मुख्य न्यायमूर्ति एस.एस. संधावालिया और न्यायमूर्ति एम.आर. शर्मा के समक्ष

शिभू मेटल वर्क्स, जगाधरी-याचिकाकर्ता

बनाम

क्षेत्रीय निदेशक, कर्मचारी राज्य बीमा निगम और अन्य-प्रतिवादी।

सिविल रिट याचिका संख्या 3175/1969।

25 नवंबर 1981.

कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम (1948 का XXXIV) - धारा 2(0) फर्म के व्यवसाय के लिए काम करने वाला और पारिश्रमिक प्राप्त करने वाला भागीदार - ऐसा भागीदार - चाहे धारा 2(9) के अर्थ के भीतर एक 'कर्मचारी' हो। यह अभिनिर्णीत किया गया कि फर्म और भागीदार जो कारखाने या प्रतिष्ठान के मालिक हो सकते हैं, श्रमिकों या उसमें लगे व्यक्तियों के लिए एक नियोक्ता की स्थिति में सख्त हैं। यह अनिवार्य रूप से पालन करना होगा कि अधिनियम की धारा 2 (9) के दायरे में अन्य सभी कर्मचारियों के संबंध में, फर्म और भागीदार उसके कर्मचारी हैं। एक बार ऐसा होने पर यह कल्पना करना कठिन है कि ऐसा नियोक्ता स्वयं कर्मचारी की परिभाषा के दायरे में होगा। यह मानने के लिए किसी महान विद्वता की आवश्यकता नहीं है कि नियोक्ता और कर्मचारी विपरीत शब्द हैं और इन्हें संभवतः समानार्थी नहीं माना जा सकता है। इसलिए, यह कहना कि एक भागीदार, जो फर्म के अन्य कर्मचारियों के संबंध में एक नियोक्ता है, फिर भी उसी फर्म का कर्मचारी होगा, बल्कि अतार्किक प्रतीत होता है। यदि ऐसा होता, तो कारखाने या प्रतिष्ठान में

कर्मियों का नियोक्ता होने से दूर एक भागीदार, स्वयं उसी पद पर आसीन हो जाता और वास्तव में, कर्मचारियों का सहकर्मी बन जाता। किसी कंपनी या वैधानिक निगम के विपरीत एक फर्म का अपना कोई कानूनी व्यक्तित्व नहीं होता है। एक कंपनी या निगम शेयरधारकों या घटकों से अलग और अलग एक कानूनी व्यक्ति है। दूसरी ओर, एक साझेदारी फर्म केवल उन सभी व्यक्तियों के लिए एक सारगर्भित और उपयोगी नाम है जो इसके भागीदार हैं। नतीजतन, बड़े परिप्रेक्ष्य में यह कल्पना करना संभव नहीं है कि एक भागीदार उसी निकाय का कर्मचारी होगा जिसका वह स्वयं गठन करता है और वास्तव में उसका एक अभिन्न और अविभाज्य हिस्सा है। इस संदर्भ में यह याद रखना महत्वपूर्ण है कि साझेदारी अधिनियम की धारा 4, 18, 19 और 20 के अनुसार, कानून की नजर में एक भागीदार हमेशा फर्म का एजेंट होता है और वास्तव में इसका प्रतिनिधित्व करता है। इसलिए, पहले सिद्धांतों पर, यह मानना असंभव नहीं तो मुश्किल जरूर लगता है कि एक भागीदार को उसका अपना कर्मचारी माना जाना चाहिए या उस फर्म का कर्मचारी माना जाना चाहिए जिसे वह अपने अन्य भागीदारों के साथ मिलकर बनाता है। यह बिल्कुल स्पष्ट प्रतीत होता है कि व्यक्ति न तो खुद को नियोजित कर सकता है और न ही अपना कर्मचारी बन सकता है। एक बार जब यह मान लिया जाता है, जैसा कि यह होना चाहिए कि साझेदारी फर्म की अपनी कोई अलग कानूनी पहचान नहीं है, तो यह कल्पना करना संभव नहीं है कि एक साझेदार को काल्पनिक रूप से किसी गैर-मौजूद निकाय या स्वयं का कर्मचारी माना जा सकता है। .

(पैरा 8 एवं 9)

क्षेत्रीय निदेशक, ई एस आई कॉर्पोरेशन बनाम पी सी कासलीवाल और अन्य, 1381 लैब आई सी 671 (से असहमत)

भारत के संविधान के अनुच्छेद 226/227 के तहत याचिका में प्रार्थना की गई है कि:-

(i) रिट याचिका के उचित और प्रभावी निपटान के लिए मामले के रिकॉर्ड तलब किए जा सकते हैं;

(ii) अनुबंध 'ई' में निहित विवादित आदेश को रद्द करने के प्रयोजनों के लिए परमादेश निषेध की प्रकृति में एक उचित रिट, आदेश या निर्देश जारी किया जाएगा;

(iii) एक उचित रिट, आदेश या निर्देश जारी किया जाए जिसमें उत्तरदाताओं को वसूली प्रभावित न करने से रोका जाए;

(iv) कोई अन्य उचित रिट, आदेश या निर्देश जिसे यह माननीय न्यायालय मामले की परिस्थितियों में उपयुक्त और उचित समझे, भी जारी किया जा सकता है; -

(v) याचिका की लागत प्रदान की जाए।

आगे प्रार्थना की गई है कि रिट याचिका के लंबित रहने के दौरान, विवादित आदेश के कार्यान्वयन पर रोक लगाई जा सकती है।

याचिकाकर्ता के वकील जगजीत सिंह चावला।

कृष्ण लाल कपूर, प्रतिवादी के वकील।

निर्णय

एस.एस. संधावालिया ,मुख्य न्यायमूर्ति-

(1) क्या किसी भागीदार को राज्य बीमा अधिनियम, 1948 (इसके बाद 'अधिनियम' कहा जाएगा) की धारा 2(9) के अर्थ में अपनी साझेदारी फर्म का 'कर्मचारी' माना जा सकता है, यह कुछ पेचीदा प्रश्न है, जो एक संदर्भ पर इस डिवीजन बेंच के समक्ष है।

(2) याचिकाकर्ता मैसर्स शिब्बू मेटल वर्क्स, जगाधरी एक साझेदारी फर्म है जिसमें 10 भागीदार और एक जवाहर लाल नाबालिग शामिल है, जिसे इसके लाभों में शामिल किया गया है। यह अनुमान लगाया गया है कि कम से कम छह साझेदार कारखाने के मामलों का प्रबंधन कर रहे हैं और प्रत्येक को एक प्रबंध भागीदार के रूप में कारखाने के मामलों पर अंतिम नियंत्रण प्राप्त है और अधिनियम की धारा 2 खंड (17) के तहत उनमें से प्रत्येक को [कारखाने का मुख्य नियोक्ता] साझेदारी विलेख के आधार पर ये साझेदार एक कामकाजी भागीदार का पारिश्रमिक प्राप्त कर रहे हैं, जो प्रति माह 450 से 500 रुपये तक है।

(3) अधिनियम के तहत नियुक्त क्षेत्रीय निदेशक ने अनुबंध 'ए' के माध्यम से याचिकाकर्ता-फर्म को नियोक्ता के विशेष योगदान के रूप में कुछ राशि का भुगतान करने का निर्देश दिया, जो कि भुगतान की गई राशि (कार्यरत साझेदार जो प्रति माह 500 रुपये या उससे कम प्राप्त कर रहे थे) को दी गई थी। याचिकाकर्ता ने इस दावे पर इस आधार पर विवाद किया कि भागीदार अधिनियम के तहत कर्मचारी की परिभाषा में नहीं आएंगे, लेकिन उत्तरदाताओं ने उक्त दावे को खारिज कर दिया और अंततः याचिकाकर्ता से भू-राजस्व के बकाया के रूप में नियोक्ता के विशेष योगदान के

रूप में 368.42 रुपये की वसूली का निर्देश दिया। इससे व्यथित होकर याचिकाकर्ता ने वर्तमान रिट याचिका दायर की।

(4) उत्तरदाताओं की ओर से दायर लिखित बयान में, व्यापक तथ्यात्मक स्थिति विवाद में नहीं है और कड़ा रुख यह अपनाया गया है कि 500 रुपये या उससे कम पारिश्रमिक पाने वाले कामकाजी साझेदार भी अधिनियम के तहत "कर्मचारी" की परिभाषा में आएंगे और परिणामस्वरूप नियोक्ता के विशेष योगदान का भुगतान करने का दायित्व।

(5) यह रिट याचिका मूल रूप से अकेले बैठे मेरे विद्वान भाई एम आर शर्मा, जे. के सामने आई थी। न्यायिक राय और प्रश्न के महत्व में कुछ विरोधाभास को देखते हुए, उन्होंने मामले को एक बड़ी पीठ के पास निर्णय के लिए भेज दिया। यह सामान्य मामला है कि संबंधित सिविलएक्स रिट याचिका 1440/1970 में तथ्य और कानून के मुद्दे समान हैं और विद्वान वकील इस बात पर सहमत हैं कि यह निर्णय दोनों (इन मामलों) को नियंत्रित करेगा।

(6) इस मुद्दे पर अनिवार्य रूप से मिसाल पेश करने से पहले, बड़े सिद्धांत और अधिनियम की धारा 2 (9) के विशिष्ट प्रावधानों पर मामले की जांच करना ताज़ा है, जो व्याख्या के लिए आते हैं।

(7) शुरुआत में ही उत्तरदाताओं के विद्वान वकील श्री कपूर ने बहुत ही निष्पक्षता से स्वीकार किया था कि कंपनी और उसके साझेदार स्पष्ट रूप से कारखाने या प्रतिष्ठान में कार्यरत अन्य श्रमिकों के संबंध में एक नियोक्ता की स्थिति में थे। किसी भी रियायत के अलावा यह स्थिति

अधिनियम की धारा 2(13) के तहत 'तत्काल नियोक्ता' और धारा 2(17) के तहत 'प्रधान नियोक्ता' की परिभाषा से स्वयं स्पष्ट प्रतीत होती है। संदर्भ की सुविधा के लिए बाद वाले प्रावधान को विस्तार से देखा जा सकता है: -

"प्रधान नियोक्ता" का अर्थ है-

(i) किसी कारखाने में, कारखाने का मालिक या अधिभोगी, और इसमें ऐसे स्वामी या अधिभोगी का प्रबंध एजेंट, मृत स्वामी या अधिभोगी का कानूनी प्रतिनिधि शामिल है, और जहां फ़ैक्टरी अधिनियम, 1948 के तहत किसी व्यक्ति को फ़ैक्टरी के प्रबंधक के रूप में नामित किया गया है, इस प्रकार नामित व्यक्ति;

(ii) भारत में किसी भी सरकार के किसी भी विभाग के नियंत्रण में किसी भी प्रतिष्ठान में, ऐसी सरकार द्वारा इस संबंध में नियुक्त प्राधिकारी या जहां कोई प्राधिकारी नियुक्त नहीं किया गया है, विभाग का प्रमुख;

(iii) किसी अन्य प्रतिष्ठान में, प्रतिष्ठान के पर्यवेक्षण और नियंत्रण के लिए जिम्मेदार कोई भी व्यक्ति।

(8) उपरोक्त से यह स्पष्ट होगा कि यह फर्म और भागीदार जो कारखाने या प्रतिष्ठान के मालिक हो सकते हैं, श्रमिकों या उसमें लगे व्यक्तियों के लिए एक नियोक्ता की स्थिति में सख्त-सेंसु हैं। यह आवश्यक रूप से पालन करेगा कि जहां तक अधिनियम की धारा 2(9) के दायरे में आने वाले

अन्य सभी कर्मचारियों का संबंध है, फर्म और भागीदार उसके नियोक्ता हैं। एक बार ऐसा होने पर यह कल्पना करना कठिन है कि ऐसा नियोक्ता स्वयं कर्मचारी की परिभाषा के दायरे में होगा। यह मानने के लिए किसी महान विद्वता की आवश्यकता नहीं है कि नियोक्ता और कर्मचारी विपरीत शब्द हैं और इन्हें संभवतः समानार्थी नहीं माना जा सकता है। इसलिए यह कहना कि एक भागीदार, जो फर्म के अन्य कर्मचारियों के संबंध में एक नियोक्ता है, फिर भी उसी फर्म का कर्मचारी होगा, बल्कि अतार्किक प्रतीत होता है। यदि ऐसा होता, तो कारखाने या प्रतिष्ठान में कर्मियों का नियोक्ता होने से दूर एक भागीदार स्वयं उसी पद पर आसीन हो जाता, और वास्तव में कर्मचारियों का सहयोगी बन जाता। इस सरल घरेलू सत्य पर चर्चा करना अनावश्यक लगता है कि कोई व्यक्ति स्वयं का कर्मचारी नहीं हो सकता।

(9) आगे जिस चीज़ पर ध्यान दिया जा सकता है वह साझेदारी फर्म की बड़ी कानूनी अवधारणा है। यह अच्छी तरह से स्थापित है कि किसी कंपनी या वैधानिक निगम के विपरीत एक फर्म का अपना कोई कानूनी व्यक्तित्व नहीं होता है। एक कंपनी या निगम शेयरधारकों या घटकों से अलग और अलग एक कानूनी व्यक्ति है। दूसरी ओर, एक साझेदारी फर्म केवल उन सभी व्यक्तियों के लिए एक सारगर्भित और उपयोगी नाम है जो इसके भागीदार हैं। नतीजतन, बड़े परिप्रेक्ष्य में यह कल्पना करना संभव नहीं है कि एक भागीदार उसी निकाय का कर्मचारी होगा जिसका वह स्वयं गठन करता है और वास्तव में उसका एक अभिन्न और अविभाज्य हिस्सा है। इस संदर्भ में यह याद रखना महत्वपूर्ण है कि साझेदारी अधिनियम की धारा 4, 18, 19 और 20 के अनुसार, कानून की नजर में एक भागीदार हमेशा फर्म का एजेंट होता है और वास्तव में अनिवार्य रूप से इसका प्रतिनिधित्व करता है। इसलिए, पहले सिद्धांतों पर, यह मानना असंभव नहीं तो मुश्किल जरूर लगता है कि एक भागीदार को उसका अपना कर्मचारी माना जाना चाहिए या उस फर्म का कर्मचारी

माना जाना चाहिए जिसे वह अपने अन्य भागीदारों के साथ मिलकर बनाता है। यह बिल्कुल स्पष्ट प्रतीत होता है कि व्यक्ति न तो खुद को नियोजित कर सकता है और न ही अपना कर्मचारी बन सकता है। एक बार जब यह माना जाता है, जैसा कि होना चाहिए, कि साझेदारी फर्म की अपनी कोई अलग कानूनी पहचान नहीं है, तो यह कल्पना करना संभव नहीं है कि एक साझेदार को काल्पनिक रूप से किसी गैर-मौजूद निकाय या स्वयं का कर्मचारी माना जा सकता है। .

(10) हालाँकि यह मुद्दा सैद्धांतिक रूप से स्पष्ट प्रतीत होता है, फिर भी प्रस्ताव के लिए उच्च प्राधिकारी की कमी नहीं है। एलिस बनाम जोसेफ एलिस एंड कंपनी में, समान प्रश्न यह है कि क्या साझेदार की स्थिति को ध्यान में रखते हुए, उसे श्रमिक मुआवजा अधिनियम के अर्थ में अपनी साझेदारी फर्म के रोजगार में एक श्रमिक के रूप में माना जा सकता है, अपील न्यायालय के समक्ष आया। मैथ्यू एल.जे. ने अन्य विद्वान न्यायाधीशों से सहमति व्यक्त करते हुए इस प्रकार कहा:- मेरी भी यही राय है. इस अपील में आवेदक की ओर से दिए गए तर्क में कानूनी असंभवता शामिल प्रतीत होती है, अर्थात्, एक ही व्यक्ति मालिक और नौकर, नियोक्ता और नियोजित दोनों के पद पर रह सकता है। इस मामले में मृत व्यक्ति एक भागीदार था और उसके और उसके सह-साझेदार के बीच मजदूरी के भुगतान के संबंध में जो व्यवस्था की गई थी, वह वास्तव में उस तरीके के संबंध में एक समझौता था जिसमें भागीदारों के बीच हिसाब-किताब किया जाना था और उसके द्वारा किए गए कार्य के प्रतिफल में अन्य साझेदारों द्वारा प्राप्त लाभ से अधिक उसे प्राप्त होने वाले लाभ का हिस्सा। मेरी राय में कर्मकार मुआवजा एओटी, 1897, ऐसे मामले पर लागू नहीं हो सकता। अब किसी को अधिनियम की धारा 2(9) के विशिष्ट प्रावधानों की ओर मुड़ना चाहिए (जैसा कि तब था) जिसे अब पढ़ा जा सकता है: -

"कर्मचारी" का अर्थ किसी कारखाने या प्रतिष्ठान के काम में या उसके संबंध में मजदूरी के लिए नियोजित कोई भी व्यक्ति है, जिस पर यह अधिनियम लागू होता है और -

(I) जिसे मुख्य नियोक्ता द्वारा कारखाने या प्रतिष्ठान के किसी भी काम पर, या उसके आकस्मिक या प्रारंभिक या उससे जुड़े काम पर सीधे नियोजित किया गया हो, चाहे ऐसा काम कर्मचारी द्वारा कारखाने या प्रतिष्ठान में या कहीं और किया गया हो; या

(II) जो कारखाने या प्रतिष्ठान के परिसर में या प्रमुख नियोक्ता या उसके एजेंट की देखरेख में किसी तत्काल नियोक्ता द्वारा या उसके माध्यम से ऐसे काम पर नियोजित किया जाता है जो सामान्य तौर पर कारखाने या प्रतिष्ठान का हिस्सा होता है या जो किए जाने वाले काम से प्रारंभिक होता है कारखाने या प्रतिष्ठान के उद्देश्य से या उसके आनुषंगिक या

(III) जिसकी सेवाएं मुख्य नियोक्ता को उस व्यक्ति द्वारा अस्थायी रूप से उधार दी गई हैं या किराए पर दी गई हैं, जिसके साथ जिस व्यक्ति की सेवाएं इस प्रकार उधार ली गई हैं या किराए पर दी गई हैं, उसने सेवा का अनुबंध किया है। (और इसमें कारखाने या प्रतिष्ठान या उसके किसी भाग, विभाग या शाखा के प्रशासन या कच्चे माल की खरीद, या कारखाने या प्रतिष्ठान के उत्पादों के वितरण या बिक्री से जुड़े किसी भी काम पर मजदूरी के लिए नियोजित कोई भी व्यक्ति शामिल है) , लेकिन इसमें शामिल नहीं है)-

(ए) भारतीय नौसेना, सेना या वायु सेना का कोई भी सदस्य; या

(बी) इस प्रकार नियोजित कोई भी व्यक्ति जिसका वेतन (ओवरटाइम काम के लिए पारिश्रमिक को छोड़कर) पांच सौ रुपये प्रति माह से अधिक है:

बशर्ते कि एक कर्मचारी जिसका वेतन (ओवरटाइम काम के लिए पारिश्रमिक को छोड़कर) अंशदान अवधि की शुरुआत के बाद (और उससे पहले नहीं) किसी भी समय पांच सौ रुपये प्रति माह से अधिक हो, वह उस अवधि के अंत तक कर्मचारी बना रहेगा)। निःसंदेह इसकी परिभाषा व्यापक संदर्भों में दी गई है और कई निर्णयों में ऐसा ही माना गया है। हालाँकि, इस मुद्दे का मूल तथ्य यह है कि एक कर्मचारी को पहले "वेतन के लिए नियोजित" व्यक्ति होना चाहिए। यदि वह इस मूलभूत पूर्व-आवश्यकता को पूरा करता है तो ही बाद के मुद्दे उठते हैं कि क्या उसे कारखाने या किसी प्रतिष्ठान के काम के सिलसिले में नियोजित किया गया है और क्या ऐसा रोजगार प्रत्यक्ष, अप्रत्यक्ष या दूरस्थ है। इसलिए, क़ानून की भाषा में ही यह स्पष्ट प्रतीत होता है कि जब तक इसे दिखाया नहीं जा सकता, कि जो व्यक्ति दूसरे के यहां मजदूरी के लिए नियोजित किया गया है, उसके अधिनियम की धारा 2(9) के दायरे में आने का प्रश्न ही नहीं उठता।

(11) अब जो सिद्धांत और क़ानून की भाषा में स्पष्ट प्रतीत होता है, वह बाध्यकारी मिसाल के आदेश से भी उतना ही स्पष्ट प्रतीत होता है। चिंतामन राव और अन्य बनाम मध्य प्रदेश राज्य मामले में रोजगार की अवधारणा के. सुब्बा राव, जे. (जैसा कि वह तब थे) के समक्ष विचार के लिए आई, अपनी असीमित स्पष्टता के साथ न्यायालय के लिए बोलते हुए, इस प्रकार कहा गया: -

"रोजगार की अवधारणा में तीन तत्व शामिल हैं:

(1) नियोक्ता, (2) कर्मचारी और (3) रोजगार का अनुबंध।

नियोक्ता वह है जो रोजगार देता है, यानी, वह जो अन्य व्यक्तियों की सेवाएं लेता है। कर्मचारी वह है जो भाड़े पर दूसरे के लिए काम करता है। रोजगार नियोक्ता और कर्मचारी के बीच सेवा का अनुबंध है जिसके तहत कर्मचारी नियोक्ता के नियंत्रण और पर्यवेक्षण के अधीन सेवा करने के लिए सहमत होता है। मेरे विचार से, उपरोक्त कथन को बाद में अंतिम न्यायालय द्वारा विचलित नहीं किया गया है और यह क्षेत्र कायम है। नतीजतन, जब तक बताई गई तीन पूर्व-आवश्यकताएं पूरी नहीं हो जातीं, नियोक्ता और कर्मचारियों का संबंध अस्तित्व में नहीं आता है और अधिनियम की धारा 2(9) के तहत परिभाषा की आगे की योग्यताएं आकर्षित नहीं होंगी। इस मुद्दे को विस्तार से बताना बेकार लगता है क्योंकि यह काफी स्पष्ट प्रतीत होता है कि एक साझेदार अपनी साझेदारी फर्म के लिए उपरोक्त तीन आधिकारिक परीक्षणों में से एक को भी पूरा नहीं करता है जिन्हें सामूहिक रूप से लागू किया जाना है।

(12) नियोक्ता और कर्मचारी के रिश्ते का एक अन्य महत्वपूर्ण पहलू नियंत्रण की अवधारणा है, जिसे नियोक्ता को बाद वाले पर प्रयोग करना चाहिए। उत्तरार्द्ध की पहचान यह है कि वह कार्य के विवरण के संबंध में नियोक्ता के नियंत्रण और पर्यवेक्षण में होना चाहिए। यह वास्तव में फिर से एक बुनियादी कारक है। जहां इस नियंत्रण का पूरी तरह से अभाव है, वहां नियोक्ता और कर्मचारी का संबंध भी अस्तित्वहीन होगा। अब क्या यह कहा जा सकता है कि एक भागीदार फर्म की देखरेख और नियंत्रण में है। उत्तर स्पष्टतः नकारात्मक है।वास्तव में यह अच्छी तरह से कहा जा सकता है कि साझेदार फर्म को नियंत्रित करते हैं, न कि इसके विपरीत कि फर्म (जैसा कि पहले ही देखा जा चुका है कि उसका कोई कानूनी व्यक्तित्व नहीं है) अपने साझेदारों को नियंत्रित

करती है। इस पहलू के कारण भी यह मानना वास्तव में कठिन है कि एक भागीदार अपनी ही साझेदारी फर्म का कर्मचारी हो सकता है।

(13) अब चिंतामन राव के मामले में अन्यथा बाध्यकारी मिसाल की कठोरता और तर्क का सामना करना पड़ा, श्री कपूर का एकमात्र तर्क यह था कि उपरोक्त निर्णय अब रॉयल टॉकीज, हैदराबाद और अन्य बनाम कर्मचारी राज्य बीमा निगम के क्षेत्रीय निदेशक, हिल फोर्ट रोड, हैदराबाद के मामले में सुप्रीम कोर्ट की हालिया टिप्पणियों को ध्यान में रखते हुए लागू नहीं होता है। यह प्रस्तुतिकरण, जो वास्तव में उत्तरदाताओं के लिए विद्वान वकील के रुख का मुख्य आधार था, पर केवल ध्यान दिया जाना चाहिए और खारिज कर दिया जाना चाहिए। जैसा कि मैं वर्तमान में दिखाऊंगा, उपरोक्त दो मामलों में न्यायिक राय में कोई विरोधाभास नहीं है। हालाँकि, पूरी तरह से तर्क के लिए (बिना ऐसा माने हुए) मानते हुए, भले ही ऐसा हो, यह न्यायालय चिंतामन राव के मामले में फैसले से बंधा हुआ है, जो तीन न्यायाधीशों की एक बड़ी पीठ द्वारा दिया गया है। नतीजतन, किसी भी पहलू से देखा जाए, तो चिंतामन राव के मामले का अनुपात कायम है और एक बार ऐसा होने पर, उत्तरदाताओं का रुख इसके प्राचीन तर्क और अन्यथा बाध्यकारी बल के खिलाफ स्पष्ट रूप से अस्थिर है।

(14) हालाँकि, मैं यह स्पष्ट करना चाहूंगा कि मुझे रॉयल टॉकीज़ मामले में बाद के फैसले के बारे में कोई मतभेद नहीं दिखता है। उसमें अंतिम न्यायालय अधिनियम की धारा 2(9) के विशेष प्रावधान का अर्थ लगा रहा था और उसने ठीक ही देखा कि उसमें परिभाषा एक से अधिक व्यापक आयाम की थी। फिर भी यह स्पष्ट रूप से देखा गया कि इस प्रावधान में दो मूल भाग शामिल

हैं और जब तक नियोजित व्यक्ति दोनों में अर्हता प्राप्त नहीं करता, वह "कर्मचारी" के दायरे में नहीं आएगा।

इस सन्दर्भ में निष्कर्ष इस प्रकार निकला:-

"केवल किसी प्रतिष्ठान के काम के सिलसिले में नियोजित होना, अपने आप में, किसी व्यक्ति को 'कर्मचारी' होने का अधिकार नहीं देता है। उसे न केवल प्रतिष्ठान के काम के संबंध में नियोजित किया जाना चाहिए, बल्कि धारा 2(9) में उल्लिखित तीन श्रेणियों में से एक या अन्य में नियोजित भी दिखाया जाना चाहिए।

(15) उपरोक्त से यह स्पष्ट होगा कि यहां शर्त यह है कि एक व्यक्ति को मजदूरी के लिए नियोजित किया जाना चाहिए। यदि यह परीक्षण संतुष्ट होता है तभी इसके परिणामस्वरूप अन्य प्रश्न उठेंगे। यदि नियोक्ता और कर्मचारी के रिश्ते में ही कमी है तो फिर नियोजित होने या न होने का सवाल ही नहीं उठता या तो स्थापना या कारखाने के व्यवसाय के संबंध में या ऐसे रोजगार के प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष प्रभाव के संबंध में या केवल सेवा उधार देने का मामला पूरी तरह से अप्रासंगिक होगा। यह रेखांकित करने योग्य है कि रॉयल टॉकीज़ के मामले में, प्राथमिक प्रश्न यह था कि क्या सिनेमा परिसर में चलने वाली कैंटीन और साइकिल स्टैंड में कार्यरत व्यक्ति मुख्य रूप से सिनेमा प्रबंधन द्वारा नियोजित थे। इस बात पर कोई विवाद नहीं था कि वे व्यक्ति वास्तव में वेतन के लिए नियोजित थे और एकमात्र विवाद यह था कि क्या उन्हें मुख्य सिनेमा व्यवसाय के संबंध में नियोजित माना जा सकता है। इसलिए, मुझे रॉयल टॉकीज़ ईज (सुप्रा) और चिंतामन राव के मामले में अनुपात के बीच कोई विसंगति नहीं दिखती। वास्तव में पिछले मामले

का उल्लेख तक नहीं किया गया था और परिणामस्वरूप उसमें दिए गए आदेश से असहमति या विचलन का दूर-दूर तक संकेत नहीं है। इसलिए, मेरा विचार है कि अंतिम न्यायालय के उपरोक्त दो निर्णय पूरी तरह से एक-दूसरे के अनुरूप हैं।

(16) यह बिल्कुल स्पष्ट प्रतीत होता है कि उच्च न्यायालयों में प्राधिकार का महत्व पूरी तरह से उस दृष्टिकोण के अनुरूप है जिसे मैं राज्य बनाम एम एम पिंटो के मामले में अपनाना चाहता हूं। फ़ैक्टरी अधिनियम, 1948 की धारा 2(1) के तहत 'श्रमिक' की परिभाषा के संदर्भ में एक समान प्रश्न सामने आया था। यह मानते हुए कि इसके विपरीत पहले का दृष्टिकोण सुप्रीम कोर्ट के फैसले, यानी चिंदामन राव के मामले के कारण अब कोई वैधता नहीं रखता है।

इसे इस प्रकार आयोजित किया गया:-

"इसलिए, स्थिति यह है कि निरीक्षण की तारीख पर कारखाने में काम करने वाले 18 व्यक्ति फैक्ट्री अधिनियम की धारा 2 (1) के अर्थ के तहत श्रमिक नहीं थे।" हालाँकि वे वास्तव में कारखाने के परिसर में काम कर रहे थे। वे संस्था के भागीदार थे और इस प्रकार उन्हें कर्मचारी नहीं माना जा सकता, क्योंकि जहां तक उनका संबंध था, न तो कोई नियोक्ता था और न ही रोजगार का कोई अनुबंध था। वे पार्टनर की हैसियत से काम कर रहे थे. यही दृष्टिकोण तीन अन्य व्यक्तियों के मामले में भी लागू होता है जो किसी अन्य कंपनी में भागीदार थे, जिनका परिसर आपत्तिजनक कंपनी के परिसर के समान है।

(17) फिर सीधे वर्तमान अधिनियम के संदर्भ में यह मुद्दा मेसर्स बैंक सिल्वर सी बॉम्बे बनाम कर्मचारी राज्य बीमा निगम, बॉम्बे मामले में चंद्रचूड़ जे. (जैसा कि उस समय उनका आधिपत्य था) के समक्ष उठा था और इसका निष्कर्ष इस प्रकार था :–

"हालांकि, अधिनियम के लागू होने का मतलब यह नहीं हो सकता है कि अधिनियम में प्रदान किए गए कई लाभों का लाभ फर्म के साझेदारों द्वारा उठाया जा सकता है जो प्रतिष्ठान में भी काम कर रहे हैं। इस प्रश्न का निर्धारण करने में कि क्या कारखाने में काम करने वाला कोई व्यक्ति किसी विशेष लाभ का हकदार है, उस अनुभाग की भाषा पर ध्यान दिया जाना चाहिए जो लाभ प्रदान करता है और यदि भाषा से पता चलता है कि लाभ केवल "कर्मचारियों" को दिया जा सकता है तो साझेदारों को लाभ नहीं मिल सकता है।

(18) उपरोक्त दृष्टिकोण के बाद मेसर्स एंबेसडर और अन्य बनाम कर्मचारी राज्य बीमा निगम, बैंगलोर में कर्नाटक उच्च न्यायालय की एक डिवीजन बेंच ने स्पष्ट रूप से इस प्रकार निर्णय लिया है: -

"उपरोक्त निर्णय में, चंद्रचूड़ जे. ने कहा कि किसी कारखाने के मालिक या साझेदार जो वास्तव में वहां काम करते हैं, उन्हें यह निर्धारित करने के लिए शामिल किया जाना चाहिए कि कोई प्रतिष्ठान अधिनियम की धारा 2 के खंड (12) में परिभाषित एक कारखाना है या नहीं, उन्हें शामिल नहीं किया जा सकता है। अधिनियम के तहत प्रदान किए गए लाभों को सुनिश्चित करने के उद्देश्य से कर्मचारियों के रूप में माना जाता है।

हम कानून के उपरोक्त प्रतिपादन से सम्मानपूर्वक सहमत हैं।

14. एक प्रदर्शनी पी-1 में अपीलकर्ताओं ने स्पष्ट रूप से कहा था कि 24 कर्मचारी थे और दोनों भागीदार भी कुछ काम कर रहे थे। अधिनियम के तहत कर्मचारियों के योगदान का निर्धारण करने के उद्देश्य से दोनों भागीदारों को भी कर्मचारी मानना न्यायालय के लिए उचित नहीं था।

(19) सहगल इंडस्ट्रियल वर्क्स दिल्ली बनाम कर्मचारी राज्य बीमा निगम, नई दिल्ली में दिल्ली उच्च न्यायालय ने भी इसी तरह का दृष्टिकोण अपनाया है।

(20) हालाँकि, अधिकारियों के उपरोक्त लगभग सर्वसम्मत दृष्टिकोण से निस्संदेह असहमति का स्पर्श है। क्षेत्रीय निदेशक, ईएसएल कॉर्पोरेशन, जयपुर बनाम पी सी कासलीवाल और अन्य मामले में राजस्थान उच्च न्यायालय की एकल पीठ के फैसले में, विद्वान एकल न्यायाधीश इस निष्कर्ष पर पहुंचे हैं कि यद्यपि 500 रुपये या उससे कम का मासिक भत्ता पाने वाले स्लीपिंग पार्टनर धारा 2(9) के तहत "कर्मचारी" के दायरे में नहीं होंगे, फिर भी एक भागीदार सक्रिय रूप से कारखाने के काम में लगा हुआ है और इस तरह का मासिक भत्ता प्राप्त करना इसके अर्थ के अंतर्गत होगा। अत्यंत सम्मान के साथ मैं इस विचार की सदस्यता लेने में असमर्थ हूं। फैसले के अवलोकन से पता चलता है कि चिंतामन राव के मामले में सुप्रीम कोर्ट के बाध्यकारी प्राधिकारी ने नोटिस को नजरअंदाज कर दिया, साथ ही एमएम पिंटो के मामले और ऊपर उल्लिखित कुछ अन्य मामलों में बॉम्बे हाई कोर्ट की डिवीजन बेंच के दृष्टिकोण को भी नजरअंदाज कर दिया। एलिस बनाम एलिस का संदर्भ दिया गया था, लेकिन ऐसा लगता है कि विद्वान एकल न्यायाधीश

ने या तो इसे अलग किए बिना या अपील की अदालत के फैसले के अधिकार के महत्व का पर्याप्त मूल्यांकन किए बिना ही इसे पारित कर दिया। कंपनियों और निगमों से संबंधित मामलों पर इस सार्थक अंतर की परवाह किए बिना भरोसा रखा गया था कि हालांकि इनका अपने निदेशकों और शेयरधारकों से अलग कानूनी व्यक्तित्व है, साझेदारी फर्म एक समान स्थिति में नहीं है। फैसले का बारीकी से अध्ययन करने से पता चलता है कि इस तथ्य को अत्यधिक महत्व दिया गया था कि धारा 2(17) के तहत एक व्यक्ति, जिसे कारखाने के प्रबंधक के रूप में नामित किया गया है, उसे प्रमुख नियोक्ता की परिभाषा में शामिल किया जाएगा। मेरे विचार से यह निर्णायक नहीं है, क्योंकि क़ानून कारखाने के मालिक या अधिभोगी को मुख्य नियोक्ता के रूप में देखता है और एक कानूनी कल्पना द्वारा ऐसे मालिक या अधिभोगी के प्रबंध-एजेंटों या उनके कानूनी प्रतिनिधियों और अंत में फैक्ट्री अधिनियम के विशिष्ट उद्देश्य के लिए प्रबंधक के रूप में नामित एक व्यक्ति को शामिल करके इसे विस्तृत किया जाता है। यह इस सीमित संदर्भ में है कि किसी कारखाने का प्रबंधक, जो धारा 2(9) के तहत एक कर्मचारी के दायरे में आ सकता है, को भी धारा 2(17) के तहत परिभाषा के तहत काल्पनिक रूप से कवर किया जा सकता है। हालाँकि, यह इस निष्कर्ष पर पहुंचने का वारंट नहीं है कि किसी कारखाने का मालिक या अधिभोगी धारा 2(9) के तहत उसका अपना कर्मचारी बन जाएगा। इस बात पर प्रकाश डाला जाना चाहिए कि फर्म के भागीदार स्पष्ट रूप से किसी कारखाने या प्रतिष्ठान के मालिक हैं और इसलिए, कानूनी कल्पना का विस्तार उन तक नहीं किया जा सकता है। मेसर्स ब्रेथवेट एंड कंपनी (इंडिया) लिमिटेड बनाम कर्मचारी राज्य बीमा निगम मामले में उनके आधिपत्य द्वारा कानून की कल्पना को उसके निर्दिष्ट उद्देश्य से परे विस्तारित करने के नुकसान को उजागर किया गया था, जबकि इस अधिनियम की व्याख्या निम्नलिखित शब्दों में की गई थी: -

हमें ऐसा प्रतीत होता है कि उच्च न्यायालय ने इस कानूनी कल्पना को लागू करने में त्रुटि की है जो केवल अधिनियम की धारा 40 और 41 के लिए थी और अपीलकर्ता द्वारा शुरू की गई योजना के तहत इनाम की प्रकृति में भुगतान के प्रश्न से निपटने के दौरान इसे मजदूरी की परिभाषा तक विस्तारित करना। स्पष्टीकरण में कल्पना बहुत सीमित थी और इसमें केवल यह निर्धारित किया गया था कि वेतन में किसी कर्मचारी को अधिकृत छुट्टी, तालाबंदी या कानूनी हड़ताल की किसी भी अवधि के संबंध में भुगतान शामिल माना जाएगा। इसमें यह नहीं बताया गया कि किए गए अन्य भुगतानों को भी मजदूरी माना जाएगा। एक कानूनी कल्पना को कानून में केवल एक सीमित और निश्चित उद्देश्य के लिए अपनाया जाता है और जिस उद्देश्य के लिए विधायिका ने इसे अपनाया है, उससे आगे इसे बढ़ाने का कोई औचित्य नहीं है।

(21) उपरोक्त कारणों से मैं अत्यंत सम्मान के साथ पी सी कासलीवाल के मामले में अपनी असहमति दर्ज करूंगा।

(22) अंततः इस संदर्भ में ध्यान देने योग्य बात यह है कि यह अधिनियम लाभकारी औद्योगिक श्रम कानून है, जिसे उदारतापूर्वक समझा जाना चाहिए। यह अन्यथा स्पष्ट है और अधिनियम की प्रस्तावना यह स्पष्ट करती है कि इसका उद्देश्य बीमारी, मातृत्व और रोजगार चोट आदि के मामले में कर्मचारियों और श्रमिकों को कुछ लाभ प्रदान करना है। अधिनियम का उद्देश्य निश्चित रूप से कारखाने या प्रतिष्ठान के मालिकों और अधिभोगियों को ये लाभ प्रदान करना नहीं है। इसलिए, एक तनावपूर्ण निर्माण, जो मालिकों और नियोक्ताओं को भी कर्मचारियों के दायरे में लाता है, जो अकेले क़ानून के तहत लाभार्थी हैं, निर्माण के बड़े तोपों पर भी टाला जाना चाहिए।

(23) यह निष्कर्ष निकालने के लिए कि प्रारंभ में पूछे गए प्रश्न का उत्तर नकारात्मक दिया गया है, और यह माना जाता है कि फर्म का एक भागीदार, जो कारखाने का मालिक या अधिभोगी है या प्रतिष्ठान अधिनियम की धारा 2(9) के अर्थ के अंतर्गत अपना स्वयं का कर्मचारी नहीं हो सकता है।

(24) उपरोक्त नियम को लागू करने से दोनों रिट याचिकाएं सफल होनी चाहिए, क्योंकि यह विवाद में नहीं है कि याचिकाकर्ता अपनी संबंधित फर्मों के भागीदार हैं जिनके संबंध में अधिनियम के तहत योगदान की मांग उठाई जा रही है। तदनुसार, रिट याचिकाएं स्वीकार की जाती हैं और विवादित आदेशों को रद्द किया जाता है। हालाँकि, पार्टियों को अपनी लागत स्वयं वहन करने के लिए छोड़ दिया जाएगा।

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यो के लिए निर्णय का अँग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

Checked By:

Karandeep

Trainee Judicial Officer

Chandigarh Judicial Academy,

Chandigarh