ది గ్రాహం ట్రేడింగ్ కో. (ఇండియా) లిమిటెడ్

వర్సెస్

దాని కార్మికులు

1959
మే 7

(బి. పి. సిన్హా, పి. బి. గజేంద్రగడ్కర్ మరియు కె. ఎన్. వాంచూ, న్యాయమూర్తులు)

పారిశ్రామిక వివాదం – పూజా బోనస్ – ఆనవాయితీగా మరియు సాంప్రదాయిక చెల్లింపు – పరీక్ష

అప్పీలుదారు 1940 నుండి 1952 వరకు తన కార్మికులకు ఒక నెల వేతనం చొప్పున నిరంతరాయంగా పూజా బోనస్ చెల్లిస్తున్నారు. 1948 నుండి 1952 వరకు, అప్పీలుదారు ఈ బోనస్ చెల్లించినప్పుడల్లా ఇది *ఎక్స్ గ్రేషియా* చెల్లింపు అని మరియు భవిష్యత్తులో ఎటువంటి పూర్వాపరాలు ఉండబోదని స్పష్టం చేసింది. 1953లో బోనస్ చెల్లింపు విషయంలో వివాదం తలెత్తింది. ఆ ఏడాది వరకు తమకు మంజూరైన బోనస్ యొక్క ఏకైక లక్ష్యం పూజ ఖర్చులను తీర్చడమేనని మరియు ఈ బోనస్ చెల్లింపు ఆనవాయితీగా మారిందని, ఉద్యోగ షరతుగా మారిందని కార్మికులు పేర్కొన్నారు. గత సంవత్సరాల్లో చెల్లింపులు పూర్తిగా *ఎక్స్ గ్రేషియా* అని, 1953 లో నష్టం వచ్చినందున ఆ సంవత్సరంలో ఎటువంటి *ఎక్స్ గ్రేషియా* చెల్లింపులేమని అప్పీలుదారు వాదించారు.

నిర్ణయించారు, ఉపాధి యొక్క ఒక అంతర్నిహిత షరతుగా పూజా బోనస్ పొందడానికి కార్మికులు అర్హులు కారు, ఎందుకంటే 1948 నుండి 1952 వరకు చెల్లింపులు ఎక్స్ గ్రేషియా అని పిటిషనర్ స్పష్టం చేసినప్పుడు ఒక అంతర్నిహిత అంగీకారంగా భావించలేము ; కానీ అది ఆనవాయితీగా

మరియు సాంప్రదాయిక చెల్లింపు అనే ప్రతిపదికన వారు పూజా బోనస్ పొందడానికి అర్హులు. చెల్లింపు ఆనవాయితీగా మరియు సాంప్రదాయకంగా ఉందో లేదో నిర్ణయించడానికి ఈ క్రింది పరిస్థితులను రుజువు చేయాలి:

(i) చెల్లింపు నిరాటంకముగా అనేక సంవత్సరాల పాటు చెల్లించబడింది ;

(ii) ఇది తగినంత సుదీర్ఘ కాలంగా ఉందని , ఉపాధి యొక్క ఒక అంతర్నిహిత షరతు కంటే ఎక్కువ కాలం ఉండాలి;

(iii) నష్టం వచ్చిన సంవత్సరాలలో కూడా ఇది చెల్లించబడింది మరియు లాభాల సంపాదనపై ఆధారపడి లేదు; మరియు

(iv) చెల్లింపు అంతటా ఒకే రేటుతో చేయబడింది.

యజమాని వాస్తవంగా ఎక్స్ గ్రేషియాగా చెల్లింపు చేసినప్పటికీ ఎటువంటి తేడా లేదు ; అలాగే ఒక పక్షం ఏకపక్ష ప్రకటనలు అది అనుసరిస్తున్న ప్రవర్తనా విధానానికి విరుద్ధంగా ఉన్నా.

సివిల్ అప్పీల్ అధికార పరిధి: సివిల్ అప్పీల్ నం. 161 ఆఫ్ 1959.

1954 అక్టోబర్ 20వ తేదీన పశ్చిమ బెంగాల్ లోని రెండవ పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ ఇచ్చిన తీర్పు నుండి అప్పీల్ నం. కల. 301 ఆఫ్ 1954 లో కలకత్తాలోని లేబర్ అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ 1956 జనవరి 31 నాటి తీర్పు మరియు ఉత్తర్వు పై ప్రత్యేక అనుమతి ద్వారా అప్పీలు.

బి. సేన్ మరియు *ఎస్. ఎన్. ముఖర్జీ* పిటిషనర్ తరఫున.

డి. ఎన్. ముఖర్జీ ప్రతివాదుల తరపున.

1959. మే 7. కోర్టు ఇచ్చిన తీర్పు వెలువరించినది

వాంచూ న్యాయమూర్తి – ఇది పారిశ్రామిక విషయం లో ప్రత్యేక అనుమతి ద్వారా అప్పీలు. అప్పీలుదారు గ్రహాం ట్రేడింగ్ కంపెనీ (ఇండియా) లిమిటెడ్ (ఇకపై కంపెనీ అని పిలువబడుతుంది). బోనస్ గురించి కంపెనీకి, దాని కార్మికులకు మధ్య వివాదం ఏర్పడింది, దీనిని పశ్చిమ బెంగాల్ ప్రభుత్వం 1953 డిసెంబర్ 17న రెండవ పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ కు రెఫర్ చేసింది పంపింది. ఆర్డర్ ఆఫ్ రెఫరెన్స్ లో బోనస్ వివాదంలో ఉన్న సంవత్సరాన్ని పేర్కొననప్పటికీ, ఈ వివాదం 1953 సంవత్సరానికి బోనస్ కోసం అని పార్టీల మధ్య సాధారణ అవగాహన ఉంది. మా ముందు ప్రతివాదులుగా ఉన్న కార్మికుల దావా ఏమిటంటే, కంపెనీ 1940 నుండి 1950 వరకు తప్పకుండా ఒక నెల బోనస్ చెల్లిస్తు వస్తోంది. 1951లో అక్టోబరులో ఒక నెల బోనస్, డిసెంబరులో మరో అర నెల బోనస్ చెల్లించారు. 1952లో ఒక నెల బోనస్ చెల్లించారు. కార్మికులు 1953 ఆగస్టు 27న రాసిన లేఖలో మూడు నెలల బోనస్ కోసం డిమాండ్ చేశారు. గత సంవత్సరాల్లో చెల్లింపులు పూర్తిగా *ఎక్స్ గ్రేషియా* అని, 1953 లో నష్టం వచ్చినందున ఆ సంవత్సరం *ఎక్స్ గ్రేషియా* చెల్లించడం సాధ్యం కాదని కంపెనీ బదులిచ్చింది. 1953 సెప్టెంబర్ 21న రాసిన లేఖలో ఆ ఏడాది వరకు మంజూరైన బోనస్ ఒక్కటే పూజా ఖర్చుల కోసమేనని, ఈ బోనస్ చెల్లింపు ఆనవాయితీగా మరియు ఉపాధి షరతుగా మారిందని కార్మికులు వాదించారు. ఇరువర్గాల మధ్య సమస్య పరిష్కారం కాకపోవడంతో వివాదాన్ని న్యాయనిర్ణయం కొరకు పంపారు.

బోనస్ చెల్లింపు అనేది కొన్నేళ్లలో తప్పలాభాలను బట్టి *ఎక్స్ గ్రేషియా* చెల్లించారు అన్నది కంపెనీ వాదన. కానీ ఆ సంవత్సరాల్లో చెల్లింపు ఎక్స్ గ్రేషియా అని, భవిష్యత్తుకు ఎటువంటి పూర్వాపరాలు సృష్టించబడదని కూడా స్పష్టం చేశారు. అందువలన, నష్టం వచ్చిన సంవత్సరంలో ఏదైనా బోనస్ చెల్లించాల్సిన బాధ్యతను కంపెనీపై ఉంచే ఉద్యోగ షరతు లేదా ఎటువంటి ఆనవాయితీగాని లేదు.

ఈ ప్రశ్నను ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ మూడు కోణాల్లో పరిశీలించింది. మొదటిది, *బొంబాయిలోని మిల్లు యజమానుల సంఘం* v. *రాష్ట్రీయ మిల్ మజ్దూర్ సంఘ్, బొంబాయి* (1950 ఎల్. ఎల్. జె. 1247) లో ఫుల్ బెంచ్ నిర్ణయం ఆధారంగా ఈ సంవత్సరానికి ఏదైనా బోనస్ లాభం యొక్క బోనస్ గా చెల్లించాలా అని పరిశీలించింది మరియు అటువంటి బోనస్ ను సమర్థించడానికి లాభం మిగులు అందుబాటులో లేదని నిర్ధారణకు వచ్చింది. ఆ తర్వాత మిగిలిన రెండు అంశాలను పరిగణనలోకి తీసుకుంది, *మహాలక్ష్మి కాటన్ మిల్స్ లిమిటెడ్, కలకత్తా* v. *మహాలక్ష్మి కాటన్ మిల్స్ వర్కర్స్ యూనియన్* (1952 ఎల్. ఎ. సి. 370) లో తీసుకున్న నిర్ణయం ప్రకారం పూజా బోనస్ ఉద్యోగ షరతుగా లేదా ఆనవాయితీ ఆధారంగా ఇవ్వవచ్చా అని. ఈ అంశాలపై చర్చ మిళితం చేసింది మరియు ఈ కేసులో ఉద్యోగ షరతు ఆధారంగా పూజా బోనస్ ఇవ్వలేమని నిర్ధారణకు వచ్చిన తర్వాత ఆనవాయితీ ఆధారంగా కూడా ఈ వాదనను తోసిపుచ్చింది.

దీంతో కార్మికులు లేబర్ అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ కు అప్పీలుకు వెళ్లగా, అది అప్పీలుకు అనుమతించింది. అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ తీర్పు కూడా పూజ బోనస్ కు సంబంధించిన రెండు అంశాలను మిళితం చేసింది, అనగా, అది ఉద్యోగ షరతుపై లేదా ఆధారపడి ఉంటుందా లేదా ఆనవాయితీ మీద ఆధారపడి ఉంటుందా; కానీ ఆనవాయితీని స్థాపించడానికి తగిన ఆధారాలు ఉన్నాయని నిర్ధారణకు వచ్చింది, అందువల్ల పూజ బోనస్ గా ఒక నెల మూల వేతనాన్ని చెల్లించాలని ఆదేశించింది. నష్టాన్ని చూపించే కంపెనీ ఖాతాలు నమ్మదగినవి కావని, ప్రాఫిట్ బోనస్ అవకాశం కూడా ఉండవచ్చనే అభిప్రాయానికి మొగ్గు చూపింది. కానీ చివరికి ఒక నెల మూల వేతనాన్ని పూజా బోనస్ గా మంజూరు చేసింది. ఆ తరువాత కంపెనీ ఈ న్యాయస్థానానికి అప్పీలు చేయడానికి ప్రత్యేక అనుమతి కోసం దరఖాస్తు చేసింది, అది అనుమతించబడింది; అలా ఈ విషయం మన ముందుకు వచ్చింది.

బెంగాల్‌లో పూజ ఒక ప్రత్యేక ప్రాముఖ్యత కలిగిన పండుగ; మరియు అక్కడ అనేక సంస్థలు తమ ఉద్యోగులకు ప్రత్యేక పూజ ఖర్చుల కోసం బోనస్ చెల్లించడం సర్వసాధారణంగా మారింది. వివిధ ట్రిబ్యునళ్లు తీర్పు ఇచ్చిన ఈ బోనస్‌కు సంబంధించిన వివాదాలు తలెత్తాయి.

1949 నాటికే *బెంగాల్ చాంబర్ ఆఫ్ కామర్స్, కలకత్తా* మరియు *దాని ఉద్యోగుల* (పశ్చిమ బెంగాల్ ప్రభుత్వ ప్రచురణ, 1949 మార్చితో ముగిసిన త్రైమాసికానికి ట్రిబ్యునళ్లు చేయబడిన అవార్డులు', పట 116.) మధ్య జరిగిన వివాదంలో, ఈ వివాదాన్ని విచారించిన ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్, దుర్గాపూజ బెంగాల్‌లో జాతీయ పండుగ అని, ఆ సమయంలో సన్నిహితులకు మరియు బంధువులకు కానుకలు ఇవ్వడం ఆనవాయితీగా ఉందని పేర్కొంది. ఈ నిమిత్తం నెలవారీ ఆదాయం నుండి పొదుపు చేయడం తక్కువ వేతనం ఉన్న ఉద్యోగులకు కష్టం కాబట్టి పూజల సమయంలో యజమానులు ద్రవ్య గ్రాంట్ ఇవ్వడం బెంగాల్‌లో సంప్రదాయంగా మరియు ఆనవాయితీగా మారింది. బెంగాల్ చాంబర్ ఆఫ్ కామర్స్ దీనిని గుర్తించడంలో జాప్యం చేయ లేదు మరియు ఒక నెల వేతనానికి సమానమైన బోనస్ ను మంజూరు చేస్తోంది మరియు దానిని నిలిపివేసే ఉద్దేశం లేదని ట్రిబ్యునల్ కు హామీ ఇచ్చింది. తరువాత ఈ విషయాన్ని *మహాలక్ష్మీ కాటన్ మిల్స్ కేసు* (1952 ఎల్. ఎ. సి.370) లో పరిగణనలోకి తీసుకున్నారు, ఇక్కడ వార్షిక దుర్గాపూజ సమయంలో బోనస్ చెల్లించడానికి ఉద్యోగ షరతు ఉందనే నిర్ధారణను సమర్థించడానికి కొన్ని పరీక్షలు రూపొందించబడ్డాయి. అయితే, ఆ సందర్భంలో పూజ బోనస్ అనేది ఉద్యోగ షరతుకు సంబంధించినది మరియు బెంగాల్ లో సంప్రదాయం లేదా ఆనవాయితీకి సంబంధించిన విషయంగా కాదు. అయితే బెంగాల్‌లో సాధారణంగా చెల్లించే పూజా బోనస్ రెండు రకాలుగా ఉంటుందని స్పష్టమవుతోంది. అనగా, (1) *మహాలక్ష్మి కాటన్ మిల్స్ కేసు* (1952 ఎల్. ఎ. సి.370) లో వివరించిన విధంగా ఇది ఒక పరోక్ష ఉద్యోగ షరతుగా చెల్లించబడుతుంది మరియు (2) పైన పేర్కొన్న ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ యొక్క తీర్పులో పేర్కొన్న విధంగా ఇది ఒక ఆనవాయితీ మరియు సాంప్రదాయ చెల్లింపుగా చెల్లించబడుతుంది. మెస్సర్స్.

ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ v. *ఇస్పహానీ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్* ([1960] (1)] ఎస్. సి. ఆర్. 24) లో ఉద్యోగ షరతుపై చెల్లింపు జరిగినప్పుడు వర్తించే పరీక్షను మేము పరిగణనలోకి తీసుకున్నాము మరియు మేము అక్కడ చెప్పిన వాటిని పునరావృతం చేయాల్సిన అవసరం లేదు. ప్రస్తుత సందర్భంలో 1940 నుంచి 1952 వరకు గత సంవత్సరాల్లో చేసిన చెల్లింపులను ఈ కేసు పరిస్థితులలో ఉపాధి షరతు ఆధారంగా పరిగణించలేమని కంపెనీ ఎత్తిచూపింది. మా అభిప్రాయం ప్రకారం ఈ వాదన సరైనదే. ఈ కేసులో ఉపాధి షరతుని భావించలేము,

1948 నుంచి 1952 వరకు కంపెనీ ఈ బోనస్ ను చెల్లించినప్పుడల్లా ఇది *ఎక్స్ గ్రేషియా* చెల్లింపు అని , భవిష్యత్ సంవత్సరాల్లో ఎలాంటి పూర్వాపరాలు ఉండవని స్పష్టం చేసింది. ఏటేటా ఇటువంటి నోటీసు నేపథ్యంలో, ఒక పరోక్షఒప్పందం ఆధారంగా ఉపాధి యొక్క ఒక అంతర్నిహిత షరతుగా భావించలేము , ఎందుకంటే ఒప్పందం అనేది ఒక ఒప్పందం యొక్క అంశానికి సంబంధించిన మనస్సుల కలయికను సూచిస్తుంది; మరియు ఇక్కడ ఒక వాస్తవిక్రప్పడూ ఈ చెల్లింపు ఎక్స్ గ్రేషియా అని మరియు ఇది భవిష్యత్తు సంవత్సరాలకు ఎటువంటి పూర్వాపరాలు సృష్టించబడదని స్పష్టం చేస్తోంది. సర్వీస్ నియమాల సూచిత షరతు యొక్క ప్రశ్నతో వ్యవహరించేటప్పుడు, ప్రతి సంవత్సరానికి చెల్లింపు చేసేటప్పుడు యజమాని స్పష్టంగా చేసిన ప్రకటనను విస్మరించడం కష్టం

అయితే, ఈ కేసులో చెల్లింపు ఆనవాయితీగా మరియు సంప్రదాయబద్ధంగా జరిగిందా అనే ప్రశ్నను ఇంకా పరిగణనలోకి తీసుకోవాల్సి ఉంది. ఉద్యోగ షరతు ఆధారంగా పూజా బోనస్ తో వ్యవహరించేటప్పుడు, *మెస్సర్స్. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్* v. *ఇస్పహానీ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్* [1960(1)] ఎస్. సి. ఆర్. 24.) లో మేము ఎత్తి చూపినట్టు, ఒక షరతును సూచించవచ్చు, చెల్లింపు

అంతటా ఏకరీతి రేటులో లేనప్పటికీ , మునుపటి సంవత్సరాలలో చేసిన విభిన్న చెల్లింపులను పరిగణనలోకి తీసుకొని ఒక నిర్దిష్ట సంవత్సరంలో చెల్లింపు పరిమాణం ఎంత ఉండాలో నిర్ణయించడంలో ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ సమర్థించబడుతుంది. కానీ తీర్పు కోసం ఆనవాయితీ మరియు సాంప్రదాయ బోనస్ ప్రశ్న తలెత్తినప్పుడు, పరిగణనలు కొంత భిన్నంగా ఉండవచ్చు. అటువంటి సందర్భంలో, ట్రిబ్యునల్ పరిగణనలోకి తీసుకోవాలసి ఉంటుంది: (1) చెల్లింపు నిరాటంకముగా అనేక సంవత్సరాల పాటు చెల్లించబడింది ; (2) ఇది తగినంత సుదీర్ఘ కాలికంగా ఉన్నదా, అయినప్పటికీ కాలం యొక్క పొడవు ప్రతి కేసు యొక్క పరిస్థితులపై ఆధారపడి ఉంటుంది ; అయినప్పటికీ, ఉద్యోగ షరతు ఆధారంగా పూజా బోనస్ కంటే సాంప్రదాయ మరియు ఆనవాయితీ గా పూజా బోనస్ యొక్క అంచనాను సమర్థించడానికి ఈ కాలం సాధారణంగా ఎక్కువ కాలం ఉండాలి ; (iii) లాభాల సంపాదనపై చెల్లింపు ఆధారపడి ఉన్న పరిస్థితిని మినహాయించాలసి ఉంటుంది, అందువల్ల నష్టం వచ్చిన సంవత్సరాలలో చెల్లింపు జరిగిందని చూపించాలి. ఆనవాయితీ యొక్క ప్రశ్నతో వ్యవహరించేటప్పుడు, చెల్లింపు చేసినప్పుడు యజమాని అది ఎక్స్ గ్రేషియా అని చెప్పిన వాస్తవం.

ఈ విషయంలో ఎటువంటి తేడాను కలిగించదు , ఎందుకంటే ఆనవాయితీ యొక్క రుజువు మనం పేర్కొన్న సంబంధిత అంశాల ప్రభావంపై ఆధారపడి ఉంటుంది ; మరియు ఒక పక్షం యొక్క ఏకపక్ష ప్రకటనల వల్ల అది భౌతికంగా ప్రభావితమవ్వదు , ఆ ప్రకటనలు ఆ పక్షం అనుసరించిన ప్రవర్తనా విధానానికి విరుద్ధంగా ఉన్నా ; మరియు (iv) చెల్లింపు అంతటా ఒకే రేటుతో చేయబడాలి ఇంత రేటుకు చెల్లించడం ఆనవాయితీగా, సంప్రదాయంగా మారిందన్న అంచనాను సమర్థించడానికి. పూజ బోనస్ ను ఉద్యోగ షరతుగా రుజువు చేయడానికి వర్తించే పరీక్షల కంటే ఈ పరీక్షలు మరింత కఠినంగా ఉన్నాయని గమనించవచ్చు.

ప్రస్తుత పరిస్థితుల్లో ఈ పరీక్ష సంతృప్తికరంగా ఉన్నాయో లేదో ఇప్పుడు చూద్దాం. ప్రస్తుత కేసులో ఈ ఆచారం 1940 లో ప్రారంభమైంది మరియు 1950 వరకు నిరాటంకముగా ఉంది. ఈలోగా 1948లో ఈ కంపెనీ ఒక పక్షంగా ఒక తీర్పు వెలువడింది. ఆ సమయంలో కంపెనీ తరఫున ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ ముందు కొంత బోనస్ చెల్లిస్తున్నారని, బోనస్ నిలిపివేసే ఉద్దేశం లేదని, తత్ఫలితంగా ట్రిబ్యునల్ ఈ విషయంపై తీర్పు ఇవ్వలేదు, ఇది చెల్లింపు యొక్క సాంప్రదాయ మరియు ఆనవాయితీ స్వభావాన్ని కంపెనీ గుర్తించిందని, అప్పుడు చెల్లింపును నిలిపివేసే ఉద్దేశం లేదని ట్రిబ్యునల్ కు హామీ ఇచ్చిందని స్పష్టమవుతోంది. ఈ చెల్లింపు 1949 నుండి 1951 వరకు కొనసాగింది. 1952లో, కొంత వివాదం తలెత్తింది మరియు మొదట కంపెనీ ఒక నెల వేతనాన్ని బోనస్ గా కాకుండా ముందస్తు చెల్లింపుగా చెల్లించింది.

అయితే కొంత మంది కార్మికులు ఈ చెల్లింపును స్వీకరించగా, మరికొందరు స్వీకరించలేదు, మొత్తాన్ని ముందస్తు చెల్లింపుగా చెల్లించడంతో సంతృప్తి చెందక. కంపెనీ డైరెక్టర్ల బోర్డు ఛైర్మన్ 1952లో కలకత్తాను సందర్శించారు, తరువాత కార్మికుల ప్రతినిధుల మేరకు ముందస్తు చెల్లింపును ఒక నెల బోనస్ గా మార్చారు మరియు అడ్వాన్స్ ను స్వీకరించని కార్మికులకు కూడా బోనస్ పొందడానికి అనుమతించారు. అందువల్ల 1940 నుండి 1952 వరకు బోనస్ చెల్లింపులో ఏదైనా విరామం ఉందని చెప్పలేము, ఎందుకంటే 1952 డిసెంబరులో ఛైర్మన్ ముందస్తు చెల్లింపుని బోనస్ గా మార్చకపోతే, కార్మికులు ఆ సంవత్సరంలో కూడా ఈ వివాదాన్ని లేవనెత్తి ఉండేవారు.

మరియు అప్పుడు 1951 వరకు ఎలాంటి విరామం ఉండేది కాదు. కాబట్టి నిరాటంకముగా చెల్లింపు ఉంది మరియు ఆనవాయితీ మరియు సాంప్రదాయ బోనస్ యొక్క అంచనాను సమర్థించడానికి ఈ కాలం తగినంత సుదీర్ఘంగా ఉంది. ఈ కాలంలో నాలుగేళ్లలో పూజల

సమయములో కాకుండా నవంబర్, డిసెంబర్ నెలల్లో చెల్లింపులు జరిగాయని పేర్కొన్నారు; అందువలన, ఇది సాంప్రదాయ మరియు ఆనవాయితీ పూజ బోనస్ అని చెప్పలేము. ఈ కేసులో చెల్లింపులో జాప్యము అభిప్రాయములో ప్రాముఖ్యము కాదు, ఎందుకంటే సాక్షిగా హాజరైన కంపెనీ డైరెక్టర్లలో ఒకరు ఈ ఒక నెల బోనస్ గురించి మాట్లాడుతూ, పూజల సమయములో తమ సిబ్బందికి సహాయము చేయడానికి కంపెనీ చెల్లించిందని పేర్కొన్నారు.

లాభాలు వచ్చినందువల్లే చెల్లించారనే భావనను మినహాయించి నష్టం వచ్చిన సంవత్సరాల్లో చెల్లింపు చేసి ఉండాలనే షరతు కూడా సంతృప్తికరంగా ఉంది, ఎందుకంటే కనీసం రెండు సంవత్సరాలు నష్టాలు వచ్చినప్పుడు చెల్లింపులు జరిగాయని ఆధారాలు ఉన్నాయి. చివరగా, చెల్లింపు ఏకరీతి రేటుతో ఉండాలనే షరతు కూడా సంతృప్తిచెందింది ఎందుకంటే ఒక నెల మూల వేతనం 1940 నుండి 1952 వరకు ఎటువంటి మార్పు లేకుండా బోనస్ యొక్క పరిమాణం. 1951 డిసెంబరులో మరో అర నెల బోనస్ చెల్లించిన మాట వాస్తవమే. కానీ ఆ సంవత్సరం లాభాల సంవత్సరం, దీనిలో అర నెల వస్తు బోనస్ ప్రత్యేకంగా చెల్లించబడింది. ఈ విధంగా పూజా బోనస్ కు సంబంధించినంత వరకు రేటు ఎల్లప్పుడూ ఒక నెల మూల వేతనం వద్ద ఏకరీతిగా ఉంది. 1953లో మూడు నెలల బోనస్ కోసం కార్మికులు చాలా ఎక్కువగా కోరిన మాట వాస్తవమే. అయితే ఈ కేసులో రుజువు అయిన వాస్తవాల నుంచి రాబట్టవలసిన అంచనాను అది ఏమాత్రం తీసివేయదని మా అభిప్రాయము. అందువల్ల ఒక ఆనవాయితీ మరియు సాంప్రదాయ బోనస్ యొక్క అన్ని షరతులు ఈ కేసులో సంతృప్తి చెందాయి మరియు అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ యొక్క ఉత్తర్వులలో జోక్యం చేసుకోవడానికి ఎటువంటి కారణం లేదు, అయితే ఈ విషయము యొక్క లాభాల బోనస్ అంశానికి సంబంధించి అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ యొక్క పరిశీలనలతో మేము ఏకీభవించడం లేదని మేము స్పష్టం చేయాలనుకుంటున్నాము. అందువల్ల అప్పీలు విఫలం అవుతుంది మరియు తద్వారా తిరస్కరించబడుతుంది. ఈ ప్రశ్న మొదటిసారిగా ఈ కోర్టులో ఒక ప్రత్యేకమైన సమస్యగా తలెత్తింది

మరియు అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ ఇంతకు ముందు స్పష్టంగా పరిగణనలోకి తీసుకోలేదు కాబట్టి, వాదులు వారి స్వంత ఖర్చులను భరించాలని మేము ఆదేశిస్తున్నాము .

అప్పీల్ కొట్టి వేయబడింది.