

डी. एस. तेवतिया और ए. एस. बैना से पहले, जे.जे.

एल.टी.सी. लिमिटेड

- याचिकाकर्ता

बनाम

क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त और अन्य,

प्रतिवादी

1977 की सिविल रिट याचिका संख्या 412

12 दिसंबर 1966

भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 226-कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम (1952 का ग्ग) धारा 2(बी), 6 और 19-ए-पंजाब दुकानें और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम (1958 का ग्ट) धारा 7-कारखाना अधिनियम (1948 का गस्प्प्) - धारा 51- मूल मजदूरी - अतिरिक्त घंटों के दौरान किए गए काम के लिए भुगतान की गई मजदूरी - चाहे वह मूल मजदूरी का हिस्सा हो - निपटान द्वारा निर्धारित सामान्य काम के घंटे - वैधानिक घंटों से कम काम किए गए अतिरिक्त घंटे - अतिरिक्त घंटे - क्या राशि होगी ओवर-टाइम-स्थापना-क्या अतिरिक्त घंटों के लिए भुगतान किए गए पारिश्रमिक पर अंशदान का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी है-कारखाने या प्रतिष्ठान के लिए काम के घंटों का निर्धारण-किसी एक दिन या एक सप्ताह के लिए अधिकतम काम के घंटे ऐसे वैधानिक रूप से निकाले गए घंटे-क्या सामान्य

काम के घंटे किसी दिए गए कारखाने या प्रतिष्ठान धारा 19-ए-केंद्र सरकार के तहत कार्य करते हुए-क्या प्रशासनिक कार्य करती है-धारा 19-ए के तहत उपाय-क्या वैकल्पिक-अनुच्छेद 226 के तहत रिट क्षेत्राधिकार-क्या अधिनियम की धारा 19-ए द्वारा वर्जित है।

माना गया, (डी.एस. तेवतिया और एस.पी. गोयल, जे.जे., ए.एस. बेंस, जे. कॉन्ट्रा के बहुमत के अनुसार) कि अतिरिक्त घंटों के दौरान काम करने के लिए कर्मचारियों द्वारा प्राप्त पारिश्रमिक 'किसी अन्य समान दे दे' अभिव्यक्ति के आधार पर ओवरटाइम भत्ते के चरित्र का हिस्सा है। कर्मचारी को उसके रोजगार के संबंध में या कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952 की धारा 2 के खंड (बी) के उप-खंड (पप) में होने वाले ऐसे रोजगार के संबंध में, और इसलिए, ऐसी मजदूरी अधिनियम की धारा 6 के संदर्भ में भविष्य निधि में नियोक्ता के योगदान की गणना के उद्देश्य से अधिनियम में परिभाषित मूल वेतन का हिस्सा नहीं बन सकता है।

(पैरा 9 और 15)

आयोजितय“ (डी.एस. तेवतिया और एस.पी. गोयल, जे.जे. और ए.एस. बेंस, जे. का बहुमत इस बात से सहमत है कि पंजाब दुकानों और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम, 1958 और फैक्ट्री-अधिनियम, 1948 दोनों किसी भी व्यक्ति के लिए अधिकतम काम के घंटे तय करते हैं। एक दिन या एक सप्ताह के लिए जिसका मतलब है ।

किसी कारखाने या प्रतिष्ठान के लिए सामान्य कामकाजी घंटे ऐसे वैधानिक घंटों से अधिक नहीं होंगे और यह नहीं कि वैधानिक घंटे किसी दिए गए कारखाने या प्रतिष्ठान के सामान्य कामकाजी घंटे होंगे। सामान्य कामकाजी घंटे कार्य की प्रकृति और प्रकार सहित विभिन्न कारकों पर निर्भर होंगे। , पर्यावरण, आदि, जो कारखाने से कारखाने और प्रतिष्ठान से प्रतिष्ठान में

भिन्न हो सकते हैं, इस प्रकार, किसी दिए गए प्रतिष्ठान या कारखाने के सामान्य कामकाजी घंटे उपरोक्त अधिनियम में परिकल्पित वैधानिक अधिकतम घंटों से काफी कम हो सकते हैं।

(पैरा 9 और 10).

माना गया, (डी.एस. तेवतिया, ए.एस. बैस और एस.पी. गोयल, जेजे के बहुमत के अनुसार) कि कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952 की धारा 19-ए, केंद्र सरकार द्वारा किसी भी जांच का प्रावधान नहीं करती है। प्रभावित पक्षों को न तो सुनने की आवश्यकता है और न ही कोई निर्णय देने की। अनुभाग को स्पष्ट रूप से पढ़ने पर यह स्पष्ट है कि जिस आदेश या निर्देश पर विचार किया गया है वह केवल एक प्रशासनिक या मंत्रिस्तरीय आदेश है, न्यायिक या अर्ध-न्यायिक आदेश नहीं। ऐसी शक्ति का प्रयोग इसके तहत बनाई गई योजना के कामकाज में किसी भी दोष को दूर करने या अनुभाग में उल्लिखित पांच मामलों के संबंध में संदेह को दूर करने के लिए किया जाना है। धारा की शर्तों के अनुसार केंद्र सरकार को न्यायिक रूप से कार्य करने की आवश्यकता नहीं है। इसलिए, अधिनियम की धारा 19-ए में परिकल्पित उपाय रिट याचिका को रोकने के उद्देश्य से एक उपाय नहीं हो सकता है।

(पैरा 19-ए और 23)

माननीय श्री न्यायमूर्ति डी.एस. तेवतिया और माननीय श्री न्यायमूर्ति ए.एस. बैस की खंडपीठ ने स्वयं असहमति जताते हुए 8 जनवरी, 1979 को अलग-अलग निर्णय दिए। एक संयुक्त आदेश, दिनांक 8 जनवरी, 1979 में, उनके आधिपत्य ने मामले को संदर्भित किया उनके मतभेद को देखते हुए लेटर्स पेटेंट के खंड 26 और सिविल प्रक्रिया संहिता की धारा 98 के संदर्भ में एक

तीसरे न्यायाधीश या एक बड़ी पीठ को। तीसरे न्यायाधीश माननीय श्री न्यायमूर्ति एस. पी. गोयल ने अंततः 12 दिसंबर 1986 को मामले का निपटारा कर दिया।

भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत याचिका में प्रार्थना की गई है कि यह माननीय न्यायालय प्रसन्न हो:

(ए) उस मामले के रिकॉर्ड के लिए सर्टिओरारी या कोई अन्य उचित रिट, निर्देश या आदेश जारी करें जिसमें प्रतिवादी नंबर 1 ने 24 मई को आदेश संख्या पीएनध्2841ध्एनएफएफ-11ध्4966 पारित किया हो। , 1976 (अनुबंध 'पी-2' यहां) और उसकी वैधता और वैधता का अध्ययन करने के बाद विवादित आदेश को रद्द करना

(बी) प्रतिवादी 1 और 2 को याचिकाकर्ता द्वारा समय≤ पर श्रमिकों को किए गए अतिरिक्त घंटों के भुगतान पर योगदान की वसूली के लिए याचिकाकर्ता के खिलाफ कोई कदम उठाने से रोकने के लिए निषेधाज्ञा या कोई अन्य उचित रिट, निर्देश या आदेश जारी करें। अधिनियम की धारा 2(बी) में परिभाषित "बेरिक दांव" के भाग के रूप में

(सी) मामले के तथ्यों और परिस्थितियों पर कोई अन्य उचित रिट, निर्देश या आदेश जारी करना

(डी) याचिकाकर्ता को अनुदान लागत, और

(ई) ऐसे अन्य और आगे के आदेश पारित करें जो उचित और उचित समझे जाएंगे

(एफ) विवादित आदेश अनुलग्नक (पी-2) के संचालन पर रोक लगाएं।

बी. सी. माथुर, अधिवक्ता, के. डी. सिंह के साथ। याचिकाकर्ता के लिए वकील।

सी. डी. दीवान. प्रतिवादी संख्या 1 के लिए वरिष्ठ अधिवक्ता, एस. के. शर्मा, अधिवक्ता के साथ।

प्रतिवादी संख्या 3 के लिए वकील रवि नंदा और एस.एस. महाजन।

श्रनकहउमदज

डी. एस. तेवतिया, जे.

(1) ये दो रिट याचिकाएं संख्या 7983ध्1976 और 412ध्412 हैं जो एक ही याचिकाकर्ता द्वारा उत्तरदाताओं के खिलाफ दायर की गई हैं, जो दोनों याचिकाओं में समान हैं, जिसमें दिनांक 24 मई 1976 के आदेश और साथ ही आदेश की मांग की गई है। दिनांक 29 अक्टूबर, 1976। 1977 की सिविल रिट याचिका संख्या 412 के साथ क्रमशः अनुलग्नक पी.2 और पी.1 के रूप में संलग्न, कर्मचारी भविष्य की धारा 7-ए के तहत एक ही प्राधिकारी यानी प्रतिवादी संख्या 1 द्वारा पारित दोनों को रद्द कर दिया गया। निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952, जिसे इसके बाद अधिनियम के रूप में जाना जाएगा। आदेश, अनुलग्नक पी.2, को अन्य बातों के अलावा, इस आधार पर चुनौती दी गई थी कि इसे याचिकाकर्ता को कोई अवसर दिए बिना, गैर-बोलने के अलावा एकपक्षीय रूप से पारित किया गया था। इस आदेश को याचिकाकर्ता द्वारा सिविल रिट संख्या में चुनौती दी गई थी। 1976 का 7893. उक्त रिट याचिका के लंबित रहने के दौरान, आदेश, परिशिष्ट पी.1, दिनांक 29 अक्टूबर, 1976 को पारित किया गया था। याचिकाकर्ता ने उस रिट याचिका में संशोधन किया और याचिका में इस बाद के आदेश को भी चुनौती दी। हालाँकि, अत्यधिक सावधानी बरतते हुए, याचिकाकर्ता ने 1977 की सिविल रिट संख्या 412 के तहत एक नई याचिका दायर की, जिसमें बाद के आदेश, अनुबंध पी.1 को चुनौती दी गई। दोनों रिट याचिकाओं का उद्देश्य एक ही होने और पक्षकार भी एक होने के

कारण इनका निस्तारण एक ही फैसले से करने की मांग की गई है। हालाँकि, जहाँ भी आवश्यक हो, याचिका में किए गए दावे, साथ ही उत्तर में दी गई दलीलें, और दोनों पक्षों द्वारा प्रदान किए गए दस्तावेज, जैसा कि 1977 के सिविल रिट संख्या 412 में उल्लिखित पाया गया है, को संदर्भित किया जाएगा।

(2) प्रतिवादी क्रमांक 1 के प्रथम आदेश दिनांक 24 मई से। 1976, अनुलग्नक पी.2, को प्रतिवादी संख्या 1 ने अपने बाद के आदेश दिनांक 29 अक्टूबर, 1976 द्वारा हटा दिया था, इसलिए मुख्य रूप से यह इस बाद के आदेश की वैधता है जो निर्धारण के लिए आती है। याचिकाकर्ता ने इस बाद के आदेश की वैधता को इस आधार पर चुनौती दी है कि यह कोई मौखिक आदेश नहीं है और इसे याचिकाकर्ता द्वारा अपने पत्र के माध्यम से उपलब्ध कराई गई सामग्री पर विचार किए बिना पारित किया गया है। परिशिष्ट पी.3. दिनांक 24 जुलाई. 1976, और अनुलग्नक थैरेता से जुड़े हुए हैं।

(3) हालाँकि याचिकाएँ भारी हैं, लेकिन पक्षों के बीच विवाद का मुद्दा बहुत ही संकीर्ण दायरे में है। संक्षेप में कहा गया है. सवाल यह है कि क्या प्रासंगिक समय पर याचिकाकर्ता प्रतिष्ठान द्वारा अपने कर्मचारियों को अतिरिक्त कार्य घंटों के लिए भुगतान किया गया वेतन अधिनियम की धारा 2 के खंड (बी) द्वारा परिभाषित मूल वेतन का हिस्सा है या नहीं? अधिनियम की धारा 2(बी) का प्रासंगिक भाग निम्नलिखित शर्तों में है:

“2 (बी) 'बुनियादी वेतन' का अर्थ उन सभी परिलब्धियों से है जो किसी कर्मचारी द्वारा ड्यूटी पर रहते हुए या रोजगार अनुबंध की शर्तों के अनुसार मजदूरी के साथ छुट्टी पर अर्जित की जाती हैं और जो उसे नकद में भुगतान या देय होती हैं, लेकिन नहीं शामिल करना-

(प) किसी खाद्य रियायत का नकद मूल्य:

(पप) कोई भी महंगाई भत्ता (अर्थात्, किसी कर्मचारी को जीवन यापन की लागत में वृद्धि के कारण भुगतान किया जाने वाला सभी नकद भुगतान, चाहे वह किसी भी नाम से हो)। मकान-किराया भत्ता, ओवरटाइम भत्ता, बोनस, कमीशन। कर्मचारी को उसके रोजगार या ऐसे रोजगार में किए गए कार्य के संबंध में देय कोई अन्य समान भत्ताय

(पपप) नियोक्ता द्वारा दिया गया कोई उपहार।“

(4) क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त, प्रतिवादी नंबर 1 ने, आक्षेपित आदेश में, कर्मचारियों द्वारा 'अतिरिक्त घंटों' के दौरान किए गए काम के लिए प्राप्त पारिश्रमिक को 'मूल वेतन' के हिस्से के रूप में माना था और योगदान की मांग की थी उस आधार पर अधिनियम की धारा 6 के संदर्भ में, जबकि याचिकाकर्ता ने उनके समक्ष तर्क दिया था कि कर्मचारियों को दिए जाने वाले काम के 'अतिरिक्त घंटों' के लिए पारिश्रमिक 'किसी भी' अभिव्यक्ति के आधार पर 'ओवरटाइम भत्ते' की श्रेणी में आता है। धारा 2 के खंड (बी) के उपखंड (पप) में होने वाले कर्मचारी को उसके रोजगार या ऐसे रोजगार में किए गए कार्य के संबंध में देय अन्य समान भत्ता

(5) याचिका में याचिकाकर्ता का मामला यह है कि सभी प्रासंगिक समय में इसकी स्थापना में कर्मचारियों की काम और सेवा की शर्तें याचिकाकर्ता (नियोक्ता) और उसके कर्मचारियों के बीच धारा 2 (पी) के तहत हुए समझौतों द्वारा शासित होती थीं। सुलह कार्यवाही के दौरान औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 12(3), और धारा 18(3) के साथ। पहला समझौता दिनांक 28 मार्च, 1966 का हैय दूसरा समझौता दिनांक 17 जुलाई 1971 का हैय और तीसरा समझौता 6 फरवरी, 1976 को हुआ, और यह आखिरी समझौता है जिसके बारे में कहा जाता है कि इस क्षेत्र पर वर्तमान में कब्जा है।

उक्त बस्तियों में तीन प्रकार के कामकाजी घंटों की परिकल्पना की गई है यानी सामान्य अधिसूचित घंटे, अतिरिक्त घंटे और ओवरटाइम घंटे। अनुबंध पट के रूप में निपटान के साथ संलग्न स्थायी आदेश का खंड 13 (ए) निम्नलिखित शर्तों में अतिरिक्त घंटों को परिभाषित करता है: -

“किसी कर्मचारी द्वारा काम के सामान्य घंटों के अलावा काम किया गया कोई भी घंटा लेकिन पंजाब दुकानों और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम 1958 द्वारा निर्धारित घंटों से अधिक नहीं, वाणिज्यिक प्रतिष्ठानों के लिए इसे “अतिरिक्त घंटे” कहा जाएगा। उपरोक्त स्थायी आदेश के खंड 13 (बी) में काम के अतिरिक्त घंटों के लिए भुगतान प्रदान करने के अलावा स्पष्ट रूप से यह साबित किया गया है कि किसी भी कर्मचारी को एमिस्टेंट या उसके डिप्टी से पूर्व अनुमति प्राप्त किए बिना अपने सामान्य काम के घंटों से अधिक काम नहीं करना चाहिए।

1977 के समझौते के अनुबंध टप्पू के खंड (बी)(1) और (प) में अतिरिक्त घंटों और ओवरटाइम घंटों के काम के लिए भुगतान का आधार दर्शाया गया है जो इस प्रकार हैं:

(1) अतिरिक्त घंटे जहां एक कर्मचारी अतिरिक्त घंटे काम करता है। उसके सामान्य कामकाजी घंटों से परे जो ओवरटाइम नहीं बनाते हैं, उसे काम किए गए प्रत्येक घंटे के लिए प्रति घंटे के आधार वेतन का 50 प्रतिशत अतिरिक्त भुगतान किया जाएगा, ले। समय- डेढ़,

(2) ओवरटाइम घंटे जहां एक कर्मचारी पंजाब दुकानों और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम, 1958 में परिभाषित अनुसार ओवरटाइम काम करता है, उसे प्रति घंटा मूल वेतन का 100 प्रतिशत और प्रति घंटा महंगाई भत्ता का अतिरिक्त भुगतान किया जाएगा। ‘दुगुना समय’।“

विचाराधीन निपटानों में यह निर्धारित किया गया था कि पारिश्रमिक मूल वेतन होगा जिसका उसमें स्पष्ट रूप से उल्लेख किया गया था (दिनांक 17 जुलाई, 1971 के समझौते का

अनुलग्नक प्पू देखें)। समझौते के अनुलग्नक प्पू का आगे भाग 1 यह स्पष्ट रूप से स्पष्ट करता है कि अन्य बातों के साथ-साथ अतिरिक्त घंटों की मजदूरी और ओवरटाइम मजदूरी दोनों मूल वेतन का हिस्सा नहीं हैं जैसा कि खंड 4 के उप-खंड (जी) के निम्नलिखित उद्धरण से स्पष्ट होगा। अनुबंध प्पू.

“4(ए).....

(बी).....

(सी).....

(डी).....

(छ) कोई भी अन्य पारिश्रमिक, जिसमें अप्रयुक्त आकस्मिक अवकाश के नकदीकरण मूल्य के मूल वेतन घटक या अतिरिक्त घंटे, ओवरटाइम, त्योहार की छुट्टियों के काम और रविवार के काम जैसे अतिरिक्त काम के लिए कमाई शामिल है।

(6) ये तथ्य न केवल विवाद में नहीं हैं, बल्कि प्रतिवादी ने, अन्य बातों के अलावा, वास्तव में उक्त बस्तियों के ऐसे खंडों से अपने स्वयं के रुख के लिए समर्थन मांगा है, जो ओवरटाइम को परिभाषित करते हैं और “और” की दर पर विशेष भुगतान प्रदान करते हैं। प्रति घंटा मूल वेतन का अतिरिक्त 100 प्रतिशत और प्रति घंटा महंगाई भत्ता वेतन ले, दोगुना उन्में जब उन्होंने तर्क दिया कि बस्तियों के उक्त खंडों के निहितार्थ से, पंजाब की दुकानों और वाणिज्यिक प्रतिष्ठानों की धारा 7 में निर्धारित वैधानिक घंटों की परिकल्पना की गई है- अधिनियम, 1958, प्रतिष्ठान

के लिए सामान्य कार्य घंटों को, जो कर्मचारियों को अलग-अलग भुगतान के उद्देश्य से घंटों में विभाजित किया गया था, को दो अवधियों 'अधिसूचित घंटों' और 'अतिरिक्त घंटों' में विभाजित किया गया था, जिसके लिए कर्मचारी प्रति घंटे अधिक भुगतान के हकदार थे। अधिसूचित घंटों के लिए प्रति घंटे भुगतान की तुलना में 'अतिरिक्त घंटों' के दौरान काम करना, जिसका पारिश्रमिक बस्तियों में कर्मचारियों के 'मूल वेतन' के रूप में वर्गीकृत किया गया था।

(7) आगे यह तर्क दिया गया कि जिस तरह की व्यवस्था से वैधानिक घंटों को दो अवधियों में विभाजित किया गया था, उससे नियोक्ता को कर्मचारियों को 'अतिरिक्त घंटों' के लिए भुगतान किए गए पारिश्रमिक को 'ओवरटाइम भत्ता' के रूप में मानने में मदद नहीं मिलेगी। जय इंजीनियरिंग वर्क्स लिमिटेड और अन्य बनाम भारत संघ और अन्य (1) पर उपरोक्त विवाद के समर्थन में रिलायंस को रखा गया था।

(8) याचिकाकर्ता की ओर से यह तर्क दिया गया है कि नियोक्ता और कर्मचारी, तीन समझौतों द्वारा प्रमाणित एक बाध्यकारी अनुबंध में, इस बात पर सहमत हुए थे कि प्रतिष्ठान के 'सामान्य कामकाजी घंटे' क्या होंगे और उन घंटों से अधिक काम करने के लिए कर्मचारियों को भुगतान एक ऐसा भुगतान होगा जो 'ओवरटाइम भत्ता' के समान भत्ते का चरित्र लेगा, जिसे धारा 2 के खंड (बी) के उप-खंड (पप) द्वारा छूट दी गई है। अधिनियम की धारा 6 के प्रयोजनों के लिए कर्मचारियों के मूल वेतन में शामिल किए जाने से अधिनियम। यह तर्क दिया गया कि जे इंजीनियरिंग वर्क्स लिमिटेड और अन्य (सुप्रा) के मामले का अनुपात वर्तमान मामले पर लागू नहीं है, उस मामले में समझौते के विपरीत, वर्तमान मामले में तीन समझौतों में यह परिकल्पना नहीं की गई है कि कर्मचारी थे 'अतिरिक्त घंटों' के दौरान काम करने के लिए बाध्य। इस संबंध में, 1955 के समझौते से जुड़े अनुबंध टप्प् के निम्नलिखित खंड (पअ) (सी) (पप) का संदर्भ दिया गया है:

“(पप) प्रबंधन के किसी सदस्य की पूर्व अनुमति के बिना कोई अतिरिक्त ओवरटाइम काम नहीं किया जाएगा।”

(9) मामले पर सावधानीपूर्वक विचार करने के बाद मेरा विचार है कि ‘अतिरिक्त घंटों’ के दौरान काम करने के लिए कर्मचारियों द्वारा प्राप्त पारिश्रमिक, कर्मचारी को देय किसी अन्य समान भत्ते की अभिव्यक्ति के आधार पर ओवरटाइम भत्ते के चरित्र का हिस्सा है। अधिनियम की धारा 2 के खंड (बी) के उपखंड (पप) में होने वाले उसके रोजगार या ऐसे रोजगार में किए गए कार्य के संबंध में। ‘ओवरटाइम’ शब्द को कहीं भी परिभाषित नहीं किया गया है। पंजाब दुकानें और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम, 1958 (धारा 7), और कारखाना अधिनियम, 1948, (धारा 51) दोनों में, किसी एक दिन और एक सप्ताह के लिए अधिकतम काम के घंटे तय किए गए हैं और यह प्रावधान किया गया है कि इससे अधिक काम के लिए उन घंटों में, कर्मचारी पारिश्रमिक की ऐसी दर के हकदार होंगे जैसा कि पंजाब दुकानें और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम, 1958 की धारा 7 की उप-धारा (2) के खंड (बी) और फैक्ट्रीज अधिनियम, 1948 की धारा 59 द्वारा प्रदान किया गया है। ,

(10) उपरोक्त दो अधिनियमों के प्रासंगिक प्रावधान अधिकतम घंटे तय करते हैं, जिसके लिए किसी कर्मचारी को मोटे तौर पर किसी कारखाने या प्रतिष्ठान में काम करने की आवश्यकता हो सकती है। जिसका अर्थ है कि किसी कारखाने या प्रतिष्ठान के सामान्य कामकाजी घंटे ऐसे वैधानिक घंटों से अधिक नहीं होंगे, और न ही वैधानिक घंटे किसी दिए गए कारखाने या प्रतिष्ठान के ‘सामान्य कामकाजी घंटे’ होंगे। किसी कारखाने या प्रतिष्ठान के ‘सामान्य कामकाजी घंटे’ काम की प्रकृति और प्रकार, पर्यावरण इत्यादि सहित विभिन्न कारकों पर निर्भर करते हैं, जो कारखाने से कारखाने और प्रतिष्ठान से प्रतिष्ठान तक भिन्न हो सकते हैं। इस प्रकार किसी दिए गए कारखाने या प्रतिष्ठान के ‘सामान्य कामकाजी घंटे’ पंजाब दुकानें और वाणिज्यिक

प्रतिष्ठान अधिनियम, 1958 और फैक्ट्री अधिनियम, 1948 में परिकल्पित अधिकतम वैधानिक घंटों से काफी कम हो सकते हैं, और ऐसा माना गया है इंडियन ओरिजन लिमिटेड बनाम उनके कामगार (2) मामले में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा अधिकारिक रूप से। उस मामले में, प्रबंधन और कर्मचारियों के बीच कुछ विवाद उत्पन्न हुए। बिहार सरकार ने औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 10(2) के तहत एक संदर्भ दिया। इनमें से एक विवाद श्रमिकों की इस मांग से संबंधित था कि कार्यालय कर्मचारियों को ओवरटाइम का भुगतान सामान्य दर से 11 गुना किया जाना चाहिए। उनके सामान्य कर्तव्य घंटों से परे। प्रबंधन की ओर से यह तर्क दिया गया कि कंपनी को श्रमिकों को देय मजदूरी की सामान्य दर से अधिक भुगतान करने के लिए नहीं कहा जा सकता है, यदि उन्हें कंपनी के लिए 39 घंटे से अधिक लेकिन 48 घंटे से अधिक काम करने के लिए नहीं कहा जाता है। होना उसके अधिकार में था बिहार दुकान और प्रतिष्ठान अधिनियम के मद्देनजर कर्मचारियों ने सप्ताह में 48 घंटे काम किया, जिसके प्रावधानों को कंपनी की स्थापना तक बढ़ाया जाना चाहिए। उस मामले में यह तथ्य सामने आया कि कंपनी की शर्तों के मुताबिक कंपनी सप्ताह में 39 घंटे निर्धारित ड्यूटी या सामान्य कामकाजी घंटों का पालन कर रही थी। सर्वोच्च न्यायालय के उनके आधिपत्य ने माना कि किसी प्रतिष्ठान में सामान्य दैनिक या साप्ताहिक कामकाजी घंटे दुकानों और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम के प्रावधानों द्वारा निर्धारित वैधानिक घंटों से कम हो सकते हैं और जहां एक कर्मचारी को ऐसे कम सामान्य घंटों से अधिक काम करने की आवश्यकता होती है। स्थापना, तो वह विशेष पारिश्रमिक का हकदार होगा, हालांकि इसे मिलाकर कुल सामान्य कामकाजी घंटे, सप्ताह में 43 कामकाजी घंटों से अधिक नहीं होते थे। सर्वोच्च न्यायालय के उनके आधिपत्य की निम्नलिखित टिप्पणियाँ इस संबंध में शिक्षाप्रद हैं:

“कंपनी की सेवा शर्तों के तहत, प्रति सप्ताह काम के कुल घंटे 39 घंटे हैं। किसी भी कर्मचारी को इन घंटों से अधिक काम करने के लिए कहा जाएगा तो वह स्पष्ट रूप से ओवरटाइम काम करेगा और कंपनी से निष्पक्षता से उम्मीद की जाएगी कि वह ऐसे ओवरटाइम काम के लिए उसे मुआवजा दे। बिहार दुकान और प्रतिष्ठान अधिनियम की इस प्रश्न से कोई प्रासंगिकता नहीं है क्योंकि यह अधिनियम उसके तहत स्वीकार्य काम के घंटों की अधिकतम संख्या, यानी सप्ताह में 48 घंटे, तय करता है और इससे अधिक किए गए काम के लिए सामान्य मजदूरी की दोगुनी दर का प्रावधान करता है। 48 घंटे से ऊपर। इसलिए, ऐसा नहीं है कि उस अधिनियम के प्रावधान किसी नियोक्ता द्वारा देय ओवरटाइम भुगतान को नियंत्रित करते हैं, जहां काम के अधिकतम घंटे उसकी स्थापना में प्रचलित सेवा की शर्तों द्वारा नियंत्रित होते हैं। इसलिए, कोई भरोसा नहीं किया जा सकता है उस अधिनियम के प्रावधानों पर कंपनी की यह दलील है कि यदि कर्मचारी सप्ताह में 39 घंटे से अधिक लेकिन 48 घंटे से अधिक काम नहीं करते हैं, तो उन्हें अतिरिक्त समय के काम के लिए मजदूरी की सामान्य दर से अधिक भुगतान करने के लिए नहीं कहा जा सकता है। यह स्पष्ट है कि यदि कंपनी को 39 घंटे से अधिक लेकिन सप्ताह में 48 घंटे से अधिक नहीं किए गए काम के लिए मजदूरी की सामान्य दर के बराबर दर पर भुगतान करने के लिए कहा जाता है, तो वह काम के लिए कोई अतिरिक्त मुआवजा नहीं देगी। कार्य के निर्धारित घंटों से अधिक कार्य किया जाना। उस स्थिति में कंपनी अप्रत्यक्ष रूप से काम के घंटे बढ़ाएगी और परिणामस्वरूप अपनी सेवा की शर्तों में बदलाव करेगी।”

इस निर्णय के अनुपात को कलकत्ता इलेक्ट्रिक सप्लाइ कॉर्पोरेशन लिमिटेड बनाम कलकत्ता इलेक्ट्रिक सप्लाइ कॉर्पोरेशन लिमिटेड (3) के कर्मचारियों में उनके आधिपत्य द्वारा अनुमोदित किया गया था।

(11) हालाँकि, ऐसा करते समय किसी को जे इंजीनियरिंग वर्क्स लिमिटेड और अन्य (सुप्रा) के मामले में इस्तेमाल किए जाने वाले उपकरण से सावधान रहना होगा। सामान्य कामकाजी घंटों और अतिरिक्त घंटों के बीच वास्तविक अंतर होना चाहिए। सामान्य कामकाजी घंटों के लिए कर्मचारी को देय पारिश्रमिक इतना पर्याप्त होना चाहिए कि वह अतिरिक्त घंटों तक काम किए बिना आसानी से काम कर सकेय अन्यथा यदि 'सामान्य कामकाजी घंटों' के लिए 'मूल वेतन' इतना कम कर दिया जाता है कि एक कर्मचारी को इतनी राशि अर्जित करने के लिए "अतिरिक्त घंटों" -जिसे 'सामान्य कामकाजी घंटों' के लिए 'बुनियादी वेतन' कहा जाता है, वास्तव में मूल वेतन के स्तर तक, तो तथाकथित 'अतिरिक्त घंटों' के दौरान काम के लिए प्राप्त पारिश्रमिक को ओवरटाइम के समान भत्ते के चरित्र में शामिल नहीं किया जा सकता है भत्ता'.

(12) वर्तमान मामले में, न तो रिटर्न में और न ही अन्यथा, उत्तरदाताओं की ओर से यह तर्क दिया गया है कि याचिकाकर्ता-नियोक्ता की स्थापना में सामान्य कामकाजी घंटों के लिए निर्धारित मूल वेतन पर्याप्त नहीं था।

(13) जे इंजीनियरिंग वर्क्स लिमिटेड और अन्य (सुप्रा) के मामले में, जिस पर उत्तरदाताओं की ओर से भरोसा किया गया था, निर्धारण के लिए जो प्रश्न आया वह यह था कि क्या एक निश्चित भुगतान ने उत्पादन 'बोनस' के चरित्र को शामिल किया था और इस प्रकार अधिनियम की धारा 6 के संदर्भ में भविष्य निधि के लिए नियोक्ता के योगदान के उद्देश्य से 'मूल वेतन' शब्द से बाहर रखा जाएगा। उस मामले में, नियोक्ता और कर्मचारी एक ऐसी योजना पर सहमत हुए थे जिसमें प्रावधान था कि उत्पादन का एक निश्चित अनुपात एक निश्चित 'पुरस्कार' द्वारा निर्धारित न्यूनतम मूल वेतन और महंगाई भत्ते के अनुरूप होगा जिसे 'कोटा' कहा जाता था। .

'कोटा' तक के उत्पादन के लिए टुकड़ा-दर के आधार पर भुगतान किया जाता था, लेकिन

'मानदंड' भी तय किया गया था जो 'कोटा' से बहुत अधिक था और प्रत्येक श्रमिक से न्यूनतम उत्पादन के रूप में 'मानदंड' का उत्पादन करने की अपेक्षा की जाती थी। . यदि कोई कामगार 'मानदंड' का उत्पादन नहीं करता है, तो वह कदाचार का दोषी था और बर्खास्तगी के लिए उत्तरदायी था, क्योंकि समझौते में प्रावधान था कि उत्पादन 'मानदंड' से कोई भी जानबूझकर विचलन धीमी गति से चलने की रणनीति के समान होगा। बेशक, 'स्थायी आदेश' प्रदान किया गया धीमी रणनीति कदाचार की श्रेणी में आएगी और संबंधित कर्मचारी को बर्खास्त किया जा सकता है। श्रमिकों की ओर से यह तर्क दिया गया कि कंपनी में प्रचलित उत्पादन बोनस जैसी एक योजना, जैसा कि उद्योग में समझा जाता है, 'मानदंड' के बाद ही शुरू हुई और 'कोटा और 'मानदंड' के बीच उत्पादन के लिए भुगतान इससे ज्यादा कुछ नहीं है मूल वेतन से अधिक' जैसा कि अधिनियम में परिभाषित किया गया है। उस तर्क से सहमत होते हुए यह माना गया कि एक विशिष्ट उत्पादन बोनस योजना में श्रमिक आधार या मानक से अधिक उत्पादन करने के लिए बाध्य नहीं था, हालांकि वह ऐसा कर सकता है ताकि उसकी कमाई बढ़ सके। हालाँकि, नियोक्ता कंपनी में लागू योजना में, कर्मचारी उस कोटा पर नहीं रुक सकता है जिसे उसे मानक तक पूरा करना होगा, क्योंकि उस पर कदाचार का आरोप लगाया जा सकता है और उसे बर्खास्त किया जा सकता है। इसलिए, वास्तविक आधार या मानक जो एक विशिष्ट उत्पादन बोनस योजना का मूल था, बिक्री कंपनी के मामले में 'मानदंड' था और 'मानदंड' से ऊपर उत्पादन के लिए कोई भी भुगतान योजना के तहत वास्तविक उत्पादन बोनस होगा। 'मानदंड' तक का उत्पादन वह मानक है जो कंपनी में एक श्रमिक से अपेक्षित है, उस उत्पादन तक का भुगतान मूल वेतन होना चाहिए जैसा कि अधिनियम में परिभाषित किया गया है।

14. जैसा कि वर्तमान मामले में पहले ही देखा जा चुका है, सामान्य कामकाजी घंटे और 'अतिरिक्त घंटे' वाले उपकरण जे इंजीनियरिंग वर्क्स लिमिटेड और अन्य के मामले (सुप्रा) में

अपनाए गए उपकरण के चरित्र को स्वीकार नहीं करते हैं। दो उत्तर (ए) कि यह कोई मामला नहीं है कि 'सामान्य कामकाजी घंटों के लिए कर्मचारियों को पारिश्रमिक का भुगतान नहीं किया गया था जैसा कि उद्योग में समझा जाता है। मूल वेतन के बराबर होगा: और (बी) इमोलोवीज 'अतिरिक्त घंटों के दौरान काम करने के लिए बाध्य नहीं थे - उन्हें केवल तभी काम करना था जब वे चाहते थे और फिर से, अगर नियोक्ता द्वारा अनुमति दी गई थी।

(15) बताए गए कारणों के लिए. मुझे यह मानने में कोई झिझक नहीं है कि याचिकाकर्ता के कर्मचारियों द्वारा 'अतिरिक्त घंटों' के दौरान काम करने के लिए प्राप्त पारिश्रमिक 'ओवरटाइम भत्ते' के समान भत्ते की श्रेणी में आता है और इसलिए मूल वेतन का हिस्सा नहीं बन सकता जैसा कि इसमें परिभाषित किया गया है। अधिनियम की धारा 6 के संदर्भ में भविष्य निधि में नियोक्ता के योगदान की गणना के प्रयोजनों के लिए अधिनियम। अधिनियम की धारा 7-ए के तहत प्रतिवादी नंबर 1 द्वारा पारित किया गया आदेश अनुलग्नक पी 1. उस निष्कर्ष के समर्थन में लगभग किसी भी कारण से रहित है जिस निष्कर्ष पर वह पहुंचा था। प्रतिवादी नंबर 1 के अनुसार, 1966 के खंड 10 के बाद से। समझौते में कहा गया है कि एक कर्मचारी को 'अतिरिक्त घंटों' के दौरान किए गए काम के लिए वास्तविक आधार वेतन दर के 1.25 गुना पर गणना की गई दरों पर भुगतान किया जाएगा, ताकि इसके लिए कोई जगह न बचे। इसमें संदेह है कि श्रमिकों को 'अतिरिक्त घंटों' के काम के लिए जो मिलेगा वह ओवरटाइम भत्ता नहीं होगा, बल्कि उन्हें वह वेतन मिलेगा जो वास्तविक मूल वेतन का 1.25 गुना होगा और इस प्रकार इस निष्कर्ष से बचना संभव नहीं होगा कि 'अतिरिक्त घंटे' का भुगतान, वास्तव में, मूल वेतन का हिस्सा था, जैसा कि अधिनियम की धारा 2 (बी) में परिभाषित किया गया है। प्रतिवादी नंबर 1 द्वारा अपने निष्कर्ष के समर्थन में दिया गया उपरोक्त कारण पूरी तरह से अप्रासंगिक है। केवल इसलिए कि विचाराधीन निपटान के खंड 10 में 'अतिरिक्त घंटों' के दौरान किए गए काम के

लिए पारिश्रमिक के लिए एक संकेत तय करने के लिए मूल वेतन का संदर्भ दिया गया है, इससे यह नहीं पता चलेगा कि काम करने के लिए पारिश्रमिक प्राप्त हुआ है अतिरिक्त घंटों के दौरान वेतन मूल वेतन का हिस्सा बन गया। विवादित आदेश। इसलिए, मेरे विचार में, यह रिकॉर्ड में स्पष्ट रूप से दिखाई देने वाली कानून की त्रुटि से ग्रस्त है और इसके द्वारा इसे रद्द किया जाता है।

16. इंडेमेंट को अलग करने से पहले, भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के खंड (3) में निहित अंतर्विरोध के आधार पर रिट याचिका की रखरखाव के लिए उत्तरदाताओं की ओर से उठाए गए प्रारंभिक विवाद पर अब ध्यान दिया जा सकता है और निपटाया जा सकता है। उत्तरदाताओं की ओर से यह तर्क दिया गया है कि अधिनियम की धारा 19-ए द्वारा प्रदान किया गया एक वैकल्पिक उपाय याचिकाकर्ता के लिए प्रतिवादी नंबर 1 के आदेश के खिलाफ उपलब्ध था और चूंकि याचिकाकर्ता ने इसका लाभ नहीं उठाया था। इसलिए भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के खंड (3) के प्रावधानों के मद्देनजर वर्तमान याचिका स्पष्ट रूप से वर्जित है।

17. विचार के लिए यह प्रश्न उठता है कि क्या अधिनियम की धारा 19-ए आक्षेपित आदेश के विरुद्ध कोई वैकल्पिक उपाय प्रदान करती है या नहीं। अधिनियम की धारा 19-ए निम्नलिखित शर्तों में है:

“19-ए. यदि इस अधिनियम के प्रावधानों को प्रभावी बनाने में कोई कठिनाई उत्पन्न होती है, और विशेष रूप से यदि कोई संदेह उत्पन्न होता है

(प) क्या कोई प्रतिष्ठान जो एक कारखाना है। अनुसूची प् में निर्दिष्ट किसी भी उद्योग में लगा हुआ है:

(पप) क्या कोई विशेष प्रतिष्ठान उन प्रतिष्ठानों की श्रेणी में आने वाला प्रतिष्ठान है, जिन पर यह अधिनियम धारा 1 के खंड (बी) या उप-धारा (3) के तहत एक अधिसूचना के आधार पर लागू होता है ।

(प्पप) किसी प्रतिष्ठान में कार्यरत व्यक्तियों की संख्याय या

(पाअ) किसी प्रतिष्ठान की स्थापना की तारीख से कितने वर्ष बीत चुके हैं

(अ) क्या नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को मिलने वाले लाभ की कुल मात्रा कम कर दी गई है।

केंद्र सरकार, आदेशों द्वारा, ऐसा प्रावधान कर सकती है या ऐसा निर्देश दे सकती है, जो इस एईटी के प्रावधानों से असंगत न हो, जो उसे संदेह या कठिनाई को दूर करने के लिए आवश्यक या समीचीन प्रतीत हो: और का आदेश ऐसे मामलों में केंद्र सरकार अंतिम होगी।“

18. विभिन्न उच्च न्यायालयों ने इस संबंध में अलग-अलग रुख अपनाया है (प) क्या उक्त प्रावधान अकेले अधिनियम के तहत अधिकारियों द्वारा या प्रतिष्ठान के प्रबंधन द्वारा भी लागू किया जा सकता है, और (2) क्या उक्त प्रावधान में केंद्र सरकार का निवेश है केवल प्रशासनिक या मंत्रिस्तरीय शक्तियों के साथ या अर्ध-न्यायिक शक्तियों के साथ भी।

19. ऐसे उच्च न्यायालयों ने, जैसा कि माना था कि अधिनियम की धारा 19-ए ने केंद्र सरकार को अर्ध-न्यायिक शक्तियों के साथ निवेश किया है, यह भी माना कि प्रबंधन इस प्रावधान के तहत पारित आदेश के खिलाफ केंद्र सरकार के समक्ष आंदोलन कर सकता है। अधिनियम की धारा 7-ए के तहत क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त।

19-ए. ऐसे उच्च न्यायालयों ने माना कि अधिनियम की धारा 19-ए के प्रावधानों ने केंद्र सरकार को केवल प्रशासनिक और मंत्रिस्तरीय शक्तियों के साथ निवेश किया है, न कि अर्ध-न्यायिक

शक्तियों के साथ, प्रावधानों से ऐसी बुनियादी चूक के बारे में उनके निष्कर्ष के समर्थन में बताया गया है। अधिनियम की धारा 19-ए में जांच आयोजित करने और प्रभावित पक्षों को सुनवाई के अवसर प्रदान करने और किसी भी आदेश या निर्देश को पारित करने या न पारित करने का विवेकाधिकार प्रदान किया गया है। इस संबंध में, वाडी स्टोन मार्केटिंग कंपनी (प्राइवेट) में मैसूर उच्च न्यायालय की एक डिवीजन बेंच के फैसले से हेगड़े, जे.यां

लिमिटेड: वी. क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त और अन्य (4) शिक्षाप्रद हैं

“हमें लगता है कि सबसे पहले इस विवाद को उठाना सुविधाजनक होगा कि क्या जब भी कोई विवाद होता है, तो क्या कोई प्रतिष्ठान फंड में योगदान करने के लिए उत्तरदायी है, प्रावधानों को लागू करने वाले अधिकारियों की ओर से यह अनिवार्य है अधिनियम की धारा 19-ए के तहत निर्णय के लिए इसे केंद्र सरकार को संदर्भित करने के लिए अधिनियम की धारा 19-ए कठिनाइयों को दूर करने का प्रावधान करती है। उस धारा के सीमांत नोट में कठिनाइयों को दूर करने की शक्ति पढ़ी जाती है। के अनुसार- ध्यान दें, उक्त धारा केवल उन कठिनाइयों को दूर करने के तरीकों और साधनों से संबंधित है जो अधिनियम के प्रावधानों को प्रभावी बनाने के दौरान उत्पन्न हो सकती हैं। वास्तव में धारा यही कहती है। इसमें लिखा है:

यह ध्यान में रखा जाना चाहिए कि धारा 19-ए के तहत दी गई शक्ति अधिनियम के प्रावधानों को प्रभावी बनाने में आने वाली कठिनाइयों को दूर करने के उद्देश्य से प्रयोग की जाने वाली शक्ति है। जो व्यक्ति या व्यक्ति अधिनियम के प्रावधानों को प्रभावी कर सकते हैं, वे वे हैं जिन पर अधिनियम के नए प्रावधानों को लागू करने का कर्तव्य सौंपा गया है। धारा यह नहीं कहती है कि जो लोग कला के प्रावधानों से प्रभावित हैं, उन्हें इसमें मौजूद प्रावधानों का सहारा लेना पड़ सकता है। अन्य चिंताओं में, धारा 19.ए के तहत प्रदान की गई मशीनरी इनके लाभ के

लिए है, जिन्हें इसे प्रभावी बनाना है। इसलिए, जब यह धारा धारा में छुपी होती है, तो यह उन लोगों के संदेह को संदर्भित करती है जो कला के प्रावधानों के बारे में तथ्यों पर विश्वास कर रहे हैं। हमारे फैसले में यह एनएमविजन केंद्रीय सरकार को किसी भी विवाद का फैसला करने के लिए बाध्य नहीं करता है जो इसके बीच उत्पन्न हो सकता है। प्राधिकारी चींटी और मेरेन्स मंत्रियों के प्रावधानों को लागू करने के संबंध में हैं जिन्हें फिर लागू किया जाता है। यह निष्कर्ष इस तथ्य से और भी स्पष्ट हो जाता है कि उस धारा की शर्तों के अनुसार केंद्र सरकार कोई निर्देश देने के लिए बाध्य नहीं है। अनुभाग केवल इतना कहता है:

‘केंद्र सरकार, आदेश द्वारा, ऐसा प्रावधान कर सकती है या ऐसा निर्देश दे सकती है जो इस अधिनियम के प्रावधानों से असंगत न हो

यह सच है कि कभी-कभी ‘हो सकता है’ शब्द की व्याख्या “करेगा” के रूप में की जाती है। यदि हम इस निष्कर्ष पर पहुंचे होते कि धारा 19-ए में निहित प्रावधानों को अधिनियमित किया गया था, तो यह निर्माण हमारे लिए तत्काल मामले में सराहनीय होता। उन लोगों के हित के लिए जिनके खिलाफ अधिनियम के प्रावधानों को लागू करने की मांग की गई है। इसके अलावा यह देखा जा सकता है कि यह धारा केंद्र सरकार द्वारा किसी भी जांच का प्रावधान नहीं करती है। प्रभावित पक्षों को सुनने की आवश्यकता नहीं है, न कि दिए गए किसी भी निर्णय पर, उस धारा को पढ़ने पर यह स्पष्ट है कि आदेश या उसके तहत विचार किया गया निर्देश केवल एक प्रशासनिक या मंत्रिस्तरीय आदेश है, न कि न्यायिक या अर्ध-न्यायिक आदेश। केंद्र सरकार की शर्तों की आवश्यकता नहीं है धारा न्यायिक रूप से कार्य करने के लिए। मामले के इस पहलू को बंद करने से पहले, यह उल्लेख करना आवश्यक है कि अधिनियम में नागरिक मुकदमों को छोड़कर कोई प्रावधान नहीं है। यदि कोई पक्ष अधिकारियों द्वारा उठाए गए रुख या आदेश या निर्देश से व्यथित है केंद्र सरकार उचित रूप से स्थापित मुकदमे में लिए गए विचार या दिए गए

आदेश की वैधता या शुद्धता को चुनौती देने के लिए स्वतंत्र है। हमारी राय में, विभागीय दृष्टिकोण के संबंध में धारा 19-ए द्वारा विचार की गई अंतिमता एक अंतिमता है। उस दृष्टिकोण को विपरीत पक्ष पर बाध्यकारी नहीं बनाया गया है। केंद्र सरकार द्वारा दिया गया आदेश या निर्देश वास्तव में उन व्यक्तियों को बाध्य नहीं कर सकता है जो केंद्र सरकार के समक्ष पक्षकार नहीं हैं। इस संबंध में हमारे दृष्टिकोण को पटना उच्च न्यायालय, बॉम्बे उच्च न्यायालय, इलाहाबाद उच्च न्यायालय और मद्रास उच्च न्यायालय के निर्णयों से समर्थन मिलता है।“

20. ऐसे उच्च न्यायालयों का मानना था कि अधिनियम की धारा 19-ए ने केंद्र सरकार को अर्ध-न्यायिक शक्तियों के साथ निवेश किया है, इसके अलावा उचित जांच करने, प्रभावित पक्षों की सुनवाई करने और निर्देश देने या पारित करने का निहितार्थ है। आदेश आवश्यक रूप से सुप्त घटक होना चाहिए ।

उक्त प्रावधान. देशपांडे, जे. (जैसा कि वह तब थे) वायर नेटिंग स्टोर्स बनाम क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त और अन्य (5) में, अधिनियम की धारा 7-ए और 19-ए की संवैधानिक शक्तियों पर विचार करते हुए, विभिन्न निर्णयों पर विचार करने के बाद उच्च न्यायालयों ने स्पष्ट रूप से वही करने की कोशिश की जो ऊपर देखा गया है और उनकी निम्नलिखित टिप्पणियाँ इस बिंदु पर हैं

“अर्ध-न्यायिक शक्तियों का प्रयोग दो प्रकार के प्रशासनिक अधिकारियों या न्यायाधिकरणों द्वारा किया जा सकता है, अर्थात्, (1) उन लोगों द्वारा जिनका अधिकार क्षेत्र तथ्यों और पूर्व-शर्तों पर निर्भर करता है, जिनके अस्तित्व का निर्णय सिविल न्यायालयों द्वारा किया जाना है, और (2) जिन्हें क्षेत्राधिकार संबंधी तथ्यों को भी तय करने की शक्ति दी गई है, जिसके प्रमाण पर उनका

अधिकार क्षेत्र निर्भर करता है। शक्तियों के मनमाने ढंग से प्रयोग की संभावना उत्तरार्द्ध के साथ मौजूद हो सकती है, लेकिन पूर्व के साथ नहीं। धारा 7-ए के तहत कार्य करने वाला आयुक्त कर्मचारी भविष्य निधि अधिनियम पूर्व श्रेणी से संबंधित है। यह प्रश्न कि क्या कोई विशेष कारखाना या प्रतिष्ठान अधिनियम और योजना के अंतर्गत आता है, का निर्णय अंतिम रूप से आयुक्त द्वारा नहीं किया जाना है, बल्कि सिविल न्यायालयों द्वारा निर्णय के लिए खुला है। साथ ही उच्च न्यायालयों और उच्चतम न्यायालय द्वारा धारा 7-ए की उप-धारा (4) केवल आयुक्त द्वारा नियोक्ता से देय राशि के निर्धारण को अंतिम रूप देती है, लेकिन प्रारंभिक मूल्यांकन को नहीं। आयुक्त द्वारा कवरेज. ऐसे प्रारंभिक मूल्यांकन से पहले नियोक्ता को दी जाने वाली सुनवाई निहित है। तथ्य यह है कि ऐसी सुनवाई की आवश्यकता कानून में व्यक्त नहीं की गई है, इसलिए, इसका किसी भी तरह से यह मतलब नहीं है कि आयुक्त को ऐसा प्रारंभिक मूल्यांकन करने से पहले नियोक्ता को सुनवाई नहीं देनी है। एईटी की अनुसूची 1 में व्यापक दिशानिर्देश निर्धारित किए गए हैं जिनका पालन आयुक्त द्वारा यह निर्धारित करने के लिए किया जाता है कि कोई विशेष उद्योग अधिनियम के अंतर्गत आता है या नहीं। आयुक्त यह तय करने में मनमाने ढंग से कार्य करने के लिए अधिकृत नहीं है कि कोई उद्योग अधिनियम और योजना के अंतर्गत आता है या नहीं। इसके अलावा, आयुक्त का निर्णय धारा 19-ए के तहत केंद्र सरकार और सिविल न्यायालयों द्वारा भी समीक्षा के योग्य है। अधिनियम और योजना आयुक्त की शक्ति को पूरी तरह से सीमित कर देती है...”

वायर नेटिंग स्टोर्स मामले (सुप्रा) में इस फैसले को के. गोपालन बनाम भारत सरकार और अन्य, (6) और राम नारायण एंड कंपनी मामले में गुजरात उच्च न्यायालय द्वारा रिपोर्ट किए गए उस न्यायालय की बाद की डिवीजन बेंच के फैसले द्वारा अनुमोदित किया गया था। एक साझेदारी फर्म, और अन्य बनाम भारत संघ और अन्य, (7)।

(21) सम्मान के साथ, मैं वाडी सम मार्केटिंग कंपनी (प्राइवेट) लिमिटेड के मामले (सुप्रा) में हेज, जे द्वारा लिए गए विचार से पूरी तरह सहमत हूं, जब उनका मानना है कि अधिनियम की धारा 19-ए केंद्र सरकार के साथ निवेश नहीं करती है अर्ध-न्यायिक शक्तियाँ।

(22) अधिनियम की धारा 7-ए की उपधारा (4), जो निम्नलिखित शर्तें हैं, आदेश को अंतिम मानती हैं

“7-ए(4) इस धारा के तहत दिया गया आदेश अंतिम होगा और किसी भी अदालत में उस पर सवाल नहीं उठाया जाएगा।”

विधायिका ने, इस लाभकारी कानून को अधिनियमित करते समय, इरादा किया था कि उक्त कानून के पीछे का उद्देश्य और उसके तहत तैयार की गई योजना को एक लंबी मुकदमेबाजी में हताहत नहीं किया जाना चाहिए और इसलिए यह वास्तव में धारा 7-ए के तहत पारित आदेश का उद्देश्य था। अधिनियम का सभी उद्देश्यों और प्रयोजनों के लिए अंतिम होना। मेरी राय में, अधिनियम की धारा 7-ए के तहत आदेश न केवल उसमें निर्धारित राशि के संबंध में अंतिम है, बल्कि अधिनियम के प्रावधानों और उसके तहत बनाई गई योजना के प्रतिष्ठान और पर लागू होने के संबंध में भी अंतिम है। इस हद तक कि हेज, जे. ने माना कि अधिनियम की धारा 7-ए के तहत आदेश केवल राशि के निर्धारण के संबंध में अंतिम था, इस संबंध में मुझे उक्त दृष्टिकोण से अपनी सम्मानजनक असहमति दर्ज करनी होगी। निःसंदेह, जहां तक इस संबंध में उच्च न्यायालय के अधिकार क्षेत्र का सवाल है, कोई भी आदेश अंतिम नहीं होगा। सामान्य बोलचाल की भाषा में, किसी आदेश को अंतिम रूप तभी दिया जाता है जब वह आदेश पुनरीक्षण योग्य न हो। ऐसा तब भी होगा जब आदेश को अंतिम घोषित नहीं किया गया हो, जब उसके खिलाफ कोई अपील या पुनरीक्षण प्रदान नहीं किया गया हो, लेकिन जहां एक आदेश, जिसे

अंतिम घोषित किया गया हो और जहां उसके खिलाफ कोई अपील या पुनरीक्षण प्रदान नहीं किया गया हो, जैसे किसी भी आदेश को वास्तव में अंतिम माना जाना चाहिए और अधिनियम की धारा 19-ए का प्रावधान, जो अधिनियम की धारा 7-ए के तहत निर्णय को अपील योग्य या पुनरीक्षण योग्य नहीं बनाता है, को लागू नहीं किया जा सकता है। जहां तक प्रावधान की बात है तो यह एक नियंत्रणकारी प्रावधान होगा अधिनियम की धारा 7-ए का संबंध है जो स्पष्ट रूप से क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त को अर्ध-न्यायिक अधिकार क्षेत्र देता है। मेरी राय में, अधिनियम की धारा 19-ए का प्रावधान, केंद्र सरकार को केवल प्रशासनिक और मंत्रिस्तरीय शक्ति प्रदान करता है जिसका प्रयोग अधिनियम और बनाई गई योजना के कामकाज में किसी भी कठिनाई को दूर करने के उद्देश्य से किया जाना है। इसके तहत या उसमें उल्लिखित पांच मामलों के संबंध में संदेह को दूर करने के लिए। केंद्र सरकार जो आदेश और निर्देश पारित कर सकती है या दे सकती है और केंद्र सरकार उक्त प्रावधानों के तहत जो प्रावधान कर सकती है, वे ऐसे होने चाहिए कि वे धारा 7 के तहत प्राधिकरण के न्यायिक विवेक को बाधित न करें- अधिनियम के ए, अन्यथा धारण करने से अधिनियम की धारा 19-ए का प्रावधान इसके संवैधानिक अधिकार के खिलाफ हमले के प्रति संवेदनशील हो जाएगा, गजेंद्रगडकर, सीजे की निम्नलिखित टिप्पणियों के मद्देनजर, जिन्होंने बेंच के लिए निर्णय लिखा था, बी. राजगोपाला नायडू बनाम राज्य परिवहन अपीलीय न्यायाधिकरण और अन्य, (7ए)-

धारा 13-ए की व्याख्या करते समय, हम सोचते हैं, यह मान लेना वैध होगा कि विधायिका का इरादा कानून के शासन के बुनियादी और प्राथमिक नियमों का सम्मान करना है, कि अपने अधिकार का प्रयोग करने और अपने अर्ध-न्यायिक कार्यों का निर्वहन करने में, अधिनियम के तहत गठित न्यायाधिकरणों को उनके सर्वोत्तम निर्णय के अनुसार मामले से निपटने के लिए बिल्कुल स्वतंत्र छोड़ा जाना चाहिए। यह कानून के निष्पक्ष और उद्देश्यपूर्ण प्रशासन का सार है

कि न्यायाधीश या न्यायाधिकरण का निर्णय पूरी तरह से अप्रभावित होना चाहिए। राज्य के प्रशासनिक विंग के कार्यपालिका द्वारा कोई भी बाहरी मार्गदर्शन। यदि किसी अर्ध-न्यायिक न्यायाधिकरण को प्रदत्त विवेक का प्रयोग किसी ऐसे निर्देश द्वारा नियंत्रित किया जाता है जो अर्ध-न्यायिक प्राधिकार के प्रयोग और उसकी उपस्थिति पर प्रतिबंध लगाता है। इस तरह की बेड़ियाँ ऐसे प्राधिकार के प्रयोग को न्यायिक प्रक्रिया की सर्वस्वीकृत धारणा के साथ पूरी तरह से असंगत बना देंगी। यह सच है कि कानून न्यायिक शक्तियों के प्रयोग को नियंत्रित कर सकता है। यह विशिष्ट प्रावधानों द्वारा यह संकेत दे सकता है कि इसके द्वारा गठित न्यायाधिकरणों को किन मामलों पर निर्णय देना चाहिए। यह विशिष्ट प्रो द्वारा हो सकता है। दर्शन उन सिद्धांतों को निर्धारित करते हैं जिनका उक्त मामलों से निपटने में न्यायाधिकरणों द्वारा पालन किया जाना चाहिए। कानून द्वारा गठित न्यायाधिकरणों के अधिकार क्षेत्र का दायरा कानून द्वारा अच्छी तरह से विनियमित किया जा सकता है और उक्त न्यायाधिकरणों के मार्गदर्शन के लिए सिद्धांत भी हो सकते हैं। बेशक यह अपरिहार्य आवश्यकता के अधीन है कि ये प्रावधान संविधान द्वारा गारंटीकृत मौलिक अधिकारों का उल्लंघन नहीं करते हैं, लेकिन कानून और कानून के प्रावधान वैध रूप से जो कर सकते हैं उसे प्रशासनिक या कार्यकारी आदेशों द्वारा करने की अनुमति नहीं दी जा सकती है। यह स्थिति इतनी अच्छी तरह से स्थापित है कि हम धारा 43-ए को लागू करने में इसे मानने में अनिच्छुक हैं। मद्रास विधानमंडल का इरादा न्यायिक शक्ति के प्रयोग के क्षेत्र पर आक्रमण करने के लिए राज्य सरकार को शक्ति प्रदान करना था। वास्तव में, यदि मद्रास विधानमंडल की मंशा ऐसी होती और धारा 43-ए के प्रावधानों का वास्तविक प्रभाव होता तो धारा 13-ए स्वयं नागरिकों के मौलिक अधिकारों का अनुचित उल्लंघन होगा और हो सकता है इसे असंवैधानिक करार दिया जाना चाहिए।“

(23) उपरोक्त कारणों से, इस प्रश्न पर गौर किए बिना कि क्या भारत के संविधान के अनुच्छेद 228 के खंड (3) में परिकल्पित उपाय रखरखाव के रास्ते में खड़े होने के लिए पर्याप्त उपाय है या नहीं। रिट याचिकाकर्ता, मेरा मानना है कि अधिनियम की धारा 19-ए इस मामले में केंद्र सरकार को कोई न्यायिक शक्तियाँ प्रदान नहीं करती है और इस प्रकार प्रतिवादी द्वारा पारित अर्ध-न्यायिक आदेश के खिलाफ याचिकाकर्ता द्वारा संपर्क करने का कोई सवाल ही नहीं है। नंबर 1. इसलिए, मैं रिट याचिकाओं को स्वीकार करता हूँ और आक्षेपित आदेश, अनुलग्नक पी 1 को रद्द करता हूँ। हालांकि, मैं पार्टियों को अपनी लागत स्वयं वहन करने के लिए छोड़ता हूँ।

ए.एस. बैस, जे.

(24) मैंने विद्वान भाई तेवतिया, जे. द्वारा दिए गए फैसले को पढ़ा है, मैं याचिकाकर्ता-कंपनी के कामगारों की ओर से रिट याचिका की स्थिरता को ध्यान में रखते हुए उठाई गई प्रारंभिक आपत्ति के संबंध में आए निष्कर्षों से सहमत हूँ। संविधान के अनुच्छेद 226 के खंड (3) का. आपत्ति वास्तव में यह थी कि चूंकि कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952 (इसके बाद अधिनियम के रूप में संदर्भित) की धारा 19-ए द्वारा एक वैकल्पिक उपाय प्रदान किया गया था और याचिकाकर्ता ने इसका लाभ नहीं उठाया था, इसलिए इसे ध्यान में रखते हुए संविधान के अनुच्छेद 226 के खंड (3) के प्रावधान, वर्तमान रिट याचिका झूठ नहीं बोलते हैं। मैं विद्वान भाई तेवतिया, जे द्वारा निकाले गए और व्यापक रूप से चर्चा किए गए निष्कर्षों से सहमत हूँ कि अधिनियम की धारा 19-ए में परिकल्पित उपाय को उपचार नहीं कहा जा सकता है और इस प्रकार याचिकाकर्ता-कंपनी को रोका नहीं जा सकता है।

इस रिट याचिका के माध्यम से आक्षेपित आदेश को चुनौती देने से। लेकिन भाई जज के प्रति अत्यंत सम्मान के साथ, मैं अधिनियम की धारा 6 के संदर्भ में भविष्य निधि में नियोक्ता के

योगदान की गणना के उद्देश्य से “मूल वेतन” शब्दों की दी गई व्याख्या से सहमत नहीं हूं। ब्रदर टेवाटिस, जे. ने माना है कि अतिरिक्त घंटों के दौरान काम करने के लिए याचिकाकर्ता-कंपनी के कर्मचारियों द्वारा प्राप्त पारिश्रमिक ओवरटाइम भत्ते के समान भत्ते की श्रेणी में आता है और इसलिए, ‘मूल वेतन’ का हिस्सा नहीं बन सकता है। जैसा कि अधिनियम की धारा 2 के खंड (बी) द्वारा परिभाषित किया गया है

(25) तथ्यों को देने की आवश्यकता नहीं है क्योंकि भाई तेवतिया, जे के फैसले में ये बहुत विस्तृत रूप से दिए गए हैं। लेकिन पार्टियों के वकील द्वारा उठाए गए प्रतिद्वंद्वी तर्कों की सराहना करने के लिए, ‘मूल वेतन’ शब्दों को पुनः प्रस्तुत करना आवश्यक है। अधिनियम की धारा 2 के खंड (बी) में परिभाषित-

“2. (बी) ‘बेसिक वेजेज’ का अर्थ उन सभी परिलब्धियों से है जो किसी कर्मचारी द्वारा इयूटी पर रहते हुए या रोजगार अनुबंध की शर्तों के अनुसार मजदूरी के साथ छुट्टी पर अर्जित की जाती हैं और जो उसे नकद में भुगतान या देय होती हैं, लेकिन शामिल नहीं है

(1) किसी खाद्य रियायत का नकद मूल्य

(पप) कोई भी महंगाई भत्ता (अर्थात्, जीवन यापन की लागत में वृद्धि के कारण किसी कर्मचारी को दिया जाने वाला सभी नकद भुगतान, चाहे वह किसी भी नाम से जाना जाता हो), मकान किराया भत्ता, ओवरटाइम भत्ता, बोनस, कमीशन या कोई अन्य समान कर्मचारी को उसके रोजगार या ऐसे रोजगार में किए गए कार्य के संबंध में देय भत्ता

(पपप) नियोक्ता द्वारा दिया गया कोई उपहार।”

इस प्रावधान को पढ़ने से यह स्पष्ट है कि मूल वेतन में वे सभी परिलब्धियाँ शामिल होंगी जो किसी कर्मचारी द्वारा इयूटी पर या छुट्टी पर रहते हुए रोजगार के अनुबंध की शर्तों के अनुसार मजदूरी के साथ अर्जित की जाती हैं और जिनका नकद भुगतान या भुगतान किया जाता है। उसे, लेकिन इसमें किसी खाद्य रियायत, किसी महंगाई भत्ते, मकान किराया भत्ते, ओवरटाइम भत्ते, बोनस, कमीशन या किसी अन्य समान भत्ते या नियोक्ता द्वारा दिए गए किसी भी उपहार का कोई नकद मूल्य शामिल नहीं होगा। क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त, प्रतिवादी नंबर 1, ने पारिश्रमिक पर विचार किया है।

कर्मचारी को 'अतिरिक्त घंटों' के दौरान किए गए काम के लिए 'मूल वेतन' के हिस्से के रूप में प्राप्त होता है और उस आधार पर अधिनियम की धारा 6 के संदर्भ में योगदान मिलता है। याचिकाकर्ता का मामला यह है कि इसकी स्थापना में सभी प्रासंगिक समय में कर्मचारियों की काम और सेवा की शर्तें याचिकाकर्ता (नियोक्ता) और उसके कर्मचारियों के बीच हुए समझौते द्वारा शासित होती थीं। कर्मचारियों के साथ तीन समझौते हुए। पहला समझौता दिनांक 28 मार्च, 1966 हैय दूसरा समझौता दिनांक 17 जुलाई, 1971 का है और तीसरा समझौता दिनांक 6 फरवरी, 1976 का है। वर्तमान में यह अंतिम समझौता है जिसके बारे में कहा जाता है कि यह लागू है। इन समझौतों के अनुसार, तीन प्रकार के कामकाजी घंटों की परिकल्पना की गई है, यानी, (प) सामान्य अधिसूचित घंटे, (पप) अतिरिक्त घंटे, और (पपप) ओवरटाइम घंटे 1976 के अनुबंध टप्पू के खंड (बी) (1) और (प्प) निपटान अतिरिक्त घंटों और ओवरटाइम घंटों के काम के लिए भुगतान के आधार को इंगित करता है, जो निम्नानुसार हैं: -

“(1) अतिरिक्त घंटे जहां कोई कर्मचारी अतिरिक्त घंटे काम करता है, यानी, अपने सामान्य कामकाजी घंटों से परे जो ओवरटाइम नहीं बनाता है, उसे काम किए गए प्रत्येक घंटे के लिए

प्रति घंटा मूल वेतन का 50 प्रतिशत अतिरिक्त भुगतान किया जाएगा, यानी, समय- और एक आधा।

(प्प) ओवरटाइम घंटे जहां एक कर्मचारी पंजाब दुकानों और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम, 1958 में परिभाषित अनुसार ओवरटाइम काम करता है, उसे प्रति घंटा मूल वेतन का 100 प्रतिशत और प्रति घंटा डीए का अतिरिक्त भुगतान किया जाएगा। वेज, ले0, 'डबल टाइम'।"

इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि 1976 के समझौते के अनुसार भी अतिरिक्त घंटों को ओवरटाइम नहीं माना जाता है और अतिरिक्त घंटों और ओवरटाइम घंटों के लिए भुगतान की दर अलग-अलग है।

(26) याचिकाकर्ता की ओर से मुख्य तर्क यह है कि कर्मचारी स्वयं इन समझौतों के लिए सहमत हुए थे और वे अब यह रुख नहीं अपना सकते हैं कि अतिरिक्त घंटे 'मूल वेतन' का हिस्सा होंगे। आगे यह तर्क दिया गया है कि याचिकाकर्ता-कंपनी को सामान्य कामकाजी घंटे तय करने का अधिकार है, जो वैधानिक काम के घंटों से कम हो सकता है और यह कंपनी की इच्छाशक्ति है कि वह अपने किसी भी कर्मचारी को अतिरिक्त काम के घंटे की अनुमति दे। कर्मचारी अतिरिक्त घंटों तक ठीक से काम नहीं कर पाते। चूंकि वे न्यूनतम कार्य घंटों के लिए सहमत हुए थे और अधिकार के तौर पर वे अतिरिक्त कार्य घंटों की मांग नहीं कर सकते, इसलिए अतिरिक्त कार्य घंटों के लिए पारिश्रमिक नहीं बनेगा ।

मूल वेतन का हिस्सा, लेकिन ओवरटाइम भत्ते का हिस्सा बनेगा। कर्मचारियों की ओर से तर्क यह है कि जो भी पारिश्रमिक वैधानिक कार्य घंटों तक दिया जाएगा, जो कि सप्ताह में 48 घंटे और प्रतिदिन 9 घंटे हैं, वह मूल वेतन का हिस्सा होगा, और यदि किसी कर्मचारी को वैधानिक कार्य घंटों से परे काम करने के लिए मजबूर किया जाता है, तो वह मूल वेतन का हिस्सा होगा।

काम के घंटे, तो कर्मचारी द्वारा प्राप्त ऐसा पारिश्रमिक इस अधिनियम के प्रयोजनों के लिए मूल वेतन का हिस्सा नहीं बनेगा। (27) वर्तमान मामले की व्याख्या को नजरअंदाज नहीं किया जा सकता-

इसमें सामाजिक और श्रम कानून का निर्माण शामिल है। श्रमिक वर्ग के अधिकारों और हितों की रक्षा के लिए सामाजिक और श्रम कानून बनाए गए थे और ये श्रमिक वर्ग के लंबे संघर्ष का परिणाम हैं। यह सामान्य ज्ञान की बात है कि देश में औद्योगीकरण के आगमन पर, न्यूनतम वेतन अधिनियम, औद्योगिक विवाद अधिनियम, वेतन भुगतान अधिनियम और कामगार मुआवजा अधिनियम आदि जैसे कोई सामाजिक कानून नहीं थे। काम के घंटे तय किए गए थे, कोई न्यूनतम वेतन तय नहीं किया गया था, श्रमिकों की छंटनी, गलत तरीके से बर्खास्तगी, सेवा की समाप्ति, रैंक में गलत कटौती आदि के खिलाफ कोई सुरक्षा उपाय नहीं थे। ऐसा तभी हुआ जब श्रमिकों ने खुद को ट्रेड यूनियनों में संगठित किया। ये अधिनियम विधानमंडल द्वारा बनाए गए थे। इन अधिनियमों से पहले, श्रमिक पूरी तरह से नियोक्ता की दया पर निर्भर थे। वे सुबह से शाम तक और कभी-कभी रात में भी लंबे समय तक काम करते थे और कोई मूल या न्यूनतम वेतन तय नहीं किया गया था। इस प्रकार के शोषण को समाप्त करने के लिए, ये सामाजिक कानून बनाए गए थे और यहां तक कि इन सामाजिक कानूनों के लाभों को कभी-कभी नियोक्ताओं द्वारा अस्वीकार कर दिया जाता है और उच्च कीमतों के इन दिनों में श्रमिक अपने दोनों खर्चों को पूरा करने में सक्षम नहीं होते हैं। एक सभ्य समाज में, प्रत्येक व्यक्ति अपने शरीर और आत्मा को एक साथ रखने के लिए आवास, भोजन और कपड़े जैसी जीवन की बुनियादी जरूरतों का हकदार है। यह इस पृष्ठभूमि में है कि अभिव्यक्ति 'आधार वेतन' की व्याख्या अधिनियम में परिभाषित की जानी है। अंतिम निपटान से ही पता चलता है कि अतिरिक्त घंटों और ओवरटाइम घंटों के दौरान किए गए काम के लिए दो प्रकार के पारिश्रमिक

तय किए गए हैं। जबकि अतिरिक्त घंटों के लिए पारिश्रमिक, यानी सामान्य घंटों से परे, डेढ़ गुना तय किया गया है, ओवरटाइम के लिए पारिश्रमिक, यानी। वैधानिक घंटों से परे सामान्य घंटे की दर दोगुनी तय की गई है। यह स्पष्ट रूप से दर्शाता है कि अतिरिक्त घंटों के पारिश्रमिक को ओवरटाइम भत्ता नहीं माना जाता है और भुगतान की दो दरें तय की गई हैं, एक अतिरिक्त घंटों के लिए जो सामान्य वैधानिक कार्य घंटों के भीतर आते हैं और दूसरे ओवरटाइम घंटों के लिए जो सामान्य से परे हैं। वैधानिक काम के घंटे अवधि ।

(28) याचिकाकर्ता कंपनी की ओर से यह प्रचारित किया गया है कि नियोक्ता और कर्मचारी एक बाध्यकारी अनुबंध में इस बात पर सहमत हुए थे कि प्रतिष्ठान के सामान्य कामकाजी घंटे क्या होंगे और उन घंटों से अधिक काम करने के लिए कर्मचारियों को भुगतान किया जाएगा। एक भुगतान जो ओवरटाइम भत्ते के समान भत्ते के चरित्र का हिस्सा होगा, जिसे 'अधिनियम की धारा 2 के खंड (बी) के उप-खंड (पप) द्वारा कर्मचारियों के मूल वेतन में शामिल होने से छूट दी गई है। अधिनियम की धारा 6 के उद्देश्य. इस संबंध में, 1966 के समझौते से जुड़े अनुबंध टप्प् के खंड (पअ) (म) (पप) पर निर्भरता रखी गई है, जो निम्नलिखित शर्तों में है: -

“प्रबंधन के सदस्य की पूर्व अनुमति के बिना कोई अतिरिक्त ओवरटाइम काम नहीं किया जाएगा।“

सबसे पहले, मुझे इस विवाद में कोई दम नहीं दिखता, क्योंकि 1966 का समझौता अब लागू नहीं है। भले ही यह लागू हो, इससे कोई फर्क नहीं पड़ता। यह सामान्य ज्ञान की बात है कि श्रमिक किसी भी प्रतिष्ठान में सामान्य घंटों से अधिक काम नहीं कर सकते हैं, केवल प्रबंधन की अनुमति से ही वे अतिरिक्त घंटों के दौरान काम कर सकते हैं। इसलिए, यह “कर्मचारी को उसके रोजगार या ऐसे रोजगार में किए गए काम के संबंध में देय किसी अन्य समान भत्ते“ की

अभिव्यक्ति के आधार पर 'अतिरिक्त घंटे' या 'ओवरटाइम घंटे' की श्रेणी में नहीं आएगा। अधिनियम की धारा 2 के खंड (बी) के उपखंड (पप)। पंजाब दुकानों और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम, 1958 की धारा 7 और फैक्ट्री अधिनियम, 1948 की धारा 51 के तहत, किसी भी एक दिन और एक सप्ताह के लिए अधिकतम काम के घंटे तय किए गए हैं और यह प्रावधान किया गया है कि इन घंटों से अधिक काम के लिए, - कर्मचारी पंजाब दुकान और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम, 1958 की धारा 7 की उपधारा (2) के खंड (बी) और फैक्ट्री अधिनियम 1948 की धारा 59 द्वारा प्रदान की गई पारिश्रमिक की ऐसी दर के हकदार होंगे। अधिकतम घंटे निर्धारित प्रति सप्ताह 48 और प्रति दिन 9 हैं, जिसका अर्थ है कि किसी कारखाने या प्रतिष्ठान के सामान्य कामकाजी घंटे ऐसे वैधानिक घंटों से अधिक नहीं होंगे और वैधानिक घंटे आम तौर पर उस प्रतिष्ठान के कामकाजी घंटे होंगे। पंजाब दुकानों और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम की धारा 33 स्पष्ट रूप से अधिनियम से बाहर ठेकेदारी करने पर रोक लगाती है और इसकी धारा 26 उस अधिनियम के किसी भी प्रावधान के उल्लंघन के लिए दंड का प्रावधान करती है। हालाँकि, यह सच है कि सामान्य कामकाजी घंटे अवधि ।

प्रत्येक प्रतिष्ठान में दिए गए कारखाने या प्रतिष्ठान में भिन्नता हो सकती है।

कार्य की प्रकृति और प्रकार, पर्यावरण आदि को ध्यान में रखते हुए, यह वैधानिक घंटों से कम हो सकता है, लेकिन वैधानिक घंटों से अधिक नहीं हो सकता है, याचिकाकर्ता-कंपनी द्वारा उनके आधिपत्य की टिप्पणियों पर भरोसा किया गया है। इंडियन ऑक्सीजन लिमिटेड बनाम उनके कामगार (8) में सुप्रीम कोर्ट। उस मामले में, एक विवाद श्रमिकों की इस मांग से संबंधित था कि कार्यालय कर्मचारियों को ओवरटाइम भत्ते का भुगतान उनके सामान्य ड्यूटी घंटों से परे सामान्य दर से दोगुना होना चाहिए। प्रबंधन की ओर से आग्रह किया गया था कि कंपनी को श्रमिकों को देय मजदूरी की सामान्य दर से अधिक भुगतान करने के लिए नहीं कहा जा सकता

है, यदि उन्हें 39 घंटे से अधिक काम करने के लिए कहा जाता है, लेकिन 48 घंटे से अधिक नहीं, क्योंकि कंपनी अच्छी तरह से काम कर रही है। बिहार दुकान एवं स्थापना अधिनियम के तहत कर्मचारियों से सप्ताह में 48 घंटे काम कराने का अधिकार। उस मामले में, कंपनी सप्ताह में 39 घंटे निर्धारित ड्यूटी या सामान्य कामकाजी घंटों का पालन कर रही थी। चूंकि कर्मचारी ओवरटाइम भत्ते की मांग कर रहे थे, उस स्थिति में सुप्रीम कोर्ट के आधिपत्य ने माना कि किसी प्रतिष्ठान में सामान्य दैनिक या साप्ताहिक काम के घंटे दुकान और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम के प्रावधानों द्वारा निर्धारित वैधानिक घंटों से कम हो सकते हैं। और जहां किसी कर्मचारी को प्रतिष्ठान के ऐसे कम सामान्य घंटों से अधिक काम करने की आवश्यकता होती है, तो वह विशेष पारिश्रमिक का हकदार होगा, हालांकि कुल सामान्य कार्य घंटे सप्ताह में 48 कार्य घंटों से अधिक नहीं होते हैं। चूंकि उस मामले में श्रमिक कंपनी द्वारा निर्धारित कार्य घंटों की तुलना में अतिरिक्त कार्य घंटों के लिए उच्च दर की मांग कर रहे थे, सर्वोच्च न्यायालय के आधिपत्य ने माना कि वे सामान्य कार्य घंटों से परे एक विशेष पारिश्रमिक के हकदार थे। इस प्राधिकार के तथ्य वर्तमान मामले से स्पष्ट रूप से भिन्न हैं। रिपोर्ट किए गए मामले में, सामान्य ड्यूटी घंटों से परे ओवरटाइम भत्ता निर्धारित करने का प्रश्न सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष था। जबकि मौजूदा मामले में हमें अधिनियम में परिभाषित 'बुनियादी वेतन' शब्द की व्याख्या करने के लिए कहा गया है। जे इंजीनियरिंग वर्क्स लिमिटेड और अन्य बनाम भारत संघ और अन्य (सुप्रा) में निर्धारित कानून का सिद्धांत वर्तमान मामले पर लागू होता है। उस मामले में निर्धारण के लिए प्रश्न यह था: क्या एक निश्चित भुगतान ने उत्पादन बोनस के चरित्र को शामिल किया था और इस प्रकार अधिनियम की धारा 6 के संदर्भ में भविष्य निधि के लिए नियोक्ता के योगदान के उद्देश्य से 'मूल वेतन' शब्द से बाहर रखा जाना था। . उस स्थिति में, नियोक्ता और

कर्मचारी एक योजना पर सहमत हुए थे, जिसमें प्रावधान था कि उत्पादन का एक निश्चित अनुपात एक निश्चित पुरस्कार द्वारा निर्धारित न्यूनतम मूल वेतन और महंगाई भत्ते के अनुरूप होगा, जिसे 'कोटा' कहा गया था। 'कोटा' तक के उत्पादन के लिए टुकड़ा-दर के आधार पर भुगतान किया जाता था, लेकिन 'मानदंड' भी तय किया गया था जो 'कोटा' से बहुत अधिक था और प्रत्येक श्रमिक से न्यूनतम उत्पादन के रूप में 'मानदंड' का उत्पादन करने की अपेक्षा की जाती थी। यदि कोई कामगार 'मानदंड' का उत्पादन नहीं करता है, तो वह कदाचार का दोषी होगा और बर्खास्तगी के लिए उत्तरदायी होगा क्योंकि समझौते में प्रावधान था कि उत्पादन 'मानदंड' से कोई भी जानबूझकर विचलन धीमी गति से चलने वाली रणनीति के समान होगा। बेशक, 'स्थायी आदेश' में प्रावधान है कि धीमी गति से काम करने की रणनीति को कदाचार माना जाएगा और संबंधित कर्मचारी को बर्खास्त किया जा सकता है। श्रमिकों की ओर से यह प्रचारित किया गया कि कंपनी में प्रचलित प्रकार की एक योजना, उत्पादन बोनस, जैसा कि उद्योग में समझा जाता है, 'मानदंड' के बाद ही शुरू हुई और उत्पादन के लिए 'कोटा' और 'मानदंड' के बीच भुगतान किया गया। 'अधिनियम में परिभाषित 'मूल वेतन' से अधिक कुछ नहीं था। सर्वोच्च न्यायालय के उनके आधिपत्य ने उस तर्क से सहमति व्यक्त की और माना कि एक विशिष्ट उत्पादन बोनस योजना में श्रमिक आधार या मानक से अधिक उत्पादन करने के लिए बाध्य नहीं था, हालांकि वह ऐसा इसलिए कर सकता है ताकि उसकी कमाई बढ़ सके। हालाँकि, नियोक्ता कंपनी में लागू योजना में, कर्मचारी कोटा पर नहीं रुक सकता थाय उसे गो-स्तो के रूप में कदाचार का आरोप लगने और बर्खास्तगी के लिए उत्तरदायी होने के दर्द पर 'मानदंड' के अनुरूप कार्य करना होगा। इसे आगे सुप्रीम कोर्ट के उनके आधिपत्य द्वारा निम्नानुसार माना गया: -

“एक विशिष्ट उत्पादन बोनस योजना में कर्मचारी आधार या मानक से अधिक उत्पादन करने के लिए बाध्य नहीं है, हालांकि वह ऐसा कर सकता है ताकि उसकी कमाई बढ़ सके। हालांकि, नियोक्ता कंपनी में लागू योजना में, कर्मचारी ऐसा कर सकता है। कोटा पर न रुकेंय उसे गो-स्लो के आकार में कदाचार का आरोप लगने और बर्खास्त होने के लिए उत्तरदायी होने के दर्द पर मानक तक उत्पादन करना होगा। इसलिए, वास्तविक आधार या मानक जो एक विशिष्ट उत्पादन बोनस का मूल है योजना, कंपनी के मामले में, मानक थी और मानक से अधिक उत्पादन के लिए कोई भी भुगतान योजना के तहत वास्तविक उत्पादन बोनस होगा। मानक तक का उत्पादन वह मानक है जो कंपनी में एक कामगार से अपेक्षित था, उस उत्पादन तक का भुगतान अधिनियम में परिभाषित आधार मजदूरी होना चाहिए।

(2) केवल यह तथ्य कि अधिनियम में परिभाषित मूल वेतन का एक हिस्सा समय वेतन के रूप में एक रूप में और दूसरे रूप में टुकड़ा-दर मजदूरी के रूप में भुगतान किया गया था, इससे पूरे मूल वेतन पर कोई फर्क नहीं पड़ेगा। अधिनियम का अर्थ.

(3) कि कोटा और मानदंड के बीच किए गए काम के लिए इस भुगतान को धारा 2 (बी) (पप) के भीतर किसी अन्य समान भत्ते के रूप में नहीं माना जा सकता है क्योंकि खंड में उल्लिखित भत्ते महंगाई भत्ता, मकान-किराया भत्ता थे। - भत्ता, ओवरटाइम भत्ता, बोनस और कमीशन और कोई भी अन्य समान भत्ता एक ही प्रकार का होना चाहिए

(4) भुगतान का वह हिस्सा जो कंपनी द्वारा 'मानदंड' से ऊपर उत्पादन के लिए किया गया था, उत्पादन बोनस होगा और धारा 2 (बी) में परिभाषित 'मूल मजदूरी' शब्द से बाहर रखा जाएगा। इस प्रकार, उपरोक्त टिप्पणियों से यह स्पष्ट है कि भुगतान का वह हिस्सा जो कोटा तक उत्पादन के साथ-साथ कोटा और मानक के बीच उत्पादन के लिए प्रबंधन द्वारा किया जाता है,

“मूल मजदूरी” शब्द के भीतर आएगा जैसा कि परिभाषित किया गया है। अधिनियम और भुगतान का वह हिस्सा जो प्रबंधन द्वारा मानक से ऊपर किया जाता है वह उत्पादन बोनस होगा, न कि मूल वेतन। इसी तरह के अवलोकन मैसर्स में किए गए हैं। ब्रिज एंड रूफ्स कंपनी लिमिटेड बनाम भारत संघ और अन्य (9)। ऐसे प्रतिष्ठान हो सकते हैं जहां प्रबंधन सामान्य कामकाजी घंटों को बहुत कम तय करके एक उपकरण का सहारा ले सकता है और इस प्रकार श्रमिकों को भविष्य निधि से वंचित कर सकता है जिसके लिए वे वैधानिक घंटों के भीतर अतिरिक्त घंटे काम करने के हकदार हैं।

(29) इसलिए, इस मामले में यह नहीं माना जा सकता है कि अतिरिक्त घंटे, जो वैधानिक घंटों के भीतर हैं, ओवरटाइम या समान भत्ते के बराबर होंगे ताकि इसे ‘मूल वेतन’ से बाहर रखा जा सके।

(30) ऊपर दर्ज कारणों से, मेरा मानना है कि याचिकाकर्ता-कंपनी के कर्मचारियों द्वारा काम करने के लिए प्राप्त पारिश्रमिक वैधानिक घंटों के दौरान ओवरटाइम भत्ते के समान भत्ते की श्रेणी में नहीं आता है, लेकिन अधिनियम में परिभाषित ‘मूल वेतन’ का हिस्सा होगा।

(31) परिणामस्वरूप, ये रिट याचिकाएँ विफल हो जाती हैं और जुर्माने के साथ खारिज कर दी जाती हैं।

विचारों में मतभेद/पृथक पृथक मत

(32) बेंच के समक्ष दो बिंदु उठाए गए थे, एक प्रारंभिक आपत्ति, जो उत्तरदाताओं द्वारा याचिका की स्थिरता के लिए उठाई गई थी, और दूसरा, याचिकाकर्ता द्वारा प्रचारित किया गया था, इस आशय का था कि ‘के दौरान काम करने के लिए पारिश्रमिक पाल्ड’ याचिकाकर्ता कंपनी की स्थापना में अतिरिक्त घंटे, ‘ओवर-टाइम’ काम के लिए पारिश्रमिक की प्रकृति के होने के कारण,

नियोक्ता के योगदान की गणना के उद्देश्य से 'मूल वेतन' का हिस्सा नहीं माना जाना चाहिए। कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952 की धारा 6 के संदर्भ में भविष्य निधि योजना।

(33) जबकि हम ऊपर दी गई राय से सहमत हैं, प्रारंभिक आपत्ति से संबंधित बिंदु के संबंध में कि उक्त अधिनियम की धारा 19-ए कोई वैकल्पिक उपाय प्रदान नहीं करती है और इस प्रकार अनुच्छेद 226 का खंड (3) संविधान याचिका की विचारणीयता पर रोक नहीं लगाता है, दूसरे बिंदु के संबंध में हमारे बीच मतभेद है। उपरोक्त मतभेद के मद्देनजर, हम निर्देश देते हैं कि इस मामले के कागजात माननीय मुख्य न्यायाधीश के समक्ष रखे जाएं ताकि मामले को लेटर्स पेटेंट और अनुभाग के खंड 26 के संदर्भ में किसी तीसरे न्यायाधीश या बड़ी पीठ को भेजा जा सके। सिविल प्रक्रिया संहिता के 98.

डी. एस. तेवतिया, जे.

ए.एस. बैस, जे.

एस. पी. गोयल, जे.

(34) इन मामलों में जिस प्रश्न के निर्धारण की आवश्यकता है वह यह है कि क्या याचिकाकर्ता-कंपनी द्वारा अपने कर्मचारियों को अतिरिक्त कार्य घंटों के लिए भुगतान किया गया वेतन मूल वेतन का हिस्सा है। मूल वेतन को कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952 (इसके बाद 'अधिनियम के रूप में संदर्भित) की धारा 2 के खंड (बी) में परिभाषित किया गया है, जो इस प्रकार है: -

“2. (बी) ‘मूल वेतन’ का अर्थ है वे सभी परिलब्धियाँ जो किसी कर्मचारी द्वारा ड्यूटी के दौरान या छुट्टी पर वेतन के साथ प्राप्त की जाती हैं। रोजगार के अनुबंध की शर्तों के अनुसार और जो उसे नकद में भुगतान या देय है, लेकिन इसमें शामिल नहीं है

(प) किसी खाद्य रियायत का नकद मूल्य

(पप) कोई भी महंगाई भत्ता (अर्थात्, किसी भी नाम से ज्ञात सभी नकद भुगतान, जीवन यापन की लागत में वृद्धि के कारण किसी कर्मचारी को भुगतान किया गया), “घर-किराया भत्ता, ओवरटाइम भत्ता, बोनस, कमीशन या कर्मचारी को उसके रोजगार या ऐसे रोजगार में किए गए काम के संबंध में देय कोई अन्य समान भत्ता

(पपप) नियोक्ता द्वारा दिया गया कोई उपहार।”

क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त, प्रतिवादी नंबर 1 ने ‘अतिरिक्त घंटों’ के दौरान किए गए काम के लिए कर्मचारियों द्वारा प्राप्त पारिश्रमिक को मूल वेतन के हिस्से के रूप में माना और उस आधार पर अधिनियम की धारा 6 के संदर्भ में योगदान की मांग की। . दूसरी ओर, याचिकाकर्ता ने तर्क दिया कि ‘अतिरिक्त घंटों’ के लिए भुगतान किया गया पारिश्रमिक कर्मचारियों को देय ‘किसी अन्य समान भत्ते’ की श्रेणी में आता है और, इस तरह, ‘मूल वेतन’ का हिस्सा नहीं बनता है। मामला शुरुआत में डिवीजन बेंच और तेवतिया के सामने सुनवाई के लिए आया। न्यायाधीश ने याचिकाकर्ता के पक्ष में प्रश्न का उत्तर दिया जबकि न्यायाधीश ए.एस. बैंस ने उत्तरदाताओं के पक्ष में उत्तर दिया। इस प्रकार उक्त प्रश्न को विवाद के समाधान हेतु मेरे पास भेजा गया है

(35) पार्टियों के बीच यह स्वीकार किया जाता है कि कर्मचारियों की सेवा शर्तें 23 मार्च 1966, 17 जुलाई 1971 और 6 फरवरी 1976 को उनके बीच हुए तीन समझौतों द्वारा विनियमित होती हैं। काम के घंटे तीन प्रकार के होते हैं उक्त बस्तियों में निर्धारित हैं, अर्थात् ‘सामान्य

अधिसूचित घंटे', 'अतिरिक्त घंटे' और 'अतिरिक्त घंटे। 'अतिरिक्त घंटे' को निपटान से जुड़े मानक आदेश के खंड 13 (ए) में परिभाषित किया गया है जो निम्नानुसार है: -

“किसी कर्मचारी द्वारा काम के सामान्य घंटों के अलावा, लेकिन पंजाब दुकानों और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम, 1958 द्वारा वाणिज्यिक प्रतिष्ठानों के लिए निर्धारित घंटों से अधिक काम किए गए किसी भी घंटे को 'अतिरिक्त घंटे' के रूप में संदर्भित किया जाएगा।

खंड 13(बी) अतिरिक्त घंटों के काम के भुगतान के प्रावधान के अलावा यह भी स्पष्ट रूप से प्रदान करता है कि कोई भी कर्मचारी कार्यालय सहायक या उसके डिप्टी से पूर्व अनुमति प्राप्त किए बिना अपने सामान्य काम के घंटों से अधिक काम नहीं करेगा। खंड (बी) (1) और (पप) में प्रावधान है कि अतिरिक्त घंटों के काम के लिए एक कर्मचारी को अतिरिक्त 50 प्रतिशत का भुगतान किया जाएगा और ओवर-टाइम काम के लिए ऐसे प्रत्येक घंटे के काम के लिए प्रति घंटा मूल वेतन का 100 प्रतिशत अतिरिक्त भुगतान किया जाएगा। बस्तियों में यह भी निर्धारित किया गया था कि अतिरिक्त घंटे और ओवरटाइम वेतन 'मूल वेतन' का हिस्सा नहीं होंगे जैसा कि अनुबंध प्प के खंड 4 के उप-खंड (जी) से स्पष्ट है।

(36) उत्तरदाताओं द्वारा डिवीजन बेंच के समक्ष उठाया गया तर्क यह था कि बस्तियों के उपरोक्त उल्लिखित खंड पंजाब दुकानों और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम, 1958 की धारा 7 में उल्लिखित वैधानिक घंटों को प्रतिष्ठानों के लिए सामान्य कामकाजी घंटों के रूप में परिकल्पित करते हैं और वह उपकरण जिसके द्वारा वैधानिक घंटों को दो अवधियों अर्थात् 'अधिसूचित घंटों' और 'अतिरिक्त घंटों' में विभाजित किया गया था, का उपयोग नियोक्ता द्वारा अतिरिक्त घंटों के लिए भुगतान किए गए पारिश्रमिक को 'ओवरटाइम भत्ता' या 'अन्य' के रूप में मानने के लिए नहीं किया जा सकता है। उक्त धारा 2(बी)(पप) के अर्थ में समान भत्ता। इस

प्रस्ताव पर भरोसा जय इंजीनियरिंग वर्क्स लिमिटेड और अन्य बनाम भारत संघ और अन्य (सुप्रा) पर रखा गया था। मेरे विद्वान भाई तेवतिया, जे. ने जे इंजीनियरिंग वर्क्स लिमिटेड और अन्य मामले (सुप्रा) में फैसले का विस्तार से विश्लेषण करने के बाद, इसे अलग किया और इंडियन ओरिजन लिमिटेड बनाम उनके वर्कमेन (सुप्रा) पर भरोसा करते हुए कहा कि पंजाब की धारा 7 दुकानें और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम केवल अधिकतम सामान्य कामकाजी घंटे प्रदान करता है और एक कंपनी काम के घंटों की किसी भी कम संख्या को तय करने के अपने अधिकार में थी और अतिरिक्त घंटों के दौरान काम करने के लिए कर्मचारियों द्वारा प्राप्त पारिश्रमिक 'ओवरटाइम अनुमति' के चरित्र का हिस्सा है। अधिनियम की धारा 2 के खंड (बी) के उप-खंड (पप) में होने वाले कर्मचारी को उसके रोजगार या ऐसे रोजगार में किए गए कार्य के संबंध में देय 'कोई अन्य समान भत्ता' अभिव्यक्ति के आधार पर 'प्राप्ति'।

(37) बेंस, जे. द्वारा अपने विचार के लिए दिए गए कारण इस प्रकार थे:-

“अंतिम निपटान से पता चलता है कि अतिरिक्त घंटों और ओवरटाइम घंटों के दौरान किए गए काम के लिए दो प्रकार के पारिश्रमिक तय किए गए हैं।

अतिरिक्त घंटे, जो सामान्य घंटों से परे हैं, डेढ़ गुना तय किया गया है, ओवरटाइम के लिए पारिश्रमिक, जो वैधानिक घंटों से परे है, सामान्य घंटे की दर से दोगुना तय किया गया है। यह स्पष्ट रूप से दर्शाता है कि अतिरिक्त घंटों के पारिश्रमिक को ओवरटाइम भत्ता नहीं माना जाता है और भुगतान की दो दरें तय की गई हैं, एक अतिरिक्त घंटों के लिए जो सामान्य वैधानिक कामकाजी घंटों के भीतर आते हैं और दूसरे ओवरटाइम घंटों के लिए जो सामान्य वैधानिक कामकाज से परे हैं। घंटे।

पंजाब दुकानें और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम, 1958 की धारा 7 और फैक्ट्री अधिनियम, 1942 की धारा 51 के तहत, किसी भी एक दिन और एक सप्ताह के लिए अधिकतम काम के घंटे तय किए गए हैं और यह प्रावधान किया गया है कि उन घंटों से अधिक काम के लिए, कर्मचारी पारिश्रमिक की ऐसी दर के हकदार होंगे जो पंजाब दुकानें और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान अधिनियम, 1958 की धारा 7 की उप-धारा (2) के खंड (बी) और फैक्ट्री अधिनियम, 1948 की धारा 50 द्वारा प्रदान की गई है, अधिकतम घंटे निर्धारित हैं 48 प्रति सप्ताह और 9 प्रति दिन, जिसका अर्थ है कि किसी कारखाने या प्रतिष्ठान के सामान्य कामकाजी घंटे ऐसे वैधानिक घंटों से अधिक नहीं होंगे और वैधानिक घंटे आम तौर पर उस प्रतिष्ठान के काम के घंटे होंगे।“

अपने विद्वान भाई के प्रति उचित सम्मान के साथ, मुझे उक्त तर्क को स्वीकार करने में अपनी असमर्थता पर खेद है, जो इंडियन ओरिजन लिमिटेड मामले (सुप्रा) में सुप्रीम कोर्ट के फैसले के विपरीत है, जिसमें यह माना गया था कि सामान्य कामकाजी घंटे इससे कम तय किए जा सकते हैं। सप्ताह में 48 घंटे. जे इंजीनियरिंग वर्क्स लिमिटेड मामले (सुप्रा) पर निर्भरता फिर से गलत थी। उस स्थिति में, श्रमिक को निर्धारित मानक तक उत्पादन स्तर तक पहुंचना आवश्यक था अन्यथा उसे कदाचार के लिए बर्खास्त किया जा सकता था और यही कारण था कि श्रमिकों का तर्क था कि प्रचलित प्रकार की एक योजना में कंपनी, उत्पादन बोनस, जैसा कि उद्योग में समझा जाता है, केवल 'मानदंड' के बाद शुरू हुआ और 'कोटा' और 'मानदंड' के बीच उत्पादन के लिए भुगतान अधिनियम में परिभाषित 'मूल वेतन' से ज्यादा कुछ नहीं था, को बरकरार रखा गया, मेसर्स में सुप्रीम कोर्ट की निम्नलिखित टिप्पणियों का भी संदर्भ दिया गया। ब्रिज एंड रूफ्स कंपनी लिमिटेड बनाम भारत संघ और अन्य (सुप्रा) :-

ऐसे प्रतिष्ठान भी हो सकते हैं जहां प्रबंधन सामान्य कामकाजी घंटे तय करके किसी उपकरण का सहारा ले सकता है। बहुत कम है और इस प्रकार श्रमिकों को भविष्य निधि से वंचित कर दिया जाता है जिसके लिए वे वैधानिक घंटों के भीतर अतिरिक्त घंटे काम करने के हकदार हैं। लेकिन, जैसा कि वर्तमान मामले में है, यह कोई मामला नहीं है कि प्रबंधन ने श्रमिकों को भविष्य निधि से वंचित करने के लिए एक उपकरण के माध्यम से काम के घंटों की कम संख्या तय की है, या सामान्य कामकाजी घंटों के लिए निर्धारित मजदूरी पर्याप्त नहीं थी। या उचित, इसलिए सुप्रीम कोर्ट की उक्त टिप्पणियों से यह विचार करने में मदद मांगी जा सकती है कि अतिरिक्त घंटों के लिए श्रमिकों को दिया जाने वाला भत्ता 'ओवरटाइम भत्ता' की प्रकृति का अन्य समान भत्ता नहीं था। 1, इसलिए, तेवतिया, जे द्वारा व्यक्त किए गए विचार का पूरी तरह से समर्थन करता है, जिसके परिणामस्वरूप इन याचिकाओं को अनुमति दी जाती है और विवादित आदेश, अनुबंध पी-1, रद्द कर दिया जाता है। मामले की परिस्थितियों में, पार्टियों को अपनी लागत स्वयं वहन करने के लिए छोड़ दिया गया है। आरएनआर.

के.एस. तिवाना और एम.एम. पुंछी से पहले, जे.जे.

सोम दास और अन्य, अपीलकर्ता।

बनाम शिरोमणि गुरुद्वारा प्रबंधक समिति, अमृतसर, प्रतिवादी

1978 का एफ.ए.ओ. संख्या 449

16 दिसंबर 1986

सिख गुरुद्वारा अधिनियम (1925 का गम्प्ट) धारा 4, 8, 10 और 16(2)(पपप) गुरु ग्रंथ साहिब की सिख गुरुद्वारे में सार्वजनिक रूप से पूजा की जाती है - चाहे वह कानूनी व्यक्ति हो - चाहे संपत्ति रखने में सक्षम हो।

माना गया (बहुमत के अनुसार डी.एस. तेवतिया और एम.एम. पुंछी, जे.जे. के.एस. तिवाना, जे. कॉन्ट्रा) कि न्यायिक व्यक्ति कानून की कल्पना है। एक न्यायिक व्यक्ति के मामलों का प्रबंधन एक जीवित व्यक्ति द्वारा किया जाता है और इसलिए, कानून हमेशा न्यायिक व्यक्ति के प्रबंधक के अस्तित्व की परिकल्पना करता है। हिंदू कानून में शैबैत को मूर्ति का प्रबंधक बनाने की परिकल्पना की गई है। इसलिए, न्यायिक उदाहरणों में मूर्ति को न्यायिक व्यक्ति के रूप में मान्यता दी गई, न कि मंदिर के रूप में, क्योंकि हिंदू कानून में मंदिर के प्रबंधक की परिकल्पना नहीं की गई थी। सिख गुरुद्वारा, जिसे एक मठ के समान एक न्यायिक व्यक्ति के रूप में माना जाता है, की परिकल्पना सिख गुरुद्वारा अधिनियम के तहत एक प्रबंध समिति द्वारा प्रबंधित की जाती है। सिख गुरुद्वारा अधिनियम में ऐसा कोई प्रावधान नहीं है।

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।

अक्षय अरोड़ा

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी हरियाणा