

माननीय न्यायमूर्ति ऑगस्टीन जॉर्ज मसीह के समक्ष,
वोइथ पेपर फैब्रिक्स इंडिया लिमिटेड-याचिकाकर्ता

बनाम

पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-II, फ़रीदाबाद और
अन्य-प्रतिवादी

2013 का सीडब्ल्यूपी नंबर 13349 (15 मामले)

07 अगस्त 2020

(ए) संविदा श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970-धारा 23 और 24-औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-धारा 25 नियोक्ता और कर्मचारी का संबंध-पूर्ण बकाया वेतन और सेवा की निरंतरता के साथ बहाली-अभिनिर्धारित किया गया, नियोक्ता और कर्मचारी का संबंध स्थापित किया गया था कि प्रतिवादी-दावेदारों को कंपनी द्वारा नियोजित किया गया था लेकिन दिखाया गया था ठेकेदारों के कर्मचारी होना - रिकॉर्ड पर साक्ष्य आगे यह स्थापित करता है कि जिस प्रमाण पत्र के लिए पंजीकरण किया गया था और 1970 के अधिनियम के तहत जारी किया गया था, उसमें उस कार्य की प्रकृति शामिल नहीं थी जो प्रतिवादी-दावेदारों द्वारा सौंपा और निष्पादित किया जा रहा था - इस प्रकार, 1970 के अधिनियम में निहित प्रावधानों के मद्देनजर, श्रम न्यायालय ने दावेदारों को कंपनी के कर्मचारियों को सही ठहराया।

अभिनिर्धारित किया गया कि जो साक्ष्य रिकॉर्ड पर आए हैं, वे यह स्थापित करते हैं कि जिस प्रमाणपत्र के लिए पंजीकरण कराया गया था और 1970 के अधिनियम के तहत जारी किया गया था, उसमें उस कार्य की प्रकृति शामिल नहीं थी जो प्रतिवादी-दावेदारों को सौंपा जा रहा था और किया जा रहा था। 1970 अधिनियम में निहित प्रावधानों के आलोक में, श्रम न्यायालय ने सही ढंग से यह अभिनिर्धारित किया है कि दावेदार याचिकाकर्ता कंपनी के कर्मचारी थे। मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड के मामले (सुप्रा) के फैसले में निर्धारित सिद्धांत इस मामले पर लागू होगा जो उन्हें सभी परिणामी लाभों के साथ सेवा में बहाल करने का अधिकार देगा जैसा कि विवादित फैसले में दिया गया है।

(पैरा 25)

(बी) संविदा श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 - धारा 23 और 24 - औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 - धारा 25 - नियोक्ता और कर्मचारी का संबंध - बर्डन ऑफ प्रूफ -

कंपनी के अनुसार, दावेदार ठेकेदार के कर्मचारी थे, लेकिन इसे स्थापित करने के लिए कोई दस्तावेज प्रस्तुत नहीं किया गया - याचिकाकर्ता ने वर्ष 2004 से 2006 तक का रिकॉर्ड प्रस्तुत किया और कंपनी ने 2004 से 2006 से पहले के रिकॉर्ड को नष्ट कर दिया - कंपनी के नेतृत्व में सबूतों का श्रम न्यायालय द्वारा सही मूल्यांकन किया गया, जिससे यह निष्कर्ष निकला कि दावेदार याचिकाकर्ता कंपनी के कर्मचारी थे - इस प्रकार, श्रम न्यायालय ने सही अभिनिर्धारित किया कि दावेदारों को कंपनी द्वारा नियुक्त किया गया था न कि ठेकेदारों के माध्यम से।

यह अभिनिर्धारित किया गया कि, इसलिए, जहां तक दावेदारों का संबंध है, दायित्व समाप्त कर दिया गया है, खासकर जब यह तथ्य कि प्रतिवादी-दावेदार अपनी प्रारंभिक नियुक्ति की तारीख से लेकर अपनी समाप्ति की तारीख तक याचिकाकर्ता कंपनी के साथ लगातार काम कर रहे हैं, विवादित नहीं है। अपना तर्क स्थापित करने की जिम्मेदारी याचिकाकर्ता कंपनी पर आ गई कि दावेदारों को ठेकेदारों द्वारा नियोजित किया गया था और याचिकाकर्ता कंपनी द्वारा नियुक्त नहीं किया गया था। इस संबंध में याचिकाकर्ता कंपनी द्वारा दिए गए सबूतों का श्रम न्यायालय द्वारा सही मूल्यांकन किया गया है, जिससे यह निष्कर्ष निकला कि दावेदार याचिकाकर्ता कंपनी के कर्मचारी थे क्योंकि यह साबित करने के लिए कोई दस्तावेजी सबूत नहीं है कि दावेदार ठेकेदार के कर्मचारी थे या उनको कंपनी द्वारा नियुक्त किया गया है।

(पैरा 21)

सभी मामलों में याचिकाकर्ताओं की ओर से वकील पवन कुमार मुटनेजा।

2013 के सीडब्ल्यूपी संख्या 13349, 13351, 13357, 13360, 13361, 18019 और 17756 में प्रतिवादी नंबर 2 के लिए वकील हर्ष अग्रवाल।

अमित श्योराण, वकील, एस.एस. वालिया के लिए, वकील, 2013 के सीडब्ल्यूपी संख्या 13345, 13353, 13355, 13358, 13362 और 13363 में प्रतिवादी नंबर 2 के लिए।

माननीय न्यायमूर्ति ऑगस्टीन जॉर्ज मसीह,

- (1) 2013 की ये पंद्रह रिट याचिकाएं यानी सीडब्ल्यूपी नंबर 13349, 13345, 13351, 13353, 13355, 13357 से 13363, 17741, 17756, 18019, नियोक्ता द्वारा दिनांक 19.12.2012 के फैसले को चुनौती देते हुए दायर की गई हैं (अनुलग्नक पी- 16) औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-द्वितीय, फ़रीदाबाद द्वारा पारित किया गया, जिसके तहत, सक्षम प्राधिकारी द्वारा दिए गए संदर्भ का जवाब श्रमिकों के पक्ष में दिया गया है, जिसमें कहा गया है कि प्रबंधन और

दावेदारों के बीच स्वामी और नौकर का संबंध था और उनकी बर्खास्तगी कानून के प्रावधानों का उल्लंघन थी, जो उन्हें पूर्ण बकाया वेतन और सेवा की निरंतरता के साथ-साथ अन्य परिणामी लाभों के साथ बहाल करने का अधिकार देता था।

(2) पार्टियों के वकील इस बात पर सहमत हुए हैं कि इन सभी मामलों में शामिल मुद्दा एक ही है और जो सबूत दिए गए हैं वे काफी हद तक सामान्य हैं और इस प्रकार, 2013 का सीडब्ल्यूपी नंबर 13349, जिसका शीर्षक **वोइथ पेपर फैब्रिक्स इंडिया लिमिटेड है। बनाम पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-द्वितीय, फ़रीदाबाद और अन्य** जहां दावा याचिका सेवा राम द्वारा दायर की गई थी और वह प्रतिवादी नंबर 2 है, उसे तथ्यों और सबूतों के उद्देश्य से मुख्य मामले के रूप में लिया जाएगा।

(3) रिट याचिका के अनुसार, याचिकाकर्ता कंपनी, जिसे पहले मेसर्स पोरिट्स एंड स्पेंसर (एशिया) लिमिटेड के नाम से जाना जाता था, पॉलिएस्टर आयात करने के बाद कागज उद्योग के लिए औद्योगिक मशीन कपड़ों के उत्पादन और बिक्री में लगी हुई है। कंपनी इसे बुनाई मशीनों पर औद्योगिक कपड़े में बुनती है, जिसे मशीन ऑपरेटर के रूप में स्थायी रूप से काम करने वाले कर्मचारियों द्वारा संचालित किया जाता है। बुनाई विभाग का सिलाई विभाग से कोई संबंध नहीं है। प्राथमिक उत्पाद बुनाई विभाग का परिणाम है, जो कुल उत्पाद का 79% से 80% है। उत्पाद का कुछ हिस्सा, जिसमें दोषपूर्ण बुनाई होती है, निरीक्षण स्तर पर अलग किया जाता है, जिसे सिरों को जोड़ने के लिए ड्रायर स्क्रीन उत्पाद के रूप में अलग किया जाता है। यह सीमिंग विभाग को जाता है, जो कुल उत्पाद का 7% से 8% होता है। सीमिंग विभाग में, उत्पाद को भुनाने की मांग की जाती है। यदि उक्त उत्पाद को भुना लिया जाता है, तो यह मुख्य प्रक्रिया में चला जाता है अन्यथा यह बेकार हो जाता है, जिसे छांटकर बाहर फेंकना पड़ता है। यह फेंकने का काम हाउस-कीपिंग द्वारा किया जाता है, जिसके लिए ठेकेदार को श्रमिक उपलब्ध कराने का काम सौंपा जाता है। यदि किसी विशेष दिन पर कोई काम उपलब्ध नहीं होता है, तो ठेकेदार द्वारा अनुबंधित श्रमिकों को अन्य हाउस-कीपिंग कार्यों के लिए अन्य विभागों में स्थानांतरित कर दिया जाता है।

(4) याचिकाकर्ता का कहना है कि दावेदार-प्रतिवादी नंबर 2 और अन्य समान रूप से रखे गए कामगार, जो अन्य रिट याचिकाओं में निजी प्रतिवादी हैं, को ठेकेदार द्वारा हाउस-कीपिंग में लगाया गया था और वे पर्यवेक्षण और नियंत्रण के तहत काम कर रहे थे। ठेकेदार, जो उन्हें मजदूरी देता है। ठेकेदार द्वारा नियुक्त श्रमिकों द्वारा विभिन्न संबद्ध गतिविधियाँ की जाती हैं। इन

गतिविधियों को मोटे तौर पर बागवानी, हाउस-कीपिंग, सफाई, सफ़ाई, बागवानी, सुरक्षा, कैंटीन और अन्य सामान्य कार्यों के रूप में वर्गीकृत किया जा सकता है।

(5) याचिकाकर्ता कंपनी अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 (इसके बाद '1970 अधिनियम' के रूप में संदर्भित) के तहत पंजीकृत है। कुछ पंजीकरण प्रमाणपत्रों की प्रतियां अनुलग्नक पी-1 से पी-3 के रूप में संलग्न की गई हैं। जो ठेकेदार काम पर लगे हैं, उनके पास लाइसेंस भी हैं और जो कर्मचारी इन ठेकेदारों से काम पर लगे हैं, वे कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 (इसके बाद 'ईएसआई अधिनियम' के रूप में संदर्भित) और कर्मचारी भविष्य निधि (विविध प्रावधान) अधिनियम, 1952 (इसके बाद इसे 'ईपीएफ अधिनियम' के रूप में जाना जाएगा) के तहत आते हैं। ईएसआई अधिनियम और ईपीएफ अधिनियम के तहत प्रत्येक श्रमिक का अपना अलग कोड नंबर होता है और श्रमिकों को भुगतान ठेकेदार द्वारा प्रबंधन के प्रतिनिधि की उपस्थिति में प्रत्येक श्रमिक द्वारा मजदूरी रजिस्टर में हस्ताक्षर करके प्रावधानों के अनुसार किया जाता है। यह दावा किया गया है कि यदि किसी कंपनी द्वारा 1970 अधिनियम की धारा 23 और 24 के तहत अनुबंध श्रम के रोजगार के प्रावधानों का उल्लंघन पाया जाता है, तो इस अधिनियम की धारा 25 के तहत ऐसे अपराधों के लिए सजा का प्रावधान है। इस आधार पर, यह दावा किया गया है कि औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-द्वितीय, फ़रीदाबाद द्वारा पारित दिनांक 19.12.2012 (अनुलग्नक पी -16) का आक्षेपित निर्णय, जिसमें दावेदारों की बहाली का आदेश दिया गया है, टिकाऊ नहीं है क्योंकि ऐसा कोई प्रावधान नहीं है जो उन्हें बहाली का अधिकार देता हो। 1970 अधिनियम के तहत सभी परिणामी लाभों के साथ सेवा की निरंतरता।

(6) याचिकाकर्ता कंपनी ने आगे दावा किया है कि दावेदार-कर्मचारियों को समय-समय पर विभिन्न ठेकेदारों के साथ नियोजित किया गया था। दावेदारों ने दिसंबर, 2005 में श्रम निरीक्षक को शिकायत की कि अक्टूबर, 2005 में उन्हें पता चला कि वे ठेकेदारों के साथ कार्यरत थे और कंपनी के नियमित कर्मचारी नहीं थे। याचिकाकर्ता कंपनी नोटिस मिलने पर श्रम निरीक्षक के समक्ष उपस्थित हुई और बताया कि ये कर्मचारी उसके द्वारा नियोजित नहीं थे बल्कि ठेकेदारों के कर्मचारी थे। रिकॉर्ड का विवरण प्रदान किया गया, जिसे याचिकाकर्ता कंपनी द्वारा 1970 अधिनियम के तहत बनाए रखा गया था।

(7) मामला सुलझा नहीं था, इन 15 श्रमिकों ने औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2-ए के तहत व्यक्तिगत मांग नोटिस को प्राथमिकता दी, प्रतिवादी नंबर 2 - सेवा राम की मांग नोटिस की प्रति अनुलग्नक पी-4 के रूप में संलग्न है। दावेदार ने दावा किया कि वह अगस्त, 1990 में प्रबंधन के सीमिंग विभाग में सीमर/मशीन ऑपरेटर के रूप में कार्यरत था और अपनी समाप्ति

के समय वेतन के रूप में 12,500/- रुपये प्रति माह प्राप्त कर रहा था। सीमिंग विभाग में प्रतिवादी संख्या 2 सहित लगभग 24 से 25 सीमर/मशीन ऑपरेटर थे, जो छह साल से पंद्रह साल की अवधि के लिए अलग-अलग थे। वे प्रबंधन के साथ नियमित रूप से काम कर रहे थे और इसलिए, उन्हें लग रहा था कि वे कंपनी के नियमित कर्मचारी हैं। अक्टूबर 2005 में उन्हें और अन्य लोगों को पता चला कि उन्हें समय-समय पर विभिन्न ठेकेदारों के कर्मचारियों के रूप में दिखाया जा रहा है। उन्होंने प्रबंधन से संपर्क किया, जिसने इस तथ्य की पुष्टि करते हुए कहा कि सीमिंग विभाग के सीमर/मशीन ऑपरेटरों को पूर्वव्यापी प्रभाव से तुरंत ठेकेदार के रोल पर रखा गया था। आठ कर्मचारियों को दिनांक 01.10.2017 से उनके कर्तव्यों का पालन करने से रोक दिया गया था। 24.10.2005 को और उसके बाद, 29.11.2005 को छह अन्य कर्मचारी, उसके बाद तीन और कर्मचारी, जिन्हें 10.01.2005 से ड्यूटी में शामिल होने की अनुमति नहीं दी गई थी। 23.12.2005 और एक कर्मचारी को 24.12.2005 को ड्यूटी करने से रोक दिया गया। तब श्रमिकों को एहसास हुआ कि प्रबंधन उन्हें ड्यूटी पर नहीं लेगा और उन्होंने दिनांक 27.12.2005 को शिकायत के माध्यम से श्रम निरीक्षक से संपर्क किया। श्रम निरीक्षक ने प्रबंधन को बुलाया और उनसे विवरण प्रस्तुत करने को कहा, लेकिन विवरण प्रस्तुत न करने पर कार्यवाही विफल हो गई। मांग नोटिस दिनांक 18.01.2006 को प्रत्येक दावेदार द्वारा व्यक्तिगत रूप से औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25 के प्रावधानों के उल्लंघन का दावा करते हुए भेजा गया था, क्योंकि न तो कोई घरेलू जांच की गई थी और न ही उन्हें कोई मुआवजा दिया गया था। इसके अलावा, उनका यह दावा था कि उन्हें ठेकेदारों के माध्यम से नियोजित नहीं किया जा सकता क्योंकि वे उत्पादन प्रक्रिया में काम कर रहे थे और इसलिए, 1970 अधिनियम के प्रावधान उन पर लागू नहीं होंगे। दावेदार सभी कुशल श्रमिक थे और इस प्रकार, नौकरियां तकनीकी प्रकृति की हैं और इसलिए, 1970 के अधिनियम के दायरे में नहीं आती हैं। भले ही प्रबंधन ने उन्हें अपने रोजगार की अवधि के दौरान विभिन्न ठेकेदारों के कर्मचारियों के रूप में दिखाया हो, सभी को प्रबंधन के कर्मचारी ही माना जाएगा क्योंकि वे सीमिंग विभाग में सीमर/मशीन ऑपरेटर के रूप में काम कर रहे थे और इसलिए, बहाली के लिए प्रार्थना की। पूर्ण बकाया वेतन और सेवा की निरंतरता के साथ।

(8) याचिकाकर्ता कंपनी सुलह कार्यवाही में उपस्थित हुई और बताया कि दावेदार ठेकेदारों के कर्मचारी थे और याचिकाकर्ता कंपनी के खिलाफ विवाद को प्राथमिकता नहीं दी जा सकती क्योंकि नियोक्ता और कर्मचारी का कोई संबंध नहीं था और यदि वे अभी भी व्यथित महसूस करते हैं, तो वे ठेकेदार को एक पक्ष के रूप में शामिल करना चाहिए। जब सुलह की कार्यवाही

विफल हो गई, तो उपयुक्त प्राधिकारी ने विवाद को दिनांक 25.01.2007 के संदर्भ में औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-द्वितीय, फ़रीदाबाद को भेज दिया, जो इस प्रकार है: -

“क्या कर्मचारी श्री सेवा राम और मैसर्स पोरिट्स एंड स्पेंसर (एशिया) लिमिटेड, प्लॉट नंबर 113-114, सेक्टर-24, फ़रीदाबाद के बीच कर्मचारी और नियोक्ता का कोई संबंध है? इस बिन्दु पर निर्णय के फलस्वरूप क्या उसकी सेवा समाप्ति उचित है, यदि नहीं तो वह किस राहत का हकदार है?”

(9) संदर्भ के बाद, दावा याचिका दिनांक 27.04.2007 (अनुलग्नक पी-6) दावेदार-सेवा राम द्वारा दायर की गई थी। याचिकाकर्ता कंपनी द्वारा मालिक और नौकर के रिश्ते से इनकार करते हुए एक विस्तृत लिखित बयान दायर किया गया था, जिसकी प्रतिलिपि अनुलग्नक पी -7 के रूप में संलग्न की गई है, जिसमें यह बताया गया था कि मालिक और नौकर का कोई रिश्ता नहीं था, जो याचिकाकर्ता और दावेदार के बीच कभी मौजूद था। दावेदारों को याचिकाकर्ता कंपनी द्वारा कभी नियुक्त नहीं किया गया था और इसलिए, उनकी सेवाएं समाप्त करने का कोई सवाल ही नहीं था। जैसा कि 1970 के अधिनियम के तहत परिभाषित किया गया है, याचिकाकर्ता केवल एक प्रमुख नियोक्ता था और उक्त अधिनियम के तहत बनाई गई वैधानिक देनदारियों के लिए बाध्य है। संदर्भ पोषणीय न होने के कारण अस्वीकार किये जाने योग्य है। यह दलील दी गई कि चूंकि दावेदार ठेकेदार मैसर्स रिलायबल हाउस-कीपिंग सर्विसेज के कर्मचारी थे, इसलिए इसे प्रतिवादी के रूप में शामिल किया जाना आवश्यक था। ठेकेदार द्वारा ठेकेदार के रजिस्टर पर हस्ताक्षर करने के बाद दावेदारों को मजदूरी का भुगतान किया जा रहा था और दावेदारों को अपने नियोक्ता के रूप में ठेकेदार के नाम का उल्लेख करते हुए व्यक्तिगत ईएसआई कार्ड और भविष्य निधि पर्ची मिली थी।

(10) श्रमिकों द्वारा लिखित बयान में लगाए गए सभी आरोपों से इनकार करते हुए दावा याचिका की सामग्री को दोहराया गया। इसके बाद दोनों पक्षों ने अपने-अपने साक्ष्य पेश किए। कार्यवाही पूरी होने के बाद, औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-द्वितीय, फ़रीदाबाद ने दिनांक 19.12.2012 (अनुलग्नक पी-16) में एक निर्णय पारित किया जिसमें कहा गया कि मुख्य नियोक्ता और ठेकेदार के बीच कथित अनुबंध एक दिखावा और मात्र था कर्मचारी को लाभ देने से इनकार करने का एक छद्म रूप, जो वास्तव में, याचिकाकर्ता कंपनी के प्रत्यक्ष रोजगार में था और इस प्रकार, सेवा में बहाली का हकदार था।

(11) इस अवॉर्ड को याचिकाकर्ता कंपनी द्वारा इस आधार पर चुनौती दी जा रही है कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 10 (4), श्रम न्यायालय के निर्णय को संदर्भित बिंदुओं और उनसे जुड़े

प्रासंगिक मामलों तक सीमित करती है। इसलिए, जिस बिंदु पर प्रारंभिक मुद्दे के रूप में निर्णय लेने की आवश्यकता थी, वह यह था कि क्या प्रबंधन और दावेदार के बीच मालिक और नौकर का संबंध था और यदि वह बिंदु याचिकाकर्ता कंपनी के खिलाफ जाता है, तो और उसके बाद ही, ऐसा किया जा सकता है। श्रम न्यायालय यह तय करने के लिए आगे बढ़ा है कि क्या कर्मचारी को सेवा से बर्खास्त करना अच्छा और उचित था या नहीं? श्रम न्यायालय ने प्रबंधन द्वारा पेश किए गए सबूतों को नजरअंदाज कर दिया है क्योंकि अनुबंध श्रम को नियोजित करने की अनुमति 1970 अधिनियम के तहत थी। जिन ठेकेदारों को काम पर लगाया गया था, उनके पास उक्त अधिनियम की धारा 13 के तहत लाइसेंस थे। इसलिए, उक्त रोजगार 1970 अधिनियम के तहत निषिद्ध नहीं था और इस प्रकार, अनुबंध दिखावटी नहीं हो सकता था। 1970 अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार, धारा 23 और 24 रोजगार और अनुबंध श्रम और अन्य अपराधों से संबंधित प्रावधानों के उल्लंघन को पूरा करती है। उक्त अधिनियम की धारा 25 कंपनियों के लिए अपराधों को पूरा करती है। विभिन्न ठेकेदारों द्वारा दावेदारों के रोजगार की अवधि के दौरान लंबी अवधि में किसी भी उल्लंघन का कोई सबूत रिकॉर्ड पर नहीं लाया गया था। श्रम न्यायालय ने क़ानून के इन प्रावधानों की अनदेखी की है। याचिकाकर्ता कंपनी ने इन श्रमिकों के भविष्य निधि नंबर और ईएसआई विवरण प्रस्तुत किए हैं, जो स्पष्ट रूप से दर्शाते हैं कि वे समय-समय पर विभिन्न ठेकेदारों के साथ कार्यरत थे। उन्होंने स्वयं स्वीकार किया कि वे प्रतिष्ठान में श्रमिक संघ के सदस्य नहीं थे। मालिक और नौकर के रिश्ते को स्थापित करने की जिम्मेदारी श्रमिकों पर थी और उनके द्वारा नियुक्ति पत्र के रूप में कोई सबूत पेश नहीं किया गया था, बल्कि याचिकाकर्ता कंपनी ने यह दिखाने के लिए उपस्थिति रजिस्टर पेश किया था कि वे याचिकाकर्ता कंपनी के रोल पर नहीं थे। जिसने इस तथ्य को स्थापित किया कि याचिकाकर्ता कंपनी और दावेदारों के बीच मालिक और नौकर का कोई संबंध नहीं था। गवाह के रूप में पेश किए गए सभी ठेकेदारों ने स्वीकार किया कि उन्होंने सभी कर्मचारियों की उपस्थिति और वेतन रजिस्टर बनाए रखा था। श्रम न्यायालय साक्ष्य को सही परिप्रेक्ष्य में देखने में विफल रहा और इस प्रकार, विवादित निर्णय विकृत है। 1970 अधिनियम की धारा 9 का उल्लेख करते हुए, यह दावा किया गया है कि यह अधिनियम पंजीकरण न होने की स्थिति में अनुबंध श्रम के रोजगार पर रोक लगाता है, जो कि याचिकाकर्ता कंपनी के संबंध में मामला नहीं है क्योंकि याचिकाकर्ता कंपनी के पास पंजीकरण प्रमाण पत्र थे। जिन्हें श्रम न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत किया गया। रिकॉर्ड पर कोई सबूत नहीं था, जो दर्शाता हो कि दावेदार याचिकाकर्ता कंपनी के नियमित कर्मचारी थे। इस प्रकार, विवादित पुरस्कार कायम नहीं रह सकता और इसे रद्द किया जाना चाहिए।

(12) निजी उत्तरदाताओं द्वारा उत्तर दाखिल किया गया है, जिसमें रिट याचिका में दी गई दलील का विस्तार से जवाब दिया गया है, जिसमें दिए गए सभी दावों का खंडन किया गया है।

(13) याचिकाकर्ता के वकील ने ऊपर बताए गए आधारों पर अपनी दलीलें रखी हैं। उन्होंने मेसर्स भारत कोकिंग कोल लिमिटेड की सुदामडीह कोल वाशरी के प्रबंधन के संबंध में **पाँटरी मजदूर पंचायत बनाम परफेक्ट पाँटरी कंपनी लिमिटेड और अन्य**¹ तथा **ओशियार प्रसाद और अन्य बनाम नियोक्ताओं धनबाद, झारखंड**² के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसलों पर भरोसा जताया है। यह दावा करने के लिए कि न्यायाधिकरण औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत बनाए गए संदर्भ की अवधि से आगे नहीं जा सकता है। इसके अलावा **रेंज फॉरेस्ट ऑफिसर बनाम एस.टी. हदीमानी**³ मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के एक अन्य फैसले पर भी भरोसा किया गया है। यह तर्क देने के लिए कि ठोस साक्ष्य के आधार पर यह स्थापित करने का दायित्व काम करने वाले पर है कि वह अपनी समाप्ति से पहले वर्ष में 240 दिनों से अधिक समय तक काम कर रहा था। इसी तरह, **प्रबंधक, भारतीय रिज़र्व बैंक, बेंगलुरु बनाम एस मणि और अन्य**⁴ पर भरोसा किया गया है, जहां फिर से सबूत का बोझ काम करने वाले पर कहा गया है और यह साबित करने की जिम्मेदारी उस पर है कि उसने 240 पूरे कर लिए हैं। उसकी समाप्ति से पहले एक वर्ष में दिन।

(14) याचिकाकर्ता के विद्वान वकील ने **स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड और अन्य बनाम नेशनल यूनियन वाटरफ्रंट वर्कर्स और अन्य**⁵ में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर भरोसा किया है, यह तर्क देने के लिए कि 1970 अधिनियम की धारा 10 में कुछ अनिर्दिष्ट उपाय हैं। या धारा 23 और 25 में निर्दिष्ट दंडात्मक परिणामों के स्थान पर, एक अलग अगली कड़ी, चाहे वह मुख्य नियोक्ता की स्थापना में अनुबंध श्रम का अवशोषण हो या कम या कठोर सजा हो, किसी न्यायालय द्वारा नहीं पढ़ा जा सकता है। धारा 10 की उप-धारा (1) के तहत अधिसूचना जारी करने पर एक अनुबंध श्रमिक का अवशोषण स्वीकार्य नहीं है और इस प्रकार, ऐसी राहत नहीं दी जा सकती है, खासकर जब याचिकाकर्ता 1970 अधिनियम के तहत पंजीकृत

¹ 1979 (3) एससीसी 762

² 2015 (4) एससीसी 71

³ 2002 (3) एससीसी 25

⁴ 2005 (5) एससीसी 100

⁵ 2001 (7) एससीसी 1

हो। **बलवंत राय सलूजा और अन्य बनाम एयर इंडिया लिमिटेड और अन्य** के फैसले का भी संदर्भ दिया गया है, जिसमें माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने अपने द्वारा पारित विभिन्न निर्णयों पर विचार करने के बाद निष्कर्ष निकाला था कि प्रासंगिक कारकों को ध्यान में रखा जाना चाहिए। नियोक्ता और कर्मचारी संबंध स्थापित करने में अन्य बातों के साथ-साथ (i) श्रमिकों की नियुक्ति कौन करता है; (ii) वेतन/पारिश्रमिक का भुगतान कौन करता है; (iii) जिसके पास बर्खास्त करने का अधिकार है; (iv) कौन अनुशासनात्मक कार्रवाई कर सकता है, (v) क्या सेवा की निरंतरता है और (vi) नियंत्रण और पर्यवेक्षण की सीमा यानी क्या पूर्ण नियंत्रण और पर्यवेक्षण मौजूद है। इन निर्णयों के आधार पर, उन्होंने औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-द्वितीय, फ़रीदाबाद द्वारा पारित दिनांक 19.12.2012 के विवादित फैसले को चुनौती दी।

(15) दूसरी ओर, निजी उत्तरदाताओं के विद्वान वकील ने, पार्टियों द्वारा पेश किए गए सबूतों के आधार पर, बताया कि दावेदारों द्वारा उनके द्वारा दावा किए जाने की अवधि से लेकर उस अवधि तक किए जा रहे निरंतर कार्य का तथ्य जिस तारीख को उनकी सेवाएँ समाप्त की गईं, उस पर कोई विवाद नहीं है। यहां तक कि प्रबंधन की ओर से पेश हुए गवाहों ने भी स्वीकार किया कि दावेदार सीमिंग विभाग में काम कर रहा था। उनका दावा है कि जब याचिकाकर्ता कंपनी के अधिकारियों को रिकॉर्ड के साथ विशेष रूप से श्री आर.पी. भट्ट, प्रबंधक, विनिर्माण (डब्ल्यूडब्ल्यू-2) को बुलाया गया था, तो दावेदारों ने जिम्मेदारी का पूरी तरह से निर्वहन किया था, जिन्होंने कहा था कि वर्ष 2004 से पहले के रिकॉर्ड हैं नष्ट कर दिया गया और वह वर्ष 2004 से 2006 तक के रिकॉर्ड ले आया था। नियोक्ता द्वारा सामान्य रूप से और नियमित रूप से बनाए जाने वाले रिकॉर्ड को विधिवत रूप से तलब किया गया था, खासकर तब जब प्रबंधन की ओर से पेश हुए गवाह भी स्वीकार करते हैं कि रिकॉर्ड, कथित ठेकेदारों के साथ अनुबंध पूरा होने पर यह सुनिश्चित करने के लिए कि श्रमिकों को परेशानी न हो और ईएसआई अधिनियम और ईपीएफ अधिनियम सहित विभिन्न कानूनों के जनादेश को पूरा करने के लिए अनुबंध वापस ले लिया गया। जब प्रबंधन को रिकॉर्ड बनाए रखने की आवश्यकता थी, तो उन्हें इसे सुरक्षित हिरासत में रखना चाहिए था, जबकि वे जानबूझकर रिकॉर्ड को नष्ट करने के लिए आगे बढ़े। उनका तर्क है कि जिन ठेकेदारों को प्रबंधन द्वारा गवाह के रूप में पेश किया गया है, वे अपने हलफनामे में किए गए बेबुनियाद दावों को साबित करने के लिए कोई रिकॉर्ड पेश करने में विफल रहे हैं, उन्हें स्वीकार नहीं किया जा सकता है, खासकर जब उनकी जिरह में, इन गवाहों ने स्वीकार किया है

कि दावेदार थे सीमिंग विभाग में अपने कर्तव्यों का पालन करना। उनमें से किसी ने यह नहीं कहा कि दावेदार घर की रखवाली में लगे हुए थे। ठेकेदारों के लाइसेंसों का हवाला देते हुए, जो याचिकाकर्ता द्वारा रिकॉर्ड पर प्रस्तुत किए गए हैं, यह दावा किया गया है कि दो पंजीकरण प्रमाणपत्र यानी अनुलग्नक पी-1 और पी-2, दावेदारों की समाप्ति के बाद की अवधि से संबंधित हैं, इसलिए, प्रासंगिक न हो। जहां तक अनुबंध पी-3 का संबंध है, यह सफाई, सफाई, बागवानी, सुरक्षा और कैटीन से संबंधित है और दावेदारों द्वारा किया गया कोई भी कार्य याचिकाकर्ता कंपनी को दिए गए पंजीकरण प्रमाण पत्र के प्रावधानों के अंतर्गत नहीं आता है।

(16) विद्वान वकील ने **भीलवाड़ा दुग्ध उत्पादक सहकारी एस लिमिटेड बनाम विनोद कुमार शर्मा डेड एलआर द्वारा और अन्य** के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर भरोसा किया है, यह तर्क देने के लिए कि जहां नियोक्ता ने छल का सहारा लिया है यह दिखाने की कोशिश करना कि उनके कर्मचारी वास्तव में ठेकेदार के कर्मचारी हैं, उक्त तथ्य को स्थापित करने वाले साक्ष्य के अभाव में स्वीकार नहीं किया जा सकता है। यह विभिन्न श्रम क़ानूनों के तहत उनकी देनदारी से बचने के लिए किया जा रहा है, जिसकी अनुमति नहीं दी जा सकती क्योंकि इससे श्रमिकों का शोषण होगा। **मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड बनाम ओमी सिंह और अन्य**⁷ में इस न्यायालय के फैसले पर भी भरोसा किया गया है, जिसमें यह माना गया है कि एक श्रमिक, यदि किसी विशेष कार्य को करने के लिए नियोजित किया जाता है, जिसके लिए ठेकेदार ने श्रम प्रदान करने के लिए नियोजित किया था। इसमें ऐसा कार्य शामिल नहीं है, श्रमिक को मुख्य नियोक्ता का प्रत्यक्ष कर्मचारी माना जाता है। यह कहा जा सकता है कि कर्मचारी को मूल रूप से नियोक्ता द्वारा नियोजित किया गया था और उसकी सेवाएं समाप्त होने तक वह उसी रूप में कार्यरत रहा। अनुबंध को वास्तविक नहीं कहा जा सकता है, लेकिन यह एक दिखावटी और फर्जी अनुबंध है और इसलिए, काम करने वाला मुख्य नियोक्ता का प्रत्यक्ष कर्मचारी होगा।

(17) मैंने पक्षों के विद्वान वकील द्वारा की गई दलीलों पर विचार किया है और उनकी सहायता से, दलीलों के साथ-साथ सबूतों और अभिलेखों का भी अध्ययन किया है।

(18) याचिकाकर्ता के वकील द्वारा अवॉर्ड को चुनौती देने वाली पहली याचिका उस क्षेत्राधिकार के संबंध में है जिसे श्रम न्यायालय ने संदर्भित बिंदुओं से परे जाकर पार कर लिया है। श्रम

⁷ 2011 (4) एससीटी 120

⁸ 2016 (3) एससीटी 725

न्यायालय को पहले प्रबंधन और दावेदार के बीच मालिक और नौकर के रिश्ते का फैसला करना था और उसके बाद मामले में आगे बढ़ना था। इसके साथ ही, यह दावा किया गया है कि श्रम न्यायालय ने श्रमिक की बहाली का आदेश देकर 1970 अधिनियम के अधिकार क्षेत्र और दायरे और दायरे को पार कर लिया है, जो उक्त अधिनियम की धारा 23 और 24 के उल्लंघन के लिए सजा का प्रावधान करता है, इसका विवरण दिया गया है। धारा 25 के तहत कार्रवाई तो की जा सकती थी लेकिन दावेदारों की बहाली के लिए कोई आदेश पारित नहीं किया जा सकता था। यह इस तथ्य के अलावा है कि श्रम न्यायालय उन साक्ष्यों की सराहना करने में विफल रहा है जो इस तथ्य को स्थापित करने के लिए प्रबंधन द्वारा रिकॉर्ड पर लाए गए थे कि प्रतिवादी - दावेदार ठेकेदारों के कर्मचारी थे, न कि याचिकाकर्ता कंपनी के।

(19) आक्षेपित पुरस्कार के अवलोकन से पता चलेगा कि श्रम न्यायालय ने दोनों बिंदुओं को एक साथ जोड़ दिया था, जैसा कि याचिकाकर्ता द्वारा संदर्भ में उल्लेख किया गया है ताकि इस निष्कर्ष पर पहुंचा जा सके कि नियोक्ता और कर्मचारी का संबंध स्थापित हो गया है। ऐसा उन सबूतों को ध्यान में रखते हुए किया गया है जो पार्टियों द्वारा पेश किए गए हैं क्योंकि नियोक्ता और कर्मचारी के रिश्ते के संबंध में मुद्दा इस पर निर्भर है। इस न्यायालय के सुविचारित दृष्टिकोण में, श्रम न्यायालय ने विवादित पुरस्कार पारित करते समय अपने अधिकार क्षेत्र या संदर्भ की शर्तों का उल्लंघन नहीं किया है। सभी बिंदु, जो संदर्भ के विषय हैं, श्रम न्यायालय द्वारा निपटाए गए हैं।

(20) याचिकाकर्ता के वकील द्वारा यह अनुमान लगाया गया है कि संदर्भ में दावेदारों और याचिकाकर्ता कंपनी के बीच कर्मचारी और नियोक्ता के संबंध से संबंधित एक प्रारंभिक मुद्दा सामने आया है। पुरस्कार में दोष खोजने के लिए, यह तर्क दिया गया है कि उक्त संबंध स्थापित करने का दायित्व दावेदारों पर था, जिसके लिए रेंज वन अधिकारी और प्रबंधक, भारतीय रिज़र्व बैंक, बेंगलुरु के मामलों (सुप्रा) में निर्णयों पर भरोसा किया गया था।

(21) माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने इन निर्णयों में जो प्रस्ताव रखा है उस पर कोई विवाद नहीं हो सकता। ये ऐसे मामले थे जहां कामगार द्वारा दिए गए गंजे बयान को छोड़कर, अदालत के समक्ष उसके द्वारा कोई सबूत पेश नहीं किया गया था जो यह दर्शाता हो कि उसने अपनी बर्खास्तगी से पहले एक वर्ष में 240 दिनों से अधिक काम किया था। अपने स्वयं के परीक्षण के अलावा अपने दावे को प्रमाणित करने के लिए उनके द्वारा कोई प्रयास नहीं किया गया। उन्होंने मस्टर रोल सहित प्रबंधन के कार्यालय से कोई दस्तावेज प्रस्तुत नहीं किया या नहीं मांगा, जिससे उक्त तथ्य का पता लगाया जा सके। इन्हीं परिस्थितियों में माननीय सर्वोच्च न्यायालय ऐसे निष्कर्ष पर पहुंचा। उक्त निर्णय वर्तमान मामले में कोई मदद नहीं करेंगे क्योंकि यहां दावेदारों ने याचिकाकर्ता कंपनी

से रिकॉर्ड मांगे थे और सम्मन के अनुसरण में, श्री। याचिकाकर्ता कंपनी के मैनेजर, मैनुफैक्चरिंग, आर.पी. भट्ट, डब्ल्यूडब्ल्यू-2 के रूप में पेश हुए, जिन्होंने इस बयान (अनुलग्नक पी-10) में कहा कि वह वर्ष 2004 से 2006 तक के रिकॉर्ड लाए थे और इससे पहले के रिकॉर्ड को नष्ट कर दिया गया था। कंपनी। उन्होंने वर्ष 2004 से 2006 तक सीमिंग विभाग के उत्पादन के एगज. W2 से W-10 का उत्पादन किया। उन्होंने वर्ष 2004 से 2006 तक सीमिंग विभाग के उत्पादन के एगज. W2 से W-10 का उत्पादन किया। उन्होंने कारखाने के सीमिंग विभाग के वेतन चार्ट एगज. W-36 का भी उत्पादन किया, जिस पर पर्यवेक्षक कंपनी श्री राज कुमार और प्रबंधक श्री राकेश नागपाल द्वारा विधिवत हस्ताक्षर किए गए थे। उन्होंने कोर्ट में मौजूद दावेदार को भी पहचान लिया। यद्यपि उन्होंने कहा कि दावेदार ठेकेदार का कर्मचारी है, लेकिन इसे स्थापित करने के लिए उनके द्वारा कोई दस्तावेज प्रस्तुत नहीं किया गया। इसलिए, जहां तक दावेदारों का संबंध है, दायित्व समाप्त कर दिया गया है, खासकर जब तथ्य यह है कि प्रतिवादी - दावेदार अपनी प्रारंभिक नियुक्ति की तारीख से लेकर उनकी समाप्ति की तारीख तक याचिकाकर्ता कंपनी के साथ लगातार काम कर रहे हैं, विवादित नहीं था। अपना तर्क स्थापित करने की जिम्मेदारी याचिकाकर्ता कंपनी पर आ गई कि दावेदारों को ठेकेदारों द्वारा नियोजित किया गया था और याचिकाकर्ता कंपनी द्वारा नियुक्त नहीं किया गया था। इस संबंध में याचिकाकर्ता कंपनी द्वारा दिए गए सबूतों का श्रम न्यायालय द्वारा सही मूल्यांकन किया गया है, जिससे यह निष्कर्ष निकला कि दावेदार याचिकाकर्ता कंपनी के कर्मचारी थे क्योंकि यह साबित करने के लिए कोई दस्तावेजी सबूत नहीं है कि दावेदार ठेकेदार के कर्मचारी थे या उनको कंपनी द्वारा नियुक्त किया गया है।

(22) याचिकाकर्ता कंपनी के विद्वान वकील ने यह दावा करने के लिए बलवंत राय सलूजा के मामले (सुप्रा) पर भरोसा किया है कि नियोक्ता और कर्मचारी संबंध को प्रमाणित करने के लिए जिन प्रासंगिक कारकों को ध्यान में रखा जाना चाहिए, वे स्थापित नहीं किए गए हैं। उपरोक्त के आलोक में, वर्तमान मामले में इस संबंध में जिम्मेदारी याचिकाकर्ता कंपनी पर थी, जिसने स्वीकार किया था कि उसने रिकॉर्ड नष्ट कर दिए थे। याचिकाकर्ता कंपनी द्वारा यह स्थापित करने के प्रयास किए गए कि प्रतिवादी - दावेदार याचिकाकर्ता कंपनी के कर्मचारी नहीं थे, बल्कि ठेकेदारों के कर्मचारी थे, जो 1970 अधिनियम के तहत लगे हुए थे। कथित अनुबंधित ठेकेदारों में से किसी ने भी, जिन्हें प्रबंधन द्वारा गवाह के रूप में पेश किया गया है, एक स्पष्ट बयान देने और नियुक्ति की तारीख, दावेदार की भविष्य निधि संख्या और ईएसआई संख्या को इंगित करने के अलावा, इसकी पुष्टि के लिए कोई दस्तावेजी सबूत पेश नहीं किया है। बल्कि उन्होंने इस तथ्य को स्वीकार

किया है कि दावेदार याचिकाकर्ता कंपनी के सीमिंग विभाग के साथ काम कर रहे थे। मदन पाल (एमडब्ल्यू-9) पर 1990 से 2003 तक ठेकेदार होने का आरोप लगाया गया था। उसे हाउस-कीपिंग आदि के लिए दैनिक मजदूरी प्रदान करते हुए दिखाया गया था। दावेदारों द्वारा जो काम किया जा रहा था, उसका बागवानी या हाउस-कीपिंग से कोई लेना-देना नहीं था, जिसके लिए मदन पाल ठेकेदार के रूप में कार्यरत था।

याचिकाकर्ता कंपनी के कार्यकारी औद्योगिक संबंध, डब्ल्यूडब्ल्यू-1, श्री सी.बी. सहगल ने स्वीकार किया है कि दावेदार कारखाने के सीमिंग सेक्शन में काम कर रहे थे। एगज. WA और WB, जो उनके द्वारा निर्मित किए गए हैं, सीमिंग विभाग से संबंधित हैं, जिस पर श्री आर.पी. भट्ट, प्रबंधक विनिर्माण और श्री चट्टोपाध्याय, फैक्टरी प्रबंधक द्वारा विधिवत हस्ताक्षर किए गए थे। उक्त दस्तावेज़ में ठेकेदार के नाम या हस्ताक्षर का उल्लेख नहीं था। इसमें दैनिक सिलाई उत्पादन रिपोर्ट शामिल थी। उन्होंने स्वीकार किया कि मदन पाल ठेकेदार बागवानी, हाउस-कीपिंग, मशीनों के रखरखाव, समृद्ध उपचार की सफाई और हेल्पर आदि के लिए श्रमिक उपलब्ध करा रहा था। हालांकि उन्होंने उल्लेख किया कि दावेदारों सहित कारखाने के सीमिंग सेक्शन में भी श्रमिकों की आपूर्ति की गई थी, लेकिन वह ऐसा करने में असमर्थ थे। ऐसी आपूर्ति के लिए ठेकेदार को दिए गए लाइसेंस में ऐसी किसी अनुमति को दर्शाने वाला कोई दस्तावेज़ रिकॉर्ड पर प्रस्तुत करें। ऐसा कुछ भी नहीं हो सकता है क्योंकि जो काम ठेकेदारों को सौंपा गया है जिसके लिए वह श्रमिकों की आपूर्ति कर सकता है, वह 1970 अधिनियम की धारा 9 और 10 के प्रावधानों के अनुसार उत्पादन प्रक्रिया से संबंधित नहीं हो सकता है।

यहां यह उल्लेख करना अप्रासंगिक नहीं होगा कि मेसर्स रिलायबल हाउस कीपिंग सर्विसेज के मालिक, कंपनी द्वारा नियुक्त एक ठेकेदार, श्री आर.एल. चौहान (एमडब्ल्यू-2) की जिरह में, उसने स्वीकार किया है कि दावेदारों को सीमिंग विभाग में पुराने ठेकेदार के साथ काम करना, जो उत्पादन विंग में आता है। श्री पी.के. मुखर्जी (एमडब्ल्यू-3) ने अपनी जिरह में स्वीकार किया है कि अनुबंध के समापन/समाप्ति पर, रिकॉर्ड याचिकाकर्ता कंपनी को सौंप दिए गए थे। उन्होंने यह भी स्वीकार किया कि सीमिंग विभाग उत्पादन से संबंधित है।

(23) उपरोक्त के आधार पर, यह सुरक्षित रूप से कहा जा सकता है कि ठेकेदारों के इस दावे के अलावा कि उन्होंने प्रतिवादी दावेदारों को नियोजित किया था, प्रबंधन द्वारा कोई दस्तावेजी साक्ष्य प्रस्तुत नहीं किया गया है।

यहां यह जोड़ा जा सकता है कि श्री आर.पी.भट्ट, जो डब्ल्यूडब्ल्यू-2 के रूप में सामने आए थे, प्रबंधक विनिर्माण थे और उन्होंने एक्स.डब्ल्यू-2 से डब्ल्यू-10 और डब्ल्यू-36 का उत्पादन किया

था। एगज. W-4, वेतन रजिस्टर, जिसे याचिकाकर्ता कंपनी द्वारा बनाए रखा गया है, अन्य श्रमिकों के वेतन चार्ट के साथ दावेदारों के वेतन चार्ट को दर्शाता है। इसे याचिकाकर्ता कंपनी के नियमित कर्मचारी होने के नाते श्री राकेश नागपाल, प्रबंधक और श्री राज कुमार पर्यवेक्षक द्वारा विधिवत हस्ताक्षरित किया गया है, जो दर्शाता है कि दावेदारों को याचिकाकर्ता कंपनी द्वारा भुगतान किया जा रहा था क्योंकि ये नियमित कर्मचारियों के बीच कोई अंतर नहीं दर्शाते हैं। श्रमिकों और अनुबंध श्रमिकों क्योंकि उक्त दस्तावेज़ में इस संबंध में कुछ भी उल्लेख नहीं किया गया है। ठेकेदार के कोई हस्ताक्षर नहीं हैं, इस तथ्य को गवाह श्री आर.पी. भट्ट (डब्ल्यूडब्ल्यू-2) ने स्वीकार किया है। यह इस तथ्य को स्थापित करता है कि प्रतिवादी दावेदारों को याचिकाकर्ता कंपनी द्वारा भुगतान किया जा रहा था। यह प्रस्तुत करने का प्रयास किया गया है कि ये चार्ट केवल रिकॉर्ड के उद्देश्य से और ठेकेदार को भुगतान करने के लिए बनाए रखे गए थे, लेकिन रसीदों या बैंक विवरण के रूप में रिकॉर्ड पर कोई दस्तावेज़ प्रस्तुत नहीं किया गया है, जो कि होने वाली राशि का संकेत देगा यह ठेकेदार के खाते में स्थानांतरित कर दिया गया। दावेदारों को ठेकेदारों द्वारा नियुक्त किए जाने के संबंध में कुछ भी रिकॉर्ड पर नहीं आया है क्योंकि यह स्वीकार किया गया है कि किसी भी ठेकेदार द्वारा दावेदारों को कोई नियुक्ति पत्र जारी नहीं किया गया था। ऐसे में याचिकाकर्ता कंपनी का रुख स्वीकार नहीं किया जा सकता।

नियंत्रण और पर्यवेक्षण हमेशा याचिकाकर्ता कंपनी का था जो प्रबंधन के गवाहों के बयान से स्थापित होता है।

इन परिस्थितियों में, श्रम न्यायालय ने सही निष्कर्ष निकाला है कि दावेदारों की नियुक्ति याचिकाकर्ता कंपनी द्वारा की गई थी, न कि ठेकेदारों के माध्यम से।

(24) याचिकाकर्ता कंपनी द्वारा एक दलील दी गई है कि 1970 अधिनियम की धारा 23 और 24 के प्रावधानों के उल्लंघन के लिए, धारा 25 सजा से संबंधित है और इसलिए, श्रम न्यायालय दावेदारों को बहाल करने के लिए आगे नहीं बढ़ सकता है, इस पर भरोसा रखा गया है स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर (सुप्रा)। उक्त निर्णय मौजूदा मामले पर लागू नहीं होगा क्योंकि यह एक ऐसे मामले से संबंधित है जहां माननीय सर्वोच्च न्यायालय 1970 अधिनियम की धारा 10 (1) के प्रावधानों से निपट रहा था, जहां धारा 10 के तहत जारी एक अधिसूचना पर (1) 1970 के अधिनियम के तहत जो कर्मचारी पहले ठेकेदार के साथ काम कर रहे थे, उन्हें प्रबंधन कंपनी में समाहित करने का आदेश दिया गया। इन परिस्थितियों में, माननीय सर्वोच्च न्यायालय उक्त निर्णय के पैरा 105 में उल्लिखित टिप्पणी करने के लिए आगे बढ़ा था, जिस पर याचिकाकर्ता के विद्वान वकील ने भरोसा जताया है। वर्तमान

में एक ऐसा मामला है जहां ठेकेदार द्वारा नियोजित किए गए दावेदारों के तथ्य पर न केवल दावेदारों द्वारा विवाद किया गया है, बल्कि यह उनका सकारात्मक मामला है कि उन्हें प्रबंधन द्वारा सीधे तौर पर नियोजित किया गया था और केवल दावेदारों को उनके विभिन्न अधिकारों से वंचित करने के लिए नियुक्त किया गया था। वैधानिक प्रावधानों के तहत उन्हें ठेकेदार के अधीन काम करते दिखाया गया है। रिकॉर्ड पर आए दस्तावेजों और सबूतों से पता चला है कि सीमिंग विभाग में दावेदारों द्वारा जो काम किया जा रहा था, वह उत्पादन प्रक्रिया से संबंधित था, जिसका उन कार्यों से कोई संबंध नहीं था, जिन्हें श्रम से लिया जा सकता था। 1970 अधिनियम के तहत जारी पंजीकरण प्रमाण पत्र के तहत ठेकेदार द्वारा आपूर्ति की गई। रिकॉर्ड पर मौजूद साक्ष्य के अनुसार, दावेदार सीमिंग विभाग में काम कर रहे थे, जहां वे उत्पादन से संबंधित तकनीकी कार्य कर रहे थे और इस प्रकार, उन्हें ठेकेदार द्वारा नियुक्त किए जाने का कोई सवाल ही नहीं है। इसलिए, माननीय सर्वोच्च न्यायालय का उपरोक्त संदर्भित निर्णय तथ्यों और उसमें शामिल मुद्दों के आधार पर भिन्न होने के कारण लागू नहीं होगा।

(25) उपरोक्त के आलोक में और रिकॉर्ड पर लाए गए दलीलों और सबूतों को ध्यान में रखते हुए, मास्टर और के संबंधों के संबंध में औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-द्वितीय, फ़रीदाबाद द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्ष याचिकाकर्ता कंपनी और दावेदारों के बीच नौकर को दोष नहीं दिया जा सकता क्योंकि यह पूरी तरह से स्थापित हो चुका है कि प्रतिवादी दावेदार याचिकाकर्ता कंपनी द्वारा नियोजित थे लेकिन उन्हें ठेकेदारों के कर्मचारी के रूप में दिखाया गया था। इसके अलावा, जो सबूत रिकॉर्ड पर आए हैं, वे यह स्थापित करते हैं कि जिस प्रमाणपत्र के लिए पंजीकरण कराया गया था और 1970 के अधिनियम के तहत जारी किया गया था, उसमें उस कार्य की प्रकृति शामिल नहीं थी जो प्रतिवादी-दावेदारों को सौंपा जा रहा था और किया जा रहा था। 1970 अधिनियम में निहित प्रावधानों के आलोक में, श्रम न्यायालय ने सही ढंग से यह माना है कि दावेदार याचिकाकर्ता कंपनी के कर्मचारी थे। मेसर्स जेसीबी इंडिया लिमिटेड के मामले (सुप्रा) के फैसले में निर्धारित सिद्धांत इस मामले पर लागू होगा जो उन्हें सभी परिणामी लाभों के साथ सेवा में बहाल करने का अधिकार देगा जैसा कि विवादित फैसले में दिया गया है।

(26) यह स्थापित होने के बाद कि दावेदार याचिकाकर्ता कंपनी के प्रत्यक्ष कर्मचारी हैं, उनकी समाप्ति को औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार नहीं कहा जा सकता है, क्योंकि यह याचिकाकर्ता कंपनी द्वारा विवादित नहीं है कि धारा 25 का प्रावधान है उनकी सेवाओं की समाप्ति के समय औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 का अनुपालन नहीं किया गया था। इसलिए, औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-द्वितीय, फ़रीदाबाद द्वारा दिनांक

19.12.2012 को दिए गए फैसले में दी गई राहत को बिना किसी आधार के, अनुचित या अस्थिर नहीं कहा जा सकता है।

(27) इन रिट याचिकाओं को औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय-11, फ़रीदाबाद द्वारा पारित दिनांक 19.12.2012 (अनुलग्नक पी-16) को बरकरार रखते हुए योग्यता से रहित होने के कारण खारिज कर दिया गया है।

सीएम-5042-सीडब्ल्यूपी-2018

(28) मुख्य रिट याचिका खारिज होने के आलोक में स्थगन हेतु वर्तमान आवेदन निरर्थक हो गया है।

(29) इस प्रकार निपटान किया गया।

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।

हार्दिक सचदेवा

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

पोस्टिंग का स्थान: भिवानी