

न्यायमूर्ति के. एस. तिवाना और एम. एम. पुंछी के समक्ष

कर्मचारी राज्य बीमा निगम, — अपीलकर्ता

बनाम

मेसर्स गेडोर टूल्स इंडिया (पी) लिमिटेड — उत्तरदाता

पत्र पेटेंट अपील सं. 422 सन् 1982

दिसंबर 10, 1986

कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम (1948 का XXXIV)-धारा 2(22)(ग) और 40-उच्च उत्पादन के लिए प्रोत्साहन के रूप में एकपक्षीय पुरस्कार योजना के तहत प्रबंधन अपने कर्मचारियों को अतिरिक्त पारिश्रमिक दे रहा है - चाय और चाय के रूप में खाद्य रियायत भी दी जाती है दूध भत्ता - ई.एस.आई. निगम इस आधार पर पुरस्कार योजना और खाद्य रियायतों पर योगदान के भुगतान के लिए प्रबंधन के खिलाफ मांग उठा रहा है कि इस तरह के भुगतान 'मजदूरी' का हिस्सा हैं - एकपक्षीय पुरस्कार योजना के तहत काम करने वाले को भुगतान की जाने वाली रकम - चाहे वह मजदूरी का हिस्सा हो - कंपनी - चाहे वह करने के लिए उत्तरदायी हो इसके लिए योगदान - धारा 2(22) की उपधारा (ग)-क्या उदारतापूर्वक व्याख्या की जाए - कर्मचारियों को दिया जाने वाला दूध और चाय भत्ता-क्या 'मजदूरी' शब्द के दायरे से बाहर है - नियोक्ता - क्या योगदान देने के लिए उत्तरदायी है।

अभिनिर्णित, कि एकतरफा इनाम योजना के तहत दिए गए अधिक उत्पादन के लिए प्रोत्साहन का लाभ उठाने के लिए, नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को उसके रोजगार की अवधि के अनुसार उस पर आने वाले विशेष खर्चों को चुकाने के लिए कोई राशि का भुगतान नहीं किया जाता है। इसलिए कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 की धारा 2(22) का बहिष्करण (ग) इस मद पर बिल्कुल भी लागू नहीं होता है। इसलिए यह मानना होगा कि एकतरफा इनाम योजना के तहत कर्मचारियों को किया गया भुगतान अधिनियम की धारा 2(22) में परिभाषित मजदूरी है और कंपनी इसके लिए योगदान करने के लिए उत्तरदायी है।

(पैरा 7)

अभिनिर्णित, माना गया कि किसी भी संस्थान में, चाहे वह निजी हो या सरकारी, जहां भी बड़ी संख्या में लोग काम करते हैं, वहां चाय की दुकानें और कैंटीन की व्यवस्था देखी जा सकती है। मानव शरीर को ठोस भोजन या तरल पदार्थ द्वारा तरोताजा करने की आवश्यकता कार्य घंटों के दौरान इस उद्देश्य के लिए अंतराल प्रदान करते समय भी पहचानी जाती है। यदि नियोक्ता, इस मौलिक आवश्यकता से अवगत होकर, अपने कर्मचारियों को एक कप चाय या उसकी लागत प्रदान करता है, तो यह कानून के उद्देश्य या

बहिष्करण (ग) की व्याख्या करके उस कप चाय को मजदूरी के रूप में मानने के उसके इरादे की पूर्ति नहीं करेगा। इस तरह से कि उस कप से कुछ घूंट हर स्थिति में कर्मचारी के राज्य बीमा कोष में कर्मचारी के योगदान के रूप में जाने दिए जाने चाहिए। अधिनियम की धारा 40 की उप-धारा (2) पर एक नज़र डालने से पता चलता है कि यह नियोक्ता को कर्मचारी के वेतन से कटौती करके कर्मचारी के योगदान की वसूली करने का अधिकार देता है। इसके बाद इसे नियोक्ता के योगदान से जोड़ा जाना है। इस प्रकार मुख्य नियोक्ता को निगम को वह अंशदान देना होगा जिसके संबंध में उसने अंशदान काटा है और नियोक्ता को अंशदान निगम को भेजना होगा। इस प्रकार, इन परिस्थितियों में, बहिष्करण (ग) की एक उदार व्याख्या आवश्यक रूप से दी जानी चाहिए क्योंकि यह उन कर्मचारियों के हितों के लिए फायदेमंद है जिनके लाभ के लिए अधिनियम पारित किया गया था। यह एक कल्याणकारी कानून होने के नाते, हमें यह भी प्रतीत होता है कि 'मजदूरी' की परिभाषा का मुख्य भाग जानबूझकर विस्तृत रखा गया है और जब इनलेट्स की बात आती है तो सभी को गले लगा लिया जाता है। कर्मचारी के कल्याण की इसी भावना में, उत्तरार्द्ध भी उदार बहिष्करण या आउटलेट प्रदान करता है जब कर्मचारी को उसके रोजगार की प्रकृति के अनुसार उसके विशेष खर्चों की प्रतिपूर्ति की आवश्यकता होती है। इस प्रकार, हमें बहिष्करण (ग) की ऐसी व्याख्या करने की आवश्यकता है और यह मानना है कि कर्मचारी को चाय भत्ते का प्रावधान, जो वास्तव में उसके झूटी पर रिपोर्ट करने पर खर्च किया जाता है या कथित तौर पर खर्च किया जाता है, कर्मचारी द्वारा उसके रोजगार की प्रकृति के कारण होता है। स्थापना, और विशेष व्यय की प्रकृति में होने के कारण, भुगतान की आवश्यकता होती है और भत्ता उस संबंध में भुगतान की गई राशि का रूप लेता है। इस प्रकार, कर्मचारी को दिया जाने वाला चाय और दूध भत्ता अधिनियम के तहत 'मजदूरी' के दायरे से बाहर है और नियोक्ता कोई योगदान देने के लिए उत्तरदायी नहीं है।

(पैरा 8 और 9)

पत्र पेटेंट के खंड 10 के तहत कर्मचारी राज्य बीमा निगम बनाम एम/एस गेडोर टूल्स इंडिया (प्रा.) लिमिटेड एफ.ए.ओ. 1980 का संख्या 57 में माननीय श्री न्यायमूर्ति जे.सी. मित्तल द्वारा पारित निर्णय, दिनांक 3 दिसंबर, 1981 के खिलाफ पत्र पेटेंट अपील, प्रार्थना करते हुए कि अपील स्वीकार की जाए और अधिनियम की धारा 75 के तहत प्रतिवादी के आवेदन को खारिज कर दिया जाए।

के.एल. कपूर, अधिवक्ता, अपीलकर्ता के लिए।

ए.एस. चड्ढा, अधिवक्ता, के साथ श्री लखिंदर सिंह, अधिवक्ता, प्रतिवादी के लिए।

निर्णय

न्यायमूर्ति एम. एम. पुंछी।

(1) कर्मचारी, राज्य बीमा निगम (संक्षेप में 'निगम') ने इस पत्र पेटेंट अपील में अपीलकर्ता ने ब्याज सहित 2,11,034.33 रुपये प्रति वर्ष की राशि की मांग उठाई। प्रतिवादी मेसर्स गेडोर टूल्स इंडिया (प्राइवेट) लिमिटेड को इस आरोप में नोटिस भेजकर कि वह कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के प्रावधानों के तहत योगदान का भुगतान करने में विफल रही है। अनुभागीय पुरस्कार, चाय भत्ता और दूध भत्ता के रूप में कर्मचारियों को भुगतान/देय वेतन के संबंध में। मांग नोटिस को चुनौती देने वाले प्रतिवादी ने कर्मचारी बीमा न्यायालय, गुड़गांव के समक्ष अधिनियम की धारा 75 के तहत एक याचिका दायर करके दलील देते हुए कहा कि अनुभागीय पुरस्कारों और दूध/चाय भत्ते पर, कोई योगदान देय नहीं था क्योंकि ये अधिनियम में ज्ञात शब्द "मजदूरी" का हिस्सा नहीं थे और इसके अलावा मांग नोटिस निगम द्वारा नहीं बल्कि एक अनधिकृत व्यक्ति द्वारा जारी किया गया था। प्रतिवादी कर्मचारियों इंश्योरेंस न्यायालय में दोनों याचिकाओं के मामले में सफल रहा। निगम की पहली अपील को इस न्यायालय के माननीय एकल न्यायाधीश द्वारा इस हद तक अनुमति दी गई थी कि उचित प्राधिकारी को वैध रूप से नोटिस जारी किया गया था, लेकिन उस अनुभागीय इनाम को रोककर अनुमति नहीं दी गई थी और -दूध/चाय भत्ता मजदूरी का हिस्सा नहीं था और इसलिए कोई योगदान देय नहीं था। असंतुष्ट निगम ने यह पत्र पेटेंट अपील दायर की है।

(2) इस मामले से निपटने वाले माननीय एकल न्यायाधीश ने कानून के निम्नलिखित दो प्रश्नों को पर्याप्त बताते हुए निर्धारण के लिए तैयार किया था:

(i) क्या एकतरफा इनाम योजना के तहत कर्मचारियों को किया गया भुगतान, जिसे कर्मचारियों द्वारा लागू नहीं किया जा सकता है, लेकिन नियोक्ता के एकतरफा कार्य द्वारा कर्मचारियों की हानि के लिए बदला या रद्द किया जा सकता है, को 'मजदूरी' कहा जा सकता है जैसा कि कर्मचारियों राज्य बीमा अधिनियम, 1948 (इसके बाद अधिनियम के रूप में संदर्भित) की धारा 2(22) में दर्शाया गया है; और

(ii) क्या कर्मचारियों को दिया जाने वाला दूध और चाय भत्ता 'मजदूरी' की परिभाषा के दायरे में आएगा जैसा कि अधिनियम की धारा 2(22) में दिया गया है या उसके किसी भी अपवाद के तहत उसे बाहर रखा जाएगा?

(3) माननीय एकल न्यायाधीश का निर्णय मुख्य रूप से उनके इस निष्कर्ष पर आधारित था कि इनाम योजना एकतरफा थी और कर्मचारी के एकतरफा कृत्य द्वारा इसे बदला, रद्द या वापस लिया जा सकता था और इसे रद्द नहीं किया जा सकता था। जैसे कि "मजदूरी" जैसा कि अधिनियम की धारा 2(2) में परिभाषित है। इसी तरह, माननीय एकल न्यायाधीश ने फैसला सुनाया कि दूध और चाय भत्ते का प्रावधान भी एक तरफा रियायत थी जिसे एकतरफा वापस लिया जा सकता है लेकिन वैकल्पिक रूप से कुछ लोगों को दूध का प्रावधान या उसकी कीमत दी जाएगी। कर्मचारियों को एक अपवाद के तहत भी कवर किया जाएगा क्योंकि कर्मचारियों को उनके रोजगार की प्रकृति के कारण होने वाले विशेष खर्चों का भुगतान करना होगा। अन्यथा दर्ज की गई खोज यह थी कि एकतरफा इनाम योजना एक्जिबिट ए-5, और एकतरफा नीति, एक्जिबिट ए-4, जिसे खाद्य रियायत कहा जाता है, की शर्तों से पता चला कि कर्मचारियों को अधिक काम करने और बेहतर उत्पादन देने के लिए प्रोत्साहन देने के लिए अनुभागीय इनाम विकसित किया गया था और बेहतर परिणाम, और अनुभागों की परवाह किए बिना प्रतिष्ठान में काम करने वाले सभी कर्मचारियों को समान रूप से चाय प्रदान की गई, लेकिन फोर्जिंग, ग्राइंडिंग, हीट-ट्रीटमेंट और इलेक्ट्रो-प्लेटिंग अनुभागों में काम करने वाले कर्मचारियों को दूध प्रदान किया गया क्योंकि उन कर्मचारियों को विशेष वायुमंडलीय परिस्थितियों जैसे गर्मी, धूल, धुआं आदि की स्थिति में काम करना पड़ता है तो उनके स्वास्थ्य की अच्छी देखभाल करने के लिए ऐसे प्रावधान की आवश्यकता होती है। बाद के चरण में, सभी 'कर्मचारियों के लिए एक मग-भर चाय और उपरोक्त चार अनुभागों में काम करने वाले कर्मचारियों के लिए आधा लीटर दूध की कीमत की गणना पैसे के रूप में की गई और ये मूल्य संरचना के आधार पर समय-समय पर वृद्धि की गई है। फिर भी, खाद्य नीति में, यह स्पष्ट शब्दों में कहा गया है कि चाय और दूध का भत्ता कर्मचारियों को वास्तव में काम पर उपलब्ध है और नीति, प्रदर्शनी ए-4, शर्तों में निश्चित है कि यह उन कर्मचारियों के लिए स्वीकार्य नहीं होगा जो झूटी से अनुपस्थित रहेंगे या किसी भी प्रकार की छुट्टी पर होंगे और झूटी पर नहीं रहने वाले दिनों के लिए भुगतान किए गए भत्ते से आनुपातिक कटौती की जाएगी। इन निष्कर्षों पर, क्या अपीलकर्ता-निगम के पास इन शीर्षकों के तहत योगदान का कोई दावा है, यह स्पष्ट रूप से अधिनियम के प्रावधानों के संदर्भ में देखा गया है।

(4) आरंभ करने के लिए, शब्द "मजदूरी" की धारा 2(22) में परिभाषित, 28 जनवरी, 1968 से प्रभावी 1966 के केंद्रीय अधिनियम संख्या 44 के संशोधन से पहले और बाद में अधिनियम जैसा था, उसे तुलना करना सार्थक है।

पुरानी धारा 2(22)	नई धारा 2(22)
"मजदूरी" इसका मतलब है कि किसी कर्मचारी को भुगतान किया गया या नकद में देय सभी पारिश्रमिक, यदि रोजगार के अनुबंध की शर्तें, व्यक्त या निहित, पूरी की गईं और इसमें अन्य	"मजदूरी" इसका मतलब है कि किसी कर्मचारी को नकद में भुगतान किया गया या देय सभी पारिश्रमिक, यदि रोजगार अनुबंध की व्यक्त या निहित शर्तें पूरी की गईं हैं और

अतिरिक्त पारिश्रमिक भी शामिल है, यदि कोई है तो दो महीने से अधिक के अंतराल पर भुगतान किया गया है, लेकिन इसमें शामिल नहीं है-	इसमें अधिकृत छुट्टी, तालाबंदी, हड़ताल जो गैरकानूनी नहीं है या छंटनी की किसी भी अवधि के संबंध में कर्मचारी को किया गया कोई भी भुगतान शामिल है और अन्य अतिरिक्त पारिश्रमिक यदि कोई हो, दो महीने से अधिक के अंतराल पर भुगतान नहीं किया जाता है, लेकिन इसमें शामिल नहीं है-
(क) नियोक्ता द्वारा किसी पेंशन फंड या भविष्य निधि या इस अधिनियम के तहत भुगतान किया गया कोई योगदान;	(क) नियोक्ता द्वारा किसी पेंशन फंड या भविष्य निधि में या इस अधिनियम के तहत भुगतान किया गया कोई योगदान;
(ख) कोई भी यात्रा भत्ता किसी भी यात्रा रियायत का मूल्य;	(ख) कोई यात्रा भत्ता या किसी यात्रा रियायत का मूल्य;
(ग) नियोजित व्यक्ति को उसके रोजगार की प्रकृति के कारण होने वाले विशेष खर्चों को चुकाने के लिए भुगतान की गई कोई भी राशि; या	(ग) नियोजित व्यक्ति को उसके रोजगार की प्रकृति के कारण होने वाले विशेष खर्चों को चुकाने के लिए भुगतान की गई कोई भी राशि; या
(घ) सेवामुक्ति पर देय कोई उपदान;	(घ) सेवामुक्ति पर देय कोई उपदान;

(5) "मजदूरी" शब्द की पुरानी परिभाषा, जैसा कि पेटेंट है, के दो भाग थे। पहला भाग किसी कर्मचारी को भुगतान किए गए या नकद में देय सभी पारिश्रमिक से संबंधित है, यदि रोजगार अनुबंध की व्यक्त या निहित शर्तें पूरी की गई हों। दूसरा भाग अन्य अतिरिक्त पारिश्रमिक, यदि कोई हो, से संबंधित है, जिसका भुगतान दो महीने से अधिक के अंतराल पर नहीं किया जाता है। ये दोनों भाग शीर्षकों (क), (ख), (ग) और (घ) में उल्लिखित चार बहिष्करणों के अधीन थे। *मेसर्स ब्रेथवेट एंड कंपनी (इंडिया) लिमिटेड बनाम कर्मचारी राज्य बीमा निगम*, (1) में सर्वोच्च न्यायालय को परिभाषा के पहले भाग की व्याख्या करने के लिए बुलाया गया था क्योंकि उस मामले में पेश होने वाले अधिवक्ता ने परिभाषा के दूसरे भाग या खंड (क), (ख), (ग) और (घ) में से किसी पर भी निर्भरता नहीं बनाई थी। यह एक ऐसा मामला था जिसमें एक इनाम योजना विकसित की गई थी ताकि कर्मचारियों को उनमें से प्रत्येक पर उचित रूप से लागू आउटपुट लक्ष्य से अधिक भुगतान किया जा सके। यह योजना एकतरफा थी क्योंकि नियोक्ता के पास बिना कोई कारण बताए योजना को पूरी तरह से वापस लेने या अपने विवेक से इसकी शर्तों को संशोधित करने का

अधिकार सुरक्षित था। योजना में काम करने वालों को यह भी स्पष्ट कर दिया गया कि पारिश्रमिक का भुगतान किसी भी तरह से मजदूरी के हिस्से से जुड़ा नहीं है। यह इन परिस्थितियों में है कि सर्वोच्च न्यायालय ने फैसला सुनाया कि योजना के तहत भुगतान किसी कर्मचारी को पारिश्रमिक नहीं दिया जाएगा या नकद में देय नहीं होगा यदि रोजगार के अनुबंध की शर्तें, व्यक्त या निहित, पूरी हो गईं, जैसा कि न्यायालय ने पाया था कि यह नहीं था, परिभाषा के पहले भाग में इसके द्वारा दी गई व्याख्या पर। पुनरावृत्ति की कीमत पर, यह उल्लेख किया जा सकता है कि अतिरिक्त पारिश्रमिक के संबंध में दूसरे भाग की व्याख्या कभी सामने नहीं आई। इस प्रकार, जैसा कि आमतौर पर समझा जाता है, एकतरफा इनाम योजनाओं या रियायतों को 'मजदूरी' शब्द, जैसा कि अधिनियम में परिभाषित है, से बाहर माना जाता था। हालाँकि, संशोधन के बाद कानून को तीन भागों में विभाजित किया गया और पेश किए गए शब्दों में अब दूसरा भाग शामिल है। स्पष्ट भाषा में "अधिकृत छुट्टी, तालाबंदी, हड़ताल की किसी भी अवधि के संबंध में किसी कर्मचारी को कोई भी भुगतान जो अवैध या छंटनी नहीं है", जब पिछले भाग की भाषा के साथ तुलना की जाती है, तो यह स्पष्ट रूप से स्पष्ट हो जाता है कि भुगतान रोजगार के अनुबंध की शर्तों के बाहर उल्लिखित प्रकार का भुगतान किया गया या भुगतान किया जाना भी मजदूरी था। दूसरे शब्दों में, परिभाषा का पहला भाग उस पर लागू होता है जो संविदात्मक है और दूसरा भाग उस पर लागू होता है जो गैर-संविदात्मक है। क्या परिभाषा का तीसरा भाग (जो संशोधन से पहले दूसरा भाग था) संविदात्मक भुगतान या गैर-संविदात्मक भुगतान से संबंधित अतिरिक्त पारिश्रमिक के पहलू को कवर करता था, एक प्रश्न था जिस पर *ब्रेथवेट कंपनी* मामला (सुप्रा) में विचार नहीं किया गया था लेकिन अब सर्वोच्च न्यायालय द्वारा *मेसर्स हरिहर पॉलीफाइबर बनाम क्षेत्रीय निदेशक, ईएसआई निगम (2)* में स्पष्ट रूप से उत्तर दिया गया है। इस पर निम्नानुसार शासन किया गया है:-

इसलिए, परिभाषित मजदूरी में रोजगार अनुबंध की शर्तों के तहत व्यक्त या निहित पारिश्रमिक शामिल है, लेकिन इसके अलावा अन्य अतिरिक्त पारिश्रमिक भी शामिल है, यदि कोई हो, जो दो महीने से अधिक के अंतराल पर भुगतान किया जाता है, हालाँकि रोजगार की शर्तों के बाहर। इस प्रकार रोजगार अनुबंध (व्यक्त या निहित) की शर्तों के तहत भुगतान किया गया पारिश्रमिक या अन्यथा दो महीने से अधिक के अंतराल पर भुगतान किया गया पारिश्रमिक मजदूरी है। किसी कर्मचारी को प्राधिकृत छुट्टी, तालाबंदी, हड़ताल की किसी भी अवधि के संबंध में किसी भी भुगतान के खंड और मेमो का अंतर्विरोध, जो अवैध नहीं है या पहले खंड के बीच छंटनी, किसी कर्मचारी को भुगतान किए गए या नकद में देय सभी पारिश्रमिक यदि रोजगार के अनुबंध की शर्तें, व्यक्त या निहित, (एसआईसी) थीं और तीसरा खंड, अन्य अतिरिक्त पारिश्रमिक, यदि कोई हो, दो महीने से अधिक नहीं के अंतराल पर भुगतान किया जाता है, यह स्पष्ट रूप से स्पष्ट करता है कि पारिश्रमिक के

दौरान" पहले खंड के तहत रोजगार, व्यक्त या निहित, 'पारिश्रमिक' के अनुबंध के तहत होना होगा। तीसरे खंड के तहत रोजगार के अनुबंध के तहत होने की आवश्यकता नहीं है, लेकिन कोई भी 'अतिरिक्त पारिश्रमिक' हो सकता है। रोजगार अनुबंध के बाहर, तो, हमारे दिमाग में 'हाउस रेंट अलाउंस', 'नाइट शिफ्ट अलाउंस', 'प्रोत्साहन भत्ता' और 'गर्मी, गैस और धूल भत्ता' को "मजदूरी" की परिभाषा से बाहर करने का उचित कारण दिखाई देता है।

यह तय करता है कि सभी घटनाओं में रोजगार के द्विपक्षीय अनुबंध के तहत भुगतान या देय मजदूरी और एकतरफा अनुबंध के तहत अतिरिक्त पारिश्रमिक मजदूरी है यदि दो महीने से अधिक के अंतराल पर भुगतान किया जाता है। साथ ही, इस बात पर जोर देने की आवश्यकता है कि यह भुगतान का वास्तविक तथ्य है जो मायने रखता है क्योंकि इस्तेमाल किया गया शब्द "भुगतान" है, जैसा कि "भुगतान किया हुआ या देय" से अलग है। इसका मतलब यह है कि जिस क्षण किसी कर्मचारी को रोजगार अनुबंध के तहत देय पारिश्रमिक के अलावा अतिरिक्त पारिश्रमिक मिलता है और फिर यदि अतिरिक्त पारिश्रमिक का भुगतान दो महीने से अधिक नहीं के अंतराल पर किया जाता है, तो यह & "मजदूरी" की परिभाषा के तीसरे भाग के आधार पर मजदूरी बन जाता है। शीर्ष न्यायालय द्वारा तय किए गए कानून के मद्देनजर, पक्षों के लिए विद्वान अधिवक्ता द्वारा उद्धृत विभिन्न उच्च न्यायालयों के उदाहरणों का संदर्भ देने से कोई उद्देश्य पूरा नहीं होगा, यह विचार करते हुए कि एकतरफा अनुबंध के तहत किया गया भुगतान "मजदूरी" की परिभाषा के अंतर्गत आया या नहीं आया।

(6) इस प्रकार, तत्काल मामले के तथ्यों पर, यह स्पष्ट हो जाता है कि नियोक्ता द्वारा अपनी एकतरफा इनाम योजना के तहत किए गए भुगतान (दो महीने से अधिक के अंतराल पर किए गए भुगतान के रूप में किसी का भी दावा नहीं किया गया था) और दूध और चाय भत्ते मुख्य के तहत मजदूरी थे, जब तक भाग जब तक कि खंड (क), (ख), (ग) और (घ) के तहत बाहर न रखा जाए। उनमें से, माना जाता है कि खंड (क), (ख), (ग) और (घ) लागू नहीं होते हैं। सवाल यह है कि क्या बहिष्करण (ग) बिल्कुल लागू होता है।

(7) जहां तक एकतरफा इनाम योजना, एक्जिबिट ए-5 का संबंध है, यह स्पष्ट है कि अधिक उत्पादन के लिए प्रोत्साहन का लाभ उठाने के लिए, उस पर उसके रोजगार की प्रकृति के आधार पर नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को विशेष खर्चों के लिए कोई राशि का भुगतान नहीं किया जाता है। इस प्रकार, बहिष्करण (ग) इस आइटम पर बिल्कुल भी लागू नहीं होता है। इस प्रकार यह माना जाता है कि एकतरफा इनाम योजना के तहत कर्मचारियों को किया गया भुगतान मजदूरी है, जैसा कि अधिनियम की धारा 2 (22) में परिभाषित किया गया है, जो निगम को योगदान देने

के लिए कंपनी को नोटिस जारी करने का औचित्य देता है और हमें तथ्यात्मक, ऐसे कदम में इसमें कोई कानूनी या कानूनी गलती नहीं मिलती है।

(8) जहां तक प्रदर्शनी ए-4 के तहत चाय भत्ते का सवाल है, यह फिर से कहना होगा कि शुरुआत में प्रतिष्ठान में काम करने आने वाले प्रत्येक कर्मचारी को एक मग भर चाय उपलब्ध कराई जाती थी। बाद में इसे उन श्रमिकों के लिए धन के रूप में परिमाणित किया गया, जो चाय की गुणवत्ता से असंतुष्ट थे और अपनी स्वयं की व्यवस्था करना चाहते थे। अब चाय एक पेय पदार्थ के रूप में, उत्तेजक होने के साथ-साथ ताजगी का भी स्रोत है। हम इस बात से आंखें नहीं मूंद सकते कि निजी और सरकारी संस्थानों में, जहां भी बड़ी संख्या में लोग काम करते हैं, वहां चाय की दुकानें और कैंटीन की व्यवस्था चलती देखी गई है, चाहे वह निजी हो या संस्थागत। ठोस भोजन या तरल पदार्थों द्वारा मानव शरीर को ताज़ा करने की आवश्यकता को तब भी पहचाना जाता है जब काम के घंटों के दौरान इस उद्देश्य के लिए अंतराल प्रदान किया जाता है। यदि नियोक्ता, इस मौलिक आवश्यकता के प्रति जागरूक होकर, अपने कर्मचारी को वास्तव में प्रतिष्ठान में आने और काम करने के लिए एक कप चाय या उसकी लागत प्रदान करता है, तो क्या यह कानून के उद्देश्य या उस चाय के पिल्ले का इलाज करने के इरादे की पूर्ति करेगा। बहिष्करण (ग) की व्याख्या करके वेतन के रूप में इस तरह से कि उस कप से कुछ घूंट सभी घटनाओं में कर्मचारी के प्रति कर्मचारी के योगदान के रूप में जाने की अनुमति दी जानी चाहिए। राज्य बीमा निधि एक ऐसी चीज़ है जिसे पचाना कठिन है। अधिनियम की धारा 40 की उप-धारा (2) पर एक नज़र डालने से पता चलता है कि यह नियोक्ता को कर्मचारी के वेतन से कटौती करके कर्मचारी के योगदान की वसूली करने का अधिकार देता है। इसके बाद इसे नियोक्ता के योगदान से जोड़ा जाना है। इस प्रकार मुख्य नियोक्ता को निगम को उस अंशदान का भुगतान करना होगा जिसके संबंध में उसने अंशदान काटा है। उसे ही निगम को अंशदान भेजना होता है। वास्तविक परिणाम में, इसका मतलब यह होगा कि चाय के उस कप का कुछ अंश नियोक्ता द्वारा कर्मचारी के योगदान के रूप में काटा जाएगा, कर्मचारी ने काम के दौरान कौन सा कप चाय पी थी वास्तव में उपभोग किया गया है या अनुमानतः उपभोग किया गया है। इस प्रकार, इन परिस्थितियों में, बहिष्करण (ग) की एक उदार व्याख्या आवश्यक रूप से दी जानी चाहिए क्योंकि यह उन कर्मचारियों के हितों के लिए फायदेमंद है जिनके लाभ के लिए अधिनियम पारित किया गया था। यह एक कल्याणकारी विधान होने के कारण हमें यह भी प्रतीत होता है कि 'मजदूरी' की परिभाषा का मुख्य भाग 'मजदूरी' है। जब इनलेट्स की बात आती है तो इसे डिज़ाइनपूर्वक चौड़ा और सभी को गले लगाने वाला रखा गया है। कर्मचारी के कल्याण की इसी भावना में, उत्तरार्द्ध भी उदार बहिष्करण या आउटलेट प्रदान करता है जब कर्मचारी को उसके रोजगार की प्रकृति के अनुसार उसके विशेष खर्चों की प्रतिपूर्ति की आवश्यकता होती है। इस प्रकार, हमें बहिष्करण (ग) की ऐसी व्याख्या करने की आवश्यकता है और यह मानना है कि कर्मचारी को चाय भत्ते का प्रावधान, जो वास्तव में उसके ड्यूटी पर रिपोर्ट करने पर खर्च किया जाता है या कथित तौर पर खर्च किया जाता है, कर्मचारी द्वारा उसके रोजगार की प्रकृति के कारण होता है। स्थापना, और विशेष व्यय की प्रकृति में होने के कारण, भुगतान की

आवश्यकता होती है और भत्ता उस संबंध में भुगतान की गई राशि का रूप लेता है। हम इस प्रक्रिया द्वारा चाय भत्ते को "मजदूरी" शब्द से बाहर रखकर तदनुसार मानते हैं। इसलिए, निगम द्वारा जारी मांग नोटिस का यह हिस्सा कानून के अधिकार के बिना है।

(9) चाय भत्ते के लिए जो भी लागू होता है, उसे दूध भत्ते के लिए आवश्यक रूप से अतिरिक्त शक्ति के साथ जाना चाहिए। यह केवल फोर्जिंग, ग्राइंडिंग, हीट-ट्रीटमेंट और इलेक्ट्रो-प्लेटिंग अनुभागों में काम करने वाले कर्मचारियों के कारण है। इन कर्मचारियों को गर्मी, धूल, धुएं आदि जैसी कुछ वायुमंडलीय स्थितियों के तहत काम करना पड़ता है। इन वर्गों में पर्यावरण स्वास्थ्य के लिए खतरनाक है, दूध जैसा पौष्टिक भोजन श्रमिकों के लिए एक मौलिक आवश्यकता है। कर्मचारियों द्वारा दूध के सेवन पर किया गया खर्च, पूरी ताकत के साथ, उस अनुभाग में काम करने वाले प्रत्येक कर्मचारी पर उसके रोजगार की प्रकृति के अनुसार विशेष खर्च होगा और इसलिए भुगतान किया गया दूध भत्ता कर्मचारी को भुगतान की गई राशि की प्रकृति में है। उन खर्चों को चुकाने के लिए। इस प्रकार, हमारा मानना है कि कर्मचारियों को दिया जाने वाला दूध भत्ता अधिनियम के तहत वेतन के दायरे से बाहर है और इसलिए इसके संबंध में योगदान की मांग अवैध है।

(10) गौरतलब है कि माननीय एकल न्यायाधीश के *हैदराबाद एस्बेस्टस सीमेंट प्रोडक्ट्स लिमिटेड, बल्दबगढ़ बनाम क्षेत्रीय निदेशक ई.एस.आई. कॉर्पोरेशन चंडीगढ़* (3) से ऐसा प्रतीत होता है कि उन्होंने उदारतापूर्वक बहिष्करण की व्याख्या की है और माना है कि नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को दिया गया वर्दी धुलाई भत्ता अधिनियम की धारा 2(22)(सी) के तहत योगदान की गणना के लिए वेतन में नहीं जोड़ा जाना था। प्रावधान को स्पष्ट रूप से इस प्रकार समझा गया था मानो वर्दी धुलाई भत्ता एक विशेष व्यय था और उसके रोजगार की प्रकृति के कारण उस पर पड़ता था। हम इस उदारवादी व्याख्या से सहमत हैं।

(11) उपरोक्त कारणों से, यह अपील माननीय एकल न्यायाधीश के निर्णय और आदेश के अनुसार आंशिक रूप से सफल होती है (जहाँ तक यह एकतरफा इनाम योजना से संबंधित है, लेकिन इसे बरकरार रखा गया है) जहां तक दूध और चाय भत्ते का सवाल है, लेकिन पहले दिए गए कारणों से। नतीजतन, मामले को कर्मचारी बीमा न्यायालय में वापस भेज दिया जाता है ताकि इसमें शामिल रकम को विभाजित किया जा सके। पार्टियों और मांग को सुव्यवस्थित करने के लिए एक उचित आदेश पारित करने के लिए। लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं होगा।

न्यायमूर्ति डी.एस.तेवतिया- मैं सहमत हूँ।

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 होगा।

रुहेला
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी
(Trainee Judicial Officer)
करनाल, हरियाणा