

प्रांतीय विद्युत मण्डल मजदूर फेडरेशन व अन्य

बनाम

राजस्थान राज्य विद्युत बोर्ड व अन्य

अप्रैल 23 1992

(कुलदीप सिंह और योगेश्वर दयाल जजेज)

कुलदीप सिंह व योगेश दयाल, कुलदीप सिंह और योगेश्वर दयाल

कर्मचारी भविष्य निधि व विविध प्रावधान अधिनियम 1952

धारा- 2 (b) एवं 6 - "कुछ समय के लिये देय मूल वेतन"- व्याख्या- अधिनिर्णय औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत अधिनिर्णय - भूतलक्षी प्रभाव के साथ कर्मचारियों को पुनरीक्षित वेतनमान देता है- कर्मचारियों को बकाया वेतन की अदायगी - भविष्य निधि - योगदान - अदायगी हेतु कर्मचारियों का दायित्व - कर्मचारियों की बकाया वेतन से कटौती - कब उत्पन्न होती है ?

वेतन और सेवा की अन्य शर्तों के तदर्थ राज्य विद्युत बोर्ड प्रत्यर्थी सं०-1 और इसके कर्मचारियों के मध्य एक विवाद उत्पन्न हुआ। पक्षकारों के मध्य एक समझौता हुआ जिसके परिणामस्वरूप विवाद औद्योगिक अधिनियम के तहत पंचाट को संदर्भित कर दिया गया।

पंचाट ने संदर्भित मामले को देखा और दिनांक 20 मई 1980 को एक अधिनिर्णय पारित किया जिसके अनुसार कर्मचारियों की विभिन्न श्रेणियों को 01 अप्रैल 1980 से उच्च वेतन अदा किया जाना था। वेतन का बकाया और कर्मचारियों को उपार्जित अन्य लाभों का भुगतान चार बराबर किस्तों में किया जाना था। प्रथम किस्त 01 दिसम्बर 1985 को देय थी और शेष 03 किस्तें प्रत्येक 06 माह के अन्तराल में दी जानी थी।

भविष्य निधि प्राधिकरण ने निर्देश जारी किये कि कर्मचारियों को भुगतान किये जाने वाले बकाया में से भविष्य निधि योगदान की कटौती की जावे। तदनुसार जब पहली किस्त दी गयी तब बोर्ड ने कर्मचारियों के योगदान से कटौती की और भविष्य निधि अधिनियम के तहत अपना भी वांछित योगदान दिया हालांकि दूसरी किस्त के समय बोर्ड ने भविष्य निधि प्राधिकरण के निर्देशों को चुनौती देते हुये अनुच्छेद 226 के तहत यह विरोध करते हुये एक रिट याचिका दायर की कि भविष्य निधि अधिनियम की धारा 2(बी) के तहत पंचाट के निर्णय के परिणामस्वरूप कर्मचारियों को देय बकाया "मूल वेतन" नहीं था।

उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने रिट याचिका को खारिज कर दिया लेकिन अपील पर एक खण्डपीठ ने निर्णय को अपास्त कर दिया और रिट याचिका को यह अवधारित करते हुये स्वीकृत कर दिया कि योगदान कर्मचारियों को एक समय के लिये अदा किया जाना चाहिये था वेतन पर नहीं, जिसका भुगतान भविष्य में भी अनिर्णीत है और कर्मचारियों के अनुबंध से उत्पन्न नहीं होता और पंचाट के अधिनिर्णय के तहत दिये जाने वाला वेतन अस्थागित वेतन के रूप में नहीं कहा जा सकता ताकि जिसका मतलब हो कि उन्होंने अमुक समय में अर्जित किया था लेकिन अनुबंध की शर्तों के अनुसार वाद की तारीख पर देय था।

इस न्यायालय के समक्ष खण्ड पीठ के निर्णय के विरुद्ध दो अपीलें एक क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त द्वारा और दूसरी बोर्ड के कर्मचारियों द्वारा दायर की गयी।

इस न्यायालय ने दोनो अपीलों को स्वीकार किया और खण्डपीठ के निर्णयों को अपास्त किया।

अवधारित: 1(i) औद्योगिक विवाद की धारा-6 के अन्तर्गत “प्रत्येक कर्मचारी को कुछ समय के लिये “मूल वेतन” का अर्थ है कि सुसंगत समय पर मूल वेतन जब मौजूदा वेतनमान को पिछली तारीख से पुनरीक्षित किया जाता है तो उस तारीख के बाद पुनरीक्षित वेतन कुछ समय के लिये मूल वेतन हो जाता है”। उच्च न्यायालय ने विविध प्रावधान अधिनियम और भविष्य निधि के प्रावधानों की क्लिस्ट व्याख्या करने में त्रुटि की है। (764 सी)

1.(ii) भविष्य निधि अधिनियम के तहत एक कर्मचारी द्वारा जब मूल अर्जित परिलब्धियां “मूल वेतन” थी, अधिनिर्णय के परिणामस्वरूप प्रतिस्थापित परिलब्धियां को मूल वेतन माना जाना चाहिए। (763 ई)

2. जब एक अधिनिर्णय पुनरीक्षित वेतनमान देता है तो कर्मचारी पुनरीक्षित परिलब्धियां का पात्र हो जाता है और जहां कथित पुनरीक्षण का भूतलक्षीय प्रभाव होता है वहां कर्मचारी को बकाया की अदायगी नतीजन ऐसे की जाती है कि जैसे कि उन्होंने कार्य पर रहते हुये परिलब्धियां अर्जित की हो। (763सी)

3. पंचाट का संदर्भ, पक्षकारों द्वारा अधिनिर्णय की स्वीकृति और भूतलक्षीय प्रभावों के कारण परिणामी वेतन वृद्धि बोर्ड और कर्मचारियों के मध्य समझौते का प्रत्यक्ष नतीजा है। औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत अधिनिर्णय के परिणाम स्वरूप वेतन की संरचना भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम के संदर्भ में रोजगार के एक भाग के रूप में लिया जाना चाहिये। (763ई)

संदर्भित नजीर: हरिहर पॉलिफाईबर्स बनाम क्षेत्रीय निदेशक ई.एस.आई. कॉरपोरेशन (1985)1 SCR

4. औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत कर्मचारियों को सामूहिक सौदेबाजी का अन्तर्निहित अधिकार है। अपने संघों के माध्यम से कर्मचारियों द्वारा उठाई गयी मांगों का निर्णय अधिनियम के तहत सुलह निपटान या न्यायिक निर्णय द्वारा किया जाता है। यह समय लेने वाली कार्यवाही है। जब अन्ततः कर्मचारियों के पक्ष में निर्णय लिया जाता है तो उन्हें पिछली तारीख से उपलब्ध उपार्जित लाभ दिया जा सकता है।

तात्कालिक मामलों में वर्ष 1985 में दिये गये अधिनिर्णय को 01 अप्रैल 1980 से लागू कर दिया गया। यह भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम के उद्देश्यों के अनुरूप होगा जो एक सामाजिक कल्याणकारी विधान है जो अवधारित करता है कि पुनरीक्षित वेतनमान 01 अप्रैल 1980 से रोजगार अनुबंध का हिस्सा बन गये है। (764बी)

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकारिता: सिविल अपील संख्या -1790/1992

विशेष अपील (रिट) संख्या 305 में उच्च न्यायालय राजस्थान की खण्ड पीठ द्वारा पारित निर्णय व आदेश दिनांक 30.06.1987 से

अपीलार्थी की ओर से ए.के. गोयल।

प्रत्यर्थागण की ओर से विजय बहुगुणा, वी. सी. महाजन, एस. के. जैन, सुश्री सुषमा सूरी एवं सुश्री सी.के.सुचरिता

न्यायालय का निर्णय कुलदीप सिंह जज द्वारा दिया गया (स्पेशल लीव ग्राण्टेड)

इन अपीलों में हमारे विचार के लिए सवाल यह है कि क्या औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 (अधिनियम) के तहत वेतन वृद्धि अधिनिर्णय के परिणाम स्वरूप वेतन का बकाया भविष्य निधि और विविध प्रावधान, वेतन का बकाया, भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम 1952 (निधि अधिनियम) की धारा 2(बी) के तहत " मूल वेतन" की परिभाषा के अन्तर्गत आएगा ?

राजस्थान राज्य विद्युत बोर्ड (बोर्ड) और इसके कर्मचारियों के बीच वेतन और सेवा की अन्य शर्तों को लेकर विवाद पैदा हो गया।

पक्षकार एक समझौते पर पहुँचे जिसके परिणाम स्वरूप अधिनियम के तहत पंचाट को संदर्भित किया गया। पंचाट ने संदर्भित मामले को देखा और 20 मई, 1985 को एक अधिनिर्णय दिया। अधिनिर्णय का सुसंगत अंश निम्नानुसार प्रस्तुत है:

" विवादाक बिन्दु (संदर्भ की शर्तें) इस प्रकार है:

(1) मजदूरी में वृद्धि:

क 01 अप्रैल, 1990 से लागू राजस्थान राज्य विद्युत बोर्ड के वेतनमान संख्या 1 में नियमित अकुशल कर्मचारियों के लिए न्यूनतम वेतन क्या होना चाहिए ?

ख 01 अप्रैल, 1990 से लागू राजस्थान राज्य विद्युत बोर्ड के वेतनमान संख्या 1 लगायत 6 में कर्मचारियों की विभिन्न श्रेणियों की वेतन संरचना क्या होनी चाहिए ?

विवादग्रस्त मामलों पर निर्णय (संदर्भ की अवधि)

पक्षों की ओर से दलिले सुनने और उनके द्वारा पेश किये गये दस्तावेजों पर विचार करने के बाद और प्रासंगिक मामलों को ध्यान में रखते हुए विवादित मामलों पर हमारे निर्णय नीचे दिये गये हैं:

RSEB के नियमित अकुशल कर्मचारियों के लिए न्यूनतम वेतन 01 अप्रैल, 1980 से लागू वेतनमान संख्या 1 में रूपये 400 (केवल चार सौ रूपये) शून्य महगाई भत्ते के साथ या अन्य कोई महगाई भत्ते की प्रकृति के वेतन में अन्तरिम वृद्धि, अब से महगाई भत्ते के रूप में संदर्भित किया जाता है।

निश्चित वेतनमान: रूपये 400 के न्यूनतम मूल वेतन के आधार पर 01 अप्रैल, 1980 से लागू शून्य महगाई भत्ता के साथ पुरीक्षित वेतनमान संख्या 1 लगायत 6 अनुलग्नक-1 के अनुसार होगा।

अधिनिर्णय के अनुसार 01 अप्रैल, 1980 से लागू कर्मचारियों की विभिन्न श्रेणियों को उच्च वेतन दिया जाना था। वेतन का बकाया एवं कर्मचारियों को उपार्जित अन्य लाभ चार किस्तों में अदा किये जाने थे। प्रथम किस्त 01 दिसम्बर, 1985 को देय थी और शेष तीन किस्तें प्रत्येक 6 महीने के अन्तराल पर देय थी। भविष्य निधि प्राधिकरण ने निर्देश जारी किये कि भविष्य निधि के योगदान को कर्मचारियों को अदा कि गयी बकाया राशि में काटा जाए तदनुसार जब पहली किस्त दी गयी तब बोर्ड ने कर्मचारियों के योगदान से कटौती की और भविष्य निधि अधिनियम के तहत अपना भी वांछित योगदान दिया हालांकि दूसरी किस्त के समय बोर्ड ने भविष्य निधि प्राधिकरण के निर्देशों को चुनौती देते हुये अनुच्छेद 226 के तहत यह विरोध करते हुये एक रिट याचिका दायर की कि भविष्य निधि अधिनियम की धारा 2(बी) के तहत पंचाट के निर्णय के परिणामस्वरूप कर्मचारियों को देय बकाया "मूल वेतन" नहीं था। उच्च न्यायालय के विद्वान एकल जज ने रिट याचिका को खारिज किया। अपील पर उच्च न्यायालय की खण्ड पीठ ने विद्वान एकल जज के निर्णय को अपास्त किया और रिट याचिका को निम्नलिखित कारणों पर स्वीकार किया:

यदि रोजगार का अनुबंध वेतन के भुगतान के लिए एक भविष्य की तारीख का प्रावधान करता है तो यह वेतन की परिभाषा के अन्तर्गत आ सकता है क्योंकि यह किसी कानून के तहत अथवा एक न्यायालय के आदेश के तहत यह देय वेतन नहीं कहा जा सकता। भविष्य निधि अधिनियम की धारा 6 के तहत बनाई गयी योजना में पूरे महीने के दौरान वास्तव में प्राप्त परिलब्धियों के आधार पर गणना का प्रावधान है। नियोक्ता को कर्मचारियों के मूल वेतन के साथ कोष के सदस्य कर्मचारियों का समेकित विवरणी प्रस्तुत करनी होती है और यह निर्धारित समय में पेश करनी होती है। यदि बाद में मूल वेतन में कोई परिवर्तन होता है तो संशोधित विवरणी तैयार करने के लिए योजना में कोई प्रावधान नहीं है। नियोक्ता द्वारा कर्मचारियों से वसूल किये गये योगदान को प्रत्येक महीने योगदान कार्ड में दर्ज करना होता है। एक बार मासिक रूप से दर्ज किये जाने के बाद वह अपरिवर्तनीय रहेगा जब तक कि निधि में योगदान हेतु भुगतान के लिए योजना में कोई विशेष प्रावधान नहीं कर दिया जाता तब तक इसे निहितार्थ से देय नहीं कहा जा सकता। योगदान का भुगतान कर्मचारियों को कुछ समय के लिए देय वेतन पर किया जाता है न कि वेतन पर। जिसका भुगतान भविष्य की तारीख में भी अनिश्चित है तथा रोजगार के अनुबंध से उत्पन्न नहीं होता है। मध्यस्थ द्वारा अपने अधिनिर्णय के तहत देय वेतन को आस्थगित वेतन नहीं कहा जा सकता जिसका मतलब है कि वे किसी विशेष समय पर अर्जित हुए थे लेकिन अनुबंध की शर्तों के अनुसार बाद की तारीख में देय थे। यह भी दर्शित नहीं होता कि भविष्य निधि अधिनियम

की धारा 2(बी) के तहत वेतन की परिभाषा में रोजगार की शर्तों के अधीन अधिनिर्णय के अन्तर्गत देय वेतन शामिल करने के लिए पंचाटो के विवादों का संदर्भ दिया गया था।

क्षेत्रीय भविष्य निधि कमिश्नर, जयपुर राजस्थान एवं बोर्ड के कर्मचारीगण द्वारा पेश की गयी दोनो अपीलें उच्च न्यायालय की खण्ड पीठ के निर्णय के विरुद्ध है।

अधिनियम की धारा 2(बी) और 6 जो कि सुसंगत निम्न प्रकार है:

2(बी) " मूल वेतन से वे सभी पारिश्रमिक परिलब्धियां जो किसी कर्मचारी द्वारा कार्य के दौरान अथवा वेतन के साथ अवकाश पर रोजगार अनुबंध की शर्तों के अनुसार अर्जित किये जाते है और जो उसे नकद में भुगतान किये जाने योग्य है अथवा नकद में भुगतान किया जाता है परन्तु वे इसमें शामिल नहीं है।

- (i) किसी भी खाद्य पदार्थ में रियायत का नकद मूल्य
- (ii) कोई भी महगाई भत्ता (अर्थात वृद्धि के कारण जीवन यापन की लागत में किसी कर्मचारी को किसी भी नाम से सभी नकद का भुगतान किया जाता है), मकान किराया भत्ता, अधिसमय भत्ता, बोनस, कमीशन अथवा अन्य समान भत्ता जो कि उसके रोजगार अथवा उसके रोजगार हेतु किये गये कार्य के तदर्थ देय होगा।
- (iii) नियोक्ता द्वारा दिया गया कोई उपहार

(6) योगदान और मामले जो योजना में प्रावधान किये जा सकते है: नियोक्ता द्वारा निधि में दिया जाने वाला योगदान मूल राशि का 6 और 1/4 प्रतिशत होगा। प्रत्येक कर्मचारी को कुछ समय के लिए देय वेतन (महगाई भत्ता और रिटेनिंग भत्ता, यदि कोई हो) उसके द्वारा प्रत्यक्ष रूप से या किसी ठेकेदार द्वारा या उसके माध्यम से नियोजित और कर्मचारियों का योगदान नियोक्ता द्वारा देय योगदान के बराबर होगा और यदि कोई कर्मचारी ऐसा चाहता है और यदि योजना में इसके लिए प्रावधान है तो वह राशि उसके मूल वेतन (महगाई भत्ता व रिटेनिंग भत्ता, यदि कोई हो) के 8 और 1/3 प्रतिशत से अधिक नहीं होगा।

उपरोक्त उद्धृत दो खण्डों को एक साथ पढ़ने से " मूल वेतन" का अर्थ निम्न प्रकार अभिव्यक्त होता है:

- (i) सभी परिलब्धियां जो एक कर्मचारी द्वारा दौरान कार्य अथवा अवकाश पर अर्जित की गयी है।
- (ii) रोजगार के अनुबंधों की शर्तों के अनुसार वेतन के साथ
- (iii) जिनका भुगतान किया गया है अथवा नकद किया जाना है, और
- (iv) प्रत्येक कर्मचारी को कुछ समय के लिए देय है।

जब कोई अधिनिर्णय पुनरीक्षित वेतनमान देता है तो कर्मचारी पुनरीक्षित परिलब्धियों का पात्र हो जाता है और जहां कथित पुनरीक्षण भूतलक्षी प्रभाव का है वहां कर्मचारी को परिणाम स्वरूप बकाया धनराशि का भुगतान ऐसा किया जायेगा जैसे उनके द्वारा परिलब्धियां अर्जित की गयी हो।

हम उच्च न्यायालय की खण्ड पीठ से सहमत नहीं हैं जिन्होंने वेतन अधिनियम के तहत अधिनिर्णय के परिणाम स्वरूप पिछली तारीख से दिया है, भविष्य निधि अधिनियम में परिभाषित मूल वेतन नहीं है। यदि किसी कर्मचारी द्वारा अर्जित किया गया मूल वेतन निधि अधिनियम के तहत मूल वेतन था तो यह मूल वेतन नहीं है। पंचाट का संदर्भ, पक्षों द्वारा अधिनिर्णय की स्वीकृति और भूतलक्षी प्रभाव के साथ परिणामी वेतन वृद्धि, कर्मचारियों और बोर्ड के बीच हुए समझौते का प्रत्यक्ष परिणाम है। हमारा विचार है कि अधिनियम के अनुसार एक अधिनिर्णय के परिणाम स्वरूप वेतन संरचना भविष्य निधि अधिनियम के संदर्भ में रोजगार अनुबंध के एक भाग के रूप लिया जाना चाहिए। नजीर हरिहर पॉलीफाईबर बनाम क्षेत्रीय निदेशक ई.एस.आई. कॉरपोरेशन (1985) 1 SCR 712 में राज्य बीमा अधिनियम 1948 के तहत वेतन की परिभाषा पर विचार करते हुए निम्न अवधारित करती है:

“ अब, प्रथमतः परिभाषा के तहत जो भी पारिश्रमिक दिया जाता है अथवा रोजगार के अनुबंधों की शर्तों के अधीन देय पारिश्रमिक, अभिव्यक्त अथवा निहित वेतन है। इस प्रकार यदि रोजगार के मूल अनुबंध की शर्तों के तदर्थ अथवा नियोक्ता कर्मचारियों के मध्य समझौते के तहत अदा किया गया पारिश्रमिक आवश्यक निहितार्थ से रोजगार के अनुबंध का हिस्सा बन जाता है तो यह वेतन है।”

अधिनियम के तहत कर्मचारियों को सामूहिक सौदेबाजी का अन्तर्निहित अधिकार है। अपने संघों के माध्यम से कर्मचारियों द्वारा उठाई गयी मांगों का निर्णय अधिनियम के तहत सुलह निपटान या न्यायिक निर्णय द्वारा किया जाता है। यह समय लेने वाली कार्यवाही है। जब अन्ततः कर्मचारियों के पक्ष में निर्णय लिया जाता है तो उन्हें पिछली तारीख से उपलब्ध उपार्जित लाभ दिया जा सकता है। वर्तमान मामले में ऐसा ही हुआ है। सन 1985 में दिया गया अधिनिर्णय 01 अप्रैल, 1980 से अमल में लाया गया है। मामले की परिस्थितियों में यह निधि अधिनियम के उद्देश्यों के अनुरूप होगा जो कि एक समाज कल्याण विधान है, अवधारित किया जाता है कि पुनरीक्षित वेतनमान 01 अप्रैल, 1980 से रोजगार अनुबंध का हिस्सा बन गया है।

अभिव्यक्ति “ प्रत्येक कर्मचारी को कुछ समय के लिए दिया जाने वाला मूल वेतन” अधिनियम की धारा 6 के तहत सुसंगत समय पर मूल वेतन का अर्थ रखती है। जब कभी वर्तमान वेतनमान पिछली तारीख से पुनरीक्षित होता है तब पुनरीक्षित वेतन कुछ समय के लिए मूल वेतन तारीख से पीछे हो जाता है। हमारे दृष्टिकोण में उच्च न्यायालय ने अधिनियम के प्रावधानों की क्लिष्ट व्याख्या में त्रुटि की है।

इसलिए, हम अपील स्वीकार करते हैं, उच्च न्यायालय की खण्ड पीठ का निर्णय अपास्त करते हैं और बोर्ड की रिट याचिका मय हर्जा निरस्त करते हैं। हम कर्मचारियों को भुगतान किये जाने वाले हर्जा 10,000/- रुपये निर्धारित करते हैं।

अपील स्वीकृत

Vetted by:- सुभाष चन्द्रा

स्पेशल जज (ई.सी.एक्ट),

जनपद अलीगढ़, उत्तर प्रदेश, J.O Code- UP6019