ബാധ്യതാ നിരാകരണപത്രം

(Disclaimer)

പ്രാദേശികഭാഷയിൽ വിവർത്തനം ചെയ്ത വിധിന്യായം നിർമ്മിത ബുദ്ധ്യാധിഷ്ഠിത വിവർത്തന ഉപകരണത്തിന്റെ സഹായത്തോടെ കേരള ഹൈക്കോടതിയിലെ ഐ.റ്റി. ഡയറക്ടറേറ്റ് സാധൂകരിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്. എന്നിരുന്നാലും, ഇതിന്റെ ഉള്ളടക്കത്തിൽ ആശയപരമായോ സാംഗത്യപരമായോ വ്യാകരണപരമായോ ആഖ്യാനപരമായോ തെറ്റുകൾ കടന്നു കൂടാൻ സാധ്യതയുള്ളതാണ്. ഈ തർജ്ജമ കേവലം വ്യവഹാരകക്ഷികളുടെയും പൊതുജനങ്ങളുടെയും പൊതുവായ അറിവിലേക്ക് ഉപയോഗപ്പെടുത്തുവാൻ വേണ്ടി മാത്രം ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളതുമാണ്. ഔദ്യോഗികവും പ്രായോഗികവുമായ എല്ലാ ആവശ്യങ്ങൾക്കും വിധി നിർവഹണ നടപ്പാക്കലുകൾക്കും പ്രസ്തുത വിധിന്യായത്തിന്റെ ഇംഗ്ലീഷ് പതിപ്പ് ആധികാരികവും അന്തിമവും ആയിരിക്കും.

[2023] 1 S.C.R. 1045

ഇഎസ്ഐ കോർപ്പറേഷൻ
വേഴ്സസ്
എം/എസ്. രാധിക തിയേറ്റർ

(2023-ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 312)
2023 ജനുവരി 20
[ജസ്റ്റിസ് എം.ആർ.ഷാ & ജസ്റ്റിസ് സി.ടി.രവികുമാർ]

എംപ്ലോയീസ് സ്റ്റേറ്റ് ഇൻഷുറൻസ് നിയമം, 1948 - വകുപ്പ് 1(6) (20.10.89 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന തരത്തിൽ ഉൾച്ചേർത്തത്) - 20.10.89 ന് മുമ്പ് സ്ഥാപിച്ച ഒരു ഫാക്ടറിയോ സ്ഥാപനമോ 20.10.89 ന് ശേഷം നൽകിയ ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം പരിഗണിക്കാതെ തന്നെ ഇഎസ്ഐ നിയമത്തിന് കീഴിൽ വരുമോ - വിധിച്ചു : വകുപ്പ് 1 ൽ ഉപവകുപ്പ് (6) ഉൾപ്പെടുത്തുന്നതിന് മുമ്പ്, 20 ൽ കൂടുതൽ ജീവനക്കാരെ ഉൾക്കൊള്ളുന്ന സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക്/ഫാക്ടറികൾക്ക് മാത്രമേ ഇഎസ്ഐ നിയമം ബാധകമായിരുന്നുള്ളൂ- 20.10.89 ൽ വകുപ്പ് 1 ൽ ഉപവകുപ്പ് (6) ഉൾച്ചേർത്തതിനുശേഷം, ഭേദഗതി ചെയ്ത വ്യവസ്ഥക്ക് കീഴിൽ, ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം നിർദ്ദിഷ്ട പരിധിയിൽ താഴെയാണെങ്കിൽപ്പോലും ഇഎസ്ഐ നിയമത്തിന്റെ പരിധിയിൽ വരുന്ന ഏതൊരു ഫാക്ടറിയും സ്ഥാപനവും ഇ.എസ്.ഐ നിയമപ്രകാരം തന്നെയാണ് നയിക്കപ്പെടുക- അതിനാൽ, ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം പരിഗണിക്കാതെ എല്ലാ ഫാക്ടറികളും സ്ഥാപനങ്ങളും ഇഎസ്ഐ നിയമത്തിന് കീഴിൽ, 20.10.89 ന് ശേഷമുള്ള കാലയളവിലേക്ക് നൽകുന്ന ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസുകൾക്ക് ബാധ്യസ്ഥരായിരിക്കും - അത്തരം ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസുകളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഹൈക്കോടതി വിധിച്ചതുപോലെ ഉപവകുപ്പ് (6) ഉൾച്ചേർത്ത് ഭേദഗതി ചെയ്ത വകുപ്പ് 1 ന് മുൻകാല പ്രാബല്യമുണ്ടെന്ന് പറയാൻ കഴിയില്ല.-വകുപ്പ് 1-ൽ ഉപവകുപ്പ് (6) ഉൾപ്പെടുത്തുന്നതിന് മുമ്പുള്ള കാലയളവുകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസുകൾക്ക് മാത്രമേ ഈ വ്യവസ്ഥ മുൻകാല പ്രാബല്യത്തോടെ ബാധകമാകൂ-അതിനാൽ വകുപ്പ് 1 ന്റെ ഉപവകുപ്പ് (6) 31.03.1989 അല്ലെങ്കിൽ 20.10.1989 ന് മുമ്പ് സ്ഥാപിച്ച സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് പോലും ബാധകമാണ്-220.10.89 ന് ശേഷമുള്ള കാലയളവിലേക്കുള്ള ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസ് റദ്ദാക്കിയ ഹൈക്കോടതിക്ക് തെറ്റുപറ്റി-ഹൈക്കോടതി ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കി-20.10.1989 ന് ശേഷമുള്ള കാലയളവിലേക്കുള്ള ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസുകൾ പുനഃസ്ഥാപിച്ചു.

നിയമവ്യാഖ്യാനം-സാമൂഹ്യക്ഷേമപരമായ നിയമങ്ങളുടെ വ്യാഖ്യാനം- വിധിച്ചു : ഇ. എസ്. ഐ നിയമം ഒരു സാമൂഹിക ക്ഷേമ നിയമമായതിനാൽ ഗുണഭോക്താവിന് അനുകൂലമായ

വ്യാഖ്യാനമാണ് നൽകേണ്ടത്-എംപ്ലോയീസ് സ്റ്റേറ്റ് ഇൻഷുറൻസ് നിയമം, 1948.

അപ്പീൽ അനുവദിച്ച് കോടതി

വിധിച്ചു: ഇഎസ്ഐ നിയമത്തിൽ വകുപ്പ് 1 ലെ ഉപവകുപ്പ് (6) ഉൾപ്പെടുത്തുന്നതിന് മുമ്പ്, 20 ൽ കൂടുതൽ ജീവനക്കാരുള്ള ഫാക്ടറികൾക്കും സ്ഥാപനങ്ങൾക്കും മാത്രമേ ഇത് ബാധകമായിരുന്നുള്ളൂ. എന്നിരുന്നാലും, 20.10.1989 ലെ ഭേദഗതിയെത്തുടർന്ന്, ഒരു സുപ്രധാന മാറ്റം വന്നു. ഭേദഗതി വരുത്തിയ വ്യവസ്ഥ പ്രകാരം, ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം നിർദ്ദിഷ്ട പരിധിയിൽ താഴെയാണോ എന്നത് പരിഗണിക്കാതെ, ഇഎസ്ഐ നിയമത്തിന്റെ പരിധിയിൽ വരുന്ന ഏതൊരു ഫാക്ടറിയും സ്ഥാപനവും അതിന്റെ നിയന്ത്രണത്തിലായിരിക്കും. 20.10.1989 മുതൽ, ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം പരിഗണിക്കാതെ എല്ലാ ഫാക്ടറികളും സ്ഥാപനങ്ങളും ഇഎസ്ഐ നിയമത്തിന് വിധേയമായി മാറി. അതിനാൽ, ഈ തീയതിക്ക് ശേഷമുള്ള കാലയളവിലേക്ക് നൽകുന്ന ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസുകൾക്ക്, എല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങളും നിയമത്തിന് കീഴിൽ ബാധ്യസ്ഥരാണ്. ഹൈക്കോടതി തെറ്റായി നിഗമനം ചെയ്തതുപോലെ, പ്രസ്തുത നോട്ടീസുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് വകുപ്പ് 1 ലെ ഉപവകുപ്പ് (6) ഉൾപ്പെടുത്തിയ ഭേദഗതി, മുൻകാല പ്രാബല്യത്തോടെ പ്രയോഗിച്ചുവെന്ന് വാദിക്കാൻ കഴിയില്ല. വകുപ്പ് 1 ലെ ഉപവകുപ്പ് (6) ഉൾപ്പെടുത്തുന്നതിന് മുമ്പുള്ള കാലയളവിലെ ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസുകളുടെ കാര്യത്തിൽ മാത്രമേ ഈ വ്യവസ്ഥ മുൻകാല പ്രാബല്യത്തോടെ പ്രയോഗിച്ചുവെന്ന് പറയാൻ കഴിയൂ. അതിനാൽ, 20.10.1989 ന് ശേഷം പുറപ്പെടുവിച്ച ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസുകളുടെ കാര്യത്തിൽ, വകുപ്പ് 1 ലെ ഉപവകുപ്പ് (6) മുൻകാല പ്രാബല്യത്തോടെ പ്രയോഗിച്ചുവെന്ന് കണ്ടെത്തിയ ഹൈക്കോടതിക്ക് വീഴ്ച സംഭവിച്ചു. അതിനാൽ, അപ്പീൽ അനുവദിക്കുകയും 20.10.1989 ന് ശേഷമുള്ള കാലയളവിലേക്കുള്ള ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസുകൾ റദ്ദാക്കുകയും ചെയ്ത ഹൈക്കോടതിയുടെ നടപടി തെറ്റാണ്. വകുപ്പ് 1 ന്റെ ഉപവകുപ്പ് (6) 31.03.1989 അല്ലെങ്കിൽ 20.10.1989 ന് മുമ്പ് സ്ഥാപിച്ച സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് പോലും ബാധകമാണ്. തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണം നിർദ്ദിഷ്ട പരിധിക്ക് താഴെയാണെങ്കിൽപ്പോലും ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം പരിഗണിക്കാതെ ഇഎസ്ഐ നിയമം ബാധകമാകും. ഹൈക്കോടതിയുടെ അപവദിത വിധിന്യായം റദ്ദാക്കുകയും 20.10.1989 ന് ശേഷമുള്ള കാലയളവിലേക്കുള്ള ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസുകൾ പുനഃസ്ഥാപിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. [7,8 എന്നീ ഖണ്ഡികകൾ] [1053-ഇ-എച്ച്; 1054-എ-ഡി]

> ബാംഗ്ലൂർ ടർഫ് ക്ലബ് ലിമിറ്റഡ് വേഴ്സസ് മേഖലാ ഡയറക്ടർ, ഇ.എസ്.ഐ.സി. (2014) 9 SCC 657 : [2014] 8 SCR 1021- **ആശ്രയിച്ചു.**

ഉദ്ധരിച്ച കേസുകൾ:

[2014] 8 SCR 1021 ഖണ്ഡിക 6.1 ആശ്രയിച്ചു

സിവിൽ അപ്പീൽ അധികാരിത: 2023 ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ. 312.

ഹൈദരാബാദിലെ തെലങ്കാന ഹൈക്കോടതി, 2011 ലെ സിഎംഎ നമ്പർ 125 ൽ 17.02.2021 ന് പ്രസ്താവിച്ച വിധിന്യായത്തിൽ നിന്നും ഉത്തരവിൽ നിന്നും.

മഹേഷ് ശ്രീവാസ്തവ, വൈഭവ് മനു ശ്രീവാസ്തവ, ശ്രീമതി നിഹാരിക ഗുപ്ത, അഭിഷേക് ജയ്സ്വാൾ എന്നീ അഭിഭാഷകർ അപ്പീൽവാദിക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായി.

കോടതി വിധി പ്രസ്താവിച്ചത്
ജസ്റ്റിസ് എം.ആർ.ഷാ.

1. അപ്പീൽ അനുവദിക്കുകയും ഇഎസ്ഐ കോർപ്പറേഷൻ പുറപ്പെടുവിച്ച 31.08.1994 ലെ ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസിനെ എതിർത്ത ഇഐസി നമ്പർ 14/2003 തള്ളിക്കളഞ്ഞുകൊണ്ടുള്ള എംപ്ലോയീസ് ഇൻഷുറൻസ് കോടതിയുടെ (ഇഐ കോടതി) 13.12.2010 ലെ ഉത്തരവ് അസാധുവാക്കുകയും ചെയ്തുകൊണ്ട് സിവിൽ മിസല്ലേനിയസ് അപ്പീൽ നമ്പർ 125/2011 ൽ 17.02.2021 ന് തെലങ്കാന ഹൈക്കോടതി പ്രസ്താവിച്ച അപവദിത വിധിന്യായത്തിനെതിരെ ഇഎസ്ഐ കോർപ്പറേഷൻ ആണ് ഈ അപ്പീൽ സമർപ്പിച്ചിരിക്കുന്നത്.

2. ഈ അപ്പീലിലേക്ക് നയിച്ച വസ്തുതകൾ ചുരുക്കത്തിൽ താഴെപ്പറയുന്നവയാണ്:

2.1 എതിർകക്ഷി 1981 മുതൽ ഒരു സിനിമാ തിയേറ്റർ നടത്തിവന്നിരുന്നു. 1989 സെപ്റ്റംബർ വരെ ഇഎസ്ഐ തവണകൾ നൽകിവന്നിരുന്നു. എന്നാൽ, അതിനുശേഷം, ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം 20 ൽ താഴെ ആയതിനാൽ പ്രസ്തുത തവണകൾ നൽകിയില്ല. അതിനാൽ, അപ്പീൽവാദി-കോർപ്പറേഷൻ ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസ് പുറപ്പെടുവിച്ചു. 20.10.1989 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന 1948 ലെ ഇഎസ്ഐ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 1 ൽ ഉപവകുപ്പ് (6) ഉൾപ്പെടുത്തുന്നതിന് മുമ്പ്, തങ്ങൾക്ക് 20 ൽ താഴെ ജീവനക്കാരേ ഉണ്ടായിരുന്നുള്ളുവെന്നും അതിനാൽ ഇഎസ്ഐ നിയമത്തിന് കീഴിൽ വരാൻ ബാധ്യസ്ഥമല്ലെന്നും വാദിച്ചുകൊണ്ട്, ഇഐസി നമ്പർ 14/2003 വഴി എതിർകക്ഷി ഇഐ കോടതിയിൽ പ്രസ്തുത ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസുകളെ ചോദ്യം ചെയ്തു. 2010 ഡിസംബർ 13.12.2010-ലെ ഉത്തരവ് പ്രകാരം ഇ.ഐ കോടതി കേസ് തള്ളി. ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസുകൾ ശരിവെച്ച ഇ. ഐ. കോടതിയുടെ ഉത്തരവായിരുന്നു ഹൈക്കോടതിക്ക് മുമ്പാകെയുള്ള വിഷയവസ്തു. ഹൈക്കോടതിയിൽ, 20.10.1989 ന് ഉൾച്ചേർത്ത ഇഎസ്ഐ

നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 1 ലെ ഉപവകുപ്പ് (6) മുൻകാല പ്രാബല്യത്തോടെ പ്രയോഗിക്കരുതെന്നും 20.10.1989 മുതൽ മാത്രമേ അത് പ്രാബല്യത്തിൽ വരുകയുള്ളൂവെന്നും എതിർകക്ഷി (യഥാർത്ഥ അപ്പീൽവാദി) വാദിച്ചു. മറുവശത്ത്, ഒരു സാമൂഹികക്ഷേമ നിയമമെന്ന നിലയിൽ, തൊഴിലാളികളുടെ ക്ഷേമം സംരക്ഷിക്കുക എന്ന ലക്ഷ്യം നിറവേറ്റുന്നതിനായി ഇഎസ്ഐ നിയമത്തെ വിശാലമായി വ്യാഖ്യാനിക്കണമെന്ന് ഇഎസ്ഐ കോർപ്പറേഷൻ വാദിച്ചു. വകുപ്പ് 1 ലെ ഭേദഗതി ചെയ്ത ഉപവകുപ്പ് (6) പ്രകാരം, ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം നിർദ്ദിഷ്ട പരിധിയിൽ താഴെയാണോ എന്നത് പരിഗണിക്കാതെ തന്നെ എല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങളും ഇഎസ്ഐ നിയമപ്രകാരം നിയന്ത്രിക്കപ്പെടുമെന്ന് വാദിക്കുകയുണ്ടായി. എന്നിരുന്നാലും, 20.10.1989 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന ഉപവകുപ്പ് (6) ഉൾച്ചേർത്ത ഇഎസ്ഐ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 1 ലെ ഭേദഗതി മുൻകാല പ്രാബല്യത്തോടെ പ്രയോഗിക്കരുതെന്നും 20.10.1989 അല്ലെങ്കിൽ 31.03.1989 ന് മുമ്പ് സ്ഥാപിച്ച സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് ഇത് ബാധകമല്ലെന്നും നിരീക്ഷിച്ചുകൊണ്ട് അപവദിത വിധിന്യായത്തിലൂടെയും ഉത്തരവിലൂടെയും ഹൈക്കോടതി എതിർകക്ഷിയുടെ അപ്പീൽ അനുവദിച്ചു.

2.2 ഹൈക്കോടതിയുടെ അപവദിത വിധിന്യായത്തിലും ഉത്തരവിലും ബാധിതരായ ഇഎസ്ഐ കോർപ്പറേഷനാണ് ഈ അപ്പീൽ ഫയൽ ചെയ്തത്.

3. ഉപവകുപ്പ് (6) ഉൾച്ചേർത്ത വകുപ്പ് 1 ലെ ഭേദഗതി മുൻകാല പ്രാബല്യത്തോടെ പ്രയോഗിക്കരുതെന്ന് വിധിച്ചുകൊണ്ട് അപ്പീൽ അനുവദിച്ചതിലും 20.10.1989 ന് ശേഷമുള്ള കാലയളവിലെ പോലും ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസുകൾ റദ്ദാക്കിയതിലും ഹൈക്കോടതിക്ക് തെറ്റുപറ്റിയെന്ന് അപ്പീൽവാദി-ഇഎസ്ഐ കോർപ്പറേഷന്റെ അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ മഹേഷ് ശ്രീവാസ്തവ ശക്തമായി വാദിച്ചു.

3.1. തൊഴിലാളികളുടെ പ്രയോജനത്തിനായി രൂപകൽപ്പന ചെയ്ത സാമൂഹിക ക്ഷേമ നിയമമായ ഇഎസ്ഐ നിയമത്തിന്റെ ലക്ഷ്യവും ഉദ്ദേശ്യവും ശരിയായി പരിഗണിക്കുന്നതിൽ ഹൈക്കോടതി പരാജയപ്പെട്ടുവെന്ന് ശക്തമായി വാദിക്കുകയുണ്ടായി. ഇഎസ്ഐ നിയമത്തിന്റെ ലക്ഷ്യം നിറവേറ്റുന്നതിനായി, ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം നിർദ്ദിഷ്ട പരിധിയിൽ താഴെയാണെന്നതോ ഉൽപ്പാദന പ്രക്രിയ വൈദ്യുതി ഉപയോഗിച്ച് പ്രവർത്തിക്കുന്നില്ല എന്നതോ പരിഗണിക്കാതെ എല്ലാ ഫാക്ടറികൾക്കും മറ്റ് സ്ഥാപനങ്ങൾക്കും ഇ.എസ്.ഐ നിയമം ബാധകമാകുന്നു എന്ന് ഉറപ്പാക്കുന്നതിനായാണ് നിയമനിർമ്മാണസഭ വകുപ്പ് 1-ൽ ഉപവകുപ്പ് (6) അവതരിപ്പിച്ചതെന്നും വാദിക്കുകയുണ്ടായി.

3.2. ഹൈക്കോടതിയുടെ നിരീക്ഷണത്തിനും വിധിന്യായത്തിനും വിരുദ്ധമായി, വകുപ്പ് 1 ലെ ഉപവകുപ്പ് (6) ന്റെ പ്രയോഗത്തിന് മുൻകാല പ്രാബല്യമില്ലാത്തതിനാൽ 20.10.1989 ന്

ശേഷമുള്ള കാലയളവിലെ ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസുകൾ നിയമവിരുദ്ധമായി കണക്കാക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് വാദിച്ചു. ഇ.എസ്.ഐ നിയമത്തിലെ 1-ാം വകുപ്പിന്റെ ഉപവകുപ്പ് (6) ന് മുൻകാലപ്രാബല്യം നൽകുന്നതിന് തുല്യമാകുമെന്നതിനാൽ പരമാവധി 20.10.1989 ന് മുമ്പുള്ള കാലയളവുകളിലേക്കുള്ള ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസുകൾ മാത്രമേ അസാധുവായി കണക്കാക്കാൻ കഴിയൂ എന്നും വാദിക്കുകയുണ്ടായി.

3.3 20.10.1989 മുതൽ വകുപ്പ് 1 ൽ ഉപവകുപ്പ് (6) ഉൾപ്പെടുത്തിയതിനുശേഷം, ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം നിർദ്ദിഷ്ട പരിധിയിൽ താഴെയാണെങ്കിൽപ്പോലും എല്ലാ ഫാക്ടറികളും സ്ഥാപനങ്ങളും ഇഎസ്ഐ നിയമപ്രകാരം നിയന്ത്രിക്കപ്പെടണമെന്നും വാദിക്കുകയുണ്ടായി.

3.4. മേൽപ്പറഞ്ഞ വാദമുഖങ്ങൾ ഉയർത്തിക്കൊണ്ടും **ബാംഗ്ലൂർ ടർഫ് ക്ലബ് ലിമിറ്റഡ് വേഴ്സസ് റീജിയണൽ ഡയറക്ടർ, ഇ.എസ്.ഐ.സി 2014) 9 SCC 657** എന്ന കേസിലെ സുപ്രീം കോടതിയുടെ വിധിന്യായത്തെ ആശ്രയിച്ചുകൊണ്ടും ഈ അപ്പീൽ അനുവദിക്കണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിക്കുകയും ചെയ്തു.

4. എതിർകക്ഷികൾക്ക് നോട്ടീസ് നൽകിയെങ്കിലും അവർക്ക് വേണ്ടി ആരും ഹാജരായില്ല.

5. അപ്പീൽവാദിയായ കോർപ്പറേഷന്റെ അഭിഭാഷകന്റെ വാദം കേൾക്കുകയും ഹൈക്കോടതിയുടെ അപവദിത വിധിന്യായത്തെ അവലോകനം ചെയ്യുകയും ചെയ്ത ശേഷം, ഈ കോടതിക്ക് മുന്നിലുള്ള പ്രധാന ചോദ്യം, 20.10.1989 ന് ശേഷം പുറപ്പെടുവിച്ച ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസുകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം നിർദ്ദിഷ്ട പരിധിയിൽ താഴെയാണെങ്കിൽപ്പോലും പ്രസ്തുത തീയതിക്ക് മുമ്പ് സ്ഥാപിച്ച ഒരു ഫാക്ടറി അല്ലെങ്കിൽ സ്ഥാപനത്തിന് ഇഎസ്ഐ നിയമം ബാധകമാകുമോ എന്നതാണ്.

വകുപ്പ് 1 ന്റെ ഉപവകുപ്പ് (6) ഉൾച്ചേർത്ത 20.10.1989 ന് ശേഷമുള്ള കാലയളവിൽ നൽകിയ ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസുകൾ ഭേദഗതി ചെയ്ത വ്യവസ്ഥയുടെ മുൻകാല പ്രയോഗമായി കണക്കാക്കാമോ എന്നതാണ് പരിഗണനയ്ക്ക് വരുന്ന മറ്റൊരു ചോദ്യം.

6. ഈ ചോദ്യങ്ങൾക്ക് ഉത്തരം നൽകുന്നതിന്, ഇഎസ്ഐ നിയമത്തിന്റെ ലക്ഷ്യം, ഉദ്ദേശ്യം, ആമുഖം എന്നിവ പരിഗണിക്കേണ്ടത് അത്യാവശ്യമാണ്. അതിന്റെ ആമുഖത്തിൽ ഇങ്ങനെ പറയുന്നു:

> "അസുഖം, ഗർഭം, തൊഴിൽ സംബന്ധമായ പരിക്ക് എന്നീ കേസുകളിൽ ജീവനക്കാർക്ക് ചില ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നതിനും അനുബന്ധ കാര്യങ്ങൾക്ക്

വ്യവസ്ഥകൾ ഏർപ്പെടുത്തുന്നതിനുമുള്ള ഒരു നിയമം".

6.1 അതിനാൽ, ഒരു സാമൂഹികക്ഷേമ നിയമനിർമ്മാണം എന്ന നിലയിൽ, ഇഎസ്ഐ നിയമം ഗുണഭോക്താക്കൾക്ക് അനുകൂലമായ രീതിയിൽ വ്യാഖ്യാനിക്കണം. **ബാംഗ്ലൂർ ടർഫ് ക്ലബ് ലിമിറ്റഡിൽ** (മേൽപ്പറഞ്ഞ) ഇഎസ്ഐ നിയമത്തിന്റെ ലക്ഷ്യവും ഉദ്ദേശ്യവും സുപ്രീം കോടതി വിശദമായി ചർച്ച ചെയ്തു. ഇഎസ്ഐ നിയമത്തെക്കുറിച്ചുള്ള ഒന്നിലധികം വിധിന്യായങ്ങൾ അവലോകനം ചെയ്ത ശേഷം, ജീവനക്കാർക്ക് സാമൂഹിക സുരക്ഷ ഉറപ്പാക്കുന്നതിന് ഈ നിയമം വിശാലമായി വ്യാഖ്യാനിക്കണമെന്ന് കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു. 16 മുതൽ 21 വരെയുള്ള ഖണ്ഡികകളിൽ കോടതി താഴെപ്പറയുന്ന നിരീക്ഷണങ്ങൾ നടത്തിഃ

> "16. നിയമങ്ങൾ സാധാരണയായി അക്ഷരാർത്ഥത്തിൽ വ്യാഖ്യാനിക്കുക എന്നതാണ് പ്രാഥമിക തത്വമെങ്കിലും, തൊഴിലാളികൾക്ക് പ്രയോജനം ചെയ്യുന്നതിനും അവരുടെ ക്ഷേമം ഉറപ്പാക്കുന്നതിനും നിയമനിർമ്മാണ സഭ ഉദ്ദേശിച്ചവരിലേക്ക് തന്നെ പ്രസ്തുത ആനുകൂല്യങ്ങൾ എത്തുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പാക്കുവാനും കോടതികൾ പലപ്പോഴും വിശാലമായ വ്യാഖ്യാനം ഉപയോഗിച്ചിട്ടുണ്ട്.
>
> 17. തൊഴിലാളികൾക്ക് വേണ്ടി ഒരു ആരോഗ്യ ഇൻഷുറൻസ് പദ്ധതി വേണമെന്ന അടിയന്തിര ആവശ്യം പരിഹരിക്കുന്നതിനായി കേന്ദ്ര സർക്കാർ അവതരിപ്പിച്ച ക്ഷേമ നിയമമാണ് ഇഎസ്ഐ നിയമം. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ, നിയമത്തിന്റെ ആമുഖം പരാമർശിക്കുന്നത് ഉപയോഗപ്രദമാണ്, അതിൽ ഇങ്ങനെ പറയുന്നുഃ
>
> "അസുഖം, ഗർഭം, തൊഴിൽ സംബന്ധമായ പരിക്ക് എന്നീ കേസുകളിൽ ജീവനക്കാർക്ക് ചില ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നതിനും അനുബന്ധ കാര്യങ്ങൾക്ക് വ്യവസ്ഥകൾ ഏർപ്പെടുത്തുന്നതിനുമുള്ള ഒരു നിയമം".
>
> **18.** *ഇഎസ്ഐ കോർപ്പറേഷൻ വേഴ്സസ് ഫ്രാൻസിസ് ഡി കോസ്റ്റ* [1993 Supp (4) SCC 100: 1994 SCC (L&S) 195] എന്ന കേസിൽ, കോടതി ഇപ്രകാരം വിധിച്ചു: (SCC പേജ്. 105-06,5-6 വരെ ഖണ്ഡികകൾ)
>
> "5. രോഗം, ഗർഭം, തൊഴിൽ സംബന്ധമായ പരിക്ക്, തൊഴിൽ സംബന്ധമായ രോഗം എന്നിവയ്ക്ക് പരിരക്ഷ നൽകാൻ ഈ നിയമം ലക്ഷ്യമിടുന്നു. ഈ നിയമം ഒരു സാമൂഹിക സുരക്ഷാ നിയമമാണ്. അനീതി തടയുന്നതിനും നീതി നടപ്പാക്കുന്നതിനും ക്ഷേമ നിയമങ്ങളുടെ ഉദ്ദേശ്യം നിറവേറ്റുന്നതിനും കർശനമായ

അക്ഷരാർത്ഥത്തിൽ നിന്ന് വ്യതിചലിക്കേണ്ടി വരുകയാണെങ്കിൽ പോലും വിശാലമായ വ്യാഖ്യാനം നൽകേണ്ടതുണ്ടെന്നത് സുസ്ഥാപിതമാണ്. അനുച്ഛേദം 21 പ്രകാരം തൊഴിലാളികൾക്ക് അർത്ഥവത്തായ ജീവിക്കാനുള്ള അവകാശം ഉറപ്പാക്കുന്നതിന് സാമ്പത്തികവും സാമൂഹികവുമായ നീതി പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്ന അനുച്ഛേദം 38, 39 എന്നിവയും ഭരണഘടനയുടെ ആമുഖവും ആണ് കോടതികളെ വഴി കാണിക്കേണ്ടത്. അനുച്ഛേദം 39 (ഇ) പ്രകാരം തൊഴിലാളികളുടെ ആരോഗ്യം സംരക്ഷിക്കാനും അനുച്ഛേദം 41 പ്രകാരം രോഗവും വൈകല്യ ആനുകൂല്യങ്ങളും നൽകാനും അനുച്ഛേദം 43 പ്രകാരം അവർക്ക് മാന്യമായ ജീവിതനിലവാരം ഉറപ്പാക്കാനും രാഷ്ട്രത്തിന് ബാധ്യതയുണ്ട്. സാർവത്രിക മനുഷ്യാവകാശ പ്രഖ്യാപനത്തിന്റെ അനുച്ഛേദം 25 (2), സാമ്പത്തിക, സാമൂഹിക, സാംസ്കാരിക അവകാശങ്ങൾക്കായുള്ള അന്താരാഷ്ട്ര കൺവെൻഷന്റെ അനുച്ഛേദം 7 (ബി) എന്നിവ പ്രകാരം മെഡിക്കൽ, വൈകല്യ ആനുകൂല്യങ്ങൾക്കുള്ള അവകാശം അടിസ്ഥാന മനുഷ്യാവകാശങ്ങളാണ്. അടിസ്ഥാന മനുഷ്യാവകാശമായ ആരോഗ്യത്തിനുള്ള അവകാശം നമ്മുടെ ഭരണഘടനയിലെയും സാർവത്രിക മനുഷ്യാവകാശ പ്രഖ്യാപനത്തിലെയും സാമൂഹിക-സാമ്പത്തിക നീതിയുടെയും തത്വങ്ങളിൽ ഉൾച്ചേർന്നിരിക്കുന്നു. അതോടൊപ്പം ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ മെഡിക്കൽ ആനുകൂല്യത്തിനുള്ള അവകാശം അവന്റെ/അവളുടെ മൗലികാവകാശം കൂടിയാണ്. ഒരു ഇൻഷ്വർ ചെയ്ത തൊഴിലാളിയുടെ ആരോഗ്യം നിലനിർത്താൻ സഹായിക്കുന്നതിനാണ് ഈ നിയമം രൂപകൽപ്പന ചെയ്തിരിക്കുന്നത്, അതിനാൽ അതിന്റെ വ്യാഖ്യാനവും പ്രസ്തുത ലക്ഷ്യം കൈവരിക്കുന്നതിനുള്ളതായിരിക്കണം. അതിനാൽ, മെഡിക്കൽ ആനുകൂല്യത്തിനുള്ള അവകാശം ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ മൗലികാവകാശമാണ്.

6. മാത്രമല്ല, നിയമ വ്യാഖ്യാന മേഖലയിൽ പോലും, നിയമവാഴ്ച എന്നത് വിപുലീകരണത്തിന്റെയും പൂർത്തീകരണത്തിന്റെയും ചലനാത്മകമായ ഒരു ആശയമാണ്, അതിനായി ഭരണഘടന വിഭാവനം ചെയ്യുന്ന സാമൂഹികവും സാമ്പത്തികവുമായ നീതിക്ക് കരുത്തുപകരുന്ന തരത്തിലാണ് നിയമങ്ങൾക്ക് വ്യാഖ്യാനം നൽകേണ്ടത്. സാമൂഹിക മാറ്റത്തെ നയിക്കാനുള്ള ഒരു ബോധപൂർവമായ ശ്രമമാണ് നിയമനിർമ്മാണം. *നിയമത്തെ ദൈനംദിന സാമൂഹിക ജീവിതത്തിന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ കാണുമ്പോൾ മാത്രമേ നിയമവും സാമൂഹിക മാറ്റവും തമ്മിൽ പൊരുത്തപ്പെടുത്താൻ പറ്റുകയുള്ളൂ. നിയമത്തിന്റെ സത്ത കേവലമായ യുക്തി അല്ല, മറിച്ച് അത് അനുഭവ സമ്പന്നതയാണ്. സാമൂഹിക ലക്ഷ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റുന്നതിനും ജനങ്ങളുടെ ആവശ്യങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിനുമുള്ള ഒരു മാർഗമാണത്. സമ്മർദ്ദം, പരിക്ക് അല്ലെങ്കിൽ*

വൈകല്യം എന്നിവ ഉണ്ടാകുമ്പോൾ തൊഴിലാളികൾക്ക് നിയമപരമായ സംരക്ഷണവും പിന്തുണയും ആവശ്യമാണ്. ഇൻഷ്വർ ചെയ്ത ജോലികളിലെ തൊഴിലുടമകളും ജീവനക്കാരും ഒരു ക്ഷേമനിധിയിലേക്ക് ഒരു പ്രത്യേക തുക സംഭാവന ചെയ്യണമെന്ന് നിയമം ആവശ്യപ്പെടുന്നു (38 മുതൽ 51 വരെയുള്ള വകുപ്പുകൾ പ്രകാരം). ഈ നിധിയിൽ നിന്നും തൊഴിലാളികൾക്ക് ആവശ്യമുള്ള സമയങ്ങളിൽ സാമ്പത്തിക സഹായം നൽകുന്നു, പ്രത്യേകിച്ചും ജോലിയിലായിരിക്കുമ്പോൾ സംഭവിക്കുന്ന വൈകല്യമോ മരണമോ പോലെ ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കാരണങ്ങളാൽ ജോലി ചെയ്യാൻ കഴിയാത്തപ്പോൾ. പരിക്കുകളും തൊഴിൽ സംബന്ധമായ രോഗവും ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതാണോ എന്ന് നിർണ്ണയിക്കുന്നതിൽ തൊഴിലാളി തന്റെ കഠിനാധ്വാനം ചെയ്ത വേതനത്തിൽ നിന്നാണ് പ്രസ്തുത നിധിയിലേക്ക് സംഭാവന നൽകുന്നതെന്ന വസ്തുതക്ക് വളരെയധികം പ്രാധാന്യമുണ്ട്. പ്രസ്തുത ബാധ്യത ഒരു കരാറിന്റെയോ തൊഴിലുടമയുടെ ഏതെങ്കിലും നടപടിയുടെയോ വീഴ്ച്ചയുടെയോ അടിസ്ഥാനത്തിലല്ല, മറിച്ച് പരിക്ക് പറ്റിയ സമയത്തെ തൊഴിലുടമയും ജീവനക്കാരനും തമ്മിലുള്ള ബന്ധത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതാണ്. സാമൂഹികക്ഷേമത്തിൽ ശ്രദ്ധ കേന്ദ്രീകരിക്കുകയും, അസുഖം, പരിക്ക് എന്നിവ നേരിടുന്ന തൊഴിലാളികൾക്കോ അല്ലെങ്കിൽ മരിച്ചുപോയ തൊഴിലാളിയുടെ ആശ്രിതർക്കോ തെറ്റ് പരിഗണിക്കാതെ പിന്തുണയും പുനരധിവാസവും ഉറപ്പാക്കുകയും ചെയ്തുകൊണ്ട് പരമ്പരാഗത നിയമ നടപടികളെ ഈ നിയമം മാറ്റിസ്ഥാപിക്കുന്നു.

19. *ട്രാൻസ്പോർട്ട് കോർപ്പറേഷൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ വേഴ്സസ് ഇഎസ്ഐ കോർപ്പറേഷൻ* [(2000) 1 SCC 332 : 2000 SCC (L&S) 121] എന്ന കേസിൽ ഇഎസ്ഐ നിയമത്തെ പരാമർശിച്ച് ഈ കോടതിയുടെ ഒരു മൂന്നംഗ ബെഞ്ച് ഇങ്ങനെ വിധിച്ചു: (SCC പേജസ് 357-58, ഖണ്ഡികകൾ 27-28)

"27. ഈ ചർച്ച അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിന് മുമ്പ്, അസുഖം, ഗർഭം, തൊഴിൽ പരിക്കുകൾ, മറ്റ് അനുബന്ധ കാര്യങ്ങൾ എന്നിവയിൽ ജീവനക്കാർക്ക് ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നതിനായി രൂപകൽപ്പന ചെയ്ത ഒരു ക്ഷേമ നിയമമാണ് ഈ നിയമമെന്ന് തിരിച്ചറിയേണ്ടത് പ്രധാനമാണ്. സാമൂഹ്യക്ഷേമം പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിനും തൊഴിൽ സമയത്ത് രോഗങ്ങൾ ബാധിച്ചേക്കാവുന്ന ജീവനക്കാർക്ക് ഇൻഷുറൻസ് പരിരക്ഷ നൽകുന്നതിനും വേണ്ടിയാണ് ഈ നിയമം രൂപകൽപ്പന ചെയ്തിരിക്കുന്നത്. *അങ്ങനെയുള്ള പ്രയോജനകരമായ ഒരു നിയമം, അത് നടപ്പിലാക്കിയ ഉദ്ദേശ്യം നിറവേറ്റുന്ന രീതിയിലാണ് ഈ നിയമത്തെ*

വ്യാഖ്യാനിക്കേണ്ടത്. ഒരു സംഘം ജീവനക്കാർക്ക് ഇത് ബാധകമാക്കുന്നതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് രണ്ട് വ്യാഖ്യാനങ്ങൾ സാധ്യമാണെങ്കിൽ നിയമ ഉദ്ദേശ്യത്തിനോട് പൊരുത്തപ്പെടുപോകുന്ന വ്യാഖ്യാനത്തിന് മുൻതൂക്കം നൽകണം...

28. ഇതേ നിയമം തന്നെ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്ന വേളയിൽ, ബക്കിംഗ്ഹാം & കർണാടക കമ്പനി ലിമിറ്റഡ് വേഴ്സസ് വെങ്കിട്ടയ്യ [AIR 1964 SC 1272] എന്ന കേസിൽ സുപ്രീം കോടതിയുടെ മൂന്നംഗ ബെഞ്ച് ജസ്റ്റിസ് ഗജേന്ദ്രഗഡ്കർ (അന്ന് അദ്ദേഹം ആയിരുന്ന പോലെ) വഴി അഭിജ്ഞനായ അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ ഡോലിയ അവതരിപ്പിച്ച വാദം അംഗീകരിച്ച് ഇപ്രകാരം വിധി പ്രസ്താവിച്ചു. (AIR പേജ് 1277, ഖണ്ഡിക 10)

'*10.....*തൊഴിലാളികൾക്ക് പ്രത്യേക ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നതിനായി രൂപകൽപ്പന ചെയ്ത ഒരു സാമൂഹിക ക്ഷേമ നിയമമാണ് ഈ നിയമം. അതിനാൽ, അതിന്റെ വ്യവസ്ഥകൾ കർശനമായോ സങ്കുചിതമായോ വ്യാഖ്യാനിക്കരുത്. ശ്രീ. ഡോലിയ വാദിച്ചതുപോലെ ഈ വകുപ്പ് ഉദാരമായി വ്യാഖ്യാനിക്കേണ്ടതാണെങ്കിലും, പ്രസ്തുത വ്യാഖ്യാനം എപ്പോഴും ആ വകുപ്പിൽ ഉപയോഗിക്കുന്ന യഥാർത്ഥ വാക്കുകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലായിരിക്കണം എന്ന വസ്തുത അവഗണിക്കാൻ ഈ കോടതിക്ക് കഴിയില്ല. ഒരു വകുപ്പിന്റെ ഭാഷയ്ക്ക് രണ്ട് വ്യാഖ്യാനങ്ങൾ നൽകാമെന്നിരിക്കെ അതിലൊന്ന് നിയമത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യത്തെ വ്യക്തമായി പിന്തുണയ്ക്കുന്നതാണെങ്കിൽ, കോടതികൾ പ്രസ്തുത വ്യാഖ്യാനത്തിന് മുൻതൂക്കം നൽകണം."

20. ബോംബെ ആനന്ദ് ഭവൻ റെസ്റ്റോറന്റ് വേഴ്സസ് ഇഎസ്ഐ കോർപ്പറേഷൻ. [(2009) 9 SCC 61: (2009) 2 SCC (L & S) 573], എന്ന കേസിൽ ഇങ്ങനെ നിരീക്ഷിച്ചു: (SCC പേജ് 66, ഖണ്ഡിക 20)

"20. തൊഴിലാളികൾക്ക് പ്രയോജനം ചെയ്യുന്ന ഒരു ക്ഷേമ നിയമമാണ് എംപ്ലോയീസ് സ്റ്റേറ്റ് ഇൻഷുറൻസ് നിയമം. ആമുഖത്തിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നതുപോലെ, ഫാക്ടറി ജീവനക്കാരുടെ അസുഖം,ഗർഭം, ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പരിക്കുകൾ, മറ്റ് അനുബന്ധ വ്യവസ്ഥകൾ എന്നിവയിൽ പിന്തുണ നൽകുക എന്നതാണ് ഇതിന്റെ പ്രാഥമിക ലക്ഷ്യം. എംപ്ലോയീസ് സ്റ്റേറ്റ് ഇൻഷുറൻസ് നിയമം ഒരു സാമൂഹിക സുരക്ഷാ നിയമമാണ്, അതിന്റെ വ്യാഖ്യാന തത്വങ്ങൾ നികുതി നിയമങ്ങളുടേത് പോലെയല്ല. ഒരു സാമൂഹിക ക്ഷേമ നിയമത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യത്തെ ദുർബലപ്പെടുത്തുന്ന ഒരു തന്ത്രവും

കോടതികൾ അനുവദിക്കരുത്. ആവശ്യമെങ്കിൽ, നിയമനിർമ്മാണസഭയുടെ ഉദ്ദേശ്യം നിറവേറ്റുന്നതിനായി കോടതികൾക്ക് നിയമത്തിന്റെ ഭാഷയെ വിശാലമായി വ്യാഖ്യാനിക്കാം. അതിനാൽ, നിയമത്തിന് അതിന്റെ ലക്ഷ്യങ്ങൾ കൈവരിക്കുന്നതിനായി ഉദാരമായ വ്യാഖ്യാനം നൽകണം."

21. രോഗം, ഗർഭം (വനിതാ ജീവനക്കാർക്ക്), തൊഴിൽ സംബന്ധമായ പരിക്കുകൾ, മറ്റ് അനുബന്ധ കാര്യങ്ങൾ എന്നിവയിൽ ജീവനക്കാർക്ക് ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നതിനാണ് ഇഎസ്ഐ നിയമം നടപ്പിലാക്കിയത്. സീസണൽ ഫാക്ടറികൾ ഒഴികെയുള്ള എല്ലാ ഫാക്ടറികൾക്കും ഇതിന്റെ വ്യവസ്ഥകൾ ബാധകമാണ്. കേന്ദ്ര സർക്കാരിന്റെ അംഗീകാരത്തോടെ സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് ഇ.എസ്.ഐ നിയമം മറ്റ് സ്ഥാപനങ്ങളിലേക്ക് വ്യാപിപ്പിക്കാൻ കഴിയും. ഫാക്ടറികളിലോ സ്ഥാപനങ്ങളിലോ ഉള്ള എല്ലാ ജീവനക്കാർക്കും അതിന്റെ വ്യവസ്ഥകൾ അനുസരിച്ച് ഇൻഷുറൻസ് നൽകണമെന്ന് നിയമം അനുശാസിക്കുന്നു. അസുഖം, ഗർഭം, തൊഴിൽ സംബന്ധമായ പരിക്ക് എന്നീ കേസുകളിൽ ജീവനക്കാർക്ക് ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകാൻ ഇഎസ്ഐ നിയമം ലക്ഷ്യമിടുന്നതിനാൽ, അതിന്റെ ഭാഷയെ വളച്ചൊടിക്കാതെ അതിന്റെ നിയമനിർമ്മാണ ലക്ഷ്യം നിറവേറ്റുന്നതിനായി ഉദാരവും പ്രയോജനകരവുമായ രീതിയിൽ വ്യാഖ്യാനിക്കണം.

7. ഇഎസ്ഐ നിയമത്തിൽ വകുപ്പ് 1 ലെ ഉപവകുപ്പ് (6) ഉൾപ്പെടുത്തുന്നതിന് മുമ്പ്, 20 ൽ കൂടുതൽ ജീവനക്കാരുള്ള ഫാക്ടറികളും സ്ഥാപനങ്ങളും മാത്രമേ ഇത് ബാധകമായിരുന്നുള്ളൂ. എന്നിരുന്നാലും, 20.10.1989 ലെ ഭേദഗതിയെത്തുടർന്ന്, ഒരു സുപ്രധാന മാറ്റം വന്നു. ഭേദഗതി വരുത്തിയ വ്യവസ്ഥ പ്രകാരം, ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം നിർദ്ദിഷ്ട പരിധിയിൽ താഴെയാണോ എന്നത് പരിഗണിക്കാതെ, ഇഎസ്ഐ നിയമത്തിന്റെ പരിധിയിൽ വരുന്ന ഏതൊരു ഫാക്ടറിയും സ്ഥാപനവും അതിന്റെ നിയന്ത്രണത്തിലായിരിക്കും. 20.10.1989 മുതൽ, ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം പരിഗണിക്കാതെ എല്ലാ ഫാക്ടറികളും സ്ഥാപനങ്ങളും ഇഎസ്ഐ നിയമത്തിന് വിധേയമായി മാറി. അതിനാൽ, ഈ തീയതിക്ക് ശേഷമുള്ള കാലയളവിലേക്ക് നൽകുന്ന ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസുകൾക്ക്, എല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങളും നിയമത്തിന് കീഴിൽ ബാധ്യസ്ഥരാണ്. ഹൈക്കോടതി തെറ്റായി നിഗമനം ചെയ്തതുപോലെ, പ്രസ്തുത നോട്ടീസുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് വകുപ്പ് 1 ലെ ഉപവകുപ്പ് (6) ഉൾപ്പെടുത്തിയ ഭേദഗതി മുൻകാല പ്രാബല്യത്തോടെ പ്രയോഗിച്ചുവെന്ന് വാദിക്കാൻ കഴിയില്ല. വകുപ്പ് 1 ലെ ഉപവകുപ്പ് (6) ഉൾപ്പെടുത്തുന്നതിന് മുമ്പുള്ള കാലയളവിലെ ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസുകളുടെ കാര്യത്തിൽ മാത്രമേ ഈ വ്യവസ്ഥ മുൻകാല പ്രാബല്യത്തോടെ പ്രയോഗിച്ചുവെന്ന് പറയാൻ കഴിയൂ. അതിനാൽ, 20.10.1989 ന് ശേഷം പുറപ്പെടുവിച്ച ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസുകൾക്ക് പോലും, വകുപ്പ് 1 ലെ ഉപവകുപ്പ് (6) മുൻകാല പ്രാബല്യത്തോടെ

പ്രയോഗിച്ചുവെന്ന് കണ്ടെത്തിയ ഹൈക്കോടതിക്ക് വീഴ്ച്ച സംഭവിച്ചു. അതിനാൽ, അപ്പീൽ അനുവദിക്കുകയും 20.10.1989 ന് ശേഷമുള്ള കാലയളവിലേക്കുള്ള ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസുകൾ റദ്ദാക്കുകയും ചെയ്ത ചെയ്ത ഹൈക്കോടതിയുടെ നടപടി തെറ്റാണ്. വകുപ്പ് 1 ന്റെ ഉപവകുപ്പ് (6) 31.03.1989 അല്ലെങ്കിൽ 20.10.1989 ന് മുമ്പ് സ്ഥാപിച്ച സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് പോലും ബാധകമാണ്. തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണം നിർദ്ദിഷ്ട പരിധിക്ക് താഴെയാണെങ്കിൽപ്പോലും ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം പരിഗണിക്കാതെ ഇഎസ്ഐ നിയമം ബാധകമാകും.

8. മേൽപ്പറഞ്ഞ കാരണങ്ങളുടെ വെളിച്ചത്തിൽ അപ്പീൽ അനുവദിക്കുന്നു. ഹൈക്കോടതിയുടെ അപവദിത വിധിന്യായം റദ്ദാക്കുകയും 20.10.1989 ന് ശേഷമുള്ള കാലയളവിലേക്കുള്ള ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസുകൾ പുനഃസ്ഥാപിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. ഈ അപ്പീൽ അപ്രകാരം അനുവദിക്കുന്നു. ചെലവുകൾ സംബന്ധിച്ച് ഉത്തരവൊന്നുമില്ല.

അപ്പീൽ അനുവദിക്കുന്നു.