[2018] 3 एससीआर 507

पारादीप फॉस्फेट लिमिटेड

बनाम

उड़ीसा राज्य और अन्य।

(सिविल अपील संख्या 3997-3998 वर्ष 2018)

अप्रैल 19, 2018

[आर. के. अग्रवाल एवं अभय मनोहर सापरे, माननीय न्यायमूर्तिगण]

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947: धारा 9ए - सेवा की शर्तों में परिवर्तन - 1998 में, वित्तीय संकट के कारण, सरकार ने सेवानिवृत्ति की आयु 58 से बढ़ाकर 60 करने का निर्णय लिया - अपीलकर्ता-कंपनी ने सरकार के उक्त निर्णय को लागू किया - हालांकि, चूंकि अपीलकर्ता-कंपनी की वित्तीय स्थिति में सुधार नहीं हुआ, इसलिए सरकार ने सेवानिवृत्ति की आयु वापस ले ली - अपीलकर्ता-कंपनी ने सेवानिवृत्ति की आयु को 58 वर्ष तक बहाल कर दिया - औद्योगिक विवाद - औद्योगिक न्यायाधिकरण ने अपीलकर्ता-कंपनी की कार्रवाई को अमान्य कर दिया। धारा 9 ए के उल्लंघन के कारण सेवानिवृत्ति की आयु 60 वर्ष से घटाकर 58 वर्ष कर दी गई है, जो कहती है कि नियोक्ता द्वारा कर्मचारियों को पूर्व नोटिस दिया जाना चाहिए, जिसे नियोक्ता ने जानबूझकर तत्काल मामले में देने से मना कर दिया - उच्च न्यायालय ने औद्योगिक न्यायाधिकरण के आदेश को बरकरार रखा - अपील पर: धारा 9 ए संवैधानिक जनादेश के अनुरूप एक प्रावधान है जो प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के संरक्षण का आश्वासन देता है। धारा 9ए में प्रावधान है कि चौथी अनुसूची में परिकल्पित किसी भी चीज को बदलने से पहले, कर्मचारी को पूर्व सूचना दी जानी चाहिए - चौथी अनुसूची का आठवां खण्ड कहता है कि "किसी भी प्रथागत रियायत, विशेषाधिकार या उपयोग में परिवर्तन को वापस लेना" - कर्मचारियों की सेवानिवृत्ति में वृद्धि का आदेश हालांकि प्रकृति में अस्थायी है, कर्मचारियों को विशेषाधिकार के समान है क्योंकि यह उन्हें दिया गया एक विशेष अधिकार है - इसलिए, इस तरह के विशेषाधिकार को एकतरफा वापस लेना अधिनियम की धारा 9 ए का उल्लंघन है और नियोक्ता का ऐसा कार्य विधि की नजर में बुरा है - काम करने का अधिकार प्रत्येक कर्मचारी का एक महत्वपूर्ण अधिकार है और इसे सुनवाई का उचित अवसर दिए बिना नहीं छीना जाएगा अन्यथा यह संवैधानिक जनादेश का उल्लंघन होगा - उच्च न्यायालय के आदेश में कोई त्रुटि नहीं है - सेवा विधि।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947: चौथी अनुसूची, आठवां खण्ड - चौथी अनुसूची का आठवां खण्ड कहता है कि "किसी भी प्रथागत रियायत या विशेषाधिकार या उपयोग में परिवर्तन को वापस लेना" - शब्द "विशेषाधिकार" - का निर्वचन- निर्धारित: "विशेषाधिकार" शब्द को अधिनियम में परिभाषित नहीं किया गया है - "विशेषाधिकार" शब्द का शब्दकोशिक अर्थ है "विशेष अधिकार, लाभ या प्रतिरक्षा केवल किसी विशेष व्यक्ति उपलब्ध या दिया गया आधार है" - दूसरे शब्दों में, किसी व्यक्ति, कंपनी या वर्ग द्वारा प्राप्त एक विशेष और आर्थिक लाभ या लाभ, दूसरों के सामान्य लाभों से परे - कर्मचारियों की सेवानिवृत्ति में वृद्धि का आदेश कर्मचारियों को विशेषाधिकार के बराबर होगा क्योंकि यह उन्हें दिया गया एक विशेष अधिकार है।

सेवा विधि: सेवा की शर्तों में परिवर्तन - सेवानिवृत्ति की आयु में वृद्धि - निर्धारित: सेवानिवृत्ति की आयु कर्मचारी की सेवा स्थिति का एक अभिन्न अंग है - इसके अतिरिक्त, सेवानिवृत्ति की आयु में वृद्धि एक विशेषाधिकार के समान होगी क्योंकि यह विशेष रूप से केंद्रीय सार्वजनिक क्षेत्र के कर्मचारियों के लिए प्रदान की गई थी।

विधियों की व्याख्या: लाभकारी विधि - उदार निर्माण - निर्धारित: लाभकारी विधियों को उदारतापूर्वक माना जाना चाहिए - औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 कल्याणकारी विधियों में से एक है जो कर्मचारियों के लाभ प्रदान करने और उनकी रक्षा करने का इरादा रखता है - इसलिए, इसकी व्याख्या उदार और व्यापक तरीके से की जानी चाहिए ताकि अधिकतम लाभ कर्मचारियों तक पहुंच सकें - औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947.

शब्द और वाक्यांश: विशेषाधिकार - का अर्थ:

अपीलों को निरस्त करते हुए, न्यायालय ने

निर्धारित किया: 1. औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 कल्याणकारी विधियों में से एक है जो कर्मचारियों के लाभ प्रदान करने और उनकी रक्षा करने का इरादा रखता है। इसलिए, इसकी व्याख्या उदार और व्यापक तरीके से की जाएगी ताकि कर्मचारियों तक अधिकतम लाभ पहुंच सके। सख्त व्याख्या करने का कोई भी प्रयास विधायिका के इरादे को कमजोर करेगा। [पैरा 11]

2. इस न्यायालय के समक्ष अपीलकर्ता-कंपनी की शिकायत यह है कि कर्मचारियों की सेवानिवृत्ति आयु में वृद्धि घाटे से उबरने के लिए प्रकृति में अस्थायी थी और किसी भी परिस्थिति में, यह नहीं कहा जा सकता है कि इसे वापस लेना प्रथागत रियायत या विशेषाधिकार को वापस लेने या उपयोग में परिवर्तन के बराबर है। चौथी अनुसूची का आठवां खण्ड कहता है कि "किसी भी प्रथागत रियायत या विशेषाधिकार या उपयोग में बदलाव को वापस लेना।" पूरा विवाद प्रथागत रियायत, विशेषाधिकार या उपयोग में परिवर्तन शब्दों की व्याख्या के आसपास घूमता है। इस प्रकार "विशेषाधिकार" शब्द को अधिनियम में परिभाषित नहीं किया गया है। वैधानिक परिभाषा के अभाव में, "विशेषाधिकार" शब्द के शब्दकोषीय या सामान्य अर्थ का सहारा लिया जाता है। विशेषाधिकार शब्द के शब्दकोषीय अर्थ का तात्पर्य है "केवल किसी विशेष व्यक्ति या आधार को दिया गया या उपलब्ध विशेष अधिकार, लाभ या प्रतिरक्षा"। दूसरे शब्दों में, किसी व्यक्ति, कंपनी या वर्ग द्वारा प्राप्त एक विशेष और अजीब लाभ या लाभ, दूसरों के सामान्य लाभों से परे। [पैरा 12]

3. यद्यपि सेवानिवृत्ति की आयु बढ़ाने का निर्णय स्थायी आदेशों और नियमों में संशोधन के बिना लागू किया गया था, फिर भी निहित रूप से इसे सेवा शर्त के रूप में लागू किया गया क्योंकि यह सीधे कर्मचारियों की सेवा स्थिति से संबंधित है। सेवानिवृत्ति की आयु कर्मचारी की सेवा स्थिति का एक अभिन्न अंग है। इसके अलावा, सेवानिवृत्ति की आयु में वृद्धि एक विशेषाधिकार के बराबर होगी क्योंकि यह विशेष रूप से केंद्रीय सार्वजनिक क्षेत्र के कर्मचारियों के लिए प्रदान की गई थी। [पैरा 13]

4. इसमें कोई संदेह नहीं है कि अधिवर्षिता की आयु में वृद्धि कुछ उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए प्रकृति में अस्थायी थी और यह भी स्वीकार्य नहीं है कि फिर भी कर्मचारियों को सेवा नियमों और प्रमाणित स्थायी आदेशों द्वारा शासित किया जाएगा जिन्हें संशोधित नहीं किया गया था। हालांकि, यदि अपीलकर्ता-कंपनी की याचिका को अनुमति दी जाती है तो यह विधायिका के उद्देश्य को पराजित करेगा क्योंकि विधायिका कभी भी यह इरादा नहीं कर सकती

थी कि कर्मचारियों को उचित सुनवाई का अधिकार दिए बिना उन्हें निकम्मा कर दिया जाए। स्वाभाविक रूप से, प्रत्येक कर्मचारी इस उम्मीद में है कि उसकी सेवानिवृत्ति की आयु कम करने से पहले, उसे सुनवाई का उचित मौका दिया जाएगा। काम करने का अधिकार प्रत्येक कर्मचारी का एक महत्वपूर्ण अधिकार है और इसे सुनवाई का उचित अवसर दिए बिना नहीं छीना जाएगा अन्यथा यह संवैधानिक जनादेश का उल्लंघन होगा। अपीलकर्ता-कंपनी का तर्क है कि सेवानिवृत्ति की आयु बढ़ाने का उद्देश्य केवल उद्योगों को भारी नुकसान से बचाना था, हालांकि, यह अपीलकर्ता-कंपनी को विधि के उल्लंघन में कार्य करने हेतु अनुज्ञापित नहीं करती है क्योंकि यह विधि की एक कसौटी है कि हर किसी से विधि के जनादेश के अनुसार कार्य करने की उम्मीद की जाती है। [पैरा 14-15]

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील संख्या 3997-3998 वर्ष 2018।

क्रमशः रिट याचिका (प्रकीर्ण) संख्या 9180 वर्ष 2010 और आरवीडब्ल्यूपीईटी संख्या 236 वर्ष 2016 में उड़ीसा उच्च न्यायालय की खण्डपीठ द्वारा दिनांक 30.08.2016 और 06.10.2016 के निर्णय और आदेश से

ध्रुव मेहता, वरिष्ठ अधिवक्ता, स्नेहल ककरानिया, सुश्री अनुष्का शारदा, संजीव कुमार (मेसर्स खेतान एंड कंपनी के लिए), अपीलकर्ता के लिए अधिवक्तागण।

संजय आर. हेगड़े, महाबीर सिंह, वरिष्ठ अधिवक्ता, एसएस प्रताप, सचिन दास, अजीम एच. लस्कर, चंद्र भूषण प्रसाद, आर. शांतन कृष्णन, डी. महेश बाबू, आदित्य कुमार, अर्चना, सीएसएन मोहन राव, सोम राज चौधरी, अधिवक्तागण उत्तरदाताओं के लिए।

न्यायालय का निर्णय माननीय न्यायमूर्ति आर. के. अग्रवाल द्वारा दिया गया।

1. अनुमति स्वीकृत

2. उपरोक्त अपीलों को प्राथमिकता उड़ीसा उच्च न्यायालय द्वारा क्रमशः 2010 के डब्ल्यूपीसी संख्या 9180 और 2016 के आरवीडब्ल्यूपीईटी संख्या 236 में पारित 30.08.2016 और 06.10.2016 के लागू सामान्य निर्णयों और आदेशों के विरुद्ध दी गई है, जिसके अंतर्गत उच्च न्यायालय की खण्डपीठ ने औद्योगिक न्यायाधिकरण, भुवनेश्वर द्वारा 2003 के आईडी वाद सं. 16 में पारित 17.04.2010 के फैसले को बरकरार रखते हुए अपीलकर्ता द्वारा योजित अपील और पुनरीक्षण याचिका को निरस्त कर दिया।

3. संक्षिप्त तथ्य: -

(क) वर्ष 1981 में, अपीलकर्ता-कंपनी को डाई-अमोनियम फॉस्फेट के निर्माण के उद्देश्य से भारत सरकार और नाउरू गणराज्य के बीच एक संयुक्त उद्यम के रूप में शामिल किया गया था।

(ख) बाद में, वर्ष 1993 में, नाउरू गणराज्य ने भारत सरकार को अपनी संपूर्ण इक्विटी हिस्सेदारी का विनिवेश कर दिया और अपीलकर्ता कंपनी भारत सरकार की पूर्ण स्वामित्व वाली सार्वजनिक क्षेत्र का उपक्रम बन गई, जिसका कारपोरेट और पंजीकृत कार्यालय भुवनेश्वर में था।

(ग) कतिपय सार्वजनिक क्षेत्र की इकाइयों की बिगड़ती वित्तीय स्थिति के कारण भारत सरकार ने दिनांक 19-05-1998 को सभी केन्द्रीय सरकारी क्षेत्र के कर्मचारियों की सेवानिवृत्ति की आयु को अस्थायी रूप से 58 वर्ष से बढ़ाकर 60 वर्ष करने का निर्णय लिया था ताकि इससे उद्योगों को अपने घाटे को कम करने में सहायता मिल सके। दिनांक 19.05.1998 के उक्त

आदेश के अनुसरण में, अपीलकर्ता-कंपनी ने दिनांक 19.11.1998 के आदेश के अंतर्गत उक्त आदेश को कंपनी में 27.05.1998 से पूर्वव्यापी प्रभाव से लागू किया।

(घ) सेवानिवृत्ति की आयु बढ़ाए जाने के बावजूद अपीलकर्ता कंपनी के वित्तीय निष्पादन में अभी भी सुधार नहीं हुआ। इसके परिणामस्वरूप, भारत सरकार ने अपीलकर्ता सहित सभी केन्द्रीय सार्वजनिक उपक्रमों को दिनांक 22-08-2001 को एक कार्यालय ज्ञापन जारी किया जिसमें सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों के सभी कर्मचारियों की सेवानिवृत्ति की आयु 60 वर्ष से घटाकर 58 वर्ष करने के अपने निर्णय की सूचना दी गई। इस ज्ञापन से पहले, भारत सरकार ने दिनांक 08-06-2000 को अपीलकर्ता कंपनी को सेवानिवृत्ति की आयु बढ़ाने संबंधी निर्णय की समीक्षा करने की सलाह दी थी। हालांकि, अपीलकर्ता-कंपनी ने उक्त सलाह पर कोई निर्णय नहीं लिया।

(ङ) इस बीच, भारत सरकार ने दिनांक 28-02-2002 को अपीलकर्ता कंपनी में अपनी 74% शेयरधारिता एक मैसर्स जुआरी मैरोक फॉस्फेट्स लिमिटेड (जुआरी) के पक्ष में बेच दी, जिससे उसके पक्ष में केवल 26% शेयरधारिता बनी रही। शेयर धारिता करारों के अनुसार, खण्ड 7.2 (जे) के अंतर्गत यह प्रावधान किया गया था कि अपीलकर्ता-कंपनी के निदेशक मंडल द्वारा विनिवेश की तिथि से पहले लिए गए सभी निर्णय सभी संबंधितों के लिए बाध्यकारी होंगे।

(च) दिनांक 17-07-2002 को अपीलकर्ता-कंपनी ने कार्यालय आदेश द्वारा दिनांक 19-11-1998 के पूर्व कार्यालय आदेश को वापस ले लिया और अपीलकर्ता-कंपनी के प्रमाणित स्थायी आदेशों और सेवा नियमों के अनुसार सभी कर्मचारियों के संबंध में सेवानिवृत्ति की आयु 58 वर्ष तक बहाल कर दी।

(छ) व्यथित होने के कारण, व्यापार संघ ने उपर्युक्त के संबंध में विवाद उठाया और इसके परिणामस्वरूप, उड़ीसा सरकार, श्रम और रोजगार विभाग ने औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में अधिनियम) की धारा 12 और धारा 10 के अंतर्गत औद्योगिक अधिकरण, भुवनेश्वर को संदर्भति किया। औद्योगिक अधिकरण ने दिनांक 17.04.2010 के आदेश के अंतर्गत संदर्भ का निस्तारण कर दिया और अधिनियम की धारा 9क के उल्लंघन के कारण सेवानिवृत्ति की आयु 60 वर्ष से घटाकर 58 वर्ष करने की अपीलकर्ता-कंपनी की कार्रवाई को अमान्य कर दिया, जिसमें कहा गया है कि नियोक्ता द्वारा कर्मचारियों को पूर्व नोटिस दिया जाना चाहिए जिसे नियोक्ता ने वर्तमान मामले में जानबूझकर नहीं दिया गया है।

(ज) असंतुष्ट होने के कारण, अपीलकर्ता-कंपनी ने उड़ीसा उच्च न्यायालय में रिट याचिका योजित करके औद्योगिक अधिकरण के निर्णय को चुनौती दी। उच्च न्यायालय की खण्डपीठ ने आदेश दिनांक 30.08.2016 के अंतर्गत रिट याचिका को निरस्त कर दिया और अन्य बातों के साथ-साथ यह माना कि औद्योगिक न्यायाधिकरण के निर्णय में कोई त्रुटि स्पष्ट नहीं थी। इसके बाद, अपीलकर्ता-कंपनी ने भी एक पुनरीक्षण याचिका को प्राथमिकता दी लेकिन इसे 06.10.2016 के आदेश द्वारा फिर से निरस्त कर दिया गया।

(i) परिणामस्वरूप, अपीलकर्ता-कंपनी ने इस न्यायालय के समक्ष विशेष अनुमति के माध्यम से ये अपीलें योजित की हैं।

4. हमने पक्षकारों के विद्वान वरिष्ठ अधिवक्तागण की प्रस्तुतियों पर विचार किया है और हमारे समक्ष रखी गई प्रासंगिक सामग्री का अवलोकन किया है।

<u>विचारार्थ बिन्दु:-</u>

5. क्या मामले के वर्तमान तथ्यों और परिस्थितियों के प्रकाश में, उच्च न्यायालय के आक्षेपित निर्णय में इस न्यायालय के किसी हस्तक्षेप की आवश्यकता है?

<u>प्रतिद्वंद्वी विवाद: -</u>

6. मामले की सुनवाई शुरू होते ही अपीलकर्ता-कंपनी के वरिष्ठ अधिवक्ता ने तर्क दिया कि उच्च न्यायालय इस बात को समझने में विफल रहा कि नियुक्ति पत्रों, सेवा नियमों और औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 के अंतर्गत बनाए गए प्रमाणित स्थायी आदेशों में निर्धारित सेवानिवृत्ति की आयु सभी कर्मकारों के लिए बाध्यकारी है। इसलिए, केंद्रीय सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों में नुकसान से निपटने के लिए एक अस्थायी उपाय के रूप में जारी सरकारी परिपत्र के अनुसार व्यक्तियों को 60 वर्ष की आयु तक सेवा जारी रखने की अनुमति देने की अस्थायी रियायत तय सेवा शर्तों में बदलाव नहीं हो सकती है।

7. दूसरे शब्दों में, अपीलकर्ता-कंपनी का तर्क यह है कि भले ही सेवानिवृत्ति की आयु 58 वर्ष से बढ़ाकर 60 वर्ष करने का लाभ कामगारों के पक्ष में दिया गया हो, लेकिन उन्हें इस कारण से इसे बनाए रखने का कोई अधिकार नहीं है कि कर्मकारों पर लागू सेवा नियम और प्रमाणित स्थायी आदेश 58 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर अधिवर्षिता की शर्त निर्धारित करते हैं। चूँकि विधि के अनुसार संशोधन नहीं किया गया है, अत, सेवा नियमावली और प्रमाणित स्थायी आदेशों के उपबंध कर्मकारों के लिए बाध्यकारी हैं और केवल इसलिए कि चार वर्ष अर्थात् 1998 से 2002 की अवधि के लिए 58 वर्ष की आयु के स्थान पर 60 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर सेवानिवृत्ति का लाभ दिया गया है। यह वास्तव में सेवानिवृत्ति की आयु को प्रतिस्थापित नहीं करेगा जैसा कि सेवा नियमों या प्रमाणित स्थायी आदेशों में प्रावधान किया गया है। इसलिए, किसी भी मामले में अधिनियम की धारा 9 ए की प्रयोज्यता का कोई प्रश्न नहीं उठता है। इसलिए, उच्च न्यायालय के आक्षेपित निर्णय को निरस्त किया जाना चाहिए।

8. इसके विपरीत, प्रतिवादी के विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि वर्तमान अपील 30.08.2016 और 06.10.2016 के अच्छी तरह से तर्कसंगत आक्षेपित निर्णयों के विरुद्ध योजित की गई है, जिन्हें उच्च न्यायालय की खण्डपीठ द्वारा सही तरीके से पारित किया गया था। इसके अलावा, यह भी प्रस्तुत किया गया था कि अपीलकर्ता-कंपनी की कार्रवाई अधिनियम की धारा 9 ए के उल्लंघन के समान है, जिसे चौथी अनुसूची के साथ पढ़ा जाता है, जो श्रमिकों को पूर्व सूचना की आवश्यकता को बताता है यदि नियोक्ता सेवा की शर्तों में कोई बदलाव करने का प्रस्ताव करता है। इसलिए, यह अपील गुण-दोष से रहित है और निरस्त किए जाने के योग्य है।

विचार-विमर्श:-

9. नियोक्ता और कर्मचारी का संबंध अत्यंत विश्वास का है और परिणामस्वरूप, यह विश्वासपूर्ण संबंध के दायरे में आता है। इस तरह के संबंधों को विनियमित करने के लिए, विधायिका विधि अर्थात् औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 लेकर आई। अधिनियम का उद्देश्य कर्मचारियों के हितों की रक्षा करना है क्योंकि वे अनादि काल से कमजोर वर्ग हैं। कर्मचारियों के अधिकारों की रक्षा करने के लिए बाद में संविधि में कतिपय संशोधन किए गए हैं। 1956 में, विधायिका ने अधिनियम की धारा 9 ए को जोड़ा, जो नियोक्ता की ओर से यह अनिवार्य बनाता है कि वह कर्मचारी को अग्रिम नोटिस देने के लिए बाध्य है यदि वह

अधिनियम की धारा 9 ए के अंतर्गत परिकल्पित कुछ चीजों को बदलने का इरादा रखता है। सुविधा के लिए, अधिनियम की धारा 9ए को पुन प्रस्तुत करना उपयुक्त है जो निम्नानुसार है :-

"9ए. परिवर्तन की सूचना- कोई भी नियोक्ता, किसी कामगार पर लागू सेवा की शर्तों में कोई परिवर्तन जो चौथी अनुसूची में विनिर्दिष्ट किसी भी विषय के संबंध में प्रभाव डालने का प्रस्ताव करता है, नहीं करेगा -

(अ)ऐसे परिवर्तन से प्रभावित होने की संभावना वाले कर्मकारों को लागू किए जाने वाले प्रस्तावित परिवर्तन की प्रकृति के बारे में निर्धारित तरीके से सूचना दिए बिना: या
(ब) ऐसी सूचना देने के इक्कीस दिनों के भीतर: बशर्ते कि किसी भी परिवर्तन को लागू करने के लिए किसी नोटिस की आवश्यकता नहीं होगी-

(अ) जहां परिवर्तन किसी भी समझौते या पुरस्कार के अनुसरण में किया जाता है: या

(आ) जहां परिवर्तन से प्रभावित होने वाले कामगार वे व्यक्ति हैं जिनके लिए मौलिक और पूरक नियम, सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम, सिविल सेवा (अस्थायी सेवा) नियम, संशोधित अवकाश नियम, सिविल सेवा विनियम, रक्षा सेवाओं में नागरिक (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम या भारतीय रेलवे स्थापना संहिता या कोई अन्य नियम या विनियम हैं जिन्हें इस संबंध में उपयुक्त सरकार द्वारा राजपत्र में अधिसूचित किया गया है, लागू होगा।

10. प्रावधान देखने मात्र से, प्रथम दृष्टया, ऐसा प्रतीत होता है कि नियोक्ता कर्मचारी को न्यूनतम 21 दिनों का नोटिस देने के लिए बाध्य है यदि नियोक्ता किसी भी भौतिक सेवा की शर्तों को बदलने का इरादा रखता है। अधिनियम की धारा 9ए संवैधानिक जनादेश के अनुरूप एक प्रावधान है जो प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों की सुरक्षा का आश्वासन देता है अर्थात, जब तक किसी को नहीं सुना जाता है तब तक किसी काम से हटाया नहीं जाएगा। मार्गदर्शन के लिए, विधायिका ने चौथी अनुसूची निर्धारित की और अधिनियम की धारा 9 ए में यह स्पष्ट रूप से उल्लिखित है कि चौथी अनुसूची में परिकल्पित किसी भी चीज को बदलने से पहले, कर्मचारी को पूर्व सूचना दी जानी चाहिए। इस मामले में, अधिकरण के समक्ष व्यापार संघ की शिकायत यह थी कि सेवानिवृत्ति की आयु को वापस लेना अर्थात, 60 वर्ष से 58 वर्ष की आयु की बहाली, चौथी अनुसूची के खण्ड 8 का उल्लंघन है, इसलिए, नियोक्ता पूर्व सूचना देने के लिए बाध्य था जिससे नियोक्ता बच नहीं सकता है। इसलिए, नियोक्ता की कार्रवाई विधिक रूप से खराब है और इसे रद्द किया जाना चाहिए जिसे अंततः अधिकरण और उच्च न्यायालय द्वारा बरकरार रखा गया था।

11. निस्संदेह, यह विधि का एक प्रमुख सिद्धांत है कि लाभकारी विधियों को उदारतापूर्वक माना जाना चाहिए। औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 कल्याणकारी विधियों में से एक है जो कर्मचारियों के लाभ प्रदान करने और उनकी रक्षा करने का इरादा रखता है। इसलिए, इसकी व्याख्या उदार और व्यापक तरीके से की जाएगी ताकि कर्मचारियों तक अधिकतम लाभ पहुंच सके। सख्त व्याख्या करने का कोई भी प्रयास विधायिका के इरादे को कमजोर करेगा। अनेक मामलों में, इस न्यायालय ने यह माना है कि कल्याणकारी विधान की व्याख्या उदार तरीके से की जाएगी।

12. इस न्यायालय के समक्ष अपीलकर्ता-कंपनी की शिकायत यह है कि कर्मचारियों की सेवानिवृत्ति आयु में वृद्धि घाटे उबरने के लिए अस्थायी प्रकृति में की गई थी और किसी भी

परिस्थिति में, यह नहीं कहा जा सकता है कि इसे वापस लेना प्रथागत रियायत या विशेषाधिकार को वापस लेने या उपयोग में परिवर्तन के बराबर है। चौथी अनुसूची का आठवां खण्ड कहता है कि किसी भी प्रथागत रियायत या विशेषाधिकार या उपयोग में बदलाव को वापस लेना। पूरा विवाद प्रथागत रियायत, विशेषाधिकार या उपयोग में परिवर्तन शब्दों की व्याख्या के आसपास घूमता है। तत्काल मामले में, हम मुख्य रूप से 'विशेषाधिकार' शब्द से संबंधित हैं। इस प्रकार "विशेषाधिकार" शब्द को अधिनियम में परिभाषित नहीं किया गया है। वैधानिक परिभाषा के अभाव में, हमें "विशेषाधिकार" शब्द के शब्दकोश या सामान्य अर्थ का सहारा लेना पड़ता है। विशेषाधिकार शब्द के शब्दकोशीय अर्थ का तात्पर्य है "केवल किसी विशेष व्यक्ति या आधार को दिया गया या उपलब्ध विशेष अधिकार, लाभ या प्रतिरक्षा"। दूसरे शब्दों में, किसी व्यक्ति, कंपनी या वर्ग द्वारा प्राप्त एक विशेष और अजीब लाभ या लाभ, दूसरों के सामान्य लाभों से परे।

13. यह स्वीकार किया जाता है कि निदेशक मंडल ने सेवानिवृत्ति की आयु बढ़ाने का निर्णय लिया और यह दिनांक 19.11.1998 के आदेश में उल्लिखित 27.05.1998 से पूर्वव्यापी प्रभाव से लागू हुआ। हालांकि, यह निर्णय स्थायी आदेशों और नियमों में संशोधन के बिना लागू किया गया था, फिर भी निहित रूप से इसे सेवा की शर्त के रूप में बल मिला क्योंकि यह सीधे कर्मचारियों की सेवा स्थिति से संबंधित है। सेवानिवृत्ति की आयु कर्मचारी की सेवा स्थिति का एक अभिन्न अंग है। इसके अलावा, सेवानिवृत्ति की आयु में वृद्धि एक विशेषाधिकार के बराबर होगी क्योंकि यह विशेष रूप से केंद्रीय सार्वजनिक क्षेत्र के कर्मचारियों के लिए प्रदान की गई थी। इस मोड़ पर, उच्च न्यायालय की खण्डपीठ ने निम्नानुसार कहा:

"हालांकि इस मामले के तथ्य थोड़ा अलग हैं क्योंकि सेवा नियमों या प्रमाणित स्थायी आदेश में आवश्यक संशोधन शामिल नहीं किया गया है, जिसमें सेवानिवृत्ति की आयु 58 वर्ष से बढ़ाकर 60 वर्ष कर दी गई है, लेकिन केंद्र सरकार ने सक्षम प्राधिकारी होने के नाते निदेशक मंडल को सेवानिवृत्ति की आयु बढ़ाने का निर्देश दिया है और तदनुसार इसे वर्ष 1998 में बढ़ाया गया है और उसके बाद इसे बढ़ाया गया है। इसी प्रक्रिया से दिनांक 17-7-2002 के आदेश के अंतर्गत इसे कम किया गया है, इसलिए हमारा सुविचारित विचार है कि दिनांक 17-07-2002 के आदेश को पारित करके कर्मकारों को दिए गए विशेषाधिकार को 60 वर्ष से घटाकर 58 वर्ष करके उसमें परिवर्तन करके वापस ले लिया गया है, जो कर्मकारों के हितों के लिए हानिकारक है।

14. इसमें कोई संदेह नहीं है कि अधिवर्षिता की आयु में वृद्धि कुछ उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए प्रकृति में अस्थायी थी और यह भी स्वीकार्य नहीं है कि फिर भी कर्मचारियों को सेवा नियमों और प्रमाणित स्थायी आदेशों द्वारा शासित किया जाएगा जिन्हें संशोधित नहीं किया गया था। हालांकि, यदि हम अपीलकर्ता-कंपनी की दलील को अनुमति देते हैं तो यह विधायिका के उद्देश्य को पराजित करेगा क्योंकि विधायिका कभी भी यह इरादा नहीं कर सकती थी कि कर्मचारियों को उचित सुनवाई का अधिकार दिए बिना निकम्मा किया जाएगा। स्वाभाविक रूप से, प्रत्येक कर्मचारी इस उम्मीद में है कि उसकी सेवानिवृत्ति की आयु कम करने से पहले, उसे सुनवाई का उचित मौका दिया जाएगा। काम करने का अधिकार प्रत्येक कर्मचारी का एक महत्वपूर्ण अधिकार है और हमारे विचार में, इसे सुनवाई का उचित अवसर दिए बिना नहीं छीना जाना चाहिए अन्यथा यह संवैधानिक जनादेश का उल्लंघन होगा।

15. इसके अलावा, अपीलकर्ता-कंपनी का तर्क कि सेवानिवृत्ति की आयु बढ़ाने का उद्देश्य सिर्फ उद्योगों को भारी नुकसान से बचाना था, इसलिए, यह कर्मचारियों के किसी भी वैधानिक

अधिकार का उल्लंघन नहीं करता है, विधि की दृष्टि में कायम नहीं रह सकता है और यह अपीलकर्ता-कंपनी को विधि के उल्लंघन में कार्य करने अनुज्ञापित भी नहीं करता है क्योंकि यह विधि की एक कसौटी है जिसके अनुसार हर किसी से कार्रवाई करने की उम्मीद की जाती है।

16. संक्षेप में, हमारा विचार है कि जिस क्षण कर्मचारियों की अधिवषता में वृद्धि का आदेश अस्थायी प्रकृति का होते हुए भी लागू हुआ, यह कर्मचारियों के लिए विशेषाधिकार होगा क्योंकि यह उन्हें दिया गया एक विशेष अधिकार है। इसलिए, इस तरह के विशेषाधिकार को एकतरफा वापस लेना अधिनियम की धारा 9 ए का उल्लंघन है और नियोक्ता का ऐसा कार्य विधि की नजर में बुरा है।

17. उपर्युक्त विस्तृत चर्चा को ध्यान में रखते हुए, हमारा विचार है कि उच्च न्यायालय के आक्षेपित निर्णय में कोई त्रुटि नहीं है, इसलिए, हम इसमें हस्तक्षेप करने के इच्छुक नहीं हैं। तदनुसार, इन अपीलों को निरस्त कर दिया जाता है पक्षकार अपनी लागत स्वयं वाहन करेंगें।

अपील निरस्त कर दी गई।

अनुवादकर्ता
मणि यज्ञेश त्रिपाठी
अधिवक्ता,
इलाहाबाद उच्च न्यायालय