

धरांगधारा केमिकल वर्क्स लिमिटेड

बनाम

सौराष्ट्र राज्य

(भगवती, वेंकटारामा अय्यर, एस. के. दास और गोविंदा मेनन जे जे)

औद्योगिक विवाद-कर्मचारी-स्वतंत्र ठेकेदार-परीक्षण-भेद-अगरिया, यदि श्रमिक-औद्योगिक अधिकरण द्वारा निष्कर्ष, यदि तथ्य का प्रश्न है - ऐसा निष्कर्ष, यदि और कब अपास्त किया जा सकता है- औद्योगिक विवाद अधिनियम (1947 का XIV), धारा 2(एस) -भारत का संविधान, अनुच्छेद 226.

अपीलकर्ता पट्टेदार थे जिनके पास पट्टे पर दी गई भूमि पर नमक के निर्माण का लाइसेंस था। नमक का निर्माण पेशेवर मजदूरों के एक वर्ग द्वारा किया जाता था, जिन्हें अगरिया के नाम से जाना जाता था, जो नमक बारिश के पानी से मिट्टी में खारे पदार्थ के साथ मिलने से बनता था। काम मौसम की प्रकृति पर निर्धारित था और बारिश के बाद अक्टूबर में शुरू होकर जून तक जारी रहता था। इसके बाद अगरिया खेती के काम के लिए अपने-अपने गांव चले जाते थे। पट्टे पर दी गई भूमियों को पट्टा कहे जाने वाले भूखंडों में विभाजित किया गया और प्रारंभिक खर्चों को पूरा करने के लिए प्रत्येक पट्टे के लिए 400/- रु. की राशि के

साथ अगरियाओं को भूखंड आवंटित किया जाता था। आम तौर पर हर साल एक ही पट्टा एक ही अगरिया को आवंटित किया जाता था। और यदि कोई पट्टा व्यापक क्षेत्र का होता था, तो उसे साझेदारी में काम करने वाले दो अगरियाओं को आवंटित किया जाता था। नमक निर्माण के बाद अगरिया को 5 या 6 पाई प्रत्येक मन की दर से भुगतान किया जाता था। प्रत्येक ऋतु के अंत में खातों का हिसाब किया जाता था और अगरिया स्वयं द्वारा देय राशि का भुगतान करते थे। जो अगरिया अपने परिवार के सदस्यों के साथ स्वयं काम करते थे, वे अपने खर्च पर अतिरिक्त श्रम का उपयोग करने के लिए स्वतंत्र थे और अपीलकर्तों को इससे कोई मतलब नहीं था। काम के कोई घंटे निर्धारित नहीं किए गए थे, कोई मस्टर रोल नहीं बनाकर रखा गया था, न ही अपीलकर्तों द्वारा काम के घंटों को नियंत्रित किया गया था। छुट्टी या अवकाश के संबंध में कोई नियम नहीं थे और अगरिया नमक निर्माण की व्यवस्था करने के बाद कारखाने से बाहर जाने के लिए स्वतंत्र थे। यह प्रश्न निर्धारित किया जाना था कि क्या ऐसी परिस्थितियों में अगरियाओं को धारा 2(एस) औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 द्वारा परिभाषित श्रमिक माना जा सकता है जैसा कि औद्योगिक अधिकरण द्वारा पाया गया और उच्च न्यायालय द्वारा उस पर सहमति व्यक्त की गई थी, या वे स्वतंत्र ठेकेदार थे और अधिनियम की धारा 10 के तहत सरकार द्वारा न्यायिक निर्णय के लिए संदर्भ दिया गया था।

माना गया, कि औद्योगिक अधिकरण का यह निष्कर्ष है कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 एस के अर्थ के भीतर कामगार थे, सही थी और संदर्भ सक्षम था ।

कोई व्यक्ति श्रमिक था या नहीं इसका वास्तविक परीक्षण यह था कि क्या उसे नियोक्ता द्वारा नियोजित किया गया था और उनके बीच नियोक्ता और कर्मचारी या मालिक और नौकर का संबंध था और यह पूर्ण रूप से तय हो गया था कि इस तरह के संबंध का प्रथम दृष्टया परीक्षण यह है कि संबंध नियोक्ता के पास न केवल यह निर्देशित करने के लिए कि क्या कार्य किया जाना है, बल्कि यह भी नियंत्रित करना था कि इसे किस तरीके से किया जाना है, नियंत्रण की प्रकृति या सीमा विभिन्न उद्योगों में अलग-अलग होती है और इसकी प्रकृति के कारण इसे सटीक रूप से परिभाषित करने में असमर्थ है। इसलिए, सही दृष्टिकोण यह विचार करना था कि क्या कार्य की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए, नियोक्ता का नियंत्रण और पर्यवेक्षण था।

मर्सी डॉक्स और हार्बर बोर्ड बनाम कॉगिन्स और ग्रिफिथ (लिवर-पूल) लिमिटेड, और अन्य [1947] 1 एसी 1, और सिमंस बनाम हीथ लॉन्ड्री कंपनी [1921] 1 केबी 543, संदर्भित।

यह सवाल कि क्या पार्टियों के बीच का संबंध एक नियोक्ता और कर्मचारी या मालिक और नौकर का था, तथ्य का एक शुद्ध प्रश्न था और

जहां औद्योगिक अधिकरण के पास उस प्रश्न का निर्णय करने का क्षेत्राधिकार था, वे एक निष्कर्ष पर पहुंचे थे कि इस तरह के तथ्य के निष्कर्ष पर संविधान के अनुच्छेद 226 के अंतर्गत कार्यवाही में प्रश्न नहीं उठाया जा सकता था जब तक कि इसे सबूतों द्वारा इसे पूरी तरह से अनुचित साबित न किया जा सके ।

इब्राहीम अबूबकर बनाम इवैक्यू प्रॉपर्टी के कस्टोडियन जनरल [1952] एससीआर 696, संदर्भित।

परफॉर्मिंग राइट, सोसाइटी लिमिटेड आदि बनाम मिशेल और बुकर (प्लेज डी डान्से) [1924] i केबी 762, अनुसरण नहीं किया गया।

ऐसा व्यक्ति टुकड़ों में काम करने पर भी कारीगर हो सकता है और उसे प्रति दिन के हिसाब से नहीं बल्कि नौकरी के हिसाब से भुगतान किया जाता था या उसे अपना काम सौंपा जाता था और उसके लिए भुगतान किया।

सैडलर बनाम हेनलॉक (1855) 119 ईआर 209 और ब्लेक बनाम थर्स्ट(1863) 32 एलजे (राजकोष) 188, संदर्भित।

एक कर्मकार और एक स्वतंत्र ठेकेदार के बीच व्यापक अंतर यह था कि जहां पहला व्यक्ति व्यक्तिगत रूप से काम करने के लिए समझौते से बाध्य होगा और उसी तरह काम करेगा, वहीं दूसरे को दूसरों से काम

करवाना होगा । एक कामगार सिर्फ इस कारण कामगार कहलाने से वंचित नहीं होगा कि वह अन्य व्यक्तियों को अपने साथ काम करवाता हो और उन्हें भुगतान करता हो तथा उन पर नियंत्रण रखता हो।

ग्रिंगर बनाम एंसले: ब्रोमली बनाम टैम्स (1881) 6 क्यूबीडी 182, वीवर बनाम फ्लोयड (1825) 21 एलएच, क्यूबी 151 और व्हाइटली बनाम आर्मिटेज (1864) 16 डब्ल्यूआर 144, संदर्भित।

जैसा कि मौजूदा मामले में अगरिया, जो पेशेवर थे मजदूरों और व्यक्तिगत रूप से नमक के निमार्ण में अपने परिवार के सदस्यों के साथ काम करते थे, अधिनियम के अर्थ के तहत कामगार थे। यह तथ्य कि वे अपनी सहायता के लिए दूसरों को नियुक्त और इसके लिए भुगतान करने के लिए स्वतंत्र थे, श्रमिक के रूप में उनकी स्थिति को प्रभावित नहीं कर सकते।

सिविल अपीलिय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील संख्या 85/1956

सिविल विविध आवेदन संख्या 70/1952 में राजकोट स्थित सौराष्ट्र उच्च न्यायालय के 8 जनवरी 1954 के फैसले और आदेश के खिलाफ अपील।

अपीलकर्ता की ओर से आरजे कोलाह और एसी डेव।

प्रतिवादी नंबर 1 के लिए पोरस ए मेहता और आर.एच. डेबर।

1956 नवंबर 23

अदालत का फैसला भगवती जे द्वारा दिया गया था।

सौराष्ट्र के उच्च न्यायालय द्वारा दिए गए फिटनेस प्रमाण पत्र के साथ यह अपील एक दिलचस्प सवाल उठाती है कि क्या कच्छ के रण में कुड़ा में नमक कारखाने में काम करने वाले अगरिया औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 जिसे इसके बाद अधिनियम के रूप में जाना जायेगा, में परिभाषित शब्द के अर्थ के भीतर कर्मचारी हैं।

औद्योगिक अधिकरण द्वारा पाए गए तथ्य विवादित नहीं हैं और निम्न प्रकार से हैं। अपीलकर्ता पूर्ववर्ती धारंगधारा राज्य के साल्ट वर्क्स के पट्टेदार हैं और उनके पास भूमि पर नमक के निर्माण का लाइसेंस भी है। अपीलकर्ताओं को कुछ रसायनों के निर्माण के लिए नमक की आवश्यकता होती है और साल्ट वर्क्स में निर्मित नमक का कुछ हिस्सा अपीलकर्ताओं द्वारा धारंगधारा में केमिकल वर्क्स में विनिर्माण प्रक्रिया में उपयोग किया जाता है और शेष नमक बाहरी लोगों को बेच दिया जाता है। अपीलकर्ता एक नमक अधीक्षक को नियुक्त करते हैं जो नमक कार्यों का प्रभारी होता है और आम तौर पर वहां होने वाले कार्यों और नमक के निर्माण की निगरानी करता है। अपीलकर्ता रेलवे लाइन और साइडिंग का रखरखाव करते हैं और पीने के पानी के भंडारण की भी व्यवस्था करते हैं। वे साल्ट

वर्क्स के पास एक किराने की दुकान भी चलाते हैं जहाँ अगरिया अपनी जरूरत की चीजें उधार पर खरीद सकते हैं।

नमक का निर्माण समुद्र के पानी से नहीं बल्कि बारिश के पानी से होता है जो सतह को सोखकर खारे पदार्थ से संतृप्त हो जाता है। ऑपरेशन मौसम पर निर्भर हैं, और मानसून के अंत में करीब अक्टूबर में शुरू होते हैं। फिर पूरे क्षेत्र को भूखंडों में विभाजित किया जाता है जिन्हें पट्टा कहा जाता है और वे रेलवे लाइनों द्वारा प्रतिच्छेदित चार समानांतर पंक्तियों में होते हैं। प्रत्येक अगरिया को एक पट्टा आवंटित किया जाता है और सामान्य तौर पर साल दर साल एक ही पट्टा एक ही अगरिया को आवंटित किया जाता है। यदि पट्टा व्यापक है तो इसे दो अगरियाओं को आवंटित किया जाता है जो उस पर साझेदारी में काम करते हैं। ऐसे आवंटन के समय, अपीलकर्ता प्रत्येक पट्टे के लिए 400/- रुपये का भुगतान करते हैं और वह शुरुआती खर्चों को पूरा करने के लिए है। फिर अगरिया अपना काम शुरू करते हैं। वे ज़मीनों को समतल करते हैं और उनमें कुएँ घेरते और खोदते हैं। फिर अपीलकर्ताओं के नमक अधीक्षक द्वारा कुओं में पानी के घनत्व की जांच की जाती है और फिर नमकीन पानी को सतह पर लाया जाता है और कंडेनसर कहे जाने वाले जलाशयों में एकत्र किया जाता है और तब तक रखा जाता है जब तक कि यह प्राकृतिक प्रक्रिया द्वारा एक निश्चित मात्रा में घनत्व प्राप्त नहीं कर लेता है। फिर इसे

पट्टों में प्रवाहित कर दिया जाता है और तब तक वहीं रखा जाता है जब तक यह स्फटिक में परिवर्तित न हो जाए। पैन को अगरिया द्वारा कुछ मानकों के अनुसार तैयार किया जाता है और नमक अधीक्षक द्वारा उनका परीक्षण किया जाता है। जब पैन में नमक के स्फटिक बनने लगते हैं तो नमक अधीक्षक द्वारा उनका फिर से परीक्षण किया जाता है और जब वे एक विशेष गुणवत्ता के होते हैं तो नमक इकट्ठा करने का काम शुरू करने की अनुमति दी जाती है। स्फटिक एकत्र किए जाने के बाद, उन्हें रेलवे वैगनों में लोड किया जाता है और डिपो में ले जाया जाता है जहां नमक संग्रहीत किया जाता है। वहां नमक की फिर से जांच की जाती है और अगर वह सही गुणवत्ता का पाया जाता है, तो उसके लिए 5-6 रुपये प्रति मन की दर से अगरिया को भुगतान किया जाता है। जो नमक अस्वीकृत किया गया है वह अपीलकर्ताओं का है और अगरिया अपने द्वारा निर्मित नमक को न तो हटा सकते हैं और न ही बेच सकते हैं। खाता सीज़न के अंत में बनाया जाता है जब समय-समय पर उन्हें दी गई अग्रिम राशि और अगरिया की किराने की दुकान को देय राशि को भी ध्यान में रखा जाकर खातों का हिसाब किया जाता है। अपीलकर्ताओं द्वारा खातों के अंतिम निपटारे के समय अगरियाओं को देय राशि का पता लगाया जाता है और ऐसी शेष राशि अपीलकर्ताओं द्वारा अगरियाओं को भुगतान की जाती है। विनिर्माण सीज़न जून में समाप्त हो जाता है जब मानसून शुरू होता है और फिर अगरिया अपने गाँव लौट जाते हैं और कृषि कार्य शुरू करते हैं।

अगरिया स्वयं अपने परिवार के साथ आवंटित पट्टों पर काम करते हैं। वे अतिरिक्त श्रमिक लगाने के लिए स्वतंत्र हैं लेकिन ऐसे श्रमिकों का भुगतान वे ही करते हैं मजदूरों से अपीलकर्ताओं का कोई लेना-देना नहीं है। अपीलकर्ता इन अगरियाओं के लिए कार्य का कोई समय या घंटे निर्धारित नहीं करते हैं। उनके द्वारा कोई मस्टर रोल नहीं रखा जाता है और न ही वे यह नियंत्रित करते हैं कि अगरिया को एक दिन में कितने घंटे और एक महीने में कितने दिन काम करना चाहिए। अवकाश या छुट्टियों के संबंध में कोई नियम नहीं हैं। वे अपनी इच्छानुसार काम से बाहर जाने के लिए स्वतंत्र हैं, बशर्ते कि वे नमक के निर्माण के लिए संतोषजनक व्यवस्था करें।

लगभग 1950 में, अगरिया और अपीलकर्ताओं के बीच इस बात को लेकर विवाद पैदा हो गया कि किन शर्तों के तहत अपीलकर्ताओं द्वारा नमक के निर्माण में अगरिया को लगाया जाना चाहिए। सौराष्ट्र सरकार ने 5 नवंबर, 1951 को अपने संदर्भ पत्र द्वारा, विवादों को औद्योगिक धिकरण, सौराष्ट्र राज्य, राजकोट को निर्णय के लिए भेजा। अपीलकर्ताओं ने अन्य बातों के साथ-साथ इस आधार पर कार्यवाही का विरोध किया कि अगरियाओं की स्थिति स्वतंत्र ठेकेदारों की है न कि श्रमिकों की और राज्य उनके विवादों को अधिनियम की धारा एस 2 के तहत निर्णय के लिए संदर्भित करने में सक्षम नहीं है ।

इस प्रश्न को एक प्रारंभिक वाद विषय के रूप में पेश किया गया था और 30 अगस्त, 1952 के अपने आदेश द्वारा, अधिकरण ने माना कि अगरिया अधिनियम के अर्थ के तहत कर्मचारी थे और यह संदर्भ अधिकरण की ताकत के भीतर (इंट बनाम वायरस था और मामले को गुणावगुण सुनवाई के लिए स्थगित कर दिया गया। इस आदेश के विरुद्ध अपीलकर्ताओं ने भारत के श्रम अपीलीय अधिकरण के समक्ष 1952 की अपील संख्या 302 अपील की, और अपील लंबित होने के कारण औद्योगिक अधिकरण के समक्ष आगे की कार्यवाही पर रोक पाने में विफल रहने पर, उन्होंने सौराष्ट्र उच्च न्यायालय में 1952 की म. प्र. नं. 70 अंतर्गत संविधान के अनुच्छेद 226 और 227 में 5 नवंबर 1951 के संदर्भ को इस आधार पर रद्द करने के लिए उचित रिट मांगी गई कि यह संदर्भ क्षेत्राधिकार के बिना था। इस रिट याचिका के निस्तारण तक, अपीलकर्ताओं ने औद्योगिक अधिकरण के समक्ष आगे की कार्यवाही पर रोक लगा दी और उसी के मद्देनजर श्रम अपीलीय अधिकरण ने 27 सितंबर, 1953 को एक आदेश पारित किया, जिसमें अपील को खारिज कर दिया गया और उसमें उठाए गए प्रश्न को उच्च न्यायालय के निर्णय पर छोड़ दिया गया। उच्च न्यायालय के विद्वान न्यायाधीशों ने अपने दिनांक 8 जनवरी 1954 के निर्णय द्वारा औद्योगिक अधिकरण के फैसले से सहमति जताई कि अगरिया अधिनियम की धारा 2 (एस) के तहत कर्मचारी थे और, तदनुसार, रिट के लिए आवेदन खारिज कर दिया। हालाँकि, उन्होंने संविधान के अनुच्छेद

133(1)(सी) के तहत सटिफिकेट दिया हैं और इसी तरह अपील हमारे सामने आती है।

इस अपील में निर्धारण का एकमात्र मुद्दा यह है कि क्या कुडा में अपीलकर्ताओं के नमक कारखाने में काम करने वाले अगरिया अधिनियम की धारा 2 (एस) धारा में उस शब्द की परिभाषा के भीतर कर्मचारी हैं ।

अधिनियम की धारा 2(एस) में "कर्मचारी" को इस प्रकार परिभाषित किया गया है अधिनियम के 2 (एस): - "कर्मचारी' का अर्थ किसी भी उद्योग में किराए या इनाम के लिए किसी भी कुशल या अकुशल हाथ संबंधी लिपिक कार्य करने के लिए नियोजित कोई भी व्यक्ति (प्रशिक्षु सहित) है, और इसमें इस अधिनियम के तहत किसी भी औद्योगिक विवाद से संबंधित कायर्वाही के प्रयोजनों के लिए उस विवाद के दौरान बर्खास्त कर्मचारी शामिल हैं, लेकिन इसमें (सरकार) की नौसेना, सैन्य या हवाई सेवा में कार्यरत कोई भी व्यक्ति शामिल नहीं है।

इस परिभाषा की शर्तों के तहत किसी व्यक्ति के कर्मचारी होने की आवश्यक शर्त यह है कि उसे उस उद्योग में काम करने के लिए नियोजित किया जाना चाहिए, दूसरे शब्दों में, नियोक्ता द्वारा उसका रोजगार दिया होना चाहिए। और नियोक्ता और उसके बीच का संबंध नियोक्ता और कर्मचारी या मालिक और नौकर के बीच का होना चाहिए। जब तक कोई व्यक्ति इस प्रकार नियोजित नहीं होता तब तक अधिनियम में निहित

परिभाषा के अंतर्गत उसके कर्मचारी होने का कोई सवाल ही नहीं पैदा होता है।

जिन सिद्धांतों के अनुसार नियोक्ता और कर्मचारी या स्वामी और नौकर के बीच संबंध निर्धारित किया जाना है वे अच्छी तरह से तय हैं। उक्त रिश्ते को निर्धारित करने के लिए जो परीक्षण समान रूप से लागू किया जाता है वह काम करने के तरीके के संबंध में नियंत्रण के अधिकार के अस्तित्व का है। सेवाओं के लिये अनुबंध और सेवा के अनुबंध के बीच भी एक अंतर है और वह अंतर इस प्रकार है: "एक मामले में मास्टर आदेश दे सकता है या मांग कर सकता है कि क्या किया जाना है, जबकि दूसरे मामले में वह न केवल आदेश दे सकता है या मांग कर सकता है कि क्या किया जाना है बल्कि यह भी कि वह कैसे किया जाएगा।" (*कोलिन्स बनाम हर्टफोर्डशायर काउंटी काउंसिल (1) में प्रति हिलबेरी, जे.*) के अनुसार

हालाँकि, परीक्षण को सार्वभौमिक रूप से सही नहीं माना जाता है। डेनिंग एलजे की निम्नलिखित टिप्पणियाँ, पृष्ठ 110, 111 जो स्टीवेन्सन, जॉर्डन और हैरिसन लिमिटेड बनाम मैकडोनाल्ड और इवांस (2) में की गई थी इस संदर्भ में उपयुक्त हैं:

"लेकिन कैसिडी बनाम स्वास्थ्य मंत्रालय (3) लॉर्ड जस्टिस सोमरवेल ने बताया कि वह परीक्षण सार्वभौमिक रूप से सही नहीं है। सेवा के ऐसे कई अनुबंध हैं जहां

मास्टर काम करने के तरीके को नियंत्रित नहीं कर सकता है जैसा कि एक जहाज के कप्तान के मामले में होता है। लॉर्ड जस्टिस सोमरवेल ने आगे कहा: कोई शायद इससे अधिक कुछ नहीं कह सकता: 'क्या अनुबंध उस अर्थ के भीतर सेवा का अनुबंध था जिसे एक सामान्य व्यक्ति शब्दों के तहत सेवा का अनुबंध कहेगा।

"मैं आदरपूर्वक सहमत हूँ। जैसा कि माय लॉर्ड ने कहा है, अंतर की सटीक परिभाषा देना लगभग असंभव है। जब आप किसी सेवा अनुबंध को देखते हैं तो उसे पहचानना अक्सर आसान होता है, लेकिन यह कहना मुश्किल है कि अंतर कहां है। एक जहाज का मास्टर एक अखबार के स्टाफ में रिपोर्टर और एक ड्राइवर सभी को सेवा के अनुबंध के तहत नियुक्त किया जाता है; लेकिन एक जहाज का पायलट, एक टैक्सीचालक और एक अखबार का योगदानकर्ता सेवाओं के लिए अनुबंध के तहत नियुक्त किया जाता है। एक विशेषता जो उदाहरणों से प्रतीत होती है कि सेवा के अनुबंध के तहत, एक व्यक्ति को व्यवसाय के हिस्से के रूप में नियोजित किया जाता है, और उसका काम व्यवसाय के एक अभिन्न अंग के रूप में होता है; जबकि, सेवाओं के लिये

अनुबंध के तहत, उसका काम, हालांकि व्यवसाय के लिए किया जाता है उसमें एकीकृत नहीं होकर केवल उसका सहायक होता है।"

हम शॉर्ट बनाम जे एंड डब्ल्यू हेंडरसन, लैड्स(4) में हाउस ऑफ लॉर्ड्स की एक घोषणा का भी उल्लेख कर सकते हैं जहां लॉर्ड थैंकर्टन ने सेवा के अनुबंध के चार संकेतकों को दोहराया था जिन्हें अपील के तहत फैसले में संदर्भित किया गया था। जैसे, (क) अपने नौकर के चयन की मालिक की शक्ति, (ख) मजदूरी का भुगतान या, अन्य पारिश्रमिक, (ग) कार्य करने की विधि को नियंत्रित करने का मालिक का अधिकार, और (घ) निलंबन या बर्खास्तगी का मालिक का अधिकार, लेकिन देखा गया: -

"आधुनिक औद्योगिक परिस्थितियों ने उन मामलों में मालिक की स्वतंत्रता को इतना प्रभावित किया है जिनमें कोई भी उचित रूप से यह सुझाव नहीं दे सकता है कि कर्मचारी को इस प्रकार एक स्वतंत्र ठेकेदार में परिवर्तित कर दिया गया था, कि यदि और जब उचित अवसर आता है, तो यह इस सदन पर निर्भर होगा कि वह इन संकेतों पर पुनर्विचार करें और उन्हें दोबारा वर्णित करें। उदाहरण के लिए, (ए), (बी) और (डी) और शायद (सी), वैधानिक प्रावधानों और नियमों से प्रभावित हैं जो मास्टर की पसंद को श्रम ब्यूरो द्वारा आपूर्ति किए गए पुरुषों या आवश्यक

कार्य प्रावधानों के तहत उसे निर्देशित किये गये पुरुषों तक सीमित करते हैं, और उसके निलंबन या बर्खास्तगी की शक्ति भी इसी तरह प्रभावित होती है। ये मामले ट्रेड यूनियन नियमों से भी प्रभावित होते हैं जो कम से कम मुख्य रूप से वेतन-अर्जक की सुरक्षा के लिए बनाए जाते हैं।"

उस मामले में भी, हाउस ऑफ लॉर्ड्स ने नियोक्ताओं द्वारा बनाए गए पर्यवेक्षण और नियंत्रण के अधिकार को एकमात्र तरीका माना, यदि कार्गों के उचित और कुशल निर्वहन को सुरक्षित करने का अवसर पार्टियों के बीच संबंधों के पयार्स निर्धारक के रूप में आता हैं और पुष्टि की कि "सेवा के अनुबंध की मुख्य आवश्यकता कुछ उचित अर्थों में कार्य करने के तरीके को नियंत्रित करने के लिए मास्टर के अधिकार की है और यह अधीक्षण और नियंत्रण के कारक को अक्सर रिश्ते की कानूनी गुणवत्ता के लिए महत्वपूर्ण और निर्णायक माने जाते हैं।

इस प्रकार कानून की स्थिति कानून को हैल्स्बरी के इंग्लैंड के कानून, हेल्शम संस्करण,वाॅल्यूम 22 के पृष्ठ 112, पैरा. 191 में संक्षेपित किया गया है: -

"किसी भी मामले में, स्वामी और नौकर का संबंध अस्तित्व में है या नहीं, यह तथ्य का प्रश्न है; लेकिन सभी मामलों में संबंध नियोक्ता में शक्ति के अस्तित्व को न केवल

यह निर्देशित करने के लिए आयात करता है कि नौकर को क्या काम करना है, बल्कि यह भी कि काम किस तरीके से किया जाना है।

और जब तक शॉर्ट बनाम जे. एंड डब्ल्यू. हेंडरसन लिमिटेड, (सुप्रा), में विचार के अनुसार स्थिति को बहाल नहीं किया जाता है, तब तक हम इसे मालिक और नौकर के बीच संबंध निर्धारित करने के लिए प्रथम दृष्टया परीक्षण के रूप में ले सकते हैं। इन प्राधिकारियों से जो सिद्धांत उभरता है वह यह है कि मालिक और नौकर के बीच संबंध के निर्धारण के लिए प्रथम दृष्टया परीक्षण मालिक के पास नौकर द्वारा किए गए कार्यों की देखरेख और नियंत्रण करने के अधिकार का अस्तित्व है, न नौकर को जो काम करता है उसके केवल निर्देश देने के मामले में। बल्कि जिस तरीके से वह अपना काम करेगा, उसी मामले में भी या *मर्सी डॉक्स और हार्बर बोर्ड बनाम कॉगिन्स एंड ग्रिफ़िथ (लिवरपूल) लिमिटेड*, और अन्य (1) में पृष्ठ 23 पर लॉर्ड उथवाट के शब्दों को उधार लें), " तो उचित परीक्षण यह है कि किराए पर लेने वाले के पास जो कार्य प्रश्न में हैं उसके निष्पादन के तरीके को नियंत्रित करने का अधिकार था या नहीं।

नियंत्रण की प्रकृति या सीमा जो नियोक्ता और कर्मचारी के बीच संबंध स्थापित करने के लिए आवश्यक है, आवश्यक रूप से व्यवसाय से व्यवसाय में भिन्न होनी चाहिए और अपने स्वभाव से ही सटीक परिभाषा

देन संभव नहीं हैं। जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, इंग्लैंड में अपील न्यायालय की हालिया घोषणाओं ने यह विचार भी व्यक्त किया है कि किसी व्यक्ति को कर्मचारी मानने के लिए यह आवश्यक नहीं है कि नियोक्ता ने उसके काम पर नियंत्रण का प्रयोग किया हो, यह नियंत्रण का परीक्षण सार्वभौमिक अनुप्रयोग का नहीं था और ऐसे कई अनुबंध थे जिनमें मास्टर काम करने के तरीके को नियंत्रित नहीं कर सकता था (कैसिडी बनाम स्वास्थ्य मंत्रालय(सुप्रा) सोमरवेल, एलजे की और) *स्टीवेन्सन, जॉर्डन और हैरिसन लिमिटेड बनाम मैकडोनाल्ड और इवांस (सुप्रा)* में। डेनिंग एलजे की टिप्पणी के अनुसार।

इसलिए दृष्टिकोण का सही तरीका यह विचार करना होगा कि क्या काम की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए नियोक्ता द्वारा उचित नियंत्रण और पर्यवेक्षण किया गया था या सीमन्स बनाम हेल्थ लॉन्ड्री कंपनी में पृष्ठ 549 पर फ्लेचर मौलटन, एलजे के शब्दों -

"मेरी राय में एक को दूसरे से अलग करने वाले कानून के किसी भी नियम को निधारित करना असंभव है। यह मामले की सभी परिस्थितियों द्वारा तय किया जाने वाला तथ्य का प्रश्न है। जितना अधिक प्रत्यक्ष नियंत्रण का प्रयोग अनुबंध करने वाले व्यक्ति द्वारा सेवाएं प्रदान करने वाले व्यक्ति पर किया जायेगा। उसे सेवा का अनुबंध मानने का

आधार उतना सशक्त होगा और इसी तरह इस तरह के नियंत्रण की स्वतंत्रता की डिग्री जितनी अधिक होगी, उतनी ही अधिक संभावना होगी कि प्रदान की गई सेवाएं पेशेवर सेवाओं की प्रकृति की हैं और सेवा का अनुबंध नहीं है।"

ऊपर दिए गए सिद्धांतों के आलोक में इन तथ्यों पर विचार करने पर औद्योगिक अधिकरण इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि हालांकि कुछ विशेषताएं जो आमतौर पर सेवा के अनुबंध में पाई जाती हैं, अनुपस्थित थीं, जो उद्योग की प्रकृति के कारण था और कुल मिलाकर अगरियाओं की स्थिति कर्मचारी की थी न कि स्वतंत्र ठेकेदारों की। ऐसी परिस्थितियों में, उत्तरदाताओं के विद्वान वकील द्वारा हमारे सामने दृढ़तापूर्वक आग्रह किया गया था कि अपीलकर्ताओं और अगरियाओं के बीच संबंधों के संबंध में प्रश्न तथ्य का एक शुद्ध प्रश्न था, कि औद्योगिक अधिकरण के पास उस प्रश्न का निर्णय लेने का अधिकार क्षेत्र था और इसके संबंध में वे अपने स्वयं के निष्कर्ष पर आए, कि उच्च न्यायालय अनुच्छेद 226 व 227 के तहत अपने क्षेत्राधिकार का प्रयोग कर औद्योगिक अधिकरण द्वारा दर्ज किए गए तथ्य के निष्कर्ष को रद्द करने के लिए सक्षम नहीं थे और हमें, यहां,

उच्च न्यायालय के फैसले के खिलाफ अपील पर विचार करते हुए, उस तथ्य के निष्कर्ष में हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए।

महाजन जे. जैबी उस समय थे के इब्राहीम अबूबकर बनाम निष्करान्त संपत्तिके सामान्य संरक्षक में की गइ टिप्पणियों का अवलोकन किया गया -

"यह स्पष्ट है कि इस तरह की रिट को अपने अधिकार क्षेत्र के भीतर एक निचली अदालत के फैसले को इस आधार पर रद्द करने के लिए नहीं दी जा सकती है कि निर्णय गलत है। वास्तव में, ऐसी रिट जारी करने से पहले यह दर्शित किया जाना चाहिए कि जिस प्राधिकारी ने 'आदेश' पारित किया है वह क्षेत्राधिकार के बिना या उससे अधिक या प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन करते हुए किया गया है। लेकिन एक बार जब यह माना जाता है कि न्यायालय के पास अधिकार क्षेत्र है, लेकिन इसका प्रयोग करते समय उसने गलती की, तो पीड़ित पक्ष केवल मामलों को सही करने के लिए कानून द्वारा निर्धारित पाठ्यक्रम का प्रयोग कर सकता है, क्योंकि अदालत के पास सही और गलत दोनों तरह से निर्णय लेने का अधिकार क्षेत्र है।

उत्तरदाताओं के इस तर्क में काफी दम है. यह प्रश्न कि क्या पक्षकारों के बीच संबंध नियोक्ता और कर्मचारी के बीच या स्वामी और नौकर के बीच का है, एक शुद्ध तथ्यात्मक प्रश्न है। अपीलकर्ताओं के विद्वान वकील ने "बैट के "लॉ ऑफ मास्टर एंड सर्वेंट", चौथे संस्करण, पृष्ठ 10 के एक अंश पर भरोसा किया:- "एक स्वतंत्र ठेकेदार और एक नौकर के बीच की रेखा अक्सर बहुत पतली होती है; यह तथ्य और कानून का एक मिश्रित प्रश्न है, और न्यायाधीश को उन तथ्यों को ढूंढना और चुनना होता है जो कार्य के नियंत्रण के संबंध में पक्षकारों के बीच वास्तविक संबंध को नियंत्रित करते हैं और फिर उसे या जूरी को यह बताना होगा कि नियोजित व्यक्ति नौकर है या ठेकेदार।"

हालाँकि, यह कथन *परफॉर्मिंग राइट सोसाइटी लिमिटेड बनाम मिशेल में मैक कार्डी, जे. बुकर (पैलैस डी डान्स)* के एक आकस्मिक अवलोकन पर आधारित है। और यह अधिकारियों के विपरीत है जो कहता है कि किसी भी मामले में मालिक और नौकर का संबंध मौजूद है या नहीं, यह पूरी तरह से एक तथ्य है। (हेल्सबरी के "लॉज ऑफ इंग्लैंड", हेल्शम संस्करण, खंड 22, पृष्ठ 112, पैरा 191; प्रति कोर्जेस-हार्डी, एमआर पृष्ठ 547 पर देखें और प्रति फ्लेचर मौलटन, एलजे पृष्ठ 549 पर सीमन्स बनाम हीथ लॉन्डी

कंपनी (सुप्रा) यह भी समान रूप से अच्छी तरह से तय है कि तथ्य के एक प्रश्न पर अधिकरण का निर्णय, जिसे निर्धारित करने उसका अधिकार क्षेत्र है, संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत कार्यवाही में प्रश्नीय नहीं हैं जब तक कि कम से कम साक्ष्य द्वारा पूरी तरह से असमर्थित न दिखाया जाए । अब अपीलकर्ताओं के लिए श्री कोलाह का तर्क यह है कि भले ही अधिकरण द्वारा पाए गए सभी तथ्य स्वीकार कर लिए जाएं, वे केवल इस निष्कर्ष पर पहुंचते हैं कि अगरिया स्वतंत्र ठेकेदार हैं और इसलिए, यह निष्कर्ष कि वे कर्मचारी हैं, इस आधार पर खारिज किया जा सकता है कि इसका समर्थन करने के लिए कोई सबूत नहीं है। इसलिए, हम इस विवाद की सत्यता निर्धारित करने के लिए आगे बढ़ेंगे।

ऊपर वर्णित तथ्य जिनके संबंध में कोई विवाद नहीं है,के अलावा अपीलकर्ताओं के नमक अधीक्षक का साक्ष्य थे जो अधिकरण के समक्ष दर्ज की गयी थी: -

" पैनधारकों को मौखिक समझौते द्वारा नमक पैन पर काम आवंटित किया जाता है। काम के घंटों या काम के दिनों के संबंध में कंपनी का पैनधारकों पर कोई नियंत्रण नहीं है। बीमारी के मामले में या किसी गांव से बाहर जाने के मामले में कंपनी की अनुमति नहीं मांगी जाती है। कंपनी का पैनधारकों पर कोई नियंत्रण नहीं है कि उन्हें कितने

मजदूरों को काम पर लगाना चाहिए और उन्हें कितना वेतन देना चाहिए। पैनधारकों के काम पर कंपनी की निगरानी और कंपनी की आवश्यकताओं के अनुसार उचित गुणवत्ता तक सीमित है और नमक के मामले में सरकार द्वारा निर्धारित मानक के अनुसार उचित गुणवत्ता तक ही कंपनी की निगरानी सीमित है।

नमक की उचित गुणवत्ता प्राप्त करने के लिए कंपनी उक्त समझौते के खंड 6 के अनुसार कार्य करती है।

पैनधारक कंपनी के कर्मचारी नहीं, बल्कि ठेकेदार हैं। जिन लोगों को पट्टे सौंपे गए हैं, वे स्वयं काम करते हैं। वे अपनी मदद के लिए दूसरों को शामिल कर सकते हैं और वे ऐसा करते भी हैं। आज तक ऐसा कोई उदाहरण नहीं है कि जिस किसी पैन धारक को पट्टा सौंपा गया हो, वह उस पर काम करने न आया हो। लेकिन हमें इससे कोई फर्क नहीं पड़ता कि वह खुद काम करता है या नहीं।

यदि कोई पैनधारक अपना नाम (पट्टे के लिए) दर्ज कराने के बाद दूसरे से काम करवाता है तो हम उसे करने देते हैं।

हमारे पास 319 पट्टे हैं। कुछ पट्टों के दो साझेदार होते हैं। कुछ में, एक आदमी काम करता है। सभी पैन में, मुख्य रूप से पैनधारक अपने (संबंधित) परिवारों की मदद से काम करते हैं। "

नमक अधीक्षक द्वारा अपने साक्ष्य के दौरान उल्लिखित समझौते के खंड 6 में वर्णित किया गया -

"6. हम नमकीन पानी निकालने या पट्टों में नमक उत्पादन की प्रक्रिया के संबंध में उनके द्वारा नियुक्त अधिकारियों की सलाह और निर्देशों के अनुसार काम करने के लिए बाध्य हैं और निष्पादन में कोई चूक, लापरवाही या ढिलाई हैं जो हमारी तरफ से हैं या यदि हम किसी भी तरह से अच्छा व्यवहार नहीं करते हैं, तो उक्त कंपनी का प्रबंध एजेंट इस समझौते को रद्द कर सकता है। और पट्टा, नमकीन पानी, कुआँ आदि, पर कब्जा कर सकता है और परिणामस्वरूप हम इसके हकदार नहीं होंगे कोई भी दावा करें। हमारे पट्टे में पड़ा आधा परोसेस्ड नमक या क्वा पत्ता बांस का अस्तर आदि तैयार करने में किए गए किसी भी खर्च या नियोजित श्रम के संबंध में कोई प्रतिफल या मुआवजा पाने का हक नहीं रखते हैं।

शिव दया एक अंगिरया की साक्ष्य भी थी, जिसे उत्तरदाताओं की ओर से प्रतिपादित किया गया था -

"बाड़े बनाने और फिर कुएं खोदने का काम होता है। कंपनी इस काम की निगरानी करती है। जबकि कुएं खोदे जा रहे हैं, कंपनी कुओं के नमकीन पानी के घनत्व को मापती है। कुओं के नमकीन पानी को उचित घनत्व में लाने के लिए, इसे एक कंडेनसर में डाला जाता है और फिर कंपनी इसका परीक्षण करती है और फिर इस नमकीन पानी को पट्टे में प्रवाहित करने की अनुमति दी जाती है -

पट्टे को पैरों के नीचे अच्छे से कुचलने के बाद उसका निचला भाग तैयार किया जाता है और कंपनी द्वारा निरीक्षण कर यह ठीक करने के बाद ही इसमें पानी प्रवाहित किया जाता है। जब किसी पट्टे की तली में नमक बनना शुरू हो जाता है तो कंपनी का एक अधिकारी आकर उसका निरीक्षण करता है। ढाड़ महीने के अंत में पानी संतृप्त यानी बेकार हो जाता है और इसलिए इसे कंपनी की देखरेख में बहा दिया जाता है। फिर ताजा नमकीन पानी को कंडेनसर से पट्टा में प्रवाहित करने की अनुमति दी जाती है। यह निर्देश भी कंपनी के अधिकारी ने द्वारा दिया जाता है।"

इन साक्ष्यों पर विचार करने के बाद औद्योगिक अधिकरण इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि अपीलकर्ताओं द्वारा किया गया पर्यवेक्षण और नियंत्रण निर्माण के सभी चरणों में शुरू से अंत तक फैला हुआ है। हमारी राय है कि औद्योगिक अधिकरण द्वारा निकाले गए निष्कर्ष का समर्थन करने में कोई सबूत नहीं है, बल्कि रिकॉर्ड पर ऐसी सामग्रियां थीं जिनके आधार पर यह निष्कर्ष निकाला जा सकता था कि अगरिया स्वतंत्र ठेकेदार नहीं हैं, बल्कि अधिनियम के अर्थ के अंतर्गत श्रमिक हैं।

अपीलकर्ताओं के विद्वान वकील ने इस मामले में दो विशेषताओं पर विशेष जोर दिया, जो उनके प्रस्तुतीकरण में, केवल इस स्थिति के अनुरूप थे कि अगरिया स्वतंत्र ठेकेदार हैं। एक यह कि वे टुकड़ों में काम करते हैं और दूसरा यह कि वे अपना श्रम स्वयं नियोजित करते हैं और उसके लिए भुगतान करते हैं। हमारी राय में इन दोनों में से कोई भी परिस्थिति प्रश्न का निर्णायक नहीं है। पहले के संबंध में अपीलकर्ताओं का तर्क यह है कि चूंकि अगरिया निश्चित घंटों या दिनों के लिए काम करने के लिए बाध्य नहीं हैं और उन्हें प्रति दिन या घंटों के लिए नहीं बल्कि वास्तव में उत्पादित और पारित किए गए नमक की मात्रा के लिए मजदूरी का भुगतान किया जाता है। वह आधार जिस पर नियोक्ता और कर्मचारियों के संबंध टिके हुए हैं, का अभाव है, और उन्हें केवल स्वतंत्र ठेकेदारों के रूप में माना जा सकता है, हालाँकि, इंग्लैंड में इस बात पर

प्रचुर अधिकार है कि एक व्यक्ति कर्मचारी हो सकता है, भले ही उसे प्रति दिन के हिसाब से नहीं बल्कि काम के हिसाब से भुगतान किया जाता है। *सैंडलर बनाम हेनलॉक (1) में क्रॉम्पटन, जे* की निम्नलिखित टिप्पणियाँ इस संबंध में प्रासंगिक हैं: -

"यहां परीक्षण यह है कि क्या प्रतिवादी ने कार्य को नियंत्रित करने की शक्ति बरकरार रखी है। आदमी को एक दिन या इतने दिन काम पर नियोजित करने की परिस्थितियों से कोई अंतर नहीं निकाला जा सकता है। मुझे लगता है कि यहाँ संबंध मालिक और नौकर का था, ठेकेदार और ठेकेदाता का नहीं।"

(*ब्लेक, बनाम थर्स्ट (2)* और *हैल्सबरी के "लॉज ऑफ इंग्लैंड"*, हेल्थम संस्करण, खंड 22, पृष्ठ 119, पैरा 194 भी देखें, जिसमें यह कहा गया है कि यदि कोई व्यक्ति एक कर्मचारी है और ठेकेदार नहीं है, तो" इससे कोई फर्क नहीं पड़ता कि उसका काम टुकड़ों में किया जाने वाला काम है।

अपीलकर्ताओं के द्वारा जिस दूसरी विशेषता पर भरोसा किया गया है, उसके संबंध में यह तर्क दिया गया है कि अगरिया काम करने के लिए अन्य व्यक्तियों को नियुक्त करने के हकदार हैं, कि इन व्यक्तियों को अगरिया द्वारा नियुक्त किया जाता है और उनके द्वारा भुगतान किया जाता

है, कि अपीलकर्ताओं का इस पर कोई नियंत्रण नहीं है और इन तथ्यों को केवल यह स्थिति समझी जा सकती है कि अगरिया स्वतंत्र ठेकेदार हैं। हालाँकि, यह तर्क वास्तविक कानूनी स्थिति की गलत समझ पर आधारित है। एक कर्मचारी और एक स्वतंत्र ठेकेदार के बीच व्यापक अंतर यह है कि जहां पहला खुद काम करने के लिए सहमत होता है, वहीं दूसरा अन्य व्यक्तियों से काम कराने के लिए सहमत होता है। अब एक व्यक्ति जो खुद काम करने के लिए सहमत होता है और काम करता केवल इसलिए, वह एक कर्मचारी नहीं है, कि वह अन्य व्यक्तियों को अपने साथ काम करवाता है, और उन व्यक्तियों को उसके द्वारा नियंत्रित और भुगतान किया जाता है। कोई व्यक्ति कर्मचारी या स्वतंत्र ठेकेदार है या नहीं, यह बात निर्धारित करती है वह व्यक्तिगत रूप से काम करने के लिए सहमत है या नहीं। यदि वह असहमत है, तो वह एक कर्मचारी है और इस तथ्य से कि वह अन्य व्यक्तियों से सहायता लेता है, उसकी स्थिति पर कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा। इस प्रकार स्थिति को हैल्सबरी के 'लॉज ऑफ इंग्लैंड', खंड 14, पृष्ठ 651-652:-में संक्षेपित किया गया है।

"कर्मचारी ने अपनी व्यक्तिगत सेवाएं देने के लिए सहमति दी होनी चाहिए, न कि केवल काम पूरा करने के लिए, लेकिन यदि वह व्यक्तिगत रूप से काम करने के लिए अपने अनुबंध के तहत बाध्य है, तो उसे परिभाषा से बाहर

सिर्फ इसलिए नहीं रखा जा सकता कि उसे दूसरों से सहायता मिलती है, जो उसके अधीन काम कर रहे हैं।"

(ग्रेंजर बनाम एन्सले: ब्रोमली बनाम टैम्स (1); वीवर बनाम फ्लॉयड (2) और व्हाइटली बनाम आर्मिटेज (ए) भी देखें।)

वर्तमान मामले में अगरिया पेशेवर मजदूर हैं। वे स्वयं नमक के उत्पादन में अपने परिवार के सदस्यों के साथ व्यक्तिगत रूप से काम करते हैं और इसलिए, कर्मचारी होंगे। यह तथ्य है कि वे अपनी सहायता करने और उन्हें भुगतान करने के लिए स्वतंत्र हैं दूसरों को शामिल करने के लिए स्वतंत्र हैं वे उपरोक्त दृष्टता के मद्देनजर कर्मचारी के रूप में अगरिया की स्थिति प्रभावित नहीं करेंगे।

इसमें कोई संदेह नहीं है कि अगर अगरिया को अधिनियम की धारा एस (2) के अर्थ में कर्मचारी माना जाता है तो काफी कठिनाइयां उत्पन्न हो सकती हैं। कर्मचारियों पर लागू काम के घंटे आदि के नियम उन पर आसानी से लागू नहीं हो सकते हैं और उनके काम की प्रकृति, साथ ही तरीका और ऐसा होगा जिसे औद्योगिक अधिकरण द्वारा दिए गए किसी भी निर्देश द्वारा विनियमित नहीं किया जा सकता है। हालाँकि, यदि वे कर्मचारी होने की आवश्यकताओं को पूरा करते हैं, तो ये कठिनाइयाँ परिभाषा के अर्थ के भीतर अगरिया को कर्मचारी मानने से नहीं रोक सकती हैं।

औद्योगिक अधिकरण को इस बात पर अच्छी तरह से विचार करना होगा कि मामले की सभी परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए उन्हें क्या राहत दी यदि कोई हो दी जा सकती है, और वे अगरिया द्वारा किए जाने वाले कार्य और उसे नियोक्ता द्वारा दिये जाने वाले पारिश्रमिक को विनियमित करने में कैसे सक्षम नहीं हो सकते हैं जिस तरह से इसका उपयोग उद्योगों के मामले में किया जाता है, यहां रोजगार की शर्तों और कर्मचारियों द्वारा किया जाने वाला काम एक अलग प्रकार का होता है। औद्योगिक अधिकरण को उन विवादों पर फैसला सुनाते समय इन विचारों को अनिवार्य रूप से ध्यान में रखना होगा, जिन्हें न्यायनिर्णयन के लिए उनके पास भेजा गया है। हालाँकि, वे उस निष्कर्ष के विरोध में नहीं हैं, जिस पर हम ऊपर पहुंचे हैं कि औद्योगिक अधिकरण का निर्णय इस आशय का है कि अगरिया अधिनियम की धारा 2(एस)में निहित शब्द की परिभाषा के भीतर कर्मचारी हैं। रिकॉर्ड पर मौजूद सामग्रियों के आधार पर उचित ठहराया गया।

तदनुसार, हमें उस निर्णय में हस्तक्षेप करने का कोई आधार नहीं दिखता और हम इस अपील को जुर्माने सहित खारिज करते हैं।
अपील खारिज.

(1) [1947] केबी 598, 615।

(2) [1952] टीएलआर 101, आईएल।

(3) [1951] 1 टीएलआर 539, 543 एससी [1951] 2 केबी 343,
352-3। (4)(1946)62 टी.एलआर 427,429।

(1) [1947] 1 एसी 1. 23. (2) [1910] 1 केबी- 543, 54 550।

(1) [1924] 1 केबी 762।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी डॉ. हर्षिता राठौर (आर.जे.एस.) द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण: यह निर्णय पक्षकार को उसकी भाषा में समझाने के सीमित उपयोग के लिए स्थानीय भाषा में अनुवादित किया गया है एवं किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक एवं आधिकारिक उद्देश्यों के लिए, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रामाणिक होगा एवं निष्पादन तथा कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।