

स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड और ओआरएस। ईटीसी, ईटीसी।

वी.

राष्ट्रीय संघ जल मोर्चा कार्यकर्ता और हमारा। ईटीसी। ईटीसी।

अगस्त 30,2001

[वी. एन. किरपाल, सैयद शाह मोहम्मद कादरी, एम. वी. शाह, रुमा पाल और के. जी. बालाकृष्णन, जे. जे.]

संविदा श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970:

धारा 1 (4) और (5), 2 (1) (ए) (1986 के संशोधन से पहले और बाद में) 2 (1) (बी) (सी) (ई) (जी) और (आई), 7 से 9,10,16 से 21 और 23 से 25।

अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) नियम, 1971:

नियम 21 (2), 25 (2) (V) (a), 72 से 77,81 (3) 82 (2) प्रपत्र I, II, III, IV, VI, XII, XIV और XXVI

'उपयुक्त सरकार'-अभिव्यक्ति का सही अर्थ-सरकार

कंपनी-उपयुक्त सरकार के निर्धारण के संबंध में उपयुक्त सरकार-संशोधन से पहले और संशोधन के बाद की अवधि के लिए निर्धारित परीक्षण।

"उपयुक्त सरकार'-अभिव्यक्ति' कोई भी उद्योग जो या उसके द्वारा चलाया जाता है

केंद्र सरकार के अधिकार के तहत-परीक्षण का दायरा और अर्थ यह निर्धारित करने के लिए कि क्या कोई उद्योग केंद्र सरकार के अधिकार के तहत किया जा रहा था-राज्य का एक साधन होने का तथ्य इस संबंध में निर्धारित नहीं है।

अनुबंध श्रम-केंद्र सरकार-अधिसूचना दिनांक दिसंबर

9 , 1976 धारा 10 (1) के तहत जारी-अधिसूचना के तहत अनुबंध श्रम के रोजगार का निषेध-गैर-अनुपालन के लिए अमान्य घोषित अधिसूचना धारा 10 की आवश्यकताओं के साथ-केंद्र सरकार द्वारा दिमाग का उपयोग नहीं किया गया था-अधिसूचना को संभावित रूप से रद्द कर दिया गया।

अनुबंध श्रम-अवशोषण-निषेध करने वाली वैध अधिसूचना जारी करना

संविदा श्रम-अधिनियम के आयोजित प्रावधानों का प्रभाव न तो स्पष्ट रूप से और न ही निहित रूप से अनुबंध श्रम के स्वचालित अवशोषण के लिए प्रावधान करता है

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी
आरा।

एक अधिसूचना-चर्चा किए गए अधिनियम के अधिनियमन से पहले और बाद में इस संबंध में स्थिति-धारा 10 के तहत जारी निषेध अधिसूचना के परिणाम - चर्चा की।

भारत का संविधान, 1950: अनुच्छेद 12,14,23,38,39,43 ए और
प्रस्तावना।

राज्य-कार्यबल में सुधार के लिए कर्तव्य और दायित्व।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947: धारा 2 (ए)-अधिनियम के उद्देश्य का दायरा।

कानून की व्याख्या-स्पष्ट और स्पष्ट भाषा को प्रभावी बनाने का न्यायालय का कर्तव्य-शाब्दिक व्याख्या का नियम-सार्वजनिक कानून और कानून के बीच अंतर

निजी कानून-विधियों की व्याख्या के संबंध में प्रासंगिक नहीं माना गया शरारत नियम की प्रयोज्यता-लाभकारी कानूनों के उदार निर्माण का सिद्धांत

विधान-की प्रयोज्यता

सार्वजनिक कानून-निजी कानून-के बीच अंतर-में प्रासंगिक नहीं है

विधियों की व्याख्या के संबंध में।

श्रम कानून-अनुबंध कानून के सिद्धांत श्रम कानून पर लागू होते हैं।

शब्द और वाक्यांशः

'प्राधिकरण का अर्थ-अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 की धारा 2 (1) (ए) के संदर्भ में।

इन अपीलों में निम्नलिखित प्रश्न विचार के लिए उठे:

(i) अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 की धारा 2 की उप-धारा (1) के खंड (ए) में परिभाषित 'उपयुक्त सरकार' अभिव्यक्ति का सही अर्थ क्या है?

(ii) क्या केंद्र सरकार द्वारा 9 दिसंबर, 1976 को C.L.R.A की धारा 10 (1) के तहत जारी अधिसूचना।

केंद्र सरकार की कंपनियों के सभी प्रतिष्ठानों में अनुबंध श्रमिकों का रोजगार वैध है और सभी केंद्र सरकार की कंपनियों पर लागू होता है; और

(iii) क्या नियमित कर्मचारियों के रूप में प्रमुख नियोक्ता की स्थापना में काम करने वाले अनुबंध श्रम का स्वचालित अवशोषण निम्नलिखित है:

C.L.R.A अधिनियम की धारा 10 (1) के तहत एक वैध अधिसूचना जारी करना, जो संबंधित प्रतिष्ठान में अनुबंध श्रम को प्रतिबंधित करता है।

अपीलों का निपटारा करते हुए, न्यायालय ने पकड़ना: 1. अनुबंध की धारा 2 की उप-धारा (1) का खंड (ए)

श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 'उपयुक्त सरकार' शब्द को परिभाषित करता है। इस खंड को अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) संशोधन अधिनियम, 1986 द्वारा प्रतिस्थापित किया गया था। 28 जनवरी, 1986। वाक्यांश "केंद्र सरकार द्वारा या उसके अधिकार के तहत चलाया जाने वाला कोई भी उद्योग" असंशोधित और संशोधित दोनों में एक सामान्य कारक है। परिभाषाएँ। [364 - ई; 366-जी]

2. 28 जनवरी, 1986 से पहले इस प्रश्न का निर्धारण कि क्या

केंद्र सरकार या राज्य सरकार किसी प्रतिष्ठान के संबंध में उपयुक्त सरकार है, जो "उपयुक्त सरकार" की परिभाषा को ध्यान में रखते हुए निर्भर करेगी, जैसा कि यह C.L.R.A में था। अधिनियम, एक और प्रश्न के उत्तर पर, क्या वह उद्योग है जो केंद्र सरकार द्वारा या उसके अधिकार के तहत चलाया जा रहा है या क्या यह किसी निर्दिष्ट नियंत्रित उद्योग से संबंधित है? या किसी रेलवे, छावनी बोर्ड, प्रमुख बंदरगाह, खदान या तेल क्षेत्र की स्थापना या बैंकिंग या वीमा कंपनी की स्थापना? यदि उत्तर सकारात्मक है, तो केंद्र सरकार उपयुक्त सरकार होगी, अन्यथा

राज्य सरकार के किसी अन्य प्रतिष्ठान के संबंध में जिसमें होगी। [412 - ई-एफ] अन्य प्रतिष्ठान स्थित है, उपयुक्त सरकार

3. उक्त तिथि के बाद उस अभिव्यक्ति की नई परिभाषा को देखते हुए,

इस प्रश्न का उत्तर औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 के खंड (ए) में पाया जाना चाहिए; यदि (i) संबंधित केंद्र सरकार की कंपनी/उपक्रम या कोई उपक्रम इसमें शामिल है, या (ii) कोई उद्योग (ए) केंद्र सरकार द्वारा या उसके अधिकार के तहत चलाया जाता है।

सरकार, या (बी) रेलवे कंपनी द्वारा; या (सी) निर्दिष्ट नियंत्रित उद्योग द्वारा, तब केंद्र सरकार उपयुक्त सरकार होगी अन्यथा किसी अन्य प्रतिष्ठान के संबंध में, उस राज्य की सरकार जिसमें वह अन्य प्रतिष्ठान स्थित है, उपयुक्त होगी।

सरकार। [412 - जी-एच, 413-ए]

4. अभिव्यक्ति में मुख्य शब्द 'केंद्र के अधिकार के तहत'

सरकार 'प्राधिकरण' है। इस शब्द का उपयोग अक्सर व्युत्पन्न को व्यक्त करने के लिए किया जाता है।

शक्ति; और इस अर्थ में, इसका उपयोग अर्थ निर्देशों, अनुमति, एक व्यक्ति द्वारा दूसरे को सौंपी गई शक्ति के रूप में किया जा सकता है, अभिव्यक्तियों का परिणाम

पूर्व से उत्तरार्द्ध की सहमति से कि उत्तरार्द्ध उसके लिए कार्य करेगा, इस अर्थ में प्राधिकरण का उपयोग इसी तरह राज्य के कर्तव्य या कार्य को पूरा करने के उद्देश्य से एक एजेंसी को नामित करने या अर्थ देने के रूप में किया गया है: कुछ एक 346

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी
आरा।

जिसे कानून द्वारा शक्ति दी गई है। यह इस प्रकार है कि "केंद्र सरकार के अधिकार के तहत चलाया जाने वाला कोई भी उद्योग" वाक्यांश का तात्पर्य है।

एक उद्योग जो केंद्र सरकार द्वारा किसी केंद्र सरकार की कंपनी या अन्य सरकारी कंपनी/उपक्रम को शक्ति प्रदान करने या अनुमति देने के आधार पर चलाया जाता है।

[

368 - जी, 369-सी}

संक्षिप्त ऑक्सफोर्ड शब्दकोश, ब्लैक का कानून शब्दकोश; कॉर्पस ज्यूरिस सेकंडम

पी। 1290 ; शब्द और वाक्यांश पी। 603 , 606 , 612 और 613, संदर्भित।

5. न्यायालय का कार्य यह सुनिश्चित करने के लिए कानून की व्याख्या करना है कि

विधायिका का उद्देश्य-संसद। जहां कानून की भाषा स्पष्ट और स्पष्ट है, वहां न्यायालय को इसे लागू करना चाहिए क्योंकि उस मामले में कानून के शब्द स्पष्ट रूप से विधायिका के इरादे को बताते हैं। शाब्दिक व्याख्या के इस नियम का पालन किया जाना चाहिए और कानून में एक प्रावधान को उसके सामान्य प्राकृतिक अर्थों में समझा जाना चाहिए जब तक कि न्यायालय यह न पाए कि -

व्याख्या किए जाने के लिए मांगे गए प्रावधान अस्पष्ट या अस्पष्ट रूप से शब्दबद्ध हैं, जिस स्थिति में व्याख्या के अन्य सिद्धांतों को सहायता के लिए बुलाया जा सकता है। वाक्यांश का एक सादा पाठ "कोई भी उद्योग जो केंद्रीय प्राधिकरण द्वारा या उसके अधीन चलाया जाता है।

सरकार "व्याख्या के तहत, यह दर्शती है कि यह स्पष्ट और स्पष्ट है। इसमें कोई अस्पष्टता, कोई अस्पष्टता और कोई अमूरता नहीं है। इसलिए, इसमें उपयोग किए गए शब्दों को उनके स्वाभाविक सामान्य अर्थ में समझा जाना चाहिए जैसा कि आमतौर पर समझा जाता है। [366 - एच; 367-ए]

6. में गारंटीकृत मौलिक अधिकारों के प्रवर्तन के उद्देश्यों के लिए

संविधान के भाग III में यह प्रश्न पूछा गया है कि क्या कोई सरकारी कंपनी या उपक्रम अनुच्छेद 12 के अर्थ के भीतर 'राज्य' है। द. 'राज्य' शब्द को अनुच्छेद 12 में परिभासित किया गया है। हालांकि, संविधान के अनुच्छेद 12 के अर्थ के भीतर केंद्र/राज्य सरकार का साधन होने या 'राज्य' होने का तथ्य इस सवाल का निर्धारण नहीं कर सकता है कि क्या किसी कंपनी/निगम या सरकार की साधनता द्वारा चलाया जाने वाला उद्योग अधिनियम में 'उपयुक्त सरकार' की परिभाषा के उद्देश्य से या उसके अर्थ के भीतर केंद्र सरकार द्वारा या उसके अधिकार के तहत है या नहीं। [369 - ई-एफ; 372-डी-ई]

7. अधिनियम में 'स्थापना' की परिभाषा विशुद्ध रूप से अपने दायरे में लेती है।

निजी उपक्रम जिन्हें संविधान के अनुच्छेद 12 के अर्थ के भीतर नहीं लाया जा सकता है। ऐसे मामले में C.L.R.A अधिनियम या औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रयोजनों के लिए 'उपयुक्त सरकार' कैसे निर्धारित

की जाती है? मानदंड यह है कि क्या सरकार का कोई उपक्रम/साधन केंद्र सरकार के अधिकार के तहत किसी उद्योग को चला रहा है, न कि स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड।

राष्ट्रीय संघ जल मोर्चा कार्यकर्ता 347

चाहे वह उपक्रम संविधान के अनुच्छेद 12 के प्रयोजनों के लिए सरकार का साधन या अभिकरण हो, चाहे वह केंद्र सरकार का हो या

राज्य सरकार। [372 - एच; 373-ए-बी]

सुखदेव सिंह और अन्य। वी. भगतराम सरदार सिंह रघुवंशी और अन्व। ,

[1975] 3 एस. सी. आर. 619; रमना दयराम शेटी बनाम। भारतीय अंतर्राष्ट्रीय हवाई अड्डा प्राधिकरण और अन्य। , [1979] 3 एससीआर 1014; प्रबंध निदेशक यू. पी. वेयरहाउसिंग कॉर्पोरेशन और ए. एन. आर. वी. विनय नारायण वाजपेयी, [1980] 2 एससीआर 773; अजय हसिया आदि। खालिद मुजीब सहरावर्दी और अन्य। आदि, [1981] 2 एस. सी. आर. 79; दिल्ली परिवहन निगम। वी. डी. टी. सी. मजदूर कॉंग्रेस और अन्य। , [1991] पूरक। 1 एस. सी. सी. 600; सोम प्रकाश राखी बनाम भारत संघ और एएनआर। , [1981] 1 एससीसी 449; मनमोहन सिंह जेटली आदि। कॉम. केंद्र शासित प्रदेश चंडीगढ़ और अन्य। आदि, [1984] पूरक। एससीसी 540; पी. के. रामचंद्र अय्यर और अन्य। आदि वी। भारत संघ और ओआरएस। आदि, [1984] 2 एस. सी. सी. 141; A.L.Kalra v. परियोजना और उपकरण निगम। ऑफ इंडिया लिमिटेड, [1984] 3 एस. सी. सी. 316; केंद्रीय अंतर्राष्ट्रीय जल परिवहन निगम। लि.

और एन. आर. आदि वी। ब्रोजो नाथ गांगुली और अन्व। आदि, [1986] 3 एस. सी. सी. 156; सी. वी. रमन बनाम बैंक ऑफ इंडिया और अन्व का प्रबंधन। आदि, [1988] 3 एस. सी. सी. 105; लखनऊ विकास प्राधिकरण बनाम। एम. के. गुप्ता, [1994] 1 एससीसी 243; एम/एस। स्टार एंटरप्राइजेज और ओआरएस। वी. शहर और औद्योगिक विकास निगम। महाराष्ट्र लिमिटेड और अन्य। [1990] 3 एस. सी. सी. 280; भारत की एल. आई. सी. और ए. एन. आर. वी. उपभोक्ता शिक्षा और अनुसंधान केंद्र और अन्य। , [1995] 5 एससीसी 482; जी. बी. महाजन और अन्य। वी. जलगाँव नगर परिषद और अन्य। , [1991] 3 एस. सी. सी 91, विशिष्ट।

8. इस बात पर कोई विवाद नहीं हो सकता कि सभी केंद्र सरकार

विचाराधीन कंपनियाँ केंद्र सरकार के बराबर नहीं हैं और उनकी बराबरी नहीं की जा सकती है, हालांकि वे संविधान के अनुच्छेद 12 के अर्थ के भीतर 'राज्य' हो सकती हैं।

प्राधिकरण या तो किसी कानून द्वारा या प्रधान और प्रतिनिधि या शक्ति के प्रत्यायोजन के संबंध के आधार पर प्रदान किया जा सकता है। जहां केंद्र सरकार के लिए या उसकी ओर से किसी भी उद्योग को चलाने का अधिकार सरकारी कंपनी/किसी भी उपक्रम को उस कानून द्वारा प्रदान किया जाता है जिसके तहत वह है बनाया गया, आगे कोई सवाल नहीं उठता। लेकिन, यदि ऐसा नहीं है, तो सवाल यह उठता है कि क्या केंद्र सरकार द्वारा सरकारी कंपनी/किसी उपक्रम को इस उद्योग को जारी रखने का कोई अधिकार दिया गया है। यह तथ्य का सवाल है और तथ्यों और सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] के आधार पर इसका पता लगाया जाना चाहिए।

प्रत्येक मामले की परिस्थितियों में। [373 - सी-जी] भारी इंजीनियरिंग मजदूर संघ बनाम। बिहार राज्य और अन्या , [1969 { 1 एससीसी 765; एम/एस। हिंदुस्तान एयरोनॉटिक्स लिमिटेड बनाम। द वर्कमेन एंड ओआरएस। , [1975] 4

एस. सी. सी. 679; राष्ट्रीय मिल मजदूर संघ, नागपुर बनाम। मॉडल मिल्स, नागपुर और अन्न। [1984] पूरक। एस. सी. सी. 443 और खाद्य निगम। भारत, बॉम्बे और ओआरएस। वी.

परिवहन और डॉक श्रमिक संघ और अन्या , [1999] 7 एस. सी. सी. 59, संदर्भित।

एयर इंडिया सांविधिक निगम। और ओआरएस। वी. संयुक्त श्रम संघ और अन्या ,

[1997] 9 एस. सी. सी. 377, संभावित रूप से खारिज कर दिया गया।

9. सार्वजनिक कार्यों और कर्तव्यों का निर्वहन करते समय सिद्धांत

सरकारी कंपनियाँ/निगम/समितियाँ जो सरकार की सहायक या अभिकरण हैं, उन्हें सार्वजनिक कानून के क्षेत्र में समान सीमाओं के अधीन होना चाहिए-संवैधानिक या प्रशासनिक कानून-जैसा कि सरकार स्वयं, यह निष्कर्ष नहीं निकालती है कि वे सभी उद्देश्यों के लिए केंद्र/राज्य सरकार के एजेंट बन जाते हैं ताकि ऐसी सरकार को विभिन्न केंद्रीय और/या राज्य अधिनियमों के तहत या निजी कानून के तहत उनके सभी कार्यों, देनदारियों और दायित्वों के लिए बाध्य किया जा सके। [372 - सी]

10. यह तर्क कि C.L.R.A अधिनियम के प्रावधानों का अर्थ लगाने में,

सार्वजनिक कानून और निजी कानून। सार्वजनिक कानून और निजी कानून के बीच विभाजन उन उपायों के संबंध में सामग्री है जिनका लाभ कब उठाया जा सकता है सार्वजनिक या निजी अधिकारों को लागू करना, लेकिन कानूनों की व्याख्या के संबंध में नहीं। [376 - सी, डी, जी]

ओ 'रेली वी। मैकमैन, 1983 (2) अपील मामले 237 लागू नहीं किए गए।

लॉर्ड वूलफ, द सेकंड हैरी स्ट्रीट लेक्चर, का उल्लेख किया गया है।

11. 'स्थापना' की परिभाषा अधिनियम की धारा 2 (ई) में दी गई है। 'स्थापना' की परिभाषा को पढ़ने से जो स्थिति उभरती है वह यह है कि

भारत लिमिटेड की उपयुक्त सरकारी स्टील प्राधिकरण की धारा 10 (1) के तहत अधिसूचना जारी करने से पहले।

सरकार के किसी कार्यालय या विभाग के संदर्भ में धारा 10 की उप-धारा (2) के खंड (ए) से खंड (डी) में उल्लिखित कारकों पर ध्यान दें या स्थानीय प्राधिकरण या कोई भी स्थान जहां कोई उद्योग, व्यापार, व्यवसाय, निर्माण या व्यवसाय किया जाता है। [380 - एफ-जी]

12. विवादित अधिसूचना पर एक नज़र डालने से यह स्पष्ट हो जाता है कि

1 मार्च, 1977 से, यह प्रतिष्ठान के स्वामित्व वाली या कब्जे वाली इमारतों को साफ करने, साफ करने, धूल उड़ाने और देखने के लिए अनुबंध श्रमिकों के रोजगार को प्रतिबंधित करता है, जिसके संबंध में उक्त अधिनियम के तहत उपयुक्त सरकार केंद्र सरकार है। यह स्पष्ट रूप से इंगित करता है कि केंद्र सरकार ने केंद्रीय सलाहकार बोर्ड के साथ परामर्श की आवश्यकता को छोड़कर, धारा 10 के तहत आवश्यक किसी भी आवश्यक वस्तु को स्वीकार नहीं किया था। प्रत्येक के संबंध में आवश्यक कारकों पर विचार किया जाना चाहिए

संस्थान, चाहे व्यक्तिगत रूप से या सामूहिक रूप से, जिसके संबंध में धारा 10 की उप-धारा 1 के तहत अधिसूचना जारी करने का प्रस्ताव है। एक सर्वव्यापी अधिसूचना होने के अलावा आक्षेपित अधिसूचना नहीं है

धारा 10 की उप-धारा (2) के अनुपालन को प्रकट करें। यह अधिनियम की धारा 10 के अभिधारणाओं के विपरीत है। इसके अलावा यह गैर भी प्रदर्शित करता है

केंद्र सरकार द्वारा दिमाग का अनुप्रयोग। इसलिए केंद्र सरकार द्वारा 9 दिसंबर, 1976 को जारी की गई विवादित अधिसूचना को कायम नहीं रखा जा सकता है। यह संभावित रूप से रद्द कर दिया जाता है, यानी इस फैसले की तारीख से और इस स्पष्टीकरण के अधीन है कि इस फैसले के आधार पर इस फैसले की तारीख को या उससे पहले उक्त अधिसूचना को प्रभावी बनाने के लिए कोई आदेश पारित नहीं किया गया है या कोई कार्रवाई नहीं की गई है, किसी भी न्यायाधिकरण-अदालत में प्रश्न में बुलाया जाएगा, जिसमें उच्च न्यायालय भी शामिल है, अगर यह अन्यथा दोषपूर्ण हो गया है और/या इसे लागू किया गया है। [381 - डी-एफ; 413-ई, एफ]

13. न तो C.L.R.A अधिनियम की धारा 10 और न ही इसमें कोई अन्य प्रावधान है।

अधिनियम, चाहे स्पष्ट रूप से या आवश्यक निहितार्थ से, उपयुक्त द्वारा अधिसूचना जारी करने पर अनुबंध श्रम के स्वचालित अवशोषण का प्रावधान करता है।

धारा 10 की उप-धारा (1) के तहत सरकार, के रोजगार को प्रतिबंधित करती है संविदा श्रम, किसी भी प्रक्रिया, संचालन या किसी भी प्रतिष्ठान में अन्य कार्य में। नतीजतन, प्रमुख नियोक्ता को संबंधित प्रतिष्ठान में काम करने वाले अनुबंध श्रम के अवशोषण का आदेश देने की आवश्यकता नहीं हो सकती है। [413 - जी]

14. धारा 10 के तहत निषेध अधिसूचना जारी करने पर

<आई. डी. 1. अनुबंध श्रम के नियोजन या अन्यथा पर प्रतिबंध लगाने वाला अधिनियम, सेवा की शर्तों के संबंध में किसी भी अनुबंध श्रम द्वारा उसके समक्ष लाए गए औद्योगिक विवाद में, औद्योगिक न्यायनिर्णयको निम्नलिखित पर विचार करना होगा:

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी
आरा।

350

सवाल यह है कि क्या ठेकेदार को या तो इस आधार पर शामिल किया गया है कि उसने प्रतिष्ठान के लिए कोई परिणाम देने का बीड़ा उठाया है या उसके लिए एक वास्तविक अनुबंध के तहत प्रतिष्ठान के काम के लिए अनुबंध श्रम की आपूर्ति या विभिन्न नियमों के अनुपालन से बचने के लिए केवल एक चाल/छल है।

लाभकारी कानून ताकि श्रमिकों को उनके तहत लाभ से वंचित किया जा सके।

यदि अनुबंध वास्तविक नहीं बल्कि केवल एक छलावरण पाया जाता है, तो तथाकथित अनुबंध श्रम को प्रमुख नियोक्ता के कर्मचारियों के रूप में माना जाएगा।

जिसे उसके द्वारा निर्दिष्ट शर्तों के अधीन संबंधित प्रतिष्ठान में अनुबंध श्रमिकों की सेवाओं को नियमित करने का निर्देश दिया जाएगा।

उस उद्देश्य के लिए नीचे दिए गए पैरा के आलोक में। [414 - सी-ई]

15. यदि अनुबंध वास्तविक पाया जाता है और निषेध अधिसूचना

C.L.R.A की धारा 10 (1) के तहत संबंधित प्रतिष्ठान के संबंध में अधिनियम उपयुक्त सरकार द्वारा जारी किया गया है, जिसमें निषेध किया गया है

किसी भी प्रतिष्ठान की किसी भी प्रक्रिया, संचालन या अन्य कार्य में अनुबंध श्रम का नियोजन और जहां ऐसी प्रक्रिया, संचालन या प्रतिष्ठान के अन्य कार्य में और प्रमुख नियोक्ता नियमित कर्मचारी को नियुक्त करने का इरादा रखता है। यदि अन्यथा उपयुक्त पाया जाता है तो वह पूर्ववर्ती अनुबंध श्रमिकों को प्राथमिकता देगा और यदि आवश्यक हो तो ठेकेदार द्वारा अपने प्रारंभिक रोजगार के समय श्रमिकों की आयु को उचित रूप से ध्यान में रखते हुए अधिकतम आयु की शर्त में ढील देगा और तकनीकी योग्यताओं के अलावा अन्य शैक्षणिक योग्यताओं के बारे में शर्त में भी ढील देगा। [414 - एफ-जी।

16. "औद्योगिक न्यायनिर्णयक" अभिव्यक्ति का उपयोग डिजाइन द्वारा किया गया है।

जैसा कि उपरोक्त प्रश्नों के निर्धारण के लिए तथ्यों के विवादित प्रश्नों की जांच की आवश्यकता होती है जिन्हें उच्च न्यायालयों द्वारा अधिकारिता का प्रयोग करते हुए आसानी से नहीं किया जा सकता है: संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत। इसलिए, ऐसे मामलों में उन मुद्दों पर जाने के लिए उचित प्राधिकरण औद्योगिक न्यायाधिकरण/न्यायालय होगा जिसका निर्धारण न्यायिक समीक्षा के लिए उत्तरदायी होगा।

[
414 - एच; 415-ए]

17. परिभाषा के अनुसार 'अनुबंध श्रम' शब्द श्रमिकों की एक प्रजाति है।

जहाँ एक कर्मचारी को एक ठेकेदार के माध्यम से प्रमुख नियोक्ता द्वारा एक प्रतिष्ठान के काम में या उसके संबंध में काम पर रखा जाता है, वह केवल एक एजेंट के रूप में कार्य करता है ताकि मालिक और नौकर के बीच संबंध हो।

प्रमुख नियोक्ता और कर्मचारी। लेकिन जहाँ एक कर्मचारी को काम पर रखा जाता है या

किसी ठेकेदार द्वारा किसी प्रतिष्ठान के कार्य के संबंध में या तो इसलिए कि उसने प्रतिष्ठान के लिए दिया गया परिणाम देने का बीड़ा उठाया है या क्योंकि

यह उत्पन्न होता है कि क्या ठेकेदार केवल छलावरण है। अगर जवाब में है कर्मचारी वास्तव में प्रमुख नियोक्ता 351 का कर्मचारी होगा।

सकारात्मक रूप से,

स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड, V. राष्ट्रीय संघ जल मोर्चे के कार्यकर्ता

लेकिन अगर जवाब नकारात्मक है, तो कर्मचारी एक अनुबंध श्रमिक होगा।

[391 - ई,
जी, एच; 392-एच }]

हुसैनभाई कालीकट बनाम। अलाथ फैक्ट्री थोशिलाली यूनियन, कोशिकोड और

ओआरएस। , [1978] 4 एस. सी. सी. 257 और इंडियन पेट्रोकेमिकल्स कॉर्पोरेशन लिमिटेड और ए.
एन. आर. वी. श्रमिक सेना और अन्य। , [1999] 6 , एस. सी. सी. 439, संदर्भित।

18. अधिनियम के प्रासंगिक प्रावधानों की व्याख्या के लिए

शरारत का नियम उचित है।

एस. जी. जी. एडगर पी. द्वारा कानून के छठे संस्करण पर क्रेज़। 96 , संदर्भित किया गया।
री मेफेयर प्रॉपर्टी कं. 1898 (2) चै. 28 , हेडन का मामला 1584 (3) Co.Rep।

7 ए, संदर्भित।

19. C.L.R.A अधिनियम संसद द्वारा अधिनियमित किया गया था

संविदा श्रम प्रणाली का दुरुपयोग। संसद ने अनुबंध श्रम के रोजगार के दुरुपयोग पर अंकुश लगाने के लिए
दोहरे उपाय अपनाए हैं-पहला अनुबंध श्रम के रोजगार को उपयुक्त रूप से विनियमित करना और दूसरा इसे
समाप्त करना है।

कुछ परिस्थितियाँ। यह दृष्टिकोण C.L.R.A अधिनियम के प्रावधानों से स्पष्ट रूप से स्पष्ट है। [360 - ई]

20. धारा 10 (1) के तहत निषेध अधिसूचना का परिणाम

अनुबंध श्रम के नियोजन को प्रतिबंधित करने वाला अधिनियम, न तो धारा 10 में वर्णित है और न ही
अधिनियम में कहीं भी इंगित किया गया है। निम्नलिखित

धारा 10 (1) के तहत अधिसूचना जारी करने पर परिणाम आते हैं।

C.L.R.A. अधिनियम: (1) अधिसूचना जारी होने के समय संबंधित प्रतिष्ठान में काम करने वाले
अनुबंध श्रमिक काम करना बंद कर देंगे; (ii) अनुबंध श्रम के संबंध में ठेकेदार के साथ प्रमुख नियोक्ता का
अनुबंध समाप्त हो जाता है; (iii) प्रमुख नियोक्ता द्वारा किसी भी प्रक्रिया, संचालन या अन्य कार्य में किसी भी
अनुबंध श्रमिक को नियुक्त नहीं किया जा सकता है।

अधिसूचना इसके बाद किसी भी समय संबंधित है; (iv) अनुबंध श्रम बेरोजगार नहीं किया जाता है जैसा
कि आम तौर पर माना जाता है लेकिन जारी रहता है।

अधिसूचना के रूप में ठेकेदार का रोजगार ठेकेदार और अनुबंध श्रम के बीच मालिक और नौकर के संबंध को नहीं तोड़ता है; (v) ठेकेदार किसी अन्य प्रतिष्ठान में अनुबंध श्रमिकों की सेवाओं का उपयोग कर सकता है जिसके संबंध में धारा 10 (1) के तहत कोई अधिसूचना जारी नहीं की गई है जहां C.L.R.A अधिनियम के तहत सभी लाभ प्राप्त किए जा रहे थे। इसके द्वारा, उपलब्ध होगा; (vi) यदि कोई ठेकेदार अपने अनुबंध श्रम को कम करने का इरादा रखता है तो वह केवल आईडी अधिनियम के प्रावधानों के अनुरूप ही ऐसा कर सकता है।

[2001] एसयूपीपी। 2 एस सी आर।

352

21. अनुबंध के जु़ड़ाव के परिणामस्वरूप होने वाली समस्याएं और दुरुपयोग

श्रम ने समय-समय पर सरकार का ध्यान आकर्षित किया था। 1931 में रॉयल कमीशन (जिसे 'ब्लिटली कमीशन' के रूप में भी जाना जाता है) ने प्रस्तुत किया।

इसकी रिपोर्ट में "जॉबर" नामक मध्यस्थ के अस्तित्व का उल्लेख किया गया है, और 'जॉबर' के प्रभाव को कम करने के लिए कुछ उपायों की सिफारिश की गई है।

उस पर कुछ भी महत्वपूर्ण नहीं हुआ। 1946 में क्रोध समिति ने आवश्यकता को मान्यता दी।

अनुबंध श्रम के लिए अभी तक इसे समाप्त करने का आग्रह किया गया था जहां यह संभव था और सेवा की शर्तों को विनियमित करने के लिए अनुशंसित किया गया था जहां इसका जारी रहना अपरिहार्य था। 1956 में की गई सिफारिश का सावधानीपूर्वक अध्ययन दूसरा योजना आयोग बताता है कि हालांकि यह इस तथ्य से अनजान नहीं था कि अनुबंध श्रम प्रणाली के उन्मूलन के परिणामस्वरूप विस्थापन होगा।

श्रम की, फिर भी जो सिफारिश करना उचित समझा गया वह वैकल्पिक रोजगार था न कि उस प्रतिष्ठान में अवशोषण जहां अनुबंध श्रम काम कर रहा था। 1969 में, राष्ट्रीय आयोग ने इस निष्कर्ष को दर्ज करते हुए अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत की कि अनुबंध श्रम प्रणाली को समाप्त कर दिया जाना चाहिए। आयोग ने अपनी रिपोर्ट में अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) विधेयक, 1967 को संसद में पेश करने के तथ्य पर ध्यान दिया, जिसमें काफी हद तक इसकी सिफारिशों को शामिल किया गया था। यह बिल बाद में C.L.R.A बन गया।

एक्ट करें। विधेयक में अनुबंध श्रम के अवशोषण के लिए एक प्रावधान के अभाव के बावजूद (अनुबंध श्रम की भागीदारी को प्रतिबंधित करने वाले अधिनियम की धारा 10 (1) के तहत अधिसूचना जारी करने पर), राष्ट्रीय आयोग

उस उपाय का समर्थन किया। न तो उक्त विधेयक पर संसद की संयुक्त समिति की मुख्य रिपोर्ट में और न ही असहमति नोट में, अनुबंध श्रम के स्वचालित अवशोषण का कोई संदर्भ है। [394 - ई-जी; 395-ई; 396-डी]

22. अधिनियम के उद्देश्यों और कारणों का विवरण भी इंगित नहीं करता है

संविदा श्रम के नियोजन के निषेध के लिए अधिसूचना जारी करने पर संविदा श्रम के स्वचालित अवशोषण की अवधारणा के लिए। अधिनियम के प्रावधान स्पष्ट रूप से अनुबंध श्रम के साथ ठेकेदार के कर्मचारियों के रूप में व्यवहार करते हैं न कि प्रमुख नियोक्ता के रूप में।

396 - एच; 398-ए]

[

23. के परिणाम को स्पष्ट नहीं करने में अधिनियम की वाक्पटुता

ऐसा प्रतीत होता है कि अनुबंध श्रम प्रणाली का उन्मूलन यह है कि संसद का उद्देश्य एक प्रमुख नियोक्ता द्वारा निषेध अधिसूचना के दायरे में आने वाले प्रतिष्ठान में अनुबंध श्रम को शामिल करने पर रोक लगाना था ताकि श्रमिकों को सीधे नियमित कर्मचारियों के रूप में नियुक्त करने के अलावा उसके पास कोई विकल्प न रहे। धारा 10 का उद्देश्य समस्या के स्थायी समाधान के रूप में काम करना है, न कि मौजूदा अनुबंध श्रम को विभागीय रूप देकर एक बार का उपाय प्रदान करना है, जो संयोग से भारत लिमिटेड के स्टील प्राधिकरण के लिए किसी दिए गए प्रतिष्ठान में हो सकता है।

वी. राष्ट्रीय संघ जल मोर्चा कर्मचारी 353

निषेध अधिसूचना की तारीख को कम समय। यह भी हो सकता है

कि एक ठेकेदार और उसके अनुबंध श्रमिक जो कई वर्षों से एक प्रतिष्ठान के साथ थे, उन्हें प्रतिबंध जारी होने से ठीक पहले बदल दिया गया था।

अधिसूचना। ऐसे मामले में नियोजित अनुबंध श्रम की तुलना में संबंधित तिथि पर लगे अनुबंध श्रम को प्राथमिकता देने का कोई औचित्य नहीं हो सकता है। इससे पहले की अवधि। इसलिए, यह स्वीकार नहीं किया जा सकता है कि धारा 10 में अधिसूचना जारी होने पर संबंधित प्रतिष्ठान में प्रमुख नियोक्ता द्वारा अनुबंध श्रम के स्वचालित अवशेषण की कोई अंतर्निहित आवश्यकता है।

धारा 10 (1) के तहत उपयुक्त सरकार द्वारा किसी दिए गए प्रतिष्ठान में अनुबंध श्रम के रोजगार को प्रतिबंधित करना। [398 - बी, ई, एफ]

द स्टैंडर्ड-वैक्यूम रिफाइनिंग कंपनी ऑफ इंडिया लिमिटेड v. इसके कर्मकार और अन्य। , [1960] 3 एस. सी. आर. 466, ने समझाया और प्रतिष्ठित किया।

वेगोइल्स प्रा. लिमिटेड वी. द वर्कमेन, [1971] 2 एस. सी. सी. 724 और एम/एस. गैमन इंडिया लिमिटेड और अन्य। वी. भारत संघ और ओआरएस। , [1974] 1 एस. सी. सी. 596; आर. के. पांडा

और ओआरएस। वी. भारतीय इस्पात प्राधिकरण और अन्य। , [1994] 5 एससीसी 304, विशिष्ट।

देना नाथ और ओआरएस। वी. राष्ट्रीय उर्वरक लिमिटेड और अन्य। , [1992] इसके बाद एस. सी. सी. 695 आया।

B.H.E.L. श्रमिक संघ, हरिद्वार और अन्य। आदि वी। भारत संघ

और ओआरएस। आदि, [1985] 1 एस. सी. सी. 630; मथुरा रिफाइनरी मजदूर संघ अपने सचिव के माध्यम से V. इंडियन ऑयल कार्पोरेशन। लिमिटेड, मथुरा रिफाइनरी प्रोजेक्ट, मथुरा और अन्ना। , [1991] 2 एस. सी. सी. 176; नेशनल फेडरेशन ऑफ रेलवे पोर्टर्स, वेंडर्स एंड वियर्स बनाम। भारत संघ और ओआरएस। , [1995] सप. 3 एस. सी. सी. 152; एसोसिएशन ऑफ केमिकल वर्कर्स, बॉम्बे बनाम। ए. एल. अलसपुरकर और अन्य। , [1993] सप. 3 एस. सी. सी. 248 और गुजरात विद्युत बोर्ड, ताप विद्युत केंद्र, उकाई, गुजरात बनाम। हिंद मजदूर सभा और अन्य। , [1995] 5 एस. सी. सी. 27, संदर्भित।

एयर इंडिया सांविधिक निगम। और ओआरएस। वी. संयुक्त श्रम संघ और अन्य। , [1997] 9 एस. सी. सी. 377, संभावित रूप से खारिज कर दिया गया।

24. यह सिद्धांत कि एक लाभकारी कानून को समझने की आवश्यकता है

उदारतापूर्वक उस वर्ग के पक्ष में, जिसके लाभ के लिए यह अभिप्रेत है, अधिनियम के प्रावधानों को पढ़ने तक विस्तारित नहीं है जो विधायिका ने स्पष्ट रूप से या आवश्यक निहितार्थ द्वारा प्रदान नहीं किया है, या उपचार को प्रतिस्थापित करना या

विधायिका द्वारा प्रदान किए गए लाभ। अधिनियम का उद्देश्य यह है कि यह अनुबंध श्रम की सेवा की शर्तों को विनियमित करता है और अन्य प्रासंगिक कारकों के साथ अधिनियम की धारा 10 की उप-धारा (2) में उल्लिखित कारकों पर विचार करने पर उपयुक्त सरकार द्वारा अनुबंध श्रम प्रणाली के निषेध की धारा 10 (1) में प्राधिकृत करता है। लेकिन, कुछ 354 की उपस्थिति

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी
आरा।

उन सभी कारकों में से, धारा 10 की उप-धारा (1) के तहत अधिसूचना जारी करने पर अनुबंध श्रम के अवशोषण के लिए कोई आधार प्रदान नहीं करता है। मान लीजिए कि जब उपयुक्त सरकार द्वारा धारा 10 (1) के तहत अधिसूचना जारी करते के परिणामस्वरूप अनुबंध श्रम के स्वचालित अवशोषण की अवधारणा का उल्लेख धारा 10 में या अधिनियम में किसी अन्य स्थान पर नहीं किया गया है और इसका परिणाम क्या होगा।

अधिनियम की धारा 7 और 12 के उल्लंघन का प्रावधान धाराओं में स्पष्ट रूप से किया गया है।

23 और अधिनियम के 25, यह उच्च न्यायालयों या इस न्यायालय के लिए पढ़ने के लिए नहीं है धारा 10 में कुछ अनिर्दिष्ट उपचार या धारा 23 और 25 में निर्दिष्ट दंडात्मक परिणामों के लिए एक अलग अगली कड़ी, चाहे वह प्रमुख नियोक्ता की स्थापना में अनुबंध श्रम का अवशोषण हो या कम या कठोर।

सजा। कानून के प्रावधानों की ऐसी व्याख्या दरारों को दूर करने के सिद्धांत और दायरे से परे होगी। व्याख्यात्मक विधान और इस तरह स्पष्ट रूप से अस्वीकार्य। [405 - बी-ई]

बी. एस. टी. इंडस्ट्रीज लिमिटेड बनाम बी. एस. टी. उद्योग श्रमिक संघ और अन्न. , [2001] 1 एससीसी 298; जी. बी. पंत कृषि और प्रौद्योगिकी विश्वविद्यालय, पंत नगर

नैनीताल बी. यू. पी. और अन्य राज्य। , [2000] 7 एस. सी. सी. 109; भारत संघ और अन्य। बी. मोहम्मद असलम और ओआरएस। , [2001] 1 एस. सी. सी. 720 और द सरसपुर मिल्स कंपनी लिमिटेड बनाम रमनलाल चिमनलाल और अन्य। , [1974] 3 एससीसी 66, विशिष्ट।

25. प्रस्तुतिकरण में कोई सार नहीं है कि एक संयुक्त पठन

'अनुबंध श्रम', 'स्थापना' और 'कामगार' शब्दों की परिभाषा से पता चलता है कि किसी उद्योग में कार्यरत व्यक्ति के बीच कानूनी संबंध है।

और उद्योग का मालिक इस तथ्य की परवाह किए बिना बनाया जाता है कि इस तरह के संबंध कौन लाया, [410-बी]

26. 'कामगार' शब्द को व्यापक शब्दों में परिभाषित किया गया है। यह सामान्य शब्द है।

जिसमें अनुबंध श्रम एक प्रजाति है। यह सच है कि 'प्रतिष्ठान' और 'कर्मचारी' शब्दों के एक संयुक्त अध्ययन से पता चलता है कि एक प्रतिष्ठान में लगे एक कर्मचारी का मालिक के सेवक के रूप में प्रमुख नियोक्ता के साथ सीधा संबंध होगा। लेकिन एक श्रमिक के बारे में जो सच है वह अनुबंध श्रम के बारे में सही नहीं हो सकता है। [410 - सी]

27. यह तर्क कि एक कर्मचारी, जो एक बाहरी कर्मचारी नहीं है, को होना चाहिए

प्रधान नियोक्ता के नियमित कर्मचारी के रूप में माना जा सकता है। एक बाहरी कर्मचारी 'कामगार' की परिभाषा के बहिष्कृत खंड के अंतर्गत आता है। 'आउट वर्कर' शब्द एक ऐसे व्यक्ति को संदर्भित करता है जो इस प्रकार का कार्य करता है।

धारा 2 के खंड (i) के उपखंड (g) में उल्लिखित कार्य का, ऐसे नियोक्ता द्वारा उसे आपूर्ति की गई सामग्री के साथ या तो (i)

उसका घर या (ii) किसी अन्य परिसर में जो नियंत्रण और प्रबंधन के अधीन नहीं है।
नियोक्ता। एक व्यक्ति जो एक आउट वर्कर नहीं है लेकिन 355 को संतुष्ट करता है।

प्रमुख

स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड। » . राष्ट्रीय संघ जल मोर्चे के कार्यकर्ता

'कर्मकार' की परिभाषा के पहले अंग की आवश्यकता बहुत ही

परिभाषा, 'कर्मकार' शब्द के अर्थ के भीतर आता है। फिर भी, यदि ऐसा कर्मचारी अनुबंध श्रम के दायरे में है, जब तक कि वह उपर्युक्त वर्गों में नहीं आता है, तो उसे एक नियमित कर्मचारी के रूप में नहीं माना जा सकता है। प्रमुख नियोक्ता। [410 - ई-एफ]

28. न ही C.L.R.A अधिनियम के प्रावधानों में सृजन पर विचार किया गया है।

प्रधान नियोक्ता और अनुबंध श्रम के बीच स्वामी और सेवक के प्रत्यक्ष संबंध का और न ही ऐसा संबंध C.L.R.A अधिनियम की धारा 10 (1) के तहत अधिसूचना जारी करने पर अधिनियम के प्रावधानों से निहित किया जा सकता है। [410 - एच; 411-ए]

महाराष्ट्र शुगर मिल्स लिमिटेड बनाम बॉम्बे राज्य और ओआरएस। , एयर

(1961) एससी 313; शिवनंदन शर्मा बनाम। पंजाब नेशनल बैंक लिमिटेड, [1965] 1 एस. सी. आर. 1427; बस्ती शुगर मिल्स लिमिटेड V. राम उजागर और ओआरएस। , [1964] 2 एससीआर 838 और हुसैनभाई कालीकट बनाम। अलाथ फैक्ट्री थेज़िलाली यूनियन, कोझिकोड और ओआरएस। , [1978] 4 एस. सी. सी. 257, ने समझाया और प्रतिष्ठित किया।

29. यह तर्क कि अनुबंध कानून के सिद्धांत सख्ती से लागू होते हैं

श्रम और प्रबंधन पर लागू नहीं होना योग्यता स्वीकृति के लिए बहुत व्यापक है।

[411 - बी]

वेस्टर्न इंडिया ऑटोमोबाइल एसोसिएशन वी. औद्योगिक न्यायाधिकरण, बॉम्बे और

ओआरएस। , आकाशवाणी (36) (1949) संघीय न्यायालय 111; भारत बैंक लिमिटेड बनाम दिल्ली। भारत बैंक लिमिटेड दिल्ली और अन्न के कर्मचारी। , [1950] एस. सी. आर. 459 और भारत फ्रिट्ज वर्नर लिमिटेड आदि। वी. कर्नाटक राज्य जे. टी., (2001) 2 एस. सी. 376, निर्दिष्ट

को।

राज बहादुर दीवान बद्री दास बनाम। औद्योगिक न्यायाधिकरण, पंजाब, [1963]

3 एस. सी. आर. 930 और अपट्रॉन इंडिया लिमिटेड V. शम्मी भान और अन्न। , [1998] 6 एससीसी 538, विशिष्ट।

30. श्रम के शोषण का इतिहास उतना ही पुराना है जितना कि

सभ्यता स्वयं। इस तरह के शोषण के खिलाफ मजदूरों और उनके संगठनों द्वारा संघर्ष जारी है लेकिन यह किसी न किसी रूप में जारी है। औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 श्रम और औद्योगिक शांति के लिए

उचित व्यवहार प्राप्त करने की दिशा में एक महत्वपूर्ण कानून है जो किसी भी देश के निरंतर आर्थिक विकास के लिए अनिवार्य है। [359 - डी-ई]

भारतीय जीवन बीमा निगम बनाम। डी. जे. बहादुर और अन्य। , [1981] 1

एस. सी. सी. 325, संदर्भित।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी

31. भारत के संविधान के आगमन के बाद, राज्य के अधीन हैं

कार्यबल में सुधार करने का दायित्वा। इस उद्देश्य के लिए

लाभकारी श्रम कानून, न्यायालयों को विधायिका द्वारा श्रम पर लाभ से इनकार करने के बजाय, प्रदान करने के पक्ष में दुविधा का समाधान करना होगा, लेकिन इसके प्रावधानों को फिर से लिखे बिना और/या हिंसा किए बिना अधिनियम। [359 - एच; 360-सी-डी]

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णयः सिविल अपील सं। 6009

6010 2001 से।

कलकत्ता उच्च न्यायालय के 3.7.98 दिनांकित निर्णय और आदेश से

1994 के डब्ल्यू. पी. सं. 1773/94 और एफ. एम. ए. टी. सं. 1460 में।

के साथ

सी. ए. सं. 6011 , 6012/2001 , टी. सी. सं. 1,5-7,14,17 और सी. ए. सं. 719-720 / 2001 , 5798-99 / 98 , 6013-6022 , 6023/2001 , 4188-94 , 4195/98 , 6024-6025 / 2001 , टी. पी (ग) सं. 169,284-302/2000। सी. ए. सं. 6029 , 6030 6034/2001 , टी. पी (ग) 2000 का सं. 308-337 और सी. ए. सं. 141/2001।

हरीश एन. साल्वे, सॉलिसिटर जनरल, के. एन. रावल, अतिरिक्त सॉलिसिटर

जनरल, जी. एल. सांघी, सुश्री इंदिरा जयसिंह, के. के. वेणुगोपाल, बी. सेन, सी. एस. वैद्यनाथन, शांति भूषण, रंजीत कुमार, जितेंद्र शर्मा, के. के. सिंधवी, रमेश पी. भट्ट, टी. आर. अंधारुजिना, पी. एस. नायर, भास्कर पी. गुप्ता, आर. वेंकटरमाणी, राजिंदर सच्चर, भीमराव नाइक, नागेश्वर राव, सुनील कुमार। जैन, विजय हंसारिया, ए. के. साही, एम. पी. शर्मा, मनीष कुमार, जे. के. भाटिया, के. पी. एस. चानी, सब्रा ज्योति बोरठाकर, सुश्री जया तोमर, अमितेश लाल, सुश्री.

सप्तमा शर्मा, के, राजीव, अजीत पद्दसरी, राकेश के, खन्ना, सश्री पल्लवी

चौधरी, सुश्री अनुराधा जोशी, सूर्यकांत, एम. बी. बुच, जे. के. भाटिया, के. वी. श्रीकुमार, सुश्री आशा जैन मदन, मकेश जैन, संगीत के, पाठक, एस. रवींद्र

भट, भारत संगल, संजय घोष, सुश्री मंजुला गुप्ता, सुश्री संगीता
उदय गुप्ता, सुश्री जया श्रीवास्तव, सुश्री अरिसा

पनिकर, सुश्री नीना गुप्ता,

महाजन, विनीत कमार, सश्री चामा मकर्जी, अनपम मकर्जी, प्रणब

कमार मलिक, संजय कमार पाठक, तारा चंद्र शर्मा, अजय शर्मा,

राजीव शर्मा, पीयूष के. राय, रंजन मुखर्जी, डी. महेश बाबू, सुश्री.
आनंदरमन, पी. एन. झा, संजय कपूर, सुश्री शुभ्रा स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड "।

मीनाक्षी विज, के. टी.

(एन. पी.), एस. आर. सेतिया, के. वी. श्री कुमार, सुरेश एस. पाकले, अजय मजीठिया, संजय सिंधवी, बी. एन. सिंधवी, यशपाल ढींगरा, अनिल सच्चे, सुश्री संध्या राजपाल, अरिजीत प्रसाद, अभिजीत सेनगुप्ता, आर. आर. चंद्रचूड़, ए. एन. सिंह, संजय पारिख, अविजीत भट्टाचार्जी, एच. देवराजन, राजीव नंदा, डी. एस. माहरा, वाई. पी. महाजन, बी. वी. बलराम दास, राकेश शुक्ला, सी. राधाकृष्ण, प्रवीण कुमार, सुश्री। उपस्थित दलों के लिए अनीता शेनॉय, स्वपन बनर्जी।

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था

सैयद शाह मोहम्मद कादरी, जे. को छुट्टी दी जाती है

विशेष अवकाश याचिकाएँ।

भारतीय खाद्य निगम, बॉम्बे और अन्य में। वी. परिवहन और डॉक

श्रमिक संघ और अन्य।, 'इस न्यायालय की दो-न्यायाधीशों की पीठ ने अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 की धारा 2 (1) (ए) (संक्षेप में, 'सी. एल. आर. ए. अधिनियम') और औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2 (ए) (संक्षेप में, 'आई. डी. 1') की व्याख्या पर इस न्यायालय की दो-तीन न्यायाधीशों की पीठों सहित विभिन्न पीठों के बीच मतभेद को ध्यान में रखते हुए और सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10 (1) के तहत जारी उन्मूलन अधिसूचना के परिणामस्वरूप प्रमुख नियोक्ता की स्थापना में अनुबंध श्रम के स्वचालित अवशेषण के प्रश्न के महत्व को ध्यान में रखते हुए इन मामलों को एक बड़ी पीठ को भेजा। अन्य मामलों को उक्त मामले के साथ जोड़ा गया था क्योंकि उनमें भी वही सवाल उठते हैं। इस तरह ये मामले हमारे सामने आए हैं।

इन मामलों में विवाद को समझने के लिए, यह उल्लेख करना पर्याप्त होगा

सिविल अपील सं. में तथ्यों के लिए। 6009-10 2001 @एस. एल. पी. सं. 12657 12658 1998 का निर्णय जिसे कलकत्ता उच्च न्यायालय के निर्णय और आदेश से W.P.No में प्राथमिकता दी गई है। 1994 का 1773 और 1994 का एफ. एम. ए. टी. No.1460 दिनांक 3 जुलाई, 1998। अपीलार्थी, एक केंद्र सरकार की कंपनी और इसकी शाखा प्रबंधक, भारत के विभिन्न राज्यों में स्थित अपने संयंत्रों में विभिन्न प्रकार के लोहे और इस्पात सामग्री के निर्माण और विक्री में लगे हुए हैं। अपीलार्थियों के व्यवसाय में अपीलार्थी की एक विपणन इकाई केंद्रीय विपणन संगठन के माध्यम से कई उत्पादों और उप-उत्पादों का आयात और निर्यात शामिल है, जिसकी भारत के विभिन्न हिस्सों में शाखाओं का नेटवर्क है। अपीलार्थियों के भंडार में माल को संभालने का काम किया जा रहा था

एल. [1999] 7 एससीसी 59।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी

आर।

उस ओर से निविदाएं बुलाने के बाद ठेकेदारों को सौंपा गया। पश्चिम बंगाल सरकार ने सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10 (1) के तहत 15 जुलाई, 1989 को अधिसूचना जारी की (इस कैसले में 'निषेध अधिसूचना' के रूप में संदर्भित)

के चार निर्दिष्ट भंडारों में अनुबंध श्रम के रोजगार को प्रतिबंधित करना कलकत्ता में अपीलार्थी। अपीलार्थियों के प्रतिनिधित्व पर, पश्चिम बंगाल सरकार ने 28 अगस्त, 1989 की अधिसूचना द्वारा शुरू में छह महीने की अवधि के लिए उक्त अधिसूचना को स्थगित कर दिया और उसके बाद

समय-समय पर इस अवधि को बढ़ाया जाता रहा है। लेकिन ऐसा प्रतीत होता है कि राज्य सरकार ने इस अवधि को 31 अगस्त, 1994 से आगे नहीं बढ़ाया।

पहला प्रत्यर्थी-353 अनुबंध के कारण का प्रतिनिधित्व करने वाला संघ

मजदूरों ने कलकत्ता उच्च न्यायालय में रिट याचिका दायर की जिसमें अपीलकर्ताओं को 15 जुलाई, 1989 की राज्य सरकार की निषेध अधिसूचना के मद्देनजर अपने नियमित प्रतिष्ठान में अनुबंध श्रम को अवशोषित करने का निर्देश देने की मांग की गई और आगे प्रार्थना की गई कि 28 अगस्त, 1989 की अधिसूचना, निषेध अधिसूचना को स्थगित रखते हुए, रद्द कर दी जाए। उच्च न्यायालय के एक विद्वान एकल न्यायाधीश ने रिट याचिका को मंजुरी दी, खारिज कर दिया

28 अगस्त, 1989 की अधिसूचना और अवधि बढ़ाने वाली सभी बाद की अधिसूचनाओं और निर्देश दिया कि अनुबंध श्रम को निर्णय की तारीख से छह महीने के भीतर-15 जुलाई, 1989-निषेध अधिसूचना की तारीख से अवशोषित और नियमित किया जाए, यानी 25 अप्रैल, 1994।

अपीलकर्ताओं ने दोतरफा हमले की रणनीति अपनाई। की जिम्मेदारी लेते हुए

विद्वान एकल न्यायाधीश के निर्णय के अनुसार, उन्होंने रिट अपील (1994 का एफ. एम. ए.टी. No.1460) दायर की और 15 जुलाई, 1989 की निषेध अधिसूचना को चुनौती देते हुए उन्होंने कलकत्ता उच्च न्यायालय में 1994 की रिट याचिका No.1733 दायर की। जबकि ये मामले उच्च न्यायालय के समक्ष लंबित थे, इस न्यायालय ने एयर इंडिया सांविधिक निगम और अन्य में निर्णय दिया। वी. संयुक्त श्रम संघ और अन्य।¹ अन्य बातों के साथ यह अभिनिर्धारित करना कि केंद्र सरकार की कंपनियों के मामले में उपयुक्त सरकार केंद्र सरकार है और इस प्रकार

सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10 (1) के तहत केंद्र सरकार द्वारा जारी 9 दिसंबर, 1976 की अधिसूचना की वैधता को बरकरार रखा।

केंद्र सरकार की कंपनियों के सभी प्रतिष्ठानों में अनुबंध श्रमिकों का रोजगार। 3 जुलाई, 1998 को, उच्च न्यायालय की एक खंड पीठ ने फिर भी रिट अपील के साथ-साथ अपीलार्थियों द्वारा दायर रिट याचिका को यह विचार रखते हुए खारिज कर दिया कि संबंधित तिथि पर "उपयुक्त सरकार राज्य सरकार थी। इन अपीलों में उस निर्णय और आदेश की वैधता को चूनौती दी गई है।

इन अपीलों में निर्धारण के लिए तीन बिंदु सामने आते हैं:

2. [1997] 9 एस. सी. सी. 377 स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड। वी. राष्ट्रीय संघ जल मोर्चा कार्यकर्ता [क्लाइ, I.] 359

((i) "उपयुक्त" अभिव्यक्ति का सही अर्थ क्या है?

धारा 2 की उप-धारा (1) के खंड (ए) में परिभाषित सरकार सीएलआरए अधिनियम;

सी. एल. आर. ए. की धारा 10 (1) के तहत एक वैध अधिसूचना जारी करने पर अधिनियम, संबंधित प्रतिष्ठान में अनुबंध श्रम को प्रतिबंधित करता है।

चूंकि कुछ अपीलों में प्रमुख नियोक्ता अपीलार्थी होते हैं

और कुछ अन्य में अनुबंध श्रम या कर्मचारियों का संघ अपील में है, हम इस निर्णय में पक्षों को प्रमुख नियोक्ता और अनुबंध श्रम के रूप में संदर्भित करेंगे।

इन बिंदुओं को उठाने से पहले, यह ध्यान देने की आवश्यकता है कि

श्रम का दोहन उतना ही पुराना है जितना कि सभ्यता का इतिहास। इस तरह के शोषण के खिलाफ मजदूरों और उनके संगठनों द्वारा संघर्ष जारी है लेकिन यह किसी न किसी रूप में जारी है।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 में एक महत्वपूर्ण कानून है

श्रम और औद्योगिक शांति के लिए उचित व्यवहार प्राप्त करने की दिशा जो किसी भी देश के निरंतर आर्थिक विकास के लिए अनिवार्य है। भारतीय जीवन बीमा निगम बनाम मामले में इस न्यायालय की तीन न्यायाधीशों की पीठ की ओर से बोलते हुए न्यायमूर्ति कृष्ण अय्यर ने उस अधिनियम का सबसे अच्छा विवरण दिया है। डी. जे. बहादुर और अन्य। , 3 3 इस प्रकार:

" औद्योगिक विवाद अधिनियम एक ऐसा सौम्य उपाय है जिसका उद्देश्य

औद्योगिक तनावों को दूर करें, विवाद के तंत्र प्रदान करें-समाधान

उत्पादन में प्रति-उत्पादक युद्धों में नष्ट नहीं किया जा सकता है और औद्योगिक न्याय का आश्वासन सद्व्यवहन का माहौल पैदा कर सकता है।

भारत के संविधान के आगमन के बाद, राज्य एक

कार्यबल में सुधार करने का दायित्वा अनुच्छेद 23 अन्य बातों के साथ-साथ, बेगार और जबरन श्रम के अन्य समान रूपों को प्रतिबंधित करता है। अनुच्छेद 38 में शामिल राज्य नीति का निदेशक सिद्धांत राज्य को यह सुनिश्चित करने का आदेश देता है कि

3. [1998] 1 एस. सी. सी. 325।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी

आर।

लोगों के कल्याण को बढ़ावा देने और एक सामाजिक व्यवस्था स्थापित करने के लिए

रोजगारा बेशक, संविधान की प्रस्तावना लोडेस्टार है और उन लोगों का मार्गदर्शन करता है जो इसके प्रावधानों से निपटने के दौरान खुद को धूसर क्षेत्र में पाते हैं। अब यह अच्छी तरह से तय हो गया है कि राज्य नीति के निर्देशक सिद्धांतों को प्रभावी बनाने के लिए अधिनियमित एक लाभकारी कानून की व्याख्या करने में, जो अन्यथा संवैधानिक रूप से मान्य है, न्यायालय के विचार को उन उद्देश्यों से अलग नहीं किया जा सकता है। ए की भाषा में अस्पष्टता के मामले में

लाभकारी श्रम कानून, न्यायालयों को विधायिका द्वारा श्रम पर लाभ देने से इनकार करने के बजाय, लेकिन अधिनियम के प्रावधानों को फिर से लिखे बिना और/या हिंसा किए बिना, समस्या का समाधान करना होता है।

दुर्व्वहार से निपटने के लिए संसद द्वारा सी. एल. आर. ए. अधिनियम लागू किया गया था।

अनुबंध श्रम प्रणाली। ऐसा प्रतीत होता है कि संसद ने अनुबंध श्रम के रोजगार के दुरुपयोग पर अंकुश लगाने के लिए दोहरे उपाय अपनाए हैं-पहला अनुबंध श्रम के रोजगार को उपयुक्त रूप से विनियमित करना और दूसरा इसे समाप्त करना है। कुछ परिस्थितियाँ 10 फरवरी, 1971 को लागू हुए सी. एल. आर. ए. अधिनियम के प्रावधानों से यह दृष्टिकोण स्पष्ट रूप से स्पष्ट है। उद्देश्यों और कारणों के विवरण के अवलोकन से पता चलता है कि ऐसी श्रेणियों के संबंध में

जैसा कि उपयुक्त सरकार द्वारा अधिसूचित किया जा सकता है, निर्धारित मानदंडों के आलोक में, अनुबंध श्रम को समाप्त कर दिया जाएगा और अन्य के संबंध में

अनुबंधित श्रमिकों की सेवा शर्तों को विनियमित किया जाएगा।

सी. एल. आर. ए. अधिनियम के प्रासंगिक प्रावधानों पर ध्यान केंद्रित करने से पहले, यह हो सकता है - उस अधिनियम के बारे में पक्षियों की नज़र रखने के लिए उपयोगी है। इसमें सात अध्याय हैं।

अध्याय I के दो खंड हैं; पहला प्रारंभ से संबंधित है और

अधिनियम का अनुप्रयोग और दूसरा उसमें उपयोग की जाने वाली शर्तों को परिभाषित करता है। अध्याय

केंद्र सरकार द्वारा बोर्ड और राज्य द्वारा एक राज्य सलाहकार बोर्ड विभिन्न समितियों का गठन करने का अधिकार देता है।

सरकार और बोर्डों को

अध्याय II में भारत लिमिटेड के स्टील प्राधिकरण प्रतिष्ठानों के पंजीकरण के लिए नियामक प्रावधान हैं।

जो अनुबंध श्रमिकों को नियुक्त करते हैं। अनुभाग 10 जो अनुबंध श्रम के नियोजन को प्रतिबंधित करता है, इस अध्याय में आता है; हम वर्तमान में इस पर वापस लौटेंगे। अध्याय IV में यह सुनिश्चित करने के लिए ठेकेदारों को लाइसेंस देने के उद्देश्यों के लिए प्रावधान हैं।

कि जो लोग अनुबंध श्रम के माध्यम से कोई काम करते हैं या निष्पादित करते हैं, वे उस ओर से जारी किए गए लाइसेंस के नियमों और शर्तों का पालन करते हैं। अनुज्ञासि अधिकारी द्वारा अनुज्ञासि के निरसन, निलंबन और संशोधन के लिए शक्ति आरक्षित है और अनुज्ञासि के आदेश के खिलाफ अपील के लिए भी प्रावधान किया गया है। अधिकारी। अध्याय 5 अनुबंधित श्रमिकों के कल्याण और स्वास्थ्य का ध्यान रखता है जो उपयुक्त सरकार को यह सुनिश्चित करने के लिए नियम बनाने के लिए बाध्य करता है कि कैटीन, विश्राम कक्ष और अन्य सुविधाओं जैसे पर्याप्त आपूर्ति की आवश्यकता हो।

सुविधाजनक स्थानों पर पूर्ण पेयजल, प्रतिष्ठान में अनुबंध श्रमिकों के लिए पर्याप्त संख्या में शौचालय और मूत्रालय, धोने की सुविधा और प्राथमिक चिकित्सा सुविधाओं को ठेकेदार द्वारा अनुपालन किया जाता है। जहां ठेकेदार इन सुविधाओं को प्रदान करने में विफल रहता है, तो प्रमुख नियोक्ता को ऊपर उल्लिखित कैटीन, विश्राम कक्ष आदि प्रदान करने का आदेश दिया जाता है।

संविदा श्रम का लाभ। हालाँकि ठेकेदार को पहले अनुबंध श्रम के रूप में उसके द्वारा नियोजित प्रत्येक श्रमिक को मजदूरी के भुगतान के लिए जिम्मेदार ठहराया जाता है।

इस आवश्यकता के प्रभावी कार्यान्वयन के लिए अभी तक निर्धारित अवधि,

मजदूरी के वितरण के समय प्रमुख नियोक्ता के नामित व्यक्ति की उपस्थिति सुनिश्चित करने के लिए ध्यान रखा जाता है। यहाँ फिर से, यह निर्धारित किया गया है कि यदि ठेकेदार अनुबंध श्रम को मजदूरी का भुगतान करने में विफल रहता है, प्रमुख नियोक्ता अनुबंध श्रम को, जैसा भी मामला हो, पूर्ण मजदूरी या अवैतनिक मजदूरी का भुगतान करेगा और उसे ठेकेदार को देय राशि से उसी की वसूली करने का अधिकार प्रदान किया जाता है; हालाँकि, यदि उसे कोई राशि देय नहीं है, तो ऐसी राशि को ठेकेदार द्वारा प्रमुख नियोक्ता को देय ऋण के रूप में माना जाता है। अध्याय VI अधिनियम के प्रावधानों के उल्लंघन से संबंधित है, अपराधों का निर्धारण करता है और अपराधियों पर मुकदमा चलाने की प्रक्रिया निर्धारित करता है। अध्याय VII का शीर्षक 'विविध' है और इसमें आठ खंड हैं जिन्हें यहाँ विस्तार से बताने की आवश्यकता नहीं है।

अब हम विंदु संख्या 1 पर विज्ञापन देंगे।
अपीलार्थी प्रमुख नियोक्ता के लिए विद्वान सॉलिसिटर जनरल

यह स्वीकार किया है कि राज्य सरकार उपयुक्त सरकार है विचाराधीन केंद्र सरकार की कंपनियों के प्रतिष्ठानों का सम्मान। श्री शांति भूषण, उत्तरदाताओं की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ वकील

- इन अपीलों में अनुबंध श्रम ने प्रस्तुत किया कि विद्वान सॉलिसिटर जनरल द्वारा दी गई रियायत को देखते हुए, वह उस पहलू पर न्यायालय को संबोधित नहीं करेंगे और प्रार्थना की कि अपील के तहत उच्च न्यायालय के फैसले और आदेश की पुष्टि की जाए।

श्री जी. एल. सांघी, अपीलार्थियों की ओर से उपस्थित विद्वान् वरिष्ठ वकील

भारतीय खाद्य निगम (एफ. सी. आई.) द्वारा दायर अपीलों में-प्रमुख नियोक्ता

और श्री के. के. वेणुगोपाल, अपीलार्थी के विद्वान् वरिष्ठ वकील, तेल और प्राकृतिक गैस द्वारा दायर अपीलों में प्रमुख नियोक्ता आयोग (ओ. एन. जी. सी.) और अन्य विद्वान् महान्यायवादी के साथ,

प्रस्तुत किया कि संबंधित तिथि पर उपयुक्त सरकार राज्य थी

सरकार और इस कारण से केंद्र सरकार द्वारा 9 दिसंबर, 1976 को जारी अधिसूचना को कभी भी लागू करने की मांग नहीं की गई थी। एफ. सी. आई. और ओ. एन. जी. सी. के प्रतिष्ठान लेकिन अभिव्यक्ति की परिभाषा के संशोधन को देखते हुए, "उपयुक्त सरकार"

28 जनवरी, 1986 के बाद केंद्र सरकार उपयुक्त सरकार होगी। विद्वान् अतिरिक्त सॉलिसिटर जनरल जो भारतीय की ओर से पेश हुए

फार्मर्स एंड फर्टिलाइजर को-ऑपरेटिव लिमिटेड (इफको) और अपीलार्थी की ओर से पेश हुए विद्वान् वरिष्ठ वकील श्री बी. सेन ने याचिका की दलीलों को स्वीकार किया। इस बिंदु पर महान्यायवादी ने सीखा।

सुश्री इंदिरा जयसिंह, अनुबंध की ओर से पेश वरिष्ठ वकील

थ्रम (एफ. सी. आई. द्वारा दायर अपीलों में प्रतिवादी) ने तर्क दिया कि एफ. सी. आई. के मामले में 28 जनवरी, 1986 को केंद्र सरकार द्वारा जारी अधिसूचना से पहले और बाद में उपयुक्त सरकार केंद्र सरकार थी।

श्री के. के. सिंघवी, अनुबंध थ्रम के लिए विद्वान् वरिष्ठ वकील

(ओ. एन. जी. सी.) की अपील में उत्तरदाताओं ने तर्क दिया है कि केंद्र सरकार के सभी उपक्रम जो अनुच्छेद 12 में "अन्य प्राधिकरणों" के अर्थ में आते हैं, प्राधिकरण के तहत काम करने वाले राज्य के एजेंट या साधन हैं। केंद्र सरकार की, इस प्रकार केंद्र सरकार उपयुक्त सरकार होगी; भारी इंजीनियरिंग के मामले में इस न्यायालय की दो न्यायाधीशों की पीठ द्वारा गलत निर्णय लिया गया था, जिसके बाद हिंदुस्तान एयरोनॉटिक्स लिमिटेड और राष्ट्रीय मिल मजदूर संघ के मामलों में तीन न्यायाधीशों की पीठ थी; उन मामलों में इस न्यायालय के फैसले, सुखदेव सिंह के मामले में, अजय हासिया के मामले में, केंद्रीय अंतर्राष्ट्रीय जल परिवहन निगम के मामले में, सी. वी. रमन के मामले में और आर. डी. शेट्री अंतर्राष्ट्रीय हवाई अड्डे के मामले पर विचार नहीं किया गया था; भारी इंजीनियरिंग के मामले में अदालत का दृष्टिकोण निजी कानून की व्याख्या पर आधारित था और यह कि अदालत का दृष्टिकोण होना चाहिए

सार्वजनिक कानून की व्याख्या पर आधारित। यह प्रस्तुत किया जाता है कि इस न्यायालय के निर्णयों के एक समूह में, यह अभिनिर्धारित किया गया है कि जहां गहरा और व्यापक नियंत्रण है, कंपनी अधिनियम के तहत पंजीकृत कंपनी या इसके तहत पंजीकृत सोसायटी।

सोसायटी अधिनियम 'राज्य' होगा और इसलिए, यह 'उपयुक्त सरकार' की परिभाषा की आवश्यकता को पूरा करेगा। उन्होंने तर्क दिया

कि एयर इंडिया के मामले (ऊपर) में इस न्यायालय की तीन-न्यायाधीशों की पीठ ने भारत लिमिटेड की स्टील प्राधिकरण को सही ढंग से स्थापित किया था।

निर्णय लिया कि एयर इंडिया के सभी प्रतिष्ठानों के लिए केंद्र सरकार उपयुक्त सरकार थी, जिसकी हम पुष्टि करने के योग्य थे।

विद्वान् महान्यायवादी द्वारा दी गई रियायत के बावजूद

जिसे श्री शांति भूषण का समर्थन प्राप्त है, हम इस मुद्दे को शांत नहीं कर सकते क्योंकि दूसरे विद्वान् वकील ने विरोध का जोरदार प्रचार किया।

इसलिए, हम इस मुद्दे पर विवाद के आलोक में निर्णय लेने का प्रस्ताव करते हैं।

दूसरे विद्वान् वकील द्वारा।

सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 1 के प्रासंगिक प्रावधानों के साथ शुरुआत करना।

जो, अन्य बातों के साथ-साथ, अपने विस्तार और अनुप्रयोग से संबंधित है, यहाँ देखा जा सकता है:

" खंड 1 -

(1) से (3) * * * * *

(4) - यह लागू होता है।

(क) प्रत्येक ऐसे प्रतिष्ठान के लिए जिसमें बीस या उससे अधिक कर्मचारी हैं।

पूर्ववर्ती बारह में से किसी भी दिन नियोजित या नियोजित थे।

अनुबंध श्रम के रूप में महीने;

(ख) प्रत्येक ठेकेदार को जो किसी भी दिन काम करता है या जो काम करता है

पूर्ववर्ती बारह महीनों में बीस या अधिक कामगारः

बशर्ते कि उपयुक्त सरकार, न देने के बाद

आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा इस अधिनियम के प्रावधानों को लागू करने के लिए अपने इरादे की दो महीने से कम की सूचना

इतनी संख्या में श्रमिकों को नियुक्त करने वाला प्रतिष्ठान या ठेकेदार बीस से कम जैसा कि अधिसूचना में निर्दिष्ट किया जा सकता है।

(5) (क) यह उन प्रतिष्ठानों पर लागू नहीं होगा जिनमें केवल

रुक-रुक कर या आकस्मिक प्रकृति में प्रदर्शन किया जाता है।

(ख) यदि कोई प्रश्न उत्पन्न होता है कि क्या किसी प्रतिष्ठान में किया जाने वाला कार्य रुक-रुक कर या आकस्मिक प्रकृति का है, तो उपयुक्त सरकार

केंद्रीय बोर्ड के साथ विचार-विमर्श के बाद इस प्रश्न पर निर्णय लिया जाएगा।

या, जैसा भी मामला हो, एक राज्य बोर्ड, और इसका निर्णय होगा

अंतिम।

किसी प्रतिष्ठान को रुक-रुक कर काम करने वाला नहीं माना जाएगा।

प्रकृति

((i) यदि यह एक सौ बीस दिनों से अधिक समय तक किया गया था।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी

आरा।

पूर्ववर्ती बारह महीनों में, या

- ((ii) यदि यह एक मौसमी चरित्र का है और इससे अधिक समय के लिए किया जाता है।
एक वर्ष में साठ दिन।

इस धारा के अवलोकन से पता चलता है कि सी. एल. आर. ए. अधिनियम प्रत्येक पर लागू होता है।

प्रतिष्ठान और निर्दिष्ट विवरण का प्रत्येक ठेकेदार। हालांकि, वे प्रतिष्ठान जिनमें केवल रुक-रुक कर या आकस्मिक प्रकृति का काम होता है

निष्पादित किए गए कार्य अधिनियम के दायरे से बाहर हैं।

हम धारा 2 की उप-धारा (1) में प्रासंगिक शब्दों की परिभाषाओं का भी उल्लेख करेंगे जिसमें व्याख्या खंड शामिल हैं। खंड (ए) परिभाषित करता है कि

अभिव्यक्ति "उपयुक्त सरकार" इस प्रकार: 2 (1) इस अधिनियम में, जब तक कि संदर्भ
अन्यथा आवश्यक है

(क) "उपयुक्त सरकार" का अर्थ है -

- ((i) किसी ऐसे प्रतिष्ठान के संबंध में जिसके संबंध में -

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) के तहत उपयुक्त सरकार केंद्र सरकार, केंद्र सरकार है।

- ((ii) किसी अन्य प्रतिष्ठान के संबंध में, राज्य सरकार

वह राज्य जिसमें वह अन्य प्रतिष्ठान स्थित है।

"उपयुक्त सरकार" की परिभाषा को संबोधित करते हुए, यह हो सकता है

उन्होंने बताया कि धारा 2 (1) के खंड (ए) को 28 जनवरी, 1986 से अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) संशोधन अधिनियम, 1986 द्वारा प्रतिस्थापित किया गया था। उक्त संशोधन से पहले, परिभाषा इस प्रकार थी:

" 2 (1) . ((क) "उपयुक्त सरकार" से अभिप्रेत है

- ((i) किसी भी उद्योग से संबंधित किसी भी प्रतिष्ठान के संबंध में

केंद्र सरकार द्वारा या उसके अधिकार के तहत या ऐसे किसी नियंत्रित उद्योग से संबंधित जो निर्दिष्ट किया जाए

केंद्र सरकार द्वारा इस संबंध में; या
(ii) किसी भी रेलवे, छावनी बोर्ड, प्रमुख का कोई भी प्रतिष्ठान।

बंदरगाह, खदान या तेल क्षेत्र, या

(g) बैंकिंग या बीमा कंपनी का कोई भी प्रतिष्ठान,

केंद्र सरकार,

(2) किसी अन्य प्रतिष्ठान के संबंध में राज्य सरकार

जिसमें वह अन्य प्रतिष्ठान स्थित है। स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड।

वी. राष्ट्रीय संघ जल मोर्चा कर्मचारी (क्लासी, जे. जे. 365)

अपरिवर्तित परिभाषा के एक सादे अध्ययन से पता चलता है कि केंद्रीय

प्रश्न उपखंड (i) से (iii) में दिए गए विवरण का उत्तर देता है। और इसमें
राज्य सरकार के संबंध में, जिसमें - किसी अन्य प्रतिष्ठान,

केंद्र सरकार द्वारा या उसके अधिकार के तहत चलाया जाने वाला उद्योग और
नियंत्रित उद्योगों को शामिल करता है जिन्हें निर्दिष्ट किया जा सकता है दूसरा अंग ऐसे

केंद्र सरकार की ओर से।

पहले अंग पर चर्चा शुरू करने से पहले, यह उपयुक्त होगा।

'उपयुक्त सरकार' की संशोधित परिभाषा का विज्ञापन करना, जिसका वही अर्थ है जो औद्योगिक विवाद
अधिनियम की धारा 2 के खंड (ए) में दिया गया है, जिसे यहां उद्धृत किया गया है:

" 2. ((क) "उपयुक्त सरकार" से अभिप्रेत है

एक औद्योगिक विवाद से संबंधित [एक डॉक श्रम बोर्ड की स्थापना]
डॉक श्रमिकों (रोजगार विनियमन) की धारा 5-ए के तहत

अधिनियम, 1948 (1948 का 9) या [भारतीय औद्योगिक वित्त निगम]

कंपनी अधिनियम, 1956 के तहत गठित और पंजीकृत लिमिटेड

1956)] , या कर्मचारी राज्य बीमा निगम की स्थापना

कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 की धारा 3 के तहत

1948) , या धारा 3-ए के तहत गठित न्यासी मंडल

कोयला खान भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1948

(46 1948 का), या केंद्रीय न्यासी बोर्ड और राज्य बोर्ड

धारा 5-ए और धारा 5-बी के तहत गठित न्यासियों की क्रमशः,
कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम,

1952 (19 1952), या जीवन बीमा निगम अधिनियम, 1956 (31)

1956), या [तेल और प्राकृतिक गैस निगम लिमिटेड पंजीकृत
कंपनी अधिनियम, 1956 (1956 का 1)] या जमा बीमा के तहत

जमा बीमा और ऋण गारंटी की धारा 3 के तहत
निगम अधिनियम, 1961 (1961 का 47) या केंद्रीय भंडारण

निगम की स्थापना भंडारण सर्वोच्च न्यायालय रिपोर्ट [2001] सहायता की धारा 3 के तहत की गई थी।

निगम अधिनियम, 1962 (1962 का 58) या भारतीय इकाई न्यास भारतीय इकाई न्यास अधिनियम, 1963 (52) की धारा 3 के तहत स्थापित

3 , या दो या दो से अधिक निकटवर्ती क्षेत्रों के लिए स्थापित प्रबंधन बोर्ड खाद्य निगम अधिनियम, 1964 की धारा 16 के तहत राज्य

1964), या [धारा के तहत गठित भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण

3 भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण अधिनियम, 1994 (1994 का 55)], या

क्षेत्रीय ग्रामीण बैंक की स्थापना क्षेत्रीय अधिनियम की धारा 3 के तहत की गई

ग्रामीण बैंक अधिनियम, 1976 (1976 का 21), या निर्यात क्रृष्ण और गारंटी निगम लिमिटेड या औद्योगिक पुनर्निर्माण

भारतीय निगम लिमिटेड], या [राष्ट्रीय आवास बैंक]

राष्ट्रीय आवास बैंक अधिनियम, 1987 की धारा 3 के तहत स्थापित

बैंकिंग सेवा आयोग अधिनियम, 1975 की धारा 3, या परिवहन सेवा, या एक बैंकिंग या एक बीमा कंपनी], एक खदान, एक

तेल क्षेत्र], (एक छावनी बोर्ड) या एक प्रमुख बंदरगाह, केंद्रीय

सरकार; और

((ख) किसी अन्य औद्योगिक विवाद के संबंध में, राज्य सरकार;

इस प्रावधान के विश्लेषण से पता चलता है कि केंद्र सरकार

निम्नलिखित से संबंधित औद्योगिक विवाद के संबंध में उपयुक्त सरकार बने:

(1) केंद्रीय प्राधिकरण द्वारा या उसके अधीन चलाया जाने वाला कोई भी उद्योग

सरकार, या किसी रेलवे कंपनी द्वारा; या

(2) ऐसा कोई नियंत्रित उद्योग जो इस निमित्त निर्दिष्ट किया जाए -

केंद्र सरकार, या

(3) गणना किए गए उद्योग (जो उद्धृत परिभाषा का हिस्सा हैं)

ऊपर और यहाँ पुनः प्रस्तुत करने की आवश्यकता नहीं है)।

जो बात स्पष्ट है वह यह है कि वाक्यांश "किसी भी उद्योग द्वारा या उसके तहत चलाया जाता है।

केंद्र सरकार का अधिकार दोनों में एक सामान्य कारक है

अपरिवर्तित और साथ ही संशोधित परिभाषा।

यह कानून का एक सुव्यवस्थित प्रस्ताव है कि न्यायालय का कार्य है -

विधानमंडल-संसद के इरादे का पता लगाने के लिए कानून की व्याख्या करना।

जहाँ कानून की भाषा स्पष्ट और स्पष्ट है, वहाँ न्यायालय को देना चाहिए

इसका प्रभाव क्योंकि उस मामले में कानून के शब्द स्पष्ट रूप से बोलते हैं

विधायिका का इरादा। शाब्दिक व्याख्या के इस नियम का पालन करना होगा।

कानून में किसी प्रावधान को भारत लिमिटेड के सामान्य प्राकृतिक इस्पात प्राधिकरण में समझना होगा।

जब तक कि न्यायालय यह न पाए कि जिस प्रावधान की व्याख्या करने की मांग की गई है वह अस्पष्ट या अस्पष्ट रूप से शब्दबद्ध है, जिस स्थिति में व्याख्या के अन्य सिद्धांत

सहायता के लिए बुलाया जा सकता है। व्याख्या के तहत उक्त वाक्यांश के एक सादे पठन से पता चलता है कि यह स्पष्ट और स्पष्ट है। इसमें कोई अस्पष्टता, कोई अस्पष्टता और कोई अमूर्तता नहीं है। इसलिए इसमें उपयोग किए गए शब्दों का अर्थ इन शब्दों में लगाया जाना चाहिए -

प्राकृतिक सामान्य अर्थ जैसा कि आमतौर पर समझा जाता है।

हमें डर है कि हम इस तर्के को स्वीकार नहीं कर सकते हैं कि

अभिव्यक्ति या उस मामले के लिए सी. एल. आर. ए. अधिनियम के किसी भी प्रावधान,

शाब्दिक व्याख्या के सिद्धांत को त्याग दिया जाना चाहिए क्योंकि यह केवल निजी कानून क्षेत्र में लागू होने वाले सामान्य कानून दृष्टिकोण का प्रतिनिधित्व करता है और इसकी कोई प्रासंगिकता नहीं है जब अनुच्छेद 14 के आधार पर परीक्षण किया जाना चाहिए और इसके बजाय सार्वजनिक कानून की व्याख्या के सिद्धांत को अपनाया जाना चाहिए। उस विवाद को स्वीकार करना, हमारे विचार में, एक जंगल में एक मार्ग बनाने के प्रयास में एक सीधे मार्ग और अक्सर चलने वाली सड़क को छोड़ने के बराबर होगा जो केवल भटक सकता है। हम किसी भी कानून की व्याख्या करने के लिए निजी कानून की व्याख्या के विपरीत सार्वजनिक कानून की व्याख्या के किसी भी सिद्धांत के सामने नहीं आए हैं।

विधियों की व्याख्या या किसी न्यायालय की घोषणा पर ग्रंथ और न ही इस न्यायालय या किसी अन्य न्यायालय के किसी प्राधिकरण को हमारे संज्ञान में लाया गया है। हालाँकि, हम यह उल्लेख कर सकते हैं कि सार्वजनिक कानून और निजी कानून के बीच एक अंतर मौजूद है। आर. टी. द्वारा इसे संक्षेप में सामने लाया गया है। माननीय। 19 फरवरी, 1986 को मैनचेस्टर विश्वविद्यालय में दिए गए द सेकंड हैरी स्ट्रीट व्याख्यान में सर हैरी वूल्फ (जैसा कि वे तब थे, अब लॉर्ड वूल्फ)। विद्वान लॉ लॉर्ड ने कहा:

" मैं सार्वजनिक कानून को एक ऐसी प्रणाली मानता हूं जो उचित को लागू करती है।

सार्वजनिक निकायों द्वारा उन कर्तव्यों का पालन करना जिनके लिए वे क्रृपणी हैं

सार्वजनिक। मैं निजी कानून को ऐसी प्रणाली मानता हूं जो इसकी रक्षा करती है। निजी व्यक्तियों के निजी अधिकार या जनता के निजी अधिकार

शरीर। महत्वपूर्ण अंतर इस तथ्य से उत्पन्न होता है कि यह है

समग्र रूप से जनता, या स्थानीय सरकार के मामले में जनता

इलाका, जो सार्वजनिक कानून द्वारा संरक्षित है, के लाभार्थी हैं और यह वे व्यक्ति या निकाय हैं जो अधिकारों के हकदार हैं

निजी कानून द्वारा प्रदान की गई सुरक्षा के लाभार्थी। ``

सार्वजनिक कानून और निजी कानून के बीच विभाजन में सामग्री है

उन उपायों के संबंध में जो सार्वजनिक या निजी अधिकारों को लागू करते समय प्राप्ति किए जा सकते हैं, लेकिन क्रानूनों की व्याख्या के संबंध में नहीं। हम इंग्लैण्ड के 1977 के आर. एस. सी. आदेश 53 की तरह प्रक्रियात्मक जनादेश से प्रभावित नहीं हैं, जो हाउस ऑफ लॉडर्स द्वारा विचार का विषय था।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी
आरा।

ओ 'रेली वी। मैकमैन। उस मामले में अपीलार्थी ने घोषणा की मांग की साधारण कार्रवाई कि जेल के आगंतुक मंडल द्वारा उसके खिलाफ जुर्माना देने का आदेश अमान्य था और इसका कोई प्रभाव नहीं था। हाउस ऑफ लॉडर्स, खारिज करते हुए

अपील न्यायालय के फैसले के खिलाफ दायर अपील में कहा गया है कि जहां कोई सार्वजनिक कानून का मुद्दा उत्पन्न होता है, वहां कार्यवाही न्यायिक द्वारा की जानी चाहिए

आर. एस. सी. आदेश 53 के तहत समीक्षा और निजी कानून कार्रवाई द्वारा नहीं जो अदालत की प्रक्रिया का दुरुपयोग होगा।

अब, उक्त अभिव्यक्ति की परिभाषा पर वापस जाते हुए, यह संयोजन करता है।

तीन विकल्प, अर्थात्, (क) केंद्र सरकार द्वारा चलाया जाने वाला कोई भी उद्योग; (ख) केंद्र सरकार के अधिकार के तहत चलाया जाने वाला कोई भी उद्योग;

और (ग) रेलवे कंपनी द्वारा चलाया जाने वाला कोई भी उद्योग। विकल्प (ए) और (सी) केंद्र सरकार या रेलवे कंपनी द्वारा सीधे किए गए किसी भी उद्योग के मामलों को इंगित करते हैं। वे किसी भी विवाद को स्वीकार करने के लिए बहुत स्पष्ट हैं। वैकल्पिक (ख) के संबंध में, निश्चित रूप से, केंद्र सरकार के अधिकार के तहत चलाए जा रहे उद्योग की तुलना केंद्र सरकार द्वारा चलाए जा रहे किसी भी उद्योग के साथ नहीं की जा सकती है।

स्वयं केंद्र सरकार। यह हमें "केंद्र सरकार के अधिकार के तहत" शब्दों का अर्थ निकालने के लिए छोड़ देता है। उनमें मुख्य शब्द 'प्राधिकरण' है।

संक्षिप्त ऑक्सफोर्ड में "प्राधिकरण" शब्द का प्रासंगिक अर्थ

शक्ति का पर्यायवाची। प्रिंसिपल द्वारा अपने एजेंट को सौंपी गई शक्ति। एक व्यक्ति द्वारा दूसरे व्यक्ति को शक्ति का वैध प्रत्यर्पण। अभिकर्ता को प्रधान की सहमति की अभिव्यक्तियों के अनुसार किए गए कार्यों द्वारा प्रधान के कानूनी संबंधों को प्रभावित करने के लिए अभिकर्ता की शक्ति। कॉर्पस ज्यूरिस सेकुंडम (p.1290 पर) में "प्राधिकरण" शब्द के निम्नलिखित अर्थ हैं: अपने व्यापक सामान्य अर्थ में, इस शब्द को इस रूप में परिभाषित किया गया है जिसका अर्थ है नियंत्रण; शक्ति; अधिकार क्षेत्र; कार्य करने की शक्ति, चाहे वह मूल हो या प्रत्यायोजित। इस शब्द का उपयोग अक्सर व्युत्पन्न शक्ति को व्यक्त करने के लिए किया जाता है; और इस अर्थ में, इस शब्द का उपयोग एक व्यक्ति द्वारा दूसरे व्यक्ति को सौंपे गए निर्देश, अनुमति, शक्ति के अर्थ के रूप में किया जा सकता है, पूर्व की सहमति के बाद के लिए पूर्व की अभिव्यक्ति का परिणाम है कि बाद वाला उसके लिए कार्य करेगा, कम से कम एक राज्य के कानूनों में इस अर्थ में अधिकार, इसी तरह इसका उपयोग राज्य कर्तव्य या कार्य को पूरा करने के उद्देश्य से एक एजेंसी को नामित करने या अर्थ देने के रूप में किया गया है; किसी ऐसे व्यक्ति को जिसे कानून द्वारा शक्ति दी गई है। 'शब्दों और वाक्यांशों' में हम विभिन्न रंग पाते हैं।

पीपी पर "प्राधिकरण" शब्द का अर्थ। 603 , 606 , 612 और 613: प्राधिकरण, जैसा कि पूरे पुनर्कथन में शब्द का उपयोग किया जाता है, एक व्यक्ति की शक्ति है।

के अनुसार किए गए कार्यों द्वारा दूसरे के कानूनी संबंधों को प्रभावित करना

4. [1983] 2 अप्रैल मामले 237।

उसके लिए अन्य की सहमति की अभिव्यक्तियाँ; एक या अधिक भाग लेने वाली एजेंसी

कानून द्वारा बनाई गई सरकारी इकाइयाँ विशेष उद्देश्य के लिए इसे कुछ सरकारी कार्यों को सौंपने के लिए; एक व्यक्ति द्वारा दूसरे व्यक्ति को शक्ति का वैध प्रत्यायोजन; कानूनी संबंधों को प्रभावित करने के लिए एजेंट की शक्ति प्रिसिपल की सहमति के अनुसार किए गए कार्यों द्वारा प्रिसिपल।

उपरोक्त चर्चा से यह वाक्यांश मिलता है कि "कोई भी उद्योग"

केंद्र सरकार के अधिकार के तहत चलाया जाने वाला "एक ऐसा उद्योग है जो केंद्र सरकार द्वारा किसी केंद्र सरकार को शक्ति प्रदान करने या अनुमति देने के आधार पर चलाया जाता है। सरकारी कंपनी या अन्य सरकारी कंपनी/उपक्रम। इसे अलग तरह से रखने के लिए, यदि द्वारा शक्ति या अनुमति प्रदान करने की कमी है

केंद्र सरकार किसी सरकारी कंपनी या उपक्रम को ऐसी कंपनी/उपक्रम को विचाराधीन उद्योग को जारी रखने के लिए अक्षम कर देगी।

उक्त वाक्यांश की व्याख्या करने में, समर्थन प्राप्त करने की कोशिश की जाती है

किन परिस्थितियों में कोई सरकारी कंपनी या उपक्रम "राज्य या अन्य प्राधिकरणों" के अर्थ में आएगा, इन सिद्धांतों को निर्धारित करने वाले मामलों से अनुबंध श्रम के लिए विद्वान वकील।

संविधान का अनुच्छेद 12। हम मौलिक अधिकारों को लागू करने के उद्देश्यों के लिए उन मामलों पर अपनी चर्चा की शुरुआत करेंगे।

संविधान के भाग III में इस सवाल की गारंटी दी गई है कि क्या कोई सरकारी कंपनी या उपक्रम अनुच्छेद 12 के अर्थ के भीतर "राज्य" है

जर्मन। यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि इन मामलों में प्रासंगिक प्रश्न सरकार की उपयुक्तता है जो सी. एल. आर. ए. अधिनियम के अर्थ के भीतर उपयुक्त सरकार है; क्या केंद्र या राज्य सरकार, केंद्र/राज्य सरकार की कंपनी या किसी भी उपक्रम द्वारा चलाए जाने वाले उद्योग के संबंध में उपयुक्त सरकार है और क्या ऐसी केंद्र/राज्य सरकार की कंपनी या उपक्रम इसके दायरे में आते हैं।

अनुच्छेद 12 का अर्थ 'राज्य' शब्द को अनुच्छेद 12 3 में परिभाषित किया गया है जिसे फुटनोट में उद्धृत किया गया है।

सुखदेव सिंह और ओआरएस में। वी. भगतराम सरदार सिंह रघुवंशी

और एन. आर. , यह न्यायालय, इस संदर्भ में कि क्या सेवा विनियम द्वारा बनाए गए हैं 5 . " इस भाग में, जब तक कि संदर्भ में अन्यथा आवश्यकता न हो, "राज्य" में भारत की सरकार और संसद और प्रत्येक राज्य की सरकार और विधानमंडल शामिल हैं और

भारत के क्षेत्र के भीतर या उसके नियंत्रण में सभी स्थानीय या अन्य प्राधिकरण

भारत सरकार "।

6. 1975 (3) एससीआर 619।

आर।

सांविधिक निगमों के पास कानून की शक्ति है, बहुमत से, यह माना जाता है कि ओ. एन. जी. सी., इफको, एल. आई. सी. जैसे सांविधिक निगम विभिन्न कानूनों के तहत स्थापित किए गए हैं।

"अन्य प्राधिकरणों" के अंतर्गत आता था और इसलिए, संविधान के अनुच्छेद 12 में उस शब्द के अर्थ के भीतर "राज्य" था। न्यायालय ने निम्नलिखित कारकों को ध्यान में रखा, (ए) वे स्वामित्व में थे, प्रबंधित थे और हो सकते थे

केंद्र सरकार द्वारा भंग; (बी) वे पूरी तरह से केंद्र सरकार के नियंत्रण में थे और (सी) वे सार्वजनिक या वैधानिक कर्तव्यों का पालन जनता के लाभ के लिए कर रहे थे न कि निजी लाभ के लिए; और

यह निष्कर्ष निकाला कि वे प्रभावी रूप से केंद्र सरकार की एजेंसियों के रूप में कार्य कर रहे थे और उनके द्वारा बनाए गए सेवा विनियमों में कानून का बल था, जिसे न्यायालय द्वारा यह घोषित करके लागू किया जाएगा कि विनियमों का उल्लंघन करते हए निगम के किसी कर्मचारी की वर्खास्तगी अमान्य थी।

रमन्ना दयाराम शेट्टी बनाम। भारत का अंतर्राष्ट्रीय हवाई अड्डा और

ओआरएस। , ' इस न्यायालय की तीन न्यायाधीशों की पीठ ने यह निर्धारित किया कि सार्वजनिक उद्यमों की स्थापना और प्रबंधन के लिए सरकार द्वारा बनाए गए निगम और

सार्वजनिक कार्यों को पूरा करना, सरकार के साधन के रूप में कार्य करना; वे संवैधानिक और प्रशासनिक कानूनों के क्षेत्र में उन्हीं सीमाओं के अधीन होंगे जो सरकार स्वयं करती है, हालांकि कानून की नजर में वे

विशिष्ट और स्वतंत्र कानूनी संस्थाएं होंगी। वहाँ, यह न्यायालय था के अनुच्छेद 14 के जनादेश को लागू करना-एक केंद्र सरकार। निम्नमा।

प्रत्यर्थी के खिलाफ संविधान

प्रबंध निदेशक, य. पी. वेयरहाउसिंग कॉर्पोरेशन और ए. एन. आर. वी. विनय

नारायण वाजपेयी ने "प्रत्यर्थी-अपीलार्थी के कर्मचारी-निगम को प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन करते हुए बर्खास्त करने के मामले को निपटाया। वहाँ भी न्यायालय ने निगम को एक साधन माना कर्मचारी को संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का राज्य और विस्तारित संरक्षण यह विचार रखते हुए कि जब सरकार रोजगार के मामले में समानता खंड का पालन करने के लिए बाध्य है, तो सरकार द्वारा स्थापित और स्वामित्व वाले निगम समान रूप से उसी अनशासन से बंधे हैं।

अजय हसिया आदि में V. खालिद मुजीब सहरावर्दी और अन्य। आदि, इस न्यायालय की संविधान पीठ द्वारा तय किया गया प्रश्न था: क्या जम्मू और कश्मीर

जम्मू और कश्मीर सोसायटी पंजीकरण अधिनियम, 1898 के तहत एक सोसायटी के रूप में पंजीकृत रीजनल इंजीनियरिंग कॉलेज, श्रीनगर, संविधान के अनुच्छेद 12 के अर्थ के भीतर 'राज्य' था, ताकि यह रिट के लिए उत्तरदायी हो।

8 . 1980 (2) एससीआर 773

9 . 1981 (2) एस. सी. आर. 79 स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड। » . राष्ट्रीय संघ
जल मोर्चे के कार्यकर्ता [क्लाइंट। जे.] 371

उच्च न्यायालय की अधिकारिता। ज्ञापन की जांच के बाद

एसोसिएशन और सोसाइटी के नियम, अदालत ने फैसला किया कि नियंत्रण

राज्य और केंद्र सरकार का संबंध गहरा और व्यापक था और समाज केवल राज्य और केंद्र सरकार का एक प्रक्षेपण था और इसलिए यह राज्य और केंद्र का एक साधन या अभिकरण था।

सरकार और इस तरह के एक प्राधिकरण के रूप में-अनुच्छेद 12 के अर्थ के भीतर राज्य।

उपरोक्त मामलों में निर्धारित सिद्धांत कि यदि

अपने अधिकारियों के माध्यम से कार्य करने वाली सरकार कुछ संवैधानिक प्रावधानों के अधीन थी

एक निगम की साधनता या एजेंसी के माध्यम से कार्य करने वाली सरकार को समान रूप से समान सीमाओं के अधीन होना चाहिए, संविधान पीठ द्वारा अनुमोदित किया गया था और यह बताया गया था कि अन्यथा यह मौलिक की दक्षता में काफी क्षरण का कारण बन जाएगा

अधिकार, उस स्थिति में सरकार को ओवरराइड करने में सक्षम किया जाएगा अपने कार्य को पूरा करने के तरीके को अपनाकर मौलिक अधिकार

निगम के साधन या अभिकरण के माध्यम से उस पर नियंत्रण बनाए रखते हुए। उस सिद्धांत का लगातार पालन किया गया है और सभी में दोहराया गया है।

कालरा बनाम। परियोजना और उपकरण निगम। ऑफ इंडिया लिमिटेड, 1 1 केंद्रीय अंतर्रेशीय जल ट्रांसपोर्ट कार्पोरेशन। लिमिटेड और एन. आर. आदि वी। ब्रोजो नाथ गांगुली और अन्ना आदि, 1

सी. वी. रमन बनाम बैंक ऑफ इंडिया और अन्न का प्रबंधन। आदि, "लखनऊ"

विकास प्राधिकरण बनाम। एम. के. गुप्ता, "मेसर्स स्टार एंटरप्राइजेज एंड ओआरएस। वी.

शहर और औद्योगिक विकास निगम। महाराष्ट्र लिमिटेड और अन्य। , " एल. आई. सी. ऑफ इंडिया और ए. एन. आर. वी. उपभोक्ता शिक्षा और अनुसंधान केंद्र और Ors.19 और जी. वी. महाजन और अन्य। वी. जलगाँव नगर परिषद और अन्य। 20 हम करते हैं।

10. 1991 पूरक। (1) एससीसी 600

11 . 1981 (1) एस. सी. सी. 449

13 . 1984 (2) एससीसी 141

14 . 1984 (3) एस. सी. सी. 316

15 . 1986 (3) एससीसी 156

16 . 1988 (3) एससीसी 105

18 . 1990 (3) एससीसी 280

19. 1995 (5) एससीसी 482

20. 1991 (3) एससीसी 91 372

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी
आरा।

सूची में जोड़कर और प्रत्येक मामले को अलग-अलग संदर्भित करके इस निर्णय पर बोझ डालने का प्रस्ताव नहीं है।

हम हवा को साफ करना चाहते हैं कि सिद्धांत, सार्वजनिक निर्वहन करते समय

सरकार के कार्य और कर्तव्य कंपनियाँ/निगम/समितियाँ जो सरकार की साधन या एजेंसियाँ हैं, उन्हें सार्वजनिक कानून के क्षेत्र में समान सीमाओं के अधीन होना चाहिए-संविधानिक या प्रशासनिक।

कानून-जैसा कि सरकार स्वयं, इस निष्कर्ष की ओर नहीं ले जाती है कि वे बन जाते हैं

केंद्र/राज्य सरकार के अभिकर्ता सभी उद्देश्यों के लिए ताकि ऐसी सरकार को विभिन्न केंद्रीय और/या राज्य अधिनियमों के तहत या निजी कानून के तहत उनके सभी कार्यों, देनदारियों और दायित्वों के लिए बाध्य किया जा सके।

उपरोक्त चर्चा से यह तथ्य सामने आता है कि

केंद्र/राज्य सरकार का साधन। या संविधान के अनुच्छेद 12 के अर्थ के भीतर 'राज्य' होना इस प्रश्न का निर्धारक नहीं हो सकता है क्योंकि

चाहे कोई उद्योग किसी कंपनी/निगम द्वारा चलाया जाता हो या सरकार का कोई साधन। सी. एल. आर. ए. अधिनियम में 'उपयुक्त सरकार' की परिभाषा के उद्देश्य से या उसके अर्थ के भीतर केंद्र सरकार द्वारा या उसके अधिकार में है। किसी राज्य का मामला लीजिए।

राज्य सरकार द्वारा स्थापित और स्वामित्व वाला सरकारी निगम/कंपनी/उपक्रम जो राज्य सरकार का एक साधन या एजेंसी है

और एक उद्योग को चलाने में लगा हुआ है, क्या यह माना जा सकता है कि उद्योग केंद्र सरकार के अधिकार के तहत चलाया जाता है, और उद्योग से संबंधित किसी भी औद्योगिक विवाद के संबंध में क्या यह कहा जा सकता है कि उपयुक्त सरकार केंद्र सरकार है? हम सोचते हैं कि जवाब

नकारात्मक होना चाहिए। उपरोक्त उदाहरण में, यदि वास्तव में, कोई भी उद्योग है

केंद्र सरकार, तब उस उद्योग से संबंधित किसी भी औद्योगिक विवाद के संबंध में, उपयुक्त सरकार केंद्र सरकार होगी। यह ऐसा इसलिए नहीं है क्योंकि यह केंद्र सरकार की एजेंसी या साधन है

लेकिन क्योंकि उद्योग राज्य सरकार द्वारा चलाया जाता है। केंद्र सरकार के अधिकार के तहत कंपनी/निगम/उपक्रम। हमारे विचार में, यहीं तर्क केंद्र सरकार के उपक्रम पर भी लागू होता है। इसके अलावा, सी. एल. आर. ए. अधिनियम में 'स्थापना' की परिभाषा विशुद्ध रूप से निजी उपक्रमों को अपने दायरे में लेती है जिन्हें सी. एल. आर. ए. के अनुच्छेद 12 के अर्थ के भीतर नहीं लाया जा सकता है।

संविधान। ऐसे मामले में सी. एल. आर. ए. अधिनियम या औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रयोजनों के लिए 'उपयुक्त सरकार' कैसे निर्धारित की जाती है? हमारे विचार में, जो परीक्षण निर्धारक है वह है: क्या उद्योग द्वारा चलाया जाता है?

विचाराधीन प्रतिष्ठान केंद्र सरकार के अधिकार में है? जाहिर है, 'प्रतिष्ठान' और 'स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड' की परिभाषा के लिए एक परीक्षा नहीं हो सकती है।

दूसरे भाग के लिए एक और परीक्षण। इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि मानदंड यह है कि क्या सरकार का कोई उपक्रम/साधन किसी उद्योग का संचालन कर रहा है।

केंद्र सरकार का अधिकार और न कि क्या उपक्रम संविधान के अनुच्छेद 12 के प्रयोजनों के लिए सरकार का साधन या एजेंसी है, चाहे वह केंद्र सरकार का हो या राज्य सरकार का।

इस बात पर कोई विवाद नहीं हो सकता कि केंद्र सरकार की सभी कंपनियाँ

जिनके बारे में हम यहां चर्चा कर रहे हैं, वे केंद्र सरकार के बराबर नहीं हैं और न ही हो सकते हैं, हालांकि वे संविधान के अनुच्छेद 12 के अर्थ के भीतर "राज्य" हो सकते हैं। हम ऊपर मानते हैं कि साधन या एजेंसी होने के नाते

केंद्र सरकार के पास अपने आप में उस विशेष उद्योग को चलाने का केंद्र सरकार का अधिकार नहीं होगा। इसलिए, यह कहना गलत होगा कि केंद्र सरकार की कंपनी/उपक्रम की किसी भी स्थापना के संबंध में, उपयुक्त सरकार केंद्र सरकार होगी। यह अभिनिर्धारित करने के लिए कि केंद्र सरकार "किसी प्रतिष्ठान के संबंध में उपयुक्त सरकार है, न्यायालय को संतुष्ट होना चाहिए कि विचाराधीन विशेष उद्योग केंद्र सरकार द्वारा या उसके अधिकार के तहत चलाया जाता है। यदि इस पहलू को ध्यान में रखा जाए तो यह स्पष्ट होगा कि सी. एल. आर. ए. अधिनियम और I.D.Act के तहत केंद्र सरकार "उपयुक्त सरकार" होगी वशर्ते कि विचाराधीन उद्योग केंद्र सरकार की कंपनी/केंद्र सरकार के अधिकार के तहत एक उपक्रम द्वारा चलाया जाता है। ऐसा अधिकार या तो किसी कानून द्वारा या प्रधान और अभिकर्ता या शक्ति के प्रत्यायोजन के संबंध के आधार पर प्रदान किया जा सकता है।

जहां केंद्र सरकार के लिए या उसकी ओर से किसी भी उद्योग को चलाने का अधिकार सरकारी कंपनी/किसी भी उपक्रम को उस कानून द्वारा प्रदान किया जाता है जिसके तहत इसे बनाया गया है, वहां आगे कोई सवाल नहीं उठता है। लेकिन अगर ऐसा है तो

ऐसा नहीं है, सवाल यह उठता है कि क्या केंद्र सरकार द्वारा सरकारी कंपनी/किसी भी उपक्रम को संबंधित उद्योग को जारी रखने के लिए कोई अधिकार प्रदान किया गया है। यह तथ्य का प्रश्न है और प्रत्येक मामले के तथ्यों और परिस्थितियों के आधार पर इसका पता लगाया जाना चाहिए। हम इस मुद्दे पर इस न्यायालय के मामलों का उल्लेख करेंगे।

भारी इंजीनियरिंग में मजदूर संघ बनाम। बिहार राज्य और अन्य "। द.

उक्त अभिव्यक्ति (उपयुक्त सरकार) विचार के लिए आई। भारी इंजीनियरिंग निगम केंद्र सरकार की एक कंपनी है। भारत के राष्ट्रपति कंपनी के निदेशकों की नियुक्ति करते हैं और केंद्र सरकार कंपनी के कामकाज के संबंध में निर्देश देती है।

जब श्रमिकों और प्रबंधन के बीच विवाद उत्पन्न हुए

21. 1969 (1) एस. सी. सी. 765 सर्वोच्च न्यायालय

रिपोर्ट [2001] एस. पी. पी. 2 एस सी आर।

374

कंपनी, बिहार सरकार ने विवादों को औद्योगिक को संदर्भित किया।

न्यायनिर्णयन के लिए न्यायाधिकरण। श्रमिक संघ ने आपत्ति जताई कि

उस मामले में उपयुक्त सरकार केंद्र सरकार थी, इसलिए, द्वारा निर्णय के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण को विवादों का संदर्भ

राज्य सरकार अक्षम थी। इस न्यायालय की दो-न्यायाधीशों की पीठ ने उपयुक्त सरकार के प्रश्न पर विस्तार से विचार किया और निष्कर्ष निकाला कि केवल यह तथ्य कि पूरी शेयर पूंजी का योगदान केंद्र द्वारा किया गया था

सरकार और यह तथ्य कि इसके सभी हिस्से भारत के राष्ट्रपति के पास थे

और केंद्र सरकार के कुछ अधिकारियों से कोई फर्क नहीं पड़ेगा।

यह अभिनिर्धारित किया गया था कि एक वैधानिक प्रावधान के अभाव में, एक वाणिज्यिक निगम जो अपनी और से कार्य कर रहा है, भले ही वह नियंत्रित था, पूरी तरह से या आंशिक रूप से, किसी सरकारी विभाग द्वारा सामान्य रूप से यह माना जाएगा कि वह राज्य का सेवक या अभिकर्ता नहीं है। हालांकि, यह स्पष्ट किया गया कि एक

यह अनुमान कि निगम सरकार का अभिकर्ता था, हो सकता है।

मामला 22 अपीलार्थी के वकील की रियायत पर आधारित है जो गलत धारणा है। इस न्यायालय ने पैरा 4 में प्रस्तुतिकरण का सारांश इस प्रकार दिया:

"इसलिए यह उपक्रम प्रत्यक्ष रूप से नहीं किया जाता है।

केंद्र सरकार द्वारा संचालित उद्योग। यह स्थिति होने के कारण, सवाल यह है कि क्या प्राधिकरण के तहत किया जाने वाला उपक्रम है।
केंद्र सरकार का? ४

यह स्पष्ट है कि रियायत इस तथ्य के संबंध में थी कि यह केंद्र सरकार द्वारा चलाया जाने वाला उद्योग नहीं था और "क्या उपक्रम केंद्र सरकार के अधिकार के तहत किया गया था?"

वास्तव में यह वह प्रश्न था जो न्यायालय द्वारा प्रतिस्पर्धा पर तय किया गया था और यह अभिनिर्धारित किया गया था कि केंद्र सरकार के अधिकार के तहत केंद्र सरकार की कंपनी द्वारा उपक्रम नहीं किया गया था और यह कि उपयक्त

उस मामले में सरकार राज्य सरकार थी न कि केंद्र सरकार।

22. 1969 (1) एस. सी. सी. 765 स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड। वी. राष्ट्रीय संघ
जल मोर्चा कर्मचारी (क्लाडी, जे.) 375

सरकार। उपरोक्त चर्चा से, यह स्पष्ट है कि न्यायालय ने सही सवाल उठाया-क्या राज्य सरकार। या केंद्र
सरकार। उचित सरकार थी और उसने इसका सही जवाब दिया।

एम/एस में। हिंदुस्तान एयरोनॉटिक्स लिमिटेड बनाम। द वर्कमेन एंड ओआरएस। , 23 यह

न्यायालय से इस प्रश्न पर निर्णय लेने के लिए कहा गया था कि क्या औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा
2 (ए) (आई) में परिभाषित "उपयुक्त सरकार" अभिव्यक्ति राज्य सरकार थी या केंद्र सरकार। उस में

अपीलार्थी की बैरकपुर शाखा (पश्चिम बंगाल) के प्रबंधन और उसके कर्मचारियों के बीच मामला विवाद
उत्पन्न हुआ। पश्चिम बंगाल के राज्यपाल ने आई. डी. अधिनियम की धारा 10 के तहत विवाद को औद्योगिक
न्यायाधिकरण को भेज दिया। संदर्भ देने की राज्य सरकार की क्षमता पर सवाल उठाया गया था। इस
न्यायालय की तीन-न्यायाधीशों की पीठ ने हेवी इंजीनियरिंग के मामले (उपरोक्त) में निर्णय पर भरोसा करते
हुए कहा कि संदर्भ वैध था। द.

न्यायालय ने इन कारकों पर ध्यान दिया, जैसे; यदि बैरकपुर में औद्योगिक शांति में कोई गड़बड़ी है, जहां
काफी संख्या में श्रमिक काम कर रहे थे,

औद्योगिक शांति बनाए रखने के लिए संबंधित उपयुक्त सरकार पश्चिम बंगाल सरकार थी; कि बैरकपुर
उद्योग एक अलग इकाई थी; बैरकपुर में औद्योगिक विवाद के संबंध में कार्रवाई का कारण उत्पन्न हुआ।
उपयुक्त शब्दों की परिभाषाओं को ध्यान में रखते हुए

सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 2 में 'सरकार' और 'प्रतिष्ठान' के बारे में यह नहीं कहा जा सकता
है कि अदालत को प्रभावित करने वाले कारक अप्रासंगिक थे। इसमें यह भी बताया गया था कि समय-समय
पर कुछ वैधानिक निगमों को परिभाषा में शामिल किया गया था, लेकिन किसी भी सार्वजनिक कंपनी को
परिभाषा में शामिल नहीं किया गया था, जिसके शेयर विशेष रूप से सरकार के स्वामित्व में थे। हेवी
इंजीनियरिंग के मामले (उपरोक्त) के बारे में हमने जो ऊपर व्यक्त किया है, वह यहां भी समान रूप से लागू
होगा।

उपरोक्त वाक्यांश "एक उद्योग जो द्वारा या उसके तहत चलाया जाता है

केंद्र सरकार का अधिकार "फिर से राष्ट्रीय मिल मजदूर संघ, नागपुर बनाम में इस न्यायालय की तीन
न्यायाधीशों की पीठ के विचार के लिए गिर गया। मॉडल मिल्स, नागपुर और अन्न "। मामला बोनस भुगतान
अधिनियम, 1965 की धारा 32 (iv) के संदर्भ में उत्पन्न हुआ, जिसमें प्रावधान है कि उस अधिनियम में
कुछ भी केंद्र सरकार या राज्य सरकार या स्थानीय प्राधिकरण के किसी भी विभाग द्वारा या उसके अधिकार के
तहत किए गए किसी भी उद्योग में लगे प्रतिष्ठान द्वारा नियोजित कर्मचारियों पर लागू नहीं होगा। उद्योग
(विकास और विनियमन) अधिनियम, 1951 की धारा 18-ए के तहत केंद्र सरकार ने प्रबंधन को बदलने के
लिए एक अधिकृत नियंत्रक नियुक्त किया।

23. 1975 (4) एस. सी. सी. 679

24. 1984 पूरक। एससीसी 443 376

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी

आरा।

प्रतिवादी का-मॉडल मिल्स। वह निर्देशों को प्रभावी बनाने के लिए किया गया था

उक्त अधिनियम की धारा 16 के तहत केंद्र सरकार द्वारा जारी किया गया। प्रत्यर्थी की ओर से यह तर्क दिया गया कि उद्योग (विकास और विनियमन) अधिनियम की धारा 18-ए के तहत नियुक्त नियंत्रक द्वारा प्रबंधन का प्रतिस्थापन उद्योग के तहत चलाए जा रहे उद्योग के समान होगा। केंद्र सरकार के विभाग का प्राधिकरण। नकारते हुए

यह तर्क दिया गया था:

"धारा 16 के तहत निर्देश देने की शक्ति का प्रयोग करते हुए

मौजूदा प्रबंधन नियामक नियंत्रण के अधीन है, जो विफल रहता है

निर्देशों का पालन करने के लिए प्रबंधन को बदलना होगा। में।

किसी भी मामले में औद्योगिक उपक्रम अपनी पहचान, व्यक्तित्व को बरकरार रखता है।

और स्थिति अपरिवर्तित है। उप के शुद्ध व्याकरणिक निर्माण पर धारा 32 की धारा (4) में यह नहीं कहा जा सकता है कि नियुक्ति पर

एक अधिकृत नियंत्रक का औद्योगिक उपक्रम अधिग्रहण करता है

केंद्र सरकार के विभाग के अधिकार के तहत चलाए जाने वाले किसी भी उद्योग में लगे होने की स्थिति।

भारतीय खाद्य निगम, बॉम्बे का मामला (ऊपर) एकमात्र मामला है।

जो सीधे सी. एल. आर. ए. अधिनियम के तहत उत्पन्न हुआ। भारतीय खाद्य निगम (एफ. सी. आई.) ने अन्य बातों के साथ-साथ खाद्यान्न के संचालन के लिए अनुबंध श्रमिकों को नियुक्त किया। यह शिकायत करते हुए कि विभागीयकरण के लिए उनके मामले पर केंद्र सरकार या राज्य सरकार द्वारा विचार नहीं किया जा रहा था, और न ही उन्हें सी. एल. आर. ए. अधिनियम द्वारा प्रदान किए गए लाभों को बढ़ाया गया था, संविधान के अनुच्छेद 32 के तहत एक रिट याचिका दायर करके इस न्यायालय में एक प्रतिनिधि कार्रवाई शुरू की गई थी जिसमें केंद्र/राज्य सरकार के खिलाफ अनुबंध श्रम को समाप्त करने और उस अधिनियम के तहत उन्हें लाभ देने के लिए अनिवार्य रिट की मांग की गई थी। एफ. सी. आई. ने अनुबंध श्रम को समाप्त करने के दावे का इस आधार पर विरोध किया कि खाद्यान्न की लोडिंग/अनलोडिंग का संचालन मौसमी, छिटपुट और क्षेत्र दर क्षेत्र भिन्न था। हालाँकि, इसने तर्क दिया कि सी. एल. आर. ए. अधिनियम के तहत केंद्र सरकार नहीं बल्कि राज्य सरकार उपयुक्त सरकार है। "उपयुक्त" अभिव्यक्ति की अपरिवर्तित परिभाषा को ध्यान में रखते हुए

सी. एल. आर. ए. अधिनियम के तहत सरकार, जो प्रासंगिक तिथि पर लागू था, यह बताया गया कि एफ. सी. आई. को नाम से परिभाषा में शामिल नहीं किया गया था क्योंकि यह औद्योगिक विवाद अधिनियम के

तहत किया गया था। भारी इंजीनियरिंग के मामले (ऊपर) में इस न्यायालय के फैसले के बाद और के फैसले का उल्लेख करते हुए इस न्यायालय ने राष्ट्रीय मिल मजदूर संघ के मामले (ऊपर) में यह विचार रखा कि यही सिद्धांत सी. एल. आर. ए. अधिनियम में "उपयुक्त सरकार" अभिव्यक्ति की व्याख्या को नियंत्रित करेगा और यह अभिनिधारित किया कि राज्य

सरकार क्षेत्रीय कार्यालयों स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड "नेशनल यूनियन वाटर फ्रंट वर्कर्स (क्लाईडी, जे.) 377 से संबंधित उपयुक्त सरकार थी।

और वे गोदाम जो विभिन्न राज्यों में स्थित थे। हम इन दृष्टिकोण में या न्यायालय द्वारा निकाले गए निष्कर्ष में कोई अवैधता नहीं पाते हैं।

मामले।

यह मामला कानून की उस पृष्ठभूमि में था कि एयर इंडिया का मामला

(उपर्युक्त) इस न्यायालय की तीन-न्यायाधीशों की पीठ द्वारा निर्णय लिया गया। द एयर

सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 3 (1) ने अधिनियम की धारा 10 (1) के तहत अधिसूचना जारी की, जिसमें "स्वामित्व वाली या कब्जे वाली इमारतों को झाड़ लगाने, साफ करने, धूल उड़ाने और देखने के लिए अनुबंध श्रमिकों के रोजगार" पर प्रतिबंध लगाया गया है। उस प्रतिष्ठान द्वारा जिसके संबंध में उक्त अधिनियम के तहत उपयुक्त सरकार केंद्र सरकार है। हालांकि, क्षेत्रीय श्रम आयुक्त, बॉम्बे ने राय दी कि सी. एल. आर. ए. अधिनियम के तहत राज्य सरकार उपयुक्त सरकार है। प्रत्यर्थी-संघ ने बॉम्बे में उच्च न्यायालय में रिट याचिका दायर की जिसमें अपीलार्थी को अनुबंध श्रम के रोजगार पर प्रतिबंध लगाने वाली उक्त अधिसूचना को लागू करने और सफाई, सफाई, सफाई करने वाले सभी अनुबंध श्रम को अवशोषित करने के निर्देश के लिए अनिवार्य रिट की मांग की गई।

सभी परिणामी अधिकारों/लाभों के साथ अनुबंध श्रम के रूप में शामिल होने की संबंधित तिथियों से एयर इंडिया के स्वामित्व वाली या कब्जे वाली इमारतों की धूल उड़ाना और निगरानी करना। उच्च न्यायालय के एक विद्वान एकल न्यायाधीश ने 16 नवंबर, 1989 को रिट याचिका को स्वीकार कर लिया और निर्देश दिया कि रिट याचिका दायर करने की तारीख से सभी अनुबंध श्रमिकों को अपीलार्थी के कर्मचारियों के रूप में नियमित किया जाना चाहिए। अपील पर, डिवीजन बैंच ने 3 अप्रैल, 1992 के आदेश द्वारा विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले की पुष्टि की और अपील को खारिज कर दिया। इस न्यायालय में आगे की अपील पर, यह अभिनिर्धारित किया गया कि "नियंत्रण" शब्द की व्याख्या बदलते वाणिज्यिक परिदृश्य में व्यापक रूप से संवैधानिक लक्ष्यों और दृष्टिकोणों को ध्यान में रखते हुए की जानी चाहिए; व्याख्या कुछ तरक्सिंगत और प्रासंगिक सिद्धांतों पर आधारित होनी चाहिए और सार्वजनिक कानून की व्याख्या उस ओर से व्याख्या का मूल उपकरण है जो सामान्य कानून के सिद्धांतों को विशुद्ध रूप से निजी कानून क्षेत्र में छोड़ देता है। मामले के उस दृष्टिकोण में, इसने निष्कर्ष निकाला कि हेवी इंजीनियरिंग के मामले में दो-न्यायाधीशों की पीठ के फैसले ने "उचित" अभिव्यक्ति की संकीर्ण व्याख्या की।

सरकार सामान्य विधि सिद्धांतों पर जो अब अनुच्छेद 14 के आधार पर परीक्षण किए जाने पर कोई प्रासंगिकता नहीं रखेगी। इसमें उल्लेख किया गया है कि

हिंदुस्तान एयरोनॉटिक्स लिमिटेड, राष्ट्रीय मिल मजदूर संघ और फूड

भारतीय निगम, भारी इंजीनियरिंग के अनुपात ने नींव का गठन किया लेकिन हिंदुस्तान एयरोनॉटिक्स लिमिटेड में भारी इंजीनियरिंग मामले के अनुपात की पुनरावृत्ति और अनुमोदन के अलावा कोई स्वतंत्र विचार नहीं था जो सर्वोच्च न्यायालय रिपोर्ट [2001] एसयूपीपी था।

रियायत पर आधारित था; भारतीय खाद्य निगम में, न्यायालय इस आधार पर आगे बढ़ा कि निगम के गोदाम निगम के भीतर स्थित थे।

विभिन्न राज्य सरकारों की अधिकारिता और जिसके कारण यह निष्कर्ष निकला कि

उपयुक्त सरकार राज्य सरकार होगी। इस प्रकार, उपरोक्त निर्णयों को अलग करते हुए, यह उसमें आयोजित किया गया था (एयर इंडिया का

मामला) कि सी. एल. आर. ए. अधिनियम की शुरुआत से ही उपयुक्त सरकार केंद्र सरकार थी।

हम ऊपर यह मानते हैं कि केंद्र सरकार की कंपनी/कंपनी के मामले में

कि कंपनी/उपक्रम संविधान के अनुच्छेद 12 के प्रयोजनों के लिए केंद्र सरकार का एक साधन या एक अभिकरण है; ऐसा प्राधिकरण या तो किसी कानून द्वारा या प्रधान और अभिकर्ता या शक्ति के प्रत्यायोजन के संबंध के आधार पर प्रदान किया जा सकता है और इस तथ्य को तथ्यों और प्रत्येक मामले की परिस्थितियों के आधार पर सुनिश्चित किया जाना है। इस निष्कर्ष को ध्यान में रखते हुए, उचित सम्मान के साथ, हम "एयर इंडिया के मामले में उपयुक्त सरकार (ऊपर)" अभिव्यक्ति की व्याख्या पर विद्वान न्यायाधीशों द्वारा व्यक्त किए गए विचार से सहमत नहीं हैं। बिन्दु संख्या 1 का उत्तर तदनुसार दिया जाता है।

बिन्दु संख्या 2 द्वारा जारी अधिसूचना की वैधता से संबंधित है

अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970, दिनांक 9 दिसंबर, 1976 की धारा 10 (1) के तहत केंद्र सरकार। अधिसूचना की वैधता के खिलाफ मुख्य तर्क यह है कि विवादित अधिसूचना जैसी सर्वव्यापी अधिसूचना सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10 की आवश्यकताओं के विपरीत होगी और दिमाग के गैर-अनुप्रयोग का उदाहरण है।

अधिनियम की धारा 10 का उल्लेख करना लाभदायक होगा:

" 10. संविदा श्रमिकों के रोजगार पर प्रतिबंध -

(1) इस अधिनियम में कुछ भी निहित होने के बावजूद, उपयुक्त

सरकार, केंद्रीय बोर्ड या, जैसा भी मामला हो, एक राज्य बोर्ड के साथ परामर्श करने के बाद, आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, किसी भी प्रक्रिया में अनुबंध श्रम के रोजगार को प्रतिबंधित कर सकती है।

किसी भी प्रतिष्ठान में संचालन या अन्य कार्य।

(2) संबंध में उप-धारा (1) के तहत कोई अधिसूचना जारी करने से पहले

किसी प्रतिष्ठान के लिए, उपयुक्त सरकार काम की शर्तों और अनुबंध स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड के लिए प्रदान किए गए लाभों को ध्यान में रखेगी।

उस प्रतिष्ठान में श्रम और अन्य प्रासंगिक कारक, जैसे -

(क) क्या प्रक्रिया, संचालन या अन्य कार्य आकस्मिक है।

उद्योग, व्यापार, व्यवसाय, निर्माण के लिए या उसके लिए आवश्यक

या व्यवसाय जो प्रतिष्ठान में किया जाता है;

(ख) चाहे वह बारहमासी प्रकृति का हो, अर्थात्

उद्योग की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए पर्याप्त अवधि,

उस में किया जाने वाला व्यापार, व्यवसाय, निर्माण या व्यवसाय

स्थापना;

(ग) क्या यह सामान्य रूप से नियमित श्रमिकों के माध्यम से किया जाता है

वह प्रतिष्ठान या उसके समान कोई प्रतिष्ठान;

(घ) क्या यह काफी संख्या में कर्मचारियों को नियुक्त करने के लिए पर्याप्त है।

पूरे समय के कर्मचारी।

व्याख्या: यदि कोई प्रश्न उत्पन्न होता है कि क्या कोई प्रक्रिया या संचालन या अन्य कार्य बारहमासी प्रकृति का है, उपयुक्त का निर्णय

उस पर सरकार अंतिम होगी। “

धारा 10 के सावधानीपूर्वक पढ़ने से यह स्पष्ट होता है कि उप-धारा (1)

केंद्रीय सलाहकार बोर्ड/राज्य सलाहकार बोर्ड, जैसा भी मामला हो, के साथ परामर्श के बाद, आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा किसी भी प्रक्रिया, संचालन या किसी भी प्रतिष्ठान में अन्य काम में अनुबंध श्रमिकों के रोजगार को प्रतिबंधित करने के लिए उपयुक्त सरकार को सशक्त बनाने में सी. एल. आर. ए. अधिनियम के अन्य प्रावधानों को ओवरराइड करता है। किसी प्रतिष्ठान के संबंध में उप-धारा (1) के तहत अधिसूचना जारी करने से पहले उपयुक्त सरकार को निम्नलिखित बातों का ध्यान रखने का आदेश दिया गया है: (i) कार्य की शर्तें; (ii) अनुबंध श्रम के लिए प्रदान किए गए लाभ; और (iii) अन्य प्रासंगिक कारक जैसे कि उप-धारा (2) के खंड (ए) से (डी) में निर्दिष्ट हैं। खंड (क) के तहत उपयुक्त सरकार को यह सुनिश्चित करना होगा कि क्या प्रक्रिया - निषेध किए जाने के लिए प्रस्तावित संचालन या अन्य कार्य उस उद्योग, व्यापार, व्यवसाय, निर्माण या व्यवसाय के लिए आनुषंगिक या आवश्यक है जो प्रतिष्ठान में किया जाता है; खंड (बी) उपयुक्त सरकार से यह निर्धारित करने की अपेक्षा करता है कि 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; खंड (सी) उपयुक्त सरकार द्वारा इस बारे में सत्यापन पर विचार करता है कि क्या उस प्रकार का काम सामान्य रूप से उस प्रतिष्ठान या उसके समान किसी प्रतिष्ठान में नियमित श्रमिकों के माध्यम से किया जाता है; और खंड (डी) इस बात के सत्यापन की आवश्यकता करता है

कि क्या उस प्रतिष्ठान में काम काफी संख्या में सर्वोच्च न्यायालय रिपोर्ट [2001] उप को नियोजित करने के लिए पर्याप्त है।

2 एस सी आर।

380

पूरे समय के कर्मचारी। सूची पूर्ण नहीं है। उपयुक्त सरकार धारा 10 के तहत अधिसूचना जारी करने से पहले धारा 10 की उप-धारा (2) में उल्लिखित प्रकृति के अन्य प्रासंगिक कारकों पर भी विचार कर सकती है।

10 (1) सीएलआरए अधिनियम।

सी. एल. आर. ए. की धारा 2 (ई) में दी गई 'स्थापना' की परिभाषा

अधिनियम इस प्रकार है:

" खंड (ई) में- "स्थापना" का अर्थ परिभाषित किया गया है -

((i) सरकार या स्थानीय प्राधिकरण का कोई कार्यालय या विभाग,

या

((ii) कोई भी स्थान जहाँ कोई उद्योग, व्यापार, व्यवसाय, निर्माण या

व्यवसाय चल रहा है। '

परिभाषा दो भागों में हैः पहला भाग सरकार या स्थानीय प्राधिकरण के किसी भी कार्यालय या विभाग को अपने गुट में लेता है।

स्थापना; और दूसरे भाग में कोई भी स्थान शामिल है जहाँ कोई भी उद्योग,

व्यापार, व्यवसाय, निर्माण या व्यवसाय गैर-सरकारी द्वारा किया जाता है। स्थापना। इस प्रकार यह स्पष्ट है कि सरकार या स्थानीय प्राधिकरण के संबंध में और किसी भी स्थान के संबंध में जहाँ कोई उद्योग, व्यापार, व्यवसाय, निर्माण या व्यवसाय किया जाता है, कई प्रतिष्ठान हो सकते हैं।

अब, धारा 10 में 'स्थापना' की परिभाषा को पढ़कर, जो स्थिति सामने आती है, वह यह है कि उप-धारा (1) के तहत अधिसूचना जारी करने से पहले

(क) सरकार या स्थानीय प्राधिकरण या किसी स्थान के किसी कार्यालय या विभाग के संदर्भ में ऊपर निर्दिष्ट धारा 10 की उप-धारा (2) के (घ) तक। जहाँ कोई उद्योग, व्यापार, व्यवसाय, निर्माण या व्यवसाय किया जाता है। अधिनियम की धारा 10 की आवश्यकता होने के कारण, हम इस बात की जांच करेंगे कि क्या विवादित अधिसूचना इन अनिवार्यताओं को पूरा करती है।

केंद्र सरकार द्वारा जारी की गई विवादित अधिसूचना

9 दिसंबर, 1976 का पाठ इस प्रकार हैः

" S.O.No.779 (E) 8/9.12.76 उप द्वारा प्रदत्त शक्ति का प्रयोग करते हुए

संविदा श्रम की धारा 10 की धारा (1) (विनियमन और

उन्मूलन) अधिनियम, 1970 (1970 का 37) केंद्र सरकार
केंद्रीय सलाहकार अनुबंध श्रम बोर्ड के साथ परामर्श

1 मार्च को और उससे अनुबंध श्रम के रोजगार पर प्रतिबंध लगाता है,

1977 , स्वामित्व वाली इमारतों को साफ करने, साफ करने, धूल उड़ाने और देखने के लिए

या उन प्रतिष्ठानों द्वारा कब्जा कर लिया गया है जिनके संबंध में उपयुक्त उक्त अधिनियम के तहत केंद्र सरकार है।

बशर्ते कि यह अधिसूचना केवल बाहरी लोगों पर लागू नहीं होगी वहुमंजिला इमारतों की सफाई और अन्य रखरखाव कार्य

जहाँ ऐसी सफाई या रखरखाव कार्य नहीं किए जा सकते हैं।

विशेष अनुभव के अलावा।

उक्त अधिसूचना पर एक नज़र डालने से यह स्पष्ट हो जाता है कि

1 मार्च, 1977 से, यह उनके स्वामित्व वाली या कब्जे वाली इमारतों को साफ करने, साफ करने, धूल उड़ाने और देखने के लिए अनुबंध श्रमिकों के रोजगार पर प्रतिबंध लगाता है।

ऐसी स्थापना जिसके संबंध में उक्त के अधीन उपयुक्त सरकार

सरकार ने ऊपर उल्लिखित किसी भी आवश्यक वस्तु पर ध्यान नहीं दिया था। केंद्रीय सलाहकार बोर्ड के साथ परामर्श की आवश्यकता को छोड़कर। ऊपर वर्णित कारकों पर विचार प्रत्येक प्रतिष्ठान के संबंध में होना चाहिए, चाहे वह व्यक्तिगत रूप से हो या सामूहिक रूप से, जिनके संबंध में

धारा 10 की उप-धारा 1 के तहत अधिसूचना जारी करने का प्रस्ताव है। विवादित अधिसूचना एक सर्वव्यापी अधिसूचना होने के अलावा धारा 10 की उप-धारा (2) के अनुपालन को प्रकट नहीं करती है। यह अधिनियम की धारा 10 के अभिधारणाओं के विपरीत है। इसके अलावा यह गैर भी प्रदर्शित करता है केंद्र सरकार द्वारा दिमाग का अनुप्रयोग। इसलिए हम केंद्र सरकार द्वारा 9 दिसंबर, 1976 को जारी की गई उक्त विवादित अधिसूचना को बनाए रखने में असमर्थ हैं।

बिंदु संख्या 3 पर विचार किया जाना बाकी है। यह वह मुद्दा है जो

मैराथन बहस उत्पन्न हुई और वास्तव में यह एक महत्वपूर्ण बहस है।

विद्वान सॉलिसिटर जनरल ने तर्क दिया कि अनुबंध श्रम था

काफी समय से प्रचलन में; अनुबंध श्रम प्रणाली के दुरुपयोग को ध्यान में रखते हुए, सी. एल. आर. ए. अधिनियम को संसद द्वारा विनियमित करने के लिए अधिनियमित किया गया था

अनुबंध श्रम का नियोजन और दी गई परिस्थितियों में किसी प्रतिष्ठान में इसे समाप्त करने के लिए; अधिनियम से पहले मुख्य नियोक्ता और अनुबंध श्रम के बीच नियोक्ता और कर्मचारी का संबंध बनाने के लिए अदालतों द्वारा कोई आदेश जारी नहीं किया जा सकता था और अधिनियम ने उस स्थिति को नहीं बदला था। जब प्रमुख नियोक्ता किसी ठेकेदार को काम सौंपता है तो उनके बीच प्रमुख से प्रमुख संबंध होगा क्योंकि ठेकेदार के कार्यबल को सर्वोच्च न्यायालय रिपोर्ट [2001] एसयूपीपी के कर्मचारी नहीं कहा जा सकता है।

स्थापना। यह तर्क दिया गया था कि विशिष्ट राहत अधिनियम के तहत रोजगार के अनुबंध को विशेष रूप से लागू नहीं किया जा सकता है क्योंकि प्रमुख नियोक्ता और अनुबंध श्रम के बीच रोजगार का एक नया अनुबंध हो सकता है।

न्यायालय द्वारा निर्मित। उन्होंने यह भी बताया है कि हर सरकार में

ऐसे प्रतिष्ठानों में पदों के लिए सभी उम्मीदवारों को समान अवसर प्रदान करने वाले कर्मचारियों की नियुक्ति को नियंत्रित करने वाले सेवा नियम, रोजगार कार्यालय से उम्मीदवारों को बुलाना और अनुसूचित जातियों/अनुसूचित जनजातियों/अन्य पिछड़े वर्गों के पक्ष में आरक्षण, ताकि अदालत द्वारा अनुबंध श्रम समूह को अवशोषित करने के निर्देश का पालन किया जा सके

केवल वैधानिक सेवा नियमों के उल्लंघन के साथ। उन्होंने आगे तर्क दिया है कि यह स्वीकार करते हुए कि सी. एल. आर. ए. अधिनियम एक लाभकारी कानून है, वे लाभ जो संसद ने अनुबंध श्रम को प्रदान करने के लिए उचित समझे हैं, निर्दिष्ट किए गए हैं।

अधिनियम और न्यायालय में व्याख्या के माध्यम से उन लाभों को नहीं जोड़ा जा सकता है।

प्रमुख नियोक्ता के लिए श्री जी. एल. सांघी की दलीलें इस प्रकार हैं:

कि एफ. सी. आई. और अनुबंध थ्रम के बीच स्वामी और सेवक का संबंध कभी नहीं था; अधिनियम के विभिन्न प्रावधान जिनकी आवश्यकता है -

कैंटीन, विश्राम कक्ष और अन्य सुविधाओं को बनाए रखने के लिए ठेकेदार जैसे कि सुविधाजनक स्थानों पर पूर्ण पेयजल की पर्याप्ति, प्रतिष्ठान में अनुबंधित श्रमिकों के लिए पर्याप्त संचया में शौचालय और मुत्रालय, धोने की सुविधा और प्राथमिक चिकित्सा सुविधाओं का अस्तित्व नकारात्मक है।

प्रत्यक्ष संबंध जैसा कि बनाने की मांग की गई थी। प्रधान की जिम्मेदारियाँ

सी. एल. आर. ए. अधिनियम के तहत नियोक्ता केवल विफलता की स्थिति में उत्पन्न होता है।

ठेकेदार अपने वैधानिक दायित्वों को पूरा करने के लिए और ऐसी स्थिति में वह प्रमुख नियोक्ता को प्रतिपूर्ति करने के लिए बाध्य है। जब भी कोई ठेकेदार किसी दिए गए परिणाम का उत्पादन करने या अनुबंध श्रम को संलग्न करके किसी प्रतिष्ठान/उपक्रम को सेवाएं प्रदान करने का कार्य करता है, तो स्वामी और सेवक का संबंध ठेकेदार और अनुबंध श्रम के बीच होता है, न कि प्रधान के बीच। नियोक्ता और अनुबंध श्रम। जब केंद्र सरकार/राज्य सरकार/स्थानीय प्राधिकरण उस काम के संबंध में अनुबंध श्रमिकों की भर्ती करने वाले ठेकेदार को कोई काम सौंपता है, तो जाहिर है कि भर्ती वैधानिक सेवा नियमों के अनुरूप नहीं होगी और वही पद गैर-सरकारी संगठनों, कारखानों, खानों आदि के संबंध में प्राप्त होगा। इसके अलावा, प्रमुख नियोक्ता और प्रतिष्ठान के बीच अंतर को ध्यान में रखते हए, किसी भी प्राधिकरण के प्रदान किए जाने के अभाव में

प्रबंधक द्वारा अपने प्रमुख नियोक्ता द्वारा अपनी ओर से रोजगार का अनुबंध करने के लिए, प्रबंधक एक ठेकेदार को काम सौंपकर प्रमुख नियोक्ता और अनुबंध श्रम के बीच सेवा का अनुबंध नहीं कर सकता है; स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड।

यदि यह सादृश्य केंद्र सरकार/राज्य के मामले में लागू होता है

सरकार/स्थानीय प्राधिकरण, ठेकेदार जो किसी दिए गए उत्पाद का उत्पादन करने का कार्य करता है।

परिणाम यह होगा कि चयन करके सरकारी कर्मचारी का दर्जा बनाया जाएगा और किसी विशेष प्रतिष्ठान/उपक्रम के लिए व्यक्तियों की नियुक्ति। इस तरह की

इसके परिणामस्वरूप सरकार के संबंध में संवैधानिक योजना समाप्त हो जाएगी

- अप्रमाणित और अकल्पनीय देनदारियों के परिणामस्वरूप रोजगार

वित्तीय शर्तें। उन्होंने बताया कि खान अधिनियम के तहत प्रबंधक के पास नहीं है व्यक्तियों को नियुक्त करने का अधिकार ताकि स्वामी और सेवक के बीच संबंध बनाया जा सके।

यही स्थिति कारखाने के अधिभोगियों के मामले में समान रूप से लागू होगी।

ठेकेदार मालिक और नौकर के बीच संबंध बनाने के लिए एक एजेंट इंगित स्थितियों में प्रमुख नियोक्ता और अनुबंध श्रम

ऊपर। ऐसे सभी मामलों में अनुबंध श्रम को अवशोषित करना होगा - भर्ती का एक नया चैनल खोलना और यह इरादा नहीं हो सकता था

नियुक्ति के लिए प्रावधान करने के लिए सी. एल. आर. ए. अधिनियम लागू करने में संसद का विभिन्न सरकारी/गैर-सरकारी प्रतिष्ठानों में पदों को दरकिनार करके

सेवा के नियम। उन्होंने प्रचार किया कि कोई निर्देश जारी नहीं किया जा सकता है न्यायालय द्वारा संविदात्मक श्रम को अवशोषित करने के लिए प्रमुख नियोक्ता

स्थापना।

श्री टी. आर. अंधारुजिना, विद्वान् वरिष्ठ वकील

प्रमुख नियोक्ता (2000 के स्थानांतरण मामला संख्या 7 में उत्तरदाता) मंजिला बी. एल. डी. जी. एम्प. यूनियन वी. भारत संघ और अन्न.) , आग्रह किया कि पहले

सी. एल. आर. ए. अधिनियम के लागू होने पर, औद्योगिक न्यायालय आदेश दे रहे थे

संविदा श्रम प्रणाली का उन्मूलन और उचित निर्देश देना

नियोक्ता संविदात्मक श्रम को ऐसे नियमों और शर्तों पर नियुक्त करेगा जैसे -

नियोक्ता उचित समझ सकता है लेकिन स्वचालित बनाने के लिए कोई निर्देश नहीं दिया गया था

संविदा श्रम के उन्मूलन पर अवशोषण। 1946 में रेगे समिति में

रिपोर्ट या 1969 में श्री न्यायमूर्ति पी. बी. गजेंद्रगढ़कर की रिपोर्ट में जो

स्वयं द स्टैंडर्ड-वैक्यूम रिफाइनिंग कंपनी में निर्णय के लिए एक पक्षकार

इंडिया लिमिटेड बनाम। आई. टी. एस. कामगार और अन्य। , " कोई सिफारिश नहीं की गई थी

प्रमुख नियोक्ता द्वारा अनुबंध श्रम का स्वचालित अवशोषण;

सी. एल. आर. ए. अधिनियम के उद्देश्यों और कारणों का विवरण भी नहीं बताता है

या जब ठेकेदार स्वयं अपने श्रमिकों की सेवाओं को समाप्त कर देता है या जब वह अनुबंध को छोड़ देता है, कर्मचारी ठेकेदार के साथ जाते हैं या हो सकता है

25. 1960 (3) एससीआर 466

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी
आर।

384

ठेकेदार के खिलाफ एक कारण है लेकिन उनके खिलाफ कोई दावा नहीं हो सकता है
संविदा श्रम के नियोजन के निषेध पर प्रमुख नियोक्ता
उसी परिणाम का पालन करना चाहिए; अनुबंध श्रम को प्रतिबंधित करके
संसद का उद्देश्य था कि मुख्य नियोक्ता के लिए अनुबंध श्रम को संलग्न करना असंभव बनाकर सामान्य रूप से
श्रम को लाभान्वित किया जाना चाहिए।

ठेकेदार और स्वचालित अवशोषण का लाभ द्वारा प्रदान नहीं किया जाता है
सी. एल. आर. ए. अधिनियम के समय एक प्रतिष्ठान में काम करने वाले अनुबंध श्रम पर
संविदा श्रम की नियुक्ति पर प्रतिबंध लगाने वाली अधिसूचना जारी करना।

7

श्री के. के. वेणुगोपाल, विद्वान् वरिष्ठ वकील

प्रमुख नियोक्ता (O.N.G.C में अपीलार्थी) ने तर्क दिया कि धारा 10

जारी करने के परिणामस्वरूप अनुबंध श्रम का अवशोषण करना
अनुबंध श्रम की भागीदारी को प्रतिबंधित करती है इसके तहत अधिसूचना,

मालिक और सेवक के बीच संबंध स्थापित करने के लिए संसद
ने विद्वान् वकील को प्रस्तुत किया, प्रमुख नियोक्ता और अनुबंध श्रम

सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10 अलग-अलग शब्दों में लिखी गई होगी और नई होगी।

उस प्रभाव की उप धारा अधिनियमित की गई होगी। अगर अदालत ने स्वीकार किया

अनुबंध श्रम का तर्क कि स्वचालित अवशोषण का पालन करना चाहिए

संविदा श्रम के रोजगार पर प्रतिबंध लगाने वाली अधिसूचना, न्यायालय होगा

धारा 10 की उप-धारा (1) के तहत अधिसूचना जारी करना जो होगा अस्वीकार्य।

श्री शांति भूषण ने तर्क दिया कि किसी प्रतिष्ठान के किसी भी काम के लिए अनुबंध श्रम को नियुक्त करने
वाला ठेकेदार, कानूनी रूप से, प्रतिष्ठान और श्रम के बीच स्वामी और सेवक का संबंध बनाएगा; उन्होंने
निम्नलिखित मामलों में इस अदालत के फैसलों से समर्थन प्राप्त करने की मांग की: महाराष्ट्र

शुगर मिल्स लिमिटेड V. बॉम्बे राज्य और ओआरएस। , 26 शिवनंदन शर्मा बनाम। पंजाब नेशनल बैंक
लिमिटेड, बस्ती शुगर मिल्स लिमिटेड बनाम। राम उजागर और ओआरएस। , 28 सरसपुर मिल्स कं.

लिमिटेड बनाम। रमनलाल चिमनलाल और अन्य "। और हुसैनभाई, कालीकट बनाम। अलाथ फैक्ट्री थेज़िलाली यूनियन, कोज़िकोड और

26. एआईआर 1951 एससी 313
27. 1955 (1) एससीआर 1427
28. 1964 (2) एससीआर 838

29. 1974 (3) एस. सी. सी. 66 स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड। वी. राष्ट्रीय संघ
जल मोर्चा कार्यकर्ता (क्रांति, जे.) 385

ओआरएस। , 30 उनका आगे तर्क है कि सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 2 के खंड (बी) और खंड (ई) में "अनुबंध श्रम" की परिभाषाओं के संयुक्त अध्ययन से पता चलेगा कि नियोजित व्यक्ति के बीच कानूनी संबंध है।

एक उद्योग में काम करने के लिए और उद्योग का मालिक अस्तित्व में आता है और इससे कोई फर्क नहीं पड़ता कि वह संबंध लाया गया था या नहीं। प्रिंसिपल/मास्टर के कार्य द्वारा या उसके अधिकृत एजेंट के कार्य द्वारा; एक उद्योग के संबंध में नियोजित होने का तथ्य, अधिकारों का निर्माण करता है।

खंड (i) में "कर्मचारी" पद एक ऐसे व्यक्ति को अपवर्जित करता है, जिसे कोई भी वस्तु और सामग्री प्रमुख नियोक्ता द्वारा या उसकी ओर से व्यापार के उद्देश्यों के लिए बिक्री के लिए दी जाती है, जिसे बनाया, साफ किया, धोया, बदला, अलंकृत, तैयार, मरम्मत, अनुकूलित या अन्यथा संसाधित किया जाता है। या प्रधान नियोक्ता का व्यवसाय जब प्रक्रिया या तो बाहरी कर्मचारी के घर में या किसी अन्य परिसर में की जानी है जो प्रमुख नियोक्ता के नियंत्रण और प्रबंधन के तहत परिसर नहीं है और तर्क दिया कि यह दिखाएगा कि जो लोग मुख्य नियोक्ता के नियंत्रण और प्रबंधन के स्थान पर या उसके तहत काम करते हैं, उन्हें प्रमुख नियोक्ता के श्रमिकों के रूप में माना जाना चाहिए। यह भी तर्क दिया जाता है कि जहां काम बारहमासी प्रकृति का है, सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10 की उप-धारा (2) के अनुसार अनुबंध श्रम को समाप्त कर दिया जाना चाहिए ताकि नियोक्ता की ओर से अनुबंध श्रम को नियुक्त करने का सहारा लेना दुरुपयोग होगा।

मामला। रिलायंस को नियम 21 (2), 25 (2) (बी) (ए), 72,73,74-फॉर्म XII, नियम 75,76,77,81 (3), 82 (2) और पंजीकरण प्रमाण पत्र से संबंधित फॉर्म I, II, III और IV, लाइसेंस से संबंधित फॉर्म VI, फॉर्म XIV पर भी रखा गया है।

प्रमुख नियोक्ता के वार्षिक विवरणी से संबंधित रोजगार कार्ड और प्रपत्र XXV जारी करना, यह तर्क देने के लिए कि प्रमुख नियोक्ता को नियोजित श्रमिकों की संख्या, नियमों और शर्तों का ध्यान रखना होगा, जिन पर वे कार्यरत हैं और इसलिए, नियोक्ता को यह दलील देने की अनुमति नहीं दी जा सकती है कि प्रमुख नियोक्ता और अनुबंध श्रम के बीच स्वामी और सेवक का कोई संबंध मौजूद नहीं है। यह विस्तार से बताया गया है कि सी. एल. आर. ए. अधिनियम के तहत, ठेकेदार की कार्रवाई जो अनुबंध करने के लिए प्रमुख नियोक्ता का एजेंट है

श्रम, उसे बांधता है और उनके बीच स्वामी और सेवक का संबंध बनाता है, इसलिए, धारा 10 (1) के तहत अधिसूचना का एकमात्र परिणाम ठेकेदार (बिचौलिये) को हटाना और कर्मचारी और प्रमुख नियोक्ता के बीच पहले से मौजूद संबंध को पूरी तरह से प्रत्यक्ष संबंध में परिपक्व करना हो सकता है और यह कि अधिसूचना का प्रभाव

30. 1978 (4) एस. सी. सी. 257 सर्वोच्च न्यायालय

रिपोर्ट [2001] एस. पी. पी. 2 एस सी आर।

386

उन व्यक्तियों के अधिकारों को कभी समाप्त नहीं किया जा सकता जिनके लाभ के लिए अधिसूचना जारी करने की आवश्यकता थी; तीन न्यायाधीशों पर भरोसा किया जाता है

एयर इंडिया के मामले में इस न्यायालय की पीठ (ऊपर) और यह इंगित किया गया है कि न्यायमूर्ति एस. बी. मजमुदार जो गुजरात विद्युत बोर्ड, थर्मल पावर स्टेशन, उकाई, गुजरात के पक्षकार थे, बनाम। हिंद मजदूर सभा और अन्या , 3131 मामला है

उसकी सहमति में स्वचालित अवशोषण के लिए बहुत भारी कारणों को देखते हुए

निर्णय। जहाँ तक अनुसूचित जातियों, अनुसूचित जनजातियों और पिछड़े वर्गों के पक्ष में आरक्षण कोटा का संबंध है, उन्होंने कहा कि

ऐसी कई परिस्थितियाँ होंगी जिनमें आरक्षण का नियम नहीं हो सकता था

आरक्षण के नियम का पालन करना और यदि ऐसी कंपनी का अधिग्रहण किया जाना था राज्य द्वारा अवशोषण के लिए श्रमिकों के दावे को अस्वीकार नहीं किया जा सकता था

इस आधार पर कि यह आरक्षण के नियम को बिगड़ देगा। यह आगे तर्क दिया जाता है

कि यदि धारा 10 (1) के तहत अधिसूचना जारी करने पर

अनुबंध श्रम, कोई स्वचालित अवशोषण नहीं है, नियोक्ता नियुक्त नहीं कर सकता है

उद्योग के कामकाज में कोई गड़बड़ी नहीं होगी और ठेके पर काम करने वाले मजदूर प्रमुख नियोक्ता के कर्मचारी बनेंगे और

कि नियोक्ता को, हालांकि, किसी भी अतिरिक्त कर्मचारी को हटाने का अधिकार होगा

छंटाई और भुगतान छंटाई के सिद्धांतों का पालन करना औरौद्योगिक विवाद अधिनियम में प्रावधान के अनुसार मुआवजा।

श्री भास्कर पी. गुप्ता, विद्वान वरिष्ठ वकील

अनुबंध श्रम (2001 की सिविल अपील Nos. 719-720 में उत्तरदाता), प्रस्तुत किया गया

कंपनी के विभिन्न विभागों में काम करने के लिए पहचान पत्र

प्रबंधन के बीच स्वामी और सेवक का सीधा संबंध था। और मजदूरों; और अगर यह माना जाना था कि कोई स्वचालित नहीं था

संविदा श्रम की नियुक्ति के नियेध पर श्रमिकों का अवशोषण

उन्मूलन से पहले उनके द्वारा धारण की गई स्थिति से भी बदतर स्थिति में रखा जाए। वह,

निर्धारित सिद्धांतों पर अधिनियम के प्रावधानों के निर्माण के लिए आग्रह किया गया

हेडन के मामले में इस दलील का समर्थन करने के लिए कि अधिनियम ने अवशोषण के लिए प्रावधान किया आवश्यक निहितार्थ द्वारा उन्मूलन अधिसूचना जारी करने पर अनुबंध श्रम का

और शोषण और दुरुपयोग को रोकने के लिए दंडात्मक परिणाम प्रदान किए

संविदा श्रम। उस

स्थिति में, इसे प्रस्तुत किया जाता है, कंपनी खुद समझती है

कि अधिनियम के प्रावधानों को स्वचालित अवशोषण और अवशोषित करने की आवश्यकता है

1550 श्रमिकों को केवल 400 श्रमिकों को अवशोषित करने के लिए छोड़ दिया गया।

31. 1995 (5) एस. सी. सी. 27 स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड। वी. राष्ट्रीय संघ जल
मोर्चा कार्यकर्ता (क्लाई, जे.) 387

सुश्री इंदिरा जयसिंह ने तर्क दिया है कि श्रम का प्राथमिक उद्देश्य

कानून राज्य नीति के निदेशक सिद्धांतों को प्रभावी बनाने के लिए हैं और इसलिए, सी. एल. आर. ए. अधिनियम के प्रावधानों की व्याख्या तदनुसार की जानी चाहिए; अनुबंध कानून के सिद्धांत श्रम-प्रबंधन संबंधों पर लागू नहीं होते हैं; उन्होंने इस न्यायालय के निम्नलिखित निर्णयों पर भरोसा किया: वेस्टर्न इंडिया ऑटोमोबाइल

बहादुर दीवान बद्री दास बनाम। औद्योगिक न्यायाधिकरण, "पंजाब एंड अपट्रॉन इंडिया लिमिटेड बनाम। शम्मी भान और अन्न "। सी. एल. आर. ए. अधिनियम के अधिनियमन से पहले, यह बताया गया है कि अदालतों ने अनुबंध श्रम को समाप्त करने और द स्टैंडर्ड-वैक्यूम के मामले (ऊपरोक्त) और हुसैनभाई के मामले में उनके विभागीयकरण का आदेश दिया है। (ऊपर)। उन्होंने तर्क दिया है कि उद्देश्यों और कारणों के विवरण में यह नहीं कहा गया है कि सी. एल. आर. ए. अधिनियम का उद्देश्य तत्कालीन मौजूदा कानून को बदलना है; यह मौजूदा कानून को संहिताबद्ध करता है और सरकार को अर्ध विधायी शक्ति प्रदान करता है -

अनुबंध श्रम को प्रतिबंधित करता है; यह अनुबंध श्रम के प्रत्यक्ष अवशोषण के लिए अदालत की शक्तियों को प्रभावित नहीं करता है [बारात फ्रिट्ज वर्नर लिमिटेड आदि देखें। आदि वी। कर्नाटक राज्य "]; उन्मूलन अधिसूचना सभी के विचार के बाद जारी की जाती है

तथ्य और परिस्थितियाँ इसलिए परिणाम केवल यह हो सकता है कि ठेकेदार विस्थापित हो जाता है और प्रमुख नियोक्ता और अनुबंध श्रम के बीच एक सीधा संबंध स्थापित हो जाता है; एयर इंडिया के मामले (ऊपर) में, यह माना गया था कि अनुबंध श्रम के उन्मूलन के परिणामस्वरूप, आवश्यक निहितार्थ से, प्रमुख नियोक्ता अनुबंध श्रम को अवशोषित कर लेगा; ठेकेदार और कर्मचारी के बीच संबंध टूट जाएगा और प्रमुख नियोक्ता और अनुबंध श्रम के बीच एक सीधा संबंध स्थापित हो जाएगा।

उन्हें इसके कर्मचारी बनाने के लिए उभरेगी; उन्होंने वेगोइल्स प्राइवेट लिमिटेड V पर हमारा ध्यान आकर्षित किया। द वर्कमेन, 3 "देना नाथ और अन्य। वी. राष्ट्रीय उर्वरक लिमिटेड और अन्य। और गुजरात इलेक्ट्रिसिटी के मामले (ऊपर) और प्रस्तुत किया कि गुजरात इलेक्ट्रिसिटी के मामले (ऊपर) में निर्धारित पुरस्कार कार्यवाही बोझिल प्रक्रिया थी जिससे उपाय "एक चिढ़ाने वाला भ्रम" बन गया, इसलिए,

32. आकाशवाणी (36) 1949 संघीय न्यायालय 111

33. 1950 एससीआर 459

34. 1963 (3) एससीआर 930

37. 1971 (2) एस. सी. सी. 724

38. 1992 (1) एस. सी. सी. 695 सर्वोच्च न्यायालय

रिपोर्ट [2001] एस. पी. पी. 2 एस सी आर।

388

केवल स्वचालित अवशोषण ही उचित समाधान था। हमारा भी ध्यान था

नियमों के तहत निर्धारित विभिन्न प्रपत्रों के लिए आमंत्रित किया जाता है ताकि इस बात को घर लाया जा सके कि प्रमुख नियोक्ता का अनुबंध की संख्या पर पूर्ण नियंत्रण था

श्रमिकों को नियोजित किया जा रहा है और नियोक्ता की जानकारी के बिना कोई अति-रोजगार नहीं हो सकता है और यह आग्रह किया गया था कि श्रमिक

काफी वर्षों से काम कर रहा था यह दिखाएगा कि उनके

निरंतरता आवश्यक थी।

श्री आर. वेंकटरमानी, विद्वान् वरिष्ठ वकील

O.N.G.C द्वारा दायर अपील में उत्तरदाताओं ने प्रस्तुत किया कि हालांकि

सी. एल. आर. ए. अधिनियम ने स्वयं अनुबंध श्रम को समाप्त नहीं किया, इसने उपयुक्त सरकार को किसी भी प्रतिष्ठान में इस प्रणाली को समाप्त करने का अधिकार दिया।

परिस्थितियों को देखते हुए। उनका तर्क है कि धारा 10 का उद्देश्य ठेकेदार को तस्वीर से हटाना है और इसे श्रमिकों को हटाने के रूप में नहीं पड़ा जा सकता है। उन्होंने न्यायमूर्ति मजमुदार के तर्क पर भी भरोसा किया है। एयर इंडिया के मामले में (ऊपर) और कहा कि यदि अनुबंध श्रम को अवशोषित नहीं किया जाता है तो अनुबंध श्रम के उन्मूलन का उपाय उस शरारत से भी बदतर होगा जिसे दूर करने की मांग की गई थी। उन्होंने प्रस्तुत किया कि इस न्यायालय ने वी. एस. टी. इंडस्ट्रीज लिमिटेड बनाम में अवशोषण का निर्देश दिया। वी. एस. टी. उद्योग श्रमिक संघ और अन्न. , 39 जी. वी. पंत कृषि और प्रौद्योगिकी विश्वविद्यालय, पंत नगर

नैनीताल वी. यू. पी. और अन्य राज्य। , " भारत संघ और ओआरएस। वी. मोहम्मद असलम और ओआरएस। , " इंडियन पेट्रोकेमिकल्स कॉर्पोरेशन लिमिटेड और ए. एन. आर. वी. श्रमिक सेना और अन्य। + 2.

श्री के. के. सिंघवी, अनुबंध श्रम के लिए विद्वान् वरिष्ठ वकील,

तत्कालीन ब्रिटिश सरकार द्वारा नियुक्त शाही आयोग, रेग समिति, द्वितीय योजना आयोग और न्यायमूर्ति गजेंद्रगढ़कर की अध्यक्षता में द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग की रिपोर्टों का उल्लेख किया गया।

इस बात पर जोर देना कि अनुबंध श्रम का अभ्यास श्रम का शोषण करने की एक अनुचित प्रथा है और इनमें से प्रत्येक रिपोर्ट में अनुबंध श्रम को समाप्त करने और जहां ऐसा करना संभव नहीं था, उसे विनियमित करने की सिफारिश की गई है। उन्होंने इस प्रक्रिया में अनुबंध श्रम प्रणाली को समाप्त करने पर प्रमुख नियोक्ता द्वारा अनुबंध श्रमिक के अवशोषण का अनुरोध किया।

39. 2001 (1) एससीसी 298

40. 2000 (7) एस. सी. सी 109

41. 2001 (1) एससीसी 720

42. 1999 (6) एस. सी. सी. 439 स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड। » . राष्ट्रीय संघ जल मोर्चा कार्यकर्ता [क्लाइंटी, जे.] 389

तीन स्थितियाँ: (1) जहां संपर्क श्रम के उन्मूलन के लिए अधिसूचना दी गई है; (2) जहां अधिसूचना का उल्लंघन करते हुए, अनुबंध श्रम नियोजित है;

और (3) जहां प्रमुख नियोक्ता खुद को पंजीकृत किए बिना या किसी ऐसे ठेकेदार के माध्यम से अनुबंध श्रमिकों को नियुक्त करने का सहारा लेता है जो लाइसेंस प्राप्त नहीं है। उन्होंने अनुच्छेद 39, 41, 42 और 43 में निहित निदेशक सिद्धांतों पर जोर दिया और सी. एल. आर. ए. अधिनियम जैसे लाभकारी कानूनों की व्याख्या करने का आग्रह किया।

विधायिका के इरादे को बढ़ावा देने के लिए; उन्होंने तर्क दिया कि अनुबंध श्रम के उन्मूलन का उद्देश्य श्रम का शोषण बंद करना था।

अनुबंध श्रम और इसे नियमित श्रमिकों के बराबर लाने के लिए, इसलिए, यह निहित था कि संपर्क श्रम प्रणाली के उन्मूलन पर, संबंधित श्रमिकों को प्रमुख नियोक्ता के नियमित कर्मचारियों के रूप में अवशोषित किया जाना चाहिए।

अपने सहमत निर्णय में न्यायमूर्ति मजमुदार के तर्क पर भरोसा करते हुए

एयर इंडिया के मामले (ऊपर) में, यह प्रस्तुत किया गया था कि श्रम कानूनों में विकास न्यायालयों के निर्णयों के आधार पर किया गया था और इसलिए, हमें धारा 10 की व्याख्या यह अभिनिर्धारित करने के लिए करनी चाहिए कि निषेध अधिसूचना जारी करने के परिणामस्वरूप, उस समय किसी प्रतिष्ठान में काम करने वाले अनुबंध श्रम को स्वचालित रूप से अवशोषित किया जाना चाहिए।

सुश्री आशा जैन मदन, अनुबंध की ओर से पेश विद्वान वकील

श्रम (सी. ए. संख्या में उत्तरदाता। 6009-6010 2001 @एस. एल. पी. (ग) संख्या। 12657 12658 1998), ने अन्य विद्वान वरिष्ठ वकील के तर्क को अपनाया; उन्होंने अपने इस तर्क के समर्थन में एयर इंडिया के मामले (उपरोक्त) में न्यायमूर्ति मजमुदार के सहमति वाले फैसले पर भी भरोसा किया कि स्वचालित अवशोषण को किसी भी प्रतिष्ठान में उपयुक्त सरकार द्वारा अनुबंध श्रम के निषेध का पालन करना चाहिए।

पक्षों के लिए विद्वान वकील की दलीलें, पूरी तरह से सेट की गई हैं

ऊपर दिए गए मुद्दों से निम्नलिखित दो मुद्दों के तहत आसानी से निपटा जा सकता है:

A. क्या अनुबंध श्रम के स्वचालित अवशोषण की अवधारणा

उन्मूलन जारी करने पर प्रमुख नियोक्ता की स्थापना

अधिसूचना सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10 में निहित है; और

B. चाहे वह अनुबंध पर काम करने वाले किसी ठेकेदार के बारे में हो।

उसके (प्रमुख नियोक्ता) और उसके बीच स्वामी और सेवक का
अनुबंध श्रम उभरता है।

इन मुद्दों की उचित जांच के लिए, धारा 10 का संदर्भ

जो अनुबंध श्रम और खंडों के रोजगार के निषेध का प्रावधान करता है (सी. एल. आर. ए.
अधिनियम की धारा 2 के बी), (सी), (ई), (जी) और (आई) जो सर्वोच्च न्यायालय रिपोर्ट [2001] एस.
यू. पी. पी. शब्दों को परिभाषित करते हैं।

390

'अनुबंध श्रम', 'ठेकेदार', 'प्रतिष्ठान', 'प्रमुख नियोक्ता' और 'कर्मचारी' क्रमशः उपयुक्त होंगे। इनकी और अन्य प्रासंगिक व्याख्या करना।

सी. एल. आर. ए. अधिनियम के प्रावधान, जिनके लिए वर्तमान में संदर्भ दिया जाएगा, हम लाभ के साथ, "कानून पर क्रेइज़" 43 का उल्लेख कर सकते हैं।

री मेफेयर प्रॉपर्टी कंपनी में लिंडले एम. आर. के अवलोकन के बाद

हेडन के मामले में शासन करने के लिए, 45

"किसी भी कानून की ठीक से व्याख्या करने के लिए यह अब उतना ही आवश्यक है जितना कि
यह यह तब था जब
लॉर्ड कोक ने हेडन के मामले की सूचना दी, इस बात पर विचार करने के लिए कि कैसे

कानून तब खड़ा हुआ जब अर्थ लगाया जाने वाला कानून पारित किया गया था, क्या

शरारत वह थी जिसके लिए पुराना कानून प्रदान नहीं करता था, और उपाय

उस शरारत को ठीक करने के लिए कानून द्वारा प्रदान किया गया।

1898 में मास्टर ऑफ द रोल्स ने जो देखा वह ठीक है।

2001 में, इसलिए हम हेडन के मामले में नियम के आलोक में आगे बढ़ते हैं।

हमने सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10 को ऊपर निकाला है जो अधिकार देता है।

किसी भी प्रक्रिया, संचालन या किसी भी प्रतिष्ठान में अन्य कार्य में अनुबंध श्रम के नियोजन को प्रतिबंधित करने के लिए उपयुक्त सरकार प्रक्रिया निर्धारित करती है और प्रासंगिक कारकों को निर्दिष्ट करती है जिन्हें धारा 10 की उप-धारा (1) के तहत अधिसूचना जारी करने के लिए ध्यान में रखा जाएगा। यह एक आम है

इस आधार पर कि धारा 10 (1) के तहत निषेध अधिसूचना का परिणाम सी. एल. आर. ए. अधिनियम, जो अनुबंध श्रम के नियोजन को प्रतिबंधित करता है, न तो धारा 10 में वर्णित है और न ही अधिनियम में कहीं भी इंगित किया गया है। हमारे विचार में, धारा 10 (1) के तहत अधिसूचना जारी करने पर निम्नलिखित परिणाम सामने आते हैं।

सीएलआरए अधिनियम:

(1) संबंधित प्रतिष्ठान में काम करने वाले अनुबंध श्रम

अधिसूचना जारी करने का समय काम करना बंद कर देगा; (2)

संविदा श्रम के संबंध में ठेकेदार के साथ प्रमुख नियोक्ता

समाप्त हो जाता है; (3) किसी भी अनुबंध श्रम को नियोजित नहीं किया जा सकता है

किसी भी प्रक्रिया, संचालन या अन्य कार्य में प्रमुख नियोक्ता

स्थापना जिसके लिए अधिसूचना उसके बाद किसी भी समय संबंधित है;

(4) अनुबंध श्रम को आम तौर पर बेरोजगार नहीं किया जाता है।

अनुमित लेकिन ठेकेदार के रोजगार में जारी है के रूप में
अधिसूचना मालिक और नौकर के रिश्ते को नहीं तोड़ती है

43. (6S.G.G.Edgar पृष्ठ 96 द्वारा संस्करण)

44. (1898 (2) Ch.28,35,)

45. (1584 (3) कं. प्रतिनिधि। 7 अ)

ठेकेदार और अनुबंध श्रम के बीच; (5) ठेकेदार कर सकता है

जिसके संबंध में धारा 10 (1) के तहत कोई अधिसूचना जारी नहीं की गई है।
जहां सी. एल. आर. ए. अधिनियम के तहत सभी लाभ जारी किए जा रहे थे।

इसका लाभ उठाया जाएगा, उपलब्ध होगा; (6) यदि कोई ठेकेदार छंटनी करना चाहता है

उसका अनुबंध श्रम वह केवल प्रावधानों के अनुरूप ही कर सकता है।

आई. डी. अधिनियम।

अब विचाराधीन मुद्दा यह है: क्या स्वचालित अवशोषण

किसी प्रतिष्ठान में काम करने वाले अनुबंध श्रम की धारा में निहित है।

10 सी. एल. आर. ए. अधिनियम और जारी करने के परिणामस्वरूप निम्नलिखित

इसके तहत निषेध अधिसूचना। हम इस पहलू पर लौटेंगे।

जल्द ही।

अब हम ऊपर उल्लिखित शब्दों की परिभाषाओं पर ध्यान देंगे।

धारा 2 के खंड (वी) में परिभाषित 'अनुबंध श्रम' शब्द इस प्रकार है:

" (2) (1) (ख) एक कर्मचारी को अनुबंध के रूप में नियोजित माना जाएगा।

किसी प्रतिष्ठान के कार्य में या उसके संबंध में 'श्रम' जब

उसे ऐसे कार्य में या उसके संबंध में किसी द्वारा या उसके माध्यम से काम पर रखा जाता है।

मुख्य नियोक्ता की जानकारी के साथ या उसके बिना ठेकेदार।

परिभाषा के अनुसार 'अनुबंध श्रम' शब्द श्रमिकों की एक प्रजाति है। ए.

कर्मचारी को ऐसा तब माना जाएगा जब उसे किसी प्रतिष्ठान के काम में या उसके संबंध में किसी ठेकेदार द्वारा या उसके माध्यम से, प्रमुख नियोक्ता की जानकारी के साथ या उसके बिना काम पर रखा जाता है। एक कर्मचारी को काम पर रखा जा सकता है: (1) प्रधान नियोक्ता द्वारा या उसके अभिकर्ता द्वारा प्रमुख नियोक्ता की जानकारी के साथ या उसके बिना किसी प्रतिष्ठान में; या (2) प्रधान नियोक्ता द्वारा किसी ठेकेदार के माध्यम से या मुख्य नियोक्ता की जानकारी के साथ या उसके बिना किसी ठेकेदार द्वारा किसी प्रतिष्ठान के काम के संबंध में। जहां एक कर्मचारी को एक ठेकेदार के माध्यम से प्रमुख नियोक्ता द्वारा एक प्रतिष्ठान के काम में या उसके संबंध में काम पर रखा जाता है, वह केवल एक एजेंट के रूप में कार्य करता है ताकि प्रमुख नियोक्ता और कर्मचारी के बीच मालिक और नौकर का संबंध हो। लेकिन जहां एक कर्मचारी को एक ठेकेदार द्वारा एक प्रतिष्ठान के काम में या उसके संबंध में काम पर रखा जाता है, या तो इसलिए कि उसने प्रतिष्ठान के लिए एक दिया गया परिणाम देने का बीड़ा उठाया है या इसलिए कि वह कर्मचारी की आपूर्ति करता है। प्रतिष्ठान के किसी भी काम के लिए, एक सवाल उठ सकता है कि क्या ठेकेदार केवल एक

छलावा है जैसा कि हसैनभाई कालीकट के मामले (ऊपर) और भारतीय पेट्रोकेमिकल्स कॉर्पोरेशन के मामले (ऊपर) आदि में है। ; यदि उत्तर सकारात्मक है, तो कर्मचारी वास्तव में प्रमुख नियोक्ता का कर्मचारी होगा; सर्वोच्च न्यायालय रिपोर्ट [2001] समर्थन।

2 एस सी आरा

392

लेकिन अगर जवाब नकारात्मक है, तो कर्मचारी एक अनुबंध श्रमिक होगा।

धारा 2 का खंड (सी) 'ठेकेदार' को निम्नानुसार परिभाषित करता है:

" (2) (1) (ग) किसी प्रतिष्ठान के संबंध में 'ठेकेदार' से ऐसा व्यक्ति अभिप्रेत है जो प्रतिष्ठान के लिए किसी दिए गए परिणाम को प्रस्तुत करने का उपक्रम करता है। केवल ऐसी वस्तुओं या निर्माण की वस्तुओं की आपूर्ति से

स्थापना, अनुबंध श्रम के माध्यम से या जो अनुबंध श्रम की आपूर्ति करता है

प्रतिष्ठान के किसी भी कार्य के लिए और इसमें एक उप-ठेकेदार भी शामिल है।

यह देखा जा सकता है कि 'ठेकेदार' शब्द को एक के संबंध में परिभाषित किया गया है।

स्थापना से ऐसा व्यक्ति अभिप्रेत है जो किसी दिए गए परिणाम का उत्पादन करने का उपक्रम करता है अनुबंध श्रम के माध्यम से प्रतिष्ठान या किसी के लिए अनुबंध श्रम की आपूर्ति

प्रतिष्ठान का कार्य और इसमें उप-ठेकेदार शामिल है लेकिन एक आपूर्तिकर्ता शामिल नहीं है।

ऐसे प्रतिष्ठान को माल या निर्माण की वस्तुओं का।

धारा 2 के खंड (जी) में 'प्रमुख नियोक्ता' की परिभाषा चलती है।

इस प्रकार:

" (2) (1) (छ) (i) सरकार के किसी कार्यालय या विभाग के संबंध में

या कोई स्थानीय प्राधिकारी, उस कार्यालय या विभाग का प्रमुख या ऐसा

सरकार या स्थानीय प्राधिकरण के रूप में अन्य अधिकारी, जैसा भी मामला हो

इस संबंध में निर्दिष्ट किया जा सकता है।

((ii) किसी कारखाने में, कारखाने का मालिक या अधिभोगकर्ता और जहां किसी व्यक्ति को कारखाने के प्रबंधक के रूप में नामित किया गया है।

कारखाना अधिनियम, 1948 (1948 का 63), इस प्रकार नामित व्यक्ति,

((ग) किसी खदान में, खदान का मालिक या अभिकर्ता और जहां किसी व्यक्ति को खदान के

प्रबंधक के रूप में नामित किया गया है, उस व्यक्ति का नाम,

((iv) किसी अन्य प्रतिष्ठान में, इसके लिए जिम्मेदार कोई भी व्यक्ति

व्याख्या: इस खंड के उपखंड (iii) के प्रयोजन के लिए, "मेरा", "स्वामी" और "अभिकर्ता" अभिव्यक्तियों के अर्थ खंड (जे), खंड (1) और खंड (सी) में क्रमशः दिए गए होंगे। खान अधिनियम, 1952 (1952 का 35) की धारा 2 की उप-धारा (1)।

इसके चार भाग हैं। पहले भाग के तहत, किसी भी कार्यालय का प्रमुख या विभाग या सरकार या स्थानीय प्राधिकरण जैसे अन्य अधिकारी, जैसे मामला हो सकता है, उस ओर से निर्दिष्ट किया जा सकता है, जिसे 'प्रमुख नियोक्ता' कहा जाता है। दूसरा भाग कारखाने के मालिक या अधिभोगकर्ता को लेता है और जहां भारत लिमिटेड का स्टील प्राधिकरण है।

वी. राष्ट्रीय संघ जल मोर्चा कार्यकर्ता [क्लाइरि, जे] 393

व्यक्ति को कारखाना अधिनियम के तहत कारखाने के प्रबंधक के रूप में नामित किया गया है,

1948 , इस प्रकार नामित व्यक्ति को प्रमुख नियोक्ता माना जाता है। तीसरा भाग

इसमें, प्रमुख नियोक्ता के अर्थ के भीतर, किसी खदान का मालिक या एजेंट या जहां किसी व्यक्ति को खदान के प्रबंधक के रूप में नामित किया गया है, वह व्यक्ति शामिल है जिसका नाम इस प्रकार है। और चौथा भाग हर जिम्मेदार व्यक्ति को शामिल करता है। प्रधान के दायरे में आने वाले किसी भी प्रतिष्ठान के पर्यवेक्षण और नियंत्रण के लिए

नियोक्ता।

सी. एल. आर. ए. की धारा 2 के खंड (i) में परिभाषित 'कामगार' शब्द

अधिनियम इस प्रकार है:

" कर्मकार का अर्थ है कोई भी व्यक्ति जो कार्य में या उसके संबंध में कार्यरत हो।

किसी भी कुशल, अर्ध-कुशल या गैर-कुशल कार्य को करने के लिए किसी भी प्रतिष्ठान का कार्य

कुशल मैनुअल, पर्यवेक्षी, तकनीकी या लिपिक कार्य पुस्कार, चाहे रोजगार की शर्तें व्यक्त हों या निहित, लेकिन

इसमें ऐसा कोई व्यक्ति शामिल नहीं है।

(ए) जो मुख्य रूप से प्रबंधकीय या प्रशासनिक क्षमता में कार्यरत है;

(ख) जो पर्यवेक्षी क्षमता में कार्यरत होने के कारण मजदूरी प्राप्त करता है।

पाँच सौ रुपये प्रति माह या व्यायाम से अधिक, या तो कार्यालय से जुड़े कर्तव्यों की प्रकृति से या इसके कारण से

उनमें निहित शक्तियाँ मुख्य रूप से प्रबंधकीय प्रकृति के कार्य करती हैं।

या

((ग) जो एक बाहरी कर्मचारी है, अर्थात् वह व्यक्ति जिसके पास कोई वस्तु है।

और सामग्री प्रिंसिपल द्वारा या उसकी ओर से दी जाती है

नियोक्ता को बनाया जाना, साफ किया जाना, धोया जाना, बदला जाना, अलंकृत किया जाना,

बिक्री के लिए तैयार, मरम्मत, अनुकूलित या अन्यथा संसाधित

प्रमुख नियोक्ता के व्यापार या व्यवसाय के उद्देश्य और

प्रक्रिया या तो बाहर के घर में की जानी है

कर्मचारी या किसी अन्य परिसर में, जिसके अंतर्गत परिसर नहीं है

प्रमुख नियोक्ता का नियंत्रण और प्रबंधन।

परिभाषा काफी स्पष्ट है। इसके दो अंग होते हैं। पहला अंग इंगित करता है

में या उसके संबंध में नियोजित किसी भी व्यक्ति के रूप में शब्द का अर्थ

किराया या पुरस्कार के लिए किसी भी कुशल, अर्ध-कुशल या अकुशल, पर्यवेक्षी, तकनीकी या लिपिकीय कार्य करने के लिए किसी भी प्रतिष्ठान का कार्य। इससे कोई फर्क नहीं पड़ता कि 46. इस खंड के साथ जोड़ा गया स्पष्टीकरण स्पष्ट करता है कि 'मेरा', 'मालिक' और 'अभिकर्ता' अभिव्यक्तियों के अर्थ क्रमशः खंड (जे), खंड (आई) और खंड (आई) में दिए गए हैं।

खान अधिनियम, 1952 की धारा 2 की उप-धारा (1) का खंड (ग)।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी

394

रोजगार की शर्तें स्पष्ट या निहित हैं। दूसरे अंग में शामिल है

तीन बहिष्कृत वर्ग-(ए) प्रबंधकीय या प्रशासनिक कर्मचारी; (बी)

Rs.500/- (पी. एम.) और (सी) से अधिक वेतन प्राप्त करने वाले पर्यवेक्षी कर्मचारी

कर्मचारी जिसका तात्पर्य एक व्यक्ति से है जिसे वस्तुएँ और सामग्रियाँ दी जाती हैं प्रमुख नियोक्ता
द्वारा या उसकी ओर से साफ किया जाना, धोया जाना,

परिवर्तित, अलंकृत, तैयार, मरम्मत, अनुकूलित या अन्यथा संसाधित

प्रमुख नियोक्ता के व्यापार या व्यवसाय के प्रयोजनों के लिए विक्री और प्रक्रिया या तो बाहरी कर्मचारी के घर में या किसी अन्य व्यक्ति के घर में की जानी है।

अन्य स्थान जो नियंत्रण और प्रबंधन के तहत परिसर नहीं है

प्रमुख नियोक्ता।

अब हम ए मुद्दे पर विचार करेंगे:

" क्या अनुबंध श्रम के स्वचालित अवशोषण की अवधारणा

उन्मूलन जारी करने पर प्रमुख नियोक्ता की स्थापना

अधिसूचना सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10 में निहित है।

अनुबंध के ऐतिहासिक परिप्रेक्ष्य पर ध्यान देना उपयोगी होगा।

श्रम प्रणाली के कारण सी. एल. आर. ए. अधिनियम लागू किया गया ताकि जांच के तहत मुद्दे की उचित सराहना की जा सके। समस्याएं और दुर्व्यवहार

अनुबंध श्रमिकों की भागीदारी के परिणामस्वरूप समय-समय पर सरकार का ध्यान आकर्षित किया गया था। स्वतंत्रता-पूर्व युग में, 1929 में ए

शाही आयोग को तत्कालीन ब्रिटिश सरकार द्वारा अध्ययन के लिए नियुक्त किया गया था।

और श्रम के सभी पहलओं की रिपोर्ट करें। यह उल्लेख करना पर्याप्त है कि 1931 में

रॉयल कमीशन (जिसे 'व्हिटली कमीशन' के रूप में भी जाना जाता है) ने अपने

"जॉबर" नामक मध्यस्थ के अस्तित्व का उल्लेख करते हए रिपोर्ट और

'नौकरी करने वाले' के प्रभाव को कम करने के लिए कुछ उपायों की सिफारिश की। उस पर कुछ भी महत्वपूर्ण नहीं हआ। 1946 में रेज़ समिति ने नोट किया कि भारत में

ठेकेदार या तो श्रमिकों की आपूर्ति करते थे या काम के ऐसे हिस्से लेते थे जिन्हें वे संभाल सकते थे। समिति ने बताया, "जो भी आधार हो सकता है

नियोक्ताओं द्वारा उन्नत, यह डर होना चाहिए कि प्रणाली के तुकसान
लाभों की तुलना में कहीं अधिक संख्या में और भारी हैं"; हालांकि रीज

समिति ने अनुबंध श्रम की आवश्यकता को स्वीकार किया, फिर भी जहां संभव हो उसे समाप्त करने का आग्रह किया और सेवा की शर्तों को विनियमित करने की सिफारिश की जहाँ इसकी निरंतरता अपरिहार्य थी। 1956 में दूसरा योजना आयोग (जिसमें से तत्कालीन प्रधानमंत्री पंडित जवाहरलाल नेहरू थे)

अध्यक्ष था) ने कहा कि अनुबंध श्रम के मामले में प्रमुख उन्हें सुनिश्चित करने से संबंधित हैं।

समस्याएँ कार्य स्थितियों के नियमों और

निरंतर रोजगार और उस उद्देश्य के लिए सुझाव दिया कि यह आवश्यक था

करने के लिए:

(क) इसकी सीमा और प्रकृति का पता लगाने के लिए अध्ययन करना।

विभिन्न उद्योगों में शामिल समस्याएँ:

(ख) जांच करें कि अनुबंध श्रम को क्रमिक रूप से कहाँ समाप्त किया जा सकता है।

यह काम तुरंत किया जाना चाहिए।

(ग) ऐसे मामलों का निर्धारण करना जहाँ मजदूरी के भुगतान की जिम्मेदारी हो,

काम की उचित स्थितियों आदि को सुनिश्चित किया जा सकता है

ठेकेदार के अलावा प्रमुख नियोक्ता;

(घ) अनुबंध प्रणाली का क्रमिक उन्मूलन सुनिश्चित करना जहाँ अध्ययन किया जाता है।

इसे व्यवहार्य होने के लिए दिखाएँ, यह सुनिश्चित करने के लिए ध्यान रखा जा रहा है कि विस्थापित श्रमिकों को वैकल्पिक रोजगार प्रदान किया जाता है।

(ई) अनुबंध श्रम के लिए प्राप्त शर्तों और संरक्षण के लिए सुरक्षित

प्रमुख नियोक्ता द्वारा नियुक्त अन्य श्रमिकों द्वारा; और

(च) जहाँ भी संभव हो, विखंडन की एक योजना स्थापित करें।

इसमें कोई संदेह नहीं है कि ऊपर उल्लिखित सुझावों में से एक,

यह सुनिश्चित करने के लिए ध्यान रखा जा रहा है कि विस्थापित श्रमिकों को वैकल्पिक रोजगार प्रदान किया जाए, लेकिन सिफारिशों को सावधानीपूर्वक पढ़ने से पता चलता है कि समिति इस तथ्य से बेखबर नहीं थी कि अनुबंध श्रम प्रणाली के उन्मूलन के परिणामस्वरूप श्रम का विस्थापन होगा, फिर भी उसने जो सिफारिश की वह वैकल्पिक रोजगार था और उस प्रतिष्ठान में अवशोषण नहीं था जहाँ अनुबंध श्रम काम कर रहा था।

1969 में राष्ट्रीय श्रम आयोग ने अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत की।

इस निष्कर्ष को दर्ज करते हुए कि अनुबंध श्रम प्रणाली नियोक्ता के लिए लाभ और अनुबंध श्रम के लिए नुकसान के साथ काम कर रही थी और सिफारिश की कि इसे समाप्त कर दिया जाना चाहिए। आयोग ने यह भी पाया कि विभिन्न अधिनियमों के तहत 'श्रमिक' की परिभाषा का विस्तार किया गया था इसमें अनुबंध श्रम शामिल है और इस प्रकार काम करने की स्थितियों के लाभ और सीधे नियोजित श्रम के लिए स्वीकार्य काम के घंटे अनुबंध श्रम को भी उपलब्ध कराए गए थे।

वास्तव में, राष्ट्रीय आयोग जिसकी अध्यक्षता न्यायमूर्ति पी. बी.

गजेंद्रगड़कर, जो द स्टैंडर्ड वैक्यूम के मामले (उपरोक्त) में इस न्यायालय के फैसले में एक पक्ष थे, संभवतः उस फैसले से प्रेरित थे, जिसमें गिने गए कारकों का संकेत दिया गया था, जो अनुबंध श्रम के साथ वितरण को उचित ठहराएँगे।

प्रणाली, अपनी रिपोर्ट के पैरा 29.11 में, जिसे यहाँ नीचे पुनः प्रस्तुत किया गया है।

आरा

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी

396

" 29.11 - न्यायिक पुरस्कारों ने रोजगार के अभ्यास को हतोत्साहित किया है

अनुबंध श्रम का, विशेष रूप से जब काम (i) बारहमासी और दिन-प्रतिदिन जारी रहना चाहिए; (ii) आकस्मिक और इसके लिए आवश्यक

कारखाने का कार्य; (iii) काफी संख्या में रोजगार देने के लिए पर्याप्त

पूरे समय के श्रमिकों का; और (iv) अधिकांश सरोकारों में किया जा रहा है

नियमित कर्मचारी। ये पुरस्कार भी प्रणाली के खिलाफ सामने आए

" बिचौलिये "।

अनुबंध श्रम को पूरी तरह से समाप्त करने की सिफारिश करते हुए, यह था

इस बात पर जोर दिया कि ऐसी सुविधाएँ जो अन्य नियमित श्रमिकों को मिलती हैं, अनुबंध श्रमिकों के लिए उपलब्ध कराई जानी चाहिए यदि कुछ अपरिहार्य कारणों से ठेके पर काम करने वाले लोगों को रहना पड़ा। अपनी रिपोर्ट के पैरा 29.15 में राष्ट्रीय श्रम आयोग ने अनुबंध श्रम (विनियमन) की शुरुआत के तथ्य पर ध्यान दिया।

संसद में (संक्षेप में 'विधेयक') विधेयक, 1967, जिसमें काफी हद तक उक्त सिफारिशों को शामिल किया गया था। यह विधेयक बाद में सी. एल. आर. ए. अधिनियम बन गया। यह ध्यान देने योग्य है कि प्रावधान के अभाव के बावजूद

विधेयक में अनुबंध श्रम का अवशोषण (इसके तहत अधिसूचना जारी होने पर)

सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10 (1) अनुबंध श्रम की भागीदारी को प्रतिबंधित करती है), राष्ट्रीय आयोग ने उस उपाय का समर्थन किया।

हमने संयुक्त समिति की रिपोर्ट को समय पर पढ़ा है

उक्त विधेयक पर संसद का। न तो मुख्य रिपोर्ट में और न ही असहमति नोट में, हमें अनुबंध श्रम के स्वचालित अवशोषण का कोई संदर्भ मिलता है। यह शायद इस कारण से हो सकता है कि अनुबंध के उन्मूलन पर एक प्रतिष्ठान में श्रम प्रणाली, अनुबंध श्रम फिर भी बना रहता है

उन ठेकेदारों का कार्यबल जो विभिन्न प्रतिष्ठानों में अनुबंध प्राप्त करते हैं जहां अनुबंध श्रमिकों को लगाया जा सकता है और जहां उन्हें वही वैधानिक लाभ दिए जाएंगे जो वे पहले प्राप्त कर रहे थे। हमने देखा कि

संयुक्त समिति के लिए यह स्पष्ट था कि अनुबंध श्रम को समाप्त करने से प्रमुख नियोक्ता सभी के लिए स्थायी श्रमिकों को नियुक्त करने के लिए मजबूर होगा

ऐसे प्रकार के कार्य जिनके परिणामस्वरूप उन्हें अधिक लागत उठानी पड़े, जिसका अर्थ था अनुबंध श्रम के लिए नियमित आधार पर रोजगार के अवसरों का सृजन। यह स्वचालित प्रदान नहीं करने का एक और कारण भी हो सकता है।

अवशोषण।

जहाँ तक विभिन्न आयोगों की सिफारिशों का संबंध है और सी. एल. आर. ए. अधिनियम के अधिनियमन के लिए समितियाँ।

हम पहले ही उद्देश्यों और कारणों के कथन का उल्लेख कर चुके हैं।

इस निर्णय में अन्यत्र अधिनियम जो स्टील अर्थारिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड के लिए अधिसूचना जारी करने पर अनुबंध श्रम के स्वचालित अवशोषण की अवधारणा का भी संकेत नहीं देता है।

संविदा श्रम के नियोजन का निषेध।

अब अधिनियम के प्रावधानों की ओर मुड़ते हुए, अधिनियम की योजना है

लाइसेंस के साथ। अधिनियम की धारा 23,24 और 25 अधिनियम के प्रावधानों और उसके तहत दंडनीय अन्य अपराधों का उल्लंघन करती है। अनुबंधित श्रम के लिए कल्याणकारी उपायों के संबंध में, धारा 16 लागू होती है। अनुबंधित श्रम के उपयोग के लिए कैंटीन प्रदान करने के लिए ठेकेदार की आवश्यकता के लिए नियम बनाने के लिए उपयुक्त सरकार का दायित्व। ठेकेदार अधिनियम की धारा 17 के तहत अभिनिर्धारित विश्राम कक्ष प्रदान करने के लिए भी बाध्य है। धारा 18 प्रत्येक नियोजित ठेकेदार पर शुल्क लगाती है।

संविदात्मक श्रमिकों के लिए सुविधाजनक स्थानों पर पूर्ण पेयजल की पर्याप्ति आपूर्ति, सुविधाजनक और सुलभ स्थानों पर निर्धारित प्रकार के शौचालयों और मूत्रालयों की पर्याप्ति संख्या की व्यवस्था करने के लिए एक प्रतिष्ठान के काम के संबंध में संविदात्मक श्रम।

प्रतिष्ठान, धूलाई सुविधाओं आदि में अनुबंध श्रम। धारा 19 ठेकेदार से प्रत्येक स्थान पर निर्धारित सामग्री से लैस एक प्राथमिक चिकित्सा बॉक्स प्रदान करने और बनाए रखने की अपेक्षा करती है जहां उसके द्वारा अनुबंध श्रम नियोजित किया जाता है। धारा 21 में विशेष रूप से कहा गया है कि एक ठेकेदार अनुबंध श्रम के रूप में अपने द्वारा नियोजित श्रमिकों को मजदूरी के भुगतान के लिए जिम्मेदार होगा और ऐसे मजदूरी का भुगतान ऐसी अवधि की समाप्ति से पहले किया जाना चाहिए जो निर्धारित की जाए। प्रमुख नियोक्ता को मजदूरी के भुगतान के समय अपने प्रतिनिधि को उपस्थित रखने का आदेश दिया जाता है। ठेकेदार द्वारा ऊपर उल्लिखित सुविधाएँ प्रदान करने में विफल रहने की स्थिति में, धारा 20 प्रमुख नियोक्ता पर ऐसी सुविधाएँ प्रदान करने और ठेकेदार को देय किसी भी राशि में कटौती करके या ठेकेदार द्वारा ऋण के रूप में ठेकेदार से उसके लिए की गई लागत और खर्च की वसूली करने का दायित्व लगाती है। इसी तरह, धारा 21 की उप-धारा (4) में कहा गया है कि ठेकेदार के मजदूरी का भुगतान करने में विफल रहने के मामले में धारा 21 के तहत निर्धारित, प्रमुख नियोक्ता ठेकेदार द्वारा नियोजित अनुबंध श्रम को मजदूरी का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी होगा और सुपर कोर्ट रिपोर्ट [2001] एसयूपीपी काटकर ठेकेदार से इस तरह से भुगतान की गई राशि की वसूली करने का हकदार होगा।

ठेकेदार को देय किसी भी राशि से या ठेकेदार द्वारा ऋण के रूप में। ये प्रावधान स्पष्ट रूप से अनुबंध श्रमिकों के साथ कर्मचारियों के रूप में व्यवहार को स्पष्ट करते हैं।

मुख्य नियोक्ता की नहीं बल्कि ठेकेदार की।

अगर हम ऐसा कह सकते हैं, तो सी. एल. आर. ए. अधिनियम की वाक्पटुता स्पष्ट नहीं है।

अनुबंध श्रम प्रणाली के उन्मूलन का परिणाम, प्रकाश में देखा गया

आयोगों और समितियों की विभिन्न रिपोर्टों और वक्तव्य

अधिनियम के उद्देश्यों और कारणों से ऐसा प्रतीत होता है कि संसद का इरादा था गए प्रतिष्ठान में अनुबंध श्रम को संलग्न करने पर एक प्रतिबंध बनाना द्वारा कवर किए

निषेध अधिसूचना, एक प्रमुख नियोक्ता द्वारा ताकि कोई विकल्प न छोड़े

उसके साथ श्रमिकों को सीधे नियमित कर्मचारियों के रूप में नियुक्त करने के अलावा। अनुभाग

10 इसका उद्देश्य समस्या के स्थायी समाधान के रूप में काम करना है न कि

जो, एक संयोगपूर्ण परिस्थिति से किसी दिए गए प्रतिष्ठान में हो सकता है तारीख को कम समय। यह भी हो सकता है

निषेध अधिसूचना की

कि एक ठेकेदार और उसका अनुबंध श्रमिक जो एक प्रतिष्ठान के साथ थे

प्रतिबंध जारी होने से ठीक पहले कई साल बदल दिए गए थे

अधिसूचना। ऐसे मामले में अनुबंध को प्राथमिकता देने का कोई औचित्य नहीं हो सकता है।

संविदात्मक श्रम के लिए संबंधित तिथि पर नियोजित श्रम हो सकते हैं कि क्यों नहीं इससे पहले की अवधि। ये कुछ कारण

सी. एल. आर. ए. में अनुबंध श्रम के स्वचालित अवशोषण के लिए प्रावधान किया गया है।

एक्ट करें।

उपरोक्त चर्चा के आलोक में हम खंड में समझने में असमर्थ हैं।

10 संविदात्मक श्रम के स्वचालित अवशोषण की कोई अंतर्निहित आवश्यकता

अधिसूचना जारी होने पर संबंधित प्रतिष्ठान में प्रमुख नियोक्ता

उपयुक्त सरकार द्वारा धारा 10 (1) के तहत रोजगार का निषेध अनुबंध श्रम का।

किसी दिए गए प्रतिष्ठान में

यहाँ हम इस संबंध में न्यायिक दृष्टिकोण पर भी ध्यान दे सकते हैं -

संविदात्मक श्रम का उसके उन्मूलन के लिए निर्देश जारी करने पर अवशोषण,
सी. एल. आर. ए. अधिनियम के अधिनियमन से पहले तय किए गए मामले। मानक वैक्यूम में
मामला (ऊपर), अपीलार्थी-कंपनी ने सफाई के लिए ठेकेदार को नियुक्त किया और
रिफाइनरी और उससे संबंधित संयंत्र में रखरखाव कार्य। अनुबंध
श्रम ने अनुबंध श्रम प्रणाली को समाप्त करने की मांग की और
कंपनी की नियमित सेवा में अनुबंध श्रम का अवशोषण। द.

औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत विवाद को न्यायाधिकरण को भेजा गया था। द.
अपीलार्थी ने संदर्भ की क्षमता पर आपत्ति जताई, अन्य बातों के साथ-साथ,
कि इसके और उत्तरदाताओं के बीच कोई विवाद नहीं हो सकता है
वे एक अलग नियोक्ता, ठेकेदार के कर्मचारी थे।

न्यायाधिकरण ने अपीलार्थी की क्षमता के सवाल पर उसके खिलाफ पाया

संदर्भ और पारित पुरस्कार निर्देश देते हुए कि अनुबंध श्रम प्रणाली को समाप्त कर दिया जाना चाहिए। अपील पर, इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 (के) के तत्व मौजूद थे, दोनों के बीच विवाद

पक्ष एक औद्योगिक विवाद था और इसलिए, संदर्भ सक्षम था। यह भी माना गया कि ठेकेदार को सौंपा गया काम रिफाइनरी के काम के लिए आकस्मिक और आवश्यक था और बारहमासी प्रकृति का था; यह काफी संख्या में पूर्णकालिक श्रमिकों को नियुक्त करने के लिए पर्याप्त था और

अधिकांश संस्थाओं में इस प्रकार का काम नियमित कर्मचारियों के माध्यम से किया जा रहा था। इसलिए, अनुबंध श्रम को समाप्त करने का निर्देश देने वाला न्यायाधिकरण का सुझाव सही था और न्यायाधिकरण के निर्णय में कोई हस्तक्षेप नहीं करने की मांग की गई थी।

मौजूदा अनुबंध समाप्त होने के लिए, मौजूदा अनुबंध प्रणाली की अनुमति दी अनुबंध की शेष अवधि के लिए जारी रखा जाएगा। उपरोक्त निर्णय को बारीकी से पढ़ने से पता चलता है कि हालांकि अनुबंध श्रम को समाप्त करने का निर्देश

इस न्यायालय द्वारा अनुमोदित किया गया था, इस न्यायालय द्वारा प्रतिष्ठान में उन्मूलन की तारीख तक काम करने वाले अनुबंध श्रम के स्वचालित अवशोषण का आदेश नहीं दिया गया था। यह ध्यान रखना दिलचस्प है कि इस न्यायालय द्वारा बताई गई शर्तें, अर्थात्, (i) काम आकस्मिक था और स्थापना के काम के लिए आवश्यक था; (ii) बारहमासी प्रकृति का था; (iii) काफी संख्या में कर्मचारियों को नियुक्त करने के लिए पर्याप्त था।

पूर्णकालिक श्रमिकों और (iv) नियमित श्रमिकों के माध्यम से विभिन्न संस्थाओं में किए जा रहे उस प्रकार के काम को उप-धारा 2 में शामिल किया गया है।

सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10।

मानक में इस न्यायालय के फैसले पर बहुत जोर दिया गया है।

वैक्यूम का मामला (ऊपर) इस तर्क के समर्थन में कि न्यायालयों ने अनुबंध श्रम के नियोजन के निषेध के परिणामस्वरूप अनुबंध श्रम के अवशोषण का निर्देश दिया। हमने ऊपर बताया है कि उक्त निर्णय को सोच-समझकर पढ़ने से पता चलेगा कि ऐसा कोई सिद्धांत उसमें निर्धारित नहीं किया गया है। इसके विपरीत, न्यायालय ने अनुबंध श्रम के नियोजन पर प्रतिबंध लगाने वाले निर्देश की पुष्टि करते हुए उस तारीख को बढ़ा दिया जिससे प्रतिबंध प्रभावी होना था ताकि मौजूदा ठेकेदार को अनुबंध की शेष अवधि के लिए जारी रखने की अनुमति दी जा सके। इस प्रकार यह स्पष्ट है कि सी. एल. आर. ए. अधिनियम के अधिनियमन से पहले औद्योगिक न्यायनिर्णायिकों/न्यायालयों ने अनुबंध श्रम प्रणाली को सीधे समाप्त कर दिया था, लेकिन अनुबंध श्रम प्रणाली के इस तरह के उन्मूलन पर प्रमुख नियोक्ता द्वारा अनुबंध श्रम के अवशोषण का आदेश नहीं दिया था।

अब, अधिनियम 400 के बाद न्यायिक दृष्टिकोण पर ध्यान देना उचित होगा।

आरा।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी

सीएलआरए अधिनियम।

वेगोइल्स के मामले (ऊपर) में, इस न्यायालय के समक्ष प्रश्न था: स्थापना को समाप्त करने का निर्देश जारी करने के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण का अधिकार क्षेत्र था

सी. एल. आर. ए. अधिनियम के लागू होने के बाद की तारीख से अनुबंध श्रम? अपीलार्थी-कंपनी ने अपने कारखाने में बीज गोदाम और विलायक निष्कर्षण संयंत्रों में अनुबंध श्रम लगाया था। अपीलार्थी ने यह दलील दी कि काम का प्रकार रुक-रुक कर और छिटपुट था जिसके लिए अनुबंध श्रम था।

कुशल और आर्थिक दोनों थे। दूसरी ओर, श्रमिकों के संघ ने कहा कि काम निरंतर और बारहमासी प्रकृति का था और इसी तरह की कंपनियों में स्थायी श्रमिकों की प्रथा थी; यह दावा किया गया कि अनुबंध श्रम प्रणाली को समाप्त कर दिया जाए और अनुबंध श्रम को समाप्त कर दिया जाए। अपीलार्थी के संबंधित प्रतिष्ठान में नियमित कर्मचारियों के रूप में नियमित। न्यायाधिकरण ने पाया कि जिस कार्य के लिए अनुबंध श्रम लगाया गया था, वह मुख्य उद्योग के साथ निकटता से जुड़ा हुआ था।

अपीलार्थी और यह कि कार्य भी बारहमासी चरित्र का था, ने सी. एल. आर. ए. अधिनियम के लागू होने के बाद एक तारीख से अनुबंध श्रम प्रणाली को समाप्त करने का निर्देश दिया, लेकिन अपीलार्थी की स्थापना में अनुबंध श्रम के अवशोषण के दावे को खारिज कर दिया। इस न्यायालय में अपील करने पर, अधिनियम की धारा 10 की योजना को इंगित करने के बाद, यह अभिनिर्धारित किया गया कि सी. एल. आर. ए. अधिनियम के तहत, अधिकार क्षेत्र

अनुबंध श्रम का अवशोषण उन्मूलन अधिसूचना का एक संगत है।

अधिनियम की धारा 10 (1)

के तहत।

मैसर्स गैमन इंडिया लिमिटेड और अन्य मामलों में इस न्यायालय की एक संविधान पीठ। वी. भारत संघ और ओआरएस। की संवैधानिक वैधता को माना जाता है भारत के संविधान के अनुच्छेद 32 के तहत एक याचिका में सी. एल. आर. ए. अधिनियम और उसके तहत बनाए गए नियम। उस मामले में, बैंकिंग कंपनी के लिए एक भवन के निर्माण का काम याचिकार्कार्ताओं-भवन ठेकेदारों-को सौंपा गया था, जो निर्माण कार्य के लिए अनुबंध श्रमिकों को नियुक्त करते थे। सी. एल. आर. ए. अधिनियम और उसके तहत बनाए गए नियमों की संवैधानिक वैधता को बरकरार रखते हुए, इस न्यायालय ने अधिनियम के उद्देश्य और धारा को लागू करने के उद्देश्य का सारांश दिया।

10 अधिनियम इस प्रकार है:

" यह अधिनियम अनुबंध श्रम के शोषण को रोकने के लिए पारित किया गया था

47. 1974 (1) एस. सी. सी. 596 स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड। वी. राष्ट्रीय संघ
जल मोर्चा कार्यकर्ता [क्लाइंट, जे.] 401

और काम की बेहतर स्थितियों को भी लागू करना। अधिनियम में प्रावधान है कि
संविदा श्रम का विनियमन और उन्मूलन। की अंतर्निहित नीति

यह अधिनियम जहाँ भी संभव हो और व्यावहारिक हो, अनुबंध श्रम को समाप्त करने के लिए
है।

और जहाँ इसे पूरी तरह से समाप्त नहीं किया जा सकता है, वहाँ अधिनियम की नीति है -
कि अनुबंध श्रमिकों की काम करने की परिस्थितियाँ ऐसी होनी चाहिए

मजदूरी का भुगतान और आवश्यक वस्तुओं का प्रावधान सुनिश्चित करने के लिए विनियमित
सुविधाएँ। यही कारण है कि अधिनियम में विनियमित शर्तों का प्रावधान है -

कार्य करता है और विचार की गई सीमा तक प्रगतिशील उन्मूलन पर विचार करता है
अधिनियम की धारा 10 द्वारा। अधिनियम की धारा 10 उन्मूलन से संबंधित है।

जबकि शेष अधिनियम मुख्य रूप से विनियमन से संबंधित है। द डोमिनेट
अधिनियम की धारा 10 का उद्देश्य यह पता लगाना है कि क्या अनुबंध श्रम है।

उद्योग, व्यापार, व्यवसाय, निर्माण के लिए आवश्यक है या
व्यवसाय जो प्रतिष्ठान में किया जाता है।

उस निर्णय में यह निष्कर्ष निकालने के लिए कुछ भी नहीं है कि

धारा 10 (1) के तहत अनुबंध श्रम प्रणाली, प्रमुख नियोक्ता की स्थापना में अनुबंध श्रम का स्वचालित
अवशोषण, जिसमें वे उस समय काम कर रहे थे, का पालन करेंगे।

देना नाथ के मामले (ऊपर) में, इस न्यायालय की दो-न्यायाधीशों की पीठ ने विचार किया

प्रश्न यह है कि क्या प्रधान नियोक्ता और अनुज्ञसिधारी द्वारा क्रमशः सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा
7 और 12 का पालन न करने के परिणामस्वरूप, प्रमुख नियोक्ता द्वारा नियोजित अनुबंध श्रम प्रमुख नियोक्ता
के कर्मचारी बन जाएंगे। द स्टैंडर्ड-वैक्यूम के मामले (उपरोक्त) में इस न्यायालय की तीन न्यायाधीशों की पीठ
के अवलोकन को ध्यान में रखते हुए और यह इंगित करते हुए कि अधिनियम की धारा 10 की उप-धारा (2)
में उल्लिखित दिशानिर्देश व्यावहारिक रूप से उक्त मामले में न्यायाधिकरण द्वारा दिए गए दिशानिर्देशों पर
आधारित हैं, यह अभिनिर्धारित किया गया कि एकमात्र परिणाम दंडात्मक प्रावधान थे।

सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 23 और 25 के तहत और केवल इसलिए कि ठेकेदार या नियोक्ता
ने अधिनियम या नियमों के किसी भी प्रावधान का उल्लंघन किया था, उच्च न्यायालय ने सी. एल. आर. ए.
अधिनियम के अनुच्छेद 226 के तहत कार्यवाही में कहा कि

संविदात्मक श्रम को प्रधान नियोक्ता का कर्मचारी मानने के लिए संविधान कोई आदेश जारी नहीं कर सकता
था। इस न्यायालय ने इस प्रकार विभिन्न उच्च न्यायालयों के बीच उक्त प्रश्न पर विचारों के टकराव का समाधान

किया अदालतें। यह भी अभिनिर्धारित किया गया कि न तो अधिनियम और न ही केंद्र सरकार या किसी उपयुक्त सरकार द्वारा बनाए गए नियमों में यह प्रावधान है कि -

संविदा श्रम को समाप्त करने के बाद, श्रमिकों को सीधे प्रमुख नियोक्ता द्वारा अवशोषित किया जाएगा।

आर. के. पांडा और अन्य के मामले में। वी. भारतीय इस्पात प्राधिकरण और 402

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी
आर।

ओआरएस। , * भारतीय इस्पात प्राधिकरण के राउरकेला संयंत्र में अनुबंध श्रमिकों को ठेकेदारों के माध्यम से नियुक्त किया गया था और वे लंबे समय तक रोजगार में बने रहे।

- अनुबंध श्रमिकों के रूप में 10 से 20 वर्ष के बीच। यह पाया गया कि हालांकि उत्तरदाता ठेकेदारों को बदल रहे थे, फिर भी समझौते की शर्तों के तहत आने वाले ठेकेदार अनुबंध श्रम को बनाए रखने के लिए बाध्य थे

निवर्तमान ठेकेदारों द्वारा नियुक्त। इसके अलावा, लगभग आठ वर्षों तक अनुबंध श्रमिकों को अंतरिम आदेश के आधार पर नियुक्त किया जाता रहा।

इस न्यायालय से। यह देखा गया कि B.H.E.L. श्रमिक संघ, हरिद्वार और अन्य में। आदि वी। भारत संघ और ओआरएस। आदि ", मथुरा रिफाइनरी मजदूर संघ ने अपने सचिव बनाम। इंडियन ऑयल कार्पोरेशन। लिमिटेड, मथुरा रिफाइनरी

समय के साथ नियोक्ता या क्या एक ठेकेदार के माध्यम से मजदूरों की नियुक्ति केवल एक छलावरण और एक स्मोकस्क्रीन थी - इस न्यायालय ने यह विचार व्यक्त किया कि यह तथ्य का प्रश्न था और इसे औद्योगिक न्यायालय या औद्योगिक न्यायाधिकरण में आवश्यक सामग्री के आधार पर अनुबंध श्रमिकों द्वारा स्थापित किया जाना था। हालाँकि, इस न्यायालय द्वारा पारित विभिन्न अंतरिम आदेशों और मामले पर निर्णय लेने में लगने वाले समय को ध्यान में रखते हुए, इस न्यायालय ने गुण-दोष के आधार पर और उनके द्वारा दिए गए प्रस्ताव के आधार पर मामले पर विचार किया।

उत्तरदाताओं, जिन्हें दर्ज किया गया था, ने कुछ निर्देश जारी किए जिनकी आवश्यकता है

यहाँ उद्धृत नहीं किया गया है। हालांकि, अवशोषण का निर्देश देने के लिए कोई आदेश नहीं दिया गया था संविदा श्रम प्रणाली के उन्मूलन पर संविदा श्रम।

रेलवे पोर्टरों, विक्रेताओं और वाहकों के राष्ट्रीय संघ बनाम।

भारत संघ और ओआरएस। , 3 1 ए टू-के आधार पर इस न्यायालय की न्यायाधीश पीठ

श्रम आयुक्त की रिपोर्ट में निहित निष्कर्ष कि वहाँ था मजदूर सोसायटी के कर्मचारी थे (ठेकेदार)

इस बात का कोई सबूत नहीं है कि

और यह कि वे सोसाइटी द्वारा प्रदान किए गए अनुबंध मजदूर थे

समझौता किया, उन्हें उत्तर रेलवे के मजदूरों के रूप में माना जैसा कि उन्होंने किया था एक वर्ष में 240 दिनों की निरंतर सेवा पूरी की, कुछ 1972 से, कुछ

1988 का सं. 277)], न्यायालय ने उन्हें रेलवे सेवा में शामिल करने का निर्देश दिया। 48. 1994 (5) एससीसी 304

49. 1985 (1) एस. सी. सी. 630

50. 1991 (2) एससीसी 176

\$ 1 . 1995 सप. (3) एससीसी 152

52. 1993 सप.

(३) एस. सी. सी. 248 स्टील अथोरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड। वी. राष्ट्रीय संघ जल मोर्चा कार्यकर्ता (क्रांति, जे.) 403

यह स्पष्ट है कि मजदूरों को अवशोषित करने का निर्देश दिया गया था

इस आधार पर कि वे ठेकेदार (सोसायटी) के कर्मचारी नहीं थे, लेकिन

वे उत्तर रेलवे के थे।

मथुरा रिफाइनरी मजदूर संघ के मामले (ऊपर) में, दोनों के बीच विवाद

अपीलार्थी और प्रत्यर्थियों द्वारा प्रतिनिधित्व किए गए अनुबंध श्रमिकों, जिन्हें निर्णय के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण को भेजा गया था, ने इस प्रश्न को शामिल किया कि क्या अनुबंध मजदूर प्रतिवादी निगम के कर्मचारी थे। न्यायाधिकरण ने अपीलार्थी के खिलाफ प्रश्न का उत्तर दिया, लेकिन अन्य बातों के अलावा, एक निर्देश जारी किया कि प्रतिवादी को जहां भी संभव हो, आयु और अन्य योग्यता की आवश्यकता को माफ करके रोजगार में अनुबंध श्रम को प्राथमिकता देनी चाहिए। हालाँकि, औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा यह स्पष्ट किया गया कि

सुधारात्मक कदमों का मतलब यह नहीं होना चाहिए कि अनुबंध श्रमिक रिफाइनरी के प्रत्यक्ष कर्मचारी बन गए थे। उन निर्देशों के खिलाफ, इस न्यायालय ने अपील को यह कहते हुए खारिज कर दिया कि विवादित फैसले में न्यायाधिकरण द्वारा दिए गए सुझावों और निर्देशों में सुधार नहीं किया जा सकता है।

रासायनिक श्रमिकों के संगठन में, बॉम्बे बनाम। ए. एल. अलसपुरकर और

इस न्यायालय की तीन-न्यायाधीशों की पीठ ने देना नाश के मामले (उपरोक्त) में इस निर्णय की शुद्धता पर विचार करने से इनकार कर दिया कि अनुबंध श्रम के निषेध पर स्वचालित अवशोषण का पालन नहीं होता है, लेकिन प्रमुख नियोक्ता को नियुक्ति में अनुबंध श्रम पर विचार करने का निर्देश दिया, उन्हें वरीयता देकर।

गुजरात विद्युत बोर्ड के मामले (ऊपर) में, इसकी दो-न्यायाधीशों की पीठ

अदालत ने कहा है कि यदि प्रमुख नियोक्ता और ठेकेदार के बीच कोई वास्तविक श्रम अनुबंध है, तो अनुबंध श्रम को समाप्त करने का अधिकार उपयुक्त सरकार में निहित है, न कि औद्योगिक सहित किसी भी अदालत में।

न्यायनिर्णायिक। यदि उपयुक्त सरकार किसी प्रतिष्ठान के संबंध में अनुबंध श्रम प्रणाली को समाप्त कर देती है तो औद्योगिक न्यायनिर्णायिक पक्षों को उसके समक्ष सामग्री रखने का अवसर देने के बाद यह तय करेगा कि क्या

श्रमिकों को प्रमुख नियोक्ता द्वारा अवशोषित किया जाता है, यदि हां, तो उनमें से कितने और किन शर्तों पर, लेकिन यदि उपयुक्त सरकार अनुबंध श्रम को समाप्त करने से इनकार करती है तो औद्योगिक न्यायनिर्णायिक को संदर्भ को अस्वीकार करना पड़ता है। हालाँकि, यदि तथाकथित अनुबंध वास्तविक नहीं है, लेकिन वास्तविकता को छिपाने के लिए नकली और छव्व है, तो धारा 10 लागू नहीं होगी और श्रमिक राहत के लिए एक औद्योगिक विवाद उठा सकते हैं कि उन्हें प्रमुख नियोक्ता का कर्मचारी माना जाना चाहिए। न्यायालय या औद्योगिक न्यायनिर्णायिक के पास इस तरह के विवाद पर विचार करने और आवश्यक राहत देने का अधिकार क्षेत्र होगा।

आरा

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी

404

जबकि अनुबंध श्रम के संबंध में यह कानून की स्थिति थी,

अनुबंधित श्रम के स्वचालित अवशोषण का मुद्दा एक पीठ के समक्ष आया

एयर इंडिया के मामले में इस न्यायालय के तीन विद्वान न्यायाधीशों में से (ऊपर)। अदालत ने

• आयोजितः (1) हालांकि सी. एल. आर. ए. अधिनियम में अवशोषण के लिए कोई स्पष्ट प्रावधान नहीं है

अनुबंध श्रम की जब अनुबंध श्रम की नियुक्ति निषिद्ध थी

अधिनियम की धारा 10 (1) के तहत अधिसूचना के प्रकाशन पर, उससे

जिस क्षण प्रमुख नियोक्ता अनुबंध श्रम जारी नहीं रख सकता है और प्रत्यक्ष

श्रमिकों और प्रमुख नियोक्ता के बीच संबंध स्थापित हो जाता है।

(2) अधिनियम का उद्देश्य उनके स्रोत के अनुबंध श्रम को अस्वीकार करना नहीं था

आजीविका और विकास के साधन उन्हें रोजगार से बाहर निकालते हैं;

और (3) एक उचित मामले में न्यायालय को प्रश्न पर प्रहरी के रूप में आवश्यक है -

उपयुक्त प्राधिकारी को एक रिपोर्ट प्रस्तुत करने का निर्देश दें और यदि निष्कर्ष यह है कि

कर्मचारी अधिनियम के प्रावधानों के उल्लंघन में लगे हुए थे या थे

अनुबंध श्रम के निषेध के बावजूद अनुबंध श्रम के रूप में जारी रहा न्यायालय का कानून को लागू करने का संवैधानिक कर्तव्य है और

धारा 10 (1), उच्च

उन्हें मूलधन की नियुक्ति में अवशोषण की उचित राहत प्रदान करें। नियोक्ता। न्यायमूर्ति मजमुदार

ने अपने सहमति वाले फैसले में इसे आधार पर रखा

कि जब अपेक्षित शर्तों की पूर्ति पर, अनुबंध श्रम

धारा 10 (1) के तहत समाप्त कर दिया जाता है, मध्यस्थ ठेकेदार गायब हो जाता है और

उसके साथ "प्रमुख नियोक्ता" शब्द गायब हो जाता है और एक बार

मध्यस्थ ठेकेदार शब्द "मूलधन" भी इसके साथ जाता है।

त्रिपक्षीय संविदात्मक परिदृश्य में केवल दो पक्ष बचे हैं, जिनके लाभार्थी

पूर्ववर्ती अनुबंध श्रम प्रणाली का उन्मूलन, अर्थात् उस पर काम करने वाले श्रमिक दूसरी ओर नियोक्ता, जो अब उनका प्रमुख नियोक्ता नहीं है

हाथ और

लेकिन अनिवार्य रूप से पूर्व अनुबंध श्रमिकों के लिए एक प्रत्यक्ष नियोक्ता बन जाता है।

विद्वान न्यायाधीश ने यह भी अभिनिर्धारित किया कि धारा 10 के प्रावधान में है -

अंतर्निहित विधायी इरादा कि अनुबंध श्रम प्रणाली के उन्मूलन पर,

पूर्ववर्ती संविदा कर्मचारी नियोक्ता के प्रत्यक्ष कर्मचारी बन जाते थे।

जिनके प्रतिष्ठान पर वे पहले काम कर रहे थे और सभी का आनंद ले रहे थे
अध्याय V के तहत नियामक सुविधाएं। के संबंध में

उसी प्रतिष्ठान में

गुजरात विद्युत बोर्ड के मामले में फैसला (ऊपर), जिसके लिए वे एक थे
पक्षकार, विद्वान न्यायाधीश ने कहा कि वह न्याय से पूरी तरह सहमत हैं
रामास्वामी का विचार है कि गुजरात विद्युत बोर्ड द्वारा परिकल्पित योजना
मामला व्यवहार्य नहीं था और उस हद तक उक्त निर्णय नहीं हो सका
प्रभाव दिया।

जिन कारणों से हमने ऊपर दिया है, विद्वानों के प्रति उचित सम्मान के साथ
न्यायाधीशों, हम उनके तर्क या निष्कर्षों से सहमत होने में असमर्थ हैं।

यह सिद्धांत कि एक लाभकारी कानून को भारत लिमिटेड की स्टील प्राधिकरण के रूप में उदारता
से समझने की आवश्यकता है।

उस वर्ग के पक्ष में, जिसके लाभ के लिए यह अभिप्रेत है, अधिनियम के प्रावधानों को पढ़ने तक विस्तारित नहीं है जो विधायिका ने स्पष्ट रूप से या आवश्यक निहितार्थ द्वारा प्रदान नहीं किया है, या विधायिका द्वारा प्रदान किए गए उपचार या लाभों को प्रतिस्थापित नहीं किया है। हम सी. एल. आर. ए. अधिनियम के आशय पर पहले ही ध्यान दे चुके हैं कि यह अनुबंध श्रम की सेवा की शर्तों को नियन्त्रित करता है और धारा 10 (1) में कारकों पर विचार करते हुए उपयुक्त सरकार द्वारा अनुबंध श्रम प्रणाली के निषेध को अधिकृत करता है।

अधिनियम की धारा 10 की उप-धारा (2) में अन्य प्रासंगिक कारकों के साथ गणना की गई है। लेकिन, हमारे विचार में, कुछ या उन सभी कारकों की उपस्थिति, उप के तहत अधिसूचना जारी करने पर अनुबंध श्रम के अवशोषण के लिए कोई आधार प्रदान नहीं करती है। धारा 10 की धारा (1)। मान लीजिए जब धारा के तहत अधिसूचना जारी करने के परिणामस्वरूप अनुबंध श्रम के स्वचालित अवशोषण की अवधारणा

10 (1) उपयुक्त सरकार द्वारा, धारा 10 में भी इसका उल्लेख नहीं किया गया है।

या अधिनियम में किसी अन्य स्थान पर और सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 7 और 12 के उल्लंघन का परिणाम सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 23 और 25 में स्पष्ट रूप से प्रदान किया गया है, यह उच्च न्यायालयों या इस न्यायालय के लिए धारा 10 में कुछ अनिर्दिष्ट उपचार में पढ़ने या निर्दिष्ट दंडात्मक परिणामों के विकल्प के लिए नहीं है।

धारा 23 और 25 में एक अलग सीक्ल छोड़ दिया गया है, जो उपचार के लिए विशेष नियोक्ता की स्थापना में अनुबंध श्रम के अवशोषण हो या कम या कठोर दंड। कानून के प्रावधानों की ऐसी व्याख्या व्याख्यात्मक विधान के दायरे और खामियों को दूर करने के सिद्धांत से परे होगी और इस तरह स्पष्ट रूप से अस्वीकार्य होगी। हम विभिन्न पहलुओं पर विचार करते हुए पहले ही यह मान चुके हैं कि यह स्वीकार करना मुश्किल है कि संसद सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10 (1) के तहत उन्मूलन अधिसूचना जारी करने पर अनुबंध श्रम के अवशोषण का इरादा रखती है।

हम वी. एस. टी. इंडस्ट्रीज में इस न्यायालय के फैसलों को देख चुके हैं।

मामला (ऊपर), जी. बी. पंत विश्वविद्यालय का मामला (ऊपर) और मोहम्मद असलम का मामला (ऊपर)। ये सभी कारखाने/प्रतिष्ठान में प्रमुख नियोक्ता द्वारा कैंटीन के रखरखाव के लिए वैधानिक दायित्व से संबंधित हैं। यही कारण है कि उन मामलों में, जैसा कि सरसपुर मिल्स के मामले (उपरोक्त) में, कैंटीन में काम करने वाले अनुबंध श्रमिकों को प्रमुख नियोक्ता के श्रमिकों के रूप में माना जाता था। ये मामले एक अलग आधार पर खड़े हैं और उनसे कानून के व्यापक सिद्धांत का अनुमान लगाना संभव नहीं है कि सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10 की उप-धारा (1) के तहत अनुबंध श्रम प्रणाली को समाप्त करने पर प्रमुख नियोक्ता की स्थापना में काम करने वाले अनुबंध श्रम को प्रतिष्ठान के नियमित कर्मचारियों के रूप में अवशोषित किया जाना चाहिए।

ऊपर चर्चा किए गए मामलों के विश्वेषण से पता चलता है कि वे तीन में आते हैं।

वर्ग; (i) जहां अनुबंध श्रम 406 में या उसके संबंध में लगाया गया है।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी

आर।

किसी प्रतिष्ठान का काम और अनुबंध श्रमिकों का रोजगार या तो प्रतिबंधित है क्योंकि औद्योगिक न्यायनिर्णायिक/न्यायालय ने अनुबंध को समाप्त करने का आदेश दिया है। श्रम या क्योंकि उपयुक्त सरकार ने धारा के तहत अधिसूचना जारी की

10 (1) सी. एल. आर. ए. अधिनियम के अनुसार, प्रतिष्ठान में काम करने वाले अनुबंध श्रम के स्वचालित अवशोषण का आदेश नहीं दिया गया था; (ii) जहां अनुबंध पाया गया था

नकली और नाममात्र के बजाय एक छलावरण जिस मामले में अनुबंध श्रम

प्रधान नियोक्ता की स्थापना में काम करना वास्तव में आयोजित किया गया था और वास्तव में, स्वयं प्रमुख नियोक्ता के कर्मचारी। वास्तव में, ऐसे मामले अनुबंध श्रम के उन्मूलन से संबंधित नहीं हैं, बल्कि वर्तमान उदाहरण हैं जिनमें न्यायालय ने घूंघट को छेद दिया और अनुबंध श्रम के रोजगार के निषिद्ध होने के बाद के स्तर पर सही स्थिति को एक तथ्य के रूप में घोषित किया; (iii) जहां किसी प्रतिष्ठान में कैंटीन बनाए रखने के वैधानिक दायित्व के निर्वहन में प्रमुख नियोक्ता ने एक ठेकेदार की सेवाओं का लाभ उठाया और अदालतों ने माना है कि अनुबंध श्रम वास्तव में प्रमुख नियोक्ता के कर्मचारी होंगे।

अगला मुद्दा जिससे निपटा जाना बाकी है वह है:

चाहे वह किसी संविदाकार पर हो जो अनुबंध पर काम करता हो।

बी.

एक प्रमुख नियोक्ता द्वारा उसे सौंपे गए काम के साथ,

उसके बीच स्वामी और सेवक का संबंध (प्रधान)

नियोक्ता) और अनुबंध श्रम उभरता है।

श्री शांति भूषण ने अकेले ही यह चरम रुख अपनाया है कि

किसी प्रतिष्ठान के किसी भी काम में या उसके संबंध में ठेकेदार द्वारा अनुबंध श्रम की नियुक्ति के लिए, मालिक और नौकर का संबंध प्रमुख नियोक्ता और अनुबंध श्रम के बीच बनाया जाता है।

हम डरते हैं, हम विद्वान वकील के इस तर्क को स्वीकार करने में असमर्थ हैं।

उन मामलों के सावधानीपूर्वक सर्वेक्षण से पता चलता है कि वे उनके प्रस्ताव का समर्थन नहीं करते हैं।

महाराष्ट्र शुगर मिल्स के मामले में (ऊपर), सवाल जो गिर गया

इस न्यायालय के विचार के लिए यह था कि क्या अनुबंध श्रम बाँधे औद्योगिक संबंध अधिनियम, 1946 के तहत कर्मचारी की परिभाषा के अंतर्गत आता है और इसलिए, उसे अपीलार्थी के कर्मचारियों के रूप में माना जाना चाहिए-चीनी मिल्स। वहाँ अपीलार्थी द्वारा अपने प्रतिष्ठान में कुछ कार्यों को करने

के लिए ठेकेदारों को नियुक्त किया गया था। ठेकेदारों को किए गए काम को पूरा करने के लिए अनुबंध श्रमिकों (श्रमिकों) को नियुक्त करना था, लेकिन उनके पास होना चाहिए

अपीलार्थी का अनुमोदन, हालांकि यह ठेकेदारों का दायित्व था

श्रमिकों को मजदूरी दें। हालांकि, अनुबंध श्रम भारत लिमिटेड के स्टील प्राधिकरण द्वारा लगाया गया है।

ठेकेदारों को अपीलार्थी से वही सुविधाएँ मिलीं जो उसके मस्टर रोल श्रमिकों के लिए उपलब्ध थीं। ठेकेदारों द्वारा लगे अनुबंध श्रमिकों को मजदूरी के भुगतान के संबंध में एक औद्योगिक विवाद उत्पन्न हुआ, जिसके साथ-साथ

अन्य विवादों को सरकार द्वारा औद्योगिक न्यायालय को भेजा गया था। अपीलार्थी द्वारा संदर्भ को बनाए रखने योग्य नहीं होने के रूप में चुनौती दी गई थी याचिका में कहा गया है कि ठेकेदार के कर्मचारी उक्त अधिनियम के अर्थ के अनुसार 'कर्मचारी' नहीं थे। उक्त अधिनियम में 'कर्मचारी' शब्द को परिभाषित किया गया है जिसका अर्थ है 'कोई भी व्यक्ति जो किसी भी कुशल या अकुशल शारीरिक या लिपिक कार्य को करने के लिए नियोजित है।'

किसी भी उद्योग में किराया या पुरस्कार और इसमें ठेकेदार द्वारा नियोजित व्यक्ति शामिल है।

खंड 14 'के उपखंड (3) के अर्थ के भीतर किसी नियोक्ता के साथ अनुबंध के निष्पादन में उसके लिए कोई भी काम करना। यह परिभाषाओं के आधार पर था

"नियोक्ता" और "कर्मचारी" शब्दों में से, ठेकेदारों द्वारा लगाए गए अनुबंध श्रम को अपीलार्थी का कर्मचारी माना गया था। उस मामले में निर्णय को इस धारणा के रूप में नहीं पढ़ा जा सकता है कि जब कोई ठेकेदार प्रमुख नियोक्ता के काम के संबंध में अनुबंध श्रम को संलग्न करता है, तो मालिक और नौकर का संबंध प्रमुख नियोक्ता और अनुबंध श्रम के बीच बनाया जाता है।

शिवनंदन शर्मा के मामले में (ऊपर), प्रतिवादी-बैंक को सौंपा गया

अपीलार्थी मुख्य कैशियर सहित कैशियर नियुक्त करने वाले खजानेदारों के लिए एक अनुबंध के तहत इसका नकद विभाग। तीनों के सामने सवाल

इस न्यायालय की न्यायाधीश पीठ थी: क्या अपीलार्थी बैंक का कर्मचारी था? बैंक और खजानेदारों के बीच हुए समझौते के निर्माण पर, यह अभिनिर्धारित किया गया कि खजानेदार अनिश्चित अवधि के लिए मासिक आधार पर बैंक के नियोजन के अधीन थे क्योंकि वे इसके प्रबंधक या अन्य अधिकारियों के माध्यम से बैंक के पूर्ण नियंत्रण और निर्देश के अधीन थे और इसलिए, अपीलकर्ता (नामित) सहित नियुक्त व्यक्ति।

कोषागारों में से, बैंक के कर्मचारी भी थे। इस न्यायालय ने निर्धारित किया,

" यदि कोई स्वामी किसी सेवक को नियुक्त करता है और उसे नियुक्त करने के लिए अधिकृत करता है

किसी विशेष कार्य को करने और अपनी निष्ठा की गारंटी देने के लिए व्यक्तियों की संख्या

और नकद प्रतिफल के लिए दक्षता, इस प्रकार नियुक्त कर्मचारी

नौकर द्वारा नियोक्ता, के सेवकों के साथ समान रूप से होगा
मास्टर "।

हमें नहीं लगता कि ऊपर उद्धृत सिद्धांत, विद्वान् सलाहकार द्वारा प्रचार किए गए प्रस्ताव का समर्थन करता है।

बस्ती चीनी मामले में इस अदालत की संविधान पीठ का फैसला

मिल्स का मामला (ऊपर) एक औद्योगिक, 408 के संदर्भ के संदर्भ में दिया गया था।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी
आरा।

उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत विवाद। अपीलार्थी

चीनी मिलों ने प्रेस की मिट्टी को हटाने का काम एक ठेकेदार को सौंपा, जिसने उस संबंध में उत्तरदाताओं (अनुबंध श्रम) को नियुक्त किया। काम करते हैं। प्रत्यर्थियों की सेवाओं को ठेकेदार द्वारा समाप्त कर दिया गया था और उन्होंने दावा किया कि उन्हें अपीलार्थी की सेवा में फिर से नियुक्त किया जाना चाहिए। संविधान पीठ ने कहा,

"धारा 2 (जेड) में श्रमिकों की परिभाषा के शब्दों का अर्थ

"किसी भी उद्योग में कार्यरत कोई भी व्यक्ति (एक प्रशिक्षु सहित)

कोई कुशल या अकुशल, मैनुअल, पर्यवेक्षी, तकनीकी या लिपिक

किराया या इनाम के लिए काम करें, चाहे रोजगार की शर्तें व्यक्त हों

एक उद्योग में काम करना क्या रोजगार द्वारा था
प्रबंधन या प्रबंधन के ठेकेदार द्वारा। लेकिन जब तक

"नियोक्ता" शब्द की परिभाषा में प्रबंधन शामिल था

उद्योग तब भी जब रोजगार ठेकेदार द्वारा था

ठेकेदार द्वारा नियोजित श्रमिकों को इसका लाभ नहीं मिल सका
अधिनियम बनाएँ क्योंकि उनके और प्रबंधन के बीच विवाद "नियोक्ता" और श्रमिकों के बीच एक औद्योगिक
विवाद नहीं होगा। यह नियोजित श्रमिकों के रास्ते में इस कठिनाई को दूर करने के उद्देश्य से था

धारा 2 (जेड) के अर्थ के भीतर श्रमिक हैं, जो व्यक्ति हैं
पुरस्कार के लिए हाथ से काम करने के लिए उद्योग में नियोजित, और (वी) उन्हें एक ठेकेदार द्वारा नियुक्त
किया गया था जिसके साथ अपीलकर्ता कंपनी थी।

उद्योग के संचालन के दौरान अनुबंध किया था

प्रेस-मिट्टी को हटाने के कार्य के उक्त ठेकेदार द्वारा निष्पादन

जो आम तौर पर उद्योग का एक हिस्सा है। अतः यह निम्नलिखित है -
अधिनियम की धारा 2 (1) के उपखंड (iv) के साथ पठित धारा 2 (जेड) में कहा गया है कि वे अपीलार्थी
कंपनी और अपीलार्थी कंपनी के कर्मचारी हैं।

उनका नियोक्ता है।`

यह स्पष्ट है कि उस मामले में निर्णय भी व्यापक रूप से बदल गया

"श्रमिक" और "नियोक्ता" शब्दों की वैधानिक परिभाषाओं की भाषा।
द्वारा अनुरोध किए गए मामले को आगे नहीं बढ़ाता है।

सरसपुर मिल्स के मामले में (ऊपर), सवाल यह था कि क्या
अपीलार्थी कंपनी के लिए सोसायटी अपीलार्थी मिल्स के कर्मचारी थे।
अथारिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड की धारा 79 के तहत कार्यवाही शुरू की।

इसलिए यह विद्वान वकील

प्रत्यर्थियों ने बॉम्बे स्टील

औद्योगिक न्यायालय के निर्णय के संदर्भ में डी. ए. के भुगतान के लिए औद्योगिक संबंध अधिनियम, 1946। अपीलार्थी ने इस आधार पर दावे का विरोध किया कि

उत्तरदाता सहकारी समिति के कर्मचारी थे न कि

अपीलार्थी। इस न्यायालय की दो-न्यायाधीशों की पीठ ने कारखाने में कैंटीन चलाने के लिए अपीलकर्ता के वैधानिक दायित्व के दृष्टिकोण से सवाल का जवाब दिया और अधिनियम की धारा 3 की उप-धाराओं (13) और (14) में क्रमशः "कर्मचारी" और "नियोक्ता" की परिभाषाओं में प्रयुक्त भाषा और "कारखाना अधिनियम की धारा 2 (i) में निहित श्रमिक" की परिभाषा और वस्ती चीनी मिलों के मामले (उपरोक्त) को संदर्भित करते हुए कहा कि भले ही एक वैधानिक दायित्व के अनुसरण में अपीलकर्ता को कारखाने में कैंटीन चलानी थी, लेकिन यह सहकारी समिति द्वारा चलाया जाता था जैसे कि कैंटीन में कर्मचारी (प्रतिवादी) यह मामला ऊपर उल्लिखित वर्ग (iii) में आता है।

हुसैनभाई के मामले में इस अदालत के तीन-न्यायाधीशों की पीठ के फैसले में

(ऊपर), याचिकाकर्ता जो रस्सियों का निर्माण कर रहा था, ने ठेकेदारों को काम सौंपा जो अपने स्वयं के श्रमिकों को नियुक्त करते थे। कुछ समय बाद जब श्रमिकों को नियुक्त नहीं किया गया, तो उन्होंने एक औद्योगिक विवाद उठाया कि वे थे

नौकरी देने से इनकार कर दिया। राज्य सरकार द्वारा उस विवाद के संदर्भ में, वे याचिकाकर्ता के खिलाफ एक पुरस्कार प्राप्त करने में सफल रहे जो असफल रहे। इसे उच्च न्यायालय और फिर उच्चतम न्यायालय में चुनौती दी गई। विभिन्न कारकों की जांच करने और प्रभावी नियंत्रण परीक्षण को लागू करने पर, इस अदालत ने कहा कि हालांकि याचिकाकर्ता और प्रतिवादी के बीच पर्दा उठाने और रोजगार को नियंत्रित करने वाले कारकों के परिप्रेक्ष्य को देखने पर अभी तक कोई सीधा संबंध नहीं था, नग्न सत्य, हालांकि अलग-अलग सही कागजी व्यवस्था में लपेटा गया था, यह था कि वास्तविक नियोक्ता प्रबंधन था न कि तत्काल ठेकेदार। अदालत की ओर से बोलते हुए, न्यायमूर्ति कृष्ण अच्यर ने इस प्रकार टिप्पणी की:

"असंख्य उपकरण, कानूनी रूप की तह के बाद तह में आधे छिपे हुए

छिपाने की आवश्यकता, उद्योग के प्रकार, स्थानीय स्तर पर श्रम कानून बनने पर इस तरह की शर्तों का सहारा लिया जा सकता है।

अनुच्छेद 38 के आधार पर वास्तविक नियोक्ता पर कल्याणकारी दायित्व डालता है,

39 , 42 , 43 , और संविधान का 43-ए। अदालत को चतुर होना चाहिए

शरारत से बचें और कानून के उद्देश्य को प्राप्त करें और न हो कानूनी उपस्थिति की माया द्वारा गुमराह किया गया।

बेशक, अगर वास्तव में अस्वीकार करने के बीच कुल पृथक्करण है

प्रबंधन और पीड़ित श्रमिकों, रोजगार में है

सार और वास्तविक जीवन के संदर्भ में, दूसरे द्वारा। प्रबंधन का

साहसिक संबंध वास्तविक रोजगार में नहीं बदल सकते। "

आरा।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी

यह मामला ऊपर उल्लिखित वर्ग (II) में आता है।

उपरोक्त चर्चा श्री की दलीलों की अस्वीकृति को उचित ठहराती है।

शांति भूषण हमारे द्वारा।

श्री शांति भूषण के अगले निवेदन में हमें कोई सार नहीं मिलता है।

कि 'अनुबंध श्रम', 'स्थापना' और 'कामगार' शब्दों की परिभाषा के एक संयुक्त अध्ययन से पता चलेगा कि दोनों के बीच एक कानूनी संबंध है।

एक उद्योग में कार्यरत व्यक्ति और उद्योग का मालिक इस तथ्य की परवाह किए बिना बनाया जाता है कि इस तरह का संबंध किसने लाया है।

हमने इन शब्दों की परिभाषाओं को ऊपर उद्धृत किया है और स्पष्ट किया है।

उनका आयात। 'कामगार' शब्द को व्यापक शब्दों में परिभाषित किया गया है। यह एक सामान्य शब्द है जिसका अनुबंध श्रम एक प्रजाति है। यह सच है कि 'प्रतिष्ठान' और 'कर्मचारी' शब्दों के संयुक्त अध्ययन से पता चलता है कि किसी प्रतिष्ठान में लगे एक कर्मचारी का प्रमुख नियोक्ता के साथ सीधा संबंध होगा।

गुरु के सेवक के रूप में। लेकिन एक श्रमिक के बारे में जो सच है वह अनुबंध श्रम के बारे में सही नहीं हो सकता है। जिन परिस्थितियों में अनुबंध श्रम को प्रमुख नियोक्ता के प्रत्यक्ष कर्मचारी के रूप में माना जा सकता है, वे पहले ही बताए जा चुके हैं। ऊपर से।

हम इस तर्क को स्वीकार करने के लिए राजी नहीं हैं कि एक कर्मचारी, जो

एक बाहरी कर्मचारी नहीं है, उसे प्रधान के एक नियमित कर्मचारी के रूप में माना जाना चाहिए

नियोक्ता। ऊपर यह देखा गया है कि एक बाहरी कर्मचारी 'कामगार' की परिभाषा के बहिष्कृत खंड के अंतर्गत आता है। 'आउट वर्कर' शब्द एक ऐसे व्यक्ति को संदर्भित करता है जो उपखंड में उल्लिखित कार्य के प्रकार को करता है।

((ग) धारा 2 के खंड (i) के अनुसार, प्रमुख नियोक्ता को ऐसे नियोक्ता द्वारा आपूर्ति की गई सामग्री के साथ (i) उसके घर पर या (ii) किसी अन्य परिसर में जो प्रमुख नियोक्ता के नियंत्रण और प्रबंधन में नहीं है। एक व्यक्ति जो एक बाहरी कर्मचारी नहीं है, लेकिन पहले की आवश्यकता को पूरा करता है

'कर्मकार' की परिभाषा का अंग, परिभाषा के अनुसार, इसके अंतर्गत आता है।

'श्रमिक' शब्द का अर्थ। फिर भी, यदि ऐसा कर्मचारी अनुबंध श्रम के दायरे में है, जब तक कि वह उपर्युक्त वर्गों में नहीं आता है,

उसे प्रमुख नियोक्ता के नियमित कर्मचारी के रूप में नहीं माना जा सकता है।

हमने इसके तहत निर्धारित सभी नियमों और प्रपत्रों का भी अध्ययन किया है।

यह स्पष्ट है कि विभिन्न चरणों में प्रमुख नियोक्ता की भागीदारी होती है।

सी. एल. आर. ए. अधिनियम के प्रावधानों पर व्यापक विचार करने पर हमने कहा है कि

इससे ऊपर कि न तो वे स्वामी के प्रत्यक्ष संबंध के निर्माण पर विचार करते हैं

और प्रमुख नियोक्ता और अनुबंध श्रम के बीच नौकर और न ही स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड कर सकते हैं।

सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10 (1) के तहत अधिसूचना जारी करने पर अधिनियम के प्रावधानों से ऐसा संबंध निहित किया जा सकता है, नियमों और बनाए गए प्रपत्रों से ऐसा संबंध बहुत कम पाया जा सकता है।

इसके नीचे।

सुश्री इंदिरा जयसिंह के बचे हुए विवाद पर यहाँ चर्चा की जा सकती है।

सुश्री इंदिरा जयसिंह का यह तर्क कि अनुबंध कानून के सिद्धांत श्रम और प्रबंधन पर लागू नहीं होते हैं, योग्यता के लिए बहुत व्यापक है। स्वीकृति।

राय बहादुर के मामले (ऊपर) में, औद्योगिक विवाद का उल्लेख किया गया है -

प्रत्येक 11 महीने की सेवा के लिए पूर्ण वेतन के साथ 30 दिनों की अर्जित छुट्टी का हकदार है। नियोक्ता का तर्क था कि जो लोग उस तारीख के बाद कार्यरत थे, वे छुट्टी की समान अवधि के हकदार नहीं थे। यह तर्क दिया गया था कि अपीलार्थी को रोजगार की शर्तें तय करने का अधिकार है जिस पर वह कामगारों को नियुक्त करें और कामगार के लिए उन शर्तों को स्वीकार करना या न करना खुला था, इसलिए न्यायाधिकरण ऐसे मामले में हस्तक्षेप करना उचित नहीं था। इस न्यायालय की तीन-न्यायाधीशों की पीठ ने बहुमत से अभिनिर्धारित किया कि न्यायाधिकरण ने अपीलार्थी को अपने सभी कर्मचारियों के लिए अर्जित छुट्टी के समान समान नियम प्रदान करने का निर्देश देने में न्यायसंगत था कि अनुबंध की पूर्ण स्वतंत्रता के सिद्धांत को सामाजिक न्याय के लिए उच्च दावों को स्वीकार करना था और इसे इस तरह से विनियमित किया जाना था। पश्चिमी भारत के मामले (ऊपर) और भारत बैंक के मामले (ऊपर) का उल्लेख करने के बाद, न्यायमूर्ति पी. बी. गंजेंद्रगढ़कर ने बहुमत की ओर से कहा:

" ताकि औद्योगिक निर्णय अत्याचार से मुक्त हो

हठधर्मिता या पूर्व-कल्पित धारणाओं का अवचेतन दबाव, यह

यह महत्वपूर्ण है कि व्यापक सिद्धांतों को निर्धारित करने का प्रलोभन होना चाहिए

बचने की कोशिश करें। तदनुसार, व्यापक निर्णय लेने की आवश्यकता नहीं है। यह विवाद कि क्या औद्योगिक निर्णय इसमें हस्तक्षेप कर सकता है।

नियोक्ता और कर्मचारियों के बीच अनुबंध।

यह स्पष्ट है कि मामले का फैसला इस आधार पर किया गया था कि हो सकता है

एक निश्चित तिथि के आधार पर अर्जित अवकाश के लिए उनकी पात्रता के संबंध में कर्मचारियों के साथ कोई भेदभाव नहीं किया जाएगा और यह कि कोई सामान्य सिद्धांत निर्धारित नहीं किया गया था कि अनुबंध कानून श्रम-प्रबंधन पर लागू नहीं होते हैं।

संबंध।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी

आरा।

अपट्रॉन इंडिया (ऊपर) के मामले में, विवाद से संबंधित है

अनधिकृत अनुपस्थिति के लिए श्रमिकों की सेवाओं की समाप्ति। औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 ने प्रावधान किया कि एक कर्मचारी अनधिकृत अनुपस्थिति के आधार पर स्वचालित समाप्ति के लिए उत्तरदायी है। इस संदर्भ में इस न्यायालय ने कहा है कि अनुबंध करने की क्षमता रखने वाले दो व्यक्तियों के बीच एक समझौते पर लागू अनुबंध अधिनियम, 1872 के सामान्य सिद्धांत औद्योगिक अनुबंध पर भी लागू होते हैं। रोजगार लेकिन इस तरह से बनाया गया संबंध आंशिक रूप से संविदात्मक और आंशिक रूप से गैर संविदात्मक है क्योंकि राज्यों ने पहले ही, कानून द्वारा, सकारात्मक निर्धारित किया है

अपने कर्मचारियों के प्रति नियोक्ता के लिए दायित्व, उदाहरण के लिए, मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936 द्वारा निर्धारित नियम, शर्तें और दायित्व;

औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946; न्यूनतम मजदूरी अधिनियम,

1948 ; बोनस का भुगतान अधिनियम, 1965; ग्रेचुटी का भुगतान अधिनियम, 1972 आदि। में।

हमारा मानना है कि इसमें कानून को सही तरीके से निर्धारित किया गया है। उस मामले में निर्णय को कानून के एक सिद्धांत के रूप में नहीं पढ़ा जा सकता है कि अनुबंध अधिनियम के प्रावधान श्रम और श्रम के बीच के संबंध पर लागू नहीं होते हैं।

प्रबंधन।

उपरोक्त चर्चा के परिणाम को इस प्रकार रेखांकित किया गया है:

(1) (क) 28 जनवरी, 1986 से पहले, प्रश्न का निर्धारण

चाहे केंद्र सरकार हो या राज्य सरकार,

किसी प्रतिष्ठान के संबंध में उपयुक्त सरकार,

"उपयुक्त सरकार जैसा कि सी. एल. आर. ए. अधिनियम में है" की परिभाषा को ध्यान में रखते हुए, एक के उत्तर पर निर्भर करता है

आगे सवाल यह है कि क्या विचाराधीन उद्योग केंद्र सरकार द्वारा या उसके अधिकार के तहत चलाया जाता है या क्या यह किसी निर्दिष्ट नियंत्रित उद्योग से संबंधित है; या किसी रेलवे, छावनी बोर्ड, प्रमुख बंदरगाह, खदान या तेल क्षेत्र की स्थापना या

बैंकिंग या बीमा कंपनी की स्थापना? यदि उत्तर सकारात्मक है, तो केंद्र सरकार उपयुक्त होगी।

सरकार; अन्यथा किसी अन्य प्रतिष्ठान के संबंध में उस राज्य की सरकार जिसमें प्रतिष्ठान स्थित था,

उपयुक्त सरकार होगी,

(ख) उक्त तिथि के बाद उस अभिव्यक्ति की नई परिभाषा को ध्यान में रखते हुए, ऊपर निर्दिष्ट प्रश्न का उत्तर निम्न में पाया जाना चाहिए -

औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 का खंड (ए); यदि (i)

संबंधित केंद्र सरकार की कंपनी/उपक्रम या कोई भी

उपक्रम इसमें शामिल है, या (ii) कोई उद्योग है

(ए) केंद्र सरकार, भारत लिमिटेड के ई. ई. एल. प्राधिकरण द्वारा या उसके अधिकार के तहत किया जाता है।

बी. राष्ट्रीय संघ जल मोर्चा कार्यकर्ता (क्लाड्री, जे.) 413

या (बी) रेलवे कंपनी द्वारा; या (सी) निर्दिष्ट नियंत्रित उद्योग द्वारा,
तब केंद्र सरकार उपयुक्त सरकार होगी।

अन्यथा किसी अन्य प्रतिष्ठान के संबंध में, सरकार

उस राज्य का जिसमें वह अन्य प्रतिष्ठान स्थित है,
उपयुक्त सरकार।

(2) (क) सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10 (1) के तहत एक अधिसूचना

सरकार: (1) केंद्रीय सलाहकार बोर्ड या राज्य
के साथ परामर्श करने के बाद

सलाहकार बोर्ड, जैसा भी मामला हो, और;

(2) को ध्यान में रखते हुए

((i) कार्य की शर्तें और अनुबंध के लिए प्रदान किए गए लाभ
((ii) उपखंड में उल्लिखित सहित अन्य प्रासंगिक कारक।
धारा 10 की धारा (2);

(बी) केंद्र द्वारा जारी विवादित अधिसूचना के रूप में

9 दिसंबर, 1976 को सरकार पूर्व में कही गई शर्तों को पूरा नहीं करती है।

धारा 10 की आवश्यकताएँ, इसे रद्द कर दिया जाता है लेकिन हम ऐसा करते हैं

संभावित रूप से अर्थात् इस निर्णय की तारीख से और इसके अधीन

यह स्पष्टीकरण कि इस निर्णय के आधार पर कोई आदेश पारित नहीं किया गया

या उक्त अधिसूचना को प्रभावी बनाने के लिए कोई कार्रवाई नहीं की गई या

इस निर्णय की तारीख से पहले, किसी भी मामले में प्रश्न में बुलाया जाएगा

उच्च न्यायालय सहित न्यायाधिकरण या न्यायालय यदि उसने अन्यथा प्राप्त किया है

अंतिमता और/या इसे लागू किया गया है।

(3) न तो सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10 और न ही इसमें कोई अन्य प्रावधान

अधिनियम, चाहे स्पष्ट रूप से या आवश्यक निहितार्थ द्वारा, के लिए प्रावधान करता है -

द्वारा अधिसूचना जारी करने पर अनुबंध श्रम का स्वचालित अवशोषण

धारा 10 की उप-धारा (1) के तहत उपयुक्त सरकार,

किसी भी प्रक्रिया, संचालन में अनुबंध श्रम के रोजगार को प्रतिबंधित करना।

या किसी भी प्रतिष्ठान में अन्य कार्य। नतीजतन, प्रधान

नियोक्ता को अनुबंध श्रम के अवशोषण का आदेश देने की आवश्यकता नहीं हो सकती है।
प्रतिष्ठान में काम करना; सर्वोच्च न्यायालय रिपोर्ट [2001] समर्थन।

संबंधित

- 2 एस सी आर।

संभावित रूप से और घोषणा करें कि किसी भी औद्योगिक द्वारा जारी किया गया कोई भी निर्देश संविदाकार/उच्च न्यायालय सहित कोई भी न्यायालय, अनुबंध के अवशोषण के लिए

एयर इंडिया के मामले (ऊपर) में फैसले के बाद श्रम होगा

इस निर्णय का आधार उन मामलों में जहां ऐसा निर्देश दिया गया है प्रभाव दिया और यह अंतिम हो गया है।

(5) धारा 10 (1) के तहत निषेध अधिसूचना जारी करने पर सी. एल. आर. ए. अधिनियम अनुबंध श्रम या अन्यथा के नियोजन को प्रतिबंधित करता है,

किसी संविदाकारी श्रमिक द्वारा उसके समक्ष लाए गए औद्योगिक विवाद में

सेवा की शर्तों को ध्यान में रखते हुए, औद्योगिक न्यायनिर्णयिक को करना होगा

इस सवाल पर विचार करें कि क्या ठेकेदार को भी शामिल किया गया है।

के लिए किसी भी परिणाम का उत्पादन करने का बीड़ा उठाने के आधार पर

के काम के लिए अनुबंध श्रम की स्थापना या आपूर्ति के लिए

एक वास्तविक अनुबंध के तहत स्थापना या केवल एक चाल/छलावरण है

विभिन्न लाभकारी विधानों के अनुपालन से बचना ताकि वंचित किया जा सके।

इसके तहत लाभ के श्रमिकों को। यदि अनुबंध पाया जाता है

असली नहीं बल्कि केवल एक छलावा, तथाकथित अनुबंध श्रम होगा प्रमुख नियोक्ता के कर्मचारियों के रूप में माना जाना चाहिए जो

इसके द्वारा उस उद्देश्य के लिए पैरा 6 के आलोक में। (6) यदि अनुबंध वास्तविक पाया जाता है और निषेध अधिसूचना

संबंधित के संबंध में सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10 (1) के तहत

उचित सरकार द्वारा प्रतिष्ठान जारी किया गया है,

किसी भी प्रक्रिया, संचालन में अनुबंध श्रम के रोजगार को प्रतिबंधित करना।

नियमित श्रमिकों को नियुक्त करने का इरादा रखता है वह वरीयता देगा पूर्व अनुबंध श्रम, यदि अन्यथा उपयुक्त पाया जाता है और यदि आवश्यक हो,

उचित रूप से लेने की अधिकतम आयु की शर्त में ढील देकर

श्रमिकों की प्रारंभिक आयु को ध्यान में रखते हुए

ठेकेदार द्वारा रोजगार और शर्त में भी ढील देना

तकनीकी योग्यताओं के अलावा अन्य शैक्षणिक योग्यताएँ।

हमने डिजाइन द्वारा "औद्योगिक न्यायनिर्णयिक" अभिव्यक्ति का उपयोग किया है

उपर्युक्त प्रश्नों को प्रस्तुत करने के लिए विवादित प्रश्नों की जांच की आवश्यकता होती है।

ऐसे तथ्य जो भारत लिमिटेड के स्टील प्राधिकरण में उच्च न्यायालयों द्वारा आसानी से नहीं बनाए जा सकते हैं।

» . राष्ट्रीय संघ जल मोर्चा कार्यकर्ता [ब्राह्मी, जे.] 415

संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत अधिकार क्षेत्र का प्रयोग। इसलिए, ऐसे मामलों में उन मुद्दों पर गौर करने के लिए उचित प्राधिकरण औद्योगिक होगा।

न्यायाधिकरण/न्यायालय जिसका निर्धारण न्यायिक समीक्षा के लिए उत्तरदायी होगा।

परिणामतः

C.A.Nos.6009-6010/2001 @एस. एल. पी. ((ग) संख्या। 12657-58 / 98

कलकत्ता में उच्च न्यायालय का आदेश, चुनौती के तहत, जहाँ तक यह है

यह अभिनिर्धारित करने से संबंधित है कि पश्चिम बंगाल सरकार सी. एल. आर. ए. अधिनियम के अर्थ के भीतर उपयुक्त सरकार है, इसकी पुष्टि की जाती है, लेकिन इस निर्देश को दरकिनार कर दिया जाता है कि अनुबंध श्रम को अवशोषित किया जाएगा और अपीलार्थियों के नियमित कर्मचारियों के समान व्यवहार किया जाएगा। तदनुसार अपीलों को आंशिक रूप से अनुमति दी जाती है।

C.A.No.6011/2001 @SLP (C) No.20926/98

उच्च न्यायालय, मध्य प्रदेश के विवादित आदेश में,

14 अक्टूबर, 1998 के सी. पी. 143 में जबलपुर की पीठ ने यह अभिनिर्धारित किया कि उच्च न्यायालय की कोई अवमानना नहीं की गई थी। इस निष्कर्ष को देखते हुए, इस न्यायालय का कोई हस्तक्षेप आवश्यक नहीं है। तदनुसार अपील खारिज कर दी जाती है।

T.C.No.1/2000

W.A.No। आंध्र में उच्च न्यायालय की फाइल पर 80/1998

प्रदेश को इस न्यायालय में स्थानांतरित कर दिया गया और इसकी संख्या टी. सी. 1/2000 कर दी गई। रिट अपील विद्वान एकल न्यायाधीश के खारिज करने के आदेश के खिलाफ निर्देशित की जाती है।

13.11.1997 पर W.P.No.29865/1998। याचिकाकर्ता ने योग्यता पर सवाल उठाया

विशाखापत्तनम में श्रम न्यायालय को औद्योगिक विवाद का संदर्भ देने के लिए राज्य सरकार। यह श्रम न्यायालय के लिए इस प्रश्न पर निर्णय लेने के लिए खुला होगा कि क्या संदर्भ मुख्य निर्णय के आधार पर उपयुक्त सरकार द्वारा दिया गया था। हस्तांतरित मामला सं. 1/2000 (W.A.80/1998) को तदनुसार खारिज कर दिया जाता है।

टी. सी. नं. 5-7 / 2000

सिविल रिट याचिका सं. 1329/97 , 655/97 और फाइल पर 1453/97

दिल्ली के उच्च न्यायालय को इस न्यायालय में स्थानांतरित कर दिया गया और उन्हें टी. सी. के रूप में क्रमांकित किया गया। 5 / 2000 , टी सी। 6/2000 और टी. सी. 7/2000 क्रमशः। इसमें याचिकाकर्ताओं ने प्रत्यर्थियों को उस प्रतिष्ठान में नियमित कर्मचारियों के रूप में शामिल करने का निर्देश देने के लिए एक अनिवार्य रिट के लिए अनुरोध किया जिसमें वे संबंधित 416 में काम कर रहे थे।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी

समय। उनका दावा केंद्र सरकार द्वारा 9 दिसंबर, 1976 को जारी विवादित अधिसूचना पर आधारित है। द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्ष को देखते हुए

यह मानते हुए कि अधिसूचना अवैध है और यह विचाराधीन प्रतिष्ठान के संबंध में सी. एल. आर. ए. अधिनियम के तहत उपयक्त सरकार द्वारा जारी नहीं की गई है,

रिट याचिकाओं में याचिकाकर्ताओं को कोई राहत नहीं मिल सकती है। लेकिन हम इसे छोड़ देते हैं।

याचिकाकर्ताओं के संबंधित प्रतिष्ठान के संबंध में सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10 (1) के तहत अधिसूचना जारी करने के लिए उपयुक्त सरकार के लिए खुला है। उपरोक्त अवलोकन के अधीन स्थानांतरित मामलों को खारिज कर दिया जाता है।

T.C.Nos। 17/2000 और 18/2000

अधिसूचना के प्रकाशन की तारीख से चूना पत्थर और डोलोमाइट खदानों में अनुबंध श्रमिकों के रोजगार को प्रतिबंधित करना देश, अधिसूचना की अनुसूची में निर्दिष्ट कार्यों में। इन मामलों में जो विंदु उत्पन्न होते हैं वे हैं: ((i) अधिसूचना की वैधता और (ii) उन्मूलन अधिसूचना जारी होने पर पारित किए जाने वाले परिणामी आदेश।

इन मामलों के तथ्यों को ध्यान में रखते हुए, हम यह निर्देश देना उचित समझते हैं कि मामलों को मुख्य निर्णय के आलोक में उच्च न्यायालय द्वारा तय किए जाने के लिए उच्च न्यायालय में वापस स्थानांतरित किया जाए। स्थानांतरित किए गए मामलों का निपटारा किया जाता है।

तदनुसारा।

C.A.No.6012/2001 @SLP (C) No.9568/2000

यह अपील उच्च न्यायालय के आदेश से उत्पन्न होती है

ए.ल. पी. ए. No.418/1999 दिनांक 1.5.2000 में जबलपुरा उच्च न्यायालय ने इनकार कर दिया

कोई भी आदेश पारित करें और एल. पी. ए. को खारिज कर दें क्योंकि इस न्यायालय ने कार्यवाही पर रोक लगा दी थी।

इस मामले को भी सुनवाई और निर्णय के लिए उच्च न्यायालय में वापस स्थानांतरित करें तक मामलों के साथ। तदनुसार अपील का निपटारा किया जाता है।

C.A.Nos 719-720 / 2001

ये अपीलें डिवीजन बेंच स्टील अथारिटी औफ इंडिया लिमिटेड के फैसले और आदेश से उत्पन्न होती हैं।

वी. राष्ट्रीय संघ जल मोर्चा कर्मचारी (क्वाड्री, जे.) 417

कलकत्ता में उच्च न्यायालय के एम. ए. टी. सं. 1704 और 1999 का 1705 दिनांक 12 अगस्त, 1999। उच्च न्यायालय के एक विद्वान् एकल न्यायाधीश। अन्य बातों के साथ-साथ, इस आधार पर संविदात्मक श्रम का अवशोषण करने का निर्देश दिया गया कि जिस प्रकार के कार्य में संविदात्मक श्रम लगाया गया था, उसे निषिद्ध किया गया था।

सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10 (1) के तहत केंद्र सरकार द्वारा 9 फरवरी, 1980 को जारी अधिसूचना। अपीलकर्ताओं ने अधिसूचना के खिलाफ इस आधार पर आवेदन दायर किया कि उत्तरदाता अधिसूचना के दायरे में नहीं आते हैं। जो भी हो, केंद्र सरकार ने एक और आदेश जारी किया।

14.10.1999 पर अधिसूचना जो यहाँ उत्तरदाताओं को शामिल करती प्रतीत होती है। डिवीजन बेंच ने अंतरिम आदेश के संबंध में संशोधन के साथ अपील के तहत निर्देशों को बनाए रखा। इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि हमने एयर इंडिया के मामले (उपरोक्त) में इस न्यायालय के फैसले पर फैसला सुनाया है, जब उच्च न्यायालय का आदेश पारित किया गया था, तो हमने चुनौती के तहत उच्च न्यायालय के आदेश को रद्द कर दिया। तदनुसार अपीलों की अनुमति दी जाती है।

T.C.No। 14/2000

उच्च न्यायालय की खंड पीठ के समक्ष लंबित एम. ए. टी. No.1592/1997

कलकत्ता का न्यायालय जो एक विद्वान् एकल न्यायाधीश के आदेश के खिलाफ दायर किया गया था 1996 के सी. ओ. No.6545 (डब्ल्यू) में दिनांकित 9.5.1997, यह मानते हुए कि

केंद्र सरकार की 9 दिसंबर, 1976 की विवादित अधिसूचना सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10 (1) के तहत जारी की गई जो रोजगार को प्रतिबंधित करती है।

संविदा श्रम के रूप में, अपीलार्थी संविदा श्रम को अवशोषित करने के लिए बाध्य हैं।

अपीलार्थियों के नियमित कर्मचारी। मुख्य निर्णय को देखते हुए, आदेश

विद्वान् एकल न्यायाधीश को कायम नहीं रखा जा सकता है। तदनुसार इसे अलग रखा जाता है। और स्थानांतरित मामले की अनुमति है।

C.A.Nos। 5798-99 / 1998

इन अपीलों में भारतीय खाद्य निगम अपीलार्थी हैं। होने के नाते

उपयुक्त सरकार की गैर-संशोधित परिभाषा के संबंध में जो

28.1.1986 तक लागू था, अर्थ के भीतर उपयुक्त सरकार

सी. एल. आर. ए. अधिनियम के तहत उस अभिव्यक्ति की परिभाषा लागू हुई। नतीजतन, औद्योगिक में दी गई उस अभिव्यक्ति की परिभाषा

विवाद अधिनियम सी. एल. आर. ए. अधिनियम के प्रयोजनों के लिए भी लागू होगा। एफ. सी. आई. शामिल है। खंड के उपखंड (1) में उपयुक्त सरकार की परिभाषा के भीतर

(क) औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2। यह इस प्रकार है कि सी. एल. आर. ए. अधिनियम के प्रयोजनों के लिए एफ. सी. आई. की किसी भी स्थापना के लिए, उपयुक्त 418

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2001] एस. यू. पी. 2 एस सी

आरा।

सरकार केंद्र सरकार होगी।

इन अपीलों में 26 मार्च, 1991 को निषेध अधिसूचना जारी की गई थी।

सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10 (1) के तहत संबंधित प्रतिष्ठान की प्रक्रिया, संचालन या कार्य में अनुबंध श्रमिकों के रोजगार पर प्रतिबंध है।

किसी भी माध्यम से लोडिंग और अनलोडिंग सहित खाद्यान्न का प्रबंधन

परिवहन, भंडारण और भंडारण। उत्तरदाताओं ने अनुबंध के अवशोषण का दावा किया

अपीलार्थी के संबंधित प्रतिष्ठान में श्रम। एयर इंडिया के मामले (उपरोक्त) में इस न्यायालय के फैसले के बाद बॉम्बे उच्च न्यायालय की एक खंड पीठ ने अपीलार्थी को जलगांव, श्रीरामपुर और अहमदनगर में अपीलार्थी के डिपो में लगे अनुबंध श्रमिकों को शामिल करने का निर्देश दिया।

(खेडगाँव)। चूंकि हमने एयर इंडिया के मामले (ऊपर) में फैसले को खत्म कर दिया है, इसलिए अपीलों को अनुमति दी जानी चाहिए। हम, तदनुसार, चुनौती के तहत उच्च न्यायालय के फैसले को दरकिनार करते हैं और इन अपीलों को छोड़ने की अनुमति देते हैं।

यह मुख्य के संदर्भ में उचित राहत पाने के लिए अनुबंध श्रम के लिए खुला है।

निर्णय।

C.A.Nos.6013-22/2001 @SLP (C) संख्या। 16122-16131 / 98
एफ. सी. आई. द्वारा एक डिवीजन बैच के फैसले से ये अपीलें

कर्नाटक उच्च न्यायालय ने डब्ल्यू. ए. सं. 345-354 / 97 दिनांक 17 अप्रैल, 1998, डब्ल्यू. पी. NO.22485/94 और बैच दिनांक 22.11.1996 में पारित एक विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले की पुष्टि करता है। विद्वान एकल न्यायाधीश ने 29.1.1996 से अनुबंध श्रम के अवशोषण का निर्देश दिया। जिस तरह से असंतुष्ट

चुनौती के तहत निर्णय, एयर इंडिया के मामले (उपरोक्त) में फैसले के बाद पारित किया गया था, जो तब से समाप्त हो गया है-फैसला दिया गया है, हम उच्च न्यायालय के फैसले को दरकिनार करते हैं और तदनुसार इन अपीलों की अनुमति देते हैं, जिससे अनुबंध श्रमिकों को मुख्य फैसले के संदर्भ में उचित राहत मिल सकती है।

C.A.Nos। 4188-94 / 98 और 4195/98

ये अपीलें उच्च न्यायालय के एक सामान्य निर्णय से उत्पन्न होती हैं।

कर्नाटक W.A.Nos में 228-229 , 231 , 233-236 / 97 और 1742/97 दिनांकित 17.4.98 एफ. सी. आई. के कामगारों और कामगारों के संघ द्वारा दाखिल किए जाते हैं। डिवीजन बैच अपीलार्थी डब्ल्यू. ई. एफ. 29.1.96 के संबंधित प्रतिष्ठान में अनुबंध श्रम के अवशोषण का निर्देश देने वाले

विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले की पुष्टि की। अपीलार्थियों की शिकायत यह है कि उन्हें इसके साथ समाहित किया जाना चाहिए था।

1 नवंबर, 1990 की निषेध अधिसूचना की तारीख से प्रभावी। संबद्ध दीवानी अपीलों में हमने एयर इंडिया के स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड में इस न्यायालय के फैसले के बाद पारित डिवीजन बेंच के फैसले को दरकिनार कर दिया है।

मामला (उपर्युक्त) जो तब से समाप्त हो चुका है, अपीलार्थी इसके हकदार नहीं हैं।

इन अपीलों में किसी भी राहत के लिए। तदनुसार, इन याचिकाओं को खारिज कर दिया जाता है।

टी. पी. (सी) सं. 284-302 / 2000 और 308-337/2000

इन स्थानांतरण याचिकाओं में, याचिकाकर्ताओं ने विभिन्न के स्थानांतरण के लिए अनुरोध किया

आंध्र प्रदेश के उच्च न्यायालय में लंबित रिट याचिकाएं/रिट अपील प्रार्थना के पैरा (ए) में इस आधार पर उल्लेख किया गया है कि उन मामलों में शामिल प्रश्न एसएलपी (सी) संख्या में इस संविधान पीठ के विचाराधीन है। 12657-58 / 98 . इन मामलों में नोटिस का आदेश दिया गया है लेकिन मामलों को स्थानांतरित नहीं किया जाता है। चूंकि हम उपरोक्त मामलों में पहले ही फैसला सुना चुके हैं, इसलिए हम इन स्थानांतरण याचिकाओं को स्वीकार करने के लिए इच्छुक नहीं हैं। उच्च न्यायालय अब उन मामलों को मुख्य निर्णय के अनुसार तय करने के लिए आगे बढ़ेगा। तदनुसार स्थानांतरण याचिकाओं को खारिज कर दिया जाता है।

C.A.No.6029/2001 @SLP (C) नहीं। 16346/2000

इस अपील में चुनौती के तहत आदेश एक प्रभाग का निर्णय है।

W.P.No में बॉम्बे उच्च न्यायालय की पीठ। 4050/99 दिनांकित 2.8.2000। इस आधार पर कि प्रतिवादी संघ (ओ. एन. जी. सी. के कर्मचारी) के सदस्य 9 दिसंबर, 1976 को केंद्र सरकार द्वारा जारी अधिसूचना के दायरे में आते हैं, उच्च न्यायालय ने अनुबंध श्रम के रूप में नियोजित श्रमिकों को शामिल करने का आदेश दिया। सी. एल. आर. ए. अधिनियम के तहत उपर्युक्त सरकार की संशोधित परिभाषा लागू होने के बाद ओ. एन. जी. सी. की स्थापना के लिए केंद्र सरकार उपर्युक्त सरकार बन गई।

28.1.1986 जहां औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत उक्त अभिव्यक्ति की परिभाषा सी. एल. आर. ए. अधिनियम में अपनाई गई है, इसलिए केंद्र सरकार ओ. एन. जी. सी. डब्ल्यू. ई. एफ. के लिए उपर्युक्त सरकार होगी। इसके बाद 9 दिसंबर, 1976 को जारी अधिसूचना अपीलार्थी के प्रतिष्ठानों को शामिल नहीं करेगी। हालाँकि, जैसा कि उच्च न्यायालय ने एयर इंडिया के मामले (ऊपर) में इस न्यायालय के फैसले के बाद अपीलार्थी के प्रतिष्ठानों में अनुबंध श्रम को अवशोषित करने का निर्देश दिया और उस फैसले के बाद से उचित सरकार के सवाल के साथ-साथ स्वचालित अवशोषण के मुद्दे पर भी फैसला सुनाया गया है, हम चुनौती के तहत आदेश को दरकिनार कर देते हैं और तदनुसार इस अपील को अनुमति देते हैं।

C.A.Nos.6030-34/2001 @SLP (C) संख्या। 13146-150 / 2000

ये अपीलें आंध्र उच्च न्यायालय के आदेश के खिलाफ निर्देशित हैं।

डब्ल्यू. ए. में प्रदेश संख्या। 1652-1655 / 99 और 1959/99 दिनांकित 22.11.99।

उच्च न्यायालय की पीठ ने इस तथ्य पर ध्यान दिया कि विद्वान् एकल न्यायाधीश के आदेश को लागू कर दिया गया था और तथ्यों पर रिट अपील दायर करने में 353 दिनों की देरी को माफ करने से इनकार कर दिया। हमारे विचार में, मामले के तथ्यों और परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए, अभियुक्त के साथ कोई हस्तक्षेप नहीं

आदेश दिया जाता है। इसलिए याचिकाएं खारिज की जाती हैं।

C.A.Nos.6024-25/2001 @SLP (C) Nos.8282-83/2000

ये अपीलें उच्च न्यायालय की खंड पीठ के आदेश से हैं।

गुजरात की अदालत ने L.P.A.No.118/2000 दिनांक 19.4.2000 में एक विद्रान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित अंतरिम आदेश के खिलाफ निर्देश दिया था। जिस तरह से

टी. पी. (ग) नहीं। 169/2000

इस स्थानांतरण याचिका में, याचिकाकर्ता S.C.A.No.5192 के हस्तांतरण की मांग करता है।

99 गुजरात उच्च न्यायालय में विचाराधीन। नोटिस जारी किया गया है लेकिन मामला स्थानांतरित नहीं किया गया है। इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि हमने फैसला सुनाया है

संवंधित मामलों में, हम उच्च न्यायालय से मामले को स्थानांतरित करने का आदेश देने के लिए इच्छुक नहीं हैं। हम इस न्यायालय के मुख्य निर्णय के अनुसार उक्त अपील का निपटारा करने के लिए इसे उच्च न्यायालय पर छोड़ते हैं। तदनसार स्थानांतरण याचिका खारिज कर दी जाती है।

C.A.No.6023/2001 @SLP (C) No.19391/99

यह अपील के 19.8.1999 दिनांकित निर्णय और आदेश से उत्पन्न होती है।

पटना उच्च न्यायालय, रांची पीठ, रांची, L.P.A.No में। 214/99 (R)। डिवीजन बेंच ने विद्रोह एकल के आदेश में हस्तक्षेप करने से इनकार कर दिया

न्यायाधीश अपीलार्थी द्वारा दायर रिट याचिका को खारिज करते हए।

यह मामला 3 अक्टूबर, 1996 को पारित किए गए फैसले से उत्पन्न हआ।

केंद्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण संख्या 1 ने अपीलार्थी को अनुबंध श्रम को अवशोषित करने का निर्देश दिया। न्यायाधिकरण ने सबूतों की सराहना करते हुए पाया कि अनुबंध श्रमिकों को नियमित नहीं किया गया

था ताकि उन्हें नकली तरीके से नियमित कर्मचारियों के समान देय मजदूरी और अन्य लाभों से वंचित किया जा सके।

नकली लेन-देन के आधार पर कागजी कार्य। यह भी बताया गया कि अन्य कोयला वाशरी में काम करने वालों को नियमित किया गया था।

अपीलार्थी स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड का दावा। » . राष्ट्रीय संघ जल मोर्चा कार्यकर्ता
(क्लाइंट, जे.) 421

यह कि धोबी खरीदार को दी गई थी, वास्तविक तथ्यों को छिपाने के लिए एक नकली लेनदेन के रूप में स्वीकार नहीं किया गया था। विद्वान एकल न्यायाधीश ने पूरी सामग्री पर विचार करने पर पुरस्कार की पुष्टि की और खंड पीठ ने एल. पी. ए. में हस्तक्षेप करने से इनकार कर दिया। हम चुनौती के तहत आदेश में हस्तक्षेप करने का कोई कारण नहीं पाते हैं। इसलिए, अपील को लागत के साथ खारिज कर दिया जाता है।

C.A.No। 141/2001

यह अपील उच्च न्यायालय के फैसले से उत्पन्न होती है।

बॉम्बे में W.P.No में पास किया गया। 2616/99 दिनांकित 23.12.99। केंद्र सरकार द्वारा 16.11.99 पर सी. एल. आर. ए. अधिनियम की धारा 10 (1) के तहत जारी अधिसूचना द्वारा अपीलार्थी के संबंधित प्रतिष्ठान में अनुबंध श्रम के रोजगार पर प्रतिबंध लगा दिया गया था। वायु में इस न्यायालय के फैसले के बाद

भारत का मामला (ऊपर), उच्च न्यायालय ने अपीलार्थी को अनुबंध श्रम को अवशोषित करने का निर्देश दिया। चूंकि हमने एयर इंडिया के मामले (ऊपर) में इस न्यायालय के फैसले को खत्म कर दिया है, इसलिए उच्च न्यायालय द्वारा दिए गए निर्देश को कायम नहीं रखा जा सकता है। हालाँकि, हम मुख्य निर्णय के संदर्भ में उचित राहत पाने के लिए प्रतिवादी-संघ के लिए इसे खुला छोड़ते हैं। चुनौती के तहत आदेश को अलग कर दिया जाता है। तदनुसार अपील की अनुमति दी जाती है।

इन सभी मामलों में C.A.6023/2001 @SLP (C) संख्या को छोड़कर। 19391/99 ,
द.

पक्षकारों को अपना खर्च स्वयं वहन करने का निर्देश दिया जाता है।

अपील और टी. सी. खारिज/निपटाया/अनुमति दी गई।

टीएनए।