आई. एस. तिवाना, जे. के समक्ष

लाल झंडीला, एन.एफ.एल. मजदूर यूनियन, पानीपत और अन्य के कर्मचारी,-याचिकाकर्ता।

बनाम

हरियाणा राज्य और अन्य,-प्रतिवादी।

1980 की सिविल रिट याचिका संख्या 3036।

25 जनवरी 1983.

औद्योगिक विवाद अधिनियम (1947 का XIV) - धारा 10 और 12 - अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम (1970 का XXXVII) - धारा 3 और 4 - धारा 10 के तहत संदर्भ मांगने के लिए सुलह अधिकारी द्वारा प्राप्त श्रमिकों से मांग नोटिस -ऐसा अधिकारी इस आधार पर मांग का निपटान कर रहा है कि यह औद्योगिक विवाद अधिनियम के अंतर्गत नहीं आता है - सुलह अधिकारी - क्या मामले को अपने स्तर पर अंतिम रूप से निपटाने का अधिकार क्षेत्र था - प्रबंधन के कर्मचारी होने का दावा करने वाले श्रमिक और ठेकेदार का नहीं - प्रबंधन अन्यथा आरोप लगा रहा है - सुलह अधिकारी ने श्रमिक को अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम के तहत सक्षम अधिकारियों से राहत लेने का निर्देश दिया है - सुलह अधिकारी - क्या केवल दलीलों पर ही मामले का फैसला करना चाहिए था कामगार दावेदारों की.

अभिनिर्णीत किया *कि अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 सरकार की उस शक्ति को छीन लेता है जो उसे पहले औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 10 के तहत अनुबंध श्रम से संबंधित विवादों को औद्योगिक न्यायाधिकरणों को संदर्भित करने के लिए प्राप्त थी। इसके बजाय, सरकार अब, यदि चाहे तो, ऐसे प्रतिष्ठान पर पूर्व अधिनियम के प्रावधानों को लागू कर सकती है या ऐसे प्रतिष्ठान की किसी भी प्रक्रिया में अनुबंध श्रम पर रोक लगा सकती है। हालाँकि,*

जहाँ कामगार यह दावा करते हैं कि ठेकेदारों के माध्यम से उनकी नियुक्ति केवल औद्योगिक कानूनों पर प्रबंधन द्वारा की गई एक चाल है और वे वास्तव में प्रबंधन के कर्मचारी हैं, ठेकेदारों के नहीं श्रम एवं सुलह अधिकारी को विपरीत पक्ष द्वारा उठाए जाने वाले बचाव की परवाह किए बिना श्रमिकों द्वारा उठाई गई दलीलों को देखने के बाद अधिकार क्षेत्र का निर्धारण करना था। सुलह अधिकारी को यह पता लगाने के लिए प्रबंधन के रुख का विज्ञापन करने की आवश्यकता नहीं थी कि इस मामले में उसका अधिकार क्षेत्र है या नहीं। यदि श्रमिकों द्वारा किए गए दावे को तथ्यात्मक रूप से सही माना जाता है, तो श्रम-सह-सुलह अधिकारी को स्पष्ट रूप से मामले में जाने का अधिकार क्षेत्र था। यह विवाद से परे है कि अपने अधिकार क्षेत्र का पता लगाने के लिए एक न्यायालय और यहां तक कि अन्य सभी न्यायाधिकरणों को केवल वादी या दावेदार द्वारा उठाई गई दलीलों को देखना होगा। यह तय करने के लिए कि क्या दायर किया गया मामला न्यायालय या न्यायाधिकरण के अधिकार क्षेत्र में आता है, उसे उस बचाव पर ध्यान नहीं देना चाहिए जिसकी पैरवी या बचाव दूसरे पक्ष द्वारा किया जाना है। ऐसी स्थिति में, सुलह अधिकारी केवल औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 12 की उप-धारा (3) और (4) के संदर्भ में सरकार को रिपोर्ट कर सकता है। क्या विवाद के पक्षकार किसी समझौते पर पहुंचे हैं या नहीं और यह सरकार को तय करना है कि उक्त अधिनियम की धारा 10 के तहत संदर्भ दिया जाए या नहीं। सुलह अधिकारी को अपने स्तर पर मामले को अंतिम रूप से निपटाने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं था और इस प्रकार, उसके द्वारा पारित आदेश को रद्द किया जाना चाहिए।

(पैरा 3 और 4).

याचिकाकर्ता के वकील वी.के. बाली।

प्रतिवादी संख्या 3 के लिए एच. एल. सिब्बल वरिष्ठ अधिवक्ता और टी. एस. दोआबिया, अधिवक्ता।

निर्णय

आई. एस. तिवाना, जे. (मौखिक)

' (1) याचिकाकर्ता संघ और उसके 195 प्रमुख कर्मचारियों ने श्रम और सुलह अधिकारी, पानीपत के 30 जुलाई, 1980 के आदेश पर आपत्ति जताई (अनुलग्नक पी.3) जिसके तहत उन्होंने उन्हें दिए गए संदर्भ पर विचार करने से इनकार कर दिया और याचिकाकर्ताओं को अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 (संक्षेप में, अधिनियम) के तहत अपने दावे के लिए आंदोलन करने का निर्देश दिया। चूँकि पूरा विवाद श्रम एवं सुलह अधिकारी के इस आदेश के इर्द-गिर्द घूमता है, इसलिए मैं इसे विस्तार से संदर्भित करना आवश्यक समझता हूँ। इसे इस प्रकार पढ़ा जाता है:-

"मैं आपका ध्यान 26 जून, 1980 के आपके डिमांड नोट की ओर आकर्षित करता हूं जो इस कार्यालय को 1 जुलाई, 1980 को प्राप्त हुआ था।

आपके द्वारा छिपाया गया मांग पत्र (नहीं) केवल एक ही प्रश्न उठाता है जो यह है कि विभिन्न अनुभागों में काम करने वाले श्रमिकों को ठेकेदार के बजाय नेशनल फर्टिलाइजर्स लिमिटेड का कर्मचारी (कर्मचारी) बनाया जाना चाहिए। जैसा कि आपने कहा है कि कैंटीन में कुछ कर्मचारी अनुबंध के तहत काम कर रहे हैं और सफाई विभाग, उद्यान आदि में श्रमिकों को एक ठेकेदार द्वारा नियुक्त किया गया है। मामला समान पारिश्रमिक अधिनियम के तहत आता है। प्रबंधन ने मुझे सूचित किया है कि मामला राज्य सलाहकार बोर्ड, हरियाणा के विचाराधीन है। यह बोर्ड कॉन्ट्रैक्ट लेबर एक्ट के तहत बनाया गया है और ऐसे में इस कानून के तहत यह कार्यालय आपके डिमांड नोट पर निर्णय नहीं ले सकता है. सलाहकार बोर्ड जो भी निर्णय लेगा, सरकार उस पर निर्णय लेगी। इसलिए, आपकी मांग औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत नहीं आती है और इसलिए, इसे दायर किया जाता है।''

याचिकाकर्ताओं का मामला यह है कि प्रतिवादी संख्या 3, नेशनल फर्टिलाइजर्स लिमिटेड के रोजगार में लगभग एससीओ श्रमिकों में से, याचिकाकर्ता और कुछ अन्य इसके विभिन्न वर्गों में काम कर रहे हैं, जैसे, बैगिंग, कैंटीन, स्वीपिंग, कोयला हैंडलिंग, बागवानी और शिक्षक आदि। उनके अनुसार, औद्योगिक कानूनों और विशेष रूप से औद्योगिक विवाद अधिनियम, 194.7 के अनुपालन से बचने की दृष्टि से, प्रतिवादी चिंता ने विभिन्न ठेकेदारों के माध्यम से अपना रोजगार दिखाया है। यह केवल उनके हितों को नुकसान पहुंचाने का एक उपकरण है।' इस तथ्यात्मक कथन को कायम रखने के लिए, उन्होंने कई परिस्थितियों की ओर इशारा किया है, जिनमें शामिल हैं

(i) विभिन्न ठेकेदारों के बदलने के बावजूद याचिकाकर्ताओं की सेवाएं जारी रखी गई हैं

(ii), याचिकाकर्ताओं द्वारा प्रदान की गई सेवाएँ न केवल आवश्यक हैं बल्कि पूरी तरह से प्रतिवादी प्रबंधन के लाभ के लिए हैं, न कि किसी ठेकेदार के। संक्षेप में, उनका पूरा मामला यह है कि प्रतिवादी कंपनी ने, केवल प्रासंगिक कानून के प्रावधानों का दुरुपयोग करने के लिए, विभिन्न ठेकेदारों के माध्यम से अपना रोजगार दिखाने की इस पद्धति का सहारा लिया है। चूंकि याचिकाकर्ताओं ने खुद को प्रतिवादी कंपनी का श्रमिक बताते हुए एक औद्योगिक विवाद उठाया था, इसलिए श्रम और सुलह अधिकारी, पानीपत को एक संदर्भ दिया गया, जिसके कारण विवादित आदेश पारित हो गया।

याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकील श्री बाली का अब तर्क है कि सबसे पहले, श्रम और सुलह अधिकारी के पास नियोक्ता और श्रमिकों के बीच मामले को अपने स्तर पर तय करने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं है और दूसरे, उन्होंने अधिनियम के तहत गठित सलाहकार बोर्ड के समक्ष नियोक्ता और श्रमिकों के बीच किसी भी विवाद के लंबित होने के संबंध में बिल्कुल गैर-मौजूद तथ्यों के आधार पर आक्षेपित आदेश पारित किया है। यहां यह उल्लेख करना आवश्यक है कि विवादित आदेश के दूसरे भाग में आने वाले शब्द "समान पारिश्रमिक अधिनियम" को बाद के आदेश (अनुलग्नक आर. 4) के माध्यम से अधिनियम के लिए प्रतिस्थापित कर दिया गया है।

(2) उनके पक्ष से बाहर आए वकील की सुनवाई के बाद मैंने पूरे मामले पर गहन विचार किया, मुझे लगता है कि विवादित आदेश संभवतः बरकरार नहीं रखा जा सकता है। जहां तक याचिकाकर्ता के दावे का सवाल है कि श्रम एवं सुलह अधिकारी ने केवल कुछ तथ्यों को मान लिया है और वास्तव में आदेश पारित होने के समय राज्य सलाहकार बोर्ड के पास कोई मामला लंबित नहीं था, इसे अस्वीकार नहीं किया गया है। प्रतिवादी प्रबंधन। इस संबंध में प्रतिवादी द्वारा उठाई गई एकमात्र दलील यह है कि याचिकाकर्ता उस अधिनियम के तहत अपना उपाय ढूंढ सकते हैं। इस प्रकार यह आदेश स्पष्टतः अस्तित्वहीन तथ्यों पर आधारित है।*

(3) औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधानों को पढ़ते हुए, मुझे संतुष्टि है कि

श्रम और सुलह अधिकारी के पास अपने स्तर पर मामले को अंतिम रूप से निपटाने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं था। इस धारा की उप-धारा (3) और (4) के संदर्भ में वह केवल उपयुक्त सरकार को रिपोर्ट कर सकता है कि विवाद के पक्षकार किसी समझौते पर पहुंचे हैं या नहीं।

(4) श्रीमान इट दोआबिया, 'प्रतिसादकर्ता-व्यक्ति के वकील, का तर्क है कि इस मामले के दिए गए तथ्यों में,

श्रम और सुलह अधिकारी के पास विवाद पर विचार करने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं था और इस हद तक उनका आदेश त्रुटिहीन है और कायम रहने योग्य है। उनकी दलील है कि यह याचिकाकर्ताओं का स्वीकृत मामला है कि उन्हें ठेकेदारों के माध्यम से नियोजित किया गया था और उस स्थिति में वे न तो कोई शिकायत कर सकते हैं और न ही औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत अपने अधिकारों को लागू कर सकते हैं। विद्वान वकील ने आगे कहा कि जब तक विवाद इस अधिनियम के अंतर्गत नहीं आता, श्रम और सुलह अधिकारी के पास इस मामले में कोई क्षेत्राधिकार नहीं है। अपने इस रुख के समर्थन में, वह प्रबंधन बर्मा शेल ऑयल स्टोरेज एंड डिस्ट्रीब्यूशन कंपनी ऑफ इंडिया लिमिटेड, मद्रास बनाम द इंडस्ट्रियल ट्रिब्यूनल, आंध्र प्रदेश और अन्य[1] *पर निर्भरता चाहते हैं, जिसमें यह* अभिनिर्णीत किया *कि "हर विवाद इसलिए अनुबंध श्रम से संबंधित मामलों को केवल अधिनियम [अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970] के प्रावधानों के तहत निपटाया जाना चाहिए, न कि सामान्य कानून के तहत। इसलिए यह अधिनियम सरकार की उस शक्ति को छीन लेता है जो उसे पहले औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 10 के तहत अनुबंध श्रम से संबंधित विवादों को औद्योगिक न्यायाधिकरणों को संदर्भित करने के लिए प्राप्त थी। इसके बजाय, सरकार अब, यदि चाहे तो, ऐसे प्रतिष्ठान पर अधिनियम के प्रावधानों को लागू कर सकती है या ऐसे प्रतिष्ठान की किसी भी प्रक्रिया में अनुबंध श्रम पर रोक लगा सकती है। जहां तक कानूनी प्रस्ताव के स्पष्ट कथन का संबंध है, विद्वान वकील सही हो सकते हैं। बनाते समय; इन दलीलों में विद्वान वकील पूरी तरह से भूल जाते हैं कि मौजूदा मामले में याचिकाकर्ताओं द्वारा दलील दी गई है कि ठेकेदारों के माध्यम से उनकी यह कथित नियुक्ति केवल औद्योगिक कानूनों पर प्रबंधन द्वारा की जाने वाली एक चाल है।*

[1] 1975 Lab. I. C. 165.

उनके दावे के अनुसार, वे वास्तव में प्रबंधन के कर्मचारी हैं, ठेकेदारों के नहीं। यह विवाद से परे है कि अपने अधिकार क्षेत्र का पता लगाने के लिए एक न्यायालय, और मेरे विचार से, यहां तक कि अन्य सभी न्यायाधिकरणों को केवल वादी या दावेदार द्वारा उठाई गई दलीलों को ही देखना होगा। यह निर्णय करने के लिए कि क्या मामला मंजीत सिंह और अन्य बनाम दर्शन सिंह और अन्य (एस.एस., संधावालिया, सी.जे.)

दलील न्यायालय या न्यायाधिकरण के अधिकार क्षेत्र में आती है, उसे उस बचाव पर ध्यान नहीं देना है जिसकी पैरवी या अपील दूसरे पक्ष द्वारा की जानी है। इसलिए, आक्षेपित आदेश पारित करने के चरण में श्रम और सुलह अधिकारी को यह पता लगाने के लिए प्रतिवादी-प्रबंधन के रुख पर ध्यान नहीं देना पड़ा कि इस मामले में उसका अधिकार क्षेत्र है या नहीं। यह विवादित नहीं है कि यदि याचिकाकर्ताओं ने संदर्भ में जो दावा किया है। अनुबंध पी. 2 को तथ्यात्मक रूप से सही माना जाए, तो स्पष्ट रूप से श्रम और सुलह अधिकारी के पास इस मामले में जाने का अधिकार क्षेत्र था। उस स्थिति में वह केवल औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 12 की उप-धारा (3) और (4) के संदर्भ में सरकार को रिपोर्ट कर सकता था कि विवाद के पक्षकार समझौते पर पहुंचे थे या नहीं। तब यह सरकार को तय करना था कि धारा 10 के तहत संदर्भ दिया जाए या नहीं।

(5) ऊपर दर्ज किए गए कारणों के लिए, मैं विवादित आदेश अनुलग्नक पी 3 को रद्द करता हूं और श्रम और सुलह अधिकारी को कानून और ऊपर की गई टिप्पणियों के अनुसार मामले में नए सिरे से आगे बढ़ने का निर्देश देता हूं। पक्षों को अपने वकील के माध्यम से 17 फरवरी, 1983 को उनके समक्ष उपस्थित होने का निर्देश दिया जाता है। याचिकाकर्ताओं को प्रतिवादी संख्या 3 द्वारा देय इस मुकदमे की लागत के रूप में 300 रुपये का भी हकदार माना जाता है।

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णयर्ण वादी के सीमित उपयोग के लिए हैताकि वह अपनी भाषा मेंइसेसमझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यो के लिए निर्णयर्ण का अँग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुकत रहेगा ।

Checked By:
Deepak yadav
Trainee Judicial Officer
Chandigarh Judicial Academy
Chandigarh