

P. C. G.

जे. वी. गुप्ता, सी.जे. और आर. एस. मोंगिया, जे समक्ष

ज्ञान सिंह और अन्य,- याचिकाकर्ता।

बनाम

वरिष्ठ क्षेत्रीय प्रबंधक, एफ.सी.आई., चंडीगढ़, प्रतिवादी।

1990 का पत्र पेटेंट अपील संख्या 1215

27 नवंबर, 1990

अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970-एस.एस. 1(4), 2(बी), 2(ई) - अधिनियम 20 या अधिक श्रमिकों को नियोजित करने वाले प्रतिष्ठानों पर लागू होता है - उन्मूलन के तहत पूर्ण उन्मूलन का कोई प्रावधान नहीं है - उपयुक्त सरकार के साथ उन्मूलन शक्ति - 20 या अधिक कर्मचारियों को नियोजित न करने वाले व्यक्तिगत गोदाम - प्रत्येक गोदाम - क्या उसे अलग प्रतिष्ठान निर्धारित किया जा सकता है।

यह निर्धारित गया है कि प्रत्येक गोदाम एक अलग प्रतिष्ठान है और यह देखना होगा कि क्या इनमें से किसी भी गोदाम में ठेकेदार के माध्यम से नियोजित व्यक्तियों की संख्या 20 से अधिक है। निगम द्वारा विशेष रूप से कहा गया है कि किसी भी प्रतिष्ठान में ठेकेदार के माध्यम से सुरक्षा गार्ड के रूप में 15 से अधिक व्यक्तियों को नियोजित नहीं किया गया है। ऐसा होने पर, अधिनियम के तहत ऐसे सुरक्षा गार्डों को कोई अधिकार मिलने का सवाल ही नहीं उठता।

(आख्यान 15) अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970-एस.एस. 7, 12, 23 और 24-खाद्य निगम अधिनियम, 1964 एस. 45 भारतीय खाद्य निगम (कर्मचारी) विनियम, 1971-ठेकेदार द्वारा सुरक्षा गार्ड की तैनाती-न तो निगम पंजीकृत है और न ही ठेकेदार के पास अधिनियम के तहत लाइसेंस है-पंजीकरण न होने का प्रभाव -दायित्व केवल दंडात्मक प्रावधानों तक सीमित है- मालिक और नौकर का कोई संबंध नहीं-सुरक्षा गार्ड निगम के सीधे नियंत्रण में नहीं हैं-ऐसे कर्मचारियों को निगम का नियमित कर्मचारी कहा जा सकता है या नहीं।

निर्धारित किया जाता है कि यदि अधिनियम के प्रावधानों का उल्लंघन होता है, तो इस आशय का कि मुख्य नियोक्ता को अधिनियम की धारा 12 के तहत आवश्यक पंजीकरण नहीं मिलता है, तो ठेकेदार के माध्यम से मुख्य कर्मचारी द्वारा नियुक्त व्यक्ति को मुख्य नियोक्ता के प्रत्यक्ष कर्मचारी नियोक्ता निर्धारित किया जाएगा। हम अधिनियम के प्रावधानों के उल्लंघन से उत्पन्न होने वाला कोई प्रमुख निष्कर्ष नहीं देखते हैं। अधिनियम की धारा 9 पंजीकरण न होने की स्थिति में ठेकेदार के माध्यम से रोजगार पर रोक लगाती है। लेकिन क्या कोई प्रमुख नियोक्ता पंजीकरण न होने के बावजूद ठेकेदार के माध्यम से व्यक्तियों को नियुक्त करता है, तो एकमात्र पैनाल प्रावधान अधिनियम की धारा 23 और 24 हैं यानी कि इन धाराओं के तहत मुख्य नियोक्ता के खिलाफ कार्रवाई की जा सकती है, लेकिन अधिनियम में कहीं भी यह प्रावधान नहीं है कि ठेकेदार के माध्यम से नियोजित ऐसे कर्मचारी मुख्य नियोक्ता के कर्मचारी बन जाएंगे।

(आख्यान 16)

माननीय न्यायमूर्ति श्री एम.आर.अग्निहोत्री द्वारा दिए गए दिनांक 8 अक्टूबर 1990 के निर्णय के विरुद्ध लेटर्स पेटेंट के खंड 'एक्स' की अपील

एच.एस. गिल, अपीलकर्ता की ओर से अधिवक्ता।

एन. के. सोढ़ी, वरिष्ठ अधिवक्ता, कपिल देव अग्रवाल अधिवक्ता के साथ, उत्तरदाताओं के लिए अधिवक्ता।

## निर्णय

(R. S. Mongia, J.)

- (1) चूंकि मामला बहुत महत्वपूर्ण है और एक ही बिंदु पर कई मामले निर्णय के लिए लंबित हैं, हमने पार्टियों के विद्वान वकील को विस्तार से सुना क्योंकि हमारा इरादा प्रस्ताव चरण में इन पत्र पेटेंट अपील का निपटान करना था।
- (2) यह निर्णय 1990 के लेटर्स पेटेंट अपील संख्या 1215 और 1214 का निपटान करेगा, ये विद्वान एकल न्यायाधीश के एक सामान्य निर्णय से उत्पन्न हुए हैं, जिसके द्वारा कानून और तथ्य के समान प्रश्नों से जुड़ी 17 रिट याचिकाएं खारिज कर दी गई थीं।
- (3) पार्टियों के प्रतिद्वंद्वी तर्कों की सराहना करने के लिए, तथ्यात्मक पृष्ठभूमि के साथ-साथ कानून के कुछ प्रावधानों पर ध्यान देना आवश्यक होगा, जिसके आधार पर अपीलकर्ताओं (रिट याचिकाकर्ताओं) ने रिट याचिकाओं में अपना दावा पेश किया।
- (4) प्रतिवादी-भारतीय खाद्य निगम (बाद में निगम के रूप में संदर्भित) का गठन संसद के अधिनियम, अर्थात्, खाद्य निगम अधिनियम, 1964 द्वारा किया गया है, जिसका उद्देश्य खाद्यान्नों की खरीद, भंडारण, देश में वितरण में आवाजाही है। निगम इस कार्य के निर्वहन के लिए तीन प्रकार के श्रमिकों को नियोजित करता है (i) विभागीय श्रमिक जो इसके नियमित कर्मचारी हैं; (ii) प्रत्यक्ष भुगतान वाले श्रमिक और (iii) अनुबंधित श्रमिक, जिन्हें निगम द्वारा ठेकेदारों के मध्यस्थ के माध्यम से नियोजित किया जाता है। अपीलकर्ता (रिट-याचिकाकर्ता) ऊपर उल्लिखित तीसरी श्रेणी के कर्मचारी हैं। वर्तमान अपील में प्रतिवादी 4 सुरक्षा और तैनाती सेवाओं का व्यवसाय चलाने वाला एक ठेकेदार है, जो जब भी कोई प्रतिष्ठान ऐसी सेवाओं की मांग करता है तो विभिन्न प्रतिष्ठानों को सुरक्षा गार्ड प्रदान करता है। अपीलकर्ता पूर्व सैनिक हैं और उक्त अनुबंध के साथ पंजीकृत हैं। निगम के अनुसार, खाद्यान्न की खरीद, भंडारण, परिवहन और वितरण का कार्य मौसमी, विकिर्ण है और एक क्षेत्र से दूसरे क्षेत्र में भिन्न होता है। निगम को खाद्य सामग्री की सुरक्षा के लिए सुरक्षा गार्ड की आवश्यकता है। निगम के पास अपने स्वयं के निगरानी एवं वार्ड कर्मचारी हैं, लेकिन आवश्यकता पड़ने पर सुरक्षा सेवा प्रदान करने के उद्देश्य से नियमित कर्मचारियों की पूर्ति के लिए समय-समय पर अधिक कर्मचारियों की भी आवश्यकता होती है। सुरक्षा गार्डों की आवश्यकता हाथ पर मौजूद स्टॉक के आधार पर घटती-बढ़ती रहती है। यही कारण है कि जिला स्तर पर निगम को सुरक्षा प्रदान करने के लिए प्रतिवादी नंबर 4 जैसे ठेकेदारों की एजेंसियों के साथ जब भी आवश्यक हो निगम के नियमित कर्मचारियों के साथ अपने खाद्य भंडारण डिपो और खुले भंडारण परिसरों में सेवाएं प्रदान करने के लिए समझौता करता है। ठेकेदार निगम की आवश्यकता के अनुसार सुरक्षा गार्ड तैनात करता है। समझौते के अनुसार निगम द्वारा भुगतान सीधे ठेकेदार को किया जाता है, जो बदले में सुरक्षा गार्डों को भुगतान करता है। इन सुरक्षा गार्डों पर निगम का कोई सीधा नियंत्रण नहीं है और वे सीधे निगम द्वारा नियोजित नहीं हैं।

और निगम और ऐसे सुरक्षा गार्डों और ठेकेदार द्वारा प्रदान किए गए अन्य कर्मचारियों के बीच 'मालिक' और 'नौकर' का कोई संबंध मौजूद नहीं है।

- (5) अपीलकर्ताओं (रिट याचिकाकर्ताओं) द्वारा प्रस्तुत मामला यह था कि वे निगम के साथ सुरक्षा गार्ड के रूप में काम कर रहे हैं और अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 (इसके बाद इसे अधिनियम कहा जाएगा) के प्रावधानों के अनुसार, वे मुख्य नियोक्ता के रूप में निगम के प्रत्यक्ष कर्मचारी थे, और इसलिए, उन्हें निगम के नियमित कर्मचारी निर्धारित किया जाना चाहिए और निगम के नियमित कर्मचारियों के समान सेवा शर्तों द्वारा शासित होना चाहिए, जो भारतीय खाद्य निगम (कर्मचारी) विनियम, 1971, खाद्य निगम अधिनियम, 1964 की धारा 45 द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए बनाए गए हैं उसमें निहित हैं।
- (6) विद्वान एकल न्यायाधीश ने इस विषय पर सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित अधिनियम और कानून के विभिन्न प्रावधानों पर गौर करने के बाद, इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि रिट याचिकाकर्ता ठेकेदार के कर्मचारी बने रहेंगे, निगम के नहीं और भारत के संविधान के अनुच्छेद 226/227 के तहत किसी भी राहत के हकदार नहीं थे। फैसले से असंतुष्ट रिट याचिकाकर्ता वर्तमान अपीलों में आये हैं।
- (7) इस स्तर पर, अधिनियम की कुछ मुख्य विशेषताओं और इसके कुछ प्रावधानों पर ध्यान दिया जा सकता है। अधिनियम के उद्देश्यों एवं कारणों का विवरण इस प्रकार है:

1. ठेकेदार श्रमिकों के रोजगार की प्रणाली का अनेक प्रकार से दुरुपयोग होता है। इसे खत्म करने का सवाल लंबे समय से सरकार के विचाराधीन है। दूसरी पंचवर्षीय योजना में, योजना आयोग ने कुछ सिफारिशें कीं, अर्थात् व्यवस्था के प्रगतिशील उन्मूलन को सुनिश्चित करने के लिए अध्ययन करना और सेवा में सुधार, अनुबंध श्रम की शर्तें जहां उन्मूलन संभव नहीं था। इस मामले पर त्रिपक्षीय समितियों की विभिन्न बैठकों में चर्चा की गई, जिसमें राज्य सरकारों का भी प्रतिनिधित्व था और आम सहमति यह थी कि इस प्रणाली को जहां भी संभव या व्यावहारिक हो, समाप्त कर दिया जाना चाहिए और जिन मामलों में इस प्रणाली को पूरी तरह से समाप्त नहीं किया जा सकता है, वहां काम करने की स्थिति को सुधारा जाना चाहिए। वेतन का भुगतान और आवश्यक सुविधाओं का प्रावधान सुनिश्चित करने के लिए अनुबंध श्रम को विनियमित किया जाना चाहिए।

2. प्रस्तावित विधेयक का उद्देश्य ऐसी श्रेणियों के संबंध में अनुबंध श्रम को समाप्त करना है, जिन्हें उचित सरकार द्वारा निर्धारित कुछ मानदंडों के आलोक में अधिसूचित किया जा सकता है, और जहां उन्मूलन संभव नहीं है, वहां अनुबंध श्रम की सेवा शर्तों को विनियमित करना है। विधेयक में प्रतिष्ठानों और ठेकेदारों के कानून और पंजीकरण के प्रशासन में केंद्र और राज्य सरकारों को सलाह देने के लिए विभिन्न हितों का प्रतिनिधित्व करने वाले त्रिपक्षीय सलाहकार बोर्ड की स्थापना का प्रावधान है। विधेयक की योजना के तहत, अनुबंधित श्रमिकों के लिए कुछ बुनियादी कल्याणकारी सुविधाओं, जैसे पीने का पानी और प्राथमिक चिकित्सा सुविधाएं, और कुछ मामलों में विश्राम कक्ष और कैंटीन का प्रावधान और रखरखाव अनिवार्य कर दिया गया है। वेतन भुगतान के मामले में विवरणों से सुरक्षा के भी प्रावधान किए गए हैं।"

- (8) अधिनियम का लंबा शीर्षक इसे "कुछ प्रतिष्ठानों में अनुबंध श्रम के रोजगार को विनियमित करने और कुछ परिस्थितियों में इसके उन्मूलन और उससे जुड़े मामलों के लिए एक अधिनियम" के रूप में वर्णित करता है। लंबा शीर्षक स्वयं इंगित करता है कि अधिनियम अनुबंध श्रम के पूर्ण उन्मूलन के लिए प्रावधान नहीं करता है, बल्कि केवल कुछ परिस्थितियों में इसके उन्मूलन और कुछ प्रतिष्ठानों में अनुबंध श्रम के रोजगार के विनियमन के लिए प्रदान करता है। धारा 1(4) में कहा गया है कि अधिनियम सभी प्रतिष्ठानों पर लागू होता है जिसमें 20 या अधिक श्रमिकों पिछले 12 महीनों के किसी भी दिन अनुबंध श्रमिक के रूप में या इससे अधिक कामगार नियोजित हैं या नियोजित थे; और प्रत्येक ठेकेदार को, जो कार्यवाही के किसी भी दिन 12 महीने 20 या अधिक श्रमिकों को नियोजित करता है या नियोजित किया है। अधिनियम इस पर लागू नहीं होता है- ऐसे कार्य जिनमें केवल रुक-रुक कर या आकस्मिक प्रकृति का काम किया जाता है। धारा 2 (बी) "कर्मचारियों" को परिभाषित करती है जो अनुबंध श्रमिक के रूप में कार्यरत हैं धारा 2 (सी) "ठेकेदार" को परिभाषित करती है, जबकि धारा 2 (ई) और 2 (जी) "स्थापना" और "प्रधान नियोक्ता" को क्रमशः परिभाषित करें।

अधिनियम की धारा 7 उस प्रतिष्ठान के पंजीकरण का प्रावधान करती है जिस पर अधिनियम लागू होता है; जबकि धारा 12 उन ठेकेदारों को लाइसेंस देने के लिए है, जो अधिनियम के प्रावधानों के अंतर्गत आते हैं। अधिनियम की धारा 9 अधिनियम के तहत पंजीकरण न होने के प्रभाव का प्रावधान करती है; जबकि धारा 10 उपयुक्त सरकार को आधिकारिक राजपत्र में एक अधिसूचना द्वारा किसी प्रतिष्ठान में अनुबंध श्रम के रोजगार पर रोक लगाने की शक्ति देती है। अधिनियम की धारा 23 और 24 अधिनियम के उल्लंघन के लिए दंड का प्रावधान करती है। उपरोक्त उद्धृत अनुभागों को पुनः प्रस्तुत करना प्रासंगिक होगा:

“संक्षिप्त शीर्षक, विस्तार प्रारंभ और अनुप्रयोग।—(1) इस अधिनियम को अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 कहा जा सकता है।

(4) यह लागू होता है;

(ए) प्रत्येक प्रतिष्ठान में जिसमें बीस या अधिक कामगार नियोजित हैं या पिछले बारह महीनों के किसी भी दिन अनुबंध श्रमिक के रूप में नियोजित थे;

(बी) प्रत्येक ठेकेदार को, जो पिछले बारह महीनों के कोई भी दिन पर बीस या श्रमिकों को नियोजित करता है या नियोजित करता है;

बशर्ते कि उपयुक्त सरकार, ऐसा करने के अपने इरादे की दो महीने से कम नहीं की सूचना देने के बाद, आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, इस अधिनियम के प्रावधानों को बीस से कम श्रमिकों को नियोजित करने वाले किसी भी ई-प्रतिष्ठान पर लागू करें, अधिसूचना में निर्दिष्ट किया जा सकता है।

(5) (ए) यह उन प्रतिष्ठानों पर लागू नहीं होगा जिनमें केवल रुक-रुक कर या आकस्मिक प्रकृति का काम किया जाता है।

(बी) यदि प्रश्न उठता है कि क्या किसी प्रतिष्ठान में किया गया कार्य रुक-रुक कर या आकस्मिक प्रकृति का है, तो उपयुक्त सरकार केंद्रीय बोर्ड या, जैसा भी मामला हो, राज्य बोर्ड से परामर्श के बाद उस प्रश्न पर निर्णय लेगी, और इसका निर्णय अंतिम होगा।

स्पष्टीकरण: इस उपधारा के प्रयोजन के लिए, किसी प्रतिष्ठान में किया गया कार्य आंतरायिक प्रकृति का नहीं निर्धारित किया जाएगा-

“(i) यदि यह पिछले बारह महीनों में एक सौ बीस दिनों से अधिक समय तक किया गया था, या

(ii) यदि यह मौसमी प्रकृति का है और एक वर्ष में साठ दिनों से अधिक समय तक किया जाता है।

2. परिभाषाएँ (1) इस अधिनियम में, जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो,

(a) “उचित सरकार” का अर्थ है,

(1) के संबंध में-

(b) एक श्रमिक को "किसी प्रतिष्ठान के काम के संबंध में या उसके संबंध में अनुबंधित श्रमिक के रूप में नियोजित निर्धारित किया जाएगा, जब उसे किसी ठेकेदार द्वारा या उसके माध्यम से, प्रमुख नियोक्ता की जानकारी के साथ या उसके बिना ऐसे काम के संबंध में काम पर रखा जाता है।;

(c) किसी प्रतिष्ठान के संबंध में "ठेकेदार" का अर्थ एक ऐसा व्यक्ति है जो अनुबंध श्रम के माध्यम से ऐसे प्रतिष्ठान को केवल माल या निर्माण के लेखों की आपूर्ति के अलावा, प्रतिष्ठान के लिए दिए गए परिणाम का उत्पादन करने का कार्य करता है या जो किसी स्थापना कार्य के लिए अनुबंध श्रम की आपूर्ति करता है और इसमें एक उप-ठेकेदार भी शामिल है;

(d) "स्थापना" का अर्थ है

(I) सरकारी स्थानीय प्राधिकरण का कोई कार्यालय या विभाग, या

(II) कोई भी स्थान जहां कोई उद्योग, व्यापार व्यवसाय, विनिर्माण या व्यवसाय चलाया जाता है;

(e) "प्रधान नियोक्ता" का अर्थ है-

(I) किसी कार्यालय या विभाग के संबंध में, सरकार या स्थानीय प्राधिकारी, उस कार्यालय या विभाग का प्रमुख या ऐसा अन्य अधिकारी, जैसा भी मामला हो, सरकार या स्थानीय प्राधिकारी, इस संबंध में निर्दिष्ट करता है,

(II) किसी कारखाने में, कारखाने का मालिक या अधिभोगी और जहां किसी व्यक्ति को फैक्टरी अधिनियम, 1948 के तहत कारखाने के प्रबंधक के रूप में नामित किया गया है, उस व्यक्ति को इस प्रकार नामित किया गया है।

(III) किसी खदान में, खदान का मालिक या एजेंट और जहां किसी व्यक्ति को खदान के प्रबंधक के रूप में नामित किया गया है, तो इस प्रकार नामित व्यक्ति,

(IV) किसी अन्य प्रतिष्ठान में, प्रतिष्ठान के पर्यवेक्षण और नियंत्रण के लिए जिम्मेदार कोई भी व्यक्ति।

7. निश्चित प्रतिष्ठानों का पंजीकरण।

(1) किसी प्रतिष्ठान का प्रत्येक प्रमुख नियोक्ता जिस पर यह अधिनियम लागू होता है, उपयुक्त सरकार द्वारा निर्धारित अवधि के भीतर; आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, सामान्यतः प्रतिष्ठानों के संबंध में या उनमें से किसी भी वर्ग के संबंध में इस संबंध में तय करें, प्रतिष्ठान के पंजीकरण के लिए पंजीकरण अधिकारी को निर्धारित तरीके से आवेदन करें

बशर्ते कि पंजीकरण अधिकारी इस संबंध में निर्धारित अवधि की समाप्ति के बाद पंजीकरण के लिए ऐसे किसी भी आवेदन पर विचार कर सकता है, यदि पंजीकरण अधिकारी संतुष्ट है कि आवेदक को समय पर आवेदन करने से पर्याप्त कारण से रोका गया था।

(2) यदि पंजीकरण के लिए आवेदन सभी प्रकार से पूरा है, तो पंजीकरण अधिकारी प्रतिष्ठान को पंजीकृत करेगा और प्रतिष्ठान के प्रमुख नियोक्ता को पंजीकरण का एक प्रमाण पत्र जारी करेगा जिसमें ऐसे विवरण शामिल होंगे जो निर्धारित किए जा सकते हैं।

9. गैर-पंजीकरण का प्रभाव-किसी प्रतिष्ठान का कोई भी प्रमुख नियोक्ता, जिस पर यह अधिनियम लागू होता है,-

(ए) किसी ऐसे प्रतिष्ठान के मामले में जिसे धारा 7 के तहत पंजीकृत होना आवश्यक है, लेकिन जो उस धारा के तहत उद्देश्य के लिए निर्धारित समय के भीतर पंजीकृत नहीं किया गया है,

(बी) किसी प्रतिष्ठान के मामले में जिसका पंजीकरण धारा 8 के तहत रद्द कर दिया गया है।

खंड (ए) में निर्दिष्ट अवधि की समाप्ति के बाद या खंड (बी) में निर्दिष्ट पंजीकरण के निरस्तीकरण के बाद, जैसा भी मामला हो, प्रतिष्ठान में अनुबंध श्रम को नियोजित करें।

10. अनुबंध श्रमिकों के रोजगार पर प्रतिबंध (1) इस अधिनियम में किसी भी बात के बावजूद, उपयुक्त सरकार, केंद्रीय बोर्ड, या जैसा भी मामला हो, राज्य बोर्ड से परामर्श के बाद, आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, किसी भी प्रतिष्ठान में किसी भी प्रक्रिया, संचालन या अन्य कार्य में बाहरी श्रमिकों का नियोजन प्रतिबंधित कर सकती है

(3) किसी प्रतिष्ठान के संबंध में उप-धारा (1) के तहत कोई भी अधिसूचना जारी करने से पहले, उपयुक्त सरकार उस प्रतिष्ठान में काम की शर्तों और अनुबंध श्रमिकों के लिए प्रदान किए गए लाभों और अन्य प्रासंगिक कारकों को ध्यान में रखेगी, जैसे

(ए) क्या प्रक्रिया, संचालन या अन्य कार्य उद्योग, व्यापार, व्यवसाय के लिए प्रासंगिक या आवश्यक है। निर्माण या व्यवसाय जो प्रतिष्ठान में किया जाता है;

(बी) क्या यह बारहमासी प्रकृति का है, जो उद्योग, व्यापार की प्रकृति उस प्रतिष्ठान में किया जाने वाला व्यवसाय, निर्माण या व्यवसाय को ध्यान में रखते हुए पर्याप्त अवधि का है।

(सी) क्या यह आमतौर पर उस प्रतिष्ठान या उसके समान किसी प्रतिष्ठान में नियमित कर्मचारियों के माध्यम से किया जाता है:

(डी) क्या यह पर्याप्त संख्या में पूर्णकालिक कामगारों को नियोजित करने के लिए पर्याप्त है।

23. संविदा श्रमिकों के नियोजन के संबंध में प्रावधानों का उल्लंघन – जो कोई भी इस अधिनियम के किसी भी प्रावधान या इसके तहत बनाए गए निषेध नियमों का उल्लंघन करता है। अनुबंधित श्रम के रोजगार को प्रतिबंधित या विनियमित करना, या इस अधिनियम के तहत दिए गए लाइसेंस की किसी भी शर्त का उल्लंघन करना, तीन महीने तक की कैद या एक हजार रुपये तक के जुर्माने या दोनों से दंडनीय होगा। और लगातार उल्लंघन के मामले में अतिरिक्त जुर्माना लगाया जा सकता है, जो हर दिन के लिए एक सौ रुपये तक बढ़ाया जा सकता है, जिसके दौरान पहले उल्लंघन के लिए दोषी ठहराए जाने के बाद ऐसा उल्लंघन जारी रहता है।

24. अन्य अपराध-यदि कोई व्यक्ति इस अधिनियम के किसी भी प्रावधान या इसके तहत बनाए गए किसी नियम का उल्लंघन करता है जिसके लिए अन्य किसी दंड का प्रावधान नहीं है, तो उसे तीन महीने तक की कैद या एक हजार रुपये तक का जुर्माना या दोनों से दंडित किया जा सकता है।

(9) अपीलकर्ताओं के विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि इसमें कोई गंभीर विवाद नहीं है कि न तो प्रमुख नियोक्ता यानी निगम अधिनियम की धारा 7 के तहत पंजीकृत था और न ही ठेकेदार के पास अधिनियम की धारा 12 के तहत आवश्यक लाइसेंस था। नतीजतन, वकील के अनुसार, जिन रिट याचिकाकर्ताओं को ठेकेदार द्वारा निगम में सुरक्षा गार्ड के रूप में तैनात किया गया था, वे ठेकेदार के सीधे कर्मचारी बन गए थे और जहां वे हकदार थे, उन्हें निगम के नियमित कर्मचारियों के रूप में निर्धारित किया जाना चाहिए और वही दिया जाना चाहिए। नियमित कर्मचारियों के समान वेतन, और नियमित कर्मचारियों के समान सेवा शर्तों द्वारा शासित होने के भी हकदार थे। इस संबंध में प्राथमिक निर्भरता भारतीय खाद्य निगम बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय और अन्य (1) में इस न्यायालय की डिवीजन बेंच के फैसले पर रखी गई थी। अपीलकर्ताओं (रिट-याचिकाकर्ताओं) के अनुसार डिवीजन बेंच का मामला उन कर्मचारियों का था जिन्हें ठेकेदार द्वारा निगम में अनुबंध श्रमिक के रूप में तैनात किया गया था और इसलिए, यह पार्टियों के बीच एक बाध्यकारी मिसाल थी।

(10) दूसरी ओर, श्री एन.के. सोढ़ी, वरिष्ठ अधिवक्ता, निगम के विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि रिट याचिकाकर्ता केवल यह चाहते थे कि यह न्यायालय निर्देश दे कि निगम को श्रम अनुबंध के माध्यम से श्रमिकों की नियुक्ति को समाप्त कर देना चाहिए और रिट-याचिकाकर्ताओं को निगम के प्रत्यक्ष कर्मचारियों के रूप में निर्धारित किया जाना चाहिए और नियमित किया जाना चाहिए। उन्होंने बताया कि रिट याचिकाकर्ता संघ यानी भारतीय खाद्य निगम श्रमिक संघ ने माननीय सर्वोच्च न्यायालय में एक रिट याचिका दायर की थी, जिसमें वही याचिका की गई थी जो इस न्यायालय में इन रिट याचिकाओं और सर्वोच्च न्यायालय में उक्त रिट याचिका में खारिज कर दिया गया था। यह फैसला भारतीय खाद्य निगम द्वारा सुनाया गया है। वर्कर्स यूनियन बनाम भारतीय खाद्य निगम और अन्य (2)। उन्होंने कहा कि निगम द्वारा स्थापित विभिन्न गोदाम, गोदाम और स्थान अलग-अलग प्रतिष्ठान होंगे जहां निगम का व्यापार किया जा रहा है और उनके अनुसार इनमें से किसी भी प्रतिष्ठान में ठेकेदार की एजेंसी के माध्यम से 15 से अधिक व्यक्ति

नियोजित किए गए थे और इसलिए, अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार निगम उसका नहीं था। वह आगे प्रस्तुत किया गया कि ठेकेदार ने स्वीकार किया है कि सुरक्षा गार्ड, जो रिट याचिकाकर्ता हैं, ठेकेदार के कर्मचारी थे और निगम का उनसे सीधे तौर पर कोई लेना-देना नहीं था। प्रारंभिक मामले में, उन्होंने प्रस्तुत किया कि निगम ने वर्ष 1981 में अधिनियम की धारा 7 के तहत लाइसेंस प्राप्त किया था।

(11) भारतीय खाद्य निगम श्रमिक संघ मामले (सुप्रा) में सर्वोच्च न्यायालय का निर्णय, साथ ही बी.एच.ई.एल. वर्कर्स एसोसिएशन, हरद्वार और अन्य बनाम भारत संघ और अन्य (3) मामले में सर्वोच्च न्यायालय का निर्णय, जिस पर निगम के विद्वान वकील ने भरोसा किया था, उसकी थोड़ी बारीकी से जांच की आवश्यकता होगी। पहले मामले में, भारतीय खाद्य निगम श्रमिक संघ ने निगम के साथ काम करने वाले अनुबंध श्रमिकों की ओर से अनुबंध श्रम की प्रणाली को समाप्त करने के लिए एक प्रतिनिधि याचिका लाई थी, क्योंकि उपयुक्त सरकार उनकी शिकायतों का निवारण करने में विफल रही थी। सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष उठाए गए मुद्दों में से एक यह था कि उपयुक्त सरकार कौन सी थी। सुप्रीम कोर्ट ने निर्धारित किया कि पंजाब के मामले में उपयुक्त सरकार पंजाब सरकार थी। हालाँकि, अधिनियम की धारा 10 के प्रावधानों पर ध्यान देने के बाद, सर्वोच्च न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि रिकॉर्ड पर मौजूद सामग्री के आधार पर रिट याचिका में मांगी गई कोई भी राहत देना उसके लिए संभव या उचित नहीं था। और चूंकि अधिनियम में प्रावधान शामिल हैं जो उपयुक्त सरकारों को अधिनियम के प्रावधानों को लागू करने के तरीके के बारे में रिपोर्ट प्राप्त करने में सक्षम बनाते हैं और चूंकि अधिनियम द्वारा प्रदान की गई मशीनरी को कार्रवाई में नहीं लाया गया है, इसलिए राज्य सरकारों को आयोग का गठन करने का निर्देश दिया गया था। अधिनियम की धारा 5 के तहत समितियों को आवश्यक जांच करने और सरकार को एक रिपोर्ट सौंपने के लिए कि क्या निगम में अनुबंध श्रम को पूरी तरह से समाप्त करना संभव होगा। हालाँकि निर्देश समयबद्ध थे लेकिन इसी बीच उपयुक्त सरकार की परिभाषा में संशोधन किया गया और राज्य सरकार के बजाय केंद्र सरकार को अधिनियम के तहत उपयुक्त सरकार बना दिया गया। यहां गौर करने वाली बात यह है कि रिपोर्ट के पैरा 7 में सुप्रीम कोर्ट ने टिप्पणी की है। “हमारे सामने यह विवादित नहीं था कि प्रश्न में प्रतिष्ठान और ठेकेदार/कर्मचारी अधिनियम के प्रावधानों के दायरे में आते हैं”। इस के बावजूद माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने अपने समक्ष रिट-याचिकाकर्ताओं को राहत नहीं दी और यह देखने के लिए उपयुक्त सरकार पर छोड़ दिया कि निगम में अनुबंध श्रमिकों के रोजगार पर प्रतिबंध के लिए अधिसूचना जारी की जानी थी या नहीं।

(12) दूसरा मामला यानी बी.एच.ई.एल. वर्कर्स एसोसिएशन का मामला (सुप्रा), बी.एच.ई.एल. वर्कर्स एसोसिएशन ने सुप्रीम कोर्ट के समक्ष आरोप लगाया था कि बी.एच.ई.एल. के परिसर में काम करने वाले लगभग 16,000 कर्मचारी हरद्वार की फैक्ट्री में हजारों श्रमिकों को ‘ठेका मजदूर’ निर्धारित किया गया और उन्हें ठेकेदारों के नियंत्रण और दया पर छोड़ दिया गया। हालाँकि उन्होंने बी.एच.ई.एल. द्वारा सीधे नियोजित श्रमिकों के समान ही काम किया, लेकिन उन्हें समान वेतन नहीं दिया गया और न ही उनकी सेवा की शर्तें समान थीं। उन्होंने आरोप लगाया कि प्रबंधन ने ठेकेदारों को उनका वेतन दिया और बदले में ठेकेदारों ने पर्याप्त कमीशन काटकर उन्हें वेतन दिया। उनके द्वारा प्राप्त वेतन की तुलना बी.एच.ई.एल. द्वारा सीधे नियोजित लोगों को दिए जाने वाले वेतन से नहीं की जा सकती। उन्होंने याचिका की कि वे बी.एच.ई.एल. के घोषित नियमित कर्मचारियों के हकदार हैं। और बी.एच.ई.एल. के श्रमिकों के समान वेतनमान के भी हकदार हैं। वे सर्वोच्च न्यायालय से यह घोषणा चाहते थे कि अनुबंध श्रम की प्रणाली अवैध थी और वे बी.एच.ई.एल. के प्रत्यक्ष कर्मचारी थे। अधिनियम के उद्देश्यों और कारणों और विभिन्न प्रावधानों पर गौर करने के बाद, सुप्रीम कोर्ट ने फैसले के पैरा 6 में निम्नानुसार कहा:-

“इस सवाल की जांच करना और यह तय करना अदालत का काम नहीं है कि किसी प्रतिष्ठान में किसी भी प्रक्रिया, संचालन या अन्य कार्य में अनुबंध श्रम का रोजगार समाप्त किया जाना चाहिए या नहीं। यह सरकार के निर्णय का मामला है इस मामले पर विचार करने के बाद अधिनियम की धारा 10 के तहत विचार किया जाना आवश्यक है। इसी प्रकार यह प्रश्न भी विचारणीय है कि क्या ठेका श्रमिक द्वारा किया गया कार्य वही या समान कार्य है जो किसी प्रतिष्ठान के मुख्य नियोक्ता द्वारा सीधे नियोजित श्रमिक द्वारा किया जाता है। नियम 25(ii)(v)(a) के प्रावधान के तहत मुख्य श्रम आयुक्त द्वारा निर्णय लिया गया। इन परिस्थितियों में, हमारे पास दोनों रिट याचिकाओं को खारिज करने के अलावा कोई विकल्प नहीं है, लेकिन केंद्र सरकार को इस बात पर विचार करने का निर्देश दिया जाए कि क्या रोजगार किसी भी प्रक्रिया, संचालन या बी.एच.ई.एल., हरिद्वार का अन्य कार्य में अधिनियम की धारा के तहत अनुबंध श्रम पर प्रतिबंध नहीं लगाया जाना चाहिए। मुख्य श्रम आयुक्त को इस सवाल की जांच करने का भी निर्देश दिया जाएगा कि क्या ठेकेदारों द्वारा नियोजित श्रमिकों द्वारा किया गया कार्य



उसी प्रकार का कार्य है जैसा कि बी.एच.ई.एल. या बी.एच.ई.एल., हरिद्वार का अन्य कार्य में मुख्य नियोक्ता द्वारा सीधे नियोजित श्रमिकों द्वारा किया जाता है।'

- (13) यहां यह उल्लेख किया जा सकता है कि 29 जून, 1989 को, केंद्र सरकार ने अधिनियम की धारा 10 के तहत शक्तियों का प्रयोग करते हुए, विभिन्न राज्यों में निगम के विभिन्न गोदामों और डिपो में अनुबंध श्रमिकों के रोजगार पर रोक लगाने की अधिसूचना जारी की। देश भर में, लेकिन पंजाब के किसी भी डिपो में, सरकार ने अनुबंध श्रमिकों के रोजगार पर रोक नहीं लगाई है।
- (14) उपरोक्त निर्णयों एवं अधिसूचनाओं के आधार पर, निगम के विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि ठेका श्रमिकों को नियोजित करने पर कोई रोक नहीं है। हम इस तर्क में बल पाते हैं और मानते हैं कि केंद्र सरकार द्वारा किसी भी अधिसूचना के अभाव में, भारतीय खाद्य निगम पंजाब में अनुबंध पर श्रमिकों को नियुक्त कर सकता है और इस प्रकार नियोजित व्यक्ति निगम के नहीं, बल्कि ठेकेदार के कर्मचारी बने रहेंगे।
- (15) हम प्रतिवादी-निगम के विद्वान वकील से भी सहमत हैं कि जहां तक धारा 2(1)(ई) के तहत "स्थापना" की परिभाषा का संबंध है, यह प्रावधान करता है कि प्रतिष्ठान एक ऐसा प्रतिष्ठान होगा जहां कोई भी उद्योग, व्यापार, व्यवसाय, निर्माण या व्यवसाय किया जाता है। भारतीय खाद्य निगम श्रमिक संघ के मामले में सर्वोच्च न्यायालय के अनुसार, (सुप्रा), निगम द्वारा स्थापित विभिन्न ठिकाने, गोदाम और स्थान समान रूप से प्रतिष्ठान होंगे। नतीजतन, प्रत्येक गोदाम एक अलग प्रतिष्ठान है और यह देखना होगा कि क्या इनमें से किसी भी गोदाम में ठेकेदार के माध्यम से नियोजित व्यक्तियों की संख्या 20 से अधिक है। निगम द्वारा यह विशेष रूप से कहा गया है कि इनमें से किसी भी प्रतिष्ठान में, ठेकेदार के माध्यम से 15 से अधिक व्यक्तियों को सुरक्षा गार्ड के रूप में नियुक्त नहीं किया गया है। ऐसा होने पर, अधिनियम के तहत ऐसे सुरक्षा गार्डों को मिलने वाले किसी भी अधिकार का सवाल ही नहीं उठता।
- (16) अब आइए अपीलकर्ताओं के विद्वान वकील की दलीलों की जांच करें कि यदि अधिनियम के प्रावधानों का उल्लंघन होता है, तो इस आशय का कि मुख्य नियोक्ता को अधिनियम की धारा 7 के तहत आवश्यक पंजीकरण नहीं मिलता है और या ठेकेदार को अधिनियम की धारा 12 के तहत लाइसेंस नहीं मिलता है, तो ठेकेदार के माध्यम से मुख्य नियोक्ता द्वारा नियुक्त किए गए व्यक्तियों को प्रमुख नियोक्ता का प्रत्यक्ष कर्मचारी निर्धारित किया जाएगा।
- हमें अधिनियम के प्रावधानों के उल्लंघन से ऐसा कोई निष्कर्ष निकलता नहीं दिखता। अधिनियम की धारा 9 पंजीकरण न होने की स्थिति में ठेकेदार के माध्यम से रोजगार पर रोक लगाती है। लेकिन यदि कोई प्रमुख नियोक्ता पंजीकरण न होने के बावजूद ठेकेदार के माध्यम से व्यक्तियों को रोजगार देता है, तो एकमात्र दंडात्मक प्रावधान अधिनियम की धारा 23 और 24 हैं यानी कि प्रमुख नियोक्ता के खिलाफ इन धाराओं के तहत कार्रवाई की जा सकती है, लेकिन अधिनियम कहीं भी ऐसा प्रावधान नहीं करता है। ठेकेदार के माध्यम से नियोजित कर्मचारी कर्मचारी बन जाएंगे तो भारतीय खाद्य निगम श्रमिक संघ और बी.एच.ई.एल. के मामलों में ऐसी व्याख्या की गई थी। वर्कर्स एसोसिएशन (सुप्रा) ने तुरंत राहत दे दी होती और निर्धारित किया होता कि अनुबंध श्रम के माध्यम से नियोजित कर्मचारी प्रमुख नियोक्ता के कर्मचारी बन गए हैं और उन सभी लाभों के हकदार हैं जो नियमित कर्मचारियों के लिए उपलब्ध थे, लेकिन जैसा कि ऊपर देखा गया कि सुप्रीम कोर्ट ने कभी ऐसी याचिका स्वीकार नहीं की। इसके अलावा, अधिनियम के शीर्षक से यह देखा जा सकता है कि यह अनुबंध श्रम को समाप्त करने और ऐसे अनुबंध श्रमिकों को कुछ सुविधाएं प्रदान करने के लिए है। जहां तक उन्मूलन का सवाल है, किसी विशेष प्रतिष्ठान में इस तरह के अनुबंध श्रम को समाप्त किया जाना चाहिए या नहीं, अधिनियम की धारा 10 के तहत यह शक्ति उपयुक्त सरकार को दी गई है। प्रमुख नियोक्ता द्वारा ऐसे अनुबंध श्रमिकों को जो सुविधाएं प्रदान की जानी हैं, वे अधिनियम के तहत प्रदान की गई हैं। प्रमुख नियोक्ता द्वारा ऐसे अनुबंध श्रमिकों को जो सुविधाएं प्रदान की जानी हैं, वे अधिनियम के तहत प्रदान की गई हैं और यदि ऐसी सुविधाएं प्रदान नहीं की जाती हैं, तो उपचार भी प्रदान किए जाते हैं; लेकिन किसी भी हद तक यह नहीं कहा जा सकता कि अधिनियम के प्रावधानों के तहत अनुबंधित श्रमिक प्रमुख नियोक्ता के कर्मचारी बन जाएंगे। जहां तक भारतीय खाद्य निगम, हरियाणा क्षेत्र, सेक्टर 17, चंडीगढ़ बनाम पीठासीन अधिकारी, केंद्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण, चंडीगढ़ और अन्य

(4) में इस न्यायालय के डिवीजन बेंच के फैसले का सवाल है, यह देखा जा सकता है कि ऊपर उल्लिखित सुप्रीम कोर्ट के दो प्राधिकारियों पर डिवीजन बेंच ने ध्यान नहीं दिया। अन्यथा भी, उस डिवीजन बेंच के सदस्य न्यायाधीशों में से एक ने उन रिट याचिकाओं को खारिज कर दिया है जिनके खिलाफ वर्तमान पत्र पेटेंट अपील दायर की गई है और उक्त डिवीजन बेंच के फैसले से निपटते समय, विद्वान एकल न्यायाधीश ने निम्नानुसार देखा है:

“कानून में यह स्थिति होने के कारण, निगम द्वारा अपने लिखित बयान में दिए गए तथ्य महत्वपूर्ण हो जाते हैं। जैसा कि विशेष रूप से अनुरोध किया गया है कि पूरे पंजाब राज्य में एक भी प्रतिष्ठान ऐसा नहीं है जहां ठेकेदारों द्वारा नियोजित श्रमिकों की संख्या दस से अधिक हो। उस आधार पर, 1970 के अधिनियम की धारा के तहत ठेकेदारों के कार्यालय का कब्जा महत्वहीन हो जाता है, क्योंकि ठेकेदारों द्वारा नियुक्त किए गए और खाद्य भंडारण डिपो पर सुरक्षा गार्ड के रूप में तैनात किए गए व्यक्ति संबंधित ठेकेदारों के अनुबंध श्रमिक बने रहेंगे। यह सटीक रूप से खाद्य निगम भारत, हरियाणा क्षेत्र बनाम पीठासीन अधिकारी, केंद्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण, चंडीगढ़ और अन्य 1987 (2) एस.एल.आर.678 मामले में इस न्यायालय के डिवीजन बेंच के फैसले का अनुपात है। ”

- (17) पी. करुणाकरण बनाम मुख्य वाणिज्यिक अधीक्षक और अन्य (5) मामले में केरल उच्च न्यायालय की एक खंडपीठ को एक समान बिंदु पर विचार करने का अवसर मिला था। यह निर्धारित किया गया कि जहां रेलवे स्टेशन पर शाकाहारी जलपान कक्ष चलाने का लाइसेंस रखने वाला एक निजी श्रमिक ठेकेदार कुछ श्रमिकों को इसमें शामिल करता है, ऐसे कर्मचारी रेलवे की सेवा में ठेकेदार का लाइसेंस समाप्त होने पर अवशोषण के अधिकार का दावा नहीं कर सकते हैं। यह निर्धारित किया गया कि अधिनियम की धारा 10 के तहत ऐसे प्रतिष्ठानों में अनुबंध श्रम को समाप्त करने के लिए कोई अधिसूचना जारी नहीं की गई है। ऐसे संविदा श्रमिकों को नियोजित करने पर कोई रोक नहीं थी। और परिणामस्वरूप ऐसे श्रमिकों को यह दावा करने का कोई अधिकार नहीं था कि वे मुख्य नियोक्ता यानी रेलवे के कर्मचारी बन गए हैं।
- (18) अपीलकर्ताओं के विद्वान वकील ने दक्षिणी रेलवे के कैटरिंग क्लीनर्स बनाम भारत संघ और अन्य (6) में सुप्रीम कोर्ट के फैसले पर भरोसा किया। एम. एम. आर. खान और अन्य आदि बनाम भारत संघ और अन्य (7), यह तर्क देने के लिए कि वे अपनी रिट याचिकाओं में दावा की गई राहत के हकदार थे। इन दोनों मामलों का हमारे सामने मौजूद मुद्दे से कोई संबंध नहीं है। दक्षिणी रेलवे के कैटरिंग क्लीनर्स के मामले में (सुप्रा) दक्षिणी लाहो ने दक्षिणी रेलवे के कैटरिंग, प्रतिष्ठानों और पेंटी कारों की सफाई के ठेके पर श्रमिकों को नियुक्त किया था। वर्तमान मामले की तरह श्रमिकों को निजी पार्टियों द्वारा नियोजित नहीं किया गया था। सुप्रीम कोर्ट ने इस सवाल की जांच की कि क्या तथ्य दक्षिणी रेलवे द्वारा एक विशेष प्रतिष्ठान में ऐसे अनुबंध श्रमिकों को समाहित करने के लिए कार्रवाई की जा रही है वो उचित है। इस संबंध में, सर्वोच्च न्यायालय ने संसदीय समिति की रिपोर्टों को ध्यान में रखते हुए महसूस किया कि अनुबंध श्रम को समाप्त करने के लिए अधिसूचना जारी करने के लिए अधिनियम की धारा 10 (2) में निर्दिष्ट शर्तें संतुष्ट प्रतीत होती हैं। इसी पृष्ठभूमि में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा कुछ दिशा-निर्देश जारी किये गये थे। हालाँकि, वर्तमान मामले में, केंद्र सरकार यानी उपयुक्त सरकार ने पंजाब में अपने प्रतिष्ठानों के संबंध में ऐसी अधिसूचना जारी करना उचित नहीं समझा है: जबकि उसने भारतीय खाद्य निगम के संबंध में देश के अन्य हिस्सों में अनुबंध श्रम को समाप्त करने के लिए ऐसी अधिसूचना जारी की है। एम. एम. आर. खान के मामले (सुप्रा) में दूसरे मामले के संबंध में भी यही स्थिति है। विद्वान एकल न्यायाधीश ने इन मामलों को सही ढंग से अलग किया है।
- (19) हम यह भी स्पष्ट कर सकते हैं कि उपयुक्त सरकार, यानी केंद्र सरकार द्वारा जारी 29 जून, 1989 की अधिसूचना के मद्देनजर, जिसके तहत उसने पंजाब में भारतीय खाद्य निगम की स्थापनाओं के संबंध में अनुबंध श्रम को समाप्त करने का विकल्प नहीं चुना है, इससे कोई फर्क नहीं पड़ेगा यदि पंजाब में निगम द्वारा 20 या अधिक व्यक्तियों को अनुबंध श्रम के माध्यम से नियोजित किया जाता है क्योंकि यह अधिनियम के तहत निषिद्ध नहीं है। इसके अलावा, निगम ने स्वयं अधिनियम की धारा 7 के तहत पंजीकरण नहीं कराया है।

(20) ऊपर दर्ज कारणों से, हमें इन अपीलों में कोई योग्यता नहीं मिलती है, जिन्हें खारिज कर दिया जाता है। हालाँकि, लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं होगा।

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 उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

रमनीक कौर

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

(Trainee Judicial Officer)

फरीदाबाद, हरियाणा