

दिशेरगढ़ पावर सप्लाइ कंपनी लिमिटेड, कलकत्ता एवं एक अन्य

बनाम

वर्कमैन ऑफ दिशेरगढ़ सप्लाइ कंपनी लिमिटेड एवं अन्य

15 जुलाई, 1986।

[वी. बालाक्रिष्णा एराडी और वी. खालिद, न्यायाधितिगण]

बोनस भुगतान अधिनियम, 1965, धारा 5, 10 और 34(3)- बोनस- का भुगतान- अधिनियम द्वारा निर्धारित न्यूनतम से अधिक बोनस का भुगतान करने के लिए नियोक्ता के दायित्व का भुगतान- जब उत्पन्न होता है- सुलह अधिकारी के समक्ष समझौता- का प्रभाव- औद्योगिक न्यायालय की शक्ति अपने समक्ष पक्षकारों पर नये दायित्व थोपेगा- सीमाएँ- क्या हैं।

वर्ष 1971-72 के लिए दो कंपनियों-अपीलकर्ताओं के श्रमिकों- प्रतिवादियों को देय बोनस के संबंध में एक विवाद को औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 12(1) के तहत सुलह के लिए भेजा गया था। श्रमिकों ने सुलह अधिकारी के समक्ष तर्क दिया कि वे 31 मार्च 1972 को प्रथागत बोनस के रूप में या किसी भी स्थिति में अधिनियम के प्रावधानों के तहत देय बोनस के रूप में तीन महीने के मूल वेतन के बराबर बोनस के हकदार हैं। दूसरी ओर, अपीलकर्ता-कंपनियों ने तर्क दिया कि श्रमिक

अधिनियम के तहत प्रदान किए गए केवल न्यूनतम बोनस के हकदार थे। उक्त विवाद अंततः सुलह अधिकारी के समक्ष इन शर्तों पर सुलझाया गया: (ए) कि प्रत्येक पात्र कामगार को 31.3.1970 को तीन महीने के मूल वेतन के बराबर राशि का भुगतान किया जाएगा; और (बी) कि इस वर्ष बोनस के लिए यूनियन की मांग को निर्णय के लिए न्यायाधिकरण को भेजा जाएगा। तदनुसार, सरकार ने इस विवाद को निर्णय के लिए पश्चिम बंगाल के नौवें औद्योगिक न्यायाधिकरण के पास भेज दिया।

न्यायाधिकरण के समक्ष प्रस्तुत साक्ष्यों की विस्तृत चर्चा के बाद, यह पाया गया कि (i) कामगार प्रथागत बोनस का दावा करने में विफल रहे थे या वे अधिनियम के तहत प्रदान किए गए अधिकतम 20 प्रतिशत बोनस के हकदार थे; और (ii) कि प्रश्नगत वर्ष के दौरान कोई अधिशेष उपलब्ध नहीं था और अधिनियम के प्रावधानों के तहत केवल न्यूनतम बोनस देय था। हालाँकि, उपरोक्त निष्कर्षों को दर्ज करने के बाद, यह मानने के लिए आगे बढ़ा कि सुलह अधिकारी के समक्ष पार्टियों के बीच किए गए समझौते के स्थान पर एक नया अनुबंध करना और उसके आधार पर एक पुरस्कार पारित करना कानूनी रूप से उसके लिए खुला था। इस आधार पर न्यायाधिकरण ने माना कि यदि समझौते में "कर्मचारियों को तीन महीने के मूल वेतन के बराबर राशि का भुगतान किया जाएगा 31.3.1970 को" शब्दों को प्रतिस्थापित करके समझौते को संशोधित किया गया तो कंपनियों की वित्तीय देनदारी में कोई महत्वपूर्ण बदलाव नहीं होगा शब्दों द्वारा

31.3.1972 को मूल वेतन के बराबर राशि" और तदनुसार इसने उन शर्तों में एक पंचाट पारित किया।

सर्वोच्च न्यायालय में अपील में अपीलकर्ताओं-कंपनियों ने इस पुरस्कार की वैधता को चुनौती दी।

अपील स्वीकार करते हुए, अभिनिर्धारित किया:

1. नौवें औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा पारित विवादित निर्णय कानूनी रूप से टिकाऊ नहीं है और इसे अलग रखा जाना चाहिए। प्रश्नगत वर्ष के लिए बोनस के भुगतान के लिए श्रमिकों के अधिकार 9 अक्टूबर 1972 को सुलह अधिकारी के समक्ष किए गए समझौते की शर्तों द्वारा शासित होंगे। [190 एफ]

2. लाभ बोनस के संबंध में पार्टियों के अधिकार और क्षमताएं बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 के प्रावधानों द्वारा शासित होती हैं जो विषय पर विस्तृत हैं और न्यायाधिकरण द्वारा उन प्रावधानों के अनुसार सख्ती से निर्णय लिया जाना चाहिए। [189 सी-डी]

मौजूदा मामले में, न्यायाधिकरण ने स्पष्ट रूप से पाया है कि अधिनियम की धारा 5 के तहत की गई गणना पर प्रश्नगत वर्ष के लिए दोनों कंपनियों के संबंध में कोई "उपलब्ध अधिशेष" नहीं था। सुलह अधिकारी के समक्ष किया गया समझौता अधिनियम की धारा 34(3) के तहत एक समझौता था और उक्त समझौते के लिए, अधिनियम के

प्रावधानों के तहत अपीलकर्ताओं का दायित्व केवल अधिनियम की धारा 10 के तहत न्यूनतम बोनस का भुगतान करना होता। [189 ई-एफ]

संघी जीवराज घेवर चंद और अन्य बनाम सचिव मद्रास चिलीज़, ग्रेन्स किराना मर्चेन्ट्स वर्कर्स यूनियन और अन्य, [1969] 1 एससीआर 366 और मुंबई कामगार सभा बॉम्बे बनाम मैसर्स अब्दुलभाई फैजुलभाई और अन्य, [1976] 3 एससीआर 591 का उल्लेख किया गया है।

यह निश्चित रूप से एक उपयुक्त मामले में औद्योगिक न्यायालय के लिए खुला है कि वह अपने समक्ष पार्टियों पर नए दायित्व थोपे या औद्योगिक शांति के हित में अनुबंधों को संशोधित करे या पुरस्कार दे जिसका प्रभाव समझौते को बढ़ाने या नया बनाने पर पड़ सकता है लेकिन यह शक्ति उस विषय वस्तु द्वारा वातानुकूलित है जिसके साथ वह निपट रहा है और मौजूदा औद्योगिक कानून द्वारा भी और यह उसके सामने किसी विशेष मामले से निपटने के दौरान उसे विधायिका द्वारा निर्धारित उस मामले से संबंधित औद्योगिक कानून को नजरअंदाज करने के लिए खुला नहीं होगा।" [190 बी-डी]

द न्यू मानेक चौक स्पिनिंग एंड वीविंग कंपनी लिमिटेड अहमदाबाद और अन्य बनाम द टेक्सटाइल लेबर एसोसिएशन, अहमदाबाद, [1961] 3 एससीआर 1- भरोसा व्यक्त किया ।

वर्तमान मामले में, न्यायाधिकरण द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्ष के मद्देनजर कि संबंधित वर्ष के दौरान कंपनियों के कामकाज का परिणाम नुकसान था और कोई अधिशेष उपलब्ध नहीं था, न्यायाधिकरण कानूनी रूप से पंचाट पारित करने के लिये, अधिनियम की धारा 10 में निर्दिष्ट न्यूनतम बोनस से अधिक किसी भी दर पर बोनस के भुगतान का निर्देश देने के लिये आगे नहीं बढ़ सकता था। इसलिए, न्यायाधिकरण द्वारा दिया गया विवादित निर्णय बोनस भुगतान अधिनियम के प्रावधानों के साथ स्पष्ट रूप से असंगत है, जो केवल न्यूनतम बोनस के भुगतान के लिए दायित्व लगाने पर विचार करता है, जहां नियोक्ता के पास संबंधित लेखांकन वर्ष में कोई आवंटन योग्य अधिशेष नहीं है। हालाँकि, चूंकि अपीलकर्ता-कंपनियों ने सुलह अधिकारी के समक्ष न्यूनतम बोनस से अधिक दर पर बोनस का भुगतान करने पर सहमति जताते हुए समझौता किया था, इसलिए उक्त समझौता अधिनियम की धारा 34 के तहत एक समझौता होगा और समझौते की शर्तें प्रश्नाधीन वर्ष के लिए बोनस के दायित्व को नियंत्रित करने के लिये लागू होंगी। [190 डी-ई]

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील संख्या 1935
(एनएल)/1974

केस नंबर X-4 /1973 में नौवें औद्योगिक न्यायाधिकरण, पश्चिम बंगाल, दुर्गापुर के निर्णय एवं आदेश दिनांक 8.5.1974 से।

अपीलकर्ताओं की ओर से डॉ. शंकर गकोश और डी.एन. गुप्ता।

एस.के. नंदी, उत्तरदाताओं के लिए ।

न्यायालय का निर्णय बालकृष्ण एराडी, न्यायाधिपति द्वारा सुनाया गया। विशेष अनुमति द्वारा यह अपील पश्चिम बंगाल के नौवें औद्योगिक न्यायाधिकरण, दुर्गापुर द्वारा केस संख्या X-4 /1973 में अपनी फाइल पर दिए गए 8 मई, 1974 के फैसले के खिलाफ दायर की गई है। अपीलकर्ता भारतीय कंपनी अधिनियम 1913 के अंतर्गत निगमित दो कंपनियां हैं, उनका पंजीकृत कार्यालय कलकत्ता में है। दोनों अपीलकर्ता संबंधित सरकारों द्वारा दिए गए लाइसेंस के तहत बंगाल और बिहार के कुछ क्षेत्रों में बिजली के उत्पादन, पारेषण, वितरण और बिक्री के व्यवसाय में लगे हुए हैं। अपीलकर्ता नंबर 1 का पावर स्टेशन दिशेरगढ़ में है और अपीलकर्ता नंबर 2 का पावर स्टेशन सिबपुर में है। अपने उपरोक्त व्यवसाय के संबंध में दोनों अपीलकर्ताओं के पास संबंधित समय में क्रमशः 400 और 250 कर्मचारी कार्यरत थे।

1965-66 से 1970-71 (समावेशी) वर्षों के लिए बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 (इसके बाद 'अधिनियम के रूप में संदर्भित) की धारा 34(3) के तहत प्रत्येक वर्ष किए गए समझौतों के आधार पर श्रमिकों को बोनस का भुगतान किया गया था। वर्ष 1971-72 के लिए देय बोनस के संबंध में, दोनों कंपनियों के श्रमिकों द्वारा एक विवाद उठाया गया था और

इसे औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 12(1) के तहत सुलह के लिए भेजा गया था। सुलह के समक्ष श्रमिकों का तर्क अधिकारी का कहना था कि वे तीन महीने के बराबर 31 मार्च 1972 को मूल वेतन प्रथागत बोनस के रूप में हकदार थे या किसी भी स्थिति में अधिनियम के प्रावधानों के तहत देय बोनस के रूप में। दूसरी ओर, अपीलकर्ता-कंपनियों ने तर्क दिया कि श्रमिक केवल न्यूनतम बोनस के हकदार थे, जैसा कि उक्त अधिनियम में निर्धारित तरीके से की गई गणना पर अधिनियम के तहत प्रदान किया गया है। उक्त विवाद अंततः सुलह अधिकारी के समक्ष अन्य बातों के साथ-साथ निम्नलिखित शर्तों पर सुलझाया गया:

"(1) 1969-70 और 1970-71 में किए गए सामान्य समायोजन के अधीन, प्रत्येक पात्र कामगार को 31.3.1970 को तीन महीने के मूल वेतन के बराबर राशि का भुगतान किया जाएगा।

(2) 20000, रुपये की राशि उन सभी श्रमिकों के बीच समान रूप से वितरित की जाएगी जो 15.8.1972 को रोल पर थे और कम से कम 30 दिनों तक काम किया है। यह 'रजत जयंती वर्ष' भुगतान होगा।

(3) इस वर्ष बोनस के लिए यूनियन की मांग को न्यायनिर्णयन के लिए न्यायाधिकरण के रूप में संदर्भित किया जाएगा।

(4) भुगतान 12.10.1971 तक किया जाना चाहिए। इस समझौते की शर्तों (1) के तहत योग्य कामगार-

(ए) स्थायी और परिवीक्षाधीन। बाकी कामगारों को बोनस भुगतान अधिनियम के तहत बोनस का भुगतान किया जाएगा।”

यद्यपि उक्त समझौता अधिनियम की धारा 34(3) के तहत एक समझौता था क्योंकि खंड (3) में शामिल शर्तों के तहत, पक्षकारों ने न्यायाधिकरण द्वारा निर्णय के लिए प्रश्न के संदर्भ के लिए शर्त लगाई थी। तदनुसार, इस मुद्दे को पश्चिम बंगाल सरकार द्वारा 15 जनवरी, 1973 के एक संदर्भ आदेश द्वारा पश्चिम बंगाल के नौवें औद्योगिक न्यायाधिकरण को निर्णय के लिए भेजा गया था।

नौवें औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष श्रमिकों द्वारा दायर लिखित बयान में उन्होंने प्रथागत बोनस के रूप में 31 मार्च, 1972 को तीन महीने के मूल वेतन या अधिनियम के तहत देय बोनस के रूप में वेतन या मजदूरी के वैकल्पिक 20 प्रतिशत का दावा किया। अपीलकर्ताओं ने न्यायाधिकरण के समक्ष वही तर्क दोहराए जो उन्होंने सुलह अधिकारी के

समक्ष रखे थे। न्यायाधिकरण ने पक्षों को साक्ष्य प्रस्तुत करने की अनुमति दी। उसके समक्ष प्रस्तुत साक्ष्यों की विस्तृत चर्चा के बाद, न्यायाधिकरण ने एक स्पष्ट निष्कर्ष दर्ज किया कि कामगार उनके द्वारा पेश किए गए प्रथागत बोनस के दावे को पूरा करने में विफल रहे थे और इसलिए उक्त याचिका विफल हो गई थी। न्यायाधिकरण ने आगे पाया कि अपीलकर्ता कंपनियों द्वारा दी गई दलील कि प्रश्न में वर्ष के दौरान कोई अधिशेष उपलब्ध नहीं था और अधिनियम के प्रावधानों के तहत केवल न्यूनतम बोनस देय था, को बरकरार रखा जाना चाहिए। इसलिए, न्यायाधिकरण ने माना कि कामगारों का प्रतिनिधित्व करने वाली यूनियनें कामगारों द्वारा सामने रखे गए मामले को सामने लाने में विफल रही हैं कि कामगार अधिनियम के तहत दिए गए अधिकतम 20 प्रतिशत बोनस के हकदार थे। उपरोक्त निष्कर्षों को दर्ज करने के बाद, न्यायाधिकरण ने, हालांकि, कामगारों की ओर से पेश वकील द्वारा उसके समक्ष पेश किए गए तर्क को स्वीकार करने के लिए आगे बढ़ाया कि सुलह से पहले पक्षकारों के बीच किए गए समझौते को प्रतिस्थापित करना उसके लिए कानूनी रूप से खुला था। यदि ऐसा कोई कदम औद्योगिक शांति के लिए अनुकूल होगा, तो उसके आधार पर एक नया अनुबंध पारित करें और उस आधार पर एक पंचाट पारित करें। इस तर्क पर न्यायाधिकरण ने टिप्पणी की:

"मेरी राय में, अगर समझौते में यह शब्द रखकर संशोधित

किया गया कि श्रमिकों को 31 मार्च को तीन महीने के मूल

वेतन के बराबर राशि का भुगतान किया जाएगा, तो कंपनियों की वित्तीय देनदारी में कोई महत्वपूर्ण बदलाव नहीं होगा। 1970 शब्दों के अनुसार 31.3.1972 को मूल वेतन के बराबर राशि..... इसलिए, मैं यूनियनों के विद्वान वकील के इस तर्क से सहमत हूँ कि न्यायाधिकरण एक नया अनुबंध बनाना चाहिए और वह है 31.3.1972 को तीन महीने के मूल वेतन का पुरस्कार पारित करना है। मेरी राय में यह औद्योगिक शांति के लिये अनुकूल होगा और यह किसी भी मौजूदा औद्योगिक कानून का उल्लंघन नहीं करेगा।"

तदनुसार, न्यायाधिकरण ने अपीलकर्ता कंपनियों को यह निर्देश देते हुए एक पंचाट पारित किया कि वे कलकत्ता राजपत्र में पुरस्कार के प्रकाशन की तारीख से एक महीने के भीतर न्यायाधिकरण द्वारा गणना की गई दरों के अनुसार श्रमिकों को बोनस के रूप में शेष राशि का भुगतान करें। इस पंचाट की वैधता को इस अपील में चुनौती दी गई है।

यह याद रखना होगा कि श्रमिकों का दावा, जिस पर न्यायाधिकरण उपरोक्त टिप्पणी करते समय विचार कर रहा था, वह केवल लाभ बोनस के लिए था क्योंकि प्रथागत बोनस का दावा उसके द्वारा खारिज कर दिया गया था। लाभ बोनस के संबंध में पक्षकारों के अधिकार और दायित्व

अधिनियम के प्रावधानों द्वारा शासित थे जो विषय पर विस्तृत हैं और न्यायाधिकरण द्वारा उन प्रावधानों के अनुसार सख्ती से संचालन किया जाना था। देखे- संघी जीवराज घेवर चंद और अन्य बनाम सचिव, मद्रास चिलीज़, ग्रेन्स किराना मर्चेट्स वर्कर्स यूनियन और अन्य, [1969] 1 एस.सी.आर. 366 और मुंबई कामगार सभा, बॉम्बे बनाम मेसर्स अब्दुलभाई फैज़ुल्लाभाई और अन्य, [1976] 3 एस.सी.आर. 591.

जैसा कि पहले ही देखा जा चुका है, न्यायाधिकरण ने अपने समक्ष प्रस्तुत साक्ष्यों पर विचार करने पर स्पष्ट रूप से पाया है कि अधिनियम की धारा 5 के तहत की गई गणना पर प्रश्नगत वर्ष के लिए दोनों कंपनियों के संबंध में कोई "उपलब्ध अधिशेष" नहीं था। सुलह अधिकारी के समक्ष किया गया समझौता अधिनियम की धारा 34(3) के तहत एक समझौता था और उक्त समझौते के लिए अधिनियम के प्रावधानों के तहत अपीलकर्ताओं का दायित्व केवल अधिनियम की धारा 10 के तहत न्यूनतम बोनस का भुगतान करना होता। चूँकि प्रतिष्ठानों में प्रथागत बोनस के भुगतान के लिए दायित्व के अस्तित्व के सवाल के साथ-साथ उपलब्ध अधिशेष के अस्तित्व के सवाल पर पक्ष अलग-अलग थे, इसलिए औद्योगिक निर्णय संदर्भ के लिए समझौते के खंड (3) में प्रावधान किया गया था। यदि न्यायाधिकरण ने पाया कि प्रथागत बोनस के भुगतान का दावा सही है तो वह ऐसे बोनस के भुगतान के लिए कामगारों के पक्ष में आदेश पारित कर सकता था। वह दावा नकार दिया गया था।

न्यायाधिकरण के निर्धारण के लिए एकमात्र प्रश्न यह था कि क्या अधिनियम के तहत देय बोनस के रूप में वेतन या मजदूरी का 20 प्रतिशत भुगतान के लिए श्रमिकों का दावा तर्कसंगत था या नहीं। यह अनिवार्य रूप से उपलब्ध अधिशेष के अस्तित्व और उसकी मात्रा, यदि कोई अधिशेष उपलब्ध था, के प्रश्न पर निर्भर करता था। न्यायाधिकरण द्वारा अपीलकर्ता कंपनियों द्वारा दायर याचिका को स्वीकार करते हुए दर्ज किए गए निष्कर्ष के मद्देनजर कि संबंधित वर्ष के दौरान कंपनियों के कामकाज का परिणाम नुकसान था और कोई अधिशेष उपलब्ध नहीं था, न्यायाधिकरण कानूनी रूप से अधिनियम की धारा 10 में निर्दिष्ट न्यूनतम बोनस से अधिक किसी भी दर पर बोनस के भुगतान का निर्देश देने के लिए आगे नहीं बढ़ सकता था। जैसा कि इस न्यायालय ने द न्यू मानेक चौक स्पिनिंग एंड वीविंग कंपनी लिमिटेड अहमदाबाद और अन्य बनाम द टेक्सटाइल लेबर एसोसिएशन, अहमदाबाद, [1961] 3 एस.सी.आर. 1, के मामले में बताया है जबकि "किसी औद्योगिक न्यायालय के लिए उपयुक्त मामले में यह निश्चित रूप से खुला है कि वह अपने समक्ष पक्षकारों पर नए दायित्व थोप सके या औद्योगिक शांति के हित में अनुबंधों को संशोधित कर सके या पुरस्कार दे सके, जिसका प्रभाव समझौते को बढ़ाने या बनाने पर हो सकता है। नया, लेकिन यह शक्ति उस विषय वस्तु से और मौजूदा औद्योगिक कानून से भी वातानुकूलित है और किसी विशेष मामले से निपटते समय यह उस मामले से संबंधित औद्योगिक कानून को

नजरअंदाज करने के लिए खुला नहीं होगा जेसा कि विधायिका द्वारा निर्धारित है।" यह स्पष्ट है कि न्यायाधिकरण द्वारा दिया गया विवादित निर्णय बोनस भुगतान अधिनियम के प्रावधानों के साथ स्पष्ट रूप से असंगत है, जो केवल न्यूनतम बोनस के भुगतान के लिए दायित्व लगाने पर विचार करता है, जहां नियोक्ता के पास संबंधित निर्धारण लेखांकन वर्ष में कोई आवंटन योग्य अधिशेष नहीं है। हालाँकि, अपीलकर्ता कंपनियों ने न्यूनतम बोनस से अधिक दर पर बोनस का भुगतान करने के लिए सहमति व्यक्त करते हुए सुलह अधिकारी के समक्ष समझौता किया था, उक्त समझौता अधिनियम की धारा 34 के तहत एक समझौता होगा और निपटान की शर्तें संबंधित वर्ष के लिए बोनस के दायित्व को नियंत्रित करेंगी।

उपरोक्त चर्चा से यह पता चलता है कि नौवें औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा पारित विवादित निर्णय कानूनी रूप से टिकाऊ नहीं है। तदनुसार अपील स्वीकार की जाती है और औद्योगिक न्यायाधिकरण का पंचाट रद्द किया जाता है। प्रश्नगत वर्ष के लिए बोनस के भुगतान के लिए श्रमिकों के अधिकार 9 अक्टूबर, 1972 को सुलह अधिकारी के समक्ष किए गए समझौते की शर्तों द्वारा शासित होंगे।

विशेष अनुमति देते समय इस न्यायालय के 21 नवंबर, 1974 के आदेश द्वारा लगाई गई शर्त के मद्देनजर, अपीलकर्ताओं को इस अपील में उत्तरदाताओं की लागत का भुगतान करने का निर्देश दिया जाता है।

एम.एल.ए.

अपील स्वीकार की गई।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल सुवास की सहायता से अनुवादक अधिवक्ता नृपेन्द्र सिनसिनवार द्वारा किया गया है।

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