

कैंटीन मजदूर सभा  
बनाम  
मेटलर्जिकल एंड इंजीनियरिंग कंसल्टेंट्स (आई) लिमिटेड और अन्य  
अगस्त 21, 2007  
[ ए.के.माथुर और मार्कडेय काटजू न्यायमूर्तिगण ]

श्रम कानून: औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947; धारा 10 (2)/भारत का संविधान, 1950; अनुच्छेद 39 (घ)

सेवा शर्तें-प्रतिवादी संगठन की कल्याण समिति द्वारा नियुक्त कैंटीन के कर्मचारी जो अपने नियमित कर्मचारियों के समान व्यवहार करने का दावा करते हैं-विवाद-औद्योगिक न्यायाधिकरण एक अवार्ड पारित करते हुए यह अभिनिर्धारित करता है कि कैंटीन के कर्मचारी उसी वेतनमान के हकदार हैं जो प्रतिवादी संगठन द्वारा संचालित गेस्ट हाउस और टी क्लब के श्रमिकों के लिए उपलब्ध हैं उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश द्वारा बर्खास्त किया गया-उच्च न्यायालय की खंड पीठ द्वारा यह अभिनिर्धारित किया गया कि चूंकि कैंटीन के श्रमिकों और प्रतिवादी संगठन के बीच कोई स्वामी और सेवक संबंध नहीं था, इसलिए वे उसी सेवा लाभ के हकदार नहीं हैं जो इसके नियमित श्रमिकों के लिए स्वीकार्य हैं- अपील पर, अभिनिर्धारित: समान काम के लिए समान वेतन देने का आदेश, अदालत को पहले इस सवाल का निवारण करना होगा कि क्या मास्टर और सेवक का कोई संबंध कामगारों और संगठन के बीच मौजूद है-वर्तमान मामले में, सबूत पर, कैंटीन के कामगारों और प्रतिवादी के बीच कोई मास्टर सेवक संबंध मौजूद नहीं है। चूंकि कैंटीन के कामगारों की नियुक्ति प्रत्यर्थी की कल्याण समिति द्वारा की जाती है, न कि प्रत्यर्थी द्वारा-कैंटीन के कामगारों और प्रत्यर्थी संगठन के बीच स्वामी और सेवक संबंध के अस्तित्व के अभाव में, उन्हें समान लाभ देने का सवाल नहीं उठता है, जिसमें प्रत्यर्थी-संगठन के कामगारों के बराबर वेतन भी शामिल है।

इससे पहले अपीलार्थियों द्वारा सर्वोच्च न्यायालय में एक रिट याचिका दायर की गई थी और इस न्यायालय ने 23 फरवरी, 1987 के आदेश द्वारा रिट याचिकाओं के एक समूह में निर्णय की घोषणा के बाद मामले को सूचीबद्ध करने का निर्देश दिया था। बाद में, ऐसी याचिकाओं में निर्णय की घोषणा के बाद, जब रिट याचिकाएं आईं

अंतिम निपटान के लिए, न्यायालय ने राज्य सरकार को निर्देश देते हुए एक आदेश पारित किया कि क्या प्रतिवादी/मेकॉन और अन्य की कल्याण समिति द्वारा नियुक्त कैंटीन के कर्मचारी उसी सेवा शर्तों/लाभों के हकदार हैं जो मेकॉन द्वारा नियुक्त वीआईपी गेस्ट हाउस और टी क्लब के कर्मचारियों पर लागू होते हैं, और यदि हां, तो किस तारीख आदि से, निर्णय के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण को। तदनुसार, राज्य सरकार ने औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 10 (2) के तहत विवादों को निर्णय के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण को भेजा। न्यायाधिकरण ने विचार के लिए निम्नलिखित बिंदु उठाए:

“(i) क्या वर्तमान संदर्भ विधि और तथ्यों के आधार पर गलत है।?

(ii) क्या नियोक्ता और कर्मचारियों का संबंध मेकॉन के प्रबंधन के बीच मौजूद है; और

(iii) क्या मेकॉन कैंटीन के कर्मचारी वीआईपी गेस्ट हाउस के कर्मचारियों के साथ-साथ मेकॉन के टी क्लब के कर्मचारियों को उपलब्ध वेतनमान और अन्य लाभ प्राप्त करने के हकदार हैं।

न्यायाधिकरण ने अभिनिर्धारित किया कि न तो संदर्भ कानूनी रूप से खराब था और न ही तथ्यों के आधार पर, मेकॉन के प्रबंधन और मेकॉन कैंटीन के कामगारों के बीच नियोक्ता और कर्मचारियों के संबंध मौजूद थे और मेकॉन कैंटीन के कामगार वेतनमान और अन्य लाभ प्राप्त करने के हकदार हैं जो नियुक्ति की तारीखों से मेकॉन, वीआईपी गेस्ट हाउस और मेकॉन टी क्लब के कामगारों को उपलब्ध थे। इस अवार्ड को मेकॉन ने उच्च न्यायालय में चुनौती दी थी। उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने न्यायाधिकरण के आदेश को बरकरार रखा और भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत हस्तक्षेप करने से इनकार कर दिया। आदेश के खिलाफ, मेकॉन ने एक अपील दायर करके उच्च न्यायालय की खंड पीठ का दरवाजा खटखटाया। उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने कहा कि कैंटीन और मेकॉन के कर्मचारियों के बीच कोई स्वामी और सेवक संबंध मौजूद नहीं है, और इस तरह वे उसी सेवा लाभ के हकदार नहीं हैं जो वीआईपी गेस्ट हाउस या टी क्लब के लिए सेवा करने वाले मेकॉन के कर्मचारियों के लिए स्वीकार्य हैं। इसलिए वर्तमान अपील अपीलार्थी ने प्रस्तुत किया कि उच्च न्यायालय की खंड पीठ गलत हो गई है और उसे कैंटीन के कर्मचारियों के मेकॉन के प्रबंधन के साथ संबंधों के प्रश्न में नहीं जाना चाहिए था।

अपील को खारिज करते हुए; न्यायालय ने कहा:

अभिनिर्धारित:1.1 इस मामले में कोई दो राय नहीं है कि कैंटीन का प्रबंधन मेकॉन के प्रबंधन द्वारा नहीं किया जाता है। वह बिंदु जो होना चाहिए था। ट्रिब्यूनल के साथ-साथ उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश द्वारा संबोधित किया गया था, मेकॉन के प्रबंधन के साथ कैंटीन के प्रबंधन के बीच क्या संबंध है। इसलिए, इस प्रश्न का उत्तर देने के लिए कि क्या कैंटीन के कर्मचारियों को मेकॉन के कर्मचारियों के बराबर माना जाता है, ट्रिब्यूनल और उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश को इस प्रश्न का समाधान करना चाहिए था कि क्या मेकॉन के प्रबंधन के साथ कैंटीन के कर्मचारियों के बीच मालिक और नौकर का संबंध है। यदि यह स्थापित नहीं होता है, तो मेकॉन के कर्मचारियों के वेतनमान के साथ किसी भी तरह की समानता की मांग करने का कोई सवाल ही नहीं है। सिर्फ इसलिए कि कैंटीन कर्मचारी वही कर्तव्यों का निर्वहन कर रहे हैं जो वी.आई. गेस्ट हाउस या टी क्लब के कर्मचारियों द्वारा निर्वहन किया जा रहा है, जो इस उद्देश्य को पूरा नहीं करेगा। साक्ष्य पर, यह प्रतीत होता है कि दोनों के बीच ऐसा कोई स्वामी और सेवक संबंध नहीं है। [अनुच्छेद 4) [215-घ-च)

1.2. तथ्यों से यह स्पष्ट है कि कैंटीन के कर्मचारियों की नियुक्ति कैंटीन कल्याण समिति द्वारा की जाती है न कि मेकॉन द्वारा। इसलिए, कैंटीन को किसी वैधानिक दायित्व या किसी स्थायी आदेश या मेकॉन के अन्य बाध्यकारी परिपत्रों से उत्पन्न दायित्व के तहत नहीं चलाया जा रहा था। कैंटीन में कर्मचारियों के साथ मेकॉन के बीच इस आशय का कोई अनुबंध नहीं है कि कैंटीन सेवा प्रदान करना मेकॉन के कर्मचारियों की सेवा शर्तों का एक हिस्सा था। इसलिए, उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने सही ढंग से मामले का रुख किया और सही ढंग से संबोधित किया कि क्या मेकॉन और कैंटीन श्रमिकों के बीच मालिक और नौकर का कोई संबंध मौजूद है। चूंकि कैंटीन और मेकॉन के कर्मचारियों के बीच मालिक और नौकर का कोई संबंध नहीं है, इसलिए उन्हें मेकॉन के कर्मचारियों के बराबर वेतन देने का कोई सवाल ही नहीं है। [अनुच्छेद 41 [215-च, ज; 216-ख]

भारतीय रिजर्व बैंक का प्रबंधन बनाम कामगार, [1996] 3 एससीसी 267; भारतीय स्टेट बैंक और अन्य बनाम भारतीय स्टेट बैंक कैंटीन कर्मचारी संघ (बंगाल सर्कल) और अन्य, [2000] 5 SCC 531; हरियाणा राज्य और अन्य बनाम चरणजीत सिंह और अन्य, [2006] 9 एससीसी 321 और एमएमआर खान और अन्य बनाम भारत संघ और अन्य, [1990] पूरक एससीसी 191, पर भरोसा किया।

1.3. समान काम के लिए समान वेतन देने के लिए पहले इस सवाल का जवाब देना होगा कि क्या कैंटीन कर्मचारियों और मेकॉन के बीच कोई मालिक और नौकर का संबंध है।

वास्तव में, इस प्रश्न में गए बिना, अन्य प्रश्नों का उत्तर नहीं दिया जा सकता था। मामले के इस दृष्टिकोण में, उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच ने मामले को सही ढंग से संपर्क किया और पाया कि चूंकि कैंटीन और मेकॉन के कर्मचारियों के बीच कोई मालिक और नौकर संबंध नहीं है, इसलिए कैंटीन के कर्मचारी उस वेतन का दावा करने के हकदार नहीं हैं जो वी.आई.पी. गेस्ट हाउस या टी क्लब में सेवारत कर्मचारियों को दिया जाता है। (अनुच्छेद 6) (220-ग,घ)

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णय: सिविल अपीलीय सांख्य 1587/2005

झारखंड उच्च न्यायालय, रांची का एल.पी.ए. संख्या 382/1997 में अंतिम निर्णय और आदेश दिनांक 23.12.2003 को।

एम.पी. झा अपीलार्थी के लिए राम इकबाल रॉय, हर्षवर्धन झा और अनिल के. चोपड़ा।

उत्तरदाताओं के लिए देब प्रसाद मुखर्जी, मोहित शाह, अनुकुल राज, ऋतुराज विश्वास, मनीष कुमार और गोपाल सिंह।

न्यायालय का निर्णय द्वारा दिया गया था

ए.के. माथुर, न्यायमूर्ति

1. यह अपील रांची में झारखंड उच्च न्यायालय द्वारा लेटर्स पेटेंट अपील नं. 382/1997, जिसके द्वारा डिवीजन बेंच ने दिनांक 23 दिसम्बर, 2003 के आदेश द्वारा विद्वत एकल न्यायाधीश द्वारा पारित आदेश के साथ-साथ औद्योगिक अधिकरण के उस निर्णय को अपास्त कर दिया जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया था कि मेकन कल्याण समिति द्वारा संचालित मेटलुरजिकल एंड इंजीनियरिंग कंसलटेंट (इंडिया) लिमिटेड (जिसे इसके पश्चात् मेकन कहा गया है) की कैंटीन के कामगारों के साथ वीआईपी गेस्ट हाउस और मेकन के टी क्लब में कार्य करने वाले कर्मचारियों के समान व्यवहार किया जाए और उन्हें उन कर्मचारियों को दिए गए सभी लाभ प्रदान किए जाएं और उन्हें मेकन के कर्मचारियों के रूप में व्यवहार किया जाए। रिट याचिका कैंटीन मजदूर सभा द्वारा सर्वोच्च न्यायालय में दायर की गई थी और इस न्यायालय ने दिनांक 23 फरवरी, 1987 के आदेश द्वारा रिट याचिका संख्या 1984 का 12143-12214 में निर्णय सुनाए जाने के बाद मामले को सूचीबद्ध करने का निर्देश दिया था, रिट याचिका अंतिम निपटान के लिए पेश की गई और आदेश में कहा गया कि

पक्षकार औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 10 (2) के अधीन संयुक्त निर्देश पर सहमत हुए। (इसके पश्चात् अधिनियम के रूप में निर्दिष्ट) सभा और मेकन के बीच विवादों के न्यायनिर्णयन के लिए औद्योगिक अधिकरण के समक्ष प्रस्तुत किया जाए। आदेश में निम्नलिखित विवाद दिए गए हैं:

"1. क्या मेकन (गैर-कार्यकारी) कर्मचारी संघ, मेकन कार्यकारी संघ के प्रतिनिधियों और मेकन के नामांकित व्यक्तियों से मिलकर बनी मेकन कल्याण समिति द्वारा नियोजित और नियोजित कैंटीन के कर्मचारी उसी सेवा शर्तों के हकदार हैं जो वीआईपी गेस्ट हाउस और टी क्लब के कर्मचारियों पर लागू होती हैं जो मेकन द्वारा नियोजित और नियोजित हैं?"

2. यदि हाँ, तो किस तारीख से?

3. मेकॉन कल्याण समिति द्वारा नियुक्त और नियोजित कैंटीन कर्मचारियों द्वारा किए गए काम की प्रकृति को देखते हुए, क्या वे वीआईपी गेस्ट हाउस और टी क्लब में काम करने वाले मेकॉन के कर्मचारियों के साथ समानता की मांग करना कानूनी रूप से उचित है, यह देखते हुए कि कैंटीन कर्मचारियों की कुल संख्या केवल 25 है और मेकॉन कल्याण समिति द्वारा संचालित उक्त कैंटीन एक गैर-सांविधिक और गैर-मान्यता प्राप्त कैंटीन है? इसके बाद, राज्य सरकार को अधिनियम की धारा 10 (2) के तहत विवादों को न्यायिक निर्णय के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण को भेजने का निर्देश दिया गया। ट्रिब्यूनल ने विचार के लिए निम्नलिखित बिंदु उठाए:

"(i) क्या वर्तमान संदर्भ कानून और तथ्यों पर गलत है?"

(ii) क्या नियोक्ता और कर्मचारियों का संबंध मेकॉन के प्रबंधन या मेकॉन (सेल) कल्याण समिति के प्रबंधन और मेकॉन कैंटीन के कर्मचारियों के बीच मौजूद है, और

(iii) क्या मेकॉन कैंटीन के कर्मचारी वेतनमान और अन्य लाभ प्राप्त करने के हकदार हैं जो वीआईपी गेस्ट हाउस के कर्मचारियों के साथ-साथ मेकॉन टी क्लब के कर्मचारियों को भी वेतनमान और अन्य लाभ उपलब्ध कराए जाते हैं?"

2. न्यायाधिकरण ने आवश्यक साक्ष्य अभिलिखित करने और दोनों पक्षों को सुनने के बाद यह अभिनिर्धारित किया कि न तो संदर्भ विधि के अनुसार खराब था और न ही तथ्यों के आधार पर, मेकन के प्रबंधन और मेकन कैंटीन के कामगारों के बीच नियोक्ता और कर्मचारियों के

संबंध मौजूद थे और मेकन कैंटीन के कामगार वेतनमान और अन्य लाभ प्राप्त करने के हकदार हैं जो संबंधित कामगारों की नियुक्ति की तारीखों से मेकन वीआईपी गेस्ट हाउस और मेकन टी क्लब के कामगारों को उपलब्ध थे/हैं। मेकॉन द्वारा उच्च न्यायालय में रिट याचिका दायर करके इस अवार्ड को चुनौती दी गई थी। और प्रस्तुत किया कि न्यायाधिकरण ने प्रश्न तैयार करने में खुद को गलत तरीके से निर्देशित किया था। यह कहा गया था कि उच्चतम न्यायालय द्वारा निर्देशित प्रश्न का स्पष्ट रूप से तात्पर्य था कि कैंटीन के श्रमिकों को मेकॉन कल्याण समिति द्वारा नियोजित किया गया था, जो मेकॉन से अलग था और सवाल यह था कि क्या उन व्यक्तियों को मेकॉन के कर्मचारियों के रूप में माना जाना चाहिए था। चूंकि प्रश्न को गलत तरीके से तैयार किया गया था, इसलिए न्यायाधिकरण द्वारा गलत उत्तर दिया गया है। कैंटीन ने इसका विरोध किया। सभा और एक प्रारंभिक आपत्ति इस प्रभाव पर उठाई गई थी कि रिट याचिका विचारणीय नहीं थी। विद्वान एकल न्यायाधीश ने कैंटीन सभा की प्रारंभिक आपत्ति को खारिज कर दिया और इसे बरकरार रखा न्यायाधिकरण का आदेश और भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत हस्तक्षेप करने से इनकार कर दिया। इस आदेश से व्यथित होकर मेकॉन ने अपील दायर करके खंड पीठ का दरवाजा खटखटाया और मामले को ठीक से समझने के बाद खंड पीठ इस निष्कर्ष पर पहुंची कि कैंटीन को मेकॉन के कर्मचारियों और कामगारों के कल्याण के लिए कैंटीन कल्याण समिति द्वारा चलाया जाता था। इसलिए, कैंटीन और मेकन के कर्मचारियों के बीच कोई स्वामी और सेवक संबंध नहीं था, और इस तरह वे उसी सेवा लाभ के हकदार नहीं हैं जो वीआईपी गेस्ट हाउस या टी क्लब के लिए सेवा करने वाले मेकन के कर्मचारियों के लिए स्वीकार्य हैं। नतीजतन, डिवीजन बेंच ने ट्रिब्यूनल के आदेश के साथ-साथ एकल न्यायाधीश के आदेश को दरकिनार कर दिया और रिट याचिका को खारिज कर दिया। इसलिए कैंटीन मजदूर सभा की वर्तमान अपील है।

3. हमने पक्षों के विद्वान वकील को सुना है और रिकॉर्ड का अवलोकन किया है।

4. हमारे सामने बुनियादी सवाल यह है कि क्या ये कैंटीन कर्मचारी मेकन का हिस्सा हैं या नहीं। इस मामले में कोई दो राय नहीं है कि कैंटीन का प्रबंधन मेकन के प्रबंधन द्वारा नहीं किया जाता है। ट्रिब्यूनल के साथ-साथ उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश द्वारा जिस मुद्दे को संबोधित किया जाना चाहिए था, वह यह था कि कैंटीन के प्रबंधन और मेकन के प्रबंधन के बीच क्या सह-संबंध है। इसलिए, इस प्रश्न का उत्तर देने के लिए कि क्या कैंटीन के कर्मचारियों को मेकन ट्रिब्यूनल के कर्मचारियों के बराबर माना जाता है और उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश को इस प्रश्न का समाधान करना चाहिए था कि क्या उनके

बीच स्वामी और सेवक का संबंध है। मेकन के प्रबंधन के साथ कैंटीन के कर्मचारी। यदि यह स्थापित नहीं होता है, तो मेकॉन के कर्मचारियों के वेतनमान के साथ किसी भी तरह की समानता की मांग करने का कोई सवाल ही नहीं है। सिर्फ इसलिए कि कैंटीन कर्मचारी वही कर्तव्यों का निर्वहन कर रहे हैं जो वी.आई.पी.गेस्ट हाउस या टी क्लब के कर्मचारियों द्वारा निर्वहन किया जा रहा है, जो उद्देश्य को पूरा नहीं करेगा। साक्ष्य पर यह प्रतीत होता है कि दोनों के बीच ऐसा कोई स्वामी और सेवक संबंध नहीं है। वर्तमान मामले में, तथ्यों से यह स्पष्ट है कि कैंटीन के कर्मचारियों की नियुक्ति कैंटीन कल्याण समिति द्वारा की जाती है न कि मेकन द्वारा। इसलिए, कैंटीन को किसी वैधानिक दायित्व या किसी स्थायी आदेश या मेकॉन के अन्य बाध्यकारी परिपत्रों से उत्पन्न दायित्व के तहत नहीं चलाया जा रहा था। यह भी बताया गया कि यह दिखाने के लिए कोई सबूत नहीं है कि कैंटीन सेवा प्रदान करना मेकॉन के कर्मचारियों की सेवा शर्तों का एक हिस्सा था। इस आशय का कैंटीन के कर्मचारियों के साथ मेकन के बीच कोई अनुबंध नहीं है। इसलिए, विद्वान डिवीजन बेंच ने मामले को सही ढंग से उठाया और सही ढंग से संबोधित किया कि क्या मेकन और कैंटीन श्रमिकों के बीच मालिक और नौकर का कोई संबंध मौजूद है। स्वीकार किए गए तथ्य यह हैं कि मेकन के प्रबंधन ने कैंटीन के कर्मचारियों के संघ को मान्यता नहीं दी थी। दैनिक बिक्री कैंटीन कल्याण समिति के खाते में जमा की जाती है। कैंटीन के कर्मचारियों को कभी भी वी. आई. पी. गेस्ट हाउस या टी क्लब या इसके विपरीत स्थानांतरित नहीं किया जाता है। वी. आई. पी. गेस्ट हाउस और टी क्लब में कामगारों की नियुक्ति मेकन द्वारा की जाती है। मेकन के प्रबंधन द्वारा कैंटीन में कार्यरत श्रमिकों को कोई बैंक खाता नहीं दिया गया था और उनका वेतन मेकन द्वारा उनके संबंधित बैंक खातों में स्थानांतरित नहीं किया गया था, जैसा कि वीआईपी गेस्ट हाउस और टी. क्लब के कर्मचारियों के मामले में किया गया था। चूंकि कैंटीन और मेकन के कर्मचारियों के बीच मालिक और नौकर का कोई संबंध नहीं है, इसलिए उन्हें मेकन के कर्मचारियों के बराबर वेतन देने का कोई सवाल ही नहीं है। इन विवादों को बहुत पहले ही रोक दिया गया है और इस न्यायालय ने वैधानिक कैंटीन और गैर-सांविधिक कैंटीन के बीच अंतर किया है, जिन्हें या तो कानून द्वारा स्थापित किया जाना आवश्यक है, वे एक आधार पर खड़े हैं और दूसरी कैंटीन जो कल्याण समिति द्वारा संचालित है, एक अलग आधार पर खड़ी है। यह अंतर शुरुआत से ही बनाए रखा गया है। एम.एम.आर. खान और अन्य बनाम भारत संघ और अन्य, [1990] एससीसी 191 पूरक] उस मामले में उनके लॉर्डशिप ने एक अंतर बनाया है कि विभिन्न रेलवे प्रतिष्ठानों द्वारा संचालित कैंटीन तीन श्रेणियों यानी में वर्गीकृत हैं। (i) वैधानिक कैंटीन, (ii) गैर-वैधानिक मान्यता प्राप्त कैंटीन और (iii) गैर-वैधानिक मान्यता प्राप्त कैंटीन। जिन्हें या तो कानून द्वारा स्थापित किया जाना आवश्यक है,

वे एक आधार पर खड़े हैं और दूसरी कैंटीन जो कल्याण समिति द्वारा संचालित है, एक अलग आधार पर खड़ी है। उनके लॉर्डशिप ने कहा कि गैर-वैधानिक गैर-मान्यता प्राप्त कैंटीन के कर्मचारी एक अलग आधार पर खड़े हैं और रेलवे कर्मचारियों की स्थिति का दावा करने के हकदार नहीं हैं। यह निम्नानुसार देखा गया:

"हालांकि, गैर-सांविधिक गैर-मान्यता प्राप्त कैंटीन के कर्मचारी रेलवे सेवकों के दर्जे का दावा करने के हकदार नहीं हैं। ये कैंटीन कमोबेश तदर्थ आधार पर चलाई जाती हैं, रेलवे प्रशासन का उनके काम पर कोई नियंत्रण नहीं होता है। न तो इन कैंटीनों का कोई रिकॉर्ड है और न ही उन्हें चलाने वाले ठेकेदारों का जो बदलते रहते हैं, इन कैंटीनों में लगे श्रमिकों की संख्या बहुत कम है।

हालांकि इस मामले में, इस न्यायालय ने तथ्यात्मक मैट्रिक्स पर राहत दी। इसी प्रकार, भारतीय रिजर्व बैंक के प्रबंधन बनाम कामगार, [1996] 3 एसएससी 267 के संबंध में नियोक्ताओं में, इस न्यायालय की तीन न्यायाधीशों की पीठ द्वारा इसी प्रकार का अवलोकन किया गया था, जिसमें शामिल मुद्दा यह था कि क्या भारतीय रिजर्व बैंक की कैंटीन में लगे श्रमिकों को भारतीय रिजर्व बैंक के कर्मचारियों के रूप में माना जा सकता है और उनकी सेवाओं को नियमित किया जा सकता है या नहीं। उनके लॉर्डशिप्स ने कहा कि चूंकि ये श्रमिक रिजर्व बैंक ऑफ इंडिया के एच अनुशासनात्मक नियंत्रण में नहीं हैं और कोई "मास्टर और उनके बीच नौकर" का संबंध, मौजूद नहीं है, इसलिए, वे उसी सेवा शर्तों के हकदार नहीं हैं जो भारतीय रिजर्व बैंक के कर्मचारियों के लिए स्वीकार्य हैं। इस संबंध में, उनके लॉर्डशिप्स ने पाया कि कैंटीन का प्रबंधन करने वाली कल्याण समिति के कामकाज के संबंध में बैंक की बहुत सीमित भूमिका है और जहां तक किसी विशेष कर्मचारी के खिलाफ कोई अनुशासनात्मक कार्रवाई करने का संबंध है, समिति द्वारा नियुक्त कर्मचारियों पर इसका कोई नियंत्रण नहीं है। कैंटीन के लिए श्रमिकों की भर्ती कैंटीन समिति द्वारा की जाती है और उपस्थिति रिकॉर्ड के साथ-साथ श्रमिकों को छुट्टी की मंजूरी समिति द्वारा की जाती है। कैंटीन के संचालन में बैंक द्वारा निभाई गई एकमात्र भूमिका समिति में तीन सदस्यों का नामांकन है। यह भी देखा गया कि इस बात का सामान्य आधार है कि कार्यान्वयन समिति (कैंटीन समिति) द्वारा संचालित कैंटीन किसी भी कानूनी दायित्व के तहत नहीं है। समिति में नियोजित व्यक्तियों द्वारा किए गए कार्य की निगरानी और नियंत्रण करने का बैंक में कोई अधिकार नहीं है और न ही बैंक को उस तरीके को निर्देशित करने का कोई अधिकार है



जिसमें विभिन्न व्यक्तियों द्वारा कार्य किया जाएगा। बैंक केवल रिमोट कंट्रोल का उपयोग करता है। इसलिए, उनके लॉर्डशिप्स ने निम्नानुसार देखा:

"इसलिए, बैंक द्वारा कैंटीन के संचालन के संबंध में किसी भी दायित्व, वैधानिक या अन्यथा के अभाव में और फैक्ट्री अधिनियम या रेलवे प्रतिष्ठान मैनुअल के समान उससे संबंधित विवरण, और विभिन्न व्यक्तियों द्वारा किए गए काम की निगरानी और नियंत्रण के लिए बैंक में किसी भी प्रभावी या प्रत्यक्ष नियंत्रण के अभाव में, कार्यान्वयन समिति (कैंटीन समिति) द्वारा संचालित कैंटीन में श्रमिक मामले के एम.एम.आर. खान मामले के अनुपात में नहीं आ सकते हैं।

एम.एम.आर. खान मामले में निर्णय (ऊपर) इस न्यायालय द्वारा बाद के तीन न्यायाधीशों की पीठ द्वारा समझाया गया था।

5. इसी तरह, भारतीय स्टेट बैंक और अन्य बनाम भारतीय स्टेट बैंक कैंटीन कर्मचारी संघ (बंगाल सर्कल) और अन्य, [2000] 5 एससीसी 531, उनके लॉर्डशिप्स ने देखा कि सब्सिडी प्रदान करके कैंटीन सुविधाएं प्रदान करने के लिए कैंटीन चलाने से पूरी तरह से अलग है। उनके लॉर्डशिप्स ने इस प्रकार कहा:

" यह मानते हुए कि कर्मचारियों को कैंटीन सुविधाएं प्रदान करने का विशेषाधिकार मौजूद है, फिर भी यह नहीं माना जा सकता है कि बैंक को स्वयं एक कैंटीन चलाकर उक्त सुविधा प्रदान करनी चाहिए। सब्सिडी या अन्य सुविधाएं प्रदान करके कैंटीन सुविधाओं को बढ़ावा देना कैंटीन को चलाने से बिल्कुल अलग है। एक छोटी सी शाखा में कैंटीन का संचालन कर्मचारियों की संख्या एक विशेष सीमा से कम होना किफायती नहीं हो सकता है, लेकिन बेकार हो सकता है। "पदोन्नति" और "प्रदान करने" के बीच एक बड़ा अंतर है। इसके अलावा, बैंक द्वारा कर्मचारियों की नियुक्ति को स्टेट बैंक ऑफ इंडिया जनरल रेगुलेशनस द्वारा विनियमित किया गया है, जो भारतीय रिजर्व बैंक द्वारा भारतीय स्टेट बैंक अधिनियम, 1955 की धारा 50 (3) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए केंद्र सरकार की पूर्व मंजूरी के साथ बनाए गए वैधानिक विनियम हैं। एलआईसी द्वारा संचालित कैंटीन के कर्मचारियों के मामले में, उनकी नियुक्ति में बैंक का कोई नियंत्रण नहीं है और उपरोक्त भर्ती नियमों का पालन करने की आवश्यकता नहीं है।

इसी तरह, हरियाणा और अन्य बनाम चरणजीत सिंह और अन्य, [2006] 9 एससीसी 321, इस न्यायालय की एक और तीन न्यायाधीशों की पीठ ने भारत के संविधान के अनुच्छेद 39 (घ)

के संबंध में मामले पर विचार करने का अवसर दिया था 'समान काम के लिए समान वेतन'। उनके प्रभुओं ने कहा कि सब कुछ समान और समान होना चाहिए। 'समान काम के लिए समान वेतन' की अवधारणा में बाद के निर्णयों की श्रृंखला में बदलाव आया है। इस विषय पर सभी मामले कानूनों की समीक्षा करने के बाद उनके लॉर्डशिप्स को निम्नानुसार देखा गया:

"निस्संदेह," समान काम के लिए समान वेतन "का सिद्धांत एक अमूर्त सिद्धांत नहीं है और कानून की अदालत में लागू होने में सक्षम है। लेकिन समान मूल्य के समान काम के लिए समान वेतन होना चाहिए। देविंदर सिंह मामले में निष्कर्ष, (एल 998) 9 एससीसी 595, कि इसी तरह के काम के लिए समान वेतन का सिद्धांत लागू होता है, स्वीकार नहीं किया जा सकता है। समान मूल्य के समान काम के लिए ही समान वेतन दिया जा सकता है। "समान के लिए समान वेतन" के सिद्धांत का हर मामले में कोई यांत्रिक अनुप्रयोग नहीं है। अनुच्छेद 14 उन व्यक्तियों के गुणों या विशेषताओं के आधार पर उचित वर्गीकरण की अनुमति देता है जिन्हें भर्ती किया गया था और एक साथ समूहीकृत किया गया था, उन लोगों के खिलाफ जिन्हें छोड़ दिया गया था। बेशक, गुण या विशेषताएँ होनी चाहिए। एक है प्राप्त किए जाने की मांग की गई वस्तु के साथ उचित संबंध। सेवा मामलों में, प्रशासन में दक्षता को बढ़ावा देने के लिए वेतन के उद्देश्य से वर्गीकरण के लिए योग्यता या अनुभव एक उचित आधार हो सकता है। पदोन्नति के अवसरों की कमी के कारण ठहराव या परिणामी हताशा से बचने के लिए एक उच्च वेतनमान भी वेतन भेदभाव का एक स्वीकार्य कारण है। यह विचार कि भगवान दास मामले, [1987] 4 एस. सी. सी. 634 में लिए गए चयन के तरीकों में अंतर के आधार पर वेतन में भेदभाव नहीं किया जा सकता है, स्वीकार नहीं किया जा सकता है। यह तथ्य कि व्यक्ति भर्ती की प्रक्रिया से नहीं गुजरा है, कुछ मामलों में, अलग हो सकता है। यदि शैक्षिक योग्यताएँ भिन्न हैं, तो भी इस सिद्धांत का कोई उपयोग नहीं हो सकता है। यहां तक कि यद्यपि व्यक्ति एक ही काम कर सकते हैं, उनके काम की गुणवत्ता भिन्न हो सकती है। जहां चयन समिति द्वारा वरिष्ठता को ध्यान में रखते हुए योग्यता के आधार पर व्यक्तियों का चयन किया जाता है, ऐसे व्यक्तियों को दिए गए उच्च वेतनमान को चुनौती नहीं दी जा सकती है जिनका मूल्यांकन सक्षम प्राधिकारी द्वारा किया जाता है। शैक्षिक योग्यता में भिन्नता के आधार पर एक वर्गीकरण वेतनमान में भिन्नता को उचित ठहराता है। किसी व्यक्ति को बढ़ई या कारीगर के रूप में नामित करना इस निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए पर्याप्त नहीं है कि वह नियमित सेवा में किसी अन्य बढ़ई या कारीगर के समान काम कर रहा है। उत्पादित कार्य की गुणवत्ता भिन्न हो सकती है और यहां तक कि सौंपे गए कार्य की

प्रकृति भी भिन्न हो सकती है। यह केवल शारीरिक गतिविधि की तुलना नहीं है। "समान काम के लिए समान वेतन" के सिद्धांत को लागू करने के लिए किसी दिए गए काम के विभिन्न आयामों पर विचार करने की आवश्यकता होती है। आवश्यक सटीकता और निपुणता जो नौकरी में शामिल हो सकती है, नौकरी से नौकरी में भिन्न हो सकती है। इसे केवल काम की मात्रा से नहीं आंका जा सकता है। विश्वसनीयता और जिम्मेदारी के संबंध में गुणात्मक अंतर हो सकता है। कार्य समान हो सकते हैं लेकिन जिम्मेदारियां अलग होती हैं। इस प्रकार आम तौर पर इस सिद्धांत की प्रयोज्यता का मूल्यांकन और निर्धारण एक विशेषज्ञ निकाय द्वारा किया जाना चाहिए। ये ऐसे मामले नहीं हैं जहां एक रिट अदालत हल्के में हस्तक्षेप कर सकती है।

इसलिए, उनके प्रभुओं ने सभी निर्णयों की समीक्षा करने के बाद भारत के संविधान के अनुच्छेद 39 (डी) के सिद्धांत के सभी पहलुओं पर विचार किया है।

6. अब, वर्तमान मामले के तथ्यों को ध्यान में रखते हुए, इस न्यायालय द्वारा संदर्भ के लिए मामले को प्रेषित करते समय जो प्रश्न तैयार किया गया था, वह स्पष्ट रूप से कहा गया है, जिसे ऊपर पुनः प्रस्तुत किया गया है, क्या मेकॉन (गैर-कार्यकारी) कर्मचारी संघ, मेकॉन कार्यकारी संघ के प्रतिनिधियों और मेकॉन के नामितों से युक्त मेकॉन कल्याण समिति द्वारा नियोजित और नियोजित कैंटीन के कर्मचारी उसी सेवा शर्तों के हकदार हैं जो वीआईपी गेस्ट हाउस और टी क्लब के कर्मचारियों पर लागू होती हैं जो मेकॉन द्वारा नियोजित और नियोजित हैं? इसलिए, उन्हें वीआईपी गेस्ट हाउस और टी क्लब ऑफ मेकन के कर्मचारियों के बराबर लाने के लिए, यह तय करना होगा कि मेकन के प्रबंधन के साथ कैंटीन के कर्मचारियों का क्या संबंध है। अपीलार्थी के विद्वान वकील ने कहा कि डिवीजन बेंच गलत हो गई है और उसे कैंटीन के कर्मचारियों के संबंधों के सवाल में नहीं जाना चाहिए था मेकॉन के प्रबंधन के साथ। वास्तव में, पहले इस बाधा को पार किए बिना किसी भी निर्णय पर आना संभव नहीं था कि क्या वीआईपी गेस्ट हाउस या टी क्लब में मेकन प्रबंधन द्वारा भर्ती किए गए कर्मचारियों को मेकन की कैंटीन के कर्मचारियों के बराबर माना जा सकता है और उन्हें वीआईपी गेस्ट हाउस या टी क्लब के कर्मचारियों को दिए गए समान वेतनमान दिया जाना चाहिए। वास्तव में यह प्रश्न इस न्यायालय द्वारा तैयार किए गए प्रश्नों में निहित था और अधिकरण ने यह प्रश्न भी तैयार किया कि क्या मेकॉन के प्रबंधन और कल्याण समिति द्वारा प्रबंधित कैंटीन के कर्मचारियों के बीच नियोक्ता और कर्मचारी का संबंध मौजूद था। इसलिए, विद्वत वकील की ओर से अपीलार्थी का यह कहना सही नहीं

है कि इस प्रश्न में नहीं जाना चाहिए था और यदि इस प्रश्न को गलत तरीके से तैयार किया गया है या गलत तरीके से न्यायाधिकरण के समक्ष भेजा गया है तो मामले को सीधे इस न्यायालय के समक्ष समिति के प्रबंधन द्वारा संपर्क किया जाना चाहिए था। अपीलार्थी के विद्वान वकील का तर्क पूरी तरह से गलत है। समान काम के लिए समान वेतन देने के लिए पहले इस सवाल का जवाब देना होगा कि क्या कैंटीन के कर्मचारियों और मेकन के बीच कोई मालिक और नौकर का संबंध है। वास्तव में, इस प्रश्न में गए बिना, अन्य प्रश्नों का उत्तर नहीं दिया जा सकता था। मामले के इस दृष्टिकोण में, डिवीजन बेंच ने मामले को सही ढंग से संपर्क किया और पाया कि चूंकि कैंटीन और मेकन के कर्मचारियों के बीच कोई मालिक और नौकर संबंध नहीं है, इसलिए कैंटीन के कर्मचारी उस वेतन का दावा करने के हकदार नहीं हैं जो वीआईपी गेस्ट हाउस - या टी क्लब में सेवारत कर्मचारियों को दिया जाता है।

7. हमारी उपरोक्त चर्चा के परिणामस्वरूप, हमारी राय है कि उच्च न्यायालय की खंड पीठ द्वारा लिया गया दृष्टिकोण सही प्रतीत होता है और उच्च न्यायालय के आदेश में हस्तक्षेप करने का कोई आधार नहीं है। नतीजतन, अपील विफल हो जाती है और लागत के रूप में बिना किसी आदेश के खारिज कर दिया जाता है।

याचिका खारिज कर दी गई।

**यह अनुवाद मदन मोहन प्रिय, पैनल अनुवादक द्वारा किया गया।**