ଆର୍. କେ. ପଣ୍ଡା ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ

ବନାମ

ଭାରତ ଇସ୍ପାତ ପ୍ରାଧିକରଣ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ

ମେ 12,1994

[କୁଲଦିପ ସିଂହ, ପି. ବି. ସାୱନ୍ତ ଏବଂ ଏନ୍. ପି. ସିଂହ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିବୃନ୍ଦ]

ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମ (ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଏବଂ ବିଲୋପ) ଅଧିନିୟମ 1970 - ନିର୍ଣ୍ଣିତ, ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବା କିମ୍ବା ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ ହେବା ପାଇଁ କୌଣସି ଅଧିକାର ପ୍ରଦାନ କରେ ନାହିଁ - ପ୍ରଶ୍ନ ହେଉଛି ଯେ ଠିକାଦାରଙ୍କ ମାଧ୍ୟମରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ନିୟୋଜିତ କରିବା ଛଦ୍ମାବରଣ ଥିଲା କି, ଯାହା ସାଧାରଣତଃ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିଆଯିବ ତେବେ, ଅଦାଲତ ଦ୍ୱାରା ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ଆଶ୍ୱସ୍ତି ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇସାରିଥିବା ତଥ୍ୟକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଅନୁଚ୍ଛେଦ 32 ର ଆବେଦନରେ ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଛି - ପ୍ରଥା ଏବଂ ପ୍ରକ୍ରିୟା ।

ଭାରତୀୟ ଇସ୍ପାତ ପ୍ରାଧିକରଣ ରାଉରକେଲା (ଏସ୍ଏଆଇଏଲ୍) କାରଖାନାରେ ଠିକାଦାରଙ୍କ ମାଧ୍ୟମରେ ନିଯୁକ୍ତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ତରଫରୁ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 32 ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ରିଟ୍ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିଲା ଯେଉଁଥିରେ ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା ଯେ ସେମାନେ ବିଭିନ୍ନ ଠିକାଦାରଙ୍କ ଅଧୀନରେ 10 ରୁ 20 ବର୍ଷ ହେଲା କାର୍ଯ୍ୟ କରି ଆସୁଛନ୍ତି । ସେମାନେ ଯୁକ୍ତି ବାଢ଼ିଥିଲେ ଯେ ସେମାନେ ସେହି କାମ କରୁଛନ୍ତି ଯାହା ଏସ୍ଏଆଇଏଲ୍ ରେ ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀମାନେ କରୁଛନ୍ତି । ସେମାନେ ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସହିତ ସମାନ ଦରମା ଏବଂ ନିୟମିତକରଣ ଦାବି କରିଥିଲେ । 1986 ରେ

ରିଟ୍ ଆବେଦନ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବା ପରେ, ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ଵାରା ଅନେକ ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ଆଦେଶ ପାରିତ ହୋଇଥିଲା ।

କେତେକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ସହିତ ରିଟ୍ ପିଟିସନ୍ କୁ ମଞ୍ଜୁର ଦେଇ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ

ରାୟ ଦେଇଛନ୍ତି **1.** ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମ (ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଏବଂ ବିଲୋପ) ଅଧିନିୟମ **1970** ର ପ୍ରଣେତାମାନେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମକୁ ଅନୁମତି ଦେଇଛନ୍ତି ଏବଂ ସ୍ୱୀକୃତି ଦେଇଛନ୍ତି, ଏବଂ ସେମାନେ ଏହାକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ ଉଚ୍ଛେଦ କରିବାକୁ କଦାପି ଇଚ୍ଛା କରିନଥିଲେ । ପ୍ରାଥମିକ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ହେଉଛି ଠିକାଦାର କିମ୍ବା ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଦ୍ୱାରା ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ କୌଣସି ଶୋଷଣ ହେବା ଉଚିତ ନୁହେଁ । ସେହି ଲକ୍ଷ୍ୟ ହାସଲ କରିବା ପାଇଁ ଠିକାଦାର ତଥା ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଉପରେ ବୈଧାନିକ କଟକଣା ଏବଂ ଦାୟିତ୍ୱ ଲାଗୁ କରାଯାଇଛି । ଅବଶ୍ୟ, ଯଦି ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ କୌଣସି ସୁବିଧା ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ କିମ୍ବା ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ କୌଣସି ଖର୍ଚ୍ଚ ହୁଏ, ତେବେ ସେ ଠିକାଦାରଙ୍କ ବିଲ୍ ରୁ ତାହାକୁ କାଟିବାର ଅଧିକାର ପାଇବେ । ଏହି ଆଇନରେ ଏହା ମଧ୍ୟ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଉପଯୁକ୍ତ ସରକାର କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ବୋର୍ଡ କିମ୍ବା ରାଜ୍ୟ ବୋର୍ଡ ସହିତ ପରାମର୍ଶ କରିବା ପରେ, ଯଥାସ୍ଥିତିରେ, ସରକାରୀ ଗେଜେଟରେ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଦ୍ୱାରା, ଯେକୌଣସି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ ଯେକୌଣସି ପ୍ରକ୍ରିୟା, କାର୍ଯ୍ୟ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ନିଷେଧ କରିପାରିବେ, ଏପରି ପ୍ରକ୍ରିୟା, ପରିଚାଳନା କିମ୍ବା କାର୍ଯ୍ୟରେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକ ନିଯୁକ୍ତିର ସମସ୍ତ ତଥ୍ୟ ଏବଂ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ବିଚାରକୁ ନିଆଯାଏ ।

2. ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଅଧୀନରେ ନିଯୁକ୍ତି ଦେବା କିମ୍ବା କର୍ମଚାରୀ ହେବା ପାଇଁ ଆଇନର ବ୍ୟବସ୍ଥାରୁ କୌଣସି ଅଧିକାର ମିଳେ ନାହିଁ । ଅନେକ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଚୁକ୍ତିନାମା ନବୀକରଣ କରିବା ସମୟରେ ଜୋର ଦେଇ ଆସୁଛନ୍ତି ଯେ ଠିକାଦାର କିମ୍ବା ନୂତନ ଠିକାଦାର ପୁରୁଣା କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ବଜାୟ ରଖନ୍ତୁ,

ଚୁକ୍ତିନାମାରେ ଏପରି ଏକ ଖଣ୍ଡ ଯାହା ଚୁକ୍ତିନାମାରେ ଅନୁଗ୍ରହର ସହିତ ଚୁକ୍ତିନାମାରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହୋଇଛି ଯାହା ଚୁକ୍ତିନାମା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଜୀବିକା ଉତ୍ସର ନିରନ୍ତରତାକୁ ସୁରକ୍ଷା ଦେବା ପାଇଁ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିରେ ନିୟମିତକରଣର ଅଧିକାର ସୃଷ୍ଟି କରିପାରିବ ନାହିଁ ।

3. ସମୟ କ୍ରମେ ଠିକା ଶ୍ରମିକମାନେ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ ହୋଇଯାଇଛନ୍ତି କି ଏବଂ ଠିକାଦାରଙ୍କ ମାଧ୍ୟମରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ନିୟୋଜନ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତି କେବଳ ଏକ ଦିଖାବା ଏବଂ "ଧୂଆଁଧାର ଆବରଣ" କି ? ଯାହା ଏହି ମାମଲାରେ କରାଯାଇଛି, ତାହା ଏକ ତଥ୍ୟଗତ ପ୍ରଶ୍ନ ଏବଂ ଆବଶ୍ୟକ ତଥ୍ୟ ଆଧାରରେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହାକୁ ପ୍ରମାଣ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ । ସାଧାରଣତଃ ଶ୍ରମ ଅଦାଲତ ଏବଂ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ସେମାନଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଉପସ୍ଥାପିତ ମୌଖିକ ଏବଂ ଦସ୍ତାବିଜ ସାକ୍ଷ୍ୟ ଆଧାରରେ ଏପରି ବିବାଦର ବିଚାର କରିବା ପାଇଁ ସକ୍ଷମ ନ୍ୟାୟପୀଠ ଅଟେ ।

4. ସାଧାରଣତଃ, ଏଠାରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ସମାନ ପ୍ରତିକାର ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଥାନ୍ତା, କିନ୍ତୁ 1986 ମସିହାରୁ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ପୂର୍ବରୁ ଦିଆଯାଇଥିବା ବିଭିନ୍ନ ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ନିର୍ଦ୍ଦେଶକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଯାହାର ଫଳସ୍ୱରୂପ ଅଧିକାଂଶ ଠିକା ଶ୍ରମିକ ନିଯୁକ୍ତିରେ ଜାରି ରହିଛନ୍ତି, ଏହା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଛି ଯେ ଯେଉଁ ସମସ୍ତ ଶ୍ରମିକ ପ୍ରାରମ୍ଭରେ ଠିକାଦାରଙ୍କ ମାଧ୍ୟମରେ ନିୟୋଜିତ ହୋଇଥିଲେ, କିନ୍ତୁ ଠିକାଦାରଙ୍କ ବଦଳ ଏବଂ ପରିବର୍ତ୍ତନ ସତ୍ତ୍ୱେ ଗତ 10 ବର୍ଷ ଧରି ଉତ୍ତରଦାତା ଏସ୍ଏଆଇଏଲ୍ ସହିତ ନିରନ୍ତର ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଆସୁଛନ୍ତି, ସେମାନଙ୍କୁ ଉତ୍ତରଦାତା ସେମାନଙ୍କର ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତି ଦେବେ, ଯଦି ସେମାନେ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ଦୃଷ୍ଟିରୁ ସୁସ୍ଥ ଏବଂ ଅବସର ବୟସ 58 ବର୍ଷରୁ କମ୍ ଥାଏ ।

ଗାମନ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଲିମିଟେଡ଼ ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ, **[1974] 1 ଏସ୍. ସି. ସି. 596 = [1974]** ଏସ୍. ସି. ସି. (ଏଲ୍. *ଆଣ୍ଡ. ଏସ୍.) 252; ବି. ଏଚ୍. ଇ. ଏଲ୍. ଶ୍ରମିକ ସଙ୍ଗଠନ* **ବନାମ** *ଭାରତ ସଂଘ,* **[1985] 1 ଏସ. ସି. ସି. 630 = [1985] ଏସ. ସି. ସି. (ଏଲ. ଆଣ୍ଡ. ଏସ.) 371 = ଏ. ଆଇ. ଆର. (1985) ଏସ. ସି. 409;** *ମଥୁରା ରିଫାଇନାରୀ ମଜଦୁର ସଙ୍ଗ ବନାମ ଇଣ୍ଡିଆନ ଅଏଲ କର୍ପୋରେସନ ଲିମିଟେଡ଼,* **[1991] 2 *SCC 176 = [1991] SCC (L & S)* 533 ଏବଂ** *ଦେନା ନାଥ ବନାମ ନ୍ୟାସନାଲ ଫର୍ଟିଲାଇଜର୍ସ ଲିମିଟେଡ଼,* **[1992] 1 SCC 695 = [1992] SCC (L & S) 349** ଉପରେ ନିର୍ଭରଶୀଳ **।**

ମୂଳ ଅଧିକାରିତା : ରିଟ୍ ଆବେଦନ (ସି) ସଂଖ୍ୟା 617/1986 ।(ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଧାରା 32 ଅନୁଯାୟୀ)

ଅଲତାଫ ଅହମ୍ମଦ, ଅତିରିକ୍ତ ସଲିସିଟର ଜେନେରାଲ ଶାନ୍ତି ଭୂଷଣ, ଏ. କେ. ଗାଙ୍ଗୁଲି, ପ୍ରଶାନ୍ତ ଭୂଷଣ, ମଦନ ଲୋକୁର, ଗୌରବ ବାନାର୍ଜୀ, ପି. କେ. ସିହ୍ନା, ଏମ୍. ପି. ଶର୍ମା, କେ. ଜେ. ଜନ୍, ଏ. କେ. ପଣ୍ଡା, ସୁଶ୍ରୀ କିଛି କୁମାରମଙ୍ଗଲମ୍, (ଏନ୍. ପି.), ଏସ୍. ଏନ୍. ତେରଡାଲ, ସୁଶ୍ରୀ ସୁଷମା ସୁରୀ, (ଏନ୍. ପି.), ସୁଶ୍ରୀ ଇନ୍ଦୁ ମାଲହୋତ୍ରା, ସୁଶ୍ରୀ ଆୟେଶା ଖତ୍ରୀ, ସୁଶ୍ରୀ ଦାନିୟା ପ୍ରଧାନ, ସୁଶ୍ରୀ ଜୟଶ୍ରୀ ସୂର୍ଯ୍ୟନାରାୟଣ, ପାରିଜାତ ସିହ୍ନା, (ଏନ୍. ପି.), ସୁଶ୍ରୀ ମଧୁ ମୂଳଚାନ୍ଦାନୀ, ଏବଂ ଏନ୍. ଆର୍. ଚୌଧୁରୀ ଉପସ୍ଥିତ ପକ୍ଷମାନଙ୍କ ପାଇଁ ।

ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ରାୟ **ଏନ୍. ପି. ସିଂ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଙ୍କ** ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ରିଟ୍ ଆବେଦନ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ତରଫରୁ ଦାଖଲ କରାଯାଇଛି, ଯେଉଁଥିରେ ଅଭିଯୋଗ କରାଯାଇଛି ଯେ, ସେମାନେ ପ୍ରତିବାଦୀ ଭାରତୀୟ ଷ୍ଟିଲ୍ ପ୍ରାଧିକରଣ (ଏଠାରେ 'ପ୍ରତିବାଦୀ' ଭାବରେ ସୂଚିତ) ଦ୍ୱାରା ଏହାର ରାଉରକେଲା କାରଖାନାରେ

ବିଭିନ୍ନ ଠିକାଦାରଙ୍କ ମାଧ୍ୟମରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ, କିନ୍ତୁ ସେମାନେ ଏପରି କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଛନ୍ତି ଯାହା ଚିରସ୍ଥାୟୀ ପ୍ରକୃତିର ଏବଂ ଉକ୍ତ ପ୍ରତିବାଦୀ ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଉଥିବା କାର୍ଯ୍ୟ ସହିତ ସମାନ । ତେଣୁ ସେମାନେ ପ୍ରତିବାଦୀର ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦିଆଯାଉଥିବା ସମାନ ଦରମା ପାଇବାକୁ ହକ୍ଦାର ଅଟନ୍ତି ଏବଂ ପ୍ରତିବାଦୀର ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀ ଭାବରେ ବିବେଚିତ ହେବାକୁ ହକ୍ଦାର ଅଟନ୍ତି । ଅଭିଯୋଗ ହୋଇଛି ଯେ ଆବେଦନକାରୀ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଦାବିକୁ ବ୍ୟର୍ଥ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରତିବାଦୀ ସେମାନଙ୍କୁ ଠିକା ଶ୍ରମିକ ଭାବରେ ନାମିତ କରିଥିଲେ । ଏହା ଦାବି କରାଯାଇଛି ଯେ ଆବେଦନକାରୀମାନେ ଗତ 10 ରୁ 20 ବର୍ଷ ଧରି ବିଭିନ୍ନ ଠିକାଦାରଙ୍କ ଅଧୀନରେ ଉତ୍ତରଦାତା ଙ୍କ ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିଲେ । ପୂର୍ବରୁ ଠିକାଦାରମାନେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ହେଉଥିଲେ, କିନ୍ତୁ ଚୁକ୍ତିନାମା ପ୍ରଦାନ କରିବା ସମୟରେ, ଚୁକ୍ତିନାମାରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା ସର୍ତ୍ତଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରୁ ଗୋଟିଏ ଥିଲା, "ଆସୁଥିବା ଠିକାଦାରମାନେ କାର୍ଯ୍ୟର ଆବଶ୍ୟକତା ଅନୁଯାୟୀ ସମ୍ପୃକ୍ତ ବାହାରୁଥିବା ଠିକାଦାରଙ୍କ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ଦେବେ" । ଉପରୋକ୍ତ ରାଜିନାମା ପଢ଼ିବା ଦ୍ୱାରା ଜଣାପଡ଼େ ଯେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ କାରଖାନା ପରିସର ମଧ୍ୟରେ ରାସ୍ତା ଏବଂ ଅଟ୍ଟାଳିକାର ନିର୍ମାଣ ଏବଂ ରକ୍ଷଣାବେକ୍ଷଣ, ଜନସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ, ଉଦ୍ୟାନ କୃଷି, ଜଳ ଯୋଗାଣ (ସହର) ଇତ୍ୟାଦି ବିଭିନ୍ନ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଚୁକ୍ତିନାମା ମାଧ୍ୟମରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା । ଉକ୍ତ ରାଜିନାମାରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ପକ୍ଷମାନେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମ (ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଏବଂ ଉଚ୍ଛେଦ) ଅଧିନିୟମ 1970ର ବ୍ୟବସ୍ଥା ତଥା ବୋନସ ପ୍ରଦାନ ଅଧିନିୟମ ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହେବେ । କିନ୍ତୁ ଚୁକ୍ତିର ଗୋଟିଏ ସର୍ତ୍ତ ହେଉଛି ଯେ ଆସୁଥିବା ଠିକାଦାର ବିଦାୟୀ ଠିକାଦାରଙ୍କ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ଦେବେ ।

ଶିଳ୍ପ ଅଭିବୃଦ୍ଧି ସହିତ, ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ସମ୍ପର୍କ ମଧ୍ୟ ଏକ ନୂତନ ମୋଡ଼ ନେଇଛି । ଏକ ସମୟରେ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନଟି ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ହୋଇଥିବାରୁ ସେଥିରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ସମସ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତି ଏହିପରି ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ ଥିଲେ । କିନ୍ତୁ

ଧୀରେ ଧୀରେ କେନ୍ଦ୍ର ଏବଂ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ସମେତ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାମାନେ ଠିକାଦାରମାନଙ୍କୁ ଅନେକ ଚାକିରି ଦେବା ଆରମ୍ଭ କଲେ । ଠିକାଦାରମାନେ ପ୍ରତିବଦଳରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ଦେଉଥିଲେ, ଯେଉଁ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ ସେମାନେ ନିଯୁକ୍ତ ଥିଲେ ତାହା ସହିତ ସେମାନଙ୍କର କୌଣସି ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ସମ୍ପର୍କ ନଥିଲା । ଅନେକ ଠିକାଦାର ସେମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିୟୋଜିତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ସ୍ୱଳ୍ପ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ସମେତ ବିଭିନ୍ନ ଉପାୟରେ ଶୋଷଣ କରୁଥିଲେ । ତେଣୁ, କେତେକ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରିବା ଏବଂ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ପରିସ୍ଥିତିରେ ଏବଂ ଏହା ସହିତ ଜଡିତ ବିଷୟଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ଏହାର ଉଚ୍ଛେଦ ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବା ପାଇଁ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମ (ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଏବଂ ଉଚ୍ଛେଦ) ଅଧିନିୟମ 1970 ପ୍ରଣୟନ କରାଯାଇଥିଲା ।

"ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମ" କୁ ଧାରା 2 (1) (b) ରେ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଇଛି, ଯାହାର ଅର୍ଥ ହେଉଛି ଜଣେ ଶ୍ରମିକ, ଯିଏ ଏକ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନର କାର୍ଯ୍ୟରେ କିମ୍ବା ସମ୍ପୃକ୍ତିରେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଛନ୍ତି, ଯେତେବେଳେ ତାଙ୍କୁ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ସହିତ କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ଅଜାଣତରେ ଜଣେ ଠିକାଦାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ମାଧ୍ୟମରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଏ । ଧାରା 2 (1)(c) ରେ "ଠିକାଦାର" ର ଅର୍ଥ ହେଉଛି ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ଯିଏ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମ ମାଧ୍ୟମରେ ଏପରି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନକୁ କେବଳ ସାମଗ୍ରୀ କିମ୍ବା ଉତ୍ପାଦନ ସାମଗ୍ରୀ ଯୋଗାଣ ବ୍ୟତୀତ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ପାଇଁ ଏକ ପ୍ରଦତ୍ତ ଫଳାଫଳ ଉତ୍ପାଦନ କରିବାକୁ ଉଦ୍ୟମ କରନ୍ତି କିମ୍ବା ଯିଏ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନର କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମ ଯୋଗାଣ କରନ୍ତି ଏବଂ ଏଥିରେ ଜଣେ ଉପ-ଠିକାଦାର ଭାବରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହୁଅନ୍ତି । "ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଅର୍ଥ ହେଉଛି (i) ସରକାରଙ୍କ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ କିମ୍ବା ବିଭାଗ କିମ୍ବା ସ୍ଥାନୀୟ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ, ସେହି କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ କିମ୍ବା ବିଭାଗର ମୁଖ୍ୟ କିମ୍ବା ସରକାର କିମ୍ବା ସ୍ଥାନୀୟ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଯଥାସ୍ଥିତି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ କରିପାରିବେ ଏବଂ (ii) ଏକ କାରଖାନାରେ, କାରଖାନାର ମାଲିକ କିମ୍ବା ଦଖଲକାରୀ ଧାରା 10କୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଉପଯୁକ୍ତ ସରକାର କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ବୋର୍ଡ କିମ୍ବା, ଯଥାସ୍ଥିତି ବୋର୍ଡ ସହିତ ପରାମର୍ଶ କରିବା

ପରେ, ସରକାରୀ ଗେଜେଟରେ ଅଧିସୂଚନା ଦ୍ୱାରା, କୌଣସି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ କୌଣସି ପ୍ରକ୍ରିୟା, ପରିଚାଳନା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ନିଷେଧ କରିପାରିବେ। "ଧାରା 10 ର ଉପ-ଦଫା (2) ଅନୁଯାୟୀ, କୌଣସି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଏପରି କୌଣସି ଅଧିସୂଚନା ଜାରି କରିବା ପୂର୍ବରୁ, ଉପଯୁକ୍ତ ସରକାର ସେହି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଏବଂ ଲାଭ ତଥା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ବିଷୟକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖିବେ। ଏକ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ବିଷୟ, ଯାହାକୁ ବିଚାରକୁ ନେବାକୁ ହେବ, ତାହା ହେଉଛି ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟ ଚିରସ୍ଥାୟୀ ପ୍ରକୃତିର କି ନୁହେଁ। ଧାରା 12 ରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ, କେବଳ ଅନୁଜ୍ଞପ୍ତି ପ୍ରଦାନକାରୀ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଜାରି କରାଯାଇଥିବା ଅନୁଜ୍ଞପ୍ତି ବ୍ୟତୀତ କୌଣସି ଠିକାଦାର, ଯାହାଙ୍କ ପାଇଁ ଏହି ଆଇନ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ, ସେ ଠିକା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମାଧ୍ୟମରେ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ କରିପାରିବେ ନାହିଁ କିମ୍ବା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରାଇପାରିବେ ନାହିଁ। ଏହିପରି ଜାରି କରାଯାଇଥିବା ଅନୁଜ୍ଞପ୍ତିରେ କାର୍ଯ୍ୟ ସମୟ, ମଜୁରୀ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ ଏବଂ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଅତ୍ୟାବଶ୍ୟକ ସୁବିଧା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସର୍ତ୍ତ ଥାଇପାରେ ଯାହା ଉପଯୁକ୍ତ ସରକାର ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଲାଗୁ କରିବା ଉଚିତ ବୋଲି ବିବେଚନା କରିପାରନ୍ତି। ଧାରା 20 ରେ ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି ଯେ ଯଦି କୌଣସି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ ନିୟୋଜିତ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଲାଭ ପାଇଁ ଧାରା 16, ଧାରା 17, ଧାରା 18 କିମ୍ବା ଧାରା 19 ଅନୁଯାୟୀ କୌଣସି ସୁବିଧା ପ୍ରଦାନ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ, ଏବଂ ଠିକାଦାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇନଥାଏ, ତେବେ ସେହି ସୁବିଧା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ ଏବଂ ସୁବିଧା ପ୍ରଦାନ କରିବାରେ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ହୋଇଥିବା ସମସ୍ତ ଖର୍ଚ୍ଚ ଠିକାଦାରଙ୍କଠାରୁ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଆଦାୟ କରାଯାଇପାରିବ। ଧାରା 21 ରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଜଣେ ଠିକାଦାର ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଠିକା ଶ୍ରମିକ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ ପ୍ରତ୍ୟେକ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ପାଇଁ ଦାୟୀ ରହିବେ, କିନ୍ତୁ ସେହି ସମୟରେ ଏପରି ଠିକା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥକୁ ସୁରକ୍ଷା

ଦେବା ପାଇଁ, ପ୍ରତ୍ୟେକ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ଠିକାଦାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ସମୟରେ ଉପସ୍ଥିତ ରହିବା ପାଇଁ ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଉପଯୁକ୍ତ ଭାବରେ କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ ଜଣେ ପ୍ରତିନିଧିଙ୍କୁ ମନୋନୀତ କରିବାକୁ ପଡିବ। । ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ପଦ୍ଧତିରେ ମଜୁରୀ ଭାବରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ରାଶିକୁ ପ୍ରମାଣିତ କରିବା ଏପରି ପ୍ରତିନିଧିଙ୍କର କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ହେବ । ସମାନ ଧାରା ଠିକାଦାରଙ୍କ ଉପରେ ଏକ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ମଧ୍ୟ ନ୍ୟସ୍ତ କରେ ଯେ ସେ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଅଧିକାରପ୍ରାପ୍ତ ପ୍ରତିନିଧିଙ୍କ ଉପସ୍ଥିତିରେ ମଜୁରୀ ବଣ୍ଟନ ନିଶ୍ଚିତ କରିବେ । ଧାରା 21 ର ଉପଧାରା (4) ଅନୁଯାୟୀ, ଯଦି ଠିକାଦାର ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ କରିବାରେ ବିଫଳ ହୁଅନ୍ତି, ତେବେ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଠିକାଦାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ଏବଂ ଠିକାଦାରଙ୍କଠାରୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ପରିମାଣ ଆଦାୟ କରିବାକୁ ଦାୟୀ ରହିବେ । ଉପରୋକ୍ତ ବ୍ୟବସ୍ଥାର କୌଣସି ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ପାଇଁ ଦଣ୍ଡବିଧାନ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଇଛି, ଯେଉଁଥିପାଇଁ ଦଣ୍ଡବିଧାନ କରାଯାଇପାରିବ ।

ଉପରୋକ୍ତ ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକରୁ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ଏହି ଅଧିନିୟମ ପ୍ରଣେତାମାନେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମକୁ ଅନୁମତି ଦେଇଛନ୍ତି ଏବଂ ସ୍ୱୀକୃତି ଦେଇଛନ୍ତି ଏବଂ ସେମାନେ ଏହାକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ ଉଚ୍ଛେଦ କରିବାକୁ କଦାପି ଇଚ୍ଛା କରିନଥିଲେ । ପ୍ରାଥମିକ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ହେଉଛି ଠିକାଦାର କିମ୍ବା ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଦ୍ୱାରା ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ କୌଣସି ଶୋଷଣ ହେବା ଉଚିତ ନୁହେଁ । ସେହି ଲକ୍ଷ୍ୟ ହାସଲ କରିବା ପାଇଁ ଠିକାଦାର ତଥା ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଉପରେ ବୈଧାନିକ କଟକଣା ଏବଂ ଦାୟିତ୍ୱ ଲାଗୁ କରାଯାଇଛି । ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ, ଯଦି ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ କୌଣସି ସୁବିଧା ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ କିମ୍ବା ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ପାଇଁ କୌଣସି ଖର୍ଚ୍ଚ ହୁଏ, ତେବେ ସେ ଠିକାଦାରଙ୍କ ବିଲ୍ ରୁ ତାହାକୁ କାଟିବାର ଅଧିକାର ପାଇବେ । ଏହି ଆଇନରେ ଏହା ମଧ୍ୟ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଉପଯୁକ୍ତ ସରକାର କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ବୋର୍ଡ କିମ୍ବା ରାଜ୍ୟ ବୋର୍ଡ ସହିତ ପରାମର୍ଶ କରିବା

ପରେ, ଯଥାସ୍ଥିତିରେ, ସରକାରୀ ଗେଜେଟରେ ବିଜ୍ଞପ୍ତି ଦ୍ୱାରା, ଯେକୌଣସି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ ଯେକୌଣସି ପ୍ରକ୍ରିୟା, କାର୍ଯ୍ୟ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ନିଷେଧ କରିପାରିବେ, ଏପରି ପ୍ରକ୍ରିୟା, କାର୍ଯ୍ୟ କିମ୍ବା କାର୍ଯ୍ୟରେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକ ନିଯୁକ୍ତିର ସମସ୍ତ ତଥ୍ୟ ଏବଂ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ।

ବର୍ତ୍ତମାନ ସମୟରେ ଠିକା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଏକ ପ୍ରବୃତି ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଦେଖାଯାଉଛି ଯେ କିଛି ବର୍ଷ କାମ କରିବା ପରେ, ସେମାନେ ଦାବି କରନ୍ତି ଯେ ସେମାନଙ୍କୁ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯିବା ଉଚିତ ଏବଂ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ ଭାବରେ ବ୍ୟବହାର କରାଯିବା ଉଚିତ, ବିଶେଷକରି ଯେତେବେଳେ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା କେନ୍ଦ୍ର ସରକାର କିମ୍ବା ରାଜ୍ୟ ସରକାର କିମ୍ବା ଏକ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଯାହାକୁ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 12 ର ଅର୍ଥ ଅନୁଯାୟୀ ରାଜ୍ୟ ବୋଲି ଧରାଯାଇପାରିବ, ଯଦିଓ ଆଇନର ବ୍ୟବସ୍ଥାରୁ ଚୁକ୍ତି ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯିବା କିମ୍ବା ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ ହେବା ପାଇଁ କୌଣସି ଅଧିକାର ପ୍ରାପ୍ତ ହୁଏ ନାହିଁ । *ଗାମନ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଲିମିଟେଡ୍ ବନାମ ଭାରତ ସଂଘ* [1974] 1 ଏସ. ସି. ସି. 596 ମାମଲାରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ଅଧିନିୟମର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଏବଂ ପରିସରକୁ ନିମ୍ନମତେ ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି:-

> "ଠିକା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଶୋଷଣକୁ ରୋକିବା ପାଇଁ ଏବଂ କାମର ଉନ୍ନତ ସର୍ତ୍ତ ପ୍ରଚଳନ କରିବା ପାଇଁ ଏହି ଆଇନ ପାରିତ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ଅଧିନିୟମରେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଏବଂ ଉଚ୍ଛେଦ କରିବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି । ଏହି ଅଧିନିୟମ ଅନ୍ତର୍ନିହିତ ନୀତି ହେଉଛି ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମକୁ ଉଚ୍ଛେଦ କରିବା, ଯେଉଁଠାରେ ସମ୍ଭବ ଏବଂ ବ୍ୟବହାରିକ, ଏବଂ ଯେଉଁଠାରେ ଏହାକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ ଉଚ୍ଛେଦ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, ଏହି ଅଧିନିୟମ ନୀତି ହେଉଛି ଯେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ ଅବସ୍ଥା ଏପରି ନିୟନ୍ତ୍ରିତ ହେବା ଉଚିତ ଯେପରି ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ଏବଂ ଅତ୍ୟାବଶ୍ୟକ ସୁବିଧାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ସୁନିଶ୍ଚିତ

କରାଯାଇପାରିବ । ସେଥିପାଇଁ ଏହି ଅଧିନିୟମରେ ନିୟନ୍ତ୍ରିତ କାର୍ଯ୍ୟ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି ଏବଂ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 10 ଦ୍ୱାରା ବିଚାର କରାଯାଇଥିବା ପରିମାଣ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କ୍ରମାଗତ ଉଚ୍ଛେଦ ବିଷୟରେ ଚିନ୍ତା କରାଯାଇଛି ।"

ବିଏଚଇଏଲ୍ ୱାର୍କର୍ସ ଆସୋସିଏସନ୍ ବନାମ ଭାରତ *ସଂଘ ଏ. ଆଇ. ଆର୍. (1985) ଏସ୍. ସି.* 409 = [1955] 1 ଏସ୍. ସି. ସି. 630 ମାମଲାରେ ଏହା ଦର୍ଶାଯାଇଥିଲା ଯେ ସଂସଦ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମକୁ ଉଚ୍ଛେଦ କରିନାହିଁ, ବରଂ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 10 ଅନୁଯାୟୀ ଉପଯୁକ୍ତ ମାମଲାରେ କେନ୍ଦ୍ର ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହାର ଉଚ୍ଛେଦ ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଇଛି । ଏହି ପ୍ରଶ୍ନର ତଦନ୍ତ କରିବା ଏବଂ କୌଣସି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ କୌଣସି ପ୍ରକ୍ରିୟା, ପରିଚାଳନା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ଉଚ୍ଛେଦ କରାଯିବା ଉଚିତ କି ନାହିଁ ତାହା ସ୍ଥିର କରିବା ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କର ଦାୟିତ୍ୱ ନୁହେଁ । ଅଧିନିୟମ 10 ଅନୁଯାୟୀ ଆବଶ୍ୟକ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଦିଗ ଉପରେ ବିଚାର କରିବା ପରେ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହା ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବାକୁ ପଡିବ। ପୁନର୍ବାର *ମଥୁରା ରିଫାଇନାରୀ ମଜଦୁର ସଂଘ* ବନାମ *ଇଣ୍ଡିଆନ୍ ଅଏଲ୍ କର୍ପୋରେସନ୍ ଲିମିଟେଡ୍,* [1991] 2 ଏସ. ସି. ସି. 176 ମାମଲାରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଇଣ୍ଡିଆନ୍ ଅଏଲ୍ କର୍ପୋରେସନ୍ ଲିମିଟେଡ୍ କୁ ଏହାର ନିଯୁକ୍ତିରେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ *ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ* ଦେବାକୁ *ମନା କରି କହିଛନ୍ତି ଯେ,* ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ରିଫାଇନାରୀ ସହିତ ସିଧାସଳଖ ସମ୍ପର୍କ ଥିବା ଦେଖିବାକୁ ମିଳିନାହିଁ । ଅନ୍ୟ ଅର୍ଥରେ କହିଲେ, ଇଣ୍ଡିଆନ ଅଏଲ କର୍ପୋରେସନ ଲିମିଟେଡ ଏବଂ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ କୌଣସି ସମ୍ପର୍କ ନଥିଲା । ପୁଣି ଥରେ *ଦେନା ନାଥ* ବନାମ *ନ୍ୟାସନାଲ ଫର୍ଟିଲାଇଜର୍ସ ଲିମିଟେଡ୍,* [1992] 1 ଏସ. ସି. ସି. 695 ମାମଲାରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି ଯେ ଉପରୋକ୍ତ ଆଇନର ଦୁଇଟି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ରହିଛି (i) ଜଣେ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତ ଠିକାଦାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରିବା ଏବଂ

(ii) ଅଧିନିୟମ 10 ଅନୁଯାୟୀ ଉପଯୁକ୍ତ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କୌଣସି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ବିଜ୍ଞପିତ ପ୍ରକ୍ରିୟା, ପରିଚାଳନା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ ଉଚ୍ଛେଦ କରିବା ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବା । ଏହା ମଧ୍ୟ କୁହାଯାଇଥିଲା ଯେ ଏହି ଅଧିନିୟମ କିମ୍ବା କେନ୍ଦ୍ର ସରକାର କିମ୍ବା କୌଣସି ଉପଯୁକ୍ତ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇଥିବା ନିୟମରେ ଏହା ବ୍ୟବସ୍ଥା ନାହିଁ ଯେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମ ଉଚ୍ଛେଦ ହେବା ପରେ ଶ୍ରମିକମାନେ ସିଧାସଳଖ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହେବେ ।.

ଏହା ସତ୍ୟ ଯେ ସମୟ ସହିତ ଏବଂ କେବଳ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥର ସୁରକ୍ଷା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ, ଅନେକ ପ୍ରମୁଖ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଚୁକ୍ତିନାମା ନବୀକରଣ କରିବା ସମୟରେ ଠିକାଦାର କିମ୍ବା ନୂତନ ଠିକାଦାର ପୁରୁଣା କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ବଜାୟ ରଖିବାକୁ ଜୋର ଦେଇଛନ୍ତି । ପ୍ରକୃତରେ ଏପରି ଏକ ସର୍ତ୍ତ ଚୁକ୍ତିରେ ହିଁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହୋଇଛି । ତଥାପି, ଚୁକ୍ତିନାମାର ଏପରି ଏକ ଧାରା ଯାହା ଚୁକ୍ତିନାମା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଜୀବିକା ଉତ୍ସର ନିରନ୍ତରତାକୁ ସୁରକ୍ଷା ଦେବା ପାଇଁ ଚୁକ୍ତିନାମାରେ ଉଦାର ଭାବରେ ସନ୍ନିବେଶିତ, ତାହା ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିରେ ନିୟମିତକରଣର ଅଧିକାର ସୃଷ୍ଟି କରିପାରିବ ନାହିଁ । ସମୟ କ୍ରମେ ଠିକା ଶ୍ରମିକମାନେ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ ହୋଇଯାଇଛନ୍ତି କି ନାହିଁ ଏବଂ ଠିକାଦାରଙ୍କ ମାଧ୍ୟମରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ନିୟୋଜିତ କରିବା ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତି କେବଳ ଏକ ଦିଖାବା ଏବଂ ଧୂଆଁଧାର ଆବରଣ ଅଟେ, ଯେପରି ଏହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅନୁରୋଧ କରାଯାଇଛି, ତାହା ଏକ ବାସ୍ତବ ପ୍ରଶ୍ନ ଏବଂ ଆବଶ୍ୟକୀୟ ଉପାଦାନ ଆଧାରରେ ଠିକା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଏହା ପ୍ରାମାଣ କରିବାକୁ ପଡିବ । କେବଳ ସତ୍ୟପାଠ ଆଧାରରେ ଏପରି ପ୍ରଶ୍ନର ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ କିମ୍ବା ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ପାଇଁ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 136 ଅନୁଯାୟୀ ରିଟ୍ କ୍ଷେତ୍ରାଧିକାର କିମ୍ବା କ୍ଷେତ୍ରାଧିକାର ପ୍ରୟୋଗ କରିବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ । ଏହା ଉଲ୍ଲେଖ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ ଯେ ଏଭଳି ସମସ୍ତ କ୍ଷେତ୍ରରେ, ଶ୍ରମିକମାନେ ପ୍ରଥମେ ଠିକାଦାରମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତ ଏବଂ ନିୟୋଜିତ ହୋଇଥାନ୍ତି । ଯେପରିକି କେଉଁ ସମୟରେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକ ଏବଂ ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ସିଧାସଳଖ

ସଂଯୋଗ ସ୍ଥାପନ କରାଯାଏ, ଠିକାଦାରଙ୍କୁ ଘଟଣାସ୍ଥଳରୁ ହଟାଇଦେବା ହେଉଛି ଏକ ବିଷୟ ଯାହା ଅଦାଲତରେ ଉପସ୍ଥାପିତ ତଥ୍ୟ ଉପରେ ସ୍ଥିର କରାଯିବା ଉଚିତ । ସାଧାରଣତଃ, ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ଶ୍ରମ ଅଦାଲତ ଏବଂ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ହେଉଛି ସେମାନଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଉପସ୍ଥାପିତ ମୌଖିକ ଏବଂ ଦସ୍ତାବିଜ ସାକ୍ଷ୍ୟ ଆଧାରରେ ଏପରି ବିବାଦର ବିଚାର କରିବା ପାଇଁ ସକ୍ଷମ ନ୍ୟାୟପୀଠ ।

ଆମେ ଏଠାରେ ଆବେଦନକାରୀମାନଙ୍କୁ ମଧ୍ୟ ସମାନ ପ୍ରତିକାର ଅନୁସରଣ କରିବାକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥାନ୍ତୁ । କିନ୍ତୁ ଆମେ 1986 ମସିହାରୁ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ପାରିତ ବିଭିନ୍ନ ଆଦେଶର ସମ୍ମୁଖୀନ ହେଉଛୁ ଯେତେବେଳେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ଏହି ରିଟ୍ ଆବେଦନ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିଲା । 19.12.1986 ରେ, ଏହି ଅଦାଲତକୁ ସୂଚନା ଦିଆଯାଇଥିଲା ଯେ ଅନେକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସେବା W. E. F. 1.1.1987 ରୁ ସମାପ୍ତ ହେବାକୁ ଥିଲା କାରଣ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଠିକାଦାରଙ୍କ ଚୁକ୍ତିନାମା 31.12.1986 ରେ ସମାପ୍ତ ହେବାକୁ ଥିଲା । ତଥାପି, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ଏହା ସତ୍ତ୍ୱେ, ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଜାରି ରଖାଯିବା ଉଚିତ । 21.4.1987 ରେ ପୁଣିଥରେ ନୂତନ ଠିକାଦାରଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଥିଲା ଯେ ପୂର୍ବରୁ କାମ କରୁଥିବା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ଜାରି ରଖନ୍ତୁ, ଏହି ତଥ୍ୟକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖି ଯେ ସେମାନେ ପାରଦର୍ଶିତା ଗ୍ରହଣ କରିଛନ୍ତି ଏବଂ ତେଣୁ ଚାକିରି ପାଇଁ ଅଧିକ ଉପଯୁକ୍ତ ହେବେ । ୮.୫.୧୯୮୭ ରେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ଆଉ ଏକ ଆଦେଶ ପାରିତ କରାଯାଇଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ପ୍ରତିବାଦୀ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଥିଲା ଯେ ନୂତନ ଠିକାଦାରମାନେ ୧.୪.୧୯୮୭ ଏବଂ ୧.୫.୧୯୮୭ ଠାରୁ ଛଟେଇ ହୋଇଥିବା ଲୋକଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ଦିଅନ୍ତୁ । ସେହି ଆଦେଶ ରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଯଦି ଠିକାଦାରଙ୍କ ଚାକିରି ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଗ୍ରହଣ କରାଯାଏ, ତେବେ ଉତ୍ତରଦାତା ସିଧାସଳଖ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ଦେବେ ନାହିଁ, ଯେଉଁମାନେ ତିନି ବର୍ଷରୁ ଅଧିକ ସମୟ ଧରି କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିଲେ । 28.10.1987 ତାରିଖରେ, ଏହି ଅଦାଲତଙ୍କୁ ସୂଚନା ଦିଆଯାଇଥିଲା ଯେ

ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ସରକାର, ଯାହା ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମ (ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଏବଂ ବିଲୋପ) ଅଧିନିୟମ 1970 ଅନୁଯାୟୀ ଉପଯୁକ୍ତ ସରକାର, ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟରେ ଇସ୍ପାତ ଶିଳ୍ପରେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମକୁ ଉଚ୍ଛେଦ କରାଯିବା ଉଚିତ କି ନାହିଁ ଏହି ପ୍ରଶ୍ନର ଅନୁସନ୍ଧାନ ପାଇଁ ଏକ ସମିତି ନିଯୁକ୍ତ କରିଥିଲେ । ଏହା ଏକ ସ୍ୱୀକାର୍ଯ୍ୟ ସ୍ଥିତି ବୋଲି ପ୍ରତୀୟମାନ ହେଉଛି ଯେ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ପାରିତ ବିଭିନ୍ନ ଅନ୍ତରୀଣ ଆଦେଶ କାରଣରୁ, ଅନେକ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକ, ଯେଉଁମାନଙ୍କର ସାଧାରଣ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତି ବନ୍ଦ ହୋଇଯାଇଥାନ୍ତା, ସେମାନେ ଉତ୍ତରଦାତା ଙ୍କ ସହିତ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିଛନ୍ତି ଏବଂ ସମୟ ସମୟରେ ସେମାନଙ୍କୁ ଦେୟ ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଆଯାଇଛି । ଏଭଳି ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଇସ୍ପାତ କାରଖାନାରେ 246ଟି ଚାକିରିରେ ନିୟୋଜିତ କରାଯାଇଥିଲା । ସେଥିମଧ୍ୟରୁ 104ଟି ଚାକିରି ଚିହ୍ନଟ କରାଯାଇଛି ଯେଉଁଥିରେ ଠିକା ଶ୍ରମିକ ପ୍ରଥାକୁ ଉଚ୍ଛେଦ କରାଯାଇଛି । କିନ୍ତୁ 142ଟି ଚାକିରିରେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମ ଜାରି ରହିଛି ଏବଂ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକ, ଯେଉଁମାନେ ହୁଏତ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ସହ କାମ କରିବା ବନ୍ଦ କରିଦେଇଥିବେ, ସେମାନେ ଏହି ଅଦାଲତ ଦ୍ୱାରା ପାରିତ ବିଭିନ୍ନ ଅନ୍ତରୀଣ ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ଜାରି ରଖିଛନ୍ତି । 6.8.1992 ରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ନିମ୍ନଲିଖିତ ଆଦେଶ ପାରିତ ହୋଇଥିଲା:

> "ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଉପସ୍ଥିତ ହୋଇଥିବା ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ହରିଶ ସାଲଭେ ବିଜ୍ଞ ଓକିଲ କହିଛନ୍ତି ଯେ ପରିଚାଳନାରେ 879 ଜଣ କର୍ମଚାରୀ ଅଧିସୂଚିତ ଚାକିରିରେ ଅଛନ୍ତି । "ତାଙ୍କ ମତରେ ପରିଚାଳନା ବର୍ଗ ସମସ୍ତଙ୍କୁ ବିକଳ୍ପ ଦେବାକୁ ପ୍ରସ୍ତୁତ ଅଛି ଯେ ସେମାନେ ପରିଚାଳନା ବର୍ଗ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀରେ ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିବେ କିମ୍ବା ପ୍ରତିପକ୍ଷ-ପରିଚାଳନା-ନିଯୁକ୍ତିରେ ନିୟମିତ ଭାବରେ ସାମିଲ ହେବାକୁ ରାଜି ହେବେ । ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ସାଲଭେଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦିଆଯାଇଥିବା ପ୍ରସ୍ତାବ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଏବଂ ଆବେଦନକାରୀ ବିଜ୍ଞ ଓକିଲଙ୍କ ପାଇଁ ଗ୍ରହଣୀୟ । ତେଣୁ, ଆମେ ଆଜି ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ପାରିତ ଅନ୍ତରୀଣ ଆଦେଶକୁ ଏପରି ସଂଶୋଧନ କରୁଛୁ

ଯେ ଆମେ ସମସ୍ତ ସୂଚିତ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ପ୍ରସ୍ତାବିତ ବିକଳ୍ପ ଦେବାକୁ ପ୍ରତିବାଦୀ-ପରିଚାଳନାକୁ ଅନୁମତି ଦେଉଛୁ ।"

ଆମକୁ ଅବଗତ କରାଯାଇଛି ଯେ ଉପରୋକ୍ତ ଆଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ, ଅନେକ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକ ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଅବସର ଗ୍ରହଣ କରିଛନ୍ତି । କିନ୍ତୁ ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ଅଧିକାଂଶ ଜାରି ରଖିଛନ୍ତି । ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ତରଫରୁ, ଏହା ଆମ ଦୃଷ୍ଟିକୁ ଅଣାଯାଇଥିଲା ଯେ ଆଧୁନିକୀକରଣର ଏକ ଯୋଜନା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେଉଛି, ଯାହାର ଫଳସ୍ୱରୂପ ଶ୍ରମଶକ୍ତି ହ୍ରାସ ପାଇପାରେ ଏବଂ ଫଳସ୍ୱରୂପ ଅନେକ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଛଟେଇ କରିବାକୁ ପଡ଼ିପାରେ । ତେଣୁ ମାମଲାର ସମସ୍ତ ତଥ୍ୟ ଏବଂ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ଆମେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଉଛୁ ଯେ:-

(i) ସମସ୍ତ ଶ୍ରମିକ, ଯେଉଁମାନେ ପ୍ରଥମେ ଠିକାଦାରଙ୍କ ମାଧ୍ୟମରେ ନିୟୋଜିତ ହୋଇଥିଲେ କିନ୍ତୁ ଠିକାଦାରଙ୍କ ବଦଳି ଏବଂ ପରିବର୍ତ୍ତନ ସତ୍ତ୍ୱେ ଗତ 10 ବର୍ଷ ଧରି ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ସହିତ ନିରନ୍ତର ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଆସୁଛନ୍ତି, ସେମାନଙ୍କୁ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯିବ, ଯଦି ସେମାନେ ଡାକ୍ତରୀ ଭାବରେ ସୁସ୍ଥ ବୋଲି ପ୍ରମାଣିତ ହୁଅନ୍ତି ଏବଂ ଯଦି ସେମାନଙ୍କର ବୟସ 58 ବର୍ଷରୁ କମ୍, ଯାହା ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ଅଧୀନରେ ଅବସରକାଳୀନ ବୟସ ।

(ii) ସେମାନଙ୍କୁ ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀ ଭାବରେ ଗ୍ରହଣ କରିବା ସମୟରେ ସେମାନଙ୍କର ନିରନ୍ତର ନିଯୁକ୍ତି ଆଧାରରେ ବିଭାଗ/ଚାକିରୀ ଅନୁଯାୟୀ ସେମାନଙ୍କର ଆନ୍ତଃ-ବରିଷ୍ଠତା ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରାଯିବ ।

(iii) ସେମାନେ ନିଯୁକ୍ତି ତାରିଖ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେମାନଙ୍କର ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଏବଂ ନିୟମିତ ମଜୁରୀରେ ପାର୍ଥକ୍ୟ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ ନାହିଁ । ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀ ଭାବରେ ସମାହିତ ହେବା ପରେ, ସେମାନଙ୍କୁ ଉତ୍ତରଦାତାଙ୍କ ସହିତ ନିୟମିତ

କର୍ମଚାରୀ ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରି ସେମାନଙ୍କ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ସହିତ ସମାନ ଦରମା, ଭତ୍ତା ଇତ୍ୟାଦି ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ । ଯଦି କୌଣସି ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ, ଉତ୍ତରଦାତା ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ମଜୁରୀ କିମ୍ବା ପାରିଶ୍ରମିକର କୌଣସି ହାର ସ୍ଥିର କରାଯାଇନାହିଁ, କାରଣ ସେହି କାର୍ଯ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ପୂର୍ବରୁ ପ୍ରତିବାଦୀର ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସମ୍ପାଦିତ ହୋଇନଥିଲା, ତେବେ ଉକ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟଗୁଡ଼ିକ କରିବା ପାଇଁ ସମ୍ପୃକ୍ତ ହୋଇଥିବା ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଅନ୍ୟ ସମାନ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ଅଣକୁଶଳୀ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ସର୍ବନିମ୍ନ ହାରରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ ।

(iv) ନିଯୁକ୍ତି ପରେ, ପ୍ରତିପକ୍ଷ ଏବଂ ଠିକାଦାରଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ କୌଣସି ବିଦ୍ୟମାନ ଚୁକ୍ତିନାମା କିମ୍ବା ଚୁକ୍ତିନାମା ସତ୍ତ୍ୱେ, ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକମାନେ କେବଳ ପ୍ରତିପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିଜ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ନିୟମ ଏବଂ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଦ୍ୱାରା ନିୟନ୍ତ୍ରିତ ହେବେ । ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସେମାନଙ୍କ ଚୁକ୍ତିନାମା ସମୟ ପୂର୍ବରୁ ସମାପ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ଠିକାଦାରମାନେ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ କୌଣସି ଦାବି କରିପାରିବେ ନାହିଁ ।

(v) ଉପରୋକ୍ତ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ, ଛଟେଇ କ୍ଷତିପୂରଣ ପ୍ରଦାନ କରି ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଅବସର ନେଇଥିବା ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତିର ଲାଭ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ ନାହିଁ ।

(vi) ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ, ପ୍ରତିପକ୍ଷ ଏପରି ନିବେଶିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଛଟେଇ କରିବାର ସ୍ୱାଧୀନତା ପାଇବେ। ଏହି ଆଦେଶ ଏପରି ଛଟେଇ ପାଇଁ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ଭାବରେ ଆବେଦନ କରାଯିବ ନାହିଁ ।

(vii) ଯଦି ଉପରେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇବାକୁ ଥିବା ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଚିହ୍ନଟ ସମ୍ପର୍କରେ କୌଣସି ବିବାଦ ଥାଏ, ତେବେ ସମ୍ପୃକ୍ତ

ପକ୍ଷମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ତାଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଉପସ୍ଥାପିତ ସାରବାନ ଉପରେ ମୁଖ୍ୟ ଶ୍ରମ ଆୟୁକ୍ତ (କେନ୍ଦ୍ରୀୟ) ଏପରି ବିବାଦର ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବେ ।

(viii) ଏହି ନିର୍ଦ୍ଦେଶ କେବଳ 246ଟି ଚାକିରି ମଧ୍ୟରୁ 142ଟି ଚାକିରି କ୍ଷେତ୍ରରେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବ, କାରଣ 104ଟି ଚାକିରିରେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମ ଉଚ୍ଛେଦ ହୋଇସାରିଛି ।

(ix) ଏହି ଆଦେଶ ସେହି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ସହିତ ସମ୍ବନ୍ଧିତ ନୁହେଁ ଯେଉଁମାନେ ପୂର୍ବରୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହୋଇସାରିଛନ୍ତି ।

(x) ଯେଉଁ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା, କିନ୍ତୁ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଅନୁଯାୟୀ ସେମାନଙ୍କୁ ଫେରାଇ ନିଆଯାଇଥିଲା, ସେମାନେ ମଧ୍ୟ ଏହି ଆଦେଶ ର ଲାଭ ପାଇବାକୁ ହକଦାର ହେବେ । ଯଦି ଏପରି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ପରିଚୟକୁ ନେଇ କୌଣସି ବିବାଦ ରହିଛି, ତେବେ ତାହା ମଧ୍ୟ ମୁଖ୍ୟ ଶ୍ରମ ଆୟୁକ୍ତ (କେନ୍ଦ୍ରୀୟ) ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିଆଯିବ ।

(xi) ଛଟେଇ ଲାଭର ଦେୟ ଗଣନା କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ, ସେମାନଙ୍କ ଛଟେଇ ଘଟଣାରେ, ଏଣିକି, ଉପରୋକ୍ତ 10 ବର୍ଷର ଅବଧି ଏପରି ଛଟେଇ ହୋଇଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଗଣନା କରାଯିବ, ଯଦିଓ ଏହି ଆଦେଶ ପାରିତ ହେବା ପରେ ସେମାନେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହୋଇଥାନ୍ତି ।

(xii) ଏହି ଆଦେଶ ଆଜିଠାରୁ ଚାରି ମାସ ମଧ୍ୟରେ ଉତ୍ତରଦାତା ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପାଳନ କରାଯିବ । ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ରିଟ୍ ଆବେଦନକୁ ମଞ୍ଜୁର ଦିଆଯାଇଛି । କିନ୍ତୁ ମାମଲାର ତଥ୍ୟ ଏବଂ ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଖର୍ଚ୍ଚ ବିଷୟରେ କୌଣସି ଆଦେଶ ରହିବ ନାହିଁ ।

ରିଟ୍ ପିଟିସନ୍ (ସି) ସଂଖ୍ୟା 1403/1989 ।

ଏନ୍. ପି. ସିଂହ ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି: ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମ (ଉଚ୍ଛେଦ ଏବଂ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ) ଅଧିନିୟମ 1976 ର ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ଏବଂ 30.05.1987 ରେ ଆବେଦନକାରୀ ଏବଂ ପ୍ରତିବାଦୀମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ହୋଇଥିବା ଚୁକ୍ତିକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରତିବାଦୀମାନଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ପାଇଁ ଆବେଦନକାରୀ-ରାଉରକେଲା ମଜଦୁର ସଭା ତରଫରୁ ଏହି ରିଟ୍ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରାଯାଇଛି । ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 32 ଅନୁଯାୟୀ କୌଣସି ଆବେଦନରେ ଏପରି କୌଣସି ଅଭିଯୋଗ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଯଦି ଆବେଦନକାରୀଙ୍କୁ ପରାମର୍ଶ ଦିଆଯାଏ, ତେବେ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରତିକାର ଅନୁସରଣ କରନ୍ତୁ । ତେଣୁ, ପ୍ରତିବାଦୀମାନଙ୍କ ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀ ଭାବରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ବ୍ୟବହାର କରିବାର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ସମ୍ବନ୍ଧରେ, ଆମେ ପୂର୍ବରୁ ରିଟ୍ ପିଟିସନ୍ (C) ସଂଖ୍ୟା 617/1986 ରେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଜାରି କରିଛୁ । ଏହି ରିଟ୍ ଆବେଦନରେ କୌଣସି ପୃଥକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ । ଏହି ରିଟ୍ ଆବେଦନକୁ ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ସମାଧାନ କରାଯାଇଥାଏ ।

ରିଟ୍ ପିଟିସନ୍ (ସି) ସଂଖ୍ୟା 1126/1989 ।

ଏନ୍. ପି. ସିଂହ ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି : ଆବେଦନକାରୀ ତରଫରୁ ଏହି ରିଟ୍ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରାଯାଇଛି । ୟୁନାଇଟେଡ୍ ମାଇନ୍ସ ମଜଦୁର ୟୁନିଅନ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ପ୍ରତିବାଦୀ - ଷ୍ଟିଲ୍ ଅଥରିଟି ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଲିମିଟେଡ଼ କୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବା ପାଇଁ ଆବେଦନକାରୀ - ୟୁନିଅନର ସଦସ୍ୟମାନଙ୍କୁ ଉକ୍ତ ପ୍ରତିବାଦୀ ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀ ଭାବରେ ନିୟୋଜିତ କରିବା ଏବଂ ସେମାନଙ୍କୁ ମଜୁରୀ ହାର ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବୈଧାନିକ ଲାଭ ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ଉକ୍ତ ପ୍ରତିବାଦୀ ଅଧୀନରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଗ୍ରହଣୀୟ । ଉକ୍ତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ପ୍ରଥମେ ଠିକାଦାରମାନଙ୍କ ଜରିଆରେ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଇଥିଲା । ଆମେ ପୂର୍ବରୁ ଉତ୍ତରଦାତା - ଷ୍ଟିଲ୍ ଅଥରିଟି ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆକୁ ରିଟ୍ ପିଟିସନ୍ (C) ସଂଖ୍ୟା 617/1986

ରେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଜାରି କରିଛୁ । ଏହି ରିଟ୍ ଆବେଦନରେ କୌଣସି ପୃଥକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ ଯାହା ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ସମାଧାନ କରାଯାଇଥାଏ ।

ଆର୍. ଆର୍. W. P. ସଂଖ୍ୟା 617/86 କୁ ମଞ୍ଜୁର ଦିଆଯାଇଛି ।

W. P. ସଂଖ୍ୟା 1403/87 ଏବଂ 1126/89 ଯଥା ନିଷ୍ପାଦିତ ହୋଇଛି।

ଅସ୍ୱୀକରଣ

"ଉପଭାଷାରେ ଅନୁବାଦିତ ରାୟ କେବଳ ମକଦ୍ଦମାରେ ପକ୍ଷଭୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କର ସୀମିତ ବ୍ୟବହାର ଏବଂ ତାଙ୍କ ଆଞ୍ଚଳିକ ଭାଷାରେ ବୋଧଗମ୍ୟ ହେବା ନିମନ୍ତେ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଏବଂ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ନିମନ୍ତେ ଏହା ବ୍ୟବହାର କରାଯାଇନପାରେ । ସମସ୍ତ ବ୍ୟବହାରିକ ଏବଂ ସରକାରୀ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ନିମନ୍ତେ ରାୟର ଇଂରାଜୀ ସଂସ୍କରଣଟି ପ୍ରାମାଣିକ ବିବେଚିତ ହେବ ଏବଂ ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ୱୟନ ଏବଂ ନିଷ୍ପାଦନ ନିମନ୍ତେ ଏହା ଉପଯୁକ୍ତ ବିବେଚିତ ହେବ ।"

ଭାଷାନ୍ତର:
ଅନୁବାଦିକା:
ତପସ୍ୱିନୀ ବିଶ୍ୱାଳ
ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ,
କଟକ ।