

अध्यक्ष, जीवन बीमा निगम और अन्य।

बनाम

राजीव कुमार भास्कर

28 जुलाई 2005

[अशोक भान और एस. बी. सिन्हा, न्यायमूर्तिगण]

संविदा अधिनियम, 1872- धारा 182, 185 और 186- बीमा निगम द्वारा शुरू की गई योजना, जिसमें नियोक्ता द्वारा कर्मचारियों के वेतन से मासिक बीमा प्रीमियम काटने और उसे निगम को भेजने की परिकल्पना की गई थी- कुछ कारणों से नियोक्ता द्वारा बीमा प्रीमियम काटने में विफलता के कारण बीमा पॉलिसी की समाप्ति-दावेदारों द्वारा उच्च न्यायालयों/उपभोक्ता न्यायालयों में दायर विनिर्दिष्ट आदेश याचिकाएं/मामले-न्यायालयों ने माना कि बीमा निगम और नियोक्ता संयुक्त रूप से दावेदारों को भुगतान करने के लिए उत्तरदायी हैं- की शुद्धता- अभिनिर्धारित, योजना के तहत, कर्मचारी और बीमाकर्ता के बीच बीमा पॉलिसी की शर्तों और नियमों का पालन केवल नियोक्ता के माध्यम से किया जाना था- इसलिए, नियोक्ता को बीमाकर्ता के अभिकर्ता के रूप में माना जाएगा- बीमा निगम, भारत के संविधान के अनुच्छेद 12 के तहत एक 'राज्य' होने के नाते, नियोक्ता की चूक की स्थिति में संविदात्मक दायित्वों से खुद को मुक्त करने की अनुमति नहीं दी जा सकती- जीवन बीमा अधिनियम, 1956।

अपीलकर्ता-बीमा निगम ने वेतनभोगी वर्ग के कर्मचारियों के लिए व्यक्तिगत जीवन बीमा पॉलिसी की परिकल्पना करते हुए एक "वेतन बचत योजना" शुरू की। इस योजना के तहत, एक नियोक्ता को कर्मचारियों के वेतन से बीमा प्रीमियम काटना होता है और एक चेक द्वारा निगम को भेजना होता है। इसके अलावा, इस योजना के तहत कर्मचारी को कोई व्यक्तिगत प्रीमियम देय नोटिस या रसीद जारी नहीं की जाएगी। नियोक्ता कुछ कारणों से कर्मचारी के वेतन से प्रीमियम काटने में विफल रहे। परिपक्वता पर या कर्मचारी की मृत्यु

पर निगम से सुनिश्चित राशि प्राप्त करने में विफल रहने पर, दावेदारों ने सेवा में कमी के लिए उच्च न्यायालयों और उपभोक्ता न्यायालयों में विनिर्दिष्ट आदेश याचिकाएं और शिकायतें दायर कीं। *दिल्ली इलेक्ट्रिक सप्लाइ अंडरटेकिंग बनाम बसंती देवी और एक अन्य*, [1999] 8 एससीसी 229 में इस न्यायालय के फैसले के बाद न्यायालयों ने दावेदारों की विनिर्दिष्ट आदेश याचिकाओं/शिकायतों को अनुमति दी।

निगम ने न्यायालय में अपील करते हुए तर्क दिया कि बीमा पॉलिसी व्यक्तिगत कर्मचारी के नाम पर जारी की गई थी और इसलिए यह कर्मचारी या नियोक्ता द्वारा बीमा प्रीमियम का भुगतान न करने पर समाप्त हो जाएगी; कि यह कर्मचारी या नियोक्ता द्वारा की गई चूक के आधार पर बीमित राशि का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी नहीं है; कि इस योजना के तहत, नियोक्ता ने कर्मचारी के अभिकर्ता के रूप में काम किया, न कि निगम के और इसलिए, *बसंती देवी* में इस न्यायालय के निर्णय पर पुनर्विचार की आवश्यकता है।

नियोक्ता ने तर्क दिया कि चूंकि बीमा अनुबंध बीमाकर्ता और बीमित व्यक्ति के बीच होता है, इसलिए उसे दावेदारों को बीमित राशि का भुगतान करने के लिए संयुक्त रूप से उत्तरदायी नहीं ठहराया जा सकता।

दावेदारों के पक्ष में अपीलों का निपटारा करते हुए, न्यायालय ने

अभिनिर्धारित किया: 1.1. भारतीय जीवन बीमा निगम (अभिकर्ता) विनियम, 1972 के अनुसार नियोक्ता इस आधार पर अभिकर्ता नहीं होगा कि उसे निगम द्वारा जीवन बीमा व्यवसाय प्राप्त करने अथवा उसका संवर्धन करने हेतु नियुक्त नहीं किया गया था। नियोक्ताओं का जीवन बीमा निगम अधिनियम, 1956 या उसके अंतर्गत बनाए गए नियमों और विनियमों के तहत निगम के प्रति कोई दायित्व नहीं था, लेकिन इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि निगम ने कर्मचारियों को कोई प्रस्ताव नहीं दिया और न ही प्रीमियम के भुगतान या भुगतान न करने या उससे संबंधित या उससे जुड़े किसी अन्य मामले, जिसमें

पॉलिसी की समाप्ति, यदि कोई हो, शामिल है, के बारे में उनसे सीधे कोई संवाद किया, यह नहीं कहा जा सकता कि नियोक्ता की निगम की ओर से कोई भूमिका नहीं थी। [877-डी, ई]

1.2. योजना के अंतर्गत, नियोक्ताओं को कर्मचारियों की सेवा-शर्तों में सुधार लाने और उनके प्रति अपने सामाजिक दायित्वों का निर्वहन करने के लिए हर संभव प्रयास करना था। कर्मचारी सीधे बीमाकर्ता से संपर्क नहीं कर सकते थे, और इस प्रकार, सभी आशय और प्रयोजन के लिए उन्हें अपने नियोक्ताओं को निगम का अभिकर्ता मानना था। योजना स्पष्ट रूप से और असंदिग्ध रूप से दर्शाती है कि न केवल कर्मचारी और बीमाकर्ता के बीच बीमा अनुबंध नियोक्ता के माध्यम से किया गया था, बल्कि पॉलिसी की शर्तों का पालन भी नियोक्ता के माध्यम से ही किया जाना था। उस सीमित अर्थ में, नियोक्ता बीमाकर्ता के अभिकर्ता होंगे। यदि कर्मचारी के पास यह मानने का कारण हो कि उसका नियोक्ता निगम की ओर से कार्य कर रहा है, तो एजेंसी अनुबंध का अनुमान लगाया जा सकता है। *बसंती देवी* के मामले पर पुनर्विचार के लिए मामले को एक बड़ी पीठ को भेजने का निगम का तर्क स्वीकार नहीं किया जा सकता। [877-जी, एच; 878-ए, जी, एच; 879-एफ]

*दिल्ली इलेक्ट्रिक सप्लाइ अंडरटेकिंग बनाम बसंती देवी एवं एक अन्य*, [1999] 8

एसएससी 229, पर अवलंबन किया गया।

1.2. नियोक्ता को एक आदर्श नियोक्ता के रूप में कार्य करने और अपने कर्मचारियों के प्रति अपने सामाजिक दायित्वों का निर्वहन करने के लिए प्रेरित करने के बाद, भारत के संविधान के अनुच्छेद 12 के अर्थ में एक 'राज्य' के लिए इस विलम्बित चरण पर यह तर्क देना स्वीकार्य नहीं हो सकता है कि नियोक्ता की ओर से चूक की स्थिति में, वह इस तरह के लापरवाह तरीके से अपने संविदात्मक दायित्वों से मुक्त हो सकता है। [879-जी]

1.3. किसी भी कारण से प्रीमियम का भुगतान न होने की स्थिति में, योजना के उद्देश्य को ध्यान में रखते हुए, यह बीमाकर्ता का कर्तव्य था कि वह नियोक्ता से प्रीमियम प्राप्त न होने के परिणामों के बारे में कर्मचारी को सूचित करे। निगम ऐसा करने में विफल

रहा है या उसने इसकी उपेक्षा की है। योजना के अनुसार, सभी लेन-देन के लिए कर्मचारी को केवल अपने नियोक्ता से संपर्क करना आवश्यक था। इसलिए, निगम को नियोक्ता की ओर से हुई चूक के परिणाम कर्मचारी को भुगतान के लिए अलग रुख अपनाने की अनुमति नहीं दी जा सकती। यदि कुछ कारणों से, नियोक्ता कर्मचारियों को वेतन का भुगतान करने में असमर्थ है, तो कर्मचारी को इस आशय की वैध अपेक्षा रखने वाला माना जा सकता है कि उसका नियोक्ता कम से कम अपने गंभीर दायित्वों का पालन करेगा। ऐसे दायित्वों को नियोक्ता द्वारा निगम के कहने पर उसके प्रतिनिधि के रूप में निष्पादित करने का वचन दिया गया है, जिसके पास निहित अधिकार है, इसलिए निगम को अपने स्वयं के गलत कार्य के साथ-साथ अपने अभिकर्ता के गलत कार्य का भी लाभ उठाने की अनुमति नहीं दी जा सकती। किसी भी स्थिति में, नियोक्ता को कर्मचारी को यह सूचित करना आवश्यक था कि किसी कारणवश वह अपने दायित्व को पूरा करने की स्थिति में नहीं है, जिसके बाद कर्मचारी सीधे निगम को प्रीमियम का भुगतान कर सकता था। [880-बी, सी, डी, ई]

*साउथ सिडनी जिला रग्बी लीग फुटबॉल क्लब लिमिटेड बनाम न्यूज लिमिटेड एवं अन्य, 177 एएलआर 611; ब्रैनव्हाइल बनाम वॉर्सेस्टर वर्क्स फाइनेंस लिमिटेड, (1969) 1 एसी 552; आर्मागास लिमिटेड बनाम मुंडोगास एस.ए., (1986) एसी 717; गुरटनर एवं अन्य बनाम बीटन एवं अन्य, (1993) 2 लॉयड्स प्रतिनिधि 369 और फ्रीमैन एवं लॉकयर बनाम बकहर्स्ट पार्क प्रॉपर्टीज (मंगट) लिमिटेड, (1964) 2 क्यूबी 480, संदर्भित।*

*बोस्टेड एवं रेनॉल्ड्स ऑन एजेंसी, 17 वां संस्करण पृष्ठ 307। जीएचएल फ्रिडमैन द्वारा "एस्टेब्लिशिंग एजेंसी" - 1968 (84) विधि त्रैमासिक समीक्षा 224, संदर्भित।*

दीवानी अपीलिय क्षेत्राधिकार: 2002 की दीवानी अपील संख्या 6028।

पटना उच्च न्यायालय के एल.पी.ए. संख्या 1066/2001 में दिनांक 12.10.2001 के निर्णय एवं आदेश से।

के साथ

सी.ए. संख्या 6029/2002, 2357, 4463, 4620, 5470-5471, 6820/2003, 4313/2004, 2005 की 4559, 1405, 4558, 4557 और ।

अपीलकर्ताओं की ओर से उनके साथ जी.एल. संघी, एल. नागेश्वर राव, ए.वी. रंगम, ए. रंगनाथन, बडी ए. रंगनाथन, एस. राजप्पा, जी. राम कृष्ण प्रसाद, मोहम्मद वसे खान और डॉ. कैलाशनाथ मौजूद थे।

उत्तरदाताओं के लिए डॉ. माया राव, के.आर. नागराजा, (एनपी), अजीत कुमार सिन्हा, वी.के. मोंगा, वी. श्रीधर रेड्डी, आर. संधाना कृष्णन, सुश्री के. राधा रानी, अभिजीत सेनगुप्ता, अजय शर्मा, वीनू भगत, सुश्री कीर्ति मिश्रा, ए.के. साही और श्रीमती: के. सरदा देवी।

न्यायालय का निर्णय जिनके द्वारा सुनाया गया

**एस.बी. सिन्हा**, न्यायमूर्ति। विशेष अनुमति याचिकाओं में अनुमति प्रदान की गई।

तथ्य और विधि के सामान्य प्रश्नों से संबंधित इन अपीलों पर एक साथ सुनवाई की गई तथा इस सामान्य निर्णय द्वारा इनका निपटारा किया जा रहा है।

इस मामले का मूल तथ्य इस प्रकार है:

जीवन बीमा निगम (संक्षेप में "निगम") की स्थापना जीवन बीमा निगम अधिनियम, 1956 (संक्षेप में "अधिनियम") के अंतर्गत की गई थी। इसने एक "वेतन बचत योजना" शुरू की, जिसमें वेतनभोगी कर्मचारियों के लिए एक जीवन बीमा पॉलिसी की परिकल्पना की गई थी, जिसके लिए संबंधित नियोक्ताओं को एक प्रस्ताव दिया गया था। हालाँकि यह योजना इस मामले के अभिलेखों में नहीं है, फिर भी *दिल्ली इलेक्ट्रिक सप्लाय अंडरटेकिंग बनाम बास अंटी देवी एवं एक एक अन्य* [1999] 8 एसएससी 229 में इस न्यायालय के निर्णय में इसका विस्तार से उल्लेख किया गया है और हम इसका विस्तार से उल्लेख करना चाहते हैं क्योंकि यह उस मुद्दे पर पर्याप्त प्रकाश डालता है जो हमारे निर्णय के अंतर्गत आता है।

निगम ने उक्त योजना के संबंध में एक विवरणिका जारी किया जिसमें कहा गया था:

"यह एक सरल, किफायती योजना है जिसके तहत आपके कर्मचारी अपने परिवारों के लिए जीवन बीमा सुरक्षा और अपने लिए सेवानिवृत्ति आय प्राप्त कर सकते हैं, जो उन्हें अन्यथा उपलब्ध नहीं हो सकती। यह बचत उनके वेतन से स्वचालित रूप से कट जाती है और महीने में एक बार हमें भेज दी जाती है।

यह कोई सामूहिक बीमा नहीं है। प्रत्येक कर्मचारी अपनी पॉलिसी का व्यक्तिगत स्वामी होता है, इसके सभी लाभों का हकदार होता है और नौकरी में किसी भी बदलाव की स्थिति में पॉलिसी जारी रख सकता है।

इस योजना के अंतर्गत, एक नियोक्ता के रूप में, आप एलआईसी के प्रतिनिधियों को आपके कर्मचारियों से संपर्क करके उन्हें जीवन बीमा कवर प्रदान करने की सुविधा देते हैं। यदि कोई कर्मचारी इस योजना के अंतर्गत बीमा कराने के लिए सहमत होता है, तो प्रीमियम राशि, कर्मचारी के वेतन से हर महीने उसी तरह काटी जाएगी जैसे कर्मचारी के भविष्य निधि से काटी जाती है। इस प्रकार एकत्रित सभी राशियाँ नियोक्ता द्वारा एक चेक द्वारा निगम को भुगतान की जाती हैं। इससे कर्मचारी को रियायती दरों पर उसके प्रीमियम का मासिक भुगतान सुनिश्चित होता है। किसी कर्मचारी के वेतन या मजदूरी से प्रीमियम की कटौती और उसका जीवन बीमा निगम को प्रेषण इतना लाभकारी है कि हाल ही में संशोधित वेतन भुगतान अधिनियम और न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, नियोक्ता के लिए ऐसा करना कानूनी रूप से अनुमत बनाते हैं। आपकी ओर से, इस योजना में केवल कुछ अतिरिक्त लेखा-कार्य सम्मिलित होता है, जिसे आप निश्चय ही इसके लाभों के कारण सार्थक समझेंगे, क्योंकि..."

उक्त योजना के संबंध में संबंधित नियोक्ता को निगम द्वारा एक पत्र भेजा गया जो इस प्रकार है:

"प्रिय श्री नियोक्ता,

जीवन बीमा निगम की वेतन बचत योजना कई संगठनों के लिए काफ़ी उपयोगी साबित हुई है और हमारा मानना है कि यह आपके और आपके कर्मचारियों के लिए काफ़ी उपयोगी होगी।

एक औसत कर्मचारी की अपने आश्रितों के लिए बेहतर सुरक्षा की सामान्य ज़रूरत को मान्यता दी गई है, साथ ही उसकी अपनी सेवानिवृत्ति के लिए पर्याप्त प्रावधान की वांछनीयता को भी।

यह योजना बहुत सरल है। हमें बस आपके वेतन विभाग के सहयोग की आवश्यकता है। उन्हें कर्मचारी-पॉलिसीधारक की प्राधिकृति के आधार पर प्रीमियम की कटौती करनी होती है तथा उसे नियमित रूप से समंजन विवरण के साथ जीवन बीमा निगम को प्रेषित करना होता है।

*मुझे विश्वास है कि आपके कर्मचारी आपकी वेतन बचत योजना के लाभों की सराहना करेंगे। यह आपकी कंपनी को सफल बनाने में मदद करने वालों के कल्याण में आपकी व्यक्तिगत रुचि का एक व्यावहारिक प्रदर्शन होगा। इसके अलावा, यह वर्तमान सामाजिक प्रवृत्ति के अनुरूप भी है।*

क्या मैं इस मामले पर आपसे विस्तार से चर्चा कर सकता हूँ?

भवदीय,

एसडी/-

(शाखा प्रबंधक)"

[ज़ोर दिया गया]

यदि नियोक्ता और कर्मचारी निगम द्वारा दिए गए उक्त प्रस्ताव पर सहमत हो जाते हैं, तो नियोक्ता निम्नलिखित शर्तों के तहत अपनी सहमति व्यक्त करेगा:

"प्रिय महोदय,

संदर्भ: वेतन बचत योजना

पीए कोड संख्या ....

आपकी वेतन बचत योजना का लाभ हमारे कर्मचारियों को उपलब्ध कराने के लिए, हम आपके वेतन बचत योजना के अंतर्गत शामिल प्रीमियम का भुगतान करने हेतु पर्याप्त राशि में, हमारे कर्मचारियों द्वारा लिखित रूप से अधिकृत वेतन कटौती करने के लिए सहमत हैं।

2. \* \* \*

3. यह भी स्पष्ट है कि आपके द्वारा किसी भी प्रकार का व्यक्तिगत प्रीमियम देय नोटिस या रसीद जारी नहीं की जाएगी।

4. यह भी स्पष्ट है कि कर्मचारी पॉलिसीधारकों को किसी भी समय योजना में भागीदारी बंद करने का अधिकार होगा। यदि कोई कर्मचारी इस अधिकार का प्रयोग करता है या उसे नौकरी से निकाल दिया जाता है, तो हम आपको उस कार्यालय में लिखित रूप से सूचित करेंगे जहाँ धन भेजा गया है और उसके बाद उसके प्रीमियम वसूलने की जिम्मेदारी हमारी नहीं होगी।

5 \* \* \*

6 \* \* \*

7. इस योजना और इसके अंतर्गत आपके द्वारा जारी की गई किसी भी पॉलिसी से संबंधित हमारे द्वारा किए गए सभी लेन-देन में, हम किसी भी उद्देश्य के लिए अपने कर्मचारियों के अभिकर्ता के रूप में कार्य करेंगे, न कि आपके अभिकर्ता के रूप में।

भवदीय

एसडी/-

नियोक्ता के हस्ताक्षर”

[जोर दिया गया]

निगम के संबंधित शाखा प्रबंधक द्वारा जारी स्वीकृति पत्र में यह प्रावधान था कि नियोक्ता को कर्मचारी के वेतन से प्रीमियम की कटौती करके निगम को जमा करना होगा। दूसरे शब्दों में, कर्मचारी के वेतन से प्रीमियम की कटौती करके उसे निगम को सौंपने की जिम्मेदारी नियोक्ता की होगी। स्वीकृति पत्र के कुछ प्रावधान इस प्रकार हैं:

"(क) नियोक्ता को प्रत्येक माह निर्धारित तिथि पर कटौती किए जाने वाले प्रीमियम की सूची, जिसे मांग चालान कहा जाता है, द्विप्रति में प्राप्त होगी।

(ख) चालान की एक प्रति प्रेषण के साथ वापस करनी होगी। दूसरी प्रति नियोक्ता को अपने अभिलेख के लिए रखनी होगी।

(ग) जब कोई कर्मचारी सेवा छोड़ता है या एक विभाग से दूसरे विभाग में स्थानांतरित होता है, तो एलआईसी को सूचित करना आवश्यक है।

(घ) एलआईसी द्वारा प्रदान किया जाने वाला एक निर्दिष्ट प्रपत्र में समाधान विवरण विवरण के साथ होगा।

(ङ) निगम स्थानांतरण, स्थानांतरण और निकासी के संबंध में नियोक्ता से प्राप्त जानकारी के आधार पर चालान में परिवर्तन करेगा।

(च) प्रत्येक माह में की गई कटौती, कटौती की तारीख से एक सप्ताह के भीतर चालान की एक प्रति और समाधान समझौते के साथ हमें भेजनी होगी। अपना चेक भारतीय जीवन बीमा निगम को देय बनाएं और इसे चालान की प्रति और ऊपर (घ) में सुझाए गए प्रपत्र में तैयार समाधान विवरण के साथ उचित शाखा कार्यालय को भेजें। विवरण की जांच करते समय यदि आपको पता चलता है कि किसी मद का भुगतान नहीं किया जा सकता है, तो मूल विवरण पर मद को देखें और टिप्पणी कॉलम में मद के सामने भुगतान न करने का कारण नोट करें। यदि आपको लगता है कि कुछ जोड़ना है, तो विवरण के अंत में पॉलिसी नंबर, नाम, राशि और जोड़ने का कारण बताते हुए उसे जोड़ें। यदि कर्मचारी को एक विभाग से दूसरे विभाग में

स्थानांतरित किया जाता है, तो संबंधित विभागों के नाम और कोड संख्या बताई जानी चाहिए।

(छ) चालान को अद्यतन रखने के लिए, यह वांछनीय है कि नियोक्ता हमें कर्मचारियों में होने वाले सभी परिवर्तनों के बारे में तुरंत सूचित करे। नियोक्ता को इन परिवर्तनों को चालान में शामिल करने के लिए प्रतीक्षा करने की आवश्यकता नहीं है। चालान के माध्यम से हमें सूचित किए गए परिवर्तन प्राप्ति तिथि (एसआईसी) पर हैं और इस बीच कर्मचारियों के नाम गलत चालान में दिखाई देते रहते हैं।"

इसके बाद नियोक्ता ने प्रत्येक कर्मचारी को एक पत्र लिखकर योजना की जानकारी दी, जिसमें कहा गया था:

"यह समझते हुए कि एक पर्याप्त बचत और सुरक्षा योजना आपके और आपके परिवार के लिए बहुत मायने रखती है, हमने भारतीय जीवन बीमा निगम की वेतन बचत योजना का लाभ उन सभी कर्मचारियों के लिए उपलब्ध कराने की व्यवस्था की है जो इसका लाभ उठाना चाहते हैं। प्रीमियम आपके वेतन से हर महीने एक बार स्वतः कट जाएगा और जीवन बीमा निगम को भेज दिया जाएगा।"

इस प्रकार, नियोक्ता ने अपने कर्मचारियों से प्रीमियम वसूलने और उसे एक चेक के माध्यम से निगम को भेजने की पूरी जिम्मेदारी स्वीकार कर ली। निगम और नियोक्ता के बीच हुए पत्राचार से भी यह स्पष्ट है कि यह योजना निगम के साथ-साथ नियोक्ता की भी थी।

इसमें कोई विवाद नहीं है कि उक्त उद्देश्य के लिए निगम द्वारा निर्धारित प्रारूप में एक समाधान विवरण भेजा गया था और किसी भी कर्मचारी को व्यक्तिगत प्रीमियम नोटिस भेजने की आवश्यकता नहीं थी और इसके अलावा, इसके लिए कोई रसीद भी नहीं दी जानी थी। नियोक्ता को कर्मचारियों में होने वाले किसी भी बदलाव, जिसमें नौकरी छूटने की सूचना भी

शामिल है, के बारे में निगम को तुरंत सूचित करना भी आवश्यक था। संबंधित कर्मचारी को निगम और नियोक्ता के बीच हुए पत्राचार के बारे में कभी भी अवगत नहीं कराया गया।

"वेतन बचत योजना अनुमोदन" शीर्षक से एक परिपत्र भी जारी किया गया था जो निम्नलिखित शब्दों में है:

"यह पॉलिसी निगम की वेतन बचत योजना के अंतर्गत जारी की गई है, अतः एतद्वारा घोषित किया जाता है कि किस्त प्रीमियम पॉलिसी की अनुसूची में दर्शाई गई दर पर देय होगा, जब तक कि बीमित व्यक्ति अपने वर्तमान नियोक्ता, जिसका नाम प्रस्ताव में दिया गया है, का कर्मचारी बना रहता है और उक्त नियोक्ता द्वारा प्रीमियम कर्मचारी के वेतन से वसूला जाता है और बिना किसी शुल्क के निगम को भेज दिया जाता है। यदि बीमित व्यक्ति उक्त नियोक्ता की नौकरी छोड़ देता है या प्रीमियम वसूला जाना और/या निगम को भेजा जाना बंद हो जाता है, तो बीमित व्यक्ति को निगम को इस तथ्य की सूचना देनी होगी और उक्त नियोक्ता से वेतन बचत योजना वापस लिए जाने की स्थिति में, निगम बीमित व्यक्ति को इस तथ्य की सूचना देगा और उक्त नियोक्ता की नौकरी छोड़ने की तिथि को या उसके बाद देय सभी प्रीमियम, या पूर्वोक्त तरीके से प्रीमियमों का संग्रहण और उनका प्रेषण बंद हो जाने, या वेतन बचत योजना वापस लिए जाने जैसी भी स्थिति हो, मासिक भुगतान के लिए अतिरिक्त प्रभार लगाए जाने से राशि बढ़ जाएगी, जिसे वेतन बचत योजना के तहत माफ कर दिया गया है, जो कि दोहरे दुर्घटना लाभ या विस्तारित स्थायी विकलांगता लाभ और किसी अन्य अतिरिक्त प्रीमियम के लिए लिए गए प्रीमियम को छोड़कर प्रीमियम का 5% है।

जिस अवधि के दौरान प्रीमियम नियोक्ता के माध्यम से निगम को प्रेषित किया जाता है, उस अवधि में किस्त प्रीमियम को उपर्युक्त उल्लिखित देय तिथि के स्थान पर प्रत्येक माह की 20 वीं तिथि को देय माना जाएगा।"

किसी न किसी कारण से, नियोक्ताओं ने संबंधित कर्मचारी के वेतन से प्रीमियम की कटौती नहीं की।

संबंधित कर्मचारी की मृत्यु पर, उसके उत्तराधिकारियों और कानूनी प्रतिनिधियों ने या तो उच्च न्यायालय में विनिर्दिष्ट आदेश याचिका दायर की या उपभोक्ता संरक्षण अधिनियम, 1986 के तहत गठित जिला उपभोक्ता मंच के समक्ष आवेदन दायर किए।

राजीव कुमार भास्कर के मामले में विनिर्दिष्ट आदेश याचिका में उच्च न्यायालय, जो दीवानी अपील संख्या 6028/2002 का विषय है और बसंती देवी (उपरोक्त) में इस न्यायालय के निर्णय के बाद अन्य मामलों में जिला मंच, राज्य आयोग या राष्ट्रीय आयोग द्वारा भी इसे स्वीकार किया गया।

सी. शकुंतला एवं एक अन्य [दीवानी अपील संख्या 2357/2003] के मामले में, जिला मंच ने माना कि सेवा में कमी के कारण निगम और नियोक्ता दोनों संबंधित कर्मचारी को बीमित राशि का भुगतान करने के लिए संयुक्त रूप से और पृथक रूप से उत्तरदायी थे। राज्य आयोग द्वारा उक्त आदेश को अपास्त कर दिए जाने के बाद, निगम और नियोक्ता (बीएचईएल) ने राष्ट्रीय आयोग के समक्ष अपील दायर की, जिसने बसंती देवी (उपरोक्त) मामले में इस न्यायालय के निर्णय के मद्देनजर राज्य आयोग के आदेश को अपास्त कर दिया। बीएचईएल के उप प्रबंधक (वित्त सलाहकार) द्वारा दीवानी अपील संख्या 2357/2003 के तहत एक विशेष अनुमति याचिका दायर की गई थी, जिसमें निगम द्वारा प्रति आपत्ति ज्ञापन दायर किया गया था।

निगम की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री जी.एल. संघी के तर्क इस प्रकार हैं:

- (i) योजना के मद्देनजर, निगम का अभिकर्ता न होने के कारण, नियोक्ता, बसंती देवी (उपरोक्त) पर पुनर्विचार अपेक्षित है।

(ii) चूँकि पॉलिसी व्यक्तिगत कर्मचारियों के नाम पर जारी की गई थी, इसलिए कर्मचारी या नियोक्ता द्वारा अपेक्षित प्रीमियम का भुगतान न करने की स्थिति में, पॉलिसी समाप्त हो जाएगी। इसलिए, दावेदार-उत्तरदाता बीमित राशि के हकदार नहीं थे।

(iii) निगम केवल एक वाणिज्यिक उपक्रम है और इसके अनुसरण में, इसने नियोक्ता के माध्यम से कर्मचारियों द्वारा देय प्रीमियम के संग्रह की सुविधा मात्र प्रदान की थी, इसलिए प्रीमियम की राशि के भुगतान में चूक को ध्यान में रखते हुए, यह पॉलिसी के अनुसार बीमित राशि का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी नहीं होगा।

(iv) नियोक्ता ने किसी भी उद्देश्य के लिए केवल कर्मचारियों के अभिकर्ता के रूप में कार्य किया है, निगम के अभिकर्ता के रूप में नहीं, और इस मामले को देखते हुए, निगम बीमित राशि का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी नहीं होगा।

दीवानी अपील संख्या 2357/2003 में अपीलकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री एल. नागेश्वर राव का तर्क है कि *बसंती देवी* (उपरोक्त) मामले में इस न्यायालय के निर्णय को ध्यान में रखते हुए, यह माना जाना चाहिए कि राष्ट्रीय आयोग ने जिला मंच के निर्णय की पुष्टि करने में स्पष्ट त्रुटि की है, क्योंकि नियोक्ता को पॉलिसी के तहत राशि का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी नहीं ठहराया जा सकता।

वेतन बचत योजना, जैसा कि पूर्व में उल्लेख किया गया है, एक त्रिपक्षीय व्यवस्था प्रदान करती है।

निगम ने स्वयं नियोक्ताओं से संपर्क किया था और वे इस प्रस्ताव पर सहमत हुए थे; निगम द्वारा इसे स्वीकार करने के बाद, नियोक्ता ने संबंधित कर्मचारियों को एक पत्र लिखकर योजना के बारे में विस्तृत जानकारी दी। निगम के पत्र में यह दर्शाया गया था कि यह स्वयं नियोक्ता की योजना है। इस प्रकार, नियोक्ताओं को अपने कर्मचारियों से इस प्रस्ताव पर सहमति जताने के लिए प्रेरित किया गया; इस आधार पर कि इससे कंपनियों को सफल

बनाने में मदद करने वालों के कल्याण में उनकी रुचि का व्यावहारिक प्रदर्शन होगा और इसके अलावा, यह 'वर्तमान सामाजिक प्रवृत्ति' के अनुरूप भी होगा।

इस त्रिपक्षीय व्यवस्था के तहत, नियोक्ताओं ने अपने कर्मचारियों के वेतन से प्रीमियम काटने और उसे एक चेक द्वारा निगम को भेजने की जिम्मेदारी स्वीकार की। जैसा कि पहले उल्लेख किया गया है, संबंधित कर्मचारियों को निगम और उनके नियोक्ताओं के बीच हुए पत्राचार की विषय-वस्तु के बारे में कोई जानकारी नहीं होगी।

नियोजक द्वारा निगम को लिखे गए पत्र के कंडिका 3 से संकेत मिलता है कि निगम द्वारा व्यक्तिगत प्रीमियम देय सूचना या रसीद का कोई भी रूप जारी नहीं किया जाएगा, जिससे स्पष्ट रूप से पता चलता है कि निगम द्वारा पूरी जिम्मेदारी नियोक्ता पर डाल दी गई थी।

एक एजेंसी स्पष्ट रूप से या आवश्यक निहितार्थ द्वारा बनाई जा सकती है। यह सच हो सकता है कि निगम द्वारा दिए गए प्रस्ताव के जवाब में नियोक्ताओं ने कहा हो कि वे निगम के नहीं, बल्कि अपने कर्मचारियों के अभिकर्ता के रूप में कार्य करेंगे। लेकिन, ऐसी परिस्थितियों में "अभिकर्ता" शब्द का अर्थ भारतीय जीवन बीमा निगम (अभिकर्ता) विनियमन, 1972 की धारा 49 के अंतर्गत बनाए गए अर्थ के अंतर्गत अभिकर्ता नहीं हो सकता है; बल्कि इसका अर्थ इस शब्द के सामान्य अर्थ में अभिकर्ता होगा। कोई नियोक्ता उक्त विनियमन के अंतर्गत इस आधार पर अभिकर्ता नहीं हो सकता कि उसे निगम द्वारा जीवन बीमा व्यवसाय मांगने या प्राप्त करने के लिए नियुक्त नहीं किया गया है। नियोक्ताओं का निगम के प्रति कोई कर्तव्य नहीं था, न तो अधिनियम के तहत और न ही इसके तहत बनाए गए नियमों और विनियमों के तहत, लेकिन इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि निगम ने कर्मचारियों को कोई प्रस्ताव नहीं दिया और न ही प्रीमियम के भुगतान या गैर-भुगतान या उससे संबंधित किसी अन्य मामले के बारे में उनसे सीधे तौर पर कोई संवाद

किया, जिसमें पॉलिसी की समाप्ति भी शामिल है, यदि कोई हो, तो यह नहीं कहा जा सकता है कि नियोक्ता की निगम की ओर से कोई भूमिका नहीं थी।

बीमा के एक स्पष्ट और सरल अनुबंध में एक ओर निगम या अभिकर्ता, और दूसरी ओर बीमित व्यक्ति, इसके तहत अपने-अपने दायित्वों को पूरा करने के लिए उत्तरदायी होते हैं। दूसरे शब्दों में, जब बीमाकर्ता और बीमित व्यक्ति के बीच बीमा का अनुबंध किया जाता है, तो किसी तीसरे पक्ष की कोई भूमिका नहीं होती है, लेकिन इस प्रकृति के मामले में उक्त सिद्धांत लागू नहीं होगा। इस प्रकृति की योजना में, नियोक्ताओं को कर्मचारियों की सेवा शर्तों को बेहतर बनाने और उनके प्रति अपने सामाजिक दायित्वों का निर्वहन करने के लिए सभी प्रयास करने थे। जहां तक कर्मचारियों का संबंध है, वे सीधे बीमाकर्ता से संपर्क नहीं कर सकते थे, और इस प्रकार, सभी आशय और प्रयोजन के लिए उन्हें अपने नियोक्ताओं को निगम के 'अभिकर्ता' के रूप में मानना था। यह योजना स्पष्ट रूप से और असंदिग्ध रूप से दर्शाती है कि न केवल बीमा अनुबंध नियोक्ता के माध्यम से कर्मचारी और बीमाकर्ता के बीच किया गया था, बल्कि पॉलिसी की शर्तों का पालन भी नियोक्ता के माध्यम से ही किया जाना था।

इस सीमित अर्थ में, नियोक्ता बीमाकर्ता के अभिकर्ता होंगे। बोस्टेड एंड रेनॉल्ड्स ऑन एजेंसी, सत्रहवाँ संस्करण, पृष्ठ 307 पर, यह कहा गया है:

"जहाँ कोई व्यक्ति, शब्दों या आचरण द्वारा, यह दर्शाता है या दर्शाने का अधिकार देता है कि किसी अन्य व्यक्ति को उसकी ओर से कार्य करने का अधिकार है, तो वह उस अन्य व्यक्ति के कार्यों से, किसी ऐसे व्यक्ति के संबंध में जो उसके साथ अभिकर्ता के रूप में व्यवहार करता है, उसी सीमा तक बाध्य होता है मानो ऐसे अन्य व्यक्ति के पास वह अधिकार हो जिसके बारे में उसे दर्शाया गया था, भले ही उसके पास ऐसा कोई वास्तविक अधिकार न हो।"

भारतीय संविदा अधिनियम, 1872 की धारा 182 इस प्रकार है:

" 'अभिकर्ता' और 'प्रधान' की परिभाषा - एक 'अभिकर्ता' वह व्यक्ति होता है जिसे किसी अन्य व्यक्ति के लिए कोई कार्य करने, या तीसरे व्यक्तियों के साथ व्यवहार में किसी अन्य व्यक्ति का प्रतिनिधित्व करने के लिए नियोजित किया जाता है। वह व्यक्ति जिसके लिए ऐसा कार्य किया जाता है, या जिसका इस प्रकार प्रतिनिधित्व किया जाता है, 'प्रधान' कहलाता है।"

'अभिकर्ता' और 'प्रधान' की परिभाषा स्पष्ट है। अभिकर्ता वह व्यक्ति होता है जिसे किसी अन्य के लिए कोई कार्य करने, या तृतीय पक्षों के साथ लेन-देन में दूसरे का प्रतिनिधित्व करने के लिए नियोजित किया जाता है और वह व्यक्ति जिसके लिए ऐसा कार्य किया जाता है या जिसका इस प्रकार प्रतिनिधित्व किया जाता है, प्रधान कहलाता है। अधिनियम के प्रावधानों और उसके अंतर्गत बनाए गए नियमों व विनियमों के अनुसार निगम के लिए अभिकर्ता नियुक्त करना अनिवार्य नहीं हो सकता है, लेकिन अन्य उद्देश्यों के लिए अभिकर्ता की नियुक्ति निर्विवाद रूप से की जा सकती है। एक बार अभिकर्ता नियुक्त हो जाने पर, उसका अधिकार संविदा अधिनियम की धारा 186 के अनुसार व्यक्त या निहित हो सकता है।

भारतीय संविदा अधिनियम की धारा 185 के अनुसार, एजेंसी का अनुबंध बनाने के लिए, प्रतिफल पारित करना भी आवश्यक नहीं है। हालाँकि, जहाँ तक नियोक्ताओं का संबंध है, जैसा कि योजना से प्रमाणित होता है, प्रतिफल कर्मचारियों के समक्ष उनकी बेहतर छवि प्रस्तुत करना था।

यह सुस्थापित है कि कथित प्रधान और अभिकर्ता के बीच संबंध की कानूनी प्रकृति निर्धारित करने के उद्देश्य से, "अभिकर्ता" शब्द का प्रयोग या लोप निर्णायक नहीं है। यदि कर्मचारी के पास यह मानने का कारण था कि उसका नियोक्ता निगम की ओर से कार्य कर रहा था, तो एजेंसी अनुबंध का अनुमान लगाया जा सकता है।

*बसंती देवी* (उपरोक्त) में, इस न्यायालय ने कानून को इस प्रकार बताया:

“.....बीमा अनुबंध का निर्माण एलआईसी और डेसू के कर्मचारी के बीच होता है। एलआईसी द्वारा यह योजना पूर्णतः व्यावसायिक उद्देश्य से शुरू की गई है, न कि किसी संगठन में कार्यरत कर्मचारी को बीमा के किसी विशेष लाभ के लिए। हालांकि डेसू द्वारा एलआईसी को लिखे गए प्रोफार्मा पत्र में उल्लेख किया गया है कि डेसू अपने कर्मचारी का अभिकर्ता होगा, एलआईसी का नहीं, लेकिन एलआईसी और डेसू के बीच इस समझौते के बारे में कर्मचारी को सूचित या ज्ञात नहीं कराया गया। जहां तक कर्मचारी का संबंध है, उसे बताया गया है कि एलआईसी और डेसू के बीच हुए समझौते के तहत हर महीने उसके वेतन से प्रीमियम काटा जाएगा और डेसू द्वारा एलआईसी को भेजा जाएगा। इसलिए, डेसू के कर्मचारी के लिए, डेसू ने एलआईसी के अभिकर्ता के रूप में उसकी ओर से प्रीमियम एकत्र करने और फिर एलआईसी को भुगतान करने का निहित अधिकार दिया था। अभिलेख पर ऐसा कुछ भी नहीं है जिससे पता चले कि भीम सिंह को कभी इस बात की जानकारी दी गई थी कि डेसू एलआईसी के अभिकर्ता के रूप में काम नहीं कर रहा है। बल्कि योजना की प्रकृति के अनुसार, कर्मचारी को यह विश्वास दिलाया गया कि यह नियोक्ता का कर्तव्य है, भले ही एलआईसी ने उसे यह दायित्व दिया हो कि वह योजना के अंतर्गत आने वाले प्रत्येक कर्मचारी के वेतन से हर महीने प्रीमियम की कटौती करके उसे एकत्र करे और उसे एक समेकित चेक के माध्यम से एलआईसी को भेज दे। अब यह कहा जा सकता है कि डेसू अपने प्रमुख, यानी एलआईसी के अभिकर्ता के रूप में उत्तरदायी नहीं होगा और साथ ही वह कर्मचारी को प्रीमियम एकत्र करने और उसे एलआईसी को भेजने की सेवा मुफ्त में प्रदान कर रहा था। एलआईसी और डेसू के बीच क्या व्यवस्था है, इससे कर्मचारी का कोई लेना-देना नहीं है। इन परिस्थितियों में, डेसू को शायद अधिनियम के तहत उत्तरदायी नहीं ठहराया जा सकता...।”

हम, उक्त टिप्पणियों से सम्मानपूर्वक सहमत हैं और इसलिए, श्री संघी के इस तर्क को स्वीकार करने में असमर्थ हैं कि मामले को एक बड़ी पीठ को भेजा जाए।

इसके अतिरिक्त, हम यह भी कह सकते हैं कि नियोक्ता को एक आदर्श नियोक्ता के रूप में कार्य करने और अपने कर्मचारियों के अर्थात् अपने सामाजिक दायित्वों का निर्वहन करने के लिए प्रेरित करने के बाद, संविधान के अनुच्छेद 12 के अर्थ में किसी 'राज्य' के लिए इस विलम्बित चरण में यह तर्क देना अनुमेय नहीं हो सकता कि नियोक्ता की ओर से चूक की स्थिति में, वह इस तरह की लापरवाही से अपने संविदात्मक दायित्वों से मुक्त हो सकता है।

योजना में स्पष्ट रूप से प्रावधान है कि रोजगार समाप्त होने की स्थिति में, यदि संबंधित कर्मचारी किसी नए नियोक्ता के अधीन अपना रोजगार जारी रखता है, तो पूर्व नियोक्ता को निगम को इसकी सूचना देनी होगी। इसके अलावा, सेवानिवृत्ति के बाद या किसी अन्य नियोक्ता के साथ नौकरी करने के अलावा अन्य परिस्थितियों में, कर्मचारी पॉलिसी जारी रखने का हकदार होगा, लेकिन इसके लिए उसे उच्च प्रीमियम का भुगतान करना होगा। उस स्थिति में भी, निगम का कर्तव्य होगा कि वह संबंधित कर्मचारी को उसके अधिकार के बारे में सूचित करे। किसी भी कारण से प्रीमियम का भुगतान न करने की स्थिति में भी, योजना के उद्देश्य को देखते हुए, नियोक्ता से प्रीमियम न मिलने के परिणामों के बारे में कर्मचारी को सूचित करना बीमाकर्ता का कर्तव्य था। निगम ऐसा करने में विफल रहा है या उपेक्षा की है। इस दृष्टिकोण से, हमें अलग दृष्टिकोण अपनाने का कोई कारण नहीं दिखता।

योजना के अनुसार, महत्वपूर्ण रूप से सभी लेन-देन के लिए कर्मचारी को केवल अपने नियोक्ता से संपर्क करना आवश्यक था। हमारे उपर्युक्त निष्कर्षों के मद्देनजर, निगम को इस प्रकार एक अलग रुख अपनाने की अनुमति नहीं दी जा सकती है जिससे कर्मचारी को नियोक्ता की ओर से चूक से उत्पन्न होने वाले परिणामों को भुगताना पड़े। यदि कुछ कारणों से, नियोक्ता कर्मचारियों को वेतन का भुगतान करने में असमर्थ है, उदाहरण के लिए, इसकी

वित्तीय बाधाएं, कर्मचारी को इस आशय की वैध अपेक्षा रखने वाला माना जा सकता है कि उसका नियोक्ता कम से कम अपने गंभीर दायित्वों का पालन करेगा। ऐसे दायित्वों को नियोक्ता द्वारा निगम के आदेश पर पूरा करने का वचन दिया गया है, क्योंकि निगम के पास इसके लिए निहित प्राधिकार है, निगम को अपने गलत कार्य के साथ-साथ अपने अभिकर्ता के गलत कार्य का भी लाभ उठाने की अनुमति नहीं दी जा सकती। किसी भी स्थिति में, नियोक्ता को कर्मचारी को यह सूचित करना आवश्यक था कि किसी कारणवश वह अपने दायित्व को पूरा करने की स्थिति में नहीं है, जिसके बाद नियोक्ता सीधे अपीलकर्ता को प्रीमियम का भुगतान कर सकता था।

*साउथ सिडनी जिला रग्बी लीग फुटबॉल क्लब लिमिटेड बनाम न्यूज लिमिटेड एवं अन्य*, [177 एएलआर 611] में, एक ऐसा ही प्रश्न विचारार्थ आया था। उस मामले में, पक्षों द्वारा किए गए समझौते के खंड 2.2 में एक अपवर्जनात्मक प्रावधान मौजूद था, जो इस प्रकार था:

"एनआरएल पूरी तरह से एक स्वतंत्र ठेकेदार के रूप में कार्य करेगा। इस समझौते में ऐसा कुछ भी नहीं है जो नियोक्ता और कर्मचारी, प्रधान और प्रतिनिधि, न्यासी और लाभार्थी, संयुक्त उद्यमकर्ता या साझेदारों और एनआरएल के बीच साझेदारी का संबंध स्थापित करे, या ऐसा समझा जाए या बनाए।"

उक्त खंड की व्याख्या करते हुए यह माना गया कि पक्षकारों के आचरण से एक ऐसा संबंध निर्मित हुआ, जिसमें उस स्तर पर, जिस पर एनआरएल को अपीलकर्ता के व्यवसाय के संचालन में अपनी भूमिका निभानी थी, एनआरएल ने साझेदारी के व्यवसाय का प्रतिनिधित्व किया, तथा क्लबों आदि को इसमें भागीदारी के लिए आमंत्रित किया। न्यायालय ने माना कि इसके कारण एक प्रत्ययी संबंध अस्तित्व में आया, जो मूलतः एक एजेंसी का था, जिसमें कहा गया था:

"ऐसे कई सहायक मामले हैं जिनका मुझे संक्षेप में उल्लेख करना चाहिए। सबसे पहले, मैंने समाचार और एनआरएलआई द्वारा दिए गए इस तर्क का सीधे तौर पर उल्लेख नहीं किया है कि सेवा अनुबंध में दिए गए कथनों का उपयोग किसी भी तरह से खंड 2.2 का खंडन करने के लिए नहीं किया जा सकता है। मैं एक क्षण के लिए भी इस लंबे समय से स्थापित प्रस्ताव पर संदेह नहीं करता कि किसी दस्तावेज़ के निर्माण में कथन क्रियाशील भाग के अधीनस्थ होते हैं ताकि जहाँ क्रियाशील भाग स्पष्ट हो, उसे पक्षों के इरादे की अभिव्यक्ति के रूप में माना जाए और यह कथनों द्वारा दिए गए किसी भी विपरीत इरादे के सुझाव पर प्रबल होता है: देखें 10 हैल्सबरी के इंग्लैंड के कानून, पहला संस्करण, 1909, कंडिका 803; नॉर्टन ऑन डीड्स, दूसरा संस्करण, 1928, पृ. 197। प्रश्न यह नहीं है कि खंड 2.2 का आशय स्पष्ट था या नहीं। प्रश्न यह है कि सहमति से बनाए गए तथ्यात्मक संबंध के संदर्भ में, क्या यह अपने उद्देश्य में प्रभावी था।

दूसरे, एनआरएल को साझेदारी का अभिकर्ता पाते हुए, मैं यह नहीं कह रहा हूँ कि एनआरएल द्वारा किया गया कोई विशेष अनुबंध साझेदारी को बाध्य करता है या नहीं करता। यह प्रश्न प्रत्येक मामले में तथ्यात्मक है और ऐसे मुद्दे उठाता है जो वर्तमान चिंता के दायरे से कहीं आगे जाते हैं।"

*ब्रानवाइट बनाम वॉर्सेस्टर वर्क्स फाइनेंस लिमिटेड*, (1969) 1 एसी 552 में हाउस ऑफ लॉर्ड्स द्वारा कुछ इसी तरह का दृष्टिकोण निम्नलिखित शब्दों में व्यक्त किया गया था:

"गार्नाक मामले में, लॉर्ड पियर्सन ने सदन की सहमति से, इन शब्दों का प्रयोग किया:

"प्रधान और अभिकर्ता का संबंध केवल प्रधान और अभिकर्ता की सहमति से ही स्थापित किया जा सकता है। यदि वे कानून के अनुसार ऐसे संबंध की परिभाषा पर सहमत हो गए हैं, तो उन्हें सहमति देने वाला माना जाएगा, भले ही वे स्वयं इसे

मान्यता न दें और भले ही उन्होंने इसे अस्वीकार करने का दावा किया हो। लेकिन सहमति उनमें से प्रत्येक द्वारा दी गई होगी, या तो स्पष्ट रूप से या उनके शब्दों और आचरण से निहितार्थ द्वारा।"

वर्तमान उद्देश्य के लिए महत्वपूर्ण शब्द हैं, "यदि वे इस बात पर सहमत हो गए हैं कि कानून में ऐसे संबंध की क्या मात्रा है।" मैं समझता हूँ कि ये इस तथ्य की ओर इशारा करते हैं कि, जबकि एजेंसी अंततः सहमति से ही प्राप्त होनी चाहिए, सहमति आवश्यक रूप से प्रधान और अभिकर्ता के संबंध तक ही सीमित नहीं होनी चाहिए (वास्तव में इसके अस्तित्व से इनकार किया जा सकता है), बल्कि यह तथ्य की उस स्थिति तक सीमित हो सकती है जिस पर कानून एजेंसी से उत्पन्न होने वाले परिणामों को लागू करता है। यह सहमति से उत्पन्न होती है, संविदात्मक नहीं। इस प्रकार व्याख्या की गई, यह सूत्रीकरण वर्तमान जैसे मामलों में एक एजेंसी संबंध की स्थापना की अनुमति देता है।"

फिर भी, *आर्मागास लिमिटेड बनाम मुंडोगास एस.ए.* (1986) एसी 717] में, हाउस ऑफ लॉर्ड्स ने बताया कि तीसरे पक्ष के साथ किए गए लेन-देन के संबंध में किसी भी स्पष्ट एजेंसी अनुबंध के अभाव में भी, प्रकट अधिकार को माना जा सकता है, यह कहते हुए:

"..... प्रकट अधिकार तब प्राप्त होता है जब प्रधान, शब्दों या आचरण से, यह दर्शाता है कि अभिकर्ता के पास अपेक्षित वास्तविक अधिकार है, और अभिकर्ता के साथ व्यवहार करने वाले पक्ष ने उस प्रतिनिधित्व पर भरोसा करते हुए उसके साथ एक अनुबंध किया है। इन परिस्थितियों में प्रधान को वास्तविक अधिकार के अस्तित्व से इनकार करने से रोक दिया जाता है। आम तौर पर सामने आने वाले मामले में, प्रकट अधिकार सामान्य प्रकृति का होता है, जो तब उत्पन्न होता है जब प्रधान ने अभिकर्ता को ऐसी स्थिति में रखा हो जिसे बाहरी दुनिया में आम तौर पर उस प्रकार के लेनदेन करने के लिए अधिकार माना जाता है। प्रकट सामान्य अधिकार तब भी

उत्पन्न हो सकता है जब अभिकर्ता ने किसी विशेष ठेकेदार के साथ व्यवहार किया हो और प्रधान ने इस व्यवहार में सहमति व्यक्त की हो और इससे उत्पन्न लेनदेन का सम्मान किया हो।"

*गुरटनर एवं अन्य बनाम बीटन एवं अन्य*, (1993) 2 लॉयड्स प्रतिनिधि 369] में, उनके माननीयों ने *फ्रीमैन एवं लॉकयर बनाम बकहर्स्ट पार्क प्रॉपर्टीज (मंगट) लिमिटेड*, (1964) 2 क्यूबी 480] से निम्नलिखित कथन को अनुमोदन के साथ उद्धृत किया:

"वह प्रतिनिधित्व जो "प्रकट" प्राधिकार का निर्माण करता है, कई रूप ले सकता है, जिनमें सबसे सामान्य है आचरण द्वारा प्रतिनिधित्व, अर्थात्, अभिकर्ता को अन्य व्यक्तियों के साथ प्रधान के व्यवसाय के संचालन में किसी न किसी रूप में कार्य करने की अनुमति देना।"

इसके आगे यह अभिनिर्धारित किया गया:

"उस सिद्धांत को लागू करने में सही दृष्टिकोण यह है कि क्लीनएकर्स लिमिटेड के संपूर्ण आचरण पर सभी परिस्थितियों के प्रकाश में विचार किया जाए ताकि यह निर्धारित किया जा सके कि क्या वह आचरण उनके द्वारा श्री बीटन को आवश्यक प्राधिकार रखने के रूप में रोके रखने के बराबर था: देखें लॉर्ड जस्टिस ब्राउन-विल्किन्सन द्वारा द राफेला में पृष्ठ 41 पर। लॉर्ड जस्टिस डिप्लॉक द्वारा फ्रीमैन एंड लॉकयर में पृष्ठ 503 पर "आमतौर पर" शब्द के उपयोग पर ध्यान केंद्रित करना और इस मामले में इसे इस आधार पर निर्णायक मानना सही नहीं है कि एक विमानन प्रबंधक को "आमतौर पर" एयर टैक्सी कार्य के लिए अनुबंध करने का अधिकार रखने वाला नहीं माना जा सकता है जब वह जिस विमानन व्यवसाय का प्रबंधक है, उसमें ऐसा कार्य शामिल नहीं है।"

एजेंसी, जैसा कि सुस्थापित है, एक कानूनी अवधारणा है जिसका प्रयोग न्यायालय द्वारा तब किया जाता है जब किसी विशिष्ट तथ्यात्मक स्थिति से उत्पन्न समस्याओं की

व्याख्या और समाधान करना आवश्यक हो जाता है। दूसरे शब्दों में, जब किसी एजेंसी संबंध का अस्तित्व किसी व्यक्तिगत समस्या का समाधान करने में सहायक होता है, और तथ्य न्यायालय को यह निष्कर्ष निकालने की अनुमति देते हैं कि ऐसा संबंध किसी महत्वपूर्ण समय पर अस्तित्व में था, तो चाहे किसी पक्ष द्वारा दूसरे पक्ष को एजेंसी के निर्माण के लिए कोई स्पष्ट या निहित सहमति दी गई हो या नहीं, न्यायालय यह निष्कर्ष निकालने का हकदार है कि ऐसा संबंध उस समय और संबंधित उद्देश्य के लिए अस्तित्व में था। [देखें "एजेंसी स्थापित करना" (जीएचएल फ्रिडमैन द्वारा - 1968 (84) लॉ क्वार्टरली रिव्यू 224, पृष्ठ 231 पर]।

उपर्युक्त कारणों से, निगम द्वारा प्रस्तुत अपीलें, जिनमें दीवानी अपील संख्या 2357 में दायर प्रति-आपत्तियाँ भी शामिल हैं, खारिज की जाती हैं और 2003 की दीवानी अपील संख्या 2357 स्वीकार की जाती है। हालाँकि, मामले के तथ्यों और परिस्थितियों को देखते हुए, लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं दिया जाएगा।

बी. एस.

अपीलों का निपटारा किया गया।

खंडन (डिस्क्लेमर)- स्थानीय भाषा में निर्णय के अनुवाद का आशय, पक्षकारों को इसे अपनी भाषा में समझने के उपयोग तक ही सीमित है और अन्य प्रयोजनार्थ इसका उपयोग नहीं किया जा सकता। समस्त व्यवहारिक, कार्यालयी, न्यायिक एवं सरकारी प्रयोजनार्थ, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रमाणिक होगा साथ ही निष्पादन तथा कार्यान्वयन के प्रयोजनार्थ अनुमान्य होगा।