

क्लोदिंग फैक्टरी, नेशनल वकर्स यूनियन अवाडी, मद्रास जरीये सचिव

बनाम

भारत संघ द्वारा सचिव, रक्षा मंत्रालय, नई दिल्ली एवं अन्य

अप्रैल 20, 1990

(ए. एम. अहमदी और एम. फातिमा बीवी, न्यायाधिपतिगण)

कारखाना अधिनियम, 1948 - धारा 59 और 1 सितंबर, 1959 और 13 फरवरी, 1963 का राष्ट्रपति का आदेश - कपड़ा कारखाना अध्यादेश - टुकड़ा दर मजदूरी को समय से अधिक मजदूरी के लिये भुगतान - की गणना।

इस अपील में जिस विवाद का निर्धारण करने की आवश्यकता है, वह यह है कि क्या टुकड़ा दर श्रमिक सामान्य घंटों 44-3/4 घंटे के सामान्य घंटों से अधिक और सप्ताह में 48 घंटे तक, किये गये काम के लिये आवेरेटाईम वेतन के हकदार है यानि कि एक सप्ताह में 3-4 घंटे तक के लिये और उन घंटों के लिये उन्हें किस दर से आवेरेटाईम वेतन का भुगतान किया जाना चाहिये।

कपड़ा कारखाने के श्रमिकों को दो श्रेणियों में बांटा गया है, अर्थात् (i) दिहाड़ी मजदूर और (ii) टुकड़ा दर मजदूर, जबकि दैनिक श्रमिकों को 260-400 रुपये की ग्रेड पर पर मजदूरी का भुगतान किया जाता है। इकाई दर श्रमिकों को उनकी वास्तविक उपस्थिति के आधार पर वास्तविक उत्पादन या उत्पादन के आधार पर भुगतान किया जाता है, जिसकी इस उद्देश्य के लिये निर्धारित सूत्र के अनुसार प्रति घंटे की दर से वस्तुये बनाने के लिये आवश्यक समय के आधार पर गणना की जाती है। अपीलार्थी के अनुसार, इकाई दर प्रणाली 1963 में किसी समय शुरू की गई थी और तब से टुकड़ा दर श्रमिकों को सामान्य कामकाजी घंटों से अधिक यानि कि 44 - 3/4 घंटे [प्रतिदिन

8 घंटे के शनिवार के अलावा जब काम के घंटे 4-3/4 घंटे होते हैं), किये गये काम के लिये ओवरटाईम वेतन का भुगतान किया जाता था, लेकिन 1983 से इसे अचानक बंद कर दिया गया, यहां तक कि उन्हें सामान्य घंटों से अधिक और 48 घंटे तक किये गये काम के लिये सामान्य दर पर मजदूरी से भी वंचित कर दिया गया। असंतुष्ट होकर, अपीलकर्ता संघ ने मद्रास उच्च न्यायालय में एक रिट याचिका दायर की, जिसमें प्रतिवादों को कारखाना अधिनियम की धारा 59 (1) द्वारा निर्धारित दर पर टुकड़ा दर मजदूरों को अतिरिक्त या ओवरटाईम मजदूरी का भुगतान करने के लिये उचित निर्देश देने की प्रार्थना की गई, यदि मजदूरी किसी कर्मचारी के कुल कार्य घंटे एक सप्ताह में 44-3/4 घंटे से अधिक हैं। उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश ने अपने आदेश 6 दिसंबर 1983 के द्वारा रिट याचिका को खारिज कर दिया। अपीलार्थी संघ द्वारा एक अपील को प्रस्तुत किया गया, लेकिन जबकि उक्त अपील अभी भी उच्च न्यायालय द्वारा निस्तारण के लिये लंबित थी, अपीलकर्ता संघ ने उसी उच्च न्यायालय के समक्ष एक और रिट याचिका प्रस्तुत की, जो कि बाद में केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण को स्थानांतरित कर दी गई थी और जिसका निपटारा विवादित आदेश द्वारा न्यायाधिकरण द्वारा कर दिया गया है। इसलिये संघन द्वारा विशेष अनुमति प्राप्त करने के बाद यह अपील संघ द्वारा प्रस्तुत की गई है। उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश के आदेश के खिलाफ दायर अपील को बाद में चूक के लिए खारिज कर दिया गया था।

श्रमिकों का दावा है कि वे 3-1/4 घंटों के लिये कारखाना अधिनियम की धारा 59 (1) के अनुसार सामान्य दर के दोगुने पर अतिरिक्त मजदूरी के हकदार हैं जबकि संघ ने इस उत्तरदायित्व के निर्वहन से मना कर दिया है।

अपील को खारिज करते हुए, इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया :

इसमें कोई विवाद नहीं है कि कारखाना अधिनियम की धारा 59 के अनुसार श्रमिकों को ओवरटाइम का भुगतान किया जाता है, किसी भी दिन 9 घंटे या किसी भी सप्ताह में 48 घंटे से अधिक के काम की मजदूरी के लिए। इस धारा में सामान्य कार्य घंटों से अधिक और 48 घंटे तक किए गए काम के लिए ओवरटाइम मजदूरी का प्रावधान नहीं करता है। [624- सी]

1 सितंबर, 1959 के राष्ट्रपति के आदेश के तहत, ओवरटाइम सामान्य कार्य घंटों से अधिक और किसी भी दिन 9 घंटे तक या सप्ताह में 48 घंटे तक के काम के लिए विभागीय नियमों में निर्धारित दर पर मजदूरी देय थी। बाद के राष्ट्रपति के आदेश 13 फरवरी, 1963 के द्वारा इकाई दर के श्रमिकों को ओवरटाइम मजदूरी की गणना और भुगतान की विधि की रूपरेखा तैयार की गई थी। इन आदेशों के तहत दिन में काम करने वाले मजदूरों को सामान्य कामकाजी घंटों से अधिक काम करने के लिए ओवरटाइम वेतन की अनुमति है, जबकि इकाई दर मजदूरों को इकाई कार्य के मुनाफे की अनुमति दी जाती है, जो वे सामान्य कामकाजी घंटों से अधिक और एक सप्ताह में 48 घंटे तक काम करने के लिये अर्जित कर सकते हैं। [625 ए-बी]

वर्तमान मामले में, प्रति सप्ताह 44-3/4 के सामान्य कामकाजी घंटों से अधिक और 48 घंटे तक की अवधि के लिये ओवरटाइम वेतन का अनुदान संबंधित विभागीय नियमों द्वारा शासित होता है और कारखाना अधिनियम की धारा 59 (1) केवल तभी लागू होती है जब किसी कर्मचारी ने एक दिन में 9 घंटे या एक सप्ताह में 48 घंटों से अधिक काम किया हो, अन्यथा नहीं। इसके अलावा, इकाई श्रमिकों को इकाई काम के लाभ की अनुमति है जो उनके द्वारा सामान्य कामकाजी घंटों से अधिक और एक सप्ताह में 48 घंटे तक काम करने के लिये अर्जित किया जा सकता है। ( 625 जी-एच)

भारत संघ बनाम बनाम जी. एच. कोकिल, [1984] पूरक, एस. सी. सी 196,  
अंतर किया गया।

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील सं. 1929/1990

(स्थानांतरित प्रार्थना-पत्र संख्या 244/1987 में केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण,  
मद्रास के निर्णय और आदेश दिनांक 29.7.1988 से।)

अम्बरीश कुमार, अपीलार्थी के लिये।

अनिल देव सिंह, आर. बी. मिश्रा और सुश्री सुषमा सूरी, प्रतिवादीगण के लिये।

न्यायालय का निर्णय अहमदी, न्यायाधिपति द्वारा द्वारा दिया गया था।

विशेष अनुमति दी गई।

याचिकाकर्ता/अपीलार्थी संघ द्वारा ऑर्डिनेंस क्लॉथिंग फैक्ट्री, अवाडी, मद्रास के कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व किया जाता है। कारखाने के श्रमिकों को दो श्रेणियों में विभाजित किया गया है, अर्थात् (i) दिन में काम करने वाले श्रमिक और (ii) टुकड़ों दर में काम करने वाले श्रमिक। दिन में काम करने श्रमिकों को उनकी वास्तविक उपस्थिति के आधार पर 260-400 रुपये से वेतनमान में मजदूरी का भुगतान किया जाता है, जबकि टुकड़ा दर में काम करने वाले श्रमिकों को वास्तविक उत्पादन या उत्पादन के आधार पर भुगतान किया जाता है, जो वस्तु बनाने के लिये आवश्यक समय के आधार पर गणना की जाती है, समयमान के माध्य को मासिक कामकाजी घंटों से विभाजित करके निकाले गये प्रतिघंटा की दर से गुणा करके, उदाहरण के लिये रुपये 330 ÷ 195 घंटे = रु 1.69 (रुपये 330, रुपये 260-400 के समयमान का औसत है और 195 घंटे कुल मासिक घंटे है)

अपीलार्थी-संघ का तर्क है कि श्रमिकों के दैनिक सामान्य कार्यप्रणाली 8 घंटे सप्ताह के दौरान है, शनिवार को छोड़कर जब काम के घंटे केवल 44-3/4 होते हैं। इस प्रकार सप्ताह के दौरान कुल कार्यघंटे 44-3/4 घंटे हो जाते हैं। यदि टुकड़ा दर श्रमिकों को उपरोक्त सामान्य कामकाजी घंटों से अधिक काम करने की आवश्यकता होती है, तो वे कारखाना अधिनियम, 1948 की धारा 59 के तहत ओवरटाइम मजदूरी के हकदार हैं। वह धारा, जहां तक प्रासंगिक है, इस प्रकार है-

"धारा 59 (1) - जहाँ कोई श्रमिक किसी कारखाने में किसी भी दिन नौ घंटे से अधिक या किसी सप्ताह में अड़तालीस घंटे से अधिक काम करता है, वह ओवरटाइम काम के संबंध में, उसकी सामान्य मजदूरी दर से दोगुनी दर पर मजदूरी का हकदार होगा।"

यह उप-धारा कारखाने के उन श्रमिकों के लिए मजदूरी की सामान्य दर से दोगुने पर अतिरिक्त मजदूरी का भुगतान करती है, जिन्हें एक दिन में 9 घंटे से अधिक या एक सप्ताह में 48 घंटे से अधिक या एक सप्ताह में 48 घंटे से अधिक काम करना पड़ता है। अपीलकर्ता-संघ ने रिट याचिका संख्या 2356/1985 मद्रास उच्च न्यायालय में धारा 59 (1) द्वारा निर्धारित दर पर अतिरिक्त या ओवरटाइम मजदूरी का भुगतान करने के लिए एक प्रतिवादीगणों को एक उचित रिट या निर्देश देने की प्रार्थना के साथ प्रस्तुत की, यदि एक सप्ताह में किसी कामगार का कुल काम का समय 44-3/4 घंटे से अधिक हो। अपीलार्थी-संघ ने तर्क दिया कि टुकड़ा-दर प्रणाली 1963 में किसी समय शुरू की गई थी और तब से टुकड़ा-दर श्रमिकों को सामान्य कार्य घंटों से अधिक किए गए काम के लिए तदनुसार ओवरटाइम मजदूरी का भुगतान किया जाता था, लेकिन इसे 1983 से इसे अचानक बंद कर दिया गया था, इस हद तक कि उन्हें 44-3/4 घंटे से अधिक और 48 घंटे तक, यानि कि 3-1/4 घंटे तक किये गये काम के

लिय सामान्य दर पर मजदूरी से भी वंचित कर दिया गया। हालांकि यह माना जाता है कि यदि श्रमिकों को एक सप्ताह में 48 घंटे से अधिक काम करने की आवश्यकता होती है, तो उन्हें कारखाना अधिनियम की धारा 59 (1) के अनुसार अतिरिक्त मजदूरी का भुगतान किया जाता है। इस प्रकार विवाद उस दर के संबंध में है जिस पर टुकड़ा दर श्रमिकों को एक सप्ताह में 44-3/4 और 48 घंटों के बीच किए गए काम के लिए मजदूरी का भुगतान किया जाना चाहिए। श्रमिकों का दावा है कि वे कारखाना अधिनियम की धारा 59 (1) के अनुसार इन 3-1/4 घंटों के लिये सामान्य दर से दोगुनी अतिरिक्त मजदूरी के हकदार हैं। समर्थन में रक्षा मंत्रालय के पत्र सं. एफ. 8 (5)/56/डी (सिविल- II) दिनांक 1 सितंबर, 1959 पर भरोसा किया गया है, जिसमें अन्य बातों के साथ साथ यह प्रावधान है कि सभी मामलों में जहां ओवरटाइम वेतन नागरिकों के लिये स्वीकार्य है समय के साथ वेतन नागरिक कर्मियों के लिए स्वीकार्य है, कारखाना अधिनियम और विभागीय नियमों दोनों के प्रावधानों के तहत, ओवरटाइम वेतन की गणना निम्नानुसार की जानी चाहिए:

(i) पी एंड ए विनियम भाग-1, 1923 के तहत टुकड़ा श्रमिक - (ए) दिन की पारी में ओवरटाइम काम करनेकेलिये कोई आवेरटाइम स्वीकार्य नहीं होगा। लेकिन पी डब्लूके वितरण के प्रयोजनों के लिये, भी, प्रतिदिन 9 घंटे या सप्ताह में 48 घंटे तक के आवेरटाइम के संबंधमें समय मजदूरी तत्व पी/200 प्रतिघंटे की दर से निर्धारितकिया जायेगा, जहां पी मासिक मूल वेतन और जहां स्वीकार्य हो वहां मंहगाई वेतन का प्रतिनिधिवत्त्व करता है।

(बी) अतिरिक्त 1/2 घंटे का वेतन, मासिक मूल वेतन या मासिक मूल वेतन और मंहगाई वेतन के 1/200 की प्रति घंटा दर पर गणना की जाती है, जहां स्वीकार्य है,

इसके अलावा रात की पारी में काम किये गये व्यवस्थित आवेरटाइम के हर घंटे के लिये उनकी टुकडा दर पर की गई कमाई।

(ii) कारखाना अधिनियम के अंतर्गत टुकडा दर श्रमिक

किसी भी दिन 9 घंटे या सप्ताह में 48 घंटे से अधिक काम करने पर ओवरटाइम के प्रत्येक घंटे के लिये एक टुकडा दर कर्मचारी को मासिक मूल वेतन का 1/200 और मूल वेतनका 25 प्रतिशत और सभी भत्ते का दोगुना होगा। दूसरे शब्दों में, यदि 'पी' मासिक मूल वेतन का प्रतिनिधित्व करता है और 'डी' सभी भत्तों जैसे मंहगाई भत्ता, मकान किराख भत्ता, प्रतिपूरक (शहर) भत्ता का प्रतिनिधित्व करता है, तो प्रत्येक घंटे के लिये ओवरटाइम पी/200+1/4 पी/200 - 2 डी/200, होगा।

इस आदेश को 1 मार्च, 1954 से प्रभावी होने का निर्देश दिया गया था। इसके बाद, 21 अक्टूबर 1965 को जारी एक शुद्धिपत्र द्वारा, मंत्रालय के 1 सितंबर, 1959 के पत्र के उप-पैराग्राफ (1) को 1 सितंबर, 1959 से प्रतिस्थापित करने का निर्देश 02/7/1965 से निम्न प्रकार से दिया गया था:

1- सामान्य कार्य घंटों से अधिक तथा किसी भी दिन 9 घंटे अथवा सप्ताह में 48 घंटे तक कार्य करने पर आवेरटाइम का भुगतान विभागीय नियमों में निर्धारित दर से किया जायेगा। इस मद में ओवरटाइम वेतन की गणना के लिये मूल वेतन, मंहगाई भत्ता, विशेष भत्ता, व्यक्तिगत भत्ता, पुनः नियोजित पेंशनभोगी के मामले में पेंशन (वेतन के निर्धारण के लिये ध्यान में रखी गई सीमा तक) और शहर प्रतिपूरक भत्ता को ध्यान में रखा जायेगा। मकान किराया भत्ता, वाहन भत्ता, यात्रा और दैनिक भत्ते, स्थाई यात्रा भत्ता, वस्त्र भत्ता, वर्दी भत्ता, धुलाई भत्ता और बच्चों की शिक्षा भत्ता शामिल नहीं किया जायेगा। लेकिन 2 फरवरी 1983 के एक परिपत्र संख्या 1823/एलबी द्वारा यह कहा गया था कि कारखाना अध्यादेश बोर्ड से आदेश प्राप्त हुये थे कि जब

टुकडा दर श्रमिक सामान्य कामकाजी घंटो से अधिक और दिन में 9 घंटे तक या सप्ताह में 48 घंटे तक काम करते हैं तो विभागीय ओवरटाइम का भुगतान रोक दिया जाये। आगे यह स्पष्ट किया गया कि वे केवल उस अवधि के लिये टुकडा दर आय के हकदार होंगे जब वे अतिरिक्त घंटे काम करेंगे। इस प्रकार जनवरी, 1983 का विभागीय आवेरेटाइम का भुगतान फरवरी, 1983 में रोक दिया गया। हालांकि, कारखाना अधिनियम द्वारा शासित रक्षा मंत्रालय के तहत ऑर्डिनेंस फैक्ट्री और अन्य औद्योगिक प्रतिष्ठानों के श्रमिकों के संबंध में, 11 सितंबर, 1987 के संचार द्वारा यह निर्धारित किया गया था कि ऐसे कर्मचारी समय दर पर ओवरटाइम भत्ते के हकदार होंगे। मंत्रालय के कार्यालय ज्ञापन दिनांक 25 जून, 1983 के अनुसार निर्धारित घंटों से अधिक ओर सप्ताह में 48 घंटे तक किये गये कार्य के लिये। लेकिन, यह स्पष्ट किया गया कि मजदूरी की समय दर की गणना संशोधित वेतनमान में वेतन के संदर्भमें जिस तारीख को कर्मचारी को 1 जनवरी, 1986 से शुरू किये गये संशोधित वेतनमान पर लाया गया है, में की जायेगी। उपरोक्त के आलोक में, अपीलकर्ता संघ का तर्क है कि चूंकि काम के निर्धारित घंटे प्रति सप्ताह 44-3/4 घंटे थे, इसलिये कमगार इसके हकदार थे। 44-3/4 घंटे से अधिक और सप्ताह में 48 घंटे तक किये गये काम के लिये आवेरेटाइम वेतन या भत्ता सामान्य दरों से दोगुना है, जिसे गलत तरीके से और अवैध रूप से बंद कर दिया गया है।

प्रतिवादीगणों द्वारा स्थापित मामला यह है कि याचिककर्ता/अपीलकर्ता- संघ के कर्मचारी ज्यादातर भारत संघ के उपक्रम ऑर्डिनेंस क्लोदिंग कारखाना में सिलाई का काम, वर्दी सिलाई, तंबू, पैराशूट, कवर आदि का काम करते हैं, और उन्हें टुकडा दर के आधार पर मजदूरी का भुगतान किया जाता है। यह प्रस्तुत किया गया है कि टुकडा कार्य दर तय करते समय प्रत्येक वस्तु के उत्पादन में शामिल श्रम का विस्तार से विश्लेषण किया जाता है और मूल समय निर्धारित किया जाता है कि जिसमें 25 प्रतिशत

प्रोत्साहन जोडा जाता है और मजदूरी का भुगतान समय के आधार पर किया जाता है, जिसकी गणना कर्मचारी के पैमाने का अंकगणितीय माध्य लेकर की जाती है और इसे एक महीने के लिये मानक घंटों की संख्या का प्रतिनिधित्व करने वाले आंकड़े 195 से विभाजित किया जाता है। इस प्रकार यदि कोई टुकड़ा श्रमिक उसे आवंटित अपना काम पूरा करता है तो उसे अपना मूल समय वेतन और प्रोत्साहन के रूप में अतिरिक्त 25 प्रतिशत मिलेगा। आगे कहा गया है कि 44-3/4 के सामान्य कामकाजी घंटों से अधिक और एक सप्ताह में 48 घंटे तक किये गये काम के लिये ओवरटाइम मजदूरी का भुगतान विभागीय नियमों द्वारा विनियमित होता है और सप्ताह में 48 घंटों से अधिक की समयावधि या एक दिन में 9 घंटे, काराखाना अधिनियम की आवश्यकताओं के अनुसार विनियमित होता है। प्रतिवादीगणों के अनुसार 1 सितंबर, 1959 का रक्षा मंत्रालय का पत्र, जिसे 21/10/1965 के शुद्धिपत्र द्वारा संशोधित किया गया है, टुकड़े दर श्रमिकों पर लागू नहीं होता है, लेकिन ओवरटाइम भुगतान के अनुदान के संबंध में उनका मामला रक्षा मंत्रालय के पत्र दिनांक 13/2/1983 द्वारा शासित होता है, जैसाकि 18/1/1970 के शुद्धिपत्र द्वारा संशोधित किया गया है। वास्तव में, पूर्व पत्र दैनिक श्रमिकों पर लागू होते हैं जिन्हें उपस्थिति के आधार पर मजदूरी का भुगतान किया जाता है। इस प्रकार प्रतिवादीगणों के अनुसार टुकड़ा दर श्रमिक एक सप्ताह में 44-3/4 घंटों से अधिक और 48 घंटों तक किये गये काम के लिये दुगुनी दर पर ओवरटाइम मजदूरी के हकदार नहीं हैं क्योंकि वे कमाई के रूप में टुकड़ा लाभ पाने के हकदार हैं जो कि उनके वेतन ढांचे में ही शामिल है ताकि उन्हें सप्ताह में 48 घंटों तक के अतिरिक्त काम के घंटों की भरपाई की जा सके। फिर भी एक गलती के कारण, ऐसा भुगतान दिसंबर, 1982 तक किया गया था, लेकिन जब ये पता चला तो 2 फरवरी, 1983 के परिपत्र द्वारा इसे बंद कर दिया गया। इस बंद को मद्रास उच्च न्यायालय में रिट याचिका संख्या 10095/83 में चुनौती दी गई थी। जिसे मोहन, न्यायाधिपति द्वारा

अपने आदेश दिनांक 6/12/1983 द्वारा निरस्त कर दिया गया था। मोहन, न्यायाधिपति के निर्णय के विरुद्ध दायर अपील अभी भी मद्रास उच्च न्यायालय में लंबित थी, जब इस अपील को जन्म देनेवाली कार्यवाही इस संघ द्वारा शुरू की गई थी। अंत में यह बताया गया है कि फैक्ट्री अधिनियम की धारा 59 की शर्तों के अनुसार, दोगुनी दर पर ओवरटाइम के भुगतान का प्रश्न तभी उठ सकता है, जब टुकड़ादर श्रमिक ने प्रतिदिन 9 घंटे या प्रति सप्ताह 48 घंटे से अधिक काम किया हो और वर्तमान प्रकार के मामलों के लिये नहीं। इसलिये, प्रतिवादीगणों की प्रार्थना है कि वर्तमान अपील सुनवाई योग्य नहीं है और खारिज किये जाने योग्य है।

अपीलार्थी-संघ की ओर से दायर किए गए प्रत्युत्तर में यह तर्क दिया गया है कि 25 प्रतिशत प्रोत्साहन एक सप्ताह में 44 - 3/4 घंटे से अधिक और 48 घंटे तक ओवरटाइम काम के लिये मुआवजा देने के लिये नहीं है, बल्कि आराम प्रदान करने के लिये, मामूली यांत्रिक खराबी, तेज करना या पीसना या, कच्चे माल की कमी के कारण उपकरण को रोकना इत्यादि किसी वस्तु के उत्पादन के लिये परिचालन समय पर पहुंचने के लिये अंतराल, बल्कि यह किसी वस्तु के उत्पादन के लिए परिचालन समय पर पहुंचने के लिए आराम के अंतराल, का उपाय उपलब्ध करना है। इसलिये, अपीलकर्ता का तर्क है कि यह तर्क गलत है कि 1/9/1959 और 12/10/1969 के पत्र केवल मासिक दर वाले श्रमिकों पर लागू होते हैं, गलत धारणा है। यह 18/1/1970 के शुद्धिपत्र द्वारा संशोधित 13/2/1963 के बाद के पत्र से स्पष्ट है। इसलिये, अपीलकर्ताओं के अनुसार यह तर्क कि टुकड़ा दर लाभ को टुकड़ा दर श्रमिकों पर लागू वेतन संरचना में शामिल किया गया है, सही नहीं है और स्पष्ट रूप से पता चलता है कि ओवरटाइम को बंद करना प्रासंगिक आदेशों की गलत समझ पर आधारित है। समर्थन में भारत संघ बनाम जी. एच. कोकिल, [1984] पूरक एससीसी 196 के मामले में इस न्यायालय के फैसले पर मजबूत भरोसा व्यक्त किया गया। अंत में यह तर्क

दिया गया है कि तथाकथित गलती के बहाने ओवरटाइम वेतन के अनुदान को अचानक बंद करना प्रतिवादीगणों के लिये उचित नहीं था और ऐसा करने में उनकी कार्यवाही स्पष्ट रूप से अनुचित श्रम व्यवहार के समान है, जिसकी सरकारी उपक्रम से यह उम्मीद नहीं थी। यह भी तर्क दिया जाता है कि 2 फरवरी, 1983 का परिपत्र मूल का संदिग्ध दस्तावेज है और किसी भी मामले में रक्षा मंत्रालय के पत्रों में निहित पूर्व आदेशों को ओवरराइड नहीं कर सकता है। इसलिए, अपीलकर्ताओं का तर्क है कि विवादित निर्णय को अपास्त कर दिया जाना चाहिए और ओवरटाइम का भुगतान जो एकतरफा और मनमाने ढंग से बंद कर दिए गए हैं, उन्हें बहाल किया जाना चाहिए।

उपरोक्त सारांश से यह स्पष्ट है कि विवाद 44-3/4 घंटे के सामान्य घंटों से अधिक और सप्ताह में 48 घंटे तक यानि एक सप्ताह में 3-1/4 घंटे के काम के लिये ओवरटाइम मजदूरी का भुगतान करने के सवाल तक सीमित है। इसमें कोई विवाद नहीं है कि कारखाना अधिनियम की धारा 59 के अनुसार श्रमिकों को किसी भी दिन 9 घंटे या किसी सप्ताह में 48 घंटे से अधिक काम करने पर ओवरटाइम वेतन का भुगतान किया जाता है। यह धारा सामान्य कामकाजी घंटों से अधिक और 48 घंटे तक किये गये काम के लिये ओवरटाइम मजदूरी का प्रावधान नहीं करती है। कोकिल के मामले (ऊपर) में विचार करने का मुद्दा यह था कि क्या भारतीय सुरक्षा प्रेस, नासिक के कारखाने में काम करने वाले कर्मचारी, बॉम्बे शॉप्स एंड ईस्टैब्लिशमेंट्स एक्ट 1948 की धारा 70 सपठित कारखाना अधिनियम 1948 की धारा 59 के अंतर्गत सामान्य कार्य घंटों से अधिक किए गए काम के लिए ओवरटाइम वेतन के हकदार थे। उनके अनुसार उनके सामान्य कामकाजी घंटे प्रति सप्ताह 44 थे, उन्हें उससे अधिक काम करने की आवश्यकता थी, लेकिन उन्हें मूल दरों पर अतिरिक्त घंटों के काम के लिए ओवरटाइम मजदूरी का भुगतान किया जाता था, हालांकि वे सामान्य दर से दोगुने पर ओवरटाइम मजदूरी के हकदार थे। उस मामले में तीन तर्क उठाए गए थे, (i) चूंकि उत्तरदाताओं में

से कोई भी कारखाना अधिनियम की धारा 2 (1) के तहत 'श्रमिक' नहीं था, इसलिए उनका मामला बॉम्बे शॉप्स एंड एस्टाब्लिशमेंट एक्ट की धारा 70 के साथ पठित उक्त अधिनियम की धारा 59 द्वारा शासित नहीं था। (ii) यह मानते हुए कि प्रतिवादी धारा 70 के साथ पठित धारा 59 के लाभ का दावा करने के हकदार थे, भले ही उनमें से कोई भी एक श्रमिक नहीं था, कारखाना अधिनियम की धारा 64 के अंतर्गत बनाये नियम 100 के आधार पर धारा 59 अनुपयुक्त हो गई; और (iii) चूंकि उत्तरदाताओं में से कोई भी औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2 (ओं) के तहत 'श्रमिक' नहीं था, इसलिए इसकी धारा 33सी (2) के तहत आवेदन विचारणीय नहीं था। यह न्यायालय, बॉम्बे शॉप्स और एस्टाब्लिशमेंट एक्ट की धारा 70 की सही व्याख्या पर, इस निष्कर्ष पर पहुंची कि इसमें पाया गये गैर-अस्थित खंड ने यह स्पष्ट कर दिया कि धारा 59 लागू होगी और उसी गैर-अस्थिर कारण ने इसके आवेदन को धारा 64 सपठित नियम 100 से बाहर रखा। तीसरे प्रश्न पर इस न्यायालय ने श्रम न्यायालय के इस निष्कर्ष की पुष्टि की कि प्रतिवादी औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत श्रमिक थे। मामले के इस दृष्टिकोण को ध्यान में रखते हुये इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि कर्मचारी कारखाना अधिनियम की धारा 59 के तहत ओवरटाइम मजदूरी के हकदार थे।

अब 1 सितंबर, 1959 के राष्ट्रपति के आदेश के तहत सामान्य कामकाजी घंटों से अधिक और किसी भी दिन 9 घंटे तक या सप्ताह में 48 घंटे तक काम करने पर विभागीय नियमों में निर्धारित दर पर ओवरटाइम वेतन देय था। 13 फरवरी, 1963 के बाद के राष्ट्रपति के आदेश द्वारा टुकड़ा दर श्रमिकों को ओवरटाइम मजदूरी की गणना और भुगतान की विधि की रूपरेखा दी गई थी। इन आदेशों के तहत दिन के श्रमिकों को काम के घंटों से अधिक काम करने के लिए ओवरटाइम मजदूरी की अनुमति है, जबकि टुकड़ा दर मजदूरों को सामान्य कामकाजी घंटों से अधिक और एक सप्ताह में

48 घंटे तक काम करने के लिये उनके द्वारा अर्जित टुकड़ा दर लाभ की अनुमति दी जाती है। यह 13 फरवरी, 1963 के पत्र के खंड (i) से स्पष्ट है। यहां तक कि अध्यादेश और अध्यादेश उपकरण कारखानों के लिए लागत लेखांकन नियमावली (1986) में भी कहा गया है कि टुकड़ा दर पर काम करने वाले श्रमिकों के मामले में दिन की पाली में काम करने वाले श्रमिकों के लिए विभागीय नियमों के तहत अधिक समय के लिए कोई अलग भुगतान की अनुमति नहीं है। लेकिन वे केवल टुकड़ा दर पर काम करके कमाई करने के हकदार हैं। यही कारण है कि मद्रास उच्च न्यायालय में दायर पूर्व रिट याचिका संख्या 10095/1983 में एक तर्क संविधान के अनुच्छेद 14 पर आधारित था कि प्रबंधन भेदभाव का दोषी था क्योंकि दिन की पाली के मजदूर ओवरटाइम वेतन के हकदार थे जबकि आंशिक वेतन से श्रमिकों को इससे वंचित कर दिया गया था। इस तर्क को मोहन, न्यायाधिपति ने खारिज कर दिया था, जिनके फैसले को उच्च न्यायालय के समक्ष अपील में चुनौती दी गई थी, जिसकी अपील चूक के आधार पर खारिज कर दी गई है। यह वास्तव में आश्चर्य की बात है कि उक्त अपील के लंबित होने के बावजूद, एक और रिट याचिका संख्या 2356/1985 को उसी उच्च न्यायालय में क्यों दायर किया गया था, जिसे केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण में स्थानांतरित करने पर रिट याचिका का निपटारा आक्षेपित निर्णय और आदेश द्वारा किया गया था। वास्तव में यह संदेहपूर्ण है कि क्या इस दूसरी रिट याचिका पर मोहन, न्यायाधिपति के पहले के फैसले को ध्यान में रखते हुये विचार किया गया होगा, जो कई साल पहले 2/2/1983 के परिपत्र द्वारा ओवर टाइम अनुदान को बंद करने के तुरंत बाद दिया गया था, केवल इसलिये कि एक अलग संघ कारण का समर्थन कर रहा था, क्योंकि कारण समान था। कोकिल के मामले में इस न्यायालय का निर्णय तथ्यों पर स्पष्ट रूप से भिन्न है। उस मामले में इस बात पर कोई विवाद नहीं था कि यदि कारखाना अधिनियम की धारा 59 लागू होती तो श्रमिक सामान्य घंटों से अधिक और

48 घंटों तक किये गये काम के लिये ओवरटाइम वेतन के हकदार होते। यह स्वाभाविक रूप से प्रासंगिक सेवा नियमों पर निर्भर करेगा क्योंकि धारा 59 दिन में 9 घंटे से ज्यादा या सप्ताह में 48 घंटे से अधिक समय तक काम करने के मामलों में ओवरटाइम के लिये सख्ती से लागू होती है। वर्तमान मामले में प्रति सप्ताह 44-3/4 के सामान्य कार्य घंटों से अधिक और 48 घंटे तक की अवधि के लिए ओवरटाइम मजदूरी का अनुदान प्रासंगिक विभागीय नियमों द्वारा नियंत्रित होता है और कारखाने अधिनियम की धारा 59 (1) केवल तभी लागू होती है जब किसी श्रमिक ने एक दिन में 9 घंटे या एक सप्ताह में 48 घंटे से अधिक काम किया हो और अन्यथा नहीं। इसके अलावा, टुकड़ा दर के श्रमिकों को एक सप्ताह में इन 3-1/4 घंटे के काम के लिए ओवरटाइम वेतन से वंचित कर दिया जाता है क्योंकि टुकड़ा दर की गणना में इस कारक का ध्यान रखा जाता है। इसलिए, हमारी राय है कि कोकिल के मामले का अनुपात वर्तमान मामले के तथ्यों पर लागू नहीं होता है।

उपरोक्त कारणों से हम इस अपील में कोई योग्यता नहीं पाते हैं। अपील इस प्रकार असफल रहती है और खारिज की जाती है। लागत के बारे में कोई आदेश नहीं।

अपील खारिज की गई।

यह अनुवाद आर्टिफ़िशियल इंटेलिजेंस टूल "सुवास" के जरिये अनुवादक की सहायता से किया गया है ।

**अस्वीकरण** - इस निर्णय का अनुवाद स्थानीय भाषा में किया जा रहा है, एवं इसका प्रयोग केवल पक्षकार इसको समझने के लिए उनकी भाषा में कर सकेंगे एवं यह किसी अन्य प्रयोजन में काम नहीं ली जायेगी। सभी आधिकारिक एवं व्यवहारिक उद्देश्यों के लिए उक्त निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही विश्वसनीय माना जायेगा एवं निष्पादन एवं क्रियान्वयन में भी उसी को उपयोग में लिया जायेगा।