

माननीय न्यायमूर्ति राजीव नारायण रैना के समक्ष
मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड - याचिकाकर्ता बनाम
ओमी सिंह और अन्य- उत्तरदाता

सीडब्ल्यूपी-20605-2015

अक्टूबर को 28, 2015

भारत का संविधान, 1950 अनुच्छेद 226; ठेका श्रम (विनियमन और उत्सादन) अधिनियम, 1972 - धारा 2, 7, 10, 11 और 12

अ. सफाई कर्मचारी/गृहप्रबंधक का अनुबंध - सफाई कर्मचारी के रूप में नियोजित कामगार - ठेकेदार के साथ श्रम अनुबंध की वैधता के बारे में प्रमाणित साक्ष्य के अभाव में, श्रम को मुख्य नियोक्ता के प्रत्यक्ष कर्मचारी माना जाता है - श्रमिक मूल रूप से नियोक्ता द्वारा नियोजित किए गए और उनकी सेवाओं को समाप्त होने तक जारी रखे गए- नियोक्ता उन्हें श्रम ठेकेदार का कर्मचारी नहीं मान सकता है, जो सेवा शर्तों में परिवर्तन के बराबर है, जो सूचना दिए बिना कोई गए थे - कथित ठेकेदार के पास बागवानी के लिए अनुबंध रखते हुए सफाई कर्मचारियों को नियोजित करने का कोई अधिकार नहीं था - अनुबंध वास्तविक नहीं बल्कि मिथ्या और आभासी था - श्रम न्यायालय ने सबूतों के आधार पर सही निष्कर्ष निकाला कि कामगार मुख्य नियोक्ता के प्रत्यक्ष कर्मचारी थे।

ब पंचाट- आहरण में कमियां - श्रम न्यायालय का निर्णय एक न्यायिक आदेश है जो रिट कोर्ट के लिए निष्कर्ष का समर्थन करने के लिए कारण प्रदान करने के लिए खुला है और केवल कमियों के लिए रद्द नहीं किया जा सकता है।

स श्रम न्यायालय साक्ष्य अधिनियम और प्रक्रिया के सख्त सिद्धांतों से बाध्य नहीं है - प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुरूप अपनी प्रक्रिया का पालन कर सकता है - केवल इसलिए कि कुछ अविवादित दस्तावेजों को केवल चिह्नित किया गया था और प्रदर्शित नहीं किया गया था, इससे बहुत कम फर्क पड़ता है - यदि दस्तावेज प्रासंगिक था और ठीक से रिकॉर्ड पर आया था, तो इसे पढ़ा जा सकता है और भरोसा किया जा सकता है - जब तक कि त्रुटि प्रकट और स्पष्ट न हो।

द श्रम न्यायालय के अधिनिर्णय की न्यायिक समीक्षा का दायरा - रिट न्यायालय अपील की अदालत के रूप में किसी अधिनिर्णय को नहीं देखता है - यदि श्रम न्यायालय द्वारा लिया गया दृष्टिकोण प्रशंसनीय है और असंभव नहीं है, तो रिट न्यायालय को एक ही साक्ष्य पर अलग-अलग निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए अपनी राय को प्रतिस्थापित करने की आवश्यकता नहीं है।

अभिनिर्धारित किया गया कि यह अदालत के सामने दिया गया एक गलत बयान था। मैसर्स प्रकाश कांटेक्टर के पास सफाई कर्मचारी के लिए कोई ठेका नहीं था।

लेकिन बागवानी के काम के लिए था जो मालियों, बैलदारों आदि को संदर्भित कर सकते हैं। स्वच्छता का कार्य अधिक से अधिक 1 जनवरी, 2007 से शुरू हो जाना चाहिए था और इसलिए 1 जनवरी, 2006 से 31 दिसम्बर, 2006 तक की अवधि में इस मामले का कोई उल्लेख नहीं है, जिसमें वर्तमान 33 कामगारों का कोई उल्लेख नहीं है क्योंकि यह स्थापित मामला नहीं है कि उन्हें मोहिंदर शर्मा के माध्यम से शामिल किया गया था, जिन्हें स्वच्छता का काम सौंपा गया था और उन्हें अनुबंध के माध्यम से दैनिक आधार पर 75 कर्मचारियों को लाने के लिए लाइसेंस दिया गया था। प्रणाली। 1 जनवरी, 2006 से 31 दिसम्बर, 2006 तक की यह अवधि मैसर्स जेसीबी की कमजोरी है और मोहिंदर शर्मा के संबंध में पुष्टि करने वाले सबूतों के अभाव में एकमात्र निष्कर्ष यह निकाला जा सकता है कि ओमी सिंह और बाकी श्रमिक मैसर्स जेसीबी के संविदा कर्मचारी थे। यह स्थिति तथ्यात्मक है और मैसर्स जेसीबी के रिकॉर्ड से पता चलता है कि इसके खिलाफ मामला बनता है और इसलिए, श्रम न्यायालय ने, मेरे अनुमान में, यह कहने में कोई गलती नहीं की कि वे मैसर्स जेसीबी के प्रत्यक्ष कर्मचारी थे, भले ही पुरस्कार में अभिव्यक्ति या कानून की बारीकियों की कमी हो। पुरस्कार में संज्ञानात्मक तथ्यों का चित्रण करना और इसे न्यायिक तर्क के साथ बुनना। फिर भी, चूंकि यह एक न्यायिक आदेश है, इसलिए यह इस न्यायालय के लिए खुला होगा कि वह श्रम न्यायालय-III, फरीदाबाद द्वारा किए गए निष्कर्ष का समर्थन करने के लिए तर्क प्रदान करे, हालांकि कुछ अलग तर्कों पर जो तथ्यों को अधिक सही मायने में फिट कर सकता है। चूंकि न्यायालय प्रशासनिक आदेश पर विचार नहीं कर रहा है, इसलिए मामले को

वापस भेजने का प्रश्न ही नहीं उठता क्योंकि आक्षेपित अधिनिर्णय की न्यायिक समीक्षा में कोई दोष पाया जा सकता है।

[पैरा 23]

आगे अभिनिर्धारित किया गया कि इस मामले में मुद्दा प्रत्यक्ष से अप्रत्यक्ष रोजगार में बदलाव के संबंध में है। जब हम संबंधों के अप्रत्यक्ष रोजगार वाले हिस्से को देखते हैं, तो न्यायालय को मैसर्स प्रकाश कांटेक्टर को बागवानी के लिए अनुबंध रखते हुए सफाई कर्मचारियों को नियोजित करने का निर्देश देने में अधिकार की कमी का सामना करना पड़ता है। इसलिए, प्रथम दृष्टया, अनुबंध वास्तविक नहीं था और उसमें एक दिखावटी और मिथ्या लेनदेन की बू आती है। इन मामलों में उठाए गए मुद्दे में यह अंतर्निहित है कि अनुबंध की प्रकृति को तर्क में अंतर्निहित के रूप में जाना होगा। इसलिए, इस बात से कोई फर्क नहीं पड़ता कि जिस दस्तावेज पर निशान लगाया गया था, उसे पढ़ा गया था या पीएफ और ईएसआई रसीदों या भुगतान किए गए भोजन भत्ते के कागजात की पर्चियां थीं, क्योंकि 2006-07 की घटनाएं इस न्यायालय को यह मानने से रोकता है कि 33 प्रतिवादियों-श्रमिकों के पास विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा दी गई घोषणा के लिए कोई मामला नहीं है। यदि श्रम न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत सामग्री पर किसी विशेष तरीके से प्रयोग किए गए अपने न्यायिक विवेक का प्रयोग करते हुए कोई दृष्टिकोण अपनाया गया हो जो मुमकिन है और असंभव भी नहीं है, तो यह रिट कोर्ट के लिए नहीं है कि वह अपनी राय को औद्योगिक अधिनिर्णायक के साथ प्रतिस्थापित करने के बारे में निर्धारित करे ताकि केवल उसी सबूत पर एक अलग निष्कर्ष पर पहुंच सके। यह सच हो सकता है कि कर्मचारी राज्य बीमा और भविष्य निधि अंशदान का भुगतान अकेले नियोक्ता-कर्मचारी संबंध स्थापित करने के लिए पर्याप्त नहीं है और इस हद तक, श्री भान सही हैं जब वह सीमेंट कॉर्पोरेशन ऑफ इंडिया लिमिटेड बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय-सह-औद्योगिक न्यायाधिकरण और अन्य का हवाला देते हैं; (2010) II LLJ 548 जहां इस न्यायालय ने निम्नानुसार निर्णय दिया:-

पीठ ने कहा, 'ईएसआई और पीएफ में योगदान से संबंधित पहलू, यहां तक कि श्रमिकों की ओर से पेश हुए विद्वान वकील द्वारा भी स्वीकार किया गया था, मुख्य नियोक्ता पर वैधानिक देनदारियां थीं और इसलिए, वे खुद यह साबित नहीं करेंगे कि श्रमिकों को सीधे उनके द्वारा नियुक्त किया गया था.'

इस माननीय न्यायालय द्वारा आगे अभिनिर्धारित किया गया था:-

पीठ ने कहा, 'फिलहाल हम यह मान लें कि भले ही कामगारों को सीधे तौर पर जूते या वर्दी जैसे प्रावधान मुहैया कराए गए हों, लेकिन अनुबंध के कथित दिखावटी चरित्र पर विचार करने के लिए इसे निर्णायक कारक के रूप में नहीं लिया जाना चाहिए.'

[पैरा 36]

आगे कहा, अधिक गंभीर सवाल संपोषक साक्ष्य का है। इस मामले में, जितना अधिक कोई दो ठेकों को देखता है, उतना ही अधिक आश्चर्य होता है कि 2006 और 2007 की अवधि के लिए, 33 श्रमिकों और मेसर्स प्रकाश ठेकेदारों के बीच और कुछ मामलों में मोहिंदर शर्मा ठेकेदार के साथ कोई संबंध नहीं था।

[पैरा 37]

इसके अलावा, याचिकाकर्ताओं ने विभिन्न बिंदुओं पर निर्णयों के चयन पर भरोसा किया है और उन्हें संक्षेप में देखा जा सकता है। ये फैसले एटलस साइकिल (हरियाणा) लिमिटेड बनाम किताब सिंह मामले में हैं; (2013) 12 एससीसी 573। सुप्रीम कोर्ट ने माना कि हस्तक्षेप उचित होगा जहां तथ्य का निष्कर्ष बिना किसी सबूत के आधारित है, तो कानून की ऐसी त्रुटि को प्रमाण पत्र द्वारा ठीक किया जा सकता है। यद्यपि रिट जारी करने वाले उच्च न्यायालय को अपीलिय न्यायालय की भूमिका निभाने की अनुमति नहीं दी जाएगी, तथापि, यदि यह दिखाया जाता है कि न्यायाधिकरण/श्रम न्यायालय ने अपने निष्कर्ष को दर्ज करते हुए त्रुटिपूर्ण रूप से स्वीकार्य और

भौतिक साक्ष्य स्वीकार करने से इनकार कर दिया है या किसी भी अस्वीकार्य साक्ष्य को स्वीकार किया है तो रिट न्यायालय हस्तक्षेप करने की अपनी शक्ति के भीतर होगा। हालांकि, वर्तमान मामले में, श्रम न्यायालय सबूतों पर विचार कर सकता था।

रिकॉर्ड के चेहरे पर कोई त्रुटि स्पष्ट नहीं है। हस्तक्षेप और गैर-हस्तक्षेप के सिद्धांतों को सूर्य देव राय बनाम राम चंदर राय में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा संक्षेप में स्पष्ट किया गया है; (2003) 6 एससीसी 675। उच्च न्यायालय ने निर्देश दिया है कि उच्च न्यायालय प्रमाणन या पर्यवेक्षी क्षेत्राधिकार का प्रयोग करते हुए स्वयं को अपील की अदालत में परिवर्तित नहीं करेगा और सबूतों की पुनः सराहना या मूल यांकन में शामिल नहीं होगा या केवल औपचारिक या तकनीकी चरित्र की त्रुटियों को दूर करने या अनुमान निकालने में त्रुटियों को ठीक करने में शामिल नहीं होगा। इस मामले में पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय के निर्णय में कोई पेटेंट त्रुटि नहीं है जिसे तर्क की किसी भी लंबी या लंबी प्रक्रिया को शामिल किए बिना माना या प्रदर्शित किया जा सकता है। जहां दो निष्कर्ष यथोचित रूप से संभव हैं और अधीनस्थ न्यायालय ने एक दृष्टिकोण लेने का विकल्प चुना है, त्रुटि को सकल या पेटेंट नहीं कहा जा सकता है। इसके अलावा, कानून और तथ्य की कुछ त्रुटियों को तब तक ठीक नहीं किया जा सकता है जब तक कि (i) त्रुटि कार्यवाही के चेहरे पर प्रकट और स्पष्ट न हो जैसे कि जब यह स्पष्ट अज्ञानता या कानून के प्रावधानों की घोर अवहेलना पर आधारित हो, और (ii) एक गंभीर अन्याय या न्याय की घोर विफलता न हो। सवाल अधिकार क्षेत्र की सीमाओं को पार करने या पार करने का है, जो विकृतता और तर्कहीनता के बिंदु तक है। यह नहीं कहा जा सकता है कि यह मामला खामियों की इन श्रेणियों में आता है जो प्रकृति में मौलिक हैं।

[पैरा 38]

इसी प्रकार, सुधीर इंजीनियरिंग बनाम निटको रोडवेज; 1995 (34) डीआरजे मामले में दिल्ली उच्च न्यायालय के निर्णय में, न्यायमूर्ति आरसी लाहोटी ने 23 मार्च, 1995 को अपने फैसले में कहा था कि आदेश 13 नियम 4 के तहत दस्तावेज की स्वीकारोक्ति का कोई प्रभाव नहीं पड़ता है और यह पक्षकारों को बाध्य नहीं करता है और न ही औपचारिक प्रमाण के बिना साक्ष्य बन जाता है। दस्तावेजों पर केवल प्रदर्शन संख्या का समर्थन करने से दस्तावेजों को साबित नहीं किया जा सकता है ताकि वे साक्ष्य के रूप में स्वीकार्य हो सकें। साक्ष्य अधिनियम, 1872 की धारा 3 दस्तावेजों के औपचारिक प्रमाण की आवश्यकता को समाप्त नहीं करती है। इस प्रस्ताव के साथ कोई विवाद नहीं है और इसका जवाब श्री भान द्वारा नगर निगम, फरीदाबाद बनाम सिरी निवास में उद्धृत निर्णय में निहित है; (2004) 8 एससीसी 195। इस मामले में, सुप्रीम कोर्ट ने माना कि भारतीय साक्ष्य अधिनियम, 1872 के प्रावधान औद्योगिक अधिनिर्णय में लागू नहीं होते हैं। श्रम न्यायालय उस प्रक्रिया का अनुसरण करता है जो उसे उचित लगता है और जब किसी निर्णय में अनुवाद किया जाता है तो उसके सभी कार्य प्राकृतिक न्याय के अच्छी तरह से स्थापित सिद्धांतों के अनुरूप होने चाहिए। मुझे नहीं लगता कि ये फैसले याचिकाकर्ताओं को किसी भी महत्वपूर्ण तरीके से कैसे मदद करते हैं ताकि उनके पक्ष में माहौल बन सके।

[पैरा 41]

आगे अभिनिर्धारित किया गया कि आदेश से अलग होने से पहले, मैं देख सकता हूँ कि याचिकाकर्ता ने अपनी दलीलों को 1 मार्च, 2006 से 8/9 जून, 2007 की अवधि तक सीमित रखा। मेरे पास श्रम न्यायालय के कार्य या निष्कर्ष पर अविश्वास करने का कोई कारण नहीं है जब यह दर्ज है कि मैसर्स जेसीबी 1 मार्च, 2006 से पहले कर्मकारों की उपस्थिति के संबंध में मूल दस्तावेज प्रस्तुत करने में विफल रही और इसलिए, यदि 1 मार्च, 2006 से 8/9 जून, 2007 की अवधि के दौरान इसका रुख आंशिक रूप से गलत है, अलग हो जाना चाहिए। जैसा कि कहा जाता है, यदि वाक्य का कोई एक हिस्सा गलत है, तो कई अन्य सच्चे बयानों के बावजूद पूरा वाक्य गलत है।

[पैरा 46]

आगे अभिनिर्धारित किया गया कि पूर्वगामी कारणों से मामलों के वर्तमान समूह में किसी भी हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है। याचिका में सार से अधिक भार है और इसमें आंतरिक सार का अभाव है। श्रम न्यायालय का निर्णय अपने निष्कर्ष में पर्याप्त न्याय करता है जो अपनी कुछ कमियों के बावजूद परेशान होने के लायक नहीं है।

[पैरा 47]

याचिकाकर्ता की ओर से वरिष्ठ अधिवक्ता अक्षय भान के साथ संजीव शर्मा, अधिवक्ता सुयश श्रीवास्तव, अधिवक्ता आलोक मित्तल, अधिवक्ता अभिषेक शीलपुरी। अनिल शुक्ला, अधिवक्ता, कैविएटर-उत्तरदाताओं के लिए।

राजीव नारायण रैना, न्यायमूर्ति।

(1) यह आदेश पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय-III, फरीदाबाद द्वारा पारित 27 मई, 2015 के एक सामान्य निर्णय से उत्पन्न तैंतीस रिट याचिकाओं * का निपटारा करेगा। 15 मई, 2009 के 33 संदर्भों को एक सामान्य आदेश द्वारा एक साथ जोड़ दिया गया क्योंकि कानून और तथ्य के प्रश्न सभी मामलों में समान हैं। मुख्य संदर्भ ओमी सिंह और अन्य बनाम मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड है और तथ्यों को 2015 के सीडब्ल्यूपी संख्या 20605 से लिया गया है जिसका शीर्षक है मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड बनाम ओमी सिंह और अन्य सुविधा के लिए।

(2) मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड के अलावा श्रम न्यायालय के समक्ष प्रतिवादी मेसर्स प्रकाश कॉन्ट्रैक्टर्स प्राइवेट लिमिटेड, फरीदाबाद था। विचारण और साक्ष्य अलग-अलग आयोजित और दर्ज किए गए हैं। हालांकि, सभी मामले समान प्रकृति के हैं। उपयुक्त सरकार द्वारा तैंतीस मामलों में से प्रत्येक में श्रम न्यायालय को भेजा गया प्रश्न समान है और नीचे पुनः प्रस्तुत किया गया है:-

"क्या अपीलकर्ता/कर्मचारी मेसर्स जे.सी.बी. इंडिया लिमिटेड, फरीदाबाद का कर्मचारी है या ठेकेदार का।

यदि यह माना जाता है कि वह मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड, फरीदाबाद का कर्मचारी है, तो क्या उसकी सेवाओं की समाप्ति अवैध थी? यदि जवाब सकारात्मक है तो कर्मचारी किस परिणामी राहत का हकदार है?

(3) इस न्यायालय के समक्ष तैंतीस श्रमिकों को संबंधित दावा विवरणों में उल्लिखित तिथियों से या तो हाउस-कीपिंग कर्मचारियों के रूप में या सफाई कर्मचारियों के रूप में नियोजित किया गया था। अनुबंध प्रकृति में मौखिक रूप में था और उसका कोई लिखित पत्र नहीं है। सेवा की अवधि मई, 1996 और 8 जून, 2007 के बीच आती है। ओमी सिंह का अंतिम आहरित वेतन 2553.84 रुपये था। कर्मचारी राज्य बीमा निधि और भविष्य निधि योगदान के लिए कटौती ओमी सिंह के वेतन से की गई थी और इसी तरह अन्य श्रमिकों के मामले में भी। विचारणीय मुद्दा यह था कि क्या कामगार मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड का प्रत्यक्ष कर्मचारी था या ठेकेदार के माध्यम से कार्यरत संविदा कर्मी था।

(4) मेसर्स जेसीबी का तर्क है कि 33 मजदूरों और मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड के बीच मालिक और नौकर का कोई संबंध नहीं है। ठेकेदार मेसर्स प्रकाश कांट्रैक्टर प्राइवेट लिमिटेड, फरीदाबाद के बीच एक समझौता हुआ है जो प्रत्यक्ष रोजगार की संभावना को तोड़ता है।

(5) श्री अक्षय भान विद्वान वरिष्ठ वकील ने आक्षेपित निर्णय में 10 कमजोरियों के संग्रह को स्पष्ट किया है। वह प्रस्तुत करता है कि सभी तैंतीस संदर्भों में तथ्य और सबूत अलग-अलग हैं और श्रम न्यायालय द्वारा एक सामान्य आदेश पारित नहीं किया जा सकता था। इसके अलावा, तैंतीस विचारण अलग-अलग आयोजित किए गए थे; ठेका श्रम एवं विनियम अधिनियम, 1972 की धारा 7 और 12 का मेसर्स जेसीबी और मेसर्स प्रकाश कांट्रैक्टर प्राइवेट लिमिटेड, फरीदाबाद द्वारा उल्लंघन नहीं किया गया है। हालांकि, यह मानते हुए कि इन प्रावधानों का उल्लंघन किया गया है, परिणाम केवल प्रकृति में दंडात्मक हैं; कामगार और ठेकेदार मेसर्स जेसीबी के कर्मचारी नहीं बन सकते; श्रमिकों की सेवाओं को कभी समाप्त नहीं किया गया था; केवल ठेकेदार के साथ अनुबंध समाप्त कर दिया गया था और इसलिए, श्रमिकों को औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2-ए के तहत विवादों को उठाने और मांग नोटिस जारी करने का अधिकार नहीं था; इसके बजाय श्रम न्यायालय

ठेकेदार के इस रुख को ध्यान में रखते हुए कि श्रमिक उसके कर्मचारी थे और वह उन्हें वापस लेने के लिए तैयार था, इस मुद्दे पर निष्कर्ष देने में विफल रहा है; श्रम न्यायालय इस तथ्य पर विचार करने में विफल रहा है कि मैसर्स जेसीबी और श्रमिकों के बीच कोई नियोक्ता-कर्मचारी संबंध नहीं था और परिणामस्वरूप, इसके द्वारा तैयार किए गए मुद्दे संख्या 1 पर निर्णय लेने में विफल रहा।

(6) विवादक संख्या 1 ठीक उसी के समान है जिसे उपयुक्त सरकार द्वारा श्रम न्यायालय को भेजा गया था जैसा कि ऊपर पुनः प्रस्तुत किया गया है। श्रम न्यायालय ने गलती से मैसर्स जेसीबी के विरुद्ध प्रतिकूल निष्कर्ष निकाला है और विचाराधीन कामगारों को अपना प्रत्यक्ष कर्मचारी माना है। लागू आदेश पूरी तरह से वेतन पर्चियों पर आधारित है जो केवल दो संदर्भों में रिकॉर्ड पर रखा गया है और भोजन भत्ता अर्थात् मार्क-ए, जिसे रिकॉर्ड पर रखा गया है, केवल चार संदर्भ हैं जो किसी भी तरह से साबित नहीं करते हैं या सुझाव नहीं देते हैं कि श्रमिक मैसर्स जेसीबी के कर्मचारी हैं। ओमी सिंह और सतपाल के वेतन से ईएसआई और पीएफ योगदान के लिए की गई कटौती, जैसा कि उनके संबंधित वेतन पर्ची में दर्शाया गया है, यह साबित नहीं करता है कि वे मैसर्स जेसीबी के कर्मचारी थे। वे कुछ महीनों के लिए मैसर्स जेसीबी द्वारा काम पर लगाए गए आकस्मिक श्रमिक थे; ईएसआई और पीएफ के प्रति कटौती प्रमुख नियोक्ता का एक वैधानिक दायित्व है और किसी भी तरह से यह साबित नहीं करता है कि श्रमिक मैसर्स जेसीबी के प्रत्यक्ष कर्मचारी थे या इस तरह का संबंध प्रस्तुत तथ्यों से आवश्यक रूप से प्रवाहित होगा; ठेकेदार अर्थात् मैसर्स प्रकाश कांटेक्टर प्राइवेट लिमिटेड ने कर्मचारी राज्य बीमा और भविष्य निधि अंशदान, मजदूरी के भुगतान और अवकाश प्रदान करने के लिए किए गए दस्तावेजों और कटौतियों को रिकॉर्ड पर रखा है और इस पहलू को श्रम न्यायालय द्वारा उचित परिपेक्ष्य में नहीं देखा गया है। अंत में, यह आग्रह किया जाता है कि किसी भी अनुचित श्रम प्रथा को मैसर्स जेसीबी के लिए जिम्मेदार नहीं ठहराया जा सकता है। उपस्थिति रजिस्टर मैसर्स जेसीबी द्वारा नहीं रखा गया था, बल्कि ठेकेदार द्वारा इसका विधिवत रखरखाव किया गया है और उपस्थिति रजिस्टर की एक प्रति ठेकेदार द्वारा रिकॉर्ड पर प्रस्तुत की गई है। उपरोक्त दस विवादास्पद बिंदु पंचाट से निकलते हैं जो पेपर-बुक के पृष्ठ 45, 46, 47, 48, 49, 51, 52 और 53 से इंगित किए गए हैं।

(7) उल्लेखनीय है कि कामगारों ने औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2-क के साथ धारा 10(1)(ग) के तहत विवाद उठाया था जिसे श्रम विभाग, हरियाणा सरकार द्वारा 8 अगस्त, 2008 को अस्वीकृत कर दिया गया था और संदर्भ अस्वीकृत किए जाने पर निम्नलिखित आदेश पारित किया गया था:-

नोटिस में कहा गया है, 'आपको सूचित किया जाता है कि श्रम विभाग आपके मामले को न्यायिक निर्णय के लिए भेजने के लिए उपयुक्त नहीं मानता है, क्योंकि जांच के बाद यह हमारे संज्ञान में आया है कि आपने प्रतिवादी नंबर 2 के साथ काम किया है। ठेकेदार और ठेकेदार आपको किसी अन्य साइट पर नियोजित करने के लिए तैयार हैं जहां उन्हें निविदा मिली है। प्रतिवादी नंबर 1 के खिलाफ जारी बहाली से संबंधित मांग नोटिस का कोई औचित्य नहीं है। इन परिस्थितियों में, आपका डिमांड नोटिस खारिज किया जाता है।

(8) उपयुक्त सरकार ने 23 अप्रैल, 2009 को अपना दृष्टिकोण बदल दिया और इस विवाद को श्रम न्यायालय-III, फरीदाबाद को निर्णय के लिए भेज दिया।

(9) श्री अक्षय भान ने कहा कि इससे भ्रम की स्थिति पैदा हुई जब एक ओर सरकार ने कहा कि जांच के बाद यह पाया गया कि कामगार को ठेकेदार के माध्यम से नियोजित किया गया है और फिर उसने अपना दृष्टिकोण बदल दिया। इस तरह के बदलाव में कोई विसंगति नहीं है क्योंकि संदर्भ आदेश एक प्रशासनिक आदेश है जिसे बदला जा सकता है लेकिन वापस नहीं लिया जा सकता है। प्रबंधन को सुनवाई का कोई अवसर देने की आवश्यकता नहीं है और यह तर्क देना सही नहीं है कि श्रम विभाग के लिए अपने निर्णय पर पुनर्विचार करने के लिए कोई नया दस्तावेज या सबूत नहीं था। यह कानून में एक अच्छी तरह से स्थापित स्थिति है और इस आधार पर संदर्भों को अस्वीकार या शून्य घोषित नहीं किया जा सकता है।

(10) प्रथम बहस यह है कि श्रम न्यायालय द्वारा एक सामान्य आदेश पारित किया गया था, जिसमें ओमी सिंह के मामले को पायलट संदर्भ के रूप में बनाया गया था; जिसे गलत आधार पर कहा जाता है कि अन्य 32 संदर्भों में कानून के सामान्य और समान प्रश्न शामिल हैं, जबकि तथ्य किसी भी तरह

से समान नहीं हैं जैसा कि दावे के बयानों, हलफनामे के माध्यम से साक्ष्य और संदर्भों में रिकॉर्ड पर प्रस्तुत दस्तावेजों से स्पष्ट है।

(11) याचिका में सामान्य बयान देने या सुनवाई के समय दी गई दलीलों के अलावा यह भी नहीं बताया गया है कि 33 संदर्भों के बीच वास्तविक अंतर क्या है जो संभवतः किसी न किसी तरह से निर्णय को बदल सकता है। सभी मामलों के माध्यम से एक आम धागा चल रहा है। कुल मिलाकर, 33 कर्मचारी 2006 से पहले कार्यरत थे और उनमें से 17 14 नवंबर, 1999 से पहले भी कार्यरत थे। इसलिए, मुझे ओमी सिंह के मामले को पायलट केस बनाने और सभी 32 मामलों को एक साथ एक साथ तय करने के लिए कार्यवाही करने में श्रम न्यायालय द्वारा न्यायिक रूप से प्रयोग किए गए विवेकाधिकार में कोई कमी नहीं लगती है। इस प्रक्रिया ने संदर्भों के बचाव में याचिकाकर्ता मैसर्स जेसीबी के साथ कोई पूर्वाग्रह या दृष्ट्या अन्याय नहीं किया है।

(12) मैंने विद्वान वरिष्ठ वकील से पूछा कि क्या मैसर्स जेसीबी ने कभी श्रम न्यायालय के समक्ष इस तरह के पाठ्यक्रम को अपनाए जाने पर आपत्ति जताई थी, जब वह निर्णय देने के लिए आगे बढ़ा था, और इसका उत्तर नकारात्मक था। न तो प्रबंधन ने श्रम न्यायालय से अनुरोध किया कि प्रत्येक मामले में अंतर का पता लगाया जाए ताकि अलग-अलग मामलों में स्वतंत्र दलीलें पेश की जा सकें और न ही श्रम न्यायालय से अनुरोध किया गया था कि वह निर्णय लेने की प्रक्रिया में खामियों को इंगित करे। प्रबंधन की ओर से चूक के कारण, सभी 33 मामलों को एक सामान्य निर्णय के लिए समेकित करने के लिए श्रम न्यायालय के खिलाफ शिकायत तर्कसंगत नहीं है। साझा पुरस्कार के कारण न तो पूर्वाग्रह और न ही प्रकट अन्याय हुआ है। यह कहना नहीं है कि अलग से पुरस्कार पारित नहीं किए जा सकते थे। उन पर अलग से निर्णय लिया जा सकता था, लेकिन चूंकि इसमें एक शर्त प्रस्तुत की गई है, इसलिए 33 समान मामलों को कवर करने वाले एक सामान्य पुरस्कार को बनाने में वास्तव में कुछ भी अवैध या गैरकानूनी नहीं है, जिसमें नियोक्ता-कर्मचारी के संबंध का प्राथमिक प्रश्न शामिल है और क्या यह प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रोजगार था। इस प्रकार आपत्ति को खारिज किया जाता है।

(13) एक अनुस्मारक के रूप में, यह ध्यान दिया जाता है कि इन मामलों में स्वच्छता और घर-रखरखाव का काम शामिल है। मैसर्स एस्कॉर्ट्स जेसीबी लिमिटेड और मैसर्स प्रकाश कांटेक्ट्रक्टर प्राइवेट लिमिटेड के बीच पहला अनुबंध 12 नवम्बर, 1999 [पी-3] का है, जिसमें 15 नवम्बर, 1999 से 14 नवम्बर, 2000 तक की अवधि को शामिल किया गया है, जिसमें हाउस-कीपिंग और स्वच्छता के क्षेत्र में मैसर्स एस्कॉर्ट्स जेसीबी लिमिटेड के परिसर में कार्य करने के लिए 43 जनशक्ति अर्थात् 40 हाउस बॉय, 1 सुपरवाइजर और 2 सहायक पर्यवेक्षक शामिल हैं। 23/7, मथुरा रोड, बल्लभगढ़। इसके बाद मैसर्स मोहिंदर शर्मा, फरीदाबाद एक्स-डब्ल्यू3 के साथ 29 जनवरी, 2002 को स्वच्छता/हाउस-कीपिंग का एक अनुबंध किया गया है जिसमें 1 जनवरी, 2002 से 31 दिसंबर, 2002 तक की अवधि शामिल है। मोहिंदर शर्मा ओमी सिंह के मामले में पक्षकार नहीं हैं। इसके बाद, प्रबंधन 24 फरवरी, 2006 [पी -5] पर पहुंच जाता है जो याचिकाकर्ता और मैसर्स प्रकाश कांटेक्ट्रक्टर प्राइवेट लिमिटेड एक्सडब्ल्यू के बीच एक अनुबंध है जो 1 मार्च, 2006 से 31 दिसंबर, 2006 तक की अवधि को कवर करता है।

(14) अगला अनुबंध 1 जनवरी, 2007 [पी -6] को प्रतिवादी नंबर 2-प्रकाश ठेकेदारों के साथ किया गया है। इस पत्र से यह पता चलता है कि यह अनुबंध के नवीकरण के लिए 27 सितंबर, 2006 के अनुरोध के संदर्भ में 24 फरवरी, 2006 के पूर्व डब्ल्यू के अनुबंध के अतिरिक्त है। अनुबंध को अनुबंध-1 में उल्लिखित निबंधन और शर्तों पर 1 जनवरी, 2007 से 28 फरवरी, 2007 तक नवीनीकृत किया गया था। कर्मकार की सेवाएं 9 जून, 2007 को समाप्त कर दी गई थीं। श्रम न्यायालय के रिकॉर्ड पर समाप्ति का कोई आदेश नहीं रखा गया है।

(15) तथ्यों के आधार पर श्री शुक्ला ने बताया कि ओमी सिंह को मई, 1996 में सफाई कर्मचारी के रूप में नियुक्त किया गया था। मैसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड द्वारा श्रम न्यायालय के समक्ष की गई कार्रवाई का बचाव यह था कि संदर्भ कानून में गलत था, दावेदार औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 (एस) के तहत एक कामगार नहीं था, मैसर्स जेसीबी और कामगार के बीच कोई औद्योगिक विवाद नहीं था; श्रम न्यायालय के संदर्भ पक्षकारों की दलीलों के अनुसार नहीं थे, मैसर्स जेसीबी और कर्मकारों के बीच संबंध की अनुपस्थिति से औद्योगिक विवाद नहीं हो सकता है और इसलिए, संदर्भ अधिकार क्षेत्र से बाहर है; मैसर्स जेसीबी के बारे में क्या कहा जाए आवेदक ठेकेदार द्वारा नियोजित व्यक्ति भी नहीं है। गुण-दोष के आधार पर, दावे को खारिज करते हुए विभिन्न मुद्दे उठाए गए थे। लिखित बयान 16 सितंबर, 2009 को सत्यापित किया गया था।

(16) मेसर्स प्रकाश कॉन्ट्रैक्टर्स ने एक अलग लिखित बयान दायर किया, जिसमें कहा गया कि कामगार ओमी सिंह को 2 मार्च, 2006 को 106.43 रुपये प्रति दिन के मासिक वेतन पर नियोजित किया गया था। अनुबंध पूरा होने पर, कामगार को कार्यालय में बुलाया गया ताकि उसे किसी अन्य स्थान पर लगाया जा सके लेकिन न तो काम करने वाला आया और न ही उसने कोई संदेश भेजा। ऐसी परिस्थितियों में, कामगार को काम में रुचि नहीं माना जाता था। ठेकेदार कर्मकार को वापस लेने के लिए तैयार था लेकिन कर्मकार ने यह कहते हुए मना कर दिया कि वह केवल मैसर्स जेसीबी से ही काम करने को तैयार है लेकिन चूंकि मैसर्स प्रकाश कांट्रैक्टर के साथ अनुबंध समाप्त हो गया है, इसलिए कुछ भी नहीं किया जा सकता है। लिखित बयान के पैरा 4 में, यह कहा गया है कि प्रतिवादी नंबर 2 ने कामगार के पूरे कानूनी बकाया का भुगतान करने की पेशकश की लेकिन कामगार ने इसे स्वीकार करने से इनकार कर दिया। प्रतिवादी संख्या 2 के साथ कामगार का कार्यकाल केवल पंद्रह महीने के लिए था। प्रतिवादी नंबर 2 ने अपने रोजगार के अंतिम दिन तक सभी लंबित मजदूरी और अन्य लाभों का भुगतान और मंजूरी दे दी और उसके प्रति कुछ भी देय नहीं है।

(17) कामगार ने प्रतिवादी संख्या 1 और 2 के लिखित बयान के लिए एक प्रत्युत्तर दायर किया, जिसमें दावे के बयान के लिए अपनी दलीलों पर जोर दिया गया।

(18) पहला और सबसे महत्वपूर्ण प्रश्न ठेका श्रम (विनियमन और उत्पादन) अधिनियम, 1970 में कानून के अनुपालन के बारे में उठता है। मैसर्स जेसीबी ठेका श्रम (विनियमन और उत्पादन) अधिनियम, 1970 के तहत दिनांक 1 मार्च, 2006 के एक्सएम 2 के तहत पंजीकृत है जो 31 दिसम्बर, 2006 तक मान्य है। फार्म 1 में, जो ठेका श्रमिकों को नियोजित करने वाले प्रतिष्ठान के पंजीकरण के लिए आवेदन है, मैसर्स प्रकाश ठेकेदार के नाम का उल्लेख किया गया है जिसमें 1 जनवरी, 2006 से 31 दिसम्बर, 2006 के बीच बागवानी का कार्य शामिल है। मैसर्स प्रकाश ठेकेदार को सौंपे गए बागवानी के कार्य के लिए मैसर्स जेसीबी द्वारा ठेका श्रमिकों की आवश्यकता क्या थी? प्रत्येक दिन 8 श्रमिकों को काम पर रखने के लिए दिया जाता है और अधिक नहीं। सीरियल नंबर 4 में मोहिंदर शर्मा एक ठेकेदार थे, जिन्हें मैसर्स जेसीबी के साथ काम करने के लिए किसी भी दिन 75 ठेका श्रमिकों की कमान के साथ स्वच्छता / पार्किंग और विविध कार्यों का काम सौंपा गया था। प्रश्न यह उठता है कि मैसर्स प्रकाश ठेकेदारों के साथ 24 फरवरी, 2006 से 1 मार्च, 2006 से 31 दिसम्बर, 2006 तक के अनुबंध की अवधि को 28 फरवरी, 2007 तक बढ़ा दिया गया था, जिसके लिए मैसर्स प्रकाश कांट्रैक्टर ओमी सिंह जैसे सफाई कर्मचारी को नियोजित नहीं कर सकता था। सफाई का काम किसी अन्य ठेकेदार अर्थात् मोहिंदर शर्मा को प्रदान किया गया था और श्री अक्षय भान को यह समझाने में परेशानी हो रही है जब श्री शुक्ला ने श्रमिक की ओर से पेश हुए श्री शुक्ला द्वारा इसका उल्लेख किया गया था। मैसर्स प्रकाश कांट्रैक्टर का नाम स्वच्छता के कार्य में 53 ठेका श्रमिकों के नियोजन को प्राधिकृत करने वाले क्रम संख्या 4 पर आता है लेकिन दिलचस्प बात यह है कि 1 जनवरी, 2007 से 31 दिसम्बर, 2007 की अवधि के लिए।

(19) निर्विवाद रूप से, ओमी सिंह को वर्ष 1997-98 में मेसर्स जेसीबी के प्रबंधन द्वारा प्रत्यक्ष आकस्मिक श्रमिक के रूप में नियोजित किया गया था। इस तथ्य को मैसर्स जेसीबी द्वारा न तो तोड़ा गया है और न ही संभवतः किया जा सकता है, कि वास्तव में मैसर्स जेसीबी और वर्तमान श्रमिकों के बीच नियोक्ता-कर्मचारी का स्पष्ट सीधा संबंध था और ठेका प्रणाली केवल 2006 में शुरू की गई थी, जिसमें 12 नवंबर, 1999 को मैसर्स प्रकाश कांट्रैक्टर के साथ किए गए एक अनुबंध को छोड़कर, लेकिन कोई और विवरण या कर्मचारियों की सूची रिकॉर्ड में नहीं है। जिसे स्पष्ट नहीं किया गया है। इस न्यायालय द्वारा 28 सितंबर, 2015 को मांगी गई निचली अदालत के रिकॉर्ड में ऐसा कुछ भी नहीं है जो वर्तमान मामलों में किसी भी कामगार के साथ पूर्व महिला विक्षिप्तता को जोड़ता हो। हवा को साफ करने के लिए रिकॉर्ड पर कोई सबूत नहीं रखा गया है। यदि सीएलआरए अधिनियम दिनांक 1 मार्च, 2006 के अंतर्गत पंजीकरण प्रमाण-पत्र एक्स-एम 2 के रूप में अभिलिखित है, तो मैसर्स प्रकाश कांट्रैक्टर सहित ठेकेदारों को जारी किए गए लाइसेंस अभिलेख में नहीं आए हैं जो संभवतः सर्वोत्तम साक्ष्य होता।

(20) व्यवस्था को समझने के लिए, मेसर्स प्रकाश कॉन्ट्रैक्टर्स प्राइवेट लिमिटेड, फरीदाबाद के प्रबंधक सत्य देव द्वारा दिए गए प्रतिवादी नंबर 2 के हलफनामे के माध्यम से सबूतों को देखना आवश्यक हो जाता है, जहां गवाह सत्यनिष्ठा से पुष्टि करता है और निम्नानुसार घोषणा करता है: -

अ) कि मैं इस मामले के सभी भौतिक तथ्यों से पूरी तरह परिचित हूँ और मैं अदालत में इस साक्ष्य हलफनामे की कसम खाने के लिए सक्षम हूँ।

ब) कि मेरे संगठन ने 24.02.2006 को मैसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड, बल्लभगढ़ यानी प्रतिवादी संख्या 1 के साथ स्वच्छता/हाउस-कीपिंग के लिए एक अनुबंध पर हस्ताक्षर किए हैं। 1-3-2006 से 31-12-2006 तक स्वच्छता और हाउसकीपिंग सेवाओं के लिए श्रमिकों के लिए सेवाएं और फरवरी, 2007 तक उक्त संविदा का नवीकरण भी किया।

स)। प्रतिवादी संख्या 1 प्रतिवादी नंबर 3 फर्म को 1,93,286 रुपये (एक लाख 93 हजार दो सौ छियासी रुपये) प्रति माह 1,93,286 रुपये की राशि का भुगतान करने के लिए सहमत हुआ। पर्यवेक्षक और 47 घर रखने वाले लड़के।

द) यह उल्लेख करना उचित है कि मेरे फर्म समझौते के संचालन से पहले, कर्मचारी ने प्रतिवादी नंबर 1 के परिसर में काम के लिए एक अन्य ठेकेदार के साथ काम किया था और मेरी फर्म ने प्रतिवादी नंबर 1 द्वारा बताया गए निर्देशों और वरीयता पर आपको प्रतिवादी नंबर 1 में 02.03.2006 से दैनिक मजदूरी @ 106.43 रुपये प्रति दिन और @ 117.59 रुपये प्रति दिन पर तैनात किया था।

ई)। 08.06.07 और आपने प्रतिवादी नंबर 1 के साथ मौखिक रूप से नवीनीकृत मेरे फर्म अनुबंध के आधार पर 08.06.2007 तक प्रतिवादी नंबर 1 के साथ काम किया। यदि आपने अपनी नौकरी के प्रदर्शन में ओवरटाइम किया है, तो उस स्थिति में ओवरटाइम राशि स्वीकार्य है क्योंकि कानून के अनुसार आपको पहले ही भुगतान किया जा चुका है।

फ) मेरी फर्म ने उत्तरदाता संख्या 1 के परिसर में नियमित रूप से दैनिक मजदूरी पर काम करने की अवधि के लिए ईएसआईसी और भविष्य निधि कार्यालय द्वारा बनाए गए खाते में ईएसआईसी और भविष्य निधि के लिए मासिक योगदान पहले ही जमा कर दिया है। जमा राशि के प्रमाण के रूप में रसीदों की कार्यालय प्रति माननीय पीठासीन अधिकारी द्वारा आवश्यकता पड़ने पर माननीय न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत की जाएगी।

जी) कि मेरा अनुबंध फरवरी 2007 से समाप्त हो गया है और मैंने तदनुसार आपको उसी विकास के बारे में सूचित किया है, आपको अधोहस्ताक्षरी कार्यालय को रिपोर्ट करना चाहिए ताकि आपकी सेवाओं को उसी अवधि और शर्त पर किसी अन्य कंपनी में तैनात किया जा सके। यह कहा गया है कि आपने अब तक हमारी फर्म में रिपोर्ट नहीं की है।

ह)। कि मेरी फर्म ने आपको उन दिनों के लिए पूरी मजदूरी का भुगतान किया है, प्रतिवादी नंबर 1 और प्रतिवादी नंबर 2 के बीच हस्ताक्षरित समझौते के अनुसार मेरी फर्म में तैनात कार्यकर्ता के रूप में प्रतिवादी नंबर 1 के रूप में काम किया है। आपकी दैनिक मजदूरी प्रतिवादी नंबर 1 से प्राप्त उपस्थिति के बयान के आधार पर तय की जाती है।

एच) कि शिकायतकर्ता ने इस मामले में मेरी फर्म को एक पक्ष बनाया और इस माननीय न्यायालय में शिकायतकर्ता द्वारा प्रतिवादी नंबर 2 से कोई राहत नहीं मांगी गई।

आइ) कि प्रतिवादी नंबर 2 ने इस विशेष मामले में सुलह अधिकारी के समक्ष उल्लेख किया कि प्रतिवादी नंबर 1 के साथ उक्त अनुबंध की समाप्ति के बाद किसी को भी ड्यूटी पर वापस लेने से इनकार नहीं किया गया था और माननीय न्यायालय में आगे कहा गया था कि यदि आप हरियाणा सरकार द्वारा अनुमोदित दैनिक मजदूरी पर प्रतिवादी नंबर 2 फर्म में शामिल होने का इरादा रखते हैं, तो उस स्थिति में मेरा दृढ़ दरवाजा हमेशा आपके लिए है।

जे) यह उल्लेख किया जाता है कि इस फर्म का मुख्य कार्य जनशक्ति की व्यवस्था करना और आगे विभिन्न कंपनियों को जनशक्ति की व्यवस्था करना है, जहां हमने सेवा अनुबंध जारी रखे हैं।

के) कि इस विशेष मामले में प्रतिवादी नंबर 1 के अनुरोध पर, मैंने आपको प्रतिवादी नंबर 1 के दैनिक वेतनभोगी के रूप में तैनात किया है, अगर आपने पहले ठेकेदार की तैनाती के आधार पर प्रतिवादी नंबर 1 के साथ काम किया था। इसलिए प्रतिवादी संख्या 2 पर कोई दायित्व नहीं बनाया जाएगा क्योंकि मेरी फर्म को कंपनी को जनशक्ति तैनात करने के लिए पेशेवर शुल्क मिल रहा है, जहां हमारी फर्म को राज्य सरकार या केंद्र सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम मजदूरी के आधार पर अनुबंध मिला है।

प्रकाश कॉन्ट्रैक्टर्स प्राइवेट लिमिटेड के लिए
Manager Deponent

सत्यापन

दिनांक 7.02.2012 को फरीदाबाद में सत्यापित और पैरा (i) से पैरा (xi) तक बताई गई सामग्री मेरे ज्ञान और विश्वास के आधार पर सही है और इससे कोई सामग्री छिपी नहीं है।

प्रकाश कॉन्ट्रैक्टर्स प्राइवेट लिमिटेड के लिए
Manager Deponent

21) एमडब्ल्यू2 वेद प्रकाश से कामगार द्वारा जिरह किए जाने पर निम्नानुसार गवाही दी गई: –

उन्होंने कहा, 'उन्हें नहीं पता था कि दावेदार कामगार एक मार्च 2006 से पहले कंपनी में था या नहीं और वह किसकी वेतन भूमिका में था लेकिन उसने कहा कि वह उनके साथ काम नहीं कर रहा था। वह उन्होंने कहा कि वह प्रतिवादी नंबर 1/ओमी सिंह का 1999 से 2007 की अवधि का उपस्थिति रजिस्टर, ईएसआई और पीएफ रिटर्न लेकर आए थे। उन्होंने कहा कि यह सही है कि उन्होंने प्रतिवादी नंबर 1 का 1996 से 1999 तक का रिकॉर्ड अदालत में नहीं लाया था क्योंकि इसमें दावेदारों के नाम हो सकते हैं, ओमी सिंह के पास पीएफ कोड और ईएसआई कोड था। प्रबंधन अपने कर्मचारियों को मजदूरी पर्ची, पहचान पत्र, नियुक्ति पत्र, वर्दी और छुट्टी कार्ड आदि प्रदान करता था। ओमी सिंह ठेकेदार का कर्मचारी था, हालांकि उसे यह नहीं पता था कि किस अवधि के लिए। उनके पास कोई दस्तावेज नहीं था जहां से वह कह सकें कि ठेकेदार ने ठेकेदार श्रम नियामक कानून के तहत आवश्यक कंपनी के प्रतिनिधि की उपस्थिति में कामगार को मजदूरी का भुगतान किया था। उन्होंने कहा और यह ऐसी सामग्री थी जिससे उन्हें नहीं पता था कि प्रकाश ठेकेदार का ठेका 15-11-1999 से 14-11-2000 तक अस्तित्व में था या नहीं। उन्हें नहीं पता था कि ओमी सिंह उस अवधि के लिए ठेकेदार का कर्मचारी था या नहीं। उन्होंने कहा कि आजकल सफाई का काम ठेकेदार को दे दिया गया है और उसके कर्मचारी काम कर रहे हैं।

(22) जब मैसर्स प्रकाश कांट्रैक्टर के प्रबंधक श्री सत्य देव को जिरह के लिए वापस बुलाया गया तो उन्होंने कहा कि उन्होंने अप्रैल, 1980 से गवाही की तारीख तक मैसर्स प्रकाश कांट्रैक्टर के साथ पर्यवेक्षक और फिर प्रबंधक के रूप में कार्य किया। उन्होंने कहा कि मैसर्स प्रकाश कांट्रैक्टर के पास 1 मार्च, 2006 से 8 मार्च, 2007 तक सफाई कर्मचारियों की प्रतिनियुक्ति का अनुबंध था।

(23) यह अदालत के सामने दिया गया एक गलत बयान था। मैसर्स प्रकाश कांट्रैक्टर के पास सफाई कर्मचारी कार्य के लिए कोई संविदा नहीं थी बल्कि बागवानी के कार्य के लिए जो मालियों, बैलदारों आदि को संदर्भित कर सकता है। स्वच्छता का कार्य अधिक से अधिक 1 जनवरी, 2007 से शुरू हो जाना चाहिए था और इसलिए 1 जनवरी, 2006 से 31 दिसम्बर, 2006 तक की अवधि में इस मामले का कोई उल्लेख नहीं है, जिसमें वर्तमान 33 कामगारों का कोई उल्लेख नहीं है क्योंकि यह स्थापित मामला नहीं है कि उन्हें मोहिंदर शर्मा के माध्यम से शामिल किया गया था, जिन्हें स्वच्छता का काम सौंपा गया था और उन्हें अनुबंध के माध्यम से दैनिक आधार पर 75 कर्मचारियों को लाने के लिए

लाइसेंस दिया गया था। प्रणाली। 1 जनवरी, 2006 से 31 दिसम्बर, 2006 तक की यह अवधि मैसर्स जेसीबी के कवच में एक पेंच है और मोहिंदर शर्मा के संबंध में पुष्टि करने वाले सबूतों के अभाव में एकमात्र निष्कर्ष यह निकाला जा सकता है कि ओमी सिंह और बाकी श्रमिक मैसर्स जेसीबी के संविदा कर्मचारी थे। यह स्थिति तथ्यात्मक रूप से और मैसर्स जेसीबी के रिकॉर्ड से प्राप्त होने पर उसके खिलाफ मामला बनता है और इसलिए, श्रम न्यायालय ने यह कहने में कोई गलती नहीं की कि वे मैसर्स जेसीबी के प्रत्यक्ष कर्मचारी थे, भले ही पुरस्कार में अभिव्यक्ति या कानून की बारीकियों की कमी हो, पुरस्कार में संज्ञानात्मक तथ्यों को शामिल करना और इसे न्यायिक तर्क के साथ बुना जाना। फिर भी, चूंकि यह एक न्यायिक आदेश है, इसलिए यह इस न्यायालय के लिए खुला होगा कि वह श्रम न्यायालय-III, फरीदाबाद द्वारा किए गए निष्कर्ष का समर्थन करने के लिए तर्क प्रदान करे, हालांकि कुछ अलग तर्कों पर जो तथ्यों को अधिक सही मायने में फिट कर सकता है। चूंकि न्यायालय प्रशासनिक आदेश पर विचार नहीं कर रहा है, इसलिए मामले को वापस भेजने का प्रश्न ही नहीं उठता क्योंकि आक्षेपित अधिनिर्णय की न्यायिक समीक्षा में पाया जा सकता है।

(24) मैसर्स जेसीबी की ओर से उठाए गए तर्क में एक और गंभीर दोष है कि लाइसेंस याचिकाकर्ता या प्रतिवादी नंबर 2 [श्रम न्यायालय के समक्ष] द्वारा पेश नहीं किए गए हैं। इसलिए, देना बैंक के बल पर यह तर्क देना पर्याप्त नहीं है कि मैसर्स जेसीबी और ठेकेदार को केवल दंडात्मक परिणामों का सामना करना पड़ सकता है कि श्रमिकों और मैसर्स जेसीबी के बीच प्रत्यक्ष संबंध की कोई घोषणा नहीं की जा सकती है।

(25) स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड और अन्य बनाम नेशनल यूनियन वाटरफ्रंट वर्कर्स और अन्य¹ के मामले में कानून को विस्तृत रूप से निर्धारित किया गया है। उपरोक्त मामले में सुप्रीम कोर्ट के समक्ष सवाल यह था कि क्या उन्मूलन अधिसूचना जारी करने पर प्रधान नियोक्ता की स्थापना में अनुबंध श्रम के स्वचालित अवशोषण की अवधारणा सीएलआरए अधिनियम की धारा 10 के तहत निहित है और इस प्रश्न का उत्तर देते हुए, सुप्रीम कोर्ट ने 1929 से स्वतंत्रता-पूर्व युग से अनुबंध श्रम की प्रथा के इतिहास का पता लगाया जब ब्रिटिश सरकार द्वारा अध्ययन के लिए एक रॉयल कमीशन नियुक्त किया गया था। और उद्योग में ऐसे श्रमिकों को शामिल करने के सभी पहलुओं पर रिपोर्ट करें। इस प्रयास को व्हिटली आयोग के रूप में जाना जाता था। इसके बाद रेगे समिति का गठन किया गया। सीएलआरए अधिनियम का उद्देश्य अंततः उन्मूलन के लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए अनुबंध श्रम को विनियमित करना था। प्रबंधन के पक्ष में और प्रत्यक्ष अवशोषण के खिलाफ दृष्टिकोण के दो स्पष्ट दृश्य हैं। पैरा 89 में, सुप्रीम कोर्ट ने कहा कि वह धारा 10 (1) के तहत उपयुक्त सरकार द्वारा अधिसूचना जारी करने पर संबंधित प्रतिष्ठान में प्रमुख नियोक्ता द्वारा अनुबंध श्रम के स्वचालित अवशोषण की किसी भी अंतर्निहित आवश्यकता को समझने में असमर्थ था। किसी दिए गए प्रतिष्ठान में ठेका श्रमिकों का रोजगार। सुप्रीम कोर्ट ने स्टैंडर्ड वैक्यूम रिफाइनिंग कंपनी ऑफ इंडिया लिमिटेड बनाम वर्कमेन², वेगोइल्स (पी) लिमिटेड मामले में अपने पहले के आदेश पर चर्चा की। बनाम वर्कमेन³, गैमन इंडिया लिमिटेड बनाम भारत संघ⁴ जहां सीएलआरए अधिनियम की संवैधानिक वैधता और उसके तहत बनाए गए नियमों पर भारत के संविधान के अनुच्छेद 32 के तहत दायर याचिका में विचार किया गया था। सुप्रीम कोर्ट ने एक मामले पर विचार किया जिसमें एक बैंकिंग कंपनी के लिए एक इमारत के निर्माण का काम याचिकाकर्ता भवन ठेकेदारों को सौंपा गया था, जिन्होंने साइट पर निर्माण कार्य के लिए ठेका श्रमिकों को नियुक्त किया था। सीएलआरए अधिनियम और उसके तहत बनाए गए नियमों की संवैधानिक वैधता को बरकरार रखते हुए, सुप्रीम कोर्ट ने अधिनियम के उद्देश्य और इसके उद्देश्य को निम्नानुसार अभिव्यक्त किया: -

"अधिनियम को अनुबंध श्रमिकों के शोषण को रोकने और काम की बेहतर स्थितियों को पेश करने के लिए पारित किया गया था। इस अधिनियम में ठेका श्रम के विनियमन और उन्मूलन का प्रावधान है। इस अधिनियम की अंतर्निहित नीति यह है कि जहां भी संभव हो और व्यवहार्य ठेका श्रम को समाप्त किया जाए और जहां इसे पूरी तरह से समाप्त नहीं किया जा सकता है, वहां अधिनियम की नीति यह है कि ठेका श्रमिकों की कार्य दशाओं को इस प्रकार विनियमित किया जाना चाहिए कि

1 (2001) 7 एससीसी 1
 2 एआईआर 1960 एससी 948
 3 (1971) 2 एससीसी 724
 4 (1974) 1 एससीसी 596

मजदूरी का भुगतान और आवश्यक सुविधाओं का प्रावधान सुनिश्चित किया जा सके। यही कारण है कि अधिनियम काम की विनियमित स्थितियों का प्रावधान करता है और अधिनियम की धारा 10 द्वारा विचार की गई सीमा तक प्रगतिशील उन्मूलन पर विचार करता है। अधिनियम की धारा 10 उन्मूलन से संबंधित है जबकि शेष अधिनियम मुख्य रूप से विनियमन से संबंधित है। अधिनियम की धारा 10 का प्रमुख विचार यह पता लगाना है कि क्या उद्योग, व्यापार, व्यवसाय, निर्माण या व्यवसाय के लिए अनुबंध श्रम आवश्यक है जो प्रतिष्ठान में किया जाता है।

(26) सुप्रीम कोर्ट ने देना नाथ और अन्य बनाम नेशनल फर्टिलाइजर्स लिमिटेड और अन्य⁵ का हवाला दिया, जहां मुख्य नियोक्ता और लाइसेंसधारी द्वारा सीएलआरए अधिनियम की धारा 7 और 12 का पालन न करने के परिणामस्वरूप, प्रमुख नियोक्ता द्वारा नियोजित अनुबंध श्रमिक प्रमुख नियोक्ता के कर्मचारी बन जाएंगे। प्रश्न पर, न्यायालय ने माना कि केवल गैर-अनुपालन के लिए सीएलआरए अधिनियम के तहत परिकल्पित धारा 23 और 25 के तहत दंडात्मक प्रावधान थे और केवल इसलिए कि ठेकेदार या नियोक्ता ने अधिनियम या नियमों के किसी भी प्रावधान का उल्लंघन किया था, संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत कार्यवाही में उच्च न्यायालय ठेका श्रमिकों को प्रमुख नियोक्ता का कर्मचारी मानने के लिए कोई परमादेश जारी नहीं कर सकता था। इस प्रकार सुप्रीम कोर्ट ने विभिन्न उच्च न्यायालयों के बीच संघर्ष के सवाल को हल किया। यह भी कहा गया कि न तो अधिनियम और न ही केंद्र सरकार या किसी उपयुक्त सरकार द्वारा बनाए गए नियमों में यह प्रावधान था कि ठेका श्रम को समाप्त करने पर, मजदूरों को सीधे प्रमुख नियोक्ता द्वारा अवशोषित किया जाएगा। देना नाथ का मामला रिट कार्यवाही से उत्पन्न हुआ और श्रम अदालत और न्यायाधिकरणों के माध्यम से नहीं आया और पार्टियों द्वारा उनके संबंधित रुख पर सबूत दिए गए। सुप्रीम कोर्ट ने आरके पांडा बनाम स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया और अन्य⁶ के मामले में अपने पहले के फैसले का उल्लेख किया, जहां अनुबंध श्रम प्रणाली दो दशकों के बीच की अवधि के लिए बनी हुई थी। यह पाया गया कि यद्यपि प्रबंधन ठेकेदारों को बदल रहा था, फिर भी समझौते की शर्तों के तहत, आने वाले ठेकेदार निवर्तमान ठेकेदारों द्वारा लगाए गए ठेका श्रमिकों को बनाए रखने के लिए बाध्य थे। मुख्य मुद्दा यह था कि क्या ठेका मजदूर समय के साथ प्रधान नियोक्ता के कर्मचारी बन गए थे या क्या ठेकेदार के माध्यम से मजदूरों की नियुक्ति और रोजगार केवल छलावा और छलावा था, सुप्रीम कोर्ट ने विचार किया कि यह तथ्य का सवाल है और इसे औद्योगिक न्यायालय या औद्योगिक में अपेक्षित सामग्री के आधार पर ठेका मजदूरों द्वारा स्थापित किया जाना था। अधिकरण न्यायाधिकरण। उच्चतम न्यायालय ने ठेका श्रम प्रणाली को समाप्त करने के लिए ठेका श्रम के अवशोषण का निर्देश जारी करने से इंकार कर दिया।

(27) पैरा 103 में, सुप्रीम कोर्ट ने एयर इंडिया वैधानिक निगम बनाम यूनाइटेड लेबर यूनियन⁷ में अपने पहले के आदेश पर विचार किया और पहले के कानून की व्याख्या इस प्रकार की: -

"(1) यद्यपि सीएलआरए अधिनियम में ठेका श्रम के अवशोषण के लिए कोई स्पष्ट प्रावधान नहीं है, जब अधिनियम की धारा 10 (1) के तहत अधिसूचना के प्रकाशन पर ठेका श्रमिकों की नियुक्ति निषिद्ध थी, उस क्षण से प्रमुख नियोक्ता अनुबंध श्रम जारी नहीं रख सकता है और दोनों के बीच सीधा संबंध स्थापित हो जाता है। कामगार और मुख्य नियोक्ता;

(2) अधिनियम का इरादा ठेका श्रमिकों को उनकी आजीविका के स्रोत और विकास के साधनों से वंचित करने का नहीं था, जो उन्हें रोजगार से बाहर निकाल रहे थे; और

(3) उचित मामले में न्यायालय से अपेक्षा की जाती है कि वह उपयुक्त प्राधिकारी को एक रिपोर्ट प्रस्तुत करने का निर्देश दे और यदि निष्कर्ष यह है कि कर्मकार अधिनियम के उपबंधों का उल्लंघन कर रहे थे या धारा 10(1) के तहत ठेका श्रम के निषेध के बावजूद ठेका श्रमिक के रूप में बने हुए थे, उच्च न्यायालय का संवैधानिक

5 (1992) 1 एससीसी 695

6 (1994) 5 एससीसी 304

7 (1997) 9 एससीसी 377

कर्तव्य है कि वह कानून को लागू करे और उन्हें प्रमुख नियोक्ता के रोजगार में अवशोषण की उचित राहत प्रदान करे। न्यायमूर्ति मजमुदार ने अपने सहमति वाले फैसले में इसे इस आधार पर रखा कि जब अपेक्षित शर्तों को पूरा करने पर, धारा 10 (1) के तहत अनुबंध श्रम को समाप्त कर दिया जाता है, तो मध्यस्थ ठेकेदार गायब हो जाता है और उसके साथ प्रमुख नियोक्ता शब्द गायब हो जाता है और एक बार मध्यस्थ ठेकेदार के जाने के बाद प्रिंसिपल शब्द भी इसके साथ चला जाता है; त्रिपक्षीय संविदात्मक परिदृश्य में से केवल दो पक्ष बचे हैं, पूर्ववर्ती ठेका श्रम प्रणाली के उन्मूलन के लाभार्थी, अर्थात् एक ओर कामगार और दूसरी ओर नियोक्ता, जो अब उनके प्रमुख नियोक्ता नहीं हैं, लेकिन आवश्यक रूप से पूर्ववर्ती ठेका श्रमिकों के लिए प्रत्यक्ष नियोक्ता बन जाते हैं। विद्वान न्यायाधीश ने यह भी कहा कि धारा 10 के प्रावधान में अंतर्निहित विधायी आशय है कि ठेका श्रम प्रणाली को समाप्त करने पर, पूर्ववर्ती ठेका कामगार उस नियोक्ता के प्रत्यक्ष कर्मचारी बन जाएंगे, जिसकी स्थापना पर वे पहले काम कर रहे थे और उसी प्रतिष्ठान में अध्याय V के तहत सभी नियामक सुविधाओं का आनंद ले रहे थे। गुजरात विद्युत बोर्ड मामले (सुप्रा) में फैसले के संबंध में, जिसमें वह एक पक्ष थे, विद्वान न्यायाधीश ने कहा कि वह न्यायमूर्ति रामास्वामी के विचार से पूरी तरह सहमत हैं कि गुजरात बिजली बोर्ड मामले द्वारा परिकल्पित योजना व्यावहारिक नहीं थी और उस हद तक उक्त निर्णय को लागू नहीं किया जा सकता था।

(28) सुप्रीम कोर्ट ने पैरा 105 में निम्नानुसार टिप्पणी की:

"यह सिद्धांत कि एक लाभकारी कानून को उस वर्ग के पक्ष में उदारतापूर्वक माना जाना चाहिए, जिसके लाभ के लिए इसका इरादा है, अधिनियम के प्रावधानों में पढ़ने तक विस्तारित नहीं होता है कि विधायिका ने क्या प्रावधान नहीं किया है स्पष्ट रूप से या आवश्यक निहितार्थ द्वारा, या विधायिका द्वारा प्रदान किए गए उपाय या लाभों को प्रतिस्थापित करना। सीएलआरए अधिनियम की मंशा के ऊपर हम पहले ही देख चुके हैं कि यह ठेका श्रमिकों की सेवा शर्तों को विनियमित करता है और अन्य संगत कारकों के साथ-साथ अधिनियम की धारा 10 की उपधारा (2) में उल्लिखित कारकों पर विचार करने पर उपयुक्त सरकार द्वारा ठेका श्रम प्रणाली के प्रतिषेध को धारा 10(1) में प्राधिकृत करता है। लेकिन, हमारे विचार में कुछ या उन सभी कारकों की उपस्थिति, धारा 10 की उप-धारा (1) के तहत अधिसूचना जारी करने पर ठेका श्रम को अवशोषित करने का कोई आधार प्रदान नहीं करती है। यह माना जाता है कि जब उपयुक्त सरकार द्वारा धारा 10 (1) के तहत अधिसूचना जारी करने के परिणामस्वरूप ठेका श्रम के स्वतः अवशोषण की अवधारणा को धारा 10 में या अधिनियम में किसी अन्य स्थान पर संदर्भित नहीं किया गया है और सीएलआरए अधिनियम की धारा 7 और 12 के उल्लंघन के परिणाम सीएलआरए अधिनियम की धारा 23 और 25 में स्पष्ट रूप से प्रदान किए गए हैं, यह उच्च न्यायालयों या इस न्यायालय का काम नहीं है कि वे धारा 10 में कुछ अनिर्दिष्ट उपाय पढ़ें या धारा 23 और 25 में निर्दिष्ट दंडात्मक परिणामों के स्थान पर एक अलग अगली कड़ी पढ़ें, चाहे वह मुख्य नियोक्ता की स्थापना में ठेका श्रम का अवशोषण हो या कम या कठोर सजा हो। कानून के उपबंधों की इस तरह की व्याख्या व्याख्यात्मक विधान के दायरे और खामियों को दूर करने के सिद्धांत से परे होगी और इस प्रकार यह स्पष्ट रूप से अनुचित है। हमने विभिन्न पहलुओं पर विचार करने के बाद पहले ही कहा है कि यह स्वीकार करना कठिन है कि संसद सीएलआरए अधिनियम की धारा 10 (1) के तहत उन्मूलन अधिसूचना जारी करने पर ठेका श्रम को समाहित करने का इरादा रखती है।

(29) श्री शुक्ला स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया के मामले में पैरा 125 (5) और (6) पर भरोसा करते हुए तर्क देते हैं कि यह देखना श्रम न्यायालय और औद्योगिक न्यायाधिकरण के अधिकार क्षेत्र और अधिकार क्षेत्र में है कि क्या अनुबंध वास्तविक है या कानून के विभिन्न लाभकारी प्रावधानों के अनुपालन से बचने के लिए केवल एक छलावा या छलावा है ताकि श्रमिकों को उनके अधिकारों से वंचित किया जा सके और यदि यह विचार आता है कि अनुबंध वास्तविक नहीं है, बल्कि केवल छलावा है, तो तथाकथित ठेका श्रमिकों को प्रमुख नियोक्ता के कर्मचारियों के रूप में माना जाना चाहिए। दो महत्वपूर्ण पैराग्राफ इस प्रकार पढ़े गए हैं: -

"125....

(5) धारा 10 के तहत निषेध अधिसूचना जारी करने पर

(1) के तहत सेवा की शर्तों के संबंध में किसी ठेका श्रमिक द्वारा उसके समक्ष लाए गए औद्योगिक विवाद में ठेका श्रमिकों के नियोजन या अन्यथा पर रोक लगाने के लिए औद्योगिक अधिनिर्णायक को इस प्रश्न पर विचार करना होगा कि क्या ठेकेदार को या तो स्थापना के लिए कोई दिए गए परिणाम देने या वास्तविक संविदा के तहत प्रतिष्ठान के कार्य के लिए ठेका श्रमिकों की आपूर्त करने के आधार पर हस्तक्षेप किया गया है या यह विभिन्न लाभकारी विधानों के अनुपालन से बचने के लिए मात्र छलावा है ताकि कामगारों को उनके अंतर्गत लाभ से वंचित रखा जा सके। यदि संविदा वास्तविक नहीं बल्कि मात्र छलावा पाई जाती है, तो तथाकथित ठेका श्रमिक को प्रधान नियोक्ता के कर्मचारी के रूप में माना जाएगा, जिन्हें संबंधित प्रतिष्ठान में ठेका श्रमिकों की सेवाओं को नियमित करने के लिए निर्देशित किया जाएगा, बशर्ते कि वह इसके अंतर्गत पैरा 6 के आलोक में उस प्रयोजन के लिए उसके द्वारा विनिर्दिष्ट शर्तों के अधीन हो।

(6) यदि संविदा वास्तविक पाई जाती है और उपयुक्त सरकार द्वारा संबंधित प्रतिष्ठान के संबंध में सीएलआरए अधिनियम की धारा 10(1) के अधीन प्रतिषेध अधिसूचना जारी की गई है, जिसमें किसी प्रतिष्ठान की किसी प्रक्रिया, प्रचालन या अन्य कार्य में ठेका श्रमिकों के नियोजन पर प्रतिबंध लगाया गया है और जहां प्रतिष्ठान की ऐसी प्रक्रिया, प्रचालन या अन्य कार्य में प्रधान नियोक्ता नियमित कर्मचारियों को नियोजित करने का इरादा रखता है, तो वह पूर्ववर्ती को वरीयता देगा। ठेका श्रमिक, यदि अन्यथा उपयुक्त पाया जाता है और यदि आवश्यक हो, तो ठेकेदार द्वारा उनके प्रारंभिक रोजगार के समय श्रमिकों की आयु को ध्यान में रखते हुए उचित रूप से अधिकतम आयु की शर्त में छूट देकर और तकनीकी योग्यता के अलावा शैक्षणिक योग्यता के रूप में शर्त में भी ढील देकर।

(30) संक्षेप में, औद्योगिक अधिनिर्णायक गेंद को उठा सकता है और अनुबंध की प्रकृति में डाल सकता है और जहां यह स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया के मामले [सुप्रा] के पैरा 125 में परीक्षण को पूरा करता है।

(31) यह दर्ज किया जा सकता है कि यह सीएलआरए की धारा 10 के तहत आने वाला मामला है क्योंकि मैसर्स जेसीबी में ठेका श्रम को प्रतिबंधित करने वाली कोई अधिसूचना नहीं है। इस प्रकार पैरा 125 में शामिल सिद्धांतों पर उचित ध्यान देना होगा।

(32) याचिकाकर्ता सुप्रीम कोर्ट के फैसले पर भरोसा करते हैं बलवंत राय सलूजा बनाम एयर इंडिया लिमिटेड;⁸ जहां यह निर्धारित करने के लिए परीक्षण निर्धारित किए गए हैं कि नियोक्ता-कर्मचारी संबंध मुख्य नियोक्ता और श्रमिकों के बीच मौजूद है या नहीं।

(33) सुप्रीम कोर्ट ने इस मुद्दे को तय करने में निम्नलिखित प्रासंगिक कारकों को माना: (i) श्रमिकों को कौन नियुक्त करता है; (ii) वेतन/पारिश्रमिक का भुगतान कौन करता है; (iii) बर्खास्तगी का अधिकार किसके पास है; (iv) कौन अनुशासनात्मक कार्रवाई कर सकता है; (v) क्या सेवा की

निरंतरता बनी हुई है; और (vi) नियंत्रण और पर्यवेक्षण की सीमा अर्थात् क्या पूर्ण नियंत्रण और पर्यवेक्षण मौजूद है।

(34) उपर्युक्त सिद्धांतों के संबंध में, श्री भान अपने मामले को आगे बढ़ाने के लिए इंटरनेशनल एयरपोर्ट अथॉरिटी ऑफ इंडिया बनाम इंटरनेशनल एयर कार्गो वर्कर्स यूनियन और अन्य⁹ में प्राधिकरण पर भरोसा करते हैं कि यदि ट्रिब्यूनल इस मुद्दे पर निर्णय लेने में विफल रहा है कि क्या याचिकाकर्ता का ठेकेदार पर प्राथमिक नियंत्रण या द्वितीयक नियंत्रण था, तब परिणाम प्राप्त नहीं किया जा सका जैसा कि प्रदान किया गया है। प्राथमिक और माध्यमिक नियंत्रण के परीक्षण रोजगार के संबंध को निर्धारित करने में प्रासंगिक हैं। पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय ने अंतिम पर्यवेक्षण और नियंत्रण के प्रश्न पर भी विचार नहीं किया है और क्या यह प्रतिवादी संख्या 1 या प्रतिवादी संख्या 1 के अधिकार क्षेत्र में आता है।

(35) यह सच हो सकता है कि श्रम न्यायालय ने इस मुद्दे की सभी संभावित कोणों से व्यापक रूप से जांच नहीं की है, लेकिन फिर भी तथ्य यह है और स्वीकार की गई स्थिति जिस पर इस न्यायालय के समक्ष विवाद नहीं किया जा सकता है, वह यह थी कि श्रमिकों को मैसर्स जेसीबी द्वारा सीधे आकस्मिक श्रमिकों के रूप में नियोजित किया जाना था और 2007 में उनकी सेवाओं को समाप्त किए जाने तक सेवा जारी रखी गई थी। मैसर्स जेसीबी को परिवर्तन की सूचना के बिना और परिवर्तन के बिंदु पर श्रम के विचारों को साझा किए बिना रोजगार के ट्रेक, प्रकृति और चरित्र और सेवा की शर्तों को बदलने में इसकी एकतरफा कार्रवाई के लिए अनुमोदित नहीं किया जाना चाहिए।

(36) इस मामले में मुद्दा प्रत्यक्ष से अप्रत्यक्ष रोजगार में बदलाव के संबंध में है। जब हम संबंधों के अप्रत्यक्ष रोजगार वाले हिस्से को देखते हैं, तो न्यायालय को मैसर्स प्रकाश कांटेक्टर को बागवानी के लिए अनुबंध रखते हुए सफाई कर्मचारियों को नियोजित करने का निर्देश देने में अधिकार की कमी का सामना करना पड़ता है। इसलिए, प्रथम दृष्टया, अनुबंध वास्तविक नहीं था और एक दिखावटी और फर्जी लेनदेन की बू आती है। इन मामलों में उठाए गए मुद्दे में यह अंतर्निहित है कि अनुबंध की प्रकृति को निम्नलिखित युक्ति में निहित माना जाएगा। इसलिए, इस बात से कोई फर्क नहीं पड़ता कि जिस दस्तावेज पर निशान लगाया गया था, उसे पढ़ा गया था या पीएफ और ईएसआई रसीदों या भुगतान किए गए भोजन भत्ते के कागजात की पर्चियां थीं, क्योंकि 2006-07 की घटनाओं का आविष्कार इस न्यायालय को यह मानने से रोकता है कि 33 प्रतिवादियों-श्रमिकों के पास विद्वान श्रम न्यायालय द्वारा दी गई घोषणा के लिए कोई मामला नहीं है। यदि श्रम न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत सामग्री पर अपने न्यायिक विवेक का प्रयोग करते हुए एक विशेष तरीके से प्रयोग किया गया है, जो प्रशंसनीय और असंभव दोनों नहीं है, तो यह रिट कोर्ट का काम नहीं है कि वह उसी साक्ष्य पर एक अलग निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए केवल औद्योगिक अधिनिर्णायक के साथ अपनी राय को प्रतिस्थापित करने के बारे में निर्धारित करे। यह सच हो सकता है कि कर्मचारी राज्य बीमा और भविष्य निधि अंशदान का भुगतान अकेले नियोक्ता-कर्मचारी संबंध स्थापित करने के लिए पर्याप्त नहीं है और इस हद तक, श्री भान सही हैं जब वह सीमेंट कॉर्पोरेशन ऑफ इंडिया लिमिटेड बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय-सह-औद्योगिक न्यायाधिकरण और अन्य¹⁰ का हवाला देते हैं जहां इस न्यायालय ने निम्नानुसार निर्णय दिया है: -

पीठ ने कहा, 'ईएसआई और पीएफ में योगदान से संबंधित पहलू, यहां तक कि श्रमिकों की ओर से पेश हुए विद्वान वकील द्वारा भी स्वीकार किया गया था, मुख्य नियोक्ता पर वैधानिक देनदारियां थीं और इसलिए, वे खुद यह साबित नहीं करेंगे कि श्रमिकों को सीधे उनके द्वारा नियुक्त किया गया था.'

इस माननीय न्यायालय द्वारा आगे कहा गया था:-

पीठ ने कहा, 'फिलहाल हम यह मान लें कि भले ही कामगारों को सीधे तौर पर जूते या वर्दी जैसे प्रावधान मुहैया कराए गए हों, लेकिन अनुबंध के कथित दिखावटी चरित्र पर विचार करने के लिए इसे निर्णायक कारक के रूप में नहीं लिया जाना चाहिए.'

(37) अधिक गंभीर सवाल पुष्टि करने वाले सबूतों का है। इस मामले में, जितना अधिक कोई दो ठेकों को देखता है, उतना ही अधिक आश्चस्त होता है कि 2006 और 2007 की अवधि के लिए, 33 श्रमिकों

9 (2009) 13 SCC 374

10 (2010) II LLJ 548

और मेसर्स प्रकाश ठेकेदारों के बीच और कुछ मामलों में मोहिंदर शर्मा ठेकेदार के साथ कोई संबंध नहीं था।

(38) याचिकाकर्ताओं ने विभिन्न बिंदुओं पर निर्णयों के चयन पर भरोसा किया है और उन्हें संक्षेप में देखा जा सकता है। ये फैसले एटलस साइकिल (हरियाणा) लिमिटेड बनाम किताब सिंह¹¹ मामले में हैं। सुप्रीम कोर्ट ने माना कि हस्तक्षेप उचित होगा जहां तथ्य का निष्कर्ष बिना किसी सबूत के आधारित है, तो कानून की ऐसी त्रुटि को प्रमाण पत्र द्वारा ठीक किया जा सकता है। हालांकि उच्च न्यायालय रिट जारी कर रहा है, तथापि, यदि यह दर्शाया जाता है कि अधिकरण/श्रम न्यायालय ने अपने निष्कर्ष को दर्ज करते हुए त्रुटिपूर्ण रूप से स्वीकार्य और भौतिक साक्ष्य स्वीकार करने से इंकार कर दिया है या किसी भी अस्वीकार्य साक्ष्य को स्वीकार किया है तो रिट न्यायालय को हस्तक्षेप करने की अपनी शक्ति प्राप्त होगी। हालांकि, वर्तमान मामले में, श्रम न्यायालय सबूतों पर विचार कर सकता था। रिकॉर्ड के चेहरे पर कोई त्रुटि स्पष्ट नहीं है। हस्तक्षेप और गैर-हस्तक्षेप के सिद्धांतों को सूर्य देव राय बनाम राम चंद्र राय¹² में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा संक्षेप में स्पष्ट किया गया है। उच्च न्यायालय ने निर्देश दिया है कि उच्च न्यायालय प्रमाणन या पर्यवेक्षी क्षेत्राधिकार का प्रयोग करते हुए स्वयं को अपील की अदालत में परिवर्तित नहीं करेगा और सबूतों की पुनः सराहना या मूल याचिका में शामिल नहीं होगा या केवल औपचारिक या तकनीकी चरित्र की त्रुटियों को दूर करने या अनुमान निकालने में त्रुटियों को ठीक करने में शामिल नहीं होगा। इस मामले में पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय के निर्णय में कोई पेटेंट त्रुटि नहीं है जिसे तर्क की किसी भी लंबी या लंबी प्रक्रिया को शामिल किए बिना माना या प्रदर्शित किया जा सकता है। जहां दो निष्कर्ष यथोचित रूप से संभव हैं और अधीनस्थ न्यायालय ने एक दृष्टिकोण लेने का विकल्प चुना है, त्रुटि को सकल या पेटेंट नहीं कहा जा सकता है। इसके अलावा, कानून और तथ्य की कुछ त्रुटियों को तब तक ठीक नहीं किया जा सकता है जब तक कि (i) त्रुटि कार्यवाही के चेहरे पर प्रकट और स्पष्ट न हो जैसे कि जब यह स्पष्ट अज्ञानता या कानून के प्रावधानों की घोर अवहेलना पर आधारित हो, और (ii) एक गंभीर अन्याय या न्याय की घोर विफलता न हो। सवाल अधिकार क्षेत्र की सीमाओं को पार करने या पार करने का है, जो विकृतता और तर्कहीनता के बिंदु तक है। यह नहीं कहा जा सकता है कि यह मामला खामियों की इन श्रेणियों में आता है जो प्रकृति में मौलिक हैं।

(39) याचिकाकर्ता तब गीता देवी बनाम अपडेटर सर्विसेज (पी) लिमिटेड और अन्य पर भरोसा करते हैं; 2015 (145) फैक्टरी लॉ रिपोर्ट 1062: एमएनएनयू / डीई / 1876/2015। मामले का फैसला औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2-ए के तहत किया गया है और तर्क यह है कि धारा 2-ए का उल्लंघन केवल नियोक्ता के हाथों हो सकता है। अगर बीच में ठेकेदार होता है तो मामला आईडी एक्ट की धारा 2-ए के तहत नहीं आ सकता था। किसी भी मामले में, कामगार अपने नियोक्ता पर उसे एक विशेष कर्तव्य सौंपने के लिए जोर नहीं दे सकता है। उसे जहां भी कहा जाता है, वहां काम करने की आवश्यकता होती है। यह ठेकेदार के अधिकारों और देनदारियों के संबंध में है और संदर्भ ठेकेदार की इस दलील से है कि कंपनी ने मजदूरों को किसी अन्य परियोजना में काम करने के लिए कहा क्योंकि उसके अनुबंध मैसर्स जेसीबी के साथ समाप्त हो गए थे।

(40) अगला भरोसा शमशेर सिंह [मृतक] के मामले में उनके एलआर बनाम गोबिंद सिंह और अन्य¹³ के फैसले पर रखा जाता है, एक मामला जो नियमित दूसरी अपील में उत्पन्न होता है और इस बिंदु पर उद्धृत किया जाता है कि प्रदर्शित दस्तावेजों, चिह्नित दस्तावेजों की बात तो छोड़ दें, पर केवल इस कारण से भरोसा नहीं किया जा सकता है कि उन्हें प्रदर्शन के रूप में चिह्नित किया गया है और उन्हें सबूत के कानूनी तरीके से पहले साबित करना होगा। इस न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा निर्धारित प्रस्ताव के साथ कोई विवाद नहीं है। इस मामले में चिह्नित दस्तावेजों पर पूरी तरह से कुछ भी निर्भर नहीं किया जाएगा जहां से तर्क उत्पन्न हुआ था। सैयद याकूब बनाम केएस राधाकृष्णन¹⁴ में उच्च न्यायालय पर लगाए गए प्रतिबंधों के भीतर एक ट्रिब्यूनल के काम का मूल्यांकन करते समय तथ्यों और परिस्थितियों की समग्रता को ध्यान में रखा जाना चाहिए ।

(41) इसी तरह, सुधीर इंजीनियरिंग बनाम निटको रोडवेज¹⁵ मामले में दिल्ली उच्च न्यायालय के फैसले में, न्यायमूर्ति आर०सी० लाहोटी ने 23 मार्च, 1995 को अपने फैसले में कहा था कि आदेश 13 नियम 4 के तहत दस्तावेज की स्वीकारोक्ति का कोई प्रभाव नहीं है और यह पक्षकारों को

11 (2013) 12 एससीसी 573

12 (2003) 6 एससीसी 675

13 2008 (2) आईएलआर (पी एंड एच)

14 एआईआर 1964 एससी 477

15 1995(34) डीआरजे

बाध्य नहीं करता है और न ही औपचारिक प्रमाण के बिना सबूत बन जाता है। दस्तावेजों पर केवल प्रदर्शन संख्या का समर्थन करने से दस्तावेजों को साबित नहीं किया जा सकता है ताकि वे साक्ष्य के रूप में स्वीकार्य हो सकें। साक्ष्य अधिनियम, 1872 की धारा 3 दस्तावेजों के औपचारिक प्रमाण की आवश्यकता को समाप्त नहीं करती है। इस प्रस्ताव के साथ कोई विवाद नहीं है और इसका जवाब श्री भान द्वारा नगर निगम, फरीदाबाद बनाम सिरी निवास¹⁶ में उद्धृत निर्णय में निहित है। इस मामले में, सुप्रीम कोर्ट ने माना कि भारतीय साक्ष्य अधिनियम, 1872 के प्रावधान औद्योगिक अधिनिर्णय में लागू नहीं होते हैं। श्रम न्यायालय उस प्रक्रिया का अनुसरण करता है जो उसे उचित लगता है और जब किसी निर्णय में अनुवाद किया जाता है तो उसके सभी कार्य प्राकृतिक न्याय के अच्छी तरह से स्थापित सिद्धांतों के अनुरूप होने चाहिए। मुझे नहीं लगता कि ये फैसले याचिकाकर्ताओं को किसी भी महत्वपूर्ण तरीके से कैसे मदद करते हैं ताकि उनके पक्ष में माहौल बन सके।

(42) हालांकि, मैं यह दर्ज कर सकता हूँ कि याचिकाकर्ता सही है जब वह कहता है कि श्रम न्यायालय को संतोष गुप्ता बनाम स्टेट बैंक ऑफ पटियाला¹⁷, हरिंदर सिंह बनाम पंजाब स्टेट वेयरहाउसिंग में शैली के मामलों पर ध्यान देने और भरोसा करने की कोई आवश्यकता नहीं थी। कॉर्पोरेशन¹⁸, रेमन सर्विसेज (पी) लिमिटेड बनाम सुभाष कपूर¹⁹ और ग्लैक्सो लेबोरेटरीज (इंडिया) लिमिटेड बनाम पीठासीन अधिकारी²⁰। चर्चा अनुबंध श्रम कानूनों पर प्रासंगिक मामले के कानून और विशेष रूप से सीएलआर अधिनियम पर देना बैंक से लेकर स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया [सुप्रा] आदि तक सुप्रीम कोर्ट के लगातार फैसलों तक सीमित होनी चाहिए थी।

(43) बहस के इस चरण में श्री शुक्ला ने हरियाणा राज्य बिजली बोर्ड के सचिव बनाम सुरेश और अन्य के मामले में सुप्रीम कोर्ट के फैसले पर भरोसा किया; जो सीधे सीएलआर अधिनियम, 1970 के प्रावधानों से संबंधित है। उच्चतम न्यायालय ने इससे पहले सफाई कर्मचारियों से संबंधित एक मामला दर्ज किया था जो बिजली बोर्ड के संयंत्रों, मशीनरी और स्टेशनों को साफ, स्वच्छ और स्वच्छ रखने के लिए बोर्ड द्वारा एक ठेकेदार के माध्यम से नियुक्त किए गए थे। इस तरह की गतिविधि को मौसमी प्रकृति का नहीं माना जा सकता है। सुप्रीम कोर्ट ने पाया कि कोई वास्तविक ठेका श्रमिक नहीं था और इसलिए कथित ठेकेदार केवल नाम का ऋणदाता था, न कि लाइसेंस प्राप्त ठेकेदार। अदालत ने माना कि तथाकथित ठेका प्रणाली केवल छलावा है और अपील में आदेश में विचार की पुष्टि करके सफाई कर्मचारियों की सेवा की निरंतरता के साथ बहाली का निर्देश दिया। कामगार ने बोर्ड के साथ सीधे संबंध का दावा किया। सुप्रीम कोर्ट ने सहमति व्यक्त की और सेवा की निरंतरता के साथ बहाली का निर्देश दिया, लेकिन वापस मजदूरी के बिना। हाईकोर्ट ने सुप्रीम कोर्ट के फैसले पर क्लासिक विंटेज में भरोसा जताया था; हुसैनभाई बनाम अलाथ फैक्ट्री तेजबिलाली यूनियन²¹। इस मामले में, न्यायमूर्ति कृष्ण अय्यर ने स्थिति को संक्षेप में कहा: -

"श्रम कानून में एक कर्मचारी कौन है? यह संक्षिप्त और यहां उठाया गया कठिन सवाल लेकिन इस न्यायालय के पहले के फैसलों द्वारा कवर किया गया है। उच्च न्यायालय की तरह, हम इस तर्क पर संक्षिप्त बदलाव देते हैं कि याचिकाकर्ता ने मध्यवर्ती ठेकेदारों के साथ समझौते किए थे, जिन्होंने प्रतिवादी-संघ के श्रमिकों को काम पर रखा था और इसलिए याचिकाकर्ता और श्रमिकों के बीच कोई प्रत्यक्ष नियोक्ता-कर्मचारी विन्कुलम जूरी मौजूद नहीं थी।

यह तर्क 'दांत और पंजे से लाल' और अनुबंध अधिनियम के तहत निष्पक्ष अर्थशास्त्र में त्रुटिहीन है। अंग्रेजी सामान्य कानून। लेकिन इस सख्त सिद्धांत और औद्योगिक न्यायशास्त्र के बीच एक सदी का मानवीय अंतर है। तीसरी दुनिया के न्यायशास्त्र की औद्योगिक शाखा का स्रोत और ताकत संविधान की प्रस्तावना में घोषित सामाजिक न्याय है। इस न्यायालय ने गणेश बीड़ी के मामले 1974 (1) एलएलजे 367 में ब्रिटिश और अमेरिकी निर्णयों पर यह कहते हुए जोर दिया है कि केवल अनुबंध निर्णायक

16 (2004) 8 एससीसी 195

17 1980 एफएलआर 373 (एससी)

18 2010 (1) एससीटी 725

19 (2001) 1 एससीसी 118

20 (1984) 1 एससीसी 1

21 1978 (37) एफएलआर 136 (एससी)

नहीं हैं और संबंधों से संबंधित 1075 विचारों का जटिल पहलू अलग है। अटलांटिक उदारवाद से परे भारतीय न्याय में कानून का शासन है जो जीवन के शासन की सहायता के लिए चलता है। और जीवन, गरीबी की स्थिति में, आजीविका है और आजीविका मजदूरी के साथ काम है। कच्ची सामाजिक वास्तविकताएं, न कि अच्छी कानूनी बारीकियां, प्रतिस्पर्धी बाजार अर्थशास्त्र नहीं बल्कि जटिल सुरक्षात्मक सिद्धांत, कानून को आकार देते हैं जब कमजोर, श्रमिक वर्ग के क्षेत्र को श्रम के माध्यम से आजीविका के लिए सहायता की आवश्यकता होती है। अनुबंधों के शास्त्रीय कानून और शोषक स्थितियों के प्रति संवेदनशील कानून की विशेष शाखा के बीच वैचारिक भ्रम इस दलील के लिए जिम्मेदार है कि उच्च न्यायालय ने याचिकाकर्ता के खिलाफ अपनी पकड़ में गलती की है।

संक्षिप्तता के साथ, वास्तविक परीक्षा को एक बार फिर से इंगित किया जा सकता है। जहां एक श्रमिक या श्रमिकों का समूह वस्तुओं या सेवाओं का उत्पादन करने के लिए श्रम करता है और ये वस्तुएं या सेवाएं दूसरे के व्यवसाय के लिए होती हैं, वह दूसरा, वास्तव में, नियोक्ता है। श्रमिकों के निर्वाह, कौशल और निरंतर रोजगार पर उनका आर्थिक नियंत्रण है। यदि वह किसी भी कारण से दम घुटता है, तो कामगार को वस्तुतः नौकरी से निकाल दिया जाता है। मध्यवर्ती ठेकेदारों की उपस्थिति, जिनके साथ अकेले श्रमिकों का तत्काल या प्रत्यक्ष संबंध है, का कोई परिणाम नहीं है, जब पर्दा उठाने या रोजगार को नियंत्रित करने वाले कारकों के परिदृश्य को देखते हुए, हम नग्न सत्य को देखते हैं, हालांकि अलग-अलग सही कागजी व्यवस्था में लिपटे हुए हैं, कि वास्तविक नियोक्ता प्रबंधन है, न कि तत्काल ठेकेदार। संविधान के अनुच्छेद 38, 39, 42, 43 और 43-ए के आधार पर जब श्रम कानून वास्तविक नियोक्ता पर कल्याणकारी दायित्व डालता है, तो कानूनी रूप के आधार पर कानूनी रूप के आधार पर आधे-अधूरे छिपे असंख्य उपकरणों का सहारा लिया जा सकता है। अदालत को शरारत से बचने और कानून के उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए चतुर होना चाहिए और अदालत को गुमराह नहीं किया जाना चाहिए।

(44) सुप्रीम कोर्ट ने देना नाथ के मामले, गुजरात बिजली बोर्ड बनाम हिंद मजदूर सभा और अन्य²², एयर इंडिया और आरके पांडा के मामलों में अपने पहले के आदेश पर गौर किया। सुप्रीम कोर्ट ने कहा:-

"जब बोर्ड एक प्रमुख नियोक्ता नहीं था और तथाकथित ठेकेदार कश्मीर सिंह अधिनियम के तहत लाइसेंस प्राप्त ठेकेदार नहीं था, तो जिस अपरिहार्य निष्कर्ष पर पहुंचना था, वह यह था कि तथाकथित अनुबंध प्रणाली केवल एक छलावरण, धुआं और एक स्क्रीन थी और लगभग एक पारदर्शी घूंघट में छिपी हुई थी जिसे आसानी से भेदा जा सकता था और बोर्ड के बीच वास्तविक संविदात्मक संबंध था। एक तरफ, और दूसरी तरफ कर्मचारियों को स्पष्ट रूप से कल्पना की जा सकती है।

(45) यह निर्णय उत्तरदाताओं को अपने मामलों को अपने पक्ष में मजबूत करने में मदद करता है। यह ध्यान दिया जा सकता है कि एयर इंडिया के मामले [सुप्रा] में निर्णय को विशेष रूप से स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया के मामले [सुप्रा] में खारिज कर दिया गया था। सफाई का काम प्रकृति में बारहमासी पाया गया क्योंकि यह यहां भी है और एक प्रासंगिक कारक है।

(46) आदेश से अलग होने से पहले, मैं देख सकता हूं कि याचिकाकर्ता ने अपनी दलीलों को 1 मार्च, 2006 से 8/9 जून, 2007 की अवधि तक सीमित रखा। मेरे पास श्रम न्यायालय के कार्य या निष्कर्ष पर अविश्वास करने का कोई कारण नहीं है जब यह दर्ज है कि मैसर्स जेसीबी 1 मार्च, 2006 से पहले कर्मचारियों की उपस्थिति के संबंध में मूल दस्तावेज प्रस्तुत करने में विफल रही और इसलिए, यदि 1 मार्च, 2006 से 8/9 जून, 2007 की अवधि के दौरान इसका रुख आंशिक रूप से गलत है, पूरा कपड़ा अलग हो जाना चाहिए और नीचे गिरना चाहिए। जैसा कि कहा जाता है, यदि वाक्य का कोई एक हिस्सा गलत है, तो कई अन्य सच्चे बयानों के बावजूद पूरा वाक्य गलत है।

(47) पूर्वगामी कारणों से मामलों के वर्तमान समूह में किसी भी हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है। याचिका में योग्यता से अधिक द्रव्यमान है और इसमें आंतरिक सार का अभाव है। श्रम न्यायालय का निर्णय अपने निष्कर्ष में पर्याप्त न्याय करता है जो अपनी कुछ कमियों के बावजूद परेशान होने के लायक नहीं है।

(48) ऊपर दर्ज कारणों के लिए, सभी तैंतीस याचिकाओं को खारिज कर दिया जाता है। हालांकि, पार्टियां अपनी लागत खुद वहन करेंगी।

S.No	केस नं.	पार्टी का नाम
1.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20605	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड बनाम ओमी सिंह और अन्य
2.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20606	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड सुखबीर और अन्य
3.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20607	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड बनाम मांगे राम और अन्य
4.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20608	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड चंदर और अन्य
5.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20609	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड बनाम राम किशन और अन्य
6.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20610	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड सुभाष और अन्य
7.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20611	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड बनाम ब्रह्म पाल और अन्य
8.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20612	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड बनाम अशोक कुमार और अन्य
9.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20613	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड गगन और अन्य
10.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20614	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड राजबीर व अन्य
11.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20615	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड विजय और अन्य
12.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20616	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड बनाम सुगढ़ पाल और अन्य
13.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20617	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड रोहताश और अन्य
14.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20618	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड बनाम जीत सिंह और अन्य
15.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20619	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड सतपाल आदि
16.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20620	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड बनाम महेश कुमार और अन्य
17.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20621	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड महेंद्र और अन्य
18.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20622	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड काले और अन्य
19.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20623	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड विनोद और अन्य

20.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20624	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड बनाम ब्रह्म पाल और अन्य
21.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20625	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड रवि और अन्य
22.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20626	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड इंद्राज और अन्य
23.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20627	मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड बनाम बीर सिंह और अन्य
24.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20636	मेल्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड बनाम बाबू राम और अन्य
25.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20728	मेल्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड सुरेंद्र और अन्य
26.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20729	मेल्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड रमेश और अन्य
27.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20730	मेल्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड राजेश और अन्य
28.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20731	मेल्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड बनाम सूरज कुमार और अन्य
29.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20732	मेल्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड बनाम बाबू राम और अन्य
30.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20733	मेल्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड बनाम सुंदर पाल और अन्य
31.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20734	मेल्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड संजय और अन्य
32.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20735	मेल्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड बिजेंद्र और अन्य।
33.	2015 का सीडब्ल्यूपी नंबर 20736	मेल्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड नरेंद्र और अन्य

शुबरीत कौर

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्यों के लिए उपयुक्त रहेगा।

आकाश सरोहा
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी
(Trainee Judicial Officer)
रेवाड़ी, हरियाणा