

हिम्मत सिंह और आदि

बनाम

आई. सी. आई. इंडिया लिमिटेड और अन्य

(सिविल अपील सं. 7066/2001)

31 जनवरी, 2008

[न्यायाधिपति डॉ. अरिजीत पसायत एवं पी.सदाशिवम]

श्रमकानून:

औद्योगिक न्याय निर्णयन में विबन्धन, अधित्याग और मौन स्वीकृति के सिद्धांतों की प्रासंगिकता - ठेकेदारों के तहत काम करने का कर्मचारियों द्वारा निश्चित रुख लिया गया। इसके विपरीत प्रमुख नियोक्ता के कर्मचारी होने की विरोधाभासी और असंगत दलील दी गई- निष्कर्ष- विधि के तहत परस्पर विरोधाभासी दलीलें अग्राह्य हैं। औद्योगिक न्यायनिर्णयन में विबन्धन, अधित्याग और मौन स्वीकृति के सिद्धांत लागू होते हैं। उत्तर प्रदेश अनुबंध श्रम (नियमितीकरण और उन्मूलन) नियम, 1975-नियम 25 (v) (a)-अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970-उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947.

इंडियन एक्सप्लोसिव लिमिटेड, द्वारा यूरिया का निर्माण, अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 के तहत शामिल किया गया था। इसमें कई लाइसेंस प्राप्त ठेकेदार थे। इन लाइसेंस प्राप्त ठेकेदारों द्वारा काम करने हेतु अनेक व्यक्तियों के साथ अनुबंध किए गए। श्रमिक संघ ने यू. पी. अनुबंध श्रम (नियमितकरण और उन्मूलन) नियम, 1975 के नियम 25 (वी) (ए) के तहत यह इस राहत के लिए एक आवेदन दायर किया कि विभिन्न लाइसेंस प्राप्त ठेकेदारों के तहत काम करने वाले विभिन्न व्यक्ति कंपनी के श्रमिकों को सौंपे गए काम के समान काम कर रहे थे और समान सेवा की शर्तों के हकदार थे। कार्यवाही शुरू की गई। श्रम आयुक्त ने ठेकेदार द्वारा नियुक्त व्यक्तियों-आर और एक अन्य अनुबन्ध ठेकेदार को आवेदन की अनुमति दी। लेकिन बाकी व्यक्तियों के लिए आवेदन खारिज कर दिया गया था।

यह आदेश श्रम आयुक्त के उक्त आदेश को उच्च न्यायालय द्वारा बरकरार रखा था। नियम 25 के तहत कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान, संघ द्वारा इसके लाभ के लिए विवाद उठाए गए थे, ठेकेदार द्वारा नियुक्त कर्मचारी-आर विवाद यह था कि क्या 61 मजदूरों को स्थायी घोषित किया जाना चाहिए और यदि हां, तो किस तारीख से और किस अन्य तारीख के साथ विवरण। राज्य सरकार द्वारा उक्त औद्योगिक विवाद के निर्णय हेतु श्रम न्यायालय भेजा गया। औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत राज्य

सरकार द्वारा उक्त विवाद को श्रम न्यायालय में दर्ज किया गया। श्रम न्यायालय द्वारा किये गये विवेचन का नकारात्मक के साथ-साथ सकारात्मक रूप से भी विश्लेषण किया गया। निष्कर्ष यह था कि इन श्रमिकों को प्रमुख नियोक्ता द्वारा नियुक्त नहीं किया गया था, कि वे फिटरो के सहायक के रूप में काम नहीं कर रहे थे, कि उन्हें कंपनी द्वारा भुगतान नहीं किया गया था और ठेकेदार द्वारा कार्य आदेश नहीं दिया गया था। श्रम न्यायालय द्वारा आगे यह कथित किया गया कि श्रमिक आंतरापिक कार्य करने के लिए अनुबंध में लगे हुए थे और उनके द्वारा स्वयं नियम 25 के तहत, कार्यवाही में ठेकेदार के कर्मचारी होने का दावा किया गया और उसी के तहत लाभ प्राप्त किया गया। इन निष्कर्षों के आधार पर, श्रम न्यायालय ने श्रमिकों के विरुद्ध विवाद का निर्णय किया और कथन किया कि वे कंपनी के साथ स्थायी होने के हकदार नहीं थे।

इस न्यायालय में की गई अपील में, अपीलार्थी ने तर्क दिया कि उच्च न्यायालय का दृष्टिकोण अति तकनीकी है और विभिन्न लाभकारी कानूनों द्वारा अभिप्रेत किये गये लाभों को नजरअंदाज किया गया।

याचिका खारिज करते हुए न्यायालय द्वारा यह कथन किया गया,

निष्कर्ष: श्रमिक, चाहे वे श्रम न्यायालय के समक्ष हों या रिट कार्यवाही में, उसी संघ द्वारा उनका प्रतिनिधित्व किया गया था। संघ ट्रेड

यूनियनों के तहत पंजीकृत एक ट्रेड यूनियन अधिनियम श्रमिकों के उद्देश्य का समर्थन करने का हकदार है। कर्मचारियों द्वारा एक निश्चित रुख अपनाया गया था कि वे ठेकेदारों के अधीन काम कर रहे थे। इस प्रकार उनके द्वारा प्रमुख नियोक्ता के कर्मचारी होने की विरोधाभासी और असंगत दलील माने जाने योग्य नहीं है। इस तरह की पारस्परिक विनाशकारी याचिका उठाना कानून में अस्वीकार्य है। इस तरह की पारस्परिक रूप से विनाशकारी याचिका को औद्योगिक निर्णय में भी उठाने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए। रोक-थाम, छूट के सामान्य कानून सिद्धांत और स्वीकृति औद्योगिक क्षेत्र के न्यायनिर्णयन में लागू होती है। [पैरा 10] [239-एफ, जी; 240-ए, बी]

स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड बनाम भारत संघ और अन्य।

एस. सी. सी. 233/2006(12) निर्भर

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील सं. 7066/2001

इलाहाबाद में उच्च न्यायालय के सी.एम.डब्ल्यू.पी. 59/1993 में पारित अंतिम निर्णय और आदेश दिनांक से।

अपीलार्थियों के लिए पी. के. जैन।

यू. ए. राणा, अभिषेक राव, मेसर्स गागराट एंड कंपनी, आर. एस. सूरी, श्रीश के. मिश्रा; गर्वेश काबरा और अजय के. अग्रवाल उत्तरदाता।

न्यायालय का निर्णय न्यायाधिपति डॉ. अरिजीत पसायत द्वारा दिया गया है,

1. इस अपील में इलाहाबाद उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा अपीलकर्ताओं द्वारा दायर रिट याचिकाओं को खारिज करने के आदेश को चुनौती दी गई है। उच्च न्यायालय के समक्ष चुनौती पीठासीन श्रम न्यायालय (द्वितीय) यूपी कानपुर द्वारा 1989 के न्यायनिर्णयन मामले-मध्यस्थता विवाद संख्या 164 में पारित आदेश को दी गई थी।

2. निम्नलिखित प्रश्न उत्तर प्रदेश राज्य औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में राज्य अधिनियम) की धारा 4 (iv) के तहत निर्णय के लिए श्रम न्यायालय को भेजा गया था:

"क्या परिशिष्ट में उल्लिखित 61 मजदूरों को स्थायी घोषित किया जाना चाहिए? यदि हां, तो किस तिथि से और किन अन्य विवरणों के साथ?"

3. श्रम न्यायालय ने माना कि मामले से जुड़े 61 मजदूरों को नियोक्ता-प्रतिवादी नंबर 1 के तहत स्थायी घोषित किए जाने का अधिकार नहीं है। जहां तक ठेकेदार के तहत स्थायी किए जाने का सवाल है, तो यह पाया गया कि वे ठेकेदार के अधीन स्थायी घोषित नहीं होना चाहते थे ।

4. रिट याचिका में चुनौती अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 (संक्षेप में "अधिनियम") के प्रभाव के प्रश्न के इर्द-गिर्द घूमती है। राज्य अधिनियम की धारा 2(i)(iv) के खंड IV में "नियोक्ता" शब्द की परिभाषा की पृष्ठभूमि में, इंडियन एक्सप्लोसिव लिमिटेड यूरिया का निर्माता है और अधिनियम के अंतर्गत आता है। यह उसी अधिनियम के अध्याय III के तहत पंजीकृत है और इसमें अब्दुल रहमान (इसके बाद 'ठेकेदार' के रूप में संदर्भित) सहित कई लाइसेंस प्राप्त ठेकेदार हैं। इन लाइसेंस प्राप्त ठेकेदारों ने अपने साथ अनुबंधित कार्य करने के लिए कई व्यक्तियों को नियुक्त किया। फर्टिलाइजर वर्कर्स यूनियन (बाद में 'संघ' के रूप में संदर्भित) ने नियम 25 के तहत एक आवेदन दायर किया (v)(ए) यूपी अनुबंध श्रम (नियमितीकरण और उन्मूलन) नियम, 1975 (संक्षेप में "नियम") श्रम आयुक्त के समक्ष अधिनियम के तहत तैयार किया गया।

5. यह इस अनुतोष के लिए था कि अलग-अलग लाइसेंस प्राप्त ठेकेदारों के अधीन काम करने वाले अलग-अलग व्यक्ति कंपनी के कामगारों को सौंपे गए काम के समान काम कर रहे हैं और वेतन, छुट्टियाँ आदि के संबंध में उनकी सेवा की शर्तें समान होनी चाहिए। कार्यवाही शुरू की गई थी। नियमों के नियम 25 के तहत कार्यवाही में, श्रम आयुक्त द्वारा अपने आदेश दिनांक 15.12.1984 द्वारा ठेकेदार रहमान और एक अन्य लाइसेंस प्राप्त ठेकेदार द्वारा नियुक्त व्यक्तियों के आवेदन को अनुमति दी गई, परन्तु

बाकी व्यक्तियों के लिए यूनियन के आवेदन को खारिज कर दिया गया। श्रम आयुक्त के आदेश को उच्च न्यायालय ने बरकरार रखा. कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान, नियम 25 के तहत संघ द्वारा विवाद उठाए गए थे जो ठेकेदार-रहमान द्वारा नियुक्त श्रमिकों के लाभ के लिए विचार का विषय है। जैसा कि ऊपर उल्लेखित है, श्रम न्यायालय द्वारा आवेदन को खारिज किया गया ।

6. अपीलकर्ताओं के विद्वान वकील श्री पी.के. जैन द्वारा प्रस्तुत किया गया कि उच्च न्यायालय का दृष्टिकोण अत्यधिक तकनीकी है और विभिन्न लाभकारी कानूनों द्वारा अपेक्षित लाभों को ध्यान में नहीं रखा गया है।

7. दूसरी ओर, उत्तरदाताओं के विद्वान वकील ने निर्णय का समर्थन किया।

8. उच्च न्यायालय द्वारा की गई कुछ टिप्पणियाँ जो प्रासंगिक हैं, उन पर ध्यान देने की आवश्यकता है। इसे उच्च न्यायालय द्वारा इस प्रकार माना गया:

"श्रम न्यायालय ने माना है कि याचिकाकर्ता फिटर्स के सहायक के रूप में काम नहीं कर रहे थे; उन्हें कंपनी द्वारा भुगतान नहीं किया गया था; और आंतरापिक कार्य के लिए अनुबंध पर लगे हुए थे, यानी उनके पास नियमित या

स्थायी काम नहीं था। याचिकाकर्ता जो काम करते हैं, कंपनी के कामगारों के काम के समान हो सकता है, परन्तु वे वह काम नहीं कर रहे हैं जो उद्योग का सामान्य हिस्सा है। इसका कारण यह है कि वे-

- \* स्थायी काम नहीं था;
- \* आंतरापिक कार्य में लगे थे और
- \* श्रम अनुबंध अधिनियम के नियम 25 के तहत कार्यवाही में खुद को ठेकेदार रहमान के कर्मचारी होने का दावा किया और उसी के तहत लाभ प्राप्त किया।"

9. इसी तरह, श्रम न्यायालय द्वारा कथन किया गया कि ठेकेदार रहमान ने राज्य अनुबंध श्रम अधिनियम के तहत लाइसेंस के लिए प्रशासन को आवेदन किया था और अनुबंध की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए उसे लाइसेंस प्रदान किया गया है।

10. स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड बनाम यूनियन ऑफ इंडिया एवं अन्य में। [2006(12) एससी 233] इसे अन्य बातों के साथ-साथ इस प्रकार माना गया था:

"कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व चाहे श्रम न्यायालय के समक्ष हो या रिट कार्यवाही में, एक ही संघ द्वारा किया जाता था।

ट्रेड यूनियन अधिनियम के तहत पंजीकृत एक ट्रेड यूनियन श्रमिकों के हितों का समर्थन करने का हकदार है। कर्मचारियों द्वारा एक निश्चित रुख अपनाया गया कि वे ठेकेदारों के अधीन काम कर रहे थे। इस प्रकार, हमारी राय में, यह विरोधाभासी और असंगत दलील है, कि वे भी प्रमुख नियोक्ता के कर्मचारी थे। इस तरह की परस्पर विनाशकारी दलील उठाना कानूनन अनुमति योग्य नहीं है। हमारी राय में, ऐसी पारस्परिक रूप से विनाशकारी दलील को औद्योगिक निर्णय में भी उठाए जाने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए। रोक, छूट और स्वीकृति के सामान्य कानून सिद्धांत औद्योगिक निर्णय में लागू होते हैं।”

11. उपरोक्त बिन्दुओं में उजागर की गई तथ्यात्मक स्थिति और स्टील अथॉरिटी के मामले (उपरोक्त) में निर्णय के अनुपात को देखते हुए, अपरिहार्य परिणाम यह है कि अपील बिना योग्यता के है, खारिज करने योग्य है, जिसे हम लागत के संबंध में बिना किसी आदेश के खारिज किये जाने का निर्देश देते हैं।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी कृष्णा गुप्ता (आर.जे.एस.) द्वारा 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 अंग्रेजी संस्करण ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।