

न्यायधीश .राजीव नारायण रैना , के समक्ष
मैसर्स इंडिया यामाहा मोटर प्रा लि. याचिकाकर्ता

बनाम

हरियाणा राज्य

2013 की सीडब्ल्यूपी संख्या 7345

25 अप्रैल ,2013

1. भारत का संविधान, 1950 - रिट क्षेत्राधिकार - अनुच्छेद 226 - श्रम कानून -औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 - धारा 2 (पी) और 12 (3) - सुलह के परिणामस्वरूप निपटान - तदर्थ भत्ता - उसी औद्योगिक संस्था के दूसरे संयंत्र के लिए हस्तांतरणकर्ताओं के साथ समानता में तदर्थ भत्ते का दावा करने वाले श्रमिक - प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष कामगार - तदर्थ भत्ता अधिनियम की धारा 12 (3) के तहत निपटान के तहत पहले देय और भुगतान किए जा रहे उत्पादन प्रोत्साहन से एक विकास - तदर्थ भविष्य में किसी नए कार्य क्षेत्र/इकाई में पुननयोजन के बावजूद प्रत्येक मौजूदा कामगार के लिए निर्धारित भत्ता - "लाभ और विशेष भत्ता" के समान नहीं - "समान कार्य के लिए समान वेतन" का सिद्धांत विभिन्न संयंत्रों के लिए अलग-अलग बस्तियों के संचालन के कारण लागू नहीं है - निपटान पवित्र है और अनुबंध की प्रकृति में होने वाले पक्षकार हैं - एक निपटान को केवल किसी अन्य निपटान द्वारा या तो सुलह के भीतर या बाहर अधिक्रमित किया जा सकता है

यह माना गया कि तदर्थ भत्ते और परिणामस्वरूप वेतन की दरों में अंतर दो अलग-अलग बस्तियों के बल पर उचित था, जिसका दो संयंत्रों में निर्मित उत्पाद के प्रकार से कोई लेना-देना नहीं था। तदर्थ भत्ता कुछ और नहीं बल्कि उत्पादन प्रोत्साहन से एक विकास था जो पहले देय था और 1994 में पहले दर्ज किए गए निपटान के तहत भुगतान किया जा रहा था। उत्पादन प्रोत्साहन के फनूला को मुनाफे के अनुसार बदल दिया गया था जो विभिन्न पौधों में अलग-अलग थे। इसलिए, समान कार्य के लिए समान वेतन के सिद्धांत का प्रत्येक मामले में आंख मूंदकर पालन नहीं किया जा सकता है। यह भी तर्क दिया गया कि कुछ दावेदारों ने शुरू में अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत एक आवेदन दायर किया था जिसमें उसी राहत की मांग की गई थी जो वर्तमान संदर्भ का विषय है। इस तथ्य का खुलासा दावेदार/संघ ने श्रम के समक्ष अपने दावे के बयान में नहीं किया है

न्यायालय। बस्तियां पवित्र हैं और पार्टियों को बांधना जारी रखती हैं और अनुबंध की प्रकृति में चाप करती हैं जिन्हें पार्टियों को बाहर निकालने की अनुमति नहीं दी जा सकती है। एक समझौते को केवल सुलह के भीतर या बाहर एक और समझौते द्वारा प्रतिस्थापित किया जा सकता है।

(पैरा 15)

2. तदर्थ भत्ता - लाभ और विशेष भत्ता - दो अलग-अलग भत्ते - लाभ और विशेष भत्ता तदर्थ भत्ता की शुरूआत से पहले उपलब्ध भत्ते को संदर्भित करते हैं

(ख) खंड 5 डॉक्स में उल्लिखित तदर्थ भत्ता इस न्यायालय को खंड 2.3.10.3 के तहत हस्तांतरण दायित्व से निपटने के दौरान संदर्भित 'लाभ और विशेष भत्ता' के समान प्रतीत नहीं होता है। यह वह जगह है जहाँ महत्वपूर्ण अंतर निहित है। टाई अभिव्यक्ति 'लाभ और विशेष भत्ता' विशेष रूप से हस्तांतरण के संदर्भ में उपयोग किया जाता है, तदर्थ भत्ते की शुरूआत से पहले उपलब्ध भत्ते को संदर्भित करेगा। बस्तियों में स्थानांतरण खंड में तदर्थ भत्ता नियोजित नहीं है और न ही आयात किया जा सकता है। दोनों समझौतों में ऐसा कोई प्रावधान नहीं है जो अंतर-राज्यीय हस्तांतरण के परिणाम से निपटते हैं, जो औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 द्वारा शासित एक राज्य से दूसरे राज्य में उपयुक्त सरकार को स्थानांतरित करते हैं जबकि दूसरा उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 द्वारा शासित होता है, एक केंद्रीय अधिनियम है जबकि दूसरा राज्य कानून है।

(पैरा 18)

याचिकाकर्ता के वकील पवन कुमार मुतनजा।

राजीव नारायण रैना, जे।

(1) याचिकाकर्ता कंपनी-इंडिया यामाहा प्राइवेट लिमिटेड के फरीदाबाद कारखाने में श्रमिकों के संघ द्वारा दिनांक 23.4.2009 को एक संयुक्त मांग नोटिस दिया गया था, जिसे सुलह विफल होने के बाद 2009 के औद्योगिक संदर्भ संख्या 244 के रूप में पंजीकृत किया गया था। एक दिलचस्प विवाद को पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक त्रिबुन अल-सह-श्रम न्यायालय-1, फरीदाबाद को उपयुक्त सरकार द्वारा दिनांक 22.7.2009 के आदेश द्वारा निर्णय के लिए भेजा गया था जो इस प्रकार है:

"क्या मेसर्स इंडिया यामाहा प्राइवेट लिमिटेड, फरीदाबाद के फरीदाबाद संयंत्र में काम करने वाले श्रमिक स्वीकार्य तदर्थ भत्ते के साथ समानता में तदर्थ भत्ते के हकदार हैं और उन्हें भुगतान किया जा रहा है

सूरजपुर में योजना I से हस्तांतरणकर्ता मौजूदा निपटान के दमन में, एक ही उत्पाद के उत्पादन के समान कार्य कर रहे हैं।

यदि हां, तो क्या राहत और किस विवरण के साथ "

(2) विवाद की उत्पत्ति निम्नलिखित तरीके से हुई: याचिकाकर्ता-कंपनी की दो इकाइयाँ हैं, एक ही कॉर्पोरेट प्रबंधन के तहत (I लारियाना) और दूसरी फरीदाबाद सुराज पिल्ला उत्तर प्रदेश में। एक समय इरायदाबाद की इकाई 'राजदूफ' ब्रांड नाम से बिकने वाली मोटरसाइकिलों का उत्पादन करती थी, जबकि सूरजपुर की इकाई 'यामाहा' मोटरसाइकिल का उत्पादन करती थी। दोनों प्रतिष्ठानों की अलग-अलग पंजीकृत ट्रेड यूनियनें थीं, एक लारियाना में और दूसरी उत्तर प्रदेश में। ये यूनियनें हिंद मजदूर सभा से संबद्ध थीं। चूंकि प्रबंधन और श्रमिकों के संघ के बीच विवाद और मतभेद उत्पन्न होते रहे, इसलिए सुलह प्रक्रिया के दौरान समय-समय पर औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में "अधिनियम") की धारा 12 (3) के तहत विभिन्न समझौते किए गए। दोनों पक्षों के बीच सबसे पहला समझौता 13.4.1994 को और सूरजपुर में 25.8.1994 को हुआ था।

(3) इस आसानी से निर्णय के प्रयोजनों के लिए पहला महत्वपूर्ण समझौता 26.9.1999 को सूरजपुर में हुआ था। खंड 4.10 के अनुसार एक तदर्थ भत्ता फरीदाबाद इकाई में श्रमिकों के लिए स्वीकार्य बनाया गया था जिसका भुगतान पक्षकारों द्वारा तय की गई निम्नलिखित शर्तों में किया जाना था:

"समझौते पर हस्ताक्षर करने के समय कंपनी के रोल पर सभी नियमित कामगार 1620 रुपये प्रति माह के तदर्थ भत्ते के हकदार होंगे। हालांकि, अप्रत्यक्ष क्षेत्रों में लगे कामगार जो दक्षता भुगतान @ 70% की प्राप्ति में रहे हैं, उसी अनुपात में तदर्थ भत्ता प्राप्त करने के पात्र होंगे अर्थात् 1134/

(4) 1999 में याचिकाकर्ता-प्रबंधन और सूरजपुर इकाई में श्रमिकों के संघ के बीच एक अलग समझौता भी हुआ था। (क) क्या सरकार ने निम्नलिखित तकनीकी नियंत्रण एजेंसियों में तदर्थ भत्ते के संबंध में उत्तर प्रदेश सरकार द्वारा 2009-10 के संबंध में 2009-10 के लिए 2009-10 के दौरान 1000 करोड़

'4.10 तदर्थ भत्ता

समझौते पर हस्ताक्षर करने के बाद कंपनी के रोल पर सभी नियमित कामगार आईओ तदर्थ भत्ता के हकदार होंगे

अप्रत्यक्ष क्षेत्रों में लगे कामगार जो दक्षता भुगतान @ 70% की प्राप्ति में रहे हैं, उसी अनुपात में तदर्थ भत्ता प्राप्त करने के पात्र होंगे अर्थात् 2695/- रुपये प्रति माह।

(5) फरीदाबाद में 1999 के समझौता ज्ञापन के खंड 2.3.10.3 ने

हस्तांतरण आदि से निपटा और निम्नानुसार पढ़ता है:

"कामगारों को कंपनी या उसकी सहायक कंपनी/सहयोगी/होल्डिंग कंपनियों की जरूरतों के अनुसार एक मशीन/कार्यस्थल/सेक्शन/विभाग/डिवीजन/कंपनी से दूसरी मशीन में स्थानांतरित/शिफ्ट/पुनः तैनात किया जाएगा, बशर्ते कि उस समय कामगार के वेतन, वरिष्ठता और सेवानिवृत्ति लाभों पर प्रतिकूल प्रभाव न पड़े। हालांकि, केवल पिछली कंपनी /स्थान /डीसीपीटी वर्क स्टेशन में काम करने के लिए विशेष रूप से दिए गए लाभ और विशेष भत्ते को तब तक संरक्षित नहीं किया जाएगा जब तक कि नए स्थान /विभाग /कार्य केंद्र के लिए भी निर्दिष्ट न किया जाए। "

सूरजपुर में बस्ती में संबंधित प्रावधान भी 2.3.10.3 था और फरीदाबाद में सिस्टर कंसर्न के समान था।

(6) 1999 के समझौते के बाद और इसकी शर्तों को लागू करने के बाद, अभी भी नए विवाद पैदा हुए जिन्हें 2002 में अधिनियम की धारा 12 (3) के तहत एक बार फिर से सुलझा लिया गया, जिसके साथ हम वर्तमान में चिंतित नहीं हैं। इसके बाद, 2007 में सूरजपुर इकाई में 26.2.2007 को और फरीदाबाद इकाई में उत्पन्न होने वाले विवादों को हल करने के लिए 2007 में एक और सेटलमेंट किया गया।

(7) इन समझौतों ने अपने-अपने क्षेत्रों में दिनांक 15-12-2005 की दोनों मांगों के चार्टर का समाधान किया। तथापि, महत्वपूर्ण बात यह है कि न तो 2002 और न ही 2007 के समझौते में तदर्थ भत्ते की बात की गई है जो संबंधित इकाइयों में 1999 की बस्तियों द्वारा शासित होता रहा। तथापि, इस बात पर ध्यान देने की आवश्यकता है कि 1999-1999 के उच्चतम न्यायालय में पक्षकारों के बीच सभी मौजूदा दक्षता भुगतान योजनाओं, उत्पादन प्रोत्साहन योजनाओं या अति प्रोत्साहन योजनाओं या किसी अन्य योजना, चाहे जो भी नाम हो, को समाप्त करने और उन योजनाओं के स्थान पर एक समेकित योजना या एक समेकित योजना या उन योजनाओं को समाप्त करने पर सहमति हुई थी जिसे तदर्थ भत्ता कहा जाने लगा। यह तदर्थ भत्ता है जो उपरोक्त पुनरुत्पादित संदर्भ में श्रम न्यायालय के समक्ष विवाद की हड्डी बन गया, जिसके परिणामस्वरूप प्रबंधन द्वारा इस याचिका में निर्णय को आक्षेपित किया गया।

(8) एकल खिड़की तदर्थ भत्ता निकालने के लिए आवेदन किया गया फोनूला संबंधित इकाइयों में अप्रैल 1994 से मार्च 1998 तक पिछले चार वित्तीय वर्षों के दौरान उच्चतम आय के मासिक औसत पर आधारित था। इस प्रकार परिकलित इस प्रकार की गई राशि को सूरजपुर, उत्तर प्रदेश के कामगारों के लिए 3820/- रुपये प्रतिमाह और एल-फरीदाबाद स्थित मौजूदा कामगारों के लिए 1620/- रुपये प्रतिमाह की दर पर पृथक रूप से मापी गई प्रत्येक इकाई के उत्पादन/उत्पादकता की कसौटी पर संरक्षित किया गया था। 1999 के समझौतों के खंड 54 में यह निर्धारित किया गया है कि इस प्रकार निर्धारित तदर्थ भत्ता प्रत्येक मौजूदा कामगार के लिए नियत रहेगा, चाहे

भविष्य में किसी नए कार्य आर्का/यूनिट में पुन तैनाती की जाए, शर्त के अध्याधीन, तथापि यदि कोई अप्रत्यक्ष कामगार निपटान के अनुबंध पी-5 में यथा परिभाषित प्रत्यक्ष कामगार बन जाता है तो उसे करार की तारीख को उसके मूल प्रभाग के प्रत्यक्ष कर्मकार पर लागू तदर्थ भत्ता मिलेगा। इसी प्रकार, किसी प्रत्यक्ष कामगार को किसी अप्रत्यक्ष कार्य में पुन तैनात/स्थानांतरित किए जाने पर करार की तारीख को उसके मूल प्रभाग के अप्रत्यक्ष कामगारों को स्वीकार्य तदर्थ भत्ता मिलेगा।

(9) यह विवादित नहीं है कि इस सुविधा से कवर किए गए श्रमिकों की सभी श्रेणियां मौजूदा और प्रत्यक्ष कामगार थीं। इस आसानी में हम अप्रत्यक्ष कामगारों से संबंधित नहीं हैं।

(10) इसके अलावा, पक्षकारों के बीच 2010 में एक और समझौता हुआ था जिसके साथ भी हम वर्तमान में चिंतित नहीं हैं क्योंकि यह 2009 में अधिनिर्णय के लिए वर्तमान आसानी से संदर्भ दिए जाने के बाद दर्ज किया गया था, इसलिए, जहां तक तदर्थ भत्ते का संबंध है, पहले के समझौते और विशेष रूप से 1999 के समझौते दोनों पक्षों पर लागू और लागू रहेंगे।

वर्तमान विवाद

(11) वर्ष 2002 में। एल-हैदराबाद प्लांट में 'राजदूत' मोटरसाइकिल का उत्पादन बंद कर दिया गया। आरोप है कि इस प्लांट को सहायक कलपुर्जों की मैनुफैक्चरिंग यूनिट में बदल दिया गया था, जिसकी सप्लाई सूरजपुर प्लांट को की जाएगी। हालांकि दोनों इकाइयों में सहायक भागों का निर्माण किया जा रहा था, लेकिन 'थामाहा' मोटरसाइकिल के रूप में जानी जाने वाली पूरी मशीनें बनाई जा रही थीं

सूरजपुर में इकट्ठे हुए। इस प्रकार, रिट याचिका के पैराग्राफ 3 में यह दलील दी गई है कि किसी भी स्तर पर दोनों इकाइयां कभी भी एक ही काम नहीं कर रही थीं। इसके बजाय दोनों इकाइयों में काम, दक्षता, कार्य नैतिकता और उत्पादकता में अंतर रहा और सूरजपुर संयंत्र ने हमेशा इरीदाबाद संयंत्र की तुलना में बेहतर प्रदर्शन किया। इन समझौतों का नतीजा यह हुआ कि सूरजपुर के मजदूरों ने इरीदाबाद के मजदूरों की तुलना में बेहतर मजदूरी कमाई। इस प्रकार अब तक अगले महत्वपूर्ण मील के पत्थर तक अच्छा है, लेकिन दोनों इकाइयों के अलग-अलग मार्च अतीत में असमान तदर्थ भत्ते से अबाधित थे, जिससे उच्च और निम्न वेतन प्राप्त हुआ।

(12) जब सुनामी ने इरायदाबाद को प्रभावित किया तो 2009 में सूरजपुर इकाई के 109 श्रमिकों को अचानक मिट्टी के पानी में खलल डाला गया। सूरजपुर के इन 109 श्रमिकों को हस्तांतरित इकाई में अपनी बस्तियों का संरक्षण प्राप्त था और उन्होंने '3850/- प्रति माह की दर से तदर्थ भत्ता जारी रखा, जबकि कंपनी के पुराने कर्मचारियों के साथ कंधे से कंधा मिलाकर काम करते हुए इरायदाबाद में जिन्हें उनके निपटान के तहत प्रति माह 1620 रुपये का

कम तदर्थ भत्ता प्राप्त हो रहा था। इससे मामला भड़क गया और औद्योगिक अशांति फैल गई। इरायदाबाद में कामगारों ने ट्रेड यूनियन द्वारा विधिवत रूप से समर्थित प्रबंधन को 23-4-1999 को मांग नोटिस दिया।

(13) यह पता चलता है, और इसे ऐतिहासिक परिप्रेक्ष्य में रखने के लिए कि पहले इरीदाबाद इकाई में 14 श्रमिकों ने अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत आवेदन दायर किया था, जिसमें दावा किया गया था कि स्थानान्तरण के कारण उन्हें एक कारखाने से उसी कंपनी के दूसरे संयंत्र में तैनात होने के कारण मौद्रिक नुकसान हुआ था, जिसे कारखाना अधिनियम के तहत अलग से पंजीकृत किया गया था। ये आवेदन वर्ष 2000 में दायर किए गए थे और पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय परिक्रम-1, इरायदाबाद द्वारा दिनांक 13-2-2008 के आदेश द्वारा इस मुद्दे को निपटारे के अंतर्गत आने के कारण खारिज कर दिया गया था जिसे पीसीएमआईआईटीसीडी ने हस्तांतरित किया था और दूसरी इकाई में तैनात किया था। आदेश की एक प्रति अनुबंध पी-5 के रूप में रिकॉर्ड पर रखी गई है। इसका वर्तमान आसानी पर कोई असर नहीं पड़ता है जो अधिनियम की धारा 10 के साथ पठित धारा 2 (के) के तहत औद्योगिक अधिनिर्णय के माध्यम से आया है, हालांकि प्रबंधन द्वारा यह सुझाव देने के लिए एक आपत्ति के रूप में लिया जाता है कि स्थानांतरण वर्तमान आसानी से श्रमिकों के अनुकूल नहीं होने के लिए पर्याप्त थे।

(14) वर्तमान संदर्भ में सुलह अधिकारी और श्रम न्यायालय के समक्ष दायर मांग नोटिस और दावा विवरण में, फरीदाबाद के कामगारों ने अन्य बातों के साथ-साथ यह दलील दी कि उन्हें संबंधित राज्यों में तदर्थ भत्ते में अंतर के कारण स्थानांतरित कर्मचारियों से कम वेतन प्राप्त हो रहा था। सूरजपुर से फरीदाबाद में 109 कामगारों के स्थानांतरण के परिणामस्वरूप फरीदाबाद में 450 कामगार प्रत्यक्ष रूप से प्रभावित हुए क्योंकि उन्हें पता चला कि वे समान कार्य के लिए कम वेतन ले रहे हैं। उन्होंने दावा किया कि वित्तीय असमानता थी जिससे श्रमिकों के बीच असंतोष और चिंता पैदा हुई और प्रबंधन द्वारा बनाई गई स्थिति ने वेतन की असमानता को जन्म दिया, इस तथ्य के बावजूद कि फरीदाबाद इकाई में कर्मचारियों के दोनों सेटों द्वारा उठाए गए कर्तव्य और जिम्मेदारियां समान थीं। 'समान कार्य के लिए समान वेतन' के सिद्धांतों का उपयोग किया गया। मांग पत्र में उनकी वास्तविक शिकायत उत्पन्न हुई जिसे औद्योगिक शांति और हनोनी की बहाली के लिए औद्योगिक अधिनिर्णय के लिए भेजा गया था।

(15) कामगारों के दावे का प्रबंधन ने विरोध किया। समता और 'समान कार्य के लिए समान वेतन' पर आधारित दावे का अलग-अलग बस्तियों के कब्जे वाले क्षेत्र में कोई स्थान नहीं था, जिसे सूरजपुर में प्रबंधन के साथ 109 श्रमिकों द्वारा उनके स्थानांतरण से पहले विधिवत निष्पादित किया गया था और पुनः तैनाती या स्थानांतरण पर वेतन के संरक्षण के अधिकार के साथ था और इस प्रकार फरीदाबाद समझौता अधिनियम की धारा 12 (3) के तहत 1999 में विधिवत पहुंचे और बस गए फरीदाबाद श्रमिकों की सेवा की शर्तों को नियंत्रित

करता था फरीदाबाद में उपलब्ध सुलह तंत्र के माध्यम से, जो अलंघनीय रहा, के माध्यम से सरकार ने 1000 करोड़ रुपए की राशि जारी की है। तदर्थ भत्ते और परिणामस्वरूप वेतन के रेलों में अंतर दो अलग-अलग बस्तियों के बल पर उचित था, जिसका दो संयंत्रों में निर्मित उत्पाद के प्रकार से कोई लेना-देना नहीं था। तदर्थ भत्ता कुछ भी नहीं था, लेकिन पहले देय उत्पादन प्रोत्साहन से एक विकास और 1994 में पहले दर्ज किए गए निपटान के तहत भुगतान किया जा रहा था, 'उत्पादन प्रोत्साहन के इली फार्मूले को मुनाफे के अनुसार बदल दिया गया था जो विभिन्न संयंत्रों में अलग-अलग थे। इसलिए, समान कार्य के लिए समान वेतन के सिद्धांत का प्रत्येक आसानी से आँख बंद करके पालन नहीं किया जा सकता था। यह भी तर्क दिया गया कि कुछ दावेदारों ने शुरू में अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत एक आवेदन दायर किया था जिसमें उसी राहत की मांग की गई थी जो वर्तमान संदर्भ का विषय है। इस तथ्य का खुलासा दावेदार/संघ ने श्रम न्यायालय के समक्ष अपने दावे के बयान में नहीं किया है। बस्तियां पवित्र हैं और पार्टियों को बांधना जारी रखती हैं और अनुबंध की प्रकृति में चाप करती हैं जिन्हें पार्टियों को बाहर निकालने की अनुमति नहीं दी जा सकती है। एक समझौते को केवल एक और निपटान द्वारा प्रतिस्थापित किया जा सकता है, या तो ओरौलसिडक सुलह के भीतर।

(16) आईटीआईसीआरई में कोई विवाद नहीं है कि 1999 की दोनों बस्तियां अपने-अपने क्षेत्रों में काम करती रहीं और आज तक ऐसा करना जारी रखती हैं। यह भी विवादित नहीं है कि सूरजपुर के 109 कर्मचारियों को प्रबंधन के एक अधिनियम द्वारा फरीदाबाद स्थानांतरित कर दिया गया था। यह भी विवादित नहीं है कि फरीदाबाद में स्थानांतरित कर्मचारियों को कोई अतिरिक्त काम नहीं करने के लिए फरीदाबाद में अपने समकक्षों की तुलना में अधिक तदर्थ भत्ता मिलता है। यह भी विवादित नहीं है कि 2002, 2007 और 2010 के समझौते तदर्थ भत्ते के बारे में बात नहीं करते हैं और इसलिए वर्तमान मामले में शासी अनुबंध 1999 के दो समझौतों को चाप करते हैं। 1999 के समझौतों में निर्धारित प्रोत्साहन योजना के खंड 5.1 के मद्देनजर यह भी विवादित नहीं है कि नई व्यवस्था में दोनों पक्ष सभी मौजूदा दक्षता भुगतान योजनाओं, उत्पादन प्रोत्साहन योजनाओं या सुपर प्रोत्साहन योजनाओं या उत्पादन और उत्पादकता के स्तर से जुड़े अतिरिक्त भुगतान प्रदान करने वाली किसी अन्य योजना को बंद करने पर सहमत हुए थे जिसे बाद में एक नए फार्मूले पर तैयार किए गए तदर्थ भत्ता नामक एक शीर्ष के तहत समेकित किया जाएगा (ख) यदि हां, तो तत्संबंधी ब्यौरा क्या है और इस प्रकार प्रबंधन मौजूदा कामगारों की आय की रक्षा करने के लिए सहमत हो गया है। खण्ड 54 नए फार्मूले द्वारा निर्धारित तदर्थ भत्ता संरक्षित करता है जो भविष्य में किसी नए कार्य आर्का/यूनिट में पुन तैनाती के बावजूद प्रत्येक मौजूदा कामगार के लिए नियत रहेगा।

(17) खंड 2.3.10.3 का बारीकी से पठन जो कंपनी या इसकी सहायक / सहयोगी / होल्डिंग कंपनियों की जरूरतों के अनुसार एक मशीन / कार्य स्थल /

अनुभाग/विभाग/डिवीजन/कंपनी से दूसरी मशीन/स्थानांतरित/पुनः तैनात करने से संबंधित है, लेकिन यह इस शर्त के अधीन होगा कि उस समय कामगार के मजदूरी, वरिष्ठता और सेवानिवृत्ति लाभों पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ेगा। हालांकि, विशेष रूप से केवल पिछली कंपनी/स्थान/विभाग/वर्कस्टेशन में काम करने के लिए दिए गए लाभ और विशेष भत्ते को तब तक संरक्षित नहीं किया जाएगा जब तक कि नए स्थान/विभाग/कार्य केंद्र के लिए भी मंजूरी नहीं दी जाती है।

(18) खंड 2.3.10.3 और 5.1 से 5.4 का एक करीबी पढ़ने से मेरे दिमाग में संदेह का कोई तरीका नहीं है कि अभिव्यक्ति 'लाभ और विशेष भत्ता' विशेष रूप से उल्लेख किया गया है और केवल पिछली कंपनी आदि में काम करने के लिए दिया गया है, को संरक्षित नहीं किया जाएगा। इस तरह के लाभों के संदर्भ में- नए स्थान आदि के लिए भी निर्दिष्ट unless को भंग कर दिया गया और नव निर्मित तदर्थ भत्ते द्वारा प्रतिस्थापित किया गया। खंड 5 डॉक्स में उल्लिखित तदर्थ भत्ता इस न्यायालय को एक ही बात प्रतीत नहीं होता है

खंड 2.3.10.3 के तहत हस्तांतरण दायित्व से निपटने के दौरान 'लाभ और विशेष भत्ता' के रूप में संदर्भित किया गया है। यह वह जगह है जहाँ महत्वपूर्ण अंतर निहित है। अभिव्यक्ति 'लाभ और विशेष भत्ता' विशेष रूप से हस्तांतरण के संदर्भ में प्रयोग किया जाता है तदर्थ भत्ता की शुरुआत से पहले उपलब्ध भत्ते का उल्लेख होगा। बस्तियों में स्थानांतरण खंड में तदर्थ भत्ता नियोजित नहीं है और न ही आयात किया जा सकता है। दोनों समझौतों में भी ऐसा कोई प्रावधान नहीं है जो विशेष रूप से अंतर-राज्यीय हस्तांतरण के परिणाम से निपटते हैं, जो औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 द्वारा शासित एक राज्य से दूसरे राज्य में उपयुक्त सरकार को स्थानांतरित करते हैं जबकि दूसरा उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 द्वारा शासित होता है। एक केंद्रीय अधिनियम जबकि दूसरा राज्य कानून। स्पष्ट, स्पष्ट शब्दों के उपयोग से और किसी गणितीय स्पष्टता के साथ इन संभावनाओं पर चिंतन, समझ, विचार या ध्यान नहीं दिया गया प्रतीत होता है। प्रबंधन के प्रदर्शन के अनुसार फैड-हॉक भत्ता उत्पादन/उत्पादकता से जुड़ा हुआ है, तो इसमें केवल एक ही प्रतिष्ठान में उत्पादित वस्तुओं और सेवाओं के उत्पादन से जुड़े एक छत के नीचे फैक्ट्री/यूनिट के काम के स्थान या साइटस का संदर्भ हो सकता है।

(19) 'केवल एक ही प्रश्न जो इस न्यायालय को वर्तमान में निर्धारण के लिए उभर रहा है, वह यह है कि क्या समता, गैर-मध्यस्थता और गैर-भेदभाव के आधार पर 'समान कार्य के लिए समान वेतन' का सिद्धांत इस मामले में लागू किया जा सकता है। बहुत अधिक अधिकार है जो न्यायालय को वेतनमानों में समानता के सिद्धांत को आँख बंद करके लागू करने या समान कार्य के लिए समान वेतन के सिद्धांत को यांत्रिक रूप से लागू करने से दूर रखता है। यह न्यायिक घृणा आम तौर पर आगे की यात्रा शुरू करने से पहले न्यायालय की पहली प्रतिक्रिया होनी चाहिए। तत्पश्चात्, जांच को प्रत्येक मामले के तथ्यों,

प्रबंधन और वेतन में समानता का दावा करने वाले कामगारों के तथ्यों पर ध्यान देने की आवश्यकता होगी और इसे स्वीकार करने या इसे बंद करने के लिए, दस्तावेजी और गवाहों के बयान, यदि कोई हो, दोनों साक्ष्य, यदि कोई हो, न्यायिक हां या ना में सकारात्मक उत्तर देने के लिए करने की आवश्यकता होगी।

(20) यह मानते हुए कि इस मामले में समान कार्य के लिए समान वेतन 1 के सिद्धांत में कोई समानता या लागू नहीं होना चाहिए, तो न्यायालय श्रम न्यायालय के समक्ष अपनी दलीलों और गवाहों के साक्ष्य, यदि कोई हो, में प्रबंधन के रुख को अलग करेगा। श्रम न्यायालय के समक्ष नेतृत्व किया।

(21) 'इस अंत में, मैंने श्री मुतनेजा से पूछा, क्या प्रबंधन ने किसी भी गवाह को पेश किया है जिसे वेतन की समानता और 'समान काम के लिए समान वेतन' के मुद्दे पर जिरह की गई है। इस तरह यह न्यायालय श्री प्रेम प्रकाश शर्मा (समूह प्रमुख जीएस-आईआईआर) MW-1, सितंबर 1995 से काम कर रहे कंपनी के एक वरिष्ठ अधिकारी और स्वयं स्थानांतरण प्राधिकारी के बयान पर गिर गया, जिन्होंने अपने हलफनामे में मुख्य रूप से जांच के माध्यम से गवाही दी थी कि वह आसानी के तथ्यों से पूरी तरह परिचित थे और उस पर गवाही देने के लिए। अपनी जिरह में उसने स्वीकार किया कि वह कंपनी द्वारा श्रमिकों को स्थानांतरित करने के लिए अधिकृत व्यक्ति था। अपनी जिरह में और भी आगे, उन्होंने स्पष्ट रूप से दूरगामी परिणामों के तथ्यों को स्वीकार किया:

उन्होंने कहा, 'यह सही है कि जिस तरह से फरीदा बैड यूनिट से ग्रेटर नोएडा में मजदूरों का तबादला किया जाता है, उसी तरह ये मजदूर सूरजपुर प्लांट से फरीदाबाद ट्रांसफर के बाद आए थे। सूरजपुर संयंत्र में यामाहा मोटरसाइकिलों के विभिन्न मॉडलों को असेंबल किया जा रहा है, जबकि फरीदाबाद की औद्योगिक इकाई में मोटरसाइकिल के केवल स्पेयर पार्ट्स का निर्माण किया जा रहा है, सूरजपुर संयंत्र में श्रमिक को प्रति माह 3850 रुपये और फरीदाबाद संयंत्र श्रमिक को 1620 रुपये का तदर्थ भत्ता मिलता है। यह सही है कि सूरजपुर (ग्रेटर नोएडा) से ट्रांसफर किए गए श्रमिकों को समान वेतन मिल रहा है और 3850/- रुपये का तदर्थ भत्ता मिल रहा है, यह सही है कि वर्ष 2003 से यामाहा मोटरसाइकिलों के स्पेयर पार्ट्स फरीदाबाद इकाई में बनाए जाते हैं, II सही है कि हमारे प्लांट में काम करने वाले 700 श्रमिकों में से 150 श्रमिकों को 3850 रुपये का तदर्थ भत्ता मिल रहा है जबकि अन्य 550 श्रमिकों को 1620 रुपये का तदर्थ भत्ता मिल रहा है। यह सही है कि सभी कामगार समान प्रकार का ग्रेड निष्पादित करते हैं। उनके काम में किसी भी प्रकार का कोई अंतर नहीं है, यह सही है कि आवेदक कार्यकर्ता ने अप्रैल 2003 से 3850 रुपये के तदर्थ अल आयोवम सीएस की मांग की है, जो कि तदर्थ भत्ते से 2080 रुपये कम है जो उन्हें मिल रहा है। यह सही है कि मैंने लंबित संदर्भ के खिलाफ कोई अपील दायर नहीं की है। यह गलत है कि ये कामगार इस धन के हकदार हैं। यह सही है कि राजिंदर शर्मा जो पहले सूरजपुर इकाई में तैनात थे, उनके तबादले के दौरान उनका तदर्थ भत्ता कम नहीं किया गया है। मैं यह नहीं बता सकता

कि पूर्व W2/6, Ex W2/7 हमारी कंपनी की वेतन पर्ची है या नहीं। मेरे हस्ताक्षर पीछे करता है, ऐसा लगता है। यह गलत है मेरे शपथ-पत्र में जिन बातों का उल्लेख किया गया है, उनका उल्लेख डब्ल्यूएस स्वामीनाथन आयोग में नहीं किया गया है। मेरे हलफनामे के पैरा नंबर 9 में जिन तथ्यों का जिक्र है, उनसे जुड़े दस्तावेज फाइल में उपलब्ध हैं। यह गलत है कि जानबूझकर मैंने काम करने की स्थिति, उत्पादन और सेवा शर्तों से संबंधित कोई दस्तावेज पेश नहीं किया है। यह सही है कि यामाहा मोटरसाइकिल एरीदाबाद में यामाहा ब्रांड मोटरसाइकिल के उपकरणों और स्पेयर पार्ट्स का निर्माण करती है और सभी श्रमिक एक ही प्रकार का काम करते हैं। यह सही है कि सूरजपुर संयंत्र और फरीदाबाद संयंत्र दोनों के लिए एक बैलेंस शीट तैयार की जाती है। ”

(22) इस स्पष्ट और स्पष्ट स्वीकारोक्ति के मद्देनजर कि ईरीदाबाद में सूरजपुर, ग्रेटर नोएडा के दोनों तबादले और ईरायदाबाद के मूल मौजूदा कामगार एक ही प्रकार का कार्य करते हैं और "उनके काम में कोई अंतर नहीं है" कि इस मामले में समानता और समान वेतन के सिद्धांत की प्रयोज्यता का सिद्धांत उत्पन्न होगा।

(23) 'श्रम न्यायालय ने दिनांक 1.2.2013 के अपने आक्षेपित निर्णय द्वारा कामगारों के पक्ष में संदर्भ का उत्तर देने के लिए समान कार्य के लिए समता और समान वेतन के सिद्धांत को मोटे तौर पर लागू किया है और इस निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए अवतार सिंह बनाम राज्य हांक और अन्य ¹ पर भरोसा किया है; और बलवंत सिंह बनाम हरियाणा राज्य और अन्य ²

(24) याचिकाकर्ता की ओर से पेश विद्वान वकील श्री मुतनजा नेशनल इंजीनियरिंग इंडस्ट्रीज लिमिटेड बनाम राजस्थान राज्य और अन्य ³ पर भरोसा करना जारी रखते हैं; श्रम न्यायालय के समक्ष के रूप में, लेकिन इसके अलावा सिरसिल्क लिमिटेड बनाम आंध्र प्रदेश सरकार और अन्य ⁴, बरौनी रिफाइनरी प्रगतिशील श्रमिक परी शाद बनाम इंडियन ऑयल कॉर्पोरेशन लिमिटेड ⁵; और आईटीसी लिमिटेड, वर्कर्स वेलफेयर एसोसिएशन और अन्य बनाम आईटीसी लिमिटेड का प्रबंधन और अन्य ⁶। यह याचिकाकर्ता का तर्क है कि अधिनियम की धारा 2 (पी) में एक समझौते को नियोक्ता और श्रमिकों के बीच एक लिखित समझौते के रूप में परिभाषित किया गया है

अधिनियम की धारा 12(3) के अंतर्गत सुलह कार्यवाही। पार्टियों के बीच इस तरह के समझौतों का सम्मान किया जाना चाहिए और औद्योगिक शांति को पुरस्कार के प्रकाशन से परेशान होने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए जो समझौते से अलग हो सकती है। मैं सर सिल्क लिमिटेड के पैराग्राफ 6 का उल्लेख करूंगा ताकि यह आग्रह किया जा सके कि पार्टियों के बीच विवाद के

1 012 (2) एससीटी 31
 2 2011 (2)एससीटी 285
 3 1964 (2) एससीआर 448
 4 (1991) 1 एससीसी 4
 5 (2002) 3 एससीसी 411
 6 (2002) 3 SCC 411

निपटारे को प्राथमिकता दी जानी चाहिए क्योंकि इससे एक पुरस्कार की तुलना में अधिक स्थायी शांति होगी, क्योंकि यह पार्टियों की स्वतंत्र इच्छा से आता है और उनके बीच सद्भावना होने का एक संकेतक है। 1 अर्जित वकील प्रस्तुत करता है कि अक्सर निपटान को देखते हुए, संदर्भ स्वयं रद्द करने के योग्य है क्योंकि यह मानना अनुचित होगा कि औद्योगिक न्यायाधिकरण विवाद से गुण-दोष के आधार पर निपटने पर जोर देगा, भले ही यह सूचित किया जाए कि विवाद को पार्टियों के बीच सौहार्दपूर्ण ढंग से सुलझा लिया गया है और इसलिए इन बन अल को तुरंत पार्टियों के बीच समझौते के संदर्भ में एक पुरस्कार बनाने के लिए सहमत होना चाहिए. ऐसा मामला हो सकता है जहां सरकार को अवार्ड प्रस्तुत किए जाने के बाद विवाद का निपटारा हो जाता है और ऐसे मामले में सरकार को अधिनियम की धारा 17 के तहत लागू करने योग्य बनने के लिए अवार्ड प्रकाशित करने की आवश्यकता नहीं है। यह एक विशेष स्थिति होगी जो इस मामले में उत्पन्न नहीं होती है।

25) (क) करंट रिफाइनरी प्रगतिशील श्रमिक परिषद, में, उच्चतम न्यायालय द्वारा यह माना गया है कि एक अंतर्निहित धारणा है कि सुलह अधिकारी की सहायता से किया गया समझौता निष्पक्ष और उचित होना चाहिए और इसलिए, विशेष रूप से न केवल यूनियन से संबंधित कामगारों पर बाध्यकारी बनाया जा सकता है, जो समझौते पर हस्ताक्षर करते हैं, दूसरों पर भी बाध्यकारी हो सकते हैं। सुलह कार्यवाहियों के पाठ्यक्रम को न्यायनिर्णयन प्राधिकारी द्वारा दिए गए अधिनिर्णय के बराबर रखा जा सकता है (रिपोर्ट का पैरा 8 देखें)।

26)) आईटीसी लिमिटेड वर्कर्स वेलफेयर एसोसिएशन के पैराग्राफ 14, 17, 21 और 25 पर विद्वान वकील भारी अवशेष जो नीचे पुनः प्रस्तुत किए गए हैं:

27) . संदर्भ का उत्तर देते समय औद्योगिक अधिनिर्णायक को औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 12(3) के अंतर्गत निपटान/कैश किए गए निपटान को अपने दिमाग में सबसे आगे रखना होता है। एक बार जब यह पाया जाता है कि निपटान की शर्तें इसके समक्ष उठाए गए विवाद के संबंध में संचालित होती हैं, तो औद्योगिक न्यायाधिकरण के लिए यह अनदेखा करने के लिए खुला नहीं है

जब तक कि निपटान अधिनियम के अनिवार्य प्रावधानों के विपरीत नहीं पाया जाता है या जब तक यह नहीं पाया जाता है कि मानदंडों के अनुरूप नहीं है जिसके द्वारा निपटान सीमित न्यायिक जांच के अधीन किया जा सकता है, तब तक निपटान या यहां तक कि निपटान से स्वतंत्र रूप से अपने दिमाग का उपयोग करके इसके प्रभाव को कम करना या कम करना। वास्तव में इस मामले में ट्रिब्यूनल का दृष्टिकोण आईबीआईएस है। उच्च न्यायालय, जिसने इस मुद्दे की एक अलग कोण से जांच की, हमारे विचार से, 'ट्रिब्यूनल' के फैसले की पुष्टि करने में उचित था।

मैं 7. बेशक, तत्काल मामले में समझौता सुलह कार्यवाही के दौरान हुआ था और इसलिए यह एक धारणा रखता है कि यह उचित और निष्पक्ष है। आईएल विवाद के सभी पक्षों के साथ-साथ उस प्रतिष्ठान के अन्य श्रमिकों पर बाध्यकारी हो जाता है जिससे विवाद संबंधित है और अन्य सभी व्यक्ति जो बाद में उस प्रतिष्ठान में नियोजित हो सकते हैं। एक व्यक्तिगत कर्मचारी केवल इसलिए निपटान से बाहर निकलने की कोशिश नहीं कर सकता क्योंकि यह उसके अनुरूप नहीं है।

21) एक अन्य सिद्धांत जो ध्यान देने योग्य है, वह है इलबर्टसन सीआईडी. वी. वर्कमेन. (1976) 4 एससीसी 736 में दृढ़ता से निर्धारित किया गया है। इस बात पर जोर दिया गया कि समझौते को एक पैकेज डील के रूप में लिया जाना चाहिए और इसे कुछ हिस्सों को अच्छे और स्वीकार्य और अन्य को खराब रखने के लिए "टुकड़ों और टुकड़ों में" स्कैन नहीं किया जाना चाहिए। तब यह देखा गया: (एससीसी पी. 745, पैरा 27)

"जब तक यह प्रदर्शित नहीं किया जा सकता है कि आपत्तिजनक भाग ऐसा है कि यह प्राप्त अन्य सभी लाभों से पूरी तरह से अधिक है, न्यायालय अनुचित और अन्यायपूर्ण के रूप में एक समझौता करने में धीमा होगा। समझौते को समग्र रूप से स्वीकार या अस्वीकार किया जाना चाहिए और हम इसे पूरी तरह से अनुचित या अन्यायपूर्ण के रूप में अस्वीकार करने में असमर्थ हैं। "

25) उच्च न्यायालय में इस बात पर विचार करने के लिए आगे बढ़ा कि क्या पेंशन से संबंधित समझौते में वह विशेष खंड भी स्वतः मनमाना या भेदभावपूर्ण है और इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि ऐसा इस कारण से नहीं है कि आक्षेपित निपटान द्वारा पेंशन के लिए एक नई योजना शुरू की गई है और प्रश्न

इसलिए रद्द करने की तारीख तय करने में मनमानेपन की बात सामने नहीं आती है। उच्च न्यायालय ने आगे कहा कि इसके लिए कट-ऑफ तिथि निर्धारित की गई है। जीवन पेंशन की पात्रता के उद्देश्य को मनमाना या तर्कहीन नहीं कहा जा सकता है, क्योंकि इस तरह का निर्धारण वित्तीय दृष्टिकोण से अनिवार्य हो जाता है और इसके अलावा तारीख कंपनी के प्लैटिनम जुबली समारोहों के साथ मेल खाती है, इलिघ कोर्ट ने कहा कि तारीख "टोपी से नहीं ली गई" थी। उच्च न्यायालय ने अनुच्छेद 14 के दृष्टिकोण से इस मुद्दे पर और अधिक विचार किया और उन निर्णयों का उल्लेख किया जिनमें पेंशन लाभों या अतिरिक्त लाभों को बढ़ाने के उद्देश्य से वर्गीकरण करने में राज्य की कार्रवाई इस न्यायालय के विचार के लिए गिर गई। सटीक रूप से, इस तरह का दृष्टिकोण उपयुक्त और अनुचित नहीं है। वर्तमान मामला वह है जहां अनुच्छेद 14 को लागू नहीं किया जा सकता है क्योंकि प्रतिवादी "राज्य" या "अन्य प्राधिकरण" नहीं है। इस पर व्यावहारिक रूप से कोई विवाद नहीं है। मैं/तो, दृष्टिकोण वैसा ही होना चाहिए जैसा हमने पहले संकेत दिया था, अर्थात्। क्या समझौते को अन्यायपूर्ण, अनुचित या दुर्भावना से दूषित कहा जा सकता है। किसी पर भी दुर्भावना का आरोप नहीं लगाया जाता है। जिस बात पर विचार किया जाना बाकी है, वह यह है कि क्या यह निष्पक्ष और न्यायसंगत है, इसे व्यापक दृष्टिकोण से देखा जाता है और मामले को समग्र दृष्टिकोण से देखा जाता है। यह सच है कि इस मुद्दे को तय करते समय कि क्या समझौता न्यायसंगत और निष्पक्ष है, अनुच्छेद 14 के लिए कुछ विचार भी विचारणीय हो सकते हैं। लेकिन, यह इस बात का पालन नहीं करता है कि वर्गीकरण के सिद्धांत और इससे जुड़े सिद्धांतों को निपटान की न्यायसंगतता और निष्पक्षता पर विचार करने की प्रक्रिया में थोक में पेश किया जाना चाहिए। कुछ अतिव्यापी हो सकते हैं और कुछ ऐसे पहलू हो सकते हैं जो महत्वपूर्ण मुद्दे को निर्धारित करने के लिए सामान्य रूप से लागू होते हैं कि क्या समग्र रूप से समझौता न्यायसंगत और निष्पक्ष है, लेकिन इसका मतलब यह नहीं है कि समझौता अनुच्छेद/4 की कसौटी पर परीक्षण के लिए उत्तरदायी है। इस भेद को ध्यान में रखते हुए और अभिग्रहण के विशेष खंड पर हमले के आधारों पर विचार करते हुए, हम यह मानने में असमर्थ हैं कि यह किसी भी मान्यता प्राप्त आधार पर चुनौती के लिए असुरक्षित है। अभिलेख पर तथ्य यह स्थापित नहीं करते हैं कि जो समझौता किया गया था वह कामगारों के पूरे निकाय के दृष्टिकोण से स्पष्ट रूप से अन्यायपूर्ण या अनुचित था। परिस्थितियों की प्रधानता और अभिलेख पर मौजूद सामग्री हमारे विचार में सुलह के दौरान हुए समझौते से जुड़ी धारणा को विस्थापित नहीं करती है।

परिस्थितियों की प्रधानता और रिकॉर्ड पर मौजूद सामग्री हमारे विचार में, सुलह के दौरान हुए समझौते से जुड़ी धारणा को विस्थापित नहीं करती है। ”

(27) 7^{वीं} सी लिमिटेड या उस मामले के लिए अन्य दो निर्णयों को पढ़ने पर, मुझे लगता है कि उन मामलों में बस्तियों को एक इकाई या एकल प्रतिष्ठान की आड़ में माना जाता था। इनमें से कोई भी मामला संघ के दूसरे राज्य में स्थित एक इकाई से दूसरी इकाई में कर्मचारियों के स्थानांतरण से उत्पन्न असाधारण स्थिति से संबंधित नहीं है, इसलिए, 1999 के दोनों समझौतों के पाठ और संदर्भ की जांच एक अलग न्यायिक लेंस के माध्यम से की जानी चाहिए जो विशेष रूप से पीयूक्यूडब्ल्यूएससी के लिए अनुकूलित है ताकि इस मामले में राहत की जांच की जा सके जिसे प्रदान या अस्वीकार किया जा सकता है।

(28) मैंने पहले ही 1999 के दो समझौतों पर उपरोक्त इस न्यायालय के विचार को खंड 2.3.10.3 के पाठ और संदर्भ में प्रोत्साहन योजनाओं के अध्याय में हस्तांतरण के प्रावधान और खंड 5.1 से 5.4 के संदर्भ में व्यक्त किया है और उन प्रावधानों में नहीं मिलता है; या समकालीन रूप से पहुंची बस्तियों के गड्ढे में, एक पर सूरजपुर में जबकि दूसरे फरीदाबाद में उसी प्रबंधन द्वारा हस्ताक्षर किए गए थे, लेकिन विभिन्न ट्रेड यूनियनों के साथ, जिसमें कोई भी तंत्र शामिल था जो 1 बजे श्रमिकों को रोकने या मना करने में सक्षम हो सकता था जब कर्मचारियों के दो सेटों द्वारा गुणात्मक और मात्रात्मक रूप से एक ही काम करने के लिए किया गया काम जैसा कि मेगावाट 1 के मौखिक साक्ष्य में गवाही दी गई है कि वह समान है और वह भी कंपनी के एक अधिकारी से कर्मचारियों को स्थानांतरित करने की शक्ति के साथ किसी भी तरह से स्पष्ट रूप से यह साबित करते हुए कि श्रमिकों के दोनों सेट एक ही काम करते हैं। अपने बयान में। श्री प्रेम पार्क ऐश शर्मा कर्तव्यों और जिम्मेदारियों की डिग्री के बीच कोई अंतर नहीं करते हैं। मैं यानी डॉक्स उनके व्यापक बयान को योग्य नहीं बनाता हूं। यह बयान इसके विपरीत है जब प्रतिपरीक्षा में वह स्वीकार करता है कि सभी श्रमिक एक ही प्रकार के काम करते हैं और उनके काम में कोई अंतर नहीं है। 1 यदि तदर्थ भत्ता उत्पादन और उत्पादकता आधारित होता है तो स्पष्ट रूप से इसे फरीदाबाद स्थित इकाई के उत्पादन/उत्पादकता के साथ समान रूप से जोड़ा जाना चाहिए अन्यथा किसी को दो उत्पादकता सिद्धांतों का आयात करना होगा जो निष्कर्ष निकालते हैं कि निपटान समर्थन नहीं करते हैं। इसके अलावा, बैलेंस शीट आर्क समेकित हो गई।

(29) कर्मचारियों के दो सेट अपने मूल स्थानों में दो अलग-अलग समूह बनाते हैं जब एक पिघलने वाले बर्तन में कंधे पर काम

करते हैं

एक ही मशीन पर कंधे और एक ही सामान और प्रेषण का उत्पादन वास्तव में संविधान के अनुच्छेद 14 के समानता खंड का एक गंभीर उल्लंघन होगा जो निजी रोजगार में प्रवेश करता है और साथ ही अनुच्छेद 39 (डी) के अतिरिक्त संरक्षण के साथ व्याप्त है जो इसकी आशा में गारंटी देता है कि पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए समान काम के लिए समान वेतन होगा। यद्यपि अनुच्छेद 39 (डी) राज्य को अपनी नीति बनाने का निर्देश देता है, लेकिन मुझे इसमें कोई बाधा कारक नहीं मिलता है कि संवैधानिक लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए व्यापक सिद्धांत को निजी क्षेत्र पर क्यों लागू नहीं किया जाना चाहिए, जबकि अनुच्छेद 39 (डी) मौलिक अधिकार नहीं है। 1 कम सीवीसीआर, एक इकाई/कारखाना/स्थापना में एक समझौते को शामिल करने में आसानी से आपत्ति करने वाले कामगार एक समझौते से छुटकारा नहीं पा सकते हैं और अनुच्छेद 14 को धारा 12 (3) के तहत समझौते में किए गए अनुबंध या समझौते से बाहर निकलने के लिए सहायता में लागू या दबाया नहीं जा सकता है। तब इस न्यायालय पर संविधान के अनुच्छेद 14 को लागू करने के लिए एक रोक होगी, जैसा कि रिपोर्ट के पैराग्राफ 25 में *ITC Ltd* में बताया गया है, सुप्रा को पुनः प्रस्तुत किया गया और निपटान को पूर्ववत करने के बारे में निर्धारित किया गया।

(30) वर्कर्स यूनियन की ओर से पेश डब्ल्यूडब्ल्यू-1/एसडी त्यागी ने जिरह में गवाही दी है कि मोटरसाइकिल को अंतिम आकार फरीदाबाद में दिया गया है जब यामाहा कंपनी वर्ष 2003 में एस्कोर्ट्स ग्रुप से अलग हो गई थी। श्रम न्यायालय के समक्ष कोई अन्य मौखिक साक्ष्य प्रस्तुत नहीं किया गया था जिसके आधार पर मैं इसके विपरीत पकड़ सकता हूं या रिकॉर्ड पर साक्ष्य की सराहना करने के बाद अवार्ड में दर्ज श्रम न्यायालय के निष्कर्षों से असहमत हूं।

(31) पूर्वगामी कारणों से, मैं पाता हूं कि आक्षेपित अधिनिर्णय में कोई स्पष्ट दुर्बलता नहीं है और न ही इसके द्वारा किए गए क्षेत्राधिकार की कोई त्रुटि है या इसके निष्कर्षों में विकृति है जो साक्ष्य के आधार पर हस्तक्षेप की आवश्यकता है और इसलिए, परिणाम में इस याचिका को खारिज कर दिया जाएगा क्योंकि प्रवेश की आवश्यकता नहीं है। लेकिन सूरजपुर से फरीदाबाद तक श्रमिकों के स्थानांतरण के लिए विवाद उत्पन्न नहीं हुआ होगा क्योंकि दोनों राज्यों में श्रमिकों का शरीर उनकी बस्तियों से बंधा रहेगा। यह न्यायालय उपरोक्त के परिणामस्वरूप किसी भी ठोस या वैध कारण

को नहीं पाता है जो संदर्भ के आदेश (पी -7) को रद्द करने को सही ठहराता है।

एस. गुप्ता

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।

डा० सुशीला

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

(Trainee Judicial Officer)

रोहतक, हरियाणा