

సుప్రీం కోర్ట్ నివేదికలు (రిపోర్ట్స్)
మెంబర్స్ బ్రహ్మచారి పరిశోధన సంస్థ

1959 అక్టోబరు 6,

వర్యాన్

దీని యొక్క శ్రామికులు

(బి.పి. సిన్హా, సి. జె. పి. బి. గజేంద్రగడ్కర్ మరియు కె. యెన్. వాంచూ జె జె)

పారిశ్రామిక వివాదాలు - తొలగింపు - పరిహారం - తొలగించబడిన వారికి గ్రాంట్యుటీ పథకం — ట్రిబ్యూనల్ నుండి అవార్డ్ - అవార్డ్ క్రింద గ్రాంట్యుటీ తొలగించబడిన వారికి గ్రాంట్యుటీ మధ్య తారతమ్యం - తొలగించబడిన శ్రామికులు గ్రాంట్యుటీ మరియు శాసనాత్మక గ్రాంట్యుటీ కొరకు క్లెయిమ్ - పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం 1947 (14/1947) యెస్ యెస్. 2(00)25 ఎఫ్ , 25 J

అప్పీలుదారులుగా ఉండిన పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం 1947 యొక్క సెక్షన్ యెస్. 25 ఎఫ్ ఉపశమనము క్రింద డబ్బు పొందిన తొలగింపు శ్రామికులు , అమలులో ఉన్న గ్రాంట్యుటీ పథకం కింద అదనపు గ్రాంట్యుటీని పొందడానికి ఆగస్ట్ 18 , 1952 నాటి సవరించబడిన పారిశ్రామిక ట్రిబ్యూనల్ అవార్డ్ ప్రకారం వారు క్లెయిమ్ చేయడానికి అర్హులు అని పేర్కొన్నారు.

అవార్డు ఏర్పాటు చేసినది ఏమనగా , "ఈ క్రింది గ్రాంట్యుటీ పథకం , కంపెనీ చేత ఏదేని కారణము చేత దుష్ప్రవర్తన కాకుండా సర్విస్ నుండి తొలగించబడిన లేదా తీసివేయబడిన లేదా మేనేజ్మెంట్ సమ్మతితో రాజీనామా చేసిన కేసులకు సంబంధించినది. ..." చట్టం యొక్క 25 F క్రింద, అవార్డు కింద అందించిన గ్రాంట్యుటీ , తొలగించబడినందుకు చెల్లింపదగిన పరిహారం భిన్నంగా ఉంటుందనే వీక్షణ అప్పీలేట్ ట్రిబ్యూనల్ తీసుకుంది.

చెప్పబడినది : తొలగించబడిన శ్రామికుడికి చెల్లించబడదగిన మొత్తం సరియగు విధంగా నిర్మించబడిన అవార్డ్ క్రింద గ్రాంట్యుటీ అని వ్యవహరించబడినా , చట్టము యొక్క సెక్షన్ 25 ఎఫ్ ఏర్పాటు చేసిన విధంగా నిజంగా తొలగింపు క్రింద ఇవ్వబడు పరిహారము మరియు శ్రామికులు కేవలము ఒకదానికి లేదా ఇతరమైనదానికి ఏదైతే ఎక్కువ ప్రయోజకారిగా ఉన్నదో అది పొందడానికి చట్టము యొక్క సెక్షన్ 25 జె దృష్ట్యా యోగ్యత కలిగి ఉంటారు.

చట్టం క్రింద ఒకసారి మరొకసారి అమలులో ఉన్న పథకం క్రింద తొలగింపు పరిహారం కోసం , అంటే మరియు చెల్లింపును ఏ పేరుతో అయినా పిలవబడినా కూడా ,

పని చేసే వ్యక్తి తొలగింపు పైన రెండుసార్లు పరిహారం పొందాలనేది శాసనము యొక్క ఉద్దేశం కాదు ,

సివిల్ అప్పీలేట్ అధికార పరిధి : సివిల్ అప్పీల్ నెంబర్ 4 / 1958

ఇండియా లేబర్ అప్పీలేట్ ట్రిబ్యూనల్ , కలకత్తా అప్పీల్ సంఖ్య కలకత్తా 235/56 నందు, సెప్టెంబర్ 19, 1956 తేదీ నిర్ణయం నుండి స్పెషల్ లీవ్ ద్వారా అప్పీల్.

బి. సేన్ , యెస్ ఎన్ ముఖర్జీ మరియు బి ఎన్ ఘోష్ అప్పీలేట్స్ కొరకు , సుల్తాన్ ఘోసే ప్రతివాదుల కొరకు **1959**. అక్టోబర్ , 16. కోర్ట్ యొక్క తీర్పు క్రిందివారి చేత ఇవ్వబడినది .

వాంచు జె. — ఒక పారిశ్రామిక వివాదము నందు ఇండియా లేబర్ అప్పీలేట్ ట్రిబ్యూనల్ యొక్క నిర్ణయం నాకు వ్యతిరేకముగా ఈ అప్పీల్ ఆదేశించబడినది. అప్పీలుదారుడు ఒక ఫార్మాస్యూటికల్ ఉత్పత్తి బాగస్వామ్య వ్యాపారమునకు సంబంధించినవాడు. చాలకాలము వరకు బాగస్వామ్య వ్యాపారము నందు గ్రాంట్యుటీ పథకము అమలులో ఉండినది. పారిశ్రామిక ట్రిబ్యూనల్ అవార్డ్ ప్రకారం ఇది ఆగస్ట్ 18 , 1952 ద్వారా సవరించబడినది. (ఇటుతదుపరి అవార్డ్ గా వ్యవహరించబడును) , మరియు అప్పటినుండి సవరించబడిన పథకము అమలులో ఉండినది. అప్పీలంట్ ఆర్థిక స్థితి క్షీణించినది మరియు ఫలితముగా , చాలా మంది శ్రామికులను తొలగించవలసిన ఆగత్యము ఏర్పడినది. కనుక , పారిశ్రామిక వివాదాల (అప్పీలేట్ ట్రిబ్యూనల్) చట్టము (సంఖ్య **XLVIII / 1950**) సెక్షన్ 22 క్రింద 89 మంది శ్రామికులను తొలగించుటకు అనుమతి కొరకు అప్పీలేట్ ట్రిబ్యూనల్ కు ధరకాస్తు చేయబడినది. అప్పీలేట్ ట్రిబ్యూనల్ 75 మంది శ్రామికులను మాత్రమే తొలగించుటకు అనుమతించినది. ఫలితముగా , ఇట్టి అనుమతి పొందబడిన తదుపరి , అప్పీలంట్ పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం 1947 యొక్క సెక్షన్ యెస్.25 ఎఫ్ (ఇటు తదుపరి చట్టము అని వ్యవహరించబడును) నందు ఏర్పాటు చేసిన విధముగా పరిహారము ఇచ్చి శ్రామికులను తొలగించినది. తొలగించబడిన శ్రామికులు దీనిపైన ఉనికీలో ఉన్న తమ యూనియన్ ద్వారా అప్పీలంట్ సంబంధితుల పైన తొలగింపు పైన గ్రాంట్యుటీ కొరకు అవార్డ్ క్రింద ఒక వివాదము లేవనెత్తినారు . ఇట్టి వివాదం ద్వితీయ పారిశ్రామిక ట్రిబ్యూనల్ , వెస్ట్ బెంగాల్ కు

మార్చి 23 , 1956 నాడు ఈ క్రింది నియమము ప్రకారం తీర్పు కొరకు ప్రస్తావించబడినది :

“ తొలగించబడిన 75 మంది ఉద్యోగులు (జతచేయబడిన జాబితా ప్రకారం) గ్రాట్యుటీతో పాటు అదనముగా తొలగించబడు ప్రయోజనమును పొందుటకు యోగ్యత కలిగిఉన్నారా ?”

ఈ ప్రస్తావనలో వేరొక విషయం కలుపబడినది. కానీ ప్రస్తుత అప్పీల్ నందు మనము దానితో సంబంధం కలిగిలేము పారిశ్రామిక ట్రిబ్యూనల్ చట్టము సెక్షన్ 25 ఎఫ్ క్రింద ఏర్పాటు చేయబడిన పరిహారము పొందుటకు మాత్రమే తొలగించబడిన శ్రామికులు యోగ్యత కలిగిఉన్నారని మరియు అవార్డ్ క్రింద ఉండిన గ్రాట్యుటీ ఈ చట్టము క్రింద వారికి చెల్లించబడదగిన పరిహారమునకు మించి పొందుటకు యోగ్యత కలిగి లేరని ముగింపుకు వచ్చినది. అప్పుడు శ్రామికుల చేత అప్పీలేట్ ట్రిబ్యూనల్ కు అనుసరించబడిన అప్పీల్ ఏదైతే అనుమతించబడినది. అప్పీలేట్ ట్రిబ్యూనల్ శ్రామికులు గ్రాట్యుటీ కొరకు యోగ్యత కలిగిఉన్నారని చెప్పినది.

సుప్రీం కోర్ట్ నివేదికలు (రిపోర్ట్స్) 47 ఈ అవార్డ్ క్రింద, దానియందు ఉండబడిన గ్రాట్యుటీ ప్రయోజనం, తొలగింపు ప్రయోజనము కాదు. అప్పలెంట్ అప్పుడు, స్పెషల్ లీవ్ అప్పీల్ చేసినాడు మరియు అది అనుమతించబడినందున ఇది మా మక్షమునకు వచ్చినది. ఈ న్యాయస్థానము చేత సాధారణ ప్రశ్న” ఇండియన్ హ్యూమ్ పైప్ కంపెనీ “ ప్రతికక్షి దాని శ్రామికులు నందు పరిగణించబడినది (1) తీర్పు ఈ రోజు ఇవ్వబడుచున్నది. ప్రత్యేక సందర్భాలలో ఒప్పందాలు లేదా వార్డుల నిబంధనలపై ప్రత్యేక పరిశీలనలు తలెత్తవచ్చు మరియు ప్రస్తుత అప్పీల్ లో ఈ అంశం వచ్చి పరిగణించబడుతుంది అని తీర్పు నందలి చివరి పేరాగ్రాఫ్ చూపును. కాబట్టి , ఈ

అప్పీల్ లో నిశ్చయించుకోవాల్సిన ఏకైక ప్రశ్న ఏమిటంటే , తొలగించబడిన కార్మికులు చట్టం యొక్క సెక్షన్ 25F క్రింద తొలగించబడినందుకు ఇవ్వబడు ప్రయోజనంతో పాటు అదనముగా అందించబడిన గ్రాంట్యుటీకి అవార్డు కింద అర్హులు కాదా అనేది. కాబట్టి మేము ఈ నిబంధనలలో ఉన్న అవార్డు యొక్క సంబంధిత భాగాన్ని ఇక్కడ తిరిగి పేర్కొనుచున్నాము.

"ఈ క్రింది గ్రాంట్యుటీ పథకం తప్పుగా ప్రవర్తించడం లేదా మేనేజ్ మెంట్ సమ్మతితో రాజీనామా చేసిన కేసుల కోసం కంపెనీ ద్వారా తొలగించబడిన లేదా సేవను ముగించడం వంటి వాటికి సంబంధించినది. గ్రాంట్యుటీ గరిష్టంగా 15 నెలల ప్రాథమిక / మూల వేతనం ఈ క్రింది రేట్ల ప్రకారం చెల్లించబడుతుంది. కింది రేట్ల వద్ద చెల్లించండి. గ్రాంట్యుటీకి అర్హత పొందేందుకు సర్వీస్ వ్యవధి ఒక సంవత్సరం యోగ్యతగా ఉంటుంది. గరిష్ట అర్హత సేవకు సంబంధించిన మార్పులకు అనుగుణంగా, గ్రాంట్యుటీ ప్రయోజనం కోసం ప్రాథమిక చెల్లింపు గత 12 నెలల ప్రాథమిక / మూల వేతనం సంబంధిత కార్మికులు పొందిన వేతనానికి సగటుగా ఉంటుంది."

అప్పుడు రేట్లు అనుసరించబడినవి ; మరియు ఒక సంవత్సరం సర్వీస్ పూర్తయ్యేలోపు ఎటువంటి గ్రాంట్యుటీ చెల్లించబడదని మరియు దుష్ప్రవర్తన కారణంగా డిస్మిస్ చేయబడిన వ్యక్తులు ఎటువంటి గ్రాంట్యుటీకి అర్హులు కాదని కూడా ఏర్పాటుచేయబడింది. చివరగా, ఒక ఉద్యోగి మరణించిన సందర్భంలో, అతని వితంతువు లేదా పిల్లలు లేదా ఇతర ఆధారపడిన వారికి పైన పేర్కొన్న ప్రాతిపదికన గ్రాంట్యుటీ మంజూరు చేయబడుతుంది.

అవార్డు అనేది మూడు షరతులలో గ్రాంట్యుటీ అని పిలువబడే మిశ్రమ పథకంగా ఇది చూడబడవచ్చును. అవి, (i) తొలగింపు చోటుచేసుకున్న చోట, (ii) ఏదైనా సేవకు రద్దు చేయబడిన చోట.

దువ్వవర్తన కంటే ఇతర కారణం , మరియు (iii) నిర్వహణ యొక్క సమ్మతితో రాజీనామా ఉన్న చోట. ఈ మూడు కేసులను కవర్ చేయడానికి "గ్రాంట్యుటీ" అనే పదం ఉపయోగించబడినప్పటికీ, తొలగించబడిన కేసులు కూడా అవార్డు పరిధిలోకి పస్తాయని మరియు తొలగింపు చేయబడిన కార్మికులకు ఇవ్వబడే చెల్లింపును "గ్రాంట్యుటీ" అని పిలుస్తారు. చెల్లింపుకు ఇవ్వబడిన పేరు , అయితే, పదార్థం / మెటీరియల్ కాదు మరియు చెల్లింపు యొక్క స్వభావాన్ని పరిశీలించాలి. ఇప్పుడు , ఈ అవార్డు కింద , తొలగింపుపై ఈ చెల్లింపు గ్రాంట్యుటీ అని పిలువబడినప్పటికీ , తొలగింపు ఖాతాలో పరిహారం కంటే ఎక్కువ లేదా తక్కువ కాదు. అంతేకాకుండా, తొలగించబడిన శ్రామికుడు తొలగింపు కారణంగా మాత్రమే అవార్డు కింద గ్రాంట్యుటీని క్లెయిమ్ చేయగలరని మరియు అందులోని ఇతర రెండు షరతుల ప్రకారం దానిని క్లెయిమ్ చేయలేరని అవార్డు నిబంధనల నుండి స్పష్టంగా తెలుస్తుంది. మరో మాటలో చెప్పాలంటే , అవార్డు యొక్క న్యాయమైన మరియు సహేతుకమైన నిర్మాణంలో , తొలగింపు చేయబడిన పనివాడు పొందినది కేవలం ఉపసంహరణకు పరిహారం మాత్రమే మరియు గ్రాంట్యుటీ ద్వారా ఏ ఇతర మొత్తము ఈ విధముగా పిలువబడదు.

ఇది ఉపసంహరణకు సంబంధించి చట్టంలోని నిబంధనలకు మనలను తీసుకువస్తుంది. సెక్షన్ 2 (oo) కింద " తొలగింపు / రిటైన్మెంట్ "

నిర్వచించబడింది. మరియు దీని అర్థం "ఏదైనా కారణం చేత పనివాడి యొక్క సేవను యజమాని రద్దు చేయడం , లేకుంటే క్రమశిక్షణా చర్య ద్వారా విధించబడిన శిక్షగా కాకుండా, (ఎ) పనివాడి స్వచ్ఛంద పదవీ విరమణను కలిగి ఉండదు ; లేదా (బి) యజమాని మరియు సంబంధిత కార్మికుని మధ్య ఉద్యోగ ఒప్పందంలో ఒక షరతు ఉన్నట్లయితే, ఉద్యోగి పదవీ విరమణ వయస్సు వచ్చిన తర్వాత పనివాడు పదవీ విరమణ చేయడం; లేదా (సి) కింది కారణాల వల్ల పనివాడి సేవను రద్దు చేయడం నిరంతరంగా అనారోగ్యంతో శ్రామికుడు కొనసాగడం" కారణం. ఈ నిర్వచనాన్ని అవార్డు యొక్క నిబంధనలతో పోల్చినట్లయితే, అవార్డు తొలగింపుకు మాత్రమే కాకుండా "తొలగింపు / రిట్రైచ్" నిర్వచనం నుండి ప్రత్యేకంగా మినహాయించబడిన ఇతర సేవల రద్దుకు కూడా చెల్లింపును అందిస్తుంది. క్లాజులు (a) మరియు (b) సెక్షన్ 2 (o o) "నిర్వహణ సమ్మతితో రాజీనామా కేసులు" అనే పదాల ద్వారా అవార్డులో ఏర్పాటుచేయబడినవి.. అదేవిధంగా, సెక్షన్ యొక్క నిబంధన (సి). 2 (oo) "ఏదైనా కారణం చేత కంపెనీ సేవను ముగించడం" అనే పదాల ద్వారా ఏర్పాటుచేయబడింది.

దుప్పవర్తన కంటే ". కాబట్టి, అవార్డు తొలగింపు పైన చెల్లింపు కోసం మాత్రమే కాకుండా , దుప్పవర్తన మరియు పదవీ విరమణ కాకుండా మరేదైనా కారణంతో సేవను రద్దు చేసిన తర్వాత చెల్లింపును కూడా అందిస్తుంది. ఇది ఒక మిశ్రమ పథకం ; మరియు కేవలం ఎందుకంటే తొలగింపు కారణంగా చెల్లించాల్సిన చోట కూడా చెల్లింపును గ్రాంట్యుటీ అంటారు, తొలగింపుకు సంబంధించిన అవార్డులో భాగానికి సంబంధించినంత వరకు ఇది పరిహారం తప్ప మరేమీ కాదు . సెక్షన్ 25 ఎఫ్ మరియు 25 జె కలిగి ఉన్న అధ్యాయం VA, వాటికి సంబంధించినంత వరకు అక్టోబర్ , 24 , 1953 నుండి ప్రభావితమగు విధముగా చట్టము 43 / 1953 చేత చట్టము నందు

జతచేయబడినవి. ఈ చేరికకు కారణం ఏమిటంటే , ఉద్యోగులకు తొలగింపుపై చెల్లింపుల కోసం అనేక ఆందోళనలలో పథకాలు అమలులో ఉన్నప్పటికీ , అటువంటి పథకాలు అమలులో లేని అనేక ఇతర ఆందోళనలు కూడా ఉన్నాయి మరియు ట్రిబ్యూనల్ ద్వారా అవార్డు ఉంటే తప్ప కార్మికులకు తొలగింపుపై / రిట్రైన్మెంట్ పై ఏమీ లేదు.

అంతేకాకుండా , పథకాలు అమలులో ఉన్న చోట లేదా అవార్డులు పొందిన చోట తొలగింపు / రిట్రైన్మెంట్ చెల్లింపు రేట్లు మారుతూ ఉంటాయి. శాసనసభ , కాబట్టి , సెక్షన్ 25F ద్వారా అందించడానికి చాప్టర్ VA అమలు చేయడం ద్వారా తొలగింపు / రిట్రైన్మెంట్ పై కార్మికులకు ఏకరీతి కనీస చెల్లింపు సరిపోతుందని భావించారు. ఈ చెల్లింపును పరిహారం అని పిలుస్తారు. సెక్షన్ 25F, యజమాని కింద ఒక సంవత్సరం కంటే తక్కువ కాకుండా నిరంతర సేవలో ఉన్న ఏ పరిశ్రమలోనైనా పనిచేసిన ఏ కార్మికుడిని కూడా పరిహారం చెల్లించకుండా తొలగించబడదు , ఇది పూర్తి చేసిన శ్రామికుడికి ప్రతి సంవత్సరానికి పదిహేను రోజుల సగటు వేతనంతో సమానంగా ఉంటుంది. లేదా ఆరు నెలల కంటే ఎక్కువ దానిలో ఏదైనా భాగంగా ఉంటుంది. ఇప్పుడు , సెక్షన్ 25J, ఉప సెక్షన్ (1) అధ్యాయం VA ఎక్కడైతే నిభంధనలు ఏర్పాటుచేయబడినపుడు , స్టాండ్ ఆర్డర్ల / స్థాయి ఉత్తర్వులతో సహా ఏదైనా ఇతర చట్టంలో ఉన్న దానికి విరుద్ధంగా ఏదైనా ఉన్నప్పటికీ ప్రభావం చూపుతుంది. అయినప్పటికీ , ఇది ఉప సెక్షన్ (1) నిభంధన , చట్టంలో ఉన్న ఏదీ ప్రస్తుతానికి అమలులో ఉన్న ఏదైనా అవార్డు లేదా యజమానితో ఏదైనా ఒప్పందం కింద పనివాడు కలిగి ఉన్న ఏదైనా హక్కును కించపరిచేలా ప్రభావం చూపదు అని చెప్పును. సెక్షన్ 25 ప్రకారం లేదా క్రింద ఏదైనా అవార్డ్ లేదా కాంట్రాక్ట్

ద్వారా ఒక పనివాడికి అందించబడిన దానికంటే ఎక్కువ తొలగింపు / రీట్రైమ్మెంట్
క్రింద పరిహారంగా పొందేందుకు అర్హుడు అని దీని అర్థం , సెక్షన్ 25 క్రింద పనివాడు
దానిని పొందేందుకు అర్హుడు మరియు సెక్షన్ 25F యొక్క నిబంధనలు
తప్పుదోవపట్టబడవు...
