ब्रिज व रूफ कं.(इण्डिया) लिमिटेड

बनाम

भारत का संघ

(न्यायाधिपति बी.पी. सिन्हा, सी.जे., एस.जे.इमाम, के. सुब्बा राव, के.एन. वांचू, जे.सी. शाह और एन. राजगोपाला अयंगर,ज़ेज़े.)

कर्मचारी भविष्य निधि-बोनस-चाहे 'बुनियादी मजदूरी' की परिभाषा को छोड़कर-योगदान-क्या बोनस पर भुगतान किया जाना है-बोनस, चाहे वह केवल लाभ बोनस को दर्शाता हो-केंद्रीय सरकार का आदेश वैधता-कर्मचारी भविष्य निधि अधिनियम, 1952 (1952 का 19), एस.एस. 2 (ख),5,6,19 ऐ

याचिकाकर्ता नंबर 1 एक पब्लिक लिमिटेड कंपनी है, इंजीनियरिंग सामान का निर्माण करती हैं, याचिकाकर्ता संख्या 1 द्वारा देय मूल मजदूरी एव देय वेतन और महंगाई भत्ता के अलावा दो उत्पादन बोनस योजनाएं शुरू की हैं। कुछ कठिनाई एवं संदेह उत्पन्न हुए है, प्रश्न यह है कि क्या धारा 6 कर्मचारी भविष्य निधि अधिनियम, 1952, के तहत योगदान की गणना में उत्पादन बोनस पर विचार किया जा सकता है । कर्मचारी भविष्य निधि अधिनियम, 1952, केंद्र सरकार द्वारा एक आदेश पारित किया गया जिसके द्वारा यह निर्देशित किया गया कि उत्पादन बोनस देय बोनस एक समान दर या काम की मात्रा से जुड़ी दर पर के अंतर्गत "बुनियादी वेतन" की परिभाषा को संतुष्ट किया गया, अधिनियम के 2(बी). याचिकाकर्ता नंबर 1 आगे था, भविष्य निधि की वसूली प्रभावी करने एवं अंशदान और अंशदान की बकाया राशि जमा कराने का निर्देश दिया, आदेश देना। इसके बाद वर्तमान याचिका संविधान के अनुच्छेद 32 के तहत दायर की गई ।

याचिकाकर्ता नंबर 1 का मुख्य तर्क यह था कि, बोनस बिना किसी

योग्यता के शर्तों से बाहर कर दिया गया था अधिनियम में परिभाषा में "मूल वेतन" । अधिनियम की धारा 2(बी) में परिभाषित किया गया है कि सभी प्रकार के बोनस "बेसिक वेतन" से बाहर रखा गया। चूँकि वह योगदान का प्रवधान करने वाली धारा केवल मूल वेतन, महंगाई भत्ता और प्रतिधारण भत्ता को संदर्भित करती है इसलिए बोनस पर कोई अंशदान देने की आवश्यकता नहीं है।अभिनिर्धारित - वास्तव में यह निर्देश देने वाला केंद्र सरकार का आदेश है, उत्पादन बोनस को मूल वेतन में शामिल किया जाना चाहिए, धारा के तहत अंशदान का उद्देश्य अमान्य था।

अभिनिर्धारित - कि जब "बोनस" शब्द का उपयोग इसके बिना किया गया था परिभाषा सभी प्रकार के बोनस के अपवाद को देखते हुए भी शामिल किया जाएगा । विधायिका का आशय यह है कि कर्मचारी को देय बोनस जो प्रचलित था, 1952 से पहले औद्योगिक क्षेत्र में यह संभव नहीं है, प्रतिवादी के इस तर्क को स्वीकार करें कि जो कुछ भी है श्रम की कीमत और अनुबंध से उत्पन्न होना आवश्यक है इसलिए इसे "बुनियादी वेतन" की परिभाषा में शामिल किया गया है, उत्पादन बोनस जो एक प्रकार का प्रोत्साहन वेतन होगा सभी प्रकार के अपवाद को देखते हुए भी शामिल किया जाए परिभाषा से बोनस. इसलिए केंद्र सरकार के आदेश अन्तगर्त धारा 19 ए गलत था.

मैसर्स टीटाघर पेपर मिल्स कं. लिमिटेड बनाम इसके कारीगर, [1959] सप. 2 एस.सी.आर. 1012, मैसर्स इस्पाहानी लिमिटेड कलकत्ता बनाम इस्पाहनी कर्मचारी संघ, [1960] 1 एस.सी.आर. 24, द ग्राहम ट्रेडिंग कंपनी लिमिटेड वी. इसके कार्यकर्ता, [1960] 1 एस.सी.आर. 107 और मिल ओनर्स एसोसिएशन बनाम राष्ट्रीय मिल मजदूर संघ, बॉम्बे, (1960) एल.एल.जे. 1247 का उल्लेख किया गया है।

मौलिक न्यायनिर्णयः की याचिका संख्या 62/1962.

मौलिक अधिकारों को लागू करने के लिए भारत के संविधान के अनुच्छेद 32 याचिका दायर की गई ।

याचिकाकर्ताओं की ओर से जीबी पाई, जेबी दादाचंजी, ओसी माथुर और रविंदर नारायण।

प्रतिवादी संख्या 1 और 2 के लिए वेद व्यास और आर, एच. ढेबर।

प्रतिवादी संख्या 1 और 2 के लिए एमएसके शास्त्री और एमएस नरसिम्हन 4.

11 सितंबर 1962। न्यायालय का फैसला वांचू न्यायाधिपति द्वारा सुनाया गया-

इस रिट याचिका में उठाया गया संक्षिप्त प्रश्न में संविधान के अनुच्छेद 32 में परिभाषित है कि क्या उत्पादन बोनस को "मूल वेतन" शब्द में शामिल किया गया है, कर्मचारी भविष्य निधि अधिनियम , 1952 की संख्या 19, (इसके बाद अधिनियम के रूप में संदर्भित) के धारा 2(बी) 1962 की रिट याचिका 64 (द जे इंजीनियरिंग, वर्क्स लिमिटेड बनाम द यूनियन ऑफ इंडिया) की सुनवाई इसके साथ की गई । उस रिट याचिका में एक और सवाल उठा कि उस कंपनी में लागू उत्पादन बोनस योजना की प्रकृति क्या है और पार्टियों को अतिरिक्त शपथ पत्र पेश करने के लिए समय दिया गया है। इसलिए हम क्या कहते हैं: वर्तमान मामले में कटौती बोनस को आम तौर पर 1962 की रिट याचिका संख्या 64 के मामले में विशेष योजना पर लागू करने के लिए आवश्यक नहीं माना जा सकता है।

वर्तमान प्रयोजनों के लिए आवश्यक संक्षिप्त तथ्य यह है कि याचिकाकर्ता नंबर 1 (बाद में कंपनी के रूप में संदर्भित) एक सार्वजनिक लिमिटेड कंपनी है जो इंजीनियरिंग सामान, संरचनात्मक निर्माण और रोलिंग स्टॉक के निर्माण में लगी हुई है, और अधिनियम कंपनी पर लागू होता है। कंपनी के पास एक उत्पादन बोनस योजना लागू है, जो 5 नवंबर, 1958 के कलकत्ता राजपत्र में प्रकाशित 1958 के प्रमुख इंजीनियरिंग पुरस्कार द्वारा निर्धारित मजदूरी से अधिक उत्पादन बोनस का भुगतान प्रदान करती है, जो उस क्षेत्र में 74 प्रमुख इंजीनियरिंग समस्याओं को नियंत्रित करती है । कंपनी का वह अवार्ड अभी भी लागू है और उसने पूरे प्रमुख इंजीनियरिंग उद्योग के लिए समय दर के आधार पर मूल वेतन और महंगाई भत्ता तय किया है। अवार्ड के तहत देय मूल वेतन और महंगाई भत्ते के अलावा, कंपनी की दो उत्पादन बोनस योजनाएं हैं, एक प्रति घंटा

रेटेड श्रमिकों के लिए और दूसरी बाकी के लिए। दोनों योजनाओं के विवरण में जाना अनावश्यक है; लेकिन दोनों योजनाओं की मुख्य विशेषता यह है कि उत्पादन बोनस का भुगतान दो योजनाओं में निर्दिष्ट कुछ दरों पर तब किया जाना शुरू होता है जब उत्पादन प्रति वर्ष 5,000 टन तक पहुंच जाता है और जब उत्पादन प्रति वर्ष 5,000 टन से कम होता है तो कोई उत्पादन बोनस का भुगतान नहीं किया जाता है। इसमें यह भी कहा गया है कि प्रति घंटे की दर से काम करने वाले श्रमिकों से संबंधित योजना को 1 जनवरी, 1962 से संशोधित किया गया है और इस संशोधन की मुख्य विशेषता यह है कि यह योजना अब उन श्रमिकों के लिए तिमाही आधार पर लागू होती है। इस संशोधित योजना के अनुसार, उत्पादन बोनस तब शुरू होता है जब तिमाही का उत्पादन 1300 टन तक पहुँच जाता है, और यदि उत्पादन 1300 टन से कम है तो कोई उत्पादन बोनस नहीं है। अन्य कर्मचारियों के मामले में, पुरानी योजना अभी भी लागू है, हालांकि कंपनी के लिए यह कहा गया है कि पुरानी योजना को संशोधित करने के लिए बातचीत चल रही है, संभवतः इसे जनवरी से प्रति घंटा रेटेड श्रमिकों के लिए शुरू की गई नई योजना के अनुरूप लाने के लिए, 1 जनवरी, 1962.

अब हम संक्षेप में अधिनियम के प्रासंगिक प्रावधानों का उल्लेख कर सकते हैं जिन पर विचार करने की आवश्यकता है। अधिनियम की धारा 5 द्वारा प्रदान करता है अधिनियम की अनुसूची 1 में शामिल कुछ उद्योगों के लिए कर्मचारी भविष्य निधि योजना की शुरूआत के लिए, परिणामस्वरूप सितंबर 1952 में एक भविष्य निधि योजना बनाई गई जिसे कर्मचारी भविष्य निधि योजना, 1952 के नाम से जाना जाता है और यह कंपनी पर लागू होती है। अधिनियम की धारा 6 नियोक्ता और कर्मचारी द्वारा भविष्य निधि में योगदान का प्रावधान करती है और यह योगदान मूल वेतन, महंगाई भत्ता, अंत प्रतिधारण भत्ता (यदि कोई हो) का 6-1/4 प्रतिशत है जो उस समय के लिए देय है। दोनों की सहजता. अधिनियम की धारा 6 आगे कुछ बढ़े हुए योगदान का प्रावधान करती है; लेकिन वर्तमान मामले में हमें इससे कोई सरोकार नहीं है। मूल वेतन" को अधिनियम की धारा 2(बी) में इस प्रकार परिभाषित किया गया है:

"'मूल वेतन' का अर्थ उन सभी परिलब्धियों से है जो किसी कर्मचारी द्वारा ड्यूटी पर रहते हुए या छुट्टी पर रहते हुए, रोजगार के अनुबंध की शर्तों के अनुसार वेतन के साथ अर्जित की जाती हैं और जो उसे नकद में भुगतान या देय होती हैं, लेकिन इसमें शामिल नहीं है-

(i) किसी खाद्य रियायत का नकद मूल्य;

(ii) कोई भी महंगाई भत्ता (अर्थात, जीवन यापन की लागत में वृद्धि के कारण किसी कर्मचारी को दिए जाने वाले सभी नकद भुगतान, किसी भी नाम से जाना जाता है), मकान-किराया भत्ता, ओवरटाइम भत्ता बोनस, कमीशन या कोई अन्य समान भत्ता कर्मचारी को उसके रोजगार या ऐसे रोजगार में किए गए कार्य के संबंध में देय,

(iii) नियोक्ता द्वारा दिया गया कोई उपहार;"

इसके अलावा, अधिनियम की धारा 19ए कठिनाइयों को दूर करने का प्रावधान करती है और यह निर्धारित करती है कि, यदि अधिनियम के प्रावधानों को प्रभावी बनाने में कोई कठिनाई उत्पन्न होती है, और विशेष रूप से, यदि कुछ मामलों के बारे में कोई संदेह उत्पन्न होता है, जिसमें शामिल है, कि क्या कुल मात्रा जिन लाभों का एक कर्मचारी हकदार है उसे नियोक्ता द्वारा कम कर दिया गया है", केंद्र सरकार आदेश द्वारा, ऐसे प्रावधान कर सकती है या ऐसा निर्देश दे सकती है, जो अधिनियम के प्रावधानों के साथ असंगत नहीं है, जैसा कि उसे आवश्यक या समीचीन प्रतीत होता है। संदेह या कठिनाई को दूर करना , और ऐसे मामलों में केंद्र सरकार का आदेश अंतिम होगा।

ऐसा प्रतीत होता है कि इस प्रश्न पर कठिनाइयाँ और संदेह उत्पन्न हुए कि क्या धारा के तहत 6-1/4 प्रतिशत के योगदान की गणना में उत्पादन बोनस को ध्यान में रखा जा सकता है। अधिनियम की धारा 6, और केंद्र सरकार ने 7 मार्च 1962 के बारे में निर्देश दिया कि क्या

उत्पादन बोनस अधिनियम के तहत भविष्य निधि कटौती के लिए उत्तरदायी होना चाहिए, इस प्रश्न की उसके द्वारा फिर से जांच की गई थी और यह निर्णय लिया गया था कि उत्पादन बोनस, के हिस्से के रूप में देय होगा । एक निश्चित दर पर या काम की मात्रा से जुड़ी दर पर रोजगार का अनुबंध धारा के तहत "बुनियादी मजदूरी" की परिभाषा को अधिनियम की धारा 2 (बी) में परिभाषित किया गया है। कंपनी को बिना किसी देरी के उत्पादन बोनस पर भविष्य निधि योगदान की वसूली करने का निर्देश दिया गया और 1 जनवरी, 1960 से इस संबंध में देय बकाया योगदान को भी तुरंत वैधानिक निधि में जमा किया जाना था। इसके बाद वर्तमान याचिका अप्रैल 1962 में दायर की गई और यह केंद्र सरकार के फैसले के खिलाफ निर्देशित है, जिसे मार्च 1962 में कंपनी को विधिवत सूचित किया गया था।

कंपनी का मुख्य तर्क यह है कि बिना किसी योग्यता के बोनस की अपेक्षा टेरा से की गई है। मूल वेतन" की परिभाषा में । अधिनियम के 2(बी). इसलिए, सभी प्रकार के बोनस चाहे वह लाभ बोनस हो या उत्पादन बोनस या उपस्थिति बोनस या त्यौहार बोनस या तो सेवा की एक निहित शर्त के रूप में या प्रथागत भुगतान के रूप में, "मूल वेतन" से बाहर रखा गया है। इसके अलावा, धारा 6 जो अंशदान का प्रावधान करती है वह केवल मूल वेतन, महंगाई भत्ता और प्रतिधारण भत्ता (यदि कोई हो) को संदर्भित करती है और योगदान इन तीन भुगतानों पर उचित दर पर किया जाना है, न कि बोनस पर जो कि धारा में शामिल नहीं है। धारा 6 द्वारा यह आग्रह किया जाता है कि जब 1952 में अधिनियम पारित किया गया था तो विधायिका को विभिन्न प्रकार के बोनस के बारे में पता था जो विभिन्न उद्योगों में विभिन्न प्रकार द्वारा भुगतान किया जा रहा था और जब उसने बिना किसी योग्यता के बोनस को "(मूल वेतन" शब्द से बाहर करने का निर्णय लिया) जैसा कि धारा 2(बी) में परिभाषित किया गया है, केंद्र सरकार के लिए यह निर्देश देना खुला नहीं था कि उत्पादन बोनस को धारा 6 के तहत योगदान के प्रयोजनों के लिए मूल वेतन में शामिल किया जाना चाहिए । इसके अलावा यह विवाद शब्द की व्याख्या पर आधारित

है। धारा 2(बी) में बोनस" के संबंध में, यह आगे तर्क दिया गया है कि यदि इसमें "बोनस" शब्द उत्पादन बोनस को शामिल नहीं करता है तो प्रावधान असंवैधानिक होगा क्योंकि यह संविधान के अनुच्छेद 14 के अंतर्गत आएगा। संविधान के अनुसार, उत्पादन बोनस सभी औद्योगिक समस्याओं की एक सामान्य विशेषता नहीं है, बल्कि इसे केवल कुछ में ही पेश किया गया है। मूल वेतन के भीतर उत्पादन बोनस को शामिल करने का परिणाम यह होगा कि कुछ समस्याएं जहां उत्पादन बोनस प्रचलित है, वे दूसरों की तुलना में जहां कोई उत्पादन बोनस प्रचलित नहीं है, भविष्य निधि में बहुत अधिक दर से योगदान कर रहे होंगे।

याचिका का विरोध भारत संघ की ओर से और कंपनी में मौजूद दो ट्रेड यूनियनों की ओर से भी किया गया है। उत्तरदाताओं के लिए यह तर्क दिया गया है कि मजदूरी श्रम की कीमत है और अनुबंध से उत्पन्न होती है, और "बुनियादी मजदूरी" शब्द का उपयोग केवल यह दर्शाता है कि कुल मजदूरी का एक निश्चित हिस्सा केवल कुछ उद्देश्यों के लिए अलग किया जा रहा है। इसलिए प्रोत्साहन वेतन की प्रकृति में होने वाले उत्पादन बोनस को एस में "मूल वेतन" शब्द की परिभाषा में शामिल किया जाना चाहिए। 2(बी), मूल वेतन के रूप में वहां परिभाषित "सभी परिलब्धियां हैं जो एक कर्मचारी द्वारा ड्यूटी पर या छुट्टी पर रहते हुए रोजगार के अनुबंध की शर्तों के अनुसार मजदूरी के साथ अर्जित की जाती हैं और जो उसे नकद में भुगतान या देय होती हैं।..... इसलिए, प्रोत्साहन वेतन की प्रकृति में होने वाला उत्पादन बोनस "मूल वेतन" की परिभाषा में "सभी परिलब्धियों" की शर्तों में शामिल है, क्योंकि उत्पादन बोनस एक कर्मचारी द्वारा कर्तव्य के अनुसार अर्जित किया जाता है। रोजगार के अनुबंध की शर्तों के साथ। यह आगे प्रस्तुत किया गया है कि जब "बोनस" शब्द का उपयोग "क्लॉज (ii) में किया गया था। अपवादों में से धारा 2(बी), यह केवल लाभ बोनस को संदर्भित करता है, क्योंकि यह 1952 से पहले अच्छी तरह से स्थापित था कि बिना किसी योग्यता के "बोनस" शब्द का उपयोग केवल औद्योगिक निर्णयों में लाभ बोनस को संदर्भित करता था। इसलिए, जब क्लॉज (ii) अपवादों में से धारा 2(बी) बिना किसी योग्यता के

"बोनस" को छोड़कर इसका तात्पर्य केवल लाभ बोनस से है, किसी अन्य प्रकार के बोनस से नहीं।

इसलिए निर्णय के लिए मुख्य प्रश्न यह है कि इन दोनों प्रतिद्वंद्वी तर्कों में से कौन सा एस के अनुरूप है। धारा 2 (बी). इसमें कोई संदेह नहीं है कि "मूल वेतन" जैसा कि इसमें परिभाषित किया गया है, का अर्थ उन सभी परिलब्धियों से है जो किसी कर्मचारी द्वारा ड्यूटी पर या छुट्टी पर रहते हुए रोजगार के अनुबंध की शर्तों के अनुसार मजदूरी के साथ अर्जित की जाती हैं और जिनका भुगतान या भुगतान नकद में किया जाता है। यदि इस परिभाषा में कोई अपवाद नहीं होता, तो यह मानने में कोई कठिनाई नहीं होती कि उत्पादन बोनस, चाहे उसकी प्रकृति कुछ भी हो, इन शर्तों के भीतर शामिल किया जाएगा। हालाँकि, कठिनाई इसलिए उत्पन्न होती है क्योंकि परिभाषा यह भी प्रदान करती है कि कुछ चीजें "बुनियादी वेतन" शब्द में शामिल नहीं होंगी, और ये तीन खंडों में निहित हैं। पहला खंड किसी भी खाद्य रियायत के नकद मूल्य का उल्लेख करता है जबकि तीसरा खंड नियोक्ता द्वारा दिए गए किसी भी उपहार का उल्लेख करता है। तथ्य यह है कि अपवादों में नियोक्ता द्वारा दिए गए उपहार भी शामिल हैं, यह दर्शाता है कि यद्यपि परिभाषा में उन सभी परिलब्धियों का उल्लेख है जो रोजगार के अनुबंध की शर्तों के अनुसार अर्जित की जाती हैं, उन उपहारों को बाहर करने का ध्यान रखा गया था जो आमतौर पर अनुबंध के अनुसार अर्जित नहीं किए जाएंगे। रोजगार अनुबंध की शर्तें. इसी तरह, हालांकि परिभाषा में "सभी परिलब्धियाँ" शामिल हैं जो नकद में भुगतान की जाती हैं या देय हैं, अपवाद में किसी भी खाद्य रियायत का नकद मूल्य शामिल नहीं है, जो किसी भी मामले में नकद में देय नहीं था। इसलिए अपवाद किसी तार्किक पैटर्न का पालन नहीं करते हैं जो मुख्य परिभाषा के अनुरूप होगा।

फिर हम क्लॉज ii पर आते हैं। इसमें कर्मचारी को उसके रोजगार या ऐसे रोजगार में किए गए काम के संबंध में देय महंगाई भत्ता, मकान-किराया भत्ता, ओवरटाइम भत्ता, बोनस, कमीशन या कोई अन्य समान भत्ता शामिल नहीं है। इस अपवाद से पता चलता है कि भले ही परिभाषा के

मुख्य भाग में वे सभी परिलब्धियाँ शामिल हैं जो रोजगार के अनुबंध की शर्तों के अनुसार अर्जित की जाती हैं, कुछ भुगतान जो वास्तव में श्रम की कीमत हैं और अनुबंध की शर्तों के अनुसार अर्जित किए जाते हैं। रोजगार को "मूल वेतन" की परिभाषा के मुख्य भाग से बाहर रखा गया है। यह निर्विवाद है कि क्लॉज (ii) में निहित अपवाद उन भुगतानों को संदर्भित करता है जो किसी कर्मचारी द्वारा उसके रोजगार अनुबंध की शर्तों के अनुसार अर्जित किए जाते हैं। हमारे सामने दोनों पक्षों के वकीलों ने यह स्वीकार किया कि तीन खंडों में निहित अपवादों के लिए कोई एक आधार ढूंढना मुश्किल था। हालाँकि यह क्लॉज (ii) से स्पष्ट है कि "मूल वेतन" शब्द की परिभाषा से कुछ कमाई को बाहर रखा गया था, हालांकि उन्हें रोजगार अनुबंध की शर्तों के अनुसार कर्मचारियों द्वारा अर्जित किया जाना चाहिए। "महंगाई भत्ता" को "मूल वेतन" की परिभाषा से बाहर कर दिया गया है। धारा 6 के प्रावधान के अनुसार योगदान के प्रयोजनों के लिए महंगाई भत्ते को शामिल करने का प्रावधान करता है। लेकिन यह स्पष्ट रूप से धारा 6 में विशिष्ट प्रावधान का परिणाम है जो बताता है कि योगदान मूल वेतन, महंगाई भत्ता और प्रतिधारण भत्ता (यदि कोई हो) का 6-1/4 प्रतिशत होगा। इसलिए हमें क्लॉज (ii) में बहिष्करण के लिए कुछ आधार खोजने का प्रयास करना चाहिए । (ii) साथ ही महंगाई भत्ता और प्रतिधारण भत्ता (किसी के लिए) भी शामिल है। धारा 6. ऐसा लगता है कि इसका आधार धारा 6 में शामिल करने का आधार । धारा 6 और क्लॉज (ii) में बहिष्करण. यह है कि जो कुछ भी सभी समस्याओं में देय है और सभी स्थायी कर्मचारियों द्वारा अर्जित किया जाता है, वह धारा 6 के तहत योगदान के उद्देश्य से शामिल है। लेकिन जो कुछ भी सभी संस्थाओं द्वारा देय नहीं है या किसी संस्था के सभी कर्मचारियों द्वारा अर्जित नहीं किया जा सकता है, उसे योगदान के उद्देश्य से बाहर रखा गया है। महंगाई भत्ता (उदाहरण के लिए, सभी संस्थाओं में या तो मूल वेतन के अतिरिक्त या समेकित वेतन के एक भाग के रूप में देय है, जहां किसी संस्था के पास अलग-अलग महंगाई भत्ता और मूल वेतन नहीं है। इसी तरह, सभी मौसमी कर्मचारियों को भत्ते को बनाए रखने का भुगतान किया जाता है। कारखाने

चीनी कारखानों की तरह हैं और इसलिए इसे धारा 6 में शामिल किया गया है; लेकिन कई समस्याओं में मकान-किराया भत्ता का भुगतान नहीं किया जाता है और कभी-कभी उसी समस्या में यह कुछ कर्मचारियों को भुगतान किया जाता है, लेकिन दूसरों को नहीं, क्योंकि सिद्धांत यह है कि मकान-किराया भत्ता है मूल वेतन और महंगाई भत्ता या समेकित वेतन के भुगतान में शामिल है। इसलिए, मकान-किराया भत्ता जो किसी कंपनी के सभी कर्मचारियों को देय नहीं हो सकता है और जिसका निश्चित रूप से सभी कंपनियों द्वारा भुगतान नहीं किया जाता है, उसे "मूल वेतन" की परिभाषा से बाहर कर दिया गया है। "भले ही मकान किराया भत्ते के भुगतान का आधार जहां इसका भुगतान किया जाता है, वह रोजगार का अनुबंध है। इसी तरह, ओवरटाइम भत्ता, हालांकि यह आम तौर पर सभी मामलों में लागू होता है, जिसको सभी कर्मचारियों द्वारा अर्जित नहीं किया जाता है। इसे रोजगार अनुबंध की शर्तों के अनुसार भी अर्जित किया जाता है; लेकिन क्योंकि यह किसी कंपनी के सभी कर्मचारियों द्वारा अर्जित नहीं किया जा सकता है, इसलिए इसे मूल वेतन से बाहर रखा गया है। इसी तरह, कमीशन या किसी अन्य समान भत्ते को कमीशन के लिए "मूल वेतन" की परिभाषा से बाहर रखा गया है और अन्य भत्ते जरूरी नहीं हैं सभी संस्थाओं में पाए जाते हैं; न ही वे आवश्यक रूप से एक ही संस्था के सभी कर्मचारियों द्वारा अर्जित किए जाते हैं, हालांकि जहां वे मौजूद हैं वे रोजगार के अनुबंध की शर्तों के अनुसार अर्जित किए जाते हैं। इसलिए ऐसा लगता है कि क्लॉज (ii) में बहिष्करण का आधार, अपवाद यह है कि सभी समस्याओं या समस्या के सभी कर्मचारियों द्वारा अर्जित नहीं की गई सभी चीज़ों को मूल वेतन से बाहर रखा गया है। इसके लिए क्लॉज (ii) में महंगाई भत्ते का बहिष्कार एक अपवाद है लेकिन उस अपवाद को अंशदान के प्रयोजन के लिए धारा 6 में महंगाई भत्ते को शामिल करके ठीक कर दिया गया है । महंगाई भत्ता जो कि "मूल वेतन" की परिभाषा में एक अपवाद है, धारा 6 द्वारा योगदान के प्रयोजन के लिए शामिल किया गया है और इसलिए क्लॉज (ii) में वास्तविक अपवाद। (ii) महंगाई भत्ते के अलावा अन्य अपवाद हैं, जिन्हें धारा 6 के माध्यम से शामिल किया गया है।

यह हमें बोनस के प्रश्न पर विचार करने के लिए लाता है, जो क्लॉज (ii) में भी एक अपवाद है। अब इस धारा में बिना किसी योग्यता के बोनस शब्द का प्रयोग किया गया है। इसलिए, यह अनुमान लगाना अनुचित नहीं होगा कि जब खंड में बिना किसी योग्यता के "बोनस" शब्द का उपयोग किया गया था, तो विधायिका का आशय है कि हर प्रकार का बोनस था जो किसी कर्मचारी को देय हो सकता है। उत्तरदाताओं की ओर से इस बात पर कोई विवाद नहीं है कि 1952 में अधिनियम पारित होने से पहले लाभ बोनस के अलावा अन्य बोनस लागू थे और प्रसिद्ध थे। उदाहरण के लिए, कोयला खान भविष्य निधि और बोनस योजना अधिनियम, 1948 की संख्या 46 किसी भी अवधि के दौरान कर्मचारियों की उपस्थिति के आधार पर बोनस के भुगतान का प्रावधान है। उपस्थिति बोनस के अलावा, चार अन्य प्रकार के बोनस 1952 से पहले ही औद्योगिक कानून के तहत विकसित किए गए थे और विभिन्न उद्योगों में विभिन्न समस्याओं पर लागू थे। पहला उत्पादन बोनस था, जो, 1952 से बहुत पहले से कुछ कंपनियों में यह लागू था मेसर्स टीटाघुर पेपर मिल्स कंपनी लिमिटेड बनाम इट्स वर्कमेन [1959] सप. 2 एससीआर 1012 में अभिनिर्धारित किया गया हैं, तब त्योहार या पूजा बोनस था जो 1952 से बहुत पहले रोजगार की एक निहित अवधि के रूप में लागू था मेसर्स इस्पहानी लिमिटेड कलकत्ता बनाम इस्पहानी कर्मचारी संघ [1960] 1 एससीआर 24, तब किसी त्यौहार के सिलसिले में प्रथागत बोनस होता था, द ग्राहम ट्रेडिंग कंपनी (इंडिया) लिमिटेड बनाम इट्स वर्कमेन [1960] 1 एससीआर 107, और अंत में, लाभ बोनस था जिसके अंतर्निहित सिद्धांत और जिसकी मात्रा का निर्धारण मिल मालिकों के संघ बनाम राष्ट्रीय मिल मजदूर संघ, बॉम्बे में श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण द्वारा विकसित किया गया था। इसलिए विधायिका इस बात से अनभिज्ञ नहीं हो सकती थी कि इन विभिन्न प्रकार के बोनस का भुगतान विभिन्न उद्योगों में विभिन्न समस्याओं द्वारा किया जा रहा था, जब उसने 1952 में अधिनियम पारित किया था। इसलिए, जब तक कि उत्तरदाताओं की ओर से यह तर्क न दिया जाए कि बोनस कब दिया गया था योग्यता के बिना उपयोग किए जाने का मतलब केवल यह

हो सकता है कि लाभ बोनस सही है, यह माना जाना चाहिए कि जब विधायिका ने क्लाज (ii) में किसी भी योग्यता के बिना "बोनस" शब्द का उपयोग किया। धारा 2 (बी) में अपवाद यह हर प्रकार के बोनस का जिक्र कर रहा होगा जो 1952 से पहले औद्योगिक क्षेत्र में प्रचलित था। इसलिए उत्तरदाताओं का तर्क है कि जब "बोनस" शब्द का इस्तेमाल 1952 से पहले औद्योगिक कानून में बिना किसी योग्यता शब्द के किया गया था तो इसका मतलब केवल लाभ बोनस और कुछ नहीं, इस पर सावधानीपूर्वक विचार करने की आवश्यकता है।" हालाँकि हमें नहीं लगता कि यह विवाद अच्छी तरह से स्थापित है। यह सच है, जैसा कि लाभ बोनस के विभिन्न मामलों में संदर्भ की शर्तों से पता चलेगा कि "लाभ" शब्द का उपयोग नहीं किया गया था ऐसे मामलों में "बोनस" शब्द से पहले एक योग्यता शब्द के रूप में। यह भी हो सकता है कि कई मामलों में जहां एक विशेष प्रकार का बोनस विवाद में था, मान लीजिए, उपस्थिति या "पूजा बोनस", योग्यता शब्द "उपस्थिति" या "पूजा" संदर्भों में उपयोग किया गया था। लेकिन ऐसा प्रतीत होता है लाभ बोनस के संबंध में था, सामान्य प्रथा उस वर्ष तक बोनस शब्द को अर्हता प्राप्त करने के बाद संदर्भ बनाना था जिसके लिए लाभ बोनस का दावा किया गया था। उदाहरण के लिए, हम मिल मालिक एसोसिएशन बॉम्बे बनाम द बश्त्रिया के मामले का उल्लेख कर सकते हैं मिल मजदूर संघ। 1950 एलएलजे 1247. उसके पैरा 16 पृष्ठ 1252 पर, हम 1948 के संदर्भ संख्या 1 (मिलनर्स एसोसिएशन बॉम्बे बनाम द एम्प्लॉइज़ इन द कॉटन टेक्सटाइल मिल्स बॉम्बे) में संदर्भ की अवधि इन शब्दों में पाते हैं-

"पुन: वर्ष 1947 के लिए बोनस"

इसलिए ऐसा लगता है कि जब संदर्भ लाभ बोनस के संबंध में था, तो "बोनस" शब्द हालांकि "लाभ" शब्द से योग्य नहीं था, लेकिन हमेशा उस वर्ष को निर्दिष्ट करके सीमित किया गया था जिसके लिए बोनस का दावा किया जा रहा था। हालाँकि, इसलिए, यह सच हो सकता है कि शाब्दिक रूप से कहें तो, "लाभ" शब्द का उपयोग "बोनस" शब्द को अर्हता प्राप्त करने के लिए नहीं किया गया था, जब लाभ बोनस के संबंध में संदर्भ

दिए गए थे, तो इस मामले को विवाद से परे रखा गया था कि इसका उपयोग किया गया था बिना किसी योग्यता के "बोनस" शब्द उस वर्ष को जोड़कर लाभ बोनस के संदर्भ में था जिसके लिए बोनस का दावा किया जा रहा था। इसलिए यह कहना सही नहीं होगा कि 1952 से पहले के औद्योगिक निर्णयों में, बिना किसी योग्यता वाले शब्द के बोनस का मतलब लाभ बोनस होता था और कुछ नहीं। इसके अलावा, हालांकि "लाभ" शब्द का उपयोग "बोनस" शब्द को अर्हता प्राप्त करने के लिए नहीं किया गया था, लेकिन इरादा काफी स्पष्ट हो गया था जब लाभ बोनस का अर्थ "बोनस" शब्द के बाद "वर्ष के लिए और सोल" शब्दों का उपयोग करके किया गया था। हम हैं इसलिए यह स्वीकार करने के लिए तैयार नहीं हैं कि जहां "बोनस" शब्द का प्रयोग बिना किसी योग्यता के किया जाता है, वहां इसका मतलब केवल लाभ बोनस है और कुछ नहीं। दूसरी ओर, हमें ऐसा लगता है कि "बोनस" शब्द का उपयोग इसके पहले किसी योग्यता शब्द के बिना किया जाता है या बिना किसी सीमा के । इसके बाद के वर्ष में 1952 से पहले औद्योगिक कानून और औद्योगिक निर्णय के तहत ज्ञात सभी प्रकार के बोनस का उल्लेख होना चाहिए। हमारी राय में सभी प्रकार के बोनस को बाहर करने का कारण भी वही है जिसके कारण मकान-किराया भत्ता को बाहर किया गया। ओवरटाइम भत्ता, कमीशन और कोई अन्य समान भत्ता, अर्थात्, बोनस का भुगतान सभी औद्योगिक प्रतिष्ठानों में नहीं हो सकता है या यह किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान के सभी कर्मचारियों को नहीं दिया जा सकता है (उदाहरण के लिए, उपस्थिति बोनस) और इसीलिए बोनस सभी प्रकार के वेतन को भी "मूल वेतन" शब्द की परिभाषा से बाहर रखा गया था। यह अधिनियम एक अखिल भारतीय अधिनियम है जो अनुसूची में उल्लिखित सभी उद्योगों पर लागू होता है। मैं और उन उद्योगों में लगी सभी संस्थाओं के लिए; और बहिष्करण के पीछे का इरादा सभी औद्योगिक चिंताओं में भविष्य निधि की घटना को समान बनाना प्रतीत होता है, जो अधिनियम के अंतर्गत आते हैं ताकि प्रारंभिक भाग में दी गई मूल मजदूरी की व्यापक परिभाषा से बाहर करना आवश्यक हो। , ऐसे सभी भुगतान जो सभी उद्योगों या एक ही चिंता के सभी कर्मचारियों के लिए

सामान्य नहीं होंगे। हमने पहले ही बताया है कि इस सिद्धांत के लिए, क्लॉज (ii) में केवल महंगाई भत्ता एक अपवाद है; लेकिन वह अपवाद रहा है धारा 6 में महंगाई भत्ते को शामिल करके सही किया गया। इसलिए हमारी राय है कि ऐसा कोई कारण नहीं है कि जब ईएल में "बोनस" शब्द का उपयोग किया जाता है। (ii) बिना किसी योग्य शब्द के, इसे शामिल करने की व्याख्या नहीं की जानी चाहिए सभी प्रकार के बोनस जो 1952 से पहले औद्योगिक न्यायनिर्णयन के लिए ज्ञात थे और इसलिए उन्हें विधायिका के ज्ञान के भीतर माना जाना चाहिए।

यह हमें उत्तरदाताओं की ओर से उठाए गए तर्क पर विचार करने के लिए लाता है कि मजदूरी श्रम की कीमत है और अनुबंध से उत्पन्न होती है, और जो भी श्रम की कीमत है और अनुबंध से उत्पन्न होती है, उसे परिभाषा में शामिल करने का इरादा था। "मूल वेतन" का धारा 2(बी) में, और केवल उन चीजों को बाहर रखा गया था जो रोजगार के अनुबंध से उत्पन्न होने वाले श्रम के लिए पुरस्कार नहीं थे बल्कि लाभ या उपस्थिति जैसे विभिन्न अन्य विचारों पर निर्भर थे। ऐसा हो सकता है, जैसा कि हमने पहले बताया है, कि यदि धारा 2(बी) में परिभाषा के मुख्य भाग में कोई अपवाद नहीं थे, तो जो कुछ भी श्रम की कीमत के रूप में नकद में देय था और अनुबंध से उत्पन्न हुआ था, उसे इसमें शामिल किया जाएगा। शब्द "मूल वेतन", और श्रम के लिए वह पुरस्कार जो अनुबंध से उत्पन्न नहीं होता है, परिभाषा में शामिल नहीं किया जा सकता है। लेकिन परिभाषा का मुख्य भाग क्लॉज (ii) में अपवादों के अधीन है, और उन अपवादों से स्पष्ट रूप से पता चलता है कि उनमें श्रम की कीमत भी शामिल है। इसलिए उत्तरदाताओं की ओर से इस तर्क को स्वीकार करना संभव नहीं है कि श्रम के लिए जो भी कीमत है और अनुबंध से उत्पन्न होती है, उसे "बुनियादी मजदूरी" की परिभाषा में शामिल किया गया है और इसलिए उत्पादन बोनस, जो एक प्रकार का प्रोत्साहन वेतन है, शामिल किया जाएगा।.इस अदालत के पास मेसर्स टीटाघर पेपर मिल्स कंपनी लिमिटेड बनाम इट्स वर्कर्स 1959 सप. 2 एससीआर 1012 मामले में उत्पादन बोनस पर विचार करने का अवसर था, यह बताया गया था कि

"उत्पादन बोनस का भुगतान उत्पादन पर निर्भर करता है और मजदूरी के अतिरिक्त है। वास्तव में, यह उच्च उत्पादन के लिए एक प्रोत्साहन है और प्रोत्साहन मजदूरी की प्रकृति में है"। आरएचओ स्ट्रेट पीस रेट योजना जहां उत्पादित प्रत्येक टुकड़े के अनुसार भुगतान किया जाता है, प्रोत्साहन वेतन योजनाओं में सबसे सरल है। सीधी टुकड़ा दर योजना में, उत्पादित प्रत्येक टुकड़े के अनुसार भुगतान किया जाता है और इसमें कोई न्यूनतम नहीं है और श्रमिक जितना चाहे उतना या कम उत्पादन करने के लिए स्वतंत्र है, उसका भुगतान उत्पादित टुकड़ों की संख्या के आधार पर होता है। लेकिन ऐसे मामले में उत्पादित सभी चीज़ों का भुगतान मूल वेतन होगा जैसा कि धारा 2(बी) में परिभाषित किया गया है कि भले ही कर्मचारी प्रोत्साहन के तहत काम कर रहा हो वेतन योजना. कठिनाई वहां उत्पन्न होती है जहां सीधी टुकड़ा दर प्रणाली काम नहीं कर सकती है क्योंकि जब तैयार उत्पाद बड़ी संख्या में श्रमिकों के सहकारी प्रयास का परिणाम होता है, जिनमें से प्रत्येक एक छोटा सा हिस्सा करता है जो परिणाम में योगदान देता है। ऐसे मामले में टन भार या किसी अन्य मानक द्वारा उत्पादन बोनस की प्रणाली शुरू की गई है। ऐसी योजना का मूल यह है कि एक आधार या एक मानक होता है जिसके ऊपर अतिरिक्त उत्पादन के लिए मूल मजदूरी के अलावा अतिरिक्त भुगतान अर्जित किया जाता है जो आधार या मानक तक काम के लिए भुगतान होता है। ऐसी योजना आम तौर पर मानक प्रदर्शन द्वारा दर्शाए गए समय तक समय वेतन की गारंटी देती है और श्रमिकों को बेहतर प्रदर्शन द्वारा दर्शाई गई बचत में हिस्सा देती है। कंपनी में लागू योजना एक आधार या मानक के साथ इस प्रकार के उत्पादन बोनस की एक विशिष्ट योजना है, जिसके लिए समय वेतन के रूप में मूल वेतन का भुगतान किया जाता है और उसके बाद बेहतर प्रदर्शन के लिए अतिरिक्त भुगतान किया जाता है। इस अतिरिक्त भुगतान को प्रोत्साहन वेतन कहा जा सकता है और इसे उत्पादन बोनस भी कहा जाता है। हालाँकि, ऐसे सभी मामलों में श्रमिक निर्धारित आधार या मानक से परे कुछ भी उत्पादन करने के लिए बाध्य नहीं हैं। प्रदर्शन आधार या मानक से नीचे भी गिर सकता है लेकिन न्यूनतम मूल वेतन का भुगतान करना होगा चाहे आधार

या मानक तक पहुंच हो या नहीं। हालाँकि, जब श्रमिक आधार या मानक से अधिक उत्पादन करते हैं तो वे जो कमाते हैं वह मूल मजदूरी नहीं बल्कि उत्पादन बोनस या प्रोत्साहन मजदूरी है। यह उत्पादन बोनस है जो धारा 2 (बी) में "बुनियादी मजदूरी" की परिभाषा से बाहर है। उन कारणों से जो हम पहले ही ऊपर बता चुके हैं। वर्तमान मामले में उत्पादन बोनस इस प्रकार की एक विशिष्ट उत्पादन बोनस योजना है और जो कुछ भी उत्पादन बोनस के रूप में अर्जित किया जाता है वह एए आधार या मानक से परे देय होता है और यह धारा 2 (बी), में "बुनियादी मजदूरी" की परिभाषा का हिस्सा नहीं बन सकता है, उस परिभाषा से सभी प्रकार के बोनस के अपवाद के कारण। इसलिए हमारी राय है कि इस प्रकार के उत्पादन बोनस को पी. धारा 2 (बी) में "मूल मजदूरी" की परिभाषा से बाहर रखा गया है और इसलिए केंद्र सरकार का निर्णय, जो संभवतः अधिनियम की धारा 19 ए के तहत था। अधिनियम के प्रावधानों को प्रभावी करने से उत्पन्न होने वाली कठिनाई को दूर करने के लिए, जिसके द्वारा ऐसे बोनस को "मूल वेतन" की परिभाषा में शामिल किया गया है, गलत है। इस निर्णय को देखते हुए कला के प्रभाव पर विचार करना अनावश्यक है ।

वर्तमान मामले में इसलिए हम याचिका को स्वीकार करते हैं और मानते हैं कि कंपनी में लागू विशिष्ट प्रकार के उत्पादन बोनस को "मूल वेतन" शब्द से बाहर रखा गया है और इसलिए केंद्र सरकार के निर्णय ने 7 मार्च, 1962 को कंपनी को भविष्य निधि योगदान के बारे में सूचित किया था। उसकी कंपनी में कर्मचारियों द्वारा अर्जित उत्पादन बोनस को भी अलग रखा जाना चाहिए। चूँकि इस याचिका की सुनवाई 1962 की याचिका संख्या 64 के साथ की गई थी और मुख्य दलीलें उस याचिका में थीं, हम पार्टियों को अपनी लागत स्वयं वहन करने का आदेश देते हैं।

याचिकामंजूर.