता।

बनाम

औद्योगिक ट्रिब्यूनल, हरियाणा और अन्य– प्रतिवादी।

सिविल रिट याचिका संख्या 5653 / 1981

30 अगस्त, 1982

औद्योगिक विवाद अधिनियम (XIV का 1947)— धाराएं 10(1) और 12(5)— औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम (XIV का 1946)— धारा 5— एक कार्यकर्ता द्वारा उठाया गया औद्योगिक विवाद–सरकार द्वारा उसे निर्णय के लिए संदर्भित करने से इंकार–बाद में सरकार द्वारा वही विवाद संदर्भित किया गया–नियोक्ता–क्या उसे संदर्भित करते समय सुनवाई का अधिकार है–ऑडी अल्टेरम पार्टेम का नियम–क्या लागू होता है–स्थायी आदेशों के तहत लगातार दस दिनों तक बिना छुट्टी के अनुपस्थित रहना स्वैच्छिक त्याग माना जाता है–'लगातार दस दिन'— इसका अर्थ–प्रमाणित पोस्ट द्वारा भेजा गया छुट्टी का आवेदन जबकि स्थायी आदेशों ने इसे रजिस्टर्ड पोस्ट द्वारा भेजने की आवश्यकता बताई–ऐसा आवेदन–क्या कोई महत्व रखता है।

निर्णय दिया गया कि, हालांकि औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 10(1) में औद्योगिक विवाद के संदर्भ में एक दावे को अस्वीकार करते समय कारणों की रिकॉर्डिंग के लिए विशेष रूप से प्रावधान नहीं है, फिर भी अब यह स्थापित कानून है कि इस प्रकार के आदेश में संदर्भ को अस्वीकार करने के कारणों को इंगित करना चाहिए।हालांकि इस मामले में विस्तार से व्याख्या करने वाला आदेश जरूरी नहीं है, फिर भी यह स्पष्ट है कि संदर्भ को अस्वीकार करने के लिए किसी भी कारण की पूरी अनुपस्थिति उस निर्णय को गलत बना सकती है। धारा 10(1) को पढ़कर यह समझ में आता है कि औद्योगिक विवाद के संदर्भ के लिए एक दावे को पहले अस्वीकार करने के लिए स्पष्ट और लिखित कारण होने चाहिए। भले ही यहाँ शक्ति का इस्तेमाल और जो आदेश दिया गया है, वह मूलतः प्रशासनिक हो, लेकिन इसमें सोच-समझ कर फैसला करने और उस निर्णय के कारणों को बताने की जरूरत होती है।इसलिए, यह कहे बिना कि ऐसा आदेश किसी भी पक्ष को स्थायी अधिकार प्रदान करता है, यह लगता है कि निम्न स्तर पर यह एक या दूसरे पक्ष को कुछ कानूनी हितों से सम्बंधित बनाता है (और उससे उत्पन्न होने वाले नागरिक परिणामों के साथ) जो कम से कम एक सुनवाई के अधिकार को आकर्षित कर सकता है, इससे पहले

कि ऐसा प्रशासनिक आदेश समीक्षा के लिए आता है और पहले की अस्वीकृति को वापस लिया जाता है। धारा 12(5) स्पष्ट रूप से प्रदान करती है कि जब उपयुक्त सरकार समझौता अधिकारी द्वारा प्रस्तुत रिपोर्ट पर विचार करके कोई संदर्भ नहीं बनाती है, तो उसे अपने कारणों को रिकॉर्ड करना और संबंधित पक्षों को सूचित करना चाहिए। इस प्रकार स्पष्ट है कि जहां समझौता प्रक्रिया शुरू की गई है, वहां संदर्भ न बनाने के निर्णय को कानून द्वारा स्पष्ट रूप से कारणों को रिकॉर्ड करने और पक्षों को सूचित करने की आवश्यकता है।यह स्वाभाविक लगता है कि जब एक प्रशासनिक आदेश भी इसकी आवश्यकता रखता है, तो यह पक्षों के अधिकारों के पक्ष में एक कारक होगा कि उन्हें ऐसे विचारणीय आदेश को उलटने से पहले सुना जाए, ताकि वे प्राधिकारी के सामने समर्थन या उलटने के लिए सभी विचारों को प्रस्तुत कर सकें। यह सच है कि पहले की अस्वीकृति से नियोक्ता को विषय को अंतिम रूप से बंद करने का कोई स्थायी अधिकार नहीं मिलता है और इस स्थिति में रेस-जुडिकेटा के विचार संभवतः नहीं उठ सकते हैं, लेकिन फिर भी ऐसे परिणामों के मद्देनजर जो एक पहले अस्वीकृत विवाद को संदर्भित करके उत्पन्न हो सकते हैं, नियोक्ता को इसे फिर से खोलने से पहले सुना जाने का अधिकार है। इस प्रकार, यह माना जाता है कि ऑडी अल्टेरम पार्टेम का नियम अधिनियम की धारा 10(1) के तहत दूसरी बार शक्ति के प्रयोग के लिए आकर्षित होता है जब मामले को निर्णय के लिए संदर्भित किया जाता है जिसे पहले अस्वीकार किया गया था।

(***पैराग्राफ 5, 6, 7 और 10)***

निर्णय दिया गया कि 'लगातार दस दिन' शब्दों का अर्थ 'लगातार दस कार्य दिवस' नहीं माना जा सकता। यह स्पष्ट रूप से निर्माण के प्राथमिक सिद्धांतों के विपरीत प्रतीत होता है क्योंकि किसी प्रावधान में ऐसे शब्दों को डालना या प्रस्तुत करना संभव नहीं है जो वहाँ नहीं हैं। इसके अलावा, स्थायी आदेशों में इस तत्व को पेश करने के लिए कोई तर्क नहीं है। ऐसे दृष्टिकोण को उसकी तार्किक अस्पष्ट लंबाई तक ले जाने का अर्थ होगा कि इस संदर्भ में कभी भी लगातार दस कार्य दिवसों की अनुपस्थिति नहीं हो सकती जहाँ साप्ताहिक अवकाश या अवकाश हस्तक्षेप करते हैं। यदि किसी अवकाश या अवकाशों को बिना अधिकृत अनुपस्थिति में विचार से बाहर रखा जाता है, तो सप्ताह में एक कानूनी अवकाश हमेशा होगा जो अगले कार्य दिवसों की गणना के लिए एक नई सीमा प्रदान करेगा और इसी तरह।लेकिन इसके अलावा, स्थायी आदेशों को पढ़ने से यह स्पष्ट प्रतीत होता है कि प्रावधानों का इरादा यह है कि अनधिकृत रूप से लगातार दस दिनों तक अनुपस्थित रहने पर नियोक्ता को कार्यकर्ता की सेवाएं समाप्त करने का अधिकार होता है और इसे कार्यकर्ता द्वारा सेवा का स्वैच्छिक त्याग माना जाएगा। यह कहना कि क्योंकि एक अवकाश या कई अवकाश हस्तक्षेप करते हैं, इससे पहले या बाद में अनधिकृत अनुपस्थिति को उन्हें नरमी दिखाने

वाले परिस्थिति के रूप में लेकर क्षमा कर दिया जाना चाहिए, यह तर्कसंगत नहीं लगता है। इसलिए, यह निर्णय दिया गया है कि इसकी भाषा और स्थायी आदेशों के इरादे के कारण, 'लगातार दस दिन' का अर्थ वहां सख्ती से लिया जाता है, बिना उसमें कार्य दिवसों या अवकाशों के अंतराल का सिद्धांत लागू किए।

(*पैराग्राफ-12)*

निर्णय दिया गया कि, स्थायी आदेश 36 (vii) में इस तरह के आवेदन को रजिस्टर्ड पोस्ट द्वारा नियोक्ता को भेजने की स्पष्ट आवश्यकता के सामने, छुट्टी के विस्तार के लिए एक आवेदन को केवल प्रमाणित पोस्ट के तहत अग्रेषित करना कोई महत्व नहीं रखता।

(*पैराग्राफ-13)*

भारत के संविधान के अनुच्छेद 226/227 के तहत याचिका में निम्नलिखित प्रार्थनाएं की गई हैं:

(i) प्रतिवादी संख्या 1 द्वारा दिनांक 3 जुलाई, 1981 को दिए गए अवार्ड को रद्द करने के लिए सर्टियोरारी की प्रकृति का एक आदेश जारी किया जाए, जो हरियाणा सरकार के गजट (भाग-1), अनुलग्नक P-9, दिनांक 3 नवंबर, 1981, पृष्ठ 2390-2394 में प्रकाशित हुआ है;

(ii) इस मामले की परिस्थितियों के तहत, इस माननीय अदालत द्वारा उचित और अनुकूल समझे जाने पर कोई अन्य आदेश, आदेश या निर्देश जारी किया जाए;

(iii) मामले का रिकॉर्ड मंगाए जाने के आदेश दिए जाएं;

(iv) याचिका का खर्च याचिकाकर्ता को दिया जाए;

इसके अलावा यह भी प्रार्थना की गई है कि उच्च न्यायालय के नियमों और आदेशों के तहत आवश्यक मूल/प्रमाणित प्रतियों के संलग्नक की शर्त को माफ किया जाए;

यह भी प्रार्थना की गई है कि रिट याचिका के लंबित रहने के दौरान आपत्तिजनक अवार्ड के कार्यान्वयन और प्रतिवादी कार्यकर्ता की पुनर्बहाली को रोका जाए।

कुलदीप सिंह, वकील, एस. एस. निज्जर, वकील के साथ, याचिकाकर्ता के लिए।

आर. एन. राय, प्रतिवादी संख्या 2 के मान्यता प्राप्त एजेंट।

निर्णय

एस. एस. संधावालिया, मुख्य न्यायाधीश

एस्कॉर्ट्स लिमिटेड, फरीदाबाद बनाम औद्योगिक ट्रिब्यूनल, हरियाणा और अन्य

(एस. एस. संधावालिया, मुख्य न्यायाधीश)

1. इस रिट याचिका में उठाया गया महत्वपूर्ण प्रश्न यह है कि क्या औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 10(1) के तहत दूसरी बार शक्ति का प्रयोग करते समय, ऑडी अल्टेरम पार्टेम का नियम आकर्षित होता है, जब मामले को निर्णय के लिए संदर्भित किया जाता है जिसे पहले अस्वीकार किया गया था। इसी तरह महत्वपूर्ण है प्रमाणित स्थायी आदेश संख्या 37 पर रखे जाने वाले निर्माण का मुद्दा।
2. मेसर्स एस्कॉर्ट्स लिमिटेड, जो एक सार्वजनिक सीमित कंपनी है, ट्रैक्टरों और इंजीनियरिंग सामग्री के निर्माण में लगी हुई है, अपने प्लांट नंबर 1 में 2,600 लोगों को रोजगार देती है। प्रतिवादी संख्या 2 सुरजीत सिंह उपरोक्त प्लांट में एक कार्यकर्ता के रूप में कार्यरत थे और याचिकाकर्ता-कंपनी का दावा है कि प्रतिवादी संख्या 2 ने 23 नवंबर से 27 नवंबर, 1975 तक छुट्टी के लिए आवेदन किया था, और उसके बाद बिना सूचना के अपने कर्तव्यों की उपस्थिति नहीं दी और अनुपस्थित रहे। 2 दिसंबर, 1975 को, प्रतिवादी को एक पंजीकृत पत्र द्वारा सूचित किया गया था कि उन्हें उसकी प्राप्ति के तीन दिनों के भीतर कार्य पर रिपोर्ट करनी चाहिए, अन्यथा यह माना जाएगा कि वे याचिकाकर्ता की सेवा में रुचि नहीं रखते। याचिकाकर्ता के अनुसार, उक्त संचार के लिए भी कोई उत्तर प्राप्त नहीं हुआ और प्रमाणित स्थायी आदेश संख्या 37 के दृष्टिकोण से प्रतिवादी-कार्यकर्ता को याचिकाकर्ता की सेवा का स्वैच्छिक रूप से त्याग किया हुआ माना जाएगा। 9 दिसंबर, 1975 को प्रतिवादी संख्या 2 का नाम कार्यकर्ताओं की सूची से हटा दिया गया और उसके बाद उन्होंने समझौता अधिकारी के सामने एक मांग प्रस्तुत की लेकिन क्योंकि कोई समझौता नहीं हो सका, एक रिपोर्ट हरियाणा सरकार को भेजी गई। इस पर और अन्य सभी संबंधित कारकों पर विचार करने के बाद, हरियाणा सरकार ने यह राय बनाई कि प्रतिवादी-कार्यकर्ता की मांग को औद्योगिक निर्णय के लिए संदर्भित करने के लिए उपयुक्त नहीं समझा गया और प्रतिवादी कार्यकर्ता और याचिकाकर्ता को उक्त निर्णय के बारे में उचित रूप से सूचित किया गया,—दिनांक 24 फरवरी, 1976 के पत्र के माध्यम से। याचिकाकर्ता का मामला यह है कि उसके बाद प्रतिवादी-कार्यकर्ता दो से अधिक वर्षों तक पूरी तरह चुप रहे। प्रतिवादी संख्या 2 द्वारा समान तथ्यों और कारण की कार्यवाही पर एक नई प्रतिनिधित्व के बाद, प्रतिवादी-राज्य हरियाणा ने,—अनुलग्नक पी. 1, दिनांक 25 जुलाई, 1978 के माध्यम से, औद्योगिक ट्रिब्यूनल, फरीदाबाद द्वारा विचाराधीन कथित विवाद को संदर्भित किया। पक्षों की याचिकाओं पर विचार करते हुए ट्रिब्यूनल ने पांच मुद्दे तय किए, जिनमें से प्रासंगिक मुद्दे जो विचार के लिए आते हैं, वे नीचे दिए गए हैं: —

मुद्देः

(1) * * * *.

(2) * * * *.

(3) क्या यह संदर्भ इसलिए खराब है क्योंकि सरकार ने पहले अस्वीकार किए गए विवाद को संदर्भित करते समय प्रबंधन को सुनवाई का अवसर नहीं दिया?

(4) क्या कार्यकर्ता ने प्रमाणित प्रबंधन के स्थायी आदेशों के तहत कंपनी की सेवाएं बिना सूचना के छोड़ दीं?

(5) यदि मुद्दा संख्या 4 साबित नहीं होता है, तो क्या कार्यकर्ता की सेवाओं का समापन उचित और आदेशानुसार था? यदि नहीं, तो उसे किस राहत का हकदार है?

मुद्दा संख्या 3 को याचिकाकर्ता-प्रबंधन के खिलाफ संक्षेप में निर्णय दिया गया, जिसका कारण यह था कि यह उनके खिलाफ '**मेसर्स एवॉन सर्विस प्रोडक्शन एजेंसीज (प्रा.) लिमिटेड बनाम औद्योगिक ट्रिब्यूनल, हरियाणा और अन्य,**[1] के निर्णय से निष्कर्षित हो गया था। मुद्दा संख्या 4 पर, ट्रिब्यूनल ने प्रमाणित स्थायी आदेश संख्या 37 की व्याख्या करते हुए यह विचार व्यक्त किया कि वहां निर्धारित 10 लगातार दिनों की अवधि का मतलब मूल रूप से 10 लगातार कार्य दिवस है। इसने यह भी माना कि क्योंकि प्रतिवादी-कार्यकर्ता ने कथित रूप से छुट्टी के विस्तार के लिए 'पोस्टिंग का प्रमाणपत्र' के तहत एक पत्र भेजा था, इसे माना जाना चाहिए कि उसे विस्तार दिया गया था। इन आधारों पर, मुद्दा संख्या 4 का निर्णय याचिकाकर्ता-प्रबंधन के खिलाफ किया गया और इसके परिणामस्वरूप मुद्दा संख्या 5 पर निष्कर्ष भी इसी तरह हुआ। प्रतिवादी-कार्यकर्ता को सेवा में निरंतरता के साथ फिर से बहाल करने का आदेश दिया गया, लेकिन पीछे के वेतन का 75 प्रतिशत के साथ।

3. रिट-याचिकाकर्ता की ओर से प्रस्तुत मुख्य तर्क प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के उल्लंघन के दृढ़ आधार पर है। श्री कुलदीप सिंह की ओर से उनकी ओर से जोरदार तर्क पेश किया गया कि पहले संदर्भ के लिए दावे को 24 फरवरी, 1976 को सरकार द्वारा अस्वीकार कर दिया गया था (समझौता प्रक्रिया के बाद, जिसमें याचिकाकर्ता और प्रतिवादी संख्या 2 पक्षकार थे), इसे बिना याचिकाकर्ताओं को सुनवाई का अवसर दिए बिना उलटा नहीं जा सकता, क्योंकि इससे उनके

[1] A.I.R.1979 S.C.170

लिए गंभीर प्रतिकूल नागरिक परिणाम होते हैं। विधायी प्रावधानों की भाषा और नजीरों पर भी यह प्रस्तुत किया गया था कि ऑडी अल्टेरम पार्टेम का नियम इस संदर्भ में स्पष्ट रूप से लागू होता है।

4. यह ध्यान देना महत्वपूर्ण है कि उपर्युक्त मुद्दे को 'मेसर्स एवॉन सर्विस प्रोडक्शन एजेंसीज' मामले (उल्लेखित ऊपर) में अंतिम न्यायालय के निर्णायक नजीरों के परिमाणों के भीतर विचार नहीं किया जाना है। इस निर्णय में स्पष्ट रूप से बताया गया है कि उपयुक्त सरकार के पास औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 10(1) के तहत संदर्भ करने की शक्ति एक बार या उसके बाद भी प्रयोग की जा सकती है और एक ही सेट के तथ्यों पर पहले संदर्भ न बनाने के निर्णय से यह शक्ति किसी भी तरह से समाप्त नहीं होती है। इसी तरह, इस मामले में किए गए निरीक्षणों से यह स्पष्ट हो जाता है कि यहां संदर्भ की शक्ति का प्रयोग प्रशासनिक प्रकृति का है, जो अधिकारी द्वारा राय के गठन पर आधारित है, जो मूलतः व्यक्तिपरक स्वभाव की है। हालांकि, ये कारक अब निर्णायक नहीं हैं क्योंकि प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुप्रयोग के संदर्भ में प्रशासनिक और अर्ध-न्यायिक शक्ति के प्रयोग के बीच का अंतर बहुत पतला हो गया है, यदि पूरी तरह से नष्ट नहीं हुआ है। यहां तक कि इस बुनियादी धारणा पर चलते हुए कि यहां शक्ति का प्रयोग प्रशासनिक प्रकृति का है, फिर भी यह प्रश्न बना रहेगा कि क्या कार्यकर्ता द्वारा विवाद के संदर्भ के लिए पहले आवेदन को अस्वीकार करने से नियोक्ता को कुछ अधिकार मिलते हैं, जो उसे पहले आदेश को वापस लेने और उलटने से पहले सुनवाई का हकदार बनाते हैं।मूल रूप से, यह मुद्दा इस सूक्ष्म प्रश्न पर निर्भर करता है कि क्या उसी सेट के तथ्यों पर एक नए संदर्भ से नियोक्ता के लिए गंभीर या प्रतिकूल नागरिक परिणाम उत्पन्न होते हैं, भले ही पहले उसने यह स्थापित करने में सफलता प्राप्त की हो कि कोई औद्योगिक विवाद नहीं बनता था या इसे करना अनुचित था और परिणामस्वरूप इसके अस्वीकार को सुनिश्चित किया था।

5. अब, सिद्धांत के अलावा, यहां मामले की जांच विधायी प्रावधानों के संदर्भ में भी अनिवार्य रूप से की जानी चाहिए। इसलिए, शुरुआत में अधिनियम की धारा 10 और 12 के प्रासंगिक भागों को पढ़ना उचित होगा:

> "धारा 10. बोर्ड, न्यायालयों या ट्रिब्यूनलों को विवादों का संदर्भ।–
>
> (1) जहाँ उपयुक्त सरकार का विचार है कि कोई औद्योगिक विवाद मौजूद है या अनुमानित है, वह किसी भी समय लिखित आदेश द्वारा–
>
> (अ) * * *
>
> (ब) * * *

(स) यदि विवाद किसी दूसरी अनुसूची में निर्दिष्ट किसी मामले से संबंधित हो, तो उसे या विवाद से संबंधित या प्रासंगिक लगने वाले किसी मामले को श्रम न्यायालय में निर्णय के लिए संदर्भित कर सकती है; या

(द) यदि विवाद दूसरी अनुसूची या तीसरी अनुसूची में निर्दिष्ट किसी भी मामले से संबंधित हो या न हो, तो उसे या विवाद से संबंधित या प्रासंगिक लगने वाले किसी मामले को ट्रिब्यूनल में निर्णय के लिए संदर्भित कर सकती है;

प्रदान की गई है: * * * *

धारा 12. समझौता अधिकारियों के कर्तव्य।–(1) जहाँ कोई औद्योगिक विवाद मौजूद है या अनुमानित है, समझौता अधिकारी मध्यस्थता प्रक्रिया अपना सकता है, या जब विवाद सार्वजनिक उपयोगिता सेवा से संबंधित है और धारा 22 के तहत एक सूचना दी गई है, तो निर्धारित तरीके से मध्यस्थता प्रक्रिया आयोजित करेगा:

(2) * * * *

(3) * * * *

(4) * * * *

(5) यदि उप-धारा (4) में उल्लिखित रिपोर्ट के विचारण पर उपयुक्त सरकार संतुष्ट है कि एक बोर्ड, श्रम न्यायालय, ट्रिब्यूनल या राष्ट्रीय ट्रिब्यूनल को संदर्भित करने का मामला है, तो वह ऐसा संदर्भ बना सकती है। जहाँ उपयुक्त सरकार ऐसा संदर्भ नहीं बनाती है, तो वह इसके कारणों को रिकॉर्ड करेगी और संबंधित पक्षों को सूचित करेगी।"

यद्यपि धारा 10(1) में औद्योगिक विवाद के संदर्भ में दावे को अस्वीकार करते समय कारणों की रिकॉर्डिंग के लिए विशेष रूप से प्रावधान नहीं है, फिर भी अब यह अंतिम न्यायालय द्वारा स्थापित कानून है कि इस प्रकार के आदेश में संदर्भ को अस्वीकार करने के कारणों को इंगित करना चाहिए। इस संदर्भ में विस्तृत बोलने वाला आदेश आवश्यक नहीं होता है, फिर भी यह स्थापित है कि संदर्भ को अस्वीकार करने के लिए किसी भी कारण की पूरी अनुपस्थिति उसे अवैध कर सकती है। इसलिए, धारा 10(1) को उसके प्राधिकारिक निर्माण के साथ पढ़ते हुए यह निष्कर्ष निकलता है कि औद्योगिक विवाद के संदर्भ के लिए एक दावे की पहले अस्वीकृति को संकेतित और रिकॉर्ड किए गए कारणों के लिए होना चाहिए।यद्यपि यहां शक्ति का प्रयोग और पारित किया गया आदेश मूल रूप से प्रशासनिक कहा जा सकता है, फिर भी इसमें स्पष्ट रूप से मनन करने की आवश्यकता होती है और निर्णय के कारणों का संकेत होना चाहिए। इसलिए, बिना यह माने कि

ऐसा आदेश किसी भी पक्ष को स्थायी अधिकार प्रदान करता है, यह लगता है कि निम्न स्तर पर यह एक या दूसरे पक्ष को कुछ कानूनी हितों से सम्बंधित बनाता है (और उससे उत्पन्न होने वाले नागरिक परिणामों के साथ) जो कम से कम एक सुनवाई के अधिकार को आकर्षित कर सकता है, इससे पहले कि ऐसा प्रशासनिक आदेश समीक्षा के लिए आता है और पहले की अस्वीकृति को वापस लिया जाता है।

6. फिर से, अधिनियम की धारा 12 यह स्पष्ट कर देती है कि एक औद्योगिक विवाद के संदर्भ का दावा निर्णय के लिए ऐसा है जिसमें दो मुख्य प्रतिस्पर्धी, अर्थात्, कार्यकर्ता और नियोक्ता सक्रिय भागीदार होते हैं। हालांकि हर औद्योगिक विवाद में मध्यस्थता प्रक्रिया अनिवार्य नहीं होती है, लेकिन वे तब आवश्यक होते हैं जब यह सार्वजनिक उपयोगिता सेवा से संबंधित हो और धारा 22 के तहत एक नोटिस दिया गया हो। इसी तरह हमारे सामने यह विवादित नहीं था कि अन्य औद्योगिक विवादों में मध्यस्थता प्रक्रिया की शुरुआत विवेकाधीन है, लेकिन सामान्य और वास्तव में सामान्य पाठ्यक्रम में पहले उदाहरण में मध्यस्थता प्रक्रिया का उपयोग अक्सर किया जाता है। एक बार मध्यस्थता प्रक्रिया शुरू हो जाने के बाद, यह संदेह से परे है कि दोनों कार्यकर्ता और नियोक्ता उससे अटूट रूप से जुड़े होते हैं।समझौता अधिकारी को विवाद की जांच करने और उसके सौहार्दपूर्ण समाधान के लिए सभी संभावित कदम उठाने की बाध्यता है। यदि समाधान पर पहुंचने में विफलता होती है, तो धारा 12 की उप-धारा (4) समझौता अधिकारी को उपयुक्त सरकार के साथ आवश्यक डेटा के साथ पूरी रिपोर्ट प्रस्तुत करने का आदेश देती है। इस रिपोर्ट पर विचार करने के बाद उपयुक्त सरकार विवाद का संदर्भ बना सकती है। हालांकि, जो महत्वपूर्ण है वह यह है कि धारा 12(5) स्पष्ट रूप से प्रदान करती है कि जहाँ उपयुक्त सरकार ऐसा संदर्भ नहीं बनाती है, उसे इसके कारणों को रिकॉर्ड करना और संबंधित पक्षों को सूचित करना चाहिए। इस प्रकार स्पष्ट है कि जहां समझौता प्रक्रिया शुरू की गई है, वहां संदर्भ न बनाने के निर्णय को कानून द्वारा स्पष्ट रूप से कारणों को रिकॉर्ड करने और पक्षों को सूचित करने की आवश्यकता है। यह स्वाभाविक लगता है कि जहां यहां तक कि एक प्रशासनिक आदेश भी इसकी आवश्यकता रखता है, तो यह पक्षों के सुनवाई के अधिकार के पक्ष में एक कारक होगा इससे पहले कि ऐसा विचारणीय आदेश उलटा जाए, ताकि वे प्राधिकारी के सामने समर्थन या उलटने के लिए सभी विचारों को प्रस्तुत कर सकें।

7. इस संदर्भ में अंत में, यह कहना कठिन है कि नियोक्ता के पक्ष में एक संदर्भ को अस्वीकार करने वाले पहले आदेश की समीक्षा और वापस बुलाना उसके लिए गंभीर दंडात्मक और नागरिक

परिणामों को उत्पन्न नहीं करेगा। यह सच है कि पहले की अस्वीकृति से नियोक्ता को विषय को अंतिम रूप से बंद करने का कोई स्थायी अधिकार नहीं मिलता है और इस स्थिति में रेस-जुडिकेटा के विचार संभवतः नहीं उठ सकते हैं। फिर भी, ऐसे परिणामों के मद्देनजर जो एक पहले अस्वीकृत विवाद को संदर्भित करके उत्पन्न हो सकते हैं, नियोक्ता को इसे फिर से खोलने से पहले सुना जाने का अधिकार है। याचिकाकर्ताओं के वकीलों ने उन प्रतिकूल नागरिक परिणामों को उजागर किया है जो संदर्भित करने से और उसके परिणामस्वरूप समाप्त किए गए कार्यकर्ताओं की पुनर्बहाली में समाप्त हो सकते हैं। यह तर्कपूर्ण रूप से प्रस्तुत किया गया था कि एक बड़ा नियोक्ता (जैसे कि वर्तमान रिट-याचिकाकर्ता) जिसने बड़ी संख्या में कार्यकर्ताओं की सेवाओं को समाप्त किया है, जिनके संदर्भ के दावे को अस्वीकार किया गया है, वह यह मानकर कि उनकी समाप्ति वैध रूप से बरकरार रखी गई है, अपने काम को व्यवस्थित कर सकता है।इस आधार पर वह विशेष उत्पादन विभाग को बंद कर सकता है। विषय को फिर से खोलना और उसी औद्योगिक विवाद का बाद में एक नया संदर्भ बना सकता है जो कार्यकर्ताओं की पुनर्बहाली में समाप्त हो सकता है जिस विभाग को उनकी वैध समाप्ति की धारणा पर बंद कर दिया गया था और यह असहनीय वित्तीय भार के साथ-साथ अन्य विचारों में शामिल हो सकता है। यह तर्क दिया गया और हम मानते हैं कि यह सही है कि यदि एक औद्योगिक विवाद के संदर्भ के लिए पहले अस्वीकृति के बावजूद उसे बिना किसी नोटिस के और पूरी तरह से नियोक्ता के पीछे से स्वतंत्र रूप से या कार्यकर्ताओं के आग्रह पर दोबारा खोला जा सकता है, तो नियोक्ता और कार्यकर्ताओं के बीच के पूरे औद्योगिक संबंध एक निरंतर प्रवाह में बने **रहेंगे।मोहिंदर सिंह गिल बनाम मुख्य चुनाव आयुक्त**[2] और **श्रीमती मेनका गांधी बनाम भारत संघ** [3] में किए गए निरीक्षणों और अनुपात पर भरोसा करते हुए, याचिकाकर्ताओं के वकीलों ने जोरदार तर्क दिया कि किसी भी तरह से यह नहीं कहा जा सकता कि नियोक्ता के लिए कोई भी नागरिक परिणाम नहीं उत्पन्न होते हैं, न केवल एक अस्वीकृत दावे को फिर से खोलने में बल्कि उसे फिर से निर्णय के लिए संदर्भित करने में। हमारा विचार है कि अंतिम न्यायालय में हालिया अधिकार प्रवृत्ति के मद्देनजर यह माना जाना चाहिए कि इस संदर्भ में गंभीर और कभी-कभी दंडात्मक नागरिक परिणाम उत्पन्न हो सकते हैं और एक बार जब ऐसा होता है तो प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत अनिवार्य रूप से आकर्षित होंगे।

---

[2] A.I.R 1978 S.C. 851
[3] A.I.R. 1978 S.C. 597.

8. न्यायिक पूर्वनिर्णय भी इस दृष्टिकोण के पक्ष में भारी झुकाव दिखाता है कि एक औद्योगिक विवाद के लिए नए सिरे से संदर्भ देना, जिसे पहले अस्वीकार कर दिया गया था, नियोक्ता के पक्ष में प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों को आकर्षित करेगा। ऐसा प्रतीत होता है कि मद्रास उच्च न्यायालय में लगभग 12 वर्षों तक लगातार इस दृष्टिकोण को अपनाया गया है, जो उसके पूर्ण पीठ निर्णय में समाप्त हुआ है, जिसका नाम है G**. मुथुकृष्णन बनाम प्रशासनिक प्रबंधक, न्यू होराइजन शुगर मिल्स प्राइवेट लिमिटेड, पांडिचेरी और अन्य**[4] कर्नाटक में, एक पूर्व मतभेद को भारतीय **टेलीफोन उद्योग लिमिटेड बनाम कर्नाटक राज्य और अन्य** [5] के डिवीजन बेंच के विचारशील निर्णय द्वारा स्थिर किया गया है, जिसमें कहा गया है कि इस संदर्भ में एक नया संदर्भ नियोक्ता के लिए नागरिक परिणामों को जन्म देता है और उसे सुने बिना संदर्भ को अवैध और अन्यायपूर्ण बना देता है। उपरोक्त दृष्टिकोण को कलकत्ता उच्च न्यायालय में **अमेरिकन एक्सप्रेस इंटरनेशनल बैंकिंग कॉर्पोरेशन बनाम भारतीय संघ और अन्य** [6]में अनुसरण किया गया है।
9. इस संदर्भ में अन्य उच्च न्यायालयों ने भिन्न राय प्रस्तुत की है। प्रतिवादियों की ओर से, राजस्थान उच्च न्यायालय के **गुडइयर (इंडिया) लिमिटेड, जयपुर बनाम औद्योगिक ट्रिब्यूनल, राजस्थान केस** [7] के निर्णय पर भरोसा किया गया था। इस निर्णय की गहन समीक्षा से पता चलता है कि न्यायाधीशों ने अपने निष्कर्ष सुप्रीम कोर्ट के पहले के निर्णयों में कुछ अवलोकनों के आधार पर प्राप्त किए थे। यहाँ ध्यान देने योग्य बात यह है कि ये अवलोकन अधिनियम की धारा 10(1) के तहत विवाद के पहले या मूल संदर्भ से संबंधित थे। पहले चर्चा में यह स्पष्ट है कि जब मूल संदर्भ अस्वीकृत हो चुका है और एक दूसरा संदर्भ नए सिरे से किया जा रहा है, तो अलग विचार लागू होते हैं। गुडइयर के मामले में (उपरोक्त) भारतीय टेलीफोन उद्योगों के मामले में (उपरोक्त) डिवीजन बेंच द्वारा विशेष रूप से ध्यान दिया गया था और वहाँ दर्ज की गई विस्तृत वजहों से उससे असहमति व्यक्त की गई थी।उसी मुद्दे पर फिर से चर्चा करना अनावश्यक है और यह कहना पर्याप्त होगा कि राजस्थान का निर्णय मोहिंदर सिंह गिल के मामले में इस संदर्भ में कानून की प्रामाणिक व्याख्या से पहले दिया गया था। हम बहुत सम्मान के साथ गुडइयर के मामले में व्यक्त किए गए विचार और उसी तरह के दृष्टिकोण अपनाने वाले अन्य निर्णयों से असहमति दर्ज करते हैं।

---

[4] 1980 (1) S.L.R. 805.
[5] 1978 L.I.J. 544
[6] 1979 (2) L.I.J. 22.
[7] 1968(2) L.I.J. 682

10. उपर्युक्त चर्चा के आलोक में, प्रारंभ में पूछे गए प्रश्न का उत्तर सकारात्मक रूप में दिया जाता है। इसमें यह माना जाता है कि अधिनियम की धारा 10(1) के तहत दूसरी बार शक्ति का प्रयोग करते समय ऑडी अल्टरम पार्टेम का नियम लागू होता है, जबकि मामले को पहले अस्वीकृत होने के बाद निर्णय के लिए संदर्भित किया जाता है। इसके अनुसार, ट्रिब्यूनल द्वारा मुद्दा संख्या 3 पर दिया गया निष्कर्ष स्पष्ट रूप से अवैध है और इसे यहाँ से निरस्त किया जाता है।

11. ट्रिब्यूनल द्वारा मुद्दा संख्या 4 पर दिया गया निष्कर्ष भी कानून के दृष्टिकोण से समान रूप से अस्थिर प्रतीत होता है। इस संदर्भ में, प्रमाणित स्थायी आदेश संख्या 36 और 37 के संबंधित भागों को पढ़ना उपयुक्त होगा: —

> "36. छुट्टी के लिए आवेदन।–(i) जो कर्मचारी अनुपस्थिति की छुट्टी प्राप्त करना चाहता है, वह अपने विभागीय प्रमुख के माध्यम से आवेदन करेगा;
>
> (ii) से (vi) * * *।
>
> (iii) यदि कोई कामगार छुट्टी पर जाने के बाद उसका विस्तार चाहता है, तो उसे रजिस्टर्ड पोस्ट द्वारा लिखित में अच्छी तरह से पहले आवेदन करना चाहिए ताकि जवाब छुट्टी की समाप्ति से पहले उसे पहुँच सके। छुट्टी के विस्तार की अनुमति के संबंध में लिखित उत्तर कामगार को उसके द्वारा दिए गए पते पर रजिस्टर्ड पोस्ट द्वारा भेजा जाएगा, लेकिन यदि वह अग्रेषित पता प्रदान करने में विफल रहता है, तो उत्तर संस्था के रिकॉर्ड में उपलब्ध पते पर भेजा जाएगा, बशर्ते यदि कामगार को उसके छुट्टी के विस्तार के आवेदन के जवाब में कोई संवाद प्राप्त नहीं होता है, तो उसे मानना चाहिए कि विस्तार को अस्वीकृत कर दिया गया है।"
>
> "37. बिना छुट्टी के अनुपस्थिति और मंजूरी प्राप्त छुट्टी से अधिक अनुपस्थिति।–एक कामगार जो दस लगातार दिनों तक अनुपस्थित रहता है या मूल रूप से अनुमोदित या बाद में विस्तारित छुट्टी की अवधि से दस लगातार दिनों तक अधिक समय तक छुट्टी पर रहता है, उसे कंपनी की सेवाओं से बिना सूचना के छोड़ दिए जाने के रूप में माना जाएगा। ऐसे मामले में कंपनी को कामगार को सेवा समाप्ति की कोई सूचना देने की आवश्यकता नहीं होगी क्योंकि इसे स्वेच्छा से सेवा का त्याग माना जाएगा।"

उपरोक्त प्रावधानों की व्याख्या करते हुए यह याद दिलाना उचित है कि ये प्रमाणित स्थायी आदेश औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 के तहत कानूनी बल प्राप्त करते हैं। इस पहलू पर विस्तार की आवश्यकता नहीं है और यह **बकिंघम और कार्नाटिक कंपनी लिमिटेड बनाम**

वेंकटैया और एक अन्य[8] और **नेशनल इंजीनियरिंग इंडस्ट्रीज लिमिटेड बनाम हनुमान**[9] में प्रामाणिक पूर्वनिर्णय द्वारा अच्छी तरह से स्थापित है।

12. पहले स्थायी आदेश संख्या 37 का उल्लेख करते हुए, इसकी स्पष्ट भाषा में 10 लगातार दिनों की अनुपस्थिति का उल्लेख किया गया है। प्रतिवादी ने 27 नवंबर से 9 दिसंबर, 1975 तक अपनी छुट्टी की अवधि से अधिक समय तक छुट्टी पर रहकर स्पष्ट रूप से 10 लगातार दिनों से अधिक समय तक अनुपस्थित रहा था। हालांकि, ट्रिब्यूनल ने बिना ज्यादा चर्चा के स्थायी आदेश 37 की व्याख्या न केवल 10 लगातार दिनों के रूप में की, बल्कि विशेष रूप से "10 लगातार कार्य दिवसों" के रूप में की। यह दृष्टिकोण प्रावधान में उन शब्दों को जोड़ने या पेश करने के मूलभूत निर्माण सिद्धांतों के खिलाफ प्रतीत होता है जो वहां नहीं हैं। इसके अलावा, स्थायी आदेश संख्या 37 में इस तत्व को शामिल करने का तर्क समझ में नहीं आता है। ऐसा दृष्टिकोण अपने तार्किक अजीब लंबाई तक ले जाने पर यह मतलब होगा कि इस संदर्भ में कभी भी 10 लगातार कार्य दिवसों की अनुपस्थिति नहीं हो सकती है, जहां साप्ताहिक अवकाश या छुट्टियां आती हैं।ट्रिब्यूनल का यह दृष्टिकोण प्रतीत होता है कि अनधिकृत अनुपस्थिति में पड़ने वाले किसी भी अवकाश या छुट्टियों को विचार से बाहर रखा जाना चाहिए और अगर ऐसा होता है तो हर सप्ताह में एक कानूनी अवकाश होगा जो अगले लगातार कार्य दिवसों की गिनती के लिए एक नई समाप्ति बिंदु प्रदान करेगा, और इसी तरह। लेकिन इससे अलग, स्थायी आदेश 36 और 37 की संयुक्त पठन से स्पष्ट प्रतीत होता है कि प्रावधानों की मंशा यह है कि 10 दिनों तक लगातार अनधिकृत अनुपस्थिति से नियोक्ता को सेवाएँ समाप्त करने का अधिकार प्राप्त होता है और इसे कामगार द्वारा स्वेच्छा से सेवा का त्याग माना जाएगा। यह मानना कि छुट्टी या कई छुट्टियों के आने से पहले और बाद में हुई अनधिकृत अनुपस्थिति को माफ कर दिया जाना चाहिए, उन्हें शमन परिस्थितियों के रूप में लेना, हमें इस संदर्भ में उचित प्रतीत नहीं होता है। हम इसकी भाषा और स्थायी आदेशों की मंशा के कारण इस निष्कर्ष पर पहुंचे हैं कि उनमें 10 लगातार दिनों का अर्थ सख्ती से लगातार दिनों का ही होता है, बिना कार्य दिवसों या अवकाशों के सिद्धांत का अंतराल पेश किए।

12-A. इस मामले को एक और दृष्टिकोण से भी देखा जा सकता है। बकिंघम और कार्नाटिक कंपनी के मामले (उपरोक्त) में, उनकी महामहिमों को लागू होने वाले स्थायी आदेश संख्या 8(ii) की व्याख्या करनी थी। यह निम्नलिखित शब्दों में था: —

[8] A.I.R. 1964 S.C. 1272
[9] A.I.R. 1968 S.C. 33

"बिना छुट्टी के अनुपस्थित।–कोई भी कर्मचारी, जो आठ लगातार कार्य दिवसों तक बिना छुट्टी के अनुपस्थित रहता है, उसे कंपनी की सेवा से बिना सूचना के छोड़ दिए जाने के रूप में माना जाएगा, जिससे उसकी सेवा संविदा समाप्त हो जाती है। यदि वह प्रबंधन की संतुष्टि के लिए एक स्पष्टीकरण देता है, तो अनुपस्थिति को बिना वेतन या महंगाई भत्ते की छुट्टी में परिवर्तित कर दिया जाएगा।"

उपरोक्त से यह प्रतीत होता है कि औद्योगिक कानून लगातार कार्य दिवसों की अनुपस्थिति और केवल लगातार दिनों की सरल अनुपस्थिति के बीच के अंतर को अच्छी तरह जानता है। जहां नियोक्ता और कर्मचारी के बीच की मंशा या समझौता इस प्रभाव का होता है, वहां प्रमाणित स्थायी आदेश स्वयं लगातार कार्य दिवसों की आवश्यक संख्या का उल्लेख करते हैं। नतीजतन, एक स्थायी आदेश को पढ़ना जो केवल लगातार दिनों की बात करता है और वह जो स्पष्ट रूप से लगातार कार्य दिवसों की शब्दावली का उपयोग करता है, उन्हें समान मानना मुश्किल होगा।

13. फिर से, ट्रिब्यूनल ने यह माना लगता है कि केवल छुट्टी के विस्तार के लिए आवेदन भेजना, उसे विस्तारित करने के बराबर है और आगे यह कि ऐसे पत्र को पोस्टिंग सर्टिफिकेट के तहत भेजने से यह अविवादित धारणा बनती है कि इसे नियोक्ता द्वारा प्राप्त किया गया था। ये दोनों धारणाएँ ठीक नहीं हैं। उपरोक्त स्थायी आदेश संख्या 36(vii) का संदर्भ दिखाता है कि छुट्टी के विस्तार के लिए आवेदन की एक आवश्यकता यह है कि इसे रजिस्टर्ड पोस्ट द्वारा काफी पहले भेजा जाना चाहिए ताकि जवाब पहले ही प्रदत्त छुट्टी की समाप्ति से पहले कामगार तक पहुँचे। यह स्वीकार किया गया मामला है कि इसका पालन इस रूप में नहीं किया गया था कि यह रजिस्टर्ड पोस्ट द्वारा और पर्याप्त रूप से पहले नहीं भेजा गया था। यह आगे प्रावधानित है कि अगर कामगार को उसके छुट्टी के विस्तार के आवेदन के जवाब में कोई संवाद प्राप्त नहीं होता है, तो उसे मानना चाहिए कि विस्तार अस्वीकृत किया गया है। यहाँ भी, यह विवाद नहीं है कि इस विस्तार के लिए कभी भी कोई स्वीकृति दी गई थी या संवादित की गई थी। ऐसा होने पर, केवल छुट्टी के विस्तार के लिए आवेदन का कथित रूप से भेजा जाना स्थायी आदेश 36 के स्पष्ट निर्देश के सामने कोई महत्व नहीं रखता है।

14. याचिकाकर्ता-प्रबंधन ने यह स्पष्ट रूप से बताया कि वास्तव में छुट्टी के विस्तार के लिए कोई आवेदन प्राप्त नहीं हुआ था। इसने अपने रिकॉर्ड को प्रस्तुत किया जिससे यह दिखाया गया कि ऐसे किसी आवेदन की प्राप्ति नहीं हुई थी। नतीजतन, यदि कोई धारणा थी, तो वह खंडित हो गई

थी। रजिस्टर्ड प्राप्ति द्वारा पत्र के संदर्भ में भी उनकी महामहिमों ने **राधा किशन बनाम उत्तर प्रदेश राज्य** [10] में निम्नलिखित रूप में टिप्पणी की है: —

"दूसरे बिंदु के संबंध में, जो इस तथ्य पर आधारित है कि डाकघर में तीन पत्रों के संबंध में प्राप्तियां थीं, हम यह बता सकते हैं कि इन प्राप्तियों का प्रयोग केवल यह धारणा उत्पन्न करेगा कि वे वस्तुएं प्राप्तकर्ताओं को वितरित की गई थीं। इस मामले में प्राप्तकर्ताओं को परीक्षित किया गया है और उन्होंने बयान दिया है कि प्रश्न में पत्र उन्हें प्राप्त नहीं हुए थे। उनके साक्ष्य को उच्च न्यायालय द्वारा विश्वसनीय माना गया है, और इसलिए, इस मामले में समाप्ति हो गई है।"

इसी संदर्भ में **मेघजी कांजी पटेल बनाम कुंदनमल चमनलाल मेहतानी** [11] में निम्नलिखित प्रकार से टिप्पणी की गई थी।

"मुझे डर है, शिक्षित न्यायाधीश ने इस तथ्य को खो दिया है कि एक पत्र को रजिस्टर्ड पोस्ट द्वारा भेजने से केवल एक खंडनीय धारणा उत्पन्न होती है कि पत्र प्राप्तकर्ताओं को वितरित किया गया था। जिस मामले में प्राप्तकर्ता शपथ पर यह बयान देता है कि ऐसा पत्र उसे प्रदान नहीं किया गया था, वहाँ यह धारणा खंडित हो जाती है।"

उपर्युक्त चर्चा के प्रकाश में, ट्रिब्यूनल के मुद्दा संख्या 4 पर निष्कर्ष (और परिणामस्वरूप मुद्दा संख्या 5 पर भी) कानूनी रूप से अस्थिर हैं और इसलिए यहाँ से निरस्त किए जाते हैं।

15. यह रिट याचिका इस प्रकार स्वीकृत की जाती है और औद्योगिक ट्रिब्यूनल द्वारा दिया गया विवादित पुरस्कार, अनुबंध P. 1, निरस्त किया जाता है। ऊपर मुद्दा संख्या 3 पर दिए गए निष्कर्ष (पैराग्राफ 10) के मद्देनजर, सरकार द्वारा औद्योगिक विवाद का ट्रिब्यूनल को संदर्भित किया जाना भी अनिवार्य रूप से निरस्त किया जाना चाहिए। कानूनी मुद्दों में शामिल होने के कारण, हम प्रतिवादी-कामगार पर खर्च का बोझ नहीं डालते 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 उद्देश्यो के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

[10] A.I.R. 1963 S.C. 822
[11] A.I.R. 1968 Bombay, 387

एस्कॉर्ट्स लिमिटेड, फरीदाबाद बनाम औद्योगिक ट्रिब्यूनल, हरियाणा और अन्य
(एस. एस. संधावालिया, मुख्य न्यायाधीश)

निशा
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी
(Trainee Judicial Officer)
रेवाड़ी, हरियाणा