

ग्रीक्स कॉटन एंड कंपनी और अन्य

बनाम

उनके कामगार

(पी.बी. गर्जेन्द्रगढ़कर, के.एन वांचू, और केसी दास गुप्ता जेजे.)

औद्योगिक विवाद-वेतनमान-उद्योग-सह-क्षेत्र सूत्र- प्रयोज्यता-अकुशल श्रमिकों का दो श्रेणियों में विभाजन, यदि अनुमति हो तो-महंगाई भत्ता-वृद्धि पैमाना-समायोजन।

अपीलकर्ता कंपनियों और कामगारों के बीच वेतन, महंगाई भत्ता आदि से संबंधित विवाद न्यायिक निर्णय के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण को भेजा गया था। कंपनियों ने न्यायाधिकरण के इस अवॉर्ड पर विभिन्न आधारों पर आपत्ति जताई थी।

अतिरिक्त: (i) पंचाट के संदर्भ में त्रिपक्षीय सम्मेलन की सिफारिशें जिसमें आवश्यकता-आधारित न्यूनतम वेतन विकसित किया गया था, इस पुरस्कार को खराब नहीं किया, क्योंकि अंतिम निर्णय उन पर नहीं बल्कि जहाँ तक लिपिकीय और अधीनस्थ कर्मचारियों पर विचार किया जावे तो तुलनीय आधार पर मजदूरी की प्रचलित दरों पर आधारित किया गया।

(ii) वेतनमान तय करने के लिए उद्योग-सह-क्षेत्र फॉर्मूला को लागू करने में ट्रिब्यूनल को सूत्र के उद्योग भाग पर जोर देना चाहिए, यदि एक ही क्षेत्र में एक ही उद्योग चलाने वाली बड़ी संख्या में कंपनियां हो, लेकिन

एक विशेष क्षेत्र में एक ही प्रकार के उद्योग कम हो, यह क्षेत्र सूत्र का हिस्सा था जो विशेष रूप से लिपिक एवं अधीनस्थ कर्मचारी के मामले में महत्व रखता था।

वर्तमान मामले में, टिब्यूनल उद्योग-सह-क्षेत्र सूत्र के क्षेत्रीय भाग पर अधिक और उद्योग भाग पर कम झुकाव रखने में सही था।

वर्कमैन ऑफ हिंदुस्तान मोटर्स बनाम हिंदुस्तान मोटर्स, [1962] 2.एल.एल.जे.352 और फ्रेंच मोटर कार कंपनी बनाम उनके कर्मकार [1963] पूरक 2.एससीआर 16 पर विचार किया गया।

(iii) वेतनमान निर्धारण के मामले में अकुशल कारखाना-कर्मचारियों की श्रेणी में उच्च अकुशल और निम्न अकुशल दो वर्ग बनाने का टिब्यूनल/ न्यायाधिकरण का औचित्य नहीं था।

(iv) समान वेतन पाने वाले कर्मचारियों को समान वेतनमान, महंगाई भत्ता मिलना चाहिए, भले ही वे क्लर्क के रूप में काम कर रहे हो या अधीनस्थ स्टाफ के सदस्य या फैक्टरी-कर्मचारी के रूप में कार्य कर रहे हो।

(v) लिपिकीय कर्मचारियों के समान कारखाने के श्रमिकों के लिए महंगाई भत्ते की समान दरें तय करने में, न्यायाधिकरण के लिए यह आवश्यक था कि तुलना करते समय कुल वेतन पैकेट को ध्यान में रखा जाएं और फिर तुलनीय कुल वेतन पैकेट के साथ इसकी तुलना की जाएं

और इस प्रकार फैक्ट्री-कर्मचारियों की प्रत्येक श्रेणी के लिए मूल वेतन के एक उचित आंकड़े पर पहुँचें।

(vi) औद्योगिक न्यायाधिकरण के कर्मचारियों को संशोधित वेतन और वेतनमान में समायोजन देने से रोकने के लिए कोई कानून नहीं है, यहां तक कि उस मामले में भी जहां पहले वेतनमान अस्तित्व में थे, लेकिन प्रत्येक मामले के तथ्यों और परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए इसे संयमित ढंग से किया जाना चाहिए।

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: 1962 की सिविल अपील संख्या 272 से 280 तक।

पंचाट दिनांक 3 जून 1960 से विशेष अनुमति द्वारा अपील, 1959 के संदर्भ (आईटी) संख्या 84 और 251 में, 15 जून 1960 में, 1959 के संदर्भ (आईटी) संख्या 112 और 252 में, 16 जून 1960 में, 1959 के संदर्भ (आईटी) संख्या 121, और 1960 के 7, 15 जून, 1960, बॉम्बे में औद्योगिक न्यायाधिकरण, महाराष्ट्र के 1959 के संदर्भ (आईटी) संख्या 123, 180 और 236 में।

एस.वी. गुप्ते, अतिरिक्त सॉलिसिटर-जनरल एन.वी. फड़के, जे.बी. दादाचंजी, ओसी माथुर और रविंदर नारायण (सभी अपीलों में) अपीलकर्ताओं की ओर से।

एम.सी. सीतलवाड, के.टी. सुले, मदन जी. फडनीस, जीतेन्द्र शर्मा और जनार्दन शर्मा (सीए नंबर 272/1962 में) उत्तरदाताओं की ओर से।

के.टी. सुले, मदन जी. फडनीस, जीतेन्द्र शर्मा और जनार्दन शर्मा, उत्तरदाता की ओर से (सी. अस. संख्या 273-280/62)।

14 नवंबर, 1963 न्यायालय का फैसला वांचू जे. द्वारा सुनाया गया था:

विशेष अनुमति द्वारा ये नौ अपीलें औद्योगिक न्यायाधिकरण, बॉम्बे के निर्णयों से उत्पन्न हुई हैं और इन्हें एक साथ निपटाया जाएगा। चार अपीलकर्ताओं - कंपनियों और उत्तरदाताओं, उनके श्रमिकों के बीच विवाद थे, जिन्हें अप्रैल से दिसंबर 1959 के बीच विभिन्न तिथियों पर नौ संदर्भ-आदेशों द्वारा औद्योगिक न्यायाधिकरण के निर्णय के लिए भेजा गया था। मुख्य विवाद जिसने संदर्भों को जन्म दिया वह था वेतन, महंगाई भत्ता और ग्रेच्युटी के संबंध में। संदर्भों में अन्य मदें भी शामिल थीं लेकिन वर्तमान अपीलों में हम उन मदों से असंबद्ध नहीं हैं। हमारे सामने अपीलकर्ता चार कंपनियों में से ग्रीव्स कॉटन एंड कंपनी पहली कंपनी है और इसकी मुख्य गतिविधि विनिर्माण कंपनियों में पैसा निवेश करना है।

दूसरी कंपनी ग्रीव्स कॉटन एंड क्रॉम्पटन पार्किंसन प्राइवेट लिमिटेड है और इसका मुख्य व्यवसाय क्रॉम्पटन पार्किंसंस (वर्क्स) इंडिया लिमिटेड नामक विनिर्माण कंपनी के उत्पादों का वितरण और इसकी कार्यशाला में उक्त उत्पादों की सेवा और मरम्मत है। तीसरी कंपनी कोनयोन ग्रीव्स प्राइवेट लिमिटेड है और इसका मुख्य व्यवसाय कपड़ा उद्योग के लिए उच्च ग्रेड इंटरस्टैंडर्ड रस्सियों का निर्माण करना है। आखिरी कंपनी रुस्टन एंड हॉर्स्बी (इंडिया) प्राइवेट लिमिटेड है और इसका मुख्य व्यवसाय तेल इंजन और पंप बनाना है। अंतिम तीन कंपनियों को किसी न किसी तरह से पहली कंपनी, अर्थात् ग्रीव्स कॉटन एंड कंपनी द्वारा नियंत्रित किया जाता है और 5 एससीआर सर्वोच्च न्यायालय रिपोर्ट्स 365 इस प्रकार वेतन और महंगाई भत्ते से संबंधित मुख्य विवाद को न्यायाधिकरण द्वारा एक साथ निपटाया गया था। पहली तीन कंपनियों के संबंध में दो-दो संदर्भ थे और रुस्टन और हॉर्नस्बी प्राइवेट लिमिटेड के संबंध में तीन संदर्भ थे और इस तरह हमारे सामने नौ अपीलें हैं। इस प्रकार नौ पंचाट थे, हालाँकि मुख्य विवाद से संबंधित पंचाट वेतन और महंगाई भत्ते का सामान था।

ऐसा प्रतीत होता है कि चारों कंपनियों में प्रचलित वेतन और महंगाई भत्ता 1950 से जारी था जब पार्टियों के बीच अंतिम पंचाट दिया गया था। यह भी कहा जा सकता है कि ट्रिब्यूनल के समक्ष कंपनियों की वित्तीय क्षमता के संबंध में कोई गंभीर विवाद नहीं था और इसके अलावा, चूंकि पहली कंपनी अन्य तीन कंपनियों को नियंत्रित करती है इसलिए वेतन और

महंगाई भत्ता लिपिक और अधीनस्थ के लिए समान है। फैक्ट्री-कर्मचारियों के संबंध में भी यही बात प्रतीत होती है।

ट्रिब्यूनल ने लिपिकीय और अधीनस्थ कर्मचारियों को फैक्ट्री-कर्मचारियों से अलग से निपटाया। जहां तक लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारियों का सवाल है, ट्रिब्यूनल ने चार कंपनियों में प्रचलित वेतन और महंगाई भत्ते की तुलना और तुलनात्मक स्केल में प्रचलित वेतन और महंगाई भत्ते से करने के बाद उन्हें संशोधित किया। इसके अलावा इसमें यह प्रावधान किया गया कि लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारियों को कुछ समायोजन करने के बाद नए वेतनमान में फिट किया जाएगा और इस संबंध में इसने 1950 से 1959 के बीच सेवा की लंबाई के आधार पर एक से तीन अतिरिक्त वेतन वृद्धि दी। अंत में, इसने आदेश दिया कि 1 अप्रैल 1959 से अवार्ड प्रभावी होगा, जो पहली कंपनी के संबंध में पहला संदर्भ दिए जाने से एक सप्ताह पहले था। ट्रिब्यूनल ने तब फैक्ट्री-कर्मचारियों के मामले को निपटाया और मजदूरी की कुछ दरें निर्धारित कीं।

इसके अलावा इसने कारखाने के श्रमिकों को लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारियों के समान ही महंगाई भत्ता दिया और उसी आधार पर समायोजन का भी निर्देश दिया। अंत में इसने ग्रेच्युटी के प्रश्न पर विचार किया और उस संबंध में मुख्य प्रावधान यह था कि अधिकतम ग्रेच्युटी स्वीकार्य 20 महीने तक होगी और इस आशय का प्रावधान भी किया गया

था कि यदि किसी कर्मचारी को कदाचार के लिए बर्खास्त या बर्खास्त कर दिया गया था, जिससे नियोक्ता को वित्तीय नुकसान हुआ था, तो केवल उस नुकसान की सीमा तक ग्रेच्युटी का भुगतान संबंधित कर्मचारी को नहीं किया जाएगा।

अपीलकर्ताओं का मुख्य हमला वेतन और महंगाई भत्ते के संबंध में पंचाट पर है। यह आग्रह किया गया है कि उद्योग-सह-क्षेत्र फॉर्मूला, जो वेतन और महंगाई भत्ते के निर्धारण का आधार है, को ट्रिब्यूनल द्वारा ठीक से लागू नहीं किया गया है और इसे त्रिपक्षीय सम्मेलन की सिफारिशों द्वारा दूर ले जाया गया है जिसमें आवश्यकता आधारित न्यूनतम मजदूरी का सुझाव दिया गया है। यह भी आग्रह किया गया है कि जो भी तुलना की गई थी वह उन चिंताओं के साथ थी जो तुलनीय नहीं थीं और दी गई मजदूरी किसी भी तुलनीय चिंता में प्रचलित मजदूरी से भी अधिक थी। यह भी आग्रह किया गया है कि ट्रिब्यूनल ने मूल वेतन और महंगाई भत्ते में दी जा रही वृद्धि के कुल प्रभाव पर एक साथ विचार नहीं किया, जैसा कि उसे करना चाहिए था, यह पता लगाने के उद्देश्य से कि क्या अपीलकर्ताओं की चिंताओं में कुल वेतन पैकेट वहन कर सकता है उन चिंताओं के कुल वेतन पैकेट के साथ तुलना जिसके साथ ट्रिब्यूनल ने अपीलकर्ताओं की चिंताओं की तुलना की थी। इस संबंध में आग्रह किया जाता है कि बढोतरी में वेतन के पैमाने में ट्रिब्यूनल ने अधिकतम और न्यूनतम और वेतन वृद्धि की वार्षिक दर में वृद्धि की और उन वर्षों की अवधि को कम कर दिया जिनमें

अधिकतम तक पहुंचना था। ट्रिब्यूनल द्वारा किए गए समायोजन पर भी हमला किया गया है और 1 अप्रैल, 1959 से पुरस्कार को लागू करने वाले आदेश पर भी हमला किया गया है। फैक्ट्री के श्रमिकों के संबंध में यह आग्रह किया गया है कि ट्रिब्यूनल ने प्रचलित मजदूरी के साथ तुलना करने का कोई प्रयास नहीं किया है, यहां तक कि जो माना जाता है उसमें भी तुलनीय चिंताएँ हों। अंत में यह आग्रह किया गया है कि ट्रिब्यूनल ने उच्च अकुशल कहे जाने वाले कारखाने के श्रमिकों की एक नई श्रेणी बनाई है, जिसकी मांग नहीं की गई थी और जो किसी भी मामले में किसी भी तुलनीय कारोबार में मौजूद नहीं थी।

इसलिए निर्णय के लिए पहला प्रश्न यह है कि क्या ट्रिब्यूनल ने उद्योग-सह-क्षेत्र सिद्धांत का पालन न करके और त्रिपक्षीय सम्मेलन की सिफारिशों पर झुकाव करके गलत किया है। यह सच है कि ट्रिब्यूनल ने अपना फैसला त्रिपक्षीय सम्मेलन की सिफारिशों के संदर्भ में शुरू किया है जिसमें आवश्यकता-आधारित न्यूनतम वेतन विकसित किया गया था। यह आग्रह किया गया है कि इसने ट्रिब्यूनल को वेतन-मान को बहुत अधिक ऊंचा करने का आदेश दिया। हालाँकि, पुरस्कार से यह स्पष्ट है कि यद्यपि ट्रिब्यूनल ने त्रिपक्षीय सम्मेलन की सिफारिशों पर कुछ विस्तार से चर्चा की, लेकिन जब वास्तव में पुरस्कार देने की बात आई तो उसने उन सिफारिशों का पालन नहीं किया। उन सिफारिशों को संदर्भित करने का कारण यह था कि उत्तरदाताओं-कामगारों ने उन पर अपना दावा आधारित



किया था और चाहते थे कि ट्रिब्यूनल को तदनुसार वेतनमान तय करना चाहिए। लेकिन ट्रिब्यूनल का निष्कर्ष यह था कि ऐसा करना संभव नहीं था, हालांकि अपीलकर्ताओं की वित्तीय स्थिरता को देखते हुए, परिलब्धियों में सुधार की आवश्यकता थी। इसके बाद तुलनीय कंपनियों में प्रचलित मजदूरी पर विचार किया गया और अंततः ऐसी कंपनियों में प्रचलित मजदूरी के आधार पर अपीलकर्ताओं के लिए मजदूरी तय की गई। हालाँकि जहां तक लिपिकीय और अधीनस्थ का संबंध है इसलिए त्रिपक्षीय सम्मेलन की सिफारिशों को ट्रिब्यूनल के फैसले में संदर्भित किया गया है, लेकिन इसका अंतिम निर्णय उन पर आधारित नहीं है। इसलिए हम यह कहने के लिए तैयार नहीं हैं कि पंचाट के शुरुआती भाग में त्रिपक्षीय सम्मेलन की सिफारिशों का संदर्भ अप्रासंगिक था और इसलिए पंचाट के बाकी हिस्से को केवल उसी आधार पर दूषित माना जाना चाहिए।

हालांकि अपीलकर्ताओं का मुख्य तर्क यह है कि न्यायाधिकरण ने उद्योग-सह-क्षेत्र फॉर्मूला लागू करने में गलती की है जो वेतन और महंगाई तय करने का आधार है और उन चिंताओं के साथ तुलना की है जो तुलनीय नहीं हैं। यह भी आग्रह किया गया है कि ट्रिब्यूनल ने लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारियों के साथ व्यवहार करते समय उद्योग-सह-क्षेत्र फॉर्मूले के क्षेत्रीय पहलू पर अधिक भरोसा किया है, न कि उद्योग के पहलू पर और इसमें यह गलत हो गया।

इस संबंध में इस न्यायालय के दो निर्णयों का संदर्भ दिया गया है, हिंदुस्तान मोटर्स के श्रमिक बनाम हिंदुस्तान मोटर्स<sup>1</sup> मोटर कार कंपनी बनाम उनके कर्मकार<sup>2</sup> और इस बात पर जोर दिया गया है कि हिंदुस्तान मोटर्स मामले<sup>(1)</sup> में निर्धारित सिद्धान्त फ्रेंच मोटर कार कंपनी के मामले<sup>(2)</sup> में निर्धारित सिद्धांतों की तुलना में वर्तमान मामले पर अधिक लागू था। हिंदुस्तान मोटर्स मामले में, इस न्यायालय ने देखा कि यह आमतौर पर वांछनीय था कि एक ही क्षेत्र में काम करने वाले एक ही उद्योग की विभिन्न संस्थाओं के वेतन-मानों में यथासंभव एकरूपता रखें, क्योंकि यह समान उद्योगों को उनके उत्पादन संघर्ष में कमोबेश समान स्तर पर रखता है। इसलिए इस न्यायालय ने हिंदुस्तान मोटर्स के मामले में बंगाल में तीसरे प्रमुख इंजीनियरिंग ट्रिब्यूनल द्वारा वेतन-मानों को लागू किया। यह आग्रह किया गया है कि ट्रिब्यूनल को एक ही उद्योग में तुलनीय कंपनी को ध्यान में रखना चाहिए और उसी तर्ज पर वेतन-मान प्रदान करना चाहिए, ताकि जहां तक विनिर्माण संबंधी चिंताएं हों वर्तमान अपीलों का संबंध है, प्रतिस्पर्धा के मामले में समानता होगी। फ्रेंच मोटर कार कंपनी के मामले<sup>3</sup> में हालांकि इस न्यायालय ने कहा कि जहां तक लिपिक कर्मचारियों और अधीनस्थ कर्मचारियों का संबंध है, ऐसा संभव हो सकता है कि वे संस्थाएं जो लिपिकीय और अधीनस्थ कर्मचारियों के काम के लिए व्यवसाय के

---

1

[1962] 2 एलएलजे 352

2 [1963] पूरक 2 एससआर 16

3 [1963] पूरक 2 एससीआर 16

विभिन्न क्षेत्रों में लगी हुई हैं, सभी प्रकार की कंपनियों में कमोबेश एक समान है। हमारी राय है कि इन दोनों मामलों में निर्धारित सिद्धांतों में कोई असंगतता नहीं है। जैसा कि हम पहले ही बता चुके हैं कि वेतन और महंगाई भत्ते के निर्धारण का आधार उद्योग-सह-क्षेत्र है। जहां एक ही क्षेत्र में एक ही तरह की बड़ी संख्या में औद्योगिक व्यवसाय हैं, वहां उद्योग-सह-क्षेत्र सिद्धांत के उद्योग भाग पर अधिक जोर देना उचित होगा क्योंकि इससे सभी कंपनियों को कमोबेश समान स्तर पर रखा जाएगा। उत्पादन लागत के मामले में और इसलिए बाजार में प्रतिस्पर्धा के मामले में और यह समान रूप से लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारियों पर लागू होगा जिनका वेतन और महंगाई भत्ता भी उत्पादन लागत की गणना में जाता है। लेकिन जहां किसी विशेष क्षेत्र में तुलनीय कंपनियों की संख्या कम है और इसलिए प्रतिस्पर्धा पहलू समान महत्व का नहीं है, उद्योग-सह-क्षेत्र सूत्र का क्षेत्रीय हिस्सा विशेष रूप से लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारियों के संदर्भ में अधिक महत्व रखता है और फ्रेंच मोटर कार कंपनी

के मामले में इस बात पर जोर दिया गया था कि कंपनी पहले से ही व्यवसाय की विशेष श्रेणी में सबसे अधिक वेतन दे रही थी और इसलिए व्यवसाय की विभिन्न लाइनों में यथासंभव समान कंपनियों के साथ तुलना की जानी थी। वेतनमान और महंगाई भत्ता तय करने का उद्देश्य इसलिए इन दो निर्णयों से जो सिद्धांत उभरता है वह यह है कि वेतनमान तय करने के लिए उद्योग-सह-क्षेत्र फार्मूले को लागू करने में ट्रिब्यूनल को फार्मूले के

उद्योग भाग पर जोर देना चाहिए यदि एक ही क्षेत्र में बड़ी संख्या में चिंताएं चल रही हैं। वही उद्योग ऐसे मामले में ताकि उत्पादन लागत असमान न हो और समान प्रतिस्पर्धा हो, मजदूरी आम तौर पर तुलनीय उद्योगों, अर्थात् एक ही प्रकार के उद्योगों के आधार पर तय की जानी चाहिए। लेकिन जहां किसी विशेष क्षेत्र में एक ही प्रकार के उद्योगों की संख्या कम है, वह क्षेत्र उद्योग-सह-क्षेत्र सूत्र का हिस्सा है जो विशेष रूप से लिपिकीय और अधीनस्थ कर्मचारियों के मामले में महत्व रखता है, क्योंकि, जैसा कि फ्रेंच मोटर कार कंपनी के मामले<sup>1</sup> में बताया गया है, विभिन्न उद्योगों में कर्मचारियों के इस वर्ग के काम में बहुत अंतर नहीं है। वर्तमान में मामलों में ऐसा प्रतीत होता है कि ट्रिब्यूनल ने उद्योग-सह-क्षेत्र फार्मूले के क्षेत्रीय हिस्से पर अधिक और उद्योग वाले हिस्से पर कम झुकाव किया है। लेकिन हमें लगता है कि यह नहीं कहा जा सकता है कि ट्रिब्यूनल दो कारणों से ऐसा करने में गलत था। पहली बात तो यह है कि ये चार कंपनियां एक ही उद्योग में नहीं लगी है लेकिन कुछ परिस्थितियों के कारण, अर्थात्, ग्रीव्स कॉटन एंड कंपनी अन्य तीन की नियंत्रक कंपनी है, इसलिए इन सभी कंपनियों में लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारियों को समान पैमाने पर रखना सामान्य बात है। दूसरे स्थान पर, यह स्पष्ट नहीं है, जैसा कि हिंदुस्तान मोटर्स मामले<sup>4</sup> में स्पष्ट था कि एक ही क्षेत्र में बड़ी संख्या में तुलनीय कंपनी हैं। वास्तव में मुख्य इन चार में से कंपनी ग्रीव्स कॉटन एंड कंपनी

लिमिटेड है, जो मुख्य रूप से एक निवेश और वित्तीय कंपनी है और ट्रिब्यूनल ने तुलना के लिए ऐसी कंपनियों को लेने में सही किया था जो वर्तमान अपील में मुख्य कंपनी के साथ तुलना में खड़ी होंगी (अर्थात ग्रीक्स कॉटन एंड कंपनी)।

दोनों पक्षों ने प्रचलित वेतनमान दाखिल किए जिन्हें वे तुलनीय कंपनी मानते थे और दायर किए गए दस्तावेजों से यह स्पष्ट है कि दोनों पक्षों द्वारा दायर किए गए दस्तावेजों में कुछ तुलनीय कंपनी समान थीं। इसलिए कुल मिलाकर हमें नहीं लगता कि वर्तमान मामले में जहां तक लिपिकीय और अधीनस्थ कर्मचारियों का संबंध है, उद्योग-सह-क्षेत्रीय फॉर्मूले के क्षेत्रीय पहलू पर जोर

देने में ट्रिब्यूनल गलत था। हमारे सामने मौजूद चार कंपनियां इससे संबंधित नहीं हैं। एक ही उद्योग के लिए और ग्रीक्स कॉटन एंड कंपनी अन्य तीन को नियंत्रित करती है। इसलिए मुख्य कंपनी (अर्थात, ग्रीक्स कॉटन एंड कंपनी लिमिटेड) की स्थिति को ध्यान में रखते हुए, वर्तमान मामलों में ट्रिब्यूनल के लिए तुलनीय कंपनी पर भरोसा करना अनुचित नहीं था। जो उत्तरदाताओं की ओर से उद्धृत किए गए थे, जिनमें से कुछ अपीलकर्ताओं की ओर से उद्धृत तुलनीय कंपनियों के साथ समान थे। इसके बाद ट्रिब्यूनल का उद्देश्य इन तुलनीय कंपनियों में प्रचलित लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारियों की विभिन्न श्रेणियों के लिए न्यूनतम और उसमें

प्रचलित अधिकतम वार्षिक वेतन वृद्धि और वर्षों की अवधि पर विचार करना था जिसमें अधिकतम तक पहुंच जाएगा। इसके बाद ट्रिब्यूनल ने अपीलकर्ताओं के लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारियों की विभिन्न श्रेणियों के लिए पैमाने तय किए जो विभिन्न कंपनियों में पाए गए पैमानों के बीच के थे। इसके अलावा, चूंकि अपीलकर्ताओं की वित्तीय क्षमता विवादित नहीं थी, ट्रिब्यूनल ने इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए इन पैमानों को उच्चतम पैमानों के करीब रखा कि 1950 के बाद नौ वर्षों तक वेतनमान में कोई वृद्धि नहीं हुई थी। इसलिए हम यह नहीं सोचते हैं कि लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारियों के लिए उद्योग-सह-क्षेत्रीय फॉर्मूले के क्षेत्रीय पहलू पर सीखते हुए ट्रिब्यूनल द्वारा तय की गई वेतन बिक्री पर अपीलकर्ताओं द्वारा सफलता पूर्वक हमला किया जा सकता है।

हालाँकि यह आग्रह किया गया है कि ट्रिब्यूनल ने मूल वेतन और महंगाई भत्ते सहित कुल वेतन पैकेट क्या होगा, इस पर विचार करने की अनदेखी की है और इसने अपीलकर्ताओं के मामले में ट्रिब्यूनल द्वारा निर्धारित कुल वेतन (यानी मूल वेतन और महंगाई भत्ता) तुलनीय कंपनियों की तुलना में जिन पर इसने ध्यान दिया को बहुत अधिक बना दिया है। यह सच है कि ट्रिब्यूनल ने विशेष रूप से इस पर विचार नहीं किया है कि उसके द्वारा निर्धारित वेतनमान और महंगाई भत्ते के आधार पर कुल वेतन पैकेट क्या होगा जैसा कि उसे करना चाहिए था लेकिन यह देखते हुए कि तय किए गए वेतनमान तुलनीय चिंताओं में उच्चतम से कम हैं, हालाँकि

सबसे कम से अधिक हैं, यह नहीं कहा जा सकता है कि अपीलकर्ताओं के मामले में कुल वेतन पैकेट अन्य तुलनीय कंपनियों के मामले की तुलना में आवश्यक रूप से अधिक होगा। यह तब स्पष्ट होगा जब हम ट्रिब्यूनल द्वारा तय किए गए महंगाई भत्ते से निपटेंगे, क्योंकि ऐसा प्रतीत होगा कि तय किया गया महंगाई भत्ता कमोबेश एक ही तर्ज पर है, यानी उच्चतम से कम लेकिन अन्य तुलनीय में सबसे कम से अधिक है। इस आधार पर यह नहीं कहा जा सकता कि इन संस्थाओं में निर्धारित कुल वेतन पैकेट क्षेत्र में सबसे अधिक होगा। हालाँकि, ट्रिब्यूनल ने मामले के इस पहलू पर विशेष रूप से विचार नहीं किया है, जैसा कि उसे करना चाहिए था, उसके निर्णय को इस आधार पर सफलतापूर्वक चुनौती नहीं दी जा सकती है कि निर्धारित कुल वेतन पैकेट इस क्षेत्र में सबसे अधिक है।

यह हमें फैक्ट्री-कर्मचारियों के मामले में लाता है। हमारी राय है कि जहां तक फैक्ट्री-कर्मचारियों के वेतनमान के निर्धारण का संबंध है, अपीलकर्ताओं के तर्क में दम है। उत्तरदाता चाहते थे कि प्रत्येक श्रेणी के श्रमिकों के लिए अलग-अलग मजदूरी तय की जानी चाहिए। हालाँकि, ट्रिब्यूनल ने इस तर्क को खारिज कर दिया और माना कि अकुशल, अर्ध-कुशल और कुशल ग्रेड के सामान्य पैटर्न का पालन किया जाना चाहिए और विभिन्न श्रमिकों को, हालांकि उन्हें उनके पदनाम से जाना जाना चाहिए, न कि उस वर्ग से जिसमें उन्हें रखा जा रहा है, इन श्रेणियों में फिट किया जाना चाहिए। वर्तमान में, पहले से छह श्रेणियां थीं, अर्थात् (i) अकुशल,

(ii) अर्धकुशल I (iii) अर्धकुशल II, (iv) कुशल I (v) कुशल II और (vi) कुशल III ट्रिब्यूनल ने इन श्रेणियों को बरकरार रखा, हालांकि इसने सातवीं श्रेणी पेश की जिसे उच्चतर अकुशल कहा गया। यह गंभीर रूप से विवादित नहीं है कि उच्च अकुशल की यह श्रेणी तुलनीय कंपनियों में मौजूद नहीं है; न ही हम यह समझ पाए हैं कि अकुशल श्रेणी को निम्न और उच्च अकुशल नामक दो भागों में कैसे उप-विभाजित किया जा सकता है, हालांकि हम समझ सकते हैं कि कौशल की मात्रा के आधार पर

अर्ध-कुशल और कुशल श्रेणियों को उप-विभाजित किया जा सकता है। लेकिन अकुशल वर्ग में कौशल की कमी की डिग्री नहीं हो सकती। इसलिए उच्च अकुशल वर्ग का निर्माण करना न्यायाधिकरण के लिए उचित नहीं था। उच्चतर अकुशल श्रेणी बनाना न तो आवश्यक है और न ही वांछनीय है और केवल छह श्रेणियां जो पहले से प्रचलित थीं, जारी रहनी चाहिए।

इन छह श्रेणियों के लिए निर्धारित मजदूरी पर अपीलकर्ताओं का मुख्य हमला यह है कि ऐसा करने में, ट्रिब्यूनल ने उन कंपनियों में इन श्रेणियों के लिए प्रचलित मजदूरी को पूरी तरह से नजर अंदाज कर दिया, जिन्हें उसने तुलनीय माना था। पंचाट पर नजर डालने से पता चलता है कि ऐसा ही है। ट्रिब्यूनल ने कहीं भी इस बात पर विचार नहीं किया है कि तुलनीय कंपनियों में इन श्रेणियों के लिए मजदूरी क्या है, हालांकि ऐसा प्रतीत होता है कि कुछ उदाहरण इसके समक्ष दायर किए गए थे; लेकिन



जिस तरह से ट्रिब्यूनल ने मामले को निपटाया है, उससे पता चलता है कि उसने अपने समक्ष दायर उदाहरणों पर बहुत कम ध्यान दिया और फैक्ट्री-कर्मचारियों के लिए उसी तरह तुलना करने की परवाह नहीं की, जिस तरह से उसने लिपिक और अधीनस्थों के लिए तुलना की थी। इन परिस्थितियों में, फैक्ट्री-कर्मचारियों के लिए निर्धारित वेतन-मान को अपास्त किया जाना चाहिए और फैक्ट्री-कर्मचारियों के लिए वेतन-मान तय करने के लिए मामले को वर्तमान में छह श्रेणियों में विभाजित करने और फिर प्रचलित मजदूरी को ध्यान में रखते हुए वेतन तय करने के लिए मामला ट्रिब्यूनल को भेजा जाना चाहिए। पक्ष इस संबंध में सबूत पेश करने के लिए स्वतंत्र होंगे।

फिर हम महंगाई भत्ते के सवाल पर आते हैं। जहां तक लिपिकीय कर्मचारियों का सवाल है, अपीलकर्ताओं के मामले में महंगाई भत्ता 411-420 के जीवन निर्वाह सूचकांक पर इस प्रकार था:-

मूल वेतन	डी.ए.	भिन्नता	प्रत्येक	10
रूपये में	लिविंग इंडेक्स समूह	411-420	अंक पर	
	पर			
1 से 100	115%	मूल वेतन का	या कपड़ा	5%
		पैमाना	महीने के	30वें दिन पर

जो उच्चतर हो

101 से 200	35%	1 1/2%
201 से 300	25%	1%
301 से ऊपर	17 1/2%	3/4%

ट्रिब्यूनल ने महंगाई भत्ता इस प्रकार तय किया:-

वेतन स्लैव	जब उपभोक्ता मूल्य सूचकांक में प्रत्येक 10 सूचकांक 411 से 420 के अंक की वृद्ध्या मध्य हो	गिरावट में भिन्नता
पहले 100 रुपये	115%	5%
दूसरे 100 रुपये	50%	2%
तीसरे 100 रुपये	25%	1%
बैलेस 600 रुपये	20%	1%

तक

इन आंकड़ों की तुलना से पता चलेगा कि पहले सौ और तीसरे सौ पर ट्रिब्यूनल द्वारा तय पैमाने में कोई अंतर नहीं है। लेकिन दूसरे सौ में थोड़ा सुधार हुआ है और तीन सौ से ऊपर बहुत मामूली सुधार हुआ है। ट्रिब्यूनल द्वारा तय किया गया यह पैमाना हाल ही में उस क्षेत्र में ट्रिब्यूनल द्वारा तय किए गए महंगाई भत्ते के कुछ पैमानों के अनुरूप है। मुख्य सुधार दूसरे सौ पर है और वास्तव में यह नहीं कहा जा सकता है कि उस वेतन सीमा के कर्मचारियों को कीमतों में वृद्धि के मद्देनजर ट्रिब्यूनल द्वारा दी गई उच्च राहत की आवश्यकता नहीं है। इसलिए हमें नहीं लगता कि ट्रिब्यूनल

द्वारा निर्धारित महंगाई भत्ता, इन चिंताओं में पहले से ही प्रचलित बातों को ध्यान में रखते हुए और उस क्षेत्र की प्रवृत्ति को ध्यान में रखते हुए, जहां तक लिपिक कर्मचारियों का संबंध है, सफलतापूर्वक प्राप्त किया जा सकता है।

यह हमें अधीनस्थ कर्मचारियों के मामले में लाता है। ऐसा प्रतीत होता है कि इन संस्थाओं में अधीनस्थ कर्मचारियों को महंगाई भत्ते के पुराने कपड़ा पैमाने के आधार पर विभिन्न वेतनमानों पर महंगाई भत्ता मिल रहा था। ट्रिब्यूनल ने अधीनस्थ कर्मचारियों को लिपिकीय कर्मचारियों के समान महंगाई भत्ते के पैमाने में रखा है। ऐसा करने के पीछे उसने तर्क दिया है कि लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारियों के बीच महंगाई भत्ते के भुगतान में विसंगति को दूर किया जाना चाहिए। ऐसा प्रतीत होता है कि अधीनस्थ और लिपिक कर्मचारियों के लिए महंगाई भत्ते के विभिन्न पैमानों के कारण समान वेतन पाने वाले अधीनस्थ कर्मचारियों के एक सदस्य को लिपिक कर्मचारियों के एक सदस्य की तुलना में कम महंगाई भत्ता मिलेगा। लिपिकीय कर्मचारियों और फैक्ट्री-कर्मचारियों के बीच विसंगति बहुत स्पष्ट है, जिनके महंगाई भत्ते के पैमाने भी अलग-अलग हैं। इसलिए ट्रिब्यूनल ने सोचा कि महंगाई भत्ता, जो जीवनयापन की लागत में वृद्धि को बेअसर करने के लिए है, लिपिक कर्मचारियों, अधीनस्थ कर्मचारियों के साथ-साथ कारखाने के कामगारों को समान पैमाने पर भुगतान किया जाना चाहिए,

क्योंकि तटस्थता की आवश्यकता सभी प्रकार के कर्मचारियों द्वारा समान रूप से महसूस की गई थी। इसने यह भी बताया कि लिपिक कर्मचारियों और अन्य कर्मचारियों और कारखाने के कामगारों के बीच महंगाई भत्ते के पैमाने के मामले में एकरूपता की ओर रुझान था और कई फर्मों का संदर्भ दिया गया जहां सभी कर्मचारियों के लिए समान वेतनमान प्रचलित थे। हालाँकि, अपीलकर्ताओं की ओर से यह आग्रह किया गया है कि इस क्षेत्र में पैटर्न यह है कि लिपिक कर्मचारियों और कारखाने के कर्मचारियों सहित अन्य कर्मचारियों के लिए महंगाई भत्ते के अलग-अलग पैमाने हैं और ट्रिब्यूनल को इस पैटर्न का पालन करना चाहिए था। फैक्ट्री-कर्मचारियों सहित सभी श्रेणियों के कर्मचारियों को समान महंगाई भत्ता देने के लिए ट्रिब्यूनल द्वारा दिए गए कारण हमें सही प्रतीत होते हैं। अब समय आ गया है जब समान वेतन पाने वाले कर्मचारियों को समान महंगाई भत्ता मिलना चाहिए, चाहे वे क्लर्क के रूप में काम कर रहे हों, या अधीनस्थ कर्मचारियों के सदस्य या फैक्ट्री-कर्मचारी के रूप में काम कर रहे हों। ऊंची कीमतों का दबाव इन विभिन्न प्रकार के कर्मचारियों पर समान होता है। इसके अलावा अधीनस्थ कर्मचारी और कारखाने के कर्मचारी इन दिनों लिपिक कर्मचारियों की तरह ही अपने बच्चों को शिक्षित करने के लिए उत्सुक हैं और इन परिस्थितियों में समान वेतन पाने वाले विभिन्न प्रकार के कर्मचारियों के बीच महंगाई भत्ते की राशि में कोई अंतर नहीं होना

चाहिए। इसके अलावा एक कर्मचारी, चाहे वह इस प्रकार का हो या किसी

अन्य प्रकार का, समान वेतन प्राप्त कर रहा हो, समान सुविधाओं की आशा करता है और ऐसा कोई कारण नहीं है कि उसे ये सुविधाएं न मिलें, केवल इसलिए कि वह, उदाहरण के लिए, एक फैक्ट्री का कामगार है, भले ही वह ऐसा क्यों न हो कि लिपिक स्टाफ के सदस्य के रूप में लोगों के एक ही वर्ग से आते हैं। कुल मिलाकर इसलिए इस क्षेत्र में शुरू हुई प्रवृत्ति का पालन करने और लिपिक कर्मचारियों के मामले में अधीनस्थ कर्मचारियों और कारखाने के श्रमिकों के लिए महंगाई भत्ते के समान पैमाने तय करने में हमारी राय में ट्रिब्यूनल सही है। इसलिए जहां तक अधीनस्थ और लिपिक कर्मचारियों का सवाल है, हमें ट्रिब्यूनल द्वारा निर्धारित महंगाई भत्ते की दर से असहमत होने का कोई कारण नहीं दिखता है।

यह हमें फैक्ट्री-कर्मचारियों के लिए महंगाई भत्ते के मामले में लाता है। उनके मामले में हमने वेतनमान से संबंधित पंचाद को रद्द कर दिया है। इसका मतलब यह है कि हमें महंगाई भत्ते से संबंधित पंचाद को भी रद्द कर देना चाहिए क्योंकि हमने पहले ही संकेत दिया है कि ट्रिब्यूनल को वेतन और महंगाई भत्ते को तय करने में कुल वेतन पैकेट को ध्यान में रखना होगा। इसलिए जब मामला फैक्ट्री-कर्मचारियों के लिए वेतन और महंगाई भत्ता तय करने के लिए ट्रिब्यूनल में वापस जाता है, तो ट्रिब्यूनल के पास फैक्ट्री के श्रमिकों के लिए लिपिकीय कर्मचारियों के समान महंगाई भत्ते की दरें तय करने का अधिकार हो जायेगा, लेकिन ऐसा करने में ट्रिब्यूनल को तुलना करते समय कुल वेतन पैकेट (यानी इसके द्वारा

निर्धारित मूल वेतन और साथ ही महंगाई भत्ता) को ध्यान में रखना चाहिए और फिर इसकी तुलना तुलनीय कंपनियों के कुल वेतन पैकेट से करनी चाहिए और इस प्रकार फैक्ट्री-कर्मचारियों की प्रत्येक श्रेणी के लिए मूल वेतन के उचित आंकड़े पर पहुंचना चाहिए। लेकिन पूरा मामला ट्रिब्यूनल पर छोड़ दिया गया है और जब तक वह आवश्यक तुलना करने के बाद निष्पक्ष निष्कर्ष पर पहुंचता है तब तक वह उस तरीके का पालन कर सकता है जो उसे सबसे अच्छा लगता है।

यह हमें समायोजन के प्रश्न पर लाता है। हम पहले ही कह चुके हैं कि ट्रिब्यूनल ने 1950 और 1959 के बीच सेवा की अवधि के आधार पर एक से तीन वेतन वृद्धि की अनुमति दी थी। यह आग्रह किया गया है कि इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए किसी समायोजन की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए कि वृद्धिशील वेतनमान पहले भी इन चिंताओं में लागू थे। और ट्रिब्यूनल ने अपने पुरस्कार में न्यूनतम और अधिकतम दोनों में वृद्धि की है और कुल अवधि को कम करते हुए उदार वार्षिक वेतन वृद्धि दी है जिसके भीतर लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारियों से संबंधित एक विशेष कर्मचारी अधिकतम तक पहुंच जाएगा। इस संबंध में भरोसा फ्रेंच मोटर कार कंपनी के मामले पर रखा गया है। यह सच है कि ट्रिब्यूनल ने बड़ी वेतन वृद्धि दी है जिससे अधिकतम तक पहुंचने के लिए वर्षों की अवधि कम हो गई है। हालांकि, यह समायोजन अनुमति न देने का कोई कारण

नहीं है। लेकिन ऐसा कहा जाता है कि फ्रेंच मोटर कंपनी मामले<sup>5</sup> में इस न्यायालय ने माना कि जहां वेतनमान पहले से मौजूद थे, वहां अतिरिक्त वेतन वृद्धि देकर कोई समायोजन नहीं किया जाना चाहिए और यह मामला तथ्यों पर पूरी ताकत से लागू होता है। वर्तमान मामले का अब उस मामले में इस न्यायालय ने समायोजन से संबंधित बड़ी संख्या में पुरस्कारों की समीक्षा पर बताया कि आम तौर पर समायोजन तब दिया जाता है जब वेतनमान पहली बार तय किया जाता है। लेकिन कानून में इसे रोकने के लिए कुछ भी नहीं है औद्योगिक न्यायाधिकरण ने ऐसे मामले में भी संशोधित वेतनमान में कर्मचारियों को समायोजन देने से रोक लगा दी है, जहां पहले वेतनमान अस्तित्व में थे। लेकिन यह प्रत्येक मामले के तथ्यों और परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए किया जाना चाहिए। जहां वेतनमान पहले से मौजूद थे, वहां भी समायोजन देने का सामान्य कारण यह है कि पिछले वेतनमान में दी जाने वाली वेतन वृद्धि विशेष रूप से कम थी और इसलिए न्याय की आवश्यकता है कि समायोजन दूसरी बार दिया जाना चाहिए। इसका एक अन्य कारण यह था कि वेतनमान भी कम थे। उन परिस्थितियों में न्यायाधिकरणों द्वारा दूसरी बार समायोजन की अनुमति दी गई है। इस न्यायालय ने उस मामले में बताया कि उस कंपनी में प्रचलित वृद्धिशील वेतनमान उस प्रकार के उद्योग के लिए सबसे अधिक थे और इसलिए उसे रद्द कर दिया गया समायोजन दिया गया और आदेश



दिया गया कि लिपिक कर्मचारियों को नए वेतनमान में अगले उच्च चरण पर तय किया जाना चाहिए, यदि नए वेतनमान में क्लर्क द्वारा लिए गए वेतन के अनुरूप कोई कदम नहीं है। इसलिए यह सवाल हमेशा बना रहता है कि समायोजन दिया जाना चाहिए या नहीं, यह सवाल प्रत्येक मामले के तथ्यों और परिस्थितियों पर आधारित होता है।

तो आइए देखें कि वर्तमान मामलों में क्या परिस्थितियां हैं। विभिन्न ग्रेड के क्लर्कों के लिए वेतन वृद्धि की तुलनात्मक दरों की तालिकाएँ ट्रिब्यूनल के समक्ष पेश की गई हैं। 1950 से अपीलकर्ताओं को कंपनी में प्रचलित इन तालिकाओं और वेतनमानों की जांच से यह स्पष्ट है कि वेतनमान तुलनीय कंपनी में वेतनमान की तुलना में अधिक नहीं थे। कुछ भी हो, वे निचले स्तर पर थे। इसके अलावा, उदाहरण के तौर पर, अपीलकर्ता के व्यवसाय में कनिष्ठ लिपिकों के मामले में, वेतन वृद्धि की पहली दर 5 रुपये थी और यह दर 13 वर्षों तक रही, अन्य कंपनियों में जहां वेतन वृद्धि की पहली दर 5 रुपये थी, यह बहुत कम अवधि तक चला, जो किसी भी मामले में आठ साल से अधिक नहीं था और कई मामलों में तीन या चार साल था। कुछ कंपनियों में वेतन वृद्धि की पहली दर 5 रुपये से अधिक थी। लगभग यही स्थिति वरिष्ठ लिपिकों की भी थी। तो ऐसा प्रतीत होता है कि अपीलकर्ताओं की कंपनियों में वेतन वृद्धि की पहली दर आम तौर पर कम थी और तुलनीय कंपनियों के मामले की तुलना में लंबी अवधि तक चली। इन परिस्थितियों में यदि ट्रिब्यूनल ने

समायोजन के माध्यम से वेतन वृद्धि देने का निर्णय लिया तो यह नहीं कहा जा सकता कि ट्रिब्यूनल गलत रहा। इन मामलों में तथ्य फ्रेंच मोटर कार कंपनी के मामले<sup>6</sup> के तथ्यों से भिन्न हैं और इसलिए (1) हमें समायोजन के आदेश में हस्तक्षेप करने का कोई कारण नहीं दिखता है। वेतनमान, महंगाई भत्ता और समायोजन में बदलाव के बाद, अपीलकर्ताओं की कंपनियों के कर्मचारियों की तुलना उस क्षेत्र की कुछ बेहतरीन कंपनियों से की जाएगी। लेकिन यह देखते हुए कि वित्तीय क्षमता की कमी का कोई सवाल ही नहीं है और ग्रीव्स कॉटन एंड कंपनी, जो इन अपीलों में संबंधित मुख्य कंपनी है, की उस क्षेत्र में उंची प्रतिष्ठा है, हमें नहीं लगता कि तय किया गया कुल वेतन पैकेट असामान्य है या अन्य तुलनीय चिंताओं में कुल वेतन पैकेट की तुलना में इतना अनुपातहीन कि समायोजन में किसी भी हस्तक्षेप की आवश्यकता हो सकती है।

अगला प्रश्न पंचाट के तथाकथित पूर्वव्यापी प्रभाव के बारे में है। ट्रिब्यूनल को पहला संदर्भ 8 अप्रैल 1959 को दिया गया था, जबकि अंतिम दिसंबर 1959 में दिया गया था। ट्रिब्यूनल ने जो किया है वह 1 अप्रैल 1959 से वेतन-मान आदि प्रदान करना है। हमारी राय में यह नहीं कहा जा सकता है कि पूर्वव्यापी वास्तव में हो, क्योंकि यह व्यावहारिक रूप से मुख्य कंपनी के मामले में पहले संदर्भ की तारीख से है। इसलिए कुल मिलाकर हमें न्यायाधिकरण के उस आदेश में हस्तक्षेप करने का कोई कारण नहीं

दिखता है जिसमें वह तारीख तय की गई है जिससे पुरस्कार लागू होगा।

अंत में हम ग्रेच्युटी के सवाल पर आते हैं। इस संबंध में हमला ग्रेच्युटी योजना के दो पहलुओं पर है। पहला, 15 महीने के बजाय अधिकतम 20 महीने के निर्धारण के बारे में है, जो अब तक सामान्य था। दूसरा, कदाचार के लिए बर्खास्तगी के मामले में केवल कदाचार के कारण हुई वित्तीय हानि की सीमा तक ग्रेच्युटी से कटौती के संबंध में है। जहां तक दूसरे प्रावधान का सवाल है, इसमें कोई विवाद नहीं है कि यह सामान्य प्रावधान है जो उस क्षेत्र में किया जा रहा है। इसलिए जहां तक अधिकतम 15 महीने से 20 महीने तक की वृद्धि का सवाल है, ऐसा प्रतीत होता है कि ट्रिब्यूनल ने कई मामलों पर भरोसा किया है जिनमें अधिकतम वेतन पंद्रह महीने से अधिक है। इन परिस्थितियों में यह देखते हुए कि न्यायाधिकरणों ने अब ऊंची सीमा देना शुरू कर दिया है और एक कंपनी, अर्थात् मैकिनाॉन मैकेंजी, में सहमति से तीस महीने तक की सीमा तय कर दी गई है, हमें नहीं लगता कि वर्तमान मामले में किसी हस्तक्षेप की आवश्यकता है।

इसलिए जहां तक पूर्वव्यापी प्रभाव और समायोजन के साथ-साथ लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारियों के संबंध में वेतन और महंगाई भत्ते के निर्धारण का संबंध है, हम अपील को खारिज करते हैं। हम फैक्ट्री-कर्मचारियों के संबंध में अपील को स्वीकार करते हैं और मूल वेतन और

महंगाई भत्ते सहित वेतन संरचना तय करने और हमारे द्वारा की गई टिप्पणियों के आलोक में समायोजन देने के लिए मामलों को ट्रिब्यूनल में वापस भेजते हैं।

इस रिमांड के अनुसार नया पंचाट भी उसी तारीख से लागू होगा, अर्थात् 1 अप्रैल, 1959। ग्रेच्युटी के संबंध में अपील खारिज की जाती है। इन परिस्थितियों में हम पार्टियों को अपनी लागत स्वयं वहन करने का आदेश देते हैं। बकाया राशि का भुगतान करने के लिए आज से दो महीने की अनुमति है।

अपील को आंशिक रूप से स्वीकार किया गया और रिमांड पर किया गया।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी सुश्री रेखा यादव (आर.जे.एस.), द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण: यह निर्णय पक्षकार को उसकी भाषा में समझाने के सीमित उपयोग के लिए स्थानीय भाषा में अनुवादित किया गया है और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।