గోదావరి షుగర్ మిల్స్ లిమిటెడ్

వర్సెస్

కేపర్‌గాన్ తాలూకా సఖర్ కమ్‌గర్ సభ, సకర్వాడి

1960
డిసెంబర్ 16

(P.B. గజేంద్రగడ్కర్, K.N. వాంచూ మరియు K.C. దాస్ గుప్తా, న్యాయమూర్తులు)

పారిశ్రామిక వివాదం – కాంట్రాక్ట్ కార్మికుల వ్యవస్థ – పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం ద్వారా రద్దు – అధికార పరిధి – వ్యాపారాన్ని కొనసాగించడానికి యజమాని యొక్క ప్రాథమిక హక్కును ఉల్లంఘిస్తే – బొంబాయి పారిశ్రామిక సంబంధాల చట్టం, 1947 (II ఆఫ్ 1947), సెక్షన్లు 3(18), 42(2), 73A , Item (2) షెడ్యూల్ II, Item (6) షెడ్యూల్ III – భారత రాజ్యాంగం, ఆర్టికల్ 19(1)(g).

అప్పీలుదారు –యజమాని మరియు దాని కార్మికుల మధ్య అప్పీలుదారు మిల్లులలో కాంట్రాక్టు కార్మికుల ఉపాధికి సంబంధించి వివాదం తలెత్తింది , సెక్షన్ 42(2) ప్రకారం అప్పీలుదారుపై నోటీసు అందించిన తర్వాత ప్రస్తుత కేసులో ప్రతివాది అయిన కార్మికులకు ప్రాతినిధ్యం వహిస్తున్న యూనియన్ బాంబే ఇండస్ట్రియల్ రిలేషన్స్ యాక్ట్ , కాంట్రాక్టర్ల కార్మికులను నియమించే వ్యవస్థను రద్దు చేయాలని మరియు సంబంధిత శాఖలలోని ఉద్యోగులను శాశ్వతంగా పెంచాలని డిమాండ్ చేస్తూ చట్టంలోని సెక్షన్ 73A కింద పారిశ్రామిక న్యాయస్థానాన్ని ప్రస్తావించింది. అప్పీలుదారు యొక్క వాదన ఏమిటంటే , చట్టంలోని షెడ్యూల్ IIIలోని అంశం (6) ప్రకారం లేబర్ కోర్టు యొక్క ప్రత్యేక అధికార పరిధిలో ఉన్న వివాదాన్ని నిర్ణయించడానికి పారిశ్రామిక న్యాయస్థానానికి ఎటువంటి అధికార పరిధి లేదు , మరియు

కాంట్రాక్టు కార్మికుల రద్దును నిర్దేశించే ఏదైనా అవార్డు రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 19(1)(g) ప్రకారం వ్యాపారాన్ని కొనసాగించడానికి అప్పీలుదారు యొక్క ప్రాథమిక హక్కుకు ఉల్లంఘిస్తుంధి .ఈ అంశం చట్టంలోని షెడ్యూల్ IIలోని అంశం (2) పరిధిలోకి వచ్చినందున , అప్పీలుదారుల ప్రాథమిక హక్కులకు ఎలాంటి ఉల్లంఘనలేదని పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం అధికార పరిధిని కలిగి ఉంటుందని నిర్ణయించింది. అప్పీల్‌పై లేబర్ అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్, చట్టంలోని షెడ్యూల్ IIలోని అంశం (2) పరిధిలోకి రానప్పటికీ, ఈ విషయాన్ని నిర్ణయించే అధికార పరిధి పారిశ్రామిక న్యాయస్థానానికి ఉందని పేర్కొంది.ప్రాథమిక హక్కును ఉల్లంఘించే ప్రశ్నకు సంబంధించి , విధించిన పరిమితి సహేతుకమైనదా అనే ప్రశ్న ప్రతి కేసు యొక్క వాస్తవాలపై ఆధారపడి ఉంటుందని పేర్కొంది.మరియు విషయం అప్పీల్ కోర్టు అధికారాలకు వెలుపల ఉంది. చివరికి మెరిట్‌ల ఆధారంగా మొత్తం అవార్డును పక్కన పెట్టింది. ప్రత్యేక సెలవు ద్వారా అప్పీలుదారు అప్పీల్‌పై.

ఈ అంశాన్ని పరిష్కరించేందుకు పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం అధికార పరిధిని కలిగి ఉందని పేర్కొంది.

షెడ్యూల్ IIIలోని అంశం (6)లో ఉపయోగించిన "ఉపాధి" అనే పదం ఏదైనప్పటికీ , ఒక విషయం షెడ్యూల్ II ద్వారా కవర్ చేయబడితే, అది సెక్షన్ 73A ప్రకారం పారిశ్రామిక న్యాయస్థానానికి మాత్రమే సూచించబడుతుంది. కాంట్రాక్టు కార్మికుల నిర్మూలనకు సంబంధించిన ఒక ప్రశ్న అనివార్యంగా షెడ్యూల్ IIలోని అంశాలు (2) , (9) మరియు (10)లో ఉన్న అంశాలకు సంబంధించిన వివాదాన్ని లేవనెత్తింది, అవి ఉద్యోగుల సంఖ్యలో శాశ్వత పెరుగుదల , ఉద్యోగుల వేతనాలు, పని గంటలు మరియు విశ్రాంతి విరామాలు మరియు అందువల్ల, పారిశ్రామిక న్యాయస్థానానికి మాత్రమే సూచించబడతాయి.

కాంట్రాక్టు కార్మికులను రద్దు చేయాలా వద్దా అని నిర్ణయించే క్వాసి –జ్యుడిసియాల్ట్రిబ్యునల్‌గా ఉన్న పారిశ్రామిక న్యాయస్థానానికి ఇవ్వబడిన అధికారం "పారిశ్రామిక విషయం" యొక్క నిర్వచనాన్ని ఉద్యోగ పద్ధతిని సూచించినంత వరకు అసమంజసమైన పరిమితిగా మార్చదు. తన వ్యాపారాన్ని కొనసాగించడానికి యజమాని యొక్క ప్రాథమిక హక్కు మరియు సెక్షన్ 3(18)లో "పారిశ్రామిక విషయం" ఉద్యోగుల ఉపాధి విధానాన్ని కూడా కలిగి ఉందని అందించడం ద్వారా అతని ప్రాథమిక హక్కుకు ఎటువంటి ఉల్లంఘన లేదు.

సివిల్ అప్పీల్ అధికార పరిధి: సివిల్ అప్పీల్ నం.352 ఆఫ్ 1958.

1956లో అప్పీల్ (బాంబే) నం.72లో , బొంబాయిలోని లేబర్ అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ ఆఫ్ ఇండియా, జూలై 27, 1956 నాటి తీర్పు మరియు ఆర్డర్ నుండి ప్రత్యేక సెలవు ద్వారా అప్పీల్ చేయండి.

G.S.పాఠక్, J.B. దాదాచాంజీ, S.N. ఆండ్లీ మరియు రామేశ్వర్ నాథ్అప్పీలుదారు కోసం.

D.S. నర్గోల్కర్ మరియు K.R. చౌధురి, ప్రతివాది నం.1 కోసం

బి.పి. మహేశ్వరి, మధ్యవర్తుల కోసం.

1960. డిసెంబరు 16. కోర్టు తీర్పు వెలువరించింది

వాంచూ, J. – ఇది పారిశ్రామిక విషయంలో ప్రత్యేక సెలవు ద్వారా అప్పీల్.అప్పీలుదారుకు రెండు చక్కెర మిల్లులు ఉన్నాయి.రెండు మిల్లుల్లో కాంట్రాక్టు కార్మికులను నియమించే విషయంలో అప్పీలుదారుకు, కూలీలకు మధ్య వాగ్వాదం జరిగింది. పర్యవసానంగా , బొంబాయి పారిశ్రామిక సంబంధాల చట్టంలోని సెక్షన్ 42(2) కింద మార్పు నోటీసు , 1947 No.XI, (ఇకపై చట్టం అని పిలుస్తారు) అప్పీలుదారుకు కార్మికులకు ప్రాతినిధ్యం వహిస్తున్న యూనియన్ ద్వారా అందించబడింది.ఆ తర్వాత, ప్రస్తుత అప్పీల్‌లో ప్రతివాది అయిన యూనియన్ , చట్టంలోని సెక్షన్ 73 A ప్రకారం, ప్రతి మిల్లుకు సంబంధించి పారిశ్రామిక న్యాయస్థానానికి రెండు సూచనలు చేసింది మరియు సూచనలలో ప్రధాన డిమాండ్ ఏమిటంటే , "కాంట్రాక్టర్లను నియమించే వ్యవస్థ 'కార్మిక వ్యవస్థను రద్దు చేయాలి మరియు సంబంధిత శాఖల ఉద్యోగుల సంఖ్యను తగినంతగా మరియు తదనుగుణంగా శాశ్వతంగా పెంచాలి.అప్పీలుదారు పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం ముందు రెండు ప్రధాన వివాదాలను లేవనెత్తారు, అవి, (1) ప్రత్యేక అధికార పరిధిలో ఉన్న చట్టంలోని షెడ్యూల్ IIIలోని అంశం (6) ద్వారా ఈ విషయం కవర్ చేయబడినందున వివాదాన్ని నిర్ణయించే అధికార పరిధి పారిశ్రామిక న్యాయస్థానానికి లేదన్నారు. కార్మిక న్యాయస్థానం, మరియు (ii) కాంట్రాక్టు కార్మికులను రద్దు చేయాలని నిర్దేశించే ఏదైనా అవార్డు రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 19(1)(జి) ప్రకారం వ్యాపారాన్ని కొనసాగించడానికి అప్పీలుదారు యొక్క ప్రాథమిక హక్కును ఉల్లంఘిస్తుంది.

పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం అప్పీలుదారుకు వ్యతిరేకంగా రెండు అంశాలను నిర్ణయించింది ; అధికార పరిధికి సంబంధించిన ప్రశ్నపై , ఈ అంశం చట్టంలోని షెడ్యూల్ IIలోని అంశం (2) ద్వారా కవర్ చేయబడిందని, అందువల్ల పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం అధికార పరిధిని కలిగి ఉంటుందని మరియు రెండవ అంశంలో అప్పీలుదారుకు అందించిన ప్రాథమిక హక్కుకు ఎలాంటి ఉల్లంఘన ఆర్టికల్

19(1)(g) కింద లేదని పేర్కొంది. కాంట్రాక్టర్ల కార్మికులు అప్పీలుదారు కార్మికులు కాదని అప్పీలుదారు తీసుకున్న స్టాండ్‌పై రెండవ అంశం తలెత్తిందని పేర్కొనవచ్చు. పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం కేసు యొక్క మెరిట్‌లతో వ్యవహరించింది మరియు కొన్ని ఉత్తర్వులను జారీ చేసింది, అయితే ప్రస్తుత అప్పీల్‌లో మేము ఆందోళన చెందడం లేదు.

అనేక ఇతర చక్కెర కర్మాగారాలు ఇవే పాయింట్లను లేవనెత్తడానికి సంబంధించిన కేసులు ఉన్నాయని, పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం అదే సమయంలో నిర్ణయించిందని పేర్కొనవచ్చు. పర్యవసానంగా, లేబర్ అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్‌కు మిల్లులు మరియు యూనియన్‌లలో ఒక్కొక్కటిగా (ప్రతివాది-యూనియన్ కాకపోయినా) అనేక అప్పీళ్లు వచ్చాయి. ఈ అప్పీళ్లన్నింటినీ అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ కలిసి విచారించింది, ఇక్కడ కూడా ఆర్టికల్ 19(1)(g) ద్వారా హామీ ఇవ్వబడిన ప్రాథమిక హక్కు యొక్క అధికార పరిధి మరియు ఉల్లంఘనకు సంబంధించిన అదే రెండు అంశాలు లేవనెత్తబడ్డాయి.చట్టంలోని షెడ్యూల్ II లోని అంశం (2) ద్వారా సూచనలు ఉన్నాయని పారిశ్రామిక న్యాయస్థానంతో అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ అంగీకరించలేదు. ఏది ఏమైనప్పటికీ , చట్టంలోని షెడ్యూల్ IIIలోని అంశం (6)లోని "ఉపాధి" అనే పదానికి నియంత్రిత అర్థాన్ని ఇవ్వాల్సి ఉందని పేర్కొంది. మూడు షెడ్యూల్‌లు సెక్షన్ 42(2)లోని సమగ్ర నిబంధనలను పూర్తి చేయలేదని మరియు వివాదానికి సంబంధించిన అంశం , కాంట్రాక్ట్ కార్మికులను రద్దు చేయడం అనేది చాలా విస్తృతమైన మరియు ముఖ్యమైన మార్పుకు ఉద్దేశించినది కాదని అది ఎత్తి చూపింది. లేబర్ కోర్ట్ ద్వారా సారాంశంతో వ్యవహరించబడుతుంది, చట్టం ప్రకారం ఏర్పాటు చేయబడిన న్యాయస్థానాల శ్రేణిలో ఏది అత్యల్పమైనది.అందువల్ల ఈ అంశాన్ని నిర్ణయించే అధికారం పారిశ్రామిక న్యాయస్థానానికి ఉందని పేర్కొంది. ప్రాథమిక హక్కును ఉల్లంఘించే ప్రశ్నపై, అప్పీల్ ట్రిబ్యునల్ విధించిన పరిమితి సహేతుకమైనదా అనే ప్రశ్న ప్రతి కేసు యొక్క వాస్తవాలపై

ఆధారపడి ఉంటుంది మరియు అందువల్ల అప్పీల్ కోర్టుగా దాని శక్తికి మించిన అంశం అని అభిప్రాయపడింది. ఆ తర్వాత ఈ అంశంలోని మెరిట్‌లను పరిగణనలోకి తీసుకుని , దాని ముందు లేవనెత్తిన ప్రశ్నలకు పారిశ్రామిక న్యాయస్థానాన్ని ఆశ్రయించిన విధానం సరైనది కాదని , అందువల్ల అవార్డుకు మద్దతు ఇవ్వడం కష్టమని నిర్ధారణకు వచ్చింది. చివరికి అది అవార్డును పక్కన పెట్టింది మరియు అది చేసిన పరిశీలనల వెలుగులో ముందస్తు విచారణకు రిమాండ్ చేసింది. ఇంకా , చాలా కేసులలో యూనియన్ల ద్వారా ఎటువంటి అప్పీల్ చేయనప్పటికీ , న్యాయ ప్రయోజనాల దృష్ట్యా మొత్తం అవార్డును పక్కన పెట్టాలని నిర్ణయించింది. అప్పీలుదారు ఈ కోర్టుకు వచ్చారు మరియు ప్రత్యేక సెలవు మంజూరు చేయబడింది; మరియు ఆ విషయం మన ముందుకు వచ్చింది.

అప్పీలుదారు తరపున **మిస్టర్ పాఠక్** మా ముందు అదే రెండు అంశాలను లేవనెత్తారు. మేము మొదట అధికార పరిధికి సంబంధించిన ప్రశ్నతో వ్యవహరిస్తాము. ఈ కనెక్షన్‌లో రిలయన్స్ చట్టంలోని షెడ్యూల్ IIIలోని అంశం (6)పై ఉంచబడింది, ఇది ఈ నిబంధనలలో ఉంది:–

"ఉపాధి సహా –

(i) పునఃస్థాపన మరియు నియామకం;

(ii) సంబంధిత పరిశ్రమలో గతంలో పనిచేసిన వ్యక్తుల నిరుద్యోగం.

షెడ్యూల్ IIIలో ఉన్న అంశాలు కార్మిక న్యాయస్థానం పరిధిలో ఉన్నాయని మరియు కార్మిక న్యాయస్థానం అధికార పరిధిలో ఉన్న చట్టంలోని సెక్షన్ 73 A కింద సూచనలో ఏదైనా అంశాన్ని నిర్ణయించే అధికార పరిధి పారిశ్రామిక న్యాయస్థానానికి లేదని వివాదం లేదు. షెడ్యూల్ IIIలోని అంశం

(6) "ఉపాధి" గురించి మాట్లాడుతుందని మరియు దానిలో చేర్చబడదని భావించే రెండు విషయాలను అందులో చేర్చారని **మిస్టర్ పాఠక్** వాదించారు. అందువల్ల, అతని ప్రకారం , అంశం (6)లో ఉపయోగించబడిన ఉపాధి దానిలో చేర్చబడిన రెండు విషయాల కంటే విస్తృతమైనది మరియు కాంట్రాక్ట్ కార్మికులను నియమించాలా లేదా అనే ప్రశ్నఅంశం (6)యొక్క షెడ్యూల్ III లోని ఆ పదం యొక్క అర్థంలో ఉద్యోగానికి సంబంధించిన విషయం కాదు.ఈ అప్పీల్ యొక్క ప్రయోజనాల కోసం షెడ్యూల్ IIIలోని అంశం (6)లో ఉపయోగించిన ఉపాధి పరిధిని పరిగణనలోకి తీసుకోవడం అవసరమని మేము భావించడం లేదు.చట్టం యొక్క పథకం సెక్షన్లు 71 మరియు 72 ప్రకారం రాష్ట్ర ప్రభుత్వం వాటిని సూచించడానికి తగినదిగా భావించే ఏవైనా విషయాలకు సంబంధించి కార్మిక న్యాయస్థానం మరియు పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం యొక్క అధికార పరిధి ఏకకాలంలో ఉంటుందని చూపిస్తుంది ; కానీ సెక్షన్ 73A ప్రకారం, ఉద్యోగుల ప్రతినిధి మరియు ఆమోదించబడిన యూనియన్ అయిన రిజిస్టర్డ్ యూనియన్ ద్వారా, అటువంటి వివాదాన్ని పారిశ్రామిక న్యాయస్థానానికి రిఫర్ చేయరాదనే నిబంధనకు లోబడి మాత్రమే పారిశ్రామిక న్యాయస్థానానికి పంపబడుతుంది. చట్టం యొక్క నిబంధనల ప్రకారం దాని నిర్ణయం కోసం కార్మిక న్యాయస్థానానికి సూచించబడాలి. చట్టంలోని సెక్షన్ 78 కార్మిక న్యాయస్థానాల అధికార పరిధిని అందిస్తుంది మరియు షెడ్యూల్ IIలో పేర్కొన్న విషయాలు వాటి సాధారణ అధికార పరిధిలో ఉండవు. కాబట్టి, ఒక నమోదిత యూనియన్ చట్టంలోని షెడ్యూల్ IIలో ఉన్న ఏదైనా విషయాన్ని సూచించాలని కోరుకున్నప్పుడు అటువంటి సూచన అది పారిశ్రామిక న్యాయస్థానానికి మాత్రమే చేయబడుతుంది.షెడ్యూల్ IIIలోని అంశం (6)లో ఉపయోగించిన "ఉపాధి" అనే పదం యొక్క పరిధి ఏమైనా కావచ్చు , ఏదైనా విషయం షెడ్యూల్ II పరిధిలోకి వస్తే అది సెక్షన్ 73 A కింద పారిశ్రామిక న్యాయస్థానానికి మాత్రమే సూచించబడుతుంది. ఇప్పుడు కాంట్రాక్ట్ లేబర్‌ను రద్దు చేయాలా అనే ప్రశ్న (మిల్లుల ఉద్యోగుల్లో కాంట్రాక్టు కార్మికులు లేరనే భావనతో) వెంటనే ఉపాధి పొందుతున్న వ్యక్తుల సంఖ్య,

వారి వేతనాల కాలం మరియు చెల్లింపు విధానం , గంటలతో సహా శాశ్వత పెరుగుదలకు సంబంధించిన ప్రశ్నలను లేవనెత్తుతుంది. పని మరియు విశ్రాంతి విరామాలు, అవి షెడ్యూల్ IIలోని అంశాలు (2), (9) మరియు (10). అందువల్ల , కాంట్రాక్టు కార్మికుల రద్దుకు సంబంధించిన ప్రశ్న , ఉద్యోగుల సంఖ్య, వారి వేతనాలు, పని గంటలు మరియు విశ్రాంతి వ్యవధిలో శాశ్వత పెరుగుదల అనే ప్రశ్నతో విడదీయరాని విధంగా మిళితమై ఉంది, కాంట్రాక్ట్ కార్మికులకు సంబంధించిన ఏదైనా వివాదం అనివార్యంగా ప్రశ్నలను షెడ్యూల్ IIలో లేవనెత్తుతుంది.కావున, కాంట్రాక్ట్ లేబర్‌కి సంబంధించిన వివాదాన్ని సెక్షన్ 73 A కింద రిజిస్టర్డ్ యూనియన్ రిఫర్ చేయాలంటే అది వెంటనే విషయాలను లేవనెత్తినందున అది పారిశ్రామిక న్యాయస్థానానికి మాత్రమే సూచించబడుతుంది.షెడ్యూల్ IIలోని అంశాలు (2), (9) మరియు (10)లో ఉన్నాయి.అయితే కాంట్రాక్టు కార్మికుల రద్దు , వారి వేతనాలు, పని గంటలు మరియు విశ్రాంతి విరామాల కారణంగా శాశ్వతంగా ఉపాధి పొందుతున్న వ్యక్తుల సంఖ్యకు సంబంధించిన విషయాలను అప్పీలుదారు నిజంగా వివాదాస్పదం చేయలేదని **Mr. పాఠక్** కోరారు. అప్పీలుదారు యొక్క వ్రాతపూర్వక -ప్రకటనలలో, ఈ అంశాలు లేవనెత్తబడలేదని తెలుస్తోంది ;కానీ అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ నిర్ణయం ప్రకారం , చక్కెర మిల్లులు దాని ముందు లేవనెత్తిన వివాదాలలో ఒకటి , సంబంధిత కార్మికులు చక్కెర మిల్లుల ఉద్యోగులు కాదు. అందువల్ల, ఈ వివాదం లేవనెత్తిన వెంటనే , ఉద్యోగుల సంఖ్యలో శాశ్వత పెరుగుదల , వారి వేతనాలు , పని గంటలు మరియు విశ్రాంతి విరామాలు వెంటనే తలెత్తుతాయి. కాబట్టి కాంట్రాక్టు కార్మికుల రద్దుకు సంబంధించిన ప్రశ్న షెడ్యూల్ IIలో ఉన్న ఈ మూడు అంశాలకు సంబంధించి అనివార్యంగా వివాదాన్ని లేవనెత్తుతుందని భావించాలి. ఈ పరిస్థితుల్లో పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం ఈ అంశాన్ని పరిష్కరించే అధికారం ఉందని మేము భావిస్తున్నాము.ప్రత్యేకించి , ఉద్యోగస్తుల సంఖ్యలో శాశ్వత పెరుగుదల గురించి యూనియన్‌లు తమ పిటిషన్లలో కనీసం ప్రశ్నను లేవనెత్తాయని మరియు అది వెంటనే షెడ్యూల్ IIలోని అంశం (2)ని తీసుకువస్తుందని మేము సూచించవచ్చు. కాంట్రాక్ట్ లేబర్‌ను

రద్దు చేస్తేనే ఉద్యోగుల సంఖ్య , వారి వేతనాలు , పని గంటలు మరియు విశ్రాంతి వ్యవధిలో శాశ్వత పెరుగుదల అనే ప్రశ్న తలెత్తుతుందనేది నిజం ; కానీ మా అభిప్రాయం ప్రకారం , కాంట్రాక్టు కార్మికుల రద్దుకు సంబంధించిన ప్రశ్నతో అవి విడదీయరాని విధంగా మిళితమై ఉన్నాయని , కాంట్రాక్ట్ కార్మికుల రద్దు గురించి వివాదం తలెత్తిన వెంటనే వాటిని వివాదాస్పదంగా ఉంచాలి , (యజమాని చేస్తాడని ఎల్లప్పుడూ ఊహిస్తే కాంట్రాక్ట్ లేబర్‌ను దాని శ్రామిక శక్తిలో భాగంగా అంగీకరించవద్దు). కాబట్టి అధికార పరిధికి సంబంధించిన వివాదాన్ని తప్పనిసరిగా తిరస్కరించాలి.

ఇది మిస్టర్ పాఠక్ లేవనెత్తిన రెండవ వివాదానికి మనలను తీసుకువస్తుంది. అతను సెక్షన్ 3(18)పై తన వాదనను ఆధారం చేసుకున్నాడు , ఇది "పారిశ్రామిక విషయం" అంటే ఉపాధి , పని, వేతనాలు, పని గంటలు , అధికారాలు, హక్కులు లేదా యజమానులు లేదా ఉద్యోగుల విధులు లేదా మోడ్‌కు సంబంధించిన ఏదైనా విషయాన్ని నిర్వచిస్తుంది , ఉద్యోగ నియమాలు మరియు షరతులు. "పారిశ్రామిక విషయం" యొక్క నిర్వచనం ఆర్టికల్ 19(1)(g) క్రింద హామీ ఇవ్వబడిన ప్రాథమిక హక్కుకు విరుద్ధమని , ఉపాధి విధానం కూడా దానిలో చేర్చబడిందని శ్రీ పాఠక్ కోరారు. "పారిశ్రామిక వివాదాన్ని" ఏదైనా పారిశ్రామిక విషయంతో అనుసంధానించబడిన ఏదైనా వివాదం లేదా తేడాగా నిర్వచించే సెక్షన్ 3(17)కి కూడా సూచన ఇవ్వబడింది. అందువల్ల రెండు నిర్వచనాలను కలిపి చదవడం వల్ల ఉద్యోగ విధానానికి సంబంధించిన వివాదాలను పరిష్కరించే అధికారం పారిశ్రామిక న్యాయస్థానానికి ఇవ్వబడిందని మరియు ఆర్టికల్ 19(1)(జి) కింద హామీ ఇవ్వబడిన ప్రాథమిక హక్కును ఉల్లంఘిస్తుందని, ఇది పారిశ్రామిక న్యాయస్థానాన్ని అనుమతిస్తుంది. ఉద్యోగ విధానంపై న్యాయనిర్ణేత చేయడం మరియు తద్వారా సహేతుకమైన పరిమితులకు లోబడి యజమాని తన వ్యాపారాన్ని తనకు నచ్చిన విధంగా కొనసాగించే హక్కులో జోక్యం చేసుకోవడం.ఇప్పుడు సెక్షన్ 3(18)లో ఉపయోగించిన

ఉపాధి విధానంలో కాంట్రాక్టు కార్మికుల రద్దు వంటి ప్రశ్నలు ఉన్నాయని ఊహిస్తే, కాంట్రాక్టు కార్మికులను రద్దు చేయాలా వద్దా అనే ప్రశ్నపై తీర్పు చెప్పడానికి పారిశ్రామిక న్యాయస్థానాన్ని అనుమతించే నిబంధన ఏదీ అనేది ఇప్పటికీ ప్రశ్న. యజమాని తన వ్యాపారాన్ని కొనసాగించే హక్కుపై అసమంజసమైన పరిమితి.కాంట్రాక్టు కార్మికులను రద్దు చేయాలా వద్దా అని నిర్ణయించే క్వాసీ–జ్యుడిషియల్ ట్రిబ్యునల్ అయిన పారిశ్రామిక న్యాయస్థానానికి అధికారం ఇవ్వబడుతుందనే వాస్తవం "పారిశ్రామిక విషయం" యొక్క నిర్వచనాన్ని మోడ్‌ను సూచిస్తుంది. ఉపాధి , వ్యాపారాన్ని కొనసాగించడానికి యజమాని యొక్క ప్రాథమిక హక్కుపై అసమంజసమైన పరిమితి. క్వాసీ–జ్యుడిషియల్ ట్రిబ్యునల్ కు అప్పగించబడిన విషయం ఇరుపక్షాలకు తమ వాదనను సమర్పించడానికి పూర్తి అవకాశం ఇచ్చిన తర్వాత మరియు ఒక నిర్దిష్ట కేసు యొక్క పరిస్థితులలో ఉద్యోగ విధానంపై పరిమితి సహేతుకమైన పరిమితి కాదా అని పరిశీలించిన తర్వాత నిర్ణయించబడుతుంది. ట్రిబ్యునల్ ఎల్లప్పుడూ విషయం యొక్క సహేతుకతలోకి వెళుతుంది మరియు కార్మికులు కోరుకునే ఉపాధి విధానం సహేతుకమైనది కాదని నిర్ధారణకు వస్తే అది అనుమతించదు; ఒక నిర్దిష్ట సందర్భంలో కార్మికుడు కోరుకునే ఉపాధి విధానం సహేతుకమైన పరిమితి అని నిర్ధారణకు వచ్చినప్పుడు మాత్రమే అది నిర్దిష్ట ఉపాధి పద్ధతిని ఉపయోగించాలని నొక్కి చెబుతుంది.ఉదాహరణకు, కాంట్రాక్టు కార్మికుల విషయమే తీసుకోండి.

ట్రిబ్యునల్ ప్రతి కేసులోని వాస్తవాల్లోకి వెళ్లాల్సి ఉంటుంది. వాస్తవాల ఆధారంగా కాంట్రాక్టు కార్మికుల ఉపాధి సహేతుకమైనదని మరియు దానిని తొలగించడం అనేది యజమాని వ్యాపారాన్ని కొనసాగించే హక్కుపై అసమంజసమైన పరిమితి అని నిర్ధారణకు వస్తే , అది కాంట్రాక్ట్ కార్మికులను కొనసాగించడానికి అనుమతిస్తుంది. మరోవైపు , దాని ముందున్న కేసు పరిస్థితులలో కాంట్రాక్ట్ కార్మికులను నియమించడం అసమంజసమైనదని నిర్ధారణకు వస్తే , దానిని రద్దు చేయాలని అది నొక్కి

చెబుతుంది, దాని రద్దు పరిస్థితులలో సహేతుకమైన పరిమితిగా ఉంటుంది. అందువల్ల ఒక నిర్దిష్ట కేసులో ఉద్యోగ విధానం సహేతుకమైన పరిమితి లేదా అసమంజసమైనదా అనే నిర్ణయం క్వాసీ-జ్యుడిషియల్ ట్రిబ్యునల్చేతిలో ఉంటుంది. పరిస్థితులలో సెక్షన్ 3(18)లో "పారిశ్రామిక విషయం" ఉద్యోగ విధానాన్ని కూడా కలిగి ఉందని అందించడం ద్వారా, వ్యాపారాన్ని కొనసాగించడానికి యజమాని యొక్క ప్రాథమిక హక్కుకు ఏదైనా ఉల్లంఘన ఉందని చెప్పలేము. అప్పీలుదారు తరపు వాదనను అంగీకరించినట్లయితే , న్యాయపరమైన మరియు పాక్షిక-న్యాయపరమైన నిర్ణయాలు ప్రాథమిక హక్కులపై అసమంజసమైన ఆంక్షలు కావచ్చు మరియు ఇది రాజ్యాంగం అస్సలు ఊహించలేదు. కాబట్టి ఈ వాదన కూడా విఫలమైందని మేము భావిస్తున్నాము.

చివరగా, Mr. పాఠక్ చట్టంలోని సెక్షన్లు 3(13) మరియు 3(14)కి మా దృష్టిని ఆకర్షిస్తూ , అప్పీలుదారు తన మిల్లుల్లో కాంట్రాక్టు కార్మికులు తమ ఉపాధిలో లేరని ఎప్పుడూ చెప్పలేదని సమర్పించారు.3(13) చూడండి "ఉద్యోగి" అనే పదాన్ని నిర్వచిస్తుంది మరియు క్లాజ్ (14) యొక్క ఉప-నిబంధన (ఇ) అర్థంలో యజమానితో ఒప్పందాన్ని అమలు చేయడంలో కాంట్రాక్టర్ ద్వారా అతని కోసం ఏదైనా పని చేయడానికి నియమించబడిన ఏ వ్యక్తిని అందులో చేర్చారు. సెక్షన్ 3(14) “యజమాని” అనే పదాన్ని సమగ్ర పద్ధతిలో నిర్వచిస్తుంది మరియు కాంట్రాక్టర్ ద్వారా లేదా కింద అమలు చేయడం కోసం ఏ వ్యక్తితోనైనా అండర్‌టేకింగ్ ఒప్పందాలను నిర్వహించే సమయంలో లేదా ఉద్దేశ్యంతో “ఏదైనా అండర్‌టేకింగ్ యొక్క యజమానిని కలిగి ఉంటుంది మొత్తంలేదా సాధారణంగా చేపట్టే పనిలో భాగమైన ఏదైనా భాగం, బాధ్యత యొక్క యజమాని”. ఈ నిర్వచనాలను దృష్టిలో ఉంచుకుని కాంట్రాక్టర్ల ఉద్యోగులే మిల్లుల ఉద్యోగులని , ఈ కాంట్రాక్టర్ల ఉద్యోగులకు మిల్లులు యజమానులుగా ఉండాలని కోరారు. అందువల్ల, కాంట్రాక్టు కార్మికులను రద్దు చేయవలసిన అవసరం లేదని , పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం

ఎంచుకుంటే, కాంట్రాక్టర్ల ఉద్యోగులకు అదే వేతనాలు మరియు పని గంటలు మరియు విశ్రాంతి వ్యవధి మరియు ఇతర ఉద్యోగ నిబంధనలు మరియు షరతులు ఇవ్వాలని శ్రీ పాఠక్ కోరారు. అప్పీలుదారు యొక్క పోల్చదగిన ప్రత్యక్ష ఉద్యోగుల కోసం అందించబడినట్లుగా మరియు అటువంటి పరిస్థితులలో కాంట్రాక్టర్ల ఉద్యోగులు వారి నిబంధనల ప్రకారం అప్పీలుదారు యొక్క ప్రత్యక్ష ఉద్యోగుల వలె అదే స్థానంలో ఉన్నంత వరకు కాంట్రాక్ట్ వ్యవస్థను రద్దు చేయవలసిన అవసరం లేదు మరియు సేవ యొక్క పరిస్థితులు. అయితే ఇది పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం లేదా అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్‌లో కేసును పోటీ చేసిన విధానం కాదు.అందువల్ల మనం చెప్పవలసింది ఏమిటంటే , అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ నిర్దేశించినట్లు పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం ముందు ఈ విషయం తిరిగి వెళ్ళినప్పుడు , పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం అప్పీలుదారు యొక్క ఈ సమర్పణను పరిగణనలోకి తీసుకోవచ్చు మరియు కాంట్రాక్ట్ వ్యవస్థను రద్దు చేయడం అవసరమా అని పరిగణించవచ్చు. సెక్షన్ 3(13) మరియు సెక్షన్ 3(14) యొక్క అర్థంలో కాంట్రాక్టర్ల ఉద్యోగులుగా పరిగణించబడే ఉద్యోగులు అదే సేవా నిబంధనలు మరియు షరతుల యొక్క పూర్తి ప్రయోజనాన్ని పొందుతారని అప్పీలుదారు పారిశ్రామిక న్యాయస్థానానికి హామీ ఇవ్వగలరు. దాని పోల్చదగిన ప్రత్యక్ష ఉద్యోగులు.

అప్పీల్ విఫలమైంది మరియు ఖర్చులతో తీసివేయబడుతుంది.

అప్పీల్ కొట్టివేయబడింది.