జె. సి. జైన్

వర్సెస్

ఆర్. ఎ. పాఠక్ మరియు ఇతరులు

1960

జనవరి 12

(పి. బి. గజేంద్రగడ్కర్, కె. సుబ్బారావు మరియు

కె. సి. దాస్ గుప్తా, న్యాయమూర్తులు.)

వేతనాల చెల్లింపు – యజమాని యొక్క అప్పీలు చేసుకునే హక్కు – ఎప్పుడు చేకూరుతుంది – వేతనాల చెల్లింపు చట్టం, 1936 (4 ఆఫ్ 1936), సెక్షన్లు 15 (3), 16, 17 (1) (ఎ).

వేతనాల చెల్లింపు చట్టం, 1936 లోని సెక్షన్ 17(1) (ఎ) లో ఉపయోగించిన "ఆదేశించబడిన చెల్లించాల్సిన పూర్తి మొత్తం" అనే పద బంధము యొక్క సరైన అర్థములో ప్రతి దరఖాస్తుదారునికి ఆదేశించబడిన చెల్లించాల్సిన పూర్తి మొత్తాన్ని సూచించదు. తత్ఫలితంగా, చట్టంలోని సెక్షన్ 15(3) ప్రకారం చెల్లింపునకు ఆదేశించిన యజమానికి సెక్షన్ 17(1) (ఎ) ప్రకారం ఒకే దరఖాస్తుదారుడికి రూ.300 కంటే ఎక్కువ మొత్తాన్ని మంజూరు చేసినప్పుడు మాత్రమే కాకుండా , చట్టంలోని సెక్షన్ 16(2) కింద ఒకే చెల్లింపు లేని సమూహానికి చెందిన అనేక మంది ఉద్యోగుల తరఫున చేసిన ఒకే దరఖాస్తుపై లేదా దానిలోని సెక్షన్ 16(3) కింద అనేక దరఖాస్తులు ఏకీకృతమైన కూడా అంతే మొత్తాన్ని మంజూరు చేసినప్పుడు అప్పీల్ చేసుకునే హక్కు ఉంటుంది. సెక్షన్ 17(1) (ఎ) ప్రకారం అప్పీలు చేసుకునే హక్కు యజమానికి చేకూరకముందే ప్రతి దరఖాస్తుదారుడికి రూ.300 లేదా అంతకంటే ఎక్కువ మంజూరు చెయ్యాలి.

శాసనం యొక్క భాష స్పష్టంగా మరియు నిస్సందేహంగా ఉన్నందున, దాని సాధారణ అర్థాన్ని

ప్రభావితం చేయడానికి సంభావ్యఉపాజనిత అసాధారణతను పరిగణనలోకి తీసుకోవడానికి అనుమతించబడదు.

లక్ష్మణ్ హాండ *మరియు ఇతరులు* v. *చీఫ్ మెకానికల్ ఇంజనీర్, వెస్టర్న్ రైల్వే(బి. బి. మరియు సి. ఐ. రైల్వే), లోయర్ పరేల్, బొంబాయి.* (1957) 57 బి. ఎల్. ఆర్. 399, త్రోసిపుచ్చబడి యిది.

యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా, దక్షిణ భారత రైల్వేయాజమాన్యం జనరల్ మేనేజర్ ద్వారా v. *ఎస్. వి. నటరాజ శాస్త్రి* మరియు ఇతరులు. ఎ. ఐ. ఆర్. 1952 మద్. 808; *ఎ. సి. ఆర్ముగం మరియు ఇతరులు.* v. *మేనేజర్, జవహర్ మిల్స్ లిమిటెడ్, సేలం జంక్షన్,* ఎ. ఐ. ఆర్. 1956 మద్. 79; *ప్రమోద్ రంజన్ సర్కార్* v. *ఆర్. ఎస్. మసీక్,* ఎ. ఐ. ఆర్. 1959 కాల్ 318 మరియు *చాచర్ చా శ్రామిక్ యూనియన్* v. *మేనేజర్, మాచేర్ రాటీ ఎస్టేట్* మరియు మరొకరు ఎ. ఐ. ఆర్. 1959 అస్సాం 13, ఆమోదించబడి యిది.

సివిల్ అప్పీల్ అధికార పరిధి: సివిల్ అప్పీల్ నం.75 ఆఫ్ 1956.

అప్పీలు నం.1 ఆఫ్ 1955 లో బొంబాయిలోని స్మాల్ కాజెస్ కోర్టు 1955 మార్చి 17 నాటి తీర్పు మరియు ఉత్తర్వుల నుంచి ప్రత్యేక అనుమతి ద్వారా అప్పీలు.

ఎం. సి. సెతల్వాడ్, భారత అటార్నీ-జనరల్, ఎస్. ఎన్. ఆండ్లే జే. బీ. దాదాచాంజీ మరియు *రామేశ్వర్ నాథ్,* పిటిషనర్ తరఫున.

కె. బి. చౌదరి, ప్రతివాదులతరఫున.

1960. జనవరి 12. కోర్టుఇచ్చిన తీర్పను వెలువరించినది

గజేంద్రగడ్కర్ జె. – వేతనాల చెల్లింపు చట్టం, 1936 (4 ఆఫ్ 1936) (ఇకపై చట్టం అని పిలుస్తారు) లోని సెక్షన్ 15 లోని సబ్ సెక్షన్ (3) కింద చేసిన ఆదేశాలపై అప్పీల్ చేసుకునే హక్కు యజమానికి ఎప్పుడు లభిస్తుంది? ప్రస్తుత నాలుగు అప్పీళ్ల సమూహంలో మా నిర్ణయానికి తలెత్తిన ప్రశ్న ఇది. చట్టంలోని సెక్షన్ 17(1)(ఎ) ఉద్దేశంపై ఈ ప్రశ్న నిర్ణయం ఆధారపడి ఉంటుంది. ప్రస్తుత అప్పీళ్ల సమూహం ఈ విధంగా లేవనెత్తిన ప్రశ్నను పరిష్కరించేటప్పుడు, సివిల్ అప్పీల్ నం. 75 ఆఫ్ 1956 లోని వాస్తవాలను మేము ప్రస్తావిస్తాము మరియు దానిలో మా నిర్ణయం మిగిలిన మూడు అప్పీళ్లను నియంత్రిస్తుంది.

బెనెట్ కోల్మన్ & కో లిమిటెడ్ యజమాన్యానికి చెందిన టైమ్స్ ఆఫ్ ఇండియా ప్రెస్, బొంబే, యొక్క జనరల్ మేనేజర్, (ఇకపై అప్పీలుదారు అని పిలుస్తారు) మరియు అతని సేవలో ఉన్న కొంతమంది ఉద్యోగుల (ఇకపై ప్రతివాదులు అని పిలుస్తారు) మధ్య వివాదం నుండి ప్రత్యేక అనుమతితో ఈ కోర్టుకు తీసుకురాబడిన సివిల్ అప్పీల్ నం.75 ఆఫ్ 1956 ఉద్భవించింది. 1953 నవంబరులో టైమ్స్ ఆఫ్ ఇండియా ఇండియన్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్ ఉప అధ్యక్షుడు కొంతమంది ప్రతివాదుల తరఫున ఈ చట్టం కింద నియమించబడిన అధికారి శ్రీ సి. పి. ఫెర్నాండెజ్ ముందు 1,066 దరఖాస్తులు చేశారు, వాటిలో 1951 జూలై 1 నుండి 1953 సెప్టెంబర్ 30 వరకు అప్పీలుదారు నిలిపివేసినట్లు ఆరోపించబడిన ఇంక్రిమెంట్ల బకాయిలు, అలాగే 1953 జనవరి 1 నుంచి 1953 ఆగస్టు 31 వరకు పెంచిన కరువు భత్యం కొరకు దావా చేయబడింది. చట్టంలోని సెక్షన్ 16(3) కింద సదరు దరఖాస్తుల మొత్తం సమూహాన్ని ఒకే దరఖాస్తుగా అధికారి పరిగణించారు మరియు కరువు భత్యం పెంచాలని ప్రతివాదులు చేసిన వాదన సమర్థనీయం కాదని నిర్ణయించారు. నిలిపివేసిన ఇంక్రిమెంట్ల బకాయిల దావాకు సంబంధించి 761 మంది ఉద్యోగులు చేసిన వాదనను తోసిపుచ్చిన అధికారి 305 మంది ఉద్యోగుల విషయంలో అనుమతించారు. ఫలితంగా 31-12-

1954న అధికారి జారీ చేసిన ఉత్తర్వుల్లో 305 మంది ఉద్యోగులకు చెల్లింపుల కోసం రూ.22,698 జమా చేయాలని పిటిషనర్‌ను ఆదేశించారు.

అధికారి జారీ చేసిన ఈ ఆదేశాలతో ఈ చట్టం కింద నియమితులైన అప్పీలేట్ అథారిటీ అయిన బాంబేలోని స్మాల్ కాజెస్ కోర్టులో రెండు అప్పీళ్లు దాఖలయ్యాయి. అప్పీల్ నం.1 ఆఫ్ 1955 ను అప్పీలుదారుడు దాఖలు చేయగా, అప్పీల్ నం. 187 ఆఫ్ 1954 ను ప్రతివాదులు దాఖలు చేశారు. ఈ చట్టంలోని సెక్షన్ 17(1) (ఎ) ద్వారా అప్పీలు చేసుకునే హక్కు యజమానికి ఎంతవరకు ఉందన్న ప్రశ్నను *లక్ష్మణ్ పాండు మరియు ఇతరులు* v. *చీఫ్ మెకానికల్ ఇంజనీర్, వెస్టర్న్ రైల్వే (బి. బి. మరియు సి. ఐ. రైల్వే), లోయర్ పరేల్, బొంబాయి* (ఎ. ఐ. ఆర్. 1959 అస్సాం 13) కేసులో బాంబే హైకోర్టు పరిగణనలోకి తీసుకుంది ఈ చట్టం కింద ఒక ఒంటరి కార్మికుడికి సంబంధించి రూ.300 లేదా అంతకంటే ఎక్కువ మొత్తాన్ని చెల్లించాలని అధికారి ఆదేశించిన ఉత్తర్వుల ప్రకారం మాత్రమే యజమానికి అప్పీల్ హక్కు లభిస్తుందని, చెల్లించని కార్మికుల సమూహానికి కలిపి రూ.300 కంటే ఎక్కువ మొత్తాన్ని కేటాయిస్తే, ప్రతి ఒక్కరికీ రూ.300 లోపు మొత్తం లభించిన హక్కు లేదని నిర్ణయించింది . ఈ నిర్ణయం తరువాత అప్పీలేట్ అథారిటీ అప్పీలుదారుడు కోరుకున్న అప్పీల్ అసమర్థంగా ఉందని భావించి దానిని కొట్టివేసింది. అప్పీలుదారుడు ఈ అప్పీలేట్ తీర్పుపై అప్పీలుకు వెళ్లడానికి ఈ కోర్టు నుండి ప్రత్యేక అనుమతి పొందాడు; కాబట్టి అప్పీల్‌లో లేవనెత్తిన ప్రధాన అంశం చట్టంలోని సెక్షన్ 17(1)(ఎ) ఉద్దేశం గురించి.

పరిశ్రమల్లో పనిచేసే కొన్ని వర్గాల వారికి వేతనాల చెల్లింపును నియంత్రించే ఉద్దేశంతో 1936లో ఈ చట్టాన్ని రూపొందించారు. ఈ చట్టంలోని సెక్షన్ 15(1) ప్రకారం కార్మికుల

నష్టపరిహారంకు కమిషనర్ ని లేదా సివిల్ కోర్టు న్యాయమూర్తి గా లేదా స్టైపెండరీ మేజిస్ట్రేట్ గా అనుభవం ఉన్న ఇతర అధికారిని వేతనాల నుండి కోతలు లేదా ఆ ప్రాంతంలో పనిచేసే లేదా చెల్లించిన వ్యక్తుల వేతనాల చెల్లింపులో జాప్యం వల్ల ఏదైనా నిర్దిష్ట ప్రాంతంలో ఉత్పన్నమయ్యే అన్ని దావాలను వినడానికి మరియు నిర్ణయించడానికి అధికారం కలిగి ఉన్న అధికారిగా నియమించడానికి అధికారిక గెజిట్ లో నోటిఫికేషన్ ద్వారా రాష్ట్ర ప్రభుత్వానికి అధికారం ఇస్తుంది. సెక్షన్ 7 వేతనాల నుంచి ఎలాంటి మినహాయింపులు ఇవ్వవచ్చో కల్పిస్తుంది. ఈ సెక్షన్ కు అనుగుణంగా మరియు చట్టం యొక్క నిబంధనలకు విరుద్ధంగా చేయబడ్డ ఏవైనా మినహాయింపులు , అలాగే ఆలస్యమైన వేతనాల చెల్లింపును సెక్షన్ 15లోని సబ్ సెక్షన్ (2) కింద అధికారి ముందుంచవచ్చు.

సెక్షన్ 15లోని సబ్ సెక్షన్ (3), సబ్ సెక్షన్ (2) కింద చేసిన దరఖాస్తులను పరిష్కరించడానికి మరియు ఉద్యోగికి మినహాయించిన మొత్తాన్ని తిరిగి చెల్లించడానికి లేదా ఆలస్యమైన వేతనాల చెల్లింపుతో పాటు అధికారి తగినదిగా భావించిన పరిహారాన్ని చెల్లించడం , మునుపటి కేసులో మినహాయించిన మొత్తం కంటే పది రెట్లు మించకుండా మరియు రెండవ సందర్భంలో రూ.10 మించకుండా చెల్లించాలని ఆదేశించడానికి అధికారికి అధికారం ఇస్తుంది. సబ్ సెక్షన్ (4) ప్రకారం ఉద్యోగి చేసిన దరఖాస్తు దురుద్దేశంతో లేదా వేదించేరకముగా ఉందని అధికారి సంతృప్తి చెందిన సందర్భంలో దరఖాస్తుదారుడు ద్వారా అతని వేతనాలు చెల్లించడానికి బాధ్యత వహించే యజమానికి లేదా ఇతర వ్యక్తులకు రూ.50 మించకుండా జరిమానా చెల్లించాలని ఆదేశించవచ్చు. ఈ విధంగా చట్టంలోని నిబంధనలకు అనుగుణంగా ఉద్యోగులు దరఖాస్తులు చేసుకోవడానికి, వాటి నిర్ణయం తీసుకోవడానికి సెక్షన్ 15లో అవకాశం ఉంది. సెక్షన్ 17(1)(ఎ) ఉద్దేశం గురించి చర్చించే ముందు సెక్షన్ 16 ని కూడాపరిశీలించాలి. సెక్షన్ 16 ప్రకారం చెల్లించని సమూహం నుంచి దావాకు సంబంధించి ఒకే దరఖాస్తు చేసుకునే వెసులుబాటు ఉంది. సెక్షన్ 16(1) ప్రకారం ఉద్యోగం చేసే

వ్యక్తులు ఒకే సంస్థలో పనిచేస్తే అదే కాలానికి లేదా కాలాలకి వారి వేతనాలు సెక్షన్ 5 నిర్దేశించిన రోజు తర్వాత చెల్లింపబడకపోతే అదే చెల్లింపు లేని సమూహానికి చెందినవారుగా పరిగణిస్తారు. సబ్ సెక్షన్ (2) ప్రకారం సెక్షన్ 15 కింద ఒకే చెల్లింపు లేని సమూహానికి చెందిన ఎంతమంది ఉద్యోగస్తుల తరఫున లేదా దానికి సంబంధించి ఒకే దరఖాస్తు చేసుకోవడానికి వీలు కల్పిస్తుంది మరియు అటువంటి సందర్భంలో సెక్షన్ 15లోని సబ్ సెక్షన్ (3) కింద ఇవ్వబడే పరిహారం గరిష్టంగా రూ.10 చొప్పున చెల్లించాలని పేర్కొంది. ఆ తరువాత సబ్ సెక్షన్ (3) ప్రకారం ఒకే సెక్షన్ లోని సబ్ సెక్షన్ (2) కింద సమర్పించిన ఒకే దరఖాస్తుగా ఒకే చెల్లింపు లేని సమూహానికి చెందిన వ్యక్తులకు సంబంధించి సెక్షన్ 15 కింద సమర్పించిన వేర్వేరు పెండింగ్ దరఖాస్తులను అధికారి పరిష్కరించవచ్చు మరియు ఆ సబ్ సెక్షన్ లోని నిబంధనలు తదనుగుణంగా వర్తిస్తాయి. ఈ విధంగా సెక్షన్ 16 యొక్క ప్రభావం ఏమిటంటే, ఒకే చెల్లింపు లేని సమూహానికి చెందిన ఎంత మంది ఉద్యోగస్తుల తరఫునన్నైనా ఒకే దరఖాస్తు చేయవచ్చు లేదా ఒకే చెల్లింపు లేని సమూహానికి చెందిన ఉద్యోగస్తులు వేర్వేరుగా దరఖాస్తులు చేస్తే వాటిని క్రోడీకరించి ఒకే దరఖాస్తుగా విచారించవచ్చు.

అప్పీళ్లను అందించే సెక్షన్ 17ను ఇప్పుడు చదువుదాం. సెక్షన్ 17(1) ప్రకారం, సెక్షన్ 15లోని సబ్ సెక్షన్ (3) లేదా సబ్ సెక్షన్ (4) కింద ఇచ్చిన ఆదేశాలకు వ్యతిరేకంగా ఆదేశాలు జారీ చేయబడిన తేదీ నుండి ముప్పై రోజుల్లోపు ప్రెసిడెన్సీ-టౌన్లో స్మాల్ కాజెస్ కోర్టు ముందు , ఇతర చోట్ల జిల్లా కోర్టు ముందు అప్పీల్ చేసుకోవచ్చు – (ఎ) సెక్షన్ 3 కింద వేతనాల చెల్లింపునకు బాధ్యత వహించే యజమాని లేదా ఇతర వ్యక్తి ద్వారా , వేతనాలు మరియు నష్టపరిహారం ద్వారా చెల్లించవలసిన పూర్తి మొత్తం రూ. 300 కంటే ఎక్కువగా ఉంటే , లేదా (బి) ఒక ఉద్యోగి ద్వారా తన నుంచి లేదా తనకు చెందిన వేతనం చెల్లించని సమూహం నుంచి నిలిపివేసినట్లు చెప్పబడుతున్న పూర్తి వేతనాల మొత్తం రూ. 50 కంటే ఎక్కువగా ఉంటే , లేదా (సి) సెక్షన్ 15లోని సబ్ సెక్షన్ (4) కింద

జరిమానా చెల్లించాలని ఆదేశించిన వ్యక్తి ద్వారా. సెక్షన్ 17లోని సబ్ సెక్షన్ (2) సెక్షన్ 15లోని సబ్ సెక్షన్ (3) మరియు సబ్ సెక్షన్ (4) కింద ఇచ్చిన ఆదేశాలే అంతిమము అవుతాయి, సబ్ సెక్షన్ (1) లోనిబంధించినట్లు తప్ప.

సెక్షన్ 17(1) (ఎ) ను సాధారణంగా చదివితే, సెక్షన్ 15(3) కింద జారీ చేసిన ఆదేశాలపై అప్పీలు కు వెళ్ళడానికి ముందు అప్పీలు దారుడు సంతృప్తి పరచాల్సిన ఏకైక పరీక్ష అతను చెల్లించాల్సిన పూర్తి మొత్తం రూ.300 కంటే ఎక్కువగా ఉండాలి అని స్పష్టమవుతోంది. సెక్షన్ 16, సబ్ సెక్షన్ (2) కింద ఒకే చెల్లింపు లేని సమూహంకు చెందిన పలువురు ఉద్యోగస్తుల తరపున ఒకే దరఖాస్తు చేసి , నిర్దిష్ట మొత్తాన్ని చెల్లించాలని ఆదేశాలు జారీ చేసినట్లయితే , సెక్షన్ 17(1)(ఎ) నిర్దేశించిన పరీక్ష సంతృప్తికరంగా ఉందో లేదో నిర్ణయించేటప్పుడు ఈ నిర్దిష్ట మొత్తాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకోవాలి.

అయితే ప్రతి దరఖాస్తుదారుడికి చెల్లించాల్సిన మొత్తం రూ.300 దాటితే మాత్రమే సెక్షన్ 17(1) (ఎ) వర్తిస్తుందని బొంబే హైకోర్టు అభిప్రాయపడింది. మరో మాటలో చెప్పాలంటే, ఈ దృక్పథంలో 17(1) (ఎ) లో ఉపయోగించిన "ఆదేశించబడిన చెల్లించవలసిన పూర్తి మొత్తం" అనే పద బంధం ప్రతి దరఖాస్తుదారునికి చెల్లించవలసిన పూర్తి మొత్తంగా అన్వయించారు, మరియు ఇది స్పష్టంగా సెక్షన్ లో కొన్ని పదాలను జోడించడం కలిగి ఉంటుంది. ఒకవేళ ఒకే ఉద్యోగి దరఖాస్తు చేసుకుంటే దరఖాస్తుదారుడికి చెల్లించాల్సిన ఆదేశించబడిన మొత్తం రూ.300 దాటితే ఆ దరఖాస్తులో జారీ చేసిన ఆదేశాలకు వ్యతిరేకంగా యజమాని అప్పీల్ చేసుకోవచ్చు. కానీ ఒకే చెల్లింపు లేని సమూహానికి చెందిన అనేక మంది ఉద్యోగుల తరపున ఒకే దరఖాస్తు చేసినట్లయితే, అనువర్తించాల్సిన పరీక్ష దరఖాస్తుదారులలో ప్రతి ఒక్కరికీ రూ.300 లేదా అంతకంటే ఎక్కువ చెల్లించాలని యజమానికి ఆదేశాలు జారీ చేశారా లేదా అనేది కాదు ;దరఖాస్తుదారులకు రూ.300 లేదా అంతకంటే ఎక్కువ

చెల్లించాలని యజమానిని కోరుతూ సదరు ఒకే దరఖాస్తుపై ఆదేశాలు జారీ చేయబడ్డాయా లేదా అనేది పరీక్ష అని స్పష్టంగా ఉంది. సెక్షన్ 17(1) (ఎ) చదివితే ఈ నిర్ధారణకు రావడానికి మాకు ఎలాంటి ఇబ్బంది అనిపించదు.

అయితే సెక్షన్ 17(1)(ఎ)ను పరిగణనలోకి తీసుకునేటప్పుడు దాని నిబంధనలను సెక్షన్ 17లోని క్లాజ్ (బి) , సబ్ సెక్షన్ (1)లోని క్లాజ్ (బి)తో పోల్చి చూడటం సముచితంగానూ , గణనీయముగానూ ఉంటుందని కోరారు. ఒక ఉద్యోగి అప్పీలు చేసుకునే హక్కును కల్పించడానికి ఈ క్లాజు ప్రకారం అతని నుండి లేదా అతను చెందిన చెల్లింపు లేని సమూహం నుండి నిలిపివేసినట్లు పేర్కొన్న పూర్తి వేతనాల మొత్తం రూ.50 మించి ఉండాలి. ఈ క్లాజు ఒక వ్యక్తిగత ఉద్యోగి యొక్క కేసును మరియు చెల్లింపు లేని సమూహానికి చెందిన ఉద్యోగుల కేసులను స్పష్టంగా సూచిస్తుందని నొక్కి చెప్పబడింది; మరియు వాదన ఏమిటంటే, క్లాజ్ (a) " చెల్లింపు లేని సమూహం " అనే పదాలను ఉపయోగించదు కాబట్టి, ఈ క్లాజు ద్వారా సూచించిన మొత్తాన్ని ఆదేశించబడిన చెల్లింపు ప్రతి వ్యక్తిగత ఉద్యోగిని సూచిస్తుంది అని. ఈ వాదన మమ్మలిని ఆకట్టుకోలేదు. ఒకే చెల్లింపు లేని సమూహానికి చెందిన అనేక మంది ఉద్యోగస్తుల తరఫున ఒకే దరఖాస్తు చేయడానికి మరియు వ్యక్తిగత పనివారు చేసిన వేర్వేరు దరఖాస్తులకు ఈ చట్టం అవకాశం కల్పించినందున, సెక్షన్ 15(3) క్రింద చేసిన ఆదేశాలకు వ్యతిరేకంగా అప్పీళ్లను అందించేటప్పుడు చెల్లింపు లేని సమూహంలో పనిచేసే వ్యక్తులను ప్రస్తావించడం అనవసరం. మరోవైపు ఒక్కో ఉద్యోగికి రూ.300 లేదా అంతకంటే ఎక్కువ చెల్లించాలని ఆదేశిస్తేనే అప్పీలు చేసుకునే హక్కు యజమానికి చేకూరాలని శాసనసభ భావిస్తే క్లాజ్ (ఎ) లో తగిన అదనపు పదాలను ఉపయోగించేది. అందువల్ల క్లాజ్ (బి)లో "చెల్లింపు లేని సమూహం" అనే పదాలను ఉపయోగించడంపై ఆధారపడిన వాదన క్లాజ్ (ఎ) ను అర్థం చేసుకోవడంలో ఏ విధముగాను సహాయపడదు.

దరఖాస్తు చేసుకున్న ప్రతి ఒక్కరికీ రూ.300 లేదా అంతకంటే ఎక్కువ చెల్లించాలని ఆదేశిస్తేనే అప్పీలు చేసుకునే హక్కును యజమానికి చేకూరాలని చట్టసభ ఉద్దేశం కాదని మేము కూడా భావిస్తున్నాము . యజమానులు చేసే అనధికారిక కోతలకు సంబంధించి లేదా ఆలస్య వేతనాల విషయంలో ఉద్యోగులకు సత్వర పరిష్కారాన్ని అందించడమే ఈ చట్టం యొక్క విధానం అనేది వాస్తవం; మరియు ఆ ఉద్దేశ్యంతో చట్టం అధికారి నియామకానికి వీలు కల్పిస్తుంది మరియు దావాల నిర్ణయం కోసం సంక్షిప్త కార్యపద్ధతిని నిర్దేశిస్తుంది; అయితే వివాదంలో ఉన్న మొత్తం వ్యక్తిగత దరఖాస్తుదారునికి సంబంధించి లేదా చెల్లింపు లేని సమూహానికి సంబంధించి రూ.50 లేదా అంతకంటే ఎక్కువ ఉన్నప్పుడల్లా ఉద్యోగి అప్పీలును క్లాజ్ (బి) ద్వారా అనుమతించినప్పటికీ, ఒకే ఏకీకృత దరఖాస్తుపై చేసిన ఆదేశాలపై అప్పీలు చేసుకునే హక్కు యజమానికి ఉండకూడదని శాసనసభ భావించి ఉండవచ్చు, పైన పేర్కొన్న ఆదేశాల నుండి ప్రవహించే మొత్తం బాధ్యత పేర్కొన్న మొత్తం రూ. 300 కంటే కొన్ని వేల రూపాయలను మించినప్పటికి. ప్రస్తుత కేసులో చెల్లించాల్సిన మొత్తం రూ.22,000 పైగానే ఉంది, అయితే ప్రతి ఉద్యోగికి రూ.300 లేదా అంతకంటే ఎక్కువ చెల్లించాలని ఆదేశించనందున అప్పీల్ చేసుకునే హక్కు లేదని నిర్ణయించారు. అందువల్ల సాధారణ పరిగణనలలో, క్లాజ్ (ఎ) యొక్క కన్నా సముచితమైన మరియు సహేతుకమైన ఉద్దేశంపై మేము చేరుకున్న నిర్ధారణ బాగా స్థాపితమైనదిగా కనిపిస్తుంది.

ఇక్కడ ప్రస్తావించవలసిన మరో అంశం కూడా ఉంది. సెక్షన్ 16(3) వ్యక్తిగత ఉద్యోగులు చేసిన అనేక దరఖాస్తులను క్రోడీకరించి , సెక్షన్ 16, సబ్ సెక్షన్ (2) కింద సమర్పించినట్లుగా వాటిని ఒకే దరఖాస్తుగా స్వీకరించే అధికారం అధికారికి కల్పిస్తుంది ; మరియు ఈ విధానపరమైన నిబంధన సెక్షన్ 17(1) (ఎ) కింద అప్పీలును ఇష్టపడే యజమాని హక్కుపై నిర్ణయాత్మక ప్రభావాన్ని చూపదని

మరియు ఉండకూడదని కోరారు. వ్యక్తిగత ఉద్యోగులు చేసిన అనేక దరఖాస్తులను ఏకీకృతం చేయకపోతే మరియు సెక్షన్ 16(3) కింద ఒకే దరఖాస్తుగా విచారించకపోతే, వేర్వేరు ఆదేశాలు జారీ చేయబడతాయి, అప్పుడు చెల్లించాల్సిన మొత్తం రూ.300 మించినప్పుడు మాత్రమే అప్పీల్ ఎంచుకునే హక్కు యజమానికి ఉంటుంది. మరోవైపు, అథారిటీ ఈ దరఖాస్తులను క్రోడీకరించి, చెల్లింపు లేని సమూహానికి చెందిన ఉద్యోగులకు చెల్లించాల్సిన పూర్తి మొత్తానికి సంబంధించి ఒక నిర్దేశం చేస్తే, ప్రతి ఉద్యోగి రూ.300 కంటే తక్కువ అందుకున్నప్పటికీ యజమాని అప్పీల్ చేయడానికి అర్హులు కావచ్చు. సెక్షన్ 16(3) ప్రకారం అధికారికి ఉన్న విచక్షణాధికారంపై అప్పీల్ హక్కు ఆధారపడి ఉండటం అసాధారణమని అంటున్నారు. ఈ వాదన యొక్క బలాన్ని మేము చూడలేకపోతున్నాము. సాధారణంగా ఒకే చెల్లింపు లేని సమూహానికి చెందిన ఉద్యోగులు అనేక దరఖాస్తులు చేసినప్పుడు, సెక్షన్ 16 (3) ప్రకారం ఆ దరఖాస్తులను ఒకే దరఖాస్తుగా పరిగణించడానికి అధికారి ఇష్టపడతారని మేము భయపడుతున్నాము ; అయితే ఈ ఆచరణాత్మక అంశం కాకుండా, సెక్షన్ 16(3) అనేక దరఖాస్తుల ఏకీకరణకు అనుమతిస్తే, విలీనం ఫలితంగా అవి సెక్షన్ 16(2) ద్వారా పరిగణనలోకి తీసుకున్న ఒకే దరఖాస్తు స్థానానికి సమ్మిళితమైతే, అప్పీల్ యొక్క సామర్థ్యాన్ని డీల్ చేసేటప్పుడు పరిగణించవలసిన ఏకైక ప్రశ్న సెక్షన్ 17(1) (ఎ) పరీక్షను సంతృప్తి పరుస్తుందో లేదో చూడటం. ఆ విషయంలో సెక్షన్ 17(1)(ఎ) నిర్దేశించిన పరీక్షలో రూ.300కు మించిన మొత్తాన్ని చెల్లించేలా ఆదేశాలు ఉండాలని చెప్పడానికి మాకు ఎలాంటి సంకోచం లేదు.

అంతేకాకుండా, ఉద్యోగుల దావాలను ప్రయత్నించడంలో వేర్వేరు విధానాలను అవలంబించడం వల్ల వేర్వేరు పరిణామాలు సంభవిస్తే అది అసాధారణమని భావించడం సరికాదని మేము భావిస్తున్నాము మరియు అనేక దరఖాస్తులను విడివిడిగా విచారించిన చోట అప్పీల్ ఉండదు, సెక్షన్ 16(3) కింద ఒకే దరఖాస్తుగా ఇలాంటి దరఖాస్తులను విచారించినప్పుడు ఉంటుంది. ఈ

ప్రత్యేకాన్ని స్పష్టంగా చట్టసభలు ఉద్దేశించాయి. పరిహారం ఇచ్చే విషయంలో సెక్షన్ 15 , సబ్ సెక్షన్ (3), సెక్షన్ 16, సబ్ సెక్షన్ (2) ద్వారా ఇదే విధమైన భిన్నమైన పరిణామాన్ని సూచిస్తున్నారు. కాబట్టి, అసాధారణముపై ఆధారపడిన వాదనకు సెక్షన్ 17(1) (ఎ)ను పరిగణనలోకి తీసుకోవడంలో ఎలాంటి ప్రామాణికత ఉండదు .

యాదృచ్ఛికంగా, ఒకే చెల్లింపు లేని సమూహంలోని ఒకరు లేదా అంతకంటే ఎక్కువ మంది ఉద్యోగులకు రూ.300 కంటే ఎక్కువ మొత్తం చెల్లించి, మిగిలిన వారికి రూ.300 కంటే తక్కువ చెల్లించినట్లయితే, ప్రయోజనాల ఉద్దేశంపై రూ.300 కంటే ఎక్కువ చెల్లించాలని ఆదేశించిన కార్మికుడి విషయంలో మాత్రమే యజమాని అప్పీల్ చేసుకునే హక్కు ఉంటుంది మరియు వారికి చెల్లించాల్సిన పూర్తి మొత్తం రూ.300 కంటే చాలా ఎక్కువైనా ఇతరులపై కాదు. అటువంటి సందర్భంలో, కొంతమంది పనివారికి చెల్లించాలని ఆదేశించిన మొత్తానికి సంబంధించి యజమాని చేసుకొనే అప్పీలు విజయవంతమైతే, అది రెండు విరుద్ధమైన నిర్ణయాలను మిగులుస్తుంది, ఫలితంగా ఒకే చెల్లింపు లేని సమూహం లోని పెద్ద సంఖ్యలో ఉద్యోగులు అధికారి ఆదేశాల మేరకు ఈ మొత్తాన్ని పొందవచ్చు, అయితే అధికారి ద్వారా రూ.300 కంటే ఎక్కువ చెల్లింపు పొందిన వారికి అప్పిలేట్ అథారిటీ నిర్ణయం ప్రకారం చిన్న మొత్తం లభిస్తుంది. సంబంధిత క్లాజులో ఉపయోగించిన పదాలు స్పష్టంగా మరియు సంభావ్య ఊహాజనిత అసాధారణత యొక్క స్పష్టమైన పరిగణనలు దాని సాదా అర్థాన్ని ప్రభావితం చేయలేవని చూపించడానికి మాత్రమే మేము ఈ అసాధారణ అంశాన్ని ప్రస్తావిస్తున్నాము . అందుకే రెండు వైపులా ఉన్న అసమానతలను పక్కనపెట్టి 17(1)(ఎ) లో వాడిన పదాల ఉద్దేశానికే పరిమితమవ్వడానికి ఇష్టపడతాం. పైన చెప్పిన మాటలు రెండు ఉద్దేశాలకు సహేతుకంగా సామర్థ్యం కలిగి ఉంటే, ఈ రెండింటిలో ఏది సంభావ్య అసమానతలను నివారించగలదో పరిగణనలోకి తీసుకోవడం సముచితంగా ఉంటుంది. అందువల్ల 17(1)(ఎ) సెక్షన్

క్రింద అప్పీలుదారు తన ముందు ఉంచిన అప్పీలు అసమర్థమైనదనే కారణంతో అప్పీలేట్ అథారిటీ తిరస్కరించడంలో పొరపాటు జరిగిందని మేము భావిస్తున్నాము. సెక్షన్ 17(1)(ఎ) ఉద్దేశానికి సంబంధించిన ప్రశ్నను మద్రాసు హైకోర్టు ద్వారా *యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా, దక్షిణ భారత రైల్వే యాజమాన్యం జనరల్ మేనేజర్ ద్వారా* v. *ఎస్. వి. నటరాజ శాస్త్రుల్* మరియు ఇతరులు (ఎ. ఐ. ఆర్. 1952 మద్. 808) మరియు *ఎ. సి. ఆర్ముగం మరియు ఇతరులు*. v. *మేనేజర్, జవహర్ మిల్స్ లిమిటెడ్, సేలం జంక్షన్* (ఎ. ఐ. ఆర్. 1956 మద్. 79) లో, కలకత్తా హైకోర్టు ద్వారా *ప్రమోద్ రంజన్ సర్కార్* v. *ఆర్. ఎన్. మిత్రా* (ఎ. ఐ. ఆర్. 1959 కాల్. 318 ఎస్. సి. 63 సి. డబ్ల్యు. ఎన్. 6.) లో మరియు అస్సాం హైకోర్టు ద్వారా *చాచర్ చా శ్రామిక్ యూనియన్* v. *మేనేజర్, మాటిజూరి టీ ఎస్టేట్* మరియు మరొకరు (ఎ. ఐ. ఆర్. 1959 అస్సాం 13.) పరిగణనలోకి తీసుకొన్నారు మరియు వారంతా బొంబే హైకోర్టు తీసుకున్న అభిప్రాయానికి భిన్నంగా ఉన్నారు మరియు సెక్షన్ 17 (1) (ఎ)ను మేము చేసుకొన్న విధంగానే అర్థం చేసుకున్నారు.

ఫలితంగా అప్పీల్ అనుమతించబడుతుంది, అప్పీలేట్ అథారిటీ జారీ చేసిన కొట్టివేసిన ఉత్తర్వులను రద్దు చేసి, అప్పీలును చట్టప్రకారం పరిష్కరించడానికి దానికి తిరిగి పంపబడుతుంది. అప్పీల్ విచారణ ఆలస్యమైనందున అప్పీలేట్ అథారిటీ వీలైనంత త్వరగా అప్పీల్ ను పరిష్కరించాలని ఆదేశిస్తాము. ఈ కేసు పరిస్థితులలో పక్షాలు వారి స్వంత ఖర్చులను భరించాలని మేము ఆదేశిస్తాము

అప్పీల్ అనుమతించబడింది.