

एमएस. हमदर्द (वक्फ) लेबोरेटरीज

बनाम

उप श्रम आयुक्त एवं अन्य

27 अप्रैल, 2007

[एस.बी. सिन्हा और मार्कडेय काटजू जे.जे.]

यू.पी. औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947:

धारा 2(y)-बोनस न तो वेतन है और न ही भत्ता-बोनस भुगतान अधिनियम, 1965- धारा 2(21).

धारा 6-H(1)- आयोजित की प्रकृति के तहत कार्यवाही: की प्रकृति में है कार्यवाही निष्पादित करना - इसके अंतर्गत निहित शक्ति वाला प्राधिकारी ऐसा नहीं कर सकता कानून के किसी भी जटिल प्रश्न का निर्धारण करें - श्रमिकों द्वारा बोनस का दावा औद्योगिक विवाद खड़ा करके किया जा सकता है-इसे निष्पादन आवेदन द्वारा नहीं उठाया जा सकता।

कानून की व्याख्या: 'माध्य' शब्द की तुलना में 'शामिल' शब्द का उपयोग करते हुए व्याख्या खंड और 'के बीच विशिष्ट विशेषताएं' शामिल करें .

अपीलकर्ता-नियोक्ता ने प्रतिवादी-कर्मचारियों को इस आधार पर बर्खास्त कर दिया कि वे अवैध हड़ताल पर चले गए थे। इसने औद्योगिक विवाद को जन्म दिया। औद्योगिक न्यायालय ने नियोक्ता को आदेश दिया

कि वह हटाए गए श्रमिकों को मूल पद और वेतनमान पर बहाल करे और बकाया वेतन/भत्ता का 50% भुगतान करे। उक्त पुरस्कार को अंतिम रूप मिल गया क्योंकि इसके खिलाफ रिट याचिका और एसएलपी खारिज कर दी गई थी।

श्रमिकों ने यूपी की धारा 6-एच(एल) के तहत आवेदन दायर किया। औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 बकाया वेतन और बोनस का दावा। अतिरिक्त श्रम आयुक्त ने माना कि श्रमिक बोनस का दावा करने के हकदार नहीं हैं।

श्रमिकों ने बोनस का दावा करते हुए श्रम आयुक्त के समक्ष एक और आवेदन दायर किया। श्रम आयुक्त ने कहा कि श्रमिक बोनस के हकदार हैं, क्योंकि बोनस आस्थगित वेतन है। अपीलकर्ता ने असफल रूप से उच्च न्यायालय के समक्ष समीक्षा और फिर रिट याचिका दायर की।

इस न्यायालय में अपील में, अपीलकर्ता ने तर्क दिया कि अधिनियम की धारा 2(वाई) में निहित 'मजदूरी' की परिभाषा को ध्यान में रखते हुए। बोनस भुगतान अधिनियम की धारा 2(21), बोनस न तो मजदूरी है और न ही भत्ता; कि श्रम आयुक्त ने इस व्यापक दलील पर कि यह आस्थगित मजदूरी है और किसी निर्णय की व्याख्या करने के लिए, किसी भी अस्पष्टता की स्थिति में, उसमें इस्तेमाल की गई शर्तों के आधार पर, इसके भुगतान का निर्देश देने में एक स्पष्ट त्रुटि की है। क्षेत्र में लागू कानून के

आलोक में व्याख्या की जानी चाहिए.

नयायलाय ने अपील स्वीकार करते हुए अभिनिर्धारित किया कि -

1. संसद द्वारा समय-समय पर अधिनियमित किए गए विभिन्न कानून, श्रमिकों के लिए लाभकारी होते हुए भी, विभिन्न उद्देश्यों को प्राप्त करने का प्रयास करते हैं। संबंधित कानूनों के प्रावधानों को लागू करने के लिए विभिन्न प्राधिकरण निर्धारित किए गए हैं। भुगतान वेतन अधिनियम के तहत प्राधिकरण उनमें से एक है। इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि विविध प्राधिकरण क्षेत्राधिकार का प्रयोग करते हैं जो कुछ हद तक ओवरलैप हो सकता है, अदालतों को कानून के प्रावधानों की व्याख्या करते समय उन्हें इस तरह से व्याख्या करना चाहिए ताकि उन्हें प्रभावी बनाया जा सके। [पैरा 16 व 17]

*कोहिनूर टोबैको प्रोडक्ट्स प्रा. लिमिटेड, अड्याल बनाम पीठासीन अधिकारी, द्वितीय श्रम न्यायालय, नागपुर और अन्य, एआईआर (1986) बॉम 340, संदर्भित।*

2. उ.प्र. का एस.6-एच(आई) औद्योगिक विवाद अधिनियम,1947 एक कार्यवाही का प्रावधान करता है जो निष्पादन कार्यवाही की प्रकृति में है। उक्त प्रावधान को उस स्थिति में लागू किया जा सकता है जब किसी पुरस्कार के तहत किसी कर्मचारी को कोई पैसा बकाया हो। उन्हें ऐसे मामले में लागू नहीं किया जा सकता है जहां आम तौर पर एक औद्योगिक

विवाद उठाया जा सकता है और उचित सरकार द्वारा औद्योगिक अदालत में निर्णय के लिए भेजा जा सकता है। अधिनियम की धारा 6-एच(आई) के तहत उत्पन्न होने वाले मामले और श्रमिकों द्वारा उठाए गए औद्योगिक विवाद का निर्धारण करने वाले अधिकारी अलग-अलग हैं। इसके तहत निहित शक्ति कानून के किसी भी जटिल प्रश्न का निर्धारण नहीं कर सकती है। यह किसी कानूनी अधिकार के अस्तित्व के संबंध में विवाद का निर्धारण नहीं कर सकता। यह अधिनियम की धारा 11-बी के तहत राज्य सरकार के अधिकार क्षेत्र को हड़प नहीं सकता है। [पैरा 18] [876-ए, बी, सी]

*संघी जीवराज घेवर चंद एवं अन्य बनाम सचिव, मद्रास चिलीज, अनाज किराना व्यापारी श्रमिक संघ एवं अन्य, [1969] 1 एससीआर 366, आयोजित अनुपयुक्त.*

3.1. श्रम आयुक्त कोई न्यायिक प्राधिकारी नहीं है। अधिनियम की धारा 11-बी के मद्देनजर, किसी पुरस्कार को लागू करने में कोई विवाद उत्पन्न होने की स्थिति में यह राज्य सरकार का काम है। श्रम न्यायालय ने अपने फैसले में 17 कर्मियों को मूल पद व वेतनमान पर बहाल करने का निर्देश दिया. कोई वेतन वृद्धि नहीं दी गई; सेवा की निरंतरता का कोई निर्देश नहीं दिया गया। बकाया वेतन के सवाल पर विचार करते समय बकाया वेतन/भत्ते का 50% भुगतान करने का निर्देश दिया गया था। [पैरा

19 और 20) [884-डी, ई)

3.2. अधिनियम के अर्थ में 'मजदूरी' की परिभाषा में "बोनस" शामिल नहीं है। हालाँकि, इसमें भत्ता शामिल है। बोनस भुगतान अधिनियम की धारा 10 के अनुसार निर्धारित की जाने वाली मजदूरी की राशि की गणना के उद्देश्य से बोनस को भी शामिल नहीं किया गया है। [पैरा 211 [884-ई, एफ]

3.3. श्रम न्यायालय का पीठासीन अधिकारी एक न्यायिक प्राधिकारी है। वह है अधिनियम में निहित 'मजदूरी' की परिभाषा को जानना चाहिए। पार्टियों के अधिकार और दायित्व केवल अधिनियम के तहत निर्धारित किए जा रहे थे, किसी अन्य कानून के संदर्भ में नहीं। [पैरा 22] [884-एफ, जी]

*गजराज सिंह एवं अन्य। बनम राज्य उ.प्र. और अन्य, (2001) 5 एससीसी 762, करने के लिए भेजा।*

4. बोनस या तो अपने सामान्य अर्थ में या वैधानिक अर्थ में नहीं होगा मजदूरी शामिल है। बोनस को स्थगित वेतन कहा जा सकता है लेकिन इसे एक अलग संदर्भ में समझा जाना चाहिए। जब 'बैंकवेज' के संदर्भ में उपयोग किया जाता है और वह भी इसका 50%, तो इसमें बोनस शामिल नहीं होगा। यह उम्मीद की जाती है कि यदि श्रम न्यायालय का इरादा इसे शामिल करने का था, तो उसने स्पष्ट रूप से ऐसा कहा होगा।

अब भी, आयु भुगतान अधिनियम के तहत, बोनस मजदूरी के दायरे में नहीं आता है। [पैरा 26 और 29] [885-डी, 886-ए-बी]

*बाला सुब्रह्मण्य राजाराम बनाम बी.सी. पाटिल और अन्य, (1958) 1 एससीआर 1504, अनुपयुक्त ठहराया गया।*

*मुड़र मिल्स कंपनी लिमिटेड बनाम सुती मिल्स मजदूर यूनियन, कानपुर, [1955] 1 एससीआर 991, संदर्भित*

श्रम न्यायालय बोनस भुगतान अधिनियम के तहत किसी भी अधिकार का निर्धारण नहीं कर रहा था। यह अपना पुरस्कार बनाते समय अधिकारों का निर्धारण करता था और अधिनियम के तहत देनदारियां। इसलिए, इसे अकेले अधिनियम के प्रावधानों को ध्यान में रखना चाहिए। [पैरा 32 और 33] [887-जी; 888-ए]

6. जब एक व्याख्या खंड "शामिल" शब्द का उपयोग करता है, तो यह प्राइम है व्यापक दृष्टि से। जब यह "माध्य और शामिल" शब्द का उपयोग करता है, तो यह उस अर्थ की विस्तृत व्याख्या करेगा जो अधिनियम के प्रयोजनों के लिए अनिवार्य रूप से शब्द या अभिव्यक्ति से जुड़ा होना चाहिए। [पैरा 34] [888-ए, बी]

*एन.डी.पी. नंबूदरीपाद (मृत) एलआर द्वारा, बनाम भारत संघ (यूओआई) और अन्य। (2007) 4 स्केल 361, संदर्भित।*

*जी. पी. सिंह के वैधानिक व्याख्या के सिद्धांत, 10 वें संस्करण का*

उल्लेख किया गया है /

7.1 बोनस भुगतान अधिनियम की धारा 22 के संदर्भ में बोनस के लिए दावा केवल औद्योगिक विवाद उठाकर ही उठाया जा सकता है। इसे निष्पादन एप्लिकेशन के माध्यम से नहीं उठाया जा सकता है। यदि कोई दावा किसी पुरस्कार के तहत किया गया था, तो उसे तब अंतिम रूप दिया गया जब उसके तहत देय राशि की गणना की गई। अधिनियम की धारा 6-एच(एल) के तहत दायर पहले आवेदन में बोनस दावे का विषय था। इसके तहत देय राशि निर्धारित की गई थी। इसलिए, पुरस्कार को लागू करने के उद्देश्य से अधिनियम की धारा 6-एच (एल) के तहत एक अन्य आवेदन सुनवाई योग्य नहीं था। [पैरा 36] [888-ई, एफ, जी]

7.2 जब दूसरा आवेदन दायर किया गया, तो वही डी'होर्स पुरस्कार था। यह एक स्वतंत्र दावा था। इस प्रकार, बोनस भुगतान अधिनियम की धारा 22 को स्पष्ट रूप से पढ़ने पर इस तरह का एक स्वतंत्र दावा एक औद्योगिक विवाद के रूप में उठाया जा सकता था। जब कानून एक विशेष तरीके से एक उपाय प्रदान करता है, तो उसे एक आवेदन दाखिल करके प्राप्त नहीं किया जा सकता है जो एक अलग उद्देश्य और उद्देश्य को पूरा करता है। इस प्रकार, ऐसा आवेदन अधिनियम की धारा 6-एच(एल) के तहत कायम रखने योग्य नहीं था, जो औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 33 सी(एल) के अनुरूप है। यहां तक कि औद्योगिक विवाद अधिनियम

की धारा 33 सी(2) के संदर्भ में श्रम न्यायालय का क्षेत्राधिकार भी सीमित होगा। [पैरा 37 व 38]

8. श्रम आयुक्त ने स्पष्ट रूप से यह राय देकर एक स्पष्ट त्रुटि की है कि अधिनियम के तहत बोनस को 'मजदूरी' के रूप में स्थगित कर दिया गया है, ऐसा दृष्टिकोण कानून में अस्वीकार्य था, खासकर, जब अपीलकर्ता ने श्रमिकों के दावों के अधिकार से इनकार किया और विवादित किया। [पैरा 40] [889-सी-डी]

सिविल अपीलिय अपराध: सिविल अपील संख्या 2204/2007।

इलाहाबाद उच्च न्यायालय की (सिविल) संख्या 443/2003 की एसएलपी के अंतिम निर्णय व आदेश दिनांकित 25.07.2006 से उत्पन्न।

अपीलकर्ता की ओर से दिनेश द्विवेदी और एस.बी.उपाध्याय,शिव मंगल शर्मा और शर्मिला उपाध्याय।

उत्तरदाताओं के लिए भरत संगल।

न्यायालय का निर्णय सुनाया गया-

एस.बी. सिन्हा, जे 1. छुट्टी स्वीकृत.

2. पार्टियों के बीच संबंध नियोक्ता और कामगार का है। वर्ष 1983 में, अपीलकर्ता ने कथित तौर पर 37 श्रमिकों की सेवाओं को इस आधार पर समाप्त कर दिया था कि वे अवैध हड़ताल पर चले गए थे। इसने एक

औद्योगिक विवाद को जन्म दिया। प्रबंधन और उसके 19 कर्मचारियों ने समझौता कर लिया। उक्त विवाद की समाप्ति के दौरान एक श्रमिक की मृत्यु हो गई। इसलिए, उपरोक्त औद्योगिक विवाद में 17 कामगारों का दावा निर्णय के लिए बच गया। दिनांक 26.05.1993 के एक पुरस्कार द्वारा, औद्योगिक न्यायालय, जिसके पास उपयुक्त सरकार द्वारा विवाद का संदर्भ दिया गया था, ने निर्देशित किया:

"... तदनुसार, नियोक्ताओं को निर्देश दिया जाता है कि वे इस पुरस्कार के प्रकाशन की तारीख के बाद एक महीने के भीतर इन 17 श्रमिकों को मूल पद और वेतनमान पर ड्यूटी पर बहाल करें। जहां तक बैक-वेतन का सवाल है, इन श्रमिकों को इस पुरस्कार के प्रकाशन के 2 महीने के भीतर उनके वेतन/भत्ते का 50% भुगतान किया जाएगा जो उन्हें 2-6-83 को मिल रहा था, 1-8-87 की अवधि के लिए उनके ड्यूटी में शामिल होने की तारीख तक। मृतक कोमल सिंह के संबंध में 30-9-91 तक के उनके भविष्य निधि, बीमा धन और वेतन/भत्ते की गणना उसी तरह की जाएगी जैसे 2-6-83 को भुगतान किया गया था और इसका 50% नियोक्ता द्वारा उनकी पत्नी शकुंतला को भुगतान किया जाना है। यह इस विवाद में मेरा पुरस्कार है।"

3. उक्त पुरस्कार को अंततः अंतिम रूप मिल गया क्योंकि अपीलकर्ता द्वारा उसके विरुद्ध दायर की गई रिट याचिका दिनांक 3.11.1995 के एक

आदेश द्वारा खारिज कर दी गई थी। इसके खिलाफ दायर विशेष अनुमति याचिका भी खारिज कर दी गई है।

4.. 2.08.1994 को या उसके आसपास, एक आवेदन जिसे यू.पी. की धारा 6-एच(एल) के तहत होना बताया गया है। औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में "अधिनियम") में बकाया वेतन और बोनस का दावा दायर किया गया था जिसमें दावे की कुल राशि लगभग रु. 20,70,020.44..

5. अतिरिक्त श्रम आयुक्त ने, हालांकि, अपीलकर्ता द्वारा इस आशय की आपत्ति पर कि बोनस की राशि को दावा आवेदन में शामिल नहीं किया जा सकता है, 17,61,755.18 रुपये की राशि के लिए वसूली प्रमाण पत्र जारी किया। एक समीक्षा आवेदन, हालांकि , अन्य बातों के साथ-साथ इस आधार पर दायर किया गया था कि कामगार किसी भी बोनस का दावा करने के हकदार नहीं थे। दिनांक 9.11.1994 के एक आदेश द्वारा अपीलकर्ता की ओर से उक्त याचिका स्वीकार कर ली गई, जिसके परिणामस्वरूप दावा कम होकर 5,31,030.90 रुपये हो गया। कथित निर्देश का अनुपालन किया गया है।

6. हालाँकि, श्रमिकों ने 1987 से 1996 की अवधि के लिए बोनस का दावा करते हुए श्रमायुक्त, गाजियाबाद के समक्ष एक और आवेदन दायर किया। अपनी आपत्ति में, अपीलकर्ता ने तर्क दिया:

7. हालाँकि, उक्त विवाद को खारिज करते हुए, श्रम आयुक्त, गाज़ियाबाद ने दिनांक 8.08.1996 के एक आदेश द्वारा आयोजित किया:

"पक्षों को सुनने के बाद, मैं इस निष्कर्ष पर पहुंचा हूँ कि पुरस्कार के प्रकाशन के बाद, नियोक्ता ने श्रमिकों को वेतन का भुगतान तो कर दिया है, लेकिन उन्हें काम का श्रेय नहीं दिया है। इसलिए, ये सभी कामगार बोनस के लिए पूरी तरह से हकदार हैं, क्योंकि बोनस आस्थगित वेतन है। सभी कामगार उसी दर पर बोनस के हकदार हैं जिस दर पर संगठन में अन्य कामगारों को बोनस का भुगतान किया गया है। इसलिए प्रबंधन इसकी गणना 6.11.93 से वर्ष 94-95 तक की अवधि के लिए करेगा। दूसरा मुद्दा पुरस्कार के प्रकाशन से पहले की अवधि के लिए बोनस देने से संबंधित है। प्रश्नगत पुरस्कार में, माननीय श्रम न्यायालय ने बकाया वेतन के मुद्दे पर श्रमिकों को केवल 50% वेतन का भुगतान करने का आदेश पारित किया है। इस संबंध में पूर्व Ld.addl.आयुक्त द्वारा पारित वसूली आदेश में बोनस की राशि शामिल नहीं है। माननीय न्यायालय ने वेतन और भत्ते के साथ "अन्य लाभ" शब्द का उपयोग नहीं किया है। लेकिन, मेरी राय में, बोनस आस्थगित मजदूरी है और इसे वेतन और वेतन में शामिल किया गया है। इसलिए, मैं नियोक्ता की इस दलील से सहमत नहीं हूँ कि मामला यूपी की धारा 11(8) के तहत भुगतान/मजदूरी की व्याख्या के लिए श्रम न्यायालय को भेजा जाएगा। औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947। चूंकि पुरस्कार में बकाया वेतन की 50 प्रतिशत राशि के भुगतान

का आदेश पारित किया गया है, तदनुसार, संगठन के अन्य श्रमिकों को देय दर पर बोनस राशि का 50% देय होगा .."

8. इसके विरुद्ध दायर एक समीक्षा आवेदन खारिज कर दिया गया। एक रिट याचिका अपीलकर्ता द्वारा इससे व्यथित और असंतुष्ट होकर इसे इलाहाबाद उच्च न्यायालय के समक्ष दायर किया गया था। उक्त न्यायालय के एक विद्वान न्यायाधीश ने दिनांक 9.04.2003 के एक आदेश द्वारा कहा: "1996 की रिट याचिका संख्या 35708 के तथ्यों पर आते हुए, तथ्य समान हैं, दावा केवल विवादित अवधि के लिए बोनस के भुगतान के लिए किया जा रहा है। एक बार जब नियोक्ता ने स्वयं जून, 1996 तक के वेतन का भुगतान कर दिया है, और चूंकि इस न्यायालय ने जुलाई, 1996 के महीने के वेतन के भुगतान के संबंध में रिट याचिका को भी खारिज कर दिया है, 1996 की रिट याचिका संख्या 41691 के संबंध में इस निर्णय में बताए गए कारणों और आधार के बारे में कहने की आवश्यकता नहीं है। यह रिट याचिका भी खारिज किए जाने योग्य है और इसे खारिज किया जाता है।"

9. इसके विरुद्ध दायर एक अंतर-न्यायालय अपील को खारिज कर दिया गया था डिविजन बेंच ने आक्षेपित फैसले के आधार पर कहा:

"विद्वान वकील के अनुसार इन दो हिंदी शब्दों का स्वीकृत अनुवाद "मजदूरी और भत्ते" है। एक निवेदन यह किया गया है कि यूपी औद्योगिक

विवाद अधिनियम, 1947 में "मजदूरी" शब्द की परिभाषा में विशेष रूप से बोनस को शामिल नहीं किया गया है। इसलिए, यह तर्क दिया गया है कि पुरस्कार में वेतन के उल्लेख में बोनस शामिल नहीं हो सकता है और बोनस सहित धारा 6-एच (एल) के तहत श्रम आयुक्त के आदेश को पारित करना अधिकारहीन है क्योंकि मूल पुरस्कार में इसे शामिल करने के बारे में नहीं कहा जा सकता है।

हमारी राय में, यह तर्क एक भ्रान्ति से ग्रस्त है। "मजदूरी" शब्द की परिभाषा यू.पी. औद्योगिक विवाद अधिनियम के अर्थ के लिए है। अधिनियम में इस तरह की परिभाषा का उद्देश्य अधिनियम के तहत क्षेत्राधिकार का प्रयोग करने वाले या अधिनियम के तहत आदेश पारित करने वाले किसी भी प्राधिकारी द्वारा किए गए "मजदूरी" शब्द के उपयोग को नियंत्रित या सीमित करना नहीं है। "वेतन और भत्ता" वाक्यांश का उल्लेख करने वाले लेबरकोर्ट के पुरस्कार को उसके उचित और सामान्य संदर्भ में पढ़ा जाना चाहिए। श्रम आयुक्त ने वेतन और भत्ते के भीतर बोनस को शामिल करने में किसी भी तरह से उक्त दो शब्दों का गलत अर्थ नहीं निकाला। सीधे शब्दों में कहें तो, सत्रह श्रमिकों को रोजगार से बाहर रखे जाने की अवधि के दौरान अन्य समान स्थिति वाले श्रमिकों को जो कुछ भी मिला, और यदि उन सत्रह श्रमिकों को अनुचित तरीके से रोजगार से बाहर नहीं किया गया होता, तो उन्हें जो कुछ भी मिलता, उन्हें उस सबका 50% मिलना था। . यह श्रम न्यायालय के फैसले का स्पष्ट और सरल अर्थ

है। श्रम आयुक्त का आदेश इसी आधार पर आगे बढ़ा है। ऐसे में 50% बोनस के भुगतान के लिए दूसरी रिट याचिका के माध्यम से दी गई चुनौती भी विफल हो जाती है।

10. अपीलकर्ता की ओर से पेश वरिष्ठ वकील श्री दिनेश द्विवेदी ने कहा कि अधिनियम की धारा 2(वाई) और बोनस भुगतान अधिनियम की धारा 2(21) में निहित 'मजदूरी' की परिभाषा को ध्यान में रखते हुए, जहां बोनस न तो मजदूरी है और न ही भत्ता; श्रम आयुक्त ने इस दलील पर कि यह आस्थगित मजदूरी है, इसके भुगतान का निर्देश देने में एक स्पष्ट त्रुटि की है। यह आग्रह किया गया था कि किसी निर्णय की व्याख्या करने के लिए, किसी भी अस्पष्टता की स्थिति में, उसमें प्रयुक्त शब्दों की व्याख्या क्षेत्र में लागू कानून के आलोक में की जानी चाहिए।

11. दूसरी ओर, उत्तरदाताओं की ओर से उपस्थित विद्वान वकील श्री भरत संगल का कहना था कि बोनस 'पारिश्रमिक' का एक हिस्सा है, जिसके संबंध में दावा वेतन भुगतान अधिनियम के तहत भी किया जा सकता है। यह प्रस्तुत किया गया था कि दावा याचिका पुरस्कार के प्रवर्तन के लिए नहीं बल्कि बोनस भुगतान अधिनियम के प्रावधानों के संदर्भ में एक स्वतंत्र दावे के रूप में दायर की गई थी, जहां अधिनियम की धारा 6-एच (एल) के तहत आवेदन किया गया था। श्रम आयुक्त बनाए रखने योग्य था। इस संबंध में संघी जीवराज घेवर चंद और अन्य पर मजबूत निर्भरता

रखी गई है। सचिव, मद्रास चिलीज, ग्रेन्स किराना मर्चेट्स वर्कर्स यूनियन एवं अन्य। [1969] 1 एससीआर 366 और कोहिनूर टोबैको प्रोडक्ट्स प्राइवेट लिमिटेड, अडयाल बनाम पीठासीन अधिकारी, द्वितीय श्रम न्यायालय, नागपुर और अन्य, एआईआर (1986)बीओएम 340।

12. वेतन शब्द को अधिनियम की धारा 2(y) में निम्नलिखित शब्दों में परिभाषित किया गया है:

12. 'मजदूरी' शब्द को अधिनियम की धारा 2(y) में निम्नलिखित शब्दों में परिभाषित किया गया है:

"2(वाई) 'मजदूरी' का अर्थ है पैसे के रूप में व्यक्त किए जाने योग्य सभी पारिश्रमिक, जो कि, यदि रोजगार की शर्तों को व्यक्त किया जाता है या निहित, पूरा किया गया, एक श्रमिक को उसके रोजगार के संबंध में, या ऐसे रोजगार में किए गए काम के संबंध में देय होगा, और इसमें शामिल हैं-

(i) कर्मकार के रूप में ऐसे भत्ते (महंगाई भत्ते सहित)। फिलहाल के लिए हकदार हैं;

(ii) किसी गृह आवास, या रोशनी, पानी, चिकित्सा देखभाल या अन्य सुविधा की आपूर्ति या किसी सेवा या खाद्यान्न या अन्य वस्तुओं की किसी रियायती आपूर्ति का मूल्य;

(iii) कोई यात्रा रियायत; लेकिन इसमें शामिल नहीं है -

(ए) कोई बोनस;

(बी) नियोक्ता द्वारा किसी पेंशन फंड या भविष्य निधि में या उस समय लागू किसी भी कानून के तहत कर्मचारी के लाभ के लिए भुगतान किया गया या देय कोई योगदान;

(सी) उसकी सेवा की समाप्ति पर देय कोई भी ग्रेच्युटी;" [जोर दिया गया]

13. औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2(आरआर) 'मजदूरी' शब्द को परिभाषित करती है, जो अधिनियम, 1947 की धारा 2(वाई) के बराबर है।

14. शब्द "वेतन या मजदूरी" को बोनस भुगतान अधिनियम की धारा 2(21) के तहत निम्नानुसार परिभाषित किया गया है:

"(21) "वेतन या मजदूरी" का अर्थ सभी पारिश्रमिक (पारिश्रमिक के अलावा) है ओवर-टाइम काम के संबंध में) पैसे के संदर्भ में व्यक्त करने में सक्षम है, जो कि, यदि रोजगार की शर्तें, व्यक्त या निहित हैं, पूरा किया गया, किसी कर्मचारी को उसके रोजगार के संबंध में या ऐसे रोजगार में किए गए कार्य के संबंध में देय होगा और इसमें महंगाई भत्ता भी शामिल है (अर्थात्, सभी नकद भुगतान, चाहे किसी भी नाम से ज्ञात हों, किसी कर्मचारी को जीवन यापन की लागत में वृद्धि के कारण भुगतान किया जाता है), लेकिन इसमें शामिल नहीं है-

(i) कोई अन्य भत्ता जिसका कर्मचारी फिलहाल हकदार है;

- (ii) किसी गृह आवास या रोशनी, पानी, चिकित्सा देखभाल या अन्य सुविधा की आपूर्ति या किसी सेवा या खाद्यान्न या अन्य वस्तुओं की किसी रियायती आपूर्ति का मूल्य;
- (iii) कोई यात्रा रियायत;
- (iv) कोई भी बोनस (प्रोत्साहन, उत्पादन और उपस्थिति बोनस सहित);
- (v) नियोक्ता द्वारा किसी पेंशन फंड या भविष्य निधि में या उस समय लागू किसी भी कानून के तहत कर्मचारी के लाभ के लिए भुगतान किया गया या देय कोई योगदान;
- (vi) कर्मचारी को देय कोई छंटनी मुआवजा या कोई ग्रेच्युटी या अन्य सेवानिवृत्ति लाभ या उसे किया गया कोई अनुग्रह भुगतान;
- (vii) कर्मचारी को देय कोई कमीशन।

स्पष्टीकरण। -जहां किसी कर्मचारी को उसके नियोक्ता द्वारा उसे देय वेतन या मजदूरी के पूरे या उसके हिस्से के बदले में मुफ्त भोजन भत्ता या मुफ्त भोजन दिया जाता है, ऐसा भोजन भत्ता या ऐसे भोजन का मूल्य, इस खंड के प्रयोजन के लिए होगा, ऐसे कर्मचारी के वेतन या मजदूरी के हिस्से से समझा जाएगा;"

15. वेतन भुगतान अधिनियम, 1936 की धारा 2(vi) निम्नलिखित शब्दों में "मजदूरी" को परिभाषित करती है: "(vi) "मजदूरी" का अर्थ है सभी पारिश्रमिक (चाहे वेतन, भत्ते, या अन्यथा के माध्यम से) जो धन के

रूप में व्यक्त किया गया हो या इस प्रकार व्यक्त करने में सक्षम हो, यदि रोजगार की शर्तें हों, व्यक्त (या निहित) पूरे किए गए, नियोजित व्यक्ति को उसके रोजगार के संबंध में या ऐसे रोजगार में किए गए कार्य के संबंध में देय होंगे, और इसमें शामिल हैं-

(ए) पार्टियों के बीच किसी पुरस्कार या समझौते या न्यायालय के आदेश के तहत देय कोई पारिश्रमिक;

(बी) कोई भी पारिश्रमिक जिसके लिए नियोजित व्यक्ति ओवरटाइम काम या छुट्टियों या किसी छुट्टी अवधि के संबंध में हकदार है;

(सी) रोजगार की शर्तों के तहत देय कोई अतिरिक्त पारिश्रमिक (चाहे बोनस कहा जाए या किसी अन्य नाम से);

(डी) कोई भी राशि जो नियोजित व्यक्ति के रोजगार की अवधि के कारण किसी भी कानून, अनुबंध या साधन के तहत देय है, जो ऐसी राशि के भुगतान का प्रावधान करती है, चाहे कटौती के साथ या उसके बिना, लेकिन उस समय के लिए प्रदान नहीं करती है जिसके भीतर भुगतान किया जाना है;

(ई) कोई भी राशि जिसके लिए नियोजित व्यक्ति किसी भी समय लागू कानून के तहत बनाई गई किसी भी योजना के तहत हकदार है, लेकिन इसमें शामिल नहीं है-

(1) कोई भी बोनस (चाहे लाभ साझा करने की योजना के तहत या

अन्यथा) जो रोजगार की शर्तों के तहत देय पारिश्रमिक का हिस्सा नहीं है या जो पार्टियों के बीच किसी पुरस्कार या समझौते या अदालत के आदेश के तहत देय नहीं है;

(2) किसी भी घर-आवास का मूल्य, या प्रकाश, पानी, चिकित्सा देखभाल या अन्य सुविधा की आपूर्ति या राज्य सरकार के एक सामान्य या विशेष आदेश द्वारा मजदूरी की गणना से बाहर रखी गई किसी भी सेवा का मूल्य;

(3) नियोक्ता द्वारा किसी पेंशन या भविष्य निधि में भुगतान किया गया कोई योगदान, और उस पर अर्जित ब्याज;

(4) कोई यात्रा भत्ता या किसी यात्रा रियायत का मूल्य;

(5) नियोजित व्यक्ति को उसके रोजगार की प्रकृति के कारण होने वाले विशेष खर्चों को चुकाने के लिए भुगतान की गई कोई भी राशि; या

(6) उपखंड (डी) में निर्दिष्ट मामलों के अलावा अन्य मामलों में रोजगार के कार्यकाल पर देय कोई भी ग्रेच्युटी।"

16. संसद द्वारा समय-समय पर अधिनियमित किए गए विभिन्न क़ानून, श्रमिकों के लिए लाभकारी होते हुए भी, विभिन्न उद्देश्यों को प्राप्त करने का प्रयास करते हैं। संबंधित क़ानूनों के प्रावधानों को लागू करने के लिए विभिन्न प्राधिकरण निर्धारित किए गए हैं। वेतन भुगतान अधिनियम के तहत प्राधिकरण उनमें से एक है

17. इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि विविध प्राधिकरण

क्षेत्राधिकार का प्रयोग करते हैं जो कुछ हद तक ओवरलैप हो सकता है, अदालतों को कानून के प्रावधानों की व्याख्या करते समय उन्हें इस तरह से व्याख्या करना चाहिए ताकि उन्हें प्रभावी बनाया जा सके

18. अधिनियम की धारा 6-एच (एल) एक कार्यवाही का प्रावधान करती है जो निष्पादन कार्यवाही की प्रकृति में है। उक्त प्रावधान को अन्य बातों के साथ-साथ उस स्थिति में लागू किया जा सकता है जब किसी पुरस्कार के तहत किसी कर्मचारी को कोई पैसा बकाया हो। वे ऐसा नहीं कर सकते ऐसे मामले में लागू किया जा सकता है जहां आम तौर पर एक औद्योगिक विवाद उठाया जा सकता है और उचित सरकार द्वारा औद्योगिक अदालत में निर्णय के लिए भेजा जा सकता है। अधिकारियों को अधिनियम की धारा 6-एच (एल) और एक औद्योगिक के तहत उत्पन्न होने वाले मामले का निपटारा करना होगा। श्रमिकों द्वारा उठाए गए विवाद अलग हैं। अधिनियम की धारा 6-एच (एल), यह दोहराना होगा, एक निष्पादन प्रावधान की प्रकृति में है। इसके तहत निहित शक्ति कानून के किसी भी जटिल प्रश्न का समाधान नहीं कर सकती है। . यह किसी कानूनी अधिकार के अस्तित्व के संबंध में विवाद का निर्धारण नहीं कर सकता है। यह अधिनियम की धारा 11-8 के तहत राज्य सरकार के अधिकार क्षेत्र को हड़प नहीं सकता है।

19. श्रम आयुक्त कोई न्यायिक प्राधिकारी नहीं है। अधिनियम की

धारा 11-8 के मद्देनजर, किसी पुरस्कार को लागू करने में कोई विवाद उत्पन्न होने की स्थिति में यह राज्य सरकार का काम है।

20. श्रम न्यायालय ने अपने फैसले में 17 कर्मियों को मूल पद व वेतनमान पर बहाल करने का निर्देश दिया. कोई वेतन वृद्धि नहीं दी गई; सेवा की निरंतरता का कोई निर्देश नहीं दिया गया। बैकवेज के प्रश्न पर विचार करते समय बैकवेज/भत्ते का 50% भुगतान करने का निर्देश दिया गया था।

21. अधिनियम के अर्थ में 'मजदूरी' की परिभाषा शामिल नहीं है "बक्शीश"। हालाँकि, इसमें भत्ता शामिल है। बोनस भुगतान अधिनियम की धारा 10 के अनुसार निर्धारित की जाने वाली बोनस की राशि की गणना के उद्देश्य से बोनस को भी शामिल नहीं किया गया है।

22. श्रम न्यायालय का पीठासीन अधिकारी एक न्यायिक प्राधिकारी है। वह है अधिनियम में निहित 'मजदूरी' की परिभाषा को जानना चाहिए। पार्टियों के अधिकार और दायित्व केवल अधिनियम के तहत निर्धारित किए जा रहे थे, किसी अन्य कानून के संदर्भ में नहीं।

23. एक पक्ष के पक्ष में और दूसरे पक्ष के विरुद्ध दिया गया निर्णय स्पष्ट और निश्चित होना चाहिए। विवाद में एक पक्ष के पक्ष में दी गई सीमित राहत को ध्यान में रखते हुए कोई व्यक्ति इसकी शुद्धता या अन्यथा पर सवाल नहीं उठा सकता है। किसी सक्षम न्यायालय और वह भी किसी

अनुभवी न्यायिक अधिकारी द्वारा प्रयुक्त शब्दों के अर्थ के संबंध में निश्चितता सुनिश्चित करने की दृष्टि से, उन्हें वही अर्थ दिया जाना चाहिए जो किसी क़ानून में दिया गया है।

24. एक निर्णय, यह घिसा-पिटा है, उचित होना चाहिए। इसका अर्थ इस तरह से लगाया जाना चाहिए ताकि किसी क़ानून के प्रावधानों का अपमान न हो। इसे किसी वैधानिक प्रावधान के विपरीत नहीं माना जाना चाहिए।

25. गजराज सिंह एवं अन्य में। उत्तर प्रदेश राज्य और अन्य, [2001] 5 एससीसी 762, इस न्यायालय की 3-न्यायाधीशों की पीठ ने आयोजित किया :-

"..न्यायालय के फैसले को पढ़ने से उत्पन्न होने वाले संदेह का समाधान यह मानकर किया जा सकता है कि निर्णय कानून के प्रावधानों के अनुरूप दिया गया था और इसलिए वैधानिक प्रावधानों से हटकर या उनके अनुरूप नहीं होने वाले पाठ्यक्रम या प्रक्रिया को इरादा या नहीं कहा जा सकता है। न्यायालय द्वारा निर्धारित किया गया है जब तक कि यह विशेष रूप से ऐसा न कहा गया हो।"

26. बोनस में या तो उसके सामान्य अर्थ में या वैधानिक अर्थ में वेतन शामिल नहीं होगा।

27. बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 के लागू होने से पहले एक

प्रावधान के अर्थ में 'बोनस' क्या है, इस मुद्दे पर विभिन्न अवसरों पर इस न्यायालय के समक्ष विचार किया गया। हालाँकि इसका सन्दर्भ पूरी तरह से आवश्यक नहीं हो सकता है, क्योंकि पक्षों की ओर से उपस्थित विद्वान वकील ने इसका उल्लेख किया है, हम इस पर ध्यान दे सकते हैं।

28. *मुइर मिल्स कंपनी लिमिटेड बनाम सुती मिल्स मजदूर यूनियन, कानपुर*, (1955) 1 एससीआर 991, में, इस न्यायालय ने कहा:

"इसलिए यह स्पष्ट है कि बोनस के लिए दावा कर्मचारियों द्वारा तभी किया जा सकता है जब यह पूंजी के संयुक्त योगदान के परिणामस्वरूप हो और श्रम से औद्योगिक संस्था ने मुनाफा कमाया है। यदि किसी विशेष वर्ष में औद्योगिक प्रतिष्ठान के कामकाज से वहां घाटा हुआ हो बोनस की मांग का कोई आधार या औचित्य नहीं है। बोनस कोई विलंबित वेतन नहीं है। क्योंकि यदि ऐसा होता तो यह आवश्यक रूप से लाभांश से पहले प्राथमिकता के लिए रैंक होता। लाभांश का भुगतान केवल मुनाफे से किया जा सकता है और जब तक मुनाफा नहीं कमाया जाता है तब तक कर्मचारियों के बीच बोनस के रूप में किसी भी राशि के वितरण के लिए कोई अवसर या प्रश्न भी नहीं उठ सकता है। यदि औद्योगिक चिंता के परिणामस्वरूप व्यापारिक हानि हुई है, तो लाभांश के वितरण के लिए विशेष वर्ष का कोई लाभ उपलब्ध नहीं होगा, कर्मचारी उस वर्ष के दौरान बोनस के वितरण का दावा तो बिल्कुल नहीं कर सकते... "

29. बोनस एक विलंबित वेतन हो सकता है लेकिन इसे एक अलग संदर्भ में समझा जाना चाहिए। जब 'बैकवेज' के संदर्भ में उपयोग किया जाता है और वह भी इसका 50%, तो इसमें बैकवेज शामिल नहीं होगा। यह अपेक्षित है कि यदि श्रम न्यायालय का इरादा इसे शामिल करने का होता, तो उसने स्पष्ट रूप से ऐसा कहा होता। अब भी वेतन भुगतान अधिनियम के तहत बोनस वेतन के दायरे में नहीं आता है। यह निर्णय तब दिया गया था जब बोनस भुगतान अधिनियम लागू नहीं हुआ था।

30. बाला सुब्रह्मण्य राजाराम बनाम बी.सी. मामले में यह प्रश्न एक बार फिर विचार के लिए आया। पाटिल और अन्य, [1958] एससीआर 1504 जहां बोनस को पारिश्रमिक के बराबर किया गया था लेकिन उसमें जो प्रश्न विचार के लिए उठा वह बोनस की मात्रा थी और उस संदर्भ में अदालत ने इस सवाल पर विचार किया कि क्या इसके तहत दावा किया जा सकता है वेतन भुगतान अधिनियम के प्रावधान। जब बोनस को पारिश्रमिक का हिस्सा माना जाता था, इस न्यायालय के मन में जो बात थी, वह वेतन भुगतान अधिनियम के तहत 'मजदूरी' की परिभाषा थी, जैसा कि यह प्रासंगिक समय पर अस्तित्व में थी। इसमें प्राप्त तथ्यात्मक मैट्रिक्स में, इस न्यायालय ने माना कि 'बोनस' दायरे में आएगा 'पारिश्रमिक' शब्द का। जाहिर है, 'बोनस' उक्त शब्द के अर्थ में नहीं आएगा जैसा कि यह अभी है और इसमें शामिल विवाद को देखते हुए, विशेष रूप से, इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि 'बोनस' अब स्पष्ट रूप से बाहर

रखा गया है वेतन भुगतान (संशोधन) अधिनियम, 1957 के कारण जो 1.04.1958 से लागू हुआ। इस न्यायालय के पास उस प्रश्न पर विचार करने का कोई अवसर नहीं था जिससे हम घिरे हुए हैं।

31. संघी जीवराज घेवर चंद (सुप्रा) में, इस न्यायालय ने "बोनस" शब्द के इतिहास पर विचार करते हुए कहा कि बोनस के संबंध में दावा औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधानों के तहत उठाया जा सकता है। बोनस भुगतान अधिनियम की धारा 22 और 39 को ध्यान में रखते हुए, यह कहा गया था:

"... उदाहरण के लिए, यदि कोई विवाद उत्पन्न होता है। उपलब्ध अधिशेष की मात्रा के संबंध में, ऐसा विवाद जो धारा 22 के अंतर्गत नहीं आता है, संसद को उसकी जांच और निपटान के लिए प्रावधान करना होगा। यद्यपि ऐसा विवाद औद्योगिक विवाद अधिनियम या किसी राज्य में लागू अन्य संबंधित अधिनियम द्वारा परिभाषित औद्योगिक विवाद नहीं होगा, धारा 39 यह प्रावधान करती है कि इस अधिनियम के प्रावधान औद्योगिक विवादों के अतिरिक्त होंगे न कि उनके निरादर में। अधिनियम या उसके अनुरूप कानून मशीनरी उपलब्ध कराता है उस अधिनियम में या इस अधिनियम के तहत उत्पन्न होने वाले विवादों पर निर्णय लेने के लिए औद्योगिक विवादों की जांच और निपटान के लिए संबंधित अधिनियम उपलब्ध है। जैसा कि पहले ही देखा जा चुका है कि धारा 22 कृत्रिम रूप

से दो प्रकार के विवादों को औद्योगिक विवादों के रूप में संदर्भित करती है और ऐसा करने पर उनकी जांच और निपटान के लिए औद्योगिक विवाद अधिनियम और अन्य संबंधित कानून के प्रावधान लागू होते हैं। लेकिन शेष विवादों के बारे में क्या? चूंकि अधिनियम उनकी जांच और निपटान के लिए कोई मशीनरी प्रदान नहीं करता है, संसद ने धारा 39 अधिनियमित करके उन अधिनियमों के प्रावधानों को लागू करने की मांग की है शेष विवादों की जांच और निपटान के लिए, हालांकि ऐसे विवाद औद्योगिक विवाद नहीं हैं जैसा कि उन अधिनियमों में परिभाषित किया गया है। हालांकि, "या औद्योगिक विवादों की जांच और निपटान से संबंधित किसी भी संबंधित कानून" शब्दों के बाद "किसी राज्य में लागू" शब्द आते हैं। "किसी भी संबंधित कानून" शब्दों को अर्हता प्राप्त करने के लिए, न कि औद्योगिक विवाद अधिनियम, औद्योगिक विवाद अधिनियम मुख्य रूप से है औद्योगिक विवादों की जांच और निपटान से संबंधित एक कानून और उसके लिए मशीनरी उपलब्ध कराता है। इसलिए वहां भेद किया गया उस अधिनियम और अन्य कानूनों के बीच बहुत अधिक अंतर नहीं दिखता बिंदु। इस प्रकार यह स्पष्ट है कि धारा 39 में यह प्रावधान किया गया है यह अधिनियम उन अधिनियमों के अतिरिक्त होगा न कि उनके निरादर में,, संसद जांच के लिए उन अधिनियमों का लाभ उठाना चाहती थी इस अधिनियम के तहत उत्पन्न होने वाले विवादों का निपटारा। इसलिए, धारा 22 और धारा 39 के बीच अंतर यह है कि जबकि धारा 22 काल्पनिक रूप

से उसमें उल्लिखित विवादों को औद्योगिक विवाद बनाती है और उसकी जांच और निपटान के लिए औद्योगिक विवाद अधिनियम और अन्य संबंधित कानूनों के प्रावधानों को लागू करती है, धारा 39 शेष विवादों के लिए उस अधिनियम में प्रदान की गई मशीनरी और इस अधिनियम के तहत उत्पन्न होने वाले विवादों के न्यायनिर्णयन के लिए अन्य संबंधित कानून उपलब्ध कराती है। इसलिए, औद्योगिक विवाद अधिनियम या अन्य संबंधित अधिनियमों के तहत बोनस के अधिकार को धारा 39 द्वारा बनाए रखने या सहेजे जाने का कोई सवाल ही नहीं है। न तो औद्योगिक विवाद अधिनियम और न ही कोई अन्य संबंधित कानून बोनस के अधिकार का प्रावधान करता है। औद्योगिक विवाद अधिनियम की अनुसूची 3 में आइटम 5 उस अधिनियम की धारा 7,7-ए और 7-बी के तहत स्थापित न्यायाधिकरणों के क्षेत्राधिकार से संबंधित है, लेकिन बोनस का कोई अधिकार प्रदान नहीं करता है। ऐसा अधिकार इस अधिनियम द्वारा पहली बार वैधानिक रूप से प्रदान किया गया है.."

32. श्रम न्यायालय बोनस भुगतान अधिनियम के तहत किसी भी अधिकार का निर्धारण नहीं कर रहा था। इसने अधिनियम के तहत अधिकारों और देनदारियों का निर्धारण करते हुए अपना पुरस्कार दिया था।

33. इसलिए, इसे केवल अधिनियम के प्रावधानों को ध्यान में रखना चाहिए। इसलिए, उपरोक्त निर्णयों का वर्तमान मामले के तथ्यों और

परिस्थितियों पर कोई लागू नहीं होता है।

34. जब एक व्याख्या खंड "शामिल है" शब्द का उपयोग करता है, तो यह प्रथम दृष्टया व्यापक होता है। जब यह "माध्य और शामिल" शब्द का उपयोग करता है, तो यह उस अर्थ की एक विस्तृत व्याख्या प्रदान करेगा जिसे अधिनियम के प्रयोजनों के लिए अनिवार्य रूप से संलग्न किया जाना चाहिए। शब्द या अभिव्यक्ति के लिए. (देखें जी.पी. सिंह की 'प्रिंसिपल्स ऑफ वैधानिक व्याख्या', 10 वां संस्करण, पृष्ठ 173 और 175)

35. हाल ही में एन.डी.पी. नंबूदरीपाद (मृत) एलआर द्वारा। बनाम भारत संघ (यूओआई) और अन्य, (2007) 4 स्केल 361, इस न्यायालय ने कहा:

"17. यदि 'और शामिल' शब्दों का उद्देश्य कुछ ऐसी वस्तुओं को शामिल करना है जो अर्थ का हिस्सा नहीं होंगी, लेकिन परिभाषा के लिए, तो नियम 62 में शामिल की जाने वाली वस्तु के रूप में केवल 'महंगाई वेतन' को निर्दिष्ट किया जाएगा, लेकिन 'भुगतान' को नहीं। यदि वेतन, महंगाई भत्ता और अन्य भत्ते पहले से ही इसके सामान्य या सामान्य अर्थ के संदर्भ में 'परिलब्धता' में शामिल किए गए थे, जैसा कि अपीलकर्ता द्वारा तर्क दिया गया था, तो नियम 62 में 'वेतन' को विशेष रूप से फिर से शामिल करने का कोई कारण नहीं था। 'वेतन' को शामिल करना और 'महंगाई वेतन' और 'परिलब्धता' की परिभाषा में 'महंगाई भत्ता या अन्य

भते' को शामिल न किया जाना महत्वपूर्ण है। नियम 62 में परिभाषा का उद्देश्य यह स्पष्ट करना है कि पेंशन की गणना के प्रयोजनों के लिए केवल वेतन और महंगाई वेतन को 'परिलब्ध' माना जाएगा। नियम 62 में 'और शामिल' शब्दों का उपयोग किया गया है, जिसका अर्थ शामिल है' या 'से मिलकर बनता है

36. इस मामले का एक और पहलू है जिसे नज़रअंदाज़ नहीं किया जा सकता का। बोनस भुगतान अधिनियम की धारा 22 के संदर्भ में बोनस के लिए दावा केवल औद्योगिक विवाद उठाकर ही उठाया जा सकता है। इसे निष्पादन एप्लिकेशन के माध्यम से नहीं उठाया जा सकता है। यदि कोई दावा किसी पुरस्कार के तहत किया गया था, तो उसे तब अंतिम रूप दिया गया जब उसके तहत देय राशि की गणना की गई। अधिनियम की धारा 6-एच(एल) के तहत दायर पहले आवेदन में बोनस दावे का विषय था। इसके तहत देय राशि निर्धारित की गई थी। इसलिए, पुरस्कार को लागू करने के उद्देश्य से अधिनियम की धारा 6-एच (एल) के तहत एक अन्य आवेदन, हमारी राय में, सुनवाई योग्य नहीं था।

37. जब दूसरा आवेदन दायर किया गया, तो वही डी'होर्स पुरस्कार था। यह एक स्वतंत्र दावा था। इस प्रकार, बोनस भुगतान अधिनियम की धारा 22 की स्पष्ट व्याख्या पर इस तरह का एक स्वतंत्र दावा संघी जीवराज घेवर चंद (सुप्रा) में इस न्यायालय के फैसले के आलोक में एक

औद्योगिक विवाद के रूप में उठाया जा सकता था। बॉम्बे हाई कोर्ट की फुल बेंच ने कोहिनूर टोबैको प्रोडक्ट्स प्रा.लि. लिमिटेड (सुप्रा), हमारी राय में, उस हद तक सही नहीं है। जब कानून एक विशेष तरीके से एक उपाय प्रदान करता है, तो उसे एक आवेदन दाखिल करके प्राप्त नहीं किया जा सकता है जो एक अलग उद्देश्य और उद्देश्य को पूरा करता है।

38. इस प्रकार, ऐसा आवेदन अधिनियम की धारा 6-एच (एल) के तहत रखरखाव योग्य नहीं था, जो औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 33 सी (एल) से मेल खाता है। यहां तक कि धारा 33 सी (2) के संदर्भ में श्रम न्यायालय का क्षेत्राधिकार भी नहीं है।) औद्योगिक विवाद अधिनियम सीमित होगा। 39. औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 33 सी (एल) के तहत एक आवेदन एक अधिकार के प्रवर्तन के लिए होना चाहिए। यदि अधिकार का अस्तित्व, इस प्रकार, विवादित है, तो प्रावधानों को किसी भी आवेदन के लिए नहीं माना जा सकता है।

40. मुइर मिल्स कंपनी लिमिटेड (सुप्रा) में इस न्यायालय के फैसले के मद्देनजर श्रम आयुक्त ने स्पष्ट रूप से यह राय देकर स्पष्ट त्रुटि की है कि बोनस आस्थगित मजदूरी है। एक बार जब इसे अधिनियम के तहत 'मजदूरी' शब्द के दायरे से बाहर कर दिया गया, तो ऐसा दृष्टिकोण कानून में अस्वीकार्य था, विशेष रूप से, जब अपीलकर्ता ने श्रमिकों के दावों के अधिकार को अस्वीकार कर दिया और विवादित किया। उच्च न्यायालय के

विद्वान एकल न्यायाधीश और डिवीजन बेंच दोनों भी एक ही त्रुटि में पड़ गए। विद्वान न्यायाधीशों ने स्वयं से सही प्रश्न भी नहीं पूछे। इस प्रकार, उन्होंने कानून में स्वयं को गलत दिशा दी।

41. इसलिए, हमारी राय है कि आक्षेपित निर्णय को बरकरार नहीं रखा जा सकता है, जिसे तदनुसार रद्द कर दिया गया है। अपील स्वीकार की जाती है। कोई लागत नहीं.

अपील स्वीकार की गई

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी अजयदीप सिंह, 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।