[2021] 2 এস. সি. আর. 1010

কর্মচারীদের রাষ্ট্রীয় বীমা কর্পোরেশন

বনাম

মেসার্স টেক্সমো ইন্ডাস্ট্রিজ

(2021 সালের 811 নং বিশেষ ছুটি পিটিশন (সি))

মার্চ 08,2021

[ইন্দিরা ব্যানার্জি এবং হৃষিকেশ রয়, জে. জে।]

কর্মচারী রাজ্য বীমা আইন, 1948 - ধারা 2 (22) এবং ধারা। 2 (24) - 'মজুরি', যেমন এস-এ সংজ্ঞায়িত করা হয়েছে। 2 (22) ই. এস. আই আইনের মধ্যে একটি কোম্পানি কর্তৃক তার কর্মচারীদের প্রদত্ত পরিবহণ ভাতা অন্তর্ভুক্ত থাকবে-অনুষ্ঠিত হবেঃ এস-এ মজুরির সংজ্ঞা থেকে। 2 (22) , এটা স্পষ্ট যে, মজুরির মধ্যে পারিশ্রমিক প্রদান অন্তর্ভুক্ত, তবে ক্ষতিপূরণ প্রদান অন্তর্ভুক্ত নয়-ভ্রমণ ছাড়ের মূল্য সহ ভ্রমণ ভাতা স্পষ্টভাবে মজুরির সংজ্ঞা থেকে বাদ দেওয়া হয়েছে, পাশাপাশি কোনও কর্মচারীকে প্রতিদান বা প্রতিদান দেওয়ার জন্য যে কোনও অর্থ প্রদানও করা হয়েছে। (ঘ) কোনও কর্মচারী তার কর্মসংস্থানের কারণে যে বিশেষ ব্যয় বহন করতে পারে তার ক্ষতিপূরণ-পরিবহণ ভাতা ভ্রমণ ভাতা প্রকৃতির, যার উদ্দেশ্য হল কর্মচারীকে তার কর্মস্থলে পৌঁছাতে সক্ষম করা এবং তার বাসস্থান থেকে তার কর্মস্থলে ভ্রমণের জন্য ব্যয় করা ব্যয় বহন করা-যদি পরিবহণ ভাতা প্রদানের পরিবর্তে নিয়োগকর্তা বিনামূল্যে প্রদান করেন। কর্মচারীর কাছে পরিবহন, তার বাসস্থান থেকে তার কর্মস্থলে ভ্রমণের সেই সুবিধার আর্থিক মূল্যও তার মজুরির অংশ হিসাবে বিবেচিত হবে না-এস-এ মজুরির সংজ্ঞা। 2 (22) ই. এস. আই আইন স্পষ্টভাবে বাদ দেয় যে ভ্রমণ ভাতা অভিব্যক্তি "ভ্রমণ ভাতা" ই. এস. আই এফ আইনের অধীনে সংজ্ঞায়িত করা হয়নি। 2 (24) ই. এস. আই. আইনে ব্যবহৃত কিন্তু ই. এস. আই. আইনে সংজ্ঞায়িত নয় এমন সমস্ত শব্দ ও অভিব্যক্তিগুলির শিল্প বিরোধ আইনের অধীনে নির্ধারিত অর্থ থাকবে-ভ্রমণ ভাতা শিল্প বিরোধ আইনেও সংজ্ঞায়িত করা হয়নি-ই. এস. আই আইন বা শিল্প বিরোধ আইনে কোনও বিধান নেই, যা ভ্রমণ ভাতার সুযোগ ও পরিধি সীমাবদ্ধ করে-কোনও সংজ্ঞার অভাবে। অথবা এই আইনগুলির যে কোনও একটিতে "ভ্রমণ ভাতা" অভিব্যক্তিটির ব্যাখ্যা, অভিব্যক্তিটি সাধারণ ভাষায় তার সাধারণ অর্থ অনুসারে ব্যাখ্যা করতে হবে-এর মধ্যে কোনও পার্থক্য নেই পরিবহন ভাতা এবং ভ্রমণ ভাতা আবেদনকারী কর্পোরেশনের অবস্থানকে ন্যায়সঙ্গত করার জন্য যে পরিবহন ভাতা এইচ ভ্রমণ ভাতার আওতায় পড়বে না-ভ্রমণ ভাতা

মেসার্স টেক্সমো ইন্ডাস্ট্রিজ

ভাতার মধ্যে রয়েছে পরিবহণ ভাতা-'এ' অভিব্যক্তিটির ব্যবহার 'যে কোনও ভ্রমণ ভাতা'। 2 (22) (খ) এটা স্পষ্ট করে দেয় যে, সব ধরনের ভ্রমণ ভাতা মজুরির সংজ্ঞা থেকে বাদ দেওয়া হয়েছে। মজুরি-শিল্প বিরোধ আইন, 1947-এর সংজ্ঞা থেকে পরিবহণ ভাতা বাদ দেওয়ার কোনও কারণ নেই।

শব্দ এবং বাক্যাংশ-"পরিবহন" এবং "ভ্রমণ"-অর্থ ব থেকে।

সংবিধির ব্যাখ্যা-নির্মাণের নিয়ম-আপাতদৃষ্ট অস্পষ্টতা-অনুষ্ঠিতঃ যখন কোনও বিধানে কোনও অস্পষ্টতা থাকে, তখন আদালত সাধারণত এমন একটি নির্মাণের পক্ষে থাকে যা যাদের জন্য আইনটি প্রণয়ন করা হয়েছে তাদের জন্য উপকারী।

কর্পোরেশন ভি। মেসার্স আইটি সলিউশনস (ইন্ডিয়া) প্রাইভেট লিমিটেড আইএলআর 2002 কেএআর 4019 বাতিল করেছে। ওয়েলম্যান (ইন্ডিয়া) (পি) লিমিটেড বনাম। ই. এস. আই কর্পোরেশন (1999)।

এসসিসি 219: [1993] 3 সাপ্লাই। এস. সি. আর 568; মডেল্লা উলেনস লিমিটেড বনাম। ই. এস. আই কর্পোরেশন 1994 সাপোর্ট (3) এস. সি. সি 580; এবং হরিহর পলিফাইবার বনাম। আঞ্চলিক অধিকর্তা, ই. এস. আই. কর্পোরেশন (1994) 4 এস. সি. সি 7-বিশিষ্ট। ম্যানেজমেন্ট অফ ওরিয়েন্টাল হোটেলস লিমিটেড, চেন্নাই বনাম

কর্মচারী রাজ্য বীমা নিগম, চেন্নাই 2002 (1) এলএলজে 14; আঞ্চলিক অধিকর্তা, ইএসআই কর্পোরেশন বনাম। সুন্দরম ক্লেটন লিমিটেড 2004 (2) এলএলজে 30 এবং আঞ্চলিক পরিচালক, ইএসআই কর্পোরেশন, ত্রিশূর বনাম। রয়্যাল প্লাস্টিক ইন্ডাস্ট্রিজ, আলুভা 2015 (2) কে. এল. টি 64-- নিশ্চিত করেছে।

ওয়ার্লপুল অফ ইন্ডিয়া লিমিটেড বনাম। ই. এস. আই. কর্পোরেশন (2000) 3 এস. সি. সি 185: [2000] 2 এস. সি. আর 165-উল্লেখ করা হয়েছে।

অক্সফোর্ড লার্নারস ডিকশনারি, 8ম সংস্করণ-উল্লেখ করা হয়েছে।

মামলা আইনের রেফারেন্স

[2000] 2 এসসিআর 165 অনুচ্ছেদ 28

[1993] 3 সাপ্লাই। এস. সি. আর 568 বিশিষ্ট অনুচ্ছেদ 29

সুপ্রিম কোর্টের প্রতিবেদন

1994 সাপ (3) এস. সি. সি 580 বিশিষ্ট অনুচ্ছেদ 29

(1994)4এস.সি.সি7 অনুচ্ছেদ 29

সিভিল অ্যাপেললেট জুরিশনঃ 2021 সালের বিশেষ ছুটি পিটিশন (সি) No.811 হাইকোর্টের 08.10.2020 তারিখের রায় ও আদেশ থেকে 2020 সালের 1527 নং সি. এম. এ-তে মাদ্রাজে বিচার বিভাগ। ডঃ সুমন্ত ভরদ্বাজ, শ্রীমতী মৃদুলা রায় ভরদ্বাজ, আইনজীবীরা। আবেদনকারীর জন্য।

আদালতের আদেশটি পাস করা হয়েছিলঃ

আদেশ

1. এই বিশেষ লিভের আবেদনটি একটি রায় ও আদেশের বিরুদ্ধে।

কর্মচারীদের দায়ের করা সি. এম. এ নং 1527-এর আপিল খারিজ করে মাদ্রাজের হাইকোর্ট কর্তৃক 2020 সালের 8ই অক্টোবর তারিখটি পাস করা হয়। রাজ্য বীমা নিগম, এরপরে 'আবেদনকারী' হিসাবে উল্লেখ করা হয়েছে 'কর্পোরেশন', কর্মচারী রাজ্য বীমা আইনের ধারা 82 (2) এর অধীনে, এবং কোয়েম্বাটোরের কর্মচারী রাজ্য বীমা আদালত কর্তৃক 31শে জুলাই 2020 তারিখের আদেশটি নিশ্চিত করে E.S.I.O.P নং. 1/2016 ফাইল করার অনুমতি দেয়। কর্মচারী রাজ্য বীমা আইন, 1948 (সংক্ষেপে, 'ই. এস. আই আইন')-এর ধারা 5-এর অধীনে উত্তরদাতা সংস্থা দ্বারা।

2. উত্তরদাতা কোম্পানি বিভিন্ন ধরনের উৎপাদন তামিলনাড়ুর কোয়েম্বাটুরে কৃষি পাম্প এবং অন্যান্য পণ্যের দশটি শাখা রয়েছে। ই. এস. আই আইন উত্তরদাতা কোম্পানির কারখানা ও প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য এবং উত্তরদাতা কোম্পানির কর্মচারীদের ই. এস. আই এফ আইন দ্বারা প্রদত্ত পদ্ধতিতে বীমা করা প্রয়োজন।

3. উত্তরদাতা সংস্থা কর্মচারীদের রাজ্যকে অর্থ প্রদান করতে দায়বদ এস. আই আইনের 39 ধারায় প্রদত্ত কর্মচারীদের ক্ষেত্রে বীমা অবদান। ই. এস. আই আইনের 44 নং ধারায় বলা হয়েছে যে, উত্তরদাতা কোম্পানিকে একটি রেজিস্টার বজায় রাখতে হবে, যাতে তার কর্মচারীদের বিবরণ থাকবে এবং পিটিশনার কর্পোরেশনের কাছে রিটার্ন জমা দিতে হবে। ই. এস. আই আইনের অধীনে প্রণীত প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত।

4. 2015-র 23শে জানুয়ারি বা তার কাছাকাছি সময়ে পিটিশনার কর্পোরেশনের আধিকারিকরা 2010-এর ডিসেম্বর থেকে 2014-র ডিসেম্বর পর্যন্ত উত্তরদাতা সংস্থার নথি পরিদর্শন করেন এবং তা সনাক্ত মজুরিতে অসামঞ্জস্য, এবং ফলস্বরূপ স্বল্প পরিশোধ

মেসার্স টেক্সমো ইন্ডাস্ট্রিজ

উত্তরদাতা সংস্থা, কর্মচারীদের রাজ্য বীমা অবদানের জন্য, মোট Rs.21,52,829/-, যার মধ্যে উত্তরদাতা সংস্থা তার কর্মচারীদের যে পরিবহন ভাতা প্রদান করেছিল তার জন্য ছিল।

5. 19শে মার্চ, 2015 তারিখের একটি আদেশে, কর্পোরেশনটি বলেছিল উত্তরদাতা কোম্পানিকে আদেশের তারিখ থেকে 15 দিনের মধ্যে সুদ সহ মোট বি Rs.21,52,829/- এর বকেয়া প্রদান করতে হবে, যা ব্যর্থ হলে তা ভূমি রাজস্বের বকেয়া হিসাবে আদায় করা হবে। উত্তরদাতা কোম্পানিকে অবশ্য ব্যক্তিগত শুনানির সুযোগ দেওয়া হয়েছিল, যদি তারা কর্পোরেশনের দাবির বিরোধিতা করে।

6. উত্তরদাতা কোম্পানি এর বিরুদ্ধে একটি উপস্থাপনা করেছে দাবি, উল্লেখ করে যে কর্পোরেশন ভুলভাবে বেতন গণনা করেছে, পরিবহন ভাতা, ছুটি বেতন ইত্যাদি অন্তর্ভুক্ত করে যা ই. এস. আই আইনের ধারা 2 (22)-এ সংজ্ঞায়িত মজুরি গঠন করে না।

7. এরপরে পিটিশনার কর্পোরেশন ই. এস. আই আইনের 45এ ধারার অধীনে 6ই জুলাই, 2016 তারিখে একটি সংশোধিত আদেশ পাস করে, যাতে উত্তরদাতা সংস্থার দ্বারা প্রদেয় পার্থক্যমূলক অবদান নির্ধারণ করা হয়। 19,38,300 / - উক্ত সংশোধিত আদেশে প্রদত্ত বিভাজন অনুযায়ী, অর্থাৎ 500 টাকা। 9.89,783 মজুরির পার্থক্যের জন্য এবং 9,48,517/- টাকার জন্য
পরিবহণ ভাতা। উত্তরদাতা সংস্থা যথাযথভাবে মজুরির পার্থক্যের জন্য 9,89,783/- টাকা পাঠিয়েছে।

8. উত্তরদাতা কোম্পানি কার্যধারা চালু করেছে উত্তরদাতা সংস্থা কর্তৃক তার কর্মচারীদের প্রদত্ত পরিবহণ ভাতার ক্ষেত্রে 9,48,517/- টাকার দাবি।

10. কর্মচারী রাজ্য বীমা আদালতের 31শে জুলাই, 2016 তারিখের রায় ও আদেশে ক্ষুব্ধ হয়ে কর্পোরেশন ই. এস. আই আইনের 82 (2) ধারার অধীনে হাইকোর্টে একটি জি আপিল দায়ের করে। এই বিশেষ ছুটির পিটিশনে আরোপিত রায় ও আদেশের মাধ্যমে উক্ত আবেদনটি খারিজ করা হয়েছে।

11. এই বিশেষ ছুটি আবেদনের সঙ্গে জড়িত সংক্ষিপ্ত প্রশ্নটি হ ই. এস. আই আইনের ধারা 2 (22)-এ সংজ্ঞায়িত 'মজুরি'হবে কি না

সুপ্রিম কোর্টের প্রতিবেদন

উত্তরদাতা সংস্থা কর্তৃক তার কর্মচারীদের প্রদত্ত পরিবহণ ভাতা অন্তর্ভুক্ত করুন।

12. সুবিধার জন্য ই. এস. আই আইনের 22 (2) ধারাটি নিচে দেওয়া হলঃ

" 2.সংজ্ঞা. এই আইনে, যদি না কোনও অপ্রীতিকর কিছু থাকে

বিষয় বা প্রসঙ্গে, -
(22) " "মজুরি" অর্থ কোনও কর্মচারীকে প্রদত্ত বা প্রদেয় নগদ সমস্ত পারিশ্রমিক, যদি কর্মসংস্থান চুক্তির শর্তাবলী, প্রকাশ্য বা অন্তর্নিহিত, পূরণ করা হয় এবং এর মধ্যে কোনও অর্থ প্রদান অন্তর্ভুক্ত থাকে। কোনও কর্মচারীর অনুমোদিত ছুটি, লক-আউট, ধর্মঘট যা অবৈধ নয় বা ছাঁটাই এবং অন্যান্য অতিরিক্ত পারিশ্রমিক, যদি কোনও দুই মাসের অনধিক বিরতিতে দেওয়া হয়], তবে এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত নয় -

(ক) যে কোনও পেনশনে নিয়োগকর্তার প্রদত্ত কোনও অবদান তহবিল বা প্রভিডেন্ট ফান্ড, বা এই আইনের অধীনে;

((খ) কোন ভ্রমণ ভাতা বা কোন ভ্রমণ ছাড়ের মূল্য;
, (গ) বিশেষ খরচ মেটানোর জন্য নিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রদত্ত যে কোনও পরিমাণ অর্থ, যা তার প্রকৃতির দ্বারা তার উপর আরোপিত হয়। কর্মসংস্থান; অথবা

(ঘ) ছাড়ের সময় প্রদেয় কোনও গ্র্যাচুইটি "

13. ই. এস. আই আইনের ধারা 2 (22) পড়ে এটা স্পষ্ট হয় যে, 'মজুরি' মানে একজন এফ কর্মচারীকে প্রদত্ত বা নগদে প্রদেয় সমস্ত পারিশ্রমিক, কর্মসংস্থানের চুক্তির অধীনে, প্রকাশ্য বা অন্তর্নিহিত, তার দায়িত্ব এবং বাধ্যবাধকতা পালনের জন্য বিবেচনা হিসাবে। কর্মসংস্থানের চুক্তি, যার মধ্যে কোনও কর্মচারীকে অনুমোদিত ছুটির যে কোনও সময়ের জন্য যে কোনও অর্থ প্রদান, লক-আউট, ধর্মঘট যা অবৈধ বা ছাঁটাই নয় এবং অন্যান্য অতিরিক্ত পারিশ্রমিক, যদি থাকে, দুই মাসের বেশি নয় এমন বিরতিতে দেওয়া হয়। তবে, 'মজুরি'-র সংজ্ঞায়, কোনও পেনশন তহবিল বা ভবিষ্যনিধি তহবিলে বা ই. এস. আই আইনের অধীনে নিয়োগকর্তার প্রদত্ত কোনও অবদান, কোনও ভ্রমণ ভাতা বা কোনও ভ্রমণ ছাড়ের মূল্য, বিশেষ খরচ মেটানোর জন্য নিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রদত্ত কোনও পরিমাণ, স্পষ্টভাবে বাদ দেওয়া হয়েছে চাকরি বা ছাড়ের সময় প্রদেয় কোনও গ্র্যাচুইটি।

মেসার্স টেক্সমো ইন্ডাস্ট্রিজ

14. ই. এস. আই আইনের ধারা 2 (22)-এ মজুরির সংজ্ঞা থেকে এটা স্পষ্ট যে, মজুরির মধ্যে পারিশ্রমিক প্রদান অন্তর্ভুক্ত, তবে ক্ষতিপূরণ প্রদান অন্তর্ভুক্ত নয়। ভ্রমণ ছাড়ের মূল্য সহ ভ্রমণ ভাতা স্পষ্টভাবে বাদ দেওয়া হয়েছে মজুরির সংজ্ঞা, পাশাপাশি কোনও কর্মচারীর দ্বারা বহন করা বিশেষ খরচের জন্য প্রতিদান বা ক্ষতিপূরণ দেওয়ার জন্য কোনও কর্মচারীকে যে কোনও অর্থ প্রদান করা হয় তার কর্মসংস্থানের প্রকৃতির কারণ।

15. কর্মচারীদের রাজ্য বীমা আদালত রায় দিয়েছে, এবং আমাদের দৃষ্টিতে, সঠিকভাবে, পরিবহন ভাতা ভ্রমণ ভাতার প্রকৃতির, যার উদ্দেশ্য হল কর্মচারীকে তার কর্মস্থলে পৌঁছাতে সক্ষম করা এবং তার বাসস্থান থেকে তার সি-তে ভ্রমণের জন্য ব্যয় করা খরচ বহন করা। কর্মস্থল। যদি পরিবহণ ভাতা প্রদানের পরিবর্তে, নিয়োগকর্তা কর্মচারীকে বিনামূল্যে পরিবহণের ব্যবস্থা করেন, তবে তার বাসস্থান থেকে তার কর্মস্থলে ভ্রমণের সেই সুবিধার আর্থিক মূল্যও তার মজুরির অংশ হিসাবে বিবেচিত হবে না।

16. ম্যানেজমেন্ট অফ ওরিয়েন্টাল হোটেলস লিমিটেড, চেন্নাই বনাম। এমপ্লয়িজ স্টেট ইন্স্যুরেন্স কর্পোরেশন, চেন্নাই 2002 (1) এলএলজে 14-এ মাদ্রাজ হাইকোর্টের একটি ডিভিশন বেঞ্চ রায় দিয়েছেঃ -

" 8. যতদূর পরিবহণ ভাতা সম্পর্কিত, যদিও এটি কর্মসংস্থান চুক্তির পরিপ্রেক্ষিতে প্রদেয় মজুরি পরিমাণের অংশ, নিষ্পত্তি এবং এমনকি নিষ্পত্তির বিষয়টি বিবেচনা করে, ই পরিমাণের অর্থ প্রদান "অতিরিক্ত" এর আওতায় পড়বে পারিশ্রমিক "। তা সত্ত্বেও, ভ্রমণ ভাতা বা কোনও ভ্রমণ ছাড়ের মূল্যের জন্য সংজ্ঞায় প্রদত্ত নির্দিষ্ট বাদ দেওয়ার বিষয়টি বিবেচনা করে সেই পরিমাণটি বাদ দিতে হবে। 'এফ "প্রদত্ত পরিবহণ ভাতা ভ্রমণ ভাতার প্রকৃতির কারণ সেই অর্থ প্রদানের উদ্দেশ্য হল কর্মচারীকে তার কর্মস্থলে পৌঁছাতে সক্ষম করা এবং তার বাসস্থান থেকে কর্মস্থলে ভ্রমণের জন্য ব্যয় করা ব্যয়ের একটি অংশ বহন করা। যদি পরিবহণ ভাতা প্রদানের পরিবর্তে নিয়োগকর্তা বিনামূল্যে প্রদান করতেন কর্মচারীদের কাছে পরিবহন, তার বাসস্থান থেকে কর্মস্থলে বিনামূল্যে ভ্রমণের সেই সুবিধা জি-এর আর্থিক মূল্য মজুরি অংশ হিসাবে বিবেচিত হতে সক্ষম হত না। বাসস্থান থেকে কর্মস্থলে ভ্রমণের সময় ব্যবহার করার উদ্দেশ্যে নগদে প্রদত্ত পরিবহণ ভাতা একই চরিত্রের এবং নেই।

কেন এটিকে ভ্রমণ ভাতা হিসাবে বিবেচনা করা উচিত নয় কর্মচারী রাজ্য বীমা আইনের 2 (22) (খ) ধারার উদ্দেশ্যে।

17. আঞ্চলিক অধিকারে, ই. এস. আই কর্পোরেশন বনাম। সুন্দরম ক্লেটন লিমিটেড 2004 (2য়) এল. এল. জে 30-এ মাদ্রাজ বি হাইকোর্টের আরেকটি ডিভিশন বেঞ্চ পুনর্ব্যক্ত করে যে, পরিবহন ভাতার জন্য অর্থ প্রদান করা হয়েছে কারণ কর্মচারীদের বাসস্থান থেকে কর্মস্থলে ভ্রমণকে ভ্রমণ ভাতা হিসাবে বিবেচনা করতে হবে এবং বাদ দিতে হবে। ই. এস. আই আইনের ধারা 2-এর ধারা (খ), উপ-ধারা (22)-এর পরিপ্রেক্ষিতে 'মজুরি' থেকে।

18. আমরা প্রাচ্যের ক্ষেত্রে মাদ্রাজ হাইকোর্টের গৃহীত দৃষ্টিভঙ্গিকে সমর্থন করি। হোটেলস লিমিটেড, চেন্নাই (উপরে) এবং সুন্দরম ক্লেটন (উপরে)। আঞ্চলিক অধিকর্তা, ই. এস. আই কর্পোরেশন, ত্রিশূর বনাম। রাজকীয় প্লাস্টিক ইন্ডাস্ট্রিজ, আলুভা 2015 সালে রিপোর্ট করেছে (2) কে. এল. টি 64, কেরালা হাইকোর্টের একটি একক বেঞ্চ প্রাচ্যের মাদ্রাজ হাইকোর্টের রায়কে উল্লেখ কর হোটেলের মামলা (উপরে) এবং বলা হয়েছে যে, ই. এস. আই আইনের ধারা 2-এর উপ-ধারা (22) ডি-এর ধারা (এ) থেকে (ডি) ব্যতিক্রম প্রকৃতির। উপ-বিভাগের অংশ। যে কোনও ভ্রমণ ভাতা বা কোনও ভ্রমণ ছাড়ের মূল্য 'মজুরি' শব্দটির আওতার বাইরে থাকবে এবং ভ্রমণ ভাতা কর্মসংস্থান চুক্তির অংশ হিসাবে দেওয়া হয়েছিল কিনা, বা এটি এককালীন অর্থ প্রদান করা হয়েছিল কিনা বা নিয়মিত বিরতিতে দেওয়া হয়েছিল কিনা তা বিবেচ্য নয়। এটি ভ্রমণ ভাতা হিসাবে বন্ধ হবে না কারণ এটি কর্মসংস্থান চুক্তির শর্তাবলী অনুসারে মজুরি সহ প্রদত্ত একটি নির্দিষ্ট পরিমাণ ছিল। কেরালা হাইকোর্টের একক বেঞ্চের মতামতের সঙ্গে আমরা একমত। রয়্যাল প্লাস্টিক ইন্ডাস্ট্রিজের আদালত (উপরে)।

19. আমরা একক দ্বারা গৃহীত দৃষ্টিভঙ্গির সাথে একমত হতে অক্ষম আঞ্চলিক অধিকর্তার মামলায় কর্ণাটক হাইকোর্টের বেঞ্চ, কর্মচারী রাজ্য বীমা নিগম বনাম। মেসার্স আইটি সলিউশনস (ইন্ডিয়া) প্রাইভেট লিমিটেড আইএলআর 2002 কেএআর 4019-এ জানিয়েছে যে, পরিবহন ভাতার মূল্যকে 'মজুরি'-র সংজ্ঞা থেকে বাদ দেওয়া যাবে না। কর্ণাটক হাইকোর্টের যুক্তি যে পরিবহন ভাতা 'জি' কে 'মজুরি'-র সংজ্ঞা থেকে বাদ দেওয়া যায় না কারণ পরিবহন ভাতা প্রতি মাসে প্রতিটি কর্মচারীকে দেওয়া হয় যেমন বাড়ি ভাড়া ভাতা, কর্মসংস্থানের চুক্তির পরিপ্রেক্ষিতে, যাতে পরিবহণের ক্ষেত্রে তা পূরণ করা যায়। খরচ, যেখানে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে ভ্রমণ ভাতা প্রদান করা হয় যখন তাকে ভ্রমণ খরচ মেটানোর জন্য দায়িত্বরত স্টেশনের বাইরে পাঠানো হয়, আমাদের মতে, আইনত টেকসই নয়।

মেসার্স টেক্সমো ইন্ডাস্ট্রিজ

20. আমাদের অভিমত হল যে, পরিবহণ ভাতা 'মজুরি'-র সংজ্ঞা থেকে বাদ দেওয়া যাবে না কারণ এটি প্রতি মাসে প্রতিটি কর্মচারীকে দেওয়া হয়, যেমন বাড়ি ভাড়া ভাতা।
কর্মসংস্থান চুক্তির শর্তাবলী, যাতে পরিবহণ ব্যয় মেটানো যায়, উক্ত আইনের 2 (22) ধারার একটি ভুল নির্মাণের উপর ভিত্তি করে।

21. ই. এস. আই আইনের ধারা 2 (22)-এ মজুরির সংজ্ঞায় স্পষ্টভাবে ভ্রমণ ভাতা বাদ দেওয়া হয়েছে। মেসার্স আইটি সলিউশনস (ইন্ডিয়া) প্রাইভেট লিমিটেড (সুপ্রা) মামলায় কর্ণাটক হাইকোর্টের একক বেঞ্চের রায়ের ভিত্তিতে পিটিশনার কর্পোরেশন যে ট্রাভেলিং অ্যালোনেস এবং পরিবহন ভাতার মধ্যে পার্থক্য করতে চেয়েছিল, তা আমাদের দৃষ্টিতে ভুল ধারণা। পরিবহন ভাতা যা কার্যত এবং বস্তুগতভাবে ভ্রমণ ভাতার মতোই, তা কেন ভ্রমণ ভাতা থেকে আলাদাভাবে বিবেচনা করা উচিত তার কোনও স্পষ্ট কারণ নেই।

22. "ভ্রমণ ভাতা" অভিব্যক্তিটি ই. এস. আই আইনে সংজ্ঞায়িত করা হয়নি। ই. এস. আই আইনের ধারা 2 (24)-এর অধীনে ব্যবহৃত সমস্ত শব্দ এবং অভিব্যক্তি, যা ই. এস. আই আইনে সংজ্ঞায়িত করা হয়নি, সেগুলির অর্থ শিল্প বিরোধ আইন, 1947-এর অধীনে নির্ধারিত হবে, যা এরপরে "আই. ডি আইন" হিসাবে উল্লেখ করা হয়েছে। ভ্রমণ ভাতাও আইডি আইনে সংজ্ঞায়িত করা হয়নি। ই. এস. আই আইন বা আই. ডি আইনে এমন কোনও বিধান নেই, যা ভ্রমণ ভাতার সুযোগ ও পরিধি সীমাবদ্ধ করে। এই আইনগুলির যে কোনও একটিতে "ভ্রমণ ভাতা" ই অভিব্যক্তিটির কোনও সংজ্ঞা বা ব্যাখ্যার অভাবে, অভিব্যক্তিটিকে সাধারণ ভাষায় তার সাধারণ অর্থ অনুসারে ব্যাখ্যা করতে হবে।

23. পরিবহন ভাতা প্রতিটি কর্মচারীর জন্য প্রদেয় হতে পারে বা নাও হতে পারে। সেই ক্ষেত্রে, সমস্ত কর্মচারীদের বাড়ি ভাড়া ভাতাও দেওয়া নাও হতে পারে। প্রয়োজনীয়তার উপর নির্ভর করে কোনও ভাতা নিয়মিত এফ বা মাঝে মাঝে দেওয়া হয় কিনা তা বিবেচ্য নয়। ভাতার প্রকৃতি ও উদ্দেশ্যই প্রাসঙ্গিক।

24. বাড়ি ভাড়া ভাতা সম্ভবত সমান হতে পারে ন একজন ব্যক্তি নিযুক্ত থাকুক বা না থাকুক এবং তার কর্মসংস্থানের প্রকৃতি নির্বিশেষে তার আশ্রয়ের প্রয়োজন।
25. অন্যদিকে, পরিবহণ ভাতা একজন কর্মচারীর তার স্বাভাবিক কর্মস্থলে বা অন্য কোনও কর্মস্থলে রিপোর্ট করার জন্য যে ব্যয় হতে পারে তা ক্ষতিপূরণ দেয়, যেখানে তার থাকতে পারে

এ টু রিপোর্ট। যদি কোনও নিয়োগকর্তা কর্মচারীকে তার কর্মস্থল থেকে হাঁটার দূরত্বে থাকার ব্যবস্থা করেন এবং সেই কর্মচারীকে তার কর্মসংস্থান চুক্তির অধীনে তার দায়িত্বের সাথে সম্পর্কিত অন্য কোনও জায়গায় যেতে না হয়, তবে কর্মচারীকে তার কর্মসংস্থানের সাথে সম্পর্কিত কোনও ব্যয় বহন করতে হবে না। এই ক্ষেত্রে, পরিবহণ ভাতা অপ্রয়োজনীয় হবে এবং এর অর্থ হতে পারে মজুরি সমন্বিত ভাতার অংশ হিসাবে। এই ক্ষেত্রে, কর্পোরেশনের ক্ষেত্রে এমন নয় যে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীদের তাদের কর্মস্থলে দায়িত্ব পালনের জন্য বা অন্যথায় তাদের কর্মসংস্থান চুক্তির অধীনে তাদের দায়িত্বের সাথে সম্পর্কিত কোনও পরিবহন ব্যয় গ্রহণের প্রয়োজন ছিল না। এমন কোনও সন্ধানও পাওয়া যায় না। সি পরিবহন ভাতা কেন মজুরির সংজ্ঞা থেকে বাদ দেওয়া উচিত নয় তার কোনও কারণ আমরা দেখছি না।

26. অক্সফোর্ড লার্নারস ডিকশনারি অনুসারে, 8ম সংস্করণ পরিবহণ মানে কাউকে এক জায়গা থেকে অন্য জায়গায় নিয়ে যাওয়ার প্রক্রিয়া। একটি যানবাহন বা পরিবহণের অন্যান্য মাধ্যমকেও আনুষ্ঠানিকভাবে উল্লেখ করা হয়। পরিবহন হিসাবে। একই অভিধান অনুসারে, "ভ্রমণ" শব্দের অর্থ হল "এক জায়গা থেকে অন্য জায়গায় যাওয়া, বিশেষ করে দীর্ঘ দূরত্ব"। সেই দূরত্ব কয়েক কিলোমিটারও হতে পারে। একজন 10 কিলোমিটার পথ হেঁটে নিজের কর্মস্থলে যেতে পারেন। অনেক শহরে মানুষকে তাদের কর্মস্থলে পৌঁছানোর জন্য ঘন্টার পর ঘন্টা ভ্রমণ করতে হতে পারে। ভ্রমণ হল দীর্ঘ দূরত্বকে অন্তর্ভুক্ত করার জন্য একটি বিস্তৃত অর্থ সহ একটি অভিব্যক্তি। এটি স্বল্প দূরত্বও অতিক্রম করে।

27. ধারা 2 (22)-এর উদ্দেশ্য যদি কেবল বাদ দেওয়া হ মাঝেমধ্যে এক শহর থেকে অন্য শহরে দীর্ঘ দূরত্বের ভ্রমণ, মজুরির সংজ্ঞা থেকে, আইনটি বিশেষভাবে তা প্রদান করত। 'ভ্রমণ' অভিব্যক্তিটি প্রায়শই 'যাতায়াত' অভিব্যক্তিটির সাথে বিনিময়যোগ্যভাবে ব্যবহৃত হয় যার অর্থ "উক্ত অভিধান অনুসারে নিজের কর্মস্থল এবং বাড়ির মধ্যে বাস, ট্রেন, গাড়ি ইত্যাদিতে নিয়মিত ভ্রমণ করা। উক্ত অভিধানে দেওয়া একটি উদাহরণ হল "তিনি প্রতিদিন অক্সফোর্ড থেকে লন্ডনে যাতায়াত করেন"। আরেকটি উদাহরণ দেওয়া হয়েছে "লোকেরা যদি কাজের জন্য মরিয়া হয় তবে তারা দীর্ঘ দূরত্ব যাতায়াত করতে প্রস্তুত। কর্মচারীদের রাষ্ট্রীয় বীমা কর্পোরেশন আদালত সঠিক রায় দিয়েছিল যে পরিবহন ভাতা এবং ভ্রমণ ভাতার মধ্যে কোনও পার্থক্য নেই

28. কোনও সন্দেহ নেই, যেমনটি এই আদালত ওয়ার্লপুল অফ ইন্ডিয়া লিমিটেড বনাম-এ রায় দিয়েছে। ই. এস. আই. কর্পোরেশন (2000) 3 এস. সি. সি. 185-এ জানায় যে, ই. এস. আই আইন হল একটি সামাজিক আইন যা কর্মচারীদের অসুস্থতা, মাতৃত্ব এবং কর্মসংস্থানের আঘাতের ক্ষেত্রে সুবিধা প্রদান এবং এর সাথে সম্পর্কিত অন্যান্য কিছু বিষয়ের জন্য বিধান করার জন্য প্রণীত। যখন কোনও

মেসার্স টেক্সমো ইন্ডাস্ট্রিজ

যে কোনও বিধানে অস্পষ্টতা, আদালত সাধারণত একটি পক্ষে থাকবে এমন নির্মাণ যা যাদের জন্য আইন প্রণয়ন করা হয়েছে তাদের জন্য উপকারী হবে। ওয়ার্লপুল অফ ইন্ডিয়া লিমিটেড (উপরে) মামলায় এই আদালত রায় দিয়েছে যে উৎপাদন প্রণোদনা মজুরির সংজ্ঞার মধ্যে পড়ে। এই ক্ষেত্রে কোনও অস্পষ্টতা নেই। পরিবহন ভাতা এবং ভ্রমণ ভাতার মধ্যে এমন কোনও পার্থক্য নেই যা আবেদনকারী বি কর্পোরেশনের অবস্থানকে ন্যায়সঙ্গত করে যে পরিবহন ভাতা ভ্রমণ ভাতার আওতায় পড়বে না। ভ্রমণ ভাতার মধ্যে পরিবহন ভাতা অন্তর্ভুক্ত রয়েছে। ধারা 2 (22) (খ)-এ "যে কোনও ভ্রমণ ভাতা" অভিব্যক্তিটির ব্যবহার স্পষ্ট করে দেয় যে সব ধরনের ভ্রমণ ভাতা মজুরির সংজ্ঞা থেকে বাদ দেওয়া হয়েছে।

29। ওয়ার্লপুল অফ ইন্ডিয়া লিমিটেড (উপরে) মামলায়, এই আদালত ওয়েলম্যান (ইন্ডিয়া) (পি) লিমিটেড বনাম-এর উল্লেখ করেছে এবং তার উপর নির্ভর করেছে। ই. এস. আই কর্পোরেশন রিপোর্ট করেছে (1999) । এস. সি. সি 219, মডেল্লা উলন্স লিমিটেড বনাম ই. এস. আই কর্পোরেশন 1994 সালে সাপোর্ট (3) এস. সি. সি 580 এবং হরিহর পলিফাইবার বনাম-এ রিপোর্ট করেছে। আঞ্চলিক পরিচালক, ই. এস. আই কর্পোরেশন (1994) 4 এস. সি. সি 7-এ রিপোর্ট করেছেন। ওয়েলম্যান (উপরে)-এর ক্ষেত্রে, এই আদালত বলেছিল যে বন্দোবস্তের শর্তাবলীর অধীনে কর্মচারীদের প্রদেয় উপস্থিতি বোনাস, যা কর্মসংস্থান চুক্তির অংশ হয়ে ওঠে, মজুরি সংজ্ঞার মধ্যে রয়েছে। মডেল্লা উলেন্সে (উপরে), প্রতিটি ত্রৈমাসিকের শেষে কর্মচারীদের উৎপাদন বোনাস প্রদানকে মজুরি হিসাবে ধরা হত। হরিহর পলিফাইবারে (উপরে), এই আদালত বলেছিল যে "বাড়ি ভাড়া ভাতা", "নাইট শিফট এ ভাতা", "প্রণোদনা ভাতা" এবং "তাপ, গ্যাস ও ধুলো ভাতা"-র মতো দুই মাসের অনধিক বিরতিতে প্রদত্ত অর্থ প্রদান ই. এস. আই আইনের ধারা 2 (22)-এর অধীনে মজুরির সংজ্ঞার আওতায় আসে। কোনও রায়ই পরিবহণ ভাতা বা ভ্রমণ ভাতা নিয়ে নয়।

30. এফ হাইকোর্ট এবং কর্মচারীদের রাজ্য বীমা আদালতের সমবর্তী অনুসন্ধানে কোনও দুর্বলতা নেই, যা ভারতের সংবিধানের 136 অনুচ্ছেদের অধীনে হস্তক্ষেপের আহ্বান জানায়। স্পেশাল লিভ পিটিশন খারিজ করা হয়।

বিভূতি ভূষণ বোস

বিশেষ লিভের আবেদন খারিজ করা হয়েছে।

DISCLAIMER

The translated Judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the Judgment

shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

দাবিত্যাগ

স্থানীয় ভাষায় অনূদিত রায়টি সীমিত ব্যবহারের জন্য ও মামলাকারীর সেটি মাতৃ ভাষায়বো ঝার জন্য এবং তা অন্য কোনো উদ্দেশ্যে ব্যবহার করা যাবে না। সমস্ত ব্যবহারিক এবং সরকারী উদ্দেশ্যে, রায়ের ইংরেজি সংস্করণটি প্রামাণিক হবে এবং কার্যকরী ও প্রয়ো গের উদ্দেশ্যে সেটি প্রযোজ্য হবে।