

ट्यूलिप स्टार होटल व अन्य

बनाम

यूनियन ऑफ सेंटर-ट्यूलिप कर्मचारी व अन्य

10 मई, 2007

[डॉ. अरिजीत पसायत और लोकेश्वर सिंह पंता, जे. जे.]

महाराष्ट्र ट्रेड यूनियन की मान्यता और अनुचित श्रम व्यवहार
निवारण अधिनियम, 1971:

परिवाद- पोषणीयता को चुनौती- स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना के चेक की अस्वीकृति के संबंध में विवाद कंपनी का नियोक्ता और कर्मचारी का संबंध नहीं होने का आरोप- औद्योगिक न्यायालय और उच्च न्यायालय ने पोषणीयता के बिन्दु और सर्वोच्च न्यायालय के प्रभावी फैसलों पर विचार किए बिना परिवाद को पोषणीय माना- चूंकि औद्योगिक न्यायालय और उच्च न्यायालय द्वारा प्रासंगिक पहलुओं पर विचार नहीं किया गया है, जिस पर न्यायालय के विवादित आदेशों को अपास्त कर उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश को उक्त मुद्दों पर पुनर्विचार और सर्वोच्च न्यायालय के संबंधित निर्णयों की प्रयोज्यता के लिए भेजा जाता है।

सेंटार होटल के क्रय हेतु अपीलार्थी-कंपनी और भारतीय होटल निगम के बीच एक अनुबंध किया गया था। जिसमें इस आशय का समझौता हुआ

कि स्थानांतरण की तारीख से एक वर्ष के भीतर स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना लागू होगी। बाद में एक रिट याचिका के परिणामस्वरूप, अपीलकर्ता कंपनी को वी. आर. एस. योजना पर विचार करने व उक्त योजना को लागू करने की स्वतंत्रता दी गई। उक्त योजना जारी की गई थी। भुगतान की परिगणना की गई थी लेकिन वी. आर. एस. के कार्यान्वयन में देरी हुई थी। हालांकि अधिकांश श्रमिकों ने बिना किसी आपत्ति के चेक स्वीकार कर लिए, लेकिन कुछ कर्मचारियों द्वारा वी. आर. एस. राशि को विभाजित करने के लिए अनुरोध किया गया, जिसके लिए उन्होंने नई ट्रेड यूनियन बनायी। प्रत्येक मामले में जब अलग-अलग राशि के चेक जारी किए गए, तो प्रतिवादियों ने चेक को स्वीकार करने से इनकार कर दिया। क्योंकि वे वी. आर. एस. से संबंधित थे। ऋण राशि को समायोजित किया गया और कोई आपत्ति नहीं की गई थी। तत्पश्चात, ट्रेड यूनियनों की मान्यता और अनुचित श्रम व्यवहार निवारण अधिनियम, 1971 महाराष्ट्र के तहत एक परिवाद पेश किया गया। अपीलार्थी-कंपनी ने यह तर्क देते हुए आपत्ति दायर की कि उच्चतम न्यायालय के निर्णयों के आलोक में परिवाद पोषणीय नहीं है। औद्योगिक न्यायालय द्वारा उक्त आपत्ति को खारिज कर यह निर्णय पारित किया कि उक्त परिवाद पोषणीय है। एकल न्यायाधीश के साथ-साथ उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने भी उक्त निर्णय में हस्तक्षेप करने से इनकार कर दिया।

कंपनी द्वारा दायर अपील में यह तर्क दिया गया था कि औद्योगिक न्यायालय और उच्च न्यायालय ने परिवाद की पोषणीयता के संबंध में की गई विशिष्ट याचिका और उच्चतम न्यायालय के संबंधित प्रभाव रखने वाले निर्णयों पर विचार नहीं किया गया है। जिससे इस मुद्दे पर सीधा असर पड़ा।

अपील का निपटारा और मामले को उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश को प्रेषित करते हुए न्यायालय द्वारा अभिनिर्धारित किया गया कि:-

1.1. नियोक्ता और कर्मचारी के संबंध के अस्तित्व के प्रश्न पर सर्वोच्च न्यायालय द्वारा विविध कामगार सभा और सर्व श्रमिक संघ में ट्रेड यूनियन अधिनियम के निर्णयों की पृष्ठभूमि में निर्णय पारित किये गये हैं। हालाँकि ऐसा प्रतीत होता है कि याचिका में विशेष रूप से औद्योगिक न्यायालय और उच्च न्यायालय के समक्ष आग्रह किया गया था, परन्तु मूल मुद्दे पर कोई निष्कर्ष नहीं दिया गया है। [पैरा 8 और 9] [383-जी, एच; 384-ए]

1.2 चूंकि औद्योगिक न्यायालय और उच्च न्यायालय द्वारा संबंधित पहलुओं पर विचार नहीं किया गया है, औद्योगिक न्यायालय का आदेश, एकल न्यायाधीश और उच्च न्यायालय की खंड पीठ द्वारा पारित आदेशों को अपास्त किया जाता है। एकल न्यायाधीश विविध कामगार, सिप्ला और

सर्व शर्मिक मामलों में तीन निर्णयों के सोच विचार करते हुए निर्णय में दिये गये मुद्दों पर पुनर्विचार करेगा। आंशिक स्वीकृति से पड़ने वाले प्रभाव को इस प्रश्न के रूप में भी माना जाएगा कि वी. आर. एस. के संबंध में देय राशियों का समायोजन कब किया गया है। चूंकि मामला लंबे समय से लंबित है, इसलिए यह उचित रहेगा कि एकल न्यायाधीश जितना संभव हो सके, मामले का जल्द से जल्द निपटान करे। [पैरा 14] [387-ए, बी, सी]

*विविध कामगार सभा बनाम कल्याणी स्टील्स लिमिटेड व अन्य, [2001] 2 एससीसी, सिप्ला लिमिटेड बनाम महाराष्ट्र जनरल, कामगार यूनियन व अन्य, [2001] 3 एस. सी. सी. 101 और सर्व श्रमिक संघ बनाम इंडियन स्मेल्टिंग एंड रिफाइनिंग कंपनी लिमिटेड व अन्य, [2003] 10 एस. सी. सी. पर भरोसा जाहिर किया।

उपाध्यक्ष और प्रबंध निदेशक, ए. पी. एसआईडीसी लिमिटेड व अन्य बनाम आर. वरप्रसाद व अन्य, [2003] 11 एस. सी. सी. 572; सामान्य श्रम संघ (रेड फ्लेग), बॉम्बे बनाम अहमदाबाद एम.एफ.जी. और कैलिको प्रिंटिंग कंपनी लिमिटेड व अन्य, [1995] पूरक 1 एस. सी. सी. 175 और बैंक ऑफ इंडिया व अन्य, बनाम के. वी. विवेक अय्यर व अन्य, [2006] 9 एस. सी. सी. 177, निर्दिष्ट किया गया।

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णय: सिविल अपील सं. 2431/2007

रिट याचिका संख्या 3112/2005 में पत्र पेटेंट अपील संख्या 1/2006 में बॉम्बे उच्च न्यायालय के अंतिम निर्णय और आदेश दिनांक 10.01.2006 से

जे. पी. कामा, ऋतुराज बिस्वास, रहीव मूलचंदानी और गोपाल सिंह अपीलार्थियों की ओर से।

कॉलिन गोलसाल्विस और श्याम दीवान, अनुभा रस्तोगी, ज्योति मेंदिरता, परिमल के. श्राँफ, इंकली बरुआ, श्वेता वर्मा, राधिका, बीना गुप्ता और हिमांशु मुंशी प्रतिवादीगण की ओर से

न्यायालय का निर्णय डॉ. अरिजीत पासायत, जे. द्वारा पारित किया गया। 1. अपील स्वीकार की गई।

2. इस अपील में बॉम्बे उच्च न्यायालय की खण्ड पीठ द्वारा अपीलार्थियों द्वारा दायर लेटर्स पेटेंट अपील को खारिज किये जाने के आदेश को चुनौती दी गई।

3. अपीलार्थियों द्वारा प्रस्तुत पृष्ठभूमि तथ्य इस प्रकार से हैं: अपीलार्थियों और भारतीय होटल निगम के बीच सेंटॉर होटल, जुहू तट के क्रय से संबंधित दिनांक 31.3.2003 को एक अनुबंध किया गया था। 11.03.2002 को किये गये अनुबंध में यह तय किया गया कि स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना (संक्षेप में 'वी. आर. एस.')

स्थानांतरण की दिनांक 31-05-2002 अर्थात् 31-05-2003 से एक वर्ष के भीतर लागू की जायेगी। वी.

आर. एस. को लागू करने के अनुरोध के साथ दिनांक 30.5.2003 को एक रिट याचिका दायर की गई थी और वैकल्पिक रूप से यह प्रार्थना की गई थी कि अपीलकर्ता-कंपनी को निर्देश दिया जाए कि वे स्वतंत्र रूप से योजना को लागू कर उसके अनुसार वीआरएस राशि का भुगतान करें। आदेश दिनांक 8.7.2003 के अनुसार, उच्च न्यायालय ने अपीलकर्ता-कंपनी को वी. आर. एस. योजना पर विचार करने और जारी करने के लिए निर्देशित किया। उक्त योजना दिनांक 1.10.2003 को जारी की गई थी। दिनांक 27.10.2003 पर मान्यता प्राप्त संघ के पदाधिकारियों की अपीलकर्ता कंपनी के पदाधिकारियों के साथ एक बैठक हुई। जिसमें विकल्प स्वीकार करने के लिए वी. आर. एस. का समय 30.11.2003 तक बढ़ाने का अनुरोध किया गया था। इसकी पुष्टि दिनांक 29.10.2003 को संघ के समर्थित पत्र जारी कर की गई थी। दिनांक 29.1.2004 को 570 श्रमिकों की ओर से प्रस्तुत वी. आर. एस. के आवेदन स्वीकार किए गए, जिनका दिनांक 29.4.2004 तक भुगतान किया जाना था। ये शर्तें खंड 3.3 में निर्धारित की गई थीं। यह प्रस्ताव नोटिस दिनांक 1.7.2004 को अपीलकर्ता कंपनी के अधिकारियों द्वारा और दिनांक 2.7.2004 पर श्रमिकों द्वारा लिया गया था। प्रार्थना अनिवार्य रूप से जरूरत के अनुसार कार्य करने के लिए ऐसे समय के भीतर थी, जिसे न्यायालय द्वारा निर्धारित किया जा सके। जवाबी हलफनामे में प्रस्तावों का उल्लेख किया गया था। नगर सेवक द्वारा श्रमिकों के संघ का प्रतिनिधित्व किया। अधिकारियों व श्रमिकों के

लिए वी. आर. एस. के कार्यान्वयन के लिए रूपरेखा तैयार की गई। जिन्हे भुगतान करने के लिए समय नियत किया गया। परन्तु बदलती सोच व स्वीकृत होने के बावजूद वित्तीय कठिनाइयों के कारण वी. आर. एस. के कार्यान्वयन में देरी हुई। अधिकांश श्रमिकों ने बिना किसी संकोच के चेक स्वीकार कर लिए। इनमें से कुछ कर्मचारियों ने "यूनियन ऑफ सेंटॉर ट्यूलिप" नामक एक नई ट्रेड यूनियन बनाई। यूनियन के कर्मचारियों द्वारा प्रत्येक मामले में चेक राशि अर्थात वी.आर.एस. राशि के विभाजन के लिए अनुरोध किया गया था। दिनांक 5.5.2005 को दायर रिट याचिका को वापस ले लिया गया। वी.आर.एस. योजना से संबंधित जो अलग चेक जारी किए गए थे, उन्हें प्रतिवादीगण ने लेने से इनकार कर दिया। ऋण राशि को नियमित किया गया और जिस पर कोई आपत्ति नहीं उठाई गई।

4. महाराष्ट्र रिकग्निशन ऑफ ट्रेड संघ और अनुचित श्रम व्यवहार निवारण अधिनियम, 1971 (संक्षेप में 'ट्रेड यूनियन अधिनियम') के तहत परिवाद प्रस्तुत किया गया था। जिसमें अपीलार्थी द्वारा इस न्यायालय के विभिन्न निर्णयों के अनुसार यह परिवाद पोषणीय नहीं होने की आपत्ति दायर की गई थी। जिसे औद्योगिक न्यायालय ने खारिज कर दिया और परिवाद को पोषणीय माना।

5. अपीलार्थी द्वारा रिट याचिका दायर की गई जिसे विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा खारिज कर दिया गया। जैसा कि ऊपर उल्लेख किया

गया है, खण्ड पीठ द्वारा भी औद्योगिक न्यायालय और विद्वान एकल न्यायाधीश के विचारों पर सहमति जताई गई।

6. अपील के समर्थन में, अपीलार्थियों के विद्वान अधिवक्ता ने तर्क दिया कि दुर्भाग्यवश औद्योगिक न्यायालय और उच्च न्यायालय दोनों ने इस न्यायालय के ऐसे कई निर्णयों पर विचार नहीं किया, जो वर्तमान मुद्दे से सीधा संबंध रखते थे। विद्वान एकल न्यायाधीश के समक्ष, याचिका में विशिष्ट रूप से आग्रह किया गया था परन्तु उस पर विचार नहीं किया गया। एकल न्यायाधीश द्वारा नियोक्ता और कर्मचारी का संबंध अस्तित्व में होने पर निष्कर्ष देते हुए इस मुद्दे को कि नियोक्ता और कर्मचारी का संबंध अस्तित्व में था या नहीं, खुला रखते हुए पक्षकार को उक्त बिंदु पर साक्ष्य प्रस्तुत करने के लिए स्वतंत्र रखा गया। उच्च न्यायालय ने भी उन पहलुओं पर विचार नहीं किया। इसलिए विवादित आदेशों को अपास्त किये जाने का निवेदन किया।

7. इसके विपरीत, प्रतिवादीगण के विद्वान अधिवक्ता ने तर्क दिया कि अब तक पूरी जांच समाप्त हो गई होती परन्तु अपीलकर्ताओं ने कार्यवाही को अनावश्यक रूप से लंबा खींचा है।

8. हम पाते हैं कि नियोक्ता और कर्मचारी के संबंधों के अस्तित्व के सवाल पर ट्रेड यूनियन अधिनियम से संबंधित कई निर्णय दिए गए हैं (विविध कामगार सभा बनाम कल्याणी स्टील्स लिमिटेड व अन्य, [2001]

2 एस. सी. सी. 381; सिप्ला लिमिटेड बनाम महाराष्ट्र जनरल, कामगर संघ व अन्य, [2001] 3 एस. सी. सी. 101 और सर्व श्रमिक संघ बनाम इंडियन स्मेल्टिंग एंड रिफाइनिंग कंपनी लिमिटेड व अन्य, [2003] 10 एससीसी 455)

9. हालाँकि ऐसा प्रतीत होता है कि औद्योगिक न्यायालय और उच्च न्यायालय के समक्ष विशिष्ट रूप से याचिका में आग्रह किया गया था परन्तु उनके द्वारा इस मूल प्रश्न पर कोई निष्कर्ष दर्ज नहीं किया गया। इस न्यायालय द्वारा उपाध्यक्ष और प्रबंध निदेशक, ए. पी. एसआईडीसी लिमिटेड व अन्य बनाम वी. आर. वरप्रसाद व अन्य, [2003] 11 एससीसी 572 में जो कहा गया है, उस पर भी ध्यान देना आवश्यक है। जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया था कि पात्रता मासिक मजदूरी की है, विलंबित भुगतान अपने आप में योजना को विफल नहीं करता है। सामान्य श्रम संघ (रेड फ्लेग), बॉम्बे बनाम अहमदाबाद निर्माता एवं कैलिको प्रिंटिंग कंपनी लिमिटेड व अन्य, [1995] एसयूपीपी 1 एस. सी. सी. 175 में पारित निर्णय भी इस विवाद पर रोशनी डालता है।

10. उपर दिये सिप्ला मामले में इस न्यायालय ने विवाद को संक्षिप्त प्रकृति का माना। उस मामले में इस विवाद को अन्य बातों के साथ इस प्रकार देखा गया था:

"5.इसलिए, श्रम न्यायालय द्वारा पहले प्रतिवादी यूनियन द्वारा दायर परिवाद को खारिज कर दिया। जब मामले को पुनरीक्षण द्वारा औद्योगिक न्यायालय के समक्ष अधिनियम के तहत प्रस्तुत किया तो न्यायालय द्वारा श्रम न्यायालय के विचारों को दोहराते हुए पुनरीक्षण आवेदन को खारिज कर दिया।

6. उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने रिट याचिका में मामले में एक अलग दृष्टिकोण रखते हुए अपील की अनुमति दी। इससे उच्च न्यायालय के समक्ष इस न्यायालय के निर्णय सामान्य श्रम संघ (रेड फ्लेग), बॉम्बे बनाम अहमदाबाद निर्माता एवं कैलिको प्रिंटिंग कंपनी लिमिटेड व अन्य, [1995] सप. 1एससीसी 175 सहित कई निर्णयों को संदर्भित किया गया था। उस मामले में संघ की यह शिकायत थी कि प्रतिवादी कंपनी की एक कैंटीन में कार्यरत 21 कर्मचारी को वे सेवा की शर्तें उपलब्ध नहीं की गई थीं, जो दूसरों के लिए उपलब्ध थी। साथ ही उन्हें उनकी सेवा से बर्खास्तगी का भी डर था। न्यायालय द्वारा कार्यवाही करते हुए इस मामले को इस आधार पर स्वीकार किया कि परिवाद में श्रमिकों की यह शिकायत थी कि वे कंपनी के कर्मचारी थे और इसलिए उल्लंघन हुआ। औद्योगिक

न्यायालय या श्रम न्यायालय द्वारा छंटनी की धमकियों का संज्ञान लिया जा सकता था। शिकायत में भी ऐसा कोई मामला सामने नहीं आया कि कंपनी द्वारा श्रमिकों को अपने कर्मचारियों के रूप में स्वीकार हो। वहीं दूसरी ओर परिवाद में यह मानते हुए इस आधार पर आगे बढ़ा कि श्रमिक कंपनी के कार्यबल का हिस्सा था। इस न्यायालय द्वारा यह भी देखा गया कि कंपनी द्वारा श्रमिकों को अपने कर्मचारी के रूप में कभी मान्यता नहीं दी थी और कंपनी का निरन्तर यह तर्क था कि श्रमिक उनके कर्मचारी नहीं थे। उन परिस्थितियों में, औद्योगिक न्यायालय ने शिकायत को खारिज कर दिया और उच्च न्यायालय ने उसी को बरकरार रखा। इस न्यायालय ने कहा कि यह प्रमाणित नहीं किया गया था कि विचाराधीन श्रमिक कंपनी के कर्मचारी थे और उन परिस्थितियों में, जैसा कि दोनों न्यायालय द्वारा निर्णित किया, इस अधिनियम के अन्तर्गत कोई शिकायत पोषणीय नहीं हो सकती है। इस मामले में यह स्वीकृत स्थिति थी कि श्रमिकों को ठेकेदार द्वारा कैंटीन चलाने के लिए नियुक्त किया गया था, जिससे कैंटीन चलाने के लिए अनुबंध किया गया था। इसके बाद, उच्च न्यायालय द्वारा गुजरात विद्युत बोर्ड, थर्मल पावर स्टेशन, उकाई, गुजरात

बनाम हिंद मजदूर सभा व अन्य, [1995] 5 एस. सी. सी. 27 में इस न्यायालय के निर्णय पर जिसमें सबसे पहले यह देखा गया कि क्या अधिनियम के प्रावधानों को ध्यान में रखते हुए बंधुआ श्रमिक प्रणाली के उन्मूलन के लिए औद्योगिक विवाद उठाया जा सकता है या नहीं। और यदि हां तो ऐसा कौन कर सकता है। उच्च न्यायालय का मत था कि जनरल लेबर यूनियन (रेड फ्लैग), बॉम्बे बनाम अहमदाबाद निर्माता एवं कैलिको प्रिंटिंग कंपनी लिमिटेड व अन्य में दिया गया न्यायिक निर्णय यह स्पष्ट करता है कि इस प्रकार के प्रश्न में जाया जा सकता है तथा किये गये अवलोकन का अर्थ यह नहीं होगा कि श्रमिक शिकायत दर्ज होने से पूर्व अन्य कार्यवाहियों के माध्यम से साबित हो चुका था और यदि शिकायत दर्ज हुई है नियोक्ता जिस क्षण नियोक्ता और कर्मचारियों के संबंध को अस्वीकार या इंकार करता है, तो ऐसे मामलों में न्यायालय का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं होगा। इस न्यायालय द्वारा यह माना गया कि यह श्रमिकों पर निर्भर करता है कि वे इस संबंध में एक उचित औद्योगिक मुद्दा उठाये अगर वे इसकी पात्रता रखते हैं। जिसे इस न्यायालय द्वारा पूर्व में दिये गये टिप्पणियों के आलोक में समझा जाना चाहिए। उच्च न्यायालय ने आगे

कहा कि निर्णय जनरल लेबर यूनियन (रेड फ्लैग), बॉम्बे बनाम अहमदाबाद निर्माता एवं कैलिको प्रिंटिंग कंपनी लिमिटेड व अन्य में दिये गये तथ्यों तक सीमित था। इस आधार पर उच्च न्यायालय ने मामले में आगे बढ़ते हुए यह निष्कर्ष दिया कि विचाराधीन श्रमिक अपीलार्थी-कंपनी के श्रमिक हैं, दोनों अदालतों द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों को उलट दिया।"

11. इस उद्देश्य को पैराग्राफ 8 में भी लिखा गया था। यह निम्न है:

"8. लेकिन एक बात स्पष्ट है कि अगर कर्मचारी अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) के अन्तर्गत अनुबंध के तहत काम कर रहे हैं, तब यह स्पष्ट है कि श्रम न्यायालय या औद्योगिक न्याय निर्णायक अधिकारियों के पास इस मामले को निपटाने का कोई क्षेत्राधिकार नहीं हो सकता है क्योंकि यह मामला उपयुक्त सरकार के प्रांत के अधीन समाप्त किये जाने के लिए आता है। यदि श्रमिकों द्वारा सामने रखा गया मामला यह है कि अनुबंध अपने आप में छलावा है तथा उन्हें अपीलार्थी कंपनी द्वारा कार्यरत रखा है तो इस संबंध में आवश्यकता पड़ने पर संबंधित श्रम

न्यायालय या औद्योगिक न्यायालय इस बिन्दु पर विचार करते हुए मामले को निर्णित करती है। ऐसे मामले की जांच अधिनियम के अन्तर्गत गठित श्रम न्यायालय व औद्योगिक न्यायालय द्वारा नहीं की जा सकती है। इस अधिनियम का उद्देश्य अन्य पहलुओं के अलावा, अनुचित श्रम से संबंधित प्रथाओं पर प्रावधानों को लागू करना है। अगर ऐसा है, जब तक कि यह निर्विवाद या निर्विवाद न हो कि दोनों पक्षों के बीच नियोक्ता-कर्मचारी का संबंध है, अनुचित व्यवहार से संबंधित सवाल की कोई जांच नहीं की जा सकती है। प्रतिवादी संघ इस शिकायत के साथ श्रम न्यायालय में आया कि अपीलार्थी द्वारा ठेकेदार के माध्यम से श्रमिकों को नियुक्त किया जाता है और यद्यपि यह प्रत्यक्ष संबंध है लेकिन वास्तविक संबंध है अपीलार्थी और विचाराधीन कामगारों के बीच स्वामी और सेवक का है। एक के साथ अनुबंध का परित्याग करना और दूसरे के साथ विधिक संबंध कायम करने की प्रक्रिया केवल आई.डी. एक्ट के अन्तर्गत नियमित औद्योगिक न्यायाधिकरण/न्यायालय में की जा सकती है।"

12. सर्व श्रमिक संघ के मामले (ऊपर) के पैरा 24 में यह पाया गया

कि:-

"24 महाराष्ट्र अधिनियम के तहत एक शिकायत पर विचार करने के लिए नियोक्ता जिसके खिलाफ आई.डी. अधिनियम के तहत शिकायत की जाती है। कब इस तरह के संबंधों के बारे में कोई विवाद नहीं है, जैसा कि सिप्ला के पैरा 9 में उल्लेख किया गया है, इस मामले में महाराष्ट्र अधिनियम पूरी तरह से लागू होगा। जब ऐसा है कि बुनियादी दावा विवादित है, तो जाहिर है कि इस मुद्दे पर निर्णय उस मंच द्वारा किया जायेगा, जो निर्णय लेने के लिए सक्षम हो। अनुचित श्रम प्रथा की अवधारणा के मुख्यार्थ के लिए नियोक्ता और कर्मचारी के संबंध अस्तित्व में होना अनिवार्य है। जब तक यह मूल प्रश्न तय किया जाता है, मंच इस अर्थ में पृष्ठभूमि में पीछे हट जाता है कि पहले उस प्रश्न पर अलग से निर्णय लिया जाना चाहिए। भले ही इस तर्क के लिए यह स्वीकार किया गया है कि दो मंच उपलब्ध हैं, अदालत निश्चित रूप से कह सकती है कि कौन सा अधिक उपयुक्त मंच है जो प्रभावी ढंग से इसका न्याय निर्णयन करवाएँ। ठीक यही तीनों निर्णयों में कहा गया है। एक बार जब ठेकेदार का अस्तित्व स्वीकार कर लिया जाता है, यह इस अपरिहार्य निष्कर्ष की ओर ले जाता

है कि ठेकेदार व शिकायतकर्ता के बीच एक संबंध मौजूद है।"

13. बैंक ऑफ इंडिया व अन्य बनाम. के. वी. विवेक अय्यर व अन्य, [2006] 9 एससीसी 177, में यह अभिनिर्धारित किया गया था कि एक भाग की स्वीकृति के बाद भी, किसी योजना से निकासी के लिए कोई गुंजाइश नहीं है।

14. चूंकि औद्योगिक न्यायालय और उच्च न्यायालय द्वारा प्रासंगिक पहलुओं पर विचार नहीं किया गया है, हम औद्योगिक न्यायालय और विद्वान एकल न्यायाधीश और खंड पीठ के विवादित आदेशों को अपास्त करते हैं और विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा मुद्दों पर पुनः विचार करने का निर्देश देते हैं, जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है। विविध कामगार, सिप्ला और सर्व श्रमिक मामलों (उपरोक्त) में तीन निर्णयों के लागू होने पर विचार किया जाएगा। आंशिक स्वीकृति के प्रभाव को इस प्रश्न के रूप में भी माना जाएगा कि वी. आर. एस. के संबंध में देय राशि का कब समायोजन किया गया है। चूंकि मामला लंबे समय से लंबित है, इसलिए विद्वान एकल न्यायाधीश के लिए उचित होगा कि वह मामले का जल्द से जल्द निपटान करे, अधिमानतः इस आदेश की प्राप्ति की तारीख से तीन महीने के भीतर। अनावश्यक देरी से बचने के लिए दोनों पक्ष एकल न्यायाधीश के समक्ष दिनांक 11-06-2007 को सुनवाई के लिए

उपस्थित रहें। विद्वान मुख्य न्यायाधीश से अनुरोध है कि वे इस संबंध में आवश्यक आदेश पारित करें। यह बताया गया है कि कुछ प्रस्ताव निकाले गए हैं। वर्तमान निर्णय के आलोक में मामले की सुनवाई करते समय उन पर विचार किया जाएगा।

15. अपील का तदनुसार निस्तारण किया जाता है जिसमें लागत के बारे में कोई आदेश नहीं होगा।

अपील का निपटारा किया गया।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी अम्बिका, (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।