[1964] 2 ఎస్ సి ఆర్ 513

1963, మార్చి 25

అకోలా ఎలక్ట్రిక్ సప్లై కంపెనీ
v.
జె.ఎన్.జరారే మరియు ఇతరులు.

(పి. బి. గజేంద్రగడ్కర్, కె. ఎన్. వాంచూ)

మరియు కె.సి.దాస్ గుప్తా జె.జె.)

పారిశ్రామిక వివాదం-ఉద్యోగులకు గ్రాట్యుటీ చెల్లించడానికి లైసెన్స్-అవార్డు ఫ్రేమింగ్ స్కీమ్ గడువు ముగిసిన తరువాత అప్పీలుదారు సంస్థ నుండి రాష్ట్ర విద్యుత్ బోర్డు బాధ్యతలు స్వీకరించడం- ఒకవేళ సమర్థించబడితే సెంట్రల్ ప్రావిన్స్ మరియు బెరార్ పారిశ్రామిక వివాదాల పరిష్కార చట్టం, 1947 (జి. పి. మరియు బెరార్ చట్టం XXIII 1947), సెక్షన్ 38 (ఎ).

అప్పీలు చేసిన కంపెనీ విద్యుత్ సరఫరాకు లైసెన్స్ పొందింది. లైసెన్స్ గడువు ముగిసిన తర్వాత పిటిషనర్ అండర్ టేకింగ్ ను కొనుగోలు చేసే ఉద్దేశాన్ని రాష్ట్ర విద్యుత్ బోర్డు నోటీసు ద్వారా తెలియజేసింది. లైసెన్స్ గడువు ముగియడానికి రెండు రోజుల ముందు నాగ్ పూర్ లోని ఇందు1 ట్రయల్ కోర్టు తీర్పు వెలువడిన తేదీ నుంచి పిటిషనర్ కంపెనీ ఉద్యోగులకు గ్రాట్యుటీ చెల్లించే పథకాన్ని రూపొందించింది. రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 227 కింద పిటిషనర్ కంపెనీ చేసిన అభ్యర్థన మేరకు నాగ్ పూర్ హైకోర్టు ఇండస్ట్రియల్ కోర్టు ఉత్తర్వులను కొట్టివేసి, కేసును పునఃపరిశీలనకు రిమాండు చేసింది. రిమాండ్ తర్వాత అప్పీలుదారు సంస్థ గ్రాట్యుటీ చెల్లించే స్థితిలో ఉందని నిర్ధారణకు వచ్చిన ఇండస్ట్రియల్ కోర్టు తన ఉద్యోగులకు నెల సగటు వేతనం చొప్పున గ్రాట్యుటీ చెల్లించే పథకాన్ని రూపొందించి తాజాగా తీర్పు ఇచ్చింది. కంపెనీ తన వ్యాపారాన్ని మూసివేసిన ఏడాది తర్వాత ఈ అవార్డు లభించింది. ప్రస్తుత అప్పీలు ఈ కోర్టు మంజూరు చేసిన స్పెషల్ లీవ్ ద్వారా ఉంది.

ట్రిబ్యునల్ ఇప్పటికే తన వ్యాపారాన్ని నిలిపివేసిన సమయంలో కంపెనీపై గ్రాట్యుటీ పథకాన్ని విధించడం సమంజసం కాదని అప్పీల్ లో ప్రధాన వాదన.

గ్రాట్యుటీ పథకాలు పరిశ్రమ దీర్ఘకాలం పాటు కొనసాగాలనే ఆకాంక్షతోనే జరుగుతాయని, అందువల్ల కంపెనీ తన ఉద్యోగులకు గ్రాట్యుటీ చెల్లించే గ్రాట్యుటీ పథకాన్ని రూపొందించడంలో ఇండస్ట్రియల్ కోర్టు తప్పుగా వ్యవహరించిందని అభిప్రాయపడింది.

ఇండియన్ హ్యూమ్ పైప్ కంపెనీ వి. దాని పనివారు, [1960], 2 ఎస్.సి.ఆర్. 32 మరియు భరత్ఖండ్ టెక్స్టైల్ ఎం.ఎఫ్.జి., కో., లిమిటెడ్ వర్సెస్ టెక్స్టైల్ లేబర్ అసోసియేషన్, [1 960] 3 ఎస్.సి.ఆర్. 329.

సివిల్ అప్పీలేట్ పరిధి: సివిల్ అప్పీల్ నెంబరు 637 ఆఫ్ 1962.

1959 ఇండస్ట్రియల్ రిఫరెన్స్ నెంబరు 13 లో నాగ్ పూర్ లోని స్టేట్ ఇండస్ట్రియల్ కోర్టు 1961 ఏప్రిల్ 29 న ఇచ్చిన తీర్పు నుంచి స్పెషల్ లీవ్ ద్వారా అప్పీల్ చేశారు.

ఎం.సి. సెతల్వాడ్, వల్లభదాస్ మెహతా, సర్దార్. పిటిషనర్ కోసం బహదూర్..

ఎస్ఏ సోహోని, శాంతిస్వరూప్ కందుజా, లలిత్ కుమార్, గణపాల్ రాయ్లను ప్రతివాదులుగా పేర్కొన్నారు.

1963. మార్చి 25. కోర్టు ఇచ్చిన తీర్పులో..

డి.ఎ.ఎస్.గుప్తా జె.- స్పెషల్ లీవ్ ద్వారా చేసిన ఈ అప్పీలు 1961 ఏప్రిల్ 29 నాటి సెంట్రల్ ప్రావిన్సెస్ అండ్ బెరార్

ఇండస్ట్రియల్ డిస్ప్యూట్స్ సెటిల్మెంట్ యాక్ట్, 1947 లోని సెక్షన్ 38 (ఎ) కింద నాగ్పూర్లోని ఇండస్ట్రియల్ కోర్టు ఇచ్చిన తీర్పుకు వ్యతిరేకంగా ఉంది. 1959 డిసెంబర్ 4 న ఇచ్చిన తీర్పు ప్రకారం అప్పీలుదారు కంపెనీ ఉద్యోగులకు నిర్దిష్ట రేట్లపై గ్రాట్యుటీ చెల్లించాలని ఇండస్ట్రియల్ కోర్టు ఆదేశించింది. 1959 డిసెంబర్ 4 నుంచి ఈ అవార్డు అమల్లోకి రావాల్సి ఉంది. రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 227 కింద కంపెనీ చేసిన దరఖాస్తుపై, నాగ్పూర్ హైకోర్టు ఇండస్ట్రియల్ కోర్టు ఉత్తర్వులను కొట్టివేసింది మరియు కంపెనీ యొక్క ఆర్థిక పరిస్థితిని పరిశీలించిన తరువాత ప్రశ్నను పునఃపరిశీలించడానికి కేసును రిమాండ్కు పంపింది. రిమాండ్ తరువాత ఇండస్ట్రియల్ కోర్టు కంపెనీ యొక్క ఆర్థిక పరిస్థితికి సంబంధించి ఇరు పక్షాల సాక్ష్యాలను తీసుకుంది మరియు కంపెనీ చాలా మంచి ఆర్థిక స్థితిలో ఉందని మరియు రూ. 50,000/- లేదా అంతకంటే ఎక్కువ గ్రాట్యుటీ చెల్లింపు భారాన్ని సులభంగా భరించగలదని నిర్ధారణకు వచ్చింది. తదనుగుణంగా, ఇండస్ట్రియల్ కోర్టు కంపెనీ ఉద్యోగులకు 1958 డిసెంబర్ 1 నుండి 1959 నవంబరు 30 వరకు లెక్కించాల్సిన సగటు వేతనం 1 నెల సగటు వేతనం చొప్పున గ్రాట్యుటీ చెల్లించాలని ఆదేశిస్తూ ఒక తాజా తీర్పును వెలువరించింది. దుష్ప్రవర్తన కారణంగా తొలగించడం మినహా. 1961 ఏప్రిల్ 29 నుంచి ఈ అవార్డు అమల్లోకి వచ్చింది.

అకోలా మునిసిపల్ పరిధిలో ప్రజలకు విద్యుత్ శక్తిని సరఫరా చేయడానికి అప్పీల్ కంపెనీ లైసెన్స్ పొందింది. 1959 డిసెంబర్ 6 న లైసెన్స్ గడువు ముగిసింది. అంతకు ముందు రాష్ట్ర విద్యుత్ బోర్డు 1957 నవంబర్ 27 న ఇచ్చిన నోటీసు ద్వారా అండర్ టేకింగ్ ను కొనుగోలు చేసే ఉద్దేశాన్ని తెలియజేసింది. లైసెన్స్ గడువు ముగిసింది. ఈ నోటీసు జారీ చేయబడి, 1959 డిసెంబరు 6 న కంపెనీ తన వ్యాపారాన్ని మూసివేస్తుందని తెలిసిన తరువాత, ఇండస్ట్రియల్ కోర్టు తన తీర్పును ఇచ్చిన గ్రాట్యుటీ కోసం మొదట క్లెయిమ్ చేయబడింది. వాస్తవానికి, దీనిని మరియు ఇతర వివాదాలను మధ్యవర్తిత్వానికి సూచించడానికి చేసిన దరఖాస్తులో, వ్యాపారం మూసివేయబడే అవకాశం ఉన్న దృష్ట్యా గ్రాట్యుటీ కోసం క్లెయిమ్ చేయబడుతున్నట్లు స్పష్టమైన ప్రకటన ఉంది. కంపెనీ లైసెన్స్ గడువు ముగియడానికి రెండు రోజుల ముందు ఇండస్ట్రియల్ కోర్టు ఇచ్చిన తీర్పును బాంబే ఎలక్ట్రిసిటీ బోర్డు తన ఆధీనంలోకి తీసుకోవడం గమనార్హం. కంపెనీ తన వ్యాపారాన్ని మూసివేసిన ఏడాది తర్వాత ఇప్పుడు అప్పీల్ కింద ఈ అవార్డు లభించింది.

అప్పీలుకు మద్దతుగా మా ముందు ఉంచిన ప్రధాన వాదన ఏమిటంటే, ట్రిబ్యునల్ ఇప్పటికే తన వ్యాపారాన్ని నిలిపివేసిన సమయంలో కంపెనీపై గ్రాట్యుటీ పథకాన్ని విధించడం సమంజసం కాదు. గ్రాట్యుటీ పథకాలు దీర్ఘకాలిక ప్రాతిపదికన ప్రణాళిక చేయబడతాయని వాదించబడింది, వార్షిక పదవీ విరమణ చేసే ఉద్యోగులకు యజమాని రిటైర్డ్ ప్రయోజనాలను చెల్లించేలా చేయడమే పాలక సూత్రం. ఒక పరిశ్రమ మూసివేత అంచున ఉన్నప్పుడు లేదా అది మూతపడిన తర్వాత గ్రాట్యుటీ పథకాన్ని రూపొందించడం పూర్తిగా సమర్థనీయం కాదు. మా అభిప్రాయం ప్రకారం, ఈ వాదనలో గణనీయమైన బలం ఉంది.

తొలగింపు పరిహారం చెల్లించడానికి చట్టబద్ధమైన నిబంధన గ్రాట్యుటీ పథకం రూపకల్పనకు అడ్డంకి కాదని ఈ కోర్టు పేర్కొంది. ఈ ప్రశ్నను ఇండియన్ హ్యూమ్ పైప్ కంపెనీలోని ఈ కోర్టు పూర్తిగా పరిగణనలోకి తీసుకుంది. గ్రాట్యుటీ అనేది పదవీ విరమణ తర్వాత కార్మికులకు సహాయం చేయడానికి ఉద్దేశించబడిందని ఈ కోర్టు ఎత్తిచూపింది. పదవీ విరమణకు ఏదైనా కారణం కావచ్చు, తొలగింపు పరిహారం ఉద్యోగం నుండి తొలగించబడిన వ్యక్తికి మరియు అతని కుటుంబానికి పాక్షిక రక్షణ కల్పించడం ద్వారా అకస్మాత్తుగా మరియు ఊహించని విధంగా ఉద్యోగం నుండి ఉపశమనం కలిగించడానికి ఉద్దేశించబడింది. భవిష్య నిధి పథకం ఉనికి కూడా గ్రాట్యుటీ పథకం ద్వారా మరింత పదవీ విరమణ ప్రయోజనాన్ని అందించడానికి అడ్డంకి కాదని భారత్ఖండ్ టెక్స్టైల్ కంపెనీ లిమిటెడ్ టెక్స్టైల్ లేబర్ అసోసియేషన్లో ఈ కోర్టు అభిప్రాయపడింది.

ఒక పరిశ్రమ మూతపడబోతోంది లేదా మూతపడబోతోంది అనే వాస్తవం దాని ఉద్యోగులకు గ్రాట్యుటీ పథకాన్ని రూపొందించడానికి అడ్డంకి కాదనే తన వాదనను ఈ కేసులు ఏదో విధంగా బలపరిచాయని ప్రతివాది తరపు న్యాయవాది భావిస్తున్నట్లు తెలుస్తోంది. అయితే ఈ కోర్టు ఇచ్చిన ఈ నిర్ణయాల్లో అలాంటి పిటిషన్ కు

సహకరించడానికి ఏమీ చేయలేం. సమీప భవిష్యత్తులో మూతపడబోతున్న లేదా ఇప్పటికే మూసివేయబడిన పరిశ్రమలో గ్రాట్యుటీ పథకం యొక్క సమస్యను ఈ కోర్టు పరిగణనలోకి తీసుకోలేదు. వాస్తవానికి, ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ ఒక పరిశ్రమకు గ్రాట్యుటీ పథకాన్ని రూపొందించిన దాఖలాలు లేవు, అది కొనసాగుతుందని ఆశించలేదు లేదా దాని వ్యాపారాన్ని కొనసాగించలేదు. ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ లేదా ఈ కోర్టు ముందు వచ్చిన అన్ని కేసుల్లో గ్రాట్యుటీ పథకాలు చాలా కాలం కొనసాగుతాయని భావించిన పరిశ్రమల్లో ఉన్నాయి. గ్రాట్యుటీ పథకం యొక్క ఔచిత్యాన్ని నిర్ణయించడంలో పరిగణనలోకి తీసుకోవాల్సిన ముఖ్యమైన అంశాలలో ఒకటి అదనపు ఆర్థిక భారాన్ని భరించే పరిశ్రమ యొక్క సామర్థ్యం మరియు ఈ ప్రశ్నను నిర్ణయించేటప్పుడు, సంవత్సరానికి సంభవించే సగటు పదవీ విరమణల సంఖ్యను పరిగణనలోకి తీసుకున్న తర్వాత సంవత్సరానికి భారాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకోవాలి. ఈ విధంగా భారత్ ఖండ్ టెక్స్ టైల్ కుంభకోణంలో, ఇటువంటి విషయాల్లో తలెత్తే అంశాలను చర్చిస్తూ ఈ కోర్టు ఇలా చెప్పింది:-

" ...... గ్రాట్యుటీ పథకాన్ని రూపొందించే ముందు పారిశ్రామిక న్యాయనిర్ణయం అనేక సంబంధిత వాస్తవాలను పరిగణనలోకి తీసుకోవాల్సి ఉంటుందనడంలో సందేహం లేదు; యజమాని యొక్క ఆర్థిక పరిస్థితి, అతని లాభార్జన సామర్థ్యం, గతంలో అతను సంపాదించిన లాభాలు, అతని నిల్వల పరిధి మరియు అతను వాటిని తిరిగి పొందే అవకాశాలు అలాగే అతను పెట్టుబడి పెట్టిన పెట్టుబడి కోసం క్లెయిమ్ లు, గ్రాట్యుటీ పథకం యొక్క నిబంధనలను నిర్ణయించేటప్పుడు ఇవి మరియు ఇతర భౌతిక పరిగణనలను దృష్టిలో ఉంచుకోవాలి. .... గ్రాట్యుటీ క్లెయిమ్ మంజూరు దీర్ఘకాలిక ప్రాతిపదికన భారాన్ని భరించే యజమాని సామర్థ్యంపై ఆధారపడి ఉన్నప్పటికీ, తాత్కాలిక శ్రేయస్సు లేదా యజమాని యొక్క తాత్కాలిక ప్రతికూలతపై అనవసరమైన ప్రాధాన్యత ఇవ్వడం అనుమతించబడదని కూడా బాగా గుర్తించబడింది. ఒక దీర్ఘకాలిక పథకాన్ని రూపొందించేటప్పుడు యజమాని యొక్క ఆర్థిక పరిస్థితి గురించి దీర్ఘకాలిక దృక్పథాన్ని తీసుకోవాల్సి ఉంటుంది మరియు అటువంటి ప్రాతిపదికన మాత్రమే ఒక పథకాన్ని రూపొందించాలా వద్దా అనే ప్రశ్నను నిర్ణయించాలి .... ".

ఈ పరిశీలనలు గ్రాట్యుటీ పథకాలు ఎల్లప్పుడూ పరిశ్రమ దీర్ఘకాలం పాటు పనిచేయాలనే ఆశతో చేయబడతాయనే స్థితిని నొక్కిచెబుతున్నాయి.

గ్రాట్యుటీ పథకానికి సంబంధించిన నిబంధన ఏ చట్టబద్ధమైన చట్టంపై ఆధారపడి లేదని, సామాజిక న్యాయం సాధించే చర్యగా పారిశ్రామిక న్యాయనిర్ణయం రూపొందించిందని గమనించాలి. ఇలా చేయడం ద్వారా, ఏ సంవత్సరంలోనైనా కొద్ది శాతం మంది కార్మికులు మాత్రమే పదవీ విరమణ చేస్తారని, అందువల్ల పదవీ విరమణ చేసే కార్మికులకు గ్రాట్యుటీ చెల్లించే నిబంధన సాధారణంగా యజమాని భరించవలసిన అసమంజసమైన భారం కాదని పారిశ్రామిక న్యాయనిర్ణయం కొనసాగింది.

అయితే సమీప భవిష్యత్తులో పరిశ్రమ మూసివేయబడుతుందని భావించినప్పుడు లేదా వాస్తవానికి మూసివేయబడినప్పుడు పరిస్థితి భౌతికంగా మారుతుంది. అలాంటప్పుడు మొత్తం కార్మికులంతా ఒకేసారి "పదవీవిరమణ" చేస్తారు, తద్వారా పేరులో కాకపోయినా, గ్రాట్యుటీని కల్పించడం చట్టంలో పొందుపరిచిన దానికి అదనంగా తొలగింపు పరిహారం మంజూరుకు సమానంగా ఉంటుంది. సామాజిక న్యాయ సూత్రాలలో దీనికి సమర్థన కనిపించదు.

అందువల్ల ఏదైనా గ్రాట్యుటీని ఆదేశించడంలో ఇండస్ట్రియల్ కోర్టు తప్పుగా వ్యవహరించిందని మేము నిర్ధారణకు వచ్చాము. కంపెనీ తన ఉద్యోగులకు చెల్లిస్తుంది. అందుకనుగుణంగా అప్పీలుకు అనుమతిస్తూ, ఇండస్ట్రియల్ కోర్టు ఇచ్చిన తీర్పును కొట్టివేస్తున్నాం. ఖర్చులకు సంబంధించి ఆర్డర్ ఉండదు.

అప్పీల్ అనుమతించబడింది.