

द वर्कमेन

बनाम

ग्रेव्स कॉटन एंड कंपनी लिमिटेड एवं अन्य

24 अगस्त, 1971

[जी. के. मीटर, सी. ए. वैद्यलिंगम और पी. जगमोहन रेड्डी, न्यायमूर्तिगण]

औद्योगिक विवाद-पर्यवेक्षी क्षमता में काम करने वाले श्रमिक जिनको आय 500/-रु. प्रति माह से कम हैं-यदि वे वेतन के संबंध में कोई विवाद उठा सकते हैं जो गैर कामगारों के रोजगार की शर्तों के बारे में है, वेतन 500/-रुपये से अधिक ले जाएगा जब कामगार एक मामला उठा सकते हैं।

इस न्यायालय ने अपीलकर्ताओं और उत्तरदाताओं के बीच विवादों में औद्योगिक न्यायाधिकरण के फैसले के खिलाफ अपील में लिपिक और अधीनस्थ के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा निर्धारित वेतनमान और महंगाई भत्ते की पुष्टि की। परंतु कारखाने में कर्मचारियों के काम के लिए निर्धारित वेतनमान और महंगाई भत्ते को रद्द कर दिया और मामले को नए सिरे से निर्धारण के लिए ट्रिब्यूनल को भेज दिया। जब मामला ट्रिब्यूनल द्वारा उठाया गया तो श्रमिकों ने तर्क दिया कि फोरमेन या पर्यवेक्षकों से संबंधित विवाद इस न्यायालय के फैसले से इस आधार पर समाप्त हो गया था कि वे अधीनस्थ कर्मचारियों में शामिल थे। हालाँकि, ट्रिब्यूनल ने मामला कि पर्यवेक्षक औद्योगिक का विवाद अधिनियम 1947 के तहत काम करने वाले नहीं थे और उन्हें देय राशि को खारिज कर दिया जाना चाहिए।

इसलिए वेतन और महंगाई भत्ते के पुनरीक्षण के लिए दावा इस न्यायालय में विशेष अनुमति द्वारा अपील में, प्रश्नों पर (1) क्या पर्यवेक्षकों का मामला न्यायानिर्णयन के लिए

ट्रिब्यूनल को भेजा गया था (2) क्या प्रतिवादियों के लिए रिमांड के बाद पहली बार यह दावा करना खुला था कि ट्रिब्यूनल के पास पर्यवेक्षकों के वेतनमान और महंगाई भत्ते की तय करने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं था, (3) क्या पर्यवेक्षकों को संदर्भ तिथि पर 500/- रुपये प्रति माह से कम मिल रहा है, वेतन के संबंध में विवाद बढ़ सकता है जो उनके वेतन को 500/- प्रति माह से अधिक ले जाएगा। (4) क्या, यदि पर्यवेक्षक सभी गैर-कामकाजी व्यक्ति थे, तो अपीलकर्ता उनके रोजगार की शर्तों के बारे में विवाद उठा सकते थे और (5) क्या वास्तव में कोई भी पर्यवेक्षक 500 रु. प्रतिमाह से कम नहीं ले रहा था जब मामला रिमांड पर किया गया था और ट्रिब्यूनल ने पर्यवेक्षकों के वेतनमान और महंगाई भत्ते के निर्धारण के लिए अपीलकर्ता के दावे को खारिज कर दिया था, इसलिए यह सही था।

अभिधार किया: (1), इस न्यायालय के फैसले से पता चलता है कि अधिनस्थ कर्मचारियों और कारखाने के कामगारों के साथ अलग-अलग व्यवहार किया जाता था। इस न्यायालय ने फैक्ट्री के कामगारों के मामले की सुनवाई करते हुए उन सभी कामगारों पर विचार किया, जो संदर्भ की तारीख पर पर्यवेक्षी क्षमता में कार्यरत थे और 500 रु. से कम वेतन प्राप्त कर रहे थे। रिमांड आदेश में ऐसा कुछ भी नहीं है जिससे यह कहा जा सके कि पर्यवेक्षकों का मामला अधिनस्थ कर्मचारियों की श्रेणी में शामिल था, या, कि इसे रिमांड नहीं किया गया था। [1381-सी-डी,एफ-एच]

(2) दोनों पक्षों के लिए यह खुल्ला था कि वे उन सभी विवादों को उठाएं जो उनके लिए खुले थे, क्योंकि, रिमांड पर मूल वेतन और महंगाई भत्ते सहित कारखाने के श्रमिकों की वेतन संरचना पर विचार करना था। नए सिरे से किनारे किया गया। अनुच्छेद 15 और 16 के संदर्भ में जिसमें विशेष अनुमति सीमित थी, पता चला कि दोनों पक्ष इस आधार पर आगे बढ़ रहे थे कि ट्रिब्यूनल के पास उन पर्यवेक्षकों से निपटने का अधिकार क्षेत्र था, जो अधिनियम के तहत कामगार थे। [1382-ए-सी]

(3) ट्रिब्यूनल के पास वेतन, महंगाई भत्ता और अन्य परिलब्धियों के संशोधन पर विचार करने का अधिकार क्षेत्र था जब तक कि एक श्रेणी मौजूद है, ऐसे कामगार जो पर्यवेक्षी पद पर कार्यरत होते हुए भी 500/- रु से कम वेतन पा रहे थे, भले ही वे एक वेतन संरचना की मांग करते हैं जो उनके वेतन को 500/-रु. से अधिक ले जाए-जो अपने आप में ट्रिब्यूनल के क्षेत्राधिकार को यह निर्धारित करने से नहीं रोकता है कि उस वर्ग या कामगारों की श्रेणी के लिए उचित वेतन संरचना क्या है। एक बार जब न्यायाधिकरण को विवाद पर विचार करने का अधिकार क्षेत्र मिल जाता है तो उसका अधिकार क्षेत्र केवल इसलिए समाप्त नहीं हो जाता है क्योंकि किया गया दावा मजदूरी से परे चला जाता है जो श्रमिकों को उस श्रेणी से बाहर ले जाता है और उन्हें गैर कामगार बना देता है। यह देखा जाना चाहिए कि क्या संदर्भ की तारीख पर श्रमिकों के संबंध में कोई विवाद था जिसे अधिनियम के तहत न्यायाधिकरण को भेजा जा सकता था। इसलिए, पर्यवेक्षी कर्मचारी 500/- प्रति माह से कम वेतन लेते हैं, को 500/-रु. से अधिक का दावा करने से नहीं रोका जा सकता वर्तमान में, यानी पूछताछ के आरंभ में या उनकी सेवा में किसी भविष्य के चरण में उन्हें लाभ से केवल तभी वंचित किया जा सकता है जब वे अधिनियम के तहत सुरक्षा की मांग करते समय गैर कर्मचारी हों।

[383-एफ-एच, 384-ए-सी,जी-एच]

(4) कामगार, कामगारों के साथ-साथ गैर-कामकाजी पुरुषों के रोजगार, सेवा की शर्तों आदि को प्रभावित करने वाले मामलों के संबंध में विवाद उठा सकते हैं, जब उनके हित का समुदाय हो। ऐसी रुचि वास्तविक होनी चाहिए न कि केवल काल्पनिक या दूरस्थ लेकिन कामगार ऐसे कर्मचारियों के वर्ग के संबंध में विवाद नहीं कर सकते जो कामगार नहीं हैं और जिनके रोजगार की शर्तों में कामगारों का अपना कोई प्रत्यक्ष हित नहीं है। प्रत्यक्ष रूप में कितना हित पर्याप्त है यह तथ्य का प्रश्न है, लेकिन जब तक श्रमिकों की श्रेणी में ऐसे व्यक्ति हैं जिनके संबंध में विचार किया गया है तब तक यह नहीं कहा जा सकता है कि

ट्रिब्यूनल के पास कोई क्षेत्राधिकार नहीं है, इस तथ्य के बावजूद कि विवाद के लंबित अवधि के दौरान उनमें से कुछ या कई गैर कर्मचारी हो सकते हैं। [385 ए-डी, 387 एच, 388 ए-बी]

अखिल भारतीय रिजर्व बैंक ऑफ इंडिया एम्पलॉइज एसोसिएशन बनाम भारतीय रिजर्व बैंक[1966]1 एस.सी.आर.25, दिमाकुची टी एस्टेट के कामगार बनाम दियाकुची चाय बागान का प्रबंधन, ए.आई.आर.1958 एस.सी.353 कामगार बनाम दहिंगिपियारा टी एस्टेट, ए.आई.आर.1968 एस.सी.1026 वेस्टर्न इंडिया ऑटोमोबाइल एसोसिएशन बनाम औद्योगिक न्यायाधिकरण, बॉम्बे[1949] एल.एल.जे.245 और स्टैंडर्ड वैक्यूम रिफाईनिंग कंपनी इंडिया बनाम इसके कामगार[1960]3 एस.सी.आर.466, अनुसरण किया गया।

(5) वर्तमान मामले में, हलांकि, साक्ष्य के आधार पर, यह माना जाना चाहिए कि जब मामला रिमांड पर लिया गया था तो कोई भी पर्यवेक्षक 500/-रु. प्रतिमाह और इसलिए कोई भी कर्मचारी नहीं था जो पर्यवेक्षी क्षमता में काम कर रहा था जिसे कामकाजी व्यक्ति कहा जा सके। यदि उस श्रेणी का कोई कामगार नहीं है जिसके संबंध में विवाद संदर्भित किया गया है, तो ट्रिब्यूनल को गैर-मौजूदा कामगारों के लिए वेतन संरचना निर्धारित करने के लिए नहीं कहा जा सकता है और न ही उसके पास ऐसा करने का अधिकार क्षेत्र है। उनके संबंध में विवाद को अतीत में गुजर गया समझना चाहिए।

[388 सी-एफ, 389-जी-एच]

सिविल अपीलिय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील सं.1966 का 1239 से 1241 तक।

औद्योगिक न्यायाधिकरण, महाराष्ट्र बॉम्बे के संदर्भ(आई.टी)सं.84,112 और 121,1959 का।

अपीलकर्ताओं के लिए के.टी.सुले, एम.जी.फडनीस और विनीत कुमार(सभी अपीलों में)

प्रतिवादियों की ओर से, जी.बी.पाई, पी.एन.तिवारी और पी.के.रेले सभी अपीलों में

पी.जगमोहन रेड्डी, न्यायमूर्ति ये तीन अपील क्रमशः तीन प्रतिवादी कंपनियों के कार्यकर्ताओं द्वारा हैं-1966 का सिविल अपील संख्या 1239 ग्रीक्स कॉटन एंड कंपनी लिमिटेड, सिविल अपील सं.1966 का 1240 के खिलाफ है। एल.डी बाद में 1966 में सम्मिलित और क्रॉम्पटन ग्रीव्स लिमिटेड के रूप में गठित एक नई कंपनी, और 1966 की सिविल अपील सं.1241 केन्यान ग्रीक्स प्रा. लिमिटेड

29 अप्रैल 1958 को मांगों का एक चार्टर श्रमिकों द्वारा अपने ट्रेड यूनियन ग्रीक्स कपास और सहयोगी कंपनियों के कर्मचारियों को उपरोक्त तीन अपीलों और रुस्टन और हार्नी इंडिया प्राइवेट लिमिटेड में उत्तरदाताओं के लिए प्रशसक द्वारा प्रस्तुत किया गया था। इन मांगों को मजदूरी पैमाने, महंगाई भत्ता छुट्टी आदि के संबंध में थे। औद्योगिक अधिनियम 1947 की धारा 12 के उपधारा(4) के तहत समझौता कार्यवाही के बाद इसके बाद अधिनियम कहा जाएगा असफल रहा, विवादों के संबंध में, उपरोक्त मामलों को अंततः धारा 10(1)(डी) को अधिनियम के 12(5) के साथ पढ़ा गया था, के तहत अधीनता के लिए महाराष्ट्र सरकार द्वारा श्री पी.डी.सावरकर को कॉटन कंपनी लिमिटेड के खिलाफ किए गए मांगों के संबंध में, संदर्भ 8-4-59 और 24-12-59 को बनाया गया था, ग्रीक्स कॉटन और क्रॉम्पटन पार्किसंस प्राइवेट लिमिटेड के खिलाफ 30-5-59 और 24-12-59 को और केन्यान ग्रीक्स प्राइवेट के खिलाफ क्रमशः 8-6-59 और 9-1-60 को। यहाँ अन्य संदर्भों से कोई सरोकार नहीं है। 3 जून, 15 और 16 जून 1960 के एक निर्णय द्वारा सावरकर ट्रिब्यूनल ने उन कंपनियों द्वारा नियोजित सभी श्रमिकों के वेतनमान और महंगाई भत्ते को संशोधित किया। रुस्टन एंड हॉर्बी इंडिया प्रा. लिमिटेड ने इस न्यायालय में पंचाट के खिलाफ अपील की, जिसने 14 नवंबर 1963 के एक सामान्य निर्णय द्वारा यह माना कि लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारियों के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा निर्धारित वेतनमान और महंगाई भत्ते में किसी हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है और उस हद तक अपील खारिज कर दी गई। हालांकि, इसने कारखाने के कामगारों के लिए निर्धारित वेतनमान और महंगाई भत्ते को रद्द कर दिया और

मामले को इन टिप्पणियों के साथ वेतनमान और महंगाई भत्ते के निर्धारण के लिए ट्रिब्यूनल को भेज दिया:

"हम कारखाने के कामगारों के संबंध में अपील की अनुमति देते हैं और अपील को वापस भेजते हैं। मूल वेतन और महंगाई भत्ते सहित वेतन संरचना तय करने और हमारे द्वारा टिप्पणियों के आलोक में समायोजन देने के लिए ट्रिब्यूनल को। इस पंचाट के अनुसार नया नया पंचाट उसी तारीख से लागू होगा, अर्थात् 1 अप्रैल, 1959 से।"

जब ट्रिब्यूनल द्वारा संदर्भों को रिमांड पर लिया गया तो पक्ष इस बात पर सहमत हुए कि इस न्यायालय के निर्णय के मददेनजर निश्चित रूप से ग्रीक्स कॉटन एंड कंपनी लिमिटेड और ग्रीक्स कॉटन एंड कंपनी लिमिटेड और क्राम्पटन पार्किंसन प्राइवेट लिमिटेड में श्रमिकों द्वारा 24 दिसंबर, 1959 के संदर्भों का अंततः निपटान किया गया और दिनांक 9 जनवरी 1960 को केन्योन ग्रीक्स प्राइवेट लिमिटेड के कामगारों द्वारा। अन्य तीन जिनका भी अंतिम रूप से निपटान किया जाना था वे रुस्ट एंड हॉर्नबी इंडिया प्राइवेट लिमिटेड के कामगारों के खिलाफ थे। जिसके साथ हम इस अपील में चिंतित नहीं हैं। हालाँकि पार्टियाँ इस बात पर सहमत थीं कि ग्रीक्स कॉटन एंड कंपनी लिमिटेड, ग्रीक्स कॉटन एंड क्राम्पटन पार्किंसन प्राइवेट लिमिटेड के खिलाफ श्रमिकों द्वारा केवल तीन संदर्भ दिनांक 8 अप्रैल, 1959, 30 मई 1959 और 8 जून 1959 जीवित रहें। ट्रिब्यूनल के समक्ष कार्यवाही के दौरान दो प्रश्न उठाए गए थे:

- (1) क्या सर्वोच्च न्यायालय ने पर्यवेक्षकों सहित कर्मचारियों की कुछ श्रेणियों के संबंध में विवाद पर विचार करने के लिए मामला भेजा था, और
- (2) क्या उत्तरदाताओं के लिए व्यक्तिगत इकाइयों के आधार पर सेवा शर्तों के निर्धारण का दावा करना खुला था

कर्मचारियों की ओर से यह तर्क दिया गया कि अधीनस्थ कर्मचारियों में शामिल फोरमेन या पर्यवेक्षकों के संबंध में विवाद सर्वोच्च न्यायालय के फैसले से समाप्त हो गया था, क्योंकि इसने लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारियों के संबंध में अपील को खारिज कर दिया था। दूसरी ओर, नियोक्ताओं ने तर्क दिया कि यह सर्वोच्च न्यायालय के फैसले में निर्दिष्ट श्रमिकों की छह श्रेणियों के संबंध में था, जिसमें पर्यवेक्षक भी शामिल थे। औद्योगिक न्यायालय के तत्कालीन न्यायाधीश श्री अथाले ने पक्षों को सुनने के बाद 14 जुलाई 1964 को एक आदेश दिया, जिसमें अन्य बातों के साथ-साथ यह कहा गया कि:

(1) कि कंपनियों को इस मुद्दे पर आंदोलन करने से रोका गया कि विभिन्न कारखानों में वेतनमान व्यक्तिगत इकाइयों के आधार पर तय किया जाना चाहिए।

(2) कि सावरकर पंचाट को इस न्यायालय द्वारा सभी श्रमिकों के संबंध में रद्द कर दिया गया था, सिवाय उन लोगों के जिन्हें कार्यालय कर्मचारियों के रूप में उचित रूप से वर्गीकृत किया जा सकता था। इस आदेश के बाद उत्तरदाताओं को अपनी चिंताओं के संबंध में पर्यवेक्षकों के संबंध में बयान दर्ज करने के लिए कहा गया था। ये बयान उनके इस तर्क पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना दायर किए गए थे कि ट्रिब्यून के पास पर्यवेक्षी कर्मचारियों के संबंध में वेतनमान तय करने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं था। तीसरे प्रतिवादी अर्थात् केन्योन ग्रीव्स प्राइवेट लिमिटेड की ओर से दायर दस्तावेजों से पता चला कि पर्यवेक्षी ग्रेड में किसी भी कर्मचारी को नियुक्त नहीं किया था। इसके बाद संदर्भों को री पारलकर ने सुना, जो री अथाल्ये के बाद औद्योगिक न्यायाधिकरण के न्यायाधीश बने थे। उनके समक्ष यह तर्क दिया गया कि फोरमेन(पर्यवेक्षक) में पर्यवेक्षकों के संबंध में कोई वेतनमान तय नहीं किया जाना चाहिए। अपीलकर्ता द्वारा अपनाया गया रुख यह था कि यह प्रतिवादी कंपनियों के लिए सवाल उठाने के लिए खुला नहीं था कि पर्यवेक्षक अधिनियम के अर्थ में काम

करने वाले व्यक्ति थे क्योंकि यह इस न्यायालय द्वारा किए गए रिमांड आदेशों पर उत्पन्न नहीं हुआ था। विकल्प में यह तर्क दिया गया था कि विवाद में शामिल कई पर्यवेक्षी कार्य पुरुष कुल वेतन 500 रु. से कम ले रहे थे और यह कि ीले ही उनमें से सभी को पर्यवेक्षकों की श्रेणी से पदोन्नत किया गया है या तर्क के लिए यह माना गया हो कि फोमेन और पर्यवेक्षी कर्मचारी अधिनियम के अर्थ के तहत श्रमिक नहीं थे, श्रमिकों को वेतन के संबंध में विवाद उठाने का अधिकार या पर्यवेक्षी कर्मचारियों का वेतनमान और महंगाई भत्ता, क्योंकि उनके साथ समुदाय का हित जुड़ा हुआ है। इसलिए, ट्रिब्यूनल के पास पर्यवेक्षी कर्मचारियों के वेतनमान और महंगाई भत्ते के संबंध में विवाद पर विचार करने का अधिकार क्षेत्र था। अपीलकर्ता ने काम करने वालों की ओर से यह भी तर्क दिया कि ट्रिब्यूनल के समक्ष जो एकमात्र प्रश्न लंबित था, वह कारखाने के कामगारों के लिए मजबूरी तय करना था और इसलिए ट्रिब्यूनल के पास उस सतर पर यह तय करने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं था कि कामगार किस श्रेणी के हैं।

ट्रिब्यूनल ने 1 अक्टूबर 1965 के अपने फैसले में पक्षों की सुनवाई के बाद कहा कि पर्यवेक्षक अधिनियम के अर्थ के तहत कामगार नहीं थे और उन्हें देय वेतन स्केल और महंगाई भत्ते के संशोधन का दावा इस दृष्टि उपरोक्त फैसले को खारिज कर दिया गया था। इस पंचाट के विरुद्ध उपरोक्त अपीलें इस न्यायालय द्वारा दी गई विशेष अनुमति द्वारा दायर की गई थीं, जो केवल इस बिंदु तक सीमित थीं कि क्या पंचाट की कंडिका 15 और 16 में निहित निर्णय सही था।

प्रारंभ में पक्षों द्वारा यह स्वीकार किया गया कि केन्योन ग्रीव्स प्राइवेट लिमिटेड के खिलाफ श्रमिकों द्वारा 1966 की सिविल अपील संख्या 1241 जीवित नहीं रह सका क्योंकि पर्यवेक्षी क्षमता में काम करने वाला और 500/-रु. से कम वेतन पाने वाला कोई व्यक्ति नहीं



है। अधिनियम की धारा 2(एस)(4) के तहत कर्मचारी होने के लिए आवश्यक दो शर्तों हैं, जिनके पूरा न होने पर ट्रिब्यूनल विवाद का निर्धारण करने के अपने अधिकार क्षेत्र से वंचित हो जाएगा, और इसलिए अपील खारिज की जानी चाहिए।

यहां तक कि दो अन्य अपीलों के संबंध में भी प्रतिवादी के विद्वान अधिवक्ता कहना है कि पर्यवेक्षी क्षमता में काम करने वाला और 500/-रु. से कम वेतन पाने वाला कोई भी कर्मचारी नहीं है अनन्य दो उपक्रमों जिनके संबंध में, अपील की गई है, इस प्रस्तुतिकरण पर बाद में विचार करेंगे।

हमारे सामने अपीलकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने पांच तर्कों का आग्रह किया:

पहला कि क्या पर्यवेक्षकों का मामला सर्वोच्च न्यायालय द्वारा न्यायनिर्णयन के लिए ट्रिब्यूनल को भेजा गया था,

दूसरे, जब मामला ट्रिब्यूनल को भेजा गया तो क्या उत्तरदाताओं के लिए यह खुला था कि वे पहली बार पर्यवेक्षकों के वेतन और महंगाई भत्ते को तय करने के ट्रिब्यूनल के अधिकार क्षेत्र को चुनौती देने के लिए आंदोलन करें,

तीसरा, क्या पर्यवेक्षकों को 500/-रु. प्रति माह से कम मिल रहा है महत्वपूर्ण तिथि अर्थात् संदर्भ तिथि को प्रति माह वेतन के संबंध में विवाद बए सकती है जो उन्हें 500/-रुपये से अधिक ले जाएगा।

चौथा, क्या श्रमिक गैर श्रमिक का विवाद उठा सकते हैं और किन परिस्थितियों में उठा सकते हैं।

पांचवां, क्या रिमांड पर ट्रिब्यूनल दिसंबर 1964 पर सही है कि किसी भी पर्यवेक्षक 500/-रु. से कम प्राप्त कर रहे थे।

पहले दो तर्कों के संबंध में अपीलकर्ता के विद्वान अधिवक्ता का कहना है कि श्री सावरकर द्वारा पारित पुरस्कार के खिलाफ विशेष अनुमति याचिका में न तो पर्यवेक्षकों के वेतनमान थे और न ही अधिकार क्षेत्र के बारे में कोई सवाल था। ट्रिब्यूनल का मुद्दा उठाया गया था और न ही इस न्यायालय के समक्ष अपील में ऐसा कोई तर्क दिया गया था जिसे इस न्यायालय द्वारा आंशिक रूप से अनुमति दी गई थी और रिमांड पर लिया गया था। औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष भी, रिमांड के बाद, जब प्रतिवादी कंपनियों ने अपने आदेशों दिनांकों 15-1-54 के अनपालन में पर्यवेक्षकों(फोरमेन) सहित श्रमिकों के नाम देते हुए बयान प्रस्तुत किए, जो संदर्भ में शामिल थे और उनके विवरण दिए गए थे, उक्त अपीलकर्ताओं की टिप्पणियाँ जो 27-2-64 को प्रस्तुत की गईं, वे थीं कि पर्यवेक्षकों की श्रेणी रिमांड के आदेश में शामिल नहीं था, और उस श्रेणी के लिए वेतनमान की पुष्टि की गई है इस न्यायालय द्वारा अपने निर्णय दिनांक 14 नवंबर 63 द्वारा, इसे प्रतिवादियों द्वारा खंडित किया गया था और आगे के पूरक लिखित बयान दिनांक 16-3-64 द्वारा, यह आरोप लगाया गया है कि प्रत्येक प्रतिवादी कंपनी ने मामले को छुपाने और फिर से भड़काने की कोशिश की जिसे इस न्यायालय द्वारा पहले ही इस आधार पर पूरे ग्रीक्स कॉटन समूह की कंपनियों के लिए समान सेवा शर्तों के संबंध में तय कर दिया गया था कि ग्रीक्स कॉटन एंड कंपनी प्रमुख कंपनी थी, यहाँ तक कि इन पूरक लिखित बयानों में भी यह आरोप लगाया गया है कि प्रतिवादी कंपनियों द्वारा कोई सवाल नहीं उठाया गया था कि फोरमेन, अधिनियम के अर्थ के तहत कामगार नहीं थे। अपीलकर्ता, ने 24-3-64 को औद्योगिक ट्रिब्यूनल को एक आवेदन प्रस्तुत किया था जिसमें कहा गया था कि पूरक लिखित बयानों की अभिलेख पर नहीं किया जाना चाहिए क्योंकि उक्त पूरक मानसिक बयानों में वेतनमान और महंगाई भत्ते में एकरूपता के संबंध में मुद्दा तय किया गया था, इस न्यायालय द्वारा इससे यह भी आग्रह किया गया कि ड्राइवरों, क्लीनारों और प्रशिक्षुओं और पर्यवेक्षकों से संबंधित मुद्दे,

जिनके वेतनमान को तय करने के लिए सर्वोच्च न्यायालय ने जिन श्रेणियों को भेजा है, उन्हें प्रारंभिक मुद्दे के रूप में तय किया जाना चाहिए।

जैसा कि हम पहले ही बता चुके हैं कि ट्रिब्यूनल ने उन दो मुद्दों पर अपना निर्णय दिया जो इस न्यायालय द्वारा मामले को वापस भेजे जाने के बाद उसके समक्ष उठाए गए थे। दूसरी ओर, उत्तरदाताओं द्वारा यह तर्क दिया गया है कि यह अपीलकर्ता इस प्रश्न को उठाने के लिए स्वतंत्र नहीं है क्योंकि विशेष अनुमति केवल इस बिंदु तक ही सीमित है कि क्या पंचाट के कंडिका 15 और 16 में निहित निर्णय सही हैं, यह आग्रह करने के लिए खुला है कि पर्यवेक्षक काम करने वाले नहीं थे। यह बताया गया कि पंचाट की कंडिका 15 और 16 से यह स्पष्ट है कि पर्यवेक्षकों के वेतनमान और महंगाई भत्ते में संशोधन की मांग, यहाँ तक कि निम्नतम वेतनमान के सबसे निचले ग्रेड के लिए भी उन्हें गैर-कर्मचारी बना दिया गया है क्योंकि उनका वेतनमान 500/-रु. से अधिक था, जिसके निर्णय से यह भी स्पष्ट है कि पर्यवेक्षकों के वेतनमान एवं महंगाई भत्ते के निर्धारण का प्रश्न ट्रिब्यूनल को भेजा गया था। आगे कहा गया है कि इस न्यायालय ने 14 नवंबर 1963 को अपने फैसले में फैक्ट्री श्रमिकों के संबंध में अपील की अनुमति दी थी और मामले को फैक्ट्री के श्रमिकों के लिए वेतन सोचना तय करने के लिए ट्रिब्यूनल को वापस भेज दिया था, क्योंकि वह इसमें निहित है, रिमांड का आदेश कि ट्रिब्यूनल के पास यह निर्धारित करने का अधिकार क्षेत्र होगा कि कारखाने का कोई भी कर्मचारी अधिनियम के अर्थ के तहत श्रमिक था या नहीं, कि यदि अपीलकर्ता का तर्क स्वीकार कर लिया जाता है तो इसका वस्तुतः मतलब यह होगा कि इस न्यायालय ने अपने फैसले से गैर-कर्मचारियों के मामले से निपटने के लिए ट्रिब्यूनल को अधिकार क्षेत्र प्रदान किया था, जो अधिनियम के तहत ट्रिब्यूनल के पास नहीं था, और यह सवाल कि क्या अन्य कामगार कर्मचारियों और पर्यवेक्षकों जो कर्मचारी भी हो सकते हैं, के बीच हितों का एक समुदाय का हित है, जो कि पंचाट की कंडिका 15 और 16 में निर्णय का विषय नहीं था, और चूंकि पंचाट की तिथि पर सभी पर्यवेक्षकों का महंगाई भत्ता सहित वेतन

500/-रु. से अधिक था, पर्यवेक्षों के दावे पर विचार करने का सवाल ही नहीं उठता, जो पर्यवेक्षकों के कहने पर गैर-कर्मचारी थे।

हमारे विचार में निर्णय के दायरे की जाँच करने के अलावा इन कई विवादों में जाना आवश्यक नहीं है। सिविल अपील सं.1962 की 272-280 दिनांकित 14-11-61 जिसके द्वारा ट्रिब्यूनल को रिमांड बनाया गया था। आदेश निम्नलिखित शर्तों में है:

"इसलिए जहाँ तक पूर्वव्यापी प्रभाव और समायोजन के साथ-साथ लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारियों के संबंध में वेतन और महंगाई भत्ते के निर्धारण का संबंध है, हम अपील को खारिज करते हैं। हम कारखाने के श्रमिकों के संबंध में अपील की अनुमति देते हैं और मूल वेतन और महंगाई भत्ते सहित वेतन संरचना तय करने और हमारे द्वारा की गई टिप्पणियों के आलोक में समायोजन देने के लिए मामलों का ट्रिब्यूनल को वापस भेजें"

ट्रिब्यूनल का निर्णय, जिस पर यह न्यायालय उक्त अपीलों में विचार कर रहा था, लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारियों को कारखाने के श्रमिकों से अलग से निपटाता है। यह लिपिकों और अधीनस्थ कर्मचारियों से संबंधित पंचाट के हिस्से के संबंध में है कि अपील खारिज कर दी गई थी और कारखाने के श्रमिकों छह श्रेणियों में विभाजित किया गया था और कारखाने के श्रमिकों छह श्रेणियों में विभाजित किया गया था और उत्तरदाताओं के कर्मचारियों को निर्देशित किया गया था प्रत्येक रेणी के लिए अलग-अलग वेतन तय किया जाए। ये छह श्रेणियाँ थी:

- (i) अकुशल
- (ii) अर्ध-कुशल।
- (iii) अर्ध-कुशल II

(iv) कुशल I

(v) कुशल II

(vi) कुशल III

इसके अलावा पैरा 58 में सावरक ट्रिब्यूनल ने कहा, उन संदर्भों में यह केवल तीन प्रतिवादी कंपनियों के कारखाने के श्रमिकों के बारे में चिंतित था कि श्रमिकों के विभिन्न वर्गों के लिए अलग-अलग वेतनमान माना हैं, लेकिन किन श्रेणियों के लिए वेतन के अलग-अलग पैमाने लागू होने चाहिए किस वर्ग में रखा जाए जो निर्धारित नहीं है। इसमें री दिवातिया द्वारा निर्धारित श्रमिकों के विभिन्न वर्गों के वेतनमान का उल्लेख किया गया था जिसमें उपरोक्त छह श्रेणियों के अलावा, पर्यवेक्षक ग्रेड I, II, और III की तीन श्रेणियां भी दी गई थी। हलांकि, ट्रिब्यूनल ने इन छह श्रेणियों को बरकरार रखते हुए उच्च अकुशल की सातवीं श्रेणी की शुरुआत की, जैसा कि इस न्यायालय ने कहा कि यह उचित नहीं था क्योंकि अकुशल वर्ग के बीच कौशल की कमी की डिग्री नहीं हो सकती है। इसके अलावा मुख्य हमला इन छह श्रेणियों के लिए तय की गई मजदूरी पर था, इस आधार पर ट्रिब्यूनल ने उन चिंताओं में इन श्रेणियों के लिए प्रचलित मजदूरी को पूरी तरह से नजरअंदाज कर दिया, जिन्हें उसने तुलनीय माना था। इस न्यायालय ने कहा, लेकिन जिस तरह से ट्रिब्यूनल ने इस मामले को निपटाया है, उससे पता चलता है कि उसने अपने अपने सामने दायर किए गए उदाहरणों पर बहुत कम ध्यान दिया और फैक्ट्री के कामगारों के लिए उसी तरह तुलना करने की परवाह नहीं की, जिस तरह से उसने तुलना की थी लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारी की। इस परिस्थिति में कारखाने के श्रमिकों के लिए निर्धारित वेतनमान को अलग रखा जाना चाहिए और मामले को ट्रिब्यूनल में भेजा जाना चाहिए ताकि कारखाने के श्रमिकों के लिए वेतनमान तय किया जा सके और उन्हें वेतनमान में छह श्रेणियों में विभाजित किया जा सके और फिर प्रचलित मजदूरी को ध्यान में रखते हुए वेतन तय किया जा सके। तुलनीय चिंताओं में

पार्टियां इस संबंध में और सबूत पेश करने के लिए स्वतंत्र होंगी। इस निर्णय से यह स्पष्ट है कि अधीनस्थ कर्मचारियों और कारखाने के कामगारों के साथ अलग-अलग व्यवहार किया गया था और हम अपीलकर्ता के विद्वान अधिवक्ता के इस तर्क को स्वीकार नहीं कर सकते कि अपील को खारिज करते हुए इस न्यायालय ने पर्यवेक्षकों से संबंधित उत्तरदाताओं के तर्कों को खारिज कर दिया था। इसमें शामिल होने वालों को अधीनस्थ कर्मचारियों की श्रेणी में शामिल किया गया। इससे पहले सावरकर पंचाट ने यह देखने के बाद कि पर्यवेक्षकों की श्रेणी में 3 उप-विभाजन हैं, स्केल निर्धारित किए थे जो कि उच्चतर थे, इन तीन उप-विभाजनों के लिए कुशल उप-विभाजनों के लिए समान पैमाने निर्धारित करने की अपनी इच्छा को ध्यान में रखते हुए दयार किए गए बयानों से यह भी स्पष्ट है कि फोरमेन या पर्यवेक्षकों को उनके वेतनमान के अनुसार 3 श्रेणियों में विभाजित किया गया था ग्रेड I-का वेतन रु.360-20-500, ग्रेड II रु.300-15-360 और ग्रेड III-रु.260-10-300। अपीलकर्ताओं ने स्वयं इन पर्यवेक्षकों को फोरमेन के रूप में संदर्भित किया है, अधिनियम की धारा 2(एस)(iv) के तहत कामगार का अर्थ है किसी भी कुशल या अकुशल मैनुअल पर्यवेक्षी या तकनीकी कार्य करने के लिए नियोजित कोई भी व्यक्ति(प्रशिक्षु सहित)। लेकिन इसमें ऐसे कोई व्यक्ति शामिल नहीं हैं जो पर्यवेक्षी क्षमता में नियोजित होने पर, कार्यालय से जुड़े कर्तव्यों की प्रकृति या उसमें निहित शक्तियों के कारण प्रति माह 500/-रु. से अधिक वेतनमान प्राप्त करता है या उपयोग करता है प्रबंधकीय प्रकृति के कार्य। इस न्यायालय ने फैक्ट्री के कामगारों के मामले की सुनवाई करते समय उन सभी कामगारों पर विचार किया, जो संदर्भ की तिथि को पर्यवेक्षी क्षमता में कार्यरत थे और 500/-रु. से कम वेतन प्राप्त कर रहे थे क्योंकि इन्हें ट्रिब्यूनल द्वारा वर्गीकृत श्रमिकों की छह श्रेणियों में शामिल किया गया था। हमें नहीं लगता कि रिमांड आदेश में ऐसा कुछ है जो निवेदन को प्रमाणित करता हो कि पर्यवेक्षकों के मामले को अधीनस्थ कर्मचारियों की श्रेणी में शामिल किया गया था या इसे नहीं किया गया था।

रिमांड के बाद ट्रिब्यूनल ने यह कहना उचित ठहराया कि इस न्यायालय ने उन सभी श्रमिकों के संबंध में पिछले ट्रिब्यूनल के फैसले को रद्द कर दिया था, जिन्हें कार्यालय कर्मचारियों के रूप में उचित रूप से वर्गीकृत नहीं किया जा सकता था, जिसमें फोरमेन या पर्यवेक्षक शामिल नहीं हो सकते थे। अपीलकर्ताओं का यह भी मामला नहीं है कि जो कर्मचारी पर्यवेक्षी क्षमता में काम कर रहे थे उन्हें कार्यालय कर्मचारी के रूप में वर्गीकृत किया गया था। हमारे विचार में यह दोनों पक्षों के लिए उन सभी विवादों को उठाने के लिए खुला था जो उनके लिए खुले थे क्योंकि रिमांड पर मूल वेतन और उनके महंगाई भत्ते सहित कारखाने के श्रमिकों की वेतन संरचना पर नए सिरे से विचार करना था। यह निष्कर्ष इस तथ्य से समर्थित है कि पक्षों को इसके संबंध में और सबूत पेश करने की स्वतंत्रता दी गई थी। पंचाट के पैरा 15 और 16 का संदर्भ जिसमें विशेष अनुमति सीमित है, यह स्पष्ट करता है कि दोनों पक्ष इस आधार पर आगे बढ़ रहे थे कि ट्रिब्यूनल के पास उन पर्यवेक्षकों से निपटने का अधिकार क्षेत्र है जो अधिनियम के तहत कामगार हैं। एकमात्र विवाद यह था कि क्या ट्रिब्यूनल उनके लिए वेतनमान तय कर सकता है जो अंततः उन्हें मूल वेतन और महंगाई भत्ता के साथ कुल वेतन 500/-रु. प्रतिमाह से अधिक हो जो उन्हें गैर-कर्मचारी बनाता है और इस प्रकार विवाद से निपटने के अधिकार क्षेत्र से वंचित कर देता है। पक्षों की ओर से ट्रिब्यूनल के समक्ष संबोधित तर्कों पर ध्यान देना दिलचस्प हो सकता है। कंपनियों का तर्क यह था कि यद्यपि संदर्भ के समय पर्यवेक्षक श्रमिकों की रेणी में हो सकते हैं, लेकिन ट्रिब्यूनल के पास किसी भी स्तर पर उनके वेतन को संशोधित करने और उन्हें अनुदान देने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं होगा, कुल पारिश्रमिक 500/-रु. से अधिक है क्योंकि यह उन्हें गैर कामगार में बदल देगा। दूसरी ओर कर्मचारियों की ओर से दलील दी गई कि कंपनियों ने सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष अपील में यह सवाल नहीं उठाया था और किसी भी मामले में उनके लिए यह तर्क देना संभव नहीं था कि ट्रिब्यूनल के पास वेतनमान संबोधित करने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं था। इस न्यायालय के निर्णय पर विचार करते समय श्री

अशाले ने 14-7-64 के अपने आदेश में कहा था कि पर्यवेक्षक वर्ग के वेतन और महंगाई भत्ते के संशोधन के प्रश्न पर न्यायाधिकरण द्वारा विचार किया जाना था। इसलिए हमारे विचार में, पर्यवेक्षकों के वेतन ढांचे और महंगाई भत्ते से संबंधित विवाद, निश्चित रूप से नियोक्ता और कर्मचारियों दोनों की याचिका पर, न्यायाधिकरण द्वारा निर्धारित किया जा सकता है। एकमात्र सवाल जो उठाया जा सकता था और वह उठाया गया है वह यह था कि क्या ट्रिब्यूनल के पास 500/-रु. से अधिक वेतनमान तय करने का अधिकार क्षेत्र है और क्या वास्तव में विवाद के समय कोई ऐसा कामगार था जो पर्यवेक्षी क्षमता में काम कर रहा था और वेतन 500/-रु. से अधिक नहीं ले रहा था। ट्रिब्यूनल ने कहा कि कंपनियों के लिए श्री फड़के ने यह आग्रह नहीं किया कि जिन व्यक्तियों के लिए संशोधन की मांग की गई थी, वे प्रबंधकीय कार्यों में लगे हुए थे या जिस समय विवाद पैदा हुआ था, वे सीभी गैर कर्मचारी थे, जिससे उन्हें विवाद उठाने और बाहर करने का अधिकार ट्रिब्यूनल का नहीं मिल सके। यदि ऐसा है, तो ट्रिब्यूनल ने कहा, प्रश्न को सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय और व्याख्या द्वारा निहित रूप से समाप्त माना जाना चाहिए इस पर श्री अठाल्ये द्वारा इसके समक्ष यह विवादित नहीं था कि पर्यवेक्षी क्षमता में ऐसे व्यक्ति कार्यरत थे जो 500/-रु. से अधिक वेतन नहीं ले रहे थे और जो उस अभिव्यक्ति की संशोधित परिभाषा के भीतर कामगार के रूप में ऐसे वेतनमान की मांग करने में रचि रखते थे जो उन्हें 500/-रु. से अधिक ले जाए। लेकिन कंपनियों द्वारा तर्क दिया गया कि भले ही कर्मचारी मांग उठाने के हकदार हैं, लेकिन ट्रिब्यूनल के पास इसे इस तरह से देने का अधिकार क्षेत्र नहीं होगा, जिससे उन्हें गैर कर्मचारी में बदला जा सके।

इन तर्कों पर ट्रिब्यूनल ने माना कि हलांकि पर्यवेक्षक 500/-रु. से अधिक वेतन नहीं ले रहे हैं और मांग को बढ़ाने और एक ऐसे पैमाने की मांग करने के लिए हम दिया जा सकता है जो उन्हें 500/-रु. के स्केल से आगे ले जाएगा। 500/-रु. के स्केल के लिए दावा करना उनके लिए उचित नहीं होगा जो शुरुआत में ही उन्हें 500/-रु से अधिक वेतन प्रदान



करेगा। 300/-रु. के लिए दावा पर्यवेक्षकों के अंतिम ग्रेड के लिए मूल वेतन के साथ-साथ महंगाई भत्ते का दावा 500/-रु. से अधिक की राशि होगी और इस प्रकार शुरुआत में ही पर्यवेक्षकों को गैर-कामगार में बदल दिया जाता है। ट्रिब्यूनल ने सोचा कि ऐसा दावा स्पष्ट रूप से तर्कसंगत नहीं होगा क्योंकि यद्यपि सामाजिक न्याय के आधार पर वेतनमान को संशोधित करने की अनुमति हो सकती है, जो मामले की परिस्थितियों के अनुसार उचित हो सकता है, लेकिन ट्रिब्यूनल के लिए इसे ठीक करने की अनुमति नहीं होगी ताकि एक कामगार को गैर-कर्मचारी में बदला जा सके। यह हमें तीसरे और चौथे बिंदु पर विचार करने के लिए प्रेरित करता है जो हमारे सामने आग्रह किया गया है कि क्या पर्यवेक्षक निर्णायक तिथि को जो संदर्भ की तारीख 500/-रु. प्रति माह से कम मिल रहा है।

यह हमें तीसरे और चौथे बिंदु पर विचार करने के लिए प्रेरित करता है जो हमारे सामने आग्रह किया गया है कि क्या पर्यवेक्षकों को निर्णायक तिथि को जो कि संदर्भ की तारीख है, 500/-रु. प्रति माह से कम मिल रहा था, वेतन के लिए विवाद को बढ़ा सकता है जो उन्हें 500/-रु. से बढ़ा सकता है और क्या कामगार, गैर-कामगारों के बारे में विवाद उठा सकते हैं। हमारे विचार में ट्रिब्यूनल के पास वेतनमान, महंगाई भत्ता और अन्य परिलब्धियों के संशोधन पर विचार करने का अधिकार क्षेत्र है, जब तक कि श्रमिकों की एक श्रेणी है जो पर्यवेक्षी क्षमता में कार्यरत हैं और 500 रु. से कम प्राप्त करते हैं। यहाँ तक कि जहाँ पर्यवेक्षी क्षमता में काम करने वाले कर्मचारी वेतन संरचना की मांग करते हैं, जो उन्हें 500/-रु. से अधिक लेता है, जो अपने आप में उस वर्ग या श्रमिकों की श्रेणी के लिए उचित वेतन संरचना क्या है, यह निर्धारित करने के उसके अधिकार क्षेत्र को नहीं रोकता है। ट्रिब्यूनल का विचार यह था कि हलांकि, पर्यवेक्षकों के लिए यह संभव है जो संदर्भ की तारीख को कामगार हैं वे 500/-रु. से अधिक के स्केल के वेतनमान की मांग कर सकते हैं, उनके लिए उचित नहीं होगा जो शुरुआत में ही उन्हें 500/-रु. से अधिक वेतन देगा ताकि उन्हें कामगार की श्रेणी से बाहर निकाला जा सके और गैर-कामगार बनाया जा सके। अपीलकर्ता के विद्वान

अधिवक्ता का कहना है कि केवल इसलिए कि पर्यवेक्षकों द्वारा 500/-रु. से अधिक के प्रांभिक वेतन के लिए दावा किया गया है, इसका मतलब यह नहीं है कि इसे दिया जाएगा या केवल इस कारण से ट्रिब्यूनल को उस वेतन के संबंध में पंचाट पारित करने के अपने अधिकार क्षेत्र से वंचित कर दिया जाएगा जिसे वह सही और उचित मानता है, इस तथ्य को कहने से कोई लाभ नहीं है कि एक बार न्यायाधिकरण को वैध रूप से संदर्भित विवाद पर विचार करने का अधिकार क्षेत्र मिला जाता है, तो वह उस क्षेत्राधिकार को केवल इसलिए जारी रखना बंद नहीं करता है क्योंकि किया गया दावा मजदूरी से परे है जो श्रमिकों को उस श्रेणी से बाहर ले जाता है और उन्हें गैर-कर्मचारी बनाओ यह देखा जाना चाहिए कि क्या संदर्भ की तिथि को श्रमिकों के संबंध में कोई विवाद था जिसे अधिनियम के तहत ट्रिब्यूनल में भेजा जा सकता था। किसी भी मामले में क्या कामगार गैर-कर्मचारियों के बारे में विवाद उठा सकते हैं, भले ही संदर्भ के बाद से उनमें से कई या सभी गैर-कर्मचारियों के बारे में विवाद उठा सकते हैं, भले ही संदर्भ के बाद से उनमें से कई या सीमा गैर-कर्मचारी बन गए हो? अखिल भारतीय रिजर्व बैंक इम्पयज एसोसिएशन बनाम भारतीय रिजर्व बैंक में इस न्यायालय को इन पहलुओं पर विचार करने का अवसर मिला। उस मामले में भारतीय रिजर्व बैंक के द्वितीय और तृतीय श्रेणी के कर्मचारियों ने अपने संघ के माध्यम से और चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारियों ने अपने संघ में माध्यम से एक औद्योगिक विवाद उठाया था जिसे केंद्र सरकार द्वारा ट्रिब्यूनल को संदर्भित किया गया था, संबंधित मर्दों में से एक वेतनमान था। भत्ते और तीन वर्गों की सेवा शर्तों से जुड़े विविध मामले, सबसे महत्वपूर्ण 500/-रु. से शुरू होने वाले द्वितीय श्रेणी के कर्मचारियों की मांग है। ट्रिब्यूनल ने माना कि द्वितीय श्रेणी के कर्मचारी एक पर्यवेक्षी को क्षमता में काम करते थे और 500/-रु. के न्यूनतम वेतन की मांग करते थे, यदि स्वीकार किया जाता है, तो उक्त कर्मचारी को अधिनियम की धारा 2(एस) में परिभाषित कर्मकार की श्रेणी से बाहर कर दिया जाएगा। ऐसा कोई पंचाट, और कोई पंचाट, जिसका वेतन 500/-रु. से अधिक हो ट्रिब्यूनल के अनुसार किसी भी स्तर पर उसके अधिकार

क्षेत्र से बाहर था। इसमें यह भी माना गया कि अन्य कामगार कोई ऐसा विवाद नहीं उठा सकते, जिसमें गैर कामकाजी लोगों के संबंध में मामलों पर विचार शामिल है और यह केंद्र सरकार के अधिकार क्षेत्र से भी परे होगा, ऐसे विवाद को अधिनियम के अंतर्गत संदर्भित करना। इसलिए ट्रिब्यूनल ने द्वितीय श्रेणी के पर्यवेक्षी कर्मचारियों के संबंध में कोई निर्णय नहीं दिया।

इस न्यायालय ने माना कि ट्रिब्यूनल को यह कहना उचित नहीं था कि यदि भविष्य में कोई पदधारी समयमान में 500/-रु. से अधिक का भुगतान करेगा, मामले को केंद्र सरकार के अधिकार क्षेत्र से वापस लिया जाना चाहिए उसके संबंध में एक संदर्भ बनाने के लिए और न्यायाधिकरण को विवाद का निर्णय करने के क्षेत्राधिकार से बाहर कर दिया जाएगा, यदि पर्यवेक्षी कर्मचारी 500/-रु. से कम भुगतान प्राप्त करते हैं, 500/-रु. प्रति महा से अधिक निकालने पर दावा करने से रोका नहीं जा सकता है वेतनमान में या उनकी सेवा में किसी भविष्य के चरण में। उन्हें लाभ से केवल तभी वंचित किया जा सकता है, जब वे अधिनियम के तहत सुरक्षा की मांग करते समय गैर-कामगार कर्मचारी हों। आगे यह माना गया कि अधिनियम की धारा 2(क) में व्यक्ति शब्द श्रमिकों तक सीमित नहीं है और इसलिए इसे अधिक सामान्य अर्थ प्राप्त है। लेकिन इसका मतलब वर्णित प्रकार से असंबद्ध कोई भी व्यक्ति नहीं है। जिन विवादकर्ताओं के संबंध में विवाद नहीं है, उनका यह इरादा नहीं हो सकता था कि यद्यपि विवाद का उनके जरा भी सरोकार नहीं है, फिर भी कामगार गैर-कर्मचारियों की ओर से लड़ने के हकदार हैं। लेकिन यदि विवाद रोजगार, गैर रोजगार, रोजगार की शर्तों, या गैर-कर्मचारियों के रम की स्थितियों के संबंध में है, जिसमें कामगार स्वयं अत्यंत रुचि रखते हैं, तो कामगार औद्योगिक विवाद खड़ा करने में सक्षम हो सकते हैं, उदाहरण के लिए, कामगार यह विवाद उठा सकते हैं कि कर्मचारियों की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आता है, उसे कामगारों से पदोन्नति द्वारा भर्ती किया जाना चाहिए। जब वे ऐसा करते हैं तो कामगार अपने स्वयं के रोजगार की शर्तों के बारे में विवाद खड़ा कर देते हैं, हलांकि

संयोग से उन लोगों के रोजगार की शर्तें भी इसमें शामिल होती हैं जो कामगार नहीं हैं, लेकिन कामगार ऐसे कर्मचारियों के वर्ग के संबंध में विवाद नहीं कर सकते जो कामगार नहीं हैं और जिनके रोजगार की शर्तों में उन कामगारों का अपना कोई प्रत्यक्ष हित नहीं है। प्रत्यक्ष रुचि क्या पर्याप्त है तय तथ्य का प्रश्न है लेकिन यह वास्तविक और सकारात्मक रुचि होनी चाहिए न कि काल्पनिक और दूरस्था हिदायतुल्ला, न्यायमूर्ति, जैसा कि वह उस समय थे, इस न्यायालय के लिए बोते हुए पृष्ठ 45 पर इस प्रकार निष्कर्ष निकाला:

"इससे यह निष्कर्ष निकलता है कि राष्ट्रीय न्यायाधिकरण ने वर्ग 2 के कर्मचारियों के दावे पर विचार करने में गलती की थी, चाहे वे 500/-रु. से कम वेतन पाने वाले सदस्यों के हने पर हों। राष्ट्रीय न्यायाधिकरण यह सोचने में भी गलती कर रहा था किसी भी स्तर पर 500/-रु. प्रति माह से अधिक वेतनमान न्यायाधिकरण के अधिकार क्षेत्र में नहीं थे या कि सरकार इस तरह की आकस्मिकता में कोई संदर्भ नहीं दे सकती है। हमें वर्ग II में लागू होने वाले पैमानों पर विचार करने की आवश्यकता होगी, लेकिन तथ्य यह है कि रिजर्व बैंक ने पैमाने तय किए हैं जो काफी उदार माने जाते हैं।"

दिमाकुची चाय बगान के कामगारों के मामले में, दिमाकुची चाय बगान के प्रबंधन को अनुमोदन के लिए संदर्भित किया गया था। वहाँ बहुमत एस.आर.दास, सी.जे.एस. के.दास न्यायमूर्ति ए.के.सरकार न्यायमूर्ति, असहमत ने कहा कि कामगार, गैर-कामगार के मामले में विवाद नहीं उठा सकते हैं, डा.के.पी बनर्जी की सेवाएं प्रबंधन द्वारा नोटिस के बदले एक माह का वेतन देकर समाप्त कर दी गई थी। प्रबंधन द्वारा यह तर्क दिया गया था कि डा. बनर्जी श्रमिक नहीं होने के कारण उनका मामला अधिनियम के तहत औद्योगिक विवाद में से एक नहीं है और इसलिए यह अधिकार क्षेत्र से बाहर है कि उसे कोई राहत दे। मामला एक बोर्ड को निर्दिष्ट किया गया, त्रिपक्षीय अपीलीय बोर्ड को, जिसने सिफारिश की कि डा.बनर्जी को

अपने निर्वहन की तारीख से बहाल किया जाना चाहिए। बाद में असम सरकार ने एक ट्रिब्यूनल को अधिनियम की धारा 6 के तहत गठित एक ट्रिब्यूनल के लिए विवाद का उल्लेख किया। ट्रिब्यूनल ने कहा कि उसे कोई राहत देने के लिए कोई अधिकार क्षेत्र नहीं था। भारत के श्रम अपीलिय न्यायाधिकरण कलकत्ता, भी खारिज कर दी। विशेष अनुमति प्रदान की गई थी लेकिन इस सवाल तक ही सीमित थी कि एक व्यक्ति के संबंध में जो कामगार नहीं है, वह औद्योगिक के अधिनियम की धारा 2(के) तहत दायर होता है। बहुमत ने कहा कि जहाँ काम करने वाले लोग अपने नियोक्ता के खिलाफ विवाद बढ़ते हैं

"व्यक्ति जिस पर विवाद उठाया जाता है, उसमें से एक होना चाहिए जिसका रोजगार, गैर रोजगार, रोजगार की शर्तें या श्रम की शर्तें (जैसा भी मामला हो) विवाद के पक्षों में प्रत्यक्ष या पर्याप्त रुचि हैं। जहाँ कामगार अपने नियोक्ता के खिलाफ विवाद उठाते हैं, वहाँ उस व्यक्ति की आवश्यकता नहीं है जिसके रोजगार, गैर-रोजगार, रोजगार की शर्तों या श्रम की शर्तों के बारे में विवाद उठाया गया है, सख्ती से कहें तो, अधिनियम के अंतर्गत एक कामगार ऐसा होना चाहिए जिसमें रोजगार, गैर-रोजगार, रोजगार की शर्तें या श्रम की शर्तें में एक वर्ग के रूप में कामगारों का प्रत्यक्ष या पर्याप्त हित हो।"

इन सिद्धांतों को लागू करते हुए बहुमत इस निष्कर्ष पर पहुँचा कि डा.बनर्जी जो मेडिकल या तकनीकी स्टाफ से थे, एक श्रमिक नहीं थे और अपीलकर्ताओं को उनके रोजगार या गैर-रोजगार में न तो प्रत्यक्ष और न ही पर्याप्त रुचि थी और यहाँ तक कि यह भी मान लिया गया कि वह एक श्रमिक थे उसी ट्रेड यूनियन के सदस्य, निर्धारित परीक्षण पर यह नहीं कहा जा सकता है कि उनकी सेवा समाप्ति से संबंधित विवाद धारा औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा(2)(क) के तहत संबंधित विवाद धारा के अर्थ में औद्योगिक विवाद था। एस.के.दास, न्यायमूर्ति, जिन्होंने उपरोक्त मामले में बहुमत का निर्णय सुनाया, ने वर्कमेन बनाम दाहिंगिया पारा चाय बगान में न्यायालय के लिए भी बात की। दाहिंगियापारा मामले में चाय एस्टेट

की बिक्री पर एक चालू प्रतिष्ठान के रूप में क्रेता ने विक्रेता के श्रमिकों और कर्मचारियों के श्रमिकों और कर्मचारियों के कुछ सदस्यों को नियोजित करना जारी रखा। सवाल यह था कि क्या ऐसे कामगारों द्वारा पुराने स्टाफ के बाकी सदस्यों के रोजगार को लेकर उठाया गया विवाद एक औद्योगिक विवाद था? यह माना गया कि यह था संदर्भ निवर्तमान प्रबंधन के साथ-साथ टी एस्टेट के आने वाले प्रबंधन के खिलाफ भी था। यह देखा जा सकता है कि बिक्री के समझौते के तहत क्रेता के सदस्यों को रोजगार में कर्मचारी जारी रखने का विकल्प दिया गया था। इसने खरीदार द्वारा सेवा में नहीं बनाए रखे कर्मचारियों के सदस्यों के द्वारा दावों के लिए विक्रेता को उत्तरदायी भी बनाया। इन परिस्थितियों में यह आयोजित किया गया था कि विक्रेता और निर्वहन कार्यकर्ताओं के बीच उत्तरार्द्ध कार्यकर्ताओं की परिभाषा के भीतर आया क्योंकि उन्हें समझौता कार्यवाही की लापरवाही के दौरान छुट्टी दी गई थी। हालांकि, इस तथ्य ने उन्हें खरीदार के कामगार नहीं किए। यहाँ तक कि वे लोग थे जिनके रोजगार या गैर-रोजगार में दहिंग पारा चाय एस्टेट के वास्तविक कार्यकर्ताओं को सीधे दिलचस्पी थी। वेस्टर्न इंडिया ऑटोमोबाइल एसोसिएशन बनाम औद्योगिक ट्रिब्यूनल, बॉम्बे, डिमकुंची टी एस्टेट के कामगार बनाम प्रबंधन के फैसले के अनुसार लागू किया गया था और विवाद को अधिनियम के अर्थ के अंतर्गत स्पष्ट रूप से एक औद्योगिक विवाद माना गया था। स्टैंडर्ड वैक्यूम रिफाइनिंग कंपनी ऑफ इंडिया लिमिटेड बनाम इसके कामगार और अन्य का संदर्भ भी दिया गया है जहाँ परिसर और संयंत्र सहित रिफाइनरी में सफाई और रखरखाव के काम के लिए श्रमिकों को नियोजित करने की अनुबंध प्रणाली को समाप्त करने और इसके माध्यम से श्रमिकों को समाहित करने की मांग से उत्पन्न विवाद से संबंधित प्रश्न है। ठेकेदारों को कंपनी की नियमित सेवा में शामिल करने पर विचार किया गया। कंपनी ने इस आधार पर, संदर्भ पर आपत्ति जताई कि (1) यह अक्षम था क्योंकि इसके और प्रतिवादियों के बीच कोई विवाद नहीं था, और कुछ श्रमिकों के संबंध में विवाद उठाना उसके लिए खुला नहीं था। अन्य नियोक्ता अर्थात् ठेकेदार, और (2) किसी भी मामले में यह कंपनी को तय करना

था कि उसके व्यवसाय को चलाने का सबसे अच्छा तरीका क्या है और ट्रिब्यूनल के प्रबंधन के कार्य में हस्तक्षेप नहीं कर सकता है। ट्रिब्यूनल ने माना कि संदर्भ सक्षम था और दावा उचित था। दिया कुची मामले के बाद इस न्यायालय ने माना कि वर्तमान मामले में विवाद एक औद्योगिक विवाद था क्योंकि(1) उत्तरदाताओं का ठेकेदार श्रमिकों के साथ एक समुदाय का हित था(2) उन्हें विवाद की विषय-वस्तु में इस अर्थ में भी पर्याप्त रुचि थी कि जिस वर्ग से संबंधित अर्थात् कामगार, वह काफी हद तक प्रभावित था, और(3) कंपनी इस मामले में राहत दे सकती थी। ट्रिब्यूनल का यह निष्कर्ष कि अनुबंध प्रणाली को समाप्त कर दिया जाना चाहिए, मामले की परिस्थितियों के अनुसार उचित माना गया और इसमें हस्तक्षेप नहीं किया जाना चाहिए।

इसलिए ऐसा प्रतीत होता है कि इस न्यायालय का सुसंगत दृष्टिकोण यह है कि गैर-कामगार के साथ-साथ कामगार भी अपने रोजगार सेवा की शर्तों को प्रभावित करने वाले मामलों के संबंध में विवाद उठा सकते हैं, जहाँ उनके हितों का एक समुदाय है, बशर्ते कि वे हो प्रत्यक्ष और दूरस्थ नहीं है। जैसा कि भारतीय रिजर्व बैंक के मामले में कहा गया है लेकिन कामगार उन कर्मचारियों के एक वर्ग के संबंध में विवाद नहीं उठा सकते हैं जो कामगार नहीं हैं और जिनके रोजगार की शर्तों में, उन कामगारों का अपना कोई प्रत्यक्ष हित नहीं है। किसी भी दर पर जब तक श्रमिकों की रेणी में ऐसे व्यक्ति हैं जिनके संबंध में विवाद को संदर्भित किया गया है, तब तक यह नहीं कहा जा सकता है कि ट्रिब्यूनल के पास इस तथ्य के बावजूद कोई क्षेत्राधिकार नहीं है कि उनमें से कुछ या कई गैर-कर्मचारी बन सकते हैं विवाद के लंबित रहने के दौरान। इन परिस्थितियों में हमारे विचार से ट्रिब्यूनल का यह मानना गलत था कि पर्यवेक्षकों से संबंधित विवाद केवल इसलिए सुनवाई योग्य नहीं है क्योंकि उच्च वेतनमान की मांग की गई थी, जो उन्हें श्रमिकों की श्रेणी से बाहर कर देगा। ट्रिब्यूनल के पास इन मामलों पर निर्णय लेने का अधिकार क्षेत्र है क्योंकि निर्णायक तिथि को पर्यवेक्षक कामगार थे और केवल मांग के कारण ट्रिब्यूनल वेतनमान और महंगाई भत्ते को

निर्धारित करने के अपने अधिकार क्षेत्र को इस कारण हीं खोता है कि अधिकतम 500/-रु. के पास चला जाएगा या यहाँ तक कि प्रारंभिक वेतन की मांग 500/-रु. से अधिक होगी। बशर्ते कि निर्णय के समय कम से कम कुछ लोग ऐसे हों जो कामगार हों।

लेकिन सवाल यह है कि यदि कोई भी नहीं है और वे सभी या तो फैसले के समय गैर-कामगार बन गए हैं, तो क्या विवाद कायम रहेगा? दूसरे शब्दों में क्या यह विवाद अधिनियम की धारा 2(क) के अर्थ के अंतर्गत नियोक्ताओं और काम करने वालों के बीच का विवाद बना हुआ है? ये प्रश्न प्रतिवादियों के विद्वान अधिवक्ता द्वारा हमारे सामने उठाए गए पाँचवें तर्क से उत्पन्न होते हैं, अर्थात् क्या वास्तव में अब किसी भी कंपनी में कोई भी पर्यवेक्षक काम कर रहे हैं क्योंकि जैसा कि प्रतिवादी के विद्वान अधिवक्ता का तर्क है, यदि वे कोई नहीं हैं और वे हैं सीमा गैर कामगारों के लिए, विवाद समाप्त हो गया और किसी कीमत पर गैर मौजूदा कामगारों के लिए वेतनमान का निर्धारण निरर्थक प्रयास होगा। अपीलकर्ता के विद्वान अधिवक्ता इस प्रस्ताव का इस आधार पर विरोध करते हैं कि भले ही कंपनियों कोई पर्यवेक्षक काम करने वाला न हो, इस मामले पर ट्रिब्यूनल द्वारा विचार किया जाना चाहिए क्योंकि इसके द्वारा निर्धारित किसी भी वेतनमान पर 1 तारीख अप्रैल 59 से पूर्वव्यापी प्रभाव पड़ेगा। जो इस न्यायालय ने मामले को सिविल अपील सं.1962 की 272-280 में ट्रिब्यूनल को वापस भेजते समय निर्देशित किया था। इस कारण से यह कहा जाता है कि वे कामगार की श्रेणी से बाहर चले गए हैं या सेवानिवृत्त हो गए हैं या इस्तीफा दे दिया है, वे वेतन संरचना के लाभ के हकदार होंगे और बकाया की वसूली कर सकते हैं। रिजर्व बैंक मामले में भी ऐसी ही स्थिति पर विचार करना पड़ा। नेशनल ट्रिब्यूनल का संदर्भ 1960 में था और जब मामले का फैसला आया तब तक वे सभी 500/- प्रति माह से अधिक की मजदूरी प्राप्त कर रहे थे और गैर-मजदूर थे। पृष्ठ सं.46 में यह कहा गया:



"इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि उन सभी की शुरुआत में 500/-रु. प्रतिमाह से अधिक मजदूरी मिलती है, एक बार जब हम क्षमता प्राप्त कर लेते हैं, तो वास्तव में उनके बारे में कोई मुद्दा नहीं रह जाता है कि वे एक पर्यवेक्षी में काम कर रहे हैं वे एक पर्यवेक्षी में काम कर रहे हैं"

परिणामस्वरूप अपील को इस टिप्पणी के साथ खारिज कर दिया गया कि द्वितीय II श्रेणी के कर्मचारियों के लिए नए वेतनमान के निर्माण और रिजर्व बैंक द्वारा कुछ छोटे बिंदुओं को स्वीकार करने के अलावा यह आंशिक रूप से होता। हालांकि, अपीलकर्ता के विद्वान अधिवक्ता द्वारा यह तर्क दिया गया है कि उस मामले में श्री चारी ने पृष्ठ 37 पर स्वीकार किया था कि जो वेतनमान दिए गए थे उतने ही उदार थे जितने हमारे देश की वर्तमान परिस्थितियाँ अनुमति देती हैं। इस स्वीकारों के मद्देनजर यह कहा जाता है कि इस न्यायालय ने कोई आदेश नहीं दिया और इसलिए यह तय करते समय इस पर विचार नहीं किया जाना चाहिए कि पर्यवेक्षकों के वेतनमान तय करने के लिए मामले को ट्रिब्यूनल में भेजा जाना चाहिए या नहीं। हालांकि, विद्वान अधिवक्ता ने श्री चारी द्वारा की गई स्वीकारोक्ति से ठीक पहले की टिप्पणियों को नजर अंदाज कर दिया। यह पृष्ठ 37 पर देखा गया लेकिन इससे अधिक वेतन की परिभाषा के अनुसार न्यूनतम कुल उपलब्धियों यहाँ तक कि 1 जनवरी 1962 को द्वितीय(II) श्रेणी के कर्मचारियों के प्रत्येक सदस्य की सेवा शुरू होने पर भी, अब 500/-प्रति माह से अधिक है। यह निश्चित रूप से पूरे वर्ग को संदर्भ के दायरे से बाहर निकालने की दृष्टि से किया गया था, क्योंकि यह माना जाता है कि वर्ग का कोई भी सदस्य अब कर्मचारी की परिभाषा भी नहीं आ सकता है। हम निश्चित रूप से प्रश्न का निर्णय करेंगे क्या संकल्प का वह प्रभाव है। यदि ऐसा होता है तो यह निश्चित रूप में हमें इन कर्मचारियों के लिए बिना किसी छूट के वेतनमान पर विचार करने के कार्य से राहत देता है क्योंकि अब कोई राष्ट्रीय न्यायाधिकरण नहीं बैठ रहा है। वेतनमान को उदारतापूर्वक स्वीकार लिया गया है, संदर्भ के तहत द्वितीय श्रेणी के कर्मचारियों के लिए वेतनमान

वास्तव में एक जीवंत मुद्दा नहीं रह गया है। इसलिए, निर्णय का उपरोक्त टिप्पणियों के आलोक में समझा जाना चाहिए। इस निष्कर्ष का कारण यह है कि यदि उस श्रेणी के कोई कामगार नहीं है जिनके संबंध में विवाद भेजा गया है तो ट्रिब्यूनल को गैर-मौजूदा कामगारों के लिए वेतन संरचना निर्धारित करने के लिए नहीं कहा जा सकता है, न ही उसके पास ऐसा करने का अधिकार क्षेत्र है। इस अर्थ में विवाद को व्यापगत माना जाना चाहिए। इसलिए इस मामले में निर्धारित होने वाला प्रश्न यह है कि क्या वास्तव में पर्यवेक्षी क्षमता में काम करने वाले ऐसे कोई कर्मचारी हैं जो 500/-रु. से अधिक वेतन प्राप्त कर रहे हैं, ताकि हमारे लिए ट्रिब्यूनल को ऐसे कर्मचारियों के वर्ग के लिए वेतनमान और महंगाई भत्ता तय करने का निर्देश देना निरर्थक होगा जो अब कामगार नहीं हैं और जिनके बारे में कहा जा सकता है कि संदर्भ वापस ले लिया गया है जैसा कि भारतीय रिजर्व बैंक के मामले में हैं।

इस तर्क के समर्थन में कोई पर्यवेक्षक नहीं है जिन्हें दोनों कंपनियों में कामगार कहा जा सके, प्रतिवादियों के विद्वान अधिवक्ता के हलफनामा दाखिल करने के लिए अनुमति मांगने पर हमने अपीलकर्ता को एक काउंटर दाखिल करने की स्वतंत्रता दी। तदनुसार, अपीलकर्ता ने एक प्रतिवाद दायर किया है और प्रतिवादियों की ओर से दायर हलफनामों के पैरा ग्राफ 3 में कहा गया है कि दूसरी प्रतिवादी कंपनी अर्थात् ग्रीव्स कॉटन एंड क्राम्पटन पार्किंसन प्राइवेट लिमिटेड क्रॉम्पटन ग्रीव्स लिमिटेड, जैसा कि ट्रिब्यूनल के आदेश दिनांक 15-1-64 के अनुसरण में दायर विवरण में दिखाया गया है, पर्यवेक्षी कैडर में 15 कर्मचारियों को नियुक्त किया गया है, लेकिन हलफनामों की तारीख तक पर्यवेक्षी कैडर ग्रेड II में थे और जुलाई 1971 को कुल वेतन 500/-रु. प्रति माह से अधिक प्राप्त कर रहे थे। हलफनामों के अनुलग्नक में जो कारण बताया वह यह था कि जनवरी 1964 में जब बयान दाखिल किया गया था, उस समय के पर्यवेक्षकों में से प्रत्येक उन 15 व्यक्तियों में से पर्यवेक्षक नहीं रह गया था, जिनके नाम दिए गए थे चार व्यक्ति इस्तीफा दे दिए, 2 सेवानिवृत्त हुए, एक की मृत्यु हुई, दो की छंटनी हुई और दो को तकनीकी सहायक के रूप में पदोन्नत किया गया।

उनमें से शेष चार 545/50 रु. प्रति माह ग्रेड II पर्यवेक्षक के रूप में प्राप्त कर रहे हैं। ये हैं सर्वश्री देशमुख, गुरु बखश सिंह कासले और पास्ता किया। जहाँ तक ग्रीव्स कॉटन एंड कंपनी लिमिटेड का संबंध है यह आग्रह किया गया था कि पूर्व के अनुसार 1-1-64 को भी एकस आर.सी.2 के मुताबिक केवलन तीन पर्यवेक्षक जो उनके साथ काम कर रहे थे, 500/-रु. से अधिक वेतन ले रहे थे जो उन्हें कामगार श्रेणी से बाहर कर देगा। ये हैं जी.जी.नाईक, एस.एस.कुलकर्णी, एम.डी.गुप्ते, जो उस तारीख को कुल वेतन क्रमशः 505/-रु., 581/73 और 545/58 ले रहे थे। इस बयान को फिर से प्रत्युत्तर में दोहराया गया, जहाँ यह कहा गया था कि इन्हें 1965 में पदोन्नत किया गया था, बाद वाले दो को सहायक अभियंता के रूप में और पूर्व को अधीक्षक कोन ट्यूब प्लांट के रूप में पदोन्नत किया गया था।

ग्रीव्स कॉटन एंड अलाइड कंपनीज यूनियन के महासचिव द्वारा शपथ लिए अपीलकर्ता के प्रति-शपथपत्र में उन कथनों के अलावा जो मुद्दे में मामले से संबंधित नहीं है, पर्यवेक्षकों में से प्रत्येक के संबंध में विशिष्ट बयान का पालन नहीं करता है इसमें कहा गया है कि उनमें से कोई भी अभी भी 500/-रु. से कम वेतन पाने वाले पर्यवेक्षक थे यह विद्वान अधिवक्ता के निर्देश पर प्रस्तुत करने का कारण था कि अभी भी कुछ पर्यवेक्षक उत्तरदाताओं द्वारा नियोजित धारा 2(एस)के अर्थ के अंतर्गत कामगार हैं, हमने उनसे उस व्यक्ति या व्यक्तियों के नाम बताते हुए एक काउंटर दाखिल करने के लिए कहा था जो अभी उसी क्षमता में काम कर रहे हैं और उनकी कुल वेतन, लेकिन काउंटर से हमें पता चलता है कि केवल स्पष्ट इनकार के अलावा जैसा कि ऊपर कहा गया है, न ही काउंटर में स्पष्ट रूप से बताया गया है कि वे कौन लोग हैं जो अब पर्यवेक्षक के रूप में काम कर रहे हैं और 500/-रु. से कम वेतन ले रहे हैं। काउंटर के साथ दो विवरण अनुलग्नक ए और बी संलग्न थे, जिसमें पूर्व में ग्रीव्स कॉटन एंड क्राम्पटन पार्किंसन लिमिटेड में काम करने वाले पर्यवेक्षकों को 30-5-59 को उस तिथि को उनके द्वारा प्राप्त वेतन के साथ दिखाया गया था, बाद वाला यह विवरण 1 अक्टूबर 1965 को उक्त कंपनी में काम करने वाले पर्यवेक्षकों की सूची

और सितंबर, 1965 के महीने के लिए उनके द्वारा प्राप्त वेतन को दर्शाता है। केवल यह बताने के लिए कि जिस दिन 8-4-59 को पर्यवेक्षक थे, महाराष्ट्र सरकार ने 1964 या 1965 का संदर्भ दिया या यह कहें कि आज भी उस कंपनी में पर्यवेक्षक काम कर रहे हैं या औद्योगिक न्यायाधिकरण ने इस सवाल पर गौर किया और कंपनी के खिलाफ अपना निष्कर्ष दिया कि कारखानों में विभागीय फोरमेन थे। ग्रीक्स कॉटन एंड कंपनी लिमिटेड, जब हमने प्रतिवादियों को हलफनामा दायर करने की अनुमति दी थी, तब से मामले को आगे नहीं बढ़ाता है।

इसलिए हम इस महत्वपूर्ण बिंदु के संबंध में केवल इनकार को स्वीकार नहीं कर सकते हैं कि क्या आज प्रतिवादी कंपनियों में काम करने वाले पर्यवेक्षक हैं जो 500/-रु. से कम के महंगाई भत्ते के साथ मूल वेतन प्राप्त कर रहे हैं। जैसा कि हलफनामे में कहा गया है और प्रत्युत्तर में फिर से दोहराया गया है। उत्तरदाताओं का पूरा तर्क इस न्यायालय द्वारा दिया गया कोई भी निर्णय निरर्थक होगा, उक्त तथ्य के अस्तित्व पर आधारित है। काउंटर में विशेष रूप से उन व्यक्तियों के नाम बताने की चूक को देखते हुए, जो अब तक पर्यवेक्षक के रूप में काम कर रहे हैं और 500/-रु. से कम वेतन ले रहे हैं। हम यह नहीं मान सकते कि उत्तरदाताओं द्वारा दिए गए दावे के पर्यवेक्षी क्षमता वाले वर्तमान में कोई भी कर्मचारी काम नहीं कर रहा है और जिसे कामगार कहा जा सकता है, प्रमाणित किया गया है। यदि ऐसा है, तो दिए गए कारणों से मामला समाप्त हो जाता है, ऐसे में ये अपीलें खारिज कर दी जाएंगी, लेकिन इन परिस्थितियों में कोई लागत नहीं होगी।

वी.पी.एस

अपील खारिज।

राकेश सिन्हा