

माननीय न्यायमूर्ति ए. के. सीकरी, मुख्य न्यायाधीश और राकेश कुमार जैन के समक्ष

अश्वनी कुमार कंबोज-अपीलकर्ता

बनाम

पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय-II फरीदाबाद और एनोथ ईआर-प्रतिवादी

2010 की एलपीए संख्या 401

मार्च 19, 2013

I. लेटर्स पेटेंट अपील - श्रम कानून - औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 - धारा 2 (एस) - कर्मकार - कौन है - किसी कर्मचारी का मुख्य काम या प्रमुख कर्तव्यों को देखा जाना चाहिए - कुछ आकस्मिक कर्तव्यों का निर्वहन निर्धारक कारक नहीं - व्यक्ति की स्थिति निर्धारित करने के लिए प्रासंगिक नहीं सौंपे गए अतिरिक्त कर्तव्य - अलग उपस्थिति रजिस्टर, श्रमिक संघ की सदस्यता, वेतन के भुगतान का तरीका, लगातार पर्यवेक्षण और स्वतंत्रता की कमी, नवाचार करने और बनाने की स्वतंत्रता, और स्थिति का निर्धारण करते समय विशेषज्ञता, मजबूत और सांकेतिक कारक - सही रूप से "श्रमिक" नहीं माना जाता है

यह अभिनिर्धारित किया गया है कि पूर्वोक्त प्रावधान की व्याख्या करने वाले निर्णयों की श्रेणी द्वारा, कानून को इस सिद्धांत को निर्धारित करके स्पष्ट किया जाता है कि जिस पद पर कोई व्यक्ति कब्जा कर रहा है उसकी तकनीकीता सारहीन होगी और यह ऐसे व्यक्ति द्वारा किए जाने वाले कर्तव्य हैं जिन्हें इस मुद्दे पर निर्णय लेते समय ध्यान में रखा जाना चाहिए। यह आगे माना जाता है कि किसी कर्मचारी की मुख्य नौकरी या प्रमुख कर्तव्यों पर ध्यान केंद्रित किया जाना चाहिए और यदि मुख्य कर्तव्यों के साथ, एक कर्मचारी कुछ आकस्मिक कर्तव्यों का निर्वहन कर रहा है जो निर्धारक कारक नहीं बन सकते हैं। यह पहलू यह निर्णय लेने में अधिक प्रासंगिक होगा कि कोई व्यक्ति पर्यवेक्षी कर्तव्यों का निर्वहन कर रहा है या नहीं? उस मामले में जो देखा जाना चाहिए वह यह है कि कर्मचारी के प्रमुख कर्तव्यों में अपने अधीनस्थों को नियंत्रित करने के लिए उसे सौंपी गई शक्ति शामिल है जो उनके काम की निगरानी करने और उस संबंध में उन्हें निर्देश देने, छुट्टी को मंजूरी देने या छुट्टी की सिफारिश करने, कर्तव्यों को सौंपने और उसके अधीन काम करने वाले श्रमिकों के बीच काम वितरित करने के रूप में हो सकती है, अनुशासनात्मक कार्रवाई करने की शक्ति आदि। यह भी स्पष्ट है कि यदि कर्मचारी का प्रमुख उद्देश्य लिपिक है और वह उन कर्तव्यों का पालन करता है जो प्रकृति में लिपिक या कुशल आदि हैं, केवल इसलिए कि उसे कुछ कर्तव्य दिए गए हैं जो प्रकृति में पर्यवेक्षी हैं और वाप केवल आकस्मिक हैं, तो वह एक कामगार बनना बंद नहीं करेगा। इस प्रकार, ऐसे व्यक्ति को सौंपे गए ये अतिरिक्त कर्तव्य उसकी स्थिति निर्धारित करने के लिए प्रासंगिक नहीं होंगे।

(पैरा 13)

आगे अभिनिर्धारित किया गया कि एक कामगार सामान्य रूप से अपने पर्यवेक्षक या हुक्म के तहत और अपने वरिष्ठ के निर्देशों के तहत काम करेगा। वह अपने वरिष्ठ/पर्यवेक्षक की लगातार निगरानी में है। उसके लिए स्वतंत्र रूप से और

बिना किसी नियंत्रण के कार्य करने की शायद ही कोई गुंजाइश है। जोड़ों में सीमित खेल है और अपने कर्तव्यों को करने की उसकी स्वतंत्रता गंभीर रूप से प्रतिबंधित है। इसके विपरीत, वर्तमान मामले में, हम पाते हैं कि दो अपीलकर्ता जो डिजाइन बनाने और बाधाओं को दूर करने का काम कर रहे थे, उन्हें अभिनव और रचनात्मक तरीके से काम करने की पूरी स्वतंत्रता थी। उन्हें कंप्यूटर के उपयोग से घटकों के औद्योगिक डिजाइनिंग में विशेषज्ञ मानते हुए, प्रबंधन उन्हें केवल एक विशेष और अनुकूलित वजन मशीन के विनिर्देश दे रहा था जिसे बनाने की आवश्यकता थी। उन विशिष्टताओं पर काम करते हुए, ये दो अपीलकर्ता मशीन को डिजाइन करने के लिए अपने स्वयं के रचनात्मक तरीकों का उपयोग कर रहे थे। तत्पश्चात्, इन डिजाइनों को उन चित्रों/डिजाइनों के अनुसार मशीन के निर्माण के लिए कामगारों को दिया गया। निर्माण का काम करते समय, यदि किसी भी श्रमिक को किसी भी कठिनाई का सामना करना पड़ता था, तो उसे सलाह के लिए इन अपीलकर्ताओं को विज्ञापन देना पड़ता था और माना जाता है कि उन "अड़चनों" को दूर करना इन अपीलकर्ताओं का कार्य था। एक तरह से, अपीलकर्ता उन कामगारों के काम का भी पर्यवेक्षण कर रहे थे। जहां तक अन्य दो अपीलकर्ताओं का संबंध है, जैसा कि ऊपर दर्ज किया गया है, ऐसा नहीं है कि पतियों या गेट पास जारी करने की सिफारिश केवल कभी-कभी किए गए एक आकस्मिक कार्य था।

(पैरा 16)

न्यायिक समीक्षा - विचारण न्यायालय द्वारा तथ्यों का पता लगाना - क्या वह हस्तक्षेप कर सकता है - केवल जहां ऐसे निष्कर्ष विकृत हैं और बिना किसी साक्ष्य पर आधारित हैं - कोई व्यक्ति कामगार है या नहीं यह क्षेत्राधिकार का मुद्दा है - स्वीकृत स्थिति के लिए कानून का अनुप्रयोग अनुमेय है जहां ट्रायल कोर्ट क्षेत्राधिकार का प्रयोग करने में विफल रहा।

यह अभिनिर्धारित किया कि अपीलकर्ताओं के लिए विद्वान वकील द्वारा यह तर्क दिया गया था कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के मापदंडों के भीतर सीमित नहीं किया था, जो श्रम न्यायालय द्वारा पारित एक पुरस्कार पर न्यायिक समीक्षा की सीमित गुंजाइश प्रदान करता है क्योंकि उच्च न्यायालय श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज तथ्यों के निष्कर्ष में हस्तक्षेप नहीं कर सकता है जब तक कि यह नहीं दिखाया जाता है कि उक्त निष्कर्ष बिना किसी सबूत के आधारित हैं और विकृत हैं। इस प्रस्ताव के समर्थन में विभिन्न निर्णयों का हवाला दिया गया है। पूर्वोक्त कानूनी प्रस्ताव के बारे में कोई झगड़ा नहीं है। यही कारण है कि हमने पहले बताया था कि अधिनियम की धारा 2 (एस) की व्याख्या करने वाले कानून को बताने के अलावा, विद्वान श्रम न्यायालय ने इन अपीलकर्ताओं द्वारा किए गए कर्तव्यों का विश्लेषण करने का कोई प्रयास भी नहीं किया, जब वे इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि वे अधिनियम की धारा 2 (एस) के तहत कामगार थे। यह भी ध्यान में रखा जाना चाहिए कि कोई व्यक्ति कामगार है या नहीं, यह एक क्षेत्राधिकार का मुद्दा है क्योंकि संदर्भ पर विचार करने के लिए श्रम न्यायालय का अधिकार क्षेत्र इस मुद्दे के परिणाम पर निर्भर करता है। इसके अलावा, जैसा कि पहले ही ऊपर उल्लेख किया गया है, विभिन्न कर्तव्यों, जो विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा उजागर किए गए हैं, स्वीकार किए गए पद पर आधारित हैं। इसलिए, विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा तथ्यों के साथ कोई छेड़छाड़ नहीं की गई है। यह केवल स्वीकृत स्थिति के आधार पर आवेदन है जो विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा किया जाता है और ठीक ही इसलिए कि वह भी आसानी से जहां श्रम न्यायालय इस अभ्यास को करने में विफल रहा था।

(पैरा 19)

हर्ष अग्रवाला अपीलकर्ता (ओं) के लिए एडवोकेट।

पी.के. मुलंजा, अधिवक्ता, प्रतिवादी (ओं) के लिए।

ए.के. सीकरी, मुख्य न्यायमूर्ति (मौखिक)। निर्णय

(1) ये 4 अपीलें 4 रिट याचिकाओं में विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दिए गए सामान्य निर्णय से उत्पन्न होती हैं, जिन्हें प्रतिवादी नंबर 2 (इसके बाद "प्रबंधन" के रूप में संदर्भित) द्वारा पसंद किया गया था। उन रिट याचिकाओं में, प्रबंधन ने यहां 4 अपीलकर्ताओं की सेवाओं की समाप्ति से संबंधित संदर्भों का निर्णय लेने के लिए श्रम न्यायालय द्वारा पारित पुरस्कारों को चुनौती दी थी। हम शुरुआत में दर्ज कर सकते हैं कि उपयुक्त सरकार द्वारा संदर्भित विवाद पर विचार करने के लिए श्रम न्यायालय के संदर्भ और अधिकार क्षेत्र की वैधता पर सवाल उठाने वाले प्रबंधन का प्राथमिक बचाव यह था कि ये अपीलकर्ता औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (इसके बाद "अधिनियम" के रूप में संदर्भित) की धारा 2 (एस) के अर्थ के भीतर "कर्मकार" नहीं हैं। इस मुद्दे पर भी दोनों पक्षों द्वारा साक्ष्य का नेतृत्व किया गया था। इली लेबर कोर्ट, अपीलकर्ता की आसानी से प्रत्येक में, इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि ये अपीलकर्ता "कर्मकार" की परिभाषा द्वारा कवर किए गए थे। प्रबंधन द्वारा दायर रिट याचिकाओं में प्रत्येक अपीलकर्ता के संबंध में इस निष्कर्ष को चुनौती दी गई थी। विद्वान एकल न्यायाधीश ने प्रबंधन की दलील को स्वीकार कर लिया है और यह मानते हुए कि अपीलकर्ता कामगार नहीं हैं, रिट याचिकाओं की अनुमति दी जाती है और परिणामस्वरूप, श्रम न्यायालय द्वारा दिए गए निर्णयों को रद्द कर दिया जाता है। यही कारण है कि इन अपीलों में पूरा ध्यान इस मुद्दे पर था कि क्या ये अपीलकर्ता अधिनियम की धारा 2 (एस) के अर्थ के भीतर काम करते हैं या नहीं?

(2) दोनों पक्षों के वकील ने नीचे दिए गए न्यायालय के रिकॉर्ड के संदर्भ में इस पहलू पर विस्तृत दलीलें दी थीं।

(3) यद्यपि विद्वान एकल न्यायाधीश ने एक साथ ढील दी है और यहां तक कि इन सभी अपीलकर्ताओं के कर्तव्यों पर एक ही स्थान पर चर्चा की है और अलग-अलग नहीं, इस मामले में कुछ स्पष्टता के लिए, हम श्रम न्यायालय के रिकॉर्ड पर सामने आए साक्ष्य के अनुसार इन अपीलकर्ताओं के कर्तव्यों पर संक्षेप में चर्चा करना चाहेंगे।

(4) इस आसानी से अपीलकर्ता, प्रासंगिक समय पर जब उसकी सेवाएं समाप्त कर दी गई थीं, सहायक अभियंता (डिजाइन) के रूप में काम कर रहे थे। उस क्षमता में, वह प्रबंधन के अनुसंधान और विकास में काम कर रहे थे और उनका मुख्य काम / कर्तव्य मशीनों के डिजाइन बनाना और मशीनों में अड़चन को दूर करना था। प्रबंधन तौल तराजू के विनिर्माण के व्यवसाय में है। ऐसा नहीं है कि प्रबंधन घटिया तौल स्केल बनाता है जिसका विपणन किया जाता है। इस बात पर जोर दिए जाने की आवश्यकता है कि विशेष तौल पैमानों के निर्माण के लिए, उन ग्राहकों से आर्डर प्राप्त होते हैं जो अपनी विशिष्ट आवश्यकताएं देते हैं। प्रबंधन द्वारा प्राप्त प्रत्येक कार्य आदेश के संबंध में ग्राहकों की आवश्यकताओं के आधार पर, प्रबंधन के लिए विनिर्देशों को पूरा करने वाले वजन पैमाने को डिजाइन करना अनिवार्य हो जाता है। इस प्रकार, यह अनुकूलित सेवा है जो प्रत्येक ग्राहक की जरूरतों और आवश्यकताओं के आधार पर प्रबंधन द्वारा दी जाती है। चूंकि विभिन्न ग्राहकों द्वारा आवश्यक वजन मशीन के विनिर्देश अलग-अलग होंगे, इसलिए इस मशीन में से प्रत्येक के लिए डिजाइन तैयार करना आवश्यक हो जाता है। यह वह काम है जो विचाराधीन अपीलकर्ता, अर्थात् अश्वनी कुमार कंबोज

को सौंपा गया था। वह तकनीकी रूप से योग्य और कंप्यूटर डिजाइनिंग में विशेषज्ञ होने के कारण वजन करने वाली मशीनों को डिजाइन करने का काम कर रहा था। उनके द्वारा तैयार किए गए डिजाइनों के आधार पर, प्रबंधन के अन्य कार्यकर्ता मशीनों के निर्माण का काम करेंगे। इस काम को करते समय, यदि किसी भी श्रमिक को कठिनाई महसूस होगी, तो उसे अपीलकर्ता के पास भेजा जाएगा और अपीलकर्ता मशीनों में बाधाओं को दूर करके उन कठिनाइयों का ध्यान रखेगा। यह वह काम था, जैसा कि हमारे द्वारा ऊपर वर्णित किया गया है, जो अपीलकर्ता का मुख्य काम था, अर्थात्, मशीन के डिजाइन बनाना और मशीनों में बाधाओं को दूर करना।

(5) इसके अलावा, अपीलकर्ता को सौंपे गए कुछ अन्य कार्य / कार्य हैं जिन्हें हम निर्णय के बाद के हिस्से में चित्रित करेंगे क्योंकि वे कर्तव्य अन्य तीन अपीलकर्ताओं के साथ समान हैं।

(6) इस आसानी में अपीलकर्ता सहायक अभियंता (डिजाइन) के रूप में भी काम कर रहा था, जो श्री अश्विनी कुमार कंबोज (एलपीए -401-2010 में अपीलकर्ता) द्वारा किए गए कर्तव्यों के साथ था।

(7) इस मामले में अपीलकर्ता सहायक अभियंता (उत्पादन) के रूप में काम कर रहा था, जब उसे प्रबंधन के साथ अपना करियर शुरू करने पर नियुक्त किया गया था। हालांकि, उन्हें उनकी समाप्ति से दो साल पहले गुणवत्ता आश्वासन विभाग में स्थानांतरित कर दिया गया था। प्रबंधन के अनुसार, यह व्यक्ति अपने अधीनस्थों को उनके कर्तव्यों का निर्वहन करने में पर्यवेक्षण और मार्गदर्शन करने का काम कर रहा था। उनके पास अपने अधीनस्थों को गेट पास मंजूर करने का भी अधिकार है और यहां तक कि गलती करने वाले अधीनस्थों के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई भी शुरू कर सकते हैं। श्री एसएस मल्होत्रा (एमडब्ल्यू-1), जो श्रम न्यायालय के समक्ष प्रबंधन गवाह के रूप में पेश हुए, ने उनके द्वारा तैयार किए गए इतिहास पत्र को एमडब्ल्यू-1/1, संगठनात्मक चार्ट को एमडब्ल्यू-1/2 के रूप में और साथ ही पर्यवेक्षी कर्मचारियों के उपस्थिति रजिस्टर को एमडब्ल्यू-1/3 के रूप में प्रस्तुत किया। ये दस्तावेज अपीलकर्ता द्वारा उसके द्वारा तैयार किए गए अनुसार हस्ताक्षरित हैं। पर्यवेक्षकों और कार्यपालकों का वेतन रजिस्टर भी अपीलकर्ता के हस्ताक्षर वाले एमडब्ल्यू-1/4 के रूप में प्रस्तुत किया गया था। इस गवाह द्वारा प्रस्तुत एमडब्ल्यू-1/5 उन श्रमिकों का वेतन रजिस्टर है जो समझौते के अनुसार वेतन प्राप्त कर रहे थे, यह दिखाने के लिए कि इस अपीलकर्ता का नाम उसमें नहीं था क्योंकि वह पर्यवेक्षी श्रेणी से संबंधित था और उस समझौते में शामिल नहीं था जो प्रबंधन द्वारा कामगार के साथ किया गया था। इन दस्तावेजों के आधार पर, प्रबंधन ने श्रम न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत किया था कि वह अपने अधीनस्थों के काम को आवंटित करने और पर्यवेक्षण करने के लिए जिम्मेदार था; पर्यवेक्षी श्रेणी को दिए जाने वाले भत्ते और लाभ श्रमिक श्रेणी की तुलना में अलग थे और अपीलकर्ता को पर्यवेक्षी श्रेणी के लिए लाभ मिल रहा था; अपीलकर्ता को अपने अधीनस्थों की छुट्टी को मंजूरी देने के लिए अधिकृत किया गया था, जिसे उनके द्वारा पूर्व एम-110 को मंजूरी दी गई थी; वह अपने अधीनस्थों को गेट पास भी जारी कर रहा था जो Ex.M-1 से Ex.M-17 के रूप में निर्मित किए गए थे। दूसरी ओर, अपीलकर्ता की आसानी यह थी कि उसका प्राथमिक काम उपकरण और घटकों के साथ-साथ विद्युत की जांच करना था और सहायक अभियंता के रूप में उसकी क्षमता में, क्योंकि वह मैकेनिकल इंजीनियरिंग में डिप्लोमा धारक था, वह उपकरणों की मदद से घटकों की गुणवत्ता की जांच कर रहा था।

(8) इस मामले में अपीलकर्ता सतीश कुमार के समान स्थिति में हैं, जहां तक कर्तव्यों के पदनाम और प्रकृति आदि का संबंध है, सिवाय इसके कि उसका मुख्य कर्तव्य मशीनों का उत्पादन और निर्माण था।

(9) जैसा कि पहले ही ऊपर बताया गया है, श्रम न्यायालय ने इन सभी अपीलकर्ताओं से संबंधित विभिन्न निर्णयों में इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि इनमें से कोई भी अपीलकर्ता अधिनियम की धारा 2 (एस) के तहत "कर्मकार" की परिभाषा से आच्छादित नहीं था। आगे यह माना गया कि चूंकि समाप्ति अधिनियम की धारा 25-1 के प्रावधानों का उल्लंघन थी क्योंकि उनकी सेवाओं की समाप्ति के समय कोई छंटनी मुआवजा या छंटनी का नोटिस नहीं दिया गया था, इसलिए उस आधार पर समाप्ति अवैध थी। प्रबंधन को सभी अपीलकर्ताओं को सेवा की निरंतरता और बीच की अवधि के बकाया वेतन के 50% के साथ बहाल करने का निर्देश दिया गया था।

(10) इन सभी सुगमताओं में पुरस्कारों का अवलोकन यह दर्शाता है कि श्रम न्यायालय ने अधिनियम की धारा 2 (एस) के दायरे पर सर्वोच्च न्यायालय के साथ-साथ इस न्यायालय के विभिन्न निर्णयों को भी ध्यान में रखा था। यह देखा गया है कि न्यायालय को उन प्रमुख कर्तव्यों का पालन करना चाहिए जो किसी व्यक्ति द्वारा निर्वहन किए जाते हैं ताकि यह निर्धारित किया जा सके कि ऐसे कर्तव्य पर्यवेक्षी प्रकृति के हैं या नहीं? इन निर्णयों को नोट करने के बाद, श्रम न्यायालय ने इस निष्कर्ष को वापस कर दिया कि इनमें से कोई भी कामगार पर्यवेक्षी कर्तव्यों का निर्वहन नहीं कर रहा था। हालांकि इस निष्कर्ष पर पहुंचने में, रिकॉर्ड पर जो सबूत सामने आए और कर्तव्यों की प्रकृति जो हमने ऊपर निर्दिष्ट की है, उनका विश्लेषण या निपटान नहीं किया गया है।

(में मैं) श्रम न्यायालय के निर्णयों में इस महत्वपूर्ण चूक को विशेष रूप से विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा आक्षेपित निर्णय में नोट किया गया है जैसा कि पैरा 11 और 14 के पढ़ने से देखा जा सकता है। जैसा कि यह हो सकता है, चूंकि इन सभी अपीलकर्ताओं द्वारा किए गए कर्तव्यों की प्रकृति के बारे में कोई विवाद नहीं है, इसलिए यह देखा जाना चाहिए कि क्या ये सभी अपीलकर्ता, या उनमें से कोई भी, अधिनियम की धारा 2 (एस) में निहित "कर्मकार" की परिभाषा में फिट बैठता है। इस समय, इसलिए, हम अधिनियम की धारा 2 (एस) को निम्नानुसार पुनः प्रस्तुत करते हैं: -

(11) परिभाषाएँ - इस अधिनियम में, जब तक कि विषय या संदर्भ में कुछ भी प्रतिकूल न हो, -

(क) से

(घ) "कर्मकार" से भाड़े या पारितोषिक के लिए कोई हस्तचालित, अकुशल, कुशल, तकनीकी, परिवालनिक, लिपिकीय या पर्यवेक्षी कार्य करने के लिए किसी उद्योग में नियोजित कोई व्यक्ति (शिक्षु सहित) अभिप्रेत है, चाहे नियोजन के प्रतीक व्यक्त या अंतवष्ट हों, और किसी औद्योगिक विवाद के संबंध में इस अधिनियम के अधीन किसी कार्यवाही के प्रयोजनों के लिए, इसमें ऐसा कोई व्यक्ति भी शामिल है जिसे बर्खास्त कर दिया गया है, उस विवाद के संबंध में या उसके परिणामस्वरूप छुट्टी दे दी गई या छंटनी की गई, या जिसकी बर्खास्तगी, निर्वहन या छंटनी के कारण वह विवाद हुआ है, लेकिन इसमें ऐसा कोई व्यक्ति शामिल नहीं है-

(में) जो वायु सेना अधिनियम, 1950 (1950 का 45), या सेना अधिनियम, 1950 (1950 का 46), या नौसेना अधिनियम, 1957 (1957 का 62) के अधीन हैं; नहीं तो

(द्वितीय) जो पुलिस सेवा में या जेल के एक अधिकारी या अन्य कर्मचारी के रूप में कार्यरत है; नहीं तो

(iii) जो मुख्य रूप से प्रबंधकीय या प्रशासनिक क्षमता में कार्यरत है; नहीं तो

(चतुर्थ) कौना पर्यवेक्षी क्षमता में नियोजित होने के कारण, प्रति माह दस हजार रुपये से अधिक मजदूरी प्राप्त करता है या या तो कार्यालय से जुड़े कर्तव्यों की प्रकृति से या उसमें निहित शक्तियों के कारण व्यायाम करता है, मुख्य रूप से प्रबंधकीय प्रकृति के कार्य करता है।

(12) जैसा कि पूर्वोक्त प्रावधान के सादे पठन से स्पष्ट होगा, किसी भी व्यक्ति, पूर्वोक्त परिभाषा के भीतर "कर्मकार" के रूप में अर्हता प्राप्त करने के लिए, यह दिखाना है कि वह उसमें निर्दिष्ट प्रकृति का काम कर रहा है, अर्थात्, मैनुअल, कुशल, अकुशल, तकनीकी, संचालन, भाड़े या इनाम के लिए लिपिकीय या पर्यवेक्षी कार्य। एक व्यक्ति जो पर्यवेक्षी कार्य कर रहा है, यद्यपि उसे कामगार माना जाता है, तथापि, आसानी से उसका वेतन \* 1,600/- से अधिक है (हालांकि इस उपबंध को 2010 के अधिनियम संख्या 24 के तहत संशोधित किया गया है जिसमें 1,600/- से 10,000/- रुपये की सीमा को बढ़ाकर 1,600/- रुपये कर दिया गया है, संगत समय में 1,600/- रुपये की सीमा प्रचलित है), उस आसानी में, उसे कामगार के रूप में नहीं माना जाएगा।

(13) पूर्वोक्त प्रावधान की व्याख्या करने वाले निर्णयों की श्रेणी द्वारा, कानून को इस सिद्धांत को निर्धारित करके स्पष्ट किया जाता है कि जिस पद पर कोई व्यक्ति आसीन है, उसकी तकनीकीता सारहीन होगी और ऐसे व्यक्ति द्वारा किए जाने वाले कर्तव्यों को इस मुद्दे पर निर्णय लेते समय ध्यान में रखा जाना चाहिए। यह आगे माना जाता है कि किसी कर्मचारी की मुख्य नौकरी या प्रमुख कर्तव्यों पर ध्यान केंद्रित किया जाना चाहिए और यदि मुख्य कर्तव्यों के साथ, एक कर्मचारी कुछ आकस्मिक कर्तव्यों का निर्वहन कर रहा है जो निर्धारक कारक नहीं बन सकते हैं। यह पहलू यह निर्णय लेने में अधिक प्रासंगिक होगा कि कोई व्यक्ति पर्यवेक्षी कर्तव्यों का निर्वहन कर रहा है या नहीं? उस आसानी में जो देखा जाना चाहिए वह यह है कि कर्मचारी के प्रमुख कर्तव्यों में अपने अधीनस्थों को नियंत्रित करने के लिए उसे सौंपी गई शक्ति शामिल है जो उनके काम की निगरानी करने और उस संबंध में उन्हें निर्देश देने, छुट्टी को मंजूरी देने या छुट्टी की सिफारिश करने, कर्तव्यों को सौंपने और उसके अधीन काम करने वाले श्रमिकों के बीच काम वितरित करने के रूप में हो सकती है, अनुशासनात्मक कार्रवाई करने की शक्ति आदि। यह भी स्पष्ट है कि यदि कर्मचारी का प्रमुख उद्देश्य लिपिक है और वह उन कर्तव्यों का पालन करता है जो प्रकृति में लिपिक या कुशल हैं, आदि, केवल इसलिए कि उसे कुछ कर्तव्य दिए गए हैं जो प्रकृति में पर्यवेक्षी हैं और केवल आकस्मिक हैं, तो वह एक कामगार बनना बंद नहीं करेगा। इस प्रकार, ऐसे व्यक्ति को सौंपे गए ये अतिरिक्त कर्तव्य उसकी स्थिति निर्धारित करने के लिए प्रासंगिक नहीं होंगे।

(14) हमने कानूनी स्थिति को सारांशित किया है और इस संबंध में विभिन्न निर्णयों का उल्लेख करना आवश्यक नहीं है। हमारा उद्देश्य आदित्यथया और अन्य बनाम सैंडोज़ (इंडिया) लिमिटेड और अन्य के मामले में सुप्रीम कोर्ट की संविधान पीठ के फैसले का हवाला देते हुए पूरा होगा क्योंकि उस फैसले में न केवल संविधान पीठ ने पहले के परस्पर विरोधी निर्णयों को हल किया, और इस प्रक्रिया में, एक कर्मचारी की स्थिति का निर्धारण करते समय कुछ सिद्धांतों को स्पष्ट और दृढ़ता से निर्धारित किया। न्यायालय ने समय-समय पर संशोधित अधिनियम की धारा 2 (एस) के प्रावधानों के इतिहास का भी पता लगाया। यह एक फार्मास्युटिकल कंपनी द्वारा नियोजित चिकित्सा प्रतिनिधियों (बिक्री व्यक्तियों) का

मामला था। विवाद इस बात पर था कि क्या अधिनियम के तहत "कर्मकार" की परिभाषा में फिट होने के लिए यह आवश्यक है कि कर्मचारी अधिनियम की धारा 2 (एस) में विशेष रूप से निर्धारित प्रकृति के कर्तव्यों का निर्वहन कर रहा है, अर्थात्, मैनुअल, कुशल, अकुशल, तकनीकी, परिचालन, लिपिकीय या पर्यवेक्षी। इस मुद्दे पर पहले कुछ मतभेद थे। इतिहास का पता लगाने और विभिन्न आसान कानूनों को ध्यान में रखते हुए, सुप्रीम कोर्ट ने इस मुद्दे का जवाब दिया, और इस प्रक्रिया में, यह कहकर विवाद का निपटारा किया कि अधिनियम के तहत किसी व्यक्ति को कामगार के रूप में मानने के लिए, उसे उपरोक्त श्रेणियों में से किसी का काम करने के लिए नियोजित किया जाना चाहिए। यह पर्याप्त नहीं है कि वह परिभाषा के चार अपवादों में से किसी एक के दायरे में नहीं आता है, इसलिए, कर्मकार के लिए यह दिखाना अनिवार्य हो जाता है कि वह अधिनियम की धारा 2 (एस) में निर्दिष्ट श्रेणियों में से किसी एक द्वारा कवर किया गया है। जैसा कि ऊपर बताया गया है, विद्वान एकल न्यायाधीश ने प्रत्येक आसानी के तथ्यों को बताते हुए, श्रम न्यायालय के निर्णयों पर अपनी टिप्पणियों के साथ शुरू किया कि इन अपीलकर्ताओं द्वारा किए जा रहे कर्तव्यों, जिन्हें प्रबंधन द्वारा अपने साक्ष्य में कहा गया था, का विश्लेषण नहीं किया गया था, इसके बाद विद्वान एकल न्यायाधीश ने उन कर्तव्यों का उल्लेख किया जो इन श्रमिकों द्वारा किए गए थे और उस समग्र तस्वीर को इंगित किया जो स्वीकार की गई स्थिति से पता चलता है कि ये अपीलकर्ता निम्नलिखित कर्तव्यों का निर्वहन कर रहे थे: -

"(i) सभी दावेदारों को या तो सहायक अभियंता (डिजाइन) के रूप में नामित किया गया था; वे दुकान के फर्श में थे, प्रत्येक को टेलीफोन सुविधा के साथ एक मेज और कुर्सी सौंपी गई थी और असेंबली लाइन के साथ काम नहीं किया गया था; (iii) उनके पास उनमें से प्रत्येक के अधीन 8 से 10 व्यक्ति काम कर रहे थे और उनके पास काम में उनका मार्गदर्शन और सहायता करने की शक्ति थी; (iv) अनुशंसित छुट्टी और जारी किए गए गेट पास; (v) उनका अपना स्वतंत्र उपस्थिति रजिस्टर था जो श्रमिकों के लिए था; (vi) वे श्रमिक संघ के सदस्य नहीं थे और कामगारों के साथ समझौता उन पर लागू नहीं होता था; (vii) उन्होंने गुणवत्ता नियंत्रण और बाट और मापन प्राधिकरणों जैसे लोक प्राधिकरणों के समक्ष प्रबंधन का प्रतिनिधित्व किया।

(15) हो सकता है, पूर्वोक्त कर्तव्यों को सूचीबद्ध करते समय, ये टिप्पणियां सभी अपीलकर्ताओं के संबंध में आई हों जो पूरी तरह से प्रत्यक्ष नहीं हो सकती हैं। जहां तक सहायक अभियंता (डिजाइन) के पदनाम का संबंध है, यह पहले दो अपीलकर्ताओं (अश्विनी कुमार कंबोज और आशिम कुमार दास) पर लागू होता है। अन्य दो अपीलकर्ता (सतीश कुमार और नंद किशोर शन्ना) उन कर्तव्यों का पालन कर रहे थे जो प्रकृति में मंत्रिस्तरीय/प्रशासनिक थे न कि डिजाइन बनाने के तकनीकी कर्तव्य। इसी तरह, दो अपीलकर्ता जो तकनीकी प्रकृति के कर्तव्यों का निर्वहन कर रहे थे, वे छुट्टी की सिफारिश करने या गेट पास जारी करने के कर्तव्यों का पालन नहीं कर रहे थे, साथ ही, यह विवाद में नहीं है कि इन सभी अपीलकर्ताओं के पास अपना स्वतंत्र उपस्थिति रजिस्टर था, जो श्रमिकों के लिए निर्धारित से अलग था। इसी तरह, वे श्रमिक संघ के सदस्य नहीं थे। यह एक स्वीकृत तथ्य है कि प्रबंधन अधिनियम की धारा 18 के तहत श्रमिक संघ के साथ समझौता कर रहा था और इन सभी समझौतों में, अपीलकर्ताओं को कवर नहीं किया गया था, वेतन या अन्य लाभों के रूप में भुगतान की व्यवस्था जो इन अपीलकर्ताओं को की गई थी, अन्य श्रमिकों की तुलना में अलग थी जिन्हें श्रमिक संघ के साथ किए गए समझौते के अनुसार भुगतान किया गया था। 1 एचसीएसई मजबूत कारक होंगे जो इंगित करेंगे कि अपीलकर्ताओं को अधिनियम की धारा 2 (एस) में निहित परिभाषा के अनुसार कामगार के रूप में नहीं माना गया था।

न केवल अपीलकर्ताओं ने इस समझ के साथ वर्कर्स यूनियन का सदस्य बनने का विकल्प नहीं चुना कि वे उस श्रेणी से संबंधित नहीं हैं, जब इन अपीलकर्ताओं को प्रबंधन द्वारा श्रमिक संघ के साथ किए गए समझौते का लाभ नहीं मिल रहा था, तो उन्होंने उस स्थिति को भी स्वीकार कर लिया और स्वीकार कर लिया। इस पृष्ठभूमि में जब हम इन अपीलकर्ताओं द्वारा किए जा रहे कर्तव्यों पर विचार करते हैं, तो हमारा निष्कर्ष यह होगा कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने उन्हें अधिनियम की धारा 2 (एस) में निहित "कर्मकार" की परिभाषा के अंतर्गत नहीं माना है।

(16) एक कामगार आम तौर पर अपने पर्यवेक्षक या हुवम के तहत और अपने वरिष्ठ के निर्देशों के तहत काम करेगा। 11c अपने वरिष्ठ/पर्यवेक्षक की लगातार निगरानी में है। 'उसके लिए स्वतंत्र रूप से और बिना किसी नियंत्रण के कार्य करने की शायद ही कोई गुंजाइश है। जोड़ों में सीमित खेल है और अपने कर्तव्यों को करने की उसकी स्वतंत्रता गंभीर रूप से प्रतिबंधित है। इसके विपरीत, वर्तमान सरलता में, हम पाते हैं कि दो अपीलकर्ता जो डिजाइन बनाने और बाधाओं को दूर करने का काम कर रहे थे, उन्हें अभिनव और रचनात्मक तरीके से काम करने की पूरी स्वतंत्रता थी। उन्हें कंप्यूटर के उपयोग से घटकों के औद्योगिक डिजाइनिंग में विशेषज्ञ मानते हुए, प्रबंधन उन्हें केवल एक विशेष और अनुकूलित वजन मशीन के विनिर्देश दे रहा था जिसे बनाने की आवश्यकता थी। उन विशिष्टताओं पर काम करते हुए, ये दो अपीलकर्ता मशीन को डिजाइन करने के लिए अपने स्वयं के रचनात्मक तरीकों का उपयोग कर रहे थे। तत्पश्चात् इन डिजाइनों को उन चित्रों/डिजाइनों के अनुसार मशीन के निर्माण के लिए कामगारों को दिया गया। निर्माण का काम करते समय, यदि किसी भी श्रमिक को किसी भी कठिनाई का सामना करना पड़ता था, तो उसे सलाह के लिए इन अपीलकर्ताओं को घुंघट करना पड़ता था और माना जाता है कि उन "अड़चनों" को दूर करना इन अपीलकर्ताओं का कार्य था। एक तरह से। इस तरीके से अपीलकर्ता उन कामगारों के काम की भी निगरानी कर रहे थे। जहां तक अन्य दो अपीलकर्ताओं का संबंध है, जैसा कि ऊपर दर्ज किया गया है, ऐसा नहीं है कि पतियों की सिफारिश या गेट पास जारी करना केवल कभी-कभी किया जाने वाला एक आकस्मिक कार्य था। प्रबंधन ने रिकॉर्ड पर ढेर सारे साक्ष्य पेश किए जो दिखाते हैं कि इन दो अपीलकर्ताओं द्वारा नियमित रूप से और दिन-प्रतिदिन के आधार पर ऐसा कार्य किया जा रहा है।

(17) हम विद्वान एकल न्यायाधीश की टिप्पणियों से पूरी तरह सहमत हैं कि इन अपीलकर्ताओं द्वारा निर्वहन किए गए इन सभी कार्यों और कर्तव्यों को संचयी रूप से ध्यान में रखा जाना चाहिए न कि अलगाव में। परिस्थितियों की समग्रता और इस तरह के विचार के प्रभाव हमें इस निष्कर्ष पर ले जाते हैं कि ये अपीलकर्ता पर्यवेक्षी कार्य का निर्वहन नहीं कर रहे थे और चूंकि इन सभी अपीलकर्ताओं का वेतन 1,600/- रुपये से बहुत अधिक था, इसलिए उन्हें कामगार नहीं माना गया।

(18) जैसा कि पहले ही ऊपर उल्लेख किया गया है, प्रबंधन वजन तराजू के निर्माण और बिक्री के व्यवसाय में है। यह व्यवसाय बाट और माप प्राधिकारियों के नियंत्रण में आता है क्योंकि उक्त गतिविधि बाट और माप अधिनियम, 1976 द्वारा विनियमित होती है। कतिपय सांविधिक दायित्व हैं जिन्हें उक्त अधिनियम के अंतर्गत प्रबंधन द्वारा पूरा किया जाना है। यह सतीश कुमार, 2010 के एलपीए संख्या 1443 में अपीलकर्ता था, जो इस अधिनियम के तहत सार्वजनिक अधिकारियों के समक्ष प्रबंधन का प्रतिनिधित्व कर रहा था। कल्पना के किसी भी खिंचाव से, इसे लिपिक या आकस्मिक कार्य के रूप में नहीं माना जा सकता है। यह प्रमुख महत्व का कार्य था और इसे प्रबंधकीय कार्य के रूप में भी माना जा सकता था।



(19) अपीलकर्ताओं के विद्वान वकील द्वारा यह तर्क दिया गया था कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के मापदंडों के भीतर सीमित नहीं किया था, जो श्रम न्यायालय द्वारा पारित एक फैसले पर न्यायिक समीक्षा की सीमित गुंजाइश प्रदान करता है क्योंकि उच्च न्यायालय श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज तथ्यों के निष्कर्ष में हस्तक्षेप नहीं कर सकता है जब तक कि यह नहीं दिखाया जाता है कि उक्त निष्कर्ष बिना किसी सबूत के आधारित हैं और हैं विकृत। इस प्रस्ताव के समर्थन में विभिन्न निर्णयों का हवाला दिया गया है। पूर्वोक्त कानूनी प्रस्ताव के बारे में कोई झगड़ा नहीं है। यही कारण है कि हमने पहले बताया था कि अधिनियम की धारा 2 (एस) की व्याख्या करने वाले कानून को बताने के अलावा, विद्वान श्रम न्यायालय ने इन अपीलकर्ताओं द्वारा किए गए कर्तव्यों का विश्लेषण करने का कोई प्रयास भी नहीं किया, जब वे इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि वे अधिनियम की धारा 2 (एस) के तहत कामगार थे। यह भी ध्यान में रखा जाना चाहिए कि कोई व्यक्ति कामगार है या नहीं, यह एक क्षेत्राधिकार का मुद्दा है क्योंकि संदर्भ पर विचार करने के लिए श्रम न्यायालय का अधिकार क्षेत्र इस मुद्दे के परिणाम पर निर्भर करता है। इसके अलावा, जैसा कि पहले ही ऊपर उल्लेख किया गया है, विभिन्न कर्तव्यों, जो टीम के एकल न्यायाधीश द्वारा उजागर किए गए हैं, भर्ती स्थिति के आधार पर चाप करते हैं। इसलिए, विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा तथ्यों के साथ कोई छेड़छाड़ नहीं की गई है। यह केवल स्वीकृत स्थिति के आधार पर कानून का अनुप्रयोग है जो विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा किया जाता है और ठीक ही ऐसा मामला है जहां श्रम न्यायालय इस अभ्यास को करने में विफल रहा था।

(20) इस प्रकार, कोई योग्यता न पाकर, हम इन सभी चार अपीलों को खारिज करते हैं। 'हालांकि, लागत के रूप में कोई आदेश नहीं होगा।

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 व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा।

आकाश सरोहा

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

(Trainee Judicial Officer)

रेवाड़ी, हरियाणा