ఎం.ఎస్. జీవన్ లాల్ (1929) లిమిటెడ్, కలకత్తా

వర్సెస్

దాని పనివారు

(పి. బి. గజేంద్రగడ్కర్ మరియు కె. ఎన్. వాంచూ, జె.జె.)

పారిశ్రామిక వివాదం - గ్రాట్యుటీ - 'నిరంతర సేవ' - వివరణ - పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం, 1947 (14 ఆఫ్ 1947).

భానుబాలా అనే వ్యక్తి 1929లో కార్మికుడిగా ఉద్యోగంలో చేరి 1957లో రాజీనామా చేశారు. 1945 ఫిబ్రవరి నుంచి 1945 అక్టోబర్ వరకు దాదాపు 8 నెలల పాటు అనుమతి లేకుండా విధులకు గైర్హాజరయ్యారు. కంపెనీ మరియు దాని పనివారి మధ్య చేసిన ఒక అవార్డు కింద ఒక పథకాన్ని రూపొందించారు, దీనిలో సంబంధిత క్లాజ్ ఏమిటంటే "15 సంవత్సరాల నిరంతర సర్వీస్ గ్రాట్యుటీ తర్వాత ఉద్యోగి స్వచ్ఛంద పదవీ విరమణ లేదా రాజీనామాపై పైన పేర్కొన్న రేటుతో సమానం."

ఈ క్లాజ్ యొక్క ప్రయోజనాన్ని క్లెయిమ్ చేసిన భాను బాలాకు గ్రాట్యుటీ ఇచ్చే ప్రశ్నకు సంబంధించి వివాదం తలెత్తింది మరియు సదరు ఉద్యోగి తన సర్వీసులో విరామం ఉన్నందున అవసరమైన కాలానికి నిరంతర సేవలో లేడని మరియు అతని ఉద్యోగం కొనసాగింపుపై ప్రభావం చూపిందని, ఇది అతని క్లెయిమ్ ను అసమర్థంగా మార్చిందని కంపెనీ క్లెయిమ్ ను తిరస్కరించింది.

1951 అవార్డులో ఉన్న "నిరంతర సేవ" అనే పదానికి అర్థం ఏమిటనేది ప్రశ్న.

వేర్వేరు సందర్భాల్లో ఒకే పదం తరచుగా వేర్వేరు అర్థాలను కలిగి ఉండవచ్చు మరియు "నిరంతర సేవ" అనే పదం ఎల్లప్పుడూ ఒక నిర్దిష్ట ఉద్యోగి అవసరమైన కాలానికి సేవ కొనసాగింపును క్లెయిమ్ చేయగలదా లేదా అనేది ప్రతి కేసు యొక్క పరిస్థితులపై నిర్ణయించవలసిన వాస్తవం యొక్క ప్రశ్న.

"నిరంతర సేవ" అనే పదాన్ని చట్టబద్ధంగా నిర్వచించినట్లయితే నిర్వచనం అమలులో ఉంటుంది; మరియు అవార్డు నుండి ఉత్పన్నమయ్యే వాదనలతో వ్యవహరించడంలో పక్షాలను బంధించే వ్యక్తీకరణకు ఒక అవార్డు ఒక నిర్వచనాన్ని ఇచ్చినప్పుడు, ఇతర చట్టాలలో ఉన్న "నిరంతర సేవ" అనే పదాన్ని మరియు చట్టబద్ధమైన నిర్వచనాలను అవార్డు వివరించనప్పుడు, ఏదైనా నిర్దిష్ట తీర్పులో ఆ వ్యక్తీకరణకు అర్థం ఏమిటో సూత్రప్రాయంగా పరిశీలించడం మరియు నిర్ణయించడం అవసరం.

"నిరంతర సేవ" అనేది గ్రాట్యుటీ పథకం సందర్భంలో, యజమాని మరియు ఉద్యోగుల మధ్య యజమాని మరియు సేవకుడి సంబంధాన్ని కొనసాగిస్తుంది, ఇది పార్టీల చర్య ద్వారా, అనగా రాజీనామా లేదా సేవను రద్దు చేయడం ద్వారా లేదా చట్టం అమలు ద్వారా ముగుస్తుంది; కానీ ఒక ఉద్యోగి సెలవు తీసుకోకుండా గైర్హాజరైనంత మాత్రాన సర్వీసు కొనసాగింపు ఆగిపోదు; అయితే దీర్ఘకాలం అనధికారికంగా గైర్హాజరు కావడం వల్ల అటువంటి సేవను ఉద్యోగి విడిచిపెట్టాలనే ఉద్దేశ్యంతో ఉన్నారనే అభిప్రాయానికి దారితీసే సందర్భాలు ఉన్నాయి.

గ్రాట్యుటీ కోసం కేవలం చట్టవిరుద్ధమైన సమ్మెలో పాల్గొనడం వల్ల సర్వీసు కొనసాగింపుకు భంగం కలుగుతుందని చెప్పలేము, అయితే అది దాని రద్దుకు మంచి కారణం కావచ్చు, దీనికి సంబంధించి స్టాండింగ్ ఆర్డర్స్ లోని సంబంధిత నిబంధనలను పాటిస్తే.

బకింగ్ హామ్ అండ్ కర్ణాటక కంపెనీ లిమిటెడ్ వర్సెస్ వర్కర్స్ ఆఫ్ ది బకింగ్ హామ్ అండ్ కర్ణాటక కంపెనీ లిమిటెడ్, [1953] ఎస్.సి.ఆర్. 219, విశిష్టత / వ్యత్యాసాన్ని చూపుతుంది.

రుడ్జ్ బడ్జ్ మునిసిపాలిటీ వర్సెస్ పి.ఆర్.ముఖర్జీ, [1953] 1 ఎల్.ఎల్.జె. 195 సూచించినది.

సివిల్ అప్పీలేట్ పరిధి: సివిల్ అప్పీల్ నెం.264 ఆఫ్ 1960.

1959 అక్టోబర్ 12న బాంబే ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ ఇన్ రిఫరెన్స్ (ఐటి) నెంబరు 81, 1959 నాటి అవార్డు నుండి ప్రత్యేక అనుమతి/లీవు ద్వారా అప్పీలు.

పిటిషనర్ తరఫున ఎస్.టి.దేశాయ్, సుకుమార్ ఘోష్, బి.ఎన్.ఘోష్.

ప్రతివాదులకు సి.ఎల్.ధూడియా, కె.ఎల్.హాథీ.

1961, ఏప్రిల్ 3. ఈ మేరకు న్యాయమూర్తి జస్టిస్ గజేంద్రగడ్కర్ తీర్పు వెలువరించారు- పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం, 1947లోని సెక్షన్ 36ఎ(2) కింద 1950 రిఫరెన్స్ నంబరు 168లో ట్రిబ్యునల్ 1951 ఏప్రిల్ 28న ఇచ్చిన తీర్పులోని కొన్ని షరతులను వివరించిన కేసులో ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ ఇచ్చిన తీర్పుకు వ్యతిరేకంగా స్పెషల్ లీవ్ ద్వారా ఈ అప్పీల్ దాఖలైంది. పిటిషనర్ మెసర్ల మధ్య వివాదం తలెత్తినట్లు తెలుస్తోంది. జీవన్ లాల్ (1929) లిమిటెడ్ మరియు దాని పనివారు 1950 లో అప్పీలుదారుకు వ్యతిరేకంగా ప్రతివాదులు చేసిన కొన్ని డిమాండ్లకు సంబంధించి. ఈ వివాదాన్ని న్యాయవిచారణకు పంపారు, దీని ఫలితంగా గ్రాట్యుటీ పథకానికి ఒక అవార్డు లభించింది. ఈ అవార్డులోని కొన్ని నిబంధనలను ప్రస్తుత రిఫరెన్స్ లో వ్యాఖ్యానం కోసం ప్రస్తావించారు.

1957 ఆగస్టు 31న పిటిషనర్ ఉద్యోగి భానుబాలా సమర్పించిన రాజీనామాను పిటిషనర్ ఆమోదించారు. సదరు ఉద్యోగి 1929లో పిటిషనర్ సర్వీసులో చేరాడు, అయితే 1945 ఫిబ్రవరి 14 నుండి 1945 అక్టోబర్ చివరి వరకు అనుమతి లేదా సెలవు లేకుండా విధులకు గైర్హాజరు కావడంతో దాదాపు ఎనిమిది నెలల పాటు అతని సర్వీసు కొనసాగింపులో విరామం లభించింది. అవార్డు రూపొందించిన పథకం కింద సదరు ఉద్యోగి ఎలాంటి గ్రాట్యుటీ పొందడానికి అర్హుడు కాదని పిటిషనర్ పేర్కొన్నారు. అయినా కారుణ్య ప్రాతిపదికన రూ.1,165 ఇస్తానని ఆఫర్ చేశాడు. గ్రాట్యుటీ ద్వారా రూ.2,282.50 పొందేందుకు అర్హుడినని చెప్పడంతో ఆ ఉద్యోగి ఆ మొత్తాన్ని స్వీకరించడానికి ఇష్టపడలేదు. ఈ విధంగా ఉద్యోగి చేసిన డిమాండ్ పారిశ్రామిక వివాదానికి దారితీసింది, దీనిని ఉద్యోగి బొంబాయిలోని మొదటి లేబర్ కోర్టులో సెక్షన్ 33 సి కింద తీసుకున్నాడు. ఈ పిటిషన్ ను విచారణకు స్వీకరించిన లేబర్ కోర్టు ఉద్యోగికి అనుకూలంగా వివాదాన్ని తేల్చి రూ.1,781.80 గ్రాట్యుటీ చెల్లించాలని పిటిషనర్ ను ఆదేశించింది. ఉద్యోగి తన ముందు చేసిన దరఖాస్తును పరిగణనలోకి తీసుకోవడానికి లేబర్ కోర్టుకు న్యాయపరమైన ఆదేశాలు లేవని పేర్కొంటూ పిటిషనర్

226, 227 సెక్షన్ల కింద రిట్ కోసం బాంబే హైకోర్టును ఆశ్రయించారు. ఈ రిట్ పిటిషన్ ను అనుమతించి లేబర్ కోర్టు ఇచ్చిన ఉత్తర్వులను రద్దు చేశారు. ఈ దశలోనే బొంబాయి ప్రభుత్వం 1951 నాటి తీర్పులో ఉన్న "నిరంతర సేవ" అనే పదానికి వివరణ ఇచ్చే ప్రశ్నను చట్టంలోని సెక్షన్ 36 ఎ (ఎల్) కింద పారిశ్రామిక న్యాయస్థానానికి పంపింది. దీంతో ఇండస్ట్రియల్ కోర్టు ఈ కేసును విచారించింది. ట్రిబ్యునల్ ప్రశ్నార్థకమైన వార్డును రూపొందించేటప్పుడు ఉపయోగించే "నిరంతర సేవ" అనే పదం యజమాని లేదా ఉద్యోగి లేదా చట్టం ద్వారా ఉద్యోగ ఒప్పందాన్ని రద్దు చేయడం ద్వారా విచ్ఛిన్నం కాని లేదా అంతరాయం కలిగించని సేవ అని అర్థం. ఈ వివరణే సరైనది అని అప్పీలుదారు తన ప్రస్తుత అప్పీలులో సవాలు చేస్తాడు.

మునుపటి రిఫరెన్స్ లో ట్రిబ్యునల్ రూపొందించిన గ్రాట్యుటీ పథకం యొక్క సంబంధిత భాగం ఈ విధంగా ఉంది:

(i) ఒక ఉద్యోగి కంపెనీ సేవలో ఉన్నప్పుడు మరణించినప్పుడు లేదా ఒక ఉద్యోగి శారీరకంగా లేదా మానసికంగా వికలాంగుడైతే, అతను లేదా అతని వారసులు, కార్యనిర్వాహకులు, అసైన్డ్ లు లేదా నామినీలకు గరిష్టంగా పది నెలల వేతనానికి లోబడి ప్రతి సంవత్సరం సర్వీసులో సగం నెల వేతనాన్ని కొనసాగించాల్సి ఉంటుంది.

(ii) ఐదేళ్ళ నిరంతర సర్వీస్ తరువాత కంపెనీ అతని సర్వీసును రద్దు చేసినప్పుడు- పైన పేర్కొన్న రేటుతో గ్రాట్యుటీ.

(iii) 15 సంవత్సరాల నిరంతర సేవ తర్వాత ఉద్యోగి స్వచ్ఛంద పదవీ విరమణ లేదా రాజీనామా-పైన పేర్కొన్న రేటుతో గ్రాట్యుటీ.

ఉద్యోగి భానుబాల రాజీనామా చేసి 1957 ఆగస్టులో ఆయన రాజీనామాను ఆమోదించడం మనం ఇదివరకే చూశాం. 1945 ఫిబ్రవరి 14 నుంచి 1945 అక్టోబర్ నెలాఖరు వరకు తన సర్వీసులో విరామం ఉన్నందున సదరు ఉద్యోగిని అవసరమైన కాలానికి నిరంతర సేవలో నియమించలేదని, ఇది అతని ఉద్యోగ కొనసాగింపును ప్రభావితం చేసిందని, ఇది క్లాజ్ (iii) కింద అతని క్లెయిమ్ను అసమర్థంగా చేసిందని పిటిషనర్ వాదించారు. ఈ వాదనను ట్రిబ్యునల్ తోసిపుచ్చింది.

శ్రీ ఎస్.టి. దేశాయ్ వాదిస్తూ క్లాజు (iii)లోని "నిరంతర సేవ" అనే పదాలను వ్యాఖ్యానించేటప్పుడు సెక్షన్ 49 బి (ఎల్) లోని నిబంధనలను, భారతీయ కర్మాగారాల చట్టం, 1934 (XXV) లోని వివరణతో పాటు సెక్షన్ 79 (1) అలాగే భారతీయ కర్మాగారాల చట్టం, 1948 (1948 యొక్క 63) లోని వివరణ (1) తో పోల్చాలని వాదించారు. అనధికారికంగా విధులకు గైర్హాజరు కావడం వల్ల సాధారణంగా సర్వీసులో విరామం ఏర్పడుతుందని, తద్వారా ఒక ఉద్యోగి అనధికారికంగా విధులకు గైర్హాజరైన తరువాత, అటువంటి అనధికారిక గైర్హాజరు తరువాత తిరిగి ప్రారంభించడానికి అనుమతించబడితే, అతను తన సేవలో విరామం దృష్ట్యా నిరంతర సేవను క్లెయిమ్ చేసుకునే అర్హత పొందలేడని అతను వాదించాడు. ఈ వాదనకు మద్దతుగా బకింగ్ హామ్ అండ్ కర్ణాటక కంపెనీ లిమిటెడ్ కోర్టు ఇచ్చిన తీర్పుపై ఆధారపడింది. బకింగ్ హామ్ అండ్ కర్ణాటక కంపెనీ లిమిటెడ్ కార్మికులు ([1953] ఎస్.సి.ఆర్. 219). చట్టవిరుద్ధమైన సమ్మె వల్ల కార్మికుల సర్వీసు కొనసాగింపుకు అంతరాయం కలిగిందని, అందువల్ల భారతీయ కర్మాగారాల చట్టంలోని సెక్షన్ 49 బి (ఎల్) ప్రకారం వేతనంతో కూడిన సెలవులను పొందే అర్హత వారికి లేదని ఈ కోర్టు పేర్కొంది. పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం, 1947లోని సెక్షన్ 2(క్యూ)లోని 'సమ్మె' అనే పదానికి నిర్వచనాన్ని, భారత కర్మాగారాల చట్టం 1934లోని సెక్షన్ 49-బీలోని సంబంధిత నిబంధనను పరిగణనలోకి తీసుకుని ఈ నిర్ణయం తీసుకోవడం గమనార్హం. మరియు వేరే సందర్భంలో ఒకే పదాలు వేర్వేరు అర్థాలను కలిగి ఉంటాయనడంలో సందేహం లేదు. బడ్జ్ బడ్జ్ మునిసిపాలిటీ వర్సెస్ పి.ఆర్.ముఖర్జీ ([1953] 1 ఎల్.ఎల్.జె. 195, 198.) లో ఈ కోర్టు గమనించినట్లుగా, "ఒకే పదాలు ఒక సందర్భంలో ఒక విషయాన్ని మరియు వేరే సందర్భంలో మరొకదాన్ని సూచిస్తాయి. అందుకే మనకంటూ ఒక నిర్దిష్ట శాసనంతో వ్యవహరించాల్సి వచ్చినప్పుడు నిర్దిష్ట పదాల అర్థం లేదా ఇతర శాసనాలలో కనిపించే పదాల సేకరణపై నిర్ణయాలు పెద్దగా విలువైనవి కావు; అవి సహాయకారిగా ఉండవచ్చు కాని మార్గదర్శకాలు లేదా ఉదాహరణలుగా తీసుకోలేము ". అందువల్ల కర్మాగారాల చట్టం సందర్భంలో "నిరంతర సేవ" అనే పదాలకు ఆపాదించిన అర్థం ప్రస్తుత అప్పీలులో ఏ అంశాన్ని నిర్ణయించడంలో భౌతిక సంబంధం కలిగి ఉండకపోవచ్చు.

పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం, 1947లోని 2(ఈఈఈ)లో ఉన్న 'నిరంతర సేవ' అనే పదం నిర్వచనం ఆధారంగా చేసిన వాదనకు సంబంధించి ఇదే వ్యాఖ్య చేశారు. "నిరంతర సేవ" అంటే అంతరాయం లేని సేవ అని ఈ సెక్షన్ అందిస్తుంది మరియు కేవలం అనారోగ్యం లేదా అధీకృత సెలవు లేదా ప్రమాదం లేదా చట్టవిరుద్ధం కాని సమ్మె లేదా లాకౌట్ లేదా పని నిలిపివేయడం వల్ల అంతరాయం కలిగించే సేవను కలిగి ఉంటుంది. పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టంలోని నిబంధనలను ప్రస్తావిస్తూ నిరంతర సేవ అనే ప్రశ్నతో వ్యవహరించడంలో ఈ నిర్వచనం నిస్సందేహంగా సముచితంగా ఉంటుంది, అయితే అవార్డులో వ్యక్తీకరణను ఉపయోగించిన సందర్భం సమర్థించకపోతే పారిశ్రామిక వివాదంలో చేసిన అవార్డులో "నిరంతర సేవ" అనే పదాల వివరణతో వ్యవహరించడంలో దాని కార్యాచరణ స్వయంచాలకంగా విస్తరించబడదు. మరో మాటలో చెప్పాలంటే, "నిరంతర సేవ" అనే పదాన్ని చట్టబద్ధంగా నిర్వచించవచ్చు, ఈ సందర్భంలో నిర్వచనం అమలులో ఉంటుంది. పైన పేర్కొన్న వ్యక్తీకరణను ఉపయోగించే ఒక వార్డు స్వయంగా ఆ వ్యక్తీకరణకు ఒక నిర్వచనాన్ని ఇవ్వవచ్చు మరియు ఇది అవార్డు నుండి ఉత్పన్నమయ్యే వాదనలతో వ్యవహరించడంలో పార్టీలను బంధిస్తుంది. ఏదేమైనా, ఈ తీర్పులో పేర్కొన్న వ్యక్తీకరణను వివరించనప్పుడు మరియు ఇతర చట్టాలలో ఉన్న చట్టబద్ధమైన నిర్వచనాలు ఎటువంటి భౌతిక సహాయం లేనప్పుడు, సూత్రప్రాయంగా ప్రశ్నను పరిశీలించడం మరియు ఏదైనా నిర్దిష్ట తీర్పులో వ్యక్తీకరణకు అర్థం ఏమిటో నిర్ణయించడం అవసరం; ప్రస్తుత కేసులో ట్రిబ్యునల్ చేయాల్సింది అదే.

మునుపటి రిఫరెన్స్ లో ట్రిబ్యునల్ రూపొందించిన గ్రాట్యుటీ పథకం నేపథ్యంలో "నిరంతర సేవ" యజమాని మరియు అతని ఉద్యోగుల మధ్య యజమాని మరియు సేవకుడి సంబంధాన్ని కొనసాగిస్తుంది. సేవకుడు రాజీనామా చేస్తే అతని ఉద్యోగ సేవ స్వయంచాలకంగా ముగుస్తుంది. యజమాని తన ఉద్యోగి యొక్క సేవను తొలగిస్తే, అది మళ్లీ సేవ కొనసాగింపును అంతం చేస్తుంది. ఏదైనా చట్టం అమలుతో ఉద్యోగి సేవ ముగిసిపోతే అది కొనసాగింపునకు విఘాతం కలిగించే మరో ఉదాహరణ. కానీ ఒక ఉద్యోగి సెలవు తీసుకోకుండా గైర్హాజరైనంత మాత్రాన అది అతని సర్వీసు కొనసాగింపును అంతం చేస్తుందని భావించడం కష్టం. అదేవిధంగా, చట్టవిరుద్ధమైన సమ్మెలో

పాల్గొనడం వల్ల తొలగింపు శిక్ష పడవచ్చు, అది యజమాని మరియు సేవకుడి సంబంధాన్ని అంతం చేయకపోవచ్చు. స్టాండింగ్ ఆర్డర్లలో సంబంధిత నిబంధనలను పాటిస్తే సర్వీసు రద్దుకు ఇది మంచి కారణం కావచ్చు; కానీ కేవలం చట్టవిరుద్ధమైన సమ్మెలో పాల్గొనడం గ్రాట్యుటీ ప్రయోజనాల కోసం కొనసాగింపును విచ్ఛిన్నం చేస్తుందని చెప్పలేము. మరోవైపు, ఒక ఉద్యోగి సెలవు తీసుకోకుండా, అనధికారిక పద్ధతిలో ఇంతకాలం విధులకు గైర్హాజరైతే, అతను లేకపోవడం వల్ల అతను సర్వీసును విడిచిపెట్టినట్లు సహేతుకంగా ఒక అంచనాకు రావచ్చు, అటువంటి సుదీర్ఘ అనధికారిక గైర్హాజరు సర్వీస్ కొనసాగింపుకు విఘాతం కలిగిస్తుందని న్యాయబద్ధంగా భావించవచ్చు. అందువల్ల ఒక నిర్దిష్ట ఉద్యోగి అవసరమైన కాలానికి సర్వీసు కొనసాగింపును క్లెయిమ్ చేయవచ్చా లేదా అనేది ప్రతి కేసు యొక్క పరిస్థితులను బట్టి నిర్ణయించడం ఎల్లప్పుడూ వాస్తవం యొక్క ప్రశ్న. అందువల్ల, ట్రిబ్యునల్ తీసుకున్న అభిప్రాయం చాలా వరకు సరైనదే అయినప్పటికీ, ట్రిబ్యునల్ ప్రకారం సర్వీసు కొనసాగింపు ముగిసే కేసులతో పాటు, దీర్ఘకాలం అనధికారిక గైర్హాజరు కావడం వల్ల అటువంటి సేవను ఉద్యోగి వదిలివేయడానికి ఉద్దేశించబడిందనే నిర్ధారణకు దారితీసే కేసుల తరగతి కూడా ఉంటుందని మేము స్పష్టం చేయాలనుకుంటున్నాము. ఈ సవరణతో తీర్పును ధృవీకరిస్తూ అప్పీలును కొట్టివేస్తున్నాం. ఖర్చులకు సంబంధించి ఆర్డర్ ఉండదు.

అప్పీల్ కొట్టివేత..