

हिन्दुस्तान पेपर कार्पोरेशन लिमिटेड

बनाम

कागजकल ठेकादार श्रमिक यूनियन व अन्य

14 दिसम्बर, 2007

(डा. अरिजीत पसायत एवं पी. सदाशिवम, न्यायमूर्तिगण)

श्रम विधियां:

अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्नमूलन) आसाम नियम 1971 नियम 25(2)(वी)(ए), परंतुक-अनुबंध श्रमिकों ने नियमित श्रमिकों के समान मजदूरी की मांग की-सहायक श्रम आयुक्त ने कार्य की प्रकृति का परीक्षण करने के उपरांत रिपोर्ट पेश की-श्रम आयुक्त ने उक्त रिपोर्ट का परीक्षण करने के उपरांत मजदूरी व अन्य सुविधाओं की वर्तमान शर्तों को आगामी मूल्यांकन तक के लिए जारी रखने का अंतरिम आदेश पारित किया-उच्च न्यायालय की एकल बेंच ने रिट याचिका को खारिज किया-याचिका की अपील में खण्ड पीठ ने नियोजक-मिल को नियमित कर्मचारियों के समान ही अनुबंध श्रमिकों को वेतन व अन्य सुविधाएं देने हेतु निर्देशित किया-सत्यता-अभिनिर्धारित: खण्ड पीठ को अनावश्यक जांच कार्यवाही नहीं करनी चाहिए-संबंधित प्राधिकारी को विभाग निस्तारण करने का निर्देश देना उचित तरीका था।

प्रतिवादी युनियन ने अनुबंध श्रमिकों की ओर से श्रम न्यायालय के समक्ष अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्नमूलन) आसाम नियम 1971 के नियम 25(2)(वी)(ए) की अनुपालना हेतु प्रतिवेदन पेश किया। मिल ने उक्त प्रतिवेदन पर कोई टिप्पणी नहीं की। उसके पश्चात श्रम अधिकारी ने, पत्र दिनांक 09.09.1993 के द्वारा समस्त सामग्री अंतिम निर्णय हेतु श्रम आयुक्त को प्रेषित की। जिसकी प्राप्ति पर श्रम आयुक्त द्वारा सहायक श्रम आयुक्त, सिलचर को मिल के फिनिशिंग हाउस में नियमित कर्मचारियों और अनुबंध श्रमिकों के द्वारा किए गए कार्य की प्रगति को अभिनिर्धारित करने के लिए निर्देशित किया। जिसकी अनुपालना में सहायक श्रम आयुक्त ने मिल का दौरा किया और अनुबंध श्रमिकों व नियमित कर्मचारियों के द्वारा किए गए कार्य की प्रकृति का परीक्षण कर अपनी रिपोर्ट प्रेषित की। श्रम आयुक्त ने, उक्त रिपोर्ट का परीक्षण करने के उपरान्त अंतरिम आदेश पारित करते हुए वेतन और अन्य सुविधाओं की शर्तों को आगामी मूल्यांकन तक के लिए जारी रखा।

प्रतिवादी संघ की ओर से प्रस्तुत रिट याचिका को उच्च न्यायालय की एकल पीठ द्वारा खारिज किया गया। जिसकी अपील पर, खण्डपीठ ने व्यापार संघ के प्रतिवेदन को गुणावगुण पर स्वीकार किया और अपीलकर्ता मिल को नियमित कर्मचारियों को दिए जाने वाले वेतन व अन्य सुविधाओं के समान ही अनुबंध श्रमिकों को दिए जाने हेतु निर्देशित किया। जिस पर वर्तमान अपील पेश हुई।

न्यायालय ने अपील स्वीकार की और अभिनिर्धारित किया-

उच्च न्यायालय की खण्डपीठ ने श्रम आयुक्त की तरह कार्य करते हुए अभिलेख से प्राप्त सामग्री का अवलोकन किया और गुणावगुण पर अंतिम विनिश्चय तक पहुंची और अपीलकर्ता मिल को, यदि वह समुचित प्राधिकारी हो तो, नियमित कर्मचारियों के समान ही अनुबंध श्रमिकों को समस्त लाभ प्रदान करने हेतु निर्देशित किया। खण्डपीठ द्वारा अनावश्यक जांच की गई और समुचित प्राधिकारी को अधर में छोड़कर विवाद का निर्णय दिया। समुचित प्राधिकारी द्वारा उभय पक्षों को समुचित अवसर देते हुए विवाद को शीघ्रातिशीघ्र निस्तारित करने का निर्देश दिया जाना उचित तरीका था। यद्यपि, एकल पीठ द्वारा रिट याचिका को उचित तरीके से निस्तारित किया गया और जहां प्रकरण के तथ्यों को देखते हुए श्रम आयुक्त द्वारा प्रकरण पर विराम लगाया, वहां खण्डपीठ द्वारा प्रकरण को गुणावगुण पर निस्तारित कर त्रुटि की और मिल को उचित प्राधिकारी होने पर सकारात्मक निर्देश दिए। यह स्थापित तथ्य है कि विवाद के निस्तारण से पूर्व, संबंधित प्राधिकारी अंतिम निर्णय के अधीन अंतरिम व्यवस्था स्थापित करने हेतु स्वतंत्र है और ऐसे प्रकरण में इस प्रकार हस्तक्षेप करना और निर्णय देना जैसे कोई समुचित प्राधिकारी हो ही नहीं, न्यायालय के लिए उचित नहीं है। यह प्रश्न कि क्या अनुबंध श्रमिक द्वारा किया गया कार्य, मूल नियोजक की स्थापना द्वारा सीधे ही नियुक्त

कर्मचारी के समान कार्य है, मुख्य श्रम आयुक्त द्वारा नियम 25(2)(वी)(ए) के परंतुक के अधीन विनिश्चित किये जाने योग्य है।

बी एच ई एल कामगार संघ, हरिद्वार व अन्य बनाम भारत संघ व अन्य, (1985) 1 एससीसी 630, पर भरोसा किया।

सिविल अपीलिय अधिकारिता: सिविल अपील नम्बर 8601/2001

गोवाहटी उच्च न्यायालय के रिट अपील नम्बर 195/1996 में अंतिम निर्णय व आदेश दिनांक 01.08.2000 के विरुद्ध।

श्रुति चैधरी और स्वाती सिन्हा (फाँक्स मॅडल एण्ड कंपनी की ओर से) अपीलकर्ता की ओर से।

डी.के. अग्रवाल, सुधीर कुमार गुप्ता, एस.के. सिंगला, अनुराग पाण्डे, मिहिर कुमार चैधरी और एस.सी. पटेल प्रत्यर्थी की ओर से।

न्यायालय का निर्णय न्यायमूर्ति पी. सदाशिवम द्वारा दिया गया।

1. यह अपील रिट अपील संख्या 195/1996 में गौहाटी उच्च न्यायालय की खण्डपीठ द्वारा पारित दिनांक 01.08.2000 के अंतिम निर्णय और आदेश के खिलाफ निर्देशित है, जिसके तहत उच्च न्यायालय ने अन्य बातों के साथ साथ अपीलकर्ता को निर्देश देते हुए रिट अपील की अनुमति दी थी कि अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) असम नियम, 1971 के नियम 25 (2) (वी) (इसके बाद इसे नियम कहा जाएगा) के तहत समापन कार्य में काम करने वाले अनुबंध श्रमिकों को समान वेतन और अन्य लाभ दें।

2. संक्षेप में संक्षिप्त तथ्य इस प्रकार है: यहां प्रतिवाद करने वाला पहला प्रतिवादी एक पंजीकृत ट्रेड यूनियन है, जिसने पंजीकृत कार्यालय पंचग्राम जिला हैलाकांडी, असम से अपीलकर्ता-हिंदुस्तान पेपर काॅर्पोरेशन लिमिटेड (कछार पेपर मिल) (संक्षेप में "मिल") के लिए एक ठेकेदार द्वारा काम पर रखे गए 34 ठेका मजदूरों की ओर से उपरोक्त नियमों के नियम 25 (2) (वी) (ए) के कार्यान्वयन के लिए अपने अध्यक्ष के माध्यम से असम, हैलाकांडी के श्रम अधिकारी/निरीक्षक के समक्ष उनके पत्र दिनांक 13.01.1992 के माध्यम से एक प्रतिवेदन पेश किया। उक्त प्रतिवेदन के आधार पर श्रम अधिकारी एवं निरीक्षक ने उक्त मिल से स्पष्टीकरण/जवाब मांगा। कोई प्रतिक्रिया नहीं होने पर श्रम अधिकारी ने दिनांक 17.09.1992 को एक और पत्र भेजा और मिल से उक्त प्रतिवेदन पर अपनी टिप्पणियाँ प्रस्तुत करने का अनुरोध किया। किसी भी टिप्पणी के अभाव में, श्रम अधिकारी ने 11.03.1993 को जांच करने का प्रस्ताव रखा और इसकी सूचना मिल को दे दी गई। पुनः जांच की तिथि 29.04.1993 निर्धारित की गई। श्रम अधिकारी ने जांच की और 04.06.1993 को मिल को एक पत्र भेजा। उक्त जांच रिपोर्ट की प्रति प्राप्त होने पर, मिल द्वारा श्रम अधिकारी को एक जवाब भेजा गया, जिसमें तर्क दिया गया कि अनुबंध श्रमिक और नियमित श्रमिक दो अलग-अलग स्तरों पर हैं और उनके बीच एक उचित वर्गीकरण है। श्रम अधिकारी ने अपने पत्र दिनांक 02.07.1993 में मिल के उत्तर को ट्रेड यूनियन को भेज दिया, जिससे उक्त पत्र पर

टिप्पणियाँ मांगी गई। इसके बाद, श्रम अधिकारी ने अपने पत्र दिनांक 09.09.1993 द्वारा सभी सामग्रियों को अंतिम निर्णय के लिए श्रम आयुक्त, सिलचर को नियमित श्रमिकों और अनुबंध मजदूरों द्वारा पंचग्राम में मिल के फिनिशिंग हाउस में काम की प्रकृति निर्धारित करने का निर्देश दिया। उसी के अनुसरण में, सहायक श्रम आयुक्त ने मिल का दौरा किया और ठेका मजदूरों और नियमित कर्मचारियों द्वारा किए जा रहे कार्य की प्रकृति की जांच करने के बाद दिनांक 25.07.1994 को पत्र द्वारा अपनी रिपोर्ट भेजी। श्रम आयुक्त ने सहायक श्रम आयुक्त, सिलचर द्वारा प्रस्तुत रिपोर्ट की जांच करने के बाद दिनांक 03.02.1995 को एक अंतरिम आदेश पारित किया, जिससे वेतन और अन्य सुविधाओं की मौजूदा स्थिति को अगले मूल्यांकन और उसके संबंध में अंतिम समझौता होने तक जारी रखने की अनुमति दी गई। उक्त आदेश से व्यथित होकर ट्रेड यूनियन ने गौहाटी उच्च न्यायालय में एकल न्यायाधीश के समक्ष सिविल रूल नं. 1995 का 1359 पेश किया। विद्वान एकलपीठ ने अपने आदेश दिनांक 13.02.1996 द्वारा उक्त रिट याचिका को खारिज कर दिया। ट्रेड यूनियन ने खण्डपीठ के समक्ष रिट अपील संख्या 195/1996 दायर की। आदेश दिनांक 01.08.2000 द्वारा, श्रम आयुक्त द्वारा पारित अंतरिम आदेश की वैधता की जांच करते हुए, खण्डपीठ ने गुणावगुण के आधार पर ट्रेड यूनियन के प्रतिवेदन को स्वीकार किया और अपीलकर्ता-मिल को अनुबंध श्रमिकों को समान वेतन और अन्य लाभ देने का निर्देश दिया।

उक्त आदेश पर आपत्ति करते हुए मिल की ओर से उक्त अपील पेश की गई।

3. अपीलकर्ता-मिल की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता सुश्री श्रुति चौधरी और प्रथम प्रतिवादी ट्रेड यूनियन की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री डी के अग्रवाल को सुना गया।

4. इस अपील में विचार करने योग्य एकमात्र बिन्दु यह है कि क्या खण्डपीठ का आदेश उचित है, जब श्रम आयुक्त ने अंतिम निस्तारण होने तक वेतन और अन्य सुविधाओं की मौजूदा शर्तों को जारी रखने के लिए अंतरिम व्यवस्था के रूप में आदेश पारित किया?

5. प्रस्तुत सामग्री से पता चलता है कि नियमित कर्मचारियों के बराबर समान वेतन देने के लिए संघ से प्राप्त अभ्यावेदन के आधार पर श्रम आयुक्त, गौहाटी ने सहायक श्रम आयुक्त को व्यक्तिगत सत्यापन के बाद एक रिपोर्ट प्रस्तुत करने का निर्देश दिया। अंतरिम व्यवस्था के रूप में रिपोर्ट और अन्य सामग्रियों के आधार पर अंतिम निर्णय लेने तक, श्रम आयुक्त ने निर्देश दिया कि वेतन और अन्य सुविधाओं की मौजूदा शर्तें तब तक जारी रहेगी, जब तक कि बाद में इस संबंध में विचार-विमर्श कर आगे के मूल्यांकन पर अंतिम समझौता नहीं हो जाता। उपरोक्त निर्देश यह स्पष्ट करता है कि यह अंतिम निर्णय होने तक केवल एक अंतरिम व्यवस्था है। जब इसे संघ द्वारा विद्वान एकल न्यायाधीश के समक्ष चुनौती दी गई, विद्वान न्यायाधीश ने इस न्यायालय के पहले के निर्णयों

के आधार पर यह निष्कर्ष निकाला कि यह प्रश्न कि क्या अनुबंध श्रमिकों द्वारा किया गया कार्य वहीं है या समान है, जो सीधे नियोजित श्रमिकों द्वारा किया जाता है। यह श्रम आयुक्त द्वारा तय किया जाने वाला मामला है, जिसने संघ द्वारा दायर की गई रिट याचिका को सही ढंग से खारिज कर दिया। हालाँकि, खण्डपीठ ने इस तथ्य सहित तथ्यात्मक स्थिति को जानने के बाद कि श्रम आयुक्त ने एक रिपोर्ट मांगी है और मुद्दा विचाराधीन है, उक्त प्राधिकारी (श्रम आयुक्त) के स्थान पर कदम उठाया और सहायक श्रम आयुक्त, सिलचर की रिपोर्ट सहित रिकॉर्ड से प्राप्त सामग्री का अवलोकन किया और गुणावगुण के आधार पर अंतिम निष्कर्ष पर पहुंचे और अपीलकर्ता-मिल को नियमित श्रमिकों के समान अनुबंध श्रमिकों को सभी लाभ प्रदान करने का निर्देश दिया, जैसे कि वह उपयुक्त प्राधिकारी हो। यह स्पष्ट किया जाता है कि हम अनुबंध श्रमिकों के दावे/हक का आंकलन कम नहीं कर रहे हैं। मुद्दा यह है कि जब सक्षम प्राधिकारी, यानि श्रम आयुक्त, ने अपने अधीनस्थ को मिल का निरीक्षण करने और अनुबंध श्रमिकों और मिल के नियमित कर्मचारियों के बीच मामलों की वास्तविक स्थिति के संबंध में एक रिपोर्ट सौंपने का निर्देश देते हुए विवाद पर विराम लगा दिया, तब हमारा विचार है कि खण्डपीठ को अनावश्यक जांच नहीं करनी चाहिए थी और उचित प्राधिकारी को अधर में छोड़कर मुद्दे का फैसला नहीं करना चाहिए था। जैसा कि इस न्यायालय ने कई मौकों पर कहा है, उचित तरीका यह है कि संबंधित प्राधिकारी को

दोनों पक्षों को अवसर देने के बाद मुद्दे पर शीघ्रता से निर्णय लेने का निर्देश दिया जाए। हालाँकि, विद्वान एकल न्यायाधीश ने रिट याचिका का सही ढंग से निस्तारण किया है और इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि मामला श्रम आयुक्त द्वारा बंद कर दिया गया है, खण्डपीठ ने गुणावगुण के आधार पर निर्णय लेने और मिल को सकारात्मक निर्देश जारी करने में त्रुटि की है, यदि यह एक उचित प्राधिकारी है। यह स्थापित स्थिति है, कि विवाद को सुलझाने से पहले, प्राधिकरण अंतिम निर्णय होने तक अंतरिम व्यवस्था लेने के लिए स्वतंत्र है और ऐसे मामलों में अदालतों का हस्तक्षेप और निर्णय लेना वांछनीय नहीं है। जैसे कि इसके लिए कोई सक्षम प्राधिकारी ही नहीं है।

बीएचईएल कामगार संघ, हरिद्वार और अन्य बनाम भारत संघ व अन्य, (1985) 1 एससीसी 630 में इस न्यायालय द्वारा पारित निर्णय का उल्लेख करना उचित है, जो हमारे सामने मौजूद विवाद के समान है। पैरा 6 में निम्नलिखित निष्कर्ष प्रासंगिक है:

“.....यदि कार्य के प्रकार के संबंध में कोई विवाद है, तो विवाद का निर्णय मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) द्वारा किया जाना है। यह स्पष्ट है कि संसद ने अनुबंध श्रम को समाप्त नहीं किया है, बल्कि अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 की धारा 10 के तहत उचित मामलों में केन्द्र सरकार द्वारा इसके उन्मूलन का प्रावधान किया है। यह न्यायालय का काम नहीं है कि वह इसकी जांच करे। प्रश्न और निर्णय

करना कि क्या किसी प्रतिष्ठान में किसी प्रक्रिया, संचालन या अन्य कार्य में अनुबंध श्रमिकों का नियोजन समाप्त किया जाना चाहिए या नहीं, यह अधिनियम की धारा 10 के तहत आवश्यक मामलों पर विचार करने के बाद सरकार के निर्णय का विषय है। इसी प्रकार यह प्रश्न कि क्या संविदा श्रमिकों द्वारा किया गया कार्य वहीं या समान कार्य है, जो किसी प्रतिष्ठान के मुख्य नियोक्ता द्वारा सीधे नियोजित श्रमिकों द्वारा किया जाता है, नियम 25 (पप) (वी)(ए) के परन्तुक के अधीन मुख्य श्रम आयुक्त द्वारा तय किया जाने वाला मामला है।”

हम उक्त निर्णय से सम्मानपूर्वक सहमत हैं।

6. हम इस बात से संतुष्ट हैं कि खण्डपीठ द्वारा आक्षेपित आदेश पारित करना उचित नहीं था और इसे अपास्त किया जाना चाहिए, तदनुसार अपास्त किया जाता है। हालाँकि, हम श्रम आयुक्त को निर्देश देते हैं कि वे डिवीजन बेंच द्वारा की गई टिप्पणी के आधार पर यूनियन द्वारा उठाए गए मुद्दे पर निर्णय लें और इस निर्णय की प्रति प्राप्त होने की तारीख से तीन महीने की अवधि के भीतर दोनों पक्षांे को अवसर प्रदान करते हुए एक आदेश पारित करें। यह स्पष्ट किया जाता है कि हमने दोनों पक्षों के दावे के गुणावगुण पर कुछ भी व्यक्त नहीं किया है।

7. उपरोक्त विवेचन की रोशनी में उक्त सिविल अपील स्वीकार की जाती है। कोई खर्चा नहीं।

डी.जी.

अपील स्वीकार।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी संतोष कुमार बैरवा (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।