ప్రచురణ యోగ్యమైన

భారత దేశ సర్వోన్నత న్యాయస్థానము

(సివిల్ అప్పీలు అధికార పరిధి)

సివిల్ అప్పీలు నంబరు.312/2023

(@ ఎస్.ఎల్.పి(సి)నంబరు.12520/2022)

ఈ.ఎస్.ఐ. కార్పోరేషన్ **.... అప్పీలుదారు (లు)**

వర్సెస్

మెస్సర్స్ రాధికా థియేటర్ **..... ప్రతివాదు (లు)**

తీర్పు

ఎం.ఆర్. షా, న్యాయమూర్తి.

ఈ.యస్.ఐ. కార్పోరేషన్ జారీ చేసిన తేదీ.31-08-1994 నాటి డిమాండ్ నోటీసును సవాలు చేస్తూ ఇందలి ప్రతివాది ఉద్యోగుల భీమా కోర్టు నందు ఈ.ఐ.సి. నంబరు.14/2003 అను కేసును సమర్పించెను. సదరు కోర్టు సదరు కేసును కొట్టివేసేను. అట్టి తీర్పును సవాలు చేస్తూ ప్రతివాది హైకోర్టు నందు సివిల్ మిస్లేనియస్ అప్పీలు నంబరు.125/2011ను దాఖలు చేసినాడు. హైదరాబాద్ నందలి తెలంగాణ ఉన్నత న్యాయస్థానము ఉద్యోగుల భీమా కోర్టు వారి తేది.13-12-2010 నాటి ఉత్తర్వులను కొట్టి వేస్తూ తేది.17-02-2021 నాటి ఉత్తర్వుల ద్వారా సదరు

అప్పీలును అనుమతించిరి. అట్టి ఉత్తర్వులతో అసంతృప్తుడై వ్యధ చెందిన ఈ.యస్.ఐ. కార్పొరేషన్ వారు ప్రస్తుత అప్పీలును సమర్పించింది.

2. సంక్షిప్తంగా ప్రస్తుత అప్పీలుకు దారి తీసిన వాస్తవాలు ఈ క్రింది విధంగా ఉన్నాయి:

2.1 ఇందలి ప్రతివాది 1981 వ సంవత్సరం నుండి సినిమా థియేటర్ నడుపుతున్నారు. ఇది 1989 సెప్టెంబర్ వరకు ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా తన వంతు చందా చెల్లించింది. అయితే, ఆ తరువాత దాని ఉద్యోగుల సంఖ్య 20 కంటే తక్కువ సంఖ్యలో ఉన్నందున, అది చందా చెల్లించలేదు. అందువల్ల, అప్పీలుదారు- కార్పోరేషన్ డిమాండ్ నోటీసులను జారీ చేసింది. ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం, 1948 సెక్షన్ 1లోని సబ్ సెక్షన్ (6)ను 20-10-1989 నుండి చేర్చడానికి ముందు 20 మంది కంటే తక్కువ మంది వ్యక్తులను నియమించబడి నందు వల్ల ఇది ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం నిబంధనల పరిధిలోకి రాదని ఇతర అంశాలతో పాటు పేర్కొంటూ ఈ.ఐ.సి. నంబరు.14/2003 ద్వారా ఈ.ఐ కోర్టులో ప్రతివాది డిమాండ్ నోటీసులను సవాలు చేశారు. ఈ.ఐ.కోర్టు కేసును కొట్టివేస్తూ 13-12-2010 తేదీన ఉత్తర్వులు జారీ చేసింది. డిమాండ్ నోటీసులను ఖాయ పరుస్తూ ఈఐ కోర్టు జారీ చేసిన ఉత్తర్వులు ఉన్నత న్యాయస్థానం (హైకోర్టు)లోని అప్పీలు నందలి ముఖ్య అంశం. 20-10-1989 తేదీన చేర్చబడిన ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టంలోని సెక్షన్ 1లోని సబ్ సెక్షన్ (6) వెనుకటి తేదీ నుండి వర్తించదని మరియు ఇది 20-10-1989 తేదీన లేదా ఆ తర్వాత మాత్రమే ప్రభావితమవుతుంది తప్ప ఆ తేదీకి ముందు కాదనేది ఉన్నత న్యాయస్థానం ముందు ప్రతివాది- అసలు అప్పీలుదారు తరపు కేసు. మరోవైపు, ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం ఒక సాంఘిక సంక్షేమ శాసనం కాబట్టి, సంబంధిత కార్మికుల సంక్షేమం కోసం ఉద్దేశించ బడినందున దానికి మరింత విస్తృతి అనుమతించాల్సిన అవసరం ఉందని, ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా తరపు కేసు. సెక్షన్ 1లో సవరించిన సబ్ సెక్షన్ (6) ప్రకారం అందులో నియమితులైన వ్యక్తుల సంఖ్య నిర్దేశించిన సంఖ్య కంటే తక్కువగా ఉన్నప్పటికి, అన్ని సంస్థలు ఉద్యోగుల భీమా కార్పోరేషన్ చట్టం ద్వారా నిర్వహించబడతాయి, అయితే, ఆ

తర్వాత ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టంలోని సెక్షన్ 1కు సవరణ చేయడం ద్వారా సబ్ సెక్షన్ (6) 20-10-1989 నుండి చేర్చబడినప్పటికి గతానికి వర్తించదని మరియు అది 20-10-1989/31-03-1989 కు ముందు స్థాపించిన సంస్థకు వర్తించదని సవాలు చేయబడ్డ తీర్పు మరియు ఉత్తర్వును సవాలు చేస్తూ ప్రస్తుత ప్రతివాది దాఖలు చేసిన అప్పీలును ఉన్నత న్యాయస్థానం అనుమతించింది.

2.2. ఉన్నత న్యాయస్థానం వెలువరించిన తీర్పు, ఉత్తర్వులపై అసంతృప్తి వ్యక్తం చేస్తూ బాధిత ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా ప్రస్తుత అప్పీలుకు ప్రాధాన్యత నిచ్చింది.

3. ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా కార్పోరేషన్ తరపున విద్యావంతుడైన న్యాయవాది శ్రీ. మహేశ్ శ్రీ వాస్తవ గట్టిగా వాదనలను వినిపిస్తూ సబ్-సెక్షన్ (6)ను చేరుస్తూ సెక్షన్ 1కు చేసిన సవరణ గతానికి వర్తించదని పేర్కొంటూ 20-10-1989 తర్వాత మాత్రమే అమలులోకి వస్తుందని ముందు కాదని తీర్పు చెబుతూ డిమాండ్ నోటీసులను రద్దు చేస్తూ ఉన్నత న్యాయస్థానం అప్పీలును అనుమతిస్తూ ప్రస్తుత (ముఖ్యంగా) పొరపాటు చేసిందన్నారు.

3.1. ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం యొక్క ఉద్దేశ్యాన్ని మరియు ప్రయోజనాన్ని ఉన్నత న్యాయస్థానం సరియైన రీతిలో గ్రహించలేదని మరియు ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం ఒక సామాజిక సంక్షేమ చట్టం అని, మరియు అది సంబంధిత కార్మికుల సంక్షేమం కోసం ఉద్దేశించినదని గట్టిగా వాదనలు వినిపించారు. అందువల్ల ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం యొక్క లక్ష్యం మరియు ప్రయోజనం సాధించడానికి, సదరు చట్టంలోని సెక్షన్ 1కి సబ్ సెక్షన్ (6) ను చేర్చడం సరైనదని శాసన సభ భావించిందని, దీని ద్వారా కర్మాగారము లేదా వ్యవస్థాపన ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం ద్వారా ప్రభావం నేరవేరుతుందని ఏ సమయంలోనైనా దానిలో పని చేసే వ్యక్తుల సంఖ్య పేర్కొన్న పరిమితం కంటే తక్కువగా ఉన్నప్పటికి లేదా అందలి అధికారిక సహాయంతో తయారీ ప్రక్రియ నిలిచిపోతుందన్నారు.

3.2. అందువల్ల, 20-10-1989 తరువాతి కాలానికి సంబంధించిన డిమాండ్ నోటీసులు, ఉన్నత న్యాయస్థానం గమనించినట్లుగా ఇంకా తీర్పు ఇచ్చినట్లుగా వెనుకటి తేదీతో సెక్షన్ 1లోని సబ్-సెక్షన్ (6)ను గత కాలానికి వర్తింపజేయడం చట్టవిరుద్ధమని చెప్పలేమని విన్నవించారు. మహా అయితే 29-10-1989 కంటే ముందటి డిమాండ్ నోటీసులు చట్ట విరుద్ధమని చెప్పవచ్చు ఆ సందర్భంలో ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టంలోని సెక్షన్-1, సబ్ – సెక్షన్ (6) గత కాలానికి వర్తింపజేసినట్టుగా చెప్పవచ్చని కూడా విన్నవించారు.

3.3 సెక్షన్ 1లో సబ్ – సెక్షన్ (6) ను చేర్చడం వల్ల 20-10-1989 నుండి ఏ సందర్భంలోనైనా ఏ కర్మాగారం లేదా వ్యవస్థాపన అయినా ఉగ్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం ద్వారా నిర్వహించబడాలి. అయినప్పటికీ అందుకు భిన్నంగా దానిలో పని చేసే వ్యక్తుల సంఖ్య ఏ సమయంలోనైనా ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం ప్రకారం లేదా దాని క్రింద పేర్కొన్న పరిమితి కంటే తక్కువగా ఉంటుందని విన్నవించారు.

3.4. పైన పేర్కొన్న వాదనలు చేయడంతో పాటు బెంగుళూరు టర్ఫ్ క్లబ్ లిమిటెడ్ వర్సెస్ రీజినల్ డైరెక్టర్, ఈ ఎస్ఐసీ; (2014) 9 యస్.సీ.సీ.657 కేసులోని ఈ కోర్టు తీర్పుపై ఆధారపడుతూ ప్రస్తుత అప్పీలు అనుమతించవలసిందిగా అభ్యర్థిస్తున్నారు.

4. నోటీసులు అందజేసినప్పటికీ ప్రతివాది తరపున ఎవరూ హాజరు కాలేదు.

5. అప్పీలుదారు- కార్పోరేషన్ తరపున విద్యావంతుడైన న్యాయవాది వాదనలను ఆలకించి మరియు ఉన్నత న్యాయస్థానం వెలువరించిన సవాలు చేయబడ్డ తీర్పు మరియు ఉత్తర్వులు పరిశీలించిన అనంతరం ఈ కోర్టు సమీక్షకు వచ్చిన ముక్తసరి ప్రశ్న: 20-10-1989 కంటే ముందటి డిమాండ్ నోటీసులకు సంబంధించి, 20-10-1989 కన్నా ముందు స్థాపించబడిన ఒక వ్యవస్థ లేదా ఒక కర్మాగారం ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం ప్రభావితం చేస్తుందా, అందుకు

భిన్నంగా ఏ సమయంలోనైన అందులో పనిలో పెట్టుకున్న వ్యక్తుల సంఖ్య ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం సూచించిన ప్రకారం లేదా ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం నిర్ధేశించిన పరిమితి కంటే తక్కువగా ఉన్న సందర్భంలో ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం ప్రభావితం చేస్తుందా?

ఈ కోర్టు పరిశీలనకు మా ముందున్న అనుబంధ ప్రశ్న: ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం సెక్షన్ 1 లోని సబ్ సెక్షన్ (6) ను చేర్చిన తేది అయిన 20-10-1989 తర్వాతి కాలానికి సంబంధించిన డిమాండ్ నోటీసులకు సంబంధించి సవరణ చేసిన సెక్షన్ (1)ను గతానికి అన్వయింప జేయవచ్చని చెప్పదగునా ?

6. పైన పేర్కొన్న సమస్యలకు/ప్రశ్నలకు సమాధానం ఇచ్చే సందర్భంలో ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం యొక్క అర్ధము, లక్ష్యము మరియు ప్రవేశిక భాగాన్ని సూచిస్తూ పరిగణనలోకి తీసుకోవల్సిన ఆవశ్యకత ఉంది. ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం యొక్క ప్రవేశిక భాగం ఈ క్రింది విధంగా ఉంది:-

> " అనారోగ్యం, ప్రసూతి మరియు ఉపాధి నష్టం విషయంలో ఉద్యోగులకు కొన్ని ప్రయోజనాలను అందించడానికి మరియు దానికి సంబంధించి కొన్ని ఇతర విషయాల కోసం నిబంధనలను రూపొందించడానికి ఉద్దేశించిన ఒక చట్టం. "

6.1. కాబట్టి, ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం సామాజిక సంక్షేమ చట్టం కావడంతో లాభితునికి అనుకూలంగా మొగ్గుచూపే ఏదైనా శాసన పూర్వక వివరణ సూచించాలి. బెంగుళూరు టర్ఫ్ క్లబ్ లిమిటెడ్ (పైన పేర్కొనబడినది) కేసులో ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం యొక్క అర్ధం మరియు లక్ష్యం ఈ కోర్టు విపులంగా పరిశీలించింది. ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం కింద గతంలో వెలువరించిన వరస తీర్పులు పరిశీలించిన తర్వాత, ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టానికి ఉదారమైన విశదీకరణ ఇవ్వాలని మరియు ఉద్యోగులకు సామాజిక భద్రత కల్పించే విధంగా అన్వయించాలని

అభిప్రాయపడ్డారు. 16 నుండి 21 పేరాలలో ఈ క్రింది విధంగా గమనించబడింది మరియు నిర్వహించబడింది:–

> " శాసనాల వివరణ యొక్క ప్రాథమిక నియమం శబ్దార్థ నియమం కావచ్చు. అయితే, ఉద్యోగులు, కార్మికుల సంక్షేమం కోసం రూపొందించబడిన లాభదాయకమైన శాసనాలు మరియు చట్టాల విషయంలో ఈ కోర్టు అనేక సందర్భాలలో ఉదారవాద వివరణ నియమాన్ని ధృఢ పరిచేందుకు అనుసరించింది. భర్తీ చేయాల్సిన కార్మికులకు శాసన సభ యొక్క ఉద్దేశం ఆధారంగా ప్రయోజనాలు విస్తరింపజేసే ఆవశ్యకత ఉంది. "

17. ఉద్యోగుల ప్రభుత్వ భీమా కార్పోరేషన్ చట్టం అనేది కార్మికులకు ఆరోగ్య భీమా పథకం యొక్క అత్యవసర అవసరాన్ని దృష్టిలో ఉంచుకొని కేంద్ర ప్రభుత్వం రూపొందించిన ఒక సంక్షేమ చట్టం. ఈ సందర్భంలో ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా కార్పోరేషన్ చట్టం యొక్క ప్రవేశిక భాగాన్ని పునరుద్ఘాటించడం ఉపయుక్తంగా ఉంటుంది. అది ఈ క్రింది విధంగా ఉంది:

> " అనారోగ్యం, ప్రసూతి మరియు ఉపాధి నష్టం విషయంలో ఉద్యోగులకు కొన్ని ప్రయోజనాలను సమకూర్చేందుకు మరియు దానికి సంబంధించి కొన్ని ఇతర విషయాలకు నిబంధన చేయడానికి గల చట్టం. "

18. ఈ.ఎస్.ఐ కార్పోరేషన్ వర్సెస్ ఫ్రాన్సిస్ డి కోస్టా [1993 సప్లిమెంట్ (4) యస్.సి.సి.100: 1994 యస్.సి.సి.(ఎల్ అండ్ ఎస్)195] కేసులో ఈ కింది విధంగా కోర్టు తీర్పు చెప్పింది: (యస్.సి.సి పేజీలు 105-06, పేరాలు 5-6)

> "5. ఈ చట్టం అనారోగ్యం, ప్రస్తుతి, ఉపాధి నష్టం, వృత్తి పరమైన వ్యాధులు మొదలైన వాటికి పూచిగా ఉండటానికి ప్రయత్నిస్తుంది. ఈ చట్టం ఒక సామాజిక భద్రతా శాసనం. అన్యాయాన్ని నిరోధించడానికి లేదా న్యాయాన్ని ప్రోత్సహించడానికి మరియు సంక్షేమ చట్టం లక్ష్యం మరియు ఉద్దేశ్యాన్ని ఫలప్రదం చేయడానికి ఇది

నిశ్చయమైన చట్టం, అక్షరాలా శబ్దార్థ నిర్మాణం నుండి వైదొలగవల్సిన అవసరం ఉన్నప్పటికీ, విస్తృత వివరణ ఇవ్వాల్సిన అవసరం ఉంది. న్యాయస్థానము, మార్గదర్శ కాలైన అధికరణాలు 38 మరియు 39ని మరియు అధికరణ 21 క్రింద అర్థవంతమైన కార్మికుల జీవించే హక్కు, జీవం పోసే విధంగా రాజ్యాంగం యొక్క ప్రవేశిక నందు ఉద్దేశించిన ఆర్థిక మరియు సామాజిక న్యాయమును ఆసరాగా తీసుకుని కాంతివంతం కావాలి. కార్మికుల ఆరోగ్యాన్ని పరిరక్షించడానికి, అధికరణ 39 (ఇ) క్రింద, మరియు అనారోగ్యం మరియు వైకల్యం వల్ల వచ్చే ప్రయోజనాలను పొందడానికి, అధికరణం 41 క్రింద, మరియు అధికరణం 43 గౌరవ ప్రదమైన జీవన ప్రమాణాలను అందిస్తుంది. వైద్య మరియు వైకల్యం వల్ల వచ్చే ప్రయోజనాలను పొందే మానవ హక్కుల సార్వత్రిక ప్రకటనలోని అధికరణం 25 (2) క్రింద, మరియు అంతర్జాతీయ ఆర్థిక, సామాజిక మరియు సాంస్కృతిక హక్కులపై అధికరణం 7(బి) ప్రకారం వైద్య, వైకల్యం వల్ల వచ్చే ప్రయోజనాలు ప్రాథమిక మానవ హక్కులు. ఆరోగ్య హక్కు అనేది మన రాజ్యాంగంలో సామాజిక- ఆర్థిక న్యాయం మరియు మానవ హక్కుల సార్వత్రిక ప్రకటనలో ఒక ప్రాథమిక మానవ హక్కుగా పొందుపరచబడింది. ఒక కార్మికునికి వైద్య ప్రయోజనం పొందే హక్కు అతనికి/ఆమెకు విశేషమైన ప్రాథమిక హక్కు. ఈ చట్టం భీమా చేయబడిన కార్మికుల ఆరోగ్య సంరక్షణకు పాటు పడుతుంది. పైన పేర్కొన్న అంశాలను అమలు చేయటానికి వివరణాత్మక ప్రయత్నం జరగాలి. ఆ విధంగా వైద్య ప్రయోజనం పొందే హక్కు కార్మికుని ప్రాథమిక హక్కు.

6. అంతేకాకుండా, చట్టాల వ్యాఖ్యానం పరిధిలో కూడా, శాసనం యొక్క (న్యాయ) పరిపాలన విస్తరణ, క్రియాశీల విస్తరణ భావన మరియు పూర్తి నిర్వహణ, అందుకోసం రాజ్యాంగంలో పేర్కొన్న సామాజిక మరియు ఆర్థిక న్యాయాన్ని అందించే దిశగా వివరణ ఇవ్వబడుతుంది. శాసనం అనేది ఒక సామాజిక దిశగా మార్పు ప్రక్రియలో అంతర్భాగమై ప్రయత్న పూర్వకంగా చేయునది. సాధారణ సామాజిక జీవన విధానంలో శాసనం అంత: పరీక్ష చేసుకున్నప్పుడే చట్టానికి, సామాజిక మార్పునకు మధ్య కలయిక ప్రభావం చూపుతుంది. శాసనం యొక్క జీవిత చరిత్ర తర్కం కాదు, కాని అనుభవం. ఇది సామాజిక ప్రయోజనం కోసం ఉపయోగించడానికి, ప్రజల అవసరాలను తీర్చడానికి ఒక సాధనం. ఒత్తిడి, వైకల్యం, గాయం మొదలైన

సందర్భాలలో కార్మికుడికి చట్ట బద్ధమైన రక్షణ మరియు సహాయం అవసరం భీమా చేయబడిన ఉపాధిలో చట్టం కట్టుబడి ఉంటుంది, చట్టబద్ధమైనది. కార్మికులకు అవసరమైన సమయాలలో, ప్రత్యేకించి వారు ఆర్థికంగా నిష్క్రియంగా ఉన్నపుడు వారికి జీవనోపాధిని అందించడానికి చట్టం (చట్టంలోని సెక్షన్లు 38 నుండి 51 వరకు) క్రింద పొందు పరచబడిన సంక్షేమ నిధికి నిర్ణీత నిష్పత్తిలో, చందా ఇవ్వడానికి యజమాని మరియు ఉద్యోగిపై చట్టబద్ధమైన బాధ్యత కట్టుబడి ఉంటుంది, ముఖ్యంగా ఉద్యోగంలో ఉన్నప్పుడు ఆరోపణలు లేదా వైకల్యం లేదా మరణం సంభవించిన కారణంగా. ఉద్యోగి సంక్షేమ నిధికి అతను/ఆమె కష్టపడి సంపాదించిన వేతనం నుండి చందా ఇచ్చారన్న వాస్తవం, ఉద్యోగి అనుభవించిన గాయం లేదా వృత్తి పరమైన వ్యాధి సంక్రమించిందా/అనుభవించినదా అనేది ఉపాధి నష్టం అని నిర్ణయించడంలో కీలకమైన ప్రభావం చూపుతుంది. ఈ బాధ్యత ఏ కాంట్రాక్టు లేదా యజమాని చేసిన ఏదైనా చట్టం లేదా లోపం మీద ఆధారపడి ఉండదు. అయితే గాయ పడిన సమయంలో ఉద్యోగంతో యజమాని కలిగి ఉండే సంబంధం యొక్క ఉనికిపై ఆధారపడి ఉంటుంది. అనారోగ్యం, గాయం లేదా కార్మికుడు మరణించడం ద్వారా ఆధారపడిన వారి జీవనోపాధి వల్ల ప్రతికూలంగా ప్రభావితమైన శారీరకంగా మరియు ఆర్థికంగా వికలాంగుడైన కార్మికునికి పునరావాసం కల్పించడం కోసం చట్ట ప్రకారం చర్యను భర్తీ చేస్తుంది. ఇది తప్పుడు ఆధారంగా కాకుండా సామాజిక సంక్షేమానికి సంబంధించిన అంశం."

19. ఈ న్యాయస్థానంలోని ముగ్గురు న్యాయమూర్తుల ధర్మాసనం ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టానికి సంబంధించి ట్రాన్స్ పోర్ట్ కార్పోరేషన్ ఆఫ్ ఇండియా వర్సెస్ ఈ.ఎస్.ఐ.కార్పోరేషన్ [(2000)1యస్.సి.సి.332:2000 యస్.సి.సి.(ఎల్ అండ్ యస్) 121] కేసులో ఇచ్చిన తీర్పు: (యస్.సి.సి.పేజీలు 357-58, పేరాలు 27-28)

"27. ఈ అంశంపై చర్చను ముగించే ముందు, ఈ చట్టం అనారోగ్యం, ప్రసూతి, ఉపాధి నష్టం మరియు దానికి సంబంధించిన కొన్ని ఇతరమైన విషయాలలో ఉద్యోగులకు ప్రయోజనాలను అందించడానికి ఉద్దేశించిన ఒక ప్రయోజనకరమైన చట్టమిది అనే ప్రధానమైన వాస్తవాన్ని దృష్టిలో ఉంచుకోవడం అవసరం అంటూ

సాంఘిక సంక్షేమం కోసం మరియు ఉద్యోగ సమయంలో వివిధ శారీరక వ్యాధులతో బాధపడే ఉద్యోగులకు సురక్షితమైన భీమా రక్షణను కల్పించడానికి ఈ చట్ట రూపొందించబడింది. అటువంటి ప్రయోజనకరమైన శాసనాన్ని సరైన దృక్కోణంలో అర్థం చేసుకోవాలి, తద్వారా దాని అమలులో అంతర్లీనంగా ఉన్న శాసన ఉద్దేశాన్ని ఫలవంతమొనరించాలి. నిర్దిష్టమైన ఉద్యోగుల సమూహానికి దాని వర్తింపుపై రెండు అభిప్రాయాలు సాధ్యమైన పక్షంలో వాటిని నిరాశపరిచే కంటే శాసనపరమైన ఉద్దేశాన్ని మరింత ముందుకు తీసుకుపోయే దృక్పథానికి ప్రాధాన్యత నివ్వాలి....

28. ప్రత్యేకంగా ఈ చట్టంతో వ్యవహరిస్తూ, ఈ కోర్టులోని త్రిసభ్య ధర్మాసనం బకింగ్ హామ్ అండ్ కర్నాటిక్ కంపెనీ లిమిటెడ్ వర్సెస్ వంకటయ్య (ఎ.ఐ.ఆర్.1964 యస్.సి.1272) కేసులో అప్పటి గజేంద్ర గడ్కర్. న్యాయమూర్తి ద్వారా తీర్పు వెలువరిస్తూ.... విద్యావంతుడైన న్యాయవాది డోలియా వాదనలను ఈ విధంగా అంగీకరిస్తూ ఇచ్చిన తీర్పు: (ఎ.ఐ.ఆర్.పేజీ 1277, పేరా 10)

“10. ఇది కార్మికులకు నిర్దిష్ట ప్రయోజనాలను అందించడానికి ఉద్దేశించిన సామాజిక శాసనం, అందువల్ల సంబంధిత నిబంధనలను సాంకేతికంగా లేదా సంకుచిత కోణంలో అన్వయించడానికి ప్రయత్నించడం సరికాదు. ఈ స్థితి వివాదాస్పదం కాదు. కాని మిస్టర్ డోలియా లేవనెత్తిన అభ్యర్ధనతో వ్యవహరించేటప్పుడు ఆ (వి) భాగాన్ని ఉదారంగా అర్థం చేసుకోవాలి. ఉదార వాద నిర్మాణం అంతిమంగా విభాగంలో ఉపయోగించిన పదాల నుండి ప్రవహించాలన్న వాస్తవాన్ని మేము విస్మరించలేము. ఈ విభాగంలో ఉపయోగించిన పదాల నుండి రెండు నిర్మాణాలను చేయగలిగే సమర్ధతను కలిగి ఉన్నట్లయితే వాటిలో ఒకటి చట్టం యొక్క లక్ష్యాన్ని సాధించడంలో సహాయపడటానికి ప్రత్యేక హక్కుగా చూపించబడినట్లయితే, చట్టం యొక్క లక్ష్యాన్ని కొనసాగించలేని ఇతరమైన నిర్మాణాల కంటే ఆ నిర్మాణానికి ప్రాధాన్యత ఇవ్వడానికి న్యాయస్థానాలు న్యాయబద్ధం అవుతాయి.

20. బొంబాయి ఆనంద్ భవన్ రెస్టారెంట్ వర్సెస్ ఇ.యస్.ఐ కార్పోరేషన్ (బొంబాయి ఆనంద్ భవన్ రెస్టారెంట్ వర్సెస్ ఇ.ఎస్.ఐ. కార్పోరేషన్ (2009)9

యస్.సి.సి.61 (2009) 2 యస్.సి.సి. (ఎల్.అండ్ యస్) 573 కేసులో ఈ క్రింది విధంగా పరిశీలించబడింది: (యస్.సి.సి. పేజీ 66, పేరా 20)

“20. ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం ఒక ప్రయోజనకరమైన శాసనం. ప్రవేశిక (ప్రియాంబుల్) సూచించినట్లుగా, అనారోగ్యం, ప్రసూతి మరియు ఉపాది నష్టం విషయంలో కర్మాగారంలోని ఉగ్యోగులకు కొన్ని ప్రయోజనాలను అందించడం మరియు దానికి సంబంధించి కొన్ని ఇతర విషయాల కోసం సదుపాయాలు కల్పించడం ఈ చట్టం యొక్క ప్రధాన ఉద్దేశం. ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం అనేది ఒక సామాజిక భద్రతా శాసనం మరియు సామాజిక చట్టాన్ని వివరించే నియమాలు పన్ను విధింపు చట్టం వివరణ యొక్క నియమావళికి భిన్నమైన రీతిలో ఉంటాయి. సామాజిక చట్టం యొక్క నిబంధనలను నిష్ఫలీకరించే ఎలాంటి అవినీతిని న్యాయస్థానాలు పరిగణనలోకి తీసుకోరాదు మరియు చట్టాన్ని శాసనాల పుస్తకంలో ఉంచడం ద్వారా శాసన సభ కలిగియున్న ప్రయోజనాన్ని సాధించడానికి అవసరమైతే, న్యాయ స్థానాలు కూడా చట్టం యొక్క భాషను బలవంతంగా రాబట్టాలి. అందువల్ల, ఈ చట్టం తన లక్ష్యాలను ప్రోత్సహించేందుకు ఒక ఉదార వాద నిర్మాణాన్ని పొందాలి.

21. ఉద్యోగులకు అనారోగ్యం, మహిళా ఉద్యోగుల విషయంలో ప్రసూతి, ఉపాధి నష్టం వంటి సందర్భాలలో ఉద్యోగులకు నిర్దిష్ట ప్రయోజనాలను అందించడానికి మరియు దీనికి సంబంధించి కొన్ని ఇతర విషయాలలో నిబంధన రూపొందించడానికి శాసన సభ ఉద్యోగుల ప్రభుత్వ భీమా చట్టాన్ని రూపొందించింది. ప్రభుత్వ భీమా చట్టంలోని నిబంధనలు కాలానుగుణ కర్మాగారాలకు కాక అన్నీ కర్మాగారాలకు వర్తిస్తాయి. ప్రభుత్వ భీమా చట్టంలోని నిబంధనలు ఏ ఇతర సంస్థకైనా లేదా సంస్థలకైనా వర్తింపజేసేందుకు కేంద్ర ప్రభుత్వ ఆమోదంతో రాష్ట్ర ప్రభుత్వానికి అధికారం ఉంటుంది. ఈ ఉద్యోగుల ప్రభుత్వ భీమా చట్టం వర్తించే కర్మాగారాలు లేదా సంస్థలలోని ఉద్యోగులందరికి ప్రభుత్వ భీమా చట్టం కింద అందించిన విధంగా భీమా కల్పించాలని ఈ చట్టం యొక్క నిబంధనలు కల్పిస్తున్నాయి. అనారోగ్యం, ప్రసూతి మరియు ఉపాధి నష్టం విషయంలో ఉద్యోగులకు కొన్ని ప్రయోజనాలను అందించేందుకు ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం ఉదారమైన మరియు ప్రయోజన

కరమైన నిర్మాణాన్ని పొందాల్సిన అవసరముంది, తద్వారా చట్టంలోని భాషకు అపకారం చేయకుండా శాసన ప్రయోజనాన్ని సాధించవచ్చు.

7. ఉద్యోగుల రాష్ట్ర ప్రభుత్వ భీమా చట్టంలోని సెక్షన్ 1, యొక్క సబ్ సెక్షన్ 96) ను చేర్చడానికి ముందు, 20 కంటే ఎక్కువ మంది ఉద్యోగులను పనిలో పెట్టుకునే సంస్థలు/ కర్మాగారాలు మాత్రమే ఉద్యోగుల రాష్ట్ర ప్రభుత్వ చట్టం అధీనంలో ఉంచబడతాయి. అయితే, ఆ తర్వాత ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టంలోని సెక్షన్ 1 యొక్క సబ్ సెక్షన్ (6) 20-10-1989న చేర్చబడింది, మరియు 20-10-1989 తర్వాత మౌలిక మార్పు చోటు చేసుకుంది మరియు సవరించిన నిబంధన ప్రకారం ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం వర్తించే కర్మాగారం లేదా సంస్థ ఉద్యోగుల రాష్ట్ర ప్రభుత్వ భీమా చట్టం అధీనంలో ఉంటుంది. అందుకు భిన్నంగా వాటిలో నియమింపబడిన వ్యక్తులు ఏ సమయంలోనైనా ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టంలోని నిర్ధేశించిన పరిమితికి దిగువకు పడిపోతారు. అందువల్ల 20-10-1989 తేదీన మరియు ఆ తర్వాతి కాలానికి ఒక కర్మాగారం లేదా ఒక సంస్థలో నియమింపబడిన వ్యక్తుల సంఖ్యతో సంబంధం లేకుండా ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టం ద్వారా నిర్వహించబడుతుంది. అందువల్ల 20-10-1989 తర్వాతి కాలానికి చెందిన డిమాండ్ నోటీసులను కర్మాగారంలో గాని, సంస్థలోని గాని నియమించబడిన వ్యక్తుల సంఖ్యతో సంబంధం లేకుండా కర్మాగారానికి గాని సంస్థకు గాని బాధ్యత వహించవల్సి ఉంటుంది. అటువంటి డిమాండ్ నోటీసులకు సంబంధించి ఉన్నత న్యాయస్థానం గమనించినట్లుగా మరియు నిర్వహించినట్లుగా సబ్ సెక్షన్ (6) ను చేర్చి సవరించిన సెక్షన్ 1 ను గతానికీ వర్తింపజేయడం లేదని చెప్పలేము. చట్టంలోని సెక్షన్-1 లోని సబ్ సెక్షన్ (6)ను చేర్చడానికి ముందు కాలానికి డిమాండ్ నోటీసు ఇచ్చిన సందర్భాలలో మాత్రమే, అదే నిబంధనను గతానికి వర్తింపజేశారని చెప్పవచ్చు. అందువల్ల, 20-10-1989 తరువాతి కాలానికి అంటే, సెక్షన్-1 లోని సబ్ సెక్షన్ (6)ను చేర్చిన తరువాత కూడా దానిని గమనించడంలో ఉన్నత న్యాయస్థానం తీవ్రమైన తప్పిదానికి పాల్పడింది. డిమాండ్ నోటీసులు కూడా గతానికి వర్తిస్తుందని, అప్పీలును అనుమతించడంలో మరియు 20-10-1989 తర్వాత కాలానికి కూడా డిమాండ్

నోటీసులను రద్దు చేయడాన్ని ఉన్నత న్యాయస్థానం తప్పు బట్టింది. సెక్షన్ 1లోని సబ్ సెక్షన్ (6) అందువల్ల, 31-03-1989/20-10-1989కి ముందు నియమించబడిన సంస్థలకు కూడా వ్యక్తుల సంఖ్యతో సంబంధం లేకుండా ఏ సమయంలోనైనా నియమించబడిన వ్యక్తుల సంఖ్య ఉద్యోగుల రాష్ట్ర భీమా చట్టంలో పేర్కొన్న పరిమితి కంటే తక్కువగా ఉంటుంది.

8. పైన పేర్కొన్న వాటి దృష్ట్యా మరియు పైన పేర్కొన్న కారణాల వల్ల ప్రస్తుత అప్పీలు విజయవంతమైంది. సవాలు చేయబడిన తీర్పు మరియు ఉత్తర్వులు వెలువరించిన ఉన్నత న్యాయస్థానం ఇందు మూలంగా రద్దు చేయబడి 20-10-1989 తర్వాతి కాలానికి సంబంధించిన డిమాండ్ నోటీసులు ఇందు మూలంగా పునరుద్ధరించబడతాయి. తదనుసారం, ప్రస్తుత అప్పీలు అనుమతించబడింది. ఖర్చులు లేవు.

____

న్యాయమూర్తి

ఎం.ఆర్.షా

____

న్యాయమూర్తి

సి.టి. రవి కుమార్

న్యూఢిల్లీ

20 జనవరి, 2023.