

इंडियन पेट्रोकेमिकल्स कॉर्पोरेशन लिमिटेड एवं अन्य

बनाम

श्रमिक सेना और अन्य

अगस्त 4, 1999

(एस.पी. भरुचा, आर.सी. लाहोटी और एन. सतीश हेगड़े, जे.जे.)

कारखाना अधिनियम 1948.

धारा 2 (1) और 46-धारा 46 के तहत प्रबंधन द्वारा स्थापित सांविधिक कैंटीन-ऐसी कैंटीन कैंटीन में नियोजित कर्मचारी-आयोजित की स्थिति, अभिनिर्धारित एक सांविधिक कैंटीन के कर्मचारी केवल कारखाने अधिनियम के उद्देश्य के लिए स्थापना के कर्मचारी होंगे, न कि अन्य सभी उद्देश्यों के लिए ।

सेवा कानून नियमितीकरण-वैधानिक कैंटीन में कार्यरत कर्मचारी जो नियमितीकरण का दावा करते हैं, प्रबंधन यह तर्क देते हुए कि कर्मचारी ठेकेदार के कर्मचारी हैं-श्रमिकों की स्थिति-तथ्यों और परिस्थितियों में, ऐसे कर्मचारी प्रबंधन के कर्मचारी हैं और नियमितीकरण के हकदार हैं-न्यायालय नियमितीकरण के लिए निर्देश देते हुए कुछ शर्तें लागू करता है।

शब्द और वाक्यांश-'कर्मकार'-कारखाना अधिनियम, 1948 के संदर्भ में इसका अर्थ.

कैंटीन कर्मचारियों ने इस घोषणा के लिए उच्च न्यायालय के समक्ष एक रिट याचिका दायर की कि वे प्रबंधन के नियमित कर्मचारी थे जो कि नियमितीकरण और मजदूरी आदि के बकाया सहित सभी परिणामी लाभ प्राप्ति के हकदार थे।

उच्च न्यायालय ने रिट याचिका को इस आधार पर स्वीकार कर लिया कि उन सभी प्रतिष्ठानों में काम करने वाले कर्मचारी जहां कैंटीन को कानून की आवश्यकता के रूप में बनाए रखा जाता है (अर्थात्, कारखाने अधिनियम की धारा 46) वास्तव में प्रबंधन के निर्णय (परिमल चंद्र राहा और अन्य बनाम भारतीय जीवन बीमा निगम और अन्य. (1995) अनुपूरक. 2 एस.सी.सी. 611) के मामले के आधार पर नियमित कर्मचारी बन गए और अभिनिर्धारित किया कि चूंकि उक्त कर्मचारी प्रबंधन की वैधानिक कैंटीन में काम कर रहे थे, वे समावेश हकदार थे और उनके समावेश के संबंध में निश्चित निर्देश दिए गए। उच्च न्यायालय के निर्णय से व्यथित होकर, प्रबंधन एवं उच्च न्यायालय के द्वारा अधिरोपित की गई शर्तों से व्यथित होकर कर्मकार, जबकि उनके नियमितीकरण के निर्देश दिए गए, दोनों के द्वारा इस न्यायालय में अपील की गई है।

प्रबंधन ने तर्क दिया कि यदि विवादित आदेश लागू किया जाता है तो राज्य के विभिन्न आरक्षण आदेश और उसकी अपनी भर्ती नीति का उल्लंघन होगा, कि श्रमिकों को एक स्वतंत्र नियोक्ता ठेकेदार द्वारा नियुक्त

किया गया था, कि श्रमिकों और प्रबंधन के बीच 'मालिक' और 'नौकर' का कोई संबंध नहीं था, कि श्रमिकों पर पर्यवेक्षण या नियंत्रण करने की शक्ति पूरी तरह से ठेकेदार के पास थी, कि वैधानिक कैंटीन में काम करने वाले कर्मचारी केवल कारखाने अधिनियम के सीमित उद्देश्य के लिए प्रबंधन के कर्मचारी बन सकते थे और उन्हें नियमित श्रमिकों के तौर पर समावेशित होने का कोई स्वचालित अधिकार नहीं था, मक ठेकेदारों के परिवर्तन के बावजूद कर्मचारियों को निरंतरता, इस संबंध में औद्योगिक न्यायालय, ठाणे द्वारा दिए गए एक आदेश के कारण देय थी, और प्रबंधन अपने प्रतिष्ठान में कैंटीन सेवाएं प्रदान करने के लिए ठेकेदार को संलग्न करने के लिए स्वतंत्र था। जैसा कि वहां संविदा श्रमिकों के लिए कोई प्रतिबंध नहीं था। श्रमिकों ने तर्क दिया कि एक वैधानिक कैंटीन का प्रत्येक कर्मकार प्रधान नियोक्ता का नियमित कर्मचारी बन जाएगा, और वैकल्पिक रूप से, ठेकेदार को शामिल करना प्रबंधन द्वारा अपनी जिम्मेदारी से बचने के लिए एक मुखौटा है, कि एक बार जब कोई कर्मचारी कारखाना अधिनियम के कारण प्रबंधन का कर्मचारी पाया जाता है, तो वह सभी उद्देश्यों के लिए उसका कर्मचारी बन जाता है, और एक बार जब उच्च न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंच जाता है कि कर्मचारी प्रबंधन के कर्मचारी थे, उन्हें उनके नियमितीकरण का निर्देश देते समय शर्त नहीं लगानी चाहिए थी।

याचिकाओं को खारिज करते हुए अदालत ने अभिनिर्धारित किया:

1. कारखाना अधिनियम, 1948 की धारा 2 (1) के तहत 'श्रमिक' की परिभाषा से यह स्पष्ट है कि कोई व्यक्ति प्रत्यक्ष रूप से या उसके द्वारा या किसी भी ठेकेदार के माध्यम से उस स्थान पर जहां निर्माण प्रक्रिया की जाती है, अधिनियम के उद्देश्य के लिए एक 'कर्मचारी' है। अधिनियम की धारा 46 राज्य सरकार को किसी भी निर्दिष्ट कारखाने की आवश्यकता वाले नियम बनाने का अधिकार देती है जिसमें 250 से अधिक श्रमिकों को आमतौर पर श्रमिकों के उपयोग के लिए अधिभोगकर्ता द्वारा एक कैंटीन प्रदान करने और बनाए रखने के लिए नियुक्त किया जाता है। यह विवाद में नहीं है, कानून की इस आवश्यकता के अनुसार, प्रबंधन कैंटीन सुविधाएं प्रदान कर रहा है जहाँ कर्मचारी काम कर हों। इसलिए, प्रबंधन द्वारा यह उचित रूप से स्वीकार किया जाता है कि परिभाषा के आधार पर प्रतिवादी कर्मकार कारखाना अधिनियम के प्रयोजनों के लिए प्रबंधन के कर्मचारी है। (56 सी.डी.)

2. कारखाना अधिनियम कर्मचारियों के अधिकारों को (भर्ती, वरिष्ठता, पदोन्नती, सेवानिवृत्ति लाभ आदि के संदर्भ में) नियंत्रित नहीं करता है। ये अन्य कानूनों, नियमों, अनुबंधों या नीतियों द्वारा शासित होते हैं। इसलिए, श्रमिकों की इस दलील को स्वीकार नहीं किया जा सकता है कि एक वैधानिक कैंटीन के कर्मचारी वास्तव में सभी उद्देश्यों के लिए

प्रतिष्ठान के कर्मचारी बन जाते हैं। एक सांविधिक कैंटीन के कर्मचारी (केवल कारखाना अधिनियम के उद्देश्य के लिए स्थापना) के कर्मचारी होंगे और अन्य सभी उद्देश्यों के लिए नहीं। (56 ई.एफ.) अनुसरण किया गया।

एम.एम.आर. खान और अन्य बनाम भारत संघ और अन्य (1990) अनुपूरक. एस.सी.सी0 191, भारतीय रिजर्व बैंक का प्रबंधन बनाम कामगार, (1996) 3 एस.सी.सी. 267.

परिमल चंद्र राहा और अन्य बनाम भारतीय जीवन बीमा निगम और अन्य. (1995) अनुपूरक 2 एस.सी.सी0 611 में समझाया गया।

3.1. हालाँकि अपीलार्थियों के प्रतिष्ठान में (एक ठेकेदार को नियुक्त करके) कैंटीन बनाई जा रही है। प्रबंधित, यह भी एक स्वीकृत तथ्य है कि सभी कर्मचारी जो शुरू से कार्यरत थे और जिन्हें समय-समय पर कैंटीन में शामिल किया गया था, उन्होंने उक्त कैंटीन में निर्बाध रूप से काम करना जारी रखा है। नियोक्ता ने तर्क दिया कि ठेकेदारों के परिवर्तन के बावजूद कर्मचारियों के रोजगार की यह निरंतरता स्वैच्छिक नहीं है और यह औद्योगिक न्यायालय, ठाणे द्वारा दिए गए एक आदेश के कारण थी, जिसमें कहा गया था कि ये कर्मचारी उसी कैंटीन में सेवा की निरंतरता के हकदार थे, चाहे ठेकेदार में परिवर्तन जो भी हो। औद्योगिक न्यायालय के उक्त आदेश के अवलोकन से पता चलता है कि इन श्रमिकों ने उक्त

अदालत के समक्ष तर्क दिया था कि प्रबंधन अनुचित श्रम व्यवहार में लिप्त था, और वास्तव में वे कंपनी द्वारा नियोजित थे। उन्होंने इसमें विशेष रूप से तर्क दिया कि वे कंपनी के रोजगार में बने रहने के हकदार हैं, चाहे ठेकेदार में परिवर्तन जो भी हो। औद्योगिक न्यायालय ने प्रबंधन द्वारा दायर याचिका के खिलाफ उनके तर्क को स्वीकार कर लिया। नियोक्ता ने (औद्योगिक न्यायालय के) इस निर्णय को चुनौती देना उचित नहीं समझा, जो अंतिम हो गया है। इससे स्पष्ट रूप से पता चलता है कि प्रबंधन ने इस तथ्य को स्वीकार किया कि कर्मचारी प्रबंधन की कैंटीन के स्थायी कर्मचारी हैं। यह प्रत्यर्थी के रोजगार के वास्तविक प्रकृति का दर्शाने वाला एक महत्वपूर्ण तथ्य है। (58-एफ-एच, 59-ए-डी)

3.2. इस अदालत में दायर हलफनामों और अनुबंध का अवलोकन उपरांत प्रबंधन और ठेकेदार के बीच हुई बातचीत से स्पष्ट रूप से पता चलता है कि कैंटीन कारखाने की स्थापना के समय से ही वहां है, श्रमिकों को कई वर्षों से काम पर रखा गया है और ठेकेदारों के बदलने के बावजूद श्रमिकों को कैंटीन में काम पर रखा गया है, परिसर, फर्नीचर, फिक्स्चर, ईंधन, बिजली, बर्तन आदि प्रबंधन द्वारा प्रदान किए गए हैं; कैंटीन श्रमिकों के वेतन की प्रतिपूर्ति प्रबंधन द्वारा की जानी है; कैंटीन पर पर्यवेक्षण और नियंत्रण प्रबंधन द्वारा अपने अधिकृत अधिकारी के माध्यम से किया जाता है, जैसा कि (प्रबंधन और ठेकेदार के बीच अनुबंध के खंड के) विभिन्न

नियमों से स्पष्ट है। ठेकेदार और कुछ नहीं बल्कि प्रबंधन का एक एजेंट या प्रबंधक होता है, जो पूरी तरह से प्रबंधन की देखरेख, नियंत्रण और निर्देशों के तहत काम करता है, और श्रमिकों को प्रतिष्ठान में निरंतर रोजगार का संरक्षण प्राप्त होता है। इन कारकों को संचयी रूप से देखते हुए, इस तथ्य के अलावा कि प्रबंधन की स्थापना में कैंटीन एक (वैधानिक कैंटीन) है। वर्तमान मामले में यह अभिनिर्धारित किया गया है कि कर्मचारी वास्तव में प्रबंधन के कर्मचारी हैं। (59-डी'ई-एफ-जी-एच, 60-ए-बी)

4. इन कामगारों की प्रारंभिक नियुक्तियाँ (नियुक्तियों को नियंत्रित करने वाले नियमों या प्रबंधन की भर्ती की स्थापना नीति के) अनुसार नहीं होती है। उक्त भर्तियाँ आरक्षण नीति सहित विभिन्न वैधानिक आदेशों का उल्लंघन भी हो सकती हैं। इसके अलावा प्रबंधन राज्य का एक साधन है और संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 की आवश्यकताओं का पालन करने का दायित्व है। इसके बावजूद न्यायालय द्वारा श्रमिकों की सेवाओं को किसी कानून के तहत होने वाले श्रमिकों के अधिकार के मामले के रूप में नहीं, बल्कि अनुचित श्रम प्रथाओं को समाप्त करने और सामाजिक अन्याय को दूर करने और श्रम कल्याण के उपाय के रूप में नियमित किया जा रहा है। इसलिए यह आवश्यक है कि न्यायालयों द्वारा (प्रत्येक मामले के तथ्यों के आधार पर संबंधित श्रमिकों

की सेवाओं को नियमित करने के लिए निर्देश जारी करने वाले न्यायालयों के समय) इस प्रक्रिया में उपयुक्त दिशा-निर्देश या शर्तें निर्धारित की जाएं।

(60-जी-एच, 61-ए-बी)

सिविल अपील न्यायनिर्णय: सिविल अपील संख्या 1854/1998

बॉम्बे उच्च न्यायालय के रिट याचिका संख्या 2206/1997 के निर्णय और आदेश की दिनांक 29.08.97 से पारित।

अपीलार्थियों के लिए टी.आर. अंध्यारूजिना, एच.एस. परिहार और सुब्रत बिड़ला।

के.के. सिंघवी, एस. पाकले, एन. एम. शिवकर, फारूख राशिद और अशोक कुमार गुप्ता।

सी.ए. संख्या 1854-55/98 में प्रत्यर्थी के लिए गुप्ता।

गौरव के. बनर्जी, आर. एस. रेमंड, आर. एन. करंजावाल, श्रीमती नंदिनी गोर और श्रीमती एम. सी. ए. सं. 1099/99 में उत्तरदाताओं के लिए करंजावाला।

न्यायालय का निर्णय न्यायाधीश संतोष हेगड़े द्वारा पारित किया गया, मैसर्स (इंडियन पेट्रोकेमिकल्स कॉर्पोरेशन लिमिटेड और अन्य यहां प्रबंधन के रूप में संदर्भित) द्वारा श्रमिक सेवा एवं अन्य (यहां कर्मकार के

रूप में संदर्भित) द्वारा बॉम्बे उच्च न्यायालय में दायर की गई रिट याचिका नंबर 2206/97 के विरुद्ध की गई एक अपील है।

सी0 ए0 संख्या 1855/98 बॉम्बे उच्च न्यायालय के उपर्युक्त आदेश के खिलाफ कामगारों द्वारा दायर एक अपील है। दोनों अपीलों को एक साथ जोड़कर, इसी निर्णय द्वारा सुना और निपटाया जाता है।

ऊपर उल्लेखित कामगारों ने यह घोषणा करने के लिए बॉम्बे उच्च न्यायालय के समक्ष उपरोक्त रिट याचिका दायर की कि जिन कामगारों के नाम पूर्व में प्रदर्श-ए में दर्शाए गए हैं। उक्त याचिका के साथ संलग्न 'ए' प्रबंधन के नियमित कर्मचारी हैं और वही वेतनमान और सेवा शर्तें पाने के हकदार हैं जो प्रबंधन के नियमित कर्मचारियों पर लागू होते हैं। आगे प्रार्थना की गई है कि प्रबंधन को उक्त प्रदर्श ए में सूचीबद्ध श्रमिकों को (प्रबंधन की कैंटीन की सेवा में उनके प्रवेश की वास्तविक तिथि से प्रभावी होगा और उन्हें बकाया वेतन आदि सहित सभी परिणामी लाभों को भुगतान सहित)

श्रमिकों के अनुसार, याचिका में प्रदर्श ए में सूचीबद्ध श्रमिक। महाराष्ट्र राज्य के नागोथाने, जिला रायगढ में अपने कारखाने में प्रबंधन की कैंटीन में काम कर रहे हैं, और प्रबंधन उन्हें मैसर्स रश्मि कैटरर्स नामक ठेकेदार के माध्यम से अनुबंध के आधार पर नियोजित व्यक्तियों के रूप में मान रहा था। जिन्हे रिट याचिका में प्रतिवादी संख्या 5 के रूप में

शामिल किया गया था। उपरोक्त श्रमिकों की ओर से यह तर्क दिया गया था कि प्रबंधन का कारखाना जहाँ श्रमिक कार्यरत है, कारखाना अधिनियम 1948 के प्रावधानों द्वारा शासित होता है (संक्षेप में 'कारखाना अधिनियम') और जिस कैंटीन में उक्त कामगार कार्यरत है, वह अधिनियम के आवश्यक प्रावधानों के तहत प्रबंधन द्वारा स्थापित एक वैधानिक कैंटीन है। आगे यह तर्क दिया गया है कि उक्त कैंटीन का रखरखाव कार्यरत श्रमिकों के लाभ के लिए किया जाता है और प्रबंधन का उक्त श्रमिकों को प्रतिवादी संख्या 5 पर सीधा नियंत्रण था, जैसा दिखाया गया है। एक ठेकेदार का उक्त कैंटीन के प्रबंधन, प्रशासन और कामकाज पर कोई नियंत्रण नहीं है। कैंटीन प्रबंधन की स्थापना का एक हिस्सा है और कैंटीन में काम करने वाले कर्मचारी उक्त प्रबंधन के कर्मचारी है। कामगारों का आगे तर्क यह था कि उक्त कैंटीन में उनके द्वारा किया जाने वाला कार्य प्रकृति में बारहमासी है और कैंटीन प्रबंधन की स्थापना के लिए आकस्मिक और उससे जुड़ा हुआ है। इसलिए, उक्त कर्मचारी उक्त प्रबंधन के नियमित कर्मचारी है। प्रबंधन उक्त कर्मियों को नियमित कर्मचारियों का दर्जा देने से इंकार कर रहा है और इस न्यायालय के वैधानिक प्रावधानों और न्यायिक घोषणाओं के विपरीत उन्हें अनुबंध कर्मचारी के रूप में मान रहा है।

प्रबंधन की ओर से, उच्च न्यायालय के समक्ष यह तर्क दिया गया कि यह एक सार्वजनिक क्षेत्र का उपक्रम है और यह भर्ती नीति के उल्लंघन

में किसी भी व्यक्ति को नियुक्त नहीं कर सकता है जिसके लिए प्रबंधन को रोस्टर प्रणाली का पालन करने की आवश्यकता होती है। इसलिए, इस तथ्य के अलावा कि श्रमिक उक्त प्रबंधन के नियमित रोजगार में नहीं थे, उक्त श्रमिकों की सेवाओं का समावेशिकरण या नियमितीकरण संविधान के अनुच्छेद 16 (4) का उल्लंघन होगा, और आरक्षण नीति का भी उल्लंघन होगा। जो इसके द्वारा प्रबंधित प्रतिष्ठान में भर्ती के लिए लागू है।

उच्च न्यायालय के समक्ष दलीलों के अवलोकन से पता चलता है कि याचिकाकर्ता श्रमिकों ने मुख्य रूप से परिमल चंद्र राहा और अन्य (भारतीय जीवन बीमा निगम एवं अन्य, (1995) अनुपूरक, 2 एस.सी.सी. 611 (इसके बाद इसे राहा के मामले के रूप में संदर्भित किया गया) के मामले में इस न्यायालय द्वारा दिए गए निर्णय के अनुपात पर अपना दावा आधारित किया। जिसमें श्रमिकों के रोजगार की वास्तविक प्रकृति का पता लगाने के उद्देश्य से आवश्यक तथ्यों को विस्तृत रूप से बताया गया है। ऐसा प्रतीत होता है कि प्रबंधन (राहा के मामले में आदेश के) आधार पर आगे बढ़ा है कि मामले के तथ्यों पर लागू होता है और इसलिए भर्ती, नीति और आरक्षण आदेशों के आधार पर नियमितीकरण के लिए प्रार्थना का बचाव आवश्यक तथ्यात्मक मैट्रिक्स रोजगार की प्रकृति संबंधी रखे बिना किया गया है।

उच्च न्यायालय ने इन अपीलों में किए गए अपने फैसले में भी राहा के मामले के आधार पर काम करने वालों के तर्क को बरकरार रखा कि सभी प्रतिष्ठानों में जहां कैंटीन को एक कानून की आवश्यकता के रूप में बनाए रखा जाता है, (अर्थात कारखाना अधिनियम की धारा 46) उक्त कैंटीन में काम करने वाले श्रमिक वास्तव में प्रबंधन के नियमित कर्मचारी बन गए। मामले के उक्त दृष्टिकोण में, उच्च न्यायालय ने रिट याचिका को यह कहते हुए स्वीकार किया कि चूंकि जिन श्रमिकों के नाम एवं याचिका के प्रदर्श 'ए' में पाए गए थे, वे प्रबंधन की वैधानिक कैंटीन में काम कर रहे हैं, वे उक्त प्रबंधन के रोजगार में समाहित होने के हकदार हैं।

रिट याचिका का निपटारा करते हुए, उच्च न्यायालय ने कर्मचारियों के समावेश के संबंध में निम्नलिखित निर्देश दिए:

"प्रतिवादी नंबर एक को याचिका में प्रदर्श 'ए' में सूचीबद्ध कर्मचारियों को अपने रोजगार में शामिल करना चाहिए, बशर्ते कि वे निम्नलिखित शर्तों को पूरा करें:-

(क) प्रारंभिक नियुक्ति के समय कर्मचारियों को निगम की नीति के तहत निर्धारित न्यूनतम और अधिकतम आयु सीमा का अनुपालन करना चाहिए,

(ख) उन्हें निर्धारित मानकों के अनुसार चिकित्सीय रूप से फिट होना चाहिए।

(ग) जिन लोगों को रिट याचिका दायर करने से पहले नियुक्त किया गया था, उनके पास वर्तमान निर्णय की तारीख पर तीन साल की न्यूनतम सेवा होनी आवश्यक है।

(घ) जिन लोगों को रिट याचिका के लम्बित रहने के दौरान नियुक्त किया गया था उनके पास वर्तमान निर्णय की तारीख तक न्यूनतम चार वर्ष की सेवा होनी आवश्यक है।

(ड.) वे सभी जो ऊपर बताए गए किसी भी कारण से निगम की सेवा में शामिल नहीं किए गए हैं, उनके मामले पर औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के प्रावधानों के अनुसार विचार किया जाएगा जब कैंटीन कर्मचारियों की नई भर्ती की जावेगी।”

सभी कामगार जो ऊपर बताई गई किसी भी शर्त के कारण समावेशित नहीं किए गए हैं, उन्हें कानून के अनुसार छंटनी में मुआवजा दिया जाएगा।

जैसा कि ऊपर कहा गया है, उच्च न्यायालय के उक्त निर्णय और आदेश से व्यथित होकर, प्रबंधन ने सी.ए. नं. 1854/98 को प्राथमिकता दी

है एवं कर्मचारियों के समावेश का निर्देश देते समय लगाई गई शर्तों से व्यथित होकर कर्मचारियों की ओर से सी.ए. नं. 1855/98 इस न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत हैं।

जबकि इन मामलों को मंजूरी देने के लिए एसएलपी स्तर पर विचार किया जा रहा था, इस न्यायालय की एक डिवीजन बेंच ने माना कि इन अपीलों में शामिल प्रश्न काफी विचारणीय महत्व के हैं और वांछनीय होगा यदि इनका फैसला तीन जजों की बेंच करती है, परिणामस्वरूप, अब उन्हें इस पीठ के समक्ष सुनवाई के लिए भेजा गया है।

जब दिनांक 08.04.1999 को इन मामलों को अंतिम सुनवाई के लिए रखा गया, जो कर्मचारियों की ओर से दायर एक अतिरिक्त हलफनामों दिनांक 19.02.1999 पर भरोसा किया गया, जिस पर प्रबंधन द्वारा कोई जवाब दाखिल नहीं किया गया था। उक्त हलफनामों में, उच्च न्यायालय के समक्ष रखे गए तथ्यों के अलावा श्रमिकों की ओर से कुछ प्रासंगिक तथ्य पेश किए गए थे, जिन तथ्यों का उच्च न्यायालय के साथ-साथ इस न्यायालय के समक्ष श्रमिकों द्वारा रखे गये मामले पर महत्वपूर्ण प्रभाव पडा था । इसलिए, हमने यह उचित समझा कि उक्त हलफनामों का जवाब दाखिल करने के लिए प्रबंधन को एक अवसर दिया जाना चाहिए और उक्त अवसर प्रबंधन को दिया जा रहा है, प्रबंधन की ओर से 10 जुलाई, 1999 का अतिरिक्त हलफनामा दायर किया गया है।

उपरोक्त दलीलों के आधार पर, प्रबंधन की ओर से विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता मि० टी.आर. अंध्यारुजिना द्वारा हमारे समक्ष यह दलील दी गई है कि इस तथ्य के अलावा कि प्रबंधन राज्य का एक साधन है जिसकी भर्ती विभिन्न आरक्षण आदेशों और उसकी अपनी भर्ती नीति द्वारा शासित होती है जिसका उल्लंघन होगा यदि उच्च न्यायालय के आदेश को लागू किया जाता है, वास्तव में कामगार उच्च न्यायालय के निर्देशानुसार समावेश के हकदार नहीं है क्योंकि ये कामगार प्रबंधन के रोजगार में नहीं है, ठेकेदार के कर्मचारी जिन्होंने नागोथाने में प्रबंधक के कारखाने में कैंटीन सेवाएं प्रदान करने के लिए प्रबंधन के साथ एक समझौता किया था। उन्होंने तर्क दिया कि कारखाना अधिनियम के प्रावधानों के मद्देनजर प्रबंधन के लिए अपनी स्थापना में कैंटीन सुविधाएं उपलब्ध करवाना बाध्यता थी। परिणामतः इसके द्वारा उक्त सुविधाएं उपलब्ध करवाने हेतु तीसरे पक्ष के साथ एक समझौता किया गया था और प्रबंधन द्वारा अधिनियम के अन्तर्गत केवल आवश्यक बुनियादी ढांचा उपलब्ध करवाया गया था। और श्रमिकों और प्रबंधन के बीच 'मालिक' और 'नौकर' का कोई संबंध नहीं था। उन्होंने यह भी तर्क दिया कि उच्च न्यायालय ने इस निष्कर्ष पर पहुंचने में गलती की कि राहा के मामले (सुप्रा) के अनुसार इस न्यायालय के फैसले के मद्देनजर यहां के कर्मचारियों को प्रबंधन के नियमित कर्मचारियों के रूप में शामिल होने का स्वचालित अधिकार था।

उन्होंने तर्क दिया कि राहा के मामले में इस न्यायालय ने यह नहीं माना कि प्रत्येक कामगार एक वैधानिक कैंटीन का प्रत्येक कर्मचारी स्वचालित रूप में प्रबंधन का नियमित कर्मचारी बन जाता है, और तर्क दिया कि यदि राहा के मामले में ऐसा कोई प्रस्ताव रखा गया है तो एम.एम.आर. (खान एवं अन्य बनाम भारत संघ एवं अन्य, (1990) अनुपूरक एस.सी.सी. 191 (इसके बाद इसे खान के मामले के रूप में संदर्भित किया गया) के मामले में इस न्यायालय की एक बड़ी पीठ के फैसले के मद्देनजर इस पर पुनर्विचार की आवश्यकता है। उन्होंने आगे यह तर्क दिया कि वैधानिक कैंटीन के मामले में और सबूत की आवश्यकता है यह स्थापित करने के लिए कि वास्तव में ठेकेदार के कर्मचारी प्रबंधन के कर्मचारी हैं, लेकिन मौजूदा मामले में ऐसा कोई ठोस आधार नहीं है कि अपीलार्थी-प्रबंधन ने कैंटीन सेवाएं प्रदान करने के लिए इन व्यक्तियों को अपनी ओर से नियुक्त किया था। उन्होंने इसके विपरीत तर्क दिया, वे सभी ठेकेदार के कर्मचारी थे जो एक स्वतंत्र नियोक्ता था और श्रमिकों के प्रति प्रबंधन की ओर से कोई भी दायित्व नहीं था। उन्होंने यह भी तर्क दिया कि प्रबंधन के पास श्रमिकों पर कोई पर्यवेक्षण या नियंत्रण शक्ति नहीं थी, उनके अनुसार शक्ति पूरी तरह से ठेकेदार के पास थी। उन्होंने यह भी आग्रह किया कि जब तक अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम के प्रावधानों के तहत अनुबंध-श्रम पर कोई प्रतिबंध नहीं है, प्रबंधन अपनी स्थापना में

कैंटीन सेवाएं प्रदान करने के लिए एक ठेकेदार को नियुक्त करने के लिए स्वतंत्र था। उन्होंने यह भी तर्क दिया कि कैंटीन कर्मियों को जो भी सुविधाएं और बुनियादी ढांचा प्रदान किया गया था, वह केवल इसलिए था क्योंकि महाराष्ट्र राज्य में विभिन्न कानूनों के तहत प्रबंधन को ऐसा प्रदान करना आवश्यक था और वे स्वैच्छिक नहीं थे ।

कामगारों की ओर से वरिष्ठ अधिवक्ता मि० के०के० सिंघवी के द्वारा तर्क दिया कि उन्होंने तर्क दिया कि यह तथ्य कि कारखाना अधिनियम की धारा 46 के तहत प्रबंधन को अपने कारखाने के कर्मचारियों को वैधानिक रूप से कैंटीन सुविधाएं प्रदान करने की आवश्यकता थी, इस निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए पर्याप्त था कि कैंटीन सुविधाएं प्रदान करने के लिए (मुख्य नियोक्ता के नियमित कर्मचारी) नियोजित कर्मचारी बन जाएंगे और तथ्य यह है कि इन कर्मचारियों को एक ठेकेदार के माध्यम से नियोजित किया गया था, इससे कोई फर्क नहीं पड़ेगा। दूसरे शब्दों में, वैधानिक कैंटीन का प्रत्येक कर्मचारी, भले ही वह अनुबंध प्रणाली के माध्यम से नियोजित हो, राहा के मामले को देखते हुए अपने आप में प्रबंधन का कर्मचारी है और इसमें तथ्यात्मक मैट्रिक्स स्थापित करने के लिए (श्रमिकों और प्रबंधन के बीच संबंधों के संबंध में) किसी भी जांच की आवश्यकता नहीं है। वैकल्पिक रूप में उन्होंने तर्क दिया कि यह दिखाने के लिए रिकॉर्ड पर पर्याप्त सामग्री थी कि प्रतिवादी कामगार वास्तव में

अपीलार्थी-प्रबंधन के कर्मचारी थे और एक ठेकेदार को शामिल करना कामगारों के वैध वेतन और अन्य बकाया का भुगतान करने की जिम्मेदारी से बचने का एक दिखावा है जो यह अनुचित श्रम प्रथा के समान है जिसमें न्यायालय से यह घोषणा करने की मांग की गई है कि ये कामगार प्रबंधन के कर्मचारी हैं।

शुरूआत में, यह दर्ज किया जाना चाहिए कि मि० अंध्यारुजिना ने इस तथ्य को स्वीकार किया कि कारखाना अधिनियम की धारा 46 के तहत नियोक्ता को अपने श्रमिकों को कैंटीन सुविधाएं प्रदान करने का आदेश दिया गया है, इसलिए, प्रबंधन की स्थापना में चलने वाली कैंटीन अब वही बन गई है इसे वैधानिक कैंटीन कहा जाता है और इन कैंटीन में काम करने वाले अपीलार्थी-प्रबंधन के कर्मचारी बन जाते हैं, लेकिन केवल कारखाना अधिनियम के प्रयोजन के लिए।

कारखाना अधिनियम की धारा 2 (1) एक 'श्रमिक' को इस प्रकार परिभाषित करती है:

"कर्मचारी" का अर्थ है किसी भी विनिर्माण प्रक्रिया में या मशीनरी के किसी भी हिस्से की सफाई में एक व्यक्ति (प्रमुख नियोक्ता के ज्ञान के साथ या उसके बिना, चाहे पारिश्रमिक के लिए या नहीं, सीधे या किसी भी एजेंसी (ठेकेदार सहित) के माध्यमसे नियोजित या विनिर्माण

प्रक्रिया के लिए उपयोग किया जाने वाला परिसर, या विनिर्माण प्रक्रिया से संबंधित या उससे संबंधित किसी अन्य प्रकार के कार्य में, या विनिर्माण प्रक्रिया के विषय में (किन्तु इसमें संघ के सशस्त्र बलों का कोई भी सदस्य शामिल नहीं है),”

इस परिभाषा से यह स्पष्ट है कि जिस स्थान पर विनिर्माण प्रक्रिया चल रही है, वहां सीधे या किसी के द्वारा या ठेकेदार के माध्यम से नियोजित व्यक्ति इस अधिनियम के प्रयोजन के लिए 'कर्मचारी' है। अधिनियम की धारा 46 राज्य सरकार को किसी भी निर्दिष्ट कारखाने के नियम बनाने का अधिकार देती है, जिसमें 250 से अधिक श्रमिक आमतौर पर श्रमिकों के उपयोग के लिए अधिभोगी द्वारा कैंटीन प्रदान करने और बनाए रखने के लिए नियोजित होते हैं। यह विवाद में नहीं है, कानून की इस आवश्यकता के अनुसार, प्रबंधन कैंटीन सुविधाएं प्रदान कर रहा है जिसमें प्रतिवादी कर्मचारी काम कर रहे हैं। इसलिए, प्रबंधन के विद्वान अधिवक्ता ने यह उचित रूप से स्वीकार किया है कि अधिनियम के तहत 'कर्मचारी' की परिभाषा के आधार पर प्रतिवादी कामगार, अधिनियम के प्रयोजनों के लिए अपीलार्थी-प्रबंधन के कर्मचारी हैं।

हाँलाकि सवाल यह है: क्या कारखाना अधिनियम के तहत एक श्रमिक की यह स्थिति नियोक्ता और कर्मचारियों के रिश्ते को केवल

कारखाना अधिनियम की आवश्यकताओं तक सीमित रखती है या क्या यह परिभाषा अन्य सभी उद्देश्यों तक विस्तारित होती है जिसमें सेवा की निरंतरता, वरिष्ठता, पेंशन शामिल है और अन्य लाभ जो एक नियमित कर्मचारी को प्राप्त होते हैं। कारखाना अधिनियम भर्ती, वरिष्ठता, पदोन्नती, सेवानिवृत्ति लाभ आदि के संदर्भ में कर्मचारियों के अधिकारों को नियंत्रित नहीं करता है। ये अन्य कानूनों, नियमों, अनुबंधों या नीतियों द्वारा शासित होते हैं। इसलिए, श्रमिकों का यह तर्क कि एक वैधानिक कैंटीन के कर्मचारी वास्तव में सभी उद्देश्यों के लिए प्रतिष्ठान के कर्मचारी बन जाते हैं, जिसे स्वीकार नहीं किया जा सकता है।

श्री सिंघवी का उपरोक्त तर्क स्पष्ट रूप से राहा के मामले (सुप्रा.) में उल्लेखित निष्कर्ष संख्या (i) पर आधारित है, जिसमें निर्णय के पैरा 25 में इस न्यायालय ने इस प्रकार दर्ज किया था:

(i) जबकि कारखाना अधिनियम के प्रावधानों के तहत, नियोक्ता के लिए कैंटीन उपलब्ध कराना और उसका रखरखाव करना वैधानिक रूप से बाध्यता है, अपने कर्मचारियों के उपयोग के लिए, कैंटीन प्रतिष्ठान का एक हिस्सा बन जाती है और इसलिए, ऐसी कैंटीन में कार्यरत कर्मचारी प्रबंधन के कर्मचारी होते हैं। (जोर दिया गया)।

उपरोक्त के आधार पर श्री सिंघवी का तर्क है कि एक बार जब कर्मचारी को कारखाना अधिनियम के कारण इस न्यायालय द्वारा प्रबंधन

का कर्मचारी पाया जाता है तो वह सभी उद्देश्यों के लिए प्रबंधन का कर्मचारी बन जाता है। प्रबंधन की ओर से इसके विपरीत, यह तर्क दिया गया है कि राहा के मामले में फैसले को समग्रता से पढ़ने से पता चलता है कि इस न्यायालय का कानून के रूप में यह कहना था कि वैधानिक कैंटीन में काम करने वाले कर्मचारी प्रबंधन के कर्मचारी बनेंगे, न कि सभी उद्देश्यों के लिए बल्कि कारखाना अधिनियम के सीमित उद्देश्यों के लिए। यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि राहा के मामले में इस न्यायालय ने विशेष रूप से यह नहीं माना कि श्रमिकों का माना गया रोजगार सभी उद्देश्यों के लिए है और न ही यह विशेष रूप से माना कि यह केवल कारखाना अधिनियम के उद्देश्य के लिए है। हालांकि, फैसले को सम्पूर्णता से पढ़ने से यह स्पष्ट हो जाता है कि समझा गया रोजगार केवल कारखाना अधिनियम के उद्देश्य के लिए है। राहा के मामले में इस न्यायालय ने एम. एम. आर. खान और अन्य बनाम भारत संघ एवं अन्य, (1990) अनुपूरक एस. सी. सी. 191 में इस न्यायालय के पहले के फैसले पर भरोसा किया । इस न्यायालय की तीन न्यायाधीश पीठ ने कारखाना अधिनियम के प्रावधानों पर विचार करते हुए कहा कि उक्त अधिनियम की धारा 46 के आधार पर उक्त अधिनियम के अन्तर्गत आने वाली कारखाने कैंटीन सेवाएं प्रदान करने के लिए बाध्य है और ऐसी कैंटीन को वैधानिक कैंटीन कहा जाता है। उक्त निर्णय के पैरा संख्या 6 में सी. ए. नंबर

368/78 में इस न्यायालय के पूर्व निर्णय का उल्लेख करते हुए, इस न्यायालय ने इस प्रकार अभिनिर्धारित किया:

”उपरोक्त आदेश में निर्दिष्ट अधिनियम का स्पष्ट रूप से कारखाना अधिनियम है। इसलिए, इस न्यायालय द्वारा जिसकी पुष्टि की गई थी, वह कलकत्ता उच्च न्यायालय द्वारा दी गई घोषणा थी कि वैधानिक कैंटीन के कर्मचारी निम्नलिखित उद्देश्यों के लिए रेलवे कर्मचारी थे: (जोर दिया गया)”

इसके बाद, उक्त निर्णय (खान के मामले) में यह न्यायालय पैरा 20 पर इस सवाल पर विचार करने के लिए आगे बढ़ा कि क्या रेलवे प्रतिष्ठान में वैधानिक कैंटीन में कार्यरत कर्मचारी, औद्योगिक या गैर औद्योगिक, रेलवे कर्मचारी है या नहीं।

और पैरा 28 पर इस प्रकार निष्कर्ष निकाला:-

”इस प्रकार रेलवे प्रशासन और कैंटीन कर्मचारियों के बीच शुरू से ही नियोक्ता और कर्मचारी का संबंध बना हुआ है। अतः यह नहीं किया जा सकता है कि उद्देश्यों के लिए कारखाना अधिनियम के अनुसार वैधानिक कैंटीनों के कर्मचारी रेलवे के कर्मचारी हैं। इसलिए, इस मुद्दे पर

कलकत्ता और मद्रास उच्च न्यायालय (सुप्रा) उचित और वैध दोनों है।”

(जोर दिया गया)

इसके बाद, निश्चित रूप से, उक्त मामले में तथ्यों के आधार पर यह न्यायालय निष्कर्ष पर पहुंचा कि संबंधित कर्मचारी वास्तव में प्रतिष्ठान के कर्मचारी थे।

यदि राहा के मामले की व्याख्या के संबंध में श्रमिकों के तर्क को स्वीकार किया जाता है तो यह खान के मामले (सुप्रा) में इस न्यायालय की एक वृहद् पीठ द्वारा निर्धारित कानून के विपरीत होगा। इस बिन्दु पर भारतीय रिजर्व बैंक प्रबंधन बनाम श्रमिक, (1996) 3 एस.सी.सी. 267 के संबंध में नियोक्ताओं के मामले में इस न्यायालय की एक ओर तीन-न्यायाधीश पीठ का दृष्टिकोण समान है। इसलिए, खान और आर.बी.आई. (सुप्रा) के मामलों में इस न्यायालय के निर्णय के बाद हमारा मानना है कि वैधानिक कैंटीन के कर्मचारी केवल कारखाना अधिनियम के उद्देश्य के लिए प्रतिष्ठान के कर्मचारी होंगे, अन्य सभी उद्देश्यों के लिए नहीं।

यह मानने के बाद इन अपीलों में काम करने वाले लोग कारखाना अधिनियम के प्रयोजनों के लिए प्रतिवादी के कामगार हैं, अब हम इस अपील में उठने वाले अगले सवाल से निपटेंगे कि क्या रिकॉर्ड पर मौजूद

सामग्री से यह माना जा सकता था कि कामगार वास्तव में, सभी उद्देश्यों के लिए प्रबंधन के कर्मचारी हैं।

इस सवाल का उत्तर देने से पहले, हम यह देखना चाहेंगे कि, आमतौर पर, यह तथ्य का प्रश्न होने के कारण, यह न्यायालय इस सवाल की जांच करने में अनिच्छुक रहा होगा, जिसे सामान्य प्रक्रिया से पहले तथ्य खोजने वाले न्यायाधिकरण द्वारा तय किया जाना चाहिए। हालाँकि, जैसा कि ऊपर कहा गया है, इस मामले में पक्षों ने विस्तृत शपथ पत्र और दस्तावेज दायर किए हैं जो हमारी राय में, बिना किसी मौखिक साक्ष्य की आवश्यकता के इस सवाल पर निर्णय लेने के लिए हमारे लिए पर्याप्त है।

यद्यपि अपीलार्थी के प्रतिष्ठान में कैंटीन का प्रबंधन एक ठेकेदार द्वारा किया जा रहा है, यह भी एक स्वीकृत तथ्य है कि कैंटीन प्रतिष्ठान की स्थापना से ही अस्तित्व में है। यह भी एक स्वीकृत तथ्य है कि कैंटीन में प्रारंभ में कार्यरत और समय समय पर शामिल किए गए सभी कर्मचारी उक्त कैंटीन में निर्बाध रूप से काम करते रहे हैं। नियोक्ता का तर्क है कि ठेकेदारों के परिवर्तन के बावजूद, कर्मचारियों के रोजगार की यह निरंतरता 10 नवम्बर 1994 को औद्योगिक न्यायालय, ठाणे द्वारा दिए गए एक आदेश के कारण थी। जिसमें औद्योगिक न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि ये कामगार ठेकेदार में बदलाव के बावजूद उसी कैंटीन में सेवा की निरंतरता के हकदार हैं। नतीजतन, प्रबंधन को अनुबंध में उचित खण्ड

शामिल करने के लिए एक निर्देश जारी किया गया था जिसे इन श्रमिकों के रोजगार की निरंतरता सुनिश्चित करने के लिए किसी भी बाहरी ठेकेदार के साथ दर्ज किया जा सकता है। इसलिए, प्रबंधन का तर्क है कि इन श्रमिकों का निरंतर रोजगार स्वैच्छिक नहीं है। औद्योगिक न्यायालय के उक्त आदेश के अवलोकन से पता चलता है कि इन श्रमिकों ने उक्त अदालत के समक्ष दलील दी थी कि प्रबंधन अनुचित श्रम व्यवहार में लिप्त था और वास्तव में वे कंपनी द्वारा नियोजित थे। उन्होंने उसमें विशेष रूप से तर्क दिया कि ठेकेदार में बदलाव के बावजूद वे कंपनी के रोजगार में निरंतर बने रहने के हकदार हैं। औद्योगिक न्यायालय ने प्रबंधन द्वारा दी गई याचिका के खिलाफ उनके तर्क को स्वीकार कर लिया। औद्योगिक न्यायालय के इस फैसले को जो अंतिम हो चुका है, नियोक्ता ने चुनौती देना उचित नहीं समझा। इससे स्पष्ट रूप से पता चलता है कि प्रबंधन ने इस तथ्य को स्वीकार कर लिया है कि प्रतिवादी-कर्मचारी प्रबंधन की कैंटीन के स्थाई कर्मचारी हैं। यह प्रतिवादी के रोजगार की वास्तविक प्रकृति को दर्शाने के लिए एक बहुत ही महत्वपूर्ण तथ्य है। इसके अलावा, इस न्यायालय में दायर हलफनामों और प्रबंधन और ठेकेदार के बीच हुए अनुबंध का अवलोकन स्पष्ट रूप से स्थापित करता है:-

(क) अपीलार्थी के कारखाने की स्थापना के आरंभ से कैंटीन वहां मौजूद है।

(ख) कर्मचारी लंबे समय से कार्यरत हैं और ठेकेदारों के बदलाव के बावजूद भी कर्मचारी कैंटीन में लगातार कार्यरत हैं।

(ग) अपीलार्थी द्वारा परिसर, फर्नीचर, स्थिरता, ईंधन, बिजली, बर्तन इत्यादि प्रदान किए गए हैं।

(घ) कैंटीन श्रमिकों के वेतन की प्रतिपूर्ति अपीलार्थी द्वारा की जानी है।

(ङ.) कैंटीन पर पर्यवेक्षण और नियंत्रण अपीलार्थी द्वारा अपने अधिकृत अधिकारी के माध्यम से किया जाता है, जैसा कि अपीलार्थी और ठेकेदार के बीच अनुबंध के विभिन्न खण्डों से देखा जा सकता है।

(च) ठेकेदार अपीलार्थी के एजेंट या प्रबंधक से अधिक नहीं है, जो पूरी तरह से अपीलार्थी के देखरेख, नियंत्रण और निर्देशों के तहत काम करता है।

(छ) श्रमिकों को प्रतिष्ठान में निरंतर रोजगार की सुरक्षा प्राप्त है।

इन कारकों को संचयी रूप से ध्यान में रखते हुए इस तथ्य के अलावा कि प्रबंधन की स्थापना में कैंटीन एक वैधानिक कैंटीन है, हमारी राय है कि वर्तमान मामले में, प्रतिवादी-कर्मचारी वास्तव में अपीलार्थी-प्रबंधन के कर्मचारी हैं।

इस स्तर पर, मि० अंध्यारूजिना के एक और तर्क पर ध्यान देना आवश्यक है कि इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि अपीलार्थी की स्थापना की कैंटीन में संविदा श्रम का कोई उन्मूलन नहीं है, यह प्रबंधन के लिए खुला है कि वह अपनी कैंटीन का प्रबंधन ठेकेदार के माध्यम से कर सके। इसलिए, उनका तर्क है कि प्रबंधन द्वारा ठेकेदार द्वारा किए गए अनुबंध के आधार पर, प्रतिवादी-कर्मचारियों को प्रबंधन के कर्मचारियों के रूप में नहीं माना जा सकता है। इस तर्क में कुछ दम होता अगर वास्तव में प्रबंधन ने एक ऐसे ठेकेदार को नियुक्त किया होता जो प्रबंधन से पूरी तरह स्वतंत्र था, लेकिन हम तथ्यों के आधार पर इस निष्कर्ष पर पहुंचे हैं कि वर्तमान मामले में ठेकेदार को केवल रिकॉर्ड के उद्देश्यों से नियुक्त किया गया है और सभी उद्देश्यों के लिए इस मामले में श्रमिक वास्तव में प्रबंधन के कर्मचारी हैं। इस निष्कर्ष की पृष्ठभूमि में मि० अंध्यारूजिना का अंतिम तर्क भी विफल होना चाहिए।

ऊपर बताये गये कारणों से प्रबंधन की यह अपील विफल हो जाती है और इसे लागत के साथ खारिज किया जाता है।

सी० ए० नं० 1855/1998:

इस अपील में कर्मचारियों ने उन शर्तों पर सवाल उठाया है कि जो उच्च न्यायालय ने कर्मचारियों को नियमित करने का निर्देश देते समय लगाई है। उनका तर्क है कि एक बार जब अदालत इस निष्कर्ष पर पहुंच

जाती है कि काम करने वाले वास्तव में प्रबंधन के कर्मचारी हैं, तो इन शर्तों को लागू करने का कोई अवसर नहीं है। हम तर्क से सहमत नहीं हो पा रहे हैं। यह ध्यान में रखा जाना चाहिए कि इन कर्मियों की प्रारंभिक नियुक्तियाँ नियुक्तियों को नियंत्रण करने वाले नियमों या प्रबंधन की भर्ती की स्थापित नीति के अनुसार नहीं है। उक्त भर्तिया आरक्षण नीति सहित विभिन्न वैधानिक आदेशों का उल्लंघन भी हो सकती थी। इसके अलावा प्रतिवादी राज्य का एक साधन है और वह संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 की आवश्यकताओं को स्थाई करने के लिए बाध्य है। इसके बावजूद न्यायालय द्वारा श्रमिकों की सेवाओं को किसी कानून के तहत उत्पन्न होने वाले श्रमिकों के अधिकार के मामले के रूप में नियमित नहीं किया जा रहा है, बल्कि अनुचित श्रम प्रथाओं को खत्म करने और सामाजिक अन्याय को दूर करने के लिए एवं श्रम कल्याण के उपयो के रूप में कर्मकार की सेवाओं को न्यायालय द्वारा नियमित किया जा रहा है। इसलिए यह आवश्यक है कि इस प्रक्रिया में प्रत्येक मामले के तथ्यों के आधार पर संबंधित कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने के लिए न्यायालय द्वारा निर्देश जारी करते समय उपयुक्त दिशा-निर्देश या शर्तें निर्धारित की जाएं। इस न्यायालय में नियमितीकरण के पहले के मामलों में लगातार इस प्रथा का पालन किया है और हमें इससे भिन्न होने का

कोई कारण नहीं मिलता है। उपरोक्त कारणों से, यह अपील भी विफल हो जाती है और इसे खारिज किया जाता है लेकिन लागत के साथ।

अपील खारिज की गई।

यह अनुवाद आर्टिफिशल इंटेलिजेन्स टूल सुवास की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी अजीत कुड़ी (आर.जे.एस.) द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण यह निर्णय पक्षकार को उसकी 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 प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।