

## कैटरिंग क्लीनर दक्षिण रेलवे आदि

बनाम

भारत संघ एवं अन्य वगैरह

4 फरवरी, 1987

[ओ. चिन्नप्पा रेड्डी और वी. खालिद, जे.जे.]

"श्रम केवल ठेकेदारी" या "आंतरिक अनुबंध प्रणाली" कैटरिंग सफाईकर्मियों के संबंध में दक्षिणी, दक्षिण मध्य और दक्षिण पूर्व रेलवे द्वारा अपनाई गई जबकि भारतीय रेलवे की अन्य इकाइयों ने इसे समाप्त कर दिया है- चाहे संविधान के अनुच्छेद 32 के तहत एक याचिका में परमादेश रिट निहित हो, जो प्राथमिक कर्मचारियों को धारा 10 के प्रावधानों के आलोक में इस प्रथा को समाप्त करने के लिये बाध्य करता हो- अनुबंध श्रम (उन्मूलन एवं विनियमन) अधिनियम, 1970 व अनुबंध श्रम (उन्मूलन एवं विनियमन) केन्द्रीय नियम, 1971, धारा 25(II)(IV) और 25(II)(V)(ए) और (बी)।

एक चौथाई सदी से भी पहले, स्टैंडर्ड वैक्यूम रिफाइनिंग कंपनी बनाम इट्स वर्कमैन, [1960] 3 एससी और 466 मामले में सुप्रीम कोर्ट ने श्रम की अनुबंध प्रणाली के उन्मूलन के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण के निर्देश की पुष्टि की थी। इसके परिणामस्वरूप, अनुबंध श्रम (उन्मूलन और

विनियमन) अधिनियम पारित किया गया, "कुछ प्रतिष्ठानों में अनुबंध श्रम के रोजगार को विनियमित करने और कुछ परिस्थितियों में इसके उन्मूलन और उससे जुड़े मामलों के लिए प्रदान करने के लिए"। केंद्र सरकार ने अधिनियम की धारा 35 द्वारा प्रदत्त अपनी शक्तियों का प्रयोग करते हुए, अनुबंध श्रम (उन्मूलन और विनियमन) केंद्रीय नियम, 1971 बनाए हैं। अधिनियम की धारा 10 उपयुक्त सरकार को आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा प्रतिबंधित करने का अधिकार देती है। किसी भी प्रक्रिया, संचालन या किसी भी प्रतिष्ठान में अन्य कार्य में अनुबंध श्रमिक का रोजगार, उसकी उपधारा (2) में शर्तों की पूर्ति के अधीन और केंद्रीय बोर्ड या राज्य बोर्ड से परामर्श के बाद, जैसा भी मामला हो। नियम 25 लाइसेंस के प्रपत्र, नियम और शर्तें निर्धारित करता है जिसमें न्यूनतम वेतन अधिनियम 1948 के तहत न्यूनतम वेतन का भुगतान, छुट्टी, काम के घंटे आदि शामिल हैं।

रिट याचिकाकर्ताओं ने आरोप लगाया कि श्री केपी तिवारी की अध्यक्षता में संसदीय याचिका समिति की रिपोर्ट दिनांक 30-04-1984 और उनके अभ्यावेदन में दक्षिणी रेलवे ने अपने खानपान प्रतिष्ठानों और पेंट्री कारों की सफाई के लिए प्रति दिन 2.00 रुपये से 2.50 रुपये के औसत भुगतान पर ठेका श्रमिकों को नियोजित करना जारी रखा। अधिकांश अन्य रेलवे ने ठेकेदार के माध्यम से श्रमिकों को नियोजित करने की प्रणाली को

समाप्त कर दिया था इसलिए, उन्होंने संविधान के अनुच्छेद 32 के तहत परमादेश रिट जारी करके अनुबंध श्रम प्रणाली को समाप्त करने और उन्हें नियमित कर्मचारियों के रूप में मानने का निर्देश देने की राहत मांगी।

निर्देश की प्रकृति में एक उचित रिट जारी करते हुए, न्यायालय ने कहा:

1.1 यह स्पष्ट है कि, प्रस्तुत तथ्यों और संसदीय याचिका समिति की रिपोर्ट पर, खानपान प्रतिष्ठानों और पेंटी कारों की सफाई का काम आवश्यक है और दक्षिणी रेलवे के उद्योग या व्यवसाय के लिए प्रासंगिक है और इसलिए धारा 10(2) की आवश्यकता (क) संतुष्ट है, कि यह एक बारहमासी प्रकृति का है और इसलिए आवश्यकता (ख) संतुष्ट है, कि काम नियमित रूप से किया गया है। देश में अधिकांश रेलवे में श्रमिकों की आवश्यकता होती है (ग) संतुष्ट है और काम के लिये रोजगार की आवश्यकता है और इसलिए आवश्यकता (घ) भी पूरी हो गई है। इस प्रकार धारा 10(2) में उल्लिखित सभी प्रासंगिक कारक अनुबंध श्रम (उन्मूलन और विनियमन) अधिनियम का संतोषजनक हिसाब रखा जाता है। इसके अलावा खानपान प्रतिष्ठानों की लाभप्रदता का कारक भी है। [177 एफ-एच; 178 ए]

इसके बावजूद, सुप्रीम कोर्ट रेलवे को तब तक परमादेश रिट जारी नहीं करेगा जब तक कि भारत सरकार अधिनियम की धारा 10 के तहत

निहित शक्ति का प्रयोग करने में विफल या इंकार नहीं करती है। धारा 10 के तहत संसद ने किसी भी प्रतिष्ठान में किसी भी प्रक्रिया संचालन या अन्य कार्य में अनुबंध श्रम के रोजगार पर रोक लगाने की शक्ति उपयुक्त सरकार में निहित की है। उपयुक्त सरकार को अपने निर्णय पर पहुंचने से पहले केंद्रीय बोर्ड या राज्य बोर्ड, जैसा भी मामला हो, से परामर्श करना आवश्यक है। निःसंदेह, निर्णय न्यायिक समीक्षा के अधीन होगा। इन परिस्थितियों में वर्तमान मामले में उचित आदेश केंद्र सरकार को धारा के तहत उचित कार्रवाई करने का निर्देश देना है। दक्षिणी रेलवे में खानपान प्रतिष्ठानों और पेंट्री कारों की सफाई के काम में ठेका श्रमिकों के रोजगार पर रोक लगाने के मामले में अनुबंध श्रम (उन्मूलन और विनियमन) अधिनियम के धारा 10। यह आज से छह महीने के भीतर किया जाना चाहिए। [178 बी-डीजे]

(न्यायालय ने आगे निर्देश दिया कि (i) केंद्र सरकार के फैसले की प्रतीक्षा किए बिना, दक्षिणी रेलवे का प्रशासन अनुबंध श्रम प्रणाली को खत्म करने और सेवाओं को नियमित करने के लिए स्वतंत्र होगा। जो दक्षिणी रेलवे में खानपान प्रतिष्ठानों और पेंट्री कारों की सफाई के काम में कार्यरत है। धारा 10 के तहत दक्षिण रेलवे का प्रशासन किसी भी स्थिति में ठेका श्रमिक नियोजित करने से केंद्र सरकार के निर्णय तक परहेज करेगा। (ii) कैटरिंग प्रतिष्ठानों और पेंट्री कारों की सफाई का काम उन

श्रमिकों को नियोजित करके विभागीय रूप से किया जाएगा, जिन्हें पहले ठेकेदार द्वारा उसी वेतन और काम की शर्तों पर नियोजित किया गया था जो पश्चिम रेलवे द्वारा समान काम में लगे लोगों पर लागू होते हैं। यदि कोई विवाद है कि ठेकेदार द्वारा एक व्यक्तिगत श्रमिक को नियोजित किया गया था या नहीं, तो ऐसे विवाद का निर्णय उप श्रम आयुक्त, मद्रास द्वारा किया जाएगा; (iii) यदि आवश्यक हो तो मद्रास उच्च न्यायालय से कोई और निर्देश मांगा जा सकता है; (iv) यदि केंद्र सरकार छह महीने के भीतर इस प्रश्न पर अंतिम निर्णय नहीं लेती है तो दक्षिणी रेलवे प्रशासन तीन महीने के भीतर श्रमिकों को अपनी सेवा में समाहित कर लेगा और उनकी सेवाओं को नियमित कर देगा। [178 डी-जी]

मूल क्षेत्राधिकार:रिट याचिका संख्या 19/1986

(भारत के संविधान के अनुच्छेद 32 के तहत)।

और. वेंकटरमणी, केबी रोहतगी, सीवी सुब्बा राव और मिस सुषमा रेलन पार्टियों के लिए उपस्थित। अदालत का फैसला चिन्नप्पा रेड्डी, जे. द्वारा सुनाया गया।

याचिकाकर्ताओं ने खुद को 'दक्षिणी रेलवे के खानपान सफाईकर्मी के रूप में वर्णित किया, जिनका प्रतिनिधित्व वी. चाइना थंबी और शाकाहारी जलपान कक्ष, सेंट्रल स्टेशन, मद्रास के एम. मोहन ने किया। याचिका में

दावा किया गया है कि यह याचिका दक्षिणी रेलवे के विभिन्न रेलवे जंक्शनों में खानपान प्रतिष्ठानों और दक्षिणी रेलवे के नियंत्रण में चलने वाली लंबी दूरी की ट्रेनों की पेंट्री कारों में काम करने वाले लगभग तीन सौ कैटरिंग सफाईकर्मियों की ओर से प्रतिनिधि क्षमता में दायर की गई है। रेलवे लंबे समय से अनुबंध प्रणाली को खत्म करने के लिए आंदोलन कर रहे हैं जिसके तहत उन्हें खानपान प्रतिष्ठानों और पेंट्री कारों में सफाई का काम करने के लिए नियुक्त किया जाता है और उन्हें मुख्य नियोक्ता, अर्थात् दक्षिणी के नियमित कर्मचारियों के रूप में शामिल किया जाता है। उनकी शिकायत है कि उन्हें न्यूनतम वेतन भी नहीं दिया जाता, उन्हें प्रति दिन औसतन 2.00 रुपये से 2.50 रुपये तक का भुगतान किया जाता है। हालाँकि लगभग सभी अन्य रेलवे में ठेका प्रणाली समाप्त कर दी गई है, दक्षिणी रेलवे अपने खानपान प्रतिष्ठानों और पेंट्री कारों की सफाई के लिए ठेका श्रमिकों को नियोजित करना जारी रखता है। चूंकि उनके द्वारा संबंधित अधिकारियों को दिए गए कई अभ्यावेदन निरर्थक साबित हुए, इसलिए उन्हें इस न्यायालय के हस्तक्षेप की मांग करने के लिए मजबूर होना पड़ा। संविधान के अनुच्छेद 32 में उत्तरदाताओं को अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 की धारा 10(1) के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करने और दक्षिणी रेलवे में खानपान सफाईकर्मियों के संबंध में अनुबंध प्रणाली को समाप्त करने का निर्देश दिया गया है। उत्तरदाताओं ने विभिन्न जंक्शनों पर खानपान प्रतिष्ठानों और लंबी दूरी की ट्रेनों की पेंट्री

कारों में कार्यरत मौजूदा खानपान सफाईकर्मियों की सेवाओं को नियमित करने और उन्हें दक्षिण रेलवे के खानपान प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों के रूप में समाहित करने का अनुरोध किया। वे रेलवे के खानपान प्रतिष्ठानों में अन्य श्रेणियों के कर्मचारियों को वर्तमान में उपलब्ध सेवा लाभों का विस्तार करने का निर्देश भी चाहते हैं।

हमने 21 जनवरी 1986 को प्रतिवादियों को नोटिस जारी किया। कुछ समय के बाद रिट याचिका 5 अगस्त 1986 को हमारे सामने सूचीबद्ध की गई। उस समय हमें सूचित किया गया था कि दक्षिणी रेलवे को छोड़कर लगभग सभी रेलवे में ठेका श्रमिक प्रणाली लागू है। खानपान सफाईकर्मियों के संबंध में समाप्त कर दिया गया था। हमें आश्चर्य हुआ कि दक्षिणी रेलवे भी इस पर अमल क्यों नहीं कर सका और दक्षिणी रेलवे प्रशासन को यह विचार करने का निर्देश दिया कि क्या दक्षिणी रेलवे में भी ठेका श्रम प्रणाली को समाप्त नहीं किया जा सकता है और क्या खानपान सफाईकर्मियों की सेवाओं को उचित रूप से नियमित नहीं किया जा सकता है। कामगारों के वकील ने हमारे समक्ष शिकायत की कि कामगारों को न्यूनतम मजदूरी भी नहीं दी जा रही है। चूंकि रेलवे प्रशासन प्रमुख नियोक्ता था, इसलिए हमने रेलवे प्रशासन को यह सुनिश्चित करने के लिए तत्काल कदम उठाने का निर्देश दिया कि कैटरिंग सफाईकर्मियों को

न्यूनतम मजदूरी का भुगतान किया जाए। चूंकि वेतन भुगतान के संबंध में न्यायालय के अंतरिम आदेश का अनुपालन नहीं किया गया था, इसलिए याचिका समय-समय पर स्थगित कर दी गई थी। 19 अप्रैल, 1986 को हमने एक और आदेश दिया कि दक्षिणी रेलवे प्रशासन को अनुबंध श्रम के लिए उनके द्वारा आमंत्रित निविदाओं के अनुसार कोई और कार्रवाई नहीं करनी चाहिए। 4 दिसंबर, 1986 को रेलवे प्रशासन की ओर से उपस्थित अतिरिक्त सॉलिसिटर जनरल ने अगस्त से अब तक का बकाया उप श्रम आयुक्त, मद्रास के पास जमा करने का वचन दिया। हमने कर्मचारियों के विद्वान वकील को वेतन भुगतान के हकदार कर्मचारियों की एक सूची दाखिल करने का भी निर्देश दिया। हमने निर्देश दिया कि राशि का भुगतान उप मुख्य अधीक्षक, दक्षिण रेलवे द्वारा सत्यापन के बाद किया जाना चाहिए। हमें बताया गया कि कर्मचारियों के नाम को लेकर कुछ विवाद है। अब हम निर्देश देते हैं कि उप श्रम आयुक्त, मद्रास इस सवाल की जांच करेंगे कि मद्रास सेंट्रल स्टेशन में कैटरिंग क्लीनर के रूप में कौन काम कर रहे थे और अगस्त, 1986 से आज तक उनके लिए देय मजदूरी का निर्धारण भी करेंगे, जिसमें किसी भी राशि का श्रेय दिया जाएगा। ऐसे निश्चय पर रेलवे प्रशासन यह राशि उपश्रमायुक्त के पास जमा करेगा जो कर्मचारियों को इसका भुगतान करेगा। उप श्रम आयुक्त द्वारा निर्धारण 28 फरवरी, 1987 से पहले पूरा करने का निर्देश दिया गया है और प्रशासन द्वारा जमा 15 मार्च, 1987 से पहले करने का निर्देश दिया गया है। आदेश

का यह हिस्सा केवल केंद्रीय स्टेशन, मद्रास में कार्यरत कैटरिंग क्लीनर को कवर करता है।

रिट याचिका के जवाब में रेलवे प्रशासन ने कुछ हद तक असहयोगपूर्ण रवैया अपनाया है। प्रशासन के अनुसार ठेका श्रम प्रणाली को समाप्त करना संभव नहीं पाया गया है क्योंकि दक्षिणी रेलवे की खानपान इकाइयों में सफाई कार्य की प्रकृति उतार-चढ़ाव भरी और रुक-रुक कर होती थी। अनुबंध श्रम प्रणाली का पालन न केवल दक्षिणी रेलवे में बल्कि दक्षिण मध्य रेलवे और दक्षिण पूर्व रेलवे में भी किया जाता है। उनका दावा है कि लाभप्रद रूप से काम नहीं करने वाली किसी भी विभागीय इकाई को निजी लाइसेंसधारी को सौंपा जा सकता है और यही वह विकल्प था जिसे खानपान सफाईकर्मियों के मामले में दक्षिणी रेलवे ने अपनाया था। अनुभव से पता चला है कि यदि कैटरिंग सफाईकर्मियों को रेलवे द्वारा नियमित आधार पर नियुक्त किया जाता है तो उनसे काम लेना मुश्किल होता है और उनके काम की प्रभावी ढंग से निगरानी करना संभव नहीं होता है। उनके मुताबिक निजी ठेकेदारों को सफाई का काम सौंपने से पहले सभी नफा-नुकसान की जांच की गई। दक्षिणी रेलवे की जनता के प्रति संतोषजनक सेवा सुनिश्चित करने की नैतिक जिम्मेदारी थी और यही कारण था कि काम एक निजी एजेंसी को सौंपा गया था जिसे काम करने का सबसे उपयुक्त तरीका माना जाता था।

हमने देखा है कि रेलवे प्रशासन ने अपने बयानों का समर्थन किसी भी तथ्य और आंकड़ों से नहीं किया है, बल्कि अस्पष्ट और सामान्य बयान देकर अपना बचाव किया है। यह स्पष्ट करने का कोई प्रयास नहीं किया गया है कि अधिकांश अन्य रेलवे में जो किया गया है वह दक्षिणी रेलवे में भी क्यों नहीं किया जा सकता है और क्यों नहीं किया जाना चाहिए। यह स्पष्ट नहीं किया गया है कि सफाई कार्य को रुका हुआ क्यों माना जाता है और कार्य के पर्यवेक्षण में क्या कठिनाई आती है। रेलवे प्रशासन स्पष्ट रूप से कहे बिना यह सुझाव देना चाहता है कि इकाइयाँ घाटे में काम कर रही हैं। कथन में यह सुझाव निहित है कि लाभप्रद रूप से काम न करने वाली विभागीय इकाइयों को हमेशा निजी लाइसेंसधारियों को सौंपा जा सकता है। हमें डर है कि दक्षिण रेलवे प्रशासन द्वारा ठेका श्रम प्रणाली को खत्म करने और कैंटरिंग सफाईकर्मियों की सेवाओं को नियमित करने के खिलाफ जो कुछ भी कहा गया है, उसका श्री केपी तिवारी की अध्यक्षता में संसदीय याचिका समिति ने खंडन किया है, जिन्होंने प्रश्न की गहराई से जांच की है। कमेटी अपनी रिपोर्ट संसद सदस्य श्री समर मुखर्जी की शिकायत पर दक्षिण रेलवे में ठेकेदारों के अधीन काम करने वाले रेलवे कैंटरिंग कर्मचारियों की शिकायतों के संबंध में सौंप रही थी। समिति ने सबसे पहले धारकों और सर्वरों की शिकायतों का निपटारा किया। अपनी रिपोर्ट के पैराग्राफ 2.19 में समिति ने देखा कि रेलवे खानपान विभाग प्रति वर्ष लगभग 50 लाख रुपये का लाभ कमा रहा था। पैराग्राफ 2.21 में समिति

ने खानपान सफाईकर्मियों की शिकायतों का निपटारा किया। हमारा मानना है कि रिपोर्ट के पूरे पैराग्राफ 2.21 को यहां निकालना उपयोगी होगा। वह इस प्रकार है:

"अभ्यावेदन में कहा गया है कि चूंकि सफाईकर्मियों का काम स्थायी प्रकृति का है, इसलिए इन सफाईकर्मियों को नियमित आधार पर रेलवे द्वारा समाहित किया जाना चाहिए। अपने अध्ययन दौरों के दौरान, याचिकाकर्ताओं ने समिति को बताया कि ठेकेदारों द्वारा सफाईकर्मियों को राज्य सरकारों द्वारा वैधानिक रूप से निर्धारित न्यूनतम मजदूरी का भुगतान नहीं किया गया था और यह सुनिश्चित करने के लिए दक्षिणी रेलवे द्वारा कोई मशीनरी स्थापित नहीं की गई थी। उनके मामले में न्यूनतम मजदूरी, ओवरटाइम भत्ते, मुआवजे के भुगतान आदि से संबंधित श्रम कानून लागू किए गए थे। इस संबंध में रेल मंत्रालय (रेलवे बोर्ड) ने वर्ष 1955 में अपने लिखित नोट में कहा है कि सफाई का काम रेलवे मंत्रालय द्वारा नियुक्त हाई पावर कमेटी (अलागेसन कमेटी) की सिफारिशों के अनुसार ठेकेदारों को सौंपा गया है ताकि स्थापना लागत को कम रखा जा सके। यदि यह काम नियमित रेलवे कर्मचारियों को सौंपा गया तो स्थापना लागत

बढ़ जाएगी और यह एक अलाभकारी प्रस्ताव साबित होगा। मंत्रालय ने आगे कहा है कि मद्रास और बेंगलुरु शहर में सफाई ठेकेदारों ने क्रमशः 61 और 22 सफाई कर्मचारियों को नियुक्त किया है, जिन्हें तमिलनाडु और कर्नाटक राज्य सरकार द्वारा निर्धारित बेंगलोर सिटी रेलवे स्टेशन मद्रास सेंट्रल रेलवे स्टेशन पर प्रति व्यक्ति 5.25 रुपये और प्रति दिन प्रति सफाईकर्मी 8.06 रुपये का उचित जीवनयापन वेतन दिया जाता है। इन भुगतानों को रेलवे के प्रतिनिधि द्वारा देखा जाता है।

हालाँकि, समिति की राय है कि रेलवे कैटरिंग इकाइयों में सफाई का काम स्थायी प्रकृति का है। इसके अलावा यदि वह काम जो वर्तमान में दक्षिण रेलवे द्वारा ठेकेदारों के माध्यम से नियोजित बहुत कम संख्या में सफाईकर्मियों द्वारा किया जा रहा है, नियमित कर्मचारियों को सौंपा जाता है तो स्थापना लागत बढ़ जाएगी। केवल मामूली रूप से और यह किसी भी तरह से खानपान विभाग द्वारा अर्जित किए जा रहे मुनाफे को प्रभावित नहीं करेगा। समिति ने सिफारिश की कि सरकार को ठेकेदारों के माध्यम से सफाईकर्मियों को रोजगार देने की पूर्व-निर्धारित प्रथा की समीक्षा करनी चाहिए और सीधे रेलवे द्वारा उनके रोजगार पर विचार करना चाहिए। इससे

सफाईकर्मियों का शोषण बंद हो जायेगा, जिसका आरोप प्रत्यावेदन में भी लगाया गया है।

रिपोर्ट में, हम देखते हैं, यह कहा गया है कि रेलवे खानपान विभाग लाभ कमा रहा था, कि खानपान सफाईकर्मियों का काम बारहमासी प्रकृति, कि नियमित कर्मचारी-कर्मचारियों को काम सौंपने की लागत से स्थापना लागत में केवल मामूली वृद्धि होगी और न्यूनतम मजदूरी, आवेवटाईम भता आदि से संबंधित कानूनों और अन्य श्रम कानूनों का साफ-सुथरा खानपान के संबंध में पालन नहीं किया जा रहा है। समिति की सिफ़ारिश थी कि सफ़ाईकर्मियों के शोषण को रोकने के लिए, यह आवश्यक है कि सरकार उन्हें ठेकेदारों के माध्यम से नियोजित करने की मौजूदा प्रथा की समीक्षा करे और रेलवे प्रशासन द्वारा उनके सीधे रोजगार पर विचार करे। समिति की रिपोर्ट के अनुसार, खानपान सफाईकर्मियों ने संबंधित अधिकारियों को कई ज्ञापन सौंपे लेकिन कोई फायदा नहीं हुआ।

प्राथमिक नियोक्ता के परिसर के अंदर काम करने के लिए ठेकेदारों के माध्यम से श्रमिकों को नियोजित करने की प्रथा, अंतर्राष्ट्रीय श्रम के शोधकर्ताओं को ज्ञात है संगठन और ऐसे अन्य संगठनों को 'केवल श्रमिक ठेकेदारी' या 'आंतरिक ठेकेदारी' प्रणाली के रूप में एक एरोबिक प्रणाली और पूंजीवादी उत्पादन के प्रारंभिक चरण का अवशेष कहा गया है, जो अब हाल की अवधि में पुनरुद्धार के संकेत दिखा रहा है। पिछले कुछ समय से

सार्वजनिक क्षेत्र की कंपनियों सहित बड़ी कंपनियों में अपने विभाग के बजाय ठेकेदारों के माध्यम से काम कराने की उल्लेखनीय प्रवृत्ति देखी गई है। जैसा कि इकोनॉमिक एंड पॉलिटिकल वीकली, रिव्यू ऑफ मैनेजमेंट, दिनांक 29 नवंबर, 1986 में शोधकर्ताओं के एक समूह द्वारा बताया गया है, यह आश्चर्य की बात है कि सार्वजनिक क्षेत्र सहित कई संगठित क्षेत्रों में अनुबंध श्रम का रोजगार लगातार बढ़ रहा है, जो एक आदर्श नियोक्ता के रूप में कार्य करने की अपेक्षा करता है। एक चौथाई सदी से भी पहले स्टैंडर्ड वैक्यूम रिफाइनिंग कंपनी ऑफ इंडिया लिमिटेड बनाम इट्स वर्कर्स, [1960] 3 एससीओर 466 मामले में इस न्यायालय ने फैसला सुनाया था कि अनुबंध श्रम प्रणाली की कुछ हानिकारक विशेषताओं का उल्लेख करने का अवसर है। यह एक महत्वपूर्ण निर्णय है, दुर्भाग्य से बाद के मामलों में इस पर ज्यादा ध्यान नहीं दिया गया। मामले का महत्व इस तथ्य में निहित है कि इसे औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत कार्यरत एक औद्योगिक न्यायाधिकरण के लिए एक औद्योगिक उपक्रम में अनुबंध श्रम प्रणाली को खत्म करने के लिए सक्षम माना गया था, जो उस मामले में एक निजी उद्यम था, तथ्य दिलचस्प हैं। कंपनी से संबंधित रिफाइनरी (संयंत्र और परिसर) की सफाई के रखरखाव के लिए कंपनी (स्टैंडर्ड वैक्यूम रिफाइनिंग कंपनी ऑफ इंडिया लिमिटेड) द्वारा नियोजित अनुबंध श्रमिकों के संबंध में कंपनी के श्रमिकों द्वारा एक विवाद उठाया गया था। व्यवस्था यह थी कि काम एक ठेकेदार को सौंपा जाता था जो श्रमिक लगाता था। कंपनी

के नियमित कर्मियों ने ठेका प्रथा समाप्त कर ठेकेदारों के माध्यम से नियोजित कर्मियों को कंपनी की नियमित सेवा में समाहित करने की मांग की। कामगारों की शिकायत थी कि ठेका श्रमिकों को कंपनी का काम करने के बावजूद सेवा की कोई सुरक्षा नहीं थी और उन्हें कंपनी द्वारा अपने अकुशल नियमित कामगारों को दिए जाने वाले वेतन से बहुत कम भुगतान किया जा रहा था। वे भविष्य निधि, ग्रेच्युटी, बोनस, विशेषाधिकार अवकाश, चिकित्सा सुविधाएं और रियायती भोजन और आवास जैसे अन्य लाभों और सुविधाओं के भी हकदार नहीं थे, जिनके कंपनी के नियमित कर्मचारी हकदार थे। उनका मामला यह था कि यद्यपि काम स्थायी प्रकृति का था, लेकिन उन्हें उन अधिकारों और लाभों से वंचित करने के लिए अनुबंध प्रणाली शुरू की गई थी जो कंपनी अपने नियमित कर्मचारियों को देती थी। कंपनी की ओर से, यह तर्क दिया गया कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 10 के तहत संदर्भ अक्षम था क्योंकि कंपनी और उसके कर्मचारियों के बीच कोई विवाद नहीं था, यह कंपनी के लिए निर्णय लेने का मामला था कि सबसे अच्छा तरीका क्या था। अपने व्यवसाय को चलाने के लिए, चाहे ठेकेदार को नियुक्त करके या अन्यथा और औद्योगिक न्यायाधिकरण प्रबंधन के उस कार्य में हस्तक्षेप नहीं कर सकता है। वेतन और सेवा की शर्तों से संबंधित विवाद वास्तव में ठेकेदार और उसके कर्मचारियों के बीच सुलझाया जाने वाला विवाद था और इसका कंपनी से कोई लेना-देना नहीं था। ट्रिब्यूनल ने अपने फैसले में कंपनी को निर्देश

दिया कि वह ठेकेदारों के माध्यम से काम कराने की प्रथा को बंद कर दे और इसे अपने द्वारा नियुक्त श्रमिकों से कराए। कंपनी को इस कार्य के लिए नियमित श्रमिकों को नियोजित करने तथा ठेकेदार द्वारा नियोजित श्रमिकों को प्राथमिकता देने का निर्देश दिया गया। संविधान के अनुच्छेद 136 के तहत विशेष अनुमति द्वारा सर्वोच्च न्यायालय में अपील की गई थी। उच्चतम न्यायालय ने माना कि अनुबंध प्रणाली को समाप्त करने के लिए निर्देश देना न्यायाधिकरण द्वारा उचित था, यह ध्यान में रखना प्रासंगिक था कि आधुनिक समय औद्योगिक न्यायनिर्णयन आम तौर पर अनुबंध श्रम के रोजगार को प्रोत्साहित नहीं करता है। रॉयल कमीशन ऑन लेबर की रिपोर्ट का हवाला देते हुए कहा गया कि आदिम काल में इस प्रणाली में जो भी खूबियाँ थीं, अब प्रबंधन के लिए यह वांछनीय है कि वह अपने ऊपर डाली गई जटिल जिम्मेदारी का पूरी तरह से निर्वहन करे। न्यायालय ने विभिन्न राज्यों में नियुक्त कई श्रम जांच समितियों द्वारा व्यक्त की गई समान राय का भी उल्लेख किया। उनके समक्ष मामले में अनुबंध श्रम प्रणाली की योग्यता पर विचार करने के लिए आगे बढ़ते हुए, वांचू जे. ने अदालत की ओर से बोलते हुए कहा:

"इस मामले में अनुबंध चार मामलों से संबंधित है, लेकिन संदर्भ केवल एक तक ही सीमित है, अर्थात् सफाई रखरखाव -परिसर और संयंत्र सहित रिफाइनरी में अतिरिक्त

काम और हम केवल उसी से निपटेंगे। जहां तक इस काम का सवाल है, यह विनिर्माण प्रक्रिया के लिए आकस्मिक है और इसके लिए आवश्यक है और एक बारहमासी प्रकृति का है जिसे हर दिन किया जाना चाहिए। इस तरह का काम आम तौर पर नियोक्ता के नियमित नियोजित श्रमिकों द्वारा किया जाता है और इस तरह के काम के लिए नियमित श्रमिकों को रखने में कोई कठिनाई नहीं होनी चाहिए। मामला अलग होगा यदि काम रुक-रुक कर या अस्थायी प्रकृति का हो या इतना कम हो कि यह इस उद्देश्य के लिए पूर्णकालिक कर्मियों को नियुक्त करना संभव नहीं होगा। इन परिस्थितियों में ट्रिब्यूनल का आदेश उचित प्रतीत होता है और इसमें हस्तक्षेप करने का कोई अच्छा कारण नहीं है।"

न्यायालय ने माना कि मामले में अनुबंध एक वास्तविक अनुबंध था, लेकिन इससे मुद्दे पर कोई प्रभाव नहीं पड़ा। ट्रिब्यूनल के फैसले को बरकरार रखा गया।

सर्वोच्च न्यायालय ने अनुबंध श्रम की प्रणाली की आदिम और हानिकारक प्रकृति पर फैसला सुनाया, योजना आयोग और सरकार द्वारा नियुक्त विभिन्न अन्य समितियों द्वारा इस प्रणाली के खिलाफ आवाज उठाई

गई। भारतीय श्रम सम्मेलन में 1959 में ट्रिब्यूनल के फैसले और उसकी सिफारिशों का पालन करने पर चर्चा की गई, लेकिन काफी देरी के बाद, अनुबंध श्रम (उन्मूलन और विनियमन) अधिनियम पारित किया गया। उद्देश्यों और कारणों का विवरण इस प्रकार था:

"ठेका श्रमिकों के नियोजन की प्रणाली विभिन्न प्रकार के दुरुपयोगों को जन्म देती है। इसके उन्मूलन का प्रश्न लंबे समय से सरकार के विचाराधीन है। दूसरी पंचवर्षीय योजना में, योजना आयोग ने कुछ सिफारिशों की, अर्थात् अनुबंध श्रम की समस्या की सीमा अध्ययन का कार्य शुरू करना, प्रणाली के प्रगतिशील उन्मूलन और सेवा में सुधार, अनुबंध श्रम की स्थितियों का पता लगाने के लिए जहां उन्मूलन संभव नहीं था। इस मामले पर त्रिपक्षीय समिति की विभिन्न बैठकों में चर्चा की गई, जिसमें राज्य सरकार का भी प्रतिनिधित्व था और आम सहमति यह थी कि इस प्रणाली को जहां भी संभव या व्यावहारिक हो, समाप्त कर दिया जाना चाहिए और जिन मामलों में इस प्रणाली को पूरी तरह से समाप्त नहीं किया जा सकता है, ठेका श्रमिकों की कामकाजी स्थितियों को विनियमित किया जाना चाहिए ताकि मजदूरी का भुगतान और आवश्यक सुविधाओं

का प्रावधान सुनिश्चित किया जा सके।

प्रस्तावित विधेयक का उद्देश्य ऐसी श्रेणियों के संबंध में अनुबंध श्रम को समाप्त करना है, जिन्हें उचित सरकार द्वारा निर्धारित कुछ मानदंडों के आलोक में अधिसूचित किया जा सकता है, और जहां उन्मूलन संभव नहीं है, वहां अनुबंध श्रम की सेवा शर्तों को विनियमित करना है। विधेयक प्रतिष्ठानों और ठेकेदारों के कानून और पंजीकरण के प्रशासन

में केंद्र और राज्य सरकारों को सलाह देने के लिए विभिन्न हितों का प्रतिनिधित्व करने वाले त्रिपक्षीय के सलाहकार बोर्डों की स्थापना का प्रावधान करता है।

विधेयक की योजना के तहत, अनुबंध श्रमिकों के लिए कुछ बुनियादी कल्याणकारी सुविधाओं, जैसे पीने के पानी और प्राथमिक चिकित्सा सुविधाओं और कुछ मामलों में विश्राम कक्ष और कैंटीन का प्रावधान और रखरखाव अनिवार्य कर दिया गया है। वेतन भुगतान के मामले में विवरणों की सुरक्षा के लिए भी प्रावधान किए गए हैं।"

अधिनियम का लंबा शीर्षक इसे "कुछ प्रतिष्ठानों में अनुबंध श्रम के रोजगार को विनियमित करने और कुछ परिस्थितियों में इसके उन्मूलन का प्रावधान करने वाला एक

अधिनियम" के रूप में वर्णित करता है और उससे जुड़े मामलों के लिए" धारा 1(4) अधिनियम को उन सभी प्रतिष्ठानों पर लागू करती है जिनमें 20 या अधिक कामगार कार्यरत हैं या पिछले 12 महीनों के किसी भी दिन अनुबंध श्रमिक के रूप में कार्यरत थे और प्रत्येक ठेकेदार पर जो पिछले 12 महीनों के किसी भी दिन 20 या अधिक श्रमिकों को नियोजित करता है या जिन्होंने नियोजित किया है। धारा 1(5) अधिनियम को उन प्रतिष्ठानों पर लागू नहीं करती है जिनमें केवल रुक-रुक कर या आकस्मिक प्रकृति का काम किया जाता है और आगे यह प्रावधान किया गया है कि क्या काम किसी प्रतिष्ठान में किया गया प्रदर्शन रुक-रुक कर या आकस्मिक प्रकृति का है, यदि उठाया जाता है, तो केंद्रीय बोर्ड या राज्य बोर्ड, जैसा भी मामला हो, के परामर्श से उपयुक्त सरकार द्वारा निर्णय लिया जाएगा और ऐसा निर्णय अंतिम होगा।

धारा 2(बी), (सी), (ई) और (जी) निम्नलिखित शर्तों में "अनुबंध श्रम", "ठेकेदार", "स्थापना" और "प्रधान नियोक्ता" को परिभाषित करते हैं:-

"(बी) एक श्रमिक को माना जाएगा किसी प्रतिष्ठान के

काम में या उसके संबंध में "अनुबंध श्रमिक" के रूप में नियोजित किया जाना चाहिए, जब उसे किसी ठेकेदार द्वारा या उसके माध्यम से, मुख्य नियोक्ता की जानकारी के साथ या उसके बिना, ऐसे काम में या उसके संबंध में काम पर रखा गया हो।"

"(सी) किसी प्रतिष्ठान के संबंध में "ठेकेदार" का मतलब एक ऐसा व्यक्ति है जो अनुबंध श्रम के माध्यम से ऐसे प्रतिष्ठान को केवल माल या निर्माण के सामानों की आपूर्ति के अलावा, प्रतिष्ठान के लिए दिए गए परिणाम का उत्पादन करने का कार्य करता है या जो प्रतिष्ठान के किसी भी कार्य के लिए अनुबंधित श्रम की आपूर्ति करता है और इसमें एक उप-ठेकेदार भी शामिल है;"

"(ई) "स्थापना" का अर्थ है-

- (i) सरकार या स्थानीय प्राधिकरण का कोई कार्यालय या विभाग, या
- (ii) कोई भी स्थान जहां कोई उद्योग, व्यापार, व्यवसाय, निर्माण या व्यवसाय किया जाता है;"

"(जी) "प्रधान नियोक्ता" का अर्थ है-

(i) सरकार या स्थानीय प्राधिकारी के किसी कार्यालय या विभाग के संबंध में, उस कार्यालय या विभाग का प्रमुख या सरकार या स्थानीय प्राधिकारी जैसा कोई अन्य अधिकारी, जैसा भी मामला हो हो सकता है, इस संबंध में निर्दिष्ट किया जा सकता है,

(ii) किसी कारखाने में, कारखाने का मालिक या अधिभोगी और जहां किसी व्यक्ति को फैक्टरी अधिनियम, 1948 के तहत कारखाने के प्रबंधक के रूप में नामित किया गया है, इस प्रकार नामित व्यक्ति,

(iii) किसी खदान में, खदान का मालिक या एजेंट और जहां किसी व्यक्ति को खदान के प्रबंधक के रूप में नामित किया गया है, तो नामित व्यक्ति,

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

**स्पष्टीकरण:** इस खंड के उप-खंड (iii) के प्रयोजन के लिए, अभिव्यक्ति "मेरा", "मालिक" और "एजेंट" के वही अर्थ क्रमशः खंड (जे), खंड (आई) में दिया गया है और खान अधिनियम, 1952 की धारा 2 की उपधारा (1) का खंड (सी)।"

धारा 3 और 4 केंद्रीय और राज्य सलाहकार बोर्डों के गठन का

प्रावधान करती है। धारा 7 प्रतिष्ठानों के पंजीकरण का प्रावधान करती है। धारा 8 कुछ मामलों में पंजीकरण को रद्द करने का प्रावधान करता है और धारा 9 गैर-पंजीकरण के प्रभाव को निर्धारित करता है। धारा 10 में उपयुक्त सरकार द्वारा प्रतिष्ठानों में कुछ प्रक्रियाओं, संचालन या अन्य कार्यों में अनुबंध श्रम के रोजगार पर प्रतिबंध लगाने का प्रावधान है। केन्द्रीय या राज्य बोर्ड के साथ परामर्श में जैसा भी मामला हो। धारा 10 इस प्रकार है:

"10.(1) इस अधिनियम में निहित किसी भी बात के बावजूद, उपयुक्त सरकार, केन्द्रीय बोर्ड के साथ परामर्श के बाद या, जैसा भी मामला हो एक राज्य बोर्ड, आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, किसी भी प्रतिष्ठान में किसी भी प्रक्रिया, संचालन या अन्य कार्य में अनुबंध श्रम के रोजगार पर रोक लगा सकती है।

(2) किसी प्रतिष्ठान के संबंध में उप-धारा (1) के तहत कोई भी अधिसूचना जारी करने से पहले, उपयुक्त सरकार उस प्रतिष्ठान में अनुबंध श्रमिकों के लिए प्रदान की गई काम की शर्तों और लाभों और अन्य प्रासंगिक कारकों को ध्यान में रखेगी, जैसे-

(ए) क्या प्रक्रिया, संचालन या अन्य कार्य प्रतिष्ठान में किए जाने वाले उद्योग, व्यापार, व्यवसाय, निर्माण या व्यवसाय के लिए प्रासंगिक या

आवश्यक है;

(बी) क्या यह बारहमासी प्रकृति का है, अर्थात् यह उस प्रतिष्ठान में किए गए उद्योग, व्यापार, व्यवसाय, निर्माण या व्यवसाय की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए पर्याप्त अवधि का है;

(सी) क्या यह आमतौर पर उस प्रतिष्ठान या उसके समान किसी प्रतिष्ठान में नियमित श्रमिकों के माध्यम से किया जाता है;

(डी) क्या यह पर्याप्त संख्या में पूर्णकालिक कर्मियों को नियोजित करने के लिए पर्याप्त है।

**स्पष्टीकरण:** यदि यह प्रश्न उठता है कि क्या कोई प्रक्रिया या संचालन या अन्य कार्य बारहमासी प्रकृति का है, तो उस पर उपयुक्त सरकार का निर्णय अंतिम होगा।"

धारा 12 ठेकेदारों को लाइसेंस देने का प्रावधान करती है। धारा 13, 14 और 15 प्रदान करती है लाइसेंस और अपील के अनुदान, निरसन, निलंबन और संशोधन के लिए। धारा 16 से 21 अनुबंध श्रमिकों के कल्याण और स्वास्थ्य के लिए विस्तृत प्रावधान करती है। धारा 16 कैंटीन से संबंधित है, धारा 17 विश्राम कक्ष के साथ, धारा 18 सुविधाओं से संबंधित है पीने के पानी, शौचालय, मूत्रालय और धुलाई और प्राथमिक चिकित्सा सुविधाओं के साथ धारा 19 के लिए। धारा 20 में प्रावधान है कि यदि

किसी प्रतिष्ठान में नियोजित अनुबंध श्रमिकों के लाभ के लिए धारा 16 से 19 के तहत प्रदान की जाने वाली कोई सुविधा प्रदान नहीं की जाती है। ठेकेदार द्वारा निर्धारित समय के भीतर ऐसी सुविधा प्रधान नियोक्ता द्वारा निर्धारित समय के भीतर प्रदान की जाएगी। धारा 21, ठेकेदार को उसके द्वारा अनुबंधित श्रमिक के रूप में नियोजित प्रत्येक श्रमिक को मजदूरी के भुगतान के लिए जिम्मेदार बनाते हुए आगे यह प्रावधान करती है कि प्रत्येक प्रधान नियोक्ता अपने द्वारा अधिकृत एक प्रतिनिधि को नामांकित करेगा जो ठेकेदार द्वारा मजदूरी के वितरण के समय उपस्थित रहेगा ताकि यह सुनिश्चित और प्रमाणित किया जा सके कि मजदूरी का भुगतान निर्धारित तरीके से किया गया है। इसमें यह भी प्रावधान है कि यदि ठेकेदार निर्धारित समय के भीतर मजदूरी का भुगतान करने में विफल रहता है या कम भुगतान करता है, तो मजदूरी का पूरा भुगतान करना मुख्य नियोक्ता का दायित्व होगा। धारा 22 से 27 तक दंड और प्रक्रिया का प्रावधान है। धारा 28 निरीक्षण कर्मचारियों की नियुक्ति का प्रावधान करता है। धारा 30 अधिनियम के प्रावधानों को किसी भी समझौते या सेवा अनुबंध या प्रतिष्ठान पर लागू किसी भी स्थायी आदेश से असंगत होने के बावजूद प्रभावी बनाता है। अनुबंध, सेवा अनुबंध या स्थायी आदेशों के तहत अनुबंधित श्रमिक जो भी अनुकूल लाभ पाने का हकदार हो सकता है, उसे बचा लिया जाता है। धारा 31 छूट का प्रावधान करता है। धारा 33 केंद्र सरकार को सक्षम बनाता है। अधिनियम के प्रावधानों को राज्य में

क्रियान्वित करने के संबंध में किसी भी राज्य को निर्देश देना। धारा 35 अधिनियम के उद्देश्यों को पूरा करने के लिए नियम बनाने का प्रावधान करता है।

केंद्र सरकार द्वारा बनाए गए नियम संसद के समक्ष रखे जाने की पुनः आवश्यकता है। केंद्रीय सरकार, सचिव द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए। अधिनियम की धारा 35 में अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) केंद्रीय नियम, 1971 बनाया गया है। नियमों का अध्याय II केंद्रीय बोर्ड से संबंधित मामलों से संबंधित है, जबकि नियमों का अध्याय III प्रतिष्ठानों के पंजीकरण और लाइसेंसिंग से संबंधित है। ठेकेदार नियम 25 लाइसेंस के फॉर्म, नियम और शर्तें निर्धारित करता है और विशेष रूप से नियम 25(ii)(iv) निर्धारित करता है कि यह प्रत्येक लाइसेंस की शर्त होगी कि मजदूरी की दरें न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के तहत निर्धारित दरों से कम नहीं होंगी। नियम 25(ii)(iv) में प्रावधान है कि प्रत्येक लाइसेंस की यह शर्त होगी कि मजदूरी की दरें कम नहीं होंगी। ऐसे रोजगार के लिए जहां लागू हो, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के तहत निर्धारित दरों से अधिक, और जहां दरें समझौते, निपटान या पुरस्कार द्वारा तय की गई हैं, इस प्रकार तय की गई दरों से कम नहीं, नियम 25(ii)(v)(a) यह निर्धारित करता है कि यह प्रत्येक लाइसेंस की शर्त होगी कि,

"ऐसे मामलों में जहां ठेकेदार द्वारा नियोजित श्रमिक प्रतिष्ठान के मुख्य नियोक्ता द्वारा सीधे नियोजित श्रमिकों के समान या समान प्रकार का काम करते हैं, मजदूरी दर, छुट्टियां ठेकेदार के श्रमिकों के काम के घंटे और सेवा की अन्य शर्तें वही होंगी जो स्थापना के मुख्य नियोक्ता द्वारा समान या समान प्रकार के काम पर सीधे नियोजित श्रमिकों पर लागू होती हैं:

बशर्ते कि कार्य के प्रकार के संबंध में किसी भी असहमति के मामले में मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) द्वारा निर्णय लिया जाएगा जिसका निर्णय अंतिम होगा।

इसी प्रकार नियम 25(ii)(v)(बी) में प्रावधान है कि अन्य मामलों में ठेकेदार के श्रमिकों की मजदूरी दरें, छुट्टियां, काम के घंटे और सेवा की शर्तें ऐसी होंगी जो मुख्य श्रम आयुक्त द्वारा इस संबंध में निर्दिष्ट की जा सकती हैं। नियम 25(ii)(v)(बी) के तहत मजदूरी दरों, छुट्टियों, काम के घंटों और सेवा की अन्य शर्तों का निर्धारण करते समय मुख्य श्रम आयुक्त को समान रोजगार में मजदूरी दरों, छुट्टियों, काम के घंटों और अन्य शर्तों को ध्यान में रखना आवश्यक है।

हमारे सामने प्रस्तुत तथ्यों और संसदीय याचिका समिति की रिपोर्ट पर यह स्पष्ट प्रतीत होता है कि खानपान प्रतिष्ठानों और पेंट्री कारों की सफाई का काम दक्षिणी रेलवे के उद्योग या व्यवसाय के लिए आवश्यक

और प्रासंगिक है और इसलिये आवश्यकता है (ए) धारा 10(2) से संतुष्ट है, कि यह एक बारहमासी प्रकृति की है और इसलिए आवश्यकता (बी) संतुष्ट है, कि देश में अधिकांश रेलवे में काम नियमित श्रमिकों के माध्यम से किया जाता है और इसलिए आवश्यकता (सी) संतुष्ट है और काम के लिए पर्याप्त संख्या में पूर्णकालिक श्रमिकों के रोजगार की आवश्यकता है और इसलिए आवश्यकता (डी) भी संतुष्ट है। इस प्रकार धारा 10(2) में उल्लिखित सभी प्रासंगिक कारकों का संतोषजनक ढंग से हिसाब लगाया गया प्रतीत होता है। इसके अलावा हमारे पास खानपान प्रतिष्ठानों की लाभप्रदता का कारक है। इन तथ्यों पर याचिकाकर्ता सीधे हमें एक परमादेश जारी करने के लिए आमंत्रित करते हैं जिसमें केंद्र सरकार को अनुबंध श्रम प्रणाली को खत्म करने का निर्देश दिया जाए जिसके तहत खानपान प्रतिष्ठानों और पेंट्री कारों में सफाई कर्मचारी वर्तमान में दक्षिणी रेलवे में कार्यरत हैं। लेकिन, हम ऐसा करने से बचते हैं क्योंकि धारा 10 के तहत, संसद ने किसी भी प्रतिष्ठान में किसी भी प्रक्रिया, संचालन या अन्य कार्य में अनुबंध श्रम के रोजगार को प्रतिबंधित करने की शक्ति उपयुक्त सरकार में निहित कर दी है। उपयुक्त सरकार को अपने निर्णय पर पहुंचने से पहले केंद्रीय बोर्ड या राज्य बोर्ड, जैसा भी मामला हो, से परामर्श करना आवश्यक है। निःसंदेह, निर्णय न्यायिक समीक्षा के अधीन होगा। लेकिन हमें नहीं लगता कि प्रार्थना किए गए परमादेश को जारी करना हमारे लिए उचित होगा, जब तक कि सरकार धारा 10 के तहत निहित शक्ति का

प्रयोग करने में विफल नहीं हो जाती या इनकार नहीं कर देती। इन परिस्थितियों में वर्तमान मामले में उचित आदेश केंद्र सरकार को धारा के तहत उचित कार्रवाई करने का निर्देश देना है। दक्षिणी रेलवे में खानपान प्रतिष्ठानों और पेंटी कारों की सफाई के काम में ठेका श्रमिकों के रोजगार पर रोक लगाने के मामले में अनुबंध श्रम (उन्मूलन और विनियमन) अधिनियम के 10। यह आज से छह महीने के भीतर किया जाना चाहिए। केंद्र सरकार के निर्णय की प्रतीक्षा किए बिना, दक्षिण रेलवे का प्रशासन ठेका श्रम प्रणाली को समाप्त करने और खानपान प्रतिष्ठानों और पेंटी की सफाई के काम में नियोजित लोगों की सेवाओं को नियमित करने के लिए स्वतंत्र होगा। किसी भी स्थिति में, दक्षिणी रेलवे का प्रशासन, धारा 10 के तहत केंद्र सरकार के निर्णय तक, अनुबंध श्रमिकों को नियोजित करने से परहेज करेगा। खानपान प्रतिष्ठानों और पेंटी कारों की सफाई का काम विभागीय तौर पर उन श्रमिकों को नियोजित करके किया जाएगा जो पहले ठेकेदार द्वारा उसी वेतन और काम की शर्तों पर नियोजित थे जो पश्चिम रेलवे द्वारा समान काम में लगे लोगों पर लागू होते हैं। यदि कोई विवाद है कि ठेकेदार द्वारा एक व्यक्तिगत श्रमिक को नियोजित किया गया था या नहीं, तो ऐसे विवाद का निर्णय उप श्रम आयुक्त, मद्रास द्वारा किया जाएगा। यदि आवश्यक हो तो मद्रास उच्च न्यायालय से कोई और निर्देश मांगा जा सकता है। यदि केंद्र सरकार आज से छह महीने के भीतर इस मुद्दे पर अंतिम निर्णय नहीं लेती है, तो दक्षिणी रेलवे प्रशासन तीन महीने के भीतर

श्रमिकों को अपनी सेवा में समाहित कर लेगा और उनकी सेवाओं को नियमित कर देगा।

याचिका का निस्तारण

यह अनुवाद ऑर्टिफिशल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी श्री विशेष नागरवाल (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 और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।