

భారత సర్వోన్నత న్యాయస్థానం

బాల సుబ్రహ్మణ్య రాజారాం

V

బి.సి. పాటిల్ మరియు ఇతరులు

(జాఫర్ ఇమామ్, సుబ్బారావు మరియు వివియన్ బోస్ న్యాయమూర్తులు)

వేతనాలు – ఇండస్ట్రియల్ కోర్ట్ అందించే బోనస్‌ను కలిగి ఉంటే – వేతనాల చెల్లింపు చట్టం (IV ఆఫ్ 1936), s.2(vi), 15.

బొంబాయిలోని ఇండస్ట్రియల్ కోర్ట్, టాటా మిల్స్ లిమిటెడ్ యొక్క ఆపరేటివ్‌లకు 4 ½ నెలల వేతనానికి సమానమైన బోనస్‌ను అందించింది మరియు ఇకపై మిల్లల సేవల్లో లేని ఆపరేటివ్‌లకు బోనస్‌ను ఒకే నిర్ణీత మొత్తంలో చెల్లించాలని ఆదేశించింది. నిర్ణీత తేదీకి ముందు క్లెయిమ్ చేసిన ఆపరేటివ్‌లకు సక్రమంగా చెల్లించారు, అయితే ఆ తేదీ తర్వాత దరఖాస్తు చేసిన ఆపరేటివ్‌లకు చెల్లింపు నిరాకరించబడింది. చెల్లింపు నిరాకరించిన కార్యకర్తలు వేతనాల చెల్లింపు చట్టం కింద అధారితీకి దరఖాస్తులు చేసుకున్నారు. దరఖాస్తును స్వీకరించడానికి అధారితీకి ఎటువంటి అధికార పరిధి లేదని మిల్లులు వాదించారు, అయితే ఆ వాదన తిరస్కరించబడింది. మిల్లులు బొంబాయి హైకోర్టులో ఒక రిట్ పిటిషన్‌ను దాఖలు చేశారు, దానిని సింగిల్ జడ్జి తోసిపుచ్చారు మరియు ఆ నిర్ణయానికి వ్యతిరేకంగా చేసిన అప్పీల్‌ను కూడా డివిజన్ బెంచ్ కొట్టివేసింది:

పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం అందించే బోనస్ అనేది వేతనాల చెల్లింపు చట్టంలోని సెక్షన్ 2 (vi) అర్థంలో వేతనాలు కాదని మరియు సెక్షన్ 15 యొక్క చట్టం కింద దానికి చేసిన దరఖాస్తును స్వీకరించే అధికార పరిధి అధారితీకి లేదని పేర్కొంది. అటువంటి బోనస్ వేతనం అయినప్పటికీ, s.2 (vi) ద్వారా అవసరమైన ఉద్యోగ ఒప్పందం, ఎక్స్‌ప్రెస్ లేదా సూచించిన నిబంధనల నెరవేర్చుపై చెల్లించాల్సిన వేతనం కాదు.

సివిల్ అప్పీల్ అధికార పరిధి: సివిల్ అప్పీల్స్ నెం. 35 & 36/ 1954.

1952లోని 34 మరియు 35 అప్పీళ్లలో బాంబే హైకోర్టు ఆగస్ట్ 28 , 1952 నాటి తీర్పులు మరియు ఆర్డర్ నుండి అప్పీల్లు , ఉత్తర్వుల నుండి ఉద్భవించాయి , జనవరి 24, 1952 నాటి , పేర్కొన్న హైకోర్టు తన సివిల్ ఒరిజినల్ అధికార పరిధిని వివిధ భాషలలో అమలు చేస్తోంది. దరఖాస్తుల సంఖ్య 302 ఆఫ్ 1951 మరియు 303, 304 మరియు 305 ఆఫ్ 1951 వరుసగా.

ఆర్.జె. కోలా , బి నారాయణస్వామి , జె.బి. దాదాచాంజి , ఎస్.ఎన్ : అప్పీలుదారు కోసం ఆండ్లీ మరియు రామేశ్వర్ నాథ్.

H.N. సన్యాల్ , Addl. సొలిసిటర్-జనరల్ ఆఫ్ ఇండియా , N.P. సత్వానీ మరియు R.H. ధేబర్ ప్రతివాదికొరకునం.3 C.Aలో 35 & No.5లో 36.

D.H. బుచ్ మరియు నౌనిత్ లాల్ , C.Aలో ప్రతివాదికొరకు నం.2 కోసం, C.A. 35 & Nos.. 2-4 లో 36.

1958. మార్చి 19. కోర్టు తీర్పు వెలువరించింది బోస్ న్యాయమూర్తి:- ఈ అప్పీళ్లు సెర్టియోరరీ (certiorari) రిట్ల కోసం ఆర్టికల్ 226 ప్రకారం బొంబాయి హైకోర్టుకు చేసిన పిటిషన్ల నుండి ఉద్భవించాయి.

అప్పీలుదారు టాటా మిల్స్ లిమిటెడ్ మేనేజర్ , ఇది బొంబాయిలో టెక్స్టైల్ వస్తువుల తయారీ మరియు విక్రయాలలో వ్యాపారాన్ని కొనసాగిస్తుంది మరియు వేతనాల చెల్లింపు చట్టం , 1936 ప్రకారం వేతనాల చెల్లింపుకు బాధ్యత వహిస్తుంది.

ఈ అప్పీళ్లకు సంబంధించిన సమయాల్లో వేతనాల చెల్లింపు చట్టం కింద మొదటి ప్రతివాది అధారిటీ. ఆరవ ప్రతివాది ప్రస్తుత అధారిటీ. చట్టం పరిధిలోకి వచ్చే కేసులను నిర్ణయించే బాధ్యతను అధారిటీకి అప్పగించారు.

రెండవ, మూడవ, నాల్గవ మరియు ఐదవ ప్రతివాదులు మిల్లులో ఉద్యోగులు.

1948 సంవత్సరానికి బోనస్ కోసం మిల్లుల కార్యకర్తలు చేసిన దావాపై వివాదం తలెత్తింది. దీనిని బొంబాయిలోని ఇండస్ట్రియల్ కోర్టుకు సూచించబడింది , ఇది ఏప్రిల్ 23 , 1949న అవార్డును అందించింది మరియు నాలుగున్నరకు సమానమైన బోనస్ను అందించింది. కొన్ని షరతులకు లోబడి నెలల వేతనాలు, ఆరవది మాత్రమే ఇక్కడ మెటీరియల్. ఇది క్రింది విధంగా నడుస్తుంది:

“బోనస్కు అర్హులు కానీ చెల్లింపు తేదీలో మిల్ సేవల్లో లేని వ్యక్తులు 30 నవంబర్ 1949లోపు ఒకే మొత్తంలో చెల్లించాలి. అటువంటి సందర్భాలలో , సంబంధిత మిల్లు మేనేజర్కి లిఖితపూర్వకంగా క్లెయిమ్లు చేయాలి.

పైన నిర్ణయించిన తేదీకి ముందు క్లెయిమ్ చేసిన ఆపరేటివ్లు సక్రమంగా చెల్లించబడ్డారు , అయితే మూడవ ప్రతివాదికి చెల్లింపు నిరాకరించబడింది , అతను చాలా తర్వాత దరఖాస్తు చేసుకున్నాడు , అవార్డ్ చేసిన షరతు నెరవేర్చబడలేదనే కారణంతో.

ఆ తర్వాత మూడవ ప్రతివాది మొదటి ప్రతివాది , వేతనాల చెల్లింపు చట్టం కింద అథారిటీ ముందు దరఖాస్తు చేశాడు.

1949 సంవత్సరానికి బోనస్ కోసం రెండవ , నాల్గవ మరియు ఐదవ ప్రతివాదులు ఇలాంటి వాదనలు చేశారు. పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం రెండు నెలల వేతనానికి సమానమైన బోనస్ను అందించింది మరియు ఆరవ షరతులో తేదీని డిసెంబర్ 31, 1950గా పేర్కొంది.

ఈ సమయానికి లేబర్ అప్పిలేట్ ట్రిబ్యూనల్స్ ఉనికిలోకి వచ్చాయి , కాబట్టి రెండు పక్షాలు బాంబేలోని లేబర్ అప్పిలేట్ ట్రిబ్యూనల్లో అవార్డుకు వ్యతిరేకంగా అప్పీలు దాఖలు చేశాయి. అప్పీళ్లు విఫలమయ్యాయి మరియు అవార్డును సమర్థించారు.

ఆ తర్వాత వ్యవహారం కూడా అదే తరహాలో సాగింది. ప్రతివాదులు 2, 4 మరియు 5 డిసెంబరు 31, 1950 తర్వాత వారి బోనస్ కోసం దరఖాస్తు చేసుకున్నారు. మిల్లులు చెల్లించడానికి నిరాకరించారు మరియు ఈ ప్రతివాదులు వేతనాల చెల్లింపు చట్టం కింద మొదటి ప్రతివాది అయిన అథారిటీకి దరఖాస్తు చేసుకున్నారు.

క్లెయిమ్ల యొక్క రెండు సెట్లు , అంటే, 1948 సంవత్సరానికి బోనస్ కోసం మూడవ ప్రతివాది యొక్క క్లెయిమ్ మరియు 1949 సంవత్సరానికి బోనస్ కోసం రెండవ , నాల్గవ మరియు ఐదవ ప్రతివాదుల వాదనలు కలిసి వినిపించాయి.

అప్పీలుదారు ఈ దరఖాస్తులను రెండు కారణాలపై పోటీ చేశారు. అథారిటీకి వచ్చిన అర్జీలను స్వీకరించే అధికార పరిధిని ఆయన ప్రశ్నించారు. ఏ సందర్భంలోనైనా , అవార్డును అందించిన షరతు ప్రకారం, అంటే నవంబర్ 30 , 1949న లేదా అంతకు ముందు చేసిన దరఖాస్తు నెరవేరలేదు కాబట్టి , బోనస్ దావా అబద్ధం కాదని అతను వాదించాడు.

మొదటి ప్రతివాది దానికి అధికార పరిధి ఉందని మరియు మెరిట్లపై పార్టీలను విన్నతర్వాత , వివిధ క్లెయిమ్లను డిక్రీ చేసింది.

దీంతో అప్పీలుదారు హైకోర్టులో రిట్ పిటిషన్లు దాఖలు చేశారు. వాటిని కోయాజీ .జె విన్నారు మరియు తొలగించారు.

అదే హైకోర్టులో అప్పీల్ దాఖలు చేయబడింది మరియు ప్రధాన న్యాయమూర్తి మరియు భగవతి జె ద్వారా విచారణ జరిగింది. వారు లేవనెత్తిన ప్రశ్నలు మార్చి , 11, 1952 నాటి మరొక కేసులో వారి మునుపటి నిర్ణయం ద్వారా కవర్ చేయబడ్డాయి మరియు ఆ నిర్ణయాన్ని అనుసరించి , తదుపరి వాదనలు వినకుండా అప్పీళ్లను తోసిపుచ్చారు , ఎందుకంటే ఈ విషయం మునుపటి నిర్ణయంతో కవర్ చేయబడిందని ఇరుపక్షాల న్యాయవాది అంగీకరించారు. అప్పీలుదారు ఇక్కడ అప్పీల్ చేయడానికి సెలవు కోసం సర్టిఫికేట్ కోసం దరఖాస్తు చేసుకున్నాడు. దీనిని ఫిబ్రవరి 2 , 1953న చాగ్లా C.J. మరియు దీక్షిత్ J. మంజూరు చేశారు.

వేతనాల చెల్లింపు చట్టం ప్రకారం అథారిటీగా తనకు చేసిన పిటిషన్లను స్వీకరించడానికి మొదటి ప్రతివాదికి అధికార పరిధి ఉందా లేదా అనేది మనం నిర్ణయించుకోవాల్సిన మొదటి ప్రశ్న. చట్టంలోని s.2(vi)లోని నిర్వచనం యొక్క అర్థంలో ఈ బోనస్లు “వేతనాలు” కాదా అనే దానిపై ఇది ఆధారపడి ఉంటుంది.

అధారిటీ అధికార పరిధి యొక్క పరిధి చట్టంలోని s.15లో నిర్దేశించబడింది. ఇది విని నిర్ణయించుకోవాలి.

- (1) వేతనాల నుండి మినహాయింపు నుండి ఉత్పన్నమయ్యే అన్ని క్లెయిమ్లు మరియు
- (2) వేతనాల చెల్లింపులో జాప్యానికి సంబంధించిన అన్ని క్లెయిమ్లు.

కాబట్టి, ఈ బోనస్లు చట్టం యొక్క అర్థంలో "వేతనాలు" అయితే తప్ప, అధారిటీకి ఎటువంటి అధికార పరిధి ఉండదు.

చట్టంలోని s.2(vi)లోని "వేతనాలు" యొక్క నిర్వచనం చాలా పొడవుగా మరియు సంక్లిష్టంగా ఉంది , కానీ మన ప్రస్తుత ప్రయోజనం కోసం సరిపోని క్లాజులను పక్కన పెడితే, అది నడుస్తుంది -

“వేతనాలు” అంటే మొత్తం వేతనం ----- ఇది ఉద్యోగ ఒప్పందం యొక్క నిబంధనలు, వ్యక్తీకరించబడిన లేదా సూచించబడిన, నెరవేర్చబడినట్లయితే, షరతులతో కూడిన సాధారణ హాజరు , మంచి పని లేదా ప్రవర్తన లేదా ఉద్యోగంలో ఉన్న వ్యక్తి యొక్క ఇతర ప్రవర్తన లేదా ఇతరత్రా , చెల్లించవలసి ఉంటుంది. ఈ ఉద్యోగానికి సంబంధించి లేదా అటువంటి ఉపాధిలో చేసిన పనికి సంబంధించి ఉద్యోగంలో ఉన్న వ్యక్తికి , మరియు పైన పేర్కొన్న స్వభావం యొక్క ఏదైనా బోనస్ లేదా ఇతర అదనపు వేతనంతో సహా చెల్లించబడుతుంది మరియు అతని ఉద్యోగాన్ని రద్దు చేయడం ద్వారా అటువంటి వ్యక్తికి చెల్లించాల్సిన ఏదైనా మొత్తం, కానీ చేర్చలేదు.....”

ఆపై చేర్చబడని ఐదు విషయాలు సెట్ చేయబడ్డాయి.

ఇప్పుడు ఈ నిబంధనను క్లాజు ద్వారా పరిగణించండి. “‘వేతనాలు’ అంటే అన్ని వేతనాలు.” బోనస్ అనేది రెమ్మ్యునరేషన్ కాదా? అని మేము భావిస్తున్నాము. వేతనం అనేది "చెల్లింపు" యొక్క మరింత అధికారిక సంస్కరణ మాత్రమే మరియు చెల్లింపు అనేది అందించిన సేవకు ప్రతిఫలం.

ఇప్పుడు నైరూప్యంలో బోనస్ అందించిన సేవలకు అవసరం లేదు మరియు ఆ కోణంలో వేతనం అవసరం లేదు; ఉదాహరణకు, కొన్ని కంపెనీలలో వాటాదారుల బోనస్ ఉంది మరియు జీవిత బీమా బోనస్ మరియు మొదలైనవి ఉన్నాయి. కానీ అది ఇక్కడ పరిగణించబడిన రకమైన బోనస్ కాదు ఎందుకంటే నిర్వచనం ప్రకారం చెల్లించాల్సిన వేతనం రకం.

"అతని ఉద్యోగానికి సంబంధించి లేదా అటువంటి ఉపాధిలో చేసిన పనికి సంబంధించి."

అందువల్ల, ఈ నిర్వచనం ఆలోచించే రకమైన బోనస్ అందించిన సేవలకు లేదా చేసిన పనికి వేతనం. తదనుగుణంగా, ఇది "వేతనం" మరియు నిర్వచనంలో పేర్కొన్న రకమైన అన్ని వేతనాలు ఉంటాయి కాబట్టి, ఇక్కడ పరిగణించబడిన రకమైన బోనస్ తప్పనిసరిగా "వేతనం" అని చెప్పే నిబంధన పరిధిలోకి వస్తుందని మేము అభిప్రాయపడుతున్నాము.

ప్రారంభ పదాలు "అన్ని రెమ్మ్యునరేషన్" అయినప్పటికీ, తరువాతి నిబంధనలో పేర్కొన్న రకమైన అన్ని వేతనాలకు, అంటే వేతనానికి పరిమితం చేసే పదాలు, రెమ్మ్యునరేషన్ రకాన్ని పరిమితం చేసే నిబంధన తర్వాత వస్తుంది.

"ఉద్యోగ ఒప్పందం యొక్క నిబంధనలు, వ్యక్తీకరించబడిన లేదా సూచించబడినవి నెరవేర్చబడినట్లయితే, ఇది చెల్లించబడుతుంది."

ఇప్పుడు, ప్రశ్న ఏమిటంటే, ఈ నిర్వచనం ద్వారా ఆలోచించబడిన రకమైన బోనస్ తప్పనిసరిగా ఉపాధి ఒప్పందం యొక్క నిబంధనగా చెల్లించవలసిన బోనస్ అయి ఉండాలి. మేము అది అనుకుంటున్నాను, ఈ కారణంగా.

మనం "బోనస్"ని "రెమ్మ్యునరేషన్"తో సమానం చేస్తే, బోనస్ తప్పనిసరిగా చెల్లించాల్సిన విధంగా ఉండాలి అని నిర్వచనం స్పష్టంగా చెబుతుంది. "ఒప్పందం యొక్క నిబంధనలు నెరవేరినట్లయితే", అంటే, నిబంధనలను నెరవేర్చకపోతే అది చెల్లించబడదు.

ఇప్పుడు, ఉద్యోగ ఒప్పందం యొక్క నిబంధనలు నెరవేరినప్పుడల్లా బోనస్ చెల్లించవలసి ఉంటుందని శాసనం ప్రకటించే స్థితిని మనం అర్థం చేసుకోవచ్చు; అదేవిధంగా, ఉద్యోగ ఒప్పందంలో భాగం కాని ప్రత్యేక మరియు స్వతంత్ర ఒప్పందం ద్వారా ఉద్యోగ ఒప్పందం యొక్క నిబంధనలను నెరవేర్చడానికి యజమాని బోనస్ చెల్లించే పరిస్థితిని మేము ఊహించవచ్చు.

ఏదైనా సందర్భంలో, విషయం నిర్వచనంలోని ఈ భాగంలోకి వస్తుందని చెప్పవచ్చు. కానీ ఈ రెండు సందర్భాలలో ఉద్యోగ ఒప్పందం యొక్క నిబంధనలను పూర్తి చేసినట్లయితే మరియు ఎప్పుడు

బోనస్ చెల్లించబడుతుందని చెప్పలేము.(అవి , చట్టం లేదా ఉపాధి ఒప్పందంలో భాగం కాని ప్రత్యేక ఒప్పందం)ఉద్యోగ ఒప్పందంలోనే ఒక పదం , ఎక్స్‌ప్రెస్ లేదా పరోక్షంగా చెల్లించాల్సిన సమయంలో తప్ప. ఏదైనా సందర్భంలో , అటువంటి కేసులు ఉన్నట్లయితే , ప్రస్తుతము వాటిలో ఒకటి కాదు , ఎందుకంటే ఇక్కడ బోనస్ పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం యొక్క అవార్డు కింద చెల్లించబడుతుంది మరియు ఉద్యోగ ఒప్పందం యొక్క నిబంధనలను నెరవేర్చడం లేదా ఇతరత్రా ఎటువంటి సంబంధం లేదు , పరోక్షంగా తప్ప.

ఒక పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం బోనస్‌ని నేరుగా చెల్లించగలదని వాదించబడింది , దాని తరపున పారిశ్రామిక వివాదం తలెత్తితే, విషయం నిర్వచనం పరిధిలోకి వస్తుంది. కానీ అది చేస్తుందా?ఒక పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం బోనస్ ఇవ్వడానికి ముందు పరిగణలోకి తీసుకోవలసిన అంశాలలో ఒకటి ఉద్యోగ ఒప్పందం యొక్క అన్ని నిబంధనలు సక్రమంగా నెరవేర్చబడిందా మరియు నిబంధనలను పూర్తి చేయని సందర్భాల్లో అటువంటి కోర్టు బోనస్ ఇవ్వడానికి నిరాకరించే అవకాశం ఉంది .కానీ అది అటువంటి పరిశీలనకు కట్టుబడి ఉండదు మరియు బోనస్ అవార్డును ఇచ్చే హక్కు ఉద్యోగ ఒప్పందం యొక్క నిబంధనల నెరవేర్చుపై షరతులతో కూడుకున్నది కాదు , అయితే నిర్వచనం ప్రకారం , ఇది ఒక ముఖ్యమైన అంశం.అందువల్ల , ఉద్యోగ ఒప్పందం యొక్క నిబంధనలను సక్రమంగా నెరవేర్చడం అవార్డుకు ఒక కారణం అయినప్పటికీ , అలా ప్రదానం చేయబడిన బోనస్ చెల్లించబడదు.ఎందుకంటే ఒప్పందం యొక్క నిబంధనలు నెరవేరాయి , కానీ పారిశ్రామిక వివాదం కారణంగా మరియు దానిని పరిష్కరించేందుకు, కోర్టు బోనస్‌ను ఇచ్చింది.

నిర్వచనాన్ని మరింత విశ్లేషించాల్సిన అవసరం లేదు (ఒక నిబంధన మినహా) ఎందుకంటే , అన్ని ఇతర పదార్థాలు ఉన్నప్పటికీ , మేము ఇప్పుడే పరిగణించిన నిబంధన మనకు ఇక్కడ ఉన్న రకమైన బోనస్‌ను మినహాయిస్తుంది, అంటే ఏదైనా, a పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం ద్వారా బోనస్ ఇవ్వబడింది.

మేము ఇంకా పరిశీలించవలసిన నిబంధన ఇది:

"మరియు పైన పేర్కొన్న స్వభావం యొక్క ఏదైనా బోనస్ లేదా ఇతర అదనపు వేతనాన్ని కలిగి ఉంటుంది, అది చెల్లించబడుతుంది "

"మరియు ఏదైనా బోనస్‌ని కలిగి ఉంటుంది" అనే పదాలు వాటికవే నిలుస్తాయని మరియు బోనస్ పరిశీలనలో ఉన్నప్పుడు అనుసరించే పదాలు తప్పనిసరిగా విస్మరించబడాలని వాదించబడింది

ఎందుకంటే అవి "అదనపు వేతనం"కి మాత్రమే సంబంధించినవి మరియు "బోనస్"కి సంబంధించినవి కావు.

ఇప్పుడు, "పైన చెప్పిన స్వభావం" అనే పదాలు "అదనపు వేతనం" అనే పదాలను మాత్రమే నియంత్రిస్తాయని మరియు అవి "బోనస్"కి వర్తించవని చెప్పడం సాధ్యమవుతుంది, దాని ఫలితంగా చేరిక నిబంధన "మరియు ఏదైనా బోనస్ మొదలైనవి ఉంటాయి." రెండు వేర్వేరు విషయాలను సూచిస్తుంది, అవి,

(1) బోనస్ మరియు

(2) పైన పేర్కొన్న స్వభావం యొక్క ఇతర అదనపు వేతనం. 'మా అభిప్రాయం ప్రకారం, నిబంధన అంటే-

(1) "బోనస్ ఇది చాలా చెల్లించబడుతుంది", మరియు

(2) "పైన చెప్పబడిన స్వభావం యొక్క ఇతర అదనపు వేతనం చెల్లించబడుతుంది."

అది సరైనదైతే, "అంతగా చెల్లించవలసినది" అనే పదాలు మనలను నిర్వచనం యొక్క మునుపటి భాగానికి తిరిగి పంపుతాయి మరియు చేర్చబడిన నిబంధన ద్వారా చేర్చబడిన రకమైన బోనస్ చెల్లించవలసిన రకంగా మేము చేరుకుంటాము "ఉద్యోగ ఒప్పందం యొక్క నిబంధనలు, వ్యక్తీకరించబడిన లేదా సూచించబడినవి నెరవేర్చబడితే."

ఈ నిర్ధారణకు రావడానికి మరో కారణం కూడా ఉంది. నిర్వచనం యొక్క ప్రారంభ పదాలు "వేతనాలు" అంటే ఉపాధి ఒప్పందం యొక్క నిబంధనలు నెరవేర్చబడినప్పుడు చెల్లించవలసిన వేతనం అని స్పష్టం చేస్తాయి. కాబట్టి, ఇది ఖచ్చితంగా ఏదో ఉంది. ఒప్పందం యొక్క నిబంధనలు నెరవేరినట్లయితే, అప్పుడు బోనస్ చెల్లించబడుతుందని వారికిముందుగానే తెలుసు. ఖచ్చితమైన మొత్తం ఇంకా నిర్ణయించబడలేదు కానీ బోనస్ చెల్లించాలి మరియు కాంట్రాక్ట్ నిబంధనలను నెరవేర్చిన వెంటనే క్లెయిమ్ చేయవచ్చు అనే విషయం ముందుగానే అంచనా వేయవచ్చు, అంటే ముందు కూడా ఒప్పందం యొక్క నిబంధనలు నెరవేరుతాయి, లేదా వాస్తవానికి, కాంట్రాక్ట్ అంత ముందుకు జరిగితే, పని ప్రారంభించక ముందే. కానీ ఒక పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం బోనస్ను ప్రదానం చేసినప్పుడు అది అలా కాదు, ఎందుకంటే బోనస్ ఇవ్వబడుతుందా లేదా అనేది ముందుగా ఎవరికీ సాధ్యంకాదు; వాస్తవానికి,

ఒప్పందం కుదుర్చుకున్న సమయంలో , అటువంటి దావా వేయవచ్చో లేదో చెప్పడం అసాధ్యం ఎందుకంటే బోనస్ హక్కు గురించి ఒక కార్మికుడు మరియు అతని యజమాని మధ్య అభిప్రాయ భేదం తప్పనిసరిగా పారిశ్రామిక వివాదానికి దారితీయదు. ఒక పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం ఏదైనా కాంట్రాక్టుతో సంబంధం లేకుండా బోనస్ను ప్రదానం చేసినప్పుడు, అది బోనస్ పంపిణీకి అందుబాటులో ఉన్న మిగులు ఉంటే మాత్రమే చేస్తుంది మరియు అవార్డు మొత్తం ఆ ప్రయోజనం కోసం అందుబాటులో ఉన్న మిగులు మేరకు ఆధారపడి ఉంటుంది. అందువల్ల , ఉద్యోగ ఒప్పందం యొక్క నిబంధనలను నెరవేర్చడం లేదా ఇతరత్రా చేయడం అనేది పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం యొక్క అవార్డుకు అవసరమైన అంశం కాదు.

F.W Heilgers & Co. V N.C. చక్రవర్తి (1)లో , షెడరల్ కోర్టులోని న్యాయమూర్తులు ఉద్యోగ ఒప్పందం ప్రకారం చెల్లించని బోనస్ s.2(vi)లోని “వేతనాలు” నిర్వచనం పరిధిలోకి రాదని పేర్కొన్నారు. వేతనాల చెల్లింపు చట్టం , 1957లో సవరణకు ముందు ఉన్నట్లే , మేము ఇక్కడ పాత నిర్వచనంతో సంబంధం కలిగి ఉన్నాము మరియు సవరించినది కాదు కాబట్టి ప్రస్తుత కేసు ఆ అధికారం పరిధిలోకి వస్తుందని మా అభిప్రాయం.

హీల్గర్స్ కేసు (1)లో ఎటువంటి బోనస్ ఇవ్వబడలేదనేది నిజం మరియు అందుచేత నిర్దారిత మొత్తం ఏదీ లేదు , ఇక్కడ ప్రస్తుత సందర్భంలో ఒకటి లేదా నిర్దారించదగిన మొత్తం ఉంది , కానీ అది ఒక్కటి మాత్రమే. Learned న్యాయమూర్తులు కొనసాగించిన కారణాలపై. నిర్దిష్ట చెల్లింపును “వేతనాలు” నిర్వచనం కిందకు తీసుకురావడానికి , రెండు విషయాలు అవసరమని వారు అభిప్రాయపడ్డారు -

- “(1) ఒక నిర్దిష్ట మొత్తం, మరియు
- (2) మొత్తం ఎప్పుడు చెల్లించబడుతుందో సూచించే ఒప్పందం”;

మరియు వారు చెప్పారు -

"నిర్దేశించిన మొత్తాన్ని చెల్లించడానికి ఎక్స్ ప్రెస్ నిబంధన ఉంటే తప్ప , నిర్వచనం అటువంటి చెల్లింపును కవర్ చేయదని స్పష్టంగా ఉంది."

ప్రస్తుత కేసులో బోనస్ ఒప్పందం కారణంగా చెల్లించబడదు కానీ పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం అవార్డు కారణంగా చెల్లించబడుతుంది. అందువల్ల, ఫెడరల్ కోర్ట్ ప్రకారం, ఇది వేతనాల చెల్లింపు చట్టం యొక్క అర్థంలో "వేతనాలు" కాదు.

1957లో నిర్వచనం సవరించబడింది మరియు కింది వాటిని జోడించారు:

“‘వేతనాలు’ అంటే-----

(సి) ఉద్యోగ నిబంధనల ప్రకారం చెల్లించాల్సిన ఏదైనా అదనపు వేతనం (బోనస్ అని పిలవబడినా లేదా మరేదైనా పేరుతో అయినా);

కానీ చేర్చబడలేదు -

- 1) ఏదైనా బోనస్ (లాభాన్ని పంచుకునే పథకం కింద లేదా మరేదైనా) ఇది ఉద్యోగ నిబంధనల ప్రకారం చెల్లించాల్సిన వేతనంలో భాగం కాదు.....”

పాత నిర్వచనం ప్రకారం చట్టం లేకపోతే మార్పు అనవసరంగా ఉండేది ; లేదా 1949లో ఫెడరల్ కోర్ట్ వేరే విధంగా నిర్ణయం తీసుకున్నందున, ఈ నిబంధనను చాలా జాగ్రత్తగా చేర్చారని చెప్పడం సాధ్యం కాదు. ఈ సవరణ దృష్ట్యా మరియు ఫెడరల్ కోర్టు నిర్ణయాన్ని దృష్టిలో ఉంచుకుని , మేము భిన్నమైన దృక్కోణాన్ని తీసుకోవడాన్ని సమర్థించలేము. , ముఖ్యంగా మేము నిర్ణయం సరైనదని భావిస్తున్నాము.

బొంబాయి హైకోర్టులోని Learned న్యాయమూర్తులు ఫెడరల్ కోర్టు తీర్పును వేరు చేయడానికి ప్రయత్నించారు , అక్కడ బోనస్ ప్రకటించబడలేదు మరియు నిర్ధారించబడిన మొత్తం లేదు , కానీ, మేము ఎత్తి చూపినట్లుగా , నిర్ణయం యొక్క నిష్పత్తి ప్రస్తుత కేసును కవర్ చేస్తుంది మరియు , ఏది ఏమైనప్పటికీ, అది వారి తీర్మానానికి భిన్నంగా మా అభిప్రాయం.

ఈ దృక్పథంలో, వాదించిన ఇతర అంశాలను పరిగణనలోకి తీసుకోవలసిన అవసరం లేదు, ఎందుకంటే సవరణకు ముందు ఉన్న "వేతనాలు" యొక్క నిర్వచనం, మేము ఇక్కడ కలిగి ఉన్న రకమైన బోనస్‌ను చేర్చేంత విస్తృతంగా లేనట్లయితే, అవి, ఒక పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం యొక్క అవార్డు కింద చెల్లించవలసినది, అప్పుడు, వేతనాల చెల్లింపు చట్టం కింద అధారితీకి చట్టంలోని సె.15 ప్రకారం చేసిన పిటిషన్లను స్వీకరించడానికి అధికార పరిధి లేదు.

అప్పీళ్లు ఖర్చులతో అనుమతించబడతాయి. Learned హైకోర్టు న్యాయమూర్తుల నిర్ణయాలను పక్కన పెట్టడంతోపాటు వేతనాల చెల్లింపు చట్టం కింద అధారితీ డిక్రీలు కూడా పక్కన పెట్టబడ్డాయి. ఒక సెట్ ఖర్చులతో మాత్రమే ఉంటుంది.

అప్పీళ్లు అనుమతించబడ్డాయి
