वरकमैन मैसर्स डेटा शू कंपनी, (पी) लिमिटेड

बनाम

मैसर्स बाटा शू कंपनी. (पी) लि.

मई 1, 1972

[सी ए वैद्यलिंगम और आई. डी. दुआ, जे.जे.]

बोनस का भुगतान अधिनियम, 1965 - लाभ बोनस का भुगतान श्रमिकों का समझौताें के संबंध में बोनस स्वीकार करने के लिए लिखित रूप में सहमत होना- क्या धारा 32(vii)(क) के तहत ऐसे समझौते अतिरिक्त बोनस पर रोक लगाते हैं।

बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 के तहत लाभ बोनस के भुगतान के संबंध में प्रतिवादी कंपनी और अपीलकर्ता श्रमिकों के बीच विवाद उत्पन्न हुआ। कंपनी और उसके संघ द्वारा प्रतिनिधित्व करने वाले अपीलकर्ताओं ने समय-समय पर विभिन्न समझौते किए थे। अंतिम समझौता 30 अगस्त, 1962 को हुआ (प्रदर्श ए-5) के अनुसार प्रतिवादी ने वर्ष 1964 के लिए उसमें उल्लिखित दरों पर बोनस का भुगतान किया। अपीलकर्ता ने मांग की कि उन्हें समझौता प्रदर्श ए-5 के अनुसार जो बोनस का भुगतान किया गया है, उसके अतिरिक्त लाभ बोनस का भुगतान अधिनियम के अनुसार किया जाना चाहिए। कंपनी ने अनुरोध किया कि धारा 32(vii)(क) के तहत बोनस अधिनियम आगे के बोनस पर रोक है

औद्योगिक न्यायाधिकरण के संदर्भ पर यह अभिनिधारित किया गया कि सामान्य बोनस समझौता जिस प्रदर्श ए-5 के तहत दिया गया था, वह वाषिक बोनस था। यद्यपि उसका भुगतान तिमाही में किया गया, जो कि किए गए सामान्य बोनस को ध्यान में रखते हुए एवं यह उत्पादन और उत्पादकता से जुडा हआ था, और इसका भुगतान लाभ पर आधारित बोनस के बदले में किया गया था, इसलिए, श्रमिक अधिनियम के तहत वर्ष 1964 के लिए बोनस का दावा करने के हकदार नहीं हैं। इस न्यायालय में अपील करने पर, यह तर्क दिया गया कि समझौते के तहत भुगतान प्रदर्श ए-5 त्रैमासिक था और वह वार्षिक बोनस के प्रकृति का नहीं था।यह दिखाने के लिए कोई सामग्री या रिकॉर्ड नहीं है कि कंपनी ने राशि का भुगतान लाभ पर आधारित बोनस के बदले में किया समझौते के तहत भुगतान की गई राशि मात्र एक *अनुग्रह* भुगतान था ना कि अधिनियम के तहत लाभ बोनस।

हालाँकि, प्रतिवादी ने यह तर्क दिया कि 1962 के समझौते के तहत भुगतान किये गये सामान्य बोनस की प्रकृति तय करने के लिए, पिछले समझौते का उल्लेख किया जाना चाहिए, जो स्पष्ट रूप से दिखाएगा कि कंपनी द्वारा जो भुगतान किया जा रहा था। वह उत्पादन बोनस या प्रोत्साहन मजदूरी के रूप में था ना कि *अनुग्रह* भुगतान के रूप में अपील को खारिज करते हुए,

अभीनिर्धारित: समझौता दिनांकित अगस्त. 30, 1962 प्रदर्श 5 या अनुच्छेद 6 के तहत दिया गया सामान्य बोनस लाभ के आधार पर वार्षिक बोनस का भुगतान था। हालाँकि प्रदर्श ए-5 का अनुच्छेद VI उसके अधीन भुगतान किये जाने वाले सामान्य बोनस की प्रकति पर ज्यादा रोशनी नहीं डालता। पिछले समझौतों और पक्षकरों के मध्य हुई चर्चाओं का संदभ यह दशित करेगी कि श्रमिकों को दिये जाने वाला बोनस का तरीके को कभी-कभी उत्पादन बोनस भी कहा जाता था, जिसे बाद में *अनुग्रह* भुगतान कहा गया। लेकिन 1951 से सामान्य बोनस के रूप में जाना जाता है, जिसे श्रमिकों की मांग पर तिमाही भुगतान किया जाता है, जा े कि वेतन के आधार पर एक विशेष प्रतिशत है, जिसमें महंगाई भत्ता शामिल नहीं था। इस पष्ठभूमि को ध्यान में रखते हुए यह स्पष्ट है कि प्रदर्श ए-5 के अनुच्छेद 6 के तहत किया जा रहा भुगतान उत्पादन की उत्पादकता से जुडा भुगतान था। मुख्य जोर इस बात पर था कि राशि का भुगतान उत्पादन के लिए प्रोत्साहन के रूप में किया जा रहा था और इसलिए, इसे मजदूरी प्रोत्साहन के रूप में उत्पादन बोनस के रूप में भुगतान किया गया था। इसके अलावा, यह एक वार्षिक बोनस था, जिसका भुगतान न केवल सहमति के समझौते की अवधि के लिये किया जाता था, बल्कि समझौते के तहत आवश्यक सूचना दिये जाने तक बाद के वर्ष के लिए भी किया जाता था। फिर भी इस बात के होते हुए कि नये समझौता ें में प्रवेश करने तक नोटिस के बावजूद जब तक कोई नया समझौता नहीं हो जाता,

इसलिए यह स्पष्ट है कि सामान्य बोनस का भुगतान त्रैमासिक आधार पर किया जाता है, वह "वार्षिक बोनस" था। जैसे कि अधिनियम की धारा 32(vii)(ए) में अनुध्यात किया।(464 ए- 465 जी)

स्मिथ बनाम स्मिथ, (1923) पी.डी. 191, और मॉस एम्पायर्स लिमिटेड बनाम अंतर्देशीय राजस्व आयुक्त, (1937) 3 साल ई.आर. 381 ने इसका अनुसरण किया।

इन परिस्थितियों में श्रमिक अधिनियम के तहत कोई अतिरिक्त दावा नहीं कर सकते थे, उस अवधि के लिए जिसके लिए समझौता लागू और अधिनियम की धारा 32(vii)(ए) उनके दावे के लिए बाधा था। (465 सी)

मैसर्स टीटाघुर पेपर मिल्स कंपनी इट्स वर्कमेन, [1959] सप, 2, एस.सी.आर. 1012; द न्यू मानेक चौक स्पिनिंग एंड वीविंग कंपनी लिमिटेड अहमदाबाद और अन्य बनाम द टेक्सटाइल लेबर एसोसिएशन, अहमदाबाद, [1961] 3 एस.सी.आर. 1 और संघी जीवराज चेवर चंद और अन्य बनाम सचिव, मद्रास मिर्च अनाज किराना व्यापारी कर्मचारी संघ और अन्य, [1969] एस.सी.आर. 366, संदर्भित

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णयः सी.ए. नंबर 1040/1968

विशेष अनुमति द्वारा अपील, 1967 में तृतीय औद्योगिक न्यायाधिकरण, पश्चिम बंगाल का मामला संख्या VIII-235/66.

अपीलकर्ताओं की ओर से *देबब्रत मुखर्जी, जनार्दन शर्मा और अनिल दास चौधरी।*

प्रतिवादी की ओर से *सी.के. दफ्तरी और एम.सी. भंडारे, बी.पी. माहेश्वरी और लीला शेठ।*

जे. वैद्यलिंगम इस अपील में, विशेष अनुमति द्वारा, विचार के लिए जो संक्षिप्त प्रश्न उठता है, वह यह है कि क्या अपीलकर्ताओं को धारा द्वारा बाहर रखा गया है। समझौता प्रदर्श ए-5 दिनांक 30 अगस्त, 1962 के मद्देनजर बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 (बाद में इसे अधिनियम के रूप में संदर्भित किया जाएगा) की धारा 32(vii)(ए) के तहत बोनस का दावा करने से वर्जित है।

प्रतिवादी कंपनी काफी समृद्ध कंपनी है और एशिया में अपनी तरह के सबसे बड़े में से एक है। बाटानगर पश्चिम बंगाल में इसके कारखाने है, वर्तमान हरियाणा राज्य के फ़रीदाबाद में दीघा और मोकामेघाट बिहार में और कलकत्ता में प्रशासनिक कार्यालय है। कलकत्ता और अन्य स्थानों पर इसकी केंद्रीय मरम्मत की दुकानें हैं। केरल में क्रय डिपो इसकी थोक एजेंटों के अलावा पूरे देश में बिखरे हुए खुदरा बिक्री के लिए करीब 900 दुकानें हैं। इसकी शाखाओं का इस देश के साथ-साथ विदेश में भी व्यापक बाजार है। यह फैक्ट्रीयां बहुत बड़ी संख्या में श्रमिकों को अपनी फैक्ट्रीयों, प्रशासनिक कार्यालय और केंद्रीय मरम्मत की दुकानों में नियुक्त करती है।

कंपनी और अपीलार्थी जिसका प्रतिनिधित्व अपनी संघ द्वारा किया जा रहा है, उनके द्वारा समय-समय पर विभिन्न समझौते किये गये, जिनमें से सबसे अंतिम 30 अगस्त 1962 का था, जो प्रदर्श ए-5 के अनुसार प्रतिवादी ने वर्ष 1964 के लिए उसमें उल्लिखित दरों पर बोनस का भुगतान किया। अपीलकर्ताओं ने मांग की कि उन्हें प्रदर्श ए-5 के अनुसार जो भुगतान किया गया है, उसके अतिरिक्त अधिनियम के अनुसार लाभ बोनस का भुगतान किया जाना चाहिए। कंपनी ने इस आधार पर श्रमिकों की मांग को स्वीकार करने से इनकार कर दिया कि प्रदर्श ए-5 के तहत सामान्य बोनस का भुगतान किया गया था वह राशि उत्पादन बोनस या प्रोत्साहन के रूप में भुगतान की जाने वाली मजदूरी थी। कंपनी ने यह भी दलील दी कि अधिनियम की धारा 32(vii) (क) श्रमिकों को बोनस के भुगतान के लिए दावा करने के लिए वर्णित करता है। सुलह कार्यवाही के दौरान संघ और कंपनी ने विवाद को न्यायनिर्णयन के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण (ट्रायल ट्रिब्यूनल) को भेजने पर सहमति व्यक्त की तदनुसार, राज्य सरकार ने 25 जून, 1966 को तीसरे औद्योगिक न्यायाधिकरण, पश्चिम बंगाल को निम्नलिखित विवाद का निर्णय के लिए निर्दिष्ट किया-:

"क्या बाटा मजदूर संघ द्वारा प्रतिनिधित्व किये गये कंपनी के कर्मचारी वर्ष 1964 के लिए उन्हें दिए गए बोनस

के अलावा बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 के तहत बोनस के हकदार हैं और क्या बोनस के भुगतान के लिए संघ और कंपनी के बीच 30 अगस्त, 1962 के समझौते के अनुसार बोनस का भुगतान अधिनियम, 1965 ऐसे कर्मचारी पर लागू होता है।"

न्यायाधिकरण के समक्ष अपीलकर्ताओं की दलील थी कि समझौता प्रदर्श ए-5 के अधीन भुगतान की गई राशि एक तदर्थ या अनुग्रह राशि है। दान से और मजदूरी के पूरक के रूप में किया गया भुगतान यह काेई उत्पादन या उत्पादकता से जुडा बोनस नहीं था। यह कोई वार्षिक भुगतान नहीं था, न ही मुनाफे पर आधारित बोनस के बदले में इसका भुगतान किया गया था। श्रमिकों ने स्थिति स्वीकार कर लिया कि समझौते के अधीन दिया सामान्य बोनस न तो प्रथागत था, ना ही लाभ बोनस और न ही अनुबंध की एक निहित शर्त के रूप में कोई बोनस। इन सभी आधारों पर श्रमिकों ने अनुरोध किया कि अधिनियम की धारा 32(vii)(ए) के तहत बोनस के लिए उनके दावे पर कोई रोक नहीं है।

दूसरी ओर, कंपनी के विभिन्न पूर्व समझौतों के संदर्भ के बाद, जिनके तहत राशि का भुगतान बोनस के रूप में किया गया है, हालांकि

अलग-अलग नामों के तहत, अनुरोध किया कि समझौते प्रदर्श ए-5 के तहत सामान्य बोनस का किया गया भुगतान एक राशि थी, कंपनी ने संघ और कंपनी के बीच हुई चर्चाओं के कार्यवृत पर काफी निर्भरता रखी। दोनों पक्षों के बीच समझौते हुए, जिन्हें बाद में समय-समय पर औपचारिक समझौते के रूप में शामिल किया गया। इन कार्यवाहियों पर कंपनी द्वारा यह दिखाने के उद्देश्य से भरोसा किया गया था कि बोनस के भुगतान की मांगें उत्पादन बोनस के रूप में थी और यह कि अंततः विभिन्न समझौतों के तहत क्या भुगतान किया गया था, जिसमें एक विचाराधीन, अर्थात्, प्रदर्श ए 5 सभी पक्षों द्वारा उत्पादन बोनस या प्रोत्साहन मजदूरी के रूप में समझा गया था। धारा 32(vii)(ए) के तहत आवश्यक शर्तों के रूप में इस मामले में मौजूद थे कंपनी के अनुसार अधिनियम के तहत लाभ बोनस का दावा टिकाऊ नहीं है।

औद्योगिक न्यायाधिकरण ने विभिन्न समझौतों पर काफी विस्तार से विचार करने के साथ-साथ उन समझौतों तक जाने वाली कार्यवाही के रिकॉर्ड और रिकॉर्ड पर अन्य सामग्रियों के बाद अपने निर्णय में कहा है कि कंपनी द्वारा भुगतान किया जा रहा सामान्य बोनस, जिसमें सहमति पूर्व के तहत बोनस का भुगतान भी शामिल है। प्रदर्श ए 5 लाभ साझा करने वाला बोनस नहीं था। न्यायाधिकरण ने पाया है कि 1962 के समझौते के तहत भुगतान किया गया। सामान्य बोनस उत्पादन या उत्पादकता से जुड़ा एक

वार्षिक बोनस था और इसका भुगतान लाभ के आधार पर बोनस के बदले में किया गया था। न्यायाधिकरण के अनुसार, मात्र यह परिस्थिति कि बोनस का भुगतान तिमाही रूप से किए जाने, इसे वार्षिक भुगतान की प्रकृति से अलग नहीं करता है। न्यायाधिकरण ने अंततः यह अभिनिर्धारित किया कि समझौते को ध्यान में रखते हुए। प्रदर्श ए. 5 श्रमिक अधिनियम के तहत वर्ष 1964 के लिए बोनस का दावा करने के हकदार नहीं हैं

अपीलार्थियों की ओर से विद्वान श्री डी. मुखर्जी ने न्यायाधिकरण द्वारा प्रदर्श ए. 5 के तहत दिये वेतन की प्रकृति की व्याख्या करने के लिए पिछले समझौतों के लिए किए गए संदर्भ की कड़ी आलोचना की। यह तर्क दिया गया था कि न्यायाधिकरण ने निर्णित किया कि 1962 का समझौता एक स्व-निहित समझौता था। "सामान्य बोनस" के शब्द की व्याख्या करने की कानून में एक बहुत ही गंभीर त्रुटि की "पिछले समझौतों के संदर्भ में उक्त समझौते में होने वाला सामान्य बोनस श्री मुखर्जी के अनुसार, न्यायाधिकरण को भुगतान की प्रकृति पर केवल 1962 के समझौते में निहित प्रावधानों के संदर्भ पर ही विचार करना चाहिए था। इस तरह से पढ़ें, यह इंगित किया गया था कि अपरिहार्य निष्कर्ष यह होना चाहिए कि 1962 के समझौते के तहत भुगतान किया गया। सामान्य बोनस वार्षिक बोनस नहीं था, न ही इसे उत्पादन या उत्पादकता से जोड़ा गया था और न ही इसे लाभ के आधार पर बोनस के बदले में भुगतान किया गया है।

भुगतान किया गया सामान्य बोनस उत्पादन बोनस की कसौटी को पूरा नहीं करता है। जैसा कि इस न्यायालय द्वारा निर्धारित किया गया भुगतान निश्चित रूप में तिमाही किया जा रहा था, परंतु वार्षिक बोनस की प्रकृति में नहीं होते है। रिकॉर्ड पर यह दिखाने के लिए कोई सामग्री नहीं है कि कंपनी ने लाभ के आधार पर बोनस के बदले समझौते के तहत राशि का भुगतान किया था। कामगारों द्वारा न्यायाधिकरण के समक्ष यह तर्क दिया गया कि समझौते के तहत भुगतान की गई राशि केवल एक अनुग्रह राशि थी जो उत्पादन या उत्पादकता से किसी भी संबंध के बिना श्रमिकों के मजदूरी बिल के पूरक के लिए थी, जिसे वकील द्वारा हमारे सामने रखा गया था।

दूसरी ओर, प्रत्यर्थी कंपनी के विद्वान वकील श्री सी. के. दफ्तरी ने इंग्ति किया कि 1962 के समझौते के तहत भुगतान किए गए। सामान्य बोनस की प्रकृति की सराहना करने और उसके बारे में निर्णय लेने के लिए, न्यायाधिकरण की ओर से पिछले समझौतों का उल्लेख करना न केवल आवश्यक था, बल्कि अनिवार्य भी था। वकील ने बताया कि श्रमिकों द्वारा समय-समय पर की जाने वाली विभिन्न मांगों के साथ-साथ पक्षों के बीच हुई चर्चा के कार्यवृत्त, जिसके परिणामस्वरूप अंततः काफी लंबी अवधि तक चलने वाले विभिन्न समझौतों से स्पष्ट रूप से पता चलेगा कि कंपनी द्वारा जो भुगतान किया जा रहा था। वह बोनस या प्रोत्साहन मजदूरी के रूप

में था। चूंकि वही भुगतान 1962 के समझौते के तहत जारी रखा जा रहा था, इसलिए न्यायाधिकरण ने यह अभिनिर्धारित करते हुए न्यायसंगत ठहराया कि कंपनी द्वारा लंबे समय से दिया जा रहा सामान्य बोनस उत्पादन बोनस या प्रोत्साहन मजदूरी के रूप में था। श्री दफ्तरी ने समझौतों की अवधि के संबंध में कई समझौतों में निहित विभिन्न प्रावधानों का भी उल्लेख किया और समझौते की शर्तों के साथ दिए गए नोटिस द्वारा समाप्त होने तक उनके बाध्यकारी प्रभाव का भी उल्लेख किया। वकील के अनुसार, यह सब स्पष्ट रूप से दिखाएगा कि पक्षों का इरादा यह था कि जिन समझौतों के तहत भुगतान किए गए थे, वे पूरे वर्ष होने चाहिए और साल दर साल जारी रहने चाहिए। वकील के अनुसार, अभिलेख की सामग्री से यह भी पता चलेगा कि भुगतान कामगारों की स्पष्ट इच्छा और अनुरोध पर तिमाही किया गया था, लेकिन चूंकि भुगतान पूरे वर्ष बढ़ाया जाता है और साल दर साल भी जारी रहेगा, वे बोनस के वार्षिक भुगतान की प्रकृति में हैं।

इससे पहले कि हम दोनों पक्षों के विद्वान वकील की विभिन्न दलीलों पर विचार करें, अधिनियम के महत्वपूर्ण प्रावधानों का उल्लेख करना वांछनीय है। सभी पक्ष इस बात पर सहमत हैं कि वर्ष 1964 के लिए बोनस के लिए अतिरिक्त दावा अधिनियम के प्रावधानों के तहत था। धारा 2 (21) "वेतन या मजदूरी" पद को परिभाषित करती है। अन्य बातों के

अलावा इस परिभाषा में महँगाई भत्ता भी शामिल है। धारा 8 बोनस के लिए पात्रता की शर्तों को निर्धारित करती है। धारा 10 और 11 के अनुरूप उसमें उल्लिखित परिस्थितियों में न्यूनतम और अधिकतम बोनस भुगतान से संबंधित हैं। धारा 17 एक नियोक्ता को अधिनियम के तहत अंतिम बोनस भुगतान के खिलाफ पूजा या प्रथागत बोनस या अंतरिम बोनस के रूप में भुगतान की गई राशि को समायोजित करने में सक्षम बनाती है। धारा 32 उन कर्मचारियों के विभिन्न वर्गों से संबंधित है, जिन पर अधिनियम लागू नहीं होता है। धारा 32 (vii) के सुसंगत प्रावधान जो संबंधित है, वह इस प्रकार हैः

> "धारा 32. इस अधिनियम में कुछ भी इन पर लागू नहीं होगाः
>
> (vii) कर्मचारी-
>
> (क) जिन्होंने 29 मई, 1965 से पहले अपने नियोक्ताओं के साथ उत्पादन या उत्पादकता से संबंधित वार्षिक बोनस के बदले लाभ आधारित बोनस के भुगतान के

लिए कोई समझौता या सेटलमेंट किया है। लाभ के आधार पर बोनस; या

(ख) जिन्होंने उस तारीख के बाद अपने नियोक्ता के साथ इस अधिनियम के तहत देय बोनस के बदले में इस तरह के वार्षिक बोनस के भुगतान के लिए कोई समझौता या सेटलमेंट किया है या कर सकते हैं। उस अवधि के लिए जिसके लिए ऐसा समझौता या सेटलमेंट लागू है,"

हम विशेष रूप से (vii) खण्ड के (ए) उपखंड से संबंधित हैं। जैसा कि अपीलकर्ताओं के दावे का 30 अगस्त, 1962 के समझौते के आधार पर विरोध किया गया है। एस को आकर्षित करने के लिए। 32 (vii) (क) कंपनी को स्थापित करना होगाः

(1) कि श्रमिकों और कंपनी के मध्य 29 मई, 1965 से पहले कोई समझौता या सेटलमेंट हुआ है;

(2) उक्त समझौता या सेटलमेंट वार्षिक बोनस के भुगतान के लिए था;

(3) बोनस का उक्त भुगतान उत्पादन या उत्पादकता के साथ जुड़ा हुआ था और

(4) उक्त भुगतान लाभ आधारित बोनस के बदले में था।

इस मामले में कोई विवाद नहीं है कि दोनों पक्षों के मध्य एक समझौता प्रदर्श ए. 5 30 अगसत, 1962 पर एक सहमति हुई है जो 29 मई, 1965 के पूर्ववर्ती है। इस बात पर भी कोई विवाद नहीं है कि इस समझौते के तहत भुगतान की गई राशि सामान्य बोनस के रूप में थी। तब सवाल उठता है कि क्या उक्त भुगतान सामान्य बोनस उत्पादकता या उत्पादन से जुड़ा एक वार्षिक बोनस था और लाभ के आधार पर बोनस के बदले में भुगतान।

इस न्यायालय द्वारा *मैसर्स टीटाघुर पेपर मिल्स कंपनी लिमिटेड बनाम इसके कर्मचारी* उत्पादन बोनस की प्रकृति पर चर्चा की गई है। यह कहा गया है कि उत्पादन बोनस का भुगतान उच्च उत्पादन के लिए एक प्रोत्साहन की इस तरह से किया जाता है और एक प्रत्साहन वेतन की प्रकृति का है। अतिरिक्त भुगतान, अतिरिक्त लाभ पर निर्भर नहीं करता है वरन् उत्पादन पर करता है। इस निर्णय से यह स्पष्ट है कि अतिरिक्त राशि के भुगतान में प्रधान तत्व उत्पादन हेतु प्रोत्साहन प्रदान करना है।

द न्यू मानेक चौक स्पिनिंग एंड वीविंग कंपनी लिमिटेड एवं अहमदाबाद और अन्य बनाम द टेक्सटाइल लेबर एसोसिएशन, अहमदाबाद

में, यह कहा गया है कि चार प्रकार के बोनस होते हैं, जिन्हें इस न्यायालय द्वारा निर्धारित औद्योगिक कानून के तहत विकसित किया गया है- (1) उत्पादन बोनस या प्रोत्साहन वेतन, (2) पार्टियों के बीच अनुबंध की एक निहित शर्त के रूप में बोनस, (3) किसी त्यौहार के संबंध में पारंपरिक बोनस, और (4) लाभ बोनस जो श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण द्वारा विकसित किया गया था और इस न्यायालय द्वारा अनुमोदित। अधिनियम के तहत कोई नियंत्रण नहीं है, जो देय है वह लाभ बोनस है। हमारे सामने मामले में, निर्णय (अवार्ड) से यह देखा गया है कि संघ ने स्वीकार किया कि राशि समझौते के तहत सामान्य बोनस का भुगतान एक निहित शर्त के रूप में न तो प्रथागत था; न ही लाभ बोनस; न ही अनुबंध था। चीजों की प्रकृति में संघ ने यह दलील नहीं उठाई है कि समझौते के तहत भुगतान की गई राशि एक लाभ बोनस है। समान रूप से, कंपनी भी इस तरह की याचिका को नहीं उठा सकी, क्योंकि उनका प्रयास था, यह दिखाने के लिए कि मजदूरी, उत्पादन बोनस या प्रोत्साहन के रूप में भुगतान है

संघी जीवराज घेवर चंद और अन्य बनाम सचिव, मद्रास मिर्च, अनाज किराना व्यापारी श्रमिक संघ और एक अन्य (1), यह अभिनिर्धारित किया गया है कि जहाँ अधिनियम की धारा 32 (vii) (क) की वर्जना प्रभावी है। ऐसी स्थिति में जब तक - समझौता या सेटलमेंट जीवित है

श्रमिक फूल बैंच के आधार पर या अधिनियम के अंतर्गत बोनस क्लेम नहीं कर सकता।

इसलिए, प्रदर्श ए. 5 के तहत किए गए भुगतान की प्रकृति का पता लगाना आवश्यक हो जाता है। यह एक समझौता है जो 30 अगस्त, 1962 को अपीलार्थी और प्रत्यर्थी कंपनी के बीच किया गया है समझौते का उद्देश्य कंपनी और उसके कर्मचारियों दोनों के बीच औद्योगिक और आर्थिक संबंधों में सुधार और प्रोत्साहन करने वाला और कारखाने में संतुष्टिपूर्ण काम करने की स्थिति स्थापित करने और बनाए रखने के लिए बताया गया है अनुच्छेद IV में, विभिन्न अन्य बातों के साथ मामले में, संघ ने स्वीकार किया है कि अन्य मामलों के अलावा दक्षता बनाए रखना कंपनी का अनन्य अधिकार और कार्य है। अनुच्छेद V तालाबंदी और हड़तालों से संबंधित है, एक ओर कंपनी ने किसी भी तालाबंदी की घोषणा नहीं करने पर सहमति व्यक्त की है, जब तक कि कर्मचारी समझौते का कोई उल्लंघन नहीं करते हैं। दूसरी ओर, संघ ने हड़ताल पर जाने के अपने अधिकार को बनाए रखते हुए अपने सदस्यों को व्यक्तिगत रूप से या सामूहिक रूप से उत्पादन और कुछ अन्य को कम करना या प्रतिबंधित करने से अनुमति नहीं देने पर भी सहमति व्यक्त की है। सामान्य बोनस से संबंधित अनुच्छेद VI इस प्रकार हैः

"अनुच्छेद VI-सामान्य बोनसः

कंपनी प्रत्येक तिमाही की समाप्ति के एक महीने बाद कुल वेतन और/या वेतन के 20 प्रतिशत की दर से सामान्य बोनस की घोषणा करती है और भुगतान करती है। दैनिक रूप से पूर्ववर्ती (ऐसा वेतन या मजदूरी महँगाई भत्ते या ऐसी अवधि के दौरान उसे दिए गए किसी अन्य विशेष भत्ते या पुरस्कार से अलग है)। इस तरह बोनस उन लोगों को देय होगा जिन्होंने तिमाही के अंतिम दिन समाप्त होने वाली छह महीने की स्वीकृत सेवा पूरी कर ली है और जिन लोगों ने तिमाही के अंतिम दिन छह महीने से कम की स्वीकृत सेवा पूरी कर ली है, उन्हें बोनस उनके कुल वेतन या मजदूरी के 10 प्रतिशत की दर से देय होगा। बोनस केवल उन लोगों के लिए उपलब्ध है जो तिमाही की अंतिम तिथि पर कंपनी में नौकरी पर है और जिन्होंने ऐसी तिमाही के दौरान नियमित और अनुमोदित सेवा दी है जिससे बोनस का भुगतान उपलब्ध है।"

अनुच्छेद VIII के तहत यह प्रावधान किया गया है कि समझौता 31 दिसंबर, 1965 तक लागू रहेगा और यह उसके बाद साल दर साल तब तक जारी रहेगा जब तक कि कोई भी पक्ष समझौते में संशोधन के उद्देश्य से बातचीत करने के अपने इरादे की लिखित सूचना नहीं देता है। उक्त अनुच्छेद में आगे प्रावधान किया गया है कि सूचना की अवधि के साथ-साथ बातचीत की शुरुआत और समझौता तब तक स्थिर बना रहता है जब तक कि कोई नया समझौता या सहमति नहीं बन जाती।

सामान्य बोनस से संबंधित अनुच्छेद VI को केवल पढ़ने मात्र से ही इस तरह के भुगतान की प्रकृति पर बहुत अधिक प्रकाश नहीं पड़ेगा। लेकिन, यह स्पष्ट है कि भुगतान प्रत्येक तिमाही के अंत में कुल वेतन या मजदूरी के उसमें उल्लिखित प्रतिशत पर किया जाना है जिसमें महँगाई भत्ता शामिल नहीं है। अनुच्छेद में बोनस का उच्च या निम्न प्रतिशत प्राप्त करने के लिए योग्यता प्राप्त करने के लिए आवश्यक सेवा की अवधि का भी प्रावधान है। उस तिमाही के दौरान नियमित और अनुमोदित सेवा देने वाले श्रमिकों पर भी जोर दिया जाता है, जिसमें बोनस का भुगतान उपलब्ध होता है।

सामान्यतः, यह समझौता प्रदर्श ए. 5 है। ए. 5 में नियोक्ता और कर्मचारी के अधिकार और उत्तरदायित्व का पता लगाने के उद्देश्य से विचार

किया जाना है। अर्थात्, अनुच्छेद VI के तहत देय सामान्य बोनस की प्रकृति

और विशेषता का पता लगाने के उद्देश्य से समझौते पर विचार करना होगा। बशर्ते कि खंड इस तरह के भुगतान की प्रकृति के बारे में एक पूर्ण और स्पष्ट संकेत देता है। लेकिन, केवल अनुच्छेद VI को पढ़ने से इस तरह के भुगतान के चरित्र के बारे में कोई संकेत नहीं मिलता है। समझौते के अन्य खंड भी इस पहलू पर ज्यादा प्रकाश नहीं डालते हैं। लेकिन ऐसा नहीं है कि यह समझौता प्रदर्श ए. 5 पहली बार दलों के बीच हुआ था। "सामान्य बोनस" अभिव्यक्ति आती है, जैसा कि हम वर्तमान में कुछ समझौतों में देखते है उन परिस्थितियों में, हमारी राय में, वेतन के चरित्र और प्रकृति को ठीक से समझने के लिए जो मूल रूप से किया जा रहा था और जिसे 1962 के समझौते के अनुच्छेद VI के तहत जारी रखा गया था, यह न केवल प्रासंगिक है, बल्कि विभिन्न समझौतों और समझौतों जो पहले के अवसरों पर पार्टियों के बीच हुआ था, पर विचार करना भी आवश्यक है।

हम श्री मुखर्जी के इस तर्क से सहमत नहीं हैं कि न्यायाधिकरण ने कानून की बहुत गंभीर त्रुटि की है जब उसने प्रदर्श ए. 5 के तहत भुगतान की प्रकृति की व्याख्या करने का प्रयास किया है। दोनों पक्षों के बीच हुए पिछले समझौतों और चर्चाओं के संदर्भ में। न्यायाधिकरण द्वारा उन समझौतों पर विचार करना पूरी तरह से उचित था क्योंकि वे, हमारी राय में, संघ द्वारा किए गए दावों की प्रकृति, कंपनी द्वारा लिया गया रुख और

दोनों पक्षों के बीच विचाराधीन राशि के भुगतान के लिये अंततः हुए समझौते की प्रकृति की पूरी और स्पष्ट तस्वीर दें।

इसलिए हम पूर्व समझौतों के साथ-साथ उन समझौतों तक पहुंचने वाली घटनाओं का भी उल्लेख करेंगे। सबसे पहला समझौता है, प्रदर्श ए दिनांक 16 मई, 1946। अनुच्छेद V के तहत कंपनी ने उसमें उल्लिखित कर्मचारियों के लिए छह सप्ताह के वेतन के विजय बोनस का भुगतान करने पर सहमति व्यक्त की। अनुच्छेद VI के तहत, कंपनी उत्पादन पर बोनस या वेतन के 10 प्रतिशत के बराबर विशेष बोनस का भुगतान करने पर सहमत हुई। यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि इस समझौते के अनुच्छेद VI के तहत किया गया भुगतान कर्मचारियों के वेतन पर एक निश्चित प्रतिशत पर उत्पादन या विशेष बोनस के रूप में वर्णित किया गया है।

6 मार्च, 1947 को संघ ने एक पत्र एक्स बी कंपनी को संबोधित करते हुए "उत्पादन बोनस" बढ़ाने की आवश्यकता है जिस तरह से उसमें कहा गया है। वास्तव में संघ प्रतिशत में वृद्धि चाहता था कर्मचारियों द्वारा लिए गए वेतन के आधार पर यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि संघ ने प्रदर्श ए. 5 के तहत किए गए भुगतान को भी उत्पादन बोनस के रूप में समझा और एक्स बी के तहत यह उत्पादन बोनस है जिसे वे बढ़ाना चाहते थे। इस मांग को ध्यान में रखते हुए, पक्षों के बीच चर्चा हुई और अंततः उन्होंने 12 जुलाई, 1947 को एक समझौता किया, प्रदर्श सी है जिसके

अनुसार प्रदर्श ए के तहत 10 प्रतिशत उत्पादन बोनस जो दिया जाता है। प्रदर्श ए को बढ़ाया नहीं जाना चाहिए। लेकिन 5 प्रतिशत या 2 प्रतिशत की अतिरिक्त राशि उपस्थिति बोनस के रूप में दी गई थी।

पक्षकारों के बीच 22 नवंबर, 1948 को एक और समझौता हुआ जो कि प्रदर्श ए. 1 है, अनुच्छेद VI अनुग्रह बोनस के भुगतान से संबंधित है, जो इस प्रकार हैः

'अनुच्छेद VI-बोनस का अनुग्रह भुगतान

कंपनी घोषित करती है कि वह प्रत्येक तिमाही के अंत में एक महीने के कुल वेतन के 10 प्रतिशत की दर से बोनस का अनुग्रह भुगतान करेगी और/या प्रत्येक कर्मचारी को दी जाने वाली तिमाही के दौरान भुगतान की गई मजदूरी (ऐसा वेतन या मजदूरी महँगाई भत्ता या किसी अन्य विशेष भत्ते या अतिरिक्त बोनस या उक्त अवधि के दौरान उसे दिए गए पुरस्कारों से अलग है); ऐसा बोनस केवल उन कर्मचारियों को देय होगा जिन्होंने तिमाही के अंतिम दिन छह महीने की स्वीकृत सेवा पूरी कर ली है; और उन कर्मचारियों को जिन्होंने तिमाही या छह महीने से कम समय की स्वीकृत सेवा दिन पूरा कर ली है के अनुग्रह राशि का बोनस उनके कुल वेतन या मजदूरी के 5 प्रतिशत की दर से देय होगा। अनुग्रह राशि बोनस केवल उन कर्मचारियों के लिए उपलब्ध होगा जो भुगतान के लिए निर्धारित तिथि पर कंपनी के कर्मचारी हैं और जिन्होंने उस तिमाही में जिसमें

अनुग्रह राशि बोनस का भुगतान किया गया है, उस तिमाही में नियमित एवं स्वीकृत सेवा दी हो।

यह ध्यान दिया जाएगा कि समझौत प्रदर्श ए और सी में, जिसे उत्पादन बोनस के रूप में वर्णित किया गया था, उसे प्रदर्श ए 1 के *अनुग्रह* भुगतान से बदल लिया गया है। अनुच्छेद 08 में समझौते को 31 दिसंबर 1950 तक लागू रहने और साल-दर-साल जारी रखने का प्रावधान है जब तक कि कोई भी पक्ष समझौते में संशोधन के उद्देश्य से बातचीत में शामिल होने के अपने इरादे की लिखित सूचना नहीं देता है।

15 मई, 1951 को, संघ ने समझौता प्रदर्श ए 1 को संशोधित करने के लिए अभ्यावेदन दिया। इस मांग के संबंध में 3 अक्टूबर, 1951 को पार्टियाें के बीच हुई चर्चा और समझौते के चर्चा विवरणिका प्रदर्श डी में दर्ज किए गए थे।

प्रदर्श डी से यह देखा गया है कि संघ ने इस स्थिति को स्वीकार कर लिया था कि इस कंपनी में अनुमानित जीवनयापन वेतन प्राप्त हो गया है और इसलिए, उत्पादन में अधिक दक्षता के साथ-साथ श्रम के योगदान के लिए प्रोत्साहन के रूप में बोनस का भुगतान किया जाना हैं। इसे देखते हुए, संघ ने प्रतिनिधित्व किया कि जो बोनस भुगतान किया जा रहा है उसे प्रदर्श भुगतान नहीं माना जाना चाहिए इसलिए कंपनी से "*अनुग्रह*" शब्द को हटाने और "सामान्य" शब्द को प्रतिस्थापित करने का अनुरोध

किया गया था। संघ ने आगे सुझाव दिया कि चूंकि अर्जित वेतन के आधार पर बोनस का भुगतान उपस्थिति के लिए पर्याप्त प्रोत्साहन है, इसलिए जो उपस्थिति बोनस का भुगतान किया जा रहा था, उसे बंद कर दिया जाना चाहिए और सामान्य बोनस का भुगतान सभी कर्मचारियों को प्रत्येक तिमाही में 15 % की एक समान दर पर किया जाना चाहिए। इस अभ्यावेदन को कंपनी और प्रदर्श डी द्वारा स्वीकार कर लिया गया। इससे पता चलता है कि पार्टियाें के बीच इस बात पर सहमति हुई थी कि उपस्थिति बोनस को बंद कर दिया जाएगा और "*अनुग्रह*" शब्द को "सामान्य" शब्द से प्रतिस्थापित किया जाएगा। इस बात पर भी सहमति हुई कि दर को क्रमशः 15% और 7.50% तक बढाया जाना चाहिए। प्रत्येक तिमाही राशि के भुगतान के संघ के सुझाव पर भी पक्षकारों ने सहमति व्यक्त की इस बात पर भी सहमति हुई कि पार्टियाें के बीच हुई व्यवस्थाएं 31 दिसंबर, 1953 तक जारी रहेगी।

प्रदर्श डी से यह स्पष्ट है कि संघ ने स्वयं बोनस के भुगतान को "उत्पादन में अधिक दक्षता के लिए प्रोत्साहन के रूप में" करने की मांग की है। और कर्मचारी चाहते थे कि "*अनुग्रह*" को "सामान्य" शब्द से प्रतिस्थापित किया जाए। संघ ने स्वीकार किया कि इस कंपनी के कर्मचारी द्वारा अनुमानित जीवनयापन वेतन अर्जित किया जा रहा है। इसके अलावा, संघ चाहता था कि राशि का भुगतान हर तिमाही में एक निश्चित दर पर

किया जाए। यह प्रदर्श डी से भी ध्यान देने योग्य है कि पार्टियाें के बीच जिन परिवर्तनों पर सहमति हुई थी, वे 1952 की पहली तिमाही से प्रभावी होने थे। प्रदर्श डी में दर्ज व्यवस्था के आधार पर पार्टियाें ने एक औपचारिक समझौता प्रदर्श ए 2 22 नवम्बर, 1951 को किया। जो कि सामूहिक सहमति 3 अक्टूबर, 1951 के समझौते द्वारा अंतिम रूप से संशोधित विवरण प्रदर्श डी द्वारा प्रमाणित किया जाता है। समझौते के उद्देश्य से संबंधित अनुच्छेद । में कहा गया है कि यह कंपनी और उसके कर्मचारियों के बीच औद्याेगिक और आर्थिक संबंधों को बढावा देने और सुधारने और संतोषजनक कामकाजी परिस्थितियाँ को स्थापित करने और बनाए रखने की दृष्टि से था। सामान्य बोनस से संबंधित अनुच्छेद VI इस प्रकार है।

"अनुच्छेद VI-सामान्य बोनसः

कंपनी प्रत्येक तिमाही के अंत के एक महीने बाद सामान्य बोनस की घोषणा करती है और भुगतान करती है, जो प्रत्येक कर्मचारी को तुरंत पिछली तिमाही के दौरान भुगतान किए गए कुल वेतन और/या मजदूरी के 15 प्रतिशत की दर से होता है (ऐसे वेतन या मजदूरी को

छोडकर) महंगाई भत्ता या ऐसी अवधि के दौरान उसे दिया गया कोई अन्य विशेष भत्ता या पुरस्कार, ऐसा बोनस केवल उन्हीं कर्मचारियों को देय होगा जिन्होंने तिमाही के अंतिम दिन समाप्त होने वाली छह महीने से कम की स्वीकृत सेवा पूरी कर ली है, बोनस उनके कुल वेतन या वेतन के 7.50 प्रतिशत की दर से देय होगा। बोनस केवल उन्हीं कर्मचारियों को उपलब्ध होगा जो तिमाही की अंतिम तारीख को कंपनी में कार्यरत है और जिन्होंने उस तिमाही के दौराने नियमित और अनुमोदित सेवा दी है, जिसके लिए बोनस का भुगतान उपलब्ध है।"

यह ध्यान दिया जाएगा कि यह अनुच्छेद समझौता प्रदर्श ए 1 1948 के मूल अनुच्छेद VI के स्थान पर प्रतिस्थापित किया जाएगा। प्रदर्श ए 1 में जो अनग्रह बोनस के रूप में भुगतान किया जाता था वह प्रदर्श ए 2 में सामान्य बोनस के रूप में नामित किया गया था। यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि यह पहली बार है कि "सामान्य बोनस" को पार्टियाें के बीच समझौते में जगह मिली है। यह परिवर्तन संघ द्वारा किए गए अभ्यावेदन और दोनों पक्षों द्वारा स्वीकार किए जाने के कारण प्रभावी हुआ, जैसा कि

कार्यवृत्त प्रदर्श डी में दर्ज किया गया है। कर्मचारी की सेवा के आधार पर दर को क्रमशः 15 प्रतिशत और 7.50 प्रतिशत तक बढा दिया गया है। यह दर मूल वेतन पर है, और महंगाई भत्ते की गणना के प्रयोजनों से बाहर रखा गया है। उपस्थिति बोनस समाप्त कर दिया गया और अनुच्छेद VI में दर से पता चलता है कि इसने पुराने उत्पादन बोनस के साथ-साथ उपस्थिति बोनस को भी जोड दिया हैं संघ की आवश्यकता के अनुसार भुगतान भी हर तिमाही में किया जाना है। अनुच्छेद VIII में प्रावधान है कि समझौता 31 दिसंबर, 1953 तक लागू रहेगा और उसके बाद साल-दर-साल जारी रहेगा जब तक कि कोई भी पक्ष समझौते में संशोधन के उद्देश्य से बातचीत में शामिल होने के अपने इरादे की लिखित सूचना नहीं देता।

28 दिसंबर, 1953 को संघ ने समझौते में कुछ संशोधन करने के लिए एक अभ्यावेदन दिया। प्रदर्श ए 2 इसके बाद पूर्व में शामिल प्रस्तावों का पालन किया गया। 11 मार्च, 1954 को प्रदर्श बी 3 का पैराग्राफ 3 बोनस से संबंधित है। प्रदर्श ए 2 में उल्लिखित दर पर सामान्य बोनस के मौजूदा भुगतान का उल्लेख करने के बाद प्रदर्श ए 2 संघ ने कंपनी से बोनस की गणना के प्रयोजनों के लिए मजदूरी या वेतन में महंगाई भत्ते को भी शामिल करके बोनस की दर को संशोधित करने का अनुरोध किया। इसका कारण "कर्मचारियों को प्रोत्साहन देने की आवश्यकता और दर है। जिस पर कई अन्य तुलनीय कंपनियों के कर्मचारियों को बोनस का

भुगतान किया जाता है।" पूजा या त्योहार बोनस की भी मांग थी। अंततः बोनस के संबंध में मांग यह थी किः (ए) वर्ष की प्रत्येक तिमाही के अंत में त्रैमासिक भुगतान किए जाने वाले सामान्य बोनस को 20 प्रतिशत और 10 प्रतिशत तक बढाया जाना चाहिए। कर्मचारी की सेवा अवधि के आधार पर प्रतिशत और उक्त प्रतिशत पर भुगतान तिमाही के दौरान कमर्चारी को दिए गए मूल वेतन और महंगाई भत्ते दोनों की गणना पर होना चाहिए, और (2) श्रमिकों को सामान्य बोनस के अलावा महंगाई भत्ते सहित तीन माह के वेतन के बराबर पूजा बोनस का भुगतान किया जाना चाहिए।

15 मार्च, 1954 को प्रदर्श बी 4 के तहत संघ की ओर से एक पूरक दावा किया गया था कि भुगतान प्रदर्श बी 3 के तहत किया जाना है, जिसका कि 1 जनवरी, 1954 से पूर्वव्यापी प्रभाव होगा। संघ की इस मांग से तीन बिंदु सामने आते हैः (1) सामान्य बोनस की दर में वृद्धि और महंगाई भत्ते सहित वेतन पर काम किया जाने वाला प्रतिशत (2) पूजा या त्योहार बोनस के भुगतान का दावा और (3) (1) और (2) दोनों का भुगतान 1 जनवरी, 1954 से प्रभावी होगा। लेकिन ध्यान देने योग्य महत्वपूर्ण बात यह है कि प्रदर्श बी 3 बढी हुई दर पर सामान्य बोनस का दावा करने और महंगाई भत्ते सहित वेतन का प्रतिशत निकालने के लिए संघ द्वारा स्वयं बताया गया कारण "कर्मचारियों को प्रोत्साहन देने की आवश्यकता थी..." ये मांगें संघ के मुद्दों पर चर्चा की गई और चर्चा और

समझौते के सहमति मिनट प्रदर्श डी 1 दिनांक 18 फरवरी, 1955 में दर्ज किए गए। ऐसा देखा गया है कि 9 अप्रैल, 1954 से शुरू होकर संघ और कंपनी के प्रतिनिधियों के बीच 45 बैंठकें हुई। प्रदर्श डी 1 से पता चलता है कि 28 दिसंबर, 1953, 11 मार्च, 1954 और 15 मार्च, 1954 पत्रों की मांगों पर पार्टियाें के बीच बिना किसी चर्चा के चर्चा की गई थी। चर्चा विवरणिका से पता चलता है कि कंपनी बढी हुई दरों को पूरी तरह से स्वीकार करने के लिए तैयार नहीं थी। सामान्य बोनस के संबंध में संघ, न ही यह बोनस की गणना के प्रयोजन के लिए महंगाई भत्ते को ध्यान में रखने के लिए इच्छुक था। लेकिन कंपनी मूल वेतन में महंगाई भत्ते के एक हिस्से को विलय करके कुछ विचार दिखाने के लिए तैयार थी, क्योंकि इसके परिणामस्वरूप श्रमिकों को सामान्य बोनस के रूप में थोडी अधिक राशि प्राप्त होगी। पूजा या त्योहार बोनस का दावा कंपनी द्वारा स्वीकार नहीं किया गया था। दोनों पक्ष अंततः इस बात पर सहमति बनी कि सामान्य बोनस का भुगतान मूल 15 प्रतिशत जैसा कि प्रदर्श ए 2 में है की बजाय 17 प्रतिशत तक किया जाए। चर्चा विवरणिका आगे दर्शाता है कि संघ द्वारा की गई सभी मांगों का साधारण बोनस में वृद्धि करके पूरी तरह से समाधान हो सकता है। प्रदर्श डी 1 में अभिलिखित अस्थाई समझौता पक्षकारान के मध्य दिनांक 18 फरवरी, 1955 को हुए सामाजिक समझौते प्रदर्श ए 3 के अधीन था। अनुच्छेद 6 सामान्य बोनस से संबंधित है।

महंगाई भत्ते को छोडकर मूल वेतन पर 174 प्रतिशत और 8.75 प्रतिशत की दर के अंतर को छोडकर

इस अनुच्छेद के तहत सामान्य बोनस के संबंध में प्रावधान प्रदर्श ए 2 1951 के अनुच्छेद 6 में निहित प्रावधानों के समान था।

अनुच्छेद 8 में प्रावधान किया गया कि समझौता 31 दिसंबर, 1957 तक प्रभावी रहेगा और साल-दर-साल तब तक जारी रहेगा जब तक कोई एक पक्षकार इसमें दिये तरीके से नोटिस नहीं दे देता।

24 दिसंबर, 1957 को संघ ने एक पत्र प्रदर्श बी 5 कंपनी को भेजते हुए सामान्य बोनस का भुगतान वर्तमान प्रतिशत 17.50 और 8.75 की दर की बजाय क्रमशः 50 प्रतिशत और 25 प्रतिशत पर दिये जाने की आवश्यकता बताई। यह भी मांग की कि इसी दर पर वेतन की महंगाई भत्तों को सम्मिलित करते हुए गणना की जानी चाहिए। आगे यह भी निवेदन किया गया कि आधे बोनस का भुगतान मांग के अनुरूप "जैसा कि वर्तमान में वर्ष की चार तिमाहियों में किया जाना चाहिए एवं शेष आधे का पूजा के समय"। इसमें फिर से पक्षकारों को मांग और मुद्दों के लिए प्रेरित किया। चर्चा के परीक्षण व पक्षकारों द्वारा सहमति से निकाले गए निष्कर्ष को प्रदर्श डी 2 दिनांकित 6 अक्टूबर, 1958 में दर्ज किया गया। चर्चा विवरणिका से यह पता चलता है कि संघ की मांगों को कंपनी द्वारा सावधानीपूर्वक विचार में लिया गया। कंपनी के अध्यक्ष ने संघ का ध्यान प्रदर्श डी समझौतों के सहमत मुद्दों पर आकर्षित किया और ये इंग्ति किया कि "बोनस का भुगतान प्रोत्साहन के रूप में उत्पादन में दक्षता को बढाने

के लिए किया जा रहा था ..." और सुझाव दिया कि " बोनस के भुगतान को सामान्य तौर पर स्वीकृत फॉर्मूला से जोडा जाए और अब प्रतिशत के आधार पर भुगतान नहीं किया जाए। परंतु संघ द्वारा अध्यक्ष के इस सुझाव को स्वीकार नहीं किया गया और कहा गया कि "सुरक्षा के मामलें में वह चाहेंगे कि इसे एक निश्चित प्रतिशत पर जारी किया जाए।" आगे की चर्चा के बाद, अध्यक्ष ने बोनस की दर में सांकेतिक वृद्धि करने की सहमति व्यक्त की। दोनों पक्षों के मध्य यह सहमति हुई कि महंगाई भत्ते काे छोडकर मजदूरी पर सामान्य बोनस का भुगतान 17.50 प्रतिशत से 18.50 प्रतिशत तक बढाया जाएगा। इस प्रकार जिन निष्कर्षों पर पहुंचा गया वे समझौता प्रदर्श ए 4 दिनांकित 6 अक्टूबर, 1948 में निर्मित थे। यह फिर से एक सामूहिक समझौते के रूप में शैलीबद्ध है। सामान्य बोनस से संबंधित अनुच्छेद 6 काफी हद तक प्रदर्श ए 5 के अनुच्छेद 6 के समान है। सिवाय इसके कि कर्मचारी की सेवा के आधार पर दर 18.50 और 9.25 प्रतिशत थी। प्रतिशत की गणना केवल महंगाई भत्ते को छोडकर कुल वेतन पर की जानी थी और प्रत्येक तिमाही के अंत में सामान्य बोनस का भुगतान किया जाना था। अनुच्छेद 8 प्रावधान देता है कि दावा दिसंबर 31, 1965 तक प्रभावी रहेगा और साल-दर-साल जब तक कि कोई पक्षकार इसमें दिये गये तरीके से सूचना ना दे प्रभावी रहेगा।

यह हमें विचाराधीन समझौता प्रदर्श ए 5 30 अगस्त, 1962 पर ले जाता है। यह इस संख्ला का सातवां समझौता है हमने निर्णय के पूर्व भाग में अनुच्छेद 6 और 8 का उल्लेख किया है। अनुच्छेद 6 सामान्य बोनस से संबंधित है और इसका भुगतान महंगाई भत्ते को छोडकर मूल मजदूरी पर क्रमशः 20 प्रतिशत और 10 प्रतिशत किया जाना था। इसका भुगतान प्रत्येक तिमाही पर किया जाना था। यह देखा जाएगा कि दरें पूर्व समझौता 1958 के प्रदर्श ए 4 में प्रदान की गई दरों से थोडा अधिक है।

हमने श्रमिकों की विभिन्न मांगों पर बहुत विस्तार से विचार किया। पक्षकारों के मध्य मांगों से संबंधित हुई चर्चा को दर्ज करने वाली विवरणिका, उसमें निकाले निष्कर्षों के साथ-साथ पक्षकारों के मध्य अलग-अलग तारीखों पर हुए समझौते भी किये गये। ऐसा कहा जा सकता है कि वह विचाराधीन समझौता प्रदर्श ए 5 की पृष्ठभूमि प्रस्तुत करते है। यह देखा जाएगा कि मूल रूप से 1946 में जो भुगतान किया गया था वह उत्पादन या विशेष बोनस के रूप में था। संघ द्वारा 6 मार्च, 1947 को उत्पादन बोनस को बढाने के लिए विशेष मांग की गई। कंपनी द्वारा उन मांगों को स्वीकार नहीं किया गया। दूसरी ओर समझौता प्रदर्श सी यह स्पष्ट दर्शाता है कि उत्पादन बोनस में कोई वृद्धि नहीं हुई लेकिन एक अतिरिक्त राशि उपस्थिति बोनस के रूप में दी जाती है। 1948 में जो विशिष्ट उत्पादन बोनस था का भुगतान *अनुग्रह* भुगतान के रूप में किया जाता था। संघ ने

विशेष रूप से 1951 में प्रदर्श बोनस को सामान्य बोनस द्वारा प्रतिस्थापित करने और उपस्थिति बोनस को समाप्त करने की इच्छा व्यक्त की। यह भी मांग की कि सामान्य बोनस का भुगतान एक समान दर के प्रत्येक तिमाही में किया जावे। प्रथम बार सामान्य बोनस "3 अक्टूबर, 1951 के सहमत कार्यवृत्त और 15 मई, 1951 को संघ द्वारा की गई मांगों में प्रथम बार सामान्य बोनस अभिव्यक्ति शामिल थी। यही 22 नवंबर, 1951 में हुए अंतिम समझौते में भी शामिल था। 11 मार्च, 1954 में संघ द्वारा सामान्य बोनस की दरों में वृद्धि की मांग की गई ताकि कर्मचारी को प्रोत्साहन राशि प्रदान किया जा सके। यह स्वीकार की गई और 18 फरवरी, 1955 को हुए समझौतों में सम्मिलित की गई। प्रदर्श बी 5 ने संघ द्वारा सामान्य बोनस की दर को और बढाने के लिए विशिष्ट मांग की गई और यह चाहा गया कि आधा भुगतान जैसा कि वर्तमान में तिमाही पर किया जावे और शेष का भुगतान पूजा के समय यद्यपि इस मांग से संबंधित चर्चा विवरणिका यह दर्शित करती है कि कंपनी के अध्यक्ष चाहते थे कि जो अधिक दक्षता के लिए प्रोत्साहन राशि के लिए जो दिया गया था उसे लाभ के आधार पर उत्पादन से बदलना चाहते थे, संघ यह चाहता था कि एक निश्चित प्रतिशत के अधार पर जा े भुगतान किया जा रहा है उसे जारी रखा जावे। बोनस के भुगतान के तरीकों को कभी-कभी उत्पादन बोनस भी कहा जाता था जिसे बाद में *अनुग्रह* भुगतान कहा गया। लेकिन 1951 से इसे सामान्य बोनस कहा जाने लगा जिसका महंगाई भत्ते को छोडकर मूल वेतन पर एक

निश्चित प्रतिशत के आधार पर तिमाही पर भुगतान किया गया। इस पृष्ठभूमि को ध्यान में रखते हुए, यह स्पष्ट हो जाता है कि प्रदर्श ए 5 के अनुच्छेद 6 के अधीन जो भुगतान किया जा रहा था वो उत्पादन या उत्पादक से जुडा भुगतान था। मुख्य जोर इस बात पर है कि जो भुगतान उत्पादन के प्रोत्साहन के रूप में किया जा रहा था और इस कारण इसका भुगतान उत्पादन बोनस या वेतन प्रोत्साहन के रूप में किया जा रहा था। प्रदर्श डी, बी 3 और डी 2 से स्पष्ट है कि यह उत्पादन में अधिक दक्षता प्राप्त करने के लिए एक प्रोत्साहन भुगतान था। हम पहले ही इन प्रदर्श के अंतर्वस्तु का विस्तार से उल्लेख कर चुके है। यहां तक कि प्रदर्श बी 3 में श्रमिकों ने सामान्य बोनस की दर को कर्मचारियों को प्रोत्साहन देने की आवश्यकता को देखते हुए बढाए जाने की मांग की। परंतु प्रदर्श डी 2 में दिनांकित 6 अक्टूबर, 1958 में दर्ज चर्चा विवरणिका से एक ओर महत्वपूर्ण बात निकलकर आती है कंपनी के अध्यक्ष ने जोर दिया कि जो कुछ भी सामान्य बोनस के रूप में भुगतान किया जा रहा था वह उत्पादन में अधिक से अधिक दक्षता के प्रोत्साहन की अधिकता के लिए किया जा रहा था। अध्यक्ष विशेष रूप से भुगतानक के इस तरीके को बदलना चाहता था और उसने सुझाव दिया कि बोनस भुगतान को आमतौर पर सूत्र से जोडा जाना चाहिए, अर्थात लाभ बोनस और एक निश्चित प्रतिशत पर भुगतान को निरस्त कर दिया जाए। परंतु भुगतान की प्रकृति को एक निश्चित प्रतिशत से उत्पादन बोनस के रूप में उत्पादन से अधिक दक्षता के

लिए प्रोत्साहन देने के लिए बदलने के सुझाव को संघ द्वारा स्वीकार नहीं किया गया, जो यह चाहते थे कि निश्चित प्रतिशत के आधार को जारी रखना चाहते थे। यानि संघ लाभ के आधार पर बोनस प्राप्त करने के लिए तैयार नहीं थे, लेकिन उत्पादन में दक्षता के लिए एक निश्चित प्रतिशत पर आधारित प्रोत्साहन के भुगतान की मौजूदा व्यवस्था को जारी रखना चाहता था। अर्थात संघ भुगतान की प्रकृति उत्पादन बोनस को जारी रखना चाहता था। इस कारण यह परिस्थितियां स्पष्ट रूप से इस निष्कर्ष पर ले जाती है कि जो प्रदर्श ए 5 के समझौतों के अधीन जो भुगतान किया जा रहा था वह जारी रखा जा रहा था वह बोनस का भुगतान उत्पादन और उत्पादकता से जुडा हुआ था। यह भी स्पष्ट हो जाता है कि उपरोक्त भुगतान लाभ पर आधारित बोनस के बदले दिया जा रहा था क्याेंकि संघ ने स्वयं ही अध्यक्ष का सुझाव भुगतान की प्रकृति को लाभ आधारित बोनस से बदलना जो कि प्रदर्श डी 2 में अंतर्लिखित है को स्वीकारा नहीं। इसलिए, यह भी दर्शित करता है कि प्रदर्श ए 5 के अधीन भुगतान लाभ आधारित भुगतान के बदले किया जावे। धारा 32 खण्ड 7 के उपखण्ड क में आई शब्दावली "उत्पादन या उत्पादकता से जुडे हुए" और प्रदर्श ए 5 के अधीन किये गये भुगतान के संदर्भ में किये गये परीक्षण से संतुष्ट है। यह संघ का मामला नहीं है कि भुगतान की प्रकृति जिसे 1951 की शुरूआत में ही भुगतान की दक्षता के रूप में नामित किया गया था (प्रदर्श डी) को या तो पश्चातवर्ती समझौतों या समझौता प्रदर्श ए 5 के अधीन परिवर्तित किया गया। यदि

ऐसा है तो इसके बाद प्रदर्श 5 में सामान्य बोनस का भुगतान होता है उत्पादन में अधिक दक्षता के लिए प्रोत्साहन के माध्यम से भुगतान के समान चरित्र को बरकरार रखा है। अगर ऐसा होता है तो यह स्पष्ट है कि प्रदर्श ए 5 के अधीन किये गये सामान्य बोनस का भुगतान उत्पादन में अधिक दक्षता के लिए प्रोत्साहन के माध्यम से किये गये भुगतान की प्रकृति को बरकरार रखता है।

पक्षकारों के मध्य कोई चर्चा की विवरणिका जो तब और वहाँ अभिलिखित किया गया वे साक्ष्य की वस्तुएँ है जो पक्षकारों द्वारा प्रस्तुत मौखिक साक्ष्यों की तुलना में अधिक मुल्यवान और उपयोगी है। उदाहरण के लिए पीडब्ल्यू 1 संघ के सचिव ने यह साक्ष्य दिया कि प्रदर्श ए 5 के अधीन भुगतान उत्पादन से जुडा हआ नहीं है और दूसरी तरफ कंपनी के क्रमिक अधिकारी डीडब्ल्यू 1 ने यह कथन किया कि उक्त भुगतान उत्पादन से जुडा हआ है। इस तरह के साक्ष्य हमें कहीं नहीं ले जाते। यही कारण है कि हमने अधिक जाेर और निर्भरता पक्षकारों द्वारा प्रस्तुत दस्तावेजी साक्ष्यों पर रखी है। विशिष्टतः जब यह विवादास्पद नहीं है कि बैठकों के अभिलेख वास्तिवक तथ्यों का प्रतिनिधित्व नहीं करते है।

फिर सवाल यह है कि भुगतान किया गया बोनस वार्षिक बोनस है, जो कि अधिनियम की धारा 32 खण्ड 7 उपखण्ड क की एक और आवश्यकता है। यह विभिन्न समझौतों एवं सेटलमेंट जिनका पूर्व उल्लेख

किया गया है से स्पष्ट है कि 1948 से प्रत्येक वर्ष बोनस का भुगतान हर तिमाही के अंत में किसी दर पर किया गया है। संघ द्वारा लिखे पत्र विशेषकर प्रदर्श पी 5 दिनांक 2 नवंबर, 1957 यह स्पष्ट करता है कि संघ को स्वयं बोनस का तिमाही भुगतान जारी रखे जाने की आवश्यकता है। हम पहले ही विभिन्न समझौतों का उल्लेख कर चुके हैं जो निस्संदेह ही समझौतों की निर्धारित अवधि का वर्णन करती है जो पूरे वर्ष तक प्रभावी रहे। यह आगे प्रावधान देता है कि समझौता अपनी समयावधि के अवसान के पश्चात भी तब तक जारी रहेगा जब तक कि इसके तहत दिये गये तरीके अनुसार एक पक्षकार नोटिस ना दे। इसलिए यह देखा जाए कि बोनस का भुगतान एक तिमाही के लिए किया गया था और पश्चातवर्ती तिमाही के लिए आश्वस्त नहीं करता है। दूसरी तरफ देय राशि एक विशिष्ट तिमाही तक सीमित नहीं है और समझौते में यह उद्देश्य स्पष्ट किया गया कि यह संपूर्ण वर्ष प्रभावी रहेगा और वर्ष दर वर्ष प्रभावी रहेगा। श्री मुखर्जी द्वारा दिये गये तर्क को स्वीकार करना संभव नहीं है कि केवल तभी यह वार्षिक बोनस माना जावेगा जब भुगतान वर्ष के अंत में किया जावेगा महत्वपूर्ण परीक्षण जिसे संतुष्ट करना आवश्यक था यह है कि भुगतान पूरे साल किया जाएगा इसका आश्वासन होना चाहिए और यह साल-दर-साल जारी रहना चाहिए। जैसा कि लॉर्ड मोगम द्वारा *मोस इम्बरल लिमिटेड बनाम इनलैण्ड रेवेन्यू कमीशनर* में यह गौर किया गया था कि "वार्षिक" शब्दावली में यह विशेषता होनी चाहिए पुनरावर्ती होने या पुनरावर्ती में

सक्षम होने की गुणवत्ता होनी चाहिए। इस परीक्षण को अपनाने से हमारे समक्ष पेश दावे में भुगतान पूरे साल किया गया और साल-दर-साल ही किया गया ना केवल समझौते अवधि के दौरान बल्कि उसके पश्चातवर्ती वर्षों में भी जब तक की समझौते के अधीन वांछित नोटिस नहीं दिया गया। जबकि समझौते में इस प्रभाव का प्रावधान सम्मिलित था कि समझौता नोटिस के बावजूद भी नये समझौते या सेटलमेंट होने तक प्रभावी रहेगा। अतः यह स्पष्ट है कि जैसा कि अधिनियम की धारा 32 के खण्ड 7 के उपखण्ड क में निहित है कि सामान्य बोनस का भुगतान ही वार्षिक बोनस है। अपीलीय न्यायालय ने *स्मिथ बनाम स्मिथ* के निर्णय में यह विचार किया कि क्या व्यक्ति के जीवनकाल में साप्ताहिक भुगतान "वार्षिक भुगतान था" इसमें कोई संदेह नहीं कि यह साप्ताहिक भुगतान योग्य है, लेकिन यह तथ्य इसे वार्षिक भुगतान होने से नहीं रोकता। यदि साप्ताहिक भुगतान एक वर्ष से अधिक बढ सकता है।

स्थिति, जैसा कि हमारे द्वारा पहले बताया गया है हमारे समक्ष मौजूद मामले में भी वही स्थिति है।

उपरोक्त चर्चा से यह पता चलता है कि समझौता दिनांक 30 अगस्त, 1962 प्रदर्श ए 5 के अनुच्छेद 6 के अधीन भुगतान किया गया सामान्य बोनस ही लाभ आधारित बोनस के बदले उत्पादन या उत्पादकता से जुडे वार्षिक बोनस का भुगतान है। यह आगे इस प्रकार है कि चूंकि समझौता

दिनांक 29 मई, 1965 से पहले किया गया, कर्मचारी उस अवधि के लिए जिसमें समझौता प्रभावी था अधिनियम के तहत अतिरिक्त बोनस का दावा नहीं कर सकते। यह सभी पक्षों का मामला है कि समझौता प्रदर्श ए 5 सुसंगत समय पर प्रभाव में था। यदि ऐसा है तो यह न्यायाधिकरण के विचार का अनुसरण करता है कि अधिनियम की धारा 32 का खण्ड 7 उपखण्ड क के तहत किसी भी अतिरिक्त बोनस के दावा करने पर रोक सही है।

परिणामस्वरूप औद्योगिक न्यायाधिकरण के फैसले की पुष्टि की जाती है और यह अपील खारिज की जाती है खर्चे पर कोई आदेश नहीं होगा

अपील खारिज की जाती है।

(यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी श्रीमती कंचन सिंह राजावत (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।)