[2022] 18 एस. सी. आर 901

सी. सी., सी. ई. और एस. टी.-बैंगलोर (न्याय) ई. टी. सी.

वी.

मेसर्स नॉर्थर्न ऑपरेटिंग सिस्टम पी. वी. टी. लिमिटेड।

(सिविल अपील सं. 2021 का 2289-2293)

19 मई, 2022

[उदय उमेश ललित, एस. रवींद्र भाट और

पामिदिघंतम श्री नरसिम्हा, जे. जे.]

वित्त अधिनियम, 1994-सेवा कर-द्वितीयक समझौता; सेवा समझौता-राजस्व ने चार कारणदर्शक नोटिस (एससीएन) जारी किए जिसमें आरोप लगाया गया था कि प्रत्यर्थी-निर्धारिती कुछ कर्मचारियों के संबंध में "मानव शक्ति भर्ती या आपूर्ति एजेंसी सेवा" की श्रेणी के तहत सेवा कर का निर्वहन करने में विफल रहा, जिन्हें विदेशी समूह की कंपनियों द्वारा निर्धारिती के लिए समर्थन दिया गया था-सेवा कर आयुक्त द्वारा पुष्टि की गई मांगों-आयुक्त ने भी कारणदर्शक नोटिस से उत्पन्न होने वाली कार्यवाही का निर्वहन किया था-राजस्व के साथ-साथ निर्धारिती द्वारा-राजस्व की अपीलों को खारिज कर दिया गया था, जबकि निर्धारिती की अपीलों को सीईएसटीएटी द्वारा अनुमति दी गई थी-अपील पर कहा गयाः निर्धारिती विदेशी संस्था द्वारा सेवा (मानव शक्ति भर्ती और आपूर्ति सेवाओं) के लिए सेवा प्राप्तकर्ता था, उन कर्मचारियों के संबंध में जिन्हें उसने निर्धारिती को उनकी प्रतिनियुक्ति या समर्थन की अवधि के लिए समर्थन दिया था-निर्धारिती के लिए सेवा कर का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी था।

एस. सी. एन. में उल्लिखित अवधियों, परिणामी मांगों को निर्धारिती से वसूल किया जाएगा-हालांकि, सीमा की विस्तारित अवधि का आह्वान अनुचित था-आक्षेप

सी. ई. एस. टी. ए. टी. के सामान्य आदेश को अलग कर दिया जाता है-आयुक्त के मूल आदेशों को बहाल कर दिया जाता है, सिवाय इसके कि वे सीमा की विस्तारित अवधि के लिए राशि की वसूली करना चाहते हैं-दो अलग-अलग अवधि के लिए निर्धारिती के खिलाफ मांग को संशोधित किया जाएगा, सीमा की विस्तारित अवधि के लिए किसी भी दायित्व को छोड़कर।

द्वितीयक व्यवस्था-आयोजितः एक विशिष्ट द्वितीयक व्यवस्था में, विदेशी संस्थाओं के कर्मचारियों को मेजबान के लिए प्रतिनियुक्त किया जाता है।

भारतीय सहयोगी की अपनी विशिष्ट आवश्यकताओं और आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए बाद के अनुरोध पर इकाई (भारतीय सहयोगी) -

व्यवस्था, द्वितीयक नियंत्रण और पर्यवेक्षण के तहत काम करते हैं

भारतीय कंपनी और भारतीय सहयोगी की कार्य जिम्मेदारियों के संबंध में-गृह देश के सामाजिक सुरक्षा कानून

( ) और व्यावसायिक विचारों के परिणामस्वरूप विदेशी संस्था द्वारा पेरोल प्रतिधारण और वेतन भुगतान किया जाता है, जिसका दावा किया जाता है।

मेजबान इकाई से प्रतिपूर्ति के रूप में। वित्त अधिनियम, 1994 - एस. 65 (44)-आयोजितः एस द्वारा। 65 (44) , " "सेवा" का अर्थ है (ए) कोई गतिविधि (बी) एक व्यक्ति द्वारा दूसरे के लिए की गई (सी)

विचार के लिए, और (घ) एक घोषित सेवा शामिल है ("घोषित सेवा" शब्द को एस में परिभाषित किया गया है। 66 ई)-हालांकि, एस. 65 (44) में [खंड (बी) द्वारा], "किसी कर्मचारी द्वारा नियोक्ता को उसके रोजगार के दौरान या उसके संबंध में सेवा का प्रावधान" शामिल नहीं है।

कार्य और दस्तावेज-दस्तावेजों की व्याख्या-आयोजितः दस्तावेजों की व्याख्या के प्रमुख सिद्धांतों में से एक है -

कि किसी अनुबंध या दस्तावेज़ का नामकरण उसकी प्रकृति के लिए निर्णायक नहीं है-दस्तावेज़ का समग्र अध्ययन, और इसका प्रभाव है

अदालतों द्वारा देखे जाने के लिए।

अनुबंध-सेवा का अनुबंध या सेवा के लिए अनुबंध-आयोजितः एक भी निर्धारक कारक नहीं है, जो अदालतें देती हैं।

यह तय करते समय कि क्या कोई व्यवस्था सेवा का अनुबंध है (जैसा कि निर्धारिती व्यवस्था का दावा करता है) या सेवा के लिए अनुबंध-जिन मामलों का निर्णय लिया गया है, उनका सामान्य विचलन तथ्यों के संदर्भ में है, जहां नियोक्ता आमतौर पर तर्क देता है कि कर्मचारी होने का दावा करने वाला व्यक्ति एक मध्यस्थ है-सर्वोच्च न्यायालय ने लगातार प्रपत्र के ऊपर एक परीक्षण-पदार्थ लागू किया है।

अनुबंध की शर्तों, या समझौतों पर बारीकी से नज़र रखने की आवश्यकता है।

आंशिक रूप से अपीलों को अनुमति देते हुए, न्यायालय ने

पकड़नाः 1.1 जिस मुद्दे पर इस अदालत को फैसला करना है, वह है

चाहे वह विदेशी समूह कंपनी हो या कंपनियां, जिनके साथ निर्धारिती ने समझौते किए हैं, उसे श्रमशक्ति प्रदान करें।

समर्थित सेवाओं के माध्यम से अपने कार्यों के निर्वहन के लिए

कर्मचारी। समकालीन वैश्विक अर्थव्यवस्था ने तेजी से सीमा पार व्यवस्थाओं को देखा है जिनके लिए गतिशील मोबाइल कार्यबल है इष्टतम हैं। एक अंतरराष्ट्रीय समूह के भीतर प्रतिभा का लाभ उठाने के लिए, कर्मचारियों को अक्सर संबद्ध या समूह का समर्थन दिया जाता है।

व्यावसायिक विचारों पर आधारित कंपनियाँ। एक विशिष्ट रूप में

द्वितीयक व्यवस्था, विदेशी संस्थाओं के कर्मचारी हैं

भारतीय की अपनी विशिष्ट आवश्यकताओं और आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए मेजबान इकाई (भारतीय सहयोगी) के अनुरोध पर प्रतिनियुक्त

सहयोगी।

व्यवस्था के दौरान, अनुमोदक सी. सी., सी. ई. और एस. टी.-बैंगलोर (न्याय निर्धारण) ई. टी. सी. के तहत काम करते हैं। मेसर्स नॉर्थर्न ऑपरेटिंग सिस्टम पी. वी. टी. लिमिटेड।

भारतीय कंपनी का नियंत्रण और पर्यवेक्षण और भारतीय सहयोगी की कार्य जिम्मेदारियों के संबंध में। गृह देश के सामाजिक सुरक्षा कानून (अनुग्राही के) और व्यावसायिक विचारों के परिणामस्वरूप विदेशी संस्था द्वारा पेरोल प्रतिधारण और वेतन भुगतान होता है, जिसे मेजबान संस्था से प्रतिपूर्ति के रूप में दावा किया जाता है। इस मुद्दे का सार क्रॉस चार्ज की करयोग्यता है, जो मुख्य रूप से इस बात पर आधारित है कि दूसरे व्यक्ति के नियोक्ता के रूप में किसे माना जाना चाहिए। यदि भारतीय कंपनी को नियोक्ता माना जाता है, तो भुगतान प्रभावी रूप से प्रतिपूर्ति होगी और

विदेशी संस्था के हाथों में कर के लिए प्रभार्य नहीं। हालांकि, यदि विदेशी इकाई को नियोक्ता माना जाता है, तो व्यवस्था को विदेशी इकाई द्वारा सेवा के रूप में माना जाएगा और उस पर कर लगाया जाएगा। [पारस 33,34] [933-डी-एच]

1.2 "मैनपॉवर" की परिभाषा का एक सादा अध्ययन

अभिव्यक्ति को परिभाषित नहीं किया गया है; हालाँकि, सामान्य खंड अधिनियम की धारा 3 (42) द्वारा, इस शब्द में "कोई भी कंपनी या व्यक्तियों का संघ या निकाय चाहे निगमित हो या नहीं ");

अब, धारा 65 (44) के अनुसार, "सेवा" का अर्थ है (ए) कोई भी गतिविधि (बी) एक व्यक्ति द्वारा दूसरे के लिए किया गया (सी) विचार के लिए, और (डी) एक घोषित सेवा शामिल है ("घोषित सेवा" शब्द है

धारा 66 ई में परिभाषित)। धारा 65 (44), हालांकि, से बाहर है इसका स्वीप [खंड (बी) द्वारा], "एक कर्मचारी द्वारा सेवा का प्रावधान

नियोक्ता अपने नियोजन के दौरान या उसके संबंध में। निर्धारिती का तर्क है कि द्वितीयक समझौते में विदेशी कर्मचारियों को अपने नियंत्रण में रखने का प्रभाव है, इसलिए कहने के लिए, और यह उन्हें अपने उद्देश्यों के लिए कार्यों को करने की आवश्यकता के लिए सक्षम बनाता है। यह इस बात पर जोर देता है कि रिश्ते की वास्तविक प्रकृति

इसके और समर्थित कर्मचारियों के बीच नियोक्ता और [2022] 18 एस. सी. आर. हैं।

कर्मचारी, और सेवा कर व्यवस्था के दायरे से बाहर। [पारस 43-45] [940-B-G]

1.3 जुलाई 2012 से पहले यह देखना था कि क्या (ए) व्यक्ति ने सेवा प्रदान की (बी) प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से, (सी) किसी भी तरह से मानव शक्ति की भर्ती या आपूर्ति के लिए (डी) अस्थायी रूप से।

या अन्यथा। संशोधन के बाद, कुछ निर्दिष्ट बहिष्कृत श्रेणियों को छोड़कर, एक व्यक्ति द्वारा दूसरे के लिए की गई सभी गतिविधियों को सेवाओं के रूप में माना जाता है। बाहर किए गए लोगों में से एक श्रेणी एक कर्मचारी द्वारा अपने रोजगार के संबंध में नियोक्ता को सेवा का प्रावधान है। दस्तावेज़ों की व्याख्या के प्रमुख सिद्धांतों में से एक यह है कि किसी भी अनुबंध या दस्तावेज़ का नामकरण उसकी प्रकृति के लिए निर्णायक नहीं है। दस्तावेज़ का समग्र अध्ययन और इसका प्रभाव अदालतों द्वारा देखा जाना चाहिए। अतः इस न्यायालय का कार्य पक्षकारों द्वारा प्रस्तुत सामग्रियों को समग्र रूप से पढ़ने के बाद,

समर्थित कर्मचारियों और निर्धारिती के बीच संबंधों की वास्तविक प्रकृति, और उस संदर्भ में-विदेशी समूह कंपनी द्वारा निर्धारिती को प्रदान की जाने वाली सेवा की प्रकृति। अभिलेख पर दस्तावेजों के सह-संयुक्त पठन से पता चलता है कि: (i) सेवा समझौते में संलग्नक 1 यह सुनिश्चित करता है कि विदेशी समूह कंपनी निर्धारिती को अपनी गतिविधियों या अन्य समूह कंपनियों या संस्थाओं के संबंध में एक निश्चित प्रकार के बैक ऑफिस संचालन सहित कुछ कार्य सौंपती है; (ii) निर्धारिती को विदेशी कंपनी द्वारा किए जाने वाले कुल खर्च का 15 प्रतिशत तक का भुगतान किया जाता है (खंड 2, सेवा समझौते के संलग्नक 1 के साथ पढ़ा जाता है); (iii) द्वितीयक समझौते द्वारा, पक्ष इस बात पर सहमत होते हैं कि विदेशी कर्मचारी को अस्थायी रूप से निर्धारिती को ऋण दिया जाता है (अनुच्छेद I अनुसूची के साथ पढ़ा जाता है); (iv) द्वितीयक अवधि के दौरान, निर्धारिती का कर्मचारी पर नियंत्रण होता है, अर्थात। इसमें समर्थित कर्मचारी को वापस लौटने की आवश्यकता हो सकती है, और इसी तरह, कर्मचारी को संबंध समाप्त करने का विवेकाधिकार है (अनुच्छेद II); (v) विदेशी नियोक्ता (समूह कंपनी) समर्थित कर्मचारी को भुगतान करता है, जिसे निर्धारिती द्वारा विदेशी कंपनी को प्रतिपूर्ति की जाती है (अनुच्छेद III); (vi) निर्धारिती समर्थित कर्मचारी के काम के लिए जिम्मेदार है, अर्थात। , विदेशी नियोक्ता, द्वितीयक अवधि के दौरान, अपनी समर्थित नौकरी या काम के लिए किसी भी दायित्व से मुक्त है।

कर्मचारी (अनुच्छेद VII); (vii) द्वितीयक एक निर्दिष्ट सी. सी., सी. ई. और एस. टी.-बैंगलोर (न्याय निर्धारण) ई. टी. सी. के लिए है।

मेसर्स नॉर्थर्न ऑपरेटिंग सिस्टम पी. वी. टी. लिमिटेड।

अवधि, और निर्धारिती के साथ रोजगार उस अवधि की समाप्ति पर समाप्त हो जाता है (द्वितीयक समझौते का अनुच्छेद II और के पत्र में "अवधि" खंड द्वितीयक कर्मचारी के साथ समझौता); (viii) द्वितीयक कर्मचारी को जारी किया गया समझौता पत्र निर्दिष्ट करता है कि

निर्धारिती के साथ कार्यकाल एक असाइनमेंट है (एक स्थान पर, उपयोग किया गया शब्द है "इसके समापन पर, प्रत्यावर्तन वैश्विक गतिशीलता प्रत्यावर्तन नीति के अनुसार होगा"); (ix) शर्तों में देय वेतन के साथ-साथ अन्य भत्ते शामिल हैं, जैसे कि कठिनाई भत्ता, वाहन भत्ता, कर्मचारी भत्ता, भुगतान अवकाश, आवास भत्ता, आदि। वेतन और अन्य भत्तों की प्रकृति इस तथ्य को रेखांकित करती है कि समर्थित कर्मचारी एक निश्चित कौशल के होते हैं और उनके पास विशेषज्ञता होती है, जो निर्धारिती के पास होती है।

आवश्यकताएँ हैं। [पारस 46-49] [940-H; 941-A-B, E-G]

1.4 उपरोक्त विशेषताओं से पता चलता है कि निर्धारिती का समर्थित कर्मचारियों पर परिचालन या कार्यात्मक नियंत्रण था; यह उन्हें सौंपे गए कार्यों के प्रदर्शन के लिए संभावित रूप से उत्तरदायी था। यह कि उसने (प्रतिपूर्ति के माध्यम से) समर्थित कर्मचारियों के वेतन के बराबर राशि का भुगतान किया-क्योंकि विदेशी नियोक्ता का उन्हें अपने पेरोल पर बनाए रखने का दायित्व है, इसके दो परिणाम हैं: एक, कि समर्थित कर्मचारी विदेशी नियोक्ता की सूची पर बने रहे; दो,

चूंकि वे उस नियोक्ता के व्यवसाय के संबंध में काम नहीं कर रहे थे, बल्कि निर्धारिती के संबंध में काम कर रहे थे, इसलिए निर्धारिती को अंततः बोझ उठाना पड़ा। इस व्यवस्था में कुछ भी असामान्य नहीं है, यह देखते हुए कि समर्थित कर्मचारी निर्धारिती की गतिविधियों से संबंधित कार्यों को कर रहे थे, न कि विदेशी नियोक्ता के संबंध में। इसे अलग तरह से रखने के लिए, यह उम्मीद करना अस्वाभाविक होगा कि विदेशी नियोक्ता कर्मचारियों के वेतन की प्रतिपूर्ति की मांग नहीं करेगा, क्योंकि वे इस अवधि के लिए थे

द्वितीयक, अपनी गतिविधियों या व्यवसाय के संबंध में कार्य न करना। एक भी निर्धारक कारक नहीं है, जिसे अदालतें यह तय करते समय प्रमुखता देती हैं कि क्या कोई व्यवस्था सेवा का अनुबंध है (जैसा कि निर्धारिती व्यवस्था पर जोर देता है)।

होना) या सेवा के लिए एक अनुबंध। जिन मामलों का निर्णय लिया गया है, उनका सामान्य विचलन तथ्यों के संदर्भ में होता है, जहां नियोक्ता आमतौर पर तर्क देता है कि कर्मचारी होने का दावा करने वाला व्यक्ति एक मध्यस्थ है। इस अदालत ने लगातार एक परीक्षण लागू किया है:

रूप पर सार, अनुबंध की शर्तों, या समझौतों पर एक करीबी नज़र की आवश्यकता है। इस मामले में एक महत्वपूर्ण तथ्य जिस पर विचार किया जाना चाहिए, वह यह है कि विदेशी समूह कंपनियों की प्रकृति

ऐसा प्रतीत होता है कि व्यवसाय अनुबंधों को सुरक्षित करने के लिए है, जिन्हें इसके उच्च प्रशिक्षित और कुशल कर्मियों द्वारा किया जा सकता है। यह व्यवसाय कुछ विशेष सेवाएं (बैक ऑफिस, आईटी, बैंक से संबंधित सेवाएं, इन्वेंट्री आदि) प्रदान कर रहा है। फायदा उठाना।

वैश्वीकृत अर्थव्यवस्था और स्थानीय लाभों को ध्यान में रखते हुए, विदेशी समूह कंपनी अपने सहयोगियों या स्थानीय कंपनियों, जैसे कि निर्धारिती के साथ समझौते करती है। निर्धारिती की भूमिका विशिष्ट कार्यों को करने के लिए आर्थिक बढ़त (चाहे वह श्रमशक्ति हो या अन्य संसाधनों की उपलब्धता) को अनुकूलित करना है।

विदेशी कंपनी द्वारा दिए गए कार्य। इस समझौते के हिस्से के रूप में, एक द्वितीयक अनुबंध किया जाता है, जिसके तहत विदेशों में कंपनी के कर्मचारी या कर्मचारी, जिनके पास विशिष्ट आवश्यक कौशल होता है, उन्हें कार्य की अनुमानित अवधि के लिए तैनात किया जाता है।

पूरा करने के लिए। यह न्यायालय विदेशी कंपनी और निर्धारिती के बीच संबंधों की प्रकृति को उजागर करने से संबंधित नहीं है। हालाँकि, यह तय करना है कि क्या

निर्धारिती के काम को पूरा करने के उद्देश्य से दूसरा, मानव शक्ति की आपूर्ति के बराबर है। [पारस 50-52] [942-G-H, A-F]

1.5 चेहरे पर, या इसे अलग तरीके से रखने के लिए, सभी उपस्थिति के लिए, समर्थित कर्मचारी, उसकी या उसकी सेकंडमेंट की अवधि के लिए,

निर्धारिती के नियंत्रण में है, और उसके निर्देशन में काम करता है।

फिर भी, तथ्य यह है कि वे अपने विदेशी नियोक्ता की वेतन सूची में हैं। जो बात अनकही रह गई है-और शायद महत्वपूर्ण है, वह यह है कि यह एक कानूनी आवश्यकता है, क्योंकि वे अपने मूल देश में सामाजिक सुरक्षा लाभों के हकदार हैं। यह संदेहपूर्ण है कि इस आश्वासन के आराम के बिना, वे समर्थन के लिए सहमत होंगे या नहीं। इसके अलावा, वास्तविकता यह है कि द्वितीयक राशि अस्थायी आधार पर अपनी सेवाओं को ऋण देने वाले विदेशी नियोक्ता की वैश्विक नीति का एक हिस्सा है। द्वितीयक अवधि की समाप्ति पर, उन्हें वैश्विक प्रत्यावर्तन नीति (विदेशी इकाई की) के अनुसार वापस भेजना होगा। निर्धारिती और समर्थित कर्मचारी के बीच समझौता पत्र में कहीं भी यह नहीं कहा गया है कि बाद वाले को बाद में पूर्व के कर्मचारी के रूप में माना जाएगा।

द्वितीयक अवधि (जो आमतौर पर 12-18 महीने होती है)। इसके विपरीत, वे अपने विदेशी नियोक्ता के पास लौट जाते हैं और वास्तव में, सी. सी., सी. ई. और एस. टी.-बैंगलोर (न्याय) ई. टी. सी. v.

मेसर्स नॉर्थर्न ऑपरेटिंग सिस्टम पी. वी. टी. लिमिटेड।

भारत में काम करने के लिए मूल वेतन का 20 प्रतिशत भत्ता। विशिष्ट मामले में मासिक आवास भत्ता 366,700 था। इसके अलावा, ₹ 3,97,500/- का वार्षिक उपयोगिता भत्ता भी सुनिश्चित किया जाता है। ये पर्याप्त राशियाँ हैं, और केवल इसके द्वारा ही हो सकती थीं विदेशी नियोक्ता की एक मानकीकृत नीति का सहारा लेना। [पारस 53,54] [943-जी-एच; 944-ए-डी]

1.6 एन. टी. एस. या अन्य समूह के साथ विभिन्न अवधियों में निर्धारिती द्वारा किए गए चार समझौतों का समग्र प्रभाव।

कंपनियां, स्पष्ट रूप से इस तथ्य की ओर इशारा करती हैं कि विदेशी कंपनी इसमें उच्च कुशल कर्मचारियों का एक समूह है, जो एक निश्चित वेतन संरचना के साथ-साथ सामाजिक सुरक्षा लाभों के हकदार हैं। ये

सेकंडमेंट की अवधि, वे अपने मूल स्थानों पर लौटते हैं, तैनाती या सेकंडमेंट के विस्तार की प्रतीक्षा करने के लिए। [पारस 55,57] [944-ई-एफ, 945-ए-बी] 1.7 निर्धारिती, प्रासंगिक अवधि के लिए, संबंधित विदेशी समूह कंपनी का सेवा प्राप्तकर्ता था, जिसके बारे में कहा जा सकता है कि उसने दो अलग-अलग अवधियों के लिए मानव शक्ति आपूर्ति सेवा, या एक कर योग्य सेवा प्रदान की थी (जिसके संबंध में कारण दर्शाएँ नोटिस जारी किए गए थे)। [पैरा 61] [946-बी]

1.8 निर्धारिती विदेशों में [2022] 18 एस. सी. आर. द्वारा सेवा (मानव शक्ति भर्ती और आपूर्ति सेवाओं) के लिए सेवा प्राप्तकर्ता था।

निकाय, कर्मचारियों के संबंध में यह निर्धारिती को उनकी प्रतिनियुक्ति या समर्थन की अवधि के लिए समर्थन देता है। इसके अलावा, उपरोक्त चर्चा को देखते हुए, दोनों मामलों में राजस्व द्वारा सीमा की विस्तारित अवधि का आह्वान मान्य नहीं है। उपरोक्त के आलोक में, निर्धारिती एससीएन में उल्लिखित अवधि के लिए सेवा कर का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी है। हालाँकि, इस अदालत की राय में, सीमा की विस्तारित अवधि का आह्वान अनुचित और अनुचित था। नतीजतन, निर्धारिती को सामान्य अवधि या अवधि के लिए अपने सेवा कर दायित्व का निर्वहन करने के लिए उत्तरदायी ठहराया जाता है, जो उसे जारी किए गए चार एससीएन द्वारा कवर किया जाता है। अतः परिणामी मांगों को निर्धारिती से वसूल किया जाएगा। सी. ई. एस. टी. ए. टी. के विवादित सामान्य आदेश को अलग रखा गया है। मूल रूप से आयुक्त के आदेश तदनुसार हैं

पुनर्स्थापित, सिवाय उस सीमा के जब तक वे सीमा की विस्तारित अवधि के लिए राशि की वसूली करना चाहते हैं। दो अलग-अलग अवधियों के लिए निर्धारिती के खिलाफ मांग को अब संशोधित किया जाएगा, सीमा की विस्तारित अवधि के लिए किसी भी दायित्व को छोड़कर। [पारस

65-67] [947 - सी-एफ]

आय कर आयुक्त v. एम/एस। एली लिली एंड कंपनी इंडिया प्रा. लिमिटेड (2009) 15 एससीसी 1: 2009 (5) एस. सी. आर. 20; श्रीमती सविता गर्ग बनाम। निदेशक, राष्ट्रीय हृदय संस्थान (2004) 8 एससीसी 56: 2004 (5) पूरक। एस. सी. आर. 359; नीलगिरी सहकारी विपणन लिमिटेड के कर्मचारी बनाम। की स्थिति

तमिलनाडु और ओआरएस। (2004) 3 एससीसी 514: 2004 (2) एससीआर 159; हुसैन भाई कालीकट बनाम। आलाथ फैक्ट्री थोझिलाली (1978) 4 एस. सी. सी. 257: 1978 (3) एससीआर 1073; सुशीलाबेन इंद्रवदन गांधी बनाम। न्यू इंडिया एस्योरेंस कंपनी लिमिटेड (2021) 7 एस. सी. सी. 151: 2020 (9) एस. सी. आर. 32; इंटरकांटिनेंटल कंसल्टेंट्स एंड टेक्नोक्रेट्स प्रा. लिमिटेड वी. भारत संघ (2018) 4 एससीसी 669: (2018) 10 एससीआर 309; एस्कॉर्ट्स बनाम। केंद्रीय उत्पाद शुल्क आयुक्त (2015) 9 एससीसी 109: 2015 (5) एससीआर 241; सीमा शुल्क आयुक्त बनाम। मैगस मेटल्स (2017) 16 एस. सी. सी. 491; निदेशक आयकर बनाम. मेसर्स मॉर्गन स्टेनली एंड कंपनी इंक. (2007) 7 एससीसी 1: 2007

(8) एस. सी. आर. 52; धरंगधारा केमिकल वर्क्स लिमिटेड बनाम। सौराष्ट्र राज्य 1957 एससीआर 158; डी. सी. दीवान

मोहिदीन साहिब एंड संस बनाम। सचिव, यूनाइटेड बीड़ी श्रमिक संघ 1964 (7) एससीआर 646; रजत जयंती सी. सी., सी. ई. और एस. टी.-बैंगलोर (न्याय निर्धारण) ई. टी. सी. v.

मेसर्स नॉर्थर्न ऑपरेटिंग सिस्टम पी. वी. टी. लिमिटेड।

प्रतिष्ठान 1974 (1) एस. सी. आर. 747; भारतीय बैंक एसोसिएशन वी। सिंडिकेट बैंक के कर्मचारी 2001 (1)

एस. सी. आर. 1011; इंडियन ओवरसीज बैंक बनाम कामगार (2006) 3 एस. सी. सी. 729; उड़ीसा राज्य बनाम। टीटाघुर पेपर मिल्स कं.

लिमिटेड 1985 सप एस. सी. सी. 280; प्रकाश रोडलाइंस (पी) लिमिटेड।

वी. ओरिएंटल फायर एंड जनरल इंश्योरेंस कंपनी लिमिटेड (2000)

10 एस. सी. सी. 64; कॉस्मिक डाई केमिकल वी. कलेक्टर

केंद्रीय उत्पाद शुल्क (1995) 6 एस. सी. सी. 117; यूनीवर्थ टेक्सटाइल्स बनाम।

एस. आर. एफ. लिमिटेड बनाम आयुक्त 2016 (331) ई. एल. टी. ए 138 (एस. सी.); केंद्रीय उत्पाद शुल्क आयुक्त बनाम कोका कोला इंडिया प्रा.

लिमिटेड 2007 (212) ईएलटी 490 (एस. सी.); हनीवेल टेक्नोलॉजी

सॉल्यूशंस प्रा. लिमिटेड वी. सीएसटी, बैंगलोर 2020-टीआईओएल-1277 सी. ई. एस. टी. ए. टी.-बैंग; फॉक्सवैगन इंडिया प्रा. लिमिटेड वी. सी. सी. ई.

पुणे-1 2014 (34) एस. टी. आर. 135 (त्रि. मुंबई);

आयुक्त वी. फॉक्सवैगन इंडिया (प्रा.) लिमिटेड 2016 (42)

एस. टी. आर. जे. 145 (एस. सी.) कंप्यूटर विज्ञान निगम

इंडिया प्रा. लिमिटेड वी. सेवा कर आयुक्त, नोएडा

2014 - टी. आई. ओ. एल.-434-सी. ई. एस. टी. ए. टी. डी. एल. संदर्भित है।

वोल्टर्स क्लूवर, लॉ एंड बिजनेस 2015-संदर्भित को।

मामला कानून संदर्भ

[2009] (5) एससीआर 20

संदर्भित किया गया है

पैरा

18

[2004] (5) पूरक। एससीआर 359

संदर्भित किया गया है

पैरा

18

[2004] (2) एससीआर 159

संदर्भित किया गया है

पैरा

18

[1978] (3) एससीआर 1073

संदर्भित किया गया है

पैरा

18

[2020] (9) एससीआर 32

पैरा

18

संदर्भित किया गया है

[2018] (10) एससीआर 309

पैरा

26

संदर्भित किया गया है

[2015] (5) एससीआर 241

संदर्भित किया गया है

पैरा

63

[2007] (8) एससीआर 52

संदर्भित किया गया है

पैरा

35

[1957] एससीआर 158

संदर्भित किया गया है

पैरा 38

[2022] 18 एस. सी. आर.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

[1964] (7) एससीआर 646

संदर्भित किया गया है

पै

रा 39

[1974] (1) एससीआर 747

पै

रा 40

संदर्भित किया गया है

[2001] (1) एससीआर 1011

संदर्भित किया गया है

पै

रा 41

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णयः सिविल अपील Nos.2289

2293 2021 से।

सीमा शुल्क के 23.12.2020 दिनांकित निर्णय और आदेश से,

उत्पाद शुल्क और सेवा कर अपीलीय न्यायाधिकरण, दक्षिण क्षेत्रीय पीठ, बैंगलोर ने 2014 की एस. टी. ए. Nos.22573-22574,2017 की 21502 और 21077,2018 की 20225 में कहा।

बलबीर सिंह, एएसजी, सुश्री स्वाति घिल्डियाल, अक्षय अमृतांशु,

दिव्यांश एच. राठी, श्याम गोपाल, सुश्री प्रीति रानी, मुकेश कुमार मारोरिया, अधिवक्ता। अपीलार्थी के लिए।

वी. श्रीधरन, वरिष्ठ अधिवक्ता। , आदित्य भट्टाचार्य, सुश्री मौनिका कस्तूरी,

सुश्री अपेक्षा मेहता, साहिल पारघी, सुश्री चरण्या लक्ष्मीकुमारन, अधिवक्ता। उत्तरदाता के लिए।

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था

एस. रवींद्र भाट, जे.

1. केंद्रीय उत्पाद शुल्क और सेवा कर आयुक्त (इसके बाद)

विभिन्न रूप से "राजस्व" या "अपीलार्थी" के रूप में वर्णित) ने सीमा शुल्क, उत्पाद शुल्क और सेवा कर अपीलीय न्यायाधिकरण (इसके बाद "सी. ई. एस. टी. ए. टी".) 2 के विवादित आदेशों के खिलाफ निर्देशित अपील 1 को प्राथमिकता दी है, जिसमें सेवा कर आयुक्त (इसके बाद "आयुक्त") द्वारा दिनांकित दो आदेशों 03.03.2014 और 04.03.2014 को दरकिनार कर दिया गया है। आयुक्त ने ब्याज और जुर्माने के साथ-साथ सेवा कर के लिए कारण दर्शाएं नोटिस के माध्यम से की गई मांगों की पुष्टि की थी। आयुक्त ने एक आदेश (दिनांक 27.02.2017/16.06.2017) द्वारा इसी तरह की मांग के संबंध में एक अन्य कारणदर्शक नोटिस (इसके बाद "SCN") से उत्पन्न कार्यवाही को खारिज कर दिया था। इसके कारण राजस्व ने सी. ई. एस. टी. ए. टी. को अपील की, उस आदेश को चुनौती देते हुए, बाद की अवधि के लिए राजस्व द्वारा शुरू की गई कार्यवाही का निर्वहन किया। सी. ई. एस. टी. ए. टी. ने अपने सामान्य आदेश द्वारा, राजस्व की अपीलों को खारिज कर दिया, और प्रतिवादी, नॉर्दर्न ऑपरेटिंग सिस्टम (प्रा.) की अपील को अनुमति दी। लिमिटेड (इसके बाद "निर्धारिती" या "एन. ओ. एस".)।

1 केंद्रीय उत्पाद शुल्क अधिनियम, 1944 की धारा 35 एल (बी) के तहत। 2 सेवा कर अपील (एस. टी. ए.) संख्या में दिनांकित 23.12.2020। 22573-74 / 2014 ; स्टेनो। 21502 / 2017 , सेवा कर/क्रॉस/21077/2017 और सेवा कर/क्रॉस/20255/2018।

सी. सी., सी. ई. और एस. टी.-बैंगलोर (न्याय) ई. टी. सी. v. मेसर्स नॉर्थर्न ऑपरेटिंग सिस्टम पी. वी. टी. लिमिटेड। [एस. रवींद्र भाट, जे.]

मामले के तथ्य

2. निर्धारिती को "मानव शक्ति भर्ती एजेंसी" की श्रेणियों के तहत एक सेवा प्रदाता के रूप में राजस्व के साथ पंजीकृत किया गया था। वित्त अधिनियम, 1994 (इसके बाद "अधिनियम") के तहत सेवा "," व्यवसाय सहायक सेवा "," वाणिज्यिक प्रशिक्षण और कोचिंग सेवा "," टी. टी. एस. एस ".," दूरसंचार और कानूनी परामर्श सेवा "आदि। राजस्व अधिकारियों द्वारा अभिलेखों के लेखापरीक्षा के बाद, निर्धारिती के खिलाफ कार्यवाही शुरू की गई जिसमें आरोप लगाया गया कि उसने संयुक्त राज्य अमेरिका, ब्रिटेन, डबलिन (आयरलैंड), सिंगापुर आदि में स्थित अपनी समूह कंपनियों के साथ किए गए समझौतों के संबंध में सेवा कर का भुगतान नहीं किया ताकि ऐसी समूह कंपनियों को सामान्य बैक ऑफिस और परिचालन सहायता प्रदान की जा सके।

3. समझौतों की प्रकृति और सामग्री, उनके विवरण में स्पष्ट है, जो आक्षेपित आदेश से निकाला गया है-जहां निर्धारिती को सी. ई. एस. टी. ए. टी. द्वारा "अपीलार्थी" के रूप में संदर्भित किया गया है-जो इस प्रकार हैः

" गतिविधि को समझने के लिए समझौते की प्रासंगिक शर्तें

वे इस प्रकार हैंः

क) आवश्यकता पड़ने पर अपीलकर्ता समूह कंपनियों से अपने व्यवसाय में सहायता के लिए प्रबंधकीय और तकनीकी कर्मियों के लिए अनुरोध करते हैं और तदनुसार कर्मचारियों का चयन समूह कंपनी द्वारा किया जाता है और उन्हें अपीलकर्ताओं को स्थानांतरित कर दिया जाएगा।

ख) कर्मचारी निर्देशों के अनुसार कार्य करेंगे।

और अपीलार्थियों के निर्देश। कर्मचारी अपना पूरा समय और काम नियोक्ता को समर्पित करेंगे।

ग) सामाजिक सुरक्षा/सेवानिवृत्ति लाभों को जारी रखने के उद्देश्य से समर्थित कर्मचारी समूह कंपनी (विदेशी संस्था) के पेरोल पर बने रहेंगे, लेकिन सभी व्यावहारिक उद्देश्यों के लिए, अपीलकर्ता नियोक्ता होंगे। स्थानांतरण या समर्थन की अवधि के दौरान कर्मचारी अपीलार्थियों के कर्मचारी होंगे। अपीलार्थी सहायक कार्मिककेँ एकटा रोजगार पत्र जारी करैत छथि जाहिमे एकर सभ शर्त निर्धारित कयल जाइत छैक।

रोजगार। घ) इस प्रकार समर्थित कर्मचारियों को उनका वेतन, बोनस, सामाजिक लाभ, जेब से होने वाले खर्च और अन्य लाभ प्राप्त होंगे।

समूह कंपनी से व्यय।

ई) समूह कंपनी अपीलार्थियों पर एक डेबिट नोट उठाएगी। वेतन, बोनस आदि के खर्चों की वसूली के लिए और अपीलार्थी [2022] 18 एस. सी. आर.

इन सभी खर्चों के लिए समूह कंपनी को प्रतिपूर्ति करेगा और इस तरह की प्रतिपूर्ति पर कोई निशान नहीं होगा।

वास्तव में, निर्धारिती आयकर अधिनियम, 1961 (इसके बाद "आईटी अधिनियम") के संदर्भ में समर्थित कर्मचारियों को निर्धारित प्रपत्र जारी करता है। वे व्यक्ति भी आयकर विवरणी दाखिल करते हैं और भविष्य निधि में योगदान करते हैं। इसके अलावा, एन. ओ. एस. उपरोक्त राशि को विदेशी मुद्रा में भेजता है, जो इसके वित्तीय विवरणों में परिलक्षित होता है। निर्धारिती को वेतन के रूप में भुगतान की जाने वाली राशि की प्रतिपूर्ति (विदेशी इकाई, नॉर्दर्न ट्रस्ट कंपनी द्वारा) की जाती है। ये समर्थित कर्मचारी हैं। निर्धारिती समूह की कंपनियों से प्राप्त कुछ सेवाओं के लिए भुगतान करता है। निर्धारिती अधिनियम की धारा 66 ए के अनुसार ऐसी सेवाओं के लिए भुगतान पर सेवा कर का निर्वहन करता था। उपयुक्त प्रमुख व्यय शीर्ष 'वेतन और भत्ते', 'स्थानांतरण व्यय', 'परामर्श शुल्क', 'संचार व्यय' और 'कंप्यूटर रखरखाव और मरम्मत' थे। ”

4. राजस्व विभाग ने चार कारणदर्शक नोटिस जारी किए 3 जिसमें आरोप लगाया गया कि

निर्धारिती कुछ कर्मचारियों के संबंध में "मानव शक्ति भर्ती या आपूर्ति एजेंसी सेवा" की श्रेणी के तहत सेवा कर का निर्वहन करने में विफल रहा, जिन्हें विदेशी समूह कंपनियों द्वारा निर्धारिती का समर्थन दिया गया था।

इनमें से पहले दो नोटिसों में अधिनियम की धारा 66 ए के साथ पठित धारा 73 (1) के प्रावधान को भी लागू किया गया है, जिसमें विस्तारित अवधि के लिए सेवा कर की मांग करने का प्रस्ताव है। निर्धारिती ने चार एससीएन में आरोपों का खंडन करते हुए इन नोटिसों का विरोध किया। इसकी सुनवाई भी की गई। दो आदेशों द्वारा 4 आयुक्त ने नोटिस में प्रस्तावों की पुष्टि की (को छोड़कर)

अप्रैल 2006 से सितंबर 2006 तक की अवधि के लिए मांग) स्वीकार करना

तथ्य यह है कि मांग का एक हिस्सा 10.3% के बजाय @12.3% उठाया गया है। आयुक्त ने मांग की पुष्टि करते हुए कहा कि सबसे पहले, कुशल श्रमशक्ति प्रदान करना, द्वितीयक आधार पर, श्रमशक्ति है।

धारा 65 (68) के अर्थ में भर्ती या आपूर्ति एजेंसी सेवा अधिनियम की धारा 65 (105) (के) के साथ पढ़ें। दूसरा, समूह कंपनियाँ

3 दिनांकित 23.04.2012; (अक्टूबर 2006-मार्च 2011 की अवधि के लिए), 19.10.2012 (अप्रैल 2011 से मार्च 2012 की अवधि के लिए), 07.05.2014 और 26.11.2015 (अप्रैल 2012 से सितंबर 2014 की अवधि के लिए)। 4 ऑर्डर-इन-मूल संख्या 29/2013-14 दिनांकित 03.03.2014 और संख्या 30/2013-14 दिनांकित 04.03.2014।

सी. सी., सी. ई. और एस. टी.-बैंगलोर (न्याय) ई. टी. सी. v. मेसर्स नॉर्थर्न ऑपरेटिंग सिस्टम पी. वी. टी. लिमिटेड। [एस. रवींद्र भाट, जे.]

कर योग्य सेवा प्रदान करने के उद्देश्य से संगठन श्रमशक्ति, भर्ती या आपूर्ति एजेंसी। चौथा, यह माना गया था कि ए

द्वितीयक व्यवस्था एक द्वितीयक को द्वितीयक के दौरान मूल नियोक्ता द्वारा नियोजित किया जाता रहेगा, और इसके बाद होगा सहायक/मूल नियोक्ता को समाप्ति वापसी। इसके परिणामस्वरूप

इसमें से, दूसरा प्राप्तकर्ता मेजबान के संगठन में एकीकृत नहीं हो जाता है। इसके बाद यह निष्कर्ष निकाला गया कि कर्मचारियों की भर्ती और समर्थन के बाद सेवा प्रदाता का दायित्व समाप्त हो जाता है। इसलिए उस घटना में धारा 65 (105) (के) के तहत सेवा कर की देनदारी शुरू की जाएगी। छठा, यह अभिनिर्धारित किया गया कि कानून में ऐसा कोई विशेष प्रावधान नहीं है जो मानव शक्ति भर्ती या आपूर्ति एजेंसी की सेवा की करयोग्यता को प्रतिबंधित करता है, जब निर्धारिती द्वारा इस तरह से आपूर्ति की गई मानव शक्ति के लिए वेतन लिया जाता है और

आयकर अधिनियम के तहत टीडीएस प्रभावित हुआ था। विभेदक सेवा कर देयता के संबंध में, दस्तावेजी प्रमाण के बिना केवल कार्यपत्रक इस अवधि के लिए ₹ 41,11,473/के सेवा कर की तुलना में राहत देने के लिए अपर्याप्त होंगे।

5. यह भी निर्णय दिया गया कि निर्धारिती ने उक्त सेवाओं की सकल प्राप्तियों (सेवा प्राप्तकर्ता के रूप में) के विवरण का अलग से खुलासा नहीं किया था

सेवा कर के भुगतान से बचने के इरादे से उनके द्वारा विभाग में दाखिल किए गए अर्ध-वार्षिक एसटी-3 रिटर्न में कर योग्य मूल्य में। सेनवैट क्रेडिट की पात्रता पर, साक्ष्य प्रस्तुत करने की जिम्मेदारी या

वेबसाइट सार्वजनिक डोमेन पर उपलब्ध है। इससे उचित कारण दिखाने के लिए कोई सबूत नहीं मिला। इसलिए, विस्तारित अवधि का आकलन और जुर्माना आवश्यक था। 6. विवादित आदेश से व्यथित होकर, निर्धारिती ने सी. ई. एस. टी. ए. टी. के समक्ष दो अपीलें दायर कीं। जहाँ तक विभाग की तीसरी अपील की बात है,

संबंधित, इसमें शामिल अवधि अप्रैल 2012 से सितंबर 2014 तक थी। पहले के एससीएन की अगली कड़ी के रूप में, निर्धारिती को दो एससीएन 6 जारी किए गए थे, जिसमें ब्याज और जुर्माने के साथ क्रमशः अप्रैल 2012 से अप्रैल 2013 और अप्रैल 2013 से सितंबर 2014 की अवधि के लिए ₹ 4,36,75,590/- और ₹ 7,55,48,448/- के सेवा कर की मांग की गई थी।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

7. निर्धारिती ने 02.07.2014 और 31.12.2015 पर विस्तृत जवाब दाखिल किए,

मुख्य रूप से यह तर्क देते हुए कि सेवा कर की मांग नहीं की जा सकती है क्योंकि विदेशी सहयोगियों द्वारा प्रदान की जाने वाली सेवाएं नकारात्मक सूची से पहले की अवधि के लिए श्रमशक्ति भर्ती या आपूर्ति एजेंसी सेवाओं के अंतर्गत नहीं आती हैं। इसके अलावा,

नकारात्मक सूची की शुरुआत के बाद की अवधि, वित्त अधिनियम के तहत 'सेवा' शब्द की परिभाषा, विशेष रूप से सेवा को बाहर रखा गया है

कर्मचारी द्वारा नियोक्ता को प्रदान किया गया। इसलिए, विदेशी संस्था को समर्थित व्यक्ति के वेतन की प्रतिपूर्ति के रूप में भुगतान की गई राशि

कर्मचारियों को मानव शक्ति सेवाओं की आपूर्ति के लिए विचार के रूप में नहीं माना जा सकता है।

8. बैंगलोर के आयुक्त ने आदेश द्वारा प्रस्तावों को खारिज कर दिया।

4,36,75,590 / - और ₹ 7,55,48,448/- क्रमशः (कुल ₹ 11,92,24,038/-)। हालांकि, द्वितीयक समझौते को पढ़ने के आधार पर, आयुक्त ने दिनांक 27.02.2017/16.06.20178 के आदेश द्वारा कहा कि सबसे पहले, समर्थित कर्मचारी अपने विदेशी नियोक्ता के वेतन पर केवल सामाजिक सुरक्षा लाभों को जारी रखने के लिए बने रहे और सभी व्यावहारिक उद्देश्यों के लिए सहायक ऐसे समर्थित कर्मचारी का नियोक्ता था। दूसरा, सेकंडमेंट के दौरान, उन कर्मचारियों को अपने सेकंडमेंट के उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए अपने कौशल और ज्ञान को पूरी तरह से समर्पित करना पड़ता था। तीसरा, प्रत्येक कर्मचारी को निर्धारिती को रिपोर्ट करना था और उसके प्रति उत्तरदायी होना था।

चौथा, एक नमूना समझौते पर एक नज़र डालने से पता चला कि यह व्यक्ति और अभिदाता के बीच था, न कि विदेशी इकाई और अभिदाता के बीच। पाँचवाँ, क्षतिपूर्ति समझौते का सम्मान करने का दायित्व केवल निर्धारिती पर था। छठा, तथ्य फॉक्सवैगन इंडिया प्राइवेट के समानांतर थे। लिमिटेड, जिसमें सी. ई. एस. टी. ए. टी. ने निर्धारिती के पक्ष में मामले का फैसला किया। सातवाँ, विदेशी धारक कंपनी द्वारा निर्धारिती को श्रमशक्ति की कोई आपूर्ति नहीं की गई थी और वेतन वितरण का तरीका लेन-देन की प्रकृति का निर्धारण नहीं करता है। आठवाँ, 2012 के बाद की अवधि के लिए, प्रेषण वास्तविक आधार पर एक प्रतिपूर्ति है और ऐसी कोई राशि नहीं है जो विचाराधीन गतिविधि के संबंध में देय हो और इसलिए इसमें कोई विचार शामिल नहीं है।

' असर सी नं। IV/16/153/2014-एसटी। एडजेएन। (एससीएच नं. सी. ए. यू./153/प्रभाग। III/GR 29 दिनांक 07.05.2014 और C. सं। IV/16/293/2015 एसटी II एडजन। /2043/15 दिनांकित 26.11.2015 ' ऑर्डर-इन-मूल संख्या. 54-55/2016-17 दिनांक 27.02.2017/16.06.2017 8 ऑर्डर-इन-मूल संख्या. 54-55/2016-17 दिनांक 27.02.2017/16.06.2017 9 2014 (34) STR 135 C. C., CE. & ST.-बैंगलोर (ADJUDICATION) ETC. v.

मेसर्स नॉर्थर्न ऑपरेटिंग सिस्टम पी. वी. टी. लिमिटेड। [एस. रवींद्र भाट, जे.]

9. माँग को हटाने के आयुक्त के आदेश से व्यथित, राजस्व ने इसे चुनौती देते हुए एक अपील दायर की है, जिसमें निर्धारिती ने भी अपनी प्रति-आपत्ति दायर की है।

विवादित आदेश

10. सी. ई. एस. टी. ए. टी. ने अपने आदेश द्वारा कानून में इस स्थिति को नोट किया कि

इससे पहले, धारा 65 (105) (के) के तहत कर योग्य सेवाओं की परिभाषा में मानव शक्ति भर्ती या आपूर्ति एजेंसी द्वारा सेवा शामिल थी।

अस्थायी रूप से या अन्यथा मानव शक्ति की भर्ती या आपूर्ति। यह ध्यान दिया गया कि "आपूर्ति एजेंसी की मानव शक्ति भर्ती" शब्द का दायरा 27.07.2005 1 0 के परिपत्र में पैरा 22.3 में लिखा गया था। इसके बाद, सी. ई. एस. टी. ए. टी. ने नोट किया कि उस श्रमशक्ति में कानून की स्थिति बदल गई

और भर्ती सेवाओं को स्वयं शामिल किया गया था क्योंकि यह नकारात्मक सूची का हिस्सा नहीं था। इस संबंध में, इसने धारा 65 बी (44) पर ध्यान दिया जिसमें खंड (बी) द्वारा, किसी कर्मचारी या नियोक्ता द्वारा रोजगार द्वारा या उसके संबंध में सेवा का प्रावधान एक बहिष्कृत सेवा है। इसलिए सी. ई. एस. टी. ए. टी. ने तर्क दिया कि किसी भी गतिविधि के लिए आवश्यक तत्व जिसे मानव शक्ति भर्ती या आपूर्ति एजेंसी कहा जाना चाहिए, वह यह था कि यह "कोई भी व्यक्ति" होना चाहिए, जो एक निर्दिष्ट सेवा प्रदान करने में लगा हुआ हो; विशिष्ट सेवा मानव शक्ति की भर्ती होनी चाहिए जो प्रदान की जानी चाहिए। अस्थायी रूप से या अन्यथा; ऐसी सेवा प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से और किसी भी तरीके से प्रदान की जा सकती है- इसके अलावा सेवा किसी अन्य व्यक्ति को प्रदान की जानी चाहिए। सी. ई. एस. टी. ए. टी. के अनुसार, "मानव शक्ति भर्ती या आपूर्ति एजेंसियों" की परिभाषा दो प्रकार की गतिविधियों के दायरे में लाई गई, अर्थात, मानव शक्ति भर्ती और मानव शक्ति की आपूर्ति, और इसके अलावा, सेवा केवल तभी कर योग्य हो जाती है जब मानव शक्ति द्वारा प्रदान की जाती है।

भर्ती या आपूर्ति एजेंसी। सी. ई. एस. टी. ए. टी ने तर्क दिया कि वर्तमान में

11. सी. ई. एस. टी. ए. टी. ने तब समझौतों की जांच पर, अभिलेख पर दस्तावेजों की व्याख्या (प्रतिवादी द्वारा अपनी समूह कंपनी के साथ किए गए समझौतों सहित) में कहा कि अनुबंध का विषय मानव शक्ति की आपूर्ति नहीं थी। समूह की कंपनियाँ श्रमशक्ति की आपूर्ति में शामिल नहीं थीं। सीईएसटीएटी ने माना कि वे कर्मचारियों की क्षमता में काम करने वाले और समूह कंपनियों द्वारा वेतन प्राप्त करने वाले निर्धारिती का समर्थन केवल वितरण के लिए किया जाता था।

10 परिपत्र F.No.B1/6/2005-TRU [2022] 18 S. C. R.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

उद्देश्य। कर्मचारी-नियोक्ता संबंध मौजूद था और यह कि

इसलिए इस गतिविधि को "मानव शक्ति भर्ती और आपूर्ति एजेंसी" नहीं कहा जा सकता है। यह अभिनिर्धारित किया गया था कि निर्धारिती अपनी समूह कंपनियों से सीधे या हस्तांतरण द्वारा, प्रवासी कर्मचारियों की सेवा प्राप्त करता है, जिन्हें भारत में निर्धारिती द्वारा वेतन का भुगतान किया जाता था, जिसके लिए कर की कटौती की जाती थी और भविष्य निधि जैसे वैधानिक लाभों के लिए भुगतान किया जाता था। निर्धारिती ने विदेशों में समूह की कंपनियों पर लागू कानूनों के तहत कर्मचारियों के लिए सामाजिक सुरक्षा और अन्य लाभों के लिए भुगतान किए जाने वाले योगदान को भी प्रेषित किया। इन परिस्थितियों में, यह अभिनिर्धारित किया गया कि निर्धारिती के साथ अनुबंध करने वाली विदेशी समूह कंपनियाँ श्रमशक्ति की आपूर्ति के व्यवसाय में नहीं थीं और निर्धारिती सेवा प्राप्तकर्ता नहीं था। इस तर्क के आधार पर, निर्धारिती की अपीलों को स्वीकार कर लिया गया और राजस्व की अपीलों को खारिज कर दिया गया।

राजस्व के विवाद

12. श्री बलबीर सिंह, विद्वान एएसजी ने सी. ई. एस. टी. ए. टी. से पहले उत्पादित सामग्री पर भरोसा किया। उन्होंने प्रस्तुत किया कि सेवा समझौते (दिनांक 01.09.2006) के संदर्भ में, खंड 8 द्वारा, निर्धारिती एन. ओ. एस. विदेशी समूह कंपनी (नॉर्दर्न ट्रस्ट कंपनी) को विभिन्न सेवाओं को करने या प्रदान करने के लिए सहमत हुआ जो संलग्नक 1 में सूचीबद्ध थीं या ऐसी अन्य सेवाएं जो भविष्य में पक्षों द्वारा सहमत की जाएंगी। में।

संलग्नक 1 की शर्तों के अनुसार, निर्धारिती को बैक-अप और कार्यालय से संबंधित कार्यों का समर्थन करने के लिए "आई. टी. सक्षम सेवाएं" प्रदान करनी थीं। यह प्रस्तुत किया गया था कि

सेवा के लिए प्रदान किया जाने वाला पारिश्रमिक वास्तविक लागत के साथ-साथ 15 प्रतिशत तक निर्धारित किया गया था। एएसजी ने तब निर्धारिती और नॉर्दर्न ट्रस्ट कंपनी के बीच दिनांक 12.02.2009 के मास्टर सेवा समझौते का उल्लेख किया। इस प्रमुख समझौते के संदर्भ में निर्धारिती को विदेशी समूह की कंपनी को "सामान्य बैक ऑफिस और परिचालन सहायता" प्रदान करनी थी जिसमें विदेशी निवेश, निवेश शामिल थे। प्रबंधन संपर्क समूह नकद, मूल्यांकन और रिपोर्टिंग, आई. आर. ए. एस. निधि लेखांकन, प्रतिभूतियाँ, ऋण संचालन; कर से संबंधित संचालन, जिसमें कर पुनः प्राप्त, आदि शामिल हैं। यह बताया गया कि खंड 2 के संदर्भ में, हालांकि निर्धारिती को विदेशी समूह कंपनी को सेवाएं प्रदान करनी थीं, लेकिन ऐसी सेवाओं को नॉर्दर्न ट्रस्ट कंपनी द्वारा नामित अन्य पक्षों को दिया जा सकता था।

13. तीसरा दस्तावेज जिसका उल्लेख किया गया था वह था द्वितीयक समझौता।

उत्तरी न्यास के बीच 01.04.2007 से प्रभावी प्रबंधन सेवा लिमिटेड (एक विदेशी समूह कंपनी-जिसे "एनटीएमएस" भी कहा जाता है) और निर्धारिती।

ए. एस. जी. ने मोटे तौर पर अनुच्छेद I पर भरोसा किया जिसके द्वारा पक्षकार सी. सी., सी. ई. और एस. टी.-बैंगलोर (न्यायनिर्णयन) ई. टी. सी. बनाम। मेसर्स नॉर्थर्न ऑपरेटिंग सिस्टम पी. वी. टी. लिमिटेड। [एस. रवींद्रभट, जे.]

विशेष रूप से कहा गया है कि सेकंडमेंट एक सीमित अवधि का कार्य था जिसके संदर्भ में कर्मचारी को सगाई को समाप्त करने का अधिकार था। यह प्रस्तुत किया गया था कि एक खंड स्पष्ट रूप से इंगित करेगा कि सामान्य रूप से भुगतान किए गए पारिश्रमिक के अलावा, ऐसे समर्थित कर्मचारी वार्षिक गृह अवकाश भत्ते के हकदार थे-जिसमें परिवार के सदस्यों के लिए; कार किराए की लागत; और आवास-मासिक किराया जिसके लिए ₹ 3,97,500 तय किया गया था। इसके अलावा, पैकिंग, शिपमेंट, भंडारण, अस्थायी भत्ते

ठहराव, आराम और मनोरंजन, यात्रा भत्ता आदि तय किए गए थे। इस बात पर प्रकाश डाला गया कि इस समझौते के संदर्भ में, कर्मचारी खंड का आधार वेतन और बोनस निम्नानुसार हैः

" बैंगलोर, भारत में अपने कार्य के साथ प्रभावी, आपका

मूल वेतन अमेरिकी डॉलर 3,30,000/- होगा।

वेतन देयता के अलावा, कर्मचारी भत्ता और कठिनाई भत्ता (इस अवधि के दौरान आधार वेतन का 20 प्रतिशत निर्धारित)।

बैंगलोर में कार्य देय था। "

14. राजस्व ने तर्क दिया कि समझौते के समग्र अध्ययन को देखते हुए, अर्थात दिनांकित 01.09.2006 सेवा समझौते और इसके

उसे सौंपे गए कार्यों का निष्पादन। इसे दिया गया विचार निर्धारित किया गया था (वास्तविक लागत पर 15 प्रतिशत मार्कअप); लागतों में निर्धारिती द्वारा समर्थित [2022] 18 एस. सी. आर. को नाममात्र का भुगतान किया गया पारिश्रमिक शामिल था।

कर्मचारी। इसके अलावा, उन्हें प्रतिपूर्ति की गई। एक अस्थायी अवधि के लिए, समर्थित कर्मचारी केवल परिचालन रूप से नियंत्रण में था

मूल्यांकनकर्ता। यह प्रस्तुत किया गया था कि यह व्यवस्था आवश्यक थी क्योंकि इस तरह के नियंत्रण के बिना, निर्धारिती के लिए संबंधित समर्थित कर्मचारियों के माध्यम से अपेक्षित कार्यों का प्रदर्शन सुनिश्चित करना व्यावहारिक नहीं होता। फिर भी, तथ्य यह रहा कि असाइनमेंट की समाप्ति पर, कर्मचारी विदेशी कंपनियों में अपनी मूल स्थिति में वापस आ गए ताकि वे वहां काम कर सकें या वैश्विक नीति के संदर्भ में कहीं और तैनात किए जा सकें।

16. यह तर्क दिया गया था कि सी. ई. एस. टी. ए. टी. का तर्क कि पक्षों के बीच अनुबंध वह नहीं था जिसमें विदेशी समूह कंपनी थी। आपूर्ति की गई सेवाएं गलत थीं। इस संदर्भ में, यह आग्रह किया गया कि केवल यह तथ्य कि कर्मचारियों के कर्तव्यों के प्रदर्शन के तरीके पर अस्थायी नियंत्रण का समर्थन किया गया है, इस तथ्य को दूर या कम नहीं करता है कि उनका वास्तविक नियोक्ता कोई और नहीं बल्कि विदेशी कंपनी थी। ऐसे समर्थित कर्मचारियों को किए गए भुगतान का पैमाना इतना बड़ा था कि उन्हें निर्धारिती द्वारा विशिष्ट कार्यों के निष्पादन के लिए अत्यधिक कुशल माना जाता था।

17. यह तर्क दिया गया था कि वास्तविक कारण या उद्देश्य

विदेशी कंपनियों द्वारा निर्धारिती को यह सुनिश्चित करना था कि उनकी विशेषज्ञता का उपयोग सेवा समझौते और प्रमुख सेवाओं के संदर्भ में निर्धारिती द्वारा कार्यों के प्रदर्शन के लिए किया जाए

समझौता। इस तरह के समर्थन, यह तर्क दिया गया था, उनके कौशल सेट का उपयोग किया और

विशेषज्ञता, विदेशी नियोक्ता द्वारा आवश्यक गुणवत्ता सुनिश्चित करने के लिए।

18. विद्वान ए. एस. जी. ने आयकर आयुक्त बनाम मामले में उच्चतम न्यायालय के निर्णय पर भरोसा किया। एम/एस। एली लिली एंड कंपनी इंडिया प्रा. लिमिटेड "। रिलायंस को क्लाउस वोगेल के दोहरे कराधान 12 1 2 पर ग्रंथ में भी रखा गया था। उन्होंने इस फैसले पर भी भरोसा किया

11 1 1 (2009) 15 एस. सी. सी. 1 12 क्लॉस वोगेल ऑन डबल टैक्स कन्वेंशन, डेन हागः वोल्टर्स क्लूवर, लॉ एंड बिजनेस (2015)।

सी. सी., सी. ई. और एस. टी.-बैंगलोर (न्याय) ई. टी. सी. v. मेसर्स नॉर्थर्न ऑपरेटिंग सिस्टम पी. वी. टी. लिमिटेड। [एस. रवींद्र भाट, जे.]

श्रीमती में न्यायालय। सविता गर्ग बनाम। निदेशक, राष्ट्रीय हृदय संस्थान 1 3; नीलगिरी सहकारी विपणन लिमिटेड के कर्मचारी बनाम। तमिलनाडु राज्य और अन्य। 14 ; सिल्वर जुबली टेलरिंग हाउस बनाम। दुकानों के मुख्य निरीक्षक 1 5; हुसैन भाई कालीकट बनाम। आलाथ फैक्ट्री थोझिलाली "और सुशीलाबेन इंद्रवदन गांधी बनाम। न्यू इंडिया एस्योरेंस कंपनी लिमिटेड ".

19. यह प्रस्तुत किया गया था कि कोई विशेष अनुबंध सेवा प्रदान करने के लिए है या नहीं, यह किसी व्यक्ति के तथ्यों पर तय किया जाना है

मामला। इसके अलावा, प्रदर्शन के तरीके पर नियंत्रण का तथ्य

कर्तव्य या ऐसा कोई एकल कारक निर्णायक नहीं हो सकता है। यह प्रस्तुत किया गया था कि वर्तमान मामले के तथ्य स्पष्ट रूप से स्थापित करते हैं कि विदेशी

कंपनी ने विशिष्ट द्वितीयक समझौते किए जिनके द्वारा उसके कर्मचारियों को निर्धारिती के प्रतिष्ठान में काम करने के लिए प्रतिनियुक्त किया गया था। द.

उनके द्वारा किए गए कार्य निर्धारिती के काम की सहायता के लिए थे जो उसके द्वारा विदेशी कंपनी के साथ सेवा समझौते में किए गए थे। वेतन, भत्ते, द्वितीयक की अवधि, सभी विदेशी नियोक्ता द्वारा निर्धारित किए जाते थे, न कि निर्धारिती द्वारा। असाइनमेंट पूरा होने पर, अनुशासित कर्मचारियों को अपने मूल पदों और विदेशी कंपनी में लौटना था। नियंत्रण यदि कोई हो, जो निर्धारिती के पास सीमित अवधि के लिए था-यह नहीं था

वेतन में कटौती आदि जैसे प्रतिबंध लगाने में सक्षम। यदि यह असंतुष्ट था, तो यह केवल कर्मचारी को विदेशी नियोक्ता के साथ उसकी या उसकी मूल स्थिति में वापस करने के लिए कह सकता था। इन सभी परिस्थितियों के अवलोकन पर, यह स्पष्ट था कि संबंधित विदेशी कंपनी द्वारा निर्धारिती को सेवाओं की आपूर्ति के लिए पक्षों के बीच अनुबंध आवश्यक था। इसलिए, यह एक कर योग्य सेवा थी और वित्त अधिनियम, 1994 की संशोधित धारा 65 के आधार पर बाहर नहीं की गई थी।

निर्धारिती की दलीलें

20. निर्धारिती की ओर से पेश वरिष्ठ वकील श्री वी. श्रीधरन ने आग्रह किया कि धारा 65 (68) को धारा के साथ संयुक्त रूप से पढ़ा जाए।

मानव शक्ति। इसके अलावा यह सेवा केवल तभी कर योग्य सेवा बन जाती है जब मानव शक्ति भर्ती या आपूर्ति एजेंसी द्वारा प्रदान की जाती है। वर्तमान मामले में, 13 13 (2004) 8 एससीसी 56

4 (2004) 3 एस. सी. सी. 514

15 (1974) 3 एससीसी 498 16 (1978) 4 एस. सी. सी. 257

17 (2021) 7 एससीसी 151 [2022] 18 एस. सी. आर.

विवाद इस बात से संबंधित है कि क्या समूह कंपनियों द्वारा उत्तरदाता को कर्मचारियों के समर्थन को आपूर्ति माना जाएगा मानव शक्ति।

21. यह तर्क दिया गया था कि परिपत्र एफ. नं. बी1/6/2005-टीआरयू दिनांक 27.07.2005 ने 'मानव शक्ति भर्ती या आपूर्ति' के दायरे को स्पष्ट किया

एजेंसी की सेवा में ऐसे कर्मचारी शामिल होंगे जो प्राप्तकर्ता द्वारा संविदात्मक रूप से नियुक्त नहीं हैं, लेकिन उनके निर्देशन में आते हैं। यह दृश्य आगे है

मास्टर परिपत्र संख्या 96/7/2007-एसटी, दिनांक 23.08.2007 द्वारा मजबूत किया गया। यह तर्क दिया गया कि जुलाई 2012 के बाद, नकारात्मक सूची व्यवस्था के तहत, वित्त अधिनियम, 1994 की धारा 65 (44) द्वारा, एक कर्मचारी द्वारा रोजगार के दौरान नियोक्ता को प्रदान की जाने वाली सेवाओं को 'सेवा' की परिभाषा के दायरे से बाहर रखा गया है। इस प्रकार, जुलाई 2012 से पहले और बाद में कानून की स्थिति समान है। कर्मचारी-नियोक्ता संबंध उक्त सेवा के दायरे से बाहर है। आपूर्ति की श्रेणी

अनुबंधित कार्मिकों को संविदात्मक रूप से निर्धारिती के कर्मचारियों के रूप में नियुक्त किया जाता है। उन पर नियंत्रण का प्रयोग मूल्यांकनकर्ता द्वारा किया जाता है। ऐसे कर्मचारी अपना सारा समय और प्रयास के निर्देशन में समर्पित करते हैं निर्धारिती; उनका पारिश्रमिक भी इसके द्वारा तय किया जाता है। भारत में आने वाले कर्मचारियों को निर्धारिती के निर्दिष्ट कार्यालयों में रिपोर्ट करना आवश्यक है। वे अपने प्रदर्शन के लिए निर्धारिती के प्रति जवाबदेह हैं;

वेतन और भत्तों का वितरण केवल इसके लिए है

24. यह आग्रह किया गया कि केंद्रीय उत्पाद शुल्क और सेवा कर के कलेक्टर बनाम। निसिन ब्रेक इंडिया (पी) लिमिटेड 1 8, इस अदालत ने इसी तरह के तथ्यों पर विचार करते हुए राजस्व की अपील को खारिज कर दिया, जिसने 18 सिविल अपील डायरी सं। 45344/2018 (सी. ए. सं. 2408/2019)

सी. सी., सी. ई. और एस. टी.-बैंगलोर (न्याय) ई. टी. सी. v. मेसर्स नॉर्थर्न ऑपरेटिंग सिस्टम पी. वी. टी. लिमिटेड। [एस. रवींद्र भाट, जे.]

सी. ई. एस. टी. ए. टी. का यह निर्णय कि भारतीय कंपनियों द्वारा समर्थित कर्मचारियों के संबंध में विदेशी समूह की कंपनियों को प्रतिपूर्ति किया गया खर्च मानव शक्ति भर्ती या आपूर्ति एजेंसी सेवा के तहत सेवा कर के अधीन नहीं हो सकता है।

25. यह भी आग्रह किया गया कि समूह की कंपनियां श्रमशक्ति की आपूर्ति के व्यवसाय में नहीं हैं। विदेशी समूह कंपनियाँ हैं - निवेश उत्पादों के साथ-साथ व्यक्तिगत वित्तीय सेवाएं (पी. एफ. एस.) और निगमित और संस्थागत सेवाएं प्रदान करने में लगे हुए हैं। विदेशी।

समूह कंपनियों को "मानव शक्ति आपूर्ति एजेंसी" नहीं माना जा सकता है।

26. इसके बाद यह आग्रह किया गया कि सेवा कर केवल सेवा के प्रावधान के लिए ली जाने वाली सकल राशि पर ही लगाया जाए। यह तर्क दिया गया था कि

लेकिन यह स्वीकार नहीं करते हुए कि समूह कंपनियों द्वारा निर्धारिती को सेवा प्रदान की जाती है, यह नहीं कहा जा सकता है कि उस सेवा के लिए विचार का मूल्य प्रवासियों को दिए गए वेतन की राशि है। सेवा कर वसूलने के लिए कर योग्य सेवाओं का मूल्य निर्धारित करने के लिए, सेवाएँ प्रदान करने के लिए ली जाने वाली सकल राशि निर्धारित की जानी है। रिलायंस को अंतरमहाद्वीपीय सलाहकार और टेक्नोक्रेट मामले में दिल्ली उच्च न्यायालय के फैसले पर रखा गया है।

प्रा. लिमिटेड वी. भारत संघ, जिसने यह अभिनिर्धारित किया कि सेवा कर (मूल्य निर्धारण) नियम, 2006 का नियम 5 (1) वित्त अधिनियम, 1994 की धारा 67 के अधिदेश से परे है क्योंकि सेवा के मूल्य की मात्रा कभी भी सेवा प्रदाता द्वारा उसके द्वारा प्रदान की गई सेवा के लिए ली गई सकल राशि से अधिक नहीं हो सकती है। इस स्थिति को इस अदालत ने इंटरकांटिनेंटल कंसल्टेंट्स एंड टेक्नोक्रैट्स प्राइवेट में बरकरार रखा था। लिमिटेड 20। वर्तमान मामले में, कर्मचारियों को दिए जाने वाले वेतन और भत्तों पर सेवा कर की मांग की गणना की जा रही है। वेतन को सेवा के प्रावधान के लिए समूह की कंपनियों को भुगतान किए गए विचार के रूप में नहीं कहा जा सकता है और इस प्रकार ऐसी मांग (वेतन के बदले में सेवा कर की) असमर्थनीय है। इसलिए, प्रतिपूर्ति की गई कोई भी लागत या व्यय कर योग्य सेवा के सकल मूल्य का प्रतिनिधित्व नहीं करता है और सेवा शुल्क के लिए विचार नहीं किया जा सकता है।

27. वकील ने तर्क दिया कि विदेशी संस्था द्वारा निर्धारिती पर उठाए गए डेबिट नोटों से पता चलता है कि भुगतान की गई राशि प्रतिपूर्ति के लिए थी कर्मचारियों को वेतन और अन्य भत्ते। विदेशी कंपनी द्वारा कोई मार्क-अप शुल्क नहीं लिया गया था।

28. इसके बाद यह प्रस्तुत किया गया कि अक्टूबर 2006 से सितंबर 2010 की अवधि के लिए 8,12,62,382/- की सीमा तक की मांग को अलग रखा जाना चाहिए। निर्धारिती का प्रामाणिक विश्वास था कि 19 2013 (29) एस. टी. आर. 9 (डी. एल.) का समर्थन किया गया।

20 (2018) 4 एससीसी 669।

2] 18 एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

कर्मचारी इसके कर्मचारी थे और इसलिए, इसके अंतर्गत नहीं आते थे

मानव शक्ति आपूर्ति सेवाओं का दायरा। इसके अलावा, किसी भी मामले में, निर्धारिती सेवा कर नियम, 1994 के नियम 6 ए के साथ पठित सेनवैट नियमों के नियम 5 के तहत इनपुट सेवाओं पर भुगतान किए गए सेवा कर की वापसी का लाभ उठाने का हकदार है। इसलिए कर से बचने का कोई इरादा नहीं हो सकता है। वकील ने यह भी आग्रह किया कि प्रामाणिक विश्वास इस तथ्य से और मजबूत हुआ कि बाद की अवधि (अप्रैल 2012 से सितंबर 2014) के लिए, न्यायनिर्णायक प्राधिकरण ने स्वयं अनुकूल निष्कर्ष दर्ज करके मांग को छोड़ दिया। 29. अंत में यह आग्रह किया गया कि निर्धारिती द्वारा विदेशी समूह की कंपनियों से प्राप्त सेवाएं इनपुट सेवाओं के रूप में योग्य होंगी और यह

ऐसी इनपुट सेवाओं पर भुगतान किए गए सेवा कर के क्रेडिट का लाभ उठाने के लिए पात्र है। इसलिए, भले ही सेवा कर की उक्त मांग का भुगतान किया जाता है, पूरी राशि इनपुट क्रेडिट के रूप में उपलब्ध है और सेनवैट नियमों के नियम 5 के आधार पर उत्तरदाता को नकद में वापस कर दिया जाता है, जिसे नियम 6 ए के साथ पढ़ा जाता है।

सेवा कर नियम, 1994 ("1994 नियम")। निर्धारिती ने अपने हलफनामे में दर्ज हलफनामे के माध्यम से इस संबंध में विस्तृत तथ्यों पर भरोसा किया

इस अदालत के समक्ष dated17.08.2021। यह भी रिकॉर्ड में है कि निर्धारिती द्वारा दायर किए गए सभी धनवापसी दावों को काफी हद तक मंजूरी दी गई थी, सिवाय उन छोटी राशि के जो क्लियरिंग और फॉरवर्डिंग एजेंट सेवाओं, कूरियर सेवाओं, सूचना प्रौद्योगिकी सॉफ्टवेयर सेवाओं जैसी इनपुट सेवाओं के खिलाफ भुगतान की गई थी। इस संबंध में, एस. आर. एफ. लिमिटेड पर निर्भरता रखी गई है। आयुक्त 2 1 और केंद्रीय उत्पाद शुल्क आयुक्त v. कोका कोला इंडिया प्रा. लिमिटेड 2 2.

संशोधनों के साथ वित्त अधिनियम, 1994 के प्रासंगिक प्रावधान

30. वित्त अधिनियम के संशोधन से पहले, इसके प्रावधान, जिस हद तक वे प्रासंगिक हैं, उन्हें नीचे निकाला गया है। की परिभाषा

" धारा 65 में परिभाषा खंड के तहत मानव शक्ति भर्ती या आपूर्ति एजेंसी "और" कर योग्य सेवा "नीचे दी गई हैं:

के पुराने प्रावधान

अधिनियम

" परिभाषाएँ।

65. इस अध्याय में, जब तक कि संदर्भ में अन्यथा आवश्यक न हो, -

(1) “ बीमाकर्ता का वही अर्थ है जो बीमा अधिनियम, 1938 (1938 का 4) की धारा 2 के खंड (1) में दिया गया है।

21 2016 (331) ई. एल. टी. ए. 138 (एस. सी.) 22 2007 (212) ई. एल. टी. 490 (एस. सी.)

सी. सी., सी. ई. और एस. टी.-बैंगलोर (न्याय) ई. टी. सी. v. मेसर्स ऑर्थर्न ऑपरेटिंग सिस्टम्स पी. वी. टी. लिमिटेड। [एस. रवींद्र भाट, जे.]

इस संबंध में कोई सलाह, परामर्श या तकनीकी सहायता

वित्तीय प्रबंधन, मानव संसाधन प्रबंधन, विपणन प्रबंधन, उत्पादन प्रबंधन, रसद

सूचना का प्रबंधन, खरीद और प्रबंधन

प्रौद्योगिकी संसाधन या प्रबंधन के अन्य समान क्षेत्र;]

XXXXX

X

XXXXXX

XXXXXX

23 (68) " मानव शक्ति भर्ती या आपूर्ति एजेंसी "का अर्थ है कोई भी

[व्यक्ति) प्रत्यक्ष रूप से या किसी भी सेवा प्रदान करने में लगे हुए

श्रमशक्ति, अस्थायी रूप से या अन्यथा, "[किसी अन्य व्यक्ति को);] XXXXXX

XXXXXX

XXXX

XX

(105) " "कर योग्य सेवा" का अर्थ है 24 घंटे प्रदान की जाने वाली कोई सेवा [या

प्रदान किया जाए], XXXXXX

XXXX

XX

XXXXXX

25 [(के) 26 [किसी भी व्यक्ति को], मानव शक्ति भर्ती द्वारा या

की भर्ती या आपूर्ति के संबंध में आपूर्ति एजेंसी

मानव शक्ति, अस्थायी रूप से या अन्यथा, किसी भी व्यक्ति में।] 27 [स्पष्टीकरण। शंकाओं को दूर करने के लिए, यह एतद्द्वारा है

घोषणा की कि इस उपखंड के प्रयोजनों के लिए, भर्ती

भर्ती की जांच, साख का सत्यापन और उम्मीदवार का पूर्ववृत्त और दस्तावेजों की प्रामाणिकता

उम्मीदवार द्वारा प्रस्तुत; "

प्रावधान, 2012 में संशोधन के बाद (डब्ल्यू. ई. एफ. 01.07.2012), पढ़ें

नीचेः

संशोधित प्रावधान

अधिनियम का

" व्याख्याएँ।

65 ख. इस अध्याय में, जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो,

XXXXXX

XXXXXX

XXXXX

X

वित्त अधिनियम, 2005, डब्ल्यू. ई. एफ. 16.06.2005 द्वारा निर्धारित।

वित्त अधिनियम, 2005, डब्ल्यू. ई. एफ. 16.06.2005 द्वारा निरस्त। वित्त अधिनियम, 2005, डब्ल्यू. ई. एफ. 16.06.2005 द्वारा प्रतिस्थापित।

वित्त अधिनियम, 2008, डब्ल्यू. ई. एफ. 16.05.2008 द्वारा "एक ग्राहक के लिए" निर्धारित किया गया।

वित्त अधिनियम, 2007, डब्ल्यू. ई. एफ. 01.06.2007 द्वारा निरस्त।

(44) " "सेवा" से किसी व्यक्ति द्वारा दूसरे के लिए विचार के लिए की गई कोई गतिविधि अभिप्रेत है, और इसमें एक घोषित सेवा शामिल है, लेकिन इसमें शामिल नहीं होगी

((क) ऐसी गतिविधि जिसमें केवल -

((i) माल या अचल संपत्ति में स्वामित्व का हस्तांतरण, बिक्री, उपहार या किसी अन्य तरीके से; या

((ख) किसी भी माल का ऐसा हस्तांतरण, वितरण या आपूर्ति जिसे संविधान के अनुच्छेद 366 के खंड (29 क) के अर्थ के भीतर बिक्री माना जाता है; या

((ग) धन में लेन-देन या कार्रवाई योग्य दावा;

(ख) एक कर्मचारी द्वारा नियोक्ता को उसके रोजगार के दौरान या उसके संबंध में सेवा का प्रावधान;

(ग) उस समय लागू किसी भी कानून के तहत स्थापित किसी भी न्यायालय या न्यायाधिकरण में ली गई फीस। स्पष्टीकरण 1. - शंकाओं को दूर करने के लिए, एतद्वारा यह घोषित किया जाता है कि इस खंड में निहित कुछ भी निम्नलिखित पर लागू नहीं होगाः

((क) संसद सदस्यों, राज्य विधानमंडलों के सदस्यों, पंचायतों के सदस्यों द्वारा किए गए कार्य,

नगरपालिकाओं के सदस्य और अन्य स्थानीय प्राधिकरणों के सदस्य जो ऐसे सदस्य के रूप में उस कार्यालय के कार्यों को करने में कोई विचार प्राप्त करते हैं; या

(ख) संविधान के प्रावधानों के अनुसरण में किसी भी पद पर रहने वाले किसी भी व्यक्ति द्वारा किए गए कर्तव्य

क्षमता; या

(ग) केंद्र सरकार या राज्य सरकारों या स्थानीय प्राधिकरण द्वारा स्थापित निकाय में अध्यक्ष या सदस्य या निदेशक के रूप में किसी भी व्यक्ति द्वारा किए गए कर्तव्य और जिसे इस धारा के प्रारंभ से पहले कर्मचारी नहीं माना जाता है।

स्पष्टीकरण 2. - इस खंड के प्रयोजनों के लिए, मुद्रा में लेन-देन में धन के उपयोग या नकद द्वारा या किसी अन्य तरीके से, एक रूप, मुद्रा या मूल्यवर्ग से दूसरे रूप, मुद्रा या मूल्यवर्ग में इसके रूपांतरण से संबंधित कोई गतिविधि शामिल नहीं होगी, जिसके लिए एक अलग प्रतिफल दिया जाता है। आरोप लगाया।

स्पष्टीकरण 3. - इस अध्याय के प्रयोजनों के लिए
(ए) एक अनिगमित संघ या व्यक्तियों का एक निकाय, के रूप में

मामला हो सकता है, और उसके एक सदस्य के रूप में माना जाएगा

अलग-अलग व्यक्ति;

(ख) कर योग्य क्षेत्र में किसी व्यक्ति की स्थापना और गैर-कर योग्य क्षेत्र में उसके किसी अन्य प्रतिष्ठान की स्थापना अलग - अलग व्यक्तियों के प्रतिष्ठानों के रूप में माना जाए।

स्पष्टीकरण 4. - एक व्यक्ति जो एक के माध्यम से व्यवसाय कर रहा है

उस क्षेत्र में एक प्रतिष्ठान होने के रूप में माना जाएगा; समझौतों और उनकी प्रासंगिक शर्तों

31. प्रासंगिक दस्तावेजों की श्रृंखला में पहला, सेवा समझौता है। यह नॉर्दर्न ट्रस्ट कंपनी (द

विदेशी समूह इकाई, जिसे इसके बाद "एन. टी. सी". के रूप में जाना जाता है) और निर्धारिती। में।

सेवा समझौते (दिनांक 01.09.2006) की शर्तों के अनुसार, यह स्वीकार किया गया था कि निर्धारिती "आनुषंगिक बैक-ऑफिस" प्रदान करने में लगा हुआ था सहायता सेवाएँ "जो वह एन. टी. सी. को प्रदान करने के लिए सहमत हुई। खंड 2 द्वारा यह सहमति व्यक्त की गई थी किः

" 2. ध्यान देंः निष्पादन के लिए विचार

सेवाओं का भुगतान पारस्परिक रूप से सहमत आधार पर किया जाएगा जैसा कि वर्णित है।

संलग्नक 1 "में

खंड 8 द्वारा, निर्धारिती द्वारा की जाने वाली सेवाओं को संलग्नक 1 में भी निर्धारित किया गया था। उनका वर्णन इस प्रकार हैः

" सेवाः बैक-ऑफिस बैंकिंग का समर्थन करने वाली आई. टी. सक्षम सेवाएं

और संबंधित संचालन "

विचार से संबंधित भाग, अर्थात शुल्क (निर्धारिती को देय) निम्नानुसार हैः

" 1 सितंबर 2006 से, एन. ओ. एस. उत्तरी शुल्क लेगा।

सहमति प्रदान करने में होने वाली सभी वास्तविक लागतों के लिए भरोसा करें

सेवाओं के साथ-साथ 15.0% का चिह्न। .....

32. एन. टी. एम. एस. और निर्धारिती के बीच किए गए द्वितीयक समझौते के प्रावधान, प्रासंगिक सीमा तक निम्नानुसार हैं:

" दूसरा समझौता

यह दूसरा समझौता (यह "समझौता") है

1 अप्रैल, 2007 में प्रवेश किया गया और इसके बीच प्रभावी:

सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

नॉर्दर्न ट्रस्ट मैनेजमेंट सर्विसेज लिमिटेड एक कंपनी

50 बैंक स्ट्रीट, लंदन, ई 14 5 एनटी, (इसके बाद "एनटीएमएस" के रूप में संदर्भित) में स्थित अपने प्रमुख कार्यालय के साथ संयुक्त राज्य के कानूनों के तहत निगमित,

और नॉर्दर्न ऑपरेटिंग सर्विसेज प्राइवेट लिमिटेड, एक कंपनी

आर. एम. जेड. इकोस्पेस कैम्पस 1 सी, सरजापुर आउटर रिंग रोड, बैंगलोर-5600037, भारत (इसके बाद "एन. ओ. एस". के रूप में संदर्भित) में इसका प्रमुख कार्यालय है।

गवाहः

XXXXXX

XXXXXX

XXXXXX लेख I

दूसरा

एन. ओ. एस. एन. टी. एम. एस. से कर्मचारियों को प्रदान करने का अनुरोध करेगा ("

कर्मचारी) जिनके पास एन. ओ. एस. द्वारा आवश्यक विशेषज्ञता है। एन. टी. एम. एस. को चयन करने में मदद करने के लिए, एन. ओ. एस. एन. टी. एम. एस. को एन. ओ. एस. द्वारा आवश्यक कौशल और दक्षताओं का विवरण प्रदान करेगा। ओ. ओ. एस. द्वारा प्रदान की गई सूची के आधार पर, एन. टी. एम. एस. पहचान करेगा

लोग और कर्मचारियों का चयन करें।

एन. टी. एम. एस. एतद्वारा कर्मचारियों को शुरुआत की तारीखों और पूरा होने की तारीखों के साथ समय अवधि (ओं) ("दूसरी अवधि") के लिए एन. ओ. एस. के लिए दूसरे स्थान पर रखने के लिए सहमत होता है, जैसा कि इस समझौते के परिशिष्ट I और परिशिष्ट II में दर्शाया गया है। अनुच्छेद II (ई) या अनुच्छेद II (जी) या अनुच्छेद II (एच) के परिणामस्वरूप किए गए किसी भी परिवर्तन को प्रतिबिंबित करने के लिए परिशिष्ट I और परिशिष्ट II को समय-समय पर अद्यतन किया जाएगा।

एन. ओ. एस. का समर्थन करने वाले कर्मचारी बने रहेंगे।

एन. टी. एम. एस. के पेरोल के माध्यम से केवल सामाजिक सुरक्षा, सेवानिवृत्ति और स्वास्थ्य लाभों को जारी रखने के उद्देश्य से पारिश्रमिक दिया जाता है, लेकिन सभी व्यावहारिक उद्देश्यों के लिए, एन. ओ. एस. नियोक्ता।

अनुच्छेद II

कर्तव्य और दायित्व

एनटीएमएस यह सुनिश्चित करेगा किः

सी. सी., सी. ई. और एस. टी.-बैंगलोर (न्याय) ई. टी. सी. V. मेसर्स आर. टी. एच. आर. एन. ऑपरेटिंग सिस्टम पी. वी. टी. लिमिटेड। [एस. रवींद्र भाट, जे.]

(क) कर्मचारी निर्देशों के अनुसार कार्य करेगा।

और एन. ओ. एस. के निर्देश।

(बी) सेकंडमेंट अवधि के दौरान, कर्मचारी समर्पित करेंगे

उनका पूरा समय, ध्यान और कर्तव्यों के प्रति कौशल

उनकी दुय्यम। (ग) कर्मचारी रिपोर्टेबल होंगे और एन. ओ. एस. के प्रति उत्तरदायी होंगे।

(डी) द्वारा किए गए काम के लिए सभी जिम्मेदारी और जोखिम

कर्मचारी सेकंडमेंट के दौरान एन. ओ. एस. के साथ रहेंगे।

अवधि।

(ई) एन. ओ. एस. को किसी भी समय अनुमोदन या अस्वीकार करने का अधिकार होगा।

कर्मचारी को दूसरे स्थान के लिए चुना गया और उससे अनुरोध करने के लिए एन. टी. एम. एस. किसी भी कर्मचारी का प्रतिस्थापन, जो राय में

एन. ओ. एस. के, योग्य नहीं हैं या आवश्यकताओं को पूरा नहीं करते हैं उनके समर्थन को पूरा करने के लिए आवश्यक।

XXXXXX

XXXXXX

XXXXXX

(ज) एन. टी. एम. एस. के साथ रोजगार के सभी नियम और शर्तें

द्वितीय अवधि के दौरान रोकें। नियम और शर्तें

एन. ओ. एस. के साथ रोजगार, जैसा कि रोजगार में कहा गया है

कर्मचारियों और एन. ओ. एस. के बीच समझौते जारी रहेंगे।

द्वितीयक अवधि के दौरान बल।

XXXXXX

XXXXXX

XXXXXX

लेख III

एन. ओ. एस. के कर्तव्य और दायित्व

द्वितीय अवधि के दौरान, जैसा कि परिशिष्ट I में परिभाषित किया गया है और परिशिष्ट II में एन. ओ. एस. एन. टी. एम. एस. की प्रतिपूर्ति करेगा।

निम्नलिखित राशियाँ (सामूहिक रूप से प्रतिपूर्ति योग्य)

खर्च "):

(1) कर्मचारियों के सभी पारिश्रमिक, जिनमें शामिल हैं लेकिन सीमित नहीं हैं

कर्मचारियों के वेतन, प्रोत्साहन और रोजगार लाभ

एनटीएमएस द्वारा भुगतान किया गया; और

(2) समर्थित द्वारा किए गए सभी जेब से बाहर के खर्च

कर्मचारी और एन. टी. एम. एस. द्वारा प्रतिपूर्ति, जिसमें शामिल हैं लेकिन सीमित नहीं [2022] 18 एस. सी. आर.

व्यावसायिक यात्रा व्यय और अन्य विविध व्यय,

यह सीधे कर्मचारी के समर्थन से संबंधित है। यह विशेष रूप से सहमत है कि एन. ओ. एस. द्वारा एन. टी. एम. एस. को भुगतान

खर्च की गई वास्तविक लागत तक सीमित होगी, जिसमें शामिल हैं -

प्रशासनिक लागत, जो कि एन. टी. एम. एस. द्वारा प्रदान की जाने वाली पेरोल सेवाओं के लिए उचित रूप से जिम्मेदार हो सकती है। इस उद्देश्य के लिए प्रशासनिक लागत वास्तविक लागत का 1 प्रतिशत होगी। पक्ष इस बात पर सहमत हैं कि द्वितीयक अवधि के दौरान, एनटीएमएस की भूमिका

केवल पेरोल सेवा प्रदाता तक ही सीमित है।

अनुच्छेद VII

स्वतंत्रता

एन. टी. एम. एस. उपयुक्त योग्यता प्रदान करने का प्रयास करेगा।

इस समझौते के तहत सहायक के लिए कर्मचारी। कुछ भी नहीं इस समझौते को गुणवत्ता की वारंटी के रूप में माना जाएगा।

समर्थित कर्मचारियों में से।

इसके अलावा एन. ओ. एस. एन. टी. एम. एस. को हानिरहित रखेगा और एन. टी. एम. एस. को सभी दावों, मांगों, मुकदमों, कार्यों, नुकसान, क्षति, लागत और खर्चों (परिणामी नुकसान या क्षति को छोड़कर) से क्षतिपूर्ति करेगा, जिसके लिए एन. टी. एम. एस. किसी भी और सभी के संबंध में उत्तरदायी हो सकता है। इन अभियुक्त कर्मचारी द्वारा किसी भी कार्य या चूक के परिणामस्वरूप नुकसान, क्षति या चोट।

एन. टी. सी. (समूह कोई भी) और निर्धारिती के बीच पहले की प्रमुख सेवाओं का उल्लेख इस प्रकार हैः

" यह प्रमुख सेवा समझौता ("यह समझौता")

दिनांकित है

दोनोंः (1) द नॉर्थर्न ट्रस्ट कंपनी, एक कंपनी

संयुक्त राज्य अमेरिका में इलिनोइस राज्य के कानूनों के तहत स्थापित, जिसका संयुक्त राज्य अमेरिका में व्यवसाय का प्रमुख स्थान 50 दक्षिण लासेल स्ट्रीट, शिकागो 60603, इलिनोइस में है।

संयुक्त राज्य अमेरिका ("टी. एन. टी. सी. शिकागो"); और

(2) उत्तरी परिचालन सेवाएँ निजी सीमित,

भारत के कानूनों के तहत स्थापित एक कंपनी, जिसका सी. सी., सी. ई. और एस. टी.-बैंगलोर (न्याय निर्धारण) ई. टी. सी. v. मेसर्स आर. टी. एच. आर. एन. ऑपरेटिंग सिस्टम पी. वी. टी. लिमिटेड। [एस. रवींद्र भाट, जे.]

भारत में व्यवसाय का प्रमुख स्थान दूसरी मंजिल, आर. एम. जेड. पर है।

इकोस्पेस कैम्पस 10, सरजापुर आउटर रिंग रोड, बैंगलोर

560037 , भारत (एन. ओ. एस)। टीएनटीसी शिकागो और एनओएस हैं

इसके बाद सामूहिक रूप से "दलों" के रूप में संदर्भित किया जाता है और

व्यक्तिगत रूप से "पार्टी" के रूप में।

3. एन. ओ. एस. के कर्तव्य 3.1 एन. ओ. एस. सहमत है कि यह सुनिश्चित करने के लिए उचित प्रयासों का उपयोग करेगा

कि इस समझौते के तहत विचार की गई सेवाएं हैं

एन. ओ. एस. द्वारा तुरंत और अपनी क्षमता के अनुसार प्रदर्शन किया गया और

देखभाल के मानक के अनुसार। टीएनटीसी शिकागो सहमत है कि यह उचित जानकारी और सहायता प्रदान करेगा

एन. ओ. एस. के लिए उचित प्रयास करके एन. ओ. एस. आवश्यक डेटा और सहायता तक पहुँच प्राप्त करें ताकि

इस समझौते द्वारा निर्धारित कर्तव्यों का उचित ढंग से पालन करना।

उसके द्वारा निष्पादित किया जाए।

3.2 यह समझा और सहमति है कि सेवाओं का प्रदर्शन किया गया है

इसके तहत टी. एन. टी. सी. शिकागो के लिए एन. ओ. एस. किया जाएगा नीतियों, प्राधिकरणों और प्रक्रियाओं के अनुसार

टी. एन. टी. सी. शिकागो द्वारा स्थापित और अधिकृत हैं या हो सकते हैं।

XXXXXX

XXXXXX

XXXXXX

अनुसूची 3-शुल्क और समय सीमा

1. सेवाओं के लिए शुल्क टी. एन. टी. सी. शिकागो द्वारा देय होगा।

टी. एन. टी. सी. शिकागो के लिए एन. ओ. एस. द्वारा दी गई सेवाओं के लिए।

2. एन. ओ. एस. द्वारा की जाने वाली सेवाओं के लिए शुल्क

समझौता कुल सेवा लागत (जैसा कि नीचे परिभाषित किया गया है) होगा।

कुल सेवा लागत पर। मार्क-अप कुल पर 15 प्रतिशत होगा। समझौते की अवधि के लिए सेवा लागत। इसे संशोधित किया जाएगा।

समय-समय पर बाजार की स्थितियों के आधार पर और

हस्तांतरण मूल्य निर्धारण आवश्यकताएँ।

XXXXX "

XXXXXX

XXXXXX

समर्थित में से एक को जारी किया गया समझौता पत्र

जिस हद तक यह प्रासंगिक है, वह इस प्रकार हैः

" समझने का पत्र

6 अगस्त 2012

[2022] 18 एस. सी. आर.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

प्रिय ब्रायन ओवेर्ट, उत्तरी परिचालन सेवाओं के बीच समझौते का यह पत्र

प्राइवेट लिमिटेड (एन. ओ. एस.) और ब्रायन ओवेर्ट कंपनी के साथ आपके रोजगार पर लागू होने वाले नियमों और शर्तों के बारे में हमारी आपसी समझ की पुष्टि करते हैं।

नॉर्दर्न ऑपरेटिंग सर्विसेज प्रा. लि. को असाइनमेंट। लिमिटेड में

क्षेत्रीय कार्यकारी की स्थिति जो सीधे एन. ओ. एस. निदेशक मंडल को रिपोर्ट करती है।

XXXXXX

XXXXXX

XXXXXX

अवधि

आपके अंतर्राष्ट्रीय कार्य की प्रभावी तिथि 1 जुलाई है।

2012 , और यह उम्मीद की जाती है कि आपका कार्य और एन. ओ. एस. के साथ रोजगार की अवधि 12 महीने होगी। इस पर

अंत में, स्वदेश वापसी वैश्विक गतिशीलता प्रत्यावर्तन नीति के अनुसार होगी। वैकल्पिक रूप से पारस्परिक रूप से

समझौता, एन. ओ. एस. के साथ आपका कार्य और रोजगार

विस्तारित किया जाए। यदि ऐसा होता है, तो एन. ओ. एस. और आपके बीच एक विस्तार पत्र दर्ज किया जाएगा।

हालाँकि, आपको अपनी नौकरी समाप्त करने का अधिकार है

किसी भी समय

किसी भी कारण से और कंपनी के पास समान अधिकार है।

XXXXXX

XXXXXX

XXXXXX

अवकाश/स्थानीय सार्वजनिक अवकाश आपकी वार्षिक अवकाश वर्तमान में पात्रता 20 दिनों की है। आप सभी के हकदार होंगे।

एन. ओ. एस. द्वारा मनाए जाने वाले स्थानीय सार्वजनिक अवकाश। हालाँकि, आपको किसी भी संयुक्त राज्य अमेरिका के सार्वजनिक उत्सव का पालन करने के लिए छुट्टियों के दिनों का उपयोग करना चाहिए।

मनाया जाने वाला अवकाश जो एन. ओ. एस. में नहीं मनाया जाता है। एन. ओ. एस. की सूची '

सार्वजनिक अवकाश शायद माई प्लेस पर पाए जाते हैं।

होम लीव आपके कार्य के दौरान, आपको निम्नलिखित होम लीव विकल्प प्रदान किए जाएंगेः

यह भत्ता गैर-उत्तरदायी है और इसका उद्देश्य इसे कवर करना है। हवाई अड्डों से आने-जाने के लिए हवाई किराया और जमीनी परिवहन

आपका घर और बैंगलोर, भारत में।

सी. सी., सी. ई. और एस. टी.-बैंगलोर (न्याय) ई. टी. सी. v. मेसर्स आर. टी. एच. ई. आर. एन. ऑपरेटिंग सिस्टम पी. वी. टी. लिमिटेड। [एस. रवींद्रभट, जे.]

यदि आप चाहें, तो आप अपनी यात्रा सीधे बी. सी. डी. के माध्यम से बुक कर सकते हैं।

नॉर्दर्न ट्रैवल के अनुसार प्रत्यक्ष प्रतिपूर्ति के लिए यात्रा

नीति।

आपके कार्य के अंतिम वर्ष में, घर से छुट्टी का अधिकार

यदि आप अपने असाइनमेंट की वर्षगांठ की तारीख से कम से कम छह महीने के लिए असाइनमेंट पर हैं तो यह जारी रहेगा। आपको किसी भी वर्ष में अतिरिक्त 2 यात्रा दिन (राउंड ट्रिप) दिए जाएंगे जिसमें आप घर से छुट्टी के हकदार हैं आपको अपने अंतिम वार्षिक घर के दौरान अपने सभी प्रत्यावर्तन मामलों को संबोधित करने की योजना बनानी चाहिए।

यात्रा छोड़ दें।

घर से छुट्टी के दौरान आवास और कार किराए पर लेने की सभी लागतें

क्या आप हैं?

व्यक्तिगत जिम्मेदारी।

XXXXXX

XXXXXX

XXXXXX

आवास उत्तरी न्यास सीधे व्यवस्था करेगा

बैंगलोर, भारत में आपकी पसंद की संपत्ति का मकान मालिक/मालिक। व्यक्तिगत समझौतों में न पड़ें। आपको एक ऐसी संपत्ति की पहचान करने और उसका चयन करने का लक्ष्य रखना चाहिए जो आपके और आपके लिए उपयुक्त हो।

आपके कार्य की अवधि के लिए परिवार (स्कूलों/स्थान को ध्यान में रखते हुए)। आपके द्वारा चुना गया मासिक किराया

आवास 366,700 रुपये तक सीमित होना चाहिए। इसके अलावा,

आपको 397,500 रुपये का वार्षिक उपयोगिता भत्ता दिया जाएगा। इस भत्ते में पानी, सीवर, गैस, तेल, बिजली, बुनियादी टेलीफोन सेवा, बुनियादी उपग्रह/केबल टीवी सेवा और

ब्रॉडबैंड सेवा के लिए प्रारंभिक व्यवस्था, लेकिन इसमें लागत शामिल नहीं होगी

नॉर्दर्न ट्रस्ट द्वारा नामित एक चलती फर्म आपके घरेलू सामान को हवाई और समुद्री माल के माध्यम से भेजेगी। इन दोनों शिपमेंट पर उचित मूल्य की राशि पर बीमा भी कंपनी द्वारा कवर किया जाएगा। घरेलू

सामान जो बैंगलोर, भारत में नहीं भेजे जाते हैं, यदि आवश्यक हो तो आपके असाइनमेंट की अवधि और भंडारण की लागत के लिए संग्रहीत किया जाएगा और बीमा प्रीमियम का भुगतान किया जाएगा। आपको ध्यान देना चाहिए कि निश्चित [2022] 18 एस. सी. आर.

वस्तुओं को शिपमेंट और भंडारण से बाहर रखा जा सकता है। यदि ऐसा है तो आपको सलाह दी जाएगी। आपका हवाई माल आवंटन 600 पाउंड है। आपके और आपके जीवनसाथी के लिए।

माल ढुलाई के बदले फर्नीचर भत्ता

अपने कुछ या सभी वर्तमान घरेलू सामानों को समुद्री माल ढुलाई के माध्यम से बैंगलोर, भारत में भेजने के बदले, आप एक "फर्नीचर भत्ता" प्राप्त कर सकते हैं जो देश के मानदंडों पर आधारित राशि होगी। आपका फर्नीचर भत्ता 9,000 अमेरिकी डॉलर है।

XXXXXX

XXXXXX

XXXXXX

निजी वाहन निपटान

आपको अपनी संपत्ति बेचते समय होने वाले नुकसान की प्रतिपूर्ति की जाएगी।

व्यक्तिगत वाहन, बैंगलोर, भारत में प्रारंभिक हस्तांतरण पर प्रत्येक कार के लिए अधिकतम 5,000 अमेरिकी डॉलर तक। ग्लोबल मोबिलिटी पॉलिसी में कार लॉस-ऑन-सेल पॉलिसी का विवरण दिया गया है।

आर एंड आर ट्रिप्स

आपको 12 महीने की अवधि में दो आर एंड आर यात्राएं प्रदान की जाएंगी।

आपके और आपके जीवनसाथी के बैंगलोर, भारत छोड़ने के लिए। ये

यात्राएँ आपकी दो वार्षिक गृह अवकाश यात्राओं के अतिरिक्त हैं। द. आर एंड आर भत्ता गैर-उत्तरदायी है और इसका उद्देश्य सहायता करना है।

होटल और हवाई किराए के साथ। भत्ता देने की अनुमति देता है

आप अपनी आर एंड आर यात्राओं की लंबाई और गंतव्य चुनने के लिए लचीलापन रखते हैं। आपके परिवार के 2 सदस्यों के लिए प्रति यात्रा भत्ता है

2, 100 अमेरिकी डॉलर।

XXXXXX

XXXXXX

XXXXXX

मूल वेतन और बोनस

बैंगलोर, भारत में अपने कार्य के साथ प्रभावी आपका आधार

वेतन 3,30,000 अमेरिकी डॉलर होगा। गतिशीलता भत्ता

इससे पहले आपको 7,500 अमेरिकी डॉलर की एकमुश्त राशि दी जाएगी।

अपने चालू खाते में जमा करके प्रस्थान करें। गतिशीलता भत्ता विशेष रूप से आपके कार्य के परिणामस्वरूप होने वाले किसी भी आकस्मिक अतिरिक्त खर्च के लिए आपको मुआवजा दे रहा है।

सी. सी., सी. ई. और एस. टी.-बैंगलोर (न्याय) ई. टी. सी. v. मेसर्स नॉर्थर्न ऑपरेटिंग सिस्टम पी. वी. टी. लिमिटेड। [एस. रवींद्रभट, जे.]

कठिनाई भत्ता

आपको अपने आधार का 20 प्रतिशत कठिनाई भत्ता दिया जाएगा।

बैंगलोर, भारत में आपके कार्य के दौरान वेतन। यह

आपके असाइनमेंट के दौरान राशि को समायोजित किया जा सकता है

स्वतंत्र डेटा अद्यतन किया जाता है। कोई भी बदलाव होगा लागू करने से पहले सूचित किया गया। यह राशि होगी

आपके सामान्य वेतन के साथ अर्ध-मासिक भुगतान।

सेवक भत्ता

भारत के बैंगलोर में असाइनमेंट के दौरान, यह आवश्यक हो सकता है

घर चलाने के लिए घरेलू नौकरों का उपयोग करना,

किराने के सामान के लिए जहाज, दैनिक जीवन कर्तव्यों का पालन, आदि। अ.

$2,000/वर्ष का भत्ता। इसे सुविधाजनक बनाने के लिए ब्रुकफील्ड ग्लोबल रिलोकेशन सर्विसेज द्वारा आपको भुगतान किया जाएगा।

विश्लेषण और निष्कर्ष

34. समकालीन वैश्विक अर्थव्यवस्था ने तेजी से सीमा पार व्यवस्था देखी है जिसके लिए गतिशील मोबाइल कार्यबल इष्टतम हैं। एक अंतरराष्ट्रीय समूह के भीतर प्रतिभा का लाभ उठाने के लिए, कर्मचारियों को अक्सर

व्यवसाय के आधार पर संबद्ध या समूह कंपनियों के लिए समर्थित विचार करें। एक विशिष्ट द्वितीयक व्यवस्था में, के कर्मचारी

विदेशी संस्थाओं को भारतीय सहयोगी की विशिष्ट आवश्यकताओं और आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए मेजबान इकाई (भारतीय सहयोगी) के अनुरोध पर प्रतिनियुक्त किया जाता है। व्यवस्था के दौरान, सहायक भारतीय कंपनी के नियंत्रण और पर्यवेक्षण के तहत और काम के संबंध में काम करते हैं। भारतीय सहयोगी की जिम्मेदारियाँ। गृह देश के सामाजिक सुरक्षा कानून (अनुग्राही के) और व्यावसायिक विचारों के परिणामस्वरूप विदेशी संस्था द्वारा पेरोल प्रतिधारण और वेतन भुगतान होता है, जिसे मेजबान संस्था से प्रतिपूर्ति के रूप में दावा किया जाता है। इस मुद्दे का सार क्रॉस चार्ज की करयोग्यता है, जो मुख्य रूप से इस बात पर आधारित है कि दूसरे व्यक्ति के नियोक्ता के रूप में किसे माना जाना चाहिए। यदि भारतीय कंपनी को एक नियोक्ता के रूप में माना जाता है, तो भुगतान प्रभावी रूप से प्रतिपूर्ति होगी और नहीं

विदेशी संस्था के हाथों में कर के लिए प्रभार्य। हालाँकि, यदि विदेशी इकाई को नियोक्ता माना जाता है, तो व्यवस्था विदेशी संस्था द्वारा सेवा के रूप में माना जाएगा और कर लगाया जाएगा।

2] 18 एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

35. निदेशक आयकर v. मैसर्स मॉर्गन स्टेनली एंड कंपनी इंक. 2 8 इस अदालत को इस बात पर विचार करना था कि क्या आयकर के दायित्व के संदर्भ में अनुसमर्थन से जुड़ी कोई व्यवस्था है। अदालत ने कहा थाः

" 17. प्रतिनियुक्ति के सवाल के संबंध में, हमारा विचार है कि एमएससीओ का एक कर्मचारी जब एमएसएएस में प्रतिनियुक्त होता है तो वह एमएसएएस का कर्मचारी नहीं बन जाता है। एक प्रतिनियुक्तिदाता के पास एमएससीओ के साथ उसके रोजगार पर ग्रहणाधिकार होता है। जब तक ग्रहणाधिकार बना रहता है
एम. एस. सी. ओ. के साथ उक्त कंपनी का नियंत्रण बना हुआ है

प्रतिनियुक्तिवादी की शर्तें और रोजगार। एक की अवधारणा

सेवा पी. ई. को संयुक्त राष्ट्र सम्मेलन में स्थान मिलता है। इसका गठन तब किया जाता है जब बहुराष्ट्रीय उद्यम भारत में अपने कर्मचारियों के माध्यम से सेवाएं प्रदान करता है बशर्ते कि सेवाएं एक निर्दिष्ट अवधि के लिए प्रदान की जाती हैं। इस मामले में, एम. एस. ए. एस. के अनुरोध पर इसे दो साल तक बढ़ाया जाता है। यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि जहां बहुराष्ट्रीय उद्यम की गतिविधियों में यह शामिल है

प्रतिनियुक्तिवादियों के काम के लिए जिम्मेदार और कर्मचारी बहुराष्ट्रीय उद्यम के वेतन पर बने रहते हैं या बहुराष्ट्रीय उद्यम के साथ अपनी नौकरी पर उनका ग्रहणाधिकार बना रहता है, एक सेवा पी. ई. उभर सकता है।

18. उपरोक्त परीक्षणों को इस मामले के तथ्यों पर लागू करते हुए हम पाते हैं कि एम. एस. ए. एस. से अनुरोध/मांग पर आवेदक अपने कर्मचारियों को नियुक्त करता है। अनुरोध इसकी आवश्यकता के आधार पर एम. एस. ए. एस. से आता है। आम तौर पर, ऐसे अवसर आते हैं जब एम. एस. ए. एस. की आवश्यकता होती है।

एम. एस. सी. ओ. के कर्मचारियों की विशेषज्ञता। ऐसी परिस्थितियों में, आम तौर पर, एम. एस. ए. एस. एम. एस. सी. ओ. से अनुरोध करता है। ऐसी परिस्थितियों में एक प्रतिनियुक्तिदाता से बैंकिंग और वित्त में अनुभवी होने की उम्मीद की जाती है। कार्यकाल पूरा होने पर उन्होंने

अपने माता-पिता की नौकरी पर लौट आए। जब वह आता है तो वह अपना ग्रहणाधिकार बरकरार रखता है।

भारत के लिए। वह एम. एस. सी. ओ. के एक कर्मचारी के रूप में भारत में एम. एस. ए. एस. को अपना अनुभव देता है क्योंकि वह अपने ग्रहणाधिकार को बरकरार रखता है।

36. एली लिली (उपरोक्त) में अपीलार्थी को भारत में कंपनी अधिनियम, 1956 के तहत शामिल किया गया था और यह मैसर्स एली लिली, नीदरलैंड बी. वी. और रैनबैक्सी लैबोरेटरीज (लिमिटेड) के बीच एक संयुक्त उद्यम था। विदेशी भागीदार ने भारतीय संयुक्त उद्यम में चार प्रवासियों का समर्थन किया था। हालांकि, कर्मचारी विदेशी कंपनी के रोल पर बने रहे। उन्हें विदेश से भारत के बाहर घरेलू वेतन मिलता था। साथी। संयुक्त उद्यम कंपनी ने धारा 192 (1) के तहत कर की कटौती की।

28 (2007) 7 एस. सी. सी. 1 सी. सी., सी. ई. और एस. टी.-बैंगलोर (न्याय निर्धारण) ई. टी. सी. v. मेसर्स नॉर्थर्न ऑपरेटिंग सिस्टम पी. वी. टी. लिमिटेड। [एस. रवींद्र भाट, जे.]

भारत में प्रवासियों को उसके द्वारा भुगतान किए गए वेतन के संबंध में, और विदेशी कंपनी द्वारा भुगतान किए गए घरेलू वेतन के संबंध में कर में कटौती नहीं की गई।

इस अदालत ने माना कि आयकर अधिनियम के तहत स्रोत पर कर कटौती (टीडीएस) के प्रावधान विदेशी नियोक्ता द्वारा भुगतान किए गए वेतन के संबंध में लागू होते हैं।

37. इस मामले में सी. ई. एस. टी. ए. टी. ने हनीवेल टेक्नोलॉजी सॉल्यूशंस प्राइवेट लिमिटेड में अपने पिछले फैसलों पर भरोसा किया। लिमिटेड वी. सी. एस. टी., बैंगलोर "। यह.

उन्होंने कहा कि वेतन के वितरण की विधि फॉक्सवैगन इंडिया प्राइवेट के फैसले के आधार पर लेनदेन की प्रकृति को निर्धारित नहीं कर सकती है। लिमिटेड वी. सी. सी. ई., पुणे-1 3 0 जिसकी पुष्टि इस अदालत ने एक आदेश 3 1 द्वारा की थी। एक अन्य आदेश, कंप्यूटर साइंसेज कॉर्पोरेशन इंडिया प्राइवेट लिमिटेड में। लिमिटेड वी. सेवा कर आयुक्त, नोएडा 3 2 ने इसी तरह एक अन्य आदेश द्वारा इस अदालत द्वारा पुष्टि की, जिस पर भरोसा किया गया था।

38. अलग-अलग संदर्भों में और अलग-अलग समय पर जो सवाल बार-बार उठे हैं, वे यह हैं कि क्या किसी मामले के तथ्यों से पता चलता है कि नियोक्ता कौन है, और क्या एक कर्मचारी और दूसरे के बीच संबंध, एक मास्टर सेवक का है, या क्या सेवा के लिए एक अंतर्निहित अनुबंध है, जिसके द्वारा वास्तविक नियोक्ता अपने कर्मचारी की सेवाओं को दूसरे को उधार देता है। धरंगधारा केमिकल वर्क्स लिमिटेड बनाम। सौराष्ट्र राज्य 3 3 इस न्यायालय ने निम्नानुसार टिप्पणी कीः

" इन प्राधिकरणों से जो सिद्धांत निकलता है वह यह है कि

संबंध के निर्धारण के लिए प्रथम दृष्टया परीक्षण स्वामी और सेवक के बीच स्वामी में सेवक द्वारा किए गए कार्य की निगरानी और नियंत्रण करने के अधिकार का अस्तित्व है, न केवल यह निर्देशित करने के मामले में कि सेवक को क्या काम करना है, बल्कि यह भी कि वह अपना काम कैसे करेगा, या भगवान उथ्वट के शब्दों को पी में उधार लेना है। 23 मर्सी डॉक्स में

और हार्बर बोर्ड v. कोगिन्स एंड ग्रिफ़िथ (लिवरपूल) लिमिटेड

[(1952) एस. सी. आर. 696,702] "उचित परीक्षण यह है कि क्या

अवक्रेता के पास निष्पादन के तरीके को नियंत्रित करने का अधिकार था

विचाराधीन कार्य करें।

39. डी. सी. दीवान मोहिदीन साहिब एंड संस बनाम सचिव,

यूनाइटेड बीड़ी श्रमिक संघ 3 4, अदालत ने नमूने का विश्लेषण किया

29 2020 - टी. आई. ओ. एल.-1277-सी. ई. एस. टी. ए. टी.-बैंग 30 2014 (34) एस. टी. आर. 135 (त्रि. - मुंबई)

जिसने उसके समक्ष मामले के तथ्यों का खुलासा किया, और, इसके लिए, यह अभिनिर्धारित किया कि "नियंत्रण" परीक्षण आवश्यक रूप से निर्धारक नहीं है

आरएन वास्तविक नियोक्ताः

..... हमारी राय में इसमें कोई संदेह नहीं है कि इस प्रणाली को कारखाना अधिनियम के तहत विनियमों से बचने के लिए विकसित किया गया है।

इसके अलावा किसी भी शर्त से कोई संदेह नहीं है

समझौता इस अभिलेख पर उपलब्ध है कि तथाकथित

स्वतंत्र ठेकेदारों को वास्तव में कोई स्वतंत्रता नहीं है। जैसा कि अपील अदालत ने बताया है कि वे निर्दोष हैं

ऐसे लोग जो मुश्किल से अपने कारखाने बना सकते थे

अपने आप में। उनमें से कुछ तो अपीलार्थियों के पूर्व कर्मचारी भी हैं। अनुबंध व्यावहारिक रूप से एकतरफा है कि मालिक अपनी पसंद से कच्चे माल की आपूर्ति कर सकता है या ऐसा करने से इनकार कर सकता है, तथाकथित ठेकेदार को उसे कच्चे माल की आपूर्ति पर जोर देने का कोई अधिकार नहीं है। तथाकथित स्वतंत्र ठेकेदार अपने तथाकथित कारखाने में नौ से अधिक व्यक्तियों को नियुक्त नहीं करने के लिए भी बाध्य है। कच्चे माल की बिक्री

स्वतंत्र ठेकेदार को बुलाया और उसके द्वारा पुनर्विक्रय किया गया

विनिर्मित बिड़ी भी केवल एक छलावा है, जिसकी प्रकृति इस तथ्य से स्पष्ट है कि तथाकथित ठेकेदार ने कभी भी सामग्री के लिए भुगतान नहीं किया। ऐसा केवल इतना होता है कि जब उसके द्वारा विनिर्मित बीड़ियाँ अपीलार्थियों को वितरित की जाती हैं,

कच्चे माल की तथाकथित बिक्री के लिए देय राशि है

बिड़ी के लिए निर्धारित तथाकथित मूल्य से काट लिया जाता है। वास्तव में जो कुछ हुआ वह यह है कि तथाकथित स्वतंत्र ठेकेदार

यह राशि नियोजित श्रमिकों की मजदूरी और उनकी अपनी परेशानी के लिए है। इसलिए हम यह अभिनिर्धारित करने में कोई कठिनाई नहीं देख सकते हैं कि तथाकथित ठेकेदार केवल एक कर्मचारी या अपीलकर्ताओं का एक एजेंट है जैसा कि अपील अदालत ने अभिनिर्धारित किया है और कर्मचारी या अभिकर्ता वह अपीलार्थियों की ओर से बिडी रोल करने के लिए श्रमिकों को नियुक्त करता है। यह काम कई तथाकथित स्वतंत्र ठेकेदारों के बीच वितरित किया जाता है जिन्हें ऐसा न करने के लिए कहा जाता है।

बचने के लिए एक स्थान पर नौ से अधिक व्यक्तियों को नियुक्त करें

कारखाना अधिनियम के तहत विनियम "। 40. सिल्वर जुबली टेलरिंग हाउस बनाम। के मुख्य निरीक्षक

एस एंड एस्टाब्लिशमेंट्स 35 इस अदालत ने टिप्पणी की कि कैसे नियंत्रण का परीक्षण,

1 (1) एस. सी. आर. 747 सी. सी., सी. ई. और एस. टी.-बैंगलोर (न्याय निर्धारण) ई. टी. सी. v. मेसर्स आर. टी. एच. ई. आर. एन. ऑपरेटिंग सिस्टम पी. वी. टी. लिमिटेड। [एस. रवींद्र भाट, जे.]

एक कर्मचारी द्वारा दूसरे कर्मचारी द्वारा किसी कार्य के निष्पादन की घोषणा यह तय करने के लिए उपयोगी नहीं है कि क्या एक नियोक्ता कर्मचारी संबंध बना रहता हैः

" यह अंतर (अर्थात, एक नौकर को यह बताने के बीच कि उसे क्या करना है और उसे यह कैसे करना है) सामाजिक आधार पर था।

पहले की उम्र की स्थितियाँ; यह माना जाता था कि श्रम का नियोक्ता मजदूर को निर्देश देने और निर्देश देने में सक्षम था कि उसे अपने काम को करने में किस तकनीकी तरीके का उपयोग करना चाहिए। ए में

मुख्य रूप से कृषि समाज और यहां तक कि औद्योगिक क्रांति के शुरुआती चरणों में भी स्वामी से ज्ञान, कौशल और अनुभव में सेवक से श्रेष्ठ होने की उम्मीद की जा सकती थी, जिसे उपकरणों के चयन और संचालन पर वहन करना पड़ता था। नियंत्रण परीक्षण शासन के लिए उपयुक्त था। एक किसान और एक कृषि मजदूर (कृषि मशीनीकरण से पहले) एक कारीगर और एक यात्री, एक गृहस्थ और एक घरेलू नौकर, और यहां तक कि एक कारखाने के मालिक और एक अकुशल 'हाथ' के बीच के संबंधों जैसे संबंध। यह समाज की एक ऐसी स्थिति को दर्शाता है जिसमें साधनों का स्वामित्व

उत्पादन तकनीकी पेशे के साथ मेल खाता है

ज्ञान और कौशल जिसमें वह ज्ञान और कौशल काफी हद तक मौखिक परंपरा द्वारा एक पीढ़ी से दूसरी पीढ़ी को सौंपे जाने से प्राप्त किया गया था, न कि व्यवस्थित रूप से

विश्वविद्यालयों से लेकर तकनीकी विद्यालयों तक के शिक्षण संस्थानों में प्रदान किया जाता है। नियंत्रण परीक्षण नियोक्ता के व्यक्ति में प्रबंधकीय और तकनीकी कार्यों के संयोजन को अभिनिर्धारित करता है अर्थात आधुनिक दृष्टि से श्रम के अपूर्ण विभाजन के रूप में क्या दिखाई देता है। [प्रो. कान-फ्रायंड इन (1951), 14 मॉडर्न लॉ रिव्यू, पी। 505]

27. इसलिए, यह आश्चर्य की बात नहीं है कि हाल के वर्षों में पारंपरिक रूप से तैयार किए गए नियंत्रण परीक्षण को एक विशेष परीक्षण के रूप में नहीं माना गया है।

28. यह आज अत्यधिक संदिग्ध है कि क्या एकल परीक्षण की प्रकृति में एक सूत्र की खोज एक अनुबंध बताने के लिए है

सेवा के लिए अनुबंध से सेवा किसी भी उपयोगी सेवा की सेवा करेगी।

उद्देश्य। सबसे अधिक लाभप्रद रूप से उन सभी कारकों की जांच की जा सकती है जिन्हें विषय पर मामलों में संदर्भित किया गया है। स्पष्ट रूप से, ये सभी कारक सभी में प्रासंगिक नहीं होंगे।

इन मामलों में या सभी मामलों में समान वजन होता है। यह समान रूप से स्पष्ट है कि कोई जादू सूत्र प्रस्तावित नहीं किया जा सकता है, जो [2022] 18 एस. सी. आर. का कारण बनता है।

इसे किसी भी मामले में निर्धारक माना जाना चाहिए। साफ तथ्य यह है कि बड़ी संख्या में मामलों में, न्यायालय केवल उन कारकों को ध्यान में रखते हुए एक संतुलनकारी कार्रवाई कर सकता है जो

एक दिशा में इंगित करें और उन्हें उनके खिलाफ संतुलित करें विपरीत दिशा में इशारा करते हुए [अतियाह, पीएस देखें। " विकेरियस

टॉर्ट्स के कानून में देयता ", पीपी। 37-38] . "

41. रजत जयंती (उपर्युक्त) में इस प्रश्न पर निर्णय लेने में लचीलेपन के बारे में निर्णय दिया गया है कि क्या कोई अनुबंध सेवा ई के लिए है या नहीं, अन्य निर्णयों में इसका पालन किया गया है, जैसे कि भारतीय संघ बनाम। सिंडिकेट बैंक के कर्मचारी 3 6 और भारतीय

सीज़ बैंक वी। कर्मचारी 3 7. सुशीलाबेन वदन (ऊपर) में हाल के निर्णय ने बड़ी संख्या में पिछले निर्णयों की समीक्षा की,

bserved कि

" 24. उपरोक्त सभी निर्णयों के संदर्भ से पता चलता है कि एक ऐसे समाज में जो कंप्यूटर युग में एक साधारण कृषि समाज से एक जटिल आधुनिक समाज की ओर बढ़ गया है, नियंत्रण की पहले की सरल परीक्षा, चाहे वास्तव में प्रयोग की गई हो या नहीं, अब जटिल मामलों को तय करने के लिए अधिक जटिल परीक्षणों का परिणाम दे रही है, जिसमें अनुबंध के पक्ष और विपक्ष दोनों कारक होते हैं जो सेवा के अनुबंध के खिलाफ सेवा का अनुबंध होता है। नियोक्ता का प्रारंभिक नियंत्रण परीक्षण न केवल दिए गए काम को नियंत्रित करने के अर्थ में बल्कि जिस तरीके से इसे किया जाना है, वह स्पष्ट रूप से तब टूट जाता है जब यह उन पेशेवरों की बात आती है जो नियोजित हो सकते हैं। ऐसे मामलों के बीच कई तरह के मामले सामने आते हैं जो स्पष्ट हैं-उदाहरण के लिए, एक स्कूल में एक मास्टर जो स्कूल के अन्य कर्मचारियों की तरह काम करता है और जो अपने रोजगार के हिस्से के रूप में संगीत की शिक्षा देता है, जबकि एक स्वतंत्र व्यक्ति

पेशेवर पियानो वादक जो अपने परिसर में आने वाले व्यक्तियों को संगीत की शिक्षा देता है। समान रूप से, एक जहाज के मालिक, एक चालक और एक कर्मचारी रिपोर्टर के बीच कई मामले सामने आते हैं, जैसा कि एक जहाज के पायलट, एक टैक्सी चालक और एक समाचार पत्र में योगदानकर्ता के खिलाफ, यह निर्धारित करने के लिए कि क्या व्यक्ति को काम पर रखा गया है।

कर्मचारी या स्वतंत्र कहा जा सकता है

पेशेवर। नियंत्रण परीक्षण, नियंत्रण का प्रयोग करने के अधिकार के लिए कब और कैसे काम किया जाना है, इसके वास्तविक नियंत्रण से दूर जाने के बाद, कारकों की एक श्रृंखला में से एक है जो हो सकता है

1 6) 3 एस. सी. सी. 729 सी. सी., सी. ई. और एस. टी.-बैंगलोर (न्याय निर्धारण) ई. टी. सी. बनाम। मेसर्स आर. टी. एच. आर. एन. ऑपरेटिंग सिस्टम पी. वी. टी. लिमिटेड। [एस. रवींद्र भाट, जे.]

सेवा के अनुबंध या सेवा के लिए अनुबंध के रूप में इस तरह के मामले को दर्ज करने वाले मामले के तथ्यों पर जवाब दें। यह परीक्षण कि क्या नियोजित व्यक्ति नियोक्ता के व्यवसाय में एकीकृत है या केवल उसका सहायक है, यह निर्धारित करने के लिए एक और महत्वपूर्ण परीक्षण है कि अनुबंध रेखा के किस तरफ पड़ता है। कुछ अंग्रेजी निर्णयों द्वारा निर्धारित तीन-स्तरीय परीक्षण, अर्थात्, वेतन या अन्य

नियोक्ता द्वारा पारिश्रमिक का भुगतान किया जाता है; क्या नियोक्ता द्वारा पर्याप्त मात्रा में नियंत्रण है और अन्य कारक एक परीक्षण लोचदार होंगे जो विभिन्न प्रकार के मामलों में लागू होने के लिए पर्याप्त होंगे। जिन परिसंपत्तियों के साथ काम किया जाना है, उनके मालिक कौन हैं और/या जो अंततः लाभ या हानि कमाते हैं ताकि कोई यह निर्धारित कर सके कि कोई व्यवसाय नियोक्ता के लिए चलाया जा रहा है या अपने स्वयं के खाते पर, यह एक और महत्वपूर्ण परीक्षा है जब स्वतंत्र ठेकेदारों द्वारा किए जाने वाले काम की बात आती है, तो टुकड़ों में काम करने वाले मजदूरों की तुलना में। इसके अलावा, अमेरिकी निर्णयों द्वारा निर्धारित आर्थिक वास्तविकता परीक्षण और श्रमिकों के निर्वाह, कौशल और निरंतर रोजगार पर नियोक्ता का आर्थिक नियंत्रण है या नहीं, यह परीक्षण भी तब लागू किया जा सकता है जब यह बात आती है कि कोई विशेष कर्मचारी है या नहीं। अपने लिए या अपने नियोक्ता के लिए काम करता है। प्रिवी काउंसिल द्वारा ली टिंग सांग बनाम में निर्धारित परीक्षण। चुंग ची-केउंग [1990] 2 ए. सी. 374, अर्थात्, वह व्यक्ति जिसने खुद को व्यवसाय में एक व्यक्ति के रूप में उन्हें अपने खाते में करने के लिए नियुक्त किया है, यह भी एक महत्वपूर्ण परीक्षा है, इस बार नियोजित व्यक्ति के दृष्टिकोण से, सही समाधान पर पहुंचने के लिए। सार्वभौमिक अनुप्रयोग का कोई भी परीक्षण कभी भी सही परिणाम नहीं दे सकता है। यह एक

किसी दिए गए मामले में तथ्य स्थिति की समग्रता पर लिए गए सभी लागू परीक्षणों का समूह जो अंततः परिणाम देगा, विशेष रूप से एक जटिल संकर स्थिति में, क्या

समझाया जाने वाला अनुबंध सेवा का अनुबंध या सेवा के लिए अनुबंध है। प्रत्येक मामले की तथ्य स्थिति के आधार पर, सभी उपरोक्त कारक आवश्यक रूप से प्रासंगिक नहीं होंगे, या यदि प्रासंगिक हों, तो उन्हें समान महत्व नहीं दिया जाएगा। अंततः, न्यायालय केवल सभी प्रासंगिक कारकों को ध्यान में रखते हुए एक संतुलनकारी कार्य कर सकता है

जो प्रत्येक मामले के तथ्यों पर सही निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए विपरीत दिशा की ओर इशारा करते हैं, उनके खिलाफ एक दिशा की ओर इशारा करते हैं। "[2022] 18 एस. सी. आर.

42. सी. ई. एस. टी. ए. टी. के समक्ष निर्धारिती का तर्क, अन्य बातों के साथ-साथ, यह था कि इसके अलावा कार्य की प्रकृति पर उसका नियंत्रण था।

विदेशी संस्थाओं द्वारा समर्थित कर्मचारियों से श्रमशक्ति की आपूर्ति के लिए कोई शुल्क नहीं लिया गया, जैसा कि राजस्व ने आरोप लगाया था।

43. "मानव शक्ति भर्ती एजेंसी" की परिभाषा को सरलता से पढ़ने के लिए (असंशोधित अधिनियम की धारा 65 (68) के अनुसार) आवश्यक है कि यह उस विवरण के भीतर आए,

(क) एक व्यक्ति (अभिव्यक्ति को परिभाषित नहीं किया गया है; हालाँकि, सामान्य खंड अधिनियम की धारा 3 (42) द्वारा, इस शब्द में "कोई भी कंपनी" शामिल है।

या व्यक्तियों का संघ या निकाय चाहे निगमित हो

या नहीं ");

(ख) सेवा प्रदान करता है

((ग) प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से,

(घ) श्रमशक्ति की भर्ती या आपूर्ति के लिए किसी भी तरह से,

(ई) अस्थायी रूप से या अन्यथा

44. सवाल यह है कि निर्धारिती को कौन सी सेवाएं प्रदान की जाती हैं, और किसके द्वारा? क्या उनके माध्यम से सेवाओं का प्रावधान शामिल है?

कर्मचारी, इसकी विदेशी समूह कंपनियों या संबद्धों द्वारा? इसके बाद

01.07.2012 , "सेवा" की परिभाषा में बदलाव आया है। गतिविधियों की सूचीबद्ध श्रेणियों को छोड़कर, या परिभाषा के दायरे से बाहर रखा गया है, हर गतिविधि वस्तुतः "सेवा" है। अब, धारा 65 (44) द्वारा, "सेवा" का अर्थ है

((a) कोई भी गतिविधि

(ग) विचार के लिए, और

(घ) एक घोषित सेवा शामिल है ("घोषित सेवा" शब्द धारा 66 ई में परिभाषित किया गया है)।

45. तथापि, धारा 65 (44) खंड द्वारा इसके विस्तार से बाहर करती है।

(ख)], "एक कर्मचारी द्वारा नियोक्ता को उसके रोजगार के दौरान या उसके संबंध में सेवा का प्रावधान"। निर्धारिती का तर्क है कि द्वितीयक समझौते में विदेशी कर्मचारियों को अपने नियंत्रण में रखने का प्रभाव है, इसलिए कहने के लिए, और यह उन्हें अपने उद्देश्यों के लिए कार्यों को करने की आवश्यकता के लिए सक्षम

बनाता है। यह इस बात पर जोर देता है कि उसके और समर्थित कर्मचारियों के बीच संबंधों की वास्तविक प्रकृति नियोक्ता और कर्मचारी की है, और सेवा कर व्यवस्था के दायरे से बाहर है।

46. उपरोक्त चर्चा से यह स्पष्ट है कि जुलाई 2012 से पहले यह देखा जाना था कि क्या (क) व्यक्ति सेवा प्रदान करता है (ख)

सी. सी., सी. ई. और एस. टी.-बैंगलोर (न्याय) ई. टी. सी. v. मेसर्स नॉर्थर्न ऑपरेटिंग सिस्टम पी. वी. टी. लिमिटेड। [एस. रवींद्र भाट, जे.]

प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से, (ग) किसी भी तरीके से मानव शक्ति की भर्ती या आपूर्ति के लिए (घ) अस्थायी रूप से या अन्यथा। संशोधन के बाद, सभी

एक व्यक्ति द्वारा दूसरे व्यक्ति के लिए की जाने वाली गतिविधियों को कुछ निर्दिष्ट बहिष्कृत श्रेणियों को छोड़कर, सेवाओं के रूप में माना जाता है। बहिष्कृत श्रेणियों में से एक कर्मचारी द्वारा अपने रोजगार के संबंध में नियोक्ता को सेवा का प्रावधान है।

47. दस्तावेज़ों की व्याख्या के प्रमुख सिद्धांतों में से एक यह है कि किसी भी अनुबंध या दस्तावेज़ का नामकरण उसकी प्रकृति के लिए निर्णायक नहीं है। दस्तावेज़ का समग्र अध्ययन और इसका प्रभाव अदालतों द्वारा देखा जाना चाहिए। इस प्रकार, उड़ीसा राज्य में v. टीटाघुर पेपर मिल्स कं. लिमिटेड 3 8 यह निम्नानुसार आयोजित किया गया थाः

" 120. यह सच है कि दिया गया नामकरण और विवरण

किसी अनुबंध के लिए दस्तावेज़ की वास्तविक प्रकृति या उसके तहत लेनदेन का निर्धारण नहीं होता है। हालाँकि, इन्हें दस्तावेज़ के सभी नियमों और खंडों और उनसे निकलने वाले सभी अधिकारों और परिणामों से निर्धारित किया जाना चाहिए, न कि कुछ खंडों और अंतिम खंडों को चुनकर और चुनकर।

प्रभाव या परिणाम जैसा कि न्यायालय ने ओरिएंट पेपर मिल्स में किया था मामला (1977) 2 एस. सी. आर. 149)।

इस सिद्धांत को प्रकाश रोडलाइंस (पी) लिमिटेड बनाम में दोहराया गया था। ओरिएंटल फायर एंड जनरल इंश्योरेंस कंपनी लिमिटेड 39

48. अतः इस न्यायालय का कार्य पक्षकारों द्वारा प्रस्तुत सामग्रियों को समग्र रूप से पढ़ने के बाद न्यायालय की वास्तविक प्रकृति को समझना है।

समर्थित कर्मचारियों और निर्धारिती के बीच संबंध, और उस संदर्भ में प्रदान की जाने वाली सेवा की प्रकृति-विदेशी समूह कंपनी द्वारा निर्धारिती को।

49. अभिलेख पर दस्तावेजों के सह-संयुक्त पठन से पता चलता है किः

(i) सेवा समझौते में संलग्नक 1 यह सुनिश्चित करता है कि विदेशी समूह कंपनी अन्य बातों के साथ-साथ निर्धारिती को कुछ कार्य सौंपती है, जिनमें शामिल हैं -

अपनी गतिविधियों, या अन्य समूह कंपनियों या संस्थाओं के संबंध में एक निश्चित प्रकार के बैक ऑफिस संचालन;

((ii) निर्धारिती को कुल राशि का 15 प्रतिशत अंक दिया जाता है।

विदेशी कंपनी द्वारा किया जाने वाला व्यय (खंड 2, सेवा समझौते के संलग्नक 1 के साथ पढ़ा जाता है);

38 1985 पूरक एस. सी. सी. 280

(iii) द्वितीयक समझौते के अनुसार, पक्ष इस बात पर सहमत हैं कि विदेशी कर्मचारी को अस्थायी रूप से निर्धारिती को ऋण दिया गया है (अनुच्छेद I)।

(iv) अनुमोदक की अवधि के दौरान, निर्धारिती का कर्मचारी पर नियंत्रण होता है, यानी इसके लिए अनुमोदक कर्मचारी को लौटने की आवश्यकता हो सकती है, और इसी तरह, कर्मचारी को संबंध को समाप्त करने का विवेकाधिकार है (अनुच्छेद II); (v) विदेशी नियोक्ता (समूह कंपनी) दूसरे कर्मचारी को भुगतान करता है, जिसे निर्धारिती द्वारा विदेशी कंपनी को प्रतिपूर्ति की जाती है (अनुच्छेद III);

(vi) निर्धारिती समर्थित व्यक्ति के कार्य के लिए उत्तरदायी होता है।

कर्मचारी, अर्थात, विदेशी नियोक्ता, द्वितीयक अवधि के दौरान, अपने अनुमोदित कर्मचारियों की नौकरी या काम के लिए किसी भी दायित्व से मुक्त है (अनुच्छेद VII); (vii) अनुमोदक एक निर्दिष्ट अवधि के लिए है, और निर्धारिती के साथ रोजगार उस अवधि की समाप्ति पर समाप्त हो जाता है (अनुमोदक समझौते का अनुच्छेद II और अनुमोदक कर्मचारी के साथ समझौता पत्र में "अवधि" खंड);

(viii) अनुशासित कर्मचारी को जारी किया गया समझौता पत्र निर्दिष्ट करता है कि निर्धारिती के साथ कार्यकाल एक कार्य (एक में) है।

इसके स्थान पर, उपयोग किया जाने वाला शब्द है "इसके समापन पर, प्रत्यावर्तन वैश्विक गतिशीलता प्रत्यावर्तन नीति के अनुसार होगा");

(ix) शर्तों में देय वेतन के साथ-साथ अन्य भत्ते शामिल हैं, जैसे कि कठिनाई भत्ता, वाहन भत्ता, कर्मचारी भत्ता, भुगतान अवकाश, आवास भत्ता आदि। वेतन और अन्य भत्तों की प्रकृति इस तथ्य को रेखांकित करती है कि समर्थित कर्मचारी एक निश्चित कौशल के होते हैं और उनके पास विशेषज्ञता होती है, जिसकी निर्धारिती को आवश्यकता होती है।

50. उपरोक्त विशेषताओं से पता चलता है कि निर्धारिती कार्यशील था।

या समर्थित कर्मचारियों पर कार्यात्मक नियंत्रण; यह उन्हें सौंपे गए कार्यों के प्रदर्शन के लिए संभावित रूप से उत्तरदायी था। यह कि उसने (प्रतिपूर्ति के माध्यम से) समर्थित कर्मचारियों के वेतन के बराबर राशि का भुगतान किया-क्योंकि विदेशी नियोक्ता का उन्हें अपने पेरोल पर बनाए रखने का दायित्व है, इसके दो परिणाम हैंः एक, कि

समर्थित कर्मचारी विदेशी नियोक्ता के रोल पर बने रहे; दो, चूंकि वे उस नियोक्ता के व्यवसाय के संबंध में काम नहीं कर रहे थे, बल्कि निर्धारिती के संबंध में काम कर रहे थे, इसलिए निर्धारिती को अंततः सी. सी., सी. ई. और एस. टी.-बैंगलोर (न्यायनिर्णयन) ई. टी. सी. v. को वहन करना पड़ा।

मेसर्स नॉर्थर्न ऑपरेटिंग सिस्टम पी. वी. टी. लिमिटेड। [एस. रवींद्रभट, जे.]

बोझ। इस व्यवस्था में कुछ भी असामान्य नहीं है, यह देखते हुए कि

अनुमोदक कर्मचारी निर्धारिती से संबंधित कार्य कर रहे थे। गतिविधियाँ और विदेशी नियोक्ता के संबंध में नहीं। इसे अलग तरीके से कहें तो,

विदेशी नियोक्ता से यह अपेक्षा करना अस्वाभाविक होगा कि वह कर्मचारियों के वेतन की प्रतिपूर्ति की मांग नहीं करेगा, क्योंकि वे दूसरे कार्यकाल की अवधि के लिए अपनी गतिविधियों या व्यवसाय के संबंध में कार्य नहीं कर रहे थे।

व्यवस्था एक सेवा अनुबंध (जैसा कि निर्धारिती व्यवस्था का दावा करता है) या सेवा के लिए एक अनुबंध है। मामलों का सामान्य बहाव जिन पर निर्णय लिया गया है, वे तथ्यों के संदर्भ में हैं, जहां नियोक्ता आमतौर पर तर्क देता है कि कर्मचारी होने का दावा करने वाला व्यक्ति एक है

मध्यस्थ। इस अदालत ने लगातार एक परीक्षण लागू किया हैः रूप पर सार, अनुबंध की शर्तों, या समझौतों पर एक करीबी नज़र की आवश्यकता है।

52. इस मामले में एक महत्वपूर्ण तथ्य जिस पर विचार किया जाना चाहिए, वह यह है कि विदेशी समूह कंपनियों के व्यवसाय की प्रकृति बहुत सुरक्षित प्रतीत होती है।

अनुबंध, जो इसके उच्च प्रशिक्षित और कुशल कर्मियों द्वारा किए जा सकते हैं। यह व्यवसाय कुछ विशेष सेवाएं (बैक ऑफिस, आईटी, बैंक से संबंधित सेवाएं, इन्वेंट्री आदि) प्रदान कर रहा है। वैश्वीकृत अर्थव्यवस्था का लाभ उठाते हुए, और स्थानीय लाभों को ध्यान में रखते हुए, विदेशी समूह कंपनी अपने सहयोगियों या स्थानीय कंपनियों, जैसे कि निर्धारिती के साथ समझौते करती है। निर्धारिती की भूमिका आर्थिक बढ़त (चाहे वह श्रमशक्ति हो या अन्य संसाधन) को अनुकूलित करना है।

उपलब्धता) विदेशी कंपनी द्वारा दिए गए विशिष्ट कार्यों को करने के लिए।

हालाँकि, इसे यह तय करना है कि क्या निर्धारिती के काम को पूरा करने के उद्देश्य से दूसरा योगदान, मानव शक्ति की आपूर्ति के बराबर है। 53. चेहरे पर, या इसे अलग तरह से रखने के लिए, सभी उपस्थिति के लिए, समर्थित कर्मचारी, उसके या उसके सेकंडमेंट की अवधि के लिए, नियंत्रण में है।

निर्धारिती का, और उसके निर्देशन में काम करता है। फिर भी, तथ्य बना हुआ है कि वे अपने विदेशी नियोक्ता की वेतन सूची में हैं। जो बात अनकही रह गई है-और शायद महत्वपूर्ण है, वह यह है कि यह एक कानूनी आवश्यकता है, क्योंकि वे अपने [2022] 18 एस. सी. आर. के देश में सामाजिक सुरक्षा लाभों के हकदार हैं।

अस्थायी आधार पर उनकी सेवाओं को ऋण देना। द्वितीयक अवधि की समाप्ति पर, उन्हें एक वैश्विक प्रत्यावर्तन नीति (विदेशी इकाई की) के अनुसार वापस भेजना होगा। 54. निर्धारिती और अनुमोदक कर्मचारी के बीच समझौता पत्र में कहीं भी यह नहीं कहा गया है कि अनुमोदक को अनुमोदक अवधि (जो आमतौर पर 12-18 महीने होता है) के बाद पूर्व के कर्मचारी के रूप में माना जाएगा। इसके विपरीत, वे अपने विदेशी नियोक्ता के पास लौट जाते हैं और वास्तव में, उन्हें दूसरे स्थान पर भेजा जा सकता है। भत्तों आदि के साथ वेतन पैकेज सभी विदेशी मुद्रा में व्यक्त किए जाते हैं (उदाहरण के लिए, अदालत के समक्ष प्रस्तुत पत्र में प्रति वर्ष 330,000 अमेरिकी डॉलर, ऊपर निकाला गया)। इसके अलावा, भत्तों में एक अलग कठिनाई भत्ता शामिल है -

20 % भारत में काम करने के लिए मूल वेतन। विशिष्ट मामले में मासिक आवास भत्ता 366,700 था। इसके अलावा, ₹ 3,97,500/- का वार्षिक उपयोगिता भत्ता भी सुनिश्चित किया जाता है। ये पर्याप्त राशि है, और केवल विदेशी नियोक्ता की एक मानकीकृत नीति का सहारा लेकर ही हो सकती थी।

सामाजिक सुरक्षा लाभ। इन कर्मचारियों को, उनकी विशेषज्ञता और विशेषज्ञता को ध्यान में रखते हुए, उनके कौशल के उपयोग के लिए संबंधित स्थानीय नगरपालिका इकाई (इस मामले में, निर्धारिती) को समर्थन (भारत में आमतौर पर उपयोग किए जाने वाले शब्द, प्रतिनियुक्ति का पर्याय) दिया जाता है। द्वितीयक कार्यकाल की समाप्ति पर, वे अपने विदेशी नियोक्ता के पास लौट जाते हैं, या किसी अन्य द्वितीयक पर तैनात किए जाते हैं। 56. इस अदालत ने सुशीलाबेन इंद्रावदन (उपरोक्त) मामले में पिछले फैसले की समीक्षा पर यह निर्णय दिया कि कोई भी एकल नहीं है।

निर्धारक परीक्षण, लेकिन जो लागू होता है वह "किसी दिए गए मामले में तथ्य स्थिति की समग्रता पर लिए गए सभी लागू परीक्षणों का एक समूह है जो अंततः परिणाम देगा, विशेष रूप से एक जटिल संकर स्थिति में, क्या समझाया जाने वाला अनुबंध सेवा का अनुबंध है या सेवा के लिए अनुबंध है। प्रत्येक मामले की तथ्य स्थिति के आधार पर, सभी उपरोक्त कारक आवश्यक रूप से प्रासंगिक नहीं होंगे, या यदि प्रासंगिक हों, तो उन्हें समान महत्व नहीं दिया जाएगा। सी. सी., सी. ई. और एस. टी.-बैंगलोर (न्याय) ई. टी. सी. v.

57. उपरोक्त टिप्पणियों से संकेत लेते हुए, जबकि नियंत्रण (समर्थित कर्मचारियों के काम के प्रदर्शन पर) और उन्हें वापस लौटने के लिए कहने का अधिकार, यदि उनका कामकाज वांछित नहीं है, तो निर्धारिती के पास है, तथ्य यह है कि उनके विदेशी नियोक्ता अपने व्यवसाय के संबंध में, उन्हें निर्धारिती के पास, समर्थन पर तैनात करते हैं। दूसरा, विदेशी नियोक्ता-किसी भी कारण से, उन्हें उनके वेतन का भुगतान करता है। उनके रोजगार की शर्तें-यहां तक कि सेकंडमेंट के दौरान भी-में हैं

विदेशी कंपनी की नीति के अनुसार, जो उनका नियोक्ता है।

द्वितीयक अवधि के अंत में, वे द्वितीयक की तैनाती या विस्तार की प्रतीक्षा करने के लिए अपने मूल स्थानों पर लौट आते हैं।

58. निर्धारिती के तर्कों में से एक यह था कि व्यवस्था "मानव शक्ति की आपूर्ति" (असंशोधित अधिनियम के तहत) और एक सेवा [(धारा 65 (44) के अपवर्जन (बी) के भीतर नहीं आने वाली] थी, फिर भी विदेशी समूह कंपनी को कोई प्रतिफल देने की आवश्यकता नहीं थी। प्रेषण या राशियों के रूप में केवल भुगतान, किसी भी तरीके से, या तो समर्थन की अवधि के लिए, या प्रति कर्मचारी समर्थन के लिए, गणना का केवल एक तरीका है यदि विचार किया जाता है। व्यवस्था को देखने का दूसरा तरीका निर्धारिती द्वारा प्राप्त आर्थिक लाभ है, जो विदेशी समूह कंपनियों से विशिष्ट नौकरियों या असाइनमेंट को भी सुरक्षित करता है, जिसके परिणामस्वरूप इसका राजस्व प्राप्त होता है। द्वितीयक समझौते के लिए क्विड प्रो क्वो, जहां निर्धारिती को सीमित अवधि के लिए विशेषज्ञों का लाभ मिलता है, चीजों की समग्र योजना में निहित है।

59. जहां तक राजस्व तटस्थता के सवाल का संबंध है, निर्धारिती का प्रमुख तर्क यह था कि यह मानते हुए कि वह उत्तरदायी है, रिवर्स चार्ज के आधार पर, फिर भी, वह धनवापसी का हकदार होगा; यह ध्यान देने योग्य है कि इस अदालत द्वारा (एस. आर. एफ. और कोका कोला में) जिन दो आदेशों पर भरोसा किया गया था, उन्होंने केवल सी. ई. एस. टी. ए. टी. के फैसलों की पुष्टि की, बिना किसी स्वतंत्र के।

तर्क। इनका पूर्ववर्ती मूल्य सीमित प्रकृति का होता है। इस न्यायालय से, वर्तमान मामले में, लेन-देन की प्रकृति के बारे में निर्णय लेने के लिए कहा गया है, और क्या सेवा कर की घटना द्वितीयक सेवाओं के प्रावधान के आधार पर उत्पन्न होती है। यह कि कर की एक विशेष दर-या कोई कर नहीं, देय है, या कि यदि और जब देयता उत्पन्न होती है, तो निर्धारिती, एक निश्चित मौजूदा व्यवस्था के माध्यम से, शुल्क के पूरे या हिस्से को धनवापसी के रूप में दावा कर सकता है, एक अप्रासंगिक विवरण है। कराधान की घटना को पूरी तरह से हटा दिया जाता है कि क्या, कब और किस हद तक, संसद राशि की वसूली करने का विकल्प चुनती है।

60. इसी तरह के कारणों से इस अदालत का यह भी विचार है कि सी. ई. एस. टी. ए. टी. के आदेशों की, इस अदालत द्वारा पुष्टि की गई है, वोक्सवैगन और [2022] 18 एस. सी. आर. में।

कंप्यूटर विज्ञान निगम, अनुचित हैं और इनका कोई पूर्ववर्ती मूल्य नहीं है।

61. उपरोक्त चर्चा को ध्यान में रखते हुए, यह माना जाता है कि निर्धारिती, प्रासंगिक अवधि के लिए, विदेशी समूह का सेवा प्राप्तकर्ता था।

संबंधित कंपनी, जिसके बारे में कहा जा सकता है कि उसने दो अलग-अलग अवधियों के लिए मानव शक्ति आपूर्ति सेवा, या एक कर योग्य सेवा प्रदान की है (जिसके संबंध में कारण दर्शाएँ नोटिस जारी किए गए थे)।

सीमा की विस्तारित अवधि का आह्वान

62. राजस्व का यह तर्क कि निर्धारिती जानबूझकर दमन में लिप्त था, इस अदालत के विचार में, असंगत है। कॉस्मिक डाई में पिछले तीन न्यायाधीशों के फैसले का दृष्टिकोण

केमिकल वी। केंद्रीय उत्पाद शुल्क 40 के कलेक्टर-केंद्रीय उत्पाद शुल्क अधिनियम, 1944 की धारा 11 ए के संदर्भ में, जो वित्त अधिनियम, 1994 की धारा 73 के समान है, यह था कि:

" अब जहाँ तक धोखाधड़ी और मिलीभगत का संबंध है, यह स्पष्ट है कि अपेक्षित इरादा, यानी कर्तव्य से बचने का इरादा, इन शब्दों में निर्मित है। जहाँ तक तथ्यों के गलत कथन या दमन का संबंध है, वे स्पष्ट रूप से "जानबूझकर" शब्द से योग्य हैं जो "गलत कथन या तथ्यों का दमन" शब्दों से पहले है जिसका अर्थ है कर्तव्य से बचने के इरादे से। "इस अधिनियम या नियमों के किसी भी प्रावधान का उल्लंघन" शब्दों का अगला सेट फिर से तुरंत निम्नलिखित द्वारा योग्य है।

"शुल्क के भुगतान से बचने के इरादे से" शब्द। अतः यह है कि

यह कहना सही नहीं है कि दमन हो सकता है या

तथ्य का गलत कथन, जो जानबूझकर नहीं है और फिर भी धारा 11-ए के परंतुक के उद्देश्य के लिए एक अनुमेय आधार है। तथ्य का गलत कथन या दमन जानबूझकर किया जाना चाहिए।

63. इस निर्णय का अनुसरण यूनीवर्थ टेक्सटाइल्स बनाम में किया गया था।

केंद्रीय उत्पाद शुल्क आयुक्त जहां यह पाया गया कि "(टी) वह निष्कर्ष निकालता है कि केवल शुल्कों का भुगतान न करना मिलीभगत या जानबूझकर गलत कथन या तथ्यों को दबाने के बराबर है" "असमर्थनीय" है। एस्कॉर्ट्स वी में भी इस दृष्टिकोण का पालन किया गया था। केंद्रीय उत्पाद शुल्क आयुक्त 1 2, सीमा शुल्क आयुक्त बनाम। मैगस धातु और अन्य निर्णय।

40 (1995) 6 एससीसी 117

41 (2013) 9 एस. सी. सी. 753

42 (2015) 9 एससीसी 109

64. तथ्य यह है कि वर्तमान मामले में सी. ई. एस. टी. ए. टी. ने इस पर भरोसा किया

इसके पिछले आदेशों में से दो, जिन्हें सेवा में लगाया गया था, और यह भी कि वर्तमान मामले में ही, राजस्व ने बाद के दो कारणदर्शक नोटिसों का निर्वहन किया, इस बात का प्रमाण है कि निर्धारिती द्वारा अपने दायित्व के बारे में जो विचार रखा गया था वह न तो असमर्थनीय था, न ही दुर्भावनापूर्ण था। यह तथ्यों के "जानबूझकर दमन" या जानबूझकर गलत कथन के अस्तित्व के बारे में राजस्व के तर्क को खारिज करने के लिए पर्याप्त है। इन कारणों से, निर्धारिती पर देयता निर्धारित करने के लिए सीमा की विस्तारित अवधि का आह्वान करने में राजस्व उचित नहीं था।

निष्कर्ष

65. पूर्वगामी कारणों से यह माना जाता है कि निर्धारिती सेवा (मानव शक्ति भर्ती और आपूर्ति) के लिए सेवा प्राप्तकर्ता था।

सेवाएँ) विदेशी संस्था द्वारा, निर्धारिती को उनके प्रतिनियुक्ति या समर्थन की अवधि के लिए समर्थित कर्मचारियों के संबंध में। इसके अलावा, उपरोक्त चर्चा को देखते हुए, दोनों मामलों में राजस्व द्वारा सीमा की विस्तारित अवधि का आह्वान मान्य नहीं है।

66. उपरोक्त के आलोक में, राजस्व की अपीलें आंशिक रूप से सफल होती हैं; निर्धारिती में उल्लिखित अवधि के लिए सेवा कर का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी है एससीएन। हालाँकि, इस अदालत की राय में, सीमा की विस्तारित अवधि का आह्वान अनुचित और अनुचित था। नतीजतन, निर्धारिती को सामान्य अवधि या अवधि के लिए अपने सेवा कर दायित्व का निर्वहन करने के लिए उत्तरदायी ठहराया जाता है, जो उसे जारी किए गए चार एससीएन द्वारा कवर किया जाता है। अतः परिणामी मांगों को निर्धारिती से वसूल किया जाएगा।

67. सी. ई. एस. टी. ए. टी. के विवादित सामान्य आदेश को तदनुसार अलग रखा जाता है। आयुक्त के मूल आदेशों को तदनुसार बहाल किया जाता है, सिवाय इसके कि वे विस्तारित राशि के लिए राशि की वसूली करना चाहते हैं।

सीमा अवधि। दो अलग-अलग अवधियों के लिए निर्धारिती के खिलाफ मांग को अब संशोधित किया जाएगा, सीमा की विस्तारित अवधि के लिए किसी भी दायित्व को छोड़कर।

68. अपीलों की आंशिक रूप से अनुमति है, उपरोक्त सीमा तक, लागत पर कोई आदेश नहीं है।

दिव्या पांडे और अमरेंद्र कुमार

अपीलों को

आंशिक रूप से अनुमति दी गई।

(सहायकः अजय, एलसीआरए)