झारखंड उच्च न्यायालय, रांची

रिट याचिका (एल) संख्या 914 / 2023

1. प्रबंध निदेशक, मेसर्स स्विजेरा हेल्थकेयर, प्लॉट नंबर 29/33, एंसिलरी इंडस्ट्रियल एस्टेट, देवनार, गोवंडी, डाकघर और थाना - गोवंडी, मुंबई - 400643
2. प्रबंध निदेशक, मेसर्स स्विजेरा हेल्थकेयर, प्लॉट नंबर 29/33, एंसिलरी इंडस्ट्रियल एस्टेट, देवनार, गोवंडी, डाकघर और थाना -गोवंडी, मुंबई - 400643
3. प्रेसिडेंट सेल्स, मेसर्स स्विजेरा हेल्थकेयर, प्लॉट नंबर 29/33, एंसिलरी इंडस्ट्रियल एस्टेट, देवनार, गोवंडी, डाकघर और थाना - गोवंडी, मुंबई - 400643
4. महाप्रबंधक (मानव संसाधन और प्रशासन), मेसर्स स्विजेरा हेल्थकेयर, प्लॉट नंबर 29/33, एंसिलरी इंडस्ट्रियल एस्टेट, देवनार, गोवंडी, डाकघर और थाना - गोवंडी, मुंबई - 400643
5. उप महाप्रबंधक (बिक्री), इंस्पिरा डिवीजन, मेसर्स स्विजेरा हेल्थकेयर, प्लॉट नंबर 29/33, एंसिलरी इंडस्ट्रियल एस्टेट, देवनार, गोवंडी, डाकघर और थाना -गोवंडी, मुंबई 400643
6. क्षेत्रीय बिक्री प्रबंधक, इंस्पिरा डिवीजन, मेसर्स स्विजेरा हेल्थकेयर, श्री बालाजी फार्मास्यूटिकल्स, दूसरी मंजिल, सूर्य प्रभा हवेली, न्यू डाक बंगलो रोड, डाकघर और थाना पटना, जिला - पटना, बिहार- 800001
7. जिला बिक्री प्रबंधक, इंस्पिरा डिवीजन, मेसर्स स्विजेरा हेल्थकेयर, फार्मा लिंक, श्योगंज, किशोरगंज, डाकघर जीपीओ, थाना कोतवाली, जिला - रांची, झारखंड -834001

... ... याचिकाकर्ताओं

बनाम

संयुक्त महासचिव, बीएसएसआर यूनियन, अनिर्बान बोस, (सदस्य, कार्य समिति, एफएमआरएआई), श्री ए.के बोस के पुत्र, होटल चिनार के सामने, विश्वकर्मा मंदिर लेन, मेन रोड, डाकघर - जीपीओ, थाना - कोतवाली, जिला - रांची

... ... प्रतिवादी

कोरम : माननीय श्रीमती न्यायमूर्ति अनुभा रावत चौधरी

याचिकाकर्ताओं के लिए : श्री राजेश कुमार, एडवोकेट

प्रतिवादी के लिए : कोई नहीं

<u>07 / 25.04.2024</u>

<u>अंतिम सुनवाई दिनांक 12.03.2004</u>

याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकील को सुना।

2. नोटिस की तामील के बावजूद, प्रतिवादी संघ की ओर से किसी ने भी उपस्थिति दर्ज नहीं की है।

3. यह रिट याचिका विद्वान पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, रांची द्वारा संदर्भ केस संख्या 10/2013 (अनुलग्नक-3) में पारित दिनांक 15.02.2022 के अवार्ड को चुनौती देते हुए दायर की गई है, जिसके तहत याचिकाकर्ता कंपनी द्वारा श्री संतन कुमार, संबंधित कामगार को छुट्टी देने के लिए जारी किए गए पत्र दिनांक 23.03.2013 को रद्द कर दिया गया है और रिट याचिकाकर्ता कंपनी को श्री संतन कुमार को कुल बकाया वेतन के 50% के साथ बहाल करने का निर्देश दिया गया है।

4. आक्षेपित अधिनिर्णय के अनुसार, **प्रतिवादी संघ (इसके बाद "संघ" के रूप में संदर्भित**) द्वारा औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (**इसके बाद आई.डी अधिनियम के रूप में संदर्भित**) की धारा 2-ए के तहत एक याचिका दायर करके बिक्री संवर्धन कर्मचारी-चिकित्सा बिक्री प्रतिनिधि, रांची, अर्थात्, संतन कुमार की ओर से, दिनांक 23.03.2013 के पत्र को रद्द करने की प्रार्थना के साथ, जिससे, संतान कुमार ने कहा कि सजा के माध्यम से याचिकाकर्ता कंपनी की सेवा से छुट्टी दे दी गई थी। उन्हें पूर्ण वेतन और अन्य लाभों के साथ बहाल करने की भी प्रार्थना की गई थी।

5. निम्नलिखित मुद्दों को विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा विचार के लिए तैयार किया गया था:

(i) क्या वर्तमान मामला अपने वर्तमान स्वरूप में विचारणीय है?

(ii) क्या याचिकाकर्ता कर्मचारी श्री संतान कुमार की ओर से तत्काल मामला दर्ज करने का हकदार है या अधिकृत है?

(iii) क्या कर्मचारी श्री संतान कुमार औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 .(एस) के अर्थ के भीतर कर्मकार हैं।

(iv) क्या इस न्यायालय को इस मामले में विचारण करने और आगे बढ़ने का क्षेत्राधिकार प्राप्त है?

(v) क्या कर्मकार श्री संतान कुमार का बर्खास्तगी आदेश कानून की दृष्टि से गलत है और क्या बर्खास्तगी आदेश प्राकृतिक न्याय के स्थापित सिद्धांत को ध्यान में रखते हुए पारित किया गया है?

(vi) क्या संबंधित कामगार पूर्ण बैक वेतन के साथ सेवा में बहाली का हकदार है?

(vii) क्या कामगारों के विरुद्ध की गई घरेलू जांच तय कानून के अनुसार और नैसगक न्याय के सिद्धांत के अनुपालन में की गई थी?

(viii) क्या कामगार किसी अन्य राहत के लिए हकदार है?

<u>याचिकाकर्ता कंपनी की दलीलें</u>

6. याचिकाकर्ता की दलीलें दिनांक 12.03.2024 के आदेश में दर्ज की गईं। यह प्रस्तुत किया गया है कि याचिकाकर्ता मुद्दा संख्या 18 और 19 पर निर्णय से व्यथित है। (ii), (iii), (iv) और (vi)। मुख्य मुद्दा यह है कि क्या संतन कुमार, जो चिकित्सा बिक्री प्रतिनिधि के रूप में कार्यरत थे, औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 (एस) के अंतर्गत यथा परिभाषित कर्मकार की परिभाषा के अंतर्गत आते हैं और इसके लिए औद्योगिक विवाद अधिनियम के अंतर्गत यथा परिभाषित कर्मकार की परिभाषा प्रस्तुत की गई है और उसके खण्ड 4 में यह कहने का संदर्भ दिया गया है कि संतन कुमार का वेतन 10 रुपये से अधिक था। (क) क्या यह सच है कि वह कर्मकार की परिभाषा में शामिल नहीं था। **2009 के एल.पी.ए. संख्या 1430 (नलिन सिन्हा बनाम पटना उच्च न्यायालय द्वारा पारित निर्णय पर भरोसा किया गया है। (3) जेसीआर 231 (जेएचआर) (मैसर्स इंडियन ड्रग्स एंड फार्मास्युटिकल्स लिमिटेड बनाम झारखंड राज्य) [अनुबंध-5] में इस न्यायालय द्वारा पारित निर्णय (अनुबंध-5)।** यह प्रस्तुत किया गया है कि आक्षेपित निर्णय पूर्व-

दृष्टया विकृत है क्योंकि संघ के पास कामगार का प्रतिनिधित्व करने का कोई अधिकार नहीं था, क्योंकि उक्त संघ याचिकाकर्ता द्वारा मान्यता प्राप्त संघ नहीं था। कामगार ने समय-समय पर उसे जारी किए गए अनुदेशों के अनुसार अपने कर्तव्यों का पालन नहीं किया है और उपर्युक्त निवेदन पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना, 50% बैक मजदूरी प्रदान करना उचित नहीं है और कार्यमुक्ति के आदेश को गलत तरीके से रद्द कर दिया गया है। नियुक्ति पत्र के अनुसार, विवाद के संबंध में क्षेत्राधिकार केवल मुम्बई में उठाया जा सकता था और इसलिए झारखंड में उठाए गए विवाद पर विद्वान श्रम न्यायालय, रांची द्वारा विचार नहीं किया जा सका।

विद्वान श्रम न्यायालय के समक्ष प्रतिवादी संघ का मामला।

7. यूनियन का मामला यह था कि यह ट्रेड यूनियन एक्ट, 1926 के तहत पंजीकृत था और फेडरेशन ऑफ मेडिकल एंड सेल्स रिप्रेजेंटेटिव एसोसिएशन ऑफ इंडिया से संबद्ध था; संतान कुमार बिक्री संवर्धन कर्मचारी (सेवा की शर्तें) अधिनियम, 1976 (**इसके बाद 1976 के अधिनियम के रूप में संदर्भित)** की धारा 2 (डी) के तहत परिभाषित एक बिक्री संवर्धन कर्मचारी थे और संघ के सदस्य थे। वह मेडिकल सेल्स प्रतिनिधि के रूप में 08.04.2005 को याचिकाकर्ताओं (**इसके बाद कंपनी के रूप में संदर्भित**) की सेवा में शामिल हुए और अलीगढ़, उत्तर प्रदेश में तैनात थे; अलीगढ़ से स्थानांतरण पर, उन्होंने 18.08.2008 को रांची में कार्यभार ग्रहण किया; जनवरी 2012 से कंपनी ने उनके बैंक खाते में वेतन और अन्य खर्चों को जमा करना बंद कर दिया और डिमांड ड्राफ्ट जारी करना शुरू कर दिया और सीधे उनके खाते में भुगतान के अनुरोध पर, कंपनी ने उन्हें बिक्री पर चर्चा के लिए 21.05.2012 को मुंबई प्रधान कार्यालय पहुंचने का निर्देश दिया। ट्रेन आरक्षण उपलब्ध नहीं होने के कारण उन्होंने दूसरी तारीख पर बैठक तय करने का अनुरोध किया। इसके बाद कंपनी ने उन्हें चेन्नई ट्रांसफर कर दिया। यूनियन के हस्तक्षेप पर कंपनी ने दिनांक 17.05.2012 के पत्र द्वारा हस्तांतरण के आदेश को रद्द कर दिया।

8. हालांकि, कंपनी ने 27.08.2012 को कारण बताओ पत्र जारी किया और संतन कुमार ने दिनांक 07.09.2012 के पत्र द्वारा जवाब दिया और आरोप से इनकार किया। तत्पश्चात्, कंपनी ने कार्य मानदंडों/आरोप-पत्र का अनुपालन न किए जाने के संबंध में दिनांक 25.09.2012 को पत्र जारी किया जिसमें यह उल्लेख किया गया कि उसके विरुद्ध घरेलू

जांच शुरू की जाएगी। यूनियन ने संतन कुमार को घरेलू जांच में जवाब नहीं देने की सलाह दी, जिन्होंने कंपनी को दिनांक 01.11.2012 को एक पत्र भेजा जिसमें कहा गया था कि कंपनी ने औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 (डी) और 18 (1) का पालन नहीं किया था जब आरोप पत्र/कारण बताओ जारी किया गया था, इसलिए यह अवैध, गैरकानूनी, मनमाना और अस्वीकार्य था।

9. परिणामस्वरूप, दिनांक 13.02.2013 को उप श्रम आयुक्त सह सुलह अधिकारी, रांची के कार्यालय में शिकायत दर्ज की गई और विद्वान सहायक श्रम आयुक्त, रांची ने सुलह के लिए संबंधित दस्तावेजों के साथ उपस्थित होने के लिए 18.02.2013 को कंपनी को एक पत्र भेजा। उप श्रम आयुक्त के समक्ष कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान, कंपनी ने 23.03.2013 के डिस्चार्ज लेटर द्वारा एक घरेलू जांच में एकतरफा पारित सजा के माध्यम से संतन कुमार को बरी कर दिया और यह आरोप लगाया गया कि डिस्चार्ज आईडी अधिनियम की धारा 33 का उल्लंघन था।

10. यूनियन ने सहायक श्रमायुक्त, रांची के समक्ष 02.04.2013 को याचिका दायर करके संतान कुमार की सेवा समाप्ति के संबंध में विवाद उठाया और कंपनी को दिनांक 05.04.2013 को कारण बताओ पत्र जारी किया गया लेकिन कोई जवाब नहीं मिला। कई तिथियों के बाद, सहायक श्रमायुक्त, रांची ने दिनांक 02.07.2013 को एक आदेश पारित किया जिसमें उल्लेख किया गया था कि सुलह कार्यवाही विफल हो गई थी और यूनियन को संतान कुमार की सेवाओं की समाप्ति के संबंध में कंपनी के खिलाफ मामला दर्ज करने के लिए सक्षम न्यायालय में जाने की सलाह दी और परिणामस्वरूप, यूनियन ने आई.डी अधिनियम की धारा 2-ए के तहत संदर्भ मामला दायर किया। जिसे 2013 के संदर्भ केस नंबर 10 के रूप में गिना गया था।

11. विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा कंपनी को नोटिस जारी किया गया था जिसने विद्वान श्रम न्यायालय, रांची के समक्ष एक लिखित बयान दायर किया था।

विद्वान श्रम न्यायालय के समक्ष याचिकाकर्ता कंपनी का मामला।

12. कंपनी ने अपना जवाब एक स्टैंड लेते हुए दायर किया कि-

(a) यह कार्यवाही विचारणीय नहीं थी क्योंकि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 10 के अंतर्गत कोई संदर्भ प्रतिपादित नहीं किया गया था;

(b) कंपनी ने अपने कर्मचारियों के लिए किसी भी ट्रेड यूनियन को मान्यता नहीं दी थी और इसलिए यूनियन के पास कर्मचारी अर्थात् संतान कुमार की ओर से संदर्भ मामले को बनाए रखने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं था;

(c) समाप्ति पत्र में दर्शाया गया है कि समाप्ति की तारीख को संतन कुमार 11,253/- रुपये का वेतन प्राप्त कर रहे थे, अर्थात 10,000/- रुपये से अधिक था, इसलिए वह औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 (एस) (iv) के तहत परिभाषित कर्मकार नहीं था;

(d) संतान कुमार को दोषमुक्त करना सिद्ध कदाचार के कारण था और इसलिए संदर्भ अनुरक्षणीय नहीं था;

(e) संतान कुमार के नियुक्ति पत्र में यह स्पष्ट शब्दों में उल्लेख किया गया था कि उनकी नियुक्ति केवल मुंबई में क्षेत्राधिकार के अधीन थी, इसलिए विद्वान श्रम न्यायालय, रांची का कोई क्षेत्राधिकार नहीं था;

(f) सहायक श्रमायुक्त, रांची ने संदर्भ मामला दायर करने के लिए यूनियन को कोई निदेश जारी नहीं किया और उक्त प्राधिकारी के पास ऐसा कोई निदेश जारी करने की कोई सक्षमता नहीं थी;

(g) कंपनी के पास चिकित्सा प्रतिनिधियों का प्रतिनिधित्व करने वाली अपनी स्वयं की निर्वाचित आंतरिक कल्याण समिति के सदस्य हैं जो कंपनी के साथ काम कर रहे चिकित्सा बिक्री प्रतिनिधि के साथ बातचीत, सौदेबाजी, निपटान आदि के हकदार हैं और कंपनी ने वर्ष 2004 से 2009 के बीच चिकित्सा बिक्री प्रतिनिधि के प्रतिनिधियों के साथ दो द्विपक्षीय समझौतों पर हस्ताक्षर किए थे। वर्तमान मामले पर भी चर्चा की गई है और आंतरिक कल्याण समिति के सदस्यों को संबोधित किया गया है और श्री संतन कुमार के खिलाफ शुरू की गई कार्रवाई के अनुपालन में, कंपनी ने सुलह कार्यवाही में भाग लेने के लिए एक अधिकारी नियुक्त किया था। एक घरेलू जांच की गई और स्वतंत्र संचालन अधिकारी ने संतन कुमार को उनके खिलाफ लगाए गए आरोपों का दोषी मानते हुए रिपोर्ट प्रस्तुत की।

(h) यह आरोप लगाया गया था कि संतान कुमार ने अपने कर्तव्यों और उत्तरदायित्वों का निर्वहन नहीं किया और अनियमित रिपोर्टिंग, लापरवाह रवैया और खराब बिक्री निष्पादन में लिप्त रहे और उनसे कई अवसरों पर पूछताछ की गई और उन्हें अपने कार्य-निष्पादन में सुधार करने की सलाह दी गई लेकिन उनका कार्यनिष्पादन बिगड़ गया और मुख्यालय में कारोबार को आगे जारी रखने के लिए अनुत्पादक और अनावश्यक हो गया था। उनकी सेवाओं को अलीगढ़ से रांची स्थानांतरित कर दिया गया था और विवाद के समर्थन में कई दस्तावेजों का उल्लेख किया गया था।

(i) इसके अतिरिक्त, रांची मुख्यालय में भी संतन कुमार का निष्पादन खराब था और उन्होंने कोई सुधार नहीं दिखाया। इस दलील के समर्थन में कई दस्तावेज भेजे गए थे।

(j) यह कंपनी का मामला था कि एक घरेलू जांच की गई थी और संतन कुमार को उसके विरुद्ध लगाए गए आरोपों का दोषी मानते हुए एक रिपोर्ट प्रस्तुत की गई थी और यद्यपि संतन कुमार रांची में कार्यरत था लेकिन उसकी सेवा शर्तों को उसके द्वारा स्वीकार किए गए नियमों और शर्तों के अनुसार मुंबई से नियंत्रित और विनियमित किया गया था, इसलिए रोजगार से उत्पन्न किसी भी विवाद के लिए क्षेत्राधिकार मुंबई क्षेत्राधिकार का विषय था और परिणामस्वरूप न्यायालय रांची में कोई अधिकार क्षेत्र नहीं था।

13. कंपनी के लिखित बयान के लिए एक प्रत्युत्तर दायर किया गया था और लिखित बयान की सामग्री से इनकार कर दिया गया था।

14. संघ की ओर से, दो गवाहों की जांच की गई; पी.डब्ल्यू. 1 अनिर्बान बोस था और पी.डब्ल्यू. 2 संतान कुमार था और बड़ी संख्या में दस्तावेज प्रदर्शित किए गए थे।

15. कंपनी की ओर से, दो गवाहों जयप्रकाश मिश्रा - सेल्स मैनेजर और शंकर कुमार झा - रीजनल सेल्स मैनेजर, पटना की जांच की गई और बड़ी संख्या में दस्तावेज पेश किए गए।

16. आक्षेपित अधिनिर्णय के पैराग्राफ संख्या 12 में दर्ज संघ द्वारा उठाए गए तर्कों के अवलोकन पर, निम्नलिखित बिंदु उठाए गए थे:

(a) माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा **(1994) 5 एससीसी 737 (एच आर अद्यन्थाया एवं अन्य बनाम सैंडोज (इंडिया) लि एवं अन्य**) में पारित निर्णय में यह व्यवस्था दी गई है कि दिनांक 06-03-1976 से आई.डी अधिनियम के उपबंध चिकित्सा प्रतिनिधि पर 06-05-1987 तक उनकी मजदूरी के आधार पर और उसके बाद उनकी मजदूरी पर बिना किसी सीमा के लागू हो गए, और उस क्षमता पर जिसमें वे कार्यरत थे या लगे हुए थे।

(b) संतान कुमार को कभी भी प्रशासनिक अथवा पर्यवेक्षी क्षमता में नियोजित नहीं किया गया था; इसलिए वह आईडी अधिनियम के साथ पठित 1976 के अधिनियम की धारा 2 (डी) की बिक्री संवर्धन कर्मचारी की परिभाषा के अंतर्गत आता था और इसलिए, आई.डी अधिनियम का प्रावधान उसकी सेवा की समाप्ति, निलंबन, निर्वहन या बर्खास्तगी के मामले में लागू था।

(c) यूनियन एक पंजीकृत ट्रेड यूनियन थी और संतान कुमार एक कामगार और उक्त यूनियन के सदस्य थे और इसलिए औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 36 (1) के तहत, यूनियन आईडी अधिनियम के तहत किसी भी कार्यवाही के लिए कामगार का प्रतिनिधित्व कर सकती थी। धारा 2-ए के तहत दायर किया गया है, और इसलिए, संघ द्वारा अपने सदस्य संतन कुमार की ओर से दायर किया गया संदर्भ कानूनी और बनाए रखने योग्य था।

(d) कंपनी ने संतन कुमार को रांची से चेन्नई स्थानांतरित कर दिया था और मनमाने ढंग से जब उन्होंने विवाद उठाया और यूनियन ने उप श्रम आयुक्त, रांची के समक्ष मामले को राजी कर लिया था, तब कंपनी ने संतन कुमार का स्थानांतरण रद्द कर दिया था लेकिन बदले में कारण बताओ नोटिस जारी किया और झूठे और मनगढ़ंत आरोपों पर घरेलू जांच शुरू की और उसे सेवा से मुक्त कर दिया। कंपनी ने रांची में जांच करने के संतन कुमार के अनुरोध को अस्वीकार कर दिया था और बॉम्बे में जांच अधिकारी नियुक्त किया था और इसलिए संतन कुमार को सुनवाई का उचित अवसर नहीं मिला था और कंपनी ने सुलह कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान संतान कुमार को आरोप मुक्त कर दिया था। इसलिए, कंपनी की पूरी कार्रवाई

गैरकानूनी, मनमानी, दुर्भावनापूर्ण और अनुचित श्रम व्यवहार पर आधारित थी।

(e) यूनियन ने इस मामले को सुलह अधिकारी के समक्ष लाया था लेकिन कंपनी ने भाग नहीं लिया और सुलह अधिकारी के निर्देश/सलाह पर आईडी अधिनियम की धारा 2-ए के प्रावधान का प्रयोग करने पर श्रम न्यायालय के समक्ष संदर्भ दायर किया गया था और दिनांक 23.03.2013 का निर्वहन पत्र रद्द करने के लिए उपयुक्त था।

(f) मामले के समर्थन में, संघ ने पंचाट के पैरा सं 12 में यथा उल्लिखित अनेक न्यायिक निर्णयों का उल्लेख किया था।

17. दूसरी ओर, कंपनी ने निम्नानुसार तर्क दिया: -

(a) बिक्री संवर्धन कर्मचारी कामगार नहीं थे जैसाकि माननीय उच्चतम न्यायालय ने **एच.आर. अद्यांथय (सुप्रा**) के मामले में निर्णय दिया था।

(b) संतान कुमार कर्मकार नहीं थे और विद्वान श्रम न्यायालय का इस विषय पर कोई क्षेत्राधिकार नहीं था।

(c) संतान कुमार कर्मकार नहीं थे और इसलिए औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2-क के अंतर्गत कोई संदर्भ विचारणीय नहीं था।

(d) आई.डी अधिनियम की धारा 2-ए के तहत एक व्यक्तिगत कामगार आवेदन की तारीख से 45 दिनों की समाप्ति के बाद सुलह अधिकारी को संदर्भ दायर कर सकता है, इसलिए यूनियन द्वारा कोई मामला दायर नहीं किया जा सका और इसलिए, यूनियन द्वारा दायर संदर्भ मामला सुनवाई योग्य नहीं था। संघ आईडी अधिनियम की धारा 10 के तहत किए गए संदर्भ में अपने सदस्यों का प्रतिनिधित्व कर सकता है, न कि अधिनियम की धारा 2-ए के तहत। इसलिए, संदर्भ मामला कानून में खराब था और खारिज करने के लिए उपयुक्त था।

(e) विद्वान श्रम न्यायालय का इस मामले में कोई क्षेत्राधिकार नहीं था और संदर्भ खारिज किए जाने योग्य था।

(f) यूनियन को कंपनी द्वारा मान्यता नहीं दी गई थी, इसलिए वह संतान कुमार का प्रतिनिधित्व करने का हकदार नहीं था।

(g) संतान कुमार का कार्य निष्पादन संतोषजनक नहीं था और बार-बार पत्रों, अनुस्मारकों, निदेशों आदि के बावजूद उन्होंने अपने आप में सुधार नहीं किया और घरेलू जांच में उनके विरुद्ध लगाए गए आरोपों का दोषी पाया गया और परिणामस्वरूप उन्हें सेवा से सेवामुक्त कर दिया गया। उन्हें पर्याप्त अवसर दिया गया था, लेकिन वह जांच में उपस्थित नहीं हुए और इसलिए उनका आरोपमुक्त होना न्यायोचित है। संदर्भ को खारिज करने के लिए एक प्रार्थना की गई थी।

(h) कंपनी द्वारा कई निर्णयों पर भरोसा किया गया था, जैसा कि आक्षेपित पुरस्कार के पैराग्राफ संख्या 13 में दर्ज किया गया है।

18. मुद्दा सं. (iii) इस बात से निपटने के लिए कि क्या संतान कुमार एक कामगार थे, निम्नानुसार पुन तैयार किया गया था

क्या चिकित्सा बिक्री प्रतिनिधि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2(एस) के अर्थों के अंतर्गत कर्मकार है? (ग) क्या श्री संतन कुमार का निर्वहन औद्योगिक विवाद के अंतर्गत आता है? और वर्तमान मामला आई.डी अधिनियम में बनाए रखने योग्य है?

19. यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि विद्वान श्रम न्यायालय ने पुरस्कार के पैराग्राफ 15 में स्पष्ट रूप से दर्ज किया है कि यह दोनों पक्षों के बीच एक स्वीकृत तथ्य था कि सेवा से मुक्ति के समय, संतान कुमार चिकित्सा बिक्री प्रतिनिधि के रूप में तैनात थे और उनका काम न तो प्रबंधकीय था और न ही पर्यवेक्षी। मामले का यह पहलू इस न्यायालय के समक्ष भी विवाद में नहीं है। याचिकाकर्ता कंपनी का यह मामला है कि समाप्ति पत्र से संकेत मिलता है कि समाप्ति की तारीख को, संतन कुमार 11,253/- रुपये का वेतन प्राप्त कर रहा था, यानी 10,000/- रुपये से अधिक था, इसलिए आईडी अधिनियम की धारा 2 (एस) (iv) के तहत परिभाषित कर्मचारी नहीं था।

20. विद्वान श्रम न्यायालय ने विस्तृत विचार-विमर्श के बाद और, अन्य बातों के साथ-साथ, याचिकाकर्ता द्वारा ऊपर वर्णित निर्णयों पर विचार करते हुए, मुद्दा संख्या 1 का निर्णय लिया। (iii) पैराग्राफ के माध्यम से संघ के पक्ष में 24 और 25 पुरस्कार के, जो नीचे उद्धृत कर रहे हैं:

"**24**. इसलिए, उपरोक्त निर्णयों के आलोक में, यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि बिक्री संवर्धन कर्मचारी आईडी अधिनियम के 2 (एस) के तहत कामगार की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आएंगे, लेकिन, 6-3-1976 को और उसके बाद, औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधान बिक्री संवर्धन कर्मचारियों पर लागू होते हैं, जो 6-5-1987 तक उनके वेतन पर निर्भर करते हैं और उसके बाद उनकी मजदूरी पर सीमा के बिना और उस क्षमता पर जिसमें वे नियोजित या लगे हुए थे।

25. वर्तमान मामले में, श्री संतान कुमार, सेवा से मुक्ति के समय अर्थात वर्ष 2013 में, एक चिकित्सा बिक्री प्रतिनिधि थे और वे प्रशासनिक, प्रबंधकीय और पर्यवेक्षी क्षमता में नहीं लगे थे। इसलिए, संतान कुमार के मामले में, आईडी अधिनियम के प्रावधान लागू होते हैं, और आई.डी अधिनियम, 1947 की धारा 2-ए के तहत वर्तमान मामला बनाए रखने योग्य है। तदनुसार, यह मुद्दा सकारात्मक और याचिकाकर्ता के पक्ष में तय किया गया है।

21. उपर्युक्त पैराग्राफ में, विद्वान श्रम न्यायालय ने आईडी अधिनियम की धारा 2-ए का भी उल्लेख किया, जो एक अलग मुद्दा है और इस निर्णय में बाद में विचार किया जाएगा।

22. यह विवाद में नहीं है कि संतान कुमार, अधिनियम द्वारा शासित है, अर्थात् **"बिक्री संवर्धन कर्मचारी (सेवा की शर्तें) अधिनियम, 1976** क्योंकि यह 06.05.1987 से प्रभावी संशोधन के बाद खड़ा था। धारा 2 और 6 को निम्नानुसार उद्धृत किया गया है:

2. परिभाषाएँ। - इस अधिनियम में, जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो, -

(a) "स्थापना" का अर्थ है दवा उद्योग में या किसी अधिसूचित उद्योग में लगे हुए प्रतिष्ठान;

(b) "अधिसूचित उद्योग" का अर्थ धारा 3 के तहत घोषित उद्योग है;

(c) ....

(d) "विक्रय संवर्धन कर्मचारी" से ऐसा कोई व्यक्ति अभिप्रेत है जो किसी भी नाम से ज्ञात हो (जिसके अंतर्गत प्रशिक्षु भी है) जो विक्रय या कारबार या दोनों के संवर्धन से संबंधित कोई कार्य करने के लिए भाड़े या पारितोषिक के लिए किसी प्रतिष्ठान में नियोजित या नियोजित है, किन्तु इसके अंतर्गत ऐसा कोई व्यक्ति नहीं है-

(i) जो पर्यवेक्षी क्षमता में नियोजित या नियोजित होकर प्रति मास सोलह सौ रुपए से अधिक मजदूरी आहरित करता है; या

(ii) जो मुख्यत प्रबंधकीय या प्रशासनिक में नियोजित या नियोजित है या लगा हुआ है क्षमता।

स्पष्टीकरण- इस खंड के प्रयोजनों के लिए, किसी व्यक्ति की प्रति माह मजदूरी उसकी कुल मजदूरी (चाहे इसमें शामिल हो या नहीं, या केवल कमीशन शामिल हो) के तीस गुना के बराबर राशि समझी जाएगी, उसकी सेवा की निरंतर अवधि के संबंध में बारह महीने की अवधि के भीतर आने वाली तारीख के संदर्भ में जिसके संदर्भ में गणना की जानी है, सेवा की उस अवधि को शामिल करने वाले दिनों की संख्या से विभाजित;] (ई) इस अधिनियम में प्रयुक्त लेकिन परिभाषित नहीं किए गए सभी शब्दों और अभिव्यक्तियों और औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) में परिभाषित हैं, क्रमशः उस अधिनियम में उन्हें सौंपे गए अर्थ होंगे।

6. बिक्री संवर्धन कर्मचारियों के लिए कुछ अधिनियमों का आवेदन। - (1) कर्मकार प्रतिकर अधिनियम, 1923 के उपबंध..................

[(2) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) के प्रावधान, जैसा कि समय के लिए लागू है, बिक्री संवर्धन कर्मचारियों को या उनके संबंध में, जैसा कि वे लागू होते हैं, या के संबंध में, उस अधिनियम के अर्थ के भीतर और औद्योगिक विवाद के संबंध में उस अधिनियम के तहत किसी भी कार्यवाही के प्रयोजनों के लिए, एक बिक्री संवर्धन कर्मचारी को एक बिक्री संवर्धन कर्मचारी को शामिल करने के लिए समझा जाएगा, जिसे उस विवाद के संबंध में या

उसके परिणामस्वरूप बर्खास्त, छुट्टी दे दी गई है या छंटनी की गई है या जिसकी बर्खास्तगी, निर्वहन या छंटनी ने उस विवाद को जन्म दिया था।

(3) न्यूनतम मजदूरी के प्रावधानों को ....

(4) ....

(5) ....

(6) ....

(7) पूर्वगामी उपधाराओं में किसी बात के होते हुए भी-

(क) विक्रय संवर्धन कर्मचारियों को उक्त उपधाराओं में से किसी में निर्दिष्ट किसी अधिनियम के लागू होने में, ऐसे अधिनियम के प्रयोजनों के लिए विक्रय संवर्धन कर्मचारी की मजदूरी इस अधिनियम के उपबंधों के अनुसार यथा संगणित उसकी मजदूरी समझी जाएगी;

(ख) जहां उक्त उपधाराओं में से किसी में निर्दिष्ट अधिनियम मजदूरी के बारे में अधिकतम सीमा का उपबंध करता है जिससे ऐसे व्यक्तियों को ऐसे अधिनियम के आवेदन की परिधि से बाहर रखा जा सके जिनकी मजदूरी ऐसी अधिकतम सीमा से अधिक है, तो ऐसा अधिनियम किसी विक्रय संवर्धन कर्मचारी को लागू नहीं होगा जिसका वेतन इस अधिनियम के उपबंधों के अनुसार संगणित ऐसी अधिकतम सीमा से अधिक है।

23. **बिक्री संवर्धन कर्मचारी अधिनियम** को सादे पढ़ने पर, जैसा कि यह 06.05.1987 से प्रभावी था, सभी बिक्री संवर्धन कर्मचारी जो पर्यवेक्षी/प्रबंधकीय/प्रशासनिक क्षमता में काम नहीं करते हैं, औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत आते हैं; बिक्री संवर्धन कर्मचारियों के लिए जो पर्यवेक्षी क्षमता में काम करते हैं, **बिक्री संवर्धन कर्मचारी अधिनियम** केवल तभी लागू होता है जब मजदूरी बिक्री संवर्धन कर्मचारी अधिनियम में उल्लिखित राशि से अधिक हो; प्रबंधकीय/प्रशासनिक क्षमता के तहत काम करने वाले कर्मचारियों को औद्योगिक विवाद अधिनियम के दायरे से पूरी तरह बाहर रखा गया है। चूंकि संतान कुमार पर्यवेक्षी/प्रबंधकीय/प्रशासनिक क्षमता में कार्य नहीं कर रहे थे, अत उन्हें **बिक्री**

संवर्धन कर्मचारी अधिनियम में यथा परिभाषित बिक्री संवर्धन कर्मचारी अधिनियम की परिभाषा के साथ पठित **बिक्री संवर्धन कर्मचारी अधिनियम** की धारा 6 के संदर्भ में औद्योगिक विवाद अधिनियम की प्रयोज्यता द्वारा विधिवत रूप से कवर किया गया था। इस न्यायालय का विचार है कि औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत परिभाषित कामगार की परिभाषा का बिक्री संवर्धन कर्मचारियों पर कोई असर नहीं पड़ता है जो **बिक्री संवर्धन कर्मचारी अधिनियम** की धारा 2 और 6 के आधार पर औद्योगिक विवाद अधिनियम द्वारा शासित होते हैं।

24. **बिक्री संवर्धन कर्मचारी अधिनियम** के पूर्वोक्त प्रावधान जैसा कि यह वर्ष 1976 में खड़ा था और 1986 के अधिनियम 48 के तहत 06.05.1987 से प्रभावी संशोधन और औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के प्रावधान भी समय-समय पर संशोधित किए गए थे, **(1994) 5 एससीसी 737 (सुप्रा)** में रिपोर्ट किए गए मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा पारित निर्णय में विचार का विषय थे। उक्त निर्णय में शामिल सभी मामले 06.05.1987 से पहले की अवधि से संबंधित थे। पूर्वोक्त निर्णय के पैराग्राफ 28, 29 और 35 को निम्नानुसार उद्धृत किया गया है:

> "28. एसपीई अधिनियम को 1986 के संशोधन अधिनियम 48 द्वारा संशोधित किया गया था जो 6-5-1987 से लागू हुआ। उक्त संशोधन द्वारा, अन्य बातों के साथ-साथ, विक्रय संवर्धन कर्मचारी की परिभाषा का विस्तार किया गया था ताकि ऐसे सभी विक्रय संवर्धन कर्मचारियों को शामिल किया जा सके जिनके वेतन पर कोई उच्चतम सीमा नहीं है और सिवाय उन कर्मचारियों को छोड़कर जो पर्यवेक्षी क्षमता में नियोजित हैं या जो 1600/- रुपये प्रति माह से अधिक वेतन प्राप्त कर रहे हैं और जो मुख्य रूप से प्रबंधकीय या प्रशासनिक क्षमता में नियोजित या नियोजित हैं। 29. उस अधिनियम की धारा 6 ने कामगार प्रतिकर अधिनियम, 1923औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947, (आईडी अधिनियम), न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948, प्रसूति लाभ अधिनियम, 1961, बोनस संदाय अधिनियम, 1965 और उपदान संदाय अधिनियम, 1972 को चिकित्सा प्रतिनिधियों पर तत्काल लागू किया। उक्त धारा की उप-धारा (2) आईडी अधिनियम के प्रावधानों को बनाते हुए, जैसा कि कुछ समय के लिए लागू है, चिकित्सा प्रतिनिधियों पर लागू निम्नानुसार कहा गया है:

"(2) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) के प्रावधान, जैसा कि समय के लिए लागू है, बिक्री संवर्धन कर्मचारियों पर या उनके संबंध में लागू होगा, जैसा कि वे लागू होते हैं, या के संबंध में, अधिनियम के अर्थ के भीतर और एक औद्योगिक विवाद के संबंध में उस अधिनियम के तहत किसी भी कार्यवाही के प्रयोजनों के लिए, एक बिक्री संवर्धन कर्मचारी को एक बिक्री संवर्धन कर्मचारी को शामिल करने के लिए समझा जाएगा, जिसे बर्खास्त, छुट्टी दे दी गई है या छंटनी की गई है, या इसके परिणामस्वरूप, उस विवाद या जिसकी बर्खास्तगी, डिस्चार्ज या छंटनी ने उस विवाद को जन्म दिया था। दूसरे शब्दों में, 6-3-1976 को और उसके बाद से आईडी अधिनियम के प्रावधान चिकित्सा प्रतिनिधियों पर लागू हो गए, जो 6-5-1987 तक उनकी मजदूरी पर निर्भर करते थे और उसके बाद उनकी मजदूरी पर सीमा के बिना और उस क्षमता पर जिसमें वे नियोजित या लगे हुए थे।

35. इसलिए, 1983 का एसएलपी (सी) संख्या 15641, 1980 का रिट याचिका नंबर 5259 के साथ 1983 का सीए नंबर 235 और 1990 का सीए नंबर 242 को खारिज करना होगा क्योंकि इन मामलों में चिकित्सा प्रतिनिधि आईडी अधिनियम या एसपीई अधिनियम द्वारा शासित नहीं थे। 1983 की एसएलपी (सी) संख्या 15641 और 1983 के सीए नंबर 235 से जुड़े 1980 के रिट याचिका नंबर 5259 में, शिकायत किए गए कर्मचारियों की सेवाओं की समाप्ति क्रमशः 26-4-1976 और 9-12-1977 को प्रभावी थी। इन मामलों में शामिल कर्मचारियों का यह मामला नहीं है कि संबंधित कर्मचारियों का वेतन 750 रुपये प्रति माह (कमीशन को छोड़कर) या 9000 रुपये प्रति वर्ष (कमीशन सहित) से कम था। इसलिए एसपीई अधिनियम जो 6-3-1976 को लागू हुआ, उन पर भी लागू नहीं हुआ। 1990 के सीए नंबर 242 में वर्ष 1977-78 से 1979-80 के बोनस के संबंध में विवाद 28-1-1981 को उठा। यह फिर से अपीलकर्ता-कर्मचारी का मामला नहीं है कि उसका वेतन उक्त राशि से कम था और एसपीई अधिनियम उस खाते पर लागू होता है।

25. इस न्यायालय ने उक्त निर्णय का अध्ययन किया है और पाया है कि निर्णय के अनुपात को विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा आक्षेपित अवार्ड के पैराग्राफ 16 में सही ढंग से सारांशित किया गया है जिसे निम्नानुसार उद्धृत किया गया है:

> 16. एचआर अद्यांथाया बनाम सैंडोज (इंडिया) लिमिटेड (1994) 5 सुप्रीम कोर्ट केस 737 के मामले में, माननीय सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष विचार के लिए प्रश्न उठाया गया था कि क्या 'चिकित्सा प्रतिनिधि' औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 (एस) के तहत कामगार हैं? माननीय पांच न्यायाधीशों की पीठ ने उपर्युक्त प्रश्न पर विस्तार से विचार किया है और यह माना है कि 'चिकित्सा प्रतिनिधि' औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 (एस) के तहत कामगार नहीं हैं क्योंकि उनके कार्य मैनुअल, कुशल, अकुशल, लिपिक, तकनीकी या परिचालन नहीं हैं। इसके अलावा, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने बिक्री संवर्धन कर्मचारी (सेवा शर्तें) अधिनियम, 1976 के प्रासंगिक प्रावधानों पर चर्चा की है और कहा है कि 1986 के 48 के संशोधन अधिनियम द्वारा एसपीई अधिनियम में संशोधन के बाद, जो 06.05.1987 से लागू हुआ, बिक्री संवर्धन कर्मचारी की परिभाषा का विस्तार किया गया है ताकि मजदूरी प्राप्त करने वाले पर्यवेक्षी क्षमता में नियोजित या लगे कर्मचारियों को छोड़कर सभी बिक्री संवर्धन कर्मचारियों को उनके वेतन पर बिना किसी सीमा के शामिल किया जा सके (ग) 1600/- रु प्रति माह से अधिक और जो मुख्य रूप से प्रबंधकीय या प्रशासनिक क्षमता में नियोजित या नियोजित हैं। यह माना गया है कि, 06.03.1976 को और उससे आईडी अधिनियम के प्रावधान चिकित्सा प्रतिनिधियों पर लागू हो जाते हैं, जो 06.05.1987 तक उनकी मजदूरी पर निर्भर करता है और उसके बाद उनकी मजदूरी पर सीमा के बिना, और उस क्षमता पर जिसमें वे नियोजित या नियोजित थे। इसके अलावा, माननीय सर्वोच्च न्यायालय के उनके आधिपत्य ने '1947 अधिनियम', महाराष्ट्र अधिनियम और '1976 अधिनियम' के प्रावधानों का विश्लेषण किया और माना कि चिकित्सा प्रतिनिधि द्वारा की गई शिकायत महाराष्ट्र अधिनियम के तहत सुनवाई योग्य नहीं है। एचआर अद्यांथय और अन्य का मामला। (v) सैंडोज (इंडिया) लि एवं अन्य। [(1994) 5 एससीसी 737 (सुप्रा) का पालन 26 सितंबर, 2000 को रोन-पॉलेन्क (इंडिया) लिमिटेड बनाम

उत्तर प्रदेश राज्य और अन्य में किया गया है, जिसमें माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने माना है कि, "श्री रेड्डी के तर्क की स्वीकृति कि सैंडोज़ मामले के मद्देनजर प्रतिवादी नंबर 3 उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम के अर्थ के भीतर एक 'कर्मकार' नहीं है, हालांकि, यह अपीलकर्ता की मदद नहीं करता है क्योंकि वर्तमान मामले में हम संविधान के अनुच्छेद 142 के तहत इस न्यायालय की शक्तियों का प्रयोग करते हुए औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत शिकायत को औद्योगिक विवाद मानते हुए सैंडोज मामले में अपनाई गई प्रक्रिया को अपनाने का प्रस्ताव करते हैं। औद्योगिक न्यायालय को संदर्भ दिए हुए 12 साल से अधिक समय बीत चुका है और मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, हम सैंडोज़ मामले में अपनाए गए पाठ्यक्रम को अपनाना उचित समझते हैं। इस प्रकार, हम औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 10 (1) (डी) के तहत विचाराधीन संदर्भ को एक मानते हैं।

26. इसके बाद, विद्वान श्रम न्यायालय ने कई निर्णयों पर विचार किया, जिनमें से सभी **(1994) 5 एससीसी 737 (सुप्रा)** में रिपोर्ट किए गए मामले में पारित निर्णय को संदर्भित करते हैं, जिसमें सुनवाई के दौरान याचिकाकर्ता द्वारा भरोसा किए गए निर्णय शामिल हैं, अर्थात, 2009 के एल.पी.ए. संख्या 1430 में **माननीय पटना उच्च न्यायालय द्वारा पारित निर्णय (नलिन सिन्हा बनाम नलिन सिन्हा बनाम नलिन सिन्हा बनाम 2009)। बिहार राज्य और अन्य) ने 19-01-2011 (अनुलग्नक - 4) को निर्णय दिया, इस न्यायालय द्वारा पारित निर्णय 2004 (3) जेसीआर 231 (जेएचआर) (मैसर्स इंडियन ड्रग्स एंड फार्मास्यूटिकल्स लिमिटेड बनाम झारखंड राज्य) (अनुलग्नक - 5)** में रिपोर्ट किया गया। विद्वान श्रम न्यायालय ने भी **2009 के रिट याचिका (एल) संख्या 2000 में इस न्यायालय द्वारा पारित बाद के फैसले पर विचार किया और उस पर बहुत भरोसा किया, जिसका फैसला 26.11.2009 को हुआ था, जिसके खिलाफ 2010 की एल.पी.ए. संख्या 59 (एसएच फार्मास्यूटिकल्स लिमिटेड बनाम झारखंड राज्य और अन्य**) को खारिज कर दिया गया था और **2011 की विशेष अनुमति याचिका संख्या 9771** को भी खारिज कर दिया गया था। विद्वान श्रम न्यायालय ने **दीपक कुमार बनाम बिहार राज्य और अन्य** में माननीय पटना उच्च न्यायालय द्वारा पारित बाद के फैसले पर भी विचार

किया, जिसका फैसला 09.03.2016 को किया गया था, जिसने **2009 के एल.पी.ए. संख्या 1430 (सुप्रा)** में पारित निर्णय को अलग किया है।

27. **2009 की रिट याचिका (एल) संख्या 2000 (एसएच फार्मास्यूटिकल्स लिमिटेड बनाम झारखंड राज्य और अन्य) (सुप्रा)** में, विद्वान श्रम न्यायालय, देवघर द्वारा पारित पुरस्कार को फार्मास्युटिकल कंपनी द्वारा चुनौती दी गई थी और **बिक्री संवर्धन कर्मचारी अधिनियम** के प्रावधानों पर रिट याचिकाकर्ता-प्रबंधन द्वारा निर्भरता भी रखी गई थी और **एचआर अद्यांथाया और अन्य बनाम भारत संघ के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा पारित निर्णय का संदर्भ दिया गया था। सैंडोज़ (इंडिया) लिमिटेड और एक अन्य ने (1994) 5 एससीसी 737 (सुप्रा)** में रिपोर्ट किया और यह तर्क दिया गया कि औद्योगिक विवाद अधिनियम लागू नहीं होगा। उक्त तर्क को यह कहते हुए खारिज कर दिया गया था कि रिट याचिकाकर्ता-प्रबंधन का तर्क इस बात को ध्यान में नहीं रखता है कि माननीय सर्वोच्च न्यायालय का निर्णय 1976 के अधिनियम के 1987 के संशोधन से पहले की तारीख के संबंध में था और पूर्वोक्त टिप्पणी के साथ रिट याचिका खारिज कर दी गई थी।

28. **2009 की रिट याचिका (एल) संख्या 2000 (सुप्रा)** में पारित आदेश दिनांक 26.11.2009 को निम्नानुसार उद्धृत किया गया है: -

> "मैंने याचिकाकर्ता के विद्वान वकील और राज्य के लिए विद्वान वकील को सुना है। याचिकाकर्ता प्रबंधन है, जिसने श्रम न्यायालय, देवघर के आक्षेपित अधिनिर्णय को चुनौती दी है, जिसमें याचिकाकर्ता के बर्खास्त कर्मचारी को पूर्ण वेतन के साथ बहाल करने का निर्देश दिया गया है। मैंने श्रम न्यायालय, देवघर के आक्षेपित अधिनिर्णय का अध्ययन किया है और मुझे उसमें दिए गए तर्क से असहमत होने का कोई अच्छा आधार नहीं मिलता है। याचिकाकर्ता के विद्वान वकील ने याचिकाकर्ता के साक्ष्य को बंद करने के श्रम न्यायालय के फैसले को चुनौती दी है, और प्रस्तुत किया है कि इस तरह के बंद होने के कारण याचिकाकर्ता को याचिकाकर्ता के मूल गवाह के स्थान पर वैकल्पिक गवाह पेश करने के अवसर से वंचित किया गया था, जो टर्न-अप करने में विफल रहा था। हालांकि, यह नहीं दिखाया गया है कि याचिकाकर्ता द्वारा पेश किए जाने वाले गवाह से क्या महत्वपूर्ण सबूत की उम्मीद की गई थी और श्रम न्यायालय

द्वारा प्रबंधन को कई बार तारीखें दी गई थीं। किसी भी महत्वपूर्ण मुद्दे को दिखाने के अभाव में, जिस पर इच्छित गवाह से गवाही देने की उम्मीद की गई थी, तर्क प्रकृति में केवल तकनीकी हो जाता है। रिकॉर्ड से, मुझे पता चला है कि याचिकाकर्ता-प्रबंधन को अपनी गवाही पेश करने के अवसर दिए गए थे, जिसका याचिकाकर्ता लाभ उठाने में विफल रहा। याचिकाकर्ता की ओर से यह तर्क दिया गया है कि श्रम न्यायालय ने कामगार को केवल एक गंजे बयान पर पूर्ण बकाया मजदूरी दी है कि वह अपनी सेवा की समाप्ति के बाद कहीं और लाभप्रद रूप से नियोजित नहीं था। वर्तमान रिट याचिका में भी, याचिकाकर्ता-प्रबंधन की ओर से किसी अन्य स्थान या प्रतिष्ठान का नाम देने में कोई कानाफूसी भी नहीं है, जहां इस अवधि के दौरान कामगार वास्तव में कार्यरत था। इसलिए, इस निवेदन में भी कोई सार नहीं है। यदि रिट याचिका की दलीलों में कुछ वैकल्पिक प्रतिष्ठान का उल्लेख किया गया था, तो शायद विशिष्ट स्वीकारोक्ति या इनकार के लिए कामगार से एक जवाबी हलफनामा मांगा जा सकता था, लेकिन जैसा कि रिट याचिका खड़ी है, यह तर्क भी प्रकृति में केवल तकनीकी हो जाता है। बिक्री संवर्धन कर्मचारी (सेवा की शर्तें) अधिनियम, 1976 के प्रावधानों और एचआर अद्यांथाया और अन्य बनाम सैंडोज़ (इंडिया) लिमिटेड और एक अन्य (1994) 5 एससीसी 737 के मामले में सुप्रीम कोर्ट के एक फैसले पर भरोसा किया गया है, यह तर्क दिया गया है कि पूर्वोक्त अधिनियम के मद्देनजर, औद्योगिक विवाद अधिनियम लागू नहीं होगा। तर्क इस बात पर ध्यान नहीं देता है कि सर्वोच्च न्यायालय का निर्णय उक्त 1976 अधिनियम के 1987 के संशोधन से पहले की तारीख के संबंध में है। इन परिस्थितियों में, यह एक उपयुक्त मामला नहीं है जिसमें भारत के संविधान के 226 के तहत इस न्यायालय के विवेकाधीन क्षेत्राधिकार का प्रयोग करते हुए श्रम न्यायालय के आक्षेपित पंचाट में किसी हस्तक्षेप की आवश्यकता होगी। यह रिट याचिका खारिज की जाती है।

29. रिट कोर्ट के पूर्वोक्त निर्णय को **2010 के एल.पी.ए. नंबर 59 (सुप्रा**) में चुनौती दी गई थी और अपील को दिनांक 01.12.2010 के आदेश के तहत खारिज कर दिया गया था, जिसमें यह दर्ज किया गया था कि पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, देवघर द्वारा

पारित अवार्ड की एकल न्यायाधीश द्वारा सही पुष्टि की गई थी और उस पर पुनर्विचार करने के लिए कुछ भी नहीं था। इस आदेश को माननीय सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष **एसएलपी (सी) संख्या सीसी 9771/2011 (सुप्रा)** में चुनौती दी गई थी, जिसे भी दिनांक 07.07.2011 के आदेश द्वारा खारिज कर दिया गया था। विद्वान श्रम न्यायालय ने माना कि संतान कुमार, **बिक्री संवर्धन कर्मचारी अधिनियम** द्वारा शासित थे और **(1994) 5 एससीसी 737** (सुप्रा) में रिपोर्ट किए गए संवैधानिक पीठ के फैसले में पारित निर्णय और इस न्यायालय द्वारा **2009 की रिट याचिका (एल) संख्या 2000 (सुप्रा**) में पारित निर्णय दिनांक 26.11.2009 का उल्लेख करते हुए औद्योगिक विवाद अधिनियम द्वारा भी शासित थे, जिसकी माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा पुष्टि की गई है।

30. **(1994) 5 एससीसी 737 (सुप्रा**) में रिपोर्ट किए गए मामले में पारित निर्णय में यह स्पष्ट रूप से आयोजित किया गया है कि 06.03.1976 को और उससे औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधान चिकित्सा प्रतिनिधियों पर लागू हो गए, जो 06.05.1987 तक उनकी मजदूरी पर निर्भर करता है और 06.05.1987 से आगे की अवधि के लिए यह सभी चिकित्सा प्रतिनिधियों पर उनकी मजदूरी पर किसी भी सीमा के बिना लागू किया गया था और जिस क्षमता में वे कार्यरत थे या उपयोग में। इसका अर्थ है कि जो लोग पर्यवेक्षी क्षमता में लगे हुए थे जिनका वेतन प्रति माह 1600 रुपये से अधिक था और वे सभी जो प्रबंधकीय या प्रशासनिक क्षमता में लगे हुए थे, उन्हें औद्योगिक विवाद अधिनियम के दायरे से बाहर रखा गया था। इस प्रकार, औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 (एस) (iv) के तहत परिभाषित कामगार की परिभाषा का हवाला देते हुए संतन कुमार के वेतन को उनकी समाप्ति की तारीख को 10,000 रुपये से अधिक होने का उल्लेख करते हुए याचिकाकर्ता कंपनी के तर्क का इस मामले में कोई असर नहीं है क्योंकि संतन कुमार पर्यवेक्षी में काम नहीं कर रहे थे। प्रबंधकीय या प्रशासनिक क्षमता और **(1994) 5 एससीसी 737 (सुप्रा**) में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा पारित निर्णय के अनुपात को ध्यान में रखते हुए, 06.05.1987 से बिक्री संवर्धन कर्मचारी अधिनियम में किए गए संशोधन के बाद चिकित्सा प्रतिनिधियों के वेतन का कोई असर नहीं पड़ेगा जब कर्मचारी पर्यवेक्षी, प्रबंधकीय या प्रशासनिक क्षमता में काम नहीं कर रहा है। यह दलील कि चिकित्सा प्रतिनिधियों को औद्योगिक विवाद अधिनियम द्वारा शासित नहीं किया जाएगा, इस न्यायालय द्वारा **2009 की रिट याचिका (एल) संख्या 2000 (सुप्रा)**

में पारित आदेश दिनांक 26.11.2009 में पारित निर्णय में खारिज कर दिया गया है, जिसे एसएलपी (सी) संख्या सीसी 9771/2011 (सुप्रा) में माननीय सर्वोच्च न्यायालय तक दिनांक 07.07.2011 के आदेश के माध्यम से बरकरार रखा गया है। इसमें कोई विपरीत दृष्टिकोण अपनाने की कोई गुंजाइश नहीं है। इस न्यायालय ने पाया कि विद्वान श्रम न्यायालय ने पैराग्राफ 16, 24 और 25 के माध्यम से इस बिंदु पर एक सुविचारित निर्णय पारित किया है, जैसा कि ऊपर उद्धृत किया गया है। यह माना गया है कि यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि बिक्री संवर्धन कर्मचारी आईडी अधिनियम की धारा 2 (एस) के तहत कामगार की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आएगा, लेकिन, 06.03.1976 को और उसके बाद, आईडी अधिनियम का प्रावधान बिक्री संवर्धन कर्मचारियों पर लागू था, जो 06.05.1987 तक उनके वेतन पर निर्भर करता था और उसके बाद उनकी मजदूरी की सीमा के बिना और उस क्षमता पर जिसमें वे नियोजित या लगे हुए थे। पैराग्राफ संख्या 25 में एक निष्कर्ष दर्ज किया गया था कि वर्ष 2013 में संतान कुमार चिकित्सा बिक्री प्रतिनिधि के रूप में काम कर रहे थे और प्रशासनिक, प्रबंधकीय या पर्यवेक्षी क्षमता में संलग्न नहीं थे और इसलिए औद्योगिक विवाद अधिनियम का प्रावधान लागू था और मामला आईडी अधिनियम की धारा 2-ए के तहत सुनवाई योग्य था।

31. पूर्वोक्त निष्कर्षों के मद्देनजर, इस न्यायालय का यह सुविचारित विचार है कि 1000 के मुद्दे संख्या 2005 के संबंध में विद्वान श्रम न्यायालय के निष्कर्षों को 1000 से अधिक महत्व दिया गया है। (iii) रिट क्षेत्राधिकार के तहत किसी हस्तक्षेप की मांग नहीं करता है।

32. जहां तक निर्गम सं (iv) का संबंध है, इस पर पैरा सं 33 से आगे विचार किया गया है और विद्वान श्रम न्यायालय ने यह रिकार्ड करते हुए कंपनी के विरुद्ध उक्त मुद्दे का निर्णय किया कि विवाद रांची में उत्पन्न हुआ था और कार्रवाई का कारण विद्वान श्रम न्यायालय के क्षेत्रीय क्षेत्राधिकार के भीतर था। विद्वान श्रम न्यायालय ने पूर्वोक्त मुद्दे पर निर्णय लेते समय, विभिन्न निर्णयों पर भरोसा किया और दर्ज किया कि माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा यह माना गया है कि यदि राज्य के क्षेत्र में कार्रवाई के कारण का एक हिस्सा उत्पन्न होता है जब राज्य सरकार के पास संदर्भ देने का अधिकार क्षेत्र था, तो मामला ऐसे राज्य में बनाए रखने योग्य होगा और यह देखा कि इसी तरह के सिद्धांत माननीय पटना उच्च न्यायालय और माननीय उड़ीसा उच्च न्यायालय द्वारा

निर्धारित किए गए थे पूर्वोक्त निर्णयों में न्यायालय। इस न्यायालय को उक्त निर्णय में कोई अवैधता और विकृति नहीं मिलती है और नियुक्ति पत्र में केवल यह उल्लेख किया गया है कि मुंबई की अदालतों का अनन्य क्षेत्राधिकार झारखंड राज्य में अदालत के अधिकार क्षेत्र को नहीं छीनेगा जब संतन कुमार झारखंड में तैनात थे और कार्रवाई का हिस्सा झारखंड राज्य के भीतर उत्पन्न हुआ था।

33. विचारणीय अगला बिंदु यह है कि क्या संघ द्वारा औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2-क के अधीन विद्वान श्रम न्यायालय के समक्ष दायर किया गया मामला सुनवाई योग्य था।

34. औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 10 के संदर्भ में या औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2-ए (2) के संदर्भ में सरकार द्वारा विद्वान श्रम न्यायालय को कोई संदर्भ नहीं दिया गया था। सहायक श्रमायुक्त-सह-सुलह अधिकारी, रांची ने दिनांक 02.07.2013 के पत्र में कहा कि याचिकाकर्ता कंपनी द्वारा संतन कुमार की ओर से संघ द्वारा दिनांक 13.02.2013 (प्रदर्श-10) के पत्र द्वारा पूर्व में उठाए गए औद्योगिक विवाद के संबंध में भागीदारी न होने के कारण सुलह विफल हो गई थी। इस तरह के औद्योगिक विवाद को दिनांक 13.02.2013 (प्रदर्श-10) के पत्र द्वारा स्पष्ट रूप से संतान कुमार के निर्वहन से पहले उठाया गया था। याचिकाकर्ता कंपनी सुलह कार्यवाहियों में भाग नहीं ले रही थी और अनुशासनात्मक कार्यवाही के परिणामस्वरूप सजा के रूप में दिनांक 23.03.2013 को डिस्चार्ज लेटर जारी किया। सहायक श्रमायुक्त-सह-सुलह अधिकारी, रांची ने दिनांक 02.07.2013 के पत्र द्वारा उल्लेख किया कि सुलह कार्यवाहियां विफल हो गई थीं और याचिकाकर्ता कंपनी की सुलह में रूचि नहीं थी और वर्ष 2010 में औद्योगिक विवाद अधिनियम में किए गए संशोधन का हवाला दिया जिसके द्वारा धारा 2-क पुरस्थापित की गई थी और सलाह दी कि निर्वहन से संबंधित विवाद को सक्षम न्यायालय में उठाने के लिए औद्योगिक विवाद अधिनियम के संशोधित प्रावधान को लागू किया जा सकता है। संतान कुमार को कार्यमुक्त करने के आदेश के अनुसरण में सहायक श्रम आयुक्त-सह-सुलह अधिकारी, रांची के समक्ष कोई विवाद नहीं उठाया गया था और दिनांक 02.07.2013 के पत्र का हवाला देते हुए धारा 2क के अंतर्गत श्रम न्यायालय के समक्ष सीधे मामला दायर किया गया था।

35. यूनियन ने सहायक श्रम आयुक्त-सह-सुलह अधिकारी, रांची द्वारा दिनांक 02.07.2013 के उपरोक्त पत्र के माध्यम से दी गई सलाह के अनुसरण में धारा 2-ए के तहत मामला दायर किया और यह तर्क दिया गया कि मामला सहायक श्रम आयुक्त-सह-सुलह अधिकारी, रांची की सलाह के अनुसार दायर किया गया था। मामले का कारण शीर्षक, जैसा कि यह आक्षेपित पंचाट से दर्शाता है, यह इंगित करता है कि मामला संघ द्वारा दायर किया गया था, न कि संतन कुमार द्वारा और अपनी कार्रवाई का बचाव करने के लिए, एक तर्क उठाया गया था कि संघ संतन कुमार का प्रतिनिधित्व कर रहा था और औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 36 पर यह तर्क देने के लिए भरोसा किया गया था कि एक कामगार का प्रतिनिधित्व संघ द्वारा किया जा सकता है जिसे विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा स्वीकार किया गया था।

36. विद्वान श्रम न्यायालय ने निर्गम संख्या 100 तैयार की थी। (i) क्या वर्तमान रूप में तात्कालिक मामला सुनवाई योग्य है लेकिन उक्त मुद्दे पर अलग से निर्णय नहीं लिया। मुद्दा सं. (i), (vi), और (viii) को पैराग्राफ संख्या 62 के तहत यह उल्लेख करते हुए निपटाया गया है कि मुद्दा संख्या 11 और 2 के निष्कर्षों को ध्यान में रखते हुए। (ii), (iii), (iv), (v) और (vii), वर्तमान संदर्भ बनाए रखने योग्य है। इस प्रकार, मुद्दा संख्या 12 है। (i) और (i) मुद्दा संख्या 2 पर निर्णय लेते समय विचार किया गया था। (ii) आक्षेपित अधिनिर्णय के पैराग्राफ संख्या 26 से 32 में। विद्वान अदालत ने यह भी दर्ज किया कि संघ ट्रेड यूनियन अधिनियम के तहत पंजीकृत था और संतान कुमार इसके सदस्य थे और संघ को संतन कुमार का प्रतिनिधित्व करने का अधिकार था। पुरस्कार के पैराग्राफ संख्या 28 से 32 निम्नानुसार उद्धृत किए गए हैं:

> "**28**. इस प्रकार, विरोधी पक्षों का कोई खंडन नहीं है कि बीएसएसआर पंजीकृत संघ है और आगे इस बात से कोई इनकार नहीं है कि श्री संतन कुमार उक्त संघ के सदस्य हैं। फिर, मौखिक और दस्तावेजी साक्ष्य (एक्सटेंशन.14, 14/1, 15 और 16} के आधार पर, यह साबित होता है कि याचिकाकर्ता यूनियन एक पंजीकृत ट्रेड यूनियन है और श्री संतन कुमार इसके सदस्य हैं।
>
> **29**. औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 36(1) के अधीन, कोई कर्मकार जो विवाद का पक्षकार है, इस अधिनियम के अधीन किसी कार्यवाही में निम्नलिखित द्वारा प्रतिनिधित्व किए जाने का हकदार होगा - (क)

कार्यपालिका का कोई सदस्य या किसी रजिस्ट्रीकृत ट्रेड यूनियन का अन्य पदाधिकारी, जिसका वह सदस्य है, (ख) कार्यपालिका का कोई सदस्य या ट्रेड यूनियनों के किसी परिसंघ का अन्य पदाधिकारी जिसे ट्रेड यूनियन ने 1995 में संदर्भित किया था। खंड (क) संबद्ध है, (ग) जहां कामगार किसी श्रमिक संघ का सदस्य नहीं है, कार्यपालिका के किसी सदस्य या किसी ट्रेड यूनियन के अन्य पदाधिकारी द्वारा, या उस उद्योग में नियोजित किसी कामगार द्वारा, जिसमें कामगार नियोजित है और ऐसी रीति से प्राधिकृत है जैसा कि विहित किया जाए।

वर्तमान मामले 30.In, यह साबित तथ्य है कि याचिकाकर्ता यूनियन पंजीकृत ट्रेड यूनियन है, जो फेडरेशन ऑफ मेडिकल एंड सेल्स रिप्रेजेंटेटिव एसोसिएशन ऑफ इंडिया (एफएमआरएआई) से संबद्ध है और श्री संतन कुमार इसके सदस्य हैं। इसलिए, कार्यकारी के सदस्य या याचिकाकर्ता संघ के अन्य पदाधिकारी अधिनियम की धारा 2 ए की कार्यवाही सहित आईडी अधिनियम के तहत किसी भी कार्यवाही में श्री संतान कुमार को प्रतिनिधित्व कर सकते हैं, जहां औद्योगिक विवाद में एक व्यक्तिगत कामगार की सेवाओं का निर्वहन, बर्खास्तगी, छंटनी और अन्यथा समाप्ति और आवेदन करने की तारीख से 45 दिनों की समाप्ति के बाद सीधे अदालत में संदर्भ दायर किया जा सकता है। ऐसे विवादों के न्यायनिर्णयन के संबंध में सुलह अधिकारी और आईडी अधिनियम के सभी प्रावधान लागू होते हैं।

31. मुझे आगे पता चला है कि, वर्तमान मामला दर्ज करने से पहले, याचिकाकर्ता संघ ने 13.02.2013 को उप श्रम आयुक्त सह सुलह अधिकारी, रांची के कार्यालय में एक शिकायत दर्ज की थी और दिनांक 13.02.2013 (प्रदर्श -10) के पत्र द्वारा औद्योगिक विवाद उठाया था। याचिकाकर्ता ने एएलसी, रांची द्वारा मैसर्स स्विजेरा हेल्थकेयर (विपरीत पक्षकार) को दिनांक 18.02.2013 को प्रदर्श-10/1 के रूप में जारी पत्र की प्रति लाई और दायर की, जो साबित करता है कि सुलह कार्यवाही शुरू की गई थी और विपरीत पक्षों को सुलह कार्यवाही में 05.03.2013 को उपस्थित होने का निर्देश दिया गया था। उक्त सुलह कार्यवाही लंबित थी लेकिन इस बीच विरोधी पक्षों ने प्रदर्श-11 के तहत सजा के रूप में दिनांक

23.03.2013 को श्री संतान कुमार की सेवाओं का निर्वहन किया है। विरोधी पक्षों/प्रबंधन ने सुलह कार्यवाही में भाग नहीं लिया और सुलह असफल रही और तत्कालीन सहायक उप श्रमायुक्त-सह-सुलह अधिकारी, रांची ने दिनांक 02.07.2013 (विस्तार-13) के पत्र द्वारा याचिकाकर्ता यूनियन को सक्षम न्यायालय के समक्ष मामला दायर करने की सलाह दी है। इसके बाद, याचिकाकर्ता संघ ने 22/08/2013 को इस अदालत में वर्तमान मामला दायर किया है।

32. उपरोक्त तथ्यों और परिस्थितियों के मद्देनजर, जब यह साबित हो जाता है कि याचिकाकर्ता संघ एक पंजीकृत ट्रेड यूनियन है और श्री संतान कुमार इसके सदस्य हैं, तो अधिनियम की धारा 36 (1) के मद्देनजर, याचिकाकर्ता संघ कर्मचारी श्री संतान कुमार की ओर से तत्काल मामला दर्ज करने का हकदार या अधिकृत है क्योंकि याचिकाकर्ता संघ ने 13.02.2000 को औद्योगिक विवाद उठाया था और सुलह कार्यवाही की विफलता पर अधिनियम की धारा 2क के अंतर्गत सुलह अधिकारी, वर्तमान संदर्भ दायर किया गया है। तदनुसार, यह मुद्दा सकारात्मक और याचिकाकर्ता संघ के पक्ष में तय किया गया है।

37. औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2-ए के तहत संघ द्वारा दो आधारों पर दायर किए गए मामले को बनाए रखने योग्य माना गया था, पहला, संघ संतन कुमार का प्रतिनिधित्व करने का हकदार या अधिकृत है और दूसरा, यह कि समझौता कार्यवाही की विफलता पर संघ द्वारा 22.08.2013 को मामला दायर किया गया है और सुलह अधिकारी की सलाह पर दिनांक 02.07.2013 (विस्तार.13) के पत्र द्वारा याचिकाकर्ता संघ को मामला दर्ज करने की सलाह दी गई है सक्षम न्यायालय के समक्ष। इस न्यायालय ने पाया कि उपरोक्त निष्कर्ष आत्म-विरोधाभासी हैं, एक तरफ यह माना गया है कि मामला संघ द्वारा प्रतिनिधि क्षमता में दायर किया गया था और दूसरी तरफ यह माना गया है कि मामला संघ द्वारा स्वयं सुलह अधिकारी की सलाह पर 02.07.2013 के पत्र द्वारा दायर किया गया था।

38. इस संबंध में दो बिंदुओं की जांच की जानी आवश्यक है, पहला, दिनांक 02.07.2013 के पत्र में निहित निर्देश और दूसरा, क्या यह समझा जा सकता है या कानून में धारा 2-ए

(2) के संदर्भ में धारा 2-ए के तहत विवाद उठाने की प्रक्रिया को पूरा करने की अनुमति दी जा सकती है।

39. यह दर्ज करने के बाद कि दिनांक 13.02.2013 के पत्र द्वारा उठाए गए विवाद के संबंध में सुलह विफल हो गई थी और याचिकाकर्ता कंपनी ने सुलह कार्यवाही के बीच में संतन कुमार को छुट्टी दे दी थी, सहायक श्रमायुक्त-सह-सुलह अधिकारी, रांची ने दर्ज किया कि याचिकाकर्ता कंपनी सुलह में दिलचस्पी नहीं रखती है और तदनुसार दिनांक 02.07.2013 के पत्र [रिट याचिका के लिए प्रदर्श 13-अनुलग्नक 2] द्वारा निम्नलिखित में रिट याचिका के लिए सलाह दी गई शब्दः-

प्रबंधन के इस कृत्य से स्पस्ट है कि कोई समझौता करना नहीं चाहते है, अतः औद्योगिक विवाद (संसोधन) अधिनियम 2010 नम्बर ऑफ 24 / 2010 दिनांक, 18 08 .2010 के आलोक में परामर्श दिया जाता है कि यदि उचित समझे तो अपनी सेवा समाप्ति संबंधी विवाद को सक्षम न्यायालय में दायर कर सकते है

40. घटनाओं के अनुक्रम से संकेत मिलता है कि औद्योगिक विवाद 13.02.2013 को उठाया गया था जिसमें आरोप लगाया गया था कि याचिकाकर्ता कंपनी संतन कुमार को धमकी दे रही थी कि उसे सेवा से बर्खास्त कर दिया जाएगा, लेकिन सुलह कार्यवाही के बीच में, ऐसी शिकायत के अनुसरण में, संतान कुमार की सेवा को खारिज कर दिया गया था, और परिणामस्वरूप सहायक श्रम न्यायालय आयुक्त सह सुलह अधिकारी ने सुलह कार्यवाही को छोड़ दिया और कहा कि याचिकाकर्ता कंपनी की दिलचस्पी नहीं है किसी भी समझौते में, और यदि ऐसा पाया जाता है तो संतान कुमार के निर्वहन के संबंध में सक्षम न्यायालय के समक्ष उचित विवाद उठाए जा सकते हैं।

41. दिनांक 02.07.2013 के पूर्वोक्त पत्र के चेहरे पर, आई.डी अधिनियम की धारा 2-ए के तहत मामला दर्ज करने के लिए संघ को कोई सलाह नहीं दी गई थी; पत्र केवल उस संशोधन को संदर्भित करता है जिसके द्वारा धारा 2-ए लागू हुई और सलाह दी गई कि सेवा से मुक्ति (यानी संतान कुमार की सेवाही) से संबंधित मामले को उचित पाए जाने पर सक्षम अदालत के समक्ष मामला दायर करके उठाया जा सकता है। विद्वान श्रम न्यायालय ने दिनांक 02.07.2013 के पत्र को गलत तरीके से पढ़ा और गलत समझा है कि धारा 2-ए के तहत यूनियन द्वारा दायर मामला सुनवाई योग्य था।

42. कल्पना के किसी भी खिंचाव से, उक्त पत्र को धारा 2-ए के तहत सीधे मामला दर्ज करने के लिए संघ को निर्देशित करने के लिए नहीं माना जा सकता है और न ही इस तरह के निर्देश औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2-ए (2) के तहत निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार जारी किए जा सकते थे।

43. औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2-ए निम्नानुसार पढ़ता है:

> **"[2-क. किसी व्यक्तिगत कामगार की बर्खास्तगी, आदि, जिसे औद्योगिक विवाद समझा जाएगा-** [(1)] जहां कोई नियोक्ता किसी व्यक्तिगत कामगार की सेवाओं को निर्वहन, बर्खास्तगी, छंटनी या अन्यथा समाप्त करता है, वहां उस कामगार और उसके नियोक्ता के बीच ऐसे निर्वहन, बर्खास्तगी, छंटनी या समाप्ति से संबंधित या उससे उत्पन्न होने वाले किसी विवाद या अंतर को औद्योगिक विवाद समझा जाएगा, इस बात के होते हुए भी कि कोई अन्य कर्मकार और न ही कर्मकारों का कोई संघ पक्षकार है विवाद के लिए।
>
> 3[(2) धारा 10 में किसी बात के होते हुए भी, ऐसा कोई कर्मकार जो उपधारा (1) में विनिर्दिष्ट है, उस तारीख से पैंतालीस दिन की समाप्ति के पश्चात् उसमें निर्दिष्ट विवाद के न्यायनिर्णयन के लिए श्रम न्यायालय या अधिकरण को प्रत्यक्ष आवेदन कर सकेगा, और इस तरह के आवेदन की प्राप्ति में श्रम न्यायालय या ट्रिब्यूनल के पास विवाद पर निर्णय लेने की शक्तियां और क्षेत्राधिकार होगा, जैसे कि यह इस अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार उपयुक्त सरकार द्वारा इसे संदर्भित विवाद था और इस अधिनियम के सभी प्रावधान ऐसे अधिनिर्णय के संबंध में लागू होंगे क्योंकि वे उपयुक्त सरकार द्वारा इसे संदर्भित औद्योगिक विवाद के संबंध में लागू होते हैं। (3) उपधारा (2) में निर्दिष्ट आवेदन श्रम न्यायालय या अधिकरण को उपधारा (1) में विनिर्दिष्ट रूप में निर्वहन, बर्खास्तगी, छंटनी या अन्यथा सेवा की समाप्ति की तारीख से तीन वर्ष की समाप्ति से पहले किया जाएगा।

44. औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2-ए के पुरस्थापन से पहले, किसी भी स्तर पर एक व्यक्तिगत कामगार यूनियन या कामगार से स्वतंत्र रूप से औद्योगिक विवाद के लिए एक पार्टी नहीं बन सकता था क्योंकि ट्रेड यूनियन द्वारा प्रायोजित होने पर एक

व्यक्तिगत विवाद भी औद्योगिक विवाद बन गया था या संबंधित कामगार के सहकर्मियों की काफी संख्या थी। हालांकि, धारा 2-ए के अधिनियमन के बाद, यह आवश्यक नहीं है कि कार्यमुक्ति, बर्खास्तगी, छंटनी, या अन्यथा कामगार की सेवा समाप्ति से संबंधित विवाद एक ट्रेड यूनियन या पर्याप्त संख्या में श्रमिकों द्वारा प्रायोजित किया जाना चाहिए। दूसरे शब्दों में, भले ही यह ट्रेड यूनियन या पर्याप्त संख्या में श्रमिकों द्वारा प्रायोजित नहीं है, इस तरह के विवाद को औद्योगिक विवाद माना जाता है। धारा 2-ए (2) में "इस बात के बावजूद कि कोई अन्य कामगार या कामगार का कोई संघ विवाद का पक्षकार नहीं है" शब्द के प्रयोग से यह स्पष्ट है कि ट्रेड यूनियन या सह-कामगारों को किसी व्यक्तिगत विवाद को औद्योगिक विवाद में बदलने के उद्देश्य से प्रायोजित करने से नहीं रोका गया है। इस प्रकार, ऐसे विवाद को स्वत ही कामगार द्वारा की गई मांग पर औद्योगिक विवाद माना जा सकता है अथवा ट्रेड यूनियन अथवा कामगार निकाय द्वारा विवाद का समर्थन किया जा सकता है। दो प्रकार के विवादों के बीच अंतर है। पहले मामले में, विवाद संबंधित कामगार और नियोक्ता के बीच होता है जबकि बाद में, विवाद एक निकाय के रूप में कामगार और नियोक्ता के बीच होता है। दूसरे शब्दों में, पहला एक व्यक्तिगत विवाद है जिसे धारा 2-ए के आधार पर औद्योगिक विवाद माना जाता है जबकि बाद का विवाद एक सामूहिक विवाद है। धारा 2-क के अंतर्गत आने वाले मामले में, यह कामगार पर निर्भर करता है कि वह धारा 2-क (2) के अनुसार सुलह अधिकारी के समक्ष आवेदन दायर करे और ऐसे कदम के अभाव में कामगार भी सीधे विद्वान श्रम न्यायालय अथवा औद्योगिक अधिकरण में नहीं जा सकता।

45. यद्यपि विद्वान श्रम न्यायालय के समक्ष याचिका औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2-क के तहत दायर की गई थी, लेकिन औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2-क के संदर्भ में आवश्यक कदम नहीं उठाए गए। इस बिंदु को याचिकाकर्ता कंपनी द्वारा पैराग्राफ 13 में दर्ज किया गया था, जिसमें यह तर्क दिया गया था कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2-ए के तहत, एक व्यक्तिगत कामगार आवेदन की तारीख से 45 दिनों की समाप्ति के बाद सुलह अधिकारी को संदर्भ दायर कर सकता है, और इसलिए यूनियन द्वारा कोई मामला सुनवाई योग्य नहीं था। विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा मामले के इस पहलू पर बिल्कुल भी विचार नहीं किया गया है।

46. कानून अच्छी तरह से स्थापित है कि औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत गठित औद्योगिक ट्रिब्यूनल / श्रम न्यायालय कानून का एक प्राणी है और यह वहां किए गए संदर्भ के आधार पर अधिकार क्षेत्र प्राप्त करता है। इसके अतिरिक्त, किसी कामगार को कार्यमुक्ति, बर्खास्तगी, छंटनी अथवा बर्खास्त किए जाने के मामले में विवाद को औद्योगिक विवाद माना जाता है, इस बात के होते हुए भी कि कोई अन्य कर्मकार या कामगार का कोई संघ विवाद का पक्षकार नहीं है। औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2-क के तहत आवेदन को बनाए रखने के लिए, उप-धारा (2) के तहत यह स्पष्ट रूप से प्रदान किया गया है कि धारा 10 में निहित किसी बात के बावजूद, ऐसा कोई भी कर्मकार, जिसे कार्यमुक्त, बर्खास्त, छंटनी या बर्खास्त कर दिया गया है, वह विवाद के न्यायनिर्णयन के लिए सीधे विद्वान श्रम न्यायालय या ट्रिब्यूनल को आवेदन कर सकता है, जिस तारीख से उसने सुलह अधिकारी को आवेदन किया है। विवाद के समाधान के लिए उपयुक्त सरकार के साथ विचार-विमर्श करने के लिए और ऐसे आवेदन की प्राप्ति पर, विद्वान श्रम न्यायालय या अधिकरण के पास विवाद पर न्यायनिर्णयन करने की शक्तियां और अधिकारिता होगी जैसे कि यह औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार उपयुक्त सरकार द्वारा उसे भेजा गया विवाद था और अधिनियम के सभी प्रावधान ऐसे न्यायनिर्णयन के संबंध में लागू होंगे जैसा कि वे संदभत औद्योगिक विवाद के संबंध में लागू होते हैं सरकार द्वारा करने के लिए।

47. धारा 2-ए (2) के प्रावधान पहले एक सुलह अधिकारी के समक्ष एक आवेदन किया जाना है और यदि कोई आदेश 45 दिनों के भीतर पारित किया जाता है, तो केवल कार्रवाई का कारण व्यक्तिगत कामगार के लिए सीधे श्रम अदालत या ट्रिब्यूनल से संपर्क करने के लिए उत्पन्न होता है धारा 2-ए (1) के तहत कवर विवाद के अधिनिर्णयन के लिए। इस न्यायालय का विचार है कि धारा 2-ए (2) के संदर्भ में सुलह अधिकारी के समक्ष कोई आवेदन दायर नहीं किए जाने के कारण, न तो संतन कुमार और न ही संतन कुमार का प्रतिनिधित्व करने वाला संघ औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2-ए के तहत श्रम अदालत के समक्ष सीधे आवेदन दायर कर सकता था, भले ही सहायक श्रम आयुक्त-सह-सुलह अधिकारी द्वारा कुछ सलाह दी गई हो। (घ) सरकार ने उपर्युक्त उल्लेख के अनुसार दिनांक 02.07.2013 के पत्र में रांची के संबंध में एक मामला दर्ज किया है। कामगार अर्थात संतान कुमार द्वारा सुलह अधिकारी के समक्ष आवेदन दायर करने की

आवश्यकता को माफ नहीं किया जा सकता क्योंकि औद्योगिक विवाद अधिनियम का उद्देश्य सबसे पहले सुलह और मध्यस्थता के माध्यम से विवाद को हल करना है और केवल विफलता पर या धारा 2-ए (2) के संदर्भ में 45 दिनों की समाप्ति पर धारा 2-ए के तहत याचिका सीधे श्रम न्यायालय/न्यायाधिकरण में विवाद और परिणामी के अधिनिर्णय के लिए दायर की जा सकती है राहत।

48. वर्तमान मामले में, संघ का दावा है कि दिनांक 02.07.2013 के पत्र में सहायक श्रम आयुक्त-सह-सुलह अधिकारी द्वारा दी गई सलाह के अनुसरण में धारा 2-ए के तहत विद्वान श्रम न्यायालय को स्थानांतरित कर दिया गया है। इस न्यायालय का विचार है कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2-ए के संदर्भ में सीधे अदालत में एक औद्योगिक विवाद उठाने के लिए, आवश्यक आवेदन सुलह अधिकारी के समक्ष दायर किया जाना था और इस तरह के आवेदन की अनुपस्थिति में और इस तरह के आवेदन की तारीख से 45 दिनों की समाप्ति के बिना, मामला सीधे आई.डी अधिनियम की धारा 2 ए के तहत विद्वान श्रम न्यायालय में दायर नहीं किया जा सकता था। दिनांक 13.02.2013 के शिकायत पत्र से संबंधित सहायक श्रमायुक्त-सह-सुलह अधिकारी द्वारा जारी दिनांक 02.07.2013 के पत्र को समाप्ति की तारीख से पहले का माना जा सकता है, जिसमें आई.डी अधिनियम की धारा 2-ए (2) के तहत निर्धारित प्रक्रिया को पूरी तरह से मंजूरी दी गई है। आक्षेपित पंचाट के पैराग्राफ 13 में याचिकाकर्ताओं द्वारा उठाई गई उपरोक्त आपत्ति पर विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा बिल्कुल भी विचार नहीं किया गया है, जबकि यह मानते हुए कि धारा 2-ए के तहत संघ द्वारा दायर मामला सुनवाई योग्य था।

49. धारा 2-ए (2) के तहत विद्वान श्रम न्यायालय के समक्ष सीधे आवेदन दायर करने की पूर्ववर्ती शर्त वर्तमान मामले में संतुष्ट नहीं होने के कारण, मामले को विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा स्वीकार नहीं किया जा सकता था। सुलह अधिकारी के समक्ष शिकायत उठाने की प्रक्रिया एक महत्वपूर्ण और अनिवार्य कदम है जो वर्तमान मामले में संतुष्ट नहीं है। ऐसी परिस्थितियों में, श्रम अदालत ने आईडी अधिनियम की धारा 2-ए के तहत याचिका पर सीधे विचार करने में क्षेत्राधिकार की त्रुटि को छोड़ दिया है।

50. तदनुसार, विद्वान श्रम न्यायालय के समक्ष संघ द्वारा दायर याचिका सुनवाई योग्य नहीं थी और विद्वान श्रम न्यायालय ने धारा 2-ए (2) के अनुपालन के बिना धारा 2-ए के तहत दायर याचिका पर विचार करने में क्षेत्राधिकार त्रुटि की है क्योंकि संतन कुमार के निर्वहन के संबंध में औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2-ए (2) के संदर्भ में सुलह अधिकारी को स्थानांतरित करने के लिए कोई कदम नहीं उठाया गया था।

51. पूर्वोक्त निष्कर्षों के मद्देनजर, आक्षेपित पुरस्कार कानून की नजर में कायम नहीं रखा जा सकता है और तदनुसार अलग सेट किया जाता है.।

52. इस रिट याचिका को पूर्वोक्त शर्तों में अनुमति दी जाती है।

53. लंबित वादकालीन आवेदन, यदि कोई हो, बंद कर दिया गया है।

(अनुभा रावत चौधरी, जे।)

सौरभ/मुकुल/एएफआर

अनुवादक : एडवोकेट मधु कुमारी