कर्मचारी राज्य बीमा निगम बनाम एम/एस ए. वी. ऑटो

इंडस्ट्रीज (पी) लिमिटेड (तेजिंदर सिंह ढिंढसा, जे.)

अजय कुमार मित्तल और तेजिंदर सिंह ढिंढसा से पहले, जे. जे.

कर्मचारी राज्य बीमा निगम-याचिकाकर्ता

बनाम

मेसर्स एवी. ऑटो इंडस्ट्रीज (पी) लिमिटेड-प्रतिवादी

1993 का एफ. ए. ओ. सं. 448

21 मई, 2018

कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948-धारा 2 (9), 2 (17) और 2 (22)-कर्मचारी-कंपनी का प्रबंध निदेशक कर्मचारी के अर्थ में आता है या नहीं-दो पीठ पीठों द्वारा अलग-अलग विचारों को देखते हुए बड़ी पीठ का संदर्भ-अब एकीकृत नहीं-कंपनी का प्रबंध निदेशक/निदेशक "कर्मचारी"-ई. एस. आई. अधिनियम के प्रावधानों के लिए उत्तरदायी नियोक्ता अभिव्यक्ति की परिभाषा के भीतर आएगा, जहां तक कर्मचारी बीमा के लिए योगदान-संदर्भ का उत्तर है।

अभिनिर्धारित किया गया कि अधिनियम की खंड 2 की उप-खंड (9) के तहत "कर्मचारी" के अर्थ के भीतर आने वाले कंपनी के प्रबंध निदेशक के संबंध में मुद्दा अब एकीकृत नहीं है।कर्मचारी राज्य बीमा निगम बनाम एपेक्स इंजीनियरिंग प्राइवेट लिमिटेड, (1998) 1 एस. सी. सी. 86 में शीर्ष न्यायालय द्वारा इस तरह के प्रश्न की पहले ही जांच और निर्णय लिया जा चुका है।

(पैरा 5)

आगे यह अभिनिर्धारित किया गया कि एपेक्स इंजीनियरिंग प्राइवेट लिमिटेड (उपरोक्त) के मामले में निर्धारित उक्ति का पालन करते हुए, हम मानते हैं कि प्रतिवादी कंपनी का प्रबंध निदेशक/निदेशक अधिनियम की खंड 2 (9) के तहत

"कर्मचारी" अभिव्यक्ति की परिभाषा के भीतर आएगा और इस तरह नियोक्ता को कर्मचारी बीमा के लिए योगदान के रूप में अधिनियम के प्रावधानों के लिए उत्तरदायी बनाएगा।

(पैरा 8)

अपीलकर्ता की ओर से जी. डी. गुप्ता, अधिवक्ता

प्रतिवादी के लिए कोई नहीं।

तेजिंदर सिंह DHINDSA.J (मौखिक)

(1) कर्मचारी बीमा न्यायालय, चंडीगढ़ द्वारा पारित दिनांक 16.12.1992 के फैसले पर आरोप लगाते हुए वर्तमान अपील हमारे समक्ष विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दिनांकित 12.7.2017 के आदेश द्वारा दिए गए संदर्भ के अनुसार सामने आई है और जो निम्नानुसार हैः-

“वर्तमान अपील में, मुद्दा यह है कि क्या कंपनी के प्रबंध निदेशक को एक कर्मचारी की परिभाषा में शामिल किया जा सकता है ताकि नियोक्ता को कर्मचारियों के बीमा में योगदान करने के लिए मजबूर किया जा सके।

विवादित आदेश में यह अभिनिर्धारित किया गया है कि एक प्रबंध निदेशक इस न्यायालय की एक खण्ड पीठ द्वारा दिए गए फैसले पर भरोसा करके कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के तहत कर्मचारी की परिभाषा के तहत नहीं आता है।

मेसर्स शिबबू मेटल वर्क्स, जगाधरी बनाम क्षेत्रीय निदेशक, कर्मचारी राज्य बीमा निगम, चंडीगढ़ और एक अन्य, 1982 प्रयोगशाला। आई. सी. 755 के रूप में रिपोर्ट किया गया।

अपीलकर्ता के विद्वान वकील अन्य बातों के साथ साथ बातों के साथ-साथ कर्नाटक उच्च न्यायालय के एक खण्ड पीठ के फैसले का हवाला दिया है।

क्षेत्रीय निदेशक के रूप में, कर्मचारी राज्य बीमा निगम बनाम मैसर्स मार्जरीन एंड रिफाइंड ऑयल्स कंपनी (पी) लिमिटेड, बैंगलोर, 1984 लैब। आई. सी. 844, एक विपरीत दृष्टिकोण लेते हुए।

इस मुद्दे के महत्व के साथ-साथ दो खण्ड पीठ के फैसलों के अलग-अलग विचारों को ध्यान में रखते हुए, यह न्यायालय एक बड़ी पीठ के गठन के लिए मामले को माननीय मुख्य न्यायाधीश के समक्ष रखना आवश्यक समझता है।

तदनुसार आदेश दिया।"

(2) वर्तमान मामले के तथ्य एक संकीर्ण दिशा में निहित हैं।

(3) प्रत्यर्थी कारखाना अधिनियम के तहत विधिवत पंजीकृत एक प्राइवेट लिमिटेड कंपनी है। सितंबर, 1987 के महीने में कर्मचारी राज्य बीमा निगम (संक्षेप में निगम) के तहत सक्षम प्राधिकारी द्वारा एक सर्वेक्षण किया गया था और प्रतिवादी ने अपने दो निदेशकों के अलावा 18 व्यक्तियों को मजदूरी के लिए नियुक्त किया था।निदेशक जुलाई, 1987 से प्रति माह 2000/- वेतन प्राप्त कर रहे थे।तदनुसार, निगम द्वारा कर्मचारी राज्य बीमा निगम अधिनियम, 1948 (संक्षेप में अधिनियम) के प्रावधानों को प्रतिवादी पर लागू करने और अक्टूबर, 1987 से जुलाई, 1988 की अवधि के लिए Rs.12760-की राशि और Rs.926-के ब्याज का दावा करने के लिए दिनांक 20.9.1988 और 21.4.1989 के आदेश जारी किए गए थे।निगम द्वारा जारी किए गए दो पूर्व-नोटिस किए गए आदेशों से व्यथित होकर, प्रतिवादी ने ई. एस. आई. अदालत, चंडीगढ़ के समक्ष अधिनियम की खंड 75 के तहत एक आवेदन दायर किया।प्रतिवादी को अधिनियम के तहत प्रावधानों के लिए उत्तरदायी बनाने वाले दिनांक 16.12.1992 के आदेशों 20.09.1988के साथ-साथ कर्मचारी राज्य बीमा निगम बनाम एम./एस. ए. वी. ऑटो दिनांकित आदेश के माध्यम से।

21.4.1989 अक्टूबर, 1987 से जुलाई, 1988 की अवधि के लिए अभिदाय का दावा रद्द करना रखा गया है।ई. एस. आई. न्यायालय द्वारा लिया गया विचार यह है कि एक सीमित कंपनी का काम निदेशकों और प्रबंध निदेशक द्वारा किया जाता है और इसलिए वे अधिनियम की खंड 2 (9) के तहत "प्रधान नियोक्ता" की परिभाषा के भीतर आएंगे। तदनुसार, निदेशकों/प्रबंध निदेशक को किया गया भुगतान अधिनियम के तहत प्रदान किए गए योगदान का आकलन करने का आधार नहीं बन सकता है। ई. एस. आई. न्यायालय द्वारा आगे यह अभिनिर्धारित किया गया कि प्रतिवादी के अधीन दो निदेशक और जो काम करते और वेतन प्राप्त करते पाए गए थे, उन्हें अधिनियम की खंड 2 (9) के तहत "कर्मचारी" नहीं माना जा सकता है।

(4) हमने अपीलकर्ता के विद्वान अधिवक्ता को विस्तार से सुना है और केस पेपर बुक का अध्ययन किया है।

(5) "कर्मचारी", "प्रधान नियोक्ता" और "मजदूरी" को परिभाषित करने वाली अधिनियम की खंड 2 उप-खंड (9), खंड 2 उप-खंड (17) और खंड 2 उप-खंड (22) इस मुद्दे के लिए प्रासंगिक होंगी और इन्हें नीचे पुनः प्रस्तुत किया गया हैः-

“2(9).`कर्मचारी 'से उस कारखाने या प्रतिष्ठान के काम में या उसके संबंध में मजदूरी के लिए नियोजित व्यक्ति अभिप्रेत है जिस पर यह अधिनियम लागू होता है और -

(1) जो प्रधान नियोक्ता द्वारा कारखाने या प्रतिष्ठान के किसी कार्य पर, या उससे आनुषंगिक या प्रारंभिक या उससे जुड़े कार्य पर प्रत्यक्ष रूप से नियोजित है, चाहे वह कार्य कर्मचारी द्वारा कारखाने या प्रतिष्ठान में या कहीं और किया गया हो; या (11) जो कारखाने या प्रतिष्ठान के परिसर में या प्रधान नियोक्ता या अपने एजेंट की देखरेख में किसी तत्काल नियोक्ता द्वारा या उसद्वारा से नियोजित है, जो काम आमतौर पर कारखाने या प्रतिष्ठान के काम का हिस्सा है या जो कारखाने या प्रतिष्ठान के उद्देश्यों में किए गए काम के लिए प्रारंभिक या आनुषंगिक है; या

((ग) जिसकी सेवाएँ उस व्यक्ति द्वारा मुख्य नियोक्ता को अस्थायी रूप से उधार दी जाती हैं या किराए पर दी जाती हैं, जिसके साथ वह व्यक्ति जिसकी सेवाएँ इस प्रकार

उधार दी जाती हैं या किराए पर ली जाती हैं, ने सेवा का अनुबंध किया है; और इसमें कारखाना या प्रतिष्ठान या उसके किसी भी हिस्से, खरीद या शाखा के प्रशासन से जुड़े किसी भी काम पर या खरीद या शाखा के साथ या कारखाने या प्रतिष्ठान के लिए कच्चे माल की खरीद, या उत्पादों के वितरण या बिक्री के लिए मजदूरी के लिए नियोजित कोई भी व्यक्ति या कोई भी व्यक्ति शामिल है।

एक प्रशिक्षु के रूप में, प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 के तहत या प्रतिष्ठान के स्थायी आदेशों के तहत लगे हुए प्रशिक्षु नहीं होने के कारण; लेकिन इसमें शामिल नहीं है -

(क) भारतीय नौसेना, सैन्य या वायु सेना का कोई सदस्य; या

(ख) इस तरह से नियोजित कोई भी व्यक्ति जिसका वेतन (ओवरटाइम काम के लिए पारिश्रमिक को छोड़कर) केंद्र सरकार द्वारा निर्धारित वेतन से अधिक है।

बशर्ते कि एक कर्मचारी जिसका वेतन (ओवरटाइम काम के लिए पारिश्रमिक को छोड़कर) ऐसे वेतन से अधिक है जो योगदान अवधि की शुरुआत के बाद (और उससे पहले नहीं) किसी भी समय केंद्र सरकार द्वारा निर्धारित किया जा सकता है, वह अवधि के अंत तक कर्मचारी बना रहेगा।`प्रधान नियोक्ता का अर्थ है -

(i) किसी कारखाने में, कारखाने का मालिक या अधिभोगकर्ता, और इसमें ऐसे मालिक या अधिभोगकर्ता का प्रबंध अभिकर्ता, किसी मृत मालिक या अधिभोगकर्ता का कानूनी प्रतिनिधि, और जहां किसी व्यक्ति को कारखाने अधिनियम, 1948 के तहत कारखाने के प्रबंधक के रूप में नामित किया गया है, वहां इस प्रकार का व्यक्ति; (ii) भारत में किसी भी सरकार के किसी विभाग के नियंत्रण में किसी भी प्रतिष्ठान में, इस ओर से ऐसी सरकार द्वारा नियुक्त प्राधिकरण या जहां कोई प्राधिकरण विभाग का प्रमुख नियुक्त नहीं किया गया है;

((ग) किसी अन्य प्रतिष्ठान में, प्रतिष्ठान के पर्यवेक्षण और नियंत्रण के लिए जिम्मेदार कोई भी व्यक्ति;

2(22).`मजदूरी का अर्थ है किसी नियोक्ता को नकद में भुगतान किया गया या देय सभी पारिश्रमिक, यदि रोजगार के अनुबंध की शर्तें, व्यक्त या निहित, पूरी की गई थीं और इसमें किसी कर्मचारी को अधिकृत छुट्टी, तालाबंदी, हड़ताल की किसी भी अवधि के संबंध में कोई भुगतान शामिल है जो अवैध या छंटनी नहीं है और अन्य अतिरिक्त पारिश्रमिक, यदि कोई दो महीने से अधिक के अंतराल पर भुगतान किया गया है, लेकिन इसमें शामिल नहीं है-(ए) नियोक्ता द्वारा किसी पेंशन निधि या भविष्य निधि में या इस अधिनियम के तहत भुगतान किया गया कोई योगदान;

(ख) कोई भी यात्रा भत्ता या किसी भी यात्रा रियायतों का मूल्य;

(ग) विशेष भुगतान करने के लिए नियोजित व्यक्ति को दी गई कोई राशि।

853

कर्मचारी राज्य बीमा निगम बनाम एम./एस. ए. वी. ऑटो इंडस्ट्रीज (पी) लिमिटेड (तेजिंदर सिंह ढिंढसा, जे.)

उसके रोजगार की प्रकृति से उस पर आने वाले खर्च; या

(घ) निर्वहन पर देय कोई उपदान;

(6) अधिनियम की खंड 2 की उप-खंड (9) के तहत "कर्मचारी" के अर्थ में आने वाले कंपनी के प्रबंध निदेशक के संबंध में मुद्दा अब एकीकृत नहीं है।कर्मचारी राज्य बीमा निगम बनाम एपेक्स इंजीनियरिंग प्राइवेट लिमिटेड * में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा इस तरह के प्रश्न की पहले ही जांच और निर्णय लिया जा चुका है।

(7) एपेक्स इंजीनियरिंग प्राइवेट लिमिटेड (ऊपर) के मामले में ई. एस. आई.

न्यायालय और बंबई उच्च न्यायालय, नागपुर पीठ की एक खण्ड पीठ अभिनिर्धारित किया कि प्रत्यर्थी-कंपनी द्वारा नियोजित एक प्रबंध निदेशक अधिनियम की खंड 2 (9) के तहत "कर्मचारी" के अर्थ में नहीं आता है। इसके बजाय उच्च न्यायालय ने कहा कि

प्रबंध निदेशक प्रमुख नियोक्ता होता है।इस तरह के दृष्टिकोण को खारिज करते हुए, शीर्ष अदालत ने कहा कि चूंकि प्रबंध निदेशक को निदेशक मंडल के नियंत्रण और पर्यवेक्षण में काम करना होता है और अपने कार्यों का निर्वहन करना होता है, इसलिए उन्हें प्रति माह Rs.1000 का पारिश्रमिक दिया जा रहा है, अधिनियम की खंड 2 (9) के तहत परिभाषित "कर्मचारी" शब्द की प्रयोज्यता के लिए आवश्यक शर्तें पूरी हो गई हैं।यह भी अभिनिर्धारित किया गया कि अधिनियम की खंड 2 की उप-खंड (17) में निहित "प्रधान नियोक्ता" की परिभाषा ऐसे मामले में लागू होगी जहां प्रबंध निदेशक कारखाने का मालिक या अधिभोगकर्ता पाया जाता है।यह देखा गया कि एक प्रबंध निदेशक को स्वयं उस कारखाने का मालिक नहीं कहा जा सकता है जो एक प्राइवेट लिमिटेड कंपनी से संबंधित है और कारखाने का कामकाज निदेशक मंडल के पूरे निकाय द्वारा नियंत्रित किया जाता है।शीर्ष अदालत ने आगे कहा कि एक प्रबंध निदेशक को "प्रधान नियोक्ता" मानते हुए भी, अधिनियम में ऐसा कुछ नहीं है जो यह इंगित करता हो कि प्रबंध निदेशक "प्रधान नियोक्ता" होने के नाते भी अधिनियम की खंड 2 (9) के तहत परिभाषित कर्मचारी नहीं हो सकता है। दूसरे शब्दों में, प्रबंध निदेशक के पास दोहरी क्षमता थी।

(8) एपेक्स इंजीनियरिंग प्राइवेट लिमिटेड (उपरोक्त) में दिए गए निर्णय के पैराग्राफ 6,7,8 और 9 प्रासंगिक होंगे और इन्हें नीचे निकाला गया हैः-

> “6. वर्तमान मामले में विवाद अधिनियम की खंड 2 उप-खंड (9) द्वारा परिभाषित 'कर्मचारी' शब्द की व्याख्या के इर्द-गिर्द घूमता है। यह नीचे लिखा हैः
>
> "2(9).`कर्मचारी 'से 1 (1998) 1 एस. सी. सी., 86,854 में मजदूरी के लिए नियोजित कोई भी व्यक्ति अभिप्रेत है।

---

*(1998) 1SCC,86

या किसी कारखाने या प्रतिष्ठान के काम के संबंध में जिसके लिए यह अधिनियम लागू होता है और -

(i) जो मुख्य नियोक्ता द्वारा कारखाने या प्रतिष्ठान के किसी भी काम पर, या आनुषंगिक या प्रारंभिक या उससे जुड़े काम पर सीधे नियुक्त किया जाता है, चाहे वह काम कर्मचारी द्वारा कारखाने या प्रतिष्ठान में या कहीं और किया गया हो; या

((ख) जो किसी तत्काल नियोक्ता द्वारा या उसद्वारा से कारखाने या प्रतिष्ठान के परिसर में या प्रमुख नियोक्ता या अपने अभिकर्ता की देखरेख में ऐसे कार्य पर नियोजित है जो आमतौर पर कारखाने या प्रतिष्ठान के कार्य का हिस्सा है या जो कारखाने या प्रतिष्ठान के उद्देश्यों के लिए किए गए कार्य के लिए प्रारंभिक है; या

((ग) जिसकी सेवाएँ अस्थायी रूप से उस व्यक्ति द्वारा प्रधान नियोक्ता को उधार दी जाती हैं या किराए पर दी जाती हैं, जिसके साथ वह व्यक्ति जिसकी सेवाएँ इस प्रकार उधार दी जाती हैं या किराए पर ली जाती हैं, ने सेवा का अनुबंध किया है और इसमें कारखाना या प्रतिष्ठान या उसके किसी हिस्से, खरीद या शाखा के प्रशासन से जुड़े किसी भी काम पर या खरीद या शाखा के साथ या कारखाने या प्रतिष्ठान के उत्पादों के लिए कच्चे माल की खरीद या वितरण या बिक्री के साथ या प्रशिक्षु के रूप में लगे किसी भी व्यक्ति को, जो प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 के तहत या प्रतिष्ठान के स्थायी आदेशों के तहत नियुक्त प्रशिक्षु नहीं है, मजदूरी के लिए नियोजित कोई भी व्यक्ति शामिल है, लेकिन इसमें शामिल नहीं है -

(क) भारतीय नौसेना, सैन्य या वायु सेना का कोई सदस्य; या (ख) इस तरह से नियोजित कोई भी व्यक्ति जिसका वेतन (ओवरटाइम काम के लिए पारिश्रमिक को छोड़कर) केंद्र सरकार द्वारा निर्धारित वेतन से अधिक है।

बशर्ते कि एक कर्मचारी जिसका वेतन (ओवरटाइम काम के लिए पारिश्रमिक को छोड़कर) ऐसे वेतन से अधिक है जो योगदान अवधि की शुरुआत के बाद (और उससे पहले नहीं) किसी भी समय केंद्र सरकार द्वारा निर्धारित किया जा सकता है, वह अवधि के अंत तक कर्मचारी बना रहेगा। उपरोक्त प्रावधानों पर केवल एक नज़र

डालने से पता चलता है कि किसी व्यक्ति को कर्मचारी कहने से पहले उसकी सेवा शर्तों के अनुसार निम्नलिखित विशेषताएं मौजूद होनी चाहिए-

855

कर्मचारी राज्य बीमा निगम बनाम एम./एस. ए. वी. ऑटो

इंडस्ट्रीज (पी) लिमिटेड (तेजिंदर सिंह ढिंढसा, जे.)

(1) वह मजदूरी के लिए नियुक्त किया जाना चाहिए।यह एक ओर कर्मचारी के रूप में और दूसरी ओर स्वतंत्र नियोक्ता के रूप में उसके बीच संबंध को पूर्व-मान लेगा।

(2) ऐसा रोजगार उस कारखाने या प्रतिष्ठान के काम के संबंध में होना चाहिए जिस पर अधिनियम लागू होता है; (3) उसे मुख्य नियोक्ता द्वारा कारखाने या प्रतिष्ठान के किसी भी काम पर, या आनुषंगिक या प्रारंभिक या उससे जुड़े काम पर सीधे नियुक्त किया जाना चाहिए।

(4) वैकल्पिक रूप से उसे कारखाने या प्रतिष्ठान के परिसर में या प्रमुख नियोक्ता या उसके एजेंट की देखरेख में किसी तत्काल नियोक्ता द्वारा या उसद्वारा से नियुक्त किया जाना चाहिए।

(5) हम उक्त परिभाषा के खंड (3) से संबंधित नहीं हैं।लेकिन परिभाषा के समावेशी भाग के प्रासंगिक होने पर शर्त संख्या 5 के रूप में ध्यान दिया जाना चाहिए।उसे कारखाने या प्रतिष्ठान या उसके किसी भाग, विभाग या शाखा के प्रशासन से जुड़े किसी भी काम पर मजदूरी के लिए नियुक्त किया जाना चाहिए।हम वर्तमान मामले में छूट प्राप्त व्यक्तियों की श्रेणियों से भी चिंतित नहीं हैं और इसलिए हमें इसका विस्तार करने की आवश्यकता नहीं है।

(6) यह आगे की शर्त के अधीन है कि ओवरटाइम के लिए पारिश्रमिक को छोड़कर इस तरह से कार्यरत व्यक्ति का वेतन केंद्र सरकार द्वारा निर्धारित मजदूरी से अधिक नहीं होना चाहिए।

'मजदूरी' की परिभाषा अधिनियम की खंड 2 की उप-खंड (22) में दी गई है। यह नीचे लिखा हैः

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

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

(ख) कोई भी यात्रा भत्ता या किसी भी यात्रा का मूल्य,रियायते;

(ग) नियोजित व्यक्ति को उसके रोजगार की प्रकृति के कारण उस पर आने वाले विशेष खर्चों का भुगतान करने के लिए दी गई कोई राशि; या

(घ) निर्वहन पर देय कोई उपदान;

अधिनियम के उपरोक्त प्रावधानों को एक साथ पढ़ने से स्पष्ट रूप से पता चलता है कि श्री धनवाटे, जो कंपनी के निदेशकों में से एक थे, को प्रति वर्ष, यानी प्रति माह, 1,000 रुपये के पारिश्रमिक पर प्रबंध निदेशक का काम सौंपा गया था और इस पारिश्रमिक को देखते हुए उन्हें एक सामान्य निदेशक के रूप में अपने कार्य के अलावा प्रबंध निदेशक के रूप में अपने अतिरिक्त कर्तव्यों का निर्वहन करना पड़ा।अतः यह नहीं कहा जा सकता था कि उन्हें यह पारिश्रमिक निदेशक मंडल के संकल्प के अनुसार रोजगार अनुबंध के तहत प्राप्त हो रहा था और उन्हें पारिश्रमिक का भुगतान इसलिए किया गया था क्योंकि वे प्रबंध निदेशक के रूप में अपने अतिरिक्त कर्तव्यों को निभा रहे थे।जहाँ तक पहली शर्त का संबंध है, इसलिए उन्होंने

यह अभिनिर्धारित किया कि वह मजदूरी के लिए नियोजित व्यक्ति था और उसका नियोक्ता वह कंपनी थी जो अपने आप में एक कानूनी इकाई है।इसलिए, यह नहीं कहा जा सकता था कि वह एक स्व-नियोजित व्यक्ति या नियोक्ता का एजेंट था जो एक साझेदारी फर्म में एक प्रबंध भागीदार का मामला होगा जो अपने आप में एक कानूनी इकाई नहीं है।इसलिए, वर्तमान मामले में पहली शर्त स्पष्ट रूप से संतुष्ट है।जहाँ तक दूसरी शर्त का संबंध है, इस बात से भी इनकार नहीं किया जा सकता है कि एक प्रबंध निदेशक के रूप में कर्तव्यों को प्रतिष्ठान के काम के संबंध में उन्हें सौंपा गया था और ऐसे काम के लिए जिसे वह पूरा करेगा, वह प्रबंध निदेशक के पारिश्रमिक का हकदार होगा।उच्च न्यायालय ने संघ के अनुच्छेदों पर मजबूत निर्भरता रखी है जिसमें प्रबंध निदेशक के अतिरिक्त कर्तव्यों को बताया गया है।लेकिन वे अतिरिक्त कर्तव्य प्रतिष्ठान के काम के संबंध में थे न कि इसे कम करने के लिए और इन अतिरिक्त कर्तव्यों के लिए ही उन्हें पारिश्रमिक दिया जाना था जो अन्यथा उन्हें एक सामान्य निदेशक बने रहने पर नहीं दिया जाता।नतीजतन, उच्च न्यायालय द्वारा प्रबंध निदेशक द्वारा किए जाने वाले इन अतिरिक्त कर्तव्यों पर जोर देने से 'कर्मचारी' की परिभाषा की दूसरी शर्त लागू नहीं होगी।

857

अब तक तीसरा कर्मचारी राज्य बीमा निगम बनाम एम/एस ए. वी. ऑटो

इंडस्ट्रीज (पी) लिमिटेड (तेजिंदर सिंह ढिंढसा, जे.)

शर्त का संबंध है, निदेशक मंडल के संकल्प से उन्हें सीधे नियुक्त किया गया और उन्हें प्रबंध निदेशक का काम सौंपा गया।अतः उक्त शर्त भी संतुष्ट है।वैकल्पिक शर्त नं। 4 स्पष्ट रूप से वर्तमान मामले के तथ्यों पर लागू नहीं होगा क्योंकि यह प्रतिवादी-कंपनी का मामला नहीं है कि श्री धनवाटे को प्रमुख नियोक्ता के अलावा किसी अन्य तत्काल नियोक्ता द्वारा से नियुक्त किया गया था।जहाँ तक शर्त नं।5 यह कहा जा सकता है कि श्री धनवाटे को प्रतिष्ठान के प्रशासन से जुड़े किसी भी काम पर मजदूरी के लिए नियुक्त किया गया था क्योंकि प्रबंध निदेशक के रूप में उनके कार्य, जैसा कि उच्च न्यायालय द्वारा उल्लेख किया गया है, किसी भी समय प्रतिभूति के साथ या उसके बिना धन उधार लेने के लिए जो उन्हें उचित लगे।उन्हें आवश्यक होने पर चल

या अचल संपत्ति में कुल मिलाकर 1,00,000/- से अधिक राशि का निवेश करने के लिए भी अधिकृत किया गया था।उन्हें बिना किसी प्रतिभूति के 1,000/- रुपये से अधिक की राशि उधार देने का अधिकार दिया गया था।ये सभी कंपनी के फंड थे जिन्हें उनके द्वारा निवेश किया जा सकता था, यहां तक कि पैसे उधार लेने की शक्ति भी कंपनी के उद्देश्य के लिए थी।ये सभी गतिविधियाँ कारखाने के प्रशासन से जुड़ी थीं।इसलिए, पाँचवीं शर्त भी उनके द्वारा पूरी की गई थी।जहां तक अंतिम शर्त का संबंध है, यह भी पक्षों के बीच विवाद में नहीं है कि रुपये का पारिश्रमिक। प्रबंध निदेशक के रूप में अपने कर्तव्यों का निर्वहन करने के लिए उन्हें प्रति माह 12,000 रुपये प्रति वर्ष का भुगतान किया जाता था, जो अधिनियम की खंड 2 की उप-खंड (9) के अनुसार 'कर्मचारी' शब्द की परिभाषा के लागू होने के लिए केंद्र सरकार द्वारा निर्धारित मजदूरी की अनुमेय सीमा के भीतर था। इस प्रकार श्री धनवाटे के मामले में अधिनियम द्वारा परिभाषित 'कर्मचारी' शब्द की प्रयोज्यता के लिए सभी आवश्यक शर्तें पूरी हो गईं।

7. हालाँकि, उच्च न्यायालय की खण्ड पीठ विवादित फैसले में इस तथ्य पर जोर दिया है कि चूंकि श्री-धनवाटे को व्यापक शक्तियों के साथ एक प्रबंध निदेशक के रूप में नियुक्त किया गया था, इसलिए उन्हें प्रमुख नियोक्ता कहा जा सकता है।`प्रधान नियोक्ता को अधिनियम की खंड 2 उप-खंड (17) द्वारा निम्नानुसार परिभाषित किया गया हैः

"2(17).`प्रधान नियोक्ता का अर्थ है-

(i) किसी कारखाने में, कारखाने का मालिक या अधिभोगकर्ता, और इसमें ऐसे मालिक या अधिभोगकर्ता का प्रबंध अभिकर्ता, किसी मृत मालिक या अधिभोगकर्ता का कानूनी प्रतिनिधि, और जहां किसी व्यक्ति को कारखाने अधिनियम, 1948 के

तहत कारखाने के प्रबंधक के रूप में नामित किया गया है, वहां इस प्रकार का व्यक्ति;

(ii) भारत में किसी भी सरकार के किसी विभाग के नियंत्रण में किसी भी प्रतिष्ठान में, इस ओर से ऐसी सरकार द्वारा नियुक्त प्राधिकरण या जहां कोई प्राधिकरण विभाग का प्रमुख नियुक्त नहीं किया गया है;

(iii) किसी अन्य प्रतिष्ठान में, प्रतिष्ठान के पर्यवेक्षण और नियंत्रण के लिए जिम्मेदार कोई भी व्यक्ति; उपरोक्त प्रावधान उस मामले में लागू होगा जहां प्रबंध निदेशक कारखाने का मालिक या अधिभोगकर्ता पाया जाता है।अब यह स्पष्ट है कि प्रबंध निदेशक को स्वयं उस कारखाने का मालिक नहीं कहा जा सकता है जो प्राइवेट लिमिटेड कंपनी से संबंधित है, अर्थात्, इसमें प्रतिवादी और कारखाने का कामकाज निदेशक मंडल के पूरे निकाय द्वारा नियंत्रित किया जाता है।लेकिन प्रबंध निदेशक को हालांकि निदेशकों में से एक होने के नाते कारखाने का एकमात्र मालिक नहीं कहा जा सकता है, और न ही उसे कारखाने का अधिभोगकर्ता कहा जा सकता है क्योंकि वह अकेले कारखाने पर कब्जा नहीं करता है।यह भी प्रतिवादी का मामला नहीं है कि श्री धनवाटे को कारखाने अधिनियम, 1948 के तहत कारखाने का अधिभोगकर्ता नामित किया गया था।जहाँ तक कारखाने के 'अधिभोगकर्ता' शब्द का संबंध है, अधिनियम की खंड 2 की उप-खंड (15) द्वारा इसे कारखाना अधिनियम में दिए गए अर्थ के रूप में परिभाषित किया गया है। 1948 में।कारखाना अधिनियम की खंड 7 (1) में उल्लिखित शब्द की परिभाषा पर विचार करते हुए डॉ. ए. एस. आनंद, जे., जे. के. इंडस्ट्रीज लिमिटेड और अन्य अन्य के मामले में इस अदालत के दो विद्वान न्यायाधीशों की पीठ की ओर से बोलते हुए।कारखानों और बॉयलरों के मुख्य निरीक्षक और अन्य। [(1996) 6 अन्य सी. सी. 665] ने अभिनिर्धारित किया कि कारखाना अधिनियम की खंड 2 (एन) के अर्थ के भीतर कारखाने का अधिभोगकर्ता कहलाने के लिए संबंधित व्यक्ति का कारखाने के मामलों पर अंतिम नियंत्रण होना चाहिए।इस सवाल से निपटने के लिए कि किसी कंपनी के स्वामित्व वाले कारखाने के मामलों पर अंतिम नियंत्रण किसके पास है, निम्नलिखित प्रासंगिक अवलोकन किए गए:-

"21.एक कारखाने के मामलों पर अंतिम नियंत्रण रखने वाले व्यक्ति और

859

कर्मचारी राज्य बीमा निगम बनाम एम./एस. ए. वी. ऑटो

इंडस्ट्रीज (पी) लिमिटेड (तेजिंदर सिंह ढिंढसा, जे.)

कारखाने के मामलों पर तत्काल या दिन-प्रतिदिन का नियंत्रण के बीच एक बड़ा अंतर रखता है।एक कंपनी के मामले में, कारखाने का अंतिम नियंत्रण, जहां कंपनी कारखाने की मालिक है, हमेशा अपने निदेशक मंडल द्वारा से कंपनी में निहित रहता है।प्रबंधक या किसी भी स्थिति के किसी भी अन्य कर्मचारी को मालिक कंपनी के निदेशक मंडल द्वारा कारखाने के मामलों पर तत्काल या दिन-प्रतिदिन या यहां तक कि पर्यवेक्षी नियंत्रण के लिए नामित किया जा सकता है।यहां तक कि जहां निदेशक मंडल के प्रस्ताव में कहा गया है कि निदेशकों में से एक के अलावा किसी अन्य अधिकारी या कर्मचारी का कारखाने के मामलों पर 'अंतिम' नियंत्रण होगा, तो यह केवल एक छलावा या एक कुशल उल्लंघन होगा क्योंकि अंतिम नियंत्रण कंपनी से उसके किसी कर्मचारी या कार्यालय को हस्तांतरित नहीं किया जा सकता है, सिवाय इसके कि जहां प्रतिस्पर्धा हस्तांतरण हो, कारखाने के मामलों के नियंत्रण का।

इसलिए, यह नहीं कहा जा सकता है जैसा कि उच्च न्यायालय द्वारा विवादित निर्णय में माना गया है कि श्री धनवाटे को एक प्रबंध निदेशक के रूप में नियुक्त किए जाने को अधिनियम की खंड 2 उप-खंड (17) के अर्थ के भीतर प्रमुख नियोक्ता कहा जा सकता है क्योंकि उन्हें कारखाना अधिनियम की खंड 2 (एन) के साथ पठित अधिनियम की खंड 2 (15) के अर्थ के भीतर अधिभोगकर्ता कहा जा सकता है। आर्टिकल्स ऑफ एसोसिएशन के अनुसार उनके काम करने पर अंतिम नियंत्रण समग्र रूप से निदेशक मंडल के पास था क्योंकि उच्च न्यायालय ने नोट किया है कि श्री धनवाटे को निदेशक मंडल की देखरेख और नियंत्रण में एक निदेशक द्वारा प्रयोग की जाने वाली सभी शक्तियों का प्रयोग करने की अनुमति दी गई थी।

8. लेकिन यह मानते हुए भी कि उच्च न्यायालय सही था कि श्री धनवाटे को प्रमुख नियोक्ता कहा जा सकता है, उस अधिनियम में ऐसा कुछ भी नहीं है जो यह इंगित

करे कि एक प्रबंध निदेशक प्रमुख नियोक्ता होने के नाते भी एक कर्मचारी नहीं हो सकता है।दूसरे शब्दों में कहें तो उनके पास दोहरी क्षमता हो सकती है।जहाँ तक मामले के इस पहलू का संबंध है, हम श्री राम पर्सद (उपरोक्त) के मामले में इस न्यायालय के तीन विद्वान न्यायाधीशों की पीठ के निर्णय का लाभप्रद रूप से उल्लेख कर सकते हैं।उस मामले में यह न्यायालय इस सवाल से चिंतित था कि क्या किसी कंपनी के प्रबंध निदेशक को उस कंपनी का सेवक कहा जा सकता है जिसके पारिश्रमिक को आयकर के लिए निर्धारित वेतन माना जा सकता है।इस के प्रासंगिक अवलोकन

अदालत ने जगमोहन रेड्डी, जे. द्वारा से बोलते हुए, जैसा कि रिपोर्ट के पैराग्राफ 6 और 7 में पाया गया है, जैसा कि नीचे पढ़ा गया हैः

"आम तौर पर यह कहना संभव हो सकता है कि नियोजित व्यक्ति पर प्रत्यक्ष नियंत्रण की मात्रा जितनी अधिक होगी, उसके सेवक होने के पक्ष में निष्कर्ष उतना ही मजबूत होगा।इसी तरह स्वतंत्रता की डिग्री जितनी अधिक होगी, प्रदान की जाने वाली सेवाओं के प्रधान और प्रतिनिधि के रूप में होने की संभावना उतनी ही अधिक होगी।एक प्रकार के रोजगार को दूसरे से अलग करने के लिए कानून का कोई सटीक नियम निर्धारित करना संभव नहीं है।प्रत्येक मामले में विशेष व्यवसाय की प्रकृति और कर्मचारी के कर्तव्यों की प्रकृति पर विचार आदेश की आवश्यकता होगी ताकि इस निष्कर्ष पर पहुंचा जा सके कि नियोजित व्यक्ति नौकर है या एजेंट।यद्यपि एक अभिकर्ता सेवक नहीं होता है, एक सेवक आम तौर पर कुछ उद्देश्यों के लिए अपने स्वामी का निहित अभिकर्ता होता है, जो सेवक के कर्तव्यों या स्थिति पर निर्भर करता है।यह फिर से सच है कि एक कंपनी का निदेशक एक नौकर नहीं है, बल्कि एक एजेंट है क्योंकि कंपनी अपने आप में कार्य नहीं कर सकती है, लेकिन उसे केवल उन निदेशकों द्वारा से कार्य करना पड़ता है जिनके पास कंपनी के प्रधान के साथ एक एजेंट का संबंध होता है।एक प्रबंध निदेशक के पास दोहरी क्षमता हो सकती है।वह

अपने काम की प्रकृति और अपने रोजगार की शर्तों के आधार पर निदेशक और कर्मचारी दोनों हो सकते हैं।एक प्रबंध निदेशक निदेशक होने के अलावा कंपनी का सेवक है या नहीं, यह केवल संस्था के अंतर्नियम और उसके रोजगार की शर्तों से निर्धारित किया जा सकता है।

संघ के अनुच्छेदों और निर्धारिती को प्रबंध निदेशक के रूप में नियुक्त करने के समझौते के नियमों और शर्तों पर भरोसा करते हुए रिपोर्ट के पैराग्राफ 13 में निम्नलिखित प्रासंगिक टिप्पणियां की गईं:

"जहां संस्था के अंतर्नियम और समझौते के नियमों और शर्तों से निश्चित रूप से संकेत मिलता है कि निर्धारिती को संगठन के अनुच्छेदों के संदर्भ में और उसमें निर्धारित शक्तियों के भीतर कंपनी के व्यवसाय का प्रबंधन करने के लिए नियुक्त किया गया था और समझौते की शर्तों के तहत उसे काम का लगन से निर्वहन नहीं करने के लिए हटाया जा सकता है या यदि वह प्रबंध निदेशक के रूप में कंपनी के हित में काम नहीं कर रहा है, तो यह शायद ही कहा जा सकता है कि वह कंपनी का एक एजेंट है न कि एक सेवक।वह नियंत्रण जो

निर्धारिती पर कंपनी का अभ्यास आवश्यक रूप से वह नहीं होना चाहिए जो उसे बताता है कि दिन-प्रतिदिन क्या करना है।न ही पर्यवेक्षण का अर्थ यह है कि यह किए जाने वाले कार्य की देखरेख या पर्यवेक्षण करने की शक्ति का निरंतर प्रयोग होना चाहिए।नियंत्रण और पर्यवेक्षण का प्रयोग किया जाता है और निदेशक मंडल और कंपनी द्वारा अपनी आम बैठक में संस्था के अंतर्नियम के संदर्भ में इसका प्रयोग किया जाता है।तथ्य यह है कि प्रबंध निदेशक को जो शक्ति दी जाती है, वह संघ के उन अनुच्छेदों से निकलती है जो उस शक्ति के प्रयोग की सीमाओं को निर्धारित करते हैं और निर्धारिती की शक्तियों का प्रयोग निदेशकों के तहत निर्धारित नियमों और सीमाओं के भीतर किया जाना चाहिए जो इस बात का संकेत देते हैं कि वह कंपनी के सेवक के रूप में कार्यरत है।अतः निर्धारिती को देय पारिश्रमिक वेतन होगा।

हम पहले ही देख चुके हैं कि लेख संघ के अनुसार प्रबंध निदेशक की शक्तियां और कर्तव्य श्री धनवाटे को सौंपे गए हैं।वे स्पष्ट रूप से इंगित करते हैं कि उन्हें निदेशक मंडल के नियंत्रण और पर्यवेक्षण में काम करना था और प्रबंध निदेशक के रूप में काम करके और उन्हें सौंपे गए अतिरिक्त कर्तव्यों का निर्वहन करके प्रति माह Rs.1000 का पारिश्रमिक अर्जित करने के लिए अपने कार्य का निर्वहन करना था।

इस न्यायालय के उपरोक्त निर्णय में स्पष्ट रूप से कहा गया है कि प्रबंध निदेशक के पास एक ओर प्रबंध निदेशक के रूप में और दूसरी ओर कंपनी के सेवक या कर्मचारियों के रूप में दोहरी क्षमता हो सकती है।खण्ड पीठ कहा कि इस संबंध में विवादित निर्णय इस न्यायालय के उपरोक्त निर्णय के अनुपात को दरकिनार करते हुए यह कहते हुए त्रुटिपूर्ण था कि यह आयकर अधिनियम के तहत दिया गया निर्णय था और इसलिए इसका वर्तमान अधिनियम की योजना पर कोई प्रभाव नहीं पड़ा। हम यह भी पाते हैं कि डिवीजन बेंच ने क्षेत्रीय निदेशक कर्मचारी राज्य बीमा निगम त्रिचुर बनाम रामानुज मैच इंडस्ट्रीज (उपरोक्त) के मामले में इस अदालत के फैसले पर अपने फैसले पर भरोसा करते हुए समान रूप से गलती की थी।उक्त निर्णय में इस न्यायालय के दो विद्वान न्यायाधीशों की पीठ ने अभिनिर्धारित किया कि वेतन प्राप्त करने वाली फर्म का भागीदार अधिनियम की खंड 2 की उप-खंड (9) के अर्थ में कर्मचारी नहीं है। रंगनाथ मिश्रा, जे. (जैसा कि तब था) ने इस अदालत के लिए बोलते हुए कहा कि भागीदारों को कर्मचारी नहीं ठहराया जा सकता है।

साझेदारी फर्म।एक साझेदारी फर्म एक कानूनी इकाई नहीं है और एक साझेदारी फर्म में प्रत्येक भागीदार दूसरे के एजेंट के रूप में कार्य करता है।इस प्रकार फर्म में भागीदार की स्थिति मालिक और नौकर या नियोक्ता और कर्मचारी की नहीं होती है, जिसकी अवधारणा में अधीनता का तत्व शामिल होता है, न कि समानता का।साझेदारी व्यवसाय भागीदारों का होता है और उनमें से प्रत्येक इसका मालिक होता है।आम बोलचाल में फर्म की स्थिति फर्म के तहत काम करने वाले कर्मचारियों से अलग होती है।यह हो सकता है कि एक साथी को किसी भी विशेष ध्यान के लिए

कुछ पारिश्रमिक दिया जा रहा हो, जो उसने समर्पित किया था, लेकिन इसमें स्थिति में कोई बदलाव शामिल नहीं होगा और उसे कर्मचारी की परिभाषा के भीतर लाया जाएगा।"

(9) एपेक्स इंजीनियरिंग प्राइवेट लिमिटेड (उपरोक्त) के मामले में निर्धारित उक्ति का पालन करते हुए, हम मानते हैं कि प्रतिवादी कंपनी के प्रबंध निदेशक/निदेशक अधिनियम की खंड 2 (9) के तहत "कर्मचारी" अभिव्यक्ति की परिभाषा के भीतर आएंगे और इस तरह नियोक्ता को कर्मचारी बीमा के लिए योगदान के रूप में अधिनियम के प्रावधानों के लिए उत्तरदायी बना देंगे।

(10) संदर्भ का जवाब उसी के अनुसार दिया जाता है।

(11) उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, ई. एस. आई. न्यायालय, चंडीगढ़ द्वारा पारित दिनांक 16.12.1992 के विवादित फैसले को दरकिनार कर दिया गया है।अपीलकर्ता निगम द्वारा प्रतिवादी डब्ल्यू. ई. एफ. पर लागू होने वाले अधिनियम के प्रावधानों को लागू करने के साथ-साथ अक्टूबर, 1987 से जुलाई, 1988 की अवधि के लिए कर्मचारियों के बीमा के लिए योगदान का दावा करने वाले दिनांकित आई. डी. 3 और आई. डी. 1 के आदेशों को पुनर्जीवित कर दिया गया है।

(12) उपरोक्त शर्तों में अपील की अनुमति है।

वी. सूरी

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 व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यन्वयन के उद्देश्य के लिए इसका उपयुक्त रहेगा।

अनुवादक

दिव्या रानी