సుప్రీం కోర్టు రిపోర్టులు

ది డన్ లప్ రబ్బర్ కంపెనీ (ఇండియా) లిమిటెడ్

వర్సెస్

శ్రామికులు మరియు ఇతరులు

(బి పి సిన్హా, సి జె., పి బి గజేంద్రగడ్కర్

మరియు కె ఎన్ వాంచు, న్యాయమూర్తులు)

1959
అక్టోబర్ 16

పారిశ్రామిక వివాదం–భారతదేశం అంతటా వ్యాపారాన్ని కొనసాగిస్తున్న కంపెనీ–పదవి విరమణ / రిటైర్మెంట్ వయస్సు పెంపుదల మరియు గ్రాట్యుటీ స్కేల్ కోసం ప్రాంతీయ ఉద్యోగుల ద్వారా క్లెయిమ్ చేయడం– ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ యొక్క అధికారం – సర్వీస్ షరతులను సవరించగలిగితే ప్రస్తుత పరిస్థితులకు అనుగుణంగా ఏకరీతి సర్వీస్.

అప్పిలేంట్ కంపెనీ యొక్క ఆందోళన ఇండియా సర్వత్రా ఆందోళనగా ఉంది మరియు కలకత్తాలో దాని వ్యాపారంలో ప్రధాన భాగాన్ని నిర్వహించింది. బొంబాయిలోని దాని క్లరికల్ మరియు నాన్–క్లెరికల్ సిబ్బంది గ్రాట్యుటీ మరియు పదవీ విరమణ వయస్సుకు సంబంధించిన వివాదాలను లేవనెత్తారు మరియు సంస్థ యొక్క ప్రస్తుత పథకం ద్వారా అందించబడిన క్లరికల్ మరియు నాన్–క్లరికల్ సిబ్బందికి గ్రాట్యుటీ స్కేల్ తక్కువగా ఉందని మరియు పెంచాలని వాదించారు. క్లరికల్ సిబ్బంది పదవీ విరమణ వయస్సు 55 నుండి 60 కి పెంచాలి. కంపెనీకి మరియు కలకత్తాలో పనిచేస్తున్న క్లరికల్ మరియు నాన్–క్లరికల్ సిబ్బందికి మధ్య ఉన్న ఒప్పందం ఆధారంగా ప్రస్తుత పథకం అమలు చేయబడిందనే కారణంతో కంపెనీ వాదనను ప్రతిఘటించింది. చిన్న మైనారిటీ విషయంలో కూడా అదేమీ మార్చలేము. ట్రిబ్యునల్ ఈ వాదనను తిరస్కరించింది మరియు పదవీ విరమణ వయస్సును 60కి పెంచింది. ఇది గ్రాట్యుటీ స్కేల్‌ను కూడా పెంచింది మరియు క్లరికల్ మరియు నాన్ క్లరికల్ సిబ్బందికి ఏకరీతిగా చేసింది. అప్పీలుదారు ఈ కోర్టులో తన వాదనను పునరుద్ఘాటించారు.

చెప్పబడినది : అఖిల భారత ఆందోళనకు ఇది మంచిదే అయినప్పటికీ , దేశమంతటా ఒకే విధమైన సర్వీస్ షరతులు ,వాటిని తేలికగా మార్చకూడదు , భారతదేశంలో పరిశ్రమ-కమ్-ప్రాంత ప్రాతిపదికన విచారణాపరమైన తీర్పు , కేసులు ఉండవచ్చుఏకరీతి పథకాన్ని మార్చాల్సిన అవసరం ఉన్న చోట తలెత్తుతాయి. తద్వారా ఇది ప్రస్తుత పరిస్థితులకు అనుగుణంగా ఉండవచ్చుఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ పనిచేసిన ప్రాంతం సరసమైన సేవా పరిస్థితులను నిర్ధారించాలి. పర్యవసానంగా , తక్షణ సందర్భంలో, ఇక్కడ పారిశ్రామిక ప్రస్తుతం ఉన్న పథకం కూడా సరిపోదని ట్రిబ్యునల్ గుర్తించింది . లేదా ప్రాంతంలో ప్రస్తుత పరిస్థితులకు అనుగుణంగా , అది పదవీ విరమణ వయస్సు లేదా మార్చకుండా ఉండకూడదు . గ్రాట్యుటీ పథకంపై అప్పీలుదారు ఆందోళన ఆల్ ఇండియా ఒకటి. వయస్సును పెంచుతూ ట్రిబ్యునల్ నిర్ణయం కూడా సాధ్యం కాదు. క్లరికల్ సిబ్బందికి 60 ఏళ్లకు పదవీ విరమణ చేయడం సరికాదన్నారు . భారతదేశం ఒక పరిశ్రమ మరియు ప్రాంత ప్రాతిపదికన ఉన్నందున, న్యాయమైన పరిస్థితులను నిర్ధారించడానికి , ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ సేవతో పనిచేసిన ప్రాంతంలో ప్రస్తుత పరిస్థితులకు అనుగుణంగా ఏకరీతి పథకాన్ని మార్చాల్సిన అవసరం ఉన్న సందర్భాలు తలెత్తవచ్చు.

పర్యవసానంగా, పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ ఇప్పటికే ఉన్న పథకం సరిపోదని లేదా ప్రాంతంలోని ప్రస్తుత పరిస్థితులకు అనుగుణంగా లేదని గుర్తించిన తక్షణ కేసులో , పదవీ విరమణ వయస్సు లేదా గ్రాట్యుటీ పథకాన్ని మూలంలో మార్చకుండా ఉండాల్సిన అవసరం లేదు. అప్పీలుదారు ఆందోళన అఖిల భారత ఆందోళనగా ఉండినది.

అలాగే క్లరికల్ సిబ్బంది పదవీ విరమణ వయస్సును 60 కి పెంచుతూ ట్రిబ్యునల్ నిర్ణయం సరికాదని చెప్పలేము.

గెస్ట్, కీన్, విలియమ్స్ (ప్రైవేట్) లిమిటెడ్ , కలకత్తా v. P. J. స్టెర్లింగ్ మరియు ఇతరులు , [1960](1) S.C.R. 348 సూచించబడింది.

సివిల్ అప్పీల్ అధికార పరిధి : సివిల్ అప్పీల్స్ సంఖ్య. 1958లో 159 మరియు 160.

1958లోని రిఫరెన్స్ (1 T) నం. 138 మరియు 35లో , బొంబాయిలోని ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్, సెప్టెంబర్ 4, 1958 నాటి అవార్డు నుండి ప్రత్యేక సెలవు ద్వారా అప్పీలు.

అప్పీలుదారు కోసం N. A. పల్కివాలా, S. N. ఆండ్లీ, J. B. దదాతంజీ మరియు రామేశ్వర్ నాథ్.

C. L. దుధియా మరియు K. L. హాతీ, ప్రతివాదులు నం. 1 మరియు 2 కోసం.

1959, అక్టోబర్ 16, తీర్పు వాంచు జె చేత ఈ క్రిందివిధముగా ఇవ్వబడినది

వాంచూ, న్యాయమూర్తి :– ఈ రెండు అప్పీళ్ళు స్పెషల్ లీవ్ పిటిషన్ల ద్వారా ద్వారా అప్పీలుదారు–కంపెనీ మరియు దాని పనివారి యొక్క రెండు జట్ల మధ్య వివాదానికి సంబంధించి బొంబాయి ప్రభుత్వం చేసిన రెండు సూచనల నుండి ఉద్భవించాయి , అవి క్లరికల్ సిబ్బంది మరియు క్లరికల్ కాకుండా ఇతర సిబ్బంది. క్లరికల్ సిబ్బంది నాలుగు ప్రశ్నలను లేవనెత్తారు , వీటిని తీర్పు కోసం బొంబాయిలోని ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్‌కు ప్రస్తావన చేశారు. వీటిలో కేవలం రెండు పాయింట్లు మాత్రమే ప్రస్తుత అప్పీల్‌లో ఉన్నాయి, అవి పదవీ విరమణ వయస్సు మరియు గ్రాట్యుటీ. నాన్–ఎలక్ట్రికల్ సిబ్బంది రెండు ప్రశ్నలను లేవనెత్తారు , వాటిలో గ్రాట్యుటీకి సంబంధించిన ఒకటి మాత్రమే మా ముందు తలెత్తుతుంది.

అప్పిలేంట్ కంపెనీ మొత్తం భారతదేశానికి సంబంధించిన ఆందోళన అయినప్పటికీ వ్యాపారంలో దాని ఎక్కువ భాగం కలకత్తాలో కేంద్రీకృతమై ఉన్నట్లు కనిపిస్తోంది. కలకత్తాలోని నాన్–క్లెరికల్ సిబ్బందితో పోలిస్తే బయట నాన్–క్లరికల్ సిబ్బంది సంఖ్య చాలా తక్కువగా ఉంది , అయితే కలకత్తా వెలుపల ఉన్న క్లరికల్ స్టాఫ్ , క్లరికల్ మరియు నాన్–క్లరికల్ స్టాఫ్‌లను వర్తింపజేసే క్లరికల్ సిబ్బంది కంటే చాలా తక్కువ, అయినప్పటికీ తేడాలు ఉన్నాయి. ఆపరేటివ్‌లు కాకుండా ఇతర కార్మికులు తీసుకునే చెల్లింపు స్కేల్‌లో ప్రాథమిక జీతం రూ. 100 కంటే ఎక్కువ లేదా అంతకంటే తక్కువ ఉన్నదా అనే దానిపై ఆధారపడి ఉంది. ఆపరేటివ్‌ల విషయానికొస్తే , రూ. లోపు డ్రా చేసే కార్యకర్తలు కాకుండా ఇతర కార్మికులకు స్కేల్‌కు సమానమైన యూనిఫాం స్కేల్ ఉంది. నెలకు 100/–. బొంబాయిలో క్లరికల్ మరియు నాన్ క్లరికల్ సిబ్బంది పెరిగారు. వివాదాలు మరియు వారి ప్రధాన వాదన ఏమిటంటే అమలులో ఉన్న పథకం ద్వారా నిర్ణయించబడిన స్కేల్ తక్కువగా ఉంది మరియు దానిని పెంచాలి. పదవీ విరమణ విషయానికొస్తే , వయసు 55 ఏళ్ల నుంచి 60 ఏళ్లకు పెంచాలని క్లరికల్ సిబ్బంది పేర్కొన్నారు.

ట్రిబ్యునల్ ముందు అప్పీలుదారు–కంపెనీ కేసు క్లరికల్ మరియు నాన్–క్లెరికల్ సిబ్బందిలో ఎక్కువ మంది కలకత్తాలో ఉన్నందున మరియు గ్రాట్యుటీ పథకం. మరియు వారి మధ్య కుదిరిన ఒప్పందం కారణంగా పదవీ విరమణ వయస్సు అమలు చేయబడింది. అప్పీలుదారు–కంపెనీ మరియు కలకత్తాలోని క్లరికల్ మరియు దాని కార్మికులు ఇద్దరూ దాని మొత్తం పనివారిలో ఎక్కువ మంది ఉన్నారు, బొంబాయిలోని క్లరికల్ మరియు ఇతరులలో కొద్దిపాటి మైనారిటీ కార్మికులు ఉన్న సందర్భంలో వారిని మార్చకూడదు. దీనిని ధర్మాసనం అంగీకరించలేదు. వివాదం మరియు పదవీ విరమణ వయస్సును 55 సంవత్సరాల నుండి 60 సంవత్సరాలకు పెంచింది. ఇది గ్రాట్యుటీ పథకంలో మార్పులను చేసింది , ఇది స్కేల్‌ను పెంచింది మరియు క్లరికల్ సిబ్బంది మరియు ఇతరులకు ఏకరీతిగా చేసింది. ఆ తర్వాత అప్పీలుదారు స్పెషల్ లీవ్ పిటిషన్ కోసం దరఖాస్తు చేసి ఈ కోర్టు నుండి పొందారు మరియు ఆ విషయం మన ముందుకు వచ్చింది.

అప్పీలుదారు తరపున హాజరైన శ్రీ పాల్ఖివాలా పదవీ విరమణ వయస్సు పెంపుదల మరియు గ్రాట్యుటీ స్కేల్‌లో మార్పుకు సంబంధించి కేవలం రెండు పాయింట్లను మాత్రమే మా ముందు లేవనెత్తారు మరియు ఈ రెండింటిని మనం పరిమితం చేసుకుంటాము. పాయింట్లు మాత్రమే. ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ ఆదేశించిన మార్పులను ఆదేశించే అధికార పరిధి ఉందని ఆయన అంగీకరించారు. కానీ అతని వాదన ఏమిటంటే, అధికార పరిధి ఉన్నప్పటికీ, ట్రిబ్యునల్ అఖిల భారత ఆందోళన యొక్క ప్రత్యేక స్థానాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకోవాలి. మరియు మరెక్కడా పారిశ్రామిక అశాంతికి దారి తీస్తుంది కాబట్టి చిన్నపాటి మైనారిటీ కార్మికుల విషయంలో ప్రత్యేకంగా మార్పులు చేయకూడదు. గ్రాట్యుటీ స్కేల్ మరియు పదవీ విరమణ వయస్సు స్థానిక పరిస్థితులతో సంబంధం లేని అంశాలు అని ఆయన వాదించారు. అందువల్ల అఖిల భారత లక్షణాన్ని కలిగి ఉన్న ఆందోళనలలో భారతదేశం అంతటా ఏకరీతిగా ఉండాలి. అప్పిలెంట్ కంపెనీలో సర్వీస్ షరతులు భారతదేశం అంతటా ఒకే విధంగా ఉన్నాయని, అలాగే ఉన్నాయని ఆయన అభిప్రాయపడ్డారు, అత్యధిక సంఖ్యలో కార్మికులు పనిచేస్తున్న కలకత్తాలోని కార్మికుల యూనియన్‌లతో ఒప్పందం కుదిరింది మరియు ఈ ప్రత్యేక పరిస్థితులలో , బొంబాయిలోని ట్రిబ్యునల్ పదవీ విరమణ వయస్సులో లేదా గ్రాట్యుటీ పథకంలో బొంబాయిలో చిన్న మైనారిటీ కార్మికులకు సంబంధించి ఇప్పుడు, ఎటువంటి మార్పులను చేయకూడదు.

అఖిల భారత ఆందోళన విషయంలో భారతదేశం అంతటా ఒకే విధమైన సేవా షరతులను కలిగి ఉండటం మంచిది మరియు అలాంటి ఆందోళనలో ఏకరీతి పరిస్థితులు ఉన్నట్లయితే వాటిని

తేలికగా మార్చకూడదు అనడంలో సందేహం లేదు. అదే సమయంలో పారిశ్రామిక తీర్పు ఈ దేశంలో కనీసం పరిశ్రమ మరియు రీజన్ ప్రాతిపదికగా పిలువబడుతుంది మరియు పరిస్థితులు ఉన్న చోట కూడా మార్పులు చేయడానికి ఈ సూత్రాన్ని అనుసరించడం అవసరమయ్యే సందర్భాలు తలెత్తవచ్చని మర్చిపోకూడదు. అఖిల భారత ఆందోళన యొక్క సేవ ఏకరీతిగా ఉంటుంది. అంతేకాకుండా, అఖిల భారత ఆందోళనల విషయంలో కావాల్సిన ఏకరూపత ఉన్నప్పటికీ, ట్రిబ్యునల్ తనకు సంబంధించిన పరిశ్రమలో న్యాయమైన సేవా పరిస్థితులు ఉండేలా చూడకుండా ఉండలేవు. అందువల్ల అఖిల భారత ఆందోళన విషయంలో భారతదేశం అంతటా ఒకే విధంగా అమలులో ఉన్న ఏదైనా పథకం అన్యాయంగా కనిపిస్తే మరియు అటువంటి విషయాలలో ప్రస్తుత పరిస్థితులకు అనుగుణంగా లేనట్లయితే, మార్పులు చేయడం ధర్మాసనం యొక్క విధి. స్కీమ్‌లో న్యాయబద్ధంగా మరియు అటువంటి విషయాలలో ప్రస్తుత పరిస్థితులకు అనుగుణంగా తీసుకురావడానికి , ప్రత్యేకించి ట్రిబ్యునల్ పని చేసే ప్రాంతంలో ఒకే చోట పనిచేస్తున్న కొద్దిపాటి మైనారిటీ కార్మికులు మాత్రమే డిమాండ్ చేస్తున్నారనే వాస్తవంతో సంబంధం లేకుండా అఖిల భారత ఆందోళన చెందుతున్న అనేక ప్రాంతాలలో వ్యాపారాన్ని కొనసాగిస్తుంది.

మన ముందు లేవనెత్తిన రెండు ప్రశ్నలను పరిగణలోకి తీసుకునే ముందు , అప్పీలుదారు కంపెనీకి మరియు కలకత్తాలోని దాని ఉద్యోగులకు మధ్య 1956లో కుదిరిన ఒప్పందం ద్వారా గ్రాట్యుటీ స్కేల్ మరియు రిటైర్మెంట్ వయస్సు లేదా 1g1-నల్లీ నిర్ణయించబడిందని కూడా మనం ఎత్తి చూపవచ్చు. భారీ మెజారిటీని ఏర్పరుస్తుంది. ఆ ఒప్పందం డిసెంబరు, 31, 1957తో ముగిసే రెండు సంవత్సరాల కాలానికి. ఆ తర్వాత 1 జనవరి , 1958 నుండి ప్రారంభమయ్యే రెండు సంవత్సరాలకు మరొక ఒప్పందం ద్వారా భర్తీ చేయబడింది. ఆ ఒప్పందంలో తదుపరి పెద్ద సమస్యలు లేవని ప్రత్యేకంగా అందించబడింది. వైద్య సహాయం , పదవీ విరమణ వయస్సు మరియు పదవీ విరమణ ప్రయోజనాలకు సంబంధించినవి మినహా. అందువల్ల కలకత్తాలోని కార్మికులు కూడా అవసరమైతే పదవీ విరమణ వయస్సు మరియు గ్రాట్యుటీకి సంబంధించి వివాదాన్ని లేవనెత్తే హక్కును కలిగి ఉన్నారని స్పష్టమవుతుంది. దీనికి కారణం ఏమిటంటే , ఆ అప్పీళ్లు బాంబేలోని ట్రిబ్యునల్‌లో పరిష్కారం కొరకు ఉన్నాయి మరియు కలకత్తాలోని యూనియన్‌లు చివరకు పదవీ విరమణ వయస్సు మరియు గ్రాట్యుటీకి సంబంధించిన నిబంధనలను కొనసాగించడానికి అంగీకరించే ముందు బాంబే ట్రిబ్యునల్ నిర్ణయం కోసం వేచి ఉండాలని కోరుకున్నాయి. అప్పీలుదారు-సంస్థ మరియు కలకత్తాలోని యూనియన్‌ల మధ్య కుదిరిన ఒప్పందంలో ఈ రిజర్వేషన్ చేయడానికి కూడా

అంగీకరించింది. కాబట్టి, ఖచ్చితంగా చెప్పాలంటే, బాంబే ట్రిబ్యునల్ తన అవార్డును సెప్టెంబరు , 1958లో ఇచ్చినప్పుడు అప్పీలుదారు మరియు దాని మెజారిటీ ఉద్యోగుల మధ్య ఈ రెండు విషయాలకు సంబంధించి తుది ఒప్పందం అమలులో ఉందని ఈ సందర్భంలో చెప్పలేము. ఏది ఏమైనప్పటికీ, బాంబే ట్రిబ్యునల్ ఈ రెండు అంశాలకు సంబంధించి , పదవీ విరమణ వయస్సు మరియు గ్రాట్యుటీకి సంబంధించి, ఆందోళన యొక్క అఖిలభారత లక్షణాన్ని మరియు 1956 యొక్క మునుపటి ఒప్పందాన్ని దృష్టిలో ఉంచుకుని , మరియు ఇది అనేది ట్రిబ్యునల్ నిజానికి వాస్తవం చేసింది.

మేము మొదట పదవీ విరమణ వయస్సు ప్రశ్న తీసుకుంటాము. బొంబాయిలో పలు ఆందోళనల్లో పదవీ విరమణ వయస్సు 55 ఏళ్ల నుంచి 60 ఏళ్ల మధ్య నిర్ణయించబడిందని ట్రిబ్యునల్ గుర్తించింది. 55 ఏళ్లు కూడా అని అభిప్రాయపడ్డారు. క్లరికల్ సిబ్బందికి పదవీ విరమణ కోసం నిర్ణయించాల్సిన వయస్సు తక్కువ మరియు ఇటీవలి కాలంలో అన్ని అవార్డులలో ట్రెండ్ దానిని 60 సంవత్సరాలుగా నిర్ణయించడం. అందువల్ల , క్లరికల్ సిబ్బందికి సంబంధించినంత వరకు ఇది ఆదేశించింది. పదవీ విరమణ వయస్సు 55కి బదులుగా 60 సంవత్సరాలుగా నిర్ణయించబడాలి. మేము కీన్, విలియమ్స్ (ప్రైవేట్) లిమిటెడ్, కలకత్తా v. P. J. స్టెర్లింగ్ మరియు ఇతరులు (1) లో ఇటీవలి నిర్ణయాన్ని సూచించవచ్చు , ఇక్కడ వయస్సు స్టాండింగ్ ఆర్డర్‌లు అమల్లోకి రాకముందే సర్వీసులో ఉన్న ఉద్యోగులకు పదవీ విరమణను 60 ఏళ్లుగా నిర్ణయించారు. ఈ పరిస్థితుల్లో 1956 ఒప్పందంలో పదవీ విరమణ వయస్సు 55 ఏళ్లుగా నిర్ణయించినప్పటికీ క్లరికల్ సిబ్బందికి 60 ఏళ్ల పదవీ విరమణ వయసుగా నిర్ణయించడం న్యాయమని ధర్మాసనం భావిస్తే.. ఆ ప్రాంతంలోని అనేక ఆందోళనల్లో ప్రస్తుత పరిస్థితులకు అనుగుణంగా ట్రిబ్యునల్ ఉత్తర్వులు లేవు. ఈ పరిస్థితుల్లో ఈ విషయంలో జోక్యం చేసుకోవాల్సిన అవసరం లేదని అభిప్రాయపడుతున్నాం. మనం ఇప్పుడు గ్రాట్యుటీ ప్రశ్నకు వచ్చాము. అప్పీలుదారు-కంపెనీలో 1956 ఒప్పందం ఆధారంగా అమలులో ఉన్న గ్రాట్యుటీ పథకం , ఆపరేటివ్‌లకు కాకుండా ఇతర సిబ్బందికి రూ. రూ. నెలకు 100 మరియు ఆ తర్వాత ప్రతి సంవత్సరానికి సగం నెల సగటు ప్రాథమిక జీతం. ఇది ఆపరేటివ్‌లకు నిరంతర సేవ యొక్క పూర్తి చేసిన ప్రతి సంవత్సరానికి మూడు వారాల సగటు ప్రాథమిక వేతనాలను కూడా అందించింది. మరణం, శారీరక మరియు మానసిక అసమర్థత వంటి ప్రత్యేక పరిస్థితుల్లో గ్రాట్యుటీకి అర్హత పొందేందుకు మూడు సంవత్సరాల సర్వీస్ కనీస వ్యవధి మరియు అన్ని ఇతర సందర్భాలలో 15 సంవత్సరాల సర్వీస్. జూలై 1, 1941కి ముందు సేవకు సంబంధించి 1941లో కంపెనీ జమ చేసిన

ప్రావిడెంట్ ఫండ్‌కు బదులుగా కొంత మొత్తాన్ని మినహాయించుకునే నిబంధన కూడా ఉంది. ఈ పథకం సరిపోదని, ఇతర సంపన్న ఆందోళనల్లో మామూలుగా లేని ఫీచర్లు ఉన్నాయని ధర్మాసనం అభిప్రాయపడింది. క్లర్క్‌లకు గ్రాట్యుటీ స్కేల్‌ని ఎత్తిచూపింది . ఆపరేటివ్‌ల కంటే తక్కువ ప్రాతిపదికన మరియు ఇది ఆ ప్రాంతంలో ఉన్న సాధారణ పరిస్థితులకు వ్యతిరేకంగా ఉంది. క్లరికల్ మరియు పర్యవేక్షక సిబ్బంది ఉన్నత ప్రమాణాలను కలిగి ఉన్నారని ఇది మరింత ఎత్తి చూపింది . జీవించడం, మరియు ఆపరేటివ్‌లతో పోలిస్తే ఆలస్య వయస్సులో ఉపాధి పొందే వారి పిల్లల విద్యకు సంబంధించిన భారీ ఖర్చులను భరించవలసి వచ్చింది. అందువల్ల , ప్రతి నెలకు రూ. 100 కంటే ఎక్కువ వేతనాలు పొందుతున్న వారితో సహా అందరికీ ఒకే రకమైన గ్రాట్యుటీని నిర్ణయించాలని అభిప్రాయపడింది. మరణం మరియు శారీరక మరియు మానసిక అసమర్థత సంభవించినప్పుడు మూడేళ్ల కనీస సర్వీస్ అవసరం అనేది ఈ పథకం యొక్క మరొక అసాధారణ లక్షణం అని మరియు దానిని మార్చాలని కూడా సూచించింది. అటువంటి పథకాలలో సాధారణ నిబంధన అనేది మరణం, శారీరక మరియు మానసిక అసమర్థత సంభవించిన సందర్భంలో పూర్తి చేసిన ప్రతి సంవత్సరం సహసంబంధ సేవకు ఒక నెల ప్రాథమిక జీతం యొక్క స్కేల్ అని అభిప్రాయపడింది. నగరం మరియు 15 సంవత్సరాల నిరంతర సేవ తర్వాత మరియు సాధారణంగా 15 సంవత్సరాల సేవను పూర్తి చేయడానికి ముందు సేవ రద్దు చేయబడిన సందర్భంలో కూడా తక్కువ స్థాయిలో కొంత గ్రాట్యుటీ అందించబడుతుంది. అందువల్ల పూర్తయిన ప్రతి సంవత్సరానికి సగం నెల బేసిక్ జీతం అందించింది, 5 సంవత్సరాల తర్వాత నిరంతర సేవ అయితే పదేళ్ల వరకు మరియు పదేళ్ల తర్వాత పూర్తి చేసిన సర్వీస్‌కు ప్రతి సంవత్సరం ప్రాథమిక నెలవారీ జీతంలో మూడు వంతులు కానీ పదిహేనేళ్ల కంటే తక్కువ నిరంతర సర్వీస్ మరియు మిగిలిన వారికి ప్రతి సంవత్సరం ఒక నెల ప్రాథమిక జీతం. చివరగా, కంపెనీలో సెప్టెంబర్ 1, 1946కి ముందు నుండి కంపెనీలో ఉద్యోగంలో ఉన్న ఉద్యోగులకు సంబంధించి అనుబంధ గ్రాట్యుటీ పథకం అమలులో ఉందని మరియు వారికి సంబంధించి అది పరిగణనలోకి తీసుకుంది. ఆ ఉద్యోగులు దాని ద్వారా రూపొందించబడిన పథకాన్ని ఎంచుకోవాలి లేదా అనుబంధ గ్రాట్యుటీ పథకంతో పాటు కంపెనీ గ్రాట్యుటీ పథకంలో కొనసాగించాలి. అందువల్ల ట్రిబ్యునల్ చివరకు మంజూరు చేసిన గ్రాట్యుటీ పథకం ప్రకారం , అప్పీలుదారు-కంపెనీలో అసాధారణమైన మరియు అన్యాయమైన మరియు ఆ రీజియన్‌లో అటువంటి స్కీమ్‌ల కోసం ఉన్న షరతులకు అనుగుణంగా లేని ఆ ఫీచర్లను స్కీమ్ నుండి తొలగించినట్లు కనిపిస్తోంది. ఈ పరిస్థితుల్లో మనం ధర్మాసనం కట్టుబడి లేదని అభిప్రాయపడ్డారు . ఎందుకంటే ఇది గ్రాట్యుటీ స్కీమ్‌ను మార్చకుండా ఉండాలనేది అఖిల భారత ఆందోళన , దాని అభిప్రాయం ప్రకారం కొన్ని అసాధారణ

లక్షణాలు ఉన్నాయి మరియు ఆ ప్రాంతంలో ఉన్న పరిస్థితులకు అనుగుణంగా లేవు.   అందువల్ల అప్పీలుదారు పైన ఉన్న వాదన కూడా విఫలమవుతుంది.

అప్పీల్‌లు ఒక వైపు ఖర్చుతోకొట్టివేయబడుతున్నది.