[2021] 6 एस. सी. आर 503

बैंक कर्मचारी संघ

वी.

राजर्षि शाहू सरकार। सर्वेंट्स कंपनी-ऑपरेटिव बैंक लिमिटेड। , कोल्हापुर

(2021 की सिविल अपील संख्या 2328)

06 जुलाई, 2021

[रोहिंटन फाली नरीमन, के. एम. जोसेफ और

बी. आर. जी. ए. वी. ए. आई., जेजे।]

महाराष्ट्र औद्योगिक संबंध अधिनियम, 1946: एस। 38 (2) कर्मचारियों की सेवानिवृत्ति की आयु निर्धारित करने वाला स्थायी आदेश, जो सहकारी बैंक के कर्मचारियों पर लागू होता है - यू/एस आवेदन दाखिल करने के लिए पंजीकृत ट्रेड यूनियन। 38 (2) स्थायी आदेश के परिवर्तन/संशोधन के लिए-आयोजितः मूल स्थायी क्रम

जो सेवानिवृत्ति की आयु के रूप में 55 वर्ष को अनिवार्य करता था, उसे नियोक्ता और कर्मचारी दोनों की सहमति से 2004 और 2010 के निपटान के माध्यम से दो बार 58 वर्ष में बदल दिया गया था, जो औद्योगिक न्यायालय द्वारा एक निर्णय में समाप्त हुआ-निपटान को लागू करने का मंत्रिस्तरीय कर्तव्य नियोक्ता और कर्मचारी दोनों पर था

पंजीकृत ट्रेड यूनियन, जिसे नियोक्ता द्वारा शामिल किया जा सकता था और होना चाहिए था-इस प्रकार, एक पंजीकृत संघ के रूप में कोई भी तकनीकी आपत्ति जिसके पास आवेदन दायर करने का कोई अधिकार नहीं है। 38 (2) , स्वीकार नहीं किया जा सकता है-औद्योगिक न्यायालय द्वारा पारित आदेश, जो आधारित था

पंजीकृत ट्रेड यूनियन के स्थान पर, और साथ ही उच्च न्यायालय के निर्णय-लोकस स्टैंड को भी दरकिनार कर दिया गया है।

अपील को अनुमति देते हुए, न्यायालय ने

पकड़नाः यह स्पष्ट है कि मूल स्थायी आदेश, जिसमें सेवानिवृत्ति की आयु के रूप में 55 वर्ष को अनिवार्य किया गया था, को नियोक्ता और कर्मचारी दोनों की सहमति से बदलकर 58 वर्ष कर दिया गया था, न केवल एक बार, बल्कि दो बार, 2004 और 2010 के निपटानों के माध्यम से।

निपटान को लागू करना नियोक्ता और दोनों पर था कर्मचारी। ऐसा हुआ कि अपीलार्थी ने एक आवेदन दायर किया

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

श्रम आयुक्त के समक्ष। उक्त आवेदन नियोक्ता द्वारा जोड़ा जा सकता था और होना चाहिए था, और इस पृष्ठभूमि में, यह स्पष्ट है कि महाराष्ट्र औद्योगिक संबंध अधिनियम, 1946 की धारा 38 (2) के तहत आवेदन दायर करने का कोई अधिकार नहीं रखने वाले पंजीकृत संघ के रूप में कोई तकनीकी आपत्ति नहीं हो सकती है। स्वीकार कर लिया। इसलिए, औद्योगिक न्यायालय द्वारा पारित आदेश, जो केवल अपीलार्थी के अधिकार क्षेत्र पर आधारित था, को दरकिनार कर दिया जाता है और यह अभिनिर्धारित किया जाता है कि औद्योगिक न्यायालय को अपने स्वयं के निर्णय को कुछ अधिकार देने चाहिए थे और यह अभिनिर्धारित किया जाता है कि उसके समक्ष दायर की गई अपील को इस बहुत अच्छे कारण से खारिज कर दिया जाना चाहिए कि बैंक को उसके और उसके कर्मचारियों के बीच दो समझौतों (एक निर्णय में समाप्त होने वाले) के कार्यान्वयन के चरण में गंभीरता से प्रवेश करने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए, ताकि अब अपीलार्थी के अधिकार क्षेत्र पर सवाल उठाया जा सके। औद्योगिक न्यायालय के निर्णय और इसके परिणामस्वरूप, उच्च न्यायालय के निर्णय को दरकिनार कर दिया जाता है। [पैरा 8] [508-बी-एफ]

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णयः सिविल अपील सं. 2328

2021 का

2013 की रिट याचिका संख्या 6558 में बॉम्बे में उच्च न्यायालय के दिनांक 18.12.2014 के निर्णय और आदेश से।

कॉलिन गोंजाल्विस, सीनियर एड. , सुश्री जेन कॉक्स, सुश्री अपर्णा भट, सुश्री करिश्मा मारिया, अधिवक्ता। अपीलार्थी के लिए।

विनय नवारे, वरिष्ठ अधिवक्ता। , सुश्री ग्वेन कार्तिका, सुश्री आभा आर. शर्मा, अधिवक्ता। उत्तरदाता के लिए।

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था

आर. एफ. नरीमन, जे.

1. छुट्टी दे दी गई।

2. इस अपील में जो छोटा सवाल उठता है वह यह है कि क्या अपीलार्थी-पंजीकृत ट्रेड यूनियन-को आवेदन करने का अधिकार था।

महाराष्ट्र औद्योगिक संबंध अधिनियम, 1946 की धारा 38 (2) के तहत प्रत्यर्थी के कर्मचारियों पर लागू होने वाले स्थायी आदेश को संशोधित करना। इस अपील के निपटारे के लिए आवश्यक संक्षिप्त तथ्य इस प्रकार हैं:

मूल स्थायी आदेश, जिसके बारे में हम चिंतित हैं, और जिसमें बैंक के कर्मचारियों की सेवानिवृत्ति की आयु बताई गई है, में लिखा है - इस प्रकार हैः

" 22 (7) प्रत्येक कर्मचारी 55 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर सेवा से सेवानिवृत्त होगा। समय या कुल मिलाकर तीन साल इसके विवेक पर दिए जा सकते हैं।

राष्ट्रपति "।

3. प्रत्यर्थी और उसके कर्मचारियों के बीच औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 18 (1) के तहत किए गए दो समझौतों 11.01.2004 और 21.02.2010 द्वारा यह सहमति बनी थी

2004 के समझौते के खंड 16 और 2010 के समझौते के खंड 15 के अनुसार सेवानिवृत्ति की आयु अब 58 वर्ष होगी। बॉम्बे औद्योगिक संबंध अधिनियम (जैसा कि इसे तब शैलीबद्ध किया गया था) की धारा 73 ए के तहत औद्योगिक न्यायालय को एक संदर्भ दिया गया था, जिसने तब दो समझौतों के संदर्भ में एक निर्णय दिया था। यह पुरस्कार दिनांकित 10.03.2010 था। हालाँकि, जब यह बताया गया कि दो समझौतों को लागू करने के लिए स्थायी आदेश 22 (7) को संशोधित करने में महाराष्ट्र औद्योगिक संबंध अधिनियम के तहत औपचारिकताओं को पूरा करने की आवश्यकता है।

एक पुरस्कार में समाप्त, अपीलार्थी-पंजीकृत संघ-ने धारा के तहत दिनांक 26.04.2011 पर कर्मचारियों की ओर से एक आवेदन दायर किया 38 (2) उक्त अधिनियम का। विभिन्न अन्य संघों द्वारा दिनांकित 04.09.2012 के सहमति पत्र के साथ, आवेदन पर अतिरिक्त श्रम आयुक्त द्वारा सुनवाई की गई। अतिरिक्त श्रम आयुक्त ने अपने दिनांकित 25.10.2012 के आदेश को इस प्रकार दर्ज कियाः

" जैसा कि उक्त बैंक के कर्मचारी अन्य विभिन्न स्थानीय क्षेत्रों में भी कार्यरत हैं। तासगांव, कवाठे महांकाल, खानपुर, अटपाड़ी, जाठ, शिराला, वालवा, मिरज, पलुस, काडेगांव तालुक और उनका प्रतिनिधित्व कोल्हापुर द्वारा किया जाता है।

जिला बैंक कर्मचारी संघ, कोल्हापुर

उपरोक्त स्थानीय क्षेत्रों के लिए बैंकिंग उद्योग के लिए प्रतिनिधि और अनुमोदित संघ, उक्त संघ के विचार धारा के प्रावधानों के अनुसार प्राप्त किए गए थे। 39 (1) बॉम्बे संबंध अधिनियम, 1946। उक्त संघ ने अपने दिनांक 04/09/2012 के पत्र में बताया कि उन्हें उक्त स्थायी आदेश में परिवर्तन के निपटारे के मामले में कोई आपत्ति नहीं है।

अधिनियम की धारा 39 (1) के प्रावधानों के अनुसार, उक्त बैंक के प्रबंधन से प्रस्तावित परिवर्तन के संबंध में अपनी बात रखने का अनुरोध किया गया था। बैंक द्वारा

उनका संचार डी. टी. 19/03/2012 उन्हें सूचित किया संघ के प्रस्तावित परिवर्तन पर विभिन्न आपत्तियाँ, लेकिन बैंक का प्रबंधन इस तथ्य का खंडन नहीं कर सका कि [2021] 6 एस. सी. आर.

उन्होंने 11/01/2004 और 21/02/2010 को दो समझौते किए हैं जिसमें प्रबंधन बैंक ने व्यवस्था में बदलाव करने पर सहमति व्यक्त की है।

उनके कर्मचारियों की सेवानिवृत्ति की आयु 55 से 58 तक।

दोनों पक्षों के रूप में अर्थात् कर्मचारियों को उनके माध्यम से

प्रतिनिधि संघों और उक्त बैंक के प्रबंधन ने भी पहले ही पारस्परिक रूप से समझौते कर लिए हैं

सेवानिवृत्ति की आयु में परिवर्तन, मुझे स्थायी आदेश खंड संख्या 22 (7) में परिवर्तन करने में कोई कठिनाई नहीं मिलती है जो

नीचे पढ़ेः

स्थायी आदेश संख्या 22 (7)-प्रत्येक कर्मचारी सेवानिवृत्त होगा।

58 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर सेवा। विस्तार नहीं

एक बार में एक वर्ष या कुल मिलाकर तीन वर्ष से अधिक हो सकता है

राष्ट्रपति के विवेक पर दिया गया "।

4. हालांकि, नवंबर 2012 में बैंक द्वारा एक अपील दायर की गई थी।

उक्त आदेश के विरुद्ध, जिसमें अनिवार्य रूप से एक बिंदु उठाया गया था, जो यह था कि महाराष्ट्र औद्योगिक संबंध अधिनियम की धारा 38 (2) के तहत, केवल एक कर्मचारी, जैसा कि उक्त अधिनियम के तहत परिभाषित किया गया है, श्रम आयुक्त के पास एक स्थायी आदेश में बदलाव के लिए आवेदन कर सकता है और

पंजीकृत संघ, जिसे अलग से परिभाषित किया गया है, इसलिए ऐसा करने का कोई अधिकार नहीं होगा। इस अपील को औद्योगिक न्यायालय द्वारा उक्त अधिनियम के प्रावधानों के संदर्भ में अनुमति दी गई थी कि अपीलार्थी

संघ को महाराष्ट्र औद्योगिक संबंध अधिनियम की धारा 38 (2) के तहत श्रम आयुक्त से संपर्क करने का कोई अधिकार नहीं होगा, क्योंकि केवल उक्त अधिनियम के तहत परिभाषित एक कर्मचारी को ही ऐसा करने की अनुमति होगी। इसके अलावा, औद्योगिक न्यायालय इस तथ्य से परेशान था कि उसके आदेश से बैंक को उन दो समझौतों को वापस लेने की अनुमति दी जाएगी जिनमें प्रवेश किया गया था, अदालत की अंतरात्मा ने इस प्रकार कहाः

" 10) इसमें कोई संदेह नहीं है कि अपीलकर्ता बैंक ने विपक्षी संघ के साथ एक समझौते को लागू किया था और उक्त समझौते में सेवानिवृत्ति की आयु को 55 वर्ष से बदलकर 58 वर्ष करने का निर्णय लिया गया था। लेकिन, अपीलकर्ता बैंक ने धारा 38 (2) के तहत एक आवेदन दायर करके अपने स्थायी आदेशों में बदलाव किया है।

बॉम्बे औद्योगिक संबंध अधिनियम, 1946। इस कृत्य को अपीलकर्ता बैंक अपने कर्मचारियों के प्रति बैंक के रवैये को दर्शाता है। इसके विपरीत, यह अपीलार्थी बैंक के लिए था कि वह अपने कर्मचारियों की सेवानिवृत्ति की आयु को 55 से 58 वर्ष में बदलने के लिए उक्त अधिनियम की धारा 38 (2) के तहत एक आवेदन दायर करके एक आदर्श नियोक्ता बने और ऐसा नहीं किया जाता है।

निर्विवाद रूप से, समझौते में सेवानिवृत्ति की आयु में परिवर्तन के बारे में कहा गया है जिसका अर्थ यह नहीं है कि कानून ने संघ को बॉम्बे औद्योगिक संबंध अधिनियम, 1946 की धारा 38 (2) के तहत आवेदन दायर करने का अधिकार दिया है। ”

उक्त अधिनियम के अनुसार, यह पाया गया कि औद्योगिक न्यायालय के आदेश में हस्तक्षेप नहीं किया जा सकता था और इसके परिणामस्वरूप रिट याचिका खारिज कर दी गई थी। 6. अपीलार्थी की ओर से पेश हुए विद्वान वरिष्ठ वकील श्री कॉलिन गोंजाल्विस ने हमें अधिनियम के प्रावधानों के बारे में विस्तार से बताया है और तर्क दिया है कि गुण-दोष के आधार पर, उनके मुवक्किल का निश्चित रूप से अधिकार होगा, विशेष रूप से उक्त अधिनियम की धारा 27 ए को देखते हुए, जिसे विवादित निर्णय द्वारा अपने सही परिप्रेक्ष्य में नहीं देखा गया है। किसी भी मामले में

उन्होंने कहा कि एक समझौते के लिए एक पक्ष को अनुमति देना बेतुका होगा, जो वास्तव में, उपरोक्त समझौते की पुष्टि करता है, मंत्रिस्तरीय कार्यान्वयन के एक चरण में उससे पुनर्स्थापित करने के लिए। इसलिए उन्होंने कहा कि अतिरिक्त श्रम आयुक्त के आदेश के खिलाफ औद्योगिक न्यायाधिकरण में की गई अपील होनी चाहिए थी इस आधार पर खारिज कर दिया गया कि चूंकि नियोक्ता या कर्मचारी, या दोनों, दो समझौतों को लागू करने के लिए श्रम आयुक्त के पास जा सकते थे, इसलिए यह नियोक्ता के मुंह में नहीं होगा कि वह अब मुड़ें और तकनीकी याचिका पर विचार करें जब नियोक्ता स्वयं श्रम से संपर्क कर सकता था और करना चाहिए था।

धारा 38 के तहत आयुक्त दोनों समझौतों को लागू करने के लिए पक्षों के बीच गंभीरता से पहुंचे।

7. एस. बैंक की ओर से पेश हुए विद्वान वरिष्ठ वकील विनय नवारे ने बॉम्बे उच्च न्यायालय के फैसले का समर्थन किया और

अधिनियम के प्रावधानों और स्थायी आदेशों के माध्यम से हमें बहुत विस्तार से बताया। उनके अनुसार, एक बार जब यह देखा जाता है कि 'कर्मचारी' और 'प्रतिनिधि संघ' की परिभाषा अलग है, और एक बार यह भी देखा जाता है कि अधिनियम के विभिन्न अन्य प्रावधानों के तहत, विशेष रूप से धारा 42 के तहत, एक 'कर्मचारी' और एक 'प्रतिनिधि संघ' दोनों को संदर्भित किया गया है।

अलग से, धारा 38 के विपरीत, जो केवल एक कर्मचारी की बात करता है, जाहिर है कि एक प्रतिनिधि संघ के पास प्रस्ताव लाने का कोई अधिकार नहीं होगा।

धारा 38 के तहत आवेदन और अपील के तहत निर्णय को बिल्कुल भी बाधित नहीं किया जाना चाहिए। हालाँकि, वह एक निवेदन करते हैं कि यदि यह न्यायालय उनकी प्रस्तुति को स्वीकार नहीं करता है, तो मामले को [2021] 6 एस. सी. आर. के बाद गुण-दोष पर पुनर्विचार के लिए श्रम आयुक्त के पास वापस भेजा जा सकता है।

एक या अधिक कर्मचारियों को जोड़ना, ताकि ली गई तकनीकी आपत्ति का ध्यान रखा जा सके।

8. पक्षकारों की ओर से उपस्थित दोनों विद्वान वरिष्ठ वकीलों को विस्तार से सुनने के बाद, हम विवादित फैसले को बाधित करने का प्रस्ताव नहीं करते हैं

गुणों पर। इस मामले के तथ्यों को ध्यान में रखते हुए, यह स्पष्ट है कि मूल स्थायी आदेश, जिसमें सेवानिवृत्ति की आयु के रूप में 55 वर्ष को अनिवार्य किया गया था, को नियोक्ता और कर्मचारी दोनों की सहमति से 58 वर्ष में बदल दिया गया था, न केवल एक बार, बल्कि दो बार, 2004 और 2010 के निपटान के माध्यम से, जिसे औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 18 (1) के तहत गंभीरता से दर्ज किया गया था। इतना ही नहीं, इन बस्तियों को 10 मार्च, 2010 को औद्योगिक न्यायालय के एक निर्णय द्वारा भी पवित्र किया गया था। अंततः, जैसा कि सही तर्क दिया गया है श्री गोंजाल्विस के अनुसार, समझौते को लागू करने का मंत्रिस्तरीय कर्तव्य नियोक्ता और कर्मचारी दोनों पर था। ऐसा हुआ कि अपीलार्थी ने श्रम आयुक्त के समक्ष एक आवेदन प्रस्तुत किया। उक्त आवेदन नियोक्ता द्वारा जोड़ा जा सकता था और होना चाहिए था, और इस पृष्ठभूमि में, यह स्पष्ट होगा कि किसी पंजीकृत संघ के बारे में कोई तकनीकी आपत्ति जिसे उक्त अधिनियम की धारा 38 (2) के तहत आवेदन दायर करने का कोई अधिकार नहीं है, स्वीकार नहीं किया जा सकता है। इसलिए, हम औद्योगिक न्यायालय द्वारा पारित उस आदेश को, जो केवल अपीलार्थी के अधिकार क्षेत्र पर आधारित था, रद्द करते हैं और यह मानते हैं कि औद्योगिक न्यायालय को अपने स्वयं के निर्णय के अनुच्छेद 10 को कुछ अधिकार देने चाहिए थे और यह अभिनिर्धारित करते हैं कि उसके समक्ष दायर की गई अपील को बहुत अच्छे कारण से खारिज कर दिया जाना चाहिए कि बैंक को उसके और उसके कर्मचारियों के बीच दो समझौतों (एक निर्णय में समाप्त होने वाले) के कार्यान्वयन के चरण में अनुमति नहीं दी जानी चाहिए, ताकि अब अपीलार्थी के अधिकार क्षेत्र पर सवाल उठाया जा सके। इस संकीर्ण आधार पर, इसलिए, इस अपील की अनुमति दी जाती है और औद्योगिक न्यायालय का निर्णय दिनांकित है।

14 मार्च, 2013 और इसके परिणामस्वरूप, उच्च न्यायालय के फैसले को दरकिनार कर दिया गया है। हम दोहराते हैं कि हम किसी भी तरह से परेशान नहीं कर रहे हैं।

गुण-दोष पर उच्च न्यायालय का निर्णय, उसके द्वारा तय किए गए कानून के प्रश्न को खुला छोड़ता है। इस निर्णय के परिणामस्वरूप, प्रतिवादी के कर्मचारियों को आज से छह महीने की अवधि के भीतर सभी परिणामी लाभ दिए जाने चाहिए।

लंबित अंतर्वर्ती आवेदन (ओं), यदि कोई हो, का निपटारा किया जाता है।

अपील की अनुमति दी गई।

निधि जैन