(इंग्रजीमध्ये टंकलिखित केलेल्या न्यायनिर्णयाचा मराठी अनुवाद)

इम्पेरियल केमिकल इंडस्ट्रीज (इंडिया) १९६० प्रायव्हेट लिमिटेड

विरुद्ध

कामगार

(आणि संलग्न अपिल)

(न्यायमूर्ती पी. बी. गजेन्द्रगडकर, न्यायमूर्ती ए. के. सारकर आणि न्यायमूर्ती के. एन. वांचू,)

-औद्योगिक वाद- निर्णय, जर कामगारांना आधीपासून असलेल्या लाभांपासून वंचित ठेवल असेल - निवृत्तीचे वय निश्चित करणे-संबंधित विचारार्ह बाबी-पक्षकारांनी सादर केलेल्या पुराव्यांचा विचार करण्यात न्यायाधिकरणाचे अपयश-सर्वोच्च न्यायालयाचे कर्तव्य.

बॉम्बे येथील इम्पीरियल केमिकल इंडस्ट्रीजच्या कामगारांनी दावा केला की, प्रथमत: रविवार आणि सुट्टीच्या दिवशी केलेल्या कामासाठी कर्मचाऱ्याच्या सामान्य पगाराच्या दुप्पट आणि दुसरे म्हणजे कंपनीच्या सर्व कर्मचाऱ्यांना वयाच्या ६० व्या वर्षाच्या आधी कंपनीकडून अनिवार्यपणे निवृत्त केले जाणार नाही. कंपनीने या मागण्यांवर आक्षेप घेतला की, त्यांनी पूर्वीच्या निवाड्याच्या संदर्भात रविवार आणि सुट्टीतील कामाचा भत्ता दिला होता आणि हा निवडा दिल्यापासून परिस्थितीत कोणताही बदल झाला नसल्याने त्यात सुधारणा करणे योग्य नव्हते; कोणत्याही दुरुस्तीचा कंपनीच्या इतर शाखांमध्ये परिणाम होईल म्हणून त्यांनी निवृत्तीचे वय भारतभरातील आपल्या सर्व कर्मचाऱ्यांसाठी ५५ वर्ष निश्चित असे.

न्यायाधिकरणाने कामगारांचा दावा अंशतः मान्य केला आणि कंपनीला रविवारी आणि सुट्टीच्या दिवशी केलेल्या कामासाठी संबंधित कर्मचाऱ्यांना अर्धा दिवस एकूण पगार आणि महागाई भत्ता देण्याचे निर्देश दिले; आणि सणासुदीच्या दिवशी कर्मचाऱ्यांनी केलेल्या

कामासाठी, एक दिवसाचा पगार आणि महागाई भत्ता, परंतु कर्मचाऱ्यांना बदली सुट्टीचा हक्क राहणार नाही.

न्यायाधिकरणाने एकीकडे रविवारी केलेले काम आणि दुसरीकडे सणासुदीच्या सुट्ट्यांमध्ये फरक करताना, कामगारांना सणासुदीच्या दिवशी केलेल्या कामाच्या संदर्भात निवाड्यापूर्वी असलेल्या स्थितीतपेक्षा वाईट स्थितीत ठेवले आणि कामगारांना भरपाईची साप्ताहिक सुट्टी किंवा बदली सुट्टीचा अधिकार आणि पूर्वीच्या व्यवस्थेअंतर्गत त्यांना मिळणाऱ्या लाभांच्या एका भागापासून वंचित ठेवले.

पुढे निवृत्तीच्या वयाशी संबंधित मुंबईतील अलीकडील कल आणि त्याच्या समर्थनार्थ कामगारांनी सादर केलेला एक महत्त्वाचा दस्तऐवज ज्यामध्ये निर्णायकपणे दर्शविले होते की, मुंबईत निवृत्तीचे वय जवळजवळ नेहमीच ६० वर्षे निश्चित केले गेले होते आणि ५५ वर्षे नाही, हे विचारात न घेता न्यायाधिकरणाने निवृत्तीचे वय ५८ वर्षे निश्चित केले.

न्यायाधिकरणाने निर्णय देताना कामगारांना आधीपासून असलेल्या व्यवस्थेअंतर्गत मिळणाऱ्या लाभांपासून वंचित ठेवू शकत नाही आणि कंपनीला आपल्या बाजूने कोणताही बदल नको असताना त्यांना पूर्वीपेक्षा वाईट स्थितीत ठेवू शकत नाही, असे मत व्यक्त केले.सध्याच्या परिस्थितीत सणासुदीच्या दिवशी कर्मचाऱ्यांनी केलेल्या कामाच्या संदर्भात भत्ता हा सध्याचा वाद निर्माण होण्यापूर्वी प्रचलित असलेल्या प्रथेनुसार राहील.

पुढे असे म्हटले गेले की, निवृत्तीचे वय निश्चित करताना कोणताही कठोर आणि जलद नियम निश्चित केला जाऊ शकत नाही. प्रश्नावरील निर्णय नेहमी संबंधित घटकांच्या योग्य मूल्यांकनावर अवलंबून असतो आणि प्रत्येक प्रकरणानुसार कदाचित बदलू शकतो.

औद्योगिक निर्णयामध्ये सामान्यतः हे मान्य केले जाते की जेथे नियोक्ता न्याय्य आणि वाजवी निवृत्तिवेतन योजना स्वीकारतो जी तुलनेने सुरुवातीच्या टप्प्यावर निवृत्तीचे वय निश्चित करण्यात महत्त्वाची भूमिका बजावेल. जर एखादा निवृत्त कर्मचारी कायदेशीररीत्या निवृत्तिवेतन मिळविण्याची आशा बाळगत असेल तर लवकर अनिवार्य निवृत्तीमुळे उद्भवणारी अडचण लक्षणीयरीत्या कमी होतेःम्हणूनच जेथे अशी निवृत्तीवेतन योजना नाही त्या प्रकरणांमध्ये निवृत्तीवेतनाची न्याय्य आणि वाजवी योजना प्रचलित आहे अशा प्रकरणांमध्ये निवृत्तीचे वय हाताळताना तुलना करता येणार नाही किंवा प्रासंगिकही नसेल.

निवृत्तीचे वय ६० वर्षे निश्चित करणे हा मुंबई भागातील अलीकडील कल स्पष्टपणे दिसून येतो.डनलॉप रबर कंपनी (इंडिया) लिमिटेड विरुद्ध कामगार मधील प्रकरणातील तथ्यांसारखीच सदर प्रकरणातील वस्तुस्थिती असल्याने संबंधित कामगारांचे निवृत्तीचे वय ५५ वर्षे वरून ६० वर्षे पर्यंत वाढवले पाहिजे.

असे अधिनिर्णित केले की,न्यायाधिकरणासमोर सादर केलेल्या संबंधित पुराव्यांचा विचार करून न्यायाधिकरण आपल्या निष्कर्षावर पोहोचले आहे असे समाधान झाल्यास सर्वोच्च न्यायालयाला न्यायाधिकरणाच्या निर्णयात हस्तक्षेप करणे सामान्यतः आवडत नाही; परंतु आपल्या निष्कर्षापर्यंत पोहोचताना न्यायाधिकरण एखाद्या महत्त्वाच्या दस्तऐवजाकडे दुर्लक्ष करत असेल आणि त्यांच्यासमोर सादर केलेला पुरावा विचारात घेण्यात अयशस्वी ठरले असेल, तर सर्वोच्च न्यायालयाने न्यायाधिकरणाने वापरलेल्या विवेकबुद्धीमध्ये हस्तक्षेप करावा की नाही यावर विचार करणे आवश्यक ठरते.

डनलॉप रबर कंपनी. (इंडिया) लिमिटेड वि. कामगार आणि इतर. [१९६०] २ एस. सी. आर. ५ आय वर भर दिला.

गेस्ट, कीन, विल्यम्स प्रायव्हेट लिमिटेड वि. पी. जे. स्टर्लिंग अँड ओआरएस.,[१९६०] आय एस. सी. आर. ३४८ संदर्भित

दिवाणी अपील न्यायधिकारक्षेत्र दिवाणी अपील क्रमांक ४७१ - ४७२/१९६०

२२ डिसेंबर १९५९ रोजी मुंबई औद्योगिक न्यायाधिकरणाच्या निर्णयामधील (आय. टी. क्रमांक १६३/१९५९) च्या संदर्भातील विशेष अनुमतीद्वारे अपील .

अपीलकर्त्यासाठी एम. सी. सेटलवाड, भारताचे महाधिवक्ता, एस. एन. अँडले, जे. बी. दादाचंजी, रामेश्वर नाथ आणि पी. एल. वोहरा (सी. ए. क्रमांक ४७१ मध्ये आणि सी. ए. क्रमांक १ /१९६० मध्ये उत्तरवादी क्रमांक १).सी. एल. दुधिया आणि के. एल. हाथी, उत्तरवादीसाठी (सी. ए. क्रमांक ५७१/१९६० मध्ये आणि सी. ए. क्रमांक आणि मध्ये अपीलकर्ते).

१४ नोव्हेंबर १९६० न्यायालयाचा न्यायनिर्णय न्यायमूर्ती गजेंद्रगडकर यांनी दिला.

औद्योगिक न्यायाधिकरणाकडे न्यायनिवाड्यासाठी पाठवलेल्या दोन मागण्यांबाबतच्या निर्णयाच्या विरोधात हे दोन परस्परविरोधी अपील केलेले आहेत. इम्पीरियल केमिकल इंडस्ट्रीज (इंडिया) प्रायव्हेट लिमिटेड, मुंबई (यापुढे कंपनी असे संबोधित केले आहे.) विरुद्ध त्याच्या कामगारांनी (यापुढे कामगार असे संबोधित केले आहे) पाच औद्योगिक मागण्या केल्या होत्या आणि त्यांना मुंबई सरकारने औद्योगिक विवाद कायदा, १९४७ (१९४७ चा XIV) कलम १० (१) अंतर्गत औद्योगिक निर्णयासाठी पाठवले होते.या मागण्यांवर औद्योगिक न्यायाधिकरणाने संबंधित पक्षांनी सादर केलेल्या पुराव्यांच्या अनुषंगाने आणि गुणवत्तेनुसार निर्णय दिला .प्रस्तुत अपीलाचा विषय असलेल्या मागण्यांपैकी दोन मागण्या 3 आणि 5 क्रमांकाच्या होत्या.मागणी क्रमांक ३ द्वारे कामगारांनी असा दावा केला की कंपनीच्या लिपिक तसेच सेवा कर्मचार्यांनी रविवारी आणि सुट्टीच्या दिवशी केलेल्या कामासाठी कर्मचाऱ्याच्या

सामान्य पगाराच्या दुप्पट पगार दिला जाईल ज्यामध्ये मूलभूत पगार, महागाई भत्ता आणि इतर भत्ते असतील. कर्मचार्‍यांनी केलेली मागणी क्रमांक ५ अशी होती की संबंधित कर्मचार्‍यांनी स्वेच्छानिवृत्ती घेतल्याखेरीज कंपनीच्या सर्व कर्मचार्‍यांना त्यांचे वय ६० पूर्ण होण्यापूर्वी कंपनीकडून सक्तीने सेवानिवृत्त केले जाणार नाही.ही अखिल भारतीय कंपनी असून तिच्या भारतात अनेक ठिकाणी शाखा आहेत.कंपनीच्या मुंबई कार्यालयात १,४०० कर्मचारी कार्यरत आहेत; यापैकी 800 कर्मचारी सध्याच्या वादाशी संबंधित आहेत; त्यापैकी त्यापैकी ६०० लिपिक संवर्गातील तर उर्वरित २०० अधीनस्थ कर्मचारी संवर्गातील आहेत.

वर नमूद केलेल्या दोन मागण्यांवर कंपनीने आक्षेप घेतला होता.मागणी क्रमांक 3 च्या संदर्भात कंपनीने म्हटले आहे की त्यांनी नायक निर्णय म्हणून ओळखल्या जाणाऱ्या पूर्वीच्या निर्णयाच्या संदर्भात रविवार किंवा सुट्टीतील काम भत्ता दिला होता आणि हा निर्णय दिल्यापासून परिस्थितीत कोणताही बदल झाला नसल्याने या देयकाच्या बाबतीत सुधारणा करणे योग्य नव्हते. कंपनीने पुढे दावा केला की त्यांनी आपल्या कर्मचाऱ्यांना दिलेला भत्ता वाजवी, न्याय्य आणि पुरेसा होता.मागणी क्रमांक ५ च्या संदर्भात कंपनीने असा युक्तिवाद केला की १९५० पासून कंपनीने संपूर्ण भारतात आपल्या सर्व कर्मचाऱ्यांसाठी निवृत्तीचे वय ५५ निश्चित केले आहे आणि सध्याच्या वादाशी संबंधित असलेल्या कर्मचाऱ्यांसाठी त्या संदर्भात केलेल्या कोणत्याही दुरुस्तीचे कंपनीच्या इतर शाखांमध्ये गंभीर परिणाम होतील.कंपनीने निश्चित केलेले निवृत्तीचे वय योग्य आणि वाजवी असावे अशी देखील प्रार्थना करण्यात आले.कंपनीने या वस्तुस्थितीकडे लक्ष वेधले की, ते दोन्ही बाजूंकडून १० टक्के योगदान असणारा उदार भविष्य निर्वाह निधी देतात जो मुंबईतील इतर अनेक संस्थांमध्ये अस्तित्वात नाही.

मागणी क्रमांक ३ च्या संदर्भात न्यायाधिकरणाने कामगारांच्या दाव्याला अंशतः मान्यता दिली आहे आणि कंपनीला रविवारी आणि सुट्टीच्या दिवशी केलेल्या कामासाठी, दिवसाच्या एकूण पगाराचा आणि महागाई भत्त्याचा अर्धा भाग (महिन्यासाठीचे मूळ वेतन, विशेष भत्ता आणि महागाई भत्त्याचे एकूण प्रमाण ३० ने विभाजित करून मोजले जाते) संबंधित कर्मचाऱ्यांना देण्याचे निर्देश दिले आहेत.सणासुदीच्या सुट्ट्यांमध्ये कर्मचाऱ्यांनी केलेल्या कामांच्या संदर्भात न्यायाधिकरणाने असा आदेश देण्याचा उद्देश व्यक्त केला आहे की त्या संदर्भातला भत्ता हा वरीलप्रमाणे गणलेला एक दिवसाचा पगार आणि महागाई भत्ता असावा, परंतु कर्मचारी बदली सुट्टीसाठी पात्र राहणार नाहीत. निर्णयाचा हाच भाग कामगारांनी त्यांच्या अपीलमध्ये अव्हानित केला आहे.

मागणी क्रमांक ५ च्या संदर्भात न्यायाधिकरणाने असे मत मांडले आहे की कामाद्वारे एक खटला तयार करण्यात आला होता.कामगारांच्या सेवानिवृत्तीच्या वयाचे बाबतीत पुनर्विलोकन करण्याचे कंपनीने निश्चित केले आणि त्यांनी असे म्हटले आहे की सेवानिवृत्तीचे उक्त वय ५५ ऐवजी ५८ निश्चित करणे वाजवी ठरेल. या निर्देशाला कंपनीने आपल्या अपीलमध्ये तसेच कामगारांनी त्यांच्या अपीलामध्ये आव्हानीत केले आहे.निवृत्तीचे वय बदलायला नको होते, असा कंपनीचा युक्तिवाद आहे, तर कामगारांचा आग्रह आहे की निवृत्तीचे वय ५८ ऐवजी ६०निश्चित करायला हवे होते. अशा प्रकारे कंपनीने दाखल केलेले दिवाणी अपील क्रमांक ४७१/१९६० हे केवळ निवृत्तीचे वय निश्चित करण्याशी संबंधित आहे, तर कामगारांनी दाखल केलेले दिवाणी अपील क्रमांक ४७२/१९६० हे निवृत्तीचे वय तसेच कामगारांना सणासुदीच्या सुट्ट्यांमधे केलेल्या कामासाठी भत्ता देण्याबाबत न्यायाधिकरणाने जारी केलेल्या निर्देशांशी संबंधित आहे.

सणासुदीच्या सुट्ट्यांमध्ये केलेल्या कामांच्या संदर्भात न्यायाधिकरणाने जारी केलेल्या निर्देशांच्या संदर्भात हे स्पष्ट आहे की आक्षेपार्ह निर्देश दिशाभूल करण्यात आल्यामुळे दिले आहे. आम्ही आधीच निदर्शनास आणून दिले आहे की, कामगारांना रविवारी आणि सुट्टीच्या दिवशी केलेल्या कामासाठी भत्ते देण्याच्या संदर्भात प्रचलित प्रथेची पुनरावृत्ती हवी होती, परंतु कंपनीला यथास्थिती कायम ठेवायची होती. या कामाच्या संदर्भात कंपनी जी रक्कम देत होती ती नाईक निर्णयानुसार होती आणि कंपनीची बाजू अशी होती की उक्त प्रथा बदलण्याचे कोणतेही कारण नव्हते. त्यामुळे कंपनीला आपल्या बाजूने आणि कामगारांचे नुकसान व्हावे यासाठी कोणताही बदल नको होता हे उघड आहे. एकीकडे रविवारी होणारे काम आणि दुसरीकडे सणासुदीच्या दिवशी केलेले काम यात फरक करताना आणि या दोन श्रेणीतील कामाच्या संदर्भात दोन भिन्न दिशा ठरवताना न्यायाधिकरणाच्या आदेशाला हे स्पष्टपणे जाणवले नाही की, याचा परिणाम न्यायाधिकरणाच्या दुसऱ्या श्रेणीच्या कामाच्या संदर्भात दिलेल्या आदेशामुळे कामगारांना निर्णयानंतर पूर्वीपेक्षा वाईट स्थितीत आणून ठेवण्यात होईल. संबंधित निर्देश कामगारांना भरपाई देणारी साप्ताहिक सुट्टी किंवा बदली सुट्टीच्या अधिकारापासून वंचित ठेवते आणि या निर्देशाचा अपरिहार्य परिणाम शेवटी कामगारांना पूर्वी अस्तित्वात असलेल्या व्यवस्थेनुसार ज्या लाभांचा हक्क आहे त्यापासून वंचित ठेवतो. ही स्थिती खरोखर वादग्रस्त नाही आणि असू शकत ही नाही. त्यामुळे कामगारांच्या वतीने श्री. दुधिया यांनी केलेल्या याचिकेचे आपण समर्थन केले पाहिजे आणि सणासुदीच्या सुट्ट्यांमध्ये केलेल्या कामांच्या संदर्भात सध्याचा वाद निर्माण होण्यापूर्वी प्रचलित असलेली प्रथा चालू ठेवण्याचे निर्देश दिले पाहिजेत.

त्यानंतर, सेवानिवृत्तीच्या वयाबाबत, निवृत्तीचे वय ५५ वरून ५८ करण्यात न्यायाधिकरणाने चूक केली, असा युक्तिवाद कंपनीच्या वतीने, विद्वान महान्यायवादी यांनी

जोरदारपणे केला आहे. त्यांचा असा युक्तिवाद आहे की हा प्रश्न हाताळताना दोन महत्त्वाची तथ्ये लक्षात घेतली पाहिजेत. कंपनी ही अखिल भारतीय संस्था आहे आणि देशभरातील कंपनीच्या अनेक शाखांमध्ये प्रचलित असलेल्या सेवेच्या अटी आणि शर्ती स्थिर करणे आणि शक्य तितक्या वाजवी प्रमाणात एकसमान करणे अतिशय महत्त्वपूर्ण आहे आणि निवृत्तीच्या बाबतीत कंपनीने १९५० पासून निवृत्तीचे वय ५५ निश्चित करून एकरूपता आणली आहे. या व्यवस्थेत व्यत्यय आणू नये कारण यामुळे इतर सर्व शाखांमधील निवृत्तीचे वय यांत अस्थिरता येईल. कंपनीने आपल्या कर्मचार्यांना दिलेल्या सेवेच्या सामान्य अटी आणि शर्ती अतिशय उदार आहेत या वस्तुस्थितीवरही त्यांनी भर दिला आहे आणि कंपनीने आपल्या कर्मचाऱ्यांच्या फायद्यासाठी सुरू केलेल्या भविष्य निर्वाह निधीचा त्यांनी विशेष संदर्भ दिला आहे. अन्यथा, असा युक्तिवाद चालवला जातो की, निवृत्तीचे वय ५५ निश्चित करणे अवास्तव आहे असे म्हणता येणार नाही. या युक्तिवादांच्या समर्थनार्थ त्यांनी डनलॉप रबर कंपनी (इंडिया) लिमिटेड विरुद्ध कामगार [(१)[१९६०] २ एस. सी. आर. ५१] या खटल्यातील या न्यायालयाच्या निर्णयावर भर दिला आहे.

दुसरीकडे श्री. दुधिया असा युक्तिवाद करतात की डनलॉप कंपनीच्या प्रकरणात या न्यायालयाचा निर्णय कामगारांनी केलेल्या मागणीच्या बाजूने आहे आणि डनलॉप कंपनीच्या प्रकरणात या न्यायालयाने घालून दिलेली तत्त्वे लागू करून न्यायाधिकरणाने निवृत्तीचे वय ६० निश्चित न करणे चुकीचे होते. याव्यतिरिक्त, ते निदर्शनास आणून देतात की, गुणवत्तेवरील प्रश्न हाताळताना न्यायाधिकरण दुर्दैवाने कामगारांनी त्यांच्या दाव्याच्या जवाबासह दाखल केलेल्या एका महत्त्वाच्या दस्तऐवज (निशाणी ख) चा विचार करण्यात अयशस्वी ठरले आहे. हे दस्तऐवज निर्णायकपणे दर्शवेल की मुंबईत निवृत्तीचे वय जवळजवळ नेहमीच ६० निश्चित केले जाते आणि ५५ नाही.

गेस्ट, कीन, विल्यम्स प्रायव्हेट लिमिटेड विरुद्ध पी. जे. स्टर्लिंग [(२) [१९६०] १ एस. सी. आर. ३४८] या प्रकरणात या न्यायालयाने निवृत्तीच्या वयाचा विचार केला आहे. अशा परिस्थितीत निवृत्तीचे वय निश्चित करण्यासाठी संबंधित असू शकणाऱ्या काही सामान्य विचारार्ह बाबी फेटाळण्यात आल्या आहेत. डनलॉप कंपनीच्या त्याच विचारार्ह बाबींची पुनरावृत्ती करण्यात आली आणि न्यायाधिकरणाच्या ज्या निर्णयाद्वारे निवृत्तीचे वय ६० निश्चित करण्यात आले होते, त्यात हस्तक्षेप केला जाऊ नये, असे मत व्यक्त करण्यात आले. नंतरच्या प्रकरणात विद्वान महान्यायवादी यांनी ज्या बाबींवर भर दिला आहे त्यापैकी काही बाबी उपस्थित होत्या. नियोक्ता/मालक हा संपूर्ण भारताशी निगडीत होता आणि निवृत्तीच्या वयाशी संबंधित सेवेच्या अटी व शर्ती एकाच ठिकाणी बदलल्याने एकरूपता बिघडू शकते आणि इतर शाखांमध्ये त्याचे गंभीर परिणाम होऊ शकतात या युक्तिवादावर या न्यायालयाने विचार करण्याचे आवाहन केले होते. तेथे असे निदर्शनास आणून देण्यात आले होते की नियोक्ता ज्या विचारार्ह बाबींवर अवलंबून होता त्या सुसंगत आणि महत्त्वपूर्ण असल्या तरी त्याचा परिणाम इतर सुसंगत आणि महत्त्वपूर्ण परिस्थितीच्या प्रकाशात अभ्यासला गेला पाहिजे आणि पुढे असे सांगण्यात आले होते की या संदर्भात एक महत्त्वपूर्ण विचारार्ह बाब म्हणजे निवृत्तीचे वय उद्योग-सह-प्रदेश या आधारावर निश्चित केले जाऊ शकते आणि अनेकदा केले जाते. या दृष्टिकोनातून न्यायालयाने ही वस्तुस्थिती विचारात घेतली की काही काळापूर्वी मुंबईत निवृत्तीचे वय ६० निश्चित करण्याचा प्रगतीशील कल होता आणि जर या कलाशी सुसंगत राहून न्यायाधिकरणाने डनलॉप कंपनीच्या बाबतीत निवृत्तीचे वय ६० निश्चित केले असेल तर या न्यायालयाला वेगळे मत मांडण्याचे कोणतेही कारण दिसले नाही. आमच्या मते, सध्याच्या अपीलात कंपनी ज्या विचारार्ह बाबींवर अवलंबून आहे, ते डनलॉप कंपनीच्या प्रकरणातील विनंती केलेल्या विचारार्ह बाबींशी समान होते, तर नंतरच्या प्रकरणातील निर्णय कंपनीपेक्षा कामगारांच्या बाजूने अधिक आहे.

हे खरे आहे की, अशा प्रकारच्या प्रकरणांमध्ये न्यायाधिकरणासमोर सादर केलेल्या संबंधित पुराव्यांचा विचार करून न्यायाधिकरण आपल्या निष्कर्षावर पोहोचले आहे असे जर त्याचे समाधान झाले असेल तर हे न्यायालय सामान्यतः न्यायाधिकरणाच्या निर्णयांमध्ये हस्तक्षेप करू इच्छित नाही. निवृत्तीचे वय निश्चित करताना कोणताही पक्का नियम निश्चित केला जाऊ शकत नाही यात शंका नाही. या प्रश्नावरील निर्णय नेहमीच संबंधित घटकांच्या योग्य मूल्यांकनावर अवलंबून असेल आणि तो प्रत्येक प्रकरणानुसार भिन्न असू शकतो; परंतु सध्याच्या प्रकरणात आम्हाला असे वाटते की कामगारांनी त्यांच्या दाव्यासह दाखल केलेल्या महत्त्वाच्या दस्तऐवजाकडे न्यायाधिकरणाने कसेतरी दुर्लक्ष केले आहे असा युक्तिवाद करण्यात श्री. दुधिया योग्य आहेत. हा दस्तऐवज (निशाणी बी) असे दर्शविते की तेथे नमूद केलेल्या १३ औद्योगिक संस्थांपैकी १० च्या संदर्भात निवृत्तीचे वय एकतर निर्णयाद्वारे किंवा कराराद्वारे ६० निश्चित केले गेले आहे आणि उर्वरित ३ च्या संदर्भात निवृत्तीचे वय निश्चित नाही. या निवेदनात नमूद केलेल्या तथ्यांवर न्यायाधिकरणासमोर युक्तिवाद केला गेला नव्हता, असे नोंदीवरून दिसून येते. खरे तर बहुतेक प्रकरणांमध्ये निर्णयाचा संदर्भ दिला जातो आणि त्या संबंधित प्रकरणांमधील निर्णयांनी प्रत्यक्षात निवृत्तीचे वय ६० निश्चित केले होते हे कंपनीला समजले असावे. न्यायाधिकरणाने निवृत्तीचे वय या प्रश्नावर विचार करताना या दस्तऐवजाचा अजिबात विचार केला नाही आणि यामुळे श्री. दुधिया यांच्या युक्तिवादाला बळ मिळते की या न्यायालयाने स्वतःसाठी युक्तिवादाच्या गुणवत्तेवर पुनर्विचार केला पाहिजे.

असे दिसते की कंपनीने त्यांच्या दाव्याच्या समर्थनार्थ १४औद्योगिक संस्थांमध्ये निवृत्तीचे वय ५५ निश्चित करण्यात आले होते; अशी एक यादी (निशाणी सी-१) दाखल केली आणि या यादीला द्यावयाच्या उत्तरात कामगारांनी त्यांचे स्वतःचे स्पष्टीकरण (निशाणी यु-१) दाखल केले . हे स्पष्टीकरण असे दर्शविते की काही प्रकरणांमध्ये औद्योगिक विवादाचा अभिनिर्णय प्रत्यक्षात

प्रलंबित होता किंवा कर्मचाऱ्यांनी निवृत्तीचे वय वाढवण्याची मागणी केली होती. कंपनीने आपल्या यादी (निशाणी सी-१) मध्ये निर्दिष्ट केलेल्या ४ तेल कंपन्यांच्या संदर्भात असे दिसते की, त्या सर्वांची निवृत्तिवेतन योजना आहे आणि यामुळे निःसंशयपणे मोठा फरक पडतो. सामान्यतः औद्योगिक अभिनिर्णयामध्ये हे मान्य केले जाते की जेथे नियोक्ता न्याय्य आणि वाजवी निवृत्तिवेतन योजना स्वीकारतो जी तुलनेने सुरुवातीच्या टप्प्यावर निवृत्तीचे वय निश्चित करण्यात महत्त्वाची भूमिका बजावेल. जर एखादा निवृत्त कर्मचारी कायदेशीररीत्या निवृत्तिवेतन मिळवण्याच्या शक्यतेची अपेक्षा करू शकत असेल तर सक्तीच्या आगाऊ सेवानिवृत्तीमुळे उद्भवणारी अडचण लक्षणीयरीत्या कमी होते; म्हणूनच जेथे निवृत्तिवेतनाची योग्य आणि वाजवी योजना प्रचलित आहे अशा प्रकरणांमध्ये निवृत्तीचे वय हाताळताना जेथे निवृत्तीवेतनाची कोणतीही योजना नाही अशा प्रकरणाची तुलना करता येणार नाही किंवा ते प्रासंगिकही ठरणार नाही . गोदरेज आणि बॉयसच्या संदर्भात नियोक्त्याने निश्चित केलेल्या सेवानिवृत्तीच्या वास्तविक वयाबद्दल पक्षांमध्ये वाद होता; त्याचप्रमाणे ब्रुक बॉण्ड (इंडिया) प्रायव्हेट लिमिटेडमध्ये सेवानिवृत्तीच्या वयाबद्दल वाद होता. विद्वान न्यायाधिकरणाने निशाणी सी-१ आणि निशाणी यु-१ या दोन दस्तऐवजांद्वारे पुरविलेल्या पुराव्यांचा विचार केला आणि असे मत व्यक्त केले की सर्व संबंधित परिस्थिती लक्षात घेता सध्याच्या प्रकरणात निवृत्तीचे वय ५८ निश्चित करणे अवास्तव ठरणार नाही. हे खरे आहे की हा प्रश्न हाताळताना न्यायाधिकरणाने आपली चर्चा या निरीक्षणासह सुरू केली आहे की अनेक संस्थांमध्ये निवृत्तीचे वय ६० आहे आणि काही काळापासून निवृत्तीचे वय ५५ पेक्षा जास्त करण्याचा कल होता; परंतु चर्चेचा सूर आणि कल यावरून; कामगारांनी त्यांच्या दाव्यासह दाखल केलेले दस्तऐवज निशाणी बी हे पुरावे विचारात घेण्यात न्यायाधिकरण अपयशी ठरले यात शंका नाही. हा पुरावा ठामपणे सूचित करतो की, मुंबईमध्ये निवृत्तीचे वय ५५ ऐवजी ६० निश्चित करण्याचा कल जवळजवळ एकसमान आहे.

जर न्यायाधिकरणाने या पुराव्याचा विचार केला असता आणि निवृत्तीचे वय ६०निश्चित करण्याच्या कामगारांच्या दाव्याचे समर्थन न करण्याची कारणे दिली असती तर ती वेगळी बाब ठरली असती. हा निर्णय या दस्तऐवजाचा संदर्भ देत नसल्यामुळे आणि दस्तऐवजाने उघड केलेला कल सध्याच्या प्रकरणात का स्वीकारला जाऊ नये याची कोणतीही कारणे देत नसल्यामुळे या न्यायालयाने स्वतः त्या प्रश्नावर विचार करणे आवश्यक झाले आहे.

विद्वान महान्यायवादी असा युक्तिवाद करतात की अशा औद्योगिक संस्थां ज्या या दस्तऐवज निशाणी बी मध्ये संदर्भित आहे त्यांची तुलना कंपनीशी केली जाऊ शकत नाही आणि त्यामुळे उक्त दस्तऐवजाने निर्दिष्ट केलेला जो कल आहे त्यांस कोणतेही महत्त्व दिले जाऊ नये. या युक्तिवादाने आम्ही प्रभावित झालेलो नाही. कंपनीने दाखल केलेल्या यादीत निर्दिष्ट केलेल्या औद्योगिक संस्थांकडे केवळ या दृष्टिकोनातून बघावे लागेल की जर सध्याच्या कार्यवाहीत या संस्थांची तुलना केली गेली असेल तर निशाणी बी मध्ये निर्दिष्ट केलेल्या संस्थांचे तुलना न करण्यायोग्य असे म्हणून नाकारण्याचे कोणतेही कारण नाही. याव्यतिरिक्त, डनलॉप कंपनीच्या बाबतीत, सध्याच्या प्रकरणाप्रमाणे, हा वाद लिपिक आणि अधीनस्थ कर्मचारीवर्ग आणि त्यांचा नियोक्ता यांच्यात होता आणि आहे, जेणेकरून कारखान्यातील कामगारांच्या निवृत्तीचे वय निश्चित करण्यासाठी संबंधित असलेल्या काही अटी लागू होऊ शकणार नाहीत. या न्यायालयाने डनलॉप कंपनीच्या प्रकरणात निदर्शनास आणून दिल्याप्रमाणे, मुंबई क्षेत्रातील अलीकडील कल हा निवृत्तीचे वय ६० असा निश्चित करण्याचा आहे हे स्पष्टपणे दिसून येते. त्यामुळे सध्याच्या अपीलातील कामगारांच्या निवृत्तीचे वय अशाच प्रकारे निश्चित न करण्याचे कोणतेही कारण आम्हाला दिसत नाही. आपण आधीच निरीक्षण केल्याप्रमाणे, जर न्यायाधिकरणाने निशाणी बी मध्ये निर्दिष्ट केलेल्या एकसमान कला चा विचार केला असता आणि त्या कलाप्रमाणे अंमलबजावणी न करण्याची कारणे सांगितली असती, तर ती आणखी

एक वेगळी बाब झाली असती; त्यानंतर आम्ही न्यायाधिकरणाने वापरलेल्या विवेकबुद्धीमध्ये हस्तक्षेप करावा की नाही यावर विचार केला असता. मात्र न्यायाधिकरणाने या पुराव्याचा विचार केल्याचे दिसत नाही. एकूणच, या प्रकरणातील महत्त्वपूर्ण तथ्ये डनलॉप कंपनीच्या प्रकरणातील तथ्यांसारखीच आहेत असा श्री. दुधिया यांचा युक्तिवाद योग्य आहे याबद्दल आम्ही समाधानी आहोत. तसे असल्यास, आम्हाला वाटते की सध्याच्या अपीलातील संबंधित कामगारांच्या बाबतीत निवृत्तीचे वय ५५ वरून ६० पर्यंत वाढवले पाहिजे.

परिणामी, कंपनीने दाखल केलेले दिवाणी अपील क्रमांक ४७१/१९६० अपयशी ठरते आणि ते फेटाळले जात आहे, तर कामगारांनी दाखल केलेले दिवाणी अपील क्रमांक ४७२/१९६० मंजूर केले जाते आणि अपील अंतर्गत दिलेल्या निर्णयाच्या निर्देशांमध्ये बदल केले जातात. कामगारांना कंपनीकडून त्यांचा खर्च मिळण्याचा हक्क असेल.

अपील क्रमांक ४७१ फेटाळण्यात आले. अपील क्रमांक ४७२ ला परवानगी दिली गेली.

****

अस्वीकरण

या न्यायनिर्णयाच्या मराठी भाषेतील या अनुवादाचा वापर हा पक्षकारास त्याच्या/तिच्या मातृभाषेमध्ये त्याचा अर्थ समजून घेण्यापुरताच मर्यादित राहील आणि त्याचा इतर कोणत्याची 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.

*****