स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड

बनाम

भारत संघ और अन्य

26 सितंबर, 2006

[न्यायाधिपति एस. बी. सिन्हा और न्यायाधिपति दलवीर भंडारी]

श्रम कानूनः

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-धारा 10-अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970-धारा 10-अनुबंध श्रम सरकारी कंपनी के ठेकेदारों द्वारा नियोजित श्रमिक-स्थायी कर्मचारियों के रूप में अवशोषण का दावा-राज्य सरकार द्वारा संदर्भ उच्च न्यायालय द्वारा औद्योगिक विवाद को औद्योगिक न्यायाधिकरण को संदर्भित करने के लिए सरकार को निर्देश-की शुद्धता-आयोजितः श्रम न्यायालय या रिट कोर्ट यह तय नहीं कर सकता है कि अनुबंध श्रम को समाप्त किया जाना चाहिए या नहीं-यह उपयुक्त सरकार के अनन्य क्षेत्र के भीतर है जो 1970 के अधिनियम की धारा 10 के तहत अनुबंध श्रम के रोजगार को प्रतिबंधित करने वाली अधिसूचना जारी करेगी-हालाँकि, औद्योगिक न्याय निर्णायक के पास इस याचिका को निर्धारित करने का अधिकार क्षेत्र होगा कि प्रबंधन और ठेकेदार के बीच अनुबंध एक नकली है क्योंकि यदि यह टिकाऊ है, तो ठेकेदार द्वारा नियोजित श्रमिक प्रभावी रूप से प्रबंधन के प्रत्यक्ष कर्मचारी होंगे-श्रमिकों ने एक आदेश दिया है। यह स्वीकार करते हुए कि वे ठेकेदारों के अधीन काम कर रहे थे, एक असंगत याचिका-संदर्भ देने की सरकार की शक्ति, हालांकि एक प्रशासनिक आदेश, न्यायिक समीक्षा से परे नहीं-लेते हुए इसे वापस नहीं ले सकते। उच्च न्यायालय ने संदर्भ को बनाए रखने में गलती की।

अपीलार्थी-सरकारी कंपनी में इस्पात और अन्य उत्पादों के निमार्ण के लिये ठेकेदार नियुक्त किये है। उत्तरदाता सं. 4 से 618 तक-ठेकेदारों के कर्मचारियों ने राज्य सरकार के समक्ष एक औद्योगिक विवाद उठाया अपीलार्थी के स्थायी कर्मचारियों के रूप में अवशोषण का दावा करना। राज्य सरकार ने विवाद को श्रम अदालत को भेज दिया। अपीलार्थी ने तर्क दिया कि औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत संदर्भ तब से स्वीकार्य नहीं है। संविदा श्रम के विनियमन और उन्मूलन से संबंधित मामला संविदा श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 द्वारा शासित है और यह कि राज्य सरकार ने 1970 के अधिनियम की धारा 10 के अनुसार अनुबंध श्रम का नियोजन, निषेध करने वाली कोई अधिसूचना जारी नहीं की है। श्रमिकों को अवशोषण का दावा करने का कोई कानूनी अधिकार नहीं था। विचाराधीनता के दौरान कि अपीलार्थी और ठेकेदारों के बीच अनुबंध नकली और फर्जी थे और इस तरह वे प्रबंधन के प्रत्यक्ष कर्मचारी थे। इसके बाद, न्यायाधिकरण ने संदर्भ को बनाए रखने योग्य नहीं माना। ट्रेड यूनियन ने दायर की रिट याचिका यह आरोप लगाते हुए कि कर्मचारी अपीलार्थी के प्रत्यक्ष कर्मचारी थे और हकदार थे स्थायी श्रमिकों के रूप में अवशोषित किया जाना। उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने सरकार को औद्योगिक विवाद को औद्योगिक न्यायाधिकरण को संदर्भित करने का निर्देश दिया। इसके बाद, इस आधार पर अपील दायर की गई कि श्रमिकों द्वारा कोई औद्योगिक विवाद नहीं उठाया जा सकता है और श्रम न्यायालय के निर्णय को श्रमिकों द्वारा स्वीकार किए जाने के बाद, अनुबंध श्रम के उन्मूलन से संबंधित मामले का निर्णय केवल उपयुक्त सरकार द्वारा 1970 के अधिनियम की धारा 10 के संदर्भ में किया जा सकता है। डिवीजन बेंच ने इसे खारिज कर दिया। इसलिए वर्तमान अपीलें।

अपील को अनुमति देते हुए, न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया

1.1. अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 अपने आप में एक पूर्ण संहिता है। अनुबंध श्रम के विनियमन और उन्मूलन से संबंधित मामला 1970 के अधिनियम के प्रावधानों द्वारा शासित होने के कारण, औद्योगिक न्यायालय के पास इसके संबंध में कोई अधिकार क्षेत्र नहीं होगा। [668-एफ]

1.2 कमर्चारी व नियोक्ता का संबंध तथ्यों का विषय है। इस प्रश्न का उत्तर बहुत से कारकों पर निभर्र करता है। सामान्यता याचिका न्यायालय इस प्रश्न को तय नही करेगा, ना ही श्रम न्यायालय और ना ही याचिका न्यायालय इस प्रश्न को तय करेगा कि बधुआ श्रम हटना है या नही। औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 10 यदि 1970 के अधिनियम की धारा 10 की उप-धारा (2) में गिने गए कारकों को संतुष्ट किया जाता है तो अनुबंध श्रम के नियोजन को प्रतिबंधित करने वाली उपयुक्त सरकार द्वारा एक अधिसूचना जारी की जा सकती है। [672-जी-एच; 673-बी; 673-सी-डी]

1.3. औद्योगिक न्यायनिर्णायक के पास इस मुद्दे को निर्धारित करने का अधिकार क्षेत्र होगा कि प्रबंधन और ठेकेदार के बीच किया गया अनुबंध वास्तव में एक छलावा या नकली था, क्योंकि यदि इसे टिकाऊ माना जाता है, तो ठेकेदार द्वारा नियुक्त कर्मचारियों को वास्तव में प्रबंधन का प्रत्यक्ष कर्मचारी माना जाएगा। [673-डी-ई]

स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड बनाम यू. ओ. आई. नतालाल जोशी और अन्य बनाम तेल और प्राकृतिक गैस निगम लिमिटेड और अन्य, [2002] 3 एस. सी. सी. 433; ग्रेटर मुंबई नगर निगम बनाम के. वी. श्रमिक संघ और अन्य, [2002] 4 एस. सी. सी. 609 और ए. पी. एस. आर. टी. सी. और अन्य बनाम जी. श्रीनिवास रेड्डी और अन्य, [2006] 3 एस. सी. सी. 674, पर भरोसा किया।

1.4. श्रमिक चाहे श्रम न्यायालय के समक्ष हों या रिट में कार्यवाही का प्रतिनिधित्व उसी संघ द्वारा किया गया था। पंजीकृत ट्रेड यूनियन को ट्रेड यूनियन अधिनियम के तहत श्रमिकों के मुद्दे का समर्थन करने का अधिकार है। कर्मचारियों द्वारा एक निश्चित रुख अपनाया गया था कि वे ठेकेदारों के अधीन काम कर रहे थे। इस प्रकार, उनके मुँह में यह विरोधाभासी और असंगत दलील नहीं होगी कि वे भी प्रंबंधक के कर्मचारी थे। इस तरह की पारस्परिक रूप से विनाशकारी याचिका दायर करना कानून में अस्वीकार्य है। इस तरह की पारस्परिक रूप से विनाशकारी याचिका को औद्योगिक निर्णय में भी उठाए जाने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए। अवरोध, छूट और स्वीकृति के सामान्य कानून सिद्धांत एक औद्योगिक निर्णय में लागू होते हैं। इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि अभिवचन में किए गए संशोधन का सहारा लेने से, पक्ष को अपनी स्वीकृति से आगे जाने की अनुमति नहीं दी जा सकती है। यह सिद्धांत उपयुक्त सरकार द्वारा दिए गए संदर्भ की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए और इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि एक औद्योगिक न्यायनिर्णायक अपनी अधिकारिता केवल संदर्भ से प्राप्त करता है, एक औद्योगिक निर्णय में लागू किया जाएगा। [674-सी-डी; 676-सी-डी]

मोदी स्पिनिंग एंड वीविंग मिल्स कंपनी लिमिटेड और अन्र बनाम लाढा राम और कंपनी, [1976] 4 एस. सी. सी. 320; पंचदेव नारायण श्रीवास्तव बनाम किमी. ज्योति सहाय और अन्र आकाशवाणी (1983) एससी 462; संग्रामसिंह पी. गायकवाड़ और अन्य बनाम शांतादेवी पी. गायकवाड़ (मृत) एलआरएस के माध्यम से और अन्य , [2005] 11 एस. सी. सी. 314; भारत संघ बनाम एलआरएस द्वारा प्रमोद गुप्ता (मृत) और अन्य, [2005] 12 एस. सी. सी. 1 और बलदेव सिंह और अन्य आदि बनाम मनोहर सिंह और अन्र आदि, [2006] 7 स्केल 517, पर निर्भर था।

हीरालाल बनाम कल्याण मल और अन्य, [1998] 1 एस. सी. सी. 278, संदर्भित।

1.5. धारा 10 के तहत अधिकारिता का प्रयोग करने के उद्देश्य से 1970 अधिनियम, उपयुक्त सरकार को अपना मस्तिक इस्तमाल करना पडेगा। इसका आदेश यह एक प्रशासनिक मामला हो सकता है लेकिन यह न्यायिक समीक्षा के दायरे से बाहर नहीं होगा। इसलिए, इसे कामगारों और/या प्रबंधन द्वारा, जैसा भी मामला हो, उसके सामने रखी गई सामग्री के आधार पर संदर्भ देने से पहले अपना दिमाग लगाना चाहिए। ऐसा करते समय, 666 के तहत अधिसूचना की सामग्री के आधार पर एक ही प्राधिकरण के लिए यह अनुचित हो सकता है। 1947 के अधिनियम की धारा 10 (1) (डी) जारी की जाए, हालांकि यह न्यायिक रूप से लागू होती है। यह निर्धारित किया गया कि श्रमिकों को ठेकेदार द्वारा नियोजित किया गया था। राज्य श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण को औद्योगिक निर्णय के लिए संदर्भ 1947 के अधिनियम की धारा 10 (1) (डी)। 1970 के तहत अधिसूचना जारी करते समय अधिनियम, राज्य को इस आधार पर आगे बढ़ना होगा कि प्रमुख नियोक्ता ठेकेदारों को नियुक्त किया था और ऐसी नियुक्तियां कानून में मान्य हैं, लेकिन जबकि औद्योगिक निर्णय के लिए एक विवाद का उल्लेख, नियुक्ति की वैधता ठेकेदार अपने आप में एक मुद्दा होगा क्योंकि राज्य को प्रथम दृष्टया खुद को संतुष्ट करना होगा कि इस बात पर विवाद है कि क्या श्रमिक वास्तव में नियोजित नहीं हैं ठेकेदार द्वारा लेकिन प्रबंधन द्वारा। इसलिए, उच्च न्यायालय का आदेश सरकार को औद्योगिक विवाद का संदर्भ देने का निर्देश देना औद्योगिक न्यायाधिकरण को स्वीकार नहीं किया जा सकता है। [676 - ई-एच; 677-ए]

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णयः सिविल अपील सं. 4263/2006

कर्नाटक उच्च न्यायालय, बैंगलोर रिट अपील संख्या 1198-1813/2002 का (एल/टीईआर) के अंतिम निर्णय और आदेश दिनांक 18.12.2003 से।

हरीश एन. साल्वे, सुनील कुमार जैन, एस. बोरठाकुर और बी. बरुआ अपीलार्थी।

वी. एन. रघुपति, रणजी थॉमस, टी. एस. दोआबिया, मनीष शर्मा और वी. उत्तरदाताओं के लिए वर्मा।

न्यायालय का निर्णय न्यायाधिपति एस.बी.सिन्हा, द्वारा दिया गया था।

स्वीकृति मन्जूर।

अपीलार्थी एक सरकारी कंपनी है। अपनी गतिविधियों को पूरा करने में इस्पात और अन्य उत्पादों के निर्माण के लिए इसने कई ठेकेदार नियुक्त किए। उत्तरदाता सं. 4 कहा जाता है कि इनमें से 618 ठेकेदारों के कर्मचारी थे। उन्होंने राज्य सरकार के समक्ष एक विवाद उठाया और उन्हें स्थायी कर्मचारियों के रूप में शामिल करने की मांग की।

दिनांक 19.11.1985 की एक अधिसूचना द्वारा, राज्य सरकार ने निम्नलिखित औद्योगिक विवाद को पीठासीन अधिकारी, श्रम द्वारा निर्णय के लिए भेजा। न्यायालय, औद्योगिक विवादों की धारा 10 (1) (सी) के तहत अपनी शक्ति का प्रयोग करते हुए अधिनियम, 1947 (संक्षेप में, '1947 अधिनियम'):

> "क्या अनुबंध श्रमिकों को अनुबंध कार्य 667 की प्रकृति में नियोजित किया गया है? विश्वेश्वरैया स्टील लिमिटेड, भद्रावती ने अवशोषण की मांग को उचित ठहराया विश्वेश्वरैया आयरन एंड स्टील लिमिटेड के नियमित स्थायी कर्मचारी थे।"

उक्त कार्यवाही में, श्रमिकों ने अपने दावे के बयान दायर किए 26.02.1986 पर स्थायी कर्मचारियों के रूप में उनके अवशोषण के लिए प्रार्थना की गई अपीलार्थी की नियुक्ति। अन्य बातों के साथ-साथ, अपीलार्थी द्वारा इस आधार पर एक अधिकारिता संबंधी प्रश्न उठाया गया था कि अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 (संक्षेप में, '1970 अधिनियम') द्वारा शासित अनुबंध श्रम के विनियमन और उन्मूलन से संबंधित मामला, राज्य सरकार द्वारा किया गया संदर्भ कानून में अस्वीकार्य था। यह तर्क दिया गया था कि राज्य सरकार ने 1970 के अधिनियम की धारा 10 के संदर्भ में अनुबंध श्रम के रोजगार को प्रतिबंधित करने वाली कोई अधिसूचना जारी नहीं की थी, इसलिए श्रमिकों को अवशोषण का दावा करने का कोई कानूनी अधिकार नहीं था।

निर्विवाद रूप से, श्रम के समक्ष उक्त विवाद के लंबित रहने के दौरान न्यायालय, अपीलार्थी ने यहाँ एक रिट याचिका दायर की, जिसमें उक्त संदर्भ की वैधता और/या वैधता पर सवाल उठाया गया, जिसे 1995 की रिट याचिका सं. 26874 के रूप में चिह्नित किया गया था। उसमें उठाए गए प्रश्नों में से एक यह था कि राज्य सरकार को इसके संबंध में निर्देश देने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं था। रिट याचिका का निपटारा उच्च न्यायालय द्वारा यह देखते हुए किया गया था कि अपीलार्थी उस ओर से प्रारंभिक मुद्दा उठा सकता है।

हालांकि, कर्मचारियों ने 21.11.1997 पर एक अतिरिक्त दावा बयान दायर किया। यह आरोप लगाते हुए कि अपीलार्थी और ठेकेदारों द्वारा और उनके बीच किए गए अनुबंध नकली और फर्जी थे, वे सीधे प्रबंधन कर्मचारी थे।

दिनांक 13.07.1999, को एक पुरस्कार के कारण, उक्त संदर्भ को आयोजित किया गया था बनाए रखने योग्य नहीं है। कुछ ट्रेड यूनियनों द्वारा एक रिट याचिका दायर

की गई थी जिसमें आरोप लगाया गया था कि कर्मचारी अपीलार्थी के प्रत्यक्ष कर्मचारी थे और इस प्रकार, स्थायी कर्मचारी के रूप में शामिल होने के हकदार थे।

उच्च न्यायालय के एक विद्वान एकल न्यायाधीश, दिनांक 05.12.2001 के एक आदेश द्वारा, उक्त रिट याचिका को विचारणीय नहीं ठहराते हुए, निर्देश दियाः

> "ऊपर बताए गए कारणों से, इन रिट याचिकाओं की अनुमति है। भारत संघ को दूसरे प्रतिवादी को स्वीकार करने के निर्देश के साथ द्वारा प्रस्तुत याचिका के रूप में इस न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत याचिका याचिकाकर्ता-संघ धारा 668 के संदर्भ में एक औद्योगिक विवाद उठा रहा है। 2(के) आई. डी. अधिनियम की धारा 12(1) के साथ और अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम के प्रावधानों के तहत भी पढ़ें, 1970. इसके अलावा, भारतीय इस्पात प्राधिकरण लिमिटेड मामले में उच्चतम न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून को ध्यान में रखते हुए और तथ्य के बावजूद कि सुलह की कार्यवाही संचालित की जाती है, दूसरा प्रतिवादी अपनी शक्ति का प्रयोग करते हुए, वर्तमान के निर्णय के लिए उपयुक्त केंद्रीय औद्योगिक न्यायाधिकरण या श्रम न्यायालय का संदर्भ देगा। इस आदेश की प्रति प्राप्त होने की तारीख से आठ सप्ताह के भीतर याचिकाकर्ता/संघ के श्रमिकों और प्रतिवादी संख्या 1 प्रबंधन के बीच औद्योगिक विवाद। उत्तरदाता 2 और 3 जबकि आई. डी. अधिनियम की धारा 10 (1) (डी) के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग नहीं करेंगे। सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून को ध्यान में रखते हुए वर्ष 1999 से इस न्यायालय के समक्ष इन याचिकाओं के लंबित होने पर विचार करें। इस्पात प्राधिकरण के मामले को संदर्भित किया जाता है

और उचित आदेश पारित किया जाता है के लिए केंद्रीय औद्योगिक न्यायाधिकरण या श्रम न्यायालय को निर्देश कामगारों के बीच मौजूदा औद्योगिक विवाद का निर्णय और प्रथम उत्तरदाता है।"

इसके खिलाफ अंतर-अदालत अपील इस आधार पर दायर की गई थी कि फैसले के संदर्भ में संबंधित श्रमिकों द्वारा कोई औद्योगिक विवाद नहीं उठाया जा सकता था। स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड और अन्य बनाम वी. राष्ट्रीय संघ वाटरफ्रंट कार्यकर्ता और अन्य [2001] 7 एससीसी 1। यह आगे तर्क दिया गया कि श्रम न्यायालय के निर्णय को श्रमिकों द्वारा स्वीकार कर लिए जाने के बाद, अनुबंध श्रम के उन्मूलन से संबंधित मामले का निर्णय केवल द्वारा किया जा सकता है 1970 अधिनियम की धारा 10 के संदर्भ में उपयुक्त सरकार और नहीं अन्यथा। विवादित फैसले के कारण, उक्त अपीलों को खारिज कर दिया गया है।

यह हमारे सामने विवादित नहीं है कि उन्मूलन से संबंधित मामला अनुबंध श्रम 1970 के अधिनियम के प्रावधानों द्वारा शासित होने के कारण, औद्योगिक न्यायालय के पास इसके संबंध में कोई अधिकार क्षेत्र नहीं होगा। यह भी विवाद में नहीं है कि इस्पात प्राधिकरण में इस न्यायालय की संविधान पीठ का निर्णय इंडिया लिमिटेड (ऊपर) इस क्षेत्र को नियंत्रित करता है।

उक्त निर्णय में, अन्य बातों के साथ, यह अभिनिर्धारित किया गया थाः

"(3) न तो सीएलआरए अधिनियम की धारा 10 और न ही अधिनियम में कोई अन्य प्रावधान, चाहे स्पष्ट रूप से या आवश्यक निहितार्थ से, अधिसूचना जारी करने पर अनुबंध श्रम के स्वचालित अवशोषण का प्रावधान करता है। धारा 10 की उप-धारा (1) के तहत उपयुक्त सरकार द्वारा, किसी भी प्रक्रिया में अनुबंध श्रम के रोजगार को प्रतिबंधित करना, संचालन या किसी भी प्रतिष्ठान में अन्य कार्य। नतीजतन, प्रधान

नियोक्ता को संबंधित प्रतिष्ठान में काम करने वाले अनुबंध श्रमिक के अवशोषण का आदेश देने की आवश्यकता नहीं हो सकती है।

XXX XXX XXX

"(5) धारा 10 (1) के तहत निषेध अधिसूचना जारी करने पर सीएलआरए अधिनियम अनुबंध श्रम या अन्यथा के रोजगार को प्रतिबंधित करता है, किसी संविदात्मक श्रमिक द्वारा उसके समक्ष लाए गए औद्योगिक विवाद में सेवा की शर्तों के संबंध में, औद्योगिक न्यायनिर्णायक को करना होगा इस सवाल पर विचार करें कि क्या ठेकेदार को हस्तक्षेप किया गया है या तो किसी भी दिए गए उत्पादन का कार्य करने के आधार पर स्थापना या काम के लिए अनुबंध श्रम की आपूर्ति के लिए परिणाम एक वास्तविक अनुबंध के तहत प्रतिष्ठान का या केवल एक चाल है/विभिन्न लाभकारी कानूनों के अनुपालन से बचने के लिए छलावरण ताकि श्रमिकों को उनके तहत लाभ से वंचित किया जा सके। अगर अनुबंध पाया जाता है कि यह वास्तविक नहीं है, बल्कि केवल एक छलावरण है, जिसे तथाकथित कहा जाता है नियोक्ता जिसे सेवाओं को नियमित करने का निर्देश दिया जाएगा संबंधित प्रतिष्ठान में अनुबंध श्रम उस प्रयोजन के लिए उसके द्वारा विनिर्दिष्ट की जाने वाली शर्तें पैरा 6 इसके नीचे दिया गया है।

(6) यदि अनुबंध वास्तविक और निषिद्ध पाया जाता है सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10 (1) के तहत अधिसूचना संबंधित प्रतिष्ठान द्वारा जारी किया गया है सरकार, किसी भी प्रक्रिया में अनुबंध श्रमिकों के रोजगार पर प्रतिबंध लगाती है, प्रतिष्ठान की प्रक्रिया,

संचालन या अन्य कार्य-प्रधान नियोक्ता नियमित श्रमिकों को नियुक्त करना चाहता है, वह वरीयता देगा पूर्ववर्ती संविदा श्रम के लिए, यदि अन्यथा उपयुक्त पाया जाता है और, यदि आवश्यक, उचित रूप से अधिकतम आयु के रूप में शर्त में ढील देकर, उनके समय श्रमिकों की आयु को ध्यान में रखते हुए ठेकेदार द्वारा प्रारंभिक रोजगार और शर्तों में भी ढील तकनीकी योग्यताओं के अलावा अन्य शैक्षणिक योग्यताओं के बारे में।"

औद्योगिक विवाद दो संघों, अर्थात् विश्वेश्वरैया द्वारा उठाया गया था। : स्टील लिमिटेड श्रमिक संघ, भद्रावती और विश्वेश्वरैया आयरन एल लिमिटेड अनुबंध कर्मचारी संघ, भद्रावती।

13.07.1999 दिनांक पुरस्कार केवल एक अंक तक सीमित था, अर्थात् 670। श्रम न्यायालय द्वारा तैयार किया गया मुद्दा संख्या 6 उक्त मुद्दे का निर्धारण किया गया था। रिट याचिका सं. 26874/1995 में पारित उक्त प्रश्न का निर्धारण करते समय, श्रम न्यायालय ने 31.12.1998 दिनांकित एक आदेश द्वारा सात मुद्दे तैयार किए, जिनमें से कुछ जो हैं:

"(i) क्या प्रथम पक्ष यह साबित करता है कि उन्हें नियुक्त किया गया था 2 स्थायी और बारहमासी की नौकरी में पार्टी प्रबंधन प्रकृति है।

(ii) क्या द्वितीय पक्ष प्रबंधन यह साबित करता है कि प्रथम पक्ष श्रमिकों को नौकरी में विभिन्न ठेकेदारों के तहत नियुक्त किय गया था विभिन्न विभागों में स्थायी और बारहमासी प्रकृति प्रबंधन है।

(iii) क्या दूसरा पक्ष यह साबित करता है कि इस संदर्भ में शामिल श्रमिकों की प्रकृति के संबंध में अनुबंध श्रम की प्रणाली थी द्वितीय पक्ष उद्योग में समाप्त नहीं किया गया है और यह बस टिकाऊ है।"

श्रम न्यायालय ने राय दीः"

विवाद में पहले बिंदु का सादा पठन इस द्वारा तय किया जाना है अदालत का कहना है कि "अनुबंध कार्य की प्रकृति में कार्यरत अनुबंध कर्मचारी हैं, जो प्रबंधन वीआईएसएल, भद्रावती (इसके बाद कहा जाता है) के नियमित स्थायी कर्मचारियों के रूप में अवशोषण की मांग करने में उचित हैं। प्रबंधन)। इसलिए विवाद का मुद्दा यह है कि पक्ष संख्या 1 संघ कर्मचारी कुछ ठेकेदारों के तहत अनुबंध कार्य की प्रकृति में कार्यरत अनुबंध कर्मचारी हैं और क्या ऐसे अनुबंध श्रमिकों को प्रबंधन द्वारा अवशोषित किया जाना है। तथ्य यह है कि संघ के कर्मचारी जो उनके द्वारा अवशोषण चाहते हैं प्रबंधन अनुबंध कर्मचारी हैं जो आगे बहुत स्पष्ट है। आई पार्टी यूनियन की ओर से दिए गए दावे के बयान में किए गए कथनों से यह प्रतित होता है कि दावा विवरण के पैरा 1 में कहा गया है कि वे प्रबंधन के अनुबंध श्रमिकों का प्रतिनिधित्व कर रहे हैं जिनके खिलाफ वर्तमान संदर्भ सरकार द्वारा दिया गया है।"

श्रम न्यायालय के विद्वान पीठासीन अधिकारी ने कहा कि पक्षों के बीच उच्च न्यायालय के फैसले का प्रकाश, विवादास्पद प्रश्न विचार के लिए जो सामने आया वह यह था कि क्या न्यायालय संदर्भ की वैधता का निर्णय कर सकता है जैसा कि वह खड़ा था, यह अभिनिर्धारित करते हुएः

"..... यह तर्क दिया गया कि संदर्भ के तहत विवाद तब से संबंधित है अनुबंध श्रम को समाप्त करने के लिए, जिसे अनुबंध श्रम अधिनियम के तहत उपयुक्त सरकार द्वारा अधिसूचना के माध्यम से समाप्त नहीं किया

गया था, जैसा कि उक्त प्रावधान के तहत विचार किया गया था, संदर्भ कानून में निष्क्रिय और अवैध है। मुझे उनके तर्कों में सार मिलता है। निर्विवाद रूप से, धारा के तहत अनुबंध अधिनियम का कोई उन्मूलन नहीं है। 10 उक्त में से इस मामले में उपयुक्त सरकार द्वारा अधिनियम। यह अच्छी तरह से तर्क दिया गया था कि औद्योगिक विवाद अधिनियम जहां वर्तमान संदर्भ के तहत बनाया गया है, एक सामान्य अधिनियम है और इसलिए, एक विशेष केंद्रीय अधिनियम अर्थात् अनुबंध श्रम अधिनियम इस हद तक प्रभावी होगा कि यह निम्नलिखित प्रावधानों पर लागू होता है।"

यह आगे आयोजित किया गया थाः

"..... इस न्यायालय को निश्चित रूप से निर्णय पारित करने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं मिला है। कर्मचारियों का पक्ष जो उन्हें प्रधान के कर्मचारी मानते हैं नियोक्ता अर्थात् प्रबंधन। संदर्भ के तहत प्रश्न उठाया गया इस न्यायालय के समक्ष, निश्चित रूप से, अनुबंध श्रम के उन्मूलन से संबंधित है और उस प्रश्न का निर्णय इस न्यायालय द्वारा नहीं किया जा सकता है लेकिन धारा के प्रावधानों के तहत सक्षम उपयुक्त सरकार। अनुबंध श्रम अधिनियम की धारा 10 के अंन्तर्तग निहित शक्तियों का उपयोग कर सकते है।"

श्रम न्यायालय ने भी उठाए गए तर्क पर विचार किया संघ के प्रतिनिधियों ने कहा कि इस मुद्दे पर कि क्या संघ के सदस्य वास्तव में प्रबंधन के कर्मचारी थे और ठेकेदारों के कर्मचारी नहीं थे, उक्त अदालत द्वारा मुकदमा चलाया जाना था और निर्णय लिया जाना था क्योंकि दोनों पक्षों ने उस ओर से अपने मौखिक और दस्तावेजी साक्ष्य का नेतृत्व किया

था। उपयुक्त सरकार द्वारा संदर्भ की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए, जो श्रम न्यायालय के समक्ष विचार के लिए थी, उसने इसमें जाने से इनकार कर दिया। उक्त प्रश्न, यह मत व्यक्त करते हुए कि इस प्रश्न में जाना उसके प्रांत के भीतर नहीं था कि वास्तविक नियोक्ता कौन था क्योंकि वही मामलों की श्रेणी में नहीं आता था, जिसे मुख्य विवाद के लिए आकस्मिक कहा जा सकता है। यह राय दी गई थीः

> "इसलिए, यह स्पष्ट है कि प्रथम पार्टी यूनियन ने खुद आशंका जताई थी कि इस न्यायालय को दिया गया निर्देश कानून के अनुसार नहीं था। हमारे माननीय उच्च न्यायालय के स्वामी द्वारा निर्धारित सिद्धांत आईएलआर 1994 कर्नाटक पृष्ठ 2603 में दर्ज मामले का समर्थन किया गया प्रथम पार्टी यूनियन के लिए विद्वान प्रतिनिधि ने तर्क दिया कि इस देरी से प्रबंधन द्वारा अधिकार क्षेत्र का मुद्दा नहीं उठाया जा सकता है। मेरी राय में फिर से प्रबंधन में बहुत अधिक सार नहीं था इस मामले में उसने अपने जवाबी बयान के पैरा 2 में सबसे पहले इस अदालत के अधिकार क्षेत्र को जल्द से जल्द चुनौती दी गई है। इसलिए, यह नहीं कहा जा सकता है कि प्रबंधन द्वारा विलंबित राज्य में अधिकार क्षेत्र का मुद्दा उठाया गया था। इसलिए, जैसा कि प्रबंधन के लिए तर्क दिया गया है और जैसा कि उपरोक्त अनिर्दिष्ट निर्णय में हमारे माननीय उच्च न्यायालय के स्वामी द्वारा देखे जाने पर, प्रथम पार्टी यूनियन के लिए उपलब्ध उचित मार्ग और उपाय कम से कम वर्तमान शर्तों के साथ संदर्भ के रूप में नहीं था, बल्कि माननीय उच्च न्यायालय से संपर्क करने के माध्यम से था। केंद्र को निर्देश देने के लिए अपने रिट अधिकार क्षेत्र का आह्वान करना श्रम अधिनियम, जैसा कि हाथ में संदर्भ के लिए क्रमांक

26 अनुलग्नक में 23 कर्मचारियों के संबंध में पहले ही किया जा चुका था। इसलिए, पूर्वगामी कारणों से मैं यह मानने के लिए विवश हूं कि संदर्भ मान्य नहीं है और उचित और यह कि इस न्यायालय के पास इस पर निर्णय लेने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं है। तदनुसार अंक संख्या 6 का उत्तर सकारात्मक और निम्नलिखित आदेश पारित किया जाता है।"

हमारे सामने उठाए गए प्रश्नों का जवाब देने से पहले, हम इस पर विचार कर सकते हैं श्री वी. एन. रघुपति के इस तर्क पर ध्यान दें कि संदर्भ में केवल 26 श्रमिकों को पक्षकार बनाया गया था, 600 से अधिक श्रमिकों को रिट याचिका में पक्षकार बनाया गया था और इस प्रकार, केवल इसलिए कि उपयुक्त सरकार के समक्ष कुछ श्रमिकों द्वारा यह तर्क देते हुए एक मांग उठाई गई थी कि वे ठेकेदारों के कर्मचारी थे, एक औद्योगिक विवाद उठाया जा सकता था कि अनुबंध एक नकली था और वास्तव में और सार में श्रमिकों को प्रबंधन द्वारा नियोजित किया गया था।

रिट याचिकाकर्ता नंबर 1 विश्वेश्वरैया आयरन एंड स्टील लिमिटेड का अनुबंध था। कर्मचारी संघ के साथ जिसमें 615 मजदूर इसमें भागीदार थे। मान लीजिए कि उनका प्रतिनिधित्व केवल रिट याचिकाकर्ता संख्या 1 द्वारा किया गया था। विश्वेश्वरैया आयरन एंड स्टील लिमिटेड द्वारा एक औद्योगिक विवाद भी उठाया गया था, जैसा कि यहाँ पहले देखा गया था। एसोसिएशन और विश्वेश्वरैया आयरन एंड स्टील लिमिटेड अनुबंध कर्मचारी संघ। अनुबंध कर्मचारी संघ रिट याचिका में भी औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत कार्यवाही में आम था।

1970 का अधिनियम अपने आप में एक पूर्ण संहिता है। यह न केवल संविदा श्रम का विनियमन प्रदान करता है लेकिन उसका उन्मूलन भी। नियोक्ता का संबंध और

कर्मचारी अनिवार्य रूप से तथ्य का सवाल है। उक्त प्रश्न का निर्धारण कई कारकों पर निर्भर करेगा। आम तौर पर, एक रिट अदालत इस तरह के प्रश्न निधार्रित नही करेगी।

कर्नाटक राज्य में और अन्य बनाम के. जी. एस. डी. कैंटीन कर्मचारी कल्याण एसोसिएशन और अन्य [2006] 1 एस. सी. सी. 567, इस न्यायालय ने निर्णय दियाः

> "इस मामले के तथ्यों और परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए उपरोक्त निर्दिष्ट निर्णयों में प्रतिपादित विधि का सिद्धांत अदालत, इस प्रकार, हमारी राय है कि रिट उपचार का सहारा लिया गया था इस मामले में उपयुक्त नहीं है।"

हम दोहरा सकते हैं कि न तो श्रम न्यायालय और न ही रिट न्यायालय ऐसा कर सकता है इस प्रश्न का निर्धारण करें कि क्या अनुबंध श्रम को समाप्त किया जाना चाहिए या नहीं, वही उपयुक्त के अनन्य क्षेत्र के भीतर है सरकार।

निस्संदेह इस संबंध में निर्णय लिया जाना आवश्यक है। एक्ट 1947 की धारा 10 की उप-धारा (1) में निर्धारित प्रक्रिया का पालन करना। निषेध करने वाली उपयुक्त सरकार द्वारा अधिसूचना जारी की जा सकती है। संविदा श्रम का नियोजन यदि उप-धारा(2) में उल्लिखित कारक 1970 के अधिनियम की धारा 10 संतुष्ट है।

हालाँकि, जब कोई विवाद उठाया जाता है कि अनुबंध द्वारा किया गया था और प्रबंधन और ठेकेदार के बीच एक छलावा है, की दृष्टि में स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड (ऊपर) में इस न्यायालय का निर्णय औद्योगिक न्यायनिर्णायक उक्त मुद्दे को निर्धारित करने का हकदार होगा। द. औद्योगिक न्याय निर्णायक के पास उक्त मुद्दे को

निर्धारित करने का अधिकार क्षेत्र होगा एक, ठेकेदार द्वारा नियुक्त कर्मचारी, प्रभावी रूप से और सार में, प्रबंधन के प्रत्यक्ष कर्मचारी माने जाएँ।

स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड (ऊपर) में लिया गया दृष्टिकोण है इस न्यायालय ने बाद में दोहराया। [देखें उदाहरण के लिए निर्तिंकुमार नतालाल जोशी और अन्य बनाम तेल और प्राकृतिक गैस निगम लिमिटेड और अन्य, [2002] 3 एससीसी 433 और बृहन्मुंबई नगर निगम बनाम के. वी. श्रमिक संघ और अन्य, [2002] 4 एससीसी 609

ए. पी. एस. आर. टी. सी. और ओ. आर. एस बनाम जी. श्रीनिवास रेड्डी और अन्य [2006] 3 एससीसी 674, इस न्यायालय ने निर्णय दियाः

> "..... यदि उत्तरदाता अवशोषण की राहत चाहते हैं, तो उन्हें करना होगा की औद्योगिक न्यायाधिकरण/न्यायालय से संपर्क करें और यह स्थापित करें कि अनुबंध श्रम प्रणाली श्रम कानून के लाभों से बचने के लिए उनके लिए केवल एक चाल/छलावा थी। उच्च न्यायालय 674 के तहत अपने अधिकार क्षेत्र का प्रयोग नहीं कर सकेगा। अनुच्छेद 226, उत्तरदाताओं का प्रत्यक्ष अवशोषण, इस आधार पर कि काम करता है जिनके लिए उत्तरदाता अनुबंध श्रम के रूप में लगे हुए थे, बारहमासी था प्रकृति में।"

यह आगे आयोजित किया गया थाः

> ".....उत्तरदाताओं का एकमात्र उपाय, जैसा कि ऊपर देखा गया है, यह घोषित करने के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण से संपर्क करना है कि अनुबंध श्रम प्रणाली जिसके तहत वे कार्यरत थे, एक छलावरण था

और इसलिए, वास्तव में वे निगम के प्रत्यक्ष कर्मचारी थे और परिणामी राहत।"

इसी तरह का विचार के. जी. एस. डी. कैंटीन कर्मचारी कल्याण एसोसिएशन (ऊपर)में भी लिया गया है।

श्रमिक चाहे श्रम न्यायालय के समक्ष हों या रिट कार्यवाही में ट्रेड यूनियन अधिनियम कामगारों के हितों का समर्थन करने का हकदार है। एक निश्चित कर्मचारियों द्वारा यह रुख अपनाया गया था कि वे इसके तहत काम कर रहे थे विरोधाभासी और असंगत दलील है कि वे भी के प्रमुख नियोक्ता श्रमिकों थे। इस तरह की पारस्परिक रूप से विनाशकारी याचिका कानून में उठाना अस्वीकार्य है। हमारी राय में इस तरह के पारस्परिक विनाशकारी अनुरोध की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए। एक औद्योगिक निर्णय में भी उठाया जाना। अवरोध, छूट और स्वीकृति के सामान्य कानून सिद्धांत एक औद्योगिक निर्णय में लागू होते हैं।

1947 का अधिनियम, जैसा कि प्रस्तावना से पता चलता है, औद्योगिक विवाद की जांच और समाधान के लिए और कुछ अन्य उद्देश्यों के लिए अधिनियमित किया गया था। इसकी सामूहिक सौदेबाजी परिकल्पना की गई है, इसके तहत कामगारों और प्रबंधन का प्रतिनिधित्व करने वाले संघ के बीच समझौते की परिकल्पना की गई है। यह आपसी समझौते द्वारा निपटारे का प्रावधान करता है। 1947 के अधिनियम की धारा 18(3)(बी) के संदर्भ में एक समझौता या एक पुरस्कार सभी श्रमिकों पर बाध्यकारी है, जिसमें वे भी शामिल हैं जो भविष्य मेंनियोजित हो सकते हैं।

अधिनियम 1947 के लिए अंतिम लक्ष्य महत्वपूर्ण औद्योगिक शांति और सद्भाव लागू किया गया था। औद्योगिक शांति और सद्भाव उक्त अधिनियम की अंतिम खोज है,

जिसमें अंतर्निहित दर्शन को ध्यान में रखते हुए। हमारे सामने इस मुद्दे का निर्धारण 1947 के अधिनियम के उद्देश्य और उद्देश्य को ध्यान में रखते हुए किया जाना आवश्यक है।

यह ध्यान रखना दिलचस्प है कि मोदी स्पिनिंग एंड वीविंग मिल्स कंपनी लिमिटेड और अन्य बनाम लधा राम एंड कंपनी, [1976] 4 एस. सी. सी. 320, इस न्यायालय ने राय दी कि जब अभिवचनों में स्वीकार किया गया है, तो उसके संशोधन की भी अनुमति नहीं दी जाएगी।

हम पंचदेव नारायण में इस अदालत के फैसले से अनजान नहीं हैं। श्रीवास्तव बनाम। किमी. ज्योति सहाय और अन्य ए. आई. आर. (1983) एस. सी. 462 = [1984] पूरक एस. सी. सी. 594], जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया है कि किसी पक्ष द्वारा की गई स्वीकृति को वापस लिया जा सकता है और/या समझाया जा सकता है; लेकिन हम देख सकते हैं कि बाद में इस न्यायालय की एक खंड पीठ ने हीरालाल बनाम कल्याण मल और अन्य, [1998] 1 एससीसी 278 में उक्त निर्णय को अलग किया।

भारतीय संविधान के अनुच्छेद 58 के संदर्भ में प्रवेश का प्रभाव संग्रामसिंह पी. गायकवाड़ और अन्य बनाम शांतादेवी पी. गायकवाड़(मृत) और अन्य [2005]11 एस. सी. सी. 314, एलआरएस के माध्यम से के मामले में इस अदालत ने साक्ष्य अधिनियम पर विचार किया है। जिसमें यह स्पष्ट रूप से अभिनिर्धारित किया गया था कि न्यायिक प्रवेश द्वारा स्वयं पक्षकारों के अधिकारों की नींव बनाई जा सकती है और अभिवचनों में स्वीकार्यता इसके निर्माता के खिलाफ स्वीकार्य है। [भारत संघ बनाम प्रमोद गुप्ता (मृत) और अन्य एलआरएस[2005] 12 एससीसी 1 द्वारा भी देखें।

हाल ही में यह अदालत बलदेव सिंह और अन्य बनाम मनोहर सिंह और अन्य आदि, (2006) 7 स्केल 517 के मामले में आयोजितः

"आइए अब हम अंतिम आधार पर विचार करें जिस पर आवेदन किया गया है। लिखित कथन के संशोधन के लिए उच्च न्यायालय द्वारा अस्वीकार कर दिया गया था न्यायालय के साथ-साथ विचारण न्यायालय भी अस्वीकृति जमीन पर की गई थी कि असंगत याचिका लेने की अनुमति नहीं दी जा सकती है। हम उच्च न्यायालय द्वारा की गई अस्वीकृति के आधार की भी सराहना करना विचारण न्यायालय के रूप में असमर्थ हैं। दलीलों से गुजरने के बाद और यह भी कि लिखित संशोधन के लिए आवेदन में दिए गए बयान बयान, हम यह समझने में विफल हैं कि असंगत याचिका कैसे कही जा सकती है अपीलार्थियों द्वारा संशोधन के लिए अपने आवेदन में लिया गया है अपीलार्थियों द्वारा ली गई याचिका को छोड़कर लिखित बयान लिखित कथन के संशोधन के लिए आवेदन में मुक़दमे की संपत्ति का संयुक्त स्वामित्व। तदनुसार, तथ्यों पर, हम नहीं हैं संतुष्ट है कि लिखित कथन के संशोधन के लिए आवेदन इस आधार पर भी अस्वीकार किया जा सकता है। इसके अलावा, यह अब अच्छी तरह से व्यवस्थित है कि एक शिकायत का संशोधन और एक लिखित बयान का संशोधन आवश्यक रूप से एक ही सिद्धांत द्वारा शासित नहीं होते हैं। यह सच है कि कुछ सामान्य सिद्धांत निश्चित रूप से दोनों के लिए समान हैं, लेकिन नियम है कि वादी को अपने अभिवचनों में संशोधन करने की अनुमति नहीं दी जा सकती है ताकि वह अपनी कार्रवाई के कारण या अपने दावे की प्रकृति को भौतिक रूप से बदल सके या प्रतिस्थापित कर सके, आवश्यक रूप से लिखित कथन के संशोधन से संबंधित कानून में कोई समकक्ष नहीं है। रक्षा का एक नया आधार जोड़ना या एक रक्षा को प्रतिस्थापित करने या बदलने

से वही समस्या पैदा नहीं होती है कार्रवाई के एक नए कारण को जोड़ना, बदलना या प्रतिस्थापित करना। तदनुसार, लिखित कथन के संशोधन के मामले में, अदालतें लिखित कथन के संशोधन की अनुमति देने में अधिक उदार होने के लिए इच्छुक हैं। अभियोग और पूर्वाग्रह का सवाल उसी के साथ काम करने की संभावना कम है बाद वाले मामले की तुलना में पहले वाले मामले में कठोरता।"

इस सिद्धांत को निर्धारित करते समय, इस न्यायालय ने मोदी स्पिनिंग एंड वीविंग मिल्स कंपनी (ऊपर) का पालन किया और हीरा लाल (ऊपर) को प्रतिष्ठित किया।

उपयुक्त सरकार द्वारा दिए गए संदर्भ की प्रकृति और इसे भी ध्यान में रखते हुए इस तथ्य का कि एक औद्योगिक न्यायनिर्णायक अपने अधिकार क्षेत्र से प्राप्त करता है केवल संदर्भ।

इस मामले का एक और पहलू भी है जिसे गंवाया नहीं जा सकता। देखने में 1970 अधिनियम की धारा 10 के तहत अधिकारिता का प्रयोग करने के उद्देश्य से उपयुक्त सरकार को अपने दिमाग को लागू करने की आवश्यकता है। इसका आदेश यह एक प्रशासनिक मामला हो सकता है लेकिन यह न्यायिक समीक्षा के दायरे से बाहर नहीं होगा। इसलिए उसे श्रमिकों और/या प्रबंधन द्वारा उसके सामने रखी गई सामग्री के आधार पर संदर्भ देने से पहले अपना दिमाग लगाना चाहिए। जैसा भी मामला हो, ऐसा करते समय, यह सामग्री के आधार पर उसी प्राधिकरण के लिए अनुचित हो सकता है कि 1947 अधिनियम की धारा 10 (1) (डी) के तहत एक अधिसूचना जारी की जाए, हालांकि यह न्यायिक रूप से निर्धारित किया गया है कि श्रमिकों को ठेकेदार द्वारा नियोजित किया गया था। राज्य अभ्यास 1970 के अधिनियम की धारा 10 के संदर्भ में अनुबंध श्रम के उन्मूलन के संबंध में और 1947 के अधिनियम की धारा 10 (1) (डी) के तहत श्रम न्यायालय या

न्यायाधिकरण को औद्योगिक निर्णय के लिए निर्देश देने के संबंध में भी प्रशासनिक शक्ति। 1970 के अधिनियम के तहत एक अधिसूचना जारी करते समय, राज्य को इस आधार पर आगे बढ़ना होगा कि प्रमुख नियोक्ता ने ठेकेदारों की नियुक्ति की थी और ऐसी नियुक्तियां कानून में वैध हैं, लेकिन औद्योगिक निर्णय के लिए एक विवाद का उल्लेख करते समय, ठेकेदार की नियुक्ति की वैधता। यह अपने आप में एक मुद्दा होगा क्योंकि राज्य को प्रथम दृष्टया खुद को संतुष्ट करना चाहिए कि इस बात पर विवाद है कि क्या श्रमिक वास्तव में स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड द्वारा नियोजित नहीं हैं। ठेकेदार लेकिन प्रबंधन द्वारा। इसलिए, हम सम्मान के साथ, उच्च न्यायालय की राय से सहमत होने में असमर्थ हैं।

लेकिन हम जल्दबाजी में यह कहना चाहेंगे कि यह फैसला नहीं आएगा। उचित सरकार का उद्देश्य के लिए अपने मस्तिष्क को लागू करने का तरीका 1970 के अधिनियम की धारा 10 के तहत अधिसूचना जारी करना।

उपरोक्त कारणों से, विवादित निर्णय नहीं हो सकता है दागदार, जिसे तदनुसार अलग रखा जाता है। अपील की अनुमति है। तथ्यों में हालाँकि, इस मामले की परिस्थितियों में लागत के बारे में कोई आदेश नहीं होगा।

अपील की अनुमति दी गई।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी नीलम नाहर (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।