कर्मचारी राज्य बीमा निगम के क्षेत्रीय निदेशक एवं एक अन्य

बनाम

बाटा शू कंपनी (प्रा.) लि.

11 अक्टूबर, 1985

[आर.एस. पाठक तथा ए.पी. सेन, न्यायमूर्तिगण]

कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 – धारा 2(22) – 'बोनस' – क्या "मजदूरी" का भाग है।

उत्तरदाता-कंपनी के दो शाखा कारखाने हैं। इन कारखानों के प्रबंधन तथा उनके कर्मचारियों के बीच समय-समय पर बोनस के भुगतान के संबंध में विभिन्न करारों/समझौतों में प्रवेश किया गया। अपीलकर्ता – कर्मचारी राज्य बीमा निगम के क्षेत्रीय निदेशक – ने समय-समय पर इन कारखानों को कर्मचारी राज्य बीमा निधि में अपेक्षित अंशदान करने के लिए आहूत किया। प्रारंभ में इन कारखानों के प्रबंधनों ने अपनी देयता को नियोजन संविदा के भाग के रूप में उक्त राशियों को जमा करने हेतु स्वीकार किया, किन्तु तत्पश्चात् यह अनुभव करते हुए कि वे कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के अधीन ऐसा कोई अंशदान करने के लिए विधि में उत्तरदायी नहीं हैं, उन्होंने ऐसा भुगतान करने से इंकार कर दिया। इन कारखानों के प्रबंधनों ने अधिनियम की धारा 75 की उपधारा (1) के खंड (ग) के अधीन अपनी देयता के प्रश्न पर कर्मचारी राज्य बीमा न्यायालय से निर्णय प्राप्त करने हेतु आवेदन किया तथा यह अभिवाक् किया कि कर्मचारियों को बोनस के रूप में देय अथवा भुगतान की गई राशि अधिनियम की धारा 2 की उपधारा (22) में प्रयुक्त "मजदूरी" पद की

परिभाषा के अंतर्गत आच्छादित नहीं है और इसलिए उत्तरदाता ऐसा कोई अंशदान करने के लिए उत्तरदायी नहीं है। कर्मचारी राज्य बीमा न्यायालय ने उत्तरदाता के उक्त अभिवाक् को स्वीकार कर लिया।

उस आदेश के विरुद्ध अपीलकर्ता ने अधिनियम की धारा 82 के अधीन अपीलें दायर कीं, जिन्हें उच्च न्यायालय ने यह अभिनिर्धारित करते हुए खारिज कर दिया कि कर्मचारी राज्य बीमा न्यायालय का यह दृष्टिकोण सही था कि प्रश्नगत बोनस अधिनियम की धारा 2 की उपधारा (22) में परिभाषित "मजदूरी" का भाग नहीं बनता।

अपीलकर्ता की इस न्यायालय के समक्ष अपीलों को खारिज करते हुए,

अभिनिर्धारित : 1. वर्तमान अपीलों में प्रश्नगत बोनस, कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 की धारा 2 की उपधारा (22) में विनिर्दिष्ट "मजदूरी" की परिभाषा में उल्लिखित किसी भी श्रेणी अथवा वर्ग के अंतर्गत नहीं आता। [645 ई]

इस वाद में, उत्तरदाता द्वारा अपने कर्मचारियों को भुगतान किया गया बोनस अनुग्रह भुगतान की प्रकृति का है अथवा, जैसा कि एक समझौते में उसका वर्णन किया गया है, उत्तरदाता की ओर से सद्भावना के संकेत के रूप में भुगतान किया गया है। विचाराधीन बोनस न तो उत्पादन बोनस की प्रकृति का था, न प्रोत्साहन बोनस की, न परंपरागत बोनस की और न ही किसी सांविधिक बोनस की। इसे नियोजन संविदा का भाग नहीं माना जा सकता। यद्यपि उससे संबंधित उपबंध स्थायी आदेशों तथा नियमों में सम्मिलित थे, तथापि बाद में उन्हें उनमें से अपवर्जित कर दिया गया। इसलिए, उत्तरदाता तथा उसके कर्मचारियों के बीच समय-समय पर किए गए समझौतों और करारों के अधीन कर्मचारियों को उत्तरदाता द्वारा

भुगतान किया गया अथवा देय बोनस, नियोजन संविदा की शर्तों की पूर्ति में कर्मचारियों को भुगतान किए गए अथवा देय पारिश्रमिक के रूप में नहीं माना जा सकता। [644 सी-एफ]

2. इस न्यायालय द्वारा बोनस की अवधारणा का विश्लेषण और वर्णन इस रूप में किया गया है कि वह मजदूरी के अतिरिक्त भुगतान किया गया नकद प्रोत्साहन है तथा उपस्थिति और कार्यकुशलता के कतिपय मानकों की प्राप्ति की शर्त पर दिया जाता है। जब मजदूरी जीवन-निर्वाह स्तर से कम रह जाती है अथवा उद्योग अत्यधिक लाभ अर्जित करता है, जिसका एक भाग उत्पादन बढ़ाने में श्रमिकों द्वारा दिए गए योगदान के कारण होता है, तब बोनस की मांग एक औद्योगिक दावा बन जाती है। यह प्रदर्शित नहीं किया गया है कि इस न्यायालय ने तत्पश्चात् बोनस की अवधारणा का विस्तार इस सीमा तक किया हो कि उसमें नियोजक द्वारा अनुग्रह स्वरूप अथवा अपने कर्मचारियों के प्रति सद्भावना की अभिव्यक्ति के रूप में किया गया भुगतान भी सम्मिलित हो जाए। [644 एफ-एच; 645 ए-सी]

3. अधिनियम की धारा 2 की उपधारा (22) में "मजदूरी" की परिभाषा के अंतर्गत आने वाले पारिश्रमिक की प्रथम श्रेणी की शर्तें इन अपीलों में विचाराधीन बोनस द्वारा पूर्ण नहीं होती हैं। अधिनियम की धारा 2 की उपधारा (22) द्वारा "मजदूरी" पद के अंतर्गत परिभाषित पारिश्रमिक की द्वितीय श्रेणी ऐसे अन्य अतिरिक्त पारिश्रमिक की बात करती है जिसका भुगतान दो माह से अधिक के अंतराल पर न किया गया हो। यहाँ विचाराधीन बोनस का भुगतान दो माह से अधिक का अंतराल न होने की शर्त के अनुसार नहीं किया जाता। वह "प्रत्येक तिमाही की समाप्ति के पश्चात् एक माह के भीतर" देय होता है। [645 सी-ई]

म्योर मिल्स कंपनी लिमिटेड बनाम सूती मिल्स, [1955] 1 एस.सी.आर. 991; श्री **मीनाक्षी मिल्स लिमिटेड बनाम उनके कर्मचारी**, [1958] एस.सी.आर. 878; तथा **स्टैंडर्ड**

वैक्यूम रिफाइनिंग कंपनी ऑफ इंडिया बनाम उसके कर्मचारी एवं एक अन्य, [1961] 3 एस.सी.आर. 536, अवलंबित।

दीवानी अपीलीय अधिकारिता : 1978 की दीवानी अपील सं. 741-742।

पटना उच्च न्यायालय द्वारा 1971 के मूल आदेशों सं. 92 एवं 93 की अपील में दिनांक 2.5.1975 को पारित निर्णय एवं आदेश से।

अब्दुल खदर, आर.एन. कपूर तथा सुश्री ए. सुभाषिणी, अपीलकर्ताओं की ओर से।

जी.बी. पाई, परवीन कुमार, अनिल कुमार शर्मा तथा एफ.आर. दास, उत्तरदाता की ओर से।

न्यायालय का निर्णय न्यायमूर्ति पाठक द्वारा प्रदत्त किया गया।

पाठक, न्यायमूर्ति। विशेष अनुमति द्वारा प्रस्तुत ये अपीलें पटना उच्च न्यायालय के उस सामान्य निर्णय एवं आदेश के विरुद्ध निर्देशित हैं, जिसके द्वारा कर्मचारी राज्य बीमा निगम के क्षेत्रीय निदेशक द्वारा दायर दो अपीलें इस प्रश्न पर खारिज कर दी गईं कि क्या उत्तरदाता अपने कर्मकारों को विवादित बोनस का भुगतान करने हेतु उत्तरदायी है।

उत्तरदाता, बाटा शू कंपनी (प्राइवेट) लिमिटेड का एक शाखा कारखाना दीघा घाट में तथा दूसरा बिहार राज्य के मोकामा में है। दीघा घाट शाखा में, उत्तरदाता ने 6 मई, 1947 को अपने कर्मकारों के साथ एक समझौता किया, जिसमें यह सहमति हुई कि कर्मकारों को

देय उत्पादन बोनस अपरिवर्तित रहेगा, किन्तु 200 रुपये से कम अर्जित करने वाले कर्मचारियों को "अच्छी उपस्थिति बोनस" नामक एक अतिरिक्त बोनस उनकी वार्षिक मजदूरी का 5% प्रदान किया जाएगा, बशर्ते कि वे प्रतिवर्ष शनिवार सहित 265 दिनों की सक्रिय सेवा पूर्ण करें। यह अनुबंधित किया गया कि उपस्थिति बोनस की गणना उत्पादन बोनस के समान रीति से की जाएगी। 28 नवम्बर, 1951 को एक करार हुआ, जिसके द्वारा यह सहमति हुई कि "वर्ष 1952 के लिए उपस्थिति बोनस की प्रणाली समाप्त कर दी जाएगी और अनुग्रह बोनस का प्रतिशत 5% बढ़ा दिया जाएगा, अर्थात् 10% के स्थान पर यह सभी कर्मचारियों के लिए 15% होगा।" यह भी सहमति हुई कि इन परिवर्तनों को समाविष्ट करने के लिए स्थायी आदेशों तथा नियमों में तदनुरूप परिवर्तन किए जाएंगे। इसके पश्चात् एक अन्य समझौता अभिलिखित किया गया, इस बार बिहार औद्योगिक अधिकरण के अध्यक्ष के समक्ष, वर्ष 1955 के एक लंबित संदर्भ में, जिसमें उल्लेख किया गया कि उत्तरदाता ने वर्ष 1957 की प्रथम तिमाही से प्रभावी सामान्य बोनस को 15% से बढ़ाकर 16% करने पर सहमति व्यक्त की है। तत्पश्चात् 27 जुलाई, 1961 को एक और समझौता हुआ, जिसमें निम्नलिखित उपबंध किया गया :-

> "संघ के सभी लंबित बिंदुओं तथा प्रबंधन द्वारा उठाए गए बिंदुओं पर समग्र संतोषजनक समझौते को दृष्टिगत रखते हुए तथा सद्भावना के संकेत के रूप में, प्रबंधन ने यह घोषणा की कि वर्ष 1961 की तृतीय तिमाही से प्रभावी सामान्य बोनस को 16-1/2% से बढ़ाकर 17-1/2% किया जाएगा। कर्मकारों के प्रतिनिधियों ने प्रबंधन के इस सद्भावना-पूर्ण संकेत की सराहना की तथा सामान्य बोनस में वृद्धि के संबंध में कर्मकारों की ओर से संतोष व्यक्त किया।"

इसके पश्चात् 9 जनवरी, 1963 दिनांकित एक और समझौता हुआ, जो बिहार के सुलह अधिकारी-सह-उप श्रम आयुक्त के समक्ष सुलह कार्यवाही के दौरान संपन्न हुआ। उसमें यह उपबंध किया गया था कि :-

"बोनस :

वर्ष 1962 की चतुर्थ तिमाही से प्रभावी बोनस भुगतान की दर वर्तमान 17-1/2% के स्थान पर संशोधित होकर 19% होगी। बोनस का भुगतान प्रत्येक तिमाही की समाप्ति के एक माह पश्चात्, तत्क्षण पूर्ववर्ती तिमाही के दौरान प्रत्येक कर्मकार और कर्मचारी को भुगतान किए गए कुल वेतन और/अथवा मजदूरी के 19% की दर से किया जाएगा (ऐसा वेतन अथवा मजदूरी उस अवधि के दौरान उसे प्रदान किए गए किसी अन्य विशेष भत्ते अथवा पुरस्कार को छोड़कर होगी)। ऐसा बोनस केवल उन्हीं व्यक्तियों को देय होगा जिन्होंने तिमाही के अंतिम दिन तक छह माह की अनुमोदित सेवा पूर्ण कर ली हो; तथा जिन्होंने तिमाही के अंतिम दिन तक छह माह से कम की अनुमोदित सेवा पूर्ण की हो, उन्हें उक्त कुल वेतन अथवा मजदूरी पर 19-1/2% की दर से बोनस देय होगा। बोनस केवल उन्हीं व्यक्तियों को उपलब्ध होगा जो तिमाही के अंतिम दिन कंपनी की सेवा में हों तथा जिन्होंने उस तिमाही के दौरान, जिसके लिए बोनस का भुगतान उपलब्ध है, नियमित तथा अनुमोदित सेवा प्रदान की हो।"

समझौते को अभिलिखित करने वाला अंतिम दस्तावेज 17 जुलाई, 1963 दिनांकित है और उसके अनुसरण में स्थायी आदेशों तथा नियमों से बोनस संबंधी खंड विलोपित कर दिया गया।

उत्तरदाता के मोकामा कारखाने से संबंधित तथ्य मूलतः समान हैं, सिवाय इसके कि बोनस योजना को किसी भी समय स्थायी आदेशों तथा नियमों में सम्मिलित नहीं किया गया था।

उत्तरदाता कंपनी को, अपने दीघा तथा मोकामा स्थित दोनों कारखानों के संबंध में, समय-समय पर कर्मचारी राज्य बीमा निगम के क्षेत्रीय निदेशक द्वारा कर्मचारी राज्य बीमा निधि में अपेक्षित अंशदान जमा करने के लिए कहा गया। प्रारंभ में, दोनों कारखानों के प्रबंधनों ने नियोजन संविदा के भाग के रूप में उक्त राशियों को जमा करने के अपने दायित्व को स्वीकार किया, किन्तु बाद में, जैसा कि उनका कथन है, यह अनुभव करने पर कि कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के अधीन वे विधि के अनुसार ऐसा कोई अंशदान करने के लिए उत्तरदायी नहीं हैं, उन्होंने ऐसा भुगतान करने से इंकार कर दिया। अपीलकर्ता की ओर से वसूली के लिए बलपूर्वक उपाय अपनाए जाने की आशंका से, दोनों कारखानों के प्रबंधनों ने अधिनियम की धारा 75 की उपधारा (1) के खंड (जी) के अधीन, अपने दायित्व के प्रश्न पर कर्मचारी बीमा न्यायालय द्वारा निर्णय प्राप्त करने हेतु आवेदन प्रस्तुत किया। उत्तरदाता का अभिवाक् यह था कि कर्मचारियों को बोनस के रूप में देय अथवा भुगतान की गई राशि अधिनियम की धारा 2 की उपधारा (22) में "मजदूरी" पद की परिभाषा के अंतर्गत आच्छादित नहीं है और इसलिए उत्तरदाता किसी अंशदान का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी नहीं है। कर्मचारी राज्य बीमा न्यायालय ने उत्तरदाता के उक्त अभिवाक् को स्वीकार कर लिया। उस आदेश के विरुद्ध, कर्मचारी राज्य बीमा निगम, पटना के क्षेत्रीय निदेशक ने

कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 की धारा 82 के अधीन अपीलें दायर कीं और वे अपीलें पटना उच्च न्यायालय द्वारा दिनांक 2 मई, 1975 के निर्णय एवं आदेश द्वारा खारिज कर दी गईं। उच्च न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि कर्मचारी राज्य बीमा न्यायालय का यह दृष्टिकोण सही था कि विचाराधीन बोनस, कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 की धारा 2 की उपधारा (22) में परिभाषित "मजदूरी" का भाग नहीं है।

कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के अधीन नियोजक द्वारा देय अंशदान की गणना कर्मचारी की मजदूरी के संदर्भ में की जाती है और इन अपीलों में एकमात्र प्रश्न यह है कि क्या उत्तरदाता द्वारा अपने कर्मचारियों को दीघा घाट तथा मोकामा शाखा कारखानों में पूर्वोक्त समझौतों के अधीन भुगतान किया गया बोनस, अधिनियम की धारा 2 की उपधारा (22) में परिभाषित "मजदूरी" के रूप में माना जा सकता है। धारा 2 की उपधारा (22) में "मजदूरी" को निम्नलिखित प्रकार से परिभाषित किया गया है :-

> "(22) 'मजदूरी' से अभिप्राय कर्मचारी को नकद में भुगतान किया गया अथवा देय समस्त पारिश्रमिक है, यदि नियोजन संविदा की अभिव्यक्त अथवा विवक्षित शर्तों का पालन किया गया हो, तथा इसमें कर्मचारी को प्राधिकृत अवकाश, तालाबंदी, ऐसी हड़ताल जो अवैध न हो अथवा कार्यबंदी की किसी अवधि के संबंध में किया गया कोई भुगतान तथा अन्य अतिरिक्त पारिश्रमिक, यदि कोई हो, जिसका भुगतान दो माह से अधिक के अंतराल पर न किया गया हो, सम्मिलित है, किन्तु इसमें निम्नलिखित सम्मिलित नहीं होंगे :-
>
> (ए) नियोजक द्वारा किसी पेंशन निधि अथवा भविष्य निधि में अथवा इस अधिनियम के अधीन किया गया कोई अंशदान;

(बी) कोई यात्रा भत्ता अथवा किसी यात्रा रियायत का मूल्य;

(सी) नियोजित व्यक्ति को उसके नियोजन की प्रकृति के कारण उस पर उपगत विशेष व्ययों की प्रतिपूर्ति हेतु भुगतान की गई कोई राशि; अथवा

(डी) सेवा-मुक्ति पर देय कोई उपदान।"

उच्च न्यायालय के समक्ष अपीलकर्ताओं का संपूर्ण तर्क यह था कि उत्तरदाता द्वारा कर्मचारियों को भुगतान किया गया अथवा देय बोनस, नियोजन संविदा की अभिव्यक्त शर्तों के अधीन कर्मचारियों को नकद में भुगतान किए गए पारिश्रमिक की प्रकृति का था। दूसरे शब्दों में, अपीलकर्ताओं ने "मजदूरी" की परिभाषा के उस भाग पर अवलंब लिया जो "कर्मचारी को नकद में भुगतान किया गया अथवा देय समस्त पारिश्रमिक, यदि नियोजन संविदा की अभिव्यक्त अथवा विवक्षित शर्तों का पालन किया गया हो" की बात करता है। हमारे समक्ष भी, अपीलकर्ता परिभाषा के उसी उपबंध पर अवलंब लेते हैं। वे परिभाषा के उस भाग पर भी अवलंब लेते हैं जो "मजदूरी" को "अन्य अतिरिक्त पारिश्रमिक, यदि कोई हो, जिसका भुगतान दो माह से अधिक के अंतराल पर न किया गया हो ..." के रूप में वर्णित करता है। परिभाषा के शेष उपबंधों पर अवलंब नहीं लिया गया। अतः, हमें यह विचार करना है कि क्या विचाराधीन बोनस उपर्युक्त वर्णित दो प्रकार के पारिश्रमिकों में से किसी एक की शर्तों को पूर्ण करता है।

पूर्ववर्ती विवरण से यह स्पष्ट है कि उत्तरदाता द्वारा अपने कर्मचारियों को भुगतान किया गया बोनस अनुग्रह भुगतान की प्रकृति का है अथवा, जैसा कि एक समझौते में उसका वर्णन किया गया है, वह उत्तरदाता की ओर से सद्भावना के संकेत के रूप में भुगतान किया

जाता है। वह और कुछ नहीं है। वास्तव में, उच्च न्यायालय के समक्ष पक्षकारों के विद्वान अधिवक्तागण इस बात पर सहमत थे कि विचाराधीन बोनस न तो उत्पादन बोनस की प्रकृति का था, न प्रोत्साहन बोनस की, न परंपरागत बोनस की और न ही किसी सांविधिक बोनस की। इसे नियोजन संविदा का भाग नहीं माना जा सकता। यद्यपि उससे संबंधित उपबंध स्थायी आदेशों तथा नियमों में सम्मिलित थे, तथापि बाद में उन्हें उनमें से अपवर्जित कर दिया गया। अतः, हमारी राय में, उत्तरदाता तथा उसके कर्मचारियों के बीच समय-समय पर किए गए समझौतों और करारों के अधीन कर्मचारियों को उत्तरदाता द्वारा भुगतान किया गया अथवा देय बोनस, नियोजन संविदा की शर्तों की पूर्ति में कर्मचारियों को भुगतान किए गए अथवा देय पारिश्रमिक के रूप में नहीं माना जा सकता।

बोनस की अवधारणा इस न्यायालय के समक्ष अनेक वादों में विचारार्थ आई है और उनमें से केवल कुछ का उल्लेख करना आवश्यक है। इस न्यायालय द्वारा प्रदत्त प्रारम्भिक प्रामाणिक निर्णयों में से एक *म्योर मिल्स कंपनी लिमिटेड बनाम सूती मिल्स,* [1955] 1 एस.सी.आर. 991 है, जिसमें न्यायमूर्ति एन.एच. भगवती ने, न्यायालय की ओर से निर्णय देते हुए, बोनस की अवधारणा का विश्लेषण किया तथा उसका वर्णन मजदूरी के अतिरिक्त भुगतान किए जाने वाले नकद प्रोत्साहन के रूप में किया, जो उपस्थिति तथा कार्यकुशलता के कतिपय मानकों की प्राप्ति की शर्त पर दिया जाता है। यह कहा गया कि जब मजदूरी जीवन-निर्वाह स्तर से कम रह जाती है अथवा उद्योग अत्यधिक लाभ अर्जित करता है, जिसका एक भाग उत्पादन बढ़ाने में श्रमिकों द्वारा दिए गए योगदान के कारण होता है, तब बोनस की मांग एक औद्योगिक दावा बन जाती है। इस दृष्टिकोण का अनुसरण इस न्यायालय ने **श्री मीनाक्षी मिल्स लिमिटेड बनाम उनके कर्मचारी,** [1958] एस.सी.आर. 878 में किया, किन्तु यह माना कि दो शर्तें, अर्थात् श्रमिकों को भुगतान की गई मजदूरी का जीवन-निर्वाह मजदूरी से कम होना तथा उद्योग द्वारा अर्जित लाभ का आंशिक रूप से उत्पादन वृद्धि में

श्रमिकों के योगदान का परिणाम होना, संचयी महत्व की हैं। इसके पश्चात् **स्टैंडर्ड वैक्यूम रिफाइनिंग कंपनी ऑफ इंडिया बनाम उसके कर्मचारी एवं एक अन्य**, [1961] 3 एस.सी.आर. 536 का निर्णय आया, जिसमें पूर्ववर्ती दोनों वादों में कही गई बातों की पुनः पुष्टि करते हुए बोनस की अवधारणा पर विस्तार से विचार किया गया। हमें यह नहीं दिखाया गया है कि तत्पश्चात् इस न्यायालय ने बोनस की अवधारणा का विस्तार इस सीमा तक किया हो कि उसमें नियोजक द्वारा अनुग्रह स्वरूप अथवा अपने कर्मचारियों के प्रति सद्भावना की अभिव्यक्ति के रूप में किया गया भुगतान भी सम्मिलित हो जाए। हमारे विचार से यह स्पष्ट है कि कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 की धारा 2 की उपधारा (22) में "मजदूरी" की परिभाषा के अंतर्गत आने वाले पारिश्रमिक की प्रथम श्रेणी की शर्तें इन अपीलों में विचाराधीन बोनस द्वारा पूर्ण नहीं होती हैं।

अधिनियम की धारा 2 की उपधारा (22) द्वारा "मजदूरी" पद के अंतर्गत परिभाषित पारिश्रमिक की द्वितीय श्रेणी ऐसे अन्य अतिरिक्त पारिश्रमिक की बात करती है जिसका भुगतान दो माह से अधिक के अंतराल पर न किया गया हो। यह विवादित नहीं किया जा सकता कि यहाँ विचाराधीन बोनस का भुगतान दो माह से अधिक का अंतराल न होने की शर्त के अनुसार नहीं किया जाता। वह "प्रत्येक तिमाही की समाप्ति के पश्चात् एक माह के भीतर" देय होता है।

हमने कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 की धारा 2 की उपधारा (22) में निहित "मजदूरी" की परिभाषा की शर्तों का सावधानीपूर्वक परीक्षण किया है और हम इस निष्कर्ष पर संतुष्ट हैं कि इन अपीलों में विचाराधीन बोनस उक्त परिभाषा में उल्लिखित किसी भी श्रेणी अथवा वर्ग के अंतर्गत नहीं आता है।

परिणामस्वरूप, हम स्वयं को उच्च न्यायालय के मत से सहमत पाते हैं और इसलिए हम इन अपीलों को व्यय सहित खारिज करते हैं।

ए.पी.जे. — अपीलें खारिज।

खंडन (डिस्क्लेमर)- स्थानीय भाषा में निर्णय के अनुवाद का आशय, पक्षकारों को इसे अपनी भाषा में समझने के उपयोग तक ही सीमित है और अन्य प्रयोजनार्थ इसका उपयोग नहीं किया जा सकता। समस्त व्यवहारिक, कार्यालयी, न्यायिक एवं सरकारी प्रयोजनार्थ, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रमाणिक होगा साथ ही निष्पादन तथा कार्यान्वयन के प्रयोजनार्थ अनुमान्य होगा।