



छत्तीसगढ़ उच्च न्यायालय, बिलासपुर
रिट याचिका सेवा क्रमांक 1144/2023

1- मुकेश खटीक, पिता स्व. श्री सोहनलाल खटीक, आयु लगभग 35 वर्ष पद: उपनिरीक्षक/कार्यपालक, बी.एस.पी. भिलाई निवासी: ग्राम- मंडपिया, थाना- मंगरोप, जिला - भीलवाड़ा, राजस्थान

...याचिकाकर्ता(गण)

विरुद्ध

1- महानिदेशक, केंद्रीय औद्योगिक सुरक्षा बल मुख्यालय, ब्लॉक नंबर 13, सी.जी.ओ. कॉम्प्लेक्स, लोधी रोड, नई दिल्ली।

2- महानिरीक्षक, केंद्रीय औद्योगिक सुरक्षा बल, मध्य क्षेत्र मुख्यालय भिलाई, जिला - दुर्ग, छत्तीसगढ़।

3- उप-महानिरीक्षक, केंद्रीय औद्योगिक सुरक्षा बल, मध्य क्षेत्र मुख्यालय भिलाई, जिला- दुर्ग, छत्तीसगढ़।

4- उप-कमांडेंट, केंद्रीय औद्योगिक सुरक्षा बल इकाई, बी.एस.पी. भिलाई, जिला- दुर्ग, छत्तीसगढ़।

5- वरिष्ठ कमांडेंट, केंद्रीय औद्योगिक सुरक्षा बल इकाई, बी.एन.पी. देवास, जिला- देवास, मध्य प्रदेश।

6- सहायक समादेष्टा, केंद्रीय औद्योगिक सुरक्षा बल इकाई, जी.ओ.एफ. नीमच, जिला- नीमच, मध्य प्रदेश।

...उत्तरवादीगण

याचिकाकर्ता(गण) की ओर से : श्री अभिषेक उहरिया, अधिवक्ता

उत्तरवादीगण की ओर से : श्री रमाकांत मिश्रा, डिप्टी सॉलिसिटर जनरल ऑफ इंडिया
की ओर से सुश्री श्वेता राय, अधिवक्ता

माननीय न्यायमूर्ति श्री अमितेन्द्र किशोर प्रसाद

बोर्ड पर आदेश

(07.11.2025)

1. यह याचिका, याचिकाकर्ता द्वारा निम्नलिखित अनुतोष की मांग हेतु प्रस्तुत की गई है:-



"10.1. यह कि उत्तरवादी कमांक 02 द्वारा जारी प्रश्नाधीन आदेशपत्र परिशिष्ट पी-02 को निरस्त/अपास्त किया जावे।

10.2 यह कि उत्तरवादीगण को निर्देशित किया जावे कि वे याचिकाकर्ता की विभिन्न समस्याओं संबंधी अभ्यावेदन परिशिष्ट पी-03 का निराकरण उसे सुनवाई का युक्तियुक्त अवसर देते हुये गुणदोष के आधार पर शीघ्र करें।

10.3 यह कि उत्तरवादीगण को निर्देशित किया जावे कि वे याचिकाकर्ता को नियमित रूप से साप्ताहिक अवकाश देने एवं अब तक किये गये साप्ताहिक अवकाश के दिनों के कार्य के वेतन का भुगतान हेतु कार्यवाही अविलंब करें।

10.4 यह कि, अन्य अनुतोष जो माननीय न्यायालय उचित समझे उत्तरवादीगण से याचिक को दिलाया जावें।"

2. याचिकाकर्ता, जो केंद्रीय औद्योगिक सुरक्षा बल (क्रमांक 110201872) का एक कर्मचारी है और वर्तमान में उप-निरीक्षक (कार्यपालक) के पद पर कार्यरत है, उसने साप्ताहिक अवकाश प्रदान करने और उस अवधि के लिए प्रतिकर/मौद्रिक लाभ की मांग हेतु इस न्यायालय की शरण ली है, जिस दौरान उसे अपने साप्ताहिक अवकाश का लाभ उठाए बिना निरंतर कार्य करने के लिए विवश किया गया था।

3. याचिकाकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता का यह तर्क है कि निरंतर सेवा के बावजूद, याचिकाकर्ता को कोई साप्ताहिक अवकाश प्रदान नहीं किया गया है, और उसे बिना किसी विश्राम के पूरे सप्ताह कार्य करने के लिए विवश किया गया है। यह तर्क दिया गया है कि लागू सेवा नियमों और श्रम कल्याण सिद्धांतों के अधीन, प्रत्येक कर्मचारी साप्ताहिक अवकाश का हकदार है, और जिन प्रकरणों में ऐसा विश्राम प्रदान नहीं किया जाता है, वहां कर्मचारी प्रतिपूरक अवकाश या उचित मौद्रिक लाभ का हकदार होता है। अतः, याचिकाकर्ता प्रार्थना करता है कि उत्तरवादीगण को उस अवधि के लिए प्रतिकर प्रदान करने का निर्देश दिया जाए, जिसके दौरान उसने साप्ताहिक अवकाश दिवस में कार्य किया था।

4. दूसरी ओर, उत्तरवादीगण की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता का यह तर्क है कि यद्यपि याचिकाकर्ता ने कुछ साप्ताहिक अवकाश के दिनों में कार्य किया है, किंतु उसे सुसंगत नियमों और प्रशासनिक निर्देशों के अनुसार वेतन के भुगतान या अन्य स्वीकार्य भत्तों द्वारा उचित रूप से प्रतिकर प्रदान किया गया है।



5. मैंने पक्षकारों की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्तागण को सुना है और अभिलेख पर उपलब्ध दस्तावेजों का परिशीलन किया है।

6. यह एक स्थापित सिद्धांत है कि एक लोकतांत्रिक और कल्याण-उन्मुख सेवा संरचना में, साप्ताहिक विश्राम प्रदान करना कोई विशेषाधिकार नहीं बल्कि एक वैधानिक और मानवाधिकार है, जिसका उद्देश्य कर्मचारियों के शारीरिक और मानसिक कल्याण की रक्षा करना है। किसी भी कर्मचारी को साप्ताहिक अवकाश के बिना निरंतर कार्य करने के लिए विवश नहीं किया जा सकता, सिवाय अपवादिक परिस्थितियों और विधि के अनुसार। उत्तरवादी, भारत संघ के अधीन एक अनुशासित नियोजक होने के नाते, अपने कर्मियों पर लागू सेवा नियमों और कल्याणकारी मानदंडों का पालन करने के लिए समान रूप से बाध्य हैं।

7. माननीय उच्चतम न्यायालय ने वर्कमेन ऑफ बॉम्बे पोर्ट ट्रस्ट विरुद्ध ट्रस्टीज़ ऑफ द पोर्ट ऑफ बॉम्बे, 1965 एससीसी आनलाइन 339 में प्रकाशित प्रकरण पर विचार किया है, जिसके सुसंगत कण्डिकाएँ निम्नलिखित हैं:

5. हमारा सरोकार दो धाराओं और दो नियमों से है। धाराएँ 13 और 14 हैं, तथा नियम 24 और 25 हैं। विवाद का पूरा मामला स्वीकार्य रूप से इन चार प्रावधानों द्वारा शासित है। हम इन प्रावधानों के सुसंगत भाग को उद्धृत करते हुए प्रारंभ करेंगे:

“13. प्रसामान्य कार्य-दिवस के लिए घंटे नियत करना-(1) किसी ऐसे अनुसूचित नियोजन के बारे में जिसकी बाबत मजदूरी की न्यूनतम दरें इस अधिनियम के अधीन नियत की जा चुकी हैं, समुचित सरकार-

(क) काम के उन घंटों की संख्या, जिनके अन्तर्गत एक या अधिक विनिर्दिष्ट अन्तराल हो सकेंगे, और जो प्रसामान्य कार्य-दिवस गठित करेंगे, नियत कर सकेगी;

(ख) सात दिन की हर कालावधि में एक विश्राम-दिन के लिए, जो सभी कर्मचारियों के लिए या कर्मचारियों के किसी भी विनिर्दिष्ट वर्ग के लिए अनुज्ञात होगा और ऐसे विश्राम-दिनों की बाबत पारिश्रमिक दिए जाने का उपबन्ध कर सकेगी;

(ग) विश्राम-दिन को काम करने के लिए ऐसी दर से संदाय का उपबन्ध कर सकेगी जो अतिकालिक दर से कम नहीं होगी।

(2) उपधारा (1) के उपबन्ध निम्नलिखित वर्गों के कर्मचारियों के सम्बन्ध में उतने ही विस्तार तक और ऐसी शर्तों के अध्वधीन लागू होंगे जो विहित की जाएं-

(क) - (ख) ***

(ग) ऐसे कर्मचारी जिनका नियोजन आवश्यक रूप से आन्तरायिक है;

(घ) - (ङ)***



(ड) ऐसे काम में लगे हुए कर्मचारी, जिसे प्राकृतिक शक्तियों की अनियमित क्रिया पर निर्भर समयों पर किए जाने के सिवाय नहीं किया जा सकता।

(3) कर्मचारी का नियोजन उपधारा (2) के खण्ड (ग) के प्रयोजनों के लिए उस दशा में आवश्यक रूप से आन्तरायिक होता है जिसमें कि उसका ऐसा होना समुचित सरकार ने इस आधार पर घोषित किया है कि कर्मचारी के कर्तव्य के दैनिक घंटों के, या यदि कर्मचारी के लिए कर्तव्य के कोई दैनिक घंटे उस रूप में नहीं हैं तो कर्तव्य के घंटों के अन्तर्गत प्रसामान्यतः निष्क्रियता की ऐसी कालावधियां आती हैं, जिनके दौरान कर्मचारी कर्तव्यारूढ़ तो हो किन्तु उससे शारीरिक क्रिया या अविरत ध्यान के संप्रदर्शन की अपेक्षा नहीं की जाती।

14. अतिकाल (1) जहां कि ऐसा कर्मचारी, जिसकी मजदूरी की न्यूनतम दर इस अधिनियम के अधीन घंटे, दिन या ऐसी दीर्घतर मजदूरी-कालावधि के हिसाब से, जैसी विहित की जाए, नियत की गई है, किसी भी दिन उतने घंटों से, जितनों से प्रसामान्य कार्य-दिवस गठित होता है, अधिक समय काम करता है, वहां नियोजक उसे काम के हर ऐसे घंटे के लिए या घंटे के भाग के लिए जिसमें उसने इस प्रकार आधिक्य में काम किया हो, इस अधिनियम के अधीन नियत की गई अतिकालिक दर और समुचित सरकार की किसी तत्समय प्रवृत्त विधि के अधीन नियत की गई अतिकालिक दर में से जो भी अधिक हो उस दर पर संदाय करेगा।

(2) इस अधिनियम में की कोई बात भी किसी ऐसी दशा में, जिसमें [कारखाना अधिनियम, 1948 (1948 का 63) की धारा 59] के उपबन्ध लागू होते हैं, उन उपबन्धों के प्रवर्तन पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं डालेगी।"

24. कार्य के घंटों की संख्या जो एक प्रसामान्य कार्य-दिवस का गठन करेगी।— (1) कार्य के घंटों की संख्या जो एक प्रसामान्य कार्य-दिवस का गठन करेगी, निम्नलिखित होगी:

(क) एक वयस्क के मामले में, 9 घंटे,

(ख) एक बालक के मामले में, 4½ घंटे।

(2) एक वयस्क श्रमिक के कार्य दिवस को इस प्रकार व्यवस्थित किया जाएगा कि विश्राम के अंतराल (यदि कोई हो) सहित, यह किसी भी दिन बारह घंटे से अधिक की अवधि तक विस्तृत नहीं होगा।

(3) किसी किशोर के मामले में कार्य के घंटों की संख्या वही होगी जो एक वयस्क या एक बालक के लिए होती है, इस आधार पर कि उसे केंद्र सरकार द्वारा अनुमोदित किसी



सक्षम चिकित्सा व्यवसायी द्वारा वयस्क के रूप में कार्य करने के लिए प्रमाणित किया गया है या बालक के रूप में।

(4) ***

(4-क) किसी भी बालक को किसी भी दिन 4½ घंटे से अधिक समय के लिए नियोजित नहीं किया जाएगा और न ही कार्य करने की अनुमति दी जाएगी।

(5) इस नियम की कोई भी बात कारखाना अधिनियम, 1948 के प्रावधानों को प्रभावित करने वाली नहीं मानी जाएगी।

25. अतिकाल के लिए अतिरिक्त मजदूरी।— (1) जब कोई श्रमिक किसी नियोजन में किसी भी दिन नौ घंटे से अधिक या किसी भी सप्ताह में अड़तालीस घंटे से अधिक कार्य करता है, तो वह अतिकाल कार्य के संबंध में मजदूरी पाने का हकदार होगा:

(क) कृषि नियोजन के मामले में, मजदूरी की साधारण दर का डेढ़ गुना;

(ख) किसी अन्य अनुसूचित नियोजन के मामले में, मजदूरी की साधारण दर का दोगुना।

स्पष्टीकरण— मजदूरी की साधारण दर पद से तात्पर्य मूल मजदूरी और ऐसे भत्तों से है, जिनमें खाद्यान्न और अन्य वस्तुओं की रियायती बिक्री के माध्यम से प्राप्त होने वाले लाभों के समतुल्य नकद राशि शामिल है, जिसका नियोजित व्यक्ति उस समय हकदार है, किंतु इसमें बोनस शामिल नहीं है।

(2) अतिकाल भुगतान दर्शाने वाला एक रजिस्टर फार्म IV में रखा जाएगा।

(3) इस नियम की कोई भी बात कारखाना अधिनियम, 1948 के प्रावधानों को प्रभावित करने वाली नहीं मानी जाएगी।

6. वर्तमान प्रकरण में विवाद अत्यंत सीमित है। वह यह है: क्या दो घंटे का विश्राम और दो घंटे का अतिकाल निर्धारित करना, यहाँ उद्धृत अधिनियम की दो धाराओं और नियमों का उल्लंघन है? श्रमिकों का दावा है कि 12 घंटे की शिफ्ट और 8 घंटे के कार्य की योजना के तहत, अतिकाल कम से कम 3 घंटे होना चाहिए, यदि 4 नहीं, और केवल दो घंटे का अतिकाल निर्धारित करके न्यासी अधिनियम और नियमों के उल्लंघन के दोषी हैं। दुर्भाग्यवश, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम और न्यूनतम मजदूरी (केंद्रीय) नियम, 1950 के प्रावधान कारखाना अधिनियम, 1948 के समान स्पष्ट नहीं हैं और उन्होंने हमारे समक्ष लंबी बहस को जन्म दिया है। हम कारखाना अधिनियम के प्रावधानों का उल्लेख बाद में करेंगे क्योंकि वर्तमान में हमें कारखाना अधिनियम से कोई सहायता लिए बिना केवल इस अधिनियम और नियमों के प्रावधानों पर विचार करना चाहिए।”



8. इसके अतिरिक्त, वर्कमेन ऑफ बॉम्बे पोर्ट ट्रस्ट विरुद्ध ट्रस्टीज़ ऑफ पोर्ट ऑफ बॉम्बे व अन्य, जो 1961 एससीसी आनलाइन एससी 383 में प्रकाशित प्रकरण की सुसंगत कण्डिका निम्नानुसार हैं: -

17. हम औसत दैनिक मजदूरी की इस व्याख्या को प्रतिदिन की औसत कमाई के रूप में स्वीकार करने के लिए तैयार नहीं हैं। औद्योगिक जगत में दैनिक मजदूरी का साप्ताहिक मजदूरी या मासिक मजदूरी के विपरीत एक निश्चित महत्व है। जैसा कि सामान्यतः समझा जाता है, किसी व्यक्ति की साप्ताहिक या मासिक मजदूरी में अतिकाल कार्य करके श्रमिक द्वारा की गई अतिरिक्त कमाई शामिल नहीं होती है। इसी प्रकार, हमारी राय में, दैनिक मजदूरी शब्द में, जैसा कि सामान्यतः समझा जाता है, अतिकाल की कमाई शामिल नहीं होती है। यदि इसमें अतिकाल की कमाई शामिल नहीं है, तो क्या उचित रूप से यह कहा जा सकता है कि इसमें वह उच्च अतिरिक्त कमाई शामिल है जो एक श्रमिक निर्धारित न्यूनतम सीमा से अधिक अपना उत्पादन बढ़ाकर प्राप्त कर सकता है? हम इसे "दैनिक मजदूरी" शब्द की उचित व्याख्या नहीं मानते। साथ ही, हमें ऐसा कोई कारण नहीं दिखता कि प्रत्येक श्रमिक के लिए प्रति दिन निर्धारित गारंटीकृत न्यूनतम को उसकी दैनिक मजदूरी क्यों न माना जाए। इन श्रमिकों के लिए शुरू की गई कार्य-दर प्रणाली ने ऐसा न्यूनतम स्तर निर्धारित किया है। वास्तव में, कार्य-दर प्रणाली के लिए ऐसी न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण, कार्य-दर को समय-दर-सह-कार्य-दर बना देता है, जिसमें गारंटीकृत न्यूनतम ही 'समय-दर दैनिक मजदूरी है और अतिरिक्त कमाई कार्य-दर है। अतः यह तर्क कि कार्य-दर योजना लागू होने के बाद नियम 23 इन श्रमिकों पर लागू नहीं होता, खारिज किया जाना चाहिए।

18. जहाँ तक इस अवधि अर्थात् 3 मार्च, 1956 के बाद की अवधि का संबंध है, श्री देसाई ने यह तर्क दिया कि श्रमिकों को प्रतीकात्मक भुगतान किया जा चुका है, क्योंकि मासिक वेतन को 26 से विभाजित करके गारंटीकृत न्यूनतम निर्धारित किया गया था। जिन कारणों से अक्टूबर 1953 से 2 मार्च 1956 तक की अवधि के संबंध में इस तर्क को खारिज कर दिया गया था, उन्हीं आधारों पर हम प्रतीकात्मक भुगतान की इस दलील को खारिज करते हैं।

19. अतः हमारी यह राय है कि श्रेणी ए और बी के श्रमिक, 3 मार्च, 1956 से पड़ने वाले रविवारों के लिए मजदूरी के बकाया के हकदार हैं, इस आधार पर कि गारंटीकृत न्यूनतम मजदूरी ही उनकी दैनिक मजदूरी थी।"





9. किसी भी एक दिन में आठ घंटे से अधिक और किसी भी एक सप्ताह में अड़तालीस घंटे से अधिक समय के लिए व्यक्तियों को नियोजित करना अनुज्ञेय होगा, बशर्ते कि तीन सप्ताह या उससे कम की अवधि में काम किए गए घंटों की औसत संख्या आठ घंटे प्रति दिन और अड़तालीस घंटे प्रति सप्ताह से अधिक न हो। सवैतनिक अवकाश सम्मेलन, 1970 का अनुच्छेद 4 यह निर्धारित करता है कि जहाँ किसी वर्ष में किसी व्यक्ति की सेवा की अवधि पूर्ण पात्रता के लिए आवश्यक अवधि से कम है, वहाँ ऐसा व्यक्ति उस वर्ष के दौरान की गई सेवा की अवधि के अनुपात में सवैतनिक अवकाशों का हकदार होगा। साप्ताहिक विश्राम (वाणिज्य और कार्यालय) सम्मेलन, 1957 का अनुच्छेद 6 यह प्रावधान करता है कि वे सभी व्यक्ति जिन पर यह सम्मेलन लागू होता है, प्रत्येक सात दिनों की अवधि के भीतर कम से कम चौबीस घंटों के अविराम साप्ताहिक विश्राम काल के हकदार होंगे। पारिवारिक जिम्मेदारियों वाले श्रमिकों का सम्मेलन, 1981 के अनुच्छेद 1 से 6 के अधीन, राष्ट्रीय परिस्थितियों और संभावनाओं के अनुरूप वे सभी उपाय किए जाएंगे जिससे यह सुनिश्चित हो सके कि सामुदायिक योजना में पारिवारिक जिम्मेदारियों वाले श्रमिकों की आवश्यकताओं को सामुदायिक योजना में समुचित रूप से ध्यान में रखा जा सके, तथा ऐसे श्रमिकों को रोजगार के स्वतंत्र चयन के अपने अधिकार का उपयोग करने में सक्षम बनाया जा सके, साथ ही उनके रोजगार की शर्तों, कार्य परिस्थितियों एवं सामाजिक सुरक्षा के संबंध में उनकी आवश्यकताओं पर भी समुचित विचार किया जाए। इसके अतिरिक्त, कार्य के घंटे (वाणिज्य और कार्यालय) सम्मेलन, 1930 के अनुच्छेद 3 का भी संदर्भ लिया जा सकता है।

10. उपरोक्त विश्लेषण के आलोक में, उत्तरवादी प्राधिकारियों को यह निर्देशित किया जाता है कि याचिकाकर्ता पर लागू सेवा नियमों के अनुसार नियमित रूप से प्रति सप्ताह एक अवकाश दिवस प्रदान करना सुनिश्चित करें। उस अवधि के लिए, जिसके दौरान याचिकाकर्ता ने साप्ताहिक अवकाश के दिनों में कार्य किया है, उसे या तो प्रतिपूरक अवकाश प्रदान किया जाए अथवा, जहाँ ऐसा अवकाश व्यावहारिक रूप से प्रदान किया जाना संभव न हो, वहाँ सुसंगत नियमों के अधीन अनुमन्य उपयुक्त मौद्रिक लाभ या अतिकाल भत्ते का भुगतान इस शर्त के अधीन किया जाए कि ऐसी किसी भी राशि का पूर्व में भुगतान न किया गया हो।

11. फलस्वरूप, यह रिट याचिका उपरोक्त शर्तों के साथ स्वीकार की जाती है। वाद-व्यय के संबंध में कोई आदेश नहीं दिया जा रहा है।

सही / -
(अमितेन्द्र किशोर प्रसाद)
न्यायाधीश



(Translation has been done through AI Tool: SUVAS)

अस्वीकरण: हिन्दी भाषा में निर्णय का अनुवाद पक्षकारों 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।

