

केटलेवल बुलेन एंड कंपनी लिमिटेड के कर्मचारी।

बनाम

केटलेवल बुलेन एंड कंपनी लिमिटेड।

6 जनवरी, 1994

[न्यायाधिपति कुलदिप सिंह और न्यायाधिपति एस. सी. अग्रवाल]

श्रम कानून: औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947: धारा 10- रूढ़िगत बोनस- पूजा उत्सव से पहले 1959 से लगातार 1965 से 1973 तक वार्षिक वेतन/मजदूरी की एक समान दर पर कमाई/लाभ के बावजूद श्रमिकों को भुगतान किए गए बोनस के बारे में औद्योगिक विवाद-1974 से 1977 की अवधि के लिए रूढ़िगत बोनस के लिए दावा- अभिनिर्धारित, श्रमिकों को दिया गया बोनस रूढ़िगत बोनस में परिपक्व हो गया था और वे वार्षिक वेतन/मजदूरी के 10.5 प्रतिशत की दर से इसके हकदार थे।

बोनस भुगतान अधिनियम, 1965: धारा 17, 34(3)- कमाई/लाभ का बोनस के साथ कोई संबंध नहीं है। 1965 से 1973 तक वार्षिक वेतन/मजदूरी की 10.5% की एक समान दर पर निपटान के तहत श्रमिकों को भुगतान- अभिनिर्धारित, बोनस रूढ़िगत बोनस में परिपक्व हो गया था। निपटान में धारा 34(3) के संदर्भ

में भुगतान की प्रकृति में परिवर्तन नहीं होगा ताकि इसे अधिनियम के तहत भुगतान किए गए बोनस में परिवर्तित किया जा सके।

प्रत्यर्थी-कंपनी ने अपने कर्मचारियों को 1959-1963 वर्ष के लिये तीन और एक चौथाई महीने के मूल वेतन की दर से, 1964 के लिए बोनस के भुगतान अध्यादेश, 1965 के अनुसार 4 प्रतिशत की दर से, और 1965 से 1973 के वर्षों के लिए वेतन या मजदूरी के 10.50 प्रतिशत की एक समान दर पर बोनस का भुगतान किया। उक्त बोनस का भुगतान आम तौर पर पूजा उत्सव की शुरुआत से पहले और कमाई या लाभ की परवाह किए बिना किया जाता था। वर्ष 1979 में सरकार ने इस विवाद को अधिकरण के पास भेजा कि क्या श्रमिक 1974 से 1977 के लेखा वर्षों के लिए रूढ़िगत बोनस के हकदार थे।

अधिकरण ने अभिनिर्धारित किया कि प्रबंधन द्वारा जिस बोनस का भुगतान किया जा रहा था, वह लंबे समय तक उपयोग के कारण एक रूढ़िगत बोनस में बदल गया था और 1974 से 1977 के वर्षों के लिए श्रमिक अपने वार्षिक वेतन या मजदूरी के 10.5 प्रतिशत की दर से निश्चित रूढ़िगत बोनस के हकदार थे। प्रतिवादी-कंपनी ने उच्च न्यायालय के समक्ष एक रिट याचिका दायर करके पंचाट (award) को चुनौती दी। एकल न्यायाधिपति ने इस पंचाट (award) को अपास्त करते हुए कहा कि श्रमिक यह स्थापित करने में विफल रहे हैं कि वे रूढ़िगत

बोनस के भुगतान के हकदार हैं। अपील में, उच्च न्यायालय की खंडपीठ ने एकल न्यायाधिपति के निर्णय को पुष्ट करते हुए, यह अभिनिर्धारित किया गया कि प्रबंधन द्वारा किए गए भुगतान को रूढ़िगत बोनस के रूप में नहीं माना जा सकता है क्योंकि इसे पूरे समय एक समान दर पर भुगतान नहीं किया जा रहा था; 1966, 1977 और 1973 के समझौतों बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 की धारा 34(3) के तहत किया गया था। और उसके तहत भुगतान किए गए बोनस को अधिनियम के तहत विचार किया गया बोनस माना गया था। इसलिए श्रमिकों द्वारा अपील की गई है।

न्यायालय अपील को अनुमति देते हुए, यह

निर्णय 1.1 मामले के तथ्यों और परिस्थितियों को ध्यान देते हुए अधिकरण के इस निष्कर्ष को उचित ठहराया कि प्रत्यर्थी- कंपनी द्वारा अपीलार्थियों को दिया जा रहा बोनस पूजा उत्सव के अवसर पर वेतन या मजदूरी के 10.5 प्रतिशत की दर से देय रूढ़िगत या पारंपरिक बोनस था। अधिकरण ने सही अभिनिर्णित किया की 1974 से 1977 तक अपीलार्थी 10.5 प्रतिशत वार्षिक वेतन या मजदूरी की दर से रूढ़िगत बोनस के भुगतान का हकदार है तथा जो की श्रमिकों के द्वारा प्रत्येक वर्ष में अर्जित किया गया। उच्च न्यायालय का इस के विपरीत अभिनिर्णित करना तथा अवार्ड को अपास्त करना त्रुटि थी।

1.2 उच्च न्यायालय का यह कहना सही नहीं था कि बोनस पूरे समय एक समान दर पर भुगतान नहीं गया था है। कंपनी द्वारा वर्ष की एक अखंड श्रृंखला में बोनस के रूप में भुगतान किया गया था और उक्त भुगतान आय और लाभ पर निर्भर नहीं था। वर्ष 1959 से 1963 के लिए बोनस का भुगतान साढ़े तीन महीने के मूल वेतन की दर से किया गया था वर्ष 1964 में 4 प्रतिशत की दर से भुगतान किया गया परंतु पश्चातवर्ती वर्ष 1965 से 1973 के लिए इसका भुगतान वेतन या मजदूरी के 10.5 प्रतिशत की दर से किया गया था। वर्ष 1959 से 1964 के दौरान किए गए भुगतान को नजरअंदाज किया जा सकता है और 1965 से 1973 के दौरान वेतन या मजदूरी की 10.50 प्रतिशत की समान दर पर किए गए भुगतान के आधार पर यह कहा जा सकता है कि भुगतान 1965 से 1973 तक 9 साल की अटूट अवधि के लिए एक समान दर पर किया गया था, जो काफी लंबी अवधि थी। [33 - ए-डी]

1.3 जो भुगतान इस समझौते के अन्तर्गत किया गया है उसका लाभ से कोई संबंध नहीं है। इस परिस्थित में, समझौतों में, बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 कि धारा का जिक्र इस संदर्भ में समझा जाना चाहिए की वह बड़ी सावधानी से किया गया है ताकि अपीलार्थी के बोनस के दायित्व को अपवर्जित

किया जा सके । लेकिन यह भुगतान की प्रकृति को इस तरह नहीं बदलेगा की वह अधिनियम के अन्दर दिया गया बोनस समझा जाये।

एम/एस. तुलसीदास खिमजी बनाम उनके कर्मचारी, [1963] 1 एस.सी.आर. 675;

वैजिटेबल प्रोडक्ट लिमिटेड बनाम उनके कर्मचारी, ए.आई.आर. (1965) एस.सी.

1499 और मुंबई कामगर सभा, बॉम्बे बनाम एम/एस अब्दुलभाई फैजुल्लाभाई

और अन्य, [1976] 3 एस.सी.आर. 591 पर भरोसा किया गया।

उपेंद्र चंद्र चक्रवर्ती और अन्न बनाम यूनाइटेड बैंक ऑफ इंडिया, [1985] 3

एस.सी.आर. 1057, लागू नहीं किया गया।

2.1 रिवायती बोनस बोनस से अलग होता है (जैसा कि आम तौर पर नीचे होता है) इस सामान्य सिद्धांत पर आधारित था कि श्रम और पूंजी को पूर्व शुल्कों को पूरा करने के बाद उपलब्ध अधिशेष को साझा करना चाहिए। रूढ़िवादी बोनस भी रोजगार अनुबंध की एक निहित अवधि के रूप में दावा किए गए बोनस से अलग है।

2.2 बोनस अधिनियम अपने आवेदन में लाभ बोनस तक ही सीमित है। और औद्योगिक कानून में मान्यता प्राप्त अन्य प्रकार के बोनस अधिनियम के प्रावधानों के अंतर्गत नहीं आते हैं।

एम/एस इस्पाहानी लिमिटेड कलकत्ता बनाम इस्पाहानी कर्मचारी संघ,
[1960] 1 एस.सी.आर 24; द ग्राहम ट्रेडिंग कं. (इंडिया) लिमिटेड बनाम इसके
कर्मचारी, [1960] 1 एस.सी.आर. 107 और हुकुम चंद जूट मिल्स लिमिटेड बनाम
द्वितीय औद्योगिक अधिकरण, पश्चिम बंगाल और अन्य, [1979] 3 एस.सी.आर.
644, संदर्भित।

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील सं. 5224/1990.

कलकत्ता उच्च न्यायालय के 17.11.1986 दिनांकित निर्णय और आदेश से
1983 के अपील सं. 103 में न्यायालय।

अपीलार्थी के लिए तपस रे, एच. के. पुरी, शरद पुरी और जमशेद बे।

प्रत्यर्थी के लिए जी. बी. पाई और सुमन खेतान।

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था

न्यायाधिपति एस. सी. अग्रवाल, 1. केटवेल बुलेन एंड कंपनी लिमिटेड के
कामगारों (इसके बाद 'कामगार' के रूप में संदर्भित) की इस में यह सवाल शामिल
है कि क्या श्रमिक 1974 से 1977 के संबंध में कुल वार्षिक वेतन या मजदूरी के
10.5 प्रतिशत की दर से रूढ़िगत बोनस के हकदार हैं।

2. 11 सितंबर, 1979 के आदेश द्वारा पश्चिम बंगाल सरकार ने औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 10 के तहत निर्णय के लिए निम्नलिखित विवाद को आठवें औद्योगिक अधिकरण (इसके बाद 'अधिकरण' के रूप में संदर्भित) को भेजा:

"क्या कर्मचारी लेखांकन वर्ष 1974, 1975, 1976 और 1977 के लिए रूढ़िगत बोनस के हकदार हैं? यदि हां, तो किस दर पर ?

अधिकरण के समक्ष श्रमिकों द्वारा यह प्रस्तुत किया गया था कि बोनस का भुगतान उन्हें वर्ष 1959 से किया जा रहा था और वर्ष 1959 से 1963 के लिए बोनस का भुगतान साढ़े तीन महीने के मूल वेतन की दर से किया गया था और वर्ष 1965 से 1973 के लिए इसका भुगतान कुल वार्षिक वेतन या मजदूरी के 10.5 प्रतिशत की दर से किया गया था और वर्ष 1964 में इसका भुगतान बोनस अध्यादेश, 1965 के भुगतान के आधार पर 4 प्रतिशत की दर से किया गया था। प्रबंधन ने श्रमिकों के उक्त दावे पर विवाद किया और कहा कि श्रमिक रूढ़िगत बोनस का दावा करने के हकदार नहीं थे और वे केवल बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 (इसके बाद 'बोनस अधिनियम' के रूप में संदर्भित) के तहत देय 4 प्रतिशत की दर से सांविधिक बोनस के हकदार थे। अधिकरण ने 16 अप्रैल, 1982 को अपने फैसले में पाया कि प्रबंधन द्वारा 1959 से लंबी अवधि के लिए बोनस का

भुगतान किया गया था, न कि लाभ की गणना के आधार पर और आमतौर पर पूजा उत्सव से पहले सितंबर के महीने में और 1965 से 1973 तक इसका भुगतान 10.5 प्रतिशत की एक समान दर पर किया जा रहा था, और इसलिए, प्रबंधन द्वारा जो बोनस भुगतान किया जा रहा था वह लंबे समय के उपयोग के कारण एक रूढ़िगत बोनस में बदल गया था। अधिकरण ने माना कि श्रमिक 1974 से 1977 तक, प्रत्येक संबंधित श्रमिक द्वारा अर्जित वार्षिक वेतन या मजदूरी के 10.5 प्रतिशत की दर से निश्चित रूढ़िगत बोनस के हकदार थे। उक्त निर्णय को प्रबंधन द्वारा संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत दायर एक रिट याचिका में कलकत्ता उच्च न्यायालय के समक्ष चुनौती दी गई थी। उक्त रिट याचिका को 21 सितंबर, 1982 के फैसले द्वारा उक्त उच्च न्यायालय के एक विद्वान एकल न्यायाधिपति द्वारा अनुमति दी गई थी, जिसके तहत विद्वान एकल न्यायाधिपति ने अधिकरण द्वारा दिए गए पंचाट (award) को इस आधार पर रद्द कर दिया था कि कामगार यह स्थापित करने में विफल रहे थे कि वे हकदार थे। रूढ़िगत बोनस के भुगतान के लिए विद्वान एकल न्यायाधिपति के उक्त निर्णय की पुष्टि, अपील में, उच्च न्यायालय की एक डिवीजन बेंच द्वारा 17 नवंबर, 1986 के फैसले द्वारा की गई थी। वर्तमान अपील उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच के उक्त फैसले के खिलाफ करी गयी है।

3. चूंकि अपील रूढ़िगत बोनस की मांग से संबंधित है, इसलिए यह उल्लेख करना आवश्यक है कि प्रथागत बोनस सामान्य सिद्धांत के आधार पर बोनस से भिन्न होता है (जैसा कि सामान्य रूप से समझा जाता है) कि श्रम और पूंजी को पूर्व शुल्कों को पूरा करने के बाद उपलब्ध अधिशेष लाभ को साझा करना चाहिए। रूढ़िगत बोनस को रोजगार अनुबंध की निहित अवधि के रूप में दावा किए गए बोनस से भी अलग किया जाना चाहिए। जिन परिस्थितियों में एक निहित समझौते का अनुमान लगाया जा सकता है, उन्हें *इस्पहानी लिमिटेड कलकत्ता बनाम इस्पहानी कर्मचारी संघ* [1960] 1 एस.सी.आर. 24, 28 में निर्धारित किया गया है

4. *द ग्राहम ट्रेडिंग कंपनी (इंडिया) लिमिटेड बनाम इसके कर्मचारी* [1960] 1 एस.सी.आर. 107 मामले में, परंपरा या रीति-रिवाज के रूप में मांगे गए बोनस को रोजगार की एक निहित अवधि के रूप में देय बोनस से अलग किया गया है और इसे निर्धारित करने के लिए अभिकथित किया गया है कि चाहे बोनस कस्टम या परंपरा के माध्यम से देय हो, निम्नलिखित मामलों पर विचार किया जाना चाहिए:

(i) क्या भुगतान कई वर्षों की अटूट श्रृंखला से हो रहा है; (ii) क्या यह पर्याप्त रूप से लंबी अवधि के लिए है, हालांकि समय की अवधि प्रत्येक मामले की

परिस्थितियों पर निर्भर हो सकती है: फिर भी पारंपरिक और रूढ़िगत पूजा बोनस के अनुमान को उचित ठहराने के लिए इसकी यह अवधि आम तौर से रोजगार की निहित अवधि के आधार पर पूजा बोनस के मामले से लंबी होनी चाहिये। (iii) यह परिस्थिति कि भुगतान लाभ की कमाई पर निर्भर था, को बाहर करना होगा और इसलिए यह दिखाया जाना चाहिए कि भुगतान हानी के वर्षों में किया गया था। प्रथा के प्रश्न से निपटने में, तथ्य यह है कि भुगतान को नियोक्ता द्वारा अनुग्रह राशि कहा जाता था जब यह किया गया था, तथापि, इस संबंध में कोई फर्क नहीं पड़ता क्योंकि प्रथा का प्रमाण हमारे द्वारा गिनाए गए प्रासंगिक कारकों के प्रभाव पर निर्भर करता है; और यह किसी एक पक्ष की एकतरफा घोषणाओं से भौतिक रूप से प्रभावित नहीं होगा जब उक्त घोषणाएं उसके द्वारा अपनाए गए आचरण के क्रम के साथ असंगत हों; और (iv) इस अनुमान को सही ठहराने के लिए कि भुगतान रूढ़िगत और पारंपरिक हो गया है, भुगतान पूरे समय एक समान दर पर होना चाहिए, (पृ. 111, 112)

5. *तुलसीदास खिमजी बनाम उनके कर्मचारी* [1963] 1 एस.सी.आर. 675¹, में सिन्हा, सी.जे. ने बहुमत की ओर से बोलते हुए माना है कि *ग्राहम ट्रेडिंग कंपनी मामले (सुप्रा)* में निर्धारित चार 'तथाकथित शर्तें' वास्तव में शर्तों की प्रकृति में नहीं हैं लेकिन ऐसी परिस्थितियां हैं जिन्हें इस मामले में इस न्यायालय में इस

1

निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए ध्यान में रखा गया है कि रूढ़िगत या पारंपरिक बोनस का दावा किया गया था या नहीं और ग्राहम ट्रेडिंग कंपनी में टिप्पणियों को "सार के विचार के आधार पर समझा जाना चाहिए न कि रूप के आधार पर" । आगे यह देखा गया:

रूढ़िगत बोनस के लिए किसी याचिका को अस्वीकार करने से अधिक महत्वपूर्ण यह सबूत होगा कि इसे अनुग्रह राशि के रूप में लिया गया था, और इस तरह स्वीकार किया गया था, या यह कि यह त्योहार जैसे किसी भी अवसर से असंबद्ध था... (पृ.688)

6. उस मामले में अपीलकर्ता फर्म के पास साल दर साल मुनाफे का एक अटूट रिकॉर्ड था। न्यायालय ने औद्योगिक न्यायाधिकरण के इस निष्कर्ष को बरकरार रखा कि पारंपरिक या प्रथागत बोनस स्थापित किया गया था, इसके बावजूद कि यह नहीं दिखाया गया था, क्योंकि यह नहीं दिखाया जा सकता था, कि इसका भुगतान नुकसान के वर्ष में किया गया था।

7. *वैजिटेबल प्रॉडक्ट्स लिमिटेड v. उनके कर्मचारी*, ए.आई.आर. 1965 एस. सी. 1499, में *ग्राहम ट्रेडिंग कंपनी मामले (ऊपर)* में टिप्पणियों को इस प्रकार समझाया गया है:

“तीसरी परिस्थिति यह बताती है कि यह साबित करना होगा कि नुकसान के वर्षों में भी भुगतान किया गया है। इसका मतलब केवल यह है कि जहां वर्षों से नुकसान हुआ है, उन वर्षों में भी भुगतान किया जाना चाहिए था। लेकिन इसका मतलब यह नहीं है कि जहां किसी भी वर्ष नुकसान नहीं हुआ है और कंपनी हमेशा लाभ कमाने के लिए भाग्यशाली रही है, वहां पूजा जैसे त्योहार से जुड़ा कोई प्रथागत या पारंपरिक बोनस नहीं हो सकता है, भले ही बड़े वर्षों से भुगतान एक समान दर पर हो। इसलिए, इस परिस्थिति को केवल इस प्रकार पढ़ा जाना चाहिए: यदि वर्षों से नुकसान हुआ है, तो यह साबित किया जाना चाहिए कि उन वर्षों में भी भुगतान किया गया है। ऊपर उल्लिखित चौथी परिस्थिति इस आशय की है कि भुगतान पूरे समय एक समान दर से किया जाना चाहिए था। हालाँकि, इसका मतलब यह नहीं कि आरंभ से अंत तक एकरूपता स्थापित की जाए। ऐसा मामला लीजिए जहां पहले कुछ वर्षों के लिए एक निश्चित दर पर भुगतान किया गया था, लेकिन बाद में, कई वर्षों तक कुछ अलग लेकिन समान दर पर भुगतान किया जाने लगा। उन परिस्थितियों में, ट्रिब्यूनल इस निष्कर्ष पर पहुंच सकता है कि भुगतान, पहले वर्षों को छोड़कर, एक समान दर पर था, (पृ.1501)

मुंबई कामगार एसडीबीए, बाँम्बे बनाम अब्दुलभाई फजीउल्लाभाई और अन्य

[1976] 3 एस.सी. आर. 591 में इस न्यायालय ने इस प्रतिविरोध पर विचार

किया है कि कस्टम आधारित बोनस को किसी न किसी त्यौहार के साथ जोड़ा जाना चाहिए। उक्त प्रतिविरोध को नकारते हुए यह देखा गया है:

निश्चित रूप से, सांप्रदायिक त्यौहार खुशी और खर्च करने के अवसर होते हैं और नियोक्ता कर्मचारियों को उनके परिवारों के अतिरिक्त खर्चों को पूरा करने में मदद करने के लिए बोनस भुगतान करते हैं। हमारा समाज त्यौहारों से भरा हुआ समाज है जिसमें कई धर्म अपनी बहुलता में योगदान देते हैं। इसीलिए बोनस के भुगतान को किसी विशिष्ट त्यौहार से जोड़ने की हमारी आदिम प्रथा विकसित हुई है। जैसे-जैसे हम धर्मनिरपेक्ष मार्ग पर आगे बढ़ते हैं, गणतंत्र दिवस या स्वतंत्रता दिवस या संस्थापक दिवस पारंपरिक बोनस का अवसर बन सकता है। महत्वपूर्ण प्रश्न यह नहीं है कि क्या कोई त्यौहार है जो बोनस और रीति-रिवाज को प्रभावित करता है। कानूनी रूप से यह बताया जा रहा है कि क्या वार्षिक भुगतान के निरंतर प्रवाह से एक प्रथा या उपयोग विकसित हुआ है, ताकि उसके आधार पर बोनस के अधिकार का पूर्वानुमान किया जा सकता है प्रथा स्वयं से आती है और भावना द्वारा प्रेरित आवधिक भुगतानों द्वारा साबित सुखद अवसर, एक पारस्परिक चेतना का निर्माण, समय के पकने के बाद, भुगतान करने की बाध्यता और प्राप्त करने की एक वैध अपेक्षा"। (pp.600,601)

8. रूढिगत बोनस के भुगतान को नियंत्रित करने वाले सिद्धांतों को निर्धारित करने के बाद, अब हम वर्तमान मामले के तथ्यों पर आ सकते हैं।

9. वर्ष 1959 के बोनस के भुगतान के संबंध में श्रमिकों द्वारा एक विवाद उठाया गया था और इस पर सुलह अधिकारी के समक्ष श्रमिकों के प्रतिनिधियों के साथ-साथ प्रबंधन के संयुक्त सम्मेलन में चर्चा की गई थी और 25 जुलाई, 1962 को एक समझौता हुआ था जिसके तहत पार्टियां न केवल 1959 के लिए बोनस मुद्दे को निपटाने के लिए, बल्कि 1966 तक और इसमें शामिल सभी वर्षों के लिए बोनस के समझौते में प्रवेश करने के लिए भी सहमत हुईं। उक्त समझौते की प्रासंगिक शर्तें इस प्रकार हैं:

(ए) 21, स्ट्रैंड रोड, कलकत्ता-1 में काम करने वाले मेसर्स केटलवेल बुलेन एंड कंपनी के सभी कर्मचारियों को 1962 से 1965 (दोनों सम्मिलित) के प्रत्येक वर्ष के लिए बोनस के रूप में सवा तीन महीने का मूल वेतन दिया जाएगा। बोनस की गणना इस प्रकार है :

वर्ष के दौरान प्राप्त कुल मूल वेतन : कुल मूल वेतन x 3.1/4

(बी) बोनस की उपरोक्त मात्रा का भुगतान 1962 से 1966 (दोनों सम्मिलित) के दौरान कंपनी के कामकाजी परिणामों की परवाह किए बिना किया जाएगा, जिसे हालांकि, आगे के वर्षों के लिए सेवा की शर्त के रूप में नहीं माना जाएगा।

जैसा कि ऊपर कहा गया है, संघ इन वर्षों के दौरान किसी भी प्रकार के किसी भी अतिरिक्त बोनस की मांग नहीं करने पर भी सहमत है।

(सी) वर्ष 1959, 1960 और 1961 के लिए बोनस की मात्रा के संबंध में, यह भी सहमति है कि 21, स्ट्रैंड रोड, कलकत्ता -1 में कार्यरत केटलवेल बुलेन एंड कंपनी लिमिटेड के सभी श्रमिकों को इस समझौते के उपरोक्त खंड (ए) और (बी) में निर्दिष्ट समान शर्तों पर बोनस की उक्त राशि प्राप्त होगी ।

(डी) वर्ष 1959 से 1961 (दोनों सम्मिलित) के लिए सहमत बोनस की मात्रा का भुगतान दो समान किस्तों में किया जाएगा, एक सितंबर, 1962 के महीने में और दूसरी अप्रैल, 1963 के महीने में।

(ई) 1962 से 1966 (दोनों सम्मिलित) वर्षों में से प्रत्येक के संबंध में बोनस का भुगतान पूजा से पहले प्रत्येक आगामी वर्ष में किया जाएगा।

10. जब उक्त समझौता लागू था, बोनस भुगतान अध्यादेश, 1965 को 29 मई, 1965 को प्रख्यापित किया गया था। उक्त अध्यादेश में निहित प्रावधानों पर

भरोसा करते हुए, प्रबंधन ने समझौते का सम्मान करने से इनकार कर दिया और वर्ष 1964 के लिए बोनस का 4% की दर से भुगतान किया गया।

11. 15 अक्टूबर, 1966 को पार्टीज़, श्रमिक और प्रबंधन पक्ष ने पांच लेखा वर्षों की अवधि, यानी 1965 से 1969 (दोनों सम्मिलित) को कवर करते हुए एक और समझौता किया, जिसके तहत इस पर सहमति हुई: इसके अंतर्गत:

(ए) 21, स्ट्रैंड रोड, कलकत्ता-1 में काम करने वाले कंपनी के सभी लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारियों को 1965 से 1969 (दोनों सम्मिलित) प्रत्येक लेखा वर्ष के संबंध में 10.1/2 प्रतिशत की दर से बोनस का भुगतान किया जायेगा। यह बोनस 1965 से 1969 (दोनों सम्मिलित) प्रत्येक लेखा वर्ष के दौरान उनके द्वारा अर्जित कुल वेतन और मजदूरी (केवल वेतन और महंगाई भत्ता और उपस्थिति बोनस, ओवरटाइम, या किसी अन्य भत्ते या भुगतान को छोड़कर) होगा।

(बी) उपरोक्त खंड (ए) में उल्लिखित प्रत्येक लेखांकन वर्ष के लिए बोनस का भुगतान अगले अगले वर्ष में पूजा से लगभग दो सप्ताह पहले किया जाएगा।

उक्त समझौते में, यह कहा गया था कि यह बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 की धारा 34(3) के अनुसार तय किया गया था।

12. उक्त समझौते के बाद 20 सितंबर, 1971 को समझौता जापन जारी किया गया, जिसमें 31 दिसंबर, 1970, 31 दिसंबर, 1971 और 31 दिसंबर, 1972

को समाप्त होने वाले लेखांकन वर्ष शामिल थे। उक्त समझौते के तहत इस पर सहमति व्यक्त की गई थी:

(ए) 21, स्ट्रैंड रोड, कलकत्ता-1 में कार्यरत कंपनी के सभी लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारियों को 31 दिसंबर, 1970, 31 दिसंबर, 1971 और 31 दिसंबर, 1972 (सभी समावेशी) को समाप्त होने वाले प्रत्येक लेखा वर्ष के संबंध में बोनस का भुगतान किया जाएगा। यह बोनस उक्त लेखांकन वर्ष के दौरान उनके द्वारा अर्जित कुल वेतन और मजदूरी (केवल मूल और महंगाई भत्ता और उपस्थिति बोनस, ओवरटाइम या कोई अन्य भत्ता या भुगतान को छोड़कर) का 10.1/2% (साढ़े दस प्रतिशत) की दर से होगा।

(बी) उपरोक्त खंड (ए) में उल्लिखित प्रत्येक लेखा वर्ष के बोनस का भुगतान कर्मचारियों को अगले-अगले वर्ष में पूजा से लगभग चार सप्ताह पहले किया जाएगा।

13. 26 सितंबर, 1974 को पार्टियों ने 31 दिसंबर, 1973 को समाप्त हुई लेखा वर्ष के संबंध में एक और समझौता किया और निम्नानुसार सहमत हुए:

(ए) 21, स्ट्रैंड रोड, कलकत्ता-1 में काम करने वाले कंपनी के सभी लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारियों को 31 दिसंबर, 1973 को समाप्त हुई लेखा वर्ष के संबंध में 10.50% (साढ़े दस प्रतिशत) की दर से बोनस का भुगतान किया जाएगा। यह

बोनस उनके कुल वेतन और मजदूरी का केवल मूल और महंगाई भत्ता और उक्त लेखा वर्ष के दौरान उनके द्वारा अर्जित उपस्थिति बोनस, ओवरटाइम, या कोई अन्य भत्ता या भुगतान को छोड़कर।

14. उस समझौते में यह भी प्रावधान किया गया था कि यह बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 की धारा 34(3) के तहत किया गया था।

15. अधिकरण के समक्ष श्री काशी नाथ बनर्जी, महासचिव कर्मचारी संघ, गवाह के रूप में पेश किए गये और अभिकथित किया कि बोनस का भुगतान 1959 से अभी तक पूजा शुरू होने से पहले किया जा रहा है।

16. अधोल्लेखित समझौतों और उन साक्ष्यों से जो अधिकरण के समक्ष प्रस्तुत किया गया कि ऐसा प्रतीत होता है कि (i) अपीलार्थी द्वारा वर्ष 1959 से बोनस का भुगतान किया जा रहा था, (ii) वर्ष 1959 से 1963 तक के लिए बोनस का भुगतान 3.1/4 महीने के मूल वेतन की दर से किया गया था, (iii) वर्ष 1964 के लिए बोनस का भुगतान 4 प्रतिशत की दर से बोनस भुगतान अध्यादेश 1965 किया गया था। (iv) वर्ष 1965 से 1973 के लिए वेतन या मजदूरी के 10.50 प्रतिशत की दर से बोनस का भुगतान किया गया था, और (v) उक्त बोनस आम तौर पर पूजा उत्सव शुरू होने से पहले भुगतान किया जाता है।

17. अधिकरण ने पाया है कि

" प्रबंधन द्वारा लंबे समय से 1959 से लगातार बोनस का भुगतान किया गया था लेकिन लाभ की गणना के आधार पर नहीं और सामानातया यह पूजा से पहले सितंबर के महीने के त्यौहार पर, तथा तथ्य और परिस्थितियाँ यह साबित करते हैं। 1959 से बोनस का निरंतर भुगतान किया जा रहा था किया। वेतन के अनुसार लाभ की गणना के बिना समय और 1959 से मजदूरी, और जो भुगतान 1965 से 1973 किए गए थे। वेतन संहिता अधिनियम की धारा 34 (3) के तहत 10.5% की दर से समान दर पर मजदूरी भुगतान अधिनियम और वह भी पूजा उत्सव से पहले और किसी पर आधारित नहीं होने कंपनी के लाभ और हानि की गणना। एकमात्र ऐसी परिस्थितियों में संभावित निष्कर्ष यह है कि प्रबंधन ने बोनस का भुगतान किया था वह 1959 से लंबे समय लगभग 15 साल तक उपयोग के कारण रूढ़िगत बोनस बन गया था।

18. उच्च न्यायालय की खंड पीठ के विद्वान न्यायाधीशों ने यह भी निरीक्षण किया कि

"हालाँकि, हम यह इंगित करते हैं कि हमारी राय है कि विभिन्न समझौतों से यह स्पष्ट है की भुगतान के प्रावधान बिना किसी लाभ और हानि की मात्रा के बनते हैं।"

19. अतः यह कहा जा सकता है कि प्रत्यर्थी के प्रबंधक के द्वारा जो भुगतान बोनस के माध्यम से एक अखंड श्रृंखला में वर्षों में किया गया वो उक्त भुगतान कमाई और लाभ पर निर्भर नहीं था।

20. डिवीजन बेंच के विद्वान न्यायाधीशों ने माना है कि उक्त निम्नलिखित कारणों से भुगतान को रूढ़िगत बोनस नहीं माना जा सका:

(i) इसका भुगतान पूरे समय एक समान दर पर नहीं किया जा रहा था, और

(ii) जो समझौता 15 अक्टूबर 1966 , 20 सितंबर, 1971 और 20 सितंबर, 1973 ने किया गया है उसमें कहा गया कि जो समझौता धारा 34(3) बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 में किया गया है तथा जो बोनस उक्त समझौता मे भुगतान किया गया वही बोनस भुगतान अधिनियम के तहत विचारित किया गया।

21. उच्च न्यायालय द्वारा पहला तर्क दिया गया कि कि बोनस सभी जगह एक समान दर पर भुगतान नहीं किया गया था, पर यह कहा जा सकता है कि हालाँकि

1959 से 1963 के वर्षों के दौरान इसे सवा तीन महीने की दर से श्रमिकों को भुगतान किया गया था। (जो राशि, जैसा कि उच्च न्यायालय के विद्वान न्यायाधीशों द्वारा इंगित की गई है, कुल वेतन या मजदूरी के 10.81 प्रतिशत से 12.95 प्रतिशत के बीच भिन्न थी) और वर्ष 1964 में इसका भुगतान 4 प्रतिशत की दर से किया गया था, लेकिन 1965 से 1973 तक के बाद के वर्षों में इसका भुगतान वेतन या मजदूरी के 10.50 प्रतिशत की समान दर से किया गया था। जैसा कि पहले देखा गया है, *वेजीटेबल प्रोडक्ट्स लिमिटेड (उपरोक्त)* में, यह अभिनिर्धारित किया गया है कि यह आवश्यक नहीं है कि दर में एकरूपता शुरू से अंत तक स्थापित की जाए और ऐसे मामले में जहां पहले कुछ वर्षों के लिए एक निश्चित दर पर भुगतान किया गया था, लेकिन बाद में बहुत अधिक वर्षों के लिए कुछ अलग दर पर भुगतान किया गया था, अधिकरण अच्छी तरह से इस निष्कर्ष पर आ सकता है कि भुगतान पहले कुछ वर्षों में निश्चित दर पर किए गये थे लेकिन बाद में बहुत वर्षों में भुगतान भिन्न दरों में किया गया उक्त निर्णय को ध्यान में रखते हुए, 1959 से 1964 के दौरान किए गए भुगतान को नजरअंदाज किया जा सकता है और 1965 से 1973 के दौरान वेतन या मजदूरी के 10.50 प्रतिशत की समान दर पर किए गए भुगतान के आधार पर यह कहा जा सकता है

कि भुगतान 1965 से 1973 की अवधि के दौरान एक समान दर पर किया गया था।

22. सवाल यह है कि क्या उक्त अवधि इस निष्कर्ष के लिए अधिक थी की भुगतान रूढ़िगत प्रकृति का था ग्राहम ट्रेडिंग कंपनी (उपरोक्त) में 1940 से 1952 तक एक महीने के वेतन की दर से लगातार भुगतान किया गया था और इस न्यायालय ने बोनस के लिए श्रमिकों के दावे को एक रूढ़िगत और पारंपरिक भुगतान के रूप में बरकरार रखा। इन **वेजीटेबल प्रोडक्ट्स लिमिटेड (ऊपर)** बोनस का भुगतान 1954 से 1961 तक किया गया था और उक्त भुगतान 1956 से 1961 तक एक समान दर (30 दिनों की मजदूरी) पर था। 1956 से 1961 तक एक समान दर पर उक्त भुगतान को देखते हुए औद्योगिक अधिकरण ने अभिनिर्धारित किया था कि उक्त संस्था में पूजा से पहले बोनस के रूप में 30 दिनों के वेतन की दर से भुगतान करने की प्रथा थी। हालाँकि, इस न्यायालय ने पाया कि भुगतान 1956 से 1958 तक बिना किसी विवाद के और बिना किसी शर्त के किया गया था और 1959 में भुगतान अनुग्रह राशि के रूप में किया गया था और इस तरह से यह स्वीकार किया गया था और 1960 और 1961 में भुगतान इस शर्त पर किया गया था कि इसे पिछले वर्ष के लाभ बोनस के लिए समायोजित किया जाएगा और इस तरह से ही स्वीकार किया गया था। इसलिए न्यायालय ने अधिकरण की इस

धारणा को खारिज कर दिया कि रूढ़िगत या पारंपरिक बोनस का भुगतान स्थापित किया गया था। तत्काल मामले में 1965 से 1973 तक नौ साल की अटूट अवधि के लिए वेतन या मजदूरी की एक समान दर का भुगतान किया गया था, जो पर्याप्त रूप से लंबी अवधि थी, और अधिकरण उचित रूप से एक निष्कर्ष निकाल सकता था कि उक्त भुगतान पूजा उत्सव के अवसर पर रूढ़िगत या पारंपरिक बोनस था।

23. उच्च न्यायालय द्वारा दिए गए अन्य तर्क देते हुए बोनस अधिनियम की धारा 34 (3) के समझौते के संदर्भ में, यह कहा जा सकता है कि बोनस अधिनियम अपने आवेदन में लाभ बोनस तक ही सीमित है, और औद्योगिक कानून में मान्यता प्राप्त अन्य प्रकार के बोनस अधिनियम के प्रावधानों के अंतर्गत नहीं आते हैं। *मुंबई कामगर सभा, बॉम्बे (ऊपर)* में यह आयोजित किया गया है:

"निष्कर्ष से यह काफी स्पष्ट प्रतीत होता है, जब तक कि हम न्यायिक सहानुभूति पर दबाव न दे, कि बोनस अधिनियम केवल लाभ बोनस और उससे जुड़े मामलों से ही संव्यहार करता है और रूढ़िगत, पारंपरिक या संविदात्मक शासन नहीं करता"

24. *हुकुम चंद जूट मिल्स लिमिटेड बनाम द्वितीय औद्योगिक अधिकरण, पश्चिम बंगाल और अन्य*, [1979] 3 एस.सी.आर. 64² में भी यही विचार दोहराया गया था। जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया था कि रूढ़िगत या संविदात्मक बोनस को इस अधिनियम के प्रावधान से बाहर रखा गया था और यह निर्धारित किया गया था:

बोनस अधिनियम (1965) एक पूर्ण संहिता थी लेकिन केवल लाभ-उन्मुख बोनस तक ही सीमित। अन्य प्रकार के बोनस भारतीय औद्योगिक कानून से विकसित हुए हैं और बोनस अधिनियम की परिधि में नहीं आता है यह अधिनियम उन अधिकारों व दायित्व को प्रभावित नहीं कर सकता जो की बिलकुल अलग शर्त और दावो से अलग है। (पी 647)

25. *हुकुम चंद जूट मिल्स लिमिटेड मामले में (ऊपर)* बोनस अधिनियम की धारा 17 में इस न्यायालय ने कहा है:

धारा 17 स्पष्ट शब्दों अभिव्यक्त किया गया है कि में पूजा बोनस और अन्य रूढ़िगत बोनस मे बोनस अधिनियम के तहत कटौती देय बोनस भी उपस्थित है, इस प्रकार एक स्पष्ट अंतर दिखता है कि संशोधन के बिना अनुमान स्पष्ट है कि

अधिनियम द्वारा कवर की गई श्रेणियां, जैसा कि संशोधित किया गया है, रूढ़िगत बोनस के ऊपर लागू नहीं करती हैं।

26. जैसा कि पहले संकेत दिया गया है कि उच्च न्यायालय ने पाया है कि भुगतान समझौतों के तहत किए गए लाभ का लाभ से कोई संबंध नहीं था। इस परिस्थिति के संबंध में बोनस अधिनियम की धारा 34(3) का उल्लेख किया गया है। भुगतान की प्रकृति को नहीं बदलेगा ताकि उक्त अधिनियम के तहत भुगतान किए गए बोनस में परिवर्तित किया जा सके। अधिनियम की धारा 34 (3) बोनस अधिनियम के तहत बोनस के लिए अपीलार्थी को दायित्व से अपवर्जित करने के लिए प्रचुर सावधानी से किया जाना चाहिए, लेकिन इससे भुगतान की प्रकृति में कोई बदलाव नहीं होगा। इसके अलावा, बोनस अधिनियम की धारा 17 निम्नानुसार प्रदान करती है:

17. अधिनियम के अधीन संदेय बोनस के विरुद्ध रूढ़िगत या अंतरिम बोनस का समायोजन - जहां किसी लेखा वर्ष में

(क) नियोजक के कर्मचारी को कोई पूजा बोनस या अन्य रूढ़िगत बोनस दे दिया है; अथवा

(ख) नियोजक ने इस अधिनियम के अधीन संदेय बोनस का कोई भाग, ऐसे बोनस के संदेय हो जाने की तारीख से पूर्व कर्मचारी को दे दिया है,

वहां नियोजक हकदार होगा की वह उस लेखा वर्ष की बाबत इस अधिनियम के अधीन अपने द्वारा उस कर्मचारी को संदेय बोनस की रकम में से उस प्रकार सन्दत बोनस की रकम की कटौती कर ले तथा वह कर्मचारी केवल बाकी को यदि कोई हो, प्राप्त करने का हकदार होगा।

27. **मुंबई कामगार सभा (ऊपर)** में इस न्यायालय ने टिप्पणी की है

इस कारण से धारा 17 में यह प्रावधान किया गया है कि जहां नियोजक ने कोई पूजा बोनस या अन्य प्रथा का भुगतान किया हो तो वह भुगतान बोनस की राशि में से बोनस की राशि को कम करने का हकदार होगा। यदि रूढ़िगत बोनस वैधानिक रूप से स्वीकृत किया है तथा बहुत अधिक बोनस अधिनियम के तहत दिया है तो रूढ़िगत बोनस में पूरी तरह से कटौती करने का कोई प्रावधान नहीं है दूसरी ओर कटौती के लिए प्रावधान धारा 17, यह उल्लिखित करती है की यद्यपि स्वतंत्र रूढ़िगत बोनस कुछ हद तक, इसकी मात्रा वैधानिक बोनस में समायोजित है।

इसका मतलब केवल यह हो सकता है कि यदि प्रत्यर्थी द्वारा भुगतान किया जा रहा बोनस रूढ़िगत बोनस पाया जाता है तो प्रत्यर्थी उस वित्तीय वर्ष में इस अधिनियम के अंतर्गत कर्मचारी को भुगतान की गई राशि में से देय बोनस की राशि में से कम करने का हकदार है।

28. प्रत्यर्थी के जवाब के लिए उपस्थित विद्वान वरिष्ठ वकील श्री जी. बी. पाई, ने *उपेंद्र चंद्र चक्रवाती और अन्य बनाम यूनाइटेड बैंक ऑफ इंडिया*, [1985] 3 एस.सी.आर. 105 न्यायालय के फैसले पर निर्भर किया । उस मामले, यह माना गया था कि श्रमिकों द्वारा प्राप्त बोनस को रूढ़िगत बोनस जिसे कानून द्वारा जाना जाता है नहीं है, यह भी पाया गया कि 1950 से 1958 कोई बोनस नहीं दिया गया और 1958 से लगातार बोनस समान दरों में नहीं दिया गया है और कोई ऐसा साक्ष्य नहीं है जो यह दर्शाता हो कि भुगतान लाभ से असंबंधित था और यह किसी का मामला नहीं था कि वित्तीय हानि के किसी भी वर्ष में बोनस का भुगतान नहीं किया गया और यह भी देखा गया कि राष्ट्रीयकृत बैंक और भारत में, सभी में क्षेत्रीयकृत बैंक जो पूरी तरह से सरकार के स्वामित्व वाले उपक्रम हैं किसी भी प्रकार के रूढ़िगत बोनस अनभिज्ञ थी बोनस के मामले नियोजक के कर्मचारियों का एक समान मूल्यवर्ग पर व्यवहार किया जाना आवश्यक था। उपरोक्त परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए, यह माना गया था कि हालांकि भुगतान सितंबर के महीने में किया गया था लेकिन वह भुगतान रूढ़िगत बोनस नहीं था। हमारी राय में, उक्तनिर्णय वर्तमान मामले के तथ्यों पर लागू नहीं होता है।

29. अधिकरण द्वारा दिए गए अवार्ड पर विचार करने के साथ-साथ विद्वान एकल न्यायाधीश और उच्च न्यायालय की खंड पीठ के निर्णय पर विचार करने पर हम निष्कर्ष पर निकलते हैं कि प्रत्यर्थी कंपनी द्वारा जो बोनस अपीलार्थियों को भुगतान किया गया था जो की रूढ़िगत बोनस वेतन या मजदूरी के 10.50 प्रतिशत की दर से देय बोनस हो सकता है जो की मामले के तथ्यों और परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए अधिकरण द्वारा न्यायोचित रूप से निर्णीत किया गया था और उच्च न्यायालय के द्वारा अवार्ड को अपास्त करने तथा अभिनिर्धारित करना की जो बोनस का भुगतान किया गया था वो रूढ़िगत बोनस की प्रकृति का नहीं था यह त्रुटिपूर्ण है।

30. इसलिए अपील की अनुमति दी जाती है। और उच्च न्यायालय की खंडपीठ का निर्णय और आदेश दिनांक 17 नवंबर, 1986 को अपील सं.103 1983 के साथ-साथ विद्वान् एकल न्यायाधीश का 21 सितंबर 1982 मामले संख्या 754 को अपास्त किया जाता है तथा अवार्ड दिनांक 16 अप्रैल, 1982 आठवें औद्योगिक अधिकरण द्वारा यह अभिनिर्धारित किया कि वर्ष 1974 से 1977 तक अपीलार्थी 10.5 प्रतिशत वार्षिक वेतन या मजदूरी की दर से रूढ़िगत बोनस के भुगतान का हकदार है तथा जो की श्रमिकों के द्वारा प्रत्येक वर्ष में अर्जित किया गया है वो पुनर्स्थापित किया जाता है। प्रत्येक पक्षकार अपना खर्च स्वयं वहन करें।

अपील की अनुमति दी गई

यह अनुवाद औटिफिशल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी श्री सीमा ढाका (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।