పాలి దేవి అండ్ అదర్స్

వర్సెస్

చైర్మన్ మేనేజింగ్ కమిటీ అండ్ అనదర్

ఫిబ్రవరి 15, 1996

[ఎం.ఎం. పుంచీ మరియు కె.ఎస్. పరిపూర్ణన్, న్యాయమూర్తులు.]

కనీస వేతనాల చట్టం, 1948:

సెక్షన్లు 2(i), 20(2), 30 – ఆర్మీ స్కూల్ ఉద్యోగులు – రాష్ట్ర ప్రభుత్వంఎప్పటికప్పుడు నిర్ణయించిన కనీస వేతనాలను పాఠశాల చెల్లించలేదని అథారిటీ ఎదుట ఫిర్యాదు – దరఖాస్తుకు అథారిటీ ద్వారా అనుమతి – 'ఉద్యోగి' నిర్వచనంలో మాజీ ఉద్యోగులను చేర్చలేదనే కారణంతో హైకోర్టు ఆ ఉత్తర్వులను రద్దు చేసింది – అప్పీలుపై, నిర్ణయించారు, రెండు నిబంధనలు మరియు ఫారం VI తో కలిపి చదివిన ఈ రెండు నిబంధనలు ఈ విషయంలో గత మరియు ప్రస్తుత ఉద్యోగులు ఇద్దరూ అర్హులనే అభిప్రాయానికి అనుకూలంగా ఉన్నాయి.

మునిసిపల్ కమిటీ, రాయకోట్ v. శ్యామ్ లాల్ కౌరా అండ్ అదర్స్ **సంపు టి 28 (1965-66);** *మహియా v. స్టేట్ ఆఫ్ హరియాణా అండ్ అదర్స్,* **(1982) 1 ఎస్ఎల్ఆర్ 26** మరియు *వేక్‌ఫీల్డ్ ఎస్టేట్ v. పి.ఎల్. పెరుమాళ్,* **(1958) 16 ఎఫ్.జె.ఆర్. నిరాకరించారు.**

ముర్గాన్ ట్రాన్స్పోర్ట్స్ v. పి.రాధాకృష్ణన్ &అదర్స్, **(1960) 19 ఎఫ్ జె ఆర్ 355;** *చాకో v.వర్కీ అండ్ అదర్స్,* **(1961) 21 FJR 493;** *లేబర్ ఎన్ఫోర్స్మెంట్ ఆఫీసర్ (సెంట్రల్)* **v.** *ప్రిసైడింగ్ ఆఫీసర్, లేబర్ కోర్ట్ అండ్ అథారిటీ అండర్ మినిమమ్ వేజస్ యాక్ట్ , పాట్నా అండ్ అదర్స్,* **(1976) ఐఎల్ఆర్-పాట్. సిరీస్, 318 మరియు** *అత్ని మునిసిపాలిటీ* v. *షెట్టెప్ప లక్ష్మణ్ పాటన్ అండ్ అదర్స్,* **(1965) సంపుటి 2 ఎల్ ఎల్ జె 307, ఆమోదించబడింది.**

సివిల్ అప్పీల్ అధికార పరిధి: సివిల్ అప్పీల్ నంబర్లు 3841-43/1996.

సి. డబ్ల్యు. పి. నంబర్లు 5691, 92/94 మరియు 5877/1994 లలో పంజాబ్ మరియు హర్యానా హైకోర్టు 15.11.94 నాటి తీర్పు మరియు ఉత్తర్వుల నుండి.

అమన్ హింగోరానీ మెస్సర్స్ హింగోరానీ అండ్ అసోసియేట్స్ కొరకు అప్పీలుదారుల తరపున.

గుర్ దీప్ సింగ్ మరియు ప్రేమ్ మల్హోత్రా,ప్రతివాదుల తరపున.

కోర్టు ఈ క్రింది ఉత్తర్వులను వెలువరించింది:

పంజాబ్ మరియు హర్యానా హైకోర్టు జలంధర్ లోని ఆర్మీ స్కూల్ యొక్క ప్రతివాది మేనేజింగ్ కమిటీ యొక్క రిట్ పి టిషన్ ను అనుమతించింది; ఉపశమనం కోరుతున్న అప్పీలుదారులు దాని మాజీ ఉద్యోగులు మరియు ప్రస్తుత ఉద్యోగులు కాదని, అందువల్ల తగిన ఉపశమనం కోసం చట్టంలోని సెక్షన్20 (2) కింద పిటిషన్ దాఖలు చేయడానికి హక్కులేదని పేర్కొంటూ కనీస వేతనాల చట్టం, 1948 కింద అథారిటీ ఆదేశాలను రద్దు చేశారు.

దరఖాస్తులో ఇచ్చిన వివరాల ప్రకారం, రాష్ట్ర ప్రభుత్వం ఎప్పటికప్పుడు నిర్ణయించిన కనీస వేతనాలను ఆర్మీ స్కూల్ త మకు చెల్లించలేదని, అందువల్ల పైన పేర్కొన్న చట్టంలోని సెక్షన్20 (2) కింద పేర్కొన్న ఉపశమనాలకు అర్హులు అని ఉద్యోగులు అథారిటీ ముందు ఫిర్యాదు చేశారు. పేర్కొన్న ఆ నిబంధన ఈ క్రింది విధంగా ఉంది:

> 20(2) ఒక ఉద్యోగికి సబ్ సెక్షన్ (1)లో సూచించిన స్వభావంలో ఏదైనా క్లెయిమ్ ఉన్నట్లయితే, ఉద్యోగి స్వయంగా, లేదా అతని తరపున పనిచేయడానికి లిఖితపూర్వకంగా అధికారం పొందిన ఏదైనా లీగల్ ప్రాక్టీషనర్ ట్రేడ్ యూనియన్, లేదా ఏదైనా ఇన్స్పెక్టర్, లేదా సబ్-సెక్షన్ (1) కింద నియమించబడిన అథారిటీ యొక్క అనుమతితో వ్యవహరించే ఎవరైనా వ్యక్తి సబ్-సెక్షన్ (3) కింద ఆదేశాల కోసం అటువంటి అథారిటీకి దరఖాస్తు చేయవచ్చు:
>
> కనీస వేతనాలు (లేదా ఇతర మొత్తం) చెల్లించాల్సిన తేదీ నుండి ఆరు నెలల్లోపు అటువంటి ప్రతి దరఖాస్తును సమర్పించినట్లయితే:
>
> ఇంకా, అటువంటి వ్యవధిలో దరఖాస్తు చేయకపోవడానికి తనకు తగిన కారణం ఉందని దరఖాస్తుదారు అథారిటీని సంతృప్తిపరచిన ఆరు నెలల వ్యవధి తర్వాత ఏదైనా దరఖాస్తును ఆమోదించవచ్చు.

చట్టంలోని సెక్షన్ 2(i)లో నిర్వచించిన 'ఉద్యోగి' అనే పదం ఈ క్రింది విధంగా ఉంది:

ఈ చట్టంలో విషయం లేదా కంటెంట్ లో ఏదైనా విరోధమైనది ఉంటే తప్ప:

> "2(i) "ఉద్యోగి" అంటే కనీస వేతనాల రేట్లు నిర్ణయించిన షెడ్యూల్డ్ ఉద్యోగంలో నైపుణ్యం గల లేదా నైపుణ్యం లేని, మాన్యువల్ లేదా క్లరికల్ ఏదైనా పని చేయడానికి నియమించబడిన లేదా ప్రతిఫలం కోసం నియమించబడిన వ్యక్తి; మరియు ఏదైనా వస్తువు లేదా సామగ్రిని మరొక వ్యక్తి తయారు చేయడానికి, శుభ్రం చేయడానికి, కడగడానికి, మార్చడానికి, అలంకరించడానికి, పూర్తి చేయడానికి, మరమ్మత్తు చేయడానికి, లేదా ఇతర వ్యక్తి వాణిజ్యం లేదా వ్యాపారం యొక్క ప్రయోజనాల కోసం అమ్మకానికి ఇవ్వడానికి ఒక బయట-వర్కర్ ను కలిగి ఉంటుంది, ఈ ప్రక్రియను బయట-వర్కర్ యొక్క ఇంటిలో లేదా అతని నియంత్రణ మరియు నిర్వహణ పరిధిలో లేని ఇతర ప్రాంగణాల్లో నిర్వహించాల్సి ఉంటుంది. ఆ ఇతర వ్యక్తి, మరియు సంబంధిత ప్రభుత్వంచే ఉద్యోగిగా ప్రకటించబడిన ఉద్యోగి కూడా; కానీ (యూనియన్) యొక్క సాయుధ దళాలలో ఏ సభ్యుడినీ చేర్చలేదు."

మునిసిపల్ కమిటీ, రాయకోట్ v. *శ్యామ్ లాల్ కౌరా అండ్ అదర్స్* [సంపుటి 28 (1965-66). ఇండియన్ ఫ్యాక్టరీస్ జర్నల్ 472] కేసులో పంజాబ్ హైకోర్టు డివిజన్ బెంచ్ గతంలో ఇచ్చిన తీర్పుపై హైకోర్టు ఆధారపడి, చట్టంలోని సెక్షన్ 2(1)లో నిర్వచించబడిన 'ఉద్యోగి' అనే పదం మాజీ ఉద్యోగిని చేర్చలేదని అభిప్రాయపడింది. చట్టంలోని సెక్షన్ 20(2) ప్రకారం దరఖాస్తు చేసుకునే సమయంలో యజమాని అసలు ఉద్యోగంలో లేని వ్యక్తి ఉపశమనం పొందడానికి అర్హుడు కాదని ఈ కేసులో నిర్ణయించారు. *మహియా* v. *స్టేట్ ఆఫ్ హరియాణా అండ్ అదర్స్*, [1982 (1) సర్వీస్ లా రిపోర్టర్ 26] కేసులో పంజాబ్ మరియు హర్యానా హైకోర్టు సింగిల్ బెంచ్, *ఎం.సి.రాయకోట్* కేసు నిర్ణయానికి అనుగుణంగా, మరో తీర్పు వెలువరించింది. ఈ నిర్బంధ పూర్వాపరాల సమక్షంలో రిట్ పిటిషన్ ఆమోదించబడటానికి అర్హమైనదని, దాని ఆధారంగా అథారిటీ ఉత్తర్వులను రద్దు చేశారు. దీంతో ఈ ప్రత్యేక అనుమతి పిటిషన్లకు దారి తీసింది.

ప్రత్యేక అనుమతి మంజూరు చేసి అప్పీళ్లను ఏకకాలంలో పరిష్కరిస్తాం.

చట్టంలోని సెక్షన్ 30 నిబంధనలను రూపొందించే అధికారాన్ని తగిన ప్రభుత్వానికి ఇస్తుంది. కేంద్ర ప్రభుత్వం రూపొందించిన కనీస వేతనాల (కేంద్ర) నిబంధనలు, 1950, ఉపశమనం కోసం దరఖాస్తులో పేర్కొనాల్సిన వివరాలను అందించే ఫారాలను సూచిస్తుంది. సెక్షన్ 20(2) ప్రయోజనం కొరకు ఫారం VI, సంబంధితమైన వరకు ఈ క్రింది వాటిని అందిస్తుంది:

"పైన పేర్కొన్న దరఖాస్తుదారుడు ఈ క్రింది విధంగా పేర్కొన్నాడు:

(1) దరఖాస్తుదారుడు ఉద్యోగం చేస్తున్నాడు / ఉద్యోగం చేశాడు .... నుండి .... వరకు .... లాగా........... (వర్గం) .... (స్థాపన) శ్రీ/మెస్సర్స్ .... నిమగ్నమయ్యారు. (పని స్వభావం) ఇది కనీస వేతనాల చట్టంలోని సెక్షన్ 2 (జి) యొక్క అర్థంలో షెడ్యూల్డ్ ఉపాధి.

(2) కనీస వేతనాల చట్టంలోని సెక్షన్ 2(ఎ) అర్థంలో ప్రత్యర్థి(లు) యజమాని(లు).

(3) (ఎ) దరఖాస్తుదారునికి ఈ చట్టం కింద తన కేటగిరీ ఉద్యోగానికి నిర్ణయించిన కనీస వేతనాల రేటు కంటే తక్కువ వేతనాలు చెల్లించబడ్డాయి ప్రతి రోజుకు రూ. .... వ్యవధికి అప్పటి నుండి.............. వరకు..................;

(బి) దరఖాస్తుదారునికి రూ............... వేతనాలు చెల్లించబడలేదు. వారపు రోజుల విశ్రాంతి కోసం రోజుకు నుండి.............. వరకు..................;

(సి) దరఖాస్తుదారునికి అప్పటి నుండి ఓవర్ టైమ్ రేటు ప్రకారం వేతనాలు చెల్లించబడలేదు నుండి.............. వరకు..................; "

ఫారంలోని మొదటి పేరాగ్రాఫ్ గతాన్ని మరియు వర్తమానాన్ని ప్రత్యామ్నాయంగా సమం చేస్తుందని స్పష్టమవుతోంది. చట్టంలోని సెక్షన్20 (2) ప్రకారం పిటిషన్ దాఖలు చేసే మాజీ ఉద్యోగికి ఉన్న హక్కును ఇది స్పష్టంగా స్థాపిస్తుంది. నోటిఫికేషన్ నంబరు జి.ఎస్.ఆర్ 1301 తేది 28.10.1960 ద్వారా ఈ ఫారం నిబంధనలలో ప్రవేశపెట్టబడింది. ఒక మాజీ ఉద్యోగి చట్టం యొక్క నిబంధనలను ఉపయోగించవచ్చా లేదా అని నిర్ణయించడానికి సెక్షన్ 20 (2) యొక్క నిజమైన పరిధిని గుర్తించడానికి ఫారంలో ఉపయోగించిన చట్టబద్ధమైన భాష మంచి సూచన.

వేక్ ఫీల్డ్ ఎస్టేట్ v.*పి.ఎల్. పెరుమాళ్,* [1958] 16 ఎఫ్ జె ఆర్ 1 కేసులో మద్రాసు హైకోర్టుకు చెందిన ఒక గౌరవ సింగిల్ జడ్జి ఈ చట్టంలోని సెక్షన్ 20 ఉద్యోగుల గురించి మాత్రమే మాట్లాడుతుందని, మాజీ ఉద్యోగుల గురించి మాట్లాడదని, 'ఉద్యోగి' అనే పదాన్ని ఉద్యోగం చేసే వ్యక్తిగా నిర్వచించినందున, సెక్షన్ 20 అందించిన సంక్షిప్త పరిష్కారం మాజీ ఉద్యోగులకు అందుబాటులో లేదని భావించాలని అభిప్రాయపడ్డారు. ఇది చట్టంలోని సెక్షన్ 20(2) యొక్క అక్షర నిర్మాణం. *మురుగన్ ట్రాన్స్ పోర్ట్స్* v. *పి.రాధాకృష్ణన్ అండ్ అదర్స్* (1960) 19 ఎఫ్ జె ఆర్ 355 కేసులో అదే హైకోర్టుకు చెందిన మరో గౌరవ సింగిల్ జడ్జి, మునుపటి అభిప్రాయానికి భిన్నంగా నిర్ణయించారు మరియు చట్టం యొక్క ఉద్దేశ్యాన్ని పూర్తిగా అమలు చేయడానికి, ప్రస్తుత ఉద్యోగిని మాత్రమే కాకుండా, ఒకప్పుడు ఉద్యోగిగా కనీస వేతనాలు పొందిన మాజీ ఉద్యోగిని కూడా దాని పరిధిలోకి తీసుకురావాల్సిన అవసరం ఉందని అభిప్రాయపడ్డారు. *మురుగన్ ట్రాన్స్ పోర్ట్* కేసులో మద్రాసు హైకోర్టు యొక్క తరువాతి అభిప్రాయాన్ని *చాకో* v. *వర్కీ అండ్ అదర్స్*(1961) 21 ఎఫ్ జె ఆర్ 493 లో కేరళ హైకోర్టు అనుసరించింది, చట్టంలోని సెక్షన్ 20 కింద ఉపశమనం కోరుతూ ఒక మాజీ ఉద్యోగి కూడా లేదా ఉద్యోగులు దరఖాస్తు దాఖలు చేయవచ్చు అని నిర్ణయించింది.

అయితే, *రాయకోట్* కేసులో, పంజాబ్ హైకోర్టు *వేక్ ఫీల్డ్ ఎస్టేట్* కేసులో మద్రాసు హైకోర్టు యొక్క మునుపటి అభిప్రాయం యొక్క అక్షరాలా ఉద్ధేశాన్ని ఎంచుకుంది. నిబంధనలు మరియు ఫారం VI ఉనికిని డివిజన్ బెంచ్ దృష్టికి తీసుకెళ్లి ఉంటే బహుశా వ్యాఖ్యానం మరోలా ఉండేది. 1961 ఏప్రిల్ 7 నుంచి ఒక ఉద్యోగిని తొలగించడం మరియు చట్టంలోని సెక్షన్ 20(2) కింద దరఖాస్తు చేసుకోవడం, 28.10.1960 నుంచి నిబంధనలు మరియు ఫారం VI అమల్లోకి వచ్చిన తర్వాత *ఎం. సీ.రాయకోట్* కేసు తెరపైకి వచ్చింది. మాజీ మరియు ప్రస్తుత ఉద్యోగుల కేసులను కవర్ చేసే ఈ ఫారం యొక్క భాష మద్రాస్ హైకోర్టు యొక్క రెండవ మరియు కేరళ హైకోర్టు అభిప్రాయానికి మాత్రమే కాకుండా, *లేబర్ ఎన్ఫోర్స్మెంట్ ఆఫీసర్ (సెంట్రల్)* **v.** *ప్రిసైడింగ్ ఆఫీసర్, లేబర్ కోర్ట్ అండ్ అథారిటీ అండర్ మినిమమ్ వేజస్ యాక్ట్, పాట్నా అండ్ అదర్స్,* (1976) ఐఎల్ఆర్-పాట్నా సిరీస్, 318 లో పాట్నా హైకోర్టు మరియు *అత్ని మునిసిపాలిటీ* v. *షెట్టెప్ప లక్ష్మణ్ పాటన్ అండ్ అదర్స్,* (1965) సంపుటి 2 ఎల్ ఎల్ జె 307 లో బెంగళూరులోని మైసూరు హైకోర్టు అభిప్రాయాలకు అనుగుణంగా ఉంది. అందువల్ల ప్రమాణం ప్రాబల్యం దృష్ట్యా నిబంధనలు మరియు ఫారం VI తో పాటు సెక్షన్లు 20 (2) మరియు 2 (i) ను కలిపి చదవవలసి ఉంటుంది మాజీ మరియు ప్రస్తుత ఉద్యోగులు ఇద్దరూ ఈ విషయంలో ముందుకు సాగడానికి అర్హులు అనే అభిప్రాయానికి

అనుకూలంగా మొగ్గుచూపడానికి, అటువంటిది ఒక పరిపూర్ణమైన విధానం, ఇది చట్టం యొక్క అవసరమైన ఉద్దేశ్యాన్ని అమలు చేస్తుంది, దీని కోసం నియమాలు మరియు ఫారం చట్టం యొక్క లక్ష్యాలను అమలు చేయడానికి దోహదపడతాయి. అందులో ఉపయోగించిన భాష, కార్యనిర్వాహక స్వరం ఉన్నప్పటికీ, తరచుగా, శాసన ఉద్దేశ్యాన్ని ప్రదర్శిస్తుంది. ఈ చట్టంలోని సెక్షన్ 20(2) ప్రకారం మాజీ ఉద్యోగి కూడా ఉపశమనం పొందడానికి అర్హులైతే చట్టం ఉద్దేశం మరింత పెరుగుతుంది.

అందువల్ల పైన పేర్కొన్న విశ్లేషణ ఆధారంగా, మేము ఈ అప్పీళ్లను అనుమతిస్తాము, హైకోర్టు ఇచ్చిన ఆక్షేపించిన ఉత్తర్వులను రద్దు చేస్తాము మరియు ప్రతివాది ఆర్మీ స్కూల్ యొక్క గౌరవ న్యాయవాది చెప్పినట్లు ఈ విషయంలో తలెత్తిన ఇతర అంశాలపై నిర్ణయం కోసం కేసులను తిరిగి దానికే పంపుతాము. కనీస వేతనాల చట్టం కింద అథారిటీ ఆదేశాలు ఏ ఇతర వేదికలోనూ అప్పీల్ చేయదగినవి లేదా పునఃపరిశీలించదగినవి కానందున, రిట్పిటిషన్లు వాస్తవంగా మారువేషంలో మొదటి అప్పీళ్లు కాబట్టి ఈ విషయాలలో ఇతర అంశాలు తలెత్తాయని మాకు ఎటువంటి సందేహం లేదు. హైకోర్టు ఇప్పుడు ఈ తిరిగి పంపిన కేసులను మరింత త్వరితగతిన పరిష్కరించాలి. రిట్ పిటిషన్లు పెండింగ్ లో ఉన్న సమయంలో హైకోర్టులో ఉన్న మధ్యంతర ఉత్తర్వులు ఆటోమేటిగ్గా పునరుద్ధరించబడతాయి.

తదనుగుణంగా ఆదేశించారు. ఖర్చులకు సంబంధించి ఎలాంటి ఉత్తర్వు ఉండదు.

అప్పీళ్లు అనుమతించబడ్డాయి.