[2021] 12 एस.सी.आर. 475

श्री देवराज स्पिंटेक्स

बनाम

आर चिट्टीबाबु और अन्य

(सिविल अपील संख्या 5897/2021)

22 सितंबर, 2021

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, विक्रम नाथ और बी वी नागरत्ना, न्यायमूर्ति]

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947: धारा 33: सुलह के लंबित रहने के दौरान कर्मचारी को बर्खास्त करना कार्यवाही – 4 जुलाई 2002 को, कर्मचारियों ने धारा 2 (ट) के तहत औद्योगिक विवाद उठाया – विवाद को सुलह में ले लिया गया और कार्यवाही लंबित थी – इसके बाद, श्रमिकों ने 31 जुलाई 2002 को हड़ताल शुरू की – 1 अगस्त 2002 को, कर्मचारियों द्वारा उठाया गया एक और विवाद जिसे सुलह में भी लिया गया – अपीलार्थी-प्रबंधन ने शुरू में कुछ कर्मचारियों को निलंबित कर दिया – इसके बाद, घरेलू जांच शुरू की गई जिसके परिणामस्वरूप कर्मचारी को बर्खास्त कर दिया गया – बर्खास्तगी के आदेश के बाद, प्रबंधन ने औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 33(2)(ख) के तहत सहायक श्रम आयुक्त के समक्ष बर्खास्तगी की अपनी कार्रवाई के अनुमोदन के लिए एक आवेदन दायर किया- सहायक आयुक्त ने बर्खास्तगी के अनुमोदन के लिए आवेदन को इस आधार पर खारिज कर दिया कि समाप्ति से पहले धारा 33(1)(ख) के तहत पूर्व अनुमोदन आवश्यक था और धारा 33(2)(ख) के अनुसरण में कदम उठाने में प्रबंधन की कार्रवाई गैरकानूनी थी – उच्च न्यायालय ने उक्त आदेश को बरकरार रखा – अपील पर, – अभिनिर्धारित-धारा 33 सुलह कार्यवाहियों और अन्य विनिर्दिष्ट प्राधिकारियों के लंबित रहने के दौरान किसी कर्मचारी के निर्वहन, बर्खास्त करने या दंडित करने पर नियोक्ता पर प्रतिबंध लगाती है – हालांकि, धारा 33(1)(ख) में यह प्रावधान है कि नियोक्ता उस प्राधिकरण की लिखित में स्पष्ट अनुमति के साथ कर्मचारियों को बर्खास्त कर सकता है, जिसके समक्ष" विवाद से जुड़े किसी भी मामले" के संबंध में कार्यवाही लंबित है-धारा 33(2)(ख) " विवाद से जुड़े मामले" के संबंध में कर्मचारियों को बर्खास्त करने की नियोक्ता की शक्ति से संबंधित है। – वर्तमान मामले में, पहली सुलह की कार्यवाही में, कर्मचारियों की मांग

पदोन्नति के रास्ते, प्रत्येक महीने के सातवें दिन से पहले मासिक वेतन का भुगतान, पीने का पानी और सुरक्षात्मक कपड़ों की थी-दूसरी सुलह की कार्यवाही में, कर्मचारियों ने स्थायित्व की स्थिति का दावा किया था - अनुशासनात्मक जांच नियोक्ता की संपत्ति से जुड़े कर्मचारियों द्वारा किए गए कदाचार के कृत्यों के संबंध में आयोजित की गई थी – कदाचार के लिए इन बर्खास्तगी को उस विवाद से जुड़ा हुआ नहीं माना जा सकता है जो सुलह में उठाया गया था-इसलिए, औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 33(2)(ख) के प्रावधान आकर्षित होंगे-मामले के इस दृष्टिकोण में, सहायक आयुक्त का आदेश कानून के विपरीत था।

अपील का निपटान करते हुए, न्यायालय ने

अभिनिर्धारित : 1.1 धारा 33 (1) में अंतर्निहित मूल आधार यह है कि सुलह अधिकारी या बोर्ड के समक्ष सुलह कार्यवाहियों के लंबित रहने के दौरान या किसी औद्योगिक विवाद के संबंध में मध्यस्थ या श्रम न्यायालय या अधिकरण या राष्ट्रीय अधिकरण के समक्ष किसी कार्यवाहियों के लंबित रहने के दौरान, नियोक्ता को (क) कर्मचारियों की सेवा की शर्तों में परिवर्तन करने; या (ख) विवाद से जुड़े किसी मामले या कदाचार के संबंध में कर्मचारियों को बर्खास्त करने, निर्वहन करने या दंडित करने से प्रतिबंधित किया गया है, सिवाय उस प्राधिकारी की लिखित में स्पष्ट अनुमति के जिसके समक्ष कार्यवाहियां लंबित हैं। उप-धारा (1) के खंड (क) के साथ-साथ खंड (ख) दोनों के संदर्भ में महत्वपूर्ण शब्द "विवाद से जुड़े" हैं। उप-धारा (1) का खंड (क) विवाद से जुड़े किसी भी मामले के संबंध में सेवा की शर्तों में परिवर्तन से संबंधित है। खंड (ख) विवाद से जुड़े किसी भी कदाचार के लिए एक कर्मचारी के निर्वहन या सजा से संबंधित है, चाहे बर्खास्तगी के माध्यम से या अन्यथा। जहां विवाद के साथ संबंध मौजूद है, धारा 33(1) के लिए उस प्राधिकारी की लिखित में पूर्व अनुमति की आवश्यकता होती है जिसके समक्ष कार्यवाही लंबित है। [अनुच्छेद 9]

1.2 दूसरी ओर, धारा 33 (2)(i) विवाद से संबंधित किसी मामले के संबंध में सेवा की शर्तों में परिवर्तन; या (ii) दुर्व्यवहार के लिए एक कर्मचारी के निर्वहन या सजा, चाहे बर्खास्तगी के माध्यम से या अन्यथा, जो विवाद से संबंधित नहीं है, पर लागू होती है। उप-धारा (1) और उप-धारा (2) के बीच का अंतर इस बात में निहित है कि सुलह कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान नियोक्ता द्वारा प्रस्तावित कार्रवाई विवाद से संबंधित है या नहीं। क्या कार्रवाई विवाद से जुड़ी है, यह प्रत्येक मामले के तथ्यों के आधार पर निर्धारित किया जाना है। [अनुच्छेद 10]

2. जब औद्योगिक विवाद अधिनियम अधिनियमित किया गया था, तो धारा 33 ने अधिकरण और अन्य निर्दिष्ट प्राधिकरणों के समक्ष कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान एक कर्मचारी को निर्वहन, बर्खास्त करने या दंडित करने पर नियोक्ता पर प्रतिबंध लगा दिया था, सिवाय "विवाद से जुड़े कदाचार के"। 1950 के संशोधन अधिनियम 48 द्वारा, धारा 33 को प्रतिस्थापित किया गया था और न्यायालय और अन्य निर्दिष्ट प्राधिकरणों के समक्ष कार्यवाहियों के लंबित रहने के दौरान एक कर्मचारी के निर्वहन, बर्खास्तगी या सजा के खिलाफ पूर्ण प्रतिबंध लगाया गया था। कदाचार के लिए भी कार्रवाई करने के नियोक्ता के अधिकार को वापस ले लिया गया था। संसद ने उद्योग में अनुशासन की आवश्यकता को समझते हुए 1956 के अधिनियम 36 द्वारा धारा 33 को प्रतिस्थापित करके प्रावधान में संशोधन किया ताकि नियोक्ता को निर्दिष्ट शर्तों में दंडात्मक कार्रवाई करने का अधिकार बहाल किया जा सके। जहां कदाचार के लिए समाप्ति औद्योगिक विवाद से जुड़ी नहीं है, धारा 33(2)(ख) नियोक्ता के अधिकार को अनुशासनात्मक कार्रवाई शुरू करने के साथ-साथ सुरक्षा उपायों को लागू करने के लिए मान्यता देती है। इनका उद्देश्य नियोक्ता के अनुशासनात्मक अधिकार क्षेत्र को यह सुनिश्चित करने की आवश्यकता के साथ संतुलित करना है कि कर्मचारियों का कोई उत्पीड़न न हो। [अनुच्छेद 11]

3. वर्तमान मामले में, सहायक श्रम आयुक्त के आदेश में इस तथ्य पर ध्यान दिया गया है कि शुरू में कर्मचारियों द्वारा धारा 2(ट) के तहत 4 जुलाई 2002 को एक विवाद उठाया गया था। सुलह अधिकारी के कार्यालय में मांग प्राप्त हुई और सुलह की कार्यवाही जारी थी। संघ ने हड़ताल पर रहना शुरू कर दिया। एक अन्य विवाद 1 अगस्त 2002 को कारखाने में कर्मचारियों को स्थायीता देने के लिए उठाया गया था और मांग पर सुलह की कार्यवाही शुरू की गई थी। प्रबंधन ने इस आधार पर अनुशासनात्मक कार्यवाही बुलाई कि कर्मचारी नियोक्ता की संपत्ति को नुकसान पहुंचाने के कृत्यों में शामिल थे। जिस कदाचार के लिए जांच बुलाई गई थी, उसका कर्मचारियों की मांगों से कोई संबंध नहीं था। दो सुलह प्रक्रियाओं में से पहले में, कर्मचारियों की मांग पदोन्नति के रास्ते, प्रत्येक महीने के सातवें दिन से पहले मासिक वेतन का भुगतान, पीने का पानी और सुरक्षात्मक कपड़ों की थी। दूसरी सुलह कार्यवाही में, कर्मचारियों ने स्थायी स्थिति का दावा किया था। अनुशासनात्मक जांच नियोक्ता की संपत्ति से जुड़े कर्मचारियों द्वारा कथित रूप से किए गए कदाचार के कृत्यों के संबंध में की गई थी। दुराचार के लिए इन बर्खास्तगी को उस विवाद से जुड़ा हुआ नहीं माना जा सकता है जो सुलह में उठाया गया था, जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है। सहायक आयुक्त

इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि जांच प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुसार की गई थी और इस तथ्य के निष्कर्ष पर पहुंचे कि यह इंगित करने के लिए कोई सबूत नहीं था कि कुछ कर्मचारी संरक्षित कर्मचारी थे। सहायक आयुक्त ने यह भी अभिनिर्धारित किया कि 2 अगस्त 2002 को कानून और व्यवस्था की समस्या उत्पन्न हुई थी जिसके परिणामस्वरूप प्रबंधन ने अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की थी। फिर भी, सहायक श्रम आयुक्त इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि एक बार सुलह की कार्यवाही शुरू होने के बाद, धारा 33(1)(ख) के तहत पूर्व अनुमोदन आवश्यक था और इस निष्कर्ष की पुष्टि एकल न्यायाधीश और उच्च न्यायालय की खंड पीठ दोनों द्वारा की गई है। इस निष्कर्ष को दर्ज करने में, तीनों मंचों ने स्पष्ट रूप से औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 33 की उप-धारा (1) और उप-धारा (2) के बीच अंतर की दृष्टि खो दी है। एकल न्यायाधीश ने देखा कि बर्खास्तगी किसी अन्य कारण से थी, फिर भी यह अभिनिर्धारित किया कि धारा 33(1)(ख) आकर्षित थी। खंड पीठ द्वारा दिमाग का कोई स्वतंत्र अनुप्रयोग नहीं किया गया है। एक बार जब यह अभिनिर्धारित किया जाता है कि कदाचार के लिए बर्खास्तगी की कार्रवाई का संबंध उस विवाद से नहीं था जो सुलह में लंबित था, तो औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 3 (2)(ख) के उपबंध आकर्षित होंगे। इस तथ्य के बारे में कोई विवाद नहीं है कि धारा 33(2)(ख) के प्रावधानों का अनुपालन किया गया था और न ही इसके विपरीत कोई निष्कर्ष है। मामले के इस दृष्टिकोण में, सहायक आयुक्त का आदेश कानून के विपरीत था और आदेश की पुष्टि करने में एकल न्यायाधीश और खंड पीठ की ओर से त्रुटि थी। [अनुच्छेद 12,13,14]

स्ट्रॉबोर्ड मैन्युफैक्चरिंग कंपनी लिमिटेड बनाम गोविंद **[1962] पूरक 3 एससीआर 618,** जयपुर जिला सहकारी भूमि विकास बैंक लिमिटेड बनाम राम गोपाल शर्मा और अन्य **ए.आई.आर. 2002 एस.सी. 643: [2002] 1 एससीआर 284** चार्टर्ड बैंक, बॉम्बे बनाम चार्टर्ड बैंक कर्मचारी संघ **(1960) 3 एससीआर 441**; टाटा ऑयल मिल्स कंपनी लिमिटेड बनाम कर्मचारी **[1964] 7 एससीआर 555;** पी.डी शर्मा बनाम भारतीय स्टेट बैंक **[1968] 3 एससीआर 91; एयर इंडिया कॉर्पोरेशन बनाम रिबेलो (1972) 1 एससीसी 814: [1972] 3 एस.सी.आर. 606;** सुडर कार्यालय के कर्मचारी, सिन्नमारा बनाम सुडर कार्यालय का प्रबंधन **(1972) 4 एससीसी 746**; महेंद्र सिंह धंतवाल बनाम हिंदुस्तान मोटर्स लिमिटेड **(1976) 4 एससीसी 606**: **[1976] सप्ल एससीआर 635-संदर्भित किया गया।**

<u>निर्णय विधि संदर्भ</u>

[1962] अनुपूरक 3 एससीआर 618	**को संदर्भित किया गया।**	**अनुच्छेद 11**
[2002] 1 एस.सी.आर. 284	**को संदर्भित किया गया।**	**अनुच्छेद 11**
[1960] 3 एस.सी.आर. 441	**को संदर्भित किया गया।**	**अनुच्छेद 11**
[1964] 7 एस.सी.आर. 555	**को संदर्भित किया गया।**	**अनुच्छेद 11**
[1968] 3 एस.सी.आर. 91	**को संदर्भित किया गया।**	**अनुच्छेद 11**
[1972] 3 एस.सी.आर. 606	**निर्दिष्ट किया गया।**	**अनुच्छेद 11**
(1972) 4 एस.सी.सी. 746	**को संदर्भित किया गया।**	**अनुच्छेद 11**
[1976] पूरक एस.सी.आर. 635	**निर्दिष्ट किया गया।**	**अनुच्छेद 11**

सिविल अपील न्यायनिर्णयः सिविल अपील संख्या 5897/2021.

रिट अपील संख्या 1292/2013 में मद्रास उच्च न्यायालय के निर्णय और आदेश दिनांक 14.03.2018 से।

नीरज कुमार सिंह, सत्यजीत कुमार, अपीलार्थी के अभिवक्ता।

टी. हरीश कुमार, नवनीत दुगर, शुभम कोठारी, प्रत्यर्थियों के अभिवक्ता।

न्यायालय का निर्णय सुनाया गया

डॉ धनंजय वाई चंद्रचूड़, न्यायमूर्ति

1. अनुमति प्रदान की गई।

2. अपील मद्रास में उच्च न्यायालय की एक खंड पीठ के 14 मार्च 2018 के फैसले से उत्पन्न होती है। उच्च न्यायालय ने एकल न्यायाधीश के फैसले के खिलाफ प्रबंधन द्वारा दायर लेटर्स पेटेंट अपील को खारिज कर दिया। एकल न्यायाधीश ने औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947[1] की धारा 33 (2) (ख) के तहत

प्रबंधन द्वारा दायर एक आवेदन को खारिज करते हुए सहायक श्रम आयुक्त, डिंडीगुल के 31 मार्च 2003 के एक आदेश को बरकरार रखा था। प्रबंधन अपील में है।

3. अपीलनथाड एक प्रतिष्ठान था जो डिंडीगुल जिले में काम कर रहा था।अपीलार्थी द्वारा औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 33(2)(ख) के अधीन सहायक श्रम आयुक्त के समक्ष 16 नवंबर 2002 को एक आवेदन दायर किया गया था जिसमें उन इकतीस कामगारों को बर्खास्त करने के लिए अपनी कार्रवाई के अनुमोदन के लिए कहा गया था जिनके विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई थी और समाप्त की गई थी। वर्तमान अपील के प्रयोजन के लिए जिन भौतिक तथ्यों को संक्षेप में प्रस्तुत करने की आवश्यकता है, वे इस प्रकार हैं: 4 जुलाई 2002 को कर्मचारियों ने औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2(ट) के तहत एक औद्योगिक विवाद उठाया।विवाद को सुलह में ले लिया गया। जब सुलह की कार्यवाही लंबित थी, तब कर्मचारियों ने 31 जुलाई 2002 को हड़ताल पर रहना शुरू कर दिया। 1 अगस्त 2002 को कर्मचारियों द्वारा एक और विवाद उठाया गया, जिसे सुलह में ले लिया गया। प्रबंधन ने शुरू में सैंतालीस कर्मचारियों को निलंबित कर दिया। 20 अगस्त 2002 को कर्मचारियों को एक आरोप पत्र जारी किया गया था, जिसका जवाब 30 अगस्त 2002 को दिया गया था। प्रबंधन ने एक घरेलू जांच शुरू की।जाँच के समापन के बाद, 29 अक्टूबर 2002 को कामगारों को कारण बताओ नोटिस जारी किया गया था। 16 नवंबर 2002 को बर्खास्तगी का आदेश जारी किया गया था। बर्खास्तगी के आदेश के बाद, प्रबंधन ने धारा 33(2)(ख) के तहत सहायक श्रम आयुक्त के समक्ष अनुमोदन के लिए एक आवेदन दायर किया।

4. सहायक श्रम आयुक्त ने अभिनिर्धारित किया कि चूंकि 4 जुलाई 2002 को कर्मचारियों द्वारा उठाए गए विवाद के संदर्भ में सुलह की कार्यवाही लंबित थी और बाद में 1 अगस्त 2002 को, धारा 33(1)(ख) के तहत समाप्ति से पहले पूर्व अनुमोदन आवश्यक था और धारा 33(2)(ख) के अनुसरण में कदम उठाने में प्रबंधन की कार्रवाई गैरकानूनी थी। धारा 33(2)(ख) के तहत अनुमोदन के लिए आवेदन खारिज कर दिया गया था। सहायक श्रम आयुक्त के आदेश को उच्च न्यायालय के समक्ष रिट कार्यवाही में चुनौती दी गई थी। दिनांक 4 मार्च 2013 के एक निर्णय द्वारा, एकल न्यायाधीश ने अभिनिर्धारित किया कि चूंकि सुलह की कार्यवाही सुलह अधिकारी के समक्ष लंबित थी, "भले ही बर्खास्तगी आदेश किसी अन्य कारण से है", फिर भी धारा 33(1)(ख) के संदर्भ में निर्दिष्ट प्राधिकरण का पूर्व अनुमोदन आवश्यक था। एकल न्यायाधीश के

आदेश को खण्ड पीठ के समक्ष अपील में रखा गया था। खण्ड पीठ ने निर्णय की पुष्टि करते हुए, अपीलार्थी को (i) बर्खास्तगी की तारीख से अपीलार्थी की इकाई के बंद होने की तारीख तक की अवधि के लिए पिछले वेतन का 50%; (ii) बंद मुआवजा; और (**iii)** बंद होने की तारीख से गणना की गई 6% प्रति वर्ष ब्याज का भुगतान करने का निर्देश दिया। अपीलार्थी ने 8 जुलाई 2009 से अपनी इकाई को बंद कर दिया है।

4. अपीलकर्ता की ओर से उपस्थित अभिवक्ता श्री नीरज कुमार सिंह का कहना है कि सहायक श्रम आयुक्त धारा 33(1)(बी), जो पूर्व अनुमोदन की आवश्यकता को दर्शाता है, और धारा 33(2)(ख), के बीच अंतर को नोटिस करने में विफल रहे। दूसरी ओर, जिसके लिए दो शर्तों का अनुपालन आवश्यक है, अर्थात्, (i) एक महीने के वेतन का भुगतान, जो विवाद में नहीं है; और (ii) नियोक्ता द्वारा की गई कार्रवाई के अनुमोदन के लिए उस प्राधिकारी को आवेदन दाखिल करना जिसके समक्ष कार्यवाही लंबित है। अभिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि धारा 33(1)(ख) के प्रावधान तब लागू होते हैं जब प्रबंधन की कार्रवाई विवाद से जुड़े किसी कदाचार के संबंध में होती है। दूसरी ओर, जहां प्रबंधन की कार्रवाई कदाचार के लिए होती है जो विवाद से संबंधित नहीं होती है। विवाद, धारा 33(2)(ख) लागू होगी। उपरोक्त आधार पर, यह आग्रह किया गया है कि सहायक श्रम आयुक्त ने इस आधार पर अनुमोदन के लिए आवेदन को अस्वीकार करने में गलती की कि धारा 33(1)(ख) के तहत पूर्व अनुमोदन की आवश्यकता थी।

6. दूसरी ओर, प्रत्यर्थी-कर्मचारियों की ओर से पेश अभिवक्ता श्री टी. हरीश कुमार ने प्रस्तुत किया कि, इन कार्यवाहियों में चैंबर न्यायाधीश द्वारा पारित 10 फरवरी 2020 के एक आदेश द्वारा, प्रत्यर्थी संख्या 10, 22, 26 और 31 के खिलाफ अपील खारिज कर दी गई है, जिनकी कानूनी प्रतिनिधियों को रिकॉर्ड पर लाने में विफलता के लिए उच्च न्यायालय के समक्ष कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान मृत्यु हो गई थी। इसके अलावा, यह प्रस्तुत किया गया है कि कर्मचारियों ने शुरू में 4 जुलाई 2020 को एक औद्योगिक विवाद उठाया था जिसे सुलह में लिया गया था और उसके बाद, 1 अगस्त 2020 को एक और औद्योगिक विवाद उठाया गया था, जिसके संबंध में सुलह की कार्यवाही जारी थी। इसलिए, यह प्रस्तुत किया गया है कि धारा 33(1)(ख) के प्रावधानों के समग्र दृष्टिकोण पर कदाचार के लिए कर्मचारियों की समाप्ति एक ऐसा मामला है जिसे विवाद से जोड़ा जाना चाहिए। इसलिए, यह प्रस्तुत किया गया था कि धारा 33(1)(ख) के

प्रावधान आकर्षित होंगे न कि धारा 33(2)(ख) के।पूर्व अनुमोदन के अभाव में, अभिवक्ता के अनुसार, समाप्ति गैरकानूनी थी और सहायक श्रम आयुक्त आवेदन को अस्वीकार करने में सही थे।

7. प्रतिद्वंद्वी प्रस्तुतियाँ विचार के लिए आती हैं।

8. धारा 33(1) और 33(2), जिन पर वर्तमान मामले में विवाद बदल जाता है, संदर्भ की सुविधा के लिए नीचे उद्धृत किए गए हैं:

"33. कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान कुछ परिस्थितियों में सेवा की शर्तें आदि अपरिवर्तित रहेंगी –

(1) किसी औद्योगिक विवाद के संबंध में किसी सुलह अधिकारी या बोर्ड के समक्ष या किसी मध्यस्थ या श्रम न्यायालय या अधिकरण या राष्ट्रीय अधिकरण के समक्ष किसी सुलह कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान, कोई भी नियोक्ता –

(क) विवाद से संबंधित किसी मामले के संबंध में, ऐसे विवाद में संबंधित कर्मचारियों के पूर्वाग्रह के कारण, ऐसी कार्यवाही शुरू होने से ठीक पहले उन पर लागू होने वाली सेवा की शर्तें; या

(ख) विवाद, निर्वहन या दंड से संबंधित किसी भी कदाचार के लिए, चाहे बर्खास्तगी द्वारा या अन्यथा, ऐसे विवाद में संबंधित किसी भी कर्मचारी के लिए,

सिवाय उस प्राधिकारी की लिखित में व्यक्त अनुमति के जिसके समक्ष कार्यवाही लंबित है।

(2) किसी औद्योगिक विवाद के संबंध में ऐसी किसी कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान, नियोक्ता, ऐसे विवाद में संबंधित कामगार को लागू होने वाले स्थायी आदेशों के अनुसार या जहां ऐसे कोई स्थायी आदेश नहीं हैं, अनुबंध की शर्तों के अनुसार, चाहे वह व्यक्त हो या निहित, उसके और कर्मचारी के बीच –

(क) विवाद से संबंधित किसी भी मामले के संबंध में, ऐसी कार्यवाही शुरू होने से तुरंत पहले उस कर्मचारी को लागू होने वाली सेवा की शर्तों में बदलाव;

या

(ख) विवाद से संबंधित किसी भी कदाचार के लिए, या निर्वहन या सजा, चाहे बर्खास्तगी द्वारा या अन्यथा, उस कर्मचारीः

बशर्ते कि ऐसे किसी भी कर्मचारी को तब तक छुट्टी या बर्खास्त नहीं किया जाएगा, जब तक कि उसे एक महीने के लिए मजदूरी का भुगतान नहीं किया गया हो और नियोक्ता द्वारा उस प्राधिकरण को आवेदन किया गया हो जिसके समक्ष कार्यवाही नियोक्ता द्वारा की गई कार्रवाई के अनुमोदन के लिए लंबित है....

9. धारा 33 (1) में अंतर्निहित मूल आधार यह है कि सुलह अधिकारी या बोर्ड के समक्ष सुलह कार्यवाहियों के लंबित रहने के दौरान या किसी औद्योगिक विवाद के संबंध में मध्यस्थ या श्रम न्यायालय या अधिकरण या राष्ट्रीय अधिकरण के समक्ष किसी कार्यवाहियों के लंबित रहने के दौरान, नियोक्ता को (क) कर्मचारियों की सेवा की शर्तों में परिवर्तन करने; या (ख) विवाद से जुड़े किसी मामले या कदाचार के संबंध में कर्मचारियों को बर्खास्त करने, निर्वहन करने या दंडित करने से प्रतिबंधित किया गया है, सिवाय उस प्राधिकारी की लिखित में स्पष्ट अनुमति के जिसके समक्ष कार्यवाहियां लंबित हैं। उप-धारा (1) के खंड (क) के साथ-साथ खंड (ख) दोनों के संदर्भ में महत्वपूर्ण शब्द "विवाद से जुड़े" हैं। उप-धारा (1) का खंड (क) विवाद से जुड़े किसी भी मामले के संबंध में सेवा की शर्तों में परिवर्तन से संबंधित है। खंड (ख) विवाद से जुड़े किसी भी कदाचार के लिए एक कर्मचारी के निर्वहन या सजा से संबंधित है, चाहे बर्खास्तगी के माध्यम से या अन्यथा। जहां विवाद के साथ संबंध मौजूद है, धारा 33(1) के लिए उस प्राधिकारी की लिखित में पूर्व अनुमति की आवश्यकता होती है जिसके समक्ष कार्यवाही लंबित है।

10. दूसरी ओर, धारा 33(2)(i) विवाद से संबंधित किसी मामले के संबंध में सेवा की शर्तों में परिवर्तन; या (ii) दुर्व्यवहार के लिए एक कर्मचारी के निर्वहन या सजा, चाहे बर्खास्तगी के माध्यम से या अन्यथा, जो विवाद से संबंधित नहीं है, पर लागू होती है। उप-धारा (1) और उप-धारा(2) के बीच का अंतर

इस बात में निहित है कि सुलह कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान नियोक्ता द्वारा प्रस्तावित कार्रवाई विवाद से संबंधित है या नहीं। क्या कार्रवाई विवाद से जुड़ी है, यह प्रत्येक मामले के तथ्यों के आधार पर निर्धारित किया जाना है।

11. जब औद्योगिक विवाद अधिनियम अधिनियमित किया गया था, तो धारा 33 ने अधिकरण और अन्य निर्दिष्ट प्राधिकरणों के समक्ष कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान नियोक्ता द्वारा किसी कर्मचारी को निर्वहन, बर्खास्त करने या दंडित करने पर प्रतिबंध लगा दिया था, सिवाय "विवाद से जुड़े कदाचार के"। 1950 के संशोधन अधिनियम 48 द्वारा, धारा 33 को प्रतिस्थापित किया गया था और न्यायालय और अन्य निर्दिष्ट प्राधिकरणों के समक्ष कार्यवाहियों के लंबित रहने के दौरान एक कर्मचारी के निर्वहन, बर्खास्तगी या सजा के खिलाफ पूर्ण प्रतिबंध लगाया गया था। कदाचार के लिए भी कार्रवाई करने के नियोक्ता के अधिकार को वापस ले लिया गया था। संसद ने उद्योग में अनुशासन की आवश्यकता को समझते हुए 1956 के अधिनियम 36 द्वारा धारा 33 को प्रतिस्थापित करके प्रावधान में संशोधन किया ताकि नियोक्ता को निर्दिष्ट शर्तों में दंडात्मक कार्रवाई करने का अधिकार बहाल किया जा सके। विधायी परिवर्तन का प्रभाव इस न्यायालय के तीन न्यायाधीशों के **स्ट्रॉबोर्ड मैन्युफैक्चरिंग कंपनी लिमिटेड बनाम गोविंद**[2], न्यायमूर्ति के.एन. वांचू में तीन न्यायाधीशों की ओर से बोलते हुए एक फैसले में देखा गया था बेंच ने टिप्पणी कीः

> "3. तथापि, इससे पहले कि हम परन्तुक की व्याख्या की ओर मुड़ें, हम उन परिस्थितियों का उल्लेख कर सकते हैं जिनमें धारा 33 (2) अधिनियमित की गई थी। मूल रूप से अधिनियम में धारा 33(2) जैसा कोई प्रावधान नहीं था और उसमें पाया जाने वाला एकमात्र प्रावधान वर्तमान धारा 33 के अनुरूप था। (1). धारा 33 को अधिनियमित करने के पीछे का उद्देश्य जैसा कि 1956 के संशोधन से पहले था, अधिनियम द्वारा निर्धारित किसी भी प्राधिकरण के समक्ष लंबित औद्योगिक कार्यवाहियों को किसी अन्य औद्योगिक विवाद से बाधित हुए बिना शांत और शांतिपूर्ण वातावरण में जारी रखने की अनुमति देना था। इस धारा का सीधा उद्देश्य अधिकरण के समक्ष किसी भी औद्योगिक विवाद के लंबित रहने के दौरान यथासंभव यथास्थिति बनाए रखना था। लेकिन यह महसूस किया गया है कि धारा 33, जैसा कि 1956 के संशोधन से पहले थी, इतनी कठोर थी कि यह सेवा की शर्तों में कोई परिवर्तन करने या निर्वहन या बर्खास्तगी का कोई आदेश देने के नियोक्ता के अधिकार को पूरी तरह से छीन लेती थी, बिना यह भेद किए कि क्या ऐसा परिवर्तन या निर्वहन या बर्खास्तगी का ऐसा आदेश किसी औद्योगिक प्राधिकरण के समक्ष लंबित विवाद से किसी भी तरह

से जुड़ा था। इसलिए ऐसा महसूस किया गया है कि प्रावधान की कठोरता को नरम किया जाना चाहिए और नियोक्ता को सेवा की शर्तों आदि में परिवर्तन करने की अनुमति दी जानी चाहिए जो औद्योगिक अधिकरण के समक्ष लंबित विवाद से संबंधित नहीं थे। इसी कारण से यह महसूस किया गया कि किसी कर्मचारी को बर्खास्त करने या छुट्टी देने का नियोक्ता का अधिकार पूरी तरह से नहीं लिया जाना चाहिए, जहां बर्खास्तगी या छुट्टी किसी भी अधिकरण के समक्ष लंबित विवाद से असंबद्ध मामलों पर निर्भर थी। साथ ही यह महसूस किया गया है कि एक ऐसे कर्मचारी के लिए कुछ सुरक्षा उपाय प्रदान किए जाने चाहिए जिसे विवाद से असंबद्ध किसी मामले के कारण विवाद के लंबित रहने के दौरान छुट्टी प्रदान की जा सकती है या बर्खास्त किया जा सकता है। परिणामस्वरूप 1956 में धारा 33 को फिर से तैयार किया गया और इसका काफी विस्तार किया गया। यह अब पाँच उप-धाराओं में है जबकि 1956 से पहले इसमें व्यावहारिक रूप से वह शामिल था जो अब उप-धारा (1) है।

इस निर्णय की पुष्टि **जयपुर जिला सहकारी भूमि विकास बैंक लिमिटेड** बनाम **राम गोपाल शर्मा और अन्य** [3] में इस न्यायालय की एक संविधान पीठ ने भी की थी।इन प्रावधानों की व्याख्या इस न्यायालय के कई निर्णयों में की गई है जिनमें **चार्टर्ड बैंक**, **बॉम्बे** बनाम **चार्टर्ड बैंक कर्मचारी संघ** [4]**; टाटा ऑयल मिल्स कंपनी लिमिटेड** बनाम **कर्मचारी** [5]; **पीडी शर्मा** बनाम **स्टेट बैंक ऑफ इंडिया** [6] ; **एयर इंडिया कॉर्पोरेशन बनाम रिबेलो** [7]**; सुडर कार्यालय के कर्मचारी**, **सिन्नमारा** बनाम **सुडर कार्यालय का प्रबंधन** [8]**;** और **महेंद्र सिंह धंतवाल** बनाम **हिंदुस्तान मोटर्स लिमिटेड** [9] शामिल हैं। जहां कदाचार के लिए समाप्ति औद्योगिक विवाद से जुड़ी नहीं है, धारा 33(2)(ख) नियोक्ता के अधिकार को अनुशासनात्मक कार्रवाई शुरू करने के साथ-साथ सुरक्षा उपायों को लागू करने के लिए मान्यता देती है। इनका उद्देश्य नियोक्ता के अनुशासनात्मक अधिकार क्षेत्र को यह सुनिश्चित करने की आवश्यकता के साथ संतुलित करना है कि कर्मचारियों का कोई उत्पीड़न न हो।

12. वर्तमान मामले में, सहायक श्रम आयुक्त का आदेश इस तथ्य पर ध्यान देता है कि शुरू में निम्नलिखित मांगों के आधार पर धारा 2 (ट) के तहत कर्मचारियों द्वारा 4 जुलाई 2002 को एक विवाद उठाया गया थाः

"1. खराब करने वाली इकाई में वरिष्ठता पर उत्तीर्ण (एसआईसी), कर्मचारियों को साइडर और आर्य लिफ्टर के रूप में तैनात किया जाना चाहिए

2. कारखाने में काम करने वाले कर्मचारियों का मासिक वेतन महीने की 7 तारीख से पहले दिया जाना चाहिए।

3. कारखाने में काम करने वाले कर्मचारियों को स्वच्छ पेयजल दिया जाएगा

4. फैक्टरी में काम करने वाली महिला कर्मचारियों को हर साल दुर्घटना से बचाने के लिए दो सुरक्षात्मक कपड़े दिए जाने चाहिए।

13. सुलह अधिकारी के कार्यालय में मांग प्राप्त हुई और सुलह की कार्यवाही जारी थी। संघ ने हड़ताल पर रहना शुरू कर दिया। एक अन्य विवाद 1 अगस्त 2002 को कारखाने में कर्मचारियों को स्थायीता देने के लिए उठाया गया था और मांग पर सुलह की कार्यवाही शुरू की गई थी। प्रबंधन ने इस आधार पर अनुशासनात्मक कार्यवाही बुलाई कि कर्मचारी नियोक्ता की संपत्ति को नुकसान पहुंचाने के कृत्यों में शामिल थे। नियोक्ता की संपत्ति से जुड़ी बर्बरता के कृत्यों के लिए अनुशासनात्मक कार्यवाही बुलाई गई थी। जिस कदाचार के लिए जांच बुलाई गई थी, उसका कर्मचारियों की मांगों से कोई संबंध नहीं था। दो सुलह प्रक्रियाओं में से पहले में, कर्मचारियों की मांग पदोन्नति के रास्ते, प्रत्येक महीने के सातवें दिन से पहले मासिक वेतन का भुगतान, पीने का पानी और सुरक्षात्मक कपड़ों की थी। दूसरी सुलह कार्यवाही में, कर्मचारियों ने स्थायी स्थिति का दावा किया था। अनुशासनात्मक जांच नियोक्ता की संपत्ति से जुड़े कर्मचारियों द्वारा कथित रूप से किए गए कदाचार के कृत्यों के संबंध में की गई थी। दुराचार के लिए इन बर्खास्तगी को उस विवाद से जुड़ा हुआ नहीं माना जा सकता है जो सुलह में उठाया गया था, जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है। सहायक श्रम आयुक्त इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि जांच प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुसार की गई थी और इस तथ्य के निष्कर्ष पर पहुंचे कि यह इंगित करने के लिए कोई सबूत नहीं था कि कुछ कर्मचारी संरक्षित श्रमिक थे। सहायक श्रम आयुक्त ने यह भी अभिनिर्धारित किया कि 2 अगस्त 2002 को कानून और व्यवस्था की समस्या उत्पन्न हुई थी जिसके परिणामस्वरूप प्रबंधन ने अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की थी। फिर भी, सहायक श्रम आयुक्त इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि एक बार सुलह की कार्यवाही शुरू होने के बाद, धारा 33(1)(ख) के तहत पूर्व अनुमोदन आवश्यक था और इस निष्कर्ष की पुष्टि एकल न्यायाधीश और उच्च न्यायालय की खंड पीठ दोनों द्वारा की गई है। इस निष्कर्ष को दर्ज

करने में, तीनों मंचों ने स्पष्ट रूप से औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 33 की उप-धारा (1) और उप-धारा (2) के बीच अंतर की दृष्टि खो दी है। एकल न्यायाधीश ने देखा कि बर्खास्तगी किसी अन्य कारण से थी, फिर भी यह अभिनिर्धारित किया कि धारा 33(1)(ख) आकर्षित थी। खण्ड पीठ द्वारा दिमाग का कोई स्वतंत्र अनुप्रयोग नहीं किया गया है।

14. एक बार जब हम इस निष्कर्ष पर पहुंच जाते हैं कि कदाचार के लिए बर्खास्तगी की कार्रवाई उस विवाद से जुड़ी नहीं थी जो सुलह में लंबित था, तो औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 33(2)(ख) के प्रावधान आकर्षित होंगे। इस तथ्य के बारे में कोई विवाद नहीं है कि धारा 33(2)(ख) के प्रावधानों का अनुपालन किया गया था और न ही इसके विपरीत कोई निष्कर्ष है। मामले के इस दृष्टिकोण में, सहायक श्रम आयुक्त का आदेश कानून के विपरीत था और आदेश की पुष्टि करने में एकल न्यायाधीश और खंड पीठ की ओर से त्रुटि थी। तदनुसार हम अपील को स्वीकार करते हैं और मद्रास में उच्च न्यायालय की खण्ड पीठ के दिनांक 14 मार्च 2018 के विवादित निर्णय और आदेश को खारिज कर देते हैं। परिणामस्वरूप, औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 33(2)(ख) के तहत अपीलार्थी द्वारा अनुमोदन के लिए दायर आवेदन स्वीकृत हो जाएगा।

15. चूंकि चैंबर न्यायाधीश के 10 फरवरी 2020 के आदेश के अनुसरण में प्रत्यर्थी संख्या 10, 22, 26 और 31 के खिलाफ अपील खारिज कर दी गई है, इसलिए हम स्पष्ट करते हैं कि यह आदेश मृतक कर्मचारियों के कानूनी प्रतिनिधियों के अधिकार को प्रभावित नहीं करेगा। उन लाभों के लिए जो कानून के अनुसार प्रवाहित होते हैं।

16. लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं होगा।

17. लंबित आवेदन, यदि कोई हो, का निपटान कर दिया जाता है।

देविका गुजराल अपील का निपटान किया गया।

1. "औद्योगिक विवाद अधिनियम"

2. (1962) सप्लीमेंट 3 एस.सी.आर 618

3. ए.आई.आर 2002 एस.सी 643

4. (1960) 3 एससीआर 441

5. (1964) 7 एस.सी.आर 555

6. (1968) 3 एस.सी.आर 91

7. (1972) 1 एस.सी.सी 814

8. (1972) 4 एस.सी.सी 746

9. (1976) 4 एस.सी.सी 606

दिब्या कुमारी की देखरेख में, अधिवक्ता सरवजीत सिंह द्वारा अनुवादित।