[1964] 7 ఎస్ సి ఆర్ 419

1964, మార్చి,24.

ఎండీ ఖాసీం లారీ, ఫ్యాక్టరీ మేనేజర్, ససాముసా షుగర్ వర్క్స్

v.

మహమ్మద్ శంసుద్దీన్ మరియు మరొకరు

(పి.బి. గజేంద్రగడ్కర్, సి.జె., కె.ఎన్.వాంచూ, కె.సి.దాస్ గుప్తా, జె.జె.)

వేతనాలు-పారిశ్రామిక వివాదం-అవార్డు ద్వారా నిర్ణయించబడిన వేతనాలు-వేతనాల చట్టం-చెల్లింపుల చట్టం, 1936 (IV ఆఫ్ 1936), SS. 2(vi), 15 ద్వారా నిర్వచించబడిన వేతనాలు.

ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ ఉద్యోగుల వేతనాన్ని రోజుకు రూ.2/2/- గా నిర్ణయిస్తూ ఇచ్చిన తీర్పుకు అనుగుణంగా, అప్పీలుదారు యాజమాన్యం తన కార్మికులతో ఒప్పందం కుదుర్చుకుంది. తీర్పు మరియు ఒప్పందం ఉన్నప్పటికీ, అప్పీలుదారు తన ఉద్యోగులకు రోజుకు -/10/- మాత్రమే చెల్లించాడు మరియు ఇది వేతనాల చెల్లింపు చట్టంలోని సెక్షన్ 15 కింద ప్రతివాదులు చేసిన ప్రస్తుత వాదనకు దారితీసింది. నిర్ణీత వేతనాలు చెల్లించాలని పిటిషనర్ ను ఆదేశిస్తూ పేమెంట్ అథారిటీ నుంచి ఉత్తర్వులు కోరారు. చట్టంలోని సెక్షన్ 15 వర్తించదని, చట్టంలోని సెక్షన్ 2(6) నిర్దేశించిన వేతనాల నిర్వచనం పరిధిలోకి అవార్డు నిర్ణయించిన వేతనాల రేట్లు లేవని పిటిషనర్ కోరారు. పిటిషనర్ వాదనను అథారిటీ తోసిపుచ్చింది. రాజ్యాంగంలోని 226 వ అధికరణం ప్రకారం అథారిటీ తీర్పు సరైనదేనని పిటిషనర్ హైకోర్టులో సవాలు చేశారు. రిట్ పిటిషన్ ను కొట్టివేసిన హైకోర్టు అథారిటీ తీర్పును ధృవీకరించింది. సెక్షన్ 15 ఈ కేసుకు వర్తిస్తుందని, ఎందుకంటే అవార్డు నిర్దేశించిన వేతనాలు చట్టంలోని సెక్షన్ 2(6) నిర్వచించిన వేతనాలకు సమానమని పేర్కొంది. స్పెషల్ లీవ్ అప్పీలుపై పిటిషనర్ వాదనలు వినిపిస్తూ, తీర్పు నిర్దేశించిన వేతనాలు సెక్షన్ 2(6) కిందకు వస్తాయని చెప్పడానికి ముందు, అవి ఉపాధి ఒప్పంద నిబంధనల్లో భాగమని చూపించాలని వాదించారు.

జరిగింది: ఈ వాదన బాగా ఆధారం కాదు. ఒక అవార్డును తయారు చేసినప్పుడు మరియు అది కొత్త వేతన నిర్మాణాన్ని సూచించినప్పుడు, చట్టంలో పాత ఒప్పంద వేతన నిర్మాణం పనిచేయదు మరియు దాని స్థానాన్ని అవార్డు నిర్దేశించిన వేతన నిర్మాణం ఆక్రమిస్తుంది. ఒకరకంగా చెప్పాలంటే, రెండవ వేతన నిర్మాణాన్ని పార్టీల మధ్య ఒప్పందంగా పరిగణించాలి, ఎందుకంటే ఇది సారాంశంలో, పారిశ్రామిక తీర్పు యొక్క ప్రభావం. పారిశ్రామిక వివాదాలను పారిశ్రామిక న్యాయనిర్ణయం ద్వారా నిర్ణయించి అవార్డులు ఇవ్వడమే నిజమైన చట్టపరమైన స్థితి. ఈ అవార్డులు వారు కవర్ చేసే విషయాలకు సంబంధించి ఒప్పంద నిబంధనలను భర్తీ చేస్తాయి మరియు వాటి స్థానంలో ఉంటాయి. అలాంటప్పుడు చట్టంలో సెక్షన్ 2(6) ప్రకారం అవార్డు సూచించిన వేతనాలను సవరణకు ముందు వేతనాలుగా పరిగణించలేమని చెప్పడం కష్టం. సవరించిన నిర్వచనంలో పొందుపరిచిన అంశాలను మాత్రమే ఈ సవరణ స్పష్టం చేసింది.

సౌత్ ఇండియన్ బ్యాంక్ లిమిటెడ్ వర్సెస్ ఎ.ఆర్.చాకో, A.LR. 1964 ఎస్.సి. 1522, జోగేంద్ర నాథ్ చత్తేరీ అండ్ సన్స్, వి.చంద్రేశ్వర్ సింగ్, A.LR.

మోడరన్ మిల్స్ లిమిటెడ్ వి.ఆర్.మంగళ్వేదికర్, A.LR., 1950 బోమ్. 342 మరియు వి.బి.గాడ్సే, ప్రభ మిల్స్ లిమిటెడ్ మేనేజర్ వి.ఆర్.ఎం.నాయక్ [1953] 1 ఎల్.ఎల్.జె.577 ఆమోదించారు.

సివిల్ అప్పిలేట్ పరిధి: సివిల్ అప్పీల్ నెంబరు 251 ఆఫ్ 1963. 1956 సివిల్ రివిజన్ నెంబరు 40 లో పాట్నా హైకోర్టు 1957 మార్చి 20 న ఇచ్చిన తీర్పు, ఉత్తర్వులపై ప్రత్యేక సెలవు ద్వారా అప్పీల్ చేశారు.

పిటిషనర్ల తరఫున ఎం.సి.సెతల్వాడ్, ఆర్.సి.ప్రసాద్ వాదనలు వినిపించారు.

ప్రతిస్పందకుడు హాజరు కాలేదు.

మార్చి 24, 1964. కోర్టు ఇచ్చిన తీర్పులో..

గజేంద్రగడ్కర్, సి.జె.- వేతనాల చెల్లింపు చట్టం, 1936 (1936 నెంబరు 4) లోని సెక్షన్ 2 (6) ద్వారా నిర్వచించబడిన "వేతనాలు" అనే పదం యజమాని మరియు అతని ఉద్యోగుల మధ్య పారిశ్రామిక వివాదంలో ఒక అవార్డు ద్వారా నిర్ణయించిన వేతనాలను కలిగి ఉందా అనేది ఈ అప్పీల్ లో తలెత్తే చిన్న ప్రశ్న. ఈ ప్రశ్నకు బైలు నిర్దేశించిన నిర్వచనం వెలుగులో సమాధానం చెప్పాలి. 1958 లో సవరించడానికి ముందు 2(6). తదుపరి సవరణ సెక్షన్ 2(6) (ఎ) ప్రకారం ఏదైనా తీర్పు లేదా పక్షాల మధ్య సెటిల్మెంట్ లేదా కోర్టు ఆదేశాల కింద చెల్లించాల్సిన ఏ వేతనమైనా సెక్షన్ 2(6) కింద ప్రధాన నిర్వచనంలో చేర్చబడుతుంది. ప్రస్తుత అప్పీలులో మనం నిర్ణయించవలసిన అంశం ఏమిటంటే, ఒక అవార్డు కింద చెల్లించాల్సిన పారితోషికం పైన పేర్కొన్న నిర్వచనాన్ని సవరించడానికి ముందు వేతనాల నిర్వచనంలో చేర్చలేదా. అప్పీలుదారు, ససముసా షుగర్ వర్క్స్ లిమిటెడ్, మరియు దాని పనివారు, ప్రతివాదుల మధ్య, ఒక ఇండస్ట్రియల్ ద్వారా ఒక అవార్డు ఇవ్వబడింది. ట్రిబ్యునల్ ఉద్యోగుల వేతనాన్ని రోజుకు రూ.2/2/- గా నిర్ణయించి, ఆ తీర్పుకు అనుగుణంగా పిటిషనర్ యాజమాన్యం ప్రతివాదులతో ఒప్పందం కుదుర్చుకుంది. ఈ ఒప్పందాన్ని అవార్డులో భాగంగా బీహార్ గెజిట్ లో ప్రచురించారు. తీర్పు మరియు ఒప్పందం ఉన్నప్పటికీ, అప్పీలుదారు తన ఉద్యోగులకు రోజుకు రూ. -/ I 0/- మాత్రమే చెల్లించింది మరియు ఇది చట్టంలోని సెక్షన్ 15 కింద ప్రతివాదులు చేసిన ప్రస్తుత వాదనకు దారితీసింది. తమకు ఇచ్చిన రేటు ప్రకారం వేతనాలు చెల్లించేందుకు పిటిషనర్ నిరాకరించడం వల్లే వేతనాలు చెల్లించే అథారిటీ ముందు ప్రతివాదులు వాదించారు. వాస్తవానికి, వారి వేతనాల నుండి చట్టవిరుద్ధమైన కోతకు సమానం మరియు దాని ఆధారంగా, వారు సూచించిన వేతనాలు ప్రతివాదులకు చెల్లించాలని పిటిషనర్ను ఆదేశిస్తూ అథారిటీ నుండి ఉత్తర్వు కోరారు.

ప్రతివాది వాదనకు వ్యతిరేకంగా పిటిషనర్ రెండు పిటిషన్లు దాఖలు చేశారు. చట్టంలోని సెక్షన్ 15 వర్తించదని, ఎందుకంటే తీర్పు నిర్ణయించిన వేతనాల రేట్లు సెక్షన్ 2(6) నిర్దేశించిన వేతనాల నిర్వచనం పరిధిలోకి రావని, ప్రతివాదుల క్లెయిమ్ పరిమితితో నిరోధించబడిందని వాదించింది.

ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ 1964 లో నిర్దేశించిన వేతనాలు సెక్షన్ 2(6)లో ఉన్నాయని గుర్తించిన అథారిటీ, చట్టంలోని సెక్షన్ 15 ప్రకారం ప్రతివాదులు చేసిన దరఖాస్తులు అసమర్థంగా ఉన్నాయన్న పిటిషనర్ వాదనను తోసిపుచ్చింది. పరిమితి ప్రశ్నకు సంబంధించి, అథారిటీ ఈ ప్రశ్నను ప్రాథమిక ప్రశ్నగా నిర్ణయించలేదు, ఎందుకంటే ఇది వాస్తవం మరియు చట్టం యొక్క మిశ్రమ ప్రశ్న అని మా అభిప్రాయం, కాబట్టి, సాక్ష్యాలను నమోదు చేసిన తర్వాత దీనిని విచారించాల్సి వచ్చింది.

రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 226 కింద పిటిషన్ దాఖలు చేయడం ద్వారా చట్టంలోని సెక్షన్ 15 ప్రకారం ప్రతివాదులు చేసిన దరఖాస్తులు సమర్థులని అథారిటీ నిర్ధారణను పిటిషనర్ సవాలు చేస్తూ పాట్నా హైకోర్టులో పిటిషన్ దాఖలు చేశారు. చట్టంలోని సెక్షన్ 2(6) ప్రకారం తీర్పు నిర్దేశించిన వేతనాలు వేతనాలు సమానంగా ఉన్నందున ఈ కేసుకు సెక్షన్ 15 వర్తిస్తుందని హైకోర్టు స్పష్టం చేసింది. ఆ అభిప్రాయంతో పిటిషనర్ దాఖలు చేసిన రిట్ పిటిషన్ ను కొట్టివేసింది. ఈ ఉత్తర్వునే పిటిషనర్ ప్రత్యేక సెలవు ద్వారా ప్రస్తుత అప్పీలు ద్వారా మన ముందు సవాలు చేయాలనుకుంటున్నారు.

సంబంధిత సమయంలో ఉన్న సెక్షన్ 2(6) ప్రకారం.. వేతనాలు అంటే డబ్బు పరంగా వ్యక్తీకరించగల అన్ని పారితోషికాలు అని అర్థం, ఇది ఉద్యోగ ఒప్పంద నిబంధనలను వ్యక్తీకరించినా లేదా పరోక్షంగా నెరవేర్చినా చెల్లించాల్సి ఉంటుంది. అప్పీలుదారు తరఫున శ్రీ సెతల్వాడ్ వాదిస్తూ, అవార్డు నిర్దేశించిన వేతనాలు సెక్షన్ 2(6) కిందకు వస్తాయని చెప్పడానికి ముందు, అవి ఉద్యోగ ఒప్పంద నిబంధనలలో భాగమని చూపించాలి. ప్రశ్నార్థకమైన పదాలను

వ్యక్తీకరించాల్సిన అవసరం లేదు మరియు సూచించవచ్చు; అయితే అవి ఉద్యోగ ఒప్పందం నుంచి ఉత్పన్నమయ్యే పదాలుగా ఉండాలి. ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ ఇచ్చిన తీర్పును ఉద్యోగ ఒప్పందానికి సంబంధించినదిగా చెప్పలేం కాబట్టి, ఆ తీర్పు నిర్దేశించిన వేతన నిర్మాణం సెక్షన్ 2(4) నిర్దేశించిన నిర్వచనం పరిధిలోకి రాదు. క్లుప్తంగా చెప్పాలంటే పిటిషనర్ లేవనెత్తిన వాదన సారాంశం.

వేతనాల నిర్వచనంలో కూడా అవార్డు నిర్దేశించిన రెమ్యూనరేషన్ రేట్లను చేర్చలేమని చెప్పడానికి మేము మొగ్గు చూపడం లేదు. "వేతనాలు" అనే పదానికి అసంబద్ధమైన నిర్వచనాన్ని నిర్వచించే ప్రశ్నకు సంబంధించి, పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం నిబంధనల ప్రకారం పారిశ్రామిక వివాదాలను పరిష్కరించేటప్పుడు పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునళ్లకు ఇవ్వబడిన అధికారాల పరిధి మరియు స్వభావాన్ని దృష్టిలో ఉంచుకోవడం చాలా అవసరం. ఇరు పక్షాల మధ్య తలెత్తే వివాదాలతో వ్యవహరించేటప్పుడు వారి మధ్య ఒప్పంద నిబంధనలకు కట్టుబడి ఉండే సాధారణ సివిల్ కోర్టుల మాదిరిగా కాకుండా, పారిశ్రామిక న్యాయనిర్ణయం యజమాని మరియు ఉద్యోగుల మధ్య ఒప్పంద నిబంధనలను నిలబెట్టడానికి కట్టుబడి ఉండదని ఇప్పుడు బాగా నిర్ణయించబడింది. ఉదాహరణకు, సామాజిక న్యాయ ప్రయోజనాల దృష్ట్యా ఉద్యోగ ఒప్పంద నిబంధనలను సవరించాల్సిన అవసరం ఉందని పారిశ్రామిక ప్రకటన యొక్క సంతృప్తికి 1t చూపినట్లయితే, ఆ విషయాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకోవడానికి, అన్ని సంబంధిత అంశాలను పరిగణనలోకి తీసుకోవడానికి మరియు నిబంధనలలో మార్పు లేదా సవరణ సమర్థనీయమని అనిపిస్తే, ఇది ఉద్యోగ ఒప్పంద నిబంధనలను సమూలంగా మార్చగలదు, మరియు తరచుగా సరిపోతుంది. పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టంలోని సెక్షన్ 10(1) కింద చేసిన సూచనల ఆధారంగా ఉపాధి నిబంధనలను పారిశ్రామిక న్యాయనిర్ణేతలు నిరంతరం పరిశీలిస్తూనే ఉన్నాయని, వాటిలో మార్పులు చేయడం సముచితమని భావించిన చోట, ఇరు పక్షాలకు న్యాయం, న్యాయం అనే సుప్రసిద్ధ సూత్రాలకు అనుగుణంగా వాటిని రూపొందించారని గత దశాబ్ద కాలంలో పారిశ్రామిక చట్టం అభివృద్ధి రుజువు చేస్తోంది. అందువల్ల 2(6) అవార్డు నిర్దేశించిన వేతనాలను తీసుకోలేమని వాదించడంలో సెతల్వాడ్ చేసిన ప్రాథమిక అంచనా సరైన ఆధారం కాదు. ఒక అవార్డును తయారు చేసినప్పుడు మరియు అది కొత్త వేతన నిర్మాణాన్ని సూచించినప్పుడు, చట్టంలో పాత ఒప్పంద వేతన నిర్మాణం పనిచేయదు మరియు దాని స్థానాన్ని అవార్డు నిర్దేశించిన వేతన నిర్మాణం ఆక్రమిస్తుంది. ఒకరకంగా చెప్పాలంటే, రెండవ వేతన నిర్మాణాన్ని పార్టీల మధ్య ఒప్పందంగా పరిగణించాలి. ఎందుకంటే, అది, పదార్థంలో, పారిశ్రామిక న్యాయనిర్ణయం యొక్క ప్రభావం. పారిశ్రామిక వివాదాలను పారిశ్రామిక న్యాయనిర్ణయం ద్వారా నిర్ణయించి, అవార్డులు ఇచ్చినప్పుడు, సదరు అవార్డులు వాటి పరిధిలోకి వచ్చే విషయాలకు సంబంధించి ఒప్పంద నిబంధనలను తొలగించి వాటికి ప్రత్యామ్నాయంగా ఉంటాయి. అలాంటప్పుడు చట్టం సవరణకు ముందు తీర్పు నిర్దేశించిన వేతనాలను సెక్షన్ 2(6) ప్రకారం వేతనాలుగా పరిగణించలేమన్న వాదనను అంగీకరించడం కష్టం. మా అభిప్రాయం ప్రకారం, సవరించని నిర్వచనంలో ఏమి చేర్చబడిందో మాత్రమే ఈ సవరణ స్పష్టం చేసింది.

దీనికి సంబంధించి, సౌత్ ఇండియన్ బ్యాంక్ లిమిటెడ్ వర్సెస్ ఎ. ఆర్. చాకో కేసులో ఈ కోర్టు ఇచ్చిన తీర్పును మనం యాదృచ్ఛికంగా ప్రస్తావించవచ్చు, ఇక్కడ పారిశ్రామిక న్యాయనిర్ణయానికి యజమానులు మరియు కార్మికుల మధ్య కొత్త ఒప్పందాలు చేసుకునే ప్రత్యేక అధికారాన్ని మరియు హక్కును ఇచ్చిన ఉద్దేశ్యమే అవార్డు యొక్క కాలపరిమితి మరియు కాలపరిమితి అయినప్పటికీ ఆలోచించడం సహేతుకంగా ఉంటుంది. ఈ రెండింటికీ సంబంధించి వరుసగా సెక్షన్ 23 మరియు 29 కింద ప్రత్యేక నిబంధనలు చేయబడ్డాయి- కొత్త ఒప్పందం మరొక ఒప్పందం ద్వారా భర్తీ చేయబడే వరకు పార్టీల మధ్య సంబంధాలను నియంత్రిస్తుంది- ఈ పరిశీలన ఒక తీర్పు సూచించిన నిబంధనలను స్పష్టంగా మరియు గట్టిగా తెలియజేస్తుంది. చట్టపరంగా, మరియు సారాంశంలో, పార్టీల మధ్య ఒక కొత్త ఒప్పందాన్ని ఏర్పరుస్తుంది.

ఈ ప్రశ్నను బొంబాయి, కలకత్తా హైకోర్టులు పరిగణనలోకి తీసుకున్నట్లు తెలుస్తోంది. జోగేరుల్రా నాథ్ చతియర్జీ అండ్ సన్స్ వర్సెస్ చంద్రేశ్వర్ సింగ్ కేసులో కలకత్తా హైకోర్టు మహమ్మద్ సెతల్వాడ్ వాదనను బలపరిచే అభిప్రాయాన్ని తీసుకుంది, అయితే మోడ్రన్ మిల్స్ లిమిటెడ్ ఇన్స్పెక్టర్ ఆర్.ఎం.నాయక్ వేతనాల చెల్లింపు చట్టం కింద, పారిశ్రామిక

న్యాయనిర్ణయం ద్వారా చెల్లించవలసిన వేతనాలను చేర్చాలని బాంబే హైకోర్టు సెక్షన్ 2 (6) ను వ్యాఖ్యానించింది. ఇంకొక అభిప్రాయం ప్రకారం బొంబాయి దృక్పథం ఈ విషయంలో నిజమైన చట్టపరమైన స్థితికి సరిగ్గా ప్రాతినిధ్యం వహిస్తుంది.

ఫలితంగా అప్పీలు విఫలమై కొట్టివేయబడుతుంది. ఈ కేసును చట్టప్రకారం పరిష్కరించేందుకు తిరిగి అథారిటీకి వెళ్తుంది. ఖర్చులకు సంబంధించి ఆర్డర్ ఉండదు.

అప్పీల్ కొట్టివేయడమైనది.