[2008] 8 एस.सी.आर. 1223

जी.एम. ओएनजीसी, शिल्चर

VS

ओएनजीसी संविदा श्रमिक संघ

(सिविल अपील संख्या 4755/2001)

मई 16,2008

[तरुण चटर्जी और हरजीत सिंह बेदी, जे.जे.]

श्रम कानून-औद्योगिक विवाद-नियमितीकरण का दावा करने वाले कर्मचारी- नियमितीकरण के सवाल पर औद्योगिक न्यायाधिकरण का संदर्भ-न्यायाधिकरण का मानना है कि कर्मचारी मुख्य नियोक्ता के प्रत्यक्ष कर्मचारी हैं, न कि ठेकेदार के, नियमितीकरण के हकदार हैं- उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश यह मानते हुए कि श्रमिक ठेकेदार के कर्मचारी थे, इसलिए नियमितीकरण के हकदार नहीं थे- उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने ट्रिब्यूनल के आदेश को बरकरार रखते हुए - अपील पर कहा: श्रमिक नियमितीकरण के हकदार थे - ट्रिब्यूनल का निर्णय संदर्भ से परे नहीं था, क्योंकि वास्तविक मुद्दा कामगारों की स्थिति का था, नियमितीकरण का नहीं - रोजगार की प्रकृति निर्धारित करने के लिए उच्च न्यायालय की ट्रिब्यूनल और खंड पीठ ने अनुबंध श्रम (नियमितीकरण और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 पर पर्दा उठाना उचित ठहराया था।

प्रतिवादी - संघ ने अपने सदस्यों की सेवाओं को नियमित करने की मांग करते हुए विवाद उठाया। अपीलकर्ता- नियोक्ता द्वारा इस मांग का

विरोध किया गया। सरकार ने औद्योगिक न्यायाधिकरण का हवाला दिया. ट्रिब्यूनल ने माना कि यूनियन के सदस्य अपीलकर्ता के कर्मचारी थे और इसलिए उनकी सेवाएं नियमित की जानी चाहिए। अपीलकर्ता ने पुरस्कार को चुनौती दी। उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने माना कि अपीलकर्ता सेवाओं को नियमित करने के लिए बाध्य नहीं था क्योंकि संघ के सदस्य ठेकेदार के कर्मचारी थे, न कि अपीलकर्ता के; और आगे माना कि ट्रिब्यूनल ने संदर्भ से परे निर्णय लेकर अपने अधिकार क्षेत्र का उल्लंघन किया। रिट अपील में, उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने एकल न्यायाधीश के आदेश को रद्द करते हुए ट्रिब्यूनल के आदेश को बरकरार रखा। इसलिए वर्तमान अपील।

कोर्ट ने अपील खारिज करते हुए

अभिनिर्धारित किया: 1.1 अभिलेख पर आए तथ्यों के आलोक में औद्योगिक न्यायाधिकरण के फैसले में कोई विकृति या पेटेंट अवैधता नहीं है और इसके विपरीत न्यायाधिकरण ने अपने निर्णय पर पहुंचने के लिए साक्ष्यों की सूक्ष्मता से जांच की है। मामले के इस दृष्टिकोण में, उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश के लिए सबूतों की फिर से सराहना करना और एक अलग निष्कर्ष पर आना अनुचित था। [पैरा 9] [1232-सी,डी]

1.2 ऐसे कई अवलोकन हैं जो सुझाव देते हैं कि एक कर्मचारी जिसने 240 दिन काम किया है या एक संविदा कर्मचारी है, स्वचालित रूप से नियमितीकरण का हकदार नहीं है। हालाँकि, वर्तमान मामला नियमितीकरण

को सरल बनाने का नहीं है, जैसा कि इस विशेषाधिकार का दावा करने वाले तदर्थ या आकस्मिक कर्मचारी के मामले में होता है। वर्तमान मामले में मूल मुद्दा श्रमिकों की स्थिति है और क्या वे ओएनजीसी या ठेकेदार के कर्मचारी थे और यदि वे पूर्व के कर्मचारी थे, तो ऐसे अन्य कर्मचारियों के बराबर व्यवहार किए जाने का दावा करें। गलत शब्दों में दिए गए संदर्भ से उत्पन्न भ्रम के बावजूद, यह मूल मुद्दा था जिस पर पक्षकारों ने सुनवाई की। खंड पीठ ने इस पहलू पर सबूतों की जांच की है और औद्योगिक न्यायाधिकरण के निष्कर्ष का समर्थन किया है। [पैरा 10] [1232-एफ-एच, 1233-ए,बी]

1.3 वास्तविक मुद्दा ओएनजीसी या ठेकेदार के कर्मचारियों के रूप में श्रमिकों की स्थिति के बारे में था, और यह पाया गया कि श्रमिक ओएनजीसी के कर्मचारी थे, वे वास्तव में सभी लाभों के हकदार होंगे। उस क्षमता में उपलब्ध है, और इसलिए, नियमितीकरण का मुद्दा महत्वहीन हो जाएगा। इस स्थिति में, औद्योगिक न्यायाधिकरण और उच्च न्यायालय की खंड पीठ को रोजगार की प्रकृति का निर्धारण करने के लिए पर्दा उठाना उचित था। [पैरा 13] [1236-जी, 1237-ए]

1.4 यहां तक कि ओएनजीसी ने भी स्वीकार किया था कि 1988 के बाद से, कोई लाइसेंस प्राप्त ठेकेदार नहीं था और मजदूरी का भुगतान यूनियन के नेताओं में से एक के माध्यम से किया जा रहा था और ऐसे एक ठेकेदार का नाम लिया गया है। ट्रिब्यूनल ने तब राय दी कि अभिलेख

से ऐसा प्रतीत होता है कि नामित ठेकेदार स्वयं एक श्रमिक था, न कि ठेकेदार, क्योंकि उसे भी वेतन प्राप्त करने के लिए क्यूक्विटेंस रोल में दिखाया गया था। [पैरा 13] [1236-ई,एफ]

1.5 यह सच है कि संदर्भ प्रथम दृष्टया यह आभास देता है कि यह मानता है कि कामगार संविदा कर्मचारी थे और एकमात्र विवाद उनकी सेवाओं के नियमितीकरण के संबंध में था। यह भी उतना ही सच है कि ऐसा प्रतीत होता है कि सन्दर्भ काफी ढीले शब्दों में दिया गया है, लेकिन जैसा कि औद्योगिक न्यायाधिकरण और खंड पीठ ने देखा, दोनों पक्षों को लंबी मुकदमेबाजी और सुलह के दौरान किए गए प्रयासों के मद्देनजर शामिल वास्तविक मुद्दों के बारे में पता था। कार्यवाही इस प्रकार, खंड पीठ ने ठीक ही कहा है कि यह औद्योगिक न्यायाधिकरण के लिए खुला है कि वह रोजगार की प्रकृति और पक्षों के बीच विवाद का निर्धारण कर सके और इस प्रयोजन के लिए पहले प्रस्तुत दलीलों और सबूतों पर गौर कर सके। [पैरा 16] [1237-ई,एफ,जी]

साधु राम बनाम दिल्ली परिवहन निगम एआईआर 1984 एससी 1467 आर.के. पांडा और अन्य. बनाम स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया और "अन्य। (1994) 5 एससीसी 304 दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी लिमिटेड बनाम द वर्कमेन एंड अन्य। एआईआर 1967 एससी 469; यूपी राज्य विद्युत बोर्ड बनाम पूरन चंद्र पांडे (2007)) 12 स्केल 304 - पर भरोसा किया गया।

अहमदाबाद नगर निगम बनाम. वीरेंद्र कुमार जयंतीभाई पटेल (1997) 6 एससीसी 650; ट्रैंबक रबर इंडस्ट्रीज लिमिटेड बनाम नासिक वर्कर्स यूनियन और अन्य। (2003) 6 एससीसी 416; सीमा घोष बनाम टाटा आयरन एंड स्टील कंपनी (2006) 7 एससीसी 722; कर्नाटक राज्य और अन्य। बनाम केजीएसडी कैंटीन कर्मचारी कल्याण संघ और अन्य। (2006) 1 एससीसी 567; एमपी। हाउसिंग बोर्ड एवं अन्य. बनाम मनोज श्रीवास्तव (2006) 2 एससीसी 702; इंडियन ड्रग्स एंड फार्मास्यूटिकल्स लिमिटेड बनाम वर्कमेन, इंडियन ड्रग्स एंड फार्मास्यूटिकल्स लिमिटेड 2007(1) एससीसी 408, गंगाधर पिल्लई बनाम सीमेंस लिमिटेड (2007) 1एससीसी 533; हिंदुस्तान एयरोनॉटिक्स लिमिटेड बनाम दान बहादुर सिंह और अन्य। (2007) 6 एससीसी 207; सचिव, कर्नाटक राज्य और अन्य। बनाम बी उमा देवी (3) और अन्य। (2006) 4 **एससीसी** 1- **प्रतिष्ठित।**

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: 2001 की सिविल अपील संख्या 4755/2001

गौहाटी उच्च न्यायालय द्वारा डब्ल्यू.ए. संख्या 269/1998 में अंतिम निर्णय और आदेश दिनांक 24.12.1999 से उत्पन्न।

साथ में

टी.पी. (सी) संख्या 890-892/ 2007

दुष्यन्त ए. दवे, एस.बी. सान्याल, रेखा पांडे, माधवी डी दीवान, अनिरुद्ध राजपूत, सोनमथ मुखर्जी, मनोज गोयल, शुवोदीप रॉय, अनिल कुमार टंडाले और बृज भूषण उपस्थित दलों के लिए।

न्यायालय का निर्णय इनके द्वारा सुनाया गया-

हरजीत सिंह बेदी, ***न्यायाधिपति***. 1. विशेष अवकाश से यह अपील निम्नलिखित तथ्यों से उत्पन्न होती है:

2. अपीलकर्ता, तेल और प्राकृतिक गैस आयोग (इसके बाद इसे "ओएनजीसी" कहा जाएगा) तेल और प्राकृतिक गैस की खोज में लगा हुआ है। 1997 में, ओएनजीसी ने कछार जिले में अपना ड्रिलिंग कार्य शुरू किया और इस उद्देश्य के लिए शुरुआत में ठेकेदारों के माध्यम से विभिन्न क्षेत्रों में बड़ी संख्या में कर्मचारियों को शामिल किया। इन कर्मचारियों ने बाद में ओएनजीसी कॉन्ट्रैक्चुअल वर्कर्स यूनियन (इसके बाद इसे "यूनियन" कहा जाएगा) का गठन किया जो एफ है। इस मामले में प्रतिवादी लड़ रहे हैं. संघ ने उठाया विरोध- जी ने अपने सदस्यों की सेवाओं को नियमित करने की मांग की। इस मांग का ओएनजीसी ने विरोध किया और सुलह कार्यवाही की विफलता पर, राज्य सरकार ने औद्योगिक न्यायाधिकरण का संदर्भ दिया।

3. औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष पार्टियों ने अपनी दलील दायर की और उनके साक्ष्य भी दर्ज किए। ट्रिब्यूनल ने 11 जुलाई 1994 के अपने फैसले में माना कि यूनियन के सदस्य वास्तव में ओएनजीसी के कर्मचारी

थे और तदनुसार एक निर्देश जारी किया गया था कि उनकी सेवाओं को चरणबद्ध तरीके से वेतन और अन्य भत्तों के साथ नियमित किया जाए, जैसा कि अनुमति है। नियमित कर्मचारी. इस फैसले को ओएनजीसी ने इस आधार पर उच्च न्यायालय में चुनौती दी थी कि यूनियन के सदस्य ओएनजीसी के नहीं बल्कि ठेकेदारों के कर्मचारी थे और इस तरह उनकी सेवाओं को नियमित करने के लिए ओएनजीसी की ओर से कोई दायित्व नहीं था। विद्वान एकल न्यायाधीश ने इस दलील को स्वीकार कर लिया और यह देखते हुए कि ट्रिब्यूनल ने संदर्भ से परे निर्णय लेकर अपने अधिकार क्षेत्र का उल्लंघन किया है, रिट याचिका की अनुमति दी। इसके बाद संघ द्वारा उच्च न्यायालय की खंड पीठ के समक्ष एक रिट अपील दायर की गई, जिसने 24 दिसंबर 1999 के आक्षेपित फैसले के तहत, विद्वान एकल न्यायाधीश के निष्कर्षों को पलट दिया, जिसमें कहा गया था कि एक पुरस्कार की जांच करते समय उच्च न्यायालय की शक्तियां अधीनस्थ न्यायाधिकरण! ऐसा नहीं था मानो यह अपील की अदालत हो और ऐसा प्रतीत होता है कि विद्वान एकल न्यायाधीश औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा निकाले गए तथ्यों पर निष्कर्षों से असहमत होकर एक बड़ी गलती में पड़ गए हैं। खंड पीठ ने तब नोट किया कि किसी भी अनुबंधित श्रमिक के अस्तित्व को दिखाने के लिए किसी भी श्रमिक या ठेकेदार की जांच नहीं की गई थी और अनुबंध श्रम (नियमितीकरण और उन्मूलन) अधिनियम 1970 की धारा 10 के तहत ओएनजीसी द्वारा कोई स्पष्टीकरण नहीं मांगा गया था। संविदा श्रम के नियोजन का मूल आधार

ही मौजूद नहीं था। खंड पीठ ने यह भी पाया कि राज्य सरकार द्वारा दिए गए संदर्भ में उठाए गए मुद्दों के संबंध में कोई अस्पष्टता नहीं थी क्योंकि पार्टियों को इसके अर्थ और महत्व के बारे में पूरी तरह से पता था। रिट अपील को तदनुसार अनुमति दी गई थी, विद्वान एकल न्यायाधीश के आदेश को अलग रखा गया था और औद्योगिक न्यायाधिकरण का पुरस्कार बहाल किया गया था। ओएनजीसी अपील में हमारे सामने है।

4. सबसे पहले, अपीलकर्ता के विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री दुषयंत ए. दवे ने हमें आई.ए. के पास भेजा है। नंबर 7/2007 ओएनजीसी और प्रतिवादी संघ के सदस्यों की वर्तमान जमीनी स्थिति को रिकॉर्ड पर लाने के लिए, और है ने बताया कि वर्ष 1999 तक केवल एक तेल कंपनी थी भारत सरकार के स्वामित्व वाली ओएनजीसी के पास तेल की संभावना का विशेष अधिकार था, लेकिन अन्वेषण में तेजी लाने के लिए, उस वर्ष से यह निर्णय लिया गया था कि इस क्षेत्र को राष्ट्रीय तेल कंपनियों या निजी कंपनियों, भारतीय या विदेशी, के लिए खुला रखा जाए। इस संबंध में लंबे समय तक एकाधिकार रखने का। यह प्रस्तुत किया गया है कि इस उदारीकरण के परिणामस्वरूप, ओएनजीसी के अलावा बड़ी संख्या में कंपनियां अब तेल की खोज में लगी हुई थीं और इस स्थिति में और बदले हुए परिदृश्य में ओएनजीसी के लिए कम करने का प्रयास करना जरूरी था। इसके कार्यबल और इसने 1999 से एक स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना शुरू करके ऐसा किया था, जिसके परिणामस्वरूप 3500 से अधिक की कमी हुई थी। इस बात पर प्रकाश डाला गया है कि इस अपील को दाखिल करने के

समय, लगभग 400 और कुछ अजीब कामगार शामिल थे, लेकिन बाद में कई लोगों ने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति स्वीकार कर ली थी और मामला शुरू में लगभग 290 कामगारों तक ही सीमित था, जो इन कार्यवाही में इस न्यायालय द्वारा पारित यथास्थिति आदेश के आलोक में भुगतान/सेवा शुल्क प्राप्त कर रहे थे। पिछले 7 वर्षों में प्रति माह 7,22,000/- रुपये तक, जो अब कुल मिलाकर लगभग सात करोड़ हो गया है, हालांकि उनके द्वारा कोई काम नहीं किया जा रहा था। यह प्रस्तुत किया गया है कि 24 जनवरी 2007 को हस्ताक्षरित एक अन्य समझौता ज्ञापन के परिणामस्वरूप, उपरोक्त 290 में से अन्य 176 श्रमिकों या उनके कानूनी उत्तराधिकारियों ने अपील से बाहर हो गए और परिणामस्वरूप स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति स्वीकार कर ली। आज तक, इस अपील को आगे बढ़ाने में केवल लगभग 70 या 80 कर्मचारी ही संघ से जुड़े थे। तदनुसार यह अनुरोध किया गया है कि नवीनतम स्थिति को पूरा करने के लिए और उपरोक्त तथ्यों के आलोक में, स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना के संबंध में दायर अतिरिक्त हलफनामे में ओएनजीसी द्वारा अपने कर्मियों के अवशोषण के लिए बनाई गई पिछली योजना को लागू किया जाना चाहिए। 176 कामगारों द्वारा स्वीकार किया गया प्रस्ताव अभी भी संघ के वर्तमान सदस्यों के लिए खुला था। तथ्यों के आधार पर यह तर्क दिया गया है कि औद्योगिक न्यायाधिकरण के निष्कर्ष ग़लत और सीखे हुए थे बी एक खुली बोली प्रक्रिया थी, जिसके परिणामस्वरूप ओएनजीसी नंबर पर थी 14 फरवरी 2001 को जी को वापस लिया हुआ माना जाएगा, यद्यपि- इसलिए,

एकल न्यायाधीश को इसे रद्द करना पूरी तरह से उचित था जी.एम. ओएनजीसी, शिलचर बनाम ओएनजीसी संविदा 1229 वर्कर्स यूनियन [हरजीत सिंह बेदी, जे.] भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत अपने रिट क्षेत्राधिकार के अनुसार पुरस्कार। इस तर्क के लिए अहमदाबाद नगर निगम बनाम पर भरोसा रखा गया है। वीरेंद्र कुमार जयंतीभाई पटेल (1997) 6 एससीसी 650, ट्रैंबक रबर इंडस्ट्रीज लिमिटेड बनाम नासिक वर्कर्स यूनियन और अन्य। (2003) 6 एससीसी 416 और सीमा घोष बनाम टाटा आयरन एंड स्टील कंपनी (2006) 7 एससीसी 722। यह भी आग्रह किया गया है कि 240 दिन या उससे अधिक समय तक काम करने वाला कोई भी कर्मचारी सेवाओं के नियमितीकरण का दावा नहीं कर सकता है और वह किसी भी मामले में, संविदा कर्मचारी नियमितीकरण के हकदार नहीं थे। इस प्रस्तुतिकरण के समर्थन में, कर्नाटक राज्य और अन्य पर भरोसा रखा गया है। बनाम केजीएसडी कैंटीन कर्मचारी कल्याण एसोसिएशन और अन्य। (2006) 1 एससीसी 567, म.प्र. हाउसिंग बोर्ड एवं अन्य. बनाम मनोज श्रीवास्तव (2006) 2 एससीसी 702, इंडियन ड्रग एंड फार्मास्यूटिकल्स लिमिटेड बनाम वर्कमेन, इंडियन ड्रग्स एंड फार्मास्यूटिकल्स लिमिटेड 2007(1) एससीसी 408, गंगाधर पिल्लई बनाम सीमेंस लिमिटेड (2007) एससीसी 533 और हिंदुस्तान एयरोनॉटिक्स लिमिटेड बनाम दान बहादुर सिंह एवं अन्य। (2007) 6 एससीसी 207। अंततः यह तर्क दिया गया है कि अनुबंध श्रम (नियमितीकरण और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 की घोषणा के बाद अनुबंध श्रम का नियमितीकरण स्वीकार्य नहीं था और

इस दलील के समर्थन में, विद्वान अधिवक्ता ने कहा है स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड और अन्य पर भरोसा किया। बनाम नेशनल यूनियन वाटरफ्रंट वर्कर्स एवं अन्य। (2001) 7 एससीसी 1 और सचिव, कर्नाटक राज्य और अन्य। बनाम उमा देवी(3) एवं अन्य। (2006) 4 एससीसी 1.

5. विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री सान्याल ने शुरुआत में ही बताया कि इस न्यायालय की टिप्पणियों के अनुसार, ओएनजीसी ने 14 फरवरी 2001 को एक अतिरिक्त हलफनामे के माध्यम से श्रमिकों के अवशोषण के लिए एक प्रस्ताव दिया था और यूनियन उस प्रस्ताव को स्वीकार करने के लिए गंभीरता से इच्छुक थी, लेकिन उसने ओएनजीसी से कुछ मामूली स्पष्टीकरण मांगे थे (जो आगे नहीं आए थे) और इसके विपरीत, ओएनजीसी ने आई.ए. क्रमांक 7/2007 को स्थानांतरित कर दिया था। उक्त प्रस्ताव को वापस लेते हुए एक अन्य स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना का सुझाव दिया जो संघ के सदस्यों को स्वीकार्य नहीं थी। तदनुसार यह दलील दी गई है कि यह ओएनजीसी ही थी जिसने अपने व्यवहार में अनुचित व्यवहार किया था सुप्रीम कोर्ट की रिपोर्ट करीब 28 साल बीत जाने के बावजूद मजदूरों को कोई खास राहत नहीं मिल पाई है। यह भी प्रस्तुत किया गया है कि औद्योगिक न्यायाधिकरण को श्रमिकों के रोजगार की प्रकृति को देखने के लिए मामले के तथ्यों की जांच करना पूरी तरह से उचित था, यानी कि वे ओएनजीसी बी के कर्मचारी थे या ठेकेदार के, और न्यायाधिकरण ऐसा करने के बाद, विद्वान एकल न्यायाधीश का तथ्यों पर पुनर्मूल्यांकन करना उचित नहीं था। इस तर्क के लिए, विद्वान अधिवक्ता ने

आर.के.पांडा और अन्य पर भरोसा किया है। बनाम भारतीय इस्पात प्राधिकरण एवं अन्य। (1994) 5 एससीसी 304 और स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड (सुप्रा)। यह भी तर्क दिया गया है कि किए गए संदर्भ से निस्संदेह यह आभास हुआ कि संघ ने संविदा कर्मियों के रूप में उनकी स्थिति को स्वीकार कर लिया था और केवल उनकी सेवाओं को नियमित करने की मांग कर रहे थे, लेकिन पार्टियों की दलीलों के आलोक में, साक्ष्य का नेतृत्व किया गया औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष और सभी मंचों पर विद्वान अधिवक्ता द्वारा उठाए गए तर्कों से, यह स्पष्ट था कि परीक्षा केवल इस जांच तक ही सीमित नहीं थी, बल्कि व्यापक प्रश्न यह था कि क्या यूनियन के सदस्य ओएनजीसी के कर्मचारी थे या ठेकेदारों का मुद्दा मुख्य मुद्दा था और चूंकि पार्टियां इस बुनियादी तथ्य से पूरी तरह अवगत थीं, इसलिए ओएनजीसी के लिए यह तर्क देना संभव नहीं था कि संदर्भ खराब था। इस बात पर भी प्रकाश डाला गया है कि उमा देवी के मामले पर अपीलकर्ता की निर्भरता गलत थी क्योंकि इस मामले को यूपी में इस न्यायालय द्वारा स्पष्ट और समझाया गया था। राज्य विद्युत बोर्ड बनाम पूरन चंद्र पांडे, (2007) 12 स्केल 304।

6. हम सबसे पहले खंड पीठ के औचित्य के संबंध में मामले के तथ्यों को दर्ज करने और श्रमिकों के रोजगार की प्रकृति के संबंध में एकल न्यायाधीश द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों को खारिज करने के संबंध में श्री दवे के तर्कों को लेते हैं। यह प्रस्तुत किया गया है कि सर्वोच्च न्यायालय

के विभिन्न निर्णयों के आलोक में खंड पीठ द्वारा हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं थी।

7. इसके विपरीत, श्री सान्याल को यह बताते हुए कष्ट हो रहा है कि औद्योगिक न्यायाधिकरण वास्तव में एकमात्र तथ्य खोजने वाला प्राधिकारी था और संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत उसके रिट क्षेत्राधिकार में उच्च न्यायालय एच की एकल पीठ द्वारा हस्तक्षेप किया जा सकता था। जी.एम. ओएनजीसी, शिलचर बनाम ओएनजीसी संविदा 1231 वर्कर्स यूनियन [हरजीत सिंह बेदी, जे.] केवल तभी उचित ठहराया जा सकता है जब निष्कर्षों को विकृत कहा जा सके। उन्होंने इस तर्क के लिए साधु राम बनाम दिल्ली परिवहन निगम एआईआर 1984 एससी 1467 सहित इस न्यायालय के कई फैसलों पर भरोसा किया है। यह भी प्रस्तुत किया गया है कि औद्योगिक न्यायाधिकरण के फैसले में कोई गड़बड़ी नहीं थी, और एकल न्यायाधीश ने, इस प्रकार, औद्योगिक न्यायाधिकरण के अधिकार क्षेत्र में अतिक्रमण और उल्लंघन किया था।

8. हमने विद्वान अधिवक्ता द्वारा दिए गए तर्कों की जांच की है। इस न्यायालय ने बार-बार माना है कि उच्च न्यायालय के पास यह जांच करने का अधिकार है कि क्या ट्रिब्यूनल द्वारा निकाला गया निष्कर्ष साक्ष्य पर आधारित था और अभिलेख पर स्पष्ट त्रुटि को ठीक करने का अधिकार था। ट्रैम्बक रबर इंडस्ट्रीज लिमिटेड के मामले (सुप्रा) में टिप्पणियाँ इसी आशय की हैं और इस बात पर प्रकाश डाला गया है कि पेटेंट अवैधता के कारण

एक औद्योगिक न्यायालय के पुरस्कार में हस्तक्षेप करना उच्च न्यायालय पूरी तरह से उचित होगा। सीमा घोष के मामले में, इस न्यायालय ने पाया कि श्रम न्यायालय के एक पुरस्कार के साथ संविधान के अनुच्छेद 226 और 227 के तहत उच्च न्यायालय का हस्तक्षेप उचित था क्योंकि पुरस्कार इस न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून के विपरीत था और "गलत सहानुभूति" के एक उपाय के रूप में, और इस प्रकार विकृत था। श्री डेव द्वारा उद्धृत अन्य निर्णय समान सिद्धांत देते हैं और उन पर व्यक्तिगत रूप से विचार करने की आवश्यकता नहीं है। इसलिए यह देखा जाएगा कि हस्तक्षेप कुछ मामलों तक ही सीमित होगा और जैसा कि पहले ही ऊपर उल्लेख किया गया है, पेटेंट अवैधता या विकृति के मामले में। इसके विपरीत, साधु राम के मामले (सुप्रा) पर श्री सान्याल की निर्भरता यहां की परिस्थितियों के लिए अधिक उपयुक्त है। इसे इस प्रकार देखा गया है:

> "भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत क्षेत्राधिकार वास्तव में व्यापक है, लेकिन इसी कारण से, इसका प्रयोग बहुत सावधानी से किया जाना चाहिए। यह उच्च न्यायालय के लिए नहीं है कि वह विशेष कानूनों के तहत गठित न्यायाधिकरणों पर खुद को अपीलीय अदालत में गठित करे। सामान्य नागरिक विवादों से गुणात्मक रूप से भिन्न प्रकार के विवादों को हल करना और उन न्यायाधिकरणों द्वारा तय किए गए तथ्यात्मक प्रश्नों पर फिर से निर्णय देना। क्षेत्राधिकार संबंधी तथ्यों से संबंधित मामले उच्च न्यायालय

को अधिकार क्षेत्र संबंधी तथ्यों पर निष्कर्षों में हस्तक्षेप करने का अधिकार नहीं देते हैं, जिन पर निर्णय लेने के लिए न्यायाधिकरण अच्छी तरह से सक्षम है। जहां परिस्थितियां इंगित करती हैं कि ट्रिब्यूनल ने अधिकार क्षेत्र छीन लिया है, वहां उच्च न्यायालय का हस्तक्षेप करना उचित हो सकता है। लेकिन जहां ट्रिब्यूनल को अधिकार क्षेत्र तभी मिलता है जब कोई संदर्भ दिया जाता है और इसलिए यह कहना कभी भी असंभव नहीं है कि ट्रिब्यूनल ने क्षेत्राधिकार पर पकड़ बना ली है, हमें नहीं लगता कि उच्च न्यायालय के लिए श्रम न्यायालय के फैसले के स्थान पर अपना निर्णय देना उचित था। और यह मानते हैं कि कामगार ने प्रबंधन के समक्ष कोई मांग नहीं रखी थी।"

9. इसलिए हमारी राय है कि अभिलेख पर आए तथ्यों के आलोक में हमें औद्योगिक न्यायाधिकरण के फैसले में कोई विकृति या पेटेंट अवैधता नहीं मिलती है और इसके विपरीत हमें इस बात की सराहना करनी चाहिए कि इसने सबूतों की सूक्ष्मता से जांच की है। अपने निर्णय पर पहुंचने में. मामले के इस दृष्टिकोण में, विद्वान एकल न्यायाधीश के लिए सबूतों का दोबारा मूल्यांकन करना और एक अलग निष्कर्ष पर आना अनुचित था।

10. श्री दवे ने इस तथ्य पर भी बहुत जोर दिया है कि सर्वोच्च न्यायालय के कई निर्णयों के आलोक में ऐसे कर्मचारी के पास कोई अनम्य

अधिकार नहीं है, जिसने अपनी सेवाओं को नियमित करने और संविदा के लिए 240 दिन या उससे अधिक का समय दिया हो। किसी भी स्थिति में श्रमिकों को इस राहत का दावा करने से रोक दिया गया था। हालाँकि, श्री सान्याल ने प्रस्तुत किया है कि अधिकांश कामगार वर्ष 1979 और 1984 में शामिल हुए थे और हालाँकि उनके पक्ष में दो आदेश थे, एक औद्योगिक न्यायाधिकरण और दूसरा खंड पीठ का, लेकिन वे ऐसा करने में सक्षम नहीं थे। कुछ मामलों में लगभग 30 वर्षों तक अपने अधिकारों को लागू किया। हमारे पास तदनुसार है इन मुद्दों से मिलकर निपटने के लिए चुना गया। वहाँ कई हैं टिप्पणियों से पता चलता है कि एक कर्मचारी जिसने जी 240 दिन काम किया है या एक संविदा कर्मचारी है, स्वचालित रूप से नियमितीकरण का हकदार नहीं है। हालाँकि, हमारा मानना है कि वर्तमान मामला नियमितीकरण को सरल बनाने का नहीं है, जैसा कि किसी तदर्थ या आकस्मिक कर्मचारी द्वारा इस विशेषाधिकार का दावा करने के मामले में होता है। वर्तमान मामले में मूल मुद्दा श्रमिकों की स्थिति है कि क्या वे ओएनजीसी के कर्मचारी थे या ठेकेदार और इस घटना में कि वे पूर्व के कर्मचारी थे, ऐसे अन्य कर्मचारियों के बराबर व्यवहार किए जाने का दावा। जैसा कि थोड़ी देर बाद हुई चर्चा से स्पष्ट होगा, यह मूल मुद्दा था जिस पर पक्षकार सुनवाई के लिए गए, गलत शब्दों वाले संदर्भ से पैदा हुए भ्रम के बावजूद। खंड पीठ ने इस पहलू पर सबूतों की जांच की है और औद्योगिक न्यायाधिकरण के निष्कर्ष का समर्थन किया है। हमने यह भी पाया कि आर.के.पांडा के मामले में टिप्पणियाँ महत्वपूर्ण हैं।

"यह सच है कि समय बीतने के साथ और पूरी तरह से श्रमिकों के हितों की रक्षा के उद्देश्य से, कई प्रमुख कर्मचारी अनुबंधों को नवीनीकृत करते समय इस बात पर जोर दे रहे हैं कि ठेकेदार या नया ठेकेदार पुराने कर्मचारियों को बनाए रखें। वास्तव में, ऐसी स्थिति अनुबंध में ही शामिल किया गया है। हालाँकि, अनुबंध में ऐसा कोई खंड जो अनुबंधित श्रमिक की आजीविका के स्रोत की निरंतरता की रक्षा के लिए अनुबंध में डाला गया है, अपने आप में रोजगार में नियमितीकरण के अधिकार को जन्म नहीं दे सकता है। प्रमुख नियोक्ता। क्या ठेका मजदूर समय के साथ प्रमुख नियोक्ता के कर्मचारी बन गए हैं और क्या ठेकेदार के माध्यम से मजदूरों की नियुक्ति और रोजगार महज एक दिखावा और दिखावा है, जैसा कि इस मामले में आग्रह किया गया है, यह एक प्रश्न है। तथ्य और आवश्यक सामग्री के आधार पर अनुबंध श्रमिकों द्वारा स्थापित किया जाना है। उच्च न्यायालय या इस न्यायालय के लिए, अनुच्छेद 136 के तहत रिट क्षेत्राधिकार या क्षेत्राधिकार का प्रयोग करते हुए, ऐसे प्रश्नों का निर्णय करना, केवल के आधार पर संभव नहीं है। शपथ पत्र यह बताने की आवश्यकता नहीं है कि ऐसे सभी मामलों में, मजदूरों को शुरू में ठेकेदारों द्वारा नियोजित और नियुक्त किया जाता है। जैसे कि किस समय

ठेका मजदूरों और मुख्य नियोक्ता के बीच सीधा संबंध स्थापित होता है, ठेकेदार को मौके से हटा दिया जाता है, यह एक ऐसा मामला है जिसे अदालत के समक्ष पेश की गई सामग्री पर स्थापित किया जाना है। आम तौर पर, औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत श्रम न्यायालय और औद्योगिक न्यायाधिकरण सक्षम मंच हैं, ऐसे विवादों का निर्णय उनके समक्ष पेश किए गए मौखिक और दस्तावेजी साक्ष्यों के आधार पर करें।"

इसी तरह स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया के मामले (सुप्रा) में भी यही है न्यायालय को क्या कहना था :-

"ऊपर चर्चा किए गए मामलों के विश्लेषण से पता चलता है कि वे तीन वर्गों में आते हैं: (i) जहां अनुबंध श्रमिक किसी प्रतिष्ठान के काम में या उसके संबंध में लगे हुए हैं और अनुबंध श्रमिकों का रोजगार या तो औद्योगिक न्यायनिर्णयन/न्यायालय द्वारा निषिद्ध है अनुबंध श्रम को समाप्त करने का आदेश दिया गया या क्योंकि उपयुक्त सरकार ने सीएलआरए अधिनियम की धारा 10 (1) के तहत अधिसूचना जारी की, प्रतिष्ठान में काम करने वाले अनुबंध श्रमिकों के स्वचालित अवशोषण का आदेश नहीं दिया गया; (ii) जहां अनुबंध एक दिखावा पाया गया और नाममात्र,

बल्कि एक छद्म रूप, इस मामले में मुख्य नियोक्ता की स्थापना में काम करने वाले अनुबंध श्रमिक वास्तव में स्वयं प्रमुख नियोक्ता के कर्मचारी थे। वास्तव में, ऐसे मामले अनुबंध श्रम के उन्मूलन से संबंधित नहीं हैं, बल्कि ऐसे वर्तमान उदाहरण हैं जिनमें न्यायालय ने पर्दा हटाया और अनुबंधित श्रमिकों के रोजगार पर रोक लगाने के बाद के चरण में सही स्थिति को एक तथ्य के रूप में घोषित किया; (iii) जहां एक प्रतिष्ठान में कैंटीन बनाए रखने के वैधानिक दायित्व के निर्वहन में प्रमुख नियोक्ता ने सेवाओं का लाभ उठाया एक ठेकेदार के मामले में अदालतों ने माना है कि अनुबंधित श्रमिक वास्तव में मुख्य नियोक्ता के कर्मचारी होंगे।"

10. श्री दवे द्वारा यह तर्क दिया गया कि उमा देवी के मामले (सुप्रा) में इस न्यायालय ने स्पष्ट रूप से राय दी है कि अनुबंध या आकस्मिक श्रम नियमितीकरण का दावा नहीं कर सकता है और उन्होंने विशेष रूप से इस बात पर जोर दिया है कि स्वीकृत स्थिति के आलोक में कि किसी स्तर पर, कामगार वास्तव में अनुबंध कर्मचारी थे, उपरोक्त का अनुपात मामले के तथ्यों पर स्पष्ट रूप से लागू था। हालाँकि, हम मानते हैं कि उपरोक्त निर्णय पर पांडे के मामले (सुप्रा) में इस न्यायालय की एक अन्य पीठ द्वारा विचार किया गया था, जिसमें यह माना गया है कि किसी भी निर्णय का अनुपात उस मामले के तथ्यों की पृष्ठभूमि में समझा जाना

चाहिए और यह मामला केवल एक प्राधिकारी है कि यह तार्किक रूप से क्या निर्णय लेता है और तार्किक रूप से इससे क्या निकलता है। पांडे के मामले में (सुप्रा) सवाल यह था कि क्या बिजली बोर्ड में काम करने वाले आकस्मिक कर्मचारी अपनी सेवाओं के नियमितीकरण के हकदार थे। खंड पीठ को पैराग्राफ 16 और 17 में यही कहना था।

> "हम उपरोक्त निर्णयों और उसमें निहित सिद्धांतों का उल्लेख करने के लिए बाध्य हैं क्योंकि हमने पाया है कि अक्सर उमा देवी के मामले (सुप्रा) को न्यायालयों द्वारा यंत्रवत् रूप से लागू किया जा रहा है जैसे कि यह किसी विशेष मामले के तथ्यों को देखे बिना यूक्लिड का फॉर्मूला हो। जैसा कि देखा गया है भावनगर विश्वविद्यालय के मामले (सुप्रा) और भारत पेट्रोलियम कॉर्पोरेशन लिमिटेड के मामले (सुप्रा) में इस न्यायालय के निर्णय के पूर्ववर्ती मूल्य में थोड़ा अंतर है। इसलिए, हमारी राय में, उमा देवी के मामले (सुप्रा) को बिना यंत्रवत् लागू नहीं किया जा सकता है किसी विशेष मामले के तथ्यों को देखना, क्योंकि तथ्यों में थोड़ा सा अंतर उमा देवी के मामले (सुप्रा) को उस मामले के तथ्यों पर अनुपयुक्त बना सकता है।
>
> वर्तमान मामले में रिट याचिकाकर्ता (यहां प्रतिवादी) केवल यह चाहते हैं कि उनके साथ बिजली बोर्ड के मूल

कर्मचारियों के साथ भेदभाव न किया जाए क्योंकि उन्हें बिजली बोर्ड ने "उसी तरीके और स्थिति में" ले लिया है। इस प्रकार, रिट याचिकाकर्ताओं को सोसायटी में उनकी मूल नियुक्ति की तारीख से विद्युत बोर्ड की सेवा में नियुक्त माना जाना चाहिए। चूंकि वे सभी सोसायटी में 4.5.1990 से नियुक्त हुए थे, इसलिए उन्हें विद्युत बोर्ड के दिनांक 28.11.1996 के निर्णय के लाभ से वंचित नहीं किया जा सकता है, जिसमें विद्युत बोर्ड के उन कर्मचारियों को नियमित करने की अनुमति दी गई है, जो 4.5.1990 से पहले से काम कर रहे थे। विपरीत दृष्टिकोण अपनाना संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन होगा। हमें उमा देवी के मामले (सुप्रा) को संविधान के अनुच्छेद 14 के अनुरूप पढ़ना होगा, और हम इसे इस तरह से नहीं पढ़ सकते हैं जो इसे अनुच्छेद 14 के विपरीत बना दे। संविधान है देश का सर्वोच्च कानून, और कोई भी निर्णय, यहाँ तक कि इसका भी नहीं सुप्रीम कोर्ट, संविधान का उल्लंघन कर सकता है।"

11. इसलिए यह देखा जाएगा कि प्रत्येक मामले की जांच उसके विशिष्ट तथ्यों पर काफी हद तक की जानी चाहिए, और एक सार्वभौमिक मानदंड का प्रयास नहीं किया जाना चाहिए।

12. वर्तमान मामले में, सामग्री समर्थक पर विचार करने पर-इसके समक्ष विचारणीय न्यायाधिकरण निम्नलिखित निष्कर्ष पर पहुंचा।

"(1) कि स्वामी और नौकर का रिश्ता मौजूद था।

(2) कि ओएनजीसी द्वारा कोई ठेकेदार नियुक्त नहीं किया गया था।

(3) कि ओएनजीसी व्यक्तिगत श्रमिकों की देखरेख और काम आवंटित करती थी।

(4) कि ओएनजीसी ने अनुशासनात्मक कार्रवाई की और बुलाया कार्यकर्ताओं से स्पष्टीकरण हेतु।

(5) श्रमिकों को मजदूरी का भुगतान किया गया, हालांकि वे कछार बंद और बाढ़ के कारण अपने कर्तव्यों पर उपस्थित नहीं हुए।

(6) ओएनजीसी द्वारा श्रमिकों को सीधे वेतन का भुगतान किया गया था और श्रमिकों को भुगतान करने के लिए प्रबंधन द्वारा परिचय सूची तैयार की गई थी।"

13. यह भी देखा गया है कि ओएनजीसी ने भी स्वीकार किया था कि 1988 के बाद से, कोई लाइसेंस प्राप्त ठेकेदार नहीं था और मजदूरी का भुगतान यूनियन के नेताओं में से एक के माध्यम से किया जा रहा था और ऐसे एक ठेकेदार, माणिक का नाम लिया गया है। ट्रिब्यूनल ने तब राय दी कि अभिलेख से ऐसा प्रतीत होता है कि माणिक खुद भी एक कारीगर था और ठेकेदार नहीं था, को बरी करने वाली सूची में मजदूरी प्राप्त करते हुए दिखाया गया था। हमने पाया कि वास्तविक मुद्दा ओएनजीसी या ठेकेदार के कर्मचारियों के रूप में श्रमिकों की स्थिति के बारे में था, और यह पाया गया कि श्रमिक ओएनजीसी के कर्मचारी थे, वे वास्तव में उपलब्ध सभी लाभों के हकदार होंगे। इसलिए, वह क्षमता और नियमितीकरण का मुद्दा फीका पड़ जाएगा महत्वहीनता. हम पाते हैं कि इस स्थिति में, औद्योगिक न्यायाधिकरण और उच्च न्यायालय की खंड पीठ को ऊपर उद्धृत निर्णयों के आलोक में रोजगार की प्रकृति का निर्धारण करने के लिए पर्दा उठाना उचित था। इसलिए, हम पाते हैं कि उमा देवी के मामले में फैसले का अनुपात (सुप्रा) लागू नहीं होगा और इसके विपरीत पांडे के मामले के तथ्य वर्तमान मामले के तथ्यों के समान हैं।

14. इसलिए हमारी राय है कि उपरोक्त टिप्पणियों के आलोक में, श्री दवे का यह तर्क कि संविदा पर होने के कारण कामगार किसी भी राहत के हकदार नहीं थे, स्वीकार नहीं किया जा सकता है और श्री दवे द्वारा उद्धृत बड़ी संख्या में निर्णयों को स्वीकार नहीं किया जा सकता है। इस पहलू को मामले के तथ्यों पर लागू नहीं किया जा सकता।

15. हमने संदर्भ की प्रकृति के संबंध में श्री दवे के तर्क पर भी विचार किया है। हम दिए गए संदर्भ को पुनः प्रस्तुत करते हैं।

> "क्या ओएनजीसी 'संविदा श्रमिक संघ, सिलचर की ओएनजीसी, कछार परियोजना, सिलचर के प्रबंधन पर संविदा कर्मियों की सेवाओं को नियमित करने की मांग उचित है। यदि हां, तो संबंधित कर्मचारी किस राहत के हकदार हैं?"

16. यह सच है कि संदर्भ का रेखांकित भाग प्रथम दृष्टया यह आभास देता है कि यह मानता है कि कामगार संविदा कर्मचारी थे और एकमात्र विवाद उनकी सेवाओं के नियमितीकरण के संबंध में था। यह भी उतना ही सच है कि ऐसा प्रतीत होता है कि संदर्भ को शिथिल शब्दों में लिखा गया है, लेकिन जैसा कि औद्योगिक न्यायाधिकरण और खंड पीठ ने देखा, दोनों पक्ष लंबी मुकदमेबाजी और इस दौरान किए गए प्रयासों के आलोक में शामिल वास्तविक मुद्दों से अवगत थे। सुलह कार्यवाही में. इस प्रकार, खंड पीठ ने ठीक ही कहा है कि यह औद्योगिक न्यायाधिकरण के लिए खुला है कि वह रोजगार की प्रकृति और पक्षों के बीच विवाद का निर्धारण कर सके और इस प्रयोजन के लिए पहले प्रस्तुत दलीलों और सबूतों पर गौर कर सके।

17. दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी लिमिटेड बनाम कार्य-एक पुरुष और अन्य एआईआर 1967 एससी 469, न्यायालय को यही कहना था।

> "हमारी राय में, ट्रिब्यूनल को, किसी भी स्थिति में, विवाद की सटीक प्रकृति का पता लगाने के लिए पक्षों की दलीलों पर गौर करना चाहिए, क्योंकि ज्यादातर मामलों में संदर्भ का क्रम इतना गूढ है कि उसमें से कुछ भी निकालना असंभव है। विभिन्न बिंदु जिनके बारे में पक्ष अलग- अलग थे, जिससे परेशानी हुई। इस मामले में, संदर्भ का आदेश सुलह अधिकारी की रिपोर्ट पर आधारित था और यह निश्चित रूप से प्रबंधन के लिए खुला था कि वह यह दिखाए कि जो विवाद संदर्भित किया गया था वह नहीं था। एक औद्योगिक विवाद, ताकि औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत अधिकार क्षेत्र को आकर्षित किया जा सके। लेकिन पक्षों को एक चरण आगे जाकर यह तर्क देने की अनुमति नहीं दी जा सकती है कि संदर्भ के क्रम में उल्लिखित विवाद की नींव अस्तित्वहीन थी और यह सच्चा विवाद है, कुछ और था"।

18. वर्तमान मामले में दलीलों से पता चलता है कि ट्रिब्यूनल के समक्ष मुख्य मुद्दा ओएनजीसी या ठेकेदार के कर्मचारियों के रूप में

कर्मचारियों की स्थिति के संबंध में था और यह सरल मुद्दा था जिस पर पार्टियां गई थीं परीक्षण। ट्रिब्यूनल के निर्णय के संबंध में श्री दवे का तर्क संदर्भ से परे है, हमारे विचार से, और परिस्थितियों में, अति तकनीकी है। इस पृष्ठभूमि में, हमें लगता है कि श्री दवे द्वारा अनुबंधित श्रम के नियमितीकरण से संबंधित उद्धृत निर्णय मामले के तथ्यों पर लागू नहीं होते हैं।

19. इस प्रकार, हम अपील में कोई योग्यता नहीं पाते हैं, जिसे तदनुसार खारिज कर दिया जाता है। सिविल अपील संख्या 4755/2001 में दिए गए फैसले के मद्देनजर, ये स्थानांतरण याचिकाएं निरर्थक हो गई हैं।

के.के.टी.

अपील खारिज की गई।

यह अनुवाद आर्टिफ़िश्यल इंटेलिजेंस टूल "सुवास" की सहायता से न्यायिक अधिकारी अनिषा शर्मा (आर.जे.एस.) द्वारा किया गया है ।

<u>अस्वीकरण</u>- इस 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 व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।

*****