

सिंडिकेट बैंक और ए. एन. आर.ईटीसी। ईटीसी।

क.

वी.

एसएच।के. उमेश नायक ईटीसी। ईटीसी।

सितंबर 13,1994

कुलदिप सिंह, पी. बी. सावंत, एस. मोहन, जी. एन. राय

और एन. पी. सिंह, जे. जे.]

श्रम कानून औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947, एस.22 , 23 और 24

हड़ताल अवधि के दौरान मजदूरी के लिए श्रमिकों का अधिकार-आयोजित, सी के दृष्टिकोण की पुष्टि करते हुए

टी. एस. केलावाला के मामले में, हड़ताल-अवधि के लिए मजदूरी का हकदार होने के लिए, हड़ताल को कानूनी और उचित दोनों होना चाहिए।

श्रम कानून औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947, एस. एस.22 , 23 और 24-रिट अधिकार क्षेत्र में हड़ताल को कानूनी और न्यायोचित ठहराते हुए उच्च न्यायालय-माना गया कि ये अधिनियम के तहत औद्योगिक न्यायनिर्णायक द्वारा तय किए जाने के लिए जारी किए गए थे और डी उच्च न्यायालय ने अपने अधिकार क्षेत्र को पार कर लिया-भारत का संविधान, अनुच्छेद 226। भारतीय स्टेट बैंक की अपील में तथ्य यह थे कि अपीलार्थी और उत्तरदाता कर्मचारी संघ के बीच जून, 1989 में तीन समझौते हुए थे जिनके तहत कर्मचारी ई के हकदार थे।

पहले के अखिल भारतीय द्विदलीय समझौते के तहत कुछ लाभों के लिए। अपीलार्थी ने यह कहते हुए समझौतों को तुरंत लागू नहीं किया कि सरकार की मंजूरी की आवश्यकता है। प्रत्यर्थी संघ का रुख था कि समझौतों पर बिना किसी पूर्व शर्त के हस्ताक्षर किए गए थे और उन्हें तुरंत लागू किया जाना चाहिए। उन्होंने 1 सितंबर, 1989 को नोटिस दिया कि वे 18 सितंबर से शुरू होने वाले तीन अलग-अलग दिनों में हड़ताल करेंगे। सुलह की कार्यवाही में कर्मचारियों ने कहा कि इस तरह का कोई विवाद नहीं था और एकमात्र मुद्दा समझौतों के कार्यान्वयन का था। कार्यवाही अनिर्णायक रहते हुए 6 अक्टूबर, 1989 तक के लिए स्थगित कर दी गई।

जी.

1 अक्टूबर, 1989 को प्रतिवादी ने 16 अक्टूबर को हड़ताल का एक और नोटिस दिया। अपीलार्थी ने 12 अक्टूबर, 1989 को एक परिपत्र जारी किया जिसमें कहा गया था कि वह उन दिनों के वेतन में कटौती करेगा जब कर्मचारी हड़ताल पर होंगे। इस बीच सुलह अधिकारी ने कार्यवाही को 17 अक्टूबर तक के लिए स्थगित कर दिया। कर्मचारियों ने 16 अक्टूबर, 1989 को हड़ताल की और उच्च न्यायालय में एक रिट याचिका में अपीलार्थी के परिपत्र को चुनौती दी। एच.

491 सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [1994] एस. सी. आर.

492

बैंक ऑफ इंडिया बनाम में इस न्यायालय के निर्णय पर भरोसा करते हुए। टी. एस. केलावाला,

क.

[1990] 4 एस. सी. सी. 744, जिसमें कहा गया था कि पूरे दिन के वेतन की कटौती की जा सकती है, भले ही हड़ताल वैध हो और केवल दिन के एक हिस्से के लिए हो, उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने अपीलार्थी के परिपत्र को बरकरार

रखा और रिट याचिका को खारिज कर दिया।डिवीजन बेंच ने प्रतिवादी संघ की अपील को यह मानते हुए स्वीकार कर लिया कि कोई औद्योगिक विवाद नहीं था जिसके लिए सुलह की कार्यवाही की गई थी

रखा जा सकता है।तदनुसार, हड़ताल अवैध नहीं थी और परिस्थितियों में भी उचित थी।हड़ताल की अवधि के लिए मजदूरी में कोई कटौती नहीं की जा सकती है जैसा कि इस अदालत ने चुराकुलम टी एस्टेट (पी) लिमिटेड के प्रबंधन में कहा था।द वर्कमेन एंड एन. आर., [1969] 1 एस. सी. आर. 931 और क्रॉम्पटन ग्रीव्स लिमिटेड बनाम इसके कर्मचारी, [1978] 3 एस. सी. सी. 155।

एस.

सिंडिकेट बैंक और केनरा बैंक की अपीलों में, एकमात्र मुद्दा यह था कि क्या जब कर्मचारी दिन के कुछ घंटों के लिए ही हड़ताल करते हैं, तो पूरे दिन के लिए उनका वेतन काटा जा सकता है।

एक ओर डी चुराकुलम टी एस्टेट और दूसरी ओर क्रॉम्पटन ग्रीव्स में निर्णयों में व्यक्त विचारों के स्पष्ट टकराव पर, अपीलों को एक संविधान पीठ को भेजा गया था।

अपीलों को अनुमति देते हुए, यह न्यायालय

ई.

अवधारित 1. हड़ताल-अवधि के लिए मजदूरी का हकदार होने के लिए, हड़ताल

कानूनी और न्यायोचित दोनों होना चाहिए।चुराकुलम टी एस्टेट और क्रॉम्पटन ग्रीव्स मामलों में निर्णयों में कुछ भी नहीं है जो टी. एस. केलावाला में लिए गए दृष्टिकोण के विपरीत है।[507 - एच, 508-ए]

चुराकुलम टी एस्टेट (पी) लिमिटेड का प्रबंधन।द वर्कमेन एंड

च

एन. आर., [1969] 1 एस. सी. आर. 931 और क्रॉम्पटन ग्रीव्स लिमिटेड बनाम इसके कार्यकर्ता, [1978] 3 एस. सी. सी. 155, ने समझाया।

बैंक ऑफ इंडिया बनाम टी. एस. केलावाला, [1990] 4 एस. सी. सी. 744, ने पुष्टि की और समझाया।

जी.

चंद्रमलाई एस्टेट का प्रबंधन, एर्नाकुलम बनाम।इसके कर्मचारी और

एन. आर., [1960] 3 एस. सी. आर. 451; करीबेट्टा एस्टेट का प्रबंधन, कोटागिरी, v. राजमाणिकम और अन्य, [1960] 3 एस. सी. आर. 371 और इंडिया जनरल नेविगेशन एंड रेलवे कंपनी लिमिटेड v. उनके कामगार, [1960] 2 एससीआर 1, का उल्लेख किया गया है।एच 2. चाहे हड़ताल कानूनी हो या अवैध और न्यायोचित या अन्यायपूर्ण, सिंडिकेट बैंक बनाम।

के. यू. नायक [सावंत, जे.] 493

वे मुद्दे थे जो अधिनियम के तहत ए औद्योगिक न्यायनिर्णायक के अनन्य क्षेत्र के भीतर निर्णय के लिए आते थे।उच्च न्यायालय ने वैधता और न्यायसंगतता पर अपने निष्कर्षों को दर्ज करने में गलती की।इन मुद्दों की जांच अनिवार्य रूप से उन तथ्यों की जांच है जिनके लिए मौखिक जांच की आवश्यकता हो सकती है।

और दस्तावेजी साक्ष्य।[508 - जी, 509-एफ, 512-सी]

3. टी. एस. केलावाला में निर्धारित कानून सिंडिकेट बैंक और केनरा बैंक की अपीलों और कर्मचारियों के वेतन पर लागू होगा।

पूरा दिन काट लिया जाएगा।[512 - जी]

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार:सिविल अपील सं. 2689

1989 आदि।

मद्रास उच्च न्यायालय के 26.9.88 दिनांकित निर्णय और आदेश से

1981 के डब्ल्यू. ए. सं. 26 में न्यायालय।

अपीलार्थियों के लिए सुश्री मधु मूलचंदानी।

ग

डी.

विजय कुमार वर्मा, हरिंदर मोहन सिंह, एस. आर. भट, ए. वी. रन

उत्तरदाताओं के लिए गाम और अम्बरीश कुमार।

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था

सावंत, जे. इन अपीलों को इस न्यायालय के तीन ई निर्णयों-चुराकुलम टी एस्टेट (पी) लिमिटेड के प्रबंधन में तीन न्यायाधीशों की पीठ के फैसले में व्यक्त विचारों के स्पष्ट टकराव को देखते हुए संविधान पीठ को भेजा गया है। द वर्कमेन एंड एन. आर., [1969] 1 एस. सी. आर. 931 और क्रॉम्पटन ग्रीव्स लिमिटेड में दो न्यायाधीशों की पीठ का निर्णय। इसके कर्मचारी, [1978] एक ओर 3 एस. सी. आर. 155, और दो-बैंक ऑफ इंडिया बनाम में न्यायाधीश पीठ का निर्णय। टी. एस. केलावाला और अन्या, [1990] 4 दूसरी ओर एस. सी. सी. 744। एफ सवाल यह है कि क्या हड़ताल पर जाने वाले कर्मचारी, चाहे कानूनी हों या कानूनी।

अवैध, क्या हड़ताल की अवधि के लिए मजदूरी के हकदार हैं? पहले दो मामलों में,

अर्थात्, चुराकुलम टी एस्टेट और क्रॉम्पटन ग्रीव्स (ऊपर) का विचार है कि हड़ताल की अवधि के लिए श्रमिकों को मजदूरी का अधिकार देने के लिए हड़ताल कानूनी और उचित दोनों होनी चाहिए, जबकि टी. एस. जी. केलावाला (ऊपर) में बाद के फैसले में यह विचार लिया गया है कि हड़ताल कानूनी है या अवैध, कर्मचारी हड़ताल की अवधि के लिए मजदूरी के हकदार नहीं हैं। सेवा में

}

अभिलेख को सीधा रखें, यह शुरुआत में ही उल्लेख किया जाना चाहिए कि बाद के मामले में, अर्थात्, टी. एस. केलावाला (ऊपर) यह सवाल कि हड़ताल उचित थी या नहीं, उठाया नहीं गया था और इसलिए, आगे यह सवाल कि क्या हड़ताल उचित होने पर कर्मचारी वेतन के हकदार थे, एच. सुप्रीम कोर्ट रिपोर्ट [1994] एस. पी. पी. था।

3 एस. सी. आर

494

न तो चर्चा की और न ही जवाब दिया। दूसरा, पहले दो निर्णय, अर्थात्, चुराकुलम टी एस्टेट और क्रॉम्पटन ग्रीव्स (ऊपर) को उक्त मामले का निर्णय लेते समय बार में उद्धृत नहीं किया गया था और इसलिए वहां उक्त निर्णयों पर विचार करने का कोई अवसर नहीं था। निर्णयों का उल्लेख शायद इसलिए नहीं किया गया था क्योंकि हड़ताल की औचित्य या अन्यथा का सवाल विचार के लिए नहीं आया था। हालांकि, यह पहले के दो से स्पष्ट है।

निर्णय, अर्थात्, चुराकुलम टी एस्टेट और क्रॉम्पटन ग्रीव्स (ऊपर) ने कहा कि वहां लिया गया दृष्टिकोण यह नहीं है कि कर्मचारी हड़ताल की अवधि के लिए मजदूरी के हकदार हैं-केवल इसलिए कि हड़ताल कानूनी है। विचार यह है कि इस तरह के अधिकार के लिए हड़ताल को कानूनी और उचित दोनों होना चाहिए। दूसरे शब्दों में, यदि हड़ताल अवैध है लेकिन उचित है या यदि हड़ताल वैध है लेकिन अनुचित है, तो सी कर्मचारी हड़ताल अवधि के लिए मजदूरी के हकदार नहीं होंगे। चूंकि यह प्रश्न कि

क्या कर्मचारी मजदूरी के हकदार हैं, यदि हड़ताल उचित है, तो बाद के मामले में विचार के लिए नहीं आया, अर्थात्, टी. एस. केलावाला में, जैसा कि शुरुआत में कहा गया है, केवल कार्यों में एक स्पष्ट संघर्ष है।

डी.

2. सवाल से निपटने से पहले, व्यक्तिगत अपीलों में तथ्यों का उल्लेख करना आवश्यक है।

1991 का सी. ए. सं. 2710।

ई.

10 अप्रैल, 1989 को एक समझौता ज्ञापन पर हस्ताक्षर किए गए।

भारतीय बैंक संघ और बैंक कर्मचारियों के राष्ट्रीय परिसंघ सहित अखिल भारतीय बैंक कर्मचारी संघ पांचवें स्थान पर हैं।

द्विदलीय समझौता। अपीलार्थी-बैंक और प्रत्यर्थी-स्टेट बैंक कर्मचारी संघ अपने-अपने संघों के माध्यम से उक्त एफ समझौते से बाध्य थे। उक्त ज्ञापन के खंड 8 (घ) और 25 के संदर्भ में

समझौता, अपीलार्थी-बैंक और प्रतिवादी-कर्मचारी संघ को कुछ सेवा शर्तों पर चर्चा और निपटान करना था। इन चर्चाओं के अनुसार, 9 जून, 1989 को दोनों पक्षों के बीच तीन समझौते हुए। ये निपटान औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (इसके बाद "अधिनियम" के रूप में संदर्भित) की धारा 18 (1) के साथ पठित धारा 2 (पी) के तहत थे। के तहत

जी.

इन निपटानों में, अपीलार्थी-बैंक के कर्मचारी 10 अप्रैल, 1989 के अखिल भारतीय द्विदलीय निपटान के तहत प्रदान किए गए लाभों के अलावा कुछ लाभों के हकदार थे। उक्त लाभ कर्मचारियों को 1 नवंबर, 1989 से पूर्वव्यापी रूप से दिए जाने थे। ऐसा प्रतीत होता है कि अपीलकर्ता-बैंक ने उक्त एच समझौते को तुरंत लागू नहीं किया। इसलिए, कर्मचारी संघ ने सिंडिकेट बैंक व को टेलेक्स संदेश भेजा।

के. यू. नायक [सावंत, जे.] 495

अपीलार्थी-बैंक ने 22 जून, 1989 को समय के और नुकसान के बिना उसी ए को लागू करने का आह्वान किया। संदेश में यह भी कहा गया है कि कर्मचारी समझौते को लागू करने के लिए आंदोलन शुरू करने के लिए मजबूर होंगे, जिसके परिणामस्वरूप बैंक का कामकाज और ग्राहकों की सेवा प्रभावित होगी। इसके जवाब में, बैंक ने 27 जून, 1989 को अपने जवाब में कहा कि उक्त अतिरिक्त लाभ देने के लिए बी सरकार की मंजूरी प्राप्त करना आवश्यक था और वह जल्द से जल्द सरकार की मंजूरी प्राप्त करने का प्रयास कर रहा था। इसलिए कर्मचारी संघ को इस बीच इसे सहन करना चाहिए। 24 जुलाई, 1989 को कर्मचारी संघ ने फिर से बैंक से सम तिथि के टेलेक्स द्वारा उक्त समझौते को तुरंत लागू करने का अनुरोध किया, इस बार बैंक को चेतावनी देते हुए कि ऐसा करने में विफल रहने की स्थिति में, कर्मचारी 8 अगस्त, 1989 के बाद एक दिन की सांकेतिक हड़ताल करेंगे। इस संदेश पर बैंक की प्रतिक्रिया पहले की तरह ही थी। 18 अगस्त, 1989 को कर्मचारी संघ ने बैंक को लिखा कि समझौता बिना किसी पूर्व शर्त के हस्ताक्षर किए गए थे कि उन्हें सरकार द्वारा मंजूरी दी जानी थी और इसलिए बैंक को सरकार की अनुमति की प्रतीक्षा किए बिना समझौते को लागू करना चाहिए। फेडरेशन ने भी उसी दिन बैंक को पत्र लिखकर औद्योगिक विवाद (केंद्रीय) नियम, 1957 ('नियम') के नियम 58.4 के प्रावधानों की ओर अपना ध्यान आकर्षित किया और उनसे अनुरोध किया कि वे उक्त नियम में उल्लिखित अधिकारियों को निपटान की प्रतियां तुरंत भेजें। 23 अगस्त, 1989 के अपने जवाब में, बैंक ने एक बार फिर अपने पहले के रुख को दोहराया कि बैंक को उक्त अतिरिक्त लाभ देने के लिए ई सरकार की मंजूरी प्राप्त करने की आवश्यकता है और वह इस उद्देश्य के लिए सरकार के साथ इस मामले को जोर-शोर से आगे बढ़ा रहा है। इसने महासंघ को यह भी सूचित किया कि सरकार प्रस्ताव पर सक्रिय रूप से विचार कर रही है और जल्द ही एक सौहार्दपूर्ण समाधान निकाला जाएगा और कर्मचारी महासंघ से संयम बरतने और एफ के साथ सहन करने का अनुरोध किया ताकि सरकार के साथ उनके प्रयासों पर प्रतिकूल प्रभाव न पड़े। उसी तारीख के एक अन्य पत्र तक, बैंक ने महासंघ को सूचित किया कि वे समझौते के कार्यान्वयन के संबंध में सरकार की मंजूरी मिलते ही संबंधित अधिकारियों को संबंधित समझौतों की प्रतियां भेज देंगे। फेडरेशन ने 1 सितंबर, 1989 के पत्र द्वारा बैंक से शिकायत की कि बैंक उक्त नियम 58.4 की आवश्यकताओं का पालन करने में अनिच्छुक रहा है और इसलिए फेडरेशन ने स्वयं संबंधित अधिकारियों को निपटान की प्रतियां भेजी हैं, जैसा कि उक्त नियम द्वारा आवश्यक है।

3. उसी दिन, यानी 1 सितंबर, 1989 को फेडरेशन ने एच. सुपर कोर्ट रिपोर्ट [1994] एस. यू. पी. जारी किया।

10 अप्रैल, 1989 और 9 जून, 1989 को पक्षों के बीच हुए सभी सहमति/समझौतों को तत्काल लागू करने और उनके अनुसार वेतन और भत्तों के बकाया भुगतान की मांग करते हुए हड़ताल की सूचना। नोटिस के अनुसार, हड़ताल 18 सितंबर, 1989 से शुरू होने वाले तीन अलग-अलग दिनों में आयोजित करने का प्रस्ताव था। इस स्तर पर, उप मुख्य श्रम आयुक्त और सुलह अधिकारी (केंद्रीय),

बॉम्बे ने बैंक और फेडरेशन दोनों को लिखा कि उन्हें जानकारी मिली थी कि बैंक के कर्मचारियों ने कर्मचारी संघ के माध्यम से 18 सितंबर, 1989 को हड़ताल का आह्वान किया था। कोई औपचारिक नहीं

हालाँकि, उन्हें अधिनियम की धारा 22 के संदर्भ में हड़ताल का नोटिस प्राप्त हुआ था। उन्होंने आगे बताया कि वे सुलह करेंगे।

ग. 14 सितंबर, 1989 को क्षेत्रीय श्रम आयुक्त, बॉम्बे के कार्यालय में अधिनियम की धारा 12 के तहत कार्यवाही और दोनों से अनुरोध किया कि वे नियमों के नियम 41 (ए) के संदर्भ में मामले के बयान के साथ इसमें भाग लेना सुविधाजनक बनाएं।

सुलह की कार्यवाही 14 सितंबर, 1989 को आयोजित की गई और

डी.

इसके बाद 23 सितंबर, 1989 को। बाद की तारीख को, कर्मचारी संघ ने स्पष्ट रूप से कहा कि इस तरह का कोई विवाद मौजूद नहीं है। सवाल केवल 10 अप्रैल, 1989 और 9 जून, 1989 को दोनों पक्षों के बीच हुए समझौतों/समझौतों के कार्यान्वयन का था। हालाँकि, फेडरेशन प्रत्यक्ष कार्रवाई से बचने के लिए सहमत हो गया यदि बैंक ई-लिखित में देगा कि एक निश्चित समय के भीतर वे समझौतों/अंडर स्टैंडिंग को लागू करेंगे और उनके तहत मजदूरी आदि के बकाया का भुगतान करेंगे। बैंक के प्रतिनिधियों ने कहा कि बैंक को समझौतों के कार्यान्वयन के लिए सरकार से पूर्व अनुमोदन प्राप्त करना था और चूंकि वे सहमति प्राप्त करने के लिए सरकार के साथ मामले थे, इसलिए कर्मचारियों को समुदाय के व्यापक हित में हड़ताल का सहारा नहीं लेना चाहिए। उन्होंने समाधान की व्यवहार्यता की जांच करने के लिए कुछ और समय देने का भी अनुरोध किया

1

बात संतोषजनक है। इसके बाद सुलह की कार्यवाही 26 सितंबर, 1989 को जारी की गई। इस तिथि पर, बैंक के प्रतिनिधियों ने सूचित किया कि तब तक सरकार की मंजूरी प्राप्त नहीं हुई थी, और 15 अक्टूबर, 1989 तक समय के लिए प्रार्थना की। अगली बैठक 27 सितंबर, 1989 को हुई थी। सुलह अधिकारी ने पाया कि कोई नहीं था

जी.

बैठक स्थल और कोई समझौता नहीं हो सका। हालाँकि, उन्होंने सुलह की कार्यवाही को यह कहते हुए जीवित रखा कि मामले में समझ लाने की संभावना का पता लगाने के लिए, वे 6 अक्टूबर, 1989 को आगे चर्चा करेंगे।

एच 4.1 अक्टूबर, 1989 को कर्मचारी संघ ने एक और सिंडिकेट बैंक v दिया।

के. यू. नायक (सावंत, जे.) 497

हड़ताल की सूचना में कहा गया है कि कर्मचारी पक्षों के बीच वैध रूप से हुए उक्त समझौतों/समझौतों को लागू करने में बैंक की निष्क्रियता के विरोध में 16 अक्टूबर, 1989 को हड़ताल करेंगे। 6 अक्टूबर, 1989 को हुई बैठक में सुलह अधिकारी ने हड़ताल के नोटिस पर चर्चा की। ऐसा प्रतीत होता है कि इस बीच 3 अक्टूबर, 1989 को कर्मचारी संघ ने 9 जून, 1989 के तीन समझौतों को लागू करने के लिए बैंक को अनिवार्य रिट के लिए बी उच्च न्यायालय में 1989 की रिट याचिका संख्या 13764 दायर की थी। उस याचिका में, फेडरेशन ने 6 अक्टूबर, 1989 को अंतरिम निषेधाज्ञा का आदेश प्राप्त किया था, जिसमें बैंक को 10 अप्रैल, 1989 के पहले के समझौते को प्रभावी बनाने से रोक दिया गया था और इसे पहले 9 जून, 1989 के निपटान को लागू करने का निर्देश दिया गया था। ऐसा भी प्रतीत होता है कि इस बीच कर्मचारियों ने बैंक में सी सामान्य कार्य को बाधित कर दिया था और घेराव का सहारा लिया था। बैंक ने इन तथ्यों को सामने लाया, रिट याचिका दायर करना और उसमें पारित अंतरिम आदेश के साथ-साथ सामान्य काम में व्यवधान और कर्मचारियों द्वारा घेराव का सहारा

लेना, सुलह अधिकारी के नोटिस में। सुलह अधिकारी के समक्ष 13 अक्टूबर, 1989 को तय की गई बैठक को 17 अक्टूबर, 1989 तक के लिए स्थगित कर दिया गया था, जिस तारीख को यह पाया गया कि स्थिति में कोई प्रगति नहीं हुई थी। इसी तारीख को कर्मचारी संघ ने सुलह अधिकारी को एक पत्र दिया था जिसमें उनसे सुलह की कार्यवाही को बंद करने का अनुरोध किया गया था। हालाँकि, इसके बाद भी, संबद्धता अधिकारी ने सुलह की कार्यवाही को उनके लिए खुला रखने का फैसला किया।

ई.

मामले को सौहार्दपूर्ण तरीके से हल करने की संभावनाओं का पता लगाएं। 12 अक्टूबर, 1989 को बैंक ने एक परिपत्र जारी किया जिसमें कहा गया था कि यदि कर्मचारी 16 अक्टूबर, 1989 को हड़ताल पर जाते हैं तो बैंक का प्रबंधन बैंक के हितों की रक्षा के लिए आवश्यक कदम उठाएगा और उन दिनों के वेतन में कटौती करेगा।

च

कर्मचारी "काम नहीं, वेतन नहीं" के सिद्धांत पर हड़ताल पर रहेंगे। सर्कुलर के बावजूद, कर्मचारी 16 अक्टूबर, 1989 को हड़ताल पर चले गए और 12 अक्टूबर, 1989 के सर्कुलर को रद्द करने और बैंक को हड़ताल के दिन वेतन में कोई कटौती नहीं करने का निर्देश देने के लिए 7 नवंबर, 1989 को एक रिट याचिका दायर की।

जी.

उक्त रिट याचिका 8 नवंबर, 1989 को स्वीकार की गई थी और उच्च न्यायालय द्वारा बैंक को 16 अक्टूबर, 1989 के लिए कर्मचारियों के वेतन में कटौती करने से रोकने के लिए एक अंतरिम निषेधाज्ञा दी गई थी। उच्च न्यायालय के समक्ष, यह विवादित नहीं था कि बैंक एक सार्वजनिक एच था

जे. सुप्रीम कोर्ट रिपोर्ट [1994] एसयूपी। 3 एस सी आर।

498

एक उपयोगिता सेवा और इस प्रकार अधिनियम की धारा 22 लागू होती है। बैंक का यह तर्क था कि चूंकि उक्त धारा 22 की उप-धारा (1) (डी) के प्रावधानों के तहत, कर्मचारियों को सुलह की कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान और ऐसी कार्यवाही के समापन के बाद सात दिनों के लिए हड़ताल करने से प्रतिबंधित किया गया था, और चूंकि स्वीकार किया जाता है कि सुलह की कार्यवाही एक औद्योगिक विवाद को हल करने के लिए लंबित थी

पक्षों के बीच, विचाराधीन हड़ताल अवैध थी। औद्योगिक विवाद इसलिए उत्पन्न हुआ था क्योंकि बैंक को विचाराधीन निपटान के लिए केंद्र सरकार की मंजूरी लेने की आवश्यकता थी, कर्मचारियों का तर्क था कि ऐसी मंजूरी की कोई आवश्यकता नहीं थी और निपटान में ऐसी कोई शर्त शामिल नहीं थी। यह अधिनियम के अर्थ में एक सी औद्योगिक विवाद होने के कारण, सुलह की कार्यवाही हड़ताल की तारीख को वैध रूप से लंबित थी। इसके विपरीत, कर्मचारियों की ओर से तर्क था कि कोई वैध सुलह कार्यवाही नहीं हो सकती क्योंकि कोई औद्योगिक विवाद नहीं था। पक्षों के बीच पहले से ही समझौते हो चुके थे और उनके कार्यान्वयन के संबंध में आगे कोई औद्योगिक विवाद नहीं हो सकता था। इसलिए, सुलह की कार्यवाही अनिश्चित थी। इसलिए धारा 22 (1) (डी) के प्रावधान लागू नहीं हुए।

विद्वान एकल न्यायाधीश ने बैंक के तर्क को बरकरार रखा और कहा कि हड़ताल अवैध थी, और ई. टी. एस. केलावाला के मामले (उपरोक्त) में इस अदालत के फैसले पर भरोसा करते हुए, कर्मचारियों की रिट याचिका को उस परिपत्र को बरकरार रखते हुए खारिज कर दिया, जिसके तहत हड़ताल के दिन के लिए वेतन में कटौती का आदेश दिया गया था। उक्त निर्णय के खिलाफ, कर्मचारी संघ ने विभाग की खंडपीठ के समक्ष लेटर्स पेटेण्ट अपील को प्राथमिकता दी।

उच्च न्यायालय और खंड पीठ ने अपने विवादित फैसले से कर्मचारियों के तर्क को स्वीकार करते हुए और बैंक के तर्क को नकारते हुए विद्वान एकल न्यायाधीश के एफ निर्णय को उलट दिया। डिवीजन बेंच ने उपरुख में कहा कि केंद्र सरकार की मंजूरी को उनके कार्यान्वयन की पूर्व शर्त के रूप में बस्तियों में शामिल नहीं किया गया था और न ही इस तरह की मंजूरी की आवश्यकता थी। इसलिए, कोई वैध औद्योगिक विवाद नहीं था जिसके लिए सुलह की कार्यवाही की जा सके। तब से

जी सुलह कार्यवाही अमान्य थी, धारा 22 (1) (डी) के प्रावधान लागू नहीं हुए। इसलिए हड़ताल अवैध नहीं थी। अदालत ने यह भी माना कि हड़ताल, परिस्थितियों में, उचित थी क्योंकि यह निपटान को लागू नहीं करने में बैंक प्रबंधन का अनुचित रवैया था, जो हड़ताल के लिए जिम्मेदार था। पीठ ने तब चुराकुलम टी एस्टेट और क्रॉम्पटन ग्रीन्स सिंडिकेट बैंक बनाम में इस न्यायालय के दो एच फैसलों पर भरोसा किया।

के. यू. नायक [सावंत, जे.] 499

मामले (ऊपर) और यह अभिनिर्धारित किया कि चूंकि हड़ताल वैध और न्यायोचित थी, इसलिए कर्मचारियों के वेतन से हड़ताल के दिन के लिए मजदूरी की कोई कटौती नहीं की जा सकती थी। इस प्रकार पीठ ने अपील को स्वीकार कर लिया और 12 अक्टूबर, 1989 के परिपत्र को रद्द कर दिया।

चूंकि मामला टी. एस. केलावाला (ऊपर) और चुराकुलम टी एस्टेट और क्रॉम्पटन ग्रीन्स (ऊपर) में व्यक्त किए गए पहले के निर्णयों में दिखाई देने वाले मतभेद के कारण बड़ी पीठ को भेजा गया है, इसलिए हम पहले तथ्यों और पहले के दो निर्णयों में लिए गए दृष्टिकोण पर चर्चा करेंगे।

\$

चुराकुलम टी एस्टेट (सुप्रा) में, जो तीन सी विद्वान न्यायाधीशों का निर्णय है, तथ्य यह था कि अपीलकर्ता-टी एस्टेट, जो 1946 से समय-समय पर केरल के बागान संघ (दक्षिण भारत) का सदस्य था, बोनस के भुगतान के लिए श्रमिकों के प्रतिनिधियों के साथ समझौते करता था। 1957, 1958 और 1959 के वर्षों के संबंध में, विभिन्न बागानों के डी प्रबंधन और उनके श्रमिकों के बीच 25 जनवरी, 1960 को एक समझौता हुआ था।

बोनस का भुगतान समझौते में प्रावधान किया गया था कि यह अपीलार्थी-टी एस्टेट पर लागू नहीं होगा क्योंकि उसने उक्त वर्षों के दौरान कोई लाभ अर्जित नहीं किया था। इस आधार पर कि वह विचाराधीन समझौते का पक्षकार नहीं था, अपीलार्थी ने उक्त तीन वर्षों के लिए कोई बोनस देने से इनकार कर दिया। श्रमिकों ने बोनस का दावा करते हुए आंदोलन शुरू कर दिया। इस संबंध में ई में सुलह की कार्यवाही विफल रही। अपीलार्थी के कारखाने के सभी 27 श्रमिकों ने 30 नवंबर, 1961 की दोपहर को काम बंद कर दिया। प्रबंधन ने उक्त कारखाने के श्रमिकों को हड़ताल के दिन का वेतन देने से इनकार कर दिया। प्रबंधन ने 1 दिसंबर, 1961 से 8 दिसंबर, 1961 तक संपत्ति के सभी श्रमिकों को बिना मुआवजे के नौकरी से निकाल दिया। 24 मई, 1962 के अपने आदेश द्वारा, एफ राज्य सरकार ने औद्योगिक न्यायाधिकरण को निर्णय के लिए तीन प्रश्न भेजे, जिनमें से एक यह था कि क्या कारखाने के श्रमिक हड़ताल के दिन के लिए मजदूरी के हकदार थे।

न्यायाधिकरण ने यह विचार व्यक्त किया कि हड़ताल कानूनी और न्यायोचित जी दोनों थी और इसलिए अपीलार्थी को मजदूरी का भुगतान करने का निर्देश दिया। इस न्यायालय ने नोट किया कि प्रासंगिक समय पर, बोनस के दावे से संबंधित सुलह की कार्यवाही विफल हो गई थी और विवाद को न्यायाधिकरण को निर्णय के लिए भेजने का प्रश्न सरकार के विचाराधीन था। श्रम मंत्री ने प्रबंधन और श्रमिकों के प्रतिनिधियों का एक सम्मेलन बुलाया था और सम्मेलन 23 नवंबर, 1961 को तय किया गया था।

एच. सुप्रीम कोर्ट रिपोर्ट [1994] समर्थन। 3 एस सी आर।

500

श्रमिकों के एक प्रतिनिधि ने सम्मेलन में भाग लिया, जबकि प्रबंधन ने इसका बहिष्कार किया। यह श्रमिकों का मामला था कि सम्मेलन में भाग नहीं लेने में प्रबंधन के लापरवाह रवैये का विरोध करने के लिए श्रमिक उस दिन दोपहर 1 बजे से हड़ताल पर चले गए थे। प्रबंधन की ओर से, के प्रावधान

1

अधिनियम की धारा 23 (ए) को यह तर्क देने के लिए सेवा में लगाया गया था कि

कारखाने के श्रमिकों द्वारा की गई हड़ताल अवैध थी। उक्त प्रावधान इस प्रकार हैं:

"23. किसी भी औद्योगिक प्रतिष्ठान में कार्यरत कोई भी कर्मचारी अनुबंध का उल्लंघन करते हुए हड़ताल पर नहीं जाएगा और ऐसे किसी भी कर्मचारी का कोई भी नियोक्ता तालाबंदी की घोषणा नहीं करेगा।

एस.

(क) ऐसी कार्यवाहियों के समापन के सात दिन बाद बोर्ड के समक्ष सुलह की कार्यवाहियों के लंबित रहने के दौरान;

एक्स एक्स एक्स एक्स एक्स एक्स एक्स एक्स एक्स एक्स

आई.

डी.

इस न्यायालय ने नोट किया कि कोई सुलह कार्यवाही लंबित नहीं थी

30 नवंबर, 1961 में जब कारखाने के श्रमिकों ने हड़ताल का सहारा लिया और इसलिए हड़ताल उपरोक्त प्रावधान से प्रभावित नहीं हुई। न्यायालय ने आगे कहा कि

बशर्ते कि यदि हड़ताल धारा 23 (ए) से प्रभावित होती है, तो यह अधिनियम की धारा 24 (1) (आई) के तहत अवैध होगी। हालाँकि, चूंकि यह इतनी हिट नहीं थी, इसलिए इसका अनुसरण किया गया।

ई.

कि इस मामले में हड़ताल को अवैध नहीं माना जा सकता है। हम न्यायालय की सटीक टिप्पणियों को उद्धृत कर सकते हैं जो इस प्रकार हैं:

एन. मान लीजिए कि 30 नवंबर, 1961 को ऐसे बोर्ड के समक्ष कोई सुलह की कार्यवाही लंबित नहीं थी, जिस दिन

च

कारखाने के श्रमिक हड़ताल पर चले गए और इसलिए हड़ताल एस के अंतर्गत नहीं आती है। 23 (ए)। इसमें कोई संदेह नहीं है कि हड़ताल, इस मामले में, एस द्वारा प्रभावित है। 23 (ए), यह एस के तहत अवैध होगा। 24 (1) (i) अधिनियम की; लेकिन हम पहले ही मान चुके हैं कि यह एस के अंतर्गत नहीं आता है। 23 ((क) अधिनियम। इसके परिणामस्वरूप इस मामले में हड़ताल को अवैध नहीं माना जा सकता है।

जी.

वैकल्पिक रूप से, प्रबंधन की ओर से यह तर्क दिया गया कि किसी भी स्थिति में, विचाराधीन हड़ताल पूरी तरह से अनुचित थी। यह प्रबंधन का मामला था कि उसने सुलह की कार्यवाही में भाग लिया था और जब वे कार्यवाही विफल हो गई, तो विवाद को सरकार के समक्ष भेजने का सवाल लंबित था। श्रमिक सरकार से विवाद को न्यायनिर्णयन के लिए भेजने के लिए एच अनुरोध कर सकते थे और सिंडिकेट बैंक बनाम।

केयू। नायक [सावंत, जे.] 501

इसलिए हड़ताल को उचित नहीं ठहराया जा सका। इसके लिए समर्थन भी मांगा गया था ए

चन्द्रमलाई एस्टेट के प्रबंधन में इस न्यायालय द्वारा की गई टिप्पणियों से प्रबंधन द्वारा, एमाकुलम बनाम। इसके कर्मचारी और अन्ना, [1960] 3 एससीआर 451। उस मामले में, इस न्यायालय ने सुलह अधिकारी की रिपोर्ट का परिणाम जानने के लिए उचित समय की प्रतीक्षा किए बिना हड़ताल पर जाने वाले श्रमिकों के आचरण की निंदा की थी। इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि

निर्णय ने प्रबंधन का समर्थन नहीं किया क्योंकि हड़ताल सीधे बोनस की मांग के संबंध में नहीं थी, बल्कि राज्य के श्रम मंत्री द्वारा 23 नवंबर, 1961 को आयोजित सम्मेलन का बहिष्कार करने में प्रबंधन के अनुचित रवैये के विरोध में थी। अतः, इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि हड़ताल अनुचित नहीं थी। इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि धारा 23 (ए) का कोई

उल्लंघन नहीं हुआ था और इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि उपरोक्त परिस्थितियों में, हड़ताल अनुचित नहीं थी, न्यायालय ने माना कि कारखाने के श्रमिक उस दिन के लिए मजदूरी के हकदार थे और उस ओर से न्यायाधिकरण का निर्णय उचित था।

क्रॉम्पटन ग्रीव्स लिमिटेड (ऊपर) में तथ्य यह थे कि 27 दिसंबर, 1967 को अपीलार्थी-प्रबंधन ने श्रमिक संघ को व्यवसाय में गंभीर मंदी के आधार पर कलकत्ता में अपनी शाखा में श्रमिकों की संख्या कम करने के अपने निर्णय से अवगत कराया। द्रव्यमान की आशंका

श्रमिकों की छंटनी, संघ ने इस मामले में श्रम मंत्री और श्रम आयुक्त के हस्तक्षेप की मांग की। ई.

इसके बाद, सहायक श्रम आयुक्त ने एक सौहार्दपूर्ण समझौते के रास्ते तलाशने के उद्देश्य से अपने कार्यालय में संघ और कंपनी के प्रतिनिधियों की एक संयुक्त बैठक की व्यवस्था की। तदनुसार 5 और 9 जनवरी, 1968 को दो सम्मेलन आयोजित किए गए जिनमें दोनों पक्षों ने भाग लिया। इन सम्मेलनों के परिणामस्वरूप, समिति ने 10 जनवरी, 1968 की सुबह अपने एफ कलकत्ता कार्यालय में संघ के प्रतिनिधियों के साथ बातचीत करने पर सहमति व्यक्त की। बातचीत हुई लेकिन कोई समझौता नहीं हो सका। सहायक लेबर कॉम मिशनर ने 12 जनवरी, 1968 को निर्धारित एक अन्य संयुक्त सम्मेलन के माध्यम से एक सौहार्दपूर्ण समझौता करने के लिए अपने अच्छे पदों का उपयोग करना जारी रखा। 10 जनवरी, 1968 की दोपहर के बाद, कंपनी ने श्रम आयुक्त को यह सूचित किए बिना कि वह छंटनी की अपनी प्रस्तावित योजना को लागू करने की कार्यवाही कर रही है, एक नोटिस लगाया

अपने कलकत्ता कार्यालय में 93 श्रमिकों की छंटनी। इस कदम को तत्काल ध्यान देने और तत्काल कार्रवाई की मांग करने वाला एक गंभीर कदम मानते हुए, श्रमिकों ने अपीलार्थी और श्रम निदेशालय को नोटिस देने के बाद 11 जनवरी, 1968 से हड़ताल का सहारा लिया और एच. सुपर कोर्ट रिपोर्ट [1994] एस. यू. पी. पी. तक इसे जारी रखा।

3 एस सी आर।

502

क.

26 जून, 1968। इस बीच, श्रमिकों की छंटनी के संबंध में औद्योगिक विवाद को राज्य सरकार द्वारा 1 मार्च, 1968 को औद्योगिक न्यायाधिकरण को भेजा गया था। 13 दिसंबर, 1968 के एक बाद के आदेश द्वारा, राज्य सरकार ने हड़ताल-अवधि के लिए श्रमिकों के वेतन के अधिकार के मुद्दे को भी निर्णय के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण को भेजा। औद्योगिक न्यायाधिकरण ने श्रमिकों को स्वीकार कर लिया

11 जनवरी, 1968 से फरवरी, 1968 के अंत तक की अवधि के लिए मजदूरी की मांग की गई, लेकिन हड़ताल की शेष अवधि के लिए उनकी मांग को यह कहते हुए खारिज कर दिया कि "संघ द्वारा स्वयं न्यायाधिकरण के माध्यम से छंटनी के लिए निवारण की मांग की गई थी, श्रमिकों के लिए हड़ताल जारी रखने का कोई औचित्य नहीं रहा।"

ग

इस न्यायालय में न्यायाधिकरण के फैसले के खिलाफ प्रबंधन द्वारा दायर अपील में, एकमात्र सवाल जो निर्धारण के लिए गिर गया था, वह यह था कि क्या 11 जनवरी, 1968 की अवधि के लिए हड़ताली श्रमिकों को मजदूरी देने वाला न्यायाधिकरण का फैसला वैध था। निर्णय के पैराग्राफ 4 में, इस न्यायालय ने निम्नलिखित रूप में टिप्पणी की:

डी.

"4. यह अच्छी तरह से तय किया गया है कि हड़ताल की अवधि के लिए श्रमिकों को मजदूरी का अधिकार देने के लिए, हड़ताल कानूनी होने के साथ-साथ उचित भी होनी चाहिए। हड़ताल कानूनी है यदि यह कानून के किसी भी प्रावधान का उल्लंघन नहीं करती है। एक बार फिर हड़ताल को अनुचित नहीं कहा जा सकता है जब तक कि

ई.

इसके कारण पूरी तरह से विकृत या अनुचित हैं। किसी विशेष हड़ताल को न्यायोचित ठहराया गया था या नहीं, यह तथ्य का सवाल है जिसे प्रत्येक मामले के तथ्यों और परिस्थितियों के आलोक में आंका जाना चाहिए। यह भी अच्छी तरह से तय किया

गया है कि हड़ताल के दौरान श्रमिकों द्वारा बल प्रयोग या हिंसा या तोड़फोड़ के कृत्यों ने उन्हें हड़ताल अवधि के लिए मजदूरी से वंचित कर दिया।

च

इस प्रकार देखने के बाद, न्यायालय ने निम्नलिखित दो प्रश्न तैयार किए:

टियोन, अर्थात्, (1) क्या विचाराधीन हड़ताल अवैध थी या अनुचित थी? और (2) क्या श्रमिकों ने उक्त अवधि के दौरान बल प्रयोग या हिंसा का सहारा लिया

अवधि अर्थात् 11 जनवरी, 1968 से 29 फरवरी, 1968 तक? इसका जवाब देते हुए

जी.

पहला सवाल, अदालत ने बताया कि कानून का कोई विशिष्ट प्रावधान उसके संज्ञान में नहीं लाया गया है जो विचाराधीन अवधि के दौरान हड़ताल को अवैध बनाता है। हड़ताल को अनुचित भी नहीं कहा जा सकता था क्योंकि सुलह के लिए बातचीत के समापन से पहले, जो सहायक श्रम आयुक्त के माध्यम से चल रही थी, एच कंपनी ने अपने 93 श्रमिकों को बिना सिंडिकेट बैंक के भी हटा दिया था।

केयू।नायक [सावंत, जे.] 503

श्रम आयुक्त को सूचित करना कि वह श्रमिकों की छंटनी को प्रभावी बनाने की अपनी प्रस्तावित योजना को पूरा कर रहा है। इसलिए, न्यायालय ने पहले प्रश्न का उत्तर नकारात्मक में दिया। दूसरे शब्दों में, अदालत ने माना कि हड़ताल न तो अवैध थी और न ही अनुचित। दूसरे प्रश्न पर भी न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि इस आरोप को साबित करने के लिए कोई ठोस और निःस्वार्थ साक्ष्य नहीं है कि हड़ताली श्रमिकों ने बल का सहारा लिया था या

वायोलिन। यह भी न्यायाधिकरण का निष्कर्ष था और इसलिए न्यायालय ने निर्णय दिया कि हड़ताल-अवधि के लिए श्रमिकों को उस आधार पर भी मजदूरी से वंचित नहीं किया जा सकता है।

इस प्रकार इस निर्णय से यह स्पष्ट होगा कि तथ्यों पर, यह स्थापित किया गया था कि हड़ताल को अवैध बनाने के लिए किसी भी कानून की प्रावधान का न तो उल्लंघन किया गया था और न ही उन परिस्थितियों में यह माना जा सकता था कि हड़ताल अनुचित थी। दूसरी ओर, यह प्रबंधन ने त्वरित कार्रवाई की, जबकि सुलह की कार्यवाही अभी भी लंबित थी, जिसने श्रमिकों को हड़ताल पर जाने का कारण दिया था। 5. अब हम इस विषय पर अन्य प्रासंगिक निर्णय का उल्लेख कर सकते हैं। कैरबेटा एस्टेट के प्रबंधन में, कोटागिरी बनाम राजमाणिकम और अन्य, [1960] 3 एस. सी. आर. 371, इस न्यायालय ने निम्नानुसार टिप्पणी की:

" जिस तरह हड़ताल ई के लिए कर्मचारियों के लिए उपलब्ध एक हथियार है

उनकी औद्योगिक मांगों को लागू करने के लिए तालाबंदी एक उपलब्ध हथियार है।

नियोक्ता को एक दंडात्मक प्रक्रिया द्वारा कर्मचारियों को उनके दृष्टिकोण को देखने और उनकी मांगों को स्वीकार करने के लिए राजी करने के लिए। पूँजी और श्रम के बीच संघर्ष में हड़ताल का हथियार श्रमिकों के लिए उपलब्ध होता है और अक्सर इसका उपयोग किया जाता है, इसी तरह ताला लगाने का हथियार भी नियोक्ता के लिए उपलब्ध होता है और उसका उपयोग किया जा सकता है। हालाँकि, संबंधित पक्षों द्वारा दोनों एफ हथियारों का उपयोग अधिनियम के प्रासंगिक प्रावधानों के अधीन होना चाहिए। पाँचवाँ अध्याय जो प्रहारों और तालाबंदी से संबंधित है, स्पष्ट रूप से दोनों हथियारों और उन सीमाओं के बीच विरोधाभास को सामने लाता है जिनके अधीन दोनों का प्रयोग किया जाना चाहिए।

जी.

चंद्रमलाई एस्टेट (ऊपर) में तथ्य यह था कि 9 अगस्त, 1955 को श्रमिक संघ ने पंद्रह मांगों का एक चार्टर प्रबंधन को प्रस्तुत किया। हालाँकि प्रबंधन कुछ मांगों को पूरा करने के लिए सहमत हो गया, लेकिन प्रमुख मांगें असंतुष्ट रहीं। 29 अगस्त, 1955 को श्रम अधिकारी, त्रिचुर, जिन्हें इस बीच एच. सुपर कोर्ट रिपोर्ट [1994] एस. यू. पी. पी. से अवगत कराया गया था।

प्रबंधन और श्रमिक संघ दोनों की स्थिति ने प्रबंधन के प्रतिनिधियों और श्रमिकों के बीच पारस्परिक बातचीत की सलाह दी। अंततः, श्रम अधिकारी द्वारा सुलह अधिकारी, त्रिचुर को सुलह के लिए मामले की सिफारिश की गई थी। सुलह

अधिकारी के प्रयास व्यर्थ साबित हुए। सुलह के लिए आखिरी बैठक 30 नवंबर, 1955 को हुई थी। अगले दिन संघ ने हड़ताल की।

नोटिस दिया गया और कर्मचारी 9 दिसंबर, 1955 से हड़ताल पर चले गए।

हड़ताल 5 जनवरी, 1956 को समाप्त हुई। इससे पहले, 5 जनवरी, 1956 को सरकार ने पांच मांगों के संबंध में विवाद को निर्णय के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण, त्रिवेंद्रम को भेज दिया था। इसके बाद, 11 जून, 1956 के अपने आदेश द्वारा, विवाद को सी त्रिवेंद्रम न्यायाधिकरण से वापस ले लिया गया और औद्योगिक, एर्नाकुलम को भेज दिया गया। 19 अक्टूबर, 1957 के अपने निर्णय द्वारा न्यायाधिकरण ने श्रमिकों की सभी मांगों को स्वीकार कर लिया। इस अदालत के समक्ष अपील प्रबंधन द्वारा तीन मांगों पर दायर की गई थी। इनमें से एक मुद्दा था "क्या श्रमिक हड़ताल की अवधि के लिए मजदूरी पाने के हकदार हैं?". इस मुद्दे पर, डी ट्रिब्यूनल के समक्ष, श्रमिकों ने दलील दी थी कि हड़ताल उचित थी, जबकि प्रबंधन ने तर्क दिया कि हड़ताल अवैध और अन्यायपूर्ण दोनों थी। न्यायाधिकरण ने एक निष्कर्ष दर्ज किया था कि दोनों पक्ष हड़ताल के लिए दोषी थे और प्रबंधन को हड़ताल-अवधि के लिए श्रमिकों को उनके कुल वेतन का 50 प्रतिशत भुगतान करने का आदेश दिया था।

ई.

इस न्यायालय ने उक्त प्रश्न पर विचार करते हुए कहा कि यह स्पष्ट था

कि 30 नवंबर, 1955 को संघ को पता था कि प्रलोभनों पर सुलह विफल हो गई है और अगला कदम सुलह अधिकारी द्वारा सरकार को रिपोर्ट देना होगा। इसलिए श्रमिक संघ के लिए यह उचित और उचित होता कि वह सरकार को संबोधित करे और एफ से अनुरोध करे कि औद्योगिक न्यायाधिकरण को एक संदर्भ दिया जाए। संघ ने इंतजार करने का विकल्प नहीं चुना और 1 दिसंबर, 1955 को प्रबंधन को नोटिस देने के बाद कि उसने 9 दिसंबर, 1955 से काम बंद करने का फैसला किया था, वास्तव में उस तारीख से हड़ताल शुरू कर दी। न्यायालय ने यह भी कहा कि

जल्दबाजी में की गई कार्रवाई को उचित ठहराने के लिए संघ द्वारा की गई मांगों की प्रकृति में कुछ भी नहीं है। न्यायालय ने तब निम्नलिखित टिप्पणी की:

जी.

..... संघ की मुख्य मांगें सामान्य भत्ता और चावल की कीमत के बारे में थीं। जहां तक विनम्र भत्ते का संबंध है, उन्होंने 1949 के बाद से कुछ नहीं कहा था, जब इसे पहली बार 9 अगस्त, 1955 को संघ द्वारा उठाए जाने तक रोक दिया गया था। चावल के अतिरिक्त मूल्य के संग्रह की शिकायत हाल ही में हुई थी, लेकिन फिर भी ऐसा नहीं था

एच सिंडिकेट बैंक बनाम के. यू. नायक [सावंत, जे.] 505

यदि औद्योगिक न्यायाधिकरणों के माध्यम से ऐसे विवादों के निपटारे के लिए कानून द्वारा निर्धारित प्रक्रिया का सहारा लिया जाता तो श्रम के हित को अपूरणीय रूप से नुकसान होता। आखिरकार यह केवल नियोजित नहीं है जो उत्पादन के हड़ताल से शीर्ष पर होने पर पीड़ित होता है। जहां एक ओर यह याद रखना होगा कि हड़ताल श्रम के बी हाथों में एक वैध और कभी-कभी अपरिहार्य हथियार है, वहीं यह याद रखना भी उतना ही महत्वपूर्ण है कि भारतीय

इस हथियार के आपराधिक और जल्दबाजी में उपयोग को प्रोत्साहित नहीं किया जाना चाहिए। श्रमिकों के लिए यह सोचना सही नहीं होगा कि किसी भी प्रकार की मांग के लिए उनके उद्देश्यों की शांतिपूर्ण प्राप्ति के लिए उचित रास्ते समाप्त किए बिना दंड से मुक्त होकर हड़ताल शुरू की जा सकती है। ऐसे मामले हो सकते हैं जहां मांग इतनी तात्कालिक और सी गंभीर प्रकृति की हो कि सरकार से संदर्भ देने के लिए कहने के बाद तक श्रमिकों से इंतजार करने की उम्मीद करना उचित नहीं होगा। ऐसे

मामलों में, इस तरह का अनुरोध किए जाने से पहले ही हड़ताल करना उचित हो सकता है। हालाँकि वर्तमान ऐसे मामलों में से एक नहीं है। हमारी राय में, श्रमिकों ने हड़ताल शुरू करने से पहले डी सुलह के प्रयासों के विफल होने के बाद कुछ समय तक इंतजार किया होगा और इस बीच सरकार से एक संदर्भ देने के लिए कहा होगा। उन्होंने बिल्कुल भी इंतजार नहीं किया। सुलह के प्रयास 30 नवंबर, 1955 को विफल हो गए और अगले ही दिन संघ ने हड़ताल पर अपना निर्णय लिया और 9 तारीख से इच्छित हड़ताल का नोटिस भेजा।

दिसंबर, 1955 और 9 दिसंबर, 1955 को कामगार ई ने वास्तव में काम करना बंद कर दिया। ऐसा प्रतीत होता है कि सरकार ने त्वरित कार्रवाई की और 3 जनवरी, 1956 को विवाद को संदर्भित किया। इसके बाद हड़ताल को वापस ले लिया गया। हम यह देखने में असमर्थ हैं कि ऐसी परिस्थितियों में हड़ताल को कैसे उचित ठहराया जा सकता है।

च

भारत में जनरल नेविगेशन एंड रेलवे कंपनी लिमिटेड v. उनके कर्मचारी, [1960] 2 एस. सी. आर. 1 इस न्यायालय ने वहां उठाए गए मुद्दों पर विचार करते हुए निम्नलिखित टिप्पणी की:

" सबसे पहले, यह समझना थोड़ा मुश्किल है कि कैसे एक जी

सार्वजनिक उपयोगिता सेवा के संबंध में हड़ताल, जो स्पष्ट रूप से, अवैध है, को एक ही समय में "पूरी तरह से उचित" के रूप में वर्णित किया जा सकता है। ये दोनों निष्कर्ष कानून में सह-अस्तित्व में नहीं हो सकते हैं। कानून ने हड़ताल के बीच अंतर किया है जो अवैध है और जो नहीं है, लेकिन इसने एक अवैध हड़ताल के बीच कोई अंतर नहीं किया है जिसे उचित कहा जा सकता है और जिसे उचित नहीं कहा जा सकता है। यह एच 506

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [1994] एस. यू. पी. 3 एस सी आर।

अधिनियम द्वारा भेदभाव की आवश्यकता नहीं है, और पूरी तरह से गलत धारणा है, विशेष रूप से सार्वजनिक उपयोगिता सेवा में कर्मचारियों के मामले में। अवैध हड़ताल में भाग लेने वाले प्रत्येक व्यक्ति से निपटा जा सकता है

क.

विभागीय रूप से, निश्चित रूप से, एक औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष विभाग की कार्रवाई पर सवाल उठाए जाने के अधीन, लेकिन एक अवैध हड़ताल को न्यायोचित के रूप में चिह्नित करना अनुचित नहीं है। अवैध हड़ताल के मामले में व्यावहारिक महत्व का एकमात्र सवाल जो उत्पन्न हो सकता है, वह होगा सजा का प्रकार या मात्रा, और निश्चित रूप से, प्रत्येक मामले के तथ्यों और परिस्थितियों के अनुसार इसे संशोधित किया जाना चाहिए। इसलिए, कानून द्वारा अवैध घोषित किए गए कार्य को करने की प्रवृत्ति की निंदा की जानी चाहिए, और यह उन लोगों द्वारा स्पष्ट रूप से समझा जाना चाहिए जो एक अवैध हड़ताल में भाग लेते हैं जिससे वे अपने नियोक्ताओं द्वारा निपटाए जाने के लिए खुद को उत्तरदायी बनाते हैं। उन लोगों के मामले में अंतर करने के कारण हो सकते हैं जिन्होंने केवल गुंगे चालित मवेशियों के रूप में काम किया हो और जिन्होंने परेशानी को भड़काने और श्रमिकों को इस तरह की हड़ताल में शामिल होने के लिए उकसाने में सक्रिय भाग लिया हो, या हिंसा का सहारा लिया हो।

एस.

डी.

अब हम टी. एस. केलावाला मामले (उपरोक्त) में इस न्यायालय के फैसले का उल्लेख कर सकते हैं, जहां कथित रूप से उपरोक्त पहले के फैसलों और विशेष रूप से चुराकुलम टी एस्टेट और क्रॉम्पटन ग्रीक्स मामलों (उपरोक्त) में लिए गए फैसले से अलग दृष्टिकोण लिया गया है।

ई.

मामले में तथ्य यह थे कि वेतन संशोधन की कुछ मांगों ने सिंडिकेट बैंक बनाम।

सभी बैंकों के कर्मचारी संबंधित समय पर लंबित थे और उक्त मांगों के समर्थन में अखिल भारतीय बैंक कर्मचारी संघ ने देशव्यापी हड़ताल का आह्वान किया। अपीलार्थी-बैंक ने 23 सितंबर, 1977 को अपने सभी शाखा प्रबंधकों और एजेंटों को हड़ताल में भाग लेने वाले कर्मचारियों के वेतन में कटौती करने के लिए एक परिपत्र एफ जारी किया। कर्मचारी संघ ने 29 दिसंबर, 1977 को चार घंटे की हड़ताल का आह्वान किया। इसलिए, बैंक ने 27 दिसंबर, 1977 को एक

परिपत्र में कर्मचारियों को चेतावनी दी गई है कि अगर वे हड़ताल में भाग लेते हैं तो वे अपने सेवा अनुबंध का उल्लंघन करेंगे और वे

यदि वे ऐसा करते हैं तो जी पूरे दिन के लिए वेतन प्राप्त करने का हकदार नहीं होगा और परिणामस्वरूप उन्हें उस दिन के बाकी कार्य घंटों के लिए काम पर आने की आवश्यकता नहीं होगी। इसके बावजूद, कर्मचारियों ने 29 दिसंबर, 1977 को काम के घंटों की शुरुआत से चार घंटे की हड़ताल की। इस बात पर कोई विवाद नहीं था कि जनता के लिए बैंकिंग का समय उक्त एच चार घंटे था। हालांकि, कर्मचारियों ने उस दिन फिर से काम शुरू कर दिया।

के. यू. नायक (सावंत, जे.) 507

हड़ताल के घंटे और बैंक ने उन्हें ऐसा करने से नहीं रोका। 16 जनवरी, 1978 को बैंक ने एक परिपत्र जारी कर अपने प्रबंधकों और एजेंटों को हड़ताल में भाग लेने वाले कर्मचारियों के पूरे दिन के वेतन में कटौती करने का निर्देश दिया। कर्मचारी संघ ने परिपत्र को रद्द करने के लिए उच्च न्यायालय में एक रिट याचिका दायर की। याचिका को स्वीकार कर लिया गया। उच्च न्यायालय में बैंक की लेटर्स पेटेण्ट अपील भी खारिज कर दी गई। बैंक ने उच्च न्यायालय के उक्त फैसले के खिलाफ अपील की। इन तथ्यों पर, हमारे वर्तमान उद्देश्य के लिए प्रासंगिक प्रश्न जो उच्च न्यायालय के साथ-साथ इस न्यायालय के समक्ष मामले में उठाए गए थे, वे थे कि क्या बैंक हड़ताल की अवधि के लिए श्रमिकों के वेतन में कटौती करने का हकदार था और आगे क्या बैंक पूरे दिन के लिए वेतन में कटौती करने का हकदार था या केवल उन घंटों के लिए अनुपात में जिसके लिए कर्मचारियों ने सी हड़ताल की थी। आनुषंगिक प्रश्न यह थे कि क्या रोजगार का अनुबंध विभाज्य था और क्या जब सेवा नियमों और विनियमों में मजदूरी की कटौती का प्रावधान नहीं था, तो बैंक एक प्रशासनिक परिपत्र द्वारा ऐसा कर सकता था। हम इस मामले में आनुषंगिक प्रश्नों से चिंतित नहीं हैं। यह याद रखना आवश्यक है कि यह सवाल कि क्या डी हड़ताल कानूनी थी या अवैध और क्या यह उचित या अन्यायपूर्ण थी, न तो उच्च न्यायालय के समक्ष या इस न्यायालय में उठाया गया था। बहस का एकमात्र सवाल यह था कि क्या यह मानते हुए भी कि हड़ताल कानूनी थी, बैंक वेतन में कटौती करने का हकदार था जैसा कि उसने परिपत्र के तहत किया था।

सवाल करते हैं। इस प्रश्न का उत्तर देते हुए इस न्यायालय ने कहा कि हड़ताल की वैधता या अवैधता का मजदूरी की ई कटौती के दायित्व से कोई लेना-देना नहीं है। भले ही हड़ताल वैध हो, लेकिन यह श्रमिकों को हड़ताल की अवधि के लिए वेतन खोने से नहीं बचाता है। यह केवल उन्हें अनुशासनात्मक कार्रवाई से बचाता है, क्योंकि अधिनियम अनिवार्य रूप से श्रमिकों के हाथों में एक वैध हथियार के रूप में हमला करने के अधिकार को मान्यता देता है। हालांकि, इस हथियार को अधिनियम के प्रावधानों द्वारा सीमित किया गया है और उक्त प्रावधान के उल्लंघन में काम का हड़ताली एफ इसे अवैध बनाता है। अवैध हड़ताल एक कदाचार है जो अनुशासनात्मक कार्रवाई को आमंत्रित करता है जबकि कानूनी हड़ताल ऐसा नहीं करती है। हालांकि, कानूनी और अवैध दोनों तरह की हड़ताल इस सिद्धांत पर मजदूरी की कटौती को आमंत्रित करती है कि जो कोई भी स्वेच्छा से काम करने से बचता है जब उसे काम की पेशकश की जाती है, वह उस काम के लिए भुगतान का हकदार नहीं है जो उसने नहीं किया है। दूसरे शब्दों में, न्यायालय ने 'कोई काम नहीं, कोई वेतन नहीं' की उक्ति को बरकरार रखा। चूंकि यह कर्मचारियों का मामला नहीं था कि हड़ताल उचित थी, इसलिए न तो उस आधार पर तर्क दिए गए और न ही न्यायालय के समक्ष उपरोक्त पूर्व निर्णयों का हवाला दिया गया।

6. इसलिए, एच. सुपर कोर्ट रिपोर्ट [1994] एस. यू. पी. पी. में इस न्यायालय के फैसलों में कुछ भी नहीं है।

3 एस सी आर।

508

एक चुराकुलम टी एस्टेट और क्रॉम्पशन ग्रीव्स मामले (उपरोक्त) या ऊपर उद्धृत अन्य पूर्व निर्णय जो टी. एस. केलावाला में लिए गए दृष्टिकोण के विपरीत हैं। उक्त निर्णयों में जो कहा गया है वह यह है कि हड़ताल की अवधि के लिए श्रमिकों को मजदूरी का अधिकार देने के लिए हड़ताल को कानूनी और उचित दोनों होना चाहिए। दूसरे शब्दों में, यदि हड़ताल केवल वैध है लेकिन उचित नहीं है या यदि हड़ताल अवैध है, हालांकि उचित है, तो श्रमिक हड़ताल-अवधि के लिए मजदूरी के हकदार नहीं हैं। वास्तव में, भारत सामान्य नौवहन मामले (उपरोक्त) में, न्यायालय ने यह विचार रखा है कि एक हड़ताल जो अवैध है, उसी

समय उचित नहीं हो सकती है। उस दृष्टिकोण के अनुसार, अवैध हड़ताल के सभी मामलों में, नियोजित हड़ताल की अवधि के लिए मजदूरी में कटौती करने और अनुशासनात्मक कार्रवाई करने का भी हकदार है। यह विशेष रूप से सार्वजनिक उपयोगिता सेवाओं में है।

:

1

एस.

7. इसलिए हम टी. एस. केलावाला में इस विचार का समर्थन करते हैं कि कर्मचारी हड़ताल की अवधि के लिए मजदूरी के हकदार नहीं हैं, भले ही हड़ताल वैध हो। हड़ताल-अवधि के लिए मजदूरी का हकदार होने के लिए, हड़ताल को करना होगा

:

कानूनी और न्यायसंगत दोनों हो। चाहे हड़ताल कानूनी हो या उचित हो

तथ्य के प्रश्नों का निर्णय अभिलेख पर साक्ष्य के आधार पर किया जाना है। अधिनियम के तहत,

डी.

इस प्रश्न का निर्णय औद्योगिक न्यायनिर्णायक द्वारा किया जाना है, क्योंकि यह अधिनियम के अर्थ के भीतर एक औद्योगिक विवाद है।

8. वर्तमान मामले में, उच्च न्यायालय चुराकुलम चाय पर निर्भर है

एस्टेट और क्रॉम्पटन ग्रीन्स मामलों ने माना है कि हड़ताल कानूनी और उचित दोनों थी। यह उच्च न्यायालय के अनुसार वैध था क्योंकि सुलह की कार्यवाही का संदर्भ अपने आप में अवैध था और इसलिए, कानून की नजर में, जब सुलह की कोई कार्यवाही लंबित नहीं थी

कर्मचारियों ने काम बंद कर दिया। उच्च न्यायालय के अनुसार हड़ताल को और भी उचित ठहराया गया क्योंकि बैंक ने एक लापरवाह रवैया अपनाया था और इसके लिए केंद्र सरकार की मंजूरी प्राप्त करने पर जोर दिया था।

एफ. विचाराधीन समझौतों का कार्यान्वयन, जब समझौतों में ऐसी कोई मंजूरी या तो निर्धारित नहीं थी या कानून द्वारा आवश्यक नहीं थी। हमें डर है कि उच्च न्यायालय ने उक्त निष्कर्षों को दर्ज करने में अपने अधिकार क्षेत्र को पार कर लिया है। यह औद्योगिक न्यायनिर्णायक है जिसके पास उक्त दोनों मुद्दों पर अपने निष्कर्ष देने का प्राथमिक अधिकार क्षेत्र था। चाहे हड़ताल कानूनी हो या अवैध और न्यायोचित या अनुचित, ऐसे मुद्दे थे जो निर्णय के दायरे में आते थे

जी.

अधिनियम के तहत औद्योगिक न्यायनिर्णायक का अनन्य अधिकार क्षेत्र और यह मुख्य रूप से उच्च न्यायालय के लिए नहीं था कि वह उक्त मुद्दों पर अपने निष्कर्ष दे। उक्त मुद्दों का निर्णय इस विषय पर आवश्यक साक्ष्य लेकर किया जाना था। हम उच्च न्यायालय के निर्णय में हमें इस बारे में जानकारी देने के लिए कुछ भी नहीं पाते हैं कि क्या इस तथ्य के बावजूद कि विचाराधीन समझौतों में एच ने यह निर्धारित नहीं किया था कि उनका कार्यान्वयन सिंडिकेट बैंक बनाम के अनुमोदन पर निर्भर था।

केयू। नायक [सावंत, जे.] 509

केंद्र सरकार; वास्तव में, बैंक कानूनी रूप से ए से इस तरह की मंजूरी लेने के लिए बाध्य नहीं था। यदि बैंक के लिए ऐसा करना अनिवार्य था, तो यह बहुत कम मायने रखता था कि विचाराधीन समझौतों में ऐसी शर्त शामिल की गई थी या नहीं। यदि अनुमोदन आवश्यक था, तो पक्षों के बीच एक वैध औद्योगिक विवाद मौजूद था और सुलह की कार्यवाही को अवैध नहीं कहा जा सकता था। इस संबंध में यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि उक्त समझौतों में लाभों के अलावा अन्य लाभ भी दिए गए हैं।

जो अन्य बैंकों के कर्मचारियों के लिए उपलब्ध थे। मान लीजिए, कर्मचारियों ने काम बंद कर दिया जब सुलह की कार्यवाही अभी भी लंबित थी। इसके अलावा, यह सवाल कि क्या उक्त सहमति का कार्यान्वयन इतनी तात्कालिक प्रकृति का था कि सुलह की कार्यवाही के परिणाम की प्रतीक्षा नहीं की जा सकती थी और यदि आवश्यक हो, तो निर्णय का

अधिनियम के तहत कार्यवाही भी एक ऐसा मामला था जिसे हड़ताल की न्यायसंगतता या अन्यायपूर्णता निर्धारित करने के लिए औद्योगिक न्यायनिर्णायक द्वारा तय किया जाना था।

इस संबंध में यह याद रखना होगा कि हड़ताल अवैध हो सकती है यदि यह अधिनियम की धारा 22, 23 या 24 या किसी अन्य डी कानून या प्रत्येक मामले के तथ्यों के आधार पर रोजगार की शर्तों के प्रावधानों का उल्लंघन करती है। इसी तरह, हड़ताल को कई कारकों के आधार पर न्यायोचित या अनुचित ठहराया जा सकता है जैसे कि श्रमिकों की सेवा शर्तों, श्रमिकों की मांगों की प्रकृति, हड़ताल का कारण बनने वाला मामला, कारण की तात्कालिकता या श्रमिकों की मांगों, अधिनियम या रोजगार अनुबंध या सेवा नियमों और विनियमों आदि द्वारा प्रदान की गई विवाद समाधान मशीनरी के लिए ई का सहारा नहीं लेने का कारण। इन मुद्दों की जांच अनिवार्य रूप से उन तथ्यों की जांच है जिनके लिए कुछ मामलों में मौखिक और दस्तावेजी साक्ष्य लेने की आवश्यकता हो सकती है। इसलिए ऐसी जांच उस तंत्र द्वारा की जानी चाहिए जो मुख्य रूप से विवाद की जांच और समाधान करने के लिए अधिकार क्षेत्र और कर्तव्य के साथ निवेशित है। तंत्र एफ को नियोक्ता और कर्मचारी के बीच किसी भी अन्य विवाद के रूप में विवाद के सभी पक्ष और विपक्ष की जांच करके उक्त मुद्दे पर अपने निष्कर्ष पर आना होगा।

कर्मचारियों की ओर से पेश श्री गर्ग ने प्रस्ताव जी पर विवाद नहीं किया

इस तथ्य के बावजूद कि हड़ताल वैध है, जब तक कि यह उचित नहीं है, कर्मचारी हड़ताल-अवधि के लिए मजदूरी का दावा नहीं कर सकते। हालाँकि, उन्होंने तर्क दिया कि वर्तमान मामले के तथ्यों पर, हड़ताल कानूनी और उचित दोनों थी। हम उक्त मुद्दों पर निर्णय लेने का प्रस्ताव नहीं करते हैं क्योंकि वर्तमान मामले में उक्त मुद्दों पर निर्णय के लिए उचित मंच है -

अधिनियम के तहत न्यायनिर्णायक।

एच. सुप्रीम कोर्ट रिपोर्ट [1994] एस. पी. 3 एस सी आर।

510

9. हड़ताल को एक हथियार के रूप में श्रमिकों द्वारा विकसित किया गया था

क.

नियोक्ताओं के साथ उनके लंबे संघर्ष के दौरान प्रत्यक्ष कार्रवाई। यह अनिवार्य रूप से एक अंतिम हथियार है जो असामान्य है। नियोक्ता कर्मचारी संबंध का पहलू और इसमें श्रम की वापसी शामिल है जो बाधित करती है।

उद्यम का उत्पादन, सेवाएँ और संचालन। यह उनकी आर्थिक शक्ति के श्रम द्वारा नियोक्ता को देखने और उनसे मिलने के लिए लाने का एक उपयोग है।

उनके बीच के विवाद पर विचार करें। काम की कुल समाप्ति के अलावा, यह विभिन्न रूप लेता है जैसे कि शासन करने के लिए काम करना, धीमी गति से काम करना, समय के साथ काम करने से इनकार करना जब यह अनिवार्य हो और अनुबंध का एक हिस्सा हो।

नौकरी, "चिड़चिड़ापन हड़ताल" या काम पर रहना लेकिन जानबूझकर करना

सब कुछ गलत, "दौड़ना-घोर हड़ताल", अर्थात्, वैध आदेशों की अवज्ञा करना, सी बैठना-बैठना, अंदर रहना और लेटना-हड़ताल आदि। चाहे कर्मचारियों द्वारा या नियोक्ता द्वारा काम बंद करना या बंद करना उत्पादन और अर्थव्यवस्था और समग्र रूप से समाज के कल्याण के लिए हानिकारक है। यही कारण है कि औद्योगिक कानून ने श्रमिकों को हड़ताल करने के अधिकार से वंचित नहीं करते हुए इसे नियोक्ता के तालाबंदी के अधिकार के साथ विनियमित करने की कोशिश की है और शांतिपूर्ण तरीके से काम करने के लिए एक तंत्र भी प्रदान किया है।

डी.

विवादों का अन्वेषण, निपटान, मध्यस्थता और निर्णय उनके बीच होना चाहिए। जहां ऐसा औद्योगिक कानून लागू नहीं होता है, वहां रोजगार का अनुबंध और सेवा नियम और विनियम कई बार विवादों के समाधान के लिए एक उपयुक्त तंत्र प्रदान करते हैं। जब कानून या रोजगार अनुबंध या सेवा नियम एक के लिए प्रदान करते हैं

विवाद को हल करने के लिए ई-तंत्र, सीधे कार्रवाई के रूप में हड़ताल या तालाबंदी का सहारा लेना प्रथम दृष्टया अनुचित है। यह विशेष रूप से तब होता है जब कानून या अनुबंध या उस ओर से सेवा नियमों के प्रावधानों का उल्लंघन किया जाता है। तब तक यह कार्रवाई भी गैरकानूनी है।

यह सवाल नहीं है कि हड़ताल या तालाबंदी कानूनी है या अवैध।

च

समाधान के लिए बहुत कठिनाई है क्योंकि प्रश्न का उत्तर देने के लिए केवल इस बात की जांच करने की आवश्यकता है कि क्या प्रासंगिक प्रावधानों का उल्लंघन हुआ है। हालांकि, क्या कार्रवाई उचित या अनुचित है, इसकी जांच विभिन्न कारकों को ध्यान में रखते हुए की जानी चाहिए, जिनमें से कुछ पहले बताए गए हैं। लगभग ऐसे सभी मामलों में, प्रमुख प्रश्न

जी.

जो उत्पन्न होता है वह यह है कि क्या विवाद ऐसी प्रकृति का था कि इसका समाधान देरी को रोक नहीं सकता था और कानून या अनुबंध या सेवा नियमों के तहत प्रदान किए गए मर्दानगी द्वारा समाधान की प्रतीक्षा नहीं कर सकता था। स्ट्राइक या लॉक-आउट का सहारा नहीं लिया जाना चाहिए क्योंकि संबंधित पक्ष के पास दूसरे पक्ष को मजबूर करने के लिए एक बेहतर सौदेबाजी शक्ति या आवश्यक आर्थिक ताकत है।

एच उसकी मांग को स्वीकार करता है। सत्ता का इस तरह का अंधाधुंध उपयोग और कुछ नहीं बल्कि एसेर सिंडिकेट बैंक v है।

के. यू. नायक [सावंत, जे.) 511

"शक्ति सही है" के नियम का पालना इसके परिणाम अराजकता, अराजकता ए हैं।

और ऐकोमिक गतिविधियों में अराजकता जो समाज के अस्तित्व के लिए सबसे महत्वपूर्ण और मौलिक हैं। इस तरह की कार्रवाई, जब विवाद को हल करने के लिए कानूनी तंत्र उपलब्ध हो, तो इसे उचित ठहराना मुश्किल हो सकता है। यह विशेष रूप से तब होगा जब समाज के उस वर्ग द्वारा इसका सहारा लिया जाता है जो बी के लिए प्रदान की गई मशीनरी द्वारा विवाद के समाधान का अच्छी तरह से इंतजार कर सकता है। एक हथियार के रूप में स्ट्राइक या लॉक-आउट का उपयोग तत्काल और दबाव वाली शिकायतों के निवारण के लिए किया जाना चाहिए, जब कोई साधन उपलब्ध नहीं है या जब उपलब्ध साधन विफल हो गए हैं, तो इसे हल करने के लिए। इसका सहारा लेना पड़ता है,

*

विवाद के लिए दूसरे पक्ष को मांग की न्यायसंगतता देखने के लिए मजबूर करना। इसका उपयोग बड़े पैमाने पर समाज के लिए कठिनाई पैदा करने के लिए नहीं किया जाना चाहिए ताकि सौदेबाजी की शक्ति को मजबूत किया जा सके। यही कारण है कि औद्योगिक कानून जैसे कि अधिनियम हड़ताल और तालाबंदी पर अतिरिक्त प्रतिबंध लगाता है।

सार्वजनिक उपयोगिता सेवाओं में।

संगठित श्रम के उदय के साथ, विशेष रूप से सार्वजनिक रूप से

उपक्रमों और सार्वजनिक उपयोगिता सेवाओं, प्रबंधन और श्रमिकों के बीच आर्थिक शक्ति डी के पुराने संतुलन में ऐसे उपक्रमों में गुणात्मक परिवर्तन आया है। आज, इन संस्थानों में संगठित श्रम ने श्रम को रोककर और इस तरह प्रबंधन को अपनी मांगों को स्वीकार करने के लिए मजबूर करके, चाहे वे उचित हों या अनुचित, समाज को बड़े पैमाने पर फिरौती के लिए पकड़ने की शक्ति भी हासिल कर ली है। क्या भुला दिया जाता है ई

कई बार ऐसा होता है कि इन उपक्रमों में संगठित श्रमिकों के लिए उपलब्ध रोजगार और सेवा शर्तों के विपरीत, ऐसे लाखों लोग हैं जो या तो बेरोजगार हैं, कम रोजगार वाले हैं या वैधानिक रूप से न्यूनतम पारिश्रमिक से कम पर कार्यरत हैं। श्रमिकों को जो रोजगार मिलता है और नियोजता जो लाभ कमाते हैं, वे दोनों ही समाज के संसाधनों के किसी न किसी रूप में उपयोग से उत्पन्न होते हैं, चाहे वह भूमि हो, पानी हो, बिजली हो या पैसा जो या तो शेयर पूंजी के रूप में बहता हो, वित्तीय संस्थानों

से ऋण या सरकारों से सब्सिडी और छूट के रूप में। अधिक रोजगार और उत्पादन पैदा करके और समान वितरण सुनिश्चित करके सभी की भलाई के लिए संसाधनों का उपयोग किया जाना चाहिए। इनका उपयोग रोजगार, बेहतर सेवा स्थितियां प्रदान करने के लिए नहीं किया जाता है जी

और केवल कुछ लोगों के लिए लाभ। इस कार्य में, पूँजी और श्रम दोनों को समाज की ओर से उक्त संसाधनों के न्यासियों के रूप में कार्य करना है और उनका उपयोग करना है। उन्हें हड़तालों और फ़ॉक-आउट से बर्बाद या नष्ट नहीं किया जाना चाहिए। इसलिए नियोक्ता और कर्मचारी के बीच प्रत्येक विवाद में तीसरे आयाम को ध्यान में रखा जाना चाहिए।, समग्र रूप से समाज के हित, विशेष रूप से उन लोगों के हित जो एच. सुपर कोर्ट रिपोर्ट [1994] समर्थन से वंचित हैं।

3 एस सी आर।

512

उनके वैध बुनियादी आर्थिक अधिकारों में से ए और रोजगार और प्रबंधन की तुलना में अधिक दुर्भाग्यपूर्ण हैं। इसलिए, नियोक्ता या कर्मचारी की कार्रवाई के औचित्य या अन्यथा की जांच समाज के हितों के आधार पर भी की जानी चाहिए जो इस तरह की कार्रवाई को प्रभावित करती है। सार्वजनिक और निजी दोनों क्षेत्रों में कार्रवाई के बारे में यह सच है। लेकिन इससे भी ज़्यादा

अनिवार्य रूप से सार्वजनिक क्षेत्र में। सार्वजनिक क्षेत्र में प्रबंधन

वह पूँजीवादी नहीं है और श्रम बहुत शोषित है। दोनों वेतनभोगी कर्मचारी हैं और सार्वजनिक धन के प्रत्यक्ष निवेश के कारण अपना अस्तित्व रखते हैं। दोनों से सीधे सार्वजनिक हितों का प्रतिनिधित्व करने और उन्हें बढ़ावा देने की उम्मीद की जाती है।

1

10. इसलिए, हम इस बात से अधिक संतुष्ट हैं कि उच्च न्यायालय ने पूर्व निर्धारित मामले में दोनों मामलों पर अपने निष्कर्ष दर्ज करने में गलती की थी।, वैधानिकता और न्यायसंगतता, अधिकारिता ग्रहण करके जो उचित रूप से औद्योगिक न्यायनिर्णायक में निहित थी। इसलिए, उच्च न्यायालय के विवादित आदेश को दरकिनार कर दिया जाना चाहिए।

11. इसलिए हम अपील की अनुमति देते हैं। चूंकि विवाद 1989 से लंबित है, इसलिए संविधान के अनुच्छेद 142 के तहत हमारी शक्तियों का प्रयोग करके,

2

हम केंद्र सरकार को आज से आठ सप्ताह के भीतर अधिनियम के तहत उचित प्राधिकरण को निर्णय के लिए मजदूरी की कटौती के संबंध में विवाद को संदर्भित करने का निर्देश देते हैं। अपील को तदनुसार अनुमति दी जाती है जिसमें लागत के बारे में कोई आदेश नहीं होता है।

ई.

1989 का सी. ए. सं. 2689 और सी. ए. सं. 2690-92 1989 से।

12. उच्च न्यायालय के एक सामान्य निर्णय से उत्पन्न होने वाले इन दो मामलों में, शामिल प्रश्न भौतिक रूप से अलग था, अर्थात्, क्या जब कर्मचारी दिन के कुछ घंटों के लिए ही हड़ताल करते हैं, तो उनके

पूरे दिन के लिए वेतन में कटौती की जा सकती है। टी. एस. केलावाला (उपरोक्त) के मामले की तरह, इस मामले में भी यह सवाल नहीं उठाया गया कि हड़ताल उचित थी या नहीं। उक्त मुद्दे पर हमारे सामने कर्मचारियों की ओर से भी कोई तर्क नहीं दिया गया है। इन परिस्थितियों में, टी. एस. केलावाला में इस न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून, जिसके साथ हम सहमत हैं,

लागू होता है। विचाराधीन पूरे दिन के लिए कर्मचारियों का वेतन, अर्थात्,

जी.

29 दिसंबर, 1977 कटौती के लिए उत्तरदायी हैं। इसलिए, अपीलों की अनुमति दी जाती है और उच्च न्यायालय के विवादित फैसले को दरकिनार कर दिया जाता है। हालांकि, लागत के बारे में कोई आदेश नहीं होगा।

अपीलों की अनुमति दी गई।

एस. एम