

సుప్రీం కోర్ట్ నివేదికలు

ఇంపీరియల్ కెమికల్ ఇండస్ట్రీ (ఇండియా) ప్రైవేట్ ఇమిటెడ్

వర్సెస్

వర్కు మెన్

(మరియు కనెక్ట్ చేయబడిన అప్పీల్)

(P.B. గజేంద్రగడ్కర్, A.K. సర్కార్ మరియు K.N. వాంచూ, న్యాయమూర్తులు.)

1960

నవంబర్ 14

పారిశ్రామిక వివాదం-అవార్డు , కార్మికులకు ముందుగా ఉన్న ప్రయోజనాలను దూరం చేయగలిగితే-పదవీ విరమణ వయస్సు-ఫిక్సేషన్-సంబంధిత పరిగణనలు - పార్టీలు సమర్పించిన సాక్ష్యాలను పరిగణనలోకి తీసుకోవడంలో ట్రిబ్యూనల్ వైఫల్యం- సుప్రీంకోర్టు విధి.

బొంబాయిలోని ఇంపీరియల్ కెమికల్ ఇండస్ట్రీస్ యొక్క కార్మికులు , మొదటిది, ఆదివారాలు మరియు సెలవు దినాలలో చేసే పనికి ఉద్యోగి యొక్క సాధారణ వేతనం కంటే రెండింతలు మరియు రెండవది , కంపెనీలోని ఉద్యోగులందరూ తమ వయస్సు 60 వచ్చేలోపు కంపెనీచే తప్పనిసరిగా పదవీ విరమణ చేయరాదని క్లెయిమ్ చేసారు. మునుపటి అవార్డు పరంగా ఆదివారం మరియు సెలవు పని భత్యం చెల్లించిన కారణంగా కంపెనీ డిమాండ్లను వివాదాస్పదం చేసింది మరియు అవార్డును రూపొందించినప్పటి నుండి ఎటువంటి మార్పులు జరగలేదు కాబట్టి , రివిజన్ ను సమర్థించలేదు ; పదవీ విరమణ వయస్సు విషయానికొస్తే , భారతదేశం అంతటా ఉన్న ఉద్యోగులందరికీ పదవీ విరమణ వయస్సు 55 ఏళ్లుగా నిర్ణయించబడింది , ఏదైనా సవరణ సంస్థ యొక్క ఇతర శాఖలలో ప్రతిఫలాన్ని కలిగి ఉంటుంది.

ట్రిబ్యూనల్ కార్మికుల దావాను పాక్షికంగా అనుమతించింది మరియు ఆదివారాలు మరియు సెలవు దినాలలో చేసిన పనికి సంబంధించిన ఉద్యోగులకు సగం రోజు మొత్తం జీతం మరియు డియర్నెస్ అలవెన్స్ ఇవ్వాలని కంపెనీని ఆదేశించింది ; మరియు పండుగ సెలవుల్లో ఉద్యోగులు చేసిన పనికి , ఒక రోజు జీతం మరియు డియర్నెస్ అలవెన్స్ , కానీ ఉద్యోగులు ప్రత్యామ్నాయ సెలవుదినానికి అర్హులు కాదు.

ఒకవైపు ఆదివారాలు , మరోవైపు పండుగ సెలవుల మధ్య వ్యత్యాసాన్ని గుర్తించిన ధర్మాసనం , పండుగ సెలవుల్లో చేసే పనికి సంబంధించి కార్మికులను అవార్డు కంటే అధ్వాన్నంగా ఉంచింది. మరియు పరిహార వారపు సెలవు లేదా ప్రత్యామ్నాయ

సెలవుదినం కోసం కార్మికులకు వారి హక్కును మరియు ముందుగా ఉన్న అమరిక ప్రకారం వారు పొందే ప్రయోజనాలలో కొంత భాగాన్ని కూడా కోల్పోయారు.

ఇంకా, ట్రీబ్యూనల్ పదవీ విరమణ వయస్సుకు సంబంధించి బొంబాయిలో ఇటీవలి ట్రెండ్‌ను పరిగణనలోకి తీసుకోకుండా మరియు దానికి మద్దతుగా కార్మికులు రూపొందించిన ముఖ్యమైన పత్రాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకోకుండా , బొంబాయిలో పదవీ విరమణ వయస్సు దాదాపుగా 60కి నిర్ణయించబడిందని మరియు దానిలో కాదని నిశ్చయంగా చూపించింది. 55 , పదవీ విరమణ వయస్సు 58 సంవత్సరాలుగా నిర్ణయించబడింది.

ట్రీబ్యూనల్ అవార్డును ఇవ్వడంలో కార్మికులకు ముందుగా ఉన్న అమరిక ప్రకారం వారు పొందవలసిన ప్రయోజనాలను దూరం చేయలేదని మరియు కంపెనీ దానిలో ఎటువంటి మార్పును కోరుకోనప్పుడు అవార్డు కంటే ముందు వారిని అధ్వాన్న స్థితిలో ఉంచలేదని పేర్కొంది. అనుకూలంగా. తక్షణ సందర్భంలో , పండుగ సెలవుల్లో ఉద్యోగులు చేసిన పనికి సంబంధించి భత్యం ప్రస్తుత వివాదం తలెత్తడానికి ముందు ఉన్న ఆచరణకు అనుగుణంగా కొనసాగుతుంది.

ఇంకా, పదవీ విరమణ వయస్సును నిర్ణయించడంలో కఠినమైన మరియు వేగవంతమైన నియమం విధించబడదు. ప్రశ్నపై నిర్ణయం ఎల్లప్పుడూ సంబంధిత కారకాల యొక్క సరైన అంచనాపై ఆధారపడి ఉంటుంది మరియు సందర్భానుసారంగా మారవచ్చు.

పారిశ్రామిక తీర్పులో సాధారణంగా యజమాని ఒక న్యాయమైన మరియు సహేతుకమైన పెన్షన్ స్కీమ్‌ను అవలంబిస్తారు, ఇది తులనాత్మకంగా మునుపటి దశలో పదవీ విరమణ వయస్సును నిర్ణయించడంలో ముఖ్యమైన పాత్ర పోషిస్తుంది. ఒక పదవీ విరమణ పొందిన ఉద్యోగి చట్టబద్ధంగా పెన్షన్ పొందే అవకాశం కోసం ఎదురుచూడగలిగితే , ముందస్తు నిర్బంధ పదవీ విరమణ ఫలితంగా వచ్చే కష్టాలు గణనీయంగా తగ్గుతాయి: అందుకే పంచను యొక్క న్యాయమైన మరియు సహేతుకమైన పథకం వాడుకలో ఉన్న సందర్భాలు అటువంటి పెన్షన్ స్కీమ్ లేని ఆందోళనలో పదవీ విరమణ వయస్సుతో పోల్చదగినవి లేదా సంబంధితమైనవి కావు.

బొంబాయి ఏరియాలో ఇటీవలి ట్రెండ్ స్పష్టంగా రిటైర్మెంట్ వయస్సును 60కి నిర్ణయించడం కనిపిస్తుంది. **డన్‌లవ్ రబ్బర్ కంపెనీ (ఇండియా) లిమిటెడ్ V వర్క్‌మెన్** విషయంలో తక్షణ కేసులోని వాస్తవాలు చాలా పోలి ఉంటాయి , సంబంధిత పనివారి పదవీ విరమణ వయస్సును 55 నుండి 60కి పెంచాలి.

ట్రీబ్యూనల్ తన ముందు సమర్పించిన సంబంధిత సాక్ష్యాలను పరిగణనలోకి తీసుకున్న తర్వాత ట్రీబ్యూనల్ తన ముగింపుకు చేరుకుందని సంతృప్తి చెందితే , ట్రీబ్యూనల్ నిర్ణయంలో జోక్యం చేసుకోవడం సర్వోన్నత న్యాయస్థానం సాధారణంగా ఇష్టపడదు. కానీ ట్రీబ్యూనల్ దాని ముగింపుకు చేరుకోవడంలో ఒక ముఖ్యమైన పత్రాన్ని కోల్పోయి , దాని ముందు సమర్పించిన సాక్ష్యాలను పరిగణనలోకి తీసుకోవడంలో విఫలమైతే , ట్రీబ్యూనల్ విచక్షణతో జోక్యం చేసుకోవాలా వద్దా అనే విషయాన్ని సుప్రీంకోర్టు పరిశీలించాల్సిన అవసరం ఉంది.

ది డన్లవ్ రబ్బర్ కంపెనీ (ఇండియా) లిమిటెడ్ V. వర్క్మెన్ & అదర్స్ [1960] 2 S.C.R. 51 పై ఆధారపడింది.

గెస్ట్, కీన్, విలియమ్స్ ప్రైవేట్ లిమిటెడ్ V. P.J. స్టెర్లింగ్ & అదర్స్, [1960] 1 S.C.R. 348 సూచించబడింది.

సివిల్ అప్పీలేట్ అధికార పరిధి. 1960లో సివిల్ అప్పీల్స్ నం. 471 మరియు 472.

ఇండస్ట్రియల్ ట్రీబ్యూనల్ , బొంబాయి యొక్క 22 డిసెంబర్ , 1959 నాటి అవార్డు నుండి స్పెషల్ లీవ్ ద్వారా అప్పీలు , సూచనలో (I.T. నం. 163 యొక్క 1959).

ఎం.సి. సెతల్వాద్, భారతదేశానికి అటార్నీ- జనరల్, S.N. ఆండ్లీ, J.B. దాదాచాంజీ, రామేశ్వర్ నాథ్ మరియు P.L. వోహ్రా, అప్పీలుదారు కోసం (C.A. నం. 471లో మరియు 1960లో C.A. No.1లో ప్రతివాది No.1).

సి.ఎల్. దుధియా మరియు కె.ఎల్. హాథీ, ప్రతివాదుల కోసం (60లో C.A. No.571లో మరియు C.A. No.472 of 60లో అప్పీలుదారులు).

1960, నవంబర్ 14. కోర్టు తీర్పు వెలువరించింది

గజేంద్రగడ్కర్ J. - ఈ రెండు క్రాస్ అప్పీళ్లు , తీర్పు కోసం సూచించిన రెండు డిమాండ్లకు సంబంధించి ఇండస్ట్రియల్ ట్రీబ్యూనల్ నిర్ణయానికి వ్యతిరేకంగా నిర్దేశించబడ్డాయి. ఇంపీరియల్ కెమికల్ ఇండస్ట్రీస్ (ఇండియా) ప్రైవేట్ లిమిటెడ్ , బొంబాయి (ఇకపై కంపెనీ అని పిలుస్తారు) , దాని కార్మికులు (ఇకపై కార్మికులు అని పిలుస్తారు)కి వ్యతిరేకంగా ఐదు పారిశ్రామిక డిమాండ్లు

చేయబడ్డాయి మరియు వాటిని సెక్షన్ 10(బాంబే ప్రభుత్వం) పారిశ్రామిక తీర్పు కోసం సిఫార్సు చేసింది. 1) పారిశ్రామిక వివాద చట్టం, 1947 (XIV ఆఫ్ 1947).

ఈ డిమాండ్లను ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యూనల్ తన ముందు ఆయా పార్టీలు సమర్పించిన సాక్ష్యాల నేపథ్యంలో పరిగణించి , మెరిట్ లపై నిర్ణయం తీసుకుంది.

ప్రస్తుత అప్పీళ్లకు సంబంధించిన రెండు డిమాండ్లు డిమాండ్ నెం.3 మరియు 5.

డిమాండ్ నెం.3 ప్రకారం , కంపెనీ క్లరికల్ మరియు సర్వీస్ సిబ్బంది ఆదివారం మరియు సెలవు దినాలలో చేసిన పనికి ప్రాథమిక జీతం, డియర్నెస్ అలవెన్స్ మరియు ఇతర అలవెన్స్లతో కూడిన ఉద్యోగి యొక్క సాధారణ వేతన రేటు కంటే రెండింతలు చెల్లించాలని కార్మికులు పేర్కొన్నారు. కార్మికులు చేసిన డిమాండ్ నెం.5 ఏమిటంటే , సంబంధిత ఉద్యోగులు స్వచ్ఛంద పదవీ విరమణ చేసినట్లుతే మినహా కంపెనీలోని ఉద్యోగులందరూ 60 ఏళ్ల వయస్సు వచ్చేలోపు కంపెనీచే నిర్బంధంగా పదవీ విరమణ చేయకూడదు. కంపెనీ ఆల్ ఇండియా ఆందోళనలో ఉంది మరియు భారతదేశంలోని అనేక ప్రదేశాలలో దాని శాఖలను కలిగి ఉంది. దాని బొంబాయి కార్యాలయంలో 1 ,400 మంది ఉద్యోగులు కంపెనీచే నిమగ్నమై ఉన్నారు ; ఈ 800 మంది ఉద్యోగులు ప్రస్తుత వివాదంతో ఆందోళన చెందుతున్నారు ; వారిలో 600 మంది క్లరికల్ కేడర్ కు చెందినవారు కాగా , మిగిలిన 300 మంది సబార్డినేట్ సిబ్బంది కేడర్ కు చెందినవారు.

పైన పేర్కొన్న రెండు డిమాండ్లను కంపెనీ వివాదాస్పదం చేసింది. డిమాండ్ నెం.3కి సంబంధించి కంపెనీ ఆదివారం లేదా హాలిడే వర్క్ అలవెన్స్ ను గతంలో నాయక్ అవార్డుగా పిలవబడే పరంగా చెల్లించినట్లు పేర్కొంది మరియు పేర్కొన్న చెల్లింపు విషయంలో పేర్కొన్న అవార్డును పునర్విమర్శ చేసినప్పటి నుండి పరిస్థితులలో ఎటువంటి మార్పు జరగలేదు. కంపెనీ తన ఉద్యోగులకు చెల్లించే భత్యం సహేతుకమైనది, న్యాయమైనది మరియు సరిపోతుందని పేర్కొంది. డిమాండ్ నెం.5కి సంబంధించి కంపెనీ 1950 నుండి భారతదేశం అంతటా ఉన్న తన ఉద్యోగులందరికీ పదవీ విరమణ వయస్సును 55 ఏళ్లుగా నిర్ణయించిందని మరియు ప్రస్తుత వివాదంలో ఉన్న ఉద్యోగులకు సంబంధించినంతవరకు దాని తరపున ఏదైనా సవరణ చేయవలసి ఉంటుందని కంపెనీ విజ్ఞప్తి చేసింది. కంపెనీ యొక్క ఇతర శాఖలలో తీవ్రమైన పరిణామాలు. కంపెనీ నిర్ణయించిన పదవీ విరమణ వయస్సు న్యాయమైనదని మరియు సహేతుకమైనదని కూడా కోరారు. కంపెనీ 10% ఉదారంగా ప్రోవిడెంట్ ఫండ్ చెల్లిస్తున్న విషయంపై దృష్టి సారించింది. సహకారం ఇరువైపుల నుండి

ఇది బొంబాయిలోని అనేక ఇతర ఆందోళనలలో లేదు.

డిమాండ్ నెం.3కి సంబంధించి ట్రిబ్యూనల్ కార్మికుల దావాను పాక్షికంగా అనుమతించింది మరియు సంబంధిత ఉద్యోగులకు, ఆదివారాలు మరియు సెలవు దినాలలో చేసిన పనికి , ఒక రోజు మొత్తం జీతం మరియు డియర్నెస్ అలవెన్స్ లో సగం ఇవ్వాలని కంపెనీని ఆదేశించింది. (నెలకు ప్రాథమిక వేతనం , ప్రత్యేక భత్యం మరియు డియర్నెస్ అలవెన్స్ ల మొత్తాన్ని 30తో భాగించడం ద్వారా లెక్కించబడుతుంది). పండుగ సెలవుల్లో ఉద్యోగులు చేసే పనికి సంబంధించి , ట్రిబ్యూనల్ ఆ తరుపున భత్యం పైన లెక్కించిన విధంగా ఒక రోజు జీతం మరియు డియర్నెస్ అలవెన్స్ గా ఉండాలని ఆదేశించింది , అయితే ఉద్యోగులు ప్రత్యామ్నాయ సెలవుదినానికి అర్హులు కాదు. అవార్డులోని ఈ భాగాన్ని కార్మికులు తమ విజ్ఞప్తిలో సవాలు చేశారు.

డిమాండ్ నెం.5కి సంబంధించి ట్రిబ్యూనల్ కంపెనీ నిర్ణయించిన పదవీ విరమణ వయస్సును సవరించడం కోసం కార్మికులు కేసు పెట్టారని అభిప్రాయపడింది మరియు పేర్కొన్న వయస్సును నిర్ణయించడం సమంజసమని పేర్కొంది. 55కి బదులుగా 58కి పదవీ విరమణ. ఈ దిశను కంపెనీ తన అప్పీల్ లో అలాగే కార్మికులు వారి అప్పీల్ లో సవాలు చేసింది. పదవీ విరమణ వయస్సులో ఎటువంటి మార్పు చేయకూడదని కంపెనీ వాదిస్తోంది , అయితే కార్మికులు పదవీ విరమణ వయస్సును 58కి బదులుగా 60గా నిర్ణయించాలని కోరారు. ఈ విధంగా కంపెనీ దాఖలు చేసిన 1960లో సివిల్ అప్పీల్ నెం.471 పదవీ విరమణ వయస్సును నిర్ణయించడం గురించి మాత్రమే వర్తిస్తుంది , అయితే కార్మికులు దాఖలు చేసిన 1960 సివిల్ అప్పీల్ నెం.472 పదవీ విరమణ వయస్సుతో పాటు పండుగ సెలవుల్లో చేసిన పనికి కార్మికులకు భత్యం చెల్లింపుకు సంబంధించి ట్రిబ్యూనల్ ఆదేశాలు జారీ చేసింది.

పండుగ సెలవుల్లో చేసే పనులకు సంబంధించి ట్రిబ్యూనల్ జారీ చేసిన ఆదేశాలకు సంబంధించి, నిర్లక్ష్యానికి దారితీసిందని స్పష్టంగా తెలుస్తుంది. ఆదివారాలు మరియు సెలవు దినాలలో చేసిన పనికి అలవెన్సుల చెల్లింపుకు సంబంధించి కార్మికులు అమలులో ఉన్న పద్ధతిని సవరించాలని కోరుకున్నప్పటికీ , కంపెనీ స్థితిని కొనసాగించాలని మేము ఇప్పటికే సూచించాము. పేర్కొన్న పనికి సంబంధించి కంపెనీ చేస్తున్న చెల్లింపు నాయక్ అవార్డుకు అనుగుణంగా ఉంది మరియు ఆ పద్ధతిని మార్చడానికి ఎటువంటి సమర్థన లేదని కంపెనీ కేసు. కంపెనీ తనకు అనుకూలంగా మరియు కార్మికులకు నష్టం కలిగించే విధంగా ఎటువంటి మార్పును కోరుకోలేదని స్పష్టంగా తెలుస్తుంది. ఒకవైపు ఆదివారాలు చేసే పని , మరోవైపు పండుగ సెలవుల్లో చేసే పనుల మధ్య తేడాను చూపుతూ , ఈ రెండు వర్గాల పనులకు సంబంధించి రెండు వేర్వేరు ఆదేశాలను రూపొందించడంలో ట్రిబ్యూనల్ స్పష్టంగా గుర్తించలేదు. పని యొక్క చివరి వర్గానికి సంబంధించి అర్డర్ మునుపటి కంటే అవార్డు తర్వాత కార్మికులను అధ్వాన్నమైన స్థితిలో ఉంచే ప్రభావాన్ని కలిగి ఉంటుంది. సంబంధిత దిశలో కార్మికులకు వారానికోసారి లేదా ప్రత్యామ్నాయ సెలవుదినం కోసం వారి హక్కును కోల్పోతారు మరియు ఈ దిశ యొక్క అనివార్య పర్యవసానంగా అంతిమంగా ముందుగా ఉన్న అమరిక ప్రకారం కార్మికులు పొందే ప్రయోజనాలలో కొంత భాగాన్ని

కోల్పోతారు. ఈ స్థానం ఉండకూడదు మరియు తీవ్రంగా వివాదం చేయలేదు. కాబట్టి మేము కార్మికుల తరపున Mr.దుధియా లేవనెత్తిన అభ్యర్థనను తప్పక సమర్థించాలి మరియు పండుగ సెలవుల్లో చేసే పనికి సంబంధించి ప్రస్తుత వివాదం తలెత్తడానికి ముందు ఉన్న పద్ధతిని కొనసాగించాలని నిర్దేశించాలి.

అప్పుడు, పదవీ విరమణ వయస్సుకు సంబంధించి , కంపెనీ తరపు నేర్చుకున్న అటార్నీ-జనరల్ , పదవీ విరమణ వయస్సును 55 నుండి 58కి మార్చడంలో ట్రిబ్యూనల్ పొరపాటు జరిగిందని గట్టిగా వాదించారు. ఈ ప్రశ్నతో వ్యవహరించేటప్పుడు రెండు ముఖ్యమైన వాస్తవాలను గుర్తుంచుకోవాలని ఆయన వాదించారు. కంపెనీ అఖిల భారత ఆందోళన , మరియు దేశవ్యాప్తంగా ఉన్న సంస్థ యొక్క అనేక శాఖలలో ఉన్న సేవా నిబంధనలు మరియు షరతులను స్థిరీకరించడం మరియు సహేతుకంగా సాధ్యమైనంత వరకు ఏకరీతిగా చేయడం చాలా ముఖ్యమైనది. 1950 నుండి పదవీ విరమణ వయస్సును 55గా నిర్ణయించడం ద్వారా కంపెనీ ఏకరూపతను సాధించింది. ఈ ఏర్పాటుకు భంగం కలిగించకూడదు ఎందుకంటే ఇది అన్ని ఇతర శాఖలలో పదవీ విరమణ వయస్సును అనివార్యంగా కలవరపెడుతుంది.

కంపెనీ తన ఉద్యోగులకు అందించే సాధారణ సేవా నిబంధనలు మరియు షరతులు చాలా ఉదారంగా ఉంటాయని మరియు దాని ఉద్యోగుల ప్రయోజనాల కోసం కంపెనీ ప్రారంభించిన ప్రావిడెంట్ ఫండ్ గురించి అతను ప్రత్యేకంగా ప్రస్తావించాడు. అలా కాకుండా , వాదన నడుస్తుంది, పదవీ విరమణ వయస్సును 55గా నిర్ణయించడం అసమంజసమని చెప్పలేము. ఈ వివాదాలకు మద్దతుగా అతను *ది డన్ లాప్ రబ్బర్ కంపెనీ (ఇండియా) లిమిటెడ్ V. వర్క్ మెన్ (1)* లో ఈ కోర్టు నిర్ణయంపై ఆధారపడ్డాడు.

మరోవైపు, డన్ లాప్ కంపెనీ (1) కేసులో ఈ కోర్టు నిర్ణయం కార్మికులు చేసిన డిమాండ్ కు అనుకూలంగా ఉందని , ట్రిబ్యూనల్ పదవీ విరమణ వయస్సును 60 ఏళ్లుగా నిర్ణయించకపోవడంలో పొరపాటు జరిగిందని మిస్టర్ దుధియా వాదించారు. డన్ లాప్ కంపెనీ (1) విషయంలో ఈ కోర్టు నిర్దేశించిన సూత్రాలు. అంతేకాకుండా, మెరిట్ లపై ప్రశ్నను పరిష్కరించడంలో ట్రిబ్యూనల్ దురదృష్టవశాత్తు కార్మికులు దాఖలు చేసిన ఒక ముఖ్యమైన పత్రాన్ని వారి క్లెయిమ్ స్టేట్ మెంట్ (Ex.B) పరిగణనలోకి తీసుకోవడంలో విఫలమైందని ఆయన ఎత్తి చూపారు. ఈ వక్రం బొంబాయిలో పదవీ విరమణ వయస్సు దాదాపుగా 60కి నిర్ణయించబడిందని మరియు 55కి కాదని నిశ్చయంగా చూపుతుంది.

గెస్ట్, కీస్, విలియమ్స్ ప్రైవేట్ లిమిటెడ్ V. P.J. స్టెల్లింగ్ (2) కేసులో పదవీ విరమణ వయస్సు గురించిన ప్రశ్నను ఈ కోర్టు పరిగణించింది. ఆ సందర్భంలో పదవీ విరమణ వయస్సును నిర్ణయించడంలో సంబంధితంగా ఉండే కొన్ని సాధారణ పరిగణనలు తీసివేయబడ్డాయి. *డన్ లాప్ కంపెనీ విషయంలో (1)* అవే పరిగణనలు పునరావృతమయ్యాయి మరియు పదవీ విరమణ వయస్సు 60 ఏళ్లుగా నిర్ణయించబడిన ట్రిబ్యూనల్ నిర్ణయంలో జోక్యం చేసుకోరాదని భావించబడింది. తరువాతి సందర్భంలో ,

అటార్నీ-జనరల్ ఆధారపడిన కొన్ని పరిశీలనలు ఉన్నాయి. యజమాని అఖిల భారత ఆందోళనగా ఉన్నారు మరియు పదవీ విరమణ వయస్సుకు సంబంధించి సేవా నిబంధనలు మరియు షరతులను ఒకే చోట మార్చడం ఏకరూపతకు భంగం కలిగించవచ్చు మరియు ఇతర శాఖలలో తీవ్రమైన పరిణామాలను కలిగిస్తుందనే వాదనను ఈ న్యాయస్థానం కోరింది మరియు పరిగణించబడింది.

యజమాని ఆధారపడిన పరిశీలన సంబంధితమైనది మరియు మెటీరియల్ అయినప్పటికీ దాని ప్రభావాన్ని ఇతర అంశాలు మరియు సంబంధిత పరిస్థితుల వెలుగులో అంచనా వేయవలసి ఉంటుందని సూచించబడింది , మరియు ఈ కనెక్షన్ లో ముఖ్యమైన మెటీరియల్ పరిగణనలలో ఒకటి రిటైర్మెంట్ వయస్సు కావచ్చు మరియు తరచుగా పరిశ్రమ-కమ్-ప్రాంతం ఆధారంగా నిర్ణయించబడుతుంది. ఈ దృక్పథం నుండి బొంబాయిలో కొంతకాలంగా పదవీ విరమణ వయస్సును 60 ఏళ్లుగా నిర్ణయించే ప్రగతిశీల ధోరణి ఉన్న విషయాన్ని కోర్టు పరిగణనలోకి తీసుకుంది. మరియు **డన్ లాప్ కంపెనీ (1)** విషయంలో ట్రిబ్యూనల్ పదవీ విరమణ వయస్సును 60కి స్థిరంగా నిర్దారిస్తే, ఈ న్యాయస్థానం భిన్నమైన అభిప్రాయాన్ని తీసుకోవడానికి కారణం కనిపించలేదు. మా అభిప్రాయం ప్రకారం, ప్రస్తుత అప్పీల్ లో కంపెనీ ఆధారపడే పరిగణనలు **డన్ లాప్ కంపెనీ (1)** విషయంలో కోరబడిన పరిశీలనలకు సాధారణమైనవి. తరువాతి కేసులో నిర్ణయం కంపెనీ కంటే కార్మికులకు అనుకూలంగా ఉంటుంది.

ట్రిబ్యూనల్ తన ముందు సమర్పించిన సంబంధిత సాక్ష్యాలను పరిగణనలోకి తీసుకున్న తర్వాత ట్రిబ్యూనల్ తన నిర్ధారణలకు చేరుకుందని సంతృప్తి చెందితే , ఈ రకమైన విషయాలు సాధారణంగా ట్రిబ్యూనల్ నిర్ణయాలలో జోక్యం చేసుకోవడానికి ఇష్టపడవు. పదవీ విరమణ వయస్సును నిర్ణయించడంలో ఎటువంటి కఠినమైన మరియు వేగవంతమైన నియమం విధించబడదు అనడంలో సందేహం లేదు. ప్రశ్నపై నిర్ణయం ఎల్లప్పుడూ సంబంధిత కారకాల యొక్క సరైన అంచనాపై ఆధారపడి ఉంటుంది మరియు సందర్భానుసారంగా మారవచ్చు; కానీ ప్రస్తుత సందర్భంలో , ట్రిబ్యూనల్ దాని ముగింపుకు చేరుకోవడంలో పనివారు తమ దావాతో పాటుగా దాఖలు చేసిన ముఖ్యమైన పత్రాన్ని ఏదో ఒకవిధంగా చూడకుండా పోయిందని **మిస్టర్ దుధియా** వాదించడం సరైనదేనని మాకు అనిపిస్తుంది. ఈ పత్రం (Ex.B) అక్కడ పేర్కొన్న 13 పారిశ్రామిక సమస్యలలో , 10 సంవత్సరాలకు సంబంధించి ఒక అవార్డు ద్వారా లేదా ఒప్పందం ద్వారా పదవీ విరమణ వయస్సు 60కి నిర్ణయించబడిందని మరియు మిగిలిన 3కి సంబంధించి ఏదీ లేదని చూపిస్తుంది. పదవీ విరమణ వయస్సు. ఈ ప్రకటనలో పేర్కొన్న వాస్తవాలు ట్రిబ్యూనల్ ముందు వివాదాస్పదంగా లేవని రికార్డు చూపిస్తుంది. నిజానికి చాలా సందర్భాలలో అవార్డుకు ప్రస్తావన ఉంటుంది మరియు ఆ సంబంధిత కేసుల్లోని అవార్డులు వాస్తవానికి పదవీ విరమణ వయస్సును 60గా నిర్ణయించాయని కంపెనీ బహుశా గ్రహించింది. పదవీ విరమణ వయస్సు గురించిన ప్రశ్నను పరిష్కరించడంలో ఈ పత్రాన్ని ట్రిబ్యూనల్ అస్సలు పరిగణించలేదు మరియు ఈ వివాదం యొక్క యోగ్యతలను ఈ న్యాయస్థానం పునఃపరిశీలించాలనే **మిస్టర్ దుధియా** వాదనకు బలం చేకూర్చింది.

14 పారిశ్రామిక ఆందోళనలలో పదవీ విరమణ వయస్సు 55గా నిర్ణయించబడిన దాని కేసుకు మద్దతుగా కంపెనీ జాబితా (Ex. C-1)ని అందించినట్లు కనిపిస్తోంది ; మరియు ఈ జాబితాకు ప్రత్యుత్తరంగా పనివారు తమ స్వంత వివరణను దాఖలు చేశారు (Ex. U-1). ఈ వివరణ కొన్ని సందర్భాలలో ఒక పారిశ్రామిక వివాదం నిజానికి తీర్పు పెండింగ్ లో ఉందని లేదా పదవీ విరమణ వయస్సును పెంచాలని ఉద్యోగులు డిమాండ్ చేశారని చూపిస్తుంది. కంపెనీ తన జాబితాలో పేర్కొన్న 4 ఆయిల్ కంపెనీలకు సంబంధించి (Ex. C-1) అన్నింటికీ పెన్షన్ స్కీమ్ ఉన్నట్లు మరియు అది నిస్సందేహంగా గణనీయమైన వ్యత్యాసాన్ని కలిగి ఉన్నట్లు కనిపిస్తోంది. ఒక యజమాని న్యాయమైన మరియు సహేతుకమైన పెన్షన్ స్కీమ్ ను అవలంబిస్తే , పదవీ విరమణ వయస్సును తులనాత్మకంగా మునుపటి దశలో నిర్ణయించడంలో ముఖ్యమైన పాత్ర పోషిస్తుందని పారిశ్రామిక తీర్పులో సాధారణంగా గుర్తించబడింది. ఒక పదవీ విరమణ పొందిన ఉద్యోగి చట్టబద్ధంగా పెన్షన్ పొందే అవకాశం కోసం ఎదురుచూడగలిగితే , ముందస్తు నిర్బంధ పదవీ విరమణ ఫలితంగా వచ్చే కష్టాలు గణనీయంగా తగ్గుతాయి ; అందుకే పింఛను యొక్క న్యాయమైన మరియు సహేతుకమైన పథకం వాడుకలో ఉన్న సందర్భాలు ఎటువంటి పెన్షన్ స్కీమ్ లేని ఆందోళనలో పదవీ విరమణ వయస్సుతో పోల్చదగినవి లేదా సంబంధితమైనవి కావు. **గోడెజ్ మరియు బోయ్స్**కు సంబంధించి యజమాని నిర్ణయించిన పదవీ విరమణ యొక్క నిజమైన వయస్సు గురించి పార్టీల మధ్య వివాదం ఉంది ; అదే విధంగా **బ్రూక్ బాండ్ (ఇండియా) ప్రైవేట్ లిమిటెడ్**లో పదవీ విరమణ వయస్సు గురించి వివాదం ఉంది. Ex. C-1 మరియు Ex. U-1 అనే రెండు పత్రాల ద్వారా అందించబడిన సాక్ష్యాధారాలను లెర్న్స్ ట్రిబ్యూనల్ పరిగణించింది మరియు అన్ని సంబంధిత పరిస్థితులను పరిగణనలోకి తీసుకుని ప్రస్తుత కేసులో పదవీ విరమణ వయస్సును 58కి నిర్ణయించడం అసమంజసమైనది కాదని పేర్కొంది. ఈ ప్రశ్నకు సంబంధించి ట్రిబ్యూనల్ తన చర్చను ప్రారంభించిన విషయం ఏమిటంటే , పదవీ విరమణ వయస్సు 60 సంవత్సరాలు , మరియు పదవీ విరమణ వయస్సును 55 నుండి పైకి పెంచే ధోరణి కొంతకాలంగా ఉంది ; కానీ చర్చ యొక్క టోన్ మరియు ధోరణి , ట్రిబ్యూనల్ వారి పత్రం Ex. B ఫీల్డ్ లోని కార్మికులు అందించిన సాక్ష్యాన్ని వారి దావాతో పాటు పరిగణనలోకి తీసుకోవడంలో ట్రిబ్యూనల్ విఫలమైందనే సందేహానికి అవకాశం లేదు. ఈ సాక్ష్యం బొంబాయిలో పదవీ విరమణ వయస్సును 55 ఏళ్లకు కాకుండా 60కి నిర్ణయించే దాదాపు ఏకరీతి ధోరణిని గట్టిగా సూచిస్తుంది. అతను ట్రిబ్యూనల్ ఈ సాక్ష్యాలను పరిగణనలోకి తీసుకుని , పదవీ విరమణ వయస్సును 60 ఏళ్లుగా నిర్ణయించాలనే కార్మికుల వాదనను ఎందుకు సమర్థించలేదో దానికి కారణాలను తెలియజేసి ఉంటే అది మరొక విషయం. అవార్డు ఈ పత్రాన్ని సూచించనందున మరియు పత్రం వెల్లడించిన ధోరణిని ప్రస్తుత సందర్భంలో ఎందుకు స్వీకరించకూడదనే కారణాలను ఇవ్వనందున , ఈ కోర్టు ఆ ప్రశ్నను స్వయంగా పరిగణించాల్సిన అవసరం ఏర్పడింది.

ఈ పత్రం Ex. B సూచించే పారిశ్రామిక ఆందోళనలు కంపెనీతో పోల్చదగినవి కావు , కాబట్టి పేర్కొన్న పత్రం ద్వారా బహిర్గతం చేయబడిన ధోరణికి ఎటువంటి ప్రాముఖ్యతను జోడించకూడదని లెర్న్స్ అటార్నీ-జనరల్ వాదించారు. మేము ఈ వాదనతో ఆకట్టుకోలేదు. ప్రస్తుత ప్రొసీడింగ్స్ లో చెప్పబడిన ఆందోళనలు పోల్చదగినవి అయితే Ex. B లో పేర్కొన్న ఆందోళనలు

పోల్చడగినవి కావు అని తిరస్కరించడానికి ఎటువంటి కారణం లేదని గ్రహించడానికి కంపెనీ దాఖలు చేసిన జాబితాలో పేర్కొన్న పారిశ్రామిక ఆందోళనలను పరిశీలించడం మాత్రమే అవసరం. అంతేకాకుండా, **డన్లవ్ కంపెనీ (1)** విషయంలో, ప్రస్తుత సందర్భంలో వలె, వివాదం క్లరికల్ మరియు సబార్డినేట్ సిబ్బంది మరియు వారి యజమాని మధ్య ఉంది, తద్వారా పదవీ విరమణ వయస్సును నిర్ణయించడంలో సంబంధితంగా ఉండే కొన్ని షరతులు ఫ్యాక్టరీ కార్మికులు తప్పనిసరిగా దరఖాస్తు చేయకూడదు. **డన్లవ్ కంపెనీ (1)** కేసులో ఈ కోర్టు ఎత్తి చూపినట్లుగా, బొంబాయి ప్రాంతంలో ఇటీవలి ట్రెండ్లో పదవీ విరమణ వయస్సును 60 ఏళ్లుగా నిర్ణయించడం స్పష్టంగా కనిపిస్తోంది. కాబట్టి ప్రస్తుత అప్పీల్లో కార్మికుల పదవీ విరమణ వయస్సును అదే విధంగా నిర్ణయించకపోవడానికి మాకు ఎటువంటి కారణం కనిపించదు. మేము ఇప్పటికే గమనించినట్లుగా, Ex. B వెల్లడించిన ఏకరీతి ధోరణిని ట్రిబ్యూనల్ పరిగణించి, ఆ ధోరణికి ప్రభావం చూపకపోవడానికి గల కారణాలను తెలిపి ఉంటే, అది మరొక విషయం అవుతుంది; మేము అప్పుడు ట్రిబ్యూనల్ విచక్షణతో జోక్యం చేసుకోవాలా వద్దా అని ఆలోచిస్తాము. అయితే ట్రిబ్యూనల్ ఈ సాక్ష్యాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకున్నట్లు కనిపించడం లేదు. మొత్తం మీద, ఈ కేసులోని వాస్తవాలు **డన్లవ్ కంపెనీ (1)** విషయంలోని వాస్తవాలకు చాలా సారూప్యంగా ఉన్నాయని **మిస్టర్ దధియా** వాదించడం సరైనదని మేము సంతృప్తి చెందాము. అలా అయితే, ప్రస్తుత అప్పీల్లో సంబంధిత కార్మికుల విషయంలో పదవీ విరమణ వయస్సు 55 నుండి 60కి పెంచాలని మేము భావిస్తున్నాము.

ఫలితంగా 1960లో కంపెనీ దాఖలు చేసిన సివిల్ అప్పీల్ నం.471 విఫలమై, కొట్టివేయబడింది, అయితే 1960 ఫీల్డ్లోని సివిల్ అప్పీల్ నం.472 అనుమతించబడుతుంది మరియు అప్పీల్ కింద అవార్డు దిశ సవరించబడుతుంది. కార్మికులు తమ ఖర్చులకు కంపెనీ నుండి అర్హులు.

అప్పీల్ నెం.471 కొట్టివేయబడింది. అప్పీల్ నెం.472 అనుమతించబడింది.
