(इंग्रजीत टंकलिखित न्यायनिर्णयाचा मराठी अनुवाद)

[१९९९] पुरवणी १ एस.सी.आर. ४७

इंडियन पेट्रोकेमिकल्स कॉर्पोरेशन लिमिटेड आणि अन्य

- विरुद्ध -

श्रमीक सेना आणि इतर

४ ऑगस्ट,१९९९

[न्यायमूर्ति एस. पी. भरुचा, न्यायमूर्ति आर. सी. लाहोटी आणि न्यायमूर्ति एन. संतोष हेगडे]

कारखाना अधिनियम, १९४८.

कलम २(१) आणि ४६ - कलम ४६ अंतर्गत कर्मचारी व्यवस्थापनाने वैधानिकरीत्या स्थापन केलेले आहारगृह - अशा आहारगृहात काम करणारे कामगार - स्थिती - मान्य केले - विधिमान्य आहारगृहातील कामगार केवळ कारखाना कायद्यान्वये आस्थापनेचे कामगार असतील आणि इतर कुठल्याही कारणास्तव नाही.

सेवा अधिनियम.

नियमितीकरण - नियमितीकरणाचा दावा करणारे विधिमान्य आहारगृहामध्ये काम करणारे कामगार - कामगार हे कंत्राटदाराचे कर्मचारी आहेत असा व्यवस्थापनाचा युक्तिवाद - कामगारांचा दर्जा - मान्य - वस्तुस्थिती आणि परिस्थितीनुसार, असे कामगार कर्मचारी व्यवस्थापनाचे कर्मचारी असतात आणि नियमितीकरणास पात्र असतात - नियमितीकरणाचे निर्देश देताना न्यायालयाने लागू केलेल्या अटी - लागू केलेल्या अटींविरुद्ध कामगारांचे आव्हान - मान्य -- प्रत्येक प्रकरणाच्या वस्तुस्थितीनुसार कामगारांच्या सेवा नियमित करण्यासाठी न्यायालये निर्देश जारी करताना योग्य मार्गदर्शक तत्त्वे किंवा अटी घालणे आवश्यक आहे.

शब्द आणि वाक्ये - कामगार - कारखाना अधिनियम, १९४८ च्या संदर्भात अर्थ.

आहारगृहाच्या कर्मचाऱ्यांनी उच्च न्यायालयासमोर रिट याचिका दाखल केली हे जाहीर करण्यासाठी की ते व्यवस्थापनाचे नियमित कर्मचारी आहेत आणि नियमाधीत वेतनाची थकबाकी इत्यादींसह सर्व परिणामी लाभ मिळण्यास पात्र आहेत.

उच्च न्यायालयाने रिट याचिका या आधारावर मंजूर केली की, अशा सर्व आस्थापनांमध्ये काम करणारे कामगार जेथे आहारगृह अधिनियमाची आवश्यकता म्हणून चालविले जाते (कारखाना अधिनियमाचे कलम ४६), ते वस्तुतः *परिमल चंद्र राहा आणि इतर - विरुद्ध - लाइफ इन्शुरन्स कॉर्पोरेशन ऑफ इंडिया आणि इतर*, [१९९५] सप्प २ एस. सी. सी. ६११ या प्रकरणाच्या न्यायनिर्णयापरत्वे, व्यवस्थापनाचे नियमित कर्मचारी झाले आणि न्यायालयाने असे मत व्यक्त केले की हे कामगार व्यवस्थापन विधिमान्य आहारगृहामध्ये काम करत असल्याने, ते समावेशनास पात्र आहेत आणि त्यांच्या समावेशनासंदर्भात काही निर्देश दिले. उच्च न्यायालयाच्या न्यायनिर्णयामुळे व्यथित होऊन कर्मचारी व्यवस्थापन आणि त्यांना नियमाधीन करण्याचे निर्देश देताना उच्च न्यायालयाने घातलेल्या अटींमुळे व्यथित होऊन कामगारांनी या न्यायालयात याचिका दाखल केली आहे.

कर्मचारी व्यवस्थापनाने असा युक्तिवाद केला की, आक्षेपित आदेशाची अंमलबजावणी झाल्यास राज्याच्या विविध आरक्षण आदेशांचे आणि भरती धोरणाचे उल्लंघन होईल; कामगारांना स्वतंत्र नियोक्ता असलेल्या कंत्राटदाराने नियुक्त केले होते; कामगार आणि कर्मचारी व्यवस्थापन यांच्यात 'मालक' आणि 'सेवक' असा कोणताही संबंध नव्हता; कामगारांवर देखरेख किंवा नियंत्रण ठेवण्याचा अधिकार पूर्णपणे कंत्राटदाराकडे होता; विधिमान्य आहारगृहामध्ये काम करणारे कर्मचारी केवळ कारखाना अधिनियमाच्या मर्यादित हेतूसाठीच कर्मचारी व्यवस्थापनाचे कर्मचारी बनू शकतात आणि त्यांना नियमित कामगार म्हणून सामावून घेण्याचा कोणताही स्वयंचलित अधिकार नाही; कंत्राटदार बदलले असले तरी कर्मचाऱ्यांची सातत्यता, या संदर्भात औद्योगिक न्यायालय, ठाणे यांनी दिलेल्या आदेशामुळे होती; आणि कर्मचारी व्यवस्थापन त्यांच्या आस्थापनेवर आहारगृहाची सेवा देण्यास कंत्राटदाराची नेमणूक करण्यास स्वतंत्र होते, कारण कंत्राटी कामगार नेमण्यास प्रतिबंध नाही.

कामगारांनी असा युक्तिवाद केला की विधिमान्य आहारगृहाचा प्रत्येक कामगार मुख्य नियोक्त्याचा नियमित कर्मचारी बनेल; आणि वैकल्पिकरित्या, कंत्राटदाराला समाविष्ट करणे हा कर्मचारी व्यवस्थापनाने त्याची जबाबदारी टाळण्यासाठी केलेला वरकरणी दिखावा आहे; कारखाना अधिनियमामुळे एकदा एखादा कर्मचारी व्यवस्थापनाचा कर्मचारी असल्याचे आढळून आले की तो सर्व कारणांसाठी त्याचा कर्मचारी बनतो;

आणि एकदा उच्च न्यायालयाने असा निष्कर्ष काढला की कामगार हे कर्मचारी व्यवस्थापनाचे कर्मचारी आहेत, तेव्हा त्यांच्या नियमाधीन करण्यास निर्देश देताना न्यायालयाने अटी घालू नयेत.

याचिका फेटाळत न्यायालयाने असे ग्राह्य धरले की

कारखाना अधिनियम, १९४८ च्या कलम २(१) अंतर्गत केलेल्या 'कामगार' च्या व्याख्येवरून हे स्पष्ट आहे की ज्या ठिकाणी उत्पादनाची प्रक्रिया राबविली जाते त्या ठिकाणी थेट किंवा कोणत्याही कंत्राटदाराद्वारे किंवा त्याच्या माध्यमातून नियुक्त झालेली व्यक्ती अधिनियमाच्या उद्देशासाठी 'कामगार' म्हणविली जाते. अधिनियमाचे कलम ४६ राज्य सरकारला, जेथे २५० पेक्षा जास्त कामगार नियुक्त आहेत, अशा विशिष्ट कारखान्यात कामगारांसाठी आहारगृह उपलब्ध करून देणे व ते चालविणे या संदर्भात कारखानाच्या ताबेदारासाठी नियम घालून देण्याचे अधिकार प्रदान करते. अधिनियमाच्या या आवश्यकतेनुसार हे वादातीत नाही की कर्मचाऱ्यांच्या कार्यक्षेत्रात व्यवस्थापनाद्वारे आहारगृहाची सोय उपलब्ध करून देण्यात येते. त्यामुळे, अधिनियमांतर्गत 'कामगार' या व्याख्येनुसार उत्तरवादी कामगार हे कारखाना अधिनियमान्वये, कर्मचारी व्यवस्थापनाचे कर्मचारी आहेत हे कर्मचारी व्यवस्थापनाने प्रामाणिकपणे मान्य केले आहे. [५६- सी - डी]

२. कारखाना अधिनियम सेवा भरती, ज्येष्ठता, पदोन्नती, निवृत्ती लाभ इत्यादींच्या संदर्भातील कर्मचाऱ्यांच्या हक्कांवर नियंत्रण ठेवत नाही. ह्या गोष्टी इतर कायदे, नियम, करार किंवा धोरणांद्वारे नियंत्रित केले जातात.सबब, विधिमान्य आहारगृहाचे कर्मचारी वस्तुतः आस्थापनेचे कर्मचारी होतात असा कामगारांचा युक्तिवाद स्वीकारला जाऊ शकत नाही. विधिमान्य आहारगृहाचे कामगार हे केवळ कारखाना अधिनियमान्वये आस्थापनेचे कामगार असतील परंतु इतर कुठल्याही उद्देशांसाठी नाहीत.[५६- ई-एफ]

एम. एम. आर. खान आणि इतर - विरुद्ध - युनियन ऑफ इंडिया आणि इतर, [१९९०] *पुरवणी एस.सी.सी.१९१, भारतीय रिजर्व बँके ऑफ इंडिया -* विरुद्ध - *कामगार,* **[१९९६] ३ एस. सी. सी. २६७ संदर्भित.**

परिमल चंद्र राहा आणि इतर - विरुद्ध - *लाइफ कॉर्पोरेशन ऑफ इंडिया आणि इतर,* **[१९९५] पुरवणी २ एस. सी. सी. ६११, स्पष्ट केले.**

३.१. जरी अपीलकर्त्याच्या आस्थापनेवरील आहारगृहाचे व्यवस्थापन कंत्राटदाराला नियुक्त करून केले जात असले, तरी देखील ही एक सर्वमान्य वस्तुस्थिति आहे की सर्व कर्मचारी जे सुरुवातीला नियुक्त केले गेले आणि जे वेळोवेळी आहारगृहामध्ये समाविष्ट केले गेले त्यांनी सदर आहारगृहामध्ये अखंडपणे काम

करणे सुरू ठेवले आहे. कंत्राटदार बदलले असले तरी कर्मचाऱ्यांच्या रोजगाराची ही सातत्यता ऐच्छिक नाही तर ठाणे औद्योगिक न्यायालयाने दिलेल्या आदेशामुळे होती, ज्यामध्ये कंत्राटदारात बदल झाला असला तरी या कामगारांना त्याच आहारगृहामध्ये सेवा सुरू ठेवण्याचा हक्क असल्याचे म्हटले होते, असा युक्तिवाद नियोक्ताने केला आहे. औद्योगिक न्यायालयाच्या सदर आदेशाचे अवलोकन केल्यास असे दिसून येते की या कामगारांनी सदर न्यायालयासमोर असा युक्तिवाद केला होता की कर्मचारी व्यवस्थापन अनुचित कामगार पद्धतींमध्ये गुंतलेले होते आणि खरे तर ते कंपनीद्वारे नियुक्त केले गेले होते. त्यात त्यांनी कामगारांनी विशेषतः असा युक्तिवाद केला की कंत्राटदारात कोणताही बदल झाला तरी त्यांना कंपनीच्या नोकरीत राहण्याचा अधिकार आहे. औद्योगिक न्यायालयाने, कर्मचारी व्यवस्थापनाने दाखल केलेल्या याचिकेविरुद्ध त्यांचा युक्तिवाद स्वीकारला. अंतिम झालेल्या औद्योगिक न्यायालयाच्या या निर्णयाला आव्हान देणे नियोक्त्याला योग्य वाटले नाही. हे स्पष्टपणे सूचित करते की व्यवस्थापनाने वस्तुस्थिती म्हणून स्वीकारले की कामगार हे कर्मचारी आहारगृहाचे व्यवस्थापनाचे कायमस्वरूपी कर्मचारी आहेत. हे एक अतिशय महत्त्वाचे तथ्य आहे जे उत्तरवादीच्या रोजगाराचे खरे स्वरूप दर्शविते.[५८- एफ-एच; ५९-ए - डी]

३.२.या न्यायालयात दाखल केलेल्या प्रतिज्ञापत्राचा आणि व्यवस्थापन आणि कंत्राटदार यांच्यात झालेल्या कराराचा अभ्यास केल्यास हे स्पष्टपणे सिद्ध होते की आहारगृह कारखाना सुरू झाल्यापासून तेथे आहे; बऱ्याच वर्षांपासून कामगार नियुक्त केले गेले आहेत आणि कंत्राटदार बदलले असूनही कामगार कॅन्टीनमध्ये कार्यरत आहेत; परिसर, फर्निचर, फिक्स्चर, इंधन, वीज, भांडी इ. व्यवस्थापनाने पुरविले आहेत; कॅन्टीन कामगारांच्या वेतनाची परतफेड व्यवस्थापनाला करावी लागते; कॅन्टीनवरील देखरेख आणि नियंत्रण, व्यवस्थापन त्याच्या अधिकृत अधिकाऱ्याद्वारे चालवते, जे व्यवस्थापन आणि कंत्राटदार यांच्यातील कराराच्या विविध कलमांवरून स्पष्ट होते; कंत्राटदार हा व्यवस्थापनाचा प्रतिनिधी किंवा व्यवस्थापक असतो, जो पूर्णपणे कर्मचारी व्यवस्थापन देखरेखीखाली, नियंत्रणाखाली आणि निर्देशांखाली काम करतो; आणि कामगारांना आस्थापनेत रोजगाराचा सातत्य राखण्याचे संरक्षण असते. या घटकांचा एकत्रितपणे विचार करता, कर्मचारी व्यवस्थापन आस्थापनेतील कॅन्टीन हे विधिमान्य आहे या वस्तुस्थितीव्यतिरिक्त, असे मानले जाते की सद्यप्रकरणात कामगार हे प्रत्यक्षात व्यवस्थापनाचे कामगार आहेत.[५९- डी - ई - एफ-जी-एच; ६०-ए - बी]

४. या कामगारांची प्राथमिक नियुक्ती नियुक्ती नियंत्रित करणाऱ्या नियमांनुसार किंवा कर्मचारी व्यवस्थापन भरतीसंदर्भात आस्थापनेच्या धोरणानुसार होत नाही.सदर भरती, आरक्षण धोरणासह विविध वैधानिक आदेशांचे उल्लंघन देखील असू शकते.पुढे, कर्मचारी व्यवस्थापन हे राज्याचे एक साधन/निमित्त आहे आणि

संविधानाच्या अनुच्छेद १४ आणि १६ च्या आवश्यकतांचे पालन करणे हे त्याचे कर्तव्य आहे.असे असूनही कामगारांच्या सेवांना न्यायालयाकडून कोणत्याही कायद्यांतर्गत उद्भवलेल्या कामगारांच्या अधिकाराची बाब म्हणून नव्हे तरअनुचित कामगार पद्धत दूर करण्यासाठी, सामाजिक अन्याय दूर करण्यासाठी आणि कामगार कल्याणाचा एक उपाय म्हणून नियमित केले जात आहे.सबब या प्रसंभाविक प्रक्रिया प्रत्येक प्रकरणातील तथ्यांनुसार संबंधित कामगारांच्या सेवा नियमित करण्याचे निर्देश न्यायालये जारी करत असताना योग्य मार्गदर्शक तत्त्वे किंवा अटी घालणे आवश्यक आहे.[६०- जी-एच; ६१-ए-बी]

दिवाणी अपीलीय अधिकारिता : १९९८ दिवाणी अपील क्र. १८५४/१९९८ इत्यादी.

रिट याचिका क्रमांक २२०६/१९९७ मधील मुंबई उच्च न्यायालयाने दिनांक २९/८/९७ रोजी पारित केलेल्या न्यायनिर्णय व आदेशावरून.

अपीलकर्त्यांसाठी टी. आर. अंधारुजिना, एच. एस. परिहार आणि सुब्रत बिर्ला.

भारतीय पेट्रोकेम, कॉर्पोरेशन लिमिटेड विरुद्ध - श्रमिक सेना (न्यायमूर्ति संतोष हेगडे).

सी. ए. क्रमांक १८५४-५५/९८ मध्ये उत्तरवादीसाठी, के. के. सिंघवी, एस. पाकळे, एन. एम. शिवकर, फारुख रशीद आणि अशोक कुमार ए. गुप्ता.

सी. ए. क्रमांक १०९९/९९ मधील उत्तरवादींसाठी, गौरव के. बॅनर्जी, आर. एस. रेमंड, आर. एन. करंजावाला, श्रीमती नंदिनी गोरे आणि श्रीमती एम. करंजावाला.

न्यायालयाचा न्यायनिर्णय न्यायमूर्ति संतोष हेगडे यांनी दिला .

सी. ए नंबर १८५४/९८ हे मेसर्स इंडियन पेट्रोकेमिकल्स कॉर्पोरेशन लिमिटेड (यापुढे व्यवस्थापन म्हणून संबोधण्यात येईल) आणि इतर यांनी दाखल केलेले अपील आहे जी मुंबई उच्च न्यायालयाने श्रमिक सेना आणि इतर यांनी दाखल केलेल्या डब्ल्यू. पी क्र २२०६/९७ दिनांक २९/०८/९७ च्या न्यायनिर्णयांच्या विरोधात आहे.

सी. ए. क्र. १८५५/९८ हे कामगारांनी मुंबई उच्च न्यायालयाच्या वरील आदेशाविरुद्ध दाखल केलेले अपील आहे. दोन्ही याचिका एकत्र केल्या गेल्यामुळे, या सामाईक न्यायनिर्णयाद्वारे त्यांची सुनावणी केली जाते आणि त्यांचा निपटारा केला जातो.

वर उल्लेख केलेल्या कामगारांनी मुंबई उच्च न्यायालयासमोर वरील रिट याचिका या घोषणेसाठी केली की ज्या कामगारांची नावे या याचिकेशी सलंग्न केलेल्या प्रदर्श 'अ' मध्ये दर्शविली आहेत ते व्यवस्थापनाचे नियमित कर्मचारी आहेत आणि व्यवस्थापनाच्या नियमित कामगारांना लागू असलेल्या वेतनश्रेणी आणि सेवा शर्ती मिळण्यास पात्र आहे, यासाठी केली आहे.

कामगारांच्या मते, याचिकेतील प्रदर्श 'अ' मध्ये सूचिबद्ध असलेल्या कामगार महाराष्ट्र राज्यातील रायगड जिल्ह्यातील नागोठाणे येथील त्याच्या कारखान्यातील कर्मचारी व्यवस्थापन आहारगृहात काम करित आहेत आणि व्यवस्थापन त्यांना मेसर्स रश्मी कॅटरर्स नावाच्या कंत्राटदाराच्या माध्यमातून कंत्राटी आधारावर काम करणाऱ्या व्यक्ती म्हणून वागवत होते. वरील कामगारांच्या वतीने असा युक्तिवाद करण्यात आला की, जे कर्मचारी (व्यवस्थापन) कारखान्याच्या व्यवस्थापनात कार्यरत आहेत, तो कारखाना, कारखाना अधिनियम , १९४८ (थोडक्यात 'कारखाना अधिनियम ') ने नियंत्रित केला जातो आणि ज्या आहारगृहात हे कामगार कार्यरत आहेत ते अधिनियमाच्या उक्त तरतुदींनुसार व्यवस्थापनाने स्थापन केलेले विधिमान्य आहारगृह आहे. पुढे असा युक्तिवाद केला जातो की कारखान्यात काम करणाऱ्या कामगारांच्या फायद्यासाठी या आहारगृहाची देखभाल केली जाते आणि व्यवस्थापनाचे या कामगारांवर थेट नियंत्रण असते आणि उत्तरवादी क्र ५ जो कंत्राटदार म्हणून दर्शविण्यात आला आहे ज्याचे या आहारगृहाच्या व्यवस्थापनेवर, देखरेखीवर आणि आहारगृहाच्या कामकाजावर नियंत्रण नसते. आहारगृह हे व्यवस्थापनेच्या आस्थापनेचा एक भाग आहे आणि आहारगृहामध्ये काम करणारे कामगार हे या व्यवस्थापनाचे कामगार आहेत. कामगारांचा पुढील युक्तिवाद असा होता की या आहारगृहामध्ये त्यांनी केलेले काम बारमाही स्वरूपाचे आहे आणि आहारगृह व्यवस्थापन आस्थापनेशी आनुषंगिक आहे आणि त्याच्याशी संबंधित आहे. त्यामुळे, हे कामगार या व्यवस्थापनाचे नियमित कामगार आहेत. व्यवस्थापन या कामगारांना त्यांच्या नियमित कर्मचाऱ्यांचा दर्जा नाकारत आहेत आणि त्यांना या न्यायालयाच्या वैधानिक तरतुदी आणि न्यायालयीन निर्णयांच्या विरोधात कंत्राटी कर्मचारी म्हणून वागवित आहेत .

व्यवस्थापनाने रोस्टर प्रणालीचे पालन करणे आवश्यक असलेल्या भरती धोरणाचे करून तो कोणत्याही क्षेत्र नियुक्ती करू शकत नाही कारण ते एक पब्लिक सेक्टर अंडरटेकिंग आहे असा युक्तिवाद व्यवस्थापनाने उच्च न्यायालयासमोर केला त्यामुळे, कामगार हे उक्त व्यवस्थापनात नियमित नोकरीत नव्हते या वस्तुस्थितीव्यतिरिक्त, या कामगारांच्या सेवांचे विलीनीकरण किंवा नियमाधीन करणे हे संविधानाच्या कलम डी 16 (4) चे उल्लंघन करेल आणि आरक्षण धोरणाचेही उल्लंघन करेल जे त्यांनी व्यवस्थापित केलेल्या आस्थापनेतील भरतीसाठी लागू आहे.

उच्च न्यायालयासमोरच्या याचिकांचा अभ्यास केल्यास असे दिसून येते की याचिका दाखल करणारे कामगार त्यांचे प्रकरण प्रामुख्याने परिमल चंद्र राहा आणि इतरांच्या प्रकरणात या न्यायालयाने दिलेल्या निर्णयाच्या गुणोत्तरावर आधारित होते. भारतीय जीवन विमा महामंडळ आणि इतर, [१९९५] पूरक. २ एस. सी. सी. ६११ (यापुढे राहा प्रकरण म्हणून संबोधण्यात येईल) कामगारांच्या रोजगाराचे खरे स्वरूप निश्चित करण्याच्या उद्देशाने आवश्यक तथ्ये तपशीलवार मांडणीसह प्रकरणाच्या तथ्यांना लागू होते आणि त्यामुळे भरती धोरण आणि आरक्षणाच्या आदेशांच्या आधारे नियमाधीन करणे या प्रार्थनेविरुद्ध, रोजगाराच्या स्वरूपासारणीत आवश्यक तथ्यात्मक मांडणी न करता व्यवस्थापनाने बचाव केला, या आधारावरही कार्यवाही केल्याचे दिसते.

उच्च न्यायालयाने या याचिकांमध्ये दिलेल्या आपल्या निकालात जो या अपील मधील आक्षेपित निकाल आहे ते राहाच्या प्रकरणाच्या आधारे राखण्यात आले आहे आणि कामगारांचा असा युक्तिवाद कायम ठेवला की सर्व आस्थापनांमध्ये जेथे आहारगृह कायद्याची आवश्यकता म्हणून राखली जातात, (म्हणजे, कारखाना अधिनियमाचे कलम ४६) तेथे या आहारगृहामध्ये काम करणारे कामगार वास्तविकपणे व्यवस्थापनाचे नियमित कामगार बनले. या प्रकरणाच्या या दृष्टिकोनातून, उच्च न्यायालयाने रिट याचिका मंजूर केली आणि असे म्हटले की, ज्या कामगारांची नावे याचिकेच्या जोडपत्र 'अ' मध्ये आढळली होती, त्यांना व्यवस्थापनाच्या वैधानिक आहारगृहामध्ये सामावून घेण्याचा अधिकार आहे.

अशा प्रकारे रिट याचिकेचा निपटारा करताना, उच्च न्यायालयाने कर्मचाऱ्यांना विलीनीकरणा संदर्भात खालील निर्देश दिले :

" उत्तरवादी क्रमांक १ ने याचिकेतील 'अ' जोडपत्रात नमूद कर्मचार्यांना त्यांच्या नोकरीमध्ये समाविष्ट केले पाहिजे, जे खालील अटींची पूर्तता करण्याच्या अधीन आहेः

(अ) सुरुवातीच्या नियुक्तीच्या वेळी कामगारांनी महामंडळाच्या धोरणांतर्गत निर्धारित किमान आणि कमाल वयोमर्यादेचे पालन करित असले पाहिजे;

(ब) ते महामंडळाने निर्धारित केलेल्या मानकांनुसार वैद्यकीयदृष्ट्या योग्य असले पाहिजे

(क) ज्यांना रिट याचिका दाखल करण्यापूर्वी नियुक्त करण्यात आले होते, त्यांनी सध्याच्या निर्णयाच्या तारखेला किमान तीन वर्षांची सेवा पूर्ण झालेली असली पाहिजे.

(ड) रिट याचिका प्रलंबित असताना ज्यांची नियुक्ती करण्यात आली होती, त्यांना सध्याच्या निकालाच्या तारखेला किमान चार वर्षे सेवा पूर्ण झालेली असली पाहिजे.

(ई) वर दर्शविलेल्या कोणत्याही कारणास्तव जे कामगार महामंडळाच्या सेवेत रुजू झालेले नाहीत, त्यांची प्रकरणे औद्योगिक विवाद कायदा, 1947 च्या तरतुदींनुसार विचारात घेतली जातील जेव्हा महामंडळाद्वारे आहारगृह कर्मचारीवर्ग नव्याने भरती केली जाईल;

ज्या सर्व कामगारांना वर नमूद केलेल्या कोणत्याही अटींप्रमाणे सामावून घेण्यात येत नाही, त्यांना कायद्यानुसार कपात भरपाई दिली जाईल.

वर नमूद केल्याप्रमाणे, उच्च न्यायालयाच्या उक्त निर्णयामुळे आणि आदेशामुळे व्यथित होऊन व्यवस्थापनाने सी. ए. क्र. १८५४/९८ दाखल केले आहे आणि कामगारांच्या वतीने जी. कर्मचाऱ्यांना सामावून घेण्याचे निर्देश देताना लादलेल्या अटींमुळे व्यथित होऊन सी. ए. क्र. १८५५/९८ ला या न्यायालयासमोर दाखल केले आहे.

अनुमती देण्यासाठी एस. एल. पी. स्तरावर या बाबींचा विचार केला जात असताना, या न्यायालयाच्या द्विसदस्यीय असे मानले की या अपीलमध्ये याचा निर्णय तीन न्यायाधीशांच्या खंडपीठाने घेतला पाहिजे. परिणामी, आता या खंडपीठासमोर त्याची सुनावणीसाठी करण्यात येत आहे.

जेव्हा ही प्रकरणे अंतिम सुनावणीसाठी ८.४.१९९९ ला घेण्यात आली, तेव्हा कर्मचाऱ्यांच्या वतीने, कामगारांच्या वतीने दाखल केलेल्या १९.२.१९९९ तारखेच्या अतिरिक्त प्रतिज्ञापत्रावर भरवसा ठेवण्यात आला, ज्यावर व्यवस्थापनाने कोणतेही उत्तर दाखल केले नाही. सदर प्रतिज्ञापत्रात, उच्च न्यायालयासमोर मांडण्यात आलेल्या तथ्यांव्यतिरिक्त कामगारांच्या वतीने काही संबंधित तथ्ये मांडण्यात आली होती, जी तथ्ये कामगारांनी उच्च न्यायालयासमोर तसेच या न्यायालयासमोर मांडलेल्या प्रकरणाशी संबंधित होती. म्हणून, आम्हाला हे योग्य वाटले की व्यवस्थापनला सदर प्रतिज्ञापत्राला उत्तर दाखल करण्याची संधी दिली जावी आणि व्यवस्थापनाला ही संधी दिली जात असल्याने, व्यवस्थापकाच्या वतीने १० जुलै १९९९ रोजी अतिरिक्त प्रतिज्ञापत्र दाखल करण्यात आले आहे.

वरील युक्तिवादाच्या आधारे, व्यवस्थापनाच्या वतीने श्री टी. आर. अंध्यारुजिना, विद्वान वरिष्ठ वकील यांनी आमच्यासमोर असा युक्तिवाद केला आहे की ज्या राज्यामधील भरती विविध आरक्षण आदेशांद्वारे नियंत्रित केली जाते आणि उच्च न्यायालयाच्या आदेशाची अंमलबजावणी झाल्यास त्याचे

स्वतःचे भरती धोरण उल्लंघन होईल असे व्यवस्थापन हे राज्याचे एक साधन असल्याने, खरे तर कामगार उच्च न्यायालयाच्या निर्देशानुसार विलीनीकरणास पात्र नाहीत कारण हे कामगार व्यवस्थापनाच्या नोकरीत नाहीत, कंत्राटदाराचे कामगार आहेत ज्यांनी नागोठाणे येथील व्यवस्थापनाच्या कारखान्यात आहारगृह सेवा पुरवण्यासाठी व्यवस्थापनासोबत करार केला होता. त्यांनी असा युक्तिवाद केला की कारखाना कायद्यातील तरतुदी लक्षात घेता व्यवस्थापनाने त्यांच्या आस्थापनेत आहारगृह सेवा प्रदान करणे बंधनकारक आहे. परिणामी, त्यांनी उक्त सुविधा पुरवण्यासाठी त्रयस्थ पक्ष करार केला होता आणि व्यवस्थापनाने अधिनियमांतर्गत आवश्यक असलेल्या केवळ आधारभूत संरचना पुरविल्या होत्या आणि कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यात 'मालक' आणि 'सेवक' असा कोणताही संबंध नव्हता. राहा प्रकरणातील (उपरोल्लेखित) या न्यायालयाच्या न्यायनिर्णयाच्या पार्श्वभूमीवर येथील कर्मचाऱ्यांना व्यवस्थापनाचे नियमित कर्मचारी म्हणून सामावून घेण्याचा स्वयंचलित अधिकार आहे, या निष्कर्षावर येऊन उच्च न्यायालयाने चूक केली, असा युक्तिवादही त्यांनी केला. त्यांनी असा युक्तिवाद केला की राहाच्या प्रकरणात या न्यायालयाने असे म्हटले नाही की सांविधिक आहारगृहाचा प्रत्येक कामगार व्यवस्थापनाचा आपोआप नियमित कामगार बनतो आणि असा युक्तिवाद केला की जर राहाच्या प्रकरणात असा प्रस्ताव ठेवला असेल तर एम. एम. आर. खान आणि इतर -विरुद्ध - युनियन ऑफ इंडिया अँड इतर, [१९९०] सप्प एस. सी. सी. १९१ (यापुढे खानचे प्रकरण म्हणून उल्लेख करण्यात येईल) या प्रकरणातील या न्यायालयाच्या पूर्ण न्यायपीठाचा पूर्वीचा निर्णय लक्षात घेता त्यावर पुनर्विचार करणे आवश्यक आहे. त्यांनी पुढे असा युक्तिवाद केला की सांविधिक आहारगृहाच्या बाबतीत हे सिद्ध करण्यासाठी आणखी पुरावे आवश्यक आहेत की प्रत्यक्षात कंत्राटदाराचे कामगार हे व्यवस्थापनाचे कर्मचारी आहेत परंतु प्रस्तुत प्रकरणात अपीलकर्त्या-व्यवस्थापनाने स्वत: च्या वतीने आहारगृह सेवा प्रदान करण्यासाठी या व्यक्तींना कामासाठी कामावर ठेवले आहे असे मानण्यासाठी कोणताही पुरावा नव्हता. त्याउलट, त्यांनी असा युक्तिवाद केला की ते सर्व कंत्राटदाराचे कर्मचारी होते जे एक स्वतंत्र नियोक्ता होते आणि कामगारांबद्दल व्यवस्थापनाचे कोणतेही बंधन नव्हते. त्यांनी असा युक्तिवादही केला की कामगारांवर व्यवस्थापनाचे कोणतेही पर्यवेक्षण किंवा नियंत्रण करण्याचे अधिकार नव्हते, जे त्यांच्या मते पूर्णपणे कंत्राटदाराकडे होते. जोपर्यंत कंत्राटी कामगार (नियमन आणि निर्मूलन) कायद्याच्या तरतुदींनुसार कंत्राटी कामगारांवर बंदी नाही, तोपर्यंत व्यवस्थापन आपल्या आस्थापनेत आहारगृह सेवा पुरवण्यासाठी कंत्राटदाराला नियुक्त करण्यास स्वतंत्र आहे, अशी विनंतीही त्यांनी केली. कॅन्टीनच्या कामगारांना ज्या सुविधा आणि आधारभूत संरचना पुरविल्या गेल्या त्या मात्र महाराष्ट्र राज्यातील विविध कायद्यांनुसार व्यवस्थापनाने पुरविणे आवश्यक होते आणि त्या ऐच्छिक नव्हत्या, असा युक्तिवादही त्यांनी केला. कामगारांच्या वतीने, विद्वान वरिष्ठ वकील श्री. के. के. सिंघवी यांनी असा युक्तिवाद केला की,

कारखाना अधिनियमाच्या कलम ४६ अंतर्गत त्यांच्या कारखान्यातील कर्मचारीवर्गाला आहारगृह सुविधा सांविधीकरित्या प्रदान करणे व्यवस्थापनासाठी आवश्यक होते ही वस्तुस्थितीच, आहारगृह सुविधा पुरवण्यासाठी अशा प्रकारे नियुक्त केलेले कामगार हे मुख्य नियोक्त्याचे नियमित कर्मचारी होतील या निष्कर्षावर येण्यासाठी पुरेशी होती. आणि हे कर्मचारी कंत्राटदाराच्या माध्यमातून कार्यरत होते ह्या बाबीमुळे काही फरक पडणार नाही. दुसऱ्या शब्दांत, सांविधिक कॅन्टीनचा प्रत्येक कामगार, जरी तो कंत्राटी प्रणालीद्वारे कार्यरत असला तरी राहा प्रकरण लक्षात घेता व्यवस्थापनाचा कर्मचारी असणे पुरेसे आहे आणि कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यातील संबंधांच्या संदर्भात तथ्यातत्मक सारणी स्थापित करण्यासाठी यापुढे कोणत्याही चौकशीची आवश्यकता नाही. वैकल्पिकरित्या त्यांनी असा युक्तिवाद केला की उत्तरवादी कामगार हे प्रत्यक्षात अपीलकर्ते-व्यवस्थापनाचे कर्मचारी होते हे दाखवण्यासाठी अभिलेखावर पुरेसा पुरावा आहे आणि कंत्राटदाराचा समावेश हा कामगारांचे वैध वेतन आणि इतर देय अदा करण्याची जबाबदारी टाळण्याचा केवळ एक मुखवटा आहे, जे हे कामगार व्यवस्थापनाचे कर्मचारी आहेत असे न्यायालयाकडून जाहीर करण्याची मागणी करणाऱ्या अन्यायकारक कामगार पद्धती आहे.

सुरुवातीला, हे नोंदवले गेले पाहिजे की श्री. अंध्यारुजिना यांनी ही वस्तुस्थिती मान्य केली की कारखाना अधिनियमाने नियोक्त्याला कलम ४६ अंतर्गत त्याच्या कामगारांना आहारगृह सुविधा प्रदान करणे अनिवार्य केले आहे, त्यामुळे व्यवस्थापनच्या आस्थापनेत चालवल्या जाणाऱ्या कॅन्टीनला आता विधिमान्य आहारगृह म्हणून संबोधले जाऊ लागले आहे आणि या कॅन्टीनमधील कामगार अपीलकर्ता व्यवस्थापनाचे कर्मचारी बनतात, परंतु केवळ कारखाना कायद्याच्या उद्देशानेच बनतात.

कारखाना कायद्याच्या कलम २(१) मध्ये 'कामगार' ची व्याख्या खालीलप्रमाणे केली आहेः

> " कामगार याचा अर्थ, कोणत्याही निर्मितीप्रक्रियेत अथवा निर्मितीप्रक्रियेसाठी उपयोगात आणलेल्या यंत्रसामग्रीचा किंवा परिवास्तूचा कोणताही भाग साफ करण्याच्या कामी किंवा निर्मितीप्रक्रियेशी आनुषंगिक किंवा तिच्याशी निगडित असलेले किंवा निर्मितीप्रक्रियेच्या विषयाशी संबंधित असलेले इतर कोणत्याही प्रकारचे काम करण्यासाठी [प्रत्यक्षपणे किंवा (कंत्राटदारासकट) कोणत्याही यंत्रणेद्वारे किंवा यंत्रणेमार्फत प्रमुख नियोक्त्याच्या कळत वा नकळत कामावर लावलेली व्यक्ती असा आहे; मग तिला परिश्रामिक देण्यात येत असो किंवा नसो] [मात्र, यात संघराज्याच्या सशस्त्र सेनेच्या कोणत्याही सदस्याचा समावेश होत नाही]"

ज्या ठिकाणी वस्तुनिर्माण प्रक्रिया चालवली जाते त्या ठिकाणी थेट किंवा कोणत्याही कंत्राटदाराद्वारे किंवा त्याच्या माध्यमातून काम करणारी व्यक्ती या कायद्याच्या उद्देशासाठी 'कामगार' आहे, हे या व्याख्येवरून स्पष्ट होते. कायद्याचे कलम ४६ राज्य सरकारला कोणत्याही विनिर्दिष्ट कारखान्याची आवश्यकता असलेले नियम बनविण्याचा अधिकार देते ज्यामध्ये कामगारांच्या वापरासाठी कब्जेदाराकडून आहारगृह उपलब्ध करून देण्यासाठी आणि देखरेख करण्यासाठी २५० पेक्षा जास्त कामगार सामान्यतः कार्यरत असतात. हे विवादित नाही, कायद्याच्या या आवश्यकतेनुसार, व्यवस्थापन आहारगृह सुविधा प्रदान करत आहे ज्यामध्ये उत्तरवादी कर्मचारी काम करत आहेत. म्हणून, व्यवस्थापनाच्या विद्वान वकिलांनी हे प्रामाणिकपणे मान्य केले आहे की कायद्याच्या अंतर्गत 'कामगार' च्या व्याख्येनुसार उत्तरवादी कामगार हे कायद्याच्या उद्देशाने अपीलकर्ता-व्यवस्थापनाचे कर्मचारी आहेत.

तथापि प्रश्न असा आहे की : कारखाना अधिनियमांतर्गत कामगारांची ही स्थिती मालक आणि कर्मचाऱ्यांचे संबंध केवळ कारखाना कायद्याच्या आवश्यकतांपुरते मर्यादित ठेवते का किंवा ही व्याख्या सेवेची सातत्यता, ज्येष्ठता, निवृत्तिवेतन आणि नियमित कर्मचाऱ्याला मिळणाऱ्या इतर फायद्यांचा समावेश असलेल्या इतर सर्व हेतूंसाठी विस्तारते का? कारखाना अधिनियम भरती, ज्येष्ठता, पदोन्नती, निवृत्ती लाभ इत्यादींच्या संदर्भात कर्मचाऱ्यांच्या हक्कांचे नियमन करत नाही. हे इतर कायदे, नियम, करार किंवा धोरणांद्वारे नियंत्रित केले जातात. त्यामुळे, संविधानिक कॅन्टीनचे कर्मचारी सर्व कारणांसाठी आस्थापनेचे कर्मचारी बनतात हा कामगारांचा युक्तिवाद स्वीकारला जाऊ शकत नाही.

श्री. सिंघवी यांचा वरील युक्तिवाद निःसंशयपणे राहा यांच्या प्रकरणात (वर नमूद केलेल्या) नोंदवलेल्या निष्कर्ष क्र. (१) वर आधारित आहे, ज्यामध्ये या न्यायालयाने न्यायनिर्णयाच्या परिच्छेद २५ मध्ये असे नोंदवले आहेः

> “(१) कारखाना कायद्याच्या तरतुदींनुसार, नियोक्त्यावर त्याच्या कर्मचाऱ्यांच्या वापरासाठी भोजनालय उपलब्ध करून देणे आणि त्याची देखभाल करणे सांविधिकदृष्ट्या बंधनकारक आहे, तर भोजनालय आस्थापनेचा एक भाग बनते आणि त्यामुळे अशा भोजनालयात काम करणारे कामगार हे व्यवस्थापनाचे कर्मचारी असतात". (भर दिला जातो)

वरील आधारावर सिंघवी असा युक्तिवाद करतात की एकदा कारखाना कायद्यामुळे एखादा कर्मचारी व्यवस्थापनाचा कर्मचारी असल्याचे या न्यायालयाला आढळून आले की तो सर्व कारणांसाठी व्यवस्थापनाचा कर्मचारी बनतो. दुसऱ्या बाजूस, व्यवस्थापनाच्या वतीने असा युक्तिवाद केला जातो की

राहा प्रकरणातील न्यायनिर्णयाचे संपूर्ण वाचन केल्यास असे दिसून येते की सांविधिक कॅन्टीनमध्ये काम करणारे कर्मचारी सर्व कारणांसाठी नव्हे तर कारखाना कायद्याच्या मर्यादित उद्देशासाठी व्यवस्थापनाचे कर्मचारी बनतील हे या न्यायालयाचा अधिनियम म्हणून ठरवण्याचा हेतू होता. हे लक्षात घेण्यासारखे आहे की राहा यांच्या प्रकरणात या न्यायालयाने कामगारांचा मानित रोजगार सर्व कारणांसाठी आहे असे विशेषतः म्हटले नाही किंवा ते मात्र कारखाना कायद्याच्या उद्देशाने आहे असे विशेषतः म्हटले नाही. तथापि, या न्यायनिर्णयाचे संपूर्ण वाचन केल्यास हे स्पष्ट होते की मानित रोजगार मात्र कारखाना कायद्याच्या उद्देशाने आहे. राहाच्या प्रकरणात हे न्यायालय एम. एम. आर. खान आणि इतर - विरुद्ध - युनियन ऑफ इंडिया अँड इतर, [१९९०] सप्प १९१ मधील या न्यायालयाच्या आधीच्या निकालावर अवलंबून होते. या न्यायालयाच्या तीन सदस्यीय न्यायाधीशांच्या खंडपीठाने कारखाना कायद्याच्या तरतुदींचा विचार करताना असे म्हटले आहे की, या कायद्याच्या कलम ४६ नुसार, या अधिनियमांतर्गत येणारे कारखाने आहारगृह सेवा प्रदान करण्यास बांधील आहेत आणि अशा कॅन्टीनना विधिमान्य आहारगृह म्हटले आहे. सी. ए. क्र. ३६८/७८ मधील या न्यायालयाच्या पूर्वीच्या निर्णयाचा संदर्भ देताना, उक्त निर्णयाच्या परिच्छेद ६ मध्ये, या न्यायालयाने असा निर्णय दिला :

> "उपरोक्त आदेशात संदर्भित केलेल्या कायद्याचा अर्थ स्पष्टपणे कारखाना अधिनियम असा आहे. सबब, या न्यायालयाने ज्या गोष्टीला पुष्टी दिली तो कलकत्ता उच्च न्यायालयाने दिलेली घोषणा होती की सांविधिक कॅन्टीनचे कर्मचारी कारखाने कायद्याच्या उद्देशाने रेल्वेचे कर्मचारी होते".
>
> (भर देण्यात आला)

त्यानंतर, सदर निकालात (खान प्रकरण) या न्यायालयाने परिच्छेद २० मध्ये रेल्वे आस्थापनेतील सांविधिक कॅन्टीनमध्ये कार्यरत असलेले कर्मचारीवर्ग, औद्योगिक किंवा बिगर-औद्योगिक हे रेल्वे कर्मचारीवर्ग आहेत की नाही या प्रश्नावर विचार करण्यास सुरुवात केली.

आणि परिच्छेद २८ मध्ये असा निष्कर्ष काढलाः

> " अशा प्रकारे रेल्वे प्रशासन आणि आहारगृह कर्मचारी यांच्यात अगदी सुरुवातीपासूनच नियोक्ता आणि कर्मचारी यांचे संबंध निर्माण झाले आहेत. त्यामुळे, कारखाना कायद्याच्या हेतूसाठी सांविधिक कॅन्टीनमधील कर्मचारी हे रेल्वेचे कर्मचारी आहेत, असा दावा पुन्हा केला जाऊ शकत

नाही. त्यामुळे या मुद्द्यावर कलकत्ता आणि मद्रास या दोन्ही उच्च न्यायालयांचे (वर नमूद केलेले) निर्णय योग्य आणि वैध आहेत. (भर दिला जातो).

त्यानंतर अर्थात, सदर प्रकरणातील तथ्यांवरून हे न्यायालय या निष्कर्षावर पोहोचले की, त्यात संबंधित कर्मचारी खरे तर आस्थापनेचे कर्मचारी होते.

राहाच्या प्रकरणाच्या व्याख्येबाबत कामगारांचा युक्तिवाद जर स्वीकारायचा असेल तर तो खानच्या प्रकरणात (वर नमूद केलेल्या) या न्यायालयाच्या पूर्ण न्यायपीठाने ने विहित केलेल्या कायद्याच्या विरुद्ध ठरेल. या मुद्द्यावर *मॅनेजमेंट ऑफ रिजर्व बँक ऑफ इंडिया - विरुद्ध - कामगार,* [१९९६] ३ एस. सी. सी. २६७ च्या संबंधातील नियोक्त्यांच्या प्रकरणात या न्यायालयाच्या आणखी तीन सदस्यीय न्यायाधीशांच्या न्यायपीठाचे असेच मत आहे. त्यामुळे खान आणि आर. बी. आय. (उपरोक्त) च्या प्रकरणांमध्ये या न्यायालयाच्या न्यायनिर्णयानंतर, आम्ही असे मानतो की विधिमान्य कॅन्टीनचे कामगार हे केवळ कारखाना कायद्याच्या उद्देशाने आस्थापनेचे कामगार असतील आणि इतर सर्व उद्देशांसाठी नसतील.

या अपीलांमधील कामगार हे कारखाना कायद्याच्या हेतूंसाठी प्रतिवादीचे कामगार आहेत असा निर्णय दिल्यानंतर, आता आम्ही या अपीलात उद्भवणाऱ्या पुढील प्रश्नावर चर्चा करू की अभिलेखावरील पुराव्यांवरून असे गृहीत धरले जाऊ शकते की कामगार प्रत्यक्षात सर्व हेतूंसाठी व्यवस्थापनाचे कर्मचारी आहेत.

या प्रश्नाचे उत्तर देण्यापूर्वी, आम्ही असे विचार व्यक्त करू इच्छितो की, सामान्यतः हा वस्तुस्थितीचा प्रश्न असल्याने, हे न्यायालय या प्रश्नाचे परीक्षण करण्यास नाखूष राहिले असते, ज्याचा निर्णय सामान्यपणे प्रथम वस्तुस्थिती शोधणाऱ्या न्यायाधिकरणाने घेतला पाहिजे. तथापि, वर नमूद केल्याप्रमाणे, या प्रकरणात पक्षांनी तपशीलवार प्रतिज्ञापत्र आणि कागदपत्रे दाखल केली आहेत जी आमच्या मते, कोणत्याही तोंडी पुराव्याची आवश्यकता न ठेवता या प्रश्नाचा निर्णय घेण्यासाठी पुरेशी आहेत.

जरी अपीलकर्त्यांच्या आस्थापनेतील कॅन्टीनचे व्यवस्थापन कंत्राटदाराला नियुक्त करून केले जात असले, तरी हे देखील एक मान्य सत्य आहे की आहारगृह आस्थापनेच्या स्थापनेपासून अस्तित्वात आहे.सुरुवातीला काम करणारे सर्व कर्मचारी आणि वेळोवेळी कॅन्टीनमध्ये काम करणारे सर्व कर्मचारी सदर कॅन्टीनमध्ये अखंडपणे काम करत आहेत हे देखील एक मान्य सत्य आहे. नियोक्त्याचा युक्तिवाद असा आहे की कंत्राटदार बदलले असले तरी कर्मचाऱ्यांच्या रोजगाराची ही सातत्यता ठाणे औद्योगिक न्यायालयाने १० नोव्हेंबर १९९४ रोजी दिलेल्या आदेशामुळे होती, ज्यामध्ये औद्योगिक न्यायालयाने निर्णय दिला आहे की

कंत्राटदारातील बदलाची पर्वा न करता या कामगारांना त्याच कॅन्टीनमध्ये सेवा सुरू ठेवण्याचा हक्क आहे. परिणामी, या कामगारांच्या रोजगाराची निरंतरता सुनिश्चित करण्यासाठी कोणत्याही बाहेरील कंत्राटदाराशी केलेल्या करारात योग्य ती कलमे समाविष्ट करण्याचे निर्देश येथील व्यवस्थापनाला देण्यात आले. त्यामुळे, व्यवस्थापन असा युक्तिवाद करते की या कामगारांचा निरंतर रोजगार ऐच्छिक नाही. औद्योगिक न्यायालयाच्या या आदेशाचे अवलोकन केल्यास असे दिसून येते की या कामगारांनी सदर न्यायालयासमोर असा युक्तिवाद केला होता की व्यवस्थापन अयोग्य कामगार पद्धतीत गुंतले होते आणि प्रत्यक्षात त्यांना कंपनीने कामावर ठेवले होते. त्यांनी त्यात विशेषत: असा युक्तिवाद केला की ते कंत्राटदारातील बदलाची पर्वा न करता कंपनीच्या नोकरीत चालू ठेवण्यास पात्र आहेत. येथील व्यवस्थापनाने मांडलेल्या कथनाविरुद्ध औद्योगिक न्यायालयाने त्यांचा युक्तिवाद मान्य केला. औद्योगिक न्यायालयाच्या अंतिम निर्णयाला आव्हान देणे नियोक्त्याने योग्य मानले नाही. हे स्पष्टपणे सूचित करते की व्यवस्थापनाने ही वस्तुस्थिती स्वीकारली आहे की उत्तरवादी-कामगार हे व्यवस्थापन कॅन्टीनचे कायमस्वरूपी कर्मचारी आहेत. उत्तरवादीच्या रोजगाराचे खरे स्वरूप दर्शविण्यासाठी हे एक अतिशय महत्त्वाचे तथ्य आहे. याशिवाय, या न्यायालयात दाखल केलेल्या प्रतिज्ञापत्रांचे आणि व्यवस्थापन आणि कंत्राटदार यांच्यात झालेला करार अवलोकन केल्यास स्पष्टपणे सिद्ध करतोः

(अ) अपीलकर्त्याचा कारखाना सुरू झाल्यापासून आहारगृह तेथे आहे.

(ब) कामगार बऱ्याच वर्षांपासून कार्यरत आहेत आणि कंत्राटदार बदलले असले तरी कामगार आहारगृहमध्ये कार्यरत आहेत.

(क) परिसर, फर्निचर, फिक्स्चर, इंधन, वीज, भांडी इ. साठी अपीलकर्त्याने प्रदान केले आहे.

(ड) आहारगृह कामगारांच्या वेतनाची परतफेड अपीलकर्त्याने करावी.

(ई) आहारगृहा तील पर्यवेक्षण आणि नियंत्रण अपीलकर्ता त्याच्या अधिकृत अधिकाऱ्याद्वारे करतो, जे अपीलकर्ता आणि कंत्राटदार यांच्यातील कराराच्या विविध खंडावरून दिसून येते.

(च) कंत्राटदार हा दुसरे काही नसून अपीलकर्त्याचा एजन्ट किंवा व्यवस्थापक असतो, जो पूर्णपणे अपीलकर्त्याच्या देखरेखीखाली, नियंत्रणाखाली आणि निर्देशांखाली काम करतो.

(छ) कामगारांना आस्थापनेतील सततच्या रोजगाराचे संरक्षण आहे.

या घटकांचा एकत्रितपणे विचार करता, कर्मचारी व्यवस्थापन आस्थापनेतील आहारगृह हे एक विधिमान्य आहारगृह आहे या वस्तुस्थितीव्यतिरिक्त, आमचे असे मत आहे की सध्याच्या प्रकरणात, उत्तरवादी-कामगार हे खरेतर अपीलकर्ता-व्यवस्थापनाचे कामगार आहेत.

या टप्प्यावर, श्री. अंधारुजिना यांचा आणखी एक युक्तिवाद लक्षात घेणे आवश्यक आहे की अपीलकर्त्याच्या आस्थापनेच्या आहारगृहामध्ये कंत्राटी कामगारांची समाप्ती होत नाही हे लक्षात घेता, कंत्राटदाराच्या माध्यमातून आहारगृहाचे व्यवस्थापन करणे व्यवस्थापनासाठी खुले आहे. त्यामुळे, तो असा युक्तिवाद करतो की व्यवस्थापनाने कंत्राटदाराशी केलेल्या कराराच्या आधारे, उत्तरवादी-कामगारांना व्यवस्थापनाचे कर्मचारी मानले जाऊ शकत नाही. जर प्रत्यक्षात व्यवस्थापनाने व्यवस्थापनापासून पूर्णपणे स्वतंत्र असलेल्या कंत्राटदाराची नेमणूक केली असती, तर या युक्तिवादाला काही तथ्य मिळाले असते परंतु आम्ही तथ्यांवर निष्कर्ष काढला आहे की सध्याच्या प्रकरणातील कंत्राटदार केवळ नोंद करण्याच्या उद्देशाने गुंतलेला आहे आणि सर्व कारणांसाठी या प्रकरणातील कामगार प्रत्यक्षात व्यवस्थापनाचे कामगार आहेत .या निष्कर्षाच्या पार्श्वभूमीवर श्री. अंधारुजिना यांचा शेवटचा युक्तिवादही अयशस्वी झाला पाहिजे.

वर नमूद केलेल्या कारणमिंमासेमुळे, व्यवस्थापनाचे हे अपील अयशस्वी होते आणि याद्वारे खर्चासह फेटाळले जाते.

सी. ए. क्र. १८५५/१९८८:

या अपीलमध्ये कामगारांनी कामगारांना नियमाधीन करणे निर्देश देताना उच्च न्यायालयाने लादलेल्या अटींवर प्रश्नचिन्ह उपस्थित केले आहे.कामगार हे प्रत्यक्षात कर्मचारी व्यवस्थापनाचे कर्मचारी आहेत या निष्कर्षावर एकदा न्यायालय आले की या अटी लादण्याची संधी मिळत नाही, असा त्यांचा युक्तिवाद आहे.या युक्तिवादाशी आम्ही सहमत होऊ शकत नाही.हे लक्षात घेतले पाहिजे की या कामगारांची प्रारंभिक नियुक्ती, नियुक्ती नियंत्रित करणाऱ्या नियमांनुसार किंवा व्यवस्थापन भरतीच्या प्रस्थापित धोरणानुसार नाही. सदर भरती आरक्षण धोरणासह विविध सांविधिसक आदेशांचे उल्लंघन देखील असू शकते.पुढे, उत्तरवादी हे राज्याचे एक साधन आहे आणि संविधानाच्या अनुच्छेद १४ आणि १६ च्या आवश्यकतांचे पालन करणे त्यांच्यासाठी बंधनकारक आहे. असे असूनही कामगारांच्या सेवा न्यायालयाकडून नियमित केल्या जात आहेत, कोणत्याही अधिनियमांतर्गत उद्भवलेल्या कामगारांच्या अधिकाराची बाब म्हणून नव्हे तर सामाजिक अन्याय दूर करण्यासाठी आणि कामगार कल्याणाचा एक उपाय म्हणून अन्यायकारक कामगार पद्धती आणि समता निर्मूलन करण्याच्या दृष्टीने नियमित केले जात

आहे. सबब या प्रक्रिया प्रत्येक खटल्याच्या तथ्यांनुसार संबंधित कामगारांच्या सेवा नियमित करण्याचे निर्देश न्यायालये जारी करत असताना योग्य मार्गदर्शक तत्त्वे किंवा अटी घालणे आवश्यक आहे. या न्यायालयाने पूर्वीच्या नियमिततेच्या प्रकरणांमध्ये या प्रथेचे सातत्याने पालन केले आहे आणि आम्हाला यापेक्षा वेगळे असण्याचे कोणतेही कारण दिसत नाही. उपरोक्त कारणमिंमासामुळे, हे अपील देखील अयशस्वी होते आणि ते खर्चासह फेटाळले जाते.

याचिका फेटाळण्यात आल्या.

अस्वीकरण

या न्यायनिर्णयाच्या मराठी भाषेतील या अनुवादाचा वापर हा पक्षकारास त्याच्या/ तिच्या मातृभाषेमध्ये त्याचा अर्थ समजून घेण्यापुरताच मर्यादित राहील आणि त्याचा इतर कोणत्याही कारणाकरता वापर करता येणार नाही तसेच इंग्रजी भाषेतील न्यायनिर्णय हाच सर्व व्यावहारिक आणि कार्यालयीन वापराकरिता विश्वसनीय असेल आणि तोच त्यातील आदेशाच्या निष्पादन आणि अंमलबजावणी करता वैध मानला जाईल.

x-x-x-x