

از عدالتِ عظیمی

بالاسبرامنیم راجارام

19 مارچ

1950

بنام

بی۔ سی۔ پاٹل و دیگران

(جعفر امام، سبّا راؤ اور ویوین بوس جسٹس صاحبان)

اجرت۔ اگر صنعتی عدالت سے عطا شدہ بونس شامل کیا جائے۔ اجرت کی ادائیگی ایک (vii) آباد 1936ء۔

(دفعہ 2(vi)، 15)۔

صنعتی عدالت، بمبئی نے ٹالا ملزومیٹڈ کے کارکنوں کو 4 ماہ کی اجرت کا برابر بونس دیا اور ہدایت کی کہ وہ کارکن جواب ملز کی خدمت میں نہیں تھے انہیں ایک مقررہ تاریخ تک ایک یک مدتی رقم میں بونس ادا کیا جائے اور ایسی صورتوں میں ملز کے میجر کو تحریری طور پر دعوے کیے جائیں۔ مقررہ تاریخ سے پہلے دعوی کرنے والے کارکنوں کو باضابطہ طور پر ادائیگی کی گئی لیکن اس تاریخ کے بعد درخواست دینے والے کارکنوں کو ادائیگی سے انکار کر دیا گیا۔ جن کارکنوں کو ادائیگی سے انکار کر دیا گیا تھا انہوں نے اجرت کی ادائیگی ایک کے تحت اتحاری کو درخواستیں دیں۔ ملز نے دعوی کیا کہ اتحاری کے پاس درخواست پر غور کرنے کا کوئی دائرہ اختیار نہیں ہے، لیکن اس دلیل کو مسترد کر دیا گیا۔ ملز نے بمبئی عدالت عالیہ کے سامنے ایک رٹ پیش دائر کی جسے سنگل نج نے مسترد کر دیا اور اس فیصلے کے خلاف اپیل کو بھی ڈویژن نج نے مسترد کر دیا:

یہ کہا گیا کہ صنعتی عدالت کی طرف سے دیا گیا بونس معنی کے اندر اجرت نہیں تھا۔ 2(vi) پہمنٹ آف ویجز ایک اور اس طرح اتحاری کو ایک کی دفعہ 15 کے تحت کی گئی درخواست پر غور کرنے کا کوئی دائرہ اختیار نہیں تھا۔ اگرچہ اس طرح کا بونس معاوضہ پر منی تھا لیکن یہ بیان یا متصور روزگار کے معاہدے کی شرائط کی تکمیل پر قابل ادائیگی معاوضہ نہیں تھا، جیسا کہ دفعہ 2(vi) کو درکار ہے۔

الیف۔ ڈبلیو۔ ہیلگر زائنڈ کمپنی بنام این سی چکرورتی، [1949] ایف سی آر 356،۔

دیوانی اہیلیت دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبرات 35 اور 36 بابت 1954۔

بھی عدالت عالیہ کے 28 اگست 1952 کے فیصلوں اور حکم نامے سے اپیل نمبر 34 اور 35 بابت 1952 میں، جو کہ 24 جنوری 1952 کے احکامات، مذکورہ عدالت عالیہ کے دیوانی بنیادی دائرہ اختیار کا استعمال کرتے ہوئے متفرقہ درخواستیں نمبرات 302 بابت 1951 اور 303، 304، 305 اور 305 بابت 1951 سے پیدا ہوئی ہے۔

اپیل گزار کی طرف سے: آر۔ جے کولاہ، بی نارائن سوامی، جے بی دادا چنجی، ایس این اینڈ لی اور رامیشور ناتھ۔

جواب دہندگان نمبر سی اے 35 میں مدعاعلیہ نمبر 3 اور سی اے 36 میں نمبر 5 کے لیے: ایچ این سینیل، ایڈیشنل بھارتیہ سالیسٹر جزل، این پی ناتھوانی اور آرا ایچ دھبر،

ڈی ایچ بک اور نونیت لال: سی اے 35 میں مدعاعلیہ نمبر 2 اور سی اے میں نمبر 2-4 کے لیے۔

19 مارچ 1958 عدالت کا فیصلہ جسٹس بوس نے سنایا۔

جسٹس بوس : یہ اپلیئن بھی عدالت عالیہ میں دفعہ 226 کے تحت رشیریری کی روٹ کے لیے کی گئی درخواستوں سے پیدا ہوتی ہیں۔

اپیل کنندہ ٹاٹا ملز لمیڈ کا میجر ہے، جو بھی میں ٹیکسٹائل کے سامان کی تیاری اور فروخت کا کاروبار کرتا ہے اور اس طرح اجرت کی ادائیگی ایکٹ، 1936 کے تحت اجرت کی ادائیگی کا ذمہ دار ہے۔

پہلا مدعاعلیہ ان اپیلوں کے اوقات میں اجرت کی ادائیگی کے ایکٹ کے تحت اتحاری تھا۔ چھٹا جواب دہندہ موجودہ اتحاری ہے۔ اتحاری کو ایکٹ کے دائرة کار میں آنے والے مقدمات کا فیصلہ کرنے کا فرض سونپا گیا ہے۔ دوسرا، تیسرا، چوتھا اور پانچواں جواب دہندگان، ملز کے ملازمین ہیں۔

ملز کے آپریٹوں کی طرف سے سال 1948 کے بوس کے دعوے کے بارے میں تنازعہ پیدا ہوا۔ اس کا بمبئی کی صنعتی عدالت کو سونپ دیا گیا جس نے 23 اپریل 1949 کو ایک فیصلہ دیا، اور سماڑھے چار ماہ کی اجرت کے مساوی بوس دیے، بشرطیکہ کچھ شرائط ہوں جن میں سے صرف چھٹا یہاں مواد ہے۔ یہ اس طرح ہے:

"وہ افراد جو بوس کے اہل ہیں لیکن جو ادا گیگی کی تاریخ کو مل کی خدمت میں نہیں ہیں، انہیں 30 نومبر 1949 تک ایک یکمیشہ رقم ادا کی جائے گی۔ ایسے معاملات میں، مل کے متعلقہ نیجگر کو تحریری طور پر دعوے کیے جانے چاہئیں۔"

وہ کارکن جنہوں نے اوپر طے شدہ تاریخ سے پہلے دعوی کیا تھا انہیں باضابطہ طور پر ادا گیگی کی گئی تھی لیکن تیسرے مدعاعلیہ کو ادا گیگی سے انکار کر دیا گیا تھا، جس نے بہت بعد میں اس بنیاد پر درخواست دی تھی کہ جس شرط کے تحت ایوارڈ دیا گیا تھا وہ پورا نہیں ہوا تھا۔

اس کے بعد تیسرے مدعاعلیہ نے پہلے مدعاعلیہ، اتحارٹی کے سامنے اجرت کی ادا گیگی کے ایکٹ کے تحت درخواست دی۔

اسی طرح کے دعوے دوسرے، چوتھے اور پانچویں جواب دہندگان نے سال 1949 کے بوس کے لیے کیے تھے۔ صنعتی عدالت نے دو ماہ کی اجرت کے برابر بوس دیا اور چھٹی شرط میں تاریخ 31 دسمبر 1950 رکھی۔ اس وقت تک لیبراپیلیٹ ٹرینپول وجود میں آگئے، اس لیے دونوں فریقوں نے اس فیصلے کے خلاف بمبئی کے لیبراپیلیٹ ٹرینپول میں اپیل دائر کر دی۔ اپیلیں ناکام ہو گئیں اور ایوارڈ برقرار رکھا گیا۔

اس کے بعد معاملہ اسی طرز پر چلا۔ جواب دہندگان 2، 4 اور 5 نے 31 دسمبر 1950 کے بعد اپنے بوس کے لیے درخواست دی۔ ملز نے ادا گیگی کرنے سے انکار کر دیا اور ان جواب دہندگان نے پہلے جواب دہندگان، اتحارٹی کو اجرت ادا گیگی ایکٹ کے تحت درخواست دی۔

دعووں کے دو سیٹ، یعنی سال 1948 کے بوس کے لیے تیسرے مدعاعلیہ کا دعوی اور سال 1949 کے بوس کے لیے دوسرے، چوتھے اور پانچویں جواب دہندگان کے دعووں کی سماعت ہوئی۔

اپیل کنندہ نے ان درخواستوں کو دو بنیادوں پر چیلنج کیا۔ انہوں نے اتحارٹی کے دائرة اختیار پر سوال اٹھایا کہ کیا وہ اس کے پاس کی گئی درخواستوں پر غور کر سکتا ہے۔ انہوں نے یہ بھی دعوی کیا کہ، کسی بھی صورت میں، جس شرط

کے تحت ایوارڈ دیا گیا تھا، یعنی 30 نومبر 1949 کو یا اس سے پہلے کی درخواست نہیں دی گئی تھی، بوس کا دعویٰ سوال ہی نہیں ہے۔

پہلے مدعایہ نے موقف اختیار کیا کہ اس کا دائرہ اختیار تھا اور فریقین کو میرٹ پر سننے کے بعد مختلف دعووں کا فیصلہ کیا۔

اس کے بعد اپیل کنندہ نے عدالت عالیہ میں رٹ درخواستیں دائر کیں جسٹس کو یا نے انہیں سنا اور مسترد کر دیا۔

اس کے بعد اسی عدالت عالیہ میں ایک اپیل دائیر کی گئی اور چیف جسٹس اور جسٹس بھگوتی نے اس کی سماحت کی۔ ان کا موقف تھا کہ اٹھائے گئے سوالات کا احاطہ 11 مارچ 1952 کے ایک اور معاملے میں ان کے پہلے فیصلے میں کیا گیا تھا، اور اس فیصلے کے بعد، مزید دلائل سنے بغیر اپیلوں کو خارج کر دیا گیا، اور دونوں فریقوں کے وکیل نے اس بات پر اتفاق کیا کہ معاملہ پہلے کے فیصلے میں شامل تھا۔ اس کے بعد اپیل کنندہ نے یہاں اپیل کرنے کی اجازت کے لیے سرٹیفیکیٹ کے لیے درخواست دی۔ یہ 2 فروری 1953 کو چکلا چیف جسٹس اور جسٹس دکشت نے عطا کیا تھا۔

پہلا سوال جس کا ہمیں فیصلہ کرنا ہے وہ یہ ہے کہ کیا پہلے مدعایہ کے پاس اجرت کی ادائیگی ایکٹ کے تحت اتحارٹی کے طور پر اس کے سامنے کی گئی درخواستوں پر غور کرنے کا دائیرہ اختیار تھا۔ یہ اس بات پر منحصر ہے کہ آیا ایکٹ کی دفعہ 2 (vi) کے معنی میں بوس "اجرت" ہیں یا نہیں۔

اتھارٹی کے دائیرہ اختیار کا دائیرہ کارمتعین ایکٹ کی دفعہ 15 میں کیا گیا ہے۔ جس کو سننا اور فیصلہ کرنا ہے۔

(1) اجرت سے کٹوتی سے پیدا ہونے والے تمام دعوے، اور

(2) اجرت کی ادائیگی میں تاخیر سے متعلق تمام دعوے۔

لہذا، جب تک کہ یہ بوس ایکٹ کے معنی کے اندر "اجرت" نہ ہوں، اتحارٹی کا کوئی دائیرہ اختیار نہیں ہوگا۔

"اجرتوں" کی تعریف ایکٹ کی دفعہ 2 ((vi) طویل اور پیچیدہ ہے لیکن اس میں ان شقتوں کو چھوڑ کر جو ہمارے موجودہ مقصد کے لیے ضروری نہیں ہیں، اس طرح ہے۔

"اجرت" سے مراد وہ تمام معاوضے ہیں۔ جو، اگر ملازمت کے معاهدے کی شرائط، اظہار یا مضمیر، پوری ہو

جاتی ہیں، تو اس ملازمت یا اس طرح کے ملازمت میں کیے گئے کام کے سلسلے میں ملازم شخص کی باقاعدہ حاضری، اچھے کام یا طرز عمل یادوسرے رویے پر، یادوسری صورت میں، واجب الادا ہوتا ہے، اور اس میں مذکورہ بالانواعیت کا کوئی بونس یادگیر اضافی معاوضہ شامل ہوتا ہے جو اس طرح قابل ادا ہنگی ہو گا اور اس طرح کے شخص کو اس کی ملازمت برخواستکی کی وجہ سے ادا کی جانے والی کوئی رقم، لیکن اس میں شامل نہیں ہے۔
اور پھر پانچ معاملات جو شامل نہیں ہیں وہ بیان کیے جاتے ہیں۔

اب شق بشق غور کریں۔ اجرت کا مطلب ہے تمام معاوضے۔ "کیا بونس ایک معاوضہ ہے؟ ہمارا خیال سے ہے۔ معاوضے" ادا ہنگی" کا صرف ایک زیادہ رسمی و رژن ہے اور ادا ہنگی انجام دی گئی خدمت کا معاوضہ ہے۔
اب یہ سچ ہے کہ خلاصہ میں بونس فراہم کردہ خدمات کے لیے ہونا ضروری نہیں ہے اور اس لحاظ سے معاوضے کی ضرورت نہیں ہے۔ مثال کے طور پر، بعض کمپنیوں میں شیئر ہولڈر کا بونس ہوتا ہے، اور لائف انشور نس بونس وغیرہ ہوتا ہے۔ لیکن یہ اس قسم کا بونس نہیں ہے جس پر یہاں غور کیا گیا ہے کیونکہ جس قسم کے معاوضے پر تعریف غور کرتی ہے وہ قابل ادا ہنگی ہے۔

"اس کی ملازمت یا اس طرح کی ملازمت میں کیے گئے کام کے حوالے سے۔

"لہذا، اس تعریف میں جس قسم کا بونس شامل کیا گیا ہے وہ ایسا ہے جو پیش کردہ خدمات یا کیے گئے کام کے لیے معاوضہ ہے۔ اس کے مطابق، یہ ایک "معاوضہ" ہے اور چونکہ تعریف میں ایک مخصوص قسم کے تمام معاوضے شامل ہیں، ہماری رائے ہے کہ یہاں زیر غور قسم کا بونس اس شق کے تحت آتا ہے جس میں کہا گیا ہے کہ یہ "معاوضہ" ہونا چاہیے۔" اس کے بعد ایک شق آتی ہے جو معاوضے کی قسم کو محدود کرتی ہے، کیونکہ اگرچہ ابتدائی الفاظ "تمام معاوضے" ہیں لیکن اس کے بعد آنے والے الفاظ اسے اگلی شق میں بیان کردہ قسم کے تمام معاوضے تک محدود کرتے ہیں، یعنی معاوضے تک۔

"جو اس صورت میں قابل ادا ہنگی ہو گا جب ملازمت کے معاهدے کی شرائط، واضح یا مضمرا، پوری ہو جائیں۔"

اب سوال یہ ہے کہ کیا اس تعریف کے مطابق بنائے گئے بونس کی قسم ایک ایسا بونس ہونا چاہیے جو ملازمت کے معاهدے کی شق کے طور پر قابل ادا ہنگی ہو۔ ہم سمجھتے ہیں کہ ایسا ہے، اور اسی وجہ سے ہے۔

اگر ہم "بُونس" کو "معاوِضے" کے برابر قرار دیتے ہیں، تو تعریف واضح طور پر کہتی ہے کہ بُونس اس طرح کا ہونا چاہیے کہ "اگر معاہدے کی شرائط پوری ہو جاتی ہیں"، یعنی، اگر شرائط پوری نہیں ہوتی ہیں تو یہ قابل ادائیگی نہیں ہوگا۔

اب، ہم ایک ایسی پوزیشن کو سمجھ سکتے ہیں جہاں ایک قانون یہ اعلان کرتا ہے کہ جب بھی ملازمت کے قرارداد کی شرائط پوری کی جائیں گی تو بُونس قابل ادائیگی ہوگا۔ اسی طرح، ہم ایک ایسی صورتحال کا تصور کر سکتے ہیں جس میں ایک آجر بُونس ادا کرنے میں مصروف ہوتا ہے اگر ملازمت کے قرارداد کی شرائط کو پورا کیا جائے، ایک علیحدہ شرح اور آزاد قرارداد کے ذریعے جو ملازمت کے قرارداد کا حصہ نہیں ہے۔ دونوں صورتوں میں، یہ کہا جاسکتا ہے کہ معاملہ تعریف کے اس حصے میں آتا ہے۔ لیکن ہمیں ایسا کوئی طریقہ نظر نہیں آتا جس میں بُونس کو قابل ادائیگی کہا جائے کہ اگر اور جب ملازمت کے معاہدے کی شرائط ان دو معاملات (یعنی قانون سازی، یا ایک علیحدہ معاہدہ جو ملازمت کے معاہدے کا حصہ نہیں ہے) سے باہر پوری کی جاتی ہیں، سوائے اس کے کہ جب یہ ملازمت کے معاہدے میں ہی ایک اصطلاح، اظہار یا مضمیر کی وجہ سے قابل ادائیگی ہو۔ کسی بھی صورت میں، اگر ایسے معاملات ہیں، تو پیش کش ان میں سے ایک نہیں ہے، کیونکہ یہاں بُونس صنعتی عدالت کے فصلے کے تحت قابل ادائیگی ہے اور اس کا ملازمت کے معاہدے کی شرائط کی تکمیل یا بصورت دیگر سے کوئی تعلق نہیں ہے، سوائے بالواسطہ۔

یہ دلیل دی گئی کہ چونکہ ایک صنعتی عدالت بُونس کی ادائیگی کی ہدایت کر سکتی ہے اگر اس سلسلے میں صنعتی تنازع پیدا ہوتا ہے، تو معاملہ تعریف کے دائرے میں آتا ہے۔ لیکن کیا ایسا ہوتا ہے؟ بُونس دینے سے پہلے صنعتی عدالت جن معاملات پر غور کر سکتی ہے ان میں سے ایک یہ ہے کہ آیا ملازمت کے معاہدے کی تمام شرائط کو مناسب طریقے سے پورا کیا گیا ہے اور یہ ممکن ہے کہ ایسی عدالت ایسے معاملات میں بُونس دینے سے انکار کر دے جہاں شرائط پوری نہیں ہوئیں، لیکن وہ اس طرح کے غور و فکر کا پابند نہیں ہوگی اور بُونس کا ایوارڈ دینے کا اس کا حق ملازمت کے معاہدے کی شرائط کی تکمیل پر مشروط نہیں ہے، جبکہ تعریف کے تحت، یہ ایک بنیادی جزو ہے۔ لہذا، اگر ملازمت کے معاہدے کی شرائط کی مناسب تکمیل بھی ایوارڈ کی وجہات میں سے ایک تھی، تو اس طرح دیا گیا بُونس قابل ادائیگی نہیں ہوگا کیونکہ معاہدے کی شرائط پوری ہو چکی تھیں لیکن صنعتی تنازع کی وجہ سے اور اسے حل کرنے کے لیے عدالت نے بُونس دیا۔

تعریف کا مزید تجزیہ کرنا ضروری نہیں ہے (سوائے ایک شق کے) کیونکہ، یہاں تک کہ اگر دیگر تمام اجزاء

موجود ہوں، جس شق پر ہم نے ابھی غور کیا ہے وہ ہمارے یہاں موجود بوس کو خارج کر دے گا، یعنی صنعتی عدالت کی طرف سے دیا گیا بوس۔

جس شق کا ہمیں ابھی جائزہ لینا ہے وہ یہ ہے:

"اور اس میں مذکورہ بالانواعیت کا کوئی بوس یاد گیر اضافی معاوضہ شامل ہے جو اس طرح قبل ادا یگی ہوگا۔"

"یہ دعویٰ کیا گیا کہ الفاظ" اور اس میں کوئی بھی بوس شامل ہے "خود سے کھڑے ہیں اور یہ کہ جب بوس زیر غور ہو تو اس کے بعد آنے والے الفاظ کو نظر انداز کیا جانا چاہیے کیونکہ ان کا تعلق صرف "اضافی معاوضہ" سے ہے نہ کہ "بوس" سے۔

اب، یہ کہنا ممکن ہو سکتا ہے کہ "مذکورہ بالانواعیت کے" الفاظ صرف "اضافی معاوضہ" کے الفاظ پر حکمرانی کرتے ہیں اور یہ کہ وہ "بوس" پر لا گوئیں ہوتے ہیں، جس کے نتیجے میں شمولیت کی شق "اور اس میں کوئی بوس وغیرہ شامل ہے" دوالگ الگ چیزوں کا حوالہ دے گی، یعنی،

(1) بوس اور

(2) مذکورہ بالانواعیت کے دیگر اضافی معاوضے۔ ہماری رائے میں، شق کا مطلب ہے۔

(1) "بوس۔ جو اس طرح قبل ادا یگی ہوگا، اور

(2) مذکورہ بالانواعیت کا دیگر اضافی معاوضہ جو اس طرح قبل ادا یگی ہوگا۔

"اگر یہ درست ہے، تو الفاظ" جو اتنے قبل ادا یگی ہوں گے "ہمیں تعریف کے پہلے حصے پر واپس لے جاتے ہیں اور ہم اس پوزیشن پر پہنچ جاتے ہیں کہ شمولیت کی شق میں جس قسم کا بوس شامل ہے وہ اس قسم کا ہے جو قبل ادا یگی ہوگا" اگر ملازمت کے معاهدے کی شرائط، واضح یا مضمرا، پوری ہو جائیں۔

"اس نتیجے پر پہنچنے کی ایک اور وجہ ہے۔ تعریف کے ابتدائی الفاظ یہ واضح کرتے ہیں کہ "اجرت" کا مطلب ہے وہ معاوضہ جو ملازمت کے معاهدے کی شرائط پوری ہونے پر قبل ادا یگی ہو۔ لہذا، یہ ایک یقینی بات ہے۔

کوئی بھی وقت سے پہلے جانتا ہے کہ اگر معاهدے کی شرائط پوری ہو جاتی ہیں، تو بوس قبل ادا یگی ہے۔ یہ ہو سکتا ہے کہ صحیح رقم کا تعین ابھی باقی ہے لیکن حقیقت یہ ہے کہ بوس قبل ادا یگی ہے اور معاهدے کی شرائط پوری ہوتے ہیں اس کا دعویٰ کیا جاسکتا ہے، یہ ایک ایسا معاملہ ہے جس کی پیش گوئی پہلے سے کی جاسکتی ہے، یعنی معاهدے کی شرائط پوری ہونے سے پہلے، یاد رحقیقت، کام شروع ہونے سے پہلے ہی اگر معاهدہ اتنا آگے کیا جاتا ہے۔ لیکن ایسا نہیں

ہے جب بوس صنعتی عدالت ذریعے دیا جاتا ہے، کیونکہ وہاں وقت سے پہلے یہ کہنا ناممکن ہے کہ بوس دیا جائے گا یا نہیں۔ درحقیقت، معاہدہ ہونے کے وقت، یہ کہنا ناممکن ہوگا کہ آیا ایسا عوی بالکل بھی کیا جاسکتا ہے کیونکہ بوس کے حق کے بارے میں ایک کارکن اور اس کے ملازم کے درمیان اختلاف ضروری نہیں کہ صنعتی تنازع کا باعث بنے۔ جب کوئی صنعتی عدالت کسی معاہدے سے آزاد ہو کر بوس دیتی ہے، تو وہ ایسا صرف اس صورت میں کرتی ہے جب بوس کی تقسیم کے لیے سرپلس دستیاب ہو اور ایوارڈ کی رقم اس مقصد کے لیے دستیاب سرپلس کی حد پر منحصر ہوگی۔ لہذا، ملازمت کے معاہدے کی شرائط کی تکمیل یاد گیر لحاظ سے منعی عدالت کے ایوارڈ کا لازمی جزو نہیں ہے۔

ایف ڈبلیو ہیلگرز اینڈ کمپنی بنام این سی چکرورتی، وفاقی عدالت کے قابل جوں نے فیصلہ دیا کہ ملازمت کے معاہدے کے تحت قابل ادا نیگی بوس "اجرتوں" کی تعریف میں نہیں آتا ہے۔ اجرت ادا نیگی ایکٹ کی دفعہ 2 (vi)، جیسا کہ 1957 میں ترمیم سے پہلے تھا۔ ہم یہاں پرانی تعریف سے متعلق ہیں نہ کہ ترمیم شدہ تعریف سے، اس لیے موجودہ معاملہ، ہماری رائے میں، اس اختیار کے تحت آتا ہے۔

یہ سچ ہے کہ ہیلگرز کے معاملے میں کوئی بوس نہیں دیا گیا تھا اور اس لیے کوئی طے شدہ رقم نہیں تھی، جبکہ موجودہ معاملے میں ایک ہے، یا بلکہ ایک ایسی رقم ہے جس کا پتہ لگایا جاسکتا ہے، لیکن یہ صرف ان بنیادوں میں سے ایک تھی جس پر قبل جوں نے کارروائی کی۔ ان کا موقف تھا کہ کسی خاص ادا نیگی کو "اجرت" کی تعریف کے تحت لانے کے لیے دو چیزیں ضروری ہیں۔

"(1) ایک مقررہ رقم، اور

(2) ایک معاہدہ جس سے ظاہر ہوتا ہے کہ رقم کب قابل ادا نیگی ہو جاتی ہے۔ 1

اور انہوں نے کہا۔

"یہ واضح ہے کہ جب تک کہ ایک مقررہ رقم کی ادا نیگی کے لیے کوئی واضح اتزام نہ ہو، تعریف اس طرح کی ادا نیگی کا احاطہ نہیں کرے گی۔

"موجودہ معاملے میں بوس معاہدے کی وجہ سے قابل ادا نیگی نہیں ہے بلکہ صنعتی عدالت کے فیصلے کی وجہ سے ہے۔ لہذا، وفاقی عدالت کے مطابق، یا اجرات کی ادا نیگی ایکٹ کے معنی میں "اجرت" نہیں ہے۔

1957 میں تعریف میں ترمیم کی گئی اور مندرجہ ذیل چیز شامل کی گئی:

"اجرت کا مطلب ہے--- اور شامل ہیں---"

(ج) ملازمت کی شرائط کے تحت قابل ادا یگی کوئی اضافی معاوضہ (چاہے اسے بونس کہا جائے یا کسی اور نام سے):
لیکن شامل نہیں ہے۔

(1) کوئی بونس (چاہے وہ منافع کی تقسیم کی اسکیم کے تحت ہو یا دوسری صورت میں) جو ملازمت کی شرائط کے تحت قابل ادا یگی معاوضے کا حصہ نہیں ہے۔ یہ تبدیلی غیر ضروری ہوتی اگر قانون دوسری صورت میں پرانی تعریف کے تحت ہوتا۔ اور نہ ہی یہ کہنا ممکن ہے کہ اس شق کو کافی احتیاط کے ساتھ شامل کیا گیا تھا کیونکہ وفاقی عدالت نے 1949 میں دوسری صورت میں فیصلہ کیا تھا۔ اس ترمیم کے پیش نظر، اور وفاقی عدالت کے فیصلے کے پیش نظر، ہم مختلف نظریہ اختیار کرنا جائز محسوس نہیں کرتے، خاص طور پر جب کہ ہم سمجھتے ہیں کہ فیصلہ درست تھا۔

بمبنی عدالت عالیہ کے فاضل جوں نے وفاقی عدالت کے فیصلے میں اس بنیاد پر فرق کرنے کی کوشش کی کہ وہاں کوئی بونس کا اعلان نہیں کیا گیا تھا اور اس لیے کوئی طے شدہ رقم نہیں تھی، لیکن، جیسا کہ ہم نے نشاندہی کی ہے، فیصلے کا تناسب موجودہ کیس کا احاطہ کرتا ہے اور، کسی بھی صورت میں، ان کے نتیجے سے ہمارا نظریہ بالکل الگ ہے۔

اس نظریے پر، ان دیگر نکات پر غور کرنے کی ضرورت نہیں ہے جن پر بحث کی گئی تھی کیونکہ، اگر "اجرت" کی تعریف، جیسا کہ یہ ترمیم سے پہلے تھی، اتنی وسیع نہیں ہے کہ اس میں اس قسم کا بونس شامل کیا جا سکے جو ہمارے یہاں ہے، یعنی ایک جو صنعتی عدالت ایوارڈ کے تحت قابل ادا یگی ہے، تو پھر، اجرت کی ادا یگی کے قانون کے تحت اتحارٹی کو ایکٹ کی دفعہ 15 کے تحت کی گئی درخواستوں کو درج کرنے کا کوئی دائرہ اختیار نہیں تھا۔

آخر اجات کے ساتھ اپیلوں کو اجازت دی جاتی ہیں۔ عدالت عالیہ کے فاضل جوں کے فیصلوں اور اجرت کی ادا یگی کے قانون کے تحت اتحارٹی کے فرمانوں کو بھی کا عدم کر دیا جاتا ہے۔ آخر اجات کا صرف ایک سیٹ ہو گا۔
اپیلوں کی اجازت ہے۔