

१९५९ एस. सी. आर. १०७

ग्रॅहम ट्रेडिंग कंपनी (इंडिया) लि.

विरुद्ध

त्यांचे कामगार

(बी.पी. सिन्हा, पी.बी. गजेंद्रगडकर आणि के. एन. वांचू, न्या. न्या.)

औद्योगिक विवाद - पूजा बोनस - रूढ आणि पारंपारिक प्रदान
-चाचणी.

याचिकाकर्ते 1940 ते 1952 या कालावधीत कामगारांना एक महिन्याच्या मजुरीच्या दराने सलग पूजेचा बोनस देत होते. 1948 ते 1952 या काळात अपीलकर्त्याने जेव्हा जेव्हा हा बोनस दिला, तेव्हा त्याने स्पष्ट केले की हे सानुग्रह अनुदान आहे आणि भविष्यात कोणतेही उदाहरण ठरणार नाही. 1953 मध्ये बोनस देण्यावरून वाद

निर्माण झाला. त्या वर्षापर्यंत त्यांना देण्यात आलेल्या बोनसचा एकमेव उद्देश पूजेचा खर्च भागविणे हा होता आणि हा बोनस देणे ही रुढ आणि नोकरीची रुढी बनली आहे, असा दावा कामगारांनी केला. याचिकाकर्त्याने असा युक्तिवाद केला की मागील वर्षातील देयके पूर्णपणे सानुग्रह अनुदान होती आणि 1953 मध्ये नुकसान झाल्यामुळे त्या वर्षी सानुग्रह अनुदान दिले जाऊ शकत नाही.

असा निर्णय देण्यात आला की, 1948 ते 1952 पर्यंतची देयके सानुग्रह अनुदान असल्याचे अपीलकर्त्याने स्पष्ट केल्यावर कामगारांना अंतर्निहित करारासाठी नोकरीची अंतर्निहित संज्ञा म्हणून पूजा बोनस चा अधिकार नाही, असा निष्कर्ष काढता येत नाही; परंतु ते रुढीप्राप्त आणि पारंपरिक प्रदान असल्याच्या आधारावर त्यांना पूजा बोनस चा हक्क होता. देयक रुढीप्राप्त आणि पारंपरिक आहे की नाही हे ठरविताना खालील परिस्थिती स्थापित करावी लागेल -

- (१) की हे पैसे वर्षानुवर्षे अखंडित दिले गेले आहेत;
- (२) तो पुरेशा दीर्घ काळासाठी आहे, तो कालावधी रोजगाराच्या अंतर्निहित मुदतीपेक्षा जास्त असावा लागतो;
- (३) की तोट्याच्या वर्षांतही तो दिला गेला आहे आणि नफ्याच्या कमाईवर अवलंबून नाही; आणि
- (४) की संपूर्ण कालावधीमध्ये समान दराने पैसे दिले गेले आहेत.

मालकाने सानुग्रह अनुदान दिल्याने काहीच फरक पडला नाही; तसेच एका पक्षकाराची एकतर्फी घोषणा त्याने स्वीकारलेल्या आचारसंहितेशी विसंगत नव्हती.

दिवाणी अपील अधिकारक्षेत्र: दिवाणी अपील क्रमांक

१६१/ १९५९.

दुसरे औद्योगिक न्यायाधिकरण, पश्चिम बंगाल यांच्या दिनांक २० ऑक्टोबर १९५५४ रोजीच्या निवाड्यामधून उद्भवलेल्या अपील क्र. कल. ३०१/१९५४ मध्ये कामगार अपीलिय न्यायाधिकरण, कलकत्ता यांनी दिनांक ३१ जानेवारी, १९५६ रोजी दिलेल्या न्यायनिर्णय आणि आदेशावरून विशेष परवानगीने अपील.

बी. सेन आणि एस. एन. मुखर्जी. याचिकाकर्त्यांसाठी

डी. एन. मुखर्जी, उत्तरवादींसाठी.

७ मे, १९५९ - न्यायालयाचा निर्णय देण्यात आला.

वांचू न्या. —औद्योगिक प्रकरणात विशेष परवानगीने केलेले हे अपील आहे. अर्जदार ग्रॅहम ट्रेडिंग कंपनी (इंडिया) लिमिटेड (यापुढे कंपनी म्हणून उल्लेख) आहे. कंपनी आणि तिच्या कामगारांमध्ये बोनसबाबत वाद झाला होता, पश्चिम बंगाल

सरकारने आपल्या 17 डिसेंबर 1953 च्या आदेशाद्वारे दुसरे औद्योगिक न्यायाधिकरण यांच्याकडे संदर्भित केला होता. त्या संदर्भीय आदेशात बोनस कोणत्या वर्षासाठी आहे हे स्पष्ट करण्यात आले नसले तरी हा वाद 'सन 1953'च्या बोनससाठी होता, हे दोन्ही पक्षांना मान्य आहे. आमच्यासमोर प्रतिवादी असलेल्या कामगारांचे प्रकरण असे होते की, कंपनी 1940 ते 1950 या काळात न चुकता एक महिन्याचा बोनस देत होती. 1951 मध्ये ऑक्टोबरमध्ये एक महिन्याचा बोनस . आणि डिसेंबरमध्ये अर्धा महिन्याचा बोनस पुन्हा देण्यात आला. 1952 मध्ये एक महिन्याचा बोनस देण्यात आला. कामगारांनी 27 ऑगस्ट 1953 च्या पत्रात केलेली मागणी तीन महिन्यांच्या बोनसची होती. . कंपनीने उत्तर दिले की मागील वर्षातील देयके पूर्णपणे सानुग्रह अनुदान होती आणि 1953 मध्ये तोटा असल्याने त्या वर्षी सानुग्रह अनुदान देणे शक्य नाही. त्यानंतर

कामगारांनी 21 सप्टेंबर 1953 च्या पत्रात असा युक्तिवाद केला की, त्या वर्षापर्यंत देण्यात आलेल्या बोनसचा एकमेव उद्देश पूजेचा खर्च भागविणे हा होता आणि हा बोनस देणे रूढीप्राप्त आणि रोजगाराची अट बनली आहे. पक्षकारांमध्ये हे प्रकरण निकाली निघू शकले नाही आणि म्हणूनच हा वाद निकालासाठी पाठविण्यात आला.

कंपनीचे प्रकरण असे होते की हा बोनस नसून ही रक्कम म्हणजे नफ्यावर आधारित सानुग्रह अनुदान असून भविष्यासाठी कोणतेही उदाहरण निर्माण न करण्याबाबत स्पष्ट करण्यात आले होते. त्यामुळे तशी रोजगाराची कोणतीही अट किंवा रूढी नव्हती, ज्यामुळे तोटा असलेल्या वर्षात कंपनीला सानुग्रह अनुदान देणे बंधनकारक होईल.

या प्रश्नाचा औद्योगिक न्यायाधिकरणाने तीन बाजूंनी विचार केला. सर्वप्रथम, गिरणी-मालक संघटना, मुंबई वि. राष्ट्रीय मिल

मजदूर संघ, मुंबई¹ या प्रकरणातून निर्माण झालेल्या सूत्राच्या आधारे, नफा म्हणून या वर्षासाठी काही बोनस देय होता की नाही आणि ते या निष्कर्षाप्रत आले की तेंव्हा कुठलाही बोनस योग्य ठरविण्यासाठी अतिरिक्त नफा झालेला नव्हता. नंतर उर्वरित 2 बाबींचा विचार करण्यात आला. जसे की महालक्ष्मी कॉटन मिल्स लिमिटेड, कलकत्ता विरुद्ध महालक्ष्मी सूतगिरणी कामगार युनियन² मधील पूर्ण पीठाच्या निर्णयानुसार पूजा बोनस हा रोजगाराचा अंतर्निहित शब्द म्हणून देता येईल की तो रूढीच्या आधारे दिला जाऊ शकतो, या बाबींवर झालेल्या चर्चेत सरमिसळ झालेली दिसते आणि नोकरीच्या अटींच्या आधारे या प्रकरणात पूजा बोनस देता येणार नाही, या निष्कर्षापर्यंत पोहोचल्यानंतर प्रथेच्या आधारावरही दावा फेटाळून लावला.

1 १९५० एल. एल. जे. १२४७

2 १९५२ एल. ए. सी. ३७०

त्यानंतर कामगारांनी कामगार अपिलीय न्यायाधिकरणाकडे दाद मागितली असता न्यायालयाने अपील मंजूर केले. अपिलीय न्यायाधिकरणाच्या निर्णयातसुद्धा पूजा बोनसच्या दोन पैलुंची सरमिसळ झाली आहे, ते म्हणजे तो रोजगाराच्या अंतर्निहित अटीवर आधारित आहे की रूढीवर; परंतु प्रथा प्रस्थापित करण्यासाठी पुरेसे पुरावे असल्याचा निष्कर्ष निघाला आणि म्हणून पूजा बोनस म्हणून एक महिन्याचे मूळ वेतन देण्याचे आदेश दिले. तोटा दर्शविणारी कंपनीची खाती विश्वासाह नाहीत आणि नफा बोनसचा ही मुद्दा असू शकतो, या मताकडेही कल होता; पण अखेरीस पारंपरिक पूजा बोनस म्हणून एक महिन्याचे मूळ वेतन दिले. त्यानंतर कंपनीने या न्यायालयात अपील करण्यासाठी विशेष परवानगीसाठी अर्ज दाखल केला, जो मंजूर करण्यात आला; आणि तसे हे प्रकरण आपल्यासमोर आले आहे.

बंगालमध्ये पूजा हा विशेष महत्वाचा सण आहे; आणि तिथल्या अनेक कंपन्यांनी आपल्या कर्मचाऱ्यांना विशेष पूजेचा खर्च भागवण्यासाठी बोनस देणं हे नेहमीचं झालं आहे. या बोनससंदर्भात वाद निर्माण झाले असून, त्यावर विविध न्यायाधिकरणांनी निर्णय दिला आहे. म्हणून १९४९ मध्ये कलकत्ता येथील बेंगाल चेंबर ऑफ कॉमर्स आणि त्याचे कर्मचारी^(१) यांच्यातील वादात, औद्योगिक न्यायाधिकरणाने या वादात निरीक्षण नोंदवले की दुर्गा पूजा हा बंगालमध्ये राष्ट्रीय सण आहे. त्या वेळी जवळच्यांना आणि नातेवाईकांना भेटवस्तू देण्याची प्रथा आहे.

१. पश्चिम बंगाल सरकारचे प्रकाशन, मार्च १९४९ 'रोजी संपलेल्या तिमाहीसाठी न्यायाधिकरणांनी दिलेले निवाडे', पृ ११६.

कमी पगार असलेल्या कर्मचार्यांसाठी मासिक पगारातून त्यासाठी बचत करणे शक्य नव्हते त्यासाठी मासिक उत्पन्नातून बचत व्हावी,

म्हणून मालकांनी पूजेच्या वेळी आर्थिक अनुदान देणे ही बंगालमध्ये प्रथा रूढ झाली होती. द बंगाल चेंबर ऑफ कॉमर्स ही याला अपवाद नव्हता. आणि एक महिन्याच्या वेतनाएवढा बोनस देत होता आणि तो बंद करण्याचा कोणताही हेतू नाही, असे आश्वासन न्यायाधिकरणाला देण्यात आले होते. नंतर महालक्ष्मी सूतगिरणी प्रकरण ^(२) मध्ये या प्रकरणाचा विचार करण्यात आला, जिथे काही चाचण्या आखून देण्यात आल्या ज्यामुळे वार्षिक दुर्गापूजेच्या वेळी बोनस देण्याकरिता रोजगाराची अंतर्निहित अट होती या निष्कर्षास पुष्टी मिळेल. मात्र, त्या प्रकरणाचा संबंध बंगालमधील परंपरेचा किंवा रूढीचा विषय म्हणून नव्हे, तर रोजगाराचा

२. १९५२ एल. ए. सी. ३७०

अंतर्निहित शब्द म्हणून पूजा बोनसशी होता. तथापि, हे स्पष्ट आहे की सामान्यतः बंगालमध्ये दिला जाणारा पूजा बोनस दोन प्रकारचा

असतो; म्हणजेच, (१) जेथे महालक्ष्मी सूतगिरणी प्रकरणात स्पष्ट केल्याप्रमाणे रोजगाराची अंतर्निहित बाब म्हणून पैसे दिले जातात (२) जेथे ते वर नमूद केलेल्या औद्योगिक न्यायाधिकरणाच्या निर्णयात नमूद केल्याप्रमाणे रूढीप्राप्त आणि पारंपरिक प्रदान देयक म्हणून दुर्गा पूजेच्या वार्षिक वेळी दिले जाते. मेसर्स इस्पाहानी लि. वि. इस्पाहानी कर्मचारी संघटना^३ या प्रकरणात जेथे रोजगाराची अंतर्निहित बाब म्हणून प्रदान करण्याचे प्रकरण होते, त्या लागू केलेल्या चाचण्या विचारात घेतल्या आणि त्यात आम्ही जे नमूद केले त्याची पुनरावृत्ती करण्याची गरज नाही. सध्याच्या प्रकरणात कंपनीने असे निदर्शनास आणून दिले आहे की, १९४० ते

३. [१९६० (१)] एस. सी. आर. २४

१९५२ या कालावधीत मागील वर्षात केलेले प्रदान या प्रकरणाच्या परिस्थितीत रोजगाराच्या अंतर्निहित बाबीवर आधारित मानले जाऊ शकत नाहीत. हा युक्तिवाद आमच्या मते बरोबर आहे. या

प्रकरणात रोजगाराच्या अंतर्निहित बाब लागू होत नाही, कारण इथून 1948 ते 1952 या काळात कंपनीने जेव्हा जेव्हा हा बोनस दिला, तेव्हा तो सानुग्रह अनुदान असल्याचे आणि ते भविष्यातील वर्षात कोणतेही पूर्वोदाहरण म्हणून असणार नसल्याचे स्पष्ट केले वर्षानुवर्षे अशा नोटीशीला सामोरे जाताना, नोकरीची अंतर्निहित बाब सूचित होते असल्याचे उपलक्षित कराराच्या आधारे सांगणे, योग्य होणार नाही, कारण करारातील विषयवस्तूबाबत एकमत होणे हे कराराचे आधारतत्त्व आहे. इथे एक पक्ष नेहमी स्पष्ट करत होता की हे पेमेंट सानुग्रह अनुदान आहे आणि ते भविष्यातील वर्षांसाठी उदाहरण बनवणार नाही. सेवेच्या अटीच्या अंतर्निहित मुदतीचा प्रश्न हाताळताना, वर्षानुवर्षे प्रदान करताना नियोक्त्याने स्पष्टपणे केलेल्या विधानाकडे दुर्लक्ष करणे चुकीचे ठरेल.

मात्र, या प्रकरणातील प्रदणे रूढीप्राप्त आणि पारंपरिक होती का, हा प्रश्न अजूनही विचारात घेणे बाकी आहे. नोकरीच्या अंतर्निहित शब्दावर आधारित पूजा बोनस हाताळताना आम्ही मेसर्स इस्पहानी लिमिटेड विरुद्ध इस्पहानी एम्प्लॉईज युनियन ⁽¹⁾ मध्ये हे निदर्शनास आणून दिले होते की, जरी प्रदान सर्वत्र समान दराने नसले तरी अट सूचित केली जाऊ शकते, आणि मागील काळात वर्षानुवर्षे केलेल्या वेगवेगळ्या प्रदानांचा विचार करून विशिष्ट वर्षात देयकाचे प्रमाण किती असावे हे औद्योगिक न्यायाधिकरणाने ठरविणे योग्य ठरेल. पण जेव्हा रूढीवादी आणि पारंपरिक बोनसचा प्रश्न निर्णयासाठी उभा राहतो, तेव्हा विचार काहीसा वेगळा असू शकतो.

१. [१९६० (१) एस. सी. आर. २४]

अशा वेळी न्यायाधिकरणाला विचार करावा लागेल : (1) प्रदान अखंड वर्षानुवर्षे करण्यात आले आहे का; (ii) हा कालावधी बराच

काळासाठी आहे की नाही, जरी कालावधी प्रत्येक प्रकरणाच्या परिस्थितीवर अवलंबून असू शकतो, तरीही पारंपरिक आणि रूढ पूजा बोनसचा अंदाज लावण्यासाठी हा कालावधी सामान्यतः रोजगाराच्या अंतर्निहित शब्दावर आधारित पूजा बोनसपेक्षा जास्त असावा; (iii) देयक नफ्याच्या कमाईवर अवलंबून असते ही परिस्थिती वगळावी लागेल आणि म्हणून तोट्याच्या वर्षामध्ये देयक दिले गेले आहे हे दर्शवावे लागेल. रूढीचा प्रश्न हाताळताना, प्रदानास नियोक्त्याने सानुग्रह अनुदान म्हटले होते ही वस्तुस्थिती आहे. मात्र या बाबतीत त्याचा काहीच फरक पडणार नाही कारण रूढीचा पुरावा आपण मोजलेल्या संबंधित घटकांच्या प्रभावावर अवलंबून असतो; आणि ते सदर घोषणा त्याने अवलंबलेल्या आचरणाशी विसंगत असताना एका पक्षाच्या एकतर्फी घोषणांमुळे त्यावर महत्वाचा परिणाम होणार नाही; आणि (4) प्रदान पूर्णतः एकसमान दराने

असावे, जेणेकरून अमुक अमुक दराने प्रदान विशिष्ट बाबीत रुढीप्राप्त आणि पारंपरिक झाले आहे या निष्कर्षाचे समर्थन करता येईल. नोकरीची अंतर्निहित बाब म्हणून पूजा बोनसच्या पुराव्यासाठी वापरल्या जाणाऱ्या चाचण्यांपेक्षा या चाचण्या अधिक कडक असल्याचे दिसून येईल.

आता सध्याच्या परिस्थितीत या चाचण्या पूर्ण होतात का ते पाहू या. सध्याच्या प्रकरणात ही प्रथा 1940 मध्ये सुरू झाली आणि 1950 पर्यंत अखंड होती. मध्यंतरी 1948 मध्ये एक निर्णय झाला ज्यात कंपनी पक्षकार होती. त्यावेळी कंपनीच्या वतीने औद्योगिक न्यायाधिकरणासमोर सांगण्यात आले होते की, काही बोनस दिला जात होता आणि तो बंद करण्याचा कोणताही हेतू नव्हता आणि परिणामी न्यायाधिकरणाने या प्रकरणावर निर्णय दिला नाही, ज्यावरून असे दिसून येते की कंपनीने . प्रदानाचे पारंपारिक आणि

रूढीप्राप्त स्वरूप ओळखले आणि तेव्हा प्रदान बंद करण्याचा कोणताही हेतू नसल्याचे न्यायाधिकरणाला आश्वासन दिले. 1949 ते 1951 या कालावधीत ही देयके सुरू होती. 1952 मध्ये काही वाद झाला आणि मुळात कंपनीने एक महिन्याचे वेतन बोनस म्हणून नव्हे तर आगाऊ वेतन म्हणून दिले. मात्र, काही कामगारांनी पैसे स्वीकारले, तर काहींनी आगाऊ रक्कम दिल्याने समाधान न झाल्याने ते स्वीकारले नाहीत. कंपनीच्या संचालक मंडळाच्या अध्यक्षानी 1952 मध्ये कलकत्त्याला भेट दिली आणि नंतर कामगारांच्या निवेदनावरून आगाऊ रक्कम एक महिन्याच्या बोनसमध्ये रूपांतरित करण्यात आली आणि ज्या कामगारांनी आगाऊ रक्कम स्वीकारली नाही त्यांनाही बोनस घेण्याची मुभा देण्यात आली. त्यामुळे 1940 ते 1952 या कालावधीत बोनस देण्यास खंड पडला असे म्हणता येणार नाही, कारण डिसेंबर 1952 मध्ये अध्यक्षानी पगाराच्या आगाऊ

रकमेचे बोनसमध्ये रूपांतर केले नसते, तर त्या वर्षीही कामगारांनी हा वाद उपस्थित केला असता आणि १९५१ पर्यंत त्यात कोणताही खंड पडला नसता. त्यामुळे ते अखंडित प्रदान होते आणि तो रूढीप्राप्त आणि पारंपरिक बोनस होता या निष्कर्षाचे समर्थन करण्यासाठी तो पुरेसा मोठा कालावधी होता. असे निदर्शनास आणून देण्यात आले की या कालावधीत चार वर्षांत प्रदान हे पूजेच्या वेळेस नव्हे तर नोव्हेंबर आणि डिसेंबर मध्ये करण्यात आले होते ; आणि म्हणून असे म्हणता येणार नाही की तो रूढीप्राप्त आणि पारंपरिक पूजेचा बोनस होता. या प्रकरणात पैसे देण्यास होणारा विलंब आमच्या मते महत्वाचा नाही, कारण साक्षीदार म्हणून हजर झालेल्या कंपनीच्या एका संचालकाने या एक महिन्याच्या बोनसबद्दल सांगितले की, पूजेदरम्यान आपल्या कर्मचाऱ्यांना मदत करण्यासाठी कंपनीने हा बोनस दिला होता.

केवळ नफा झाला म्हणून बोनस देण्यात आला, हे गृहितक वगळण्यासाठी तोट्याच्या वर्षांतही पैसे दिले गेले असावेत, ही अटही पूर्ण झाली आहे, कारण पुरावा असा आहे की नुकसानीच्या किमान दोन वर्षांत प्रदाने करण्यात आली आहेत. शेवटी, 1940 पासून 1952 पर्यंत कोणताही बदल न करता एक महिन्याचे मूळ वेतन म्हणजे बोनसचे प्रमाण असल्याने, एकसमान दराने प्रदान करण्याची अट सुद्धा पूर्ण झाली आहे. डिसेंबर 1951 मध्ये आणखी अर्ध्या महिन्याचा बोनस देण्यात आला हे खरे आहे ; पण ते वर्ष नफ्याचे वर्ष होते ज्यात अर्ध्या महिन्याचा कपडा-बोनस खास दिला जायचा. त्यामुळे पूजेच्या बोनसचा दर एक महिन्याच्या मूळ वेतनावर नेहमीच एकसारखा राहिला आहे. कामगारांनी 1953 मध्ये तीन महिन्यांच्या बोनससाठी आपली मागणी खूप वाढविली होती, हे खरे आहे. पण त्यामुळे या प्रकरणात सिद्ध झालेल्या तथ्यावरून काढलेला निष्कर्ष

आमच्या मते विचलित होत नाही. म्हणूनच, या प्रकरणात रूढीप्राप्त आणि पारंपारिक बोनसच्या सर्व अटी पूर्ण केल्या जातात आणि अपीलीय न्यायाधिकरणाच्या आदेशात हस्तक्षेप करण्याचे कोणतेही कारण नाही, जरी आम्ही हे स्पष्ट करू इच्छितो की आम्ही या प्रकरणाच्या नफा बोनस पैलूसंदर्भात अपीलीय न्यायाधिकरणाच्या निरीक्षणांशी सहमत नाही. म्हणून अपील अयशस्वी होते आणि याद्वारे फेटाळले जाते. हा प्रश्न या न्यायालयात प्रथमच वेगळा मुद्दा म्हणून उपस्थित झाला आहे आणि अपीलीय न्यायाधिकरणाने यापूर्वी स्पष्टपणे विचार केलेला नाही आणि त्यामुळे आम्ही पक्षकारांना त्यांचा खर्च स्वतः सोसण्याचे आदेश देतो.

अपील फेटाळले.

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

