

नियम इसे किरतों के भुगतान से अलग तरीके से देखते हैं। नियम 13 संपदा अधिकारी को जमा करने में छह महीने का विस्तार देने की अनुमति देता है। उस देरी के लिए केवल 6 प्रतिशत की दर से ब्याज लिया जाता है। वर्तमान मामले में, देरी छह महीने से थोड़ी अधिक थी। हालाँकि, 100% का जुर्माना लगाया गया है। हम पाते हैं कि कार्रवाई पूरी तरह से मनमाना है।

(11) यह सच है कि विनियम 13 प्राधिकरण को विवेकाधिकार प्रदान करता है। लेकिन शक्ति का उपयोग मनमाने ढंग से नहीं किया जा सकता है। यह अनियंत्रित नहीं है। प्रत्येक आदेश में कारण बताए जाने चाहिए। यह उचित, न्यायसंगत और निष्पक्ष होना चाहिए। अन्यथा, अदालत को कार्रवाई को रद्द करने के लिए हस्तक्षेप करना होगा। वर्तमान मामले में आदेश पूरी तरह से मनमाना है।

(12) परिणामस्वरूप, हम 100% का जुर्माना लगाने में प्रतिवादीगण के आदेश को रद्द कर देते हैं। मामले की परिस्थितियों में, हम संतुष्ट हैं कि 20 प्रतिशत का जुर्माना न्याय के उद्देश्यों को पूरा करता है। नतीजतन, याचिकाकर्ताओं को 20 प्रतिशत का जुर्माना देने के लिए उत्तरदायी ठहराया जाता है। वे जुर्माने की राशि का 50 प्रतिशत पहले ही जमा कर चुके हैं। इस आदेश की प्रति प्राप्त होने की तारीख से एक सप्ताह के भीतर याचिकाकर्ताओं को अतिरिक्त राशि तुरंत वापस कर दी जाएगी। उपर्युक्त अवधि के भीतर राशि वापस करने में विफलता के मामले में, याचिकाकर्ता जमा करने की तारीख से धनवापसी की तारीख तक 10 प्रतिशत की दर से ब्याज के साथ राशि के हकदार होंगे। देरी के लिए जिम्मेदार अधिकारी द्वारा ब्याज का भुगतान किया जाएगा।

(13) तदनुसार, रिट याचिका का निपटारा किया जाता है। इन परिस्थितियों में, लागत के बारे में कोई आदेश नहीं होगा।

**आर.एन.आर**

*माननीय न्यायमूर्ति एस. एस. सुधालकर के समक्ष, जे.*

*नारायणगढ़ शुगर मिल्स लिमिटेड, श्रमिक संघ (आर. ई. जी. डी.)-याचिकाकर्ता*

*बनाम*

*हरियाणा राज्य और अन्य-उत्तरदाता*

*C.W.P. No. 7492 of 2000*

*5 अप्रैल, 2001*

*भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 226-श्रमिक संघ और प्रबंधन के बीच विवाद-तथ्य के प्रश्न-लिखित अधिकारिता-तथ्य के प्रश्नों को साक्ष्य के बिना निर्णित नहीं किया जा सकता -तथ्य के विवादित प्रश्नों का निर्णय करने के लिए उचित उपाय औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत एक संदर्भ पर है- रिट खारिज।*

अभिनिर्धारित किया कि तथ्य के विवादित प्रश्न पर निर्णय लेने के लिए, रिट याचिका एक उचित उपाय नहीं होगी। यह साक्ष्य को लाने, उस पर विचार करने और चर्चा करने का प्रश्न है। साक्ष्य को लाने में मुख्य परीक्षा और प्रतिपरीक्षा भी शामिल होगी। साक्ष्य को लाए बिना, तथ्य के विवादित प्रश्न का निर्णय नहीं किया जा सकता है। इसलिए, उचित उपाय केवल औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत होगा, न कि रिट याचिका दायर करके। भले ही रिट याचिका को संधार्य माना जाए, लेकिन आवश्यक राहत नहीं दी जा सकती क्योंकि तथ्य के विवादित प्रश्नों का निर्णय इस रिट याचिका में नहीं किया जा सकता है।

(पैरा 9,10 और 11)

Naraingarh Sugar Mills Ltd. Workers Union (Regd.) v. 461  
The State of Haryana & others (S.S. Sudhalkar, J.)

ए. के. गुप्ता, याचिकाकर्ता की ओर से अधिवक्ता।

रतन सिंह, ए. ए. जी. हरियाणा, प्रत्यर्था न. 1 के लिए

पी. के. मुतनेजा, प्रतिवादी न. 2 के लिए अधिवक्ता

निर्णय

5.5. माननीय न्यायमूर्ति सुधालकर, जे.

(i) यह लिखित याचिका मिल के श्रमिक संघ द्वारा दायर की गई है। याचिकाकर्ताओं ने अनुलग्नक P/2 में श्रमिकों की एक सूची और विवरण दायर किया है। श्रमिकों ने प्रबंधन को मांगों का एक चार्टर प्रस्तुत किया था-प्रतिवादी न. 2, लेकिन उन्होंने कोई ध्यान नहीं दिया। इस पर हंगामा शुरू हो गया। याचिकाकर्ता-संघ ने पहले धरना दिया और फिर हड़ताल की। कुछ श्रमिकों के खिलाफ एफ.आई.आर दर्ज की गई थी- हालांकि, अश्विनी कौशिक, अजय कुमार शर्मा, यश पाल और संजय कुमार शर्मा के खिलाफ कोई चालान दायर नहीं किया गया है। प्रशासन और श्रम विभाग ने हस्तक्षेप किया और 3 दिसंबर, 1999 को एक समझौता किया गया। समझौते/समझौते की प्रति अनुलग्नक P/3 में है। उक्त समझौते द्वारा निम्नलिखित रूप में सहमति व्यक्त की गई:—

“(i) औद्योगिक शांति बनाए रखने के लिए श्रमिक भूख हड़ताल को समाप्त करेंगे।

(ii) जैसे ही 1999-2000 का मौसम आया प्रबंधन उन सभी श्रमिकों को ड्यूटी पर लेगा जो पिछले मौसम में काम कर रहे थे। हड़ताल के दौरान प्रबंधन के खिलाफ नारे लगाने वाले कार्यकर्ता और कौन प्रबंधन का दुरुपयोग करते हुए वे प्रबंधन से लिखित रूप में माफी मांगेंगे और फिर उन्हें ड्यूटी पर ले लिया जाएगा। जिन श्रमिकों के खिलाफ एफ.आई.आर. दर्ज की गई है, उन्हें ड्यूटी पर नहीं लिया जाएगा और उन्हें माहौल के अनुसार ड्यूटी में शामिल होने की अनुमति दी जाएगी।

(iii) श्रमिकों को उनकी श्रेणी के अनुसार कार्य में शामिल होने की अनुमति होगी।

(iv) भविष्य में श्रमिकों को उनकी श्रेणी के अनुसार नियुक्ति पत्र दिया जाएगा।

(v) चार व्यक्तियों की एक समिति का गठन किया जाएगा जिसमें प्रत्येक पक्ष से दो सदस्यों की नियुक्ति की जाएगी। यह समिति अपनी श्रेणी के अनुसार वरिष्ठता सूची तैयार करेगी जो दोनों पक्षों को स्वीकार्य होगी।

(vi) प्रबंधन चीनी मजदूरी बोर्ड की सिफारिशों को आरंभ करेगा और यह प्रक्रिया तीन साल की अवधि के भीतर पूरी की जाएगी। इसके अलावा यह भी तय किया गया है कि किसी भी श्रमिक को न्यूनतम मजदूरी से कम वेतन नहीं दिया जाएगा। 1965 के अवकाश अधिनियम के अनुसार सभी श्रमिकों को छुट्टियों की अनुमति दी जाएगी। जैसे राष्ट्रीय अवकाश, त्योहार की अवकाश, आकस्मिक अवकाश और इसमें साप्ताहिक अवकाश भी शामिल होंगे।

अंत में श्रमिकों ने आश्वासन दिया है कि वे अनुशासन बनाए रखते हुए पूर्ण उत्पादन में भी मदद करेंगे और प्रबंधन उक्त हड़ताल के कारण किसी भी श्रमिक के प्रति किसी भी प्रकार का पक्षपातपूर्ण रवैया नहीं अपनाएगा”

(2) याचिकाकर्ताओं का तर्क है कि समझौते के कारण श्रमिकों ने हड़ताल को समाप्त कर दिया। यह तर्क दिया जाता है कि समझौते के खंड (ii) के अनुसार, जैसे ही गन्ना पेराई का मौसम शुरू होता है, उन्हें कर्तव्यों को फिर से शुरू करने की अनुमति दी जानी चाहिए थी और समझौते के खंड (iii) के अनुसार, उन्हें श्रेणी-वार नियुक्त किया जाएगा। हालांकि, प्रबंधन ने समझौते का पालन नहीं किया और समय को काट रहे हैं। यह तर्क दिया जाता है कि स्थायी आदेशों के अनुसार, श्रमिकों की स्थिति निलंबित कर्मचारियों की तुलना में अधिकतम है, और वे निर्वाह भत्ते के हकदार हैं और भले ही यदि यह माना जाता है (हालांकि स्वीकार नहीं

किया गया है) कि उनके खिलाफ कुछ जांच या मुकदमा लंबित है, तो एफ.आई.आर केवल कुछ श्रमिकों के खिलाफ थी।

(3) आगे यह तर्क दिया जाता है कि संघ ने 31 मार्च, 2000 को करार को लागू करने के लिए श्रम आयुक्त को प्रतिनिधित्व दिया, लेकिन कुछ नहीं सुना गया। 1 मई, 2000 को प्रबंधन ने संघ को एक टालमटोल जवाब दिया और उसके अनुसार, यह श्रमिकों की समस्या को हल करने में दिलचस्प नहीं है और समझौते को लागू करने के लिए तैयार नहीं है और उन्हें अपने कर्तव्यों को फिर से शुरू करने की अनुमति नहीं दे रहा है।

(4) प्रत्यर्थी-प्रबंधन ने अपने जवाब दावा में तर्क दिया है कि चीनी उद्योग, जिसमें प्रत्यर्थी सौदा कर रहा है, एक मौसमी उद्योग है और यह मौसम हर साल लगभग नवंबर से अप्रैल महीने तक चलता है और छह महीने की अवधि में, केवल अत्यल्प कर्मचारी रहते हैं। इस स्थिति को ध्यान में रखते हुए, स्थायी आदेशों में श्रमिकों का एक वर्गीकरण है, जो निम्नानुसार है:—

1. स्थायी
2. परिवीक्षाधीन
3. अस्थायी
4. प्रशिक्षु
5. आकस्मिक
6. बादली या विकल्प
7. मौसमी कर्मचारी

(5) आगे यह तर्क दिया जाता है कि जब याचिकाकर्ता-संघ ने 281 श्रमिकों की ओर से याचिका दायर की, जिसका उल्लेख सूची अनुलमक P/2 में किया गया है, तो यह निर्दिष्ट नहीं किया गया था कि वे किस क्षमता में काम कर रहे थे और इस अस्पष्ट बयान पर कि उन श्रमिकों ने 240 दिनों से अधिक समय तक काम किया था, उन व्यक्तियों को औद्योगिक विवाद अधिनियम (इसके बाद "अधिनियम" के रूप में संदर्भित) के तहत विभिन्न राहों के लिए जानबूझकर शामिल करने का प्रयास किया गया था। आगे यह तर्क दिया जाता है कि कोई विवरण नहीं दिया गया है और केवल कथित भुगतान की तारीखें दी गई हैं और वह तारीखें दी गई हैं जिन पर उन्हें कथित रूप से काम करने की अनुमति नहीं दी गई थी और यहां तक कि तारीखें भी गलत हैं। आगे यह कहा गया है कि प्रत्यर्थी के पास अनुक्रमांक 1 से 4,19,23,27,28,30,32,33,35,64,72,78,79,110,112 से 115,124,130,155,157 और 230 पर श्रमिकों के अलावा सूची अनुलमक P/2 में उल्लिखित सभी श्रमिकों का कोई रिकॉर्ड नहीं था।

(6) आगे यह तर्क भी दिया जाता है कि याचिकाकर्ता 3 दिसंबर, 1999 के समझौते से संबंधित हैं और समझौते की शर्त न. 2 के अनुसार, केवल उन श्रमिकों पर विचार किया जाना था जिन्होंने विगत/पिछले सत्र में काम किया था। प्रतिवादीगण ने यह सुनिश्चित करने के लिए उक्त शर्त पर जोर दिया कि केवल वास्तविक श्रमिकों को नियुक्त किया जाए और याचिकाकर्ता-संघ के बाहरी लोगों को श्रमिकों के रूप में शामिल करने के प्रयासों को विफल किया जाए।

(7) आगे यह तर्क दिया जाता है कि प्रत्यर्थी का यह विश्वास था कि कई व्यक्ति जिन्होंने कभी मिल में काम नहीं किया था, वे उक्त तरीके से रोजगार प्राप्त करने की कोशिश कर रहे थे और यह विश्वास, सूची अनुलमक P/2 को देखने के बाद सही पाया गया, जिसमें अधिकांश व्यक्ति प्रत्यर्थी के कर्मचारी नहीं थे। आगे यह तर्क दिया जाता है कि उन्होंने काम के लिए मिल से संपर्क नहीं किया था। इसके विपरीत, उन्होंने जिला अधिकारियों को यह सुनिश्चित करने के लिए मजबूर करने की कोशिश की कि उन्हें रोजगार मिले। यह भी तर्क दिया जाता है कि समझौते के अनुसार, पिछले सत्र के सभी श्रमिकों को काम पर लिया जाएगा और नारे

**Naraingarh Sugar Mills Ltd. Workers Union (Regd.) v. 463**  
**The State of Haryana & others (S.S. Sudhalkar, J.)**

लगाने और गाली देने में शामिल श्रमिकों को प्रबंधन से लिखित रूप में माफी मांगनी होगी। जिन श्रमिकों के खिलाफ एफ.आई.आर दर्ज की गई थी, उन्हें काम पर नहीं लिया जाएगा और केवल परिस्थितियों के अनुसार ही लिया जाएगा।

(8) आगे यह तर्क दिया जाता है कि समझौते के अनुसरण में, प्रतिवादी-प्रबंधन ने नोटिस बोर्ड पर नोटिस लगाए जिसमें श्रमिकों को ड्यूटी के लिए रिपोर्ट करने के लिए कहा गया था। नोटिसों की प्रतियां अनुलग्नक R/2-10 और R/2-11 पर हैं। 7 दिसंबर, 1999 को श्रम आयुक्त को भी पत्र भेजा गया था, जिसमें इस स्थिति को समझाया गया था कि किसी भी श्रमिक ने ड्यूटी के लिए रिपोर्ट नहीं किया था। आगे यह तर्क दिया जाता है कि श्रमिक कभी भी मिल में ड्यूटी में शामिल होने के लिए नहीं आए, लेकिन उप-मंडल मजिस्ट्रेट के सामने संख्या में प्रतिनिधित्व करना जारी रखा।

(9) पक्षों के विद्वान वकील को सुनने के बाद, सवाल यह उठता है कि क्या इस रिट याचिका में, यह न्यायालय याचिकाकर्ता को राहत दे सकता है जैसा कि दावा किया गया है। सूची अनुलग्नक P/2 में श्रमिकों को छोड़कर, जिनके नाम ऊपर उल्लिखित किए गए हैं, प्रत्यर्थी-प्रबंधन ने यह स्वीकार नहीं किया है कि वे उनके कर्मचारी थे। इसलिए इस तथ्य पर विवाद है कि क्या सूची में उल्लिखित बाकी व्यक्ति वास्तव में प्रतिवादी के कर्मचारी थे या नहीं। तथ्य के इस विवादित प्रश्न पर निर्णय लेने के लिए, रिट याचिका एक उचित उपाय नहीं होगी। यह साक्ष्य लाने, उस पर विचार करने और चर्चा करने का प्रश्न है। साक्ष्य को लाने में मुख्य परीक्षा (शपथ पत्र) और प्रतिपरीक्षा भी शामिल होगी। साक्ष्य को लाए बिना, तथ्य के इस विवादित प्रश्न का निर्णय नहीं किया जा सकता है।

(10) सूची में शामिल व्यक्तियों के बारे में, जिन्होंने प्रत्यर्थी-प्रबंधन के साथ काम किया था, प्रत्यर्थी के वकील ने तर्क दिया कि समझौता वर्ष 1999 के गन्ना पेराई के मौसम के दौरान 3 दिसंबर, 1999 को हुआ था। लेकिन मजदूर इसमें शामिल नहीं हुए। विद्वान वकील के अनुसार, अब उन्हें वर्तमान सत्र के बीच में लेने का मतलब होगा कि वे व्यक्ति, जो वर्ष 1999 में शामिल नहीं हुए थे, उन्हें वर्ष 2001 में शुरू हुए सत्र में नियुक्त करना होगा। इसके अलावा,

(एन. के. सोधी,जे)

यदि याचिकाकर्ता संघ के सदस्यों को मौसम के बीच में शामिल होने की अनुमति दी जाती है तो जो लोग अभी नियोजित हैं उन्हें नौकरी से निकालना होगा और इससे और श्रम समस्या पैदा होगी। यह सवाल कि क्या उक्त श्रमिक वर्ष 1999 में समझौते के बाद शामिल नहीं हुए थे या कहाँ शामिल होने की अनुमति नहीं दी गई थी, फिर से तय किए जाने वाले तथ्य का विवादित सवाल है। यह भी इस रिट याचिका में तय नहीं किया जा सकता है। इसलिए, उचित उपाय केवल औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत होगा, न कि इस रिट याचिका को दायर करके।

(11) रिट याचिका की अनुरक्षणीयता के संबंध में विभिन्न प्राधिकरणों का हवाला दिया गया है। मैं इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए इस संबंध में चर्चा नहीं करना चाहता कि भले ही रिट याचिका को बनाए रखने योग्य माना जाए, लेकिन इस रिट याचिका में आवश्यक राहत नहीं दी जा सकती क्योंकि तथ्य के विवादित प्रश्नों का निर्णय इस रिट याचिका में नहीं किया जा सकता है।

(12) प्रतिवादी-प्रबंधन के वकील ने तर्क दिया है कि समझौता उस विशेष मौसम के लिए था न कि बाद की अवधि के लिए। जब मैं यह निर्धारित कर रहा हूँ कि रिट याचिका उचित उपाय नहीं है (विचार किए जाने वाले तथ्यात्मक पहलुओं के कारण), तो मैं इस बिंदु पर ध्यान नहीं देता, जिस पर उपयुक्त मंच द्वारा विचार किया जा सकता है, यदि ऐसा किया जाता है।

(13) \*नतीजतन, इस रिट याचिका को इस टिप्पणी के साथ खारिज कर दिया जाता है कि याचिकाकर्ताओं को यदि सलाह दी जाती है तो औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत उपचार ले सकते हैं।

आर.एन.आर

माननीय न्यायमूर्ति एन. के. सोधी और आर. सी. कथुरिया के समक्ष, जे. जे.

तुलसी राम -याचिकाकर्ता

बनाम

पंजाब राज्य और अन्य-उत्तरदाता

C.W.P. No. 16419 of 2000

26 अप्रैल, 2001

भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 226-पंजाब पुलिस सेवा नियम, 1959-R/ 6, 8, 10 और 14-डी. एस. पी. के पदों पर भर्ती-नियम 6 (i) (ए) इंस्पेक्टर-सरकारी के पद पर 6 साल की निरंतर सेवा के रूप में डी. एस. पी. के पद पर पदोन्नति के लिए पात्रता प्रदान करता है, 6 साल के अनुभव की शर्त में ढील देकर अस्थायी पदोन्नति करता 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।

करन वीर सिंह

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी (Trainee Judicial Officer)

बिलासपुर, यमुनानगर, हरियाणा