मेसर्स बर्न अँड कंपनी लिमिटेड आणि इतर

विरुद्ध

त्यांचे कर्मचारी.

(न्यायमूर्ती पी. बी.गजेंद्रगडकर,के. एन. वांचू

आणि

के. सी. दास गुप्ता, न्यायमुर्ती)

औद्योगिक वाद –लिपिक व अधिनस्थ कर्मच्याऱ्यास बी. न्यायाधिकरणाचे प्रोत्साहन बोनस नाकारणे- औचित्य- औद्योगिक न्यायाधिकरणाचे अधिकार.

अर्थशास्त्राच्या दृष्टीकोनातून यात शंका नाही की एखाद्या उद्योगातील लिपिक आणि अधीनस्थ कर्मचारी जसे त्याच्या उत्पादनात हातभार लावतात आणि म्हणूनच त्यांना प्रोत्साहन बोनसच्या योजनेच्या लाभापासून पूर्णपणे

वगळण्याचे कोणतेही कारण असू शकत नाही. लिपिक कर्मचाऱ्यांना जादा दराने महागाई भत्ता दिला जातो, हे त्यांना वगळण्याचे कोणतेही कारण असू शकत नाही.

(१) [१९'५६] ३० आय टी आर 388,

कंपनीने बहुसंख्य कामगारांसाठी प्रोत्साहन बोनसची योजना यापूर्वीच सुरू केली होती,तर औद्योगिक लवाद ही योजना लिपिक आणि त्यांच्या अधीनस्थ कर्माच्याऱ्यांना का लागू करू शकत नाही.

मेसर्स टिटाघुर पेपर मिल्स कंपनी लिमिटेड वि. त्यांचे कामगार, [१९५९] supp २ एस.सी.आर. १०१२, विचारात घेतले.

दिवाणी अपील क्रमांक १९५ व १९६ ऑफ १९५९ :

पश्चिम बंगालच्या तिसऱ्या औद्योगिक न्यायाधिकरणाच्या १५ एप्रिल १९५७ च्या निर्णयातून विशेष परवानगीने अपील प्रकरण क्र. १९५६ चा VIII -७.

,

याचिकाकर्त्यांसाठी (५९ पैकी सी. ए. क्र. १९५ मध्ये) आणि उत्तरदात्यांसाठी (५९ पैकी सी. ए. क्र. १९६ मध्ये) बी. सेन, पी. के. चक्रवर्ती आणि बी. एन.घोष.

एन. सी. चॅटर्जी, डी. एल. सेन गुप्ता आणि बी. पी. माहेश्वरि -

उत्तरदात्यांसाठी (सी. ए. नं. मध्ये). ५९ पैकी १९५) आणि अपीलकर्ते (५९ पैकी सी. ए. क्र. १९६ मध्ये).

(३०मार्च १९६०, रोजी न्यायालयाने दिलेला निकाल.)

न्यायमूर्ती वांचू, —पश्चिम बंगालच्या तिसऱ्या औद्योगिक न्यायाधिकरणाच्या एकाच निर्णयाविरुद्ध विशेष परवानगीने केलेली ही दोन अपील . आहेत आणि या निर्णयाद्वारे त्यांचा निपटारा केला जाईल. अपील क्रमांक १९५ मेसर्स बर्न अँड कंपनी लिमिटेड (यापुढे कंपनी म्हटले जाईल) यांनी केले आहे आणि अपील क्रमांक १९६ मेसर्स बर्न अँड कंपनी लिमिटेडच्या कर्माच्यार्‍यांनी(यापुढे कर्मचारी म्हटले जाईल) केले आहे. कंपनी आणि कामगारांमध्ये विविध बाबींवर वाद झाले होते, ते

न्याधिकरणकाडे निर्णयासाठी पाठविण्यात आले होते. या वादांपैकी आता दोन अपिलांमध्ये केवळ दोनच वाद शिल्लक आहेत. कंपनीचे अपील पुरस्काराच्या त्या भागासंदर्भात आहे जे लिपिक आणि अधीनस्थ कर्माच्यारांच्या प्रोत्साहन बोनसशी संबंधित आहे, तर कामगारांचे अपील पुरस्काराच्या त्या भागासंदर्भात आहे जे कॅन्टीन सुरू नसलेल्या कालावधीसाठी प्रति कार्यदिवस , प्रति व्यक्ती ,आठ आणे रोख लाभाशी संबंधित आहे.

आम्ही सर्वप्रथम कंपनीचे अपील विचारात घेऊ. कंपनीने सरकार आणि चेकर्ससह हातकामगारांसाठी प्रोत्साहन बोनस सुरू केला आहे परंतु लिपिक आणि अधींनस्थ कर्मच्याऱ्यांना प्रोत्साहन बोनसची कोणतीही तरतूद केलेली नाही. त्यामुळे या दोन्ही प्रवर्गांनाही हातकामगारांप्रमाणे प्रोत्साहनपर बोनस देण्यात यावा, अशी मागणी कर्मच्याऱ्यांनी केली आणि निदर्शनास आणून दिले

,

की इतर कंपन्यांमध्ये हे केले गेले आहे.. कंपनीने या दाव्याला दोन कारणारून विरोध केला: (१) क्लेरिकल बर्न अँड कंपनी लिमिटेड च्या कर्मच्याऱ्यांना बंगाल चेंबर ऑफ कॉमर्स म्हणून ओळखला जाणारा वाणिज्य महागाई भत्ता मिळत आहे. जो वाणिज्य महागाई भत्ता, हात कामगारांना दिल्या जाणाऱ्या महागाई भत्यापेक्षा जास्त आहे.

आणि (२) लिपिक कर्मचारी आणि अधीनस्थ 'कर्मचारी जे प्रत्यक्षात काहीही उत्पादन करत नाहीत आणि जर त्यांना प्रोत्साहन बोनस दिला गेला तर याचा अर्थ असा होईल की त्यांना इतर, हात कामगारांच्या उत्पादनावर पैसे दिले जातील.

लिपिकांना बंगाल चेंबर ऑफ कॉमर्स महागाई भत्ता मिळाला हे प्रोत्साहन बोनस योजनेच्या लाभापासून पूर्णपणे वगळण्याचे कोणतेही कारण नाही, असे लवादाचे मत

होते. अधीनस्थ कर्मचाऱ्यांना बंगाल चेंबर ऑफ कॉमर्सचा महागाई भत्ता मिळत नाही आणि त्यांचा महागाई भत्ता आणि हात कामगारांच्या महागाई भत्त्यात कोणताही फरक नाही, याकडेही लक्ष वेधण्यात आले. शिवाय लिपिक कर्मचारी आणि अधीनस्थ कर्मचारी थेट मालाचे उत्पादन करीत नाहीत, परंतु त्यांच्या मते त्यांना पूर्णपणे वगळण्याचे कोणतेही औचित्य नाही, विशेषत: जेव्हा की बर्नपूर येथील इंडियन आयर्न अँड स्टील कंपनी लिमिटेड, ब्रिज अँड रूफ कंपनी (इंडिया) लिमिटेड, हावडा आणि टाटा सारख्या इतर तुलनात्मक कंपन्या लिपिक आणि अधींनस्थ कर्माच्याऱ्यांना प्रोत्साहन बोनस देत असताना लवादाला याची जाणीव आहे. त्यामुळे कंपनीने लिपिक व अधीनस्थ कर्मचाऱ्यांनाही प्रोत्साहन बोनसची योजना लागू करावी व त्यासाठीचे दर व अटी निश्चित कराव्यात, असे आदेश दिले.

,

आमच्यासमोर कंपनीचा मुख्य युक्तिवाद असा आहे की लिपिक कर्मचारी आणि अधीनस्थ कर्माच्याऱ्यांना प्रत्यक्ष उत्पादनात कोणताही सहभाग नसल्यामुळे त्यांना कोणताही प्रोत्साहन बोनस देऊ नये, विशेषत: वाढीव उत्पादनामुळे त्यांचे काम अजिबात वाढत नाही. उत्पादन अधिक असल्याने विशेषत: लिपिक कर्मचाऱ्यांच्या व अधीनस्थ कर्मचाऱ्यांच्या कामात वाढ होणार नाही. उत्पादनवाढीच्या प्रमाणात , लिपिक कर्मचारी व अधीनस्थ कर्मचारी यांचे कामात उत्पादन वाढीच्या प्रमाणात वाढ होऊ शकत नही हे मान्य केले तरी त्यांचे कामात विशेष वाढ याहोत नाही हे मान्य करणे कठीण आहे .हे खरे आहे की लिपिक आणि अधींनस्थ कर्मचारी प्रत्यक्ष हाताने काम करणाऱ्या कामगारांप्रमाणे मालाचे उत्पादन करीत नाहीत . यामुळे या प्रकरणात प्रोत्साहन बोनस बाबत त्यांना

काहीशी वेगळी वागणूक दिल्याचे आढळते.त्यामुळे लवादाने कंपनीला निर्देश दिले की, लिपिक व अधिनस्थ कर्मच्याऱ्यांना प्रोत्साहन बोनसची योजना लागू करावी व दर व अटीनिश्चित करण्यात याव्यात॰परंतु त्यातील दर व अटी हात कामगारांना लागू असलेल्या दर व अटींप्रमाणेच नेमक्याच लागू कराव्यात असे म्हटलेले नाही. आर्थिक दृष्ट्या लिपिक कर्मचारी व कनिष्ठ कर्मचारी ही उत्पादनात भाग घेतात आणि त्यामुळे त्यांना प्रोत्साहन बोनस योजनेतून पूर्णपणे वगळण्याचे कारण नाही,

त्यामध्ये हात कामगारांना लागू असलेल्या दर व अटी नेमक्या त्याच, लिपिक व अधींनस्थ कर्मच्यऱ्यांना लागू कराव्यात असे म्हटलेले नाही. परंतु आर्थिकदृष्ट्या लिपिक कर्मचारी व कनिष्ठ कर्मचारीही उत्पादनात भाग घेतात आणि त्यामुळे त्यांना प्रोत्साहन बोनस योजनेतून

,

पूर्णपणे वगळण्याचे कारण नाही, यात शंका नाही. याशिवाय लवादाने निदर्शनास आणून दिल्याप्रमाणे इतर तुलनात्मक कंपन्यामध्ये लिपिक व कनिष्ठ कर्मचाऱ्यांना प्रोत्साहन बोनस दिला जात आहे. लिपिक कर्मचाऱ्यांना महागाई भत्ता जास्त प्रमाणात देण्यात आला, हेही आमच्या मते प्रोत्साहन बोनस योजनेच्या लाभापासून पूर्णपणे वंचित ठेवण्याचे कारण नाही.

प्रोत्साहन बोनस लागू करणे हे व्यवस्थापनाचे काम असून लवादाने ते व्यवस्थापनावर लादू नये,अशी ही विनंती कंपनीच्या वतीने करण्यात आली असून यासंदर्भात मेसर्स टिटाघुर पेपर मिल्स कंपनी लिमिटेड वि. त्यांचे कामगार ([1]. याचा संदर्भ देण्यात आला. मात्र, सध्याच्या परिस्थितीत कंपनीने आपल्या कामगारांच्या मोठ्या सहभागासाठी प्रोत्साहन बोनस योजना यापूर्वीच सुरू केली

असून या योजनेचा लाभ उर्वरित कामगारांना मिळावा, एवढीच मागणी आता केली जात आहे. आमच्या मते, ही प्रार्थना एखाद्या कंपनीमध्ये प्रथमच प्रोत्साहन बोनस योजना लागू करण्यास न्यायाधिकरणाला सांगण्यापेक्षा खूप वेगळी आहे. बहुसंख्य कंपन्यांमध्ये कामगारांच्या जेथे प्रोत्साहनपर बोनस लागू आहे, तेथे लवादाला तो उर्वरित कामगारांना लागू करण्यापासून वंचित ठेवण्याचे कोणतेही कारण दिसत नाही.

त्यामुळे आम्हाला लवादाचे आदेशात हस्तक्षेप करण्याचे कोणतेही कारण दिसत नाही.

आता कामगारांनी कॅन्टीन सुरू नसलेल्या काळात आठ आणे टिफन भत्त्यासंदर्भात केलेल्या कामगारांच्या आपिलाकडे वळू.याबाबत , पाहिले तर या प्रकरणाची सविस्तर चौकशी करण्यात आली, असे म्हणणे पुरेसे आहे.

,

(१) १९५९] supp २ एस.सी.आर.'१०१२.

न्यायाधीकरणाने त्यातील टीफीन भत्त्यासंदर्भातील इतिहास हाताळला आहे आणि कामगारांच्या वतीने उपस्थित केलेल्या सर्व मुद्द्यांचा बर्न अँड कंपनी लिमिटेडने सखोल विचार केला आहे. या संदर्भात लवादाच्या आदेशात हस्तक्षेप करण्यास त्यांच्या कर्माच्या- यांना प्रवृत्त करेल असे काहीही आमच्या निदर्शनास आणून देण्यात आलेले नाही. श्री चटर्जी यांनी कामगारांच्या वतीने उपस्थित केलेला मुद्दा न्यायाधिकरणाने हाताळला आहे आणि ते ज्या निष्कर्षापर्यंत पोहोचले आहे तो असा आहे;

परिस्थितीचा विचार करता, कामगारांना प्रति व्यक्ती आठ आणे प्रति कार्यदिवस टिफन

भत्ता मिळणेस ते पात्र नव्हते. आम्हाला एवढेच सांगायचे आहे की, २४ जुलै १९५३ च्या पुरस्काराने टिफन भत्ता देण्यापूर्वी कामगार कँटीनची तरतूद करण्यास उत्सुक होते, परंतु पुरस्कारानंतर त्यांची उत्सुकता नाहीशी झालेली दिसते. कंपनीने पुरस्कारापूर्वीच कॅन्टीन सुरू करण्यासाठी पावले उचलली असून पुरस्कारानंतर या प्रकरणाचा जोरदार पाठपुरावा केल्याचे दिसते; परंतु त्यांनी केलेल्या व्यवस्थेवर कामगारांनी आक्षेप घेण्यास सुरुवात केली. त्यापैकि काही आक्षेप विलक्षण होते. टिफण भत्ता दिल्याने त्यांनी कँटिनमध्ये जाण्यापेक्षा भत्ता घेणे पसंत केल्याचे दिसून येते.

,

अशा परिस्थितीत न्यायाधिकरणाचा निष्कर्ष योग्य आहे आणि त्यात हस्तक्षेप करण्याचे कारण नाही, असे आमचे मत आहे.

यादृारे (दोन्ही)अपील फेटाळली आहेत,

परंतु अशा परिस्थिथित खर्चाबद्दल कोणताही आदेश नाही..

अपील फेटाळली.

अस्वीकरण

या न्यायनिर्णयाच्या मराठी भाषेतील या अनुवादाचा वापर हा पक्षकारास त्याच्या/ तिच्या मातृभाषेमध्ये त्याचा अर्थ समजून घेण्यापुरताच मर्यादित राहील आणि त्याचा इतर कोणत्याही कारणाकरता वापर करता येणार नाही तसेच

इंग्रजी भाषेतील न्यायनिर्णय हाच सर्व व्यावहारिक आणि कार्यालयीन वापराकरिता विश्वसनीय असेल आणि तोच त्यातील आदेशाच्या निष्पादन आणि अंमलबजावणी करता वैध मानला जाईल.

x-x-x-x