क.

ऑयल एंड नैचुरल गैस कॉर्पोरेशन लिमिटेड

वी.

राष्ट्रपति, ऑयल फील्ड एम्प्लॉइज एसोसिएशन

& ओआरएस।

(2022 की सिविल अपील संख्या 1033)

फरवरी 04,2022

[एल. नागेश्वर राव और अनिरुद्ध बोस, जे. जे.]

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947:यदि किसी न्यायाधिकरण द्वारा की गई अनियमितता या अवैधता किसी विषय विवाद पर प्रयास करने और निर्धारित करने के लिए अधिकार क्षेत्र को छूती है, तो वह प्रश्न पूरी तरह से उसके दायरे से बाहर है और इस तरह की त्रुटि को ठीक करना उच्च न्यायालय के अधिकार क्षेत्र में होगा-वर्तमान मामले के तथ्यों में, यह न्यायाधिकरण की ओर से अधिकार क्षेत्र की अंतर्निहित कमी का सवाल नहीं है-जैसा कि उच्च न्यायालय द्वारा अभिनिर्धारित अधिकार क्षेत्र का सवाल, तथ्य और कानून का एक मिश्रित सवाल था-तत्काल मामले में, 19 सितंबर, 2016 का समझौता अनिवार्य रूप से ठेकेदारों और श्रमिकों के बीच एक समझौता था।

ग

डी.

ई.

च

जी.

एच.

उच्च न्यायालय द्वारा समर्थित, अनिवार्य रूप से साक्ष्य के मूल्यांकन के आधार पर तथ्यों पर एक निष्कर्ष है-ऐसा निष्कर्ष जो विकृति के किसी भी तत्व से दूषित नहीं है-औद्योगिक न्यायालय की अधिकारिता का दायरा व्यापक है और उचित मामलों में इसके पास अनुबंध करने का भी अधिकार क्षेत्र है-उच्च न्यायालय द्वारा संशोधित न्यायाधिकरण द्वारा जारी किए गए निर्देश उचित हैं और इन्हें विकृत नहीं कहा जा सकता है।

याचिका खारिज करते हुए कोर्ट ने कहा,

पकड़नाः**1.1** यदि किसी न्यायाधिकरण द्वारा की गई अनियमितता या अवैधता किसी विषय विवाद पर प्रयास करने और निर्धारित करने के लिए अधिकार क्षेत्र को छूती है तो यह पूरी तरह से उसके दायरे से बाहर है, तो वह प्रश्न मामले की जड़ तक जाएगा और इस तरह की त्रुटि को ठीक करना उच्च न्यायालय के अधिकार क्षेत्र में होगा।वर्तमान मामले के तथ्यों में, यह न्यायाधिकरण की ओर से अधिकार क्षेत्र की अंतर्निहित कमी का सवाल नहीं है।उच्च न्यायालय द्वारा अभिनिर्धारित अधिकारिता का प्रश्न तथ्य और कानून का एक मिश्रित प्रश्न था।**[**पैरा **15] [391-**ई**-**जी**]**

ग

डी.

1.2 जिस विवाद से वर्तमान अपील उत्पन्न होती है, वह इस सवाल से संबंधित है कि क्या ठेकेदारों द्वारा नियुक्त श्रमिक नियोक्ता के अन्य श्रमिकों के समान वेतन पाने के हकदार होंगे और इस आशय की मांग केवल अपीलकर्ताओं के समक्ष उठाई गई थी।प्रत्यर्थी संघों ने वास्तव में ओ**.** एन**.** जी**.** सी**.** के कर्मचारी होने का दावा किया और मांग ओ**.** एन**.** जी**.** सी**.** पर उठाई गई थी, न कि उनके ठेकेदारों पर।इस प्रकार उनकी मांग की प्रकृति विशेष रूप से श्रमिकों की स्थिति के संबंध में अलग थी, यानी ओ**.** एन**.** जी**.** सी**.** के श्रमिक होने का उनका दावा। इस प्रकार, **19** सितंबर, **2016** का समझौता, जिसमें नियोक्ता ठेकेदार थे, विषय**-**विवाद को बाध्य नहीं कर सकता है, जहां अपीलकर्ताओं को उच्च न्यायालय द्वारा विचार की गई सामग्री के आधार पर नियोक्ता पाया गया है।ठेकेदारों द्वारा उनकी भागीदारी ठेकेदारों के श्रमिकों के रूप में उनकी स्थिति निर्धारित करने का एकमात्र आधार नहीं हो सकती है।**[**पैरा **23] [398-**डी**-**एफ**]**

ई.

च

1.3.उच्च न्यायालय ने न्यायाधिकरण के निष्कर्षों की सही पुष्टि की कि **19** सितंबर, **2016** का समझौता उन श्रमिकों को बाध्य नहीं करता है जिनके कारण प्रतिवादी संघ समर्थन कर रहे हैं।न्यायाधिकरण का यह निष्कर्ष कि एफ**.** डब्ल्यू**.** पी**.** के कार्यान्वयन से संबंधित समझौता न्यायसंगत और निष्पक्ष नहीं था, जो निष्कर्ष निकालता है

जी.

एच.

उच्च न्यायालय द्वारा समर्थित किया गया है, अनिवार्य रूप से साक्ष्य की सराहना के आधार पर तथ्यों पर एक निष्कर्ष है।**[**पैरा **24] [398-**एफ**-**जी**] 1.3**।औद्योगिक न्यायालय के अधिकार क्षेत्र का दायरा व्यापक है और उचित मामलों में इसके पास अनुबंध करने का भी अधिकार क्षेत्र है।न्यायाधिकरण द्वारा जारी किए गए निर्देश, जैसा कि उच्च न्यायालय द्वारा संशोधित किए गए हैं, उचित हैं और इन्हें विकृत नहीं कहा जा सकता है।**[**पैरा **25] [399-**ए**-**बी**]**

आईटीसी लिमिटेड। श्रमिक कल्याण संघ और ए. एन. आर. वी.आई. टी. सी. लिमिटेड और ए. एन. आर. का प्रबंधन (2002) 3 एससीसी 411:

[2002] 1 एस**.** सी**.** आर**. 711-**लागू नहीं होता है।

ग

भारतीय खाद्य निगम के कर्मचारी बनाम खाद्य

भारतीय निगम (1985) 2 एससीसी 136; परिमल

चंद्र राहा और ओआरएस. वी.जीवन बीमा निगम

भारत और ओआरएस। (1995) 2 सप एस. सी. सी. 611:[1995] 3

एससीआर **34;** इंडियन पेट्रोकेमिकल्स कॉर्पोरेशन लिमिटेड और ए**.** एन**.** आर**.** बनामश्रमिक सेना और अन्य। **(1996) 6** एससीसी **439:[1999] 1** पूरक।एससीआर **47;** स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड और अन्य बनामराष्ट्रीय संघ वाटरफ्रंट कार्यकर्ता और अन्य। **(2001) 7**

डी.

एससीसी 1:[2001] 2 पूरक।एस. सी. आर. 343; सचिव, राज्य

कर्नाटक और ओआरएस**.** वी**.**उमा देवी और अन्य। **(2006) 4** एससीसी **1:[2006] 3** एससीआर **953;** स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड

ई.

बनाम भारत संघ और अन्य। (2006) 12 एससीसी 233:[2006]

6 पूरक।एस**.** सी**.** आर**. 663;** मुकंद लिमिटेड बनाममुकंद कर्मचारी और

ऑफिसर्स एसोसिएशन (2004) 10 एससीसी 460:[2004] 2

एस**.** सी**.** आर**. 951;** रतन लाल शर्मा बनाम प्रबंध समिति**,** डॉ**.** हरि राम **(**सह**-**शिक्षा**)** उच्चतर माध्यमिक विद्यालय

& ओआरएस। (1993) 4 एससीसी 10:[1993] 3 एस. सी. आर. 863; सचिव

च

भारत सरकार और अन्य बनाम शिवराम महादु

गायकवाड़ (1995) 3 पूरक एस. सी. सी. 331; कल्याणी शार्प इंडिया

लिमिटेड वी**.**श्रम न्यायालय संख्या **1,** ग्वालियर और ए**.** एन**.** आर**. (2002) 9** एस**.** सी**.** सी**. 655;** नेशनल इंजीनियरिंग इंडस्ट्रीज लिमिटेड बनाम।

राजस्थान राज्य और अन्य। (2000) 1 एससीसी 371:[1999] 5

जी.

पूरक।एस**.** सी**.** आर**. 87;** रामनगर केन एंड शुगर कंपनी लिमिटेड बनाम**.**जतिन चक्रवर्ती और अन्य। **(1960) 3** एससीआर **968:[1960] 3** एससीआर **968;** महाप्रबंधक**,** सुरक्षा पेपर मिल**,** होशंगाबाद बनाम आर**.** एस**.** शर्मा और अन्य **(1986)**

2 एस. सी. सी. 151:[1986] 1 एससीआर 281; एसोसिएटेड सीमेंट ए

एच.

ऑयल एंड नेचुरल गैस कॉर्पोरेशन लिमिटेड v.राष्ट्रपति, तेल क्षेत्र कर्मचारी संगठन ए

कम्पनीज लिमिटेड**,** पोरबन्दर बनाम कामगार **(1960)** ए**.** आई**.** आर**. 777:[1960] 3** एस**.** सी**.** आर**. 157;** बरौनी रिफाइनरी प्रगतिशील श्रमिक परिषद बनाम इंडियन ऑयल कॉर्पोरेशन लिमिटेड **(1991)**

1 एससीसी 4:[1990] 3 एससीआर 282; एएनजेड ग्रिंडलेज़ बैंक

लिमिटेड वी**.**भारत संघ और अन्य। **(2005) 12** एससीसी **738:**

[2005] 5 पूरक।एस. सी. आर. 63; टाटा इंजीनियरिंग और

लोकोमोटिव कंपनी लिमिटेड बनामउनके कर्मचारी **(1981) 4** एस**.** सी**.** सी**.**

627 :[1982] 1 एस. सी. आर. 929; झागराखान कोलियरीज (पी)

लिमिटेड वी.जी. सी. अग्रवाल, पीठासीन अधिकारी, केंद्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय,

जबलपुर (1975) 3 एससीसी 613:[1975] 2 एस. सी. आर. 873; टाटा केमिकल्स लिमिटेड बनाम.कामगार (1978) 3 एस. सी. सी. 42:[1978] 3 एस. सी. आर. 535-संदर्भित।

ग

निर्णीत विधि संदर्भ

[1999] 1 पूरक।एस**.** सी**.** आर**. 47** पैरा **12 [2006] 3** एस**.** सी**.** आर**. 953** पैरा **12 [1995] 3** एस**.** सी**.** आर**. 34** पैरा **12 [2001] 2** सप्लीमेंट को संदर्भित करता है।एस**.** सी**.** आर**. 343** पैरा **12 [2006] 6** सप्लीमेंट को संदर्भित करता है।एस**.** सी**.** आर**. 663** पैरा **12 [2004] 2** एस**.** सी**.** आर**. 951** पैरा **13 [1993] 3** एस**.** सी**.** आर**. 863** पैरा **15 [1999] 5** सप्लीमेंट को संदर्भित करता है।एस**.** सी**.** आर**. 87** पैरा **15 [1960] 3** एस**.** सी**.** आर**. 968** पैरा **17 [1986] 1** एस**.** सी**.** आर**. 281** पैरा **17 [1960] 3** एस**.** सी**.** आर**. 157** पैरा **17 [1990] 3** एस**.** सी**.** आर**. 282** पैरा **17 [2005] 5** सप्लीमेंट को संदर्भित करता है।एस**.** सी**.** आर**. 63** पैरा **18 [1982] 1** एस**.** सी**.** आर**. 929** पैरा **20 [1975] 2** एस**.** सी**.** आर**. 873** पैरा **20 [1978] 3** एस**.** सी**.** आर**. 535** पैरा **20 [2002] 1** एस**.** सी**.** आर**. 711** को संदर्भित अप्रयोज्य पैरा **21**

डी.

ई.

च

जी.

एच.

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार:2022 की सिविल अपील संख्या 1033।

2019 के डब्ल्यू. पी. संख्या 13015 में बॉम्बे उच्च न्यायालय के दिनांकित 30.01.2020 के निर्णय और आदेश से।

जे. पी. कामा, वरिष्ठ अधिवक्ता, जी. डी. तलरेजा, अक्षय अमृतांशु, अंकित कुमार लाल, अधिवक्ता।अपीलार्थी के लिए।

पल्लव शिशोदिया, वरिष्ठ अधिवक्ता, डॉ. विनोद कुमार तिवारी, प्रमोद तिवारी, विवेक तिवारी, प्रियंका दुबे, डी. एन. दुबे, अधिवक्ता।उत्तरदाताओं के लिए।

उत्तरदाता-व्यक्तिगत रूप से।

ग

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था

अनिरुद्ध बोस, जे।

अनुमति प्रदान की गई।

2. हमारे समक्ष अपीलकर्ता तेल और प्राकृतिक गैस निगम लिमिटेड (संक्षेप में "ओ. एन. जी. सी".) हैं, जो तेल और गैस की खोज और उत्पादन के व्यवसाय में लगा एक सार्वजनिक क्षेत्र का उपक्रम है।इस अपील में, वे 2019 की रिट याचिका संख्या 13015 में 30 जनवरी, 2020 को दिए गए बॉम्बे उच्च न्यायालय के एक फैसले पर हमला करते हैं, जिसमें श्रमिकों के दावे केंद्र सरकार के औद्योगिक न्यायाधिकरण संख्या 13015 के एक फैसले के अनुसार वेतन और अन्य भत्तों के निर्धारण के हकदार हैं। II, ("न्यायाधिकरण") मुंबई को उस निर्णय के कार्यान्वयन भाग में कुछ संशोधन के साथ बरकरार रखा गया है।इस कार्यवाही में शामिल विवाद एक संघ (ऑयल फील्ड एम्प्लॉइज एसोसिएशन) द्वारा उठाए गए प्रत्यक्ष कार्रवाई नोटिस से उत्पन्न होता है, जिसका प्रतिनिधित्व उनके अध्यक्ष-प्रतिवादी नं।1 वर्तमान अपील में) 26 अगस्त, 2016 को।जिन श्रमिकों का उक्त संघ समर्थन कर रहा था, वे ओ. एन. जी. सी. द्वारा नियुक्त विभिन्न ठेकेदारों के माध्यम से अपने वेतन का भुगतान कर रहे थे। ओ. एन. जी. सी. का रुख हमेशा से रहा है कि ये ठेकेदारों के कर्मचारी थे-न कि ओ. एन. जी. सी. के कर्मचारी। वास्तव में, ओ. एन. जी. सी. का मामला यह है कि ठेकेदारों के अधिकांश श्रमिकों (77 प्रतिशत से अधिक) का प्रतिनिधित्व करने वाले संघों के साथ एक और समझौता किया गया है और 19 सितंबर, 2016 को हुआ समझौता प्रतिवादी संघों द्वारा प्रतिनिधित्व करने वाले सभी समान श्रमिकों के लिए बाध्यकारी है।हम इस मुद्दे पर बाद में इस फैसले में चर्चा करेंगे।इससे पहले, वर्ष 1992,1995 और 2000 में ओ. एन. जी. सी. और ओ. एन. जी. सी. के साथ काम करने वाले अनुबंध श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करने वाले विभिन्न संघों के बीच तीन समझौता ज्ञापन पर हस्ताक्षर किए गए थे। इन ज्ञापनों में मजदूरी शामिल थी,
ए

डी.

ई.

च

जी.

एच.

381

ऑयल एंड नेचुरल गैस कॉर्पोरेशन लिमिटेड v.राष्ट्रपति, ऑयल फील्ड एम्प्लॉइज एसोसिएशन [अनिरुद्ध बोस, जे.] ए.

"अनुबंध श्रमिकों" को ठेकेदारों द्वारा दिए जाने वाले भत्ते और अन्य सुविधाएँ।इन समझौता ज्ञापनों की प्रतियां पेपरबुक के पृष्ठ 93,102 और 113 पर संलग्न की गई हैं।2000 का समझौता ज्ञापन 31 दिसंबर, 2007 को समाप्त हो गया था।

3. ओ. एन. जी. सी. और संघों द्वारा अपने ठेकेदारों द्वारा लगाए गए श्रमिकों के कारण का समर्थन करने वाले औद्योगिक मोर्चे पर कुछ समानांतर विकास हुए थे, जो इस अपील को जन्म देने वाले विवाद पर छाया डालते हैं।ठेकेदारों द्वारा नियुक्त श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करने वाले छह संघों ने ओ. एन. जी. सी. और उनके 57 ठेकेदारों के खिलाफ 28 मांगों का चार्टर प्रस्तुत किया था।इसे सुलह के लिए स्वीकार किया गया था।ओ. एन. जी. सी. अनुबंध कर्मचारियों को शामिल करने के लिए एक उचित वेतन नीति ("एफ. डब्ल्यू. पी".) लागू करना चाहती थी।इस संबंध में दोनों पक्षों के बीच बातचीत शुरू हो गई थी।19 सितंबर, 2016 को एक समझौता ज्ञापन (जिसका हम पहले ही उल्लेख कर चुके हैं) पर हस्ताक्षर किए गए थे, जिसके तहत पश्चिमी अपतटीय इकाई, मुंबई के अनुबंध श्रमिकों के लिए एफ. डब्ल्यू. पी. को ओ. एन. जी. सी. के सभी कार्य केंद्रों में लागू करने पर सहमति व्यक्त की गई थी। अपीलार्थियों के अनुसार, यह समझौता औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (अधिनियम) की धारा 18 (3) (डी) के साथ पठित धारा 12 (3) के संदर्भ में था और इसमें मजदूरी में वृद्धि के साथ-साथ नौकरी की सुरक्षा सहित सामाजिक सुरक्षा के कुछ अन्य उपाय भी शामिल थे।इस समझौते पर हस्ताक्षर करने वाले ठेकेदारों के प्रतिनिधि और छह संघों के प्रतिनिधि "प्रमुख नियोक्ताओं की उपस्थिति और प्रतिनिधित्व में" के साथ-साथ सुलह अधिकारी भी थे।ओ. एन. जी. सी. के

प्रतिनिधियों ने प्रमुख नियोक्ता के प्रतिनिधियों के रूप में हस्ताक्षर किए।हालाँकि, न्यायाधिकरण और उच्च न्यायालय ने माना कि उपरोक्त व्यवस्था अधिनियम की धारा 18 (3) (डी) के अर्थ के भीतर समझौता नहीं थी और विषय विवाद में शामिल श्रमिकों पर बाध्यकारी नहीं थी।न्यायाधिकरण ने इस मामले में अपने निष्कर्ष को बनाए रखने के लिए उच्च न्यायालय द्वारा पारित यथास्थिति के कुछ आदेशों का भी उल्लेख किया था।हालाँकि हम इस मुद्दे को योग्यता के आधार पर संबोधित करेंगे, विवादित फैसले में दिए गए उच्च न्यायालय के तर्क का परीक्षण करेंगे।

ग

डी.

ई.

च

4. प्रत्यर्थी-ऑयल फील्ड एम्प्लॉइज एसोसिएशन (वास्तविक पक्ष-प्रत्यर्थी सं। 1 ऑयल फील्ड एम्प्लॉइज एसोसिएशन के अध्यक्ष हैं) ने 26 अगस्त, 2016 को अपीलार्थियों को प्रत्यक्ष कार्रवाई का नोटिस जारी किया।यह संघ वर्ष 2014 में पंजीकृत किया गया था और ओ. एन. जी. सी. के ठेकेदारों द्वारा नियुक्त श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करने का दावा करता है। 19 सितंबर, 2016 को ही सुलह अधिकारी पी. डी. सनी ने 26 अगस्त, 2016 की सीधी कार्रवाई के लिए नोटिस से उत्पन्न विवाद के सुलह के लिए अपीलकर्ताओं और पहले प्रतिवादी को बुलाया।26 सितंबर को,

जी.

एच.

2016, अपीलार्थियों को एक प्रति के साथ सुलह अधिकारी के समक्ष मांगों का चार्टर प्रस्तुत किया गया था।प्रत्यर्थी की मुख्य मांग नं।1 यह था कि ठेकेदार द्वारा नियुक्त श्रमिकों की मजदूरी और सेवा की शर्तें ओ. एन. जी. सी. के नियमित कर्मचारियों के बराबर होनी चाहिए। 5.इसके बाद, सुलह की कार्यवाही के दौरान एफ. डब्ल्यू. पी. को रिकॉर्ड में लाया गया और प्रतिवादी नं. 1 ने एफ. डब्ल्यू. पी. की वैधता पर सवाल उठाया। सुलह अभिलेख बाद में उक्त पी. डी. सनी से डॉ. एस. गुणहारी, सुलह अधिकारी और क्षेत्रीय श्रम आयुक्त (सी), मुंबई को हस्तांतरित कर दिए गए।उत्तरार्द्ध ने सुलह की विफलता को दर्ज किया और विफलता रिपोर्ट को केंद्र सरकार को भेज दिया।विवाद को तब केंद्र सरकार द्वारा न्यायाधिकरण को भेजा गया था और इसे रेफरी के रूप में दर्ज किया गया था। 2017 का सी. जी. आई. टी. No.2/40।केंद्र सरकार द्वारा 18 सितंबर, 2017 को अधिनियम की धारा 10 (2ए) (1) (डी) के संदर्भ में निर्देश आदेश दिया गया था। संदर्भ का क्रम निम्नलिखित शब्दों में थाः- - प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

ग

"क्या अध्यक्ष, ऑयल फील्ड एम्प्लॉइज एसोसिएशन की निम्नलिखित मांगें कानूनी और उचित हैं?

डी.

1. ओ. एन. जी. सी. की स्थापना में अनुबंधों की परवाह किए बिना सभी श्रमिकों के लिए एक समान नीतियां बनाना।

2. वेतन संशोधन डब्ल्यू. ई. एफ. 1.1.2008 के साथ समझौता ज्ञापन का नवीनीकरण कराना।3. मेसर्स ओ. एन. जी. सी. प्रबंधन को प्रति कर्मचारी <आई. डी. 1,000/- का अग्रिम जारी करने और वेतन संशोधनों के कार्यान्वयन के बाद बकाया राशि के साथ इसे समायोजित करने की सलाह देना।यदि नहीं, तो कामगार किस राहत के हकदार हैं?"

ई.

6. ओ. एन. जी. सी. ने बॉम्बे उच्च न्यायालय (2018 की रिट याचिका संख्या 5045 के रूप में पंजीकृत) में दायर एक रिट याचिका में संदर्भ के आदेश की वैधता पर सवाल उठाया।इस रिट याचिका पर उच्च न्यायालय की एक खंडपीठ द्वारा विचार नहीं किया गया था और 29 जनवरी, 2019 को पारित एक आदेश द्वारा खारिज कर दिया गया था।यह, अन्य बातों के साथ, इस क्रम में आयोजित किया गया थाः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

च

"8) यह भी ध्यान दिया जाना चाहिए कि याचिकाकर्ता द्वारा मुख्य श्रम आयुक्त को संबोधित पत्र के अनुसरण में, एक सुलह अधिकारी ने 15 सितंबर 2016 के अपने नोटिस के माध्यम से मामले को 19 सितंबर, 2016 को सुलह के लिए 12 बजे रखाः30 घंटे।कार्यवृत्त के अवलोकन से पता चलेगा कि उक्त बैठक में याचिकाकर्ता के प्रतिनिधि के साथ-साथ प्रतिवादी संख्या 3 को कुछ अनुपालन करने का निर्देश दिया गया था।हालांकि, यह ए

जी.

एच.

383

ऑयल एंड नेचुरल गैस कॉर्पोरेशन लिमिटेड v.राष्ट्रपति, ऑयल फील्ड एम्प्लॉइज एसोसिएशन [अनिरुद्ध बोस, जे.] ए.

ऐसा प्रतीत होता है कि उसी दिन यानी 19 सितंबर 2016 को 15 बजेः00 घंटे।, कुछ संघ और ओ. एन. जी. सी. के प्रतिनिधियों और ओ. एन. जी. सी. के 57 ठेकेदारों ने समझौता किया था। यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि यद्यपि उक्त समझौता उसी दिन होना था, लेकिन याचिकाकर्ता ने न तो वर्तमान कार्यवाही में सुलह अधिकारी को इस तरह के समझौते पर पहुंचने के बारे में सूचित किया।वर्तमान कार्यवाहियों में सुलह अधिकारी के ध्यान में नहीं लाने में याचिकाकर्ता का आचरण, जो समझौता कुछ संघों के प्रतिनिधियों के साथ कुछ अन्य सुलह अधिकारी के समक्ष घंटों के भीतर होना था, हमारे विचार में नियोक्ता के लिए उपयुक्त आचरण नहीं है जो भारत के संविधान के अनुच्छेद 12 के अर्थ के भीतर राज्य और राज्य का एक अंग है।

ग

9) यह भी ध्यान दिया जाना चाहिए कि हालांकि प्रत्यर्थी संख्या 3 और याचिकाकर्ता ने विद्वान सी. जी. आई. टी. के समक्ष अपनी दलीलें पूरी कर ली हैं और हालांकि मुकदमेबाजी के दौर थे, जो अंतर्वर्ती आदेशों से उत्पन्न होकर इस न्यायालय तक पहुंचे थे, याचिकाकर्ता ने मामले को उनके साक्ष्य के लिए रखे जाने के बाद ही अंतरिम आदेशों के लिए इस न्यायालय का रुख करने का विकल्प चुना है।हमारा विचार है कि विद्वान सी. जी. आई. टी. के अधिकार क्षेत्र में सचेत रूप से प्रस्तुत होने के बाद, अब याचिकाकर्ता के लिए इतने विलंबित स्तर पर शिकायत करने के लिए खुला नहीं है कि संदर्भ आवश्यक नहीं था।10) इसके अलावा यह प्रश्न कि क्या एक ओर कुछ संघों और दूसरी ओर याचिकाकर्ता के ठेकेदारों के बीच समझौता हुआ है, प्रत्यर्थी संख्या 3 और हस्तक्षेप करने वालों के लिए बाध्यकारी है, विद्वान न्यायाधिकरण द्वारा अपने समक्ष की कार्यवाही में बहुत अच्छी तरह से देखा जा सकता है।

डी.

ई.

च

11) मामले के उस दृष्टिकोण से, हम भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत अपने असाधारण अधिकार क्षेत्र में वर्तमान याचिका पर विचार करने के लिए इच्छुक नहीं हैं।इसलिए रिट याचिका खारिज कर दी जाती है।"

7. संदर्भ में, दो अन्य संघों ने भाग लिया और उनके आवेदनों के आधार पर उन्हें इसमें पक्षकारों के रूप में शामिल किया गया।ये दो संघ हैं-महाराष्ट्र संगठन असंगत कामगार सभा (प्रत्यर्थी संख्या 2) और महाराष्ट्र कर्मचारी संघ (प्रत्यर्थी संख्या 3)।8. न्यायाधिकरण ने 17 जुलाई, 2019 को पारित अपने आदेश द्वारा यूनियनों के माध्यम से व्यक्त किए गए श्रमिकों के दावे को मंजूरी दी और आदेश दिया:- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

जी.

एच.

"1. संदर्भ की अनुमति है।

2. यह घोषित किया जाता है कि ओ. एन. जी. सी. की स्थापना में अनुबंधों की परवाह किए बिना सभी श्रमिकों के लिए समान नीतियां बनाने और वेतन संशोधन डब्ल्यू. ई. एफ. 1.1.2008 के साथ समझौता ज्ञापन का नवीनीकरण कराने की संघ की मांगें कानूनी और उचित हैं।

3. प्रथम पक्ष प्रबंधन को डब्ल्यू. ई. एफ. 1.1.2008 वेतन संशोधन के साथ द्वितीय पक्ष संघों के साथ समझौता ज्ञापन करने और आदेश की तारीख से 2 महीने के भीतर इसे लागू करने का निर्देश दिया जाता है।4. समझौता ज्ञापन के नवीनीकरण पर प्रथम पक्ष प्रबंधन को आदेश की तारीख से 2 महीने के भीतर समझौता ज्ञापनों के कार्यान्वयन से उत्पन्न बकाया का भुगतान करने का निर्देश दिया जाता है, जिसमें विफल रहने पर संबंधित कर्मचारी बकाया और अन्य लाभों पर प्रति वर्ष 6 प्रतिशत की दर से ब्याज के हकदार होंगे, जिनके वे समझौता ज्ञापन के कार्यान्वयन पर हकदार हैं।

ग

9. उच्च न्यायालय ने ठोस मुद्दों पर ओ. एन. जी. सी. द्वारा लाई गई रिट याचिका में निर्णय को बरकरार रखा, लेकिन आंशिक रूप से इसकी वैधता को चुनौती देने वाली याचिका को स्वीकार कर लिया, जिसमें कहा गया था:- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

डी.

"20. अब उसके द्वारा तैयार किए गए राहतों पर आते हुए, यह स्पष्ट है कि न्यायाधिकरण ने व्यक्तिगत संशोधनों पर अपना दिमाग नहीं लगाया है जिन्हें किया जाना चाहिए।जैसा कि हमने ऊपर उल्लेख किया है, न्यायाधिकरण के निष्कर्ष में कोई कमी नहीं है कि वेतन संशोधन प्रासंगिक अवधि के लिए एम. बी. पी. टी. समझौते की तर्ज पर होना चाहिए, लेकिन फिर संबंधित एम. बी. पी. टी. निपटान के आधार पर, अदालत को विभिन्न श्रेणियों के श्रमिकों के लिए व्यक्तिगत वेतन संशोधनों पर काम करना पड़ा, जिनके कारण का वर्तमान मामले में दूसरे पक्ष के संघों द्वारा समर्थन किया गया था।सबसे पहले, न्यायाधिकरण को 12 विक्टोरिया डॉक और न्हावा सप्लाई बेस में श्रमिकों के लिए व्यक्तिगत संशोधित वेतनमान और भत्तों पर काम करना था; तब उसे 12 विक्टोरिया डॉक और न्हावा सप्लाई बेस में काम करने वालों के अलावा अन्य श्रमिकों के लिए उचित समेकित मजदूरी तैयार करनी थी।ऐसा प्रतीत होता है कि न्यायाधिकरण ऐसा करने में स्पष्ट रूप से विफल रहा है।इसने इसे व्यक्तिगत संशोधनों पर काम करने के लिए पक्षों पर छोड़ दिया।मुझे डर है कि यह संभव नहीं है।यह कहना एक बात है कि मजदूरी संशोधन का आधार एक दस्तावेज में उपलब्ध है और उस आधार को मामले के व्यक्तिगत तथ्यों पर लागू करने के लिए बिल्कुल अलग है।उदाहरण के लिए, यह कहना एक बात है कि 12 वीडी और न्हावा आपूर्ति आधार में काम करने वालों के अलावा अन्य श्रमिकों को मजदूरी का भुगतान किया जाना था, यानी समेकित मजदूरी, काम ए

ई.

च

जी.

एच.

385

ऑयल एंड नेचुरल गैस कॉर्पोरेशन लिमिटेड v.राष्ट्रपति, ऑयल फील्ड एम्प्लॉइज एसोसिएशन [अनिरुद्ध बोस, जे.] ए.

एम. बी. पी. टी. श्रमिकों की संबंधित श्रेणियों के न्यूनतम मूल वेतन और भत्तों के प्रति समायोजन के आधार पर, और वास्तव में इस तरह की गणना और समायोजन के लिए ऐसे समेकित वेतन का प्रावधान करना और निर्धारित करना बिल्कुल अलग है। यह स्पष्ट रूप से न्यायाधिकरण को करना था न कि पक्षों को काम करने के लिए।ऐसा प्रतीत होता है कि न्यायाधिकरण स्पष्ट रूप से इस बिंदु से चूक गया है।उस हद तक, मामला 12 वी. डी. और न्हावा आपूर्ति आधार (एम. बी. पी. टी. पैमाने/भत्तों के आधार पर) में काम करने वाले श्रमिकों के वास्तविक वेतनमान/भत्तों के साथ-साथ संदर्भ द्वारा कवर किए गए अन्य श्रमिकों (एम. बी. पी. टी. पैमाने और भत्तों के आधार पर समेकित मजदूरी के लिए) के निर्धारण के लिए सी. जी. आई. टी. को वापस जाना चाहिए।

ग

21. तब सवाल यह है कि सी. जी. आई. टी. द्वारा रिमांड पर मामले पर विचार किए जाने तक इन श्रमिकों को अंतरिम राहत दी जाए। यह तथ्य की बात है, और शायद उस समय पर एक दुखद टिप्पणी है जिसमें हम रहते हैं, कि इन श्रमिकों का अंतिम वेतन संशोधन 2000 में हुआ था।वह वेतन संशोधन केवल 31 दिसंबर 2007 तक लागू था और आज तक इसमें कोई और संशोधन नहीं किया गया है, हालांकि कम से कम तीन संशोधन अवधि बीत चुकी हैं।इन तथ्यों पर, इस अदालत का विचार है कि ओ. एन. जी. सी. के खिलाफ कार्यवाही वापस लेने की अपनी शर्त को घटाकर 19 सितंबर 2016 के समझौते में जो सहमति हुई थी, उसके आधार पर कम से कम ओ. एन. जी. सी. को संबंधित श्रमिकों को मजदूरी का भुगतान करने का निर्देश देना न्याय के हित में होगा। ये वास्तव में न्यूनतम मजदूरी होगी जो किसी भी मामले में संबंधित श्रमिकों को देय हो सकती है, अर्थात, भले ही संघ दावे के विवरण के साथ प्रस्तुत विवरणों के अनुसार मजदूरी की गणना के मामले में गलत थे।दूसरी ओर, यदि वे सही थे कि श्रमिक उनके द्वारा प्रस्तुत विवरणों के अनुसार मजदूरी प्राप्त करने के हकदार थे, तो इन अंतरिम संशोधित मजदूरी को ऐसे वेतन के साथ समायोजित किया जा सकता था।22. तदनुसार, रिट याचिका का निपटारा सी. जी. आई. टी. द्वारा पारित संचारी आदेश को दरकिनार करके और (i) व्यक्तिगत वेतनमान और (ii) ओ. एन. जी. सी. के अनुबंध श्रमिकों को क्रमशः देय समेकित मजदूरी पर एक नए निर्णय के लिए सी. जी. आई. टी.-2, मुंबई को संदर्भ भेजकर किया जाता है।यह स्पष्ट किया जाता है कि इस तरह का दृढ़ संकल्प जो हुआ है, उसके आलोक में होना चाहिए।

डी.

ई.

च

जी.

एच.

386

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

[2022] 19 एस सी आर।

ऊपर देखा गया है कि विशेष रूप से इन श्रमिकों का वेतन संशोधन एम. बी. पी. टी. के श्रमिकों के लिए लागू वेतन संशोधन की तर्ज पर होना चाहिए, जो अदालत के समक्ष रखे जाते हैं (यानी 2007 से 2011 और 2012 से 2016 तक की अवधि के लिए लागू एम. बी. पी. टी. निपटान)।

23. न्यायाधिकरण से अनुरोध है कि वह इस निर्धारण को सर्वोच्च प्राथमिकता दे और इस आदेश को न्यायाधिकरण को बताए जाने की तारीख से आठ महीने की अवधि के भीतर संदर्भ का जल्द से जल्द निपटान करे।उस उद्देश्य के लिए, कोई भी पक्ष दूसरे पक्ष को नोटिस के साथ न्यायाधिकरण के समक्ष उपस्थित हो सकता है और इस आदेश की एक प्रमाणित प्रति प्रस्तुत कर सकता है।इसके बाद न्यायाधिकरण सुनवाई का कार्यक्रम तय कर सकता है और तदनुसार संदर्भ तय कर सकता है।

ग

24. सुनवाई लंबित रहने और रिमांड पर निर्देश का अंतिम निपटान होने तक, ओ. एन. जी. सी. द्वारा संबंधित श्रमिकों को 19 सितंबर 2016 के राज्य मंत्री के अनुसार संशोधन की पूरी अवधि के लिए और मार्च 2020 के महीने से संभावित रूप से अंतरिम मजदूरी का भुगतान किया जाएगा।

डी.

25. चूंकि सी. जी. आई. टी. के अधिनिर्णय के कार्यात्मक भाग को अलग कर दिया गया है, इसलिए अधिनिर्णय को लागू न करने के लिए लंबित आपराधिक कार्यवाही के साथ आगे नहीं बढ़ाया जाएगा।"

ई.

10. जिन श्रमिकों का समर्थन तीनों संघ करते हैं, वे वे थे जिन्हें ठेकेदारों द्वारा नियुक्त किया गया था और वे केवल ठेकेदारों के माध्यम से अपना वेतन प्राप्त कर रहे थे।श्रमिकों का मुख्य दावा था कि सभी श्रमिकों के लिए एक समान नीति हो, चाहे वे किसी भी अनुबंध के तहत मजदूरी और भत्तों के मामले में लगे हों।वर्ष 1992,1995 और 2000 में हस्ताक्षरित समझौता ज्ञापनों में से अंतिम 29 दिसंबर, 2000 को निष्पादित किया गया था।दिसंबर, 2000 के अंतिम ज्ञापन में प्रदान किया गया वेतन संशोधन 31 दिसंबर, 2007 तक काम करने वाला था।मुख्य रूप से, इन ज्ञापनों के हस्ताक्षरकर्ता अपीलकर्ता-नियोक्ता और संघ हैं।संबंधित ठेकेदारों ने इन ज्ञापनों पर हस्ताक्षर नहीं किए थे।इसमें निहित शर्तों की प्रमुख विशेषताओं में से एक, हालांकि ज्ञापनों में विशेष रूप से नहीं लिखा गया है, यह है कि इसमें सहमत मजदूरी और भत्ते मुंबई पोर्ट ट्रस्ट (पहले बॉम्बे पोर्ट ट्रस्ट) और उनके श्रमिकों के बीच हस्ताक्षरित समझौते से जुड़े थे।हम अब से उस समझौते को एम. बी. पी. टी. निपटान के रूप में संदर्भित करेंगे।ये ए

च

जी.

एच.

387

ऑयल एंड नेचुरल गैस कॉर्पोरेशन लिमिटेड v.राष्ट्रपति, ऑयल फील्ड एम्प्लॉइज एसोसिएशन [अनिरुद्ध बोस, जे.] ए.

ज्ञापन ने अनुबंध कर्मचारियों को दो श्रेणियों में वर्गीकृत किया, एक समूह विक्टोरिया डॉक 12 और न्हावा सप्लाई बेस के लिए काम कर रहा था और दूसरा समूह मुंबई और उरण सहित विभिन्न अन्य स्थानों पर काम कर रहा था।इन दो श्रेणियों के श्रमिकों के बीच वेतन और भत्ते में अंतर था।यह 1992 के समझौते के मामले में था, जबकि 1995 के समझौते में इसी तरह के वर्गीकरण का पालन किया गया था, लेकिन इसमें पनवेल से लेकर मुंबई और उरण में लगे श्रमिक शामिल थे।वर्गीकरण का वही रूप 2000 के समझौते में था।"

11. अपीलार्थियों की ओर से पेश हुए विद्वान वरिष्ठ वकील श्री कामा ने मुख्य रूप से दो बिंदुओं पर तर्क दिया है।उनका पहला निवेदन यह रहा है कि संदर्भ स्वयं बनाए रखने योग्य नहीं था क्योंकि संघ जिन श्रमिकों का प्रतिनिधित्व या समर्थन कर रहे थे, उनमें से कोई भी अपीलकर्ताओं द्वारा नियोजित नहीं था।उन्होंने इस संबंध में अधिनियम की धारा 2 (ओं) में श्रमिकों की परिभाषा की ओर इशारा किया है।दूसरा मुद्दा जिस पर उनके द्वारा प्रस्तुत किया गया था, वह यह था कि 19 सितंबर, 2016 को हुए समझौते में धारा 18 (3) (डी) के प्रावधानों पर विचार करते हुए ठेकेदारों के सभी कर्मचारियों को शामिल किया गया था।संघों का प्रतिनिधित्व विद्वान वरिष्ठ वकील श्री पल्लव शिशोदिया और प्रतिवादी श्री शालिग्राम जी. मिश्रा ने किया है। 1 व्यक्तिगत रूप से दिखाई देता है।दूसरी ओर संघों का रुख रहा है कि संबंधित कर्मचारी वास्तव में अपीलार्थियों के कर्मचारी थे और स्वयं न्यायाधिकरण के समक्ष, यह उनका मामला था कि ठेकेदार द्वारा उनकी नियुक्ति स्वयं उन्हें ठेकेदार का कर्मचारी नहीं बनाएगी।यह भी उनका रुख है कि 19 सितंबर, 2016 के समझौते को अधिनियम की धारा 18 (3) (डी) के तहत इस अपील में तीनों संघों द्वारा प्रतिनिधित्व किए गए श्रमिकों को बाध्य करने के लिए एक नहीं माना जा सकता है।सबसे पहले, यह तर्क दिया गया है कि उक्त समझौते ने अंतिम रूप नहीं लिया है क्योंकि इसके निष्कर्ष के लिए कुछ प्रक्रियात्मक पहलू अभी तक नहीं लिए गए हैं।उनकी ओर से यह भी तर्क दिया गया है कि उक्त समझौता केवल ठेकेदारों के श्रमिकों से संबंधित है, जबकि वर्तमान कार्यवाही में शामिल कर्मचारी उन ठेकेदारों के कर्मचारी नहीं थे जिन्होंने उक्त समझौते पर हस्ताक्षर किए थे।दूसरी ओर, संघ द्वारा प्रतिनिधित्व किए गए कर्मचारी लंबे समय से अपीलकर्ताओं की स्थापना में काम कर रहे हैं और उन्होंने सीधे ओ. एन. जी. सी. से सेवा लाभ प्राप्त करने का दावा किया है।

ग

डी.

ई.

च

जी.

12. न्यायाधिकरण ने इस मुद्दे पर अधिकार क्षेत्र के आधार पर आपत्ति को खारिज कर दिया कि संबंधित कर्मचारी अपीलार्थियों के कर्मचारी नहीं थे और इसलिए ओ. एन. जी. सी. के साथ कोई विवाद नहीं हो सकता है। न्यायाधिकरण ने यह भी निष्कर्ष निकाला है कि एफ. डब्ल्यू. पी. को निष्पक्ष नहीं माना जा सकता है

एच.

समझौता क्योंकि इसमें व्यक्तिगत श्रमिकों या संघों द्वारा दर्ज की गई कार्यवाही को वापस लेना शामिल था।प्रत्यर्थियों की ओर से यह आग्रह किया गया है कि इनमें से कई कार्यवाहियां सीधे अपीलार्थी कंपनी में नियमित करने या अवशोषित करने के लिए थीं, एक ऐसा विवाद जिसका वर्तमान कार्यवाहियों में शामिल विवाद के साथ जटिल संबंध है।श्री कामा ने जोर देकर कहा है कि तथ्यों पर उच्च न्यायालय का निष्कर्ष विकृत था, और उस हिसाब से, उन्होंने भारत के संविधान के अनुच्छेद 136 के तहत अपने अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करने में इस न्यायालय द्वारा हस्तक्षेप को आमंत्रित किया।उन्होंने वर्कमेन ऑफ द फूड के मामलों में इस अदालत के फैसलों पर भरोसा किया है।

भारतीय निगम बनाम। भारतीय खाद्य निगम [(1985) 2 एस. सी. सी. 136], परिमल चंद्र राहा और अन्य बनाम।भारतीय जीवन बीमा निगम और अन्य। [(1995) सप्लीमेंट (2) एस. सी. सी. 611], इंडियन पेट्रोकेमिकल्स कॉर्पोरेशन लिमिटेड और ए. एन. आर. बनाम.श्रमिक सेना और अन्य। [(1996) 6 एस. सी. सी. 439] और स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड और अन्य बनाम।राष्ट्रीय संघ वाटरफ्रंट कार्यकर्ता और अन्य। [(2001) 7 एससीसी 1]

ग

उनके इस निवेदन के समर्थन में कि ठेकेदार के कर्मचारी प्रमुख नियोक्ता के कर्मचारी नहीं बनेंगे।उन्होंने यह भी उल्लेख किया है

डी.

सचिव, कर्नाटक राज्य और अन्य का मामला बनामउमा देवी और

ओआरएस। [(2006) 4 एस. सी. सी. 1] ने तर्क दिया कि ठेकेदारों के कर्मचारियों का मुख्य नियोक्ता की स्थापना में सीधे पिछले दरवाजे से प्रवेश नहीं हो सकता है।मुकदमों की इस शैली को मुख्य रूप से अपीलार्थियों की ओर से आग्रह किए गए कानून के दो प्रस्तावों के समर्थन में उद्धृत किया गया है।पहला यह है कि ठेकेदारों के कर्मचारियों और प्रमुख नियोक्ता के बीच नियोक्ता-कर्मचारी संबंध स्थापित करने के लिए एक समझौते द्वारा एक न्यायिक संबंध लाया जाना चाहिए।दूसरा, कुछ उद्योगों में अनुबंध श्रम के उन्मूलन के परिणामस्वरूप संबंधित प्रतिष्ठान में उनके द्वारा लगाए गए श्रमिकों का स्वचालित अवशोषण नहीं होता है।हालांकि, परिमल चंद्र राहा (उपरोक्त) के मामले में, यह माना गया है कि जहां कैंटीन के रखरखाव की वैधानिक आवश्यकता थी और प्रतिवादी निगम की कैंटीन प्रतिष्ठान का हिस्सा बन गई थी, समय-समय पर लगे ठेकेदार वास्तव में निगम की एजेंसियां थीं और निगम और कैंटीन श्रमिकों के बीच केवल एक पर्दा था।स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड, 2001 (उपर्युक्त) के मामले में, यह अभिनिर्धारित किया गया है कि अनुबंध श्रम (नियमितीकरण और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 (1970 अधिनियम) की धारा 10 (1) के तहत एक अधिसूचना द्वारा किसी प्रतिष्ठान के किसी भी हिस्से में अनुबंध श्रम का उन्मूलन स्वचालित रूप से उन हिस्सों में काम करने वाले अनुबंध श्रम को सीधे संबंधित प्रतिष्ठान में अवशोषित नहीं करता है। भारतीय पेट्रोकेमिकल्स (उपरोक्त) का मामला मुख्य रूप से ए मामले में निर्धारित अनुपात का अनुसरण करता है।

ई.

च

जी.

एच.

389

ऑयल एंड नेचुरल गैस कॉर्पोरेशन लिमिटेड v.राष्ट्रपति, ऑयल फील्ड एम्प्लॉइज एसोसिएशन [अनिरुद्ध बोस, जे.] ए.

परिमल चंद्र राहा (ऊपर)।में निर्धारित कानून का प्रस्ताव

स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड बनाम भारतीय संघ और

ओ. आर. एस. [(2006) 12 एस. सी. सी. 233] में बताया गया है कि पारस्परिक रूप से विनाशकारी याचिका है कि कर्मचारी ठेकेदार और प्रमुख नियोक्ता के थे, इसे नहीं लिया जा सकता है।उमा देवी (उपरोक्त) के निर्णय का अनुपात भी वर्तमान मामले के तथ्यों में लागू नहीं होगा।यहाँ, मुद्दा किसी प्रतिष्ठान में पिछले दरवाजे से प्रवेश करने का नहीं है, बल्कि इस सवाल पर श्रमिकों के एक समूह की वर्तमान स्थिति का पता लगाने का है कि उनका वास्तविक नियोक्ता कौन है।संघों द्वारा उठाए गए विवाद के भाग्य के निर्धारण के लिए, पहले वाले प्रश्न का निर्णय अपरिहार्य हो जाता है।

13. श्री कामा ने मुकंद के मामले के अनुपात पर जोर दिया है।

ग

लिमिटेड बनाम।मुकंद कर्मचारी और अधिकारी संघ [(2004) 10 एस. सी. सी.

460].इस फैसले में कहा गया है:- "23. हम पहले ही अनुच्छेद में 17-2-1993 दिनांकित संदर्भ आदेश का उल्लेख कर चुके हैं।संदर्भ आदेश द्वारा निर्दिष्ट विवाद केवल अपीलार्थी कंपनी द्वारा नियोजित श्रमिकों के संबंध में है।इसलिए, यह स्पष्ट है कि न्यायाधिकरण, संदर्भ का एक अंश होने के नाते, उन मामलों पर निर्णय नहीं ले सकता है जो वास्तव में संदर्भ के आदेश द्वारा संदर्भित विवाद के दायरे में नहीं हैं।वर्तमान मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, न्यायाधिकरण उन कर्मचारियों के वेतन के मुद्दे पर निर्णय नहीं ले सकता था जो अधिनियम के तहत कर्मचारी नहीं हैं और न ही वह ऐसे कर्मचारियों को अपने निर्णय द्वारा

शामिल कर सकता था।यहां तक कि यह स्वीकार किए बिना कि संदर्भ गैर-श्रमिकों को शामिल करता है, न्यायाधिकरण, अधिनियम के तहत अपने अधिकार क्षेत्र के भीतर कार्य करते हुए, विवाद का निर्णय नहीं ले सकता था क्योंकि यह "गैर-श्रमिकों" से संबंधित है।"14. जहां तक अपीलार्थियों और तीनों संघों द्वारा प्रतिनिधित्व किए गए श्रमिकों के बीच विवाद को निर्धारित करने या निर्णय लेने के लिए न्यायाधिकरण की अधिकारिता की कमी का संबंध है, पुरस्कार के अवलोकन से यह पता नहीं चलता है कि इस बिंदु को नियोक्ता द्वारा न्यायाधिकरण के समक्ष रखा गया था।हम स्वीकार करते हैं कि न्यायाधिकरण उन विवादों से परे नहीं जा सकता था जो उसे भेजे गए थे, जैसा कि मुकंद लिमिटेड (उपरोक्त) के मामले में माना गया था।लेकिन संदर्भ आदेश की वैधता को ओ. एन. जी. सी. द्वारा 2018 की रिट याचिका (सी) संख्या 5045 में चुनौती दी गई थी।डिवीजन बेंच के फैसले में, जिसे हमने पहले ही उद्धृत किया है, ट्रिब्यूनल के अधिकार क्षेत्र के पहलू पर यह राय दी गई थी कि याचिकाकर्ता के लिए इतने विलंबित स्तर पर शिकायत करने के लिए खुला नहीं था कि संदर्भ आवश्यक नहीं था।के निर्णय में

डी.

ई.

च

जी.

एच.

हमारे समक्ष चुनौती के तहत उच्च न्यायालय, इस प्रश्न से निपटा गया था और यह अभिनिर्धारित किया गया थाः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

“5. श्री तलसानिया की पहली आपत्ति, जो उनके अनुसार, मामले की जड़ तक जाती है, को प्रस्तुत करते हुए, यह शुरू में ही ध्यान दिया जाना चाहिए कि वर्तमान मामले में न्यायाधिकरण के अधिकार क्षेत्र में संदर्भ का निर्णय लेने के लिए ओ. एन. जी. सी. द्वारा इस आधार पर कभी सवाल नहीं उठाया गया था कि दूसरे पक्ष द्वारा प्रतिनिधित्व किए गए श्रमिक अधिनियम की धारा 2 (ओं) के अर्थ के भीतर 'श्रमिक' नहीं थे, विशेष रूप से, क्योंकि वे ओ. एन. जी. सी. के नहीं बल्कि ठेकेदारों के कर्मचारी थे। यदि यह मुद्दा संदर्भ न्यायालय के समक्ष याचिका का हिस्सा नहीं था, तो इसे रिट अदालत के समक्ष उठाए जाने का कोई तरीका नहीं था।यह मुद्दा, आखिरकार, कानून और तथ्यों का एक मिश्रित मुद्दा है; इसे पहले निचली अदालत के समक्ष उस ओर से मूलभूत दलीलों के नेतृत्व में निर्णय लेना होगा, रिट अदालत के समक्ष, निचली अदालत के आदेश की जांच में, इसमें जाने के लिए कहा जा सकता है।

ग

डी.

6. श्री तलसानिया, हालांकि, प्रस्तुत करते हैं कि यह तथ्य कि ये कर्मचारी ठेकेदारों के कर्मचारी थे, वास्तव में विवाद में नहीं है; संदर्भ ने स्वयं उन्हें ठेकेदारों के माध्यम से लगे हुए श्रमिकों के रूप में वर्णित किया।सवाल यह नहीं है कि क्या श्रमिकों को ठेकेदारों के माध्यम से लगाया गया था।यह वास्तव में एक स्पष्ट स्थिति हो सकती है।सवाल यह है कि क्या, प्रमुख नियोक्ता के परिसर में काम की बारहमासी प्रकृति के कारण, और उनकी सेवा और सेवा शर्तों पर असर डालने वाली परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए, क्या श्रमिकों को वास्तव में प्रमुख नियोक्ता के कर्मचारी कहा जा सकता है, इस स्पष्ट स्थिति के बावजूद कि वे ठेकेदारों के माध्यम से लगे हुए थे।वास्तव में, दूसरे पक्ष के दावे के बयान में श्रमिकों की ओर से एक स्पष्ट बयान था कि वे वास्तव में और वास्तव में ओ. एन. जी. सी. के कर्मचारी थे न कि ठेकेदारों के।इसमें कोई संदेह नहीं है कि ओ. एन. जी. सी. ने अपने लिखित बयान में इस स्थिति का विरोध किया और अपने प्रत्युत्तर में द्वितीय पक्ष संख्या 2 संघ ने अपने बयान को दोहराया कि अनुबंध नकली और फर्जी था।हालाँकि, न्यायाधिकरण के विवादित निर्णय से यह स्पष्ट है कि सुनवाई में ओ. एन.

जी. सी. द्वारा इस मुद्दे पर जोर नहीं दिया गया था।यह मुद्दा वैसे भी संदर्भ पर निर्णय लेने के लिए सी. जी. आई. टी. के अधिकार क्षेत्र में परिलक्षित हुआ और ओ. एन. जी. सी. ने इस मुद्दे पर अधिकार क्षेत्र को चुनौती देने का विकल्प नहीं चुना।यदि इस मुद्दे को ओ. एन. जी. सी. द्वारा संदर्भ अदालत के समक्ष उठाया गया था, तो ए.

ई.

च

जी.

एच.

391

ऑयल एंड नेचुरल गैस कॉर्पोरेशन लिमिटेड v.राष्ट्रपति, ऑयल फील्ड एम्प्लॉइज एसोसिएशन [अनिरुद्ध बोस, जे.] ए.

दूसरे पक्ष ने इस ओर से अपने मामले के समर्थन में उचित साक्ष्य का नेतृत्व किया होगा।इसने स्पष्ट रूप से ऐसा नहीं करने का फैसला किया, क्योंकि इस प्रश्न पर ओ. एन. जी. सी. द्वारा संदर्भ अदालत के समक्ष बहस नहीं की गई थी।क्या भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 या 227 के तहत जांच के चरण में इस अदालत के समक्ष उपलब्ध सामग्री के आधार पर इस मुद्दे से निपटने के परिणाम के साथ दूसरे पक्ष से मुलाकात की जा सकती है?इसका जवाब एक जोरदार "नहीं" होगा।दूसरे पक्ष को निश्चित रूप से गंभीर रूप से असुविधा होगी यदि उसे अब निचली अदालत के समक्ष ऐसे मामले के समर्थन में साक्ष्य देने का अवसर प्राप्त किए बिना, ओ. एन. जी. सी. के वास्तविक कर्मचारी होने के श्रमिकों के दावे के बयान में अपनी याचिका को बनाए रखने की आवश्यकता थी।किसी भी कारण से, ओ. एन. जी. सी. ने संदर्भ में न्यायाधिकरण के अधिकार क्षेत्र को चुनौती नहीं देना उचित पाया और एक रिट अदालत के रूप में बैठे इस अदालत को मामले को उसी पर छोड़ देना चाहिए और आगे इसकी जांच नहीं करनी चाहिए।"15. इससे पहले अधिकार क्षेत्र की कमी का मुद्दा उठाने के सवाल पर

ग

न्यायाधिकरण, रतन लाल शर्मा बनाम के मामले। प्रबंध समिति, डॉ. हरि राम (सह-शिक्षा) उच्चतर माध्यमिक विद्यालय और अन्य। [(1993) 4 एस. सी. सी. 10], भारत सरकार के सचिव और अन्य बनाम शिवराम महादु गायकवाड़ [(1995) सप्लीमेंट (3) एस. सी. सी. 211] और कल्याणी शार्प इंडिया लिमिटेड बनाम।श्रम न्यायालय संख्या 1, ग्वालियर और

डी.

एन. आर. [(2002) 9 एस. सी. सी. 655] पर अपीलार्थियों द्वारा भरोसा किया गया था।हम कानून के एक प्रस्ताव के रूप में स्वीकार करते हैं कि यदि किसी न्यायाधिकरण द्वारा की गई अनियमितता या अवैधता किसी विषय विवाद पर प्रयास करने और निर्धारित करने के लिए अधिकार क्षेत्र को छूती है, तो वह प्रश्न मामले की जड़ तक जाएगा और इस तरह की त्रुटि को ठीक करना उच्च न्यायालय के अधिकार क्षेत्र में होगा।कल्याणी शार्प इंडिया लिमिटेड (उपरोक्त) द्वारा कानून के आवेदन पर याचिका दायर करने के मामले में इस न्यायालय के समक्ष अपीलीय चरण में अनुमति पाई गई थी, लेकिन उस मामले में तथ्य की किसी नई जांच की आवश्यकता नहीं थी।लेकिन वर्तमान मामले के तथ्यों में, यह न्यायाधिकरण की ओर से अधिकार क्षेत्र की अंतर्निहित कमी का सवाल नहीं है।उच्च न्यायालय द्वारा अभिनिर्धारित अधिकारिता का प्रश्न तथ्य और कानून का एक मिश्रित प्रश्न था।रतन लाल शर्मा (ऊपर) और कल्याणी शार्प इंडिया लिमिटेड (ऊपर) के दोनों मामले स्वीकार्य तथ्य से उत्पन्न हुए।शिवराम महादू गायकवाड़ (ऊपर) के मामले में यह सीमा का सवाल था जो मामले की जड़ तक गया।यह मामला केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण के समक्ष एक कार्यवाही से उत्पन्न हुआ।भारत संघ द्वारा न्यायाधिकरण के समक्ष मुद्दा उठाया गया था लेकिन न्यायाधिकरण के फैसले में इसे संबोधित नहीं किया गया था।जहाँ तक वर्तमान कार्यवाही का संबंध है, जैसा कि परिलक्षित होता है

ई.

च

जी.

एच.

392

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

[2022] 19 एस सी आर।

अपील के तहत निर्णय में, न्यायाधिकरण के समक्ष दूसरे पक्ष (संघ) के बयान में श्रमिकों की ओर से एक स्पष्ट बयान था कि वास्तव में और वास्तविकता में, संबंधित कर्मचारी ओ. एन. जी. सी. के कर्मचारी थे और ठेकेदारों के नहीं थे।ओ. एन. जी. सी. ने इससे इनकार किया था लेकिन अपने प्रत्युत्तर में उक्त संघ ने अपना रुख दोहराया कि अनुबंध नकली और फर्जी थे।पुरस्कार में, कुछ अन्य संदर्भ आदेशों का हवाला दिया गया था जिसमें इस सवाल का निर्णय शामिल था कि क्या ओ. एन. जी. सी. के ठेकेदारों और उनके द्वारा लगाए गए श्रमिकों के बीच अनुबंध नकली और फर्जी थे।(रेफ. नहीं। सी. जी. आई. टी. I. 16,17,18 और 19/2005) या नहीं और यदि वास्तव में उक्त श्रमिक ओ. एन. जी. सी. के कर्मचारी थे।

केवल।2001 (ऊपर) के भारतीय इस्पात प्राधिकरण के मामले में, यह है

यह निर्धारित किया गया है कि जिन मामलों में याचिका दायर की जाती है कि एक अनुबंध नकली और नाममात्र पाया जाता है, एक कर्मचारी की वास्तविक स्थिति को दबाने के लिए एक छलावरण जो उसका नियोक्ता है, ऐसी स्थिति का पता लगाने के लिए घूंघट को छेदा जा सकता है।यदि इस परिप्रेक्ष्य में इस तथ्य को जोड़ा जाए कि पहले ओ. एन. जी. सी. द्वारा ठेकेदारों के श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करने वाले संघों के साथ सीधे तीन समझौता ज्ञापन किए गए थे, तो यह सवाल अकेले कानून का सवाल नहीं है, जिसे कुल श्रमिकों के अनुपात की सहायता से बनाए रखा जाना चाहिए।

ग

डी.

रतन लाल शर्मा (ऊपर), शिवराम महादु गायकवाड़ के मामले

(ऊपर) और कल्याणी शार्प इंडिया लिमिटेड (ऊपर)।पहले के समझौता ज्ञापनों के हस्ताक्षरकर्ता अपीलकर्ता और संघ थे और अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 की धारा 30 (2) अनुबंध श्रमिकों को प्रमुख नियोक्ताओं के साथ समझौते करने की अनुमति देती है।इस प्रकार, उपरोक्त समझौता ज्ञापन अपने आप में यह स्थापित नहीं करेंगे कि अनुबंध कर्मचारी प्रमुख नियोक्ता के कर्मचारी हैं।लेकिन जिन परिस्थितियों का हमने वर्णन किया है, वे स्पष्ट रूप से अपीलार्थियों और उस दिशा में प्रतिवादी संघों द्वारा प्रतिनिधित्व किए गए श्रमिकों के बीच संबंधों की ओर इशारा करते हैं।यह रुख कि संबंधित कर्मचारी प्रमुख नियोक्ता के कर्मचारी थे, संदर्भ में विशेष रूप से रेखांकित नहीं किया गया था, लेकिन उसमें निहित था।संदर्भ आदेश में विवाद ओ. एन. जी. सी. और संघ के बीच था।ओ. एन. जी. सी. के खिलाफ मांग पत्र भी उठाया गया था। न्यायाधिकरण ने इस मुद्दे की जांच की और अपना निष्कर्ष वापस कर दिया जिसे उच्च न्यायालय ने बरकरार रखा।यह एक तथ्य की खोज थी।में

ई.

च

नेशनल इंजीनियरिंग इंडस्ट्रीज लिमिटेड बनाम राज्य का मामला

जी.

राजस्थान और ओआरएस। [(2000) 1 एस. सी. सी. 371] यह अभिनिर्धारित किया गया है कि औद्योगिक न्यायाधिकरण कानून का निर्माण है और यह संदर्भ की वैधता पर प्रश्न में नहीं जा सकता है।अपीलार्थियों के अनुसार, उस मुद्दे पर उच्च न्यायालय द्वारा विचार किया जाना चाहिए।जहाँ तक वर्तमान कार्यवाही का संबंध है, उच्च न्यायालय ने उस प्रश्न पर विचार किया है और हम ए नहीं करते हैं।

अपीलार्थियों के विरुद्ध अधिकारिता के प्रश्न का निर्णय लेने में उच्च न्यायालय के दृष्टिकोण में कोई त्रुटि पाएँ।

16. इसके बाद यह मुद्दा आता है कि क्या 19 सितंबर, 2016 का समझौता उन संघों पर बाध्यकारी था जो अधिनियम की धारा 18 (3) (डी) के प्रावधानों को ध्यान में रखते हुए प्रतिवादी के रूप में हमारे सामने हैं। अधिनियम की धारा 18 में कहा गया हैः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

“18. वे व्यक्ति जिनके लिए समझौते और पुरस्कार बाध्यकारी हैं।- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

(1) सुलह कार्यवाही के अलावा नियोक्ता और कर्मचारी के बीच समझौते द्वारा किया गया समझौता समझौते के पक्षों के लिए बाध्यकारी होगा।(2) उप-धारा (3) के प्रावधानों के अधीन, एक मध्यस्थता पुरस्कार जो प्रवर्तनीय हो गया है, उस समझौते के पक्षों के लिए बाध्यकारी होगा जिन्होंने विवाद को मध्यस्थता के लिए भेजा था।

ग

(3) इस अधिनियम के तहत सुलह कार्यवाही या किसी मामले में मध्यस्थता पुरस्कार के दौरान हुआ समझौता जहां धारा 10 ए की उप-धारा (3 ए) के तहत अधिसूचना जारी की गई है या श्रम न्यायालय, न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय न्यायाधिकरण का कोई निर्णय जो लागू करने योग्य हो गया है, -

डी.

((क) औद्योगिक विवाद के सभी पक्षकार;

(ख) विवाद के पक्षकारों के रूप में कार्यवाही में उपस्थित होने के लिए बुलाए गए अन्य सभी पक्षकार, जब तक कि बोर्ड, मध्यस्थ, श्रम न्यायालय, न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय न्यायाधिकरण, जैसा भी मामला हो, यह राय दर्ज न करे कि उन्हें बिना उचित कारण के इस प्रकार बुलाया गया था; (ग) जहां खंड (क) या खंड (ख) में निर्दिष्ट कोई पक्षकार एक नियोक्ता है, उसके उत्तराधिकारी, उत्तराधिकारी या उस प्रतिष्ठान के संबंध में नियुक्त करता है जिससे विवाद संबंधित है;

ई.

च

((घ) जहां खंड (क) या खंड (ख) में निर्दिष्ट कोई पक्षकार कामगारों से बना है, वहां वे सभी व्यक्ति जो उस प्रतिष्ठान या प्रतिष्ठान के भाग में नियोजित थे, जिससे विवाद विवाद की तारीख को संबंधित है और वे सभी व्यक्ति जो बाद में उस प्रतिष्ठान या भाग में नियोजित हो जाते हैं।"

जी.

17. रामनगर केन एंड शुगर कंपनी लिमिटेड के मामले में।

बनाम जतिन चक्रवर्ती और अन्य। [(1960) 3 एस. सी. आर., 968], अधिनियम की धारा 18 (3) (डी) को ध्यान में रखते हुए, किसी प्रतिष्ठान में कार्यरत सभी व्यक्तियों पर समझौते की बाध्यकारी प्रकृति को समझाया गया है। यह सिद्धांत

एच.

महाप्रबंधक, सुरक्षा पेपर मिल, होशंगाबाद बनाम के मामले में इसकी पुष्टि की गई थी। आर. एस. शर्मा और अन्य [(1986) 2 एस. सी. सी. 151]।यह रामनगर केन एंड शुगर कंपनी के मामले में निर्धारित किया गया है।

लिमिटेड (ऊपर):- "5. इस अपील में इस प्रकार उठाए गए प्रतिद्वंद्वी तर्कों के गुणों की सराहना करने के लिए अधिनियम की योजना को ध्यान में रखना आवश्यक है। अब यह अच्छी तरह से तय हो गया है कि किसी भी मामले के संबंध में एक औद्योगिक विवाद केवल तभी उठाया जा सकता है जब इसे संघ के माध्यम से या अन्यथा कार्य करने वाले श्रमिकों के एक निकाय द्वारा प्रायोजित किया जाता है।जब कोई औद्योगिक विवाद इस प्रकार उठाया जाता है और या तो निपटान या किसी निर्णय द्वारा तय किया जाता है, तो इसके संचालन का दायरा और प्रभाव अधिनियम की धारा 18 द्वारा निर्धारित किया जाता है। धारा 18 (1) में प्रावधान है कि सुलह कार्यवाही के अलावा नियोक्ता और कर्मचारी के बीच समझौते द्वारा किया गया समझौता समझौते के पक्षों के लिए बाध्यकारी होगा, जबकि धारा 18 (3) में प्रावधान है कि सुलह कार्यवाही के दौरान किया गया समझौता जो लागू करने योग्य हो गया है, उप-धारा (3) के खंड (ए), (बी), (सी) और (डी) में निर्दिष्ट सभी पक्षों के लिए बाध्यकारी होगा।धारा 18 (3) (डी) यह स्पष्ट करती है कि जहां खंड (ए) या (बी) में निर्दिष्ट कोई पक्ष श्रमिक से बना है, वहां वे सभी व्यक्ति जो उस प्रतिष्ठान या प्रतिष्ठान के हिस्से में कार्यरत थे, जिससे विवाद विवाद की तारीख को संबंधित है और वे सभी व्यक्ति जो बाद में उस प्रतिष्ठान या हिस्से में कार्यरत हो जाते हैं, वे समझौते से बाध्य होंगे।दूसरे शब्दों में, इसमें कोई संदेह नहीं हो सकता है कि 25 फरवरी, 1954 को सुलह कार्यवाही के दौरान अपीलार्थी और कर्मचारी संघ के बीच हुआ समझौता न केवल उक्त संघ के सदस्यों को बल्कि उस तारीख को अपीलार्थी की स्थापना में कार्यरत सभी श्रमिकों को भी बाध्य करेगा।इसका अनिवार्य रूप से यह अर्थ है कि उत्तरदाता उक्त समझौते से बाध्य होंगे, भले ही वे प्रतिद्वंद्वी संघ से संबंधित हों।श्रमिकों को बांधने के लिए यह दिखाना आवश्यक नहीं है कि उक्त श्रमिक संघ से संबंधित हैं जो सुलहकर्ता के समक्ष विवाद का एक पक्ष था।धारा 18 की पूरी नीति सुलह कार्यवाही के दौरान हुए समझौते को एक विस्तारित संचालन देने के लिए प्रतीत होती है, और यही वह उद्देश्य है जिसके साथ ऐसे समझौते से बंधे व्यक्तियों की चार श्रेणियां धारा 18, उप-धारा (3) में निर्दिष्ट हैं।इस संबंध में हम इस न्यायालय के दो हाल के फैसलों का उल्लेख कर सकते हैं जहां धारा 19 (6) के तहत समान प्रश्न हैं।

ग

डी.

ई.

च

जी.

एच.

395

ऑयल एंड नेचुरल गैस कॉर्पोरेशन लिमिटेड v.राष्ट्रपति, ऑयल फील्ड एम्प्लॉइज एसोसिएशन [अनिरुद्ध बोस, जे.] ए.

क.

और अधिनियम की धारा 33 (1) (ए) पर विचार किया गया है।(वीडियो:एसोसिएटेड सीमेंट कंपनीज लिमिटेड, पोरबंदर बनाम कामगार [1958 की सिविल अपील संख्या 404 ने 3.3.1960 पर निर्णय लिया] और न्यू इंडिया मोटर्स (P.) लिमिटेड वी.के. टी. मॉरिस।"

बरौनी के मामले में भी कानून के इसी प्रस्ताव को दोहराया गया था।

रिफाइनरी प्रगतिशील श्रमिक परिषद बनाम इंडियन ऑयल कॉर्पोरेशन

लिमिटेड **[(1991) 1** एससीसी **4]**।

18. ए. एन. जेड. ग्रिंडलेज़ बैंक लिमिटेड बनाम.संघ का

भारत और ओआरएस। [(2005) 12 एस. सी. सी. 738], इस न्यायालय ने एक संदर्भ का परीक्षण करते हुए कोई स्थायी औद्योगिक विवाद नहीं पाया और संदर्भ को दरकिनार कर दिया गया।यह प्राधिकरण वर्तमान मामले के तथ्यों में भी अपीलार्थियों की सहायता नहीं करता है।

ग

19. अब हम उन श्रमिकों पर 19 सितंबर, 2016 के समझौते के बाध्यकारी प्रभाव पर अपीलार्थियों की दलीलों का परीक्षण करेंगे, जिनके कारण प्रतिवादी संघ हमारे सामने समर्थन कर रहे हैं।उच्च न्यायालय ने इस प्रश्न पर निम्नलिखित तरीके से विचार कियाः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

डी.

“13. यह हमें इस सवाल की ओर ले जाता है कि क्या 19 सितंबर 2016 के एम. ओ. एस. को, भले ही इसे सुलह कार्यवाही के दौरान एक समझौता कहा जाए, एक उचित समझौता कहा जा सकता है ताकि उन श्रमिकों को बाध्य किया जा सके जो इसमें पक्ष नहीं थे।वर्तमान मामले में न्यायाधिकरण एक स्पष्ट निष्कर्ष पर पहुंचा है कि समझौते को निष्पक्ष नहीं कहा जा सकता है। इसने विशेष रूप से इस तथ्य को ध्यान में रखा है कि 19 सितंबर 2016 के राज्य मंत्री ने संबंधित श्रमिकों को निपटान की शर्त के रूप में नियमितीकरण आदि के मुद्दों पर अपने वैध विवादों और शिकायतों को वापस लेने की आवश्यकता थी।इस ओर से यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि जब संदर्भ दिया गया था, तो 29 दिसंबर 2000 को पहले के समझौता ज्ञापन के दायरे में लगभग 1300 कर्मचारी थे, जिन्हें मूल रूप से मुंबई, पनवेल, उरण और न्हावा में काम करने वाले ओ. एन. जी. सी. के साथ अनुबंध कर्मचारियों की कुल संख्या के लगभग 2000 के मुकाबले सुरक्षा प्रदान करने की मांग की गई थी।ओ. एन. जी. सी. द्वारा यूनियनों के साथ पहले किए गए समझौता ज्ञापनों में अन्य कर्मचारियों को शामिल नहीं किया गया था।यदि इन अन्य श्रमिकों और उनके संघों को एक उचित मजदूरी नीति के लिए सहमत होना था, जो ओ. एन. जी. सी. और संघों के बीच पहले किए गए समझौता ज्ञापनों के आधार पर नहीं है, तो इस तरह के समझौते के आधार पर ऐसी नीति को पहले के समझौता ज्ञापनों के दायरे में आने वाले श्रमिकों के लिए एक उचित नीति नहीं कहा जा सकता है और जिनके संदर्भ या

ई.

च

जी.

एच.

उनकी वैध मांगों के लिए शिकायतें विभिन्न औद्योगिक न्यायनिर्णायकों के समक्ष लंबित थीं।वैसे भी, इस अदालत के समक्ष उपलब्ध तथ्यों पर, न्यायाधिकरण के इस निष्कर्ष को कि 19 सितंबर 2016 के राज्य मंत्री को एक उचित समझौता नहीं कहा जा सकता है, विशेष रूप से पहले के समझौता ज्ञापनों में शामिल श्रमिकों के लिए, विकृत नहीं कहा जा सकता है।यह न्यायालय स्वयं यह अभिनिर्धारित नहीं कर सकता कि कोई भी उचित व्यक्ति ऐसा कोई निष्कर्ष नहीं दे सकता था।निष्कर्ष स्पष्ट रूप से कुछ साक्ष्यों द्वारा समर्थित है; यह सभी प्रासंगिक और सामान्य परिस्थितियों और सामग्रियों को ध्यान में रखता है; और यह किसी भी गैर-सामान्य या अप्रासंगिक परिस्थिति या सामग्री पर विचार नहीं करता है।उस मामले में, इसे एक संभावित निष्कर्ष के रूप में पारित करना चाहिए, जो भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 या 227 के तहत न्यायिक जांच के लिए उत्तरदायी नहीं है।"

20. अपीलार्थियों का मामला यह है कि ठेकेदारों द्वारा नियुक्त 77 प्रतिशत से अधिक श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करने वाले संघ इस पर सहमत थे

समझौता।टाटा इंजीनियरिंग एंड लोकोमोटिव कंपनी के मामले में।

लिमिटेड बनाम।उनके कर्मचारी [(1981) 4 एस. सी. सी. 627], इस न्यायालय ने एक समझौते को बाध्यकारी होने की अनुमति दी, जिस पर श्रमिकों के एक समूह द्वारा हमला किया गया था।उस मामले में, संघों के एक समूह ने एक समझौता किया था जिसे 635 दैनिक-मूल्यांकन श्रमिकों में से 564 ने मंजूरी दे दी थी।न्यायाधिकरण का निष्कर्ष था कि समझौता न्यायसंगत और निष्पक्ष नहीं था।हालाँकि, इस न्यायालय ने नियोक्ता की अपील को स्वीकार कर लिया और पुरस्कार को रद्द कर दिया। लेकिन यह निर्णय इस प्रस्ताव के लिए एक प्राधिकरण नहीं है कि श्रमिकों का एक अलग समूह सीधे प्रमुख नियोक्ता के तहत श्रमिक होने का दावा करने वाले औद्योगिक विवाद को नहीं उठा सकता है।अल्पसंख्यक श्रमिकों के ऐसे अधिकार की मान्यता उक्त रिपोर्ट [(1981) 4 एस. सी. सी. 627] के पैराग्राफ 12 से स्पष्ट होगी, जिसमें कहा गया हैः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

डी.

ई.

च

"12. श्रमिकों की ओर से हमें संबोधित इस तर्क के साथ कोई विवाद नहीं है कि केवल एक समझौते में सहमति या एक कार्यकर्ता द्वारा इसकी स्वीकृति उसे अधिनियम की धारा 18 के उद्देश्य के लिए समझौते में एक पक्ष नहीं बनाएगी।

झागराखान कोलियरीज (पी) लिमिटेड बनामजी. सी. अग्रवाल, पीठासीन अधिकारी, केंद्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम

जी.

न्यायालय, जबलपुर [(1975) 3 एस. सी. सी. 613:1975 एससीसी (एल एंड एस) 63:ए. आई. आर 1975 एस. सी 171:(1975) 2 एससीआर 873]।यह और भी निर्विवाद है कि श्रमिकों का एक अल्पसंख्यक संघ एक औद्योगिक विवाद उठा सकता है, भले ही एक अन्य संघ जिसमें उनमें से अधिकांश शामिल हों, नियोक्ता के साथ समझौता कर ले (टाटा केमिकल्स लिमिटेड बनाम।

एच.

397

ऑयल एंड नेचुरल गैस कॉर्पोरेशन लिमिटेड v.राष्ट्रपति, ऑयल फील्ड एम्प्लॉइज एसोसिएशन [अनिरुद्ध बोस, जे.] ए.

क.

कर्मचारी [(1978) 3 एस. सी. सी. 42:1978 एससीसी (एल एंड एस) 418:ए. आई. आर 1978 एस. सी. 828: (1978) 3 एससीआर 535])।लेकिन फिर यहाँ कंपनी यह याचिका नहीं उठा रही है कि 564 कर्मचारी समझौते में पक्षकार बन गए क्योंकि उनकी सहमति या पहले से ही हुए समझौते की स्वीकृति या यह दलील कि संदर्भ बनाए रखने योग्य नहीं है क्योंकि टेल्को यूनियन केवल श्रमिकों के एक अल्पसंख्यक का प्रतिनिधित्व करता है।दूसरी ओर कंपनी द्वारा उठाए गए केवल दो विवाद हैंः

"(i) कि समझौता संगठन के सभी सदस्यों के लिए बाध्यकारी है, जिसमें ऊपर उल्लिखित 564 भी शामिल है क्योंकि संगठन इसमें एक पक्ष था, और

ग

((ii) कि संदर्भ का उत्तर समझौते के अनुसार दिया जाना चाहिए क्योंकि वह न्यायसंगत और निष्पक्ष है।"

21. आई. टी. सी. लिमिटेड के मामले में। श्रमिक कल्याण संघ और ए. एन. आर बनामआई. टी. सी. लिमिटेड और ए. एन. आर. का प्रबंधन [(2002) 3 एस. एस. सी. 411]

अन्य बातों के साथ-साथ, आयोजित किया गयाः- "14. संदर्भ का उत्तर देते समय औद्योगिक न्यायनिर्णायक को औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 12 (3) के तहत हुए समझौते को अपने दिमाग में रखना होगा। एक बार जब यह पाया जाता है कि निपटान की शर्तें उसके समक्ष उठाए गए विवाद के संबंध में काम करती हैं, तो यह औद्योगिक न्यायाधिकरण पर नहीं है कि वह निपटान की अनदेखी करे या यहां तक कि निपटान से स्वतंत्र रूप से अपने दिमाग को लागू करके इसके प्रभाव को कम करे, जब तक कि समझौता अधिनियम के अनिवार्य प्रावधानों के विपरीत नहीं पाया जाता है या जब तक कि यह नहीं पाया जाता है कि उन मानदंडों का पालन नहीं किया जाता है जिनके द्वारा निपटान को सीमित न्यायिक जांच के अधीन किया जा सकता है।"

डी.

ई.

च

22. तत्काल मामले में हम 19 सितंबर, 2016 के समझौते को अल्पसंख्यक संघ के लिए बाध्यकारी नहीं पाते हैं।यह अनिवार्य रूप से ठेकेदारों और पूर्व द्वारा नियुक्त श्रमिकों के बीच एक समझौता था।अपीलार्थी केवल समझौते के लिए सहमति देने वाले पक्ष थे।अपीलार्थियों की यह स्थिति उक्त समझौते के पक्षों के विवरण से स्पष्ट है, जो दर्ज करता हैः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

जी.

"श्री बी. बी. भटनागर, सम्मेलन कार्यालय और डी. वाई. से पहले औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 12 (3) के तहत बस्तियों का स्मारक। सी. एल. सी. (सी), सम्मेलन प्रक्रियाओं के एक परिणाम के रूप में और जारी रहने के क्रम में

एच.

19.09.2016 ओ. एन. जी. सी. लिमिटेड में अनुबंधों को पूरा करने के लिए अनुबंधकर्ताओं, अनुबंध श्रमिकों के कर्मचारियों द्वारा हस्ताक्षरित, पश्चिमी ऑफ़शोर इकाइयाँ मुंबई जिसमें पैनवेल, यू. आर. ए. एन. और एन. एच. ए. वी. ए. शामिल हैं, और अनुबंध कार्यकर्ता परिवहन और डॉक कार्यकर्ता संघ-मुंबई, ओ. एन. जी. सी. (बी. ओ. पी.) करमाचारी संगठन पेट्रोलियम के माध्यम से प्रस्तुत किए गए हैं।23. जिस विवाद से वर्तमान अपील उत्पन्न होती है, वह इस सवाल से संबंधित है कि क्या ठेकेदारों द्वारा नियुक्त श्रमिक नियोक्ता के अन्य श्रमिकों के समान वेतन पाने के हकदार होंगे और इस आशय की मांग केवल अपीलकर्ताओं के समक्ष उठाई गई थी।प्रत्यर्थी संघों ने वास्तव में ओ. एन. जी. सी. के कर्मचारी होने का दावा किया और मांग ओ. एन. जी. सी. पर उठाई गई थी, न कि उनके ठेकेदारों पर।इस प्रकार उनकी मांग की प्रकृति विशेष रूप से श्रमिकों की स्थिति के संबंध में अलग थी, यानी ओ. एन. जी. सी. के श्रमिक होने का उनका दावा। इस प्रकार, 19 सितंबर, 2016 का समझौता, जिसमें नियोक्ता ठेकेदार थे, विषय-विवाद को बाध्य नहीं कर सकता है, जहां अपीलकर्ताओं को उच्च न्यायालय द्वारा विचार की गई सामग्री के आधार पर नियोक्ता पाया गया है।ठेकेदारों द्वारा उनकी भागीदारी ठेकेदारों के श्रमिकों के रूप में उनकी स्थिति निर्धारित करने का एकमात्र आधार नहीं हो सकती है।

ग

डी.

ई.

च

24. इन कारणों से, हम न्यायाधिकरण के इस निष्कर्ष की उच्च न्यायालय की पुष्टि को स्वीकार करते हैं कि 19 सितंबर, 2016 का समझौता उन श्रमिकों को बाध्य नहीं करता है जिनके कारण प्रतिवादी संघ समर्थन कर रहे हैं।न्यायाधिकरण का यह निष्कर्ष कि एफ. डब्ल्यू. पी. के कार्यान्वयन से संबंधित समझौता न्यायसंगत और निष्पक्ष नहीं था, जिसे उच्च न्यायालय ने कायम रखा है, अनिवार्य रूप से साक्ष्य की सराहना के आधार पर तथ्यों पर आधारित निष्कर्ष है।हमारी राय है कि इस तरह की खोज किसी भी विकृति के तत्व से दूषित नहीं है।आई. टी. सी. लिमिटेड श्रमिक कल्याण संघ (उपरोक्त) के मामले में निर्णय का अनुपात वर्तमान मामले के तथ्यों में लागू नहीं होगा।

जी.

एच.

399

ऑयल एंड नेचुरल गैस कॉर्पोरेशन लिमिटेड v.राष्ट्रपति, ऑयल फील्ड एम्प्लॉइज एसोसिएशन [अनिरुद्ध बोस, जे.]

क.

25. ऐसा मानने के बाद, हम उच्च न्यायालय द्वारा दी जाने वाली राहत में हस्तक्षेप नहीं करना चाहेंगे।औद्योगिक न्यायालय की अधिकारिता का दायरा व्यापक है और उपयुक्त मामलों में इसके पास अनुबंध करने का भी अधिकार क्षेत्र है।हमारी राय में, उच्च न्यायालय द्वारा संशोधित न्यायाधिकरण द्वारा जारी किए गए निर्देश उचित हैं और उन्हें विकृत नहीं कहा जा सकता है।भारतीय इस्पात प्राधिकरण 2006 (ऊपर) के मामले में, अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 का उल्लेख करते हुए यह राय दी गई थीः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

"20. 1970 का अधिनियम अपने आप में एक पूर्ण संहिता है।इसमें न केवल अनुबंध श्रम के विनियमन का प्रावधान है, बल्कि इसे समाप्त करने का भी प्रावधान है।नियोक्ता और कर्मचारी का संबंध अनिवार्य रूप से तथ्य का प्रश्न है।उक्त प्रश्न का निर्धारण कई कारकों पर निर्भर करेगा।आम तौर पर, एक रिट अदालत इस तरह के प्रश्न में नहीं जाएगी।"

ग

जहाँ तक अपील के तहत फैसले का संबंध है, उच्च न्यायालय ने भी ऐसा ही दृष्टिकोण अपनाया है और हम अलग दृष्टिकोण नहीं रखना चाहते हैं।सीमित हस्तक्षेप का सिद्धांत 1947 के अधिनियम के तहत इस तरह की कार्यवाही पर लागू होगा।

डी.

26. तदनुसार अपील खारिज कर दी जाती है और विवादित निर्णय को कायम रखा जाता है।अंतरिम आदेश, यदि कोई हो, भंग हो जाएगा।

27. अन्य आवेदन, यदि कोई हों, का निपटारा कर दिया जाता है।28. लागत के बारे में कोई आदेश नहीं होगा।

ई.

बिभूति भूषण बोस और अमरेंद्र कुमार

याचिका खारिज की जाती है।

(सहायकः इराम जान, एलसीआरए)

च

जी.

एच.