

इंडियन ऑक्सीजन लिमिटेड

बनाम

बिहार राज्य एवं अन्य

16 फरवरी, 1990

[के. जगन्नाथ शेटी एवं कुलदीप सिंह, न्यायमूर्तिगण]

बिहार औद्योगिक प्रतिष्ठान (राष्ट्रीय एवं त्योहार अवकाश एवं आकस्मिक अवकाश) अधिनियम, 1977/ बिहार औद्योगिक प्रतिष्ठान एवं त्योहार अवकाश एवं आकस्मिक अवकाश नियम, 1979: धारा 3 एवं 13/नियम 3-राष्ट्रीय एवं त्योहार अवकाश-क्या अंतरराष्ट्रीय श्रमिक दिवस (1 मई) कर्मचारियों एवं प्रबंधन के बीच हुए समझौते के अंतर्गत दी जाने वाली छुट्टियों के अतिरिक्त सवैतनिक अवकाश होना चाहिए

अपीलकर्ता-एक पब्लिक लिमिटेड कंपनी के बिहार राज्य में दो प्रतिष्ठान थे। अपीलकर्ता कंपनी के कर्मचारियों को उपलब्ध अवकाश 14 मार्च, 1971 के समझौते द्वारा निर्धारित किए गए थे। इस समझौते में कार्यालय कर्मचारियों के लिए कुल 18 अवकाश एवं कारखाने के कर्मचारियों के लिए 14 अवकाश निर्धारित किए गए थे।

प्रबंधन एवं कर्मचारियों के बीच विवाद था कि क्या अंतरराष्ट्रीय श्रम दिवस (1 मई), जिसे बिहार औद्योगिक प्रतिष्ठान (राष्ट्रीय एवं त्योहार अवकाश एवं आकस्मिक अवकाश) अधिनियम, 1977 के तहत अनिवार्य अवकाश घोषित किया गया था, मौजूदा अवकाशों के अतिरिक्त सवैतनिक अवकाश होना चाहिए। प्रबंधन समझौते में दी गई छुट्टियों को समायोजित करके 1 मई को अवकाश घोषित करना चाहता था, जबकि कर्मचारी इसे अतिरिक्त अवकाश के रूप में देना चाहते थे। बातचीत विफल होने एवं सुलह अधिकारी के समझौता न करा पाने पर, वैधानिक

अधिकारियों ने कंपनी को समझौते में निर्धारित अवकाशों के अतिरिक्त 1 मई को अवकाश घोषित करने का निर्देश दिया। अपीलकर्ता कंपनी ने अधिकारियों के इस निर्देश को चुनौती देते हुए उच्च न्यायालय में विनिर्दिष्ट आदेश याचिका दायर की। विनिर्दिष्ट आदेश याचिका खारिज करते हुए, उच्च न्यायालय ने माना कि अधिनियम के तहत निर्धारित 1 मई की छुट्टी अनिवार्य प्रकृति की होने के कारण, यह समझौते के तहत श्रमिकों को पहले से ही दिए गए विशेषाधिकारों के अतिरिक्त होनी चाहिए। इसलिए कंपनी ने अपील की।

विशेष अनुमति से अपील स्वीकार करते हुए,

इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया: बिहार औद्योगिक प्रतिष्ठान अधिनियम (राष्ट्रीय एवं त्योहार अवकाश एवं आकस्मिक अवकाश) अधिनियम, 1977 की धारा 3 में तीन राष्ट्रीय अवकाश, एक अंतर्राष्ट्रीय श्रम दिवस एवं चार त्योहार अवकाश का प्रावधान है। इस प्रकार, यह विधिवत रूप से आठ सवैतनिक अवकाश निर्धारित करती है; इनमें से चार अवकाश त्योहारों के अवसर पर प्रबंधन एवं कर्मचारियों की पसंद पर निर्भर करते हैं। हालांकि, ये आठ अवकाश समझौते में पारस्परिक रूप से तय किए गए अवकाशों के अतिरिक्त नहीं हैं। ये न्यूनतम अवकाश हैं जिनके कर्मचारी हकदार हैं। यदि कर्मचारी उक्त प्रतिष्ठान पर लागू किसी अनुबंध या प्रथा के तहत, या उस समय लागू किसी अन्य कानून के तहत आठ से अधिक अवकाशों के हकदार हैं, तो धारा 13 द्वारा उन अधिकारों एवं विशेषाधिकारों को सुरक्षित रखा जाता है। यह अधिनियम की आवश्यकता है। [407 बी -डी]

वर्तमान वाद में, त्योहारों की छुट्टियों की पहचान नहीं की गई है या समझौते में निर्दिष्ट नहीं की गई है। इन्हें हर साल कर्मचारियों को सूचना देकर छुट्टियों के रूप में चुना एवं घोषित किया जाना है। इसमें केवल तीन राष्ट्रीय छुट्टियाँ निर्दिष्ट हैं, जिनमें विश्वकर्मा पूजा दिवस के

अतिरिक्त कारखाने के कर्मचारियों एवं कारखाने के सामान्य कर्मचारियों के लिए अवकाश शामिल हैं। अब, कानून इन तीन राष्ट्रीय छुट्टियों के अतिरिक्त, अंतर्राष्ट्रीय श्रम दिवस एवं चार त्योहारों की छुट्टियों का प्रावधान करता है। लेकिन ये 8 छुट्टियाँ समझौते के तहत सहमत छुट्टियों की कुल संख्या से अलग या अतिरिक्त नहीं हैं। समझौते के तहत कुल 14 छुट्टियाँ, जबकि कानून के तहत 8 छुट्टियाँ हैं, अधिनियम की धारा 13 से अप्रभावित रहती हैं, क्योंकि यह अधिनियम द्वारा प्रदत्त अधिकारों एवं विशेषाधिकारों की तुलना में कर्मचारियों के लिए अधिक अनुकूल है। ऐसी स्थिति में, प्रबंधन समझौते के तहत अनुमत चौदह दिनों के भीतर अंतर्राष्ट्रीय श्रम दिवस को सवैतनिक अवकाश के रूप में समायोजित करने का हकदार होगा। कर्मचारियों की यह मांग कि यह चौदह दिनों के अतिरिक्त होनी चाहिए, न तो समझौते के तहत एवं न ही कानून की शब्दावली के तहत समर्थित है। [1468 ई-एच; 469 ए]

टाटा ऑयल मिल्स कं . बनाम के.वी. गोपाल एवं अन्य, [1966] 3 एससीआर 760, संदर्भित।

दीवानी अपीलिय क्षेत्राधिकार: 1990 का दीवानी अपील संख्या 1130

पटना उच्च न्यायालय के दिनांक 19.6.1989 के निर्णय एवं आदेश से 1987 की एल.पी.ए. संख्या 51 से।

अपीलकर्ता के लिए जी.बी. पाई, एस.के. पाई एवं जे.आर. दास।

उत्तरदाताओं के लिए डॉ. एस.के. घोष, श्रीमती एम. कमरुद्दीन एवं एम. कमरुद्दीन (एनपी)।

न्यायालय का निर्णय न्यायमूर्ति के. जगन्नाथ शेट्टी द्वारा सुनाया गया। विशेष अनुमति प्रदान की गई।

क्या अंतर्राष्ट्रीय श्रम दिवस (1 मई) को अपीलकर्ता कंपनी के कर्मचारियों के लिए मौजूदा छुट्टियों के अतिरिक्त सवैतनिक अवकाश होना चाहिए, यह इस अपील में निर्धारण के लिए एकमात्र प्रश्न है। अपीलकर्ता एक सार्वजनिक लिमिटेड कंपनी है जिसके देश के विभिन्न भागों में विनिर्माण इकाइयाँ एवं विक्रय केंद्र हैं। बिहार राज्य में कंपनी का मोना रोड, बर्मा माइंस, जमशेदपुर में एक प्रतिष्ठान है जो औद्योगिक एवं चिकित्सा केस का निर्माण करता है एवं एक अन्य प्रतिष्ठान रांची में स्थित है जो तरल ऑक्सीजन विस्फोटक का निर्माण करता है।

कंपनी के प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों को उपलब्ध छुट्टियां 14 मार्च 1971 के समझौते द्वारा प्रदान की गई हैं। समझौते में कार्यालय कर्मचारियों के लिए कुल 13 छुट्टियां एवं कारखाने के कर्मचारियों के लिए 14 छुट्टियां निर्धारित हैं। समझौते का प्रासंगिक भाग इस प्रकार है:

"दिनांक 14.3.1971 के समझौते का प्रावधान

अनुच्छेद: अवकाश एवं छुट्टियां

(ग) कारखाने के कर्मचारियों एवं कारखाने के सामान्य कर्मचारियों को मिलने वाली राष्ट्रीय/त्योहारी छुट्टियों की संख्या वर्तमान 10 दिनों से बढ़ाकर 14 दिन कर दी जाएगी, जिसमें गणतंत्र दिवस, स्वतंत्रता दिवस, महात्मा गांधी का जन्मदिन एवं विश्वकर्मा पूजा जैसे तीन राष्ट्रीय अवकाश शामिल होंगे।

(घ) कार्यालय एवं कार्यालय के सामान्य कर्मचारियों के लिए राष्ट्रीय/त्योहारी छुट्टियों की संख्या प्रति कैलेंडर वर्ष 17 दिनों से बढ़ाकर 18 दिन कर दी

जाएगी, जिसमें गणतंत्र दिवस, स्वतंत्रता दिवस एवं महात्मा गांधी का जन्मदिन जैसे तीन राष्ट्रीय अवकाश शामिल होंगे।

1977 में, बिहार राज्य ने बिहार औद्योगिक प्रतिष्ठान (राष्ट्रीय एवं त्योहार अवकाश एवं आकस्मिक अवकाश) अधिनियम, 1971 (अधिनियम संख्या 17, 1977) (संक्षेप में 'अधिनियम' कहा जाता है) अधिनियमित किया, जिसमें श्रमिकों के लिए राष्ट्रीय/त्योहारी अवकाश एवं आकस्मिक अवकाश के प्रावधान किए गए। हम अधिनियम की धारा 3 एवं 13 से संबंधित हैं, जिन्हें पूर्ण रूप से प्रस्तुत किया जाना आवश्यक है:

*"धारा 3*

*राष्ट्रीय एवं त्योहारों की छुट्टियाँ:*

(1) प्रत्येक कर्मचारी को प्रत्येक सावधि वर्ष में निम्नलिखित छुट्टियाँ इस प्रकार एवं ऐसी शर्तों एवं नियमों के अनुसार दी जाएँगी, जैसा कि निर्धारित किया जा सकता है:

(क) 26 जनवरी, 15 अगस्त एवं 2 अक्टूबर को तीन राष्ट्रीय अवकाश।

(ख) अनुसूची में उल्लिखित त्योहारों में से किसी भी त्योहार पर चार अन्य अवकाश।

(ग) 1 मई को अंतर्राष्ट्रीय श्रम दिवस।

(2) सरकार राजपत्र में अधिसूचना द्वारा अनुसूची में किसी त्योहार को जोड़ या हटा सकती है एवं ऐसी अधिसूचना के प्रकाशन पर, अनुसूची को तदनुसार संशोधित माना जाएगा।



धारा 3 के अनुसार, 6 जनवरी, 15 अगस्त, 1 मई एवं 2 अक्टूबर को अवकाश घोषित करना अनिवार्य है, इसके अतिरिक्त अनुसूची में उल्लिखित त्योहारों में से 4 अन्य अवकाश भी घोषित किए जाएंगे। नियम 3 का उप-नियम (2) प्रत्येक कैलेंडर वर्ष के प्रारंभ में चार त्योहारों के अवकाश निर्धारित करने की प्रक्रिया प्रदान करता है। नियोक्ता एक सूचना प्रदर्शित करेगा जिसमें कर्मचारियों से धारा 3(1)(ख) की अनुसूची में उल्लिखित त्योहारों के अवकाशों की सूची में से 4 त्योहारों के अवकाशों के संबंध में अपनी पसंद बताने के लिए कहा जाएगा।

धारा 13 में यह प्रावधान है कि किसी अन्य कानून या किसी अनुबंध या प्रथा या प्रतिष्ठान पर लागू होने वाले किसी नियम के अंतर्गत कामगारों के वे अधिकार एवं विशेषाधिकार जो इस अधिनियम द्वारा प्रदत्त अधिकारों की तुलना में कामगारों के लिए अधिक अनुकूल हैं, प्रभावित नहीं होंगे। चूंकि जमशेदपुर स्थित कंपनी के कर्मचारियों को हर साल अधिक अनुकूल छुट्टियां दी जाती थीं, यानी अधिनियम में दी गई कुल 3 छुट्टियों के मुकाबले 18 (कार्यालय कर्मचारियों के लिए) एवं 14 (कारखाना कर्मचारियों के लिए)। इसलिए कंपनी समझौते में दी गई छुट्टियों को समायोजित करके 1 मई को छुट्टी घोषित करना चाहती थी। हालांकि, कर्मचारियों ने यह रुख अपनाया कि 1 मई को समझौते में दी गई कुल छुट्टियों में समायोजित नहीं किया जाना चाहिए, बल्कि इसे अतिरिक्त छुट्टी के रूप में दिया जाना चाहिए।

बातचीत हुई लेकिन कोई भी पक्ष अपना दावा छोड़ने को तैयार नहीं था। समझौता अधिकारी समझौता नहीं करा सका। समझौते के विफल होने पर, वैधानिक अधिकारियों ने कंपनी को निर्देश दिया कि समझौते में निर्धारित छुट्टियों के अतिरिक्त 1 मई को भी छुट्टी घोषित की जाए। कंपनी ने अधिकारियों के निर्देश को चुनौती देते हुए संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत उच्च न्यायालय में याचिका दायर की। उच्च न्यायालय ने याचिका को यह कहते हुए खारिज कर दिया:

मौजूदा व्यवस्था के तहत, कर्मचारियों को एक वर्ष में 14/18 सवैतनिक अवकाश मिलते हैं एवं इसे अधिनियम की धारा 3 द्वारा रद्द नहीं किया जा सकता। लेकिन धारा 13 स्पष्ट रूप से यह प्रावधान करती है कि यदि कर्मचारियों द्वारा प्राप्त सवैतनिक अवकाशों के संबंध में अधिकार एवं विशेषाधिकार धारा 3 द्वारा निर्धारित अधिकारों एवं विशेषाधिकारों से अधिक अनुकूल हैं, तो अवकाशों की कुल संख्या के संबंध में उनके मौजूदा अधिकार एवं विशेषाधिकार धारा 3 द्वारा प्रभावित नहीं होंगे। यह स्पष्ट है कि धारा 3 का उद्देश्य मौजूदा अवकाशों के अतिरिक्त न्यूनतम सवैतनिक अवकाश निर्धारित करना नहीं है। अधिनियम के तहत निर्धारित 1 मई का अवकाश अनिवार्य होने के कारण, अनुबंध के तहत श्रमिकों को पहले से दिए गए विशेषाधिकारों के अतिरिक्त होना चाहिए।

हमें खेद है कि हम उच्च न्यायालय द्वारा अपनाई गई इस तर्क-पद्धति से सहमत नहीं हो सकते। वास्तव में, निष्कर्ष एवं तर्क एक दूसरे के साथ असंगत प्रतीत होते हैं। धारा 3 में तीन राष्ट्रीय अवकाश, एक अंतर्राष्ट्रीय श्रम दिवस एवं चार त्योहारों की छुट्टियों का प्रावधान है। इस प्रकार, यह विधिवत रूप से आठ सवैतनिक अवकाश निर्धारित करती है, जिनमें से चार त्योहारों के अवसरों के लिए प्रबंधन एवं कर्मचारियों की पसंद पर छोड़ दिए जाते हैं। हालांकि, ये आठ अवकाश उन छुट्टियों के अतिरिक्त नहीं हैं जिन पर समझौते में आपसी सहमति बनी है। ये न्यूनतम अवकाश हैं जिनके कर्मचारी हकदार हैं। यदि कोई मौजूदा समझौता है जिसके तहत कर्मचारी आठ से अधिक छुट्टियों के हकदार हैं, तो प्रबंधन उन अधिकारों एवं विशेषाधिकारों को छीन नहीं सकता। ऐसे मामलों में कर्मचारियों की सुरक्षा के लिए, धारा 13 द्वारा विधि हस्तक्षेप करती है। यदि कर्मचारी हकदार हैं। उक्त प्रतिष्ठान पर लागू किसी भी अनुबंध या प्रथा के तहत

या उस समय लागू किसी अन्य कानून के तहत आठ से अधिक छुट्टियों के लिए अधिकार एवं विशेषाधिकार धारा 13 द्वारा सुरक्षित हैं। ऐसा प्रतीत होता है कि यह कानून की आवश्यकता है।

*टाटा ऑयल मिल्स कं. बनाम के.वी. गोपालन एवं अन्य*, [1966] 3 एससीआर 760 में भी इसी तरह की समस्या का मामला था। वहाँ इस न्यायालय ने केरल औद्योगिक प्रतिष्ठान (राष्ट्रीय एवं त्योहार अवकाश, 1958) अधिनियम, 1958 की धारा 3 एवं 11 की योजना एवं दायरे पर विचार किया, जो अधिनियम की धारा 3 एवं 13 के समान हैं, जिनसे हम संबंधित हैं। केरल अधिनियम की धारा 3 में प्रावधान है:

"राष्ट्रीय एवं त्योहारों की छुट्टियों का प्रावधान:

"प्रत्येक कर्मचारी को प्रत्येक कैलेंडर वर्ष में 26 जनवरी, 15 अगस्त एवं 1 मई को पूरे एक दिन की छुट्टी दी जाएगी तथा ऐसे चार अन्य त्योहारों के लिए पूरे एक दिन की छुट्टी दी जाएगी, जिन्हें निरीक्षक नियोक्ता एवं कर्मचारियों के परामर्श से किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान के संबंध में निर्दिष्ट कर सकता है।"

केरल अधिनियम की धारा 11 में लिखा है:

"अन्य कानूनों आदि के तहत प्राप्त अधिकार एवं विशेषाधिकार प्रभावित नहीं होंगे। इस अधिनियम में निहित कोई भी बात किसी भी ऐसे अधिकार या विशेषाधिकार को प्रतिकूल रूप से प्रभावित नहीं करेगी जिसके लिए कोई कर्मचारी किसी अन्य कानून, अनुबंध, रीति-रिवाज या प्रथा के तहत इस अधिनियम के लागू होने की तिथि पर राष्ट्रीय एवं त्योहारों की छुट्टियों के

संबंध में हकदार है, यदि ऐसा अधिकार या विशेषाधिकार उसके लिए इस अधिनियम के तहत प्राप्त अधिकारों या विशेषाधिकारों से अधिक अनुकूल है।"

इन प्रावधानों के तहत कामगारों के अधिकारों पर विचार करते हुए, इस न्यायालय की ओर से मुख्य न्यायाधीश गर्जेद्रगडकर ने टिप्पणी की (पृष्ठ 764 पर):

"यदि मौजूदा व्यवस्था के तहत कर्मचारियों को 7 से अधिक सवैतनिक अवकाश प्राप्त करने का अधिकार है, तो यह अधिकार धारा 3 द्वारा समाप्त नहीं होगा, क्योंकि धारा 11 स्पष्ट रूप से यह प्रावधान करती है कि यदि कर्मचारियों द्वारा प्राप्त सवैतनिक अवकाश संबंधी अधिकार या विशेषाधिकार धारा 3 द्वारा निर्धारित अधिकारों या विशेषाधिकारों से अधिक अनुकूल हैं, तो अवकाशों की कुल संख्या के संबंध में उनके मौजूदा अधिकार एवं विशेषाधिकार धारा 3 द्वारा प्रभावित नहीं होंगे। धारा 11 की योजना स्पष्ट रूप से दर्शाती है कि धारा 3 का उद्देश्य मौजूदा सवैतनिक अवकाशों के अतिरिक्त न्यूनतम सवैतनिक अवकाश निर्धारित करना नहीं है, ताकि उत्तरदाता धारा 3 द्वारा निर्धारित सात अवकाशों के साथ-साथ मौजूदा व्यवस्था के तहत प्राप्त छह अवकाशों का दावा करने के हकदार हों।"

वर्तमान वाद में यह ध्यान देना प्रासंगिक हो सकता है कि त्योहारों की छुट्टियां समझौते में निर्दिष्ट या निर्धारित नहीं की गई हैं। इन्हें हर साल कर्मचारियों को सूचना देकर छुट्टियों के रूप में चुना एवं घोषित किया जाना है। इसमें केवल तीन राष्ट्रीय अवकाश निर्दिष्ट हैं, इसके अतिरिक्त कारखाने के कर्मचारियों एवं कारखाने के सामान्य कर्मचारियों के लिए विश्वकरण पर्व का उल्लेख है। अब, कानून में इन्हीं तीन राष्ट्रीय अवकाशों के अलावा अंतर्राष्ट्रीय श्रम दिवस एवं

चार त्योहारों की छुट्टियां निर्धारित हैं। लेकिन ये छुट्टियां समझौते के तहत सहमत कुल छुट्टियों की संख्या के अतिरिक्त या उससे अलग नहीं हैं। वास्तव में, ऐसा हो ही नहीं सकता, क्योंकि तीन राष्ट्रीय अवकाश समझौते एवं कानून दोनों में समान हैं। कानून के तहत 3 छुट्टियों के मुकाबले समझौते के तहत कुल 14 छुट्टियां अधिनियम की धारा 13 से अप्रभावित रहती हैं, क्योंकि यह अधिनियम द्वारा प्रदत्त अधिकारों एवं विशेषाधिकारों की तुलना में कर्मचारियों के लिए अधिक अनुकूल है। जब स्थिति ऐसी हो, तो प्रबंधन को समझौते के तहत अनुमत चौदह दिनों के भीतर अंतर्राष्ट्रीय श्रम दिवस को सवैतनिक अवकाश के रूप में समायोजित करने का अधिकार होगा। कर्मचारियों की यह मांग कि यह चौदह दिनों के अतिरिक्त होनी चाहिए, न तो समझौते के तहत एवं न ही कानून की शब्दावली के तहत समर्थित है।

परिणामस्वरूप, अपील स्वीकार की जाती है। उच्च न्यायालय का निर्णय अपास्त किया जाता है। हालांकि, लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं होगा।

एन.पी.वी.

अपील स्वीकार की गई।

खंडन (डिस्क्लेमर)- स्थानीय भाषा में निर्णय के अनुवाद का आशय, पक्षकारों को इसे अपनी भाषा में समझने के उपयोग तक ही सीमित है और अन्य प्रयोजनार्थ इसका उपयोग नहीं किया जा सकता। समस्त व्यवहारिक, कार्यालयी, न्यायिक एवं सरकारी प्रयोजनार्थ, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रमाणिक होगा साथ ही निष्पादन तथा कार्यान्वयन के प्रयोजनार्थ अनुमान्य होगा।