

[2023/RJJP/000249]

राजस्थान उच्च न्यायालय , जयपुर पीठ

खंडपीठ विशेष अपील रिट सं.1054/2012

में

एकलपीठ सिविल रिट याचिका संख्या 4373/2012

श्रीमती दर्शन देवी पत्नी श्री किशनलाल हरिजन, निवासी मोहल्ला हजूरी गेट, बुर्जा हाउस के पीछे, अलवर

----अपीलार्थी

बनाम

1. न्यूनतम वेतन अधिनियम 1948 के तहत प्राधिकरण, अलवर।
2. बंदोबस्त अधिकारी, बंदोबस्त कार्यालय, जनाना महल चौक, अलवर।
3. बंदोबस्त आयुक्त, राजस्थान गोपालबाड़ी, विमान भवन, सामने। खासा कोठी, जयपुर।

----प्रत्यर्थीगण

अपीलार्थी(गण) की ओर से : श्री आतिश जैन अधिवक्ता।

प्रत्यर्थी(गण) की ओर से : श्री अनिल मेहता, अतिरिक्त अधिवक्ता
सुश्री अर्चना अधिवक्ता के साथ जनरल।

माननीय न्यायमूर्ति मनिन्द्र मोहन श्रीवास्तव

माननीय न्यायमूर्ति गणेश राम मीना

निर्णय

रिपोर्टबल

23/01/2023

सुनवाई की गई।

यह अपील विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित आदेश दिनांक 23.05.2008 से उत्पन्न हुई है, जिसके तहत, 26.05.2008 को प्रकाशित अधिसूचना दिनांक 24.05.2008 के अनुसार न्यूनतम मासिक वेतन देने की अपीलार्थी की प्रार्थना खारिज कर दी गई है।

वर्तमान अपील में शामिल विवाद के निर्धारण के लिए आवश्यक तथ्य यह है कि अपीलार्थी को शुरू में भूमि निपटान अधिकारी, अलवर के कार्यालय में क्लीनर (सफाई कर्मचारी) के रूप में काम करने के लिए दिनांक 15.03.1985 के आदेश द्वारा नियुक्त किया गया था। समय के साथ, उसकी सेवाएं समाप्त कर दी गईं, जिसके कारण मुकदमा दायर किया गया, जिस पर निर्णय सुनाया गया और सेवा से बर्खास्तगी के आदेश को सिविल न्यायमूर्ति संख्या 1, अलवर द्वारा पारित निर्णय और डिक्री दिनांक 29.04.1999 द्वारा रद्द कर दिया गया। सिविल सूट संख्या 10/91 डिक्री में कहा गया है कि अपीलार्थी को 364 रुपये प्रतिमाह के मासिक वेतन पर अंशकालिक कर्मचारी/सफाई कर्मचारी के रूप में बहाल किया जाता है।

ऐसा प्रतीत होता है कि अपीलार्थी ने इस न्यायालय के समक्ष एक रिट याचिका दायर करके नियमितीकरण की प्रार्थना की थी, जिसे एकलपीठ सिविल रिट याचिका संख्या 4068/2001 में पंजीकृत किया गया था। हालाँकि, उस रिट याचिका को दिनांक 09.08.2007 के आदेश द्वारा खारिज कर दिया गया था क्योंकि नियमितीकरण का दावा कानून में तर्कसंगत नहीं पाया गया था।

हालाँकि, अपीलार्थी समानांतर रूप से न्यूनतम मजदूरी का दावा कर रही थी, जिसके लिए उसने न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 (इसके बाद 'सक्षम प्राधिकारी' के रूप में संदर्भित) के तहत सक्षम प्राधिकारी से संपर्क किया। दिनांक 29.09.2011 के आदेश के तहत, सक्षम प्राधिकारी ने एक संक्षिप्त जांच करने के बाद, पक्षों को अपने बयान देने और मौखिक और दस्तावेजी साक्ष्य प्रस्तुत करने की अनुमति दी, इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि, हालाँकि, अपीलार्थी उस राशि का पात्र नहीं है जैसा कि उसके द्वारा दावा किया गया है। हालाँकि, यह अभिनिर्धारित किया गया कि वह प्रतिदिन चार घंटे के लिए 1,300/- रुपये प्रतिमाह की न्यूनतम मजदूरी की पात्र है और उस आधार पर, सीमित सीमा तक राहत दी गई थी।

अपीलार्थी इस आदेश से इतनी व्यथित थी कि उसका दावा खारिज कर दिया गया था, उसने भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत रिट याचिका दायर करके इस न्यायालय का दरवाजा खटखटाया। उक्त रिट याचिका को आक्षेपित आदेश द्वारा खारिज कर दिया गया, जिससे यह अपील उत्पन्न हुई।

अपीलार्थी के विद्वान अधिवक्ता ने तर्क दिया कि अपीलार्थी को प्रत्यर्थी की स्थापना में कामगार के रूप में काम करने के लिए मासिक वेतन पर नियुक्त किया गया है, अधिसूचना दिनांक 24.05.2008 के तहत न्यूनतम मजदूरी के भुगतान के मामले में वैधानिक रूप से संरक्षित है, जो दैनिक आधार पर और न्यूनतम वेतन प्रदान करता है। उनका तर्क यह है कि भले ही अपीलार्थी को काम के दिन पूरे नहीं बल्कि चार घंटे काम पर लगाया गया हो, प्रति घंटे के आधार पर न्यूनतम मजदूरी का कोई प्रावधान न होने की स्थिति में, अपीलार्थी मासिक आधार पर न्यूनतम मजदूरी पाने का पात्र है। उन्होंने आगे कहा कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 (इसके बाद '1948 का अधिनियम' के रूप में संदर्भित) की धारा 15 में निहित प्रावधानों की गलत व्याख्या की है। अपीलार्थी के विद्वान अधिवक्ता का यह भी तर्क है कि भले ही, 1948 के अधिनियम की धारा 3(3)(ख) में निहित एक सक्षम प्रावधान था, प्रत्यर्थी प्राधिकारी ने प्रति घंटे के आधार पर मजदूरी तय करने का विकल्प नहीं चुना। इसलिए, अपीलार्थी द्वारा किए गए काम के घंटों के बावजूद, वह अधिसूचना दिनांक 24.05.2008 द्वारा निर्धारित न्यूनतम मजदूरी की संरचना के अनुसार मासिक आधार पर मजदूरी की पात्र है। उनका कहना था कि अनेक निर्णयों में न्यूनतम वेतन लागू करने के उद्देश्य पर विचार किया गया। उन्होंने यू. यूनियोनी और अन्य बनाम केरल राज्य, एआईआर 1962 उच्चतम न्यायालय 12, सचिव द्वारा बनाम रेप्टाकोस ब्रेट एंड कंपनी लिमिटेड, और अन्य, (1992) 1 श्रमिकों के मामलों में माननीय उच्चतम न्यायालय के विभिन्न निर्णयों पर भरोसा किया। उच्चतम न्यायालय केस 290, श्रम और पुनर्वास मंत्रालय और अन्य बनाम टिफिन्स बैराइट्स एस्बेस्टस एंड पेंट्स लिमिटेड और अन्य और संबंधित मामला, (1985) 3 उच्चतम न्यायालय केस 594, लैंको अनपरा पावर लिमिटेड बनाम उत्तर प्रदेश राज्य और अन्य, (2016) 10 उच्चतम न्यायालय मामला 329, बिजय कॉटन मिल्स लिमिटेड और अन्य बनाम अजमेर राज्य, एआईआर 1955 एससी 33 और सोनू बनाम एमसीडी और अन्य,

1998 का डब्ल्यू.पी.(सी) 759, के मामले में दिल्ली उच्च न्यायालय का निर्णय
17.03.2005 को निर्णय लिया गया।

दूसरी ओर, राज्य की ओर से उपस्थित विद्वान अतिरिक्त महाधिवक्ता ने कहा कि, हालांकि, अपीलार्थी को शुरुआत में वर्ष 1985 में नियुक्त किया गया था, 16.04.1987 को एक संशोधित नियुक्ति आदेश जारी किया गया था (अतिरिक्त दस्तावेजों को रिकॉर्ड पर लेने के लिए आवेदन के साथ दायर किया गया था) जिसके द्वारा, उन्हें चार घंटे काम करने की शर्त पर प्रतिमाह 125/- रुपये के निश्चित मासिक वेतन पर नियुक्त किया गया था।

उनका कहना था कि न्यूनतम वेतन प्राधिकरण द्वारा की गई जांच में इस बात के पुख्ता साक्ष्य हैं कि अपीलार्थी केवल चार घंटे काम करता था, अर्थात् प्रतिदिन काम के आधे घंटे। इस स्पष्ट तथ्यात्मक स्थिति को ध्यान में रखते हुए, अपीलार्थी की मजदूरी उस मजदूरी के आधे पर देय थी, जो पूरे दिन, अर्थात् आठ घंटे काम करने वाले श्रमिक को देय है। उनका तर्क था कि वेतन का भुगतान काम के घंटों पर आधारित है। अधिसूचना में मासिक और दैनिक वेतन दरों का प्रावधान इस आधार पर किया गया है कि नियुक्त व्यक्ति को आठ घंटे काम करना होगा। ऐसे मामलों में जहां नियुक्ति स्वयं चार घंटे की छोटी अवधि के लिए है, अंशकालिक आधार पर नियुक्ति, कानून के तहत पूर्ण वेतन का दावा नहीं किया जा सकता है। उन्होंने आगे कहा कि विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा 1948 के अधिनियम की धारा 15 में निहित प्रावधान सहित विभिन्न प्रावधानों की व्याख्या कानून के अनुसार है और इसलिए, इसमें किसी हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है।

हमने पक्षों के विद्वान अधिवक्ताओं को सुना है और रिकॉर्ड का भी अवलोकन किया है।

आरंभ करने के लिए, रिट याचिका के साथ संलग्न अपीलार्थी के नियुक्ति आदेश से पता चलता है कि अपीलार्थी 15.03.1985 को सफाई कर्मचारी के रूप में कार्यरत था। यह आदेश न तो काम के किसी घंटे की बात करता है, न ही किसी निश्चित वेतन की। ऐसा प्रतीत होता है कि बाद में, नियुक्ति का एक संशोधित आदेश जारी किया गया था जिसे रिकॉर्ड पर अतिरिक्त दस्तावेज लेने के लिए एक आवेदन के साथ रिकॉर्ड पर रखा गया है, जिससे पता चलता है कि अपीलार्थी को 125 रुपये प्रतिमाह के निश्चित मासिक वेतन पर

चार घंटे काम करने के लिए नियुक्त किया गया था। इसलिए, हम यह मानेंगे कि अपीलार्थी से चार घंटे काम लिया गया था और उसे निश्चित मासिक वेतन दिया जाना था।

विचारणीय प्रश्न यह है कि न्यूनतम मजदूरी की वह राशि क्या होगी जिसके भुगतान का अपीलार्थी कानून के तहत पात्र है। उत्तर रिकॉर्ड में रखी गई दिनांक 24.05.2008 की अधिसूचना के साथ पठित 1948 के अधिनियम के तहत निहित प्रावधानों में निहित है।

यू. यूनिचोयी और अन्य बनाम केरल राज्य (सुप्रा.) के मामले में, अपने पहले के निर्णयों में, 1948 के अधिनियम को लागू करने का उद्देश्य माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा निम्नानुसार घोषित किया गया था:

"12. हम पहले ही देख चुके हैं कि अधिनियम का उद्देश्य श्रम के शोषण को रोकना है और उस उद्देश्य के लिए उपयुक्त सरकार को अनुसूचित उद्योगों में मजदूरी की न्यूनतम दरें निर्धारित करने के लिए कदम उठाने के लिए अधिकृत करता है। एक अल्प-विकसित देश में, जो बड़े पैमाने पर बेरोजगारी की समस्या का सामना कर रहा है, यह संभावना नहीं है कि श्रमिक भुखमरी मजदूरी पर भी काम करने की पेशकश कर सकते हैं। अधिनियम की नीति आम जनता के हित में ऐसे मेहनतकश श्रमिकों के रोजगार को रोकना है और इसलिए न्यूनतम मजदूरी दरों को निर्धारित करने में नियोक्ता की क्षमता पर विचार करने की आवश्यकता नहीं है। जो निर्धारित किया जा रहा है वह न्यूनतम मजदूरी दर है जिसे एक कल्याणकारी राज्य मानता है कि प्रत्येक नियोक्ता को श्रम नियोजित करने से पहले भुगतान करना होगा। यह सिद्धांत विवादित नहीं है (वीडियो: क्राउन एल्युमीनियम वर्क्स बनाम देयर वर्कमेन, 1958 एससीआर 651: (एआईआर 1958 एससी 30))।"

1948 के अधिनियम के अधिनियमन के उद्देश्य पर माननीय उच्चतम न्यायालय ने गुजरात मजदूर सभा और अन्य बनाम गुजरात राज्य, (2020) 10 उच्चतम न्यायालय मामले 459 के मामले में विचार किया था। माननीय उच्चतम न्यायालय ने

न्यूनतम वेतन अधिनियम (लघु कारण न्यायालय) के तहत वाई.ए. ममार्डे और नौ अन्य और घनश्याम और आठ अन्य बनाम प्राधिकरण के मामले में अपने पहले के निर्णय का उल्लेख किया। नागपुर और अन्य, (1972) 2 उच्चतम न्यायालय केस 108 एक समसामयिक कानून, अर्थात् 1948 के अधिनियम के संदर्भ में। यह देखा गया कि एक श्रमिक द्वारा उपयोग किए जाने वाले महत्वपूर्ण अतिरिक्त श्रम के लिए उचित मुआवजे के न्यूनतम प्रयास के रूप में, दिन के सामान्य समय में कड़ी मेहनत करने के बाद, 1948 के अधिनियम की विधायी योजना के तहत सुरक्षात्मक उपाय सुनिश्चित किए गए, जो निम्नानुसार देखे गए:

"41. फ़ैक्टरी अधिनियम के अध्याय VI में सन्निहित प्रावधान श्रमिकों की गरिमा को बनाए रखने वाली कामकाजी परिस्थितियों को सुनिश्चित करने के लिए बड़ी संख्या में श्रमिकों की कड़ी मेहनत से हासिल की गई जीत को दर्शाते हैं। वाई.ए. ममार्डे बनाम न्यूनतम वेतन अधिनियम, (1972) 2 एससीसी 108 ("मामर्डे") के तहत प्राधिकरण में इस न्यायालय ने एक समकालीन कानून, न्यूनतम वेतन अधिनियम, 1948 के संदर्भ में, दोगुनी दर पर ओवरटाइम वेतन की अवधारणा की व्याख्या की। सामान्य वेतन का, दिन के सामान्य कामकाज के बाद एक श्रमिक द्वारा उपयोग किए जाने वाले अतिरिक्त श्रम के उचित मुआवजे के न्यूनतम प्रयास के रूप में। न्यायालय ने तीन न्यायाधीशों की खंडपीठ के माध्यम से कहा: (एससीसी पृष्ठ 116-17, पैरा 13)

"13. आइए सबसे पहले इस प्रश्न से निपटें। अधिनियम [न्यूनतम वेतन अधिनियम] जो 1948 में अधिनियमित किया गया था, उसकी जड़ें 1928 में अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन द्वारा अपनाई गई सिफारिश में हैं। प्रस्तावना में बताया गए अधिनियम का उद्देश्य कुछ रोजगारों में मजदूरी की न्यूनतम दरें तय करने का प्रावधान करना है और हमें ऐसा प्रतीत होता है कि यह स्पष्ट रूप से पूंजीपति वर्ग द्वारा समाज के अज्ञानी, कम संगठित और कम विशेषाधिकार प्राप्त सदस्यों के शोषण के खिलाफ

निर्देशित है। अपने कुछ कम पसंदीदा सदस्यों की सामान्य आर्थिक स्थिति में सुधार के लिए समाज की यह चिंता अनुबंध की पूर्ण स्वतंत्रता के पुराने सिद्धांत और अहस्तक्षेप के सिद्धांत के अधिक्रमण और सामाजिक के नए सिद्धांतों की मान्यता में प्रतीत होती है। कल्याण और सामान्य भलाई। हमारे संविधान से पहले सभ्य देशों में उदार रोजगार के लिए आंदोलन द्वारा इस सिद्धांत की वकालत की गई थी और यह अधिनियम, जो संविधान-पूर्व उपाय है, उस आंदोलन की जनक था। हमारे वर्तमान संविधान के तहत राज्य को अब स्पष्ट रूप से निर्देशित किया गया है कि वह सभी श्रमिकों (चाहे कृषि, औद्योगिक या अन्य) को न केवल भौतिक निर्वाह, बल्कि जीवनयापन के लिए एक सभ्य मानक और अवकाश का पूरा आनंद सुनिश्चित करने के लिए जीवित मजदूरी और काम की स्थिति प्रदान करने का प्रयास करेगा। राज्य की नीति का यह निदेशक सिद्धांत जनता के सामान्य हित के लिए अनुकूल है और इसलिए, समग्र रूप से राष्ट्र की स्वस्थ प्रगति के लिए, उचित सामाजिक संरचना की नींव रखता है जिसमें श्रम को अपना सम्मानजनक स्थान मिलेगा, राष्ट्रीय आर्थिक समृद्धि की प्रगति में इसके योगदान के बदले में यह वैध रूप से देय है। [...]. इसलिए, हमारा स्पष्ट मानना है कि नियम 25 ओवरटाइम काम के लिए श्रमिक को वास्तव में मिलने वाली मजदूरी की दर को दोगुना करने पर विचार करता है, जिसमें आकस्मिक आवश्यकताएं और स्पष्टीकरण में उल्लिखित अन्य लाभ शामिल हैं। हमारी राय में, इस दर का उद्देश्य ओवरटाइम काम के लिए मजदूरी की न्यूनतम दर होना है। ओवरटाइम काम करने के कारण श्रमिक के स्वास्थ्य पर पड़ने वाले अतिरिक्त दबाव के कारण नियम बनाने वाले प्राधिकारी को यह सुनिश्चित करना पड़ा होगा कि न्यूनतम मजदूरी उसे मिलने वाली सामान्य मजदूरी से दोगुनी हो ताकि वह स्वास्थ्य के उचित मानक बनाए रखने में सक्षम हो सके और सहनशक्ति बार में कुछ भी तर्कसंगत या ठोस बात नहीं कही गई, जबकि ओवरटाइम काम के लिए न्यूनतम मजदूरी को श्रमिकों द्वारा प्राप्त

वास्तविक मजदूरी की दोगुनी दर पर तय करना अधिनियम के उद्देश्य और उद्देश्य से बाहर माना जाना चाहिए। अधिनियम के समग्र उद्देश्य और वस्तु को ध्यान में रखते हुए और इसे हमारे संविधान में निहित निदेशक सिद्धांतों की पृष्ठभूमि में देश में पार्ट जी औद्योगिक कानून की सामान्य योजना के साथ सामंजस्यपूर्ण रूप से देखते हुए, ओवरटाइम काम के लिए मजदूरी की न्यूनतम दरों की आवश्यकता नहीं है। कानून का मामला निर्धारित न्यूनतम मजदूरी को दोगुना करने तक ही सीमित है, बल्कि एक तथ्य के रूप में श्रमिकों द्वारा प्राप्त सामान्यतः दोगुनी मजदूरी पर भी इसे उचित रूप से तय किया जा सकता है। [...]"

(बल दिया गया।)

न्यूनतम वेतन अधिनियम (लघु वाद न्यायालय) नागपुर और अन्य (सुप्रा.) के तहत वाई.ए. ममाई और नौ अन्य और घनश्याम और आठ अन्य बनाम प्राधिकरण के मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा निर्णय के पैरा -13 में की गई टिप्पणियाँ, प्रासंगिक हैं क्योंकि यह उन श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी की सुरक्षा का उद्देश्य निर्धारित करता है जो अन्यथा समाज के वंचित वर्ग से संबंधित हैं।

सचिव बनाम रेप्टाकोस ब्रेट एंड कंपनी लिमिटेड, और एक अन्य (सुप्रा.), द्वारा प्रतिनिधित्व किए गए श्रमिकों के मामले में एक और निर्णय में माननीय उच्चतम न्यायालय में उनके आधिपत्य ने उचित वेतन समिति, भारतीय श्रम सम्मेलन की त्रिपक्षीय समिति की रिपोर्ट और राय पर विचार करने के बाद न्यूनतम मजदूरी सुरक्षित करने के लिए वेतन संरचना की आवश्यकता पर विचार किया। 1957 में नई दिल्ली में आयोजित और अन्य प्रासंगिक विचार और निम्नलिखित अभिनिर्धारित किया:

"8. बिंदुओं पर चर्चा करने से पहले, हम उद्योग में वेतन संरचना की विभिन्न अवधारणाओं पर नए सिरे से विचार कर सकते हैं। मोटे तौर पर, वेतन संरचना को तीन श्रेणियों में विभाजित किया जा सकता है-मूल "न्यूनतम वेतन" जो केवल निर्वाह प्रदान करता है और गरीबी रेखा के स्तर पर है, थोड़ा ऊपर "उचित वेतन" है और अंत में "जीविका वेतन" है

जो आराम स्तर से आता है। वेतन संरचना के इन स्तरों को किसी भी सटीकता के साथ सीमांकित करना संभव नहीं है। हालाँकि, ऐसे सर्वमान्य मानदंड हैं जो मोटे तौर पर वेतन संरचना की एक श्रेणी को दूसरे से अलग करते हैं। उचित वेतन समिति ने 1949 में भारत सरकार, श्रम मंत्रालय द्वारा प्रकाशित अपनी रिपोर्ट में "जीविका वेतन" को इस प्रकार परिभाषित किया:

"जीविका मजदूरी को पुरुष कमाने वाले को अपने और अपने परिवार के लिए न केवल भोजन, कपड़े और आश्रय की आवश्यक चीजें प्रदान करने में सक्षम बनाना चाहिए, बल्कि बच्चों के लिए शिक्षा, खराब स्वास्थ्य से सुरक्षा, आवश्यक सामाजिक आवश्यकताओं सहित मितव्ययी आराम और बुढ़ापे सहित अधिक महत्वपूर्ण दुर्भाग्य के खिलाफ बीमा का एक उपाय भी प्रदान करना चाहिए।"

9. "न्यूनतम वेतन" के संबंध में समिति का विचार इस प्रकार था:

"न्यूनतम वेतन को न केवल जीवन के निर्वाह के लिए बल्कि श्रमिक की दक्षता के संरक्षण के लिए भी प्रदान करना चाहिए। इस उद्देश्य के लिए न्यूनतम वेतन में कुछ हद तक शिक्षा, चिकित्सा आवश्यकताओं और सुविधाओं को भी प्रदान किया जाना चाहिए।"

एक्सप्रेस न्यूजपेपर्स (पी) लिमिटेड बनाम यूनियन ऑफ इंडिया, एआईआर 1958 एससी 578 और स्टैंडर्ड वैक्यूम रिफाइनिंग कंपनी ऑफ इंडिया बनाम इट्स वर्कमेन, एआईआर 1961 एससी 895 मामले में इस न्यायालय द्वारा फेयर वेजेज कमेटी की रिपोर्ट को मोटे तौर पर मंजूरी दे दी गई है।

10. 1957 में नई दिल्ली में आयोजित भारतीय श्रम सम्मेलन की त्रिपक्षीय समिति ने वेतन नीति की घोषणा की जिसका पालन दूसरी पंचवर्षीय योजना के दौरान किया जाना था। समिति ने 'न्यूनतम वेतन' के निर्धारण के लिए निम्नलिखित पाँच मानदंडों को स्वीकार किया:

"(i) न्यूनतम वेतन की गणना में, मानक कामकाजी वर्ग के परिवार को एक कमाने वाले के लिए 3 उपभोग इकाइयों से युक्त माना जाना चाहिए; महिलाओं, बच्चों और किशोरों की कमाई की उपेक्षा की जानी चाहिए।

(ii) न्यूनतम भोजन की आवश्यकता की गणना कैलोरी के शुद्ध सेवन के आधार पर की जानी चाहिए, जैसा कि मध्यम गतिविधि वाले औसत भारतीय वयस्क के लिए डॉ. अकरोयड द्वारा अनुशंसित है।

(iii) कपड़ों की आवश्यकताओं का अनुमान प्रति व्यक्ति प्रति वर्ष 18 गज की खपत पर लगाया जाना चाहिए, जो चार लोगों के औसत श्रमिक परिवार के लिए कुल 72 गज होगा।

(iv) आवास के संबंध में, सरकार की औद्योगिक आवास योजना के तहत प्रदान किए गए न्यूनतम क्षेत्र के अनुरूप किराए को न्यूनतम मजदूरी तय करने में ध्यान में रखा जाना चाहिए।

(v) ईंधन, प्रकाश व्यवस्था और व्यय की अन्य 'विविध' मदें कुल न्यूनतम वेतन का 20 प्रतिशत होनी चाहिए।"

12. 'न्यूनतम वेतन' की अवधारणा अब वैसी नहीं रही जैसी 1936 में थी। 1957 भी बहुत पीछे है। एक कर्मचारी का वेतन अब नियोक्ता और कर्मचारी के बीच कोई अनुबंध नहीं है। इसमें श्रम कानूनों के तहत सामूहिक सौदेबाजी की शक्ति है। वेतन संरचना की प्रत्येक श्रेणी का परीक्षण सामाजिक न्याय की कसौटी पर किया जाना चाहिए जो आज हमारे समाज का जीवंत तंतु है। वेतन संरचना के सामाजिक-आर्थिक पहलू को ध्यान में रखते हुए, हमारा विचार है कि उद्योग में न्यूनतम वेतन तय करने के लिए एक दिशानिर्देश के रूप में निम्नलिखित अतिरिक्त घटक जोड़ना आवश्यक है: -

"(vi) बच्चों की शिक्षा, चिकित्सा आवश्यकता, त्योहारों/समारोहों सहित न्यूनतम मनोरंजन और बुढ़ापे, विवाह आदि के लिए प्रावधान कुल न्यूनतम वेतन का 25 प्रतिशत होना चाहिए।"

13. वेतन संरचना जो लगभग उपरोक्त छह घटकों का समाधान करती है

वह निर्वाह स्तर पर न्यूनतम मजदूरी से अधिक कुछ नहीं है। कर्मचारी हर समय और हर परिस्थिति में न्यूनतम वेतन के पात्र हैं। एक नियोक्ता जो न्यूनतम वेतन का भुगतान नहीं कर सकता, उसे श्रम लगाने का कोई अधिकार नहीं है और उद्योग चलाने का कोई औचित्य नहीं है।

14. संविधान के तहत श्रमिकों को जीवनयापन योग्य वेतन का वादा किया गया है। कामकाजी लोगों को सभ्य जीवन स्तर प्रदान करने के लिए एक 'समाजवादी' ढांचे का वादा 42वें संशोधन द्वारा किया गया है। कार्यकर्ता आशान्वित होकर उक्त आदर्श को प्राप्त करने की आशा कर रहे हैं। वादे बढ़ते जा रहे हैं लेकिन पूरे होने का दिन कहीं नजर नहीं आ रहा। समग्र रूप से देखा जाए तो औद्योगिक वेतन अभी तक न्यूनतम वेतन के स्तर से अधिक नहीं बढ़ा है।"

1948 का अधिनियम यह सुनिश्चित करना चाहता है कि श्रमिकों का शोषण न हो और उन्हें उस दर पर न्यूनतम वेतन का भुगतान किया जाए जो समय-समय पर सरकार द्वारा जारी उचित अधिसूचना के माध्यम से प्रदान किया जा सकता है। एक कल्याणकारी राज्य होने के नाते, राज्य को विभिन्न पहलुओं को ध्यान में रखते हुए न्यूनतम मजदूरी तय करने का कर्तव्य सौंपा गया है, जिसमें निश्चित रूप से शोषण को कम करने और एक श्रमिक को जीविका राशि प्रदान करने के लिए उठाए जाने वाले सभी उपाय शामिल हैं। उस संबंध में सक्षम प्रावधान 1948 के अधिनियम की धारा 3 में निहित है। 1948 के अधिनियम की धारा 3 की उप-धारा (3) के उप-खंड (ख) में मजदूरी की न्यूनतम दरों के निर्धारण या संशोधन का प्रावधान इस प्रकार है:

"3(3)(ख):- मजदूरी की न्यूनतम दरें निम्नलिखित मजदूरी अवधियों में से किसी एक या अधिक द्वारा तय की जा सकती हैं, अर्थात्:-

- (i) घंटे के हिसाब से,
- (ii) दिन के हिसाब से,
- (iii) महीने के हिसाब से, या

(iv) ऐसी अन्य बड़ी मजदूरी-अवधि द्वारा, जो निर्धारित की जा सकती है, और जहां ऐसी दरें दिन या महीने के हिसाब से तय की जाती हैं, एक महीने या एक दिन के लिए मजदूरी की गणना करने का तरीका, जैसा भी मामला हो, हो सकता है संकेत दिया गया:]

बशर्ते कि जहां मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936 (1936 का 4) की धारा 4 के तहत कोई मजदूरी-अवधि तय की गई है, न्यूनतम मजदूरी उसके अनुसार तय की जाएगी। प्रावधान स्पष्ट रूप से राज्य को मजदूरी की न्यूनतम दरें निर्धारित करने का अधिकार देता है, जो उसमें निर्दिष्ट मजदूरी अवधियों में से किसी एक या अधिक द्वारा तय की जा सकती है। इस प्रकार, मजदूरी की न्यूनतम दरें घंटे या दिन या महीने या ऐसी अन्य बड़ी अवधि के अनुसार तय की जा सकती हैं जो निर्धारित की जा सकती हैं।

राज्य ने अधिनियम के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करते हुए, विशेष रूप से 1948 के अधिनियम की धारा 3 की उप-धारा (3) के उप-खंड (ख) में निहित प्रावधान के संदर्भ में, दिनांक 24.05.2008 को प्रख्यापित अधिसूचना, 26.05.2008 को प्रकाशित की। (रिट याचिका के साथ रिकॉर्ड पर रखा गया)। उक्त अधिसूचना में स्वीपर, सेनेटरी जमादार और कई अन्य श्रेणियों सहित विभिन्न प्रकार के कार्यों में लगे अकुशल श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी का प्रावधान किया गया है। मासिक आधार पर न्यूनतम मजदूरी 2,600/- रुपये प्रतिमाह तय की गई है, जबकि दैनिक आधार पर न्यूनतम मजदूरी 100/- रुपये प्रतिदिन तय की गई है। इसका मतलब यह होगा कि अधिसूचना में निर्धारित अकुशल श्रमिकों के लिए, दैनिक मजदूरी के आधार पर न्यूनतम मजदूरी 100/- रुपये और न्यूनतम मजदूरी रुपये 2600/- मासिक आधार पर, जैसा भी मामला हो, देय होगी। यहां यह ध्यान रखना उचित है कि उपरोक्त अधिसूचना जारी करते समय, प्राधिकरण ने प्रति घंटा के आधार पर कोई न्यूनतम मजदूरी तय नहीं की थी, हालांकि, 1948 के अधिनियम की धारा 3(3)(ख) में निहित सक्षम प्रावधानों के मद्देनजर प्राधिकरण के लिए प्रति घंटा के आधार पर न्यूनतम मजदूरी तय करना खुला था।

इस प्रकार, यह देखा जाएगा कि दिनांक 24.05.2008 की अधिसूचना के तहत न्यूनतम मजदूरी का भुगतान करने का वैधानिक दायित्व या तो मासिक आधार पर या

दैनिक आधार पर है और प्रति घंटे के आधार पर न्यूनतम मजदूरी के भुगतान जैसा कुछ नहीं है।

राज्य के विद्वान अधिवक्ता की दलील है कि जहां कर्मचारी को अंशकालिक कार्यकर्ता के रूप में नियुक्त किया गया है और वह एक दिन में पूरे कार्य घंटों के लिए नहीं बल्कि केवल सीमित कार्य घंटों के लिए काम करता है, जैसे कि वर्तमान मामले में चार घंटे, वेतन या तो मासिक आधार पर दिया जाता है अथवा दैनिक आधार पर इसे आधा करने की आवश्यकता होगी, यह हमारे लिए अस्वीकार्य है। मजदूरी का भुगतान 1948 के अधिनियम के प्रावधानों द्वारा शासित और विनियमित होता है। एक श्रमिक 1948 के अधिनियम की योजना और न्यूनतम मजदूरी तय करने वाली अधिसूचना के तहत मजदूरी का पात्र है। न्यूनतम मजदूरी के भुगतान के लिए 1948 के अधिनियम की योजना दैनिक आधार, मासिक आधार या प्रति घंटा आधार पर हो सकती है। यदि अधिसूचना से परिलक्षित वैधानिक योजना के तहत मजदूरी का भुगतान केवल मासिक या दैनिक आधार पर होता है, तो हम यह समझने में विफल रहते हैं कि प्राधिकरण ने घंटों की संख्या के बावजूद प्रति घंटे के आधार पर न्यूनतम मजदूरी के भुगतान की योजना कैसे विकसित की है। हो सकता है कि कार्यकर्ता ने एक दिन में काम किया हो। निश्चित रूप से, ऐसे मामले में जहां अधिसूचना प्रति घंटे के आधार पर न्यूनतम मजदूरी का भुगतान प्रदान करती है, प्राधिकरण के लिए काम के घंटों के आधार पर न्यूनतम मजदूरी तय करना खुला था। हालाँकि, अधिसूचना में ऐसे किसी नुस्खे के अभाव में, किसी भी प्राधिकारी के लिए काम के घंटों के आधार पर न्यूनतम मजदूरी की अपनी योजना तैयार करना खुला नहीं है। यह न्यूनतम मजदूरी तय करने के लिए जारी अधिसूचना के साथ पठित 1948 के अधिनियम के तहत प्रदान की गई योजना से अलग एक योजना के तहत मजदूरी तय करने के समान होगा।

विधानमंडल ने 1948 के अधिनियम को लागू करते समय ऐसी स्थिति की परिकल्पना की थी जहां एक दिन के लिए काम पर रखे गए कर्मचारी को पूरे कामकाजी घंटों के लिए नहीं बल्कि उससे कम अवधि के लिए काम करना पड़ सकता है। 1948 के अधिनियम को अधिनियमित करते समय विधायिका ने 1948 के अधिनियम की धारा 15

में निहित विशेष प्रावधान बनाकर ऐसी आकस्मिक स्थिति में श्रमिकों के हितों की रक्षा की, जिसे यहां पुनः प्रस्तुत किया गया है:

“15. सामान्य कार्य दिवस से कम समय तक काम करने वाले कर्मचारी की मजदूरी.- यदि कोई कर्मचारी जिसकी मजदूरी की न्यूनतम दर इस अधिनियम के तहत दिन के हिसाब से तय की गई है, वह किसी भी दिन काम करता है जिस दिन उसे अपेक्षित घंटों से कम अवधि के लिए नियोजित किया गया था, एक सामान्य कार्य दिवस का गठन करते हुए, वह, इसके बाद अन्यथा प्रदान किए गए को छोड़कर, उस तारीख को उसके द्वारा किए गए काम के संबंध में मजदूरी प्राप्त करने का पात्र होगा जैसे कि उसने पूरे सामान्य कार्य दिवस के लिए काम किया हो:

हालाँकि, बशर्ते कि वह पूरे सामान्य कार्य दिवस के लिए मजदूरी प्राप्त करने का पात्र नहीं होगा-

- (i) किसी भी मामले में जहां काम करने में उसकी विफलता उसकी काम करने की अनिच्छा के कारण होती है, न कि नियोक्ता द्वारा उसे काम प्रदान करने में चूक के कारण, और
- (ii) ऐसे अन्य मामलों और परिस्थितियों में जो निर्धारित किए जा सकते हैं।”

उपर्युक्त प्रावधान की निष्पक्ष, तर्कसंगत और तार्किक व्याख्या, अधिनियम के उद्देश्य के अनुरूप, जिस पर हमने यहां ऊपर चर्चा की है, अप्रतिरोध्य निष्कर्ष पर पहुंचाती है कि जहां मजदूरी दिन के हिसाब से तय की गई है, भले ही श्रमिक काम पर लगा हो सामान्य कार्य दिवस के लिए अपेक्षित घंटों से कम घंटे होने पर, कर्मचारी उस दिन किए गए कार्य के संबंध में मजदूरी प्राप्त करने का पात्र होगा जैसे कि उसने पूरे सामान्य कार्य दिवस पर काम किया हो।

शर्तों में प्रावधान उस स्थिति से संबंधित नहीं है जहां मजदूरी मासिक आधार पर तय की गई है। हालाँकि, हम यह मानने के इच्छुक हैं कि जहां कोई व्यक्ति काम पर लगा हुआ है और उसे मासिक आधार पर न्यूनतम मजदूरी का भुगतान किया जाता है, 1948

के अधिनियम की धारा 15 की भावना, ऐसे कर्मचारी को इस आधार पर मजदूरी में किसी भी कटौती के खिलाफ सुरक्षा देती है। काम के घंटे सामान्य कार्य दिवस के कामकाजी घंटों से कम होते हैं। इसका मतलब यह होगा कि जहां अपीलार्थी वर्तमान मामले की तरह सफाई कर्मचारी/सफाई कर्मचारी/क्लीनर के रूप में काम कर रहा है, वहां भी महीने के लिए न्यूनतम मजदूरी के रूप में देय पूरी मजदूरी देय होगी और मजदूरी में कटौती नहीं की जाएगी। कि कर्मचारी ने कार्य दिवस के सामान्य घंटों से कम घंटे काम किया है। 1948 के अधिनियम की ऐसी योजना कानून के उद्देश्य से स्पष्ट है। सोनू बनाम एमसीडी और अन्य (सुप्रा.) मामले में दिल्ली उच्च न्यायालय की एकलपीठ ने भी इसी तरह का दृष्टिकोण अपनाया है।

दिनांक 16.04.1987 के नियुक्ति आदेश की शर्तों पर बहुत जोर दिया गया है, जिसे प्रत्यर्थी-राज्य द्वारा रिकॉर्ड पर रखा गया है। रोजगार के क्रम में लागू की गई किसी भी शर्त के बावजूद, रोजगार के आदेश या अनुबंध की शर्तों के किसी भी निर्माण से बचना होगा जो कानून के प्रावधानों के विपरीत है। वास्तव में, अनुबंध की कोई भी शर्त, जो कानून के साथ असंगत है, शून्य है। नियुक्ति आदेश में यह नहीं कहा गया है कि वेतन 1948 के अधिनियम के तहत जारी अधिसूचना के तहत देय मासिक वेतन के आधे की दर से देय होगा। भले ही हम मान लें कि आदेश के तहत अपीलार्थी को लगभग चार वर्ष तक काम करना आवश्यक है। प्रतिदिन पांच घंटे तक, प्रति घंटे के आधार पर न्यूनतम मजदूरी तय करने वाली किसी अधिसूचना के अभाव में, प्रत्यर्थीगण कानून के तहत दिनांक 24.05.2008 की अधिसूचना के तहत निर्धारित मासिक आधार पर मजदूरी का भुगतान करने के लिए बाध्य हैं।

ऐसा लगता है कि सक्षम प्राधिकारी और विद्वान एकल न्यायाधीश ने भी अपीलार्थी के दावे पर इस आधार पर विचार किया है कि कानून प्रत्यर्थीगण को काम के घंटों के आधार पर मजदूरी तय करने की अनुमति देता है जो रिकॉर्ड पर मौजूद तथ्यों के विपरीत है और दिनांक 24.05.2006 की अधिसूचना में नहीं पाया गया है।

परिणामस्वरूप, हम विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित आदेश को बरकरार रखने में असमर्थ हैं और इसे अपास्त कर दिया गया है। अपीलार्थी अधिसूचना दिनांक

[2023/RJJP/000249]

24.05.2008 के तहत निर्धारित 2,600/- रुपये प्रतिमाह की दर से न्यूनतम मजदूरी का पात्र होगा और समय-समय पर संशोधित होने पर मासिक आधार पर मजदूरी की दरों का भी पात्र होगा।

विद्वान अपर महाधिवक्ता द्वारा कहा गया है कि अंतरिम आदेश से अपीलार्थी को बिना किसी कटौती के वेतन मिल रहा है। प्राधिकारी इस न्यायालय द्वारा पारित निर्णय के परिणामस्वरूप अपीलार्थी को देय मजदूरी की बकाया राशि की गणना करेगा और यह सुनिश्चित करने के लिए अच्छा प्रयास करेगा कि अपीलार्थी को मजदूरी की बकाया राशि का भुगतान इस निर्णय की प्रति प्राप्त होने की तारीख से साठ दिनों की अवधि के भीतर किया जाए।

एक कार्यकर्ता को एक वैध दावे के लिए न्यायालय में घसीटा गया है, इसलिए, पक्षों के बीच पूर्ण न्याय करने के लिए, हम 25,000/- रुपये (पच्चीस हजार रुपये) की लागत लगाने के इच्छुक हैं, इस न्यायालय के निर्देशों के अनुसार बकाया वेतन के भुगतान के समय अपीलार्थी को देय होगा।

(गणेश राम मीना), न्यायमूर्ति

(मनीन्द्र मोहन श्रीवास्तव), न्यायमूर्ति

SANJAY KUMAWAT-61

टिप्पणी : इस निर्णय का हिन्दी अनुवाद निविदा फर्म राजभाषा सेवा संस्थान द्वारा किया गया है, जिसे फर्म के निदेशक डॉ. वी. के. अग्रवाल, द्वारा मान्य और सत्यापित किया गया है।

अस्वीकरण : यह निर्णय पक्षकार को उसकी भाषा में समझाने के सीमित उपयोग के लिए स्थानीय भाषा में अनुवादित किया गया है और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए, निर्णय का मूल अंग्रेजी संस्करण ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन व कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।