275

[2019] 2 एस सी आर 275 ए

ए.

क्षेत्रीय प्रोविडेंट फंड कमिश्नर (II) पश्चिम बंगाल

वी.

विवेकानंद विद्यामंदिर और अन्य (2011 की सिविल अपील संख्या 6221)

बी.

फरवरी 28,2019

[अरुण मिश्रा और नवीन सिन्हा**,** जे**.** जे**.]**

कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952:एस. 2 (बी) (ii) आर/डब्ल्यूएस।6 – भविष्य निधि के लिए कटौती-किसी प्रतिष्ठान द्वारा अपने कर्मचारियों को दिए जाने वाले विशेष भत्तों की गणना, यदि उन्हें मूल मजदूरी के तहत शामिल किया जाना है।s. 2 (b) (iii) rw s।6 गणना के उद्देश्य के लिए-आयोजितःभविष्य निधि योगदान की कटौती के लिए मूल वेतन में विशेष भत्ता शामिल किया जाना था-यह निर्धारित करने के लिए कि क्या किसी भी भुगतान को मूल वेतन से बाहर रखा जाना है, यह परीक्षण अपनाया गया है कि योजना के तहत भुगतान की सीधी पहुंच होनी चाहिए और इस तरह के विशेष भत्ते के भुगतान से जुड़ना चाहिए जो सभी के लिए सामान्य नहीं है-महत्वपूर्ण परीक्षण सार्वभौमिकता में से एक है-तथ्यों पर, प्रतिष्ठान यह नहीं दिखा सके कि उनके कर्मचारियों को दिए जा रहे भत्ते या तो परिवर्तनीय थे या उत्पादन के लिए किसी प्रोत्साहन से जुड़े थे जिसके परिणामस्वरूप एक कर्मचारी द्वारा अधिक उत्पादन होता था-प्राधिकरण और अपीलीय प्राधिकरण दोनों ने उचित रूप से माना कि विचाराधीन छूट अनिवार्य रूप से मूल वेतन का एक हिस्सा था जिसे भत्ते के हिस्से के रूप में छिपाया गया था ताकि भविष्य निधि योगदान की कटौती से बचा जा सके।

सी.

डी.

ई.

क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त की अपील को स्वीकार करते हुए**,** और प्रतिष्ठानों की अपीलों को खारिज करते हुए**,** न्यायालय ने

एफ.

पकड़ना:**1.1** बुनियादी मजदूरी**,** वास्तव में वेतन विभाजन संरचना को अपने दायरे में नहीं लेती है ताकि इसे भविष्य निधि कटौती के लिए उत्तरदायी ठहराया जा सके जब इसे विशेष प्रोत्साहन या उत्पादन बोनस के रूप में अधिक मेधावी श्रमिकों को दिया जाता था जो अतिरिक्त उत्पादन में डालते हैं जिसका पात्र श्रमिकों द्वारा उत्पादन के साथ सीधा संबंध और संबंध होता है।जब कोई श्रमिक आधार या मानक से अधिक उत्पादन करता है**,** तो वह जो कमाता है वह मूल मजदूरी नहीं होती है।यह प्रोत्साहन मजदूरी मूल मजदूरी के दायरे से बाहर होगी।कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम के तहत मूल मजदूरी**,**

जी.

एच.

275

276 सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2019] 2 एस. सी. आर.

1952 , किसी कर्मचारी को उसके रोजगार अनुबंध की शर्तों के अनुसार नकद में भुगतान किए गए सभी परिलब्धियों के रूप में परिभाषित किया गया है।लेकिन इसमें कुछ ऐसे अपवाद हैं जो मूल मजदूरी की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आते हैं और जिनमें उसमें उल्लिखित अन्य भत्तों के अलावा महँगाई भत्ता भी शामिल है।लेकिन महँगाई भत्ते के इस बहिष्करण को धारा **6** में शामिल किया गया है।यह निर्धारित करने के लिए अपनाया गया परीक्षण कि क्या किसी भी भुगतान को मूल मजदूरी से बाहर रखा जाना था**,** यह है कि योजना के तहत भुगतान की सीधी पहुंच और ऐसे विशेष भत्ते के भुगतान से जुड़ाव होना चाहिए जो सभी के लिए सामान्य नहीं है।महत्वपूर्ण परीक्षा सार्वभौमिकता की है।नियोक्ता**,** अधिनियम के तहत**,** कर्मचारी के वेतन से योगदान के निर्दिष्ट प्रतिशत को काटने और समान योगदान करने के लिए एक वैधानिक दायित्व रखता है।फिर इस तरह के संग्रह की तारीख से **15** दिनों के भीतर पूरी राशि को निधि में जमा करना आवश्यक है।**[**पैरा **7,9] [281-**जी**-**एच**, 282-**ए**, 285-**डी**-**ई**]**

बी.

सी.

1.2 तत्काल अपीलों के तथ्यों पर परीक्षणों को लागू करते हुए**,** प्रतिष्ठानों द्वारा यह प्रदर्शित करने के लिए कोई सामग्री नहीं रखी गई है कि उनके कर्मचारियों को दिए जा रहे भत्ते या तो परिवर्तनशील थे या उत्पादन के लिए किसी प्रोत्साहन से जुड़े थे जिसके परिणामस्वरूप एक कर्मचारी द्वारा अधिक उत्पादन होता था और यह कि विचाराधीन भत्ते एक विशेष श्रेणी के सभी कर्मचारियों को बोर्ड में भुगतान नहीं किए गए थे या विशेष रूप से उन लोगों को भुगतान किया जा रहा था जो अवसर का लाभ उठाते हैं।यह दर्शाना होगा कि संबंधित कर्मचारी इस अतिरिक्त राशि को सामान्य काम से परे प्राप्त करने के लिए पात्र हो गया था**,**

जिसे उसे अन्यथा लगाने की आवश्यकता थी।रिकॉर्ड पर यह दिखाने के लिए कोई डेटा उपलब्ध नहीं है कि संबंधित अवधि के दौरान उन श्रमिकों के लिए निर्धारित कार्य के मानदंड क्या थे।इसलिए यह पता लगाना संभव नहीं है कि क्या श्रमिकों को दी गई अतिरिक्त राशि वास्तव में अतिरिक्त काम के लिए भुगतान की गई थी जो श्रमिकों के लिए निर्धारित सामान्य उत्पादन से अधिक थी।मजदूरी संरचना और वेतन के घटकों की जांच अधिनियम के तहत प्राधिकरण और अपीलीय प्राधिकरण दोनों द्वारा तथ्यों के आधार पर की गई है, जो इस तथ्यात्मक निष्कर्ष पर पहुंचे हैं कि विचाराधीन भत्ते अनिवार्य रूप से भत्ते के हिस्से के रूप में छिपी हुई मूल मजदूरी का एक हिस्सा थे ताकि ए के भविष्य निधि खाते में कटौती और योगदान से बचा जा सके।

डी.

ई.

एफ.

जी.

एच.

277

क्षेत्रीय प्रोविडेंट फंड कॉमनर। (II) डब्ल्यू. बी. वी.विवेकानंद विद्यामंदिर और ओआरएस।

कर्मचारी।तथ्यों के समवर्ती निष्कर्षों में हस्तक्षेप करने का कोई अवसर नहीं है।**[**पैरा **14] [287-**एफ-एफ**, 288-**ए-बी**]**

ब्रिज एंड रूफ कंपनी (इंडिया) लिमिटेड बनामभारत संघ

[1963] 3 एस**.** सी**.** आर**. 978-**पर निर्भर।

मुइर मिल्स कं**.** लिमिटेड**,** कानपुर बनाम इसके कामगार ए**.** आई**.** आर**. 1960** एस**.** सी**. 985:[1960]** एस**.** सी**.** आर**. 488;** मणिपाल उच्च शिक्षा अकादमी बनाम भविष्य निधि आयुक्त **(2008) 5**

बी.

एससीसी 428:[2008] 4 एस. सी. आर. 772; किच्छा शुगर कंपनी

महाप्रबंधक बनाम तराई चीनी मिल मजदूर संघ**,** उत्तराखंड **(2014) 4** एस**.** सी**.** सी**. 37:[2014] 1** एससीआर **157;** दैनिक प्रताप बनाम क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त**,** पंजाब**,** हरियाणा**,** हिमाचल प्रदेश और केंद्र शासित प्रदेश**,** चंडीगढ़ **(1998) 8**

सी.

एससीसी **90:[1998] 2** पूरक।एस**.** सी**.** आर**. 482-**संदर्भित।मामला कानून संदर्भ

[1963] 3 एससीआर **978**

पर भरोसा किया।

पैरा **9**

डी.

[1960] एससीआर **488**

संदर्भित किया गया है

पैरा **10**

[2008] 4 एससीआर **772**

संदर्भित किया गया है

पैरा **11**

[2014] 1 एससीआर **157**

संदर्भित किया गया है

पैरा **12**

[1998] 2 पूरक।पैरा **13** में निर्दिष्ट एस**.** सी**.** आर**. 482**

ई.

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णयः2011 की सिविल अपील संख्या 6221

1999 के एम. ए. टी. सं. 410 में कलकत्ता में उच्च न्यायालय के दिनांक 22.02.2007 के निर्णय और आदेश से

के साथ

एफ.

सिविल अपील सं. 3965-3966/2013,3967-3968/2013,3969-3970/2013, T. C. (ग) सं. 19/2019।

विक्रमजीत बनर्जी, संजय कुमार जैन, ए. एस. जी., रंजीत कुमार, वरिष्ठ अधिवक्ता, सुश्री श्रुति अग्रवाल, आयुष आनंद, वैभव चड्ढा, सुश्री अर्चना पाठक दवे, परविंदर सिंह, सुश्री सुरुचि

अग्रवाल, गगन गुप्ता, अधिवक्ता सुश्री अलका अग्रवाल, संजय कुमार त्यागी, राज बहादुर यादव, सुश्री सना हाशमी, सलमान हाशमी, सुश्री लिज़ मैथ्यू, एम. शोएब आलम, उज्जवल सिंह, गौतम प्रभाकर, मोजाहिद करीम खान, आनंद गोपालन, टी. हरीश कुमार, नवनीत दुगर, सुश्री सरोज बाला, वरुण अग्रवाल, गौरव अग्रवाल, सरद कुमार सिंघानिया।

जी.

एच.

ए.

सुश्री रश्मि सिंघानिया, शरण विजय, चंद्र प्रकाश, श्रीमती अनिल कटियार, अधिवक्ता। उपस्थित दलों के लिए।

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था

नवीन सिन्हा**,** जे।

2011 की सिविल अपील संख्या 6221 के अपवाद के साथ अपीलार्थीगण कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952 (इसके बाद "अधिनियम" के रूप में संदर्भित) के अंतर्गत आने वाले प्रतिष्ठान हैं।अपीलें कानून का एक सामान्य सवाल उठाती हैं, क्या किसी प्रतिष्ठान द्वारा अपने कर्मचारियों को दिए गए विशेष भत्ते भविष्य निधि के लिए कटौती की गणना के लिए अधिनियम की धारा 6 के साथ पठित धारा 2 (बी) (ii) के तहत "मूल मजदूरी" अभिव्यक्ति के अंतर्गत आते हैं।इसलिए अपीलों की एक साथ सुनवाई की गई है और एक सामान्य आदेश द्वारा उनका निपटारा किया जा रहा है।

बी.

सी.

2. बेहतर सराहना के लिए प्रत्येक अपील के व्यक्तिगत तथ्यों को संक्षेप में निर्धारित करना उचित माना जाता है।

2011 की सिविल अपील सं. 6221:प्रत्यर्थी एक गैर-सहायता प्राप्त है

डी.

कर्मचारी और प्रबंधन के बीच एक समझौते के अनुसार शिक्षण और गैर-शिक्षण कर्मचारियों को प्रोत्साहन के रूप में विशेष भत्ता देने वाला विद्यालय।छात्रों की ट्यूशन फीस बढ़ाने पर समय-समय पर प्रोत्साहन की समीक्षा की जाती थी।अधिनियम के तहत प्राधिकरण ने माना कि विशेष भत्ते को भविष्य निधि की कटौती के लिए मूल मजदूरी में शामिल किया जाना था। एकल न्यायाधीश ने आदेश को रद्द कर दिया।डिवीजन बेंच ने शुरू में वेतन संरचना की जांच

करने के बाद 13.01.2005 पर अपील की अनुमति देते हुए कहा कि विशेष भत्ता कटौती के लिए उत्तरदायी महँगाई भत्ते का एक हिस्सा था।प्रत्यर्थी के कहने पर 16.01.2007 पर आदेश वापस ले लिया गया क्योंकि उसकी ओर से कोई भी पेश नहीं हुआ था।बाद की खंड पीठ ने अपील को यह कहते हुए खारिज कर दिया कि विशेष भत्ता उपभोक्ता मूल्य सूचकांक से जुड़ा नहीं था, और इसलिए यह मूल मजदूरी की परिभाषा के भीतर नहीं आता है, इस प्रकार कटौती के लिए उत्तरदायी नहीं है।

ई.

एफ.

2013 की सिविल अपील संख्या 3965-66:अपीलार्थी भुगतान कर रहा था

मूल मजदूरी + परिवर्तनीय महँगाई भत्ता (वीडीए) + मकान किराया भत्ता (एचआरए) + यात्रा भत्ता + कैंटीन भत्ता + दोपहर के भोजन के लिए प्रोत्साहन।विशेष भत्तों को मूल वेतन में शामिल नहीं किया गया था, भविष्य निधि के लिए कटौती उसी से नहीं की गई थी। अधिनियम के तहत प्राधिकरण ने माना कि केवल कपड़े धोने के भत्ते को मूल मजदूरी से बाहर रखा जाना था।उच्च न्यायालय ने ए द्वारा रिट याचिका को आंशिक रूप से स्वीकार कर लिया

जी.

एच.

279

क्षेत्रीय प्रोविडेंट फंड कॉमनर। (II) डब्ल्यू. बी. वी.विवेकानंद विद्यामंदिर और ओआरएस। [नवीन सिन्हा, जे.] ए.

बुनियादी मजदूरी से दोपहर के भोजन के लिए प्रोत्साहन को अलग करना।अपीलार्थी द्वारा उसी के खिलाफ एक समीक्षा याचिका खारिज कर दी गई थी।

2013 की सिविल अपील संख्या 3969-70:अपीलार्थी नहीं था

आवास किराया भत्ता, विशेष भत्ता, प्रबंधन भत्ता और परिवहन भत्ता पर भविष्य निधि के योगदान को मूल वेतन से अलग करके कटौती करना।अधिनियम के तहत प्राधिकरण ने माना कि भत्तों को कटौती के लिए मूल मजदूरी के रूप में ध्यान में रखा जाना चाहिए।उच्च न्यायालय ने रिट याचिका और अपीलार्थी द्वारा दायर समीक्षा याचिका को खारिज कर दिया।

बी.

2013 की सिविल अपील संख्या 3967-68:अपीलार्थी कंपनी

आवास किराया भत्ता, विशेष भत्ता, प्रबंधन भत्ता और परिवहन भत्ता पर भविष्य निधि के योगदान को मूल वेतन से अलग करके कटौती नहीं की जा रही थी।अधिनियम के तहत प्राधिकरण ने माना कि विशेष भत्ते मूल मजदूरी का हिस्सा हैं और कटौती के लिए उत्तरदायी हैं।अपीलार्थी द्वारा दायर रिट याचिका और पुनर्विचार याचिका को खारिज कर दिया गया।

सी.

डी.

2019 का स्थानांतरण मामला **(**सी**) No.19 (**टी**.** पी**.** से उत्पन्न**) (**सी**)**

2013 का सं. 1273):याचिकाकर्ता ने अधिनियम के तहत प्राधिकरण द्वारा जारी कारणदर्शक नोटिस के खिलाफ 2010 का डब्ल्यू. पी. संख्या 25443 दायर किया, जिसमें यह निर्धारित करने के लिए रिकॉर्ड मांगे गए थे कि क्या परिवहन भत्ता, शिक्षा भत्ता, खाद्य रियायत, चिकित्सा भत्ता, विशेष अवकाश, रात की पाली में प्रोत्साहन और शहर क्षतिपूर्ति भत्ता मूल वेतन का हिस्सा है।कारणदर्शक नोटिस और एक अपील सहित अधिनियम के तहत उपलब्ध वैधानिक उपचार के खिलाफ होने के कारण रिट याचिका को खारिज कर दिया गया था।इसके खिलाफ 2011 की एक रिट अपील (सिविल) No.1026 को प्राथमिकता दी गई थी और जिसे दायित्व के अंतिम निर्णय से पहले ही याचिकाकर्ता के अनुरोध पर इस न्यायालय में स्थानांतरित कर दिया गया है।

ई.

एफ.

3. हमने क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त की ओर से उपस्थित विद्वान अतिरिक्त सॉलिसिटर जनरल श्री विक्रमजीत बनर्जी और श्री संजय कुमार जैन और प्रतिष्ठान-अपीलार्थियों की ओर से मुख्य दलीलें देने वाले विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री रंजीत कुमार और स्थानांतरण याचिका में याचिकाकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता श्री आनंद गोपालन को भी सुना है।

जी.

4. 2011 की सिविल अपील संख्या 6221 में अपीलार्थी की ओर से पेश हुए अपर सॉलिसिटर जनरल श्री विक्रमजीत बनर्जी ने कहा कि प्रत्यर्थी स्कूल के शिक्षण और गैर-शिक्षण कर्मचारियों को दिया जाने वाला विशेष भत्ता कुछ और नहीं बल्कि छद्म महँगाई भत्ता था

एच.

मूल मजदूरी के हिस्से के रूप में कटौती के लिए उत्तरदायी।धारा 2 (ख) (ii) ने महँगाई भत्ते को जीवन यापन की लागत में वृद्धि के कारण किसी भी कर्मचारी को किसी भी नाम से

भुगतान किए गए सभी नकद भुगतान के रूप में परिभाषित किया है।इसलिए भत्ता, जीवन यापन की लागत में वृद्धि के कारण सभी कर्मचारियों को दिए जाने वाले, पदनाम की परवाह किए बिना, महँगाई भत्ते की अवधि के भीतर आएगा।विशेष भत्ते में महँगाई भत्ते के सभी सूचकांक थे।डिवीजन बेंच के दिनांक 13.01.2005 के पहले के आदेश में देखे गए वेतन के विभिन्न अवयवों के विभाजन के एक नंगे अवलोकन से यह स्पष्ट होता है कि यह महँगाई भत्ते के भीतर आने वाले वेतन के घटक का हिस्सा था।विशेष भत्ता भी समय पैमाने पर वृद्धि के अधीन था।यह अधिनियम समाज के कमजोर वर्गों यानी श्रमिकों की सुरक्षा के लिए एक सामाजिक लाभकारी कल्याणकारी कानून था, और इसलिए, इसकी व्याख्या इस तरह से करने की आवश्यकता थी ताकि कानून के उद्देश्य को कम किया जा सके और आगे बढ़ाया जा सके।अधिनियम की धारा 6 के तहत, अपीलार्थी मूल मजदूरी, महँगाई भत्ता और प्रतिधारण भत्ता (यदि कोई हो) पर भविष्य निधि में योगदान देने के लिए उत्तरदायी था।किसी भी प्रोत्साहन मजदूरी को मूल मजदूरी से बाहर करने के लिए, इसका सीधा संबंध होना चाहिए और अतिरिक्त उत्पादन की राशि के साथ जुड़ाव होना चाहिए।

बी.

सी.

डी.

ब्रिज एंड रूफ कंपनी (इंडिया) लिमिटेड बनामभारत संघ,

(1963) 3 एस. सी. आर. 978 में यह प्रस्तुत किया गया था कि सभी संस्थाओं द्वारा देय या सभी स्थायी कर्मचारियों द्वारा अर्जित जो कुछ भी है, उसे अधिनियम की धारा 6 के तहत कटौती के उद्देश्य से मूल वेतन में शामिल किया जाना चाहिए। केवल ऐसे भत्ते हैं जो सभी संस्थाओं द्वारा देय नहीं हैं या सभी कर्मचारियों द्वारा अर्जित नहीं किए जा सकते हैं, जो कटौती से बाहर रहेंगे।यह केवल तभी होता है जब कोई कर्मचारी आधार मानक से अधिक उत्पादन करता है, तो वह जो कमाता है वह मूल मजदूरी नहीं होगी, बल्कि उत्पादन बोनस या प्रोत्साहन मजदूरी होगी जो तब अधिनियम की धारा 2 (बी) के तहत मूल मजदूरी के दायरे से बाहर होगी। चूंकि विशेष भत्ता प्रत्यर्थी विद्यालय के सभी शिक्षण और गैर-शिक्षण कर्मचारियों द्वारा अर्जित किया गया था, इसलिए इसे अधिनियम की धारा 6 के तहत कटौती के उद्देश्य से शामिल किया जाना चाहिए। वर्तमान मामले में विशेष भत्ता सभी कर्मचारियों को देय वेतन विभाजन का एक हिस्सा था और कर्मचारी द्वारा अपने भत्ते से उत्पादित अतिरिक्त उत्पादन के साथ इसका कोई संबंध नहीं था, और इस प्रकार यह "मूल मजदूरी" की परिभाषा के भीतर आता है।

ई.

एफ.

जी.

5. शेष अपीलों में अपीलार्थीगण की ओर से आम निवेदन यह था कि धारा 2 (बी) के तहत परिभाषित मूल मजदूरी में अपवाद शामिल हैं और इसमें वह शामिल नहीं होगा जो सामान्य रूप से रोजगार के अनुबंध की शर्तों के अनुसार अर्जित नहीं किया जाएगा।

एच.

281

क्षेत्रीय प्रोविडेंट फंड कॉमनर। (II) डब्ल्यू. बी. वी.विवेकानंद विद्यामंदिर और ओआरएस। [नवीन सिन्हा, जे.] ए.

ए.

यहां तक कि एक कर्मचारी द्वारा रोजगार अनुबंध की शर्तों के अनुसार अर्जित भुगतान के संबंध में, धारा 6 में शामिल करने और धारा 2 (बी) (ii) में अपवर्जन का आधार यह है कि जो कुछ भी सभी संस्थाओं में देय है और सभी स्थायी कर्मचारियों द्वारा अर्जित किया जाता है, उसे धारा 6 के तहत योगदान के उद्देश्य से शामिल किया जाता है।लेकिन जो कुछ भी सभी संस्थाओं द्वारा देय नहीं है या किसी संस्था के सभी कर्मचारियों द्वारा अर्जित नहीं किया जा सकता है, उसे योगदान के उद्देश्यों के लिए बाहर रखा जाता है।सभी चिंताओं में या तो मूल मजदूरी के अतिरिक्त या समेकित मजदूरी के हिस्से के रूप में महँगाई भत्ता देय था।मौसमी कारखानों में सभी स्थायी कर्मचारियों को प्रतिधारण भत्ता देय था और इसलिए इसे धारा 6 में शामिल किया गया था।लेकिन, कई चिंताओं में घर का किराया भत्ता का भुगतान नहीं किया जाता है और कभी-कभी इसी चिंता में, इसका भुगतान कुछ कर्मचारियों को किया जाता है लेकिन दूसरों को नहीं, और इसलिए यह मूल मजदूरी से बाहर रहेगा।इसी तरह ओवरटाइम भत्ता हालांकि सभी संस्थाओं में लागू है, लेकिन सभी कर्मचारियों द्वारा अर्जित नहीं किया जाता है और फिर से मूल वेतन से बाहर रहेगा।यह केवल वे वेतन हैं जो एक कर्मचारी द्वारा रोजगार की शर्तों के अनुसार अर्जित किए जाते हैं जो मूल वेतन के रूप में योग्य होंगे और विवेकाधीन भत्ते जो रोजगार की शर्तों के अनुसार अर्जित नहीं किए जाते हैं, वे मूल वेतन के दायरे में नहीं आएंगे।कानून स्वयं मूल मजदूरी शब्द से कुछ भत्ते को बाहर करता है।धारा 2 (ख) (ii) में महँगाई भत्ते का अपवर्जन एक अपवाद है लेकिन उस अपवाद को योगदान के उद्देश्य से धारा 6 में महँगाई भत्ते को शामिल करके ठीक किया गया है।6. उपस्थिति प्रोत्साहन का भुगतान रोजगार अनुबंध के संदर्भ में नहीं किया गया था और एक कर्मचारी द्वारा कानूनी रूप से लागू नहीं किया गया था।इसलिए यह मूल वेतन के दायरे में नहीं आएगा क्योंकि इसका भुगतान संबंधित सभी कर्मचारियों को नहीं किया जाता था।इसी तरह, परिवहन/परिवहन भत्ता घर का किराया भत्ता के समान था, क्योंकि यह एक कर्मचारी को प्रतिपूर्ति थी।इस तरह के भुगतान आम तौर पर सभी कर्मचारियों के लिए सार्वभौमिक, सामान्य और आवश्यक रूप से नहीं किए जाते हैं और इसलिए यह मूल वेतन की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आते हैं।यह अभिनिर्धारित करना कि कैंटीन भत्ते का भुगतान केवल कुछ कर्मचारियों को किया जाता था, वैकल्पिक होने के कारण इसे मूल वेतन में शामिल नहीं किया

जाना था, जबकि सभी कर्मचारियों को बिना किसी प्रमाण के परिवहन भत्ते का भुगतान करना अस्थिर था।

बी.

सी.

डी.

ई.

एफ.

जी.

7. बुनियादी मजदूरी, वास्तव में वेतन विभाजन संरचना को अपने दायरे में नहीं लेती है ताकि इसे भविष्य निधि कटौती के लिए उत्तरदायी ठहराया जा सके जब इसे विशेष प्रोत्साहन या उत्पादन बोनस के रूप में अधिक मेधावी श्रमिकों को दिया जाता था जो अतिरिक्त उत्पादन में डालते हैं जिसका पात्र श्रमिकों द्वारा उत्पादन के साथ सीधा संबंध और संबंध होता है।जब एक कर्मचारी

एच.

आधार या मानक से परे उत्पादन करता है, वह जो कमाता है वह मूल मजदूरी नहीं थी।यह प्रोत्साहन मजदूरी मूल मजदूरी के दायरे से बाहर होगी।8. हमने पक्षों की ओर से प्रस्तुतियों पर विचार किया है।कानून के सामान्य प्रश्न पर विचार करने के लिए, वर्तमान विवाद के उद्देश्यों के लिए अधिनियम के प्रासंगिक प्रावधानों को निर्धारित करना आवश्यक होगा।“धारा 2 (बी):“"मूल मजदूरी" से वे सभी पारिश्रमिक अभिप्रेत हैं जो किसी कर्मचारी द्वारा कर्तव्य पर रहते हुए या (छुट्टी पर या दोनों मामलों में मजदूरी के साथ छुट्टियों पर) रोजगार अनुबंध की शर्तों के अनुसार अर्जित किए जाते हैं और जो उसे नकद में भुगतान या देय होते हैं, लेकिन इसमें शामिल नहीं हैं -

बी.

((i) किसी भी खाद्य रियायत का नकद मूल्य;

सी.

((ii) कोई भी महँगाई भत्ता (अर्थात, जीवन यापन की लागत में वृद्धि के कारण किसी कर्मचारी को दिए गए सभी नकद भुगतान), 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।

डी.

((ग) नियोक्ता द्वारा दिया गया कोई भी उपहार;

धारा 6:योगदान और मामले जिनके लिए योजनाओं में प्रावधान किया जा सकता है।– नियोक्ता द्वारा कोष में दिया जाने वाला योगदान दस प्रतिशत होगा।मूल मजदूरी में से प्रत्येक कर्मचारी को, चाहे वह उसके द्वारा प्रत्यक्ष रूप से या ठेकेदार द्वारा या उसके माध्यम से नियोजित हो, कुछ समय के लिए देय महँगाई भत्ता और प्रतिधारण भत्ता, यदि कोई हो, और कर्मचारी का अंशदान उसके संबंध में नियोक्ता द्वारा देय अंशदान के बराबर होगा और यदि कोई कर्मचारी ऐसा चाहता है, तो वह अपने मूल वेतन, महँगाई भत्ता और प्रतिधारण भत्ता, यदि कोई हो, के दस प्रतिशत से अधिक की राशि हो सकती है, बशर्ते कि नियोक्ता इस धारा के तहत देय अपने अंशदान के अलावा और उससे अधिक किसी भी अंशदान का भुगतान करने के लिए बाध्य न होः

ई.

एफ.

बशर्ते कि किसी भी प्रतिष्ठान या प्रतिष्ठानों के वर्ग के लिए अपने आवेदन में, जिसे केंद्र सरकार, ऐसी जांच करने के बाद, जो वह उचित समझे, आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा निर्दिष्ट कर सकती है, यह धारा इस संशोधन के अधीन होगी कि "दस प्रतिशत" शब्दों के लिए, दोनों स्थानों पर जहां वे होते हैं, "12 प्रतिशत" शब्दों को प्रतिस्थापित किया जाएगाः

जी.

एच.

283

क्षेत्रीय प्रोविडेंट फंड कॉमनर। (II) डब्ल्यू. बी. वी.विवेकानंद विद्यामंदिर और ओआरएस। [नवीन सिन्हा, जे.] ए.

ए.

बशर्ते कि जहां इस अधिनियम के तहत देय किसी भी योगदान की राशि में एक रुपये का एक अंश शामिल है, वहां योजना ऐसे अंश को निकटतम रुपये, एक रुपये का आधा या एक रुपये का चौथाई के बराबर करने का प्रावधान कर सकती है।

स्पष्टीकरण I-इस धारा के प्रयोजनों के लिए महँगाई भत्ते में कर्मचारी को दी गई किसी भी खाद्य रियायत का नकद मूल्य भी शामिल माना जाएगा।

बी.

स्पष्टीकरण 2-इस धारा के प्रयोजनों के लिए, "प्रतिधारण भत्ता" का अर्थ है किसी कारखाने या अन्य प्रतिष्ठान के कर्मचारी को किसी भी अवधि के दौरान, जिसमें प्रतिष्ठान काम नहीं कर रहा है, अपनी सेवाओं को बनाए रखने के लिए कुछ समय के लिए देय भत्ता।"

सी.

9. अधिनियम के तहत मूल मजदूरी को एक कर्मचारी को उसके रोजगार अनुबंध की शर्तों के अनुसार नकद में भुगतान किए गए सभी परिलब्धियों के रूप में परिभाषित किया गया है। लेकिन इसमें कुछ ऐसे अपवाद हैं जो मूल मजदूरी की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आते हैं और जिनमें उसमें उल्लिखित अन्य भत्तों के अलावा महँगाई भत्ता भी शामिल है।लेकिन महँगाई भत्ते के इस बहिष्करण को धारा 6 में शामिल किया गया है।यह निर्धारित करने के लिए अपनाया गया परीक्षण कि क्या किसी भी भुगतान को मूल मजदूरी से बाहर रखा जाना था, यह है कि योजना के तहत भुगतान की सीधी पहुंच और ऐसे विशेष भत्ते के भुगतान से जुड़ाव होना चाहिए जो सभी के लिए सामान्य नहीं है।महत्वपूर्ण परीक्षा सार्वभौमिकता की है। नियोक्ता, अधिनियम के तहत, कर्मचारी के वेतन से योगदान के निर्दिष्ट प्रतिशत को काटने और समान योगदान करने के लिए एक वैधानिक दायित्व रखता है।फिर इस तरह के संग्रह की तारीख से 15 दिनों के भीतर पूरी राशि को निधि में जमा करना आवश्यक है।उपरोक्त प्रावधान इस न्यायालय द्वारा पुल और छत (ऊपर) में विस्तृत विचार के लिए गिर गए जब यह निम्नानुसार देखा गयाः

डी.

ई.

एफ.

"7. इसलिए निर्णय के लिए जो मुख्य प्रश्न आता है वह यह है कि इन दो प्रतिद्वंद्वी विवादों में से कौन सा एस के अनुरूप है।2(बी)।इसमें कोई संदेह नहीं है कि उसमें परिभाषित "मूल मजदूरी" का अर्थ उन सभी परिलब्धियों से है जो किसी कर्मचारी द्वारा ड्यूटी पर या छुट्टी पर रहते हुए रोजगार अनुबंध की शर्तों के अनुसार मजदूरी के साथ अर्जित की जाती हैं और जिनका भुगतान या भुगतान नकद में किया जाता है।यदि इस परिभाषा के कोई अपवाद नहीं होते, तो उस उत्पादन बोनस को रखने में कोई कठिनाई नहीं होती, जो भी इसकी प्रकृति हो, इन शर्तों के भीतर शामिल किया जाता।हालाँकि, कठिनाई इसलिए उत्पन्न होती है क्योंकि परिभाषा में यह भी प्रावधान है कि कुछ चीजों को "मूल मजदूरी" शब्द में शामिल नहीं किया जाएगा, और ये शामिल हैं।

जी.

एच.

तीन खंडों में।पहला खंड किसी भी खाद्य रियायत के नकद मूल्य का उल्लेख करता है जबकि तीसरा खंड नियोक्ता द्वारा दिए गए उपहारों का उल्लेख करता है।यह तथ्य कि अपवादों में नियोक्ता द्वारा दिए गए उपहार भी शामिल हैं, यह दर्शाता है कि हालांकि परिभाषा में उन सभी परिलब्धियों का उल्लेख किया गया है जो रोजगार के अनुबंध की शर्तों के अनुसार अर्जित किए जाते हैं, लेकिन उन उपहारों को बाहर करने का ध्यान रखा गया था जो आमतौर पर रोजगार के अनुबंध की शर्तों के अनुसार अर्जित नहीं किए जाते थे।इसी तरह, हालांकि परिभाषा में "सभी परिलब्धियां" शामिल हैं जो नकद में भुगतान या देय हैं, अपवाद में किसी भी खाद्य रियायत का नकद मूल्य शामिल नहीं है, जो किसी भी मामले में नकद में देय नहीं था।इसलिए अपवाद किसी भी तार्किक पैटर्न का पालन नहीं करते हैं जो मुख्य परिभाषा के अनुरूप हो।

बी.

सी.

8. फिर हम खंड (ii) पर आते हैं।इसमें कर्मचारी को उसके रोजगार या ऐसे रोजगार में किए गए काम के संबंध में देय महँगाई भत्ता, घर-किराया भत्ता, ओवरटाइम भत्ता, बोनस, कमीशन या कोई अन्य समान भत्ता शामिल नहीं है।इस अपवाद से पता चलता है कि भले ही परिभाषा के मुख्य भाग में वे सभी परिलब्धियां शामिल हैं जो रोजगार के अनुबंध की शर्तों के अनुसार अर्जित की जाती हैं, कुछ भुगतान जो वास्तव में श्रम की कीमत हैं और रोजगार के अनुबंध की शर्तों के अनुसार अर्जित किए जाते हैं, उन्हें "मूल मजदूरी" की परिभाषा के मुख्य भाग से बाहर रखा गया है।यह निर्विवाद है कि खंड (ii) में निहित अपवाद उन भुगतानों को संदर्भित करते हैं जो एक कर्मचारी द्वारा उसके रोजगार अनुबंध की शर्तों के अनुसार अर्जित किए जाते हैं।हमारे सामने दोनों पक्षों के अधिवक्ता द्वारा यह स्वीकार किया गया था कि तीन खंडों में निहित अपवादों के लिए कोई एक आधार खोजना मुश्किल था।हालांकि खंड (ii) से यह स्पष्ट है कि "मूल मजदूरी" शब्द की परिभाषा से कुछ आय को बाहर रखा गया था, हालांकि उन्हें कर्मचारियों द्वारा रोजगार अनुबंध की शर्तों के अनुसार अर्जित किया जाना चाहिए।"मूल मजदूरी" की परिभाषा से "महँगाई भत्ता" को बाहर रखने के बाद,धारा 6 तब अंशदान के प्रयोजनों के लिए महँगाई भत्ते को शामिल करने का प्रावधान करती है।लेकिन यह स्पष्ट रूप से एस में विशिष्ट प्रावधान का परिणाम है।6 जो यह निर्धारित करता है कि योगदान मूल मजदूरी, महँगाई भत्ता और प्रतिधारण भत्ता (यदि कोई हो) का 6-1/4 प्रति प्रतिशत होगा।इसलिए हमें खंड (ii) में अपवर्जन के लिए कुछ आधार खोजने का प्रयास करना चाहिए और साथ ही (क के लिए) महँगाई भत्ते और प्रतिधारण भत्ते को शामिल करना चाहिए।

डी.

ई.

एफ.

जी.

एच.

285

क्षेत्रीय प्रोविडेंट फंड कॉमनर। (II) डब्ल्यू. बी. वी.विवेकानंद विद्यामंदिर और ओआरएस। [नवीन सिन्हा, जे.] ए.

कोई भी) एस में।6. ऐसा लगता है कि एस में समावेश का आधार।6 और खंड (ii) में अपवर्जन यह है कि सभी संस्थाओं में जो कुछ भी देय है और सभी स्थायी कर्मचारियों द्वारा अर्जित किया जाता है, उसे धाराओं के तहत योगदान के उद्देश्य के लिए शामिल किया जाता है।6, लेकिन जो कुछ भी सभी संस्थाओं द्वारा देय नहीं है या किसी संस्था के सभी कर्मचारियों द्वारा अर्जित नहीं किया जा सकता है, उसे योगदान के उद्देश्य से बाहर रखा गया है।महँगाई भत्ता (उदाहरण के लिए, सभी संस्थाओं में या तो मूल मजदूरी के अतिरिक्त के रूप में या समेकित मजदूरी के एक हिस्से के रूप में देय है, जहां किसी संस्था के पास अलग से महँगाई भत्ता और मूल मजदूरी नहीं है।इसी तरह, चीनी कारखानों जैसे सभी मौसमी कारखानों में सभी स्थायी कर्मचारियों को प्रतिधारण भत्ता देय है और इसलिए इसे एस में शामिल किया गया है।6; लेकिन कई संस्थाओं में घर-किराया भत्ते का भुगतान नहीं किया जाता है और कभी-कभी इसी चिंता में कुछ कर्मचारियों को इसका भुगतान किया जाता है, लेकिन दूसरों को नहीं, क्योंकि सिद्धांत यह है कि घर-किराया मूल मजदूरी के साथ-साथ महँगाई भत्ता या समेकित मजदूरी के भुगतान में शामिल है।इसलिए, मकान-किराया भत्ता जो किसी संस्था के सभी कर्मचारियों को देय नहीं हो सकता है और जो निश्चित रूप से सभी संस्थाओं द्वारा भुगतान नहीं किया जाता है, उसे "मूल मजदूरी" की परिभाषा से बाहर कर दिया जाता है, भले ही मकान-किराया भत्ते के भुगतान का आधार जहां इसका भुगतान किया जाता है, वह रोजगार अनुबंध है।इसी तरह, ओवरटाइम भत्ता हालांकि यह आम तौर पर सभी संस्थाओं में लागू होता है, लेकिन किसी भी संस्था के सभी कर्मचारियों द्वारा अर्जित नहीं किया जाता है। यह रोजगार अनुबंध की शर्तों के अनुसार भी अर्जित किया जाता है; लेकिन क्योंकि यह किसी संस्था के सभी कर्मचारियों द्वारा अर्जित नहीं किया जा सकता है, इसलिए इसे "मूल मजदूरी" से बाहर रखा गया है।इसी तरह, कमीशन या किसी अन्य समान भत्ते को कमीशन के लिए "मूल मजदूरी" की परिभाषा से बाहर रखा गया है और अन्य भत्ते आवश्यक रूप से सभी संस्थाओं में नहीं पाए जाते हैं और न ही वे आवश्यक रूप से एक ही संस्था के सभी कर्मचारियों द्वारा अर्जित किए जाते हैं, हालांकि जहां वे मौजूद हैं, वे रोजगार के अनुबंध की शर्तों के अनुसार अर्जित किए जाते हैं।अतः ऐसा प्रतीत होता है कि खंड (ii) में अपवादों के अपवर्जन का आधार है।2(ख) यह है कि जो कुछ भी सभी संस्थाओं या सभी संबंधित

कर्मचारियों द्वारा अर्जित नहीं किया जाता है, उसे मूल वेतन से बाहर रखा जाता है।इसके लिए खंड (ii) में महँगाई भत्ते का अपवर्जन एक अपवाद है।लेकिन उस अपवाद को एस में महँगाई भत्ता शामिल करके ठीक किया गया है।6 योगदान के उद्देश्य से।महँगाई भत्ता जो "मूल मजदूरी" की परिभाषा में एक अपवाद है, को एस द्वारा योगदान के प्रस्ताव के लिए शामिल किया गया है।6 और इसलिए खंड (ii) में वास्तविक अपवाद महँगाई भत्ते के अलावा अन्य अपवाद हैं, जिन्हें धारा 6 के माध्यम से शामिल किया गया है।"

बी.

सी.

डी.

ई.

एफ.

जी.

एच.

10. कोई भी परिवर्तनीय कमाई जो व्यक्ति से व्यक्ति में उनकी दक्षता और परिश्रम के अनुसार भिन्न हो सकती है, "मूल मजदूरी" शब्द से बाहर हो जाएगी, जिस पर मुइर मिल्स कंपनी लिमिटेड, कानपुर बनाम इसके कामगार, ए. आई. आर. 1960 एस. सी. 985 में विचार किया गया था।

"11. इस प्रकार समझा गया कि "मूल मजदूरी" में कभी भी अतिरिक्त परिलब्धि शामिल नहीं होती है जो कुछ श्रमिक उत्पादन से संबंधित बोनस की प्रणाली के आधार पर अर्जित कर सकते हैं।इस तरह के बोनस में कमाई की मात्रा व्यक्ति-दर-व्यक्ति उनकी दक्षता और परिश्रम के अनुसार भिन्न होती है; यह कभी-कभी कारखाने या अन्य स्थान जहां काम किया जाता है, वहां काम करने की स्थितियों में भिन्नता के साथ मौसम-दर-मौसम भिन्न होगी; यह कच्चे माल की आपूर्ति की दर या मशीनरी से प्राप्त सहायता में भिन्नता के साथ भी भिन्न होगी।भिन्नता का यही तत्व, श्रमिकों के परिलब्धियों के इस हिस्से को "मूल मजदूरी" के अर्थ से बाहर करता है।

बी.

सी.

11. मणिपाल उच्च शिक्षा अकादमी बनाम प्रोविडेंट

निधि आयुक्त**, (2008) 5** एस**.** सी**.** सी**. 428,** ब्रिज रूफ के मामले पर भरोसा करते हुए यह देखा गयाः

डी.

“10. धारा 2 (बी) और 6 के संयुक्त पठन पर ब्रिज रूफ के मामले (उपरोक्त) में निर्धारित बुनियादी सिद्धांत इस प्रकार हैंः(क) जहां मजदूरी सार्वभौमिक रूप से, आवश्यक रूप से और सामान्य रूप से बोर्ड में सभी को भुगतान किया जाता है, ऐसे परिलब्धियां मूल मजदूरी हैं।

ई.

(ख) जहां अवसर का लाभ उठाने वालों को विशेष रूप से भुगतान करने के लिए भुगतान उपलब्ध है, वह मूल मजदूरी नहीं है।उदाहरण के रूप में यह माना गया था कि ओवरटाइम भत्ता, हालांकि यह आम तौर पर सभी चिंताओं में लागू होता है, एक चिंता के सभी कर्मचारियों द्वारा अर्जित नहीं किया जाता है।यह रोजगार अनुबंध की शर्तों के अनुसार भी अर्जित किया जाता है, लेकिन क्योंकि यह किसी संस्था के सभी कर्मचारियों द्वारा अर्जित नहीं किया जा सकता है, इसलिए इसे मूल मजदूरी से बाहर रखा गया है।

एफ.

(ग) इसके विपरीत, विशेष प्रोत्साहन या काम के माध्यम से कोई भी भुगतान मूल मजदूरी नहीं है।”

12. अधिनियम के तहत मूल मजदूरी शब्द को परिभाषित नहीं किया गया है। किच्छा शुगर में उसी के शब्दकोश अर्थ पर जाना

जी.

महाप्रबंधक बनाम तराई चीनी मिल के माध्यम से कंपनी लिमिटेड

मजदूर संघ**,** उत्तराखंड**, (2014) 4** एस**.** सी**. 37,** यह निम्नानुसार मनाया गयाः

एच.

287

क्षेत्रीय प्रोविडेंट फंड कॉमनर। (II) डब्ल्यू. बी. वी.विवेकानंद विद्यामंदिर और ओआरएस। [नवीन सिन्हा, जे.] "9. एच. टी. पी. के अनुसारः//डब्ल्यू. डब्ल्यू.मरियम-वेबस्टर।कॉम (मेरियम वेबस्टर डिक्शनरी) 'बुनियादी मजदूरी' शब्द का अर्थ इस प्रकार हैः1. जीवन यापन की लागत के आधार पर मजदूरी या वेतन और वेतन की दरों की गणना के लिए एक मानक के रूप में उपयोग किया जाता है।

ए.

2. बोनस और ओवरटाइम जैसे अतिरिक्त भुगतानों को छोड़कर एक मानक कार्य अवधि के लिए वेतन की दर।

बी.

10. जब किसी अभिव्यक्ति को परिभाषित नहीं किया जाता है, तो कोई व्यक्ति क़ानून में इस तरह की अभिव्यक्ति को दी गई परिभाषा के साथ-साथ शब्दकोश के अर्थ को भी ध्यान में रख सकता है।हमारी राय में, वे वेतन जो सार्वभौमिक रूप से, आवश्यक रूप से और सामान्य रूप से बोर्ड के सभी कर्मचारियों को दिए जाते हैं, वे मूल वेतन हैं।जहां भुगतान उन लोगों के लिए उपलब्ध है जो दूसरों की तुलना में अधिक अवसर का लाभ उठाते हैं, उसके लिए भुगतान की गई राशि को मूल मजदूरी में शामिल नहीं किया जा सकता है।उदाहरण के लिए, ओवरटाइम भत्ता, हालांकि इसे आम तौर पर पूरे बोर्ड में लागू किया जाता है, लेकिन सभी कर्मचारियों द्वारा समान रूप से अर्जित नहीं किया जाता है।समय से अधिक मजदूरी या उस मामले के लिए, छुट्टी नकदीकरण प्रत्येक कर्मचारी के लिए उपलब्ध हो सकता है लेकिन यह एक कर्मचारी से दूसरे कर्मचारी में भिन्न हो सकता है।अतिरिक्त बोनस कर्मचारी द्वारा किए गए काम के अतिरिक्त घंटे पर निर्भर करता है जबकि छुट्टी नकदीकरण कर्मचारी के लिए उपलब्ध छुट्टी के दिनों की संख्या पर निर्भर करेगा।दोनों परिवर्तनशील हैं।ऊपर हमने जो देखा है, उसे ध्यान में रखते हुए हमारी राय है कि छुट्टी नकदीकरण और ओवरटाइम मजदूरी के रूप में प्राप्त राशि पहाड़ी विकास भत्ते के 15 प्रतिशत की गणना के लिए शामिल करने के लिए उपयुक्त नहीं है।”13. यह कि यह अधिनियम लाभकारी सामाजिक कल्याण कानून का एक हिस्सा था और इसकी व्याख्या इस तरह की जानी चाहिए, द डेली में विचार किया गया था।

सी.

डी.

ई.

पार्टैप बनाम। क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त**,** पंजाब**,** हरियाणा**,** हिमाचल प्रदेश और केंद्र शासित प्रदेश**,** चंडीगढ़**,**

एफ.

(1998) 8 एससीसी 90। 14.वर्तमान अपीलों के तथ्यों पर उपरोक्त परीक्षणों को लागू करते हुए, प्रतिष्ठानों द्वारा यह प्रदर्शित करने के लिए कोई सामग्री नहीं रखी गई है कि उनके कर्मचारियों को दिए जा रहे भत्ते या तो परिवर्तनशील थे या उत्पादन के लिए किसी प्रोत्साहन से जुड़े थे जिसके परिणामस्वरूप एक कर्मचारी द्वारा अधिक उत्पादन होता था और यह कि विचाराधीन भत्ते एक विशेष श्रेणी के सभी कर्मचारियों को बोर्ड में भुगतान नहीं किए गए थे या विशेष रूप से उन लोगों को भुगतान किया जा रहा था जो अवसर का लाभ उठाते हैं।यह दर्शाना होगा कि संबंधित कर्मचारी इस अतिरिक्त राशि को सामान्य काम से परे प्राप्त करने के

लिए पात्र हो गया था, जिसे उसे अन्यथा लगाने की आवश्यकता थी।कोई डेटा उपलब्ध नहीं है ए

जी.

एच.

288 सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2019] 2 एस. सी. आर.

अभिलेख पर यह दिखाने के लिए कि प्रासंगिक अवधि के दौरान उन श्रमिकों के लिए निर्धारित कार्य के मानदंड क्या थे।इसलिए यह पता लगाना संभव नहीं है कि क्या श्रमिकों को दी गई अतिरिक्त राशि वास्तव में अतिरिक्त काम के लिए भुगतान की गई थी जो श्रमिकों के लिए निर्धारित सामान्य उत्पादन से अधिक थी।अधिनियम के तहत प्राधिकरण और अपीलीय प्राधिकरण दोनों द्वारा वेतन संरचना और वेतन के घटकों की जांच तथ्यों के आधार पर की गई है, जो इस तथ्यात्मक निष्कर्ष पर पहुंचे हैं कि विचाराधीन भत्ते अनिवार्य रूप से मूल वेतन का एक हिस्सा थे जो एक भत्ते के हिस्से के रूप में छिपाए गए थे ताकि कर्मचारियों के भविष्य निधि खाते में कटौती और योगदान से बचा जा सके।तथ्यों के समवर्ती निष्कर्षों में हस्तक्षेप करने का हमारे लिए कोई अवसर नहीं है।इसलिए प्रतिष्ठानों द्वारा की गई अपीलों में कोई हस्तक्षेप नहीं किया जाना चाहिए।इसके विपरीत, इसी कारण से क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त द्वारा की गई अपील को अनुमति दी जानी चाहिए।

बी.

सी.

15. परिणामस्वरूप, 2011 की सिविल अपील संख्या 6221 को अनुमति दी गई है।2013 की सिविल अपील संख्या 3965-66,2013 की सिविल अपील संख्या 3967-68,2013 की सिविल अपील संख्या 3969-70 और 2019 का स्थानांतरण मामला (C) No.19 खारिज कर दिए जाते हैं।

डी.

निधि जैन

अपीलों का निपटारा किया गया।

ई.

एफ.

जी.

एच.