

1. श्रमजीवी पत्रकार और अन्य समाचारपत्र कर्मचारी (सेवा की शर्तें) और प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम, 1955 (यहां संक्षिप्त में अधिनियम) देश भर के श्रमजीवी पत्रकारों और समाचारपत्र स्थापनाओं में कार्यरत अन्य व्यक्तियों सेवा की शर्तों को विनियमित/रेगुलेट करने के लिए किया गया था। यह अधिनियम अन्य विषयों में (इंटर एलिया), ग्रेच्युटी के लिए पात्रता, काम के घंटे, छुट्टी के साथ-साथ श्रमजीवी पत्रकारों और गैर पत्रकार अखबार कर्मियों को देय वेतन/मजदूरी निर्धारण के निपटारे के लिए कानून की एक व्यापक रचना है, जैसा कि हो सकता है।

जहां तक कि वेतन/मजदूरी के निर्धारण और संशोधन का संबंध है, अधिनियम की धारा 9 के तहत गठित वेतन बोर्ड द्वारा श्रमजीवी पत्रकारों से जुड़े वेतनमान/मजदूरी के ऐसे निर्धारण या संशोधन का कार्य किया जाता है। वेतनबोर्ड की सिफारिशों को अगर स्वीकार किया जाता है, तो अधिनियम की धारा 12 के तहत केंद्र सरकार द्वारा इसे अधिसूचित किया जाता है। अधिनियम की धारा 12 के तहत जारी केंद्र सरकार के आदेश के संचालन में आने पर प्रत्येक श्रमजीवी पत्रकार को उस दर पर वेतन/मजदूरी दी जाएगी, जो इस आदेश में इस आदेश में निर्दिष्ट की गई दर से कम नहीं होगी, यह प्रावधान धारा 13 मुहैया करवाती है। अधिनियम का अध्याय 2 क (Chapter IIA) समाचारपत्र स्थापनाओं के गैरपत्रकार कर्मचारियों से जुड़े एक समान ((pari materia/श्रमजीवी पत्रकारों की तरह) प्रावधानों को समाहित किए हुए है।

2. अधिनियम की धारा 16 में यह प्रावधान है कि इसके प्रावधान किसी भी अन्य कानून में या इस अधिनियम के प्रारंभ से पूर्व या पश्चात किए गए किसी अधिनिर्णय, करार या सेवा के अनुबंध के निबंधनों में अंतरविष्ट उससे असंगत किसी बात के होते हुए भी, प्रभावी होंगे। धारा 16 की उपधारा (1) और उपधारा (2) के प्रावधानों को एक विशिष्ट ध्यान देने की आवश्यकता होगी और इसलिए इसका सार नीचे दिया जा रहा है:

धारा 16 की उपधारा (1) के प्रावधान

इस अधिनियम के निहित समाचारपत्र कर्मचारी ऐसे किसी अधिनिर्णय, करार, या सेवा के अनुबंध के अधीन या अन्यथा, किसी विषय के संबंध में ऐसे फायदों का हकदार है, जो उसके लिए उनसे अधिक अनुकूल हैं जिनका वह इस अधिनियम के अधीन हकदार है, तो वह समाचारपत्र कर्मचारी उस विषय के संबंध में उन अधिक अनुकूल फायदों को इस बात के होते हुए भी हकदार बना रहेगा कि वह अन्य विषयों के संबंध में फायदे इस अधिनियम के अधीन प्राप्त करता है।

धारा 16 की उपधारा (2)

इस अधिनियम में निहित कुछ भी किसी अखबार कर्मचारी को किसी नियोक्ता के साथ किसी भी मामले में ऐसे अधिकार या विशेषाधिकार जो उसके लिए उनसे अधिक अनुकूल हैं जिनका वह इस अधिनियम के तहत हकदार है, देने के लिए समझौता करने से नहीं रोक सकता है।

3. धारा 16 ए, धारा 12 के अधीन, या धारा 13ए या धारा 13 डीडी के साथ गठित धारा 12 के अधीन केंद्रीय सरकार के किसी आदेश में विनिर्दिष्ट अखबार कर्मियों को मजदूरी के भुगतान के अपने दायित्व के कारण, किसी भी कर्मचारी को पदच्युत या सेवान्मुक्त करने के लिए नियोक्ता पर प्रतिबंध लगाती है।

4. अधिनियम की धारा 17 नियोक्ता से धन की वसूली के साथ संबंधित है। मौजूदा अवमानना मामलों की सुनवाई को जारी रखने (2)के लिए एक प्रमुख मुद्दे के तौर पर अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार मुहैया करवाए गए उपायों पर केंद्रीत है, अधिनियम की धारा 17 को नीचे व्यक्त किया जा सकता है:

17(1) यहां किसी नियोक्ता द्वारा किसी अखबार कर्मी को इस अधिनियम के अधीन कोई रकम देय है वहां अखबार कर्मी स्वयं या इस नामित लिखित रूप से उसके द्वारा प्राधिकृत कोई व्यक्ति अथवा उस कर्मचारी की मृत्यु हो जाने की दशा में उसके कुटुंब का कोई सदस्य, वसूली के किसी अन्य ढंग पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना, उसको देय रकम की वसूली के लिए राज्य सरकार से आवेदन कर सकेगा और यदि राज्य सरकार या ऐसे प्राधिकारी का, जिसे राज्य सरकार इस निमित्त विनिर्दिष्ट करे, समाधान हो जाता है कि कोई रकम वैसे देय है तो वह उस रकम के लिए एक प्रमाणपत्र कलेक्टर को भेजेगा और कलेक्टर उस रकम को उसी रीति से वसूली करने के लिए कार्रवाई करेगा जिसमें भू-राजस्व की बकाया वसूली की जाती है।

(2) यदि किसी अखबार कर्मी को उसके नियोक्ता से इस अधिनियम के अधीन देय राकम की बाबत कोई प्रश्न पैदा हो तो राज्य सरकार, स्वप्रेरणा से या उसको आवेदन किए जाने पर उस प्रश्न को औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अधीन या उस राज्य में प्रवृत्त औद्योगिक विवादों की जांच पड़ताल और निपटारे से संबद्ध किसी तत्समान कानून के अधीन उस द्वारा गठित किसी श्रम न्यायालय को निर्देशित कर सकेगी और उक्त अधिनियम या कानून उस श्रम न्यायालय के संबंध में ऐसे प्रभावी होंगे मानो ऐसा निर्देशित प्रश्न उस अधिनियम या कानून के अधीन न्यायनिर्णय के लिए उस श्रम न्यायालय को निर्दिष्ट विषय हों।

(2) श्रम न्यायालय का निर्णय उसके द्वारा उस राज्य सरकार को भेजा जाएगा, जिसने निर्देश किया और ऐसी कोई रकम जिसे श्रम न्यायालय ने देय पाया हो उपधारा(1) में उपबंधित रीति से वसूल की जा सकेगी।

5. अधिनियम की धारा 17बी अधिनियम के विभिन्न प्रावधानों का अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए निरीक्षकों की नियुक्ति की व्यवस्था करती है।

6. धारा 9 और 13सी के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करते हुए केंद्र सरकार ने 24.05.2007 को डा. न्यायमूर्ति नारायण कुरूप(उच्च न्यायालय मद्रास के सेवानिवृत्त कार्यवाहक मुख्य न्यायाधीश) की अध्यक्षता में श्रमजीवी पत्रकारों और गैरपत्रकार कर्मियों को देय वेतन/मजदूरी का निर्धारण करने के लिए दो वेतनबोर्डों का गठन किया था। न्यायमूर्ति कुरूप के 31.7.2008 को अध्यक्ष पद से इस्तीफा दिए जाने पर न्यायमूर्ति जी.आर. मजीठिया (मुंबई उच्च न्यायालय के सेवानिवृत्त न्यायाधीश) को 04.03.2009 को दो वेतनबोर्डों का अध्यक्ष नियुक्त किया गया था। न्यायमूर्ति मजीठिया(इसके बाद मजीठिया वेतनबोर्ड के रूप में संदर्भित)की अध्यक्षता वाले वेतनबोर्ड ने अपनी सिफारिशें 31.12.2010 को केंद्र सरकार को प्रस्तुत कीं। इसे केंद्र सरकार द्वारा 25.10.2011 को स्वीकार कर लिया गया और अधिनियम की धारा 12 के तहत इस संबंध में एक अधिसूचना 11.11.2011 को प्रकाशित की गई।

7. यहां तक कि पहले अधिनियम की धारा 12 के तहत 11.11.2011 को सरकार की अधिसूचना प्रकाशित हुई थी, मजीठिया वेजबोर्ड अधिनिर्णय/अवार्ड से प्रभावित विभिन्न समाचारपत्र स्थापनाओं ने इस न्यायालय के समक्ष भारत के संविधान की धारा 32 के तहत न्यायिक याचिकाएं(writ petitions) दायर करके वेजबोर्ड की सिफारिशों को चुनौती दी थी, रिट पेटिशन(सी) नंबर 246 आफ 2011 इसमें प्रमुख मामला था। अधिनियम की धारा 12 के तहत 11.11.2011 की अधिसूचना को न्यायिक याचिकाओं की लंबितता के दौरान जारी किया गया था, जिसे न्यायिक याचिकाओं में संशोधन करके चुनौती के तहत लाया गया था।

8. उपरोक्त रिट याचिकाओं में, अन्य बातों के साथ (इंटर एलिया) इस आधार पर चुनौती गई थी कि 1974 में किए गए संशोधन सहित अधिनियम संवैधानिक तौर पर अवैध था और इसके अलावा यह कि वेजबोर्ड का गठन अधिनियम में निहित वैधानिक प्रावधानों के विपरित था। श्रमजीवी पत्रकारों के साथ-साथ गैरपत्रकार कर्मचारियों के वेतन/मजदूरी के निर्धारण के लिए वेजबोर्डों द्वारा अपनाई गई प्रक्रिया गलत और दोषपूर्ण थी, जिसे न्यायालय के हस्तक्षेप की आवश्यकता थी।

9. वेजबोर्ड की सिफारिशों के साथ-साथ इन सिफारिशों को स्वीकृति देने वाली दिनांक 11.11.2011 की अधिसूचना को चुनौती देने वाली उपरोक्त रिट याचिकाओं को इस न्यायालय ने अपने फैसले और दिनांक 07.02.2014 के आदेश के साथ अस्वीकृत कर दिया था। इस स्तर पर न्यायालय के उसके दिनांक 07.02.2014 के फैसले, जिसमें कि विवादास्पद रिट याचिकाओं को खारिज किया गया था, को निम्नलिखित निष्कर्षों पर सारगर्भित करना जरूरी होगा।

(i) कार्यवाही और विभिन्न लिखित माध्यमों पर सुविस्तृत रूप से जाने के बाद हम पूरी तरह संतुष्ट हैं कि मजीठिया वेजबोर्ड की कार्यवाही एक वैध दृष्टिकोण से संचालित की गई है और वेजबोर्ड का कोई भी निर्णय एकतरफा या मनमाने ढंग से नहीं लिया गया है। अपेक्षाकृत विभिन्न आंकड़ों पर विचार करने के बाद वेजबोर्ड के सभी सदस्यों की उपस्थिति में सभी निर्णय एक सुसंगत तरीके से लिए गए थे और हमने विवादित वेजबोर्डों द्वारा अपनाई गई प्रक्रिया में कोई अनियमितता नहीं पाई है।

(ii) प्रासंगिक दस्तावेजों को समझने के बाद, हम संतुष्ट हैं कि वेतन/मजदूरी संशोधन के उद्देश्यों के लिए सभी प्रासंगिक भौतिक/आर्थिक सूचनाओं की जानकारी एकत्रित करके वेजबोर्ड द्वारा व्यापक और विस्तृत अध्ययन किया गया है। नफे और नुकसान के विभिन्न तरीकों और आधुनिक युग में वेतन संशोधन के सिद्धांतों पर विचार-विमर्श करने के बाद सिफारिशों तक पहुंचा गया है। ऐसा नहीं माना जा सकता कि मजीठिया वेजबोर्ड द्वारा अनुशंसित वेतन/मजदूरी संरचना अनुचित है।

(iii) हमने ध्यानपूर्वक सभी विवरणों की छानबीन की है। यह स्पष्ट है कि मजीठिया वेजबोर्ड द्वारा छठे केंद्रीय वेतन आयोग की सिफारिशों को अंधाधुंध तरीके से आयातित/भरोसा नहीं किया गया है। छठे केंद्रीय वेतन आयोग की सिफारिशों में निहित वेरिएबल पे की अवधारणा को यह सुनिश्चित करने के लिए वेजबोर्ड की सिफारिशों में सम्मिलित किया गया है कि अखबार कर्मियों का वेतन/मजदूरी अन्य सरकारी क्षेत्रों में कार्यरत कर्मचारियों के सामान हैं। मजीठिया वेजबोर्ड द्वारा इस तरह का समावेश समाचारपत्र प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों को न्यायसंगत व्यवहार सुनिश्चित करने के लिए सावधानीपूर्वक विचार के बाद किया गया था, और यह ऐसा करने के उसके अधिकारों के तहत उचित था।

(iv) तदनुसार, हम मानते हैं कि वेजबोर्ड की सिफारिशें कानून में मान्य हैं, वास्तविक और स्वीकार्य विचारों पर आधारित हैं और भारत के संविधान के अनुच्छेद 32 के तहत हस्तक्षेप के लिए कोई वैध आधार नहीं है। नतीजतन सभी रिट याचिकाओं को खारिज किया जाता है।

(v) हमारे निष्कर्ष और सभी रिट याचिकाओं की बर्खास्तगी को ध्यान में रखकर संशोधित/निर्धारित वेतन/मजदूरी 11.11.2011 से देय होगी, जब भारत सरकार ने मजीठिया वेजबोर्डों की सिफारिशों को अधिसूचित किया था। मार्च 2014 तक के सभी बकाया का भुगतान सभी पात्र व्यक्तियों को आज से एक वर्ष की अवधि के भीतर चार समान किश्तों में किया जाएगा और अप्रैल 2014 से संशोधित मजदूरी का भुगतान जारी रहेगा।

10. मजीठिया वेजबोर्ड अवार्ड/अधिनिर्णय पर एक नजर इशारा करेगी कि वेजबोर्ड ने प्रतिष्ठानों/स्थापनाओं के पिछले तीन लेखा वर्षों, 2007-08, 2008-09, 2009-10 के औसत सकल राजस्व के आधार पर समाचारपत्र प्रतिष्ठानों/स्थापनाओं को विभिन्न श्रेणियों में वर्गीकृत किया था। औसत सकल राजस्व के आधार पर समाचारपत्र प्रतिष्ठानों की आठ श्रेणियां निकाली गई थीं और श्रमजीवी पत्रकारों और गैरपत्रकार कर्मचारियों को अलग-अलग श्रेणियों में वर्गीकृत किया गया था। सिफारिशें न केवल वेतन / मजदूरी के संशोधित वेतनमान और वेरिगवेल पे परिवर्तनीय वेतन के संबंध में थीं, बल्कि साथ ही महंगाई भत्ता, घर किराया भत्ता, परिवहन भत्ता, पहाड़ी क्षेत्र भत्ता / कठिनाई भत्ता आदि की संशोधित दरों के संबंध में भी थीं।

11. इस चरण में मजीठिया वेजबोर्ड अवार्ड के खंड 20जे, जो मौजूदा कार्यवाही में विवाद के मुख्य क्षेत्रों में से एक है, पर विशेष रूप से ध्यान दिया जा सकता है।

"20जे संशोधित वेतनमानसभी कर्मचारियों पर 1 जुलाई 2010 से लागू होगा। हालांकि यदि कोई कर्मचारी इन अनुशंसाओं के प्रवर्तन के लिए अधिनियम की धारा 12 के तहत सरकारी अधिसूचना के प्रकाशन की तारीख से तीन हफ्तों के भीतर अपने मौजूदा वेतनमान और वर्तमान परिलब्धियों/प्रतिभूतियों को बनाए रखने का विकल्प चुनता है, तो वह अपने मौजूदा वेतनमान तथा ऐसी परिलब्धियों को बनाए रखने का पात्र होगा।"

12. मजीठिया वेजबोर्ड ने यह भी विनिर्दिष्ट/दर्शाया किया था कि तीन पूर्ववर्ती लेखा वर्षों में जो प्रतिष्ठान लगातार भारी नकदी हानि से पीड़ित हैं उन्हें बकाए के भुगतान में छूट दी जाएगी, जो अवार्ड के क्लॉज/खंड 21 से स्पष्ट होता है नीचे सारगर्भित किया गया है।

"पूर्वव्यापी/भूतलक्षी प्रभाव के क्रियान्वित किए जाने के कारण इस अवार्ड/पंचाट के प्रवर्तन/लागू होने की तारीख से देय बकाया, यदि हो, का भुगतान इस अवार्ड के प्रवर्तन की तारीख के प्रत्येक छह माह बाद तीन समान किशतों में किया जाएगा तथा पहली किशत का भुगतान तीन महीने के भीतर होगा; बशर्ते, इस अवार्ड/पंचाट के कार्यान्वयन की तारीख से पूर्व के तीन लेखा वर्षों में लगातार भार नकद नुकसान झेल रहे समाचारपत्र प्रतिष्ठान को किसी भी बकाए के भुगतान से छूट दी जाएगी। हालांकि, इन समाचारपत्र प्रतिष्ठानों को इस अवार्ड/पंचाट के कार्यान्वयन की तारीख अर्थात् 1जुलाई 2010 से, अपने कर्मचारियों का वेतन पुनरीक्षित वेतनमान में नोशनल/अनुमानित आधार पर निर्धारित करना होगा।"

13. मौजूदा अवमानना याचिकाओं (संख्या 83) में आरोप लगाया गया है कि केंद्र सरकार द्वारा विधिवत अनुमोदित और अधिसूचित मजीठिया वेजबोर्ड के अवार्ड/पंचाट के अनुसार वेतन और भत्तों का भुगतान नहीं किया गया है। तीन(3) रिट याचिकाएं यानी रिट पेटिशन नंबर 998 आफ 2016, 148 आफ 2017 और 299 आफ 2017 संविधान के अनुच्छेद 32 के तहत यह आरोप लगाते हुए दायार की गई हैं कि मामले से जुड़े उन पत्रकारों और कर्मचारियों के तबादले और बर्खास्तगी/छंटनी मनमाने तरीके से की गई है, जो दावा करते हैं कि उन्होंने मजीठिया वेजबोर्ड अवार्ड के उचित क्रियान्वयन की मांग की है। उपरोक्त विषय मौजूदा मामलों के समूह में विचाराधीन विषय वस्तु है।

14. शामिल मुद्दों और रिट याचिकाओं की बड़ी संख्या को ध्यान में रखते हुए, जिन्हें इस न्यायालय के समक्ष लाया गया था, इस कोर्ट द्वारा समय-समय पर मुद्दों के प्रभावी समाधान के लिए विभिन्न आदेश सुनाए गए हैं। दिनांक 24.4.2015, 14.4.2016 और 8.11.2016 के आदेश, जिन्हें नीचे दिया गया है को विशिष्ट ध्यान देने और उल्लेख करने की आवश्यकता होगी।

दिनांक 28 अप्रैल 2015 के आदेश

सभी राज्य अपने संबंधित मुख्य सचिवों के माध्यम से, आज से चार सप्ताह के भीतर, श्रमजीवी पत्रकार और अन्य समाचारपत्र कर्मचारी (सेवा की शर्तें) और प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम, 1955 की धारा 17-बी के तहत निरीक्षकों की नियुक्ति करेंगे, यह निर्धारित करने के लिए कि क्या मजीठिया वेजबोर्ड अवाई के तहत पत्रकारों सहित अखबार कर्मचारियों की सभी श्रेणियों के बकाया और अनुदानों/अधिकारों/पात्रता को उनके नियमों के अनुसार कार्यान्वित किया गया है। राज्य सरकार द्वारा नियुक्त निरीक्षक स्वाभाविक रूप से अधिनियम के तहत प्रदान की गई अपनी शक्तियों का प्रयोग करेंगे और प्रत्येक राज्य के श्रम आयुक्त के माध्यम से ऊपर दर्शाए गए मुद्दे पर सटीक निष्कर्षों के साथ इस न्यायालय को रिपोर्ट सौंपेंगे। (हमारे द्वारा जोर दिया जाता है)

दिनांक 14 मार्च 2016 को जारी आदेश:

हमने न्यायालय के आदेशानुसार वेजबोर्ड की सिफारिशों के तहत देयताओं/दायित्वों से बचने के लिए गलत तरीके से सेवाओं की बर्खास्तगी और धोखे से लिए गए अधिकारों के आत्मसमर्पण के आरोप लगाकर दाखिल की गई विभिन्न इंटरलोक्यूटरी एप्लीकेशन पर भी विचार किया है। चूंकि अब तक प्राप्त की गई शिकायतें संख्या में काफी ज्यादा हैं, यह कोर्ट प्रत्येक मामले में व्यक्तिगत रूप से जांच करने की स्थिति में नहीं है। इसलिए हम प्रत्येक राज्य के श्रम आयुक्त को निर्देश देते हैं कि इस तरह की सभी शिकायतों पर गौर करके और इनका निर्धारण/व्याख्या करके आवश्यक रिपोर्टें 12 जुलाई, 2016 को या इससे पूर्व, इस न्यायालय के सामने फाइल करेंगे। हम प्रत्येक व्यक्तिगत कर्मचारी जिन्होंने इंटरलोक्यूटरी एप्लीकेशन दाखिल की हैं और उन कर्मचारियों को भी जो अभी इस कोर्ट को संपर्क कर रहे हैं और जिनकी शिकायतें ऊपर दर्शाए अनुसार ही हैं, को यह स्वतंत्रता देते हैं कि वे इस आदेशानुसार राज्य के श्रम आयुक्त के पास जाएं। (हमारे द्वारा जोर दिया जाता है)

दिनांक 08 नवंबर, 2016 के आदेश

कारणों के चलते हम वर्तमान में विभिन्न राज्यों के श्रम आयुक्तों से मांगी गई रिपोर्टों के आधार पर मजीठिया वेजबोर्ड की सिफारिशों के कार्यान्वयन की निगरानी के कार्य को मौजूदा समय में रिकार्ड करना जरूरी नहीं समझते हैं, बाद की तिथि के लिए स्थगित करते हैं। इसके बजाय यह बुद्धिमतापूर्ण और वास्तव में आवश्यक होगा कि कुछ कानून के प्रश्नों को हल किया जाए, जो अब तैयार कर दिए गए हैं और कोर्ट के अनुरोध पर, वरिष्ठ वकील श्री कॉलिन गोन्साल्वेस द्वारा कोर्ट में प्रस्तुत कर दिए गए हैं। पहले कानूनी प्रारूपण/फार्मूलों को माना और तय किया जाए इसके बाद मजीठिया वेजबोर्ड की सिफारिशों को लागू करने के तंत्र/मैक्रिज्म के बारे में आदेशों का पालन किया जाएगा। (हमारे द्वारा जोर दिया जाता है)

15. न्यायालय के उपरोक्त आदेशों के आधार पर, विभिन्न राज्यों के श्रम आयुक्तों ने मजीठिया वेजबोर्ड अवाई के कार्यान्वयन के संबंध में स्थिति को दर्शाती कई रिपोर्टें पेश की हैं। उक्त रिपोर्टों से पता चलता है कि कुछ राज्यों में कुछ प्रतिष्ठानों ने पूर्ण रूप से अवाई लागू कर दिया है, जबकि अन्य ने इसे आंशिक रूप से लागू किया है। कुछ मामलों में कार्यान्वयन के मामले में कोई प्रगति नहीं हुई है। अवाई के कार्यान्वयन न करने और आंशिक कार्यान्वयन, जैसा कि हो सकता है, के कारणों की गवाही श्रम आयुक्तों की रिपोर्टें दे रही हैं, जो चार तहों में पहचाना जा सकता है, जिन्हें नीचे इंगित किया गया है।

(1) श्रम आयुक्तों द्वारा दी गई रिपोर्टों के अनुसार कुछ प्रतिष्ठानों में मजीठिया अवार्ड के क्लॉज/खंड 20(जे) के तहत कई कर्मचारी केंद्र सरकार द्वारा स्वीकृत और अधिसूचित मजीठिया वेजबोर्ड की सिफारिशों से पूर्व मौजूद वेतन/मजदूरी के ढांचे के तहत शासित होने/कार्य करने को सहमत हैं। ऐसे प्रतिष्ठानों की प्रमाणिकता और स्वैच्छिकता का मुद्दा कथित तौर पर कर्मचारियों द्वारा प्रस्तुत किया गया है, भी श्रम आयुक्तों की रिपोर्टों में दर्शाया गया है कि कुछ मामले अधिनियम की धारा 17(ऊपर उद्धृत) के प्रावधानों के तहत न्यायिक प्रक्रिया के अधीन किए जा रहे हैं।

(2) मजीठिया वेजबोर्ड अवार्ड की शर्तों को समाचारपत्र प्रतिष्ठानों द्वारा केवल नियमित कर्मचारियों के लिए कार्यान्वित करने की आवश्यकता होती है, न कि संविदात्मक/ठेका कर्मचारियों के लिए।

(3) मजीठिया वेजबोर्ड द्वारा अनुशंसित और केंद्र सरकार द्वारा स्वीकृत वेरिएवल पे/परवर्ती वेतन का तत्व महंगाई भत्ते जैसे अन्य भत्तों की गणना के उद्देश्य के लिए ध्यान में रखा जाना आवश्यक नहीं है।

(4) इस न्यायालय में श्रम आयुक्तों द्वारा प्रस्तुत रिपोर्टों के अनुसार बड़ी संख्या में समाचारपत्र प्रतिष्ठानों ने गंभीर वित्तीय बाधाओं का हवाला देते हुए बकाया भुगतान करने में असमर्थता व्यक्त की है।

16. याचिकाकर्ताओं का तर्क है कि अधिनियम की धारा 12 के तहत केंद्र सरकार द्वारा सिफारिशों को स्वीकार करने और अधिसूचना जारी किए जाने के बाद श्रमजीवी पत्रकार और गैर पत्रकार कर्मचारी मजीठिया वेजबोर्ड अवार्ड के तहत अपना वेतन/मजदूरी प्राप्त करने के हकदार हैं। यह, अवमानना याचिकाकर्ताओं के अनुसार, अधिनियम की धारा 16 के साथ धारा 13 के प्रावधानों से होता है, इन प्रावधानों के तहत वेजबोर्ड की सिफारिशों, अधिनियम की धारा 12 के तहत केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित होने पर, सभी मौजूदा अनबंधों के साथ श्रमजीवी पत्रकार और गैर पत्रकार कर्मचारियों की सेवा की शर्तों को नियंत्रित करने वाले विशिष्ट अनुबंध/ठेका व्यवस्था को अधिलंघित (Supersedes) करती है या इसकी जगह लेती है।

वेजबोर्ड द्वारा अनुशंसित, जैसे कि केंद्र सरकार द्वारा मंजूर और स्वीकृत वेतन/मजदूरी को संबंधित श्रमजीवी और गैर पत्रकार कर्मचारियों के अधिनियम द्वारा गारंटी दी जाती है। केवल अधिक लाभकारी/फायदेमंद और अनुकूल दरों को अपना कर ही अधिसूचित वेतन/मजदूरी को निर्गत/खत्म किया जा सकता है। इसलिए, अवमानना याचिकाकर्ताओं का तर्क है कि पिछली मजदूरी संरचना द्वारा नियंत्रित किसी भी समझौता या परिवचन/वचन(अंडरटेकिंग), जो मजीठिया वेजबोर्ड द्वारा सुझाई गई सिफारिशों से कम अनुकूल है, वो वैध नहीं है। इसके अलावा, वाद-विवाद उठाया गया था कि कोई भी परिवचन/वचन(अंडरटेकिंग) स्वैच्छिक नहीं है, इन्हें दबाव और स्थानांतरण/बर्खास्त किए जाने के खतरे के तहत प्राप्त किया गया है। इसलिए अवमानना याचिकाकर्ताओं का निवेदन है कि उपरोक्तानुसार न्यायालय द्वारा मजीठिया वेजबोर्ड अवार्ड को स्पष्ट किया जा सकता है।

17. जहां तक कि वेरिएवल-पे, अनुबंध/संविदा/ठेका कर्मचारियों, और वित्तीय क्षमता का संबंध है, अवमानना याचिकाकर्ताओं का मामला इस प्रकार से है कि उपरोक्त सभी मामलों को मजीठिया वेजबोर्ड द्वारा पूरी तरह से निपटाया गया है। उन सिफारिशों को मजीठिया वेजबोर्ड द्वारा स्वीकार कर लिया गया है, तो कथित वजह पर कोई और बहस या विवाद के लिए कोई गुंजाईश नहीं है। अनुमोदित और अधिसूचित वेजबोर्ड की सिफारिशें अनुबंध/संविदा/ठेका कर्मचारियों सहित सभी श्रेणियों के कर्मचारियों पर लागू होती हैं, जो वेरिएवल पे/ परवर्तित वेतन के हकदार होंगे और वेरिएवल पे के समावेश द्वारा सभी भत्तों की गणना करेंगे। सभी नियोक्ता निर्धारित अवधि से बकाया राशि का भुगतान करने के लिए भी

बाध्य हैं, जब तक कि एक प्रतिष्ठान को अवार्ड/पंचाट के कार्यान्वयन की तारीख से पहले तीन पूर्ववर्ती लेखा वर्षों में भारी नकदी हानि का सामना करना पड़ रहा है, जो कि नियोक्ता द्वारा अनुमानित महज वित्तीय कठिनाइयों से अलग होना चाहिए।

18. अवमानना याचिकाओं का विरोध किया गया और सामाचारपत्र प्रतिष्ठानों द्वारा यह तर्क दिया गया है कि अवमानना याचिकाकर्ताओं के जरिये उठाए गए, ऊपर पहचाने गए, चार मुद्दे, किसी भी तरह से, रिट पेटिशन नंबर 246 आफ 2011 में दिनांक 07.02.2014 को घोषित मुख्य फैसले में नहीं निपटे गए हैं। इसलिए, यह मान लिया गया है कि अवमानना क्षेत्राधिकार का इस्तेमाल करते हुए, मुख्य रिट पेटिशन में दिनांक 07.02.2014 को पारित किए फैसले को विस्तारित, स्पष्ट नहीं किया जा सकता है या कुछ जोड़ा नहीं जा सकता है, ताकि आरोपित गैर-अनुपालना को सीमित अवमानना क्षेत्राधिकार के चारों कोनों के भीतर लाया जा सके। चूंकि चार मुद्दे, ऊपर क्रिस्टलीकृत/स्पष्ट हैं, रिट पेटिशन नंबर 246 आफ 2011 में दिनांक 07.02.2014 को घोषित फैसले का हिस्सा नहीं बनते हैं, इसलिए यह आग्रह नहीं किया जा सकता कि सामाचारपत्र संस्थानों को ऐसे नियमों/आवश्यकताओं के कथिततौर पर उल्लंघन या अट्हेलना करके अवमानना करने का दोषी माना जाए, जिसे कि अब मजीठिया वेजबोर्ड अवार्ड का हिस्सा होने के लिए जिम्मेदार ठहराने की मांग की जा ही है और इसलिए इसे दिनांक 07.02.2014 को रिट पेटिशन नंबर 246 आफ 2011 में दिए गए फैसले का हिस्सा होने का दावा किया जा रहा है, जिसको लागू ना किए जाने का आरोप है।

19. अब तक, सिविल अवमानना होने पर न्यायालय की शक्ति के रूपों का संबंध, इस न्यायालय के कई फैसलों में विस्तार से बताया गया है। उदाहरणतया, निम्नलिखित विचारों/कथनों के लिए कपिल देव प्रसाद साह बनाम बिहार राज्य के मामले को संदर्भ बनाया जा सकता है। ...इस संदर्भ के अंडरलाइन बिंदुओं का ही अनुवाद किया जा रहा है।

xxx

...अवमानना के लिए दंडित करने की शक्ति का उपयोग तभी किया जाता है, जब न्यायालय के आदेश का स्पष्ट उल्लंघन हुआ हो। क्योंकि अवमानना का नोटिस और अवमानना की सजा बहुत दूर के परिणाम हैं और इन शक्तियों को सिर्फ तभी लागू किया जाना चाहिए, जब आदालत के आदेश का जानबूझ कर उल्लंघन करने का स्पष्ट मामला बनाता हो। ...यहां तक कि लापरवाही और लापरवाही के कारण अवज्ञा हो सकती है, खासकर जब व्यक्ति का ध्यान न्यायालय के आदेशों और उसके निहितार्थ के लिए खींचा जाता है।

xxx

अदालत के आदेश का अनुपालन करने से इनकार करने वाले या लगातार आदेश की अट्हेलना करने वाले व्यक्ति के खिलाफ अवमानना के लिए दंडित करने का क्षेत्राधिकार मौजूद है।

xxx

कोई व्यक्ति कोर्ट के आदेश को खारिज नहीं कर सकता. आकस्मिक, दुर्घटनात्मक, वास्तविक या अनजाने में कार्य करने या आदेश की शर्तों का अनुपालन करने के लिए वास्तविक अक्षमता को जानबूझकर/विलफुल से बाहर रखना होगा। न्यायालय के आदेशों की अवज्ञा की शिकायत करने वाले याचिकाकर्ता को न्यायालय के आदेश की जानबूझकर या तिरस्कारपूर्ण अवज्ञा का आरोप लगाना चाहिए। (हमारे द्वारा जोर दिया गया है)

इसी तरह पैरा नंबर 20 और 21 में अवमानना साबित करने और अवमानना के दौरान याचिकाकर्ताओं द्वारा मुख्य मुद्दे से हटकर अन्य बातें उठाने और न्यायालय की सीमा को लेकर विभिन्न मुकद्दमों के संदर्भ दिए गए हैं। इनका अनुवाद बाकी जरूरी पैराग्राफ के अनुवाद के बाद किया जाएगा।

22. प्रत्युत्तर में दायर किए गए विभिन्न शपथपत्रों में समाचारपत्र प्रतिष्ठानों द्वारा अपनाए गए स्टैंड/कदम से, समय-समय पर विभिन्न राज्यों के श्रम आयुक्तों द्वारा दायर की गई रिपोर्टों में किए गए बयानों से, और साथ ही दायर की गई लिखित दलीलों से और आगे दखी गई मौखिक प्रस्तुतियों से यह स्पष्ट होता है कि संबंधित समाचारपत्र प्रतिष्ठानों ने मजीठिया वेजबोर्ड अवार्ड हिस्से में या नहीं कार्यान्वित किया है, इसके तहत क्या इन समाचारपत्र संस्थानों ने केंद्र सरकार द्वारा स्वीकृत और अधिसूचित मजीठिया वेजबोर्ड, जिसे दी गई चुनौती को इस न्यायालय द्वारा रिट पेटिशन नंबर 246 आफ 2011 में दिनांक 07.02.2014 के फैसले/जजमेेंट में निरस्त कर दिया गया है, की गुंजाईश और दायरे को माना है। दृढ़मत है कि अवार्ड के गैर-कार्यान्वयन या आंशिक कार्यान्वयन को लेकर जो आरोप है, जैसा कि हो सकता है, स्पष्ट रूप से विशेष तौर पर संबंधित समाचारपत्र संस्थानों की अवार्ड की समझ से उपजा है, यह हमारा विचारणीय नजरिया है कि संबंधित प्रतिष्ठानों को रिट पेटिशन नंबर 246 आफ 2011 में दिनांक 07.02.2014 को दिए गए फैसले/जजमेेंट की जानबूझकर अच्हेलना का जिम्मेवार नहीं ठहराया जा सकता है। अच्छा रहेगा, कथित चूक को बदल कर इस न्यायालय द्वारा बरकरार रखे गए अवार्ड की गलत समझ के तौर पर जगह दी जाए। इसे जानबूझकर की गई चूक नहीं माना जाएगा, ताकि न्यायालय की अवमानना अधिनियम, 1971 की धारा 2बी में परिभाषित सिविल अवमानना के उत्तरदायित्व को अकर्षित किया जा सके। यद्यपि कथित चूक हमारे लिए स्पष्टतः साक्ष्य है, किसी भी समाचारपत्र प्रतिष्ठान को जानबूझकर या इरादतन ऐसा करने के विचार की गैरमौजूदगी में अवमानना का उत्तरदायी नहीं ठहराया जा सकता। दूसरी ओर वे अवार्ड को इसकी उचित भावना और प्रभाव में, इस रोशनी के साथ कि हम अब क्या राय/समझौता प्रस्तावित करते हैं, लागू करने का एक और अवसर पाने के हकदार हैं।

23. मजीठिया वेजबोर्ड अवार्ड को इस अदालत ने दिनांक 07.02.2014 को रिट पेटिशन नंबर 246 आफ 2011 में दिए गए फैसले में मंजूरी दे दी गई है। इसलिए, इस अवार्ड को पूर्ण रूप से लागू किया जाना है। हालांकि यह सही है कि संबंधित मुद्दों (i) खंड 20जे, (ii) क्या पुरस्कार अनुबंधित कर्मचारियों पर लागू होता है, (iii) क्या इसमें वेरिएवल पे/ परवर्तित वेतन शामिल है और (iv) वित्तीय क्षरण/घाटे की सीमा जो कि बकाए के भुगतान को रोकने के लिए उचित होगी, को विशेष रूप से किसी भी अवार्ड या इस न्यायालय के फैसले में नहीं निपटा गया है, इसमें कोई संदेह नहीं है हो सकता है कि अवार्ड की शर्तों के क्षेत्र और दायरे की पुनरावृत्ति जरूरी और उचित होगी। न्यायालय के आदेश(ओं) का उचित और पूर्ण अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए हम इसके बाद ऐसा करने का प्रस्ताव करते हैं।

24. जहां तक कि अधिनियम के प्रावधानों के साथ पढ़े जाने वाले अवार्ड के अभी तक के अत्याधिक विवादास्पद मुद्दे क्लॉज 20(जे) का का स्वाल है, यह स्पष्ट है कि अधिनियम की धारा 2(सी) में परिभाषित प्रत्येक अखबार कर्मचारी को अधिनियम की धारा 12 के तहत केंद्र सरकार द्वारा अनुमोदित और अधिसूचित वेजबोर्ड की सिफारिशों के तहत वेतन/मजदूरी प्राप्त करने की गारंटी का हकदार बनाता है। अधिसूचित वेतन/मजदूरी, जैसा कि हो सकता है, सभी मौजूदा अनुबंधों की जगह लेती है (supersedes करती है)। हालांकि विधायिका ने धारा 16 के प्रावधानों को शामिल करके यह स्पष्ट कर दिया है कि मजदूरी तय होने और अधिसूचित होने के बावजूद, संबंधित कर्मचारी के लिए अधिनियम की धारा 12 की

अधिसूचना के मुकाबले उसे अधिक फायदा देने वाले/अनुकूल किसी लाभ को स्वीकार करने का अवसर हमेशा खुला रहेगा। मजीठिया वेजबोर्ड अवार्ड का क्लॉज 20(जे), इसलिए, उपरोक्त रोशनी में पढ़ना और समझना होगा। अधिनियम के तहत एक कर्मचारी को जो देय है, उससे कम प्राप्त करने के विकल्प की उपलब्धता पर अधिनियम खामोश है। इस प्रकार का विकल्प वास्तव में आर्थिक छूट के सिद्धांत के दायरे में है, संबंधित कर्मचारियों के विशिष्ट स्टैंड/दृढमत को ध्यान में रखते हुए वर्तमान मामले में ऐसा मुद्दा नहीं उठता है, जो वर्तमान मामलों में उनके द्वारा तैयार की गई कथित रूप से अनैच्छिक प्राकृति की अंडरटेकिंग(परिवचन/वचन) से संबंधित है। इसलिए अधिनियम की धारा 17 के तहत तथ्यों की पहचान करने वाली अथारिटी/प्राधिकरण द्वारा इसके तहत उत्पन्न हो रहे विवाद का निराकरण किया जाना चाहिए, जैसा कि बाद में व्यक्त/विज्ञापित किया गया है।

25. विधायिका के इतिहास से संबंधित किसी भी घटना में और अधिनियम को अधिनियमित/लागू करने से प्राप्त होने वाले उद्देश्य अर्थात् अगर समाचारपत्र कर्मचारियों के लिए उचित मजदूरी नहीं है, तो न्यूनतम उपलब्ध करवाने के लिए, विजय कॉटन मिल्ल लि. और अन्य बनाम अजमेर राज्य (एआईआर1955 एससी 33) मामले में घोषणा/निर्णय के अनुपात के तहत न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के अंतर्गत अधिसूचित तय मजदूरी को बिना-मोलभाव के कारण मौजूदा अधिनियम के तहत स्पष्ट रूप से नियंत्रित किया जाएगा। बिजय कॉटन मिल्ल लिमिटेड(सुप्रा) मामले की रिपोर्ट में पैरा चार, जोकि विशिष्ट सूचना के लिए उपरोक्त मुद्दे से जुड़ता है, नीचे दिया गया है:

"4. यह शायद ही विवादित हो सकता है कि श्रमिकों को जीने के लिए मजदूरी सुरक्षित करना, जो न केवल महज शारीरिक निर्वाह परंतु साथ ही स्वास्थ्य और मर्यादा का पोषण/अनुरक्षण करता है, जनता के सामान्य हित के अनुकूल है। हमारी संविधान के अनुच्छेद 43 में समाहित राज्य नीति के निर्देशक सिद्धांतों में से एक है। यह अच्छी तरह से ज्ञात है कि 1928 में जिनेवा में एक न्यूनतम मजदूरी फिक्सिंग सम्मेलन आयोजित किया गया था और इस सम्मेलन में पारित किए गए प्रस्तावों को अंतरराष्ट्रीय श्रम संहिता में शामिल किया गया था। कहा जाता है कि इन प्रस्तावों को प्रभावी बनाने के लिए न्यूनतम वेतन अधिनियम परित किया गया था। साथ इंडिया एस्टेट लेबर रेजोल्यूशंस आर्गेनाइजेशनबनाम स्टेट आफ मद्रास(एआईआर 1955 एमएडी45,पृष्ठ47) के अनुसार:

यदि श्रमिकों को न्यूनतम मजदूरी के आनंद से सुरक्षित किया जाना है और वे अपने नियोक्ता के शोषण से सुरक्षित किए जाने हैं, तो यह पूरी तरह जरूरी है कि उनके अनुबंध की आजादी पर पाबंदियां लगाई जानी चाहिए और इन पाबंदियों को किसी भी मायने में अनुचित नहीं ठहरया जा सकता। दूसरी ओर, नियोक्ताओं को शिकायत करते नहीं सुना जा सकता, अगर वे अपने मजदूरों को न्यूनतम मजदूरी का भुगतान करने को मजबूर करते हैं, भले ही मजदूर अपनी गरीबी और असहाय होने के कारण कम मजदूरी पर काम करने को तैयार हैं। (जोर/Emphasis हमारा है)

26. अधिनियम के प्रावधानों में या वेजबोर्ड अवार्ड की शर्तों में ऐसा कुछ नहीं है, जो हमें अवार्ड के लाभ देने के लिए अनुबंध या ठेका कर्मचारियों को छोड़ कर, नियमित कर्मचारियों तक सीमित करेगा। इस संबंध में हमने अधिनियम की धारा 2(सी), 2(एफ) और 2(डीडी) में परिभाषित समाचारपत्र कर्मचारी, श्रमजीवी पत्रकार और गैरपत्रकार कर्मचारियों की परिभाषा पर ध्यान दिया है। जहां तक वेरिएबल-पे का संबंध है, इस पर पहले ही उपरोक्त पैरा 7 में ध्यान दिया गया है और सारगर्भित किया गया है, जब यह न्यायालय वेरिएबल-पे की अवधारणा पर चर्चा की, तो विचार किया कि इस राहत का मजीठिया वेजबोर्ड

अवार्ड में उचित और न्यायसंगत निरूपण किया गया है। इसलिए वेरिबल-पे के संबंध में कोई अन्य विचार लेकर इस लाभ को दबाने/रोकने का कोई प्रश्न नहीं उठता है। वास्तव में अवार्ड के प्रासंगिक भाग का एक पठन यह दर्शाता है कि वेरिबल-पे की अवधारणा, जो अवार्ड में लागू की गई थी, छठे वेतन आयोग की रिपोर्ट में निहित ग्रेड-पे से ली गई है और इसका उद्देश्य अधिनियम के दायरे में आने वाले श्रमजीवी पत्रकार और गैरपत्रकार कर्मचारियों को याथासंभव केंद्र सरकार के कर्मचारियों के समतुल्य लाना है। जहां तक कि भारी नकदी हानि की बात है, हमारा मानना है कि बिलकुल वही भाव स्वयं इंगित करता है कि वह वित्तीय कठिनाइयों से अलग है और इस तरह की हानि प्रकृति में पंगु होने की सीमा से अलग, अवार्ड में निर्धारित समय की अवधि के अनुरूप होने चाहिए। यह तथ्यात्मक सवाल है जिसे केस टू केस या मामला दर मामला निर्धारित किया जाना चाहिए।

27. इस मामले में सभी संदेहों और अस्पष्टताओं को स्पष्ट करते हुए और यह मानते हुए कि किसी भी समाचार पत्र प्रतिष्ठान को, हमारे समक्ष मामलों के तथ्यों में, अवमानना करने का दोषी नहीं ठहरया जाना चाहिए, हम निर्देश देते हैं कि अब से मजीठिया वेजबोर्ड अवार्ड को लागू न किए जाने या अन्यथा के संबंध में सभी शिकायतों को अधिनियम की धारा 17 के तहत मुहैया करवाए गए तंत्र के अनुसार निपटाया जाएगा। न्यायालयों के अवमानना क्षेत्राधिकार या अन्यथा के इस्तेमाल के लिए दोबारा न्यायालयों से संपर्क करने के बजाय अधिनियम के तहत मुहैया करवाई गई प्रवर्तन/इन्फोर्समेंट और उपचारकारी मशीनरी द्वारा ऐसी शिकायतों का समाधान किया जाना अधिक उचित होगा।

28. जहां तक कि तबादलों/ बर्खास्तगी के मामलों में हस्तक्षेप की मांग करने वाली रिट याचिकाओं के रूप में, जैसा कि मामला हो सकता है, से संबंध है, ऐसा लगता है कि ये संबंधित रिट याचिकाकर्ताओं की सेवा शर्तों से संबंधित हैं। संविधान के अनुच्छेद 32 के तहत इस न्यायालय के अत्याधिक विशेषाधिकार रिट क्षेत्राधिकार का इस्तेमाल इस तरह के सवाल के अधिनिर्णय के लिए करना न केवल अनुचित होगा परंतु ऐसे सवालों को अधिनियम के तहत या कानूनसंगत प्रावधानों(औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 इत्यादि), जैसा कि मामला हो सकता है, के तहत उपयुक्त प्राधिकारी के समक्ष समाधान के लिए छोड़ दिया जाना चाहिए।

29. उपरोक्त राशनी में, सभी अवमानना याचिकाओं के साथ-साथ संविधान के अनुच्छेद 32 के तहत दायर की गई रिट याचिकाओं का उत्तर मिल गया होगा और उपरोक्त संबंध में इनका निपटारा किया जाता है।
नई दिल्ली

19 जून, 2017

अनुवाद : रविंद्र अग्रवाल, धर्मशाला