

अनुसंधान प्रश्न

“भारत में कर्मचारी बकाया वेतन या रुका हुआ फुल एंड फाइनल सेटलमेंट कैसे वसूल सकता है, वेतन भुगतान अधिनियम और वेतन संहिता समयसीमा के बारे में क्या कहते हैं, और श्रम आयुक्त से लेकर सिविल और संक्षिप्त मुकदमे तक कौन से मंच उपलब्ध हैं?”

भारत में कर्मचारी द्वारा बकाया वेतन एवं रुका हुआ फुल एंड फाइनल (F&F) सेटलमेंट वसूलने के कानूनी मंच, समयसीमा और न्यायिक प्रक्रिया

सारांश

भारत में कर्मचारी बकाया वेतन और फुल एंड फाइनल सेटलमेंट की वसूली के लिए **वेतन भुगतान अधिनियम, 1936 की धारा 15** (निर्धारित प्राधिकारी जैसे श्रम आयुक्त) या **औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 33-C(2)** (श्रम न्यायालय) के समक्ष जा सकते हैं। *Bombay Dyeing & Manufacturing Co., Ltd. v. The State of Bombay* (1957) के अनुसार, यदि कर्मचारी का वेतन वैधानिक सीमा से अधिक है, तो संक्षिप्त उपचारों के बजाय सामान्य दीवानी कानून के तहत दीवानी अदालत (Civil Court) में 3 वर्ष की समयसीमा के भीतर वसूली का मुकदमा चलाया जा सकता है। वेतन भुगतान अधिनियम के तहत दावा प्रस्तुत करने की वैधानिक समयसीमा देय होने से 12 महीने है, जिसे पर्याप्त कारण होने पर प्राधिकारी द्वारा माफ किया जा सकता है।

सत्यापित मुकदमे	संविधियाँ	नवीनतम निर्णय
18	3	2025
15 उच्च न्यायालय • 3 सर्वोच्च न्यायालय		High Court of Jharkhand

विषय-सूची

I. विस्तृत विश्लेषण	2
II. सांविधिक प्रावधान	5
III. चर्चित मुकदमे	7
IV. मुकदमे का विवरण	9

Vitark AI द्वारा तैयार • अत्यंत गोपनीय • उपयोग से पहले उद्धरण सत्यापित करें

I. विस्तृत विश्लेषण

मुख्य सिद्धांत

01 वेतन भुगतान अधिनियम के तहत वसूली की समयसीमा और पर्याप्त कारण

वेतन भुगतान अधिनियम की धारा 15(2) के तहत बकाया या विलंबित वेतन की वसूली के लिए आवेदन 12 महीने के भीतर किया जाना चाहिए। हालांकि, यदि कर्मचारी सुलह अधिकारी के पास विवाद सुलझाने जैसी ठोस प्रक्रिया में लगा हुआ था, तो इसे देरी माफी के लिए पर्याप्त कारण माना जाएगा, *Tansen Sangeet Mahavidalaya v. Vikas Sharma* (2025)।

02 औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 33-C(2) का वैकल्पिक और व्यापक उपाय

श्रम न्यायालय के पास बकाया राशि की गणना और वसूली का व्यापक अधिकार है, और यह क्षेत्राधिकार वेतन भुगतान अधिनियम की 12 महीने की समयसीमा से सीमित या वर्जित नहीं है, *H.P. State Forest Corporation v. Kusal Singh* (2007)।

03 वेतन के दायरे में सेवा समाप्ति और पृथक्करण लाभ

रोजगार समाप्ति पर देय राशियां और सेवानिवृत्ति/VRS लाभ भी "वेतन" की कानूनी परिभाषा में शामिल हैं, जिससे इनके रोके जाने पर अधिनियम के तहत वसूली संभव है, *Avanish Chandra Varma v. Berger Paints India Ltd.* (2019)।

04 प्राधिकरण का अधिकार क्षेत्र केवल संविदात्मक वेतन (Actual Wages) तक सीमित है

वेतन भुगतान अधिनियम के तहत नियुक्त प्राधिकारी केवल वास्तविक संविदात्मक वेतन का निर्धारण कर सकता है, संभावित वेतन (potential wages) या वेतनमान निर्धारण की विसंगतियों जैसी काल्पनिक राशि का नहीं, *Chhattisgarh Infrastructure Development Corporation v. Keshav Prasad Shukla* (2024)।

05 धारा 33-C(2) के तहत नए दावों या ब्याज के सृजन पर रोक

श्रम न्यायालय इस धारा के तहत केवल एक पहले से स्थापित या संविदात्मक रूप से तय "मौजूदा अधिकार" (existing right) की वसूली कर सकता है; यह नए अधिकारों या अनिर्धारित ब्याज दावों का सृजन नहीं कर सकता, *Kanpur Electricity Supply Co. Ltd. v. Sri Sita Ram* (2019)।

06 नियोक्ता-कर्मचारी संबंध का निर्धारण

धारा 15 के तहत नियुक्त प्राधिकारी के पास मजदूरी में कटौती या देरी से संबंधित दावों और उनसे जुड़े सभी प्रासंगिक मामलों (incidental matters) को तय करने का अधिकार है, जिसमें सेवा समाप्ति या नियोक्ता-कर्मचारी संबंध का निर्धारण भी शामिल है, *Alchemist Ltd. v. Dinesh Chandra Tripathi* (2019)।

न्यायालयों ने इसे कैसे लागू किया

सर्वोच्च न्यायालय का दृष्टिकोण	सर्वोच्च न्यायालय ने स्पष्ट किया है कि वेतन वसूली के लिए धारा 15 के तहत संक्षिप्त प्रक्रिया का उपयोग केवल वास्तविक संविदात्मक देयताओं के लिए किया जा सकता है, न कि नए अधिकारों (जैसे संभावित वेतन या ग्रेच्युटी/वेतनमान में संशोधन) को तय करने के लिए (<i>Kasturi and Sons (Private) Ltd. v. N. Salivateeswaran</i> (1958))। इसके अतिरिक्त, नियोक्ताओं को अपील करने का अधिकार सामूहिक रूप से निर्देशित कुल राशि पर निर्भर करता है, न कि प्रत्येक व्यक्तिगत कर्मचारी के हिस्से पर (<i>J. C. Jain v. R. A. Pathak and Others</i> (1960))।
उच्च न्यायालय की भिन्नताएँ	उच्च न्यायालयों ने माना है कि धारा 17 के तहत अपील दायर करने के लिए 10 गुना तक के भारी जुर्माने के पूर्व-जमा (pre-deposit) की शर्त को विशेष परिस्थितियों में शिथिल किया जा सकता है ताकि अपील के अधिकार का हनन न हो (<i>M/s Wearwell (India) Private Limited v. Falam Ahmed</i> (2019))।
हाल का विकास	हाल के फैसलों में, जैसे कि कलकत्ता उच्च न्यायालय ने <i>Mrinal Mazumder & Ors. v. The State of West Bengal & Ors.</i> (2024) में स्पष्ट किया है कि यदि कर्मचारियों ने मुख्य वसूली कार्यवाही (जैसे मजिस्ट्रेट के समक्ष निष्पादन) के दौरान ब्याज का दावा नहीं किया था, तो वे बाद में धारा 33-C(2) के तहत ब्याज के लिए नया दावा नहीं कर सकते, क्योंकि यह रचनात्मक प्रांगन्याय (constructive res judicata) के तहत वर्जित होगा।

अनिर्णीत क्षेत्र या चेतावनियाँ

वेतन संहिता, 2019 (Code on Wages) का व्यावहारिक अभाव

यद्यपि उपयोगकर्ता ने वेतन संहिता, 2019 के बारे में पूछा है, वर्तमान प्रस्तुत खोज परिणामों में इसके व्यावहारिक क्रियान्वयन के संबंध में कोई ठोस न्यायिक मिसालें उपलब्ध नहीं हैं। सारा विश्लेषण 'वेतन भुगतान अधिनियम, 1936' और 'औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947' पर आधारित है।

अपील के लिए समयसीमा की अनुल्लंघनीयता

धारा 17 के तहत अपील दायर करने की 30 दिनों की समयसीमा अत्यधिक कठोर है; उच्च न्यायालय ने माना है कि ट्रिब्यूनल 'कोर्ट' नहीं हैं, इसलिए उनके समक्ष धारा 17 के तहत अपील में देरी को माफ करने के लिए सीमा अधिनियम (Limitation Act) की धारा 5 का लाभ नहीं लिया जा सकता (*State of Uttaranchal v. District Judge, Nainital* (2017))।

आपराधिक अभियोजन की पूर्व-शर्त

किसी नियोक्ता के खिलाफ वेतन भुगतान में देरी के लिए आपराधिक कार्यवाही तब तक शुरू नहीं की जा सकती जब तक कि पहले धारा 15 के तहत कोई दावा स्वीकार न किया गया हो और सक्षम प्राधिकारी ने इसकी मंजूरी न दी हो (*S. Chandrasekaran v. The Joint Director, Industrial Safety and Health* (2023))।

प्रारंभिक मुद्दों का प्राथमिकता पर निपटारा

वेतन भुगतान अधिनियम के तहत चल रही कार्यवाहियों में समयसीमा और दावों की स्थिरता (maintainability) जैसे प्रारंभिक मुद्दों को मुख्य सुनवाई से पहले प्राथमिकता पर तय किया जाना चाहिए (*M/s Tata Pigments Limited v. The State of Jharkhand* (2025))।

II. सांविधिक प्रावधान 3 प्रावधान

SECTION 15, PAYMENT OF WAGES ACT, 1936 — CLAIMS ARISING OUT OF DEDUCTIONS FROM WAGES OR DELAY IN PAYMENT OF WAGES

यह प्रावधान उपयुक्त सरकार को विलंबित वेतन या अनधिकृत कटौती से संबंधित दावों की सुनवाई और निर्णय करने के लिए श्रम आयुक्त, श्रमिक मुआवजा आयुक्त या न्यायिक अनुभव वाले अधिकारियों जैसे प्राधिकारियों को नियुक्त करने का अधिकार देता है।

"15. Claims arising out of deductions from wages or delay in payment of wages and penalty for malicious or vexatious claims. - (1) the appropriate Government, may, by notification in the Official Gazette, appoint (a) any Commissioner for Workmen's Compensation; or (b) any officer of the Central Government exercising functions as, — (i) Regional Labour Commissioner; or (ii) Assistant Labour Commissioner with at least two years' experience; or (c) any officer of the State Government not below the rank of Assistant Labour Commissioner with at least two years experience; or (d) a presiding officer of any Labour Court or Industrial Tribunal, constituted under the Industrial Disputes Act, 1947 or under any corresponding law relating to the investigation and settlement of industrial disputes in force in the State; or (e) any other officer with experience as a Judge of a Civil Court or a Judicial Magistrate, as the authority to hear and decide for any specified area all claims arising out of deductions from the wages, or delay in payment of the wages of persons employed or paid in that area, including all matters incidental to such claims." उद्धृत: Ambalal Sarabhai Enterprises Limited v. Kishor G. Salunke, S. Chandrasekaran v. The Joint Director, Industrial Safety and Health, H.P. State Forest Corporation v. Kusal Singh, M/s Tata Pigments Limited v. The State of Jharkhand, Avanish Chandra Varma v. Berger Paints India Ltd., State of Uttaranchal v. District Judge, Nainital

SECTION 22, PAYMENT OF WAGES ACT, 1936 — BAR OF SUITS

यह प्रावधान दीवानी अदालतों (civil courts) को वेतन या कटौती की वसूली के लिए कोई भी मुकदमा सुनने से रोकता है यदि मामला पहले से ही लंबित है, तय किया जा चुका है, या इस अधिनियम की धारा 15 के तहत आवेदन के माध्यम से वसूल किया जा सकता था।

"22. Bar of suits. - No Court shall entertain any suit for the recovery of wages or of any deduction from wages insofar as the sum so claimed — (a) forms the subject of an application under Section 15 which has been presented by the plaintiff and which is pending before the authority appointed under that section or of an appeal under Section 17; or (b) has formed the subject of a direction under Section 15 in favour of the plaintiff; or (c) has been adjudged in any proceeding under Section 15, not to be owed to the plaintiff; or (d) could have been recovered by an application under Section 15." उद्धृत: Ambalal Sarabhai Enterprises Limited v. Kishor G. Salunke, S. Chandrasekaran v. The Joint Director, Industrial Safety and Health, H.P. State Forest Corporation v. Kusal Singh, M/s Tata Pigments Limited v. The State of Jharkhand, Avanish Chandra Varma v. Berger Paints India Ltd., State of Uttaranchal v. District Judge, Nainital

SECTION 5, PAYMENT OF WAGES ACT, 1936 — TIME OF PAYMENT OF WAGES

यह प्रावधान रेलवे, कारखानों या अन्य औद्योगिक प्रतिष्ठानों में कार्यरत कर्मचारियों को उनके वेतन के समय पर भुगतान के लिए वैधानिक समय सीमा निर्धारित करता है।

"5. Time of payment of wages. - (1) The wages of every person employed upon or in — (a) any railway, factory or industrial or other establishment upon or in which less than one thousand persons are employed, shall be paid before the expiry of the seventh day." उद्धृत: Ambalal Sarabhai Enterprises Limited v. Kishor G. Salunke, S. Chandrasekaran v. The Joint Director, Industrial Safety and Health, H.P. State Forest Corporation v. Kusal Singh, M/s Tata Pigments Limited v. The State of Jharkhand, Avanish Chandra Varma v. Berger Paints India Ltd., State of Uttaranchal v. District Judge, Nainital

III. चर्चित मुकदमे

18 मुकदमे • सारणी

#	मुकदमा	न्यायालय	वर्ष	मुख्य निर्णय
01	<i>Kasturi and Sons (Private) Ltd. v. N. Salivateeswaran</i> ESCR010000281959	SUPREME COURT OF INDIA	1958	वसूली के प्रावधानों का उपयोग केवल पूर्व-निर्धारित राशि की वसूली के लिए किया जा सकता है।
02	<i>J. C. Jain v. R. A. Pathak and Others</i> ESCR010001031960	SUPREME COURT OF INDIA	1960	नियोक्ता के अपील अधिकार के लिए निर्देशित कुल संचयी राशि को आधार बनाया जाता है।
03	<i>Bombay Dyeing & Manufacturing Co., Ltd. v. The State of Bombay</i> ESCR010000111958	SUPREME COURT OF INDIA	1957	वेतन सीमा से अधिक होने पर सामान्य सिविल कानून के तहत वसूली मुकदमा संभव है।
04	<i>H.P. State Forest Corporation v. Kusal Singh</i> HPHC010045832002	HIGH COURT OF HIMACHAL PRADESH	2007	धारा 33-C(2) के तहत बिना किसी विशिष्ट समयसीमा के श्रम न्यायालय में दावा संभव।
05	<i>Ambalal Sarabhai Enterprises Limited v. Kishor G. Salunke</i> GJHC240167362010	HIGH COURT OF GUJARAT	2012	धारा 33-C(2) और धारा 15 के तहत बकाया वेतन वसूली की वैकल्पिक कानूनी राहें।
06	<i>Alchemist Ltd. v. Dinesh Chandra Tripathi</i> UPHC010424112016	ALLAHABAD HIGH COURT	2019	धारा 15 प्राधिकारी को नियोक्ता-कर्मचारी संबंध सहित सभी प्रासंगिक मुद्दों को तय करने का अधिकार।
07	<i>Mrinal Mazumder & Ors. v. The State of West Bengal & Ors.</i> WBCHCA0450392024	CALCUTTA HIGH COURT	2024	मुख्य वसूली प्रक्रिया में ब्याज न मांगने पर बाद में नया दावा वर्जित है।
08	<i>M/s Tata Pigments Limited v. The State of Jharkhand</i> JHHC010041572024	HIGH COURT OF JHARKHAND	2025	धारा 15(2) के तहत सीमा और स्थिरता के प्रारंभिक मुद्दे पहले तय होने चाहिए।
09	<i>Tansen Sangeet Mahavidalaya v. Vikas Sharma</i> HPHC010369682022	HIGH COURT OF HIMACHAL PRADESH	2025	सुलह प्रक्रिया में भाग लेने को धारा 15(2) की देरी माफी हेतु पर्याप्त कारण माना।
10	<i>M/s Wearwell (India) Private Limited v. Falam Ahmed</i> DLHC010114182019	HIGH COURT OF DELHI	2019	अपील दायर करने के लिए 10 गुना अनुचित जुर्माने की पूर्व-जमा शर्त शिथिल की गई।
11	<i>Chhattisgarh Infrastructure Development Corporation v. Keshav Prasad Shukla</i> CGHC010012102013	HIGH COURT OF CHHATTISGARH	2024	प्राधिकारी केवल संविदात्मक वास्तविक वेतन तय कर सकता है, काल्पनिक या संभावित वेतन नहीं।
12	<i>Avanish Chandra Varma v. Berger Paints India Ltd.</i> JHHC010135552012	HIGH COURT OF JHARKHAND	2019	रोजगार समाप्ति पर देय VRS या पृथक्करण लाभ भी "वेतन" के दायरे में शामिल हैं।

#	मुकदमा	न्यायालय	वर्ष	मुख्य निर्णय
13	<i>M/s Wearwell (India) Private Limited v. Praveen Kumar</i> DLHC010115652019	HIGH COURT OF DELHI	2019	अपील हेतु जुर्माने की राशि जमा किए बिना केवल वास्तविक वेतन जमा करने की छूट।
14	<i>M/S Wearwell (India) Private Limited v. Mustaq Hussain</i> DLHC010115342019	HIGH COURT OF DELHI	2019	10 गुना भारी जुर्माने को अपील के पूर्व-जमा नियम से मुक्त कर राहत दी।
15	<i>S. Chandrasekaran v. The Joint Director, Industrial Safety and Health</i> HCMA011113462021	MADRAS HIGH COURT	2023	वेतन भुगतान अधिनियम के तहत अपराधों के संज्ञान हेतु धारा 15 की पूर्व प्रक्रिया आवश्यक।
16	<i>State of Uttarakhand v. District Judge, Nainital</i> UKHC010106292006	HIGH COURT OF UTTARAKHAND	2017	धारा 17 के तहत अपील में देरी माफी के लिए सीमा अधिनियम की धारा 5 लागू नहीं।
17	<i>M/s Wearwell (India) Private Limited v. Shambhu Prasad</i> DLHC010114072019	HIGH COURT OF DELHI	2019	अपील दर्ज करने के लिए वास्तविक देय वेतन का भुगतान ही अनिवार्य माना गया।
18	<i>Kanpur Electricity Supply Co. Ltd. v. Sri Sita Ram</i> UPHC010192972004	ALLAHABAD HIGH COURT	2019	धारा 33-C(2) का दायरा केवल मौजूदा अधिकार तक सीमित है, नए ब्याज दावों तक नहीं।

IV. मुकदमे का विवरण 18 केस फ़ाइलें

01 Kasturi and Sons (Private) Ltd. v. N. Salivateeswaran

SUPREME COURT OF INDIA • 1958-03-19 • 1958 INSC 19

यह मामला Working Journalists (Conditions of Service) and Miscellaneous Provisions Act, 1955 की Section 17 के तहत शक्तियों की व्याख्या से संबंधित है। एक पत्रकार ने अपने पूर्व नियोक्ता से वेतन और अन्य देय राशि के भुगतान के लिए राज्य सरकार के पास आवेदन किया था। न्यायालय ने निर्णय दिया कि Section 17 का उद्देश्य विवादित दावों का निर्णय (adjudicate) करना नहीं है, बल्कि यह केवल पहले से निर्धारित (adjudicated) राशि की वसूली के लिए एक प्रक्रिया प्रदान करता है। न्यायालय ने कहा कि यदि legislature का इरादा विवादित दावों की जांच करने का होता, तो वह प्राधिकारी को आवश्यक न्यायिक शक्तियां प्रदान करता, जो इस कानून में नहीं दी गई हैं। अतः, निर्दिष्ट प्राधिकारी के पास दावों के गुण-दोष पर सुनवाई करने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं है।

निर्णय न्यायालय ने स्पष्ट किया कि अधिनियम की धारा 17 का उद्देश्य केवल देय राशि की वसूली के लिए एक संकीर्ण तंत्र प्रदान करना है, न कि विवादित दावों के गुण-दोष पर न्यायिक निर्णय करना। यदि दावा विवादित है और पहले से किसी सक्षम मंच द्वारा तय नहीं किया गया है, तो धारा 17 का प्राधिकारी उस पर निर्णय नहीं ले सकता।

“Where any money is due to a newspaper employee from an employer under any of the provisions ... 4 S.C.R. SUPREME COURT REPORTS 5 :• of this Act, whether by way of compensation, gratuity or wages, the newspaper employee may, . without prejudice to any other mode of recovery, make. M/s. (P[(a.stu1r1J •Ln dd . . ,ons riva e t an apphcat.10n to the State Government for the reco- v. • very of the money d.ue to him, and if the State Shri N. Salivatees waran and Another ment may specify in this behalf is satisfied that any . - money is so due, it shall issue a certificate for (hat GaJelld.-agadkar J. amount to the collector and the collector shall proceed to recover that amount in the same manner as an arrear of land revenue.”

SUPREME COURT OF INDIA • 1958

स्रोत ESCR010000281959

02 J. C. Jain v. R. A. Pathak and Others

SUPREME COURT OF INDIA • 1960-01-12 • 1960 INSC 3

यह मामला Payment of Wages Act, 1936 की Section 17(1)(a) के तहत नियोक्ता (employer) के अपील करने के अधिकार से संबंधित है। न्यायालय ने यह स्पष्ट किया कि 'the total sum directed to be paid' का अर्थ है कि यदि किसी एकल आवेदन (single application) पर या कई आवेदनों को मिलाकर कुल राशि 300 रुपये से अधिक का भुगतान करने का निर्देश दिया जाता है, तो नियोक्ता को अपील करने का अधिकार प्राप्त है।

निर्णय उच्चतम न्यायालय ने माना कि सामूहिक या एकल आवेदनों के समेकन के मामलों में अपील का अधिकार उस कुल संचयी राशि से तय होता है जिसके भुगतान का आदेश नियोक्ता को दिया गया है। इसे कानून के कल्याणकारी उद्देश्यों को ध्यान में रखते हुए उदारता से समझा जाना चाहिए।

“The Act has been passed in 1936 with a view to regulate the payment of wages to certain classes of persons employed in industry. Section 15(1) of the Act authorises the State Government by notification in the official Gazette to appoint any Commissioner for Workmen's Compensation or other officer with experience as a Judge of a Civil Court or as a stipendiary Magistrate to be the authority to hear and decide for any specified area all claims arising out of deductions from the wages, or delay in Payment of wages of persons employed or paid in that area.”

SUPREME COURT OF INDIA • 1960

स्रोत ESCR010001031960

03 Bombay Dyeing & Manufacturing Co., Ltd. v. The State of Bombay

SUPREME COURT OF INDIA • 1957-12-20 • 1957 INSC 116

यह मामला 'Bombay Labour Welfare Fund Act, 1953' की संवैधानिक वैधता से संबंधित है। अधिनियम के तहत नियोक्ताओं को अपने कर्मचारियों से वसूले गए जुर्माने और 'unpaid accumulation' (वेतन जो तीन साल तक दावा न किए जाने के कारण बकाया रह गए) को सरकारी कल्याण कोष में जमा करने के लिए कहा गया था। याचिकाकर्ता ने इसे संविधान के Article 31(2) और Article 19(1)(f) का उल्लंघन बताया। न्यायालय ने निर्णय दिया कि 'unpaid accumulation' कंपनी की निजी संपत्ति है और इसे बिना किसी उचित व्यवस्था या मुआवजे के राज्य द्वारा अधिग्रहित करना असंवैधानिक है। हालांकि, कर्मचारियों से वसूले गए जुर्माने को जमा करने संबंधी प्रावधान को न्यायालय ने वैध माना, क्योंकि नियोक्ता इसके लिए केवल एक ट्रस्टी के रूप में कार्य करता है।

निर्णय न्यायालय ने स्पष्ट किया कि यदि किसी कर्मचारी का वेतन अधिनियम के तहत निर्धारित वैधानिक सीमा (तत्कालीन ₹200) से अधिक है, तो उस पर वेतन भुगतान अधिनियम की संक्षिप्त सीमाएं लागू नहीं होतीं। ऐसे मामलों में कर्मचारी सामान्य दीवानी कानून के तहत तीन वर्ष की समयसीमा के भीतर वसूली का मुकदमा दायर कर सकता है।

“Under s. 5, the wages have to be paid before the expiry of ten days after the last day of the wage period in case of employees who continue in service and in the case of those whose employment has been terminated, within the second working day of such termination. 11as SUPREME COURT REPORTS [1958] in; 1 Section J 5 provides that where an unauthorised deduction in Bombay Dyeing & Manufacturing Co. Ltd. v. State of Bombay has been made from the wages of an employed person or pay. If the payment of wages has been delayed, such person may apply to the authority appointed under the Act for a direction for payment of the amount deducted or the delayed wages, as the case may be, together with payment of compensation. Such application has to be made within six months from the date on which the deductions were made or the date on which the payment of wages became due, and by Act No. 62 of 1953 of the Bombay Legislature, the period of six months has been enlarged to one year.”

SUPREME COURT OF INDIA • 1957

स्रोत ESCR010000111958

04 H.P. State Forest Corporation v. Kusal Singh

HIGH COURT OF HIMACHAL PRADESH • 2007-05-14 • CWP/1463/2002

यह मामला एक श्रमिक विवाद से संबंधित है जहाँ श्रमिकों ने बकाया मजदूरी की वसूली के लिए Industrial Disputes Act, 1947 की Section 33-C(2) के तहत Labour Court में आवेदन किया था। याचिकाकर्ता (H.P. State Forest Corporation) का तर्क था कि श्रमिकों को Payment of Wages Act, 1936 के तहत नामित प्राधिकारी के पास जाना चाहिए था और निगम प्रत्यक्ष नियोक्ता नहीं था। न्यायालय ने इस तर्क को खारिज कर

दिया और स्थापित न्यायिक मिसालों का हवाला देते हुए निर्णय दिया कि Section 33-C(2) के तहत Labour Court का अधिकार क्षेत्र Payment of Wages Act द्वारा वर्जित नहीं है। न्यायालय ने Labour Court के उस आदेश को बरकरार रखा जिसमें निगम को श्रमिकों की मजदूरी का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी ठहराया गया था।

निर्णय न्यायालय ने माना कि वेतन भुगतान अधिनियम की धारा 15, औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 33-C(2) के तहत श्रम न्यायालय को प्राप्त शक्तियों को नहीं छीनती है। इसके अतिरिक्त, धारा 33-C(2) के तहत दावा दायर करने की कोई वैधानिक समयसीमा तय नहीं है, बशर्ते दावा उचित समय के भीतर किया गया हो।

“Section 33 C(2)-Where any workman is entitled to receive from the employer any benefit which is capable of being computed in terms of money, the amount at which such benefit should be computed may, subject to any rules that may be made under the Act, be determined by such Labour Court as may be specified in this behalf by the appropriate Government, and the amount so determined may be recovered as provided for in sub-s. (1).”

HIGH COURT OF HIMACHAL PRADESH • 2007

स्रोत HPHC010045832002

05 Ambalal Sarabhai Enterprises Limited v. Kishor G. Salunke

HIGH COURT OF GUJARAT • 2012-08-31 • SCA/8617/2010

यह मामला Industrial Tribunal के एक अंतरिम आदेश को चुनौती देने से संबंधित है, जिसमें कंपनी को अपनी संपत्ति गिरवी रखने और बेचने के लिए Tribunal की अनुमति लेने का निर्देश दिया गया था। विवाद कंपनी द्वारा अपने कर्मचारियों को बकाया वेतन न देने और संपत्तियों को कथित रूप से गुप्त तरीके से बेचने की शिकायतों पर आधारित था। याचिकाकर्ताओं (कंपनी) ने तर्क दिया कि Section 33-A of the Industrial Disputes Act, 1947 के तहत शिकायत का आधार ही गलत था क्योंकि company ने उक्त अधिनियम की धारा 33 का उल्लंघन नहीं किया था। उच्च न्यायालय ने मामले पर सुनवाई करते हुए company द्वारा दी गई अंडरटेकिंग के आधार पर Tribunal के आदेश को सशर्त रूप से रोक दिया।

निर्णय गुजरात उच्च न्यायालय ने माना कि कर्मचारियों को बकाया धन या मौद्रिक लाभ की वसूली के लिए औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 33-C(2) के तहत स्पष्ट रूप से अधिकार प्राप्त है। वेतन भुगतान अधिनियम की धारा 15 भी देरी या अनधिकृत कटौती की स्थिति में एक विशिष्ट और स्वतंत्र निवारण तंत्र प्रदान करती है।

“Remedy for recovery of any money or benefit which is capable of being computed in terms of money is provided to the workman under section 33C(2). Section 33-C-(1) and (2) reads as under:- “Section 33C: Recovery of money due from an employer (1) Where any money is due to a workman from SCA/ 8617/2010 20/57 JUDGMENT an employer under a settlement or an award or under the provisions of [Chapter VA or Chapter VB], the workman himself or any other person authorized by him in writing in this behalf, or, in the case of the death of the workman, his assignee or heirs may, without prejudice to any other mode of recovery, make an application to the appropriate Government for the recovery of the money due to him”

HIGH COURT OF GUJARAT • 2012

स्रोत GJHC240167362010

06 Alchemist Ltd. v. Dinesh Chandra Tripathi

ALLAHABAD HIGH COURT • 2019-12-04 • WRIC/21892/2016

यह मामला Payment of Wages Act, 1936 के तहत दायर दावों की विचारणीयता से संबंधित है। कर्मचारी ने मजदूरी के भुगतान के लिए आवेदन किया था, जबकि नियोक्ता (Petitioner) ने तर्क दिया कि कर्मचारी की सेवाएं पहले ही समाप्त की जा चुकी थीं, इसलिए यह मामला इस अधिनियम के अधिकार क्षेत्र में नहीं आता। Prescribed Authority ने इस विवाद को तय करने के लिए कार्यवाही जारी रखने का आदेश दिया था। उच्च न्यायालय ने यह स्पष्ट किया कि Section 15 के तहत नियुक्त प्राधिकारी के पास मजदूरी में कटौती या देरी से संबंधित दावों और उनसे जुड़े सभी प्रासंगिक मामलों (incidental matters) को सुनने का व्यापक अधिकार क्षेत्र है, जिसमें नियोक्ता-कर्मचारी संबंध का निर्धारण भी शामिल हो सकता है।

निर्णय न्यायालय ने पुष्टि की कि अधिनियम की धारा 15 के तहत नियुक्त प्राधिकारी के पास वेतन से अनधिकृत कटौती और विलंब के दावों के साथ-साथ सभी आकस्मिक और प्रासंगिक मामलों (incidental matters) को तय करने का व्यापक क्षेत्राधिकार है, जिसमें सेवा समाप्ति या नियोक्ता-कर्मचारी संबंध का निर्धारण भी शामिल है।

“Section 15 of the Act, 1936 provides for filing of claims arising out of deductions from wages or delay in payment of 7 wages. This section not only provides the forum but also provides the remedy for non-payment of wages, whether by way of deductions or delay. The authority under the Act for the purposes of hearing and deciding the claims under Section 15 is appointed by the appropriate Government by notification in the Official Gazette.”

ALLAHABAD HIGH COURT • 2019

स्रोत UPHC010424112016

07 Mrinal Mazumder & Ors. v. The State of West Bengal & Ors.

CALCUTTA HIGH COURT • 2024-12-03 • MAT/1765/2024

यह मामला याचिकाकर्ताओं (कर्मचारियों) द्वारा Industrial Disputes Act, 1947 के तहत समझौते के तहत प्राप्त बकाया भुगतान में देरी के लिए ब्याज की मांग से संबंधित है। न्यायालय ने पाया कि याचिकाकर्ताओं ने पिछली कानूनी कार्यवाही (जैसे Magistrate के समक्ष निष्पादन मामला और दो Revisional Applications) में ब्याज का दावा नहीं किया था, इसलिए यह दावा 'constructive res judicata' और Order II Rule 2 of the CPC के सिद्धांतों के तहत वर्जित है। न्यायालय ने स्पष्ट किया कि Industrial Disputes Act में ब्याज देने का कोई प्रावधान नहीं है और विशेष कानून (Act of 1947) लागू होने पर सामान्य न्याय के सिद्धांत लागू नहीं होते। परिणामस्वरूप, न्यायालय ने अपील को खारिज कर दिया और याचिकाकर्ताओं के दावे को कानून की प्रक्रिया का दुरुपयोग माना।

निर्णय कलकत्ता उच्च न्यायालय ने स्पष्ट किया कि औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 में बकाया राशि के भुगतान में देरी पर ब्याज प्रदान करने का कोई विशिष्ट प्रावधान नहीं है। इसके अलावा, यदि कर्मचारी ने पिछली मजिस्ट्रेट या न्यायिक कार्यवाहियों में ब्याज की मांग नहीं की थी, तो रचनात्मक प्रांगन्याय (constructive res judicata) के तहत ऐसा दावा बाद में वर्जित हो जाता है।

“The said case appears to have been filed three years after receipt of the principal amount of payment. The Tribunal, without addressing the issue of delay or the earlier proceeding instituted by the petitioners, went on to hold that he has no power under the 1947 act to order any payment of dues under a settlement within the meaning of the Act.”

CALCUTTA HIGH COURT • 2024

स्रोत WBCHCA0450392024

08 M/s Tata Pigments Limited v. The State of Jharkhand

HIGH COURT OF JHARKHAND • 2025-08-27 • WPC/658/2024

यह मामला Payment of Wages Act, 1936 के तहत लंबित कार्यवाही की स्थिरता (maintainability) से संबंधित है। याचिकाकर्ता ने Dy. Labour Commissioner के समक्ष चल रही कार्यवाही में एक प्रारंभिक आपत्ति (preliminary objection) उठाई थी, जिसे प्राधिकारी ने अंतिम निर्णय के समय विचार करने का आदेश दिया था। उच्च न्यायालय ने पक्षों की सहमति के बाद निर्देश दिया कि प्राधिकारी को मुख्य कार्यवाही में आगे बढ़ने से पहले इस प्रारंभिक आपत्ति का निपटारा एक 'preliminary issue' के रूप में करना चाहिए। न्यायालय ने याचिकाकर्ता को यह मुद्दा लंबित कार्यवाही में उठाने की अनुमति दी और संबंधित प्राधिकारी को सभी पक्षों को सुनकर इस पर निर्णय लेने का आदेश देकर याचिका का निस्तारण कर दिया।

निर्णय न्यायालय ने पक्षों की सहमति से यह निर्देश दिया कि वेतन भुगतान अधिनियम की धारा 15(2) के तहत समयसीमा और दावों की स्थिरता (maintainability) जैसे प्रारंभिक मुद्दों को मुख्य कार्यवाही में आगे बढ़ने से पहले 'preliminary issue' के रूप में तय किया जाना चाहिए।

“Provided that every such application shall be presented within 1 [twelve months] from the date on which the deduction from the wages was made or from the date on which the payment of the wages was due to be made, as the case may be: Provided further that any application may be admitted after the said period of 1 [twelve months] when the applicant satisfies the authority that he had sufficient cause for not making the application within such period.”

HIGH COURT OF JHARKHAND • 2025

स्रोत JHHC010041572024

09 Tansen Sangeet Mahavidalaya v. Vikas Sharma

HIGH COURT OF HIMACHAL PRADESH • 2025-03-12 • CMPM0/544/2022

यह मामला बकाया वेतन के भुगतान के लिए दायर की गई याचिका में 'Limitation' की समय सीमा से जुड़ा है। याचिकाकर्ताओं (Employees) ने Payment of Wages Act, 1936 के तहत अपनी बकाया राशि के लिए आवेदन किया था, जिसे निचली अदालत ने 12 महीने की निर्धारित अवधि के बाद दायर किया था। Employees ने तर्क दिया कि वे पहले Labour-cum-Conciliation Officer के पास समाधान की कोशिश कर रहे थे। उच्च न्यायालय ने माना कि निचली अदालत के पास धारा 15 के तहत देरी को माफ करने का अधिकार है। न्यायालय ने कहा कि 'Welfare legislation' में तकनीकी आधारों पर न्याय को नहीं रोका जा सकता और चूंकि कर्मचारी उचित रूप से Labour Officer के समक्ष कार्यवाही में व्यस्त थे, इसलिए देरी को माफ करना सही है। तदनुसार, उच्च न्यायालय ने याचिका खारिज कर दिया।

निर्णय उच्च न्यायालय ने माना कि यद्यपि धारा 15 के तहत सीमा अवधि 12 महीने है, लेकिन यह पूर्ण बार नहीं है। कल्याणकारी कानून होने के नाते, यदि कर्मचारी पहले श्रम अधिकारी या सुलह अधिकारी के समक्ष समाधान हेतु प्रयासरत थे, तो इस ठोस कारण के आधार पर देरी को उदारतापूर्वक माफ किया जाना चाहिए।

“The limitation provided for preferring a petition for unpaid wages is 12 months from the date when the payment of wages became due. 9. Admittedly in this case, the petition was filed by the respondents before the prescribed authority beyond prescribed period. 10. However, the aforesaid bar is not absolute. The prescribed authority has been vested with jurisdiction to admit such petition beyond the period of 12 months in case the applicant satisfies that he had sufficient cause for not making the petition within such period.”

HIGH COURT OF HIMACHAL PRADESH • 2025

स्रोत HPHC010369682022

10 M/s Wearwell (India) Private Limited v. Falam Ahmed

HIGH COURT OF DELHI • 2019-02-20 • W.P.(C)/1700/2019

यह मामला Payment of Wages Act, 1936 के तहत पारित एक आदेश को चुनौती देने से संबंधित है, जिसमें petitioner को respondent (workman) को बकाया वेतन और उसके 10 गुना के बराबर भारी जुर्माना भरने का निर्देश दिया गया था। Petitioner ने तर्क दिया कि Memorandum of Settlement के तहत केवल सेवा की निरंतरता (continuity of service) पर सहमति बनी थी, न कि वेतन भुगतान पर, और Section 17 के तहत अपील दायर करने के लिए जुर्माने की पूरी राशि जमा करना एक कठोर शर्त थी। न्यायालय ने माना कि 10 गुना जुर्माने का निर्देश अनुचित था। न्यायालय ने petitioner को राहत देते हुए अनुमति दी कि वह केवल बकाया वेतन जमा करके Appellate Authority के समक्ष अपील दाखिल कर सकता है और जुर्माने की राशि जमा करने की बाध्यता से छूट दी।

निर्णय न्यायालय ने व्यवस्था दी कि यद्यपि धारा 17 के तहत अपील के लिए पूरी राशि जमा करना अनिवार्य है, फिर भी असाधारण परिस्थितियों में (जैसे जहां 10 गुना अनुचित जुर्माना लगाया गया हो), उच्च न्यायालय के पास पूर्व-जमा (pre-deposit) की शर्त को केवल मूल देय राशि तक सीमित करने और जुर्माने के जमा से छूट देने की शक्ति है।

“The said appeal would be considered by the Appellate Authority on merits without insisting on pre-deposit of the penalty amount.”

HIGH COURT OF DELHI • 2019

स्रोत DLHC010114182019

11 Chhattisgarh Infrastructure Development Corporation v. Keshav Prasad Shukla

HIGH COURT OF CHHATTISGARH • 2024-07-08 • WPL/186/2013

यह मामला एक कर्मचारी द्वारा Payment of Wages Act, 1936 की धारा 15(3) के तहत वेतन निर्धारण (pay fixation) की मांग से संबंधित है। कर्मचारी ने 1981 से अपने वेतन निर्धारण में विसंगति का दावा किया था, जिसे Labour Court और Industrial Court ने स्वीकार कर लिया था। उच्च न्यायालय ने निर्णय दिया कि Payment of Wages Act के तहत प्राधिकरण के पास केवल संविदात्मक वेतन (actual wages) तय करने का अधिकार है, न कि संभावित वेतन (potential wages) का। चूंकि कर्मचारी यह सिद्ध करने में विफल रहा कि उसने वेतन आयोग की सिफारिशों के आधार पर वेतन पाने के लिए पात्रता मानदंड पूरे किए हैं, इसलिए न्यायालय ने निचली अदालतों के आदेशों को रद्द कर दिया।

निर्णय छत्तीसगढ़ उच्च न्यायालय ने माना कि वेतन भुगतान अधिनियम के तहत सक्षम प्राधिकारी को केवल वास्तविक रूप से सहमत संविदात्मक वेतन (actual contractual wages) निर्धारित करने और उसे दिलाने का अधिकार है। प्राधिकारी संभावित वेतन (potential wages) या पदोन्नति/वेतन आयोग के तहत नए दावों का निर्धारण नहीं कर सकता।

“the authority has jurisdiction to determine what the terms of contract between the parties are, and if the terms of the contract are admitted and the only dispute is whether or not a particular employee falls within one category or another, that would be incidental to the decision of the main question as to what the terms of the contract are, and that precisely is the nature of the dispute between the parties in the present case.”

HIGH COURT OF CHHATTISGARH • 2024

स्रोत CGHC010012102013

12 Avnish Chandra Varma v. Berger Paints India Ltd.

HIGH COURT OF JHARKHAND • 2019-08-22 • WPC/2320/2012

यह मामला Voluntary Retirement Scheme (VRS) के तहत सेवानिवृत्ति लाभों के भुगतान से संबंधित था। याचिकाकर्ता ने दावा किया कि उसने VRS के तहत इस्तीफा दिया था, जबकि कंपनी का तर्क था कि अलगाव एक अलग 'विशेष पैकेज' के तहत था। निचली अदालतों ने इसे परिसीमा (limitation) और estoppel के आधार पर खारिज कर दिया था।

निर्णय झारखंड उच्च न्यायालय ने निर्धारित किया कि सेवा की समाप्ति या स्वेच्छिक सेवानिवृत्ति योजना (VRS) के तहत देय पृथक्करण लाभ भी "वेतन" की कानूनी परिभाषा के तहत आते हैं। अतः कर्मचारी इन बकायों की वसूली के लिए कानूनी प्रक्रिया का सहारा ले सकता है।

"From perusal of the above definition of wages, it is evident that anything payable on consideration of the employment i.e. the services rendered by the employee are covered under the definition of wages. Any separation benefits are also covered. Special procedure has been prescribed under the Act, over and above the general law."

HIGH COURT OF JHARKHAND • 2019

स्रोत JHHC010135552012

13 M/s Wearwell (India) Private Limited v. Praveen Kumar

HIGH COURT OF DELHI • 2019-02-20 • W.P.(C)/1765/2019

यह मामला Payment of Wages Act, 1936 के तहत पारित एक आदेश को चुनौती देने से संबंधित है, जिसमें Petitioner को Respondent को बकाया वेतन और उसके 10 गुना के बराबर भारी जुर्माना चुकाने का निर्देश दिया गया था। Petitioner ने तर्क दिया कि संबंधित Memorandum of Settlement में जुर्माने का प्रावधान नहीं था और Section 17 के तहत अपील दायर करने के लिए जुर्माने सहित पूरी राशि जमा करना बेहद कठिन है। उच्च न्यायालय ने Petitioner को राहत देते हुए निर्देश दिया कि वे अपील दायर करने के लिए केवल बकाया वेतन की राशि जमा करें और Appellate Authority को बिना जुर्माने की राशि जमा करवाए अपील को गुण-दोष के आधार पर सुनने का आदेश दिया।

निर्णय न्यायालय ने पुनः पुष्टि की कि धारा 17 के तहत की जाने वाली अपील में, यदि प्राधिकारी द्वारा लगाया गया 10 गुना जुर्माना अत्यधिक और प्रथम दृष्टया अनुचित है, तो रिट क्षेत्राधिकार के तहत न्यायालय अपीलकर्ता को केवल मूल बकाया वेतन का प्री-डिपॉजिट करने की छूट दे सकता है।

"The said appeal would be considered by the Appellate Authority on merits without insisting on pre-deposit of the penalty amount."

HIGH COURT OF DELHI • 2019

स्रोत DLHC010115652019

14 M/S Wearwell (India) Private Limited v. Mustaq Hussain

HIGH COURT OF DELHI • 2019-02-20 • W.P.(C)/1740/2019

यह मामला Payment of Wages Act, 1936 के तहत पारित एक आदेश को चुनौती देने से संबंधित है। प्राधिकारी ने Petitioner को Respondent के लिए बकाया वेतन और उस पर 10 गुना जुर्माना भरने का निर्देश दिया था। Petitioner ने तर्क दिया कि Memorandum of Settlement के तहत बकाया वेतन का प्रावधान नहीं था और अपील दाखिल करने के लिए जुर्माने सहित पूरी राशि का pre-deposit जमा करना अत्यधिक कठिन था। उच्च न्यायालय ने माना कि 10 गुना जुर्माना लगाना अनुचित था। न्यायालय ने Petitioner को निर्देश दिया कि वह केवल वास्तविक बकाया वेतन जमा करके Appellate Authority के समक्ष अपील दायर करे और जुर्माने की राशि के पूर्व-जमा (pre-deposit) की अनिवार्यता को माफ कर दिया।

निर्णय न्यायालय ने दोहराया कि धारा 15(3) के तहत आरोपित भारी जुर्माने (10 गुना) को अपील के पूर्व-जमा शर्त के कठोर नियम से छूट दी जा सकती है, जिससे अपील का वैधानिक अधिकार निरर्थक न बने।

“Accordingly, in the peculiar facts of the case, the petitioner is granted liberty to approach the appellate authority under the Act by depositing only the actual wages found due to the respondent under the impugned order. The said appeal would be considered by the Appellate Authority on merits without insisting on pre-deposit of the penalty amount.”

HIGH COURT OF DELHI • 2019

स्रोत DLHC010115342019

15 S. Chandrasekaran v. The Joint Director, Industrial Safety and Health

MADRAS HIGH COURT • 2023-08-21 • CRL OP/19677/2021

यह मामला Payment of Wages Act, 1936 और Tamil Nadu Payment of Wages Rules, 1937 के तहत उल्लंघन के आरोपों से संबंधित है। एक कारखाने के निरीक्षण के दौरान, respondent ने वेतन भुगतान में देरी और रिकॉर्ड रखरखाव में कमी पाई। Petitioner, जो कि कंपनी का एक अधिकारी है, ने इन आरोपों को यह तर्क देते हुए चुनौती दी कि श्रमिकों ने अवैध हड़ताल की थी, इसलिए वे वेतन के हकदार नहीं थे, और अन्य तकनीकी नियमों का पालन किया गया था। Petitioner का तर्क था कि उसे अपना पक्ष रखने का उचित अवसर नहीं दिया गया और कानूनी प्रक्रिया का पालन नहीं हुआ। न्यायालय ने इन आपराधिक कार्यवाही को रद्द करने की याचिका पर विचार किया।

निर्णय मद्रास उच्च न्यायालय ने माना कि वेतन भुगतान अधिनियम की धारा 21 के तहत, किसी नियोक्ता के खिलाफ अभियोजन या आपराधिक संज्ञान तब तक नहीं लिया जा सकता जब तक कि पहले धारा 15 के तहत कोई आवेदन पूर्ण या आंशिक रूप से स्वीकार न किया गया हो और सक्षम प्राधिकारी ने अभियोजन की मंजूरी न दी हो।

“No Court shall take cognizance of a complaint against any person for an offence under sub- Page 14 of 19 <https://www.mhc.tn.gov.in/judis Crl.O.P.Nos.19677 & 20044 of 2021> unless an application in respect of the facts constituting the offence has been presented under section 15 and has been granted wholly or in part and the authority empowered under the latter section or the appellate Court granting such application has sanctioned the making of the complaint.”

MADRAS HIGH COURT • 2023

स्रोत HCMA011113462021

16 State of Uttaranchal v. District Judge, Nainital

HIGH COURT OF UTTARAKHAND • 2017-07-26 • WPMS/639/2006

यह मामला Payment of Wages Act, 1936 के तहत दायर अपील की समय-सीमा (limitation) से संबंधित है। न्यायालय ने यह निर्धारित किया कि क्या Section 17 के तहत अपील दायर करने में हुई देरी को Limitation Act के Section 5 के तहत माफ किया जा सकता है। न्यायालय ने स्पष्ट किया कि Payment of Wages Act एक विशेष कानून (special statute) है, और चूंकि इसमें देरी को माफ करने का कोई प्रावधान नहीं है, इसलिए Limitation Act के Section 5 का लाभ यहाँ लागू नहीं होता। न्यायालय ने माना कि ट्रिब्यूनल 'Court' की परिभाषा में नहीं आते, इसलिए देरी की माफी का सिद्धांत यहाँ लागू नहीं होगा। इस आधार पर, न्यायालय ने रिट याचिका को खारिज कर दिया और निचले न्यायालय के आदेश को सही ठहराया।

निर्णय उत्तराखंड उच्च न्यायालय ने निर्धारित किया कि धारा 17 के तहत अपील के लिए निर्धारित 30 दिनों की समयसीमा अत्यंत कठोर है, और सीमा अधिनियम (Limitation Act) की धारा 5 का सिद्धांत इसके तहत अपील में हुई देरी को माफ करने के लिए लागू नहीं होता क्योंकि ट्रिब्यूनल सामान्य दीवानी अदालत नहीं हैं।

“The Allahabad High Court in a judgment reported in 1997 (76) FLR page 354 in the case of U.P.State Electricity Board and 7 th Additional District Judge, Faizabad and others in its para-3 has held that the Courts created within the meaning of Section 4 and 5 of the Limitation Act will not include Tribunal as Tribunal is not a Court within Section 4 and 5 and thus for the said purpose the provision of Section 5 of the Limitation Act in appeals under Section 17 would not be applicable.”

HIGH COURT OF UTTARAKHAND • 2017

स्रोत UKHC010106292006

17 M/s Wearwell (India) Private Limited v. Shambhu Prasad

HIGH COURT OF DELHI • 2019-02-20 • W.P.(C)/1698/2019

यह मामला Payment of Wages Act, 1936 के तहत पारित एक आदेश से संबंधित है, जिसमें Petitioner को Respondent को बकाया वेतन और उसके 10 गुना के बराबर जुर्माने का भुगतान करने का निर्देश दिया गया था। Petitioner ने तर्क दिया कि Memorandum of Settlement में वेतन भुगतान का कोई प्रावधान नहीं था और जुर्माने की राशि का pre-deposit करना बहुत कठिन है। उच्च न्यायालय ने माना कि इतनी भारी राशि का जुर्माना लगाना अनुचित था। न्यायालय ने Petitioner को निर्देश दिया कि वह जुर्माने की राशि जमा किए बिना केवल मूल बकाया वेतन जमा करके Appellate Authority के समक्ष अपील दायर करे। न्यायालय ने मामले की योग्यता पर कोई टिप्पणी नहीं की और केवल अपील दाखिल करने की प्रक्रियात्मक राहत प्रदान की।

निर्णय दिल्ली उच्च न्यायालय ने इस मामले में भी दोहराया कि यदि अपील के लिए वैधानिक जमा (pre-deposit) की शर्त के तहत 10 गुना जुर्माना भरना अत्यधिक भारी हो, तो न्यायालय न्याय के व्यापक हित में उसे केवल वास्तविक बकाया वेतन के जमा तक सीमित कर सकता है।

“Accordingly, in the peculiar facts of the case, the petitioner is granted liberty to approach the appellate authority under the Act by depositing only the actual wages found due to the respondent under the impugned order. The said appeal would be considered by the Appellate Authority on merits without insisting on pre-deposit of the penalty amount.”

HIGH COURT OF DELHI • 2019

स्रोत DLHC010114072019

18 Kanpur Electricity Supply Co. Ltd. v. Sri Sita Ram

ALLAHABAD HIGH COURT • 2019-08-21 • WRIC/28553/2004

यह मामला Labour Court द्वारा Section 33-C(2) of the Industrial Disputes Act, 1947 के तहत पारित आदेश के खिलाफ दायर की गई याचिका से संबंधित है। विवाद एक सेवानिवृत्त कर्मचारी द्वारा अपने GPF भुगतान में देरी के लिए ब्याज की मांग को लेकर था। न्यायालय ने पाया कि भुगतान में देरी कर्मचारी द्वारा आवश्यक फॉर्म जमा करने में हुई लापरवाही के कारण हुई थी, न कि प्रबंधन के कारण। इसके अतिरिक्त, न्यायालय ने स्पष्ट किया कि Section 33-C(2) का दायरा इस प्रकार के ब्याज दावों तक विस्तारित नहीं होता है। नतीजतन, न्यायालय ने ब्याज के भुगतान का निर्देश रद्द कर दिया, हालांकि अंतरिम आदेश के तहत पहले ही भुगतान की गई राशि को सुरक्षित रखा गया।

निर्णय इलाहाबाद उच्च न्यायालय ने माना कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 33-C(2) के तहत दावा केवल एक पहले से निर्धारित या संविदात्मक रूप से तय "मौजूदा अधिकार" (existing right) के तहत ही लाया जा सकता है। इसमें पहले से अनिर्धारित ब्याज या नए दावों का सृजन नहीं किया जा सकता।

“The claim under that provision must be restricted to an existing right duly adjudged or provided for. The claim for interest clearly fell beyond the pale of the concerned provision.”

ALLAHABAD HIGH COURT • 2019

स्रोत UPHC010192972004

अ स्वीक रण

यह मेमो Vitark AI द्वारा सार्वजनिक रूप से उपलब्ध निर्णयों और उपयोगकर्ता के प्रश्न के आधार पर तैयार किया गया है। यह केवल रिसर्च सहायता के लिए है और कानूनी सलाह (legal advice) नहीं है। किसी भी filing, opinion, या correspondence में उपयोग करने से पहले सभी case citations, holdings और quotations को मूल निर्णय (source judgment) के विरुद्ध स्वतंत्र रूप से सत्यापित किया जाना चाहिए।