

मुकदमों का विवरण

हिन्द फिल्टर्स लिमिटेड और ए. एन. आर. बनाम

हाथ फ़िल्टर कर्मचारियों का संघ और ए. एन. आर. (2012 की सिविल अपील सं. 8801)

अगस्त 17, 2023

[हिमा कोहली और राजेश बिंदल, जे. जे.] हेडनोट्स

विचार के लिए विषय: अपीलार्थियों-प्रबंधन द्वारा लिया गया रुख यह था कि इसकी स्थापना में 100 से अधिक कर्मचारी थे, इसलिए, श्रम न्यायालय को विवाद का संदर्भ अधिकार क्षेत्र के बिना था और परिणामस्वरूप, श्रम न्यायालय द्वारा पारित कोई भी निर्णय पोषणीय नहीं था, चाहे अपीलार्थियों-प्रबंधन द्वारा लिया गया रुख न्यायसंगत हो।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, **1947**-इससे पहले, उच्च न्यायालय ने तथ्यात्मक त्रुटि में सुधार के लिए स्वतंत्रता प्रदान की थी ताकि यह साबित किया जा सके कि **100** से अधिक कर्मचारी थे और अपीलकर्ता दस्तावेजों को रिकॉर्ड पर रख सकता था-इसके अनुसार, श्रम न्यायालय ने दिनांकित आदेश द्वारा दस्तावेज जमा करने के लिए अपीलकर्ता के आवेदन को अनुज्ञात किया-उत्तरदाताओं-श्रमिकों द्वारा उठाई गई आपत्ति को आदेश द्वारा खारिज कर दिया गया था और अपीलकर्ताओं द्वारा आधिकारिक गवाहों को बुलाने के आवेदन को अनुमति दी गई थी-उत्तरदाताओं-श्रमिकों द्वारा लिखित याचिका-उच्च न्यायालय ने श्रम न्यायालय द्वारा पारित उक्त तीन आदेशों (**30.06.2010, 12.08.2010** और **06.10.2010**) को खारिज कर दिया-स्वामित्व:

आयोजित किया गया: चूंकि प्रतिष्ठान में नियोजित श्रमिकों की संख्या का मामले से निपटने के लिए श्रम न्यायालय या औद्योगिक न्यायाधिकरण के अधिकार क्षेत्र से सीधा संबंध है, इसलिए अपीलकर्ताओं द्वारा रिकॉर्ड पर रखी गई सामग्री का उल्लेख करना उचित होगा-प्रबंधन श्रम न्यायालय के समक्ष, अपीलकर्ताओं के नेतृत्व में पहले की रिट याचिका के बाद-प्रबंधन को प्रबंधन को तथ्यात्मक त्रुटि में सुधार के लिए आगे बढ़ने की स्वतंत्रता के साथ निपटाया गया था-दस्तावेजों के अवलोकन से प्रथम दृष्टया पता चलता है कि 100 से अधिक श्रमिकों को अपीलकर्ताओं द्वारा नियोजित किया गया था-प्रबंधन 1999-2000 से 2009-2010-एक आवेदन उत्तरदाताओं के नेतृत्व में किया गया था-425

अपीलकर्ता-प्रबंधन के साथ कुछ मांगों को उठाने वाले कर्मचारी-यह इस आधार पर था कि श्रम आयुक्त द्वारा श्रम न्यायालय को संदर्भ दिया गया था-यह दिखाने वाला रिकॉर्ड कि अपीलकर्ता-प्रबंधन 100 से अधिक श्रमिकों को नियुक्त कर रहा था, उपलब्ध था और श्रम आयुक्त के समक्ष पिछली कार्यवाही का भी एक हिस्सा था-तथ्यों पर, मामले की श्रम न्यायालय द्वारा फिर से जांच की जानी चाहिए, क्योंकि रिकॉर्ड आक्षेपित जाने की अनुमति दी गई सामग्री मामले को न्यायनिर्णित करने के लिए श्रम न्यायालय के अधिकार क्षेत्र को निर्धारित करने में मामले की जड़ तक जाएगी-इस प्रकार, मामला श्रम न्यायालय को वापस भेज दिया जाता है और अपीलकर्ता-प्रबंधन को यह साबित करने के लिए साक्ष्य देने की अनुमति दी जाती है कि वे 100 से अधिक श्रमिकों को नियुक्त कर रहे थे[पारस 16,17,20,22,23]

औद्योगिक विवाद अधिनियम, **1947**-क्या किसी मामले को नए सिरे से निर्णय के लिए श्रम न्यायालय को वापस भेजा जा सकता है:

आयोजित किया गया:उच्चतम न्यायालय द्वारा संतोष बंसी महाजन के मामले में उक्त दस्तावेज को श्रम न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत करने की स्वतंत्रता दी गई थी और मामले को नए सिरे से निर्णय लेने के लिए श्रम न्यायालय को वापस भेज दिया गया था।[पैरा 21]

शहरों और
अन्य संदर्भों
की सूची

संतोष बंसी महाजन बनाम राज्य औद्योगिक न्यायालय , मध्य प्रदेश और अन्य, (1984) सपा.एस. सी. सी. 193; बूंदी जिला पेट्रोल पंप डीलर्स एसोसिएशन, बूंदी बनाम संयोग बूंदी जिला पेट्रोल मजदूर संघ (बी. एम. एस.),

(2019) 5 एससीसी 337:[2019] 2 एस. सी. आर. 717-संदर्भित।

अन्य मामलों के विवरणों में आयातित आदेश और आवेदन आक्षेपित हैं

सिविल अपीलीय अधिकारिता 2012 की सिविल अपील No.8801।मध्य प्रदेश उच्च न्यायालय के 11.05.2011 दिनांकित निर्णय और आदेश से, 2011 के WP No.824 में इंदौर की जबलपुर पीठ।

रूप:

एस. हरिहरन, विकास सिंह, अधिवक्ता।अपीलार्थियों के लिए।

सुनील कुमार जैन, सुश्री राशिका स्वरूप, सनी चौधरी, संदीप शर्मा, करण बिश्रोई, अधिवक्ता।उत्तरदाताओं के लिए।

426 सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2023] 14 एस. सी. आर.

सर्वोच्च
न्यायालय
का
निर्णय/आदेश
निर्णय

राजेश बिंदल, जे।

1. भारत के संविधान के अनुच्छेद 227 के अंतर्गत रिट याचिका 3 में उच्च न्यायालय 2 द्वारा पारित आदेश 1 के खिलाफ व्यथित, प्रबंधन अपील में इस न्यायालय के समक्ष है। श्रम न्यायालय 5 द्वारा पारित उपरोक्त आदेश 1, तीन आदेश 4 को श्रम न्यायालय को एक निर्देश के साथ दरकिनार कर दिया गया था कि अपीलार्थी-प्रबंधन को आदेश में तथ्यात्मक त्रुटियों के सुधार के संबंध में केवल स्वतंत्रता का प्रयोग करने की अनुमति दी जाए।

तथ्य

2. मामले के तथ्य, जैसा कि रिकॉर्ड से स्पष्ट है, यह है कि अपीलकर्ता-प्रबंधन ने आई. डी. अधिनियम 6 की धारा 25-एन के अंतर्गत एक आवेदन दायर किया जिसमें डब्ल्यू. ई. एफ. 01.12.2000 के 45 कर्मचारियों की छंटनी की अनुमति मांगी गई थी। हालाँकि, दिनांक 16.10.2000 के आदेश के अनुसार, श्रम आयुक्त द्वारा अनुमति को अस्वीकार कर दिया गया था और अपीलकर्ता-प्रबंधन के नेतृत्व में आवेदन को खारिज कर दिया गया था। इसके बाद, श्रमिकों ने वेतन और अन्य सुविधाओं में वृद्धि की मांग करते हुए आई. डी. 1 पर कुछ मांगें उठाईं। श्रम आयुक्त ने दिनांक 07.08.2002 के आदेश के माध्यम से विवाद को श्रम न्यायालय को भेज दिया। दावा वक्तव्य का नेतृत्व श्रम न्यायालय के समक्ष प्रत्यर्थियों-श्रमिकों द्वारा किया गया था, जिसका जवाब अपीलार्थी-प्रबंधन के नेतृत्व में दिया गया था। अंत में, मामले का फैसला किया गया। उत्तरदाताओं-श्रमिकों द्वारा किए गए दावे को श्रम न्यायालय द्वारा दिनांक 10.02.2006 के पुरस्कार के माध्यम से स्वीकार कर लिया गया था।¹ उपरोक्त पुरस्कार को चुनौती देते हुए, अपीलकर्ता-प्रबंधन आयोग ने उच्च न्यायालय 2 के समक्ष एक रिट याचिका 7 का नेतृत्व किया। एक अंतरिम उपाय के रूप में, उच्च न्यायालय ने नोटिस जारी करते हुए, श्रम न्यायालय के दिनांक 10.02.2006 के आक्षेपित पुरस्कार के संचालन पर रोक लगा दी। अपीलार्थियों द्वारा उठाई गई याचिका -

1 दिनांकित 11.05.2011।

2 इंदौर में मध्य प्रदेश का उच्च न्यायालय। 3 2011 का डब्ल्यूपी (सी) सं. 824।

4 दिनांकित 30.06.2010, 12.08.2010 और 06.10.2010 श्रम न्यायालय द्वारा पारित। 5 श्रम न्यायालय, देवास, मध्य प्रदेश।

6 औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 ('आईडी अधिनियम')।

7 इंदौर में मध्य प्रदेश उच्च न्यायालय के समक्ष 2006 का डब्ल्यू. पी. No.2375 (एस)।

हिन्द फिल्टर्स लिमिटेड और ए. एन. आर. बनाम हाथ फ़िल्टर कर्मचारियों का संघ और ए. एन. आर. [राजेश बिंदल, जे.] 428

उच्च न्यायालय के समक्ष प्रबंधन यह था कि अपीलार्थियों के कारखाने में 100 से अधिक कर्मचारी होने के कारण, आई. डी. अधिनियम 6 की धारा 10 के अंतर्गत श्रम आयुक्त द्वारा केवल औद्योगिक न्यायाधिकरण को निर्देश दिया जाना चाहिए था। दिनांक 06.01.2010 के आदेश के माध्यम से, उच्च न्यायालय ने अपीलकर्ता-प्रबंधन के नेतृत्व में रिट याचिका को स्वीकार कर लिया। प्रार्थना की गई थी कि अदालत के संदर्भ में एक क्षेत्राधिकार त्रुटि होने के कारण, जिसके लिए संदर्भ दिया जा सकता है, क्योंकि अपीलकर्ता-प्रबंधन में 100 से अधिक कर्मचारी थे, अपीलकर्ताओं को तथ्यात्मक त्रुटि के सुधार के लिए एक उपयुक्त आवेदन के माध्यम से श्रम न्यायालय का दरवाजा खटखटाने की स्वतंत्रता दी जाए। प्रत्यर्थी संख्या 1 ने उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेश से व्यथित होकर उच्च न्यायालय के समक्ष समीक्षा याचिका 8 का नेतृत्व किया। हालाँकि, इसे उच्च न्यायालय द्वारा 12.03.2010 दिनांकित आदेश के माध्यम से खारिज कर दिया गया था।

2.2 अपीलकर्ता-प्रबंधन आयोग ने दस्तावेजों को जोड़ने में तथ्यात्मक त्रुटि को सुधारने के लिए श्रम न्यायालय के समक्ष एक आवेदन का नेतृत्व किया, जिससे पता चलता है कि कर्मचारी राज्य बीमा निगम और जीवन बीमा निगम आदि के साथ किए गए रिटर्न में भी 100 से अधिक श्रमिकों को अपीलकर्ता-प्रबंधन के साथ नियोजित दिखाया गया था। त्रुटि के सुधार के लिए आवेदन के साथ-साथ अपीलकर्ता-प्रबंधन द्वारा रिकॉर्ड पर रखे गए दस्तावेजों पर आपत्ति जताते हुए, आवेदन का जवाब उत्तरदाता-कर्मचारियों द्वारा दिया गया था। श्रम न्यायालय ने उत्तरदाताओं-श्रमिकों द्वारा उठाई गई आपत्तियों से निपटने के लिए दिनांक 1 के आदेश के माध्यम से आवेदन में नोटिस जारी किया और अपीलकर्ता-प्रबंधन को अपने दावे के समर्थन में दस्तावेजों को दर्ज करने की अनुज्ञात।

2.3 पुनः, श्रम न्यायालय के समक्ष आवेदन की रखरखाव के संबंध में उत्तरदाताओं-श्रमिकों द्वारा आपत्ति जताई गई थी। हालाँकि, इसे 12.08.2010 के आदेश के माध्यम से भी अस्वीकार कर दिया गया था। इसके बाद, आधिकारिक अभिलेख और गवाहों को बुलाने के लिए अपीलकर्ता-प्रबंधन के नेतृत्व में एक आवेदन दायर किया गया था। श्रम न्यायालय द्वारा दिनांक 06.10.2010 के आदेश के माध्यम से इसकी अनुज्ञात गई थी। उस स्तर पर, गवाहों को बुलाने के लिए उत्तरदाताओं-श्रमिकों द्वारा उठाई गई आपत्ति को खारिज कर दिया गया था क्योंकि उनके पास उनसे जिरह करने का स्पष्ट अवसर होगा।

2.4 इससे व्यथित होकर, उत्तरदाताओं-श्रमिकों ने श्रम न्यायालय के उपरोक्त तीन आदेशों को उच्च न्यायालय के समक्ष चुनौती दी

8 2010 की याचिका No.46 की समीक्षा करें।

[2023] 14 एस सी आर।

भारत के संविधान के अनुच्छेद 227 के अंतर्गत एक रिट याचिका। उच्च न्यायालय द्वारा उसमें पारित आदेश को वर्तमान अपील में चुनौती दी गई है।

दलीलें

3. अपीलार्थी-प्रबंधन के विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि अपीलार्थी द्वारा श्रम न्यायालय के समक्ष संदर्भ की स्थिरता के संबंध में प्रारंभिक आपत्ति उठाई गई थी क्योंकि अपीलार्थी-प्रबंधन ने 100 से अधिक श्रमिकों को नियुक्त किया था। आई. डी. अधिनियम की धारा 10 को ध्यान में रखते हुए, ऐसे मामलों में जहां आई. डी. अधिनियम की तीसरी अनुसूची में दिए गए वेतन और भत्तों के संबंध में दावा किया जाता है, एक ऐसे प्रतिष्ठान के संदर्भ में जहां 100 से अधिक कर्मचारी कार्यरत हैं, विवाद का संदर्भ औद्योगिक न्यायाधिकरण को दिया जाना चाहिए। हाथ में मामले में, इस तथ्य को नजरअंदाज करते हुए, श्रम आयुक्त ने श्रम न्यायालय को विवाद का संदर्भ दिया। श्रम न्यायालय ने दावों पर निर्णय देते समय प्रत्यर्थियों-श्रमिकों के प्रतिनिधि की ओर से इस स्वीकारोक्ति को नजरअंदाज कर दिया कि अपीलकर्ता-प्रबंधन के साथ 100 से अधिक कर्मचारी कार्यरत थे। अपीलकर्ता-प्रबंधन ने यह स्थापित करने के लिए उच्च न्यायालय के समक्ष सामग्री प्रस्तुत की थी कि प्रतिष्ठान में 100 से अधिक कर्मचारी थे, जो कर्मचारी राज्य बीमा निगम और जीवन बीमा निगम से प्रमाण पत्र के रूप में थे, जिनसे अपीलकर्ता-प्रबंधन ने अपने कर्मचारियों के लिए एक समूह उपदान नीति ली थी। हालांकि श्रम न्यायालय के समक्ष प्रमुख साक्ष्य में कुछ चूक थी, लेकिन यह इस तथ्य के कारण था कि उनकी जिरह में, उत्तरदाताओं-श्रमिकों के प्रतिनिधि ने स्वीकार किया था कि प्रतिष्ठान में 100 से अधिक श्रमिक कार्यरत थे।

3.1 उन्होंने आगे कहा कि चूंकि यह मामले का निर्णय लेने के लिए श्रम न्यायालय के अधिकार क्षेत्र का मुद्दा था, इसलिए उच्च न्यायालय ने अपीलकर्ता-प्रबंधन को त्रुटि में सुधार के लिए श्रम न्यायालय का रुख करने की स्वतंत्रता दी थी। उत्तरदाता-श्रमिकों के नेतृत्व में समीक्षा याचिका 8 एफ. आई. को उच्च न्यायालय द्वारा खारिज कर दिया गया था। यहां तक कि श्रम न्यायालय के समक्ष उत्तरदाताओं-श्रमिकों द्वारा उठाई गई आपत्तियों को भी खारिज कर दिया गया था, जबकि यह देखते हुए कि श्रमिकों को गवाहों से जिरह करने का पूरा अवसर मिलेगा, अपीलकर्ता-प्रबंधन द्वारा यह स्थापित करने के लिए बुलाया जा रहा था कि प्रतिष्ठान में 100 से अधिक कर्मचारी कार्यरत थे। सबूत निर्णायक था क्योंकि यह कर्मचारी राज्य बीमा निगम 429 से आना था।

हिन्द फिल्टर्स लिमिटेड और ए. एन. आर. बनाम हाथ फ़िल्टर कर्मचारियों का संघ और ए. एन. आर. [राजेश बिंदल, जे.] 430

और जीवन बीमा निगम। हालाँकि, जब उत्तरदाताओं-श्रमिकों ने उच्च न्यायालय के समक्ष उपरोक्त आदेशों को चुनौती दी, तो उत्तरदाताओं की याचिका स्वीकार कर ली गई। यह देखा गया कि अपीलकर्ता-प्रबंधन श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज किए गए निर्णय को बाधित करने के लिए साक्ष्य का नेतृत्व करने का हकदार नहीं होगा क्योंकि अपीलकर्ताओं को स्वतंत्रता केवल तथ्यात्मक त्रुटि के सुधार के लिए दी गई थी और यह नियम 9 के नियम 28 या संहिता 10 की धारा 152 के संदर्भ में सीमित होगा। तर्क यह था कि इस तरह के आदेश पर गुण-दोष के आधार पर हमला नहीं किया गया था।

3.2 निवेदन यह है कि अपीलकर्ता-प्रबंधन द्वारा प्रस्तुत किए जाने के लिए मांगे गए दस्तावेज मामले के न्यायनिर्णयन के लिए श्रम न्यायालय के अधिकार क्षेत्र के प्रश्न पर मामले की जड़ तक जाते हैं। जब इन्हें अपीलकर्ता-प्रबंधन द्वारा उच्च न्यायालय के समक्ष श्रम न्यायालय के दिनांक 1 के निर्णय को चुनौती देते हुए रखा गया था, जो प्रथम दृष्टया तर्क से संतुष्ट था, तो तथ्यात्मक त्रुटि के सुधार के लिए श्रम न्यायालय के समक्ष आवेदन करने की स्वतंत्रता दी गई थी। यदि तथ्यात्मक त्रुटि के सुधार के लिए कुछ साक्ष्य की आवश्यकता होती है, तो इसकी अनुमति दी जाएगी।

3.3. इन तर्कों के समर्थन में कि न्यायालय मामले को श्रम न्यायालय में भेज सकती है, इस न्यायालय के फैसलों पर भरोसा किया गया था

संतोष बंसी महाजन बनाम राज्य औद्योगिक न्यायालय, मध्य प्रदेश और अन्य, **(1984)** सपा.एस. सी. सी. **193** और बूंदी जिला पेट्रोल पंप डीलर्स एसोसिएशन, बूंदी बनाम संयोगक बूंदी जिला पेट्रोल मजदूर संघ (बी. एम. एस.), **(2019) 5 एस. सी. सी. 337।**

4. दूसरी ओर, उत्तरदाताओं के विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि लगभग दो दशकों के बाद, पूरे मुद्दे को फिर से खोलने में बहुत देर हो चुकी है। यह संदर्भ श्रम न्यायालय को 07.08.2002 पर दिया गया था। कई कर्मचारी पहले ही सेवानिवृत्त हो चुके हैं और कुछ की मृत्यु भी हो चुकी है। अपीलकर्ता-प्रबंधन द्वारा जो भी साक्ष्य दिया गया था, उसके आधार पर, निर्णय दर्ज किया गया था कि अपीलकर्ता-प्रबंधन ने 100 से अधिक श्रमिकों को नियुक्त नहीं किया था और श्रम न्यायालय के पास निर्दिष्ट प्रश्नों से निपटने का अधिकार क्षेत्र था। केवल श्रम न्यायालय के समक्ष उपस्थित होने वाले उत्तरदाताओं-श्रमिकों के प्रतिनिधियों में से एक द्वारा स्वीकार नहीं किया जाएगा।

9 औद्योगिक विवाद (केंद्रीय) नियम, 1957 10 सिविल प्रक्रिया संहिता, 1908

/

[2023] 14 एस सी आर।

यह साबित करने के लिए कि उसने 100 से अधिक श्रमिकों को नियुक्त किया था, अपीलकर्ता-प्रबंधन पर डाली गई जिम्मेदारी का निर्वहन करना। अब जो साक्ष्य प्रस्तुत करने की मांग की गई है, वह संदर्भ दिए जाने के बाद दिए गए विवरणी के रूप में है। प्रार्थना अपील को खारिज करने के लिए है।

5. हमने पक्षों के विद्वान वकील को सुना है और प्रासंगिक रिकॉर्ड का अध्ययन किया है।

चर्चा

6. इस मुद्दे में विवाद के गुण-दोष पर चर्चा करने से पहले, हम किसी विवाद के संदर्भ के लिए श्रम न्यायालय और औद्योगिक न्यायाधिकरण के अधिकार क्षेत्र पर चर्चा करना उचित समझते हैं। यही कारण है कि अपीलकर्ता-प्रबंधन का दावा है कि उसने 100 से अधिक श्रमिकों को नियुक्त किया था। 7. आई. डी. अधिनियम की धारा 10 (1) में अन्य बातों के साथ-साथ यह प्रावधान किया गया है कि जहां उपयुक्त सरकार की राय है कि कोई औद्योगिक विवाद मौजूद है या पकड़ा गया है, वह लिखित आदेश द्वारा विवाद को 'श्रम न्यायालय' को भेज सकती है यदि यह दूसरी अनुसूची में निर्दिष्ट मुद्दों से संबंधित है। जहाँ मामला तीसरी अनुसूची में निर्दिष्ट मुद्दों से संबंधित है, वहाँ विवाद को श्रम न्यायालय को भेजा जाना चाहिए, यदि विवाद से 100 से अधिक श्रमिकों के प्रभावित होने की संभावना नहीं है। अन्यथा, आई. डी. अधिनियम की धारा 10 (1) (डी) में प्रावधान है कि तीसरी अनुसूची में उल्लिखित विवादों को न्यायाधिकरण को भेजा जाना है। उपरोक्त दो शब्दों को आई. डी. अधिनियम की धारा 2 (के. के. बी.) और 2 (आर.) में अवहेलना किया गया है। आई. डी. अधिनियम की धारा 10 (1) के प्रासंगिक प्रावधान नीचे दिए गए हैं:

“10. बोर्डों, न्यायालयों या न्यायाधिकरणों को विवादों का संदर्भ:-

(1) जहां उपयुक्त सरकार की राय है कि कोई औद्योगिक विवाद मौजूद है या पकड़ा गया है, वह किसी भी समय, लिखित आदेश द्वारा-(ए) विवाद को उसके निपटारे को बढ़ावा देने के लिए बोर्ड को भेज सकती है; या

((ख) विवाद से संबंधित या प्रासंगिक प्रतीत होने वाले किसी भी मामले को जांच के लिए न्यायालय को भेजे; या

(ग) विवाद या विवाद से संबंधित या उससे प्रासंगिक प्रतीत होने वाले किसी भी मामले को, यदि यह दूसरी अनुसूची में निर्दिष्ट किसी मामले से संबंधित है, निर्णय के लिए श्रम न्यायालय को भेजे; या 431

हिन्द फिल्टर्स लिमिटेड और ए. एन. आर. बनाम हाथ फ़िल्टर कर्मचारियों का संघ और ए. एन. आर. [राजेश बिंदल, जे.] 432

(घ) विवाद या विवाद से संबंधित या उससे प्रासंगिक प्रतीत होने वाला कोई भी मामला, चाहे वह दूसरी अनुसूची या तीसरी अनुसूची में निर्दिष्ट किसी मामले से संबंधित हो, निर्णय के लिए न्यायाधिकरण को भेजे:

बशर्ते कि जहां विवाद तीसरी अनुसूची में विनिर्दिष्ट किसी मामले से संबंधित है और एक सौ से अधिक श्रमिकों को प्रभावित करने की संभावना नहीं है, वहां उपयुक्त सरकार, यदि वह ऐसा सोचती है, तो खंड (सी) के अंतर्गत श्रम न्यायालय को संदर्भित कर सकती है।

8. तर्कों के उचित मूल्यांकन के लिए आवश्यक आई. डी. अधिनियम से जुड़ी दूसरी और तीसरी अनुसूची नीचे दी गई है:

“दूसरी अनुसूची

श्रम न्यायालयों के न्यायनिर्णयन के भीतर के मामले

1. स्थायी आदेशों के अंतर्गत एक नियोक्ता द्वारा पारित आदेश की औचित्य या वैधता;
2. स्थायी आदेशों का अनुप्रयोग और व्याख्या;
3. गलत तरीके से बर्खास्त किए गए कामगारों की बहाली या उन्हें राहत देने सहित कामगारों का निष्कासन या बर्खास्तगी;
4. विशेषाधिकार की किसी भी प्रथागत रियायत को वापस लेना; 5. हड़ताल या तालाबंदी की अवैधता या अन्यथा; और
6. तीसरी अनुसूची में निर्दिष्ट मामलों के अलावा अन्य सभी मामले।

तीसरी अनुसूची

औद्योगिक कठिनाइयों के न्यायपालिका के भीतर के मामले

1. वेतन, जिसमें भुगतान की अवधि और तरीका शामिल है; 2. क्षतिपूर्ति और अन्य भत्ते;
3. काम के घंटे और आराम के अंतराल; 4. मजदूरी और छुट्टियों के साथ छुट्टी;

/

[2023] 14 एस सी आर।

5. बोनस, लाभ साझाकरण, भविष्य निधि और उपदान;
6. स्थायी आदेशों के अनुसार काम करने के बजाय स्थानांतरित करें; 7. ग्रेड द्वारा वर्गीकरण केशन;
8. अनुशासन के नियम;

9. तर्कसंगतकरण;

10. श्रमिकों की छंटनी और प्रतिष्ठान को बंद करना; और कोई अन्य मामला जो निर्धारित किया जा सकता है। "

9. उपरोक्त अनुसूचियों के अवलोकन से पता चलता है कि दूसरी अनुसूची में गिने गए मामले श्रम न्यायालय के अधिकार क्षेत्र में आते हैं। जबकि मामले, जैसा कि तीसरी अनुसूची में उल्लेख किया गया है, औद्योगिक न्यायाधिकरण के अधिकार क्षेत्र में हैं, केवल एक अपवाद के साथ कि तीसरी अनुसूची में प्रदान किए गए विवाद के लिए; यदि 100 से अधिक श्रमिकों को नियुक्त नहीं किया जाता है, तो श्रम न्यायालय को संदर्भित किया जाना है।

10. हाथ में मामले में, श्रम आयुक्त, इंदौर द्वारा श्रम न्यायालय, देवास को निम्नलिखित विवादों का संदर्भ दिनांक 07.08.2002 के आदेश के माध्यम से दिया गया था:

- “1. क्या कंपनी में काम करने वाले श्रमिकों को वेतन वृद्धि देना उचित है? यदि ऐसा है तो इसके लिए क्या योजना होनी चाहिए? 2. क्या योग्यता, वरिष्ठता और अनुभव के अनुसार श्रेणीकरण किया जाना चाहिए और क्या इन श्रेणियों के अनुसार वेतन निर्धारण के लिए नीति तय करना उचित होगा? यदि ऐसा है तो ऐसी नीति की संरचना क्या होनी चाहिए?
3. क्या श्रमिकों को महंगाई भत्ता देना न्यायोचित है? यदि ऐसा है, तो उसी की मात्रा क्या होनी चाहिए?
4. क्या कंपनी के कर्मचारियों के हाउस रेंट अलाउंस, कन्वेयंस अलाउंस और वाशिंग अलाउंस को बढ़ाना उचित है? यदि ऐसा है तो इसके लिए क्या योजना होनी चाहिए?
5. क्या स्थायी कर्मचारियों की संख्या को विभागवार वर्गीकृत करना उचित है? यदि ऐसा है तो इसके लिए क्या योजना होनी चाहिए?

433

हिन्द फिल्टर्स लिमिटेड और ए. एन. आर. बनाम हाथ फ़िल्टर कर्मचारियों का संघ और ए. एन. आर. [राजेश बिंदल, जे.] 434

6. क्या शिक्षा भत्ता, कैंटीन भत्ता और रात्रि भत्ता प्रदान करना उचित होगा? यदि ऐसा है तो इसके लिए क्या योजना होनी चाहिए?

7. क्या कंपनी के कर्मचारियों को उपस्थिति भत्ते को फिर से शुरू करना, जैसा कि उन्हें पहले दिया गया था, उसी की दर में वृद्धि करना और बंद की गई अवधि के लिए उन्हें क्षतिपूर्ति करना उचित होगा? यदि ऐसा है तो इसके लिए क्या योजना होनी चाहिए?

8. जैसा कि पहले प्रदान किया गया है, क्या किसी कर्मचारी को अर्जित अवकाश की अनुमति देना उचित है, भले ही उसने एक वर्ष में 240 दिनों से कम समय तक काम किया हो? 9. क्या अतीत में, साप्ताहिक अवकाश को अर्जित अवकाश की अनुमति देने में

समायोजित नहीं किया गया था?उसी व्यवस्था को फिर से शुरू करने का क्या औचित्य होना चाहिए?

10. क्या आईएसओ प्रमाणित कंपनियों द्वारा प्रदान किए गए अन्य लाभ इस कंपनी के श्रमिकों को प्रदान किए जाने के लिए उचित हैं? "

11. श्रम आयुक्त द्वारा श्रम न्यायालय को भेजे गए उपरोक्त मुद्दों के अवलोकन से पता चलता है कि ये मुख्य रूप से मजदूरी और भत्तों से संबंधित हैं जो विशेष रूप से औद्योगिक न्यायाधिकरण के अधिकार क्षेत्र में आते हैं, यदि 100 से अधिक श्रमिकों को नियुक्त किया जाना है। 12. इस संदर्भ में, अपीलकर्ता-प्रबंधन द्वारा लिया गया रुख यह है कि अपीलकर्ता-प्रबंधन की स्थापना में 100 से अधिक कर्मचारी थे, इसलिए, श्रम न्यायालय को विवाद का संदर्भ अधिकार क्षेत्र के बिना था और परिणामस्वरूप, श्रम न्यायालय द्वारा पारित कोई भी निर्णय पोषणीय नहीं है। जब श्रम न्यायालय द्वारा मामले का निर्णय लिया जा रहा था, तो अपीलकर्ता-प्रबंधन ने इसके अधिकार क्षेत्र के बारे में प्रारंभिक आपत्ति जताई, जिसके लिए एक अतिरिक्त मुद्दा भी विरचित किया गया था, जो निम्नानुसार है:

“1. क्या इस न्यायालय को इस मामले की सुनवाई और निर्णय लेने का अधिकार क्षेत्र नहीं मिला है क्योंकि दूसरे भाग पर पार्टी के कारखाने में 100 से अधिक कर्मचारी कार्यरत हैं? ”

13. कुछ साक्ष्यों का नेतृत्व अपीलकर्ता-प्रबंधन ने किया था, जिसके संदर्भ में वर्ष 2001 से 2005 तक प्रतिष्ठान में 92 कर्मचारी कार्यरत थे। हालाँकि, किशोरी लाल शर्मा की जिरह में स्पष्ट रूप से स्वीकार किया गया था, जो एक गवाह के रूप में पेश हुए थे।

/

[2023] 14 एस सी आर।

श्रमिकों की ओर से यह कहते हुए कि कारखाने में 100 से अधिक श्रमिक हैं लेकिन उनके संघ में केवल 85 सदस्य हैं। श्रम न्यायालय ने पाया कि 100 से कम कर्मचारी होने के कारण, विवाद को उचित रूप से श्रम न्यायालय को भेजा गया था। अंतिम पुरस्कार 10.02.2006 पर पारित किया गया था। उसी को अपीलकर्ता-प्रबंधन द्वारा उच्च न्यायालय के समक्ष रिट याचिका 7 के माध्यम से चुनौती दी गई थी। उच्च न्यायालय के समक्ष यह तर्क दिया गया कि श्रम न्यायालय द्वारा पारित आदेश में एक अधिकार क्षेत्र की त्रुटि थी क्योंकि प्रबंधन में 100 से अधिक कर्मचारी थे। यह प्रार्थना की गई थी कि रिट याचिका का निपटारा प्रबंधन को तथ्यात्मक त्रुटि के सुधार के लिए श्रम न्यायालय का दरवाजा खटखटाने की स्वतंत्रता के साथ किया जा सकता है। रिट याचिका का निपटारा 06.01.2010 दिनांकित आदेश के माध्यम से स्वतंत्रता के साथ किया गया था, जैसा कि अनुरोध किया गया था। समीक्षा याचिका 8 का नेतृत्व उत्तरदाताओं-श्रमिकों ने उपरोक्त आदेश के खिलाफ किया था। हालाँकि, इसे 12.03.2010 पर खारिज कर दिया गया था। इसके बाद, मामला श्रम न्यायालय के समक्ष उठाया गया।

14. अपीलकर्ता-प्रबंधन आयोग ने श्रम न्यायालय के समक्ष एक आवेदन का नेतृत्व किया जिसमें आई. ए. No.1/2010 ने विभिन्न दस्तावेज प्रस्तुत किए जिसमें दिखाया गया कि प्रबंधन ने 1999-2000 से 2009-2010 तक 100 से अधिक श्रमिकों को नियुक्त किया था। ये कर्मचारी राज्य बीमा निगम, जीवन बीमा निगम, कर्मचारी भविष्य निधि संगठन आदि के दस्तावेजों के रूप में थे। दोनों पक्षों के वकील को सुनने के बाद, श्रम न्यायालय ने आदेश 30.06.2010 के माध्यम से आवेदन को स्वीकार किया और दस्तावेजों को जोड़ने की अनुमति दी गई। आदेश में यह देखा गया कि यदि अपीलकर्ता-प्रबंधन ने 100 से अधिक श्रमिकों को नियुक्त किया है, तो श्रम न्यायालय के पास इस मुद्दे पर निर्णय लेने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं है। चूंकि उच्च न्यायालय ने यह साबित करने के लिए कि 100 से अधिक कर्मचारी थे, तथ्यात्मक त्रुटि को सुधारने की स्वतंत्रता प्रदान की थी, इसलिए अपीलार्थी दस्तावेजों को रिकॉर्ड में रख सकता था। उत्तरदाताओं-श्रमिकों द्वारा उठाई गई आपत्तियों को 12.08.2010 दिनांकित एक अलग आदेश द्वारा खारिज कर दिया गया था। इसके बाद, अभिलेख पर रखे गए दस्तावेजों को साबित करने के लिए आधिकारिक गवाहों को बुलाने की अनुमति मांगने वाले अपीलकर्ता-प्रबंधन के नेतृत्व में आवेदन (आई. ए. 06.10.2010) को इस अवलोकन के साथ अनुज्ञात गई कि उत्तरदाताओं-श्रमिकों के प्रति कोई पूर्वाग्रह नहीं होगा, क्योंकि उन्हें गवाहों से जिरह करने का अवसर मिलेगा।

15. उपरोक्त आदेशों को चुनौती देने के लिए उत्तरदाताओं-श्रमिकों के नेतृत्व में एक रिट याचिका दायर की गई थी, जिसे उच्च न्यायालय ने 435 निर्धारित करते हुए अनुज्ञात थी।

हिन्द फिल्टर्स लिमिटेड और ए. एन. आर. बनाम हाथ फ़िल्टर कर्मचारियों का संघ और ए. एन. आर. [राजेश बिंदल, जे.] 436

श्रम न्यायालय द्वारा पारित दिनांकित 30.06.2010, 12.08.2010 और 06.10.2010 आदेशों को दरकिनार कर दिया गया।

16. चूंकि प्रतिष्ठान में नियोजित श्रमिकों की संख्या का मामले से निपटने के लिए श्रम न्यायालय या औद्योगिक न्यायाधिकरण के अधिकार क्षेत्र के साथ सीधा संबंध है, इसलिए हम उस सामग्री को संदर्भित करना उचित समझते हैं जिसे अपीलकर्ताओं द्वारा श्रम न्यायालय के समक्ष रिकॉर्ड पर रखा गया था-अपीलकर्ताओं के नेतृत्व में पहले की रिट याचिका के बाद प्रबंधन को तथ्यात्मक त्रुटि के सुधार के लिए आगे बढ़ने की स्वतंत्रता के साथ निपटाया गया था। दस्तावेज़ इस प्रकार हैं:

(i) कर्मचारी राज्य बीमा निगम द्वारा जारी 26.05.2010 दिनांकित एक प्रमाण पत्र जिसमें निगम के साथ प्रबंधन के नेतृत्व में वर्ष 1999-2000 से 2009-2010 तक रिटर्न में दिखाए गए कर्मचारियों की संख्या का विवरण दिया गया है।

(ii) जीवन बीमा निगम द्वारा जारी किया गया एक प्रमाण पत्र जिसमें कर्मचारियों की संख्या का विवरण दिया गया है, जिसके लिए समूह ग्रेच्युटी नीति के अंतर्गत श्रमिकों के लिए

वार्षिक आधार पर योगदान किया जा रहा था।विवरण वर्ष 2000 से 2009 तक के हैं।(iii) भविष्य निधि और पारिवारिक पेंशन कोष में उनके योगदान के लिए कर्मचारी भविष्य निधि संगठन के साथ रिटर्न का नेतृत्व करने वाले श्रमिकों की संख्या को दर्शाने वाला प्रबंधन का एक प्रमाण पत्र।विवरण 1999-2000 से 2009-2010 तक के वर्षों से संबंधित है।

(iv) जीवन बीमा निगम द्वारा जारी एक प्रमाण पत्र जो कर्मचारी जमा से जुड़े बीमा के अंतर्गत प्रबंधन में कार्यरत श्रमिकों के लिए वार्षिक आधार पर योगदान दर्शाता है।विवरण वर्ष 2000 से 2009 तक के हैं।

(v) प्रत्येक वर्ष बोनस भुगतान अधिनियम के अंतर्गत बोनस का भुगतान करने वाले श्रमिकों की संख्या का विवरण देते हुए प्रबंधन द्वारा दिनांकित एक प्रमाण पत्र।विवरण 1999-2000 से 2008-2009 तक के वर्षों से संबंधित है।

17. उपरोक्त दस्तावेजों के अवलोकन से प्रथम दृष्टया पता चलता है कि अपीलकर्ता-प्रबंधन द्वारा 1999-2000 से 2009-2010 तक 100 से अधिक श्रमिकों को नियुक्त किया गया था।

/

[2023] 14 एस सी आर।

18. मामले में संदर्भ श्रम आयुक्त द्वारा श्रम न्यायालय को दिनांक 07.8.2002 के आदेश के माध्यम से दिया गया था।

19. यहाँ ध्यान देने योग्य एक अन्य महत्वपूर्ण तथ्य यह है कि जब आई. डी. अधिनियम की धारा 25-एन के अंतर्गत 45 श्रमिकों को डब्ल्यू. ई. एफ. 01.12.2000 से हटाने की अनुमति के लिए 18.08.2000 पर अपीलकर्ता-प्रबंधन के नेतृत्व में एक आवेदन दायर किया गया था, तो उसे श्रम आयुक्त, इंदौर द्वारा दिनांकित 16.10.2000 आदेश के माध्यम से खारिज कर दिया गया था।उपरोक्त क्रम में, वर्षवार उत्पादन और बिक्री और दैनिक आधार पर नियोजित औसत श्रमिकों का विवरण निकाला गया है।यह वर्ष 1990-1991 से 1999-2000 तक पूरे हुए वर्षों के लिए और अप्रैल से अगस्त 2000 के महीनों के लिए है।इन सभी वर्षों में, वर्ष 1999-2000 को छोड़कर, जब इन्हें 99 दिखाया गया था, नियोजित औसत दैनिक श्रमिक 100 से अधिक थे।

20. प्रत्यर्थियों-श्रमिकों द्वारा 09.10.2001 पर एक आवेदन दायर किया गया था जिसमें अपीलकर्ता-प्रबंधन ने कुछ मांगें उठाई थीं।यह उसके आधार पर था कि श्रम आयुक्त द्वारा दिनांक 07.08.2002 के आदेश के माध्यम से श्रम न्यायालय को निर्देश दिया गया था। अर्थात्, यह दर्शाने वाला अभिलेख कि अपीलकर्ता-प्रबंधन 100 से अधिक श्रमिकों को नियुक्त कर रहा था, उपलब्ध था और श्रम आयुक्त के समक्ष पहले की कार्यवाही का एक हिस्सा था।

21. इस मुद्दे पर कि क्या किसी मामले को नए सिरे से निर्णय के लिए श्रम न्यायालय को वापस भेजा जा सकता है, के निर्णय से मार्गदर्शन उपलब्ध है

यह न्यायालय संतोष बंसी महाजन के मामले (ऊपर) में है। यह एक ऐसा मामला था जहाँ एक दस्तावेज जिस पर श्रमिकों द्वारा निर्भरता रखी गई थी, जब मामले पर विचार किया गया था तो उसे श्रम न्यायालय के समक्ष नहीं रखा गया था। इसे इस न्यायालय के समक्ष पहली बार अभिलेख पर रखा गया था। इस न्यायालय द्वारा श्रम न्यायालय के समक्ष उक्त दस्तावेज को प्रस्तुत करने की स्वतंत्रता दी गई थी और मामले को नए सिरे से निर्णय लेने के लिए श्रम न्यायालय को वापस भेज दिया गया था। इसी तरह का मुद्दा बूंदी जिला पेट्रोल पंप डीलरों के मामले में इस न्यायालय के समक्ष निर्णय के लिए आया था

एसोसिएशन का मामला (ऊपर) जिसमें उसके खिलाफ एक पूर्व-पक्षीय पुरस्कार पारित किया गया था

प्रबंधन। इस न्यायालय ने यह मानते हुए कि न्यायाधिकरण के समक्ष प्रबंधन की अनुपस्थिति के लिए पर्याप्त कारण थे, पुरस्कार को दरकिनार कर दिया और मामले को औद्योगिक न्यायाधिकरण को भेज दिया गया, जिससे इस न्यायालय के समक्ष अपीलार्थी को लिखित बयान देने और साक्ष्य देने की स्वतंत्रता मिल गई। 22. हाथ में मामले के साथ-साथ तथ्यों पर, जैसा कि ऊपर देखा गया है, हम मानते हैं कि श्रम न्यायालय द्वारा मामले की फिर से जांच करने की आवश्यकता है, क्योंकि सामग्री 437

हिन्द फिल्टर्स लिमिटेड और ए. एन. आर. बनाम हाथ फ़िल्टर कर्मचारियों का संघ और ए. एन. आर. [राजेश बिंदल, जे।]

अभिलेख पर रखने की अनुमति मामले के न्यायनिर्णयन के लिए श्रम न्यायालय की अधिकारिता निर्धारित करने में मामले की जड़ तक जाएगी। अपीलार्थी-प्रबंधन द्वारा अपनी याचिका को प्रमाणित करने के लिए जिस सामग्री पर भरोसा करने की मांग की गई है, उसे इस आदेश के पैरा 16 और 19 में संक्षिप्त रूप से संदर्भित किया गया है।

23. ऊपर बताए गए कारणों से हम वर्तमान अपील के योग्य हैं। तदनुसार इसकी अनुज्ञात है। उच्च न्यायालय द्वारा दिनांक 11.05.2011 द्वारा पारित आक्षेपित आदेश के साथ-साथ श्रम न्यायालय के दिनांक 30.06.2010, 12.08.2010 और 06.10.2010 के आदेशों को दरकिनार कर दिया गया है। अपीलार्थी-प्रबंधन को इस दलील की पुष्टि करने के लिए सबूत पेश करने की अनुमति देने के बाद कि वे संबंधित अवधि के दौरान 100 से अधिक श्रमिकों को नियुक्त कर रहे थे, मामले को नए सिरे से निर्णय के लिए श्रम न्यायालय, देवास को वापस भेज दिया जाता है। यह जोड़ने की आवश्यकता नहीं है कि उत्तरदाताओं-श्रमिकों को अपीलकर्ता-प्रबंधन द्वारा प्रस्तुत गवाहों से जिरह करने और आवश्यकता पड़ने पर अपने स्वयं के साक्ष्य का नेतृत्व करने का भी अवसर मिलेगा। चूंकि मामला काफी पुराना है, इसलिए हम श्रम न्यायालय, देवास को आदेश की प्रति प्राप्त होने की तारीख से छह महीने

की अवधि के भीतर इसका निपटारा करने का निर्देश देते हैं।²⁴ अपीलकर्ता-प्रबंधन छह सप्ताह की अवधि के भीतर श्रम आयुक्त, इंदौर के पास ₹ 1,00,000-(एक लाख रुपये) की राशि जमा करेगा, जो अपीलकर्ता-प्रबंधन के साथ काम करने वाले श्रमिकों को समान रूप से सीधे उनके बैंक खातों में आनुपातिक राशि हस्तांतरित करके वितरित की जाएगी। जमा करने के चार सप्ताह के भीतर आवश्यक कार्य पूरा कर लिया जाएगा। यह जोड़ने की आवश्यकता नहीं है कि अपीलार्थी/प्रबंधन इस प्रक्रिया में सहयोग करेंगे।

25. हम स्पष्ट कर सकते हैं कि उपरोक्त आदेश पारित करते समय, हमने विवाद के गुण-दोष पर कोई राय व्यक्त नहीं की है।

द्वारा तैयार किए गए हेडनोट:

अपील अनुज्ञात ।

अंकित ज्ञान