

कलकत्ता इंश्योरेंस कं. लि.

बनाम

उनके कर्मचारी

फरवरी 6, 1967

[वी. भार्गव एवं जी.के. मितर, जेजे.]

औद्योगिक विवाद - सेवा की अवधि के आधार पर वेतन मान में कर्मचारियों का समायोजन - मर्यादा - उपदान, विशेषाधिकार और अस्वस्थता बाबत अवकाश के लिए प्रावधान - सिद्धांत।

1958 में, अपीलकर्ता और उसके कर्मचारियों के मध्य एक समझौता किया गया था, जो उनके द्वारा कुछ मांगों के संदर्भ में था। यह समझौता 5 वर्ष के लिए लागू था। 1963 में, अवधि की समाप्ति के पश्चात, कर्मचारियों ने समझौते द्वारा निपटाए गए मामलों में पुनरीक्षण करने की मांग की। जिस औद्योगिक न्यायाधिकरण को औद्योगिक विवाद भेजा गया था, उसने अपने निर्णय में यह अभिनिर्धारित किया कि: (1) वेतनमान और मंहगाई भत्तों में वृद्धि की जानी चाहिए एवं कर्मचारियों को उनकी सेवा अवधि को ध्यान में रखते हुए उन्हें पुनरीक्षित वेतनमान के दायरे में फिट करने के लिए उपर लाया जाना चाहिए। (2) उपदान के प्रश्न पर, कि पांच वर्ष की पूर्ण व स्थाई सेवा योग्यता अवधि थी, भले ही किसी कर्मचारी की सेवानिवृत्ति या इस्तीफे या सेवा की समाप्ति के मामले में भी; और (3) 90

दिनों तक के संचय के साथ 1 वर्ष में 30 दिनों तक विशेषाधिकार अवकाश की अनुमति दी जानी चाहिए, और पूर्ण वेतन पर 3 महीने तक सेवा के प्रत्येक वर्ष के लिए 15 दिनों की सीमा तक अस्वस्थता बाबत अवकाश, और उसके बाद आधे वेतन पर तीन महीने।

इस न्यायालय में अपील में :

अभिनिर्धारित: (1) पुनरीक्षण संबंधी प्रश्नों की जांच प्रत्येक व्यक्तिगत मामले के गुण-दोष के आधार पर की जानी चाहिए। यह नहीं कहा जा सकता था कि न्यायाधिकारण को 1958 के समझौते को रद्द नहीं करना चाहिए था, क्योंकि उस समझौते की दिनांक के पश्चात् से पर्याप्त समय व्यतीत नहीं हो चुका था। 1958 में कंपनी घाटे में चल रही थी और 1962 में ही इसकी संभावनाओं में सुधार हुआ था। निर्णय के परिणामस्वरूप कर्मचारियों का वेतन और मंहगाई भत्ता अन्य तुलनीय संस्थाओं में काम करने वाले कर्मचारियों के वेतन और मंहगाई भत्ते के साथ तुलनीय होना चाहिए : और, कंपनी के कामकाज में सुधार को देखते हुए वित्तीय बोझ को बिना किसी कठिनाई के कंपनी द्वारा पूरा किया जाना चाहिए।

बाल्मर लॉरी एण्ड कंपनी के कर्मचारीगण बनाम बाल्मर लॉरी एवं कंपनी [1964] 5 एस.सी.आर. 344, अनुगामी की गई।

इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि वेतनमान और मंहगाई भत्ता तुलनीय संस्थाओं और नियोक्ता की 1962 से स्थापित वित्तीय क्षमता की

तुलना में कम था, बोझ वहन करने के लिए, नए पैमाने में कर्मचारियों के समायोजन के प्रश्न पर न्यायाधिकरण का निर्णय उचित था। जब तक कर्मचारियों की सेवा की अवधि को ध्यान में नहीं रखा जाता, तब तक नए कर्मचारियों को मिलने वाले वेतन और महंगाई भत्ते की तुलना में मौजूदा कर्मचारियों को बहुत कठिनाई होगी। कंपनी द्वारा कर्मचारियों को उनकी सेवा की अवधि को ध्यान में रखते हुए नए वेतनमानों में समायोजित करने से उनका कुछ हद तक पुनर्वास होगा, भले ही उन्हें अतीत में वेतनमान और महंगाई भत्ते की अपर्याप्तता के कारण नुकसान उठाना पड़ा हो।

फ्रेंच मोटर कार कंपनी बनाम उनके कार्यकर्ता [1963], सप. 2 एस.सी.आर. 16, हिन्दुस्तान टाईम्स बनाम उनके कर्मचारी, [1964], 1 एस.सी.आर. 234 एवं ग्रीव्स काँटन एण्ड कंपनी बनाम उनके कर्मचारी [1964] 5 एस.सी.आर. 362, अनुगामी की गई।

(2) नियोक्ता पर उपदान योजना द्वारा लगाए वित्तीय बोझ की समस्या पर विचार करने के लिए दो दृष्टिकोण हैं: (i) बीमांकिक आधार पर बोझ का पूंजीकरण जो सैद्धांतिक रूप से दिखाएगा कि बोझ बहुत भारी होगा; और (ii) योजना को उसके व्यावहारिक पहलू में देखना और यह पता लगाना कि हर वर्ष औसतन कितने कर्मचारी सेवानिवृत्त होते हैं। इस व्यावहारिक दृष्टिकोण को ध्यान में रखा जाना चाहिए औद्योगिक निर्णय में और उसके आधार पर बोझ ऐसा नहीं होगा जो कंपनी की वित्तीय स्थिति से परे हो।

वेंगर एण्ड कंपनी बनाम उनके कार्यकर्ता [1963], सप. 2
एस.सी.आर. 862, अनुगामी की गई।

हालांकि, एक कर्मचारी को 5 वर्ष की पूर्ण व स्थाई सेवा करने के पश्चात सेवानिवृत्ति या सेवा समाप्ति पर किसी भी उपदान का हकदार नहीं होना चाहिए और उस अवधि को बढ़ाकर 10 वर्ष किया जाना चाहिए। अन्यथा, उपदान के लिए अर्हता बाबत न्यूनतम सेवा पूर्ण करने पर कर्मचारी एक के बाद एक संस्था छोड़ सकता है। साथ ही, एक कर्मचारी, जिसे कदाचार के लिए बर्खास्त कर दिया गया है, केवल 15 वर्ष की सेवा पूरी करने के बाद ही उपदान प्राप्त करने का हकदार होना चाहिए, इस आधार पर कि उपदान लंबी और मेधावी सेवा के लिए एक पुरस्कार है, और इसके अलावा ऐसे मामलों में जहां कदाचार जिसके लिए कर्मचारी को बर्खास्त किया गया है, कंपनी को वित्तीय नुकसान पहुंचाता है। कंपनी देय उपदान की राशि से नुकसान की भरपाई करने की हकदार होगी।

ब्रिटिश पेन्ट्स लि. बनाम उसके कार्यकर्ता, [1961], 1 एल.एल.जे.
407, अनुगामी की गई।

गारमैंट क्लिनिंग वर्क्स बनाम उसके कार्यकर्ता, [1962], 1
एस.सी.आर. 711 उल्लेखित की गई।

(3) कर्मचारियों के लिए उपलब्ध अवकाश को ध्यान में रखते हुए क्षेत्र में अन्य संस्थाओं के लिए निर्णय में निर्धारित अवकाश नियम, इस

हद तक संशोधित किये जाएं कि विशेषाधिकार अवकाश की सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए 30 दिनों की दर से 60 दिनों तक जमा करने की अनुमति होगी और 15 दिनों की दर से अस्वस्थता बाबत अवकाश देय है।

राय बहादुर दीवान बट्टी दास बनाम औद्योगिक न्यायाधिकरण, पंजाब, [1962], 11 एल.एल.जे. (एस.सी.) अनुगामी की गई।

यह तर्क कि न्यायाधिकरण यह निर्देश नहीं दे सकती कि पश्चिम बंगाल दुकानें और प्रतिष्ठान अधिनियम 1963 में निर्दिष्ट अवकाश की सीमा से अधिक अवकाश कर्मचारियों के होने चाहिए, स्वीकृत नहीं है। कर्मचारी उक्त अधिनियम में निर्दिष्ट सीमा से अधिक दर पर अवकाश का आनंद ले रहे थे, अधिनियम की धारा 24 में यह प्रावधानित किया गया है कि अधिनियम में कुछ भी किसी विशेषाधिकार को प्रभावित नहीं करेगा जिसके लिए कोई भी कर्मचारी अधिनियम के प्रारंभ की तिथि पर हकदार था।

सिविल अपीलीय अधिकार क्षेत्र : सिविल अपील संख्या 1135 वर्ष 1965.

निर्णय दिनांकित 25 अप्रैल 1964 केन्द्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण, धनबाद, संदर्भ संख्या 86 वर्ष 1963 से विशेष अनुमति द्वारा अपील.

ए.के. सेन, ए.एन. सिन्हा और पी.के. मुखर्जी, अपीलार्थी की ओर से मदन मोहन और जी.डी. गुप्ता, उत्तरदाताओं की ओर से।

न्यायालय का निर्णय इनके द्वारा दिया गया था

मित्त, जे.- यह औद्योगिक न्यायाधिकरण, धनबाद के 25 अप्रैल, 1964 के निर्णय के विरुद्ध विशेष अनुमति द्वारा एक अपील है। औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 10(1) (डी) के तहत कम से कम 13 मुद्दे न्यायाधिकरण को न्याय निर्णयन के लिए भेजे गए थे। हालाँकि, इस न्यायालय के समक्ष, जो कंपनी अपील में आई है, उसने निर्णय के विरुद्ध अपनी परिवेदना केवल उनमें से बहुत कम तक सीमित रखी है। वे यह हैं :-

1. वेतनमान, 2. महंगाई भत्ता, 3. मानकों में समायोजन,
4. विशेषाधिकार और अस्वस्थता अवकाश, और 5. उपदान

पक्षकारों के मध्य विवाद के उचित दायरे और ऊपर उल्लिखित मामलों के संबंध में कर्मचारियों की सेवा की शर्तों में सुधार किस हद तक उचित था, इसका मूल्यांकन करने के लिए हमारे सामने प्रकाश में आया कि कंपनी का पिछला इतिहास और उसकी संभावनाओं का, संक्षेप में, उल्लेख करना आवश्यक है। यह और भी अधिक आवश्यक है क्योंकि अपीलार्थी के विद्वान अधिवक्ता ने न्यायाधिकरण द्वारा कंपनी के वित्त पर इसके प्रभाव का अनुमान लगाए बिना वेतनमान, महंगाई भत्ता आदि के मानको को प्रचलित मानकों की तुलना में अत्यधिक उच्च मानकों पर निर्धारित करने पर बहुत कठोर टिप्पणी की है। वास्तव में, न्यायाधिकरण ने अपने निर्णय में स्पष्ट रूप से उल्लेख किया कि उसके समक्ष इस बारे में

कोई अनुमान नहीं था कि यह निर्णय कंपनी के वित्त पर कितना बोझ लाएगा । न्यायाधिकरण के समक्ष वर्ष 1958 से वर्ष 1962 तक कंपनी की बैलेंस शीट और लाभ और हानि खाते थे। यह निर्धारित करने के लिए कि क्या कंपनी अतिरिक्त बोझ वहन करने की स्थिति के लिए सक्षम थी । हमने पक्षकारों के अधिवक्ता से अनुरोध किया कि वे हमारे सामने बाद के वर्षों के लिए कंपनी की बैलेंस शीट और लाभ और हानि खाते पेश करें । और यह हमें उपलब्ध कराए गए । इस प्रकार हमें बाद के वर्षों, 1963, 1964 और 1965 के लिए कंपनी की वित्तीय स्थिति का आंकलन करने का अवसर मिला, ताकि हम स्वयं यह पता लगा सकें कि क्या बोझ इतना था कि कंपनी वहन कर सकती थी यदि हमारे विचार में न्यायाधिकरण द्वारा वेतनमानों और मंहगाई भत्ते में की गई वृद्धि अनुचित नहीं थी ।अपीलकर्ता के विद्वान अधिवक्ता श्री सेन ने एक से अधिक बार और यहाँ तक कि अपील के आरंभिक चरण में भी कहा कि उनके पक्षकार का इरादा वेतनमान और मंहगाई भत्ते में वृद्धि पर आपत्ति जताने का नहीं था, बल्कि कंपनी की वास्तविक परिवेदना नए वेतनमान और मंहगाई भत्ते में कर्मचारियों के समायोजन या फिटमेंट के संबंध में थी, जिससे उनके अनुसार, कंपनी का बोझ बहुत ही बढ़ जाएगा। श्री सेन ने आगे तर्क दिया कि ऐसे सभी निर्णयों में श्रमिकों को नए मानकों में एक या दो उत्थान देकर नए वेतनमान और मंहगाई भत्तों में फिट करना सामान्य बात है; लेकिन, इस मामले में न्यायाधिकरण ने जो किया वह कंपनी के साथ

उनकी सेवा की कुल अवधि के आधार पर श्रमिकों को नए मानकों में फिट करना था। इस रूप में दिए गए तर्क से निश्चित रूप से पता चलता है कि न्यायाधिकरण ने इस तरह की वृद्धि की सामान्य सीमा का उल्लंघन किया है और इसलिए, हमें यह पता लगाना होगा कि क्या इस मामले में कोई असाधारण परिस्थितियां हैं जो न्यायाधिकरण द्वारा की गई वृद्धि को न्यायसंगत ठहराती हैं और क्या कंपनी की वित्तीय स्थिति ऐसी वृद्धि के लिए आश्वस्त है।

इसमें कोई संदेह नहीं है कि अपीलकर्ता भारत में अग्नि, समुद्री और विविध बीमा कार्य करने वाली बीमा कंपनियों की सबसे छोटी इकाइयों में से एक है। यह वर्ष 1963 और 1964 की भारतीय बीमा पुस्तकों से प्रमाणित होता है, जिन पर विद्वान अधिवक्ता ने हमारा ध्यान आकर्षित किया गया था। कंपनी की स्थापना वर्ष 1923 में हुई थी और यह 1948 तक विशेष रूप से जीवन बीमा व्यवसाय कर रही थी। इसके बाद इसने बहुत छोटे पैमाने पर सामान्य बीमा व्यवसाय शुरू किया। 1956 के जीवन बीमा निगम अधिनियम के पारित होने और निगम द्वारा कंपनी के जीवन बीमा व्यवसाय को अधिग्रहित करने के बाद, इसकी गतिविधियाँ बहुत कम हो गईं। कंपनी की प्रदत्त पूंजी केवल 6,54,190/- रुपये थी। वर्ष 1961 के अंत में यह 1,91,472/- रुपये के घाटे में रह गई, जैसा कि 31 दिसंबर 1961 को इसकी बैलेंस शीट द्वारा प्रकट किया गया था। ऐसा नहीं लगता है कि कंपनी कुछ वर्षों से अपने शेयरधारकों को कोई लाभांश घोषित करने में

सक्षम थी। वर्ष 1962 में कार्यचालन के परिणामस्वरूप, यह उस घाटे को खत्म करने में सक्षम हुई जो आगे ले जाया गया था और शेयरधारकों को 30 पैसे प्रति शेयर की दर से कुल 19,645/- रुपये का लाभांश देने का प्रस्ताव रखा। 31 दिसंबर 1962 को बैलेंस शीट ने 1,50,000/- रुपये के सामान्य आरक्षित और निवेश आरक्षित 68,000/- रुपये का खुलासा किया। 31 दिसंबर 1962 को समाप्त होने वाले वर्ष में कंपनी ने 2,33,052.33/- रुपये का लाभ कमाया जिससे उसे घाटा समाप्त करने के लिए सक्षम बनाया । 31 दिसंबर 1963 को समाप्त होने वाले वर्ष की वार्षिक रिपोर्ट और बैलेंस शीट से पता चलता है कि पिछले खाते से लाई गई शेष राशि सहित वार्षिक मुनाफा रु 1,91,025.86/- रुपये था। 98,400/- रुपये की राशि के कराधान का प्रावधान किये जाने के पश्चात 92,718/- रुपये का अधिशेष था। इसमें से कंपनी ने 15,000/- रुपये सामान्य आरक्षित के लिए हस्तांतरण कर दिये. 5,000/- रुपये लाभांश समकारी निधि के लिए 10,000/- रुपये उपदान फंड के लिए और 40,000/- रुपये शेयरधारकों को भुगतान के लिए। इस सब से 22,718/- रुपये की राशि बची जिससे अगले वर्ष ले जाया जाएगा । 31 दिसंबर 1964 को समाप्त होने वाले वर्ष की रिपोर्ट कंपनी के कामकाज में पर्याप्त सुधार दिखाती है। आगे लाई गई शेष राशि सहित वर्ष का लाभ 2,62,198/- रुपये कराधान का प्रावधान 97,600/- रुपये की राशि करने के पश्चात

1,64,598/- रुपये का अधिशेष बचा । इसे निम्नलिखित रूप से निस्तारित करने की मांग की गई :-

		रु.
(ए)	सामान्य रिजर्व में स्थानांतरण.	83,000/ -
(बी)	लाभांश समकारी निधि में स्थानांतरण।	5,000/-
(सी)	उपदान फंड में स्थानांतरण.	10,000/ -
(डी)	निवेश रिजर्व में स्थानांतरण	19,000/ -
(इ)	अंशधारकों को भुगतान का प्रावधान।	39,045/ -

शेष राशि को आगे लाया जाना था। 8,553/-

31 दिसंबर, 1965 को समाप्त होने वाले वर्ष की रिपोर्ट 31 दिसंबर, 1964 को समाप्त होने वाले वर्ष की तुलना में भी बेहतर है। 8,553/- रुपये शेष राशि सहित कंपनी का कुल लाभ 3,23,630/- रुपये बना। जिसमें से कराधान का प्रावधान 1,03,000/- रुपये था। और 2,20,630/- रुपये का अधिशेष। कंपनी ने इसे निम्नलिखित तरीके से निपटाने की मांग की :-

		रु.
(ए)	सामान्य रिजर्व में स्थानांतरण.	70,000/-
(बी)	लाभांश समकारी निधि में स्थानांतरण।	5,000/-
(सी)	उपदान फंड में स्थानांतरण	10,000/-
(डी)	निवेश रिजर्व में स्थानांतरण	80,000/-
(इ)	शेयरधारक को लाभांश..	52,060/-

इसलिए, यह देखा जाएगा कि वर्ष 1963-65 के दौरान कंपनी अपने सामान्य संचय को 1,68,000/- रुपये तक बढ़ाने की स्थिति में थी। इसने 99,000/- रुपये का निवेश संचय बनाया और 5,000/- रुपये प्रति वर्ष लाभांश संचय के लिए हस्तांतरित कर रही थी। इसने 10,000/- रुपये प्रत्येक वर्ष उपदान भुगतान का प्रावधान भी किया जिस पर हमें बाद में विचार करना होगा।

कंपनी के पास, हर भौतिक समय में, कलकत्ता में पंजीकृत कार्यालय और दिल्ली, मद्रास, कानपुर, मेरठ और धुबरी में इसकी शाखाओं में लगभग 60 कर्मचारी कार्यरत थे। इसके अलावा, कंपनी में फील्ड स्टाफ के रूप में वर्णित 100 लोग भी थे। 1957 में प्रधान कार्यालय और शाखा कार्यालयों में कर्मचारियों की विभिन्न श्रेणियों के लिए कुछ ग्रेड और

वेतनमान अस्तित्व में थे। कर्मचारियों को दुर्गा पूजा उत्सव के समय कुछ महंगाई भत्ता और एक महीने के मूल वेतन की दर से अधिलाभ भी मिल रहा था। फील्ड स्टाफ के पास कोई वेतनमान नहीं था। जैसे ही कंपनी विशिष्ट सामान्य बीमा व्यवसाय में शामिल हुई और इसकी संभावनाएं उज्ज्वल होती दिखीं, कर्मचारियों ने मांगों का एक घोषणा पत्र प्रस्तुत किया। अंततः, कंपनी और उसके कर्मचारियों ने 29 अप्रैल, 1958 को एक समझौता किया जो 1 जनवरी, 1958 से शुरू होने वाले पांच वर्षों के लिए लागू होना था। कर्मचारियों को दो श्रेणियों में विभाजित किया गया था, अर्थात्, (1) फाइलिंग सहायक और उप-कर्मचारी, और (2) सहायक। पहले वाले का पैमाना 20-2-32-3-50-EB-5-75 रुपये होना था जबकि बाद वाले का 55-5-75-7/8-150-ईबी-10-200-ईबी-15-305। ग्रेड में फिट होने के लिए वेतन में कोई समायोजन नहीं होना था। उप-कर्मचारियों को 38 रुपये प्रत्येक माह महंगाई भत्ता एक समान दर पर दिया जाना था, फाइलिंग सहायकों को 37 रुपये प्रत्येक माह महंगाई भत्ता दिया जाना था और सहायक को प्रत्येक माह 55/- रुपये अधिलाभ जैसा कि भविष्य निधि के साथ पहले की तरह ही रहना था। समझौते में उपदान का प्रावधान इस प्रकार है :-

"उपदान देय होगी जहां -

(ए) एक कर्मचारी जो कम से कम 15 वर्षों से निरंतर सेवा में है,
और

(i) अनुशासनात्मक कार्रवाई के माध्यम से दी गई सजा के अलावा, किसी भी कारण से उसकी सेवाएं समाप्त कर दी गई हैं; या

(ii) वह स्वेच्छा से सेवा से इस्तीफा दे देता है।

(बी) एक कर्मचारी -

(i) जब वह सेवा में हो तो उसकी मृत्यु हो जाती है, या

(ii) अपने सेवा निर्वतन पर पहुंचने पर सेवा से सेवानिवृत्त हो जाता है, या

(iii) उसकी सेवाएँ छँटनी के उपाय के रूप में या उसके पद की समाप्ति के परिणामस्वरूप समाप्त कर दी जाती हैं;

कर्मचारी या उसके उत्तराधिकारियों को, जैसा भी मामला हो, ऐसी समाप्ति, छँटनी, त्यागपत्र या मृत्यु पर उपदान का भुगतान किया जाएगा जो सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष या उसके छह महीने से अधिक के किसी भी हिस्से के लिए एक महीने के मूल वेतन के बराबर होगा। अधिकतम पंद्रह माह का मूल वेतन....."

अवकाश के नियम पहले की तरह ही रहने दिए गए। हालाँकि, सुलह का प्रयास किया गया, लेकिन कोई नतीजा नहीं निकला और अंततः मामला औद्योगिक न्यायाधिकरण को भेज दिया गया। न्यायाधिकरण ने मौखिक और दस्तावेजी साक्ष्य लेने और कंपनी के 1958 से 1962 तक के खातों का हवाला देते हुए निष्कर्ष निकाला कि कंपनी कम से कम 1961 से लाभ कमा रही थी और अतिरिक्त वित्तीय देनदारी वहन करने की क्षमता के साथ समृद्ध स्थिति में थी यदि वेतनमान और संघ की अन्य मांगों को कुछ हद तक स्वीकार कर भी लिया जावे। जहाँ तक वेतनमान और महँगाई भत्ते का संबंध है, निर्णय द्वारा इन्हें इस प्रकार बढ़ाया गया :

वेतनमान

ग्रेड ए : उप-कर्मचारी रु. 30-2-40-3-70-ईबी-5-95-

(20 वर्ष)

ग्रेड बी: फाइलिंग सहायक रु. 40-3-70-4-90-ईबी-5-135

(24 वर्ष)

ग्रेड सी: सहायक रु. 75-5-95-8-135-EB-15-270-EB-

25-320 (20 वर्ष)

अधीनस्थ कर्मचारियों का महंगाई भत्ता बढ़ाकर प्रति माह 40/- रुपये एक समान दर; फाइलिंग सहायकों को 50/- रुपये प्रति माह और सहायकों को 70/- रुपये प्रति माह वेतनमानों में समायोजन के संबंध में, न्यायाधिकारण ने निष्कर्ष निकाला कि सेवा की अवधि वास्तविक आधार होगी जिस पर नए संशोधित वेतनमानों में समायोजन किया जाएगा और जिन कर्मचारियों के लिए मौजूदा वेतनमान था, जिसे पुनरीक्षित और बढ़ाया गया था, उनकी सेवा अवधि को ध्यान में रखते हुए उन्हें पुनरीक्षित वेतनमान के दायरे में फिट करने के लिए उपर लाया जाएगा ।

दोनों पक्षों के अधिवक्ताओं ने हमें कुछ मानचित्र सौंपे। यह स्वीकार किया जाता है कि कंपनी की प्रदत्त पूंजी और उसकी अधिमूल्य आय की तुलना इंडियन इंश्योरेंस इयर बुक्स में उल्लिखित कंपनियों में से केवल ऑल इंडिया जनरल इंश्योरेंस कंपनी और ऑपरेटिव जनरल इंश्योरेंस कंपनी से की जा सकती है। तीनों कंपनियों के मुक्त भंडार भी तुलनीय थे और साथ ही प्रदत्त पूंजी और आरक्षित भंडार भी तुलनीय थे। इस मामले में न्यायाधिकारण द्वारा तय किए गए वेतनमान भी ऑल इंडिया जनरल इंश्योरेंस कंपनी और को-ऑपरेटिव जनरल इंश्योरेंस कंपनी के तुल्य हैं। हमें दिए गए मानचित्र के अनुसार इन तीनों कंपनियों की स्थिति इस प्रकार है

:-

पेपर बुक के पृष्ठ 120 और 40 के आंकड़ों के अनुरूप निम्नलिखित तीन
कंपनियों में

भिन्न चरणों में प्राप्य वेतन को दिखाने के लिए तुलनात्मक चार्ट।

वेतन	कंपनी का नाम	5 वर्ष बाद	10 वर्ष बाद	15 वर्ष बाद	20 वर्ष बाद
		रु.	रु.	रु.	रु.
ग्रेड ए	अखिल भारतीय जनरल	40	50	65	80
	सहकारी जनरल	45	60	78	90
	कलकत्ता बीमा	40	55	70	95
ग्रेड सी	अखिल भारतीय जनरल	100	140	190	242
	सहकारी जनरल	110	160	210	260
	कलकत्ता बीमा	103	150	225	320

श्री सेन ने एक और मानचित्र भी सौंपा जिसमें दिखाया गया कि निर्णय के परिणामस्वरूप कंपनी के सभी कर्मचारियों के मूल वेतन में कुल वृद्धि 853/- रुपये जबकि महंगाई भत्ते में कुल बढ़ोतरी 889/- रुपये, प्रति माह होगी। कंपनी के भविष्य निधि योगदान में $8\frac{1}{3}$ प्रतिशत की वृद्धि के

परिणामस्वरूप कंपनी पर लगाए गए बोझ में कुल 340/- रुपये प्रति माह की वृद्धि होगी। दूसरे शब्दों में, इन तीन बढ़ोतरी के परिणामस्वरूप पदावरोही में 2,000/- रुपये प्रति माह या 24,000/- रुपये सालाना की वृद्धि होगी। यह ध्यान में रखना होगा कि यदि कंपनी कर्मचारियों को 24,000/- रुपये प्रति वर्ष अतिरिक्त भुगतान करती है तो लगभग 12,000/- रुपये प्रति वर्ष आयकर की बचत करेगी। इसलिए, कंपनी का कुल बोझ केवल 12,000/- रुपये प्रति वर्ष या 1,000/- रुपये प्रति माह होगा। 1962 के बाद के तीन वर्षों में कंपनी के कामकाज में सामान्य सुधार को देखते हुए, यह मानने का कोई कारण नहीं है कि निर्णय से कंपनी पर अतिरिक्त बोझ का प्रभाव इतना होगा कि इसे पूरा करना उसके लिए मुश्किल होगा। आखिरकार यदि कंपनी की स्थिति में सुधार होता रहता है, तो इसका कोई कारण नहीं है कि जो लोग इसके लिए काम करते हैं, उन्हें कंपनी के शेयरधारकों के साथ मुनाफे के शेष हिस्से में हिस्सेदारी के लिए नहीं आना चाहिए। बेशक, इसका मतलब यह नहीं है कि वेतनमान और महंगाई भत्ते में कोई भी बढ़ोतरी इसलिए बरकरार रखी जाएगी क्योंकि कंपनी मुनाफा दिखा रही है। हमें तुलनीय स्थिति वाली अन्य कंपनियों में प्रचलित वेतनमानों और महंगाई भत्ते के पैमाने को भी ध्यान में रखना होगा और साथ ही वर्तमान समय में कीमतों में चौतरफा वृद्धि को भी ध्यान में रखना होगा और उन कठिनाइयों को भी ध्यान में रखना होगा जो कम आय वाले लोगों को किसी तरह गुजारा करने के लिए सामना करनी

पड़ती (यदि वे कर सकते हैं तो)। हमने पाया कि निर्णय की तारीख से पहले इस कंपनी में प्रचलित पैमाने अन्य तुलनीय संस्थाओं की तुलना में असामान्य रूप से कम थे। हम इस तथ्य को भी नजरअंदाज नहीं कर सकते हैं कि जब तक श्रमिकों की सेवा की अवधि को ध्यान में नहीं रखा जाएगा, तब तक नए श्रमिकों को मिलने वाले वेतन और महंगाई भत्ते की तुलना में मौजूदा श्रमिकों को भारी कठिनाई होगी। इस बात पर विवाद नहीं किया जा सकता कि पुराने वेतनमान पर उप-कर्मचारी का कोई सदस्य जो पांच वर्ष तक कंपनी में रहा हो, उसे मूल वेतन 30 रु. प्रति माह मिलेगा यदि उसकी सेवा अवधि को नजरअंदाज कर दिया जाए तो। यह एक नए प्रवेशकर्ता के समान ही होगा। कर्मचारियों को उनकी सेवा अवधि को ध्यान में रखते हुए नए वेतनमान में फिट करके कंपनी कुछ हद तक उनका पुनर्वास करेगी, भले ही उन्हें अतीत में वेतन व महंगाई भत्ते के पैमाने की अपर्याप्तता के कारण नुकसान उठाना पड़ा हो। निर्णय के परिणामस्वरूप श्रमिकों का वेतन और महंगाई भत्ता अन्य तुलनीय संस्थाओं में काम करने वाले श्रमिकों के बराबर होगा। कंपनी अपने कामकाज में सुधार के चलते वित्तीय बोझ को बिना किसी कठिनाई के पूरा कर सकती है।

अब हम नियोक्ताओं द्वारा शुरू किए गए नए वेतनमानों में श्रमिकों को फिट करने के सवाल पर कुछ निर्णयों पर ध्यान दे सकते हैं। 1952 की शुरुआत में श्रम अपीलनीय न्यायाधिकरण ने बिजली मजदूर बनाम यूपी इलेक्ट्रिक कंपनी यह विचार व्यक्त किया कि

"आम तौर पर, कर्मचारियों की सेवा की अवधि में 'फिटिंग इन' के सवाल को ध्यान में रखा जाता है और किसी भी सबूत के अभाव में कि कंपनी' द्वारा एक और समान नियम का पालन किया गया था, हमें यह मानना चाहिए कि सेवा की अवधि ही एकमात्र उपलब्ध मानदंड है 'फिटिंग इन' के नियमों को निर्धारित करने में अपनाये जाने के लिए ।

उस मामले में यह विवादित नहीं था कि नई दरों में समायोजन करते समय सेवा की अवधि को ध्यान में नहीं रखा गया था। उस मामले में क्षेत्रीय सुलह बोर्ड ने कुछ नियम बनाए थे, जिनमें से एक यह था कि एक कर्मचारी को प्रत्येक तीन वर्ष की सेवा के लिए प्रस्तावित पुनर्गठन योजना के तहत एक वेतन वृद्धि की अनुमति दी जानी चाहिए, जो पुनर्गठन योजना के विशेष पदनाम कि नए ग्रेड के न्यूनतम पर अधिकतम पांच वेतन वृद्धि के अधीन होगी या वह वेतन जो वह 30 सितंबर 1946 को प्राप्त कर रहे थे, जो भी अधिक हो।

उस मामले में न्यायाधिकरण ने सोचा कि नियम में दो लोप थे जिन्हें उसने सुधारने का प्रयास किया, एक परंतुक के माध्यम से और

1 1952 एल.ए.सी. 475, 482

दूसरा स्पष्टीकरण के माध्यम से। परंतु यह था कि एक कर्मचारी को उस नए ग्रेड की अधिकतम सीमा से अधिक नहीं मिलना चाहिए जिसमें उसे फिट किया गया था और स्पष्टीकरण यह था कि "सेवा की अवधि की गणना करते समय, वह अवधि जिसके दौरान कर्मचारी नए पदनाम के तहत सेवा कर रहा था जिस ग्रेड में उसे फिट किया गया है, केवल उसे ही गिना जाएगा, न कि कंपनी में सेवा की पूरी अवधि; यानी, अन्य पदनाम में उसकी सेवा को इस नियम के अनुसार वेतन वृद्धि की गणना में नहीं गिना जाएगा। "

श्री सेन ने न्यायाधिकरण द्वारा तैयार किए गए स्पष्टीकरण पर भरोसा किया और तर्क दिया कि हमें उसी के अनुसार अपना मार्गदर्शन करना चाहिए। हमें नहीं लगता कि यह अपरिवर्तनीय नियम होना चाहिए जैसा कि इस न्यायालय के निम्नलिखित निर्णयों से पता चलेगा। फ्रेंच मोटर कार कंपनी बनाम कर्मचारीगण² मामले में यह विचार व्यक्त किया गया :

".....आम तौर पर समायोजन तब दिया जाता है जब वेतनमान पहली बार तय किए जाते हैं। लेकिन कानून में ऐसा कुछ भी नहीं है जो न्यायाधिकरण को उन मामलों में भी समायोजन देने से रोकता है जहां पहले वेतनमान अस्तित्व में थे; लेकिन ऐसा संयम में ही होना चाहिए प्रत्येक मामले के तथ्यों और परिस्थितियों को ध्यान में

2 (1963) सप. 1 एस.सी.आर. 16 : ए.आई.आर. 1963 सुप्रीम कोर्ट 1327.

रखते हुए। जहां पहले वेतनमान के पैमाने मौजूद थे, वहां भी समायोजन देने का सामान्य कारण यह है कि पिछले वेतनमान में प्रदान की गई वेतन वृद्धि विशेष रूप से कम थी और इसलिए, न्याय के लिए आवश्यक है कि समायोजन दूसरी बार किया जाए।"

यह ध्यान में रखना आवश्यक है कि उस मामले में यह पाया गया कि विशेष संस्था पहले से ही अपने व्यवसाय की दिशा में सबसे अधिक मजदूरी का भुगतान कर रही थी, लेकिन फिर भी यह कहा गया था कि औद्योगिक न्यायालयों का उस क्षेत्र में व्यवसाय के अन्य क्षेत्रों में भुगतान की गई मजदूरी को देखना उचित होगा जो कि उसके समक्ष संस्था द्वारा किए गए व्यवसाय के क्षेत्र के जितना संभव हो सके समान थी। वेतनमान तय करने में क्या समायोजन दिया जाना चाहिए, इस पर विचार करते समय किन कारकों पर ध्यान दिया जाना चाहिए, इस पर हिंदुस्तान टाइम्स बनाम उनके कर्मचारीगण³ में कुछ विस्तार से विचार किया गया था। यह पाया गया कि श्रमिकों का वेतनमान लगभग 12 वर्षों तक व्यावहारिक रूप से अपरिवर्तित रहा था, इस दौरान जीवनयापन की लागत में भारी वृद्धि हुई थी। न्यायाधिकरण ने आगे पाया कि कंपनी समृद्ध हो रही थी और उसमें वित्तीय स्थिरता थी। इस न्यायालय ने बैलेंस शीट और अभिलेख पर मौजूद अन्य सामग्रियों की जांच की और न्यायाधिकरण द्वारा निकाले गए निष्कर्ष

3 [1964] 1, एस.सी.आर. 234

से सहमत हुआ। ग्रीक्स कॉटन एंड कंपनी लिमिटेड बनाम उनके कामगार ⁴में यह प्रश्न इस न्यायालय के समक्ष एक बार फिर विचार के लिए आया। पहले के मामलों का जिक्र करते हुए कहा गया था कि समायोजन दिया जाना चाहिए या नहीं यह सवाल हमेशा प्रत्येक मामले के तथ्यों और परिस्थितियों पर निर्भर करता था। न्यायालय ने अपीलकर्ता कंपनी के वेतनमानों और अन्य संस्थाओं में प्रचलित वेतनमानों की तुलना करने पर पाया कि वेतनमान 1950 से तुलनीय संस्थाओं में वेतनमानों की तुलना में अधिक नहीं था और यदि कुछ भी हो तो निचले स्तर पर था। न्यायालय ने यह भी पाया कि अपीलकर्ता की संस्थाओं में वेतन वृद्धि की पहली दर आम तौर पर निचली तरफ थी और तुलनीय संस्थाओं के मामले की तुलना में लंबी अवधि तक चलती थी। इन परिस्थितियों में, समायोजन के आधार पर वेतन वृद्धि देने का निर्णय लेने वाले न्यायाधिकरण के फैसले को बरकरार रखा गया, हालांकि इसके परिणामस्वरूप अपीलकर्ता की कंपनियों के कर्मचारियों को एक वेतन पैकेट मिलेगा जो क्षेत्र की कुछ सबसे अच्छी कंपनियों के साथ तुलना के योग्य होगा। बाल्मर लॉरी एण्ड कंपनी के कर्मचारीगण बनाम बाल्मर लॉरी एवं कंपनी ⁵ के मामले में यह कहा गया था :

4 [1964] 5 एस.सी.आर. 362

5 [1964] 5 एस.सी.आर. 344

"यदि नियोक्ता की भुगतान क्षमता बढ़ती है या जीवन यापन की लागत में वृद्धि का रुझान दिखता है...या क्षेत्र में तुलनीय उद्योगों में वेतन संरचना में वृद्धि हुई है, तो औद्योगिक कर्मचारियों का दावा करना उचित होगा वेतन संरचना की पुनः जांच के लिए और यदि ऐसा कोई दावा औद्योगिक न्यायनिर्णयन के लिए भेजा जाता है, तो न्यायनिर्णायक द्वारा इसे केवल इस आधार पर खारिज करना सामान्यतः उचित नहीं होगा कि निर्णय देने के बाद पर्याप्त समय नहीं बीता है, या प्रासंगिक परिस्थितियों में भौतिक परिवर्तन साबित नहीं किया गया था। निस्संदेह, इस मामले में कोई भी कठोर नियम निर्धारित करना संभव नहीं है। अपने निर्णय के लिए एक निर्णायक को प्रत्येक व्यक्तिगत मामले में पुनरीक्षण के सवाल की जांच योग्यता के आधार पर की जानी चाहिए।"

हम अपीलकर्ता की ओर से श्री सेन द्वारा प्रस्तुत इस तर्क को नकारने के लिए इन टिप्पणियों का उल्लेख कर रहे हैं कि 1958 में ही कंपनी और उसके कर्मचारियों ने इन सभी मामलों के संबंध में एक समझौता किया था और न्यायाधिकरण को उस समझौते को केवल इसलिए विफल नहीं करना चाहिए था क्योंकि कर्मचारियों ने सोचा कि उनके वेतनमान कम थे और उन्हें पुनः समायोजन की आवश्यकता थी। 1958 में कंपनी की संभावनाएं उतनी उज्ज्वल नहीं थीं जैसा कि इस फैसले में पहले के अंशों से पता चलेगा। दरअसल कंपनी को घाटा हो रहा था । 1962 में ही कंपनी की दिशा बदल गई और तब से इसकी संभावनाएं उज्ज्वल होती जा रही हैं।

इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि वेतनमान और महंगाई भत्ते तुलनीय संस्थाओं और बोझ वहन करने के लिए नियोक्ता की स्थापित वित्तीय क्षमता की तुलना में भी कम थे, हम न्यायाधिकरण के फैसले को कर्मियों को नये वेतनमान में समायोजन के सवाल पर रद्द करने या उसमें कोई संशोधन करने को उचित नहीं मानते हैं।

उपदान के सवाल पर न्यायाधिकरण ने कहा कि पक्षकारों के बीच उस दर को लेकर कोई मतभेद नहीं था जिस दर पर इसका भुगतान किया जाना चाहिए और उनके बीच एकमात्र विवाद पूरी सेवा की अवधि के संबंध में था जिसके बाद इसे दिया जाना चाहिए। न्यायाधिकरण ने आगे कहा कि कंपनी अंततः इस बात पर सहमत हुई थी कि कंपनी के अधिकतम प्रस्तावों को जैसा संशोधित और Ex. W-1 में दिया गया है को सुलह अधिकारी द्वारा बताए अनुसार प्रभावी किया जाना चाहिए। न्यायाधिकरण ने फैसला सुनाया कि कंपनी को अपने उन कर्मचारियों को जो कंपनी द्वारा नियुक्त चिकित्सक द्वारा स्थायी रूप से और पूरी तरह से अक्षम विधिवत प्रमाणित किये गए थे या मृत्यु के मामले में या सेवानिवृत्ति समाप्ति, इस्तीफा आदि के मामले में, पांच वर्ष पूर्ण और स्थाई सेवा होने के बाद , एक वर्ष की सेवा के लिए एक महीने का वेतन, अधिकतम पंद्रह महीने का मूल वेतन का भुगतान करना चाहिए ।

इस बिंदु पर निर्णय के खिलाफ मुख्य हमला यह था कि न्यायाधिकरण को केवल पांच वर्ष की सेवा के बाद कर्मचारी द्वारा इस्तीफा देने पर उपदान के भुगतान का प्रावधान नहीं करना चाहिए था। यह तर्क दिया गया कि यह एक कर्मचारी के लिए पांच वर्ष के बाद कंपनी की सेवा छोड़ने और कहीं और रोजगार तलाशने के लिए एक प्रोत्साहन होगा। सेवानिवृत्ति के सवाल पर भी यह तर्क दिया गया कि किसी कर्मचारी को उपदान का अधिकार देने के लिए पांच वर्ष की अवधि बहुत कम है और न्यूनतम अवधि 15 वर्ष तय की जानी चाहिए थी। आगे यह तर्क दिया गया कि कदाचार के आधार पर बर्खास्तगी के मामले में किसी कर्मचारी को कोई उपदान देय नहीं होनी चाहिए ।

इसलिए, इस बिंदु पर इस न्यायालय के निर्णयों की जांच करना आवश्यक है, क्योंकि जब तक इसके पुनरीक्षण के लिए कोई मामला नहीं बनता है, तब तक यह उचित है कि हम इस न्यायालय द्वारा पहले जो अभिनिर्धारित किया गया है, उसके अनुसार अपना मार्गदर्शन करें। 1956 जितनी दूर तक में ही, इस न्यायालय ने इंडियन ऑक्सीजन और एसिटिलीन कंपनी लिमिटेड⁶ मामले में यह विचार व्यक्त किया था

"अब अपीलीय न्यायाधिकरण के निर्णयों की एक श्रृंखला से यह अच्छी तरह से तय हो गया है कि जहां एक नियोक्ता कंपनी के पास वित्तीय क्षमता है, वहां काम करने वाले कर्मचारी भविष्य निधि

6 [1956] 1, एल.एल.जे. 435

के लाभों के अलावा उपदान के लाभ के भी हकदार होंगे। संस्था की वित्तीय क्षमता पर विचार करते समय संस्था की सामान्य वित्तीय स्थिरता को देखना है। उपदान की योजना देने से पहले विचार किए जाने वाले कारकों में कंपनी की वित्तीय स्थिति के व्यापक पहलू, इसकी लाभ अर्जन की क्षमता, अतीत में अर्जित लाभ शामिल हैं। , इसके भंडार और भंडार को फिर से भरने की संभावना, शामिल जोखिम को ध्यान में रखते हुए पूंजी का दावा, संक्षेप में संस्था की वित्तीय स्थिरता।"

उस मामले में न्यायालय ने 15 वर्ष की निरंतर सेवा के बाद किसी कर्मचारी की सेवानिवृत्ति या इस्तीफे पर 15 महीने के वेतन या वेतन उपदान प्रदान की। उपरोक्त टिप्पणियाँ एक्सप्रेस न्यूजपेपर्स (प्राइवेट) लिमिटेड बनाम यूनियन ऑफ इंडिया एवं अन्य (1) में दोहराई गईं। उस मामले में आगे यह मत व्यक्त किया गया कि उपदान पर्याप्त अवधि तक प्रदान की गई अच्छी, कुशल और वफादार सेवा के लिए एक पुरस्कार था और जब एक कर्मचारी ने स्वेच्छा से इस्तीफा दे दिया और अपनी सेवा समाप्त कर दी तो असाधारण परिस्थितियों को छोड़कर इसे देने का कोई औचित्य नहीं होगा। एक्सप्रेस न्यूजपेपर (1) के मामले में यह माना गया था कि जहां एक कर्मचारी ने केवल कुछ वर्षों की अवधि के बाद स्वेच्छा से सेवा

से इस्तीफा दे दिया, तो उसे उपदान देने का कोई औचित्य नहीं होगा और ऐसा कोई भी प्रावधान अनुचित होगा।

गारमेंट क्लीनिंग वर्क्स बनाम उसके कर्मचारीगण⁷ में, जो प्रश्न विचार के लिए आया था, वह यह था कि क्या एक निर्णय सेवानिवृत्ति पर या दस वर्ष की सेवा के बाद किसी कर्मचारी के इस्तीफे पर प्रत्येक वर्ष की सेवा के लिए दस दिनों के समेकित वेतन के उपदान का प्रावधान करता है को बरकरार रखा जाना चाहिए, नियोजित की ओर से यह तर्क दिया गया था कि एक कर्मचारी को उपदान का अधिकार देने वाली सेवा की न्यूनतम अवधि 15 वर्ष तय की जानी चाहिए और एक्सप्रेस न्यूजपेपर्स लिमिटेड⁸ के मामले का संदर्भ दिया गया था। हालाँकि, इस न्यायालय द्वारा यह कहा गया था कि एक्सप्रेस न्यूजपेपर्स के मामले में टिप्पणी का उद्देश्य सार्वभौमिक अनुप्रयोग का नियम निर्धारित करना नहीं था। यह मत व्यक्त किया गया कि :

"कर्मचारी को उपदान का भुगतान निःशुल्क या केवल वरदान के रूप में नहीं किया जाता है। यह उसे नियोक्ता को प्रदान की गई सेवा के लिए भुगतान किया जाता है और जब इसे एक बार अर्जित किया जाता है, तो यह समझना मुश्किल है कि इसे अनिवार्य रूप से क्यों अस्वीकार किया जाना चाहिए उसकी

7 [1962] 1 एस.सी.आर. 711

8 [1959] एस.सी.आर. 12, 156

बर्खास्तगी के लिए कदाचार की प्रकृति चाहे जो भी हो... यदि कदाचार जिसके लिए किसी कर्मचारी की सेवा समाप्त की गई है, के कारण कार्यों में वित्तीय हानि हुई है, तो कर्मचारी को उपदान का भुगतान करने से पहले उसे क्षतिपूर्ति करने के लिए कहा जाता है। नियोक्ता को उसके कदाचार के कारण हुई संपूर्ण वित्तीय हानि के लिए क्षतिपूर्ति दी जाती है, और इसके बाद यदि कर्मचारी द्वारा दावा किए जाने योग्य उपदान का कोई शेष बचता है तो उसे भुगतान किया जाता है।"

उस मामले में व्यक्त की गई राय यह थी कि उपदान एक कर्मचारी द्वारा लंबी और मेधावी सेवा के लिए अर्जित की गई थी और परिणामस्वरूप यह उसे उपलब्ध होनी चाहिए, भले ही ऐसी सेवा के अंत में उसे कदाचार का दोषी पाया गया हो जिसके कारण उसकी बर्खास्तगी हुई हो।

सैद्धान्तिक रूप से उपरोक्त राय से सहमत होना कठिन है। उपदान को वेतन के समान स्तर पर नहीं रखा जा सकता। हम इस सोच की ओर प्रवृत्त हैं कि नियोक्ता की सेवा के दौरान अच्छा आचरण सुनिश्चित करने के लिए एक कर्मचारी को भुगतान की जाती है। "दीर्घ और मेधावी सेवा" का अर्थ अंत तक मेधावी सेवा की लंबी और अटूट अवधि होनी चाहिए। जैसे सेवा की अवधि अखंड होनी चाहिए, वैसे ही मेधावी सेवा की निरंतरता कर्मचारी को उपदान का हकदार बनाने की शर्त होनी चाहिए। यदि कोई

कर्मचारी ऐसा कदाचार करता है जिससे उसके नियोक्ता को वित्तीय नुकसान होता है, तो नियोक्ता को सामान्य कानून के तहत नुकसान के लिए कर्मचारी के खिलाफ कार्रवाई करने का अधिकार होगा और नियोक्ता को होने वाला ऐसा नुकसान मजदूरों या कर्मचारी के सामंजस्यपूर्ण रोजगार में सहायता नहीं करने की स्थिति में उपदान का भुगतान रोकने का प्रावधान होगा। इसके अलावा, कदाचार ऐसा हो सकता है जो श्रमिकों में अनुशासन को कमजोर कर सकता है - एक ऐसा मामला जिसमें नियोक्ता को होने वाले वित्तीय नुकसान का आकलन करना बेहद मुश्किल होगा। यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि पिछले उल्लेखित मामले में इस न्यायालय ने न्यायाधिकारण के निर्णय को संशोधित करना उचित नहीं समझा।

उपदान योजना के वित्तीय पहलू पर, हमें वेंगर एंड कंपनी बनाम उसके कर्मचारीगण⁹ के मामले का हवाला दिया गया था। वहां इस न्यायालय द्वारा यह देखा गया कि उपदान योजना द्वारा लगाए गए बोझ की समस्या को दो तरह से देखा जा सकता है। एक था बीमांकिक आधार पर बोझ का पूंजीकरण जो सैद्धांतिक रूप से दिखाएगा कि बोझ बहुत भारी होगा: और दूसरा था योजना को उसके व्यावहारिक पहलू में देखना और यह पता लगाना कि हर वर्ष औसतन कितने कर्मचारी सेवानिवृत्त होते हैं। इस न्यायालय के अनुसार, इस व्यावहारिक दृष्टिकोण को ध्यान में रखा जाना चाहिए। इसके अलावा, यह माना गया कि दो वर्ष या उससे अधिक

9 [1963] ॥ एल.एल.जे. 403

की निरंतर सेवा के लिए उपदान का भुगतान, नैतिक अधमता से जुड़े कदाचार के लिए बर्खास्तगी के अलावा किसी भी कारण से सेवा की समाप्ति पर प्रदान करने वाला निर्णय अनुचित रूप से उदार था। इस न्यायालय ने उपदान के प्रावधान से 'नैतिक अधमता से जुड़े' शब्दों को हटाने का आदेश दिया और निर्देश दिया कि नियोक्ता द्वारा की गई सेवा की समाप्ति के लिए उपदान के भुगतान के लिए सेवा की न्यूनतम अवधि पांच वर्ष होनी चाहिए और इस्तीफे के संबंध में, कर्मचारी उपदान पाने का हकदार तभी होगा जब उसने 10 वर्ष की सेवा पूरी कर ली हो।

ब्रिटिश पेंट्स (इंडिया) लिमिटेड बनाम उसके कर्मचारीगण ¹⁰ न्यायाधिकारण ने एक कर्मचारी को उपदान अर्जित करने में सक्षम बनाने के लिए अर्हता अवधि के रूप में पांच वर्ष की न्यूनतम सेवा तय की थी, जो सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुंचने से पहले चिकित्सा अयोग्यता या इस्तीफे के आधार पर मृत्यु या सेवामुक्ति या स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति, सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुंचने पर सेवानिवृत्ति या कदाचार के अलावा अन्य कारणों से कंपनी द्वारा सेवा समाप्त करना जिसके परिणामस्वरूप कंपनी को धन और संपत्ति की हानि होती है के मामले में देय थी। । उस मामले में न्यायालय ने पाया कि स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति या इस्तीफे के मामले में उपदान अर्जित करने के लिए लंबी न्यूनतम अवधि प्रदान करने का कारण यह देखना था कि उपदान के लिए अर्हता प्राप्त करने वाली छोटी न्यूनतम सेवा पूर्ण करने के

10 [1963] ॥ एल.एल.जे. 403

बाद कर्मचारी एक के बाद एक संस्था न छोड़ें। ऐसा कहा गया था कि स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति या इस्तीफे के मामले में न्यूनतम लंबी अवधि इस बात की अधिक संभावना बनाती है कि कर्मचारी उसी कंपनी से जुड़े रहेंगे जहां वे काम कर रहे थे। अंततः, इस न्यायालय ने उपदान योजना को संशोधित किया और आदेश दिया कि सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुंचने से पहले कर्मचारी द्वारा स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति या इस्तीफे के मामले में, उपदान के लिए अर्हक सेवा की न्यूनतम अवधि दस वर्ष होनी चाहिए न कि पांच वर्ष।

श्री सेन ने तर्क दिया कि न्यायाधिकरण द्वारा बनाई गई उपदान की योजना में प्रति वर्ष 10,000 रुपये को कंपनी के मुनाफे से अलग करना शामिल है। उनके अनुसार यह बोझ कंपनी के लिए बहुत भारी था और बिना किसी औचित्य के था। यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि 10,000/- रुपये अलग रखने के प्रावधान बाबत कहा गया कि हर वर्ष बीमांकिक आधार पर तय किए गए थे, न कि वेंगर एण्ड कं. ¹¹ के मामले में इस न्यायालय द्वारा तैयार किए गए व्यावहारिक दृष्टिकोण के आधार पर। हमारे विचार में, यह व्यावहारिक दृष्टिकोण है जिस पर न्यायालय को विचार करना चाहिए और उस आधार पर बोझ निश्चित रूप से कंपनी द्वारा निर्धारित क्षेत्र में कहीं भी नहीं होगा या ऐसा नहीं होगा कि कंपनी की वित्तीय क्षमता से परे हो जाए।

11 [1961] । एल.एल.जे. 407

हालाँकि, हमारा मानना है कि एक कर्मचारी केवल पांच वर्ष की पूर्ण और स्थाई सेवा के बाद इस्तीफे पर किसी भी उपदान का हकदार नहीं होना चाहिए और इस्तीफे के मामले में इस अवधि को बढ़ाकर दस वर्ष किया जाना चाहिए। हम इस न्यायालय के पूर्व निर्णयों में निर्धारित सिद्धांतों का पालन करते हुए यह भी मानते हैं कि एक कर्मचारी, जिसे कदाचार के लिए बर्खास्त कर दिया गया है, केवल 15 वर्ष की सेवा पूरी करने के बाद ही उपदान प्राप्त करने का हकदार होना चाहिए, इस आधार पर कि उपदान लंबी और मेधावी सेवा के लिए एक पुरस्कार है, और इसके अलावा, ऐसे मामलों में जहां कदाचार जिसके लिए कर्मचारी को बर्खास्त किया गया है, कंपनी को वित्तीय नुकसान पहुंचाता है, कंपनी देय उपदान की राशि से नुकसान की भरपाई करने की हकदार होगी। हमारी राय में सेवानिवृत्ति पर उपदान के लिए दस वर्ष की अर्हता अवधि प्रदान करके निर्णय को भी संशोधित किया जाना चाहिए। उपरोक्तानुसार निर्णय में उपदान कायम रहेगा ।

निर्णय से पहले कर्मचारी जिस विशेषाधिकार अवकाश का आनंद ले रहे थे, वह प्रत्येक 12 महीने की निरंतर सेवा के बाद वर्ष में 21 दिन का था, जिसे अधिकतम 45 दिनों तक जमा किया जा सकता था और दो वर्ष जो अवकाश अर्जित किया गया था के बाद छह महीने के भीतर समाप्त किया जाना था। लेकिन यदि कंपनी आवेदन करते समय व्यवसाय की

अत्यावश्यकताओं के कारण अवकाश नहीं दे पाती, तो अधिकतम 60 दिनों तक संचय की अनुमति दी जानी थी।

निर्णय की तारीख से पहले, अस्वस्थता बाबत अवकाश को पहली बार में आकस्मिक अवकाश के रूप में माना जाना था। यदि अवकाश की अवधि उपलब्ध आकस्मिक अवकाश से अधिक थी, तो इसे विशेषाधिकार अवकाश के रूप में माना जाना था। यदि आकस्मिक और विशेषाधिकार प्राप्त अवकाश से अधिक अस्वस्थता बाबत अवकाश की आवश्यकता होती है, तो सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए अधिकतम 15 दिनों तक की अनुमति दी जानी थी, जिसे पूर्ण वेतन पर तीन महीने तक और आधे वेतन पर तीन महीने तक जमा किया जा सकता था।

न्यायाधिकरण ने अपने निर्णय से एक वर्ष में 30 दिन तक की विशेषाधिकार अवकाश की अनुमति दी, जिसमें 90 दिन तक की बचत होगी और सेवा के प्रत्येक वर्ष के लिए 15 दिन की अस्वस्थता बाबत अवकाश, पूर्ण वेतन पर तीन महीने तक और उसके बाद आधे वेतन पर तीन महीने की अनुमति दी गई।

श्री सेन ने तर्क दिया कि न्यायाधिकरण अवकाश तय करने के मामले में गलत हो गया था और उसे पश्चिम बंगाल दुकानों और प्रतिष्ठान अधिनियम, 1963 द्वारा निर्देशित होना चाहिए था जो अपीलकर्ता पर लागू होता था। उस अधिनियम की धारा 11 (ए) में प्रावधान है कि किसी दुकान

या प्रतिष्ठान में नियोजित व्यक्ति निरंतर सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए, चौदह दिनों के लिए पूर्ण वेतन पर विशेषाधिकार अवकाश का हकदार होगा। धारा 11(बी) में प्रावधान है कि ऐसा प्रत्येक व्यक्ति अधिनियम के संदर्भ में एक चिकित्सा व्यवसायी से प्राप्त चिकित्सा प्रमाण पत्र पर हर वर्ष आधे वेतन पर चौदह दिनों के लिए अस्वस्थता बाबत अवकाश का हकदार होगा। धारा के परंतुक में कहा गया है कि खंड (ए) के तहत स्वीकार्य विशेषाधिकार अवकाश अधिकतम 28 दिनों तक जमा किया जा सकता है और खंड (बी) के तहत अस्वस्थता बाबत अवकाश अधिकतम 56 दिनों तक जमा किया जा सकता है। 1963 में लागू हुए अधिनियम की धारा 24 में कहा गया है कि अधिनियम में कुछ भी किसी भी अधिकार या विशेषाधिकार को प्रभावित नहीं करेगा जिसके लिए किसी भी दुकान या प्रतिष्ठान में कार्यरत कोई भी व्यक्ति किसी भी कानून के तहत अधिनियम के प्रारंभ की तिथि पर हकदार था। उस समय लागू या उस तारीख को लागू किसी अनुबंध, प्रथा या प्रथा के तहत यदि ऐसा अधिकार या विशेषाधिकार अधिनियम द्वारा उसे प्रदत्त या नियुक्ति के समय दिए गए किसी भी अधिकार या विशेषाधिकार से अधिक अनुकूल था।

हमारा ध्यान दिल्ली दुकानें और प्रतिष्ठान अधिनियम, 1954, धारा 22 की ओर भी आकर्षित किया गया था, जिसमें प्रावधान था कि किसी प्रतिष्ठान में कार्यरत प्रत्येक व्यक्ति बारह महीने के निरंतर रोजगार के बाद, कुल 15 दिनों की न्यूनतम अवधि के लिए पूर्ण वेतन के साथ विशेषाधिकार

अवकाश का हकदार होगा और अस्वस्थता बाबत या आकस्मिक अवकाश के लिए वेतन के साथ कुल अवधि 12 दिनों से अधिक नहीं होगी, बशर्ते कि विशेषाधिकार अवकाश अधिकतम 30 दिनों तक जमा किया जा सके और अस्वस्थता बाबत अवकाश जमा न किया जाना था ।

हमें कारखाना अधिनियम की धारा-79 का भी उल्लेख किया गया था जिसके तहत प्रत्येक कर्मचारी जिसने एक कैलेंडर वर्ष के दौरान किसी कारखाने में 240 दिन या उससे अधिक की अवधि के लिए काम किया था, उसे अगले कैलेंडर वर्ष के दौरान वेतन के साथ अवकाश की अनुमति दी जानी थी। उसके द्वारा किए गए प्रत्येक 20 दिनों के काम के लिए एक दिन की दर से गणना की गई और अगले वर्ष के लिए आगे बढ़ाए जाने वाले अवकाश के दिनों की कुल संख्या 30 दिनों से अधिक नहीं होनी चाहिए।

कारखाना अधिनियम की धारा-78 में कहा गया है कि वार्षिक अवकाश आदि के संबंध में अध्याय VIII किसी भी ऐसे अधिकार के पूर्वाग्रह के तहत संचालित नहीं किया जाना चाहिए, जिसके लिए कोई कर्मचारी किसी अन्य कानून के तहत या किसी निर्णय, समझौते या सेवा के अनुबंध की शर्तों के तहत हकदार हो सकता है। एलेम्बिक केमिकल वर्क्स कंपनी बनाम उसके कर्मचारीगण ¹² में, धारा 10(1) (डी) के तहत एक संदर्भ पर न्यायाधिकरण ने निर्देश दिया था कि श्रमिकों को तीन वर्ष पूरे होने तक

12 [1961] 3 एस.सी.आर. 297

प्रति वर्ष 16 दिन और नौ पूर्ण वर्षों तक, प्रति वर्ष 22 दिन और उसके बाद तीन वर्ष तक संचय के साथ प्रत्येक 11 महीने की सेवा के लिए एक माह के विशेषाधिकार अवकाश का हकदार होना चाहिए। न्यायाधिकरण ने पूरे वेतन और महंगाई भत्ते के साथ वर्ष में 15 दिनों का अस्वस्थता बाबत अवकाश और 45 दिनों तक जमा करने के अधिकार का भी प्रावधान किया था।

इस न्यायालय में अपील में, यह तर्क दिया गया कि कारखाना अधिनियम की धारा-79 के प्रावधानों के मद्देनजर न्यायाधिकरण के पास ऐसा निर्णय देने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं था। इस न्यायालय द्वारा इस प्रश्न पर विस्तार से विचार किया गया और धारा 79, 78 और 84 के प्रावधान, जो राज्य सरकार को किसी भी कारखाने को अध्याय VIII की ऐसी शर्तों के अधीन के सभी या किसी भी प्रावधान से छूट देने में सक्षम बनाते हैं की जांच की गई जो आदेश में निर्दिष्ट की जा सकती हैं। इस न्यायालय के अनुसार धारा 79(1) में कर्मचारी को दी जाने वाली अधिकतम अवकाश के बजाय न्यूनतम अवकाश का प्रावधान है। न्यायालय ने समय-समय पर अधिनियम में पेश किए गए संशोधनों की जांच करके अपने निष्कर्ष को सुदृढ़ करने का प्रयास किया, ताकि यह दिखाया जा सके कि ये हमेशा श्रमिकों के पक्ष में प्रावधान को अधिक उदार बनाने की मांग करते थे।

राय बहादुर दीवान बट्टी दास बनाम औद्योगिक न्यायाधिकरण, पंजाब¹³ में, औद्योगिक न्यायाधिकरण ने निर्देश दिया था कि प्रेस अनुभाग के सभी कामगारों को समान मात्रा में अवकाश दिया जाना चाहिए, अर्थात् वेतन के साथ 30 दिन की अवकाश इस सवाल के बावजूद कि क्या उन्होंने 1 जुलाई 1956 के बाद रोजगार लिया था। प्रबंधन ने इससे पहले अवकाश के नियमों को संशोधित किया था और प्रेस कर्मचारियों को दो श्रेणियों में वर्गीकृत किया था: (1) वे कर्मचारी जो 1 जुलाई 1956 को या उससे पहले नियोजित थे, और (2) जो लोग 1 जुलाई 1956 के बाद कार्यरत थे। पहली श्रेणी के संबंध में वेतन के साथ 30 दिनों की अवकाश का लाभ दिया गया था, जबकि दूसरी श्रेणी के श्रमिकों को कारखाना अधिनियम की धारा-79 के अनुसार अवकाश का प्रावधान था। इस न्यायालय द्वारा यह मत व्यक्त किया गया :

"आम तौर पर, अवकाश के नियम प्रदान करने के मामले में, औद्योगिक न्यायनिर्णयन एक ही क्षेत्र में स्थित एक ही उद्योग में सेवा की समान शर्तों को प्राथमिकता देता है। इस क्षेत्र में तुलनीय उद्योग में प्रचलित अर्जित अवकाश की स्थिति के संबंध में इस मामले में कोई सबूत पेश नहीं किया गया है। लेकिन हम इस तथ्य को नजरअंदाज नहीं कर सकते हैं कि यही संस्था अपने कर्मचारियों के एक वर्ग को अर्जित अवकाश की बेहतर सुविधाएं प्रदान करती है, जब दोनों श्रेणियों के कर्मचारियों के

13 [1962] ॥ एल.एल.जे. 366

संबंध में सेवा के अन्य नियम और शर्तें समान हैं। ऐसा नहीं है यह कल्पना करना मुश्किल है कि एक ही कंपनी में इन दो अलग-अलग प्रावधानों के जारी रहने से नए कर्मचारियों में असंतोष और निराशा पैदा होने की संभावना है।"

इस न्यायालय के अनुसार, यह सही नहीं है कि एक ही संस्था में श्रमिकों के बीच भेदभाव किया जाए।

दुर्भाग्य से हमारे लिए, हमें उन दो संस्थाओं में प्रचलित अवकाश के प्रावधानों का कोई सबूत नहीं मिला है जो हमारे सामने अपीलकर्ता के साथ तुलनीय हैं, अर्थात्, ऑल इंडिया जनरल और को-ऑपरेटिव जनरल इंश्योरेंस कंपनी, लेकिन न्यायाधिकरण के पास कुछ अन्य संस्थाओं में कर्मचारियों का उपलब्ध अवकाश का तुलनात्मक विवरण था। यूनाइटेड फायर एंड जनरल इंश्योरेंस कंपनी में 75 दिनों तक संचय के साथ एक वर्ष में एक महीने के लिए विशेषाधिकार अवकाश की अनुमति थी। यूनियन को-ऑपरेटिव इंश्योरेंस कंपनी में यह वर्ष में एक महीना था और संचय छह महीने तक था। हरक्यूलस इंश्योरेंस कंपनी लिमिटेड में, यह सामान्यतः वर्ष में एक महीना था।

हम खुद को श्री सेन के इस तर्क को स्वीकार करने में असमर्थ पाते हैं कि न्यायाधिकरण यह निर्देश नहीं दे सकता है कि कर्मचारियों को पश्चिम बंगाल दुकानें और प्रतिष्ठान अधिनियम, 1963 में निर्दिष्ट सीमा से

अधिक अवकाश मिलना चाहिए। वास्तव में, कर्मचारी निर्धारित सीमा से अधिक दर पर अवकाश का आनंद ले रहे थे। इन सभी मामलों को ध्यान में रखते हुए, हम सोचते हैं कि अवकाश के नियमों को इस हद तक संशोधित किया जाना चाहिए कि सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए 30 दिनों की दर से विशेषाधिकार अवकाश स्वीकार्य होगी, जिसे 60 दिनों तक जमा करने का अधिकार होगा; और पूरे वेतन के साथ प्रति वर्ष 15 दिन की दर से अस्वस्थता बाबत अवकाश और इसे तीन महीने तक जमा करने का अधिकार होगा।

जैसा कि ऊपर बताया गया है, निर्णय संशोधित किया जाता है और इस न्यायालय में विभाजित सफलता को देखते हुए, हम लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं देते हैं।

निर्णय संशोधित किया गया ।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी आशीष बिजारनियां (आर.जे.एस.) द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण: यह निर्णय पक्षकार को उसकी भाषा में समझाने के सीमित उपयोग के लिए स्थानीय भाषा में अनुवादित किया गया है और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।