

दिल्ली उच्च न्यायालय : नई दिल्ली

आदेश की तिथि: 30 जनवरी, 2024

रि.या.(सि.) 2226/2020 और सि.वि.आ. 7794/2020

चिकित्सा अधीक्षक सफदरजंग अस्पतालयाचिकाकर्ता

द्वारा: श्री राकेश कुमार, केंद्र सरकार के
स्थायी अधिवक्ता, श्री सुनील,
अधिवक्ता सहित

बनाम

उप मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) व अन्यप्रत्यर्थीगण

द्वारा: सुश्री सुमिता हजारिका और श्री
लालगौलेन किपगेन, प्र-2 हेतु
अधिवक्ता श्री मयंक कुमार, प्र-4 हेतु
अधिवक्ता

कोरम:

माननीय न्यायमूर्ति श्री चंद्र धारी सिंह

आदेश

न्या. चंद्र धारी सिंह (मौखिक)

1. वर्तमान याचिका भारतीय संविधान के अनुच्छेद 226 के अंतर्गत याचिकाकर्ता की ओर से निम्नलिखित राहत की मांग करते हुए दायर की गई है:

“क). दिल्ली अस्पताल ठेका कर्मचारी यूनियन द्वारा संविदा कर्मचारों की ओर से अपने कथित महासचिव डॉ. मृगांक के माध्यम से दिनांक 28.08.2017 को दायर आवेदन में हुई कार्यवाही के अभिलेखों को विद्वान् उप मुख्य श्रम आयुक्त (केन्द्रीय), नई दिल्ली से मंगाया जाए तथा विद्वान् उप मुख्य श्रम आयुक्त (केन्द्रीय), नई दिल्ली द्वारा दिनांक 16.05.2018 को पारित आक्षेपित आदेश को अभिखंडित करते हुए उत्प्रेषण की प्रकृति में उचित रिट, आदेश या निर्देश जारी किया जाए।

ख). वर्तमान मामले के तथ्यों और परिस्थितियों के आधार पर माननीय न्यायालय द्वारा उचित समझे जाने वाले किसी भी अन्य या अतिरिक्त आदेश को पारित किया जाए।”

2. तत्काल याचिका दायर करने के लिए तथ्य इस प्रकार हैं:

क. याचिकाकर्ता, सफदरजंग अस्पताल, मूलतः एक बहु-विशिष्ट अस्पताल है जो आम जनता को तृतीयक स्वास्थ्य देखभाल सेवाएं प्रदान करने में लगा हुआ है।

ख. प्रत्यर्थी सं. 2, अर्थात् दिल्ली अस्पताल ठेका कर्मचारी यूनियन है, ने ठेका श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970, (इसके बाद "सीएलआरए") के अंतर्गत विरचित ठेका श्रम (आर एंड ए) केंद्रीय नियम, 1971 के नियम 25 (2) (क) के अंतर्गत दिनांक 14 अगस्त, 2017 को प्रत्यर्थी सं. 1, अर्थात् उप मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) (इसके बाद "विद्वान् श्रम आयुक्त") के समक्ष याचिकाकर्ता अस्पताल द्वारा संविदाकारों अर्थात् प्रत्यर्थी सं. 3 से 6 के माध्यम

से नियोजित ठेका श्रमिकों की ओर से एक आवेदन दायर किया था।

ग. उक्त आवेदन में, प्रत्यर्थी सं. 2 यूनियन द्वारा यह आरोप लगाया गया था कि प्रत्यर्थी सं. 3 से 6 जैसे संविदाकारों ने याचिकाकर्ता अस्पताल में अलग-अलग क्षमताओं/श्रेणियों के अंतर्गत ठेका श्रमिकों को समान या समरूप प्रकार के कार्य हेतु नियुक्त किया था, जैसा कि समान पद पर कार्यरत नियमित कर्मचारियों द्वारा किया जाता है और उनके साथ समान व्यवहार नहीं किया जा रहा था। तदनुसार, उक्त आवेदन के माध्यम से, प्रत्यर्थी सं. 2 यूनियन द्वारा निम्नलिखित राहत का दावा किया गया:

- i. नर्सिंग परिचर/सफाई कर्मचारियों को 18,000 रुपये प्रतिमाह या वर्तमान प्रचलित दर, जो भी अधिक हो, का मूल वेतन दिया जाना चाहिए तथा यह स्थायी कर्मचारियों के समान होना चाहिए।
- ii. कम्प्यूटर ऑपरेटर/डाटा एंट्री ऑपरेटर को 18,247 रुपये प्रतिमाह या वर्तमान प्रचलित दर, जो भी अधिक हो, एलडीसी के समान मूल वेतन दिया जाना चाहिए।
- iii. सुरक्षा गार्डों को 18,000 रुपये प्रतिमाह या वर्तमान प्रचलित दर, जो भी अधिक हो, का मूल वेतन दिया जाना चाहिए तथा यह स्थायी कर्मचारियों के समान होना चाहिए।

iv. सभी संविदात्मक कर्मचारियों को साप्ताहिक अवकाश, त्योहार और राष्ट्रीय अवकाश पर छुट्टियाँ, बोनस आदि।

घ. उपरोक्त मामले को अंतिम निपटान हेतु दिनांक 10 अप्रैल, 2018 को सूचीबद्ध किया गया था। मामले को न्यायनिर्णीत किया गया और दिनांक 16 मई, 2018 के अधिनिर्णय के अनुसार, विद्वान उप मुख्य श्रम आयुक्त और प्राधिकरण ने कर्मकार यूनियन के पक्ष में अधिनिर्णय पारित किया, जिसके द्वारा याचिकाकर्ता के नियमित कर्मचारियों के समान वेतन और भत्ते का भुगतान करने का निर्देश दिया गया।

ङ. दिनांक 16 मई, 2018 के आक्षेपित अधिनिर्णय से व्यथित होकर, याचिकाकर्ता ने उक्त निर्णय के विरुद्ध तत्काल याचिका प्रस्तुत की है।

3. याचिकाकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान केंद्र सरकार के स्थायी अधिवक्ता श्री राकेश कुमार ने प्रस्तुत किया कि विद्वान श्रम आयुक्त ने आक्षेपित अधिनिर्णय पारित करने में गलती की है, चूंकि वे विधि के अनुसार सम्पूर्ण तथ्यों और परिस्थितियों पर विचार करने में विफल रहे, जो अधिनिर्णय को अपास्त किए जाने योग्य बनाता है।

4. यह प्रस्तुत किया जाता है कि आक्षेपित अधिनिर्णय याचिकाकर्ता के संविदात्मक कर्मकारों और नियमित कर्मचारियों द्वारा किए जा रहे कर्तव्यों की प्रकृति की जांच या तुलना किए बिना ही पारित कर दिया गया है, साथ ही यह भी अभिनिश्चित किए बिना कि क्या संविदात्मक कर्मकारों को जिन कार्यों/पदों पर नियुक्त किया गया था, उनके लिए कोई नियमित कर्मचारी नियुक्त था।

5. यह प्रस्तुत किया जाता है कि विद्वान श्रम आयुक्त ने यह अभिनिश्चित करने के लिए कोई जांच नहीं की है कि आउटसोर्स एजेंसियों द्वारा नियोजित कर्मकारों द्वारा किए गए कार्य की प्रकृति याचिकाकर्ता के नियमित कर्मचारियों द्वारा किए जा रहे कर्तव्यों की प्रकृति के समान थी या नहीं।

6. यह प्रस्तुत किया जाता है कि विद्वान श्रम आयुक्त यह समझने में भी विफल रहे हैं कि उनके अभिलेख में ऐसा कोई साक्ष्य प्रस्तुत नहीं किया गया है जो यह दर्शाता हो कि संविदात्मक कर्मकारों द्वारा किए जा रहे कार्य की प्रकृति नियमित कर्मचारियों द्वारा किए जा रहे कर्तव्यों के समान थी।

7. यह प्रस्तुत किया जाता है कि आक्षेपित अधिनिर्णय न्यायिक चित्त का उपयोग किए बिना यांत्रिक और पूर्व-निर्धारित तरीके से पारित किया गया है, जिससे मनमाने ढंग से यह अभिनिर्धारित किया गया कि आउटसोर्स एजेंसियों द्वारा नियोजित संविदात्मक कर्मकार 5% की दर से महंगाई भत्ते (इसके बाद "डीए") के साथ संबंधित स्तरों के ग्रेड के हकदार थे, जैसा कि याचिकाकर्ता अस्पताल द्वारा प्रत्यक्षतः नियोजित कर्मचारियों के लिए लागू है।

8. यह प्रस्तुत किया जाता है कि याचिकाकर्ता द्वारा यह स्वीकार नहीं किया गया है कि आउटसोर्स एजेंसियों द्वारा नियोजित कर्मकार वही या उससे मिलता-जुलता कार्य कर रहे थे जो याचिकाकर्ता के नियमित कर्मचारियों द्वारा किया जा रहा था।

9. यह प्रस्तुत किया जाता है कि विद्वान श्रम आयुक्त ने अपने निष्कर्ष के समर्थन में कोई कारण नहीं दिया है कि आउटसोर्स एजेंसियों द्वारा नियोजित कर्मकार याचिकाकर्ता प्रतिष्ठान के नियमित कर्मचारियों को दिए जाने वाले वेतन के हकदार हैं। आक्षेपित आदेश किसी भी कारण से रहित है और यह एक नॉन-स्पीकिंग आदेश है और इस प्रकार, इसे अभिखंडित किया जा सकता है।

10. यह प्रस्तुत किया जाता है कि विद्वान श्रम आयुक्त यह समझने में विफल रहे कि याचिकाकर्ता अस्पताल द्वारा सुरक्षा गार्ड (सिविल), सुरक्षा पर्यवेक्षक, क्यूआरटी गार्ड, डेटा एंट्री ऑपरेटर और रिकॉर्ड क्लर्क के पद पर कोई नियमित कर्मचारी नियुक्त नहीं किया गया था, क्योंकि याचिकाकर्ता अस्पताल में उक्त पद विद्यमान नहीं थे। यद्यपि, यह जानकारी प्रत्यर्थी सं. 1 को दिनांक 9 अक्टूबर, 2017 और 31 अक्टूबर, 2017 के पत्रों के माध्यम से प्रदान की गई थी, और विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा इसकी अनवेक्षा की गई है, जो कि आक्षेपित अधिनिर्णय में अवैधता और मनमानी को दर्शाता है।

11. यह प्रस्तुत किया जाता है कि उपर्युक्त पत्रों के माध्यम से विद्वान श्रम आयुक्त को यह भी सूचित किया गया कि आउटसोर्स सुरक्षा गार्ड (भूतपूर्व

सैनिक) का वेतन 20,779 रुपये प्रतिमाह है, जबकि उक्त पद के लिए न्यूनतम वेतनमान 18,000 रुपये से 56,900 रुपये तक है।

12. यह भी प्रस्तुत किया जाता है कि प्रत्यर्थी सं.1 ने आक्षेपित अधिनिर्णय पारित करते समय अभिनिर्धारित किया कि संविदाकार मैसर्स ट्रिग डिटेक्टिव्स द्वारा नियुक्त सुरक्षा गार्ड स्तर-1 (18,000/- से 56,900/- + 56,900 रुपये + 5% की दर से डीए + भत्ता) के ग्रेड के हकदार थे, जैसा कि याचिकाकर्ता अस्पताल के प्रधान नियोजक द्वारा समान और समरूप कार्य के लिए प्रत्यक्षतः नियोजित कर्मचारों के लिए लागू है। प्रत्यर्थी सं.1 ने आउटसोर्स एजेंसियों द्वारा नियुक्त सुरक्षा गार्ड (भूतपूर्व सैनिकों) को संविदा के अंतर्गत उन्हें दिए जा रहे वेतन से कम वेतन देकर गंभीर गलती की है।

13. यह प्रस्तुत किया जाता है कि विद्वान श्रम आयुक्त माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा *पंजाब राज्य बनाम जगजीत सिंह, (2017) 1 एससीसी 148* के निर्णय में स्थापित विधि की ठीक ढंग से सराहना करने में विफल रहे, जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया था कि अस्थायी रूप से लगे कर्मचारी (दैनिक वेतन कर्मचारी, तदर्थ नियुक्त व्यक्ति, आकस्मिक आधार पर नियुक्त कर्मचारी, संविदा कर्मचारी और इसी प्रकार के) न्यूनतम वेतन के हकदार हैं, जिसमें नियमित वेतनमान शामिल होगा, साथ ही समय-समय पर संशोधित महंगाई भत्ता भी शामिल होगा, जो उन्हीं कर्तव्यों को निभाने के लिए मिलेगा, जो

स्वीकृत पदों के विरुद्ध नियमित आधार पर लगे व्यक्तियों द्वारा निर्वहन किए जाते हैं।

14. यह भी प्रस्तुत किया जाता है कि विद्वान श्रम आयुक्त ने उक्त निर्णय को गलत तरीके से लागू किया है और अभिनिर्धारित किया है कि आउटसोर्स एजेंसियों द्वारा नियोजित कर्मकार स्तर-1, स्तर-2 और स्तर-4 के ग्रेड के साथ-साथ 5% महंगाई भत्ते के हकदार हैं, जो माननीय उच्चतम न्यायालय के निर्णय के विपरीत है, जिसने महंगाई भत्ते के साथ केवल नियमित वेतनमान का न्यूनतम वेतन प्रदान किया था।

15. यह प्रस्तुत किया जाता है कि विद्वान श्रम आयुक्त ने विभिन्न स्तरों के ग्रेड और महंगाई भत्ते को अनुज्ञात करने में गंभीर त्रुटि की है, बिना यह निर्दिष्ट किए कि आउटसोर्स एजेंसियों द्वारा नियोजित उक्त कर्मकार अन्य किस भत्ते के हकदार होंगे।

16. यह भी प्रस्तुत किया जाता है कि विद्वान श्रम आयुक्त यह समझने में विफल रहे कि आउटसोर्स एजेंसियों द्वारा नियोजित कर्मकार, जिनका चयन चयन प्रक्रिया का पालन करके नहीं किया गया है, उन्हें याचिकाकर्ता अस्पताल के नियमित कर्मचारियों को देय समान वेतन और भत्ते का भुगतान नहीं किया जा सकता, जो सरकारी नौकरी में गुप्त रूप से प्रवेश करने के समान होगा।

17. यह प्रस्तुत किया जाता है कि विद्वान श्रम आयुक्त यह समझने में विफल रहे कि याचिकाकर्ता अस्पताल को आउटसोर्स एजेंसियों द्वारा नियोजित कर्मकारों को भत्ते के साथ विभिन्न ग्रेड का भुगतान करने के लिए बाध्य करना, सीएलआरए की धारा 10 के अंतर्गत विहित प्रक्रिया का पालन किए बिना, ठेका श्रम के प्रावधानों को समाप्त करने के समान होगा।

18. यह प्रस्तुत किया जाता है कि याचिकाकर्ता अस्पताल में नियमित कर्मचारियों को एक सख्त चयन प्रक्रिया से गुजरना पड़ा है और उन्हें नामित पदों के लिए चयनित होने के दौरान मूल्यांकन और प्रतिस्पर्धा की कठोरताओं से गुजरना पड़ा है, जबकि आउटसोर्स कर्मकारों को उसी स्तर के मूल्यांकन से नहीं गुजरना पड़ा और इसलिए वे नियमित कर्मचारियों से भिन्न हैं।

19. यह प्रस्तुत किया जाता है कि विद्वान श्रम आयुक्त यह समझने में विफल रहे कि याचिकाकर्ता द्वारा आउटसोर्स एजेंसियों के साथ किया गया समझौता मुख्य रूप से याचिकाकर्ता के प्रतिष्ठान में सेवाएं प्रदान करने के लिए "सेवा हेतु संविदा" थी। याचिकाकर्ता पहले से ही संविदाकार के कर्मचारियों के वेतन का भुगतान करने के साथ-साथ उपस्कर, रसायन और अन्य लागतों का भुगतान कर रहा है। इसलिए, संविदाकार के कर्मचारियों को याचिकाकर्ता के नियमित कर्मचारियों के समान कार्य करने वाला नहीं माना जा सकता क्योंकि वे एक निश्चित समय अवधि के लिए एक विशिष्ट सेवा प्रदान कर रहे हैं और एक नियमित कर्मचारी के समान उत्तरदायित्व साझा नहीं करते हैं।

20. यह प्रस्तुत किया जाता है कि विद्वान श्रम आयुक्त ने अपने क्षेत्राधिकार का अतिक्रमण किया है और अभिनिर्धारित किया है कि प्रधान नियोजक और संबंधित संविदाकारों के मध्य उचित सरकार द्वारा समय-समय पर अधिसूचित न्यूनतम वेतन का भुगतान करने का समझौता सीएलआरए के नियम 25(2) (V) (क) के प्रावधानों के अंतर्गत न्यायोचित नहीं था क्योंकि यह संविदात्मक कर्मकारों को समान कार्य के लिए समान वेतन पाने के उनके वैधानिक अधिकार से वंचित करता है। विद्वान श्रम आयुक्त के पास याचिकाकर्ता प्रतिष्ठान और विभिन्न आउटसोर्सिंग एजेंसियों के बीच की गई संविदाओं की औचित्यता पर निर्णय लेने की कोई अधिकारिता या प्राधिकार नहीं था।

21. यह भी प्रस्तुत किया जाता है कि विद्वान श्रम आयुक्त इस बात पर विचार करने में विफल रहे कि आउटसोर्स कर्मचारी संबंधित एजेंसियों के साथ संबंधित संविदाओं के अनुसार नियोजित हैं। ऐसे कर्मचारियों को याचिकाकर्ता अस्पताल द्वारा भुगतान नहीं किया जाता है, परंतु उनके पारिश्रमिक का भुगतान आउटसोर्स एजेंसियों द्वारा किया जाता है, न कि याचिकाकर्ता द्वारा। इसके अलावा, केंद्र सरकार के कर्मचारी सीसीए/सीसीएस आचरण नियमों द्वारा शासित होते हैं, परंतु आउटसोर्स एजेंसियों द्वारा नियोजित कर्मकारों को प्रतिस्पर्धी बोली प्रक्रिया के बाद किए गए समझौते के अनुसार भुगतान किया जाता है और उन्हें सरकार द्वारा विहित न्यूनतम मजदूरी का भुगतान किया जाना चाहिए।

22. इसलिए, पूर्वगामी प्रस्तुतियों को ध्यान में रखते हुए, यह प्रस्तुत किया जाता है कि वर्तमान याचिका को अनुज्ञात किया जाए और प्रार्थना के अनुसार राहत प्रदान की जाए।

23. इसके विपरीत, प्रत्यर्थीगण की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता ने इस रिट याचिका का दृढ़तापूर्वक विरोध करते हुए कहा कि उक्त आदेश में कोई त्रुटि नहीं है तथा इसे ध्यान में रखते हुए याचिका के गुणागुण रहित होने के कारण इसे खारिज किया जाना उचित है।

24. प्रत्यर्थी सं. 2 यूनियन की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुति की कि आक्षेपित अधिनिर्णय में कोई अवैधता या त्रुटि नहीं है तथा इसे समस्त तथ्यों एवं परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए पारित किया गया है।

25. यह प्रस्तुत किया जाता है कि दैनिक वेतनभोगी, अस्थायी, आकस्मिक और संविदात्मक कर्मचारियों को समान कार्य के लिए समान वेतन से वंचित करना शोषणकारी दासता के समान है, जो दमनकारी स्थिति से उत्पन्न होती है।

26. यह प्रस्तुत किया जाता है कि समान कार्य के लिए समान वेतन के सिद्धांत को अस्वीकार करना कर्मकारों के मूल अधिकारों का उल्लंघन है और इस संबंध में, यह *जगजीत सिंह (पूर्वोक्त)* में माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा स्थापित विधि के उल्लंघन के समान है, जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया

था कि संविदात्मक कर्मकारों को स्थायी कर्मकारों के समान वेतन मिलना चाहिए।

27. यह प्रस्तुत किया जाता है कि याचिकाकर्ता अर्थात् प्रधान नियोजक और संविदाकार के बीच हुए समझौते के अनुसार; विशेष रूप से वर्तमान मामले में उसके अंतर्गत धारा 25, जिसमें कहा गया है कि यह याचिकाकर्ता ही है जो संविदात्मक कर्मचारियों को भुगतान की जाने वाली मजदूरी की दर तय करता है।

28. यह प्रस्तुत किया जाता है कि संविदाकारों को जारी अनुज्ञप्ति की शर्तों के अंतर्गत विद्वान श्रम आयुक्त को यह निर्णय लेने की शक्ति प्रदान की गई है कि क्या संविदाकार द्वारा नियोजित कर्मकार याचिकाकर्ता द्वारा प्रत्यक्षतः नियोजित कर्मचारियों के समान या समान प्रकार का कार्य करते हैं और उनके बीच वेतन समानता बनाए रखते हैं।

29. यह प्रस्तुत किया जाता है कि विद्वान श्रम आयुक्त ने अपने समक्ष उपलब्ध तथ्यों और साक्ष्यों की विस्तृत जांच के बाद आक्षेपित अधिनिर्णय पारित किया है और यह कहना निराधार है कि अधिनिर्णय यांत्रिक तरीके से पारित किया गया है। इसलिए, इसमें हस्तक्षेप की कोई आवश्यकता नहीं है।

30. यह प्रस्तुत किया जाता है कि प्रत्यर्थी संविदाकारों को जो सेवाएँ दी गई हैं, वे स्थायी प्रकृति की हैं। कोई भी अस्पताल बिना स्वच्छीकरण, हाउस-कीपिंग

या नर्सिंग स्टाफ या सुरक्षा गार्ड के कार्य नहीं कर सकता। इन पदों पर नियुक्ति जो पहले याचिकाकर्ता द्वारा प्रत्यक्षतः प्रबंधित की जाती थी, अब संविदा नियोजन के माध्यम से प्रबंधित की जा रही है।

31. यह प्रस्तुत किया जाता है कि कर्मचारी नियमितीकरण नहीं परंतु केवल वेतन में समानता की मांग कर रहे हैं और इसलिए स्वीकृत पदों का विद्यमान होना आवश्यक नहीं है।

32. अतः उपरोक्त प्रस्तुतियों को ध्यान में रखते हुए यह निवेदन किया जाता है कि वर्तमान याचिका खारिज की जाए।

33. पक्षकारगण के विद्वान अधिवक्ता को सुना गया तथा अभिलेख का परिशीलन किया गया।

34. याचिकाकर्ता ने वर्तमान याचिका के माध्यम से विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा पारित दिनांक 16 मई, 2018 के आदेश को चुनौती दी है, जिसके द्वारा याचिकाकर्ता को प्रत्यर्थीगण-कर्मकारों को सीएलआरए के नियम 25 (2) (क) के अंतर्गत कुछ धनराशि का भुगतान करने का निर्देश दिया गया था। याचिकाकर्ता का मामला यह है कि उसे संविदाकारों के माध्यम से सेवाएँ दी गई थीं, जिनके पास भारत सरकार के श्रम और रोजगार मंत्रालय से जारी अपेक्षित अनुज्ञप्तियाँ थीं। इसलिए, समान कार्य के लिए समान वेतन की अवधारणा के

अंतर्गत प्रधान नियोजक पर कोई दायित्व नहीं होगा। याचिकाकर्ता के अनुसार अभिवचन नीचे पुनः प्रस्तुत किए गए हैं:

" ... ट. क्योंकि माननीय उच्चतम न्यायालय ने पंजाब राज्य व अन्य बनाम जगजीत सिंह व अन्य के मामले में अभिनिर्धारित किया कि अस्थायी रूप से नियुक्त कर्मचारी (दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी, तदर्थ नियुक्त व्यक्ति, आकस्मिक आधार पर नियुक्त कर्मचारी, संविदा कर्मचारी और इसी प्रकार के अन्य) नियमित वेतनमान के न्यूनतम वेतन के साथ महंगाई भत्ता (जैसा कि समय-समय पर संशोधित किया जाता है, पाने के हकदार हैं क्योंकि वे वही कर्तव्य निभाते हैं जो नियमित आधार पर नियुक्त कर्मचारी स्वीकृत पदों के विरुद्ध निभाते हैं)। परंतु माननीय उप मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) ने उक्त निर्णय को गलत तरीके से लागू किया है और अभिनिर्धारित किया कि आउटसोर्स एजेंसियों द्वारा नियुक्त कर्मकार स्तर-1, स्तर-2 और स्तर-4 के ग्रेड के साथ 5% महंगाई भत्ता और भत्ते के हकदार हैं, जो माननीय उच्चतम न्यायालय के निर्णय के विपरीत है, जिसने महंगाई भत्ते के साथ नियमित वेतनमान का केवल न्यूनतम वेतन प्रदान किया है।

ण. क्योंकि उप मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) ने माननीय उच्चतम न्यायालय के निर्णय को लागू करने में गलती की है, क्योंकि उन्होंने अभिनिर्धारित किया कि हाउसकीपिंग में 223+223 संविदात्मक कर्मकार अभिनियोजित हैं; 500 सुरक्षा गार्ड, 48 क्यूटीआर गार्ड और सुरक्षा सेवाओं के लिए 21 पर्यवेक्षक; एचएमटीएस, नर्सिंग परिचर, स्ट्रेचर बियरर और हाउसकीपिंग कर्मचारियों के रूप में 265 कर्मकार स्तर - 1 (18000-56900+ 56900+ डीए @ 5% + भत्ता) के ग्रेड के हकदार हैं और एलडीसी, रिकॉर्ड क्लर्क, लाइब्रेरी क्लर्क स्तर- 2 (19900- 63200+ डीए @ 5% + भत्ता) के ग्रेड के हकदार हैं, और डीईओ और यूडीसी स्तर -4 (21700-81100 + डीए @ 5% + भत्ता) के ग्रेड के हकदार हैं, और आक्षेपित आदेश मनमाना और पूर्ण रूप से अन्यायपूर्ण है क्योंकि माननीय उच्चतम न्यायालय ने पंजाब राज्य व अन्य बनाम जगजीत सिंह व अन्य में अभिनिर्धारित किया कि अस्थायी कर्मचारी केवल "नियमित वेतनमान के न्यूनतम, महंगाई भत्ते के साथ" के हकदार होंगे, जिसे विद्वान् आयुक्त समझने में विफल रहे हैं और उन्होंने अपने आदेश में उक्त निर्णय को ठीक से लागू नहीं किया है। इसलिए, विद्वान् आयुक्त का आदेश मनमाना है और इसे अपास्त करने की आवश्यकता है।

थ. क्योंकि याचिकाकर्ता के प्रतिष्ठान में नियमित कर्मचारी एक सख्त चयन प्रक्रिया से गुजरे हैं और नामित पदों के लिए चयन करते समय मूल्यांकन और प्रतिस्पर्धा की कठोरता के अधीन हैं। दूसरी ओर, याचिकाकर्ता के प्रतिष्ठान में कार्य करने वाले संविदाकारों के आउटसोर्स किए गए कर्मचारों को समान स्तर के मूल्यांकन के अधीन नहीं किया गया है और इसलिए वे प्रतिस्पर्धा में नियमित कर्मचारियों से अलग हैं क्योंकि वे बेहतर और गुणात्मक सेवाएं प्रदान करते हैं, जबकि आउटसोर्स किए गए कर्मचारों को उनके कार्यों में नियमित कर्मचारों के पूरक या सहायता के लिए रखा गया है।

द. क्योंकि उप मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) यह समझने में विफल रहे कि ऐसा कोई भी साक्ष्य अभिलिखित नहीं है जो यह स्थापित कर सके कि याचिकाकर्ता के प्रतिष्ठान में कार्य करने वाले अस्थायी कर्मचारियों और नियमित कर्मचारियों के कार्य की प्रकृति समान या किसी प्रकार से समान है। उप मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) यह समझने में विफल रहे कि नियमित कर्मचारियों की नियुक्ति उचित सरकारी परीक्षाओं के माध्यम से की जाती है और वे केंद्रीय सिविल (सेवा) नियमों द्वारा शासित होते हैं, जबकि संविदाकारों द्वारा नियुक्त किए गए अस्थायी कर्मकार समान मानदंडों और मानकों द्वारा शासित नहीं होते हैं। इसलिए, याचिकाकर्ता द्वारा नियमित और अस्थायी कर्मचारों को सौंपी गई वंशावली और इसलिए उत्तरदायित्व बहुत अलग हैं और उन्हें समान नहीं माना जा सकता है..."

35. प्रतिद्वंदी प्रस्तुतियों में इस न्यायालय के समक्ष यह प्रस्तुत किया गया है कि आक्षेपित अधिनिर्णय में कोई अवैधता नहीं है और विद्वान श्रम आयुक्त ने **जगजीत सिंह (पूर्वाक्त)** के निर्णय में परिकल्पित समान कार्य के लिए समान वेतन के सिद्धांत के आधार पर इसे पारित किया है। इसलिए, प्रत्यर्थी सं. 2 यूनियन प्रार्थना करता है कि यह न्यायालय आक्षेपित अधिनिर्णय को बरकरार रखे। प्रत्यर्थी सं. 2 यूनियन द्वारा दायर प्रति शपथ-पत्र के अनुसार प्रासंगिक प्रस्तुतियाँ इस प्रकार हैं:

" ...ट. उप श्रम आयोग (केंद्रीय) द्वारा पारित अधिनिर्णय भारत के संविधान के अनुच्छेद 39(घ) के अनुरूप भी है जो पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए "समान

कार्य के लिए समान वेतन" प्रदान करता है, अर्थात् सभी के लिए समान कार्य के लिए समान वेतन और लिंगों के बीच समान वेतन। भले ही संविधान के अंतर्गत यह निर्देशक सिद्धांत एक मूल अधिकार नहीं है, फिर भी, निश्चित रूप से एक संवैधानिक लक्ष्य है और इसलिए, संविधान के अनुच्छेद 39 (घ) को संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के साथ पढ़ा जाना चाहिए। संविधान का अनुच्छेद 14 यह अनुध्यात करता है कि राज्य भारत के क्षेत्र में किसी भी व्यक्ति को विधि के समक्ष समानता या विधि के समान संरक्षण से वंचित नहीं करेगा। संविधान का अनुच्छेद 16 घोषित करता है कि राज्य के अंतर्गत किसी भी कार्यालय में रोजगार या नियुक्ति से संबंधित मामले में सभी नागरिकों को अवसर की समानता होगी। संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के अंतर्गत समानता खंड समान कार्य के लिए समान वेतन के सिद्धांत को सुनिश्चित करता है।

क. जैसा कि पहले बताया गया है, संविदाकारों को जारी अनुज्ञप्ति की शर्तों के अंतर्गत श्रम आयुक्त को यह निर्णय लेने की शक्ति प्रदान की गई है कि क्या संविदाकार द्वारा नियोजित कर्मकार प्रतिष्ठान के प्रधान नियोजक द्वारा प्रत्यक्षतः नियोजित कर्मकारों के समान या समान प्रकार का कार्य करते हैं और उन्हें दोनों के बीच वेतन समानता बनाए रखने की शक्ति प्रदान की गई है।

ख. इस बात से इनकार किया जाता है कि श्रम आयुक्त कर्मकारों की ओर से आवेदन दायर करने के लिए डॉ. मृगांक के प्राधिकार का परीक्षण करने में विफल रहे हैं। डॉ. मृगांक को यूनियन द्वारा विधिवत प्राधिकृत किया गया था।

घ. श्रम आयुक्त ने पक्षकारगण द्वारा प्रस्तुत दस्तावेजों से स्वयं को संतुष्ट करने के पश्चात यहां आक्षेपित अधिनिर्णय पारित किया है। अन्यथा भी अनुज्ञप्ति की शर्तों के अंतर्गत श्रम आयुक्त को इस पर निर्णय लेने की शक्ति प्राप्त है...."

36. प्रत्युत्तर में, याचिकाकर्ता द्वारा इस न्यायालय के समक्ष निम्नलिखित तर्क प्रस्तुत किए गए हैं:

"...क. प्राथमिक प्रस्तुतियों के पैरा क की सामग्री गलत है और इसे अस्वीकार किया जाता है। यह अस्वीकार किया जाता है कि दिनांक 16.05.2018 के आक्षेपित आदेश को उप मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय), नई दिल्ली द्वारा पंजाब राज्य बनाम जगजीत सिंह (2017) /एससीसी148 के मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा निर्धारित विधि के आधार पर पारित किया गया है। प्रत्यर्थी सं. 2 यह अभिनिश्चित करने में विफल रहा कि याचिकाकर्ता के प्रतिष्ठान के लिए लगे संविदाकारों का

प्रत्येक कर्मचारी समान गुणवत्ता का समान या समरूप कार्य, और इसे निर्धारित करने के लिए सभी अन्य प्रासंगिक कारक कर रहा था। इसके अलावा, प्रत्यर्थी सं. 1 ने याचिकाकर्ता द्वारा प्रस्तुत दस्तावेजों की ठीक से जांच नहीं की और प्रत्येक पद के संबंध में कर्मचारियों की प्रत्येक श्रेणी की योग्यता की जांच किए बिना आउटसोर्सिंग एजेंसियों के सभी कर्मचारों को विभिन्न स्तर के ग्रेड प्रदान करने वाला एक सामान्य आदेश पारित किया, जो उचित या न्यायोचित नहीं है।

ट. प्राथमिक प्रस्तुतियों के पैरा ट की सामग्री गलत है और इसे अस्वीकार किया जाता है, सिवाय इसके कि यह अभिलिखित मामला है और रिट याचिका में की गई प्रस्तुतियों को दोहराया जा रहा है। इस बात से इनकार किया जाता है कि प्रत्यर्थी सं. 1 द्वारा पारित आक्षेपित आदेश भारत के संविधान के अनुच्छेद 39(घ) के अनुसार है। इस बात से इनकार किया जाता है कि अनुच्छेद 39(घ) या 14 या 16 का वर्तमान मामले के तथ्यों में कोई अनुप्रयोग है। वर्तमान मामला अनुच्छेद 60 के अंतर्गत सरकारी नियोजन के विषय में है और न कि समानों के विभेदक उपचार के विषय में है। यह प्रस्तुत किया जाता है कि संविदाकार द्वारा नियोजित व्यक्तियों को याचिकाकर्ता के नियमित कर्मचारियों के समान नहीं माना जा सकता है।

घ. आधारों पर दिए गए उत्तर के पैरा घ की सामग्री गलत है और उसे अस्वीकार किया जाता है तथा आधार के संगत पैरा की सामग्री को दोहराया जा रहा है। यह दोहराया जाता है कि प्रत्यर्थी सं. 1 के अभिलेख पर यह दर्शाने हेतु कोई सामग्री प्रस्तुत नहीं की गई कि आउटसोर्स एजेंसियों द्वारा नियोजित कर्मचारों द्वारा किए जा रहे कार्य की प्रकृति याचिकाकर्ता के नियमित कर्मचारियों द्वारा किए जा रहे कार्य की प्रकृति के समान थी। वास्तव में प्रत्यर्थी सं. 2 ने कोई सामग्री अभिलिखित नहीं की है, सिवाय एक स्पष्ट बयान के, यह दर्शाने के लिए कि आउटसोर्स एजेंसियों द्वारा नियोजित कर्मचारों द्वारा किए जा रहे कार्य और कर्तव्य याचिकाकर्ता के नियमित कर्मचारियों द्वारा किए जा रहे कार्य और कर्तव्यों के समान थे...।”

37. प्रत्यर्थी सं. 2 यूनियन ने प्रत्यर्थी सं. 1, अर्थात् उप मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) के समक्ष ठेका श्रम (आर एंड ए) केंद्रीय नियम, 1971 के नियम 25 (2) (V) (क) के अंतर्गत ठेका श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम,

1970 के अंतर्गत याचिकाकर्ता द्वारा संविदाकारों, अर्थात् प्रत्यर्थी सं. 3 से 6 के माध्यम से याचिकाकर्ता अस्पताल में काम पर रखे गए ठेका श्रमिकों की ओर से दिनांक 14 अगस्त, 2017 को एक आवेदन दायर किया था। उक्त आवेदन में, प्रत्यर्थी सं. 2 यूनियन ने आरोप लगाया था कि प्रत्यर्थी सं. 3 से 6 अर्थात् संविदाकारों ने याचिकाकर्ता के प्रतिष्ठान में विभिन्न क्षमताओं/श्रेणियों के अंतर्गत ठेका श्रमिकों को उसी या समान प्रकार के कार्य हेतु नियोजित किया था जो समान रूप से रखे गए नियमित कर्मचारियों द्वारा किया जाता था और उनके साथ समान व्यवहार नहीं किया जा रहा था। उसी के आलोक में विद्वान उप मुख्य श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) द्वारा आक्षेपित अधिनिर्णय पारित किया गया, जिसके प्रासंगिक अंश निम्नानुसार पुनः प्रस्तुत किए गए हैं:

“ ... इसलिए, उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, मैं इस राय पर विचार कर रहा हूँ कि संविदाकार मैसर्स बीवीजी इंडिया लिमिटेड और मैसर्स सुदर्शन फैसिलिटीज द्वारा हाउसकीपिंग में अभिनियोजित 223+223 संविदात्मक कर्मकारों, गैर आवेदक सं. 2 और 3 प्रत्येक, संविदाकार मैसर्स ट्रिग डिटेक्टिव्स द्वारा सुरक्षा सेवाओं के लिए 500 सुरक्षा गार्ड, 48 क्यूटीआर गार्ड और 21 पर्यवेक्षक, गैर आवेदक सं. 4 और संविदाकार मैसर्स साई कम्युनिकेशन द्वारा एचएमटीएस, नर्सिंग अटेंडेंट, स्ट्रेचर बियरर और हाउसकीपिंग कार्यकर्ता के रूप में 265 कर्मकार, गैर आवेदक संख्या 5, प्रधान नियोजक, गैर आवेदक सं. 1 के प्रतिष्ठान में, स्तर -1 ग्रेड (18000-56900+ डीए आवेदन का उत्तर हफ्तों के भीतर अग्रिम प्रति के साथ विपक्षी को दायर करने दें, जो प्रत्युत्तर दायर करने की स्वतंत्रता पर होगा, यदि कोई हो, साइट पक्षकार के समक्ष जो सुनवाई की अगली तिथि पर होगा 5% + भत्ता) के हकदार हैं जबकि संविदाकार मैसर्स साई कम्युनिकेशन द्वारा तैनात एलडीसी, रिकॉर्ड क्लर्क, लाइब्रेरी क्लर्क, गैर आवेदक सं. 5 स्तर-2 (19900-63300 5% + भत्ता) के ग्रेड के हकदार हैं और संविदाकार मैसर्स साई कम्युनिकेशन द्वारा अभिनियोजित डीईओ और यूडीसी, गैर आवेदक सं. 5 स्तर-4 (21700-81100 + डीए (क) 5% +- भत्ता) के ग्रेड के हकदार हैं, जैसा कि सीईओ के साथ संबंधित संविदा अवधि के लिए ठेका श्रम

(आरएम) केंद्रीय नियमों के नियम 25(2)(1) (क) के प्रावधानों के अंतर्गत समान और समान कार्य के लिए प्रतिष्ठान के प्रधान नियोजक द्वारा प्रत्यक्षतः नियोजित कर्मकारों के लिए लागू है।

38. उपरोक्त विवरण के परिशीलन से पता चलता है कि विद्वान श्रम आयुक्त ने सीएलआरए के नियम 25 (2) (V) (क) के अंतर्गत दिनांक 14 अगस्त, 2017 को आवेदन में की गई प्रार्थना के अनुसार कर्मकार यूनियन को राहत प्रदान की। इसने अभिनिर्धारित किया कि याचिकाकर्ता द्वारा संविदाकार एजेंसियों के माध्यम से नियोजित और याचिकाकर्ता प्रतिष्ठान में कार्य करने वाले संविदात्मक कर्मकार, अर्थात् हाउसकीपिंग में अभिनियोजित 223+223 संविदात्मक कर्मकार जिनमें 500 सुरक्षा गार्ड, 48 क्यूटीआर गार्ड और सुरक्षा सेवाओं के लिए 21 पर्यवेक्षक शामिल हैं; एचएमटीएस, नर्सिंग अटेंडेंट, स्ट्रेचर बियरर और हाउसकीपिंग वर्कर के रूप में 265 श्रमिक स्तर-1 (18,000/- रुपये - 56,000/- रुपये + डीए @ 5% + भत्ता) के ग्रेड के हकदार हैं। इसने आगे अभिनिर्धारित किया कि प्रत्येक संविदाकार के साथ संबंधित संविदा अवधि के लिए संविदाकारों द्वारा अभिनियोजित डीईओ और यूडीसी स्तर -4 (21,700 /- रुपये से 81,100 /- रुपये + 5% डीए + भत्ता) के अनुसार वेतन के हकदार हैं।

39. वर्तमान याचिका में, दोनों पक्षकारगण ने **जगजीत सिंह (पूर्वाक्त)** के निर्णय पर मुख्य रूप से निर्भरता व्यक्त की। याचिकाकर्ता ने प्रस्तुत किया है कि विद्वान श्रम आयुक्त ने उक्त निर्णय में माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा की गई टिप्पणियों की गलत व्याख्या की है और इसलिए पारित अधिनिर्णय को अपास्त

किया जाना चाहिए। दूसरी ओर, प्रत्यर्थी सं. 2 यूनियन ने प्रस्तुत किया है कि उक्त निर्णय के अनुसार, विद्वान श्रम आयुक्त ने 'समान कार्य के लिए समान वेतन' के सिद्धांत को बरकरार रखा है।

40. इस स्तर पर, यह न्यायालय **जगजीत सिंह (पूर्वोक्त)** के निर्णय के आधार पर स्थापित विधि के प्रस्तावों का विश्लेषण करना आवश्यक समझता है। इसका विश्लेषण करने के लिए, प्रासंगिक अंशों को संदर्भ के लिए पुनः प्रस्तुत किया गया है और यह निम्नानुसार है:

“...5. हमारे विचारार्थ जो मुद्दा उद्भूत होता है वह यह है कि क्या अस्थायी रूप से नियुक्त कर्मचारी (दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी, तदर्थ नियुक्त व्यक्ति, आकस्मिक आधार पर नियुक्त कर्मचारी, संविदा कर्मचारी और इसी प्रकार के अन्य) नियमित वेतनमान के न्यूनतम भत्ते के साथ-साथ महंगाई भत्ते (समय-समय पर संशोधित) के हकदार हैं, क्योंकि वे स्वीकृत पदों के विरुद्ध नियमित आधार पर नियुक्त कर्मचारियों द्वारा किए जाने वाले कर्तव्यों का निर्वहन करते हैं? उच्च न्यायालय की पूर्ण पीठ [अवतार सिंह बनाम पंजाब राज्य, 2011 एससीसी ऑनलाइन पीएंडएच 15326: आईएलआर (2013) 1 पीएंडएच 566] ने उपरोक्त विवाद पर न्यायनिर्णयन करते हुए निष्कर्ष निकाला था कि इस प्रकार के अस्थायी कर्मचारी नियमित वेतनमान के न्यूनतम के हकदार नहीं थे, केवल इस कारण से कि दैनिक वेतनभोगी और नियमित कर्मचारियों द्वारा की जाने वाली गतिविधियाँ समान थीं। यद्यपि, इसने दो अपवाद निकाले, और ऐसे कर्मचारियों का नियमित वेतन का न्यूनतम बढ़ा दिया गया। उच्च न्यायालय की पूर्ण पीठ द्वारा आक्षेपित निर्णय में अभिलिखित अपवाद नीचे उद्धृत हैं: (अवतार सिंह मामला [अवतार सिंह बनाम पंजाब राज्य, 2011 एससीसी ऑनलाइन पी एंड एच 15326: आईएलआर (2013) 1 पी एंड एच 566], एससीसी ऑनलाइन पी एंड एच पैरा 37)

“(1) नियमित स्वीकृत पदों के विरुद्ध दैनिक वेतनभोगी, तदर्थ या संविदा पर नियुक्त व्यक्ति, यदि अन्य सभी पात्र अभ्यर्थियों के लिए निष्पक्षता और अवसर की समानता पर आधारित चयन प्रक्रिया से

गुजरने के बाद नियुक्त किया जाता है, तो नियुक्ति की तिथि से नियमित वेतनमान के न्यूनतम का हकदार होगा।

(2) परंतु यदि दैनिक वेतनभोगी, तदर्थ या संविदा पर नियुक्त व्यक्ति नियमित स्वीकृत पदों के विरुद्ध नियुक्त नहीं किए जाते हैं और उनकी सेवाएं राज्य सरकार या उसके तंत्र द्वारा पर्याप्त लंबी अवधि अर्थात् 10 वर्षों तक, काल्पनिक विराम के साथ, निरंतर ली जाती हैं, तो ऐसे दैनिक वेतनभोगी, तदर्थ या संविदा पर नियुक्त व्यक्ति बिना किसी भत्ते के नियमित वेतनमान के न्यूनतम के हकदार होंगे, इस धारणा पर कि बारहमासी प्रकृति का काम उपलब्ध है और इतनी लंबी अवधि तक कार्य करने के बाद, ऐसे व्यक्तियों की श्रेणी में एक न्यायसंगत अधिकार निर्मित होता है। नियमितीकरण के लिए उनके दावे, यदि कोई हो, पर विधिक रूप से स्वीकार्य योजना के अनुसार अलग से विचार किया जाना चाहिए।

(3) यदि 10 वर्ष तक निरंतर कार्य करने के तीन वर्ष और दो महीने से अधिक समय बाद न्यूनतम वेतनमान के लिए दावा किया जाता है, तो दैनिक वेतनभोगी, तदर्थ या संविदा कर्मचारी तीन वर्ष और दो महीने की अवधि के लिए बकाया राशि का हकदार होगा।

14.3. इस न्यायालय ने चुनौतियों का परीक्षण करते समय उन मापदंडों का वर्णन किया जिनके आधार पर "समान कार्य के लिए समान वेतन" का लाभ लागू किया जा सकता है, जो निम्नानुसार हैं: (एम.आर. गणेश बाबू मामला [एसबीआई बनाम एम.आर. गणेश बाबू, (2002) 4 एससीसी 556: 2002 एससीसी (एलएंडएस) 568], एससीसी पी 563, पैरा 16)

"16. समान कार्य के लिए समान वेतन के सिद्धांत पर इस न्यायालय के कई निर्णयों में विचार किया गया है और उसे लागू किया गया है। इस सिद्धांत को इस न्यायालय के कई निर्णयों में पर्याप्त रूप से वर्णित किया गया है और पर्याप्त रूप से दोहराया गया है। यह सुस्थापित है कि समान वेतन किए गए कार्य की प्रकृति पर निर्भर होना चाहिए। इसे केवल कार्य की मात्रा से नहीं आंका जा सकता; विश्वसनीयता और उत्तरदायित्व के संबंध में गुणात्मक अंतर हो सकता है। कार्य समान हो सकते हैं परंतु उत्तरदायित्व अंतर पैदा करता है। कोई इस बात से इनकार नहीं कर सकता कि अक्सर अंतर डिग्री का मामला होता है

और वेतनमान और सेवा की अन्य शर्तों को तय करने में प्रशासन के प्रभारी व्यक्तियों द्वारा मूल्य निर्णय का एक तत्व होता है। जब तक इस प्रकार का मूल्य निर्णय सद्भावनापूर्वक, तर्कसंगत रूप से एक समझदार मानदंड पर किया जाता है जिसका अंतर के उद्देश्य के साथ तर्कसंगत संबंध होता है, तब तक ऐसा अंतर भेदभाव नहीं माना जाएगा। इस सिद्धांत को लागू करना सदैव आसान नहीं होता क्योंकि विभिन्न संगठनों में या यहां तक कि एक ही संगठन में भिन्न-भिन्न व्यक्तियों द्वारा किए गए कार्य की तुलना और मूल्यांकन करने में अंतर्निहित कठिनाइयां होती हैं। उत्तरदायित्व, विश्वसनीयता और गोपनीयता की डिग्री में अंतर के आधार पर समान पद धारण करने वाले और समान कार्य करने वाले व्यक्तियों के वेतनमान में अंतर करना एक वैध अंतर होगा। पद से जुड़े उत्तरदायित्व और पदधारी से अपेक्षित विश्वसनीयता के विषय में प्रशासनिक अधिकारियों का निर्णय, संबंधित अधिकारियों का एक मूल्य निर्णय होगा, जो यदि उचित और तर्कसंगत रूप से सद्भावनापूर्वक लिया गया हो, तो न्यायालय द्वारा हस्तक्षेप के लिए विवृत नहीं होगा।”

(जोर दिया गया)

54.3. ऊपर अभिलिखित विचार के आधार पर, उच्च न्यायालय की पूर्ण पीठ द्वारा दिए गए आक्षेपित निर्णय में किया गया निर्धारण, जिसके अंतर्गत उसने वेतन के विषय पर विभेदकारी व्यवहार के लिए अस्थायी कर्मचारियों को वर्गीकृत किया था, स्पष्ट रूप से असंधार्य है और इसे अपास्त किया जाना चाहिए।

58. हमारे विचार से, श्रम के फल से वंचित करने के लिए कृत्रिम मापदंड निर्धारित करना भ्रामक है। एक ही कार्य के लिए नियुक्त एक कर्मचारी को उसी कर्तव्य और उत्तरदायित्व को निभाने वाले दूसरे कर्मचारी से कम वेतन नहीं दिया जा सकता। कल्याणकारी राज्य में तो ऐसा बिल्कुल नहीं किया जा सकता। ऐसा कदम अपमानजनक होने के साथ-साथ मानवीय गरिमा की नींव पर भी प्रहार करता है। कोई भी व्यक्ति, जिसे कम वेतन पर काम करने के लिए मजबूर किया जाता है, वह स्वेच्छा से ऐसा नहीं करता। वह अपने परिवार को भोजन और आश्रय प्रदान करने के लिए ऐसा करता है, अपने आत्म-सम्मान और गरिमा की कीमत पर, अपने आत्म-मूल्य की कीमत पर, और अपनी ईमानदारी की कीमत पर। क्योंकि वह

जानता है कि अगर वह कम वेतन स्वीकार नहीं करता है, तो उसके आश्रितों को बहुत नुकसान होगा। दूसरों की तुलना में कम वेतन देने का कोई भी कार्य, जो समान स्थिति में है, शोषणकारी दासता का कार्य है, जो एक दमनकारी स्थिति से उभरता है। निस्संदेह, यह कार्रवाई अन्यायपूर्ण, दमनकारी और प्रपीडक है, क्योंकि यह अनैच्छिक अधीनता को मजबूर करती है।

61. पूर्वगामी पैराग्राफ में हमारे द्वारा व्यक्त की गई स्थिति को देखते हुए, हमें यह अभिनिर्धारित करने में कोई संकोच नहीं है कि वर्तमान मामलों में संबंधित सभी अस्थायी कर्मचारी, उसी पद पर कार्यरत नियमित कर्मचारियों को दिए जाने वाले वेतनमान (नियमित वेतनमान में सबसे निचले ग्रेड पर) के न्यूनतम स्तर पर वेतन पाने के हकदार होंगे...”

41. उपरोक्त आदेश के परिशीलन से संविदात्मक/अस्थायी/कर्मचारियों और नियमित कर्मचारियों के बीच वेतन में समानता की अवधारणा के बारे में विधि द्वारा स्पष्ट हो जाता है; ये सभी अलग-अलग श्रेणियों में कार्य करते हैं। माननीय उच्चतम न्यायालय ने इस अवधारणा को विस्तार से बताया और कहा कि संविदात्मक/अस्थायी/कर्मचारी वेतनमान के न्यूनतम स्तर (नियमित वेतनमान में सबसे निचले ग्रेड पर) पर वेतन पाने के हकदार हैं, जो समान पद पर कार्यरत नियमित कर्मचारियों के लिए भी लागू है। माननीय न्यायालय ने स्पष्ट रूप से अभिनिर्धारित किया था कि समान स्थिति में स्थित अन्य कर्मचारियों की तुलना में कम वेतन देने का कोई भी कार्य एक दमनकारी स्थिति से उत्पन्न शोषणकारी दासता का कार्य है।

42. **जगजीत सिंह (पूर्वोक्त)** में माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा जिस मुद्दे पर विचार किया गया था वह यह है कि क्या अस्थायी कर्मचारी (दैनिक वेतन

भोगी कर्मचारी, तदर्थ नियुक्त व्यक्ति, आकस्मिक आधार पर नियुक्त कर्मचारी, संविदा कर्मचारी और इसी प्रकार) नियमित आधार पर नियुक्त कर्मचारियों द्वारा स्वीकृत पदों के विरुद्ध किए जाने वाले समान कर्तव्यों के निर्वहन के कारण नियमित वेतनमान के न्यूनतम के हकदार हैं। इस न्यायालय ने *हरियाणा राज्य बनाम तिलक राज*, (2003) 6 एससीसी 123 और *पंजाब राज्य बनाम सुरजीत सिंह*, (2009) 9 एससीसी 514 में माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा की गई टिप्पणियों पर भी विचार किया है और उनका परिशीलन भी किया है। इसलिए, यह विधि की एक स्थापित स्थिति है कि अस्थायी कर्मचारी उसी पद पर नियमित कर्मचारियों के लिए लागू वेतनमान के समान वेतन प्राप्त करने के हकदार हैं।

43. अब वर्तमान याचिका के तथ्यों पर विचार करें।

44. आक्षेपित निर्णय पारित करते समय, विद्वान श्रम आयुक्त ने टिप्पणी की थी कि विधि स्पष्ट है कि सीएलआरए के नियम 25 (V) के प्रावधानों के अनुसार, यदि संविदाकार द्वारा नियोजित कर्मकार प्रतिष्ठान के प्रधान नियोजक द्वारा प्रत्यक्षतः नियोजित कर्मकारों के समान या समरूप प्रकार का कार्य करते हैं; संविदाकार के कर्मकारों की मजदूरी दरें, छुट्टियाँ, काम के घंटे और सेवा की अन्य शर्तें वही होंगी जो प्रतिष्ठान के प्रधान नियोजक द्वारा प्रत्यक्षतः उसी या समान प्रकार के कार्य पर नियोजित कर्मकारों पर लागू होती हैं। सीएलआरए के नियम 25 का प्रासंगिक भाग इस प्रकार है:

“...25. अनुज्ञप्ति के प्रपत्र तथा निबंधन एवं शर्तें- (1) धारा 12 की उपधारा (1) के अधीन दी गई प्रत्येक अनुज्ञप्ति प्रपत्र VI में होगी। (2) उप-नियम (1) के अधीन दिया गया या नियम 29 के अधीन नवीकृत प्रत्येक अनुज्ञप्ति निम्नलिखित शर्तों के अधीन होगी, अर्थात्:-

(V) (क) ऐसे मामलों में जहां संविदाकार द्वारा नियोजित कर्मकार उसी या समान प्रकार का कार्य करते हैं जैसा कि प्रतिष्ठान के प्रधान नियोजक द्वारा प्रत्यक्षतः नियोजित कर्मकार करते हैं, संविदाकार के कर्मकारों की मजदूरी दरें, छुट्टियां, काम के घंटे और सेवा की अन्य शर्तें वही होंगी जो प्रतिष्ठान के प्रधान नियोजक द्वारा उसी या समान प्रकार के कार्य पर सीधे नियोजित कामगारों पर लागू होती हैं:...”

45. उपर्युक्त प्रावधान के परिशीलन से यह निष्कर्ष निकलता है कि विधि के अनुसार, किसी विशेष संविदाकार को दी गई अनुज्ञप्ति के अंतर्गत, उसके अधीन नियोजित कर्मकार, प्रतिष्ठान के प्रधान नियोजक द्वारा प्रत्यक्षतः नियोजित कर्मकार के समान या समान प्रकार का कार्य करते हैं; उनकी मजदूरी आदि वही होगी जो संबंधित प्रतिष्ठान के प्रधान नियोजक द्वारा प्रत्यक्षतः नियोजित कर्मकारों के लिए समान या समरूप प्रकार के कार्य के संबंध में लागू होती है।

46. इसके बाद, आउटसोर्स और नियमित कर्मचारियों के वेतन के विवरण को ध्यान में रखते हुए, अर्थात् वर्तमान याचिकाकर्ता द्वारा विद्वान श्रम आयुक्त के समक्ष प्रस्तुत दिनांक 31 अक्टूबर, 2017 के पत्र पर विचार करते हुए, यह माना गया कि याचिकाकर्ता का यह प्रतिविरोध कि वे विधि के अनुसार कर्मकारों को न्यूनतम वेतन दे रहे हैं, गुणागुण रहित है। **जगजीत सिंह (पूर्वोक्त)** द्वारा निर्धारित विधि का पालन करते हुए, विद्वान श्रम आयुक्त ने अभिनिर्धारित किया

कि याचिकाकर्ता में काम करने वाले संविदात्मक कर्मचारियों के कार्य की प्रकृति नियमित कर्मचारियों के कार्य की प्रकृति के समान है।

47. संविदाकारों और वर्तमान याचिकाकर्ता द्वारा विद्वान श्रम आयुक्त के समक्ष यह स्वीकार किया गया है कि याचिकाकर्ता प्रतिष्ठान में अभिनियोजित कर्मकारों को नियमित कर्मचारियों की तुलना में अलग वेतन दिया जा रहा था और कुछ श्रेणियों में नियमित कर्मचारी विद्यमान थे, जहां संविदा कर्मकारों को समान या समरूप कार्य करने के लिए अलग वेतन दिया जाता था।

48. इसलिए, उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, यह न्यायालय इस विचार पर है कि विद्वान श्रम आयुक्त द्वारा पारित निर्णय में कोई अनियमितता या दुर्बलता नहीं है जिसमें अभिनिर्धारित किया गया है कि याचिकाकर्ता प्रतिष्ठान में कार्यरत संविदा कर्मकार याचिकाकर्ता प्रतिष्ठान में समान या समरूप प्रकार का कार्य करने वाले नियमित कर्मचारियों के समान वेतन पाने के हकदार हैं।

49. यह न्यायालय याचिकाकर्ता द्वारा प्रस्तुत किए गए प्रस्तावों को बरकरार रखने में असमर्थ है कि प्रत्यर्थी सं. 2 यूनियन के माध्यम से प्रतिनिधित्व करने वाले कर्मचारी याचिकाकर्ता प्रतिष्ठान में कार्य करने वाले नियमित कर्मचारियों के समान न्यूनतम वेतनमान का भुगतान करने के हकदार नहीं हैं।

जगजीत सिंह (पूर्वोक्त) के प्रकाश में, यह न्यायालय इस बात पर दृढ़ विश्वास रखता है कि वर्तमान मामले में संविदात्मक कर्मचारियों को विद्वान श्रम आयुक्त द्वारा समान वेतन की राहत दी गई है।

50. इसके अलावा, इस न्यायालय ने पाया कि दिनांक 31 अक्टूबर, 2017 के पत्र के अनुसार, जो याचिकाकर्ता अस्पताल द्वारा प्रत्यर्थी सं. 1 को जारी किया गया था, 'सुरक्षा गार्ड (सिविल), सुरक्षा गार्ड पर्यवेक्षकों, क्यूआरटी गार्ड, डाटा एंट्री ऑपरेटर, रिकॉर्ड क्लर्क' के लिए कोई नियमित पद विद्यमान नहीं था।

51. चूंकि, याचिकाकर्ता अस्पताल ने यह स्वीकार किया था कि उसके प्रतिष्ठान में कोई नियमित पद मौजूद नहीं है और उक्त तथ्य को विद्वान श्रम न्यायालय के संज्ञान में भी लाया गया था। इसलिए, जहां तक उक्त पदों के लिए समानता का सवाल है, यह न्यायालय विद्वान श्रम आयुक्त के निष्कर्षों से संतुष्ट नहीं है कि उपरोक्त पदों के लिए समानता क्यों दी गई है, जिनके लिए याचिकाकर्ता अस्पताल में कोई नियमित पद विद्यमान नहीं है।

52. इस न्यायालय का मानना है कि उपरोक्त पदों के लिए समानता प्रदान करना न्यायोचित नहीं है और यह किसी भी विधि द्वारा समर्थित नहीं है। इसके अलावा, आक्षेपित निर्णय के परिशीलन से ऐसा लगता है कि इसकी विषय-वस्तु जल्दबाजी में लिखी गई है क्योंकि उपरोक्त पदों के संदर्भ में समानता उचित तर्क द्वारा सिद्ध नहीं की गई है।

53. इसलिए, याचिकाकर्ता ने उपरोक्त पदों के संबंध में अपना मामला बनाया है, जबकि याचिकाकर्ता अस्पताल की स्थापना में कोई नियमित पद मौजूद नहीं है। इसलिए, यह अभिनिर्धारित किया जाता है कि विद्वान श्रम आयुक्त द्वारा

स्थापित विधि पर विचार करने में विफलता और उचित तर्क का अभाव कुछ हद तक आक्षेपित अधिनिर्णय को अपास्त करने के लिए पर्याप्त आधार है।

54. उपर्युक्त शर्तों को ध्यान में रखते हुए, इस याचिका को आंशिक रूप से इस सीमा तक अनुज्ञात किया जाता है कि 'सुरक्षा गार्ड (सिविल), सुरक्षा गार्ड पर्यवेक्षक, क्यूआरटी गार्ड, डाटा एंट्री ऑपरेटर, रिकॉर्ड क्लर्क' के पदों के संबंध में वेतन के संबंध में वेतनमान में समानता को अलग रखा जाता है और शेष पदों के संबंध में दी गई समानता को बरकरार रखा जाता है।

55. उप मुख्य श्रम आयुक्त एवं प्राधिकरण द्वारा आवेदन सं. एनडी-20(03)/2017-पी ए. डी वाई सी में पारित दिनांक 16 मई, 2018 के आक्षेपित अधिनिर्णय को पूर्वोक्त शर्तों को ध्यान में रखते हुए आंशिक रूप से अपास्त किया जाता है।

56. तदनुसार, तत्काल याचिका का निपटान लंबित आवेदनों, यदि कोई हो, के साथ किया जाता है।

57. आदेश को तत्काल वेबसाइट पर अपलोड किया जाए।

न्या. चंद्र धारी सिंह

30 जनवरी, 2024
जीएस/आरवाईपी/डीबी

(Translation has been done through AI Tool: SUVAS)

अस्वीकरण : देशी भाषा में निर्णय का अनुवाद मुकद्दमेबाज के सीमित प्रयोग हेतु किया गया है ताकि वो अपनी भाषा में इसे समझ सकें एवं यह किसी अन्य प्रयोजन हेतु प्रयोग नहीं किया जाएगा। समस्त कार्यालयी एवं व्यावहारिक प्रयोजनों हेतु निर्णय का अंग्रेजी स्वरूप ही अभिप्रमाणित माना जाएगा और कार्यान्वयन तथा लागू किए जाने हेतु उसे ही वरीयता दी जाएगी।