

न्यायमूर्ति जी.सी.मितल के समक्ष

कर्मचारी राज्य बीमा निगम-अपीलकर्ता

बनाम

गेडोर टूल्स इंडिया (पी.) लिमिटेड-प्रतिवादी

आदेश क्रमांक 57/1980 से प्रथम अपील।

3 दिसंबर 1981.

कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम (1948 का XXXIV) - धारा 2(22) वेतन - प्रोत्साहन के माध्यम से नियोक्ता द्वारा एकतरफा शुरू की गई अनुभागीय पुरस्कार योजना - ऐसी योजना को नियोक्ता द्वारा अपनी इच्छा से संशोधित या रद्द किया जा सकता है - योजना के तहत किए गए भुगतान -चाहे मजदूरी-चाय और दूध भत्ता भी एकपक्षीय योजना के तहत दिया जाए-ऐसा भत्ता-चाहे अभिव्यक्ति मजदूरी के अंतर्गत आता हो।

यह अभिनिर्णीत किया गया कि अनुभागीय पुरस्कार योजना और दूध और चाय भत्ते की रियायत भी प्रबंधन का एक स्वैच्छिक और एकतरफा कार्य है जो सेवा के अनुबंध का हिस्सा नहीं है, इसके तहत कर्मचारियों को किया गया भुगतान वेतन की परिभाषा के पहले भाग में नहीं आएगा। ये भी परिभाषा के दूसरे भाग में नहीं आयेंगे। हालाँकि, चूँकि किया गया भुगतान प्रबंधन का एकतरफा

कार्य था जिसे कर्मचारियों के नुकसान के लिए किसी भी समय वापस लिया या बदला जा सकता था, ये कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 की धारा 2(22) में दी गई वेतन की परिभाषा के तीसरे भाग के अंतर्गत भी नहीं आएंगे।

(पैरा 5 और 6)

श्री एसडी आनंद कर्मचारी बीमा न्यायालय, गुड़गांव कैंप, बल्लभगढ़ की अदालत के 19 अक्टूबर, 1979 के आदेश के खिलाफ पहली अपील, जिसमें दूध/चाय भत्ते पर योगदान के रूप में 2,11,034.33 रुपये की राशि के लिए विवादित मांग नोटिस को रद्द कर दिया गया था और अनुभागीय पुरस्कार योजना और उस पर ब्याज के रूप में 13,11,18 रुपये। यह माना जाता है कि ईएसआई अधिनियम के तहत चाय और दूध भत्ते और अनुभागीय इनाम योजना पर खर्च की गई राशि पर कोई योगदान देय नहीं है और पार्टियों को अपनी लागत वहन करने के लिए छोड़ दिया गया है।

के एल कपूर, अपीलकर्ता के वकील।

ए एस चाडा और आर एन नरूला और लखिंदर सिंह, प्रतिवादी के वकील।

निर्णय

गोकल चंद मितल, न्यायमूर्ति.-

1. इस अपील में निर्धारण के लिए कानून के निम्नलिखित महत्वपूर्ण प्रश्न उठते हैं: -

(i) क्या कर्मचारियों को एकतरफा इनाम योजना के तहत भुगतान किया गया है, जिसे कर्मचारियों द्वारा लागू नहीं किया जा सकता है लेकिन नियोक्ता के एकतरफा कार्य द्वारा कर्मचारियों के नुकसान के लिए बदला या रद्द किया जा सकता है कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 (इसके बाद इसे अधिनियम के रूप में संदर्भित) की धारा 2(22) में परिभाषित अनुसार वेतन कहा जा सकता है? और

(ii) क्या कर्मचारियों को दिया जाने वाला 'दूध और चाय भत्ता' अधिनियम की धारा 2(22) में दी गई 'मजदूरी' की परिभाषा के तहत कवर किया जाएगा या किसी अपवाद के तहत इसे बाहर रखा जाएगा?

2. प्रतिवादी औद्योगिक संस्था को कर्मचारी राज्य बीमा निगम (इसके बाद निगम कहा जाएगा) के क्षेत्रीय निदेशक द्वारा अपने कर्मचारियों को पूर्व द्वारा किए गए इनाम भुगतान पर योगदान देने के लिए बुलाया गया था। साथ ही उन्हें किए गए दूध और चाय भत्ते के भुगतान के संबंध में भी, क्योंकि निगम के अनुसार, पुरस्कार के साथ-साथ 'दूध और चाय भत्ता' भुगतान अधिनियम की धारा 2(22) में परिभाषित 'मजदूरी' का हिस्सा थे। प्रतिवादी-कंपनी द्वारा अधिनियम की धारा 75 के तहत याचिका दायर करके मांग को चुनौती दी गई थी। कर्मचारी बीमा न्यायालय, दिनांक 19 अक्टूबर, 1979 के एक तर्कसंगत आदेश द्वारा इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि प्रबंधन द्वारा अपने कर्मचारियों को पुरस्कार योजना और दूध और चाय भत्ते का लाभ एकतरफा दिया गया था, जिसे

उसके द्वारा संशोधित या वापस लिया जा सकता था। किसी भी समय कर्मचारियों को नुकसान हो सकता है इसलिए, अधिनियम की धारा 2(22) में निहित 'मजदूरी' की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आता है और, इस प्रकार, उस पर कोई योगदान देय नहीं था। फैसले के पैरा 49 में, विद्वान अदालत ने यह भी निष्कर्ष निकाला कि क्षेत्रीय निदेशक, जिसने डिमांड नोटिस जारी किया था, ऐसा करने के लिए सक्षम प्राधिकारी नहीं था। उपरोक्त दो निष्कर्षों के मद्देनजर, प्रबंधन द्वारा दायर आवेदन को अनुमति दी गई और मांगों को अवैध माना गया। उपरोक्त फैसले के खिलाफ निगम यह अपील लेकर आया है।

3. अधिनियम की धारा 2(22) जो विचाराधीन है वह इस प्रकार है:-

"वेतन" का अर्थ है किसी कर्मचारी को नकद में भुगतान या देय सभी पारिश्रमिक, यदि रोजगार के अनुबंध की शर्तें, व्यक्त या निहित, पूरी की गई हों और इसमें किसी कर्मचारी को अधिकृत छुट्टी, तालाबंदी, हड़ताल की किसी भी अवधि के संबंध में कोई भी भुगतान शामिल है जो अवैध नहीं है या छंटनी और अन्य अतिरिक्त पारिश्रमिक, यदि कोई हो, दो महीने से अधिक के अंतराल पर भुगतान नहीं किया गया है, लेकिन इसमें शामिल नहीं है-

(ए) नियोक्ता द्वारा किसी पेंशन फंड या भविष्य निधि में या इस अधिनियम के तहत भुगतान किया गया कोई भी योगदान।

(बी) कोई यात्रा भत्ता या किसी यात्रा रियायत का मूल्य,

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

(डी) डिस्चार्ज पर देय कोई भी ग्रेच्युटी"

उपरोक्त परिभाषा को पढ़ने से पता चलता है कि 'मजदूरी' शब्द का अर्थ है और इसमें निम्नलिखित तीन प्रकार के भुगतान शामिल हैं: -

(ए) नियोक्ता द्वारा किसी पेंशन फंड या भविष्य निधि या इस अधिनियम के तहत भुगतान किया गया कोई भी योगदान।

(बी) कोई यात्रा भत्ता या किसी यात्रा रियायत का मूल्य,

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

(डी) डिस्चार्ज पर देय कोई भी ग्रेच्युटी। .

उपरोक्त परिभाषा को पढ़ने से पता चलता है कि 'मजदूरी' शब्द का अर्थ है और इसमें निम्नलिखित तीन प्रकार के भुगतान शामिल हैं: -

(i) रोजगार अनुबंध की शर्तों के तहत किसी कर्मचारी को भुगतान किया गया या नकद में देय पारिश्रमिक,

(ii) अधिकृत छुट्टी, तालाबंदी, हड़ताल की किसी भी अवधि के संबंध में किए गए या देय भुगतान, जो अवैध नहीं है, या ले-ऑफ और

(iii) अन्य अतिरिक्त पारिश्रमिक, यदि कोई हो, दो महीने से अधिक के अंतराल पर भुगतान नहीं किया जाएगा।

इससे पहले कि कानूनी स्थिति पर अधिक विस्तार से चर्चा की जाए, मामले के तथ्यों को ध्यान में रखा जाना चाहिए। निचली अदालत ने पाया है कि प्रबंधन ने अपने कर्मचारियों को प्रोत्साहन प्रदान करने के लिए एक अनुभागीय इनाम योजना विकसित की थी ताकि वे अधिक काम करें और बेहतर उत्पादन दिखाएं और उद्योग के जिस भी वर्ग ने बेहतर परिणाम दिखाए, उसे सेवा के अनुबंध की शर्तों के तहत देय परिलब्धियों के अलावा एकतरफा इनाम का भुगतान किया जाना था। यह योजना एक्ज़िबिट A5 है, जिसे पढ़ने से स्पष्ट रूप से पता चलता है कि यह प्रबंधन का एकतरफा कार्य था और प्रबंधन द्वारा किसी भी समय कर्मचारियों के नुकसान के लिए योजना को संशोधित या रद्द किया जा सकता था। इस आशय का निम्न न्यायालय का निष्कर्ष पूरी तरह से रिकॉर्ड पर मौजूद साक्ष्यों से पुष्ट होता है। तदनुसार, मैं इन तथ्यों को ध्यान में रखते हुए मामले के इस पहलू पर निर्णय लेने के लिए आगे बढ़ूंगा।

4. जहां तक 'दूध एवं चाय भत्ता' का संबंध है, रिकार्ड पर तथ्यात्मक स्थिति यह है कि जब इयूटी पर तैनात सभी कर्मचारियों को चाय दी जा रही थी, फोर्जिंग, ग्राइंडिंग हीट-ट्रीटमेंट और इलेक्ट्रो-प्लेटिंग अनुभागों में काम करने वाले कर्मचारियों को दूध केवल उपलब्ध कराया जाता था क्योंकि उन अनुभागों के कर्मचारियों को गर्मी, धूल, धुएं आदि की विशेष वायुमंडलीय परिस्थितियों में काम करना पड़ता था और इस प्रकार, यह उनके स्वास्थ्य की बेहतर देखभाल करने के लिए किया गया था। जबकि चाय एक मग में प्रदान की गई थी, उपरोक्त अनुभागों में इयूटी पर मौजूद प्रत्येक

कर्मचारी को प्रति दिन आधा लीटर दूध दिया गया था। इसका परिणाम यह हुआ कि वास्तव में इयूटी पर मौजूद कर्मचारियों को दूध और चाय मिल सकी, जबकि इयूटी से बाहर के कर्मचारियों को यह सुविधा नहीं मिल सकी। यह बात भी सामने आई है कि एक बार कर्मचारियों और कैंटीन वाले के बीच कर्मचारियों को दिए जाने वाले दूध और चाय की गुणवत्ता और मात्रा को लेकर समस्या पैदा हो गई थी। विवाद से बचने के लिए, प्रबंधन ने एक तरफा नीति तैयार की - एक्जिबिट ए4 जिसे खाद्य रियायत कहा जाता है, जिसके तहत उसने 3 रुपये प्रति माह की दर से चाय भत्ता और 13.50 रुपये प्रति माह की दर से दूध भत्ता देने का निर्णय लिया। नीति में यह भी प्रावधान किया गया है कि जब भी कोई कर्मचारी इयूटी से अनुपस्थित रहेगा या किसी भी प्रकार की छुट्टी पर होगा, तो देय भत्ते से आनुपातिक कटौती की जाएगी। यह भी एक स्वैच्छिक योजना थी जिसे प्रबंधन द्वारा किसी भी समय कर्मचारियों के नुकसान के लिए एकतरफा संशोधित या रद्द किया जा सकता था और तदनुसार अदालत ने निष्कर्ष निकाला कि यह भी एकतरफा योजना थी जो भत्ते को सेवा के अनुबंध का हिस्सा नहीं बनाती थी। निचली अदालत का यह निष्कर्ष भी सबूतों पर आधारित है और इसे गलत नहीं दिखाया गया है। तदनुसार, मामले के इस पहलू का भी उपरोक्त परिसर में परीक्षण किया जाएगा, प्रबंधन द्वारा बनाई गई एकपक्षीय नीति के आधार पर कर्मचारियों को दूध और चाय भत्ता देय था जिसे प्रबंधन द्वारा अपनी इच्छानुसार किसी भी समय वापस लिया या संशोधित किया जा सकता था।

5. मामले के तथ्य स्पष्ट होने के कारण अनुभागीय पुरस्कार योजना तथा दूध और चाय भत्ते की रियायत प्रबंधन का एक स्वैच्छिक और एकतरफा कार्य है, सेवा के अनुबंध का हिस्सा नहीं होने के कारण, मामला पहले के अंतर्गत नहीं आएगा। 'मजदूरी' की परिभाषा का हिस्सा। इस मामले में कोई भी जाँघिया इस प्रस्ताव पर विवाद नहीं करता है। यह भी विवादित नहीं है कि यह मामला

परिभाषा के दूसरे भाग में नहीं आयेगा। इसलिए, विवाद परिभाषा के तीसरे भाग पर केंद्रित है। जबकि निगम की ओर से उपस्थित श्री कपूर के अनुसार, यह "अन्य अतिरिक्त पारिश्रमिक" अभिव्यक्ति में आएगा और इसलिए 'मजदूरी' का हिस्सा बनेगा, प्रबंधन के वकील श्री चड्ढा के अनुसार, अभिव्यक्ति "अन्य अतिरिक्त पारिश्रमिक" में किसी भी योजना, नीति, निपटान या रोजगार की अतिरिक्त शर्तों के तहत भुगतान किया गया केवल ऐसा अन्य पारिश्रमिक शामिल है, जो कानून में लागू हो सकता है और इसमें नियोक्ता के एकतरफा अधिनियम के तहत किया गया कोई भी भुगतान शामिल नहीं है, जो किसी भी समय नियोक्ता के कहने पर कर्मचारी में अधिकार पैदा किए बिना निकासी या संशोधन के अधीन है और इसलिए ऐसे भुगतान का मतलब पारिश्रमिक नहीं होगा और परिणामस्वरूप, "अन्य अतिरिक्त पारिश्रमिक" अभिव्यक्ति का हिस्सा नहीं बनेगा।

निगम के वकील श्री कपूर ने निम्नलिखित निर्णयों पर भरोसा जताया है:-

- (i) कर्मचारी राज्य बीमा निगम, हैदराबाद बनाम आंध्र प्रदेश पेपर मिल्स लिमिटेड, राजमुंदरी
- (ii) एम जी वर्क्स पी. उद. बनाम ई एस आई कॉर्पोरेशन
- (iii) शर्मा (आर.एल.) बनाम कर्मचारी राज्य बीमा निगम

दूसरी ओर, प्रबंधन के वकील श्री चड्ढा ने निम्नलिखित निर्णयों पर भरोसा जताया है:-

- (i) (4)
- (ii) कर्मचारी शैली बीमा निगम के क्षेत्रीय निदेशक बनाम मैसूर किल्लोस्कर लिमिटेड का प्रबंधन।
- (iii) बंगाल पॉटरीज़ लिमिटेड बनाम क्षेत्रीय निदेशक, पश्चिम बंगाल क्षेत्र, कर्मचारी स्थिर बीमा निगम और अन्य



(iv) क्षेत्रीय निदेशक, डब्ल्यू.बी. क्षेत्र ईएसआईसी और अन्य बनाम बंगाल पॉटरीज़ लिमिटेड।

(v) कॉर्पोरेट यूनिवर्सल लिमिटेड, बनाम ईएसआई कॉर्पोरेशन, त्रिचूर

(vi) मैसर्स ब्रेथवेट एंड कंपनी, (इंडिया) लिमिटेड, बनाम कर्मचारी राज्य बीमा निगम

इसके अलावा, उन्होंने श्री कपूर द्वारा उद्धृत आंध्र प्रदेश उच्च न्यायालय की पूर्ण पीठ के फैसले पर भरोसा जताया।

6. उपरोक्त सभी मामलों को देखने के बाद, मैंने पाया कि जहां भी भुगतान सुलह अधिकारी के समक्ष किए गए समझौते के आधार पर या किसी योजना के तहत किया गया था, जिसके द्वारा दोनों पक्ष बंधे थे, यह माना गया कि ऐसे भुगतान "मजदूरी" की परिभाषा के अंतर्गत आते हैं क्योंकि ये कानून में भी लागू करने योग्य हैं। जहां भी भुगतान या तो बोनस के रूप में या कर्मचारियों को अधिक काम करने के लिए प्रेरित करने के लिए एकतरफा योजना के तहत किया गया था, जिसे प्रबंधन द्वारा किसी भी समय एकतरफा रूप से बदला या वापस लिया जा सकता था, यह माना गया कि ऐसे भुगतान को पारिश्रमिक नहीं कहा जा सकता है या अन्य अतिरिक्त पारिश्रमिक और इसलिए यह धारा 2 (22) में निहित 'मजदूरी' की परिभाषा के तीसरे भाग के अंतर्गत नहीं आता है। मेसर्स ब्रेथवेट एंड कंपनी (इंडिया) लिमिटेड मामले में सुप्रीम कोर्ट के फैसले से मामला समाप्त हो जाएगा लेकिन उस फैसले को पढ़ने से पता चलता है कि उस मामले में एकतरफा इनाम योजना को केवल 'मजदूरी' की परिभाषा के पहले भाग के तहत माना गया था, न कि उसके तीसरे भाग के तहत। इसीलिए, श्री चड्ढा द्वारा उद्धृत विभिन्न मामलों में, परिभाषा के तीसरे भाग की व्याख्या यह पता लगाने के लिए की जानी थी कि नियोक्ता द्वारा कर्मचारियों को किया गया एकतरफा भुगतान उस भाग के अंतर्गत आएगा या नहीं। बॉम्बे हाई कोर्ट के फैसले

को छोड़कर सभी फैसले इस प्रस्ताव का समर्थन करने के लिए एकमत हैं कि यदि भुगतान एकतरफा योजना के आधार पर किया जाता है, जिसे नियोक्ता अपनी इच्छा के अनुसार किसी भी समय वापस ले सकता है या बदल सकता है। ऐसे भुगतानों का अर्थ 'मजदूरी' की परिभाषा के तीसरे भाग के अंतर्गत आने वाला "अन्य अतिरिक्त पारिश्रमिक" नहीं होगा। आंध्र प्रदेश पेपर मिल्स लिमिटेड मामले (सुप्रा) में आंध्र प्रदेश उच्च न्यायालय की पूर्ण पीठ ने प्रश्न का उत्तर इस प्रकार दिया: -

"जहां तक प्रोत्साहन बोनस या उत्पादकता बोनस योजना का संबंध है, 'मजदूरी' की परिभाषा में फिट होने के लिए, योजना की शर्तों की जांच की जानी चाहिए और यह पता लगाया जाना चाहिए कि क्या योजना के तहत भुगतान किया गया बोनस शर्तों का हिस्सा है या नहीं रोजगार के अनुबंध का, जैसा कि हैदराबाद एस्बेस्टस सीमेंट प्रोडक्ट्स लिमिटेड में, चिन्नप्पा रेड्डी और पुन्नय्या, न्यायमूर्ति के समक्ष और कॉर्बोर्नंडम यूनिवर्सल मामले में केरल उच्च न्यायालय के समक्ष हुआ था और जैसा कि हमारे समक्ष मामला नहीं है या क्या यह अधिनियम की धारा 2(22) के तीसरे भाग के अर्थ के अंतर्गत एक अतिरिक्त पारिश्रमिक है।

यदि यह भाग I या भाग III की श्रेणी में नहीं आता है, तभी यह कहा जा सकता है कि यह मजदूरी नहीं है और तभी ऐसी योजना में नियोक्ता द्वारा कर्मचारियों को भुगतान की जाने वाली बोनस की राशि पर अंशदान देय नहीं होगा। जैसा कि ब्रेथवेट कंपनी मामले में या वजीर सुल्तान तंबाकू कंपनी मामले में हुआ, बोनस का भुगतान नियोक्ता के विवेक पर किया जाता है और इसे लागू किए बिना किसी भी समय वापस लिया जा सकता है, तो यह धारा 2(22) के अंतर्गत मजदूरी नहीं होगी। उपरोक्त निर्णय को पढ़ने से स्पष्ट रूप से पता चलता है कि नियोक्ता के विवेक पर

किए गए किसी भी भुगतान को 'मजदूरी' की परिभाषा के पहले भाग या तीसरे भाग के तहत मजदूरी नहीं कहा जा सकता है। इसलिए, उपरोक्त दृष्टिकोण स्पष्ट रूप से प्रबंधन के वकील के तर्क का समर्थन करता है। केवल एमजी वर्क्स प्राइवेट लिमिटेड मामले में बॉम्बे हाई कोर्ट ने नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को किए गए सभी अतिरिक्त भुगतान को वेतन की परिभाषा के तीसरे भाग में शामिल किया है और यह निर्णय निगम के वकील के तर्क का समर्थन करता है। लेकिन उस मामले के तथ्यों को पढ़ने से पता चलता है कि भुगतान प्रबंधन और कर्मचारियों के बीच हुए समझौते के आधार पर किया गया था जो उन पर बाध्यकारी था और जिसे कानून द्वारा लागू किया जा सकता था। मामले के उस दृष्टिकोण में, इसे मुद्दे पर सीधा निर्णय नहीं माना जा सकता है और इसमें की गई टिप्पणियाँ ओबिटर डिक्टा की प्रकृति में अधिक होंगी। दूसरी ओर, मद्रास, कर्नाटक और कलकत्ता उच्च न्यायालयों के समक्ष, मामले सीधे तौर पर उपलब्ध तथ्यों पर आधारित थे, अर्थात् क्या भुगतान प्रबंधन द्वारा बनाई गई एकतरफा नीति या योजना के आधार पर किया गया था जिसे प्रबंधन द्वारा किसी भी समय वापस लिया जा सकता था और उन मामलों में यह माना गया कि ऐसे भुगतान 'मजदूरी' का हिस्सा नहीं थे। आंध्र प्रदेश उच्च न्यायालय की पूर्ण पीठ ने बॉम्बे दृष्टिकोण पर भी विचार किया है और सभी निर्णयों पर विचार करते हुए, मेसर्स ब्रेथवेट कंपनी (इंडिया) लिमिटेड मामले में सुप्रीम कोर्ट के फैसले सहित, प्रबंधन के पक्ष में और निगम के खिलाफ विचार किया गया है। मैं उसी का अनुसरण करने के लिए इच्छुक हूँ। ऐसा करते समय, वर्तमान मामले के तथ्यों पर एकमात्र अपरिहार्य निष्कर्ष होगा "अनुभागीय पुरस्कार योजना के तहत या दूध और चाय भत्ता नीति के तहत किए गए भुगतान प्रबंधन का एकतरफा कार्य था जिसे कर्मचारियों के नुकसान के लिए किसी भी समय वापस लिया या बदला जा सकता है और इसलिए, यह 'मजदूरी' की परिभाषा के तीसरे भाग के अंतर्गत नहीं आएगा और इस प्रकार, अधिनियम के अधीन नहीं होगा।

7. इस मामले में दूध भत्ते के भुगतान के मामले पर अभी एक अतिरिक्त दृष्टिकोण से विचार किया जा सकता है। नीचे दिए गए न्यायालय द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्ष और रिकॉर्ड पर मौजूद अखण्डित साक्ष्य भी स्पष्ट रूप से दर्शाते हैं कि ऊपर उल्लिखित चार अनुभागों में काम करने वाले कर्मचारी ऐसे खतरों के अधीन थे कि उनके स्वास्थ्य की देखभाल करने के लिए और उन्हें दूध उपलब्ध कराने के लिए प्रबंधन को विशेष खर्च उठाना पड़ा। जबकि कुछ समय तक उन अनुभागों में काम करने वाले कर्मचारियों को दूध उपलब्ध कराया जाता था, बाद में दूध की खरीद के लिए उन विशेष खर्चों को पूरा करने के लिए उन्हें नकद भत्ता देना उचित समझा गया और इसलिए, ऐसे भत्ते का भुगतान स्पष्ट रूप से 'मजदूरी' की परिभाषा के अपवाद (सी) के अंतर्गत आता है। इस आधार पर भी, दूध भत्ते को अधिनियम के तहत अंशदान लगाने के लिए वेतन में शामिल नहीं किया जा सकता है।

8. अलग होने से पहले एक और बात ध्यान देने योग्य है, वह यह कि क्या क्षेत्रीय निदेशक प्रबंधन से मांग करते हुए नोटिस जारी करने में सक्षम थे या नहीं और क्या निचली अदालत प्रबंधन के पक्ष में और निगम के खिलाफ इस बिंदु पर निर्णय लेने में सही थी। निगम के वकील ने मेरा ध्यान 11 जनवरी 1968 की अधिसूचना की ओर आकर्षित किया है जिसे पढ़ने से स्पष्ट रूप से पता चलता है कि क्षेत्रीय निदेशक को योगदान मांगने के लिए विधिवत अधिकृत किया गया था। प्रबंधन की ओर से उपस्थित श्री चड्ढा उपरोक्त तर्क का खंडन करने में या यह दिखाने में असमर्थ रहे कि उक्त अधिसूचना या तो वर्तमान मामले के तथ्यों पर लागू नहीं होती है या इसने क्षेत्रीय

निदेशक को योगदान मांगने और उस संबंध में नोटिस जारी करने का अधिकार नहीं दिया है। तदनुसार, इस संबंध में नीचे दी गई अदालत द्वारा दर्ज किए गए विपरीत निर्णय को रद्द कर दिया गया है और यह माना गया है कि क्षेत्रीय निदेशक अधिनियम के तहत योगदान की मांग के लिए नोटिस जारी करने में सक्षम थे।

9. दर्ज किए गए कारणों से, जैसा कि ऊपर बताया गया है, अपील को आंशिक रूप से अनुमति दी जाती है और नीचे दिए गए न्यायालय के इस आशय के आदेश को रद्द कर दिया जाता है कि क्षेत्रीय निदेशक के पास योगदान की मांग के लिए नोटिस जारी करने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं है। अन्य सभी मामलों में, अपील विफल हो जाती है और बिना किसी योग्यता के खारिज कर दी जाती है। पार्टियां अपनी लागत स्वयं वहन करेंगी।

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

Checked By:

Karandeep

Trainee Judicial Officer

Chandigarh Judicial Academy,

Chandigarh