

माननीय न्यायमूर्ति जी. एस. संधावालिया के समक्ष  
पलविंदर सिंह- याचिकाकर्ता  
बनाम

पीठासीन अधिकारी श्रम न्यायालय 1, गुडगांव और अन्य-प्रतिवादी  
2011 की सीडब्ल्यूपी संख्या 3396  
अक्टूबर 11, 2018

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 - धारा 2 (एस) - याचिकाकर्ता का दावा इस आधार पर खारिज कर दिया गया कि वह चयन प्रक्रिया में शामिल था और पर्यवेक्षी कार्य कर रहा था, प्रति माह 1600/- रुपये से अधिक का वेतन प्राप्त कर रहा था - इसलिए, कामगार की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आता है - यह प्रदर्शित करने के लिए केवल साक्ष्य कामगार का बयान था-यह माना जाता है कि यह प्रबंधन के लिए विश्वसनीय साक्ष्य द्वारा साबित करना है कि कर्तव्य की प्रमुख प्रकृति ऐसी है कि यह एक कर्मचारी को कामगार की परिभाषा से बाहर कर देगा - केवल कामगार के बयान पर निर्भरता पर्याप्त नहीं है - परित्याग के प्रश्न पर - प्रबंधन ने सुरक्षा से कामगार को प्रवेश से इनकार करने के लिए कहा था, इसलिए यह नहीं कहा जा सकता है कि उसने सेवा छोड़ दी थी - वर्कमैन लगभग 12 वर्षों तक सेवा में रहा और लगभग 15 वर्षों तक सेवा से बाहर रहा, इस प्रकार बहाली के बदले मुआवजे के रूप में 2.50 लाख रुपये की राशि प्रदान की गई।

यह अभिनिर्धारित किया गया कि इसी तरह, में अंसल प्रॉपर्टीज एंड इंडस्ट्रीज लिमिटेड बनाम पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-1, गुडगांव और अन्य 2013 (1) एससीटी 314 कर्मकार के पक्ष में अधिनिर्णय को बरकरार रखा गया और प्रबंधन का यह दावा कि पर्यवेक्षक (सिविल) के रूप में कार्य कर रहे कामगार का अर्थ यह नहीं होगा कि उसके पद का पदनाम, इस प्रकार, यह निर्धारित करेगा कि वह प्रबंधकीय क्षमता में कार्य कर रहा था। यह माना गया कि प्रबंधन को यह दिखाने के लिए सबूत पेश करना था कि सौंपे गए कर्तव्य क्या थे और केवल कामगार के बयान पर भरोसा करना था कि उसे ठेकेदार को निर्माण सामग्री की आपूर्ति की निगरानी करनी थी, उसे एक कामगार की परिभाषा से बाहर नहीं करेगा।

(पैरा 14)

आगे यह अभिनिर्धारित किया गया कि, इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि श्रम न्यायालय, इस तरह, प्रबंधन के बचाव को स्वीकार करके गलती में था, विशेष रूप से एक बार जब प्रबंधन पर जिम्मेदारी भी रखी गई थी, मुद्दा संख्या 2 के तहत। विश्वसनीय साक्ष्य का नेतृत्व किया जाना था और कर्तव्यों के आवंटन को यह दिखाने के लिए रिकॉर्ड पर लाया जाना था कि कामगार को सौंपे गए कार्य की प्रकृति, इस प्रकार, कि वह प्रशासनिक क्षमता में या प्रबंधकीय क्षमता में या पर्यवेक्षी क्षमता में काम कर रहा था, जिसे कार्यालय द्वारा संलग्न कर्तव्यों की प्रकृति या उसमें निहित शक्तियों के कारण साबित किया जाना था मुख्य रूप से प्रकृति में प्रबंधकीय। इस

प्रकार, नियुक्ति पत्र में भी ऐसी कोई जिम्मेदारी नहीं दिखाई देती है जो कामगार पर निहित थी।

(पैरा 15)

आगे यह अभिनिर्धारित किया गया कि, इसी प्रकार, यह निष्कर्ष कि यह निष्कर्ष दर्ज किया गया था कि याचिकाकर्ता ने भी बिना किसी आधार के है, जहां तक कि विस्तार डब्ल्यूडब्ल्यू -8 से पता चलता है कि प्रबंधन ने सुरक्षा से कहा था कि पलविंदर सिंह को सितंबर, 2003 में गेट एंट्री की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए और इसलिए, यह स्पष्ट है कि कामगार का दावा, इस तरह, कि उसे लगभग 12/13.10.2003 के बाद काम पर जाने की अनुमति नहीं दी जा रही थी, अच्छी तरह से उचित है। ऐसा न करने के कारण उसने 18-03-2004 को डिमांड नोटिस दिया और 10-05-2004 को प्रबंधन का बचाव इस हद तक किया गया कि वह कामगार नहीं था और उसे लिखित रूप में काम के लिए रिपोर्ट करने और अपने व्यवहार के बारे में स्पष्टीकरण देने के लिए कहा गया था। रिकॉर्ड पर ऐसा कुछ भी नहीं लाया गया जिससे यह पता चले कि उन्हें ऐसा कोई पत्र भेजकर काम पर रिपोर्ट करने के लिए कहा गया था।

(पैरा 16)

आगे यह अभिनिर्धारित किया गया कि, परिणामस्वरूप, इस न्यायालय की राय है कि बहाली के आदेश के बदले में, याचिकाकर्ता को सर्वोच्च न्यायालय द्वारा तय किए गए सिद्धांतों के मद्देनजर मुआवजे का भुगतान किया जा सकता है।

(पैरा 19)

आगे यह अभिनिर्धारित किया गया कि वर्तमान रिट याचिका की अनुमति दी जाती है, दिनांक 07.05.2010 (अनुबंध पी-1) के पुरस्कार को रद्द किया जाता है और प्रबंधन को इस आदेश की प्रमाणित प्रति प्राप्त होने से 3 महीने की अवधि के भीतर याचिकाकर्ता को 2,50,000/- रुपये का भुगतान करने का निर्देश दिया जाता है। यदि राशि का भुगतान नहीं किया जाता है, तो उक्त मूल राशि अवार्ड की तारीख से @ 7% प्रति वर्ष की वसूली तक अतिरिक्त ब्याज लिया जाएगा।

(पैरा 21)

दीपक सोनक, अधिवक्ता, याचिकाकर्ता के लिए।

सुधीर अग्रवाल, अधिवक्ता, प्रतिवादी नंबर 2 के लिए।

माननीय न्यायमूर्ति जी.एस.संधावालिया,

- (1) भारत के संविधान के अनुच्छेद 226/227 के तहत दायर वर्तमान रिट याचिका में चुनौती दिनांक 07.05.2010 के आदेश (अनुलग्नक पी-1) को दी गई है, जिसके तहत याचिकाकर्ता के संदर्भ को श्रम न्यायालय-I, गुरुग्राम द्वारा इस आधार पर खारिज कर दिया गया था कि याचिकाकर्ता चयन प्रक्रिया में शामिल था और बिंदु-ए पर उसके हस्ताक्षर के कारण विजय

कुमार सारस्वत और मान सिंह शर्मा, इलेक्ट्रीशियन के चयन के संबंध में पर्यवेक्षी कार्य कर रहा था।

(2) यह माना गया कि याचिकाकर्ता यह साबित करने में विफल रहा कि वह 'कर्मकार' की परिभाषा के तहत कवर किया गया था, जिसका दायित्व उस पर था और प्रबंधन मौखिक और दस्तावेजी साक्ष्य का नेतृत्व करके इसे साबित करने में सक्षम था। परिणामस्वरूप, यह माना गया कि वह पर्यवेक्षी और प्रबंधकीय कार्य कर रहा था और प्रति माह 1600/- रुपये से अधिक का वेतन प्राप्त कर रहा था और उसने स्वीकार किया था कि उसके पास कोई सबूत नहीं था कि वह मैन्युअल काम करता था और इसलिए, कामगार की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आता था। आगे यह माना गया कि यह कामगार द्वारा सेवा से परित्याग का मामला था क्योंकि वह यह बताने में विफल रहा था कि उसे 13.10.2003 से अपने कर्तव्यों का पालन करने से किसने रोका था और उसने 18.02.2004 को ही शिकायत की थी और इसलिए, एसएन गोस्वामी बनाम पीठासीन अधिकारी में पारित निर्णय का संदर्भ दिया गया था। श्रम न्यायालय- II और अन्य<sup>1</sup> में यह माना गया था कि उसकी सेवाओं को अवैध तरीके से समाप्त नहीं किया गया था।

(3) याचिकाकर्ता के वकील ने प्रस्तुत किया है कि बोल उस व्यक्ति पर होगा जो दावा करता है कि वह एक कामगार था और सबूत जो वह पेश करेगा। इसी प्रकार, हरीश कुमार गुप्ता बनाम पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक न्यायाधिकरण, हरियाणा, फरीदाबाद और अन्य पर<sup>2</sup> भरोसा किया गया है कि प्रबंधन द्वारा कोई सामग्री जारी नहीं किए जाने की स्थिति में कि वह गेट पास जारी कर रहा था और छुट्टी की सिफारिश कर रहा था, जिम्मेदारी प्रबंधन पर होगी और केवल इसलिए कि वह टीम-लीडर था, जैसे, यह दिखाने के लिए नहीं जाना चाहिए कि वह पर्यवेक्षी कर्तव्यों का पालन कर रहा था और वास्तविकता को देखने के लिए चमक को हटाना पड़ा।

(4) दूसरी ओर, प्रबंधन के वकील ने प्रस्तुत किया कि श्रम न्यायालय द्वारा पारित आदेश अच्छी तरह से उचित था और इसे बरकरार रखा जाना चाहिए क्योंकि याचिकाकर्ता के नियुक्ति पत्र से पता चलता है कि उसका काम प्रबंधकीय और पर्यवेक्षी प्रकृति का था और उसे किसी को नहीं देना था, मुंह के शब्द या अन्यथा, विनिर्माण प्रक्रिया आदि के किसी भी विवरण या विवरण द्वारा।

(5) ट्रिब्यूनल के रिकॉर्ड के अवलोकन से पता चलता है कि याचिकाकर्ता का यह मामला था कि उसने प्रतिवादी-कंपनी के साथ 18.05.1999 से 12.10.2003 तक इलेक्ट्रिकल मेंटेनेंस के पद पर काम किया था और प्रति माह 10,544/- रुपये का वेतन ले रहा था। प्रबंधन ने 12-10-2003 तक एलटीए, चिकित्सा भत्ते और मासिक वेतनवृद्धि के साथ-साथ नवम्बर, 2002 माह के वेतन का भुगतान नहीं किया था। परिणामस्वरूप, उन्होंने 1,19,893/- रुपये की राशि का दावा किया और बिना कोई कारण बताओ नोटिस जारी किए और बिना कोई आदेश जारी किए उनकी सेवाएं समाप्त कर दी गईं।

(6) प्रबंधन द्वारा यह रुख अपनाया गया था कि वह प्रबंधकीय और पर्यवेक्षी संवर्ग में कार्य कर रहा था और 1600/- रुपये प्रतिमाह से अधिक वेतन प्राप्त

<sup>1</sup> 2009 (4) एससीटी 28

<sup>2</sup> 2004 (3) आरएसजे 659

कर रहा था और वह कामगार नहीं था और इसलिए उसे औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत दावा करने का कोई अधिकार नहीं था और इस प्रकार न्यायालय के अधिकार क्षेत्र को चुनौती दी गई थी। आगे यह कहा गया कि यह आवेदक द्वारा इस संबंध में उसे जारी किए गए विभिन्न पत्रों के बावजूद काम के लिए रिपोर्ट नहीं करने का मामला था। कामगार के मुद्दे पर, यह माना गया कि वह एक इलेक्ट्रिकल इंजीनियर था और पर्यवेक्षी कार्य कर रहा था न कि एक कामगार और न ही वह कोई मैनुअल या लिपिकीय कार्य कर रहा था। वह पर्यवेक्षी क्षमता में कार्य कर रहे थे और 18-05-1999 की स्थिति के अनुसार अनुरक्षण स्कंध में प्रभारी थे। 1,19,893/- रुपए के दावे को गलत बताया गया और प्रबंधन का यह मामला था कि आवेदक ने अक्तूबर, 2003 तक कार्य किया और तत्पश्चात् स्वयं ही कार्य से अनुपस्थित रहने लगा। यहां तक कि इकाई रुग्ण हो गई थी और बीआईएफआर के साथ पंजीकृत थी और एक वरिष्ठ पर्यवेक्षी स्टाफ द्वारा वेतन वृद्धि या एलटीए का दावा न तो उपयुक्त था और न ही उचित था और न ही उसके कारण था। उनकी सेवाओं को समाप्त नहीं किया गया था और उन्हें बार-बार काम के लिए रिपोर्ट करने और उनकी अनुपस्थिति के लिए स्पष्टीकरण देने की सलाह दी गई थी। सुलह में भी, उन्हें काम के लिए रिपोर्ट करने की सलाह दी गई थी, लेकिन वह कभी भी काम के लिए रिपोर्ट करने के लिए नहीं आए और इसलिए, कोई अनुचित श्रम प्रथा का सहारा नहीं लिया गया।

(7) श्रम न्यायालय द्वारा निम्नलिखित मुद्दे तैयार किए गए थे:

- (a) क्या याचिकाकर्ता की सेवाओं को अवैध रूप से समाप्त कर दिया गया है? ओपीडब्ल्यू
- (b) क्या याचिकाकर्ता औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2 (एस) के तहत कामगार नहीं है? ओपीएम
- (c) क्या संदर्भ कानून में खराब है? ओपीएम
- (d) क्या संदर्भ अधिकार क्षेत्र के बिना है? ओपीएम
- (e) क्या याचिकाकर्ता को लाभप्रद रूप से नियुक्त किया गया है? यदि हां, तो इसका प्रभाव? ओपीएम
- (f) अज्ञाति ?

(8) कामगार के विवरण की जांच करते समय विस्तार डब्ल्यूडब्ल्यू-1 के रूप में, पहचान पत्र से पता चलता है कि उसका विभाग विद्युत रखरखाव का था और इसी तरह का प्रमाण पत्र दिनांक 03.10.2000 (विस्तार डब्ल्यूडब्ल्यू -2) था कि वह विद्युत विभाग में काम कर रहा था। एक्सटेंशन-डब्ल्यूडब्ल्यू-3 से पता चलता है कि उसका मूल वेतन 5550/- रुपये था जबकि भत्ते के लाभ के बाद यह 10,999/- रुपये था। विस्तार डब्ल्यूडब्ल्यू -8 यह दर्शाता है कि 11.09.2003 को पलविंदर सिंह गेट प्रवेश की अनुमति नहीं देने के लिए लिखा गया था और 18.03.2004 (एक्सटेंशन.डब्ल्यूडब्ल्यू -5) को इस संबंध में एक डिमांड नोटिस भी दिया गया था, जिसका जवाब प्रबंधन द्वारा 10.05.2004 (एक्सटेंशन.डब्ल्यूडब्ल्यू -6) को दिया गया था। डब्ल्यूडब्ल्यू -10 से एक्सटी डब्ल्यूडब्ल्यू -14 कर्मचारी भविष्य निधि सूची और याचिकाकर्ता को क्रम संख्या 96 पर होने और कटौती की गई राशि को दिखाएगा।

(9) एमडब्ल्यू-1 के बयान के अवलोकन से पता चलता है कि वह कार्यकारी खाते में काम कर रहा था और कार्मिक विभाग में नहीं था। यह कहा गया था कि 27 कर्मचारी कार्यरत थे और 3 इलेक्ट्रीशियन काम कर रहे थे और सभी इलेक्ट्रीशियन इंजीनियरिंग विभाग में काम कर रहे थे। इलेक्ट्रीशियन को न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के तहत मजदूरी का भुगतान किया जा रहा था और आवेदक प्रति माह 1600/- रुपये से अधिक का वेतन ले रहा था और कहा गया था कि वह कामगार नहीं था। आवेदक द्वारा नियुक्ति पत्र जारी करके इलेक्ट्रीशियन नियुक्त किए गए थे और उन्होंने ऊपर उल्लिखित 2 व्यक्तियों का साक्षात्कार लिया था। एक्सटेंशन-एम-2 और एक्सटीएम-3 में प्वाइंट-ए पर आवेदक के हस्ताक्षर थे। यह कहा गया था कि इकाई बीमार हो गई थी और बीआईएफआर के साथ पंजीकृत थी और याचिकाकर्ता की सेवाओं को कभी समाप्त नहीं किया गया था।

(10) एक्स्ट्स का एक अवलोकन एम-2 और एम-3, विजय कुमार सारस्वत और मान सिंह शर्मा के बायो-डेटा, यह दिखाने के लिए आगे बढ़ेंगे कि याचिकाकर्ता के हस्ताक्षर उसी पर हैं, लेकिन यह केवल बायो-डेटा की रसीद थी और कोई नियुक्ति पत्र नहीं था जो 26.08.2002 और 27.05.2005 को भेजा गया था। आवेदन (Ext.R-1) से पता चलता है कि उन्होंने विद्युत प्रभारी के पद के लिए आवेदन किया था और नियुक्ति पत्र भी दिनांक 18.05.1999 (Ext.R-2) था, जिसमें केवल उनका वेतन था और तथ्य यह था कि वह परिवीक्षा पर थे। खंड 10 और 11 ने केवल उन्हें विनिर्माण प्रक्रिया और रखरखाव, पुस्तकों की सुरक्षित अभिरक्षा आदि के किसी भी विवरण या विवरण को देने से रोक दिया, जो उन्हें जारी किए गए थे, लेकिन किसी भी प्रबंधकीय क्षमता के बारे में बात नहीं की, जिसके आधार पर उन्हें व्यक्तियों का चयन करना था या पर्यवेक्षण करना था जो उनके नियंत्रण में होंगे। उक्त खंड निम्नानुसार हैं:

"1. (ए) आपको प्रति माह 5400 / - रुपये का मूल वेतन दिया जाएगा।

(बी) आपको प्रति माह आपके मूल वेतन का 1890/- रुपये का मकान किराया भत्ता दिया जाएगा।

(ग) आपको वाहन व्यय के लिए प्रति माह 2000/- रुपये का भुगतान किया जाएगा।

(घ) आप सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष में अपने अधिकतम एक महीने के मूल वेतन के अधीन यात्रा सहायता छोड़ने के हकदार होंगे।

(ङ) आप अपने मूल वेतन के अधिकतम 5% के अधीन चिकित्सा व्यय की प्रतिपूर्ति के हकदार होंगे।

(च) आप रुपये के पुस्तक भत्ते के हकदार होंगे।

XXX XXX XXX XXX

10. आप किसी को भी मुंह के शब्द या अन्यथा हमारी विनिर्माण प्रक्रिया, तकनीकी, जानकारी, सुरक्षा व्यवस्था, प्रशासनिक और / या संगठनात्मक मामलों का कोई विवरण या विवरण, चाहे गोपनीय, गुप्त या अन्यथा, या तो हमारे साथ रोजगार के दौरान या बाद में, जो आप अपने रोजगार के दौरान प्राप्त करते हैं, नहीं देंगे।

11. आप ऐसी पुस्तकों, दस्तावेजों और अन्य कागजात को अपनी सुरक्षित अभिरक्षा में रखेंगे जो आपको जारी किए जा सकते हैं या आपके कब्जे में आ सकते हैं और आवश्यकता पड़ने पर उन्हें वापस कर देंगे।

(11) अर्कल गोविंद राज राव बनाम सीबा गीगी ऑफ इंडिया लिमिटेड में<sup>3</sup> श्रम न्यायालय ने उस कर्मकार के विरुद्ध निर्णय दिया था जो आशुलिपिक-सह-लेखाकार के रूप में और तत्पश्चात् सहायक के रूप में नियोजित था। तदनुसार, यह माना गया कि केवल दो अन्य कर्मचारियों के साथ एक समूह का नेता होने से यह निष्कर्ष नहीं निकलेगा कि कर्तव्य, इस तरह, प्रकृति में लिपिकीय या पर्यवेक्षी था, उसे कामगार की परिभाषा से बाहर लाने के लिए। तदनुसार, यह माना गया कि जिस परीक्षण को नियोजित किया जाना था, वह यह है कि क्या सौंपे गए कर्तव्य प्रकृति में बुनियादी और प्राथमिक थे और स्थिति निर्धारित करने के लिए प्रासंगिक थे। परिणामस्वरूप, अपील की अनुमति दी गई और मामले को गुण-दोष के आधार पर निपटान के लिए भेज दिया गया, क्योंकि प्रारंभिक मुद्दे का निर्णय प्रबंधन के पक्ष में किया गया था। प्रासंगिक अंश नीचे के रूप में पढ़ें:

"14. श्रम न्यायालय के पुरस्कार की सावधानीपूर्वक जांच करने के बाद, हम संतुष्ट हैं कि ट्रिब्यूनल, यह सही ठहराने के बाद कि मुख्य रूप से अपीलकर्ता के कर्तव्य एक लिपिक प्रकृति के हैं, एक अनुचित निष्कर्ष निकालकर खुद को एक गलत निष्कर्ष पर गुमराह किया और एक निष्कर्ष दर्ज किया जिसे हम विकृत के रूप में स्टाइल करने के लिए खेद व्यक्त करते हैं। वास्तव में, श्रम न्यायालय ने साक्ष्यों के मूल्यांकन में सही परिप्रेक्ष्य की अनदेखी की अर्थात् जब किसी व्यक्ति के प्राथमिक या बुनियादी कर्तव्यों को लिपिकीय दिखाया जाता है लेकिन भ्रम पैदा करने के लिए कुछ छिटपुट कार्य किए जाते हैं, तो वास्तविकता का पता लगाने के लिए चमक को दूर करना होगा और हमने यही किया है। अपीलकर्ता निस्संदेह अधिनियम की अभिव्यक्ति के अर्थ के साथ एक कार्यकर्ता था।

एक्स एक्स एक्स

17. ऐसे मामले में किसी को जिस परीक्षण को नियोजित करना चाहिए, वह यह है कि कर्तव्यों की प्राथमिक, बुनियादी या प्रमुख प्रकृति क्या थी जिसके लिए वह व्यक्ति जिसकी स्थिति जांच के अधीन है, नियोजित किया गया था। उसकी स्थिति निर्धारित करने के लिए कुछ अतिरिक्त कर्तव्य शायद ही प्रासंगिक होंगे। प्रबंधकीय या पर्यवेक्षी जैसे शब्दों को उनके उचित अर्थ में समझा जाना चाहिए और उनका उपयोग केवल सच्चाई से अलग नहीं होना चाहिए।

(12) उच्चतम न्यायालय ने इसके मैनी बनाम मैसर्स करोना साहू कंपनी लिमिटेड और अन्य<sup>4</sup> के मामले में इस पहलू की जांच की कि क्या कामगार द्वारा किए गए कर्तव्य प्रबंधकीय, पर्यवेक्षी या प्रशासनिक कार्य थे और इस निष्कर्ष पर

<sup>3</sup> 1985 (3) एससीसी 371

<sup>4</sup> 1994 (3) पीएलआर 492

पहुंचे कि यदि कर्मचारी कुछ पर्यवेक्षी कार्य कर रहा था, लेकिन संयोग से या कुछ समय के लिए, कुछ शारीरिक या लिपिकीय कार्य करने का अर्थ यह नहीं होगा कि वह कामगार के दायरे में नहीं आएगा, जैसा कि औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2 (धों) के अंतर्गत परिभाषित किया गया है। प्रासंगिक भाग निम्नानुसार पढ़ता है:

"9. मामले के तथ्यों और परिस्थितियों और पक्षों के लिए विद्वान वकील द्वारा की गई प्रस्तुतियों पर सावधानीपूर्वक विचार करने के बाद, हमें ऐसा प्रतीत होता है कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 (एस) के तहत कोई कर्मचारी कामगार है या नहीं, यह उसके कर्तव्यों और कार्यों की प्रमुख प्रकृति के संदर्भ में निर्धारित किया जाना आवश्यक है। इस तरह के प्रश्न को मामले के तथ्यों और परिस्थितियों और रिकॉर्ड पर सामग्री के संदर्भ में निर्धारित किया जाना आवश्यक है और किसी भी स्ट्रेटजैकट फॉर्मूला को निर्धारित करना संभव नहीं है जो सभी मामलों में एक कर्मचारी द्वारा किए जा रहे कर्तव्यों और कार्यों की वास्तविक प्रकृति के रूप में विवाद का फैसला कर सकता है। जब किसी कर्मचारी को धारा 2 (एस) के तहत कामगार की परिभाषा में उल्लिखित कार्य करने के लिए नियोजित किया जाता है, तो उसे उपयुक्त वर्गीकरण के तहत कामगार के रूप में मानने में शायद ही कोई कठिनाई होती है, लेकिन औद्योगिक या वाणिज्यिक संगठनों की जटिलता में बड़ी संख्या में कर्मचारियों को अक्सर एक से अधिक प्रकार के काम करने की आवश्यकता होती है। ऐसे मामलों में, यह निर्धारित करना आवश्यक हो जाता है कि कर्मचारी किस वर्गीकरण के तहत यह तय करने के उद्देश्य से गिरेगा कि वह कामगार की परिभाषा के भीतर आता है या इससे बाहर जाता है। इस संबंध में, बर्मा शेल ऑयल स्टोरेज एंड डिस्ट्रीब्यूशन कंपनी ऑफ इंडिया लिमिटेड में इस न्यायालय के निर्णय का संदर्भ लिया जा सकता है। अखिल भारतीय रिजर्व बैंक कर्मचारी संघ में बर्मा शेल प्रबंधन स्टाफ एसोसिएशन बनाम बर्मा शेल मैनेजमेंट स्टाफ एसोसिएशन। बनाम यह इस न्यायालय द्वारा आयोजित किया गया है कि 'पर्यवेक्षण' शब्द और इसके डेरिवेटिव सटीक आयात के शब्द नहीं हैं और अक्सर संदर्भ के प्रकाश में समझा जाना चाहिए, जब तक कि नियंत्रित नहीं किया जाता है, वे मैनुअल कार्य के रूप में आसानी से सरल निरीक्षण और दिशा को कवर करते हैं और निरीक्षण की शक्ति और दूसरों के मैनुअल काम के अधीक्षण के साथ युग्मित होते हैं। दोनों विद्वान वकीलों द्वारा यह सही तर्क दिया गया है कि किसी कर्मचारी का पदनाम बहुत महत्व का नहीं है और जो महत्वपूर्ण है वह कर्मचारी द्वारा किए जा रहे कर्तव्यों की प्रकृति है। निर्धारक कारक संबंधित कर्मचारी के मुख्य कर्तव्य हैं और संयोग से किए गए कुछ कार्य नहीं हैं। दूसरे शब्दों में, क्या है, सार में, वह कार्य जो कर्मचारी करता है या पदार्थ में वह क्या करने के लिए नियोजित है। इस दृष्टिकोण से देखा जाए, यदि कर्मचारी मुख्य रूप से पर्यवेक्षी कार्य कर रहा है, लेकिन संयोग से या कुछ समय

के लिए कुछ मैनुअल या लिपिक कार्य भी करता है, तो कर्मचारी को पर्यवेक्षी कार्य करने के लिए आयोजित किया जाना चाहिए। इसके विपरीत, यदि मुख्य कार्य मैनुअल, लिपिक या तकनीकी प्रकृति का है, तो केवल यह तथ्य कि कुछ पर्यवेक्षी या अन्य कार्य भी कर्मचारी द्वारा आकस्मिक रूप से किया जाता है या काम के समय का केवल एक छोटा सा अंश कुछ पर्यवेक्षी कार्यों के लिए समर्पित है, कर्मचारी **औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 (एस)** में परिभाषित 'कर्मकार' के दायरे में आएगा।

(13) इसी तरह की परिस्थितियों में, हरीश कुमार गुप्ता (सुप्रा) में इस न्यायालय की एक समन्वय पीठ ने माना है कि कर्तव्यों की प्रमुख प्रकृति को देखा जाना चाहिए और स्थिति निर्धारित करने के लिए कुछ अतिरिक्त कर्तव्य शायद ही प्रासंगिक होंगे।

(14) इसी प्रकार, अंसल प्रॉपर्टीज एंड इंडस्ट्रीज लिमिटेड बनाम पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक अधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-I, गुडगांव और अन्य<sup>5</sup> के मामले में कामगार के पक्ष में अधिनिर्णय को बरकरार रखा गया था और प्रबंधन का यह दावा कि पर्यवेक्षक (सिविल) के रूप में कार्य कर रहे कामगार का अर्थ यह नहीं होगा कि उसके पद का पदनाम यह निर्धारित करेगा कि वह प्रबंधकीय क्षमता में कार्य कर रहा था। यह माना गया कि प्रबंधन को यह दिखाने के लिए सबूत पेश करना था कि सौंपे गए कर्तव्य क्या थे और केवल कामगार के बयान पर भरोसा करना था कि उसे ठेकेदार को निर्माण सामग्री की आपूर्ति की निगरानी करनी थी, उसे एक कामगार की परिभाषा से बाहर नहीं करेगा।

(15) इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि श्रम न्यायालय, इस तरह, प्रबंधन के बचाव को स्वीकार करके गलती में था, विशेष रूप से एक बार जब प्रबंधन पर जिम्मेदारी भी रखी गई थी, मुद्दा संख्या 2 के तहत। विश्वसनीय साक्ष्य का नेतृत्व किया जाना था और कर्तव्यों के आवंटन को यह दिखाने के लिए रिकॉर्ड पर लाया जाना था कि कामगार को सौंपे गए कार्य की प्रकृति, इस प्रकार, कि वह प्रशासनिक क्षमता में या प्रबंधकीय क्षमता में या पर्यवेक्षी क्षमता में काम कर रहा था, जिसे कार्यालय द्वारा संलग्न कर्तव्यों की प्रकृति या उसमें निहित शक्तियों के कारण साबित किया जाना था मुख्य रूप से प्रकृति में प्रबंधकीय। इस प्रकार, नियुक्ति पत्र में भी ऐसी कोई जिम्मेदारी नहीं दिखाई देती है जो कामगार पर निहित थी।

(16) इसी प्रकार, यह निष्कर्ष कि यह निष्कर्ष दर्ज किया गया था कि याचिकाकर्ता ने नौकरी छोड़ दी थी, बिना किसी आधार के है, जहां तक कि एक्स.डब्ल्यू.डब्ल्यू.-8 से पता चलता है कि प्रबंधन ने सुरक्षा से कहा था कि पलविंदर सिंह को सितंबर, 2003 में गेट एंट्री की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए और इसलिए, यह स्पष्ट है कि कामगार का दावा, इस तरह, कि उसे लगभग 12/13.10.2003 के बाद काम पर जाने की अनुमति नहीं दी जा रही थी, अच्छी



तरह से उचित है। ऐसा न करने के कारण उसने 18-03-2004 को डिमांड नोटिस दिया और 10-05-2004 को प्रबंधन का बचाव इस हद तक किया गया कि वह कामगार नहीं था और उसे लिखित रूप में काम के लिए रिपोर्ट करने और अपने व्यवहार के बारे में स्पष्टीकरण देने के लिए कहा गया था। रिकॉर्ड पर ऐसा कुछ भी नहीं लाया गया जिससे यह पता चले कि उन्हें ऐसा कोई पत्र भेजकर काम पर रिपोर्ट करने के लिए कहा गया था।

(17) इसी तरह, कर्मचारी भविष्य निधि योजना, 1992 के तहत भुगतान और कटौती की गई वेतन की राशि भी उच्च स्तर पर याचिकाकर्ता का ऐसा कोई पदनाम नहीं दिखाती है या वह अपने समकक्षों की तुलना में अधिक वेतन प्राप्त कर रहा था, जिससे यह पता चले कि वह प्रबंधकीय क्षमता में काम कर रहा था। नतीजतन, इस न्यायालय की राय है कि दिनांक 07.05.2010 (अनुलग्नक पी-1) का विवादित निर्णय उचित नहीं है और इसे उलटने की आवश्यकता है।

(18) हालांकि, तथ्य यह है कि कामगार 2003 से सेवा से बाहर है और 15 साल से अधिक की अवधि बीत चुकी है और इस स्तर पर, उसे ड्यूटी में शामिल होने के लिए नहीं कहा जा सकता है और उसी क्षमता में बहाल किया जा सकता है, क्योंकि डेढ़ दशक में इतना पानी बह चुका है। अन्यथा, जैसा कि देखा गया है कि कारखाना बंद हो गया है, जो बचाव पक्ष का भी मामला था क्योंकि यह वित्तीय कठिनाई का सामना कर रहा था और उस समय बीआईएफआर के साथ पंजीकृत था।

(19) नतीजतन, इस न्यायालय की राय है कि बहाली के आदेश के बदले मुआवजे के रूप में 2,50,000 याचिकाकर्ता को अशोक कुमार शर्मा बनाम ओबेरॉय फ्लाइट सर्विसेज असिस्टेंट इंजीनियर, राजस्थान विकास निगम बनाम 'गीतम सिंह और भावनगर नगर निगम और अन्य बनाम <sup>7</sup> भारत संघ बनाम भारत संघ मामले में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा तय सिद्धांतों के मद्देनजर मुआवजे का भुगतान किया जा सकता है जेजेजा गोवुभा छनुभा और एक अन्य<sup>8</sup>

(20) यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि याचिकाकर्ता 18.05.1991 से 13.10.2003 तक सेवा में था और ऐसी परिस्थितियों में, इस न्यायालय की राय है कि सेवा की अवधि और इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि वह पिछले 15 वर्षों से सेवा से बाहर था, प्रबंधन द्वारा की गई अवैध छंटनी की भरपाई के लिए 2,50,000/- रुपये की राशि उचित राशि होगी।

(21) तदनुसार, वर्तमान रिट याचिका की अनुमति दी जाती है, दिनांक 07.05.2010 (अनुबंध पी-1) के अधिनिर्णय को रद्द किया जाता है और प्रबंधन को

<sup>6</sup> 2010 (1) एससीसी 142

<sup>7</sup> 2013 (5) एससीसी 136

<sup>8</sup> 2016 (14) एससीसी 130

इस आदेश की प्रमाणित प्रति प्राप्त होने से 3 महीने की अवधि के भीतर याचिकाकर्ता को 2,50,000/- रुपये का भुगतान करने का निर्देश दिया जाता है। यदि राशि का भुगतान नहीं किया जाता है, तो उक्त मूल राशि अवार्ड की तारीख से @ 7% प्रति वर्ष की वसूली तक अतिरिक्त ब्याज तत्व ले जाएगी।

---

संजीव शर्मा

अस्वीकरण: स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा।

वीरेंद्र कुमार  
प्रीक्षि शु न्यायिक अधिकारी  
चंडीगढ़