సుప్రీం కోర్టు రిపోర్టులు

ది బర్మా-షెల్ రిఫైనరీస్ లిమిటెడ్

వర్సెస్

వారి యొక్క వర్క్‌మెన్

(పి. బి. గజేంద్రగడ్కర్, కె. ఎన్. వాంచూ మరియు కె. సి. దాస్ గుప్తా, న్యాయమూర్తులు.)

1961

ఫిబ్రవరి 1

పారిశ్రామిక వివాదం – క్లరికల్ సిబ్బందికి బోనస్ చెల్లింపు – ఆయిల్ కంపెనీల్లో అమలులో ఉన్న విధానం – లేబర్ స్టాఫ్ కంటే తక్కువ రేటు చెల్లించాలా.

బోనస్ చెల్లింపు అనేది కంపెనీ లాభాలకు కార్మికుల సహకారంపై ఆధారపడి ఉంటుంది, అ సహకారం, బాగా స్థిరపడింది, మొత్తంగా పరిగణనలోకి తీసుకోవాలి మరియు కార్మికులలో ఏ తరగతి లేదా వర్గం లాభాలకు ఎంత సహకారించారో విచారించడం సంబంధితమైనది కాదు.

బర్న్ అండ్ కో., కలకత్తా v. *దేర్ ఎంప్లాయిస్* [1956] ఎస్. సి. ఆర్. 781 మరియు *బరోడా బరో మునిసిపాలిటీ* v. *ఇట్స్ వర్క్‌మెన్* [1957] ఎస్. సి. ఆర్. 33, ప్రస్తావించారు.

ఆ దృక్కోణం నుంచి చూస్తే , ఏ విధమైన అదిగమించే పరిశీలన లేనప్పుడు , క్లర్క్ లు , ఆపరేటర్లు వంటి వివిధ వర్గాల కార్మికులకు చెల్లించాల్సిన బోనస్ రేటుపై వ్యత్యాసాన్ని చూపడం సమంజసం కాదు , ఎందుకంటే పరిశ్రమ యొక్క శ్రేయస్సుకు మరొక వర్గం కంటే ఏ వర్గం ఎక్కువ సహకారించారో చెప్పడం సాధారణంగా అసాధ్యం.

అలాగే క్లరికల్ , లేబర్ స్టాఫ్ కు ఎల్లప్పుడూ ఒకే రేటు చెల్లించాలనే కఠినమైన నిబంధనను విధించలేం. ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునళ్లకు ఈ విషయంలో విస్తృతమైన విచక్షణ ఉండాలి , దీనిని ఏకపక్షంగా ఉపయోగించకపోతే ఈ కోర్టు జోక్యం చేసుకోవడానికి అయిష్టంగా ఉంటుంది.

తత్ఫలితంగా, పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ , లేబర్ మరియు క్లరికల్ సిబ్బంది వేతన స్కేలు మధ్య వ్యత్యాసాన్ని పూర్తిగా పరిగణనలోకి తీసుకొని , ధరల పెరుగుదల వల్ల లేబర్ సిబ్బంది కంటే ఎక్కువ నష్టపోయిన మధ్యతరగతికి చెందిన క్లరికల్ సిబ్బందికి తక్కువ బోనస్ ఇవ్వడం సరికాదని నిర్ధారణకు వచ్చింది, మరియు ఇది అలా కాదని చూపించడానికి ఏమీ లేదు, ట్రిబ్యునల్ నిర్ణయం సహేతుకమైనది మరియు దానిని సమర్థించాలి.

సివిల్ అప్పీల్ అధికార పరిధి: సివిల్ అప్పీల్ నెంబరు 250/1959.

రిఫరెన్స్ (ఐ. టి.) నం.106 ఆఫ్ 1955 లో బొంబాయిలోని ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ 1958 మే 18న ఇచ్చిన తీర్పు నుంచి ప్రత్యేక అనుమతి ద్వారా అప్పీలు.

ఎం. సి. సెతల్వాడ్ , భారతదేశపు అటార్నీ -జనరల్, ఎస్. డి. విమదలాల్ , ఐ. ఎన్. ష్రాఫ్ అప్పీలుదారుల తరఫున.

జనార్దన్ శర్మ, ప్రతివాది నం.1 తరపున.

1961. ఫిబ్రవరి 1. కోర్టు ఇచ్చిన తీర్పును వెలువరించినది

దాస్ గుప్తా , న్యాయమూర్తి. – 1956 సంవత్సరానికి బోనస్ విషయంలో అప్పీలుదారు కంపెనీకి, వారి క్లరికల్ సిబ్బందికి మధ్య పారిశ్రామిక వివాదం నుండి ప్రత్యేక అనుమతి ద్వారా ఈ అప్పీల్ తలెత్తింది. ఏడాదిలో 8 నెలల మొత్తం సంపాదనకు సమానమైన బోనస్ ఇవ్వాలని కార్మికుల డిమాండ్. కంపెనీ మరియు దాని లేబర్ ఉద్యోగుల మధ్య ఒక ఒప్పందం ఉనికిలో ఉందని – దీని ప్రకారం 1956 సంవత్సరానికి బోనస్ 4½ నెలల మూల వేతనంగా నిర్ణయించబడిందనే కారణంతో కంపెనీ ఈ డిమాండ్ ను ప్రధానంగా వ్యతిరేకించింది , బోనస్ ప్రదానాల విషయంలో గతంలో సాధారణ పద్ధతి లేబర్ కంటే క్లరికల్ ఉద్యోగులకు తక్కువ మొత్తాలను ప్రదానం చేయడం లేదా మంజూరు చేయడం , మరియు ఏదేమైనా , క్లరికల్ ఉద్యోగులు మరియు లేబర్ ఉద్యోగులకు ఒకే రకమైన బోనస్ రేటును మంజూరు చేయడం "కలహాలు మరియు అసంతృప్తిని ప్రోత్సహించడం లేదా ఆహ్వానించడం" అవుతుంది. 1956 నాటి బోనస్ కు సంబంధించి కార్మికుల తరఫున స్వచ్ఛందంగా ఒప్పందం కుదుర్చుకున్నారని, ఇది వారికి ప్రయోజనకరమని ట్రిబ్యునల్ అభిప్రాయపడింది, మరియు క్లరికల్ సిబ్బందికి బోనస్ అదే స్థాయిలో ఉండాలని అభిప్రాయపడింది. ఒక వైపు , క్లరికల్ సిబ్బంది కార్మికులకు అర్హమైన దానికంటే ఎక్కువ రేటుకు బోనస్ ఇవ్వాలన్న వాదనను తిరస్కరించింది , ఎందుకంటే ఇది "పారిశ్రామిక అసంతృప్తి మరియు కలహాలకు దారితీస్తుంది ", మరోవైపు క్లరికల్ సిబ్బందికి తక్కువ రేటుకు బోనస్ ఇవ్వడానికి ఎటువంటి కారణం లేదని పేర్కొంది. దీని ప్రకారం 1956 డిసెంబర్ 31తో ముగిసేసిన సంవత్సరానికి క్లరికల్ సిబ్బందికి మూల వేతనంలో 9/24 వంతుల చొప్పున బోనస్ ఇచ్చింది.

అప్పీల్ లో రెండు వాదనలు లేవనెత్తారు. మొదటిది , ఈ కార్మికులు పొందిన వాస్తవ

వేతనాలకు మరియు జీవన వేతనానికి మధ్య అంతరం యొక్క ఉనికి మరియు పరిధికి సంబంధించి ఒక నిర్ధారణను నమోదు చేయకుండా ట్రిబ్యునల్ బోనస్ ఇవ్వడంలో తప్పు చేసిందని . ఒప్పందం ఆధారంగా లేబర్ సిబ్బందికి చెల్లించాల్సిన రేటుకే క్లరికల్ సిబ్బందికి బోనస్ మంజూరు చేయడంలో ట్రిబ్యునల్ తప్పు చేసిందని , క్లరికల్ సిబ్బందికి తక్కువ రేటుకు బోనస్ ఇవ్వాల్సిందని అప్పీలుదారు తరఫున కోరిన రెండో వాదన.

అయితే ఈ అప్పీలులో మొదటి వాదనను కోరడానికి అప్పీలుదారును అనుమతించలేము ఎందుకంటే అటువంటి వాదన ట్రిబ్యునల్ ముందు తీవ్రంగా లేవనెత్తినట్లు కనిపించదు. కంపెనీ తరఫున ట్రిబ్యునల్ ముందు దాఖలు చేసిన లిఖితపూర్వక వాంగ్మూలం మొదటి భాగంలో ఒక ప్రకటన చేసిన మాట వాస్తవమే, "కంపెనీ, ఈ గౌరవనీయమైన ట్రిబ్యునల్ ముందు దాఖలు చేసిన రిఫరెన్స్ (ఐ. టి.) 279 ఆఫ్ 1957 లో దాని వ్రాతపూర్వక ప్రకటనను ఇక్కడ విలీనం చేసినట్లుగా , సూచించడానికి మరియు ఆధారపడటానికి వీలు కోరుకుంటుంది మరియు దానిలో చేసిన అన్ని సమర్పణలు మరియు వాదనలను పునరావృతం చేస్తుంది మరియు స్వీకరిస్తుంది" మరియు కంపెనీ చెల్లించే అధిక వేతనాల దృష్ట్యా వాస్తవ వేతనానికి మరియు జీవన వేతనానికి మధ్య ఎటువంటి అంతరం లేదని అందులో దాఖలు చేసిన లిఖితపూర్వక వాంగ్మూలం లో ఒక ప్రశ్న తీసుకోబడింది. ప్రస్తుత రిఫరెన్స్, అంటే రిఫరెన్స్ నం. (ఐ. టి.) 106 ఆఫ్ 1958 లో దాఖలు చేసిన ప్రత్యేక రాతపూర్వక వాంగ్మూలంలో స్వతంత్ర ప్రకటన చేయకపోవడమే కాదు, రెండు రిఫరెన్స్లను కలిపి విన్న ట్రిబ్యునల్ ఇచ్చిన తీర్పులో ఈ తరహా ఏదైనా వాదనకు సంబంధించి మాకు ఎటువంటి ప్రస్తావన కనిపించలేదు. ప్రత్యేక అనుమతి కోరుతూ దాఖలు చేసిన పిటిషన్ లో కార్మికులు అందుకున్న వాస్తవ వేతనానికి మరియు జీవన వేతనానికి మధ్య అంతరం ఉనికి మరియు పరిధికి సంబంధించి ట్రిబ్యునల్ ఒక నిర్ణయానికి రాకుండా బోనస్ మంజూరు చేసిందనడానికి ఎటువంటి ఆధారం లేదు. అప్పీలుదారు తరఫున దాఖలు చేసిన కేసు వాంగ్మూలంలో కూడా అలాంటి ప్రశ్న లేవనెత్తలేదు. కాబట్టి అప్పీలుదారు ఇప్పుడు అలాంటి వాదనను కోరడం కుదరదు.

ఒప్పందం ఆధారంగా లేబర్ సిబ్బందికి చెల్లించాల్సిన అదే రేటుతో క్లరికల్ సిబ్బందికి బోనస్ మంజూరు చేయడంలో ట్రిబ్యునల్ పొరపాటు చేసిందని , క్లరికల్ సిబ్బందికి తక్కువ రేటుతో బోనస్ మంజూరు చేయబడాలి అనే మరో వాదనకు మద్దతుగా , పెట్రోలియం పరిశ్రమలో చాలా సంవత్సరాలుగా, క్లరికల్ ఉద్యోగులకు మరియు ఆపరేటర్ల మధ్య వ్యత్యాసం చూపడం , రెండవవారికి ఇచ్చే బోనస్ కంటే మొదటివారికి తక్కువ బోనస్ రేటు ఇవ్వడం అనే ఆనవాయితీ అమలులో ఉందని

కోరారు. లేబర్ సిబ్బంది కంటే క్లరికల్ సిబ్బందికి తక్కువ బోనస్ చెల్లించే ఆనవాయితీ చాలా ఏళ్లుగా ఉంది అనే ఆధారాంశం ఉన్నట్లయితే , అదే రెండు వర్గాల ఉద్యోగులకు ఒకే రేటుతో బోనస్ ఇవ్వకుండా పారిశ్రామిక న్యాయనిర్ణేతలను నిరోధిస్తుందా అని ప్రస్తుత సందర్భంలో ఆలోచించడం అనవసరం. ఎందుకంటే , పై ఆధారాంశం స్థాపించబడలేదని మేము కనుగొన్నాము , కొన్ని సంవత్సరాలలో, ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ మంజూరు ద్వారా లేదా ఒప్పందం ద్వారా , పెట్రోలియం సంస్థల క్లరికల్ సిబ్బందికి లేబర్ ఉద్యోగుల కంటే తక్కువ రేటుకు బోనస్ లభించిన మాట వాస్తవమే అయినప్పటికీ, కొన్ని సంవత్సరాలలో, క్లరికల్ సిబ్బంది మరియు ఆపరేటర్లకు అదే రేటుకు బోనస్ ఇవ్వబడింది. ఈ విధంగా , 1951 సంవత్సరానికి, బర్మా షెల్ , కాల్టెక్స్ మరియు స్టాండర్డ్ వాక్యూమ్ అనే మూడు చమురు కంపెనీలు మరియు వారి కలకత్తా కార్యాలయంలోని వాటి ఉద్యోగుల మధ్య వివాదాలలో లేబర్ అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ *బర్మా-షెల్ ఆయిల్ కంపెనీ లిమిటెడ్* v. *దేర్ వర్క్‌మెన్* ((1955) L.A.C. 787. 794) లో ఈ విషయాన్ని ఇలా చర్చించింది:-

> "1950 నాటి బోనస్ చెల్లింపు విషయంలో క్లరికల్ సిబ్బందికి మరియు శ్రామికులకు 3 నెలల వేతనం చొప్పున బోనస్ లభించింది , అయితే శ్రామిక వర్గం 4 నెలలకు అర్హులని పరిశీలన ఉంది. అయితే ఈ రెండు గ్రూపులకు 3 నెలల మూల వేతనం చొప్పున బోనస్ లభించింది. ట్రిబ్యునల్ విచారణ పెండింగ్ లో ఉన్న సమయంలో అన్ని కంపెనీలు 1951 సంవత్సరానికి 3½ నెలల వేతనాల ఆధారంగా బోనస్ ఇస్తామని కార్మికుల యూనియన్ తో ఒప్పందాలు కుదుర్చుకున్నాయి. ఆ మొత్తానికి మించి క్లరికల్ సిబ్బందికి అనుమతిస్తే తీవ్ర పరిణామాలు ఉంటాయని భావిస్తున్నాం. మరోవైపు, గత నిర్ణయం ప్రభావం రెండు వర్గాలకు సమానంగా లభించినందున , క్లర్కులకు కార్మిక వర్గానికి చెల్లించిన దానికంటే తక్కువ చెల్లించడం నిజమైన అసంతృప్తికి దారితీస్తుంది."

బర్మా-షెల్ కంపెనీ v. *దేర్ వర్క్‌మెన్* ((1959) (I) L.L.J. 198) మధ్య వివాదంలో క్లరికల్ సిబ్బందికి మరియు ఆపరేటర్లకు ఒకే రకమైన బోనస్ చెల్లించాలా అనే ప్రశ్నను ఎర్నాకుళం పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ ముందు లేవనెత్తినప్పుడు , బోనస్ చెల్లింపు విషయంలో వ్యత్యాసం చూపాలని తాను ఒత్తిడి చేయబోనని కంపెనీ తరపున గౌరవ న్యాయవాది అంగీకరించారు అని గమనించవచ్చు. అందువల్ల చమురు కంపెనీలలో ఏకరీతి లేదా దాదాపు ఏకరీతి పద్ధతిలో ఆపరేటర్ల కంటే క్లరికల్ సిబ్బందికి తక్కువ రేటుకు బోనస్ చెల్లించడం అని భావించడానికి ఎటువంటి ఆధారం లేదని మేము కనుగొన్నాము. అందువల్ల క్లరికల్ సిబ్బందికి మూలవేతనంలో 9/24 వంతు బోనస్ ఇవ్వడం కార్మిక

సిబ్బందిలో అసంతృప్తిని కలిగించే అవకాశం ఉందన్న వాదనలో ఎటువంటి వాస్తవం లేదు; వారు అదే రేటుతో బోనస్ ను స్వీకరించడానికి ఒప్పందం కుదుర్చుకున్నారు.

రెండవ వాదన ఏమిటంటే , క్లరికల్ సిబ్బంది వేతన స్థాయి కార్మిక సిబ్బంది వేతనాల కంటే ఎక్కువగా ఉన్నందున , జీవన వేతనం మరియు వాస్తవానికి అందుకున్న వేతనం మధ్య అంతరం క్లరికల్ సిబ్బందికి తక్కువగా ఉంటుంది , కాబట్టి, ఈ రెండు తరగతుల కార్మికులకు ఒకే రేటుతో బోనస్ చెల్లించడం తప్పు , ఇది ప్రధానంగా ఈ అంతరాన్ని తగ్గించడానికి ఉద్దేశించబడింది. బోనస్ చెల్లింపు అనేది పరిశ్రమ యొక్క లాభాలకు కార్మికుల సహకారం అనే వాస్తవం మీద ఆధారపడి ఉంటుందనే ముఖ్యమైన సూత్రాన్ని ఈ వాదన విస్మరిస్తుంది , మరియు పరిగణనలోకి తీసుకోవలసిన సహకారం అనేది ఒక వర్గంగా తీసుకున్న కార్మికుల సహకారం అని , మరియు లాభాలలో ఏ విభాగం ఏ వాటాకు దోహదపడిందో విచారించడం సముచితంగా ఉండదని కోర్టు ఒకటి కంటే ఎక్కువసార్లు అభిప్రాయపడింది. *బర్న్ & కో., కలకత్తా* v. *దేర్ ఎంప్లాయిస్* ([1956] S.C.R. 781, 793) కేసులో అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ ఇచ్చిన అదనపు ఒక నెల మూల వేతనం తీర్పును రద్దు చేస్తూ ఈ కోర్టు ఇలా గమనించింది: –

> “కంపెనీ లాభాలన్నీ అన్ని యూనిట్లలోని కార్మికులు , ఉద్యోగుల శ్రమ ఫలితమే. కంపెనీ మొత్తం లాభాల ఆధారంగా వారిలో ఒక విభాగానికి బోనస్ ఇవ్వడం వల్ల వారు సహకారం ఇవ్వని లాభాల్లో వారికి వాటా లభిస్తుంది......అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ ఉత్తర్వులు అమల్లోకి వస్తే, కంపెనీలోని కొంతమంది ఉద్యోగులకు బోనస్ లభిస్తుంది, మరికొందరుకు కాదు మరియు కరమ్ చంద్ థాపర్ & బ్రదర్స్’ వర్క్ మెన్ v. ది కంపెనీ (1953 ఎల్. ఎ. సి. 152) లో గమనించినట్లు , ఇది కార్మికులలో అసంతృప్తికి, మరియు మరింత పారిశ్రామిక వివాదాలకు దారితీస్తుంది."

బరోడా బరో మునిసిపాలిటీ v. *ఇట్స్ వర్క్‌మెన్* ([1957] S.C.R. 33) లో కూడా ఈ కోర్టు ఇదే అభిప్రాయాన్ని వ్యక్తం చేసింది.

పైన పేర్కొన్న కేసుల్లో ఒక తరగతి ఉద్యోగులకు బోనస్ ఇవ్వవచ్చా , మరో తరగతికి అసలు బోనస్ ఏమి లేకుండా అనే ప్రశ్నను సుప్రీంకోర్టు పరిగణనలోకి తీసుకున్న మాట వాస్తవమే. మరియు వివిధ తరగతులకు చెల్లించే వివిధ బోనస్ రేట్ల యొక్క ఔచిత్యాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకోలేదు. అయితే మొత్తంగా కార్మికులందరూ లాభాలకు దోహదం చేస్తారనే నిర్ణయానికి ఆధారం రెండు వేర్వేరు వర్గాల కార్మికుల మధ్య వేర్వేరు బోనస్ రేట్లు సమంజసమేనా అనే ప్రశ్నను పరిగణనలోకి తీసుకోవడానికి

కూడా; ఒక వర్గం లేదా పనివారు , అంటే క్లర్కుల పరిశ్రమ యొక్క శ్రేయస్సుకు మరొక వర్గం వంటి ఆపరేటర్ల కంటే ఎక్కువ దోహదం చేస్తారని చెప్పడం సాధారణంగా సాధ్యం కాదని గుర్తుంచుకోవడం అవసరం. ఏ విధమైన అదిగమించే పరిశీలన లేనప్పుడు , వివిధ వర్గాల కార్మికుల మధ్య బోనస్ రేటులో వ్యత్యాసాన్ని చూపడం సమంజసం కాదు.

అయితే క్లరికల్ సిబ్బందికి , లేబర్ సిబ్బందికి ఎల్లప్పుడూ ఒకే రకమైన బోనస్ చెల్లించాలనే కఠినమైన నిబంధనను విధించడం మాకు ఇష్టం లేదు. ఒక నిర్దిష్ట పరిశ్రమలో లేబర్ సిబ్బంది వేతనాలు చాలా తక్కువగా ఉండవచ్చు, క్లరికల్ సిబ్బంది వేతన స్కేల్ చాలా రెట్లు ఎక్కువగా ఉండగా. ఇలాంటి కేసులో ట్రిబ్యునల్ ఒకే రేటుకు బోనస్ చెల్లించడం సమంజసం కాదని , కార్మికుల్లో అసంతృప్తిని కలిగించవచ్చునని అభిప్రాయపడి, లేబర్ సిబ్బంది కంటే క్లరికల్ సిబ్బందికి తక్కువ రేటుకే బోనస్ నిర్ణయిస్తే , తీర్పుకు భంగం కలిగించడానికి ఎటువంటి కారణం ఉండదు. ఇలాంటి విషయాలను నిర్ణయించడంలో పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునళ్లకు విస్తృతమైన విచక్షణ ఉండాలి ; మరియు వారి విచక్షణాధికారాన్ని ఉపయోగించడంలో ఈ కోర్టు జోక్యం చేసుకోదు, అది స్పష్టంగా ఏకపక్షంగా ఉంటే తప్ప.

ప్రస్తుత కేసులో , ట్రిబ్యునల్ లేబర్ మరియు క్లరికల్ సిబ్బంది వేతన స్కేల్స్ లో వ్యత్యాసాన్ని పూర్తిగా గుర్తించింది , క్లరికల్ సిబ్బంది జీవన ప్రమాణాలు ఎక్కువగా ఉన్న మధ్యతరగతి నుండి వచ్చారని, ధరల పెరుగుదల వల్ల ఈ వర్గం బహుశా ఆపరేటివ్ తరగతి కంటే ఎక్కువగా నష్టపోయిందని పేర్కొంది , మరియు ఈ అంశాలను పరిగణనలోకి తీసుకొని , వారికి తక్కువ రేటు బోనస్ ఇవ్వకపోవడమే సముచితమని తేల్చింది. గౌరవ ట్రిబ్యునల్ పేర్కొన్న ఆధారాంశం యొక్క ప్రమాణత పై సందేహాన్ని సమర్థించడానికి మాకు ఏమీ చూపించబడలేదు ; మరియు నిష్కర్ష చాలా సహేతుకంగా అనిపిస్తుంది.

క్లరికల్ సిబ్బంది వచ్చే మధ్యతరగతి జీవన ప్రమాణం ఆపరేటర్ల కంటే ఎక్కువగా ఉన్న మాట వాస్తవమే అయినప్పటికీ క్లరికల్ సిబ్బందికి లభించే అధిక సగటు వేతనానికి , ఆపరేటర్లు అందుకునే వేతనానికి మధ్య ఉన్న వ్యత్యాసం, వారి జీవన వేతనానికి మధ్య ఆర్థిక పరంగా వ్యత్యాసం కంటే చాలా ఎక్కువ అని అప్పీలుదారు కంపెనీ తరపున హాజరైన గౌరవ అటార్నీ జనరల్ కోరారు. క్లరికల్ సిబ్బంది మరియు ఆపరేటర్లు మా ముందు ఇచ్చిన వాంగ్మూలాల నుండి , ఆపరేటర్లకు మధ్య గ్రేడ్ వారి వేతనం ప్రారంభ రేటుతో పాటు వేతనాలు కాకుండా ఇతర రూపాల్లో అందుకున్న దాని ప్రకారం 1958 జనవరి 1న రూ. 188.94 కాగా, మిడిల్ గ్రేడ్ క్లర్కుల ద్వారా ఇదే విధమైన రశీదులు రూ. 404.45,

అంటే, మధ్య గ్రేడ్ ని రకముగా తీసుకుంటె క్లర్క్ల ప్రారంభ వేతనం లేబర్ మధ్య గ్రేడ్ కి ప్రారంభ వేతనం కంటే 113.91% ఎక్కువ. దీనికి విరుద్ధంగా క్లరికల్ సిబ్బందికి జీవన వేతనం ఆపరేటర్ల కంటే 80% మాత్రమే ఎక్కువగా తీసుకోవాలని సూచించారు. కంపెనీ తరపున సమర్పించిన విధంగా మిడిల్ గ్రేడ్ ఆపరేటర్లు మరియు మిడిల్ గ్రేడ్ క్లరికల్ సిబ్బంది అందుకున్న తులనాత్మక వేతనానికి సంబంధించి ఈ ప్రకటన సరైనదని మనం తదుపరి దర్యాప్తు లేకుండా భావించవచ్చు. క్లరికల్ సిబ్బంది జీవన వేతనం ఆపరేటర్ల కంటే 80% మాత్రమే ఎక్కువ అనే భావనకు మాకు ఎటువంటి ఆధారం లేదు. వేతనాల నిర్ధారణకు సంబంధించి పోస్ట్ అండ్ టెలిగ్రాఫ్ డిపార్ట్ మెంట్ లోని నాన్ గెజిటెడ్ ఉద్యోగుల జీవన వ్యయాన్ని విచారిస్తున్నప్పుడు కింది తరగతి ఉద్యోగుల అవసరాల ఆధారంగా వచ్చిన గణాంకాలను 180% పెంచాలని జస్టిస్ రాజధ్యాక్షుడు మొదట ప్రారంభించిన ఫార్ములాను పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునళ్లు ఆమోదించిన మాట వాస్తవమే. ఏదేమైనా, ఈ 180% గుణకాన్ని ఆపరేటర్ల న్యాయమైన వేతన అవసరాల నుండి క్లరికల్ సిబ్బంది యొక్క న్యాయమైన వేతన అవసరాలను చేరుకోవడానికి సరిగ్గా అవలంబించవచ్చని నిర్ణయించకుండా, ఆపరేటర్ల జీవన వేతనం నుండి క్లరికల్ సిబ్బంది యొక్క జీవన వేతనాన్ని లెక్కించడంలో అదే గుణకం ఉపయోగకరంగా ఉంటుందని ఇది ఏ విధంగానూ అనుసరించదు. సి. ఎ. నం. 416 ఆఫ్ 1958 (స్టాండర్డ్ వాక్యూమ్ రిఫైనింగ్ కం., లిమిటెడ్ *వర్సెస్* ఇట్స్ వర్క్ మెన్) లో ఇటీవల ఇచ్చిన తీర్పులో ఈ కోర్టు స్పష్టంగా ఎత్తిచూపినట్లుగా, జీవన వేతనం యొక్క భాగాలు న్యాయమైన వేతనం కంటే చాలావరకు భిన్నంగా ఉంటాయి. కా ఆపరేటర్లు సాధారణంగా ఏ వర్గానికి చెందినవారో , క్లరికల్ సిబ్బంది ఏ వర్గానికి చెందినవారో వారి జీవన వేతన ప్రమాణాలలో వ్యత్యాసం రెండు వర్గాల మధ్య ఉన్న జీవన వేతనం యొక్క ఆవశ్యకతలోని భాగాలలో డబ్బు విలువలో చాలా ఎక్కువ వ్యత్యాసాలను కలిగిస్తుంది, రెండు వర్గాల న్యాయమైన వేతనం యొక్క భాగాల డబ్బు విలువలో వ్యత్యాసం కంటేఎక్కువ.

కాబట్టి క్లరికల్ సిబ్బంది యొక్క జీవన వేతనం ఆపరేటర్ల జీవన వేతనం కంటే 80% మాత్రమే ఎక్కువ అని భావించడం సమర్థనీయం కాదు, కాబట్టి ఆపరేటర్ల విషయంలో కంటే క్లర్క్ల విషయంలో జీవన వేతనానికి మరియు వాస్తవ వేతనానికి మధ్య వ్యత్యాసం తక్కువగా ఉందని వారు పొందిన తులనాత్మక వేతనాలను పరిగణనలోకి తీసుకోవడం నుండి ఎటువంటి నిర్ధారణకు రాలేము.

క్లరికల్ సిబ్బందికి కూడా ఆపరేటర్లతో సమానంగా బోనస్ ఇవ్వాలన్న ట్రిబ్యునల్ తీర్పులో జోక్యం చేసుకోవడాన్ని సమర్థించేదేదీ కనిపించడం లేదు.

తదనుగుణంగా, ఖర్చులతో అప్పీల్ కొట్టివేయబడుతుంది.

అప్పీల్ కొట్టివేయబడింది.