

रिपोर्टेबल
(प्रतिवेद्य)

भारत के सर्वोच्च न्यायालय में
सिविल अपिलेट जुरिस्टिक्शन

सिविल अपील सँख्या 2539—2010

हिंदुस्तान सेनेटरीवेयर और उद्योग लिमिटेड और अन्य

अपीलकर्ता

बनाम

हरियाणा राज्य

उत्तरदाता

साथ

सिविल अपील सँख्या 4454 / 2019
(विशेष अनुमति याचिका (सिविल) नं० 5832 / 2018 से उत्पन्न होता हुआ)

फरीदाबाद इंडस्ट्रीज एसोसिएशन

अपीलकर्ता

बनाम

हरियाणा राज्य और अन्य

उत्तरदाता

निर्णय

एल.नागेस्वरा राव, न्यायमूर्ति,

. सिविल अपील सँख्या 2539—2010

1. अपीलकर्ता ने एक रिट याचिका दायर की, जिसमें न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 (आगे चलकर, "अधिनियम") की धारा 5(2) के तहत जारी अधिसूचना को चुनौती दी गई है। उक्त रिट याचिका को उच्च न्यायालय ने खारिज कर दिया था। उच्च न्यायालय के निर्णय से असहमत होकर अपीलकर्ता ने इस अदालत का दरवाजा खटखटाया है।

2. अधिनियम की धारा 5(2) द्वारा प्रदत्त शक्तियों के प्रयोग में, वित्त आयुक्त और हरियाणा सरकार के प्रधान सचिव, श्रम विभाग ने विभिन्न अनुसूचित रोजगारी अनुसूची में जैसा उल्लेखित है के संबंध में मजदूरी की न्यूनतम दरों को निर्धारित/संशोधित करते हुए 27.6.2007 को एक अधिसूचना जारी की, जो 01.07.2007 से प्रभाव में आयेगी। दिनांक 27.6.2007 की अधिसूचना के प्रासंगिक प्रावधान निम्नानुसार हैं :-

- 10 साल के अनुभव वाले अकुशल कर्मचारियों को अर्ध-कुशल "ए" के रूप में वर्गीकृत किया जाएगा।
- अर्ध कुशल "ए" में 3 साल के अनुभव के बाद, कर्मचारियों को अर्ध-कुशल "बी" के रूप में वर्गीकृत किया जाएगा।
- कुशल "ए" में 3 साल के अनुभव के बाद, कर्मचारियों को कुशल "बी" के रूप में वर्गीकृत किया जाएगा।

xxx
नोट:-

1. मजदूरी की न्यूनतम दरें/संशोधित की गईं, वो हरियाणा राज्य कार्य उपभोक्ता मूल्य सूचकांक संख्या (आधार वर्ष 1972-73=100) के साथ जुलाई 2007 आधार माह के साथ जोड़ा गया है। उपभोक्ता मूल्य सूचकांक संख्या के बढ़ने या घटने

पर न्यूट्रलाइजेशन की दर 2.31 रुपये होगी, वेतन में समायोजन छह माही यानी 1 जनवरी और 1 जुलाई को किया जाएगा हर साल हरियाणा राज्य कार्यशील वर्ग उपभोक्ता मूल्य सूचकांक संख्या की औसत वृद्धि या गिरावट को ध्यान रखने के बाद क्रमशः दिसंबर और जून की समाप्ती पर ।

2. मजदूरी की न्यूनतम दरें जो अभी तय/संशोधित हुई वह लिंकेज के परिणामस्वरूप प्रभावित नहीं होगी जब तक मजदूरी उनसे नीचे ना आ जाये, जो अभी तय/संशोधित हुई है ।
3. प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 (1961 का 52) के तहत नियुक्त प्रशिक्षुओं के वेतन को उक्त अधिनियम के तहत रेग्युलेट किया जाएगा ।
4. पुरुषों और महिला श्रमिकों के लिए मजदूरी में कोई अंतर नहीं होगा ।
5. जहां किसी भी उपरोक्त श्रेणियों के कामगार ठेकेदार के माध्यम से लगे/नियोजित है, ठेकेदार/प्रमुख नियोक्ता ठेकेदार द्वारा मजदूरी की न्यूनतम दरों का भुगतान सुनिश्चित करने के लिए व्यक्तिगत रूप से जिम्मेदार होंगे ।
6. यदि रोजगार में लगाए गए श्रमिकों की किसी भी श्रेणी को विशेष रूप से नाम से उल्लेखित नहीं किया गया है, तो उन्हें निर्धारित न्यूनतम मजदूरी या समान कौशल वाले समान श्रेणी से कम भुगतान नहीं किया जाएगा ।
7. प्रति दिन की मजदूरी की गणना करते समय ,मासिक मजदूरी को 26 दिनों से विभाजित किया जाएगा, लेकिन कटौती के लिए, यदि कोई हो, तो गणना 30 दिनों से मासिक मजदूरी को विभाजित कर के किया जाएगा ।
8. ईंट भट्टे में रोजगार का वर्गीकरण अनुबंध-ए में रखा गया है ।
9. ऊपर की दरें बिना भोजन के हैं। जहाँ कही भी भोजन साधारणतया दिया जाता है, वह अतिरिक्त होगा ।

10. प्रशिक्षुओं को श्रेणी के लिए लागू मजदूरी का 75% का भूगतान किया जाएगा, लेकिन यह अकुशल श्रेणी की श्रमिक की न्यूनतम मजदूरी से कम नहीं होगा ।
प्रशिक्षण की अवधि एक वर्ष से अधिक नहीं होगी ।

3. उपरोक्त अपील को अन्य रिट याचिकाओं के साथ सुना गया था जो एक ही राहत के लिए दायर किया गया था । रिट याचिका में उत्पन्न होने वाले मुद्दों पर एक विस्तृत चर्चा के बिना ,उच्च न्यायालय ने यह देखते हुए रिट याचिका को खारिज कर दिया कि वर्गीकरण से संबंधित याचिकाकर्ताओं द्वारा उठाए गए विवाद गलत समझे गये और कि प्रशिक्षु अधिनियम के दायरे में आएंगे ।

**सिविल अपील नं0 4454ऑफ 2019
(विशेष अवकाश याचिका (सिविल) नं0 5832/2018 से उत्पन्न होता हुआ)**

अनुमति मनजूर

4. विशेष अवकाश द्वारा यह अपील उच्च न्यायालय द्वारा दिनांक 18.08.2017 के फैसले के खिलाफ दायर की गई है,जिसके द्वारा अपीलार्थी द्वारा दायर याचिका को अधिनियम की धारा 5(2) के तहत जारी दिनांक 21.10.15 की अधिसूचना पर सवाल उठाते हुए खारिज कर दिया गया था ।

5. दिनांक 21.10.15 की अधिसूचना द्वारा ,हरियाणा सरकार के श्रम विभाग ने अलग-अलग अनुसूचित नियोजनों के संबंध में मजदूरी की न्यूनतम दरों को संशोधित किया, जैसा कि अनुसूची में उल्लेखित है, जो कि 01.11.2015 से लागू हुई । दिनांक 21.10.15 की अधिसूचना के उचित भाग को पूनः प्रस्तुत करना आवश्यक है, जो इस प्रकार है:-

“पांच साल के अनुभव वाले अकुशल कर्मचारियों को अर्धकुशल “ए” के रूप में वर्गीकृत किया जाएगा। अर्ध कुशल “ए” में 3 साल के अनुभव के बाद कर्मचारियों को कुशल “बी” के रूप में वर्गीकृत किया जाएगा” ।

xxxx
xxxx

नोटिस:-

1. ऊपर दी गई मजदूरी की न्यूनतम दरें न्यूनतम मजदूरी की मूल दरें हैं जिन्हें नियोक्ता द्वारा भत्ते के रूप में घटकों में अलग करने की अनुमति नहीं है । मजदूरी की तय/संशोधित की गई न्यूनतम दरें हरियाणा राज्य कार्यशील वर्ग उपभोक्ता मूल्य सूचकांक संख्या (आधार वर्ष 1972-73=100) साथ में जुलाई 2015 आधार माह के रूप में जोड़ा गया है । **प्रो- राटा** आधार पर उपभोक्ता मूल्य सूचकांक संख्या में वृद्धि या गिरावट का 100% न्यूट्रलाइजेशन होगा, वेतन में समायोजन छह माही यानी 1 जनवरी और 1 जुलाई को किया जाएगा हर साल हरियाणा राज्य कार्यशील वर्ग उपभोक्ता मूल्य सूचकांक संख्या की औसत वृद्धि या गिरावट को ध्यान रखने के बाद क्रमशः दिसंबर और जून की समाप्ति पर ।
2. मजदूरी की न्यूनतम दरें अभी तय/संशोधित हुई वह लिंकेज के परिणामस्वरूप प्रभावित नहीं होगी जब तक मजदूरी उनसे नीचे ना आ जाये, जो अभी तय/संशोधित हुई है ।
3. प्रशिक्षु अधिनियम 1961(1961का 52) के तहत नियुक्त प्रशिक्षुओं के वेतन को उक्त अधिनियम के तहत रेगुलेट किया जाएगा ।
4. पुरुषों और महिला श्रमिकों के लिए मजदूरी में कोई अंतर नहीं होगा ।
5. जहां किसी भी उपरोक्त श्रेणियों के कामगार ठेकेदार के माध्यम से लगे/नियोजित है, ठेकेदार/प्रमुख नियोक्ता ठेकेदार द्वारा मजदूरी की न्यूनतम दरों का भुगतान सुनिश्चित करने के लिए व्यक्तिगत रूप से जिम्मेदार होंगे ।

6. यदि रोजगार में लगाए गए श्रमिकों की किसी भी श्रेणी को विशेष रूप से नाम से उल्लेखित नहीं किया गया है, तो उन्हें न्यूनतम मजदूरी या समान कौशल वाले समान श्रेणी से कम भुगतान नहीं किया जाएगा।
7. प्रतिदिन की मजदूरी की गणना करते समय, मासिक मजदूरी को 26 दिनों से विभाजित किया जाएगा, यदि कोई हो, तो गणना 30 दिनों से मासिक मजदूरी को विभाजित कर के किया जाएगा।
8. ईट भट्टे में रोजगार का वर्गीकरण अनुबंध-ए में रखा गया है।
9. ऊपर की दरें बिना भोजन के हैं। जहाँ कहीं भी भोजन साधारणतया दिया जाता है, वह अतिरिक्त होगा।
10. प्रशिक्षुओं को श्रेणी के लिए लागू मजदूरी का 75% का भुगतान किया जाएगा, लेकिन यह अकुशल श्रेणी की श्रमिक की न्यूनतम मजदूरी से कम नहीं होगा। प्रशिक्षण की अवधि एक वर्ष से अधिक नहीं होगी।

6. यह अपीलकर्ता की ओर से उच्च न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत किया गया था कि भत्ते के रूप में घटकों में मजदूरी का पृथक्करण जायज था। उच्च न्यायालय के समक्ष अगला तर्क यह था कि अधिसूचना के नोट 10, जिससे प्रशिक्षुओं के लिए श्रेणी के लिए लागू 75% न्यूनतम मजदूरी तय किया और इस तरह के प्रशिक्षण की अवधि एक वर्ष सीमित की, वह एक्ट के शक्तियों के परे है। एक निश्चित वर्षों में अनुभव प्राप्त करने पर अकुशल कर्मचारियों को अर्ध कुशल और अर्ध कुशल कर्मचारियों को कुशल के रूप में वर्गीकृत करने के प्रावधान को सरकार के अधिकार क्षेत्र से परे बताया गया था। अनुसूचित रोजगार की सूची में घरेलू कामगारों और सफाईकर्मियों को संख्या नं० 49 और 50 में शामिल करना भी रिट याचिका में चुनौती दी गई है। उच्च न्यायालय ने अपीलकर्ता के इस आग्रह को खारिज कर दिया कि भत्ते के रूप में घटकों में मजदूरी के पृथक्करण पर रोक है। उच्च न्यायालय

द्वारा 100% निराकरण की चुनौती को भी स्वीकार नहीं किया गया । इम्प्यून जजमेंट द्वारा अधिनियम प्रशिक्षुओं पर लागू माना गया है । जहां तक कर्मियों के वर्गीकरण से संबंधित है, उच्च न्यायालय का मत था कि वर्गीकरण न्यायसंगत था और वास्तव में आवश्यक था क्योंकि श्रमिक को उनके ग्रेड के साथ लंबे समय तक जारी रखा गया था जिसके परिणामस्वरूप ठहराव आया था । अपीलकर्ता की दलील है कि घरेलू कामगारों और सफाई कर्मचारियों अनुसूचित रोजगार की सूची के क्रम संख्या नं० 49 और 50 में शामिल नहीं किया जा सकता था, जिसे उच्च न्यायालय द्वारा स्वीकार कर लिया गया था । उक्त निष्कर्षों के मद्देनजर, उच्च न्यायालय ने निष्कर्ष निकाला कि दिनांक 21.10.15 की अधिसूचना के 1,9 और 10 नोट वैध हैं । यह उल्लेख करना उचित है कि उच्च न्यायालय ने अपने निष्कर्षों के समर्थन में 2007 की रिट याचिका (सिविल) संख्या नं० 11326 में एक डिविजन बेंच के निर्णय पर भरोसा किया था ।

7. श्री कैलाश वासदेव ने 2010 के सिविल अपील नंबर 2539 में अपीलकर्ताओं के तरफ से उपस्थित होकर प्रस्तुत किया कि 27.06.2007 की अधिसूचना अपीलकर्ता की पदोन्नति नीति के साथ हस्तक्षेप करती है जो अधिनियम के तहत सरकार के अधिकार क्षेत्र से परे है । उन्होंने कहा कि सरकार के पास नियोक्ता और कर्मचारी के बीच सेवा, अनुबंध या निपटान की शर्तों को बदलने की शक्ति नहीं है । उन्होंने कर्मचारियों और नियोक्ता के बीच एक समझौते का उल्लेख किया जो मजदूरी के नियमन को निर्दिष्ट करता है । श्री वासदेव ने तर्क दिया कि उच्च न्यायालय ने उचित वेतन, जीवन व्यापन के लिए न्यूनतम मजदूरी और एक न्यूनतम मजदूरी का अन्तर ना समझने में गलती करी है । उन्होंने अपने प्रस्तुति के समर्थन में, इस कोर्ट के निर्णय (**“बीड़ी, बीड़ी के पत्तों और तंबाकू के व्यापारियों के संघ बनाम बॉम्बे राज्य ”**) पर भरोसा किया कि सरकार को केवल वेतन निर्धारण और वेतन संशोधन से निपटने के लिए प्रदान करी गई थी ना कि मजदूरी के निर्धारण और संशोधन से निपटने के लिए और ना कि अनुबंध अधिकारों और दायित्वों के साथ हस्तक्षेप करने के लिए । श्री

हरविंदर सिंह, याचिकाकर्ता के तरफ से सिविल अपील @ एस एल पी. (सिविल) नं0 5832 ऑप 2018 में अधिवक्ता उपस्थित हुए और प्रस्तुत किया कि याचिकाकर्ता के पास दिनांक 21.10.15 की अधिसूचना के कुछ अंशों के संबंध में एक शिकायत है । अधिसूचना पर उनकी पहली आपत्ति अधिनियम की धारा 2(i) में "कर्मचारी" की परिभाषा पर निर्भर करके सुरक्षा निरीक्षक/सुरक्षा अधिकारी /पर्यवेक्षक के लिए मजदूरी की न्यूनतम दरों के संशोधन से संबंधित थी । इसी तरह , वकील ने कहा कि प्रशिक्षुओं को अधिनियम के दायरे में नहीं लाया जा सकता है क्योंकि वे अधिनियम की धारा 2(i) के तहत "कर्मचारी" की परिभाषा में नहीं आते हैं क्योंकि सभी प्रशिक्षुओं को "हाइर" और "अवॉर्ड" के लिए नियोजित नहीं किया जाता है । वकील ने इस अदालत के एक फैसले ,जो केस **("हरियाणा गैर मान्यता प्राप्त स्कूलों की एसोसिएशन v/s हरियाणा राज्य ")** में निर्भर किया, जिसमें यह कहा गया था कि एक शैक्षिक संस्थान में काम करने वाले शिक्षकों को कुशल या अकुशल या मैनुअल या लिपीकीय कार्य के निर्वहन करने के लिए नहीं रखा जा सकता है और इस प्रकार से वह अधिनियम की धारा 2(i) के तहत "कर्मचारी" के दायरे में नहीं आते । श्री सिंह ने कहा कि सरकार ने प्रशिक्षण की अवधि पर प्रतिबंध लगाने की शक्ति नहीं छोड़ी है, जो अधिसूचना के अनुसार एक वर्ष से अधिक नहीं हो सकती है । उन्होंने आगे तर्क दिया कि कर्मचारियों का वर्गीकरण पूरी तरह से अस्वीकार्य है । उन्होंने यह भी कहा कि समान अनुसूचित रोजगार में समान वर्ग के लिए मजदूरी की अलग अलग न्यूनतम दरें तय नहीं की जा सकती है । पांच साल के अनुभव के बाद एक अकुशल कर्मचारी को एक अर्ध कुशल कर्मचारी के रूप में वर्गीकृत किए जाने से, सरकार ने उनके लिए मजदूरी की उच्च न्यूनतम दर तय की, जिसने पांच साल पूरे किए हैं, हालांकि वह अकुशल कर्मचारी के रूप में काम करता रहा । यह निचली श्रेणी के श्रमिक को उच्च न्यूनतम मजदूरी का भुगतान करायेगा, जो **"डीम्ड वर्गीकरण"**के आधार पर किया जायेगा । उन्होंने आगे कहा कि भत्ते के रूप में घटकों में पृथक्करण सरकार की क्षमता से परे था। मजदूरी को परिभषित करने वाले अधिनियम की धारा 2(एच) का हवाला देकर, अपीलार्थी के

वकील ने प्रस्तुत किया कि मजदूरी की परिभाषा का अर्थ ही ये है कि अनुबंध या रोजगार की शर्तों के अनुसार अन्य सभी पारिश्रमिक है । श्री सिंह के अनुसार, न्यूनतम मजदूरी की मूल दर की कोई धारणा नहीं है । उन्होंने आगे तर्क दिया कि प्रमुख नियोक्ता और ठेकेदार की धारणा अधिनियम के लिए बाहरी है और एक ठेके पर रखे गये श्रमिक को मजदूरी की न्यूनतम दर के भुगतान के लिए ठेकेदार/प्रमुख नियोक्ता को जिम्मेदार नहीं बनाया जा सकता है । नियोक्ताओं द्वारा श्रमिकों को शेषण के आरंभों में अधिनियम की धारा 5 के तहत एक अधिसूचना जारी करने का आधार नहीं हो सकता ,अगर सरकार के पास क्षेत्र अधिकार नहीं है ।

8. डॉ मोनिका गुसाई, हरियाणा राज्य की तरफ से अधिवक्ता उपस्थित होने वाली ने भारत के संविधान के अनुच्छेद 43 का हवाला देते हुऐ कहा है कि यह राज्य का कर्तव्य है कि सभी श्रमिकों को जीवन व्यापन के लिए न्यूनतम मजदूरी का हम सुरक्षित करें । उन्होंने कहा कि नियोक्ता और कामगारों के साथ परामर्श के बाद एक सलाहकार समिति द्वारा की गई सिफारिशों के आधार पर अधिसूचनाएँ जारी की गई थी । घटकों में न्यूनतम मजदूरी का विभाजन स्वीकृत है क्योंकि अधिनियम में कोई निषेध नहीं है । उन्होंने बहस किया कि एक अकुशल कर्मचारी को एक अर्ध-कुशल कर्मचारी और एक अर्ध-कुशल कर्मचारी को एक कुशल कर्मचारी के रूप में अनुभव के आधार पर पदोन्नति के लिए समझा जाना, केवल उन्हें न्यूनतम मजदूरी के अगले ग्रेड के साथ हकदार बनाने के उद्देश्य के लिए है, जिसे पदोन्नति या वर्गीकरण के रूप में समझा नहीं जा सकता । डॉ. गुसाई ने कहा कि यह सरकार के ध्यान में आया कि प्रशिक्षुओं को अकुशल कामगारों के लिए लागू न्यूनतम मजदूरी तक का भी भुगतान नहीं किया जा रहा था, जिस कारण यह निर्णय लिया गया था कि प्रशिक्षुओं को रक्षित किया जाना चाहिये था । हरियाणा राज्य के अधिवक्ता ने 27.6.2007 और 21.10.2015 की अधिसूचनाओं का बचाव इस आधार पर किया कि उन्हें श्रमिकों के मौलिक अधिकारों की रक्षा के लिए जारी किया गया था । उन्होंने यह भी कहा कि अपीलकर्ताओं ने अधिसूचना के कारण उन्हें होने वाले

नुकसान को दिखाने के लिए कोई सामग्री पेश नहीं किया है ,और इसलिए,उच्च न्यायालय का निर्णय दखल अंदाजी जरूरी नहीं बनाता ।

9.इस स्तर पर, अधिनियम के प्रासंगिक प्रावधानों का उल्लेख करना आवश्यक है। **“मजदूरी”** और **“कर्मचारी”** को अधिनियम की धारा 2(N) और 2(i) में परिभाषित किया गया है, जो इस प्रकार है:-

“2(एच)“मजदूरी ” का अर्थ है, सभी पारिश्रमिक, जो पैसे के संदर्भ में व्यक्त किए जाने में सक्षम है, जो तभी होगा ,यदि रोजगार के अनुबंध की शर्तें ,व्यक्त या निहित हैं, पूरी की गई, उनके रोजगार के संबंध में नियोजित व्यक्ति को देय होगी या ऐसे रोजगार में किए गए कार्य, [और मकान किराया भत्ता शामिल है], लेकिन शामिल नहीं है –

(i) का मुल्य –

(a) कोई भी आवास, बिजली एवं पानी की आपूर्ति, **medical attendance** ,या

(b) कोई भी अन्य सुविधा या सेवा जो सरकार के सामान्य एवं विशेष आदेश द्वारा बाहर रखी गई है ।

(ii) नियोक्ता द्वारा किसी पेंशन फंड या प्रोविडेंट फंड या और कोई सामाजिक बीमा की योजना में जमा किए गए योगदान (**contribution**) ।

(iii) कोई भी यात्रा भत्ता या यात्रा रियायत का मुल्य ।

(iv) कोई रकम जो कर्मचारी को अदा किया गया हो इस नियत से कि उसे मिलने वाले “विशेष खर्चे” जो उसे उसके रोजगार की प्रकृति की वजह से मिलते हैं, महरूम रखा जाए ।

(v) निर्वहन पर देय कोई भी ग्रेच्युटी/उपदान ।

2.(i) कर्मचारी का मतलब किसी भी ऐसे व्यक्ति से है जिसे hire or reward के तहत एक नियोजित रोजगार में किसी काम को करने के लिए (कुशल या अकुशल, मैनुअल या लिपिक) नियुक्त किया गया हो एवं जिसमें न्यूनतम मजदूरी दर निर्धारित की गई हो ; एवं इसमें out-worker भी शामिल है, जिन्हें एक व्यक्ति द्वारा कोई सामग्री दी जाती है, जिसे वे बनाते हैं, साफ करते हैं, धुलते हैं, ठीक करते हैं, उसका जेवर बनाते हैं, किसी अन्य रूप में बदलते हैं या उसे बेचते हैं (उस व्यक्ति के बिजनेस के लिए) तथा ये सारी प्रक्रिया या तो उस out-worker के घर पर किया जाता है या किसी अन्य जगह पर (जो उस व्यक्ति के मातेहत या मैनेजमेंट में न हो); तथा इस में वे कर्मचारी भी शामिल हैं जो गरचे सरकारी हैं; मगर उनका ताल्लुक Armed Forces (union) से न हो ।

10. अधिनियम के धारा 3 के तहत सरकार को, अनुसूची के पार्ट 1 एवं 1(b) में निर्दिष्ट रोजगारों में काम करने वाले कर्मचारियों के लिए वेतन के न्यूनतम मुल्य निर्धारित करने का अधिकार है । अधिनियम की धारा 4 में प्रावधान है कि धारा 3 के तहत निर्धारित या संशोधित की गई मजदूरी की न्यूनतम दर निम्नलिखित हो सकती है :-

“(i) मजदूरी एवं एक विशेष भत्ता का मूल दर जो एक दर पर समायोजित किया जाना है, जिस संबंध में सरकार अपने स्तर पर एक खास अंतराल एवं ढंग से निर्देश जारी कर सकता है, ताकि जहां तक संभव हो ऐसे श्रमिकों के लिए लागू लिविंग इंडेक्स संख्या की लागत में भिन्नता के साथ व्यावहारिक हो। (herein after referred to as the “cost of living allowance”) : या

(ii) जीवन निर्वाह भत्ता की लागत के साथ साथ या उसके बिना मजदूरी की एक मूल दर एवं रियायती दरों पर आवश्यक वस्तुओं की आपूर्ति के संबंध में रियायतों का नकद मूल्य जहाँ यह अधिकृत है, या

(iii) मूल दर, जीवन निर्वाह भत्ता की लागत और रियायतों के नकद मूल्य, यदि कोई हो, के लिए अनुमति देने वाला एक सर्व-समावेशी दर।”

11. अधिनियम के धारा 5 में मजदूरी के न्यूनतम मूल्य को निर्धारित करने एवं संशोधित करने की प्रक्रिया का उल्लेख किया गया है। धारा 5 में निर्धारित किए गए प्रक्रियाओं का अनुसरण करते हुए, सरकार मजदूरी का न्यूनतम मूल्य निर्धारित/संशोधित कर सकती है एवं इस संदर्भ में अधिसूचना जारी कर सकती है। अधिनियम की धारा 12 के द्वारा नियोक्ता पर यह दायित्व लगाया जाता है कि वह नियोजित रोजगार में लगे प्रत्येक कर्मचारी की मजदूरी का भुगतान ऐसे दर से करेंगे जो अधिनियम की धारा 5 के तहत जारी अधिसूचना द्वारा निर्धारित न्यूनतम दर से कम न हो। अधिनियम के संबंधित प्रावधानों के तहत सरकार को मजदूरी की न्यूनतम दर को निर्धारित करने एवं संशोधित करने का जो अधिकार है, उस पर इस कोर्ट द्वारा Bidi, Bidi Leavs and Tobacco Merchants’ Association (बी.डी.बी.डी पत्तियों एवं तम्बाकू व्यापारी संघ (supra) के मामले में विचार किया गया। कोर्ट ने निम्नलिखित विचार रखा:

“अधिनियम के प्रासंगिक प्रावधानों के तहत मजदूरी की न्यूनतम दरों को तय करने या संशोधित करने में प्रतिवादी को प्रदत्त अधिकार की सीमा क्या है ? इस प्रश्न से निपटने के लिए हमें आवश्यक रूप से धारा 2(H) द्वारा निर्धारित “ मजदूरी शब्द की परिभाषा को ध्यान में रखना चाहिए। जैसा कि हमने पहले ही देखा है कि मजदूरी शब्द में remuneration (मेहनताना) भी शामिल है, जो कि, यदि रोजगार के अनुबंध

की शर्तें (व्यक्त या निहित) पूरी हो गई है, एक व्यक्ति को उसके रोजगार के संबंध में देय होगी । दूसरे शब्दों में “मजदूरी” शब्द का तात्पर्य रोजगार की शर्तों के अनुसार कर्मचारी को देय मेहनताना (remuneration) से है। यदि कॉन्ट्रैक्टर की अन्य शर्तों का पालन किया जाता है, तो कर्मचारी को क्या राशि देनी होगी? यह वो सवाल है जिसे तब पूछे जाने की जरूरत है जब धारा 2 (h) के तहत “मजदूरी” शब्द के अर्थ का निर्धारण किया जाता है । इसमें कोई संदेह नहीं कि धारा 3,4 एवं 5 मजदूरी की न्यूनतम दरों को तय करने के लिए उचित सरकार को अधिकृत करते हैं। दूसरे शब्दों में, यदि किसी कॉन्ट्रैक्ट द्वारा तय की गई मजदूरी (जो या तो व्यक्त है या निहित है।) कम पाई जाती है, तो उचित सरकार को यह अधिकार है कि वह उसे बढ़ाए, ताकि उन्हें उस संबंधित क्षेत्र में विशेष नियोजित रोजगार में मजदूरी के उस स्तर तक लाया जा सके जिसे सरकार न्यूनतम मानती है । इसका मतलब यह है कि उचित सरकार को कर्मचारी एवं नियोक्ता के बीच के उस शर्त को संशोधित करने का हक है, जिसका संबंध मजदूरी के भुगतान से है । अगर किसी काम के लिए नियोक्ता ने कर्मचारी को एक निश्चित वेतन राशि देने का वादा किया है (स्पष्ट रूप से या निहित रूप से) तो उचित सरकार एक अधिसूचना जारी कर सकती है एवं यह हुकुम दे सकती है कि कॉन्ट्रैक्ट के तहत नियोक्ता अपने कर्मचारी को उच्च दर से भुगतान करे। इस प्रकार निर्धारित मजदूरी की उच्च दर को पार्टियों के बीच मजदूर की न्यूनतम दर माना जाएगा । हालांकि, यह ध्यान में रखा जाएगा कि मजदूरी को परिभाषित करने में clause 2(h) यह मानता है कि रोजगार के अनुबंध की अन्य शर्तें पूरी होने पर ही मजदूरी होगी। अर्थात्, मजदूरी की न्यूनतम दरों के निर्धारण को अधिकृत करने हेतु रोजगार के अनुबंध की अन्य शर्तों का हमेशा पूरा होना/किया

जाना आवश्यक है । अनुबंध की अन्य शर्तों की पूर्ति धारा 2 (एच) के तहत परिभाषित मजदूरी के भुगतान के लिए एक शर्त है। उचित सरकार द्वारा निर्धारित मजदूरी की न्यूनतम दरों के भुगतान के लिए भी यही स्थिति मान्य होगी। धारा 2 (एच) में निहित परिभाषा का महत्व इस तथ्य में निहित है कि मजदूरी की दर बढ़ाई जा सकती है, लेकिन अनुबंध की अन्य शर्तों में कोई बदलाव नहीं किया जा सकता । दूसरे शब्दों में, अधिनियम का लेना देना सिर्फ मजदूरी से है, अनुबंध की अन्य शर्तों से नहीं । यह वह मूल दृष्टिकोण है, जिसे प्रासंगिक प्रावधानों द्वारा सरकार को अधिकृत करते समय उसके दायरे एवं प्रभाव को निर्धारित करने में अपनाना चाहिए ; जिसके वहत वह न्यूनतम दर निर्धारित करती है या उसे संशोधित करती है । सरकार जिस चीज के लिए अधिकृत है, वह है मजदूरी का निर्धारण एवं संशोधन । और मजदूरी को कर्मचारियों के लिए देय मेहनताना के रूप में परिभाषित किया जाता है , बशर्ते कि रोजगार की शर्तें (व्यक्त/निहित) पूरी की गई हों । यह परिभाषा अधिनियम के प्रावधानों की रौशनी में है । ऐसा ही होना भी चाहिए । और इसकी अहमियत को नजर अंदाज नहीं किया जा सकता ।

12. हरियाणा सरकार के वकील ने यह कहा है कि नियोक्ताओं द्वारा श्रमिकों का शोषण किया जाता है । विशेषज्ञों की सिफारिशों पर विचार करने के बाद, श्रमिकों की रक्षा के लिए अधिसूचना जारी की गई थी । अपीलकर्ताओं द्वारा उठाया गया बिन्दू अधिसूचना जारी करने में सरकार के अधिकार क्षेत्र से संबंधित है । अगर सरकार अधिनियम के तहत अधिसूचना में कुछ खास मामलों के निवारण के लिए अधिकृत नहीं है, तो कामगारों की शिकायतों का निवारण औद्योगिक विवाद अधिनियम 1948 के तहत गठित मंचों द्वारा किया जा सकता है । ‘Bidi,Bidi Leaves and Tobacco Merchants’ Association (supra)’ के मामले में Justice Gajendragadkar ने लिखा है :-

“ये बात बिल्कुल तय है कि औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 के प्रावधान 14 के तहत औद्योगिक अधिनिर्णय को व्यापक अधिकार/अधिकार क्षेत्र है, ताकि औद्योगिक विवाद को निपटाते/निर्धारित करते समय उचित सजा दी जा सके। औद्योगिक अधिनिर्णय में दिए गए एक सजा के जरिए नियोक्ता पर सामाजिक न्याय के हित में नए दायित्वों को लागू किया जा सकता है ताकि नियोक्ता एवं उसके कर्मचारी के बीच शांति सद्भाव एवं सहयोग बना रहे । अगर आवश्यकता हुई तो इस तरह की सजा के जरिए रोजगार की शर्तों को भी बदला जा सकता है । औद्योगिक विवादों के तय करने में ट्रिब्यूनल का अधिकार क्षेत्र कॉन्ट्रैक्ट के कानून के अनुसार न्याय प्रशासन तक ही सिमित नहीं है । जस्टिस मुखरेजा ने Bharat Bank Ltd;Delhi Vs Employee of Bharat Bank Ltd; Delhi में यह माना है कि ” ट्रिब्यूनल किसी भी पार्टी पर अधिकार एवं विशेषाधिकार प्रदान कर सकता है जिन्हें यह उचित समझता है चाहे वे मौजूदा समझौते की शर्तों के भीतर न भी हो । इनका काम सिर्फ संविदात्मक अधिकार (contractual rights) उनके बीच के दायित्वों की व्याख्या करना नहीं है, जिसे यह औद्योगिक शक्ति बनाए रखने के लिए आवश्यक मानता है ।” जब से Federal Court in Western India Automobile Association Vs Industrial Tribunal, Bombay में फैसला आया है, यह अनेकों बार माना गया है कि औद्योगिक ट्रिब्यूनल का क्षेत्राधिकार बहुत व्यापक है एवं इसका इस्तेमाल औद्योगिक विवादों को सुलझाने में उचित रूप से किया जा सकता है, ताकि औद्योगिक क्षेत्र में शान्ति एवं प्रगति बनी रहे । (vide:Rohtas Industries,Ltd V.Brijnandan Pandey,Patna Electric Supply Co.Ltd., Patna V. Patna Electric Suppply Workers Union). दरअसल पिछले दस

सालों में Industrial adjudication ने इस देश में विभिन्न प्रकार के उद्योगों एवं उनके कर्मचारियों के बीच उत्पन्न होने वाले औद्योगिक विवादों को निर्धारित करने में इतनी प्रगती की है कि अब Industrial tribunal अधिकार एवं कार्यक्षेत्र, जिस के तहत वह सामाजिक न्याय को सुनिश्चित करने के लिए ऐसे मामलों का निपटारा करता है, पर कोई सवाल खड़ा नहीं किया जा सकता ।

13. अधिनियम के तहत सरकार को कॉन्ट्रैक्ट की शर्तों में परिवर्तन करने का कोई अधिकार नहीं है । अधिनियम सरकार को सिर्फ यह अधिकार देता है कि वह मजदूरी की न्यूनतम दर को निर्धारित/संशोधित करे (कॉन्ट्रैक्ट के बावजूद) । अधिसूचना दिनांक 21.10.2015 में कहा गया है कि पाँच साल के अनुभव वाले अकुशल कर्मचारियों को semi-skilled “A” में वर्गीकृत किया जाएगा; एवं semi-skilled “A” के वर्ग में तीन साल के अनुभव के बाद उस कर्मचारी को वर्ग semi-skilled “B” के वर्ग में रख जाएगा एवं semi-skilled “A” के वर्ग में तीन साल के अनुभव के बाद, उस कर्मचारी को skilled “B” के वर्ग में रखा जाएगा। इस तरह का वर्गीकरण नियोक्ता एवं कर्मचारी के बीच के कॉन्ट्रैक्ट का सीधा उल्लंघन है , यह सरकार के अधिकार क्षेत्र में भी नहीं है । सुरक्षा निरीक्षक/सुरक्षा अधिकारी/सूपरवाइजर को अधिसूचना के टेबल “ सभी नियोजित रोजगार के संबंध में मजदूरी की न्यूनतम दरें” के सिरियल न0 9 पर रखना अधिनियम के प्रावधानों के विरुद्ध है । वे धारा 2(i) में निहित कर्मचारी की परिभाषा के अन्तर्गत नहीं आते, क्योंकि वे किसी कुशल या अकुशल,मेनुअल या लिपिक कार्य का निर्वहन नहीं करते हैं। इसी तरह, सभी प्रशिक्षुओं को अधिसूचना में शामिल नहीं किया जा सकता । वे प्रशिक्षु (trainees) जो प्रशिक्षण (training) के दौरान वेतन प्राप्त करते हैं, उन्हें कर्मचारी की परिभाषा में रखा जाएगा, जैसा की अपीलकर्ताओं के वकील द्वारा ठीक स्वीकार किया गया है । अपीलकर्ता का यह मानना है कि वे प्रशिक्षू जिन्हें कोई वेतन नहीं मिलता है

उन्हें अधिसूचना में शामिल नहीं किया जा सकता । हम इस बात से अपनी सहमती जताते हैं क्योंकि केवल उस शख्स को कर्मचारी की परिभाषा के अन्तर्गत माना जाएगा जिसे “hire or reward” के तहत नियुक्त किया गया है । उपर्युक्त के परिणामस्वरूप जिन प्रशिक्षुओं को मजदूरी का भुगतान नहीं किया गया है, उन्हें अधिसूचना में शामिल नहीं किया जा सकता एवं 75% की दर से न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण ऐसे प्रशिक्षुओं के लिए भी अमान्य है । यह स्पष्ट करना जरूरी है कि वे प्रशिक्षु जिनकी नियुक्ति reward के तहत हुई है उनके लिए निर्धारित की गई न्यूनतम मजदूरी में छेड़ छाड़ नहीं किया जाएगा । प्रशिक्षु द्वारा प्रशिक्षण प्राप्त करने की अवधि नियोक्ता एवं कर्मचारी के बीच तय अनुबंध (contract) पर निर्भर होगी । अधिनियम के तहत सरकार प्रशिक्षण की अवधि तय करने के लिए अधिकृत नहीं है एवं ट्रेनिंग की अवधि के संबंध में किसी प्रकार का शर्त (stipulation) अमान्य (ultra vires) है ।

14. अधिनियम में परिभाषित “कर्मचारी ” का तात्पर्य उस व्यक्ति से है जो एक नियोजित रोजगार में hire or reward के तहत नियुक्त किया गया हो । वह व्यक्ति जो एक ठेकेदार द्वारा नियुक्त किया गया है एवं वह व्यक्ति जिसे मुख्य नियोक्ता ने नियुक्त किया है, उन दोनों में कोई अन्तर नहीं है । वह व्यक्ति जो एक या एक से अधिक कर्मचारी किसी अनुसूचित रोजगार में नियुक्त करता है, चाहे सीधे खूद करे या किसी दूसरे व्यक्ति के माध्यम से करे, वह “नियोक्ता” के परिभाषा में आता है । अगर नियोक्ता एवं कर्मचारी की परिभाषाओं को गहनता से आंकलन करें तो यह समझ में आता है कि ठेकेदार के माध्यम से काम करने वाले कर्मचारी भी अधिनियम के दायरे में आएंगे । हम अपीलकर्ताओं की ओर से प्रस्तुत किए गए इस दलील को खारिज करते हैं कि ठेके पर काम करने वाले कर्मि अधिनियम के तहत नहीं आते हैं ।

15. एक मात्र बिन्दु जिस पर विचार करना बनता है वह है मजदूरी को भत्तों की शकल में अलग करना । यहां इस संदर्भ में, इसी न्यायालय के फैसले *Airfreight Ltd. V. State of Karnataka*) का उल्लेख करना उपयोगी है, जिस में कोर्ट ने यह माना कि :-

"20..... जब एक बार न्यूनतम मजदूरी की दरें अधिनियम के तहत निर्धारित हो जाती है, चाहे वह धारा 4(i) (iii) के तहत सर्व-समावेशी हो या धारा 4(1)(i) के तहत बेसिक एवं मॅहगाई भत्ता , उसे विभाजित नहीं किया जा सकता । यह एक pay package है । न तो कोई योजना और न ही अधिनियम का कोई प्रावधान यह इजाजत देता है कि एक एक आवश्यकता (जिसे निर्धारित करने के लिए अवलोकन में लिया जाए) की लागत के आधार पर मजदूरी की न्यूनतम दरों को विभाजित किया जाए । "

16. "मजदूरी" को धारा 2 (एच) में सभी प्रकार के remuneration (मेहनताना) के तौर पर परिभाषित किया गया है, जिसका अर्थ पैसे के रूप में है एवं यह (अगर रोजगार की व्यक्त या निहित शर्तें पूरी हो गई हैं) कर्मचारी को उसके काम के एवज में देय होगा, तथा इस में किराया भत्ता भी शामिल है । इस परिभाषा में चार अपवाद है, जिनका संबंध किराया भत्ता आवास (housing accommodation) का मूल्य पानी एवं बिजली की आपूर्ति मेडिकल भत्ता आदि से है । अगर नियोक्ता द्वारा मेहनताना (remuneration) के कुछ भागों का ख्याल रखा जाता है तो फिर उसे दोबारा ऐसे भत्तों/भुगतान की अदायगी के लिए नहीं कहा जा सकता । अतः हमारा यह मानना है कि अधिसूचना के तहत मजदूरी को घटकों (components) में पृथक्करण करने पर पाबन्दी शक्ति का वैध उपयोग नहीं है ।

17. अधिसूचना के कुछ हिस्सों के संबंध में हमारा निष्कर्ष पूरी अधिसूचना को प्रभावित नहीं करेगा। अधिसूचना का वह हिस्सा जो इस फैसले के अवलोकन में नहीं आया है, वह प्रभाव में बना रहेगा। हम यह साफ कर देना चाहते हैं कि नियोक्तागण को यह अधिकार नहीं होगा कि वे इस बुनियाद पर की वे केस जीत गए हैं; कर्मचारियों को अधिसूचना के अन्तर्गत अदा किए गए पैसे उनसे वापस वसूल करें। जैसा कि इस निर्णय में दर्ज निष्कर्ष का संबंध अधिनियम के तहत सरकार को प्राप्त क्षेत्राधिकार से है लिहाजा कामगारों को अपने शिकायतों के संबंध में अन्य उपाय तलाशने की इजाजत है।
18. उपरोक्त बहत का सारांश निम्नलिखित है।

“(a) अधिसूचना के तहत मजदूरी को भत्तों के रूप में पृथक्करण करने पर जो पाबन्दी है, वह मान्य नहीं है।

सुरक्षा निरीक्षक/सुरक्षा अधिकारी /सुरक्षा सुपरवाइजर को अधिसूचना में शामिल नहीं किया जा सकता।

(b) प्रशिक्षण (trainees) जिन्हें कुछ भी भुगतान नहीं किया जाता है, वे अधिसूचना के अन्तर्गत नहीं आ सकते।

(c) अनुभव के आधार पर अकुशल कर्मचारियों को अर्ध-कुशल के रूप में एवं अर्ध-कुशल को कुशल के रूप में वर्गीकरण करना अमान्य है।

(d) प्रशिक्षण अवधि को एक वर्ष के लिए निर्धारित करना सरकार के अधिकार क्षेत्र में नहीं है।

19- उपरोक्त कारणों से अपील को मंजूर किया जाता है ।

न्यायमूर्ति
एल.नागेस्वरा राव

न्यायमूर्ति
एम.आर.शाह

नई दिल्ली
अप्रैल 29,2019

डिस्कलेमर:- क्षेत्रीय भाषा में अनुवादित निर्णय से आशय केवल पक्षकारों को उनकी अपनी भाषा में समझने के लिए हैं एवं इसका प्रयोग किसी अन्य उद्देश्य के लिए नहीं किया जा सकेगा । सभी व्यवहारिक एवं कार्यालयीन उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रमाणित होगा तथा निष्पादन और क्रियान्वयन के उद्देश्य के लिए प्रभावी माना जाएगा ।

Disclaimer:-The translated judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the Judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

Translated by Shri Lekh Nath Gautam ,Translator and by Shri Syed Kashif Raza Sabri,

Translator. Typed by Neeraj Kumar Mishra. Senior Assistant.

