# কলকাতা উচ্চ আদালত

মহামান্য বিচারক: **কৃষ্ণা রাও, বিচারপতি।**

**ক্যালেডোনিয়ান জুট এবং ইন্ডাস্ট্রিজ লিমিটেড**
**বনাম**
**কর্মচারীদের রাষ্ট্রীয় বীমা কর্পোরেশন**

ডব্লিউপিএ নং। - 2001 সালের 8906, সিদ্ধান্ত নেওয়া হয়েছে 08/12/2022

**(A) কর্মচারী রাজ্য বীমা আইন (1948 সালের 34) ধারা-2(22), ধারা-40 - মজুরি-অতিরিক্ত সময়ের কাজের জন্য প্রদত্ত পারিশ্রমিক-অতিরিক্ত সময়ের মজুরি ধারা 2 (22)-এর অর্থের মধ্যে আসে-এইভাবে আবেদনকারীকে কর্মচারী রাজ্য বীমা আইন, 1940-এর আওতায় থাকা নিয়োগকর্তাকে অতিরিক্ত সময়ের মজুরির কারণে নির্দিষ্ট অর্থ প্রদানের ক্ষেত্রে অবদান রাখতে হয়-যদিও কলিকাতা হাইকোর্টের বিভাগীয় বেঞ্চ বলেছিল যে সময়ের সাথে সাথে ভাতা মজুরি অংশ এবং পার্সেল হতে পারে না কিন্তু শেষ পর্যন্ত সুপ্রিম কোর্ট আদেশটি বাতিল করে দেয় এবং বলে যে ওভারটাইম মজুরি আওতায় আসে।এ. আই. আর. এন. লাইন 1996 এস. সি 755-অনুসরণকৃত**

(অনুচ্ছেদ 19,22)

**(B) কর্মচারী রাজ্য বীমা আইন (1948 সালের 34), ধারা ৭৭ (1এ) (বি)-কার্যধারা শুরু-সীমাবদ্ধতা ০৮.০৯.১৯৮৭ থেকে ১১.০৯.১৯৮৭ এবং ০৬.০২.১৯৮৭ থেকে ০৯.০২.১৯৮৭-পরিদর্শন প্রতিবেদনের ভিত্তিতে বিজ্ঞপ্তি জারি করা হয়েছিল যা শেষ পর্যন্ত কারণ দর্শানোর নোটিশে পরিণত হয়েছিল-কারণ দর্শানোর নোটিশের পরে, বেশ কয়েকটি মামলা দায়ের করা হয়েছিল-এইভাবে দাবি সীমাবদ্ধতার মধ্যে ছিল।**

(অনুচ্ছেদ 23)

| **উদ্‌ধৃত মামলাঃ** | **কালানুক্রমিক অনুচ্ছেদগুলি** |
| --- | --- |
| এ. আই. আর 2007 এস. সি 1034:2007 এ. আই. আর এস. সি. ডব্লিউ 826:2007 ল্যাব আই. সি 950 | প্যারা নং। (21) |
| এ. আই. আর 2004 এস. সি 3972:2004 এ. আই. আর এস. সি. ডব্লিউ 4326:2004 ল্যাব আই. সি 3201 | প্যারা নং। (16) |
| এ. আই. আর. এন. লাইন 1996 এস. সি. 755 (ফল। ) | অনুচ্ছেদ নং। (18) |
| 1981 ল্যাব আইসি 457 (এপি) | অনুচ্ছেদ নং। (18) |
| এয়ারনলাইন 1979 ক্যাল 1 | পারা নং। (15এ) |
| 1977 ল্যাব আইসি 119 (ডেল) | অনুচ্ছেদ নং। (18) |
| 1974 ল্যাব আই. সি. 328 (বোম) | প্যারা নং। (18) |
| এ. আই. আর 1968 এসসি 413 | পারা নং। (18) |
| এ. আই. আর 1967 এস. সি. 1643 | প্যারা নং। (20) |

## আইনজীবীদের নাম

পিটিশনারের পক্ষে পার্থ ভঞ্জ চৌধুরী, এস. কে. সিং, আর. কে. দুবে; প্রতিবাদী পক্ষে সুবল মৈত্র অরিন্দম মৈত্র।

1. **আদেশঃ উভয় রিট পিটিশনে** বিষয়-বস্তু একই এবং সেই অনুযায়ী একটি সাধারণ আদেশ পাস করা হয়।

2. কলিকাতা এমপ্লয়িজ স্টেট ইন্স্যুরেন্স কর্পোরেশনের আঞ্চলিক কার্যালয়ের উপপরিচালক কর্তৃক প্রদত্ত আদেশকে চ্যালেঞ্জ জানিয়ে আবেদনকারীরা তাত্ক্ষণিক রিট আবেদন করেছেন। সি/আই. এন. এস. ভি/৪১-৩১৭৬ তারিখ 9ই ফেব্রুয়ারি 2001.

3. আবেদনকারী নং- 1 হল ভারতীয় কোম্পানি আইন, 1956-এর অধীনে নিবন্ধিত একটি সংস্থা এবং পাটজাত পণ্য ও পাটজাত পণ্য উৎপাদনে নিযুক্ত।আবেদনকারী সংস্থাটি এমপ্লয়িজ স্টেট ইন্স্যুরেন্স কর্পোরেশন (এখানে ই. এস. আই কর্পোরেশন হিসাবে উল্লেখ করা হয়েছে) এবং কোড নং ৪১-৩১৭৬ ই. এস. আই কর্পোরেশনকে বরাদ্দ করা হয়েছে।

4. 1992 সালের 25শে মে, প্রতিবাদী নং- 1 আবেদনকারী কোম্পানিকে নোটিশ জারি করে এবং 1986 সালের আগস্ট থেকে 1988 সালের ডিসেম্বর পর্যন্ত সময়কালের জন্য অতিরিক্ত সময়ের অর্থপ্রদানের জন্য 5 লক্ষ টাকা দাবি করে। 3,13,211/-

5. 24শে মার্চ, 2000 তারিখে, প্রতিবাদী নং- 1 একটি আদেশ জারি করেছিল এবং Rs.2, 91,075/- এর দায় এবং 8/86 থেকে 12/88 পর্যন্ত সময়ের জন্য ওভারটাইম প্রদানের জন্য সুদ আরোপ করেছিল।উক্ত আদেশে ক্ষুব্ধ হয়ে আবেদনকারীরা এই আদালতে রিট আবেদনটি 2001 সালের 685 (ডাব্লু) হিসাবে পছন্দ করেছেন এবং এই আদালত এই আদেশটি বাতিল করে দেয়। 24শে মার্চ, 2000 এবং আবেদনকারীদের শুনানির সুযোগ না দিয়ে বিতর্কিত আদেশটি পাস হওয়ায় বিষয়টি নতুন করে বিবেচনার জন্য রিমান্ডে নেওয়া হয়।

6. 2001 সালের ডব্লিউ. পি. এ 8906-এ, প্রতিবাদী নং। , ১৬.০১.১৯৯৯এ নোটিশ জারি করেছিল এবং এককালীন মজুরি এবং ছুটির মজুরিতে দাবি জানিয়েছিল। 4/96 থেকে 9/98 এর মধ্যে টাকা ৫,৩৩,৯৫৪/- এবং প্রতিবাদী নং- 2-এর শুনানি 1999 সালের 1 মার্চ নির্ধারণ করা হয়েছিল।

7. এই আদালতের আদেশ মেনে এবং আবেদনকারীদের শুনানির সুযোগ দেওয়ার পরে, প্রতিবাদী নং। 1 2001 সালের ফেব্রুয়ারি মাসে বিতর্কিত আদেশটি পাস করে।

8. আবেদনকারীর আইনজীবী বলেন যে, কর্মচারী রাজ্য বীমা আইন, 1945-এর 77 (1এ) (বি) ধারা লঙ্ঘন করে এই আদেশ জারি করা হয়েছে কারণ দাবিটি 1986 থেকে 1988 সাল পর্যন্ত সময়ের জন্য কিন্তু দাবিটি 2000 সালে করা হয়েছিল।এটি আরোও যুক্তি দেওয়া হয় যে প্রতিবাদী কর্পোরেশন ওভারটাইম মজুরি দাবি করতে পারে না কারণ প্রাসঙ্গিক সময়ে, এই আদালতের বিভাগীয় বেঞ্চ দ্বারা ওভারটাইমকে মজুরির অংশ হিসাবে ঘোষণা করা হয়নি।

9. আবেদনকারীর পক্ষে লার্নড কাউন্সেল জমা দিয়েছেন যে বিষয়টি 1992 সালে বন্ধ হয়ে গিয়েছিল এবং 2000 সালে এটি পুনরায় খোলা যাবে না।এটি আরও যুক্তি দেওয়া হয় যে, সংশ্লিষ্ট সময় হিসাবে প্রতিবাদী কর্পোরেশন ওভারটাইম মজুরি দাবি করতে পারে না, এই আদালতের মাননীয় বিভাগীয় বেঞ্চ কর্তৃক গৃহীত আদেশের পরিপ্রেক্ষিতে ওভারটাইমকে মজুরির অংশ ঘোষণা করা হয়নি।

10. আবেদনকারীর আইনজীবী বলেন যে, যতক্ষণ না পর্যন্ত সুপ্রিম কোর্টের রায় স্পষ্টভাবে

উল্লেখ না করে যে এটি পূর্ববর্তীভাবে কাজ করবে, ততক্ষণ পর্যন্ত সুপ্রিম কোর্টের রায়কে পূর্ববর্তী প্রভাব দেওয়া যাবে না।

11. অন্যদিকে, প্রতিবাদীগনের পক্ষে লার্নড কাউন্সেল বলেন যে, সুপ্রিম কোর্ট এই আদালতের মাননীয় বিভাগীয় বেঞ্চের দেওয়া আদেশ বাতিল করে দিয়েছে এবং বলেছে যে, অতিরিক্ত সময় ভাতার অর্থ প্রদান ই. এস. আই আইন, 1948-এর ধারা 2 (22)-এর অর্থের মধ্যে "মজুরি"।

12. প্রতিবাদীগনের লার্নড কাউন্সেল জমা দিয়েছেন যে ড্রাগস অ্যান্ড ফার্মাসিউটিক্যালস লিমিটেডের ক্ষেত্রে সুপ্রিম কোর্ট কর্তৃক গৃহীত রায়টি বর্তমান মামলায় প্রযোজ্য।

13. প্রতিবাদীর পক্ষে শিক্ষিত কৌঁসুলি বলেন যে পরিদর্শনটি 08.09.1987 থেকে 11.09.1987 এবং 06.02.1989 থেকে 09.02.1989-এ পরিচালিত হয়েছিল এবং একই নোটিশের ভিত্তিতে জারি করা হয়েছিল যা শেষ পর্যন্ত কারণ দর্শানোর নোটিশে পরিণত হয়েছিল এবং এইভাবে কোনও সীমাবদ্ধতা নেই।

14. সংশ্লিষ্ট পক্ষগুলির আদালত বিজ্ঞ পরামর্শ শুনেছেন এবং নথিতে থাকা বিষয়গুলি বিবেচনা করেছেন।

**১৫** বর্তমান ক্ষেত্রে নিম্নলিখিত বিষয়গুলির সিদ্ধান্ত নিতে হবেঃ

1. আবেদনকারী কর্মচারী রাজ্য বীমা আইন, 1940-এর আওতায় থাকা নিয়োগকর্তা হওয়ায় 1948 সালের ই. এস. আই (জেনারেল) রেগুলেশনের প্রবিধান 29 এবং 31-এর সঙ্গে পঠিত 1948 সালের আইনের 40 ধারা অনুসারে অতিরিক্ত সময়ের মজুরির জন্য নির্দিষ্ট অর্থ প্রদানের ক্ষেত্রে অবদান রাখতে হবে কি?

2. মূল চুক্তিতে ওভারটাইম মজুরি প্রদানের জন্য কোনও শর্ত না থাকলে কর্মসংস্থান, ওভারটাইম মজুরি কর্মচারী রাজ্য বীমা আইন, 1948-এর ধারা 2 (22)-এর অধীনে মজুরির সংজ্ঞা থেকে বাদ দেওয়া হবে কিনা?

3. মাননীয় সুপ্রিম কোর্ট কর্তৃক প্রদত্ত আদেশের পূর্ববর্তী প্রভাব আছে নাকি পরবর্তী?

কর্মচারী রাজ্য বীমা আইন, 1948-এর ধারা 2 (22) এবং ধারা 40 নিম্নরূপঃ

"(22)" "মজুরি" "অর্থ কোনও কর্মচারীকে প্রদত্ত বা নগদে প্রদেয় সমস্ত পারিশ্রমিক, যদি কর্মসংস্থানের চুক্তির শর্তাবলী, প্রকাশ্য বা অন্তর্নিহিত, পূরণ করা হয় এবং এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে [কোনও কর্মচারীকে অনুমোদিত ছুটি, লক-আউট, ধর্মঘট যা অবৈধ বা ছাঁটাই নয় এবং] অন্যান্য অতিরিক্ত পারিশ্রমিক, যদি থাকে, [অনধিক দুই মাসের ব্যবধানে প্রদত্ত], তবে এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত নয়-"

(a) কোনও পেনশন তহবিল বা ভবিষ্যৎ তহবিলে বা এই আইনের অধীনে নিয়োগকর্তার দ্বারা প্রদত্ত কোনও অবদান;

(b) কোনও ভ্রমণ ভাতা বা কোনও ভ্রমণ ছাড়ের মূল্য;

(c) তার কর্মসংস্থানের প্রকৃতির দ্বারা তার উপর আরোপিত বিশেষ ব্যয় বহন করার জন্য

নিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রদত্ত কোনও পরিমাণ; অথবা

(d) ডিসচার্জ করার সময় প্রদেয় কোনও গ্র্যাচুইটি;

40। প্রধান নিয়োগকর্তাকে প্রথমে অবদান প্রদান করতে হবে।(1) প্রধান নিয়োগকর্তা প্রত্যেক কর্মচারীর ক্ষেত্রে নিয়োগকর্তার অবদান এবং কর্মচারীর অবদান উভয়ই প্রদান করবেন, তা সে প্রত্যক্ষভাবে তার দ্বারা বা তাৎক্ষণিক নিয়োগকর্তার দ্বারা বা তার মাধ্যমে নিযুক্ত থাকুক না কেন।

(2) অন্য কোন আইনে যা কিছুই থাকুক না কেন, এই আইন ও তদধীন প্রবিধানের বিধান, যদি থাকে, এবং সাপেক্ষে, প্রধান নিয়োগকর্তা এবং তাঁর দ্বারা সরাসরি নিযুক্ত কোনও কর্মচারীর ক্ষেত্রে (অব্যাহতিপ্রাপ্ত কর্মচারী না হয়ে), কর্মচারীর মজুরি থেকে কেটে তার অবদান আদায় করার অধিকারী হবেন, অন্যথায় নয়ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যে সময়ের জন্য অবদান প্রদেয়, সেই সময়ের বা অংশের সঙ্গে সম্পর্কিত অথবা সেই সময়ের জন্য কর্মচারীর অবদানের প্রতিনিধিত্বকারী অর্থের অতিরিক্ত ব্যতীত অন্য কোনও মজুরি থেকে এই ধরনের কোনও ছাড় করা হবে না।

(3) বিপরীতে কোনও চুক্তি থাকা সত্ত্বেও, প্রধান নিয়োগকর্তা বা তাৎক্ষণিক নিয়োগকর্তা কেউই কোনও কর্মচারীকে প্রদেয় কোনও মজুরি থেকে নিয়োগকর্তার অবদান কেটে নেওয়ার বা অন্যথায় তার কাছ থেকে তা আদায় করার অধিকারী হবেন না।

(4) এই আইনের অধীনে মজুরি থেকে প্রধান নিয়োগকর্তা কর্তৃক কেটে নেওয়া যে পরিমাণ অর্থ, কর্মচারী কর্তৃক যে পরিমাণ অর্থের ক্ষেত্রে কেটে নেওয়া হয়েছে, তা পরিশোধের উদ্দেশ্যে তার উপর ন্যস্ত করা হয়েছে বলে গণ্য হবে।

(5) প্রধান নিয়োগকর্তা কর্পোরেশনে অবদান পাঠানোর খরচ বহন করবেন।[(1ক) এই জাতীয় প্রতিটি আবেদন যে তারিখে পদক্ষেপের কারণ উত্থাপিত হয়েছিল সেই তারিখ থেকে তিন বছরের মধ্যে করা হবে।ব্যাখ্যা।এই উপধারার উদ্দেশ্যে,

ক) সুবিধা দাবির ক্ষেত্রে কোনও পদক্ষেপের কারণ উদ্ভূত হয়েছে বলে মনে করা হবে না যদি না বীমাকৃত ব্যক্তি বা নির্ভরশীলদের সুবিধার ক্ষেত্রে, বীমাকৃত ব্যক্তির নির্ভরশীলরা দাবিটি প্রাপ্য হওয়ার বারো মাসের মধ্যে বা কর্মচারী বীমা আদালত যে যুক্তিসঙ্গত বলে মনে হয় এমন আরও সময়ের মধ্যে সেই পক্ষে প্রণীত প্রবিধান অনুসারে সুবিধা দাবি করে;

[(খ) মূল নিয়োগকর্তা তাঁর কাছ থেকে অবদান (সুদ ও ক্ষতি সহ) আদায়ের জন্য কর্পোরেশনের দাবির ক্ষেত্রে যে এবংরিখে কর্পোরেশন প্রথমবার এই দাবি করেছে সেই তারিখে ব্যবস্থা নেওয়া হয়েছে বলে মনে করা হবেঃ তবে শর্ত থাকে যে, দাবি সম্পর্কিত সময়ের পাঁচ বছর পর কর্পোরেশন কোনও দাবি করবে না।

(গ) তাৎক্ষণিক নিয়োগকর্তার কাছ থেকে অবদান আদায়ের জন্য প্রধান নিয়োগকর্তার দাবির বিষয়ে ব্যবস্থা গ্রহণের কারণ প্রবিধানের অধীনে কর্পোরেশন কর্তৃক প্রদত্ত অবদানের প্রমাণ প্রাপ্তির তারিখ পর্যন্ত উদ্ভূত হয়েছে বলে মনে করা হবে না।]

15এ। আবেদনকারীরা (1979) এস. সি. সি অনলাইন ক্যাল 62-এ প্রকাশিত রায়ের উপর নির্ভর করেছেনঃ(এ. আই. আর. এনলাইন 1979 ক্যাল 1) (মেসার্স হিন্দুস্তান মোটরস লিমিটেড বনাম.ই এস আই কর্পোরেশন এবং অন্যান্য) যেখানে এই আদালতের মাননীয় বিভাগীয় বেঞ্চ রায় দিয়েছে যে ওভারটাইম কাজের জন্য প্রদত্ত পারিশ্রমিক আইনের 2 (22) ধারার মজুরির সংজ্ঞার মধ্যে আসবে না এবং ওভারটাইম কাজের জন্য প্রদত্ত পারিশ্রমিকের জন্য কোনও বিশেষ অবদান প্রদেয় নয়।

**16.** আবেদনকারীরা (2004) 6 এস. সি. সি 191-এ বর্ণিত রায়ের উপর আরও নির্ভর করেছেনঃ(এ. আই. আর 2004 **এস. সি 3972) (এমপ্লয়িজ** স্টেট ইন্স্যুরেন্স কর্পোরেশন-বনাম-হায়দ্রাবাদ রেস ক্লাব) যেখানে সুপ্রিম কোর্ট রায় দিয়েছে যে এই আইনের অধীনে দাবি শুধুমাত্র বছর থেকে কার্যকর করা যেতে পারে।
1987 সাল থেকে।

17. আবেদনকারীদের মতে, আবেদনকারী এবং প্রতিবাদীগন মধ্যে ওভারটাইম মজুরি দেওয়ার কোনও চুক্তি নেই।আবেদনকারীদের জন্য ওভারটাইম মজুরি দেওয়া বাধ্যতামূলক নয় এবং কর্মচারীদের জন্যও ওভারটাইম কাজ করা বাধ্যতামূলক নয়।একটি চুক্তির অধীনে এই ধরনের পারস্পরিক বাধ্যবাধকতার অনুপস্থিতিতে, এটি 1948 সালের আইনের 2 (22) ধারার অর্থের মধ্যে মজুরি হিসাবে বিবেচিত হতে পারে না।

**18.** ইন্ডিয়ান ড্রাগস অ্যান্ড ফার্মাসিউটিক্যালস লিমিটেড এবং অন্যান্য বনাম এমপ্লয়িজ স্টেট ইন্স্যুরেন্স কর্পোরেশন এবং অন্যান্যদের ক্ষেত্রে একই ধরনের বিষয়টি সুপ্রিম কোর্টে বিবেচনার জন্য উত্থাপিত হয়েছিল। (1997) 9 এস. সি. সি 71-এ রিপোর্ট করা হয়েছেঃ(এ. আই. আর. এনলাইন 1996 এস. সি. **755) যেখানে মাননীয় সুপ্রিম** কোর্ট বলেন যেঃ

"চাকরির চুক্তি শুধুমাত্র চাকরিতে প্রাথমিক প্রবেশের সময়ই করা হয়। কর্মসংস্থানের সময়, নিয়োগকর্তা যখন কাজের সময়কালে স্বাভাবিক কাজের পাশাপাশি দ্রুত কাজ করার প্রয়োজনীয়তা খুঁজে পান, তখন নিয়োগকর্তা কর্মচারীর কাজের সময়ের পরে ওভারটাইম কাজ করার প্রস্তাব দেন।যখন কোনও কর্মচারী ওভারটাইম কাজ করে, তখন তা গ্রহণযোগ্যতার সমান।নিয়োগকর্তা এবং কর্মচারীর মধ্যে একটি অন্তর্নিহিত চুক্তি তৈরি হয়।নিয়োগপত্রে প্রতিটি ক্ষেত্রে আলাদা করে লেখার প্রয়োজন নেই।এটি সময়ে সময়ে কর্মসংস্থানের মূল বা সংশোধিত চুক্তির একটি অবিচ্ছেদ্য অংশ হয়ে ওঠে।কর্মচারী কাজ করলে নিয়োগকর্তা মজুরি দিতে বাধ্য।এটি স্বাভাবিক কাজের জন্য তিনি যে মজুরি পাবেন তার পাশাপাশি হবে।অন্য কথায়, কাজের সময় এবং অতিরিক্ত সময়ের সময় প্রাপ্ত পারিশ্রমিক উভয়ই যৌগিক মজুরি গঠন করে এবং এর ফলে এটি আইনের ধারা 2 (22) এর অর্থের মধ্যে একটি মজুরি। কলিকাতা হাইকোর্ট এবং কর্ণাটক হাইকোর্ট নির্মাণের প্রযুক্তিগত নিয়ম প্রয়োগ করেছে, অর্থাৎ, আইনসভা স্পষ্টভাবে তা বলে না এবং তাই, অতিরিক্ত সময়ের কাজের জন্য প্রদত্ত পারিশ্রমিক মজুরি নয়। আমরা মনে করি, এই হাইকোর্টগুলির গৃহীত দৃষ্টিভঙ্গি স্পষ্টতই অস্থিতিশীল এবং

অবৈধ।অন্যদিকে, শিবরাজ ফাইন আর্ট লিথো ওয়ার্কস বনাম আঞ্চলিক অধিকর্তা, আঞ্চলিক কার্যালয় মামলায় বম্বে হাইকোর্টের মতামতঃ(1974 ল্যাব আই. সি. 328 (বোম), ই. এস. আই কর্পোরেশনে দিল্লি হাইকোর্ট দ্বারা।

বিড়লা কটন, এস. পি. জি। এবং ডব্লিউভিজি। মিলস লিমিটেড (এস. আই. সি) (বিড়লা কটন, এস. পি. জি। এবং ডব্লিউভিজি। মিলস লিমিটেড বনাম ই. এস. আই. কর্পোরেশনঃ (1977 ল্যাব আই. সি. 119 (ডেল)) এবং অন্ধ্রপ্রদেশ হাইকোর্ট দ্বারা হায়দ্রাবাদ অলউইন মেটাল ওয়ার্কস লিমিটেড বনাম ই. এস. আই কর্পোরেশন। : (1981 ল্যাব আইসি 457 (এপি)) এবং উল্লিখিত পূর্ববর্তী সিদ্ধান্তগুলি আইনে সঠিক।

ব্রেথওয়েট অ্যান্ড কোম্পানি (ইন্ডিয়া) লিমিটেড বনাম ই. এস. আই কর্পোরেশন-এর অনুপাত। : (এ. আই. এবং 1968 এস. সি 413) এবং প্রযোজ্য নয়, কারণ এটি সংজ্ঞা সংশোধনের আগে ছিল।ফলস্বরূপ, এটি আর অনুপাত হিসাবে কাজ করে না।সুতরাং, আমরা মনে করি যে অন্ধ্রপ্রদেশ হাইকোর্টের গৃহীত দৃষ্টিভঙ্গি এই আদালত কর্তৃক নির্ধারিত আইন অনুসারে।আমরা হস্তক্ষেপের কোনও ভিত্তি খুঁজে **পাই না। "**

**19.** আইনের মীমাংসার অবস্থানের পরিপ্রেক্ষিতে, এই আদালত বলেছে যে ওভারটাইম মজুরি 1948 সালের আইনের ধারা 2(22) এর অর্থের মধ্যে আসছে এবং এইভাবে আবেদনকারীকে এমপ্লয়িজ স্টেট ইন্স্যুরেন্স অ্যাক্ট, 1940 এর আওতায় নিয়োগকর্তাকে নির্দিষ্ট সময়ের মজুরির কারণে কিছু অর্থ প্রদানের জন্য অবদান রাখতে হবে।

**20.** এআইআর 1967 এসসি 1643-এ রিপোর্ট **করা মামলায়( গোলকনাথ এবং** অন্যান্য বনাম পাঞ্জাব রাজ্য এবং অন্য), সুপ্রিম কোর্টের সাংবিধানিক বেঞ্চ রায় দিয়েছে যেঃ

"51. যেহেতু এই আদালতকে প্রথমবার বিভিন্ন পরিস্থিতিতে একটি ভিন্ন দেশে বিবর্তিত মতবাদ প্রয়োগ করার আহ্বান জানানো হয়েছে, তাই আমরা শুরুতে সতর্কতার সঙ্গে এগিয়ে যেতে চাই।আমরা নিম্নলিখিত প্রস্তাবগুলি স্থাপন করবঃ(1) সম্ভাব্য বাতিলকরণের মতবাদ শুধুমাত্র আমাদের সংবিধানের অধীনে উদ্‌ভূত বিষয়গুলিতে প্রয়োগ করা যেতে পারে; (2) এটি শুধুমাত্র দেশের সর্বোচ্চ আদালত, সুপ্রিম কোর্ট দ্বারা প্রয়োগ করা যেতে পারে, কারণ ভারতের সমস্ত আদালতের জন্য বাধ্যতামূলক আইন ঘোষণা করার সাংবিধানিক এক্তিয়ার সুপ্রিম কোর্টের রয়েছে; (3) সুপ্রিম কোর্ট তার "পূর্ববর্তী সিদ্ধান্তগুলিকে" অগ্রাহ্য করে যে আইন ঘোষণা করেছে তার পূর্ববর্তী ক্রিয়াকলাপের সুযোগ তার বিবেচনার উপর ছেড়ে দেওয়া হয়েছে।

**21.** 2007 (113) এফএলআর 21-এ রিপোর্ট করা মামলায়ঃ(এআইআর 2007 এসসি 1034) **জর্জ এবং অন্য** - বনাম-কেরালা রাজ্য এবং ওআরএস। ), সুপ্রিম কোর্ট রায় দিয়েছে যেঃ

"১৮.উপরন্তু, পূর্ণাঙ্গ বেঞ্চের রায় চূড়ান্ত পর্যায়ে পৌঁছেছে। বিশেষ অনুমতির আবেদন খারিজ করা হয়েছে।পরবর্তী বিভাগীয় বেঞ্চ, তাই, পূর্ণ বেঞ্চ দ্বারা ঘোষিত আইনটির একটি সম্ভাব্য কার্যকারিতা থাকবে কি না সে সম্পর্কে বলতে পারেনি।আদালত কর্তৃক ঘোষিত আইনটি পূর্ববর্তী প্রভাব ফেলবে যদি অন্যথায় নির্দিষ্টভাবে বলা না হয়।পূর্ণ বেঞ্চ তা না বললেও, পরবর্তী

বিভাগীয় বেঞ্চের এ বিষয়ে এক্তিয়ার ছিল না।

22. উপরের বিষয়গুলির পরিপ্রেক্ষিতে, এটি স্থিরীকৃত আইন যে কোনও আদালত কর্তৃক ঘোষিত আইনটি যদি অন্যথায় নির্দিষ্টভাবে উল্লেখ না করা হয় তবে তার একটি পূর্ববর্তী প্রভাব থাকবে।তাত্ক্ষণিক মামলায়, যদিও এর আগে এই আদালতের মাননীয় বিভাগীয় বেঞ্চ বলেছিল যে সময়ের সাথে সাথে ভাতা মজুরির অংশ  হতে পারে না তবে শেষ পর্যন্ত সুপ্রিম কোর্ট আদেশটি বাতিল করে দেয় এবং বলে যে ওভারটাইম বেতন এর আওতায় রয়েছে।

**23.** সীমাবদ্ধতার বিষয়ে আবেদনকারীদের দ্বারা উত্থাপিত বিষয়টি, 08.09.1987 থেকে 11.09.1987 এবং 06.02.1989 থেকে 09.02.1989-এ পরিদর্শন করা হয়েছিল এবং পরিদর্শন প্রতিবেদনের ভিত্তিতে নোটিশ জারি করা হয়েছিল যা শেষ পর্যন্ত কারণ দর্শানোর নোটিশে পরিণত হয়েছিল।কারণ দর্শানোর নোটিশের পরে, বেশ কয়েকটি মামলা দায়ের করা হয়েছিল এবং এইভাবে এই আদালত খুঁজে পেয়েছে যে দাবিটি আইনের অধীনে নির্ধারিত সময়ের মধ্যে রয়েছে।

24. পরিস্থিতির পরিপ্রেক্ষিতে, এই আদালত রিট আবেদনে কোনও যোগ্যতা খুঁজে পায় না।

25. তদনুসারে, ডব্লিউপিএ নং। 2001 সালের 8906 এবং 2001 সালের ডব্লিউ. পি. এ 8907 এইভাবে খারিজ করা হয়।

**আবেদন খারিজ করা হল**

## DISCLAIMER

The translated Judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the Judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.