उ०प्र० औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947[1]

(उ०प्र० अधिनियम सं० 28 सन् 1947)

विधि अनुकूलन आदेश, 1950 द्वारा अनुकूलित तथा परिष्कृत

हड़तालों और द्वारावरोधों को रोकने के लिये अधिकार प्राप्त करने, औद्योगिक विवादों का निपटारा करने तथा अन्य सम्बन्धित विषयों की व्यवस्था करने के लिये अधिनियम

प्रस्तावना—क्योंकि यह आवश्यक है कि हड़तालों और द्वारावरोधों को रोकने के लिए अधिकार प्राप्त करने, औद्योगिक विवादों का निपटारा करने तथा अन्य सम्बन्धित विषयों की व्यवस्था की जाय;

इसलिये निम्नलिखित कानून बनाया जाता है :

1. संक्षिप्त नाम, विस्तार और प्रारम्भ.—(1) इस अधिनियम का नाम उ०प्र० औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 होगा।

(2) यह समस्त [2][उत्तर प्रदेश] में लागू होगा।

(3) यह उस तारीख[3] से प्रयोग में आयेगा जो [राज्य सरकार][4] सरकारी गजट में विज्ञप्ति देकर इस सम्बन्ध में नियत करें।

[5][**2. परिभाषायें.**—(क) *"शिक्षु"* से तात्पर्य कोई व्यक्ति, जो किसी उद्योग में प्रशिक्षण के प्रयोजन के लिये, तदर्थ निर्मित और राज्य सरकार द्वारा अनुमोदित योजना के अनुसार नियुक्त हो;

(ख) "*औसत वेतन*" से तात्पर्य है मजदूर को देय मजदूरी का औसत—

(i) ऐसे मजदूर की दशा में, जिसे मासिक वेतन दिया जाता हो, तीन पूरे कलेंडर मासों में;

(ii) ऐसे मजदूर की दशा में, जिसे साप्ताहिक वेतन दिया जाता हो, चार पूरे सप्ताहों में;

(iii) ऐसे मजदूर की दशा में, जिसे दैनिक वेतन दिया जाता हो, बारह पूरे कार्य-दिवसों में; जो उस दिनांक से पहले पड़ते हों, जिस पर औसत वेतन देय होता हो, यदि मजदूर ने, यथास्थिति, तीन पूरे कलेंडर मासों या चार पूरे सप्ताहों या बारह पूरे कार्य–दिवसों में कार्य किया होता और जहाँ ऐसा हिसाब नहीं लगाया जा सकता हो तो औसत का हिसाब उस मजदूरी के औसत से लगाया जायगा जो किसी मजदूरी को उस अवधि के लिए देय हो जिसमें उसने वास्तव में कार्य किया हो;

(ग) "*पंच निर्णय*" से तात्पर्य है किसी औद्योगिक विवाद या उससे संबद्ध किसी प्रश्न का किसी श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण द्वारा अन्तरिम (interim) या अन्तिम अवधारण और इसके अन्तर्गत धारा 5-ख के अधीन किया गया मध्यस्थ निर्णय भी है;

---

1. उ०प्र० लेजिस्लेटिव असेम्बली ने 10 नवम्बर, 1947 तथा संयुक्त प्रान्तीय लेजिस्लेटिव कौंउन्सिल ने 17 नवम्बर, 1947 की बैठक में स्वीकृत किया।
   भारत शासन-विधान सन् 1935 की धारा 76 के अंतर्गत गवर्नर जनरल ने 21 दिसम्बर, 1947 को स्वीकृति प्रदान की और उ०प्र० सरकारी गजट में 10 जनवरी, 1948 को प्रकाशित हुआ।
2. विधि अनुकूलन आदेश, 1950 द्वारा "संयुक्त प्रान्तीय" के लिये प्रतिस्थापित।
3. यह अधिनियम 1 फरवरी, 1948 को प्रभावी हुआ।
4. विधि अनुकूलन आदेश, 1950 द्वारा प्रतिस्थापित।
5. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा प्रतिस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

(घ) "*बोर्ड*" से तात्पर्य है धारा 3 के खण्ड (घ) के अधीन संघटित समझौता–बोर्ड;

(ङ) "*केन्द्रीय सरकार*" से तात्पर्य है साधारण खण्ड अधिनियम, 1897 की धारा 3 के खण्ड 8 में परिभाषित केन्द्रीय सरकार;

[1][(ङङ) "*बन्दी*" का तात्पर्य रोजगार के किसी स्थान या उसके भाग को स्थायी रूप से बन्द करने से है;]

(च) "*समझौता अधिकारी*" से तात्पर्य है धारा 4-च के अधीन नियुक्त समझौता अधिकारी;

(छ) "*अनवरत सेवा*" (continuous service) से तात्पर्य है अखंडित सेवा और इसके अन्तर्गत वह सेवा भी है जो केवल बीमारी या अधिकृत अवकाश या दुर्घटना या ऐसी हड़ताल, जो अवैध न हो, या द्वारावरोध (lock-out) या ऐसी कार्य–समाप्ति (cessation of work) के कारण जो मजदूर की ओर से है किसी त्रुटि के कारण न हो, खंडित हो गई हो, और किसी ऐसे मजदूर के सम्बन्ध में, जिसने बारह कलेंडर मासों की अवधि में, किसी उद्योग में दो सौ चालीस से अन्यून दिवसों तक वास्तव में कार्य किया हो, यह समझा जायेगा कि उसने उद्योग में एक वर्ष की अनवरत सेवा पूरी कर ली है।

स्पष्टीकरण—उन दिवसों की संगणना करने में, जिनमें किसी मजदूर ने किसी उद्योग में वास्तव में कार्य किया हो वे दिवस जिनमें—

(i) किसी करार के अधीन अथवा औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 के अन्तर्गत निर्मित स्थायी आदेशों के अधीन अथवा इस अधिनियम के अथवा औद्योगिक संस्था पर प्रवृत्त किसी विधि के अधीन दी गयी अनुज्ञा से उसकी काम बन्दी हुई है और इस खण्ड के प्रयोजनों के लिए, उसकी कामबन्दी के दिनों की अधिक से अधिक संख्या हिसाब में ली जायेगी;

(ii) गत वर्ष में उपार्जित पूर्ण मजदूरी पर वह छुट्टी पर रहा है; और

(iii) स्त्री होने की दशा में, वह प्रसूति की छुट्टी पर रही है, किन्तु ऐसी प्रसूति की कुल छुट्टी की अवधि बारह सप्ताह से अधिक न होगी, सम्मिलित किये जायेंगे।

(ज) "*नियंत्रित उद्योग*" का यह अर्थ होगा कि जो औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2 के खण्ड (ङङ) में "Controlled industry" का है;

(झ) "*मालिक*" के अन्तर्गत है—

(i) कोई संस्था अथवा मालिकों का समूह;

(ii) यदि उद्योग राज्य सरकार के किसी विभाग द्वारा संचालित अथवा निष्पादित किया जाता हो तो तदर्थ उल्लिखित प्राधिकारी, और यदि कोई ऐसा प्राधिकारी उल्लिखित न किया गया हो तो ऐसे विभाग का अध्यक्ष;

(iii) यदि उद्योग स्थानीय प्राधिकारी द्वारा अथवा उसकी ओर से संचालित या निष्पादित किया जाता हो तो ऐसे प्राधिकारी का मुख्य कार्यपालिका अधिकारी ;

(iv) यदि किसी उद्योग का स्वामी, उद्योग के संचालन के दौरान में या ऐसे उद्योग के संचालन के प्रयोजन के लिये, किसी व्यक्ति से, ऐसे व्यक्ति के द्वारा या उसके अधीन, किसी सम्पूर्ण कार्य के अथवा उसके किसी ऐसे भाग के निष्पादन के लिये जो सामान्यतया उक्त उद्योग का एक भाग हो, संविदा करे, तो ऐसे उद्योग का स्वामी;

---

1. उ०प्र० अधिनियम संख्या 26 सन् 1983 द्वारा (3.8.1983 से) अन्तःस्थापित।

(ञ) कोई व्यक्ति किसी बोर्ड, न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के चेयरमैन अथवा अन्य सदस्य के रूप में अपनी नियुक्ति के प्रयोजन के लिये "स्वतंत्र" समझा जायगा यदि उसका ऐसे बोर्ड, न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण में अभिदिष्ट औद्योगिक विवाद से अथवा किसी ऐसे उद्योग से जिस पर ऐसे विवाद का प्रत्यक्ष रूप से प्रभाव पड़ता हो, कोई सम्बंध न हो;

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि किसी व्यक्ति का केवल इसी तथ्य के कारण स्वतंत्र न रहना नहीं समझा जायगा कि वह किसी ऐसी निगमित कम्पनी (incorporated company) का हिस्सेदार है जो ऐसे औद्योगिक विवाद से संसक्त है अथवा जिस पर उसका प्रभाव पड़ने की सम्भावना है; किन्तु ऐसी दशा में वह राज्य सरकार को यह सूचित करेगा कि ऐसी कम्पनी में उसके किस प्रकार के और किस आयति तक हिस्से हैं;

(ट) "*उद्योग*" से तात्पर्य है मालिकों का कोई कारबार, व्यापार, धंधा, निर्माण या आजीविका और इसके अन्तर्गत मजदूरों की कोई आजीविका, सेवा, रोजगार, दस्तकारी अथवा औद्योगिक व्यवसाय अथवा उप–व्यवसाय हैं;

(ठ) "*औद्योगिक विवादों*" से तात्पर्य है, मालिकों और मालिकों अथवा मालिकों और मजदूरों अथवा मजदूरों और मजदूरों के बीच कोई ऐसा विवाद या मतभेद जो किसी व्यक्ति के रोजगार अथवा अरोजगार अथवा नियोजन के निबन्धनों अथवा श्रम की शर्तों से सम्बन्ध रखता हो, किन्तु इसके अन्तर्गत ऐसा औद्योगिक विवाद नहीं है जो निम्नलिखित के सम्बन्ध में हो—

(i) कोई उद्योग जो केन्द्रीय सरकार के प्राधिकार द्वारा या उसके अधीन अथवा किसी रेलवे कम्पनी द्वारा निष्पादित किया जाता हो; अथवा

(ii) ऐसा नियंत्रित उद्योग जो केन्द्रीय सरकार द्वारा एतदर्थ उल्लिखित किया जाय; अथवा

(iii) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 में परिभाषित बैंकिग तथा बीमा कम्पनियाँ; अथवा

(iv) खान अथवा तेल क्षेत्र;

(ड) "*श्रम न्यायालय*" से तात्पर्य है, धारा 4-क के अधीन संघटित श्रम न्यायालय;

(ढ) "*कामबन्दी*" (इसके व्याकरण सम्बन्धी शब्द भेदों तथा सजातीय पदों के सहित) से तात्पर्य है मालिक का किसी ऐसे मजदूर को जिसका नाम उसके औद्योगिक संस्था की उपस्थिति नामावली में दर्ज हो और जिसकी छटनी न हुई हो, कोयले, बिजली अथवा कच्चे माल की कमी होने से अथवा स्टाक जमा हो जाने से अथवा मशीन के टूट जाने से अथवा अन्य कारणवश काम देने में असफल रहना, काम देने से इन्कार करना अथवा काम देने में असमर्थ होना;

स्पष्टीकरण:—प्रत्येक मजदूर जिसका नाम औद्योगिक संस्था की उपस्थिति नामावली में दर्ज है और जो किसी दिन संस्था में कार्य करने के लिये सामान्य कार्य के घन्टों में उस प्रयोजन के लिये निश्चित समय पर उपस्थित होता है और मालिक द्वारा उसे इस प्रकार उपस्थित होने के दो घंटे के भीतर कार्य नहीं दिया जाता है तो इस खण्ड के अर्थ में यह समझा जायगा कि उस दिन के लिए उसकी काम-बन्दी हुई है :

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि यदि किसी दिन किसी पारी के आरम्भ में मजदूर को कार्य देने के स्थान पर उससे कहा जाय कि वह काम के लिये उस दिन की पारी के उत्तरार्द्ध में उपस्थित हो और तब उसको कार्य दिया जाय तो यह समझा जायगा कि उस दिन उसकी केवल आधे दिन के लिये काम बन्दी हुई है :

और प्रतिबन्ध यह भी है कि यदि उसे इस प्रकार स्वयं उपस्थित होने पर भी उक्त कोई काम नहीं दिया जाता तो उसके बारे में यह न समझा जायगा कि उसकी उस दिन की पारी के

Scanned with OKEN Scanner

उत्तरार्द्ध के लिये कामबन्दी है और वह दिन के उस भाग के लिये पूरी मूल मजदूरी तथा महँगाई भत्ता पाने का अधिकारी होगा।

(ण) "*द्वारावरोध*" का तात्पर्य रोजगार के किसी स्थान को बन्द करना अथवा कार्य को निलंबित कर देना अथवा मालिक द्वारा नियुक्ति किये गये व्यक्तियों में किसी भी संख्या को नियुक्त किये रखने से उसका इंकार करना है;

(त) "*नियत*" का तात्पर्य इस अधिनियम के अधीन निर्मित नियमों द्वारा नियत से है;

(थ) "सार्वजनिक उपयोगिता की सेवा" का तात्पर्य—

(i) किसी औद्योगिक संस्था की किसी ऐसी उपशाखा से है जिसके कार्य संचालन पर संस्था की अथवा उसमें नियुक्त मजदूरों की सुरक्षा निर्भर हो;

(ii) कोई ऐसा उद्योग जो जनता के लिये शक्ति, रोशनी अथवा पानी का प्रबन्ध करता हो;

(iii) सफाई और जनता के स्वास्थ्य की रक्षा की कोई प्रणाली;

(iv) कोई उद्योग अथवा धंधा , जिसे राज्य सरकार, यदि उसका समाधान हो जाय कि सार्वजनिक आवश्यकता अथवा सार्वजनिक हित में ऐसा करना आवश्यक है, सरकारी गजट में विज्ञप्ति द्वारा, ऐसी अवधि के लिए जो विज्ञप्ति में निश्चित की जाय, इस अधिनियम के प्रयोजनों के निमित्त सार्वजनिक उपयोगिता की सर्विस घोषित करे :

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि इस प्रकार निश्चित की गई अवधि प्रथमतः 6 महीने से अधिक न होगी किन्तु उसे उपर्युक्त प्रकार की विज्ञप्ति द्वारा, किसी भी समय 6 महीने से अनधिक की किसी अवधि के लिये, समय-समय पर बढ़ाया जा सकता है यदि राज्य सरकार की राय में उस अवधि का इस प्रकार बढ़ाया जाना सार्वजनिक आवश्यकता के लिये अथवा सार्वजनिक हित में जरूरी हो;

(द) "*पंजीयन*" का तात्पर्य, जहाँ तक किसी निपटारे का प्रश्न है, धारा 6-ख के अनुसार पंजीयन से है;

(ध) "*छंटनी*" का तात्पर्य अनुशासनीय कार्यवाही के रूप में दिये गये दण्ड से भिन्न किसी कारण से भी किसी मजदूर की सेवा को मालिक द्वारा समाप्त करना है, किन्तु इसके अन्तर्गत :

(i) मजदूर का स्वेच्छा से सेवा–निवृत्त हो जाना शामिल नहीं है; अथवा

(ii) नियत सेवा अवधि की वय प्राप्त कर लेने पर, यदि सम्बन्धित मालिक तथा मजदूर के बीच हुए संविदे में तदर्थ कोई सेवावधि निश्चित की गई हो, मजदूर की सेवा–निवृत्ति शामिल नहीं है;

(न) "*निपटारा*" का तात्पर्य समझौते की कार्यवाहियों के दौरान में हुए निपटारे से है तथा इसके अन्तर्गत समझौते की कार्यवाहियों के दौरान में हुई कार्यवाहियों से भिन्न दशा में मालिक तथा मजदूरों के बीच हुआ ऐसा लिखित निपटारा भी शामिल है जिस पर, ऐसी रीति से जो नियत की जाय, उससे सम्बद्ध पक्षों के हस्ताक्षर हो तथा उसकी एक प्रति राज्य सरकार और सम्बन्धित समझौता अधिकारी को भेज दी गई हो;

(प) "*राज्य सरकार*" का तात्पर्य उत्तर प्रदेश की सरकार से है;

(फ) "*हड़ताल*" का तात्पर्य किसी उद्योग में नियुक्त व्यक्तियों के किसी समुदाय द्वारा, सामूहिक रूप से काम को ठप करना अथवा व्यक्तियों में से किसी भी संख्या द्वारा जो इस प्रकार नियुक्त हों अथवा किये गये हों, बराबर कार्य करने के लिए अथवा कार्य स्वीकार करने के लिये सामूहिक रूप से अथवा सामूहिक बोध से इंकार करना है;

(ब) "*न्यायाधिकरण*" का तात्पर्य धारा 4-ख के अधीन नियुक्त औद्योगिक न्यायाधिकरण से है;

Scanned with OKEN Scanner

(भ) "*संघ*" का तात्पर्य इण्डियन ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 के अधीन पंजीबद्ध ट्रेड यूनियन से है;

(म) "*मजदूरी*" का तात्पर्य ऐसे सभी पारिश्रगिक से है जो धन के रूप में प्रकट किये जाने के योग्य हों और जो नौकरी के स्पष्ट अथवा उपलक्षित निबन्धनों की पूर्ति हो जाने पर मजदूर के रोजगार की दशा में अथवा रोजगार में किये गये कार्यो की दशा में उसे देय हों, और इसके अन्तर्गत—

(i) ऐसे भत्ते (जिनमें महँगाई भत्ता भी है), जिन्हें तत्समय पाने का वह मजदूर अधिकारी हो;

(ii) किसी गृह आवास का, अथवा रोशनी, जल या चिकित्सा सम्बन्धी उपचार का, अथवा अन्य किसी सुविधा या किसी सेवा का, अथवा खाद्यान्नों या अन्य पदार्थो का रियायती तौर पर प्रबन्ध करने का मूल्य;

(iii) यात्रा सम्बन्धी कोई रियायत;

सम्मिलित हैं, किन्तु निम्नलिखित सम्मिलित नहीं है :—

(क) कोई बोनस;

(ख) मालिक द्वारा किसी सेवा-निवृत्ति निधि अथवा भविष्य निधि अथवा तत्समय प्रवृत्त किरी विधि के अधीन मजदूर के लाभ के लिये मालिक द्वारा दिया गया अथवा देय कोई अंशदान;

(ग) मजदूर की सेवा की समाप्ति पर देय कोई अनुग्रह धन;

(य) "*मजदूर*" का तात्पर्य किसी ऐसे व्यक्ति से है (जिसके अन्तर्गत शिशिक्षु भी है) जो किराये पर अथवा पुरस्कार के रूप में, किसी निपुण अथवा अनिपुण, शारीरिक श्रम करने अथवा अधीक्षणीय, प्राविधिक अथवा लिपिक सम्बन्धी कार्य करने के लिये किसी उद्योग गें नियुक्त हुआ हो चाहे रोजगार सम्बन्धी निबन्धन स्पष्ट हों अथवा उपलक्षित, तथा किसी औद्योगिक विवाद के सम्बन्ध में इस अधिनियम के अधीन किसी कार्यवाही के प्रयोजनों के लिये मजदूर के अन्तार्गत ऐसा भी व्यक्ति है जो उस विवाद के सम्बन्ध में अथवा उसके परिणामस्वरूप बर्खास्त किया गया हो अथवा सेवामुक्त किया गया हो, अथवा उसकी छंटनी की गयी हो अथवा जिसकी बर्खास्तगी, सेवामुक्ति अथवा छंटनी के कारण वह विवाद उठ खड़ा हुआ हो, किन्तु इसके अन्तर्गत ऐसा कोई व्यक्ति नहीं है जो—

(i) सेना अधिनियम, 1950 अथवा वायू रोना अधिनियम, 1950 अथवा नेवी डिसिप्लिन अधिनियम, 1934 के अधीन हो; अथवा

(ii) पुलिस सर्विस में अथवा किसी बन्दीगृह के अधिकारी अथवा अन्य कर्मचारी के रूप में नियुक्त हो; अथवा

(iii) जो मुख्यतः प्रबन्ध सम्बन्धी अथवा प्रशासनीय रूप में नियुक्त हो; अथवा

(iv) जो अधीक्षणीय रूप में नियुक्त होने के कारण 500 रुपये मासिक से अधिक मजदूरी पाता हो अथवा पद से सम्बद्ध कर्त्तव्यों के प्रकार के कारण अथवा उस व्यक्ति में निहित अधिकारों के कारण मुख्यतः प्रबन्ध सम्बन्धी कृत्यों का सम्पादन करता हो।]

टिप्पणी

शिक्षु—का अर्थ—उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2(य) में समाविष्ट "कर्मकार" की परिभाषा में अभिव्यक्ति "शिक्षु" को अन्तर्विष्ट किया गया लेकिन उत्तरवर्ती संसदीय विधान के कारण, नामतः शिक्षु अधिनियम, 1961 गें पद "शिक्षु" धारा 2 (कक) में परिभाषित ऐसा व्यक्ति अभिप्रेत है" जो कि शिक्षुता की संविदा के अनुपालन में अभिहित व्यापार में शिक्षुता प्रशिक्षण ले रहा है। 1961 के अधिनियम की धारा 18 यह उपबंधित करती है कि अधिनियम में अन्यथा उपबंधित के सिवाय शिक्षु प्रशिक्षणार्थी है और मजदूर नहीं है। विभिन्न श्रम विधियों के अधीन पद "कर्मचारी" विभिन्न अभिव्यक्तियों द्वारा परिभाषित किया गया है लेकिन 1861 का अधिनियम, विभिन्न संविधियों में प्रयुक्त अभिव्यक्तियों "श्रमिक" "कर्मचारी" और "मजदूर" से दिपरीत सम्बन्धित व्यक्ति शिक्षु होने की दशा में श्रम विधियों की

Scanned with OKEN Scanner

प्रयोज्यता के प्रति एक अपवाद है। सामान्य विधि के अधीन शिक्षु से ऐसा व्यक्ति अभिप्रेत है जो कि करार की गई अवधि के लिए नियोक्ता की सेवा करने के विधिक समझौता से आबद्ध है और नियोक्ता उसे निर्देश देने के लिए आबद्ध है।[1]

बन्दी—"बन्दी" को उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2, उपधारा (ङङ) के अधीन किसी स्थान अथवा उसके भाग को स्थाई बन्द करने के रूप में परिभाषित किया गया है।[2]

अनवरत सेवा—स्थापित विधि यह है कि उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 6-ढ़ ऐसे मजदूर पर लागू होती है जिन्होनें अपने सेवा अवसान के पूर्व के कैलेण्डर वर्ष में 240 से दिनों से अधिक कार्य किया था और उन्हें अवसान की तिथि के अव्यवहित पूर्व कार्य करने से रोका नहीं जा सकता है और उन्हें अनवरत सेवा में होना माना जायेगा।[3]

सेवा से वियोजन—दैनिक-मजदूरी पर समय-समय पर 240 दिनों के लिए लगाना उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 6-ढ़ के आकृष्ट नहीं करेगा जब तक कि यह स्थापित न किया जा सके कि वह पूर्ववर्ती वर्ष में सेवा के अवसान की तारीख से पिछला गिनते हुए 240 दिनों के लिए कार्य करता रहा था और उस सम्भाव्यता में भी वह मात्र ब्याज सहित छंटनी के प्रतिकर का हकदार हुआ होता।[4]

उद्योग—की परिभाषा—*कारपोरेशन ऑफ सिटी ऑफ नागपुर* बनाम *इम्प्लाईज,*[5] में उच्चतम न्यायालय ने धारित किया था कि नगर निगम के क्रिया-कलाप किसी भी विभाग में सिवाय उनके जो निर्धारण और गृहकर के उद्ग्रहण; चुंगी के निर्धारण और उद्ग्रहण, अतिक्रमण के हटाने और जीर्ण-शीर्ण घरो को हटाने और गिराने, खाद्य मिलावट के निवारण और नियंत्रण और कॉजी हौस का रख-रखाव का कार्य हैं, औद्योगिक विवाद अधिनियम के अधीन उद्भूत होने वाले उद्योग की परिभाषा में आते हैं।[6]

मालिक—सेवक अथवा नियोक्ता और कर्मचारी के सम्बन्ध—मालिक सेवक अथवा नियोक्ता और कर्मचारी के सम्बन्ध की घटना तथ्य का विशुद्ध प्रश्न है क्या नियोक्ता और संविदाकर्ता के बीच भी गई संविदा पाखण्ड अथवा छद्मावरण अथवा अवास्तविक अथवा सच्चा अथवा सद्भावपूर्ण है, तथ्य का प्रश्न है जो कि श्रम न्यायालय द्वारा उसके समक्ष प्रस्तुत किये गये अभिवचनों और साक्ष्य के आधार पर विनिश्चित किये जाने होते है।[7]

छंटनी—का अर्थ—सामान्य नियम यह है कि मजदूर की सेवा का दण्ड के रूप से अन्यथा अवसान, चाहे वह किसी भी कारण से हो, छटनी है जब तक कि यह अपवादों में से किसी एक से आच्छादित न हो। अपवाद को, यदि कोई विवाद उद्भूत नहीं होता, तो इस प्रकार निर्वचित नहीं किया जा सकता है कि मुख्य प्रावधान शून्य हो जाय अथवा नष्ट हो जाय। यह कि नियोक्ता को केन्द्रीय अधिनियम की धारा 2 (णण) के खण्ड (खख) का प्रलाभ लेने के लिए यह स्थापित करना होगा कि नियोजन की संविदा जो कि नवीकरण न किये जाने की दशा में इसके अवसान को प्रकट करती है, सद्भाविक है और लेकिन समय के बीतने के साथ सेवा की समाप्ति के अनुबंध मुख्य प्रावधान की परिवंचना करने की युक्ति नहीं है।[8]

---

1. मुकेश कु० त्रिपाठी *बनाम* सीनियर डिविजनल मैनेजर, एल०आई०सी०, AIR 2004 SC 4179 : 2004 SCC (L&S) 1128 : 2004 (4) ESC 566 : JT 2004 (7) SC 232 : 2004 (7) Scale 442 : 2004 (5) SLT 607 (SC)।
2. ग्लास वर्कर्स मजदूर संघ *बनाम* पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक न्यायाधिकरण, आगरा, 2005 (105) FLR 329।
3. महक सिंह *बनाम* पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक न्यायाधिकरण (V), मेरठ, 2004 (107) FLR 431 : 2005 (2) ESC 1484।
4. लोचन प्रसाद *बनाम* कार्यकारी अभियंता, पी०डब्ल्यू०डी०, निर्माण खण्ड, बरेली, 2004 (100) FLR 455।
5. AIR 1960 SC 675 : (1960) 2 SCR 942.
6. परमानन्द *बनाम* नगर पालिका, देहरादून, 2003 SCC (L&S) 1237 : (2003) 9 SCC 290।
7. यूनाइटेड प्रोविन्सियल ट्रान्सपोर्ट एजेन्सी, मेसर्स, इलाहाबाद *बनाम* पीठासीन अधिकारी श्रम न्यायालय, उ०प्र० इलाहाबाद, 2005 (107) FLR 495 : 2005 All LJ 2929।
8. यू०पी० फाईनेन्सियल कारपोरेशन *बनाम* कुमारी नीलम शर्मा, 2001(1) UPLBEC 195।

Scanned with OKEN Scanner

मजदूर की परिभाषा—परिभाषा के अर्थ में, एक व्यक्ति को मजदूर होने के लिए किराये पर अथवा पुरस्कार के लिए उद्योग में नियोजित होना चाहिए। उसके नियोजन के निर्बन्धन अभिव्यक्त अथवा विवक्षित हो सकते हैं। यह इस पद का नामकरण नहीं है जिसे वह धारित करता है बल्कि कर्त्तव्य की प्रकृति है; जो कि एक निर्धारक कारक है कि क्या वह "मजदूर" की परिभाषा के अन्तर्गत आता है।[1]

[2][**2-क किसी मजदूर की पदच्युति आदि को औद्योगिक विवाद समझा जाएगा**—जहाँ कोई मालिक किसी एक मजदूर की सेवोन्मुक्ति, पदच्युति, छंटनी या अन्य प्रकार से सेवा-समापित करता है, वहाँ, उस मजदूर और उसके मालिक के बीच ऐसा सेवोन्मुक्ति, पदच्युति, छटनी या सेवा समाप्ति से सम्बन्ध या उत्पन्न होने वाले किसी विवाद या मतभेद को औद्योगिक विवाद समझा जायगा भले ही कोई अन्य मजदूर या कोई मजदूर संघ उस विवाद में पक्षकार न हो।]

टिप्पणी

प्रयोज्यता—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2-क के प्रावधान उन विवादों के सम्बन्ध में लागू होंगे जो कि उपर्युक्त धारा के संविधि पुस्तक के आने पर या पश्चात उत्पन्न हुये, इस तथ्य विचार में लाये बिना कि मजदूर सेवा में पहले ही बर्खास्त किया गया था।[3]

पिछली मजदूरी—का अधिकार—पिछली मजदूरी का संदाय वैवेकिक शक्ति है जो कि प्रत्येक मामले के तथ्य और परिस्थितियों को दृष्टि में रखते हुए प्रयुक्त किया जाना होता है और न तो अवरोध सूत्र निकाला जा सकता है और न ही सार्वजनिक प्रयोज्यता का नियम अपनाया जा सकता है। जबकि पिछली मजदूरी की हकदारी के अवधारण का प्रलाभपूर्ण के प्रश्न विचार के लिए आता है, वहाँ प्रथम दृष्टया यह कर्मचारी को साबित करना होता है कि वह प्रलाभपूर्ण तरीके से नियोजित नहीं था। यह दर्शित करने का आरम्भिक भार कर्मचारी पर होता है कि वह बिना किसी नियोजन के था। यह स्पष्ट है कि कोई सुस्पष्ट सूत्र अपनाया नहीं जा सकता है और न ही कठोर नियम इस बारे में अवधारित किया जा सकता है कि न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण द्वारा किस समय पूर्ण पिछली मजदूरी का संदाय किया जाना चाहिए। यह प्रत्येक मामले के तथ्य और परिस्थितियों पर निर्भर करता है। न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण का दृष्टिकोण दृढ़ अथवा यंत्रवत नहीं होना चाहिए बल्कि लचीला और वास्तविक होना चाहिए।[4]

पुनः नियुक्ति—का अधिकार—मजदूर पुनः नियुक्ति का सांविधिक अधिकार रखता है। उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2(क) सपठित धारा 6(थ) की सूक्ष्म संवीक्षा से एक मात्र निष्कर्ष जिस तक पहुँचा जा सकता है वह यह है कि एक पुनः नियुक्ति का विवाद जोकि छंटनी से सम्बन्धित है अथवा से उद्भूत होता है व्यक्ति द्वारा उठाया गया एक औद्योगिक विवाद है।[5]

3. हड़तालों, द्वारावरोधों आदि को रोकने का अधिकार—यदि [राज्य सरकार][6] की राय में यह आवश्यक या युक्तिसंगत हो कि सार्वजनिक सुरक्षा या सुविधा के संरक्षण के लिये या सार्वजनिक व्यवस्था बनाये रखने या सार्वजनिक जीवन के लिये आवश्यक रसद तथा सर्विसों की व्यवस्था बनाये रखने के लिये या रोजगार को जारी रखने के लिये ऐसा करना आवश्यक है, तो वह साधारण या विशेष आज्ञा द्वारा व्यवस्था कर सकती है :—

---

1. एंग्लो फ्रेन्च ड्रग कम्पनी (ईस्टर्न) लि०, बैंगलोर *बनाम* पीठासीन अधिकारी श्रम न्यायालय, इलाहाबाद, (2004) 1 SAC 500 : 2004(2) UPLBEC 1577 : 2004 (2) AWC 1544 : 2004(1) ESC 593।
2. उ०प्र० अधिनियम संख्या 34 सन् 1978 द्वारा अन्तःस्थापित।
3. रिजनल मैनेजर UPSRTC, झाँसी *बनाम* मान सिंह, 2005(2) UPLBEC 1449 : 2005 (106) FLR : 2005 All LJ 2047।
4. यू०पी० एस०आर०टी०सी० लि० *बनाम* शारदा प्रसाद मिश्र, 2006 SCC (L&S) 857।
5. डिस्ट्रिक्ट कोआपरेटिव बैंक लि०, गाजीपुर *बनाम* बद्री राम, 2003 (1) UPLBEC 207 : 2002 (95) FLR 343 : 2002 (3) ESC 554 : 2002 (4) AWC 3194 : 2003 (1) LCD 442।
6. विधि अनुकूलन आदेश, 1950 द्वारा 'प्रान्तीय सरकार' के लिये प्रतिस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

(क) आज्ञा के आदेशों के अधीन, साधारणतः हड़तालों या द्वारावरोधों के या किसी औद्योगिक विवाद से सम्बन्धित किसी हड़ताल या द्वारावरोध के निषेध के लिये;

(ख) ऐसी अवधि के लिये जो आज्ञा में बताई गई हो, मालिकों, मजदूरों या दोनों को नौकरी की ऐसी शर्तों का पालन करने की आज्ञा देने के लिये जो उक्त आज्ञा के अनुसार निर्धारित की जायं;

(ग) मालिक और मजदूरों के बीच में सौहार्द और अच्छे सम्बन्ध बनाये रखने और औद्योगिक विवादों को समझौते द्वारा तय करने के लिये मालिक तथा मजदूरों के प्रतिनिधियों को समिति नियुक्त करने के लिये और उत्पादन, संगठन, कल्याण और निपुणता से सम्बन्ध रखने वाले विषयों पर परामर्श करने और सलाह देने के लिए।

[1][(घ) आज्ञा में उल्लिखित रीति से औद्योगिक विवादों का निपटारा करने के निमित्त समझौता बोर्डो का संघटन तथा कार्य संचालन करने के लिये।]

(ङ) सार्वजनिक उपयोगिता की किसी सर्विस या किसी सहायक कारोबार को यह आज्ञा देने के लिये कि वह उसे बन्द न करे या बन्द न रखें और ऐसी शर्तो के अनुसार कार्य करे या कार्य करता रहे जो उक्त आज्ञा में बताई जाय;

(च) किसी व्यक्ति (जिसे इसके उपरान्त अधिकृत नियामक कहा गया है) को सार्वजनिक उपयोगिता की किसी सर्विस या किसी कारोबार या उसके किसी भाग के सम्बन्ध में नियंत्रण के ऐसे कर्त्तव्यों का प्रयोग करने का अधिकार देकर जो उक्त आज्ञा में बताये जाय, ऐसी सर्विस या कारोबार पर नियंत्रण रखने के लिये और ऐसी आज्ञा के निकाली जाने पर, उक्त सर्विस या कारोबार या कोई भाग, जैसी कि स्थिति हो, उक्त आज्ञा के प्रचलित रहने तक, उन आदेशों के अनुसार चलाया जायगा जो अधिकृत नियामक उक्त आज्ञा के आदेशों के अन्तर्गत दे और प्रत्येक व्यक्ति, जो ऐसी सर्विस, कारोबार या उसके किसी भाग के सम्बन्ध में कोई प्रबन्ध का कार्य करता हो, ऐसे आदेशों का पालन करेगा;

(छ) किन्हीं प्रासंगिक या पूरक विषयों के सम्बन्ध में जो उक्त आदेश के प्रयोजनों के लिये [राज्य सरकार][2] को आवश्यक या उचित प्रतीत हों :

परन्तु अपवाद यह है कि खण्ड (ख) के अधीन दिया हुआ कोई आदेश—

(i) किसी स्वामी (उद्योगपति) को सेवा–सम्बन्धी ऐसी शर्तो और नियमों के पालन करने के लिये बाध्य न करेगा जो काम करने वालों के लिये उन शर्तो और नियमों की अपेक्षा कम हितकर हों, जो आदेश देने की तारीख से पूर्व के तीन मासों में किसी समय भी उन पर लागू थे;

(ii) [* * *][3]

टिप्पणी

3(ख) के अधीन आदेश आपातकाल में जारी किया जा सकता है.—निःसंदेह, उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 4-ट के अधीन संदर्भ में श्रम न्यायालय द्वारा न्याय निर्णयन किया जा सकता है लेकिन आपात काल में, धारा 3(ख) के अधीन आदेश भी जारी किया जा सकता है।[4]

---

1. उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा प्रतिस्थापित।
2. विधि अनुकूलन आदेश, 1950 द्वारा "प्रान्तीय सरकार" के लिये प्रतिस्थापित।
3. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा लोप किया गया।
4. दिल प्रसाद बीड़ी कम्पनी (मेसर्स) फर्रुखाबाद *बनाम* स्टेट आफ यू०पी०, 2003 (99) FLR 19 : 2003 (4) ESC 1959।

Scanned with OKEN Scanner

विशेष अपील—की पोषणीयता—विशेष अपील के लिए उपबन्ध, इलाहाबाद उच्च न्यायालय नियमावली, 1952 के अध्याय VIII, नियम 5 में अन्तर्विष्ट है और नियम की भाषा की दृष्टि से संविधान की सातवीं अनुसूची में राज्य सूची अथवा समवर्ती सूची में प्रगणित किसी भी विषय के सम्बन्ध में उत्तर प्रदेश अधिनियम के अधीन अथवा केन्द्रीय अधिनियम के अधीन अधिकारिता के प्रयोग में अथवा के तात्पर्यित प्रयोग में किये गये आदेश किये जाने का तात्पर्यित न्यायाधिकरण के किसी निर्णय अथवा आदेश के सम्बन्ध में संविधान के अनुच्छेद 226 अथवा 227 द्वारा प्रदत्त अधिकारिता के प्रयोग में एकल न्यायाधीश द्वारा दिये गये निर्णय के विरुद्ध कोई विशेष अपील पोषणीय नहीं है। अपरिहार्य निष्कर्ष यह है कि अतिरिक्त/उप श्रम आयुक्त स्थायी आदेश के खण्ड (ठठ) के उपखण्ड (6) के अधीन अधिकारिता का प्रयोग करते समय न्यायाधिकरण की तरह ही कार्य करता है उप–श्रम आयुक्त के आदेश को चुनौती देते हुए की गई रिट याचिका दायर की गई थी और चूँकि वह न्यायाधिकरण होते हुए न्यायालय के नियमों के अध्याय VIII, नियम 5 के अधीन विशेष अपील पोषणीय नहीं है।[1]

3-क. सार्वजनिक उपयोगिता की सेवा के रोजगार या व्यवसाय एवं सहायक धंधों का नियंत्रण.—(1) यदि सार्वजनिक उपयोगिता की सेवा का कोई रोजगार या व्यवसाय या अन्य सहायक धन्धा बन्द हो जाय या बन्द होने वाला हो, तो कुल हिस्सेदारों की संख्या में से ऐसे आधे से अधिक के, जिनका उक्त रोजगार या व्यवसाय में कुल मिलाकर 50 प्रतिशत से अधिक अंश हो, प्रार्थना पत्र पर, राज्य सरकार गजट में प्रकाशित आज्ञा द्वारा किसी व्यक्ति को वह रोजगार या व्यवसाय, ऐसी अवधि के लिये, उस रीति से और उस हद तक करने के लिये अधिकृत कर सकती है, जो आज्ञा में निर्दिष्ट हो :

किन्तु प्रतिबन्ध वह है कि जब तक राज्य सरकार को यह संतोष न हो जाय कि ऐसा करना जनता की आवश्यक सेवाओं और पूर्ति को कायम रखने और रोजगार को बनाये रखने के लिये आवश्यक है, तब तक इस प्रकार की कोई आज्ञा न दी जायगी;

और यह भी प्रतिबन्ध है कि राज्य सरकार समय–समय पर गजट में प्रकाशित आज्ञा द्वारा उपर्युक्त आज्ञा में दी हुई अवधि को बढ़ा सकती है।

(2) उपधारा (1) के अधीन अधिकृत व्यक्ति, जब तक उक्त सेवा या धन्धा सम्बन्धी रोजगार या व्यवसाय कर रहा हो—

(क) तब तक ऐसा व्यक्ति ऐसी सेवा (सर्विस) या धन्धा के सब कामों के प्रबन्ध का अधिकारी होगा और फर्म की ओर से कार्य करते हुए या कार्य करने के लिये अभिप्रेत किसी दूसरे व्यक्ति को कोई भी अधिकार न होगा। पूर्वोक्त अधिकृत व्यक्ति को यह अधिकार होगा कि वह प्रबन्ध के लिये ऐसे कर्मचारी या अभिकरण (एजेन्सी) नियुक्त कर सके, जिसे वह उचित समझे;

(ख) हिस्सेदारों या किसी दूसरे व्यक्ति को यह अधिकार न होगा कि वह रोजगार या व्यवसाय के काम को अपने नियंत्रण में रखे या उसके चलाने में कोई भाग ले;

(ग) ऐसे व्यक्ति के विषय में यह समझा जायगा कि वह उक्त सेवा (सर्विस) या धन्धे के एजेन्ट के रूप में काम कर रहा है और उस व्यक्ति को केवल ऐसे प्रतिबन्धों के अधीन, जो राज्य सरकार उस पर लगावे, उक्त सेवा (सर्विस) या धन्धे के कामों के प्रबन्ध के सम्बन्ध में ऐसे सब सामर्थ्य और अधिकार होंगे जो उक्त सेवा या धंधे के

---

1. प्रतापपुर सुगर एण्ड इन्डस्ट्रीज लिमिटेड, प्रताप्पुर, डिस्ट्रिक्ट देवरिया *बनाम* डिप्टी लेबर कमिश्नर, यू०पी० गोरखपुर रीजन, गोरखपुर, (2000) 2 SAC 446 : 2000 (3) UPLBEC 2161 : 2000 (4) ESC 2255।

Scanned with OKEN Scanner

होते, यदि उसका रोजगार या व्यवसाय उपधारा (1) के अधीन न ले लिया गया होता;

(घ) उपर्युक्त प्रबन्ध से सम्बन्ध रखने वाले ऐसे मामलों के विषय में, जो राज्य सरकार की आज्ञा द्वारा निर्दिष्ट किये जायं, ऐसा व्यक्ति किसी ऐसे आभार या बन्धन से बाधित न होगा, जो उस पर ऐसी सेवा या धंधे के एजेन्ट के रूप में किसी विधि, आलेख्य या संविदा के द्वारा या अधीन लगाये गये हों;

(ङ) ऐसे व्यक्ति को अधिकार होगा कि वह ऐसी सेवा या धंधे की सम्पत्ति से, उपर्युक्त प्रबन्ध के अथवा उसके आनुषंगिक सब लागत, भार और व्यय और ऐसा वेतन, जो राज्य सरकार निश्चित करे, रख लेवे।

(3) कोई व्यक्ति, जो उक्त सेवा या धंधे सम्बन्धी रोजगार या व्यवसाय करने के लिये उपधारा (1) के अधीन अधिकृत किया गया हो, ऐसे रोजगार या व्यवसाय के प्रबन्ध करने में सद्भावना से किये हुए कार्यों के लिये जाती तौर से उत्तरदायी न होगा

(4) उपधारा (1) के अधीन आज्ञा के प्रकाशित होने पर राज्य सरकार आज्ञा द्वारा उक्त सेवा और धंधे के हिस्सेदारों, डाइरेक्टरों, सेक्रेटरी और मैनेजर को या किसी दूसरे ऐसे व्यक्ति को, जो उसके प्रबन्ध की देख-रेख करता हो, यह आदेश देगी कि वह उक्त सेवा या धंधे के रोजगार या व्यवसाय का प्रबन्ध उक्त आज्ञा में उल्लिखित व्यक्ति को सौंप दे।

(5) उपधारा (1) के अधीन अधिकृत व्यक्ति के निवेदन पर कलेक्टर उक्त सेवा या धंधे या काम उक्त व्यक्ति को सौंप देगा और ऐसा कार्य कर या करा सकेगा और ऐसे बल का प्रयोग कर या करा सकेगा, जो इस प्रयोजन के लिये आवश्यक हो।

[1][**3-ख. धारा 3(च) के अधीन नियंत्रण को उपभोग में लाते हुए व्यक्ति को धारा 3-क के अधीन नियुक्त हुआ समझा जाना.**—यदि उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद का (संशोधन) अधिनियम, 1950 के प्रारम्भ के दिनांक से ठीक पहले के दिनांक पर, कई व्यक्ति धारा 3 के खण्ड (च) के अधीन दी गयी मात्रा के अनुसार सार्वजनिक उपयोगिता की सेवा या किसी सहायक धन्धे के विषय में नियंत्रण उपयोग में लाता रहा हो, तो उक्त खण्ड या धारा 3-क के किसी बात के रहते हुए भी उसके विषय में यह समझा जायगा कि उक्त अधिनियम के प्रारम्भ से ही वह ऐसा व्यक्ति रहा है, जो धारा 3-क के अनुसार और उसके अधीन वैध रूप से अधिकृत किया गया था और उपर्युक्त आज्ञा का उसी प्रकार प्रभाव होगा मानो वह धारा 3-क के अधीन यथावत और वैध रूप से दी गयी थी।]

4. [* * *][2]

[3][**4-क. श्रम न्यायालय.**—(1) राज्य सरकार, सरकारी गजट में विज्ञप्ति द्वारा, प्रथम अनुसूची में उल्लिखित किसी मामले के सम्बन्ध में, औद्योगिक विवादों के निर्णय के लिये तथा किसी ऐसे अन्य कार्य के संपादन के लिये जो इस अधिनियम के अधीन उन्हें सौंपा जाय, एक या एकाधिक न्यायालयों को संघटित कर सकती है।

(2) श्रम न्यायालय में केवल एक व्यक्ति होगा जिसे राज्य सरकार नियुक्त करेगी।

(3) कोई भी व्यक्ति श्रम न्यायालय के पीठासीन अधिकारी के रूप में नियुक्त होने के लिए तब तक अर्ह न होगा जब तक—

[4][(क) वह तीन वर्षों से अन्यून अवधि तक जिला जज या अपर जिला जज न रहा हों; अथवा

1. उ०प्र० अधिनियम संख्या 25 सन् 1950 द्वारा अन्तःस्थापित।
2. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा लोप किया गया।
3. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
4. उ०प्र० अधिनियम संख्या 2 सन् 1966 द्वारा अन्तःस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

(ख) उसने दो वर्षों से अन्यून अवधि तक इन्डस्ट्रियल डिस्प्यूट्स (अपीलेट ट्रीब्युनल) अधिनियम, 1950 के अधीन संघटित श्रम अपील न्यायाधिकरण (लेबर अपीलेट ट्रीब्युनल) के या किसी न्यायाधिकरण के चेयरमैन अथवा किसी अन्य सदस्य का पद न ग्रहण किया हो; अथवा

(ग) वह पाँच वर्षों से अन्यून अवधि तक किसी प्रान्तीय अधिनियम अथवा राज्य अधिनियम के अधीन संघटित श्रम न्यायालय का पीठासीन अधिकारी न रहा हो; अथवा।]

[1][(घ) उसने सात वर्षों से अन्यून अवधि तक के लिये भारत में कोई न्यायिक पद (Judicial Office) न ग्रहण किया हो; अथवा

(ङ) धारा 4-घ के अधीन तैयार की गयी सूची में उसका नाम दर्ज न हो।]

टिप्पणी

त्याग-पत्र का प्रत्याहरण.—उच्चतम न्यायालय द्वारा यह धारित किया गया है कि सम्बन्धित कर्मचारी के लिए त्याग-पत्र उसके प्रभावी हो जाने से पूर्व तक वापस लेने के मुक्त रहता है।[2]

श्रम न्यायालय का निष्कर्ष—हस्तक्षेप का क्षेत्र—श्रम न्यायालय द्वारा अभिलिखित निष्कर्ष, मैनेजमेंट आफ मदुरक्कतम को-आपरेटिव सुगर मिल्स *बनाम* एस० विश्वनाथन[3] में प्रतिवेदित निर्णय की दृष्टि से तथ्य का निष्कर्ष है। शीर्ष न्यायालय ने स्पष्टतया धारित किया है कि श्रम न्यायालय द्वारा अभिलिखित निष्कर्ष में हस्तक्षेप करने का क्षेत्र नहीं के बराबर है। श्रम न्यायालय द्वारा अभिलिखित निष्कर्ष तथ्य का निष्कर्ष है और यदि और जब तक संदेह से परे यह साबित नहीं होता है कि श्रम न्यायालय ने अपनी अधिकारिता से परे गया है और श्रम न्यायालय द्वारा अभिलिखित निष्कर्ष, साक्ष्य के विरुद्ध है तब उच्च न्यायालय भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के अधीन अधिकारिता का प्रयोग करते समय हस्तक्षेप करने का अधिकार रखता है अन्यथा हस्तक्षेप के लिए बहुत कम क्षेत्र है।[4]

पूर्ण पिछली मजदूरी और सतत्सेवा के साथ पुनर्नियुक्ति—श्रम न्यायालय ने अग्रतर यह अभिलिखित किया कि चूँकि मजदूर ने एक कैलेन्डर वर्ष में 240 दिनां से ज्यादा सतत् सेवा पूर्ण कर ली है, इसलिये नियोक्ता पर अधिनियम की धारा 6-ढ़ का अनुपालन करने का भार था जोकि अभिकथित रूप से अनुपालित नहीं किया गया था। इसलिए मजदूर सेवा की सततता और पूर्ण पिछली मजदूरी सहित बहाल किये जाने का हकदार था।[5]

क्षेत्रीय अधिकारिता—अधिनियम की धारा 40-क के अधीन श्रम न्यायालय के गठन की योजना अथवा धारा 4-ट के अधीन अभिदेश करने को उपलब्ध कराने वाले उपबन्ध, किसी विशिष्ट श्रम न्यायालय को अभिदेश करने का विचार नहीं करते हैं।[6]

[7][**4-ख. न्यायाधिकरण**—(1) राज्य सरकार सरकारी गजट में विज्ञप्ति द्वारा प्रथम अथवा द्वितीय अनुसूची में उल्लिखित किसी भी मामले के सम्बन्ध में औद्योगिक विवादों

---

1. उ०प्र० अधिनियम संख्या 2 सन् 1966 द्वारा खण्ड (क) और (ख) को खण्ड (घ) और (ङ) के रूप में पुनः अक्षरित किया गया।
2. नन्द केशवर प्रसाद *बनाम* इंडियन फारमर्स फर्टिलाइजरर्स कोआपरेटिव लि०, 1998 SCC (L&S) 1379 : (1998) 5 SCC 461 : AIR 1999 SC 558।
3. (2005) 3 SCC 193 : AIR 2005 SC 1954।
4. वाइस चांसलर, चन्द्रशेखर आजाद कृषि एवं प्रौद्योगिकी विश्वविद्यालय, कानपुर *बनाम* पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक न्यायाधिकरण (3) यू०पी०, कानपुर, 2006 (3) ALJ 474।
5. नेशनल थर्मल पावर कारपोरेशन (मेसर्स) *बनाम* जवाहर लाल, 2005 (2) UPLBEC 1522 : 2005 (2) ESC 1147।
6. वाम आर्गनिक केमिकल लि० (मेसर्स) *बनाम* डिप्टी लेबर कमिश्नर मुरादाबाद, 2005 (2) UPLBEC 1504 : 2005 All. LJ 2096।
7. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

का निर्णय करने के लिये एक अथवा एकाधिक औद्योगिक न्यायाधिकरण संघटित कर सकती है।

(2) न्यायाधिकरण में सिवाय उस दशा के जब कि धारा 5-क के अधीन कोई अन्य व्यवस्था की गई हो, केवल एक व्यक्ति होगा जिसे राज्य सरकार नियुक्त करेगी।

(3) कोई भी व्यक्ति किसी न्यायाधिकरण का पीठासीन अधिकारी होने के लिये तब तक अर्ह न होगा जब तक कि—

(क) वह किसी हाईकोर्ट का जज न हो अथवा न रहा हो, अथवा

[1][(कक) वह तीन वर्षों से अन्यून अवधि तक जिला जज या अपर जिला जज न रहा हो, अथवा]

(ख) वह औद्योगिक विवाद (अपील अधिकरण) अधिनियम, 1950 के अधीन संघटित किसी श्रम अपील न्यायाधिकरण (Labour Appellate Tribunal) का दो वर्ष से अन्यून अवधि के लिए अथवा उ०प्र० औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अधीन संघटित किसी न्यायाधिकरण का पाँच वर्ष से अन्यून किसी अवधि के लिये चेयरमैन अथवा अन्य किसी सदस्य के रूप में पदासीन न रहा हो, अथवा

(ग) उसका नाम धारा 4-घ के अधीन तैयार की गई सूची में दर्ज न हो।

(4) राज्य सरकार, यदि वह आवश्यक समझे, न्यायाधिकरण को उसके समक्ष प्रस्तुत कार्यवाहियों के सम्बन्ध में परामर्श देने के लिये असेसरों के रूप में दो व्यक्तियों तक की नियुक्ति कर सकती है।]

[2][**4-ग. श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के पीठासीन अधिकारी की अनर्हताएँ.**—कोई भी व्यक्ति श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के पीठासीन अधिकारी के पद पर न तो नियुक्त किया जायगा और न बना रहेगा यदि—

(i) वह स्वतंत्र (independent) व्यक्ति न हो, अथवा

(ii) उसने 65 वर्ष की आयु प्राप्त कर ली हो।

[3][**4-घ. श्रम न्यायालय तथा न्यायाधिकरण के पीठासीन अधिकारी के पद पर नियुक्ति के निमित्त व्यक्तियों की सूचियाँ.**—धारा 4-क के अधीन श्रम न्यायालय तथा धारा 4-ख के अधीन औद्योगिक न्यायाधिकरण निर्मित करने के प्रयोजन से राज्य सरकार—

(i) उन सभी व्यक्तियों की एक सूची जो किसी श्रम न्याायालय के पीठासीन अधिकारी नियुक्त किये जा सकें, तथा

(ii) उन सभी व्यक्तियों की एक सूची जो किसी औद्योगिक न्यायाधिकरण के पीठासीन अधिकारी नियुक्त किये जा सकें,

बनवायेगी तथा उस सूची को, उसमें ऐसे परिवर्तनों का समावेश करते हुए रखेगी, जिसकी सूचना धारा 4-ङ के अधीन नियुक्त समिति समय-समय पर प्रस्तुत करे।]

[4][**4-ङ. धारा 4-घ के अधीन सूचियाँ तैयार करने के निमित्त समिति.**—[5][(1) राज्य सरकार एक समिति संघटित करेगी जिसमें निम्नलिखित होंगे—

---

1. उ०प्र० अधिनियम संख्या 2 सन् 1966 द्वारा अन्तःस्थापित।
2. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
3. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
4. उ०प्र० अधिनियम संख्या 2 सन् 1966 द्वारा अन्तःस्थापित।
5. उ०प्र० अधिनियम संख्या 21 सन् 2000 (16-3-2000 से) द्वारा प्रतिस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

(क) उच्च न्यायालय के मुख्य न्यायाधीश द्वारा नामनिर्दिष्ट उच्च न्यायालय के दो न्यायाधीश, न्यायाधीश, जो ज्येष्ठ हों, अध्यक्ष होगा;

(ख) राज्य सरकार का मुख्य सचिव;

(ग) श्रम विभाग में राज्य सरकार का यथास्थिति, प्रमुख सचिव या सचिव;

(घ) विधायी विभाग में राज्य सरकार का प्रमुख सचिव;

(ङ) न्याय विभाग में राज्य सरकार का प्रमुख सचिव;

(च) श्रमायुक्त, उत्तर प्रदेश;

(छ) राज्य सरकार द्वारा नियुक्त कोई व्यक्ति जो किसी लोक सेवा आयोग का सदस्य हो या रहा हो, ।]

(2) उपधारा (1) के अधीन संघटित समिति धारा 4-घ में उल्लिखित सूचियाँ नियत रीति से—

(क) उक्त धारा के खण्ड (क) में उल्लिखित सूची की दशा में, श्रम तथा उद्योग से सम्बद्ध विषयों में व्यक्ति की शिक्षा तथा व्यावहारिक अनुभव का ध्यान रखते हुए, तथा

(ख) उसके खण्ड (ख) में उल्लिखित सूची की दशा में व्यक्ति की उन विषयों की विशेष जानकारी का भी ध्यान रखते हुए तैयार करेगी।

[1][(3) केवल ऐसा व्यक्ति उपधारा (2) के अधीन तैयार की गयी सूची में नामांकन के लिए पात्र होगा जो राज्य उच्चतर न्यायिक सेवा या उत्तर प्रदेश न्यायिक सेवा का सदस्य हो या रहा हो, या भारतीय प्रशासनिक सेवा, या राज्य सिविल सेवा (कार्यकारी शाखा) या राज्य श्रम सेवा का सदस्य हो या रहा हो और न्याय व्यवस्था का तीन वर्ष से अन्यून अवधि का अनुभव रखता हो।]

टिप्पणी

भारतीय प्रशासनिक सेवा के सदस्य की नियुक्ति—अधिनियम की धारा 4-ङ(3) के प्रावधान जैसे कि वे हैं औद्योगिक न्यायाधिकरण, श्रम न्यायालय के पीठासीन अधिकारी के पद के लिए, भारतीय प्रशासनिक सेवा अथवा श्रम सेवा अथवा राज्य सिविल सेवा (कार्यपालिका शाखा) के सदस्यों की नियुक्ति को अनुज्ञात करती है।[2]

[3][**4-च. समझौता अधिकारी**—(1) राज्य सरकार सरकारी गजट में विज्ञप्ति प्रकाशित करके उतने व्यक्तियों को, जितनों को वह उचित समझे, नियत की जाने वाली रीति से औद्योगिक विवादों में मध्यस्थता करने तथा उन्हें निपटाने के कर्त्तव्य का पालन करने के निमित्त समझौता अधिकारी नियुक्त कर सकती है।

(2) समझौता अधिकारी किसी भी निर्दिष्ट क्षेत्र अथवा क्षेत्रों के निमित्त नियुक्त किया जा सकता है।]

[4][**4-छ. रिक्तियों की पूर्ति**—यदि किसी कारणवश श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के पीठासीन अधिकारी का पद रिक्त हो जाय तो राज्य सरकार इस अधिनियम के उपबन्धों के

---

1. उ०प्र० अधिनियम संख्या 2 सन् 2007 द्वारा प्रतिस्थापित।
2. एस०सी० सक्सेना *बनाम* उ०प्र० राज्य, 2003 (3) UPLBEC 1900 : 2000 (2) ESC 1110।
3. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
4. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

अनुसार किसी अन्य व्यक्ति को रिक्ति पूर्ति के निमित्त नियुक्त करेगी और यथास्थिति श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के समक्ष उसी चरण से, जब कि रिक्ति पूर्ति हुई हो, कार्यवाही जारी रक्खी जायगी।]

[1][**4-ज. आज्ञाओं का अन्तिम रूप देना.**—बोर्ड में किसी भी व्यक्ति की अथवा श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण में पीठासीन अधिकारी की नियुक्ति सम्बन्धी राज्य सरकार की आज्ञा पर किसी भी रीति से आपत्ति न की जा सकेगी तथा किसी भी बोर्ड, श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के समक्ष किये गये किसी भी कार्य अथवा की गयी किसी भी कार्यवाही पर किसी भी रीति से केवल इस आधार पर आपत्ति न की जा सकेगी कि ऐसे बोर्ड, श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के संघटन में कोई दोष था अथवा उसमें कोई रिक्ति रह गई थी।]

[2][**4-झ. परिवर्तन की नोटिस.**—कोई भी मालिक, जो तृतीय अनुसूची में उल्लिखित किसी विषय के सम्बन्ध में किसी मजदूर की सेवा के प्रतिबन्धों में कोई परिवर्तन करना चाहे, ऐसा परिवर्तन—

(क) ऐसे मजदूरों को, जिन पर ऐसे परिवर्तन का प्रभाव पड़ने की सम्भावना हो, किये जाने वाले प्रस्तावित परिवर्तन के स्वरूप की नियत रीति से सूचना दिये बिना; तथा

(ख) ऐसी नोटिस देने के 21 दिन के भीतर,

न कर सकेगा :

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि ऐसी दशा में उपर्युक्त कोई परिवर्तन कार्यान्वित करने के लिए कोई नोटिस आवश्यक न होगा जब कि —

(i) औद्योगिक विवाद (अपील अधिकरण) डस्ट्रियल डिस्प्यूट्स (ट्रिब्यूनल) अपीलेट अधिनियम, 1950 के अधीन संघटित किसी पुनरावादिक न्यायाधिकरण (Appellate Tribunal) के किसी भी निपटारे, पंच–निर्णय अथवा निर्णय के अनुसार हो, अथवा

(ii) परिवर्तन का प्रभाव जिन मजदूरों पर पड़ने की सम्भावना हो, वे ऐसे व्यक्ति हों, जिन पर फन्डामेन्टल ऐण्ड सप्लीमेन्टरी रूल्स, सिविल सर्विसेज (क्लासीफिकेशन, कंट्रोल ऐण्ड अपील) रूल्स, सिविल सर्विसेज (टेम्पोरेरी सर्विस) रूल्स, सिविल सर्विस रेगुलेशन्स अथवा कोई अन्य नियम अथवा विनियम लागू होते हों, जो राज्य सरकार द्वारा एतदर्थ सरकारी गजट में विज्ञापित किये जायं।]

[3][**4-ञ. सरकार का मुक्त (exempt) करने का अधिकार.**—जब राज्य सरकार की राय में औद्योगिक संस्थाओं के किसी वर्ग पर अथवा किसी औद्योगिक संस्था में नियुक्त मजदूरों के किसी वर्ग पर धारा 4-झ के उपबन्धों के लागू होने से तत्सम्बन्धित मालिकों पर ऐसा प्रतिकूल प्रभाव पड़े, जिसका कि सम्बद्ध उद्योग पर गम्भीर दुष्परिणाम हो सकता हो और साथ ही सार्वजनिक हित में ऐसा करना आवश्यक हो तो राज्य सरकार सरकारी गजट में विज्ञप्ति प्रकाशित करके आदेश दे सकती है कि उक्त धारा के उपबन्ध औद्योगिक संस्थाओं के उस वर्ग पर अथवा किसी औद्योगिक संस्था में नियुक्त मजदूरों के उस वर्ग पर लागू न होंगे अथवा ऐसे प्रतिबन्धों के अधीन रहते हुए लागू होंगे जो विज्ञप्ति में निर्दिष्ट कर दिये जायं।]

[4][**4-ट. श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण को विवादों का अभिदेश**—जब राज्य सरकार की राय में कोई औद्योगिक विवाद विद्यमान हो अथवा उसकी आशंका हो तो वह किसी भी समय लिखित आज्ञा देकर उस झगडे को अथवा उससे सम्बद्ध अथवा संगत प्रतीत होने वाले

---

1. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
2. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
3. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
4. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

किसी भी विषय को निर्णय के लिये, यदि औद्योगिक विवाद का विषय उन विषयों में से एक हो, जो प्रथम अनुसूची में उल्लिखित हैं, तो किसी श्रम न्यायालय की और यदि वह विषय प्रथम अथवा द्वितीय अनुसूची में उल्लिखित हो तो उसे किसी न्यायाधिकरण को सौंप सकती है :

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि जब विवाद किसी ऐसे विषय से सम्बद्ध हो जो द्वितीय अनुसूची में निर्दिष्ट हो और उससे एक सौ से अधिक मजदूरों पर प्रभाव पड़ने की सम्भावना न हो तो राज्य सरकार, यदि वह उचित समझे, उसे श्रम न्यायालय को अभिदिष्ट कर सकती है।]

टिप्पणी

विवाद का न्यायनिर्णयन—यदि एक नियोजक ने स्वीकार कर लिया है कि उन्होंने सम्बन्धित कर्मकार की सेवा का अवसान नहीं किया है तो श्रम न्यायालय को वहाँ रूक जाना चाहिए था और संदर्भ का यह उत्तर देना चाहिये था नियोक्ता का स्वयं का मामला यह है कि उन्होंने सम्बन्धित कर्मकार के सेवा से निकाला नहीं है, इसलिए यह अधिनिर्णय करने की कोई आवश्यकता नहीं है कि क्या उसकी सेवा समाप्त कर दी गई थी अथवा नहीं और कि क्या सेवा अवसान विधिक और न्याययुक्त थी अथवा नहीं।[1]

पंच निर्णय—को चुनौती—विधि के अधीन मजदूर और प्रबन्धन के बीच सभी समझौता इसके प्रवर्तित किये जाने के लिए इसके पंजीकृत किये जाने की अपेक्षा की जाती है लेकिन विधि का ऐसा कोई प्रावधान नहीं है कि यदि एक बार समझौता पंजीकृत कर दिया जाता है तो यह आवश्यक रूप से इस धारणा को उत्पन्न करेगा कि यह "समझौता" के दौरान किया गया था।[2]

समझौता कार्यवाहियाँ—का अस्तित्व—शब्द "जहाँ कि सरकार की यह राय है कि कोई औद्योगिक विवाद अस्तित्व में है अथवा आशंकित है", शब्द "किसी समय" के साथ पढ़ना होता है। वे, एक तरीके से, एक दूसरे के पूरक हैं। औद्योगिक विवाद को न्याय निर्णयन के लिये संदर्भित करने की सरकार की शक्ति इस प्रकार, समय की मियाद रखता है और वह यह है कि यह केवल तब तक किया जा सकता है जब तक विवाद का अस्तित्व है। दूसरे शब्दों में, स्थायी अभिव्यक्ति "किसी समय" द्वारा अनुध्यात की गई अवधि औद्योगिक विवाद के ग्रहण के साथ समाप्त हो जाती है। इसलिए, इसका अर्थ यह है कि यदि विवाद उस दिन अस्तित्व में था जिस दिन जबकि सरकार द्वारा संदर्भ किया गया था तो उन वर्षों की संख्या का अभिनिश्चय करना यह अवधारित करने के लिए बेकार होगा, जो बीत गये जब से उन विवाद प्रारम्भ हुआ था, कि क्या विलम्ब सरकार की संदर्भ करने की शक्ति को समाप्त करेगा।[3]

विलम्ब—*सपन कुमार पंडित* बनाम *यू०पी० स्टेट इलेक्ट्रीसिटी बोर्ड*,[4] में प्रतिवेदित एक हाल के विनिश्चय में शीर्ष न्यायालय ने यह धारित किया है कि यदि एक बार सन्दर्भ करने वाले प्राधिकारी को यह समाधान हो जाता है कि एक औद्योगिक विवाद अस्तित्व में है तब प्रतिवादित नहीं किया जा सकता है कि मामला विलम्बित है अथवा अस्वाभाविक विलम्ब से उठाया गया है।[5]

निर्देश का निस्तारण—सभी विनिश्चयों का सार यह है कि किसी व्यक्ति को लम्बे समय के पश्चात् विवाद को खड़ा करने को अनुज्ञात नहीं किया जा सकता है और मामले में विलम्ब घातक होगा। संदर्भ करने में 7 अथवा 8 वर्षों का विलम्ब अतिविलम्ब होना धारित किया गया है। उपर्युक्त विनिश्चयों में अभिकथित विधि प्रतिपादना के बारे में कोई विवाद नहीं हो सकता है।[6]

---

1. राम सिंह *बनाम* जे० के० जूट मिल्स कम्पनी लि०, कानपुर, 2003 (1) UPLBEC 351 : 2003 (3) AWC 1927।
2. हिन्दुस्तान एयरोनॉटिक्स लि० (मेसर्स) *बनाम* स्टेट ऑफ यू०पी०, 2004 (2) UPLBEC 1261 : 2004 (101) FLR 823 : 2004 (2) ESC 986 : 2004(2) AWC 1441।
3. सपन कुमार पंडित *बनाम* यू०पी० स्टेट इलेक्ट्रीसिटी बोर्ड, 2001 SCC (L&S) 946 : 2001 (3) CCR 16 : AIR 2001 SC 2562 : 2001 (3) UPLBEC 2099 (SC)।
4. 2001 (90) FLR 754 (SC) : (2001) 6 SCC 222 : 2001 SCC (L&S) 946।
5. रीजनल मैनेजर, उत्तर प्रदेश स्टेट रोड ट्रान्सपोर्ट कारपोरेशन, झाँसी रीजन, झाँसी *बनाम* मोहम्मद याकूब, 2003 (1) UPLBEC 151 : 2003 (3) ALJ 1608।
6. एक्जीक्यूटिव इन्जीनियर, इलेक्ट्रीसिटी डिस्ट्रीब्यूशन डिस्ट्रिक्ट, मऊ *बनाम* पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, गोरखपुर, (2000) 2 SAC 441 : 2000 (3) UPLBEC 2314 : 2000 (4) ESC 2271।

Scanned with OKEN Scanner

शक्ति का प्रयोग.—उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 4 के राज्य सरकार को उसके अधीन संदर्भ के लिए शक्ति का प्रयोग करने के दायित्वाधीन करती है। सरकार अपने सचिव और अधिकारियों के माध्यम से कृत्य करती है। इस प्रकार, प्रस्तुत मामले में, केवल मंत्री के निर्देशों पर सचिव के कार्य करने पर शक्ति का प्रयोग दूषित हो गया।[1]

अभिव्यक्ति "सतत् सेवा" अनवरत का अर्थ—प्रस्तुत मामले में, श्रम न्यायालय का निष्कर्ष यह है कि प्रत्युत्तरदाता ने 1983 से 1986 तक प्रत्येक वर्ष में 240 दिनों से ज्यादा के लिए कार्य किया था लेकिन अवसान के वर्ष में 240 दिनों से ज्यादा कार्य नहीं किया था, श्रम न्यायालय द्वारा धारा 6-ढ़ का उल्लंघनकारी होना धारित नहीं किया गया था। *रामकृष्ण रामनाथ* बनाम *प्रिसाइडिंग आफीसर, लेबर कोर्ट, नागपुर*,[2] में विनिश्चय का संदर्भ किया जा सकता है जहाँ कि उच्चतम न्यायालय ने यह संप्रेक्षण किया कि यह पता करने हेतु जाँच करने की अपेक्षा करने वाला प्रावधान कि क्या कर्मकार ने छटनी के अव्यवहित पूर्व 12 कैलेण्डर महीनों के दौरान 240 दिनों से अन्यून वस्तुतः कार्य किया था। यह नहीं दर्शित करता है कि कर्मकार को, जाँच को सन्तुष्ट करने के पश्चात्, और यह दर्शित करना होता है कि उसने सभी अवधि के दौरान कार्य किया था जिसके लिए एक वर्ष में 240 दिनों के लिए नियोक्ता की सेवा में रहा है।[3]

अवैध अवसान—सम्बद्ध मजदूर की सेवा की समाप्ति छँटनी की परिभाषा से अभिशासित होता है आगे चूँकि स्वीकृति रूप से अधिनियम की धारा 6-ढ़ के प्रावधान का अनुपालन नहीं किया गया है, सम्बद्ध मजदूर की सेवा का अवसान होना अवैध धारित किया गया था।[4]

अधिकारिता—समझौता अधिकारी/श्रम प्रवर्तन अधिकारी एक न्यायालय है। विवाद का संदर्भ करना अथवा न करना एक मात्र प्रशासनिक आदेश है। समझौता अधिकारी द्वारा विवाद का संदर्भ की नामंजूरी मामले की तथ्य और परिस्थितियों में अवैध और मनमानी है।[5]

यह सुस्थापित है कि श्रम न्यायालय सन्दर्भित अधिकारिता का न्यायालय है और उसे उस संदर्भ तक परिसीमित रखना होगा जोकि उसके समक्ष है। यह संदर्भ से परे भ्रमण नहीं कर सकता है।[6]

छँटनी—उत्तर प्रदेश इंडस्ट्रियल पीस टाइमली पेमेंट आफ वेजेज एक्ट, 1978 और यू०पी० इंडस्ट्रियल पीस टाइमली पेमेंट आफ वेजेज रूल्स 1981 से यह स्पष्ट है कि छँटनी की विधिपूर्णता और वैधता टाइमली पेमेंट आफ वेजेज एक्ट, 1978 के अधीन नियुक्त प्राधिकारी की अधिकारिता से परे हैं।[7]

क्षेत्रीय अधिकारिता—विधिक स्थिति इस प्रकार सारबद्ध किया जा सकता है कि कानून दो राज्यों द्वारा संयुक्त संदर्भ अथवा कई राज्यों द्वारा साथ-साथ संदर्भ की संभावना पर विचार नहीं किया जा सकता है। उनके मजदूर, जोकि देश के विभिन्न राज्यों में कार्य करते हैं, रखने वाले एक प्रतिष्ठान हो सकते हैं भले ही वे एक प्रधान कार्यालय से नियंत्रित किये जाते हैं और वे वहाँ से प्रेक्षित किये जाते हैं, और उनके वेतन, अंतरण, अवकाश इत्यादि उस कार्यालय से अभिशासित किये जा रहे हैं और औद्योगिक विवाद को उद्भूत करने वाले आदेश, यदि उस कार्यालय से पारित किये जाते हैं तो मात्र उन

---

1. इंडियन ग्लास एजेंसी (मेसर्स) *बनाम* स्टेट आफ यू०पी०, 2003 (99) FLR 406 : 2003 (4) ESC 2230।
2. (1970) 3 SCC 67 : (1970) 21 FLR 159।
3. यू०पी० ड्रग्स एण्ड फार्मास्यूटिकल्स कम्पनी लिमिटेड (मेसर्स) *बनाम* रामानुज यादव, (2004) 1 SAC 366 : 2003 (3) UPLBEC 2670 : 2004 (4) ESC 635 : AIR 2003 SC 3337 : 2004 SCC (L&S) 46 : 2003 (99) FLR 331 (SC) : 2003 (8) SSC 334 : JT 2003 (सप्ली-1) SC 383 : 2003 (8) Scale : 2003 (6) सुप्रीम 857 : 2003 (4) AWC 3328 (SC)।
4. स्टेट आफ यू०पी० *बनाम* रामस्वरूप, 2003 (99) FLR 665।
5. जय प्रकाश शर्मा *बनाम* स्टेट आफ यू०पी०, 2005 ALJ 672।
6. यू०पी० स्टेट इलेक्ट्रीसिटी बोर्ड *बनाम* फूल चन्द्र, 2006 (1) UPLBEC 83।
7. मेडिकल सुप्रिन्टेन्डेन्ट, क्रिश्चियन हॉस्पिटल, आजमगढ़ *बनाम* वर्क्समैन्स कम्पेन्सेशन कमिश्नर/प्रेसक्राइब्ड अॅथारिटी डिप्टी लेबर कमिश्नर, आजमगढ़, (2004) 2 SAC 216 : 2004 (100) FLR 1073 : 2004 (2) ESC 751 : 2004 AWC 1225।

Scanned with OKEN Scanner

प्राधिकारियों के राज्य से जहाँ कि वे कार्यालय स्थित हैं, संदर्भ करने के लिए सक्षमता रखेंगे। यदि एक दिये गये मामले में अन्यथा धारित किया जाता है तो सभी राज्य, चाहे कर्मकारी कहीं भी कार्य कर रहे हों, सन्दर्भ करने की सक्षमता रखेंगे और नियोक्ता विभिन्न राज्यों में स्थित विभिन्न श्रम न्यायालय के विरोधी पंचाट का सामना कर सकते हैं, इसलिए, मुद्दे का विनिश्चय करते समय यह मस्तिष्क में रखना होता है कि कौन से कार्यालय मजदूर की सेवा को नियंत्रित कर रहा है और विवाद सारभूत रूप से कहाँ उद्भूत हुआ था। औद्योगिक विवाद और श्रम न्यायालय को संदर्भ करने के लिए राज्य क्षेत्र के बीच सम्बन्ध होना होता है।[1]

श्रम-न्यायालय की शक्ति—यदि समुचित सरकार द्वारा निर्देश किया जाता है तो श्रम न्यायालय को गुणागुण पर निर्दिष्ट विवाद का विनिश्चय करने के सिवाय अन्य विकल्प नहीं होता है। और यदि एक पक्ष के अनुसार श्रमन्यायालय के समक्ष निर्देश की आज्ञा, किसी भी आधार पर विधि की दृष्टि से दोषपूर्ण है तो सम्बन्धित पक्ष, अनुच्छेद 226 के अधीन उच्च न्यायालय के समक्ष, निर्देश की आज्ञा को चुनौती देने के लिये मुक्त है। श्रम न्यायालय निर्देश की आज्ञा की वैधता के विचारण के लिये मुक्त नहीं है विशेषरूप से जबकि निर्देश उच्च न्यायालय के दिशानिर्देशानुसार किया गया है।[2]

अभिदिष्ट-पोषणीय नहीं—*मेसर्स हिन्दुस्तान एरोनॉटिक लि० बनाम उ०प्र० राज्य,*[3] के पैरा 9 में यह अवधारित हुआ है कि धारा 4-ट के अधीन अभिदिष्ट पोषणीय नहीं है, यदि संगठन केन्द्रीय सरकार द्वारा नियन्त्रित होता है।[4]

5. किसी निर्णय सम्बन्धी कार्यवाही में अन्य उद्योगों का समावेश करने का अधिकार—(1) जब कोई औद्योगिक विवाद, जो [(धारा 4-ट)][5] के अधीन निर्णय के लिए सौंपा गया हो, किसी एक ही विशेष उद्योग के सम्बन्ध में अथवा उद्योगों के समूह के सम्बन्ध में उत्पन्न हुआ हो तो [राज्य सरकार][6] को अधिकार होगा कि वह निर्णय सम्बन्धी कार्रवाई में किसी अन्य उद्योग का भी या तो स्वयं ही या इस सम्बन्ध में प्राप्त प्रार्थना पत्र के आधार पर समावेश करे चाहे उस उद्योग में उस समय कोई औद्योगिक विवाद उपस्थित हो अथवा न हो। अपवाद यह है कि [राज्य सरकार][7] इस बात से संतुष्ट हो कि—

(i) उस उद्योग में जिसको इस प्रकार समाविष्ट करना है, उसी ढंग का धन्धा या काम होता है जिस प्रकार का उस उद्योग या उद्योगों के समूह में होता है, जिसमें या जिनमें निर्णय करने के लिये सौंपा हुआ औद्योगिक विवाद उत्पन्न हुआ है, और

[8][*(ii)* निर्णय करने के लिये सौंपे हुए औद्योगिक विवाद के विचारणीय विषयों के कारण उस उद्योग में जिसको इस प्रकार समाविष्ट करना है या तो पहले से ही उसी प्रकार का विवाद उत्पन्न हो गया है या वे ऐसे विषय हैं जिनके कारण वर्तमान परिस्थिति में उसके उत्पन्न होने को उचित रूप से आशा की जा सकती है।]

(2) जब उपधारा (1) के अधीन निर्णय सम्बन्धी कार्रवाई में किसी अन्य उद्योग का समावेश कर लिया जाय, तो जो इस अधिनियम के अधीन दिये हुए किसी ऐसे आदेश के निर्देश

---

1. ऐंग्लो फ्रेंच ड्रग कम्पनी (ईस्टर्न) लिमिटेड, बैंगलोर *बनाम* पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, इलाहाबाद (2004) 1 SAC 500 : 2004 (2) UPLBEC 1577 : 2004(2) ESC 593 : 2004 (2) AWC 1544।
2. रमाशंकर वैश्य *बनाम* पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, (2011) 3 UPLBEC 2021 ।
3. 2008 (117) FLR 19 ।
4. मेसर्स हिन्दुस्तान एयरोनॉटिक लि० *बनाम* उ०प्र० राज्य, (2011) 3 UPLBEC 1983।
5. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा प्रतिस्थापित।
6. विधि अनुकूलन आदेश, 1950 द्वारा 'प्रान्तीय सरकार' के स्थान पर प्रतिस्थापित।
7. विधि अनुकूलन आदेश, 1950 द्वारा 'प्रान्तीय सरकार' के स्थान पर प्रतिस्थापित।
8. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा मूल खण्ड (ii) लोपित; और और खण्ड (iii) खण्ड (ii) के रूप में पुनः संख्यांकित।

Scanned with OKEN Scanner

उस दशा के अतिरिक्त, जिसकी व्यवस्था इसके विपरीत ऐसे किसी आदेश या निर्णय में स्पष्टतः की गई हो, ऐसे उद्योग पर या उसके सम्बन्ध में उस प्रकार से लागू होंगे, जिस प्रकार वे किसी ऐसे उद्योग या उद्योग समूह पर या उनके सम्बन्ध में लागू होते हैं, जिसमें निर्णय करने के लिये सौंपा हुआ औद्योगिक विवाद उत्पन्न हुआ था।

[1][5-क. न्यायाधिकरण की विशेष रचना—(1) जब कोई औद्योगिक विवाद धारा 4-ट के अधीन किसी औद्योगिक न्यायाधिकरण को सौंपा जाय तो राज्य सरकार, विवाद के प्रकार एवं उद्योग पर अथवा उसके किसी भाग पर उसके निर्णय के सम्भाव्य प्रभाव का ध्यान रखते हुए अथवा यदि विवाद ऐसा हो, जिससे सम्भवतः एकाधिक औद्योगिक संस्थाओं पर प्रभाव पड़ता हो, यदि उसके विचार में ऐसा करना आवश्यक हो, तो उक्त धारा में किसी भी बात के होते हुए भी तीन व्यक्तियों का एक न्यायाधिकरण संघटित कर सकती है जिसमें से एक व्यक्ति, जिसे राज्य सरकार नामोदिष्ट करेगी, अध्यक्ष होगा।

(2) उपधारा (1) में की गई व्यवस्था को छोड़कर औद्योगिक न्यायाधिकरण के संघटन, नियुक्त किए जाने वाले व्यक्तियों की अर्हताओं और अनर्हताओं, ऐसे न्यायाधिकरणों के अधिकार और कर्त्तव्य, उनके द्वारा औद्योगिक विवादों की सुनवाई और निस्तारण में अनुसरणीय प्रक्रिया, निर्णय के प्रदान, इसके परिष्कार तथा इसकी कार्यान्विति से सम्बद्ध इस अधिनियम के समस्त उपबन्ध आवश्यक परिवर्तनों सहित इस धारा के अधीन संघटित न्यायाधिकरण पर लागू होंगे।

[2][5-ख. विवादों का मध्यस्थ निर्णय (arbitration) के लिए स्वेच्छापूर्वक सौंपा जाना.—(1) जब कोई औद्योगिक विवाद विद्यमान हो अथवा उसकी आशंका हो तथा मालिक और मजदूर उस विवाद को मध्यस्थ निर्णय के लिए अभिदिष्ट करने पर एकमत हों तो वे धारा 4-ट के अधीन किसी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण को विवाद अभिदिष्ट करने से पूर्व उसे लिखित करार करके मध्यस्थ निर्णय के निमित्त सौंप सकते हैं तथा यह अभिदेश ऐसे व्यक्ति अथवा व्यक्तियों को (जिसके अन्तर्गत श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के पीठासीन अधिकारी भी हैं) मध्यस्थ अथवा मध्यस्थों के रूप में होगा जो मध्यस्थ निर्णय सम्बन्धी करार में उल्लिखित हों।

(2) उपधारा (1) में अभिदिष्ट मध्यस्थता सम्बन्धी करार ऐसे रूप में होगा तथा सम्बद्ध पक्षों द्वारा ऐसी रीति में हस्ताक्षरित होगा जो नियत की जाय।

(3) मध्यस्थता सम्बन्धी करार की एक–एक प्रति राज्य सरकार, सम्बन्धित समझौता अधिकारी तथा श्रम कमिश्नर को अग्रसारित की जायगी तथा राज्य सरकार ऐसी प्रति के प्राप्त होने के चौदह दिन के भीतर उसे सरकारी गजट में प्रकाशित करेगी।

(4) मध्यस्थ अथवा मध्यस्थ-गण विवाद की छानबीन करेंगे तथा यथास्थिति मध्यस्थ अथवा मध्यस्थों द्वारा हस्ताक्षरित मध्यस्थ निर्णय राज्य सरकार के पास प्रस्तुत करेंगे।

(5) माध्यस्थम् अधिनियम, 1940 की कोई भी बात इस धारा के अधीन मध्यस्थ निर्णय पर लागू न होगी।]

[3][5-ग. बोर्डो, श्रम न्यायालयों तथा न्यायाधिकरणों की प्रक्रिया तथा उनके अधिकार—(1) उन नियमों के अधीन रहते हुए, जो इस सम्बन्ध में बनाए जायं, कोई भी मध्यस्थ, श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण ऐसी प्रक्रिया का अनुसरण करेंगे जिसे मध्यस्थ अथवा श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण उचित समझे।

---

1. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
2. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
3. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

(2) श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण का कोई पीठासीन अधिकारी किसी विद्यमान अथवा आशंकित औद्योगिक विवाद की जाँच के प्रयोजन से उचित नोटिस दे देने के पश्चात, किसी ऐसी संस्था द्वारा अध्यासित भू–गृहादि में प्रवेश कर सकता है जिससे कि विवाद सम्बद्ध हो।

(3) प्रत्येक बोर्ड, श्रम न्यायालय तथा न्यायाधिकरण को निम्नलिखित विषयों के सम्बन्ध में किसी मुकदमें का परीक्षण करते समय वही अधिकार प्राप्त होंगे जो सिविल प्रक्रिया संहिता, 1908 के अधीन किसी दीवानी न्यायालय में निहित रहते हैं, यथा—

(क) किसी व्यक्ति की उपस्थिति प्राप्त करना तथा उसे शपथ दिला कर अथवा प्रतिज्ञान अथवा अन्य किसी प्रकार उसका परीक्षण करना;

(ख) लेख्यों तथा स्थूल वस्तुओं को प्राप्त करने तथा उन्हें प्रस्तुत करने की अपेक्षा करना;

(ग) साक्षियों के परीक्षण के लिए कमीशन जारी करना;

(घ) किसी विवाद से सम्बद्ध सम्पत्ति अथवा किसी वस्तु का, जिसके अन्तर्गत मशीनें भी हैं, निरीक्षण करना, तथा

(ङ) अन्य ऐसे विषय जो नियत किए जायं,

तथा किसी भी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण द्वारा की गई प्रत्येक जाँच या अनुसंधान भारतीय दण्ड संहिता की धारा 193 तथा 228 के प्रयोजनों के अर्थ में न्यायिक कार्यवाही समझी जायगी।]

टिप्पणी

सबूत का भार—अधिनियम की धारा 5-ग (1) और नियमों के नियम 12 के उप नियमों 8 और 9 के संयुक्त वाचन से यह स्पष्ट हो चुका है कि जहाँ कि मजदूर अपने दावे के समर्थन में हलफनामा दाखिल करता है तो वह प्राथमिक साक्ष्य गठित करता है यदि नियोक्ता साक्ष्य को खण्डित करने में ध्यान नहीं देता है तो कर्मकार द्वारा और आगे कुछ नहीं साबित करने की आवश्यकता होती है अथवा न न्यायालय द्वारा ही करना होता है और श्रम न्यायालय औद्योगिक न्यायाधिकरण हलफनामें में अन्तर्विष्ट कथनों के स्वीकार करने के लिए कर्त्तव्यारुढ़ होता है। अधिनियम की धारा 6-ग (1) और उपर्युक्त नियम यह संकेत करते है कि राज्य सरकार द्वारा न्यायाधिकरण के न्यायनिर्णयन के लिए सन्दर्भित विवाद के सम्बन्ध में सबूत का भार मजदूर पर रहता है। प्रस्तुत मामले मजदूर द्वारा सबूत का भार उन्मोचित कर दिये जाने पर सबूत का भार नियोक्ता पर चला गया था। यदि एक बार मजदूर ने सबूत का भार उन्मोचित कर दिया है तो नियोक्ता पर भार अन्तरित हो गया था और नियोक्ता मामले में विफल था क्योंकि उन्होंने अपना भार उन्मोचित नहीं किया था।[1]

[2][**5-घ. समझौता अधिकारी का अधिकार**—(1) कोई समझौता अधिकारी किसी भी ऐसे लेख्य को मँगा सकता है और उसका निरीक्षण कर सकता है जिसे वह किन्हीं कारणों के आधार पर औद्योगिक विवाद से सुसंगत समझता हो अथवा जिसको वह किसी पंचनिर्णय का परिपालन सत्यापित करने अथवा इस अधिनियम के अन्तर्गत अपने किसी अन्य कर्त्तव्य को पूरा करने के निमित्त आवश्यक समझता है और उपर्युक्त प्रयोजनों के लिए समझौता अधिकारी को वही अधिकार होंगे जो कि सिविल प्रक्रिया संहिता, 1908 के अन्तर्गत लेख्यों को अपने समक्ष प्रस्तुत कराने के विषय में किसी दीवीनी न्यायालय में निहित होते हैं।

(2) कोई समझौता अधिकारी किसी भी विद्यमान अथवा आशंकित विवाद की जाँच करने के प्रयोजन से उचित नोटिस देने के पश्चात् किसी भी संस्था द्वारा अध्यासित किसी भू-गृहादि में प्रवेश कर सकता है।]

---

1. स्टेट आफ यू०पी० *बनाम* पीठासीन अधिकारी औद्योगिक न्यायाधिकरण IV, आगरा, 2003 (97) FLR 551 : 2003 (1) AWC 507।
2. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

[1][5-ङ. **व्यय का प्रदान**—इस अधिनियम के अधीन बनाए गए नियमों के अधीन रहते हुए किसी मध्यस्थ अथवा श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के समक्ष किसी कार्यवाही का व्यय अथवा आनुषंगिक व्यय, मध्यस्थ, श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के विवेकाधीन होगा तथा मध्यस्थ, श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण, जैसी भी दशा हो, को पूर्ण अधिकार होगा कि वह अवधारित करें कि किसके द्वारा और जिसको और किसी सीमा तक और किन प्रतिबन्धों के अधीन, यदि कोई हों, ऐसा व्यय अदा किया जाय तथा उसे उपर्युक्त प्रयोजन के निमित्त समस्त आदेश देने का अधिकार होगा तथा ऐसे व्यय, व्यय पाने का अधिकार रखने वाले व्यक्ति द्वारा राज्य सरकार को प्रार्थना पत्र दिए जाने पर माल गुजारी की बकाया की भाँति वसूल किए जा सकेंगे।]

[2][6. **पंच-निर्णय तथा उन पर की जाने वाली कार्यवाही**—(1) जब कोई भी औद्योगिक विवाद किसी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के पास निर्णयार्थ भेजा जाय तो वह उन पर शीघ्रता के साथ कार्यवाही करेगा और उसकी समाप्ति पर यथाशक्य शीघ्र राज्य सरकार के पास पंच-निर्णय प्रस्तुत करेगा।

(2) श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण का पंच–निर्णय लिखित होगा और उस पर पीठासीन अधिकारी के हस्ताक्षर होंगे।

[3][(2-क) किसी मजदूर की सेवोन्मुक्ति या पदच्युति से सम्बन्धित औद्योगिक विवाद के पंच निर्णय में सेवोन्मुक्ति या पदच्युति को अपास्त करने का और मजदूर को ऐसे निबन्धनों और शर्तों पर, यदि कोई हों, जिसे पंच निर्णय देने वाला प्राधिकारी उचित समझे, बहाल करने का या मजदूर को ऐसा अन्य अनुतोष दिये जाने का जिसमें सेवोन्मुक्ति या पदच्युति के बजाय मामले की परिस्थितियों की अपेक्षानुसार कोई हल्का दण्ड देना सम्मिलित हो, निदेश दिया जा सकता है।]

(3) उपधारा (4) के उपबन्धों के अधीन रहते हुए प्रत्येक मध्यस्थ निर्णय तथा श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण का पंचनिर्णय राज्य सरकार के पास पहुँचने के तीस दिन के भीतर ऐसी रीति से प्रकाशित किया जायगा, जिसे राज्य सरकार उचित समझे।

[4][(4) उपधारा (3) के अधीन श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण के निर्णय की प्रकाशन के पूर्व, यदि राज्य सरकार की यह राय है कि—

(क) न्याय निर्णयन अधिकारी ने किसी पक्षकार को साक्ष्य प्रस्तुत करने की अनुज्ञा देने से अयुक्तियुक्त रूप से इन्कार कर दिया है; या

(ख) किसी पक्षकार को साक्ष्य प्रस्तुत करने से किसी अन्य पर्याप्त कारण से रोक दिया गया है; या

(ग) नया एवं महत्वपूर्ण तथ्य या साक्ष्य जो सम्यक् जाँच करने के बाद जानकारी में आया, वह उस समय जानकारी में नहीं था जब निर्णय किया गया था और पक्षकार द्वारा प्रस्तुत नहीं किया जा सकता था; या

(घ) निर्णय से औद्योगिक शांति भंग होने की सम्भावना है; या

(ङ) निर्णय से राष्ट्रीय या राज्य की अर्थव्यवस्था पर प्रतिकूलतः प्रभाव पड़ने की सम्भावना है; या

(च) निर्णय से सामाजिक न्याय के सिद्धान्तों में हस्तक्षेप होने की सम्भावना है; या

---

1. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
2. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा प्रतिस्थापित।
3. उ०प्र० अधिनियम संख्या 34 सन् 1978 द्वारा अन्तःस्थापित।
4. उ०प्र० अधिनियम संख्या 3 सन् 1991 द्वारा (13-8-1990 से) प्रतिस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

(छ) निर्णय में न्याय निर्णयन के लिए निर्दिष्ट मामलों में से किसी को अनवधारित छोड़ दिया गया है या जहाँ यह किसी ऐसे मामले को अवधारित करता है जिसको न्याय निर्णयन के लिए निर्दिष्ट नहीं किया गया है, और ऐसे मामले को, निर्दिष्ट मामले के अवधारण में, प्रभावित किये बिना, अलग नहीं किया जा सकता है; या

(ज) निर्णय इस प्रकार अनिश्चित है कि वह प्रवर्तन में लाये जाने के अयोग्य है; या

(झ) अधिनिर्णय की अवैधता देखने से ही स्पष्ट है, अभिलिखित किये गये कारणों से, पक्षकारों को सुनवायी का युक्तियुक्त अवसर देने के पश्चात यह न्यायनिर्णयन अधिकारी को मामले का पुनः विचारण करने के लिए, अधिनिर्णय को प्रेषित कर सकता है और मामले का पुनः विचार करने के पश्चात, वह प्राधिकारी अपना निर्णय राज्य सरकार को प्रेषित करेगा, और राज्य सरकार उपधारा (3) में उपबंधित ढंग से अधिनिर्णय को प्रकाशित करेगी।]

(5) धारा 6-क के उपबन्धों के अधीन रहते हुए उपधारा (3) के अधीन प्रकाशित पंच निर्णय अन्तिम होगा और उस पर किसी भी न्यायालय में किसी भी रीति से आपत्ति न की जा सकेगी।

(6) श्रम न्यायालय, न्यायाधिकरण अथवा मध्यस्थ, स्वतः या विवाद से सम्बद्ध किसी पक्ष द्वारा प्रार्थना पत्र दिए जाने पर पंच निर्णय की किसी भी लिपिक अथवा गणना की अशुद्धि को अथवा किसी भी आकस्मिक त्रुटि अथवा चूक के कारण हुए किसी गलती को ठीक कर सकता है। जब उपर्युक्त प्रकार से कोई गलती ठीक की जाय तो आज्ञा की एक प्रति राज्य सरकार के पास भेजी जायगी तथा पंचनिर्णय के प्रकाशन सम्बन्धी इस अधिनियम के उपबन्ध आवश्यक परिवर्तनों सहित उस पर लागू होंगे।

टिप्पणी

श्रम न्यायालय की सक्षमता.—श्रम न्यायालय 1947 के अधिनियम की धारा 6(6) के अधीन आवेदन पर विचार करने की कोई सक्षमता नहीं रखता था क्योंकि मुद्रण सम्बन्धी कोई गलती नहीं थी और न ही कोई लोप अथवा आकस्मिक भूल इत्यादि थी जोकि उन प्रावधानों के उपयोजन का समर्थन करती हों। पिछले आदेश की पुनर्विलोकन करने का प्रश्न त्रुटि के सही करने के आवरण के अन्तर्गत उत्पन्न नहीं होता है।[1]

पुनर्नियुक्ति—की राहत—याचिकाकर्ता मजदूर श्रम न्यायालय युक्तियुक्त समय के अन्दर राहत के लिए नहीं गया था और इसलिए, वह पुनर्नियुक्ति की राहत का हकदार नहीं था।[2]

सेवा की समाप्ति—साबित नहीं.—चूँकि कर्मकार यह साबित करने में विफल था कि उसकी सेवायें समाप्त कर दी गई थी। उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 6 के प्रावधानों का अनुपालन का कोई प्रश्न नहीं था क्योंकि वे प्रस्तुत मामले में आकर्षित नहीं होते हैं। यह प्रतीत होता है कि नियोक्ता जानबूझ कर अन्धेरे में रखा गया था और पंचाट छल योजन किया गया था।[3]

लिपिकीय अशुद्धि—उ०प्र० औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 6(6) के परिशीलन से यह स्पष्ट है कि यदि निर्णय में कोई लिपिकीय अशुद्धि या भूल होती है तब ऐसी दशा में, यदि आवेदन किया जाता है तो उसे ठीक किया जा सकता है।[4]

---

1. यू०पी० स्टेट रोड ट्रासपोर्ट कारपोरेशन, कानपुर *बनाम* बाबू सिंह, 2003 (97) FLR 1160।
2. शिव नाथ *बनाम* पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय (1) कानपुर, (2006) 2 SAC 47 : 2006 (109) FLR 1111।
3. जैना इन्टरनेशनल, (मेसर्स), F–19 सेक्टर 11, नोएडा *बनाम* पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय–1, गाजियाबाद, 2005 (106) FLR 222।
4. मेसर्स हिन्दुस्तान एयरोनॉटिक लि० *बनाम* उ०प्र० राज्य, (2011) 3 UPLBEC 1983।

Scanned with OKEN Scanner

[1][6-क. पंच-निर्णय का प्रारम्भ.—(1) कोई भी पंच-निर्णय (जिसके अन्तर्गत मध्यस्थ निर्णय भी है) धारा 6 के अधीन उसके प्रकाशन के दिनांक से तीस दिन पूरे होने पर प्रवर्तनीय हो जायगा :

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि यदि राज्य सरकार की राय में [राष्ट्रीय अथवा राज्य की अर्थव्यवस्था अथवा सामाजिक न्याय पर प्रभाव डालने वाले सार्वजनिक कारणों से][2] सम्पूर्ण पंचनिर्णय अथवा उसके किसी अंश को कार्यान्वित करना इष्टकर न हो तो राज्य सरकार सरकारी गजट में विज्ञप्ति प्रकाशित करके घोषित कर सकती है कि पंचनिर्णय उपर्युक्त तीस दिन की अवधि बीत जाने पर प्रवर्तनीय नहीं होगा :

और प्रतिबन्ध यह भी है कि मध्यस्थ–निर्णय तब भी प्रवर्तनीय न होगा जब राज्य सरकार का, ऐसी जाँच करने के पश्चात् जिसे यह आवश्यक समझे यह समाधान हो जाय कि वह कपट संधि, धोखा अथवा मिथ्या व्यपदेशन के आधार पर दिया गया अथवा प्राप्त किया गया है।

(2) जब उपधारा (1) के प्रथम प्रतिबन्धक के अधीन किसी पंचनिर्णय के सम्बन्ध में कोई घोषणा की जाय तो राज्य सरकार धारा 6 के अधीन पंचनिर्णय के प्रकाशन के दिनांक से नब्बे दिन के भीतर पंचनिर्णय को अस्वीकृत अथवा परिष्कृत करते हुए एक आज्ञा जारी कर सकती है तथा प्रथम उपलब्ध अवसर पर आज्ञा की एक प्रति सहित पंचनिर्णय की प्रति राज्य विधान मण्डल के समक्ष रखेगी।

(3) जब उपधारा (2) के अधीन दी गई आज्ञा द्वारा अस्वीकृत अथवा परिष्कृत कोई भी पंचनिर्णय राज्य विधान मण्डल के समक्ष रखा जाय तो विधान मण्डल में उसके रखे जाने के दिनांक से पन्द्रह दिन व्यतीत हो जाने पर, वह पंचनिर्णय प्रवर्तनीय हो जायगा और जब उपधारा (1) के प्रथम प्रतिबन्धक के अधीन घोषणा के अनुसार उपधारा (2) के अधीन कोई आज्ञा न दी गई हो तो उपधारा (2) में अभिदिष्ट नब्बे दिन की अवधि व्यतीत हो जाने के पश्चात् पंचनिर्णय प्रवर्तनीय होगा।

(4) पंच निर्णय की प्रवर्तनीयता के सम्बन्ध में उपधारा (1) तथा (3) के उपबन्धों के अधीन रहते हुए, पंचनिर्णय ऐसे दिनांक से कार्यान्वित होगा जो उसमें निर्दिष्ट की जाय किन्तु जब कोई भी दिनांक निर्दिष्ट न हो तब पंचनिर्णय उस दिनांक से कार्यान्वित होगा जब यथास्थिति उपधारा (1) अथवा उपधारा (3) के अधीन वह प्रवर्तनीय हो जाय।]

टिप्पणी

एक पक्षीय पंचाट—वापसी के लिए अभ्यावेदन—श्रम न्यायालय/औद्योगिक न्यायाधिकरण एक पक्षीय कार्यवाही को प्रकाशन की तारीख के 30 दिनों के पश्चात् पंचाट प्रवर्तित किये जाने तक अपास्त करने की शक्ति रखता है।[3]

धारा 6-क की वैधता—का प्रश्न.—यह धारित किया गया था कि संविधान के अनुच्छेद 32 के अधीन कार्यवाही समझौता की वैधता और प्रभाव पर आधारित पक्षकारों के बीच विवाद का न्यायनिर्णयन के लिए समुचित उपचार नहीं है और उच्चतम न्यायालय के इस कारण मात्र से उस शक्ति का प्रयोग करने से इंकार करना होगा। यह स्पष्ट किया जाता है कि कोई अन्य उपचार जोकि रिट याचिकाकर्ता के विधि के अधीन समझौता की प्रवर्तनीयता और प्रभाव के अभ्याक्रमित करने के लिए उपलब्ध हो सकता है, उन्हें उपलब्ध रहेगा, और उच्चतम न्यायालय में इन रिट याचिकाओं का लम्बित रहना कार्यवाही में विलम्ब के रूप में नहीं लिया जायेगा।[4]

---

1. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
2. उ०प्र० अधिनियम संख्या 23 सन् 1957 द्वारा प्रतिस्थापित।
3. स्टेट आफ यू०पी० *बनाम* पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय (11), मेरठ 2005 (2) UPLBEC 1751 : 2005 (105) FLR 391।
4. यू०पी० राज्य विद्युत परिषद कर्मचारी संघ *बनाम* स्टेट आफ यू०पी, 1999 SCC (L&S) 1081।

Scanned with OKEN Scanner

[1][6-ख. समझौते की कार्यवाहियों बाहर निपटारा.—(1) समझौता कार्यवाहियों के दौरान से भिन्न दशा में मालिक और मजदूरों में करार द्वारा किया गया कोई भी निपटारा, सिवाय उपधारा (4) में दी हुई अवस्था के, करार के पक्षों पर बन्धनकारी होगा :

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि यदि ऐसे निपटारे में, उसके लागू रहने की कोई अवधि न दी हुई हो, तो वह निपटारा पंजीयन की तिथि से एक साल तक लागू रहेगा।

(2) उपधारा (1) में उल्लिखित निपटारा हो जाने के पश्चात् तुरन्त ही निपटारे के पक्ष अथवा उनमें से कोई सम्बद्ध क्षेत्र के समझौता अधिकारी के पास नियत रीति से निपटारे के पंजीयन के लिए प्रार्थना पत्र दे सकता है।

(3) उपधारा (2) के अधीन पंजीयन का प्रार्थना पत्र प्राप्त होने पर समझौता अधिकारी, अथवा राज्य सरकार द्वारा एतदर्थ विज्ञापित कोई भी अन्य प्राधिकारी या तो *(i)* नियत रीति से निपटारे को पंजीबद्ध करेगा, या *(ii)* यदि वह सामाजिक न्याय पर प्रभाव डालने वाले सार्वजनिक कारणों से, अथवा इस कारण कि निपटारा कपट संधि, धोखा अथवा मिथ्यावयपदेशन के आधार पर हुआ है निपटारे को पंजीबद्ध करना अनुपयुक्त समझता है तो वह उसे पंजीबद्ध करने से इन्कार कर देगा।

(4) जब उपधारा (1) के अधीन निपटारे का पंजीयन अस्वीकृत कर दिया गया हो तो तब वह इस अधिनियम के अधीन बन्धनकारी न रह जाएगा।]

टिप्पणी

विवाद का समझौता—की योजना—उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अधीन विवाद निपटारे की योजना उ०प्र० अधिनियम की धारा 6-ख की अधीन योजना के सिवाय समान है। अधिनियम में तत्स्थानी तत्सम उपबंध नहीं है। इसलिए, उच्च न्यायालय यह निष्कर्ष दिया कि यह उपर्युक्त प्रावधान उ०प्र० राज्य में प्रयोज्य है। इसका एक मात्र यह अर्थ होगा कि कर्मकार के कहीं अधिक हित का प्रतिनिधित्व करने वाले संघ अथवा संघों के साथ किये गये सुलह के अनुक्रम में बन्दोबस्त संघों के बहुसंख्यक के लागू होगा। निःसंदेह, संघ द्वारा गैर समर्थित विवाद भी अधिनियम की धारा 2-क के अधीन विवाद समझा जायेगा, कर्मकार और उद्योग के व्यापक हित में संघ समझौता कर सकता है।[2]

[3][6-ग. **श्रम न्यायालय, न्यायाधिकरण अथवा मध्यस्थ का निर्णय तथा उसकी कार्यान्विति**—कोई भी निर्णय प्रथमतः एक वर्ष तक अथवा ऐसी लघुतर अवधि के लिये जो, उसमें निर्दिष्ट हो कार्यान्वित रहेगा :

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि राज्य सरकार समय-समय पर निर्णय की कार्यान्विति की अवधि बढ़ा सकती है यदि यह ऐसा करना उचित समझे :

और प्रतिबन्ध यह भी है कि जब राज्य सरकार स्वतः अथवा निर्णय से आबद्ध किसी पक्ष के प्रार्थना पत्र पर यह समझे कि निर्णय हो चुकने के बाद से उन परिस्थितियों में जिन पर वह आधारित था सारवान परिवर्तन हुआ है, तो राज्य सरकार ऐसी जाँच करने के पश्चात् जिसे वह उचित समझे निर्णय की कार्यान्विति की अवधि को कम कर सकती है।]

---

1. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
2. हरी फर्टिलाइजर्स (मेसर्स) *बनाम* स्टेट आफ यू०पी०, 2003 (3) UPLBEC 2153 : 2000 (2) LLJ 773 : 2000 (5) SLR 171 : 2000 (3) LLW 1073 : (2000) 2 LLJ 773।
3. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

[1][6-घ. **कार्यवाहियों का आरम्भ तथा उनकी समाप्ति**—किसी भी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के समक्ष कार्यवाहियाँ उस दिनांक पर आरम्भ हुई समझी जायेगी, जिस पर विवाद निर्णयार्थ उन्हें भेजा गया हो तथा ऐसी कार्यवाहियाँ उस दिनांक को समाप्त समझी जायंगी, जिस पर धारा 6-क के अधीन पंचनिर्णय प्रवर्तनीय होता हो।]

[2][6-ङ. **कार्यवाहियों के विचाराधीन रहने के दौरान में कुछ परिस्थितियों में सेवा की शर्तों इत्यादि का अपरिवर्तनीय रहना**—(1) किसी भी औद्योगिक विवाद के विषय में किसी समझौता अधिकारी अथवा बोर्ड के समक्ष समझौते सम्बन्धी किसी कार्यवाही, अथवा किसी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के समक्ष किसी कार्यवाही के, विचाराधीन रहने के दौरान में कोई भी मालिक—

(क) झगड़े से सम्बद्ध किसी विषय में, ऐसी कार्यवाही के प्रारम्भ के तत्काल पूर्व मजदूरों पर लागू सेवा की शर्तों में ऐसे झगड़े से सम्बद्ध मजदूरों के हितों के प्रतिकूल कोई परिवर्तन न करेगा, अथवा

(ख) विवाद से सम्बद्ध किसी दुर्व्यवहार के लिये उक्त विवाद से सम्बद्ध किसी मजदूर को बर्खास्तगी द्वारा या अन्य किसी प्रकार से दण्डित अथवा सेवा मुक्त न करेगा,

सिवाय उस दशा के जब कि एतदर्थ उस प्राधिकारी की, जिसके समक्ष कार्यवाही विचाराधीन हो, लिखित रूप से स्पष्ट अनुमति न मिल गई हो।

(2) किसी औद्योगिक झगडे के सम्बन्ध में ऐसी किसी कार्यवाही के विचाराधीन रहने के दौरान में ऐसे विवाद से सम्बद्ध किसी मजदूर पर लागू स्थायी आदेशों के अनुसार, मालिक—

(क) विवाद से असबद्ध किसी विषय में ऐसी कार्यवाही आरम्भ होने से तत्काल पूर्व मजदूर पर लागू सेवा की शर्तों में परिवर्तन कर सकता है, अथवा

(ख) विवाद से असम्बद्ध किसी भी दुर्व्यवहार के निमित्त उस मजदूर को बरखास्तगी द्वारा या अन्य किसी प्रकार से सेवा मुक्त अथवा दण्डित कर सकता है :

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि ऐसा कोई भी मजदूर तब तक सेवा मुक्त अथवा बरखास्त न किया जायगा, जब तक कि उसे एक महीने की मजदूरी न दे दी जाय तथा मालिक द्वारा उस प्राधिकारी को जिसके समक्ष मालिक द्वारा किये गये कार्य के अनुमोदन के लिये कार्यवाही विचाराधीन हो, एक प्रार्थना पत्र न दे दिया जाय।

(3) उपधारा (2) में किसी बात के होते हुए भी कोई भी मालिक औद्योगिक विवाद के सम्बन्ध में विचाराधीन ऐसी किसी कार्यवाही के दौरान, में ऐसे झगड़े से सम्बद्ध किसी संरक्षित मजदूर के विरूद्ध—

(क) ऐसी कार्यवाही के प्रारम्भ से ठीक पूर्व ऐसे संरक्षित मजदूर पर लागू होने वाली सेवा की शर्तों में, उसके हितों के प्रतिकूल, परिवर्तन की, अथवा

(ख) ऐसे संरक्षित मजदूर को बरखास्तगी या अन्य किसी प्रकार से दण्ड दे कर अथवा उन्मुख करने की, कार्यवाही नहीं करेगा

---

1. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
2. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

जब तक कि उस प्राधिकारी की जिसके समक्ष कार्यवाही विचाराधीन हो लिखित स्पष्ट अनुज्ञा प्राप्त न हो जाय।

स्पष्टीकरण—इस उपधारा के प्रयोजनों के निमित्त किसी संस्था के सम्बन्ध में "संरक्षित मजदूर" से तात्पर्य है, ऐसा मजदूर जो उस संस्था से सम्बद्ध रजिस्टर्ड ट्रेड यूनियन का अधिकारी हो और इस सम्बन्ध में बने हुए नियमों के अनुसार इस प्रकार अभिज्ञात हो।

(4) प्रत्येक संस्था में उन मजदूरों की संख्या, जो उप धारा (3) के प्रयोजनों के निमित्त संरक्षित मजदूर अभिज्ञात किये जायेंगे, कुल नियुक्त मजदूरों की संख्या के एक प्रतिशत से अधिक न होगी किन्तु कम से कम यह संख्या पाँच होगी और अधिकाधिक एक सौ होगी तथा उपर्युक्त प्रयोजन के निमित्त राज्य सरकार संस्था से सम्बद्ध विभिन्न ट्रेड यूनियनों में, यदि कोई हों, संरक्षित मजदूरों के वितरण की व्यवस्था के सम्बन्ध में तथा रीति, जिसके अनुसार वे चुने जायेंगे तथा संरक्षित मजदूरों के रूप में अभिज्ञात होंगे, नियम बना सकती है।

(5) जब कोई मालिक उपधारा (2) के प्रतिबन्धक के अधीन बोर्ड, श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण के पास अपने द्वारा की गई कार्यवाही की स्वीकृति के लिए प्रार्थना पत्र दे तो सम्बद्ध प्राधिकारी अविलम्ब ऐसे प्रार्थना पत्र की यथासम्भव शीघ्रता से सुनवाई करेगा और तद्विषयक ऐसी आज्ञा पारित करेगा, जिसे वह उचित समझे।]

टिप्पणी

शक्तियों का अवलंब—की दशाएँ—कोई संदेह नहीं है कि धारा 6(ङ)(2)(ख) के अधीन अभ्यावेदन द्वारा केवल तभी न्यायनिर्णीत की जा सकती है जबकि सम्बन्धित कर्मकार को एक माह की मजदूरी का संदाय किया गया है और उपर्युक्त आज्ञापक अपेक्षाओं के अनुपालन की अनुपस्थिति में श्रम न्यायालय अधिनियम की धारा 6(ङ)(2)(ख) के अधीन विनिश्चय की अधिकारिता को खो देता है।[1]

अनुमोदन का प्राप्त न किया जाना—संघ के पदधारी के लिए धारा 6(ङ)(3) तात्पर्पित है जो कि संरक्षित मजदूर होते हैं और बर्खास्तगी इत्यादि के विरूद्ध अधिक संरक्षण के अधिकारी होते हैं। धारा 6(ङ)(3) भी "अनुज्ञा" की अर्हता के लिए "स्पष्ट" प्रयुक्त करता है। इसलिए धारा 6(ङ)(9) के अधीन अनुमोदन का प्राप्त न करना का एकमात्र अर्थ यह हो सकता है कि उन्मोचन इसके अनुमोदित अथवा अनुसमर्थित होने तक अप्रवर्तनशील बना रहेगा।[2]

[3][**6-च. कार्यवाहियों के विचारकाल में सेवा आदि के प्रतिबन्धों में परिवर्तन के सम्बन्ध में निर्णय के निमित्त विशेष व्यवस्था**—जब किसी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के समक्ष कार्यवाहियों के विचारकाल में कोई मालिक धारा 6-ङ के उपबंधों का उल्लंघन करें तब ऐसे उल्लंघन से क्षुब्ध कोई भी मजदूर श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के पास जैसी भी दशा हो, लिखित रूप से परिवाद प्रस्तुत कर सकता है तथा इस परिवाद की प्राप्ति पर श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण, जैसी भी दशा हो, उस परिवाद पर इस प्रकार विचार करेगा मानो कि वह इस अधिनियम के अधीन उसके पास अभिदिष्ट अथवा उसके समक्ष विचाराधीन विवाद हो तथा वह अपना पंच-निर्णय राज्य सरकार के पास प्रस्तुत करेगा और इस अधिनियम के उपबंध उस पर तद्नुसार लागू होंगे।]

---

1. नार्दर्न इंडिया टेक्सटाइल रिसर्च एसोसिएशन *बनाम* पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक न्यायाधिकरण, 2005 (105) FLR 283।
2. नुबोर्ड मैन्यूफैक्चरिंग कं० लि० *बनाम* उ०प्र० राज्य, 2003 (98) FLR 406 : 2003 (3) ESC 1694।
3. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

[1][6-छ. कुछ कार्यवाहियों को संक्रामित करने का अधिकार—(1) [2][राज्य सरकार] लिखित आदेश द्वारा उसमें उल्लिखित कारणों से, किसी कार्यवाही को—

(i) किसी श्रम न्यायालय से वापस ले सकती है और उसे निस्तारणार्थ किसी अन्य श्रम न्यायालय या किसी न्यायाधिकरण को संक्रामित कर सकती है;

(ii) किसी न्यायाधिकरण से वापस ले सकती है और उसके निस्तारणार्थ किसी अन्य न्यायाधिकरण को या यदि विवाद श्रम न्यायालय की अधिकारिता में हो तो किसी श्रम न्यायालय को संक्रमित कर सकती है, और वह श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण जिसे कार्यवाही इस प्रकार संक्रामित की जाय, संक्रामण आज्ञा में उल्लिखित किसी विशेष निदेश के अधीन रहते हुए, या तो नये सिरे से या उस चरण से जिस पर कार्यवाही इस प्रकार संक्रामित की गई थी, कार्यवाही कर सकता है।]

(2) उपधारा (1) के उपबन्धों पर बिना प्रतिकूल प्रभाव डाले, कोई भी न्यायाधिकरण यदि राज्य सरकार ने उसे इस प्रकार प्राधिकृत किया हो, तो धारा 6-च अथवा 6-ङ के अधीन अपने समक्ष विचाराधीन कार्यवाही को ऐसी कार्यवाहियों के निस्तारण के लिये राज्य सरकार द्वारा सरकारी गजट में विज्ञापित करके ऐसी कार्यवाहियों के किये निर्दिष्ट श्रम न्यायालय में से किसी को संक्रामित कर सकती है तथा वह श्रम न्यायालय जिसे इस प्रकार कार्यवाही संक्रामित की गयी हो, उसे निस्तारित करेगा।]

टिप्पणी

प्रयोज्यता—यह उल्लिखित किया जा सकता है कि धारा 6(छ) से 6(य) तक कामबन्दी, छँटनी, प्रतिकर इत्यादि को लागू होता है और न कि मिलों की बंदी को।[3]

[4][6-ज. **मालिक द्वारा देय धनराशि की वसूली**—(1) जब किसी मालिक द्वारा धारा 6-ञ से 6-द के उपबन्धों के अधीन, अथवा किसी निपटारे अथवा पंच निर्णय के अधीन, अथवा इस अधिनियम के अधीन नियुक्त या संघटित पंच निर्णायक (Adjudicator) या राज्य औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद (संशोधन और प्रकीर्ण उपबन्ध) अधिनियम, 1956 के प्रारम्भ से पूर्व दिये गये पंच निर्णय के अधीन, कोई धनराशि किसी मजदूर को देय हो, तो वसूली के अन्य किसी ढंग को बाधित न करते हुए मजदूर राज्य सरकार के पास धनराशि की वसूली के लिए प्रार्थना पत्र दे सकता है और यदि राज्य सरकार का समाधान हो जाय कि ऐसी कोई धनराशि देय है तो राज्य सरकार उस धनराशि का प्रमाण पत्र कलेक्टर को दे देगी, जो उसे उसी प्रकार वसूल करने की कार्यवाही करेगा, मानो कि वह मालगुजारी की बकाया हो।

(2) जब कोई मजदूर मालिक से कोई ऐसा लाभ पाने का अधिकारी हो जो धनराशि के रूप में आकलित हो सकता हो तो ऐसी धनराशि, जो लाभ के आधार पर आकलनीय हो, उस नियमों के अधीन रहते हुये, जो इस सम्बन्ध में इस अधिनियम के अधीन बनाये जायं, ऐसे श्रम न्यायालय द्वारा, जिसे राज्य सरकार इस सम्बन्ध में निर्दिष्ट करे अवधारित की जायेगी, तथा इस प्रकार अवधारित धनराशि उसी रीति से वसूल की जायेगी, जिसकी व्यवस्था उपधारा (1) में की गई है।

(3) किसी भी लाभ की धनराशि का आकलन करने के प्रयोजन से श्रम न्यायालय, यदि वह उचित समझे, नियत रीति से एक आयुक्त नियुक्त करेगा, जो ऐसा साक्ष्य लेने के पश्चात्, जो आवश्यक हो, श्रम न्यायालय के समक्ष आख्या प्रस्तुत करेगा तथा श्रम न्यायालय आयुक्त की

---

1. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
2. उ०प्र० अधिनियम संख्या 34 सन् 1978 द्वारा प्रतिस्थापित।
3. सूती गिल्स मजदूर यूनियन *बनाम* यूनियन आफ इंडिया, 2003 (96) FLR 1146।
4. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

आख्या पर तथा मामले की अन्य परिस्थितियों पर विचार करने के पश्चात् इस धनराशि का अवधारण करेगा।]

टिप्पणी

क्षतिपूर्ति का प्रदान—उच्चतम न्यायालय ने *अर्बन डेवलपमेंट अथॉरिटि* बनाम *ओम पाल,* AIR 2008 SC 475, में धारित किया है कि यदि नियोक्ता ने कोई चूक नहीं की है और कर्मकार किसी परितोषक का हकदार नही है तब भी तथ्य और परिस्थितियों के ध्यान में रखते हुए उसे कुछ क्षतिपूर्ति प्रदान की जा सकती है।[1]

परिधि—अधिनियम की धारा 6-ज (1) और 6-ज (2) की परिधि उच्चतम न्यायालय द्वारा बहुत पहले 1963 में *सेन्ट्रल बैंक आफ इण्डिया लि०* बनाम *राजगोपालन (पी०एस०),*[2] में स्पष्टीकृत की गई है जहाँ कि यह धारित किया गया था कि अधिनियम की धारा 6-ज की उपधारा (2), उपधारा (1) की तुलना में परिधि से विस्तृत है। अधिनियम की धारा 6-ज (2) के उपबन्ध के अधीन प्रदत्त अधिकार वसूली के ऐसे किसी अन्य रीति के अतिरिक्त, अस्तित्व में है जो कि मजदूर विधि के अधीन, रखता है। अधिनियम की धारा 6-ज(1) और 6-ज(2) की परिधि माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा अनेकों मामलों में विस्तृत विवेचन किया गया है और अब यह स्थापित विधि है कि यह तब दे कि जहाँ कि धारा 6-ञ से 6-द के अधीन अथवा करार अथवा निर्णायक द्वारा दिये गये पंचाट के अधीन नियोक्ता से नियोजित को कई राशि शोध्य हैं, अधिनियम की धारा 6-ज (1) के प्रावधान का आह्वान किया जा सकता है। इस सम्बन्ध में *मथुरा जिला सहकारी बैंक लि०* बनाम *अपर श्रम आयुक्त, आगरा*[3] का संदर्भ लिया जा सकता है। *एम० डी० ओसवाल होजरी* बनाम *डी० डी० गुप्ता,*[4] यह धारित किया गया है कि धारा 33-ग (1) में उल्लिखित दावे की श्रेणियाँ जो धारा 6-ज (1) के समरूप है, धारा 33-ग (2) की परिधि से आवश्यक रूप से अपवर्जित नहीं है। अधिनियम की धारा 6-ज (1) के अधीन शोध्य राशि आवश्यक रूप से पूर्व निर्धारित राशि होना आवश्यक नहीं है यदि यह मात्र गणितीय समाकलन है बल्कि यह निर्धारित करना होता है कि यह कहाँ विवादित है।[5]

परिसीमा की कालावधि—धारा 6-ज (2) के अधीन ऐसे प्रकीर्ण मामले में जिसमें कि पंचाट पारित नहीं किया गया है और अस्तित्वान अधिकार के पदों में राशि की संगणना करते हुए मात्र आदेश पारित किया गया है वहाँ आदेश की तारीख से 10 दिनों की मियाद के अन्दर अभ्यावेदन दाखिल किया जा सकता है।[6]

धारा 6-ज (1) के अधीन कार्यवाही—की प्रकृति—धारा 6-ज (1) के अधीन कार्यवाही प्रकृति से न्याय निर्णयन नहीं है। कार्यवाहियाँ प्रकृति से निष्पादन सम्बन्धी बहुत ही सीमित विस्तार तक की है। धारा 6-ज (1) के अधीन प्राधिकारी को ब्योरेवार निर्णय लिखने की अपेक्षा नहीं की गई है क्योंकि पंचाट के आधार पर धनराशि की वसूली करनी होती है।[7]

धारा 6-ज (2) की योजना—अधिनियम की धारा 6-ज की उपधारा (2) की योजना स्वयमेव यह प्रावधान करती है कि प्रलाभ का अवधारण श्रम न्यायालय द्वारा विनिर्दिष्ट करना होता है।[8]

---

1. उ०प्र० इलेक्ट्रिसिटि बोर्ड (अब UPPCL) और एक अन्य *बनाम* उ०प्र० राज्य, (2013) 1 UPLBEC 178 ।
2. 1963 (11) LLJ 89।
3. 1999 (81) FLR 658।
4. (1994) 69 FLR 238।
5. केसरवानी जर्दा भण्डार (मसर्स), सहसों, इलाहाबाद *बनाम* अतिरिक्त लेबर कमिश्नर, इलाहाबाद, 2005 (3) UPLBEC 2878 : 2005 (107) FLR 122।
6. नगर पंचायत किठोर *बनाम* पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, (2007) 1 SAC 567।
7. मेरठ टेक्सटाइल मेरठ *बनाम* पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, मेरठ, 2003 (99) FLR 369 : 2003 (4) AWC 3350।
8. वाम आर्गेनिक्स केमिकल्स लि० (मेसर्स) *बनाम* डिप्टी लेबर कमिश्नर, मुरादाबाद, 2005 (2) UPLBEC 1504 : 2005 All LJ 2096।

Scanned with OKEN Scanner

[1][6-झ. पक्षों का प्रतिनिधित्व—(1) उपधारा (2) तथा (3) के अधीन रहते हुए किसी औद्यौगिक विवाद के पक्ष किसी बोर्ड, श्रम न्यायालय, अथवा न्यायाधिकरण के समक्ष नियत रीति से प्रतिनिधित्व पा सकेंगे।

(2) किसी बोर्ड के समक्ष विचाराधीन कार्यवाही का कोई भी पक्ष वकील द्वारा प्रतिनिधायित नहीं हो सकेगा तथा किसी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के समक्ष कार्यवाही से सम्बद्ध कोई पक्ष तब तक वकील द्वारा प्रतिनिधायित न हो सकेगा, जब तक वह विरोधी पक्ष की, तथा श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के पीठासीन अधिकारी की, जैसी भी दशा हो, अनुमति न प्राप्त कर ले।

[2][(3) किसी यूनियन का कोई अधिकारी तब तक किसी पक्ष का प्रतिनिधित्व करने के लिए अधिकृत न होगा जब तक कि इण्डियन ट्रेड यूनियन्स अधिनियम, 1926 के अधीन यूनियन की रजिस्ट्री हुए दो वर्ष न हो गये हों तथा यूनियन एक ही व्यवसाय के लिये रजिस्टर्ड न हुआ हो :

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि यूनियन के किसी फेडरेशन का कोई अधिकारी ऐसे प्रतिबन्धों के अधीन, जो निर्धारित किये जाय, किसी पक्ष का प्रतिनिधित्व कर सकता है।]

[3][6-ञ. कुछ दशाओं में कामबन्दी की व्यवस्था का लागू न होना—(1) धारा 6-ट से 6-ड (जिसमें दोनों सम्मिलित हैं) तक सभी धारायें—

(क) उस औद्योगिक संस्था पर जिसमें पूर्वगामी कलेण्डर मास (Calendar month) में औसतन 50 से कम मजदूर नियुक्त रहे हों, अथवा

(ख) उन औद्योगिक संस्थाओं पर जो समय विशेष में कार्य करती हों अथवा जहाँ सविराम रूप कार्य होता हो,

(2) यदि यह प्रश्न उठे कि कोई भी औद्योगिक संस्था मौसमी है अथवा वहाँ सविराम रूप से कार्य होता है तो इस सम्बन्ध में राज्य सरकार का निर्णय अन्तिम होगा।

स्पष्टीकरण.—इस धारा में तथा धारा 6-ट, 6-ठ और 6-ड में शब्द "औद्योगिक संस्था" से तात्पर्य है—

(i) फैक्टरीज अधिनियम, 1948 की धारा 2 के खण्ड (ड) में परिभाषित फैक्टरी, अथवा

(ii) माइन्स अधिनियम, 1952 की धारा 2 के खण्ड (च) में परिभाषित माइन (खान), अथवा

(iii) प्लान्टेशन लेबर अधिनियम, 1951 की धारा 2 के खण्ड (च) में परिभाषित प्लान्टेशन।]

[4][6-ट कामबन्दी पर रहे मजदूरों का प्रतिकर का अधिकार—(1) जब कभी कोई मजदूर (प्रतिस्थानीय अथवा आकस्मिक मजदूर से भिन्न) जिसका नाम औद्योगिक संस्था की उपस्थिति नामावली में हो और जिसने मालिक की अधीनता में कम से कम एक वर्ष की अनवरत सेवा पूर्ण की हो, कामबन्दी पर रहे तो उसे मालिक द्वारा बीच में पड़ने वाले साप्ताहिक अवकाशों को छोड़कर उन समस्त दिनों के लिये, जिसमें वह इस प्रकार कामबन्दी पर रहे, प्रतिकर दिया जायगा जो महंगाई के भत्ते सहित उसके उस मूल वेतन के पचास प्रतिशत के समकक्ष होगा, जो उसे देय होता यदि वह कामबन्दी पर न हुआ होता :

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि बारह महीनों की अवधि में किसी भी मजदूर को देय प्रतिकर पैंतालिस दिन से अधिक का नहीं होगा।

---

1. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
2. उ०प्र० अधिनियम संख्या 23 सन् 1957 द्वारा प्रतिस्थापित।
3. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
4. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।

IndiaCode

Scanned with OKEN Scanner

(2) उपधारा (1) के प्रतिबन्धक में किसी बात के होते हुए भी, यदि किसी भी बारह महीनों की अवधि में कोई मजदूर पैंतालिस दिन से अधिक की अवधि के लिये अविरामतः अथवा सविरामतः कामबन्दी पर रहे तथा प्रथम पैंतालिस दिन की अवधि के पश्चात् की कामबन्दी एक सप्ताह या अधिक की हो, तो उस मजदूर को, जब तक कि उसके और मालिक के बीच कोई विपरीत करार न हुआ हो, पश्चात्वर्ती एक सप्ताह अथवा उससे अधिक की कामबन्दी के निमित्त उपधारा (1) में निर्दिष्ट दर से प्रतिकर दिया जायगा :

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि इस उपधारा के अधीन पड़ने वाले किसी मामले में किसी भी मालिक के लिये यह वैध होगा कि कामबन्दी के प्रथम पैंतालीस दिनों की समाप्ति के पश्चात् धारा 6-ढ में उल्लिखित उपबन्धों के अनुसार किसी भी समय मजदूर की छटनी कर दे और जब वह ऐसा करे तो कामबन्दी के निमित्त पूर्वगामी बारह महीनों में मजदूर को दिया हुआ प्रतिकर छटनी के निमित्त दिये जाने वाले प्रतिकर में से मुजरा किया जा सकेगा।

स्पष्टीकरण.—"प्रतिस्थानीय मजदूर" से तात्पर्य है ऐसा मजदूर जो किसी औद्योगिक संस्था के किसी उस मजदूर के स्थान पर, जिसका नाम संस्था की उपस्थिति नामावली में दर्ज हो, नियुक्त हुआ हो, किन्तु इस धारा के प्रयोजनों के निमित्त वह प्रतिस्थानीय मजदूर न माना जायगा यदि उसने उस संस्था में एक वर्ष की अनवरत सेवा कर ली हो।]

[1][**6-ठ. प्रत्येक मालिक का कर्त्तव्य होगा कि वह मजदूरों की उपस्थिति नामावली कायम रखे.**—इस बात के होते हुए भी, कि किसी औद्योगिक संस्था के मजदूर कामबन्दी पर रखे जा चुके हैं, प्रत्येक मालिक का यह कर्त्तव्य होगा कि वह धारा 6-ञ से 6-द तक के प्रयोजनों के निमित्त उपस्थिति नामावली रखे तथा उन मजदूरों के लिये, जो सामान्य कार्य के घंटों में निश्चित समय पर संस्था में काम करने के लिये उपस्थित हों, उस उपस्थिति नामावली में इन्दराज करने की व्यवस्था करें।]

[2][**6-ड. कुछ मामलों में मजदूर प्रतिकर के अधिकारी न होंगे.**—कोई भी वह मजदूर, जो कामबन्दी पर रहा हो, प्रतिकर पाने का अधिकारी न होगा—

(i) यदि वह उसी संस्था में, जहाँ वह कामबन्दी पर रहा हो, वैकल्पिक कार्य स्वीकार न करे अथवा उसी मालिक के उसी नगर, गाँव अथवा उस संस्था से पाँच मील के अर्द्धव्यास में स्थित दूसरी संस्था में ऐसा वैकल्पिक काम करने से इंकार कर दें जिसमें मालिक के मतानुसार किसी विशेष कुशलता अथवा पूर्व अनुभव की अपेक्षा न हो अथवा जो उस मजदूर द्वारा किया जा सकता हो, किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि उस मजदूर को इस वैकल्पिक काम में वही वेतन दिया जाय जो सामान्यतः उसे मिला होता;

(ii) यदि वह निश्चित समय पर सामान्य काम के घंटों में कम से कम दिन में एक बार संस्था में काम करने के लिये उपस्थित न हो;

(iii) यदि ऐसी कामबन्दी संस्था के किसी अन्य भाग में मजदूरों द्वारा की गई हड़ताल अथवा उत्पादन के शिथिलीकरण के फलस्वरूप हो।]

---

1. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
2. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

[1][6-ढ मजदूरों की छटनी से पूर्व के प्रतिबन्ध.—किसी उद्योग में नियुक्त किसी मजदूर की, जो किसी मालिक की अधीनता में एक वर्ष तक अनवरत सेवा कर चुका हो, मालिक द्वारा तब तक छंटनी नहीं की जायगी जब तक कि—

(क) मजदूर को एक महीने की लिखित नोटिस, जिसमें छटनी के कारण उल्लिखित होंगे, न दे दी गयी हो तथा नोटिस की अवधि न व्यतीत हो गयी हो, अथवा मजदूर को ऐसी नोटिस के उपलक्ष में नोटिस की अवधि का वेतन न दे दिया गया हो :

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि जब वह छटनी किसी ऐसे करार के अधीन हो जिसमें सेवा के अवसान का दिनांक निर्दिष्ट किया जा चुका हो तो इस प्रकार की नोटिस आवश्यक न होगी।

(ख) मजदूर की छटनी के समय प्रतिकर न दे दिया गया हो जो सेवा के प्रत्येक वर्ष के 6 महीने से अधिक भाग के लिये पन्द्रह दिन के औसत वेतन के समकक्ष हो; तथा

(ग) राज्य सरकार पर नियत रीति से नोटिस तामील कर दी गयी हो।]

टिप्पणी

मजदूर द्वारा कपट—मजदूर द्वारा किये गये कपट की दृष्टि से धारा 6-ढ़ की अपेक्षित अपेक्षाओं के अनुपालन करने का प्रश्न इस मामले की परिस्थितियों के तथ्यों से उत्पन्न नहीं होता है।[2]

पुनः बहाली का आदेश—आवश्यक नहीं—पुनः बहाल करने को निर्देशित करना आवश्यक नहीं है यदि सेवा समाप्ति के आदेश में कुछ तकनीकी त्रुटि है। ऐसी स्थिति में, समुचित अनुक्रम समेकित प्रतिकर/नुकसानी देने का है।[3]

पंचाट—श्रम न्यायालय ने निष्कर्षों को अभिलिखित किया है जिन्हें नियोक्ता द्वारा चुनौती नहीं दी गई है और न ही नियोक्ता यह प्रदर्शित कर सका था कि वह अनुचित था। मामले की इस दृष्टि से, श्रम न्यायालय का पंचाट अनुच्छेद 226 के अधीन शक्ति के प्रयोग में किसी हस्तक्षेप की अपेक्षा नहीं करता है।[4]

240 दिनों की संगणना—स्वीकृतरूप से, मजदूर प्रारम्भ में 85 दिनों की विनिर्दिष्ट अवधि के लिए दैनिक गत्ते पर लगाया गया था। इस अवधि को उन दिनों की पूरी संख्या से अपवर्जित किया जाना था जिनमें उसने वस्तुतः दैनिक मजदूर के रूप में कार्य किया था। श्रम न्यायालय द्वारा नियुक्ति की अवधि और अभिकथित समाप्ति की तारीख के बीच की अवधि को लेते हुए 240 दिनों की संगणना सही नहीं है।[5]

नियोजन की समाप्ति—चाहे किसी भी कारण से नियोजन का अवसान छँटनी गठित करता है और नियोजक से अधिनियम की धारा 6-ढ़ के अनुपालन की अपेक्षा की जाती है।[6]

बंदी एवं छँटनी—के बीच भेद.—बंदी और छँटनी के बीच दो विशेष लक्षण हैं। छँटनी और बन्दी, दोनों ही कर्मकार की सेवा समाप्ति में परिणित होते हैं लेकिन जब सेवा की समाप्ति, छंटनी है, यदि उद्योग जारी रहता है। जबकि बंदी सेवा की समाप्ति में परिणित होता है जब उद्योग बन्द कर दिया जाता है अथवा नियोजन स्थल अथवा उसके भाग को बन्द कर दिया जाता है जोकि सभी नियोजितियों

---

1. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
2. यू०पी० स्टेट रोड ट्रान्सपोर्ट कारपोरेशन *बनाम* काशी नाथ, (2007) 2 SAC 32।
3. जयंती प्रसाद शुक्ला *बनाम* लेबर कोर्ट (V), कानपुर एण्ड अदर्स, (2007) 1 SAC 332; उ०प्र० समाज निर्माण निगम लि० *बनाम* पीठासीन अधिकारी, (2007) 1 SAC 537।
4. उ०प्र० राज्य *बनाम* उमेश चन्द्र, 2003 (3) UPLBEC 2207 : 2002 (2) UPLBEC 1109।
5. स्टेट आफ यू०पी० *बनाम* पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, देहरादून, (2002) 2 SAC 750 : 2002 (3) UPLBEC 2404 : 2003 (99) FLR 613।
6. स्टेट आफ यू०पी० *बनाम* लेबर कोर्ट, इलाहाबाद, 2002 (95) FLR 602।

Scanned with OKEN Scanner

की सेवा की समाप्ति में फलीभूत होता है जिसके वजह से नियोजिती के स्थल पर औद्योगिक गतिविधियाँ, जिसके कारण, नियोजन स्थल पर औद्योगिक गतिविधियाँ रूक जाती है। दूसरा विभेदक लक्षण यह है कि अधिनियम की धारा 6-ढ़ का प्रश्रय लेते हुए छँटनी प्रतिकर का संदाय आवश्यक है और पूर्ववर्ती शर्त है लेकिन बन्दी के लिए यह आवश्यक नहीं है कि बन्दी के टिप्पण के साथ–साथ, अथवा पहले में बंदी प्रतिकर अवश्य ही दिया जाय।[1]

सेवा से मुक्ति.—सरकार का हर एक विभाग के उद्योग नहीं व्यवहृत किया जा सकता है। जबकि सांविधिक नियमों द्वारा नियुक्ति विनियमित होती है तो उस सीमा तक उद्योग की संकल्पना अपवर्जित हो जाती है। याचिकाकर्ताओं को नियमानुसार पद पर नियुक्त नहीं किये गये थे बल्कि कार्य की आवश्यकता के आधार पर लगाये गये थे। वे दैनिक मजदूरी पर कार्य करने वाले अस्थाई कर्मचारी थे। सेवा से उनकी मुक्ति को औद्यौगिक विवाद अधिनियम के अन्तर्गत छँटनी के रूप में अर्थान्वित नहीं किया जा सकता है। इसलिए छँटनी की संकल्पना इस विस्तार तक नही ले जा सकते है जिससे कि ये कर्मचारी समाविष्ट हो जायें। चूँकि याचिकाकर्ता एकमात्र दैनिक कर्मचारी है और अपने पद पर कोई अधिकार नहीं है और उनकी सेवा से मुक्ति मनमाना नहीं है।[2]

कार्यदिवसों की संख्या—की संगणना—श्रम न्यायालय ने उत्तर प्रदेश औद्योगिक अधिनियम, 1947 की धारा 6-ढ़ के प्रयोजनों के लिए कार्यदिवसों की संख्या की संगणना में अवैधता कर दी है। यद्यपि, नियोक्ता ने अपना लिखित कथन दाखिल नहीं किया था, श्रम न्यायालय उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद नियम, 1957 के नियम 12 के अधीन कार्यवाही करते समय न्यायिक मस्तिष्क का प्रयोग करने के लिए कर्त्तव्याबद्ध था। श्रम न्यायालय उपरोक्त नियम के अधीन एकपक्षीय अग्रसर हो सकता है लेकिन विधि को ठीक से लागू करना होता है।[3]

छँटनी—उस कर्मकार की सेवा की समाप्ति जिसने एक वर्ष सतत् रूप से कार्य किया है जब तक वह धारा 6-ढ़ के खण्ड (क) से (ग) तक के अपवादों में नहीं आता है, तो वह छँटनी गठित करती है।[4]

नियोजक द्वारा मजदूर की सेवा समाप्ति अधिनियम की धारा 6-ढ़ में यथा परिभाषित छँटनी की परिभाषा द्वारा अभिशासित होता है, चूँकि छँटनी अधिनियम की धारा 6-ढ़ के प्रावधानों का अनुपालन किये बगैर की गई है तो वह श्रम न्यायालय द्वारा ठीक ही अविधिक ठहराया गया है, इसलिए, श्रम न्यायालय द्वारा अभिलिखित निष्कर्ष माल संविधान के अनुच्छेद 226 के अधीन किसी हस्तक्षेप का औचित्य प्रमाणित नहीं करने दे।[5]

कर्मकार ने अपना यह मामला स्थापित किया है कि वह नियोजक के साथ 1-12-1987 से 6-6-1992 से सतत् कार्य कर रहा था और सेवा समाप्त किये जाने से पूर्व पूर्ववर्ती 12 महीनों में 240 दिनों का कार्यकाल पूरा किया है और उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के धारा 6-ढ़ के प्रावधानों का नियोक्ता द्वारा अनुपालन नहीं किया गया है और इसलिए सेवा समाप्ति का आदेश पूर्णतः अवैध है। उच्च न्यायालय श्रम न्यायालय के पीठासीन अधिकारी द्वारा पारित आदेश में कोई अशक्तता नहीं पाता है। श्रम न्यायालय द्वारा अभिलिखित निष्कर्ष, तथ्य के निष्कर्ष है और उच्च न्यायालय संविधान के अनुच्छेद 226 के अधीन शक्तियों के प्रयोग से श्रम न्यायालय द्वारा अभिलिखित निष्कर्षों में हस्तक्षेप करने से इंकार करता है।[6]

---

1. संयुक्त कालीन मजदूर सभा *बनाम* स्टेट आफ यू०पी०, 2003 (3) UPLBEC 2223।
2. मोहम्मद उमर *बनाम* एग्जीक्यूटिव आफीसर, नगरपालिका परिषद, सुआर, रामपुर, 2004(1) UPLBEC 174।
3. स्टेट आफ यू०पी० *बनाम* पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, देहरादून, (2002) 2 SAC 750 : 2003 (99) FLR 613 : 2002 (3) UPLBEC 2404।
4. माइक्रो अग्रासिवेस (इण्डिया) लि०, धामपुर, डिस्ट्रिक्ट, बिजनौर *बनाम* धनवीर सिंह, (2001) 1 SAC 276 : 2001 (2) ESC 558 : 2001 (1) UPLBEC 669।
5. कृषि उत्पादन मंडी समिति, (गसर्स), आगरा *बनाम* पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक न्यायाधिकरण (IV), आगरा, 2004 (100) FLR 127।
6. स्टेट आफ उत्तरांचल *बनाम* पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, देहरादून, 2005 (106) FLR 300 (Uttra)।

Scanned with OKEN Scanner

कर्मचारी की सेवा के समाप्त करने वाले प्राधिकारी द्वारा पारित मौखिक आदेश अथवा अनुदेश मनमाना, अन्यायपूर्ण और अनुचित कृत्य है इसलिए भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 द्वारा प्रभावित होगा। सेवा को समाप्त करने के मौखिक आदेश अथवा अनुदेश की प्रक्रिया हमारे संविधान के ढाँचे के अधीन अनुमोदित नहीं की जा सकती है और ऐसा आचरण अत्यधिक आपत्तिजनक है और कठोर शब्दों में हतोत्साहित की जानी चाहिए। प्राधिकारियों को ऐसी कार्यवाही करते समय विधि के अथवा सांविधिक प्रावधानों के अनुसंगत मार्ग के अनुक्रम को अपनाना होगा। फिर भी यदि कोई सांविधिक प्रावधान नहीं है तो भी प्राधिकारी को निरंकुश रीति से कार्य करने के बजाय लिखित देना आवश्यक होगा।[1]

समयाबद्ध नियुक्ति—भले ही यह स्वीकार किया जाता है कि मजदूर की नियुक्ति समयाबद्ध थी तो भी धारा 6-ढ(ख) के प्रावधान मजदूर की सेवा समाप्ति के पूर्व नियोक्ता द्वारा अनुपालित किये जाने की अपेक्षा की जाती है क्योंकि मजदूर ने पूर्विक कैलेण्डर वर्ष में 240 दिनों की सतत् सेवा पूरी की थी।[2]

बिना टिकट यात्री—बिना टिकट यात्री को ले जाना एक गम्भीर अवचार है, न्यायालय ने ऐसे कदाचार के कार्य को तुच्छ माना है और अभिनिर्धारित किया है कि सेवा की समाप्ति एक समुचित दंड है।[3]

दैनिक मजदूरी वाले कर्मचारी—दैनिक मजदूरी वाले कर्मचारी को सेवा का अधिकार नहीं है इसलिए न्यायालय ने निर्देशित किया है कि कर्मचारी द्वारा पाने वाली औसत आय सेवा समापन के पूर्व पिछले तीन महीने की मजदूरी प्रतिकर हेतु 6% वार्षिक साधारण ब्याज के साथ धारा 6-ढ़ के अन्तर्गत गणना के उद्देश्य से ली जा सकेगी।[4]

पिछली मजदूरी की स्वीकृति कारक—पिछली मजदूरी स्वीकृत करने बहुत से कारक है जो महत्व रखते है यथाः

(क) कर्मचारी द्वारा दिया गया सेवा-काल, नियुक्ति की प्रकृति, तदर्थ, अल्पकालिक, दैनिक मजदूरी, अस्थायी, स्थायी,

(ख) कार्य के लिये अपेक्षित कोई योग्यता।

(ग) उस दौरान जब वह सेवा के बाहर रहा, क्या वह अर्जक रूप से नियोजित किया गया है।[5]

[6]**[6-ण. उन व्यवसायों में नियुक्त मजदूरों के सम्बन्ध में, जो संक्रामित हों, विशेष व्यवस्थाएँ.**—धारा 6-ढ में किसी बात के होते हुए भी कोई भी मजदूर उस धारा के अधीन केवल इसी कारण प्रतिकर पाने का अधिकारी न होगा कि उस संस्था का स्वामित्व अथवा प्रबन्धक वर्ग, चाहे करार के फलस्वरूप, चाहे विधि प्रवर्तनवश एक मालिक से दूसरे मालिक को संक्रामित हो गया हो :

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि—

(क) इस संक्रमण के फलस्वरूप मजदूर की सेवा में कोई विघ्न न पड़ा हो,

(ख) ऐसे संक्रमण के पश्चात् मजदूर पर लागू सेवा की शर्तें और प्रतिबन्ध संक्रमण से तत्काल पूर्व मजदूर पर लागू सेवा की शर्तों और प्रतिबन्धों से किसी भी प्रकार कम लाभकर न हों, तथा

---

1. अरविन्द कुमार मिश्रा *बनाम* स्टेट आफ यू०पी०, 2004 (103) FLR 440 : 2005 ALJ 432 : 2004 (3) UPLBEC 2997।
2. अरूण कुमार त्रिपाठी *बनाम* लेबर कोर्ट, गोरखपुर, 2004 (102) FLR 1139।
3. देवेन्द्र सिंह *बनाम* पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, (2011) 3 UPLBEC 2377।
4. रामजी पांडे *बनाम* पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, (2011) 3 UPLBEC 2615।
5. रमेश सिंह *बनाम* अग्रगामी क्षेत्र विकास ऐजेन्सी और एक अन्य, 2012 (1) AWC 172।
6. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

(ग) वह मालिक जिसे व्यवसाय का स्वामित्व अथवा प्रबन्ध संक्रामित हुआ हो, संक्रमण के प्रतिबन्धों के अधीन अथवा अन्य किसी प्रकार से, मजदूर को छटनी होने की दशा में उसकी सेवा अविराम तथा संक्रमण द्वारा बाधाग्रस्त न होने के आधार पर प्रतिकर का वैधरूपेण देनदार हो।]

[1][**6-त छटनी की प्रक्रिया**—जब किसी औद्योगिक संस्था के किसी मजदूर की जो भारत का नागरिक हो, छटनी करनी हो और वह उस संस्था में मजदूरों की किसी विशेष श्रेणी में हो, तो मालिक अपने तथा मजदूर के मध्य इस सम्बन्ध में किसी करार के अभाव में साधारणतया उस मजदूर की ही छटनी करेगा जो उस श्रेणी में सब से आखीर में नियुक्त हुआ हो जब तक कि मालिक ऐसे कारणों वश, जिन्हें वह अभिलिखित करेगा, अन्य किसी मजदूर की छंटनी न कर दे।]

टिप्पणी

विचलन—की अनुज्ञेयता.—यह सत्य है कि धारा 6-त के में नियम "प्रथम आओ अन्त में जाओ" से नियोक्ता द्वारा विचलित हुआ जा सकता था क्योंकि धारा शब्द "साधारणतः" का प्रयोग करती है। इसलिए, यह नियोक्ता को दक्षता के अभाव अथवा विश्वसनीयता का अभाव इत्यादि के मामले में नियम से विचलित होना अनुज्ञेय है जैसा कि *स्वदेश मित्रा लि०* बनाम *कर्मचारी,*[2] के धारित किया गया है लेकिन तब विचलन को न्यायोचित ठहराने मे लिए नियोक्ता पर होगा।[3]

छँटनी—की प्रक्रिया.—उ०प्र० अधिनियम की धारा 6-त यह कथित करती है कि जहाँ औद्योगिक प्रतिष्ठान में किसी कर्मचारी की छँटनी की जानी है और वह उस प्रतिष्ठान में एक विशिष्ट श्रेणी में आता है और उस स्थिति में नियोक्ता और कर्मचारी के बीच में किसी समझौता के अभाव में—नियोक्ता साधारणतः उस कर्मचारी की छँटनी करेगा जो कि उस श्रेणी में नियोजित किये जाने वाला अन्तिम व्यक्ति था, जब तक कि मालिक ऐसे कारणवश, जिन्हे वह अभिलिखित करेगा, नियोक्ता अन्य किसी व्यक्ति की छँटनी नहीं करता है धारा 6-त किसी विशिष्ट सतत् अवधि की अपेक्षा नहीं करती है जैसा कि धारा 6-त में अपेक्षित है।[4]

[5][**6-थ छंटनी किये गये मजदूरों की पुनर्नियुक्ति**—जब किन्हीं मजदूरों की छटनी की गयी हो, तथा मालिक किसी व्यक्ति को अपने पास नियुक्त करने का प्रस्ताव करे तो वह ऐसी रीति से, जो निर्दिष्ट की जाय, छटनी किये गये मजदूरों को उनकी पुनर्नियुक्ति के लिये अवसर देगा तथा छटनी किये गये मजदूरों को, जो अपने को पुनर्नियुक्त कराना चाहें, अन्य व्यक्तियों की अपेक्षा अधिमान मिलेगा।]

टिप्पणी

पुनःनियोजन प्रतिकर—के लिए हकदारिता.—यदि एक बार यह पाया जाता है कि कर्मचारी पद का कोई अधिकार नहीं रखता था और यदि और जब तक धारा 6-थ के तत्व विद्यमान न हो तब श्रम न्यायालय नियोक्ता पर कर्मचारी को थोप नहीं कर सकता है। अधिक से अधिक, धारा ढ़ के अधीन प्रावधामित, प्रतिकर प्रदान कर सकता है।[6]

---

1. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
2. AIR 1960 SC 762 : (1960) 3 SCR 144 : (1960) 1 LLJ 504।
3. समिस्था दूबे *बनाम* सिटी बोर्ड, इटावा, 1999 SCC (L&S) 592 : (1999) 3 SCC 14 : AIR 1999 SC 1056।
4. समिस्था दूबे *बनाम* सिटी बोर्ड, इटावा, 1999 SCC (L&S) 592; सेन्ट्रल बैंक आफ इण्डिया *बनाम* एस सत्यम, 1996 SCC (L&S) 1273 : (1996) 5 SCC 419।
5. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
6. कमला नेहरू मेमोरियल हास्पिटल, इलाहाबाद *बनाम* पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, (2005) 2 SAC 657 : 2005 ALJ 2956।

Scanned with OKEN Scanner

पुनः नियोजन प्राप्त करने का अधिकार—उत्तर प्रदेश विवाद अधिनियम की धारा 2-क सपठित धारा 6-थ की बारीक संवीक्षा से एक मात्र निष्कर्ष जो कि निकाला जा सकता है वह यह है कि पुनः नियुक्ति का विवाद जोकि छंटनी से सम्बन्धित या उसमें उद्भूत है व्यक्ति द्वारा उठाया गया औद्योगिक विवाद है।[1]

[2][**6-द. 6-ञ से 6-थ तक धाराओं से असंगत विधियों का प्रभाव**—(1) 6-ञ से लेकर 6-थ तक की धाराओं के उपबन्ध किसी अन्य विधि में, जिसके अन्तर्गत औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (जिसके अधीन स्थायी आदेश भी है), कोई असंगत बात होते हुए भी प्रभावी होंगे :

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि इस अधिनियम में उल्लिखित किसी बात का यह प्रभाव न नहीं होगा कि वह किसी भी मजदूर को किसी ऐसे अधिकार से वंचित रखें, जो उसे मिनिमम वेजेज अधिनियम, 1948 अथवा तदन्तर्गत प्रचारित किसी विज्ञप्ति अथवा आज्ञा के अधीन अथवा मालिक के साथ तत्समय क्रियाशील किसी पंचनिर्णय अथवा संविदा के अधीन उसे उपलब्ध हो।

(2) संदेहों के निवारणार्थ एतद्द्वारा घोषित किया जाता है कि धारा 6-ञ से 6-द तक में उल्लिखित कोई भी बात तत्समय प्रचलित किसी अन्य विधि के उपबन्धों पर उस सीमा तक प्रभाव न डालेगी जहाँ तक उस विधि में औद्योगिक विवादों को निपटाने की व्यवस्था की गयी हो, किन्तु मालिकों और मजदूरों के अधिकार और दायित्व, जहाँ तक कि उनका सम्बन्ध कामबन्दी तथा छंटनी से हो, धारा 6-ञ से 6-थ तक के उपबन्धों के अनुसार अवधारित किये जायेंगे।]

टिप्पणी

प्रकृति—अधिनियम की धारा 6-द उपबन्ध करती है कि सिवाय औद्योगिक विवाद का निपटारा या न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के अन्तर्गत कर्मकारों के अधिकार, मालिक और कर्मकारों के अधिकार और दायित्व, जहाँ तक उनका सम्बन्ध छंटनी से धारा 6-ञ से 6-थ तक के उपबन्धों के अनुसार अवधारित किये जायेंगे।[3]

[4][**6-ध. अविधिक हड़तालों तथा द्वारावरोधों का निषेध.**—(1) किसी औद्योगिक संस्था में नियुक्त कोई व्यक्ति :

(क) हड़ताल करने के पूर्व तीस दिन के भीतर मालिक को हड़ताल का नोटिस दिये बिना; अथवा

(ख) ऐसी नोटिस दिये जाने के चौदह दिन के भीतर; अथवा

(ग) ऐसी किसी नोटिस में निर्दिष्ट हड़ताल के दिनांक की समाप्ति के पूर्व; अथवा

(घ) किसी समझौता अधिकारी या बोर्ड के समक्ष समझौते की किसी कार्यवाही के विचाराधीन होने के दौरान में तथा ऐसी कार्यवाही की समाप्ति से तीस दिन के उपरान्त तक, यदि वह व्यक्ति उस औद्योगिक विवाद से सम्बन्धित है जो उस कार्यवाही का विषय है; अथवा

(ङ) किसी श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण के समक्ष किसी कार्यवाही के प्रारम्भ से लेकर उसकी समाप्ति तक के काल में, यदि वह व्यक्ति उस औद्योगिक विवाद से सम्बन्धित है जो उस कार्यवाही का विषय है; अथवा

(च) ऐसे काल में जब कि कोई समझौता अथवा पंच निर्णय लागू है तो उस समझौते अथवा पंच निर्णय के अन्तर्गत आने वाले किसी मामले पर,

हड़ताल न करेगा।

---

1. डिस्ट्रिक्ट को–आपरेटिव बैंक लि०, गाजियाबाद *बनाम* बद्री राम, 2003 (1) UPLBEC 207 : 2002 (95) FLR : 2002 (4) AWC 3194 : 2003 (1) LCD 442।
2. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
3. मेसर्स अरेवा *बनाम* टी० एण्ड डी० (इण्डिया) लि० *बनाम* पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, उ०प्र०, इला०, (2011) 2 UPLBEC 1253।
4. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

(2) कोई भी मालिक अपने किसी मजदूर को—

(क) द्वारावरोध करने के पूर्व तीस दिन के भीतर उसे द्वारावरोध की नोटिस दिये बिना; अथवा

(ख) ऐसी नोटिस दिये जाने के चौदह दिन के भीतर; अथवा

(ग) ऐसी किसी नोटिस में निर्दिष्ट द्वारावरोध के दिनांक की समाप्ति के पूर्व; अथवा

(घ) किसी समझौता अधिकारी या बोर्ड के समक्ष समझौते की किसी कार्यवाही के विचाराधीन होने के दौरान में तथा ऐसी कार्यवाही की समाप्ति से तीस दिन के उपरान्त तक, यदि वह व्यक्ति उस विवाद से सम्बन्धित है जो उस कार्यवाही का विषय है; अथवा

(ङ) किसी श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण के समक्ष किसी कार्यवाही के प्रारम्भ से लेकर उसकी समाप्ति तक के काल में, यदि वह मजदूर उस विवाद से सम्बन्धित है जो उस कार्यवाही का विषय है; अथवा

(च) ऐसे काल में जब कोई समझौता या पंचनिर्णय लागू है तो उस समझौते अथवा पंचनिर्णय के अन्तर्गत आने वाले किसी मामले पर,

द्वारावरोध द्वारा काम पर आने से न रोकेगा।

(3) इस धारा के अधीन हड़ताल या द्वारावरोध की नोटिस उस दशा में आवश्यक न होगी जब कि औद्योगिक संस्था में द्वारावरोध या हड़ताल, जैसी भी दशा हो, पहिले से चल रही हो, किन्तु मालिक ऐसे द्वारावरोध या हड़ताल की सूचना, इस सम्बन्ध मे नियत प्राधिकारी को उस दिन दे देगा जिस दिन हड़ताल या द्वारावरोध घोषित किया जाय।

(4) इस धारा के अधीन दी गयी हड़ताल या द्वारावरोध की प्रत्येक नोटिस में एक ऐसा दिनांक निर्दिष्ट किया जायगा जिसके तीन दिन के भीतर यदि नोटिस के अनुसार हड़ताल या द्वारावरोध न किया जाय, तो नोटिस प्रभावी न रह जायगी और हड़ताल या द्वारावरोध के लिये एक नयी नोटिस फिर देनी होगी।

(5) उप धारा (1) में उल्लिखित हड़ताल की नोटिस व्यक्तियों की ऐसी संख्या द्वारा ऐसे ढंग से ऐसे व्यक्ति अथवा व्यक्तियों को दी जायगी जो इस सम्बन्ध में नियत किये जाय।

(6) उप धारा (2) में उल्लिखित द्वारावरोध की नोटिस ऐसी रीति से दी जायगी जो नियत की जाय।]

टिप्पणी

हड़ताल की सूचना—की अपेक्षाएँ—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 22 के अधीन हड़ताल की सूचना, जैसा कि उच्च न्यायालय ने धारित किया है किसी लोक उपयोगी सेवा के मामले में दिये जाने की अपेक्षा की जाती है और अपीलार्थी निगम लोक उपयोगी सेवा नहीं है। फिर भी, उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 6-ध के अधीन हड़ताल की सूचना औद्योगिक प्रतिष्ठान के सम्बन्ध में दिये जाने की अपेक्षा की जाती है।[1]

ताला बंदी की अवधि के लिए मजदूरी का संदाय.—यह धारित किया गया था कि "काम नहीं तो वेतन नहीं" लोक उपयोगी सेवा में प्रयोज्य सिद्धान्त है, हड़ताल अवधि के दौरान मजदूरी केवल तभी संदेय होगी यदि हड़ताल दोनों विधिक और न्यायानुमत है लेकिन तब संदेय नहीं है जबकि यदि हड़ताल विधिक है लेकिन न्यायानुमत नहीं है या न्यायानुमत लेकिन अविधिक है। हड़ताल विभिन्न प्रकार की जैसे धीरे काम, नियमानुसार कार्य हड़ताल, अतिकालिक कार्य करने से इंकार करना, उत्तेजना हड़ताल इत्यादि। प्रस्तुत मामले में तालाबंदी दोनों विधिक और न्यायानुमत है परिणाम स्वरूप, मजदूर उस अवधि की मजदूरी के संदाय के लिए हकदार नहीं है जिस दौरान तालाबंदी जारी थी।[2]

---

1. यू०पी० स्टेट ब्रिज कारपोरेशन लि० *बनाम* यू०पी० राज्य सेतु निगम एस० कर्मचारी संघ, 2004 SCC (L&S) 637 : 2005 All LJ 2150 (SC) : 2004 (4) ESC 469 (SC)।

2. एच०ए०एल० इम्पलाइज यूनियन *बनाम* प्रिसाइडिंग आफीसर, 1996 SCC (L&S) 921 : (1996) 4 SCC 223।

Scanned with OKEN Scanner

[1][6-न. **अविधिक हड़तालें तथा द्वारावरोध.**—(1) कोई भी हड़ताल या द्वारावरोध अविधिक होगा यदि वह धारा 6-ध का उल्लंघन करके आरम्भ या घोषित किया जाय अथवा उस दिनांक के बाद तक जारी रखा जाय। जब कि उस हड़ताल या द्वारावरोध से, जैसी भी दशा हो, सम्बन्धित औद्योगिक विवाद पर कोई बोर्ड विचार करना आरम्भ करे या वह किसी श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण के पास निर्णय के निमित्त अभिदिष्ट किया जाय।

(2) किसी औद्योगिक संस्था में किसी अविधिक द्वारावरोध के फलस्वरूप घोषित की गई हड़ताल या किसी अविधिक हड़ताल के फलस्वरूप घोषित किया गया द्वारावरोध अविधिक न समझा जायगा।]

[2][6-प. **अविधिक हड़तालों या द्वारावरोधों के लिये उभारने या उकसाने का निषेध.**—कोई व्यक्ति अन्य व्यक्तियों को किसी हड़ताल या द्वारावरोध में, जो इस अधिनियम के उपबन्धों के विपरीत हो या जो आरम्भ होने पर उसके विपरीत होगा, भाग लेने या उसके अग्रसारण के लिये अन्य प्रकार से कार्य करने में न सहायता देगा, न उभाड़ेगा और न उकसायेगा।]

[3][6-फ. **धारा 6-ब और 6-भ का लागू होना.**—(1) धारा 6-ब और 6-भ के उपबन्ध उस औद्योगिक संस्था पर लागू होंगे जो औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2 के खण्ड (क) के उपखण्ड (1) में निर्दिष्ट उद्योग से भिन्न उद्योग से सम्बन्ध रखती हो (किन्तु ऐसी संस्था न हो जो मौसमी प्रकार की हो या जिसमें केवल आन्तरायिक रूप से कार्य किया जाता हों) और जिसमें पूर्ववर्ती बारह महीनों में औसतन प्रति कार्य दिवस कम से कम तीन सौ मजदूर सेवायोजित रहे हों।

(2) यदि ऐसा कोई प्रश्न उठता है कि क्या कोई औद्योगिक संस्था मौसमी प्रकार की है या क्या उसमें केवल आन्तरायिक रूप से कार्य किया जाता है, तो इस सम्बन्ध में राज्य सरकार का विनिश्चय अंतिम होगा।]

[4][6-ब **किसी उपक्रम को बन्द करने की प्रक्रिया.**—(1) कोई मालिक जो किसी औद्योगिक संस्था के किसी उपक्रम को बन्द करना चाहता हो, जिस दिनांक को बन्द करने का अभीष्ट कार्य प्रभावी होना है उसके कम से कम नब्बे दिन पहले राज्य सरकार को पूर्व अनुज्ञा प्राप्त करने के लिए विहित रीति से आवेदन पत्र देगा जिसमें उपक्रम को बन्द करने के अभीष्ट कार्य के लिए कारणों का उल्लेख स्पष्ट रूप से किया जायेगा ओर साथ ही साथ ऐसे आवेदन पत्र की एक प्रति मजदूरों के प्रतिनिधियों को भी विहित रीति से दी जायेगी :

प्रतिबन्ध यह है कि इस उपधारा की कोई बात भवनों, पुलों, सड़कों, नहरों, बांधों के निर्माण के लिए या अन्य निर्माण कार्य के लिए स्थापित किसी उपक्रम पर लागू नहीं होगी।

(2) जहाँ उपधारा (1) के अधीन अनुज्ञा के लिए आवेदन पत्र दिया गया हो, वहाँ राज्य सरकार ऐसी जाँच करने के पश्चात् जिसे वह उचित समझे, और मालिक, मजदूरों और इस प्रकार बन्द किये जाने में हितबद्ध व्यक्तियों को सुनवाई का युक्तियुक्त अवसर देने के पश्चात् मालिक द्वारा कथित कारणों की यर्थाथता और पर्याप्तता, सामान्य जनता के हितों और अन्य समस्त सुसंगत बातों को ध्यान में रखते हुए, आदेश द्वारा और ऐसे कारणों से जिन्हें अभिलिखित किया जायगा, ऐसी अनुज्ञा दे सकती है या देने से इन्कार कर सकती है और ऐसे आदेश की एक प्रति मालिक और मजदूरों को भेजी जायेगी।

---

1. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
2. उ०प्र० अधिनियम संख्या 23 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
3. उ०प्र० अधिनियम संख्या 26 सन् 1983 द्वारा (3-8-1983 से) अन्तःस्थापित।
4. उ०प्र० अधिनियम संख्या 26 सन् 1983 द्वारा अन्तःस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

(3) जहाँ उपधारा (1) के अधीन कोई आवेदन पत्र दिया गया हो और राज्य सरकार उस दिनांक से जब ऐसा आवेदन पत्र दिया जाय, साठ दिन की अवधि के भीतर मालिक को अनुज्ञा देने या देने से इंकार करने का आदेश संसूचित नहीं करती हो, वहाँ साठ दिन की उक्त अवधि की समाप्ति पर अनुज्ञा जिसके लिये आवेदन किया गया था, स्वीकृत समझी जायेगी।

(4) अनुज्ञा देने या देने से इंकार करने का राज्य सरकार का कोई आदेश, उपधारा (5) के उपबन्धों के अधीन रहते हुए, अंतिम होगा और समस्त पक्षों पर बाध्यकारी होगा और ऐसे आदेश के दिनांक से एक वर्ष के लिए प्रवृत्त रहेगा।

(5) राज्य सरकार स्वप्रेरणा से या मालिक या किसी मजदूर द्वारा दिये गये आवेदन पत्र पर, उपधारा (2) के अधीन अनुज्ञा देने या देने से इंकार करने के अपने आदेश का पुनर्विलोकन कर सकती है या मामले को न्याय निर्णयन के लिए किसी न्यायाधिकरण को निर्दिष्ट कर सकती है :

प्रतिबन्ध यह है कि जहाँ इस उपधारा के अधीन कोई निर्देश न्यायाधिकरण को किया गया हो, वहाँ वह ऐसे निर्देश के दिनांक से तीस दिन की अवधि के भीतर पंच निर्णय देगा।

(6) जहाँ उपधारा (1) के अधीन अनुज्ञा के लिए कोई आवेदन पत्र उसमें विनिर्दिष्ट अवधि के भीतर न दिया जाय या जहाँ बन्द करने की अनुज्ञा को अस्वीकार कर दिया जाय, वहाँ उपक्रम को बन्द करना, बन्द करने के दिनांक से अवैध समझा जायेगा और मजदूर तत्समय प्रवृत्त किसी विधि के अधीन सभी लाभ पाने के हकदार इस प्रकार होंगे मानो उपक्रम को बन्द नहीं किया गया था।

(7) इस धारा के पूर्ववर्ती उपबन्धों में किसी बात के होते हुए भी, यदि राज्य सरकार का यह समाधान हो जाय कि उपक्रम में दुर्घटना या मालिक की मृत्यु या इसी प्रकार की अपवादिक परिस्थितियों के कारण ऐसा करना आवश्यक है तो वह, आदेश द्वारा, निदेश दे सकती है कि उपधारा (1) के उपबन्ध ऐसी अवधि के बारे में लागू नहीं होंगे, जो आदेश में विनिर्दिष्ट की जाय।

(8) जहाँ किसी उपक्रम को उपधारा (2) के अधीन बन्द करने की अनुज्ञा दी जाय या जहाँ उपधारा (3) के अधीन बन्द करने के लिये अनुज्ञा दी गयी समझी जाय, वहाँ प्रत्येक मजदूर जो इस धारा के अधीन अनुज्ञा के लिये आवेदन पत्र के दिनांक के ठीक पूर्व उस उपक्रम में सेवायोजित हो, प्रतिकर पाने का हकदार होगा जो अनवरत सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के निमित्त या उसका कोई भाग जो छः मास से अधिक हो उसके निमित्त पन्द्रह दिन के औसत वेतन के बराबर होगा।]

टिप्पणी

बन्दी की पूर्व अनुज्ञा—धारा 6-ब के प्रावधान में बन्दी हेतु अनुज्ञा के प्रावधान केवल तभी प्रयोज्य है जबकि उद्योग से सम्बन्धित औद्योगिक प्रतिष्ठापन पिछले बारह महीनों में, औसतन हर एक कार्य दिवस पर, 300 कर्मकारों से कम नहीं नियोजित करता है।[1]

[2][**6-भ. कतिपय उपक्रमों को पुनः चालू करने के बारे में विशेष उपबन्ध.**—(1) यदि किसी औद्योगिक संस्था के किसी उपक्रम के बारे में जिसे उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद

---

1. आई०ओ०एल० लि०, कानपुर *बनाम* स्टेट यू०पी०, 2004 (100) FLR 65 : 2004 (1) AWC 57; त्रिवेणी शीट ग्लास वर्क्स लि० *बनाम* स्टेट आफ यू०पी०, 2004 (100) FLR 102 : 2004 (1) ESC 5।
2. उ०प्र० अधिनियम संख्या 26 सन् 1983 द्वारा अन्तःस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

(संशोधन) अधिनियम, 1983 के प्रारम्भ के पूर्व या पश्चात् बन्द किया गया है, राज्य सरकार की राय है कि—

(क) ऐसे उपक्रम मालिक के नियंत्रक से परे किसी अपरिवर्जनीय परिस्थिति के कारण से अन्यथा बन्द किया गया है;

(ख) उपक्रम के पुनः चालू किये जाने की सम्भावनायें हैं;

(ग) ऐसे उपक्रम के बन्द किये जाने के पूर्व उसमें सेवायोजित मजदूरों के पुनर्वास के लिये या जनसमुदाय के जीवन के लिए आवश्यक प्रदाय और सेवायें बनाये रखने के लिये या दोनों के लिए उपक्रम को पुनः चालू करना आवश्यक है;

(घ) उपक्रम को पुनः चालू करने के परिणामस्वरूप मालिक को उस उपक्रम के सम्बन्ध में कष्ट न होगा;

तो वह ऐसे मालिक और मजदूरों को अवसर देने के पश्चात् अभिलिखित किये जाने वाले कारणों से गजट में प्रकाशित आदेश द्वारा यह निदेश दे सकती है कि उपक्रम ऐसे समय के भीतर (जो आदेश के दिनांक से एक मास से कम का न हो) जो आदेश में विनिर्दिष्ट किया जाय, पुनः चालू किया जायेगा।

(2) जहाँ कोई मालिक उपधारा (1) के अधीन दिये गये किसी आदेश से व्यथित हो वहाँ विहित रीति में वह न्याय–निर्णयन के लिए मामला न्यायाधिकरण को निर्दिष्ट कर सकता है और न्यायाधिकरण ऐसा आदेश पारित कर सकता है जो उसे मामले की परिस्थितियों में उचित और युक्तिसंगत प्रतीत हो।]

7. अन्य विधानों के अधीन प्रचारित आदेशों को प्रचलित रखने का अधिकार.—[1][राज्य सरकार] को अधिकार होगा कि [वह इस अधिनियम के उपबन्धों][2] के अधीन प्राप्त अधिकारों को सामान्यतः बाधित न करते हुए, धारा 3 में निहित प्रयोजनों की सिद्धि के लिये आदेश देकर—

(i) किसी ऐसे आदेश को ऐसे परिवर्तनों सहित जिन्हें वह आवश्यक समझे उन दशाओं में और उस अवधि के लिये जिनका विवरण आदेश में दिया गया हो, प्रचलित रक्खे जो किसी अन्य प्रचलित विधान के अधीन पहले दिया गया हो और जो किसी निर्णायक के सब निश्चयों या उनमें से किसी एक को या किसी संधि कराने वाले के अनुरोधों को या किसी प्रतिज्ञा या समझौते को जो किसी औद्योगिक विवाद के पक्षों या दलों में सन्धि सम्बन्धी व्यवहार या कार्यवाही के समय हुआ हो, लागू करता हो।

(ii) किसी प्रतिज्ञा या समझौते को पूर्णरूप से या उसके किसी भाग को जो किसी औद्योगिक विवाद के पक्षों में सन्धि सम्बन्धी व्यवहार या कार्रवाई के समय हुआ हो, [निर्धारित ढंग से][3] निर्धारित अवधि के लिये लागू करे।

8. सूचना प्राप्त करने का अधिकार.—इस अधिनियम में दी हुई किसी दूसरे आदेश पर प्रभाव डाले बिना [राज्य सरकार][4] या किसी अफसर को जिसे उसने इस सम्बन्ध में अधिकार दिया हो, अधिकार होगा कि वह—

(i) किसी व्यक्ति के लिए एक हुक्म द्वारा यह अनिवार्य कर दे कि वह किसी अधिकारी या व्यक्ति के सम्मुख ऐसी सूचना दे या ऐसी वस्तु उपस्थित करे जिसे वह जानता हो या जो उसके पास हो और जिसके बारे में उक्त हुक्म में स्पष्ट कर दिया जाय

---

1. विधि अनुकूलन आदेश, 1950, द्वारा "प्रान्तीय सरकार" के स्थान पर प्रतिस्थापित।
2. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा प्रतिस्थापित।
3. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा प्रतिस्थापित।
4. विधि अनुकूलन आदेश, 1950, द्वारा "प्रान्तीय सरकार" के स्थान पर प्रतिस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

और जो ऐसी सूचना या वस्तु हो जो [राज्य सरकार][1] या उक्त अधिकारी इस अधिनियम के प्रयोजनों के लिये प्राप्त करना या उसकी जाँच करना उचित और आवश्यक समझती हो या समझता हो;

(ii) किसी व्यक्ति को इस बारे में अधिकार दे कि वह किसी अहाते में जाय और उसकी तलाशी ले या ऐसी बहियों या दूसरे दस्तावेजों या वस्तुओं का निरीक्षण करे और उन्हें जब्त कर ले जो किसी व्यक्ति की सम्पत्ति हो या जो किसी व्यक्ति के अधिकार में हो और जिन्हें [राज्य सरकार][2] या उक्त हुक्म देने वाला अधिकारी ऐसे हुक्म को लागू करने के लिये आवश्यक समझे।

9. झूठा बयान.—यदि कोई व्यक्ति—

(i) जिसे कोई बयान देने या कोई सूचना देने के लिये हुक्म किया गया हो कोई ऐसा बयान देता है या कोई ऐसी सूचना देता है जिसकी मुख्य–मुख्य बातों के झूठा होने का उसको ज्ञान है या उसके पास उन्हें झूठा समझने के उचित कारण हों; या

(ii) जो किसी ऐसे हिसाब, बयान, अनुमान, नक्शा या दूसरे दस्तावेज के सिलसिले में जो उसे हुक्म के अधीन अनिवार्य रूप से प्राप्त करना हो, कोई ऐसा बयान देता है जिसका ऊपर उल्लेख किया गया है, तो उसे ऐसे कारावास का दण्ड, जिसकी अवधि तीन वर्ष तक हो सकती है या जुर्माना का दण्ड या दोनों दण्ड दिये जा सकते हैं।

10. बही इत्यादि तलब करने का अधिकार.—जब किसी व्यक्ति को किसी अधिकारी के सम्मुख कोई बयान देने या कोई सूचना देने का हुक्म दिया जाय तो उक्त अधिकारी को अधिकार होगा कि एक हुक्म द्वारा ऐसे व्यक्ति के दिये हुए बयान या दी हुई सूचना की तसदीक करने के अभिप्राय से उक्त व्यक्ति से यह भी कहे कि वह उससे सम्बन्धित कोई ऐसे बही, हिसाब या दूसरे दस्तावेज उपस्थित करे जो उसके पास हों या जो उसके अधिकार में हों।

टिप्पणी

सरकार की शक्ति—विधि, अधिनियम की धारा 10 के अधीन समुचित सरकार को अपनी शक्ति के प्रयोग करने के लिए कोई समय सीमा विहित नहीं करती है। यह नहीं है कि किसी भी समय मामले को पुलरुज्जीवित करने, जो कि तब से बन्दोबस्त किया जा चुका है, यह शक्ति प्रयोग की जा सकती है। शक्ति का प्रयोग युक्तियुक्त और युक्तिसंगत तरीके से किया जाना है।[3]

11. सूचना प्रकट करने के बारे में रोक.—(1) किसी व्यक्ति के लिये जो इस अधिनियम के द्वारा कोई सूचना प्राप्त करे यह बात मान्य होगी कि इस अधिनियम के आदेशों के पालन अथवा उसके पालन करने के सिलसिले में जारी किये हुए किसी हुक्म के अतिरिक्त किसी दूसरे व्यक्ति को उक्त सूचना न बताये केवल ऐसी आज्ञा से जो स्वयं [राज्य सरकार][4] दे या उसकी ओर से दी जाय।

(2) यदि कोई व्यक्ति उप धारा (1) के आदेशों का उल्लंघन करेगा तो उसे ऐसे कारावास का दण्ड जिसकी अवधि दो वर्ष तक हो सकती है या जुर्माना का दण्ड या दोनों दण्ड दिये जा सकते हैं।

[5][**11-क. अधिकारों का प्रतिनिधान.**—राज्य सरकार सरकारी गजट में विज्ञप्ति प्रकाशित करके यह आदेश दे सकती है कि इस अधिनियम के अथवा तदन्तर्गत बनाये गये नियमों के अधीन ऐसे विषयों के सम्बन्ध में तथा ऐसी शर्तों के, यदि कोई हों, अधीन रहते हुए, जो

---

1. विधि अनुकूलन आदेश, 1950, द्वारा "प्रान्तीय सरकार" के स्थान पर प्रतिस्थापित।
2. विधि अनुकूलन आदेश, 1950, द्वारा "प्रान्तीय सरकार" के स्थान पर प्रतिस्थापित।
3. नेदुनगडी बैंक लि० *बनाम* के० पी० माधवनकुट्टी, (2000) 1 UPLBEC 853 (SC) : 2000 (2) SCC 455 : AIR 2000 SC 839 : 2000 SCC (L&S) 283 : 2000 Lab IC 703।
4. विधि अनुकूलन आदेश, 1950, द्वारा "प्रान्तीय सरकार" के स्थान पर प्रतिस्थापित।
5. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।

आदेशों में निर्दिष्ट की जाय, उसके द्वारा प्रयोक्तव्य कोई भी अधिकार राज्य सरकार के अधीनस्थ उन अधिकारियों तथा प्राधिकारियों द्वारा भी प्रयोग में जाये जा सकेंगे जो विज्ञप्ति में निर्दिष्ट किये जायं।]

टिप्पणी

शक्ति का प्रत्यायोजन—राज्य सरकार की शक्ति—यह धारित किया गया था कि राज्य सरकार धारा 11-क के अधीन अधिनियम के अधीन कोई भी शक्ति अधीनस्थ प्राधिकारी को प्रत्यायोजित कर सकती है।[1]

[2][**11-ख. कठिनाइयों के निवारण का अधिकार.**—(1) यदि राज्य सरकार की राय में पंच निर्णय अथवा निपटारे के किसी उपबन्ध के निर्वचन के सम्बन्ध में कोई कठिनाई अथवा सन्देह उत्पन्न हो तो वह इस प्रश्न को उस श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण को अभिदिष्ट करेगी जिसे वह उचित समझे।

(2) श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण जिसे ऐसे प्रश्न सौंपे जायं, पक्षों को सुनवाई का अवसर देने के पश्चात् उस प्रश्न का निर्णय करेगा और उसका निर्णय अन्तिम तथा समस्त पक्षों पर बन्धनकारी होगा।]

[3][**11-ग. स्थायी आदेशों का निर्वचन इत्यादि**—यदि औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 के अधीन प्रमाणित स्थायी आदेश के लागू होने अथवा उसके निर्वचन के सम्बन्ध में कोई प्रश्न उठे तो कोई भी मालिक अथवा मजदूर उस प्रश्न को, सरकारी गजट में विज्ञप्ति द्वारा ऐसी कार्यवाहियों के निस्तारण के लिये राज्य सरकार द्वारा निर्दिष्ट श्रम न्यायालयों में से किसी एक को सौंप सकता है, तथा वह श्रम न्यायालय जिसे उक्त प्रश्न सौंपा जाय पक्षों को सुनवाई का अवसर देने के पश्चात् उक्त प्रश्न का निर्णय करेगा और ऐसा निर्णय अन्तिम तथा पक्षों पर बन्धनकारी होगा।]

टिप्पणी

श्रम न्यायालय की अधिकारिता—धारा 11-ग के अधीन श्रम न्यायालय को दी गई अधिकारिता एक निश्चित उद्देश्य के लिए है अर्थात् यदि किसी, औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 के अधीन स्थायी आदेश के निर्वचन अथवा प्रयोजन के सन्दर्भ में कोई प्रश्न उठता है, तो काई भी नियोक्ता अथवा मजदूर प्रश्न को उस प्रयोजन के लिए विनिर्दिष्ट किसी भी श्रम न्यायालय को निर्दिष्ट कर सकते है।[4]

[5][**11-घ. समझौता अधिकारियों तथा कुछ अन्य व्यक्तियों का जनसेवक होना.**—प्रत्येक समझौता अधिकारी तथा बोर्ड का प्रत्येक सदस्य तथा अध्यक्ष तथा श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण का प्रत्येक पीठासीन अधिकारी भारतीय दण्ड संहिता की धारा 21 के अर्थ में जनसेवक समझा जायगा।

[6][**11-ङ. कुछ प्रयोजनों के निमित्त श्रम न्यायालय तथा न्यायाधिकरण का दीवानी न्यायालय समझा जाना.**—दण्ड प्रक्रिया संहिता, 1898 की धारा 480 तथा 482 के प्रयोजनों के निमित्त प्रत्येक श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण दीवानी न्यायालय समझा जायगा।]

---

1. सुहाग काँच उद्योग *बनाम* उ०प्र० राज्य, 2003 (99) FLR 16।
2. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
3. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
4. यू०पी० स्टेट रोड ट्रान्सपोर्ट कारपोरेशन *बनाम* स्टेट अफ उ०प्र०, (2005) 1 SAC 259 : 2005 (1) UPLBEC 992 : 2005 All LJ 806।
5. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
6. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

[1][11-च. अवमान के सम्बन्ध में श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के अधिकार.—(1) यदि कोई व्यक्ति—

(क) जब उसे किसी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण द्वारा कोई लेख्य प्रस्तुत करने अथवा देने के निमित्त आज्ञा दी जाय और वह उसके पालन के लिए विधिक रूप से बाध्य होते हुए भी जानबूझ कर ऐसा न करे, अथवा

(ख) जब उसे शपथ अथवा प्रतिज्ञान द्वारा सत्य बोलने के निमित्त अपने को बाध्य करने के लिए कोई श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण आदेश दे परन्तु वह वैसा करने से इन्कार करे, अथवा

(ग) किसी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के समक्ष किसी भी विषय पर विधितः सत्य कहने के लिए बाध्य होने पर भी अपने से उस विषय पर ऐसे श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण द्वारा पूछे गये प्रश्न का उत्तर देने से इन्कार करे, अथवा

(घ) अपने द्वारा दिये गये किसी वक्तव्य पर, श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण द्वारा उस पर हस्ताक्षर करने की अपेक्षा करने पर हस्ताक्षर करने से इन्कार करे, अथवा

(ङ) किसी भी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के प्रति उनके समक्ष होने वाली न्यायिक कार्यवाही के किसी भी स्तर पर जानबूझकर अपमान करे अथवा कोई विघ्न डाले,

तो वह यथास्थिति ऐसे श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण के अपमान का दोषी समझा जायगा।

(2) यदि कोई व्यक्ति ऐसा कार्य करे अथवा कोई ऐसा लेख प्रकाशित करे जिससे किसी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण पर अनुचित प्रभाव पड़ सकता हो, अथवा जिससे ऐसे श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण अथवा उसके पीठासीन अधिकारी की बदनामी अथवा अवमान अथवा उसके प्राधिकार में हीनत्व होने की सम्भावना हो, अथवा जिससे किसी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के विधिक व्यवहार में बाधा पड़ने की सम्भावना हो, तो वह व्यक्ति यथास्थिति श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के अवमान का दोषी समझा जायगा।

(3) श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण को अपने प्रति किये गये अवमान के सम्बन्ध में वही क्षेत्राधिकार, शक्ति तथा प्राधिकार प्राप्त होंगे तथा वह उसी प्रक्रिया एवं प्रथा के अनुसार उन्हें प्रयुक्त करेगा जो हाईकोर्ट को इस सम्बन्ध में प्राप्त हैं तथा जिनका हाईकोर्ट अपने सम्बन्ध में प्रयोग करता है।]

[2][12. औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अधीन अधिकारों का जारी रखना.—जब तक कि इस अधिनियम के अधीन दी गयी किसी आज्ञा में इसके विपरीत स्पष्ट व्यवस्था न की गयी हो तब तक इस अधिनियम में कोई भी बात राज्य सरकार के किसी भी औद्योगिक विवाद को अथवा तत्सम्बन्धी विषयों को औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अधीन अभिदिष्ट करने के अधिकार पर अथवा उस अधिनियम के उपबन्धों के अनुसार किसी आख्या अथवा निपटारे के सम्बन्ध में कार्यवाही करने के अधिकार पर प्रतिकूल प्रभाव न डालेगी।]

[3][12-क. संदेहों का निवारण.—संदेहों के निवाराणार्थ एतद्द्वारा घोषित किया जाता है कि इस अधिनियम में कोई भी बात केन्द्रीय सरकार को तत्समय प्रचलित औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अधीन नेशनल ट्रिब्यूनल (राष्ट्रीय न्यायाधिकरण) बनाने से अथवा ऐसे ट्रिब्यूनल को उस अधिनियम के अधीन ऐसे किसी भी अधिकार के प्रयोग से, वंचित करने वाली न समझी जायगी।]

13. माध्यस्थम् अधिनियम, 1940, लागू न होगा.—इस अधिनियम के अधीन दिये गये किसी हुक्म के अधीन किसी कार्रवाई पर माध्यस्थम् अधिनियम, 1940 की कोई बात लागू न होगी।

---

1. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
2. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा प्रतिस्थापित।
3. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा प्रतिस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

[1][14. दण्ड—जो कोई भी इस अधिनियम अथवा उसके अन्तर्गत बने नियम या दिये हुए आदेश का उल्लंघन करेगा वह यदि ऐसे उल्लंघन के लिए इस अधिनियम द्वारा या उसके अन्तर्गत कोई अन्य दण्ड के लिये कहीं उपबन्ध नहीं किया गया है, कारावास जिसकी अवधि तीन वर्ष तक हो सकती है, अथवा जुर्माना अथवा दोनों से दण्डनीय होगा।]

[2][14-क. पंच-निर्णय के निबन्धन के उल्लंघन के लिए शास्ति—कोई व्यक्ति जो किसी ऐसे निपटारा या पंच निर्णय के, जो इस अधिनियम के अधीन उस पर आबद्धकर है, किसी निबन्धन का उल्लंघन करता है ऐसी अवधि के लिए जो छः मास तक हो सकती है कारावास से, या जुर्माना से, या दोनों से और यदि उल्लंघन जारी रहे तो अतिरिक्त जुर्माना से दण्डनीय होगा जो प्रत्येक ऐसे दिन के लिए जिसमें प्रथम दोषसिद्धि के पश्चात् उल्लंघन जारी रहे, दो सौ रूपये तक हो सकता है, ओर अपराध पर विचार करने वाला न्यायालय, यदि वह अपराधी पर जुर्माना करता है, यह निदेश दे सकता है कि उससे वसूल किया गया सम्पूर्ण जुर्माना या उसका कोई भाग प्रतिकर के रूप में उस व्यक्ति को दिया जायगा जिसे उसकी राय में ऐसे उल्लंघन से क्षति पहुँची हो।]

[3][14-ख (1) कोई मालिक जो धारा 3 या धारा 6-ब के उपबन्धों का उल्लंघन करके कोई उपक्रम बन्द करता है, कारावास से जिसकी अवधि तीन वर्ष तक हो सकती है, या जुर्माना से या दोनों से दण्डनीय होगा।

(2) कोई मालिक जो धारा 6-भ के अधीन दिये गये निदेश का उल्लंघन करता है कारावास से जिसकी अवधि तीन वर्ष तक हो सकती है, या जुर्माना से या दोनों से दण्डनीय होगा और यदि उल्लंघन जारी रहे तो अतिरिक्त जुर्माना से दण्डनीय होगा जो दोष सिद्धि के पश्चात् प्रत्येक दिन के लिए जबकि उल्लंघन जारी रहे, दो हजार रूपये तक हो सकता है।]

15. अपराध जो हस्तक्षेप के योग्य समझा जायगा.—[दण्ड प्रक्रिया संहिता, 1898][4] के अनुसूची 2 में दी हुई किसी बात के होते हुए किसी पुलिस अफसर को अधिकार है कि वह बिना किसी वारण्ट के किसी ऐसे व्यक्ति को गिरफ्तार करे जिसके सम्बन्ध में उचित रूप से संदेह किया जाय कि उसके इस अधिनियम के अधीन बनाये या दिये हुए किसी नियम या हुक्म का उल्लंघन किया है या यह कि वह ऐसा उल्लंघन कर रहा है या करने वाला है।

16. अपराध का संज्ञान.—(1) कोई अदालत इस अधिनियम के अधीन किसी दण्डनीय अपराध का संज्ञान न करेगा सिवाय इसके कि उसको यह लिखित रिपोर्ट उन घटनाओं की, जिन पर ऐसे अपराध का किया जाना निर्धारित हो, डिस्ट्रिक्ट मैजिस्ट्रेट या डिस्ट्रिक्ट मैजिस्ट्रेट के अतिरिक्त किसी दूसरे सरकारी कर्मचारी से डिस्ट्रिक्ट मैजिस्ट्रेट को पहले से स्वीकृति के साथ भेजी जाय।

(2) कोई अदालत, जो प्रथम श्रेणी के मैजिस्ट्रेट की अदालत से कम की हो, इस अधिनियम के अधीन किसी दण्डनीय अपराध का संज्ञान न करेगी।

17. ऐसे हुक्मों का प्रभाव जो दूसरे अधिनियमां के विरुद्ध हों.—कोई नियम या हुक्म जो इस अधिनियम के अधीन बनाया या दिया गया हो या जिसके बारे में यह समझा जाय कि वह इस अधिनियम के अधीन बनाया या दिया गया है, लागू होगा इस बात का विचार न रखते हुए कि उसके विरुद्ध कोई बात किसी दूसरे कानून में या ऐसी दस्तावेज में दी हुई है जो किसी दूसरे कानून के अधीन लागू हो।

18. आदेश के विरूद्ध कार्य करना या उसके लिये प्रोत्साहित करना.—किसी ऐसे व्यक्ति के सम्बन्ध में, जो इस अधिनियम के अधीन बनाये हुए किसी नियम या दिए हुए किसी हुक्म का या किसी ऐसे नियम या हुक्म का, जिसके बारे में यह समझा जाय कि वह इस अधिनियम के अधीन बनाया या दिया गया है, उल्लंघन करेगा या किसी दूसरे व्यक्ति को उल्लंघन करने के लिये प्रोत्साहित करेगा, यह समझा जायगा कि उसने उक्त हुक्म का उल्लंघन किया है।

---

1. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा प्रतिस्थापित।
2. उ०प्र० अधिनियम संख्या 34 सन् 1978 द्वारा अन्तःस्थापित।
3. उ०प्र० अधिनियम संख्या 26 सन् 1983 द्वारा (3-8-1983 से) अन्तःस्थापित।
4. अब, दण्ड प्रक्रिया संहिता, 1973।

Scanned with OKEN Scanner

19. नोटिस का प्रकाशित किया जाना, उनका लगाया जाना और उनका खराब किया जाना—(1) केवल इसके कि इस अधिनियम के अधीन दिये हुए हुक्मों में किसी और प्रकार के आदेश हों प्रत्येक ऐसे अधिकारी, अफसर या व्यक्ति को जो इस अधिनियम के पालन के लिये [पंच निर्णय से भिन्न][1] कोई लिखित हुक्म दे, मान्य होगा कि वह किसी ऐसे हुक्म की दशा में जो साधारण प्रकार का हो या जो लोगों के एक वर्ग पर प्रभाव डालता हो, ऐसे हुक्म का एक नोटिस उस तरीके पर प्रकाशित करे जो ऐसे अधिकारी, अफसर या उक्त व्यक्ति की सम्मति में उन लोगों की सूचना के लिये सबसे अधिक उपयुक्त हो जिनका उक्त हुक्म से सम्बन्ध हो और किसी ऐसे हुक्म की दशा में जो किसी कारपोरेशन या फर्म पर प्रभाव डालता हो, उक्त हुक्म उस तरीके पर तामील करेगा या तामील करायेगा, जो सिविल प्रक्रिया संहिता, 1908 के आर्डर 29, नियम 2 या आर्डर 30, नियम 3 में सम्मनों के तामील के लिये निर्धारित है, किसी ऐसे हुक्म की दशा में हो, व्यक्तिगत रूप से किसी व्यक्ति पर (जो कारपोरेशन या फर्म न हो) प्रभाव डालता हो, उक्त व्यक्ति पर उक्त हुक्म तामील करे या तामील कराये—

(i) व्यक्तिगत रूप से आज्ञा उसको देना या उस तक पहुँचाना; या

(ii) डाक द्वारा; या

(iii) जब उस व्यक्ति का पता न लग सके तो उसके कुटुम्ब के किसी वयस्क पुरुष को आज्ञा की एक असली प्रतिलिपि देकर या उस प्रतिलिपि को ऐसे मकान और उसके अहाते के भीतर किसी प्रमुख स्थान पर चिपका कर जिसके सम्बन्ध में यह मालूम हो कि वहाँ व्यक्ति आखिरी बार रहा था, या उसने कोई कारोबार किया था या लाभ के लिए स्वयं कोई कार्य किया था

(2) यदि कोई कानूनी कार्यवाहियाँ करते समय यह सवाल पैदा हो कि क्या किसी व्यक्ति को इस अधिनियम के अनुसार दी हुई आज्ञा की सूचना नियमानुसार दे दी गई थी या नहीं, तो उप धारा (1) के आदेशों का पालन किया जाना इस बात का निर्णयात्मक सबूत होगा कि उसकी सूचना दे दी गई थी, परन्तु उपधारा (1) को पालन न किये जाने का—

(i) किसी दूसरे उपाय से उसको सूचना दिए जाने के सबूत पर कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा; और

(ii) उस आज्ञा के जायज होने पर कोई असर नहीं पड़ेगा।

(3) कोई पुलिस अफसर और कोई दूसरा व्यक्ति जिसे इस बारे में [राज्य सरकार][2] से अधिकार मिला हो, किसी ऐसे प्रयोजन के लिये, जिसका सम्बन्ध धारा 3 में दिए हुए प्रयोजनों से या इस अधिनियम के कार्यान्वित किए जाने से है, किसी भी मकान या उसके अहाते में या गाड़ी या जहाज (वेसल) में कोई नोटिस चिपका सकता है या प्रदर्शित कर सकता है और इस अधिनियम द्वारा प्रदान किये हुए अधिकार को प्रयोग में लाने के प्रयोजन से किसी भी समय किसी मकान तथा उसके अहाते में या किसी गाड़ी या जहाज में प्रवेश कर सकता है।

(4) कोई व्यक्ति, जिसे इस बारे में [राज्य सरकार][3] से अधिकार मिला हो, उपधारा (3) में दिये हुये किसी प्रयोजन के लिये, मालिक या किसी दूसरे व्यक्ति को, जिसका किसी मकान तथा उसके अहाते या गाड़ी या जहाज (वेसल) पर कब्जा या नियंत्रण हो, यह आज्ञा दे सकता है कि वह किसी नोटिस को किसी मकान तथा उसके अहाते या गाड़ी, जहाज (वेसल) पर या उसमें इस प्रकार प्रदर्शित करे जैसा कि आज्ञा में दिया हो।

(5) यदि कोई व्यक्ति बिना कानूनी अधिकार के किसी नोटिस को, जो इस अधिनियम के अनुसार चिपकाया गया हो या प्रदर्शित किया हो, हटावे, बदले, बिगाड़े, मिटाये या उसमें किसी किस्म की गड़बड़ी करे या उप धारा (4) के अधीन किसी आदेश का उल्लंघन करे, तो उसे कैद की सजा हो सकती है जो 6 महीने तक की हो सकती है या जुर्माने की सजा हो सकती है या दोनों सजायें हो सकती हैं।

---

1. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
2. विधि अनुकूलन आदेश, 1950 द्वारा "प्रान्तीय सरकार" के स्थान पर प्रतिस्थापित।
3. विधि अनुकूलन आदेश, 1950 द्वारा "प्रान्तीय सरकार" के स्थान पर प्रतिस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

20. संयुक्त संस्था का अपराध.—यदि वह व्यक्ति, जो किसी ऐसे नियम या आज्ञा का उल्लंघन करता है जो इस अधिनियम के अधीन बनाया गया हो या दी गई हो या बनाया हुआ या दी हुई समझी गई हो, कोई कम्पनी या दूसरी नियुक्त संस्था हो, तो उसके प्रत्येक डाइरेक्टर, मैनेजर, सेक्रेटरी या दूसरा अफसर या एजेन्ट के बारे में यह समझा जायगा कि वह नियम या आज्ञा का इस प्रकार उल्लंघन करने का अपराधी है सिवाय उस सूरत के जब वह यह साबित कर दे कि इस नियम या आज्ञा का उल्लंघन उसकी जानकारी में नहीं हुआ या यह कि उसका उल्लंघन न होने देने के लिये वह पूर्ण रूप से सतर्क था।

21. अपवाद.—(1) संयुक्त प्रान्त के औद्योगिक विवादों के आर्डिनेन्स, 1947 तथा संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक विवाद (द्वितीय) के आर्डिनेन्स, 1947 के समाप्त हो जाने या वापस ले लिये जाने पर संयुक्त प्रान्त के जनरल क्लाजेज ऐक्ट, 1904 की धारा 6 के आदेश इस प्रकार लागू होंगे मानो ये आर्डिनेन्स उत्तर प्रदेश के किसी एक अधिनियम द्वारा मंसूख कर दिये गये हों, और कोई आज्ञा या नियुक्ति जो उक्त अर्डिनेंसों के अधीन दी गई हो या की गई हो या दी गई या की गई समझी गई हो और जो इस अधिनियम के आरम्भ होने के फौरन पहले लागू हो, लागू रहेगी और उस आज्ञा या नियुक्ति के बारे में यह समझा जायगा कि वह इस अधिनियम के अधीन दी गई या की गई।

(2) किसी ऐसी आज्ञा पर, जो इस अधिनियम या उक्त अध्यादेश के अधीन या द्वारा प्रदान किये हुए किसी अधिकार को काम में लाकर दी गई हो, किसी भी अदालत में आपत्ति न की जा सकेगी।

(3) जब किसी आज्ञा के सम्बन्ध में यह समझा जाय कि उसे किसी अधिकारी ने इस अधिनियम या उक्त आर्डिनेस के अधीन या द्वारा प्रदान किये हुए किसी अधिकार को काम में लाकर दिया या उस पर हस्ताक्षर किये, तो अदालत, भारतीय साक्ष्य अधिनियम, 1872 के अर्थ में यह मान लेगी कि यह आज्ञा उस अधिकारी द्वारा दी गई थी।

22. बचाव.—(1) किसी व्यक्ति के विरुद्ध कोई नालिश, मुकदमा या दूसरी कानूनी कार्यवाही किसी ऐसी बात के लिये नहीं की जायगी, जो इस अधिनियम या किसी ऐसे नियम या आज्ञा, जो इस अधिनियम के अधीन बनाया गया हो या दी गई हो या बनाया हुआ समझा गया हो या दी हुई समझी गई हो, के अनुसार नेकनियती से की गई हो या जिसे नेकनियती से करने का इरादा रहा हो।

(2) [सरकार][1] के विरुद्ध कोई नालिश का कानूनी कार्यवाही किसी ऐसी हानि के लिये नहीं की जायगी जो किसी ऐसी बात से हो जाय या जिसके किसी ऐसी बात से होने की संभावना हो, जो अधिनियम या किसी ऐसे नियम या आज्ञा के, जो इस अधिनियम के अधीन बनाया गया हो या दी गई हो या बनाया हुआ समझा गया हो या दी हुई समझी गई हो, अनुसार नेकनियती से की गई हो या जिसे नेकनियती से करने का इरादा हो।

23. नियम बनाने का अधिकार.—[2][(1)] [राज्य सरकार][3] इस अधिनियम के आदेशों को लागू करने के लिये इस अधिनियम के अनुसार नियम बना सकती है

[4][(2) पूर्वोक्त अधिकार की सामान्यता पर बिना प्रतिकूल प्रभाव डाले इन नियमों में निम्नलिखित की व्यवस्था की जा सकती है :—

(क) श्रम न्यायालयों तथा न्यायाधिकरणों के पीठासीन अधिकारियों की नियुक्ति की रीति तथा उनकी नियुक्ति की शर्तें;

(ख) श्रम न्यायालय तथा न्यायाधिकरण को अभिदेश करने की रीति;

(ग) समझौता अधिकारियों की नियुक्ति की रीति तथा उनकी नियुक्ति की शर्तें;

---

1. विधि अनुकूलन आदेश, 1950 द्वारा "क्राउन" के स्थान पर प्रतिस्थापित।
2. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा पुनः संख्याकित।
3. विधि अनुकूलन आदेश, 1950 द्वारा "प्रान्तीय सरकार" के स्थान पर प्रतिस्थापित।
4. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा बढ़ाया गया।

Scanned with OKEN Scanner

(घ) समझौता कार्यवाहियों में अनुसरणीय प्रक्रिया;

(ङ) राज्य सरकार द्वारा निर्णायक प्राधिकारी को निर्णय भेजने की रीति;

(च) निपटारों को पंजीबद्ध करने की रीति;

(छ) मजदूरों की उपस्थिति नामावलियाँ रखने की रीति तथा उनका आकार; और

(ज) वे विषय जो नियत किए जाने हों या किए जा सकें।

(3) इस धारा के अधीन निर्मित समस्त नियम, उनके निर्मित होने के पश्चात् यथासम्भव शीघ्र, राज्य विधान मण्डल के समक्ष रखे जायेंगे।]

[1][प्रथम अनुसूची

(धारा 4-क *देखिए*)

(श्रम न्यायालयों के अधिक्षेत्र के अन्तर्गत विषय)

1. स्थायी आदेश के अधीन मालिक द्वारा प्रचारित आज्ञा का औचित्य तथा उसकी वैधता;

2. स्थायी आदेशों का लागू होना तथा उनका निर्वचन;

3. मजदूरों की बर्खास्त तथा उनका सेवा मुक्त किया जाना जिसके अन्तर्गत दोषपूर्ण ढंग से बर्खास्त किए गए मजदूरों को फिर से उनके पद पर नियुक्त करना तथा उन्हें सहायता प्रदान करना भी है;

4. किसी रूढ़िक रियायत अथवा विशेषाधिकार का वापस लिया जाना;

5. किसी भी हड़ताल अथवा द्वारावरोध की अवैधता अथवा अन्यथा (Illegality or otherwise); तथा

6. द्वितीय अनुसूची में निर्दिष्ट विषयों से भिन्न समस्त विषय।]

---

[2][द्वितीय अनुसूची

(धारा 4-ख *देखिए*)

(श्रम न्यायाधिकरणों के अधिक्षेत्र के अंतर्गत विषय)

1. मजदूरी, जिसके अन्तर्गत भुगतान की अवधि तथा ढंग है;

2. प्रतिकारात्मक तथा अन्य भत्ते;

3. कार्य के घंटे तथा विश्राम के मध्यान्तरण (rest intervals);

4. मजदूरी सहित अवकाश तथा छुट्टियाँ;

5. बोनस, लाभांश, भविष्य निधि तथा उपदान;

6. स्थायी आदेशों की प्रणाली से भिन्न पारी का संचालन;

7. वेतन–क्रम के अनुसार वर्गीकरण;

8. अनुशासन के नियम;

9. अभिनवीकरण (Rationalization);

10. मजदूरों को छंटनी तथा संस्था का बन्द होना;

[3][10-क. किसी औद्योगिक संस्था के उपक्रम को बन्द करने से सम्बन्धित कोई मामला।]

11. अन्य कोई विषय जो निर्दिष्ट किए जाय।]

---

1. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
2. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।
3. उ०प्र० अधिनियम संख्या 26 सन् 1983 द्वारा अन्तःस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner

[1][तृतीय अनुसूची

(धारा 4-झ *देखिए*)

(सेवा की शर्तें जिनके परिवर्तन के लिए नोटिस दिया जाना चाहिए)

1. मजदूरी, जिसके अन्तर्गत भुगतान की अवधि तथा ढंग है;

2. मालिक द्वारा भविष्य निधि, सेवा-निवृत्ति निधि या तत्समय प्रचलित किसी विधि के अधीन मजदूरों के लाभ के लिए प्रदत्त अथवा देय अंशदान;

3. प्रतिकारात्मक तथा अन्य भत्ते;

4. कार्य के घंटे तथा अवकाश के घंटे;

5. मजदूरी सहित अवकाश तथा छुट्टियाँ;

6. स्थायी आदेशों से भिन्न प्रकार से पारियों के संचालन का प्रारम्भ, परिवर्तन तथा उनकी समाप्ति;

7. वेतनक्रमों के अनुसार वर्गीकरण;

8. किसी प्रचलित रियायत या विशेषाधिकार का वापस लिया जाना या किसी प्रथा (Usage) में परिवर्तन करना;

9. जहाँ तक कि स्थायी आदेश में व्यवस्था है उसे छोड़ कर अनुशासन के नए नियमों का पुरःस्थापन अथवा वर्तमान नियमों में परिवर्तन;

10. अभिनवीकरण, प्रमापीकरण अथवा स्थिर यंत्रों अथवा प्राविधिकता में सुधार जिससे मजदूरों की छंटनी सम्भाव्य हो;

11. किसी भी व्यवसाय अथवा प्रक्रिया अथवा विभाग अथवा पारी से नियुक्त या नियुक्त किए जाने वाले व्यक्तियों की संख्या में बढ़ती अथवा घटती (आकस्मिकता से भिन्न), जो किन्हीं मजबूरियों के कारण न हो।]

---

1. उ०प्र० अधिनियम संख्या 1 सन् 1957 द्वारा अन्तःस्थापित।

Scanned with OKEN Scanner